

자격제도 체제 진단 및 중장기 로드맵 연구

전승환 · 김윤아 · 이미란 · 김수원 · 조정윤 · 정동열

KOREA RESEARCH

INSTITUTE

FOR VOCATIONAL

EDUCATION & TRAINING

K R I V E T

머 리 말

우리나라의 자격제도는 운영 및 관리 주체에 따라 크게 국가자격과 민간자격으로 구분된다. 국가자격은 개별법 국가자격과 국가기술자격 등으로 구분하여 운영되고 있다. 개별법 국가자격은 각 소관부처의 법령에 따라 자격의 수준, 응시자격, 검정방법, 발급주체 등이 각각 상이하게 관리·운영되고 있으며, 국가기술자격은 고용노동부의 「국가기술자격법」에 의거하여 한국산업인력공단에서 자격 운영 및 관리를 주로 담당하고 있다. 한편, 민간자격은 국가 이외의 자가 신설하여 운영 및 관리하는 자격으로서 크게 등록민간자격과 공인민간자격 등으로 구성된다. 그러나 자격제도 전반을 관통하는 차원에서 국가자격과 민간자격을 포괄한 논의는 다소 부족한 상황이며, 자격제도 전반에 관한 실태 진단 및 향후 방향성 정립이 필요한 시점이기도 하다.

이와 같이 우리나라의 자격제도는 운영 및 관리 주체에 따라 다양하게 운영되고 있으나, 최근 대내외 환경변화에 대응하여 전반적인 자격제도 측면에서 향후 발전 방향 수립에 관한 논의가 매우 필요한 시점이다. 따라서 본 연구에서는 우리나라 자격제도를 국가자격과 민간자격 등을 포괄하여 전반적으로 진단하고, 이에 더해 향후 우리나라 자격제도의 발전 방향 및 중장기 로드맵을 제안하였다.

본 연구는 한국직업능력연구원 전승환 박사가 연구 책임을 맡았으며, 1장은 전승환 박사, 2장 1절은 김수원 명예위원, 2절은 이미란 연구원, 3절 및 4절은 김윤아 전문연구원이 집필하였다. 3장과 4장은 전승환 박사 책임 하에 연구진 전체가 공동으로 집필하였다. 특히, 자격제도 체제 진단 및 로드맵 도출을 위해 FGI에 참석해 주신 준 우리나라 자격제도 유관기관 관계자들에게 감사의 마음을 드린다.

끝으로 본 보고서에 제시된 정책 제안 및 의견 등은 우리 원의 공식적인
의견이 아니며, 연구진의 견해를 밝힌다.

2022년 10월

한국직업능력연구원
원장 류 장 수

제목 차례

요 약

제1장 서 론_1

제1절 연구의 필요성과 목적	3
제2절 연구 내용	5
제3절 연구 방법	6
제4절 용어의 정의	14

제2장 자격제도 관련 현황, 정책 및 주요 환경 분석_15

제1절 자격의 개념, 기능 및 요건	17
제2절 자격제도 관련 현황 및 주요 정책	26
제3절 자격제도 관련 주요 환경변화	43
제4절 자격제도 발전 방향 수립 관련 선행연구	57

제3장 자격제도 운영 실태 진단_63

제1절 자격제도 운영 실태 진단 개요	65
제2절 자격제도 운영틀(Framework)	72
제3절 자격제도 설계 및 운영	83
제4절 자격의 활용성 및 사회적 위상	102
제5절 자격제도 조직 및 인프라	118
제6절 종합	125

제4장 자격제도 추진 방향 및 중장기 로드맵_133

제1절 비전 및 추진 방향 135

제2절 자격제도 정책 추진과제 및 로드맵 140

SUMMARY_167

참고문헌_177

부록_187

본 저작물은 **한국직업능력연구원**에서 2022년도에 작성하여 제공한 ‘자격제도 체제 진단 및 중장기 로드맵 연구’(전승환)이며, 해당 저작물은 **한국직업능력연구원** 누리집 (www.krivet.re.kr)에서 무료로 다운 받으실 수 있습니다.

표 차례

〈표 1-1〉 FGI 회차별 주요 내용	9
〈표 1-2〉 FGI 대상별 질문 구성	10
〈표 2-1〉 법령에 제시된 ‘자격’의 의미	20
〈표 2-2〉 자격의 개념별 활용과 예시	21
〈표 2-3〉 자격의 유형 및 현황	30
〈표 2-4〉 「자격관리·운영 기본계획(1~4차)」의 주요 내용	33
〈표 2-5〉 「국가기술자격 제도발전 기본계획(1~4차)」의 주요 내용, 성과 및 한계 비교	35
〈표 2-6〉 자격제도 관련 주요 기본계획 종합	42
〈표 2-7〉 중장기 인력수급 전망 결과	43
〈표 2-8〉 자격제도 발전 방향 수립 관련 주요 선행연구 종합	61
〈표 3-1〉 관련 선행연구 분석을 통한 자격제도 운영 실태 진단틀 구안 방법	68
〈표 3-2〉 자격제도 운영 실태 진단틀	69
〈표 3-3〉 인적자본기업패널(HCCP) 활용 변수	71
〈표 3-4〉 「자격기본법」 및 「국가기술자격법」상 기본계획 비교	77
〈표 3-5〉 NCS 기반 검정형 국가기술자격 종목 개편 현황 종합	94
〈표 3-6〉 국가기술자격 통합 및 분할 종목(예시)	95
〈표 3-7〉 연도별 공인민간자격 신청, 신규 공인 및 취소·폐지 등 현황	96

〈표 3-8〉 공인민간자격 변경심의 현황	98
〈표 3-9〉 검정형 국가기술자격 취득자 현황	104
〈표 3-10〉 과정평가형 국가기술자격 취득자 현황	105
〈표 3-11〉 연도별 공인민간자격 응시자 및 취득자 현황	106
〈표 3-12〉 자격의 기업 내 인적자원관리기제로서 활용 현황(2017년)	109
〈표 3-13〉 기업 내 인사고과와 자격의 연계 비율(2017년)	110
〈표 3-14〉 국가기술자격의 채용시장 활용 현황	111
〈표 3-15〉 자격취득 정보 주요 활용 사례	112
〈표 3-16〉 자격 유형에 따른 업무능력 향상 정도(2017년)	115
〈표 3-17〉 자격취득자의 자격 주요 활용 분야(2017년)	116
〈표 3-18〉 자격취득 여부에 따른 직무만족 등 주요 변인의 수준 차이	117
〈표 3-19〉 연도별 공인민간자격 관리자 연수 내용	124
〈표 3-20〉 자격제도 운영 실태 진단 결과 종합	126
〈표 4-1〉 KQF 포괄 역량(자격) 범위 설정 시 참고할 수 있는 Skill Formation Model	142
〈표 4-2〉 산업별 역량체계(SQF) 구축의 단계	144
〈표 4-3〉 민간자격 등록갱신제 관련 자격기본법 개정안	148
〈표 4-4〉 자격제도 정책 추진과제(종합)	163

그림 차례

[그림 1-1] 연구 절차 및 방법	6
[그림 1-2] FGI 추진 절차 및 내용	8
[그림 2-1] 연도별 자격제도 관련 주요 기본계획	31
[그림 2-2] 우리나라 총인구와 핵심 생산연령인구 전망(1960~2060년) ...	44
[그림 2-3] 연도별 평생학습 참여율	45
[그림 2-4] 2012년, 2015년 국가별 훈련을 하지 않았지만 하고 싶어하는 저숙련 성인 중 훈련을 하지 않은 이유를 각각 언급한 성인 (16~65세)의 비율	46
[그림 2-5] 자동화와 인공지능이 초래하는 업무변화	50
[그림 2-6] 디지털 전환에 따른 산업 및 직종별 영향	51
[그림 2-7] 2019년 2분기 대비 2020년 2분기 이전 4주 동안 형식/비형식 교육 및 직무교육 참여율의 상대적 변화	52
[그림 2-8] 이러닝사업, 에듀테크, 핵심기술 시장 전망	53
[그림 2-9] 우리나라 소매액 대비 전자상거래 매출액 및 비중 추이	54
[그림 2-10] 원격제어 및 ZOOM 성장 추이	55
[그림 3-1] 자격제도 운영 실태 진단틀 개발 절차	66
[그림 3-2] 자격제도 관련 법령체계	72
[그림 3-3] 국가자격 및 국가기술자격을 신설·변경·폐지 절차	84
[그림 3-4] NCS 기반 국가기술자격 개편 주요 절차	97

[그림 3-5] 연도별 국가기술자격 취득자 수와 증감률 변화	103
[그림 3-6] 공인민간자격 응시자 및 취득자 추이('14~'20)	106
[그림 3-7] 자격취득자의 법률상 우대 현황	111
[그림 3-8] 국가기술자격제도 운영체계	119
[그림 3-9] 자격정책심의회 구성	122
[그림 3-10] 국가기술자격 정책정책심의회 구성	123
[그림 3-11] 민간자격 공인제도의 운영 구조	123
[그림 3-12] 자격제도 운영 실태 진단 결과 종합	131
[그림 4-1] 자격제도 운영 실태 진단 분석 결과에 의거한 향후 정책 방향	136
[그림 4-2] 자격제도 추진 전략 및 미래상	139
[그림 4-3] 자격제도 중장기 로드맵 도출과정	140
[그림 4-4] 메타프레임으로서 KQF 예시: KQF와 SQF 및 NCS의 관계도	143
[그림 4-5] 모듈형 자격 운영 예시	152
[그림 4-6] 플러스 자격 운영 예시	153
[그림 4-7] 현장경력인정형 자격 운영 예시	154
[그림 4-8] 역량 기반 평가를 위한 산업계의 자격검정 변화 필요성 인식	155
[그림 4-9] 자격제도 중장기 추진 로드맵	166

요 약

1. 연구의 개요

우리 사회는 인구구조의 변화, 디지털 전환 및 ESG 체제에 따른 노동전환, COVID-19로 인한 급진적 언택트 사회 도래 등 다양한 사회·환경변화에 직면하고 있다. 특히, 저출산·고령화가 심화되고 성인 인구에서 고령자 비중이 확대됨에 따라 개인의 평생에 걸친 직업능력개발 수요가 증대되고 있으며, AI 등 신기술 발전, 디지털화는 지식·정보 유통기한의 단축, 근로 형태의 다양화·유동화 등 산업구조 및 노동시장의 근본적 변화를 야기하고 있다. 이에 따라 미래 인재상과 필요 역량, 직무전환 수요 등도 변화하고 있으며, 평생학습을 통한 역량 개발 및 노동시장으로의 원활한 이행이 중요해지고 있다.

이러한 시점에서 노동시장의 변화에 대비한 자격제도의 중장기 로드맵 설정이 필요하며, 이를 토대로 자격은 개인의 역량에 대한 정보를 제공하고, 구인-구직자 간의 미스매치를 줄이는 등 교육훈련-노동시장을 연계하는 핵심 인프라로 작동하도록 지원할 필요가 있다.

이 연구의 목적은 현행 우리나라 자격제도의 운영 실태를 진단하고, 이를 기반으로 향후 자격제도의 중장기 비전 및 로드맵을 제안하는 데 있으며, 연구 목적 달성을 위한 구체적인 연구 목표는 다음과 같다.

첫째, 자격제도 관련 현황, 정책 및 주요 환경을 분석한다.

둘째, 자격제도의 운영 실태를 ① 자격제도 운영틀(Framework), ② 자격제도 설계 및 운영, ③ 자격의 활용성 및 사회적 위상, ④ 자격제도 조직 및 인프라 등의 측면에서 진단한다.

셋째, 자격제도의 중장기 로드맵 및 정책 추진과제를 도출한다.

이 연구의 목적을 달성하기 위하여 문헌연구, FGI, 데이터 분석, 전문가협의회, 세미나 등을 추진하였으며, 구체적인 연구 절차 및 방법은 다음과 같다.

연구 절차	연구 내용	연구 방법
자격제도 관련 현황, 정책 및 주요 환경 분석	<ul style="list-style-type: none"> • 자격의 개념, 기능 및 요건 • 자격제도 현황 및 주요 정책 • 자격제도 관련 주요 환경변화 • 자격제도 관련 선행연구 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌연구 • 전문가협의회
↓		
자격제도의 운영 실태 진단	<ul style="list-style-type: none"> • 자격제도 운영 실태 분석틀 개발 • 자격제도 운영 실태 분석틀에 기반한 자격제도 진단 <p>※ ① 자격제도 운영틀/framework), ② 자격제도 설계 및 운영, ③ 자격의 활용성 및 사회적 위상, ④ 자격제도 조직 및 인프라 등의 측면에서 진단</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌연구 • 전문가협의회 • FGI • 데이터 분석
↓		
자격제도 중장기 로드맵 및 정책 추진과제 도출	<ul style="list-style-type: none"> • 비전 및 추진 방향 • 향후 정책 추진과제 및 로드맵 	<ul style="list-style-type: none"> • FGI • 전문가협의회 • 세미나

[그림 1] 연구 절차 및 방법

2. 자격제도 관련 현황, 정책 및 주요 환경 분석

가. 자격의 개념, 기능 및 요건

자격(資格, Qualification)에 대한 용어의 사용은 다양하게 이루어지고 있는데, 대체로 다음과 같은 세 가지 의미로 사용된다고 볼 수 있다(나승일 외, 2012). 첫째는 어떤 신분이나 지위, 둘째는 특정 신분이나 지위 달성을 위해 필요한 능력이나 자질, 셋째는 이러한 능력이나 자질을 갖추고 있음을 공식적으로 인정하는 평가 및 인증 결과이다(나승일 외, 2012: 18).

자격의 개념은 광의적 개념과 협의적 개념으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 광의적 개념의 자격이란 Allais, et al.(2009)에서 주장한 개인이 특정한 직무를 수행할 수 있는 능력 및 지식을 의미한다. 여기에는 학위, 수료증 또는 경험 기반 학습의 인정 등을 포함한다. 협의적으로 자격이란 「자격기본법」 제2조와 같이 직무수행에 필요한 지식, 기술, 소양 등의 습득 정도를 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것을 말한다. 이는 소위 자격증, 면허증 등과 같은 직업적인 측면에서의 자격을 의미한다.

또한, 이 연구에서는 선행연구를 토대로 ①신뢰성, ②탄력성, ③공평성, ④효율성, ⑤통용성, ⑥호환성 등을 자격이 갖추어야 할 요건으로 정리하였다(강순희 외, 2006; 나승일 외, 2012). 첫째, 신뢰성은 자격이 일종의 사회적 표준(standard)이기 때문에 사회구성원에게 일정하고 체계적인 신호와 신뢰성 있는 정보를 줄 수 있도록 투명성 있게 제도를 시행하여야 함을 의미한다. 개인이 보유한 인적자산의 가치를 알려 주는 신호기제로서 자격은 그 소지자의 능력에 대한 필요한 정보를 신뢰롭게 나타낼 필요가 있다. 특히, 자격 시스템이나 자격제도가 고도화되고 복잡해질수록 측정 대상을 일

관성 있게 측정하도록 해야 한다.

둘째, 탄력성은 자격수요자(수험생, 산업체)의 대상 및 내용이 변화함에 따라 자격제도의 관리·운영이 상대적으로 변화해야 함을 의미한다. 자격제도의 관리·운영에 있어 자격의 내용이 산업현장에서 필요한 직무를 반영하고, 평생직업능력개발 시대에 맞춰 자격은 다양한 교육, 학습, 숙련 수요를 선도하는 등 산업 및 기술변화나 사회적 요구에 탄력적으로 유연하게 대응해 나갈 수 있어야 한다.

셋째, 공평성은 자격취득을 희망하는 모든 사람이 인간의 존엄과 인격 면에서 동등하므로 기회 측면에서 동일하게 취급되어야 함을 의미한다. 자격이 능력의 신호기제이자 능력개발의 선도기능을 제대로 수행하게 되면 자격을 가지고자 하는 사람들이 증가하게 되고, 이 경우 원하는 모든 사람이 자격취득을 위한 기회에 큰 비용 없이 접근할 수 있어야 한다.

넷째, 효율성은 행정의 투입에 대한 산출의 비율인 능률성과 목표의 성취도만 따진 효과성을 함께 이룰 수 있는 정도를 의미한다. 최소한의 투입으로 기대하는 산출을 얻는 것으로 그 비율의 값이 커질수록 효율이 높은 것으로 평가된다. 즉, 자격증 및 자격제도의 관리·운영에 있어 효율성(effectiveness)을 추구하여 사회·경제적 비용을 감소시켜야 한다.

다섯째, 통용성은 자격이 투명성을 확보하여 사회에서 통용성이 증대되면 인적자산의 가치를 평가하는 기준으로 제대로 작동하고 모집, 채용, 배치 및 교육훈련 등 기업의 인사 관련 비용을 줄여 줄 수 있음을 의미한다.

여섯째, 호환성은 자격이 다른 자격 또는 유사한 표준과 상호 교환이 가능하고 부분 혹은 전면적으로 대체될 수 있어야 하는 것을 의미한다. 이를 위해서는 자격 간 또는 유사 표준과의 등가성(equivalence)의 확보가 필요하다.

나. 자격제도 관련 현황 및 주요 정책

우리나라에서 관리·운영하는 자격은 관리 주체에 따라 크게 국가자격과 민간자격으로 구분된다. 국가자격은 법령에 따라 국가가 신설하여 관리·운영하는 자격(「자격기본법」 제2조 제4항)으로 ‘개별법 국가자격’, ‘국가기술자격’, ‘일학습병행 자격’ 등이 있다. ‘개별법 국가자격’은 개별 정부부처가 국가자격 관련 법령을 신설하여 운영하는 자격이고, ‘국가기술자격’은 국가자격 중 산업과 관련이 있는 기술·기능 및 서비스 분야의 자격을 의미하며, ‘일학습병행 자격’은 일학습병행 직종 및 직종별 훈련기준에 의한 자격을 의미한다. 한편, 민간자격은 국가 외의 자가 신설하여 관리·운영하는 자격(「자격기본법」 제2조 제5항)으로, 주무부 장관에게 등록한 ‘등록민간자격’과 등록민간자격 중 주무부 장관이 공인한 ‘공인민간자격’, 그리고 사업주가 단독 또는 공동으로 근로자의 직업능력개발을 위해 운영하는 자격으로, 관련 직종에 대해 일정한 검정기준에 따라 근로자의 직업능력을 평가하고 그 결과에 따라 부여하는 자격인 ‘사업 내 자격’ 등이 있다.

자격제도와 관련된 대표적인 기본계획으로는 2009년부터 「자격기본법」에 의거하여 수립·추진 중인 「자격 관리·운영 기본계획」과 2007년부터 「국가기술자격법」에 의거하여 수립·추진 중인 「국가기술자격 제도발전 기본계획」 등이 있다.

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023-
1차 자격 관리운영			2차 자격 관리운영				3차 자격 관리운영				4차 자격 관리운영					
1차 국가기술자격 제도발전			2차 국가기술자격 제도발전			3차 국가기술자격 제도발전			4차 국가기술자격 제도발전							
1차 기술사 제도발전		2차 기술사 제도발전		3차 기술사 제도발전		4차 기술사 제도발전		5차 기술사 제도발전								
														1차 일학습병행		
1차 직업능력개발					2차 직업능력개발					3차 직업능력개발						
						1차 숙련기술장려						2차 숙련기술장려				
1차 평생교육진흥		2차 평생교육진흥				3차 평생교육진흥				4차 평생교육진흥						

[그림 II] 연도별 자격제도 관련 주요 기본계획

다. 자격제도 관련 주요 환경변화

자격제도 관련 주요 사회·환경변화는 ① 포용적 평생직업능력개발 수요 증대, ② 디지털 전환, ESG 체제에 따른 노동전환, ③ COVID-19로 인한 급진적 언택트 사회 도래 등으로 종합하였다.

첫째, 포용적 평생직업능력개발 수요 증대이다. 인구구조의 변화, 양극화 심화 등의 다양한 원인으로 인해 평생학습 및 평생직업능력개발에 대한 수요가 증가하였으며, 자격제도 역시 전 생애에 걸친 평생학습 및 평생직업능력개발을 지원하는 관점에서 개선하고 검토할 필요성이 요청된다.

둘째, 디지털 전환 및 ESG 체제에 따른 노동전환이다. 디지털 전환 및 ESG 체제는 산업 및 기업의 변화를 야기하고, 이는 일자리 전환과 연결되어 궁극적으로 근로자에게 노동전환이 필요하다는 것을 의미한다. 이러한 변화에 대응하여 디지털 전환 및 신기술 출현에 따른 자격제도의 재설계, 그리고 일자리 전환 과정에서 요구되는 근로자 Up/Re-Skilling 수요에 자격제도는 적절하게 대응할 필요가 있다.

셋째, COVID-19로 인한 급진적 언택트 사회의 도래이다. 제4차 산업혁명 등에 따라 언택트 시대로의 변화가 이미 진행되고 있으며 코로나19를 겪으면서 가속화되고 있고, 새로운 생활문화로 자연스럽게 전환되고 있다. 이러한 변화에 대응하여 자격제도 역시 디지털 기술을 활용한 자격검정 방식의 검토 등이 요청된다.

라. 자격제도 발전 방향 수립 관련 선행연구

자격제도 발전 방향의 수립과 관련한 주요 선행연구를 종합적으로 고찰한 결과 몇 가지 특징을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 분석 대상은 대부분 국가

기술자격을 대상으로 자격제도 전반에 대한 연구를 실시한 것으로 나타났다. 이를 통해 「국가기술자격법」에 의거하여 통합적으로 관리·운영되고 있는 국가기술자격제도 전반에 대한 점검 및 방향성을 제시하는 연구가 주로 수행되었다. 둘째, 분석방법은 주로 문헌고찰, 전문가협의회(인터뷰), 사례분석, 설문조사, 포럼 운영 등을 통해 자격제도 관련 현장의 요구를 반영하여 개선방향을 도출하고자 한 연구가 대부분이었다. 셋째, 분석 항목은 크게 자격관리·운영(검정 및 취득) 현황 또는 활용 실태, 정책 추진성과의 두 가지 파트로 구분되었다. 넷째, 궁극적으로 자격제도 전반에 대한 개선방향을 살펴보면 공통적으로는 자격의 신호기제 강화를 통한 활용 확산, 자격의 평생 능력개발 촉진기제로서의 선도기능 강화, 노동시장에서의 활용성 확산(수요자 중심의 자격체제 구축, 실무능력 중심의 포함)이 지속적으로 제언된 특징이 있다.

3. 자격제도 운영 실태 진단

가. 운영 실태 진단틀

자격제도 운영 실태 진단틀을 개발하기 위해 자격제도 발전 방향의 수립과 관련한 선행연구와 자격의 실태, 평가 등과 관련된 선행연구를 전반적으로 검토하였다(나승일 외, 2012; 조정운 외, 2015; 정지운 외, 2016; 어수봉 외, 2017; 김상호 외, 2016; 김상진 외, 2019). 자격제도 운영 실태 진단틀은 크게 ① 자격제도 운영틀(Framework), ② 자격제도 설계 및 운영, ③ 자격의 활용성 및 사회적 위상, ④ 자격제도 조직 및 인프라 등 4개의 영역으로 구성하였다.

〈표 1〉 자격제도 운영 실태 진단틀

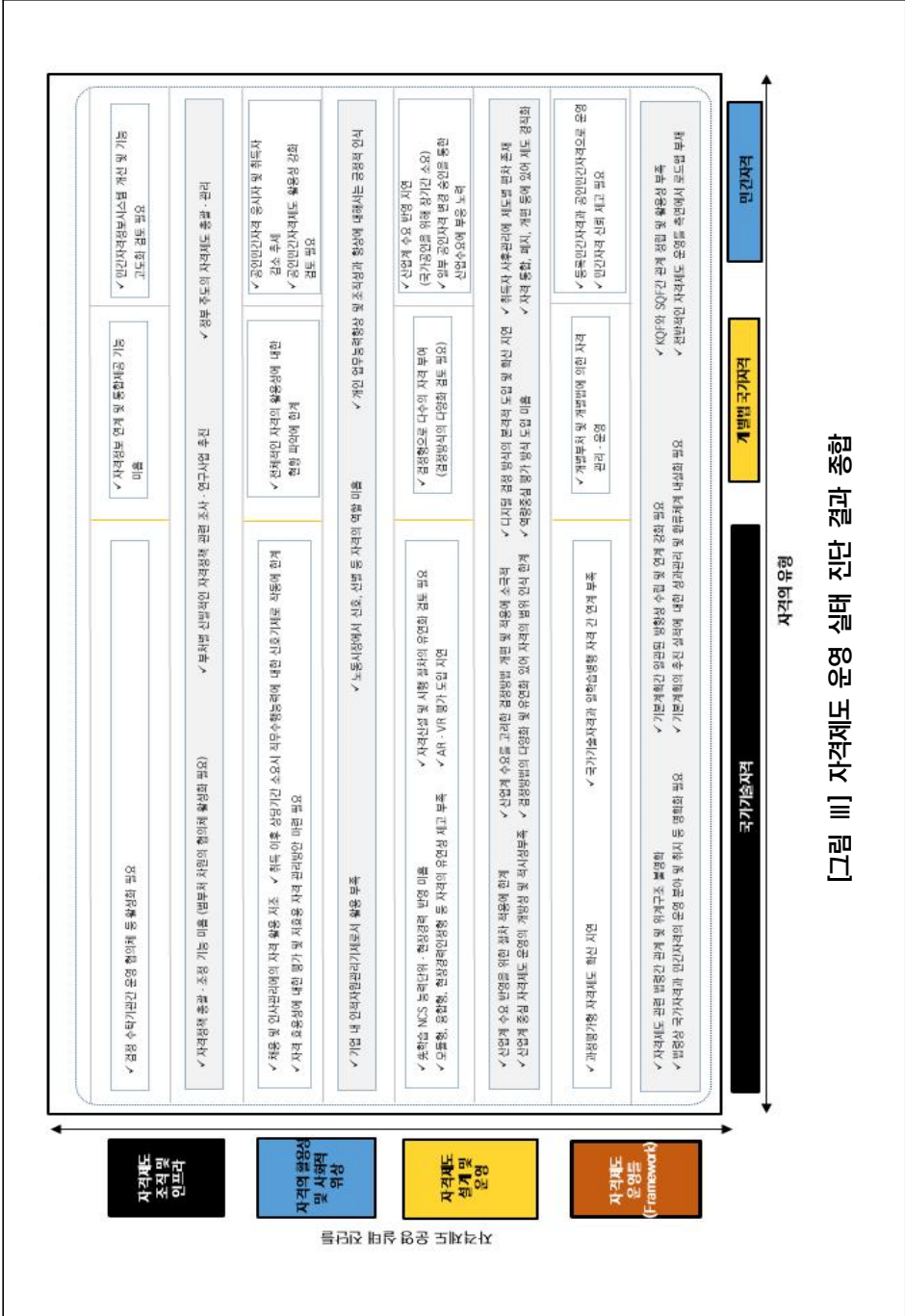
구분	세부 진단요소	자격요건	
자격제도 운영틀 (framework)	· 자격제도 관련 법령체계	· 자격제도 운영을 위한 법령이 체계적인 구조로 잘 갖추어져 있는가?	통용성 호환성
	· 자격제도 관련 기본계획 수립 및 평가 등 환류체계	· 자격제도 운영을 위한 (부처별/제도별) 기본계획 및 시행계획 등이 정책적 일관성을 가지고 수립되어 있는가? · 자격제도 운영을 위한 (부처별/제도별) 기본계획 및 시행계획 등을 평가하여 개선하고 있는가?	
	· 역량체계 활용 및 자격제도 운영틀	· 역량체계(KQF, SQF 등)는 자격제도와 연계하여 구축·활용되고 있는가? · 미래사회 변화에 대응하여 자격제도 운영틀은 구축·운영되고 있는가?	
자격제도 설계 및 운영	· 산업계 수요 기반 설계	· 산업계 수요를 기반으로 자격 설계 및 개발이 이루어졌는가? · 산업계가 주도하여 자격 설계 및 개발이 이루어졌는가?	신뢰성 공평성 탄력성
	· 검정의 유연성	· 자격의 검정방법이 산업현장성을 반영할 수 있도록 유연하게 변화하고 있는가? · 시대수요를 반영하여 자격취득 방법(모듈형, 융합형 등)이 다양하게 변화하고 있는가? · 시대수요에 부응하는 자격의 검정방법을 도입하기 위해 노력하고 있는가? · 역량 기반 학습결과를 평가할 수 있도록 검정방법이 변화하고 있는가?	
	· 변화 대응 및 사후관리	· 인력양성 필요성 등을 감안하여 종목의 통합·폐지가 추진되었는지? · 산업계 수요에 적합하도록 자격개편을 추진하고 있는가? · 자격취득자의 역량을 유지하기 위한 보수 교육 등 사후관리가 이루어지고 있는가?	

〈표 계속〉

구분		세부 진단요소	자격요건
자격의 활용성 및 사회적 위상	· 응시자 및 취득자 변화 추이	· 응시자 및 취득자 수의 추이가 어떠한지?	신뢰성 통용성
	· 인적자원관리 기제로 활용	· 기업 내 인적자원기제로(선발, 직무배치, 임금, 승진 등) 얼마나 활용되고 있는지? · 자격취득자에 대한 법적 우대조치가 마련되었는지?	
	· 자격취득자의 활용	· 자격취득에 따른 업무향상정도, 자격 활용 분야는 어떠한지? · 자격 보유 여부 및 자격 유형에 따라 조직유효성(직무만족, 이직의도, 조직몰입, 조직신뢰)에 차이가 있는지?	
자격제도 조직 및 인프라	· 자격제도 관리·운영 조직(기관) 체계성	· 자격제도 관리·운영을 위한 조직 및 업무가 체계적으로 구성되었는지?	효율성
	· 부처(기관) 간 연계체제 구축 및 운영	· 자격제도 개선을 위한 부처(기관) 간 협력·연계체제가 구성 및 작동하는지?	

나. 운영 실태 진단 결과

자격제도 운영 실태 진단틀에 기반하여 문헌 및 정책자료 분석, FGI를 통한 이해관계자 의견 수렴, 인적자본기업패널(HCCP)을 활용한 데이터 분석 등의 방법을 활용하여 진단한 결과는 다음과 같이 요약하여 제시할 수 있다.

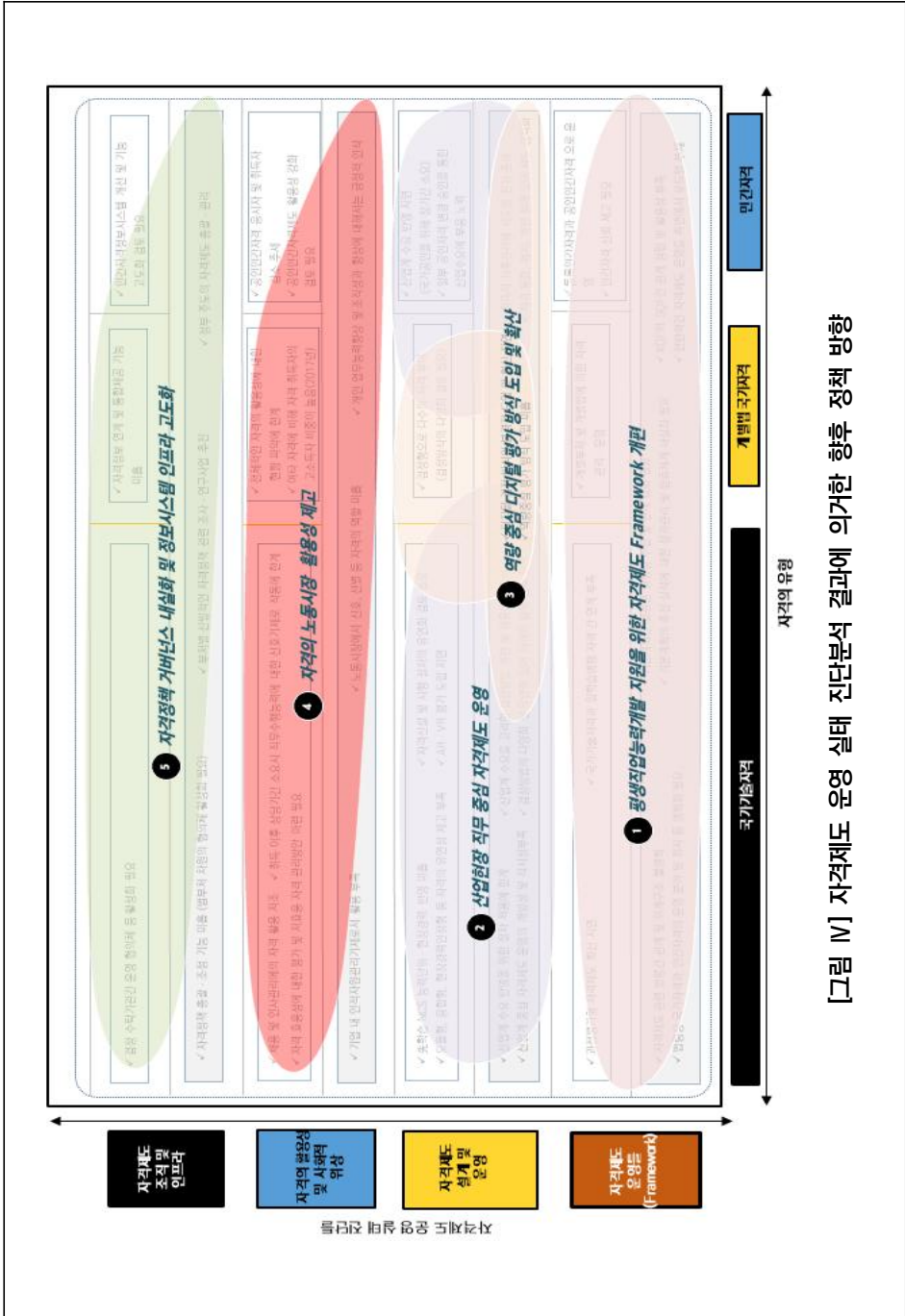


4. 자격제도 추진 방향 및 중장기 로드맵

가. 비전 및 추진 방향

자격제도 비전 및 추진 방향은 제2장과 제3장에서 도출한 자격제도 운영 실태 진단 결과를 토대로 도출하였다. 자격제도 운영 실태 진단은 국가기술 자격, 개별법 국가자격, 민간자격 등을 대상으로 이루어졌으며, 크게 ① 자격제도 운영틀(framework), ② 자격제도 설계 및 운영, ③ 자격의 활용성 및 사회적 위상, ④ 자격제도 조직 및 인프라 측면에서의 진단 결과를 종합하여 제시했다. 자격제도 운영 실태 진단 결과는 자격 유형에 관계없이 공통적으로 해당하는 사항과 특정 자격 유형에만 국한되는 사항으로 크게 구분하여 제시했으며, 4개의 진단 영역별로 주요 실태 및 이슈, 문제점 및 개선 요구 사항을 위주로 종합하여 제시했다.

이러한 자격제도 운영 실태 진단 결과를 토대로 향후 정책 방향을 크게 ① 평생직업능력개발 지원을 위한 자격제도 운영틀 개편, ② 산업현장의 직무 중심 자격제도 운영, ③ 역량 중심 디지털 평가 방식 도입 및 확산, ④ 자격제도 노동시장 활용성 제고, ⑤ 자격정책 거버넌스 내실화 및 정보시스템 인프라 고도화 등으로 유형화하였다.



[그림 IV] 자격제도 운영 실태 진단분석 결과에 의거한 향후 정책 방향

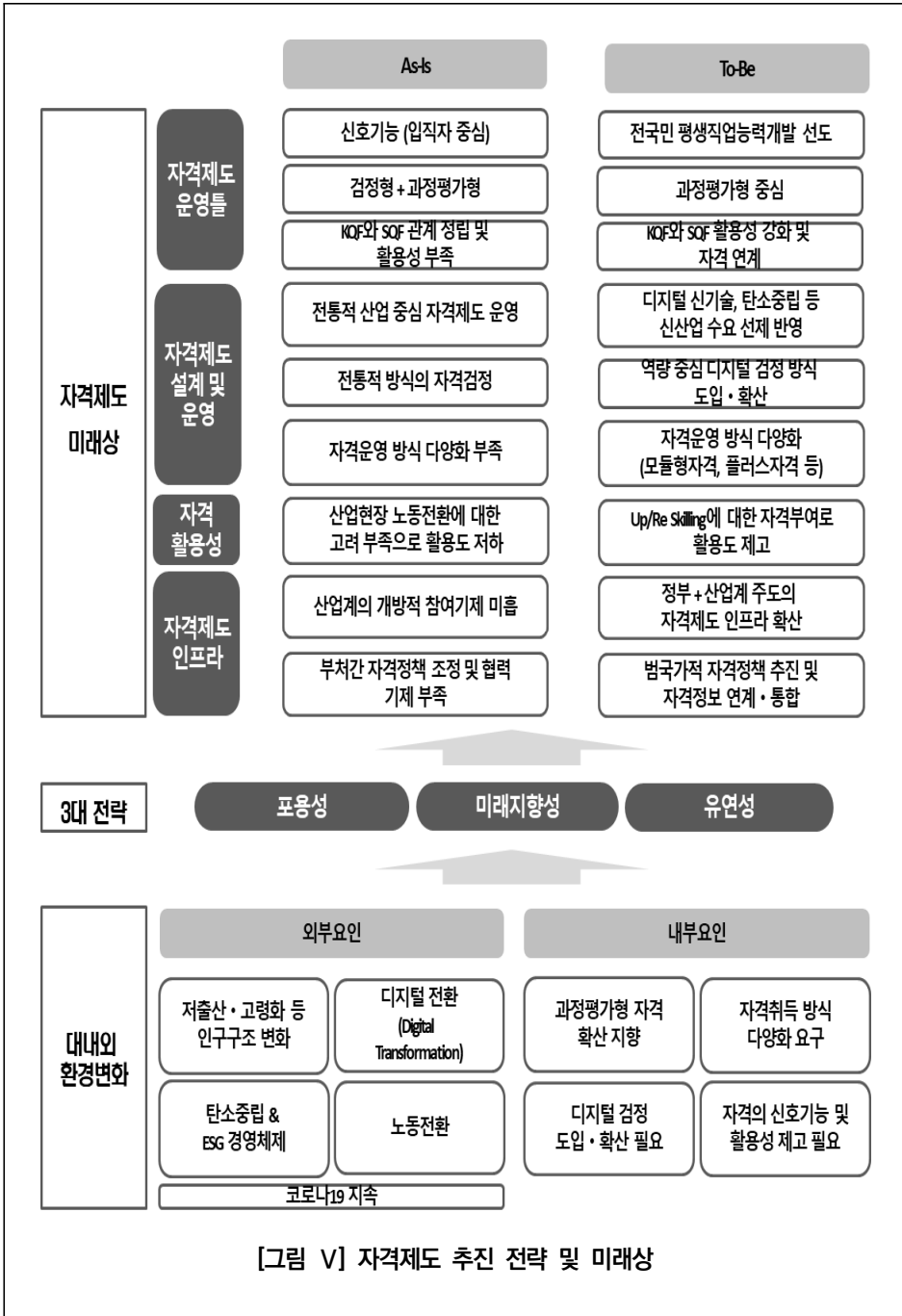
이러한 정책 방향에 근거하여 자격제도를 둘러싼 대·내외 환경변화에 대응할 수 있도록 자격제도를 설계하여 운영할 필요가 있다. 이를 달성하기 위한 3대 추진 전략을 ① 포용성, ② 미래지향성, ③ 유연성 등으로 설정하였다.

첫째, 포용성 측면에서 고령화 등 인구구조의 변화에 대응하기 위해 자격제도의 개선을 통한 모든 국민의 평생직업능력개발을 지원할 필요가 있다. 특히 우리나라의 경우 저출산·고령화 등 인구구조 변화에 따라 평생직업능력개발에 대한 수요는 지속적으로 발생할 것으로 예측되고 있으며, 정부에서도 최근 「평생교육법」과 「국민평생직업능력개발법」 등 관련법 개정을 통해 이러한 수요에 부응하고자 노력을 하고 있다. 또한, OECD 주요국과 비교할 때 우리나라 성인의 역량 수준은 학령기 이후 급감하는 등 전 생애에 걸친 평생직업능력개발에 관한 사항은 매우 주요한 이슈이며, 이를 지원하기 위한 핵심적인 인프라 및 도구로서 ‘자격’이 본래의 역할과 기능을 충실히 발휘할 필요가 있다. 즉, 모든 국민의 생애단계별 경력개발 경로 및 특성을 고려하여 청년층의 일자리 연계, 중·장년층의 이·전직 및 제2의 인생 준비 등 주요 대상별 수요를 반영한 자격제도 설계 및 개선을 통한 평생직업능력개발을 지원할 필요가 있으며, 평생직업능력개발을 지원하기 위한 핵심 운영틀로서 한국형 국가역량체계(KQF)와 산업별 역량체계(SQF)의 조속한 완비 및 활용성을 강화할 필요가 있다.

둘째, 미래지향성 측면에서 디지털 전환 등 신기술 혁신에 대응하기 위한 자격제도 운영이 필요하다. 디지털 전환은 단순히 디지털 기술을 활용하는 것뿐만 아니라 전반적인 사회 시스템을 근본적으로 변화시키는 것으로 최근 다양한 산업과 직무에 보편적으로 적용되고 있는 추세이다. 특히, 최근에는 디지털 신기술 분야에 대한 인력수요가 증가하면서 교육부와 고용노동부를

비롯한 정부부처에서 다양한 인력양성 사업을 추진하고 있으며, 이러한 변화의 흐름을 반영한 자격제도의 개선이 요청된다. 통상적으로 자격은 직업교육훈련 시스템과 노동시장을 연결하는 핵심적인 연결고리 역할을 하여야 하며, 이러한 측면에서 디지털 신기술 등 노동시장의 수요를 직업교육훈련 사이트에 전달하고, 학습결과를 체계적으로 평가하는 기능으로써 '자격'의 역할은 매우 중요하다. 자격제도 체제 진단 결과 디지털 전환으로 인해 인력에 대한 숙련 요구는 급속하게 변화하고 있으나, 이러한 변화 속도를 자격제도가 뒤따르지 못한다는 것이 대체로 현장에서 느끼는 인식이며, 이를 개선하기 위한 다양한 노력이 향후 정책 수립 및 추진 시 필수적으로 고려되어야 할 사항이다.

셋째, 유연성 측면에서 자격취득 희망자의 다양한 수요 및 요구를 반영하기 위해 자격제도 운영 및 취득 방식의 유연화를 지향할 필요가 있다. 특히, 개인이 다양한 경로로 습득한 학습결과를 체계적으로 누적·관리하고, 경우에 따라 자격취득과 연결될 수 있는 경로를 다양화하여 제공할 필요가 있다. 또한, 빠른 기술변화에 적합하도록 자격신설, 통합, 명칭 변경, 폐지 등 운영 방식의 유연화를 지향하고, '모듈형 자격', '플러스 자격', '현장경력인정형 자격' 등 다양한 방식으로 개인의 역량을 평가·인정받을 수 있는 체제를 마련할 필요가 있다.



나. 향후 정책 추진과제 및 로드맵

자격제도 체제 진단 결과를 토대로 설정한 ① 평생직업능력개발 지원을 위한 자격제도 운영틀 개편, ② 산업현장의 직무 중심 자격제도 운영, ③ 역량 중심 디지털 평가 방식 도입 및 확산, ④ 자격제도 노동시장 활용성 제고, ⑤ 자격정책 거버넌스 내실화 및 정보시스템 인프라 고도화 등 5대 정책 방향에 대한 구체적인 정책 추진과제는 다음과 같다.

〈표 II〉 자격제도 정책 추진과제(종합)

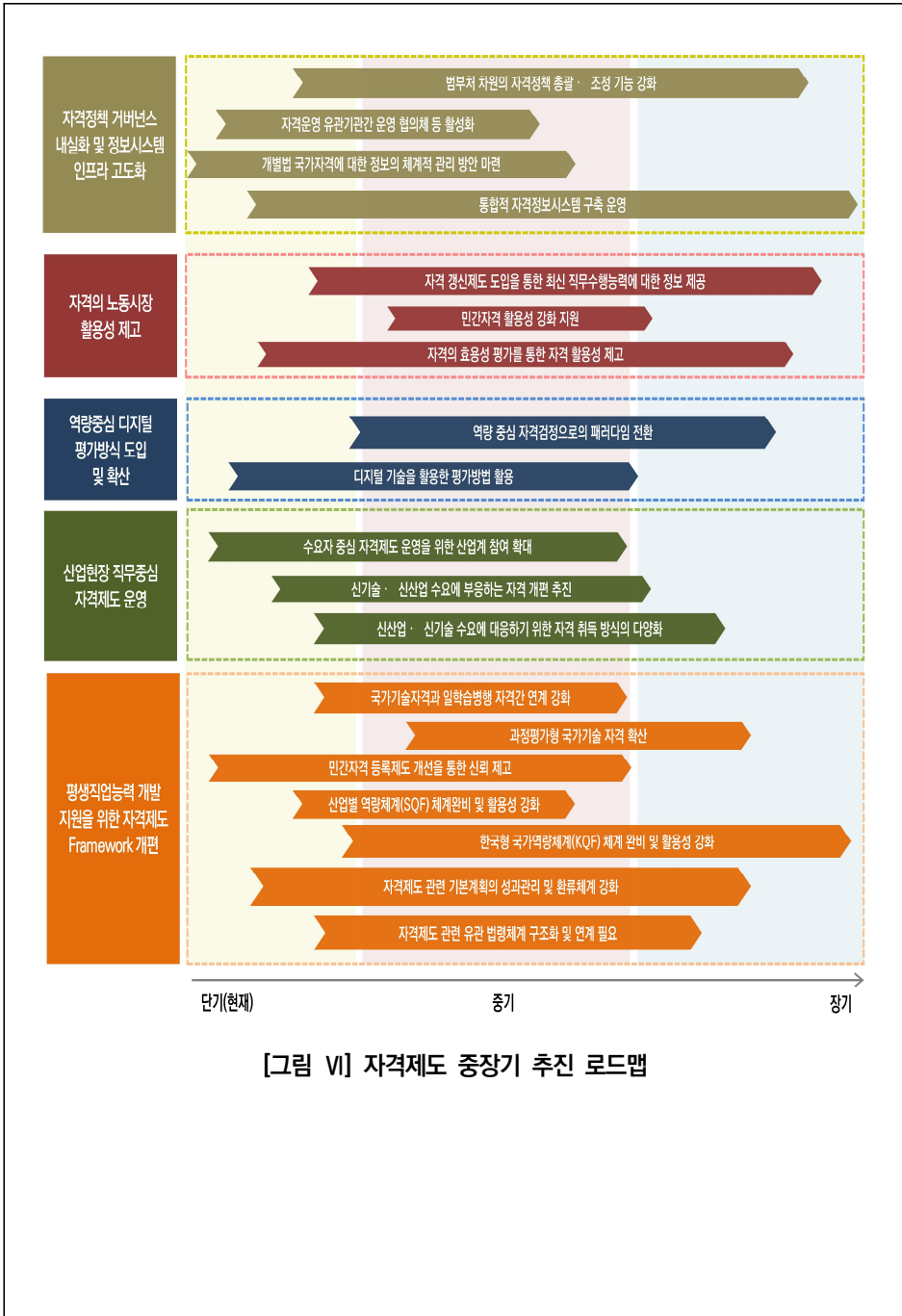
구분	추진내용	
평생직업 능력개발 지원을 위한 자격제도 운영틀 개편	한국형 국가역량체계(KQF) 및 산업별 역량체계(SQF) 완비 및 활용성 강화	<ul style="list-style-type: none"> · 한국형 국가역량체계(KQF) 체제 완비 및 활용성 강화 - 한국형 국가역량체계(KQF)의 도입 목적 명확화 - 한국형 국가역량체계(KQF)상 포괄되는 역량(자격)의 유형을 단계적으로 설정 - KQF가 SQF의 메타프레임으로서 역할을 할 수 있도록 추진 · 산업별 역량체계(SQF) 체제 완비 및 활용성 강화 - SQF의 중·장기적인 개발 및 활용 로드맵 설계 - 구체적인 활용방안을 마련하여 교육훈련, 자격, 인사관리 등에 활용될 수 있도록 제도적 지원 강화
	과정평가형 국가기술자격 확산	<ul style="list-style-type: none"> · 과정평가형 국가기술자격 종목 및 운영과정을 단계적으로 확대 운영 · 과정평가형 국가기술자격에 관한 접근성을 제고하고, 불필요한 행정적 부담 완화
	국가기술자격과 일학습병행 자격 간 연계 강화	<ul style="list-style-type: none"> · 국가기술자격과 일학습병행 자격 간 연계를 강화하여 자격제도 효율화
	민간자격 등록제도 개선을 통한 신뢰 제고	<ul style="list-style-type: none"> · 민간자격 등록제도 개선(예: 등록갱신제 등)을 통해 민간자격에 대한 전반적인 신뢰도 제고
	자격제도 관련 기본계획의 성과관리 및 환류체계 강화	<ul style="list-style-type: none"> · 자격제도 관련 기본계획의 성과관리 및 환류체계를 강화함으로써 자격제도의 지속적인 개선 및 내실화 도모
	자격제도 관련 유관 법령체계 구조화 및 연계 필요	<ul style="list-style-type: none"> · 자격제도 관련 법령 간 관계 및 위계구조를 검토하고, 관련 법령 간 연계구조 명확화

〈표 계속〉

구분		추진내용
산업현장 직무 중심 자격제도 운영	수요자 중심 자격제도 운영을 위한 산업계 참여 확대	· 산업계 대상 자격수요 발굴체계를 구축하고, 산업계 주도 자격설계 및 개편체계 강화
	신기술·신산업 수요에 부응하는 자격개편 추진	· 산업계 중심의 체계적인 직무분석 결과를 토대로 신 기술·신산업 수요에 부응하는 자격을 발굴·개편 · 기술변화 주기 단축 등 산업구조의 전환기에 대응하 여 자격수요를 조기에 인식하기 위한 체계적 연구 및 시범사업 운영 확대 · 신기술·신산업 분야의 신속한 국가기술자격 종목 신 설이 필요한 경우 신설 기간을 단축하여 운영하는 방안 검토
	신산업·신기술 수요에 대응하기 위한 자격취득 방식의 다양화	· 모듈형 자격의 도입을 통해 빠르게 변화하는 직무 현장에 역량 있는 인재의 수급을 유연하게 대응할 수 있도록 지원 · 플러스 자격을 도입하여 새로운 자격종목을 신설하 지 않더라도 기존의 국가기술자격 보유자에 대해 해 당 자격 직무수행능력에 융합될 수 있는 신기술 역 량을 일정한 기준에 따라 자격으로 인정할 수 있도 록 지원 · 현장경력인정형 자격을 도입하여 개인의 근로경험을 통해 축적된 수행능력에 대한 인정 검토
역량 중심 디지털 평가 방식 도입 및 확산	역량 중심 자격검정으로의 패러다임 전환	· 기술변화의 가속화에 대응하여 종합적인 문제해결능 력 중심의 역량 중심 평가가 이루어지도록 자격검정 의 패러다임 전환 · 역량 기반 자격검정으로의 전환을 위한 단계적 로드 맵 및 추진계획을 마련하여 추진
	디지털 기술을 활용한 평가방법 활용	· 역량 기반 평가를 위하여 기존 종이 기반(PBT)으로 시행하는 시험 시행 및 채점 방식을 다양한 디지털 기술을 활용하는 방식으로 단계별로 전환 추진 · AR·VR 기술을 자격검정에 도입하는 등 디지털 평가 방법에 대한 활용 검토 · 문제해결역량 검정에 필요한 주관식 문항의 디지털 전환 추진을 위해 AI 채점 방식의 도입 검토

〈표 계속〉

구분		추진내용
자격의 노동시장 활용성 제고	자격 효용성 평가를 통한 자격 활용성 제고	· 자격종목별 효용성에 대한 평가를 객관적인 데이터를 바탕으로 주기적으로 실시하고, 평가결과를 제공함으로써 자격에 관한 유용한 정보를 구직자 및 기업이 다양하게 활용할 수 있도록 지원
	자격 갱신제도 도입을 통한 최신 직무수행능력에 대한 정보 제공	· 자격 갱신제도를 도입하여 최신 직무수행능력 보유에 대한 정보를 제공함으로써, 자격이 실질적으로 노동시장에서 활용될 수 있도록 지원
	민간자격 활용성 강화 지원	· 민간자격의 활용성을 제고하기 위해 우수한 민간자격을 중심으로 전문대학 및 대학의 비학위과정과 연계하여 활용하는 모델을 발굴하여 추진
자격정책 거버넌스 내실화 및 정보시스템 인프라 고도화	범부처 차원의 자격정책 총괄·조정 기능 강화	· 범부처 차원에서 자격정책이 일관성 있는 방향으로 추진될 수 있도록 공유와 협업에 기반하여 거버넌스 내실화 · 범부처 차원에서 자격정책 관련 조사·연구사업을 활성화하여 추진
	자격운영 유관기관 간 운영 협의체 등 활성화	· 국가기술자격 검정수탁기관 간 운영 협의체를 활성화하여 최신 트렌드 등을 공유함으로써 국가기술자격 검정의 전문성을 제고 · 공인민간자격의 활성화를 위해 공인민간자격관리자 네트워크의 활성화 지원
	개별법 국가자격에 대한 정보의 체계적 관리 방안 마련	· 개별법 국가자격에 대한 실태조사를 체계화하여 개별법 국가자격에 대한 정보를 주기적으로 업데이트하여 관리
	통합적 자격정보시스템 구축 운영	· 수요자 입장에서 국가자격뿐만 아니라 민간자격에 관한 정보까지 손쉽게 확인할 수 있는 '통합 자격정보시스템'을 구축하여 운영하는 방안에 대한 검토 · 개인 입장에서 자격취득을 포함한 다양한 학습결과를 체계적으로 누적·관리할 수 있도록 지원하기 위한 통합 플랫폼을 구축하여 제공



[그림 VI] 자격제도 중장기 추진 로드맵

제1장

서론

제1절 연구의 필요성과 목적

제2절 연구 내용

제3절 연구 방법

제4절 용어의 정의

제1장 | 서론

제1절 연구의 필요성과 목적

우리 사회는 인구구조의 변화, 디지털 전환 및 ESG 체제에 따른 노동전환, COVID-19로 인한 급진적 언택트 사회 도래 등 다양한 환경변화에 직면하고 있다. 특히, 저출산·고령화가 심화되어 성인 인구에서 고령자 비중이 확대됨에 따라 개인의 평생에 걸친 직업능력개발 수요가 증대되고 있고, AI 등 신기술 발전, 디지털화는 지식·정보의 유통기한을 단축시키는 등 산업구조 및 노동시장에서 근본적 변화가 일어나고 있다. 이에 따라 미래 인재상과 필요 역량, 직무전환 수요 등도 변화하고 있으며, 평생학습 및 직업능력개발을 통한 역량 개발 및 노동시장으로의 원활한 이행이 중요해지고 있다. 이러한 시점에서 노동시장의 변화에 대비하여 ‘자격’은 개인의 역량에 대한 객관적인 정보를 제공하고, 구인-구직자 간 미스매치를 감소시키는 등 교육훈련과 노동시장을 연계하는 핵심 인프라로서 그 기능을 제대로 발휘하도록 할 필요가 있다.

자격은 ‘직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득 정도가 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것(「자격기본법」 제2조)’을 의미하는 것으로, 대표적인 근거 법령으로는 1974년에 제정된 「국가기술자격법」과 1997년에 제정된 「자격기본법」 등이 있다. 특히, 「자격기본법」에서 명시하

4 자격제도 체제 진단 및 중장기 로드맵 연구

고 있는 바와 같이 자격은 국민의 평생직업능력개발을 촉진하여 사회·경제적 지위를 높이고 능력중심사회 구현에 이바지하는 핵심 기제로서 그 역할이 매우 중요하다. 또한, 자격은 평생학습 시대에 대응하여 개인의 다양한 학습결과에 대한 평가·인정 및 상호 연계를 위한 광의적 개념으로 확대하여 논의를 할 필요가 있는 시점이기도 하다.

현재 우리나라의 자격제도는 운영 및 관리 주체에 따라 크게 국가자격과 민간자격으로 구분된다. 국가자격은 개별법 국가자격과 국가기술자격 등으로 구분하여 운영되고 있다. 개별법 국가자격은 각 소관부처의 법령에 따라 자격의 수준, 응시자격, 검정방법, 발급주체 등이 각각 상이하게 관리·운영되고 있으며, 국가기술자격은 고용노동부의 「국가기술자격법」에 의거하여 한국산업인력공단에서 자격 운영 및 관리를 주로 담당하고 있다. 한편, 민간자격은 국가 이외의 자가 신설하여 운영 및 관리하는 자격으로서 크게 등록 민간자격과 공인민간자격 등으로 구성된다. 그러나 자격제도 전반을 관통하는 차원에서 국가자격과 민간자격을 포괄한 논의는 다소 부족한 상황이며, 자격제도 전반에 관한 실태 진단 및 향후 방향성 정립이 필요한 시점이기도 하다.

이와 같이 우리나라의 자격제도는 운영 및 관리 주체에 따라 다양하게 운영되고 있으나, 최근 대내외 환경변화에 대응하여 전반적인 자격제도 측면에서 향후 발전 방향의 수립에 관한 논의가 매우 필요한 시점이다. 따라서 이 연구에서는 우리나라 자격제도를 국가자격과 민간자격 등을 포괄하여 전반적으로 진단하고, 이에 더해 향후 우리나라 자격제도의 발전 방향 및 중장기 로드맵을 제안하고자 한다.

제2절 연구 내용

이 연구의 목적은 우리나라 자격제도를 일련의 분석틀을 통해 체계적으로 진단하고, 이를 기반으로 향후 우리나라 자격제도의 중장기 로드맵 및 정책 추진과제를 제안하는 데 있으며, 연구 목적 달성을 위한 구체적인 연구 내용은 다음과 같다.

첫째, 자격제도 관련 현황, 정책 및 주요 환경을 분석한다.

- 자격의 개념, 기능 및 요건
- 자격제도 현황 및 주요 정책
- 자격제도 관련 주요 환경변화
- 자격제도 관련 선행연구 분석

둘째, 자격제도의 운영 실태를 진단한다.

- 자격제도 운영 실태 분석틀 개발
- 자격제도 운영 실태 분석틀에 기반한 자격제도 진단
 - ① 자격제도 운영틀(framework), ② 자격제도 설계 및 운영, ③ 자격의 활용성 및 사회적 위상, ④ 자격제도 조직 및 인프라 등의 측면에서 진단

셋째, 향후 자격제도의 중장기 로드맵 및 정책 추진과제를 도출한다.

- 비전 및 추진 방향
- 향후 정책 추진과제 및 로드맵

제3절 연구 방법

연구 목적을 달성하기 위하여 문헌연구, FGI, 데이터 분석, 전문가협의회, 세미나 등을 추진하였으며, 구체적으로 다음 [그림 1-1]과 같은 절차, 내용 및 방법을 활용하였다.

연구 절차	연구 내용	연구 방법
자격제도 관련 현황, 정책 및 주요 환경 분석	<ul style="list-style-type: none"> • 자격의 개념, 기능 및 요건 • 자격제도 현황 및 주요 정책 • 자격제도 관련 주요 환경변화 • 자격제도 관련 선행연구 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌연구 • 전문가협의회
자격제도의 운영 실태 진단	<ul style="list-style-type: none"> • 자격제도 운영 실태 분석틀 개발 • 자격제도 운영 실태 분석틀에 기반한 자격제도 진단 ※ ① 자격제도 운영틀/framework), ② 자격제도 설계 및 운영, ③ 자격의 활용성 및 사회적 위상, ④ 자격제도 조직 및 인프라 등의 측면에서 진단 	<ul style="list-style-type: none"> • 문헌연구 • 전문가협의회 • FGI • 데이터 분석
자격제도 중장기 로드맵 및 정책 추진과제 도출	<ul style="list-style-type: none"> • 비전 및 추진 방향 • 향후 정책 추진과제 및 로드맵 	<ul style="list-style-type: none"> • FGI • 전문가협의회 • 세미나

[그림 1-1] 연구 절차 및 방법

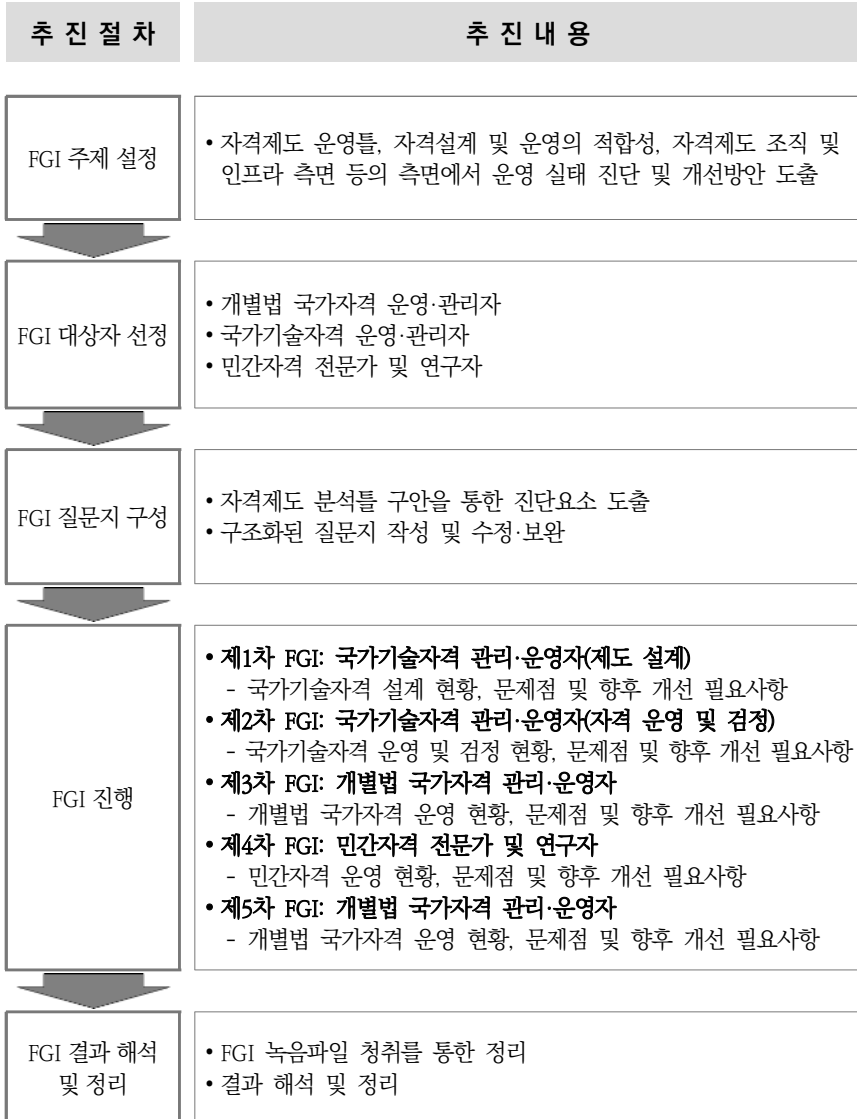
1. 문헌연구

자격제도 관련 현황, 정책 및 주요 환경을 분석하기 위하여 관련 정책자료 및 선행연구 등을 고찰하였다. 이를 위해 자격의 개념, 기능 및 요건 등과 관련된 선행연구, 자격제도 현황 및 주요 정책(자격관리·운영 기본계획, 국가기술자격 제도발전 기본계획 등) 등을 검토하였다. 또한, 자격제도와 관련하여 최근 이슈가 되고 있는 주요 환경변화(평생직업능력개발 수요 확대, 디지털전환 및 ESG 체제에 따른 노동전환, COVID19로 인한 급진적 언택트 사회 도래 등)에 관한 사항을 검토하였다. 아울러 자격제도 발전 방향의 수립과 관련된 선행연구를 분석하였으며, 이를 통해 자격제도 운영 실태 진단을 위한 분석틀을 구안하였다. 이를 위하여 고용노동부 및 교육부의 정책자료와 내부 현황 자료, 한국직업능력연구원과 관련된 연구보고서 및 여타 기관의 연구보고서 및 각종 현황 및 통계자료를 중심으로 고찰하였다.

2. 포커스 그룹 인터뷰(FGI)

FGI는 자격제도의 운영 실태를 진단하기 위한 목적으로 수행하였으며, 구체적으로 자격제도의 문제점 및 개선방안을 도출하기 위한 목적으로 이루어졌다. FGI는 다음 [그림 1-2]와 같이 ① FGI 주제 선정, ② FGI 대상 선정, ③ FGI 질문지 구성, ④ FGI 진행, ⑤ FGI 결과 해석 및 정리 등 일반적으로 활용되는 절차에 따라 추진하였다.

8 자격제도 체제 진단 및 중장기 로드맵 연구



[그림 1-2] FGI 추진 절차 및 내용

구체적으로 회차별 FGI 추진은 다음과 같이 수행되었다. 1차 FGI는 국가기술자격 관리·운영자(제도 설계 파트) 2인을 대상으로 국가기술자격 설계 현황, 문제점 및 향후 개선 필요사항 도출을 위한 목적으로 실시하였다. 2차 FGI는 국가기술자격 관리·운영자(자격 운영 및 검정 파트) 3인을 대상으로 국가기술자격 운영 및 검정 현황, 문제점 및 향후 개선 필요사항 도출을 목적으로 실시하였다. 3차와 5차 FGI는 개별법 국가자격 관리·운영자를 대상으로 개별법 국가자격의 운영 현황, 문제점 및 향후 개선 필요사항 도출을 위한 목적으로 실시하였다. 4차 FGI는 민간자격 전문가 및 연구자 2인을 대상으로 민간자격제도의 운영 현황, 문제점 및 향후 개선 필요사항 도출을 위한 목적으로 실시하였다.

〈표 1-1〉 FGI 회차별 주요 내용

회차	주요 내용
1차	<ul style="list-style-type: none"> • 목적: 국가기술자격 제도(자격제도 운영틀, 자격설계 및 운영의 적합성, 조직 및 인프라 등) 진단 및 개선방안 도출 • 일시: 2022년 7월 5일(화) 10~12시 • 대상: 국가기술자격 관리·운영자(제도 설계) 2인
2차	<ul style="list-style-type: none"> • 목적: 국가기술자격 제도(자격제도 운영틀, 자격설계 및 운영의 적합성, 조직 및 인프라 등) 진단 및 개선방안 도출 • 일시: 2022년 7월 5일(화) 14~16시 • 대상: 국가기술자격 관리·운영자(자격 운영 및 검정) 3인
3차	<ul style="list-style-type: none"> • 목적: 개별법 국가자격 제도(자격제도 운영틀, 자격설계 및 운영의 적합성, 조직 및 인프라 등) 진단 및 개선방안 도출 • 일시: 2022년 7월 5일(화) 16~18시 • 대상: 개별법 국가자격 관리·운영자 1인
4차	<ul style="list-style-type: none"> • 목적: 민간자격 제도(자격제도 운영틀, 자격설계 및 운영의 적합성, 조직 및 인프라 등) 진단 및 개선방안 도출 • 일시: 2022년 9월 5일(월) 14~16시 • 대상: 민간자격 전문가 및 연구자 2인

〈표 계속〉

10 자격제도 체제 진단 및 중장기 로드맵 연구

회차	주요 내용
5차	<ul style="list-style-type: none"> • 목적: 개별법 국가자격 제도(자격제도 운영틀, 자격설계 및 운영의 적합성, 조직 및 인프라 등) 진단 및 개선방안 도출 • 일시: 2022년 7월 6일(화) 14~16시 • 대상: 개별법 국가자격 관리·운영자 3인

FGI는 회차별로 자격제도 운영 실태 분석틀의 주요 분석 항목으로 구성된 구조화된 질문지를 사전에 배포하여 해당 질문에 대해 숙지하도록 한 후 실시하였으며, 1~5차 질문지 모두 자격제도 운영틀, 자격설계 및 운영의 적합성, 자격제도 조직 및 인프라 측면에서의 진단 및 개선방안 도출을 위한 목적으로 설계하였다. FGI 진행 시에도 사전에 구안한 질문지를 책자로 제공하여 관련 내용을 충분히 숙지 및 참고하여 인터뷰에 참여하도록 독려하였고, FGI 이후에도 추가적으로 확인이 필요한 사항은 사후 서면을 통해 관련 사항을 검토하였다.

〈표 1-2〉 FGI 대상별 질문 구성

구분	주요 인터뷰 내용	FGI 대상*				
		①	②	③	④	
자격제도 운영틀	자격제도 관련 법령체계	· 자격제도 운영을 위한 법령은 어떻게 갖추어져 있는가?	○	○	○	○
	자격제도 관련 기본계획 수립 및 평가 등 환류체계	· 자격제도 운영을 위한 (부처별/제도별) 기본계획 및 시행계획 등이 수립되어 있는가? · 자격제도 운영을 위한 (부처별/제도별) 기본계획 및 시행계획 등을 평가하여 개선하고 있는가?	○	○	○	○
	역량체계 활용 및 자격제도 운영틀	· 역량체계(KQF, SQF 등)는 자격제도와 연계하여 구축·활용되고 있는가? · 미래사회 변화에 대응하여 자격제도 운영틀은 구축·운영되고 있는가?	○	○	○	○

〈표 계속〉

구분		주요 인터뷰 내용	FGI 대상*			
			①	②	③	④
자격설계 및 운영의 적합성	산업계 수요 기반 설계	· 산업계 수요를 기반으로 자격설계 및 개발이 이루어졌는가? · 산업계가 주도하여 자격설계 및 개발이 이루어졌는가? · 인력양성의 필요성 등을 감안하여 종목의 통합·폐지가 추진되었는가? · 산업계 수요에 적합하도록 자격개편을 추진하고 있는가?	0	0	0	
	검정의 유연성	· 자격의 검정방법이 현장성을 반영할 수 있도록 유연하게 변화하고 있는가? · 시대수요를 반영하여 자격취득 방법(모듈형, 융합형 등)이 다양하게 변화하고 있는가? · 시대수요에 부응하는 자격의 검정방법을 도입하기 위해 노력하고 있는가? · 역량 기반 학습결과를 평가할 수 있도록 검정방법이 변화하고 있는가?		0	0	0
	변화에 대응하는 사후관리	· 자격취득자의 역량을 유지하기 위한 보수교육 등 사후관리가 이루어지고 있는가?	0		0	
자격제도 조직 및 인프라	자격제도 관리·운영 조직	· 자격제도 관리·운영을 위한 조직 및 업무가 체계적으로 구성되었는가?	0	0	0	0
	부처(기관)간 연계체제	· 자격제도 개선을 위한 부처(기관) 간 협력·연계체제가 구성 및 작동하는가?	0	0	0	0

* ① 국가기술자격 관리·운영자(제도 설계) ② 국가기술자격 관리·운영자(제도 운영 및 검정), ③ 개별법 국가자격 관리·운영자, ④ 민간자격 전문가 및 연구자

3. 전문가협의회

전문가협의회는 자격제도 운영 실태 분석틀 개발, 자격제도 운영 실태 진단 결과, 자격제도 중장기 로드맵 및 향후 정책 추진과제 등 주요 연구 결과에 대한 타당성을 확보하기 위한 목적으로 실시하였다. 이를 위해 자격제도와 관련된 전문가를 대상으로 총 4차례에 걸쳐 연구 진행 결과의 타당성을 검토하였다.

전문가협의회의 회차별 핵심적인 내용은 다음과 같다. 1차 전문가협의회에서는 연구진이 FGI를 통해 도출한 자격제도 운영 실태 분석틀에 대한 타당성 검토를 위한 목적으로 자격제도 전문가 3인을 대상으로 실시하였으며, 논의 내용을 반영하여 자격제도 운영 실태 분석틀을 구안하였다. 2차 전문가협의회는 연구진이 실시한 자격제도 운영 실태 진단 결과에 대한 타당성 검토를 목적으로 자격제도 전문가 5인을 대상으로 실시하였으며, 논의 내용을 검토하여 진단 결과를 수정·보완하였다. 마지막으로 3~4차 전문가협의회는 연구진이 진단 결과에 기반하여 제안한 자격제도 중장기 로드맵 및 정책 추진과제의 적절성을 검토하기 위한 목적으로 각각 자격제도 전문가 20인을 대상으로 실시하였으며, 개선된 주요 의견은 연구진에서 최종 검토하여 최종 보고서에 반영하였다.

4. 데이터 분석

자격제도 운영 실태 진단 항목 중 '자격의 활용성 및 사회적 위상'의 진단을 위해 데이터 분석을 실시하였다. 이를 위해 인적자본기업패널(HCCP) 데이터를 활용하였으며, 인적자본기업패널(HCCP) I 7차 데이터(2017년 조

사)와 인적자본기업패널(HCCP) II 2차 데이터(2020년 조사)를 활용하였다. 데이터 분석은 자격취득 여부 및 자격 유형에 따른 자격의 활용성 및 사회적 위상의 차이를 검증하기 위하여 t-test, ANOVA 등의 방법을 활용하였다.

5. 세미나

세미나는 이 연구의 주요 결과를 공유하고, 핵심적인 연구 결과를 공론화함으로써 자격제도 개선을 위한 목적으로 한국직업능력연구원의 고용능력·자격연구본부 합동 세미나 형태로 2022년 12월 5일(월)에 개최하였다. 세미나에는 자격제도와 관련된 유관기관 담당자, 연구자 및 현장 전문가가 참석하였으며, 세미나를 통해 논의된 의견은 최종 보고서에 반영하였다.

제4절 용어의 정의

1. 자격제도

제도(制度)란 “제정(制定)된 법규(法規)”로 “관습이나 도덕, 법률 따위의 규범이나 사회구조의 체제¹⁾(표준국어대사전, 2022)” 및 “사회 속에서 법률이나 규칙에 명문화된 행동 규칙²⁾(21세기 정치학대사전, 2022)으로 정의된다.

이와 같은 정의에 기반하여 이 연구에서 정의하는 ‘자격제도’란 우리나라 사회에서 명문화된 자격과 관련된 규범 또는 법규를 의미하며, 구체적으로는 각 자격제도를 유형별로 구분하여 개별법 국가자격제도, 국가기술자격제도, 민간자격제도 등 각각의 제도로 정의한다.

2. 자격제도 체제

체제(體制)란 “사회 일반 각 부분이 목적에 맞도록 유기적으로 통일된 전체³⁾(표준국어대사전, 2022)를 의미하는 것으로, 사회적으로 합의된 각종 제도와 방식의 총체로 정의한다⁴⁾(KDI 경제정보센터, 2022).

이와 같은 정의에 기반하여 이 연구에서 정의하는 ‘자격제도 체제’란 앞서 정의한 자격제도(개별법 국가자격제도, 국가기술자격제도, 민간자격제도)를 모두 포괄한 총체적인 개념으로 정의한다.

1) 국립국어원 표준국어대사전. <https://stdict.korean.go.kr/search/searchView.do>(검색일: 2022.9.23.)

2) 21세기 정치학대사전. <https://terms.naver.com/entry.naver?docId=729420&cid=42140&categoryId=42140>(검색일: 2022.9.22)

3) 국립국어원 표준국어대사전. https://stdict.korean.go.kr/search/searchView.do?word_no=489329&searchKeywordTo=3(검색일: 2022.9.23.)

4) KDI경제정보센터. <https://eiec.kdi.re.kr/material/conceptList.do?depth01=00002000010000100002&idx=27>(검색일: 2022.9.16.)

제2장

자격제도 관련 현황, 정책 및 주요 환경 분석

제1절 자격의 개념, 기능 및 요건

제2절 자격제도 관련 현황 및 주요 정책

제3절 자격제도 관련 주요 환경변화

제4절 자격제도 발전 방향 수립 관련

선행연구

제2장 | 자격제도 관련 현황, 정책 및 주요 환경 분석

제1절 자격의 개념, 기능 및 요건

1. 자격의 개념

자격의 개념은 국가, 기관 및 연구자에 따라 다양하게 정의하고 있다. 대표적으로 “OECD(1996)에서는 자격(qualification)을 모든 학습결과에 대한 인정으로 정의하여(OECD, 1996) 자격인정이 될 수 있는 것들의 범위가 일반적 시험뿐만 아니라 다양한 것일 수 있음을 제시(나승일 외, 2012: 15 재 인용)”하고 있다. 또한, Westerhuis(2001)는 “증서(certificate), 학위(diploma) 및 기타 다른 증거 등에 의하여 표현된 하나의 표준(standard) 또는 표준들의 집합(a set of standards)에 대하여 공식적으로 인정한 것으로 정의(나승일 외, 2012: 16 재 인용)”하고 있으며, 여기서 표준(standard)이란 학습이나 경험의 결과(output)에 대하여 공공기관이나 사회적 당사자(social partner)가 인정한 기준으로서, 현재 또는 미래의 근로자들이 익혀 현장에 적용하여야 하는 것을 의미한다(강일규 외, 2010).

한편, 강순희 외(2003)는 자격(qualification)이란 “어떤 직무에서 현재 또는 미래의 근로자가 특정한 수준의 숙련이나 자질을 갖추었음을 공식적으로 인정하는 것(강순희 외, 2003: 13)”으로 정의하고 있다. 여기서 자격이란 통

상의 기술기능계 자격뿐만 아니라 각종 면허, 학위를 포함한 교육 및 훈련 이수증 등을 포괄하는 것으로 범주화하고 있다. 또한, 이동임(2004)은 자격이란 “~을 할 수 있는 능력”을 의미하며, “일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 능력(지식, 기술 및 소양 등)(이동임, 2004: 6)”으로 정의하고 있다. Allais, et al.(2009)는 자격이란 “개인이 특정 업무기능을 수행할 수 있는 능력 및 지식”으로 개념화하고 있으며, 이는 광의의 개념으로서 학위, 수료증 또는 경험 기반 학습의 인정 등을 포함하여 정의를 내리고 있다. CEDEFOP(2011)의 용어집에 의하면 자격은 공식적인 의미의 자격(formal qualification)으로 활용되기도 하고, 직무의 필수 요건(job requirement)으로 활용되기도 한다. 공식적인 의미의 자격(formal qualification)으로 표현될 때는 “개인이 주어진 기준에 따라 학습성과를 성취하고 특정 직업 영역에서 직무를 수행하는 데 필요한 능력을 보유하고 있을 때 획득할 수 있는 평가 및 검증과정의 공식적인 결과(자격증, 학위 등)(어수봉 외, 2017: 5)”를 의미하는 반면, 직무의 필수 요건(job requirements)으로 표현될 때는 “특정 직업에서 구체적인 작업을 수행하는 데 필요한 지식, 기술 및 재능(어수봉 외, 2017: 5)”을 의미한다.

한편, 법률적으로 자격의 개념은 크게 「자격기본법」에서 정의하는 자격의 개념과 이외의 법률에서 활용되는 자격의 개념으로 구분하여 검토해 볼 수 있다. 전자는 한정적인 의미로서 능력을 인정하는 것으로 사용되지만, 여타 법률에서 활용되는 개념은 매우 다양하다(어수봉 외, 2017). 「자격기본법」 제2조에서는 자격의 정의를 “직무수행에 필요한 지식·기술·소양 등의 습득 정도를 일정한 기준과 절차에 따라 평가 또는 인정된 것”으로 규정하고 있으며, 여기서 의미하는 자격은 자격증, 면허증 등과 같은 직업적인 측면에서의 자격을 의미한다고 볼 수 있다. 또한, 직업적인 측면에서의 자격은 자격

자체가 자격 소지자의 법적인 지위를 보장하고 자격 비소지자의 진입을 규제하는 성격이 강한 면허형 자격이 있는가 하면, 개인의 능력인정에 초점을 두는 자격이 있다. 전자는 대체로 전문직과 연계된 변호사, 의사 면허증 등을 의미하며, 후자는 일반적인 자격증을 의미한다.

김현수 외(2007)는 법령상 자격의 의미를 분석하기 위해 법제처 법령 정보 DB를 분석하여 자격의 의미 유형을 8가지로 구분하였다(어수봉 외, 2017 재인용). 이러한 8가지 자격의 의미는 사전적인 의미로서의 자격과 「자격기본법」에서 제시하고 있는 자격의 의미를 모두 포괄하고 있다. 첫째, 시험에 응시할 수 있거나 각종 위원회의 위원으로 위촉, 임명, 지정하기 위한 일정한 요건·조건·기준의 의미로 사용하는 경우이다. 둘째, 일상적으로 통용되는 넓은 의미에서 사용하는 경우이다. 셋째, 개인의 능력을 입증하는 증명서로서 자격증(certificate)을 의미하는 경우이다. 넷째, 포괄적인 개인의 능력 개념으로 자격을 사용하는 경우이다. 다섯째, ‘자격기준’이나 ‘자격요건’과 같이 의미를 강조하기 위한 경우이다. 여섯째, 자격취득을 통하여 면허나 인허가와 같은 권한을 행사하는 데 미치는 효력의 의미로 사용하는 경우이다. 일곱째, 자격의 취득에 따라 사후적으로 행사할 수 있는 특정한 권한의 의미로 사용하는 경우이다. 여덟째, 자격을 학력의 의미로 사용하는 경우이다(김현수 외, 2007).

〈표 2-1〉 법령에 제시된 ‘자격’의 의미

(단위: 개, %)

구분	자격의 의미 및 예시	빈도	비율
1	특정한 요건/조건/기준 예) 응시자격, 임용자격, 회원의 자격	2,585	38.7
2	포괄적 의미로서의 자격 예) 국가기술자격, 자격기본법	1,805	27.0
3	자격증 예) 변호사의 자격이 있는 자, 건축사의 자격	1,346	20.2
4	포괄적인 개인의 능력 예) 학위자에 준하는 자격이 있다.	324	4.9
5	의미 강조 예) 자격기준, 자격요건	295	4.4
6	자격증의 효력 예) 관세사 시험에 합격한 자는 관세사의 자격이 있다.	186	2.8
7	자격취득에 따라 행사할 수 있는 특정한 권한 예) 어업권 행사의 자격, 입찰에 참가할 수 있는 자격	98	1.5
8	학력 예) ~한 자는 중학교 3학년의 자격을 인정한다.	38	0.5
계	-	6,677	100.0

자료: 김현수 외(2007). 자격의 활용성 강화를 위한 법제도 개선 방안. 한국직업능력개발원. 9

상기의 내용을 종합해서 살펴보면 자격(資格, qualification)에 대한 용어는 다양하게 활용되고 있는데 대체적으로 아래와 같은 3개의 의미로 주로 사용된다. 첫째는 어떤 신분이나 지위, 둘째는 특정 신분이나 지위 달성을 위해 필요한 능력이나 자질, 셋째는 이러한 능력이나 자질을 갖추고 있음을 공식적으로 인정하는 평가 및 인증 결과이다(나승일 외, 2012: 18). 특히 능력이나 자질을 평가 인정하는 결과로서의 자격은 ‘자격증(certificate)’, ‘면허증(license)’, ‘인증(accreditation)’, ‘수료증(이수증)’, ‘학위(degree)’, ‘졸업장 (diploma)’ 등으로 다양하게 활용되고 있다(나승일 외, 2012: 18).

〈표 2-2〉 자격의 개념별 활용과 예시

구분	활용	영문 용어	예시
1) 어떤 신분이나 지위	특정 신분	position, title	· 교수의 자격으로 참석하다 · 국민의 자격
	특정한 지위, 권한	right	· 어업권 행사의 자격
2) 특정 신분이나 지위 달성을 위해 필요한 능력이나 자질	특정한 요건, 기준	requirement	· 응시자격, 임용자격, 자격기준, 자격요건
	포괄적 능력, 자질	capacity, competency	· 박사학위에 준하는 자격
3) 이러한 능력이나 자질을 갖추고 있음을 공식적으로 인정하는 평가 및 인증 결과	증서, 증명서	Certificate	· 혼인, 출생, 사망 증명서
	자격증	Certificate	· 국가기술자격, 민간자격 등
	면허증	License	· 의사 면허, 운전면허
	인증서	Accreditation	· 품질인증서, 우수기업인증서
	수료증	Certificate	· 교육 수료증, 이수증
	학위	Degree	· 학사학위, 석사학위, 박사학위
	졸업장(증)	Diploma	· 고등학교 졸업장(증)
	상장, 표창장	award	· 우등상, 최고논문상
기타	-	· 품질명장, 검정고시	

자료: 나승일 외(2012). 국가기술자격 운영 실태 및 현황 분석. 고용노동부. 19.

2. 자격의 기능

자격의 기능은 개인의 능력 정도를 나타내는 기본적 기능인 ① 신호(signal) 기능을 중심으로 이후 파생되어 나타나는 기능으로서 ② 능력개발 선도(guide)기능, 기업의 인재 선발을 위한 ③ 선별(screening)기능, 소지자의 지위나 직업적 이익을 보호하는 ④ 면허적(licence) 기능 등으로 종합할 수 있다(강순희 외, 2003; 나승일 외, 2012; 19 재인용).

첫째, 신호(signal)로서의 기능으로 근로자 또는 근로자가 되려는 자가 가지고 있는 능력의 정도를 나타내 주는 역할 이다. 신호기능이 제대로 작동하

기 위해서는 개인이 가지고 있는 해당 분야의 능력의 식별(identification), 평가(evaluation) 및 지표화(indication) 등이 필요하다. 신호기능이 활성화 되는 것은 일례로 구인-구직의 합치 및 인적자원의 적재적소 배치를 가능하게 함으로써 인적자원의 효율적 배분을 가능하게 하는 데 기여 할 수 있다(강순희 외, 2003; 나승일 외, 2012: 20 재인용).

둘째, 현재와 미래에 필요한 직업능력을 자격화하고, 자격에 대해 사회에서 평가와 보상이 적정하게 이루어지도록 함으로써 사회가 필요로 하는 능력의 형성 및 향상을 선도(guide)하는 기능이다. 선도기능을 강화하기 위해서는 자격을 대하는 기업을 포함한 사회의 평가와 보상이 적정하게 이루어져 사회 구성원들이 능력개발을 통하여 취득한 자격을 통한 인센티브가 잘 작동하여야 한다. 이를 위해서는 자격이 산업현장에서 요구하는 능력을 적절하게 반영하여 시장으로부터 정당한 가치를 구현하는 것이 우선되어야 한다(강순희 외, 2003; 나승일 외, 2012: 20 재인용).

셋째, 기업이 인재 채용 시 자격을 통해 능력을 판단하는 선별장치(screening device)로서 활용되는 자격의 선별기능이다. 사업주는 근로자 채용 시 기업에서 요구하는 능력을 갖춘 사람을 선택하기 위하여 서류전형, 시험, 면접 등 여러 가지 선별장치를 마련하는데, 이때 자격은 학력 등과 함께 직업능력의 중요한 증거로 작동할 수 있다(강순희 외, 2003; 나승일 외, 2012: 20 재인용).

넷째, 자격 소지자에게 지적재산권 또는 그 독점적 지위를 보장하거나 자격 소지자를 취업 및 승진 등에서 우대함으로써 그들의 직업적 이익을 보호 및 개선하는 면허적(licence) 기능이다. 면허는 일정한 요건을 갖추고 규정화된 절차에 따라 공인을 받은 자만이 관련된 분야의 업무를 할 수 있도록 하는 일종의 진입장벽으로, 면허적 기능이 지나칠 경우 경쟁을 제한하여 질 좋은 상품이 공급되기가 어려워지며 그 기능이 지나치게 약화되면 창의적 상

품 개발이나 능력개발에 대한 인센티브가 약해질 수 있다. 완전한 진입장벽으로서의 면허는 아니더라도 자격 소지가 취업, 승진 및 배치전환 등에서 우대받을 수 있도록 자격은 일정한 진입규제 장치로 기능함으로써 자격 소지자에게 이익을 가져다주는 역할을 한다(강순희 외, 2003; 나승일 외, 2012; 20 재인용).

이외에도 OECD(2007)는 자격이 가져오는 편익에 대해 각국의 사례연구를 통해 실증적으로 관련 목록을 작성하였다(백옥선, 2018 재인용). 여기서 제시하고 있는 자격의 기능은 “① 일관되고 투명하며 통합적인 자격제도에 의 기여, ② 특정 취약계층의 자격에 대한 접근성 확대와 그들을 자격의 대상으로 설정, ③ 수준 높고 광범위한 기술로의 발전경로 확장, ④ 학습자제 공자사용자를 위한 유연성, ⑤ 모든 자격(비정규/비공식 학습을 포함하는)의 인정과 인증을 진흥, ⑥ 직업교육훈련과 성인학습을 증진, ⑦ 사회적 요구와 노동시장의 요구에 적합한 자격양성, ⑧ 직장 내의 기술개발에 대한 투자와 참여 촉진(한국산업인력공단, 2008; 백옥선, 2018; 46 재인용)” 등으로 종합할 수 있다. 또한, CEDEFOP(2010)에 의하면 자격의 기능을 세분화하여 ① 학습 장려, ② 사회적, 경제적 정책에 반응, ③ 인적 자본의 측정 및 장려, ④ 기술에 대한 수요와 공급 균형 유지, ⑤ 품질 보증, ⑥ 국가 교육 우선순위 조정, ⑦ 개인적 위상/정체성 강화의 조건 창출, ⑧국제적 벤치마킹 등으로 제시하고 있다(CEDEFOP, 2010; 2014).

3. 자격의 요건

자격의 기능을 제대로 발휘하기 위해서는 자격의 관리나 운영에 있어 자격이 필수적으로 갖추어야 할 요건이 있으며, 개별 선행연구에서는 다양한

방식과 맥락으로 자격의 요건을 제시하고 있다. 대표적으로 강순희 외(2003)는 자격이 갖추어야 할 요건을 투명성, 탄력성, 공평성, 경제성, 일관성, 통용성, 호환성 등으로 종합하여 제시하고 있다. 이러한 자격의 요건은 자격이 제대로 된 기능을 발휘하기 위해 갖추어야 할 요소라고 할 수 있으며, 대체로 ‘자격의 관리 및 운영’에 대한 측면과 ‘자격의 활용’ 측면에서의 요건을 제시하고 있다고 볼 수 있다. 특히 자격의 요건 중 투명성, 탄력성, 공평성, 경제성, 일관성 등은 자격의 관리 및 운영에 직접적으로 관련된 내용으로 자격의 신호 기능이 제대로 발휘되도록 설계 및 운영하는 것을 의미하는 것이며, 통용성과 호환성은 자격의 활용과 직접적으로 관련된 내용으로 자격의 선도 기능, 선별 및 면허적 기능이 잘 작동될 수 있도록 요건을 갖추는 것이다(나승일 외, 2012).

한편, 이동임 외(2003)는 자격의 요건을 ‘자격의 이념요소’로 표현하였는데, 현장성, 통합성, 활용성 등의 세 가지를 제시하였다. 이 가운데 현장성과 통합성은 자격의 관리 및 운영에 보다 직접적으로 관련되어 있고, 활용성은 자격의 활용과 직접적으로 관련되어 있다(나승일 외, 2012). 현장성은 “어떤 내용을 담을 것인가?”에 관한 것으로 자격의 내용이 산업 현장에서의 필요 직무를 반영해야 함을 의미하며, 통합성은 “어떻게 효과적으로 운영할 것인가?”에 관한 것으로 자격의 관리·운영에 있어서 효율적이고 효과적인 운영을 위해서 어떠한 검정체제를 갖추고 운영되어야 하는가를 의미한다. 활용성은 “어떻게 통용시킬 것인가?”에 관한 것으로 자격이 인재의 선발 및 배치 등의 부분에서 어떻게 활용성을 증대할 것인가에 관한 것이다(나승일 외, 2012).

강순희 외(2006)과 나승일 외(2012)는 자격의 요건을 신뢰성, 탄력성, 공평성, 효율성, 통용성, 호환성 등으로 제시하였다. 첫째, 신뢰성은 자격이 일

종의 사회적 표준(standard)이기 때문에 사회 구성원에게 일정하고 체계적인 신호와 신뢰성 있는 정보를 줄 수 있도록 자격제도가 관리·운영되어야 함을 의미한다. 자격은 개인이 보유한 인적자산의 가치를 알려 주는 신호기체로서 그 소지자의 능력에 대한 정보를 신뢰롭게 나타낼 필요가 있다. 특히, 자격 시스템이나 자격제도가 고도화되고 복잡해질수록 측정 대상을 객관적으로 측정할 수 있어야 한다(나승일 외, 2012). 둘째, 탄력성은 자격제도를 둘러싼 환경이 변화함에 따라 자격제도의 관리·운영 역시 이에 대응하여 변화하여야 함을 의미한다. 자격제도의 관리·운영에 있어 자격의 내용이 산업현장의 필요 직무를 반영하고, 평생직업능력개발 시대에 맞추어 자격은 다양한 교육, 학습, 숙련 수요를 선도하는 등 산업 및 기술변화나 사회적 요구에 탄력적으로 대응할 수 있어야 한다(나승일 외, 2012). 셋째, 공정성은 자격 취득을 희망하는 모든 사람에게 기회를 제공하는 측면에서 동일하게 취급되어야 함을 의미한다. 자격이 능력의 신호기체이자 능력개발 선도 기능을 제대로 수행하게 되면 자격을 가지고자 하는 사람들이 증가하게 되고, 이 경우 원하는 모든 사람이 자격 취득을 위한 기회에 동등하게 접근할 수 있어야 한다(나승일 외, 2012). 넷째, 효율성은 자격제도의 관리·운영에 있어 효율성(effectiveness)을 추구하여 사회경제적 비용을 감소시켜야 함을 의미한다. 다섯째, 통용성은 자격이 인적자산의 가치를 평가하는 기준으로 제대로 작동하여 모집, 채용, 배치 및 교육훈련 등에 적절하게 활용되어야 함을 의미한다(나승일 외, 2012). 여섯째, 호환성은 자격이 다른 자격 또는 유사한 표준과 상호 교환이 가능하고 부분 혹은 전면적으로 대체될 수 있어야 하는 것을 의미한다(이동임 외, 2003; 나승일 외, 2012).

제2절 자격제도 관련 현황 및 주요 정책

1. 자격제도 운영 현황

가. 자격의 유형

자격은 운영 및 관리 주체에 따라 국가자격과 민간자격으로 구분된다. 국가자격은 법령에 따라 국가가 신설하여 관리·운영하는 자격(「자격기본법」 제2조 제4항)으로 ‘개별법 국가자격’, ‘국가기술자격’, ‘일학습병행 자격’ 등으로 나눌 수 있다. 국가자격 중 ‘개별법 국가자격’은 개별 정부부처가 국가자격 관련 법령을 신설하여 운영하는 자격을 의미하고, ‘국가기술자격’은 국가자격 중 산업과 관련이 있는 기술·기능 및 서비스 분야의 자격(「국가기술자격법」 제2조 제1항)을 의미하며, ‘일학습병행 자격’은 일학습병행에 따라 인정받은 기술, 기능 및 서비스 분야의 자격(「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제3조 제6항)을 의미한다.

한편, 민간자격은 국가 외의 자가 신설하여 관리·운영하는 자격(「자격기본법」 제2조 제5항)으로 주무부 장관에게 등록한 ‘등록민간자격’과 등록민간자격 중 주무부 장관이 공인한 ‘공인민간자격’, 그리고 사업주가 단독 또는 공동으로 근로자의 직업능력개발을 위해 운영하는 자격으로 관련 직종에 대해 일정한 검정기준에 따라 근로자의 직업능력을 평가하고 그 결과에 따라 부여하는 자격인 ‘사업내자격⁵⁾’ 등이 있다.

5) 고용보험법 제31조(직업능력개발의 촉진). 동법 시행령 제51조(자격검정사업의 지원), 동법 시행규칙 제74조(자격검정사업의 요건)으로 시행되고 있다.

자료: 큐넷(n.d). 사업내 자격제도. <http://www.q-net.or.kr/crf008.do?id=crf0080400>(검색일: 2022.04.19.)

1) 국가자격

개별법 국가자격은 소관 주무부처가 직접 또는 위임·위탁을 통해 전문기관(시행기관)에서 관리운영하는 자격이다. 일례로 보건복지부 소관 자격 중 의사, 간호사, 약사 등 의료 분야 자격은 '한국보건의료인국가시험원'에서 관리운영하고 있다. 개별법 국가자격은 ○○사(士) 또는 ○○사(師), ○○자, ○○면허, ○○자격 등으로 명명되고 있으며, '22년 3월 기준 196개 자격, 567종목이 운영되고 있다(윤여인 외, 2022: 11). 개별법 국가자격을 활용하는 유형은 법률에서 규정하고 있는 자격의 활용 내용을 근거로 사업면허형, 의무배치형, 직무허가형, 행위허가형 등으로 분류할 수 있다(김미숙 외, 2012: 33; 김덕기 외, 2017: 49-50).

국가기술자격은 「국가기술자격법」에 따라 관리·운영되고 있으며, 자격 분야별로 소관부처가 있으나, 고용노동부에서 총괄 관리하고 있다. 국가기술자격은 '22년 3월 기준 총 546개 종목이 있으며, 기술·기능 분야 5등급(기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사), 서비스 분야 4등급(1급, 2급, 3급, 단일등급)으로 구분된다. 국가기술자격의 검정 시행은 총 10개 기관이 담당하고 있으며, 이 중 대부분은 한국산업인력공단이 직접 관리하고 있다. 특히 국가기술자격은 검정형과 과정평가형으로 구분되며, 과거에는 검정형으로만 운영되다가 '15년부터는 과정평가형 자격이 함께 운영되고 있는 특징이 있다. 과정평가형 자격이란 「국가기술자격법」 제10조 제1항에 근거하며, NCS(국가직무능력표준) 기반으로 설계된 교육훈련과정을 체계적으로 이수하고 내부 및 외부 평가를 거친 일정 수준 이상의 이수자가 취득하는 국가기술자격을 의미한다.

2) 민간자격

민간자격은 1997년 산업사회의 발전에 따른 다양한 자격수요에 부응하기 위한 필요성에 따라 마련되었으며, 국민의 직업능력개발 촉진 등을 도모하기 위해 제정된 「자격기본법」에 근거하여 운영되고 있다. 「자격기본법」이 제정될 당시 누구든지 민간자격을 신설하여 관리·운영하고, 민간자격에 대해 국가의 공인을 받을 수 있도록 함으로써 민간자격의 활성화와 함께 그에 대한 공신력을 높일 수 있도록 하였다(김덕기 외, 2021: 3). 특히, 민간자격 중 공인민간자격을 취득한 자는 다른 법령으로 정하는 바에 따라 이에 상응하는 국가자격을 취득한 자와 동등한 대우를 받을 수 있음[「자격기본법」 제 23조(공인자격의 취득 등) 제3항]을 규정하고 있다.

이와 같이 민간자격은 등록민간자격과 공인민간자격으로 구분된다. 등록 민간자격은 '13년 사전등록제도 실시 이후 급격하게 증가하고 있으며, 공인 민간자격은 법적으로 국가자격과 동등한 대우를 받기 때문에 심사기준이 엄격하여 등록민간자격 중 일부 종목만이 공인민간자격으로 지정되어 운영 중이다.

나. 자격의 현황

개별법 국가자격은 교육부 등 29개 부처에서 관리하고 있으며, '22년 3월 기준 변호사, 공인중개사, 청소년상담사 등 196개 자격, 567종목이 운영되고 있다(윤여인 외, 2022: 11). 이를 운영하기 위한 관련 근거법으로는 「변호사법」, 「공인중개사법」, 「청소년기본법」 등 94개의 법률과 관련되어 있다(윤여인 외, 2022: 23). 국가기술자격은 고용노동부 등 20개 부처에서 관리하고 있으며, '22년 5월 기준 기술·기능 분야(기술사, 기능장, 기사,

산업기사, 기능사), 서비스 분야로 546개 자격이 운영되고 있다(윤여인 외, 2022: 41).

등록민간자격은 경찰청 등 40개 부처에서 관리하고 있으며, '22년 5월 기준 IoT가전/스마트홈전문가, 드론정비사, 곤충관리사, 커뮤니케이션전문가 등 46,375개 종목이 운영되고 있다. 또한, 공인민간자격은 교육부 등 17개 부처, 50개 담당 부서에서 관리하고 있으며, '22년 5월 기준 인터넷정보관리사, 정보시스템감리사, 자동차진단평가사, TEPS 등 95개 명칭의 254개 등급(분야)으로 운영되고 있다(윤여인 외, 2022: 36).

〈표 2-3〉 자격의 유형 및 현황

구분		종목 수	관련 법률	자격 예시
국가 자격	개별법 국가자격 ¹⁾	196 (22.3월 기준)	개별법(94개) (교육부 등 29개 부처)	변호사(「변호사법」), 공인중개사(「공인중개사법」), 청소년상담사(「청소년기본법」) 등
	국가 기술자격	546 (22년 5월 기준)	「국가기술자격법」 「기술사법」 (고용노동부 등 20개 부처)	기술·기능 분야(기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사), 서비스 분야
	일학습병행 자격 ²⁾	434	「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」	요양보호_L2, 소믈리에_L3, 바리스타_L3, 의료코디네이터_L3, 카지노기획개발_L4, 헬스케어운동지도_L5 등
민간 자격	등록 민간자격	46,375	「자격기본법」 (주무부장관)	IoT가전/스마트홈전문가, 드론정비사, 곤충관리사, 커뮤니케이션전문가 등
	공인 민간자격 ³⁾	95	「자격기본법」 (교육부 등 17개 부처)	인터넷정보관리사, 정보시스템감리사, 자동차진단평가사, TEPS 등
	사(업)내자격 ⁴⁾	295	「고용보험법」	INNOVATOR(삼성SDS), 환경시설관리사(부산환경공단), 뷰티컨설턴트(화진화장품), 커피메스터(스타벅스코리아) 등

주: 1) 개별법(94개)에 따른 국가자격의 명칭은 대부분 OO사(士) 또는 OO사(師), OO자, OO면허, OO자격 등 196개이며, 종목 수로는 567종목(22.3. 기준)

2) 일학습병행 자격은 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」이 '20년 8월 시행됨에 따라 「일학습병행 직종 및 직종별 교육훈련기준」 제정으로 318직종 415종목이 마련되었으며, '22년 1월 336직종 434종목으로 개편. '18년부터 '21년까지 L2(기능사 해당) 5,843명, L3 8,180명, L4 854명(이상 산업기사 해당), L5(기사 해당) 805명, L6 95명 등 총 15,777명 취득

3) 등록민간자격은 '22년 3월을 기준으로, 공인민간자격은 등록민간자격에 포함

4) 사(업)내자격은 사업주가 단독 또는 공동으로 근로자의 직업능력개발을 위해 운영하는 자격으로 매년 「고용보험법」 제31조 및 같은 법 시행령 제51조, 같은 법 시행규칙 제74조에 따라 한국산업인력공단(능력평가기획부)에서 사업계획 공고를 통해 인증하며, 민간자격 등록 의무가 없음.

자료: 윤여인 외(2022). 2022 자격정책 실태조사 세부추진계획(안). 11.

2. 자격제도 관련 주요 정책 추진 동향

자격정책 추진과 관련된 대표적인 기본계획으로 「자격관리·운영 기본계획」, 「국가기술자격 제도발전 기본계획」, 「기술사제도 발전 기본계획」, 「일학습병행 추진계획」, 「직업능력개발 기본계획」, 「숙련기술장려 기본계획」, 「평생교육진흥 기본계획」 등이 있다.

자격제도 정책 추진과 관련된 대표적인 기본계획인 「자격관리·운영 기본계획」은 국민의 평생직업능력을 개발하여 능력 향상, 자격 활용 제고, 자격 취득자의 사회·경제적 지위 향상 등을 도모하여 국가 경제에 이바지하는 데 목적이 있으며, 이외에도 「국가기술자격 제도발전 기본계획」, 「직업능력개발 기본계획」 등을 기반으로 다양한 기본계획이 수립·추진 중이다. 특히 '22년에는 「국가기술자격 제도발전 기본계획」, 「직업능력개발 기본계획」, 「기술사제도 발전 기본계획」, 「숙련기술장려 기본계획」, 「평생교육진흥 기본계획」 등 현재 차수의 기본계획이 종료되면서 '23년부터는 새로운 제도를 위한 기본계획이 수립될 예정이다.

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023~
			1차 자격 관리운영			2차 자격 관리운영				3차 자격 관리운영				4차 자격 관리운영		
1차 국가기술자격 제도발전			2차 국가기술자격 제도발전			3차 국가기술자격 제도발전				4차 국가기술자격 제도발전						
		1차 기술사 제도발전		2차 기술사 제도발전		3차 기술사 제도발전		4차 기술사 제도발전		5차 기술사 제도발전						
														1차 일학습병행		
1차 직업능력개발					2차 직업능력개발					3차 직업능력개발						
						1차 숙련기술장려						2차 숙련기술장려				
1차 평생교육진흥		2차 평생교육진흥				3차 평생교육진흥				4차 평생교육진흥						

자료: 윤여인 외(2021). 2021년 자격정책 실태조사. 39

[그림 2-1] 연도별 자격제도 관련 주요 기본계획

가. 자격관리·운영 기본계획(1~4차)

자격제도 관리·운영을 위한 기본계획의 수립과 시행은 '07년 「자격기본법」이 개정되면서 제도화되었다. 「자격관리·운영 기본계획」은 국가 차원의 자격정책 추진을 위한 자격제도 관리·운영의 기본방향을 설정하여 「국가기술자격 제도발전 기본계획」, 「기술사 제도발전 기본계획」 등 부처별로 자격 관련 기본계획의 근거를 제공하고 있다.

「자격관리·운영 기본계획」은 「자격기본법」 제7조에 의거하여 수립하도록 하고 있으며, 이러한 기본계획의 포함사항은 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 자격정보 시스템의 구축 등에 관한 사항, ⑥ 자격제도의 운영 성과 및 평가에 관한 사항, ⑦ 그 밖에 자격제도의 발전을 위하여 필요한 사항으로 정하고 있다.

가장 최근에 수립된 제4차 기본계획('22~'26년)에서는 '모든 국민의 역량 강화를 지원하는 평생학습사회 구현'을 비전으로 제시하고, '국민의 삶-학습-일을 연계하는 자격제도'를 목표로 설정하였다. 이를 실현하기 위하여 ① 인정받고 신뢰받는 자격 관리·운영, ② 자격정책 거버넌스 내실화, ③ 역량 기반의 자격제도 운영 등 3대 정책 영역의 8대 추진과제를 제시하였다.

〈표 2-4〉 「자격관리·운영 기본계획(1~4차)」의 주요 내용

구분	1차 기본계획 (2009~2011년)	2차 기본계획 (2012~2016년)	3차 기본계획 (2017~2021년)	4차 기본계획 (2022~2026년)
비전	평생학습·능력중심 사회 정착	일-교육훈련-자격의 선순환 체계 확립	자격관리·운영 발전 을 통한 능력중심사회 구현	모든 국민의 역량 강 화를 지원하는 평생 학습사회 구현
목표	·산업계 수요 부응 ·자격의 공신력 강화 ·평생직업능력 개발 촉진 ·일-교육훈련-자격 연계	산업현장과 교육훈련, 자격제도의 연계성 강화	산업현장과 교육훈련, 자격제도의 연계성 강화	국민의 삶-학습-일을 연계하는 자격제도
전략	·현장 중심 자격 인프라 확립 ·자격관리 운영 시스템 구축 ·자격의 활용성 강화	·일-교육훈련-자격 의 연계 기반 마련 ·자격의 관리·활용 강화 ·자격의 조직·시스템 구축	·능력 중심의 자격제 도 인프라 확대 ·국가직무능력표준의 산업현장성 강화 ·미래지향적 자격관 리·운영 및 자격의 질적 수준 제고 ·자격정책 거버넌스 체계의 효율화	·인정받고 신뢰받는 자격 관리·운영 ·자격정책 거버넌스 내실화 ·역량 기반의 자격제 도 운영
정책 추진 과제	·국가직무능력표준 개발·활용 ·국가자격체계 구축 ·산업계 참여를 통한 자격의 현장성 강화 ·효율적 자격제도 관 리체계 구축 ·자격정보시스템 개발·운영 ·국가자격제도 운영 성과 평가체계 수립 ·국가 간 자격의 상호 인정 확대 ·자격제도의 국제적 확산 ·공신력 강화를 위한 민간자격 질 관리	·국가직무능력표준 의 개발·활용 확대 ·과정이수형 국가기 술자격의 도입 ·국가자격체제의 수립 ·자격의 품질관리 제고 ·자격의 국가 간 상호 인정 및 국제 통용성 확대 ·자격제도 총괄 조정 기능 강화 ·자격정보 시스템 기 능 강화	·한국형 국가역량체 계(KQF) 구축 ·국가 간 자격상호인 정(MRA) 확대 및 인 력이동 촉진 ·산업계 주도의 NCS 개발 및 개선 ·NCS 기반 학습모듈 내실화 ·신산업 분야 자격종 목 신설 ·과정평가형 자격제 도 확산 ·자격 품질관리를 통 한 소비자 보호 ·범부처 자격정책 총 괄·조정 기능 강화 ·자격관리·운영의 성과 평가 강화 ·자격정보시스템의 기능 고도화	·미래지향적 국가자 격 관리·운영 ·신뢰받는 민간자격 관리·운영 ·자격의 국제통용성 제고 ·통합적 자격정보시 스템 인프라 구축 ·협력적 자격정책 총 괄조정 기능 강화 ·자격관리·운영 성과 평가 체계 개선 ·한국형 국가역량 체계(KQF) 활용성 강화 ·산업현장 중심 국가 직무능력표준 개발· 활용

자료: 연구진 작성

나. 국가기술자격 제도발전 기본계획(1~4차)

「국가기술자격 제도발전 기본계획」은 국가기술자격제도의 효율적인 관리를 위하여 「국가기술자격법」 제5조에 의거하여 5년마다 수립·시행하고 있다. 기본계획의 포함사항은 ① 국가기술자격제도의 중장기 정책목표 및 방향, ② 기술인력의 수급 동향 및 전망에 관한 사항, ③ 산업현장에서 필요한 직무수행능력의 표준화 및 활용에 관한 사항, ④ 국가기술자격 종목의 신설·변경 및 폐지에 관한 사항, ⑤ 국가기술자격제도 운영의 성과 및 평가에 관한 사항, ⑥ 국가기술자격 취득자의 활용증진에 관한 사항, ⑦ 국가 등의 책무에 관한 사항, ⑧ 국가기술자격 정보체계의 구축에 관한 사항, ⑨ 그 밖에 국가기술자격제도를 운영하기 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항 등이 있다.

가장 최근에 수립된 제4차 기본계획('18~'22년)에서는 '혁신성장을 뒷받침하는 실력중심사회 구현'을 비전으로 제시하고, '노동시장에서 인정받는 국가기술자격으로의 질적 혁신, 산업구조 변화에 대비한 기술인재 양성 기반 마련' 등을 목표로 설정하였다. 이를 실현하기 위하여 ① 실무능력 중심의 자격취득 틀 혁신, ② 현장성 제고를 통한 신호기능 확보, ③ 자격의 사회적 위상 강화, ④ 제도발전을 위한 인프라 정비 등 4대 정책영역의 12대 추진과제를 제시하였다.

〈표 2-5〉 「국기기술자격 제도발전 기본계획(1~4차)」의 주요 내용, 성과 및 한계 비교

구분	1차 기본계획 (2007~2009년)	2차 기본계획 (2010~2012년)	3차 기본계획 (2013~2017년)	4차 기본계획 (2018~2022년)
비전	국가 경쟁력 제고	국기기술자격제도의 선진화를 통한 능력중심사회 구현	더불어 성장하고 함께하는 능력중심사회	혁신성장을 뒷받침하는 실력중심사회 구현
목표	자격의 신속한 구축을 통한 고숙련 사회 구현	국기기술자격의 활용도 제고(기업) 합리적·체계적 인력관리 지원 (개인) 직업능력개발 선도 지원	산업·기업의 성장·혁신 뒷받침 열린고용과 평생학습시대 촉진 숙련형성과 내 '알'을 통한 사회 통합	노동시장에서 인정받는 국가기술자격으로의 질적 혁신 산업구조 변화에 대비한 기술인재 양성 기반 마련
추진 전략	자격제도 운영을 개선	산업현장에 부응하는 국가기술자격 틀 재설계	현장 맞춤형 우수 기술인재 배출	실무능력 중심의 자격취득 틀 혁신
	자격검정의 현장성 강화	국기기술자격제도 운영의 산업 현장성 강화	열린고용, 사회통합 및 평생능력개발 촉진	현장성 제고를 통한 상호기능 확보
	자격취득자의 활용성 제고	자격취득자에 대한 활용지원 강화	자격제도 운영 선진화	자격의 사회적 위상 강화
성과	- 민간기관 참여 확대 산업계 수요 반영 체계 구축 재직근로자 중심 자격 기반 마련	국가기술자격제도 인프라 확충 자격체계 개편 및 종목 정비 등 직무 분야별 전문위원회 운영 확대(산업계 전문가 참여 비율 확대) 자격검정기관의 전문화·다양화	자격제도 운영 선진화 과정평가형 자격 도입 미래 유망 분야의 자격신설 및 개편 NCS 개발 및 자격개편 추진 검정수탁기관 간 협의회 정례화	제도발전을 위한 인프라 정비 과정평가형 자격 지속 확대 SQF 확산을 위한 체계 정립 신산업 분야의 자격신설 절차 단축 NCS 기반 자격체계 개편 NCS 품질관리 및 산업 대표성 강화

〈표 계속〉

구분	1차 기본계획 (2007~2009년)	2차 기본계획 (2010~2012년)	3차 기본계획 (2013~2017년)	4차 기본계획 (2018~2022년)
한계	공급자 중심의 제도 운영 산업계(SC) 역량 부족 자격의 낮은 산업계 현장 활용도	국가직무능력표준의 활용도 미흡 자격 시험내용, 시험방식의 산업현장 부합 정도 부족	증장기적 방향 설정 부재 / 과정평가형 자격 확산에 한계 자격신설 소요기간(2년)에 따른 현장수요와의 시차 국가직무능력표준 활용 한계 검정수탁기관에 대한 소관부처 관심 부족	정규교육기관의 과정평가형 자격 확산 저조 플리츠(융합형) 자격 도입 한계 기술사자격 수급 미스매치 AR·VR 등 디지털 기반 검정시스템으로 전환에 한계

자료: 한국직업자격학회(2022), 「제4차 국가기술자격 제도발전 기본계획」 성과와 한계. 23.

다. 직업능력개발 기본계획

「직업능력개발 기본계획」은 고용노동부 소관 법령인 「국민평생직업능력 개발법」 제5조에 의거하여 매 5년마다 수립·시행되고 있으며, 기본계획의 일부 내용으로 국가기술자격 관련 정책 추진과제를 포함하고 있다. 기본계획의 포함사항은 ① 국민의 평생 직업능력개발에 관한 정책의 기본방향, ② 직전 직업능력개발 기본계획에 대한 평가, ③ 「고용정책 기본법」 제16조에 따른 인력의 수급 동향 및 전망을 반영한 직업능력개발훈련의 수급에 관한 사항, ④ 국민이 자율적으로 행하는 직업능력개발훈련에 대한 지원에 관한 사항, ⑤ 사업주가 근로자를 위하여 실시하는 직업능력개발사업에 대한 지원에 관한 사항, ⑥ 근로자단체, 사업주단체 또는 산업부문별 인적자원개발 협의체 등이 하는 직업능력개발사업의 지원에 관한 사항, ⑦ 산업발전의 추이와 노동시장의 인력수급 상황을 고려하여 국가경제의 지속적인 발전에 필요한 인력의 양성에 관한 사항, ⑧ 직업능력개발훈련의 표준 설정, 직업능력개발 훈련교사 및 인력개발 담당자의 육성·지원, 직업능력개발훈련 매체 및 방법의 개발·보급 등 직업능력개발훈련의 여건 조성에 관한 사항, ⑨ 직업능력개발훈련과 자격의 연계에 관한 사항, ⑩ 직업능력개발사업의 평가에 관한 사항, ⑪ 그 밖에 국민의 고용창출, 고용촉진 및 고용안정을 위하여 직업능력개발사업을 할 필요가 있다고 인정되는 사항 등이다.

「직업능력개발 기본계획」은 '07년 1차 기본계획이 수립된 이후 현재 3차 기본계획이 수립·시행되고 있으며, '23년에는 4차 기본계획이 수립될 예정이다. 가장 최근에 발표된 3차 기본계획('18~'22년)은 '미래를 선도하는 인력양성을 통한 사람·노동 중심 사회 구현'이라는 비전을 설정하였으며, '제4차 산업혁명에 대비한 직업능력개발 시스템 혁신, 포용과 통합을 위한 전

국민 평생직업능력개발 활성화'를 목표로 하였다. 이를 실현하기 위하여 ① 제4차 산업혁명의 직업훈련 생태계 조성, ② 포용과 사회통합의 직업능력개발, ③ 평생직업능력개발 활성화 기반 구축, ④ 직업능력개발 인프라·거버넌스 혁신 등의 추진과제를 제시하였다. 이 중 자격제도와 관련된 사항으로 현장 기반 NCS 개발·활용체제 구축, 자격과 현장의 밀착성 강화, 노동자의 직무역량을 공정하게 측정하는 역량체계(SQF) 마련 등의 세부 추진과제를 포함하고 있다.

라. 기술사 제도발전 기본계획

「기술사 제도발전 기본계획」은 기술사 제도의 효율적인 관리를 위하여 「기술사법」 제5조에 의거하여 3년마다 수립·시행하고 있다. 기본계획의 포함사항은 ① 기술사에 대한 장기·단기 수요와 공급, ② 기술사 활용의 장려, ③ 기술사 육성과 기술능력 향상, ④ 기술사 종목의 신설·변경 및 폐지, ⑤ 기술사의 업무 영역 설정을 위한 시책의 마련, ⑥ 그 밖에 기술사 제도의 발전을 위하여 과학기술정보통신부장관이 필요하다고 인정하는 사항 등이 있다.

「기술사 제도발전 기본계획」은 '08년 1차 기본계획이 수립된 이후 현재 5차 기본계획이 수립·시행되고 있으며, '23년에는 6차 기본계획이 수립될 예정이다. 가장 최근에 발표된 5차 기본계획('20~'22년)은 '공공안전·산업발전을 책임지는 고급 전문인력 양성을 위한 기술사 제도 실효성 강화'를 목표로 설정하였다. 이를 실현하기 위하여 ① 기술사 제도운영·관리체계 개선, ② 기술사 역할 제고 및 활용 기반 조성, ③ 현장수요에 부응하는 기술사 양성체계 구축 등 3대 전략의 9대 중점 추진과제를 제시하였다.

마. 일학습병행 추진계획

「일학습병행 추진계획(’21~’23)」은 ’14년부터 운영된 일학습병행 사업의 ‘질적 내실화’ 및 효율적인 운영을 추진하기 위해 수립되었으며(고용노동부, 2020: 1), 추진계획 중 일부 내용이 일학습병행 자격의 통용성 확대에 관한 내용을 포함하고 있다.

「일학습병행 추진계획(’21~’23년)」은 ‘능력중심사회 구현을 위한 평생직업훈련체계 마련’을 비전으로 설정하였으며, 일학습병행을 통한 ‘실무형 핵심인재 양성’, 중소기업 중심의 현장인력 양성을 통한 ‘기업 경쟁력’ 제고를 목표로 하고 있다. 이를 위하여 ① 학습기업 참여 활성화 및 지원 강화, ② 학습근로자 경력개발 및 미래인재 성장 기회 부여, ③ 일학습병행 활성화 기반 구축, ④ 일학습병행 자격 통용성 확대 지원을 중점 추진과제로 제시하고 있다. 특히, 일학습병행 자격의 통용성 확대 지원을 위한 세부 추진과제로 ① 일학습병행 자격의 산업현장 통용성 확보, ② 신기술 분야의 자격 발굴, ③ 평가체계 개편을 통한 자격 공신력 제고 등에 관한 내용을 포함하고 있다.

바. 숙련기술장려 기본계획

「숙련기술장려 기본계획」은 중장기적이고 체계적인 숙련기술장려 정책을 마련하기 위한 목적으로 「숙련기술장려법」 제5조에 의거하여 매 5년마다 수립·시행되고 있으며, 숙련기술의 향상과 관련하여 자격제도와 관련된 내용을 일부 포함하고 있다. 기본계획의 포함사항은 ① 숙련기술 장려에 관한 정책의 기본방향, ② 대한민국명장 등의 선정 및 지원에 관한 사항, ③ 사업체의 숙련기술 향상을 위한 지원에 관한 사항, ④ 숙련기술자의 기술교류 촉진을 위한 민간단체 지원에 관한 사항, ⑤ 숙련기술 및 숙련기술자에 대한

사회적 인식 제고에 관한 사항, ⑥ 국내기능경기대회의 개최 및 국제기능올림픽대회의 개최 또는 참가 등 기능경기대회의 활성화에 관한 사항, ⑦ 숙련기술의 장려를 위하여 필요한 재원의 확보에 관한 사항, ⑧ 숙련기술에 관한 조사·연구 및 국제협력에 관한 사항, ⑨ 숙련기술의 장려에 관한 정보관리체계 구축 및 운영에 관한 사항, ⑩ 그 밖에 숙련기술의 장려를 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항 등이다.

「숙련기술장려 기본계획」은 '12년 1차 기본계획이 수립된 이후 현재 2차 기본계획이 수립·시행되고 있으며, '23년에는 3차 기본계획이 수립될 예정이다. 가장 최근에 발표된 2차 기본계획('18~'22년)은 '노동과 기술이 더불어 발전하는 사회'라는 비전을 설정하였으며, '숙련기술인의 사회·경제적 지위 향상 및 산업경쟁력 제고'를 목표로 하였다. 이를 실현하기 위하여 ① 숙련기술 현장 확산, ② 미래 숙련기술인 육성 지원, ③ 숙련기술에 대한 긍정적인 인식 제고, ④ 숙련기술 장려 인프라 확충 등의 4대 영역, 14대 정책 추진과제를 제시하였다. 이 중 자격제도와 관련된 사항으로 직업계고에서의 과정평가형 자격 과정 확대, 군(軍) 내 과정평가형 자격 과정 확대 등의 세부 추진과제를 포함하고 있다.

사. 평생교육진흥 기본계획

「평생교육진흥 기본계획」은 교육부 소관 법령인 「평생교육법」 제9조에 의거하여 수립·시행되고 있으며, 기본계획의 일부 내용으로 자격제도 관련 정책 추진과제를 포함하고 있다. 기본계획의 포함사항은 ① 평생교육진흥의 중장기 정책목표 및 기본방향에 관한 사항, ② 평생교육의 기반구축 및 활성화에 관한 사항, ③ 평생교육진흥을 위한 투자확대 및 소요재원에 관한

사항, ④ 평생교육진흥정책에 대한 분석 및 평가에 관한 사항, ⑤ 장애인의 평생교육진흥에 관한 사항, ⑥ 장애인평생교육진흥정책의 평가 및 제도개선에 관한 사항, ⑦ 그 밖에 평생교육진흥을 위하여 필요한 사항 등이다.

「평생교육진흥 기본계획」은 '02년 1차 기본계획이 수립된 이후 현재 4차 기본계획이 수립·시행되고 있으며, '23년에는 5차 기본계획이 수립될 예정이다. 가장 최근에 발표된 4차 기본계획('18~'22년)은 '개인과 사회가 함께 성장하는 지속가능한 평생학습사회 실현'이라는 비전을 설정하였다. 이를 실현하기 위하여 ① 국민 누구나 누리는 평생학습, ② 일자리와 함께 언제나 누리는 평생학습, ③ 지역 어디서나 누리는 평생학습, ④ 기반이 튼튼한 평생학습 등의 4대 영역의 9대 추진과제를 제시하였다. 이 중 자격제도와 관련된 사항으로 한국형 국가역량체계(KQF)와 연계한 학습이력 인정제도 개선 등의 세부 추진과제를 포함하고 있다.

아. 종합

자격정책 추진과 관련된 대표적인 기본계획으로 「자격관리·운영 기본계획」, 「국가기술자격 제도발전 기본계획」 등이 있으며, 이외의 여타 기본계획에서도 일부 내용으로 자격제도와 관련된 내용을 포함하고 있다. 특히 개인이 보유한 직무역량을 체계화하여 측정하고 경력개발을 지원하는 차원에서 역량체계의 구축·활용에 관한 사항도 주요한 정책 추진과제로 제시되고 있으며, 자격의 현장성, 통용성 및 신뢰성을 제고하기 위한 다양한 추진과제가 제시되고 있는 특징이 있다. 이와 관련된 대표적인 추진 전략으로는 자격의 산업현장성 강화, 역량 기반의 자격제도 운영, 자격의 통용성 확대, 자격정책 거버넌스 및 인프라 정비 등이 있다.

〈표 2-6〉 자격제도 관련 주요 기본계획 종합

기본계획	근거 법률	최신	자격제도 관련 주요 내용 ¹⁾
자격관리·운영 기본계획 (2009~)	「자격기본법」 제7조	4차 (’22~’26)	·인정받고 신뢰받는 자격 관리·운영 ·자격정책 거버넌스 내실화 ·역량 기반의 자격제도 운영
국가기술자격 제도발전 기본계획 (2007~)	「국가기술자격법」 제5조	4차 (’18~’22)	·실무능력 중심의 자격취득률 혁신 ·현장성 제고를 통한 신호기능 확보 ·자격의 사회적 위상 강화 ·제도발전을 위한 인프라 정비
기술사 제도발전 기본계획 (2008~)	「기술사법」 제5조	5차 (’20~’22)	·기술사제도 운영·관리 체계 개선 ·기술사 역할 제고 및 활용 기반 조성 ·현장수요에 부응하는 기술사 양성 체계 구축
일학습병행 추진계획 (2021~)	「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제6조	1차 (’21~’23)	·일학습병행 자격 통용성 확대 지원
직업능력개발 기본계획 (2007~)	「국민평생 직업능력개발법」 제5조	3차 (’18~’22)	·현장 기반 NCS 개발·활용체계 구축 ·자격과 현장의 밀착성 강화 ·노동자의 직무역량을 공정하게 측 정하는 역량체계(SQF) 마련
숙련기술장려 기본계획 (2012~)	「숙련기술장려법」 제5조	2차 (’18~’22)	·특성화고 및 군(軍) 내 과정평가형 자격 확대
평생교육진흥 기본계획 (2002~)	「평생교육법」 제9조	4차 (’18~’22)	·한국형 국가역량체계(KQF)와 연계 한 학습이력 인정제도 개선

1) 자격제도 관련 주요 내용은 가장 최근 차수 기본계획의 주요 과제 및 세부 내용 중 자격제도와
관련 있는 내용을 중심으로 제시

자료: 연구자 작성

제3절 자격제도 관련 주요 환경변화

1. 평생직업능력개발 수요 증대

우리나라는 저출산·고령화 등 급격한 인구구조의 변화가 발생하고 있으며 '인구 절벽'은 더욱 가팔라지고 있다. 그 결과로 '20년에는 사망자 수가 출생아 수를 넘어서는 '데드크로스'가 발생하였다(연합뉴스, 2021.02.24.⁶⁾). 저출산으로 인해 '20년 기준 OECD 국가 가운데 유일하게 1명 미만의 합계 출산율을 기록하고 있으며, '11~'20년간 65세 이상 인구의 연평균 증가율도 4.4%(OECD 평균 2.6%)로 가장 빠른 것으로 나타났다(유진성, 2021). 특히 생산연령인구(15~64세)는 '70년까지 현재의 절반 이하로 급감할 것으로 예상되고 있으며, 주요 경제활동인구(25~49세)의 감소율이 가장 클 것으로 예상된다(통계청, 2021; 전승환 외, 2022).

〈표 2-7〉 중장기 인력수급 전망 결과

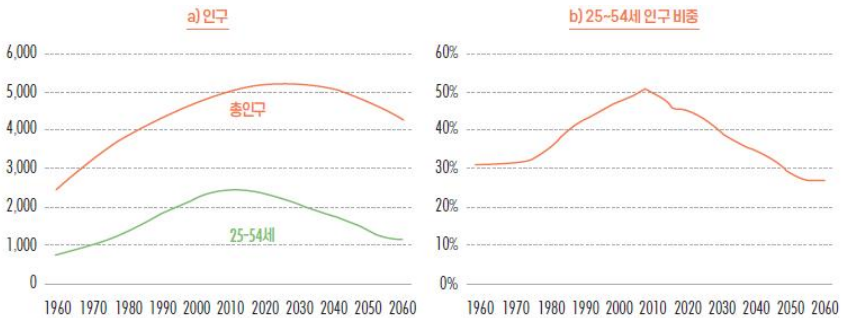
(15세 이상, 단위: 천 명, %, %p)

구분	생산가능인구	경제활동인구	참가율	취업자	고용률
2018년	44,182	27,895	63.1	26,822	60.7
2028년	46,091	29,134	63.2	28,104	61.0
증감	1,909	1,238	0.1	1,281	0.9

자료: 통계청 '경제활동인구 조사'를 김수현 외(2020). 미래일자리 세계의 변화. 한국고용정보원. 149.재인용

6) 연합뉴스(2021.02.24.). 지난해인구 -33000명... 사상 첫 '데드크로스'. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20210224086000002>(검색일: 2022.4.29.)

'18년과 '28년 중장기 인력수급 전망 결과에 따르면 저출산과 고령화의 영향으로 노동력이 부족해질 것이라 예측하고 있다. 청년층과 중년층의 인구는 감소하지만 이들 연령대의 일자리 수요가 계속되면서 경제활동 참가율은 증가할 것으로 예측된다. 즉, 장년층에서 경제활동인구가 많아져 전체적인 경제활동 참가율은 정체될 것으로 전망하고 있다.

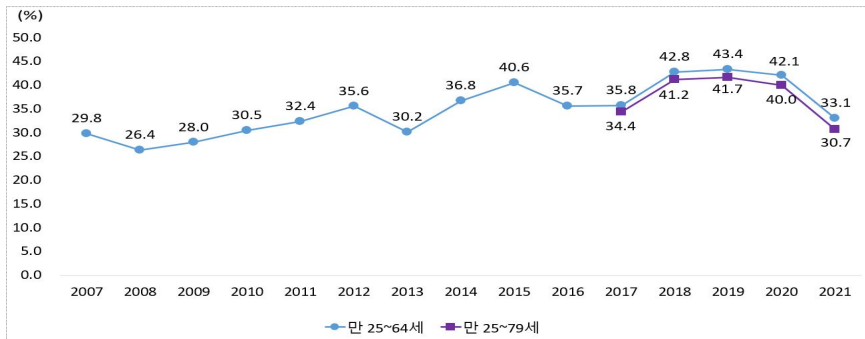


자료: 통계청 '장래인구추계' 자료를 김수현 외(2020). 미래일자리 세계의 변화. 한국고용정보원. 58. 재인용

[그림 2-2] 우리나라 총인구와 핵심 생산연령인구 전망(1960~2060년)

이러한 인구구조의 변화는 새로운 개념의 평생학습 시대가 펼쳐져야 한다는 필요성을 제공하며, 평생직업능력개발이 보편화되어야 한다는 것을 의미한다(최손환, 2022). 고령화 사회에는 중·고령자에게 생애주기별, 사회계층별 학습수요를 반영하여 제2의 인생 설계를 위한 학습 지원을 다각적으로 구성하여 지원하는 것이 필요하다(김미령 외, 2015). 퇴직 이후에 노인교육과 자기개발 활동을 통해 경제적인 부가급여를 수혜할 수 있는 기회로서의 평생직업능력개발은 삶의 질을 제고하면서 즐겁고 행복한 노년시간을 보낼 수 있는 대안이 될 것이다(최손환, 2022).

'19년 기준으로 OECD 회원국의 성인학습(만 25~79세) 참여율은 평균 40% 내외이며 우리나라도 유사한 수준이었으나, '21년을 기준으로 우리나라 성인의 평생학습 참여율은 30.7%로 성인 10명 중 3명이 평생학습에 참여한 것으로 그 비율이 감소한 것으로 나타났다(교육부·한국교육개발원, 2022). 이는 '17년 이후 평생학습 참여율이 꾸준히 상승하다 '코로나19 영향'으로 다소 감소한 것으로 보인다.



자료: 교육부·한국교육개발원(2022.1.19). 「2021년 국가평생교육통계조사」 결과 발표 보도자료. 2.

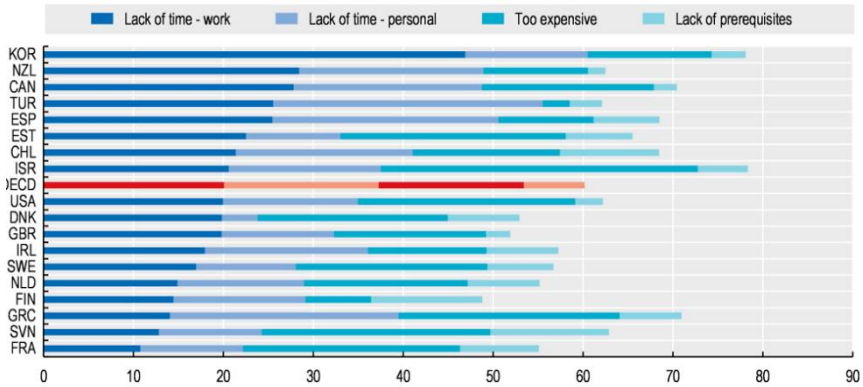
[그림 2-3] 연도별 평생학습 참여율

이러한 평생직업능력개발의 수요 증가에도 불구하고 평생학습 참여를 통한 수혜로 연결되는 데까지는 격차가 존재한다. 직무교육이 가장 필요한 대상인 저숙련 근로자, 고연령 근로자, 퇴직자, 자동화에 가장 큰 타격을 입을 직군의 종사자, 비전형(non-standard) 근로자, 시간제 근로자, 호출 근로자(on-call) 등이 가장 적게 평생학습에 참여하고 있는 것이 OECD 회원국에서 공통적으로 발견되었다.

예를 들어, OECD 회원국의 평균으로 볼 때 역량이 낮은 성인의 학습 참여 비율은 고역량 근로자에 비해 무려 40%p가 낮은 것으로 나타났다. 또한

고연령 근로자의 참여율은 25~34세 연령대에 비해 25%p 낮으며, 자동화 위험이 큰 직군 종사자는 상대적으로 자동화 노출이 적은 직군 종사자에 비해 성인이 학습에 참여할 확률이 30%p 낮게 나타났다(OECD, 2021; 교육부·한국교육개발원, 2021 재인용). 교육훈련에 참여하고 싶으나 참여하지 못한 저숙련 근로자가 훈련에 참여하지 못한 이유로는 장시간의 근로시간, 개인 시간, 높은 비용 등 순으로 높게 나타났으며, 특히 한국의 경우 장시간의 근로시간이 과반수 이상의 비율을 차지하고 있었다(전승환 외, 2022).

Share of adults (age 16-65) citing each reason for not training among low-skilled adults who did not train but would have liked to, by country, 2012, 2015



Note: Lack of time - work, refers to a lack of time due to "being too busy at work". Lack of time - personal refers to a lack of time due to childcare or family responsibilities. Only countries with at least 10 observations are shown in the figure.

자료: OECD(2019), Employment Outlook: The Future of Work. 254.

[그림 2-4] 2012년, 2015년 국가별 훈련을 하지 않았지만 하고 싶어하는 저숙련 성인 중 훈련을 하지 않은 이유를 각각 언급한 성인(16~65세)의 비율

이러한 문제를 해결하기 위하여 ‘유엔 2030 지속가능발전의제(2030 Agenda for Sustainable Development)’ 및 17개의 ‘지속가능발전목표(SDGs: Sustainable Development Goals)’에서는 ‘누구도 소외되지 않는 세상(Leave

No One Behind)’이라는 메시지를 강조하였다. 유엔 2030 지속가능발전의 제 4항 중 하나(SDG 4번)로 ‘포용적이고 공평한 양질의 교육을 보장하고 모두를 위한 평생학습 증진’을 선정하고, 초등 및 중등교육뿐만 아니라 취학 전 교육 접근성, 기술교육 및 직업훈련 등 평생학습의 관점에서 제공하는 교육의 기회를 강조하였다(유네스코한국위원회, 2018; 전승환 외, 2022). 국제노동기구(ILO)는 선별적 지원이 아니라 보편적인 평생교육의 수급권을 제안하며 각국 정부에 전 생애주기에 걸친 효과적인 평생학습지원 시스템을 구축할 것을 권고하였다(CEDEFOP, 2019; 성문주 외 2020; 전승환 외; 2022 재인용).

이러한 맥락에서 우리나라에서도 ‘전 국민의 보편적인 평생교육 실현을 위한 정책과제’로 ① 전 국민의 평생교육 기회를 국가가 보장, ② 누구나 평생학습비를 지원, ③ 교육예산의 10%만이라도 평생교육에 배정, ④ 교육의 판을 새로 짜는 평생교육청을 신설, ⑤ 평생교육사가 활동할 수 있는 법적 기반 마련, ⑥ 지역사회가 학교가 되는 자치교육으로, 흩어져 있는 평생교육 관련 법령체계화를 6대 과제로 제시하고, 평생학습은 인간 삶 본연의 모습인 동시에 삶의 질, 국가경쟁력, 사회통합 등을 강조하며 보편적인 평생교육을 실현하기 위한 공동행동을 선언하였다.

2. ESG 체제 및 디지털 전환

환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 영문 첫 글자를 조합한 단어인 ESG는 기업 경영에서 지속 가능성을 달성하기 위한 세 가지 핵심 요소이다. 과거에는 기업을 평가하는 기준이 재무적인 정량지표 기준이었다면 기후변화 등 최근 기업이 사회에 미치는 영향력이 증가하여

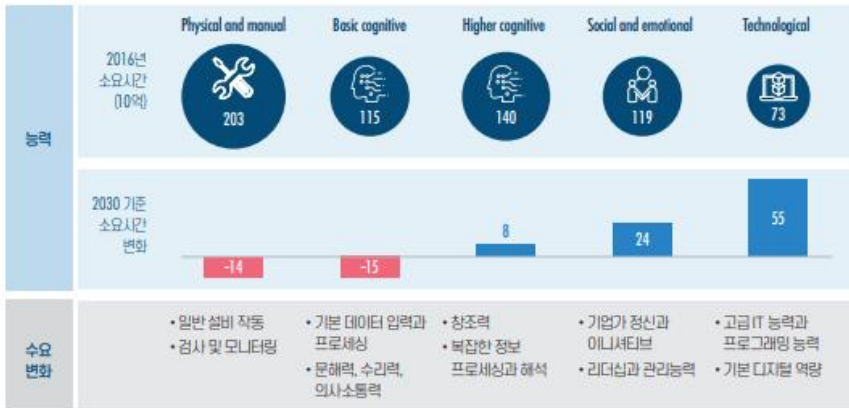
비재무적인 지표가 기업의 실질적인 가치를 평가하는 데 있어 더 중요할 수 있다는 인식 하에 기업의 사회적 책임에 대한 담론이 형성되었다. 자본시장에서 집중해야 할 ESG 개념은 ‘투자의사결정 및 장기적인 재무적 가치에 영향을 미칠 수 있는 중요한 비재무적 요인’이다⁷⁾. 기업의 지속적인 성장 및 생존과 직결되는 핵심가치들의 세부요소는 환경(▲기후변화 및 탄소배출 ▲환경오염 및 환경규제 ▲생태계 및 생물 다양성), 사회(▲데이터보호 및 프라이버시 ▲인권, 성별 평등 및 다양성 ▲지역사회 관계), 지배구조(▲이사회 및 감사위원회 구성 ▲뇌물 및 반부패 ▲기업윤리)로 구성된다(ESG 포털, 2022). 이러한 일환으로 정부에서도 UN 기후정상회의(‘19.9) 이후 121개 국가가 기후목표 상향동맹에 가입하였으며, 2050 탄소중립의 글로벌 의제화에 발맞춰 탄소중립을 선언(‘20.10.28)하고 「2050 탄소중립」 추진 전략(‘20.12.7)을 발표하였다. ‘50년 탄소중립이라는 국가목표를 달성하기 위하여 ▲경제구조의 저탄소화 ▲新유망 저탄소산업 생태계조성 ▲탄소중립사회의 공정전환을 정책 방향으로 수립하고, 이를 위한 법정 절차와 정책 수단을 담은 「탄소중립녹색성장 기본법」(‘22.3 시행)이 ‘22년 3월부터 시행되면서 탄소중립 이행 절차를 체계화하고 있다. 따라서 국가 차원에서는 에너지 소비량과 탄소배출 정도가 높은 산업의 탄소중립 이행계획에 따른 산업 재편에의 적극적인 대응이 필요하며, 기업 차원에서는 각국의 정부, 고객(글로벌 기업), 투자자, 소비자의 기업의 사회적 책임에 대한 요구가 증대됨에 따라 ESG 경영이 적극 필요한 상황이다.

저탄소·디지털 경제로의 전환은 세계적 흐름이자 우리 경제성장과 안정을 지속 가능하도록 하는 새로운 패러다임으로, 산업구조 변화과정에서 신

7) KRX ESG포털(n.d.). ESG개념.. <http://esg.krx.co.kr/contents/01/01010100/ESG01010100.jsp>(검색일: 2022. 5. 7)

산업·신기술 일자리는 늘어나지만 고탄소·노동집약 산업의 정체와 축소라는 이면도 존재한다(관계부처합동, 2021.7). 탄소중립 이행과정에서 축소 또는 전환되는 에너지제조 산업의 기업은 퇴출되고, 이는 근로자 실업과 디지털 전환 과정에서의 충격이 준비가 부족한 중소기업과 저숙련 취약 근로자에게 집중되어 노동시장의 양극화가 확대될 것이 우려된다(관계부처합동, 2021.7). 이러한 산업구조의 전환은 유망산업의 성장뿐만이 아니라, 그 이면에서 피해받는 국민들의 회복이 전제되어야 하므로 일자리를 잃을 위험이 큰 노동자들을 체계적으로 지원하기 위한 ‘정의로운 노동전환’의 개념이 도출되었다. 정부에서는 이러한 산업구조 변화 및 저탄소화에 따른 노동전환의 수요가 크고, 단기간 내 발생하는 산업은 기업에는 사업재편과 전환을 신속하게 지원하고 근로자에게는 직무전환, 전직 및 재취업을 지원한다. 또한, 노동전환 수요가 중장기적으로 발생하는 산업의 경우 지속적인 모니터링을 통해 일자리 감소 시 노동전환 지원체계 가동을 계획하고 있다.

전통적인 사회구조를 디지털 기술을 활용하여 새롭게 바꾸는 디지털 전환(Digital Transformation)은 산업구조는 물론이고 인력을 과학기술로 대체함으로써 고용구조에도 많은 변화를 가져올 것으로 전망된다. 자동화와 인공지능 중심으로 진행되는 디지털 전환은 개인이 필요한 역량의 수요를 변화시켰다. 따라서 기술이 대체할 일자리의 양에 대해 이야기하는 것이 아닌 기술의 질적인 발전과 이로 인한 일자리의 발전, 일자리를 대체하는 상황에 대응하는 정도를 넘어 일의 성격에 따라 필요한 역량을 바꾸는 데 관심을 모아야 한다(김수현 외, 2020).



자료: McKinsey Global Institute(2018); 김수현 외(2020). 129. 재인용.

[그림 2-5] 자동화와 인공지능이 초래하는 업무변화

자동화와 인공지능의 일자리 대체 정도에 따른 다양한 직무의 미스매치가 예상된다. 산업과 기업은 직무 미스매치에 여러 가지 방법으로 대응할 것이다. 앞으로 더욱 큰 폭으로 변화할 일자리에 대비하려면 다양한 정책적 노력이 뒷받침되어야 한다. 지금까지는 단기적인 교육훈련을 지원해 왔으나 더는 단순한 기술을 보유한 기능인력을 확보하는 것으로는 대응할 수 없게 됨에 따라 중장기적으로 전문인력을 양성하고 핵심 역량을 키우는 교육이 필요한 시기가 다가오고 있다.

이러한 맥락에서 정부는 '22년 노동전환 예산에 총 1조 385억 원을 편성하였으며, 주요 지원사업 분야는 재직자 직무전환, 전직·재취업 서비스, 디지털 역량 강화, 지역위기 대응 등을 중점적으로 지원한다⁸⁾. 디지털 전환은 전 산업에 '얇고·넓게' 영향을 미치며, 특히 코로나19로 인해 비대면 수요와 결합하여 일자리에 미치는 영향이 가속화되고 있다. 특히, 자동화온라인 대

8) 매일노동뉴스.(2021.12.23.). 정부 '공정한 노동전환' 예산 1조 385억원 편성. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=206559>(검색일: 2022.6.8.)

체가 용이한 일부 제조업 저숙련 직종 및 유통·금융 등 오프라인·대면서비스업을 중심으로 일자리가 감소될 전망이다(관계부처합동 보도자료, 2021. 7.22.).

구분	신기술 부문 [㉠]	삶의 질 부문 [㉡]	자동화·온라인 대체 [㉢]
산업	<ul style="list-style-type: none"> 전기전자 정보통신 전문과학서비스 등 	<ul style="list-style-type: none"> 의료(바이오) 보건 문화 	<ul style="list-style-type: none"> 금속제품제조(뿌리산업) 자동차 제조 도소매(유통업), 숙박음식 금융보험 등
직종	<ul style="list-style-type: none"> AI·클라우드·빅데이터 로봇 분야 수요 확대 IT+금융·의료·유통과 결합 → 新 직종군 출현 	<ul style="list-style-type: none"> 돌봄 및 보건·의료 서비스 종사자 사회복지 관련 종사자 	<ul style="list-style-type: none"> 장치·기계 조작 및 조립종사자 단순노무 종사자 판매종사자
일자리 전망	신규일자리 창출 전망		상시적·점진적 노동전환 수요 발생

※ ㉠ 기술개발 등 통한 산업성장 속도가 노동대체 효과보다 큰 산업, ㉡ 디지털화 가속화에 따른 경제성장(소득증가) 효과 등으로 성장하는 산업, ㉢ 기술-노동 대체효과가 큰 산업·직종

자료: 관계부처합동(2021.7.22.). 산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원 방안. 5

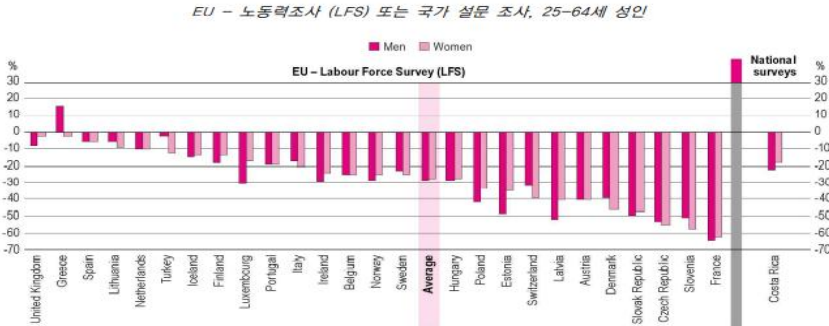
[그림 2-6] 디지털 전환에 따른 산업 및 직종별 영향

이 외에도 정부에서는 자동화온라인(e-commerce) 등 디지털 기술의 도입으로 향후 상시적·점진적으로 노동수요 감소가 예상되는 산업·직종군의 근로자 디지털 역량 강화를 통해 상시적인 직업전환을 대비하고 취약계층의 원활한 노동시장 재진입을 위한 고용안전망 강화 등도 추진을 도모하고 있다. 또한 디지털화에 따라 기업에는 중소기업·소상공인의 고용친화적 디지털화를 지원하고, 근로자에게는 디지털 직무역량 강화, 평생직업능력 향상 지원, 고용안전망 강화를 도모하고 있다.

3. COVID-19로 인한 급진적 언택트 사회 도래

제4차 산업혁명 등에 따라 언택트 시대로의 변화가 이미 진행된 가운데 코로나19를 겪으면서 가속화되고 있고, 새로운 생활문화로 자연스럽게 전환되고 있다(김영미, 2020). 특히 코로나19로 인한 ‘사회적 거리두기’의 확산에 따라 교육, 소비, 기업 등 사회 전반에 ‘언택트 사회’가 일상화되었다.

교육 측면에서 보면 우리나라는 코로나19로 인해 경제활동이 전면 중단되면서 전반적인 평생학습의 비율을 다소 감소하였으나, 특히 근로자의 비형식 교육의 참여율은 약 18%, 형식 교육의 참여율은 25% 하락한 것으로 나타났다(OECD, 2021). '19년도 2분기 형식/비형식 교육 및 직무교육에 참여한 적이 있다고 응답한 성인의 수는 '20년 2분기에 현저히 떨어진 것으로 나타났다(교육부·한국교육개발원, 2021).



국가명은 2019년 2분기 대비 2020년 2분기 동안 여성의 형식/비형식 교육 및 직무교육 참여의 상대적 변화율을 기준으로 오름차순 정렬함

자료: 교육부·한국교육개발원(2021). 2021 OECD 교육지표. 137.

[그림 2-7] 2019년 2분기 대비 2020년 2분기 이전 4주 동안 형식/비형식 교육 및 직무교육 참여율의 상대적 변화

그러나 코로나19로 인하여 세계의 약 188여 개국에서 15억 8천여 만 명의 학생이 학교 등교를 못하고 원격수업을 받고 있으며 그동안 블렌디드 러닝(B러닝, Blended learning)이나 거꾸로 교실이라 불리던 플립드 러닝(flipped learning), 프로젝트 중심 교육(PBL) 등 교육방식의 변화를 강조했음에도 확산 효과가 빠르게 나타나지 않았다. 하지만 코로나19 발생 이후 온라인과 오프라인 교육을 병합하는 블렌디드 러닝과 플립드 러닝 교육방식 등이 혁신모델로 부각되었고, 캠퍼스 없는 미네르바 학교나 다양한 형태의 온라인 수업이 대세가 되었다(김영미, 2020).

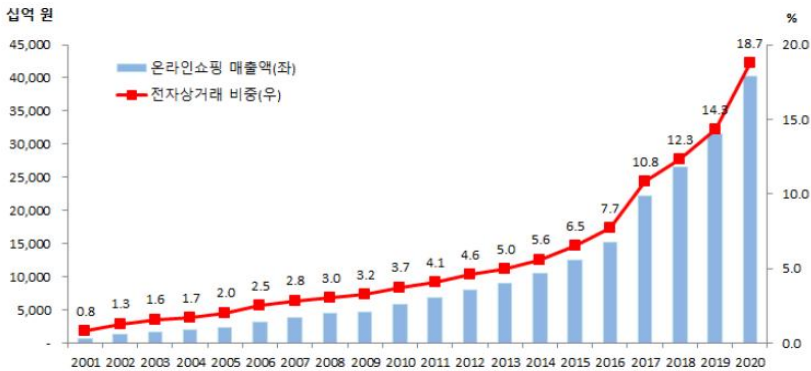
비대면 교육이 빠르게 성장하면서 인공지능, 가상현실, 빅데이터 등 ICT 기술을 접목한 에듀테크의 세계 시장 규모는 '22년 2천 4백억 달러에 이를 것으로 전망되며, '18년부터 '25년까지 연평균 12.3%의 성장률로 예측되고 있다. 특히, 초·중·고 온라인 개학을 계기로 원격학습을 위한 에듀테크의 중요성이 강조되고 있다(배영임·신혜리, 2020).



자료: GIA(2016), Holon IQ(2020) 등을 기반으로 배영임·신혜리(2020). 코로나19, 언택트사회를 가속화하다. 경기연구원. 9. 재인용

[그림 2-8] 이러닝사업, 에듀테크, 핵심기술 시장 전망

배영임 외(2020)의 조사에 따르면 언택트 소비는 코로나19 이전에는 전체 소비 비중 중 35.0%를 차지하였으나, 코로나19 직후 3개월간 45.3%로 증가하였고, 코로나19 이후에는 57.0%까지 증가할 것으로 예상된다. 특히, 언택트 서비스 이용 경험은 금융, 구매(배달, 키오스크)가 각각 26.9%, 25.0%로 가장 높고, 향후 중점적으로 육성해야 할 분야는 원격의료의 비중이 가장 높게 나타났다. 더불어 우리나라 전자상거래의 비중은 지속적으로 증가하는 추세이며, 특히 코로나19의 충격이 있던 '20년의 전체 소매업 매출액에서 전자상거래가 차지하는 비중이 크게 증가한 것을 확인할 수 있다(김승보 외, 2020).



자료: 김승보 외(2020). 비대면시대의 인적자원개발 혁신. 한국직업능력연구원. 28.

[그림 2-9] 우리나라 소매업 대비 전자상거래 매출액 및 비중 추이

기업은 코로나19로 재택근무가 불가피해지면서 수많은 기업이 재택근무를 시행했는데, 직장인들은 재택근무의 장단점을 직접 체험할 수 있는 기회였고 회사들은 재택근무를 해도 정상적인 비즈니스가 가능하다는 것을 인지하면서 활용성에 가속도가 붙게 되었다(김영미, 2020). 직장인의 62.3%가 코로나19로 재택근무를 경험했으며, 줌(ZOOM), MS 팀즈, 슬랙(Slack), 웹엑

스(WebEx) 등 화상회의·메신저 이용 등이 증가하였다(잡코리아(2020), 배영임 외, 2021 재인용).



자료: TechNavio, Global Telemonitoring Systems Market(2017), Nasdaq(나스닥)을 기반으로 배영임 외(2020). 코로나19, 언택트 사회를 가속화하다. 경기연구원. 11. 재인용

[그림 2-10] 원격제어 및 ZOOM 성장 추이

재택근무 경험자의 81.6%가 원격근무 확대에 찬성하였으며, 원격근무 활성화를 위해서는 기업문화 개선, 공용 사무공간 제공 등이 필요하다고 응답하였다(배영임 외, 2021). 또한 신입사원 채용을 온라인으로 대체하는 기업이나 기관이 증가하기도 하고, 국내외 굴지의 대기업들은 주주총회에 전자투표제를 도입하였으며, 기업 내 사무직 근무방식뿐만 아니라 제조 및 작업 방식에 있어서도 직접적인 노동력에 의존하기보다는 로봇 등 자동화 시스템 도입을 서두르고 있다(김승보 외, 2020).

정부는 코로나19 이후 언택트 경제의 도래와 뉴노멀 시대의 대응을 위해 ICT를 전 산업 분야에 융합함으로써 경제위기를 극복하고 새로운 일자리를 창출하는 국가 디지털 대전환 프로젝트로 '디지털 뉴딜' 정책을 발표하였다. 대표적으로 교육 인프라 디지털화, 비대면 산업육성 등을 추진하고 있다.

4. 종합

이 절에서는 자격과 관련하여 우리나라가 현재 직면하고 있는 주요 환경 변화를 살펴보았다. 우선 저출산·고령화 등 급격한 인구구조 변화는 중장년층의 경제활동인구의 증가를 야기하고, 이는 전 국민 생애주기별 학습수요를 충족하는 평생직업능력개발이 보편화되어야 한다는 것을 의미한다. 평생 학습의 격차는 저숙련 및 고연령 근로자 등에게 부정적으로 나타나 이를 위해 국제노동기구(ILO)는 보편적 평생교육 수급권을 제안한 바 있다. 즉, 전 국민 생애주기에 걸쳐 평생직업능력개발의 수요가 증대되었다.

한편, 세계적 흐름인 저탄소·디지털 경제, ESG 체제로의 전환은 정의로운 노동전환이 수반되어야 한다. 이를 위하여 근로자에게는 직무전환, 전직 및 재취업을 지원하며 노동전환 수요가 중장기적으로 발생하는 산업의 경우 지속적인 모니터링을 통해 일자리 감소 시 노동전환 지원체계 가동 등을 계획하고 있다. 코로나19로 인한 급진적 언택트 사회의 일상화는 다양한 형태의 학습, 소비, 일하는 형태로의 변화를 가능하게 하였다.

이러한 평생직업능력개발 수요 증대, ESG 체제, 디지털 전환에 따른 노동 전환, 코로나19로 인한 급진적 언택트 사회 도래 등의 환경변화에 대응하여 자격은 다양한 형태로 학습한 결과를 누적·관리하여 노동시장에서 개인이 보유한 직무능력을 신호, 선도 및 선별할 수 있는 역할을 충실하게 이행하여야 할 것이다.

제4절 자격제도 발전 방향 수립 관련 선행연구

자격제도 발전 방향의 수립과 관련한 연구는 '00년대 초반부터 다양한 측면에서 연구가 수행되었으며, 주로 ① 주요 자격제도 유형별 발전 방향 수립, ② 자격등급 및 종목 정비, ③ 출제기준 및 문항출제 개선, ④검정방법 개선, ⑤ 관리·운영체제 개선, ⑥ 효용성 평가 등에 관한 연구가 수행되었다. 이 연구에서는 자격제도 발전 방향의 수립과 관련된 선행연구를 중심으로 주요 내용을 고찰하였다.

강순희 외(2003)는 자격제도의 비전과 발전 방향을 도출하기 위하여 문헌 고찰, 전문가협의회 등을 실시하였다. 이를 통해 자격제도의 기본방향을 ① 자격의 노동시장 수요 반영, ② 자격-교육-훈련-일의 연계, ③ 평생직업능력 개발 유도 등의 세 가지로 도출하고, 세부적으로는 자격제도 관리·운영의 합리화 측면에서 ① 국가자격과 민간자격의 영역 설정, ② 국가자격 종목의 합리적 개편 및 질 관리, ③ 민간자격의 활성화, ④ 자격제도의 관리·운영에 자격수요자의 참여 방안을 도출하고, 자격제도 관리·운영의 내실화 측면에서 ① 자격의 직업능력 신호기제의 강화, ② 생애능력개발을 위한 자격의 선도기능 강화를 발전 방향으로 제시하였다.

나승일 외(2012)는 국가기술자격제도의 운영 실태 및 현황을 분석하여 향후 국가기술자격제도의 개선 방향 도출을 목적으로 문헌고찰, 평가, 관계자협의회 등을 실시하였다. 연구 목적 달성을 위해 국가기술자격의 운영 실태 분석, 국가기술자격정책 추진에 대한 성과평가의 2개 측면에서 분석틀을 개발하여 분석 및 평가를 실시하였으며, 그 결과를 종합하여 국가기술자격제도의 개선사항을 도출하였다. 자격의 관리 측면에서 ① 자격제도 관리·운영에 산업계 참여 지속 강화, ② 국가직무능력표준 개발 완료 및 지속적인 업

데이트, ③ NQF 구축 및 운영 활성화 등을 제안하였으며, 자격의 운영 측면에서 ① 현장 직무 중심의 국가기술자격 종목 개편, ② 직무특성을 반영한 등급체계 재조정, ③ 직무특성에 맞는 검정방법 다양화, ④ 학력과 연계한 응시자격 조건 완화를 제시하였다. 마지막으로 자격의 활용 측면에서 ① 자격취득자에 대한 인센티브 강화, ② 자격 유효기간 도입 및 자격취득자 사후 관리 강화, ③ 자격증 부정사용 단속 및 모니터링 강화, ④ 국가 간 자격 상호인정 확대를 제시하였다. 이러한 개선방안을 기반으로 향후 추진 방향으로 ① 산업현장에서 필요한 직업능력 신호기제 역할 제고, ② 평생직업능력 개발 선도 역할 제고, ③ 노동시장에서의 활용성 제고, ④ 학력 및 경력과의 호환체계 구축, ⑤ 글로벌 시대에 부응하는 자격의 국제적 통용성 확보를 제안하였다.

조정운 외(2012)는 향후 5년간 국가기술자격정책의 방향 및 개선과제를 도출하기 위하여 문헌고찰, 포럼 운영, 전문가 협의회 및 간담회 개최 등을 실시하였다. 이를 통해 국가기술자격제도 발전을 위한 추진 전략으로 ① 자격을 통한 직업능력개발 복지(Skillfare: skill + welfare) 구축, ② 평생직업능력개발 촉진기능 강화: Skill-Up 체제 구축, ③ 산업현장성 강화를 위한 자격제도 거버넌스(skill governance) 재구축, ④ 자격검정 시행 방식의 다변화 추구를 도출하였다. 향후 국가기술자격 기본계획에서 추진해야 할 주요 정책 과제로 ① 산업구조 및 기술의 급변에 부응하기 위해, '유연한 자격 관리운영 시스템 구축', ② 고숙련 사회구축을 위해 '자격의 산업현장성 확보로 직업능력 신호기제 역할 강화', ③ 능력중심사회 구축을 위해 '산업현장에서 자격의 활용성 강화', ④ 평생학습사회의 도래에 따라 '자격의 평생 직업능력개발 촉진 기제로서 역할을 제고', ⑤ 글로벌 시대에 자격의 통용성 및 활용성 확대를 위해 'NQF 구축 등 자격제도의 인프라 강화' 등의 5가지

를 제안하였다.

정지운 외(2016)는 산업계 주도로 ‘일-교육훈련-자격’ 체제의 유기적 연계를 위한 새로운 국가기술자격 관리·운영 체제의 재편 및 합리화 방안 모색을 목적으로 문헌연구, 사례분석, 전문가협의회, 설문조사를 실시하였다. 세부적으로는 국가기술자격을 관리·운영 체제의 현황과 문제점을 논의하고, 이를 기반으로 국가기술자격을 관리·운영체제 합리화 방안을 도출하였다. 국가기술자격제도의 문제점으로 관리·운영체제의 효율성 측면에서 NCS 기반 과정평가형 국가기술자격을 설계와 집행의 이원화 문제, 국가기술자격 집행 운용체제의 적절성 측면에서 ① 집행 단위의 비대화·집중화, ② 공단과 여타 기관의 위계에 따른 비용 효과성 저하 문제, 국가기술자격 지원체제의 적절성 측면에서 ① ISC 구성과 위상의 문제점, ② TVET 기관의 내부 평가 운영상의 문제점 등을 도출하였다. 이러한 문제를 해결하기 위한 국가기술자격 관리·운영체제의 합리화 방안으로 ① 국가기술자격을 효율적 관리·운영 및 수요자 중심 자격체제 구축, ② 국가기술자격을 질 제고, ③ 검정방식과 검정기관 전문화를 통한 효율성 및 효과성 제고 등의 세 가지 개선과제를 도출하고, 이에 따른 세부 이행과제 및 추진 전략을 제시하였다.

어수봉 외(2017)는 제4차 산업혁명 등 기술경영 환경변화에 적극적이고 능동적으로 대응하기 위한 국가기술자격을 발전방안 마련을 목적으로 문헌연구, 평가연구, 인터뷰, 전문가협의회 등을 실시하였다. 국가기술자격 운영 실태 분석 및 정책 추진 성과평가 결과를 기반으로 국가기술자격을 추진과제를 ① 일자리 중심 자격체제 구축, ② 자격 신호기능 강화를 통한 활용 확산, ③ 실무능력 중심의 자격검정, ④ 제4차 산업혁명에 선제적 대응 등 네 가지로 구분하여 제안했다.

이상의 자격제도 발전 방향의 수립과 관련한 선행연구를 종합적으로 고찰

한 결과의 몇 가지 특징을 종합하면 다음과 같다. 첫째, 분석 대상은 국가기술자격을 대상으로 제도 개선방안 연구가 주로 수행되었다. 이는 여타 자격 유형(개별법 국가자격, 공인민간자격, 등록민간자격 등)은 자격종목별로 운영 방식 및 형태 등이 매우 상이한 반면, 상대적으로 국가기술자격은 「국가기술자격법」에 의거하여 통합적으로 관리·운영되고 있어 제도 전반에 대해 점검 및 방향성을 제시하기가 용이하였기 때문이다. 그러나 국가자격과 민간자격 전체를 포괄하는 관점에서 전반적인 자격제도에 대한 현황 진단 및 개선 방향 도출을 위한 연구는 다소 부족하였다. 둘째, 분석방법은 주로 문헌분석, 인터뷰, 전문가협의회, 사례분석, 설문조사, 포럼 운영 등을 실시하여 자격제도와 관련된 현장의 요구를 반영하여 개선방향을 도출하기 위한 연구가 대부분이었다. 셋째, 분석 항목은 연구 목적에 따라 일부 상이하였으나 주로 자격관리·운영(검정 및 취득) 실태, 정책 추진성과 등으로 구성되었다. 넷째, 자격제도의 개선 방향은 공통적으로 자격의 신호기제 강화를 통한 활용 확산, 자격의 평생능력개발 촉진기제로서의 선도기능 강화, 노동시장에서의 활용성 확산 등이 주로 제안되었다.

〈표 2-8〉 자격제도 발전 방향 수립 관련 주요 선행연구 종합

분류	강순희 외(2003)	나승일 외 (2012)	조정윤 외(2012)	정지운 외(2016)	어수봉 외(2017)
분석 대상	자격제도 전반	국가기술자격	국가기술자격	국가기술자격	국가기술자격
분석 방법	문헌고찰, 전문가협의회	문헌고찰, 평가연구, 관계자협의회	문헌고찰, 포럼운영, 전문가 협의회	문헌연구, 사례분석, 전문가협의회, 설문조사	문헌연구, 평가연구, 인터뷰, 전문가협의회
분석 항목	○ 운영 현황 ○ 자격제도 관리 운영 조직 ○ 활용 실태	○운영 실태 (자격의 관리, 운영, 활용 등) ○기본계획에 따른 정책 추진 성과 분석	○운영 실태 및 현황분석, ○기본계획에 따른 정책 추진 성과 분석	○관리·운영체제의 효율성 ○집행 운용체제의 적절성 ○지원 체제의 적절성	○운영 실태 (검정 및 취득 현황) ○기본계획에 따른 정책 추진 성과 분석
개선 방향	[합리화 측면] ① 국가자격과 민간자격의 영역 설정 ② 국가자격 종목의 합리적 개편 및 질 관리 ③ 민간자격의 활성화 [내실화 측면] ① 자격의 직업능력 신호기제의 강화 ② 생애능력개발을 위한 자격의 선도기능 강화	① 산업 현장에서 필요한 직업능력 신호기제 역할 제고 ② 평생 직업능력개발 선도 역할 제고 ③ 노동시장에서의 활용성 제고 ④ 학력 및 경력과의 호환체제 구축 ⑤ 글로벌 시대에 부응하는 자격의 국제적 통용성 확보	① 유연한 자격관리운영 시스템 구축 ② 자격의 산업현장성 확보로 직업능력 신호기제 역할 강화 ③ 산업현장에서 자격의 활용성 강화 ④ 자격의 평생 직업능력개발촉진기제로서 역할 제고 ⑤ NQF 구축 등 자격제도 인프라 강화	① 국가기술자격의 효율적 관리운영 및 수요자 중심 자격체제 구축 ② 국가기술자격 질 제고 ③ 검정방식과 검정기관 전문화를 통한 효율성 및 효과성 제고	① 일자리 중심 자격체제 구축 ② 자격 신호기능 강화를 통한 활용 확산 ③ 실 무능력 중심의 자격검정 ④ 제4차 산업혁명에 선제적 대응

자료: 연구자 작성

제3장

자격제도 운영 실태 진단

- 제1절 자격제도 운영 실태 진단 개요
- 제2절 자격제도 운영틀(Framework)
- 제3절 자격제도 설계 및 운영
- 제4절 자격의 활용성 및 사회적 위상
- 제5절 자격제도 조직 및 인프라
- 제6절 종합

제3장 | 자격제도 운영 실태 진단

제1절 자격제도 운영 실태 진단 개요

1. 진단 목적 및 대상

이 연구는 평생직업능력개발 시대에 자격제도 중장기 로드맵을 도출하는 것을 목적으로 한다. 이를 위한 선행단계로 자격제도 전반에 대한 운영 실태 진단을 실시하였다.

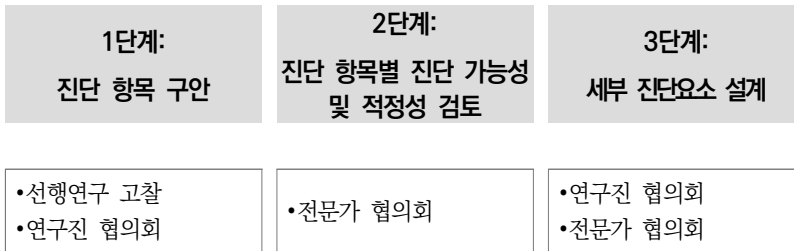
운영 실태 진단 대상을 설정하기 위하여 연구진 및 전문가협의회를 통해 자격제도별 실태 진단 가능 범위를 논의하였으며, 이 연구의 목적이 자격제도 전반에 대한 중장기 로드맵과 정책 추진과제를 도출하는 것임을 고려하여 개별 자격종목별 접근보다는 자격제도 전반(개별법 국가자격, 국가기술자격, 민간자격 등)에 대한 실태 진단 및 개선 방향 도출에 주안점을 두었다.

다만, 등록민간자격의 경우 사전등록제로 운영되어 민간기관의 자율성을 인정하고 국가에서는 그 규모만 확인하는 등 최소한의 관리만을 수행하고 있어 세부적인 운영 실태를 진단하는 데 한계가 있어 이 연구의 운영 실태 진단 대상에서는 제외하였다. 또한, 운영 실태 진단 범위와 초점을 명확화하기 위하여 일학습병행 자격과 사내자격 역시 운영 실태 진단 대상에서는 제

외하였다. 이를 토대로 이 연구에서는 ① 개별법 국가자격, ② 국가기술자격, ③ 공인민간자격 등에 초점을 두어 자격제도 운영 실태를 진단하였다.

2. 자격제도 운영 실태 진단틀

자격제도 운영 실태 진단틀은 크게 ① 진단 항목 구안, ② 진단 항목별 진단 가능성 및 적정성 검토, ③ 세부 진단요소 설계 등의 3단계 절차에 따라 개발되었다.



[그림 3-1] 자격제도 운영 실태 진단틀 개발 절차

첫째, 자격제도 운영 실태 진단을 위하여 관련 선행연구에서 활용한 자격제도 운영 실태 진단과 관련한 주요 내용을 검토하였다(나승일 외, 2012; 조정운 외, 2015; 정지운 외, 2016; 어수봉 외, 2017; 김상진 외, 2019). 이를 기반으로 이 연구에서 자격제도 운영 실태 진단 시 활용할 주요 항목을 1차적으로 도출하였다. 선행연구에서 제시한 자격제도의 관리, 운영(시행), 조직, 집행, 지원 등의 측면을 종합하여 이 연구에서는 ▲자격제도 조직 및 인프라 ▲자격제도 설계 및 운영의 적합성 등으로 유형화하였다. 또한, 선행연구에서 제시한 자격취득자 및 자격증 활용, 자격의 활용, 통용, 효용 등의

측면을 이 연구에서는 ▲자격의 활용성 및 사회적 위상으로 도출하였다. 마지막으로 선행연구에서는 대부분 주로 특정 자격제도에 대해 한정하여 진단했으나, 이 연구는 자격제도 전반을 진단하는 것이 주된 차별점임을 고려하여 ▲자격제도의 운영틀을 별도로 진단 항목으로 구성하였다.

둘째, 연구진이 개발한 운영 실태 진단틀 초안에 대한 진단 가능성 및 타당성을 확보하기 위하여 전문가 검토를 실시하였다. 전문가 검토 시에는 연구진이 구안한 진단틀 내 항목 및 지표들이 진단에 적절한지, 그리고 진단이 가능한지 등을 검토하였다. 전문가 검토 결과를 바탕으로 진단틀의 일부 내용을 수정·보완하였으며, 자격의 6가지 요건(신뢰성, 탄력성, 공정성, 효율성, 통용성, 호환성) 측면에서 진단틀의 내용을 적용·검토하였다.

셋째, 연구진은 상기 과정을 통해 도출한 자격제도 운영 실태 진단틀에 대해서 실제 진단이 가능한 형태로 세부 진단요소를 개발하고, 최종 검토를 통해 진단틀을 확정하였다. ① '자격제도 운영틀'은 자격제도 관련 법령체계, 자격제도 관련 기본계획 수립 및 평가 등 환류체계, 역량체계 활용 및 자격제도 운영틀 구축·운영 등의 측면에서 진단한다. ② '자격제도 설계 및 운영'은 산업계 수요 기반의 설계, 검정의 유연성, 변화에 대응하는 사후관리 측면에서 진단한다. ③ '자격의 활용성 및 사회적 위상'은 응시자 및 취득자 변화 추이, 인적자원관리 기제로 활용, 자격취득자의 활용 측면에서 진단한다. ④ '자격제도 조직 및 인프라'는 자격제도 관리·운영 조직(기관) 체계성, 부처(기관) 간 연계체제 구축 및 운영 측면에서 진단한다.

〈표 3-1〉 관련 선행연구 분석을 통한 자격제도 운영 실태 진단을 위한 방법

		선행연구					본 연구	
		자격제도 진단			성과평가 및 효용성		항목	지표
강순희 외(2003)	내용 범위	니승일 외(2012)	조성문 외(2016)	정지운 외(2016)	이수봉 외(2017)	김상진 외(2019)	김상호 외(2016)	
자격체제의 관리·운영 조직	내용 범위	·종무구성 ·취득자변화	·조직 및 시설 ·임무 분장 ·제정 ·감정 수수료	·자격 ·관리·운영 ·효용성	·아수봉 ·운영 현황	·김상진 외(2019)	·김상호 외(2016)	·자격제도 관리운영 조직(기관) 체계성 ·부처(기관) 간 연계체계 구축 및 운영
	자격의 운영 및 관리	·등급 ·검정방법 ·응시자의 타당성 및 공평성	·감정시행실적 ·출제 ·제점 ·사정	·자격 ·진행체계 ·적절성	·감정 현황			·산업계 수요 기반 설계 ·검정의 유연성 ·변화에 대응하는 사후관리
자격취득자 및 자격증 활용 실태	제도 관리	·관리운영조직 ·사후관리 및 보수교육	·질관리위원회의 ·기본계획에 대한 협의 ·현장성 제고를 위한 노력	·지원체계 ·적절성				
	통용성	·인적자원기체활용 ·국가 간 상호인정			·취득성과 ·취득전환 여부, 창업 여부 등			·자격의 ·응시자 및 취득자 변화 추이 ·활용성 및 ·사회적 위상 ·자격취득자의 활용
	자격의 활용	·개인능력개발기회 ·노동시장 진입기회 ·노동시장 유지기회			·고용성과 ·직무성과			·자격제도 관련 법령체계 ·자격제도 관련 기본계획 수립 및 평가 등 활용체계 ·역량체계 활용 및 자격제도 운영

자료: 연구진 작성

〈표 3-2〉 자격제도 운영 실태 진단틀

구분	세부 진단요소	자격요건	
자격제도 운영틀 (Framework)	· 자격제도 관련 법령체계	· 자격제도 운영을 위한 법령이 체계적인 구조로 잘 갖추어져 있는가?	통용성 호환성
	· 자격제도 관련 기본계획 수립 및 평가 등 환류체계	· 자격제도 운영을 위한 (부처별/제도별) 기본계획 및 시행계획 등이 정책적 일관성을 가지고 수립되어 있는가? · 자격제도 운영을 위한 (부처별/제도별) 기본계획 및 시행계획 등을 평가하여 개선하고 있는가?	
	· 역량체계 활용 및 자격제도 운영틀	· 역량체계(KQF, SQF 등)는 자격제도와 연계하여 구축·활용되고 있는가? · 미래사회 변화에 대응하여 자격제도 운영틀은 구축·운영되고 있는가?	
자격제도 설계 및 운영	· 산업계 수요 기반 설계	· 산업계 수요를 기반으로 자격 설계 및 개발이 이루어졌는가? · 산업계가 주도하여 자격 설계 및 개발이 이루어졌는가?	신뢰성 공평성 탄력성
	· 검정의 유연성	· 자격의 검정방법이 산업현장성을 반영할 수 있도록 유연하게 변화하고 있는가? · 시대수요를 반영하여 자격취득 방법(모듈형, 융합형 등)이 다양하게 변화하고 있는가? · 시대수요에 부응하는 자격의 검정방법을 도입하기 위해 노력하고 있는가? · 역량 기반 학습결과를 평가할 수 있도록 검정방법이 변화하고 있는가?	
	· 변화 대응 및 사후관리	· 인력양성 필요성 등을 감안하여 종목의 통합·폐지가 추진되었는지? · 산업계 수요에 적합하도록 자격개편을 추진하고 있는가? · 자격취득자의 역량을 유지하기 위한 보수교육 등 사후관리가 이루어지고 있는가?	

(표 계속)

구분		세부 진단요소	자격요건
자격의 활용성 및 사회적 위상	· 응시자 및 취득자 변화 추이	· 응시자 및 취득자 수의 추이가 어떠한지?	신뢰성 통용성
	· 인적자원관리 기제로 활용	· 기업 내 인적자원기제로(선발, 직무배치, 임금, 승진 등) 얼마나 활용되고 있는지? · 자격취득자에 대한 법적 우대조치가 마련되었는지?	
	· 자격취득자의 활용	· 자격취득에 따른 업무향상정도, 자격 활용 분야는 어떠한지? · 자격 보유 여부 및 자격 유형에 따라 조직 유효성(직무만족, 이직의도, 조직몰입, 조직신뢰)에 차이가 있는지?	
자격제도 조직 및 인프라	· 자격제도 관리·운영 조직(기관) 체계성	· 자격제도 관리·운영을 위한 조직 및 업무가 체계적으로 구성되었는지?	효율성
	· 부처(기관) 간 연계 체계 구축 및 운영	· 자격제도 개선을 위한 부처(기관) 간 협력·연계체제가 구성 및 작동하는지?	

자료: 연구진 작성

3. 진단방법 및 자료

자격제도 운영 실태 진단을 위한 구체적인 진단 자료 및 방법은 다음과 같다. 첫째, 자격제도 관련 문헌(법령, 정책자료, 보고서 등)을 전반적으로 검토 및 분석하였다. 둘째, 자격제도별 현황 및 문제점에 대한 의견을 수렴하기 위하여 FGI(Focus Group Interview)를 실시하였다. FGI 대상은 자격제도에 대한 이해도가 높고 제도 운영에 직·간접적으로 참여하고 있는 자격제도별 자격관리·운영 관계자, 자격제도 관련 전문가 및 연구자 등으로 구성하여 총 5차례 실시하였다. 셋째, 자격의 활용성 및 사회적 위상을 진단하기 위한 데이터 분석을 실시하였다. 분석에 활용한 데이터는 기업과 근로자를

대상으로 조사한 인적자본기업패널(HCCP)을 활용하였다. 인적자본기업패널(HCCP) I의 7차 데이터(2017년 조사)와 II의 2차 데이터(2020년 조사)를 활용하였다. 데이터 분석은 자격취득 여부 및 자격 유형에 따른 자격의 활용성 및 사회적 위상의 차이를 검증하기 위하여 t-test, ANOVA 분석 등을 수행하였다. 넷째, 진단요소별 현황을 파악하기 위하여 필요한 경우 자격종목별로 구체적인 내용 및 사례를 분석하였다. 일례로 공인민간자격 변경 심의 현황의 경우 기존의 심의자료를 기반으로 내용분석을 실시하였으며, 검증방법의 변화에 있어서 실제적으로 변경을 실시한 종목의 사례를 검토하였다.

〈표 3-3〉 인적자본기업패널(HCCP) 활용 변수

변수		측정 항목	HCCP 데이터	
			I 7차	II 1차
자격취득 여부	·자격취득 유무	1	●	●
자격 유형	·개별법 국가자격, 국가기술자격, 공인민간자격	1	●	
직무성과	·자격취득에 따른 업무능력 향상 정도 ·자격증이 중요하게 활용되는 순간	2	●	●
	·직무만족(임금, 인간관계, 직무 등) ·이직의도 ·조직몰입 ·조직신뢰	8	▲ (조직신뢰 제외)	●
기업 내 자격 활용	·자격의 기업 내 인적자원기제 활용 분야 ·기업 내 인사고과와 자격의 연계	2	●	

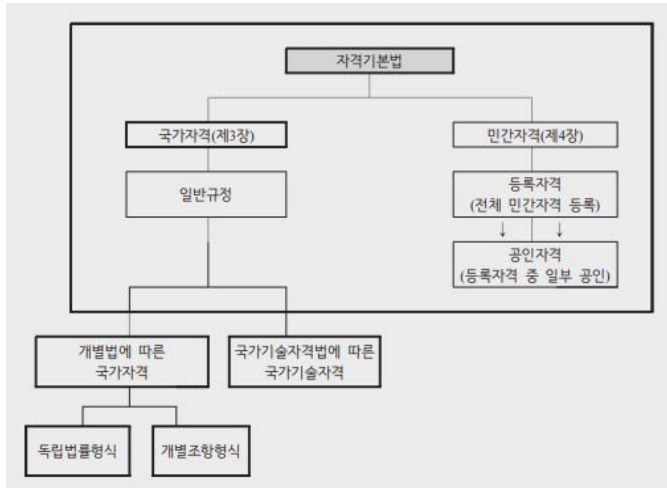
자료: 연구진 작성

제2절 자격제도 운영틀(Framework)

1. 자격제도 관련 법령체계

가. 현황

자격제도와 관련된 법령은 법령명에 자격을 포함하고 있는 「자격기본법」과 「국가기술자격법」을 비롯하여 국가가 관리 및 운영하는 국가자격에 관한 사항을 규정하는 개별 법령까지 다양하다. 이 중 자격에 관한 기본법이면서 일반법의 체계를 갖추고 있는 「자격기본법」을 가장 상위로, 국가기술자격에 대한 「국가기술자격법」과 개별법 국가자격을 규율하는 개별 법령이 하위에 위치하는 구조로 구성되어 있다.



자료: 백옥선(2018). 국가자격제도에 관한 법제 연구. 한국법제연구원. 120.

[그림 3-2] 자격제도 관련 법령체계

1) 자격기본법

「자격기본법」은 1997년 3월에 제정되어 1997년 4월부터 시행 중인 자격 제도에 관한 전반적인 사항을 규정하고 있는 법률이다. 동법은 “자격에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 자격제도의 관리·운영을 체계화하고 평생직업 능력개발을 촉진하여 국민의 사회·경제적 지위를 높이고 능력중심사회의 구현에 이바지함”을 목적으로 규정하고 있다.

「자격기본법」은 전체 5개 장의 42개 조문으로 구성되어 있으며, 그 구성 체계는 제1장과 제5장의 총칙 및 보칙 사항을 제외하면 제2장(자격관리·운영체계), 제3장(국가자격), 제4장(민간자격)에 관한 사항으로 규정되어 있다. 제2장(자격관리·운영체계)은 자격제도 운영의 근간이 되는 국가직무능력표준(NCS) 및 자격체제에 관한 사항에서부터 자격관리·운영기본계획, 자격정책심의회, 교육훈련과 자격의 연계, 자격정보시스템 구축 등에 관한 내용을 포괄적으로 담고 있다. 제3장(국가자격)은 국가자격을 신설, 국가자격의 취득 및 검정면제, 동일명칭 사용금지, 국가자격 정비, 국가자격 관리·운영의 위임·위탁에 관한 사항 등으로 구성되어 있다. 제4장(민간자격)은 민간자격에 관한 장으로서 국가자격을 규정하는 제3장이 6개 조문으로 구성되어 있는 것과 달리 13개의 조문으로 구성될 정도로 「자격기본법」에서 민간자격에 관한 규정이 차지하는 비중이 높다. 제4장에서는 크게 민간자격의 신설 시 등록하도록 하는 제도와 민간자격에 대한 신뢰도 및 통용성 제고를 위한 목적의 공인제도로 구분되어 있다.

2) 국가기술자격법

「국가기술자격법」은 1973년 12월에 제정되어 1974년 7월부터 시행 중인 법률로서, 「자격기본법」의 제정 이전에 이미 국가기술자격에 관한 전반적인 사항을 포함하고 있었던 법률이다. 동법은 “국가기술자격제도를 효율적으로

운영하여 산업현장의 수요에 적합한 자격제도를 확립함으로써 기술인력의 직업능력을 개발하고, 기술인력의 사회적 지위 향상과 국가의 경제발전에 이바지함”을 목적으로 규정하고 있다.

「국가기술자격법」은 별도의 장(章) 체계를 취하지 않고, 전체 27개의 조항으로 구성되어 있다. 동법은 국가기술자격에 관한 전반적인 내용을 규율하여야 하는 법률로서, 자격 부여를 위한 방식이나 절차에 초점을 두고 있으며, 실질적으로 가장 많은 규정을 두고 있는 내용 역시 국가기술자격의 취득, 국가기술자격시험의 방법 및 면제사항 등에 관한 내용이다.

3) 개별 법령

개별법 국가자격을 규율하는 개별 법령은 크게 ① 독립법률 형식을 띠는 유형과 ② 개별조항 형식을 띠는 유형으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 먼저 자격에 관한 독립법의 형식은 주로 전문자격사라고 불리는 자격들이 이러한 입법 형식을 취하고 있다. 예를 들어, 「공인회계사법」, 「변호사법」, 「법무사법」, 「건축사법」 등 특정 자격자에 대한 자격제도 운영 전반에 관하여 규율하는 법이 이에 해당한다. 이러한 방식의 입법은 주로 전문자격사와 같이 자격의 중요도가 높고, 사회적 영향력이 큰 영역, 자격제도 관리·운영 과정에서 입법적 효과가 큰 경우 등이 많다(백옥선, 2018).

반면, 각종 독립법 형식이 아닌 개별법의 제정 취지에 부합하는 여러 가지 제도를 규정하면서 자격제도 신설 및 운영에 관한 근거를 개별 조항으로 포함하는 형식을 취하는 법률도 있다. 예를 들어, 「평생교육법」, 「공연법」, 「관광진흥법」, 「국민체육진흥법」, 「유통산업발전법」 등 다수의 법률이 있으며, 개별법상으로 규정되는 자격제도는 그 입법의 규율 정도나 수준이 모두 상이한 특징을 보인다.

나. 진단

1) 자격제도 관련 법령 간 관계 및 위계구조 불명확

우리나라의 자격제도를 총괄하는 상위 법령은 「자격기본법」이며, 이는 「자격기본법」이 국가자격은 물론 민간자격을 모두 포함하여 국가 전체에 걸친 자격제도를 규율하고 있다는 점, 자격체계 전반에 걸친 조정 및 방향 설정에 관한 내용을 담고 있다는 점이 그 이유이다.

그러나 「자격기본법」은 그 법률의 위상이나 다른 법령과의 관계를 파악할 수 있는 조항을 명시적으로 규정하고 있지는 않으며, 「자격기본법」의 규율 사항과 일부 중복적인 내용을 담고 있는 「국가기술자격법」에서도 「자격기본법」과의 명확한 관계를 규정하고 있지는 않다. 이러한 구조 때문에 「자격기본법」과 「국가기술자격법」, 「자격기본법」과 개별 자격법령, 「국가기술자격법」과 개별 자격법령 간의 위계나 관계가 명확하지 않고 중복적인 사항이 발생한다는 지적도 있다(백옥선, 2018: 120).

2) 법령상 국가자격과 민간자격의 운영 분야 및 취지 등 명확화 필요

법령상 국가자격의 신설이 가능한 분야는 「자격기본법」과 「국가기술자격법」에서 규정하고 있다. 「자격기본법」에는 국가자격의 신설이 가능한 분야로 ① 국민의 생명·건강 및 안전에 직결되는 분야, ② 국방·치안·교육 및 국가기간산업 등 공익에 직결되는 분야, ③ 자격취득 수요가 적어 민간자격의 운영이 곤란한 분야, ④ 그 밖에 국가가 필요하다고 인정하는 분야 등으로 규정하고 있으며, 「국가기술자격법」에는 국가기술자격의 운영이 가능한 분야로 ① 국민의 생명·건강 및 안전에 직결되는 분야, ② 사회질서 또는 선량한 풍속의 유지를 위하여 국가적인 관리가 필요하거나 고도의 윤리성이 요구되는 분야, ③ 국가의 기간·전략산업 유지·발전 및 신산업 육성을 위

하여 국가적인 인력양성과 직무수행능력의 인정이 필요한 분야, ④ 전 산업에 공통되는 기초직무로서 국가적인 직무수행능력의 인정이 필요한 분야 등으로 규정하고 있다. 이와 같이 각각의 법률에서 규정하는 사항은 유사하면서도 일부 상이하게 정해져 있는데, 특히 「자격기본법」에서 규정하고 있는 ‘국가가 필요하다고 인정하는 분야에 대한 해석이 모호하다. 즉, ‘국가가 필요하다고 인정하는 분야를 앞서 언급한 분야와 유사한 것임을 전제로 하여 필요한 것으로 판단하여야 하는 것인지, 이미 열거된 사항과 관계없이 국가가 필요하다고 인정하기만 하면 국가자격으로 운영이 가능하다는 의미인지를 명확화하는 방안에 대한 검토가 필요하다(백옥선, 2018).

또한, 「자격기본법」상 자격의 유형은 크게 국가가 신설하여 관리·운영하는 ‘국가자격’과 국가 외의 자가 관리·운영하는 ‘민간자격’으로 크게 구분하고 있는데, 이는 민간자격의 경우 국가만이 자격을 운영하여야 하는 분야를 제외하고는 모든 분야의 자격을 운영할 수 있도록 열어 놓고 있어 민간자격에 대한 국가의 개입을 최소화하겠다는 취지로 해석된다. 그러나 「자격기본법」 제4조 ‘국가의 책무’ 조항에는 국가는 민간자격을 활성화하고 공신력을 높이기 위한 필요한 시책을 강구하도록 하여 민간자격도 국가의 직접적인 관리 대상이 됨을 명시하고 있어 법령상 상충되는 부분이 없는지에 대한 검토도 필요하다.

2. 자격제도 관련 기본계획 수립 및 평가 등 환류체계

가. 현황

자격제도 관련 기본계획은 크게 「자격기본법」에 근거하여 수립되는 「자격관리·운영 기본계획」과 「국가기술자격법」에 근거하여 수립되는 「국가기

술자격제도발전 기본계획」이 있으며, 모두 5년마다 수립하여 시행하도록 규정하고 있다.

「자격기본법」상 기본계획의 수립 주체는 교육부이며, 국가자격은 물론 민간자격을 포함한 자격의 전체적인 관점에서 계획을 수립하고 있다. '09년 1차 기본계획이 수립된 이후 현재는 4차 기본계획('22~'26)이 수립되어 시행되고 있다.

반면, 「국가기술자격법」상 기본계획의 수립 주체는 고용노동부이며, 국가기술자격에 관한 자격에 초점을 맞추어 계획을 수립하고 있다. '07년 1차 기본계획이 수립된 이후 현재는 4차 기본계획('18~'22)이 수립되어 시행되고 있으며, 5차 기본계획('23~'27) 수립을 준비 중인 상황이다.

〈표 3-4〉 「자격기본법」 및 「국가기술자격법」상 기본계획 비교

구분	「자격기본법」상 기본계획	「국가기술자격법」상 기본계획
명칭	·자격관리·운영 기본계획	·국가기술자격제도발전 기본계획
수립경과	·2009년~ ·4차 기본계획(2022~2026) 시행 중	·2007년~ ·4차 기본계획(2018~2022) 시행 중 ·5차 기본계획(2023~2027) 수립 준비 중
수립근거	·제7조(자격관리·운영 기본계획)	·제5조(국가기술자격제도발전 기본계획의 수립)
수립주체	·정부(시행령: 교육부장관)	·고용노동부장관
수립주기	·5년	·5년
수립절차	·자격정책심의회 심의를 거쳐 수립 ·수립 후 관계 중앙행정기관의 장에게 통보	·고용노동부장관이 관계 중앙행정기관의 장과 협의 ·협의를 거친 후 국가기술자격 정책심의회 심의

〈표 계속〉

구분	「자격기본법」상 기본계획	「국가기술자격법」상 기본계획
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> ·국가직무능력표준의 개발·개선 및 활용에 관한 사항 ·자격체제의 구축에 관한 사항 ·교육훈련·자격 및 산업현장의 연계에 관한 사항 ·자격 간 호환성의 확보 및 국제적 통용의 촉진에 관한 사항 ·자격정보 시스템의 구축 등에 관한 사항 ·자격제도의 운영성과 및 평가에 관한 사항 ·그 밖에 자격제도의 발전을 위하여 필요한 사항 	<ul style="list-style-type: none"> ·국가기술자격제도의 중장기 정책 목표 및 방향 ·기술인력의 수급 동향 및 전망에 관한 사항 ·산업현장에서 필요한 직무수행능력의 표준화 및 활용에 관한 사항 ·국가기술자격의 종목의 신설·변경 및 폐지에 관한 사항 ·국가기술자격제도 운영의 성과 및 평가에 관한 사항 ·국가기술자격 취득자의 활용증진에 관한 사항 ·국가 등의 책무에 관한 사항 ·국가기술자격 정보체계의 구축에 관한 사항
하위계획	·관계 중앙행정기관 연도별 시행계획	·없음

자료: 연구자 작성.

나. 진단

1) 기본계획 간 일관된 방향성 수립 및 연계 강화 필요

자격제도의 중·장기적인 방향성 수립 및 효율적인 정책 추진을 위해 매 5년마다 기본계획을 수립·운영하고 있다는 점은 긍정적이나, 「자격기본법」에 근거하여 수립되는 「자격관리·운영 기본계획」과 「국가기술자격법」에 근거하여 수립되는 「국가기술자격제도발전 기본계획」 간의 일관된 방향성 수립 및 상호 연계 강화는 이루어질 필요가 있다.

물론 「자격기본법」상 기본계획은 우리나라의 자격제도 전반에 대한 내용을 다루는 반면, 「국가기술자격법」상 기본계획은 국가기술자격에 초점을 맞추어 내용이 구성된다는 차이는 있으나, 「자격기본법」에 따라 수립하는 「자격관리·운영기본계획」에는 「국가기술자격법」에 따른 「국가기술자격제도발전 기본계획」에 포함되는 사항이 반영되어야만 국가자격 전반에 걸친 통일

적인 계획 수립이 가능할 것이다. 그러나 「자격기본법」은 물론 「국가기술자격법」에서도 기본계획 간 상호 연계에 관한 절차나 내용을 규정하고 있지 않기 때문에 자격제도의 전반적인 틀에서 일관된 방향성 수립이 필요하다는 점에서 검토가 필요한 부분이다.

2) 기본계획의 추진실적에 대한 성과관리 및 환류체계 내실화 필요

기본계획의 추진실적에 대한 체계적인 성과관리 및 환류체계 구축은 매우 중요한 부분이며, 관련 법에도 일부 이러한 사항을 규정하고 있다. 예를 들어, 「자격기본법」 제7조 제5~6항에는 교육부장관이 관계 중앙행정기관의 시행계획과 추진실적을 점검·평가하여 다음 기본계획 수립 시 반영하여야 함을 명시하고 있다. 또한, 유관기관 및 전문가집단으로 하여금 매년 기본계획 및 시행계획의 달성 정도를 평가하도록 하거나, 추진실적을 주기적으로 모니터링하는 등 자체 노력을 강구하고 있기도 하다.

그러나 기본계획의 체계적이고 효율적인 추진을 위해서는 주요 정책과제 별로 실현 가능한 목표를 명확화하고, 이를 주기적으로 모니터링 및 점검함으로써, 다음 기본계획 수립 시 반영하는 일련의 절차를 보다 체계화하여 운영하는 방안에 대한 검토는 필요하다.

3. 역량체계 활용 및 자격제도 운영틀

가. 현황

능력중심사회를 구현하고 자격제도 운영의 근간이 되는 핵심 기제로 국가역량체계(KQF: Korean Qualification Framework)와 산업별 역량체계(SQF: Sectoral Qualification Framework) 구축·운영은 매우 중요한 사항이다.

국가역량체계(KQF)는 “국가직무능력표준(NCS) 등을 바탕으로 학력, 자격, 현장경력 및 교육훈련 이수 결과 등이 상호 연계될 수 있도록 한 수준체계를 의미(「자격기본법」 제2조)하는 것으로, 우리나라의 경우 1~8수준의 체계로 구성되어 있다. 국가역량체계(KQF)는 '07년 「자격기본법」 전부를 개정함으로써 도입 근거가 마련되었으며, 기본틀에 대한 대국민 공청회('17년)를 거쳐 '19년 자격정책심의회를 거쳐 구성요소, 수준 및 설명지표 등을 고시한 바 있다. 이후 한국직업능력연구원 자격센터 등을 중심으로 국가역량체계(KQF)의 본격적인 도입·운영에 앞서 학력-자격-현장경력 간 연계 가능성을 확인하는 시범사업을 연차별로 운영하고 있으며, 국가역량체계(KQF) 협의체의 구성·운영을 통해 수요자 중심의 체계를 구축하기 위한 다양한 시도를 하고 있다.

한편, 산업별 역량체계(SQF)는 “산업 분야별로 현장에서 통용되는 직무를 도출하여 표준화하고, 직무수행에 필요한 능력을 구조화한 것으로, 국가직무능력표준(NCS) 등을 토대로 교육훈련-학위-자격-경력을 연계하여 활용하는 체계”를 의미한다(한국산업인력공단, 2022). 이러한 산업별 역량체계(SQF)는 '14년 국가역량체계(KQF)의 시범사업 일환으로 미용, 자동차정비, 숙박서비스, IT 분야의 역량체계가 개발된 이후 '16년부터 고용노동부와 한국산업인력공단 주도로 개발이 본격적으로 이루어지고 있다. '16~'20년까지 연간 4개 내외의 산업별 역량체계(SQF) 개발이 이루어졌으며, '21년부터는 연간 8~9개의 산업별 역량체계(SQF) 개발이 이루어지고 있다. '21년부터는 ISC별로 소관 분야에 대한 직무맵 개발을 추진하고 있으며, '22년부터는 작성한 직무맵을 토대로 산업인력 현황보고서 작성, NCS 개발·개선 등과 연계하도록 지원하고 있다.

나. 진단

1) 국가역량체계(KQF)와 산업별 역량체계(SQF) 간 관계 정립 및 활용성 부족

'10년대부터 국가역량체계(KQF)와 산업별 역량체계(SQF)에 대한 다양한 논의, 연구과제 수행 등이 이루어졌으나, 국가역량체계(KQF)와 산업별 역량체계(SQF)의 명확한 관계 정립 및 활용 확산은 여전히 많은 한계가 있는 상황이다.

먼저, 국가역량체계(KQF)는 '19년 구성요소, 수준 및 설명지표에 대한 고시는 이루어졌으나, 여전히 현장에서는 그 개념과 용어에 대한 이해 및 공감대가 부족한 상황이다. 특히, 학위-자격-현장경력 등 구성요소의 배치 부재로 인해 교육훈련 및 산업현장에서의 실질적 활용에도 제한이 있는 것이 현실이다.

산업별 역량체계(SQF)의 경우 최근 개념을 현장에 부합하고 일반인들이 이해하기 쉽도록 변경하고, 직무맵의 개념을 도입하여 실질적인 NCS 개발·개선과 연계할 수 있도록 추진하고 있다는 점은 긍정적이나, SW 등 일부 분야를 제외하고는 그 활용 확산에 많은 시간이 지체되고 있다. 이는 산업분야마다 실질적인 역량인정체계가 상이할 수 있고, 산업별 역량체계(SQF)의 개발 기준과 매뉴얼이 여러 차례 변경되는 등 다양한 데에서 그 원인을 검토해 볼 수 있다.

2) 전반적인 자격제도 운영틀(Framework) 측면에서 로드맵 부재

국가자격 및 민간자격 전체를 아우르는 관점에서 전반적인 비전 및 로드맵 설정이 다소 부족하다. 일례로 국가기술자격의 경우 최근 NCS 기반으로 자격종목 개편이 이루어지고 있고, 검정형 자격 중심에서 과정평가형 자격

중심으로 패러다임 전환을 시도하는 등 자격제도를 산업현장 중심으로 개편하기 위한 다양한 노력을 기울이고 있다. 그러나 전체적인 자격제도 관점에서 향후 검정형 자격과 과정평가형 자격은 상호 어떠한 관계 및 방향성을 지향하여야 하는지, 나아가 국가기술자격과 일학습병행 자격과의 관계는 어떻게 정립하여야 하는지 등을 포괄하는 전반적인 비전 제시는 다소 부족하다.

또한, 평생직업능력개발의 수요가 증대되고 있는 시점에서 성인 학습자에 대한 자격취득 수요를 파악하여 보다 유연한 방식으로 자격을 취득할 수 있도록 지원(예: 모듈형 자격, 플러스 자격, 경력인정형 자격 등)하는 방안에 대한 검토는 다양하게 이루어졌으나, 실제 적용은 한계가 있는 상황이다.

더 나아가 향후 우리나라의 자격제도 수립 및 추진에 있어 국가자격과 민간자격의 역할 범위는 어떠한지, 그리고 민간자격 운영에 있어 국가의 역할은 무엇인지 등 근본적인 사항에 대한 검토 및 방향성 마련도 필요한 시점이다.

제3절 자격제도 설계 및 운영

1. 산업계 수요 기반 자격설계

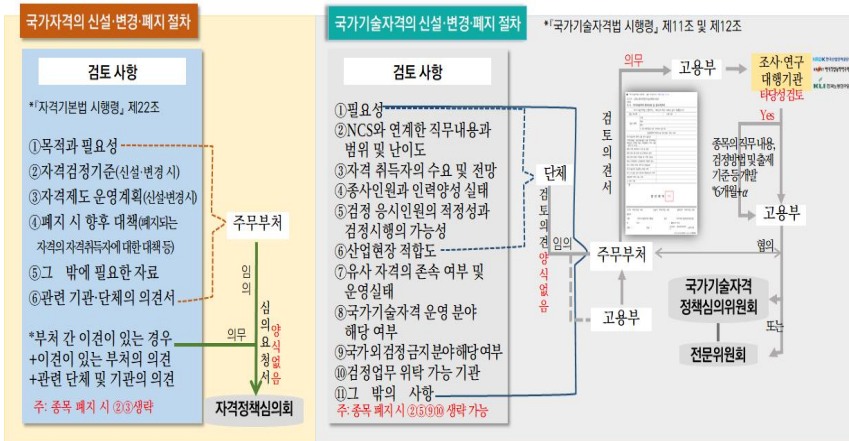
가. 현황

「자격기본법」 시행령 제22조에 따라 국가자격을 신설할 경우 ‘국가자격 신설 등의 목적과 필요성’ 및 ‘자격검정기준 및 자격제도 운영계획’에 대해서 자격정책심의회에 제출하도록 하고 있으나, 국가자격 신설 시 자격정책심의회 심의 요청은 의무사항은 아니다. 이러한 사유로 각 중앙행정기관의 소관 개별법에 의해 국가자격이 신설·관리되고 있으며, 직무 혹은 산업 분야별로 현황이 체계적으로 관리되지 않아 자격의 현황을 직무, 직업 또는 산업 분야별로 파악하는 것은 매우 어려운 실정이다(김덕기 외, 2017).

개별법 국가자격 설계 시에는 경우에 따라 부처별로 연구용역을 통해 자격체제, 내용 등에 대한 연구를 실시하고 있다. '21년에는 과기부, 농림부, 환경부 등 7개 부처에서 국가자격 신설을 위한 연구용역을 진행하였다. 일례로 '22년 국방부에서는 ‘국방 정신전력 교육지도사’의 자격신설을 위한 연구를 진행하였으며, 이러한 연구를 통해 자격의 필요성, 국내외 자격 현황, 교육과정 개발, 자격신설 및 자격제도(안) 개발, 자격제도 인프라 구축 및 활용성 제고 방안 등을 도출하였다. 특히, 국가자격의 수요를 확인하기 위해 산업계의 의견을 수렴하는 것도 연구의 일환으로 검토되었다.

국가기술자격 신설 시에는 「국가기술자격법 시행령」 제11조(국가기술자격 종목 신설 등의 기준)에 따라 종목 신설 등의 필요성, 국가직무능력표준과 연계한 해당 자격종목의 직무 내용·범위 및 난이도, 해당 자격취득자의

수요 및 전망, 해당 분야 종사인원 및 인력양성 실태, 검정 응시인원의 적정성 및 검정 시행의 가능성, 해당 자격종목이 산업현장에 적합한 정도 등에 관한 검토의견을 국가기술자격 신청서와 함께 고용노동부(기술사 등급의 경우 과학기술정보통신부장관) 장관에게 종목 신설을 요청하여야 한다. 이후 고용노동부는 종목 신설 등의 타당성을 검토하기 위하여 국가기술자격정책심의위원회의 심의를 거쳐 종목 신설을 확정한다. 국가기술자격정책심의위원회에서는 제출받은 자료를 기반으로 국가기술자격 신설의 필요성을 판단하기 위해 산업현장의 수요에 대한 타당성을 검토하고, 신설이 확정된 종목의 경우 구체적인 자격설계 개발을 위한 연구용역을 실시한다. 이때 산업계가 참여하여 자격검정 내용을 구성하고 타당성을 검토한다. 이러한 프로세스를 통해 산업계의 수요를 기반으로 자격을 설계하고 개발할 수 있는 절차를 갖추기 위한 노력을 기울이고 있다.



주: 『군인사법』 제46조의4제2항에 따라 국방자격의 신설·운영은 '자격정책심의회의'의 심의를 거치도록 명시
 자료: 윤여인 외(2021). 2021년 자격정책 실태조사. 한국직업능력연구원. 79.

[그림 3-3] 국가자격 및 국가기술자격의 신설·변경·폐지 절차

공인민간자격은 '97년 「자격기본법」 제정과 함께 사회적 수요에 부응하는 우수한 인력을 양성하고 민간자격제도의 활성화 지원, 민간자격의 질을 향상하기 위한 경쟁체제 도입 등을 목적으로 도입되었다. 공인민간자격은 등록민간자격 중 국가자격 수준에 준하는 자격에 대해 국가가 공인해 주는 제도로 민간자격 관리·운영기관이 주도적으로 운영하되, 국가가 관리·감독한다. 따라서 자격의 설계는 전적으로 민간자격 관리·운영기관에서 국가 정책, 사회적 수요 및 해당 산업의 특성 등을 고려하여 개발·설계한다. 관리·운영 역시 민간자격의 특성을 고려하여 산업계에서 능동적으로 설계한 후 공인받은 사항을 토대로 운영하도록 되어 있어 일률적인 설계 절차를 따르고 있지는 않다. 이렇듯 공인민간자격은 자격종목 설계에 있어 민간자격 관리·운영기관이 산업수요에 기반하여 자율적으로 설계하되, 공인민간자격 신청 시 자격의 필요성(운영 목적, 활용도), 체계의 적합성(검정기준, 검정방법, 검정과목, 응시자격 등) 및 운영체계(출제 및 채점절차의 적합성, 시험감독, 문제보완 등) 등에 관한 사항을 입증하도록 하고 있다.

나. 진단

1) 자격 설계 시 산업계 수요 반영 절차 체계화 필요

개별법 국가자격은 자격신설 시 자격정책심의회 심의를 반드시 거쳐야 하는 것은 아니지만 자격신설의 필요성 및 타당성, 내용 등에 대한 산업계의 수요 및 의견을 수렴하고 있으며, 필요시 개별 부처에서 관련 연구용역을 통해 자격의 산업계 수요 및 내용에 대한 조사를 실시하고 있다. 그러나 산업계 수요의 적절성 등에 대해 평가하거나 검토할 수 있는 공식적이고 제도적인 절차는 다소 부족한 상황이다. 한편, 국가기술자격은 신설 시 자격의 필요성과 수요 및 내용에 대한 산업계의 의견을 수렴할 수 있는 절차가 마

련되어 있으며, 국가기술자격정책심의위원회를 통해 그 타당성을 검토하기 위한 공식적인 절차를 두고 있다.

한편, 공인민간자격의 설계는 민간기관에서 주도적으로 수행하기 때문에 산업계의 수요를 기반으로 산업계가 주도하여 자격설계가 이루어진다는 특징이 있다. 공인민간자격은 산업계와 밀접한 해당 분야 관련 조직(협회 등)에서 주로 운영하기 때문에 산업계의 의견을 민첩하게 수용하되, 자격설계 시 직무분석 등을 별도로 수행하여 자격의 내용을 체계적으로 설계하고 있다. 뿐만 아니라 「자격기본법」 제26조(조사 등) 4항에 따라 공인신청 시 산업계의 수요 등에 대해서 평가하고 있다.

공인민간자격은 설계부터 운영까지 전반적으로 산업계 수요에 기반하여 산업계에서 주도하여 설계하고 있음(민간자격 관련 전문가 및 연구자 A).

2) 산업계 중심 자격제도 운영을 위한 개방성 및 적시성 강화 필요

개별법 국가자격은 산업계의 수요를 기반으로 각 중앙행정기관장이 국가자격 운영이 필요하다고 판단되는 분야에 국가자격 관련 법령을 기반으로 국가자격을 신설하고 있으나, 법령 개정 등을 통하여 자격신설, 운영 등과 관련된 내용을 규정하여야 하기 때문에 실제 신설, 운영까지는 다소 경직적이고 장기간이 소요된다.

국가기술자격의 경우 산업계 수요를 바탕으로 자격을 신설한다고 할지라도 국가기술자격의 종목 신설 시 신설종목에 대한 검토, 종목개발, 자격확정 및 법령 개정, 수탁기관 공모 및 선정, 시행준비 및 시행까지 최소 2년 반이 소요되기 때문에 적시에 산업현장에서 활용되지 못하는 한계가 있다. 이에 최근에는 신기술 및 신성장 산업 분야에 대해 자격신설 시 신속하게 자격의 내용을 개발하고, 법령 개정 시 수탁기관 공모를 병행하여 실시한 후 즉시

시행준비를 할 수 있는 Fast-Track 제도를 도입하는 등의 노력도 기울이고 있다. 그러나 실제적인 종목의 시행 준비 및 시행까지 준비하고 운영되기까지는 여전히 장기간이 소요되는 것이 현실이다.

국가기술자격 종목 신설 시 2년 반에서 3년 정도의 시간(의견 수렴, 타당성 검토, 내용 개발, 전문위원 심의, 수탁기관 지정 등)이 소요됨. 그러다 보니 새로운 종목이 신설되어도 관련 분야 인력이 2년 반 후에 배출되므로 신설 기간을 단축하면 좋을 것 같음. 수탁기관 지정 절차의 경우 6개월(한국직업능력연구원 입찰, 수주 적정성 평가, 보고서 작성 등) 정도 걸리고 있음. 그 후 고용노동부에서는 1년에 한 번 법령 개정을 진행하고 있어 시행까지 걸리는 시간이 많이 소요되므로, 1년에 두 번(상반기, 하반기) 법령 개정을 진행하면 좋을 것 같음(국가기술자격 관리 및 검정 위탁기관 설계 담당자 A).

지난 번 수탁기관 신청을 했는데 수탁기관의 적정성 평가를 진행하지 않고 절차를 생략한 경우가 있었음. 이러한 형식으로 조금씩 간소화시키고 있는 것 같긴 하지만, 아직도 소요 시간이 많이 걸리는 한계가 있음(국가기술자격 관리 및 검정 위탁기관 설계 담당자 B).

한편, 민간자격은 국가자격에 비해 상대적으로 산업계의 수요에 유연하게 대응할 수 있는 특징이 있으나, 공인민간자격의 경우 공인을 받기 위한 최소 조건은 1년 이상 및 3회 이상 검정 실적이 있을 경우에 공인민간자격으로 신청이 가능하다. 공인민간자격 신청은 1년에 1회 받고 있으며, 신청 이후에는 조사·연구, 심의회 개최 등 통보까지는 약 7개월의 시간이 소요된다. 또한, 최근 5년간 공인된 민간자격은 연평균 2개 내외 정도이며, 공인을 받기까지 평균 약 3년 정도의 기간이 소요됨을 고려하였을 때 산업계의 수요를 즉각적으로 반영하기에는 다소의 기간이 필요한 것이 현실이다.

공인민간자격의 공인 전 평균 신청 횟수는 2.1회로, 공인까지 평균 약 3년 정도의 기간이 소요되는 것으로 나타남(민간자격 관련 전문가 및 연구자 A).

2. 검정의 유연성

가. 현황

1) 자격제도별 검정방법

개별법 국가자격은 각 종목별 특성 및 내용을 반영하여 적절한 검정방법을 적용하여 운영하고 있다. 개별법 국가자격의 검정방법을 유형화하면 ① 무시험 인정형, ② 검정형, ③ 과정이수형, ④ 과정이수형과 검정형의 혼합형 등의 유형으로 구분할 수 있다(김덕기 외, 2017).

국가기술자격은 '73년 「국가기술자격법」 제정과 함께 시험에 합격한 자에게 자격을 부여하는 검정형으로 운영되었다. 산업현장-교육훈련-자격의 미스매치가 심화되고 있다는 문제가 지속적으로 제기되자 산업현장의 '일'을 중심으로 직업교육훈련과 자격이 유기적으로 연계될 수 있도록 '15년 과정평가형 자격을 도입하였다. 이후 국가기술자격은 검정형 자격과 과정평가형 자격으로 이원화하여 운영되고 있다. 최근에는 정책적으로 과정평가형 자격의 확대를 추진하고 있으며, 국가기술자격 546개 종목 중 178개 종목이 과정평가형 자격으로 운영되고 있다.

한편, 공인민간자격은 현재 모든 종목이 시험을 통해 합격 여부에 따라 자격을 부여하는 검정형 자격으로 운영되고 있다. 민간기관에서 주도적으로 운영하는 만큼 검정 방법에 객관성과 공정성을 확보하기 위하여 교육훈련과 연계하는 과정이수형, 과정평가형 등은 현재 운영되고 있지 않다.

2) 디지털 검정 등 신기술 도입

최근에는 자격의 검정에 있어 보다 정확하고 효율적인 검정을 위하여 새로운 디지털 기술의 도입 등이 본격적으로 검토되고 있다. 보건의료인 및

교통 관련 시험 등 일부 개별법 국가자격의 경우 CBT(Computer Based Test)를 도입하였다. 국가기술자격의 경우 전면 CBT를 도입하여 취득자의 접근성 및 검정의 용이성을 도모하고 있으며, 향후 국가기술자격의 CBT 적용은 점차 확대될 예정이다.

이러한 기술적 측면에서의 변화뿐만 아니라 개인의 역량에 기반한 평가를 하기 위하여 실기시험에 포트폴리오 실기 검정 도입, e-평가시스템 도입, 배점 기반 문항 추출을 통한 출제 효율화, 필기/실기 검정회차의 유연화, 합격 기준 개선, 필기문항 유형의 다양화 방안 등이 검토되고 있다(김기용 외, 2019). 또한, 새로운 방식의 검정을 위한 AR·VR 도입, 현장의 시설·장비 활용이 어려운 종목(중장비, 건설) 등에 대해 AR, VR 등을 활용한 신규 평가방법 도입 등이 검토되고 있다.

한편, 공인민간자격은 95개 종목 중 1개 종목이 현재 CBT 검정을 시행하고 있다. AT(Accounting Technician)의 경우 수험자의 편익 증대 및 검정 운영의 효율화를 위하여 '22년 CBT 기반 비대면 시험을 전면 도입하였다. 웹으로 동시접속하여 최대 2만 명이 시험에 응시가 가능하며, 다양한 문제 출제, 자동저장 및 채점, 실시간 시험감독, 자동 시험감독, 녹화기반 시험감독이 가능하도록 적용하여 접근성 및 객관성이 높은 검정을 도모하는 검정 방법의 변경을 승인받은 바 있다.

나. 진단

1) 산업 수요에 대응한 검정방법 개편 노력

개별법 국가자격은 산업 및 기술변화에 대응하여 자격의 내용 및 검정을 개편하기 위한 다양한 노력을 기울이고 있으며, 주로 각 소관부처 또는 위탁 기관에서 연구용역을 통해 종목별 개선방안을 모색하고 있다. 또한, 국가기

술자격의 경우에도 최근 산업계 주도의 국가기술자격 개편 등을 통해 다양한 산업계 수요를 반영한 검정방법 등의 개편 노력은 긍정적이다.

2021년부터 산업계 주도로 자격개편 작업을 진행하고 있음. ISC에서 주관하여 회의를 진행하고 결과를 도출하고 있으며, 한국산업인력공단에서는 이를 모니터링하고 있는 상황임. ISC를 통해 자격개편, 출제기준 등 업무를 운영하고 있음(국가기술자격 관리 및 검정 위탁기관 설계 담당자 A).

한편, 공인민간자격의 경우는 변경심의를 통해서 자격검정과 관련된 내용을 변경하도록 하고 있으며, 주로 검정기준, 검정과목, 검정방법 등을 가장 빈번하게 변경을 신청하고 심의를 통해 승인받고 있다. 특히, 공인민간자격의 경우 산업계의 수요를 바탕으로 즉각적으로 검정방법의 변경을 시도하고 있다는 점은 긍정적이나, 일부의 경우 운영기관의 편의성을 높이거나 응시자 모집을 활성화하기 위한 목적으로 검정방법을 변경하는 사례도 있어 향후 이에 대한 면밀한 검토 및 관리는 필요한 것으로 판단된다.

산업현장성은 어느 정도 반영하고 있다고 생각하나, 공인 이후 수익, 합격자 수의 증가 등을 위해 문항을 쉽게 출제하는 경향이 있음(민간자격 전문가 A).

변경공인 현황을 보면 산업변화에 대한 대응보다는 '운영기관의 편의성', '응시자 모집 활성화'가 목적인 경우도 많음(민간자격 연구자 B).

2) 검정방법 다양화 및 유연화의 한계

자격제도별로 현장수요 및 주요 환경변화에 대응하여 검정방법을 다양화하거나 유연화하기 위한 노력은 기울이고 있으나, 전통적으로 검정형 방식에 익숙한 사회적 인식 및 각 자격제도별 특성 등으로 인해 검정방법의 다양화 및 유연화는 근본적인 한계도 존재한다.

개별법 국가자격의 경우 개별법에 의하여 무시험 인정형 등 다양한 형태로 자격을 검정하여 부여하고 있으나, 여전히 시험을 통해 합격자에게 자격을 부여하는 검정형으로 다수의 자격이 부여되고 있다. 국가기술자격은 과거 검정형으로만 운영되다가 최근 과정평가형 자격이 도입 및 강조되면서 실무 중심의 평가가 강조되고 있으나 여전히 전체 자격취득자에서 과정평가형 자격취득자가 차지하는 비중은 매우 미미한 수준이다. 이외에도 국가기술자격은 검정방법의 유연화를 도모하기 위해 모듈형 자격, 플러스 자격, 현장경력인정형 자격 등 다양한 형태로 개인의 역량을 검증하기 위한 시도를 기울이고 있으나 본격적으로 추진하고 있지는 못한 상황이다. 또한, 최근 국정과제로 검토되고 있는 ‘직무능력은행제’의 원활한 도입 및 과정평가형 자격과의 연계 등의 검토가 필요한 시점이다.

직무능력은행제를 통해 능력단위, 시간이 인정되면 과정평가형 과목 면제가 가능할 것임. 따라서 다양한 학습결과를 인정하여 자격을 취득하는 방법이 다양해질 것임(한국산업인력공단 담당자 D).

한편, 공인민간자격은 시험을 합격하면 자격을 부여하는 검정형으로만 전수 자격이 운영되고 있으며, 이는 민간자격 관리·운영의 객관성 및 공정성 측면에서 다양한 자격검정 방법을 도입하는 데는 다소 한계가 존재하기 때문이기도 하다. 향후 공인민간자격의 경우에도 실무 및 역량 중심 평가를 위한 검정방법의 다양화 혹은 유연화에 대한 검토도 함께 필요하다.

3) 디지털 검정방식의 본격적 도입 및 확산 지연

자격검정의 효율화를 도모하기 위한 CBT(Computer Based Test) 검정으로의 변화는 기술 및 환경변화 대응의 일환이나, 현재는 지필평가를 컴퓨터를 활용하여 검정하는 초기의 디지털화 수준에 머물러 있는 것이 현실이다.

한국산업인력공단의 디지털 전환은 시험을 보는 수험자의 입장에서 종이에서 보던 것을 컴퓨터 모니터로 보는 것의 차이임. 디지털 전환은 인프라가 중요한 상황임(국가기술자격 관리 및 검정 위탁기관 검정 담당자 B).

개별법 국가자격의 경우 CBT 도입을 위하여 시행기관별로 디지털 시험 점정장 마련을 추진하고 있으며, A시행기관에서는 별도의 예산을 확보하여 CBT센터 설립을 추진하고 있다. 국가기술자격의 경우 한국산업인력공단에서 CBT 점정이 가능한 시험장을 임차하여 검정하고 있는데, 검정 시마다 시설 및 장비 확보에 어려움이 있어 '디지털혁신센터' 설립을 추진하고 있다.

디지털혁신센터가 구축될 계획이며 전 종목 및 등급에서 필기는 CBT로 전환할 예정임(국가기술자격 관리 및 검정 위탁기관 검정 담당자 C).

코로나 상황이 아니었으면 CBT 도입이 어려웠을 듯하나 일부 시험을 시작으로 CBT 시험을 도입하고 있음. CBT 센터 부지를 올해 선정한 상태이며, 2023년 시험부터 운영이 가능할 것 같음. 그러나 1,500석만 마련되어 있어 자격시험을 운영하기에 부족할 것 같음(개별법 국가자격 위탁기관 출제부서 담당자 C).

이와 같이 자격제도별·시행기관별로 CBT 점정이 가능한 환경을 마련하기 위한 노력을 기울이고 있으나, 보다 효율적인 자격검정 환경을 확보하기 위해서는 국가 차원에서 통합적으로 운영 및 관리가 필요하다는 의견도 있었다.

시험 장소적인 문제도 어려움이 있어 통합적인 센터를 만들면 좋을 것 같음. 현재 CBT 시험을 위해 학원을 빌리기도 함. 한국보건의료인국가시험원 등 같이 활용할 수 있는 센터를 만들면 좋을 것 같음. 학교 임대는 점점 어려워지고 있어 CBT 센터는 필요한 상황임(개별법 국가자격 위탁기관 담당자 C).

또한 CBT 점정으로 검정 업무는 효율화되었지만 CBT 점정을 위하여 문제출제 및 관리 등의 업무가 증가하였다는 의견도 존재하였다.

디지털을 활용하여 검정할 경우 오프라인은 한 번에 하지만, 전산실을 빌려야 해서 시험 횟수가 증가(1번 → 10번)되고, 문제 수를 늘려야 함. 현재 인원으로 는 감당이 안 되고 있는 상황임. 준비작업에 사람이 많이 필요하기 때문에 인력과 예산이 필요함. AR/VR 채점은 아직 먼 얘기라 생각함(국가기술자격 관리 및 검정 위탁기관 검정 담당자 B).

4) 역량 중심 평가 방식 도입 미흡

국가기술자격의 경우 역량평가를 위하여 NCS를 활용하여 출제기준을 단계적으로 개편하고 있다. 그러나 역량 중심 평가를 위한 인프라, 환경 등의 미흡으로 인해 실질적인 역량 중심 평가 방식의 도입은 여전히 한계가 있는 상황이다.

역량 중심 평가에서 강조하는 것은 현장 실무능력 위주 평가인데, 현장에 적용하기 힘든 부분이 있음. 공업고등학교를 시험장으로 임차하고 있는데, 시험장 환경의 문제로 인해 시험의 한계가 발생하고 있음(국가기술자격 관리 및 검정 위탁기관 검정 담당자 C).

검정장의 환경에 따라 작업장 평가, 체크리스트 등은 실현이 어려운 평가방법으로 볼 수 있음(국가기술자격 관리 및 검정 위탁기관 검정 담당자 D).

또한, 검정방법이 필기, 실기 등의 방법에 국한하여 법적으로 명시되어 있어 문제해결능력을 평가하기 위한 다양한 검정방법을 적용하는 데 제한이 발생한다는 의견도 존재하였다.

법적으로 필기(객관식), 실기(작업형, 주관식으로 볼 수 있음.)로 정해져서 제시되어 있음. 1차, 2차로 법을 바꾸면 좋을 텐데 어려운 것 같음(국가기술자격 관리 및 검정 위탁기관 검정 담당자 C).

3. 변화 대응 및 사후관리

가. 현황

1) 산업수요를 고려한 종목의 통합·폐지

국가기술자격은 '17년부터 산업현장의 '일'을 중심으로 한 직업교육훈련과 자격이 유기적으로 연계될 수 있도록 국가직무능력표준(NCS)을 활용하여 현장의 '일' 중심으로 자격의 내용 및 체계를 개선하고⁹⁾, 종목의 신설·통합·폐지 등의 준비를 추진하고 있다. 특히 '17년부터 단계적으로 NCS 기반 검정형 국가기술자격의 종목 개편이 추진 중이다. '21년을 기준으로 198개 종목이 직무내용과 산업현장에서 필요로 하는 기술·기능이 연계될 수 있도록 개선하거나, 종목의 신설, 분할, 통합, 폐지 등을 추진하였다.

〈표 3-5〉 NCS 기반 검정형 국가기술자격 종목 개편 현황 종합

개편연도	검토 종목	개편(안) 확정					
		계	현행개선	신설	종목분할	종목통합	종목폐지
		198	164	23	6	5	11
2017	229	35	23	12	-	-	-
2018	127	53	47	5	-	1	4
2019	187	25	19	2	4	-	2
2020	110	41	32	4	2	3	2
2021	114	44	43	-	-	1	3

자료: 한국산업인력공단(2022). 내부자료(비공개)로 발행기관의 인용가능 여부 확인 완료.

또한, 산업계의 수요를 감안하여 종목의 관리를 위한 다양한 제도적 장치가 운영되고 있다. 「국가기술자격법」 시행령 제15조에 의거하여 자격운영의 효율성 도모와 환경 대응을 위해 저수요 국가기술자격 종목에 대해서는 검

9) 「제4차 국가기술자격기본계획」 세부목표 '2-1-1-① NCS 기반으로 국가기술자격 개편' 의거

정시행 조정제도를 도입하였다. 따라서 종목별 응시수요는 최근 3년간 필기 시험에 응시하는 연평균 인원이 50명 미만일 경우 주무부처 및 고용노동부가 동향 및 전망 등을 종합적으로 검토하여 미시행 종목으로 최종 검토될 수 있도록 제도를 설계하여 시대수요에 따른 종목의 폐지 등에 대한 검토가 가능하다. 또한, 자격 활용 및 수요, 직무 유사성 등을 고려하여 유사종목의 통합, 분할 등이 추진되고 있기도 하다.

〈표 3-6〉 국가기술자격 통합 및 분할 종목(예시)

분류	현행		변경 후	
	종목	소관부처	종목	소관부처
통합	일반기계기사	산업통상자원부	일반기계기사	산업통상자원부
	기계설계기사	고용노동부		
	항공기체정비기능사	국토교통부	항공기정비기능사	국토교통부
	항공기관정비기능사	국토교통부		
	항공장비정비기능사	국토교통부	항공전기·전자정비 기능사	국토교통부
	항공전자정비기능사	국토교통부		
분할	임산가공기능사	산림청	목재가공기능사	산림청
			펠프종이제조 기능사	산림청

자료: 고용노동부 보도자료(2021.8.25). 급변하는 산업현장의 인력수요를 반영해 국가기술자격 종목을 신설하고 실무 중심으로 개편

한편, 공인민간자격의 경우 특정 민간자격 관리·운영기관에서 해당 자격의 분야를 독점하지 않고 건전한 시장 경쟁이 가능하도록 동일하거나 유사한 종목일지라도 공인이 가능하다. 이러한 맥락에서 각 민간기관에서 운영하는 종목의 분할 및 통합 등은 그 필요성이 높지 않으나, 산업계 수요의 변화로 응시자 수의 감소 등에 따라 민간자격 관리·기관에서 공인을 폐지(유효기간 이전 폐지)하거나 만료(유효기간 종료 시 만료)하는 사례도 일부 발생하고 있다.

〈표 3-7〉 연도별 공인민간자격 신청, 신규 공인 및 취소·폐지 등 현황

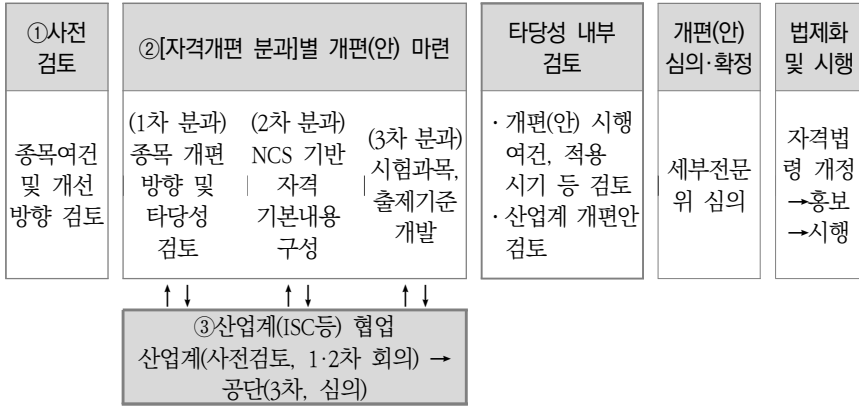
구분	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21	'22
공인 신청	62	61	68	51	34	42	33	41	28	28	29
신규공인	6	5	4	5	4	2	4	2	2	-	-
취소 및 폐지, 만료	2	1	3	1	1	4	2	4	1	1	1
누계	86	90	91	95	98	96	98	96	97	96	95

자료: 한국직업능력연구원(2022) 내부자료로 발행기관의 인용가능 여부 확인 완료.

2) 산업수요를 고려한 자격개편

개별법 국가자격은 자격의 내용이 산업현장성을 반영할 수 있도록 산업계의 수요에 따라 검정기준의 변화를 도모하기 위해 경우에 따라 자격제도 개편을 위한 연구를 수행하고 있다. '21년에는 교육부, 국토부, 법무부, 복지부 등에서 28개 개별법 국가자격 개편을 위한 연구용역을 실시하였다. 자격제도 개편 연구의 주요 과업내용은 시험과목, 과목별 시험방식, 시험문제 유형 개발 및 문제 출제기준 결정, 시험문제 및 답안 개발, 출제 및 관리기관 선정 등과 관련된 내용이다.

국가기술자격은 산업 및 시대수요를 유연하게 반영하기 위하여 3년을 주기로 국가기술자격을 저수요 종목을 조사하여 종목의 재정비를 추진하고 있다. 자격개편 시에는 기술변화 등을 반영하여 산업현장성을 강화하기 위한 국가기술자격 세부 직무 분야별 전문위원회를 구성하여 산업계(기업 등, 협회 및 단체, 연구소) 및 학계(고등학교, 전문대학교, 대학교, 훈련기관) 소속의 인력풀이 고르게 구성될 수 있도록 하고 있다. 특히, 최근에는 ISC 등 산업계를 중심으로 종목 개편, 시험과목 및 출제기준 개편 등의 노력을 병행하여 추진하고 있다.



자료: 한국산업인력공단(2022). 내부자료(비공개)로 발행기관의 인용가능 여부 확인 완료.

[그림 3-4] NCS 기반 국가기술자격 개편 주요 절차

한편, 공인민간자격의 경우 산업현장의 변화 등을 유연하게 반영하기 위하여 공인받은 사항 중 검정기준, 검정과목, 검정방법, 응시자격 및 등급, 유효기간 등이 변경되었을 시에는 변경승인을 신청, 심의를 통해 변경하여야 하나, 이외의 사항에 대해서는 주무부처와 협의 후 변경할 수 있다. 최근 5년간 공인민간자격의 변경심의 현황을 살펴보면 검정과목, 검정기준 및 검정방법, 유효기간, 응시자격 및 합격기준 순으로 변경신청이 많은 것으로 나타났다. 변경신청 사례를 살펴보면 A 자격은 공인 이후 변화하는 교육현장성(교육과정 변경사항)을 반영하기 위해 직무분석을 실시하여 검정과목의 변경을 신청하였다. B 자격은 산업의 현장성을 반영하여 해당 자격 소지자의 직무를 명확화 및 차별화하기 위하여 검정기준을 변경 신청하였으며, 이에 따라 검정과목도 변경 신청하였다. 응시자격의 경우 응시자격의 제한을 삭제하거나 공인민간자격의 활성화를 위하여 응시자격을 확대하는 등 다양한 변경이 있었으며, 유효기간의 경우 기술변화를 고려하여 자격의 유효기간을 설정하는 것으로 변경을 신청한 이력도 있었다. 이와 같이 공인민간자

격의 변경을 신청한 내용에 대해서는 심의회를 개최하여 자격의 범위, 활용성, 검정의 공정성과 객관성 등을 종합적으로 판단하여 적합 또는 부적합 여부를 심의하고 있다. 즉, 민간기관에서 운영하는 만큼 자율성을 보장하되 공인민간자격으로서 최소한의 품질관리 수준이 담보되어야 하므로 상시적으로 변경신청 후 심의 및 변경할 수 있도록 운영되고 있다.

〈표 3-8〉 공인민간자격 변경심의 현황

구분		2021	2020	2019	2018	2017	합계
신청 종목 /변경신청 항목		2/2	3/4	6/6	10/18	15/42	36/72
신청 내용	등급	-	-	-	-	-	0
	직무내용	-	-	-	-	-	0
	검정기준	-	-	1	7	9	17
	검정과목	-	-	1	5	12	18
	검정방법	-	-	1	4	12	17
	응시자격	1	-	-	-	2	3
	합격기준	-	-	-	-	3	3
	유효기간	1	3	1	2	4	11

자료: 한국직업능력연구원(2022) 내부자료를 활용하여 연구진이 작성하였으며, 발행기관의 인용가능 여부 확인 완료

3) 취득자 역량 유지를 위한 보수교육 등 사후관리

자격취득자가 보유한 역량을 지속적으로 유지하고, 변화하는 기술과의 격차를 최소화하기 위하여 실시하는 보수교육¹⁰⁾은 개인의 역량을 지속적으로 유지 또는 향상시키기 위한 수단으로서 매우 중요한 의미를 갖고 있다(김미숙 외, 2012; 김덕기 외 2017 재인용). 개별법 국가자격의 경우는 190개 종목 중 101개 종목이 1~5년 사이의 기간 동안 대면 또는 온라인으로 보수교

10) 보수교육은 소관법률에서 관련 종사자 또는 자격취득자를 대상으로 실시하는 교육훈련으로 법률에 따라 보수교육, 계속교육, 교육훈련 등의 다양한 용어로 사용되고 있다.

육을 받도록 규정하고 있는 것으로 확인되었다.

국가기술자격은 자격취득자의 유효기간이 없으며, 별도의 보수교육도 존재하지 않는다. 그러나 기술진보로 인하여 직무의 내용이 크게 변화할 수 있는데 반해, 자격은 한 번 취득으로 영구적으로 유지되는 유효기간이 없는 것에 대한 문제가 제기됨에 따라 자격 유효기간 및 갱신제도를 도입하는 방안에 대한 검토도 이루어지고 있다. 다만, 자격 갱신제도를 도입하였을 시 쟁점이 예상되는 사항(갱신주기, 갱신방법, 갱신범위 등)에 대한 면밀한 검토도 필요한 상황이다.

공인민간자격의 경우 유효기간이 존재하는 종목은 60여 개 종목이며, 이러한 유효기간이 존재하는 종목은 보수교육을 통해 취득자의 역량에 대해 사후관리하고 있다. 보수교육의 주기는 최소 1년에서 최대 5년 사이로 실시하고 있으며, 보수교육 방법은 기관에 따라 단순교육 이수 또는 교육이수 후 평가를 통한 자격갱신 등으로 다양하다.

나. 진단

1) 환경변화에 대응한 유연한 자격개편, 통합, 폐지 등의 제한

각 자격제도별로 환경변화에 대응한 자격종목의 재정비(개편, 통합, 폐지 등)를 위한 노력은 기울이고 있으나, 산업수요를 적시에 반영할 수 있는 절차, 기준, 방식 등은 체계화가 필요하다.

개별법 국가자격은 일부 종목에 대하여 연구용역 및 실태조사 등을 실시하고 있으나, 전반적인 산업수요에 기반한 자격의 활용 및 효용성 측면에서의 주기적·체계적인 평가는 실질적으로 작동하지 못하고 있는 한계가 있다. 산업수요의 변화에 따라 변화하는 직무 등을 적시에 반영할 수 있도록 검증 기준 등 자격제도의 설계를 개선하는 측면에서의 개선 노력은 일부 이루어

지고 있으나, 이 경우에도 실질적인 제도개선 시 관련 법령을 개정하여야 하는 등 어려움이 수반된다.

개별법 국가자격의 경우 현재 자격의 효용성, 활용성, 취업에의 활용 등이 어떻게 되고 있는지 파악하는 데 한계가 있음(개별법 국가자격 위탁기관 총괄 담당자 B).

국가기술자격의 경우 자격개편 시 ISC 등 산업계가 적극 참여하여 자격종목의 개편 내용에 대한 검토를 수행할 수 있도록 절차를 제도화하였다. 또한, 정기적으로 자격의 수요를 조사·분석하여 자격종목을 재정비하고 있다. 그러나 자격의 통합 혹은 폐지에 있어서는 자격종목별 효용성 평가결과 등의 기초자료를 활용하고 있으나, 실제로 다양한 이해관계자를 고려하여 자격을 통합 혹은 폐지하는 일은 쉽지 않다는 것이 현장의 의견이다.

폐지의 경우에는 기득권자들의 민원이 있을 수 있어 격년제 시행 등으로 진행하고 있음. 연 10명 이내 응시하는 종목도 협회의 반대가 있어 개별 부처에서도 폐지를 못하고 있음. 그동안 50년 동안의 추이, 응시인원 축소 등으로 변화하는 종목은 폐지하는 것으로 검토하고 있음. 응시인원의 경우 정량적인 기준은 없고 종합적으로 판단하고 있음(예: 종사자 수 대비 응시인원으로 종합적 검토)(국가기술자격 관리 및 검정 위탁기관 설계 담당자 A).

효용성을 조사해서 사용하지 않는 종목은 정리를 하는 것이 나올 수도 있을 것 같음. 이러한 이유로 현재 격년제로 운영하는 자격증이 있음. 제4차 산업혁명으로 새로운 종목이 나오면 과거의 것은 통폐합이 되면 좋을 것 같음. 공단 내부적으로 효용성 조사를 실시하고 있기는 하나 공식적으로 활용하고 있지는 않음(국가기술자격 관리 및 검정 위탁기관 검정 담당자 B).

공인민간자격은 공인된 내용(자격의 종목, 등급 등)은 변경할 수 없으므로 자격종목 및 등급의 통합 및 개편은 원칙적으로 불가능하며, 등록민간자

격의 경우에도 산업계 수요를 반영하여 폐지하는 자격은 최근 5년간 연평균 1.8개 자격에 불과하다. 민간자격의 특성상 개별 민간자격 운영기관에서 종목을 관리·운영하고 있기 때문에 국가 및 산업 차원에서 전반적인 산업수요를 바탕으로 자격종목을 재정비하기에는 한계가 있다.

2) 보수교육 등을 통한 자격취득자 사후관리 필요

개별법 국가자격은 종목별로 자격에 유효기간을 부여하고, 보수교육을 통해 자격취득자의 역량 유지 및 관리를 수행하고 있는 종목이 전체 개별법 국가자격 종목의 약 53% 정도지만, 각각 개별법에 의해 운영되기 때문에 그 방법은 종목별로 상이하게 운영되고 있다.

국가기술자격은 모든 종목에 유효기간이 없으며, 별도의 보수교육 역시 수행하고 있지 않다. 취득자의 역량 유지를 위한 보수교육 및 자격갱신에 대한 필요성에 대해서는 논의가 이루어지고 있으나, 기존의 자격취득자 등 다양한 이해관계자들을 고려하였을 때 제도를 개선하고 시행하는 데 현실적인 한계가 있다는 의견도 존재한다.

국가기술자격은 출제기준 일물제는 있으나, 자격취득자의 유효기간은 없음. 유효기간은 필요하다고 생각하나 현실적으로 법제화가 어려움(국가기술자격 관리 및 검정 위탁기관 설계 담당자 A).

갱신제도 도입 시에는 취득자들의 권리 때문에 법 개정이 필요한 사항임. 정부에서도 필요성은 인지하나, 실제 도입하기 위해서는 기 취득자들의 권리 때문에 쉽지 않을 것으로 생각함. 자격취소, 정지 등 많은 고민을 했으나 쉽지 않음. 연구용역을 통해 법령 개정(안)까지 도출되었으나 그 이후 진전된 것은 없음. 즉, 취득자의 역량 유지를 위해 필요하나 다양한 이해관계자 등 현실적인 문제로 제도를 개선하지 못하고 있음(국가기술자격 관리 및 검정 위탁기관 설계 담당자 B).

반면, 공인민간자격의 경우 자격에 유효기간을 부여하고 있는 자격의 비율이 약 60% 이상이며, 유효기간 만료 이전 보수교육을 실시하여 자격취득자들의 역량 유지를 위한 사후관리를 수행하고 있는 것으로 확인되었다.

이와 같이 각 자격제도 및 종목별로 상이한 방식과 절차로 자격취득자의 보수교육 및 사후관리가 이루어지고 있으며, 향후 빠르게 변화하는 기술 및 산업 변화에 대응하여 이에 요구되는 역량을 검증하기 위한 보수교육 혹은 사후관리 방안에 대한 검토가 필요하다.

제4절 자격의 활용성 및 사회적 위상

1. 응시자 및 취득자 변화 추이

가. 현황

개별법 국가자격은 개별법을 소관하고 있는 각 주무부처별로 자격을 관리하고 있어 응시자 및 취득자 등 자격취득 성과와 관련된 정보 관리의 여부, 관리 수준 및 내용 등을 정확하게 파악하기가 어려운 실정이다. 윤여인 외(2021)는 교육부의 위탁을 받아 '자격정책 실태조사'를 '20년 및 '21년에 예비조사를 실시한 뒤, '22년에 본격적인 개별법 국가자격의 실태조사를 실시하고 있다. 윤여인 외(2021)의 연구에서 개별법에 따른 응시자 및 취득자 현황 및 변화 추이, 정보 관리(정보제공 여부, 취득자 정보관리, 자격증 발급 정보관리 등)를 조사하기 위하여 '22년 1월에 조사를 실시하였다. 총 190개 종목 중 154개(77.9%) 종목이 응답하였으나, 조사 초기 단계로 취득성과 변화의 추이를 확인하기에는 한계가 있는 상황이다. 정보관리에 있어 응시자

또는 취득자의 자격발급 정보를 관리하는 주체는 소관부처 51.0%, 검정시험 기관 46.9%, 법에 의해 설립된 단체 2.1%로 나타났으며, 응답한 자격의 28.6%(44개 자격)만이 응시자 및 취득자 수를 확인할 수 있는 온라인 게시판이 있다고 응답하였다.

국가기술자격의 경우 통계청 국가승인통계를 통해 응시자 및 취득자 수의 변화 등의 추이를 확인할 수 있다. 지난 10년간의 추이를 살펴보면 취득자 수는 '12년부터 '19년까지 꾸준히 증가하다가 '20년 취득자 수가 다소 하락한 특징이 있다. '20년의 경우는 코로나 19로 인하여 국가기술자격 검정이 연기 및 중단되는 이슈 등으로 하락한 것으로 추측된다. '14년 이후 매년 60~70만 명 정도가 국가기술자격을 취득하고 있으며, '20년을 제외하고 취득인원은 지속적인 증가 추세이다.



자료: 고용노동부. 한국산업인력공단「국가기술자격통계연보」기반으로 통계청(2022. 4.).
국가통계포털(KOSIS) 홈페이지 재인용(검색일: 2022. 9. 30)
https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2741

[그림 3-5] 연도별 국가기술자격 취득자 수와 증감률 변화

'20년까지 국가기술자격 취득자 수는 검정형이 31,088,064명이며, 과정평가형이 16,054명으로, 전체 취득자의 99.9%가 검정형, 0.1%가 과정평가형 자격취득자이다. 검정형 자격의 합격률은 필기시험과 실기시험 모두 매년 40% 이상이며, 과정평가형은 '14년 29.5%, '15년 56.9%이었고, '16년 이후에는 66~68% 정도로 꾸준히 상승하고 있다.

〈표 3-9〉 검정형 국가기술자격 취득자 현황

년도	필기시험			실기시험			자격 취득자
	접수	응시	합격	접수	응시	합격	
75-13년	79,696,677	66,004,119	26,285,406	71,860,059	62,098,168	24,928,220	26,340,067
2014년	2,468,879	1,992,713	762,857	1,486,860	1,295,091	566,302	589,170
2015년	2,406,128	1,967,549	781,598	1,597,894	1,409,007	624,184	647,622
2016년	2,457,383	1,912,249	813,396	1,593,698	1,466,354	647,641	669,520
2017년	2,451,067	1,979,334	828,198	1,624,481	1,440,660	653,028	676,122
2018년	2,487,769	1,993,273	875,145	1,694,058	1,493,474	665,900	686,391
2019년	2,786,759	2,204,230	1,012,917	1,937,597	1,700,204	751,734	769,444
2020년	2,616,002	2,052,155	982,006	1,932,824	1,645,790	697,203	709,728

주 1. 1975~2014년 누계에는 국가기술자격법 시행령 개정(1998)으로 폐지된 기능사보 취득자(400,096명)도 포함

2. 자격취득자 현황은 실기합격자 수와 「국가기술자격법」에 따라 시험을 치르지 않고 자격을 취득하는 자의 수를 합산

자료: 1. 고용노동부·한국산업인력공단(2019). 「2019 국가기술자격 통계연보」.

2. 고용노동부·한국산업인력공단(2021). 「2021 국가기술자격 통계연보」.

〈표 3-10〉 과정평가형 국가기술자격 취득자 현황

(단위: %)

년도	내부평가	외부평가				자격취득자
	교육훈련생 수	접수	응시	합격	합격률	
2015년	315	205	173	51	29.5	51
2016년	2,019	1,470	1,180	671	56.9	671
2017년	3,624	2,783	2,412	1,640	68.0	1,640
2018년	6,165	5,428	4,789	3,238	67.6	3,238
2019년	7,553	7,036	6,245	4,280	68.5	4,280
2020년	11,895	10,483	9,319	6,174	66.3	6,174

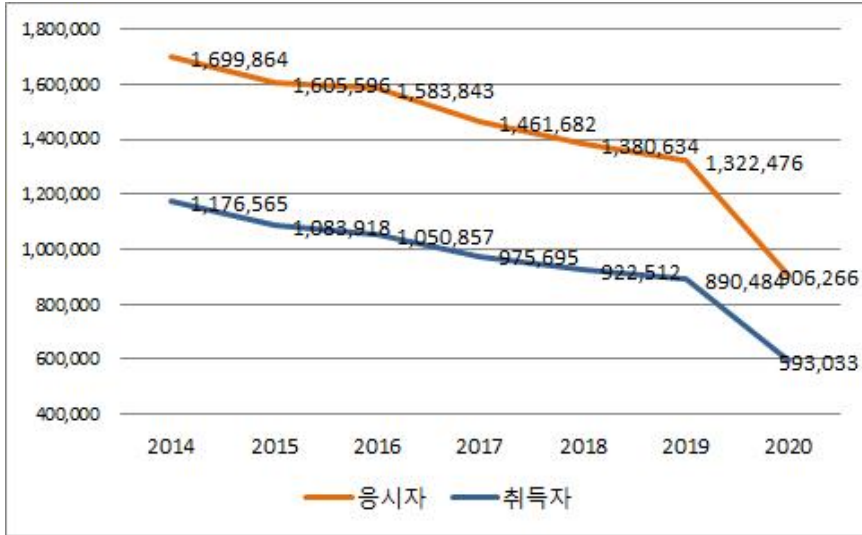
주 1. 내부평가란 지정 교육·훈련과정의 장이 국가직무능력표준(NCS)을 기반으로 편성된 교육·훈련과정 내에서 교육·훈련생을 대상으로 하는 평가임.

2. 외부평가란 주무부장관 및 한국산업인력공단 이사장이 지정 교육·훈련과정의 이수자를 대상으로 지원단을 활용하여 실시하는 평가임.

자료: 1. 고용노동부·한국산업인력공단(2019). 「2019 국가기술자격 통계연보」.

2. 고용노동부·한국산업인력공단(2021). 「2021 국가기술자격 통계연보」.

공인민간자격은 교육부의 위탁을 받아 한국직업능력연구원에서 공인민간자격 통계연보를 발간하고 있으며, 동 자료를 통해 응시자 및 취득자 추이를 확인할 수 있다. '20년까지 공인민간자격 취득자는 12,582,165명이나, '14년 이후 응시자 및 취득자 모두 감소 추세에 있으며, 합격률은 65~69% 내외 수준을 유지하고 있다.



자료: 정향진 외(2021). 2021년 공인민간자격 통계연보. 및 한국직업능력연구원 내부자료

[그림 3-6] 공인민간자격 응시자 및 취득자 추이('14~'20)

〈표 3-11〉 연도별 공인민간자격 응시자 및 취득자 현황

(단위: 명, %)

구분	신청자	응시자	합격자	응시율	합격률
2009~2013년 합계	10,584,381	8,854,840	5,889,101	83.659	66.507
2014년	1,958,998	1,699,864	1,176,565	86.772	69.215
2015년	1,864,018	1,605,596	1,083,918	86.136	67.509
2016년	1,843,801	1,583,843	1,050,857	85.901	66.349
2017년	1,712,030	1,461,682	975,695	85.377	66.752
2018년	1,624,238	1,380,634	922,512	85.002	66.818
2019년	1,563,015	1,322,476	890,484	84.611	67.335
2020년	1,109,110	906,266	593,033	81.711	65.437

자료: 정향진 외(2021). 2021년 공인민간자격 통계연보. 및 한국직업능력연구원 내부자료

나. 진단

1) 자격 정보관리 주체 및 방법의 상이함에 따른 총괄적인 현황 파악의 제한
 개별법 국가자격은 개별법을 소관하고 있는 각 주무부처별로 응시자 및 취득자에 대한 정보를 개별적으로 관리하고 있어 전체 현황을 파악하는 데 어려움이 있다. 최근 교육부에서 이러한 문제를 인식하고 실태조사를 통해 그 현황을 파악하고자 노력하고 있으나, 아직 조사 초기 단계로 구체적인 현황 파악은 제한적인 실정이다. 또한, ‘자격정책 실태조사’는 「자격기본법」 제7조(자격관리·운영기본계획) 및 시행령 제10조의 2(자격정책 관련 실태조사)에 의거하여 “교육부에서는 기본계획을 수립하기 위하여 자격정책 실태조사를 실시할 수 있으며, 관련 기관단체의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청”할 수 있도록 되어 있으나, 개별법 국가자격에 대한 취득자의 관리 범위 및 정보 제출 방법 등이 명확하게 규정되어 있지 않아 관리 및 조사에 어려움이 있는 상황이다. 특히, 개별법 국가자격별로 정보를 최종 관리하는 주체가 상이하다 보니 응시자 및 취득자 현황을 종합적으로 파악하는 데 한계가 존재한다.

복수의 개별법 국가자격을 검정하고 있는데, 자격의 검정계획 수립, 검정, 채점까지만 수행하고 있음. 채점한 결과를 소관 주무부처로 송부하면 주무부처에서 최종 취득자 정보를 관리하고 있음. 개별법 국가자격 위탁기관은 자격검정의 역할만 수행할 뿐 최종 자격취득자에 대한 정보를 보유하고 있지 않으며, 주무부처별로 취득자 결정 및 통지 방식이 상이한 실정임(국가전문자격 시행기관 담당자 A).

한편, 국가기술자격은 「국가기술자격법」에 의거하여 자격을 시행 및 관리하는 기관 및 주무부처가 상이할지라도 「국가기술자격법」 시행규칙 제42조

(국가기술자격 취득자 관리 현황 통보) 제2항에 의거하여 국가기술자격 검정 수탁기관은 매 분기의 국가기술자격 취득자 관리 현황을 통보하여야 한다. 상기 법조항에 근거하여 수탁기관에서 제출한 취득자 정보가 소관 주무부장관에게 통보되어 총괄 관리되고 있다. 이러한 맥락에서 개별법 국가자격의 정보를 관리하기 위한 법적 근거 마련도 검토해 볼 필요가 있다.

개별법 국가자격 통합관리의 필요성을 느끼고 있음. 이를 위해서는 「국가기술자격법」과 같이 개별법 국가자격의 정보 관리 및 자료 제출 등을 명시한 법령이 있으면 좋을 것 같음(개별법 국가자격 위탁기관 총괄 담당자 B).

개별법 국가자격의 종목별 특성에 맞춰 개별적으로 관리되어야 하는 것에는 공감하나, 국가 차원에서 보았을 때는 개별법 국가자격도 총괄관리 주체가 명확화될 필요는 있는 것 같음(개별법 국가자격 위탁기관 총괄 담당자 A).

2) 공인민간자격 응시자 및 취득자 감소 추이 지속

공인민간자격은 90여 개 종목에서 매년 80~90만 명 정도가 취득하고 있으나, 최근에는 취득인원이 감소하는 추세여서 그 원인에 대한 분석 및 대안 마련이 필요하다. 이는 코로나 19의 영향도 일정 부분 있었을 것으로 예상되나 '15년에 비해 '20년의 응시자 및 취득자 수는 절반 수준으로 감소하였다. 이는 국가기술자격의 응시자 및 취득자 수가 꾸준하게 상승하고 있는 것과는 상반되는 현황이다.

2. 인적자원관리 기제로 활용

가. 현황

1) 인적자원관리기제 활용

자격이 기업 내 인적자원관리기제로 활용되는 노동시장의 성과 및 효용을 평가하기에는 자격과 관련된 데이터 확보에 한계가 있다. 가장 큰 원인으로 는 각 종목별로 데이터가 관리되고 있으며, 관리되는 데이터의 범위 및 내용 등에도 편차가 크다는 것이 자격의 활용성을 살펴보는 데 제한이 있는 근본적인 이유이다. 이 연구에서는 확보 가능한 데이터 범위에서 자격의 기업 내 활용 측면을 살펴보기 위하여 인적자본기업패널(HCCP) 조사의 일부를 발췌하여 활용했다.

자격의 기업 내 인적자원관리에서의 활용 현황을 살펴보면 개별법 국가자격과 국가기술자격은 직무배치와 채용에 상대적으로 높게 활용되고 있으며, 특히 국가기술자격의 경우 직무배치 시 43.9%가 활용하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 기업 내 인적자원관리기제로 자격의 활용이 없다고 응답한 경우는 공인민간자격이 48.1%로 가장 높게 나타났으며, 국가기술자격의 경우 10.8%로 상대적으로 가장 낮았다.

〈표 3-12〉 자격의 기업 내 인적자원관리기제로서 활용 현황(2017년)

(단위: 개사, %)

자격유형	사례 수	채용	직무배치	승진	고용유지	활용 없음
개별법 국가자격	474	34.8	36.9	3.4	3.6	21.3
국가기술자격	474	37.8	43.9	3.0	4.6	10.8
공인민간자격	474	21.7	22.8	4.2	3.2	48.1

자료: 한국직업능력연구원(2022). 인적자본기업패널(HCCP) 조사결과.

근로자가 취득한 자격이 기업 내 인사고과와의 연계 비율을 살펴보면, 평균 21.8% 수준에서 기업 내 인원 배치, 임금 책정 등에 있어 자격증을 연계하는 것으로 나타났다. 특히 국가기술자격의 경우 28.1%, 개별법 국가자격의 경우 24.5%, 공인민간자격의 경우 12.7% 순으로 높게 연계하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 자격 유형에 상관없이 상대적으로 기업의 규모가 클수록 자격을 기업 내 인사고과에 연계하는 비율이 높아지는 경향을 보였고, 개별법 국가자격의 경우 특히 금융업의 중규모 기업에서 연계 비율이 가장 높았다.

〈표 3-13〉 기업 내 인사고과와 자격의 연계 비율(2017년)

(단위: 개사, %)

구분	전체	제조업			금융업			비금융업			
		소규모	중규모	대규모	소규모	중규모	대규모	소규모	중규모	대규모	
개별법 국가 자격	사례 수	474	176	133	40	13	9	14	46	29	14
	연계비율	24.5	23.3	18.8	20.0	30.8	66.7	57.1	23.9	24.1	42.9
국가 기술 자격	사례 수	474	176	133	40	13	9	14	46	29	14
	연계비율	28.1	28.4	23.3	20.0	23.1	55.6	50.0	32.6	27.6	42.9
공인 민간 자격	사례 수	474	176	133	40	13	9	14	46	29	14
	연계비율	12.7	10.8	6.0	10.0	38.5	44.4	57.1	10.9	10.3	28.6

자료: 한국직업능력연구원(2022). 인적자원기업패널(HCCP) 조사결과.

국가기술자격의 경우 한국산업인력공단(2021)에서 워크넷(Work-net)을 통해 자격의 채용시장 활용도에 대해 조사('18~'20)한 결과, 전체 채용공고 수 대비 국가기술자격을 채용요건으로 제시하거나 우대하는 비율은 약 7%이었으며, 연도별 비율은 상승하고 있는 추세이었다('18년 6.62% → '19년 7.45% → '20년 7.77%).

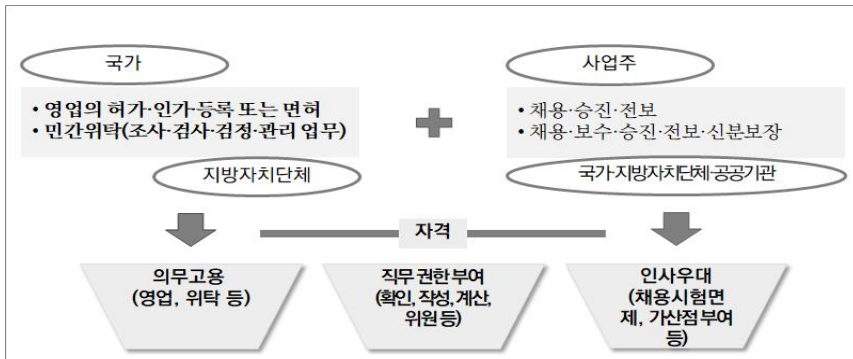
[표 3-14] 국가기술자격의 채용시장 활용 현황

구분		2018년	2019년	2020년
연간 공고 건수		1,106,511건	1,008,045건	1,002,477건
국가기술자격	활용정도	6.62%	7.45%	7.77%
	구인인원	115,759건	115,469건	120,545건

자료: 한국산업인력공단(2021). 워크넷(Work-net) 분석을 통한 국가기술자격 종목별 채용시장 활용도 조사.

2) 법적 우대조치

국가 차원에서 자격의 활용성을 강화하기 위하여 자격과 연계된 법령 등에 자격종목별 우대사항을 명시하고 있다. 법률상 우대사항은 크게 ① 의무고용, ② 직무권한 부여, ③ 인사우대 등으로 구분할 수 있다. 여기서 ①과 ②는 면허성으로 국가에서 부여하는 우대사항이며, ③은 사업주가 결정하는 우대사항으로 활용된다.



1. 자격취득자의 우대는 『자격기본법』(우대할 수 있다)과 『국가기술자격법』(우대하여야 한다)에 근거하고 있으며, 인사상 조치의 경우 『국가기술자격법 시행령』에서는 공공기관까지 포함하여 채용, 보수, 승진, 전보, 신분보장의 우대를 명시함.
2. 법인·단체 또는 그 기관이나 개인에게 행정기관의 사무 중 조사·검사·검정·관리 업무 민간위탁할 경우(『정부조직법』, 『지방자치법』, 『행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정』), 인력(기술) 보유 여부 등에 대한 선정기준을 제시하고 공개모집을 원칙으로 함.

자료: 윤여인 외(2021). 2021년 자격정책 실태조사. p.189

[그림 3-7] 자격취득자의 법률상 우대 현황

구체적으로 자격은 고교 학교생활기록부, 방송통신중·고의 학습경험 인정, 학점인정 고시(자격), 병역 적성분류, 채용정보, 비상 대비 인력자원, 공무원 임용 등에 활용되고 있다.

〈표 3-15〉 자격취득 정보 주요 활용 사례

구분	활용 내용
고교 생활기록부	- 「초·중등교육법」 제25조(학교생활기록)와 동법 시행규칙 제21조(학교생활기록의 기재내용 등)에 따라 '교육행정정보시스템(NEIS)'에 자격취득상황을 입력
방송통신중·고의 학습경험 인정	- 「방송통신중학교 및 방송통신고등학교 설치기준령」 제3조의2(학교 외 학습경험의 인정 등)에 따라 방송통신중·고등학교 학생들의 학교 밖 학습경험(자격, 국가무형문화재, 숙련기술인 등)을 심의하여 그에 해당하는 교과목을 이수하는 것으로 인정(최대 1년 조기 졸업 가능)
학점인정 고시(자격)	- 「학점인정법」 제7조제2항제4호 및 동법 시행령 제9조제2항 등에 따라 매년 '학점인정심의위원회'의 심의를 거쳐 국가평생교육진흥원이 고시
병역 적성분류	- 「병역법」 제13조(적성의 분류·결정 등), 제13조의2(자격·면허 등 자료의 제출 요구 등), 동법 시행령 제14조(심리검사 및 적성분류 등), 「병역판정검사규정」(병무청훈령 제1823호, '21.10.14.) 제40조(적성분류) 등에 따라 1~4급 신체등급에 판정된 사람에게 자격·면허 등 사회적성을 군사특기와 연계하여 해당 분야에 복무
자격 목록 제시	- 워크넷(worknet)의 개방형(Open) API(Application Programming Interface) 중 '채용정보 API'에 '자격면허 코드'를 제공 - 「전자정부법」 제50조와 같은 법 시행령 제59조에 따라 행정안전부에서 행정정보의 공동활용에 필요한 각종 행정코드에 대한 표준을 고시(국가자격면허코드 제공) - 「비상대비자원 관리법」 제2조(대상자원의 범위)에서 「국가기술자격법」이나 그 밖의 법령(외국의 법령 포함)에 따른 기술면허 또는 자격을 취득한 19~60세의 국민을 비상 대비 '인력자원'으로 봄. - 「행정안전부 소관 비상대비자원 관리법 시행규칙」(19. 2. 8.)에서 21개 분야 114개 직종(기술자) 255개 자격(면허)을 제시 - 「안전교육법 시행령」 제2조(안전교육 전문인력 자격) 및 별표 1에 따른 「안전교육 전문인력 자격 세부기준 고시」 별표 2에서 자격 범위를 제시(국가기술자격 327종목, 국가(전문)자격 51종목) - 「공무원임용시험령」(19. 11. 5.) 제18조 해당 직급에 필요한 자격, 제27조 경쟁채용시험의 응시 자격, 제31조 자격증 소지자에 대한 필기시험에서의 가산점 부과 등에서 국가기술자격과 국가자격을 제시

자료: 한국직업능력연구원(2022). 2022년 자격정책 실태조사 세부추진계획(안).

한편, 국가기술자격은 「국가기술자격법」을 통해 취득자에 대한 우대사항을 규정하고 있다. 「국가기술자격법」 제14조에는 국가기술자격 취득자에 대한 영업 인·허가, 등록 등에서의 우대, 취업에서의 우대 등을 규정하고 있다. 또한, 「국가기술자격법 시행령」 제27조에는 국가기술자격 취득자에 대한 공무원 및 직원 채용, 보수, 승진 등에서의 우대 등을 규정하고 있다.

공인민간자격의 법적 우대와 관련하여 「자격기본법」에는 공인민간자격 취득자에 대한 우대사항을 명시하고 있다. 「자격기본법」 제30조에는 국가자격과 공인민간자격의 취득자가 영업 인·허가, 등록 등에서의 우대, 그리고 사업 내에서 채용, 승진 등 인사상의 조치에서 동등하게 우대받을 수 있도록 규정하고 있다. 이상에서 살펴본 법적 우대사항 이외에도 공인민간자격의 경우 관리·운영기관별로 종목에 대한 우대사항을 제시하여 공인민간자격의 활성화를 도모하고 있다.

나. 진단

1) 기업 내 인적자원관리기제로서 활용 미흡

채용, 직무배치, 승진, 고용유지 등 기업의 인적자원관리 분야에서의 자격의 활용을 살펴보면 직무배치 시 자격을 가장 많이 활용하고 있는 것으로 나타났으나, 그 비율은 개별법 국가자격, 국가기술자격, 공인민간자격 모두 20~40% 수준이었다. 특히, 공인민간자격의 경우 48.1%의 기업이 기업 내 인적자원관리 기제로서 활용이 전혀 없는 것으로 나타났다. 다만, 이는 종목별로 편차가 매우 크다는 점이 고려되어야 하며, 일부 공인민간자격의 경우에는 노동시장에서 적극적으로 활용되어 자격으로서의 순기능을 하고 있다는 의견도 있었다.

공인민간자격 활용성에 관한 정성적 예시를 들자면, ① TEPS는 외국으로 가던 영어 어학자격 응시 비용을 국내로 들여온 것, ② 한자 자격 공인을 통한 한자 교육 활성화, ③ 옥외광고사, 열쇠관리사 등 소외되고 특수한 분야의 인력을 관리할 수 있게 된 것 등을 들 수 있겠음(민간자격 관련 전문가 및 연구자 B).

2) 노동시장에서의 신호, 선별 등 자격의 역할 미흡

자격은 기업 내 인적자원기제로 일정 부분 활용되고 있으나, 그 활용 정도는 높지 않으며, 자격 유형별로도 편차가 크다. 이는 자격이 신호 및 선별 기제로서의 역할을 제대로 수행하고 있는지에 대한 검토가 필요함을 시사한다. 일례로 이동임 외(2019)는 산업계 조사를 통해 국가기술자격이 현장에서 활용되는 정도가 48% 수준이며, 이는 현장의 요구와 자격 내용 간의 괴리(60.0%)가 가장 큰 원인임을 제시하기도 하였다.

한편, 자격취득자의 법적 우대사항을 살펴보면 고교 학교생활기록부, 방 송통신증·고의 학습경험 인정, 학점인정 고시(자격), 병역 적성분류, 채용정보, 비상 대비 인력자원, 공무원 임용 등에 활용되고 있으며, 이는 주로 채용 및 입직단계에 주어지는 혜택들로 집중되어 있는 특징이 있다. 입직 이후에는 「자격기본법」 등을 통해 사업주가 인사 조치 시 자격취득자를 우대할 수 있도록 규정하고는 있으나, 기업 내에서 실질적인 인적자원관리기제로서의 활용 정도는 높지 않은 상황이다.

3. 자격의 활용성과

가. 현황

1) 직무능력 향상

자격취득에 따른 직무능력 향상 정도를 살펴보면 향상되었다고 응답한 경우가 93.9%로서 대체로 긍정적인 의견이 대부분이었다. 취득한 자격 유형별로는 자격취득에 따라 직무능력 향상이 이루어졌다는 긍정적 응답 비율이 공인민간자격은 96.%로 가장 높았고, 개별법 국가자격은 94.7%, 국가기술자격은 93.4% 등이었다.

〈표 3-16〉 자격 유형에 따른 업무능력 향상 정도(2017년)

자격취득에 따른 직무능력 향상 정도		개별법 국가자격	국가기술자격	공인민간자격	전체
향상되지 않음	N	7	82	8	97
	%	5.3%	6.6%	3.5%	6.1%
향상됨	N	125	1,160	221	1,506
	%	94.7%	93.4%	96.5%	93.9%
전체	N	132	1,242	229	1,603
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

자료: 연구진 작성

2) 자격증 활용 분야

자격취득자들을 대상으로 직무 관련성이 가장 높은 자격증 활용 분야를 조사한 결과, '직무능력 향상 및 증명'이 70.9%로 가장 높은 것으로 나타났다. 이외에도 '직장에서의 고용 유지'가 17.1%, '취업 또는 전직'이 9.4% 등이었다.

〈표 3-17〉 자격취득자의 자격 주요 활용 분야(2017년)

직무관련성이 가장 높은 자격활용 분야		자격 유형			전체
		개별법 국가자격	국가기술자격	공인민간자격	
현 직장에서의 승진	N	4	32	3	39
	%	3.0%	2.6%	1.3%	2.4%
직장에서의 고용유지	N	29	228	17	274
	%	22.0%	18.4%	7.4%	17.1%
취업 또는 전직	N	11	116	24	151
	%	8.3%	9.3%	10.5%	9.4%
직무능력 향상 및 증명	N	88	864	184	1136
	%	66.7%	69.6%	80.3%	70.9%
자기개발	N	0	0	1	1
	%	0.0%	0.0%	0.4%	0.1%
기타	N	0	2	0	2
	%	0.0%	0.2%	0.0%	0.1%
전체	N	132	1242	229	1603
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

자료: 연구진 작성

3) 직무만족, 조직몰입 및 조직신뢰

자격취득 여부에 따른 직무만족, 조직몰입 및 조직신뢰의 수준 차이를 검증한 결과, 대체로 자격취득자가 미취득자에 비해 상대적으로 수준이 높은 것으로 나타났다.

'17년 조사에서는 자격취득자가 미취득자에 비해 상대적으로 직무에 만족하고($t=7.741, p=0.000$), 조직에 몰입($t=6.354, p=0.000$)하고 있으며, '21년 조사에서는 자격취득자가 미취득자에 비해 상대적으로 직무에 만족하고($t=7.175, p=0.000$), 조직에 몰입하며($t=3.229, p=0.001$), 조직을 신뢰($t=10.479, p=0.000$)하고 있는 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로도 유의하였다.

〈표 3-18〉 자격취득 여부에 따른 직무만족 등 주요 변인의 수준 차이

구분		자격취득 여부	N	MEAN	SD	t/F	p
2017년	직무만족	유	2,094	3.62	0.62	7.741	0.000
		무	7,911	3.50	0.62		
	이직의도	유	2,094	2.84	1.01	0.085	0.771
		무	7,911	2.83	1.01		
	조직몰입	유	2,094	3.39	0.70	6.354	0.000
		무	7,911	3.28	0.69		
2020년	직무만족	유	3,126	3.68	0.69	7.175	0.000
		무	5,927	3.57	0.68		
	이직의도	유	3,126	3.13	1.06	4.580	0.052
		무	5,927	3.08	1.04		
	조직몰입	유	3,126	3.23	0.80	3.229	0.001
		무	5,927	3.17	0.76		
	조직신뢰	유	3,126	3.59	0.77	10.479	0.000
		무	5,927	3.41	0.78		

자료: 연구진 작성

나. 진단

90% 이상의 근로자는 자격취득을 통해 직접적으로 직무능력이 향상되었다고 응답하였음을 확인했다. 이는 자격취득이 채용, 승진, 보상 등에 영향을 미치는 효과와는 별개로 근로자들이 자격취득이 직무능력 향상에 일정 부분 긍정적인 효과를 미치고 있다고 인식하고 있음을 보여 주는 결과이다. 특히, 자격이 활용되는 분야 역시 ‘직무능력 향상 및 증명’이 70.9%로 가장 높은 것으로 나타나 자격이 직무능력을 보유하였음을 증명할 수 있는 기제로서의 기능을 가장 크게 발휘하고 있음을 확인할 수 있었다. 또한, 자격취득자의 직무만족, 조직몰입 및 조직신뢰의 수준이 미취득자에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이를 통해 자격은 근로자의 직무역량뿐만 아니라 조직의 직무성과를 향상시키는 데 기여할 수 있는 기제임을 부분적으로 확인할 수 있다.

제5절 자격제도 조직 및 인프라

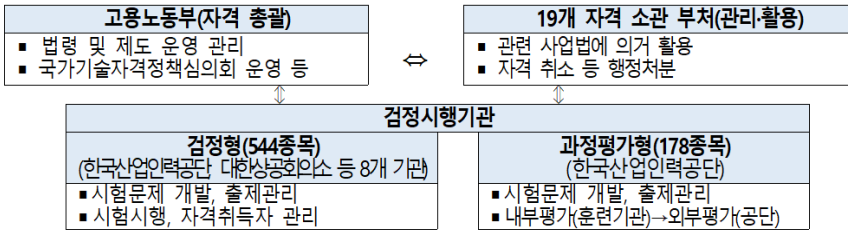
1. 자격제도 관리운영 조직의 체계성

가. 현황

개별법 국가자격은 각 소관 개별법령에 의해 직접 또는 위탁하여 자격을 관리·운영하고 있다. 총 64개의 시행기관(한국산업인력공단, 한국교통안전공단, 한국방송통신전파진흥원 등)에서 최소 1개에서 많게는 35개 자격까지를 시행하고 있다. 일례로 한국산업인력공단에서는 총 35개의 자격을 위탁받아 검정하고 있으며, 조직도를 살펴보면 별도의 전문자격국 이하 전문자격운영부, 전문자격출제 1부 및 2부, 중앙발간센터를 운영하고 있으며, 검정은 각 지역본부에서 수행하고 있다. 또한, 보건의료인 국가시험제도를 전문적으로 검정하기 위하여 「한국보건의료인국가시험원법」에 의거하여 한국보건의료인국가시험원을 설립·운영하고 있으며, 보건의료인 배출을 위한 26개의 국가자격 검정을 시행하고 있다. 조직도를 살펴보면 출제운영본부, 시험운영본부, 실기시험본부, 연구개발본부 총 4개 본부로 구성되어 있으며, 각 권역별로 시험센터를 두고 검정을 시행하고 있다. 이와 같이 개별법 국가자격은 각 개별법 소관 자격별로 다양한 조직 및 거버넌스 체계를 구축하여 관리·운영되고 있다. 일례로 A 자격의 경우 검정 업무만 위탁되어 있어 시행계획은 부처에서 수립, 공고하고 위탁기관에서 검정을 시행하고 최종 합격자 선정 및 발표는 부처에서 시행하고 있다. 반면, B 자격의 경우는 자격 시행계획 수립, 공고, 검정, 합격자 발표 등 자격관리·운영과 관련된 전반의 업무를 위탁받아 수행하고 있다.

국가기술자격은 부처별로 소관 자격을 관장하면서 제도 운영 총괄은 「국

「국가기술자격법」에 의하여 고용노동부가 담당하고 있으며, 검정 업무는 한국산업인력공단과 대한상공회의소 등 전문기관에 위탁하여 시행하고 있다. 즉, 고용노동부가 제도를 총괄하고, 관련된 19개 소관부처와 8개 시행기관이 유기적으로 업무를 연계하여 수행할 수 있는 구조를 갖추고 있다.



자료: 한국직업자격학회(2022). 제5차 국가기술자격 제도발전 기본계획 수립을 위한 포럼 자료.

[그림 3-8] 국가기술자격제도 운영체계

공인민간자격은 민간자격관리·운영기관에서 자격을 설계하고 주무부처에서 공인받은 뒤 주무부처의 관리·감독 하에서 운영하고 있으며, 각 공인민간자격별로 관리·감독하는 소관부처가 상이하다. 이에 따라 공인민간자격기관별로 각 기관의 운영 상황 및 역량에 맞게끔 자율적으로 자격을 검정 및 운영하고 있다.

나. 진단

1) 자격정책 총괄·조정 기능 미흡

개별법 국가자격과 국가기술자격은 해당 자격의 소관부처에서 시행기관으로 검정을 위탁하여 검정하고 있다. 위탁을 받은 검정기관별로 위탁받은 자격 및 검정 규모 등이 상이하기 때문에 조직 내 관련 업무를 수행하는 조직 구성 및 규모 역시 상이하다.

자격정책에 대한 총괄 기본계획은 「자격기본법」 제7조(자격관리·운영 기본계획) 및 동법 시행령 제10조에 의거하여 관계부처 합동으로 「자격관리·운영 기본계획」을 수립하여 국가 차원의 자격정책 추진을 위한 자격제도의 관리·운영 기본방향을 설정하고 있으나, 실제로 수립된 정책에 대해 총괄·조정할 수 있는 조직 및 기관, 컨트롤 타워 등은 명확하지 않은 상황이다.

통합관리를 위한 법, 제도가 필요할 것 같음. 이를 통해 특히 수수료 집행방식, 시험방식의 통일화가 필요할 것 같음. 이를 위해 총괄관리기구가 필요하며, 국무총리실 산하에 자격 관리운영 총괄기구를 두고, 그 하위로 개별부처를 놓으면 통일적인 관리가 가능할 것 같음(개별법 국가자격 위탁기관 총괄 담당자 A).

국가 차원에서 통합 관리할 수 있는 방안이 필요함. 즉, 컨트롤타워가 필요함. 자격과 관련된 부처(예: 자격청)를 만들어 모든 자격을 관할하는 것도 필요할 것 같음(개별법 국가자격 위탁기관 총괄 담당자 B).

2) 부처별 산발적인 자격정책 관련 조사·연구 사업 추진

개별법 국가자격, 국가기술자격, 공인민간자격 모두 개별부처별 혹은 자격종목별로 다양한 조사·연구 및 실태조사 등이 이루어지고 있으나, 정보를 상호 연계하여 통합할 수 있는 인프라 및 시스템은 다소 부족한 상황이다. 특히 현재는 종목 또는 소관부처별로 산발적인 자격정책과 관련된 정보를 취합하거나 조사·연구 사업을 진행하고 있고, 이로 인해 자격과 관련된 총괄된 정보가 없어 자격정책 수립과 연계하여 기초자료로 활용하기에는 한계가 존재한다.

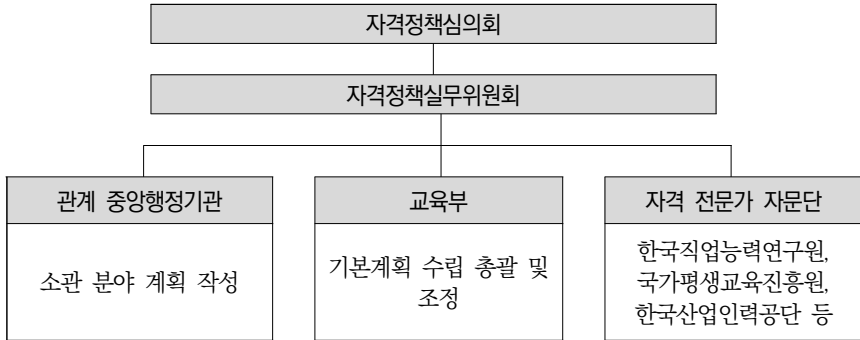
000000에는 출제, 시행, 채점만 위탁되어 있음. 최종합격자의 결정 권한은 부처의 심의위원회에서 결정하도록 되어 있음. 구조적으로 전체 자격 프로세스의 일부만 000000에 권한이 있어 업무 수행에 어려움이 있음(개별법 국가자격 위탁기관 총괄 담당자 A).

000000에서 관리하는 자격도 응시자 수, 과목 수 등 각양각색임. 시행계획에 서부터 합격자 발표까지만 위탁받아 진행하였으나, 얼마 전 업무 협의를 통해 면허증 발급도 진행하고 있음. 그렇게 진행되다 보니 취득자에 대한 데이터가 관리되고 있음. 심지어 요양보호사는 보건복지부장관 명의로 아닌 시도지사 명이었으나, 이 또한 면허증을 000000에서 발급하고 있음. 물론 자격증 발급 시 마지막에 주무부처에서 승인은 받고 있음(개별법 국가자격 위탁기관 출제부서 담당자 Q).

2. 부처(기관) 간 연계체제 구축

가. 현황

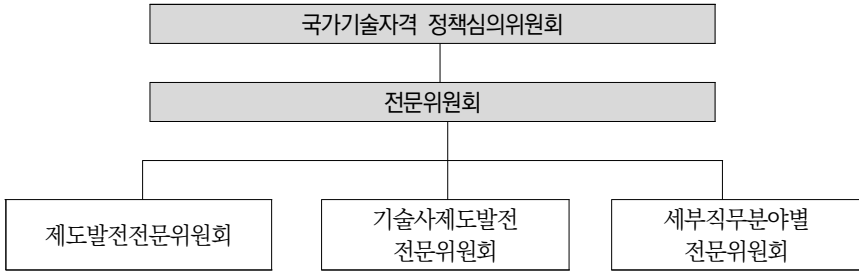
「자격기본법」 제8조에 의거하여 자격에 관한 사항을 심의하기 위하여 교육부에서는 자격정책 심의기구인 「자격정책심의회」를 설치·운영하고 있다. 자격정책심의회에서 심의사항은 ① 자격정책의 기본방향 및 조정에 관한 사항, ② 기본계획의 수립 및 추진에 관한 사항, ③ 국가자격 신설·변경 또는 폐지에 관한 사항, ④ 민간자격의 공인에 관한 사항 등이다. 자격정책심의회를 효율적으로 지원하기 위하여 실무위원회를 두고 교육부, 관계 중앙행정기관, 자격 전문가 자문단(한국직업능력연구원, 한국산업인력공단 등) 등에서 지원하고 있다. 심의회의 구성은 20명 이내의 위원으로 구성되며, 위원장은 교육부 장관, 부위원장은 고용노동부 차관, 위원은 중앙행정기관의 차관급 공무원(현재 과기부 제1차관, 산자부 제1차관, 국조실 국무1차장)이 당연직으로 구성되며, 교육훈련·산업계 또는 노동계를 대표하는 자 중 관계중앙기관장의 추천에 따라 위원장이 위촉한 위원으로 구성되며, 임기는 2년이다.



자료: 연구진 작성

[그림 3-9] 자격정책심의회 구성

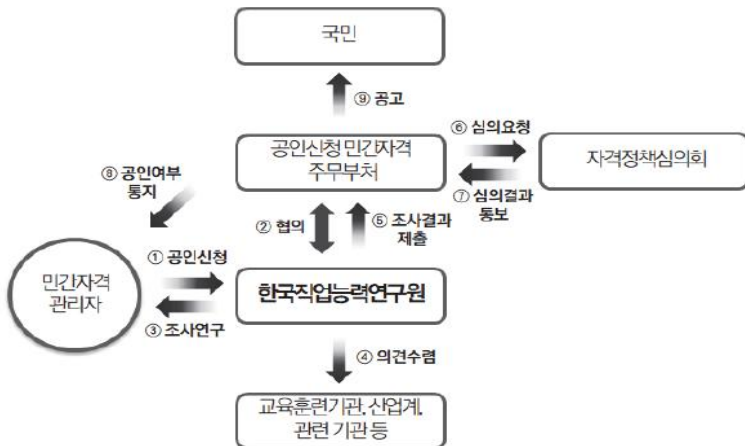
또한, 「국가기술자격법」 제6조에 의거하여 국가기술자격에 관한 중요한 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에서는 「국가기술자격 정책심의위원회」를 설치·운영하고 있다. 국가기술자격 정책심의위원회에서 심의사항은 ① 기본계획의 수립, ② 국가기술자격 종목 선정 및 교육·훈련과정의 지정, ③ 국가기술자격의 등급·직무 분야 및 종목의 신설·변경 및 폐지에 관한 사항 등이다. 국가기술자격정책심의회를 효율적으로 지원하기 위하여 심의회 이하에 제도발전 전문위원회, 기술사 제도발전 전문위원회 및 세부 직무 분야별 전문위원회를 두고 심의에 관한 사항을 지원하거나 일부 사항에 대해 의견을 위임받아 심의할 수 있다. 심의회 구성은 위원장은 고용노동부장관, 부위원장은 고용노동부차관, 간사는 고용노동부 직업능력정책국장이며, 교육부차관, 과학기술정보통신부차관, 산업통상자원부차관, 국토교통부차관 및 국무조정실 차장으로 구성된다. 직업교육·직업훈련 및 자격제도 등에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 위원장이 위촉하는 위촉위원 등을 포함하여 30명 이내의 위원으로 구성하며, 임기는 3년이다.



자료: 연구진 작성

[그림 3-10] 국가기술자격 정책정책심의회 구성

민간자격 등록관리는 한국직업능력연구원을 등록관리 기관으로 지정하여 '08년 5월에 시작되었다(주인중 외, 2019: 27). 민간자격에 대한 지속적인 연구로 공인민간자격 제도 발전에도 많은 기여를 하고 있으며, 이러한 전문성을 바탕으로 공인에 적합한 민간자격에 대해 매년 공정하게 세부조사를 진행하고 있다(김택기 외, 2021: 4).



자료: 김택기 외(2021). 민간자격 국가공인을 위한 조사연구 사업(2021). p.8.

[그림 3-11] 민간자격 공인제도의 운영 구조

이 과정에서 부처(기관) 간 협력 및 연계 대상은 크게 부처와 공인민간자격관리·운영기관 측면으로 구분될 수 있다. 부처의 경우 매년 공인사업 진행을 위하여 ‘공인신청 민간자격 소관부처 협의회’ 개최를 통하여 해당 연도의 공인신청 현황, 향후 공인조사연구 추진 일정 및 세부사항에 대한 논의를 실시하는 협의회를 개최하고 있다. 그러나 이는 해당 연도에 신규 또는 재공인 신청을 접수한 (공인)민간자격을 소관하고 있는 부처가 참석 대상이다. 즉, 현재 공인민간자격을 소관하고 있는 부처 간의 협력을 촉진할 수 있는 협의회 등의 개최는 다소 부족한 상황이다. 또한, 공인민간자격 관리·운영기관의 경우 '13년부터 한국직업능력연구원에서 주관하여 연간 1회씩 공인민간자격 관리자 연수를 진행하고 있으며, 연수 내용은 공인민간자격 관리자의 자격 관리·운영 역량 제고를 목적으로 공인민간자격관리 시 유념 및 공유가 필요한 사항 등에 대해서 논의하는 자리를 마련하고 있다.

〈표 3-19〉 연도별 공인민간자격 관리자 연수 내용

년도	연수 내용
2017	국가 전문자격 합격률의 안정화 방안과 전문자격 출제 관리 시스템 및 활용 사례
2018	「장애인복지법」 개정 시행에 따라 국가자격시험 장애인 편의 제공 사례
2019	개인정보보호의 이해, 국가역량체계(KQF) 구축을 위한 「자격기본법」 개정(안), 2019년 재공인 조사·연구 결과에 따른 개선방향
2020	민간자격 공인 신청의 제도 설명, 제도 운영 구조, 신청 절차 및 요령, 평가 항목에 대한 설명, 변경 승인 사항 및 절차 등
2021	비대면 자격검정 시범 운영 사례

자료 : 한국직업능력연구원 내부자료

나. 진단

자격정책과 관련된 부처(기관) 간의 연계를 위한 위원회로는 「자격정책심의회」, 「국가기술자격정책심의회」 등이 있으며, 국가기술자격의 경우 수탁 기관 협의체, 공인민간자격의 경우 공인민간자격 협의체가 운영되고 있거나 운영된 적이 있다. 그러나 자격제도의 총괄적인 관점에서 부처 또는 시행기관 간에 자격과 관련된 논의를 수행할 수 있는 기구 또는 협의체는 다소 부족하거나 비활성화되어 있는 상황이다.

공인민간자격의 활성화를 위해 공인민간자격 운영기관이 참여할 수 있는 '공인 민간자격 협의체'가 적절하게 운영되면 좋을 것임. 현재 공인민간자격 연수도 직능연에서 수행하고 있으나 다소 한계가 존재함. 이에 협의체 주도적으로 활동을 적극적으로 할 필요가 있음(민간자격 관련 전문가 및 연구자 B).

제6절 종합

이 연구의 3장에서는 자격제도 운영 실태를 ① 자격제도 운영틀, ② 자격제도 설계 및 운영, ③ 자격의 활용성 및 사회적 위상, ④ 자격제도 조직 및 인프라 등의 측면에서 진단하였다. 이러한 자격제도 운영 실태 진단 결과를 운영 실태 진단 항목별, 자격제도 유형별로 구분하여 종합적으로 제시하면 다음과 같다.

〈표 3-20〉 자격제도 운영 실태 진단 결과 종합

구분	주요 진단 결과
·자격제도 관련 법령체계	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 자격제도 관련 법령 간 관계 및 위계구조 불명확 <ul style="list-style-type: none"> - 「자격기본법」과 「국가기술자격법」, 「자격기본법」과 개별 자격법령, 「국가기술자격법」과 개별 자격법령 간의 위계나 관계가 명확하지 않고 중복적인 사항이 발생 ◆ 법령상 국가자격과 민간자격의 운영 분야 및 취지 등 명확화 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 「자격기본법」에서 규정하고 있는 ‘국가가 필요하다고 인정하는 분야’에 대한 해석이 모호 - 민간자격의 경우 국가만이 자격을 운영하여야 하는 분야를 제외하고는 모든 분야의 자격을 운영할 수 있도록 열어 놓고 있으나, 민간자격도 국가의 직접적인 관리 대상이 됨을 명시하고 있어 법령상 상충되는 부분이 없는지에 대한 검토도 필요
자격제도 운영틀 (framework)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 기본계획 간 일관된 방향성 수립 및 연계 강화 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 「자격기본법」에 근거하여 수립되는 「자격관리·운영 기본계획」과 「국가기술자격법」에 근거하여 수립되는 「국가기술자격제도발전 기본계획」 간의 일관된 방향성 수립 및 상호 연계 강화 필요 ◆ 기본계획의 추진실적에 대한 성과관리 및 환류체계 내실화 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 기본계획의 추진실적에 대한 성과관리를 통해 다음 기본계획 수립 시 반영하는 일련의 절차를 보다 체계화하여 운영하는 방안
·역량체계 활용 및 자격제도 운영틀	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 국가역량체계(KQF)와 산업별 역량체계(SQF) 간 관계 정립 및 활용성 부족 <ul style="list-style-type: none"> - 현장에서 체감하기에 어려운 개념과 용어에 대한 이해 및 공감대 확대를 통한 활성화 도모 필요 ◆ 전반적인 자격제도 운영틀(Framework) 측면에서 로드맵 부재 <ul style="list-style-type: none"> - 전체적인 자격제도 관점에서 향후 검정형 자격과 과점평가형 자격은 상호 어떠한 관계 및 방향성을 지향하여야 하는지, 나아가 국가기술자격과 일학습병행 자격과의 관계는 어떻게 정립하여야 하는지 등을 포괄하는 전반적인 비전 제시 필요

〈표 계속〉

구분	주요 진단 결과
·산업계 수요 기반 설계	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 자격 설계 시 산업계 수요 반영 절차 체계화 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 각 자격제도별로 자격설계 시 산업계 수요를 반영하기 위한 프로세스는 도입되어 있는 것으로 보이나, 절차는 체계화 검토가 필요 ◆ 산업계 중심 자격제도 운영을 위한 개방성 및 적시성 강화 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 실제적인 자격종목 선정, 시행 준비 및 시행까지는 장기간 소요
자격 제도 설계 및 운영	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 산업계 수요에 대응한 검정방법 개편 노력 <ul style="list-style-type: none"> - 다양한 기술 및 환경변화에 따라 자격의 내용(검정기준, 검정방법 등)을 개편하기 위하여 노력 ◆ 검정방법 다양화 및 유연화의 한계 <ul style="list-style-type: none"> - 전통적으로 검정형 방식에 익숙한 사회적 인식 및 각 자격제도별 특성 등으로 인해 검정방법의 다양화 및 유연화는 근본적인 한계도 존재 ◆ 디지털 검정방식의 본격적 도입 및 확산 지연 <ul style="list-style-type: none"> - 효율적인 자격의 검정환경을 확보하기 위해서는 국가 차원에서 통합적으로 운영 및 관리도 검토 필요 ◆ 역량 중심 평가 방식 도입 미흡 <ul style="list-style-type: none"> - 역량 중심 평가를 위한 인프라, 환경 등의 미흡으로 실질적인 역량 기반 평가에 한계 - 문제해결능력 등을 평가하기 위한 다양한 검정방법을 활용하는 데 제한
·변화에 대응하는 사후관리	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 환경변화에 대응한 유연한 자격개편, 통합, 폐지 등의 제한 <ul style="list-style-type: none"> - 자격제도별로 자격종목의 재정비를 위하여 노력하고 있으나, 산업수요를 적시에 반영할 수 있는 절차, 기준, 방식 등은 체계화가 필요 ◆ 보수교육 등을 통한 자격취득자 사후관리 필요 <ul style="list-style-type: none"> - 산업현장성을 반영할 수 있도록 유연하게 변화하는 역량을 검증 및 인증하기 위해서는 기존에 자격취득자들의 역량이 유지될 수 있도록 보다 체계적인 사후관리가 필요

(표 계속)

	구분	주요 진단 결과
자격의 활용성 및 사회적 위상	·응시자 및 취득자 변화 추이	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 자격 정보관리 주체 및 방법의 상이함에 따른 총괄적인 현황 파악의 제한 <ul style="list-style-type: none"> - 개별법 국가자격은 개별법을 소관하고 있는 각 주무부처 별로 응시자 및 취득자에 대한 정보를 개별적으로 관리하고 있어 전체 현황을 파악하는 데 제한적 ◆ 공인민간자격 응시자 및 취득자 감소 추이 지속 <ul style="list-style-type: none"> - 공인민간자격의 경우 상대적으로 취득자 수는 많으나, 전반적으로 그 수가 감소 추세를 보이고 있어 그 원인을 파악하고, 공인민간자격제도 활성화를 위한 방안 검토 필요
	·인적자원관리 기제로 활용	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 기업 내 인적자원관리기제로서 활용 미흡 <ul style="list-style-type: none"> - 채용, 직무배치, 승진, 고용유지 등 기업 내 인적자원 관리 분야에서의 활용은 부족 ◆ 노동시장에서의 신호, 선별 등 자격의 역할 미흡 <ul style="list-style-type: none"> - 인적자원기제로 일정 부분 활용되고 있으나, 그 활용 정도는 높지 않으며, 자격 유형별로도 편차가 큼. - 「자격기본법」 내 사업주가 인사상 조치 시 자격취득자를 우대할 수 있도록 규정하고 있으나, 기업 내에서 인적자원기제로서의 활용 정도는 미비한 수준
	·자격의 활용 성과	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 근로자들은 자격취득이 직무능력 향상에 일정 부분 긍정적인 효과를 미치고 있다고 인식 ◆ 자격은 근로자의 직무역량뿐만 아니라 조직의 직무성과를 향상시키는 데 기여할 수 있는 기제임을 부분적으로 확인
자격 제도 조직 및 인프라	·자격제도 관리 운영 조직(기관)의 체계성	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 자격정책 총괄·조정 기능 미흡 <ul style="list-style-type: none"> - 수립된 정책에 대해 총괄·조정할 수 있는 조직 및 기관, 컨트롤타워 등은 명확하지 않음. ◆ 부처별 산발적인 자격정책 관련 조사·연구 사업 추진 <ul style="list-style-type: none"> - 자격과 관련된 정보를 연계하고 통합할 수 있도록 정보가 모이는 창구는 부족
	·부처(기관) 간 연계체제 구축	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 자격과 관련된 논의를 수행할 수 있는 기구 또는 협의체는 다수 부족하거나 비활성화

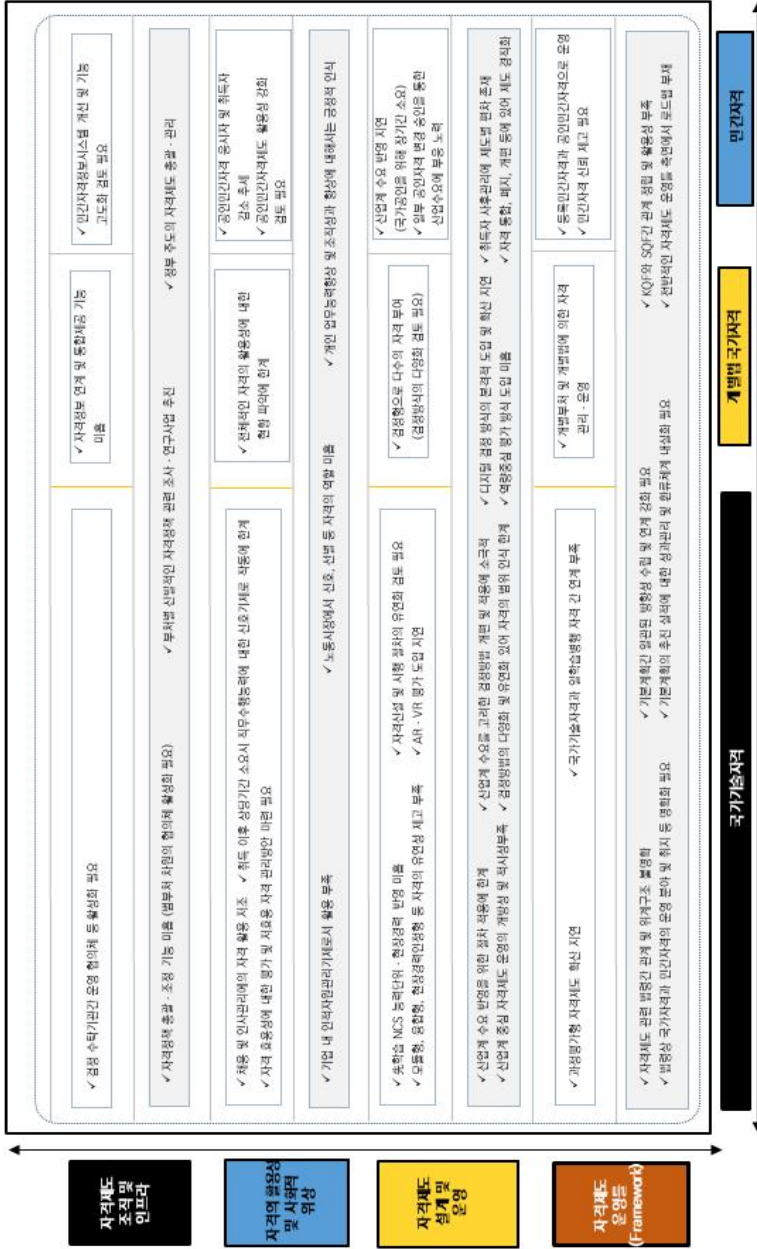
자료: 연구진 작성

이상의 자격제도 운영 실태 주요 진단 결과를 자격제도별(국가기술자격, 개별법 국가자격, 국가기술자격 등)로 구분하여 추가 논의하였다. 국가기술 자격은 자격제도 운영틀 측면에서 과정평가형 자격의 확산을 추진하고 있으나 실질적으로 취득자 수가 일부에 불과하는 등 확산에 제한이 있는 상황이다. 또한, 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에 따른 일학습병행자격은 새로운 국가자격으로 등장하였으나, 현재 국가기술자격과의 연계와 두 자격 간의 구조화 등이 다소 명확하지 않은 상황이다. 자격제도 설계 및 운영에 있어서는 先학습 NCS 능력단위 및 현장경력 등을 반영하고자 시도하고 있으나 실제 현장 적용에는 제한이 있으며, 유사한 맥락에서 모듈형, 융합형, 현장경력인정형 등 자격을 도입하고자 하였으나 여전히 본격적으로 도입되지 못한 상황이다. 또한, 신산업 수요에 대응하여 산업수요를 적시에 반영한 국가기술자격을 신설 및 시행하기에는 여전히 한계가 존재하며, 역량평가를 위한 AR·VR 평가 역시 본격적인 도입까지는 상당 시간이 소요될 전망이다. 자격의 활용성 및 사회적 위상 측면에서는 자격 효용성 평가 및 저효용 자격에 대한 공식적인 분석 및 관리방안 등이 미흡하며, 주로 입직 단계에서 활용되므로 노동시장 진입 이후에는 직무능력수행과 관련된 신호 기제로 작동하는 데 한계가 존재한다. 자격제도 조직 및 인프라 측면에서는 검정수탁기관 운영 협의체의 활성화를 통하여 검정노하우, 사례 등을 공유하는 방안 등이 추가적으로 검토될 필요가 있다.

개별법 국가자격은 자격제도 운영틀 측면에서 개별부처 및 개별법에 의해 자격이 종목별로 별도로 관리·운영되기 때문에 개별법 국가자격을 총괄적으로 관리·운영하는 기관 및 기제가 부재하여 전반적인 현황을 파악하는 데 한계가 존재한다. 자격제도 설계 및 운영 측면에서는 다양한 역량을 인정하는 새로운 능력인증 기제로서 자격의 범위를 포용하기 위해서는 개별법 국

가자격이 선도적으로 다양한 방법을 통해 취득한 역량 및 자격을 인정하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 자격 활용성 및 사회적 위상 측면에서는 자격정보를 파악하고 상호 연계하여 개별법 국가자격에 대한 정보를 총괄하여 통합적으로 관리하기에는 한계가 존재한다.

공인민간자격은 자격제도 설계 및 운영에 있어 국가공인을 수행하는 데 있어 조사·연구 및 심의회 등의 일련의 과정에 시간이 다소 소요되며, 공인 민간자격은 기존의 민간자격의 검정 실적을 기반으로 평가하므로 산업계 수요를 즉시 반영하여 신설하기에는 현행 제도상 한계가 존재한다. 다만, 기존의 공인민간자격은 변경심의 등을 통해 산업계 수요를 반영한 검정방법, 검정내용 등에 적시성 있는 변화를 추진할 필요가 있다. 자격의 활용성과 사회적 위상 측면에서는 공인민간자격을 연간 약 80~90만 명이 취득하고 있어 전체적인 규모는 국가기술자격보다 상대적으로 크지만, 매년 취득자 수가 지속적으로 감소하고 있는 추세인 점을 고려할 필요가 있으며, 공인민간자격의 활용성 강화 방안에 대한 고민이 필요한 시점이다. 이를 위해서는 민간 자격정보시스템을 통해 공인자격에 대한 정보를 적극적으로 제공하는 등의 조직 및 인프라 측면에서의 개선방안이 함께 검토될 필요가 있다.



[그림 3-12] 자격제도 운영 실태 진단 결과 종합

제4장

자격제도 추진 방향 및 중장기 로드맵

제1절 비전 및 추진 방향

제2절 자격제도 정책 추진과제 및 로드맵

제4장 | 자격제도 추진 방향 및 중장기 로드맵

제1절 비전 및 추진 방향

자격제도 비전 및 추진 방향은 제2장에서 검토한 자격과 관련된 현안 등 환경분석 결과와 제3장에서 도출한 자격제도 운영 실태 진단 결과를 토대로 도출하였다. 자격제도 운영 실태 진단은 국가기술자격, 개별법 국가자격, 공인민간자격 등을 대상으로 이루어졌으며, 크게 ① 자격제도 운영틀 (framework), ② 자격제도 설계 및 운영, ③ 자격의 활용성 및 사회적 위상, ④ 자격제도 조직 및 인프라 측면에서의 진단 결과를 종합하여 제시했다. 자격제도 운영 실태 진단 결과는 자격 유형에 관계없이 공통적으로 해당하는 사항과 특정 자격 유형에만 국한되는 사항으로 크게 구분하여 제시했으며, 4개의 진단 영역별로 주요 현황(실태 및 이슈), 진단(문제점 및 개선 요구사항)을 위주로 종합하여 제시했다.

이러한 자격제도 운영 실태 진단 결과를 토대로 향후 자격제도의 정책 방향은 크게 ① 평생직업능력개발 지원을 위한 자격제도 운영틀 개편, ② 산업 현장 직무 중심 자격제도 운영, ③ 역량 중심 디지털 평가 방식 도입 및 확산, ④ 자격제도 노동시장 활용성 제고, ⑤ 자격정책 거버넌스 내실화 및 정보시스템 인프라 고도화 등으로 유형화하였다(그림 4-1) 참고). 5개 정책 방향에 대한 구체적인 정책 추진과제는 제4장 제2절(향후 정책 추진과제 및 로드맵)에서 제시하였다.

이러한 정책 방향에 근거하여 자격제도를 둘러싼 대·내외 환경변화에 대응할 수 있도록 자격제도를 설계하여 운영할 필요가 있다. 이를 달성하기 위한 3대 추진 전략을 ① 포용성, ② 미래지향성, ③ 유연성 등으로 설정하였다.

첫째, 포용성 측면에서 고령화 등 인구구조의 변화에 대응하기 위해 자격제도의 개선을 통한 모든 국민의 평생직업능력개발을 지원할 필요가 있다. 특히 우리나라의 경우 저출산·고령화 등 인구구조의 변화에 따라 평생직업능력개발에 대한 수요는 지속적으로 발생할 것으로 예측되고 있으며, 정부에서도 최근 「평생교육법」과 「국민평생직업능력개발법」 등 관련법 개정을 통해 이러한 수요에 부응하고자 노력을 하고 있다. 또한, OECD 주요국과 비교할 때 우리나라 성인의 역량 수준은 학령기 이후 급감하는 등 전 생애에 걸친 평생직업능력개발에 관한 사항은 매우 주요한 이슈이며, 이를 지원하기 위한 핵심적인 인프라 및 도구로서 ‘자격’이 본래의 역할과 기능을 충실히 발휘할 필요가 있다. 즉, 모든 국민의 생애 단계별 경력개발 경로 및 특성을 고려하여 청년층의 일자리 연계, 중·장년층의 이·전직 및 제2의 인생 준비 등 주요 대상별 수요를 반영한 자격제도 설계 및 개선을 통한 평생직업능력개발을 지원할 필요가 있다. 또한, 평생직업능력개발을 지원하기 위한 핵심 운영틀로서 한국형 국가역량체계(KQF)와 산업별 역량체계(SQF)의 조속한 완비 및 활용성을 강화할 필요가 있다.

둘째, 미래지향성 측면에서 디지털 전환 등 신기술 혁신에 대응하기 위한 자격제도 운영이 필요하다. 디지털 전환은 단순히 디지털 기술을 활용하는 것뿐만 아니라 전반적인 사회 시스템을 근본적으로 변화시키는 것으로 최근 다양한 산업과 직무에 보편적으로 적용되고 있는 추세이다. 특히, 최근에는 디지털 신기술 분야에 대한 인력수요가 증가하면서 교육부와 고용노동부를

비롯한 정부부처에서 다양한 인력양성 사업을 추진하고 있으며, 이러한 변화의 흐름을 반영한 자격제도의 개선이 요청된다. 통상적으로 자격은 직업교육훈련 시스템과 노동시장을 연결하는 핵심 연결고리 역할을 하여야 하며, 이러한 측면에서 디지털 신기술 등 노동시장의 수요를 직업교육훈련 사이드에 전달하고, 학습결과를 체계적으로 평가하는 기능으로써 '자격'의 역할은 매우 중요하다. 자격제도 체제 진단 결과 디지털 전환으로 인해 인력에 대한 숙련 요구는 급속하게 변화하고 있으나, 이러한 변화 속도를 자격제도가 뒤따르지 못한다는 것이 대체로 현장에서 느끼는 인식이며, 이를 개선하기 위한 다양한 노력이 향후 정책 수립 및 추진 시 필수적으로 고려되어야 할 사항이다.

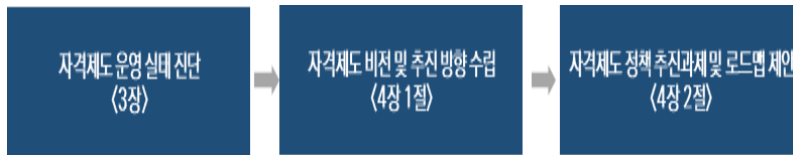
셋째, 유연성 측면에서 자격취득 희망자의 다양한 수요 및 요구를 반영하기 위해 자격제도 운영 및 취득 방식의 유연화를 지향할 필요가 있다. 특히 개인이 다양한 경로로 습득한 학습결과를 체계적으로 누적·관리하고, 경우에 따라 자격취득과 연결될 수 있는 경로를 다양화하여 제공할 필요가 있다. 또한, 빠른 기술변화에 적합하도록 자격신설, 통합, 명칭 변경, 폐지 등 운영 방식의 유연화를 지향하고, '모듈형 자격', '플러스 자격', '현장경력인정형 자격' 등 다양한 방식으로 개인의 역량을 평가·인정받을 수 있는 체제를 마련할 필요가 있다. 이러한 전략을 기반으로 구체적인 향후 정책 추진과제는 다음 [그림 4-2]의 To-be를 구현하기 위한 과제를 도출하였으며, 이를 기반으로 자격제도 정책 추진과제 및 로드맵을 4장 2절에서 제시하였다.



[그림 4-2] 자격제도 추진 전략 및 미래상

제2절 자격제도 정책 추진과제 및 로드맵

앞서 3장에서 자격제도 운영 실태를 4개 영역별로 구분하여 진단했고, 이를 기반으로 4장 1절에서는 자격제도의 비전 및 발전 방향을 수립하였다. 이를 기반으로 자격제도가 향후 나아가야 할 방향(To-Be) 및 5개 정책 방향(① 평생직업능력개발 지원을 위한 자격제도 운영틀 개편, ② 산업현장 직무 중심 자격제도 운영, ③ 역량 중심 디지털 평가 방식 도입 및 확산, ④ 자격제도 노동시장 활용성 제고, ⑤ 자격정책 거버넌스 내실화 및 정보시스템 인프라 고도화)을 도출하였다. 이 절에서는 상기 5개 정책 방향별 구체적인 정책 추진과제를 제시하고, 자격제도의 중장기 로드맵을 제안하였다.



[그림 4-3] 자격제도 중장기 로드맵 도출과정

1. 평생직업능력개발 지원을 위한 자격제도 운영틀 개편

가. 한국형 국가역량체계(KQF) 및 산업별 역량체계(SQF) 완비 및 활용성 강화

1) 한국형 국가역량체계(KQF) 체계 완비 및 활용성 강화

첫째, 한국형 국가역량체계(KQF)의 도입 목적을 명확화하여 추진할 필요가 있다. KQF는 ‘국가직무능력표준 등을 바탕으로 학력, 자격, 현장경력 및 교육훈련 이수 결과 등이 상호 연계될 수 있도록 한 수준체계(한국형 국가역

량체계 운영 고시, 교육부 고시 2022-14호)'를 의미하며, 국가 및 지역마다 역량체계의 개념 및 도입 목적이 다양한 상황에서 KQF의 도입 목적 및 지향점은 무엇으로 설정하여야 하는가에 대한 검토가 필요한 시점이다.

선행연구마다 일부 차이를 보이나 대체로 국가역량체계의 도입 목적은 ① 단일한 국가자격체계 수립, ② 자격의 현장성 강화를 통한 교육과 노동시장 연계, ③ 교육훈련제도(직업교육훈련, 고등교육, 선행학습인정 등) 연계를 통한 평생학습 활성화, ④ 자격의 품질관리 및 인증, ⑤ 자격의 국내·국제적 확보를 통한 인력의 이동성 확보 등의 측면에서 논의가 가능하다. 우리나라의 경우 지역에 관계없이 동일한 교육훈련시스템이 운영되고 있고, 유럽의 주요국에 비해 국가 간 인력이동이 크지 않으며, 고등교육 이수율이 매우 높다는 점 등을 고려해 볼 때, 상기의 5가지 목적 중 ②, ④의 중요성이 상대적으로 크다고 할 수 있다. 이외에도 KQF는 개인의 경력개발을 지원하는 차원에서 다양한 경로로 학습한 결과를 국가 차원에서 인정함으로써, 개인의 수직적·수평적 경력개발 경로를 다양화하는 데에도 주요한 목적으로 고려될 수 있다.

둘째, 한국형 국가역량체계(KQF)상 포괄되는 역량(자격)의 유형을 현행 제도의 현실적인 여건을 고려하여 단계적으로 설정할 필요가 있다. KQF에서 포괄하는 역량(자격)의 유형은 KQF의 가로축(X축)을 이루는 요소로 매우 중요한 사항이며, 고시상에는 ①「초·중등교육법」, 「고등교육법」, 「평생교육법」 등에 따라 발급되거나 그에 상응하는 학력 및 학위, ②「학점인정 등에 관한 법률」 및 「독학에 의한 학위취득에 관한 법률」에 따라 인정받은 학점 또는 학력, ③「자격기본법」, 「국가기술자격법」 등 법령에 따라 국가가 신설하여 관리·운영하거나 공인한 자격, ④「평생교육법」, 「국민평생직업능력개발법」 등에 따라 승인된 평생교육 프로그램 및 훈련과정의 이수결과, ⑤ 그 밖에 중앙행정기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우 등으로 범주화하고 있

으나 구체적인 연계 사례 및 작동은 미흡한 상황이다.

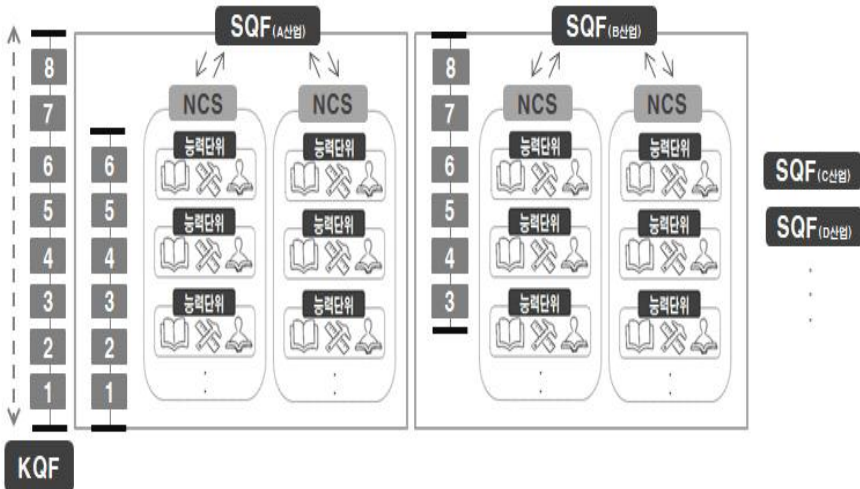
특히, KQF상 포괄되는 역량(자격)의 유형 검토 시 우리나라 노동시장의 특성도 함께 검토될 필요가 있다. 즉, KQF상 등록되는 자격의 유형은 우리나라가 처한 노동시장의 특성 및 자격의 설계 방식, 그리고 우리나라의 교육훈련시스템, 국가와 산업계의 역할 등을 종합적으로 고려하여 범부처 차원에서 논의가 필요하다. CEDEFOP(2015)에 의하면 KQF상 자격 등록 범위 설정 시 참고할 수 있는 Skill Formation의 유형을 크게 네 가지로 구분하여 제시하고 있으며, 각 유형은 각국의 스킬 및 자격을 형성하는 방식과 이에 따른 주체별(국가, 산업계 등) 역할에 따라 구분하고 있음을 참고할 필요가 있다.

〈표 4-1〉 KQF 포괄 역량(자격) 범위 설정 시 참고할 수 있는 Skill Formation Model

구분	주요내용	주요 국가
① Collective Skill Formation Model	· 사회적 파트너들이 자격을 형성하고 설계하는 데 주도적인 역할 · 사회적 파트너들이 공동으로 형성한 제한된 숫자의 부가가치가 높은 자격을 역량체계에 포함하는 모델	· 중부 및 북부 유럽 지역 주요 국가
② Market-based Skill Formation Model	· 시장(산업계)이 자격을 형성하고 설계하는 데 주도적인 역할 · 상대적으로 많은 수의 자격이 역량체계에 포함되며, 국가는 이를 규제하는 역할을 수행	· 앵글로색슨 지역 (잉글랜드 등)
③ State-regulated Corporatist Skill Formation Model	· 역량체계에 포함되는 부가가치가 높은 자격은 국가(providers)가 산업계 이해관계자와 협의하여 정의함	· 지중해 연안 국가 (스페인, 프랑스, 이탈리아, 터키 등)
④ State-regulated Skill Formation Model	· 국가가 전적으로 주도하며, 산업계 이해관계자는 중요한 역할을 수행하지 않음	· 동부 및 남부 유럽 지역 주요 국가(아제르바이잔, 보스니아 등)

자료: CEDEFOP(2015). Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks. 57.

셋째, 한국형 국가역량체계(KQF)와 산업별 역량체계(SQF)의 관계를 명확화하고, KQF가 SQF의 메타프레임으로서 역할을 할 수 있도록 할 필요가 있다. 우리나라의 경우 KQF 도입을 논의하는 과정에서 사전과제로 SQF의 필요성이 제기되었으며, 이에 따라 시범사업을 시작으로 다양한 산업 분야에 SQF 개발이 이루어지고 있다. 그러나 산업 분야별로 SQF를 구축하면서 SQF 구축의 기준이 되는 KQF 차원에서의 방향성 제시도 함께 요구되고 있으며, KQF와 SQF의 상호 역할 구분, 연계 방식 등이 명확하지 않아 이에 대한 검토가 필요하다. 즉, KQF와 SQF가 각각 메타프레임과 하위프레임으로서의 역할을 수행하는 방식을 검토해 볼 수 있으며, 이는 유럽연합 내 각국의 NQF와 유럽역량체계(European Qualification Framework; EQF)의 연계 방식 및 역할과 유사한 구조이다.



자료: 연구진 작성

[그림 4-4] 메타프레임으로서 KQF 예시: KQF와 SQF 및 NCS의 관계도

2) 산업별 역량체계(SQF) 체계 완비 및 활용성 강화

첫째, 산업별 역량체계(SQF)의 구축 단계별 결과물 및 활용 목적 등을 고려하여 SQF의 중·장기적인 개발 및 활용 로드맵을 설계할 필요가 있다. SQF는 ① 직무맵 구축, ② 직무역량체계 개발, ③ 역량인정방안 마련 및 등록 등의 절차를 거쳐 개발되는데, 연차별 개발 분야를 명확히 하고, 우선적으로 ISC 소관 분야부터 개발하되 단계적으로 非ISC 소관 분야까지 확장하여 궁극적으로 모든 산업 분야에 대한 SQF 체계를 구현할 필요가 있다.

〈표 4-2〉 산업별 역량체계(SQF) 구축의 단계

1단계: 직무맵		2단계: 직무역량체계		3단계: 역량인정방안	
수준	직무	수준	직무	수준	직무
8	직무1	8	직무1	8	직무1
7	직무2	7	직무2	7	직무2
6	직무3	6	직무3	6	직무3
5	직무4	5	직무4	5	직무4
4	직무5	4	직무5	4	직무5
3	직무6	3	직무6	3	직무6
2	직무7	2	직무7	2	직무7
1	직무8	1	직무8	1	직무8
해위 산업분야	해위 산업분야 a	해위 산업분야	해위 산업분야 a	해위 산업분야	해위 산업분야 a
산업분야	산업분야 A	산업분야	산업분야 B	산업분야	산업분야 a
소관분야	OOO ISC 소관분야	소관분야	OOO ISC 소관분야	소관분야	OOO ISC 소관분야

자료: 연구진 작성

둘째, 산업별 역량체계(SQF)의 개발 이후에는 구체적인 활용방안을 마련하여 교육훈련, 자격, 인사관리 등에 활용될 수 있도록 제도적 지원을 강화할 필요가 있다. 특히 자격제도와 관련해서는 SQF 개발 시 도출된 직무맵과 직무역량체계를 활용하여 추가개발 및 수정·보완이 필요한 NCS를 도출하고, 이에 근거하여 자격의 출제기준 개편 등이 이루어지는 절차를 공식화하여 운영할 필요가 있다. 또한, SQF를 통해 각 수준별로 해당되는 자격을 매핑하고, 이를 교육훈련 및 기타 학습결과와 연계하여 활용될 수 있도록 함으로써 개인의 경력개발을 체계적으로 지원할 필요가 있다.

나. 과정평가형 국가기술자격 확산

첫째, '산업현장-교육훈련-자격' 간의 연계를 강화하고, 개인의 불필요한 중복학습을 최소화하는 차원에서 실무 역량 중심의 자격취득 방식인 과정평가형 국가기술자격 종목 및 운영과정을 단계적으로 확대 운영할 필요가 있다. 과정평가형 국가기술자격은 기존의 검정형 국가기술자격의 문제점을 해소하고, 현장의 직무와 학습과정을 연계하여 현장실무형 인재를 양성하기 위한 목적으로 2015년부터 도입하여 운영되고 있으나, 현장에서의 인식 부족 및 행정적 부담 등 여러 가지 요인으로 인해 전체 자격취득자 대비 1% 수준에 머무는 등 확산에 제한이 있는 상황이다.

따라서 향후 과정평가형 국가기술자격의 단계별 확대 계획 및 로드맵을 명확하게 설정하고, 이에 근거하여 연차별로 운영 종목 및 과정을 확대해 나갈 필요가 있다. 이를 위해서는 편성기준, 평가방법 설정, 문항 출제를 위한 인력과 예산 등 현실적인 여건을 고려하여 과정평가형 국가기술자격의 확대 운영 계획을 수립·추진할 필요가 있다. 또한, 현행 포지티브(positive) 방식의 과정평가형 국가기술자격의 종목 선정 방식을 네거티브(negative) 방식으로 전환하여 원칙적으로 모든 국가기술자격 종목을 과정평가형 자격 종목으로 운영하되, 도입이 불가능한 일부 종목만 제외하는 방식으로 운영하는 방안도 검토해 볼 수 있다.

둘째, 과정평가형 국가기술자격에 관한 접근성을 제고하고, 불필요한 행정적 부담을 완화할 필요가 있다. 이를 위해 과정평가형 국가기술자격에 대한 교육훈련기관의 접근성을 높일 수 있도록 현행 지정심사 제도를 개선하는 방안에 대한 검토가 필요하다. 일례로 직업계고, 전문대학 및 일반대학의 기승인 과정에 대하여 현장심사를 최초 승인 연도로부터 일정 기간 면제를 추진하고, 장기적으로는 교·강사와 내부 시스템이 우수한 민간직업훈련기관

도 심사 면제를 확대하여 적용하는 방안도 검토해 볼 수 있다.

또한, 지식·이론 교육이 강화될 필요가 있다는 현장 의견을 수렴하여 자격종목 실무에 필요한 지식과 이론을 교육훈련과정에 반영하고, 이를 평가에 활용하는 방안도 검토해 볼 수 있다. 이외에도 능력단위별로 규정하고 있는 기준 시간 역시 교육훈련기관 및 학습자의 특성에 맞게 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 방안도 필요하다.

또한, 전산 및 행정시스템을 사용자 편의에 맞추어 개편하고, 학습일지, 내부평가 계획 등 법령에서 요구하지 않는 전산 및 행정 업무는 대폭 간소화하는 방안도 필수적으로 검토해 볼 필요가 있다.

다. 국가기술자격과 일학습병행 자격 간 연계 강화

국가기술자격과 일학습병행 자격 간의 연계를 강화하여 자격제도의 효율화를 기할 필요가 있다. 국가기술자격과 일학습병행 자격은 모두 국가자격임에도 불구하고, 국가기술자격은 「국가기술자격법」에 의해, 일학습병행 자격은 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에 의해 별도로 관리되고 있다. 특히 국가기술자격과 일학습병행 자격 모두 공통적으로 NCS에 기반하여 출제·편성기준이 제시되고, 이에 더해 교육훈련과정의 운영 및 평가·검정이 이루어지고 있다는 점에서 상호 간 연계의 필요성 및 가능성은 높다.

이를 위해서는 우선적으로 국가기술자격과 일학습병행 자격 간의 응시자격 연계 등을 통한 양 자격 간의 연계를 강화하는 방안을 검토해 볼 수 있다. 일례로 일학습병행 자격취득자에게 동일한 직무 분야의 국가기술자격의 응시자격을 부여하거나, 일학습병행 훈련생이 과정평가형 과정 참여 시 일학습병행 훈련에서 이수한 NCS 능력단위에 대해 선학습 인정을 하는 등 다양한 방식의 검토가 가능하다. 또한, 중·장기적으로는 KQF 및 SQF 체제와

연동하여 국가기술자격과 일학습병행 자격을 매핑함으로써, 상호 연계를 강화하는 방식의 검토도 필요하다.

라. 민간자격 등록제도 개선을 통한 신뢰 제고

민간자격 등록제도 개선(예: 등록갱신제 등)을 통해 민간자격에 대한 전반적인 신뢰도 제고가 필요하다. 민간자격 등록제도는 국가차원에서 민간자격이 건전한 방향으로 활용되도록 유도하는 차원에서 2007년부터 도입되었으며, 2013년부터는 사전등록제를 도입하여 현재까지 운영 중이다. 그러나 민간자격 등록은 자격관리자의 결격사유와 자격금지 분야에 해당하지 않으면 정상적인 운영이 가능할지에 대한 판단 없이 등록이 가능하며, 또한 자격관리자의 운영의지가 없거나 시장수요가 부족해 정상적으로 운영되지 않는 경우에도 등록이 유지되어 소비자의 혼란을 초래하는 등의 문제가 발생하고 있다. 이에 따라 누구나 쉽게 민간자격을 신설·운영할 수 있는 현행 제도의 보완책을 마련할 필요성이 높아지고 있는 상황이다. 이러한 문제를 해소하기 위해 ‘등록갱신제’를 도입하여 등록 이후 시장의 수요가 없거나 금지 분야로 새로 포함된 자격의 경우 정비를 추진하고, 이를 「자격기본법」 개정을 통해 의무화하는 방안을 조속히 추진할 필요가 있다.

〈표 4-3〉 민간자격 등록갱신제 관련 자격기본법 개정안

현행	개정안
<p>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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <p>② 제1항에 따라 민간자격을 신설하여 관리·운영하려는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 민간자격을 주무부장관에게 등록하여야 한다. <개정 2008. 2. 29., 2013. 3. 23., 2013. 4. 5.></p>	<p>제17조(민간자격의 신설 및 등록 등) ①·② (현행과 같음)</p>
<p>〈신 설〉</p>	<p>③ 제2항에 따른 민간자격 등록의 유효기간은 등록일부터 5년으로 한다.</p>
<p>〈신 설〉</p>	<p>④ 제3항에 따른 등록의 유효기간 이후에도 계속하여 해당 민간자격을 관리·운영하려는 자는 유효기간이 끝나기 6개월 전부터 3개월 전까지 해당 주무부장관에게 등록갱신을 신청하여야 한다.</p>
<p>〈신 설〉</p>	<p>⑤ 제4항에 따른 민간자격의 등록갱신은 제2항의 절차를 준용한다.</p>
<p>③제1항에 따른 민간자격의 관리·운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2013. 4. 5.></p>	<p>⑥ (현행 제3항과 같음.)</p>

자료: 김철민의원 대표발의(2021.11). 자격기본법 일부개정법률안.

마. 자격제도 관련 기본계획의 성과관리 및 환류체계 강화

자격제도 관련 기본계획의 성과관리 및 환류체계를 강화함으로써 자격제도의 지속적인 개선 및 내실화를 도모할 필요가 있다. 자격제도 관련 대표적인 기본계획으로는 「자격기본법」에 의한 「자격 관리·운영 기본계획」과 「국가기술자격법」에 의한 「국가기술자격 제도발전 기본계획」 등이 매 5년마다 수립되어 추진 중이다. 양 기본계획 모두 전 회차에 대한 성과 및 한계 분석, 포럼 운영, 전문가 의견 수렴 등 다양한 절차와 방식을 통해 내실 있게 수립·운영되고는 있으나, 범부처 차원에서의 일관된 방향성에 의거한 성과관리 및 환류체계의 구축은 보완될 필요가 있다. 특히 기본계획의 주요 내용에 대한 국가 공통의 자격정책 목표에 부합하는 평가지표를 마련하고, 이에 근거하여 체계적으로 성과를 누적·관리하여 미진한 부분을 보완하는 등 일련의 절차를 체계화할 필요가 있다.

바. 자격제도 관련 유관 법령체계 구조화 및 연계 필요

자격제도 유관 법령 간 관계 및 위계구조를 명확히 하고 상호 연계 구조를 강화할 필요가 있다. 「자격기본법」과 「국가기술자격법」, 「자격기본법」과 개별 자격법령, 「국가기술자격법」과 개별 자격법령 간의 위계나 관계가 명확하지 않고 중복적인 사항이 발생하고 있다는 지적이 있다. 이러한 문제를 해소하기 위해 자격제도 관련 법령 간의 관계 및 위계구조에 대해 검토하고, 이들 간에 연계구조를 명확히 할 필요가 있다.

2. 산업현장 직무 중심 자격제도 운영

가. 수요자 중심 자격제도 운영을 위한 산업계 참여 확대

산업현장의 수요 및 신기술 변화 내용이 자격에 신속·정확하게 반영될 수 있도록 산업계 대상 자격수요 발굴체계를 구축하고, 산업계 주도의 자격설계 및 개편체계를 강화할 필요가 있다. 이를 위해 우선적으로 산업현장의 전문가 및 ISC 등 산업계의 자격과 관련한 정책 거버넌스(예: 자격정책심의회 등)에의 참여를 확대할 필요가 있다. 또한, 산업계(ISC 등)와 협업을 토대로 자격개편을 추진하여 자격의 현장성 및 통용성 제고를 통한 ‘자격-직무-현장’의 연계 강화가 지속적으로 추진될 필요가 있으며, 기존 관(官) 주도 방식에서 산업계 주도의 개편 확대를 통한 산업현장의 수요를 반영하는 노력이 지속적으로 강화될 필요가 있다.

나. 신기술·신산업 수요에 부응하는 자격개편 추진

첫째, 국가기술자격의 경우 산업계 중심의 체계적 직무분석 결과를 토대로 신기술·신산업 수요에 부응하는 자격을 발굴·개편할 필요가 있다. 즉, 산업수요, 직무분석 결과, 직무맵 등의 내용을 바탕으로 Bottom-up 방식의 자격개편을 지향할 필요가 있다. 우선 직무전환 및 융복합직무에 대해서는 SQF 직무맵 등의 내용을 바탕으로 NCS 및 국가기술자격 출제기준 등을 지속적으로 보완(예: 탄소중립에 관한 내용을 반영하여 출제기준 정비 등)해 나갈 필요가 있다. 또한, 신산업·신기술 분야에 새롭게 출현하는 직무에 대해서는 산업계 수요를 바탕으로 NCS 및 국가기술자격 종목의 신설을 검토해 볼 수 있다.

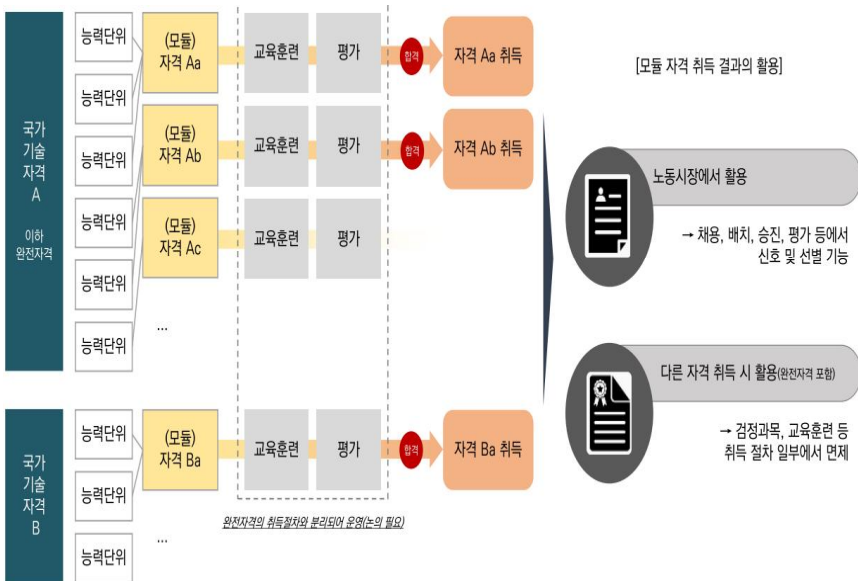
둘째, 기술변화 주기 단축 등 산업구조 전환기에 대응하여 자격수요를 조기에 인식하기 위한 체계적 연구 및 시범사업 운영이 확대될 필요가 있다. 기존의 양적 인력수급 보완, 신규 숙련수요, 미래 직업, 자격 전망 등 다양한 데이터를 연계·분석하여 새로운 자격수요를 도출하여 이를 자격개편에 반영할 필요가 있다. 일례로 독일 연방교육연구부(BMBF)는 숙련인력 부족을 예방하기 위해 기업사례 연구, 구인광고 분석 등을 통해 중기(3~5년)에 요구되는 숙련수요를 예측하고, 이 예측 결과에 기반하여 훈련직종과 자격종목을 설계하는 사례를 참고할 필요가 있다.

셋째, 신기술·신산업 분야의 신속한 국가기술자격 종목 신설이 필요한 경우 신설 기간을 단축하여 운영하는 방안도 검토해 볼 필요가 있다. 최근 국가기술자격 종목 신설 시 Fast-track의 도입으로 신설 절차가 일부 단축되었으나, 종목 신설 시 여전히 상당기간(2~3년)이 소요되어 산업현장 수요를 적시에 반영하는 데에는 여전히 한계가 있다. 따라서 국가기술자격 종목의 신설 절차 중 일부를 간소화하거나 축소하여 전반적인 신설 소요기간을 단축하는 방안에 대한 검토가 필요하다. 예를 들어 검정 수탁기관이 사실상 제한적인 경우에는 별도의 심사 없이 수탁기관을 지정하기 위한 법적근거를 마련하여 신설 준비에 필요한 소요기간을 단축하는 등 다양한 방안에 대한 검토가 가능하다.

다. 신산업·신기술 수요에 대응하기 위한 자격취득 방식의 다양화

첫째, 모듈형 자격의 도입을 통해 빠르게 변화하는 직무현장에 역량 있는 인재의 수급을 유연하게 대응할 수 있도록 지원이 필요하다. 모듈형 자격이란 기존 국가기술자격의 NCS 능력단위를 조합하는 등의 방식을 통해 1개의

자격종목을 2개 이상으로 세분화한 종목을 마련하고, 기존 종목과는 별도로 취득하는 직무 단위의 자격을 의미한다. 모듈 단위로 부분자격을 취득한 이후 해당 분야의 취업 혹은 정식자격(full qualification) 취득의 전 단계로 활용할 수 있으며, 모듈형 자격의 취득 결과는 다른 자격취득 시 검정과목, 교육훈련 등 취득 절차 일부에서 면제 등으로 활용되도록 추진할 필요가 있다.

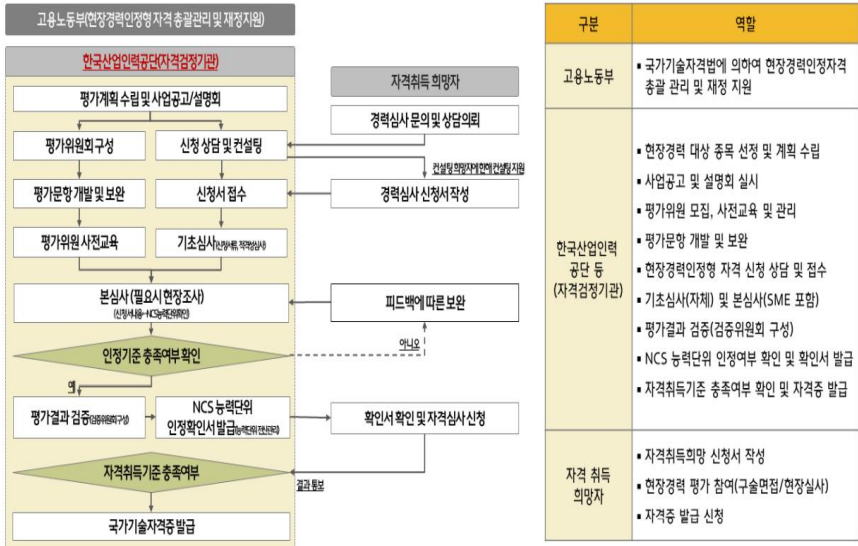


자료: 연구진 작성

[그림 4-5] 모듈형 자격 운영 예시

둘째, 플러스 자격의 도입을 통해 새로운 자격종목을 신설하지 않더라도 기존의 국가기술자격 보유자에 대해 해당 자격 직무수행능력에 융합될 수 있는 신기술 역량을 일정한 기준에 따라 자격으로 인정할 수 있도록 지원이 필요하다. 독일의 경우에도 자격신설 규정이 까다롭고 소요기간이 긴(약 4

교육훈련 및 자격을 통해서뿐만 아니라 개인의 근로경험까지 확장하여 운영하는 방안이 필요하다. 즉, 개인의 근로경험을 통해 축적된 수행능력을 객관적 기준과 절차에 따라 평가·인정하여 자격취득과 연계하는 방안이 검토될 필요가 있다.



자료: 연구진 작성

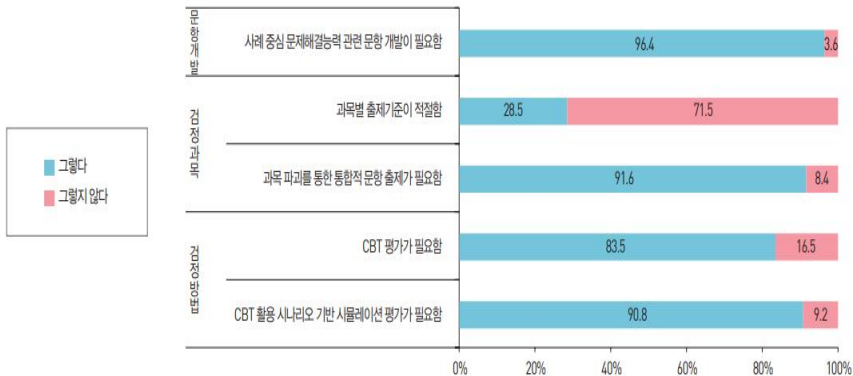
[그림 4-7] 현장경력인정형 자격 운영 예시

3. 역량 중심 디지털 평가 방식 도입 및 확산

가. 역량 중심 자격검정으로의 패러다임 전환

첫째, 기술변화의 가속화에 대응하여 종합적인 문제해결능력 중심의 역량 중심 평가가 이루어지도록 자격검정의 패러다임 전환이 필요한 시점이다.

디지털 전환 등으로 인해 단순 반복 업무는 대부분 기계 혹은 로봇으로 대체되고 있으며, 이에 따라 산업현장에서 발생하는 다양한 문제상황을 종합적으로 파악·분석·진단·해결하는 문제해결능력에 대한 중요성이 증대되고 있다. 따라서 산업현장에서 필요한 역량으로서 새로운 기술변화에 유연하게 대응할 수 있는 창의력, 사고력, 문제해결능력 등의 중요성이 강조되고 있으며, 자격검정 역시 이러한 수요에 대응할 필요가 있다. 그러나 자격의 변화 속도는 기술의 변화속도에 따라가지 못하고 있으며, 현장에서는 자격검정도 큰 폭의 변화가 필요하다고 높게 인식하였다. 특히 검정기관 관계자는 공인 민간자격에 비해 개별법 국가자격이 상대적으로 변화의 폭이 크다고 인식하고 있으며, 향후에도 모든 자격에서 현재보다 더 많은 변화가 필요하다고 응답하였다. 따라서 향후 역량 기반 자격검정을 위한 문항개발, 검정과목, 검정방법 측면에서의 많은 패러다임 전환이 필요하다(이동임·김윤아, 2021).



자료: 이동임·김윤아(2021). 역량 기반 자격검정의 필요성과 방향. KRIVET Issue Brief 214호. 4.

[그림 4-8] 역량 기반 평가를 위한 산업계의 자격검정 변화 필요성 인식

이와 같이 역량 기반 자격검정의 필요성에 대한 공감대는 높은 상황이나, 여전히 자격검정은 단순 암기형 지식을 측정하는 문항 위주로 이루어져 있고, 일부를 제외하고는 대부분 전통적인 종이시험(PBT) 방식을 유지하고 있는 것이 현실이다. 이러한 문제를 개선하기 위해서는 우선 자격종목별로 산업현장에서 필요한 역량을 명확하게 규명하고, 종합적 문제해결능력을 평가하기 위해 필요한 다양한 가이드라인, 사례, 매뉴얼 등을 개발하여 활용함으로써 역량 기반 자격검정을 위한 인프라를 단계적으로 구축할 필요가 있다.

둘째, 역량 기반 자격검정으로의 전환을 위한 단계적 로드맵 및 추진계획을 마련하여 추진할 필요가 있다. 역량 기반 자격검정에 대한 중요성에도 불구하고 역량 기반 자격검정에 대한 현장의 인식 부족 및 인프라 미흡으로 인해 단기에 전환은 현실적으로 제한이 있으므로 단계적으로 역량 기반 자격검정으로의 전환을 추진할 필요가 있다.

우선적으로 역량 기반 자격검정에 적합한 자격종목을 선별하여 우선적으로 도입할 종목을 결정하고, 단계적으로 검정문항에 문제해결형 비율을 상향조정할 필요가 있다. 1단계로는 필기시험 과목을 중심으로 객관식 문항뿐만 아니라 사례형, 문제해결형 등 다양한 유형의 문항을 개발하여 활용할 필요가 있으며, 단계적으로는 필답형으로 확장하여 시나리오 기반의 평가문항을 개발하는 등의 조치가 필요하다. 2단계로는 실기시험 과목을 중심으로 작업형으로 확장하여 실무과정 전반에 대한 이해도 및 문제해결능력을 평가할 수 있도록 문제를 개선할 필요가 있다.

나. 디지털 기술을 활용한 평가방법 활용

첫째, 역량 기반 평가를 위하여 기존의 종이 기반(PBT)으로 시행하는 시

협 시행 및 채점 방식을 다양한 디지털 기술을 활용하는 방식으로 단계별로 전환하여 추진할 필요가 있다. 향후 자격검정은 ‘무엇을 알고 있는가’가 아닌 ‘문제를 발견하여 해결할 수 있는가’, ‘지식을 창출할 수 있는가’, ‘새로운 아이디어를 발굴하여 제시할 수 있는가’ 등에 초점을 맞출 필요가 있다. 이러한 역량을 평가하기 위해서는 기존의 전통적인 평가 방식으로는 한계가 있을 것이며, 다양한 디지털 기술을 활용한 평가의 중요성이 증대될 가능성이 높다. 따라서 필답형 등 종이 기반 시험(PBT)을 컴퓨터 기반 시험(CBT)으로 전환하고, 인터넷 기반 시험(IBT)으로도 단계적으로 전환하는 방안도 검토할 필요가 있다. 일례로 국가기술자격의 경우 ‘디지털 국가자격시험센터’를 연차별로 확대할 계획이며, 민간자격의 경우에도 AT 자격시험(한국공인회계사 시행)을 중심으로 비대면 자격검정이 확대되고 있는 추세임을 참고할 필요가 있다.

둘째, AR·VR 기술을 자격검정에 도입하는 등 디지털 평가방법에 대한 활용 검토가 필요하다. AR·VR 자격검정 방식은 피평가자의 안전 확보 및 역량 기반 평가를 가능하게 하는 주요한 수단이나, 많은 예산의 소요 등으로 인해 본격적인 도입은 지연되고 있는 상황이다. 특히 AR·VR 자격검정 방식은 초기 도입 시 높은 비용 발생, 인프라 구축의 제한, 관리 및 운영상의 어려움 등으로 인해 도입에 어려움이 있다. 따라서 이러한 현실적인 여건을 고려하여 실기평가를 위한 작업환경이 위험한 종목(예: 타워크레인운전기능사)을 중심으로 우선 AR·VR을 활용한 디지털 평가방법의 도입을 검토할 필요가 있다.

셋째, 문제해결역량 검정에 필요한 주관식 문항의 디지털 전환 추진을 위해 AI 채점 방식의 도입 검토도 필요하다. 다만 AI를 통해 주관식 문항을 정확하게 채점하기 위해서는 무엇보다 많은 데이터를 축적하고, 기존의 평

가가 신뢰성 있게 관리되고 누적될 필요가 있다. 또한, 자격취득자 중에서도 성과자의 응답내용 등을 정확하게 파악하여 데이터 학습을 축적한 AI가 채점을 하도록 할 필요가 있다.

4. 자격의 노동시장 활용성 제고

가. 자격 효용성 평가를 통한 자격 활용성 제고

자격종목별 효용성에 대한 평가를 객관적인 데이터를 바탕으로 주기적으로 실시하고, 평가결과를 제공함으로써 자격에 관한 유용한 정보를 구직자 및 기업이 다양하게 활용할 수 있도록 지원할 필요가 있다. 자격은 노동시장에서 신호 및 선별 기능을 발휘하여야 하며, 기업 내 인적자원관리 기제로서 활용될 필요가 있음에도 불구하고 주로 입직 단계에서만 활용되고 있어 실제 노동시장(현장)에서의 인식은 긍정적이지 못하다. 이러한 원인은 여러 가지가 있겠으나, 자격종목별 효용성을 객관적으로 평가하고, 그 결과를 수요자에게 적시에 제공하지 못하는 것이 주요한 원인 중의 하나이다. 따라서 자격종목별 응시인원, 연령, 취업률, 주요 취업처, 임금, 근속기간 등에 대한 데이터를 바탕으로 자격 효용성의 평가체계를 체계화할 필요가 있다. 이를 위해서는 우선적으로 정부부처 혹은 자격 유관기관을 중심으로 자격 관련 데이터를 주기적으로 축적, 가공 및 분석하고, 이를 토대로 자격종목별 효용성의 평가결과를 축적 관리할 필요가 있다. 이러한 평가결과는 구직자 및 기업이 활용하도록 유도하고, 효용성이 높은 자격정보는 자격정보시스템 등에 탑재하여 활용할 필요가 있다.

나. 자격 갱신제도 도입을 통한 최신 직무수행능력에 대한 정보 제공

자격 갱신제도를 도입하여 최신 직무수행능력 보유에 대한 정보를 제공함으로써, 자격이 실질적으로 노동시장에서 활용될 수 있도록 지원하는 방안도 검토 가능하다. 자격이 노동시장에서 활용되지 못하는 이유 중의 하나는 산업현장의 변화가 매우 빠른 분야임에도 불구하고 자격을 취득한지 상당기간이 소요되어 직무수행능력에 대한 신호기제 역할을 제대로 발휘하지 못하는 상황이 발생하기 때문이기도 하다. 따라서 이러한 문제를 해소하기 위한 일환으로 산업수요 및 기술변화가 큰 분야를 중심으로 자격 갱신제도를 도입하여 운영하는 방안도 검토해 볼 필요가 있다. 다만, 자격 갱신제도의 도입범위, 갱신주기, 갱신방법 등에 대해서는 산업계 등의 의견 수렴을 거쳐 단계적 도입 및 추진이 검토될 필요가 있다.

다. 민간자격 활용성 강화 지원

민간자격의 활용성을 제고하기 위해 우수한 민간자격을 중심으로 전문대학 및 대학의 비학위과정과 연계하여 활용하는 모델을 발굴하여 추진할 필요가 있다. 전문대학 및 대학의 다양한 성인학습자 대상 프로그램 중 우수한 민간자격과 연계가 가능한 프로그램을 상호 연계하여 해당 프로그램 이수와 민간자격 취득을 상호 연계함으로써 현장수요에 맞는 인재 양성 및 품질 높은 민간자격 운영을 강화해 나갈 필요가 있다.

5. 자격정책 거버넌스 내실화 및 정보시스템 인프라 고도화

가. 범부처 차원의 자격정책 총괄·조정 기능 강화

첫째, 범부처 차원에서 자격정책이 일관성 있는 방향으로 추진될 수 있도록 공유와 협업에 기반하여 거버넌스가 내실화될 필요가 있다. 특히 현재 우리나라의 자격은 국가기술자격, 개별법 국가자격, 민간자격 등 다양한 유형이 존재하고, 자격의 유형 및 종목별로 다양한 부처 및 기관에서 관리하다 보니 총괄적으로 자격정책의 조정 및 협력 유도를 위한 기제는 다소 부족한 것이 현실이다. 따라서 범국가적 자격정책의 효율적인 추진을 위한 자격정책 총괄·조정 등을 위한 자격정책심의위원회의 실질적인 역할을 보다 강화할 필요가 있다. 특히 국가자격에 대한 주기적인 검토를 통해 국가자격으로 적합하지 않은 자격이나 중복되는 자격에 대한 통합 및 정비가 추진될 필요가 있으며, 해당 위원회 운영의 효율을 기하기 위하여 분과위원회를 신설하여 분야별로 전문성 있는 검토 및 심의가 이루어질 수 있도록 지원할 필요가 있다.

둘째, 범부처 차원에서 자격정책 관련 조사·연구사업을 활성화하여 추진할 필요가 있다. 현재 개별 부처별로 추진되고 있는 자격정책 관련 조사 및 연구사업의 주요 결과를 바탕으로 자격정책 관련 조사 및 연구사업 수요를 주기적으로 파악하고, 자격제도 전반에 관한 체계적인 조사 및 연구사업을 활성화할 필요가 있다. 부처별 자격정책 조사 및 연구사업의 수행 결과는 주요 이해당사자와 공유하여 자격제도의 개선에 반영하고, 산업계 수요에 부응하는 자격운영을 지원할 필요가 있다.

나. 자격운영 유관기관 간 운영 협의체 등 활성화

첫째, 국가기술자격 검정수탁기관 간 운영 협의체를 활성화하여 최신 트렌드 등을 공유함으로써 국가기술자격 검정의 전문성을 제고할 필요가 있다. 현재 국가기술자격의 검정은 한국산업인력공단, 대한상공회의소 등 8개 전문기관에 위탁하여 추진하고 있으며, 검정수탁기관에서는 시험문제 개발, 출제관리, 시험시행, 자격취득자 관리 등에 관한 전반적인 역할을 수행하고 있다. 국가기술자격 검정의 전반적인 품질을 제고하기 위해 정기 협의체 운영을 활성화함으로써 최신 자격제도 변화, 검정방식 최신 이슈(CBT, IBT, AR·VR 검정 등) 등을 공유하고, 국가기술자격 검정의 효율화를 위한 대안을 지속적으로 검토할 필요가 있다.

둘째, 공인민간자격 활성화를 위해 공인민간자격관리자 네트워크의 활성화 지원이 필요하다. 공인민간자격관리자 네트워크를 활성화함으로써 공인민간자격과 관련된 자발적인 상호 교류를 통해 책무성 제고를 유도하고, 민간자격관리자 컨설팅을 통한 자정 노력 추진 등을 병행할 필요가 있다.

다. 개별법 국가자격에 대한 정보의 체계적 관리 방안 마련

개별법 국가자격에 대한 실태조사를 체계화하여 개별법 국가자격에 대한 정보를 주기적으로 업데이트하여 관리할 필요가 있다. 현재 개별법 국가자격의 경우 개별법에 의거하여 개별 부처별로 관리하다 보니 정보가 통합적으로 관리되지 못하고 있으며, 검정 위탁기관의 경우에도 직접적인 권한이 없다 보니 자격취득자의 현황에 대한 정확한 파악이 어려운 상황이다. 따라서 부처 간 자격정책의 체계적 연계를 강화하는 차원에서 자격정책 실태조사를 정례화하여 추진하고, 자격정보 축적을 위한 실태조사 대상, 방법, 항

목, 주기를 연차별로 체계화하여 추진할 필요가 있다. 이를 통해 취득한 정보는 사용자가 알기 쉽게 확인할 수 있도록 각 부처의 자격관리 및 운영 현황을 체계화하여 제공할 필요가 있다.

라. 통합적 자격정보시스템 구축 운영

첫째, 수요자 입장에서 국가자격뿐만 아니라 민간자격에 관한 정보까지 손쉽게 확인할 수 있는 '통합 자격정보시스템'을 구축하여 운영하는 방안에 대한 검토가 필요하다. 현재 자격에 관한 정보는 국가기술자격, 개별법 국가자격, 민간자격 등 운영 주체별로 공급자를 중심으로 정보를 제공하다 보니, 수요자가 손쉽게 필요한 자격정보를 확인하는 데 제한이 있다. 따라서 향후에는 수요자 중심으로 한 곳에서 자격정보를 확인할 수 있도록 현행 자격정보시스템을 상호 연계·통합한 '통합 자격정보시스템'을 구축하여 운영하는 방안에 대한 검토가 필요하다.

둘째, 개인 입장에서 자격취득을 포함한 다양한 학습결과를 체계적으로 누적·관리할 수 있도록 지원하기 위한 통합 플랫폼을 구축하여 제공할 필요가 있다. 단기적으로는 개인이 교육, 훈련, 자격취득 등으로 취득한 직무능력 정보를 저축해 통합·관리·활용할 수 있는 '직무능력은행제'를 구축하여 운영하도록 할 필요가 있으며, 장기적으로는 '온 국민 평생배움터' 등 평생교육 관련 플랫폼과 연계·활용하는 방안이 검토될 필요가 있다.

6. 정책 추진과제 종합 및 중장기 로드맵

자격제도의 5대 정책 방향별 세부 정책 추진과제를 종합하면 다음 <표 4-4>와 같으며, 정책 추진의 필요 시점(단기, 중기, 장기)을 고려하여 설정한 자격제도 중장기 로드맵은 다음 [그림 4-9]와 같다.

<표 4-4> 자격제도 정책 추진과제(종합)

구분	추진내용
평생직업 능력개발 지원을 위한 자격제도 운영틀 개편	<ul style="list-style-type: none"> · 한국형 국가역량체계(KQF) 체계 완비 및 활용성 강화 - 한국형 국가역량체계(KQF)의 도입 목적 명확화 - 한국형 국가역량체계(KQF)상 포괄되는 역량(자격)의 유형을 단계적으로 설정 - KQF가 SQF의 메타프레임으로서 역할을 할 수 있도록 추진 · 산업별 역량체계(SQF) 체계 완비 및 활용성 강화 - SQF의 중·장기적인 개발 및 활용 로드맵 설계 - 구체적인 활용방안을 마련하여 교육훈련, 자격, 인사 관리 등에 활용될 수 있도록 제도적 지원 강화
	<ul style="list-style-type: none"> · 과정평가형 국가기술자격 증폭 및 운영과정을 단계적으로 확대 운영 · 과정평가형 국가기술자격에 관한 접근성을 제고하고, 불필요한 행정적 부담 완화
	<ul style="list-style-type: none"> · 국가기술자격과 일학습병행 자격 간 연계 강화
	<ul style="list-style-type: none"> · 민간자격 등록제도 개선(예: 등록갱신제 등)을 통해 민간자격에 대한 전반적인 신뢰도 제고
	<ul style="list-style-type: none"> · 자격제도 관련 기본계획의 성과관리 및 환류체계 강화
	<ul style="list-style-type: none"> · 자격제도 관련 법령 간 관계 및 위계구조를 검토하고, 관련 법령 간 연계구조 명확화

(표 계속)

구분		추진내용
산업현장 직무 중심 자격제도 운영	수요자 중심 자격제도 운영을 위한 산업계 참여 확대	· 산업계 대상 자격수요 발굴체계를 구축하고, 산업계 주도 자격설계 및 개편체계 강화
	신기술·신산업 수요에 부응하는 자격개편 추진	· 산업계 중심의 체계적인 직무분석 결과를 토대로 신기 술·신산업 수요에 부응하는 자격을 발굴·개편 · 기술변화 주기 단축 등 산업구조 전환기에 대응하여 자격수요를 조기에 인식하기 위한 체계적 연구 및 시범사업 운영 확대 · 신기술·신산업 분야의 신속한 국가기술자격 종목 신 설이 필요한 경우 신설기간을 단축하여 운영하는 방 안 검토
	신산업·신기술 수요에 대응하기 위한 자격취득 방식의 다양화	· 모듈형 자격의 도입을 통해 빠르게 변화하는 직무 현장에 역량 있는 인재의 공급을 유연하게 대응할 수 있도록 지원 · 플러스 자격의 도입을 통해 새로운 자격종목을 신설 하지 않더라도 기존의 국가기술자격 보유자에 대해 해당 자격 직무수행능력에 융합될 수 있는 신기술 역량을 일정한 기준에 따라 자격으로 인정할 수 있도 록 지원 · 현장경력인정형 자격의 도입을 통해 개인의 근로경 험을 통해 축적된 수행능력에 대한 인정 검토
역량 중심 디지털 평가 방식 도입 및 확산	역량 중심 자격검정으로의 패러다임 전환	· 기술변화의 가속화에 대응하여 종합적인 문제해결 능력 중심의 역량 중심 평가가 이루어지도록 자격검 정의 패러다임 전환 · 역량 기반 자격검정으로의 전환을 위한 단계적 로드 맵 및 추진계획을 마련하여 추진
	디지털 기술을 활용한 평가방법 활용	· 역량 기반 평가를 위하여 기존 종이 기반(PBT)으로 시 행하는 시험 시행 및 채점 방식을 다양한 디지털 기술 을 활용하는 방식으로 단계별로 전환 추진 · AR·VR 기술을 자격검정에 도입하는 등 디지털 평가 방법에 대한 활용 검토 · 문제해결역량 검정에 필요한 주관식 문항의 디지털 전환 추진을 위해 AI 채점 방식의 도입 검토

(표 계속)

구분		추진내용
자격의 노동시장 활용성 제고	자격 효용성 평가를 통한 자격 활용성 제고	· 자격종목별 효용성에 대한 평가를 객관적인 데이터를 바탕으로 주기적으로 실시하고, 평가결과를 제공함으로써 자격에 관한 유용한 정보를 구직자 및 기업이 다양하게 활용할 수 있도록 지원
	자격 갱신제도 도입을 통한 최신 직무수행능력에 대한 정보 제공	· 자격 갱신제도를 도입하여 최신 직무수행능력 보유에 대한 정보를 제공함으로써, 자격이 실질적으로 노동시장에서 활용될 수 있도록 지원
	민간자격 활용성 강화 지원	· 민간자격의 활용성을 제고하기 위해 우수한 민간자격을 중심으로 전문대학 및 대학의 비학위과정과 연계하여 활용하는 모델을 발굴하여 추진
자격정책 거버넌스 내실화 및 정보시스 템 인프라 고도화	범부처 차원의 자격정책 총괄·조정 기능 강화	· 범부처 차원에서 자격정책이 일관성 있는 방향으로 추진될 수 있도록 공유와 협업에 기반하여 거버넌스 내실화 · 범부처 차원에서 자격정책 관련 조사·연구사업을 활성화하여 추진
	자격운영 유관기관 간 운영 협의체 등 활성화	· 국가기술자격 검정수탁기관 간 운영 협의체를 활성화하여 최신 트렌드 등을 공유함으로써 국가기술자격 검정의 전문성을 제고 · 공인민간자격 활성화를 위해 공인민간자격관리자 네트워크의 활성화 지원
	개별법 국가자격에 대한 정보의 체계적 관리 방안 마련	· 개별법 국가자격에 대한 실태조사를 체계화하여 개별법 국가자격에 대한 정보를 주기적으로 업데이트하여 관리
	통합적 자격정보시스템 구축 운영	· 수요자 입장에서 국가자격뿐만 아니라 민간자격에 관한 정보까지 손쉽게 확인할 수 있는 '통합 자격정보시스템'을 구축하여 운영하는 방안에 대한 검토 · 개인 입장에서 자격취득을 포함한 다양한 학습결과를 체계적으로 누적·관리할 수 있도록 지원하기 위한 통합 플랫폼을 구축하여 제공

자료: 연구진 작성



자료: 연구진 작성

[그림 4-9] 자격제도 중장기 추진 로드맵

SUMMARY

**Diagnosis of the qualification system and research
on the mid- to long-term roadmap**

Jeon Seunghwan, Kim Youna, Lee Miran,
Kim Suwon, Cgo Jeongyoon, Jeong Dongyul

The purposes of this study are to diagnose the actual management of current qualification systems in the nation and propose mid- and long-term visions and roadmaps for future qualification systems based on the results. For these purposes, the study set the following specific research questions:

First, the study would analyze the current states, policies, and main environments of qualification systems.

Secondly, the study would diagnose the actual management of qualification systems in the aspects of ① the management frameworks of qualification systems, ② design and management of qualification systems, ③ usability and social status of qualifications, and ④ organization and infrastructure of qualification systems.

And thirdly, the study would propose mid- and long-term roadmaps and policy tasks for qualification systems.

The study pushed forward literature researches, FGIs, data analyses,

expert councils, and seminars to achieve the research goals.

The study diagnosed the actual management of qualification systems and categorized the results according to the qualification systems(national technical qualifications, national qualifications under individual acts, state-certified private qualifications, etc.) for further discussions.

National technical qualifications are trying to expand a qualification based on process evaluations in terms of a qualification system framework, but the reality poses limitations to its expansion with the number of qualification acquirers limited. The Work-learning Dual Qualification under the Act on Supports for the Work-Learning Dual System at Industrial Sites emerged as a new national qualification, but there is a lack of clarity in its connections with current national technical qualifications and the structuralization between two qualifications. In the design and management of qualification systems, they have tried to reflect the NCS competence units that applicants had studied earlier and their field careers, but there are limitations with their application to the field. In a similar context, there have been attempts to introduce modular, fusion, and field career recognition-based qualifications, but their full-blown introduction is yet to come. In addition, there are still limitations with adding and implementing a new national technical qualification to reflect new industrial needs in a timely manner, and it will take considerable time to introduce AR- and VR-based competence evaluations in full scale. In terms of the usability and social

status of qualifications, there is a shortage of official analysis and management measures to assess the utility of a qualification and manage a low-utility qualification. Since qualifications are usually used for an individual to get a job, they have limits as a signal mechanism related to the individual's job ability and performance after his or her entry into the labor market. In terms of the organization and infrastructure of qualification systems, there is a need to review additionally the measures to share qualification know-how and cases through the vitalization of a management consultative body among contract qualification exam agencies.

National qualifications under individual acts are managed and operated separately by individual departments and acts according to the types in terms of qualification system frameworks, which means that there is an absence of agencies and mechanisms to manage and run national qualifications under individual acts in a total manner and that there are limitations with grasping with their overall current states. In terms of the design and management of qualification systems, national qualifications under individual acts can consider measures to recognize competences and qualifications obtained proactively in various methods so that qualifications can encompass a wider scope as a new competence certification mechanism to recognize various competences. In terms of the usability and social status of qualifications, there are limitations with putting together all the information about national qualifications under individual acts and managing it in an integrated fashion by figuring out

the different pieces of qualification information and connecting them together.

In terms of the design and management of qualification systems, state-certified private qualifications take some time to go through a series of processes including investigations, researches, and commissions. Since state-certified private qualifications conduct an evaluation based on the qualification performance of the old private qualifications, there are limitations with reflecting industrial needs immediately and adding a new qualification under the current system. The current state-certified private certifications need to bring timely changes to the methods and content of qualification by reflecting industrial needs by reviewing changes. In terms of the usability and social status of qualifications, approximately 800,000~900,000 people obtain a state-certified private qualification every year, which means that their overall size is relatively bigger than that of national technical qualifications, but it should be taken into account that the number of their acquirers continues to drop year after year. In addition, it is time to have contemplation over plans to reinforce the usability of state-certified private qualifications by reviewing improvement measures in the organization and infrastructure aspects such as the active provision of information about state-certified qualifications through a private qualification information system.

Based on these diagnosis results of qualification systems, the study proposed the following directions and mid- and long-term roadmaps

for the qualification systems in the nation: ① reorganizing the qualification system framework to support the development of lifelong occupational abilities, ② running a qualification system around the industrial field jobs, ③ introducing and spreading a competence-based digital evaluation method, ④ increasing the usability of a qualification system in the labor market, and ⑤ substantializing the governance of qualification policies and advancing the infrastructure of information systems. The table below shows the specific policy tasks of these five major policy directions:

〈Table〉 Policy tasks of qualification systems(overall)

Categories		Content
Reorganizing the qualification system framework to support the development of lifelong occupational abilities	Completing the Korean Qualification Framework(KQF) and the Sectoral Qualification Framework(SQF) and reinforcing their usability	<ul style="list-style-type: none"> •Completing the Korean Qualification Framework(KQF) system and reinforcing its usability. <ul style="list-style-type: none"> - Clarifying the goals of introducing KQF. - Setting the types of competences(qualifications) included in KQF by the stage. - Pushing KQF to serve as a meta-frame of SQF. •Completing the Sectoral Qualification Framework(SQF) system and reinforcing its usability. <ul style="list-style-type: none"> - Designing a roadmap for the mid- and long-term development and utilization of SQF. - Reinforcing institutional supports with specific utilization plans to promote its utilization in education & training, qualification, and personnel management.

〈continued〉

Categories		Content
Reorganizing the qualification system framework to support the development of lifelong occupational abilities	Expanding national technical qualification based on process evaluations	<ul style="list-style-type: none"> •Expanding the management of national technical qualifications based on process evaluations by the type and management process in phases. •Increasing access to national technical qualifications based on process evaluations and reducing unnecessary administrative burdens.
	Reinforcing connections between national technical qualifications and work-learning dual qualifications	<ul style="list-style-type: none"> •Reinforcing connections between national technical qualification and work-learning dual qualifications for the efficiency of qualification systems.
	Increasing reliability through the improvement of the private qualification registration system	<ul style="list-style-type: none"> •Increasing overall reliability in private qualifications by improving their registration system(e.g. a registration renewal system).
	Managing the outcomes of the basic plan related to qualification systems and reinforcing their circulation system	<ul style="list-style-type: none"> •Improving qualification systems consistently and promoting their substantialization by managing the outcomes of the basic plan related to qualification systems and reinforcing their circulation system.
	Structuralizing and connecting concerned legal systems related to qualification systems	<ul style="list-style-type: none"> •Reviewing the relations and hierarchical structures of laws related to qualification systems and clarifying a connective structure among concerned laws.

〈continued〉

Categories		Content
Running a qualification system around the industrial field jobs	Expanding the participation of industries to run a user-centric qualification system	<ul style="list-style-type: none"> • Building a system to identify qualification needs from industries and reinforcing an industry-led qualification design and reorganization system.
	Pushing forward a qualification reorganization according to new technological and industrial needs	<ul style="list-style-type: none"> • Identifying and reorganizing qualifications that meet new technological and industrial needs based on the systematic industry-centered analysis results of jobs. • Expanding systematic researches and pilot projects to recognize qualification needs early according to the transition of an industrial structure such as the shortening cycle of technological changes. • Reviewing a management plan to reduce the time to add a new national technical qualification type quickly in new technological and industrial fields.
	Diversifying the methods to obtain a qualification to respond to new industrial and technological needs	<ul style="list-style-type: none"> • Providing supports to ensure the flexible supply of competent talents at industrial sites changing fast by introducing a modular qualification. • Providing supports to recognize new technological competences, which can fuse together with concerned qualification job performance abilities, as a qualification according to certain criteria for those who have a national technical qualification without adding a new qualification type by introducing a plus qualification. • Reviewing the recognition of individual workers' performance abilities accumulated through work experiences by introducing a qualification based on the recognition of a field career.

〈continued〉

Categories		Content
Introducing and spreading a competence-based digital evaluation method	Making a paradigm shift to a competence-based qualification exam	<ul style="list-style-type: none"> • Making a paradigm shift in qualification exams for an evaluation centered around total problem-solving abilities and competences in reaction to the acceleration of technological changes. • Making a stepwise roadmap and project plan for a shift to a competence-based qualification exam.
	Utilizing evaluation methods based on digital technologies	<ul style="list-style-type: none"> • Promoting a stepwise conversion from the old paper-based test(PBT) and scoring methods to various digital technology-based ones for competence-based evaluations. • Reviewing the utilization of digital evaluation methods such as introducing AR and VR technologies into qualification exams. • Reviewing the introduction of AI scoring methods for a conversion to digital-based short-answer questions needed to test problem-solving competencies.
Increasing the usability of a qualification in the labor market	Increasing the usability of a qualification through the evaluation of its utility	<ul style="list-style-type: none"> • Conducting regular evaluations of utility by the qualification type based on objective data and providing evaluation results so that job seekers and corporations can make diverse uses of useful information about qualification.
	Providing information about the latest job performance abilities through the introduction of a qualification renewal system	<ul style="list-style-type: none"> • Introducing a qualification renewal system and providing information about the latest job performance abilities so that qualification can be utilized in the labor market in real terms.
	Providing supports to reinforce the usability of private qualifications	<ul style="list-style-type: none"> • Identifying and implementing a model to connect with and utilize non-degree courses at community colleges and universities with a focus on excellent private qualification to increase their usability.

〈continued〉

	Categories	Content
Substantializing the governance of qualification policies and advancing The infrastructure of information systems	Reinforcing the functions to put together and adjust qualification policies across all the departments	<ul style="list-style-type: none"> •Substantializing governance based on sharing and collaboration so that qualification policies can be pushed forward in a consistent direction across all the departments. •Activating and pushing forward survey and research projects related to qualification policies across all the departments.
	Vitalizing a management consultative group among concerned agencies for qualification management	<ul style="list-style-type: none"> •Increasing the professionalism of national technical qualification exams by vitalizing a management consultative group among contract qualification exam agencies for national technical qualification and promoting the sharing of the latest trends. •Supporting the activation of a network of state-certified private qualification managers for the vitalization of state-certified private qualifications.
	Preparing measures to manage systematically the information about national qualification under individual acts	<ul style="list-style-type: none"> •Systemizing surveys on the actual state of national qualifications under individual acts and updating regularly and managing the information about national qualifications under individual acts.
	Establishing and managing an integrated qualification information system	<ul style="list-style-type: none"> •Reviewing the establishment and management of an "integrated qualification information system" so that users can have easy access to information about private qualifications as well as national ones. •Establishing and providing an integrated platform for individuals to accumulate and manage systematically their diverse learning outcomes including qualification acquisitions.

참고문헌

〈국내 문헌〉

- 강순희·김안국·박성재·김주섭·김승택·김덕호·정주연·박충렬(2003). 자격 제도의 비전과 발전 방안. 한국노동연구원.
- 강일규·이용길·전연숙·김철수(2010). 북한이탈주민 중 북한자격 인정자의 직업경로 실태 연구. 한국직업능력개발원.
- 고용노동부(2012.05.29). 「열린 고용사회 만들기, 숙련기술인과 함께 합니다 -제1차 숙련기술장려 기본계획(2012~2016년) 발표-」. 보도자료.
- 고용노동부(2010). 「2010년 기업직업훈련 실태조사 보고서」.
- _____ (2012). 「제3차 국가기술자격 제도발전 기본계획(2013~2017)」.
- _____ (2020). 「제1차 일학습병행 추진계획(‘21~’23)」.
- 고용노동부·한국산업인력공단(2019). 「2019 국가기술자격 통계연보」.
- _____ (2021). 「2021 국가기술자격 통계연보」.
- 고혜원·김상호·김봄이·정란·김우진·전희선(2021). 과정보정평가형자격 지정심사와 직업능력개발훈련 통합심사 간 연계방안 연구. 한국산업인력공단.
- 관계부처합동(2006). 「제1차 국가기술자격제도발전기본계획(2007~2009)」.
- 관계부처합동(2007). 「제1차 평생직업능력개발 기본계획(‘07~11)」.
- 관계부처합동(2008). 「제1차 기술사제도발전기본계획(2008~2010)」.
- 관계부처합동(2008). 「2009~2011년 제1차 자격관리·운영기본계획(안)」.
- 관계부처합동(2010). 「제2차 국가기술자격제도발전기본계획(2010~2012)」.
- 관계부처합동(2012). 「더불어 성장하고 함께하는 「능력중심사회」 구현을 위한 제2차 직업능력개발기본계획」.

- 관계부처합동(2017). 「제4차 기술사 제도발전 기본계획(안) -4차 산업혁명 대비 국제 경쟁력을 갖춘 고급 엔지니어 확충-」.
- 관계부처합동(2017). 「혁신과 포용적 성장을 위한 제3차 직업능력개발 기본 계획」.
- 관계부처합동(2018). 「제3차 국가기술자격 제도발전 기본계획(2018~2022)」.
- 관계부처합동(2018). 제2차 숙련기술 장려 기본계획(2018~2022년)」.
- 관계부처합동(2020). 「제5차 기술사제도발전 기본계획(‘20~’22) 시행계획(안)」.
- 관계부처합동(2021). 「제4차 자격관리·운영 기본계획(‘22~’26)」.
- 관계부처합동(2021.7). 「산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원 방안」.
- 교육과학기술부(2008). 「평생교육진흥기본계획」.
- 교육과학기술부(2011). 「제2차 기술사제도발전 기본계획(안)(2011~2013)」.
- 교육부(2013). 「100세 시대 국가평생학습체제 구축을 위한- 제3차 평생교육 진흥기본계획(안)」.
- 교육부(2018). 「제4차 평생교육진흥 기본계획(안)」.
- 교육부·한국교육개발원(2021). 2021 OECD 교육지표.
- 교육부·한국교육개발원(2022.1.19.). 「‘2021년 국가평생교육통계조사’ 결과 발표」. 보도자료.
- 교육인적자원부(2003). 「국가인적자원개발기본계획의 실행을 위한 평생학습 진흥종합계획」.
- CEDEFOP (2010). Changing qualifications. A review of qualifications policies and practices. Greece: Publications Office of the European Unio. (권순만, 2014). 한국산업인력공단.
- 김덕기·김상진·김현수·정향진·오혁제(2017). 평생직업능력인증을 위한 국가 자격 통합관리체계 연구. 한국직업능력개발원.

- 김덕기·김상진·김윤아·윤여인·이동임·이창래·임경범·정지운·정향진·주인중·한애리(2021). 민간자격 국가공인을 위한 조사연구 사업(2021). 한국 직업능력연구원.
- 김미령·김주현·김정근·양홍권·이현기·이기영·조선영·홍승연·서혜경·김유진·박영란(2015). 베이비붐 세대의 노후준비와 삶의 질. 학지사.
- 김미숙·김덕기·김미란·김상진·박종성·정향진(2012). 자격의 활용 실태 조사 연구. 경제·인문사회연구회.
- 김상진·김덕기·정지운·김윤아(2019). 자격정책의 통합 평가 방안 연구 - 성과 평가를 중심으로. 한국직업능력개발원.
- 김상호·조정윤·최영렬·이유진(2016). 민간자격 효용성 평가연구Ⅱ. 한국직업 능력개발원.
- 김승보·최영섭·한애리·엄미정(2020). 비대면시대의 인적자원개발 혁신. 한국 직업능력개발원.
- 김영미(2020). 언택트 사회로의 전환, 미래성장 그리고 디지털 뉴딜 : 성장 동력을 발굴해 디지털 사회로의 신속한 전환이 필요한 시점. 지역정보화, 123(0), 56-61.
- 김철민의원 대표발의(2021.11). 「자격기본법 일부개정법률안」.
- 김현수·김상호·조정윤·최영호(2007). 국가자격시험관리체계 개선을 위한 법 제도 개선방안. 한국직업능력개발원.
- 김형만·김미숙·김상호·나현미·박상호·나현미·박동열·박종성·이동임·장주희·정향진·주인중·최영렬(2011). 중장기 자격관리·운영 기본계획(2012~2016) 수립 지원. 한국직업능력개발원.
- 나승일·강순희·장현진(2012). 국가기술자격 운영 실태 및 현황 분석. 서울대학교.
- 문한나·김수원·나동만·류지은·박상오·장혜정·홍광표·박철우(2020). 산업별

인적자원위원회(ISC) 역량강화 및 성과관리. 고용노동부, 한국산업인력
공단, 한국직업능력개발원.

미래창조과학부(2014). 「제3차 기술사제도발전 기본계획(안)(2014~2016)」.

배영임·신혜리(2020). 코로나19, 언택트 사회를 가속화하다. 경기연구원.

백옥선(2018). 국가자격제도에 관한 법적 연구. 법제연구원.

성문주·문한나·이용상·최선주(2020), 미래평생학습체제 구축을 위한 전략
탐색연구. 국회미래연구원.

어수봉·김현수·김동규·조세형(2017). 국가기술자격제도 발전방안 연구. 고용
노동부.

오호영·김상진·김상호·박종성·이동임·이유진·임경범·정지운·정향진·조정윤·
주인중·최영렬·권재길·이영민(2016). 2016년 민간자격 관리·운영 사업:
7. 제3차 자격관리·운영 기본계획('17~'21) 수립 지원. 세종: 한국직업
능력개발원.

유네스코한국위원회(2018). 지속가능발전목표 4.

유지용(2022). 국가기술자격 제도발전 포럼(3차) 발표자료: 산업현장 수요기반
국가기술자격제도 운영방안 - 산업계 주도 및 NCS와 SQF를 중심으로 -.

유진성(2021). 인구구조변화와 향후 대응과제. 한국경제연구원.

윤여인·김상진·이동임·전승환·김윤아(2021). 2021년 자격정책 실태조사. 한국
직업능력연구원.

윤여인·김덕기·김상진·김윤아·이동임·이미란·이상준·전승환·정향진(2022).
2022 자격정책 실태조사 세부추진계획(안). 한국직업능력연구원.

이동임·김윤아(2021). 역량 기반 자격검정의 필요성과 방향. KRIVET Issue
Brief 214호. 한국직업능력연구원.

- 이동임·김상진·김현수·박태준(2003). 능력중심사회 구현을 위한 자격제도의 방향과 과제(II). 한국직업능력개발원.
- 이동임·김덕기·최영렬·정지운·설귀환·우석진(2017). 2017년도 과정평가형 자격 성과분석 및 개선방안 연구. 한국산업인력공단.
- 이동임·황규희·김종욱·문한나·윤여인·김윤아(2019). 제4차 산업혁명에 대응한 자격정책의 새로운 전략. 한국직업능력개발원.
- 이동임(2004). 자격제도의 현황과 과제, Working Paper 2004-10. 한국직업능력개발원.
- 전승환·김현수·오창환·김윤아(2022). 전 국민 평생학습 실태 및 개선 방향. 한국개발연구원.
- 정지운·조정윤·주인중·최영렬·이동임·김현수(2016). 국가기술자격 관리·운영 체제 합리화 방안 연구. 한국직업능력개발원
- 정향진·윤여인·김윤아·임경범(2021). 2021년 공인민간자격 통계연보. 한국 직업능력연구원
- 조세형·어수봉(2012). 국가기술자격 종별 기업 효용성 평가. 직업과자격연구, 창간호. 53-78.
- 조정윤·김상진·오혁제·어수봉·이병욱(2012). 향후 5년간 국가기술자격 정책 방향 및 개선과제. 한국직업능력개발원.
- 조정윤·최영렬·김상진·이동임·김수진·김현수·박석희(2015). 국가기술자격 검정제도 혁신방안 연구. 한국직업능력개발원
- 주인중·윤여인·한애리(2019). 국가공인 민간자격제도 개편 방안 연구. 한국 직업능력개발원.
- 최손환(2022). 평생교육 시대에 따른 대학의 역할 변화. The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT). 8(1). 299-306.

- 최영렬(2016). 우리나라의 자격 현황. KRIVET Issue Bridf 제99호. 한국직업
능력개발원.
- 최영렬·김상진·윤여인(2020). 자격 유효기간 설정을 통한 갱신제도 도입 및
운영 방안 연구. 한국직업능력개발원.
- 최영렬·정지운·이유진(2016). 자격체제 관리·운영 방안. 한국직업능력개발원.
- 통계청(2021). 장래인구추계:2020~2070년. 통계청.
- OECD(2007). Qualification System, Bridge to Lifelong Learning. (한국산업
인력공단, 2008). 한국산업인력공단.
- CEDEFOP (2010). Changing qualifications. A review of qualifications
policies and practices. Greece: Publications Office of the European
Unio. (권순만, 2014). 한국산업인력공단.
- 한국산업인력공단(2021. 10.). 워크넷(Work-net) 분석을 통한 국가기술자격
종목별 채용시장 활용도 조사.
- 한국산업인력공단(2022). 내부자료(비공개).
- 한국직업능력연구원(2017). 7차 인적자원기업패널(HCCP) 원자료(raw data).
- 한국직업능력연구원(2017). 인적자원기업패널조사(2017).
- 한국직업능력연구원(2020). 한국교육고용패널(KEEP)II 기초통계분석보고서.
- 한국직업능력연구원(2022). 「2022년 자격정책 실태조사 세부추진계획(안)」.
- 한국직업능력연구원(2022). 인적자원기업패널(HCCP) 조사결과.
- 한국직업자격학회(2022). 「국가기술자격 제도발전 포럼(1차) 발표자료: '제4차
국가기술자격 제도발전 기본계획' 성과와 한계」.

〈국외 문헌〉

- CEDEFOP(2011). Glossary: Quality of education and training.
- CEDEFOP(2015). Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks.
- OECD(1996). Assessing and Certifying Occupational Skills and Competences in Vocational Education and Training.
- OECD(2002), “The Role of National Qualification Systems in Promoting Lifelong Learning”, Guidelines for Country Background Reports.
- OECD(2009). Learning for Jobs. OECD Review of Vocational Education Training.
- OECD(2019), Employment Outlook: The Future of Work.
- Allais, Strathdee, Wheelahan, Young(2009). Learning from the first qualifications frameworks, Employment Working Paper. 45. ILO.
- Westerhuis, A.(2001). European structures of qualification levels I, II: Reports on recent developments in Germany, Spain, France, the Netherlands and in the United Kingdom(England & Wales), Volume I & II. CEDEFOP.

〈사이트 검색〉

네이버사전. https://ko.dict.naver.com/search.nhn?dic_where=krdic &query=%EC%9E%90%EA%B2%A9 (검색일: 2018.10.17.)

매일노동뉴스.(2021.12.23.). 정부 '공정한 노동전환' 예산 1조 385억원 편성.
<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=206559>
(검색일: 2022.6.8.)

법제처(2022. 4.). 국가법령정보센터 홈페이지, <https://www.law.go.kr/법령>
《근로자직업능력개발법, 가맹사업거래의 공정화에 관한 법률, 전과법,
교통안전법, 세무사법 등. (검색일: 2022.03.30.)

법제처 국가법령정보센터(산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률),
<https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EC%82%B0%EC%97%85%ED%98%84%EC%9E%A5%EC%9D%BC%ED%95%99%EC%8A%B5%EB%B3%91%ED%96%89%EC%A7%80%EC%9B%90%EC%97%90%EA%B4%80%ED%95%9C%EB%B2%95%EB%A5%A0>(검색일: 2022.03.30.)

법제처 국가법령정보센터(자격기본법),
<https://www.law.go.kr/%EB%B2%95%EB%A0%B9/%EC%9E%90%EA%B2%A9%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95>(검색일: 2022.03.30.)

법제처 국가법령정보센터(평생교육법),
<https://www.law.go.kr/lsc.do?section=&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&eventGubun=060101&query=%ED%8F%89%EC%83%9D%EA%B5%90%EC%9C%A1%EB%B2%95#undefined> (검색일: 2022.04.06.)

연합뉴스(2021.02.24.). 지난해 인구 -33000명…사상 첫 '데드크로스'.

- <https://www.yna.co.kr/view/AKR20210224086000002> (검색일: 2022.4.29.)
- 통계청(2022. 4.). 국가통계포털(KOSIS) 홈페이지, <https://kosis.kr/index/index.do>.(검색일: 2022. 9. 30)
- 큐넷(국가기술자격 통계연보),
<http://www.q-net.or.kr/crf011.do?id=crf01104&gSite=Q&gId=&maxstatyy=>
(검색일: 2022.03.30.)
- 큐넷(n.d). 사업내 자격제도. <http://www.q-net.or.kr/crf008.do?id=crf0080400>(검색일: 2022.04.19.)
- PQI(민간자격정보서비스),
<https://www.pqi.or.kr/inf/qul/infQulSitCprView.do>(검색일: 2022.04.06.)
- <http://www.q-net.or.kr/crf008.do?id=crf0080400>.(검색일: 2022.04.19.)

부 록

1. 국가기술자격 담당자 대상 FGI 질문지
2. 개별법 국가자격 담당자 대상 FGI 질문지
3. 공인민간자격 관계자 대상 FGI 질문지

〈부록 1〉 국가기술자격 담당자 대상 FGI 질문지

I. [국가기술자격] FGI 추진 개요

1 개요

- 회의명: '국가기술자격 현행 시스템 진단'을 위한 전문가 FGI
- 일 시: 2022년 7월 5일(화)
- 장 소: 한국산업인력공단(울산)

2 논의내용 및 일정(안)

- 논의내용(안): '국가기술자격 현행 시스템' 관련 한국산업인력공단
의견 수렴

주제	논의(안)
국가기술자격제도 전반의 실태 및 향후 운영 방향	<ul style="list-style-type: none"> · 현행 국가기술자격제도 실태 및 운영상의 개선 필요 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 역량체계 활용 및 자격제도 운영틀 전반 - 미래 환경변화에 대응한 자격종목 신설 등 설계 방식 - 국가기술자격 취득자 변화 추이 및 자격취득자에 대한 우대 조치, 활용 강화 방안 - 역량기간 학습결과 평가 및 유지를 위한 방안 - 자격제도 관련 법령체계 - 자격제도 관련 기본계획 수립 및 평가 등 환류체계 - 자격제도 관리·운영 인프라(부처 간 역할, 기관별 역할 등) · 향후 국가기술자격제도 운영 방향
과정평가형 자격제도의 실태 및 향후 운영 방향	<ul style="list-style-type: none"> · 과정평가형 자격제도 실태 및 운영상의 개선 필요 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 종목선정, 편성·출제기준, 과정지정, 과정운영, 내·외부평가, 모니터링, 제도홍보 등 · 산업계 필요 역량 평가를 위한 과정평가형 자격의 대응 방안 · 과정평가형 자격과 검정형 자격의 일원화 방향 · 향후 과정평가형 자격제도 운영 방향

주제	논의(안)
<p>국가기술자격 검정, 출제 실태 및 향후 운영 방향</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 현행 국가기술자격 검정, 출제 실태 및 운영상의 개선 필요 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 출제기준, 검정방법 등 현행 국가기술자격 검정 방식 - 미래 환경변화에 대응한 국가기술자격 종목의 검정, 출제 방식 - 변화하는 직무를 평가하기 위한 국가기술자격의 검정기준, 응시자격, 취득방법에 있어 대응 및 방안 - 현행 국가기술자격 검정상의 애로사항 · 디지털 검정 등 향후 국가기술자격 검정, 출제의 방향
<p>국가전문자격제도 실태 및 향후 운영 방향 (인력공단의 관점에서)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 현행 국가전문자격 실태 및 운영상의 개선 필요 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 연간 국가전문자격 시험계획 수립 총괄관리에 관한 사항 - 국가전문자격 출제, 관리 전반에 관한 사항 · 향후 국가전문자격제도 운영 방향(인력공단의 관점에서)

II. FGI 질문 내용

1

(능력평가국) 국가기술자격제도 전반의 실태 및 향후 운영 방안

Q1. 현재 귀하가 담당하고 있는 업무 등 자기소개?

Q2. 국가기술자격제도 운영 시 역량체계(KQF 및 SQF 등)를 연계 또는 적용을 고려하고 있는가? 향후 역량체계 적용의 필요 또는 방향성에 대해 어떻게 생각하는가? *[자격진단틀-운영틀]*

Q3. 미래 환경변화에 대응하여 국가기술자격 종목 신설 시 설계 방식 등에 있어 변화가 있는가? *[자격진단틀-운영 및 검정]*

Q4. 국가기술자격은 산업-자격 간의 미스매치를 줄이기 위해 역량 기반 학습결과를 평가할 수 있도록 변화하고 있는가? 가능하다면 관련하여 현재 운영 중이거나 운영을 계획 중인 제도 중심으로 설명해 주시오. *[자격진단틀-운영 및 검정]*

Q5. 현재 국가기술자격 취득자 변화 추이 및 자격취득자에 대한 우대조치에는 무엇이 있으며, 향후 활용 강화를 위한 방안으로는 무엇이 있는가? *[자격진단틀-활용]*

Q6. 국가기술자격이 기업의 인적자원관리(선발, 직무배치, 임금, 승진 등)에 얼마나 활용되고 있는지 알고 계십니까? 이를 조사한 자료 등이 있는지요(한국산업인력공단 자체 조사 등)? *[자격진단틀-활용]*

Q7. 현재 국가기술자격의 유효기간은 없는 것으로 알고 있습니다. 그렇다면 자격취득자의 역량 유지를 위하여 현재 어떤 제도를 운영하고 있으며, 향후 어떤 제도 운영을 고려하고 있습니까? *[자격진단틀-운영 및 검정]*

Q8. 현재 자격관련 법령체계, 관련 기본계획 수립 및 평가 등 전반적인 환류 체계에 대해서 개선이 필요한 사항은 무엇인가? *[자격진단틀-운영틀]*

Q9. 자격제도 관리·운영을 위한 기관 및 부처 간의 역할 등 인프라 측면에서 개선이 필요한 사항은 무엇인가? *[자격진단틀-인프라]*

Q10. 위에서 논의한 바를 포함하여 현재 국가기술자격제도에 있어 개선이 필요하다고 생각하는 부분은 무엇이며, 향후 국가기술자격제도의 운영 방향은 어떠하여야 한다고 생각하는가?

2 (과정평가국) 과정평가형 자격제도의 실태 및 향후 운영 방향

Q1. 현재 귀하가 담당하고 있는 업무 등 자기소개?

Q2. 현재 과정평가형 국가기술자격 검정, 운영 등에 있어 관련된 주요 현황 및 이슈를 간략하게 소개해 준다면?

Q3. 과정평가형 자격은 산업계에서 필요한 역량을 평가할 수 있도록 출제기준, 과정지정, 내·외부평가 등에 있어서 어떠한 노력을 하고 있는가? 가능하다면 관련하여 현재 운영 중이거나 운영을 계획 중인 제도 중심으로 설명해 주시오. *[자격진단틀-운영 및 검정]*

Q4. 현재 과정평가형 자격의 종목 선정, 과정지정, 내·외부평가 등에 있어서 운영상 개선이 필요한 사항은 무엇인가? *[자격진단틀-운영 및 검정]*

Q5. 현재 과정평가형 자격의 모니터링 및 제도홍보 등에 있어서 개선되어야 할 사항은 무엇인가? *[자격진단틀-운영 및 검정]*

Q6. 과정평가형 자격과 검정형 자격의 일원화를 위해서 어떠한 부분에 개선이 필요하다고 생각하는가?

Q7. 위에서 논의한 바를 포함하여 현재 과정평가형 국가기술자격제도에 있어 개선이 우선적으로 필요하다고 생각하는 부분은 무엇이며, 향후 과정평가형 국가기술자격제도의 운영 방향은 어떠하여야 한다고 생각하는가? *[자격진단틀-운영 및 검정]*

3

(기술자격출제실) 국가기술자격 검정, 출제 실태 및 향후 운영 방향

Q1. 현재 귀하가 담당하고 있는 업무 등 자기소개?

Q2. 현행 국가기술자격의 검정, 출제 등과 관련된 주요 현황 및 이슈를 간략하게 소개해 준다면?

Q3. 다양한 사회환경변화*에 대응하여 국가기술자격 종목의 검정, 출제방식은 어떠한 변화를 모색하고 있는가? *[자격진단틀-운영 및 검정]*

* 포용적 평생직업능력개발 수요 증대, 디지털전환·ESG 체제에 따른 노동전환, COVID-19로 인한 급진적 언택트 사회 도래 등

Q4. 현행 국가기술자격의 검정방식에 있어(출제기준, 검정방법 등) 운영 시 애로사항은 무엇인가? *[자격진단틀-운영 및 검정]*

Q5. 빠르게 변화하는 산업현장의 직무(융합, 전환 등)를 평가하기 위하여 국가 기술자격의 검정기준, 응시자격, 자격취득방법 등이 유연하게 변화하고 있다고 생각하는가? 가능하다면 관련하여 현재 운영 중이거나 운영을 계획 중인 제도 중심으로 설명해 주시오. *[자격진단틀-운영 및 검정]*

Q6. 다양한 기술변화에 대응하기 위하여 국가기술자격의 출제, 검정 등은 어떤 방향으로 변화를 도모하여야 한다고 생각하는가? *[자격진단틀-운영 및 검정]*

Q7. 위에서 논의한 바를 포함하여 현재 국가기술자격 출제, 검정 등과 관련하여 개선이 필요하다고 생각하는 부분은 무엇이며, 향후 국가기술자격 제도의 운영방향은 어떠하여야 한다고 생각하는가? *[자격진단틀-운영 및 검정]*

4

(전문자격국) 국가전문자격제도 실태 및 향후 운영 방향

Q1. 현재 귀하가 담당하고 있는 업무 등 자기소개?

Q2. 현행 국가전문자격의 시험계획수립, 문제출제 등 전반적인 관리에 있어 주요 현황 및 이슈를 간략하게 소개해 준다면? *[자격진단틀-운영 및 검정]*

Q3. 현행 국가전문자격을 출제·검정하는 데 개선이 필요한 사항은 무엇인가? *[자격진단틀-운영 및 검정]*

- Q4. 국가전문자격은 주무부처별 소관 개별법령에 의해서 각각 관리되고 있는 것으로 알고 있습니다. 총괄관리의 부재로 발생하는 문제가 있습니까? 향후 국가전문자격은 어떻게 관리되어야 한다고 생각하십니까?
[자격진단틀-인프라]

- Q5. 한국산업인력공단 관점에서 전문자격제도 전반에 있어 개선 필요한 사항은 무엇이며, 향후 국가전문자격제도의 운영 방향은 어떠하여야 한다고 생각하는가? *[자격진단틀-운영 및 검정]*

〈부록 2〉 개별법 국가자격 담당자 대상 FGI 질문지

I. [개별법 국가자격] FGI 추진 개요

1 개요

- 회의명: ‘국가전문자격 현행 시스템 진단’을 위한 전문가 FGI
- 일 시: 2022년 9월 6일(화), 오후 3시
- 장 소: The Executive Centre 회의실

2 논의내용 및 일정(안)

- 논의내용(안): ‘국가전문자격 현행 시스템’ 관련 국가전문자격 시행기관 관계자(전문가) 의견 수렴

분류	논의(안)
조직 및 인프라	<ul style="list-style-type: none"> · 주무부처와의 유기적 업무 수행을 위한 협력 및 연계체계 구축 여부 · 역할 분담 수준 및 절차 · 자격검정 및 운영 시 위탁 업무 범위 · 위탁 근거의 명확성
사회환경변화 및 산업계수요 대응	<ul style="list-style-type: none"> · 사회환경변화에 대응하기 위한 노력 여부 및 정도 · 산업계수요를 고려한 국가전문자격 개선, 폐지 여부 등
취득자 역량관리	<ul style="list-style-type: none"> · 취득자의 사후관리 여부 · 취득자 역량관리 방향성
국가전문자격 총괄관리	<ul style="list-style-type: none"> · 총괄관리 기관 및 주체의 부재로 발생하는 문제 · 향후 총괄관리 수행 기관, 방식 등
국가전문자격제도 개선 전반	<ul style="list-style-type: none"> · 향후 국가전문자격제도의 방향성

II. FGI 질문 내용

Q1. 현재 귀하가 담당하고 있는 업무 등 자기소개?

Q2. [조직 및 인프라] 국가전문자격 운영 시 주무부처와 유기적으로 업무를 수행할 수 있도록 협력·연계체제가 잘 구축되어 있는가?

- 국가전문자격의 주무부처와 시행기관 간의 업무 분장(역할 분담) 수준 및 추진 절차는 어떠한지?
- 구체적으로 국가전문자격 운영(계획수립, 문제출제, 검정, 합격자 발표, 자격증 발급, 취득자 관리 등) 업무를 어느 정도 범위까지 위탁받아서 실시하고 있는지?
- 추진 업무 수행을 위한 역할이 법령 또는 규정으로 구체적으로 갖춰져 있는가?

Q3. **[사회·환경변화 대응]** 국가전문자격 설계 및 검정(예: 검정내용, 검정방법, 응시자격 등)에 있어서 사회·환경변화에 적극적으로 대응하기 위하여 노력하고 있는가? 구체적인 사례가 있다면?

Q4. **[산업계 수요 대응]** 주기적으로 인력양성 등 산업계의 수요를 고려하여 국가전문자격의 개선, 폐지 등이 추진되고 있는가?

Q5. **[취득자 역량 관리]** 자격취득자의 역량 유지를 위한 사후관리가 이루어지고 있는가? 이루어지고 있지 않다면 취득자의 지속적인 역량 관리를 위한 방법은 무엇이 있는가?

Q6. **[국가전문자격 총괄관리]** 국가전문자격은 주무부처별 소관 개별법령에 의해서 각기 관리되고 있음. 국가전문자격 제도를 총괄관리하는 기관 및 주체의 부재로 발생하는 문제가 있습니까? 향후 국가전문자격은 어떻게 관리되어야 한다고 생각하십니까?

- 총괄관리가 가능하다면, 누가 어떠한 방식으로 수행하는 것이 적합하다고 생각하는가?

Q7. **[국가전문자격 제도개선 전반]** 시행기관 관점에서 전문자격제도 전반에 있어 개선 필요한 사항은 무엇이며, 향후 국가전문자격제도의 운영 방향은 어떠하여야 한다고 생각하는가?

Q8. **[기타]** 상기 논의한 사항 외 국가전문자격제도와 관련하여 추가로 자유롭게 의견을 제시하면?

〈부록 3〉 공인민간자격 관계자 대상 FGI 질문지

I. [민간자격] FGI 추진 개요

1 개요

- 회의명: '민간자격 현행 시스템 진단'을 위한 전문가 FGI
- 일 시: 2022년 9월 6일(화), 오전 10시
- 장 소: 한국직업능력연구원 834호 회의실

2 논의내용 및 일정(안)

- 논의내용(안): '국가전문자격 현행 시스템' 관련 국가전문자격 시행기관 관계자(전문가) 의견 수렴

분류	논의(안)
민간자격 등록제 관련	· 민간자격 등록제 지속가능성에 대한 의견
공인민간자격의 유연성 및 활용성	· 공인민간자격의 산업현장성을 반영한 자격 개선, 폐지 여부 및 그렇지 못한 이유 등 · 기업 인적자원관리에 활용정도
민간자격 제도 전반	· 향후 민간자격제도의 방향성 · 공인제도에 대한 방향성

II. FGI 질문 내용

Q1. **[민간자격 등록제 관련]** 현재 우리나라 민간자격은 국가에 등록 후 운영하는 사전등록제로 운영되고 있습니다. 이러한 이유로 한편에서는 민간자격을 국가가 관리·감독하여야 한다는 의견이 있습니다. 하나, 양적으로 팽창한 민간자격의 질 관리는 실질적으로 불가능한 실정입니다. 그렇다면 앞으로도 국가가 민간자격의 규모를 확인하기 위하여 등록제를 지속적으로 운영하는 것이 적절하다고 생각하십니까?

Q2. **[공인민간자격의 유연성 및 활용성]** 민간자격의 순기능은 산업에서 필요한 인력을 즉시 공급할 수 있는 기제로 활용될 수 있다는 측면이 있습니다. 이러한 맥락에서 공인민간자격은 산업현장성을 반영하여 적시에 개선, 폐지 등이 유연하게 이루어지고 있다고 생각하십니까?
- 그렇지 못하다면, 그 이유는 무엇입니까?(예: 공인자격은 자격과 관련된 내용의 변경에 대해서는 엄격하게 변경 심사 진행)

Q3. **[공인민간자격의 유연성 및 활용성]** 공인민간자격의 경우 사회환경변화에 따라 유연하게(국가자격에 비해) 검정내용, 검정방법에 변화가 있다고 생각하십니까? 구체적인 사례가 있다면?

Q4. **[공인민간자격의 유연성 및 활용성]** 공인민간자격은 기업의 인적관리(선발, 직무배치, 임금, 승진 등)에 얼마나 활용되고 있을 것이라고 파악하고 계십니까?

Q5. **[민간자격제도 전반]** 민간자격제도를 오랫동안 관리 및 연구한 연구자로서, 귀하가 생각하는 향후 민간자격제도의 방향성에 대해 의견을 주신다면?

- 추가적으로 공인제도에 대해 의견을 주신다면?
- (참고) 공인자격 간의 관리·운영에 있어 편차가 크고, 한번 공인된 자격의 경우 공인 취소 및 폐지가 되는 경우가 드문 점 등 전반적으로 고려

□ 저자 약력

- 전승환
- 한국직업능력연구원 연구위원
- 김윤아
- 한국직업능력연구원 전문연구원
- 이미란
- 한국직업능력연구원 연구원
- 김수원
- 한국직업능력연구원 명예위원
- 조정운
- 국제고용개발원 이사장
- 정동열
- 한국공학대학교 조교수

자격제도 체제 진단 및 중장기 로드맵 연구

- . 발행연월일 2022년 10월 31일 인쇄
2022년 10월 31일 발행
- . 발행인 류장수
- . 발행처 한국직업능력연구원
30147, 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전화: (044)415-5000, 5100
팩스: (044)415-5200
- . 등록일자 1998년 6월 11일
- . 등록번호 제16-1681호
- . I S B N 979-11-6961-308-8 93370
- . 인쇄처 ㈜삼일기획 (044)866-3011