

정책연구 2008-3

지식경제시대의 자격제도

주인종 김덕기 김상진
김현수 박종성 이동임
조정윤

머리말

지식경제시대의 국가 경쟁력을 제고하기 위해서는 창의적인 인재의 양성과 관리가 매우 중요하다. 특히 최근 세계화로 인하여 국가간 경쟁이 심화되는 상황에서 높은 성과를 낼 수 있는 실무능력중심의 인력의 개발과 활용은 우리나라의 경쟁력을 확보하는 관건이라고 할 수 있다.

이러한 맥락에서 이미 여러 선진국들은 산업 및 업종별로 고용주가 주축이 된 협의체 등을 중심으로 산업 현장 직무 중심의 직무수행능력을 갖춘 예비 근로자를 양성하고, 현직 근로자들의 현장 직무수행능력을 향상시키고 있다. 또한 산업 현장의 요구를 반영한 수요자 중심의 교육훈련과 자격검정에 일관되게 연계·적용할 수 있는 체계를 구축하여 국가적 인력개발의 효율성을 높이고 있다.

이에 반해 우리나라는 산업 현장의 요구가 통합적이고 일관성 있게 반영될 수 있는 장치가 없는 상황에서 각종 교육훈련 기관에서 이루어지고 있는 교육훈련의 현장성이 떨어지고, 아울러 자격의 활용성이 저하되는 등 많은 문제가 발생하고 있다. 특히, '일-교육훈련-자격'의 연계요구가 증대되고 있으나, 이를 기반으로 하는 자격제도 및 자격정책의 검토는 아직까지 미흡한 상태이다. 따라서 인력양성을 현장 실무 능력 중심으로 개선하고 동시에 동인력을 평가·인증하는 자격의 현장 활용도를 높이는 것은 국가적 차원에서 중요한 과제라고 할 수 있다.

이러한 배경에서 본 연구는 지식경제에 적합한 자격제도 구축 및 운영을 위한 외부환경 변화와 앞으로의 전망을 분석하였으며, 외국의 자격관리·운영 동향을 파악하였다. 아울러 현재 우리나라 자격제도의 현황과 성과, 그리고 향후 과제를 제시하였다. 이러한 분석을 통하여 자격제도의 비전, 목표, 추진전략, 나아가 세부 추진과제도 제시하였다.

이 연구는 한국직업능력개발원의 수시과제로 진행되었으며(기본연구 2008-30번), 주인중 박사가 책임자로서 김덕기 박사, 김상진 박사, 김현수 박

사, 박종성 박사, 이동임 박사, 조정윤 박사와 공동으로 연구를 수행하였다.

끝으로 이 연구를 위해 협조해 주신 유관 기관의 전문가 여러분들에게 깊은 감사를 드리며, 어려운 여건 속에서도 충실히 본 연구를 수행하여 값진 성과물을 거둔 연구진의 노고에 깊은 사의를 표한다.

2008년 6월

한국직업능력개발원
원 장 이 원 덕

목 차

요 약

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적 · 1

1. 연구의 필요성 · 1
2. 연구의 목적 · 3

제2절 연구의 내용 및 방법 · 3

1. 연구의 내용 · 3
2. 연구의 방법 · 4

제2장 자격제도의 현황

제1절 현황 · 7

1. 자격제도 일반 현황 · 7
2. 국가자격제도 운영체계 · 8
3. 민간자격제도 운영체계 · 9

제2절 성과 · 10

1. 국가자격제도 · 10
2. 민간자격제도 · 11

제3절 현안 · 12

1. 접근 틀 · 12
2. 현안 · 13

ii 목차

제4절 선진 외국의 최근 자격제도 개선 동향 · 16

1. 국가 주도로 자격제도 개선 추진 · 16
2. 산업계 주도로 국가직무능력표준 개발 · 시행 · 17
3. 모듈중심의 유연한 자격검정제도 운영 · 18
4. 지역자격체계(regional qualification framework) 도입을 통한 자격의 국제적 통용성 확대 · 19

제3장 추진과제

제1절 접근 틀 · 21

1. 비전 및 목표 · 21
2. 세부 추진과제 개요 · 22

제2절 자격의 친시장화 · 24

1. 자격의 수요 · 공급 전달체계 구축 · 24
2. 자격제도 운영에서 국가와 민간의 역할 재설정 · 28
3. 자격정책의 총괄 · 조정 체계 구축 · 33

제3절 자격을 통한 평생학습 촉진 · 38

1. 평생학습을 통한 자격부여 · 39
2. 직무능력 중심의 자격제도 · 42
3. 능력인정 틀 구축 · 45

제4절 글로벌 스탠더드에 부합하는 자격제도 · 50

1. 국제적 통용성 확보 · 50
2. 직업자격의 개도국 수출 · 53

참고문헌 · 57

<표목차>

- <표 II-1> 우리나라 자격의 일반 현황 · 7
- <표 II-2> 민간자격의 신설 연도 · 11
- <표 II-3> 국가주도 자격제도 개선 사례 · 17
- <표 II-4> 주요국 국가직무능력표준 개발 현황 · 17
- <표 II-5> 아태지역 국가직무능력표준 개발 현황 · 18

- <표 III-1> 각국의 APEC 엔지니어 등록자수(2003) · 50

[그림목차]

[그림 Ⅱ-1] 자격제도 현안 · 12

[그림 Ⅲ-1] 추진과제의 비전, 목표, 전략 · 22

[그림 Ⅲ-2] 세부 추진과제별 주요 내용 · 23

【요약】

1. 연구의 필요성 및 목적

가. 연구의 필요성

- 산업현장의 직무수행능력에 기반 한 자격제도 운영 필요성의 점증
 - 현행 자격제도는 현장 적합성이 낮아 자격의 활용도가 떨어진다
고 평가되고 있음
 - 현장 직무내용(직무범위, 직무수준)에 부합하지 않는 출제기준으로 인하여 현직 근로자가 취득할만한 자격종목 부족 현상이 대두되고 있음
- ‘일-교육훈련-자격’의 연계요구 증대
 - 산업현장 직무수행능력을 바탕으로 개발된 평가준거(KSS: Korean Skill Standard)에 의한 교육훈련과정 이수자의 자격부여 방안이 필요
- 국가직무능력표준(KSS), 국가자격체계(KQF), 이에 기반한 직업자격(KVQ)간의 연계가 필요함
- 이에 따라 ‘교육훈련-자격-산업현장의 연계’를 위한 시책의 강구는 자격제도 운영상 중요한 국가의 책무로 대두됨
- 이와 함께 현장중심의 정책을 추구하는 신정부의 출범에 따라 교육훈련의 현장성 확보 및 이와 연계한 자격제도 구축 필요 증대
 - 지식경제의 확대에 따른 인재개발 요구에 부응하는 자격정책개발
 - 새로운 인재개발 정책에 따라 자격제도의 친 시장화를 위한 재구조화

나. 연구의 목적

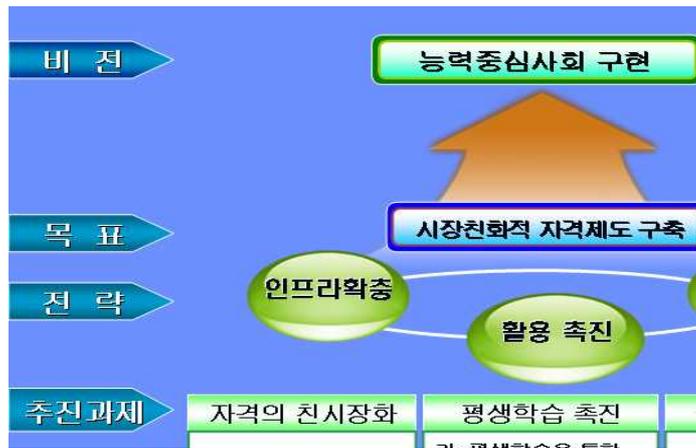
- 지식경제의 확대와 신정부 출범 등의 환경변화에 따른 자격제도 전반의 관리·운영의 틀을 재검토하고 자격의 활용성을 강화하기 위하여 자격제도 발전과제를 도출하고자 함

2. 연구의 내용

- 자격제도의 현황과 문제 분석
- 자격제도의 변화 요구
- 외국사례 분석
- 신 자격제도 구축을 위한 전략과 과제
 - 자격제도 총괄 거버넌스 시스템 : 법제도, 실행체계, 질관리 시스템 등
 - 자격별 차별화와 연계 : 국가자격, 국가기술자격, 민간자격의 역할 정립과 운영
 - 정부 부처의 역할 정립, 자격의 현장성 확보 전략 등

3. 연구결과

가. 접근 틀



나. 자격제도 개선 방향 및 추진과제

1) 자격의 친시장화

- 자격의 수요·공급 전달체계 구축
 - 수요자 중심의 자격제도 운영
 - 자격시장의 수요를 파악할 수 있는 사회적 장치 마련
 - 산업별인적자원개발협의체(SHRDC)의 자격 수요파악 및 운영 기능 강화
 - 자격조기경보시스템 도입
- 자격제도 운영에서 국가와 민간의 역할 재설정
 - 자격제도 운영에 대한 국가와 민간의 역할분담 재설정 추진
 - 산업계 대표기구의 체계적 참여 시스템 구축
 - 노동시장의 자격 참여 확대
 - 자격제도의 효율적 관리운영 방안 마련
 - 민간자격 인증제 도입
- 자격정책의 총괄·조정 체계 구축
 - 국가차원의 자격 관리·운영 체제의 확립
 - 자격법 관리운영의 효율화
 - 자격제도 운영기구의 내실화
 - 자격별 역할모델 정립
 - 자격 간 호환 및 정부 정책과의 연계를 통한 자격의 활용성 강화

2) 자격을 통한 평생학습 촉진

- 평생학습을 통한 자격부여
 - 자격부여방식의 다양화
 - 「일-교육훈련-자격」 연계
 - 선행경험학습을 통한 자격인정
 - KSS와 연계한 자격부여 방안마련

- 직무능력 중심의 자격제도
 - 자격의 현장성 제고
 - 자격 취득자의 계속교육 강화
 - 자격의 등급체계 개선
 - 직무능력중심의 국가자격 운영
 - 자격취득자의 전문성 개발을 위한 교육훈련 실시
- 능력인정 틀 구축
 - 다양한 능력평가·인정기제들의 통합과 연계
 - 자격제도와 평생학습경험의 누적·관리 시스템과의 연계
 - 자격제도의 질 관리 인프라 구축
 - 국가자격체계(KQF) 구축을 통한 자격 간 연계
 - 평생학습 계좌제를 통한 평생학습 이력 관리
 - 자격제도 질 관리를 위한 성과평가
- 3) 글로벌 스탠더드에 부합하는 자격제도
 - 국제적 통용성 확보
 - 국제 수준에 부합하는 자격제도 관리·운영
 - 자격의 국가 간 상호인정
 - 기술사 자격제도 개선
 - 기술사 및 전문서비스 자격자의 외국 진출 촉진 방안 마련
 - 국가기술자격의 국가 간 및 지역 내 상호인정 추진
 - 직업자격의 개도국 수출
 - 하드웨어에서 소프트웨어 지원 및 컨설팅 중심으로 사업 방향 전환
 - 파급효과를 고려한 ODA사업 추진
 - 한국의 직업자격제도 구축지원 사업 추진
 - 직업교육훈련과 직업자격제도를 연계한 지원
 - 차별화된 ODA사업 평가계획 수립·시행

제1장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

- 산업현장의 직무수행능력에 기반 한 자격제도 운영 필요성의 점증
 - 현행 자격제도는 현장 적합성이 낮아 자격의 활용도가 떨어진다고 평가되고 있음
 - 현장 직무내용(직무범위, 직무수준)에 부합하지 않는 출제기준으로 인하여 현직 근로자가 취득할만한 자격종목 부족 현상이 대두되고 있음

- ‘일-교육훈련-자격’의 연계요구 증대
 - 산업현장 직무수행능력을 바탕으로 개발된 평가준거(KSS: Korean Skill Standard)에 의한 교육훈련과정 이수자의 자격부여 방안이 필요
 - 이는 일회성 검정에 의한 자격부여 방식에 비해 자격의 현장성을 확보할 수 있는 대안으로 보고 있음
 - 교육훈련과정 이수자에게 자격을 부여하는 것은 이미 이원화 직업교육

2 지식경제시대의 자격제도

과정과 직업자격을 연계한 독일이나, 직업교육과정 자체가 자격취득과정인 영국(NVQ)의 경험에서 시사점 모색이 가능함

- 국가직무능력표준(KSS), 국가자격체계(KQF), 이에 기반한 직업자격(KVQ) 간의 연계가 필요함
 - 산업계에서 개발한 KSS에 근거하여 교육훈련과정을 운영하고, 이 과정을 성공적으로 이수한 학습자에게 자격을 부여함으로써, 현장성을 확보한 교육훈련-직업자격을 연계가 가능할 것임
 - 직업자격을 설계가 KQF(Korean Qualification Framework)에 기반함으로써 교육훈련과정의 이수를 통한 자격취득과 학위취득이 동시에 이루어지는 체제임
 - 'KSS-KQF-KVQ(Korean Vocational Qualification)'의 연계·운영을 통하여 국민의 능력개발이 현장에 맞게 실용적으로 가능하게 될 것임

- 이에 따라 '교육훈련-자격-산업현장의 연계'를 위한 시책의 강구는 자격제도 운영상 중요한 국가의 책무로 대두됨
 - 자격기본법 제3조 3~4호: 교육훈련과정과의 연계, 산업계 수요에의 부응
 - 자격기본법 제4조 제3항: 국가는 교육훈련·자격 및 산업현장의 연계를 위한 시책을 강구하여야 함
 - 자격기본법 제7조 자격관리·운영기본계획 : 교육훈련·자격 및 산업현장의 연계에 관한 사항
 - 자격기본법 제9조 제1항: 국가직무능력표준에 따라 운영되는 교육훈련과정을 이수한 자 중 해당 국가자격을 규정하고 있는 법령이 정하는 일정한 요건을 갖춘 자에게 국가자격을 수여할 수 있음

- 이와 함께 현장중심의 정책을 추구하는 신정부의 출범에 따라 교육훈련의 현장성 확보 및 이와 연계한 자격제도 구축 필요 증대
 - 지식경제의 확대에 따른 인재개발 요구에 부응하는 자격정책개발
 - 새로운 인재개발 정책에 따라 자격제도의 친 시장화를 위한 재구조화

2. 연구의 목적

- 지식경제의 확대와 신정부 출범 등의 환경변화에 따른 자격제도 전반의 관리·운영의 틀을 재검토하고 자격의 활용성을 강화하기 위하여 자격제도 발전과제를 도출하고자 함
 - 신정부의 경제발전정책을 지원하는 친 시장적 자격정책 아젠다 발굴

제2절 연구의 내용 및 방법

1. 연구의 내용

- 자격제도의 현황과 문제
 - 자격제도의 현황
 - 자격제도의 구조와 특징
 - 자격제도의 문제와 개선 사항
- 자격제도의 변화 요구
 - 환경변화 : 지식경제시대의 도래 등
 - 신정부의 국정전략과 핵심정책 방향 검토
 - 자격제도의 방향과 역할 재검토 : 자격제도의 운영체계 등
- 외국사례 분석
 - 각국의 자격제도 개선 사례 : 영국, 호주, 독일 등
 - ‘교육훈련-자격-일’의 연계전략 : 교육훈련기관과 산업계의 참여 전략
 - 자격제도 관리·운영 전략 : 이해당사자, 전달체계 등
 - 시사점

4 지식경제시대의 자격제도

- 신 자격제도 구축을 위한 전략과 과제
 - 자격제도 총괄 거버넌스 시스템 : 법제도, 실행체계, 질관리 시스템 등
 - 자격별 차별화와 연계 : 국가자격, 국가기술자격, 민간자격의 역할 정립과 운영
 - 정부 부처의 역할 정립 : 부처간 협력과 역할분담
 - 자격의 현장성 확보 전략 : KSS-KQF-KVQ의 연계 등
 - 정책 제언 : 자격제도의 추진과제 제시

2. 연구의 방법

- 문헌 및 관련 자료 수집·분석
 - 자격제도 관련 선행연구
 - 자격종목별 개별 법령
 - 외국의 자격체계 관련 자료
- 전문가 브레인 스토밍
 - 목적 : 연구내용 검토 및 방안 논의
 - 대상 : 정부부처(교육과학기술부, 노동부 등) 자격제도 담당자, 자격제도 전문가, 자격검정기관 관계자, 산업별인적자원개발협의체(SHRDC) 등
 - 회의 내용 : 연구내용 검토, 연구결과 검토
- 전문가 면담
 - 목적 : 개별 자격제도의 구축과정과 운영실태 파악
 - 대상 : 개별 자격제도 담당 부처 담당자, 자격단체 인사, 자격제도 전문가 등
- 워크숍 개최
 - 자격제도의 현황 진단과 발전과제 도출을 위한 전략 워크숍 개최

- KVQ 구축과 KQF, KSS와의 연계 방안 검토 및 교육훈련과정의 질관리 방안 논의
- 외국사례의 시사점 도출 등 KVQ 구축 및 운영 관련 정부부처, 교육훈련기관, 산업별인적자원개발협의체(SHRDC) 등의 의견교환 및 수립

제 2 장 자격제도의 현황

제1절 현황

1. 자격제도 일반 현황

- 자격제도는 운영주체에 따라 국가자격과 민간자격으로 구분함
 - 국가자격은 국가기술자격법에 따른 「국가기술자격」과 개별법령상의 「국가자격」으로 구성
 - 민간자격은 「국가공인 민간자격」과 「사업 내 자격」 그리고 「순수 민간 자격」으로 구분

<표 II-1> 우리나라 자격의 일반 현황

(2008년 3월 기준)

구 분		자격수	관련법	관계부처	자격종류(예)
국가 자격	국가자격	128	개별법령(66개)	23개 부·처·청 ·위원회	변호사(변호사법) 의사(의료법) 등
	국가기술자격	586	국가기술자격법 (노동부)	노동부	기술사·기능장·기사 ·산업기사·기능사, 워드프로세서 등

<표 계속>

구 분		자격수	관련법	관계부처	자격종류(예)
민간 자격	국가공인 민간자격	70	자격기본법 (교육과학기술부)	9개 부·처·청 ·위원회	인터넷정보검색사, TEPS 등
	순수 민간자격	약 800	자격기본법 (교육과학기술부)		결혼상담사, 증권분석사 등
	사업 내 자격	77	고용보험법 (노동부)	노동부 (28개 사업체)	TV Master, 고객상담사 등

2. 국가자격제도 운영체계

- 개별법상의 국가자격은 주로 전문 서비스분야의 자격으로 현재 128개 종목을 23개 부·처·청·위원회에서 66개 법률에 의거 운영
- 개별법상의 국가자격은 자격의 발급자, 검정기관, 자격등급체계, 합격기준 등 기준이 상이하게 운영되고 있음
 - 동일 자격이라도 자격발급자, 검정시행기관, 등록 및 연수기관에 차이가 있음(변호사, 회계사 등)
 - ※ 자격증 발급자: 소관부처장관(89개 종목), 검정시행기관장(32개 종목), 시도지사 등
 - ※ 검정시행 : 소관부처(20개 종목), 위탁시행(93개 종목) 등
- 국가기술자격은 19개 소관부처별로 관장하나 제도 총괄 운영은 「국가기술자격법」에 의해 노동부가 담당하고 있음
 - 시험문제 출제, 검정시행 등 검정관련 업무는 산업인력공단과 대한상의에 위탁
 - ※ 산업인력공단은 기술·기능분야 등 565종, 대한상의는 서비스분야 18종, 한국원자력안전원 3개 검정 시행
 - 기술·기능계 분야는 기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사의 5등급 체계, 총 548종목으로 구성

- 서비스 분야는 기초사무(16종목)와 전문사무(18종목) 분야로 구성되며, 직종별로 1~3등급 범위 내에서 구성

3. 민간자격제도 운영체계

- 민간자격은 「자격기본법」에 따라 누구나 신설하여 관리·운영이 가능함
 - 2007년 자격기본법 개정으로 '등록' 필요
 - 2006년도 기준 248개 기관에서 805개의 민간자격 운영
- 산업사회의 발전에 따른 수요에 부응하고 민간자격을 활성화하기 위해 1997년 자격기본법 및 동법시행령 제정으로 민간자격 국가공인제도를 도입·운영하고 있음
 - 국가공인 민간자격 현황 : 9개 부처, 41개 기관의 70개 자격종목

제2절 성과

1. 국가자격제도

- 개별법 국가자격은 개별법이 추구하는 입법목적을 달성하고, 그 법을 운영하기 위해 필요한 전문인력을 공급하고자 함
 - ※ 공인회계사 9,205명('03년 기준), 건축사 13,000명('02년 기준), 관세사 2,831명('03년 기준), 공인노무사 1,340명('03년 기준), 간호사 192,445명('03년 기준) 등 배출(한국직업능력개발원, 2003)

- 국가기술자격제도는 '70년대 민간부문의 발달이 미약한 산업화 초기단계에서 국가주도의 기술자격제도를 도입하여 경제발전에 기여하고 산업인력 양성 인프라 역할을 수행하였음
 - 연간 450여 만 명이 자격검정에 응시하는 등 국민의 직업능력개발을 선도하는 중요한 인적자원개발 인프라 역할 수행
 - ※ 워드 프로세서 ('91~'04) : 2,263만 명 응시, 391만 명 자격취득
 - ※ 컴퓨터활용능력('99~'04) : 370만 명 응시, 66만 명 자격취득
 - ※ 정보처리기능사('84~'04) : 307만 명 응시, 47만 명 자격취득
 - 민간부문의 성장이 미약한 후발개도국에서 우리의 국가기술자격제도를 벤치마킹의 성공모델로 평가
 - ※ 중국은 '90년대 우리나라 제도를 벤치마킹하여 직업기능검정시스템 도입. 최근 카자흐스탄, 캄보디아, 베트남, 인도네시아 등 동남아시아 국가에서 자격제도 운영기법 전수 요청

2. 민간자격제도

○ 민간자격 활성화

- 국가와 민간 그리고 민간자격 간 경쟁 유도를 통한 자격의 질적 수준 향상 및 민간자격의 양적 증가

<표 II-2> 민간자격의 신설 연도

연 도	- '80	'81-'90	'91-'95	'96-'00	'01-'05	계
종목 수	16	5	32	236	395	685
(%)	(2.33)	(0.73)	(4.67)	(34.51)	(57.75)	(100)

자료 : 「민간자격 실태와 정책 과제」 한국직업능력개발원, 2005

- 국가공인 민간자격은 주로 인문사회계열 및 국가기술자격 이외의 분야로 기술·기능 중심의 국가기술자격을 보완하고 있음

※ 2007년 8월 기준 국가공인 민간자격 취득자 수는 2,981,868명

- 민간자격제도는 제도적 측면에서 국가기술자격제도 등 국가자격제도 보완하는 역할을 하였으며 최근 IT관련 국가기술자격이 민간 자격화를 추진하는 과정에서 국가와 민간 간 역할분담 등이 가능한 국면이 되었음

제3절 현안

1. 접근 틀

- 현안의 접근 틀은 제도 인프라 측면, 운영·활용 측면, 국제화 측면으로 나누어 제시하고자 함
 - 제도 인프라 측면은 총괄조정, 질 관리, 규제(면허) 완화를 주요 요소로 하여 검토하였음
 - 운영·활용 측면은 수요분석, 운영(발급), 활용(사후관리)을 주요 요소로 하여 검토하였음
 - 국제화 측면은 상호인정, 자격제도 수출을 주요 요소로 하여 검토하였음

[그림 II-1] 자격제도 현안



2. 현안

가. 부처 간 자격정책 총괄·조정기능 미흡

- 부처별 산재한 자격제도가 국가적 인력양성·관리와 유기적으로 연계되지 못하여 제도운영의 비효율이 상존함
 - 국가자격 23개 부처청위원회, 국가기술자격 17개 부처 청, 공인민간자격 9개 부처 소관
- 인력수급, 교육훈련, 재정지원 등 부처 간 자격관련 정책의 효과적인 총괄·조정기능의 확보를 통한 국가 인재개발·관리의 효율성 확보가 요구됨
 - 자격정책심의회 및 실무위원회 운영의 내실화
 - 부처 간 자격정책 조정 네트워크의 구축·운영

나. 근로자의 경력개발 선도 부족

- 교육훈련 과정에서 습득된 능력을 평가하는 학생중심의 입직형 자격으로 운영되어 근로자의 경력개발 선도기능이 미약하다고 평가됨
 - 자격검정이 주로 양성훈련을 통해 습득된 직업능력 평가에 편중되어 산업 현장과의 괴리와 근로자의 자격취득률 저조 현상 발생
- 근로자의 경력개발을 효과적으로 지원할 수 있는 자격제도 운영에 한계가 있음
 - 산업체의 수요조사를 통한 근로자 경력개발에 적합한 자격종목의 신설 미약

다. 사회적 파트너의 참여 미흡

- 자격의 수요자인 산업계와 노동계의 참여 및 사회적 파트너들을 비롯한 민간단체의 역량강화 실적 낮음
 - 자격관련 전문직 단체 및 업종별 협회의 자격제도 운영 참여확대 추진 미약
- 산업별인적자원개발협의체(SHRDC)의 국가직무능력표준(KSS) 개발과 활용 지원이 미약함
 - ※ 영미계 국가, 유럽국가 등 선진국에서 인력개발의 핵심 당사자로 산업계의 역할이 강조
 - 인력의 양적·질적 수요 분석과 이에 따른 자격수요 파악과 교육훈련 과정 연계로 자격의 활용성 확대 노력 부족

라. 자격의 활용성 확대를 위한 제도 미흡

- 자격취득자에 대한 평가와 보상이 미흡함
 - 자격취득자에 대한 채용, 임금 등의 우대가 미흡
 - ※ 신규채용에서 국가기술자격증 고려비중은 13.2%, 경력사원 채용 시 고려비중은 7.9%로 채용 시 자격증에 대한 낮은 평가
 - ※ 임금, 고용조정 등 인사관리에서 자격증 소지자에 대한 우대 미흡
 - 자격취득자 사후관리 및 우대 및 활용지원 대책 마련
- 활용이 미흡한 자격에 대한 종합실태 분석 및 활용 시스템 부재
 - 자격정책심의회에서 자격의 활용실태에 대한 종합 점검 및 대책 논의
 - ※ 법령상 자격의 활용에 관한 규정이 미흡한 자격이 상존

마. 자격의 국제화 미흡

- 국가 간 자격의 상호인정에 대비한 자격관리의 질 제고 성과가 낮음
 - 응시요건 개선, 검정방법 혁신, 전문성 개발을 위한 자격 취득자 사후 관리(CPD) 등 내실화 촉진 한계
 - ※ 기술사자격의 경우 관련 법령 개정을 통하여 보수교육 의무화

- 지역 간 자격체계(RQF: regional qualification framework) 구축 미흡
 - RQF 구축에 대한 지역국가의 이해 부족
 - RQF를 국가자격체계(KQF) 구축과 연계·운영할 수 있는 방안 미비

- 국내 자격제도의 해외 수출 기반 미약
 - 개발도상국 대상 자격수출을 통해 교육훈련사업 해외진출의 교두보 확보 가능
 - 국내 자격제도가 국제표준을 선도할 수 있는 기반 미약

제4절 선진 외국의 최근 자격제도 개선 동향

- 국가주도의 자격제도 개선 추진
- 산업계 주도로 국가직무능력표준 개발·시행
- 모듈중심의 유연한 자격검정제도 운영
- 지역자격체계 도입을 통한 자격의 국제적 통용성 확대

- 인력개발의 핵심 stakeholder로서 산업계의 역할이 강조되고 있음
- 평생학습 촉진차원에서 각종 학습결과를 인정하는 국가차원의 시스템으로 자격제도를 운영하고 있음
- 자격의 활용성을 증대하기 위해 자격취득자의 국가 간 이동을 활발하게 함으로써 자격취득자의 고용기회를 확대하고 각국의 인력활용을 원활하게 하고자 함

1. 국가 주도로 자격제도 개선 추진

- 인력양성 및 근로자의 생산성 향성을 위해 직업교육훈련 및 자격제도 개선에 정부가 적극 개입함
 - 주요 선진국에서 국가차원의 자격제도 틀 구축, 기준 설정 및 이에 대한 관리·감독 시행
 - 아시아·태평양 국가도 국가차원의 자격체계를 구축하여 시행하고 있으며 이러한 경향이 확대
 - ※ 싱가포르(1-7 level), 홍콩(1-7 level), 필리핀(1-10 level), 사모아

(1-10 level), 스리랑카(1-7 level), 피지(1-11 level), 뉴질랜드(1-10 level), 호주(1-11 level), 말레이시아(1-5 level)도 단일·이중·삼중 track 형태의 국가자격체계 운영

<표 II-3> 국가주도 자격제도 개선 사례

국 가	추진 내용
영국	'86년 국가직업자격위원회를 설립하여 난립되어 있던 자격제도 체계화 {'89 국가직업자격제도(NVQ), '92년 일반국가직업자격제도(GNVQ) 개발}
호주	전국에 통용되는 호주자격체계(Australian Qualification Framework: AQF) 구축('95~'00년), 자격발급 교육훈련기관에 대한 심사·등록·감사 등 실시
뉴질랜드	전국에 통용되는 뉴질랜드자격체계(Newzealand Qualification Framework: NZQF) 구축('92)
유럽	오스트리아, 덴마크, 독일, 이탈리아 등 많은 유럽 국가들이 국가자격체계 구축 중

2. 산업계 주도로 국가직무능력표준 개발·시행

- 정부의 지원 하에 산업계 주도로 개발된 국가직무능력표준을 기초로 자격과 교육훈련과정의 신설과 개정이 추진

<표 II-4> 주요국 국가직무능력표준 개발 현황

국 가	내 용
영국	업종별인적자원협의체(Sector Skills Councils: SSC)에서 직무능력표준 및 자격 개발
호주	산업별인적자원협의체(Industry Skills Councils: ISC)에서 직무능력표준 및 훈련패키지(자격 포함) 개발
뉴질랜드	산업별인적자원협의체(Industrial Training Organizations: ITOs)에서 직무능력표준 및 훈련패키지(자격 포함) 개발
캐나다	산업별인적자원협의체(Skills Councils: SC)에서 직무능력표준(자격 포함) 개발

- 아시아·태평양 지역 국가도 활발하게 국가직무능력표준을 개발하여 자격 및 교육훈련과정과 연계

<표 II-5> 아태지역 국가직무능력표준 개발 현황

국 가	내 용
말레이시아	43개 주요 산업분야에 걸쳐 829개 국가직무능력표준을 개발
싱가포르	occupational skills, industry skills, employability skills에 대한 국가직무능력표준을 개발
일본	사무직 근로자를 위한 국가직무능력표준과 IT 분야의 국가직무능력표준을 개발하여 사용하고 있음
스리랑카	45개 주요 산업분야에 대한 국가직무능력표준이 개발되었고, 추가로 20개 표준이 개발되고 있음

3. 모듈중심의 유연한 자격검정제도 운영

- 호주, 뉴질랜드 등에서는 국가직무능력표준제도에 기반, 선행학습결과 (recognition of prior learning)를 적극적으로 인정하여 경험학습을 적극 권장하고 중복학습을 방지하고 있음
 - ※ 경험학습에 의한 선행학습 결과를 인정하기 위해서는 국가직무능력표준제도가 선행적으로 마련되어야 함
- 자격제도 관리·운영을 유닛으로 구분하여 운영함으로써 자격관리 유연화를 도모함
 - ※ 독일 등에서는 마이스터 자격을 3개의 유닛으로 구분하여 취득할 수 있도록 자격취득방법을 다양화하고 있음
- 국가직무능력표준을 적용하는 대부분의 국가는 교육훈련과정 이수 중 과정인정행태의 검정이 매 유닛별로 실시함

※ 모든 유닛에는 학습내용과 학습결과를 평가하는 평가기준이 제시되어 있어 유닛별 학습 후에는 반드시 해당 유닛에서 요구하는 능력을 갖고 있는지의 여부를 측정·평가하기 위한 절차가 있음

4. 지역자격체계(regional qualification framework) 도입을 통한 자격의 국제적 통용성 확대

- 유럽에서 국가 간 인력이동을 촉진하기 위해서 “유럽자격체계(EQF: European Qualification Framework)”를 개발하여 적용하고 있음
 - EU에 의해서 8단계(EQF level 1 - 8)로 구성된 EQF 단일 자격체계가 제안되어 2008년부터 시행예정
 - ※ EQF는 EU가 주도하여 제정된 것으로 2012년 유럽에서 전면적으로 시행될 것임

- 아시아 태평양 지역에서 국가 간 인력이동을 촉진하기 위한 8단계의 “아시아·태평양 지역 모델 자격체계(RMQF: Regional Model Qualification Framework)”를 개발하였음
 - ※ ILO 방콕사무소가 주도가 되어 추진하고 있는 A New Regional Skills & Employability Programme(SKILLS-AP)(2006) 프로젝트에서 RMQF가 제안되어 현재 추진 중

- 2000년 초 일본은 국가직무능력표준에 근거하여 인도, 싱가포르, 중국, 필리핀, 태국, 베트남, 미얀마, 대만 등과 IT 자격의 상호인정을 적극적으로 추진하고 있음

제 3 장 추진과제

제1절 접근 틀

1. 비전 및 목표

- 지식경제사회의 확대에 따른 자격제도 운영·관리를 위한 목표, 전략, 추진과제를 도식하면 다음의 [그림 III-1]과 같음
 - 시장친화적 자격제도의 구축을 위한 전략은 크게 인프라확충, 활용촉진, 국제화로 구분할 수 있음
 - 이러한 전략하의 추진과제를 구체화하면 자격의 친시장화, 평생학습 촉진, 글로벌 스탠더드로 구분됨

- 이러한 자격제도의 목표, 전략, 추진과제 수립 및 수행을 통해 능력중심 사회 구현에 기여할 수 있을 것임

[그림 Ⅲ-1] 추진과제의 비전, 목표, 전략



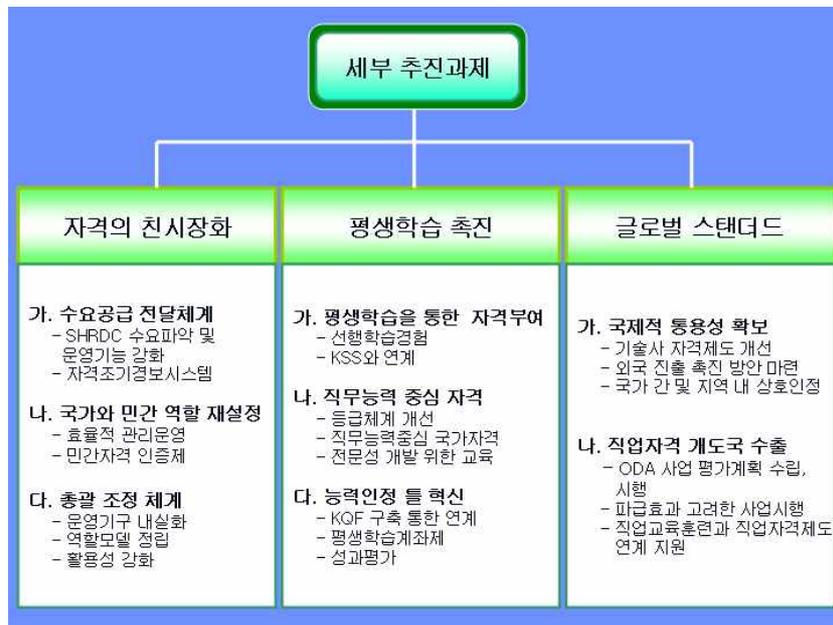
2. 세부 추진과제 개요

- 상기의 시장친화적 자격제도 구축을 위한 자격제도 운영·관리 전략과 관련한 세부 추진과제는 다음의 [그림 Ⅲ-2]와 같음
- 먼저, 자격의 친시장화를 위한 수요공급 전달체계 구축을 위한 산업계의 수요파악과 운영기능 강화 방안, 자격조기경보 시스템 구안이 있음
 - 또한 국가와 민간 역할 재설정을 위하여 효율적 관리운영 방안을 구상하고 자격관련 주체의 협력을 위한 운영기구 내실화, 역할모델 정립, 활용성 강화 방안을 구상할 필요가 있음
- 평생학습 촉진을 위해서 선행학습 경험의 인정 방안과 KSS 연계 방안이 마련되어야 함
 - 또한 직무능력 중심의 자격 체계 구축과 능력인정 특 구축을 위하여

자격의 등급체계 개선, KQF 구축 및 연계, 성과평가 등이 추진이 필요함

- 국제화 전략 수립을 위한 세부추진 과제에는 국제적 통요성 확보를 위한 기술사 자격제도 개선, 외국 진출 촉진 방안, 국가 간 및 지역 내 상호인정 방안이 있음
 - 아울러, 직업자격의 개도국 수출을 위한 공적개발원조(ODA: Official Development Assistance)사업 검토, 직업교육훈련과 직업자격제도 연계 지원 방안이 추진될 수 있음

[그림 III-2] 세부 추진과제별 주요 내용



- 이러한 세부 추진과제와 관련한 현황과 문제점, 개선방향 및 추진과제의 구체적인 내용은 다음의 항과 같음

제2절 자격의 친시장화

1. 자격의 수요·공급 전달체계 구축

가. 현황 및 문제점

○ 수요자와 공급자의 연계 부족

- 기술변화로 인한 직업, 직무 그리고 고용구조 등의 변화에 따른 노동 시장의 수요에 자격제도의 유연한 대처가 요구됨
- 산업계의 자격에 대한 수요 파악 및 전달시스템 구축이 미비함. 기업체를 대상으로 자격의 현장성 및 활용성에 대한 지속적인 모니터링 체계가 구축되어 있지 않음
- 인적자원 수급전망에 따라 자격시장이 유연하게 대응할 수 있도록 '인적자원 수급 전망-직업교육훈련 전망-자격제도의 대응'이 일관성을 가질 수 있도록 상호 정보교류체계를 구축하고 있지 못함
 - ※ 독일에서는 최근 업무 구성요건의 변동 시 그 변동 양상과 자격 구성요건에 미치는 영향을 가급적 가까운 곳에서 지속적으로 관찰하고 정리하는 '조기인식제도'(Früherkennung)를 도입하였음
- 영국, 호주, 독일 등의 자격제도는 자격의 수요·공급과 가장 밀접한 관계가 있는 산업별·업종별 단체와 근로자 단체 등의 사회적 파트너들이 검정을 포함한 자격의 관리·운명을 담당하고, 정부는 이 기관을 질 관리하는 데 중점을 둠

○ 산업구조의 변화에 따른 지식기반 서비스 분야 자격운영 미비

- 향후 우리나라의 산업전망을 살펴보면, 세계시장의 경쟁구도, 기술변화, 국내산업의 핵심역량 등의 차이로 인하여 산업별로 차이가 날 것이지만 산업전체적으로는 지식집약화와 경제의 서비스화가 진전되면서 농

림수산업과 제조업의 비중은 점차 낮아지는 반면, 서비스업의 구성비가 지속적으로 높아질 전망(이상돈 외, 2002)

- 자격직무분야별 응시자 전망결과 전통제조업과 관련된 자격분야는 응시자가 감소하고 대신 제조업을 지원하는 사업서비스업이나 신기술개발로 새로 성장성이 높아진 산업의 자격분야 응시자는 증가할 것으로 예상됨(정택수·김미란, 2006)

※ 현재 제조업 중심의 자격종목과 자격제도 체계를 제조업과 직·간접으로 관련되는 서비스업(즉 제조업지원 서비스업) 중심으로 전환하는 것에 대해 본격적 검토 필요

- 기업에서 자격의 낮은 활용도는 제조업 등 전통산업 중심으로 자격이 구성되어 산업구조의 변화에 제대로 부응하지 못하고 있다는 것도 중요한 요인임

※ 근로자의 26.7%가 직무와 관련한 자격을 보유하고 있는 반면, 73.3%(9,594명)는 자격을 보유하고 있지 않은 것으로 나타났다. 산업별로 보유 현황에 큰 차이를 보였는데, 금융업의 경우는 근로자의 54.7%가 자격을 보유하고 있는 반면, 제조업은 근로자의 21.4%만이 자격을 보유하고 있었음. 비 금융 서비스업은 근로자의 37.7%가 자격을 보유하고 있었음¹⁾(김현수, 2006)

○ 공급자 위주의 자격정책

- 국가기술자격은 급속한 사업화에 필요한 인력을 국가에서 직접 검정·공급함으로써 경제성장의 토대를 제공하였으며, 민간부분의 발달이 미약한 산업화 초기단계에서 국가주도의 기술자격제도를 도입하여 경제 발전에 많은 부분 기여²⁾한 것으로 평가(노동부, 2006, 1차 국가기술자

1) 직무관련 자격을 조사한 결과임에도 불구하고 김안국, 강순희(2004)의 연구에서 2001년 한국노동패널 자료를 통하여 18.2%가 자격을 보유하고 있다고 보고한 것보다는 자격보유율이 높게 나타났다

2) 연간 450여 만 명이 자격검정에 의지하는 등 국민의 직업능력개발을 선도하는 중요한 인적자원개발 인프라 역할 수행

격제도발전계획)

- 급변하는 산업기술의 발달로 인하여 현장 직무 내용이 복잡해지고, 전문화되어짐에 따라 교육훈련 및 자격의 현장성 확보에 한계가 대두되고 있음
 - ※ 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널 1차 조사 자료를 바탕으로 자격을 보유하고 있는 근로자를 대상으로 자신이 취득한 직무관련성이 가장 높은 자격이 업무능력 향상에 도움이 되는가를 조사한 결과 전체적으로 평균 2.65로 나타나 5점 척도로 질문한 것에 비하면 평균(3.0)에도 미치지 못하는 낮은 점수를 보이고 있음(김현수, 2006)
 - ※ 기업체 인사담당자들을 대상으로 자격을 보유한 직원이 그렇지 않은 직원에 비하여 직무능력이 우수한지에 대하여 조사한 결과에서는 전체적으로 사내자격이 평균 3.70으로 가장 높았고, 다음으로 국가자격이 평균 3.65이었으며, 민간자격이 가장 낮은 3.41로 나타났음(김현수, 2006)
- 정부의 자격제도 운영과 관련한 각종 위원회가 형식적으로 운영됨에 따라 자격제도 정책의사결정이 비효율적이고, 자격제도 관련 각종 위원회에 업종별, 직종별 단체의 자격제도 참여가 미흡하고, 참여도 형식적으로 이루어져 현장의 직무능력을 정확히 자격제도에 전달하는 기능을 상실하고 있음
 - ※ 1999~2000년 사이 국가기술자격 신설을 요청한 기관 중에서 민간의 비율은 20%도 되지 않는데, 그 중에서도 민간단체(산업계)의 참여 비율은 절반도 되지 않아 국가기술자격의 신설 요청은 대부분 정부부처 및 교육기관이 하고 있음

나. 개선 방향 및 추진과제

1) 개선방향

- 수요자 중심의 자격제도 운영

- 소관 부처별로 관장하는 자격종목과 관련한 업종별 인적자원개발협의체(SHRDC)를 적극 활용하여 공급자 중심의 자격제도에서 수요자 중심의 자격제도로 전환
 - ※ 현재 제조업 위주로 구성된 인적자원개발협의체를 전문직 단체가 중심이 된 전반적인 직종별로 확대·운영 필요
 - ※ 산업별인적자원개발협의체의 자격관련 전문성 및 역량 제고
 - ※ 정부와 협의체와의 자격 ‘개발-검정-활용’ 연계 시범사업 실시를 통한 자격제도 운영의 파트너십 모델을 구축. 산업별 자격운영 실태조사 등을 통해 공동으로 자격을 개발하고 검정을 시행하여 배출된 자격 취득자에 대한 취업 및 인사 상의 우대조치 실시 유도

- 자격시장의 수요를 파악할 수 있는 사회적 장치 마련
 - 산업계의 자격에 대한 수요 파악 및 전달시스템을 구축함
 - 기업체를 대상으로 자격의 현장성 및 활용성에 대한 지속적인 모니터링 체계를 구축하고, 산업부문별 인적자원개발협의체, 직능단체 등 산업별·자격분야별 모니터링 기관을 선정
 - 인적자원 수급전망에 따라 자격시장이 유연하게 대응할 수 있도록 ‘인적자원 수급 전망-직업교육훈련 전망-자격제도의 대응’이 일관성을 가질 수 있도록 상호 정보교류체계를 구축

2) 추진과제

- 산업별인적자원개발협의체(SHRDC)의 자격 수요파악 및 운영 기능 강화
 - 산업별인적자원개발협의체의 자격관련 전문성 및 역량을 제고
 - 이를 위하여 협의체 내의 전담인력의 전문성 제고를 위한 프로그램을 제공하고, 자격 전담자를 배정하고, 자격에 대한 교육과 연수를 제공하는 등 인력의 자격제도 운영 역량을 강화
 - 정부와 협의체와의 자격 ‘개발-검정-활용’ 연계 시범사업 실시를 통한

자격제도 운영의 파트너십 모델 구축(KSS)

- ※ 산업별 자격운영 실태조사를 통해 공동으로 자격을 개발하고 검정을 시행하여 배출된 자격취득자에 대한 취업 및 인사 상 우대방안을 마련

○ 자격조기경보시스템 도입

- 독일의 직업능력개발 조기경보체제 구축 사례를 참조하여 자격종목의 신설 수요와 개편을 유연하게 하기 위한 자격조기경보시스템을 도입
- 직업세계, 인구구조, 산업구조의 변화를 분석하고 사회의 다양한 숙련 수요조사를 실시하고, 자격취득자에 대한 정보 분석시스템을 구축하여 노동시장 정보 분석 시스템과 연계하여 질적인 정보를 획득·활용
- 인력수급전망체계와 자격관리체계를 연계하여 자격의 신설·폐지 등 산업구조의 변화에 따른 자격종목 정비에 활용하고, 이를 통하여 자격별 인력수급전망을 기초로 수검인원을 예측하여 자격검정 관리체계를 내실화
- 이 밖에도 산업별 직무분류, 직업연구, 직무능력체계(skill framework) 등에 관한 기초연구를 실시하여 관련 기초자료 확보

2. 자격제도 운영에서 국가와 민간의 역할 재설정

가. 현황 및 문제점

○ 국가주도의 독점적 자격검정시스템의 운영

- 정부 주도적으로 산업화에 필요한 기능 인력을 양성·공급
 - ※ 지식·정보화 사회에 필요한 고숙련 전문 인력의 능력검정에 부적절
- 중앙집권적 자격제도의 관리·운영으로 현장의 변화에 유연한 대응 능력 부족
 - ※ 자격제도 관리 인력의 양적·질적 부족

- 정부 주도의 공급자 중심의 자격제도 운영으로 자격의 수요자인 산업계 및 노동계의 관심과 참여가 미흡하였고, 국가주도의 독점적 검정시스템의 운영에 따른 자격의 현장 활용성에 대한 제대로 된 평가도 이루어지지 않아 양적인 공급위주의 자격정책이 지속되고 있음
 - 자격의 최종 수요자인 산업계의 자격제도에 대한 관심과 참여가 부족하고, 산업계가 자격제도 운영에 실질적으로 참여할 수 있는 제도적 틀도 미비
 - 이에 따라 기업의 교육훈련 및 보상과 연계한 자격제도 구축이 되지 않아 자격의 활용도가 낮고 자격 취득에 대한 수요 또한 취업 이전에는 높지만 취업 후에는 그리 높지 않는 현상을 초래하고 있음
 - 일부 분야를 제외하고 국가자격의 신설과 검정에 산업계 대표기구의 참여가 미흡
 - 일부 법을 제외하고 산업계가 직접 국가자격 관리·운영에 참여하기 위한 법적 근거가 미비하고, 형식적으로는 민간이 참여할 수 있는 제도가 마련되어 있으나 정부가 주도함으로써 민간은 종속적, 수동적으로 참여
 - ※ 국가기술자격법 제23조(위임위탁), 의료법 제86조(위임위탁)
 - ※ 민간위탁 현황 : 종목신설, 검정(출제), 자격발급, 질 관리의 자격관리 단계 중 검정(출제), 자격발급
 - 사회적 파트너들을 비롯한 민간단체의 역량 부족
 - ※ 영국, 호주, 독일 등의 자격제도는 자격의 수요·공급과 가장 밀접한 관계가 있는 산업별·업종별 단체와 근로자 단체 등의 사회적 파트너들이 검정을 포함한 자격의 관리·운영을 담당하고, 정부는 이 기관을 질 관리하는 데 중점을 둠
- 국가자격과 민간자격간의 역할 구분 미비
- 유사·중복된 자격의 운영에 따른 제도의 비효율성 우려
 - 민간자격검정 금지종목 선정의 불합리 상존

- ※ 민간자격 국가공인제도 운영 시 민간 신청종목의 국가자격과의 상충문제로 갈등 야기
- ※ 자격기본법 및 국가기술자격법에 의해 국민의 생명과 건강, 안전과 민간자격으로 운영을 제안하고 있으나, 이의 포괄적 적용으로 민간자격으로 운영을 금지하고 있어 민간자격을 발전을 가로막는 요소로 지적되고 있음

○ 민간의 자격제도 운영 및 참여 미흡

- 국가기술자격의 검정위탁, 민간자격 국가공인제도 외에 민간검정기관의 자격제도 운영 참여 부족
- 공인민간자격의 활용성 확대를 위한 제도적 장치도 미비
 - ※ 68개 국가공인민간자격의 활용을 규정한 법제도 미흡(김현수 외, 2007)

나. 개선 방향 및 추진과제

1) 개선 방향

○ 자격제도 운영에 대한 국가와 민간의 역할분담 재설정 추진

- 정부는 국가자격의 승인 및 질 관리 담당, 민간의 KSS 개발, 자격 신설·운영비용 등을 지원하는 역할을 수행해야 할 것임. 또한 시장실패가 예상되는 분야의 검정만을 국가자격으로 운영하고 나머지 분야는 과감하게 민간자격 시장에 맡겨야 할 것임
 - ※ 국가는 국가기간산업에 필요하지만 민간부문의 시장실패가 일어날 것으로 예상되는 분야에만 협의적으로 참여해야 함
- 또한, 정부는 민간부문의 역량강화를 위한 행·재정 지원에 정부의 역할을 집중할 필요가 있음
 - ※ 영국의 SC, 호주의 ISC에 대한 정부지원과 유사한 형태

- 산업계 대표기구의 체계적 참여 시스템 구축
 - 국가자격의 신설과 검정에 산업계 대표기구의 참여가 체계적으로 이루어 질 수 있도록 하는 산업계 참여 인프라 구축시스템이 이루어져야 할 것임. 또한 산업계가 직접 국가자격 관리·운영에 참여하기 위한 법적 근거 보완 및 강화가 필요함
 - ※ 국가기술자격법 제23조(위임위탁), 의료법 제86조(위임위탁)
 - 수요자 중심 자격을 운영하기 위해서는 민간이 현장의 직무능력 수준별 수요를 조사하고 이에 기반을 두어 자격제도 운영하는 것이 필요함. 또한 KSS에 근거하여 국가기술자격 운영이 필요함
 - ※ 「자격기본법」에 규정하고 있는 KSS 도입취지인 ‘일-교육훈련-자격’의 통합

- 노동시장의 자격 참여 확대
 - 민간참여를 규제하고 있는 민간자격 금지종목 폐지(법제19조 삭제)가 이루어져야 할 것임. 현재 국가기술자격은 업무독점형 자격이 아니며 따라서 국가기술자격에 대한 민간참여는 정부의 권장사항으로 유도되어야 할 것임
 - ※ 사회생활에 중대한 혼란 등이 발생할 것으로 예상되어 불가피하게 직업선택의 자유를 제한할 필요가 있는 종목만 국가가 운영할 명분이 있음(법제처, 2007, 「법령심사입안기준」)
 - ※ 생명·건강·안전에 직결되는 분야의 자의적 설정

2) 추진과제

- 자격제도의 효율적 관리운영 방안 마련
 - 국가는 국가자격의 승인 및 질 관리, 예산 지원 등만 담당하고, 민간에서 KSS 개발 및 이것에 기초한 자격을 신설·운영할 수 있도록 함
 - 국가기술자격, 민간자격 모두 민간부문에서 운영하고 품질인증만 정부

또는 별도기구(국가자격원)에서 담당하는 것이 필요함

※ 정부는 자격제도 운영의 기본 틀의 설정과 제도지원만을 담당하고, 자격의 신설과 활용은 민간부문에 전담

- 수요자 중심 자격을 운영하기 위해서는 민간이 현장의 숙련 수요를 조사하고 이에 기반하여 자격제도 운영하는 것이 필요함. 또한 SHRDC, 관련 협회 단체 등을 중심으로 관리운영주체가 민영화되어야 할 것임
- 자격관리운영 주체의 민영화 절차는 민간에서 KSS 개발하여 자격신설·운영하고, 현행 국가기술자격은 KSS에 의한 자격과 한시적으로 병행 운영하는 것이 필요함, 또한 개발된 KSS에 기반하여 현행 자격종목을 정비하는 것이 필요함

※ KSS 및 자격제도 운영을 위한 조사연구기관 지정, KSS 개발기간 고려(5년), KSS는 공공재(public asset)라는 특성을 고려하여야 함

○ 민간자격 인증제 도입

- 중·장기적인 측면에서 민간자격 국가공인 제도는 민간자격 인증제로 전환되어야 할 것임
- 자격제도에 민간의 창의와 현장수요를 반영하기 위하여 도입한 민간자격 국가공인제도는 민간자격시장의 양적·질적인 성장에는 기여하였으나 정부가 공인주체가 됨으로써 최소한의 질 관리만 담당할 뿐 자격의 활용성 확보에는 여전히 한계점을 가지고 있음
- 현재 국가공인은 주무부처에서 하고 있으나 정부의 부담을 최소화하기 위해서는 공인주체의 변화가 필요함. 따라서 국가공인은 정부에서 민간으로의 변화가 이루어져야 할 것임
- ※ 민간 : 공공기관(직업능력개발원, 인력공단), 민간단체(민간자격협회, SHRDC)
- 공인주체의 변화와 함께 민간자격제도 명칭의 변화가 필요함
- ※ ‘민간자격 국가공인제도’ → ‘민간자격 인증제도’

- 기존의 공인자격은 유효기간 내에서 ‘국가공인’의 효력을 유지하고 이후 민간자격 인증제도로 흡수한다면 국가공인 민간자격자들의 반발을 최소화 할 수 있을 것임
- 민간자격 인증제로 민간자격 국가공인제도가 전환되더라도 이미 인정한 관련 법령에서의 혜택은 그대로 유지하는 것이 필요함
- 또한 민간자격 인증제의 방향도 장기적으로 KSS에 의하여 산업수요를 반영한 新 자격제도로 일원화하는 것이 필요함
- 민간자격 등록제는 국가공인으로 가기 위한 예비 인증의 성격으로 중장기적으로는 민간자격 인증제와 통합하는 것이 필요함
 - ※ 등록제는 예비 인증의 성격으로 인증기관이 등록제 시행
- 민간자격인증제 도입은 향후 「자격기본법」 개정을 통해서 이루어져야 할 것임
- 민간자격 활성화를 위해서는 민간참여를 규제하고 있는 민간자격 금지종목에 대한 폐지가 이루어져야 할 것임

3. 자격정책의 총괄·조정 체계 구축

가. 현황과 문제점

○ 자격정책의 총괄·조정 기능 부재

- 자격 관련 기능이 크게 교육과학기술부와 노동부로 분리 운영됨에 따라 국가차원의 통일적 정책의 수립시행에 어려움이 있음. 즉, 주요 자격법령인 「자격기본법」과 「국가기술자격법」이 교육과학기술부와 노동부로 2원화 관리되어 제도운영의 비효율이 상존함
 - ※ 교육과학기술부의 「국가직무능력표준(KSS)」과, 노동부의 「국가직업능력표준(NOS)」의 개발로 정책집행의 일관성 결여 및 국가예산 집행의 비효율

- 「자격기본법」상 총괄·조정 기제로 교육과학기술부장관이 위원장으로
서 자격정책의 중요 사항으로 자격정책심의회를 통해 심의하도록 하고
있으나, 부총리제 폐지에 따른 총괄·조정기능 부실 우려
※ 자격기본법 제8조에 의한 정책심의회 심의사항 : 자격정책의 기본
방향 및 조정에 관한 사항, 기본계획의 수립 및 추진에 관한 사항,
국가자격의 신설·변경 또는 폐지에 관한 사항 등
- 자격정책의 총괄·조정기제로서 자격정책심의회가 운영되기 위해서는
타 부처의 협조가 관건이나, 관계 부처의 실질적인 협조를 확보할 정
책수단 부재
- 자격기본법에서 국가자격의 신설·변경 또는 폐지 시에 자격정책심
의회 심의를 받을 수 있도록 규정하고 있으나 이 규정도 의무규정이
아닌 임의규정으로 그 실효성이 확보될 수 있을지 의문

○ 파편화된 자격법 관리·운영

- 자격종목의 소관부처별로 자격의 활용과 관련한 규정을 마련·운영하
고 있으나, 변호사·변리사·의사 등 일부 종목을 제외하고는 자격을
신설하여 관리·운영하는 부처별로 관련 법령³⁾에 활용에 관한 규정을
마련하고 있을 뿐 다른 법령과의 연계를 통한 자격의 호환성 확보가
보편화되지 않고 있음
※ 2007년도 기준으로 국가자격 27개 부처청위원회, 국가기술자격 19개
부처청, 공인민간자격 9개 부처 소관이며, 개별법상으로 운영되고
있는 국가자격은 65개 법령에 의하여 128개 종목⁴⁾ 운영되고 있음
- 일부 자격의 경우에는 자격을 신설만 해 놓았을 뿐 시행되지 않거나,
시험제도뿐만 아니라 자격의 활용에 관하여 규정이 마련되지 않아 시
행이 미루어지는 등 국가자격의 관리·운영상 문제가 발생하는 자격이
있음

3) 대체로 자격의 신설근거가 되는 법령.

4) 국가기술자격과 같이 자격의 하위등급과 자격 내 분야를 모두 개별적으로 산정하면 499개의 자격
이 존재.

※ 산업안전지도사, 산업위생지도사, 행정사 등 기존 국가기술자격과의 중복성 및 자격취득자의 진로 등의 문제로 시행되지 않음

○ 자격법 모니터링 시스템의 부재

- 자격의 활용을 규정한 법령은 그 수가 매우 많으며, 관련 법조항의 내용도 분량이 방대하기 때문에 주기적으로 관련 자료가 수집·분석되지 않아, 자격의 활용실태를 종합적으로 파악하는 것이 매우 어려움

※ 자격의 활용을 규정한 법령은 총 869개임(김현수 외, 2007)

※ 유관 자격 간⁵⁾에도 활용규정에 차이가 발생하고 있음. 즉, 개별법 항공정비사와 국가기술자격 항공기사는 항공기 또는 장비품 검사 직무 수행 권한 부여(항공법시행령: 건설교통부), 「해양경찰청소속경찰공무원 임용령시행규칙」에서는 개별법 항공정비사만 특별채용 요건 부여, 「지방공무원평정규칙」에서는 연구사 평정 시 항공기사만 가점 부여

- 한국직업능력개발원에서 부정기적으로 발행하고 있는 자격정보집과 한국산업인력공단에서 운영하는 Q-net은 수험생을 위한 시험정보 수준임

나. 개선방향 및 추진과제

1) 개선방향

○ 국가차원의 자격 관리·운영 체제의 확립

- 자격기본법상의 정책심의회와 실무위원회의 기능 강화를 통한 자격제도 관리기구의 내실화
- 자격제도 관련 부처 간 협조체계 마련을 통한 자격정책 네트워크 구축

○ 자격법 관리운영의 효율화

- 자격법 관리운영의 효율화 방안으로 주기적인 자격법 모니터링, 신설

5) 유사 직무분야 자격의 실태 조사결과 8개의 중분류에 국가기술자격 45개 종목, 개별법상 국가자격 25개 종목이 있는 것으로 나타났음.

부처와 활용부처의 차이가 있는 자격 간 연계, 자격제도 운영 목적에
의 부합성 검토

2) 추진과제

○ 자격제도 운영기구의 내실화

- 자격정책심의회 위원장의 위상을 격상하여 실질적인 총괄 조정 기능의 역할을 수행할 수 있도록 함
- 현행 「자격기본법」에 의한 총괄·조정 기능 수행을 위한 교육과학기술부의 인력과 정책수단 보완·강화 필요
- 유사·중복 자격의 신설 억제 등을 위해 부처 간 협조체제의 작동을 위해 주요 자격정책의 심의 규정화
 - ※ 인력수급 및 자격의 활용성 강화를 위하여 국가자격의 신설·변경 또는 폐지에 관한 사항 등(유사·중복자격의 운영에 따른 정책의 비효율)
- 인력수급, 교육훈련, 재정지원 등 부처 간 자격관련 정책의 효과적인 총괄·조정기능 확보를 통한 국가인적자원개발의 효율성 확보가 필요함. 이를 위해 자격정책심의회 및 실무위원회 운영의 내실화가 필요하고 부처 간 자격정책조정 네트워크의 구축·운영이 요구됨

○ 자격별 역할모델 정립

- 국가자격, 국가기술자격, 민간자격 등 다양하게 운영되고 있는 각종 자격제도에 대한 국가차원의 운영철학을 정리할 필요가 있음
- 자격관련 법령의 위계와 관계를 명확히 하여 자격종목의 신설·운영의 체계를 확립하고, 신설만하고 운영하지 않는 일부 국가자격은 과감히 폐지하거나 정비하여 자격의 활용성을 확보하도록 함
- 현재 국가자격, 국가기술자격, 민간자격 등 자격별로 운영목적과 주 취득대상에 차이가 있으므로 자격별로 역할모델을 설정하여 취업, 직업능력개발, 등 목적별로 자격을 차별화하여 운영하도록 하고, 이에 따라

응시요건, 자격의 검정수준 등을 재검토

- 이를 통하여 유사 중복 자격의 문제도 해결하고 국민들에게 자신의 용도에 적절한 자격을 명확히 알려줄 수 있음

○ 자격 간 호환 및 정부 정책과의 연계를 통한 자격의 활용성 강화

- 유사 직무분야의 자격 간 응시요건, 검정과목의 일부면제로 호환성을 확보하여 정부차원에서는 인재개발 및 활용 효율성을 증대하고, 개인 차원에서는 자격의 중복 취득을 위한 시간적, 경제적 낭비를 최소화함
- 정부가 정책상 추진하고 있는 여러 사업들을 자격취득자 활용과 연계하여 추진

※ 대표적인 예가 교육과학기술부·지식경제부·노동부가 실시하는 인적자원개발인증제와 보건복지부의 사회적서비스확충 사업과의 연계

제3절 자격을 통한 평생학습 촉진

- 능력개발의 신호기제로 자격 활용
 - 능력개발의 주요 수단이 평생학습으로서 자격과 교육훈련은 매우 밀접한 관계임
 - 교육훈련의 개념 또한 정규 학교교육 단계를 넘어서 평생교육으로 확장됨으로써 자격의 취득을 위한 학습과정은 평생학습과 연계되는 추세임
 - ※ 근로자들은 평생학습을 직장 내 생존을 위한 수단으로 인식하고 있어(KEDI, 2007), 평생학습의 결과를 평가·인정하는 주요 기체인 자격의 중요성 증대

- 선진국의 직업자격 관리시 학교교육과정-자격검정이 긴밀하게 연계
 - 일본은 기술사자격 취득을 위해 공과대학 교육을 필수로 요구하고, 공학교육 인증제와 연계하고 있음
 - APEC Engineer 같은 전문자격의 경우 최근에 고등교육 이수를 필수로 요구하고 있음
 - 독일은 졸업시험으로 자격제도를 운영함으로써 학교직업교육의 현장성을 확보하고 있음
 - 영국과 호주는 교육과정명 자체가 자격명일 정도로 자격취득을 위한 교육과정을 세분화하여 교육훈련과 자격제도를 통합적으로 운영하고 있음
 - ※ 교육과정과 연계한 모듈식 자격을 운영하고, 자격을 구성하는 단위의 평가는 교육훈련과정에서 면접, 이론평가, 관찰, 포트폴리오 등의 다양한 방법으로 이루어지고 있고 이에 필요한 교육훈련 프로그램 및 평가방법이 개발되어 활용되고 있음

1. 평생학습을 통한 자격부여

가. 현황 및 문제점

- 직업 관련 평생학습참여율 저조
 - 평생학습참여율은 29.8%(2007)로서 OECD 평균(26.0%, 2005)과 비교하여 큰 차이가 나지 않지만 그 내용면에서 직업관련-비형식교육 영역의 참여강도가 매우 낮고 참여시간도 다른 국가와 비교하여 부족함
 - 직업 관련 평생학습참여율은 우리나라가 10.5%로서 OECD 평균 18.0%에 비하여 낮은 실정임(KEDI, 2007)
 - 평생학습의 참여가 부족한 상황에서 자격에 대한 인식과 취득률도 저조한 악순환이 지속되고 있음
- 획일화된 자격 인정 방식
 - 자격의 중요성 증대에도 불구하고 교육훈련 즉, 평생학습과 연계되지 못한 1회성 지필검정 위주의 자격제도 운영으로 인력양성·관리의 비효율이 상존하고 있음
 - 직업자격이 교육자격(학력)과 연계되어 운영되는 유럽의 국가와 달리 별개의 검정시스템으로 관리 운영되는 독특한 자격제도 운영 중
 - ※ 현장에서 요구하는 직무수행능력을 반영한 교육훈련 과정의 이수와 이에 따른 자격의 부여방식이 운영되고 있지 않음
- 선행경험학습의 다양한 평가인정의 미흡
 - 선행경험학습의 평가인정을 통한 자격부여 등 평생학습사회 구현을 위한 자격-평생학습 연계체제가 미비함
 - 학습경험의 평가인정을 통한 학점인정과 자격 및 학위취득의 종합 인정체제도 미비함

○ 「일-교육훈련-자격」 연계를 위한 인프라 미비

- 교육과정과 훈련기준을 교육과학기술부와 노동부가 별개로 주관하여 제정·운영하고 있어 이들 간의 연계가 어려운 실정임
- 노동부에서 훈련과 국가기술자격을 주관하고 있으나 훈련기준과 자격의 출제기준이 별도로 제정되어 운영되고 있어 이들 간의 연계도 어려운 실정임
 - ※ 이에 따라 정부는 제각기 교육과정, 훈련기준, 출제기준을 개발·운영하기 위해 인력과 예산을 낭비하고 있음
- 학생이나 근로자는 국가기술자격 취득을 위해 별도의 준비(교육훈련 수강 등)를 하여야 하고, 이들을 채용하는 기업은 이들의 현장 직무수행을 위해 다시 OJT를 실시하고 있는 실정
 - ※ 영국과 호주는 국가직무능력표준에 의거 교육훈련과 자격을 연계하고 있고, 독일의 경우 자격분류는 직업훈련분류와 동일하고 직업자격은 대부분 직업훈련을 이수하고 나서 별도의 질 관리가 이루어지는 검정을 통과하여 취득
- 우리나라의 경우 교육-훈련-자격의 연계를 위해 국가직무능력표준을 개발하고 있으나, 두 개 부처에서 추진하고 있어 개발 방법, 절차, 활용에 대한 합의가 이루어지고 있지 않음

나. 개선방향 및 추진과제

1) 개선방향

○ 자격부여방식의 다양화

- 현재 자격의 부여는 과목중심의 획일화된 검정으로, 1회적 검정을 통하여 이루어지고 있음. 이러한 자격부여 방식은 빠른 외부 환경변화로 인한 평생학습을 촉진시키거나 개인의 능력을 제대로 보여주기에 어려움이 있음

- 자격이 능력의 지표로서 제 기능을 하기 위해서는 다양한 경로를 통한 경험학습을 평가하고 인정하는 방안마련이 필요
- 선행학습 평가인정은 개인의 학교교육 이외 다양한 영역에서 습득한 지식이나 기술 등의 성취정도를 객관적으로 평가하고 판단하여 공식적인 절차를 거쳐 일정한 자격을 갖추어졌음을 승인하게 되므로 평생학습을 촉진시킴
- 한편, 1회적 자격검정의 한계를 보완하기 위해서는 자격과 교육훈련과정 체제를 연계하여야 함

○ 「일-교육훈련-자격」 연계

- 우리나라의 경우 교육훈련과 자격이 수십 년 간 별도의 제도로 운영되고 왔으며, 이들이 이 현장의 일과 연계가 미흡하다는 문제가 지적됨
- 산업체가 요구하는 인력을 체계적으로 양성하기 위하여 일-교육훈련-자격이 연계되어야 함
- 국가적 인력양성·관리에 있어서 국가직무능력표준의 도입은 일-교육훈련-자격의 연계를 가능케 하는 제도임

2) 추진과제

○ 선행경험학습을 통한 자격인정

- 현장 근로자의 선행학습 경험 결과를 자격으로 평가·인정하여 근로자의 평생능력개발을 지원하여야 함
- 이를 위해서는 선행경험학습의 유형과 유형별 평가인정 방안 및 실행할 수 있는 메뉴얼이 개발되어야 함
- 또한, 선행경험학습으로 자격을 부여하기 위해서는 현재의 자격출제기준을 결과중심으로 개선할 필요가 있음
- 한편 국가자격 관련법상 자격의 합격기준을 개선해야 할 것임

○ KSS와 연계한 자격부여 방안마련

- 국가직무능력표준에 의한 표준화된 교육훈련과정을 이수한 후 이것을 자격으로 인정한다면 1회적 검정으로 평가하기 힘든 다양한 능력을 검정할 수 있음
- 이를 위해 자격인정에 요구되는 제반 기준 및 운영방안이 마련되어야 함
- 국내·외 유사 자격인정 사례 분석을 통하여 인정지침 모델을 설정해야 하며, 기존의 시범 개발된 표준에 의한 표준교육과정을 기반으로 인정분야, 영역 및 비중에 대한 합의 절차가 마련되어야함
- 한편 국가직무능력표준에 의한 자격인정의 기본 틀 및 추진 방안이 마련되어야 함

2. 직무능력 중심의 자격제도

가. 현황 및 문제점

○ 기업의 교육훈련에 대한 중요성 인식

- 기업의 교육훈련은 비용이 아닌 투자의 개념으로 접근되는 기업의 성장발전에 매우 중요한 요소로 간주되고 있음
 - ※ 우리나라 기업이 근로자의 교육훈련에 대한 투자로 연간 약 5조원을 상회(사람입국일자리위원회, 2006)하는 지출을 하였음
- 근로자 각 개인들도 기업 내 교육훈련이 개인의 직업능력개발의 가장 중요한 영역 중 하나로 인식하고 있음
- 이에 따라 직업능력의 신호기체인 자격제도가 기업 내 교육훈련과 밀접히 연계되어 근로자의 자격 취득이 직업능력개발을 촉진하고, 기업의 생산성 제고에 기여하는 자격의 선순환이 되어야 할 것임

○ 현장 HRD와 자격의 연계 미비

- 근로자의 직무 관련 자격취득률은 26.7%(KRIVET, 2005 인적자본기업

패널조사)에 불과함

- 이는 검정의 내용과 현장직무와의 연계 부족 때문인 것으로 파악됨
 - ※ 기업체 인사담당자들을 대상으로 자격을 보유한 직원이 그렇지 않은 직원에 비하여 직무능력이 우수한지에 대하여 조사한 결과에서는 전체적으로 사내자격이 평균 3.70으로 가장 높았고, 다음으로 국가자격이 평균 3.65이었으며, 민간자격이 가장 낮은 3.41로 나타남(김현수, 2006)
- 응시자격도 현장중심으로 설정되어 있지 않아 재직근로자의 자격 접근성이 낮은 실정임

○ 자격의 낮은 현장 활용도

- 근로자가 취득한 자격 중한 직무관련성이 가장 높은 자격이 업무능력 향상 도움 정도를 조사한 결과 전체적으로 평균 2.65로 나타나 5점 척도로 질문한 것에 비하면 평균(3.0)에도 미치지 못하는 낮은 점수를 보임(김현수, 2006)
- 자격의 현장성이 부족함에 따라 자격취득에 따른 임금·자격수당 등 경제적 보상이나 채용·승진 등 인사 상 활용이 약한 악순환이 지속되고 있음

○ 자격 취득 후 지속적인 전문성 개발을 위한 교육훈련 부족

- 자격취득자에 대한 계속교육의 미실시 및 경력에 대한 체계적 관리 부족으로 자격취득자의 질적 수준 확보 미흡
- 의사, 기술사 등 일부 전문자격을 제외하고 대다수의 자격취득자의 자격취득 이후의 전문성 개발을 위한 교육훈련이 미비
 - ※ 규제개혁 차원에서 자격취득자에 대한 계속교육제도를 폐지('99.2)한 이후 자격취득자에 대한 전문성 부족에 따른 문제제기가 지속적으로 제기됨

- 자격취득자의 질적 수준 향상을 위한 계속교육과 경력에 대한 객관적 평가체제 및 종합정보시스템 구축·운영 미비

나. 개선방향 및 추진과제

1) 개선방향

○ 자격의 현장성 제고

- 자격의 현장성은 자격이 근로자의 평생학습 및 경력개발을 촉진시킬 수 있어야 가능함. 평생학습과 경력개발을 위해서는 자격의 등급체계가 중요한 역할을 함. 즉 하위등급 자격취득자는 상위등급 자격을 취득함으로써 지속적으로 직업능력을 개발하게 됨
- 근로자의 현장 직무능력을 제고시키고, 한편 자격이 현장의 고용주 수요에 부응하기 위해서는 현장훈련과 자격이 연계되어야 할 것임

○ 자격 취득자의 계속교육 강화

- 평생학습은 자격을 취득한 이후에도 지속되어야 함
- 취득자의 지속적인 직무능력을 유지시키도록 자격별 지속적전문성개발(CPD: Continuing Professional Development)을 하도록 교육실시

2) 추진과제

○ 자격의 등급체계 개선

- 자격등급이 현장의 직무구조와 경력경로에 근거하여 구축된다면 자격의 현장성과 활용성이 높아질 수 있음
- 자격등급체계를 통하여 직무능력개발과 경력개발이 용이하도록 하기 위해서는 자격의 등급체계가 현장의 직무수준체계와 밀접성을 갖도록 재설계되어야 함
- 자격등급체계에 따라 자격검정 등급별 응시요건이 개선되어야 할 것임

- 직무능력중심의 국가자격 운영
 - 자격의 활용성을 강화하기 위해서는 응시자 중심의 교육훈련내용이 아닌 현장에서 요구하는 직무내용이 자격에 반영되어야 함
 - 따라서, 자격이 현장의 훈련과도 연계되고 고용주의 수요에 부응하도록 개발·운영되어야 하며, 이를 위하여 자격의 최종 수요자인 산업체가 자격제도 운영에 적극 참여할 필요가 있음
 - 국가자격, 특히 국가기술자격은 산업계의 수요를 바탕으로 만들어진 KSS를 근간으로 운영되어야 할 것임

- 자격취득자의 전문성 개발을 위한 교육훈련 실시
 - 자격 취득을 위한 교육훈련뿐만 아니라 자격 취득 이후의 직업 전문성을 유지·발전시키기 위한 지속적인 교육훈련이 중요함. 이를 위하여 자격별 CPD 실태를 파악하고 자격 취득 이후의 전문성을 개발할 수 있는 요구 분석이 필요함
 - 자격취득자에 대한 보수교육제도를 도입하고 실질적인 교육이 될 수 있도록 내용과 방법이 다양화되어야 함
 - 따라서 자격 관련 전문직단체의 자격 취득자에 대한 계속 전문성개발 역할을 강화하여야 함

3. 능력인정 틀 구축

가. 현황 및 문제점

- 평생학습사회 실현에 맞지 않는 비가역적 능력인정체계
 - 평가·인정된 평생학습 과정 이수에 따른 학점으로 학위 취득은 가능하나, 자격의 취득은 불가능한 비가역적 능력인정체계로 평생직업능력 개발에 한계 발생

- 정규 학교교육과정이나 직업훈련 과정 등 다양한 선행경험학습은 자격 취득과정의 응시자격 정도로만 활용되고 있음

○ 자격 간·학력과 자격의 연계 미비

- 자격과 자격, 학력과 자격 등의 연계를 통해 개인의 경력개발 및 평생 학습을 촉진할 수 있는 국가차원의 인프라가 구축되어 있지 않음
- 이를 해결하기 위해 자격과 학력의 수준을 포괄하여 상호 인정할 수 있는 국가적인 상호 인증 틀의 마련이 요구됨
- 영국은 NQF, 호주는 AQF를 통해 자격과 학력, 자격과 자격간의 연계를 하고 있음

○ 자격제도 운영의 성과분석 미흡

- 그동안의 자격제도의 운영의 효과성을 평가할 수 있는 자격의 활용도에 대한 주기적 평가체계가 구축되어 있지 않아 자격제도가 실효성 있게 작동하고 있는지 확인이 어려웠음
- 산발적으로 이루어지는 단편적인 조사자료 만으로는 자격제도의 활용도를 전반적으로 측정하는 것이 불가능함

나. 개선방향 및 추진과제

1) 개선방향

○ 다양한 능력평가·인정기제들의 통합과 연계

- 평생학습시대에는 다양한 형태의, 다양한 방법의, 다양한 시·공간에서 학습한 결과를 통합하는 것이 중요함. 이는 학습의 낭비를 방지하고 이미 습득한 학습의 결과를 효과적으로 전이할 수 있음
- 따라서 자격과 자격, 학력과 자격 등의 연계를 통해 개인의 경력개발 및 평생학습을 촉진할 수 있는 국가차원의 인프라 구축이 필수적임

- 자격제도와 평생학습경험의 누적·관리 시스템과의 연계
 - 현행 학점인정제도에서는 고등교육 수준 이상의 학위취득을 위하여 평가·인정된 교육과정에 한하여 다양한 학습과정 이수를 관리하고 있음
 - 이 제도 내에서 자격취득에 따른 학점인정과 이를 통한 학위취득도 가능하도록 되어 있으나, 고등교육 이하 수준의 교육과정 이수에 따른 학습경험의 누적·관리와 이를 통한 자격취득은 제도화되어 있지 않음
 - 개정된 「평생교육법」(제23조)에서 국가는 국민의 평생교육을 촉진하고 인적자원의 개발·관리를 위하여 국민의 개인적 학습경험을 종합적으로 집중 관리하는 제도(이하 “학습계좌”라 한다)를 도입·운영할 수 있도록 규정하고 있어 고등교육단계 이하의 교육과정에 대한 평가·인정, 학습경험의 누적·관리가 예상됨
 - ※ 평생학습계좌제 도입에 따른 자격 인정 방법과 기준의 정비가 필요

- 자격제도의 질 관리 인프라 구축
 - 자격이 평생학습사회에서 중요한 능력인정기제로서 작동을 하기 위해서는 자격제도의 질 관리 특히, 자격제도의 관리운영이 자격제도 운영 목적에 맞도록 이루어지고 있는지 운영에 대한 평가가 필요함
 - 자격이 산업 및 직업현장의 요구에 적절히 부응하고 있는가에 대한 변화관리를 모니터링할 수 있는 제도적 장치 마련과 운영이 요구됨
 - ※ 개정된 「자격기본법」에 따라 ‘자격관리운영기본계획’의 수립·시행을 통하여 부처별 실행계획에 대한 실질적인 사후관리 등이 요구됨
 - 자격제도 운영의 성과평가를 할 수 있는 기본적인 정보 인프라도 미비한 실정임
 - ※ 기존의 산발적으로 제공되는 자격정보는 대부분 자격취득자를 대상으로 하는 수험정보의 성격으로 정책평가로 활용하는 데 한계가 있음

2) 추진과제

- 국가자격체계(KQF) 구축을 통한 자격 간 연계
 - 현장의 직무수준체계를 근간으로 모든 자격(직업자격, 교육자격, 기타 다양한 능력인정결과)을 수준별로 배치시키는 틀인 KQF구축은 다양한 자격 간 호환을 가능하게 하므로 평생학습시대에 중요한 제도임
 - 이는 유사과정 중복 학습 방지 및 유사자격 중복취득을 방지함으로써 사회적 비용을 절감시킴
 - 한편 이는 학습경로 다양화를 통한 무형식, 비형식 학습결과의 평가·인정기반을 마련하고 자발적인 학습촉진을 통한 개인의 지속적인 경력 개발을 인도하여 자기 주도적 학습기반을 마련하게 됨
 - 우선적으로 자격수준체계를 개발하여야 함. 이는 현장의 직무수준체계에 근간을 두어야 하고 수준을 몇 단계로 하는 것이 활용에 효과적인지 설정해야 함
 - 한편, 이러한 수준체계에 따른 자격의 수준별 배치가 이루어져야 함
 - ※ 다양한 능력인정결과의 연계는 직무수준체계와 KQV(KSS에 근거한 자격)를 중심으로 이루어지므로 이에 대한 운영체제가 필요함

- 평생학습 계좌제를 통한 평생학습 이력 관리
 - 국가차원에서 원하는 국민 모두에게 교육계좌를 개설하여 개인의 학습 경험을 종합적으로 집중 관리하는 제도인 평생학습계좌제는 평생학습을 유도하는 중요한 기제가 될 수 있음
 - 특히, 계좌제는 현재 시행중인 학점은행제의 문제를 보완하는 맥락에서 초중등 단계와 비형식, 무형식 학습까지 확대하여 그 학습결과를 누적, 관리하는 제도임
 - 이는 선행경험학습의 인정을 통한 학력인정 기회를 확대시키는 것임
 - 이를 위해서는 평생학습 인증체계의 수준별 학습 성취 기준이 마련되어야 함
 - 또한, 평생학습계좌제와 국가자격체계간의 연계가 되어야 함

- 자격제도 질 관리를 위한 성과평가
 - 자격제도 관리운영의 문제점을 파악하고 개별 부처가 운영하고 있는 자격제도의 질 관리를 위하여 주기적인 관리운영의 평가가 필요함
 - 자격제도의 운영현황을 평가하기 위해서는 평가목적, 평가주체, 평가대상, 평가절차, 평가지표 및 평가방법 등에 관한 평가체제 구축이 시급함
 - 평가 자료와 평가결과를 체계적으로 관리하기 위해서는 자격정보시스템 구축이 이루어져야 함

제4절 글로벌 스탠더드에 부합하는 자격제도

1. 국제적 통용성 확보

가. 현황과 문제점

- APEC 엔지니어, 국제기술사 자격 활용 부진
 - 1999년부터 우리나라는 APEC 회원국 간 기술사 자격의 상호인증에 참여함
 - ※ 한국, 미국, 일본, 호주, 캐나다, 뉴질랜드, 홍콩, 인도네시아, 말레이시아, 필리핀, 태국, 대만, 싱가포르 총 13개국이 정회원국

<표 III-1> 각국의 APEC 엔지니어 등록자수(2003)

국 가	한국	호주	홍콩	일본	미국
엔지니어 수 (명)	520	467	84	2,652	17

- EMF(Engineers Mobility Forum) 국제기술자 모임에 참여하여 기술사의 국가 간 상호인증을 도모하고 있고, 영국 주도하에 “국제기술사(Int.P.E.: International Register of Professional Engineer)”란 명칭으로 통용
 - ※ 한국, 미국, 캐나다, 영국, 호주, 뉴질랜드, 일본, 홍콩, 말레이시아, 아일랜드, 남아프리카 공화국 총 11개국이 정회원국임
- Civil, structural 분야에서 선발된 국내 “APEC 엔지니어”는 “국제기술사”와 같이 명목뿐인 국제자격임
- 기술사의 자유로운 이동을 보장하는 상호면제협정체결이 미진하여 우리나라에서 APEC 엔지니어로 인정받은 기술사들이 선진국 시장으로

진출하지 못함

- ※ 국제적인 기술사 자격 상호인정은 첫째, 자격의 실질적 동등성 인정단계(SEF: Substantial Equivalence Framework) 둘째, 이를 바탕으로 한 양국 간 자국에서의 기술사로서 영업활동을 보장하는 상호면제협정체결(MEF: Mutual Equivalence Framework) 단계로 구분

○ 국가자격의 국가 간 상호인정 추진 미흡

- 한·미 FTA(2007)에 의거하여 협정발효 직후 “한미 FTA 협상에 따른 기술사 및 전문서비스 자격의 상호인정 추진을 위한 작업반 구성(WG)”에 합의하고 협정발효 2년 내에 WG 논의결과를 공동위원회에 보고하기로 하였으나 관련 작업이 진행되지 못하고 있음
 - ※ 한미 양국은 WG에서 한미 양국 기술사의 면허발급 및 증명절차에 대한 실현 가능한 모델을 개발하기로 함
- 한국과 일본 간에 IT 자격을 상호인정하고 있으나, 인력교류는 진행되고 있으나 기대만큼 활성화되지 못하고 있음
 - ※ 2006년 한국의 IT 엔지니어 660여 명(총 누적 인원)이 일본 현지기업에 취업하고 있음
 - ※ 상호인정 대상 자격종목(정보처리기사, 정보처리 산업기사, 정보기기 운용 기능사 3개)이 제한적임
 - ※ 일본은 이미 2001년부터 인도, 싱가포르, 중국, 필리핀, 태국, 베트남, 미얀마, 대만 등과 IT자격에 대한 MOU를 체결하고 이 지역의 IT 자격의 상호인정을 선도하고 있음
- 한국과 중국 간 정보처리기사, 정보처리산업기사 2개의 IT 자격을 상호인정하고 있으나, 인력교류는 아직까지 이루어지고 있지 못함
- 한·싱가포르 FTA(2005)에 의해서 ICT 전문가 자격 상호인정 등에 대한 협의가 있었으나 후속작업 부재
- 호주 등은 기술사 수준 이하 등급 자격에 대한 국제적 통용성 확보를

위한 정책추진 필요

- ※ 시드니 협정(Sydney Accord)에 의해서 공학교육 3년제 졸업자를 대상으로 한 기술자(technologist) 자격이 선진국(호주, 캐나다, 홍콩, 아일랜드, 뉴질랜드, 남아프리카 공화국, 영국)을 중심으로 상호 인정되고 있음
- ※ 더블린 협정(Dublin Accord)에 의해서 공학교육 2년제(전문대학) 졸업자를 대상으로 한 기술자(technician) 자격이 선진국(캐나다, 아일랜드, 남아프리카 공화국, 영국)을 중심으로 상호 인정되고 있음

나. 개선 방향 및 추진과제

1) 개선 방향

- 국제 수준에 부합하는 자격제도 관리·운영
 - 자격분야, 자격종목, 검정내용과 방법 등에 대한 선진화 방안 마련 필요
 - 자격의 국제적 통용성 확보를 위해 자격체계 등의 개선 필요
 - 자격제도 관리·운영 시스템을 국제적 기준에 부합하도록 개선
- 자격의 국가 간 상호인정
 - APEC, EMF 등에 기반한 쌍무협정(bilateral agreement) 추진
 - 한-미, 한-싱가포르 FTA 등을 통한 자격취득자의 상호교류 추진
 - 외국 자격취득자의 국내 진출에 대비한 국내시장의 보호책 마련이 필요
 - 국내 자격취득자의 해외 진출 활성화 방안 마련

2) 추진과제

- 기술사 자격제도 개선
 - 국가기술자격체계에서 응시요건 개선

- ※ 기술사의 경우 기술사보제도 도입여부 포함 및 워싱턴 어코드에 의해서 인정된 공학교육과 기술사제도 연계
 - 공통직무능력표준을 개발하여 검정제도에 활용될 수 있도록 투자
 - 자격의 검정내용과 방법 등을 국제적 수준으로 개선
- 기술사 및 전문서비스 자격자의 외국 진출 촉진 방안 마련
 - APEC 엔지니어, 국제기술사 제도 활성화를 위한 대책 마련
 - 기술사 이동을 촉진하기 위한 국내·외 제반 여건 마련
 - 한미 FTA에 체결에 따른 WG 형성 및 운영
- 국가기술자격의 국가 간 및 지역 내 상호인정 추진
 - 기사, 산업기사 등급 자격의 국제화를 위해 시드니, 더블린 어코드 가입 준비
 - 일본, 중국 등과 IT 엔지니어 자격의 상호인정 확대 및 기술 인력의 교류 확대
 - IT 자격 상호인정을 위한 대상 국가 선정 및 상호인정 전략 마련
 - ※ 일본은 이미 '90년 초 동남아시아 IT 직무능력표준을 주도하고 있으며 싱가포르, 태국 등 9개국과 IT자격 상호인정을 통해 자국이 필요한 IT 기술자를 수입하고 있음

2. 직업자격의 개도국 수출

가. 현황과 문제점

- 하드웨어 지원 중심의 공적개발원조사업
 - 공적개발원조(ODA: Official Development Assistance) 사업의 일환으로 KOICA에서 직업자격제도의 구축을 지원하는 사업을 추진
 - ※ 카자흐스탄 직업자격제도 구축 지원 사업(1백만 불, 2006-2008)
 - ※ 캄보디아 직업자격제도 구축 지원 사업(1백2십만 불, 2007-2009)

- 그동안 추진해온 ODA 사업은 직업훈련원을 건립하고 기자재 등의 하드웨어를 제공하는 측면에 한정됨.
- KOICA에 의해서 지원된 직업훈련원 건립사업은 첫째, 개도국 청소년층이 직업훈련을 받는 대신 대학진학을 원하고 있으며 둘째, 직업훈련원 졸업생에 대한 임금수준과 사회적 평판이 낮고 셋째, 현지 노동시장에서 경력개발도 어려운 상황 등이 감안되어 직업훈련에 대한 관심 등이 저조하여 동 사업 건수를 줄이고 있음
- 직업훈련원 건립사업의 한계와 수요국의 인력 질 관리 요구에 따른 후속 사업으로 직업자격제도 구축사업이 부상하고 있음
 - ※ 카자흐스탄이나 캄보디아의 경우 직업자격제도를 제대로 구축·시행하는 데 필요한 국가·사회적인 인프라 구축 미비

○ ODA 사업규모 증대에 따른 신규 사업개발 필요

- 한국의 직업교육훈련제도는 초고속 경제성장의 원동력으로 개발도상국의 벤치마킹 대상이 됨
- 경제규모 10위권대의 국가로서 이에 상응하는 대외원조 지원비율 확대를 요청받음
 - ※ 우리나라는 OECD DAC 가입을 준비하기 위해서 2010년까지 ODA 지원규모를 대폭적으로 증액하고 있음
- KOICA, EDCF 등은 대외 원조규모 증대에 따라 우리나라가 국제적인 경쟁력을 갖춘 분야에 대한 신규 사업개발이 긴급하게 필요한 상황

나. 개선 방향 및 추진과제

1) 개선 방향

- 하드웨어에서 소프트웨어 지원 및 컨설팅 중심으로 사업 방향 전환
 - 직업자격제도에 대한 개도국 지원은 직업자격제도 구축과 자격검정시

행에 대한 노하우를 전달하는 컨설팅위주의 사업

※ 직업능력개발원에서는 2007년부터 동남아시아 국가를 주 대상으로 직업교육훈련과 자격제도에 대한 지원사업 발굴을 위한 연구사업 수행 중

○ 파급효과를 고려한 ODA 사업추진

- 우리나라 직업자격제도를 ODA 사업의 일환으로 개도국에 접목하였을 경우 직업교육훈련 제도와 내용까지도 한국화가 가능함
- 직업자격 검정 시 필기 및 실기검정에 한국 장비 등이 사용될 가능성이 높음
- 자격검정 장비로 한국장비가 제공됨에 따라 직업교육훈련기관에서 필요한 장비 또한 한국산 장비를 수입할 가능성이 높아 ODA 사업에 따른 부수적인 효과가 발생할 것으로 기대됨

2) 추진 과제

○ 한국의 직업자격제도 구축지원 사업 추진

- 소프트웨어 지원사업으로 한국의 직업자격제도를 이식하는 사업 추진
 - ※ 직업자격제도는 교육훈련과 노동시장을 연계하는 제도이므로 직업자격제도 구축지원사업시 지원국가의 직업교육훈련 및 노동시장에 대해서도 한국의 관련 제도 이식 가능성이 매우 높음
- 직업자격제도 구축시 시장의 요구에 기반하여야 하므로 이를 위해서 현지 진출 한국기업 또는 현지기업과 유기적 협력관계 형성 필요
 - ※ 기업에게는 직업자격을 취득한 우수 인력을 활용할 수 있는 이점이 발생
- 직업자격제도 구축지원사업의 우선순위 결정시 주변 국가를 리드하는 중심 국가를 위주로 직업자격제도 구축 지원 사업을 추진하는 전략 필요
 - ※ 카자흐스탄은 중앙아시아의 중심국가 역할을 수행하고 있으므로 카자흐스탄 직업자격제도 구축 지원 사업이 성공적으로 추진된다면 주변의 국가로부터 유사 지원사업 요구증대 가능

- 직업교육훈련과 직업자격제도를 연계한 지원
 - 직업훈련원 건립 및 기 건립된 직업훈련원 운영지원 사업 실시시 직업자격제도와 연계하여 직업훈련원이 관리·운영될 수 있도록 사업계획 마련 필요
 - 직업자격제도를 통해서 기업과 사회의 요구를 직업훈련에 체계적으로 반영할 수 있는 제도적 기반 마련
 - ※ 「직업교육훈련제도 - 직업자격제도 - 기업의 인재개발 요구」를 긴밀하게 연계하는 개도국지원 사업 모델개발 필요

- 차별화된 ODA사업 평가계획 수립·시행
 - 개도국에 대한 직업자격제도 구축 컨설팅 사업의 효과는 동 사업의 특성을 감안하면 중장기적으로 나타나는 것이 정상임
 - 직업자격제도 구축 컨설팅 사업에 대한 평가계획 마련시 단기적 효과뿐만 아니라 중장기적 효과도 함께 고려하는 것이 필요

참고문헌

- 김현수(2006). 「기업 특성별 자격취득지원 실태와 자격의 직무효과」, 『제1회 인적자본기업패널 학술대회 논문집』, 215-243쪽, 한국직업능력개발원.
- 김현수·김덕기(2007). 『부처별 자격정책 조정 시스템 구축』, 한국직업능력개발원.
- 김현수·이동임·김덕기·최영호(2007). 『자격의 활용성 강화를 위한 법제도 개선방안』, 한국직업능력개발원.
- 사람입국일자리위원회(2006). 『평생직업능력개발 시스템 혁신방안』.
- 이동임·김덕기(2005). 『독일의 자격제도』, 한국직업능력개발원.
- 이동임·김현수·김덕기·조정윤·김환식(2006). 『지식정보화시대의 신자격제도 구상』, 한국직업능력개발원.
- 이동임·박종성·김상호(2004). 『산업별 인적자원개발 시범사업 업종의 자격 활용 현황 및 개선방안』, 한국직업능력개발원.
- 이동임·조정윤·박동열(2007). 『국가직무능력표준 개발사업(2007) -국가자격 체계(KQF) 수준별 배치기준 및 제도시행 방안 연구(Ⅱ)-』, 한국직업능력개발원.
- 이동임·주인중·정택수·김상호(2007). 『국가기술자격 효용성 평가체계 구축』, 한국직업능력개발원·한국산업인력공단.
- 정택수·김미란(2006). 『국가기술자격 인력의 수급전망 연구』, 한국직업능력개발원.
- KEDI(2007). 『2007 한국 성인의 평생학습 실태』.

■ 저자 약력

- 주인중
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 박종성
 - 한국직업능력개발원 부연구위원
- 김덕기
 - 한국직업능력개발원 부연구위원
- 이동임
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 김상진
 - 한국직업능력개발원 부연구위원
- 조정운
 - 한국직업능력개발원 연구위원
- 김현수
 - 한국직업능력개발원 연구위원

지식경제시대의 자격제도

· 발행연월일	2008년 6월 29일 인쇄 2008년 6월 30일 발행
· 발 행 인	이 원 덕
· 발 행 처	한국직업능력개발원 135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전 화: (02)3485-5000, 5100 팩 스: (02)3485-5200
· 인 쇄 처	(주)범신사 (02)720-9786
· 등 록 일 자	1998년 6월 11일
· 등 록 번 호	제16-1681호
· I S B N	978-89-8436-975-7 93370

©한국직업능력개발원

<정가 4,000원 >