

우리나라 국가기술자격제도 개편방안 연구*

권 해 수 ** · 박 영 범 ***

〈目 次〉

- I. 서론
- II. 자격제도의 이론적 토대
- III. 우리나라 자격제도의 발전과정: 정부와 민간의 역할변화를 중심으로
- IV. 우리나라 국가기술자격제도 평가
- V. 국가기술자격제도의 개선방안

〈요 약〉

이 연구는 능력중심의 지식기반사회에 적합한 미래지향적 자격제도를 구축하기 위해서는 국가기술자격제도 운영에 있어서 정부와 민간의 역할이 재정립되어야 하며 노동시장과 교육훈련시장이 자격제도를 통해 연계가 강화되어야 한다는 전제에서 수요자 중심의 참여적 국가기술자격제도의 개편방안을 제시하고자 한다.

개편의 기본방향으로는 첫째 자격부여 및 관리의 기조를 입직검정위주에서 재직자, 실업자, 비정규직 등 전국민의 평생숙련형성을 촉진하는 방향으로의 전환, 둘째 국가주도-민간참여형 자격제도에서 민간주도-국가지원의 자격제도로의 전환, 셋째 기능공의 인정 요건을 강화하여 자격종목의 대폭 축소, 넷째 자격관리제도의 통합, 다섯째 국가직무능력 표준체계 구축 등을 제시하고 있다.

인프라를 구축하기 위해 첫째 관리위탁 민간단체 활성화, 둘째 실무과정 평가체계 구축, 셋째 현재 자격관리관련 기관의 기능 재정립 등을 제시하고 있고, 응시요건은 첫째 자격등급체계의 축소, 둘째 자격요건은 <교육연수 + 경력연수>에서 <교육과정 + 실무과정>으로의 전환, 셋째 현장평가의 강화 등의 개편방안을 제시하고 있다.

【주제어: 자격, 자격제도, 국가자격, 민간자격, 자격 평가】

* 이 연구는 2006년도 한성대학교 교내연구비 지원에 의해 이루어졌습니다.

** 한성대학교 행정학과 교수(hskwon@hansung.ac.kr).

*** 한성대학교 경제학과 교수(ybpark@hansung.ac.kr).

I : 서 론

디지털 경제시대의 도래, 인력의 양적인 공급 증가세 둔화, 노동시장의 유동성 증가, 노동 및 직업에 대한 가치관의 변화 등 여러 요인에 의해 우리나라에서는 국가기술 자격제도의 개편 방안이 다각도로 검토되어 많은 제안들이 제시되었다. 특히 우리나라는 정부주도하의 개발경제체제하에서 공공부문이 중심이 되어 국가자격제도를 위주로 자격제도가 운영이 되어 왔음으로 자격제도에 있어서 정부의 역할 및 공공부문과 민간부분의 관계 설정이 가장 중요한 쟁점으로 제기되어 왔다.

그래서 이 연구는 수요자가 주도하고 국가가 지원하는 자격제도의 개편방안을 제시하고자 한다. 우리나라의 경제발전 단계가 이미 중진국의 수준을 넘어서고 IT 등 기술변화의 속도가 빠른 환경에서 국가 주도의 자격제도는 한계점에 도달하였다는 것에는 이미 우리 사회에 공감대가 형성되어 있다고 할 수 있다. 공급자 위주의 직업훈련체계 하에서 우리나라의 자격제도는 수요자 위주로 운영되지 못하고, 자격취득자의 직무수행능력을 정확히 파악하지 못하고 있으며, 노동시장에서 자격의 활용도가 저조한 등 여러 가지 문제점을 노출하고 있다. 이와 함께 자격제도의 전반적인 통합 및 관리체계도 평생학습체계 구축 측면에서 매우 취약하다. 특히 국가기술자격의 경우 직업훈련의 공급자가 수요자의 참여 없이 자격증의 부여 및 관리 업무를 담당함으로써 자격의 현장성과 활용성이 취약한 실정이다.

그러므로 이 연구는 능력중심의 지식기반사회에 적합한 미래지향적 자격제도를 구축하기 위해서는 국가기술자격제도 운영에 있어서 정부와 민간의 역할이 재정립되어야 하며 노동시장과 교육훈련시장이 자격제도를 통해 연계가 강화되어야 한다는 전제에서 수요자 중심의 참여적 국가기술자격제도의 개편방안을 제시하고자 한다.

II . 자격제도의 이론적 토대

1. 신호이론과 자격제도

자격¹⁾은 인적 자본의 가치 또는 근로자의 능력에 대한 신호(signaling)이다.

1) 우리나라의 ‘자격’은 OECD에서 정의하는 ‘자격’개념에 비하여 상당히 좁은 개념으로 사용하고 있다. 우리나라는 직업과 관련된 전문직업자격을 자격의 의미로 사용하고 있고, 학위나 졸업장은 자격 범위에 포함시키지 않고 있다. OECD의 자격

노동력 공급자인 근로자는 사회적 보상수준과 자신의 능력개발에 대한 투자비용을 비교하고, 능력에 대한 최대한의 보상방식을 결정하게 된다. 노동력 수요자인 기업은 노동력 공급자의 능력을 적절히 파악해 보상요구수준과 비교해 인력을 고용하게 된다. 그러므로 자격은 노동력 공급자의 능력의 신호(signal)로서 기능하게 된다. 이러한 기제가 사회적으로 적절히 작동하게 되면 ‘능력개발—사회적 보상’이라는 선순환체계가 구축되게 되는 것이다.

신호이론은 고용주의 채용예정 잠재적 근로자들에 대한 정보의 불완전성을 강조하면서 인적 자본론에 대한 대안으로 제기되었다. 인적자본론에 대한 비판론자들은 교육훈련은 근로자들의 선천적인 생산성을 보여주거나 신호를 나타내 줄 뿐이지 직접적으로 생산성을 높이지는 않는다고 비판하고 있다(강순희 외, 2002).

2. 정부와 민간의 역할에 따른 자격제도

자격제도는 국가에 따라 국가가 직접관리하거나, 국가는 기준만 제시하고 민간이 자체적으로 자격을 설정하고 관리하는 체계로 크게 구분되는데 우리나라의 경우 국가와 민간이 이원적으로 관리·운영하는 체제이다. 자격기본법상에서 “국가자격”은 법령에 의하여 국가가 신설하여 관리·운영하는 자격이며, “민간자격”은 국가외의 법인, 단체 또는 개인이 신설하여 관리·운영하는 자격을 의미한다. 국가기술 자격법에 따르면 국가기술자격은 자격기본법에서 정의한 국가자격(법령에 의해 국가가 관리·운영하는 자격) 중 산업과 관련이 있는 기술·기능 및 서비스 분야의 자격이다. 이것은 자격의 인정 및 시행주체별 분류라고 할 수 있다.

우리나라 자격제도는 국가자격이 국가공인 민간자격에 비해 절대적으로 많다. 국가기술자격이 622종목, 개별법에 의한 국가자격이 120종목으로 국가자격이 742종목에 이르고 있다. 공인민간자격이 38종목, 노동부 인정 사내자격이 31종목으로 국가공인 민간자격이 69종목에 불과하여 국가자격의 10%에도 이르지 못하고 있다. 국가공인이 아닌 민간자격은 정확한 실태 파악도 되어 있지 않은 실정이다.

자격취득자가 소지하고 있는 자격증을 종류별로 보면 국가자격(국가기술자격 77.9%, 기타 국가자격 17.6%)이 95.5%로 압도적 비중을 차지하고 있고, 민간자

(Qualifications)은 ‘모든 학습의 결과 인정’으로 통용되고 있다. 여기서 학습은 공식적인 곳(학교, 대학 기업체·외 훈련)에서 실시하는 것과 비공식적인 곳에서 실시하는 학습 모두를 의미한다. 즉 이러한 모든 학습의 결과를 인정하는 Qualification의 유형에는 자격, 학력, 학위, 훈련결과 또는 이수증, 면허 등이 있다. 따라서 OECD의 Qualification은 우리의 ‘자격’개념보다 광의의 개념이다.

격은 미미한 수준이다. 또한 소지 자격증을 유형별로 보면 업무능력인정형이 82.4%를 차지하고 있고, 의무고용형 이 15.6%, 면허형이 2.0%이다. 국가기술자격의 부처별 자격종목 수는 전체 622개중에서 노동부 182, 건교부 106, 산자부 88, 과기부 53, 정통부 34, 기타 159개의 순이다.

〈표 1〉 우리나라 자격제도 현황

(2002년 8월 현재)

구 분		종목수	직무분야	관련 법
국가자격	국가기술자격	622	26	국가기술자격법
	개별법령에 의한 국가자격	120	18	부처별 개별법령
민간자격	공인민간자격	38		자격기본법
	민간자격	670*	-	자격기본법
	노동부 인정 사내자격	31	-	고용보험법

자료: 강순희 외(2002: 212), *는 감사원(2003: 12)

〈표 2〉 부처별 국가기술 자격종목 수

(단위 : 개)

	전체	기술사	기능장	기사	산업기사	기능사	전문사무
1. 노동부	182	5	18	21	38	77	23
2. 건설교통부	106	20	4	15	18	49	-
3. 산업지원부	88	10	4	20	28	26	-
4. 과학기술부	53	34	-	7	6	6	-
5. 정보통신부	34	4	1	8	11	9	1
6. 기타	159	24	6	33	37	47	12
전체	622	97	33	104	138	214	36

자료: 감사원(2003)

III. 우리나라 자격제도의 발전과정: 정부와 민간의 역할변화를 중심으로

1. 정부주도형 자격관리시대

우리나라는 1973년 12월에 국가기술자격법이 제정됨으로써 자격제도에 대한 법적 토대가 마련되었다. 6개의 검정단체가 운영해온 자격제도를 노동청에서 관리함으로써 국가기관이 자격관리의 주체가 되었다. 1975년에 모든 기술자격검정을 실시하기로 하고, 검정업무는 과학기술처가 담당하기로 했다. 자격관리의 주체를 노동청에서 과학기술처로 변경한 것이다. 1977년에 한국사무능력개발원이

발족했으며, 사무관리자격의 통합검정을 실시하기로 하고, 검정의 공신력 제고 및 감독체제의 일원화를 기했다. 이 시기의 자격관리는 정부가 모든 업무를 관장하였다.

2. 정부주도－사무위탁형 자격관리시대

1981년 12월에 국가기술자격법을 개정해 상공회의소, 시도교육위원회 실시 사무관리분야 검정을 국가기술자격법에 의한 기술자격으로 흡수하였다. 그리고 기술자격관리의 소관부처를 과학기술처에서 노동부로 이관하였다. 1982년에 한국직업훈련관리공단이 설립되어 기술계, 기능계, 사무관리분야의 자격검정을 실시했다. 국가기술자격검정 전담기구인 한국기술검정공단이 한국직업훈련관리공단으로 흡수·통합되었다. 1984년 1월에 사무관리분야의 자격검정이 상공회의소로 이관됨으로써 자격관리에 있어 민간의 역할이 부여되었다. 이 시기의 자격관리는 정부가 모든 업무를 관장하면서 일부 사무에 대해서만 민간단체에 위임하였고, 정부주도형의 자격관리의 연장선에서 접근 가능했다.

3. 정부주도－민간참여형 자격관리시대

1997년 3월에 국가기술자격법 체계와는 별개의 자격기본법을 제정하였다. 자격기본법을 제정해 다음과 같은 목적을 추구했다. 첫째 자격제도의 관리·운영을 체계화·효율화하고자 했다. 둘째, 국민의 직업능력개발 촉진하기 위해 우수 민간자격에 대한 민간자격 국가공인제도를 도입했다. 셋째, 민간 자격을 활성화하고, 자격을 통한 교육과 노동시장의 연계기능을 강화했다. 자격기본법 제정이후 민간자격의 활성화 및 우수 민간자격에 대한 국가공인제도를 도입함으로써 자격관리에 있어 민간부문의 역할이 강조되었다. 나아가 이 제도의 도입으로 자격제도에 있어서 민간부문의 대등한 지위를 인정함으로써 자격제도의 경쟁력 강화를 위한 제도적 장치라고 평가할 수 있다. 즉 경쟁력 있는 민간부문의 자격을 국가부문에서 흡수함으로써 자격제도의 범위(scope)를 넓히고, ‘산업계 수요에의 부응’을 통해 자격제도의 다양성을 확보하고자 했다. 그러나 국가자격제도의 전반적 체계를 제시하지 못해 일-교육훈련-자격의 연계, 각종 자격간 연계, 자격관련 부처간 역할 분담, 국가자격과 민간자격간 역할 분담과 연계 등이 미흡했다.

1999년 9월에 규제개혁위원회는 자격관리의 체계화와 민간자격의 활성화를 제시했다. 국가기술자격 8등급 체계를 5등급으로 단순화하고(기능사보, 기능사2급, 1급, 기사2급, 다기능기술자, 기사1급, 기능장, 기술사 → 기능사, 산업기사, 기사, 기능장, 기술사), 응시요건 중 경력기간을 단축했다. 국가자격 검정의 민간위탁 확대 등 자격제도 내에서 민간의 역할을 강화했다. 자격관련 주무부처인

노동부와 교육부가 자격기본법과 국가기술자격법 통합해 ‘자격의관리및운영등에관한법률’ 제정을 추진했지만 부처간 업무조정 등의 문제로 보류되었다.

이 시기의 자격관리는 정부가 모든 업무를 주도하면서 민간의 참여를 부분적으로 허용하기 시작했다. 민간의 역할을 부여하고, 나아가 민간자격을 활성화하기 위한 제도적 기초를 구축하기 시작했다. 국가기술자격제도의 관리운영에 민간의 참여를 확대하고, 국가기술자격검정의 위탁 확대가 지속적으로 제안되고, 인적자원개발에 대한 사업주단체의 역할 강화가 논의되는 수준이다(김덕기 외, 2006). 2004년 국가기술자격법에서는 자격의 현장성 강화를 위해 국가기술자격 검정업무의 위탁이 가능하도록 개정되었다. 그러나 아직도 자격관리에 있어서 국가와 민간간에 대등한 파트너십 형성이 이루어지지 못하고 있을 뿐만 아니라 국가자격과 민간자격은 대등하게 평가받지 못하고 있다. 2007년 4월 개정법에서도 이러한 내용은 반영되지 않고 있다.

IV. 우리나라 국가기술자격제도 평가

1. 자격의 핵심 요건의 관점에서 평가하여 본 우리나라의 자격제도

국가자격, 기술위주의 자격제도 운영은 고도산업사회 내지 정보화사회에서는 시장 및 기술변화에 대응하기 어렵기 때문에 많은 문제를 야기하고 있다. 정부가 고도산업사회 내지 정보화사회에서 요구하는 자격기준을 규정하기 어려워 정부실패로 나타나고 있다. 과거 기술 및 산업수준이 낮을 때는 국가가 관여하기 쉬웠지만 기술변화의 속도가 빨라짐에 따라 국가가 직접 관리하기도 어렵고, 관리의 필요성도 감소하고 있다. 규제개혁위원회에서는 자격제도가 교육훈련시장과 산업현장의 연결고리를 하는 중요한 제도임에도 국가자격, 기술위주로 운영되어 왔음을 지적하고 있다(규제백서 1999).

우리나라의 국가기술자격제도를 자격의 핵심요건이라고 할 수 있는 통용성, 경제성 및 탄력성의 측면에서 평가하고자 한다.

1) 통용성²⁾

우리나라 자격제도는 개인의 직업능력 정보를 객관적으로 평가할 수 있는 기준으로 활용되지 못하고 있다. 기업들은 신규채용이나 경력사원의 채용에 있어

2) 자격이 투명성을 확보해 사회에서 통용성이 증가되면 인적 자산의 가치평가기준으로 작동하게 된다. 즉 소지자의 객관적인 직업능력 평가기준으로 활용함으로써 수요자인 기업은 모집, 채용, 배치 및 교육훈련 등 기업의 인사관련비용을 크게 줄일 수 있게 된다.

서도 자격을 그다지 고려하지 않고 있다. 이는 자격의 수요자인 기업이 기술·기능자격이 보여주는 직무능력의 질을 높이 평가하지 않고 있음을 보여주는 것이다. 신규채용시 직무능력(39.1%)이 가장 중시되고, 학력(25.8%), 자격증(13.2%), 경력(11.0%)의 순으로 나타나 자격증에 대한 고려는 그다지 고려되지 않고 있으며, 경력직 채용에 있어서는 경력(42.2%)이 가장 중시되고, 직무능력(34.9%), 학력(9.4%), 자격증(7.9%)의 순으로 나타나 자격증에 대한 고려는 더 감소되고 있음을 알 수 있다.

〈표 3〉 인력 선발시 고려되는 요인 비중 : 업종별·기업 규모별
(단위 : %)

			학력/학점	경력	직무능력	자격증	기타
전체	신규채용	25.8	11.0	39.1	13.2	10.9	
	경력직 중도채용	9.4	42.2	34.9	7.9	5.5	
업종별	제조업	신규채용	28.0	10.1	40.7	10.2	11.0
	경력직 중도채용	9.9	43.0	36.4	5.4	5.3	
규모별	비제조업	신규채용	23.7	11.9	37.4	16.1	10.8
	중소기업	경력직 중도채용	9.0	41.3	33.5	10.4	5.8
	대기업	신규채용	21.9	12.0	42.2	13.7	10.3
		경력직 중도채용	8.5	42.3	36.3	7.7	5.3
	대기업	신규채용	33.7	9.0	32.8	12.3	12.2
		경력직 중도채용	11.5	42.0	32.2	8.3	6.0

주: 대기업은 300인 이상인 기업임.

자료: 한국노동연구원(2002b).

자격과 직무일치는 대체적으로 일치하고 있다. 공인민간자격이 국가자격에 비해 일치하지 않는 비율이 상대적으로 높은 편이다. 그러나 자격취득자들은 자격증과 관련이 없는 기업에 입사하거나, 자격증이 필요없는 직무에 종사함으로써 자격과 직무가 일치하지 않게 되고 기업인사관리에 있어 자격증은 그다지 유용하지 않다.

〈표 4〉 자격종류별 자격과 종사업무와의 관계
(단위: 개, %)

	사례 수	자격증과 관련이 없는 회사에 입사	회사에서 자격증과 관련없는 직무를 시킴	자격증이 필요없는 직무에 종사하고 있음
전체	654	383 (58.6)	103 (15.7)	168 (25.7)
자격 종류별				
국가기술자격	515	298 (57.9)	84 (16.3)	133 (25.8)
기타국가자격	96	63 (65.6)	12 (12.5)	21 (21.9)
공인민간자격	17	11 (64.7)	3 (17.6)	3 (17.6)

자료: 한국노동연구원(2002a).

자격의 직무영역이 산업분류체계와 연계성이 적다. 자격 등급분류가 직무수준이나 산업체의 직급분류 수준과도 관련이 없어 자격을 취득하여도 능력에 맞는 배치가 곤란한 것이다. 결과적으로 우리나라 기업에서는 인사관리에서 자격이 활용되지 못하고 있다. 직원 채용시에는 자격보다는 학력이 더 큰 비중을 차지하고 있고, 승진시에는 동료·상사의 평가가 더 많은 고려의 대상이 되고 있다. 이것은 자격소지자의 업무능력이 현장의 요구수준에 비해 낮다는 평가와도 관련이 있다(신명훈, 1997: 155-169). 따라서 자격이 개인의 평생학습을 선도하는 기능도 적절히 수행하지 못하고 있다.

2) 경제성³⁾

자격 수요와 관계없이 자격을 비탄력적으로 공급함으로써 자격취득 및 유지과정에서 사회적 낭비뿐만 아니라 불신을 초래하게 된다. 자격이 입직시 기업들이 채용의 주요 고려 요소가 아니고 평생교육이 강조되는 현 상황에서도 자격을 취득하고자 하는 주목적은 취업(54.8%)이고, 자기개발(27.7%)이 두 번째이다(한국노동연구원, 2002). 이는 입직위주의 검정자격체계가 가지고 있는 구조적인 한계이다.

자격과 현장수요의 연계성 미흡으로 자격소지자의 현장 투입이 바로 이루어지지 못하고 자격 취득이후에도 교육훈련이 실시되어야 함으로써 사회적 낭비를 초래하고 있다. 교육훈련 과정에서 자격취득예정자는 검정시험 자체에만 에너지를 집중해야 하기 때문이다.

교육훈련과 자격의 연계성 체계 확보가 미흡하다. 자격 검정 내용과 동일한 교육훈련과정을 이수해도 이를 인정하지 않는다. 즉 직업교육훈련과정과 자격검정간의 상호 인정이 제대로 이루어지지 않고 있어 교육기관, 직업훈련기관, 산

3) 자격증 및 자격제도의 관리·운영에 있어 사회경제적 비용을 감소시켜야 한다. 자격제도의 경쟁성과 전문성 확보를 통해 가능하다고 할 수 있다.

업현장간의 연계성 및 통용성이 부족하다. 자격취득자가 자격취득으로 인정된 학점을 대학 및 고등교육기관에 활용하지 않고 있다.

3) 탄력성⁴⁾

산업사회 발전에 따른 다양한 자격수요에 부응해야 함에도 불구하고 자격종목의 경우도 산업체의 수요가 없어져 실제로 용시자가 거의 없거나 극소수인 사례도 많지만 이의 폐지가 쉽지 않고 관리비용만 과다하게 지출되고 있다. 사회여건에 맞지 않거나 직무영역·검정내용이 유사해 폐지 또는 통합할 필요가 있는 116개 국가기술자격을 정비하거나 개선하지 않고 있다(감사원, 2003). 뿐만 아니라 실제 필요한 종목을 신설하는 테도 장애가 되고 있다.

〈표 5〉 정비대상 국가기술자격

(단위 : 종목)

기관별	계	산업현장수요에 미부응 자격	유사자격
노동부	72	27	45
건설교통부	24	9	15
과학기술부	13	-	13
농림부	3	-	3
농촌진흥청	4	-	4
전체	116	36	80

자료: 감사원(2003).

자격의 통합 또는 폐지, 새로운 자격종목의 개발시 현장의 직무내용을 충분히 반영하지 못하고 있으며, 자격의 현장성을 위해 필요한 직무분석이 이루어지지 못한다. 이에 따라 자격의 경직성이 초래되고 있다. 입직형 자격제도의 특성상 고도화되는 기술수요를 반영하기 어려워 고부가가치를 창출하는 고급인력 양성이 어려워진다. 국가기술자격종목은 지나치게 그 수가 많고, 등급이 세분화되어 있어 산업기술변화 및 기술융합화현상 등을 반영하지 못하고 있다. 지식과 기술의 수명 단축, 신기술의 출현 등으로 기존 자격 취득자가 이러한 환경변화에 적응해야 할 필요가 있다.

4) 자격 및 자격제도의 관리·운영에 있어 산업 및 기술변화나 사회적 요구에 탄력적으로 유연하게 대응할 수 있어야 한다. 기술 및 시장변화에 따라 자격의 자기계발정보 및 직업능력정보가 표준화와 등급화가 이루어짐으로써 가능하다고 할 수 있다.

2. 우리나라 자격제도 부실화의 원인

1) 학력위주의 검정식 평가제도의 한계

자격관리의 편의상 자격시험의 필기시험과 단시간의 실기시험에 의존하고 있기 때문에 전문적인 직무수행능력을 정확히 측정하지 못하고 있다. 자격을 검정(testing service)을 통해 부여하고 있으며, 이는 인간의 능력을 일회적으로만 검정하므로 정확성 및 신뢰성이 낮다. 그리고 실기시험의 현장성이 부족하다. 우리나라의 국가기술자격제도는 이론 중심의 검정을 실시하고 있기 때문에 실기시험도 많은 부분이 이론을 중심으로 이루어지고 있어 현장성이 결여되어 있다.

국가기술자격의 검정 필기시험의 출제를 문제은행방식으로 운영하는데 따라 자격검정의 변별력이 확보되지 못하고 있다. 수험생의 편의와 시험의 공정성 확보를 위해 필기시험문제를 공개하고 있다. 이에 따라 문제은행의 적정 문제 수 확보가 매우 중요하다. 그러나 기사와 산업기사 자격 필기시험과목 842개중 문제은행의 문제 수가 250개 이하인 과목이 17개, 500개 이하인 과목이 217개이다. 이로 인해 시중에 판매되고 있는 문제집만으로도 합격 가능한 종목이 다수 발생하고 있다(감사원, 2003: 32).

검정시행위주의 관리방식으로 자격관리기관들은 산업변화, 노동인력시장 분석, 교육훈련시장 분석 등을 통한 검정 내용 및 방법(software)의 개선을 위한 노력보다 검정시행, 시행기관 등(hardware)의 관리에 치중함으로써 자격제도의 현상 유지에만 관심을 갖고 있다.

학교교과과정위주의 출제기준 관리로 현장인력수요와 괴리가 발생하고 있다. 학력위주의 자격제도 운영은 현장 경력보다 학력을 우대하는 자격 응시요건의 불합리성에서 초래되고 있다. 각종 교육훈련이수자의 교육훈련이수결과도 인정 함에 따라 국가기술자격제도의 학력 우위현상은 더욱 심해졌다. 출제기준도 산업현장의 근로자보다 학생이나 훈련생에게 유리하도록 되어 있다. 현재의 자격 검정이 주로 양성훈련자의 직업능력을 평가하기 위한 것이다. 그래서 국가기술자격의 기능사, 산업기사, 기사 등의 등급이 학교 급별수준(고교, 전문대, 대학교)으로 초점을 맞추고 있다. 그래서 취업이후단계에서 얻은 직무능력을 평가하는 자격증은 기술사와 기능장 등급이며, 기술사와 기능장이 고급직무능력정보를 제공해주는 자격임에도 불구하고, 승진 등 인사관리에 대한 고려가 적어 이를 취득하려는 유인이 매우 약하다.

2) 국가자격중심의 자격제도의 구조적 한계

정부주도형 자격관리는 공급자중심의 자격제도이다. 이로 인해 자격제도가 높은 경직성을 보이고 있다. 검정기준, 자격등급, 자격종목, 검정방법, 응시자격

의 설정과정에서 수요자인 산업계의 요구가 충분히 반영되지 못하고 있다. 이는 급속한 경기변동이나 특정분야의 인력수요 증감에 대응하기 어렵게 하고 있는 요인이 되고 있다. 산업계의 참여가 자격검정과정에서 부분적으로 이루어지지만 새로운 국가기술자격의 개발에는 극히 제한적으로 이루어지고 있다. 그래서 국가기술자격 신설 요청기관 및 종목 수에서 산업계의 참여율은 극히 저조하다. 시험과목, 검정방법 등을 시행규칙에서 규정하고 있어 개정에 많은 시일이 소요된다. 예를 들면 1999년 초 전자상거래관련 자격에 대한 사회적 요구에 부응하기 위해 정부는 1999년 5월 ‘전자상거래관리사’를 입법예고하고 2000년 9월 시행했지만 민간단체인 한국생산성본부는 1999년 6월 즉시 개발·운영했다.

국가기술자격제도 개선이 현장의 요구를 반영하는 상향식이 아닌 정부나 자격검정기관이 주도하는 하향식 제도개선방식을 취하고 있다. 이러한 하향식 제도개혁방식으로 새로운 개혁이나 근본적 개혁이 이루어지기 어렵다. 수요자를 위한 통합 자격정보관리체제의 미구축, 현장 수요에 대한 분석 체제의 미비로 개혁아이디어가 적절히 전달되기 어렵다.

3) 자격관리·운영에 있어 민간단체의 참여 부족

자격제도 위임·위탁 규정이 비효율적이다. 자격제도 관리 주무부처가 권한을 위임·위탁을 하고 있는데, 검정위탁 기관이 한국산업인력공단과 대한상공회의소로 편중되어 있으며, 자격관리의 전문 단체 참여가 어렵다.

한국산업인력공단이 지나치게 많은 자격종목을 관리·운영하고 있다. 공단은 국가기술자격 622종목, 다른 정부부처 및 협회가 위탁한 자격종목을 검정하는 인력은 종목 수에도 미치지 못하고 있다(2002년 현재 580여명). 대한상공회의소가 25종목의 자격을 250여명의 인력으로 관리하고 있는 것과 비교하면 한국산업인력공단의 인력이 매우 부족하다고 판단할 수 있으나 오히려 산업인력관리공단의 자격관리가 부실하다는 것을 반증하는 것이기도 하다. 응시인원이 극소수인 자격종목도 상당히 있지만 이의 폐지가 쉽지 않은 등 자격제도가 경직적으로 운영되고 있는 것도 원인의 하나이다. 한국산업인력관리공단은 자격검정업무를 해당 자격종목의 민간단체에 위임하는 것이 바람직하지만 이를 부문별 민간단체의 역량이 차이가 많고, 대부분 역량이 크게 부족한 것도 한국산업인력관리공단의 검정 업무를 독점하고 있는 원인의 하나이다.

4) 기타 문제점

첫째 자격에 대한 사후관리 체계가 갖추어지지 않다. 자격소지자의 향상훈련을 통한 직무수행능력의 변화에 대해 아무런 모니터링시스템이 없고, 이에 대한 인센티브도 없다. 규제개혁차원에서 보수교육제도를 폐지하고, 개신등록 의무도

삭제함으로써 자격취득자의 사후관리를 위한 제도적 장치가 없다. 과거 보수교육이 실시되고 있을 때에도 보수교육의 필요성은 상당히 인정되고 있었다(응답자의 60%이상). 그러나 필요없다고 한 사람들은 보수교육 내용과 방법의 부적절성에 기인하는 형식적인 보수교육에 대한 불만 때문이므로 (신명훈 외, 1997: 177-178) 이에 대한 적절한 대비책(신기술 및 정보 제공)이 제시된다면, 즉 보수교육의 실질화가 이루어지면 대부분 보수교육에 호의적일 것이다. 뿐만 아니라 일부 자격의 경우는 보수교육을 아예 실시하지 않는 경우도 있었다. 급속한 환경 변화에 따라 자격검정내용의 변화가 필요하다. 그러나 자격 및 자격검정의 기준에 대한 유효기간이 정해지지 않아 자격내용 및 출제기준의 주기적인 점검이 이루어지지 않고 있다.

둘째 국가기술자격종목의 영역범위 설정이 명확하지 않다. 즉 국가자격과 민간자격의 영역범위가 불분명해 혼란을 야기하고 있다. 그래서 국민의 생명·건강 및 안전에 관련해 민간에서 자격을 신설·운영하고 있음에도 불구하고 이에 대한 대비책을 강구하지 않고 있다. 국가이외의 자가 검정할 수 없는 기술자격을 규정하고⁵⁾ 있지만 이 규정은 매우 추상적이고, 제재규정이 없어 유명무실하다.

셋째 국가기술자격 등은 일관성 있는 분류기준이 없어 직무범위와 등급에서 혼선이 생기고 있다(심규범, 2002; 강순희 외, 271-272). 유사공종분야의 직무범위와 등급의 불일치 및 유사공종 분야의 자격 이원화로 인한 부적정성이 발생하고 있고, 자격분야 분류와 자격등급의 적절성의 미흡은 주로 자격 개설 및 훈련직종 담당 관리자의 전문성 부족에 기인하고 있다.

넷째 국가자격 종목별 취득 요건에 형평성이 결여되어 있고, 일관된 국가자격 등급 체계가 설정되어 있지 않다. 검정기준이 학교 급별 수준과 관련성이 낮으며 자격 종목별 출제 기준이 실업계 학교 교육과정과 연계가 되지 않고 있다.

3. 국가기술자격 이외의 자격: 기술계 자격과 관련하여

1) 국가기술자격 이외의 국가 자격(개별 법령상의 자격)

개별 법령상의 자격은 각 부처의 개별 법령에서 규정하고 있는 기술분야 외 국가자격으로 소관부처와 법령의 다양성으로 자격체계와 관리방식이 매우 다르다. 15개 분야 117직종으로 21개의 부, 처, 청에서 관장하고 관련 법령도 60여개 이상이다. 그 결과 기술분야의 국가자격과 국가기술자격간의 직무내용과 자격명칭이 유사·중복(예: 산업안전지도사, 안전관리기술사, 산업위생지도사, 산업위생

5) 다음 기술자격은 검정할 수 없다. ① 국민의 생명·건강 및 안전에 직결되는 기술자격, ② 사회통념에 반하거나 미풍양속을 해칠 우려가 있는 기술자격, ③ 고도의 윤리성이 요구되는 기술자격

관리기술사 등) 되어 있을 뿐만 아니라 같은 자격에 대해서도 기술자격과의 호환성이 부족하다.

2) 민간자격⁶⁾

민간자격 공인제도가 자격기본법에 있지만 하위 법규의 미비로 구체적인 기준 및 절차에 관한 세부 규정이 없다. 민간자격의 공인여부에 대한 평가항목과 공인증서, 민간자격증 서식 등을 주요 내용으로 하는 시행규칙이 제정되지 않다. 그래서 민간자격 공인업무가 혼선을 야기하기도 한다. 민간자격에 대한 신설 기준 및 절차 등이 없어 무분별하게 민간자격이 신설 운영되고 있을 뿐만 아니라 자격 운영능력과 체계가 취약하다.

민간부문의 경쟁력과 창의력을 활용할 수 있는 유인체계가 부족할 뿐만 아니라 새로운 제도를 채택할 수 있는 체제마저 구축되어 있지 못하다. 이를 보다 구체적으로 보면 첫째 민간자격에 관한 정보관리 체계가 구축되지 않아 민간자격 전반에 관한 정보 부족 및 정보 취득이 어렵다. 둘째 자격 운영 관리체계가 취약하다. 민간자격제도의 발전 기반이 취약하고 직능평가가 미흡하며, 민간자격관리자에 대한 체계적인 지도 및 교육이 부족하다. 셋째 제도 활성화를 위한 지원 대책이 미흡하다. 민간자격종목을 국가자격내로 인위적으로 수용함으로써 민간자격분야 발전을 위축시키고 있다. 마지막으로 민간자격관리자는 업종별 전문단체보다는 학원 등 교육훈련기관으로 자격증 교부로 지나친 영리를 추구하는 기관들 이 대부분이라 민간자격의 신뢰성을 떨어뜨리고 있다.

4. 시행주체별 자격제도의 비교 평가

국가기술자격이 사회적 신뢰는 가장 높은 편이다. 이러한 높은 신뢰는 자격제도가 국가기술자격에 지나치게 의존하고 있는 현행 시스템하에서는 당연한 귀결이라고 할 수 있다. 자격의 산업현장 적정성은 사내자격, 공인 민간자격, 국가자격의 순서로 평가되고 있다. 이러한 평가는 자격검정의 적절성에서도 동일하게 나타나고 있고, 특히 고학력자일수록 심하다. 국가자격의 산업현장 적정성 및 자격검정의 적절성이 낮아 정부가 관리·운영하는 자격의 경직성을 잘 보여주고 있다. 국가기술자격검정의 경우 출제기준 작성 및 출제에 산업현장 전문가의 참여가 매우 부족한 것이 현실이다.

6) 기술계 자격뿐만 아니라 모든 자격에 관한 내용을 포함하고 있다.

〈표 6〉 자격시험의 산업현장 관련성

	사례 수	국가기술자격	기타국가자격	공인민관자격	민간자격	사내자격	국제자격
전체	4,722	2.76	2.70	2.85	2.76	3.05	2.91
연령별							
20세 미만	358	2.68	2.80	2.78	2.77	.	.
20~29세	2,965	2.73	2.70	2.86	2.75	3.09	2.85
30~39세	1,008	2.80	2.56	2.84	2.75	3.00	3.11
40세 이상	391	2.92	2.76	3.09	2.80	3.00	3.00
학력별							
고졸 이하	1,320	2.78	2.71	2.84	2.78	3.00	2.00
전문대졸	840	2.78	2.71	2.93	2.79	3.00	2.75
대학 이상	1,216	2.75	2.61	2.92	2.69	3.17	3.08
재학중	1,346	2.74	2.76	2.79	2.78	.	2.82

자료: 한국노동연구원(2002a).

V. 국가기술자격제도의 개선방안

1. 기본방향

1) 국가주도-민간참여형 자격제도에서 민간주도-국가지원의 자격제도로 전환

국가자격의 대부분은 사업체단체 등民間에 위탁하도록 한다. 현재 산업인력 관리공단으로 독점화되어 있는 국가기술자격체계를 민간부분이 주도하는 체제로 바꾸도록 한다. 현장성을 강화하고 정부주도의 경직적 관리를 탈피하기 위해 민간주도의 자격제도로 전환이 필요하기 때문이다. ‘산업계의 수요 부응’과 ‘자격과 노동시장의 연계’가 중요한 목표가 되어야 한다. 자격종목이 현장직무내용과 일치해야 하며, 직무수준을 기준으로 자격등급이 설정되어야 하기 때문이다.

정부주도형 자격관리체계는 공급자 중심이라는 구조적인 특성상 산업체의 수요를 반영하기에는 한계가 있다. 따라서 자격제도의 운영 및 관리에 있어서 국가가 제시하는 기본 틀 안에서 민간이 주도하거나 적극적으로 참여하여야 한다. 국가기술자격의 검정기준, 자격 등급, 자격종목, 검정방법, 응시자격 등의 개편 등으로는 한계가 있고 수요자 요구(needs)를 반영하는 자격제도로의 개편을 위해서는 민간주도의 자격제도로 전환되어야 한다.

민간자격이 금지되는 부분에 대한 보다 구체적인 기준이 필요하고 최소한 범위 내에서 두도록 규정함으로써 민간자격과 국가자격간의 경쟁이 가능한 환경을 조성하도록 한다. 현재의 민간자격 금지종목에 대한 재검토가 필요하다. 현

행 국가기술자격법 제5조에 의하면 국민의 생명, 건강 및 안전에 직결되는 기술자격은 국가만이 자격부여가 가능하도록 규정되었고, 자격기본법 제16조는 사회질서에 반하거나 선량한 풍속을 해할 우려가 있는 분야 및 국민의 생명·건강 및 안전에 직결되거나 고도의 윤리성이 요구되는 분야는 민간자격이 제한되도록 규정하고 있다. 민간자격을 제한하는 이와 같은 규정은 매우 추상적이므로 보다 구체적 기준에 의해 최소한으로 제시되어야 할 것이다.

기술계 국가자격이 대폭적으로 민간에 위탁된다면 현행 기술계통 국가공인민간자격에 대한 재검토가 필요하다. 국가공인에 있어서도 민간이 주도하거나 참여가 현행 시스템보다는 강화되어야 한다. 국가기술자격제도와 같은 문제점을 가지고 있으나 현행 국가공인 민간자격제도는 일단 지정되면 과도하게 보호되는 경향이 있다.

2) 국가직무능력 표준체계의 구축

국가자격을 포함한 각 자격에 대한 선도기능을 담당하는 국가직무능력 표준체제를 수립하도록 한다. 그러나 국가직무능력표준 체계는 민간부문에 대해 강제되거나 형식적으로 운영되지 않아야 한다. 전체 자격에 대한 직업능력 표준체계 구축이 바람직하나 우선적으로 기술계 국가직무능력 표준체계를 구축하도록 한다. 국가직무능력표준은 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술·소양 등의 내용을 분야별·수준별로 체계화한 것이다. 국가직무능력 표준체계 수립계획, 관리·운영 시책을 강구하도록 한다. 국가직무능력표준의 개발 및 관리는 민간이 주도하고 정부는 지원하는 형식이 되어야 한다.

3) 자격관리제도의 통합

현행 자격기본법은 기술계 국가자격을 포함한 모든 자격관련 국가의 규제를 총괄하지 못하고 실질적으로는 민간자격에 관한 규제만을 하고 있는 상황이다. 56개 개별 법령에 규정된 56개 국가기술자격이외의 국가자격중 기술관련 자격은 별도로 관리되고 있다.

자격기본법을 개정하거나 새로운 통합법 제정을 통해 기술관련 자격제도를 일관되게 관리하는 체계를 구축하여야 한다. 전체적인 자격관리 통합법이 바람직하나 부처간의 영역조정이 어렵다면 적어도 기술계통의 자격만이라도 통합관리시스템을 구축해야 한다. 통합관리 체계를 구축함으로써 국가자격위주로 운영됨에도 불구하고 자격관리가 여러 가지 법에 의해 분산·관리됨으로써 발생하는 자격관리의 사후부실, 유사한 자격간의 호환성 부족 등의 문제가 해결될 수 있다.

4) 자격부여 및 관리의 기조를 입직검정위주에서 재직자, 실업자, 비정규직 등 전국민의 평생숙련형성을 촉진하는 방향으로 전환

산업구조는 소프트화하고 정보산업중심화되고 있으며, 사회는 노령화하고 고학력화되고 있다. 이에 따라 현행의 자격평가시스템은 현장성이 결여되어 있다. 고교진학이 100%, 대학 진학율(전문대학 포함)이 80%이상인 현재의 상황에서 학력위주의 검정식 평가제도는 구조적인 한계가 있다. 단순 반복적 직무내용이 복잡화, 세분화, 전문화되고 있다. 그래서 수요인력도 <기초직업능력 + 다기능화 + 전문화>된 인력을 필요로 하고 있다.

그러므로 학교 교과과정위주의 평가에서 실무능력을 검증할 수 있는 체계로 전환되어야 한다. 개인의 능력도 학력위주에서 <학력 + 자격>이 겸비되어야 한다. 나아가 평생학습이 중시되는 능력중심사회로 전환되고 있으며, 교육훈련의 중점도 양성훈련이 아닌 향상훈련에 두어야 한다. 실무과정을 평가하는 평가체계의 구축이 필요하다. 평가방법이 <필기 + 실기>가 아닌 현장에서 교육과 검정이 같이 이루어지는 혼업훈련과정중 법이 정한 실무 과정의 이수여부를 자격증 부여의 기준이 되어야 한다.

뿐만 아니라 환경변화에 따라 자격검정내용이 변화하므로 자격의 유효기간을 설정하거나 자격요건을 수시로 정비하는 체제가 필요하다. 새로운 자격요건에 부응하는 보수교육의 여부는 자격 요건의 변화에 따라 민간이 자율적으로 선택하는 체제를 구축하도록 한다.

5) 기능공의 인정 요건을 강화하여 자격종목의 축소

현재 기능인은 작업의 범위와 질적 수준을 고려할 때 다능공(多能工) 또는 숙련공, 준다능공 (準多能工) 또는 반숙련공, 단능공(單能工) 또는 미숙련공으로 분류할 수 있다. 이중 기능공은 다능공 만을 의미하며, 단능공은 기능공이 되기 위한 준비단계에 불과하다. 다기능 숙련공만을 직종단위로 인정해야 할 것이다. 그리고 이에 따라 자격종목을 국제적 기준에 맞게 대폭 축소해야 할 것이다.

2. 자격제도 모니터링 시스템의 구축방안

1) 현재 자격관리 관련 기관의 기능 재정립

한국산업인력공단의 검정부서는 최소화하여 운영하되 국가자격의 민간위탁의 실무과정을 전담하도록 한다. 국가기술자격의 일부를 위탁관리하고 있는 상공회의소의 경우 업종별, 지역별 사업자단체를 지원·육성함으로써 국가위탁 민간자격이 우리나라 자격제도의 근간이 되는데 중추적인 역할을 하여야 할 것이다.

2) 관리위탁 민간단체 활성화

수요자 참여형 자격제도하에서는 기술계 국가공인 민간자격은 현행 민간자격 공인제도와는 다른 기조에서 관리되고 운영되어야 한다. 국가자격을 민간단체에 위탁하는 경우 업종별 혹은 지역별 단체에 대해 보조금을 주는 방안이 고려되어야 한다. 현행 제도하에서는 관리업체가 수익성을 고려하지 않을 수 없고 질 저하 등 공익적 측면을 소홀히 할 여지가 크기 때문이다. 상공회의소나 업종별 단체가 자격제도를 운영하는 경우 일정 요건을 충족하는 경우 운영경비를 지원함으로써 수익성을 고려하지 않고 공익적이고 자율적인 자격제도의 구축 기반이 되도록 한다.

현행의 위탁형식하에서는 정부 규제에 의해 자율성이 침해되고 관주도로 자격제도가 운영될 위험이 있으므로 일정요건을 미리 제시하고 그 기준을 충족시키는 단체를 선정하고 계약에 의해 운영경비를 지원하고 사후 평가를 통해 운영경비의 지속여부를 결정하는 캐나다의 Sector council 형식이 보다 바람직하다.

3) 실무과정 평가체계 구축

수요자 참여형 자격제도 구축의 성패는 실무과정 각 단계의 평가자를 육성 및 관리하는 체계 구축에 상당부분 달려 있다. 실무과정의 각 단계의 평가자는 현장의 숙련근로자가 되어야 하며 이들의 양성 및 보수교육 시스템이 구축되어야 한다. 특히 초기 단계에서는 대규모의 양성 교육이 필요하다. 평가자를 관리하는 체계도 각 자격을 관리하는 기관이 주가 되어 구축되어야 한다.

3. 기술계 국가자격(현행 국가기술자격)제도의 응시요건 개편방안

1) 자격등급

현재의 자격요건은 학력을 위주로 한 5등급체계이며 필요경력연수도 학력 및 전공에 따라 차이가 난다. 현행 5단계에서 기술사와 기능장을 통합하고, 산업기사와 기능사를 통합한 3단계(기술사, 기사, 기능사)로 축소하도록 한다. 전문대를 포함하여 대학진학율이 80% 이상인 상황에서 기능사와 산업기사의 등급을 구분하는 것은 의미가 없고, 학력보다는 직무능력에 따라 자격이 부여되는 체계에서는 기술사와 기능장을 구분하기보다는 기능장제도는 한시적으로 운용하고 기술사등급으로 일원화시키는 것이 바람직하다. 그리고 자격은 직종단위로 부여되어야 한다.

현재 기능장 자격이 활성화되어 있지 못한 현실에서 기술사와 기능장의 차이를 보다 명확히 하고 기능장 자격검정의 내용과 수준을 산업의 요구에 맞게 강화하고, 적절한 대우를 하는 것도 하나의 대안이 될 수 있으나 기능장 제도는

경제발전 초기 단계에서 저학력의 기능인을 우대하기 위한 제도였으므로 궁극적으로 기술사에 통합하는 것이 바람직하다.

2) 자격요건

<교육연수 + 경력연수>에서 <교육과정 + 실무과정>으로 전환하도록 한다. 실무과정의 경우 현업훈련(OJT)의 개념이다. 즉 취업상태에서 직무능력을 향상시키는 것을 의미한다. 실무과정에 대해 현장에서 평가와 검정이 이루어져야 하며 실무과정 평가자(현장의 기능공 내지 기술자)가 육성되어 인정되는 제도가 개발되어야 한다.

〈표 7〉 현행 국가기술자격의 응시요건

등급	필요 경력연수			
	동일 직무분야 기술자격 소지자	전공분야 학력 소지자	비전공분야 학력 소지자	순수 경력자
기술사	◦ 기사+4년	◦ 대졸+7년 ◦ 노동부령이 정하는 교육훈련기관의 기사수준에 해당하는 기술훈련과정 이수자+7년	-	-
기능장	◦ 산업기사+6년 ◦ 기능사+8년	◦ 기능대학 기능장과정 이수자	◦ 기능대학 기능장과정 이수자	◦ 11년
기사	◦ 산업기사+1년 ◦ 기능사+3년 ◦ 다른 종목의 기사	◦ 대졸 ◦ 전문대졸+2년 ◦ 노동부령이 정하는 교육훈련기관의 기사 수준에 해당하는 기술훈련과정 이수자 ◦ 노동부령이 정하는 교육훈련기관의 산업기사 수준에 해당하는 기술훈련과정 이수자 + 2년 ◦ 학점인정 등에 관한 법률에 의해서 123학점 이상 인정받은 자 ◦ 학점인정 등에 관한 법률에 의해 응시하고자하는 종목이 속하는 동일 직무분야에서 전문대학졸업자와 동일한 학력을 인정받은 자+2년	◦ 대졸+2년 ◦ 전문대졸+3년	◦ 4년
산업 기사	◦ 기능사+1년 ◦ 산업기사	◦ 전문대졸 ◦ 노동부령이 정하는 교육훈련기 간의 기사 수준에 해당하는 기술훈련과정 이수자 ◦ 학점인정 등에 관한 법률에 의해서 61 학점이상 인정받은 자	◦ 전문대졸+1년	◦ 2년
기능사	◦ 제한없음			

기사와 기능사는 자격증 취득자를 대졸자와 고졸자를 상정하되 졸업여부보다는 관련된 학습과목의 이수여부가 기준이 되어야 한다. 예를 들면 학교가 아니라도 국가자격을 위탁받은 민간단체가 인정한 기관의 교육과정이나 교과목 이수도 학습과정의 자격요건을 충족시키는 것으로 보아야 한다.

대졸자와 전문대졸업자를 대학과 전문대졸업자 자체가 응시자격이 되는 것이 아니라 해당 자격에 필요로 하는 교육 과목이나 과정의 이수 여부와 일정기간의 실무과정의 충족여부가 자격요건이 되어야 한다. 전문대와 대학 졸업자도 일정기간의 실무연수를 자격취득의 기본 요건으로 한다. 전문대와 대학졸업자가 아니라도 교육과정은 해당 자격에 필요한 과목이나 과정의 이수에 의해 자격요건이 주어지도록 한다.

과도기적인 단계로 1차적으로 <교육과정 + 경력연수>를 도입하고 일정기간 경과후 <교육과정 + 실무과정>으로 개편하는 것이 바람직하다. 평가를 수반하는 OJT개념의 실무과정의 개발에는 상당기간 소요될 것으로 전망된다. 이 단계에서 교육과정에는 일정부분 이상의 실무연수를 포함시키도록 한다.

〈표 8〉 기술계 국가자격제도 응시요건 개선방안

현행 국가기술자격제도		개선방안	
등급	요건	등급	요건
기술사	◦ 관련전공 대졸 후 7년 혹은 동등경력	기술사	◦ 기사 취득 후 대학원 과정의 관련과목이수 및 실무능력평가
기능장	◦ 기능대학 기능장과정 혹은 동등경력	기술사	◦ 학력, 전공분야, 동일직무 종사여부에 따라 차등화됨
기사	◦ 관련전공 대졸 혹은 동등경력	기사	◦ 교육과정 + 실무과정
산업 기사	◦ 관련전공 대졸 혹은 동등경력	기능사	◦ 대졸자를 대상으로 하되 학교졸업여부 보다는 관련과목의 이수 여부 및 실무과정의 이수 여부가 기준이 됨
기능사	◦ 제한 없음		◦ 고등학교 졸업지를 대상으로 하되 학교졸업여부 보다는 관련과목의 이수 여부 및 실무과정의 이수여부가 기준이 됨

3) 평가방법

평가는 실무과정의 각 단계에서의 평가와 최종단계의 필기평가로 이루어진다. 실무과정의 각 단계에서는 현장 평가가 적정하게 이루어야 한다. 실무과정 평가는 실명제(實名制)로 실시하도록 한다. 실무과정 평가의 적절성에 대한 모니터링을 위해 실명제로 평가된 기능사 및 기사의 실무과정 평가점수는 데이터 베이스로 구축되어 평가자를 평가하는 모니터링 시스템을 구축하도록 한다. 실무과정 평가에 기초직업능력 평가를 포함하도록 한다.

자격요건 변화와 함께 최종단계에서 실무평가는 대폭적으로 폐지하고 최종단계에서의 평가는 필기평가 위주로 전환하도록 한다. 산업현장에서 활용되고 있는 기술과 지식에 대해 중심의 실무내용을 평가하도록 한다.

VII. 결 론

이 연구는 능력중심의 지식기반사회에 적합한 미래지향적 자격제도를 구축하기 위해서는 국가기술자격제도 운영에 있어서 정부와 민간의 역할이 재정립되어야 하며 노동시장과 교육훈련시장이 자격제도를 통해 연계가 강화되어야 한다는 전제에서 수요자 중심의 참여적 국가기술자격제도의 개편방안을 제시하였다. 즉 수요자가 주도하고 국가가 지원하는 자격제도를 정립하고자 하였다.

우리나라 국가기술자격제도가 부실화되는 주요 원인은 첫째, 학력위주의 검정식 평가제도의 한계, 둘째, 국가자격중심의 자격제도의 구조적 한계, 셋째, 자격관리·운영에 있어 민간단체의 참여 부족 등이며, 이에 대한 개편 방향으로는 첫째 자격부여 및 관리의 기조를 입직검정위주에서 재직자, 실업자, 비정규직 등 전국민의 평생숙련형성을 촉진하는 방향으로의 전환, 둘째 국가주도-민간참여형 자격제도에서 민간주도-국가지원의 자격제도로의 전환, 셋째 기능공의 인정 요건을 강화하여 자격종목의 대폭 축소, 넷째 자격관리제도의 통합, 다섯째 국가직무능력 표준체계 구축 등을 제시하고 있다.

인프라를 구축하기 위해 첫째 관리위탁 민간단체 활성화, 둘째 실무과정 평가체계 구축, 셋째 현재 자격관리관련 기관의 기능 재정립 등을 제시하고 있고, 용시요건은 첫째 자격등급체계의 축소, 둘째 자격요건은 <교육연수 + 경력연수>에서 <교육과정 + 실무과정>으로의 전환, 셋째 현장평가의 강화 등의 개편 방안을 제시하고 있다.

참고문헌

- 감사원. (2003). 「감사결과처분요구서: 국가 및 민간자격 관리·운영 실태」.
- 강순희 외. (2002). 「자격제도의 비전과 발전방안」, 한국노동연구원.
- 김덕기·김상진·이동임. (2006). 「국가기술자격 검정의 위탁 확대를 위한 민간기관의 자격검정 능력실태 분석」, 「직업능력개발연구」 제9권 1호, 25~48쪽, 한국직업능력개발원.
- 대한상공회의소 인력개발사업단. (2003). 「직업교육훈련 공급체계 및 국가기술자격제도 개편방안」.
- 송덕호. (2001). 「국가간 자격의 상호인정 실태 및 추진방안」, 한국산업인력공단.
- 신명훈. (2001). 「자격제도 국제비교 연구」, 한국직업능력개발원.
- 신명훈 외. (1997). 「자격제도의 종합적 실태 분석과 개선방안 연구」, 한국직업능력개발원.
- 신명훈 외. (1999). 「직업능력인증제 도입을 위한 외국의 운영실태 분석」, 교육부.
- 신명훈·김현수·박종성. (2000). 「우리나라 자격제도의 개편방안」, 한국직업능력개발원.
- 신명훈·박종성. (2002). 「기술·기능계 자격의 질 관리 방안 연구」, 한국직업능력개발원.
- 심규범. (2002). 「건설산업 분야 자격제도의 현황 및 개선방향」, 한국노동연구원 자격제도 개선 기획단 회의 발표문, 미간행물.
- 심재용. (2001). 「자격제도 국제비교 연구」, 한국직업능력개발원.
- 이동임·김덕기. (2001). 「노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안」, 한국직업능력개발원.
- 이동임·김덕기. (2002). 「근로자의 직업능력개발을 위한 사내자격 활성화방안」, 한국직업능력개발원.
- 이정표 외. (1998). 「주요국의 직업교육훈련과 자격제도의 연계 분석 연구」, 한국직업능력개발원.
- 전병제 외. (2000). 「자격시장 실태분석 및 민간자격 개발 방향 연구」, 한국산업인력공단.
- 정태화 외. (1998). 「민간자격제도의 활성화 방안 연구」, 한국직업능력개발원.
- 조정윤 외. (1998). 「21세기를 향한 국가기술자격제도의 발전 방안 연구」, 한국직업능력개발원.
- 조정윤 외. (1999). 「국가기술자격 검정방법 개선에 관한 연구」, 한국직업능력개발원.
- 조정윤 외. (2001). 「국가기술자격종목 정비 및 제도 개선(I)」, 한국산업인력공단.
- 조정윤 외. (2002). 「능력중심사회 구현을 위한 자격제도의 방향과 과제」, 한국직업능력개발원.
- 조정윤·김상진. (2001). 「능력중심사회 정착을 위한 국가기술자격의 응시요건 개선방

- 안」, 한국직업능력개발원.
- 한국노동연구원. (2002a). 「자격취득자 실태조사자료」.
- _____. (2002b). 「사업체패널조사자료」.
- 한국직업능력개발원. (1998b). 「21세기를 향한 국가기술자격제도의 발전방안 연구」.
- _____. (2001a). 「노동시장에서 자격의 활용도 제고방안」.
- _____. (2002a). 「능력중심사회 구현을 위한 자격제도의 방향과 과제」.
- _____. (2002b). 「근로자의 직업능력개발을 위한 사내자격 활성화 방안」.

Abstract

Study on Reforming the National Qualification Certification Scheme with Special Reference to Technology

Haesoo Kwon · Young-Bum Park

The relationship between the government and the private sector should be reestablished and the linkage between the labor market and the education/training market should be strengthened in order to build a future-looking national certification scheme serving a knowledge-based society that recognizes the ability above all. This study proposes a way to reform a participating national certification scheme in technology where demand plays a vital role.

The National Qualification Certification Scheme (NQCS) should be reformed in the following ways:

- (1) The NQCS should be reconstructed to promote lifelong skill acquisition by everyone, including irregular workers and the unemployed, instead of focusing on evaluating entry-level workers.
- (2) The NQCS should be changed from a scheme led by the government that the private sector participates in to one led by the private sector supported by government.
- (3) Classroom tests should be reduced. Instead, on-the-job skills should be recognized more.
- (4) Some certifications should be integrated.
- (5) A national occupational ability standard should be established.

The study suggests the following detailed reforms of the NQCS:

- (1) The number of qualification grades should be reduced.
- (2) The requirement should be changed from minimum years of education and work experience to minimum training courses and on-the-job training.
- (3) Evaluation at the workplace should be strengthened.
- (4) Private qualification certification organizations that manage the NQCS on behalf of the government should be given an increased role.
- (5) A structure for evaluating workplace ability should be established.
- (6) The existing institutions involved in the NQCS should be re-organized.

[Key words: Qualification, Qualification certification scheme, government certified qualification, private-sector-recognized qualification, qualification evaluation]