

자격기본법 개선 방안에 관한 연구

최영렬 · 김미숙 · 정인수

기본연구 2011-46
보안등급 일반과제

KRIVET 2011 | Korea Research Institute for Vocational Education & Training

자격기본법 개선 방안에 관한 연구

최영렬 · 김미숙 · 정인수

머 리 말

자격기본법에 과정형 민간자격을 도입하자는 법안이 발의되었다. 그 배경에는 국가직무능력표준에 기초한 과정형 자격의 실시 근거가 국가자격에는 있으나, 민간자격에는 없기 때문에 형평성 문제가 제기되고 있었기 때문이다. 또한 민간자격관리자들의 부당한 표시·광고로 인하여 피해를 입는 소비자들이 증가하고 있음에도 불구하고 규제를 위한 구체적 유형 및 기준 등이 마련되어 있지 않다. 그리고 자격기본법의 기능적 한계를 개선할 수 있는 법령개선 방안 마련의 필요성이 대두되고 있다. 자격기본법은 자격정책의 계획적·종합적·체계적 추진을 위한 방향을 제시하여야 한다. 이와 더불어 자격제도 및 자격정책의 계속성·일관성 확보 및 기본법으로서의 역할을 수행하여야 한다. 그러나 현행 자격기본법은 이러한 기능을 제대로 수행하고 있지 못하고 있음이 지적되고 있다. 따라서 본 연구는 위에서 언급한 내용을 반영하도록 자격기본법의 개선 방안을 제시하는 데 그 목적이 있다.

본 연구는 한국직업능력개발원 최영렬 박사가 연구책임자로서 김미숙 박사, 정인수 박사와 공동으로 연구를 수행하였으며, 김재호 연구원이 자료의 수집과 정리를 담당하였다.

이 연구는 자격기본법 개선 방안을 주제로 연구를 진행하였기 때문에 법령 제정 및 개정 과정에 참여한 전문가 및 정부관계자의 협조와 도움을 받았다. 연구수행과정에서 관련 자료 수집과 면담조사에 적극

협조해 주신 국내 전문가 분들께 감사드립니다.

이 연구보고서가 자격기본법이 발전적으로 개선될 수 있도록 기여할 수 있기를 바란다. 특히 과정형 민간자격의 도입을 위한 방향을 제시하고, 거짓 또는 과장 광고로부터 소비자를 보호하며 자격제도의 활성화에 기여할 수 있기를 기대한다. 끝으로 이 연구보고서에 수록된 내용은 연구진의 의견이며 본 원의 공식 견해가 아님을 밝혀둔다.

2011년 12월

한국직업능력개발원
원장 박 영 범

제목 차례

요 약

제1장 서 론_1

제1절 연구의 필요성 및 목적	3
제2절 연구의 내용 및 방법	5

제2장 과정형 민간자격 도입 방안_17

제1절 과정형 자격의 도입 배경 및 여건	19
제2절 과정형 민간자격 질 관리 방안	27
제3절 자격기본법상 과정형 민간자격 공인 방안	37
제4절 과정형 민간자격에 따른 자격기본법 개선 방안	43
제5절 소결	54

제3장 부당한 표시·광고 개선 방안_59

제1절 서론	61
제2절 부당한 표시·광고의 유형과 사례 및 판단기준	62
제3절 부당한 표시·광고의 제한 및 처벌규정	85
제4절 자격기본법상 부당한 표시·광고 개선 방안	90

제4장 자격기본법 구조 및 내용 개선 방안_97

제1절 자격기본법 제정 배경 및 연혁	100
----------------------------	-----

제2절 자격기본법의 문제점	116
제3절 자격기본법 개선 방안	118
제4절 소결	138

제5장 결론_143

SUMMARY_153

참고문헌_155

부 록_157

1. 자격기본법	159
2. 자격기본법 일부개정법률안(신구조문대비표)	183

표 차례

<표 1-1> 전문가 자문협의회 일정 및 내용	14
<표 1-2> 전문가 자문협의회 참석자 명단	14
<표 1-3> 제1차 세미나 참석자 명단	15
<표 1-4> 제2차 세미나 참석자 명단	15
<표 2-1> 민간자격 관리기관의 조직과 인원	22
<표 2-2> 자격관련위원회 인력 구성	23
<표 2-3> 기관별 평균 출제위원 수	23
<표 2-4> 기관별 재정지출 내역	24
<표 2-5> 공인민간자격 특성 분석	25
<표 2-6> 과정형 자격을 위한 교육훈련기관 평가 기준 및 지표	32
<표 2-7> 민간자격 공인절차와 과정형 자격 관련성 여부	39
<표 2-8> 국가기술자격법 과정이수형 개정안과 자격기본법 개정안 비교 ..	45
<표 2-9> 과정형 자격 도입과 관련 자격기본법 개정 사항	47
<표 3-1> (주)사회보험사협회 광고내용	69
<표 3-2> (사)한국장례업협회 광고내용	71
<표 3-3> 대한스피치앤리더십센터 광고내용	74
<표 4-1> 자격기본법 구조 및 내용 개선 방안	139

<표 5-1> 부당한 표시·광고 개선 사항	148
<표 5-2> 자격기본법 구조 및 내용 개선 방안	151

그림 차례

[그림 1-1] 연구내용의 구조화	5
[그림 2-1] 교육훈련기관 인·지정 절차	35
[그림 2-2] 교육훈련기관 인·지정 및 평가 절차	36
[그림 2-3] 민간자격 국가공인제도의 운영 구조	38
[그림 3-1] 리플릿 광고내용	79
[그림 3-2] 중앙일간지 광고내용	80
[그림 3-3] 피심인의 광고내용	80

요 약

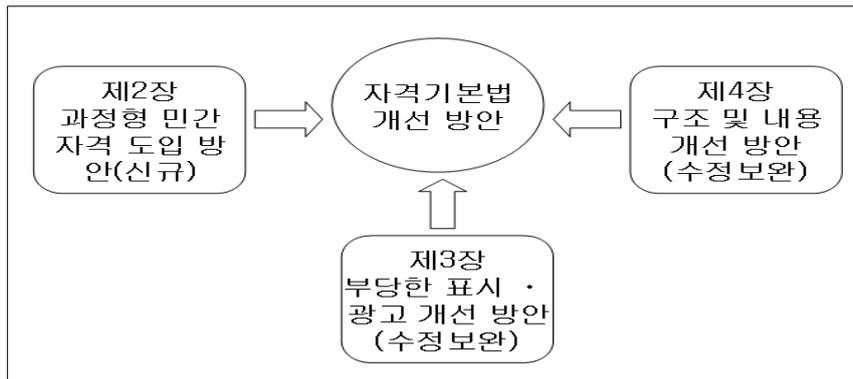
1. 연구의 목적

본 연구는 과정형 민간자격 도입, 부당한 표시·광고, 자격기본법 구조 및 내용에 관한 제도적 개선 방안을 제시하여 자격기본법 관련 법령의 개선을 목적으로 하고 있다.

2. 연구의 내용 및 방법

본 연구의 내용은 크게 세 가지로 구분된다. 첫째, 민간 자격에 과정형 자격 도입을 위한 근거 및 방안 마련이다. 둘째, 부당한 표시·광고 개선 방안 마련이다. 셋째, 자격기본법 구조 및 내용 개선 방안이다.

〈연구내용의 구조화〉



연구방법으로는 관련 문헌 및 선행연구 결과를 분석하고 인터넷 및 과정형 자격을 운영하고 있는 국가의 문헌을 조사하였다. 또한 자격기본법 개선 방안에 관하여 전문가 자문협의회를 개최하여 연구방향 및 연구내용에 대한 의견을 수렴하였다. 전문가 자문회의는 정부부처, 민간자격 전문가, 공인민간자격협회, 소비자보호원의 자격담당자 등을 대상으로 연구내용별로 구분하여 자문협의회를 운영하였다. 민간자격에 과정형 도입, 부당한 표시·광고에 관해 정부부처, 이해관계자 및 민간자격전문가 등이 참가하는 세미나를 2회(2011년 11월 9일, 11월 16일) 개최하여 의견을 수렴하였다.

3. 과정형 민간자격 도입

국가직무능력표준에 기반한 과정형 자격의 도입은 현재의 자격기본법에 규정되어 있지 않다. 그 결과 민간자격 분야에서 표준 활용이 활성화되지 못하고 있다. 따라서 민간자격에도 국가직무능력표준을 기반으로 한 과정형 자격을 도입하여 교육과정 이수 후 자격을 발급할 수 있는 기반을 마련하는 것이 필요하였다. 이에 따라 정부는 국가직무능력표준에 따라 운영되는 교육훈련과정을 이수한 자 중 교육과학기술부 장관이 정하는 일정한 요건을 갖춘 자에게 민간자격을 수여할 수 있도록 하겠다고 공표하였다. 따라서 본 연구에서는 과정형 민간자격을 도입함에 따른 법적 개선 사항을 검토하였다.

과정형 민간자격의 도입과 더불어 가장 중요한 내용은 과정형 자격에 관한 내용을 추가하는 것이다. 현재 법상에 명시된 “... 자격의 검정기준(이하 ‘검정기준’이라 한다) 등” 이라고 한 부분을 “... 자격의

검정에 관한 사항과 교육훈련과정 평가에 관한 사항 등”으로 규정함으로써 보다 명확하게 법조문이 제시될 수 있을 것으로 보여진다. 향후 과정형 자격이 도입되면서 자격기본법에서 고려할 사항과 추가해야 할 사항은 여섯 가지 정도로 정리할 수 있다.

첫째, 사전등록(민간자격관리자)의 경우이다. 여기에서는 기존의 민간자격 신청내용(명칭, 등급, 직무내용)이 과정명, 수준, NCS, 교육과정으로 변경되어 제시되어야 할 필요가 있다. 제출서류의 경우에 있어서도 변경이 필요하며 주요 내용은 다음과 같다.

- 자격의 명칭, 등급, 종목 → 교육훈련과정 명칭, 수준, 분야
- 자격의 인력보유 → 교육훈련과정 운영인력 보유
- 자격의 관리·운영 조직 → 관리·운영 조직
- 자격의 검정기준, 검정과목, 검정방법, 응시자격 및 유효기간
→ NCS 기반 교육훈련과정 평가 인정 기준(※별도 마련)
- 검정시설 장비 → 교육훈련 운영 시설·장비

둘째, 공인신청(민간자격관리자)의 경우이다. 민간자격 관리·운영에 관한 규정이 변경되어야 하며 주요 내용은 다음과 같다.

- 자격의 관리·운영 조직에 관한 사항 → 교육훈련과정의 관리·운영 조직에 관한 사항
- 검정과목의 면제 → 선행과정 이수 인정
- 자격증서의 발급 → 자격증서의 발급(※발급양식 별도 마련)

셋째, 공인신청일 이전 1년 이상 3회 이상의 민간자격 검정실적 및 수지결산서는 “공인신청일 이전 1년 이상의 관련 교육훈련과정 실적”으로 했다. 그러나 1년보다 엄격하게 갈 것인지 아니면 동등하게 갈 것인지는 검토가 필요하다.

넷째, 국가공인 신청 이후 3년간 연도별 사업계획안 및 수지예산서는 현재 상태에서는 문제가 없을 것으로 보인다. 다만, 시행 이전에 시범운영을 통해 이것이 적절한지에 대한 검토는 필요하다.

다섯째, 검정 시설·장비를 포함한 재산목록 및 재산의 권리관계를 증명할 수 있는 서류가 있다. 이는 교육훈련과정 시설 장비를 포함한 재산목록 및 재산의 권리관계를 증명할 수 있는 서류로 변경되어 표시되어야 한다.

여섯째, 해당 민간자격의 현장 활용 정도를 입증할 수 있는 근거자료는 변경 없이 그대로 가는 것이 좋을 듯하다. 그러나 이 내용도 시범운영을 통해 수정될 수 있도록 검토할 필요가 있다.

다음으로는 논의 사항과 아울러 과정형 민간자격 도입에 따라 추가로 검토해야 할 사항이다.

첫째, 자격기본법 제13조(국가자격 검정의 면제)에 대해 시행령에서 국가기술자격법 시행령 제17조(검정과목의 면제신청 절차 등)와 유사한 규정의 도입이 필요한지 검토할 필요가 있다. 즉, “이수면제과목 신청 절차(선행학습인정)” 제도의 도입 여부이다.

둘째, 자격기본법 제23조(공인자격의 취득 등)에서 검정형 자격증과 과정이수형 자격증의 구분 발급이 필요한지 여부를 연구 및 시범적용을 통해 검토해야 한다.

셋째, 자격기본법 시행령 제30조에 관하여도 “이수면제과목 신청 절차(선행학습인정)” 제도 도입의 필요성을 검토해야 한다.

넷째, 자격기본법 시행규칙 제2조에서 과정형 자격 포함 시 변경되는 내용의 추가를 검토해야 할 것이다.

다섯째, 자격기본법 제23조와 관련하여 시행규칙에서 신설되는 국가기술자격법 제10조 제2항과 유사한 “교육훈련기관 평가 기준” 이 필요하다.

일곱째, 자격기본법 시행령 제24조(민간자격의 공인기준), 제25조(민간자격의 공인절차), 제26조(조사 등), 제31조(공인사항의 변경)에서 과정형 자격 포함 시 변경되는 내용을 추가할 필요가 있다.

여덟째, 자격기본법 제27조(공인자격관리자의 책무)에 관해 시행령에서 기관·과정의 질 관리 체계 마련 및 전담기구의 설립 명시가 필요하다.

이상과 같이 과정형 자격의 도입에 따라 자격기본법의 개정을 위해서 고려해야 할 사항과 추가로 검토해야 할 사항을 제시하였다. 향후, 과정형 자격의 도입과 관련하여 위에서 지적한 사항에 대한 지속적인 연구와 검토가 이루어져야 할 것이다.

4. 부당한 표시·광고

최근 부당한 표시·광고와 관련하여 소비자 보호원에 접수된 상담 건수가 지속적으로 증가하고 있다. 자격증 취득을 통한 취업을 미끼로 구직자들에게 피해를 끼치는 사례가 일반적이다. 특히, 일부 업체들은 실체가 분명하지 않은 미등록 자격이나 공인받지 않은 자격을 국가 공인자격이거나 자격증을 취득하기만 하면 취업이 보장되는 것처럼 허위·과장 광고를 하고 있다. 민간자격증의 허위·과장 광고에 따른 피해자는 대부분 학력이 다소 낮거나 특별한 전문기술이 없는 취약계층으로 나타나고 있다. 따라서 민간자격관리자의 부당한 표시·광고

로 인한 소비자 피해 실태와 그 원인을 파악하고, 소비자의 합리적인 선택과 공정한 경쟁질서의 확립을 위해 개선 방안으로서 자격기본법상의 규정들의 명확화 및 규제 방안을 검토하였다.

그 결과 부당한 표시·광고를 제한하는 규정을 구체화하고 처벌규정을 강화하는 것이 필요하다는 결론에 도달하였다. 그리고 민간자격관리자를 지속적으로 교육시키는 것이 필요하다.

자격기본법에서 표시·광고에 대한 제한규정은 제33조(거짓광고의 금지 등)가 있다. 그러나 다른 개별법들에서 보여지는 각 중요 사안들을 제한하는 구체적인 규정이 없어 소비자에게 피해를 줄 수 있는 원인이 되고 있다. 그러므로 소비자의 입장에서 보다 쉽게 정확한 정보를 확인할 수 있도록 “등록, 공인번호 등”의 구체적인 내용의 개선이 필요하다. 또한 보다 실효성이 있는 규제를 위해서 부당한 표시·광고와 관련된 유형 및 기준 등을 명확히 정하여야 한다. 부당한 표시·광고에 대한 자격기본법상의 처벌규정이 제41조(벌칙)에 규정되어 있으나 벌금형에만 그치고 있는 실정이다. 이는 앞서 살펴본 개별법들에 비해 법정형이 없다는 점에서 비교적 관대한 규정이라고 할 수 있다. 표시·광고 공정화에 관한 법률도 있지만 현행 자격기본법의 규제만으로는 광고가 기망의 수단 및 불특정 다수에게 광범위한 재산상의 피해를 가져올 수 있기 때문에 규제를 강화하여야 한다.

〈구체적 입법안〉

[자격기본법]

현 행	개 선 안
제25조(시정명령) 주무부장은 공인자격관리자가 공인자격의 관리·운영과 관련하여 이 법을 위반한 경우에는 공인자격관리자에게 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있다.	제25조(시정명령) ① (현행과 같음) (신설)② 공인 또는 민간자격관리자는 제1항에 따라 시정명령을 받은 경우 그 사실을 공포해야 한다.
제33조(거짓 광고의 금지 등) ① 누구든지 자격과 관련하여 광고하는 때에는 자격의 종류 및 해당 자격을 관리·운영하는 자를 표시하고 소비자를 속이거나 잘못 알게 할 우려가 있는 거짓 또는 과장된 정보를 광고하여서는 아니 된다. ② 민간자격관리자는 공인받지 아니한 민간 자격을 공인받은 것으로 광고하거나 공인에 따른 효력이 있는 것으로 광고하여서는 아니 된다. ③ 그 밖에 자격의 광고 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	제33조(표시의무 등) ① ----- 다음 각 호의 사항을----- -----. (신설)1. 자격의 종류 (신설)2. 등록 또는 공인번호 (신설)3. 해당자격을 관리·운영하는 자 (신설)4. 그 밖에 소비자 보호를 위하여 대통령령으로 정하는 사항 ② (현행과 같음) ③ ----- 거짓 또는 과장 광고의 유형 및 기준 -----.
미규정	(신설)제35조의2(관리책임자 등에 대한 교육) ① 국가자격관리자 및 공인자격관리자, 민간자격관리자는 교육과학기술부 장관이 실시하는 국가 및 공인 또는 민간자격에 관한 직무교육(이하 “직무교육”이라 한다)을 받아야 한다. ② 제1항에도 불구하고 다른 법령에 따라 교육을 받는 등 교육과학기술부령으로 정하는 경우에는 직무교육의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다. ③ 제1항에 따른 직무교육을 위탁받으려는 기관은 대통령령으로 정하는 자격·인력·시설·장비 등의 요건을 갖추어 교육과학기술부장관에게 등록하여야 한다. ④ 직무교육의 시간·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 교육과학기술부령으로 정한다. ⑤ 제3항에 따른 등록의 절차에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

<표 계속>

현 행	개선안
제41조(벌칙) 제33조제1항을 위반하여 자격과 관련하여 거짓 또는 과장된 정보를 광고한 자는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 다른 법령에 처벌규정이 있는 경우에는 그 규정에 따른다.	제41조(벌칙)----- 표시의무를 따르지 아니하거나 거짓----- -----

[자격기본법 시행령]

현 행	개선안
미규정	(신설)제32조의2(거짓 또는 과장 광고의 유형 및 기준) ① 법 제33조 제3항에 따른 거짓 또는 과장 광고의 유형 및 기준이란 다음 각 호와 같다. 1. 민간자격관리자는 등록되지 않은 자격을 등록된 것으로 광고하거나 등록에 따른 효력이 있는 것으로 광고하여서는 아니 된다. 2. 민간자격관리자는 국가자격으로 오인 및 혼동할 우려가 있는 내용을 표시 또는 광고하거나 이에 따른 효력이 있는 것으로 광고하여서는 아니 된다. 3. 민간자격관리자는 ‘취업보장’, ‘고소득’, ‘채용 가산점’등으로 사실과 다르거나 과장된 표시 또는 광고를 하여서는 아니 된다. ② 이 밖에 소비자 보호를 위하여 필요한 사항은 교육과학기술부령으로 정한다.

부당한 표시·광고를 줄이기 위하여 민간자격관리자의 교육도 필요하다. 그 이유는 모든 광고를 규제의 차원에서 접근하는 데는 한계가 있어 지속적인 교육을 통해 이를 보완할 필요가 있기 때문이다. 이에 대한 방안은 “산업안전보건법 제32조”에서 찾아 볼 수 있다. 이 법은

관리책임자의 교육의 실시에 대한 근거를 마련하여 소비자에 대한 보호와 교육의 질적인 측면을 높이고 있다. 따라서 이 부분에 대해서도 자격기본법에서는 아직 마련이 되어 있지 않기 때문에 법적 근거를 마련할 필요가 있다.

5. 자격기본법 구조 및 내용

자격 관련 법령은 시대적으로 많은 변화를 거듭해 왔다. 그러한 과정에서 자격 관련 법령의 소관은 각 부처 간의 이해관계가 첨예하게 대립되고 있다. 특히 ‘자격기본법’과 ‘국가기술자격’은 교육과학기술부와 고용노동부 사이에서 이해관계가 대립하고 있는 부분이 있다.

자격기본법 관련 개선 사항은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 자격기본법의 위상 설정, 둘째, 자격기본법의 구조 및 내용 개선, 셋째, 민간자격제도 개선이다. 자격기본법의 위상을 명확히 하기 위하여 자격기본법을 타법에 비해 우선 적용하는 내용이 추가되는 것이 바람직하다.

자격기본법의 내용도 몇 가지를 개선하여야 한다. 첫째, 자격 관리·운영을 위하여 관계 중앙행정기관의 장이 기본계획에 따라 소관 업무에 관한 연도별 시행계획을 세우고 추진하는 내용은 기본법에 포함되어야 한다. 둘째, 매년 기본계획의 주요 내용, 당해 연도의 시행계획, 전년도 시행계획에 따라 추진한 실적, 이에 관한 평가 등을 입법과 예산권한을 가진 국회에 보고할 필요가 있다. 셋째, 자격기본법에서도 “공공기관에 대한 협조” 규정을 추가하는 것이 바람직하다. 현재 이와 관련된 시행령 제11조 제3항의 내용을 자격기본법으로 이동시키

고, 협조 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없으면 협조하여야 한다는 내용을 추가하는 것이 바람직하다. 넷째, 자격정책심의회 심의 결과를 관계 중앙행정기관의 장에게 알려주고, 자격 관련 시책을 수립하며, 예산 편성과 집행에 반영하도록 하는 규정이 추가될 필요가 있다. 다섯째, 자격 관련 정보 등의 유통 및 활용을 촉진시키는 규정이 추가되어야 한다. 현행 자격기본법상 자격을 관리·운영하는 자에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다는 규정을 강화하여야 한다. 여섯째, 공공 부문 및 민간 부문 자격의 관리 및 운영에 있어 효율성과 효과성을 높이기 위해 자격 관리 및 운영 우수기관 등에 대한 인정을 실시하고, 필요한 지원을 해야 한다. 일곱째, 자격 관련 명칭을 정비하여 사용을 통일해야 한다.

민간자격제도의 개선을 위해 첫째, 민간자격을 별도로 구분하여 “민간자격 관리에 관한 법률” 등으로 입법하는 것이 필요하다. 둘째, 민간자격 전체를 종합적으로 관리·운영하는 방안을 모색하여야 한다. 마지막으로 등록자격 관리기관의 장이 등록자격관리자를 관리·감독할 수 있도록 하고, 일정한 경우에 자격 등록을 취소하거나 자격 관리·운영을 정지할 수 있도록 할 필요가 있다. 자격기본법 개선을 위한 법령 개정 내용과 검토 사항 및 추가연구 내용은 다음 표와 같다.

〈표 1〉 자격기본법 구조 및 내용 개선 방안

구분	현조문	신규 조문 또는 추가 연구검토
자격기본법의 위상	없음	(다른 법률과의 관계) 이 법은 자격의 관리·운영에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다. (신규)

<표 계속>

		구분	현조문	신규 조문 또는 추가 연구검토
자격기본법의 내용	자격 관리·운영		자격기본법 제3조 및 제7조, 동법 시행령 제11조	시행령 제11조를 자격기본법으로 이동. 제3조와 제7조의 통합 (추가 검토 필요)
	국회에 대한 보고		없음	(국회에 대한 보고) 정부는 매년 기본계획의 주요 내용, 당해 연도의 시행계획, 전년도 시행계획에 따라 추진한 실적, 평가 결과 보고서를 확정 후 지체 없이 국회에 제출하여야 한다. (신규)
	공공기관에 대한 협조		없음	(공공기관에 대한 협조) 관계 교육과학기술부 장관은 기본계획 및 시행계획을 수립·추진하기 위하여 필요한 때에는 다른 중앙행정기관·지방자치단체 및 공공단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 협조를 요청받은 자는 특별한 사정이 없는 한 이에 협조하여야 한다. (신규)
	자격정책심의회의 결과		자격기본법 제8조, 동법 시행령 제19조	(자격정책심의위원회 심의·의결 결과의 활용) 위원회가 심의·의결한 결과를 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 알려야 하고, 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 직접 관할하고 있는 자격의 관리·운영에 심의·의결 결과를 반영하여야 한다. 또한, 위원회가 심의·의결한 자격 관련 사항은 예산배분·조정 등에 반영하여야 한다. (신규)
	자격 관련 정보		자격기본법 제10조 (자격정보시스템의 구축 등) ①~④생략	⑤ 중앙행정기관의 장은 자격의 관리·운영정보를 교육과학기술부 장관에게 제출하여야 한다. (신설)
	우수한 자격기관 인정		없음	(자격 관리·운영 우수기관 등에 대한 인정) 정부는 공공 부문 및 민간 부문의 자격 관리·운영을 촉진하기 위하여 자격관리·운영 우수기관 등에 대한 인정을 실시하고, 필요한 지원을 할 수 있다. (신설), 추가 연구 필요
	자격 명칭 및 용어		없음	통일하는 규정 추가 필요

<표 계속>

구분		현조문	신규 조문 또는 추가 연구검토
민 간 자 격	자격기본법과 민간 자격의 분리		추가 연구 필요
	민간자격의 관리 및 운영		민간자격 정보수집 방안 추가 검토. 법 제17조 제3항으로서 ‘민간자격관리자는 교육과학기술부 장관이 지정하는 관계 전 문기관 또는 단체에 등록하지 아니하고는 자격이라는 용어를 사용하여서는 아니 된 다’는 규정 추가 필요
	민간 자격 관리 자의 자율성과 책무성		민간자격관리자 책무성 내용 검토 필요

제1장

서론

제1절 연구의 필요성 및 목적
제2절 연구의 내용 및 방법

제1장 | 서론

최영렬

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

2011년에 교육과학기술부와 한국직업능력개발원 사이에 ‘자격제도 개선을 위한 워크숍’이 정기적으로 운영되었다. 교육과학기술부는 2011년 6월 16일에 개최된 ‘자격제도개선을 위한 워크숍’에서 자격기본법 개정과 그에 따른 자격기본법 시행령 및 시행규칙 개선 방안에 관한 연구를 추진해 줄 것을 요청하였다.

교육과학기술부는 자격기본법개정을 통해 민간자격에 과정형 자격제도를 도입하기로 결정하였다. 그 배경에는 국가직무능력표준에 기초한 과정형 자격의 실시 근거가 국가자격에는 있으나, 민간자격에는 없기 때문에 형평성 문제가 제기되고 있었기 때문이다.

또한 민간자격 분야에서 국가직무능력표준의 활용이 활성화되지 못하고 있다. 그 결과 교육훈련과정과 자격의 연계 강화 및 산업체 수요에 맞는 인재 양성을 위한 민간 자격의 활용도 제고 등 민간자격 활성화

4 자격기본법 개선 방안에 관한 연구

화를 위한 제도적 근거의 마련이 시급하다.

민간자격관리자에 대한 규제 수단으로서 거짓 또는 과장된 정보를 광고한 자에 대한 벌칙 규정이 자격기본법에 명문화되어 있다. 그러나 규제를 위한 구체적 유형 및 기준 등이 마련되어 있지 않아 제도의 실효성과 강제성이 매우 낮다. 그 결과 소비자가 거짓 또는 과장 광고로 인해 피해를 입을 가능성이 있거나 피해를 입은 경우, 민간자격관리자를 적절히 규제하기 위한 제도적 장치가 필요하다.

마지막으로 자격기본법의 기능적 한계를 개선할 수 있는 제도적 개선이 필요하다. 자격기본법은 자격정책의 계획적·종합적·체계적 추진을 위한 방향을 제시하고, 자격제도 및 자격정책의 계속성·일관성 확보, 기본법으로서의 역할을 수행해야 한다. 그러나 현행 자격기본법은 이러한 기본법적 기능을 제대로 수행하고 있지 못하고 있음이 지적되고 있다. 따라서 기본법적 성격 및 기능의 강화와 더불어 전체적인 체계를 정비할 필요가 있다.

2. 연구의 목적

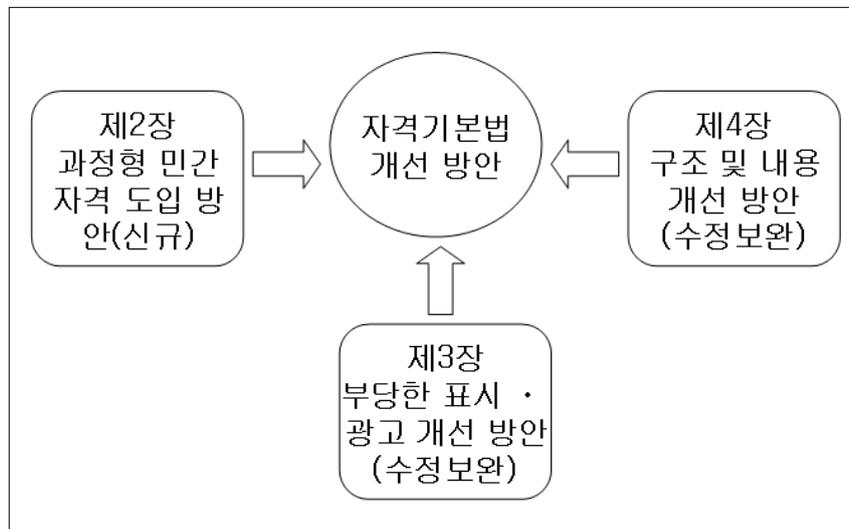
본 연구는 과정형 민간자격 도입, 부당한 표시·광고, 자격기본법 구조 및 내용에 관한 제도적 개선 방안을 제시하여 자격기본법 관련 법령의 개선을 목적으로 하고 있다.

제2절 연구의 내용 및 방법

1. 연구의 내용

연구의 내용은 크게 세 가지로 구분된다. 첫째, 민간 자격에 과정형 자격 도입을 위한 근거 및 방안 마련이다. 둘째, 부당한 표시·광고의 개선 방안 마련이다. 셋째, 자격기본법 구조 및 내용의 개선 방안 마련이다.

[그림 1-1] 연구내용의 구조화



과정형 민간자격 도입을 위해서는 과정형 자격에 대한 공인 기준, 및 공인절차를 만들어야 한다. 이를 위해서 과정형 자격의 조사절차,

6 자격기본법 개선 방안에 관한 연구

교육훈련 이수과정의 질 관리, 국가직무능력표준(national competency standards, NCS)을 바탕으로 운영되는 교육과정 이수자에 대한 민간 자격 수여를 위한 요건을 포함해야 한다.

부당한 표시·광고를 개선하기 위하여 소비자 피해 실태와 원인 파악이 필요하다. 이를 위해 거짓 과장 광고 유형 및 기준, 자격의 종류 및 등록 공인 번호 표기 방법을 연구에서 다룬다.

자격기본법의 구조와 내용의 개선을 위하여 현행 자격기본법의 체계와 내용을 분석한다. 이 분야는 자격기본법의 바람직한 모습에 관한 종합적인 개선 방안을 다룬다.

1. 연구의 방법

본 연구는 자격기본법 개선 방안을 제안하는 정책연구로서 다음과 같은 연구 방법을 활용하였다.

가. 문헌분석 및 인터넷 검색

관련 문헌 및 선행연구 결과를 분석하고 인터넷 및 과정형 자격을 운영하고 있는 문헌을 조사하였다. 주요 분야는 과정형 자격에 관한 공인기준 및 공인절차, 부당한 표시·광고, 자격기본법과 관련한 보고서 및 논문 등이다. 또한 법제처에서 제공하는 인터넷 사이트 ‘국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/main.html>)’에서 제공하는 인터넷 법령정보를 활용하였다.

1) 과정형 민간자격 도입

과정형 민간자격에 관해서는 논문 또는 보고서를 찾을 수가 없었다. 우리나라에 처음으로 도입되는 제도인 관계로 선행연구가 없다. 외국의 경우에도 학습을 인정하는 관계로 별도로 과정형 자격에 관한 연구가 이루어진 것이 없었다. 따라서 기존의 자격기본법과 국가기술자격법을 근거로 법령을 논리적으로 분석하면서 과정형 자격 도입 시 개선되어야 할 법조문의 내용을 검토하였다. 이는 향후 연구가 필요한 분야이다.

2) 부당한 표시·광고

이 주제와 관련해서는 몇 개의 연구보고서와 논문을 찾아볼 수 있었다. 황호천(2007)은 “광고의 기초적 법률관계와 민사책임에 관한 연구”를 연구하였다.¹⁾ 이 논문은 민사적 규제와 관련하여 외국(일본·미국·영국·독일 등)과 우리나라의 광고 관련 입법례와 광고에 의한 권리 침해를 비교·고찰하고, 이를 바탕으로 우리나라의 광고에 관한 문제점을 해결할 수 있는 방안을 모색하고 있다. 특히, 자신의 상품을 허위·과장 광고하거나 경쟁상품에 대한 비방광고를 하는 경우에 부정경쟁방지법 및 독점규제법 등의 위반은 없는지 혹은 허위·과장 광고에 대해서 광고주와 광고매체업자가 공동으로 책임을 져야 하는 것은 아닌지의 문제 등에 관하여 고찰하고 있다. 더불어, 광고관계자의 소비자에 대한 책임으로서 사기·착오에 의한 계약, 허위·과장 광고에 의한 계약, 인터넷 광고에 의한 계약 등을 살펴보고, 사안에 따라서 조사·확인의무, 일반적으로 요구되는 주의의무, 허위·과장 광고

1) 황호천(2007), 『광고의 기초적 법률관계와 민사책임에 관한 연구』, 경기대학교.

8 자격기본법 개선 방안에 관한 연구

및 비교광고의 게재와 손해와의 사실적 인과관계, 개인정보의 관리책임, 광고추천자의 책임 등을 고찰하고 있다. 이처럼 본 논문은 광고의 기초적 법률관계와 민사책임에 관한 연구를 통하여 광고행위로 인한 권리 침해를 합리적으로 해결하는 입법 방안을 제시하고 있다.

이석배(2008)는 “허위·과장 광고와 사기죄”를 연구하였다.²⁾ 이 논문은 광고와 관련하여 사기죄 규정의 역할을 자리매김하기 위한 기초적 연구로서, 사기죄 규정과 직접적인 관련이 있는 내용만을 검토하였다. 허위·과장 광고의 경우는 특별한 경우를 제외하고는 형법의 규제 대상이 되지 않는다. 현재 우리나라의 경우 표시·광고의 공정화에 관한 법률, 소비자기본법, 부정경쟁 방지 및 영업비밀 보호에 관한 법률 등에서 일반적인 규제를 하고 있고, 각 개별 법률들이 이에 대한 규제를 하고 있으므로 이러한 행정적·민사적 규제를 넘어 형사적 규제를 하는 데에는 최후 수단성·보충성이라는 형법의 성격상 어려운 난점이 있다. 이러한 이유가 무엇이고, 어떠한 경우가 표시·광고의 공정화에 관한 법률, 소비자기본법에 의한 규제의 대상이 될 수 있는지 혹은 형법상 사기죄의 성립이 타당한지를 분석하고 있다. 그러나 이 연구는 형법상 사기죄 이외의 다른 대안이나 일반적 광고규제 법률들에 대한 해석론이나 사기죄와의 관계 등은 이루어지지 않았다.

원용수(2009)는 “기만 표시·광고 규제에 대한 제도 개선 방안 연구”라는 보고서를 발간하였다.³⁾ 이 보고서는 중요 사실을 은폐·축소하는 기만적 표시·광고의 유형을 분석하고, 소비자들의 구매 선택에 중요한 사실 판단을 위해 필요한 표시·광고 사항을 검토하였다. 그리

2) 이석배(2008), 『허위·과장광고와 사기죄』, 고려대학교 법학연구원.

3) 원용수(2009), 『기만 표시·광고 규제에 대한 제도개선 방안 연구』, 공정거래위원회.

고 다양한 기만 표시·광고의 유형들을 모두 포섭할 수 있도록 기만적 표시·광고의 구성 요건을 명확히 정립하기 위한 방안을 제시하고, 그 구체적 심사기준을 제시하며, 중요 정보 고시 제도 등 관련 제도의 개선 방안을 마련함과 아울러 기만 표시·광고의 효과적 규제를 위한 「표시·광고사항에 대한 통합공고」의 활용 방안을 제시하고 있다. 이를 토대로 본 연구는 공정거래위원회에서 판단기준으로 적용하고 있는 각각의 유형 분석과 관련 제도의 개선 방안을 제시함으로써 자격기본법의 개정사항을 제시하고 있다.

이승준(2009)은 “과장·허위광고와 사기죄의 기망”을 연구하였다.⁴⁾ 이 논문은 거래대상의 대규모화, 고액화로 인하여 거래 일방의 과도한 과장이나 허위의 광고 방법을 통한 계약의 성립에 대해 타방의 재산적 법익을 보호할 필요성과 그 범위가 확대되고, 과거와 달리 최근 국가가 경제주체 간의 거래에 개입하는 상황이 증가함으로써 국가형벌권의 발동을 통하여 구체적으로 실행시킬 수밖에 없는 점을 지적하고 있다. 현재 민간자격과 관련하여 대부분의 경우가 공정거래위원회 또는 민법 등으로 규제되어지고 있다. 그러나 허위·과장 광고는 광고의 일방성과 다전과성을 고려할 때 기망행위로 인해 통찰력을 가진 일반인도 주의를 소홀히 할 경우 손해가 발생하기 마련이다. 따라서, 형사법적 규제의 필요성이 제기됨을 제시하고 있다.

이러한 형벌권의 필요성에 더하여 이를 적용함에 있어 불확실성, 비객관성, 오인가능성이라는 구체적인 기준을 제시하고 있다. 그 이유는 형법에서 말하는 사기죄의 가벌성의 범위가 확대되는 것을 방지하면서도 피해자·가해자 모두에게 예측가능성을 제공해 줄 수 있기 때문

4) 이승준(2009), 『과장·허위광고와 사기죄의 기망』, 한국형사법학회.

10 자격기본법 개선 방안에 관한 연구

이다. 형벌권의 발동은 최후의 수단이 되어야 하기에 보다 구체적인 기준을 제시하고, 이 기준 중 어느 하나가 충족된다면 비로소 기망행 위성이 인정되어 형벌적 제재가 가해질 수 있음을 제안하고 있다. 자격기본법과 관련하여서는 대부분의 경우가 공정거래위원회에서 시정 명령으로 해결되고 있다. 그러나 향후 과정이수형 등의 도입으로 무분별한 허위·과장광고가 발생할 우려가 있으므로 자격기본법의 부당한 표시·광고가 개선되어야 할 점에 의미가 있다.

민성철(2011)은 “허위·과장의 비교광고에 대한 경쟁자의 손해배상 청구권의 성립요건에 대한 비교법적 검토”를 연구하였다.⁵⁾ 이 논문은 최근 경쟁사의 제품을 깎아 내리는 ‘허위·과장 비교광고’를 과연 어떻게 규제해야 되는지에 관한 문제와 우리나라의 표시광고법과 유사하게 무과실책임을 규정하고 있는 미국의 Lanham Act 43(a)와 관련하여 미국 법원의 태도와 판례에 따른 대안을 제시하고 있다.

구체적으로는 ‘비교광고’가 소비자에게 직접 판단의 준거점을 제공하고 신규 진입자의 시장 진입을 용이하게 한다는 점에서 그 효용을 인정받고 있으나, 만약 그 내용이 허위이거나 과장된 경우에는 이에 기초한 소비자의 선택을 매개로 시장을 왜곡할 수 있음은 물론, 그 내용이 경쟁자의 신용이나 정직성 등과 관련된 경우 직접적으로 경쟁자의 사회적 평가에 손해를 야기할 수 있어 이를 어떻게 규제할 것인지를 제시하고 있다. 비록 광고의 유형 중 하나에 속하고 있는 ‘비교광고’를 논점으로 하고 있는 연구이지만, 자격기본법에서의 부당한 표시·광고도 이와 관련한 수정 및 보완의 필요성에 의미가 있다.

5) 민성철(2011), 『허위·과장의 비교광고에 대한 경쟁자의 손해배상청구권의 성립 요건에 대한 비교법적 검토』, 한국법학원.

3) 자격기본법의 구조 및 내용

자격기본법 입법에 관한 일반적인 지침서는 그다지 많지가 않다. 그 중에서 한국법제연구원이 발간한 2개의 보고서가 있다. 한국법제연구원(1997)은 “입법기술의 이론과 실제”라는 보고서를 발행하였다.⁶⁾ 이 보고서는 법제처가 마련한 ‘법령인안심사기준’을 토대로 하여 입법자에게 도움을 주기 위한 목적으로 출판되었다. 그 내용은 입법의 체계·표현 및 기본형식 등 우리나라의 입법에서 실제로 적용할 수 있는 해설과 사례를 담고 있다. 구체적으로 입법기술의 적용원리를 실제적(합리성, 단계정당성, 실효성, 경제성) 원칙, 형식적(체계성, 명확성) 원칙을 설명하고 있다. 또한 우리나라에서 입법을 하는 데 필요한 지침도 포함하고 있다. 법령의 문장구조와 기본형식, 총칙, 실체규정, 보칙, 별칙, 부칙, 개정 및 폐지 방식, 용자 및 용어에 관한 사항을 다루고 있다.

박영도(2006)는 “기본법의 입법모델 연구” 라는 보고서를 발간하였다.⁷⁾ 이 보고서는 2000년 이후 기본법의 제정이 활발해짐에 따라 기본법의 역할을 파악하고자 하였다. 주요 내용으로는 기본법의 의의와 현황, 주요 국가(일본, 프랑스)의 기본법 현황을 파악하고 있다. 이를 기반으로 기본법의 입법모델을 법체계상의 위치와 명칭의 사용과 입법체계로 구성하여 분석하고 있다. 본 보고서의 특징은 다양한 기본법을 각각의 쟁점에서 그 사례로 활용하고 있다는 데 있다.

이상윤(2010)은 “국가경쟁력 강화를 위한 자격법체계 연구” 보고서를 발간하였다.⁸⁾ 보고서는 자격 관리·운영이 파편화되어 그 활용성

6) 한국법제연구원(1997), 『입법기술의 이론과 실제』.

7) 박영도(2006), 『기본법의 입법모델연구』, 한국법제연구원.

8) 이상윤(2010), 『국가경쟁력 강화를 위한 자격법체계 연구』, 한국법제연구원.

12 자격기본법 개선 방안에 관한 연구

이 확보되지 못한다는 문제점을 지적하고 있다. 따라서 국가경쟁력 확보, 고도의 전문능력을 지닌 우수인력의 효율적인 육성과 활용을 위해 자격법 체계를 개선하는 데 그 목적을 두고 있다. 주요 내용으로는 자격제도의 이론과 운용 실태와 자격법제의 현황과 체계 분석을 통해 자격법 체계를 개선할 수 있는 방안을 제시하고 있다. 이 보고서는 자격기본법의 기능을 강화해야 하고, 자격법 체계를 표준화해야 함을 제안하고 있다. 이 보고서는 본 연구와 제목이 유사해 보이나 그 내용과 접근 방법에서는 차이가 있다. 기존에 발간된 보고서는 현존하는 자격기본법의 틀 내에서 그 내용을 정비하는 것에 중점을 두고 있는 반면, 본 연구는 과정형 민간자격의 도입, 민간자격의 증가에 따른 소비자 피해 방지, 자격 관련 개별법과의 위상 정립에 중점을 두고 자격기본법 개정 사항을 제시하는 데 있다.

김현수(2007)는 “자격의 활용성 강화를 위한 법제도 개선 방안”을 연구하였다.⁹⁾ 이 연구는 자격제도 전반의 관리·운영 체계화를 통한 자격의 활용성을 강화하기 위하여 자격법령을 분석하고, 발전과제를 도출하기 위하여 수행되었다. 주요 연구내용은 법령상 ‘자격’의 의미 분석, 자격(국가기술자격, 국가자격, 민간자격)의 활용을 규정한 현행 법령의 현황과 내용 분석, 법령별 활용 현황을 분석하였다. 이를 토대로 자격의 활용성 강화 방안을 제시하고 있다. 그 정책 제안으로는 시장 규제적 제도의 정비, 시장 친화적 정부지원 확대, 유사자격 간 호환성 강화, 자격법 관리·운영의 효율화를 제안하고 있다. 이 연구는 자격법령의 내용에 관한 분석에 한정하여, 이러한 내용에 기초한 자격의 활용성을 높이는 방안 마련에 중점을 두고 있어 자격법 그 자체의

9) 김현수(2007), 『자격의 활용성 강화를 위한 법제도 개선방안』, 한국직업능력개발원.

개선 방안과는 거리가 있다.

김현수(2007)는 “국가자격시험 관리체계 개선을 위한 법제도 개선 방안”을 연구하였다.¹⁰⁾ 이 연구는 자격의 활용성을 강화하기 위하여 국가자격시험 및 자격제도 질 관리 방안을 제시하기 위하여 수행되었다. 이 연구는 소관 부처 및 법률 현황, 시험 관련 규정 현황, 질 관리 관련 규정 현황을 분석하고 개선 방향을 제시하고 있다. 개선방향은 시험 관리체계 개선과 질 관리로 구분하고 있다. 시험 관리에서는 자격검정관리의 표준화, 법령 수준별 표준규정 도입을 제안하고 있다. 질 관리에서는 표준 규정을 제안하고, 기존의 국가 인프라를 활용할 것을 제안하고 있다. 김현수의 연구는 시험 관리와 질 관리에 중점을 두고 개선 방안을 모색하였다는 데 의미가 있다. 그러나 자격기본법 전반에 관한 구조적 모순과 내용적 결함에 관해서는 검토하고 있지 않다는 한계가 있다.

나. 국내 전문가 자문협의회

자격기본법 개선방안에 관하여 전문가 자문협의회를 개최하여 연구 방향 및 연구내용에 대한 의견을 수렴하였다. 전문가 자문협의회는 정부부처, 민간자격 전문가, 공인민간자격협회, 소비자보호원의 자격담당자 등을 대상으로 연구내용별로 구분하여 자문협의회를 운영하였다. 자문협의회의 내용은 민간자격에 과정형 자격 도입 방안, 부당한 표시·광고 규제에 관한 사항, 자격기본법 체제 및 위상에 관한 내용이다.

10) 김현수(2007), 『국가자격시험 관리체계 개선을 위한 법제도 개선방안』, 한국직업능력개발원.

14 자격기본법 개선 방안에 관한 연구

〈표 1-1〉 전문가 자문협의회 일정 및 내용

일 자	회 의	인원 (명)	내 용
8.12(금)	전문가 자문협의회	7	자격기본법 개선방안에 관한 협의
8.18(목)	전문가 자문협의회	7	자격기본법 개선방안에 관한 의견 청취
9.05(월)	전문가 자문협의회	5	표시광고 공정화에 관한 협의
9.22(목)	전문가 자문협의회	8	과정형 자격 도입에 관한 쟁점 논의
10.07(금)	전문가 자문협의회	8	과정형 자격에 관한 법적 검토
10.28(금)	전문가 자문협의회	8	과정형 자격 도입에 관한 법제 논의
11.04(금)	전문가 자문협의회	8	과정형 자격 도입에 관한 법제 논의
11.11(금)	전문가 자문협의회	8	자격기본법 체제 개선방안 논의

〈표 1-2〉 전문가 자문협의회 참석자 명단

이 름	직 위	소 속
김보연	사무관	교육과학기술부
박용웅	단 장	대한상공회의소
손성길	사무관	고용노동부
이덕희	과 장	고용노동부
이상운	박 사	한국법제연구원
임세진	연구원	한국산업인력공단
안효선	사무관	공정거래위원회

다. 세미나 개최

민간자격에 과정형 자격도입, 부당한 표시·광고에 관해 정부부처, 이해관계자 및 민간자격전문가 등이 참가하는 세미나를 2회(2011년 11월 9일, 11월 16일) 개최하여 의견을 수렴하였다.

〈표 1-3〉 제1차 세미나 참석자 명단

참석자	소 속
임미정	한국생산성본부 자격관리센터 팀장
박선주	한국생산성본부 자격관리센터 전임전문위원
김응철	매일경제 편집국 차장
윤봉민	매일경제 경제·경영연구소 마케팅팀 팀장
고준남	삼일회계법인
김래연	삼성 SDS 과장
김성욱	도로교통공단 전문자격교육처 차장
고기완	경제교육연구소 연구위원
고은영	한국시각장애인연합회
김진호	한국한자한문능력개발원 상임이사
한동진	한국테이터베이스진흥원 인적자원개발실 선임연구위원
이규섭	한국교육문화회 총괄 팀장
김보현	교육과학기술부 취업지원과 사무관
배명호	교육과학기술부 취업지원과 주무관
주인중	한국직업능력개발원
이지연	한국직업능력개발원
박종성	한국직업능력개발원
이동입	한국직업능력개발원
김미숙	한국직업능력개발원

〈표 1-4〉 제2차 세미나 참석자 명단

참석자	소 속
권도이	경찰청 경감
김재해	한국산업인력공단 책임연구원
장석근	한국산업인력공단 선임연구원
신세린	농림수산식품부 주무관
오병관	대한민국 국방부

〈표 계속〉

16 자격기본법 개선 방안에 관한 연구

참석자	소 속
이승남	국민체육진흥공단 체육과학연구원 팀장
백창남	보건복지부
도현수	보건복지부
윤태기	보건복지부
김재봉	국민체육진흥공단 체육과학연구원 팀장
조희식	한국보건의료인 국가시험원
김보현	교육과학기술부 취업지원과 사무관
배명호	교육과학기술부 취업지원과 주무관
주인중	한국직업능력개발원
이지연	한국직업능력개발원
박종성	한국직업능력개발원
이동임	한국직업능력개발원
김미숙	한국직업능력개발원

2. 연구의 한계

과정형 민간자격 도입과 관련한 기초연구가 아직 충분한 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구에서는 과정형 자격과 관련하여 자격기본법을 구체적으로 어떻게 개선해야 한다는 조문을 모두 담기가 어려웠다. 그럼에도 불구하고 법체계상 자격기본법이 당연히 포함해야 할 내용은 조문화하였다. 그리고 향후에 연구를 통해서 보완해야 할 부분을 제안하고 있다.

제2장

과정형 민간자격 도입 방안

제1절 과정형 자격의 도입 배경 및 여건

제2절 과정형 민간자격 질 관리 방안

제3절 자격기본법상 과정형 민간 자격
공인 방안

제4절 과정형 민간자격에 따른 자격
기본법 개선 방안

제5절 소결

제2장 | 과정형 민간자격 도입 방안

김미숙

본 장에서는 민간자격에 과정형 자격을 도입하기 위한 방안을 연구하였다. 민간자격에 과정형 자격을 도입할 경우 기존의 검정 위주의 제도에 많은 변화가 예상된다. 또한, 과정형 민간자격을 도입하여 국가직무능력표준의 활용을 촉진하자는 취지도 도입되고 있다. 그러나 한편으로는 민간자격관리자가 이 제도를 수용할 수 있는 여건을 갖추고 있는가의 문제가 제기된다. 또한 과정형 민간자격을 도입한 후에 이 제도가 잘 이행될 수 있도록 하기 위한 관리 방안도 마련해야 한다. 이하에서는 이와 관련된 내용을 검토하고 개선방안을 제시하고자 한다.

제1절 과정형 자격의 도입 배경 및 여건

1. 도입 배경

국가직무능력표준에 기반한 과정형 자격의 도입은 현재의 자격기본

법상에는 제시되어 있지 않다. 그 결과 민간 자격 분야에서 표준 활용이 활성화되지 못하고 있다. 따라서 민간자격에도 국가직무능력표준을 기반으로 한 과정형 자격제도를 도입하여 교육과정 이수 후 자격을 발급할 수 있는 기반을 마련하는 것이 그 배경이다.

이에 따라 정부는 국가직무능력표준에 따라 운영되는 교육훈련과정을 이수한 자 중 교육과학기술부장관이 정하는 일정한 요건을 갖춘 자에게 민간자격을 수여할 수 있도록 하겠다고 공표하였다. 새로운 정책은 교육훈련과정과 자격의 연계 강화 및 산업체 수요에 맞는 인재양성을 촉진시킬 것으로 기대된다. 또한 민간자격 활용도 제고 등 민간자격 활성화에 기여할 것으로 예상된다.

국가직무능력표준을 기반으로 한 교육훈련과정은 학습내용뿐만 아니라 교수·학습에 필요한 제반 여건이 포함되어 있다. 국가직무능력표준에 따른 교육훈련과정을 잘 수행하기 위하여 민간자격관리자는 교재·시설·자원을 구비하여야 하며, 학습결과에 대한 평가방법을 마련하여 운영함으로써 자격을 부여할 수 있도록 하여야 한다. 민간자격이 공정한 평가를 통해 질 관리 체계를 구축하는 것이 자격의 신뢰성을 확보하는 데 있어서 매우 중요한 요소이다. 자격 부여를 위해서는 평가가 직무수행을 위한 잠재력 보유가 아니라, 능력의 보유임을 입증하도록 해야 한다. 현장 중심, 결과 중심, 능력보유 유무 검증을 위해 다양한 평가방법을 적용하여 인재개발 패러다임을 혁신할 필요가 있다.

2. 민간자격관리자의 과정형 자격 도입 여건

민간자격관리자가 교육과정을 이수한 자에게 과정형 자격을 부여하는 것이 가능한지에 대해 검토해야 한다. 자격제도를 활성화한다는 제도 도입의 취지는 타당하다. 그러나 과연 이들이 이 제도를 수용할 수 있는 여건이 구비되어 있는가도 검토하여야 한다. 따라서 현재 민간자격관리자의 자격 관리·운영 능력이 어느 정도인가를 살펴볼 필요가 있다. 이들의 능력은 새로운 제도를 도입하는 데 있어서 핵심적 역할을 할 것이다. 이들이 기존의 자격을 관리·운영하는 데 충분한 능력을 보유하고 있을 때 새로운 제도 도입에 따른 신규 자격의 관리·운영을 할 수 있기 때문이다. 민간자격관리자 중 순수 민간자격관리자로 등록된 기관이 500개를 넘는다. 그러나 이들을 모두 검토하기에는 그 양이 방대하므로 국가로부터 공인을 받은 민간자격관리자로서의 능력을 위주로 살펴봄으로써 관리·운영 실태를 가늠해 볼 수 있다.

가. 조직과 인원

현재 민간자격관리자의 기관 유형은 개인사업체와 법인으로 구분된다. 법인이 70% 정도이며, 개인사업체가 30% 정도의 비율을 점하고 있다. 각 기관들은 평균 4개의 부서를 갖추고 있으며, 약 8명의 인원이 기관에 근무하고 있어 규모가 작음을 알 수 있다. 부서가 전혀 세분화되지 않은 기관에서부터 11개의 부서로 세분화되어 있는 기관도 있어 매우 다양하다.

〈표 2-1〉 민간자격 관리기관의 조직과 인원

기관 유형	기관 수	부서 개수			평균 인원
		평균	최대	최소	
개인사업체	15	3.06	7	1	5.87
법인	34	5.03	11	1	11.26
계(평균)	49	4.04			8.56

민간자격관리자의 조직과 인원은 자격에 응시하는 사람의 규모에 따라 달라질 수밖에 없다. 특히 과정형 자격의 도입은 검정형 자격보다 더 많은 조직과 인원이 필요할 것으로 예상된다. 따라서 국가가 공인하는 자격을 관리하고 운영하는 데 필요한 업무 조직과 적정 인원에 관한 기준을 제시하여 자격의 질 관리가 이루어질 수 있도록 할 필요가 있다.

나. 자격관련위원회

민간자격의 전문성을 확인하기 위해 자격관련위원회의 인력 구성을 살펴보았다. 민간자격관리자들은 주로 출제위원과 기타 시험위원으로 구분하여 인력을 관리하고 있다. 이 중 약 85%가 출제위원으로 민간자격관리자들은 출제와 관련하여 주로 전문가를 위촉하고 있음을 알 수 있다. 그러나 기타 시험위원도 15%에 해당되며 이들이 어떤 일을 수행하고 있는가에 대해서는 구체적으로 파악이 어렵다. 기관당 위원 수는 평균 53명이며, 하나의 자격당 출제위원 수는 36명이고, 전체위원 수의 평균은 34명임을 알 수 있다.

〈표 2-2〉 자격관련위원회 인력 구성

위원 구분	인원수	기관		자격	
		기관 수	기관당 위원 수	자격 수	자격당 위원 수
출제위원	3,006명	49개	61.3명	83개	36.2명
기타 시험위원	510명	17개	30명	19개	26.8명
계(평균)	3,516명	66개	53.2명	102개	34.4명

기관별 평균 출제위원 수를 보면 최대 410명에서 최소 16명으로 차이가 26배 정도가 있음을 알 수 있다. 출제위원에 대한 경력 및 학력은 학력 입력 항목이 정해져 있지 않아 파악이 어렵다. 민간자격관리자들 간의 시험 관리 역량이 서로 다르며, 출제위원 수가 매우 다를 수 있다.

〈표 2-3〉 기관별 평균 출제위원 수

구분	평균 인원(명)	최대(명)	최소(명)
출제위원	61	268	12
기타 시험위원	30	150	4
출제위원+기타 시험위원	91	410	16

다. 기관별 재정지출 현황

기관별 재정지출 현황도 매우 차이가 있다. 49개의 민간자격관리자의 재정수입은 2007년 이후 감소하고 있다. 수입은 평균 5억 5천만 원이며, 지출은 2억 7천만 원 정도이다. 그러나 수입과 지출에 있어서 민간자격관리자 기관에 따라 매우 큰 차이가 있음을 알 수 있다. 즉,

24 자격기본법 개선 방안에 관한 연구

최대 66억 원에서 최소 32만 원까지 수입의 수준이 광범위함을 보여 주고 있다.

〈표 2-4〉 기관별 재정지출 내역

(금액: 천원)

연도	수입			지출		
	평균	최대	최소	평균	최대	최소
'05	978,694	1,388,769	27,218	624,034	980,772	24,890
'06	309,831	1,047,651	490	297,059	1,012,948	5,239
'07	855,722	8,932,592	2,280	712,401	7,603,852	3,313
'08	735,557	11,233,000	590	624,643	7,960,689	6,293
'09	681,727	14,372,000	3740	623,384	9,086,051	3,4100
'10	556,992	6,622,297	328	275,831	1,284,418	5,160

민간자격관리자의 재정적 능력의 차이는 향후 새로운 제도의 도입에 따른 자격제도 변화에 영향을 줄 수 있다. 즉, 민간자격관리자의 재정적 능력은 과정형 자격에 대한 투입에 있어 영향을 줄 수 있기 때문이다.

라. 공인민간자격 특성

현재 국가가 공인한 민간자격의 특성을 등급 유무, 접수방법, 문제은행 유형, 검정장소 운영, 검정장소, 필기·실기 시험 등을 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 향후 국가직무능력표준에 기반한 과정형 자격을 운영할 경우 종목별로 세분화된 직무분석이 요구된다.

〈표 2-5〉 공인민간자격 특성 분석

구분		해당 자격 수	
등급 유무	유	63	
	무	21	
문제은행 유형	문제은행	66	
	회차별 출제 의뢰	13	
	혼합	5	
검정장운영방식	자체	61	
	임대	10	
	혼합	12	
	기타	2	
	소계	85	
필기검정방법	주관식	56	
	객관식	3	
	주+객관식	21	
	해당 없음	7	
	소계	87	
실기검정	작업형	10	
	과제형	16	
	발표형	8	
	기타	2	
	해당 없음	48	
면접검정	유	3	
	무	81	
배점	필기	40	3
		50	21
		100	46
		-	15
		소계	85
	실기	50	20
		60	2
		100	8
		-	54
	면접	100	3
		-	81

문제은행 형식으로 자격시험을 관리하는 곳은 66개이며, 회차별 출제 의뢰 방식으로 하는 자격도 13개가 있다. 민간자격의 검정 운영 시 자체 시설을 이용하는 경우가 61개 자격이며, 임대 시설을 이용하는 경우는 10개 자격이다. 이는 교육훈련과정을 통한 과정형 자격의 운영에 있어서 상당한 영향을 줄 수 있다. 그 이유는 과정형 자격은 검정형 자격과 달리 지속적으로 오랜 시간 일정 장소에서 교육을 해야 한다는 점 때문이다. 시설관리 능력이 없으면 교육 외적인 부분에 비용이 더 소요될 수 밖에 없을 것이다.

검정방법은 필기검정의 주관식이 56개 자격이며, 주관식과 객관식이 혼용된 경우가 21개 자격이다. 그리고 실기검정을 보는 경우는 절반정도에 해당되며 실기가 없는 자격이 48개이다. 이는 과정형자격에서 실무능력 양성의 가능성을 확인할 수 있는 매우 중요한 요소이다.

이상에서 검토한 바와 같이 민간자격관리자의 검정형 자격 관리·운영 능력은 기관마다 차이가 있음을 알 수 있다. 재정적 능력과 검정형 시험 관리·운영 측면에서도 차이가 난다. 그 결과 현재와 같이 능력의 차이가 많은 경우 모든 민간자격관리자들이 과정형 자격을 도입하는 것은 문제가 있다. 왜냐하면 수많은 부실 자격을 양산할 수 있는 가능성이 높기 때문이다.

따라서 과정형 민간자격은 일정 수준 이상의 능력을 지닌 민간자격관리자가 수행하도록 해야 하며, 과정형 자격 운영 시 시설 요건, 장비 요건, 교·강사 요건을 엄격하게 관리해야 한다. 또한 이들에 대한 질 관리도 필수적으로 병행되어야 한다.

제2절 과정형 민간자격 질 관리 방안

1. NCS 기반 과정형 자격

가. 과정형 자격인정 모형

자격을 교육훈련과정과 연계하는 모형에는 ‘프로그램 인증형’과 ‘기관 인증형’의 두 가지 식이 있다.¹¹⁾ ‘프로그램 인증형’은 NCS → 기관인정(registering) → 프로그램 인증 (accrediting) → 프로그램 운영(형성 및 총괄 평가, 평가기록 관리) → 자격발급의 형태이다. 이는 호주에서 채택하고 있는 방식이며, 교육과정이 진행되기 이전에 프로그램을 우선 인증하는 것이다. 프로그램에 대한 사전 인증이므로 과정운영은 비교적 유연하게 적용이 가능하며, 우리나라의 훈련 부문에 적절하다고 판단된다.

‘기관 인증형’은 NCS → 기관인정(registering) → 프로그램 운영(운영지침에 따르고 평가기록 관리) → 심사(validating) → 자격발급의 형태이다. 이는 영국에서 채택하고 있는 것과 유사한 방식이다. 기관을 먼저 인정한 후 교육기관이 교육과정 운영 이후 자격발급기관이 과정운영에 대한 심사를 한다. 평가는 주로 포트폴리오 방법이 적용되며, 사후 인증이므로 평가자료가 방대한 특징이 있다. 우리나라의 교육 부문에 적절한 것으로 판단된다.

그러나 우리나라의 경우 기존의 자격제도에 과정형 자격을 도입하는 방식을 취하기 때문에 위의 두 가지 형태를 기존 자격에 결부시켜

11) 이동임(2011), 국가직무능력표준, 미간행 내부자료.

활용하여야 할 것이다.

나. 과정형 자격의 운영

수요자 및 현장 중심의 자격제도 확립을 위해 민간 영역(산업계)에서의 과정형 자격제도에 참여하는 것은 바람직하다. 과정형 자격제도의 기대효과는 현행 검정형 국가(기술)자격의 단순·일회성 평가 방법 개선과 교육훈련 중복투자 제거에 있다. 특히, 자격이 인력의 직무수행능력 보유에 대한 신호기능을 제대로 수행하기 위해서는 산업계 주도의 검증이 필요하다. 이 제도는 중·장기적으로 자격의 실효성·통용성을 제고하여 자격제도 본래의 기능 회복에 기여할 것으로 기대된다.

민간자격 공인을 통한 과정형 자격제도는 국가(기술)자격제도와 대비하여 몇 가지 특징을 가지고 있다. 첫 번째는 국가(기술)자격제도의 보완 및 보충 역할 수행을 기대할 수 있다. 과정형 국가(기술)자격을 도입·운영하더라도 현장에서 요구되는 인력의 세부 직무수행능력 범위를 모두 포괄하기에는 제한적일 것이다. 또한, 현 국가기술자격은 산업과 관련한 기술 분야에 한정되어 있어 현장에서 요구되는 자격 분야(서비스 분야 등)를 포괄하는 데 한계가 있다. 따라서 다양한 분야의 민간(산업계)자격에 국가직무능력표준의 반영과 국가의 질 관리가 수반된다면 국가(기술)자격의 시간적·공간적 제한을 보완하는 시스템이 될 수 있다.

둘째, 현장의 기술변화와 이에 요구되는 직무수행능력에 대한 신속하고도 유연 대응을 기대할 수 있다. 국가(기술)자격의 신설, 폐지, 조정 등을 위해서는 관계법 개정, 대내외적인 검토, 관계 행정절차 등

특성상 경직적이고 많은 시간이 소요된다. 반면, 민간자격은 상대적으로 시장 및 기술변화와 사용자의 수요에 즉각적으로 대응 가능하다.

셋째, 다양한 자격 간 경쟁을 통해 궁극적으로 수요자 중심의 자격제도 확립에 기여할 수 있다. 국가(기술)자격과 유사 또는 중복되는 자격의 경우 중·장기적으로 현장(수요자)의 선택(선호)에 따라 자격의 실효성이 평가되어 자격의 내실화에 기여할 것으로 판단된다.

넷째, 장기적으로 산업계(민간) 중심의 교육훈련-자격제도 확립에 기여할 수 있다. 과정형 국가공인민간자격은 인력의 수요자인 산업계가 자격제도에 주도적으로 참여하는 채널이 될 것이다. 이는 일-교육훈련-자격을 연계하려는 국가직무능력표준 제도의 목적 달성에도 기여할 것이다. 자격제도의 선진국인 영국과 호주의 경우 표준 개발, 표준 기반 교육훈련과정 및 자격의 개발·운영은 산업계(민간)가 주도하고 있다. 다만, 개발·운영을 위한 인프라 구축, 가이드 마련, 질 관리는 국가가 주도하는 것이 바람직하다. 즉, 과정형 국가공인민간자격의 질 관리 등은 「민간자격지원센터」가 주도적으로 수행할 수 있을 것이다. 또한 고용부의 ‘현장의 직무에 부합하는 자격종목 정비’와 ‘산업계(민간) 주도 국가기술자격을 관리·운영’하려는 정책 방향과도 부합할 것이다.

그러나 과정형 국가공인 민간자격제도를 도입하는 데 있어서 몇 가지 문제점도 예상된다. 이를 관련 법령 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 국가(기술)자격의 영역 중복 및 민간자격 금지 분야 문제이다. 이 문제는 소관부처의 판단에 따라 결정된 사항이지만 자격 도입 및 운영의 타당성이 높은 과정형 공인민간자격의 운영은 가능할 것이다. 관계 중앙행정기관 및 국가기술자격의 소관 주무부 장관은 민간자

격의 금지 분야를 확인(자격기본법 제17조 1항, 시행령 제23조 2항)해야 한다. 국가직무능력표준은 법 제5조 및 제6조의 규정에 따라 관계 중앙행정기관이 표준개발에 대한 신청접수, 의견수렴, 확정고시, 등재 등의 업무를 주관한다. 따라서 국가(기술)자격과 민간자격의 공존 또는 중복의 문제는 해당 주무부 장관이 판단할 사항이다.

이런 문제점에도 불구하고 과정형 국가공인 민간자격의 도입은 시대적 변화이며 산업사회의 변화에 대응하는 정책이다. 따라서 과정형 국가공인 민간자격을 도입하고 정착시키기 위해서는 이상의 문제점을 극복할 수 있는 질 관리 체계의 구축이 중요하다. 질 관리를 위해서는 무엇보다 과정형 자격의 평가기준과 절차를 철저히 준비하고 이행해야 한다.

2. 과정형 자격 질 관리 방안

가. 질 관리를 위한 기본 방향

국가직무능력표준 교육과정을 운영하는 기관에 관한 질관리의 기본 방향은 다음과 같다. 인증 여부에 상관없이 평가 대상 기관으로 하여금 운영하는 국가직무능력표준 교육과정의 품질을 관리하게 해야 한다. 그러므로 교육훈련기관은 국가직무능력표준 교육과정 내용과 운영을 보다 잘 이해해야 하며, 향후 국가직무능력표준 교육과정을 효과적으로 실행하여 자격을 부여할 수 있도록 유도해야 한다. 이와 같은 인증 방향은 국가직무능력표준에 기반한 교육과정 운영기관이 교육 목표와 학습성과를 실현하고, 성취 지향의 교육을 도모하며, 수요자

중심 교육에 초점을 맞출 수 있도록 하는 데 강조점을 두어야 한다.

이를 위해서 첫째, 교육기관은 교육과정을 개발하고 개선하며, 기관 보유 자원의 배분을 위한 우선순위 결정 및 의사 결정을 지원하는 ‘개발평가(developmental evaluation)’를 지향해야 한다.

둘째, 대상 기관이 교육과정을 운영하는 과정에서 발생하는 개선 요구 사항을 파악하여 교육과정을 수정, 보완, 정교화하는 데 도움을 주는 ‘형성평가(formative evaluation)’를 지향해야 한다.

셋째, 인증 부여 여부를 판단하는 데 있어 대상 기관과 그 기관의 교육과정 성과를 확인하여 ‘총괄평가(summative evaluation)’를 하여야 한다.

국가직무능력표준 교육과정 운영기관 지정을 위한 인정은 상기한 세 가지 방향의 평가를 통하여 인정 여부를 결정하여야 한다. 향후 국가직무능력에 의한 교육과정 운영기관으로 인·지정 받는 데 필요한 교육과정 개발과 운영 방법을 기관 자체적으로 개발할 수 있도록 유도하는 기능을 지녀야 한다. 또한 교육과정 운영과정에서 나타나는 여러 가지 문제점을 해결할 수 있도록 하여야 한다.

최근 교육훈련과 자격제도의 연계 그리고 국가 간 호환성을 갖는 능력표준 개발이 강조되고 있다. 현재 국가직무능력표준 교육과정이 과학기술 분야에서 적극적으로 도입·적용되고 있다. 이러한 상황을 반영하여 추후 관련 직무능력표준 및 인증의 연계가 가능하도록 하여야 한다.

나. 질 관리 기준 및 지표

과정형 자격의 도입에 있어서 중요한 요소는 과정과 기관에 대한

평가 기준이다. 2008년 한국직업능력개발원에서 개발한 과정형 자격의 도입을 위한 기관 평가 기준과 지표는 다음과 같다.¹²⁾ 이 평가 기준과 지표는 기관 평가에 초점을 두고 있다. 그러나 이 기준은 당시의 국가직무능력표준에 대한 용어와 내용을 담고 있기 때문에 향후 평가 기준과 지표에 관한 연구를 통해 수정되어야 할 것이다. 그러나 과정형 자격을 위한 교육과정의 평가 인증에 초점을 둔 부분은 참고할 가치가 있다.

〈표 2-6〉 과정형 자격을 위한 교육훈련기관 평가 기준 및 지표

평가 기준	평가지표	세부(작성 내용)
기관배경 (평가 사항 아님)	1.1. 일반 현황	· 기관 명칭과 주소 · 기관 책임자 성명과 직위 · 보고서 제출자 성명과 직위
	1.2. 사명	· 기관의 사명, 건학이념, 교육목적 및 교육목표
	1.3. 교수자 및 학생	· 전체 교수자와 학생 수
	1.4. 교육훈련 지원 시설	· 도서관, PC, 상담시설 등 시설 현황 기술
	1.5. 기관 운영 경비	· 인건비(직원, 조교), 장학금, 기자재 구입비, 재료비, 수리 및 유지비, 학생활동 지원 경비 등
교육훈련의 목표	2.1. 구성원 요구 반영 및 교육기관 특성의 부합성	· KSS 기반 교육훈련 목표 설정 시 관련자 요구를 반영하는 문서화된 절차 · 관련자 요구 반영 실적
	2.2. 측정가능성	· 교육훈련 목표 달성의 측정 방안
	2.3. 교육목표 달성을 입증할 수 있는 자료수집과 문서화	· 교육훈련 목표 달성 여부를 정기적으로 평가하는 체계화된 과정 및 문서 · 교육훈련 목표 달성 여부를 평가하기 위한 평가도구 · 평가도구의 활용 실적 · 교육훈련과정 수립·운영을 위한 기관 내 제반 위원회, 행정 지원 조직, 기능, 정기적 운영 실적

<표 계속>

12) 정향진 외(2008), 교육훈련기관 인정 및 평가체제 개발, 한국직업능력개발원, p.17-19.

평가 기준	평가지표	세부(작성 내용)
교육 훈련의 목표	2.4. 주기적 평가와 평가 결과의 교육 개선에 활용	<ul style="list-style-type: none"> 평가결과 분석과 이를 통한 교육훈련 목표 개선 노력 및 실적 교육훈련 목표 달성을 위한 실행 방법(교과과정, 교수자, 교육환경 등)의 개선 실적 위와 같은 과정에 의한 효과 입증 자료
교육 훈련의 학습 성과 및 평가	3.1. 문서화된 학습 성과 측정 및 평가 절차	<ul style="list-style-type: none"> 학습성과(직무수행능력+직업기초능력) 측정을 위한 수행준거 제시 학습성과의 최소 수준 달성을 보장하는 방안 제시(졸업생이 없을 경우 실행 계획) 학습성과 평가도구 및 평가주기 제시
	3.2. 졸업생의 학습성과 만족 여부 입증 절차와 평가	<ul style="list-style-type: none"> 졸업생의 학습성과 만족에 대한 입증 방법과 실적 제시 졸업생이 배출되지 않은 경우 최고 학년 재학생의 학습성과 만족도 분석 제시 졸업생의 수행준거별 학습성과 달성 결과 기술 졸업생, 취업생에 대한 재교육 등 과정 이수 후 관리 실적 및 계획
교육 훈련의 교과 영역	4.1. 전공 교과 영역의 체계적 구성과 지속적인 개선	<ul style="list-style-type: none"> NCS 핵심능력과 능력단위별 전공, 실험실습 교과목의 이수체계 제시 NCS의 직업기초능력 관련 교과목명과 이수체계 제시 평가를 통한 교과 영역의 지속적 개선 실적 제시
	4.2. 교과과정 실행 확인 사항	<ul style="list-style-type: none"> 전체 교과과정표, 강의 규모와 강의방식 제시 개설 교과목별로 강의계획서 제시 <ul style="list-style-type: none"> 교과목명, 주관학과, 작성자 성명, 작성일시 수업일정(주당 시수), 교재 및 부교재 교과목 목표, 내용 교과목 수강 조건, 전문 분야에 대한 교과목 기여도 교육훈련 목표(학습 성과)와 교과목과의 연관성
교육 훈련의 학습자	5.1. 평가	<ul style="list-style-type: none"> 학습자 평가시스템 기술 평가도구 제시 신입생, 재학생, 졸업생 현황 분석 자료 <ul style="list-style-type: none"> 남녀비율 학업성취도 졸업 후 희망, 진로(결과) 평가자료, 평가결과 및 분석결과 기술 평가결과가 교육목표, 학습성과, 교육훈련과정 등을 포함한 전체 기관 운영 및 발전에 활용됨을 증명할 수 있는 절차 및 결과물 제시

<표 계속>

34 자격기본법 개선 방안에 관한 연구

평가 기준	평가지표	세부(작성 내용)
교육 훈련의 학습자	5.2. 상담	<ul style="list-style-type: none"> · 학습자 상담 지원방법(전산 및 문서체계)과 상담실적 제시 · 상담결과가 학습자 및 기관의 발전, 과정 및 운영 등에 활용된 실적 제시
	5.3. 학습자 만족을 보장하는 기준 및 절차	<ul style="list-style-type: none"> · NCS 교육훈련과정을 이수한 졸업생의 교과 영역별 평점 및 백분위 점수 등 분석 결과 제시 · NCS 교육훈련과정을 이수한 졸업생의 해당 분야 취업률 제시
교육 훈련의 교수자	6.1. 교과 영역별 교수자 확보	<ul style="list-style-type: none"> · 교육훈련과정의 전공 분야 및 분야별 교수자 제시 · 교수자 수 확보 목표와 달성도 제시 · 교수자 1인당 학생 수 · 실험실습 진행을 위한 보조인력 현황 제시
	6.2. 교육훈련 및 실무 경험	<ul style="list-style-type: none"> · 산업체 경력을 비롯한 전문적 실무경험 기술 · 교수자의 산학협력 실적 제시 · 교수자의 교육훈련방법 및 전공능력 개발 실적
	6.3. 교수자 업적 평가	<ul style="list-style-type: none"> · 교수자 업적평가 방법 및 보상체계(규정) 제시 · 교수자 업적평가 결과의 반영 현황 제시
	6.4. 전공 분야별 교수자 이력 현황	<ul style="list-style-type: none"> · 전공 분야별로 작성 <ul style="list-style-type: none"> - 성명, 직급, 근무 연수 - 세부 전공 분야, 학위명 - 산업체 및 교육훈련기관 경력, 자격증 - 연구실적
교육 훈련의 환경	7.1. 효율적 교육훈련을 위한 공간 및 시설	<ul style="list-style-type: none"> · 강의실, 실험실습실 현황 및 적정성 제시 · 교수학습 관련 시설물 현황 · 정보처리 및 전산시설 현황
	7.2. 산학협력	<ul style="list-style-type: none"> · 산업체와 시설, 장비, 장소 공유 현황 분석 결과 제시 · 산학협력을 통해 기관 및 학습자 발전에 기여한 실적 또는 계획 제시(과정운영에 기업 및 산업별 협의체 등의 참여가 제도적으로 보장되어 있는지 여부, 산업체 겸임 교수자 등 현장 전문가 활용 계획 등)
교육훈련 과정의 운영 관리	8.2. 교육훈련과정 운영 관리	<ul style="list-style-type: none"> · NCS 기반 교육훈련과정 운영 결과 획득되는 자료의 수집과 전산화 및 활용 계획 제시

주: 당시 KSS 기반을 국가직무능력표준(즉, NCS: National Competencies Standards) 기반으로 수정함.

다. 질 관리 절차

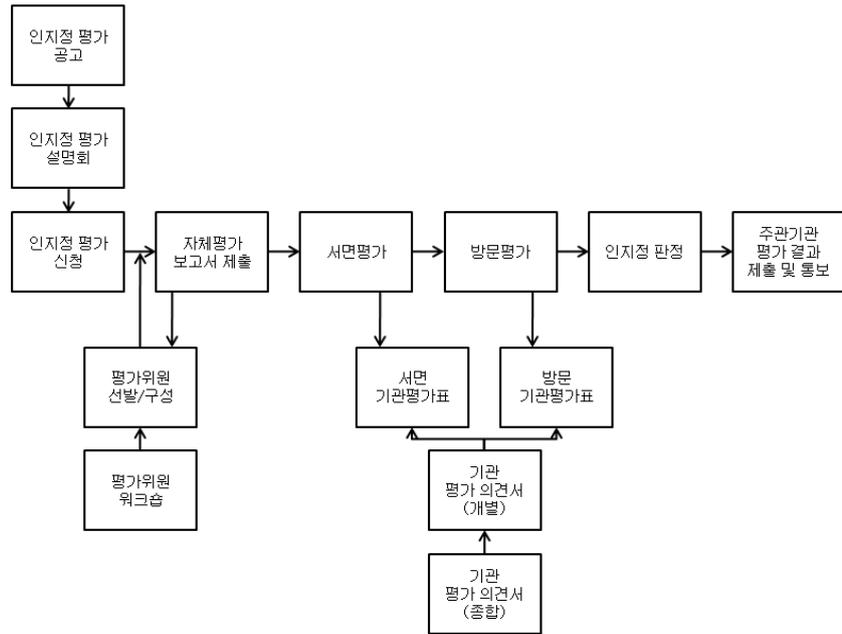
국가직무능력표준에 기반한 교육훈련과정 운영 기관을 인·지정하는 전체적 개념도와 절차는 다음과 같다.¹³⁾

[그림 2-1] 교육훈련기관 인·지정 절차

절차	주체
사전준비	주관기관
평가단 구성	주관기관
교육훈련기관 자체 평가	교육훈련기관
서면평가	주관기관 및 평가단
방문평가	주관기관 및 평가단
평가결과 조정 및 인·지정 판정	주관기관 및 평가단

13) 정향진, 나현미(2008), 교육훈련기관 인정 및 평가체계 개발, 한국직업능력개발원.

[그림 2-2] 교육훈련기관 인·지정 및 평가 절차



이때 교육훈련기관 인·지정은 7개 평가기준 중 하나라도 W, D 평가를 받는 경우 인·지정 대상에서 제외된다. 전체적으로 S와 C를 획득한 기관을 대상으로 평가단의 조정 후 인·지정한다.

- 만족(S : Satisfaction) : 인·지정 기준을 만족함.
- 보완(C : Concern) : 현재 인·지정 기준을 만족하나 가까운 장래에 만족할 수 없을 가능성이 있으므로 보완이 필요함.
- 미흡(W : Weakness) : 인·지정 기준을 부분적으로만 만족함.
- 결함(D : Deficiency) : 인·지정 기준을 전반적으로 만족하지 못함.

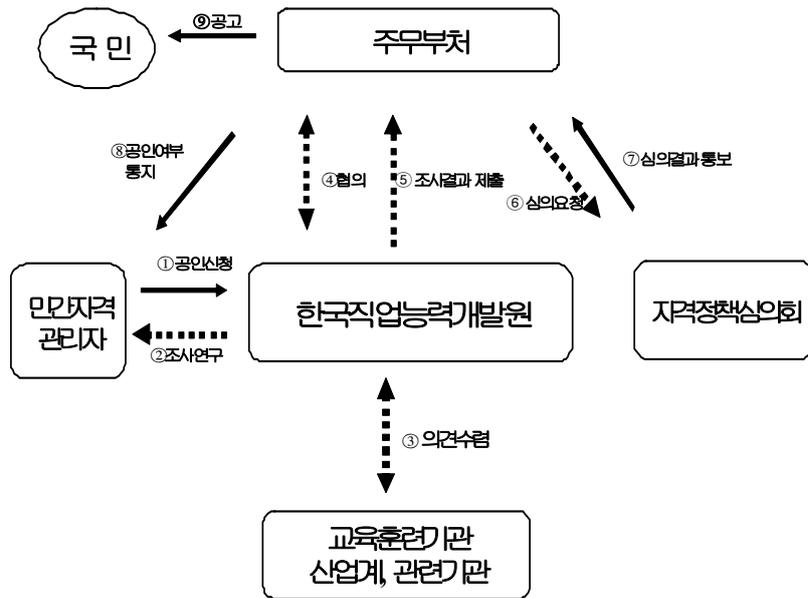
제3절 자격기본법상 과정형 민간자격 공인 방안

현재의 국가공인 민간자격은 검정형을 중심으로 공인절차와 공인내용이 구성되어 있다. 따라서 과정형 국가공인 민간자격의 도입을 위해서는 이러한 절차와 내용에서의 변화가 필요하다. 다음은 과정형 공인 민간자격 도입을 위한 공인절차에 따른 변경 요소들을 살펴볼 것이다. 아울러 법적인 틀하에서 어떤 조항이 신설 혹은 변경되어야 할 것인지를 제시할 것이다.

1. 과정형 민간자격 공인절차

과정형 민간자격이 공인을 받는 절차는 기존의 검정형 민간 자격이 공인을 받는 절차와 동일하거나 다르게 진행될 가능성이 있다. 다만 이 절차에 있어서 과정형 자격의 도입에 따른 변동의 내용과 방향에 관해서는 본 연구 이후에 추가적인 연구가 필요하다. 본 보고서에서는 과정형 민간자격의 공인절차가 아직 연구되지 않은 관계로 부득이하게 기존의 검정형 민간자격의 공인절차를 근거로 관련된 사항을 검토한다. 이를 위해 먼저, 과정형 자격의 도입에 따른 민간자격 공인의 절차를 살펴보면 다음과 같다.

[그림 2-3] 민간자격 국가공인제도의 운영 구조



출처: 2011년 민간자격 국가공인 신청 편람, 한국직업능력개발원.

민간자격의 공인과 직접적인 관계는 적지만, 민간자격은 사전등록을 반드시 하도록 요구하고 있다. 따라서 과정형 자격관리자도 사전등록을 반드시 할 수 있도록 해야 한다.

다음의 표는 민간자격 공인절차와 해당 기관, 과정형 자격 내용 포함 여부를 표시한 것이다.

〈표 2-7〉 민간자격 공인절차와 과정형 자격 관련성 여부

절차	해당기관	과정형 자격 내용 포함 여부
사전 등록		
사전등록	민간자격관리자	○
공인 절차		
공인신청	민간자격관리자	○
협의	주무부처-KRIVET	
조사연구	KRIVET	○
의견수렴	교육훈련기관 산업계 관련 기관	○
조사결과 제출	KRIVET	○
심의요청	주무부처	○
심의결과 통보	자격정책심의회	○
공인 여부 통지	주무부처	-
공고	주무부처	-

주: ○는 과정형 자격의 도입에 따라 내용의 변경이 필요한 단계를 표시한 것임.

2. 변경되어야 할 요소

가. 사전등록(민간자격관리자)

현재	과정형 자격 포함 시 변경내용
· 신청인/대표자	· 신청인/대표자
· 민간자격 신청내용(명칭, 등급, 직무내용)	· 민간자격 신청내용(과정명, 수준, NCS, 교육과정)
· 제출서류 - 자격의 명칭등급종목 - 자격의 인력보유 - 자격 관리·운영 조직 - 자격의 검정기준, 검정과목, 검정방법, 응시자격 및 유효기간 - 검정시설 장비 - 신청인 이력서	· 제출서류 - 교육훈련과정 명칭, 수준, 분야 - 교육훈련과정 운영인력 보유 - 관리·운영 조직 - NCS 기반 교육훈련과정 평가인정 기준(※별도 마련) - 교육훈련 운영 시설·장비 - 신청인 이력서

나. 공인절차와 과정형 자격

여기서는 공인절차에 따라 현재 필요한 내용 중에서 과정형 자격의 도입에 따라 변경되어야 할 내용을 중심으로 살펴보았다. 괄호는 실시 주체를 표시하였다.

1) 공인신청(민간자격관리자)

현재	과정형 자격 포함 시 변경내용
<ul style="list-style-type: none"> · 민간자격 관리·운영에 관한 규정 - 자격의 명칭, 종목 등급 - 자격검정을 담당할 인력 현황 - 자격의 관리·운영 조직에 관한 사항 - 자격의 검정기준, 과목, 방법, 응시자격 및 유효기간 - 검정과목의 면제 - 자격증서의 발급 - 자격의 등록/갱신등록 및 보수교육 - 기타 	<ul style="list-style-type: none"> · 민간자격 관리·운영에 관한 규정 - 교육훈련과정의 명칭, 수준, 분야 - 교육훈련과정 담당 인력 보유 현황 - 교육훈련과정의 관리·운영 조직에 관한 사항 - 교육훈련기관 평가인정 기준 (※ 별도 마련) - 선행과정 이수 인정 - 자격증서의 발급(※발급양식 별도 마련) - 자격의 등록/갱신등록 및 보수교육 - 기타
<ul style="list-style-type: none"> · 공인신청일 이전 1년 이상 3회 이상의 민간자격 검정실적 및 수지결산서 - 검정시행 공고문, 문제지, 답안지, 자격증 사본, 출제 및 채점위원 위촉서류 등 	<ul style="list-style-type: none"> · 공인신청일 이전 1년 이상의 관련 교육훈련과정 실적 및 운영성과 - 교육훈련과정시행 공고문, 교육훈련과정 운영계획, 운영성과 평가, 졸업증 혹은 이수증 사본, 교·강사 위촉서류 등
<ul style="list-style-type: none"> · 국가공인 신청 이후 3년간 연도별 사업계획안 및 수지예산서 	<ul style="list-style-type: none"> · 국가공인 신청 이후 1년간 연도별 사업계획안 및 수지예산서
<ul style="list-style-type: none"> · 검정시설·장비를 포함한 재산목록 및 재산의 권리관계를 증명할 수 있는 서류 	<ul style="list-style-type: none"> · 교육훈련과정 시설·장비를 포함한 재산목록 및 재산의 권리관계를 증명할 수 있는 서류
<ul style="list-style-type: none"> · 법인등기부등본 및 사업자등록증 	<ul style="list-style-type: none"> · 좌동
<ul style="list-style-type: none"> · 신청기관의 대표자 및 임원의 이력서 	<ul style="list-style-type: none"> · 좌동
<ul style="list-style-type: none"> · 해당 민간자격의 현장 활용 정도를 입증할 수 있는 근거자료 	<ul style="list-style-type: none"> · 좌동

2) 협의(주무부처-한국직업능력개발원)

현재	과정형 자격 포함 시 변경내용
○ 관계부처 지원 사항	○ 관계부처 지원 사항
- 심사위원 3명(1명 공무원 포함)추천	- 기관 및 과정 평가위원 인력풀 구성 시 전문가 추천
- 의견수렴을 위한 해당업체(2개소) 추천	- 의견수렴을 위한 해당업체 풀 구성시 추천
○ 관계부처 협조 사항	○ 관계부처 협조 사항
- 기준 등 변경 및 개정 사항	- 평가인정 기준 등 변경 및 개정 사항
- 조사연구를 위한 방침	- 조사연구를 위한 방침

3) 조사연구(한국직업능력개발원)

현재	과정형 자격 포함 시 변경내용
○ 현장조사 시 추가 요청 서류	○ 현장조사 시 추가 요청 서류
자격제도 운영 일반 · 자격에 대한 홍보 목록 및 실적물 · 시설·장비 활용계획 · 공인신청일 이전 검정시행 결과 및 실적보고서 · 응시자 등록대장 · 기타	교육훈련과정 운영 일반 · 교육훈련과정에 대한 홍보 목록 및 실적물 · 시설·장비 활용계획 · 공인신청일 이전 교육훈련과정 운영 결과 및 실적보고서 · 등록생 등록대장 · 기타
검정시행계획 · 검정 관련 인력 위촉 및 활용 · 응시절차 및 내용 · 검정합격자 관리에 대한 사항 - 기타	교육훈련과정 운영계획 · 관련 인력 위촉 및 활용 · 교육훈련과정 내용 · 이수자 관리에 대한 사항 - 기타

4) 의견수렴(교육훈련기관, 산업계, 관련기관)

현재	과정형 자격 포함 시 변경내용
○ 자격의 필요성	○ 자격(교육훈련)의 필요성
○ 자격의 수요전망	○ 자격(교육훈련)의 수요전망
○ 민간자격 국가공인 필요성	○ 민간자격 국가공인 필요성
○ 자격의 인지도	○ 자격(교육훈련)의 인지도

42 자격기본법 개선 방안에 관한 연구

5) 조사분석결과(한국직업능력개발원)

현재	과정형 자격 포함 시 변경내용
○ 조사연구결과 보고표	○ 조사연구결과 보고표
- 주무부처	- 주무부처
- 자격종목 및 등급	- 교육훈련 분야 및 수준
- 자격 검정기준	- 교육훈련 주요 내용
- 자격 검정방법	- 교육훈련 평가 방법
- 자격 검정과목	- 교육훈련 시간 및 기간
- 자격 응시자격	- 등록자격
- 자격 유효기간 등	- 적용기간 등

6) 심의요청(주무부처)

현재	과정형 자격 포함 시 변경내용
○ 조사결과	○ 조사결과
○ 의견수렴결과	○ 의견수렴결과

7) 심의결과통보(자격정책심의회)

현재	과정형 자격 포함 시 변경내용
· 교과부장관이 주무부장관에게	· 좌동

공인 여부 통지(주무부처), 공고(주무부처)는 기존 검정형 공인 민간 자격과 크게 다르지 않을 것이다.

위에서 정리한 내용에 관해서는 향후 보다 상세한 연구가 필요하다. 특히 평가기준과 현장조사 자료에 대해서는 관계부처, 관련 기관, 전문가 등의 의견을 수렴하여 현장성 있는 내용을 포함하여야 한다.

제4절 과정형 민간자격에 따른 자격기본법 개선 방안

1. 자격기본법과 국가기술자격법

먼저 과정형 자격과 관련하여 자격기본법에서 필요로 하는 내용을 검토하기 위해 현행 자격기본법과 국가기술자격법을 비교·검토하였다. 자격기본법에서 필요로 하는 내용과 과정이수형 도입에 따른 국가기술자격법 개정안을 비교해 보면 고려해야 할 사항 혹은 시사하는 내용은 다음과 같다.

첫째, 자격기본법 제8조 제5호에 법 제4조 제3항의 “국가는 교육훈련·자격 및 산업현장의 연계를 위한 시책을 강구하여야 한다”를 심의회 심의사항으로 추가가 가능하다.

둘째, 수탁기관에 대한 평가에 관한 사항은 자격기본법 제8조 제5호 “민간자격의 공인에 관한 사항”으로 해결이 가능하다. 공인한 후 요건을 충족하는지에 관한 사항은 향후 시행령에 추가해야 한다.

셋째, 신설되는 국가기술자격법 제10조 제2항에 관한 사항은 자격기본법의 시행령에 구체적으로 들어가야 한다.

넷째, 신설되는 국가기술자격법 제11조의2(지정 교육·훈련과정 이수자의 자격취득 제한)은 자격기본법에서 필요하지 않다.

다섯째, 국가기술자격법 제15조의3(국가기술자격증 대여 및 대여 알선 조사)는 민간자격의 활용에서 원칙적으로 의무고용은 없어서 필요하지는 않아 보인다. 그러나 의무고용이 요구되는 경우가 있는 공인자격(예: 산림법 등)이 있기에 추가할 필요가 있다.

여섯째, 국가기술자격법 제15조의4(포상금의 지급)에 관해 자격기본법에서는 채용조달 및 운영상의 관리 문제가 있다. 그러나 추후 검토해야 할 사항이다.

일곱째, 신설되는 국가기술자격법 제22조 제4호에 관한 사항과 유사한 근거 마련은 필요하다. 자격기본법 제37조(수수료) 제3호를 “민간자격의 공인, 재공인 또는 등록, 재등록 받고자 하는 자” 로 규정함이 타당하다. 그러나 등록 시 수수료를 받는 것은 음성화된 것을 양성화시키자는 목적이다. 따라서 현재 수수료를 받고 있지 않지만 만약 받게 된다면 인건비의 상승 등 문제가 있다.

여덟째, 국가기술자격법 제24조(수탁기관에 대한 평가)와 제24조의2(수탁기관에 대한 위탁취소 등)에 대한 구체적 사항은 자격기본법 시행령과 시행규칙에 규정할 필요가 있다.

아홉째, 자격기본법 시행령 제26조(조사 등)에서 과정이수형과 관련하여 제3항 제2호의 나와 다목을 하나로 합치고 다목을 “과정이수형에 대한 평가” 에 관한 내용의 추가할 필요가 있다.

열 번째, 국가기술자격법 제25조의2(비밀 엄수의 의무) 제1항은 자격기본법에 추가할 필요가 있다.

열한번째, 국가기술자격법 제25조의4(서류의 보존)에 대한 사항도 자격기본법에 추가할 필요가 있다.

마지막으로, 국가기술자격법 제26조의2(과태료)에 대한 사항은 신설되는 자격기본법의 제18조의5(지도·감독)에서 자료제출 거부 시 과태료를 과할 수 있도록 추가할 필요가 있다. 이러한 고려 사항을 구체적인 표로 정리하면 다음과 같다.

〈표 2-8〉 국가기술자격법 과정이수형 개정안과 자격기본법 개정안 비교

자격기본법	국가기술자격법	비 고
<p>제8조(자격정책심의회 설치 등)</p> <p>① 자격에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여</p> <p>교육과학기술부에 자격정책심의회(이하 “심의회”라 한다)를 둔다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 자격정책의 기본 방향 및 조정에 관한 사항 2. 기본계획의 수립 및 추진에 관한 사항 3. 제11조제3항에 따른 국가자격의 신설·변경 또는 폐지에 관한 사항 4. 제17조제1항에 따라 민간자격으로 운영하는 것이 적합하지 아니한 분야에 관한 사항 5. 민간자격의 공인에 관한 사항 6. 그 밖에 자격에 대한 주요 정책에 관하여 위원장이 필요하다고 인정하여 심의에 부치는 사항 <p>②~⑥(현행과 같음.)</p>	<p>제6조(국가기술자격 정책심의위원회)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① (생략) ② 정책심의회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. <ol style="list-style-type: none"> 1~ 6. (생략) (신설)7. 제10조에 따른 교육·훈련과정의 평가·지정 등에 관한 사항 8. (현행 제7호와 같음) 9.· 10. (현행 제8호 및 제9호와 같음.) ③ ~ ⑤ (현행과 같음.) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <추가 검토> - 제4조에 따른 국가 등의 책무 중 주요시책에 관한 사항 2. <논의 사항> - 수탁기관에 대한 평가에 관한 사항
<p>제23조(공인자격의 취득 등)</p> <p>① 공인자격을 취득하고자 하는 자는 공인자격 관리자가 시행하는 자</p>	<p>제10조(국가기술자격의 취득 등)</p> <p>① 국가기술자격을 취득하려는 사람은 해당 국가기술자격에 관한 사항을 관장하는 중앙행정기관의 장(이하 “주무부장관”이라 한다)이 시행하는 국가기술자격 검정</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 자격기본법 제23제 제1항의 “마쳐야 한다” 부분 어색

<표 계속>

자격기본법	국가기술자격법	비 고
<p>격검정에 합격하거나 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육훈련과정을 마쳐야 한다.</p> <p>② 공인자격관리자는 제1항에 따라 공인자격을 취득한 사람에게 해당 공인자격을 취득을 증명하는 증서(이하 “공인자격증”이라 한다)를 교부하여야 한다.</p> <p>③~⑤ (현행과 같음.)</p>	<p>에 합격하거나 주무부장관이 평가하여 지정하는 교육·훈련과정(이하 “지정 교육·훈련과정”이라 한다)을 이수하여야 한다. 다만, 다른 법령에 따른 자격으로서 이 법에 따른 국가기술자격에 상당하다고 고용노동부령으로 정하는 자격을 취득한 사람은 이 법에 따른 국가기술자격을 취득한 사람으로 본다.</p> <p>(신설)② 제1항에 따른 교육·훈련과정의 지정기준(지정 교육·훈련과정이 갖추어야 하는 교수진, 실험·실습시설 및 장비, 교과과정 및 내용, 교육·훈련생 평가체계 등을 포함한다), 교육·훈련과정의 평가·지정방법 및 절차, 교육·훈련생의 교육·훈련과정 이수기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>③ 국가기술자격 검정별 소관주무부장과 국가기술자격 검정의 기준·방법, 절차 및 응시자격 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>④·⑤(현행 제3항 및 제4항과 같음.)</p>	<p>=> “이수하여야 한다”</p> <p>2. 과정이수형에 대한 문제는 자격기본법 개정안에 반영되어 있음.</p> <p>3. 국가기술자격법 제10조 제2항 => 자격기본법에서 공인 기준에 대한 조문으로 제19조 제3항의 규정으로 대체</p>
<p>민간 자격의 취득제한 관련 내용 없음.</p>	<p>(신설)제11조의2(지정 교육·훈련과정 이수자의 자격취득 제한) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 처분을 받은 날부터 3년이 지나지 않은 사람은 제10조에 따른 지정 교육·훈련과정의 이수에도 불구하고 같은 종류의 국가기술자격을 취득할 수 없다. 다만, 제3호에 따른 자격 취득 제한 기간은 그 정지 기간으로 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제10조제4항에 따른 국가기술자격 검정의 정지 또는 무효처분 2. 제16조제1항에 따른 국가기술자격의 취소처분 3. 제16조제1항에 따른 국가기술자격의 정지처분 	<p>1. <논의 사항></p> <ul style="list-style-type: none"> - 국가기술자격법 제11조의2는 국가가 관리하기 때문에 데이터 등을 모두 가짐. 그러나 직능원은 민간 자격관리자만 관리

2. 과정형 민간자격 도입과 자격기본법, 시행령, 시행규칙 개정안

다음은 과정형 자격의 도입과 관련된 자격기본법, 시행령, 시행규칙 개정 사항을 제시하였다.

〈표 2-9〉 과정형 자격 도입과 관련 자격기본법 개정 사항

자격기본법	시행령	시행규칙
		<p><추가 검토></p> <p>○ 제2조(민간자격의 등록) ① 「자격기본법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제23조제1항에 따라 민간자격을 신설하여 관리·운영하는 자는 별지 제1호 서식의 민간자격 등록신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 교육과학기술부장관이 정하는 관계 전문기관 또는 단체(이하 “등록관리기관”이라 한다)에 등록을 신청하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 민간자격의 관리·운영에 관한 규정 2. 검정 시설·장비를 포함한 재산목록 및 재산의 권리관계를 증명할 수 있는 서류 => 교육훈련과정 시설·장비를 포함한 재산목록 및 재산의 권리관계를 증명할 수 있는 서류 3. 삭제<2010.9.6> 4. 신청인의 이력서(법인 및 단체인 경우에는 대표자와 임원의 이력서) <p>② 제1항제1호의 민간자격의 관리·운영에 관한 규정에는 다음</p>

<표 계속>

자격기본법	시행령	시행규칙
		<p>각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 자격의 명칭, 종목 및 등급 => 교육훈련과정 명칭, 수준, 분야 2. 자격의 검정을 담당할 인력의 보유 현황 => 교육훈련과정을 담당할 인력의 보유 현황 3. 자격의 관리·운영 조직에 관한 사항 => 교육훈련과정의 관리·운영 조직에 관한 사항 4. 자격의 검정기준·검정과목·검정방법·응시자격 및 유효기간에 관한 사항 => NCS 기반 교육훈련과정 평가 인정 기준 <p>③ 등록관리기관의 장은 제1항에 따른 등록신청서를 받으면 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 다음 각 호의 서류를 확인하여야 한다. 다만, 제1호·제3호·제4호의 경우 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 해당 서류를 첨부하도록 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 신청인이 개인인 경우에는 신청인의 주민등록표 초본 2. 신청인이 법인인 경우에는 법인 등기사항 증명서 3. 신청인이 단체인 경우에는 대표자의 주민등록표 초본 4. 사업자등록증 <p>④ 영 제23조제3항에 따라 등록관리기관이 발급하는 등록증은 별지 제2호 서식에 따른다.</p> <p>⑤ 영 제23조제4항에 따라 등록관리기관이 관리·보관하는</p>

<표 계속>

자격기본법	시행령	시행규칙
<p>○ 제13조(국가자격 검정의 면제) 국가자격관리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 국가자격을 취득하고자 하는 경우에는 국가자격관련법령으로 정하는 바에 따라 자격검정의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 관련되는 국가자격 또는 공인자격을 취득한 자 2. 국가자격관리자가 정한 교육훈련과정을 이수한 자 3. 외국에서 관련되는 자격을 취득한 자 4. 군사분계선 이북지역에서 관련되는 자격을 취득한 자 5. 그 밖에 국가자격과 동등한 능력을 갖추었다고 인정되는 자로서 국가자격관련법령으로 정하는 자 	<p>- 국가자격과 관련하여 국가자격을 취득하는 경우 국가자격관련법에 따름.</p> <p><논의 사항></p> <p>- 국가기술자격법 시행령 제17조(검정 과목의 면제신청 절차 등)와 유사한 규정의 “이수면제과목 신청 절차(선행학습인정)” 제도 도입 필요</p>	<p>등록대장은 별지 제3호 서식에 따른다.</p>
<p>○ 제23조(공인자격의 취득 등) ①공인자격을 취득하고자 하는 자는 공인자격관리자가 시행하는 자격검정에 합격하거나 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육훈련과정을 마쳐야 한다.</p> <p>②공인자격관리자는 제1</p>	<p><논의 사항></p> <p>- 검정형자격증, 과정이수형자격증의 구분 발급 필요한지 여부</p>	<p><추가 사항></p> <p>- 신설되는 국가기술자격법 제10조 제2항에서 언급된 “교육·훈련과정의 지정기준(지정 교육·훈련과정이 갖추어야 하는 교수진, 실험·실습 및 장비, 교과과정 및 내용, 교육·훈련생 평가 체계 등을 포함한다), 교육·훈련과정의 평가·지정 방법 및 절차, 교육·훈련생의</p>

<표 계속>

50 자격기본법 개선 방안에 관한 연구

자격기본법	시행령	시행규칙
<p>항에 따른 공인자격을 취득한 사람에게 공인자격의 취득을 증명하는 증서(이하 “공인자격증”이라 한다)를 교부하여야 한다.</p> <p>③공인자격을 취득한 자는 다른 법령으로 정하는 바에 따라 이에 상응하는 국가자격을 취득한 자와 동등한 대우를 받는다.</p> <p>④누구든지 공인자격을 취득하지 아니하고는 공인자격의 명칭과 동일한 명칭을 사용하지 못한다.</p> <p>⑤공인자격증의 기재사항 등에 관하여 필요한 사항은 교육과학기술부령으로 정한다.</p>		<p>교육·훈련과정 이수 기준”과 같은 내용 추가 필요</p>
	<p>○ 제24조(민간자격의 공인기준) 법 제19조제3항에 따른 민간자격에 대한 국가의 공인기준은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제3조에 따른 자격제도 운영의 기본 방향에 적합한 민간자격의 관리·운영능력을 갖출 것 2. 신청일 현재 1년 이상 시행된 것으로서 3회 이상의 자격검정실적이 있을 것 3. 관련 국가자격이 있는 경우에는 해당 민간자격의 검정기준·검정과목 및 응시자격 등 검정수준이 관련 	<p><추가 검토> => 과정이수형에 대한 내용으로서 시행령 제24조에 준하는 규정의 추가 필요</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 공인신청일 이전 3년 이상의 관련 교육훈련과정 실적 및 운영성과가 있을 것 => 논의 사항으로 1년 이상 3. 관련 국가자격이 있는 경우에는 해당 민간자격의 교육훈련기관 평가 인정 기준이 관련 국가자격과 동일하거나 이에 상당하는 수준일 것

<표 계속>

자격기본법	시행령	시행규칙
	<p>국가자격과 동일하거나 이에 상당하는 수준일 것</p>	
	<p>○ 제25조(민간자격의 공인 절차) ① 법 제19조제1항에 따라 민간자격의 공인을 신청하려는 자는 교육과학기술부령으로 정하는 공인신청서에 다음 각 호의 서류(전자문서로 된 신청서 및 서류를 포함한다)를 첨부하여 주무부장관에게 제출하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 민간자격의 관리·운영에 관한 규정 2. 공인신청일 이전 1년간의 민간자격 검정 실적 및 수지결산서 등 사업관련 실적 3. 공인신청 이후 3년간의 연도별 사업계획서 및 수지예산서 4. 검정시설·장비 등을 포함한 재산목록 및 재산의 권리관계를 증명하는 서류 5. 삭제<2010.9.3> 6. 신청기관의 대표자 및 임원의 이력서 7. 해당 민간자격의 활용 정도 	<p><추가 검토> => 과정이수형 도입시 추가할 사항들</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 공인신청일 이전 3년 이상의 관련 교육훈련과정 실적 및 운영성과 => 논의 사항으로 1년 이상 3. 국가공인 신청 이후 3년간 연도별 사업계획안 및 수지예산서 4. 교육훈련과정 시설 장비를 포함한 재산목록 및 재산의 권리관계를 증명할 수 있는 서류 => 추가 사항
	<p>○ 제26조(조사 등) ① 제25조제1항에 따라 신청을 받은 주무부장관은 공인을 받으려는 민간자격의 필요성, 자</p>	<p><추가 검토> => 과정이수형 도입 시 변경</p> <p>나. 검정기준, 검정방법, 검정과목, 응시자격, 자격검정 등의 적합성</p>

<표 계속>

52 자격기본법 개선 방안에 관한 연구

자격기본법	시행령	시행규칙
	<p>격검정의 기준, 관련 국가자격과의 호환성 등에 관하여 조사를 실시하여야 한다.</p> <p>②주무부장관이 제1항에 따라 수행하는 조사는 서류심사와 현장조사로 구성하되, 현장조사는 서류심사에서 공인받고자 하는 민간자격이 제1항의 요건을 충족한다고 판단되는 경우에 실시할 수 있다.</p> <p>③조사내용은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 민간자격관리자의 자격관리 운영능력 2. 민간자격의 관리·운영 체제 <ul style="list-style-type: none"> 가. 자격의 필요성 나. 검정기준, 검정방법, 검정과목, 응시자격 등의 적합성 다. 자격검정의 적합성 <p>④주무부장관은 제1항에 따라 조사를 하는 경우에는 교육훈련기관·산업계 또는 관련 단체의 의견을 들어야 한다.</p> <p>⑤주무부장관은 제2항에 따른 현장조사시 업무의 수행을 위하여 필요한 경우에는 민간자격관리자에게 자료를 요청할 수 있다.</p> <p>⑥그 밖에 조사의 세부적인 사항에 대하여는 교육과학기술부령으로 정한다.</p>	<p>다. 교육훈련기관 평가 인정 기준</p>

<표 계속>

자격기본법	시행령	시행규칙
<p>○ 제27조(공인자격관리자의 책무) ①공인자격관리자는 해당 공인자격의 관리·운영의 수준이 관련되는 국가자격의 경우와 같거나 비슷하도록 유지하여야 한다.</p> <p>②공인자격관리자가 교부받은 공인증서는 이를 다른 사람에게 대여 또는 양도하거나 대여 또는 양도받아서는 아니 된다.</p> <p>③공인자격관리자는 공인자격을 부정한 방법으로 관리·운영하여서는 아니 된다.</p> <p>④공인자격관리자는 공인자격을 공인받은 내용에 따라 관리·운영하여야 한다.</p>	<p><추가 검토></p> <p>- 기관·과정의 질관리 체계 마련 및 전담기구의 설립 명시 필요</p>	
	<p>○ 제30조(공인받기 이전의 자격의 취득자에 대한 자격인정) 공인자격관리자는 법 제21조제2항 단서에 따라 민간자격의 공인을 받기 전에 취득한 민간자격의 취득자들이 공인자격의 검정을 원할 때에는 주무부장관의 승인을 받아 이들에 대하여는 공인자격을 취득하기 위한 시험과목의 일부를 면제하거나 검정방법 등을 완화하여 실시할 수 있다.</p>	<p><논의 사항></p> <p>- “이수면제과목 신청 절차(선행 학습인정)” 제도 도입 필요</p>

<표 계속>

자격기본법	시행령	시행규칙
	<p>○ 제31조(공인사항의 변경) 법 제24조제2항에서 “대통령령으로 정하는 중요한 사항”이란 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 공인받은 민간자격의 등급·종목 2. 공인받은 민간자격의 검정기준, 검정과목, 검정방법, 응시자격 및 유효기간 	<p><추가 검토></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 공인받은 민간자격의 교육훈련기관 평가 인정 기준

제5절 소결

과정형 자격의 도입에 따른 자격기본법, 시행령, 시행규칙의 내용 중 변화되어야 할 부분을 위의 절에서 제시하였다.

가장 중요한 내용은 과정형 자격에 관한 내용을 추가하는 것이다. 현재 법상에 명시된 “... 자격의 검정기준(이하 ‘검정기준’이라 한다) 등” 이라고 한 부분을 “...자격의 검정에 관한 사항과 교육훈련과정 평가에 관한 사항 등” 으로 규정함으로써 보다 명확하게 법조문이 제시될 수 있을 것으로 보여진다.

향후 과정형 자격이 도입되면서 자격기본법에서 고려할 사항과 추가해야 할 사항은 여섯 가지 정도로 정리할 수 있다.

첫째, 사전등록(민간자격관리자)의 경우이다. 여기에서는 기존의 민간자격 신청내용(명칭, 등급, 직무내용)이 과정명, 수준, NCS, 교육과정으로 변경되어 제시되어야 할 필요가 있다. 제출서류의 경우에 있어

서도 변경이 필요하며 주요 내용은 다음과 같다.

- 자격의 명칭, 등급, 종목 → 교육훈련과정 명칭, 수준, 분야
- 자격의 인력보유 → 교육훈련과정운영 인력보유
- 자격의 관리·운영 조직 → 관리·운영 조직
- 자격의 검정기준, 검정과목, 검정방법, 응시자격 및 유효기간
→ NCS 기반 교육훈련과정 평가 인정 기준(※별도 마련)
- 검정시설·장비 → 교육훈련 운영 시설·장비

둘째, 공인신청(민간자격관리자)의 경우이다. 민간자격 관리·운영에 관한 규정이 변경되어야 하며 주요 내용은 다음과 같다.

- 자격의 관리·운영 조직에 관한 사항
→ 교육훈련과정의 관리·운영 조직에 관한 사항
- 검정과목의 면제 → 선행과정 이수 인정
- 자격증서의 발급 → 자격증서의 발급(※발급양식 별도 마련)

셋째, 공인신청일 이전 1년 이상 3회 이상의 민간자격 검정실적 및 수지결산서는 “공인신청일 이전 1년 이상의 관련 교육훈련과정 실적”으로 했다. 그러나 1년 보다 엄격하게 갈 것인지 아니면 동등하게 갈 것인지는 검토가 필요하다.

넷째, 국가공인 신청 이후 3년간 연도별 사업계획안 및 수지예산서는 현재 상태에서는 문제가 없을 것으로 보인다. 다만, 시행 이전에도의 시범 시행을 통해 이것이 적절한 지에 대한 검토는 필요하다.

다섯째, 검정시설·장비를 포함한 재산목록 및 재산의 권리관계를 증명할 수 있는 서류가 있다. 이는 교육훈련과정 시설·장비를 포함한 재산목록 및 재산의 권리관계를 증명할 수 있는 서류로 변경되어 표시되어야 한다.

여섯째, 해당 민간자격의 현장 활용 정도를 입증할 수 있는 근거자료는 변경 없이 그대로 가는 것이 좋을 듯하다. 그러나 이 내용도 시범운영을 통해 수정될 수 있도록 검토할 필요가 있다.

다음으로는 논의 사항과 아울러 과정형 민간자격 도입에 따라 추가로 검토해야 할 사항이다.

첫째, 자격기본법 제13조(국가자격 검정의 면제)에 대해 시행령에서 국가기술자격법 시행령 제17조(검정과목의 면제신청 절차 등)와 유사한 규정의 도입이 필요한지 검토할 필요가 있다. 즉, “이수면제과목 신청 절차(선행학습인정)” 제도의 도입 여부이다.

둘째, 자격기본법 제23조(공인자격의 취득 등)에서 검정형 자격증과 과정이수형 자격증의 구분 발급이 필요한지 여부를 연구 및 시범적용을 통해 검토해야 한다.

셋째, 자격기본법 시행령 제30조에 관하여도 “이수면제과목 신청 절차(선행학습인정)” 제도 도입의 필요성을 검토해야 한다.

넷째, 자격기본법 시행규칙 제2조에서 과정형 자격 포함 시 변경되는 내용의 추가를 검토해야 할 것이다.

다섯째, 자격기본법 제23와 관련하여 시행규칙에서 신설되는 국가기술자격법 제10조 제2항과 유사한 “교육훈련기관 평가 기준”이 필요하다.

일곱째, 자격기본법 시행령 제24조(민간자격의 공인기준), 제25조(민간자격의 공인절차), 제26조(조사 등), 제31조(공인사항의 변경)에서 과정형 자격 포함 시 변경되는 내용을 추가할 필요가 있다.

여덟째, 자격기본법 제27조(공인자격관리자의 책무)에 관해 시행령에서 기관·과정의 질 관리 체계 마련 및 전담기구의 설립 명시가 필

요하다.

이상과 같이 과정형 자격의 도입에 따라 자격기본법의 개정을 위해서 고려해야 할 사항과 추가로 검토해야 할 사항을 제시하였다. 향후, 과정형 자격의 도입과 관련하여 이러한 사항에 대한 지속적인 연구와 검토가 이루어져야 할 것이다.

제3장

부당한 표시·광고 개선 방안

제1절 서론

제2절 부당한 표시·광고의 유형과 사례
및 판단기준

제3절 부당한 표시·광고의 제한 및 처벌규정

제4절 자격기본법상 부당한 표시·광고
개선 방안

제3장 | 부당한 표시·광고 개선 방안

정인수

제1절 서론

최근 부당한 표시·광고와 관련하여 소비자 보호원에 접수된 상담 건수는 2008년 1,531건, 2009년 1,622건에 이어 2010년 10월 말까지 1,786건으로 대폭 증가한 수치를 보이고 있다.¹⁴⁾ 이에 대한 소비자 피해를 파악하는 방법은 다양하지만 공인된 기관인 소비자 보호원에 접수된 민간자격증 관련 상담 건수를 기준으로 파악한 것이다. 이러한 거짓 또는 과장 광고는 자격증 취득을 통한 취업을 미끼로 구직자들에게 피해를 끼치는 사례가 일반적이다. 특히, 일부 업체들은 실체가 분명하지 않은 미등록 자격이나 공인받지 않은 자격을 국가 공인자격이거나 자격증을 취득하기만 하면 취업이 보장되는 것처럼 허위·과장 광고를 하고 있다. 민간자격증의 허위·과장 광고에 따른 피해자는 대부분 학력이 다소 낮거나 특별한 전문기술이 없는 취약계층으로 나타나고 있다. 특히 문제가 되는 점이 취업이 절실한 구직자들의 상황

14) 공정거래위원회 보도자료, “자격 취득 시 100% 취업보장, 국가 공인자격으로 안정적 소득보장” 등 민간자격증 취득 관련 부당광고에 현혹되지 않도록 주의해야, 2010.11.9.

을 자격증 발급기관과 교재 판매업체들이 악용하는 데 있다고 본다.

이와 같이 자본주의 시장경제하에서 광고는 상품 등을 판매하기 하기 위하여 소비자에게 필요한 올바른 정보만을 제공하는 것은 아니다. 자기에게 유리한 정보나 경쟁사업자에게 불리한 정보만 최대한 활용하는 경향도 있다. 또한 그 반대의 정보는 최소화하여 감추려는 속성을 가지고 있다. 그러나 현대 사회에서 소비자들은 필요한 정보를 대부분 표시·광고에 의존할 수밖에 없는 실정이다. 따라서 민간자격관리자의 부당한 표시·광고로 인한 소비자 피해 실태와 그 원인을 파악하고, 소비자의 합리적인 선택과 공정한 경쟁질서의 확립을 위한 개선 방안으로서 자격기본법상 규정들을 명확히 하기위한 방안과 그 규제 방안에 대해 검토를 하기로 한다.

제2절 부당한 표시·광고의 유형과 사례 및 판단기준

1. 부당한 표시·광고의 유형

허위·과장광고는 다양한 구분이 가능하나, “표시·광고의 공정화에 관한 법률”에 따르면 크게 네 개의 유형으로 구분된다.¹⁵⁾ 허위·과장의 표시·광고, 기만적인 표시·광고, 부당하게 비교하는 표시·광고, 비방적인 표시·광고가 그것이다.

허위·과장의 표시·광고는 사실과 다르게 표시·광고하거나 사실

15) 표시·광고의 공정화에 관한 법률, 제3조.

을 지나치게 부풀려 표시·광고하는 것이다. 기만적인 표시·광고는 사실을 은폐하거나 축소하는 등의 방법으로 표시·광고하는 것이다. 부당하게 비교하는 표시·광고는 비교 대상 및 기준을 명시하지 아니하거나 객관적인 근거 없이 자기 또는 자기의 상품이나 용역(이하 “상품등”이라 한다)을 다른 사업자 또는 사업자 단체(이하 “사업자등”이라 한다)나 다른 사업자 등의 상품 등과 비교하여 우량 또는 유리하다고 표시·광고하는 것이다. 비방적인 표시·광고는 다른 사업자 등 또는 다른 사업자 등의 상품 등에 관하여 객관적인 근거가 없는 내용으로 표시·광고하여 비방하거나 불리한 사실만을 표시·광고하여 비방하는 것이다.

국가자격과 관련된 표시·과장 광고의 유형은 법률에서 정하고 있는 모든 유형을 포함하고 있지는 않다. 자격광고의 유형을 분석한 보고서에 따르면 네 가지 유형으로 나타나고 있다.¹⁶⁾ 첫 번째 유형은 국가자격 또는 공인자격으로 오해할 수 있는 표현을 사용하여 사실과 다르게 표시하는 형태이다. 두 번째 유형은 취업보장, 고소득 등 자격증 취득의 효과에 관해 사실을 지나치게 부풀려 표시·광고하는 과장 광고이다. 세 번째 유형은 미등록 자격/기관 및 금지 분야 자격광고로 사실과 다르게 광고하는 허위광고이다. 네 번째 유형은 객관적인 근거 없이 자기 또는 자기의 상품이나 용역(이하 “상품등”이라 한다)을 다른 사업자 또는 사업자 단체(이하 “사업자등”이라 한다)나 다른 사업자 등의 상품 등과 비교하여 우량 또는 유리하다고 표시·광고하는 부당한 표시·광고이다.

앞의 3개의 유형은 법령의 분류에 따르면 허위·과장의 표시·광고

16) 한국소비자단체협의회(2010), 민간자격 광고실태 모니터링 조사, pp.51-99.

에 속하고, 마지막 유형은 부당하게 비교하는 표시·광고이다. 자격관련 표시·광고의 유형은 대부분 이 두 가지 유형에 속한다고 할 수 있다. 법령에서 규정하고 있는 두 번째 유형인 기만적인 표시·광고와 네 번째 유형인 비방적인 표시·광고는 거의 나타나지 않고 있다. 그러나 향후에 이러한 유형의 광고가 출현하지 않으리라는 보장은 없다. 따라서 자격기본법에 이에 관한 보완 여부도 검토할 필요가 있다. 이하에서는 자격 관련 광고의 구체적인 내용을 유형별로 구분하여 검토하기로 한다.

가. 유형 1: 국가자격 또는 공인자격으로 오해할 수 있는 표현 사용 (허위·과장의 표시·광고)

이 유형의 광고는 세 가지 모습을 보이고 있다. 첫째, 국가공인자격이 아님에도 한국직업능력개발원이 공인하거나 국가에 공식 등록된 국가공인자격이라고 과장해서 광고하는 유형이다. 둘째, 비공인 민간자격증임에도 불구하고 “국가 민간자격증 등록”, “국가자격정책심의위원회의 자격심사기준을 충족”, “법정등록 민간자격증” 등의 표현을 사용하여 사실과 다르게 광고하는 것이다. 셋째, 민간자격증임에도 “2급자격증 수여(한국직업능력개발원)” 라고 표현하여 공공기관인 한국직업능력개발원에서 자격증 발급으로 오인하도록 사실과 다른 내용을 과장해서 표시하는 광고이다. 이 유형의 전형적인 광고행태는 국가자격 또는 공인자격으로 오인하게 하는 표현을 사용한다는 점이다.

나. 유형 2: 취업보장, 고소득 등 자격증 취득의 효과에 대한 과대광고
(허위·과장의 표시·광고)

- 1) 자격 취득 시 일부 업체에서만 “채용 가산점” 을 받을 수 있음에도 이를 표시하지 않아 대부분의 업체에서 “채용 가산점” 을 받을 수 있는 것처럼 과대광고
- 2) 강사교육 정규과정을 이수하여 자격증을 발급받으면 “전국 스포츠 센터, 구민회관, 문화센터 등” 에 100% 취업 또는 취업보장 및 고소득이 보장 될 수 있다는 과대광고
- 3) 기타 “최고 유망자격증”, “최대 유망자격증”, “가장 유망자격증” 등의 표현으로 과대광고

다. 유형 3: 미등록 자격/기관 및 금지분야 자격제도 광고(허위·과장의 표시·광고)

- 1) 등록되지 않은 자격을 등록된 자격으로 허위광고/등록되지 않은 기관에서 발급하는 자격증으로 허위광고 하는 경우
- 2) 미등록 자격증을 등록된 자격증인 것처럼 오인하는 광고를 하여 아주 많은 자격증을 배울 수 있는 기회를 주는 것으로 허위광고
- 3) 의료법상 금지된 분야에 대한 광고

라. 유형 4: 기타 부당한 표시·광고 행위

다른 상품에 비해 “최대, 최초, 유일, 제일” 등의 표현을 사용하는 광고이다. 이 유형은 위에서 제시한 유형 이외의 것들을 모두 포괄한다.

2. 부당한 표시·광고의 사례 및 판단기준

가. 공정거래위원회의 관련 법령 판단기준

일반적으로 공정거래위원회는 ‘표시·광고의 공정화에 관한 법률’ 제3조와 동법 시행령 제3조를 판단기준으로 적용하고 있는데, 이에 대한 내용은 다음과 같다.

표시·광고의 공정화에 관한 법률 제3조(부당한 표시·광고행위의 금지) 제1항은 사업자 등은 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 할 우려가 있는 표시·광고 행위로서 공정한 거래질서를 저해할 우려가 있는 다음 각 호의 행위를 하거나 다른 사업자 등으로 하여금 이를 행하게 하여서는 아니 된다고 규정하고 있다.

또한 표시·광고 공정화에 관한 법률 시행령 제3조(부당한 표시·광고의 내용) 제1항은 법 제3조 제1항 제1호의 규정에 의한 허위·과장의 표시·광고는 사실과 다르게 표시·광고하거나 사실을 지나치게 부풀려 표시·광고하는 것으로 한다고 규정하고 있다. 동법 제4항에서는 법 제3조 제1항 제4호의 규정에 의한 비방적인 표시·광고는 다른 사업자 등 또는 다른 사업자 등의 상품 등에 관하여 객관적인 근거가 없는 내용으로 표시·광고하여 비방하거나 불리한 사실만을 표시·광고하여 비방하는 것으로 규정하고 있다.

법 제3조 제1항 제1호에서 규정한 허위·과장의 표시·광고라 함은 사실과 다르게 광고하거나 사실을 지나치게 부풀려 광고하여 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 할 우려가 있는 광고를 말하며, 법 제3조 제1항 제4호에서 규정한 비방적인 표시·광고는 다른

사업자 또는 다른 사업자의 상품 등에 관하여 객관적인 근거가 없는 내용으로 표시·광고하여 비방하거나 불리한 사실만을 표시·광고하는 광고이다. 이러한 광고는 공정한 거래질서를 저해할 우려가 있는 광고를 말한다. 허위·과장 광고 행위 및 비방적인 표시·광고 행위가 성립되기 위해서는 광고내용의 허위·과장성 및 비방성과 소비자 오인성 및 공정거래 저해성이 인정되어야 한다.

한편, 광고가 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 할 우려가 있는지를 판단하는 기준은 “보통의 주의력을 가진 일반 소비자가 당해 광고를 받아들이는 전체적·궁극적 인상을 기준으로 한 객관성”을 기준으로 한다.¹⁷⁾ 그리고 공정한 거래질서를 저해할 우려가 있는 지에 대한 판단기준은 “광고의 내용을 사실과 다르거나 사실을 지나치게 부풀려 소비자의 합리적인 구매선택을 방해”하는 것을 기준으로 한다. 이처럼 공정거래위원회는 일반적인 판단기준으로 ‘소비자 오인성’과 ‘공정거래 저해성’의 두 가지 요건을 바탕으로 하고 있으며, 이에 더하여 표시·광고 공정화에 관한 법률 제3조와 동 시행령 제3조를 각 사안에 맞추어 해당하는 구체적 요건으로 정하고 있다.

위에서 언급한 공정거래위원회의 위법요건 중 ‘소비자 오인성’에 대한 판단기준을 이렇게 설정한 이유는 각각의 사안별로 다를 수 있지만 다음과 같은 이유에 기인하고 있다. 공정거래위원회의 심결례는 “일반 소비자들이 종류가 다양하고 복잡한 민간자격증에 대한 정보를 쉽게 알 수 없다. 그렇기 때문에 사업자가 신문이나 인터넷 등을 통하여 광고한 내용에 대해 사실 여부를 별도로 확인하기 보다는 그대로 신뢰하고 받아들이는 것이 일반적이다”라고 공통적으로 언급하고 있

17) 대법원 2003. 6. 27. 선고 2002두6965 판결 참조.

다.18)

또한, 기만적인 표시·광고와 부당하게 비교하는 표시·광고를 언급하지 않은 것은 자격증과 관련하여 공정거래위원회에서의 사례 및 심결례를 찾아볼 수 없기 때문이다. 다만, 부당하게 비교하는 표시·광고에 대해서는 유사한 사례인 “(사)한국외국어평가원의 부당한 광고행위에 대한 건”이 있지만, 공정거래위원회에서는 비방적인 표시·광고로 취급하여 판단하고 있으므로 아직 구체적인 사례는 없어 보인다. 차후 이에 대한 구체적인 사례에 대한 심결례와 규제 조항이 추가될 필요가 있을 것이다.

나. 사례 및 판단기준

1) (주)사회보험사협회의 부당한 광고행위에 대한 건¹⁹⁾

가) 사실관계

피심인은 2008년 1월 25일부터 2010년 10년 7일까지 자신의 인터넷 홈페이지(www.siaaw.or.kr)를 통하여 사회보험사 자격의 진로 및 전망에 대하여 설명하면서 “공인된 민간자격은”, “공인된 민간자격을 취득하면”이라는 표현을 사용하여 다음 <표 3-1>과 같이 광고하였다.

18) “소비자 오인성”에 대한 공정거래위원회의 구체적인 판단기준의 이유는 다음과 같이 언급하고 있다. “민간자격증은 일반 소비자들이 일상생활에서 자주 사용하는 식료품이나 일상용품과는 달리 그 성격과 분야가 다양하고 복잡하며 종류도 많기 때문에 전문적인 지식이 없는 한 쉽게 정보를 알 수 없는 생소한 분야일 것이다. 그러므로 일반 소비자들은 사업자가 신문이나 인터넷 등에 표기한 광고내용을 통하여 그 자격의 성격 등을 알게 되며, 이와 관련된 사실 여부에 대하여 별도로 찾아보기 보다는 사업자의 광고내용을 신뢰하여 그대로 받아들이는 것이 일반적이다.”

19) 공정거래위원회, 의결(약) 제2011-03호, 2010안정2967, 2011. 3. 7.

〈표 3-1〉 (주)사회보험사협회 광고내용

<광고내용>
사회보험사란 ■ 진로 및 전망 사회보험업무에 대한 기초지식.....(중략) 공인된 민간자격은 당해 직업교육훈련기관의 입학전형자료로 활용이 가능하고 (자격기본법 제27조 제2항) 공인된 민간자격을 취득하면 전문대학 특별전형에 활용할 수 있으며..(이하 생략)

나) 위법요건 해당성 여부

(1) 허위·과장성 여부

사회보험사 자격은 자격기본법 제17조 제2항에 의거 등록된 민간자격일 뿐 공인받은 민간자격은 아니다. 따라서 피심인이 사회보험사의 진로 및 전망에 대하여 설명하면서 “공인된 민간자격은”, “공인된 민간자격을 취득하면” 이라고 표현함으로써 사회보험사 자격은 단순히 등록된 민간자격임에도 불구하고 마치 공인받은 민간자격인 것처럼 광고한 피심인의 행위는 허위·과장성이 있다고 할 것이다.

(2) 소비자 오인성 여부

민간자격증은 일반 소비자들이 일상생활에서 자주 사용하는 식료품이나 일상용품과는 달리 그 성격과 분야가 다양하고 복잡하며 종류도 많기 때문에 전문적인 지식이 없는 한 쉽게 정보를 알 수 없는 생소한 분야일 것이다. 그러므로 일반 소비자들은 사업자가 신문이나 인터넷 등에 표기한 광고내용을 통하여 그 자격의 성격 등을 알게 되며, 이와 관련된 사실 여부에 대하여 별도로 찾아보기보다는 사업자의 광고내

용을 신뢰하여 그대로 받아들이는 것이 일반적이다. 따라서 보통의 주의력을 가진 일반 소비자들이 이 사건 광고에 표기된 “공인된 민간자격은”, “공인된 민간자격을 취득하면” 이라는 광고내용을 접하는 경우 사회보험사 자격이 공인받은 자격인 것으로 오인하거나 오인할 우려가 있다고 할 것이다.

(3) 공정거래 저해성 여부

공인된 민간자격의 취득자는 국가와 지방자치단체로부터 직무 분야에 관한 영업의 허가·인가·등록 또는 면허취득 시 우대받을 수 있으며, 사업주로부터는 채용·승진·전보 등의 인사상 조치 시 우대받을 수 있다(자격기본법 제30조). 따라서 민간자격의 공인 여부는 소비자가 취득할 자격을 선택하는데 있어 중요한 고려 요소로 작용할 것이다. 그러므로 피심인이 소비자가 취득할 자격을 선택할 때 중요한 고려 요소인 사회보험사 자격의 공인 여부에 대하여 사실과 다르게 공인받은 자격인 것처럼 광고한 행위는 소비자의 합리적인 구매선택을 방해함으로써 공정한 거래질서를 저해할 우려가 있다고 할 것이다.

따라서 피심인의 위 2. 가.의 광고행위는 허위·과장성, 소비자 오인성, 공정거래 저해성 등 위법한 광고행위의 요건을 모두 갖추었다고 할 수 있으므로, 법 제3조 제1항 제1호에 규정된 허위·과장의 광고행위에 해당한다.

다) 의결내용

사회보험사 자격에 대하여 광고하면서 당해 자격은 단순히 등록된 민간자격임에도 불구하고 “공인된 민간자격” 이라고 광고함으로써 마

치 국가로부터 공인받은 자격인 것처럼 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 할 우려가 있는 허위·과장의 광고행위를 다시 하여서는 아니 된다. 피심인은 이 시정명령을 받은 날로부터 30일 이내에, 위 1.의 행위와 관련하여 표시·광고의 공정화에 관한 법률을 위반하였다는 이유로 공정거래위원회로부터 시정명령을 받았다는 사실을 <별지>의 문안대로 인터넷사이트(www.siaw.or.kr)에 전체 화면의 4분의 1 이상이 되는 크기의 팝업화면을 통하여 7일간(휴업일 제외) 게재함으로써 공표하여야 한다. 단, 공표 관련 글자의 크기, 게재방법 등의 구체적인 사항은 사전에 공정거래위원회와 협의를 거쳐야 한다.

2) (사)한국장례업협회의 부당한 광고행위에 대한 건20)

가) 사실관계

피심인은 2008년 1월부터 2010년 10월 14일까지 자신의 인터넷 홈페이지(www.fta.or.kr)를 통하여 장례지도사 자격증에 대하여 광고하면서 “고소득을 보장받을 수 있습니다” 라는 표현을 사용하여 다음 <표 3-2>와 같이 광고하였다.

<표 3-2> (사)한국장례업협회 광고내용

<광고내용>
<p>○ 앞으로의 전망</p> <p>장례지도사는 주로 병원 장례식장과 전문 장례식장에 취업하고, 개인 자유 직업인으로서의 창업도 하며, 고소득을 보장받을 수 있습니다.</p>

20) 공정거래위원회, 의결(약) 제2011-035호, 2010안정2935, 2011. 3. 7.

나) 위법요건 해당성 여부

(1) 허위·과장성 여부

일반적으로 취업에 따른 소득은 취업하는 회사의 규모, 보수수준, 개인의 능력 등에 따라 차이가 있고, 창업하는 경우에도 투자하는 자본, 경제상황, 개인의 영업능력 등 다양한 요소에 따라 차이가 있기 때문에 장례지도사 자격 취득자가 모두 고소득을 보장받을 수는 없다. 또한, 피심인도 장례지도사 자격을 취득하면 고소득을 보장받을 수 있다는 객관적인 증거를 제시하지 못하고 있다.

따라서, 취업 및 창업을 통해 얻을 수 있는 소득은 여러가지 요인에 따라 차이가 있을 수 있음에도 불구하고 객관적인 근거도 없이 장례지도사 자격증을 취득하면 모두 고소득을 보장받을 수 있는 것처럼 광고한 피심인의 행위는 허위·과장성이 있다고 할 것이다.

(2) 소비자 오인성 여부

민간자격증은 일반 소비자들이 일상생활에서 자주 사용하는 식료품이나 일상용품과는 달리 그 성격과 분야가 다양하고 복잡하며 종류도 많기 때문에 전문적인 지식이 없는 한 쉽게 정보를 알 수 없는 생소한 분야일 것이다. 그러므로 일반 소비자들은 사업자가 신문이나 인터넷 등에 표기한 광고내용을 통하여 그 자격의 성격 등을 알게 되며, 이와 관련된 사실 여부에 대하여 별도로 찾아보기보다는 사업자의 광고내용을 신뢰하여 그대로 받아들이는 것이 일반적이다. 따라서 보통의 주의력을 가진 일반 소비자들이 이 사건 광고에 표기된 “고소득을 보장받을 수 있습니다” 라는 광고내용을 접하는 경우 장례지도사 자격을 취득하면 모두 고소득을 보장받을 수 있는 것으로 오인하거나 오인할

우려가 있다고 할 것이다.

(3) 공정거래 저해성 여부

일반적으로 소비자들은 취업과 안정적인 소득의 확보를 위해 자격증을 취득하고 있으므로 자격증 취득 후 고소득을 보장받을 수 있는지 여부는 소비자가 취득할 자격을 선택함에 있어 중요한 고려 요소로 작용할 것이다. 따라서 소비자들이 취득할 자격을 선택할 때 중요한 고려 요소인 소득에 대하여 사실과 다르거나 사실을 지나치게 부풀려 광고한 피심인의 이 사건 광고는 소비자들의 합리적 구매선택을 방해함으로써 공정한 거래질서를 저해할 우려가 있다고 할 것이다.

따라서 피심인의 위 2. 가.의 광고행위는 허위·과장성, 소비자 오인성, 공정거래 저해성 등 위법한 광고행위의 요건을 모두 갖추었다고 할 수 있으므로, 법 제3조 제1항 제1호에 규정된 허위·과장의 광고행위에 해당한다.

다) 의결내용

장례지도사 자격에 대하여 광고하면서 객관적인 근거 없이 “고소득을 보장받을 수 있습니다” 라고 광고함으로써 마치 자격증을 취득하면 모두 고소득을 보장받을 수 있는 것처럼 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 할 우려가 있는 허위·과장의 광고행위를 다시 하여서는 아니 된다. 피심인은 이 시정명령을 받은 날로부터 30일 이내에, 위 1.의 행위와 관련하여 표시·광고의 공정화에 관한 법률을 위반하였다는 이유로 공정거래위원회로부터 시정명령을 받았다는 사실을 <별지>의 문안대로 인터넷사이트(www.fta.or.kr)에 전체 화면의

4분의 1 이상이 되는 크기의 팝업화면을 통하여 7일간(휴업일 제외) 게재함으로써 공표하여야 한다. 단, 공표 관련 글자의 크기, 게재방법 등의 구체적인 사항은 사전에 공정거래위원회와 협의를 거쳐야 한다.

3) 대한스피치앤리더십센터의 부당한 광고행위에 대한 건²¹⁾

가) 사실관계

피심인은 2008년 10월 1일부터 2010년 10월 18일까지 자신의 인터넷 홈페이지(www.speechok.com)를 통하여 「스피치 명강사 양성반」과 정 수강생을 모집하면서 다음 <표 3-3>과 같이 광고하였다.

<표 3-3> 대한스피치앤리더십센터 광고내용

<p><광고내용></p> <p>***특전***</p> <p>스피치 지도사 2급 자격증 수여(한국직업능력개발원) 100% 취업보장</p>

나) 위법요건 해당성 여부

(1) “스피치 지도사 2급 자격증 수여(한국직업능력개발원)”

광고 관련

(가) 허위·과장성 여부

피심인은 자신의 인터넷 홈페이지를 통하여 수강생을 모집하면서 「스피치 명강사 양성반」과정을 이수한 수강생들에게 한국직업능력개발원

21) 공정거래위원회, 의결(약) 제2011-032호, 2010안정2984, 2011. 3. 7.

발원에서 발행하는 스피치 지도사 2급 자격증을 수여하는 것처럼 광고하였다. 그러나 스피치 지도사 2급 자격증은 한국직업능력개발원²²⁾에서 발행하여 수여하는 것이 아니라 피심인이 발행하여 수여하는 자격증이다. 따라서 스피치 지도사 2급 자격증을 한국직업능력개발원에서 발행하여 수여하는 것처럼 광고한 피심인의 행위는 허위·과장성이 있다고 할 것이다.

(나) 소비자 오인성 여부

민간자격증은 일반 소비자들이 일상생활에서 자주 사용하는 식료품이나 일상용품과는 달리 그 성격과 분야가 다양하고 복잡하며 종류도 많기 때문에 전문적인 지식이 없는 한 쉽게 정보를 알 수 없는 생소한 분야일 것이다. 그러므로 일반 소비자들은 사업자가 신문이나 인터넷 등에 표기한 광고내용을 통하여 그 자격의 성격 등을 알게 되며, 이와 관련된 사실 여부에 대하여 별도로 찾아보기보다는 사업자의 광고내용을 신뢰하여 그대로 받아들이는 것이 일반적이다. 따라서 보통의 주의력을 가진 소비자들이 이 사건 광고에 표기된 “스피치 지도사 2급 자격증 수여(한국직업능력개발원)” 라는 광고내용을 접하는 경우 한국직업능력개발원에서 자격증을 발행하여 수여하는 것처럼 오인하거나 오인할 우려가 있다고 할 것이다.

(다) 공정거래 저해성 여부

일반적으로 소비자들은 민간기관에서 발행하는 자격증보다 공공기

22) 한국직업능력개발원은 직업교육훈련의 활성화 및 국민의 직업능력 향상에 기여함을 목적으로 설립된 국무총리 산하의 국책연구기관으로 자격기본법 제17조 제1항에 의거 교육과학기술부로부터 민간자격 등록기관으로 지정되어 있음.

관에서 발행하는 자격증을 더 신뢰하고 있기 때문에 공공기관에서 발행하여 수여하는 자격증을 더 선호할 것이다. 따라서 소비자들이 학원을 수강하면 자격증을 발급해 주는 경우 자격증을 발행하는 주체가 공공기관인지 아니면 민간기관인지 여부는 소비자들이 학원을 선택함에 있어서 고려 요소로 작용할 수 있다. 그러므로 소비자들이 학원의 선택에 있어서 고려 요소인 자격증의 발행 주체에 대하여 사실과 다르거나 사실을 부풀려 광고한 피심인의 행위는 소비자들의 합리적인 선택을 방해함으로써 공정한 거래질서를 저해할 우려가 있다고 할 것이다.

따라서 피심인의 위 2. 가. 의 행위 사실 중 “스피치 지도사 2급 자격증 수여(한국직업능력개발원)” 라고 광고한 행위는 허위·과장성, 소비자 오인성, 공정거래 저해성 등 위법한 광고 행위의 요건을 모두 갖추었다고 할 수 있으므로, 법 제3조 제1항 제1호에 규정된 허위·과장의 광고행위에 해당한다.

(2) “100% 취업 보장” 광고 관련

(가) 허위·과장성 여부

피심인의 「스피치 명강사 양성반」은 발표력을 지도하는 전문적인 직업강사를 양성하기 위한 과정으로 수강대상은 유치원의 교사, 학원의 강사, 회사의 사내강사 등으로 활동하고자 하는 자들이다. 그러므로 피심인이 수강생들의 취업을 보장하기 위해서는 유치원, 학원, 회사 등 수강생들이 취업할 곳이 미리 정해져 있거나, 직업강사로 활동할 수 있도록 강의기회를 계속 제공할 수 있어야 할 것이다. 그러나

피심인은 수강생들의 취업을 보장할 어떠한 방안도 갖고 있지 않다.

일반적으로 피심인의 수강생들을 강사로 고용할지 여부는 학원, 유치원 및 사내강사가 필요한 회사 등에서 수강생들의 능력이나 인성 등을 평가하여 독자적으로 결정하는 것이므로 피심인은 취업을 추천하거나 알선하는 역할만 할 수 있을 뿐, 수강생 전원의 취업을 보장하는 것은 사실상 불가능할 것이다. 따라서 취업을 보장할 수 있는 방안을 마련하지 않은 상태에서 「스피치 명강사 양성반」 과정을 이수한 수강생들에게 취업을 보장할 수 있는 것처럼 광고한 피심인의 행위는 허위·과장성이 있다고 할 것이다.

(나) 소비자 오인성 여부

일반 소비자들은 사업자가 신문이나 인터넷 등을 통하여 광고한 내용에 대해 사실 여부를 별도로 확인하기보다는 그대로 신뢰하고 받아들이는 것이 일반적이다. 따라서 보통의 주의력을 가진 소비자들이 이 사건 광고에 표기된 “100% 취업 보장”이라는 내용을 접하는 경우 피심인의 「스피치 명강사 양성반」 과정을 이수하면 모두 취업을 보장되는 것으로 오인하거나 오인할 우려가 있다고 할 것이다.

(다) 공정거래 저해성 여부

일반적으로 소비자들이 취업을 위해 학원을 수강할 경우 학원 수강 이후 취업을 보장되는지 여부는 학원을 선택함에 있어 중요한 고려 요소로 작용할 것이다. 따라서 소비자들이 학원을 선택함에 있어서 중요한 고려 요소인 취업보장 여부에 대하여 사실과 다르거나 사실을 부풀려 광고한 피심인의 행위는 소비자들의 합리적인 선택을 방해함

으로써 공정한 거래질서를 저해할 우려가 있다고 할 것이다.

따라서 피심인의 위 2. 가.의 행위 사실 중 “100% 취업 보장” 이라고 광고한 행위는 허위·과장성, 소비자 오인성, 공정거래 저해성 등 위법한 광고행위의 요건을 모두 갖추었다고 할 수 있으므로, 법 제3조 제1항 제1호에 규정된 허위·과장의 광고행위에 해당한다.

다) 의결내용

수강생을 모집하는 광고를 하면서 다음과 같이 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 할 우려가 있는 허위·과장의 광고행위를 다시 하여서는 아니 된다. 스피치 명강사 양성반 과정을 이수한 수강생들에게 자신이 발행하는 자격증을 수여함에도 불구하고 “자격증 수여(한국직업능력개발원)” 라고 광고함으로써 마치 공공기관인 한국직업능력개발원에서 발행하는 자격증을 수여하는 것처럼 광고하는 행위와 객관적인 근거 없이 “100% 취업보장” 이라고 광고함으로써 마치 스피치 명강사 양성반 과정을 이수한 수강생들은 모두 취업을 보장받을 수 있는 것처럼 광고하는 행위.

피심인은 이 시정명령을 받은 날로부터 30일 이내에, 위 1.의 행위와 관련하여 표시·광고의 공정화에 관한 법률을 위반하였다는 이유로 공정거래위원회로부터 시정명령을 받았다는 사실을 <별지 1>의 문안대로 인터넷사이트(www.speechok.com)에 전체 화면의 4분의 1이상이 되는 크기의 팝업화면을 통하여 7일간(휴업일 제외) 게재함으로써 공표하여야 한다. 단, 공표 관련 글자의 크기, 게재방법 등의 구체적인 사항은 사전에 공정거래위원회와 협의를 거쳐야 한다.

4) (사)한국외국어평가원의 부당한 광고행위에 대한 건²³⁾

가) 사실관계

(1) 국가공인 관련 광고

피심인은 2007년 7월 16일부터 2009년 6월 30일까지 리플릿을 통하여 다음 [그림 3-1]과 같이 ‘교육인적자원부 국가공인 최초 승인 실용영어 PELT’라는 소제목아래 자신이 운용하는 펠트 키즈(PELT kids), 펠트 주니어(PELT Jr.), 펠트 스탠더드(PELT standard), 주니어 스피킹(Jr. speaking), 펠트 메인(PELT main)과 펠트 플러스(PELT plus) 6종의 영어시험 모두를 나열하여 광고하였다.

[그림 3-1] 리플릿 광고내용

■ 교육인적자원부 국가공인 최초 승인 실용영어 PELT <small>Practical English Language Test</small>					
PELT kids (유치부~초등2)	PELT Jr. (초등3~6)	PELT standard (중·고등생)	Jr. Speaking (초·중등생)	PELT main (성인)	PELT plus (성인)
듣기 시험 1급 35문항 35분 2급 30문항 30분	듣기&읽기&쓰기 1급 60문항 55분 2급 55문항 50분 3급 50문항 45분	듣기&읽기&쓰기 1급 70문항 70분 2급 70문항 70분 3급 60문항 60분	원어민 교수와 직접 대면 인터뷰 (영어말하기) 200점만점(1급~5급)	Listening & Reading 180문항 120분	Speaking & Writing 400점 Speaking 200점 7분 Writing 200점 50분
총점 200점 중 120이상 합격 (자격증)				총600점 (성적표)	총 400점 (성적표)

또한, 피심인은 2008년 1월 22일자 중앙일보 16면을 통하여 5단×37cm의 크기로 다음 [그림 3-2]와 같이 “국가공인 실용영어(PELT)” 또는 “자신을 국가공인기관” 이라고 광고를 하였다.

23) 공정거래위원회, 의결(약) 제2010-130호, 2010서소0453, 2010. 10. 8.

(3) 토셀 응시자 축소 행위

피심인은 2008년 1월 22일자 중앙일보 16면을 통하여 5단×37cm의 크기로 자신이 운영하는 영어검정시험 펠트 등을 광고하면서, 위 [그림 3-2]와 같이 “국내외 초/중생 영어시험 응시 현황” 이라는 소제목으로 과거교육인적자원부의 2007년 7월 31일 보도자료를 인용하면서 자신이 운영하는 펠트 응시자는 236천 명, 경쟁사업자가 운영하는 토셀 응시자는 5천 명 등으로 광고를 하였다.

나) 위법요건 해당성 여부

(1) 허위·과장 여부

(가) 국가공인 관련 광고

교육과학기술부장관이 피심인에게 교부한 공인증서(제2009-7호)를 살펴보면, 피심인이 운영하는 6개 영어검정시험 중 ‘펠트 메인’과 ‘펠트 플러스’ 두 종류의 시험만이 국가공인 영어검정시험이며, 그 외의 시험은 공인을 받지 못하였다.

따라서 피심인이 자신이 취급하는 ‘펠트 메인’ 등 6종의 영어검정시험 모두를 국가공인을 받은 영어검정시험이라고 광고한 행위는 사실을 지나치게 부풀려 광고한 행위에 해당되어 허위·과장성이 있다고 할 것이다.

(나) 취업 및 진학 시 우대 관련 광고

피심인의 소명자료에 따르면 2009년 12월 31일 현재 국방부 및 철도공사 등 21개 정부 기관 및 학교가 펠트성적을 취업 및 진학 시 영어점수로 반영하고 있는 것으로 확인되었다.

따라서 2009년 12월 31일 기준으로 국방부 및 철도공사 등 21개 정부기관과 학교에서만 펠트성적을 취업과 진학 시 영어점수로 반영하고 있음에도 불구하고, 피심인이 201개 정부기관 및 학교 등에서 펠트성적을 인정 또는 우대하는 것으로 광고한 행위는 허위·과장성이 있다고 할 것이다.

(2) 비방 여부

2008년 1월 22일자 중앙일보 16면을 살펴보면, 피심인은 2006년도 영어검정시험별 초·중등생 응시 현황에 대하여 토익, 토플, 지-테프, 텡스 및 펠트 등은 과거 교육인적자원부 2007년 7월 31일 보도자료 내용과 일치하게 광고하였으나, 유독 자신의 경쟁사업자인 토셀의 응시자 수에 대하여서만 실제 응시인원이 78천 명임에도 불구하고 5천 명으로 축소하여 광고하고 또한 토셀이 국내 영어검정시험 중 초·중등생 응시자가 두 번째로 많았음에도 제일 적은 수험생이 응시한 영어검정시험인 것처럼 표현하여 광고한 행위는 경쟁사업자의 영어검정시험이 실제보다 현저히 열등한 것처럼 비방한 것이라고 할 것이다.

(3) 소비자 오인성 여부

(가) 허위·과장 광고의 오인성

소비자가 ‘교육과학기술부(구 교육인적자원부) 국가공인 최초 승인 실용영어 펠트’라는 소제목 아래 피심인이 운영하는 모든 영어시험 종류가 나열된 광고를 접하였을 경우, 소비자들로 하여금 피심인이 운영하는 모든 영어시험에 응시하면 국가가 인정하는 객관적인 영어성적을 받을 수 있는 것으로 잘못 알게 할 우려가 있다고 할 것이다.

또한, 보통의 주의력을 가진 일반 소비자가 피심인의 홈페이지에서 ‘국방부 등 201개 정부기관 및 학교 등에서 펠트시험이 취업 및 진학 시 우대 적용된다’라는 광고를 접할 경우, 소비자들로 하여금 일정 수준의 펠트 시험성적을 취득하면 피조사인이 열거한 201개 기관 및 학교 등에 취업 및 진학 시 우대받을 수 있는 것으로 잘못 알게 할 우려가 있다고 할 것이다.

(나) 비방광고의 오인성

보통의 주의력을 가진 일반 소비자가 ‘초·중등생이 응시한 8개 영어시험 중 펠트시험은 응시자가 제일 많은 236천 명이고 토셀은 응시자 수가 최하위인 5천 명이다’라는 광고를 접하였을 경우, 펠트가 초·중등 수험생들의 선호도가 높고 영어실력을 객관적으로 확인하는데 가장 우수하나, 토셀은 초·중등생들의 선호도가 가장 낮고 영어실력을 객관적으로 검정하는 데 불리한 것으로 잘못 알게 할 우려가 있다고 할 것이다.

(다) 공정거래 저해성 여부

취업 및 진학을 준비하는 수험생 및 학부모들이 영어검정시험을 준비할 경우, 해당 시험성적을 객관적 영어성적 자료로 활용할 수 있는 국가공인 자격시험인지의 여부, 취업 또는 진학하고자 하는 기관·기업체 및 학교 등에서 인정받을 수 있는 영어시험인지의 여부가 실질적인 구매선택의 기준으로 작용할 수 있다는 점을 고려할 때, 피심인이 자신이 운용하는 모든 영어검정시험이 국가공인시험인 것처럼 또는 다양한 기관과 학교에서 자신이 운용하는 영어시험성적을 인정하

거나 우대하는 것처럼 허위·과장의 광고를 하거나 경쟁사업자가 운영하는 시험에 대하여 사실과 다르게 수험생들의 선호도가 가장 낮아 열위에 있는 것으로 비방하여 광고한 행위는 공정한 거래를 저해할 우려가 있다고 할 것이다.

따라서 피심인의 위 2. 가.와 나. 및 다.의 행위는 허위·과장성, 비방성, 소비자 오인성, 공정거래 저해성 등 위법한 광고행위의 요건을 모두 갖추었다고 할 수 있으므로, 법 제3조 제1항 제1호와 제4호에 규정된 허위·과장 및 비방 광고행위에 해당한다.

다) 의결내용

중앙일간지, 리플릿 및 자신의 홈페이지 등을 통하여 자신이 주관하는 영어검정시험인 펠트시험에 대하여 광고하면서 다음의 부당한 광고행위를 다시 하여서는 아니 된다.

자신이 운영하는 영어검정시험 중 ‘펠트 메인’과 ‘펠트 플러스’만 교육과학기술부로부터 공인을 받았음에도 자신이 운영하는 모든 영어검정시험이 교육과학기술부로부터 공인을 받은 것처럼 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 할 우려가 있는 허위·과장의 광고행위.

펠트성적을 취업 및 진학 시 영어성적으로 활용하고 있지 아니하는 정부기관 및 학교 등에 대해 펠트성적을 활용하고 있는 것처럼 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 할 우려가 있는 허위·과장의 광고행위.

경쟁사업자가 운영하는 영어검정시험의 초·중등생 응시자 수를 사실과 다르게 축소하거나 왜곡하여 광고함으로써 경쟁사업자의 영어검

정시험에 대한 수험생들의 선호도가 낮은 것처럼 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 할 우려가 있는 비방적인 광고행위.

제3절 부당한 표시·광고의 제한 및 처벌규정

본 절에서는 다른 법령에서 부당한 표시·광고를 어떤 방식으로 제한하고 있는지를 검토하여 자격기본법 개선에 관한 시사점을 도출하고자 한다.

1. 부당한 표시·광고를 제한하는 규정

가. 중요 정보 공개 제도

공정거래위원회는 상품 또는 용역이나 거래 분야의 성질에 비추어 소비자 보호 및 공정한 거래질서의 유지를 위하여 필요한 중요 사항으로서 그 사항이 표시·광고 사항에 포함되지 않을 경우, 그로 인해 다음의 해당하는 문제가 생길 우려가 크다고 판단되는 때에는 그 표시·광고를 포함시킬 사항을 고시할 수 있다. 단, 다른 법령에서 표시·광고를 하도록 하는 경우는 제외한다. 즉, 소비자의 구매선택에 필수적인 정보를 사업자가 표시·광고할 때에 의무적으로 포함하도록 다음과 같이 규정(표시·광고의 공정화에 관한 법률 제4조 제1항)되어 있다.

- ① 소비자 피해가 빈번하게 발생하고 그 피해의 사후구제가 곤란한 문제

- ② 소비자가 상품/용역의 중대한 결함 또는 기능상의 한계 등을 정확히 알지 못하고 그 알지 못한 사정이 구매선택의 판단에 결정적인 영향을 미치는 문제
- ③ 소비자의 생명 및 신체상의 위해가 발생할 가능성이 있는 경우
- ④ 기타 공정한 거래질서를 현저히 저해하는 문제

별칙을 살펴보면, 중요 정보를 공개하지 않은 사업자는 1억 원 이하의 과태료에 처하며, 중요 정보를 공개하지 않은 표시·광고는 부당한 표시·광고로서 제재를 받을 수 있다(기만적인 표시·광고에 해당).

나. 표시·광고 실증제도

사업자 등은 표시·광고 중 사실과 관련된 사항은 실증할 수 있어야 하고, 공정위는 사업자 등에게 관련 실증자료의 제출을 요청할 수 있으며, 실증자료의 제출기간은 15일 이내이다(표시·광고의 공정화에 관한 법률 제5조 제1항, 제2항, 제3항).

실증자료 요청의 주요 대상은 인체에 직접 영향을 미친다고 주장하는 내용, 안전이나 환경과 관련된 내용, 상품의 성능·효능·품질에 관한 내용 등 소비자가 상품을 선택하는 데 중대한 영향을 미치는 표시·광고 내용이다.

다. 임시중지명령 제도

소비자 또는 경쟁사업자 등에게 생길 회복할 수 없는 손해를 예방하기 위해 시정조치의 필요성이 시급한 부당한 표시·광고에 대해서

는 공정위가 이를 일시 중지할 수 있도록 하고 있다(표시·광고의 공정화에 관한 법률 제8조).

임시중지명령의 요청은 소비자 단체, 정보통신윤리위원회, 한국간행물윤리위원회, 한국소비자원, 한국신문윤리위원회, 한국광고자율심의기구, 표시·광고를 심의하기 위하여 다른 법령에 의하여 설립된 기관 또는 단체가 할 수 있다.

라. 개별법의 제한 규정례

1) 식품위생법 제13조(허위표시의 금지)

식품위생법 제13조 제1항은 식품 등의 명칭·제조방법, 품질·영양 표시, 유전자재조합식품 등 및 식품이력추적관리 표시에 관하여 다음과 같은 허위·과대·비방의 표시·광고를 하여서는 아니 되고, 포장에 있어서는 과대포장을 하지 못한다고 규정되어 있다. 식품 또는 식품첨가물의 영양가·원재료·성분·용도에 관한 규정 또한 같다.

- ① 질병의 예방 및 치료에 효능·효과가 있거나 의약품 또는 건강기능식품으로 오인·혼동할 우려가 있는 내용의 표시·광고
- ② 사실과 다르거나 과장된 표시·광고
- ③ 소비자를 기만하거나 오인·혼동시킬 우려가 있는 표시·광고
- ④ 다른 업체 또는 그 제품을 비방하는 광고
- ⑤ 제12조의3(표시·광고의 심의) 제1항에 따라 심의를 받지 아니하거나 심의받은 내용과 다른 내용의 표시·광고

2) 약사법 제68조(과장광고 등의 금지)

약사법 제68조는 의약품의 과장광고 등의 금지에 대해 의약품 등의 명칭·제조방법·효능이나 성능에 관하여 거짓광고 또는 과장광고 및 그 효능이나 성능에 관하여 의사·치과의사·한의사·수의사 또는 그 밖의 자가 보증한 것으로 오해할 염려가 있는 기사를 사용하지 못한다고 규정되어 있다. 그리고 효능이나 성능을 암시하는 기사·사진·도안, 그 밖의 암시적 방법을 사용하여 광고하지 못하며, 의약품에 관하여 낙태를 암시하는 문서나 도안은 사용하지 못한다(약사법 제68조 제1항 내지 제4항).

또한, 제31조(제조업 허가 등) 제2항·제3항 또는 제42조(의약품등의 수입허가 등) 제1항에 따른 허가를 받거나 신고를 한 후가 아니면 의약품등의 명칭·제조방법·효능이나 성능에 관하여 광고를 할 수 없다(약사법 제68조 제5항).

2. 부당한 표시·광고를 처벌하는 규정

가. 형법적 규제

형법 제347조에서는 “사람을 기망하여 재물의 교부를 받거나 재산상의 이익을 취득한 자 또는 제삼자로 하여금 재물의 교부를 받게 하거나 재산상의 이익을 취득하게 한 때”에 대한 처벌을 규정하고 있다. 그러나 일반적으로 허위·과장 광고에 대한 형법적 규제는 거의 적용되지 않고 있는데, 이는 통상 공정거래위원회가 부당광고 행위 여부를 심의·의결하는 과정에서 대부분의 행위가 시정되기 때문이다.

또한, 유·무죄의 판단을 통한 형벌권의 발동을 결정짓는 영역이므로 보다 엄격한 기준이 요구된다 할 것이나 현재 허위·과장 광고는 기망의 수단으로 활용되는 경우가 많으며, 광고의 특성상 불특정 다수에 대한 광범위한 재산상의 피해를 유발하거나 이로 인한 손해발생의 위험성이 상존하고, 허위·과장 광고의 불법성을 ‘표시·광고의 공정화에 관한 법률’만으로 규율하는 데 한계가 있다는 점에서 형법적 규제의 필요성이 요구된다.

나. 민법적 규제

‘표시·광고의 공정화에 관한 법률’제10조에서 손해배상을 규정하고 있다. 이에 따라 기망행위로 인해 착오에 빠져 처분행위를 한 자는 자신의 의사표시를 취소할 수 있으며(민법 제110조), 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해가 발생하면 불법행위에 의한 손해배상을 청구할 수 있다(민법 제750조).

다. 개별법의 처벌 규정례

1) 식품위생법 제97조(벌칙)

식품위생법 제97조 제1호는 동법 제13조(허위표시의 금지)를 위반한 자에 대해 “3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다”고 규정하고 있다.

2) 약사법 제95조(벌칙)

약사법 제95조에서 제1항 제10호는 동법 제68조(과장광고 등의 금

지)를 위반한 자에 대해 “1년 이하의 징역 또는 300만 원 이하의 벌금에 처한다” 고 규정하고 있다.

제4절 자격기본법상 부당한 표시·광고 개선 방안

1. 자격기본법상 표시·광고 규정 검토

앞서 살펴본 바와 같이 소비자 피해가 발생하는 원인은 자격기본법에서 표시·과장 광고에 관해 지나치게 관대한 규정을 담고 있거나, 제대로 된 규정이 미비한 데서 기인하고 있다. 이하에서는 자격기본법에 나타난 표시·과장 광고와 관련된 규정을 검토하기로 한다.

가. 표시·과장 광고의 미비된 규정

1) 허위의 사전 등록

부당한 표시·과장 광고와 관련하여 현행 등록의무제의 실효성을 제고할 필요성이 있다. 이를 위한 방안으로 “자격의 종류, 등록 또는 공인번호 등” 을 등록토록 해야 한다. 그러나 등록내용의 전부 또는 일부에 있어 사실과 다르거나 사실을 부풀리는 등 허위로 밝혀질 경우에 어떻게 규제할 것인지의 방법을 담고 있지 않다. 따라서 이러한 부분을 보완할 규정이 요구된다.

2) 거짓 광고 또는 과장광고의 유형 및 기준 구체화

자격기본법 제33조는 거짓광고를 금지하는 규정을 담고 있지만 실효성에 문제가 있다. 그 이유는 한정된 범위와 단순한 “자격의 종류”라는 불명확한 용어의 사용 등으로 인해 소비자에게 정확한 정보 전달 및 실효성 있는 규제와 단속에 어려움이 있기 때문이다.

소비자가 정확한 정보를 알 수 있도록 자격의 종류, 등록 또는 공인 번호 및 해당자격을 관리·운영하는 자 등에 대해 명확한 정보를 제공할 필요가 있다. 따라서 운영과정에서 오는 단속의 어려움과 미비점을 보완할 필요가 있다.

3) 민간자격관리자의 교육 문제

부당한 표시·광고를 줄이기 위하여 민간자격관리자의 교육도 필요하다. 그 이유는 모든 광고를 규제의 차원에서 접근하는 데는 한계가 있어 지속적인 교육을 통해 이를 보완할 필요가 있기 때문이다. 이에 대한 방안은 “산업안전보건법 제32조”에서 찾아볼 수 있다. 이 법은 관리책임자 교육 실시에 대한 근거를 마련하여 소비자에 대한 보호와 교육의 질적인 측면을 높이고 있다. 따라서 이 부분에 대해서도 자격기본법에서는 아직 마련되어 있지 않기 때문에 법적 근거를 마련할 필요가 있다.

나. 처벌규정

자격기본법 제41조는 “제33조(거짓광고의 금지 등) 제1항을 위반하여 자격과 관련하여 거짓 또는 과장된 정보를 광고한 자는 3천만 원

이하의 벌금에 처한다. 다만, 다른 법령에 처벌규정이 있는 경우에는 그 규정에 따른다”고 규정하고 있고, 표시·광고의 공정화에 관한 법률 제17조에서도 별도의 벌칙규정이 마련되어 있다. 그러나 이와 관련하여 자격기본법이 표시·광고의 공정화에 관한 법률과 달리 법정형을 담고 있지 않아 자격과 관련된 엄격한 처벌이 어렵다.

현행의 광고 형태가 과거와 달리 허위·과장 광고가 기망의 수단으로 활용되는 경우가 많고, 광고의 특성상 불특정 다수에게 광범위한 재산상의 피해를 유발하므로 형사제재의 필요성이 요구되고 있다. 이러한 실정에서는 자격기본법상 벌금형의 가벼운 처벌보다는 표시·광고 공정화에 관한 법률 또는 형법적 제재가 적용될 여지가 있다.

한편, 실제 판례에서도 형법상 사기죄의 규정을 적용한 사례도 있다. 그 이유는 형법 제347조의 사기죄의 경우는 법정형이 10년 이하이고 표시·광고의 공정화에 관한 법률 제17조는 법정형이 2년 이하이므로 사기죄로 하는 것이 법원의 재량발휘에 유리할 뿐만 아니라 사기죄로 하는 경우 특정경제범죄가중처벌법 제3조의 적용도 도모할 수 있다는 장점이 있기 때문이다. 따라서 자격기본법상의 부당한 표시·광고와 관련한 적절한 규제의 범위를 규정하는 것이 필요할 것이다.

2. 자격기본법상 표시·광고 위반에 대한 개선 방안

가. 표시·광고에 대한 제한규정

자격기본법에서 표시·광고에 대한 제한규정은 제33조(거짓 광고의 금지 등)가 있다. 그러나 다른 개별법들에서 보여지는 각 중요 사안들

에 대해 제한되는 구체적인 내용의 규정이 없어 소비자에게 피해를 줄 수 있는 원인이 되고 있다. 그러므로 소비자의 입장에서 보다 쉽고 정확한 정보를 확인할 수 있도록 “등록, 공인번호 등”의 구체적인 내용의 개선이 필요하다. 또한 보다 실효성이 있는 규제를 위해서 부당한 표시·광고와 관련된 유형 및 기준 등을 명확히 정하여야 한다.

나. 표시·광고에 대한 처벌규정

부당한 표시·광고에 대한 자격기본법상의 처벌규정이 제41조(벌칙)에 규정되어 있으나 벌금형에만 그치고 있는 실정이다. 이는 앞서 살펴본 개별법들에 비해 법정형이 없다는 점에서 비교적 관대한 규정이라고 할 수 있다. 물론, 표시·광고 공정화에 관한 법률도 있지만 자격기본법이 민간자격에 대한 자율성을 넓게 인정하고 있다. 그 결과 자격기본법에서의 표시·광고 규정은 기망의 수단으로 활용되거나 불특정 다수에게 광범위한 재산상의 피해를 유발할 위험성이 있으므로 규제를 강화하여야 한다.

다. 구체적 입법안

1) 자격기본법

현행	개선안
제25조(시정명령) 주무부장관은 공인자격관리자가 공인자격의 관리·운영과 관련하여 이 법을 위반한 경우에는 공인자격관리자에게 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있다.	제25조(시정명령) ① (현행과 같음) (신설)② 공인 또는 민간자격관리자는 제1항에 따라 시정명령을 받은 경우 그 사실을 공포해야 한다.

<표 계속>

현행	개선안
<p>제33조(거짓 광고의 금지 등) ① 누구든지 자격과 관련하여 광고하는 때에는 자격의 종류 및 해당 자격을 관리·운영하는 자를 표시하고 소비자를 속이거나 잘못 알게 할 우려가 있는 거짓 또는 과장된 정보를 광고하여서는 아니 된다.</p> <p>② 민간자격관리자는 공인받지 아니한 민간자격을 공인받은 것으로 광고하거나 공인에 따른 효력이 있는 것으로 광고하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 그 밖에 자격의 광고 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제33조(표시의무 등) ① -----다음 각 호의 사항을-----</p> <p>-----</p> <p>(신설)1. 자격의 종류 (신설)2. 등록 또는 공인번호 (신설)3. 해당자격을 관리·운영하는 자 (신설)4. 그 밖에 소비자 보호를 위하여 대통령령으로 정하는 사항</p> <p>② (현행과 같음) ③ -----거짓 또는 과장 광고의 유형 및 기준-----</p>
<p>미규정</p>	<p>(신설)제35조의2(관리책임자 등에 대한 교육)</p> <p>① 국가자격관리자 및 공인자격관리자, 민간자격관리자는 교육과학기술부 장관이 실시하는 국가 및 공인 또는 민간자격에 관한 직무교육(이하 “직무교육” 이라 한다)을 받아야 한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 다른 법령에 따라 교육을 받는 등 교육과학기술부령으로 정하는 경우에는 직무교육의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다.</p> <p>③ 제1항에 따른 직무교육을 위탁받으려는 기관은 대통령령으로 정하는 자격·인력·시설·장비 등의 요건을 갖추어 교육과학기술부장관에게 등록하여야 한다.</p> <p>④ 직무교육의 시간·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 교육과학기술부령으로 정한다.</p> <p>⑤ 제3항에 따른 등록의 절차에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>제41조(벌칙) 제33조제1항을 위반하여 자격과 관련하여 거짓 또는 과장된 정보를 광고한 자는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 다른 법령에 처벌규정이 있는 경우에는 그 규정에 따른다.</p>	<p>제41조(벌칙)----- 표시의무를 따르지 ----- 아니하거나 ----- 거짓 -----</p> <p>-----</p>

2) 자격기본법 시행령

현행	개선안
미규정	<p>(신설)제32조의2(거짓 또는 과장 광고의 유형 및 기준) ① 법 제33조 제3항에 따른 거짓 또는 과장 광고의 유형 및 기준이란 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 민간자격관리자는 등록되지 않은 자격을 등록된 것으로 광고하거나 등록에 따른 효력이 있는 것으로 광고하여서는 아니 된다. 2. 민간자격관리자는 국가자격으로 오인 및 혼동할 우려가 있는 내용을 표시 또는 광고하거나 이에 따른 효력이 있는 것으로 광고하여서는 아니 된다. 3. 민간자격관리자는 ‘취업보장’, ‘고소득’, ‘채용 가산점’등으로 사실과 다르거나 과장된 표시 또는 광고를 하여서는 아니 된다. <p>② 이 밖에 소비자 보호를 위하여 필요한 사항은 교육과학기술부령으로 정한다.</p>

제4장

자격기본법 구조 및 내용 개선 방안

제1절 자격기본법 제정 배경 및 연혁

제2절 자격기본법의 문제점

제3절 자격기본법 개선 방안

제4절 소결

제4장 | 자격기본법 구조 및 내용 개선 방안

최영렬

우리나라의 자격기본법은 1960년대 ‘직업훈련법’의 기능검정에서 시작하였다고 볼 수 있다. 이후 1973년 ‘국가기술자격법’의 제정으로 공신력 있는 검정시행이 가능해졌다. 이후 정부는 1997년 ‘자격기본법’을 제정하였다. 자격기본법의 제정 목적은 자격제도에서 민간자격의 도입, 관리주체의 다원화, 관리·운영의 체계화를 통해 능력중심사회를 구현하기 위함이다. ‘자격기본법’은 이후 몇 차례 개정을 통하여 현재의 모습을 갖추고 있다. 현행 자격기본법에서 쟁점이 되는 부분은 첫째, 개별법과의 관계를 설정하고 있지 않다는 점이다. 둘째, 자격기본법에 정하고 있는 내용을 실현할 수 있는 방안의 부재이다. 셋째, 자격 관련 정보의 수집·분석·가공 및 데이터베이스의 구축 등 자격 관련 정보망의 구축 및 운영에 관한 사항이 명확하지 않다는 점이다. 마지막으로, 민간자격관리자에 대한 책무성이 약하다는 점이다. 이하에서는 ‘자격기본법’과 개별법 중 대표적인 ‘국가기술자격법’의 제정 배경 및 연혁을 검토하고, 자격기본법이 문제점과 개선 방안을 도출하고자 한다.

제1절 자격기본법 제정 배경 및 연혁

1. 자격제도의 형성

우리나라의 자격제도는 선진국에 비해 늦게 출발하였다. 1960년대 초부터 경제개발이 본격적으로 진행되면서 개별 법령에서 각종 자격을 신설하는 등 양적 성장 단계에 들어섰다. 당시 10개의 부처에서 기술사법, 건설업법 등 19개의 다른 법령이 존재하였는데, 이들 법령에 따라 26개 각각의 부처들이 독립적으로 기술자격제도를 제정하거나 외국의 자격면허제도를 모방하여 실시하였다. 그 결과 자격종목과 등급 간에 혼란이 있었고, 자격기준이 서로 일치하지 않거나 유사한 종목들이 중복되기도 하였다.²⁴⁾

한편, 직업훈련의 진흥을 위해 1967년 1월에 제정된 ‘직업훈련법²⁵⁾’에서도 ‘근로자에게 직업훈련과 기능검정을 실시하여 공업 및 기타 산업에 필요한 기능자를 양성한다’라는 목적을 지니고 있었다. 또한 근로자의 기능을 공중하기 위하여 일정한 기준에 따라 그 기능의 정도를 검정하는 기능검정을 실시하였다.

직업훈련법에 의한 기능검정은 기능노동자의 기능습득에 대한 의욕 증진, 기능도의 측정 및 기능의 표준화, 직업안정과 적체적소의 배치, 사회적 직업관의 확립 등을 목적으로 하였다. 노동청장 또는 노동청장이 지정하는 자(필요한 경우 각 직업훈련단체의 장이나 각 지방자치단체의 장 등에게 시험의 전부 또는 일부를 위탁하는 것)가 검정을 실

24) 직업훈련연구소(1989), 『한국직업훈련발전사』, pp. 303~308 참조.

25) 직업훈련법 제1조, 법률 제1880호, 1967. 1.16, 제정.

시하도록 하였다.

당시 이 법으로 인하여 노동청 주관하에 기능검정이 폭넓게 시행되었다. 주목할 만한 내용은 직업훈련법에 의한 자격검정이 타 기관에서 실시하는 자격종목과 중복되는 경우 이를 통합·병행하였다. 실기검정의 몇 종목은 대한조선공사, 한글기계화 연구소 등에 위탁하여 검정을 시행하였다.

직업훈련법 제정과 함께 노동청 훈련으로 시행되어 오던 기능검정 사업은 1969년 4월 직업훈련법 시행규칙²⁶⁾의 제정으로 등급별 검정 기준과 검정시행방법의 법적 근거를 마련함으로써 그 운영에 있어 진일보하게 되었다.²⁷⁾

직업훈련법은 정부의 각 기관에서 분산 실시되던 기술 및 기능 자격검정 직종을 일원화하는 준비단계로서의 역할수행에 크게 기여하였다. 그러나 1973년도에 ‘국가기술자격법’이 제정되기 이전의 시기(분산관리기)에 기술자격은 산발적으로 제정되고, 우리의 현실에 맞지 않는 것도 있어 많은 문제점을 노출시켜 산업사회가 요구하는 양질의 기술인력 개발에 있어 다음과 같은 한계에 부딪히게 되었다.

첫째, 기술자격의 자격기준이 복잡다기하여 동일 기술, 동일 자격이란 마인드가 형성되지 못하여 기술자격에 대한 공신력을 높이지 못하였다.

둘째, 정부부처 간 또는 자격법령 간에 중복되거나 유사한 기술자격이 설정·운영되었으나 서로 통용되지 아니함으로써 자격제도 운영 측면은 물론 응시자 입장에서도 노력과 경비를 낭비하는 요인이 되었다.

26) 보건사회부령 제250호, 1969. 4.28, 제정.

27) 정택수(2008). 『직업능력개발제도의 변천과 과제』, 한국직업훈련관리공단, 직업훈련연구소.

셋째, 자격취득자에 대한 우대조치가 빈약하여 이들 자격들이 국민의 기술습득 의욕을 충분히 고취시킬 수 없었다.

넷째, 산발적인 자격제도로 인하여 기술교육 및 직업훈련제도와 체계적으로 연결되지 못하여 기술교육 및 직업훈련을 산업이 요구하는 방향으로 유도·발전시키는 역할을 다하지 못하였다.

직업훈련법에 의한 기능검정은 여러 차례의 수정과 보완을 거듭하였으며, 직업훈련법은 1976년 말에 폐지되었다.²⁸⁾

2. 자격기본법

가. 자격기본법의 제정

1990년대 말부터 경제와 산업이 고도화 되어감에 따라 기술의 융합과 변화 속도도 빨라지게 되었으며, 이에 따른 현장의 직무도 다양화되었다. 급변하는 직업의 세계에서 요구하는 다양한 자격수요에 능동적으로 대처할 필요가 발생했다. 그 결과 기존의 국가 주도적 운영 형태를 넘어 민간의 참여를 적극 권장할 필요가 있었다. 특히 산업체의 역할 수행이 더욱 요청되었다.

‘자격기본법’이 제정되기 전까지 “자격 관리는 국가의 몫”이라는 사회적 풍토 속에서 민간자격의 운영은 생각하기 어려운 실정이었다. 아주 극소수의 기관만이 정보 분야와 사무·경영 분야를 중심으로 체계화되지 못한 민간자격을 운영하거나 일부 기업체가 사내 자격을 운영하고 있었다. 이러한 현상은 우리나라가 국가 주도적 경제개발 전략

28) 법률 제2973호, 1976.12.31, 타법 폐지.

을 추구한 데서 비롯된 결과라고 볼 수 있다.

이러한 문제점을 해소하기 위하여 1997년 3월 27일 정부는 자격기본법을 제정하였다. 동법은 유예기간 없이 1997년 4월 1일부터 시행되었다.

자격기본법을 제정한 이유는 산업사회의 발전에 따른 다양한 자격수요에 부응하여 자격제도를 국가자격과 민간자격으로 구분하기 위함이다. 또한 자격제도의 관리주체를 다원화하는 등 자격제도에 관한 기본적인 사항을 정하여, 자격제도의 관리·운영을 체계화·효율화하기 위함이다. 그리고 자격제도의 공신력을 높여 국민의 직업능력개발을 촉진하고 사회경제적 지위향상을 도모하려는 것이다. 주요 내용은 다음과 같다.²⁹⁾

1) 자격기본법 일반

자격기본법 일반에 관한 내용은 첫째, 국가는 자격제도의 다양성을 확보하고, 질적 수준의 유지·발전을 위하여 필요한 시책을 수립·시행하도록 하며, 민간자격의 활성화를 위하여 필요한 시책을 강구하도록 하였다. 둘째, 국가자격을 관리·운영하는 자는, 다른 국가자격을 취득하거나 공인받은 민간자격을 취득한 자 등이 당해 국가자격을 취득하고자 하는 경우에 개별 법령이 정하는 바에 따라 검정의 전부 또는 일부를 면제할 수 있도록 하였다.

2) 민간자격

민간자격과 관련한 내용은 첫째, 누구든지 민간자격을 신설하여 관

²⁹⁾ 자격기본법 제정 이유, 법률 제5314호, 1997. 3.27, 제정.

리·운영하고, 당해 민간자격에 대하여 국가의 공인을 받을 수 있도록 함으로써 민간자격을 활성화하며 그 공신력을 높일 수 있도록 하였다. 둘째, 공인받은 민간자격의 관리자가 당해 민간자격을 부정한 방법으로 공인을 받거나 공인받은 내용과 다르게 관리·운영하는 등의 경우에는 위반행위에 따라 민간자격의 공인을 반드시 취소하거나 취소할 수 있도록 하였다. 셋째, 공인받은 민간자격을 취득한 자는 일정한 기준과 범위 안에서 관련 국가자격을 규정하고 있는 법령에 의하여 당해 국가자격을 취득한 자와 동등한 대우를 받을 수 있도록 하였다.

자격기본법 입법과정에서 교육부와 노동부 간에 자격기본법의 소관 부처에 관한 논의가 있었다.³⁰⁾ 노동부는 국가기술자격법을 확대 개편하여 만든 자격기본법은 당연히 노동부의 법이라고 주장하였다. 그 이유는 국가기술자격법에 의한 자격의 취급 규모가 워낙 방대하고 새로이 추진되는 민간자격 공인은 비중이 크지 않다고 판단했기 때문이다.

그러나 신 직업교육체제 구축 방안은 어디까지나 교육개혁의 일환이며 직업훈련 개혁 방안을 목적으로 하고 있지 않았다. 그 결과 ‘국가기술자격법’은 그대로 노동부에 존치하고 자격기본법은 교육부의 법으로 제정되었다.

나. 자격기본법의 변천

1997년 3월 27일에 제정된 자격기본법은 여러 차례의 개정을 거쳐서 현재의 모습을 갖추고 있다. 1997년 12월 13일에는 행정절차법이 1998년 1월 1일부터 시행됨에 따라 자격기본법의 개정이 이루어졌

30) 정택수(2008), 직업능력개발제도 변천사, 한국직업능력개발원, p.106.

다.31) 행정절차법과 개별 법률에 중복 규정되어 있는 행정절차 관련 규정을 삭제하고, 개별 법률의 다양한 의견청취 유형을 행정절차법에 맞도록 정비하며, 일정한 원칙과 기준에 따라 청문을 실시하는 처분을 명확히 개별 법률에 규정함으로써 행정절차법 운영의 실효성을 확보하려는 목적에 따라 자격기본법의 개정이 이루어졌다. 그 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 개별 법률에 의견 제출·청문의 대상으로 다양하게 규정되어 있는 불이익 처분 중 당사자의 재산권·자격 또는 지위를 직접 박탈하는 허가·인가·면허 등의 취소 처분과 법인·조합 등의 설립인가 취소 또는 해산을 명하는 중대한 불이익 처분의 경우에는 엄격한 처분 절차인 청문을 실시하도록 하였다.

둘째, 공사채등록법·관세법 등과 같이 당사자에게 중대한 불이익을 주는 인가 및 특허 등의 취소 처분을 규정하고 있으나 청문에 관한 근거가 없는 경우에는 당해 처분의 성질에 맞게 청문 실시의 근거를 신설하였다.

셋째, 의견 진술·공청 등 행정절차법의 불이익 처분 절차에 맞지 아니하는 개별 법률상의 용어를 행정절차법에 적합하도록 정비하여 법 적용상의 혼란을 해소하였다.

이러한 이유로 인하여 자격기본법 제29조에 민간자격 공인 취소에 관한 청문 조항이 추가되었다.³²⁾

2007년 4월에는 자격기본법에 대한 전면 개정이 있었다.³³⁾ 개정이

31) 법률제5453호, 1997.12.13, 개정.

32) 자격기본법 제29조(청문) 관계 중앙행정기관의 장은 제22조 제1항의 규정에 의하여 민간자격의 공인을 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.

33) 법률 제8390호, 2007. 4.27, 전부 개정.

유는 교육훈련-자격-산업현장의 연계체제를 구축하기 위하여 국가직무능력표준 및 자격체제를 도입하고, 국가 차원의 효율적인 자격정책을 마련하기 위하여 자격 관리·운영 기본 계획을 수립하고 자격정책 심의회를 신설하는 한편, 민간자격의 신설이 제한되는 분야의 기준을 신설하고, 민간자격 및 민간자격 공인제도를 보완하여 자격의 남발로 인한 국민의 피해를 예방하며, 국민의 평생직업능력개발을 촉진하여 능력중심사회 구현에 이바지하기 위함이었다.

주요 내용은 국가직무능력표준 및 자격체제·자격관리·운영기본계획·자격정책심의회 설치, 교육훈련과 자격과의 연계, 민간자격의 제한 분야 설정, 민간자격의 공인대상자 제한, 민간자격 공인제도의 보완이다.

1) 자격기본법 일반

자격기본법 일반에 관한 개정 내용은 첫째, 산업현장에서 직무를 수행하는 데 필요한 능력을 체계화한 국가직무능력표준과 자격의 수준 체계인 자격체제를 도입하여 교육훈련과 자격, 산업현장이 상호 연계될 수 있도록 한 것이다. 둘째, 개별 부처에 산재해 있는 자격에 대하여 자격 상호 간의 연계를 이루기 위하여 국가적 차원의 자격 관리·운영 기본 계획을 수립하여 자격정책을 효율적으로 추진할 수 있도록 하였다. 셋째, 자격정책심의회를 신설하여 자격정책의 기본 방향 및 조정, 자격 관리·운영 기본 계획의 수립 및 추진, 국가자격의 신설·변경 또는 폐지, 민간자격의 공인 등에 관한 사항을 심의하도록 하였다.

넷째, 교육훈련과 자격을 연계하기 위하여 교육훈련과정을 이수한 자로서 일정한 요건을 갖춘 자에게 국가자격을 수여할 수 있도록 하

고, 산업교육기관의 장은 자격취득을 선발자료로 사용하거나 학점으로 인정할 수 있도록 하였다.

2) 민간자격

민간자격에 관한 개정 내용은 첫째, 민간자격의 남발로 인한 국민의 피해를 예방하기 위하여 민간자격을 신설할 수 없는 분야를 정하고, 민간자격을 신설하여 관리·운영하는 자로 하여금 교육인적자원부 장관이 지정하는 관계 전문기관 또는 단체에 등록하도록 하였다. 둘째, 국가가 공인한 민간자격의 사회적 영속성과 공신력을 높이기 위하여 공인을 신청할 수 있는 민간자격관리자를 법인으로 제한하였다. 셋째, 주무부장관에게 민간자격관리자의 공인기간에 대한 연장 승인, 민간자격 공인사항의 변경, 공인자격관리자에 대한 시정명령 및 지도·감독 등의 권한을 부여하여 현행 공인제도의 미비점을 보완하였다.

2010년 3월 17일 정부조직 개편과 부처 중심의 책임 있는 행정체제를 구축하기 위한 정부위원회 정비계획에 따라 자격정책심의회 위원회의 직급이 장관급에서 차관급으로 조정되었다.³⁴⁾ 자격기본법은 현재도 개정이 추진되고 있다.

3. 국가기술자격법

가. 국가기술자격법의 제정

각 부처가 자격을 산발적으로 운영함에 따라 자격기준의 불일치, 중

34) 법률 제10093호, 2010. 3.17, 일부 개정. 자격기본법 제8조 제2항 각 호 외의 부분 중 “20인”을 “20명”으로, “노동부장관”을 “노동부차관”으로 하고, 같은 항 제1호를 다음과 같이 한다.
1. 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 차관급 공무원.

복, 유사자격의 상호 불인정 및 교육훈련과 산업현장의 연계 미흡 등의 문제가 발생하였다. 이를 해결하기 위해 1973년 각종 자격을 통·폐합하고 공신력 있는 검정 시행을 위하여 ‘국가기술자격법’을 제정하였다.³⁵⁾

기존의 기술자격제도는 그 기준의 불균형, 분류의 비체계성과 명칭의 혼란 및 기술자격 취득자에 대한 특전 미약 등의 한계를 지니고 있었다. 그 결과 자격제도가 기술인력의 자질 향상과 적절한 양성·공급에 크게 기여하지 못하고 있었다. 정부는 통일된 기술자격 기준에 의하여 중화학공업 등 중요 산업기술 분야에 필요한 국가기술자격제도를 확립할 필요성을 절감하고 있었다. 또한 산발적인 기술자격제도를 체계화함과 아울러 기술인력의 자질 및 사회적 지위의 향상, 기술교육의 개선을 제도적으로 촉진하고, 수요 급증이 예견되는 우수 기술인력을 양성하려는 목적이 있었다.³⁶⁾ 국가기술자격법의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 이 법의 적용을 받는 기술자격은 기계·금속·화공·전기 등과 같은 산업과 밀접한 관련이 있는 기술에 관한 자격으로 한다. 기술자격은 기술계와 기능계로 분류하며 주무부 장관이 시행하는 기술자격 검정에 합격한 후에 취득하도록 하였다.

둘째, 기술자격검정의 기준·방법 및 절차는 대통령령으로 정하도록 한다. 주무부 장관이 기술자격검정을 시행하고자 할 때에는 과학기술처 장관과 협의하도록 하였다.

셋째, 기술자격취득자는 당해 기술자격검정을 시행한 주무부처에

35) 직업훈련연구소, 『한국직업훈련발전사』, 1989. 12, pp.303~308 참조.

36) 법률 제2672호, 1973.12.31, 제정.

등록을 하여야 한다. 주무부장은 기술자격수첩을 교부하도록 한다.

넷째, 정부와 지방자치단체는 기술자격 취득자의 경제적, 사회적 지위의 적절한 유지와 그 취업 및 신분보장에 관하여 필요한 시책을 강구하여야 한다. 당해 기술 분야에 속하는 영업을 허가 또는 인가하거나 권리의 설정 외에 기타 이익을 부여하는 때에는 당해 기술자격 취득자에게 우선적으로 부여하도록 하였다.

다섯째, 주무부장은 부정한 방법으로 기술자격을 취득한 자에 대하여는 그 자격을 취소하여야 한다. 주무부장은 기술자격 취득자가 고의 또는 중대한 과실로 타인에게 손해를 가하였을 때, 기술자격수첩을 대여한 때 또는 성실의무를 위반한 때에는 그 자격을 취소하거나 일정한 기간 정지시킬 수 있도록 하였다.

국가기술자격법의 제정은 기존의 각종 개별 법령 및 정부부처에서 유기적인 연결 없이 관리되던 기술자격제도의 새로운 근간을 마련한 데에 큰 의의를 찾을 수 있다. 국가기술자격제도 도입의 의의는 동 제도를 도입한 1970년대 우리나라의 시대적 상황과 함께 그 당시까지도 기술과 기능을 천시해 온 국민의식의 전환을 도모했다는 점이다. 이러한 사회적 인식으로 인해 산업발전에 필요한 우수한 기술인력을 확보하는 데 국가 차원에서 큰 어려움이 있었다. 이러한 맥락에서 국가기술자격은 산업현장에 종사하는 기술인력이 기술사나 기능장의 높은 자격을 취득함으로써 학문을 위주로 하는 박사와 동등한 사회적·경제적 대우를 받도록 유도하자는 데 그 의의를 찾을 수 있다.

그 결과 국가기술자격법 제1조는 “이 법은 기술자격에 관한 기준과 명칭을 통일하여 적절한 자격제도를 확립하고, 그 관리와 운영을 효율화함으로써 기술인력의 자격 및 사회적 지위의 향상과 경제발전에 기

여함을 목적으로 한다”고 규정하였다. 동법은 기술 및 기능 수준의 평가제도를 확립하여 기술자 및 기능자의 자격을 향상시키고 그 사회의 공신력을 제고하고자 하였다. 둘째, 기술자격 취득자에 대한 우대 조치의 확대를 기술인의 사회적 지위 향상과 그 활용의 극대화를 도모하였다. 셋째, 기술자격제도를 매개체로 하여 기술교육과 직업훈련 제도를 산업의 요구에 부응하도록 개선, 발전시킴으로써 궁극적으로는 보다 우수한 기술인력을 확보하고 그 활용을 극대화하기 위함이었다. 나아가 중화학 공업건설 등 1980년대를 지향한 국가의 고도 산업화 정책을 기술인력의 측면에서 효율적으로 지원하는 데 있었다.

국가기술자격법 제정 시 자격종목 설정의 기본원칙은 경제개발에 기여하도록 하기 위해 기계, 금속, 화공 등 중화학공업기술과 관련된 종목이 우선 고려되었다. 기술교육 및 직업훈련 제도와 각 과정과의 관련 사항을 고려하였다. 또한 다른 법령에 의하여 운영되어 오던 기존의 자격면허제도를 고려하여 종목을 설정하고, 자격제도의 일원화를 도모하였다. 특히 설정된 자격종목이 검정시행의 측면에서 현실적으로 가능하고 사회적, 개인적 이익을 가져올 수 있는 것이어야 한다는 원칙하에 이루어지도록 하였다.

이에 따라 기술사법 등 각 부처 소관의 19개 법령의 128개 종목이 국가기술자격으로 흡수되었다. 자격종목의 등급별 기준으로 기술계는 기술사, 기사 1·2급으로, 기능계는 기능장, 기능사 1·2급, 기능사보로 구분하였다. 여기에서 기사 1·2급 종목은 기술사 종목보다 기술의 폭이 포괄적일 뿐 아니라 특히, 학교의 학과와 밀접하게 연계되어 설정되었다. 반면, 기술사는 보다 전문화되고 세분화되어 현장의 특정 기술수요에 부응토록 설정되었다. 기능사 종목은 상위 등급일수록 기

능의 폭이 넓어지고, 수준도 높아지는 한편 하위 등급은 단순기능을 익혀 자격을 취득하도록 설정하였다.

국가기술자격 취득자에 대해서는 채용·병역의무·처우 등에서 우대받을 수 있도록 노력하였다.³⁷⁾ 국가기술자격은 등급별로 응시자격이 있는 자가 필기시험, 실기시험, 면접시험에 차례로 합격함으로써 자격을 취득할 수 있게 되어 있다. 응시자격은 학력과 경력이 조화를 이루기 위하여 제한하였다.

국가기술자격법에 흡수된 종전 법령 아래의 기술자격 취득자는 국가기술자격법에 의한 기술자격 취득자로 인정받게 되었다. 이로써 사실상 대부분의 기술자격은 국가기술자격법에 통합되어 실시됨으로써 기능검정의 일원화를 기하였다.

나. 국가기술자격법의 변천

1976년 12월 8일에는 ‘국가기술자격법’에 의한 국가기술자격 검정 전담 시행기관으로 한국기술검정공단이 설립되었다. 당시의 ‘국가기술자격법’은 중화학공업 분야 자격종목 위주로 과학기술처에서 주관하였다. 기타 자격종목에 대해서는 여전히 소관 부처별로 시행토록 제도화하였다. 또한 노동부에서도 ‘직업훈련법’에 의한 기능계 일부 종목의 검정을 시행하는 등 산발적인 검정이 계속되었다.

37) 국가기술자격법, 법률 제2672호, 1973.12.31, 제정, 제10조. (기술자격취득자에 대한 우대) ① 정부와 지방자치단체는 기술자격 취득자의 경제적·사회적 지위의 적정한 유지와 그 취업 및 신분보장에 관하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

② 정부와 지방자치단체는 제2조의 규정에 의한 기술분야에 관한 영업중 대통령령으로 정하는 영업을 허가 또는 인가하거나 권리의 설정 기타 이익을 부여하는 때에는 당해 기술분야의 기술자격 취득자를 우선적으로 하여야 한다.

③ 기술자격 취득자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 그 자격과 동종·동등한 다른 법령에 의한 자격의 취득자와 당해 법령상 같은 대우를 받는다.

이러한 문제점을 개선하고자 1981년 12월 31일 ‘국가기술자격법’이 개정(법률 제3510호)되었다. 그 배경에는 한국기술검정공단이 신설되는 한국직업훈련관리공단에 흡수·통합되게 됨에 따라 중화학공업 분야 이외의 종목 중에서 종래 7개 부처에서 운영하여 오던 자격종목들을 추가로 흡수·통합하는 등 자격제도를 일원화하고, 주관부처를 노동부로 일괄하였다. 한국직업훈련관리공단으로 하여금 자격검정을 시행토록 위탁함으로써 기술자격제도가 체계화되었다. 기술계 및 실업계학교 및 직업훈련 이수자의 의무검정이 폐지되었다. 동시에 1981년 12월 31일 ‘직업훈련기본법’의 개정과 함께 동법에 의한 기능검정이 폐지되었다.

1983년 12월 20일에는 ‘국가기술자격법’을 개정(법률 제3664호)하여 국가기술자격 취득자에 대한 새로운 기술의 보급과 자질의 향상을 도모하기 위하여 대통령령이 정하는 일부 종목의 자격 취득자에 대하여 보수교육을 실시하는 제도를 도입하였다. 기술자격 취득자의 5년마다 정기적인 갱신등록제를 채택하여 기술인력 관리의 효율화를 기하고자 하였다. 또한 기술자격의 분류에 기술계 및 기능계 외에 서비스계를 추가하였다.

1984년에 시행령을 개정하여 보수교육 대상은 국민의 생명과 재산에 관련되는 위험도가 높은 종목(고압가스, 소방 설비 등)과 기술 수준의 변화가 심한 종목(전파통신, 전자 등)의 자격은 5년 주기로 14시간 이상의 보수교육을 이수한 자만이 갱신등록이 가능하게 하였다. 그러나 이 보수교육제도는 기업체를 위한 행정규제 완화의 일환인 1999년 10월 11일 동법 시행령의 개정으로 폐지되었다.

또한 1991년 10월 31일의 시행령 개정으로 서비스계의 서비스 분

야 종목이 없는 것은 조리, 피아노 조율 등의 종목이 신설되는 기능계의 서비스 분야나 기존의 산업응용 분야에 편입되었다. 신경제 5개년 계획에 의한 신인력 정책의 일환으로 신설된 다기능 기술자의 종목은 1995년부터 발생하고 있다.

1997년 3월에는 법의 개정이 있었다.³⁸⁾ 이는 산업현장의 여건 변화에 따라 국가기술자격제도를 신축적으로 운영할 수 있도록 기술자격의 분류체계를 단순화하고자 함이었다. 자격기본법이 제정되어 민간 분야에서도 민간자격을 관리·운영할 수 있도록 함에 따라 지금까지 금지하여 왔던 민간 분야의 기술자격검정을 제한적으로 허용하기 위한 목적도 있었다. 주요 개정 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 종전에는 국가기술자격을 기술계·기능계 및 서비스계로 분류하여 규정함으로써 폭넓고 신축적인 능력이 요구되는 산업현장의 여건 변화에 부응하지 못하게 됨에 따라 앞으로는 국가기술자격의 분류를 폐지하여 국가기술자격제도를 탄력적으로 운영할 수 있도록 하였다.

둘째, 종전에는 국가기술자격 검정과 동일하거나 유사한 검정을 금지하였으나 앞으로는 민간자격제도의 도입에 따라 국민의 생명, 건강 및 안전에 직결되는 기술자격 등을 제외하고는 민간 분야에서도 자율적으로 기술자격 검정을 할 수 있도록 하였다.

셋째, 종전에는 외국에서 자격을 취득한 자, 다른 법령에 의하여 자격을 취득한 자 등에 대하여 기술자격검정과목의 전부 또는 일부를 면제할 수 있도록 하였으나 앞으로는 국가의 공인을 받은 민간기술자격을 취득한 자와 기타 이 법에 의한 기술자격과 동등 이상의 수준을

38) 법률 제5318호, 1997. 3.27, 일부 개정.

갖추었다고 인정되는 자 등에 대하여도 기술자격 검정과목의 전부 또는 일부를 면제할 수 있도록 하였다.

1999년 2월 8일에는 기술자격 취득자의 보수교육을 폐지하고, 기술자격 취득자로 하여금 등록 및 매 5년마다 갱신등록을 하도록 한 규정을 삭제하였다.³⁹⁾

인적자원이 중요시되는 지식정보화 사회로 변화함에 따라 급속한 기술변화에 대응하여 산업현장에서 필요로 하는 전문기술인력을 양성하고 능력개발을 지속적으로 촉진할 필요가 있었다. 그 결과 2004년 2월 9일에는 ‘국가기술자격제도발전기본계획’을 3년마다 수립·시행하도록 하였다. 그리고 국가기술자격의 종목의 신설·변경·폐지에 관한 사항 등을 심의하기 위하여 ‘국가기술자격정책심의회’를 두는 내용의 개정이 이루어졌다.⁴⁰⁾

기존에는 국가기술자격의 등급과 응시자격이 대통령령에 규정되어 있었다. 2005년 12월 31일 개정을 통해 이를 법률에 직접 규정하기 시작했다.⁴¹⁾ 그 결과 국가기술자격 중 기술·기능 분야는 5등급으로, 서비스 분야는 3등급 이내로 규정되었다.

산업현장의 수요에 부합하는 국가기술자격 취득자를 배출하고 관리하는 등 국가기술자격제도를 변화하는 산업수요에 맞도록 효과적으로 운영하기 위한 개정이 2007년 4월 27에 이루어졌다.⁴²⁾ 그 배경에는

39) 법률 제5890호, 1999. 2. 8, 일부 개정.

40) 법률 제7171호, 2004. 2. 9, 전부 개정.

41) 법률 제7830호, 2005.12.30, 일부 개정, 국가기술자격법 제9조(국가기술자격의 등급 및 응시자격). ① 국가기술자격의 등급은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 기술·기능분야 : 기술사, 기능장, 기사, 산업기사 및 기능사
 2. 서비스분야 : 국가기술자격의 종목별로 3등급의 범위 안에서 대통령령으로 정하는 등급
- ② 국가기술자격의 응시자격에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
③ 국가기술자격의 종목은 대통령령이 정하는 절차 및 기준에 따라 노동부령으로 정한다.

42) 법률 제8406호, 2007. 4.27, 일부 개정.

한번 취득한 국가기술자격은 산업수요 및 기술변화와 무관하게 그 효력이 평생 지속됨에 따라 산업현장에서 필요로 하는 기술능력과 차이가 발생하는 등 국가기술자격에 대한 불신을 높아지고 있었기 때문이다. 그 결과 1999년에 폐지했던 국가기술자격 취득자의 교육훈련 실시를 법제화하였다. 이에 따라 국가기술자격 취득자가 관련 직무능력을 지속적으로 향상시킬 수 있도록 함으로써 근로자의 직업능력개발을 촉진하고 국가기술자격에 대한 신뢰성이 제고될 것으로 기대되었다. 또한 검정기관이 낙후된 교육훈련기관의 시설·장비를 임차하여 국가기술자격 검정을 시행함에 따라 산업현장에 필요로 하는 기술능력과 차이가 난다는 비판이 제기되고 있었다. 이를 해소하기 위해 국가기술자격의 검정시행에 민간의 참여를 유도함으로써 국가기술자격 검정의 현장성을 제고하고 검정 시설·장비를 안정적으로 확보할 수 있도록 하였다. 그 결과 자격검정의 시행을 위하여 필요한 검정 시설·장비를 확보하도록 하고, 기업, 교육훈련기관 등 민간기관의 시설·장비를 활용하는 경우에는 해당 기업 또는 기관 등에 필요한 비용을 지원할 수 있도록 하였다.

2010년 5월 31일 일부 조항이 신설되었다.⁴³⁾ 기술 수준과 직무능력 수준에 대하여 국가적 차원의 공인이 필요한 주요 산업 분야에 대하여 국가기술자격을 운영할 수 있도록 하기 위하여 국민의 생명·건강·안전에 직결되는 산업 분야 등을 대상으로 국가기술자격의 운영 분야를 설정하였다. 또한 국가기술자격증의 불법 대여로 인하여 발생하는 부실공사 등의 사회문제를 예방하기 위하여 주무부장관 등이 국가기술자격증의 불법 대여에 대하여 조사할 수 있도록 하였다. 국가기

43) 법률 제10336호, 2010. 5.31, 일부 개정.

술자격 검정의 신뢰성 확보를 위하여 시험 출제·검토, 면접 및 시험 감독 등 검정 업무를 수행하는 자에 대한 비밀 엄수 의무를 정하고, 그 밖에 현행 제도 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였다.

제2절 자격기본법의 문제점

현행 자격기본법은 구조 및 내용에서 다양한 문제점을 지니고 있다. 이를 자격기본법의 위상 및 내용, 민간자격의 문제 등으로 구분하여 검토하였다.

1. 자격기본법의 위상

자격기본법(교육과학기술부)이 기본법으로서의 명칭에 맞지 않게 포괄적이지 못하다는 문제점이 있다. 국가기술자격법(고용노동부) 및 민간자격에 관한 개별법, 기타 각 부처 주관의 자격에 관한 개별법을 규율할 수 있는 내용을 포괄적으로 담아야 한다. 기본법은 그 분야에 있어 지도법 및 지침이 되는 법으로서 개별법을 규율하고, 개별법에 우선한다는 규정을 담고 있는 경우가 많다.⁴⁴⁾ 그 결과 기본법에서는 다른 법률과의 관계에 관한 규정을 두는 것이 일반적이다. 그러나 자격기본법은 이에 관한 규정을 두고 있지 않다. 그 배경에는 최초 제정 시 국가기술자격법을 포괄하지 못한 데서 기인하고 있다고 본다. 따라

44) 박영도(2006), 기본법의 입법모델, pp.355-360, 한국법제연구원.

서 자격기본법이 기본법으로서의 지위를 갖기 위해서는 다른 법률과의 관계를 명확히 하여야 한다.

2. 자격기본법의 내용

자격기본법 내에서의 규정의 미비를 문제점으로 들 수 있다. 자격기본법 제3조와 제7조 조문 간의 내용이 중복되고 있다. 유사하지만 다른 내용을 담고 있어 내용이 중복되기도 하고 어느 것을 적용해야 할지가 명확하지가 않다. 또한 자격기본계획은 교육과학기술부에서 수립하고 있지만, 관련 부처에서 이에 따른 실행계획 수립을 강제하는 내용이 빠져 있어 기본계획의 실효성이 약하다는 문제가 있다. 그리고 자격기본법에는 국회에 보고하는 규정이 누락되어 있고, 기본계획의 수립, 실행계획의 수립, 추진실적, 평가결과 등에 관한 보고의무가 없다. 그 결과 자격에 관한 계획이 제대로 실행되고 있는지를 확인할 방법이 어렵다는 문제가 있다.

3. 민간자격

자격기본법에 민간자격이 포함되어 있고, 각 조문에서 국가와 민간이 혼용되어 사용되고 있다. 그 결과 자격기본법이 기본법으로서 모든 자격에 적용되는 것인지 민간자격에 관한 기본법인지가 명확하지 않다. 그리고 민간자격의 관리·운영을 각 부처들 각자가 하고 있다. 그 결과 민간자격에 관한 정보가 종합적으로 집계되고 관리되지 못한다

는 문제가 존재한다. 또한 민간자격관리자의 책무성을 높이는 노력이 부족하다.

제3절 자격기본법 개선 방안

1. 자격기본법의 위상

자격기본법과 국가기술자격법 등 관련 개별 자격법과의 관계 설정 상 문제점을 해결하여야 한다. 그 이유는 현행 자격기본법에 다른 법률과의 상호 관계를 규정하는 조문들이 포함되어 있지 않기 때문이다. 이에 다른 법률 중에서 이러한 내용을 담고 있는 사례를 검토하기로 한다.

다른 법률과의 관계에 관한 규정은 다른 법률의 적용·적용 배제·준용·우선 적용 및 당해 법률의 우선 적용 등에 관한 사항을 담고 있어야 한다. 이는 체계 정당성의 원리가 적용되기 위한 기본적인 내용이다. 이러한 규정 없이는 개별법의 입법자가 자의적으로 법률을 입법하는 것을 규율할 수 없게 된다. 따라서 “다른 법률과의 관계” 규정을 추가할 필요가 있다. 그러나 이는 다른 부처와의 조율을 거쳐서 추진해야 할 사항으로 특히 국가기술자격의 소관 부처인 ‘고용노동부’와의 조율이 우선적으로 필요하다. 다른 법률과의 관계에 대한 사례는 다음과 같이 세 가지의 유형으로 살펴볼 수 있다.

가. 기본법에 부합하도록 규정한 사례

보건의료기본법 제9조(다른 법률과의 관계)에서 보건의료에 관한 법률을 제정하거나 개정할 때에는 이 법에 부합되도록 하여야 한다고 규정하고 있다. 건강가정기본법 제6조(다른 법률과의 관계)는 국가는 건강가정사업과 관련되는 다른 법률을 제정 또는 개정하는 경우에는 이 법에 부합되도록 하여야 한다고 규정하고 있다. 에너지법 제5조(적용 범위)도 에너지에 관한 법령을 제정하거나 개정하는 경우에는 “저탄소 녹색성장 기본법” 제39조에 따른 기본원칙과 이 법의 목적에 맞도록 하여야 한다고 규정하고 있다. 다만, 원자력의 연구·개발·생산·이용 및 안전관리에 관하여는 “원자력 진흥법” 및 “원자력안전법” 등 관계 법률에서 정하는 바에 따른다고 하여 예외 조항을 두고 있다.

나. 다른 법률을 우선 적용하는 사례

국어기본법 제5조(다른 법률과의 관계)는 국어의 사용과 보급 등에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다고 규정하고 있다. 전자거래기본법 제3조(적용 범위)도 이 법은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 모든 전자거래에 적용한다. 건설산업기본법 제4조(다른 법률과의 관계)도 건설산업에 관하여 다른 법률에서 정하고 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용한다고 규정하고 있다. 다만, 건설공사의 범위와 건설업 등록에 관한 사항에 대하여는 다른 법률의 규정에도 불구하고 이 법을 우선 적용하고, 건설용역업에 대하여는 제6조 및 제26조와 제8장

(제69조, 제69조의2, 제70조부터 제79조까지, 제79조의2 및 제80조)을 적용한다고 예외 규정을 두고 있다.

다. 당해 법률을 우선 적용하는 사례

인적자원개발 기본법 제3조(다른 법률과의 관계)는, 이 법은 인적자원개발에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다고 우선순위를 정하고 있다. 국토기본법 제8조(다른 법령에 따른 계획과의 관계)는, 이 법에 따른 국토종합계획은 다른 법령에 따라 수립되는 국토에 관한 계획에 우선하며 그 기본이 된다고 하여, 동법이 가장 기본이 되는 법임을 명시하고 있다. 다만, 군사에 관한 계획에 대하여는 그러하지 아니하다고 하여 예외 규정을 두고 있다. 저탄소녹색성장기본법 제8조(다른 법률과의 관계)는, 저탄소 녹색성장에 관하여는 다른 법률에 우선하여 이 법을 적용한다고 규정하고 있다.

이상과 같이 기본법에서 다른 법률과의 관계를 다루는 방식은 조금씩 차이가 있다. 자격기본법과 다른 법령과의 관계는 자격기본법이 국가기술자격법 등 다른 법률보다 나중에 제정되었고, 각각의 개별 법률에서 구체적인 내용을 정하고 있다는 점을 고려해야 한다. 따라서 자격기본법이 기본법으로서의 위상을 유지하기 위하여 자격기본법을 우선 적용하는 내용이 추가되는 것이 바람직하다. 따라서 “(다른 법률과의 관계) 이 법은 자격의 관리·운영에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다”는 내용을 추가해야 한다. 그러나 기존에 각각의 정부부처에서 이미 개별적으로 시행하는 내용들이 존재하는 상황을 고려하여 “다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하

는 바에 따른다”는 내용을 추가해야 한다.

2. 자격기본법의 내용

가. 자격 관리·운영

자격기본법에는 제3조에 “자격제도 관리·운영 기본방향”⁴⁵⁾을 규정하고 있다. 또한 제7조에 “자격 관리·운영 기본계획”⁴⁶⁾을 규정하고 있다. 제7조의 규정에는 제3조의 내용이 일부는 중복되고 일부는 빠져 있다. 이러한 규정은 혼동을 가져올 수 있는 여지가 크기 때문에 하나로 통일할 필요가 있다. 또한 시행계획의 수립이 동법 시행령으로 위임되어 있다. 따라서 동법 제3조와 제7조의 조문을 통일하고 시행

45) 자격기본법 제3조(자격제도 관리·운영의 기본방향) 국가 및 민간자격관리자는 자격제도를 관리·운영함에 있어서 다음 각 호의 사항을 반영하기 위하여 노력하여야 한다.

1. 국가직무능력표준에의 부합
2. 자격체제에의 부합
3. 교육훈련과정과의 연계
4. 산업계 수요에의 부응
5. 평생학습·능력중심사회 정착에의 기여
6. 자격 간의 호환성과 국제적 통용성의 확보

46) 제7조(자격 관리·운영 기본계획) ① 정부는 제8조에 따른 자격정책심의회 심의를 거쳐 자격정책을 효율적으로 추진하기 위하여 자격 관리·운영 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하고, 관계 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다. 기본계획을 변경하고자 하는 때에도 또한 같다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 국가직무능력표준의 개발·개선 및 활용에 관한 사항
2. 자격체제의 구축에 관한 사항
3. 교육훈련·자격 및 산업현장의 연계에 관한 사항
4. 자격 간 호환성의 확보 및 국제적 통용의 촉진에 관한 사항
5. 자격정보시스템의 구축 등에 관한 사항
6. 자격제도의 운영성과 및 평가에 관한 사항
7. 그 밖에 자격제도의 발전을 위하여 필요한 사항

③ 관계 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 소관 업무에 관한 연도별 시행계획을 세우고 추진하여야 한다.

④ 기본계획 및 시행계획의 수립·추진에 관한 세부적인 사항은 대통령령으로 정한다.

계획 수립을 자격기본법으로 경상시킨 후, 자격기본법의 조문을 재구성하기 위하여 취할 수 있는 방안에는 몇 가지 방법이 있다.

1) 기본계획만 수립하는 입법례

고용정책기본법 제8조(고용정책 기본계획의 수립·시행)에 따르면 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 국가의 고용정책에 관한 기본계획을 수립하여야 한다. 고용노동부 장관은 기본계획을 수립할 때에는 고용정책심의회를 심의를 거쳐야 하고, 수립된 기본계획은 국무회의에 보고하고 공표해야 한다. 관계 중앙행정기관의 장은 고용과 관련된 계획을 수립할 때에는 기본계획과 조화되도록 하여야 한다. 고용노동부장관은 기본계획을 세우기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.⁴⁷⁾

2) 기본계획과 실시계획을 수립하는 입법례

기본계획과 실시계획을 수립하는 입법례로는 조문을 통합하는 유형과 조문을 분리하는 유형이 있다.

가) 조문통합 유형

인적자원개발기본법 제5조(인적자원개발 기본계획 등의 수립)에서 정부는 이 법의 목적을 효율적으로 달성하기 위하여 인적자원개발에 관한 중·장기 정책 목표 및 방향을 설정하고, 이에 따른 인적자원개발 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 세우고 추진하여야 한다고

47) 고용정책기본법 제8조 제1항 내지 제5항.

규정하고 있다. 이를 위하여 교육과학기술부 장관은 5년마다 관계 중앙행정기관의 인적자원개발과 관련된 계획과 시책 등을 종합하여 기본계획안을 작성하고, 제7조에 따른 국가인적자원위원회에 제출하여야 한다. 그리고 정부는 기본계획안을 국가인적자원위원회 및 국무회의의 심의를 거쳐 기본계획으로 확정하고, 교육과학기술부 장관은 확정된 기본계획을 국민에게 공개하여야 한다. 인적자원개발과 관련된 중대한 사정 변경 등으로 인하여 기본계획을 변경하는 경우에 준용한다.⁴⁸⁾

또한, 관계 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 소관 업무에 관한 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 세우고 추진하여야 한다. 교육과학기술부 장관은 매년 관계 중앙행정기관의 장이 시행계획에 따라 추진한 전년도 실적과 다음 연도의 시행계획을 종합하여 국가인적자원위원회에 제출하여야 한다. 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 시행계획 외에 인적자원개발과 관련된 계획을 수립할 경우 인적자원개발 기본계획에 따른 중·장기 정책 목표 및 방향에 따라야 한다. 그리고 기본계획 및 시행계획의 수립절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.⁴⁹⁾

나) 조문분리 유형

국가표준기본법 제7조(국가표준 기본계획의 수립) 및 제8조(국가표준 시행계획의 수립)가 그 사례이다. 국가표준 기본계획인 동법 제7조에서 정부는 국가표준제도의 확립 등을 위하여 국가표준 기본계획(이

48) 인적자원개발기본법 제1항 내지 제5항.

49) 인적자원개발기본법 제6항 내지 제9항.

하 “기본계획” 이라 한다)을 5년 단위로 수립하여야 한다. 기본계획은 지식경제부장관이 관련 중앙행정기관별 계획을 종합, 수립하여 심의회의 심의를 거쳐 확정한다. 기본계획의 수립절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고 있다.⁵⁰⁾

국가표준 시행계획인 동법 제8조에서 관련 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 매년 국가표준 시행계획(이하 “시행계획” 이라 한다)을 수립하고 시행하여야 한다. 관련 중앙행정기관의 장은 전년도 시행계획 추진실적과 다음 해의 시행계획을 심의회에 제출하여 심의를 받아야 한다. 또한, 관련 중앙행정기관의 장은 심의회 심의를 거쳐 확정된 시행계획의 시행에 필요한 재원을 우선적으로 확보하여야 한다. 시행계획의 수립과 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.⁵¹⁾

3) 기본계획과 실시계획을 및 하부계획을 수립하는 입법례

재난 및 안전관리 기본법 제22조 내지 제25조가 그 사례이다. 국가안전관리 기본계획 제22조에서 국무총리는 대통령령으로 정하는 바에 따라 국가의 안전관리업무에 관한 기본계획(이하 “국가안전관리 기본계획” 이라 한다)의 수립지침을 작성하여 관계 중앙행정기관의 장에게 시달하여야 한다. 기본계획에 따른 수립지침에는 부처별로 중점적으로 추진할 안전관리 기본계획의 수립에 관한 사항과 국가재난관리체계의 기본방향이 포함되어야 한다. 관계 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따른 수립지침에 따라 그 소관에 속하는 안전관리업무에 관한 기본계획을 작성한 후 국무총리에게 제출하여야 한다.⁵²⁾

50) 국가표준기본법 제7조 제1항 내지 제4항.

51) 국가표준기본법 제8조 제1항 내지 제4항.

52) 국가안전관리기본법 제22조 제1항 내지 제3항.

또한, 국무총리는 관계 중앙행정기관의 장이 제출한 기본계획을 종합하여 국가안전관리 기본계획을 작성하여 중앙위원회의 심의를 거쳐 확정된 후 이를 관계 중앙행정기관의 장에게 시달하여야 한다. 중앙행정기관의 장은 확정된 국가안전관리 기본계획 중 그 소관 사항을 관계 재난관리 책임기관(중앙행정기관과 지방자치단체는 제외한다)의 장에게 시달하여야 한다. 국가안전관리 기본계획의 구체적인 내용은 대통령령으로 정한다.⁵³⁾

집행계획인 제23조에서는 관계 중앙행정기관의 장은 시달받은 국가안전관리 기본계획에 따라 그 소관 업무에 관한 집행계획을 작성하여 행정안전부장관과 협의한 후 국무총리의 승인을 받아 확정하고 있다. 확정된 집행계획을 행정안전부장관에게 통보하고, 시·도지사 및 재난관리 책임기관의 장에게 시달하여야 한다. 재난관리 책임기관의 장은 시달받은 집행계획에 따라 세부 집행계획을 작성하여 관할 시·도지사 및 협의한 후 소속 중앙행정기관의 장의 승인을 받아 이를 확정하여야 한다. 이 경우 그 재난관리 책임기관의 장이 공공기관이나 공공단체의 장인 경우에는 그 내용을 지부 등 지방조직에 통보하여야 한다.⁵⁴⁾

시·도 안전관리계획인 제24조에서는, 행정안전부장관은 소방방재청장의 의견을 들어 국가안전관리 기본계획과 집행계획에 따라 시·도의 안전관리업무에 관한 계획(이하 “시·도 안전관리계획”이라 한다)의 수립지침을 작성하여 이를 시·도지사에게 시달하여야 한다. 시·도의 전부 또는 일부를 관할 구역으로 하는 재난관리 책임기관의

53) 국가안전관리기본법 제22조 제4항 내지 제8항.

54) 국가안전관리기본법 제23조 제1항 내지 제3항.

장은 그 소관 안전관리업무에 관한 계획을 작성하여 관할 시·도지사에게 제출하여야 한다. 시·도지사는 시·도 안전관리계획에 따라 시달받은 수립지침과 제출받은 안전관리업무에 관한 계획을 종합하여 시·도 안전관리계획을 작성하고 시·도위원회의 심의를 거쳐 확정한다. 시·도지사는 확정된 시·도 안전관리계획을 행정안전부장관에게 보고하고, 재난관리 책임기관의 장에게 통보하여야 한다.⁵⁵⁾

또한 시·군·구 안전관리계획에 관한 규정이 동법 제25조에서는, 시·도지사는 확정된 시·도 안전관리계획에 따라 시·군·구의 안전관리업무에 관한 계획(이하 “시·군·구 안전관리계획”이라 한다)의 수립지침을 작성하여 시장·군수·구청장에게 시달하여야 한다. 시·군·구의 전부 또는 일부를 관할 구역으로 하는 재난관리 책임기관의 장은 그 소관 안전관리업무에 관한 계획을 작성하여 시장·군수·구청장에게 제출하여야 한다. 시장·군수·구청장은 시·군·구 안전관리계획에 따라 시달받은 수립지침과 제출받은 안전관리업무에 관한 계획을 종합하여 시·군·구 안전관리계획을 작성하고 시·군·구위원회의 심의를 거쳐 확정한다. 또한, 시장·군수·구청장은 확정된 시·군·구 안전관리계획을 시·도지사에게 보고하고, 재난관리 책임기관의 장에게 통보하여야 한다.⁵⁶⁾

자격에 관해서 현행 자격기본법에서의 방식은 기본계획만 수립하고 있다. 그리고 시행령에서 연도별 시행계획의 수립을 규정하고 있다.⁵⁷⁾ 그러나 다른 법률을 보면 대부분 법률에서 이 내용을 규정하고 있다.

그러나 관계 중앙행정기관의 장이 기본계획에 따라 소관 업무에 관

55) 국가안전관리기본법 제24조 제1항 내지 제4항.

56) 국가안전관리기본법 제25조 제1항 내지 제4항.

57) 자격기본법 시행령 제11조.

한 연도별 시행계획을 세우고 추진하는 내용은 기본법에 포함되어야 한다. 그 이유는 각 중앙행정기관의 장이 시행계획 수립을 더욱 확실하게 할 수 있는 방법이기 때문이다. 따라서 자격기본법 본문에 시행계획을 수립하는 내용을 추가할 필요가 있다. 조문을 통합할지의 여부는 추후 입법 과정에서 검토할 사항이다. 내용상 일관성을 유지하고 하나의 조문에서 관련 내용을 담는 것이 포괄적으로 보이므로 통합하는 것이 바람직하다고 본다.

나. 국회에 대한 보고

자격기본법은 국회에서 제정한 법률이다. 그러나 자격기본법에는 그 결과를 국회에 보고하는 의무가 규정되어 있지 않다. 국회에 대한 보고의 사례를 다른 기본법에서 찾아볼 수 있다.

인적자원개발기본법 제5조의2(국회에 대한 보고)는 정부는 매년 기본계획의 주요 내용, 당해 연도의 시행계획, 전년도 시행계획에 따라 추진한 실적, 제8조 및 제9조에 따른 평가결과 보고서를 확정된 후 지체 없이 국회에 제출하여야 한다고 규정하고 있다. 국어기본법 제8조(보고)는, 정부는 2년마다 국어의 발전과 보전에 관한 시책 및 그 시행 결과에 관한 보고서를 해당 연도 정기국회가 열리기 전까지 국회에 제출하여야 한다고 규정하고 있다. 산림기본법 제12조(산림과 임업 동향에 관한 연차보고)는 정부는 매년 산림과 임업의 동향 및 시책 등에 관한 보고서를 작성하여 국회에 제출하여야 한다고 규정하고 있다.

위에서 검토한 바와 같이 기본법에 국회에 보고하는 내용을 규정하고 있는 사례가 존재하고 있다. 매년 기본계획의 주요 내용, 당해 연

도의 시행계획, 전년도 시행계획에 따라 추진한 실적, 이에 관한 평가 등을 입법과 예산권한을 가진 국회에 보고할 필요가 있다. 이를 통해 자격기본법이 다른 법률을 규율하는 기본법으로서의 성격과 위상을 보유할 수 있을 것이고, 기본계획의 추진 성과를 확인할 수 있을 것이다. 조문의 내용 구성에 관해서는 입법과정에서 전문가 및 정부 부처 간에 추가적인 검토가 필요하다. 따라서 자격기본법에 “(국회에 대한 보고) 정부는 매년 기본계획의 주요 내용, 당해 연도의 시행계획, 전년도 시행계획에 따라 추진한 실적, 평가결과 보고서를 확정된 후 지체 없이 국회에 제출하여야 한다” 는 내용을 추가하는 것이 바람직하다.

다. 공공기관에 대한 협조

자격기본법에는 기본계획 및 시행계획을 수립·추진하기 위하여 다른 중앙행정기관·지방자치단체 및 공공단체의 장에게 협조를 요청할 수 있는 규정이 없다. 그 결과 기본계획 수립 시 협조를 구할 수 있는 공식적인 법적 근거가 명확하지 않다. 그리고 개별법에 의한 국가자격, 타 부처가 시행하고 있는 민간자격 등을 파악할 수 있는 권한이 없다. 따라서 협조요청과 협조를 강제할 수 있는 규정이 필요하다. 공공기관에 대한 협조의 사례는 다음과 같다.

인적자원개발기본법 제6조(공공기관에 대한 협조 요청)에서 관계 중앙행정기관의 장은 기본계획 및 시행계획을 수립·추진하기 위하여 필요한 때에는 다른 중앙행정기관·지방자치단체 및 공공단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다고 규정하고 있다. 지방자치단체의 장은 지역적 특성을 고려한 인적자원개발정책의 추진을 위하여 필요한 때에

는 관계 중앙행정기관, 다른 지방자치단체 및 공공단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 협조를 요청받은 자는 특별한 사정이 없는 한 이에 협조하여야 한다고 규정하고 있다.⁵⁸⁾

보건의료기본법 제18조(계획 수립의 협조)에서는, 보건복지부 장관, 관계 중앙행정기관의 장, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 보건의료 발전계획과 소관 주요 시책 추진 방안 및 지역보건 의료계획의 수립·시행을 위하여 필요하면 관계 기관·단체 등에 대하여 자료 제공 등의 협조를 요청할 수 있다. 협조 요청을 받은 관계 기관·단체 등은 특별한 사유가 없으면 협조 요청에 따라야 한다고 규정하고 있다.⁵⁹⁾

사회보장기본법 제23조(계획 수립 등의 협조)는, 보건복지부 장관 및 관계 중앙행정기관의 장은 장기 발전방향과 주요 시책 추진 방안의 수립·시행 및 평가를 위하여 필요하면 관계 공공기관, 사회단체, 그 밖의 민간기업체의 장에게 협조를 요청할 수 있도록 하고 있다. 협조 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없으면 협조하여야 한다고 규정하고 있다.⁶⁰⁾

자격기본법에서도 “공공기관에 대한 협조” 규정을 추가하는 것이 바람직하다. 현재 이와 관련된 시행령 제11조 제3항의 내용을 자격기본법으로 이동시키고, 협조 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없으면 협조하여야 한다는 내용을 추가하는 것이 바람직하다. 이러한 입법은 협조를 의무화하고 협조하지 않는 경우 입증책임을 관련 정부부처에 부담시키는 방식이다. 따라서 다른 공공기관은 합리적이고 정당한 사

58) 인적자원개발기본법 제6조 제1항 내지 제3항.

59) 보건의료기본법 제18조 제1항, 제2항.

60) 사회보장기본법 제23조 제1항, 제2항.

유가 없는 한 협조에 응하지 않을 수 없게 되는 결과를 가져올 것이다. 따라서 자격기본법에 “(공공기관에 대한 협조) 관계 교육과학기술부 장관은 기본계획 및 시행계획을 수립·추진하기 위하여 필요한 때에는 다른 중앙행정기관, 지방자치단체 및 공공단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 협조를 요청받은 자는 특별한 사정이 없는 한 이에 협조하여야 한다” 는 내용을 추가해야 한다.

라. 자격정책심의회의 심의 결과

자격기본법 제8조는 자격정책심의회를 설치하는 내용을 규정하고 있지만, 심의회의 심의 결과를 반영할 수 있는 규정을 두고 있지 않다. 자격정책심의회의 심의 결과에 대하여 다음과 같은 사례가 있다.

인적자원개발기본법 제7조의2(위원회 심의 결과의 활용)는 위원회가 심의한 결과를 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 알려주도록 하고 있다. 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 인적자원개발 시책을 수립하고 인적자원개발과 관련된 예산을 편성·집행함에 있어서 위원회의 심의 결과를 반영하도록 하고 있다. 기획재정부장관은 제7조 제2항 제3호부터 제5호까지의 규정에 따른 위원회의 심의 결과를 반영하여 국가인적자원개발사업과 관련된 예산을 편성하여야 한다고 강제하고 있다.⁶¹⁾

과학기술기본법 제10조(위원회 심의·의결 결과의 활용)는 위원회가 심의·의결한 결과를 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 알려야 하고, 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은

61) 인적자원개발기본법 제7조 제1항 내지 제3항.

직접 관할하고 있는 과학기술시책에 위원회의 심의·의결 결과를 반영하도록 하고 있다. 또한, 위원회는 제9조의7에 따라 심의·의결 사항 중 국가연구개발사업 예산에 관련된 사항은 제12조의2에 따른 국가연구개발사업 예산의 배분·조정 등을 심의 결과에 반영하여야 한다고 규정하여 심의회의 심의·의결 결과를 예산에 반영하도록 하고 있다.⁶²⁾

정부업무평가기본법 제27조(평가결과의 보고)은 국무총리가 매년 각종 평가결과 보고서를 종합하여 이를 국무회의에 보고하거나 평가 보고회를 개최하도록 하고 있다. 중앙행정기관의 장은 전년도 정책 등에 대한 자체평가결과(위원회에서 심의·의결된 것을 말한다)를 지체 없이 국회 소관 상임위원회에 보고하도록 강제하고 있다.⁶³⁾

자격기본법에서는 심의회의 구성, 동법 시행령 제19조에서는 실무 위원회의 구성에 관해서만 규정하고 있다. 위원회의 심의 결과를 반영하도록 하는 규정은 포함되어 있지 않다. 그 결과 심의회의 심의 결과의 활용도가 낮아질 가능성이 크다. 따라서 심의회의 심의 결과를 관계 중앙행정기관의 장에게 알려주고, 자격 관련 시책을 수립하며, 예산 편성과 집행에 반영하도록 하는 규정이 추가될 필요가 있다. 이를 위해 자격기본법에 “(자격정책심의위원회 심의·의결 결과의 활용) 위원회가 심의·의결한 결과를 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 알려야 하고, 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 직접 관할하고 있는 자격의 관리·운영에 심의·의결 결과를 반영하여야 한다. 또한, 위원회가 심의·의결한 자격 관련 사항은 예산의

62) 과학기술기본법 제10조 제1항 내지 제3항.

63) 정부업무평가기본법 제27조 제1항, 제2항.

배분·조정 등에 반영하여야 한다” 는 내용을 추가하여야 한다.

마. 자격 관련 정보 등

자격기본법에서 자격정보시스템의 구축 등을 규정하고 있다. 그러나 여기에서 생성되는 정보의 유통 및 활용에 관한 규정이 누락되어 있다. 자격 관련 정보 등의 수집·분석·가공 및 데이터베이스의 구축, 자격 관련 정보망의 구축 및 운영, 정보 등의 연동에 관한 규정이 이에 속한다. 자격 관련 정보 등에 대한 사례는 다음과 같다.

인적자원개발기본법 제11조(인적자원개발관련 정보 등의 생산·유통 및 활용)는 정부가 인적자원개발에 관한 지표를 개발하고, 개발된 지표에 따른 관련 통계 등의 정보를 생산하며, 그 정보 등의 유통 및 활용을 촉진시켜야 한다고 규정하고 있다.⁶⁴⁾ 토지이용규제기본법 제12조(국토이용정보체계의 구축·운영 및 활용)는 국토해양부 장관, 특별시장, 광역시장, 도지사, 시장·군수 또는 구청장(이하 “정보체계운영자” 라 한다)은 국토의 이용 및 관리 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 국토이용 정보체계를 구축하여 운영할 수 있다. 정보체계 운영자는 국토이용 정보체계를 효율적으로 만들어 운영하거나 활용하기 위하여 필요하면 전담부서를 설치할 수 있다. 또한, 행정안전부장관 등 관계 행정기관의 장은 정보체계 운영자가 전담부서를 설치하려는 경우에 이에 협조하여야 하며, 국토이용 정보체계를 통하여 관리되는 정보의 내용과 국토이용 정보체계의 구축·운영 또는 이를 활용한 정보의 제공 및 그 업무 처리에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고 있

64) 인적자원개발기본법 제11조 제1항.

다.⁶⁵⁾

과학기술기본법 제26조(과학기술지식·정보 등의 관리·유통)는, 정부는 과학기술 및 국가연구개발사업 관련 지식·정보의 생산·유통·관리 및 활용을 촉진할 수 있도록 시책을 세우고 추진하여야 한다. 과학기술 및 국가연구개발사업 관련 지식·정보가 원활하게 관리·유통될 수 있도록 지식재산권 보호제도 등 지식가치를 평가하고 보호하는 데에 필요한 시책을 세우고 추진하여야 한다. 또한, 과학기술 및 국가연구개발사업 관련 지식·정보를 효율적으로 관리·유통하기 위하여 필요하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 이를 지원할 기관을 지정하고 그 운영에 필요한 경비를 지원할 수 있다.⁶⁶⁾

이상과 같이 현재 각 중앙행정기관이 운영하는 국가자격 및 민간자격에 관한 정보가 집계되지 못하고 있는 상황이다. 따라서 자격 관련 정보 등의 유통 및 활용을 촉진시키는 규정이 추가되어야 한다. 현행 자격기본법상 자격을 관리·운영하는 자에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다는 규정을 강화하여야 한다. 그 이유는 자격 관련 민원이 많이 발생하고 있는 상황에서 자격을 관리·운영하는 기관이 정보를 보유하고 있지 못함으로 인해 관리·운영 및 소비자 보호가 부실화될 수 있기 때문이다. 이를 강화하는 방안으로는 자료 제공을 의무화하는 것이 최선일 것이다. 따라서 현행 자격기본법 제10조에 “중앙행정기관의 장은 자격의 관리·운영 정보를 교육과학기술부 장관에게 제출하여야 한다”는 규정을 추가하여야 한다. 언제 어떠한 형태로 제출할지는 향후에 전문가들과 관계 중앙부처의 담당자들이 협의를 통

65) 토지이용규제기본법 제12조 제1항 내지 제5항.

66) 과학기술기본법 제26조 제1항 내지 제3항.

해 정하는 것이 바람직할 것이다.

바. 우수한 자격관리기관 인정

정부는 공공 부문 및 민간 부문 자격의 관리 및 운영에 있어 효율성과 효과성을 높이기 위해 자격 관리 및 운영 우수기관 등에 대한 인정을 실시하고, 지원이 필요하면 지원을 해야 한다. 그리고 인정 실시에 관한 업무를 담당할 기관을 지정할 필요가 있다. 또한 인정 취소에 관한 규정도 도입하는 것이 필요하다. 우수자격 관리기관에 대한 인정 사례는 다음과 같다.

인적자원개발기본법 제14조(인적자원개발 우수기관 등에 대한 인증)는 정부가 공공 부문 및 민간 부문의 인적자원개발을 촉진하기 위하여 인적자원개발 우수기관 등에 대한 인증을 실시하고, 필요한 지원을 할 수 있도록 하고 있다. 인증의 실시에 관한 업무는 대통령령이 정하는 바에 따라 인적자원개발과 관련된 공공기관 또는 민간단체 등에 위탁할 수 있다. 인증을 받은 자가 거짓 또는 그 밖의 부정한 방법에 의하여 인증을 받은 경우 인증을 취소하여야 하며, 인정기준에 부적합하게 되는 등 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생하는 경우에는 그 인증을 취소할 수 있다. 인증의 대상·기준·절차 등 인적자원개발 우수기관 등의 인증에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고 있다.⁶⁷⁾ 또한 전자거래기본법 제18조(전자거래사업자에 대한 인증)은 정부는 소비자를 보호하고 전자거래사업자의 건전한 발전을 위하여 우수한 전자거래사업자에 대한 인증사업을 지원할 수 있다고

67) 인적자원개발기본법 제1항 내지 제4항.

규정하고 있다.

우수한 자격을 인정하는 것은 매우 중요하다. 이러한 인정제도가 갖는 효과에 관한 많은 연구가 진행되었다.⁶⁸⁾ 자격인정제도는 우수한 자격 관리·운영 기관을 양성하고, 자격제도를 공신력 있게 발전시키는 데 중요한 제도라고 생각한다. 우수자격 인정에 관한 제도는 기존에 연구된 바가 없다. 문제는 기관을 인정할 것인가 아니면 자격증을 인정할 것인가이다. 그러나 자격증을 인정하는 제도는 이미 ‘공인제도’로 존재한다. 따라서 자격관리자를 인정하는 방안에 관한 연구가 필요하다. 자격기본법에 “(자격 관리·운영 우수기관 등에 대한 인정) 정부는 공공 부문 및 민간 부문의 자격 관리·운영을 촉진하기 위하여 자격 관리·운영 우수기관 등에 대한 인정을 실시하고, 필요한 지원을 할 수 있다” 를 추가하는 것을 권고한다.

사. 자격 명칭·용어

자격관련 명칭 사용을 보면 개별법에서 oo사라는 명칭을 많이 사용하고 있다. 그러나 일부 개별법에서는 oo기술자, oo검사원 등의 다양한 명칭이 사용되고 있다. 그 결과 개별 자격의 수준이 다른 것처럼 오해할 수 있는 여지가 많으므로 통일성을 부여하는 것이 필요하다. 따라서 기본법상 자격의 명칭을 통일적으로 정의하는 규정을 추가하는 것이 필요하다. 예를 들면 ‘무대예술전문인’을 ‘무대예술사’로, ‘문화재수리기술자’를 ‘문화재수리기술사’등으로 변경하는 것이 바람직하다.

또한 다양한 자격 관련 용어들의 정의가 명확하지 않아 개별법도

68) 이에 관해서는 http://www.krivet.re.kr/ku/sa/prg_kuSAALsb.jsp 참조.

제각기 자격 관련 용어를 사용하고 있어 혼란스럽다. 그러므로 자격, 표준, 검정, 인정 등의 용어를 명확히 해야 한다. 이를 통해 하위법에서 사용하는 용어를 일관성 있게 유지할 수 있다. 또한 용어를 사용할 때 타법에서 사용하는 자격 관련 용어들을 포괄할 수 있도록 해야 한다.

3. 민간자격

가. 자격기본법과 민간자격의 분리

현행 자격기본법은 기본법적 성격과 민간자격과 같은 개별법적 성격의 내용이 포함되어 있다. 이와 관련하여 민간자격을 별도로 구분하여 “민간자격 관리에 관한 법률” 등으로 입법하는 것이 필요하다. 이렇게 함으로써 자격기본법의 위상도 확립될 수 있다. 그리고 자격기본법이 마치 민간자격법이라는 오해의 소지도 해소할 수 있다.

나. 민간자격의 관리 및 운영

민간자격에 관한 관리·운영에 관한 정보는 각 부처에 있다. 일한 정보가 종합적으로 집계되지 못함으로 인하여 민간자격에 관한 정책 수립과 관리 또는 지원을 위한 제도 마련이 어렵다. 따라서 민간자격 전체를 관리·운영하는 방안을 모색하여야 한다. 민간자격을 자격기본법에서 분리하지 않는 경우는 현행과 같이 교육과학기술부가 담당하는 것이 무리가 없다.

민간자격과 관련하여 개별법으로 분리하는 경우 소관부처의 문제가

발생한다. 이를 해결하는 방안은 두 가지가 있을 수 있다. 첫째, 민간 자격도 각 부처에 귀속시켜 개별법처럼 부처에서 관리하는 방법이 있다. 둘째, 현행대로 관리 부처를 교육과학기술부로 유지하는 방안이 있다. 그러나 새로운 민간자격이 지속적으로 생겨나고 있고, 새로운 민간자격을 어느 부처에 귀속시키느냐의 문제가 발생한다. 이 문제를 매번 부처 간의 협의를 통해 특정 부처에 배정하는 것 자체가 쉬운 일은 아니다. 따라서 현행과 같이 교육과학기술부에서 관리하고, 운영은 자격연구와 실무를 수행하는 한국직업능력개발원에서 담당하는 것이 바람직하다.

다. 민간자격관리자의 자율성과 책무성

다양한 민간자격 수요에 부응하기 위해 민간자격을 정부의 간섭 없이 민간이 자율적으로 운영하도록 하고 있다. 현행 자격기본법 제4조는 국가의 책무만을 담고 있다. 그러나 자격이 크게 국가자격과 민간자격으로 구분되는데, 민간자격에 관한 규정은 생략되어 있다. 동법 제27조에 공인자격관리자의 책무만을 규정하고 있어, 공인되지 않은 민간자격관리자에 관한 의무조항이 빠져 있다. 민간자격의 증가에 따라 소비자 피해의 발생도 늘어나고 있어 이에 대한 대책 마련이 필요하다. 등록자격 관리기관의 장이 등록자격관리자를 관리·감독할 수 있도록 하고, 일정한 경우에 자격 등록을 취소하거나 자격 관리·운영을 정지할 수 있도록 할 필요가 있다. 이러한 규정은 민간자격관리자의 책무성 제고 등으로 민간자격의 신뢰 및 활용이 높아질 것으로 기대된다.

제4절 소결

앞에서 자격 관련 법령의 연혁을 검토하였다. 자격 관련 법령은 시대적으로 많은 변화를 거듭해 왔다. 그러한 과정에서 자격 관련 법령의 소관은 각 부처 간의 이해관계가 첨예하게 대립되고 있다. 특히 ‘자격기본법’과 ‘국가기술자격’은 교육과학기술부와 고용노동부 사이에 조정이 이루어지지 않고 있다.

자격기본법 관련 개선사항은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 자격기본법의 위상 설정, 둘째, 자격기본법의 구조 및 내용 개선 셋째, 민간자격제도 개선이다. 자격기본법의 위상을 명확히 하기 위하여 자격기본법을 우선 적용하는 내용이 추가되는 것이 바람직하다. 이를 위하여 조문을 추가하여야 한다.

자격기본법의 내용 개선을 위하여 몇 가지를 개선하여야 한다. 첫째, 자격 관리·운영을 위하여 관계 중앙행정기관의 장이 기본계획에 따라 소관 업무에 관한 연도별 시행계획을 세우고 추진하는 내용은 기본법에 포함되어야 한다. 둘째, 매년 기본계획의 주요 내용, 당해 연도의 시행계획, 전년도 시행계획에 따라 추진한 실적, 이에 관한 평가 등을 입법과 예산권한을 가진 국회에 보고할 필요가 있다. 셋째, 자격기본법에서도 “공공기관에 대한 협조” 규정을 추가하는 것이 바람직하다. 현재 이와 관련된 시행령 제11조 제3항의 내용을 자격기본법으로 이동시키고, 협조 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없으면 협조하여야 한다는 내용을 추가하는 것이 바람직하다. 넷째, 자격정책심의회 심의 결과를 관계 중앙행정기관의 장에게 알려주고, 자격 관련 시

책을 수립하며 예산 편성과 집행에 반영하도록 하는 규정이 추가될 필요가 있다. 다섯째, 자격 관련 정보 등의 유통 및 활용을 촉진시키는 규정이 추가되어야 한다. 현행 자격기본법상 자격을 관리·운영하는 자에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다는 규정을 강화하여야 한다. 여섯째, 공공 부문 및 민간 부문 자격의 관리 및 운영에 있어 효율성과 효과성을 높이기 위해 자격관리 및 운영 우수기관 등에 대한 인정을 실시하고, 필요한 지원을 해야 한다. 일곱째, 자격 관련 명칭을 정비하여 사용을 통일해야 한다.

민간자격제도의 개선을 위해 첫째, 민간자격을 별도로 구분하여 “민간자격 관리에 관한 법률” 등으로 입법하는 것이 필요하다. 둘째, 민간자격 전체를 종합적으로 관리·운영하는 방안을 모색하여야 한다. 마지막으로 등록자격 관리기관의 장이 등록자격관리자를 관리·감독할 수 있도록 하고, 일정한 경우에 자격 등록을 취소하거나 자격 관리·운영을 정지할 수 있도록 할 필요가 있다. 자격기본법 개선을 위한 법령 개정 내용과 검토사항 및 추가연구 내용은 다음 표와 같다.

〈표 4-1〉 자격기본법 구조 및 내용 개선 방안

구분		현조문	신규 조문 또는 추가 연구검토
자격기본법의 위상		없음	(다른 법률과의 관계) 이 법은 자격의 관리·운영에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다. (신규)
자격기본법의 내용	자격 관리·운영	자격기본법 제3조 및 제7조, 동법 시행령 제11조	시행령 제11조를 자격기본법으로 이동. 제3조와 제7조의 통합 (추가 검토 필요)

<표 계속>

구분		현조문	신규 조문 또는 추가 연구검토
자격기본 법의 내용	국회에 대한 보고	없음	(국회에 대한 보고) 정부는 매년 기본계획의 주요 내용, 당해 연도의 시행계획, 전년도 시행계획에 따라 추진한 실적, 평가결과 보고서를 확정된 후 지체 없이 국회에 제출하여야 한다. (신규)
	공공기관에 대한 협조	없음	(공공기관에 대한 협조) 관계 교육과학기술부 장관은 기본계획 및 시행계획을 수립·추진하기 위하여 필요한 때에는 다른 중앙행정기관·지방자치단체 및 공공단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 협조를 요청받은 자는 특별한 사정이 없는 한 이에 협조하여야 한다. (신규)
	자격정책심의회의 심의 결과	자격기본법 제8조, 동법 시행령 제19조	(자격정책심의위원회 심의·의결 결과의 활용) 위원회가 심의·의결한 결과를 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 알려야 하고, 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 직접 관할하고 있는 자격의 관리·운영에 심의·의결 결과를 반영하여야 한다. 또한, 위원회가 심의·의결한 자격 관련 사항은 예산 배분·조정 등에 반영하여야 한다. (신규)
	자격 관련 정보	자격기본법 제10조 (자격정보시스템의 구축 등) ①~④ 생략	⑤ 중앙행정기관의 장은 자격의 관리·운영 정보를 교육과학기술부 장관에게 제출하여야 한다. (신설)
	우수한 자격기관 인정	없음	(자격 관리·운영 우수기관 등에 대한 인정) 정부는 공공 부문 및 민간 부문의 자격 관리·운영을 촉진하기 위하여 자격 관리·운영 우수기관 등에 대한 인정을 실시하고, 필요한 지원을 할 수 있다. (신설), 추가 연구 필요
	자격 명칭 및 용어	없음	통일하는 규정 추가 필요

<표 계속>

구분		현조문	신규 조문 또는 추가 연구검토
민간 자격	자격기본법과 민간자격의 분리		추가 연구 필요
	민간자격의 관리 및 운영		민간자격 정보수집 방안 추가 검토. 법 제17조 제3항으로서 ‘민간자격관리자는 교육과학기술부 장관이 지정하는 관계 전문기관 또는 단체에 등록하지 아니하고는 자격이라는 용어를 사용하여서는 아니 된다’는 규정 추가 필요
	민간자격관리자의 자율성과 책무성		민간자격관리자 책무성 내용 검토 필요

제5장

결론

1. 과정형 민간자격 도입 방안
2. 부당한 표시·광고 개선 방안
3. 자격기본법 구조 및 내용 개선 방안

제5장 | 결론

최영렬

앞에서 각 장별로 자격기본법의 문제점과 개선 방안을 분석하였다. 다음에서는 개선 방안을 종합하여 제시하고자 한다.

1. 과정형 민간자격 도입 방안

민간자격에 과정형 자격이 도입될 예정이다. 그러나 이에 관한 선행 연구도 부족하고, 구체적인 도입 방안이 합의가 되지 않은 상태이다. 따라서 본 연구에서는 과정형 민간자격을 도입할 경우에 고려해야 할 사항을 제안하였다. 여기에서 제시한 내용은 향후 후속연구를 통해 확정되어야 한다.

연구과정형 자격의 도입에 따른 자격기본법, 시행령, 시행규칙의 내용이 변화되어야 할 부분을 위의 절에서 제시하였다. 가장 우선적으로 보완해야 할 내용은 과정형 자격에 관한 내용을 추가하는 것이다. 현재 법상에 명시된 “... 자격의 검정기준(이하 ‘검정기준’이라 한다) 등” 이라고 한 부분을 “... 자격의 검정에 관한 사항과 교육훈련과정 평가에 관한 사항 등” 으로 규정함으로써 보다 명확하게 법조문을 개

정해야 한다.

향후 과정형 자격이 도입되면서 자격기본법에서 고려할 사항과 추가해야 할 사항은 여섯 가지 정도로 정리할 수 있다.

첫째, 사전등록(민간자격관리자)과 관련하여 기존의 민간자격 신청 내용(명칭, 등급, 직무내용)이 과정명, 수준, NCS, 교육과정으로 변경되어 제시되어야 한다. 제출서류의 내용도 변경이 필요하다.

둘째, 공인신청(민간자격관리자)의 경우에도 민간자격 관리·운영에 관한 규정이 변경되어야 한다.

셋째, 공인신청일 이전 1년 이상 3회 이상의 민간자격 검정실적 및 수지결산서는 “공인신청일 이전 1년 이상의 관련 교육훈련과정 실적”으로 했다. 그러나 1년보다 엄격하게 갈 것인지 아니면 동등하게 갈 것인지를 검토해야 한다.

넷째, 국가공인 신청 이후 3년간 연도별 사업계획안 및 수지예산서는 현재 상태에서는 문제가 없을 것으로 보인다. 다만, 시행 이전에 모의 시범 시행을 통해 이것이 적절한지의 여부도 검토해야 한다.

다섯째, 제출서류를 검정 및 교육훈련과정 시설·장비를 포함한 재산목록 및 재산의 권리관계를 증명할 수 있는 서류로 변경해야 한다.

다음으로는 과정형 민간자격 도입에 따라 추가로 검토해야 할 사항이다. 첫째, 자격기본법 제13조(국가자격 검정의 면제)에 대해 시행령에서 국가기술자격법 시행령 제17조(검정 과목의 면제신청 절차 등)와 유사한 규정의 도입이 필요한지 검토하여야 한다. 즉, “이수면제과목 신청 절차(선행학습 인정)” 제도의 도입이다.

둘째, 자격기본법 제23조(공인자격의 취득 등)에서 검정형 자격증과 과정이수형 자격증 구분 발급의 필요성을 연구 및 시범적용을 통해

검토해야 한다.

셋째, 자격기본법 시행령 제30조에 관하여도 “이수면제과목 신청 절차(선행학습 인정)” 제도 도입의 필요성을 검토해야 한다.

넷째, 자격기본법 시행규칙 제2조에서 과정형 자격 포함 시 변경되는 내용의 추가를 검토해야 할 것이다.

다섯째, 자격기본법 제23조와 관련하여 시행규칙에서 신설되는 국가기술자격법 제10조 제2항과 유사한 “교육훈련기관 평가 기준” 이 추가되어야 한다.

일곱째, 자격기본법 시행령 제24조(민간자격의 공인기준), 제25조(민간자격의 공인절차), 제26조(조사 등), 제31조(공인사항의 변경)에서 과정형 자격 포함 시 변경되는 내용을 추가해야 한다.

여덟째, 자격기본법 제27조(공인자격관리자의 책무)에 관해 시행령에서 기관·과정의 질 관리 체계 마련 및 전담기구의 설립을 명시해야 한다.

이상과 같이 과정형 자격의 도입에 따라 자격기본법의 개정을 위해서 고려해야 할 사항과 추가로 검토해야 할 사항을 제시하였다. 향후, 과정형 자격의 도입과 관련하여 이러한 사항에 대한 지속적인 연구와 검토가 이루어져야 할 것이다.

2. 부당한 표시·광고 개선 방안

자격기본법에서 표시·광고에 대한 제한규정에 소비자의 입장에서 보다 쉽고 정확한 정보를 확인할 수 있도록 “등록, 공인번호 등” 의

구체적인 내용을 추가해야 한다. 또한 보다 실효성이 있는 규제를 위해서 부당한 표시·광고와 관련된 유형 및 기준 등을 명확히 정해야 한다.

부당한 표시·광고에 대한 자격기본법상의 처벌이 벌금형에만 그치고 있어 비교적 관대한 규정이다. 자격 관련 광고가 소비자 기망의 수단으로 활용되거나 불특정 다수의 재산상의 피해를 유발할 위험성을 줄이기 위해 규제를 강화하는 방안을 마련해야 한다.

〈표 5-1〉 부당한 표시·광고 개선 사항

[자격기본법]

현 행	개 선 안
제25조(시정명령) 주무부장관은 공인자격관리자가 공인자격의 관리·운영과 관련하여 이법을 위반한 경우에는 공인자격관리자에게 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있다.	제25조(시정명령) ① (현행과 같음) (신설)② 공인 또는 민간자격관리자는 제1항에 따라 시정명령을 받은 경우 그 사실을 공포해야 한다.
제33조(거짓 광고의 금지 등) ① 누구든지 자격과 관련하여 광고하는 때에는 자격의 종류 및 해당 자격을 관리·운영하는 자를 표시하고 소비자를 속이거나 잘못 알게 할 우려가 있는 거짓 또는 과장된 정보를 광고하여서는 아니 된다. ② 민간자격관리자는 공인받지 아니한 민간자격을 공인받은 것으로 광고하거나 공인에 따른 효력이 있는 것으로 광고하여서는 아니 된다. ③ 그 밖에 자격의 광고 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	제33조(표시의무 등) ① -----다음 각 호의 사항을----- ----- (신설)1. 자격의 종류 (신설)2. 등록 또는 공인번호 (신설)3. 해당 자격을 관리·운영하는 자 (신설)4. 그 밖에 소비자 보호를 위하여 대통령령으로 정하는 사항 ② (현행과 같음) ③ -----거짓 또는 과장 광고의 유형 및 기준-----
미규정	(신설)제35조의2(관리책임자 등에 대한 교육) ① 국가자격관리자 및 공인자격관리자, 민간자격관리자는 교육과학기술부 장관이 실시하는 국가 및 공인 또는 민간자격에 관한 직무교육(이하 “직무교육” 이라 한다)을 받아야 한다.

<표 계속>

현행	개선안
미규정	② 제1항에도 불구하고 다른 법령에 따라 교육을 받는 등 교육과학기술부령으로 정하는 경우에는 직무교육의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다. ③ 제1항에 따른 직무교육을 위탁받고자 하는 기관은 대통령령으로 정하는 자격·인력·시설·장비 등의 요건을 갖추어 교육과학기술부장관에게 등록하여야 한다. ④ 직무교육의 시간·내용 및 방법에 관하여 필요한 사항은 교육과학기술부령으로 정한다. ⑤ 제3항에 따른 등록의 절차에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
제41조(벌칙) 제33조제1항을 위반하여 자격과 관련하여 거짓 또는 과장된 정보를 광고한 자는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 다른 법령에 처벌규정이 있는 경우에는 그 규정에 따른다.	제41조(벌칙)----- 표시의무를 따르지 아니하거나 거짓----- -----

[자격기본법 시행령]

현행	개선안
미규정	(신설)제32조의2(거짓 또는 과장 광고의 유형 및 기준) ① 법 제33조 제3항에 따른 거짓 또는 과장 광고의 유형 및 기준이란 다음 각 호와 같다. 1. 민간자격관리자는 등록되지 않은 자격을 등록된 것으로 광고하거나 등록에 따른 효력이 있는 것으로 광고하여서는 아니 된다. 2. 민간자격관리자는 국가자격으로 오인 및 혼동할 우려가 있는 내용을 표시 또는 광고하거나 이에 따른 효력이 있는 것으로 광고하여서는 아니 된다. 3. 민간자격관리자는 ‘취업보장’, ‘고소득’, ‘채용 가산점’ 등으로 사실과 다르거나 과장된 표시 또는 광고를 하여서는 아니 된다. ② 이 밖에 소비자 보호를 위하여 필요한 사항은 교육과학기술부령으로 정한다.

3. 자격기본법 구조 및 내용 개선 방안

자격기본법 관련 개선 사항은 크게 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 자격기본법의 위상 설정, 둘째, 자격기본법의 구조 및 내용 개선, 셋째, 민간자격제도 개선이다. 자격기본법의 위상을 명확히 하기 위하여 자격기본법을 우선 적용하는 내용이 추가되는 것이 바람직하다. 이를 위하여 조문을 추가하여야 한다.

자격기본법의 내용 개선을 위하여 몇 가지를 개선하여야 한다. 첫째, 자격 관리·운동을 위하여 관계 중앙행정기관의 장이 기본계획에 따라 소관 업무에 관한 연도별 시행계획을 세우고 추진하는 내용은 기본법에 포함되어야 한다. 둘째, 매년 기본계획의 주요 내용, 당해 연도의 시행계획, 전년도 시행계획에 따라 추진한 실적, 이에 관한 평가 등을 입법과 예산권한을 가진 국회에 보고할 필요가 있다. 셋째, 자격기본법에서도 “공공기관에 대한 협조” 규정을 추가하는 것이 바람직하다. 현재 이와 관련된 시행령 제11조 제3항의 내용을 자격기본법으로 이동시키고, 협조 요청을 받은 자는 특별한 사유가 없으면 협조하여야 한다는 내용을 추가하는 것이 바람직하다. 넷째, 자격정책심의회 심의 결과를 관계 중앙행정기관의 장에게 알려주고, 자격 관련 시책을 수립하며 예산 편성과 집행에 반영하도록 하는 규정이 추가될 필요가 있다. 다섯째, 자격 관련 정보 등의 유통 및 활용을 촉진시키는 규정이 추가되어야 한다. 현행 자격기본법상 자격을 관리·운영하는 자에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다는 규정을 강화하여야 한다. 여섯째, 공공 부문 및 민간 부문 자격의 관리 및 운영에 있어 효율성과 효과성을 높이기 위해 자격 관리 및 운영 우수기관 등에 대

한 인정을 실시하고, 필요한 지원을 해야 한다. 일곱째, 자격 관련 명칭을 정비하여 사용을 통일해야 한다.

민간자격제도의 개선을 위해 첫째, 민간자격을 별도로 구분하여 “민간자격 관리에 관한 법률” 등으로 입법하는 것이 필요하다. 둘째, 민간자격 전체를 종합적으로 관리·운영하는 방안을 모색하여야 한다. 마지막으로 등록자격 관리기관의 장이 등록자격관리자를 관리·감독할 수 있도록 하고, 일정한 경우에 자격 등록을 취소하거나 자격관리·운영을 정지할 수 있도록 할 필요가 있다.

〈표 5-2〉 자격기본법 구조 및 내용 개선 방안

구분	현조문	신규 조문 또는 추가 연구검토
자격기본법의 위상	없음	(다른 법률과의 관계) 이 법은 자격의 관리·운영에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다. (신규)
자격기본법의 내용	자격 관리·운영	자격기본법 제3조 및 제7조, 동법 시행령 제11조
	국회에 대한 보고	없음
	공공기관에 대한 협조	없음
		시행령 제11조를 자격기본법으로 이동. 제3조와 제7조의 통합 (추가 검토 필요)
		(국회에 대한 보고) 정부는 매년 기본계획의 주요 내용, 당해 연도의 시행계획, 전년도 시행계획에 따라 추진한 실적, 평가결과 보고서를 확정된 후 지체 없이 국회에 제출하여야 한다. (신규)
		(공공기관에 대한 협조) 관계 교육과학기술부 장관은 기본계획 및 시행계획을 수립·추진하기 위하여 필요한 때에는 다른 중앙행정기관·지방자치단체 및 공공단체의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 협조를 요청받은 자는 특별한 사정이 없는 한 이에 협조하여야 한다. (신규)

<표 계속>

152 자격기본법 개선 방안에 관한 연구

구분		현조문	신규 조문 또는 추가 연구검토
자격기본법의 내용	자격 정책 심의 회의 심의 결과	자격기본법 제8조, 동법 시행령 제19조	(자격정책심의위원회 심의·의결 결과의 활용) 위원회가 심의·의결한 결과를 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 알려야 하고, 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 직접 관할하고 있는 자격의 관리·운영에 심의·의결 결과를 반영하여야 한다. 또한, 위원회가 심의·의결한 자격 관련 사항은 예산 배분조정 등에 반영하여야 한다. (신규)
	자격 관련 정보	자격기본법 제10조 (자격정보시스템의 구축 등) ①~④생략	⑤ 중앙행정기관의 장은 자격의 관리·운영정보를 교육과학기술부 장관에게 제출하여야 한다. (신설)
	우수한 자격기관 인정	없음	(자격관리·운영 우수기관 등에 대한 인정) 정부는 공공 부문 및 민간 부문의 자격관리·운영을 촉진하기 위하여 자격관리·운영 우수기관 등에 대한 인정을 실시하고, 필요한 지원을 할 수 있다. (신설), 추가 연구 필요
	자격 명칭 및 용어	없음	통일하는 규정 추가 필요
민간자격	자격기본법과 민간자격의 분리		추가 연구 필요
	민간자격의 관리 및 운영		민간자격 정보수집 방안 추가 검토. 법 제17조 제3항으로서 ‘민간자격관리자는 교육과학기술부 장관이 지정하는 관계 전문기관 또는 단체에 등록하지 아니하고는 자격이라는 용어를 사용하여서는 아니 된다’는 규정 추가 필요
	민간자격관리자의 자율성과 책무성		민간자격관리자 책무성 내용 검토 필요

SUMMARY

**Study on the Reform of Framework Act on
Qualifications**

Young Real Choi,
Mee-Souk Kim, Insoo Jeong

This report aims to improve the relevant Framework Act on Qualifications(Hereinafter 'FAQ'), with the introduction of private qualification provisions given to those person who completed the required course(Hereinafter, "course qualification"). In addition to that, this study also aims to improve advertising provisions which has misled consumer and the structure and contents of FAQ. The contents of the report consists of three chapters. First, it provides background and methods to the introduction of private qualification for the introduction of course qualification. Second, it tried to add more regulations in advertising of private qualification. Third, it provides provisions to improve the structure and contents of FAQ. To effectively conduct this research, literatures and previous studies, including Republic of Korea and other country have been analyzed and experts opinion were utilized.

FAQ does not provides any provisions on course qualification for private qualification through the National Competency Standards

(Hereinafter 'NCS'). Since Korea government announced that it would introduce the course qualification, it is necessary to develop relevant provisions with this. This report suggested provisions which should be included in FAQ and items to be researched in the future.

Regarding the advertising of private institutions, false and exaggerated advertisements has been continuously increasing in recent years. These kinds of advertising has been damaged job seekers. In particular, some institutions placed ad which was false and exaggerating saying that qualifications or certificates they provide are pathway to a full employment. The situation making worse of private qualification is that the victims of the false or exaggeration advertising are mostly belong to lower level of education or unskilled class. Therefore, this report suggested to employ more detailed provisions and to strengthen the punishment of violation of FAQ to promote fair competition among the advertisers and to give consumer more transparent and unbiased messages for their reasonable choice. Also, we recommended to have a continued education for the private qualification administrator in advertising.

In respect of the structure and contents of FAQ, the Act has been revised in response to the demands of the time. This report recommended to include some provisions in FAQ: relationship with other laws to establish the FAQ as the basic Act in qualification; separation of private qualification provisions to overcome misunderstanding that FAQ is a private qualification Act; and other provisions to guarantee the governance of FAQ.

참고문헌

- 공정거래위원회 보도자료, “자격 취득 시 100% 취업보장, 국가 공인 자격으로 안정적 소득보장” 등 민간자격증 취득 관련 부당광고에 현혹되지 않도록 주의해야, 2010.11.9.
- 김현수(2007). 『국가자격시험 관리체계 개선을 위한 법제도 개선방안』, 한국직업능력개발원.
- _____ (2007). 『자격의 활용성 강화를 위한 법제도 개선 방안』, 한국직업능력개발원.
- 김현수 외(2006). 『민간자격 국가공인제도의 성과분석』, 한국직업능력개발원.
- _____ (2008). 『2008년도 국가직무능력표준 개발 및 자격체제 구축 : 국가직무능력표준에 의한 자격제도(KVQ) 구축』, 교육과학기술부.
- 민성철(2011). 『허위·과장의 비교광고에 대한 경쟁자의 손해배상청구권의 성립요건에 대한 비교법적 검토』, 한국법학원.
- 박영도(2006). 『기본법의 입법모델연구』, 한국법제연구원.
- 신명훈 외(2003). 『국가공인 민간자격 학점인정 방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- 원용수(2009). 『기만 표시·광고 규제에 대한 제도개선 방안 연구』, 공정거래위원회.
- 이동임(2011). 『국가직무능력표준』, 미간행 내부자료.
- 이상윤(2010). 『국가경쟁력 강화를 위한 자격법체계 연구』, 한국법제

연구원.

이석배(2008). 『허위·과장광고와 사기죄』, 고려대학교 법학연구원.

이승준(2009). 『과장·허위광고와 사기죄의 기망』, 한국형사법학회.

정택수(2008). 『직업능력개발제도의 변천과 과제』, 한국직업훈련관리
공단, 직업훈련연구소.

_____(2008). 『직업능력개발제도 변천사』, 한국직업능력개발원.

정향진 외(2008). 『교육훈련기관 인정 및 평가체제 개발』, 한국직업능
력개발원.

정향진·나현미(2008). 『교육훈련기관 인정 및 평가체제 개발』, 한국
직업능력개발원.

직업훈련연구소(1989). 『한국직업훈련발전사』.

한국법제연구원(1997). 『입법기술의 이론과 실제』.

한국소비자단체협의회(2010). 『민간자격 광고실태 모니터링 조사』.

한국직업능력개발원. 2011년 민간자격 국가공인 신청 편람.

한국직업능력개발원. 2011년 민간자격 국가공인을 위한 조사연구 평
가 편람.

황호천(2007). 『광고의 기초적 법률관계와 민사책임에 관한 연구』, 경
기대학교.

www.pqi.or.kr

ILO(2010). Qualification Framework. 자료집.

부 록

1. 자격기본법
2. 자격기본법 일부개정법률안
(신구조문대비표)

〈부록 1〉 자격기본법

자격기본법⁶⁹⁾

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 자격에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 자격제도의 관리·운영을 체계화하고 평생직업능력 개발을 촉진하여 국민의 사회경제적 지위를 높이고 능력중심사회의 구현에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “자격”이란 직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것을 말한다.
2. “국가직무능력표준”이란 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술·소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것을 말한다.
3. “자격체제”란 국가직무능력표준을 바탕으로 학교교육·직업훈련(이하 “교육훈련”이라 한다) 및 자격이 상호 연계될 수 있도록 한 자격의 수준체계를 말한다.
4. “국가자격”이란 법령에 따라 국가가 신설하여 관리·운영하는

69) 자격기본법은 이 보고서가 종료될 때까지 국무회의는 통과했으나 국회에 계류되어 있음. 따라서 국무회의를 통과한 내용을 기준으로 향후 개정될 부분은 굵게, 기존의 내용은 괄호 및 밑줄로 표시하여 개정될 조문과 비교가 쉽도록 표시하였음.

자격을 말한다.

5. “민간자격”이란 국가 외의 자가 신설하여 관리·운영하는 자격을 말한다.
6. “국가자격관리자”란 해당 국가자격을 관리·운영하는 중앙행정기관의 장을 말한다.
7. “민간자격관리자”란 해당 민간자격을 관리·운영하는 자를 말한다.
8. “주무부장관”이란 해당 민간자격을 등록받거나 공인하고(공인하고) 이를 지도·감독하는 중앙행정기관의 장을 말한다.
9. “자격검정”이란 자격을 부여하기 위하여 필요한 직무수행능력을 평가하는 과정을 말한다.
10. “공인”이란 자격의 관리·운영 수준(검정기준·검정과목·응시자격 등 검정수준)이 국가자격과 같거나 비슷한 민간자격을 이 법에서 정한 절차에 따라 국가가 인정하는 행위를 말한다.

제3조(자격제도 관리·운영의 기본방향) 국가 및 민간자격관리자는 자격제도를 관리·운영함에 있어서 다음 각 호의 사항을 반영하기 위하여 노력하여야 한다.

1. 국가직무능력표준에의 부합
2. 자격체제에의 부합
3. 교육훈련과정과의 연계
4. 산업계 수요에의 부응
5. 평생학습·능력중심사회 정착에의 기여
6. 자격 간의 호환성과 국제적 통용성의 확보

제4조(국가의 책무) ①국가는 국가직무능력표준을 수립하고 이에 따라 자격이 관리·운영되도록 필요한 시책을 수립·시행하기 위하여 노력하여야 한다.

②국가는 자격체제를 구축하는데 필요한 시책을 수립·시행하기 위하여 노력하여야 한다.

③국가는 교육훈련·자격 및 산업현장의 연계를 위한 시책을 강구하여야 한다.

④국가는 자격의 관리 및 운영과정에서 산업계의 의견을 존중하고 그 참여를 보장하여야 한다.

⑤국가는 민간자격을 활성화하고 공신력을 높이기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

⑥국가는 자격 간의 호환성 및 국제적 통용성의 확보에 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.

제2장 자격관리·운영체제

제5조(국가직무능력표준) ①정부는 국제기준 및 산업기술의 변화 등을 고려하여 국가직무능력표준을 개발·개선하여야 한다.

②국가직무능력표준에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직무의 범위·내용·수준
2. 직무수행에 필요한 지식·기술·소양 및 평가의 기준과 방법
3. 그 밖에 직무수행에 필요한 사항

③정부는 정부가 정하는 교육훈련과정, 국가자격의 검정 및 출제기준, 민간자격의 공인기준 등이 국가직무능력표준에 따라 마련되도

록 노력하여야 한다.

④국가직무능력표준의 개발·개선 및 활용에 관한 세부적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제6조(자격체제) ①정부는 국가직무능력표준을 바탕으로 자격체제를 구축하고 이를 활용한다.

②자격체제의 구축에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조(자격관리·운영기본계획) ①정부는 제8조에 따른 자격정책심의회의 심의를 거쳐 자격정책을 효율적으로 추진하기 위하여 자격관리·운영기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하고, 관계 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다. 기본계획을 변경하고자 하는 때에도 또한 같다.

②기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 국가직무능력표준의 개발·개선 및 활용에 관한 사항
2. 자격체제의 구축에 관한 사항
3. 교육훈련·자격 및 산업현장의 연계에 관한 사항
4. 자격간 호환성의 확보 및 국제적 통용의 촉진에 관한 사항
5. 자격정보 시스템의 구축 등에 관한 사항
6. 자격제도의 운영성과 및 평가에 관한 사항
7. 그 밖에 자격제도의 발전을 위하여 필요한 사항

③관계 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 소관 업무에 관한 연도별 시행계획을 세우고 추진하여야 한다.

④기본계획 및 시행계획의 수립·추진에 관한 세부적인 사항은 대

통령령으로 정한다.

제8조(자격정책심의회 설치 등) ① 자격에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 교육과학기술부에 자격정책심의회(이하 “심의회”라 한다)를 둔다.<개정 2008.2.29>

1. 자격정책의 기본방향 및 조정에 관한 사항
2. 기본계획의 수립 및 추진에 관한 사항
3. 제11조제3항에 따른 국가자격의 신설·변경 또는 폐지에 관한 사항
4. 제17조제1항에 따라 민간자격으로 운영하는 것이 적합하지 아니한 분야에 관한 사항
5. 민간자격의 공인에 관한 사항
6. 그 밖에 자격에 대한 주요 정책에 관하여 위원장이 필요하다고 인정하여 심의에 부치는 사항

② 심의회는 위원장 및 부위원장을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성하되, 위원장은 교육과학기술부장관, 부위원장은 고용노동부차관이 되고, 위원은 다음 각 호의 자가 된다.<개정 2008.2.29, 2010.3.17, 2010.6.4>

1. 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 차관급 공무원
2. 교육훈련계·산업계 또는 노동계를 대표하는 자 중 관계 중앙행정기관의 장의 추천에 따라 위원장이 위촉하는 자

③위원장은 필요하다고 인정하는 때에는 관계 행정기관의 장으로 하여금 소관 사무와 관련 하여 심의회에 출석하여 발언하게 할 수 있다.

④위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다. 다만, 위원장·부위원장 및 제2항 제1호의 위원 임기는 그 직에 재임하는 기간으로 한다.

⑤심의회 심의를 효율적으로 지원하기 위하여 심의회에 실무위원회를 둔다.

⑥심의회 및 실무위원회의 구성 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제9조(교육훈련과 자격과의 연계) ①국가자격관리자는 「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 산업교육기관의 교육과정 또는 「근로자직업능력 개발법」 제2조제1호에 따른 직업능력개발훈련의 과정으로서 국가직무능력표준에 따라 운영되는 교육훈련과정을 이수한 자 중 해당 국가자격을 규정하고 있는 법령(이하 “국가자격관련법령”이라 한다)이 정하는 일정한 요건을 갖춘 자에게 국가자격을 수여할 수 있다.<개정 2011.7.25>

②「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 산업교육기관의 장은 입학지원자가 취득한 자격을 그 종목 및 수준에 따라 선발자료로 활용하거나 학점으로 인정할 수 있다.<개정 2011.7.25>

제10조(자격정보시스템의 구축 등) ①정부는 자격취득자 및 자격과 관련된 정보의 수집·관리 등 자격제도의 운영에 필요한 자격정보시스템을 구축·운영할 수 있다.

②정부는 자격정보시스템을 구축·운영하기 위하여 자격을 관리·운영하는 자에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

③정부는 필요하다고 인정하는 경우 자격정보시스템의 구축·운영에 관한 업무의 전부 또는 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 관계 전문기관에 위탁할 수 있다.

④그 밖에 자격정보시스템의 구축·운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제3장 국가자격

제11조(국가자격을 신설 등) ①중앙행정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 분야에 대하여 국가자격관련법령으로 국가자격을 신설할 수 있다.

1. 국민의 생명·건강 및 안전에 직결되는 분야
2. 국방·치안·교육 및 국가기간산업 등 공익에 직결되는 분야
3. 자격 취득수요가 적어 민간자격의 운영이 곤란한 분야
4. 그 밖에 국가가 필요하다고 인정하는 분야

②중앙행정기관의 장은 제19조제1항에 따라 공인된 민간자격(이하 “공인자격”이라 한다)과 동일한 명칭의 국가자격을 신설하지 못한다.

③중앙행정기관의 장은 국가자격을 신설·변경 또는 폐지(이하 “신설등”이라 한다)함에 있어서 필요하다고 인정하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 심의회에 심의를 요청할 수 있다. 다만, 관계부처간에 의견이 다른 경우에는 심의회에 심의를 요청하여야 한다.

④심의회는 국가자격을 신설등이 필요하다고 인정하는 경우 그 자격과 관련이 있는 중앙행정기관의 장에게 국가자격을 신설등을 권고할 수 있다.

⑤제4항에 따라 국가자격의 신설등을 권고하는 경우 심의회는 해당 중앙행정기관의 장에게 필요한 자료를 요청할 수 있다.

제12조(국가자격의 취득) ①국가자격을 취득하고자 하는 자는 국가자격관련법령으로 정하는 바에 따라 국가자격을 취득하여야 한다.

②국가자격관리자는 국가자격관련법령으로 정하는 바에 따라 국가자격의 취득 요건을 갖춘 자에게 국가자격의 취득을 증명하는 증서(이하 “국가자격증”이라 한다)를 교부하여야 한다.

③국가자격증의 교부·기재사항, 그 밖에 필요한 사항은 국가자격관련법령에 따른다.

제13조(국가자격 검정의 면제) 국가자격관리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 국가자격을 취득하고자 하는 경우에는 국가자격관련법령으로 정하는 바에 따라 자격검정의 전부 또는 일부를 면제할 수 있다.

1. 관련되는 국가자격 또는 공인자격을 취득한 자
2. 국가자격관리자가 정한 교육훈련과정을 이수한 자
3. 외국에서 관련되는 자격을 취득한 자
4. 군사분계선 이북지역에서 관련되는 자격을 취득한 자
5. 그 밖에 국가자격과 동등한 능력을 갖추었다고 인정되는 자로서 국가자격관련법령으로 정하는 자

제14조(동일명칭의 사용금지) ①민간자격관리자는 국가자격의 명칭과 동일한 명칭을 사용하지 못한다.

②누구든지 국가자격을 취득하지 아니하고는 국가자격의 명칭과 동일한 명칭을 사용하지 못한다.

제15조(국가자격의 정비) 국가자격관리자는 국가자격으로 유지하기에 적합하지 아니한 자격이나 중복되는 자격이 있는 때에는 이를 통합·정비하여야 한다.

제16조(국가자격 관리·운영의 위임·위탁) 국가자격관리자는 국가자격의 관리·운영 등에 관한 권한의 전부 또는 일부를 국가자격관련 법령으로 정하는 바에 따라 위임·위탁할 수 있다.

제4장 민간자격

제17조(민간자격의 신설 및 등록 등) ①국가 외의 법인·단체 또는 개인은 누구든지 다음 각 호에 해당하는 분야를 제외하고는 민간자격을 신설하여 관리·운영할 수 있다.

1. 다른 법령에서 금지하는 행위와 관련된 분야
2. 국민의 생명·건강·안전 및 국방에 직결되는 분야
3. 선량한 풍속을 해하거나 사회질서에 반하는 행위와 관련된 분야
4. 그 밖에 민간자격으로 운영하는 것이 적합하지 아니하다고 심의회의 심의를 거쳐 대통령령으로 정하는 분야

② 제1항에 따라 민간자격을 신설하여 관리·운영하려는(관리·운영하는) 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육과학기술부장관이 지정하는 관계 전문기관 또는 단체에 등록하여야 한다.<개정 2008. 2.29>

(삭제)③ 교육과학기술부장관은 제2항에 따라 등록업무를 수행하는 기관 또는 단체에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 등록업무의 수행에 필요한 재정적 지원을 할 수 있다.<개정 2008.2.29>

④제1항에 따른 민간자격의 관리·운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제18조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 민간자격 관리자가 될 수 없다.

1. 미성년자·금치산자 또는 한정치산자
2. 파산선고를 받은 자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 실형의 선고를 받고 그 집행이 종료(집행이 종료된 것으로 보는 경우를 포함한다)되거나 집행이 면제된 날부터 3년이 경과되지 아니한 자
4. 금고 이상의 형의 집행유예 선고를 받고 그 유예기간 중에 있는 자
5. 제1호부터 제4호까지의 규정에 해당하는 자가 임원으로 있는 법인 또는 단체[해당 사유발생일부터 3개월 이내에 그 임원을 개임(改任)하는 경우를 제외한다]

(신설)제18조의2(시정명령) 주무부장관은 등록된 민간자격 중 공인자격을 제외한 자격(이하 “등록자격”이라 한다)을 관리·운영하는 자(이하 “등록자격관리자”라 한다)가 해당 등록자격의 관리·운영과 관련하여 이 법을 위반한 경우에는 등록자격관리자에게 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있다.

(신설)제18조의3(등록의 취소 또는 자격검정등의 정지 등) ① 주무부
장관은 등록자격관리자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에
는 해당 등록자격의 등록을 취소하거나 1년의 범위에서 자격검정 또는
교육훈련과정 운영(이하 “자격검정등”이라 한다)을 정지시킬 수 있다.
다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 등록을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제17조제2항에 따른 등록
을 한 경우
 2. 제18조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
 3. 제18조의2에 따른 주무부장관의 시정명령에 따르지 아니하는
경우
- ② 등록자격관리자가 해당 등록자격을 폐지하려면 주무부장관에게
신고하여야 한다.
- ③ 제1항에 따른 등록취소 및 자격검정등의 정지의 기준과 제2항에
따른 등록자격의 폐지 등에 필요한 사항은 교육과학기술부령으로
정한다.

(신설)제18조의4(등록취소 등의 공고) 주무부장관은 제18조의3에 따
른 등록취소, 자격검정등의 정지 및 등록자격의 폐지가 있는 경우에는
20일 이내에 이를 공고하여야 한다.

(신설)제18조의5(지도·감독) 주무부장관은 필요하다고 인정하는 경
우에는 등록자격관리자에게 필요한 보고를 명하거나 자료 제출을 요
구할 수 있으며, 그 밖에 필요한 지시를 할 수 있다.

제19조(민간자격의 공인) ①주무부장관은 민간자격에 대한 신뢰를 확보하고 사회적 통용성을 높이기 위하여 심의회의 심의를 거쳐 법인이 관리하는 민간자격을 공인할 수 있다.

②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 민간자격은 제1항에 따른 민간자격의 공인을 받을 수 없다.

1. 해산절차가 진행 중인 법인이 운영하는 자격
2. 제17조제2항에 따라 등록을 하지 아니한 자격(자가 관리·운영하는 자격)
3. 제26조제1항에 따라 공인이 취소된 후 3년이 경과되지 아니한 자격

③민간자격의 공인기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제20조 (공인기간 등)(민간자격관리자의 공인기간 등) ①공인자격(민간자격관리자)의 공인기간은 5년의 범위 내에서 주무부장관이 정하여 고시한다.

②주무부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 공인기간을 1회에 한하여 5년의 범위 내에서 연장할 수 있다. 이 경우 심의회의 심의는 생략한다.

③공인자격을 관리·운영하는 자(이하 “공인자격관리자”라 한다)는 제1항 및 제2항에서 정한 공인기간이 만료되기 전에 재공인을 받을 수 있다.

④공인자격의 재공인에 관하여는 민간자격의 공인에 관한 규정을 준용한다.

제21조(공인자격의 효력) ①공인기간 내에 취득한 공인자격은 공인기간의 만료에 관계없이 공인자격으로서의 효력을 가진다. 다만, 공인자격의 유효기간이 만료된 때에는 그러하지 아니하다.

②제19조에 따른 민간자격의 공인을 받기 전에 취득한 민간자격은 공인자격으로서의 효력이 없다. 다만, 공인자격관리자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 주무부장관의 승인을 받아 시행하는 자격검정에 합격한 사람 또는 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육훈련과정을 마친 사람(합격한 자)의 경우에는 그러하지 아니하다.

제22조(공인증서의 교부 등) ①주무부장관은 제19조에 따라 공인을 하거나, 제20조에 따라 공인기간의 연장 또는 재공인을 하는 경우 공인자격관리자에게 당해 민간자격의 공인을 증명하는 서류(이하 “공인증서”라 한다)를 교부하여야 한다.

②제19조에 따른 민간자격의 공인을 받지 아니한 민간자격관리자는 공인받은 것으로 기재한 자격증을 교부하여서는 아니 된다.

③공인증서의 교부 및 기재사항 등에 관하여 필요한 사항은 교육과학기술부령으로 정한다.<개정 2008.2.29>

제23조(공인자격의 취득 등) ①공인자격을 취득하고자 하는 자는 공인자격관리자가 시행하는 자격검정에 합격하거나 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육훈련과정을 마쳐야(합격하여야) 한다.

②공인자격관리자는 제1항에 따라 공인자격을 취득한 사람에게 해당(제1항에 따른 자격검정에 합격한 자에게) 공인자격의 취득을 증명하는 증서(이하 “공인자격증”이라 한다)를 교부하여야 한다.

- ③공인자격을 취득한 자는 다른 법령으로 정하는 바에 따라 이에 상응하는 국가자격을 취득한 자와 동등한 대우를 받는다.
- ④누구든지 공인자격을 취득하지 아니하고는 공인자격의 명칭과 동일한 명칭을 사용하지 못한다.
- ⑤공인자격증의 기재사항 등에 관하여 필요한 사항은 교육과학기술부령으로 정한다.<개정 2008.2.29>

제24조(공인사항의 변경) ①공인자격관리자는 공인기간 내에는 해당 공인자격(공인자격)의 명칭을 변경할 수 없다.

- ②제19조에 따라 공인받은 사항 중 자격의 검정기준(이하 “검정기준”이라 한다) 등 대통령령으로 정하는 중요한 사항을 변경하고자 하는 경우에는 주무부장관의 승인을 받아야 한다.

제25조(시정명령) 주무부장관은 공인자격관리자가 해당 공인자격(공인자격)의 관리·운영과 관련하여 이 법을 위반한 경우에는 공인자격관리자에게 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있다.

제26조(공인의 취소 또는 자격검정의 정지 등) ①주무부장관은 공인자격관리자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 공인자격의 공인(공인)을 취소하거나 1년의 범위 내에서 자격검정 등(자격검정)을 정지시킬 수 있다. 다만, 제1호부터 제3호까지의 규정에 해당하는 경우에는 취소하여야 한다.

1. 제18조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 공인을 받은 경우

3. 제24조제1항을 위반하여 공인자격의 명칭을 변경하는 경우
4. 제25조에 따른 주무부장관의 시정명령에 따르지 아니하는 경우
 - ②공인자격관리자가 법인의 해산, 그 밖의 부득이한 사유로 **해당 공인자격(공인자격)**을 폐지하고자 하는 경우에는 주무부장관에게 신고하고 공인증서를 반납하여야 한다.
 - ③제2항에 따라 신고를 받은 주무부장관은 해당 공인자격을 계속 존치시킬 필요가 있다고 인정하는 경우 해당 공인자격의 관리·운영권을 다른 공인자격관리자 또는 민간자격관리자에게 양도하게 할 수 있다.
 - ④제1항에 따른 **자격검정 등(자격검정)**의 정지 및 공인 취소의 기준과 제2항에 따른 공인자격의 폐지 등에 관하여 필요한 사항은 교육과학기술부령으로 정한다.<개정 2008.2.29>

- 제27조(공인자격관리자의 책무) ①공인자격관리자는 해당 공인자격의 **관리·운영(검정기준·검정과목·응시자격 등 자격검정)**의 수준이 관련되는 국가자격의 경우와 같거나 비슷하도록 유지하여야 한다.
- ②공인자격관리자가 교부받은 공인증서는 이를 다른 사람에게 대여 또는 양도하거나 대여 또는 양도받아서는 아니 된다.
 - ③공인자격관리자는 공인자격을 부정한 방법으로 관리·운영하여서는 아니 된다.
 - ④공인자격관리자는 공인자격을 공인받은 내용에 따라 관리·운영하여야 한다.

제28조(공인의 공고) 주무부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하

는 사유가 발생한 경우에는 20일 이내에 이를 공고하여야 한다.

1. 제19조에 따른 민간자격의 공인
2. 제20조에 따른 공인기간 및 공인기간의 연장과 재공인
3. 제24조제2항에 따른 공인사항에 대한 주무부장관의 변경승인
4. 제26조에 따른 공인의 취소, 자격검정등(취소·자격검정)의 정지 및 공인자격의 폐지
5. 그 밖에 공인자격을 취득한 자의 이해관계에 영향을 미치는 사항

제29조(주무부장관의 지도·감독) ①주무부장관은 공인자격의 공신력을 높이기 위하여 매년 1회 소관 공인자격관리자에 대하여 지도·점검을 하여야 한다.

②주무부장관은 제1항에 따른 정기적인 지도·점검 외에 소관 공인자격관리자가 공인받은 내용과 다르게 운영하는 경우에는 지도·점검을 할 수 있다.

③주무부장관은 필요하다고 인정하는 경우에는 소관 공인자격관리자에 대하여 필요한 보고·자료제출 요구, 그 밖에 필요한 지시를 할 수 있다.

제5장 보칙

제30조(자격취득자에 대한 우대) ①국가 및 지방자치단체는 국가자격 및 공인자격의 직무 분야에 관한 영업의 허가·인가·등록 또는 면허를 하거나 이익을 부여하는 경우에는 다른 법령에 어긋나지 아니하는 범위 안에서 그 직무 분야의 국가자격 또는 공인자격을 취득

한 자를 우대할 수 있다.

②사업주는 근로자의 채용·승진·전보, 그 밖에 인사상의 조치를 하는 경우 해당 분야의 국가자격 또는 공인자격을 취득한 자를 우대할 수 있다.

제31조(자격취득자의 성실의무 등) ①자격을 취득한 자는 그 자격과 관련된 직무를 성실히 수행하여야 하고, 품위를 손상하여서는 아니 된다.

②누구든지 자신이 취득한 자격을 다른 사람에게 대여하거나 다른 사람이 취득한 자격을 대여받아서는 아니 된다.

제32조(자격취득의 취소·정지 등) 국가자격관리자는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 국가자격을 취득한 자, 국가자격을 다른 사람에게 대여한 자 및 대여 받은 자에 대하여 국가자격관련법령으로 정하는 바에 따라 자격의 취소 또는 정지, 국가자격시험 응시제한 등의 조치를 할 수 있다.

제33조(표시의무 등)(거짓 광고의 금지 등) ①누구든지 자격과 관련하여 광고하는 때에는 다음 각 호의 사항을(자격의 종류 및 해당 자격을 관리·운영하는 자를) 표시하고 소비자를 속이거나 잘못 알게 할 우려가 있는 거짓 또는 과장된 정보를 광고하여서는 아니 된다.

(신설)1. 자격의 종류

(신설)2. 등록 또는 공인번호

(신설)3. 해당 자격을 관리·운영하는 자

(신설)4. 그 밖에 소비자 보호를 위하여 대통령령으로 정하는 사항

- ②민간자격관리자는 공인받지 아니한 민간자격을 공인받은 것으로 광고하거나 공인에 따른 효력이 있는 것으로 광고하여서는 아니 된다.
- ③그 밖에 **거짓 또는 과장 광고의 유형 및 기준(자격의 광고)** 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제34조(자격취득자의 정보관리) ①자격제도의 효율적 운영과 자격취득자의 권익보호 등을 위하여 국가자격관리자 및 공인자격관리자는 해당 국가자격 및 공인자격을 취득한 자에 관한 자격정보를 체계화하여 관리하여야 한다.

②공인자격관리자는 제1항에 따라 관리하는 정보를 주기적으로 주무부장관에게 제출하여야 한다.

③제1항에 따라 자격정보를 관리하거나 관리하였던 자는 그 업무상 알게 된 개인의 자격정보를 누설하거나 다른 사람의 이용에 제공하는 등 부당한 목적을 위하여 자격정보를 사용하여서는 아니 된다.

④제1항에 따라 관리하여야 하는 정보의 내용 및 활용 등 세부적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제35조(보수교육) 국가자격관리자 및 공인자격관리자는 해당 국가자격 및 공인자격을 취득한 자의 직무능력의 유지·발전을 위하여 필요한 경우 보수교육을 실시할 수 있다.

제36조(청문) **(신설)① 주무부장관은 제18조의3제1항에 따라 등록을 취소하거나 자격검정등을 정지시키려면 청문을 실시하여야 한다.**

② 주무부장은 제26조제1항에 따라 공인의 취소를 하거나 자격검정등을 정지시키려면(하고자 하는 경우에는) 청문을 실시하여야 한다.

제37조(수수료) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 대통령령 또는 국가자격관련법령으로 정하는 바에 따라 수수료를 납부하여야 한다.

1. 국가자격검정을 받고자 하는 자
2. 국가자격증을 교부 또는 재교부를 받고자 하는 자
3. 민간자격의 공인 또는 재공인을 받고자 하는 자
4. 그 밖에 자격과 관련되는 제증명서를 발급받고자 하는 자

제38조(권한의 위임·위탁) ① 교육과학기술부장은 제4조에 따른 시책의 수립·시행을 위하여 필요한 조사·연구 업무를 대통령령으로 정하는 바에 따라 관계 전문기관에 위탁할 수 있다.<개정 2008.2.29>

(신설)② 주무부장은 민간자격의 등록에 관한 권한을 대통령령으로 정하는 바에 따라 소속 기관에 위임하거나 교육과학기술부장관, 다른 행정기관 또는 관계전문기관에 위임 또는 위탁할 수 있다.

(신설)③ 제2항에 따라 주무부장의 권한을 위임 또는 위탁받은 소속 기관, 교육과학기술부장관 및 다른 행정기관은 그 권한의 일부를 관계 전문기관에 재위임 또는 재위탁할 수 있다.

④ 주무부장은 민간자격의 공인에 관한 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 소속 기관에 위임하거나 다른 행정기관 또는 관계 전문기관에 위임 또는 위탁할 수 있다.

(신설)⑤ 교육과학기술부장관 및 주무부장은 제1항부터 제4항까

지의 규정에 따라 권한을 위임·위탁한 경우 수입·수탁기관에 관련 업무 수행에 필요한 재정적 지원을 할 수 있다.

제39조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 제1호의 경우 국가자격관련법령에 처벌규정이 있는 경우에는 그 규정에 따른다.

1. 제17조제1항에서 금지하고 있는 민간자격을 신설하거나 관리·운영하는 자

(신설)1의2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제17조제2항에 따른 등록을 한 자

2. 제22조제2항을 위반하여 공인받은 것으로 기재한 자격증을 교부한 자
3. 제26조제1항제2호에 따른 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 공인을 받은 자
4. 제33조제2항을 위반하여 공인받지 아니한 민간자격을 공인받은 것으로 광고하거나 공인에 따른 효력이 있는 것으로 광고한 자
5. 제34조제3항을 위반하여 자격정보를 누설하거나 다른 사람의 이용에 제공하는 등 부당한 목적을 위하여 자격정보를 사용한 자

제40조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 국가자격관련법령에 처벌규정이 있는 경우에는 그 규정을 따른다.

1. 제14조를 위반하여 국가자격의 명칭과 동일한 명칭을 사용한 자
- (신설)1의2. 제17조제2항을 위반하여 민간자격을 등록하지 아니하

고 이를 신설하여 관리·운영한 자

2. 제23조제4항을 위반하여 공인자격을 취득하지 아니하고 공인자격의 명칭과 동일한 명칭을 사용한 자
3. 제25조를 위반하여 주무부장관의 시정명령에 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자
4. 제27조제2항을 위반하여 공인증서를 다른 사람에게 대여하거나 양도한 자 또는 대여받거나 양도받은 자
5. 제31조제2항을 위반하여 취득한 자격을 다른 사람에게 대여한 자 또는 대여받은 자

제41조(벌칙) 제33조제1항을 위반하여 자격과 관련하여 **표시의무를 따르지 아니하거나 거짓(거짓)** 또는 과장된 정보를 광고한 자는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 다른 법령에 처벌규정이 있는 경우에는 그 규정에 따른다.

제42조(양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자나 법인·단체 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제39조, 제40조(제5호를 제외한다) 또는 제41조의 어느 하나의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(과)한다. 다만, 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.[전문개정 2008.12.26]

부칙 <제8390호, 2007.4.27>

①(시행일)이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제5조와 제6조의 개정규정은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

②(민간자격의 공인에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 민간자격의 공인을 받은 자는 이 법에 따라 민간자격의 공인을 받은 것으로 본다.

③(벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 따른다.

④(다른 법률의 개정) 직업교육훈련촉진법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제16조제2호를 다음과 같이 한다.

2. 직업교육훈련에 관한 주요 정책

⑤(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「자격기본법」의 규정을 인용한 경우 이 법 가운데 그에 해당하는 규정이 있는 때에는 종전의 규정에 갈음하여 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

부칙 (정부조직법) <제8852호, 2008.2.29>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제31조제1항의 개정규정 중 “식품산업진흥”에 관한 부분은 2008년 6월 28일부터 시행하고, 부칙 제6조에 따라 개정되는 법률 중 이 법의 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 법률을 개정한 부분은 각

각 해당 법률의 시행일부터 시행한다.

제2조부터 제5조까지 생략

제6조(다른 법률의 개정) ①부터 <91>까지 생략

<92> 자격기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제8조제1항 각 호 외의 부분 중 “교육인적자원부”를 “교육과학기술부”로 하고, 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 중 “교육인적자원부장관”을 “교육과학기술부장관”으로 한다.

제17조제2항·제3항, 제38조제1항 중 “교육인적자원부장관”을 각각 “교육과학기술부장관”으로 한다.

제22조제3항, 제23조제5항, 제26조제4항 중 “교육인적자원부령”을 각각 “교육과학기술부령”으로 한다.

<93>부터 <760>까지 생략

제7조 생략

부칙 <제9190호, 2008.12.26>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제10093호, 2010.3.17>

이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 (정부조직법) <제10339호, 2010.6.4>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 법률의 개정) ①부터 <60>까지 생략

<61> 법률 제10093호 자격기본법 일부개정법률 일부를 다음과 같이 한다.

제8조제2항 각 호 외의 부분 중 “노동부차관”을 “고용노동부차관”으로 한다.

<62>부터 <82>까지 생략

제5조 생략

부칙 (산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률)

<제10907호, 2011.7.25>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ①부터 ⑤까지 생략

⑥ 자격기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조제1항 및 제2항 중 “『산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률』”을 “『산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률』”로 한다.

⑦ 생략

제3조 생략

〈부록 2〉 자격기본법 일부개정법률안

신·구조문대비표70)

현 행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.	제2조(정의)-----
1. ~ 7. (생략)	1. ~ 7. (현행과 같음)
8. “주무부장관”이란 해당 민간자격을 <u>공인</u> 하고 이를 지도·감독하는 중앙행정기관의 장을 말한다.	8.----- <u>등록받거나 공인</u> 하고-----
9. (생략)	9. (현행과 같음)
10. “공인”이란 <u>검정기준·검정과목·응시자격 등 검정수준이 국가자격과 같거나 비슷한 민간자격을 이 법에서 정한 절차에 따라 국가가 인정하는 행위를 말한다.</u>	10. ----- <u>자격의 관리·운영</u> 수준-----
제17조(민간자격의 신설 및 등록 등) ① (생략)	제17조(민간자격의 신설 및 등록 등) ① (현행과 같음)
②제1항에 따라 민간자격을 신설하여 관리·운영하는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 <u>교육과학기술부장관이 지정하는 관계 전문기관 또는 단체에 등록하여야 한다.</u>	②-----관리·운영하려는----- 해당 민간자격을 주무부장관에게-----
③ <u>교육과학기술부장관은 제2항에 따라 등록업무를 수행하는 기관 또는 단체에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 등록업무의 수행에 필요한 재정적 지원을 할 수 있다.</u>	<삭 제>
④ (생략)	④ (현행과 같음)
<신 설>	제18조의2(시정명령) 주무부장관은 등록된 민간자격 중 공인자격을 제외한 자격(이하 “등록자격”이라 한다)을 관리·운영하는 자(이하 “등록자격관리자”라 한다)가 해당 등록자격의 관리·운영과 관련하여 이 법을 위반한 경우에는 등록자격관리자에게 기간을 정하여 그 시정을 명할 수 있다.

<표 계속>

70) 교육과학기술부 의결사항, 2011. 11. 14.

현 행	개정안
<신 설>	<p>제18조의3(등록의 취소 또는 자격검정등의 정지 등) ① 주무부장은 등록자격관리자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 등록자격의 등록을 취소하거나 1년의 범위에서 자격검정 또는 교육훈련과정 운영(이하 “자격검정등”이라 한다)을 정지시킬 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 등록을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제17조 제2항에 따른 등록을 한 경우 2. 제18조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 3. 제18조의2에 따른 주무부장의 시정명령에 따르지 아니하는 경우 <p>② 등록자격관리자가 해당 등록자격을 폐지하려면 주무부장에게 신고하여야 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 등록취소 및 자격검정등의 정지의 기준과 제2항에 따른 등록자격의 폐지 등에 필요한 사항은 교육과학기술부령으로 정한다.</p>
<신 설>	<p>제18조의4(등록취소 등의 공고) 주무부장은 제18조의3에 따른 등록취소, 자격검정등의 정지 및 등록자격의 폐지가 있는 경우에는 20일 이내에 이를 공고하여야 한다.</p>
<신 설>	<p>제18조의5(지도·감독) 주무부장은 필요하다고 인정하는 경우에는 등록자격관리자에게 필요한 보고를 명하거나 자료 제출을 요구할 수 있으며, 그 밖에 필요한 지시를 할 수 있다.</p>
<p>제19조(민간자격의 공인) ① (생략)</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 민간자격은 제1항에 따른 민간자격의 공인을 받을 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (생략) 2. 제17조제2항에 따라 등록을 하지 아니한 자가 관리·운영하는 자격 3. (생략) 	<p>제19조(민간자격의 공인) ① (현행과 같음)</p> <p>②----- ----- -----.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (현행과 같음) 2. ----- -----자격 3. (현행과 같음)
<p>제20조(민간자격관리자의 공인기간 등) ① 민간자격관리자의 공인기간은 5년의 범위 내에서 주무부장이 정하여 고시한다.</p>	<p>제20조(공인기간 등) ① 공인자격----- ----- -----.</p>

<표 계속>

현 행	개정안
② 공인자격관리자가 법인의 해산, 그 밖의 부득이한 사유로 공인자격을 폐지하고자 하는 경우에는 주무부장관에게 신고하고 공인증서를 반납하여야 한다.	②----- ----- <u>해당 공인자격</u> ----- -----
③ (생략)	③ (현행과 같음)
④ 제1항에 따른 자격검정의 정지 및 공인취소의 기준과 제2항에 따른 공인자격을 폐지 등에 관하여 필요한 사항은 교육과학기술부령으로 정한다.	④----- <u>자격검정 등</u> ----- ----- -----
제27조(공인자격관리자의 책무) ① 공인자격관리자는 해당 공인자격의 <u>검정기준·검정과목·응시자격 등 자격검정의 수준이 관련되는 국가자격의 경우와 같거나 비슷하도록 유지하여야 한다.</u>	제27조(공인자격관리자의 책무) ①----- ----- ----- <u>관리·운영</u> ----- -----
② ~ ④ (생략)	② ~ ④ (현행과 같음)
제28조(공인의 공고) 주무부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 20일 이내에 이를 공고하여야 한다.	제28조(공인의 공고) ----- ----- -----
1. ~ 3. (생략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
4. 제26조에 따른 공인의 취소·자격검정의 정지 및 공인자격을 폐지	4. ----- <u>취소, 자격검정 등</u> ----- -----
5. (생략)	5. (현행과 같음)
제33조(거짓 광고의 금지 등) ① 누구든지 자격과 관련하여 광고하는 때에는 <u>자격의 종류 및 해당 자격을 관리·운영하는 자를 표시하고 소비자를 속이거나 잘못 알게 할 우려가 있는 거짓 또는 과장된 정보를 광고하여서는 아니 된다.</u>	제33조(표시의무 등) ①----- ----- <u>다음 각 호의 사항</u> 을 ----- ----- -----
<신설>	1. <u>자격의 종류</u>
<신설>	2. <u>등록 또는 공인번호</u>
<신설>	3. <u>해당 자격을 관리·운영하는 자</u>
<신설>	4. <u>그 밖에 소비자 보호를 위하여 대통령령으로 정하는 사항</u>
② (생략)	② (현행과 같음)

<표 계속>

현 행	개정안
③ 그 밖에 <u>자격의 광고</u> 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	③----- 거짓 또는 과장 광고의 유형 및 기준-----.
제36조(청문) <신 설>	제36조(청문) ① 주무부장은 제18조의3제1항에 따라 등록을 취소하거나 자격검정등을 정지시키려면 청문을 실시하여야 한다.
주무부장은 제26조제1항에 따라 공인의 취소를 하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.	②----- -----하거나 자격검정등을 정지시키려면----- -----.
제38조(권한의 위임·위탁) ① (생 략)	제38조(권한의 위임·위탁) ① (현행과 같음)
<신 설>	② 주무부장은 민간자격의 등록에 관한 권한을 대통령령으로 정하는 바에 따라 소속 기관에 위임하거나 교육과학기술부장관, 다른 행정기관 또는 관계 전문기관에 위임 또는 위탁할 수 있다.
<신 설>	③ 제2항에 따라 주무부장의 권한을 위임 또는 위탁받은 소속 기관, 교육과학기술부장관 및 다른 행정기관은 그 권한의 일부를 관계 전문기관에 재위임 또는 재위탁할 수 있다.
② (생 략)	④ (현행 제2항과 같음)
<신 설>	⑤ 교육과학기술부장관 및 주무부장은 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 권한을 위임·위탁한 경우 수입·수탁기관에 관련 업무 수행에 필요한 재정적 지원을 할 수 있다.
제39조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 제1호의 경우 국가자격관련법령에 처벌규정이 있는 경우에는 그 규정에 따른다.	제39조(벌칙) ----- ----- ----- -----.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
<신 설>	1의2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제17조제2항에 따른 등록을 한 자
2. ~ 5. (생 략)	2. ~ 5. (현행과 같음)

<표 계속>

현 행	개정안
제40조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 국가자격관련 법령에 처벌규정이 있는 경우에는 그 규정을 따른다.	제40조(벌칙) ----- ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
<신설>	1의2. 제17조제2항을 위반하여 민간자격을 등록하지 아니하고 이를 신설하여 관리·운영한 자
2. ~ 5. (생략)	2. ~ 5. (현행과 같음)
제41조(벌칙) 제33조제1항을 위반하여 자격과 관련하여 거짓 또는 과장된 정보를 광고한 자는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 다른 법령에 처벌규정이 있는 경우에는 그 규정에 따른다.	제41조(벌칙) ----- <u>표시의무를 따르지 아니하거나 거짓</u> ----- ----- -----.

자격기본법 개선 방안에 관한 연구

- 발행연월일 2011년 12월 29일 인쇄
2011년 12월 31일 발행
- 발행인 박 영 범
- 발행처 한국직업능력개발원
135-949, 서울특별시 강남구 삼성로 147길 46
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전화: (02)3485-5000, 5100
팩 스: (02)3485-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 978-89-6355-239-2 93370
- 인쇄처 범신사 (02)503-8737