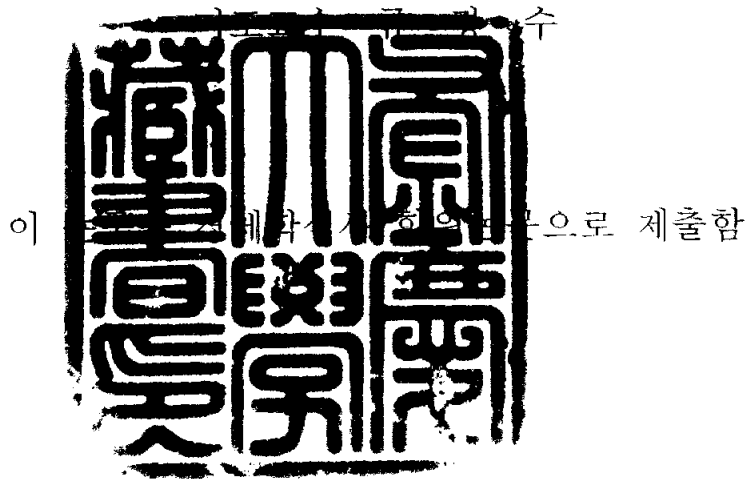


경제학석사 학위논문

지식정보화시대
자격제도의 현황과 과제



2004년 2월

부경대학교 경영대학원

경제학과 노동관계전공

김 철 수

김철수의 경제학석사 학위논문을 인준함

2003년 12월 13일

주 심 경영학박사 윤 영 삼



위 원 사회학박사 이 중 희



위 원 경제학박사 류 장 수



목 차

* Abstract

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적-----1
2. 연구의 방법-----3

II. 지식정보화사회의 도래와 직업세계의 변화

1. 지식정보화사회의 도래-----4
2. 경제환경의 변화-----5
3. 산업인력과 고용정책의 변화-----7
 - 가. 산업구조의 변화
 - 나. 직업세계의 변화
 - 다. 필요능력의 변화

III. 자격제도의 이론적 검토

1. 자격의 개념-----24
2. 자격의 유형-----25
3. 자격의 기능-----28
4. 자격의 요건-----29

IV. 주요국의 자격제도의 운영 실태

1. 호주-----32
2. 미국-----36
3. 영국-----38

4. 일본 -----	41
5. 독일 -----	44

V. 우리나라 자격제도 운영실태와 문제점

1. 국가자격제도-----	48
2. 민간자격제도-----	63
3. 국가기술자격검정 시행에 따른 문제점 논의----	69

VI. 우리나라 자격제도의 발전방안

1. 노동시장요구를 반영한 자격제도-----	79
2. 국가기술자격제도의 발전방안 -----	85

VII. 결론 및 제언

1. 결 론-----	93
2. 제 언-----	95

표 목 차

<표Ⅱ-1> 산업별 GDP 기여도 변화 추이, 1980~1999-----	7
<표Ⅱ-2> 산업별 취업자 변화, 1965~2002 -----	8
<표Ⅱ-3> 국내 산업구조 변화전망-----	10
<표Ⅱ-4> 직업구성의 변화, 1955~2000-----	11
<표Ⅱ-5> 지식기반경제하 교육패러다임의 변화-----	15
<표Ⅱ-6> 지식기반경제하 필요기술(skill)의 종류와 특성----	17
<표Ⅱ-7> 향후 채용수요가 증가할 업무와 필요한 핵심역량--	23
<표Ⅲ-1> 자격의 유형별 구분-----	26
<표Ⅳ-1> 교육부문별 연방자격체제-----	34
<표Ⅳ-2> 영국의 자격체제-----	39
<표Ⅳ-3> 일본의 자격구조-----	41
<표Ⅳ-4> 독일의 기술계·기능계 자격체제 -----	45
<표Ⅴ-1> 국가기술자격종목별 소관 주무부처장관 -----	51
<표Ⅴ-2> 국가기술자격의 등급체제-----	53
<표Ⅴ-3> 국가기술자격 등급별 검정기준-----	54
<표Ⅴ-4> 국가기술자격검정 응시자격(기술·기능 분야)-----	55
<표Ⅴ-5> 국가기술자격검정 응시자격(사업서비스 분야)-----	56
<표Ⅴ-6> 직무분야별 자격종목 현황-----	58
<표Ⅴ-7> 국가기술자격 필기시험 방법-----	59
<표Ⅴ-8> 기술이외의 국가자격 현황-----	61
<표Ⅴ-9> 국가공인 민간자격 현황(2003년 11월 현재)-----	65
<표Ⅴ-10> 사업내 자격검정 인정 현황(2003년 현재)-----	67
<표Ⅴ-11> 자격의 산업분포별 대략적인 분포-----	70

<표 V-12> 국가기술자격 중 연간 수검인원 30명 이하 종목 수('00~02년)-71
<표 V-13> 종목별 원서 접수자 소수(20명 미만) 종목현황(2002년도)-- 71
<표 V-14> 년도별 원서접수자 현황(1982~2002년) -----76
<표 V-15> 종목별 원서접수자 다수종목 현황(2002년)-----76
<표 VI-1> 임금 근로자 중 임시, 일용근로자의 비율-----79
<표 VI-2> 주요국의 실업률(2001년)-----82

그 립 목 차

[그림 1] 우리나라 자격제도 체계-----47
[그림 2] 국가기술자격제도의 운영체제-----50

The Present Position and Task of the Qualification System in the Knowledge & Information Age

Kim Cheol-Soo

Major in Labor Relations
Department of Economics
Graduate School of Business Administration
Pukyong National University

Abstract

The Informational Revolution based on the internet has restructured in Industrial circle. With the advent of the information age and the knowledge-based society, it means, human resource development(HRD) has become a key factor in determining a nation's competitiveness.

This initiative has resulted in changes of technology, industrial structure and employment structure followed by increasing in numbers of occupations. In this circumstance, National Qualification System(NQS) is required to play its role as the strategical tool to the enhancement of the job performance ability.

NQS was established in December 31, 1973 in Korea, with enacting National Technical Qualification(NTQ) Law. NTQ testing system has had a role of producing the people of full capacity. The number of 71,861,090 NTQ holders has contributed much to the development of the technology and, accordingly, NTQ system has been developed quantitatively. After 1990's, however, NTQ has been evaluated that it hasn't satisfied the demands of the information technology industry which restructured the economic and industrial system.

Therefore, this study aimed to make suggestions for improvement in NQS and development of human resources in intellectual information age. Also, the purpose was to provide a blueprint for development of the human resources with enhancing national competitiveness. The followings are the essential point in this study.

First of all, it is required to provide a blueprint for enhancing NQS. It means it is necessary to searching for a solution reflecting the changes and integration of industrial and employment structure.

Second, it is researched the necessity for the improvement of testing methodology through inquiring the history of NTQ and the appropriateness of its operational direction.

Third, it acquires suggestions with the case study of NTQ system in foreign countries.

Forth, it draws up a plan for enhancing NQS to lead the policies of lifelong vocational ability development and human resources development. Also, lifelong education society should offer the chances for developing vocational ability and, for that reason, the role of NQS is emphasized. This study was carried out to find out structural problems and draw up programs for improving NTQ system.

NTQ system is given a great deal of weight in NQS. It analyzes preceeded studies in NTQ system for coming up with the programs for improving NQS in institutional and operational aspect.

1. Institutional aspect of national qualification
 - ① Development and application of National Skill Standard
 - ② Linkage between lifelong education system and NQS
 - ③ Creating the term of validity and supplementary lessons in NTQ system.
 - ④ Improvement of the pre-required condition
 - ⑤ Introducing General Qualification System
 - ⑥ Improvement of design of NTQ certificate
2. Improvement of infrastructure in NQS

- ① Budget expansion and staff-up
- ② Amendment of the information offering system in NQS

3. Operating aspect of National Qualification

- ① simplifying the operating procedure
- ② Improvement of examination setting system.
- ③ Social partnership in management of NQS

Also, it is required to train the staff to be the expert for improving of NQS.

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

오늘날의 세계는 인터넷을 활용한 정보혁명이 산업계를 재편할 정도의 커다란 파장을 일으키고 있다. 피터 드러커(Drucker, P. F) 등 미래학자들이 지적하는 바와 같이 정보혁명을 통한 지식사회라는 지식정보화사회로 진전되면서 인적자원의 가치가 국가의 경쟁력을 좌우하는 핵심적인 요인으로 바뀌어 가고 있다. 이에 따라 개인의 직업능력에 대한 객관적 지표를 제공할 수 있는 평가시스템의 필요성이 수요자인 기업, 개인, 국가 모두에게 더욱 강하게 제기되고 있다.

지식정보사회에서는 지식과 정보의 생산과 가공 능력이 중요하다. 이 사회에서는 산업생산설비나 장치와 같은 하드웨어보다는 개인적 능력에 바탕을 둔 소프트웨어의 개발 등이 중요하다. 특히 이러한 활동은 창의적인 개인에 의해서 주도적으로 이루어지므로 미래를 대비하기 위해서는 이러한 유형의 인적자원 양성이 무엇보다도 중요한 과제로 등장하게 되었다.

이와 같이 지식과 정보가 사회에서 중요한 자원으로 자리 잡음에 따라 그것을 다루는데 관련된 기술의 변화, 산업구조의 변화, 그리고 이에 따른 직업이 확장¹⁾되면서 전체적인 직업구조의 변화를 초래하고 있다.

자격제도는 교육훈련의 결과를 외부적으로 표시할 수 있는 대표적인 지표이다. 따라서 교육훈련시장과 노동시장을 연계하는 인적자원양성의 핵심적인 인프라로서의 자격제도는 직업구조와 불가분의 관계 속에서 변화되고 발전될 수밖에 없다. 그러므로 직업구조가 크게 변화하면 자격제도의 틀에 있어서 점령의 내용뿐만 아니라 방법에 있어서도 산업현장의 직무수행능력과 긴밀하게 연계되어 산업의 전략적 도구로서 기능할 수 있도록 발 빠른 역할이 요구되어진다.

우리나라에 자격제도가 도입되어 정착된 것은 1973년 12월 31일 국가기술자격법이 제정·공포되면서부터 라고 할 수 있다. 당시 급속하게 산업사회로 진입하면서 기반산업에 투입할 산업인력의 양적조달 정책의 일환으로

1) 교육인적자원부(2003). 2003년도 미래의 직업세계, 1956년 직업의 종류 2,000여종, 2001년 12,306종으로 31배 증가

직업훈련과 연계하여 범용인력 중심의 인적자원 양성을 위한 자격체제로 출발한 이후 국가기술자격검정을 통하여 배출된 유자격자는 무려 7백 2십 여만 명²⁾이라는 엄청난 양적인 성장을 이룩하였다.

이와 같이 성장을 거치는 동안 자격제도는 산업계가 필요로 하는 우수한 산업인력을 공급하는 데는 지대한 공헌을 하여 왔으나, 우리 산업 환경의 변화 즉, '60년대의 경공업, '70년대의 중화학공업, '80~'90년대의 자동차 전자산업, '90년대 이후 IT산업으로 경제의 변천과 주력산업이 재편되는 환경이 요구하는 인력의 질적 변화에는 부응하지 못하고 있다는 지적을 받고 있다.

지금 우리의 자격제도는 산업현장과의 유기적인 정보교환으로 시장이 요구하는 인적자원을 얼마나 배출하는가라는 질적인 고려보다는 수적인 양산에 그치고 있다는 현실을 부인할 수 없다. 우리의 자격제도가 산업화의 틀에서 탈피하고 급변하는 환경에 맞는 인적자원개발을 다각도로 점점 조망할 수 있는 검정시스템을 구축하기 위해서는 과감한 지원과 투자가 뒤따라야 할 것이다.

또한 자격제도의 가장 주요한 기능은 직업능력을 소지한 개인의 인적자산에 관한 정보를 노동시장에 제공함으로써 교육과 노동시장을 연계하는 것이다. 현재 우리나라 자격제도는 현장직무수행능력을 보유하고 있음을 인정하는 증명서보다는 해당 직무에 종사할 최소한의 능력을 보유한 것으로 인식되거나(신명훈 외, 1998), 학력의 보완재로서 인식되고 있어 자격의 신호기제 역할이 매우 미약한 실정이다.

이 연구는 자격제도의 미래 지향적인 발전방안을 강구하여 지식정보화시대에 맞는 인적자원을 효과적으로 개발·선도할 수 있도록 개선하는데 그 목적이 있고 아울러 국가의 경쟁력 확보를 위한 인적자원의 질 향상에 기여할 수 있도록 하고자 한다.

이를 위해서 첫째, 지식정보화시대 자격제도의 변화 전망을 통해서 앞으로 우리나라 자격제도가 나아가야 할 방향을 제시하는 것이 요청된다. 즉, 급변하는 산업구조 및 직업세계의 변화와 통합 현상을 바탕으로 자격제도의 변화 방향을 모색하는 것이 필요하다.

둘째, 우리나라에서 대표적인 자격검정제도인 국가기술자격검정의 변천

2) 한국산업인력공단(2003), 2003년도 국가기술자격검정 통계연보, 1978~2002년 사이에 취득한 자격자 숫자임.

내용과 운영방향에 대한 적합성에 대해서 살펴봄으로써 검정방법 전반에 대한 개편의 필요성을 탐색한다.

셋째, 주요국의 자격제도 운용실태에 대한 탐색을 통하여 경제환경의 급변속에서 우리나라의 자격제도가 지향해야 할 시사점을 얻는다.

넷째, 국민의 평생직업능력개발과 국가 인적자원개발정책을 주도할 수 있는 자격제도를 구축하기위한 자격제도의 개편 방안을 탐구하고자 한다.

또한 평생학습사회에서는 개인의 다양한 학습경험과 직업경험이 객관적으로 평가·인정됨으로써 평생직업능력개발이 가능해야 하며, 이를 실현하기 위하여 자격제도의 역할이 더욱 강조되고 있다. 이와 같이 평생학습사회에서의 자격제도의 역할에도 유의하고자 한다.

2. 연구의 방법

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같이 연구 방법 및 절차를 거쳤다.

우선 이 연구와 관련된 국내·외의 각종 선행연구 및 자료를 수집하여 자격제도가 지속적으로 성장 발전할 수 있는 전략적 방안을 분석하였다. 따라서 자격제도의 실태를 파악하기 위하여 「국가기술자격법」, 「자격기본법」 등 관련 법령을 수집하여 분석하였으며 자격검정과 교육훈련관련 자료 등을 수집하여 정리하였다.

그리고 이 연구와 관련하여 국가기술자격검정 시행기관인 한국산업인력공단에서 자격검정분야에 대한 현황조사 및 분석을 통하여 일반적으로 도출된 문제점을 조사하고 아울러 이와 관련되어 대두된 문제점을 개선하기 위한 방안모색 등 실제 실무와 관련된 제반 사항들을 분석 정리하였고, 또한 인터넷을 통해 자격제도에 관한 사항을 검색하여 분석하였다.

Ⅱ. 지식정보화사회의 도래와 직업세계의 변화

1990년대 이래 정보화를 매개로 지식의 창출이 가속화되고 지식의 확산과 확산된 지식의 흡수·활용을 통하여 경제·사회가 근본적으로 변화하는 패러다임 전환이 급속히 진행되고 있다. 이에 따라 세계는 지식의 생산·활용·확산을 통한 개인의 삶의 질 향상과 국가경쟁력 강화를 도모하는 데 전력을 기울이고 있다. 이러한 지식정보화사회에서는 국가의 경쟁력, 기업의 생산성, 개인의 노동시장에서의 지위를 결정짓는 원천이 종래의 자본, 노동 등의 유형자산으로부터 무형의 지식자산과 혁신능력으로 바뀌게 된다. 따라서 지식정보화사회에서는 지식을 창출하고 활용할 줄 아는 창의력과 모험심, 도덕성을 갖춘 인재를 길러내는 것이 국가경쟁력의 핵심이 된다.

OECD국가의 경험에서 보면 지난 20여년 동안 첨단기술 산업이 제조업에서 차지하는 비중은 20% 이상 증가하였고, 교육, 통신 및 정보 등 지식집약적인 부문은 훨씬 빠른 성장을 보이고 있다. 특히 고위 기술제조업과 정보통신, 전문서비스 등 고급서비스산업이 경제의 지식집약화를 주도하고 있다.

우리 경제에서도 지식기반산업의 비중이 증가하고 기존 산업의 지식집약화가 진전됨에 따라 지식이나 기술의 진보가 경제성장에 기여하는 비중이 크게 증가하고 전문지식과 창의력을 갖춘 지식근로자에 대한 수요가 증대하고 있으며, 잠재성장률의 하락에도 불구하고 향후 이러한 추세는 더욱 가속화 될 것으로 전망되고, 현재 우리 노동시장에서도 상당수의 실업자가 존재함에도 불구하고 정보통신, 첨단기술 분야 등 지식정보화를 선도하는 분야에서는 오히려 인력부족의 심화현상이 나타나고 있다³⁾.

1. 지식정보화사회의 도래

인류에 있어서 역사는 ‘생산’에 있어 주된 자원과 가치가 어디에 있느냐에 따라 큰 발전을 거듭해 왔다. 1만여 년 전의 농업사회에서 생산의 주요 자원은 토지와 노동력이었고, 200여 년 전에 시작된 산업사회에서는 새롭

3) 한국산업인력공단(2002). 한국산업인력공단 20년사. p71.

게 발명된 도구와 기계 등을 사용해 양적인 생산에 기초하고 있었다면, 현재의 지식과 정보, 그리고 인터넷으로 대표되는 지식정보화사회는 수많은 정보와 지식을 매개로 해서 재화나 서비스를 생산하는 방식을 주된 축으로 하는 사회시스템으로 변모하였다⁴⁾.

정보통신기술의 발달, 국제경쟁의 심화, 그리고 시장수요의 다양화라는 요인들이 서로 상승작용을 일으키며, 과거의 기술혁명과는 비교할 수 없는 영향력을 발휘하면서 경제사회 전체를 근본적으로 변화시키고 있기 때문이다. 지식정보화사회는 종래의 산업사회를 대체할 21세기 새로운 패러다임으로서, 지식의 창출과 확산, 습득과 활용을 통해 경제주체들이 혁신능력을 배양하고 이러한 능력이 성장의 기반을 이루는 경제체제라고 할 수 있다.

지식기반경제로의 이행이 급속하게 이루어지는 것은 지식이란 생산요소의 고유한 특성과 밀접한 관련이 있다. 지식은 기존의 노동, 자본, 원재료 등의 전통적인 생산요소와 달리 희소하지 않을 뿐만 아니라 사용하고 전달하면 할수록 더욱 번성함으로써 수확체증의 특성을 가지게 된다⁵⁾.

이와 같이 지식과 정보가 부를 창출하는 기반이 되는 지식기반경제 하에서 정보통신산업은 국가의 경쟁력을 좌우하는 절대적인 영역이며, 그 중에서도 인터넷산업은 핵심적인 부분이라 할 수 있다. 인터넷은 소위 닷컴(.com)기업을 중심으로 한 새로운 비즈니스뿐만 아니라 전통적 산업의 효율성과 생산성 향상을 위한 전략적 도구로서도 그 중요성이 날로 증대되고 있다(조동기 외, 2002: p29). 이에 따라 향후 고위기술 제조업과 정보통신, 전문서비스 등의 지식집약산업의 비중이 커지고 기존 산업의 지식집약화가 진전될 전망이다.

2. 경제환경의 변화

세계는 정보혁명을 통해서 지식정보사회로 전환하는 노력을 경쟁적으로 기울이고 지식이 산업정책의 주요 관심사가 되고 있다. 이것이 바로 지식기반경제 또는 지식기반산업이다. 다니엘 벨(Bell, 1976)은 ‘후기산업사회론(Post-industry Society)’에서 정보기술의 변화가 생산과 소비영역을 넘어

4) 정보통신연구원(2001), 지식기반경제와 네트워크를 통한 상호적 기술혁신, p32.

5) 이원덕 외(2001), 인적자원 개발정책의 방향과 과제, 서울대 행정대학원 국가정책 세미나 자료.

서 사회구조 전반의 변화를 선도하고 있다고 파악하였고, 피터 드러커(P. Drucker) 역시 정보와 지식에 기반 한 탈자본주의사회를 ‘지식사회(Knowledge Society)’라 부르면서 자본이나 천연자원 또는 노동은 더 이상 기본적인 경제적 자원이 아니라고 선언하고, 가치는 이제 생산성과 혁신에 의해 창조되는데 생산성과 혁신은 지식을 작업에 적용한 결과라고 본다(Drucker, 1993, 신범석, 2002에서 재인용). 따라서 우리 경제에서도 지식기반산업의 비중이 증가하고 기존 산업의 지식집약화가 진전됨에 따라 지식이나 기술의 진보가 경제성장에 기여하는 비중이 증대하고 있으며 앞으로도 이러한 추세는 더욱 가속화될 전망이다(강순희 외, 2002).

그러나 지식기반산업에 관한 정의는 다양한 방식으로 접근되고 있다. 첫째, 지식기반산업이란 지식을 활용한 부가가치 창출산업으로 보는 견해가 있다. 지식기반산업이란 정보, 기술, 아이디어 등 지식의 활용이 핵심이 되는 산업을 의미한다. 반드시 첨단기술이 아니더라도 지식이 생산과정에 개입됨으로써 부가가치를 크게 높이는 산업이다. 둘째, 지식이 핵심생산요소인 산업을 지식기반산업으로 보는 견해가 있다. 지식산업은 순수하게 지식 자체가 상품인 산업임에 비하여 지식기반산업은 지식이 주생산요소인 것으로 기존의 산업에 새로운 지식이 가미됨으로써 부가가치가 상승된 산업이거나 하이테크 같은 고부가가치 정보가 상품에 내재되어 있는 산업을 의미한다.

지식기반산업의 특징은 첫째, 지식과 정보량의 폭발적 증가이다. 현대사회에 오면서 지식과 정보량이 엄청나게 증가되었고, 많은 사람들이 정보의 부족으로 고민하던 과거와는 달리 현대인은 정보의 홍수 속에서 필요한 정보의 취사선택 문제로 고민하게 되었다. 둘째, 정보통신기술의 발달을 들 수 있다. 지식과 정보량의 증가 못지않게 정보를 유통, 가공, 처리할 수 있는 정보통신기술도 급속히 발달하고 있다. 정보통신기술의 급속한 발달은 폭발적으로 증가하고 있는 지식 정보량의 증가 속도를 훨씬 앞서가고 있다. 이런 정보통신기술의 발달이 지식의 창출, 축적, 활용을 자극하여 지식기반사회로의 진입을 촉진하고 있다. 셋째, 탈산업사회화 경향이다. 현대사회는 물질적 자원에 의존하던 산업사회에서 지식과 지적기술에 의존하는 탈산업사회로 전환되고 있다. 마지막으로, 세계화 경향이다. 세계가 사·공간적으로 압축되어 가고, 다른 한편으로 세계 인류의 공동문제에 대한 지구촌의 공동체적 의식이 확산되면서 세계화가 심화되고 아울러 이러한 제 요인들로 말

미암아 경제환경의 변화를 촉진하고 있다고 볼 수 있을 것이다.

3. 산업인력과 고용정책의 변화

가. 산업구조의 변화

우리나라 산업구조는 1960년대 초 경제개발 5개년 계획이 수립·추진된 이후 큰 변화를 겪어 왔다. 농림어업 비중의 감소와 사회간접자본 및 서비스업 비중의 상승 추세는 꾸준히 지속되어 <표Ⅱ-1>과 같이 1998년 현재 우리나라 GDP의 6.4%와 61.5%를 각각 생산하고 있다. 이러한 추세는 앞으로도 지속될 것으로 예상된다. 제조업을 포함한 광공업은 1985년의 31.4%를 정점으로 1997년까지 조금씩 감소하다가 1998년 현재 32.1%로 다소 상승한 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅱ-1> 산업별 GDP 기여도 변화 추이, 1980-1999

(단위: %)

구 분	전산업	농림어업	광공업(제조업)	사회 간접자본 및 서비스업
1962	100.0	43.3	11.1	45.6
1975	100.0	34.5	30.3	35.2
1980	100.0	16.0	27.0	57.1
1985	100.0	12.8	31.4	55.8
1990	100.0	8.7	29.7	61.6
1995	100.0	6.6	27.2	66.2
1996	100.0	6.3	26.1	67.6
1997	100.0	5.7	26.0	68.3
1998	100.0	6.4	32.1	61.5

자 료: 한국직업능력개발원(1999), 한국의 직업교육훈련 지표 1998.

이러한 GDP 기여도 기준 산업구조의 변화는 산업별 취업자 수의 변화에도 그대로 반영되어 있다. <표Ⅱ-2>에서 보는 바와 같이 농림어업에 종사하는 취업자 비율은 1965년부터 줄곧 감소하고 있는 반면, 사회간접자본 및 서비스업 종사자의 비율은 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 II-2> 산업별 취업자 변화, 1965-2002

(단위: 천명, %)

년 도	전산업	농림어업	광공업(제조업)	사회 간접자본 및 서비스업
1965	8,206(100.0)	4,810(58.6)	849(10.4)	2,547(31.0)
1970	9,745(100.0)	4,916(50.4)	1,395(14.4)	3,434(35.2)
1975	11,830(100.0)	5,425(45.9)	2,265(19.1)	4,140(35.0)
1980	13,683(100.0)	4,654(34.0)	3,079(22.5)	5,951(43.5)
1985	14,970(100.0)	3,733(24.9)	3,659(24.4)	7,578(50.6)
1990	18,085(100.0)	3,237(17.9)	4,990(27.6)	9,858(54.5)
1995	20,377(100.0)	2,541(12.5)	4,799(23.5)	13,037(64.0)
1997	21,106(100.0)	2,385(11.3)	4,508(21.4)	14,213(67.3)
1988	19,994(100.0)	2,480(12.4)	3,919(19.6)	13,595(68.0)
1999	20,291(100.0)	2,302(11.3)	4,046(19.9)	13,943(68.7)
2000	21,156(100.0)	2,243(10.6)	4,311(20.4)	14,602(69.0)
2001	21,572(100.0)	2,148(10.0)	4,285(19.9)	15,139(70.2)
2002	22,169(100.0)	2,069(9.3)	4,259(19.2)	15,841(71.5)

자 료: 통계청(각 년도), 경제활동인구 연보.
통계청(1997), 한국주요경제지표.
경제기획원(1985), 한국주요경제지표.

농림어업의 경우 전체 종사자 대비 비율뿐만 아니라 취업자 절대수도 1975년 이후로 1997년 까지 감소하고 있는 것으로 나타났다. 1998년에 전체 취업자 수 대비 비율 및 취업자 절대수가 전년에 비하여 증가한 것은 경제위기를 겪은 1998년에 많은 실업자들이 귀농함으로써 생긴 현상으로 해석된다. 사회 간접자본 및 서비스업 종사자는 2002년까지 전체 종사자 대비 비율과 취업자 절대 수 모두 지속적으로 증가하여 왔다. 이는 국민소득이 증가함에 따라 서비스업에 대한 수요가 증가하였기 때문이라고 판단 된다.

제조업을 포함하는 광공업 종사자 비율은 1990년 까지 증가하다가 그 이후로 전체 취업자 수 대비 비율과 취업자는 현재까지 계속 감소하고 있다. 제조업 부문에서의 이와 같은 취업자 수의 감소 현상은 산업구조 변화에 따른 취업구조의 질적인 변화를 반영한다고 볼 수 있다. 제조업 취업구조의 질적인 변화는 두 가지 측면에서 분석할 수 있다. 하나는 제조업 생산

양식의 변화이다. 즉, 정보·기술의 활용, 생산시설의 자동화, 생산조직의 다기능화 등으로 생산양식의 지식·기술 집약화가 다른 산업에 비하여 제조업에서 급속하게 진전됨에 따라 노동과 자본의 대체가 일어나고 있다는 점이다. 또 다른 하나는 연구개발 및 마케팅 분야에 정보·기술을 이용한 제조업의 서비스 산업화가 가속화되고 있다는 점이다(장성민 외, 1998).

따라서 현재 IT산업과 같은 특정산업만이 아니라 농업을 포함한 전산업에서 지식과 정보를 기반으로 한 지식기반경제 또는 지식기반산업으로의 패러다임의 변화가 이루어지고 있다. 지식기반산업으로의 변화는 기존의 상품 제조생산에서 지식을 활용한 상품생산 및 서비스생산으로의 전환, 즉 지식을 활용한 상품생산 및 지식 자체를 상품으로 하는 경제활동, 지식서비스 경제로의 전환을 의미한다. 이러한 전환은 산업구조 뿐만 아니라 보다 세부적으로 직업구조의 변화를 야기 시킨다. 가령 소프트웨어 개발직, 정보서비스직, 정보처리 지식저장관련 기술직 등에 폭발적인 수요를 창출하면서 이들 새로운 직종 및 해당 직종의 종사자들이 사회의 핵심세력으로 등장하게 된다는 것이다. 1920년에 17.7%에 불과하였던 정보부문 종사자의 규모가 1960년이 되면서 이미 42.0%를 넘어 전통산업부문의 종사자보다 많아졌고, 1980년에는 46.6%가 되어 전체 취업자의 거의 절반 정도를 차지하게 되었다(강순희 외, 2002).

이러한 사회변화는 어느 한 부분에서만 일어나는 지엽적인 것이 아니라 전사회, 전산업에 걸쳐 폭넓게 일어나는 전체적인 현상이다. 경제적인 변화만이 아니라 정치·경제·사회·문화적인 전면적인 변화를 초래하는 것이다. 지식기반산업으로의 산업구조 변화는 전산업에 걸쳐 일어나는 일종의 혁명적인 현상이다. <표Ⅱ-3>에서 보는 바와 같이 지식과 정보를 활용한 서비스 분야의 성장은 전통제조업의 비중을 감소시키고 있으며, 소프트웨어산업, 디자인산업, 경영컨설팅산업, 관광산업, 광고산업, 방송영화 문화산업, 엔지니어링산업 등에서 두드러진 성장이 이루어지고 있다. 다만 전통제조업이나 1차 산업의 비중이 실제로 줄어들고 있는 것이 사실이지만, 이들 제조업이나 1차 산업에서도 지식기반산업으로의 이행이 빠른 속도로 추진되면서 새로운 성장이 기대되고 있다.

<표 II-3> 국내 산업구조 변화전망

(단위: %)

산 업	1997년	2000년	2003년	2008년
농림수산업	6.0	6.0	5.3	4.1
제조업/관련서비스업	32.3	32.4	32.3	32.8
(제조업)	25.7	25.7	24.9	24.4
(관련서비스업)	6.6	6.7	7.4	8.8
기타 서비스업	61.8	61.6	62.4	63.1

주): 1) 경상가적 GDP 대비 각 산업의 비중.

2) 정보통신 서비스, 소프트웨어, 데이터베이스, 연구개발 및 엔지니어링, 컨설팅, 문화산업, 방송, 광고업, 디자인산업, 금융보험업으로, 제조업 지원과 관련된 서비스

3) 제조업관련 서비스업은 3차 산업으로서 지식기반서비스산업이 범위 중 교육서비스 및 의료업을 제외

자 료: 산업연구원(1998), 「21세기 한국의 산업구조 변화전망」.

전통제조업이나 1차 산업을 포함한 전산업에 걸쳐 지식기반산업화가 추진되면서 국내산업에서 지식기반산업의 비중은 계속해서 증가하고 있다. 제조업 내 비중에서도 이러한 경향은 나타나고 있다.

나. 직업세계의 변화

직업의 의미는 다양하다. 이러한 다양성에는 직업에 부여하고 있는 사회적 의미가 투영되어 있다. 그러므로 직업의 종류와 수는 사회가 복잡하고 산업이 발전할수록 다양해진다. ILO에 의하면, 산업혁명 당시 약 400종이던 직업이 1945년에는 10,000종으로 증가하였고, 1965년에는 50,000종, 1975년에는 200,000종으로 늘어났다고 한다. 우리나라의 경우는 1956년 당시만 하더라도 직업의 종류가 불과 2,000여 종에 불과하였다. 그러나 1985년에 10,451종, 1995년에는 11,537종, 2001년에는 12,306종으로 크게 증가하였다(교육인적자원부, 2003: pp32~33). 이와 같은 직업구성의 변화는 그 동안 진행되어 온 사회변화의 과정을 요약해서 보여주고 있다.

<표 II-4>에 나타나는 개괄적인 윤곽에서 보듯이 한국사회 직업구성의 변화 중 가장 두드러진 특징은 농·임·수산업 종사자가 급격하게 감소했다는 점이다.

<표 II-4> 직업구성의 변화, 1955-2000

(단위: %)

직업군	1955	1960	1966	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000
전문직	1.6	2.4	2.8	3.2	3.3	4.5	5.8	7.4	10.5	13.3
관리직	1.2	1.3	0.9	1.0	0.8	1.1	1.5	2.1	4.3	5.2
사무직	2.4	2.6	4.3	5.9	6.7	9.5	11.5	15.4	14.5	14.6
판매직	4.5	8.3	10.7	10.2	10.5	12.1	15.5	14.0	15.8	15.0
서비스직	2.1	5.2	5.4	6.7	6.5	7.1	10.8	8.8	11.8	14.0
생산직	8.7	13.4	19.2	21.8	23.0	28.1	30.3	31.6	27.0	24.0
농·임·수산업	79.5	66.7	56.8	51.2	49.2	37.6	24.6	20.7	16.1	13.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자 료: 각 년도 인구 및 주택센서스 조사보고서, 홍두승, 김병조, 조동기(1999)

재인용: 통계청(2000) .

1950년대 중반의 전체 취업자의 79.5%를 차지했던 농·임·수산업 종사자가 급격하게 감소하였음을 알 수 있다. 1950년대 중반 전체취업자의 79.5%를 차지했던 농·임·수산업 종사자는 2000년 현재 13.9%의 비중을 보이고 있다. 이는 한국사회가 1차 산업 중심의 단계를 빠른 속도로 탈피했음을 의미한다. 전체 취업자의 대부분을 차지하고 있던 농·임·수산업 종사자의 비중이 줄어들면서 다른 직업범주는 비교적 꾸준한 증가세를 보이고 있다. 먼저 1955년 8.7%에 그쳤던 생산직 비중이 1990년대 이후 다시 그 비중이 감소하고 있다. 사무직의 경우 역시 1990년대까지는 꾸준한 성장세를 보였으나 1990년 이후 그 성장세가 다소 주춤하고 있다. 이처럼 생산직과 사무직이 1990년 이후 직업구성에서 차지하는 비중이 감소하고 있는 것은 값싼 정보통신기술의 도입이 단순노동을 대체하고 있기 때문인 것으로 추정된다. 그 외 다른 직업들은 잠시 성장이 둔화되는 시기가 있으나 대

체적으로 2000년 현재까지 조금씩 종사자 비중이 증가하는 양상을 보이고 있다. 이러한 직업구성의 변화는 생산과 사무 영역 등에서의 컴퓨터화가 노동의 대체 및 고숙련 노동에 대한 편향적 수요 증대로 일자리 소멸을 가속화하였지만, 동시에 새로운 제품과 서비스의 확산을 통해 새로운 일자리를 창출하고 있음을 잘 보여주는 대목이다. IT의 확산은 이러한 일자리소멸과 창출을 더욱 가속화시킬 것으로 전망된다. 특히 전문직, 판매직, 서비스직의 지속적인 성장은 고부가가치 상품의 창출을 지향하는 한국 사회의 발전상을 가늠할 수 있게 한다(조동기, 2002).

특히 인터넷의 과급효과는 거래방식, 직업구조, 개인의 생활방식 등 사회의 모든 영역에 영향을 미치고 있다. 우리나라의 인터넷 이용자 수는 1994년 14만 명에서 2001년에는 2,438만 명으로 174배나 증가하여 세계적으로도 최상위의 위치를 점하고 있다. 이로 인해 시간·공간·속도·대상의 개념이 사라지고 개별적 대면관계로부터 벗어나 사이버 네트워크를 통한 거래가 급속히 확대되고 있다. 이에 따라 재래식 유통구조는 쇠퇴하고 인터넷으로 상품을 구매 및 판매하는 텔레쇼핑과 텔레마케팅이 확산되고 있다. 이와 관련된 직업구조 역시 빠른 속도로 변화하고 있다. 컴퓨터와 정보통신기술의 활용 능력은 이제 누구에게나 요구되는 능력이 되었고, 기업은 단순 노동·기능이 아닌 전문화된 기술 및 숙련기능을 갖춘 근로자를 요구하고 있다.

향후 직업세계는 급변하는 지식과 기술에 대응하기 위해 다양한 직업이 생겨나거나 소멸될 것이다. 개별 직업들의 변화에 대해 전망을 하는 것은 매우 어려운 작업이다. 하지만 국내외 사회경제적 변화를 토대로 수요가 증가할 것으로 예상되는 직업 분야에 대한 전망은 해볼 수 있을 것이다. 전체적인 방향은 전문직과 서비스직의 증대로 나타날 것으로 예상된다. 즉 대체적으로 낮은 교육수준과 단순한 지식과 기능을 요구하는 직업들은 점차 감소하게 되는 반면, 높은 교육수준과 전문적인 지식과 기술을 요구하는 전문직의 수요는 증가할 것으로 전망된다.

사회경제적 환경변화로 인해 수요 증가가 예측되는 직업분야는 다음과 같다.

(1) 전략산업과 첨단과학기술 분야 직업의 증가

생명공학(Biotechnology), 환경과학(Environmental Technology), 나노기술(Nano Technology) 등 새로운 기술과 소재개발로 획기적인 발전을

이루어 가는 첨단과학 분야의 성장과 발전이 기대된다. 이 분야의 우수한 자질을 가진 전문가 수요가 커질 것으로 전망된다.

② 정보화로 인한 정보통신 부문 직업의 증가

인터넷 보급이 세계에서 가장 높은 국가 중의 하나인 우리나라는 앞으로 정보통신관련분야 산업의 성장이 계속될 것이다. 이에 따라 컴퓨터와 이동통신 관련 하드웨어 및 소프트웨어 직업들도 성장할 것으로 전망된다. 특히, 디자인이나 문화 콘텐츠 등이 정보통신기술과 결합됨으로써 고부가가치를 창출하는 분야로 성장하게 되고, 이에 따라 고급 인력수요가 증가할 것이다.

③ 개방화에 따른 국제관련 직업의 증가

기업의 다국적화, 경제의 세계화 등 국제간 교류와 경쟁이 강화되는 가운데, 무역 거래, 외환거래, 국제기구활동 등 국제교류 관련 직업들이 증가하게 될 것이다. 특히 향후에는 미국이나 유럽뿐 아니라 중국 등 아시아권과의 교류도 증가하게 될 것이므로 국제통상이나 국제협력 관련 직업들의 수요가 커지게 될 것이다.

④ 여성취업 증가로 인한 육아 및 교육관련 직업의 증가

사회전반의 고학력화와 더불어 고급 여성인력이 급증하게 될 것이다. 현재까지 여성인력의 경제활동 참가율은 낮은 편이다⁶⁾. 향후 여성의 경제활동 참가율은 급속 증가할 것으로 전망된다. 이에 따라 가정주부가 담당해 왔던 육아와 교육의 역할을 대신할 직업들이 증가하게 될 것이다. 최근 초등학생들의 방과 후 교육을 담당하는 프로그램과 교사의 증가가 그 대표적인 예라고 할 수 있다.

⑤ 소득의 증가와 삶의 질 향상으로 인한 레저 및 문화 관련 직업의 증가

소득수준이 증가함에 따라 사람들의 여가 활동에 대한 관심과 투자가 커지고 있다. 특히 주 5일제 근무가 확산됨에 따라 늘어난 여가 시간을 효과적으로 활용할 수 있도록 하는 여행, 레저 및 스포츠 관련 직업, 그리고 영화, 예술 등 문화관련 직업들이 증가하게 될 것이다.

⑥ 고령화로 인한 실버 관련 산업 및 직업의 증가

우리나라는 OECD 국가들 가운데 인구의 고령화 속도가 가장 빠른 국가 중의 하나이다⁷⁾. 고령 인구의 증가에 따라 노인 집단의 특성과 요구를 만

6) 통계청, 국제통계연간(2002)에 의하면, 여성의 경제활동 참가율은 48.8%로 남자 73.6%에 비해 낮은 편임.

영하는 서비스 산업이나 관련 제조업이 성장할 것으로 전망되며 이들 산업과 관련된 직업도 함께 발전될 것으로 예상된다.

이와 같이 지식정보화사회에 부응하는 인적자원개발을 위해서는 단지 어떤 기술을 어떤 방법으로 전달할 것인지에 중점을 두는 것만이 중요한 것이 아니라 인적자원개발 체제에 기저하는 근본적인 교육훈련의 패러다임 변화가 필요하다. 구 패러다임 하에서는 산업화가 이행됨에 따라 단순기능을 요구하는 제조업에서의 생산직 수요가 있었으나, 지식정보화사회하의 패러다임 하에서는 지식이 집약화됨에 따라 고숙련되고 다양한 직종에 대한 인력수요가 증가하고 있다. 또한 평생직장의 개념으로 실업률이 저조하였으나, 이제는 평생직장이 붕괴됨에 따라 평생직업사회로 나아가고 있으며 고실업 사회로 변화하였다. 또한 과거에는 진학률이 저조하여 비진학 청소년이 많았으므로 비진학 청소년을 대상으로 한 인적자원개발이 중요하였으나, 이제는 진학률이 증가함에 따라 비진학 청소년이 감소되고 실업자, 여성에 대한 인적자원개발이 중요한 과제로 떠오르고 있다.

7) <http://www.scri.org>, 2000년에 고령인구 비율 7%를 넘어 '고령화 사회'에 진입, 2019년에 '고령 사회'(14% 이상)에 진입, 2026년에 20%를 넘는 '초고령 사회'가 될 전망. 이는 고령인구 비율이 7%에서 20%를 넘는 선진국의 경우를 보면 프랑스가 156년, 영국이 92년, 미국이 86년, 이탈리아와 독일이 각각 80년, 일본이 36년 소요 된 반면 우리나라는 26년에 불과 함.

<표 II-5> 지식기반경제하 교육패러다임의 변화

구 분	구 패러다임	지식기반경제하 패러다임
노동수요 조건	산업화→ 단순기능, 제조업 생산직 수요	지식집약화→ 고숙련, 다양한 직종에 대한 인력수요
노동공급 조건	평생직장→저 실업사회	평생직장 붕괴→평생직업, 고실업사회
교육훈련 체제	정부의 주도적 역할/중앙집권적	민간부분의 주도/분권적
	정책수립, 훈련공급을 정부가 담당	정책수립과 훈련공급의 분리
	인회적 훈련	계속교육훈련과 평생학습
교육훈련 방법	집합작·획일적 교육 제공	개별화 교육제공 및 자기학습 중시
	지식의 일방적 전달 중심	능동적·체험적 학습참여, 문제해결
	단편적 사고 및 암기위주	통합적 창의적 사고 증진
직업훈련 과정	고졸이하 수준 중심	고졸이상 수준 중심
	제조업, 생산직 중심	전산업, 전직종 대상
	장기훈련 중심, 획일적 프로그램	장단기 훈련, 다양한 프로그램
교육과 훈련	대체관계	보완관계

자 료: C.Stevens(1998), "The knowledge-driven economy"와 신범석·안영신(2000), 「기능대학 지식기반산업 관련학과 확대개편 방안연구」에서 재구성

주) 신범석 외(2002), 지식경제와 핵심역량에서 재인용: p34.

이러한 노동시장의 수요, 공급 조건에 따라 교육훈련의 체제와 방법, 직업훈련의 과정, 그리고 교육과 훈련의 관계에 있어서 다양한 변화 양상이 나타날 것으로 기대되고 있다. 이는 <표II-5>에서 요약하여 보여주는 바와 같다.

지식정보화사회로의 이행은 직업생활의 전 기간에 걸친 능력개발을 요구한다. 이러한 평생학습의 관점에서 볼 때 교육과 훈련의 경계는 모호해질 것이며 직업훈련과 직업교육간의 상호 보완 및 협력적 관계 구축이 더욱 중요해질 것이다. 학교에서 일터로, 일터에서 학교로의 원활한 이행은 지식집약화에 부응하는 직업능력개발을 가능케 하는 전제조건이기 때문이다.

이러한 직업세계의 변화는 인적자원의 평가기능인 자격제도에 대한 패러다임의 변화를 요구 하고 있다. 지식정보화사회 필요인력에 대한 요구를 받

영할 수 있도록 개편되어야 할 것이다.

다. 필요능력의 변화

1) 숙련요건의 변화

지식기반경제라는 새로운 시대는 정보통신기술 혁명을 바탕으로 한다는 측면에서 디지털 시대라 불리기도 한다. 도구(1차 혁명)-철(2차 혁명)-기계(3차 혁명)에 이어 디지털이 주도하는 4차 혁명으로서 이른바 디지털 혁명(신범석, 2002에서 재인용)이 일어나면서 산업시대에 요구되던 기술이 폐기되는 것은 물론 상당한 정도로 업그레이드되어야만 하는 상황이 도래되고 있다.

지식기반경제시대에는 생산패러다임이 대량체제로부터 유연적 전문화 패러다임으로 변화하게 된다. 이러한 새로운 생산방식 하에서는 기존의 직무체계와는 달리 직무들 사이의 경계가 사라지고, 직무내용이 보다 풍부해지며, 위계화가 무너지면서 구상과 실행이 재통합되는 일반적인 경향을 의미한다. 신생산방식은 새로운 유연적 자동화 기술이 작업현장의 민주화, 숙련형성 등 노동의 인간화를 통해 생산효율의 극대화를 달성하게 된다는 측면을 강조하고 있다.

미국 교육부와 상무부, 노동부의 공동보고서는 지식기반경제에 필요한 기술의 종류와 특성은 <표Ⅱ-6>에서 보여주는 바와 같이 잘 요약되어 있다.

디지털경제하에서는 이와 같이 유연하고 전문화된 숙련에 대한 수요는 급증하지만, 다른 한편으로 제품주기의 단축 및 소비의 다양화에 따른 노동수요의 급변으로 말미암아 즉시 인력조달이 가능한 스팟(spot)마켓의 주요성이 커진다. 또한 노동력의 이동이 심화되고 고용형태가 다양화됨에 따라 요구숙련의 변화도 빨라진다. 여기에다가 노동 및 직업에 대한 가치관과 기업조직·문화의 변화가 큰 영향을 미친다.

이에 따라 변화하는 시대를 주도할 전문, 숙련의 지식노동자에 대한 수요는 증가하나 기업의 인적자원개발 투자유인은 감소하고 개인의 투자여력은 제한을 받아 인적자원개발에 대한 과소투자가 이루어지게 되는 인적자원개발에 있어서 딜레마가 발생하게 된다. 따라서 이러한 디지털경제하의 인적자원개발의 딜레마를 최소화하기 위한 인력개발정책과 투자가 요구된다.

<표 II-6> 지식기반경제하 필요 기술(skill)의 종류와 특성

기 술	특 성
공동적 기초기술 (basic skills)	모든 직업에서 요구되는 기본기술. 이는 정보원천으로부터 정보를 습득하여 작업을 수행하는데 기본적으로 필요한 기술을 의미 함.
전문적 기초기술 (technical skills)	컴퓨터 기술과 같이 많은 직업에서 기본적으로 요구되는 기술로서 기업들은 이러한 정보기술 투자에 점차 많은 비용을 쏟고 있음. 제조업 및 서비스업에 고용되어 있는 생산직 및 일반노동자의 42%가 컴퓨터를 사용하는 것으로 나타남.
조직적 기술 (organizational skills)	경영 및 조직상의 새로운 체제는 기술들의 조직화를 요구. 이에 해당되는 것으로 의사소통기술, 분석기술 및 문제해결능력, 창조적 사고, 대인기술, 협상기술, 자기관리기술 등이 포함됨
기업특수기술 (company specific skills)	신기술, 시장변화, 경쟁의 심화 등은 기업들로 하여금 기술혁신과 제품 및 서비스의 지속적 향상을 추구하고, 작업공정의 지속적 향상을 도모하도록 작용함. 그 결과 근로자들은 회사제품과 서비스와 관련된 특정한 신지식 및 기술을 습득하여야 함

자 료: U.S Department of Education, etc(1999), 21st Century Skills for 21st Century Jobs.

주) 신범석(2002), 「지식경제와 핵심역량」에서 재인용.

경쟁의 가속화, 지구촌화의 진전, 기업조직의 변화 등으로 노동시장에서도 고용구조, 임금, 기술자격 요건 등이 변화하고 있다. 특히 정보통신 관련 산업의 임금과 고용이 늘어날 뿐만 아니라 동시에 이 분야에 취업하기 위해서 필요한 숙련요건 역시 수준이 높아지고 있다.

지식기반경제로의 이행 속에서 숙련의 요건은 다음과 같이 변화하고 있다. 이를 정리하면,

(1) 숙련의 내용이 복합화하고 있다. 숙련이 어느 한 분야의 기술만이 아니라 다른 분야와 연합하여 결합하고 있는 것이다. 가령 기업의 인사부서에 종사하는 인사담당자는 인사부서 고유의 업무능력은 물론 전사적인 정보처리나 협조능력, 시스템 활용능력 등이 필수적으로 필요한 것이다.

(2) 숙련의 수준이 높아지고 있다. 디지털 지식기반경제는 특정산업과 국가를 초월하여 정보와 기술이 공유된다는 특징이 있으며, 그로 인하여 경쟁기업이 더 빠르게 필요정보와 기술을 개발하게 된다.

(3) 숙련의 적용대상이 바뀔 수 있으며, 그 범위가 매우 넓다는 것이다.

산업시대의 필요숙련들은 특정한 업무나 기능에만 작용하는 것이었다. 그러나 디지털 경제하에서 하나의 숙련이 적용되는 대상이나 범위는 대단히 넓고 방대하다. 가령 컴퓨터를 응용한 설계기술이자 기법인 CAD는 과거 건축설계에 도입이 되었지만, 이제는 기계설계, 자동차 설계, 의류디자인, 완구디자인, 항공디자인, 부품디자인 등에 다양하게 적용된다.

④ 숙련의 생명주기가 짧다는 것이다. 디지털 경제하에서 숙련은 새로운 기술과 기법에 의해 대체되는 정도나 업그레이드의 주기가 매우 빠르다는 것이다. 신상품 개발의 실제시간이 점점 더 줄어들면서 제품의 주기는 물론 숙련의 주기도 점점 더 짧아지고 있다.

⑤ 숙련의 교육필요성이 점점 더 증가하고 있다. 과거 산업시대의 숙련은 학교에서 배운 것으로 20년이고 30년이고 사용가능하였으나, 지식기반경제 사회에서의 숙련은 그 주기가 2년 내지 3년도 안되어 바뀌기 때문에 평생 긴장하고 학습하지 않으면 안 된다.

2) 직무요건의 변화

지식정보화시대는 지식과 정보가 개인이나 기업, 더 나아가서는 국가의 부를 창출하는데 있어 핵심이 되고 있다. 지식은 기존의 노동, 자본, 원재료 등 전통적인 생산요소를 효과적으로 재결합하고 새로운 방식을 적용함으로써 새로운 가치와 생산성을 유도한다.

정보기술의 급속한 진전으로 직무요건이 바뀌고 있다. 특히 창출된 지식의 확산과 활용에 있어 정보기술이 전 세계적인 인터넷 이용으로 확산되고, 이에 따라 지식과 기술의 확산과 활용에 따르는 비용 부담이 종전보다 크게 감소되었다. 따라서 정보기술의 발전이 지식기반경제로의 이행을 가속화시키고, 새로운 생산방식과 생산 공정의 도입을 가능하게 하였다. 이에 따라 노동시장에서의 인력수요 역시 변화하고, 고용이나 근무형태를 다양화시키고 있는 상황이다.

정보기술을 포함한 기술의 진보는 고용은 물론 직무에 여러 형태로 영향을 준다.

(1) 정보기술의 발달 혹은 새로운 지식의 창출은 시장에 새로운 상품의 탄생에 가속하게 만든다. 이에 따라 이 상품을 생산하기 위해서 새로운 일자리가 창출되고, 기존에 존재하고 있던 상품을 대체하게 된다. 이 경우 기

존 상품을 생산하던 산업에서는 자연히 고용이 감소할 수밖에 없다. 아울러 기존의 상품을 개발하던 직무의 요건도 그러한 기술진보에 따라 바뀌게 된다. 가령 상품개발을 위해 필요하던 직무의 내용이 시장조사, 고객요구 분석, 경쟁사 정보 분석, 신상품 아이디어 발굴 등이었다면, 그 모든 업무의 절차마다 더 높은 수준의 기술과 다양한 관련 업무경험 및 정보처리능력을 요구하게 된다.

② 새로운 기술이나 지식으로 노동의 생산성이 높아져서 고용이 줄어드는 효과가 나타나게 된다. 그러나 이 경우는 생산성 향상이 동시에 생산비용의 절감을 가져오게 된다. 즉, 동일한 비용이면 오히려 생산량이 늘어나게 되고, 따라서 고용이 늘어나게 된다. 이처럼 새로운 기술의 도입은 직무수행의 절차나 기법의 개선을 가져오고 그로 인하여 직무수행의 범위와 폭이 넓어지게 된다.

이처럼 기술이나 지식의 변화 특성에 따라 노동의 수요는 상이하게 변할 수 있고, 이 뿐만 아니라 기술변화가 일어난 산업의 특성에 따라서도 고용의 변화는 상이하게 나타날 수 있다.

3) 핵심역량의 변화

역량(Competency)이란 “무엇인가를 하는데 있어 적절하거나 뛰어난 자격을 갖춘 상태”(Lucia & Lepsinger, 1999: p2)⁸⁾로 정의되는데, 역량은 조직구성원들이 가지고 있는 개개인의 인간적 능력과 조직이 가지고 있는 조직적 능력이 성과와 연결될 때 그 의미를 찾을 수 있는 개념이다. 역량에는 기본적인 필수적인 역량에 해당되는 공통기초역량과 남과 차별화하는 역량에 해당되는 차별역량이 있다. 공통기초역량은 국가의 경우 국가가 유지되거나 발전되기 위해 최소한 갖추고 있어야 할 필수역량으로 설명할 수 있고, 조직의 경우 특정한 직책 또는 직무를 맡고 있는 사람이 갖추고 있어야 할 최소한의 필수 능력으로 설명할 수 있다. 차별역량은 최상수준의 국가발전이나 최상의 업무수행자의 우수성과를 가능하게 하는 차별화된 능력으로 보통의 국가나 수행자들과 차이를 가져오는 결정적 역량이다.

지식정보화시대에 접어들면서 모든 나라에 있어 핵심역량은 급속한 속도로 변화하고 있다. 이는 크게 두 가지 요인에 근거한다. 그 하나는 기존의

8) 신범석(2002) 「지식경제와 핵심역량」에서 제인용, p84.

근력에 기초한 기술로부터 지력, 즉 지적 역량에 강조점을 두는 새로운 기술의 도입과 발전에 의한 것이며, 다른 하나는 다양성, 유연성, 질을 강조하는 새로운 조직패러다임의 급속한 확산에 따른 것이다.

대부분의 사람들은 그들의 직업생애과정에서 작업 또는 직무를 바꿀 때 교육훈련을 받기를 원한다. 교육훈련은 교육제도와 고용간의 이행과 연계를 수월히 하기 위한 특수기술을 전달하여야만 하는 역할을 요구받는다. 이러한 모순적 요구에 응하기 위하여 교육훈련의 재정의가 필요하며, 또한 자격이라는 개념은 더 넓은 의미를 포괄하는 역량이라는 개념으로 대체될 필요가 있다.

여기서 우리나라의 시대별 핵심역량의 추세(강순희 외, 2002)를 살펴보고자 한다.

① 1960년대

1960년대는 경제개발 5개년계획을 시작하는 등의 산업화를 위한 기초를 닦은 시기이다. 이때는 농업사회를 벗어나 신발, 섬유 등 전통산업을 중심으로 수입대체 공업화 및 노동집약적 상품수출을 시작한 시기이다. 정부주도로 신발, 섬유 등 노동집약적 산업들이 대규모로 육성되기 시작하였다. 특히 신발산업은 세계 신발산업의 국제 분업체제상에서의 생산기지 역할을 담당하였다. 이는 후진국의 값싼 저임금을 활용하여 생산원가를 낮추려는 세계적 기업들의 전략의 일환이었다. 이는 생산라인에 저임금 노동자를 투입하여 대량으로 상품을 만들어내는 공장제 대량생산체제이기 때문에 그들에게 요구되는 직무수행을 위한 기술역량으로는 약간의 손기술 능력(재봉질, 바느질, 풀칠 등)과 기계조작능력 등이 강조되었고, 직무수행을 위한 일반적인 역량으로는 참을성, 성실성, 협동심 등이 강조되었다. 당시 기업들은 구인광고를 통해 참신한 일꾼을 찾는다든가 성실한 일꾼을 찾는 것이 대부분이었지 구체적인 직무나 그에 필요한 지식이나 기능에 대한 정보는 요구하지 않았다.

② 1970년대

1970년대는 본격적으로 산업화의 단계로 들어간 시기라고 할 수 있다. 정부는 1973년에 ‘중화학공업화 육성계획’을 수립하여 철강, 비철금속, 기계, 조선, 전자, 석유화학 등 중화학공업을 대대적으로 육성하였다(박영범·이호수, 1994: p10).

1970년대는 질보다 양을 통한 성장의 시기이고, 저임금, 저가 비교우위 전략을 추구한 시기이기에 아직은 고급기술의 필요보다는 중급수준의 기능공이나 초급기술자의 필요가 높았던 시기이다. 이 시기는 대량설비를 통한 본격적인 공장제 대량생산체제가 정착된 시기이기도 하다. 그러다 보니 생산에 대한 체계적인 관리는 물론 만들어진 제품에 대한 국내영업과 해외수출이 중요한 문제로 대두되었다. 이러한 산업구조 변화는 필요인력의 대상과 내용에 있어 1960년대와는 상당히 다른 양상을 띠게 된다. 이시기에 기업들이 구인광고를 통해 제시한 채용인력요건에는 학력(대졸, 고졸 등)과 성별(남자)이 명시되고 직무수행을 위한 기계공학기술(자동차)이나 전자공학기술 등이 제시되었으며, 그것을 증명하기 위한 것으로 국가 기사 및 기능사 자격증을 요구하였다(동아일보, 1975~'79년 신문 구인광고에 의함). 더구나 중화학부문에서는 소품종 대량생산체제하에서 기업들은 노동생산성을 끌어올리기 위한 방안으로 능률과 효율성을 강조하고 이를 위해 개개인의 근로자에게 신속성이나 책임감, 숙선수범, 추진력 등을 강조하였다.

(3) 1980년대

이 시기에는 전자, 반도체, 조선, 자동차산업이 호황을 누렸지만 노조활성화 등으로 명목임금이 대폭 상승하여 전통 제조업의 경쟁력은 급속도로 약화되었다. 본격적으로 해외상사와 주재원을 두고 해외사업을 전개하는 기업들이 늘어나면서 영어를 포함한 외국어 능력이 가장 중요한 직무수행역량으로 대두되었다(동아일보, 1984~'86년 신문 구인광고에 의함). 해외수출뿐만 아니라 국내영업도 강조되면서 고객관리능력이나 영업능력이 중요한 역량으로 강조되었고, 수요시장의 신규개척을 위한 도전정신이나 적극성, 추진력, 문제해결능력, 협상력 등이 강조되었다. 1980년대 말부터 우리나라에도 직무수행능력을 신장시키기 위한 산업체 교육이나 직업능력개발사업들이 본격적으로 강조되었는데, 이 때 직무수행능력을 신장시키기 위한 교육과정들 역시 영업능력 향상이나 문제해결능력 향상, 업무추진력 강화 등을 강조하였다.

(4) 1990년대

그 동안 산업성장의 그늘에 가리어졌던 노동자의 권리가 강화되고 노동조건이 개선되는 등 노동시장의 지배구조가 노동자 중심으로 재편된 시기이다. 그러다 보니 기업 내에서는 자율성이 강조되고, 권한위임을 통한 중

간 리더십의 강화, 창조성, 다양성 등이 강조되었다. 특히 1990년대 초 세계화가 강조되면서 국제 감각이나 다른 문화 이해, 외국어 능력 등이 강조되었고, 기획력이나 창의력, 판단력, 의사소통능력 등이 강조되었으며, 직무수행 상에 있어서는 전문성과 프로정신이 강조되었다.

⑤ 2000년대

2000년대에 들어서 가장 크게 나타난 현상은 기존산업의 지식기반화가 급속도로 추진된다는 점이다. 이처럼 지식기반산업은 전통산업의 지식기반화와 신산업의 등장을 축으로 하여 급속도로 진행 중이다. 1990년대 말부터 시작된 지식정보화 사회에서는 정보 및 지식관리능력이나 컴퓨터 활용능력, 네트워크 능력 등이 강조된다. IMF 지원체제 이후 본격적으로 시작된 구조조정의 여파는 2000년대로 접어들면서 전략적 사고나 혁신적 사고, 변화관리능력, 비전 제시 능력 등을 강조하는 쪽으로 조직문화를 혁신시키고 있다. 또한 소비자의 권리나 소비자의 요구가 기업 활동에 가장 큰 압력요인이 되었고, 대부분의 직무에서 고객지향성이나 고객마인드가 요구되는 등 고객중심 경영으로 변화하고 있다. 소비자들은 일률적인 제품보다 자신들의 개성을 반영한 다양한 제품을 원할 뿐만 아니라 시시각각으로 새로운 제품을 원하고, 그렇게 만들어진 새로운 제품은 기존 제품을 대체하는 등 기존 제품의 수요를 격감시킨다. 그러다 보니 엄격하게 직무를 구분하거나 획일적으로 구분된 조직으로는 그러한 다양하고도 급변하는 시장수요에 유연하게 대처할 수 없는 것이다. 급변하는 상황에 유연하게 대처하기 위해서 근로자가 한두 가지 업무에만 한정되는 것보다 상황변화에 따라 다양한 업무를 수행할 수 있도록 다기능화 되는 것이 요구된다. 더구나 새로운 제품의 연속적인 도입으로 대표되는 시장수요의 급변은 생산공정의 변경, 생산라인의 조정, 새로운 기계설비의 도입, 새로운 업무의 창출 등을 야기하며 기계설비의 작동이상과 같은 비정상적인 상황발생의 빈도를 높인다. 이에 효율적으로 대처하기 위해서는 근로자가 생산 공정에 대한 전반적인 이해와 더불어 비정상적인 상황발생 시에 문제의 원인을 정확히 파악하고 능동적으로 해결할 수 있는 능력을 갖추고 있어야 한다.

한편 앞으로의 핵심역량이 어떻게 변화할 것인가를 알아보기 위해 지식정보화사회의 주요 직무별로 향후 수요가 증가할 필요 핵심역량을 <표Ⅱ-7>에서 잘 정리하여 보여 주고 있다.

<표 II-7> 향후 채용수요가 증가할 업무와 필요한 핵심역량

채용증가 예상 직무	필요 핵심역량		
전략기획직	• 전략수립능력 • 정보 활용력	• 고객지향성 • 정보수집 가공능력	• 고객 및 업체지식
마케팅직	• 시장조사능력 • 통계조사분석능력 • 정보 활용능력	• 고객니즈분석능력 • 창의력 • 네트워크능력	• 문제해결능력
법인영업직	• 시장동향분석능력 • 고객지향성	• 상황대응력	• 전략적 사고능력
생산기획직	• 기술동향 분석력 • 교육/교수능력	• 변화관리능력	• 시장동향 분석능력
환경관리직	• 기업윤리의식 • 환경 전문지식 • 감사/평가능력	• 시장동향 분석능력 • 교육/교수능력	• 정보 분석능력
IT시스템	• 전략기획능력 • 솔루션능력	• 정보 활용능력 • 컨설팅 능력	• IT전문능력

자 료: 강순희 외(2000), 신산업 유망직업 수요조사 및 프로그램 개발연구.

III. 자격제도의 이론적 검토

1. 자격의 개념

자격이란 어떤 직무에서 현재 또는 미래의 근로자가 특정한 수준의 숙련이나 자질을 갖추었음을 공식적으로 인정하는 것으로서, 학습이나 경험의 결과(output)에 대하여 공공기관이나 사회적 당사자(social partner)가 인정하는 기준으로서, 현재 또는 미래의 근로자들이 익혀 현장에 적용하여야만 하는 것을 말한다. 이러한 표준이 충족된 경우 인증(award)이나 자격증(qualifications), 이수증서(certificates), 학위(diploma)나 다른 증거 또는 경험이나 경력을 평가하여 인정하는 형태로 나타나게 된다. 하지만 각국의 사회경제적 환경, 교육훈련제도, 자격제도 등에 차이가 있어 실제 자격의 정의는 나라마다 다르게 사용되고 있다. 대체로 교육과 훈련이 연계·통합 운영되는 상당수 유럽국가에서는 직업교육훈련 개념이 일반화되어 있어 직업교육과 직업훈련을 분리하기 어렵고 직업교육훈련과 일반교육의 연계가 강조된다. 이처럼 자격이 학위를 포괄하는 넓은 의미로 사용되면, 직업자격과 학위를 포함한 인문자격간의 등가화가 중요한 문제로 부각된다.

반면에 교육과 훈련이 분리 운영되어 온 우리나라, 미국, 일본 등지에서는 최근 들어 이들 간의 연계가 강조되고 있기는 하지만 자격은 학위와 구분되어 사용되며, 대체로 자격은 관계기관에 의하여 별도의 검정을 통하여 인정된 것, 즉 직업자격으로 좁게 사용하는 경향이 강하다. 즉 관련분야의 학위소지자도 그 분야의 자격증이 필요하다면 별도의 자격검정을 통과하여야 자격증을 얻을 수 있다(강순희, 2003).

이와 같이 자격의 개념은 매우 복합적인 의미를 갖고 있다. 우리나라의 「자격기본법」은 자격의 개념을 ‘일정한 기준과 절차에 따라 평가·인정된 지식·기술의 습득 정도로서 직무수행에 필요한 능력’으로 규정하고 있다. 「자격기본법」에서 규정하고 있는 바와 같이 자격은 광범위하게는 지식 및 기술의 습득 정도를 나타내는 개념으로 규정할 수 있으나, 협소한 의미로 볼 때는 구체적인 직무수행에 필요한 능력을 일정한 기준과 절차에 따라 평가·인정한 증명서, 즉 자격증을 의미하기도 한다.

2. 자격의 유형

자격은 자격의 인정 및 시행주체가 누구인가, 자격이 어느 정도 범위의 직무능력을 대표하는가, 그리고 직업상 어떠한 기능을 행하는가에 따라 다양하게 구분될 수 있다. 먼저 기능별로는 해당 자격이 없으면 그 업무에 종사할 수 없는 자격으로서 통상적인 면허 등을 포함하는 업무독점형 자격과 해당 분야의 일정한 기능과 지식을 가지고 있음을 나타낼 뿐 그 자격이 없다고 해당 업무에 종사할 수 없는 것은 아닌 능력인정형 자격으로 나뉜다. 업무독점형 자격에는 면허형 자격과 의무고용형 자격이 있다. 면허형 자격은 법에 의해 자격증이 있어야만 개업을 할 수 있는 자격으로 이·미용사, 의사, 변호사 등을 예로 들 수 있다. 의무고용형 자격은 가스안전기사 등과 같이 법에 의해 반드시 자격증 소지자를 고용하여 그 업무에 종사하게 하는 자격이다.

내용별로는 특정 직종의 직무를 수행하는 데 필요한 지식과 기술의 습득 정도를 나타내는 전문자격과 여러 직종·업종에 걸쳐 직무수행의 효율성을 높일 수 있는 지식과 기술의 습득 정도를 증명해 주는 일반자격으로 구분된다.

자격의 시행 및 관리·운영의 주체에 따라서는 크게 국가자격과 민간자격으로 구분된다. 국가자격은 국가가 신설하여 관리·운영하는 자격을 말하는데, 이는 다시 국가가 법률로써 검정을 직접 주관 시행하는 ‘개별법에 의한 국가자격’과 국가가 법률로써 정하고 한국산업인력공단, 대한상공회의소 등 공공기관에 위탁하여 시행하는 ‘국가기술자격’이 있다. 이 외에 국가가 법률로써 정하고, 검정은 민간에 위탁하여 시행하는 국가자격도 있다.

한편 민간자격은 국가 외의 법인, 단체 또는 개인이 신설하여 관리·운영하는 자격을 말한다. 현행 자격기본법에 근거하여 민간부문에서는 자격의 관리·운영을 자율적으로 시행할 수 있는데, 이러한 민간자격은 다시 우수한 민간자격에 대해 국가가 공식적으로 인정한 공인 민간자격과 그렇지 않은 순수민간자격으로 나눌 수 있다. 또한 기업체가 자체적으로 행하는 사내자격도 민간자격의 일종이며, 최근의 해외 자격증처럼 인증의 주체가 해외에 있고, 국제적으로 통용되는 국제자격도 민간자격의 하나이다(신명훈, 2000).

각각의 분류 기준에 따라 자격의 유형을 분류하면 <표Ⅲ-1>과 같으며,

이에 대한 구체적인 내용을 제시하면 다음과 같다.

<표 III-1> 자격의 유형별 구분

구 분	자격유형	자 격 내 용
기능별	업무독점형	자격이 없으면 당해 업무에 종사할 수 없음
	능력인정형	일정한 기능과 지식을 소유하고 있음을 나타냄
내용별	전문자격	특정 직종의 직무를 수행하는 데 필요한 지식과 기술의 습득 정도를 나타내는 자격
	일반자격	여러 직종에 걸쳐 직무수행의 효율성을 높일 수 있는 지식과 기술의 습득 정도를 증명해 주는 자격
시행주체별	국가자격	국가가 신설하여 관리·운영하는 자격 • 국가가 법률로서 검정을 직접주관 시행 • 국가가 법률로서 정하고 특별법에 의해 설립한 공공기관에 위탁 검정 시행 • 국가가 법률로서 정하고, 검정은 민간에 위탁시행
	민간자격	국가 외의 법인, 단체 또는 개인이 신설하여 운영·관리하는 자격 • 민간부문에서 자격을 등록을 통해 자율적 시행 • 우수한 민간자격에 대해 국가가 공식적으로 인정

자 료: 이정표 외(1998), 주요국의 직업교육훈련과 자격제도의 연계분석연구: p27.

가. 기능별 유형

자격이 발휘하는 기능을 직업상 어떠한 기능을 필요로 하는가와 누가 인정하는가를 기준으로 보면 ‘업무독점형 자격’과 ‘능력인정형 자격’으로 구분할 수 있다(신명훈 외, 1998: pp26~29).

첫째, 업무독점형 자격은 해당 자격이 없으면 당해 업무에 종사할 수 없는 자격으로서, 기능을 중심으로 ‘직종형’과 ‘직무형’으로 세분화 된다. 직종형 자격은 자격 취득자가 일정한 업무를 독점적으로 수행하는 데 요구되는 것이며, 직무형 자격은 취득자의 실제 업무 중에서 업무독점 범위가 제한되어 있는 것을 말한다.

둘째, 능력인정형 자격은 ‘일정한 기능이나 지식을 소유하고 있음을 인정하는 자격’이며, 자격이 없다고 해서 특정 업무를 수행할 수 없는 것은 아닙니다. 최근 자격의 시행 주체가 민간화 되면서, 그리고 평생학습사회의 실현을 위한 노력이 추진되면서 능력인정형 자격이 강조되는 추세에 있다.

나. 내용별 유형

자격은 내용에 따라 크게 전문자격과 일반자격으로 구분할 수 있다.

첫째, 전문자격은 특정 직종의 직무를 수행하는 데 필요한 지식과 기술의 습득 정도를 보여주는 자격이다. 전문자격은 다시 산업과 관련이 있는 기술분야의 기술자격과 기타 기술자격이 아닌 특수자격으로 구별할 수 있다.

둘째, 일반자격은 여러 직종에 걸쳐 직무수행의 효율성을 높일 수 있는 지식과 기술의 습득 정도를 증명해 주는 자격이라고 할 수 있다.

최근에는 세계적으로 급속한 기술 변화 및 산업구조의 변화에 보다 잘 대비하기 위하여 직업인들은 특정한 지식이나 기술보다는 기초직업능력 습득이 강조되고 있다(이무근 외, 1997). 따라서 우리에게도 일반자격의 적극적인 개발이 요청된다 할 것이다.

다. 시행 주체별 유형

자격은 누가 주체가 되어 시행하는가에 따라 크게 국가자격과 민간자격으로 구분할 수 있다.

1) 국가자격

국가자격은 법령에 의하여 국가가 신설하여 관리·운영하는 자격으로 정의할 수 있다(자격기본법 제2조). 국가자격이 시행되는 방식은 크게 세 가지로 구분된다. 첫째는 국가가 법률로서 정하여 검정을 직접 주관하여 시행하는 경우, 둘째는 국가가 법률로서 정하고 특별법에 의하여 설립한 공공기관에 위탁하여 검정을 시행하는 경우, 셋째는 국가가 법률로서 정하고 검정은 민간에 위탁하여 시행하는 경우로 나눌 수 있다. 최근에는 국가자격은 민간부문에 위탁하여 시행하는 방안이 강조되고 있다.

2) 민간자격

민간자격은 매우 다양한 방식으로 운영되고 있어 운영상의 특징을 명확하게 제시하기는 어렵다. 그러나 「자격기본법」 제2조에 따르면, 민간자격은 ‘국가 외의 법인, 단체 또는 개인이 신설하여 운영·관리하는 자격’을 의미한다. 이렇게 볼 때 민간자격은 민간부문에서 자율적으로 자격을 등록해 시행하는 것과 민간부문에서 시행하는 자격으로 국가가 공식적으로 인정해주는 자격으로 구분할 수 있다.

3. 자격의 기능

자격은 노동시장에서 크게 네 가지의 기능으로 나눌 수 있다. 첫째, 교육과 노동시장 측면이다. 근로자 또는 근로자가 되려는 자가 가지고 있는 개인의 인적자산 가치의 정도를 나타내주는 신호기제(Signal)로서의 기능이다. 이 기능이 제대로 작동하기 위해서는 자격이 개인이 가지고 있는 해당분야의 능력을 적절히 표징 할 수 있도록 자격에의 반영장치(능력의 식별, 평가 및 지표화 등으로서 자격검정제도가 대표적임)가 잘 마련되어야 할 것이다. 이러한 요구충족을 위해 필요로 하는 능력을 객관적으로 입증할 수 있는 수단 중에 하나가 자격이다. 기업이나 사업장은 자격을 통해 그 사람의 능력을 확인하고 믿을 수 있게 된다. 또한 이러한 자격은 노동시장에서 직무수행능력에 관한 불완전한 정보를 보충하는 역할을 한다.

두 번째는 사회가 필요로 하는 능력의 형성과 향상을 선도(Guide)하는 기능이다. 이를 위해서는 부문별 산업 대표자들이 필요한 직업능력을 식별해서 자격화하고, 또한 미래에 유망한 직업능력을 예견하고 자격화하는 것이 필요하다. 아울러 이 기능을 위해서는 자격에 대하여 기업을 포함한 사회의 평가와 보상이 적절하게 이루어짐으로써, 사회구성원들이 능력개발을 통하여 자격을 취득하고자 하는 인센티브가 잘 작동하여야 한다. 이는 결국 자격이 산업현장이 요구하는 능력을 적절하게 반영하여 시장으로부터 정당한 평가를 받아 가치를 인정받는 것이 우선되어야 할 것이다.

세 번째는 사회적인 측면이다. 기업이 인재를 채용할 때 자신들이 필요로 하는 능력을 자격으로 한정하여 자격을 선별장치(Screening device)로서 사용하는 이른바 자격의 선별기능이다. 기업주는 근로자를 채용할 때 최대

한 능력이 뛰어나 기업에 도움을 줄 수 있는 사람을 선택하기 위하여 서류 전형, 시험, 면접 등 여러 가지 선별장치를 마련하는데, 이 때 자격은 학력 등과 더불어 중요한 능력의 증거로 작용한다. 자격이 능력의 객관적인 지표나 기업이 필요로 하는 역량 요건을 제대로 보여주는가에 대하여 논란이 있을 수도 있으나, 이 경우에도 해당 분야에서 요구하는 능력에 대한 최소 기준의 표징 정도로서 자격이 역할을 할 수 있다고 보기 때문에 자격을 소지하였다는 점이 채용에서 우대되는 요건이 되는 것이다.

네 번째는 개인적인 측면이다. 자격이 개인이 가지고 있는 능력, 특히 자격소지자의 지적재산권 또는 그 독점적 지위를 보장하거나, 자격소지자의 취업, 승진, 승급 또는 전직 등에서 우대요소로 활용될 수 있는 도구로 기능함으로써 그들의 근로조건을 향상시켜 직업적 이익을 보호하고 개선하는 면허적(licence)인 기능이다. 면허는 일정한 요건을 갖추고 정하여진 절차에 따라 공인을 받은 자만이 관련된 분야의 업무를 할 수 있도록 하는 일종의 진입장벽인데, 면허의 기능이 지나치면 경쟁을 제한하여 질 좋은 상품이 공급되기가 어려우며 그 기능이 지나치게 약하면 창의적 상품이나 능력 개발의 인센티브가 약해질 수 있다.

4. 자격의 요건

자격은 우수한 산업인력을 확보하는 수단으로 그리고 개인의 입장에서는 취업 시 유리한 조건을 확보하거나 능력을 갖추기 위한 수단으로써 간주된다. 따라서 자격제도가 제 기능을 제대로 발휘하기 위해서는 자격의 관리나 운영에 있어 다음과 같은 요건이 갖추어져야만 할 것이다⁹⁾.

① 투명성(transparency): 자격은 교육과 노동시장을 연계시켜주는 기능을 발휘해야 한다. 자격은 학력과 마찬가지로 개인의 인적자산의 가치를 알려주는 신호기제로서 역할을 제대로 하기 위하여 자격은 그 소지자의 능력에 대한 필요한 정보를 투명하게 나타낼 수 있도록 관리, 운영하여 교육 수요자와 공급자간에 근로자의 능력을 증명하는 역할을 함으로써 노동시장에서 직무능력에 관한 정보의 불완전성을 보충하는 기능을 갖는다.

9) 신명훈 외(1998): pp.30~33, 강순화 외(2002): pp.74~75에서 재구성

② 통용성(currency): 자격이 투명성을 확보하여 사회에서 통용성이 증대되면 인적자산의 가치를 평가하는 기준으로 제대로 작동하면서 모집, 채용, 배치 및 교육훈련 등 기업의 인사 관련 비용을 줄여줄 것이다. 한 사회 내에서 다양하고 전문화된 인적자산에 대한 가치가 사회적으로 통용될 수 있는 신호기제가 있다면 거래비용을 대폭 줄일 수 있을 것이다. 이런 점에서 자격은 국내뿐만 아니라 외국에서도 통용되고, 인접 직종에서도 통용되도록 하는 것이 바람직하다. 최근 EU 자격증 상호인정에 관한 제안서(한국 산업인력공단, 1996)나 APEC 국가간의 전문기술자격의 승인, 인정 및 개발에 대한 추진 노력(노동부, 1996)과 함께 전문직 서비스 자격인정에 관한 방안(김지홍, 1994)이 구체적으로 거론되고 있는 것은 자격의 통용 범위를 국내뿐만 아니라 국가간에 확대해 나가는 노력의 일환이라고 할 수 있다(신명훈, 2000: 12, 재인용).

③ 공평성(access and equity): 자격이 능력의 신호 기제이자 능력개발 선도 기능을 제대로 수행하게 되면 자격을 가지고자 하는 사람들이 증가하게 되고, 이 경우 원하는 모든 사람이 자격취득을 위한 기회에 고평하게 큰 비용 없이 접근할 수 있어야 한다. 특히 학교 교육을 통해서 학습 기회를 갖지 못한 취약계층이 자격 취득을 통해 직업능력을 갖출 수 있도록 지원되어야 한다. 즉 자격제도의 운영에 학력, 연령, 성별에 상관없이 자격 취득 기회가 개방되고, 거리, 지역 등으로 인한 불이익이 없도록 해야 한다.

④ 호환성(transferability): 자격은 다른 자격 또는 유사한 표준과 상호호환이 가능하고 부분 혹은 전면적으로 대체될 수 있어야 한다. 이를 위해서는 자격 간 또는 유사표준과의 등가성(equivalence)의 확보가 필요하다. 특히 자격과 학위 및 학점간의 호환성 제고는 직업교육과 직업훈련의 연계, 인문교육과 직업교육간의 연계를 통해 직업교육에 대한 사회적 인식을 높이고 인적자원개발을 보다 효과적으로 추진할 수 있다는 점에서 의의를 갖는다.

⑤ 경제성(economy): 자격제도의 관리, 운영에 있어 자격간의 호환성을 제고시키거나 인적자원개발에 대한 최소의 비용으로 소기의 목적을 달성하도록 하는 비용 효율성(cost-effectiveness)을 추구하여 사회경제적 비용을 감소시켜 인적자원개발을 보다 효율적으로 추진하는 차원에서 이루어져야 한다. 또한 자격제도를 유지·운영하는 비용이 사회·경제적 편익보다 더 커서

는 안 된다. 즉 교육훈련에 대한 평가나 자격검정에 소요되는 시간이나 비용의 부담이 크면 안 된다. 투명성을 최대한 확보하는 방향으로 나아가되 보다 단순화함으로써 효율적으로 자격검정체계나 운영방식을 수립해 나가야 한다.

⑥ 탄력성(flexibility): 자격제도의 관리, 운영에 있어 산업 및 기술변화나 사회적 요구에 탄력적으로 대응해 나가 수 있어야 한다. 특히 자격은 현장의 수요를 적극 반영해야 한다는 점에서 신속하고 탄력적으로 대응해 나가지 않으면 안 된다. 자격이 사회적 필요나 요구에 탄력적으로 대응하지 못하게 되면 신뢰성을 잃게 되며 결국 자격의 효용성이 떨어지게 된다. 산업구조의 변화 속도가 빠른 현 시점에서 자격의 탄력성 제고는 그 어느 요건보다 중요하다고 할 수 있다.

⑦ 일관성(consistency): 자격은 일종의 사회적 표준(standard)이기 때문에 사회구성원에게 일정하고 체계적인 신호와 신뢰성 있는 정보를 줄 수 있도록 일관성을 유지하여야 한다. 그러나 이는 앞에서 지적했던 탄력성 요건과 상충될 수 있는 요건이다.

이외에도 자격이 갖추어야 할 위의 요건 간에는 부분적으로 또는 관리, 운영방향에 따라서는 전면적으로 충돌할 소지가 있는 부분들이 있는데, 이러한 자격의 요건간의 상충 요소는 자격제도의 관리, 운영의 묘를 살려 조화를 꾀하여야 할 부분이다. 이러한 차원에서 유럽연합은 표준적인 5단계 자격등급을 공표하면서도 각국의 자율성을 존중하여 국가차원이 아닌 업종 등 부문적인 접근(sectoral approach)과 사회적 파트너십을 강조하는 방식이자 공통이력서, 자격증 첨부명세서 등을 시도하는 것을 참조할 만하다.

IV. 주요국의 자격제도 운영 실태¹⁰⁾

이 장에서는 우리나라 자격제도의 과제를 검토하기 위하여 주요 선진국의 자격제도를 살펴보고자 한다. 각국의 자격제도에 대해 정확한 이해가 되기 위해서는 개별 국가의 특수한 환경과 조건 등을 충분히 파악해야 하는 어려움이 있고 또 짧은 지면에서 그것을 모두 정리하기란 쉽지 않다. 여기에서는 주요국의 자격제도 운영실태를 통해서 우리나라 자격제도에 대해 시사점을 도출하기 위해 최근의 동향과 배경을 소개하는 데 중점을 두고자 한다.

외국의 자격제도는 형태와 운영방향에 따라 크게 세 가지 유형으로 나눌 수 있다. 즉, 대륙형(독일, 프랑스 등), 일본형, 영미형으로 구분된다(이동임, 2001). 본 연구에서는 외국의 자격운영실태를 파악하기 위해 호주, 미국, 영국, 일본, 독일 등의 운영실태를 분석하였다.

1. 호 주

가. 개 요

자격제도에 대한 총체적인 개혁으로 주목을 받고 있는 나라가 호주이다. 이러한 개혁의 바탕에는 교육, 특히 자격과 관련된 직업교육의 성패가 개인은 물론 기업 및 국가적 경쟁력의 가장 핵심적인 관건이라는 인식이 깔려 있다.

1970년대 초부터 호주는 고등교육과정 및 자격, 그리고 학위의 명칭이나 종류의 일관성을 유지하기 위해, 연방정부와 주정부 장관들의 협의 하에 여러 개의 정책 개발 기관들을 설치 운영해 왔다. 1989년 연방정부는 주정부 및 고용주, 산업체와의 협력 하에 사회경제적인 요구에 부응하는 직업교육 체제를 더욱 다양하게 개발하기 위한 개혁을 단행하였다. 이 개혁 이전까지는 기술자격 수준을 결정하는 가장 중요한 기준은 교육훈련의 기간이었다.

10) 이 부분은 조정원(1998), 21세기를 향한 국가기술자격제도의 발전방안연구, 한국직업능력개발원, 신명훈(1997), 자격제도의 종합적 실태 분석과 개선방안연구, 한국직업능력개발원 등에서 정리한 것이다.

그러나 이 개혁으로 인해 자격체제는 투입중심(교육훈련에 투입된 시간 중심)의 자격에서 결과중심(업무 수행능력 중심)의 자격체제로 변화하게 되었다.

1991년부터 새로운 직업교육훈련 및 자격제도의 개발이 시작되었다. 이 새로운 자격제도에는 업무능력중심훈련의 실시, 신 통합 기초수준 훈련체제의 도입, 그리고 훈련인정을 위한 보다 탄력적인 체제의 도입 등이 포함되어 있었다. 1992년 연방 및 주정부 교육훈련 장관들은 이 작업을 확대하여 중등교육 이후의 직업교육의 변화를 가져올 통일된 국가자격체제를 개발하고, 직업교육기관 간의 상호 이동을 극대화할 수 있는 방안을 모색하자는 데 합의하였다.

이 협의에 의해 1994년 새로운 국가자격체도를 1995년 1월부터 시행하도록 제안하였다. 이에 따라 AQF(Australian Qualification Framework)가 출범하게 되었으며 2000년 1월까지의 이전의 자격체제를 신 자격체제로 완전히 대체하기로 하였다.

나. 자격의 종류

호주자격체제의 핵심적인 소프트웨어는 자격의 질을 제고시키기 위한 업무능력중심의 훈련 및 평가방식의 도입이다. 새로운 자격체제는 첫째, 학교와 산업체, 직업 및 학문적 자격을 12개의 단일체제로 통합한다. 둘째, 중등 의무교육(10학년) 이후에 성취한 학습과 자격을 전국적으로 인정한다. 셋째, 경험을 포함한 사전학습의 인정과 학점이전을 위한 기반을 제공함으로써 교육기관과 훈련기관, 그리고 이들 기관과 노동시장 사이의 이동을 더욱 용이하게 해주는 탄력적인 통로를 개발하도록 도와준다. 넷째, 교육훈련 제공자, 고용주, 근로자, 개인 및 기관들의 요구가 효율적으로 전달되도록 한다. 다섯째, 다양한 목적들에 맞게 교육과 훈련의 탄력성을 제공한다. 여섯째, 개인이 각 자격을 취득하기 위한 방법을 명확히 제시하여 교육훈련의 각 단계 및 수준을 순차적으로 성취할 수 있도록 함으로써 평생학습에 기여한다. 일곱째, 직장 및 산업체의 요구와 직업적 요구에 일치하는 자격을 통해 직업교육훈련의 질적 수준을 고양시키며, 이를 통해 국가 경제향상에 기여한다. 여덟째, 호주의 국가자격이 국내외에서 상호 인정될 수 있도록 한다.

호주의 제격체제에서 자격은 ‘자격 소지자가 특정한 개인, 전문가, 산업체 혹은 지식사회의 요구에 적합한 학습결과 혹은 업무능력을 성취하였음을 공인하는 것으로 적법하게 인가받은 교육훈련기관에서 발행되는 공식적인 증명’으로 정의하고 AQF 자격과정의 유형이나 기간보다는 자격 획득에 요구되는 기술과 지식의 평가에 핵심이 있다.

자격의 종류는 총 12개의 자격 수준으로 구분되며 중등교육 부문과 직업교육훈련 부문, 그리고 대학교육부문의 세 분야에서 자격을 발행한다. 교육부문별 자격의 명칭과 수준은 <표IV-1>와 같다.

<표 IV-1> 교육부문별 연방자격체제

중등교육 부문	직업교육 및 훈련 부문 (TAFE 전문대학, 등록사립훈련기관)	대학교육 부문
		박사학위
		석사학위
		대학원 Diploma
		대학원 Certificate
		학사학위
	상급 Diploma	상급 Diploma
	Diploma	Diploma
	4급 Certificate	
	3급 Certificate	
	2급 Certificate	
상급 중등학교 수료증(SSCE)	1급 Certificate	

자 료: 조정윤(1998), 21세기를 향한 국가기술자격제도의 발전방안 연구원에서 재인용: p100.

다. 시사점

호주의 직업 및 자격제도의 개혁은 질적 수월성을 근본적으로 제고시켜 개인적, 국가적 차원에서 경쟁력을 높인다는 목표 하에 이에 맞는 시스템을 구축하는 방향으로 진행되고 있다. 이러한 개혁이 가능한 것은 21세기의

사회·경제적 환경의 변화와 이러한 변화에 부응할 수 있는 자격 및 직업교육체제에 관한 분석, 그리고 이를 효율적으로 운영하기 위한 국가적 차원의 시스템 구축이 필요하다는 데에 범정부적인 합의가 도출되었기 때문이다.

이러한 호주의 자격제도의 개혁 배경이 우리에게 주는 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 직업교육훈련과 자격제도의 연계 강화이다. 직업교육훈련이 곧 자격취득과정인 되도록 통합, 단일화 시키고 있다는 것이다. 둘째, 교육과정과 평가에 대한 개혁이다. 교육과정의 기간이나 형식에 관계없이 철저히 해당 자격의 업무능력에 기초한 교육훈련과 평가를 통해 자격을 부여한다는 점에서 다른 나라와 구분된다. 평가방법 못지않게 평가의 시기도 탄력적이다. 학습자는 해당 자격과정이 요구하는 기준에 도달했을 경우 수시로 평가를 받을 수 있는 것이다. 또한 전국적인 기준을 개발하여 적용함으로써 자격의 질과 일관성을 유지할 수 있게 되었다. 셋째, 산업체의 적극적인 참여를 들 수 있다. 자격의 평가기준을 포함한 교육훈련 과정 개발의 핵심 권한을 행사하는 곳이 산업체이다. 넷째, 학점과 사전학습 인정이 활성화되어 있다. 다섯째, 업무수행능력을 중시하는 자격제도 운영이다. 국가자격이든 민간자격이든 대학졸업 자격 이후에 시작되는 전문자격의 등급과 해당 등급을 인정받는 과정이 자격의 질을 높일 수 있는 총체적인 과정으로 구성되어 있다. 여섯째, 고교교육을 통한 자격취득이 활성화 되어있다. 국가자격 취득을 위한 과정을 고교교육에서 운영하고 있을 뿐만 아니라 일반고교에서도 정규과정으로 설치하고 있다. 따라서 실업계 고교생뿐만 아니라 모든 고교생들이 자신의 적성을 조기에 발견하여 자격 준비를 할 수 있게 하고, 졸업 후 계속적인 자격취득 교육훈련으로 자연스럽게 유도하고 있는 것이다. 또한, 자격의 국제적 통용성 확보를 위한 노력을 기울이고 있다는 점이다. EU, OECD 및 아세안 국가들과 부분적으로 상호 자격인정을 위해 노력하고 있다.

이러한 호주의 움직임은 우리나라 자격관련 정책의 수립에 시사하는 바가 크다고 할 수 있다.

2. 미 국

가. 개 요

미국의 자격제도는 주로 민간부문 주도하에 운영되는 형태가 다른 나라와 차별성을 보인다고 할 수 있다. 이와 같이 자율적이고 민간부문 주도적인 자격제도가 확립된 배경에는 정부에 의한 규제보다는 민간부문, 자치단체 등 자율에 의한 규제에 바탕을 두고 있는 미국 특유의 정치적 배경과 아울러 고용평등에 관한 엄격한 노동법적 규제라는 요인이 있다고 할 수 있다.

다양한 역사와 배경을 가진 집단들이 모여 광범위한 지역에서 국가를 이루고 있어 정부 주도하에 의한 직접적이고 획일적인 규제는 일차적으로 가능하지 않다. 그러나 정부 대신에 업계연합, 전문인단체와 같은 연합체가 활발하게 기능하여 자율규제의 핵심주체가 되어 왔다.

자격부문에서도 국가가 직접 자격제도를 운영하는 것은 건강 관련 부문이나 안전부문과 같은 소수의 영역에 극히 제한되어 있고, 자격제도의 개발이나 통용 등은 업계의 필요에 따라 전문인 협회를 중심으로 민간영역에서 발전해 왔다.

자격제도는 건축, 의료영역 등 사람들의 건강이나 안전에 관련된 직종 중심으로 발전되어 오다가 점차 서비스 영역 등 다양한 영역으로 그 범위가 확대되고 있다. 그러나 미국 사회에서 자격의 기능은 미미하여, 점차 증가하고 있다고는 하나, 여전히 자격증을 소지하고 있는 비율이 전 근로자의 1%에도 못 미치고 있어 자격증은 큰 역할을 하고 있지 못하다.

미국의 노동관련법은 고용이나 승진을 제한하는 규정에 대하여 엄격하고 까다롭게 제한하고 있다. 기술이나 능력 등 사람을 통해 나타나는 자질은 명백하게 규정하거나 평가하기가 힘들기 때문에 국가는 가능하면 직접 개입하는 것을 억제하고 전문협회의 주도로 그 자격증을 활용하든 하지 아니하든 간에 자발적 참여에 맡겨 왔다. 이는 결과적으로 미국에서 국가자격제도가 발달하지 못하게 된 하나의 원인이라고 할 수 있다.

나 자격의 종류

미국 내에서 통용되는 자격은 크게 면허, 민간자격, 등록의 세 가지로 나누어진다.

면허는 가장 엄격하고 영향력이 강력한 것으로 주정부나 연방정부의 주도로 개발되고 고용에 있어 자격증 요건을 법적으로 규정하는 국가자격으로서 일반적으로 어떤 특정한 전문직에 종사하기 위해 반드시 취득해야 할 조건이라고 할 수 있다. 면허는 보통 정규교육 요건과 현장경력에 더하여 평가과정을 거치도록 되어 있다. 그리고 면허를 가진 개인만이 직업에 종사할 수 있고, 또 그 직함을 사용할 수 있도록 한다는 점에서 면허는 업종보호와 직함보호를 동시에 하는 것이다.

민간자격은 주정부나 연방정부가 관여하지 않고 민간기구에 의해서 자격검정이 시행되어 왔다.

등록은 직함보호를 위해 쓰여 지는 것인데 보통 관장하는 정부기구나 민간기구에 신청만 하면 받을 수 있는 것으로 가장 덜 까다롭고 일반인의 보호가 그다지 문제되지 않는 영역에서 활용되고 있다.

이와 같이 구성상으로는 다양한 체제로 자격제도가 발달 되어 있으므로 한 직업에 있어서도 여러 종류의 자격증이 있고 자격증 상호간에 경쟁과 갈등이 일어나기도 한다. 또한 경우에 따라서는 서로 협조체제를 갖추고 있기도 하다.

다. 시사점

미국 민간자격기구에서 시행하는 종합형적 자격검정 시행은 직업교육훈련과 자격 부여가 순차적으로 정확하게 연계되기 때문에 대단히 효과적인 자격제도가 될 수 있으나 비용이 많이 든다는 점에서 많은 제약이 있다.

국가기술기준위원회를 중심으로 이루어지고 있는 자격제도의 개혁은 단순히 종전에 없던 국가체제의 정비라는 의미만 있는 것은 아니다. 오히려 자격제도의 개혁이면에는 관련 산업체, 교육훈련기관 등 광범위한 관련 집단의 의견을 반영하고 면밀한 현장 직무분석에 터해 국가기술 기준을 마련하여 산업체 수요에 보다 정확히 부응 할 수 있도록 자격제도를 운영하고

자 하는 데 더 중요한 의미가 담겨 있다.

미국자격제도의 개혁은 산업부문의 수요를 반영하는 기술 기준의 확립을 통하여 직업훈련과 자격과의 긴밀한 연계를 강화시키고자 하는 시도는 실제 산업사회에서 필요로 한 인적자원의 질이 무엇인가에 대한 면밀한 분석과 검토를 바탕으로 한 국가기술 기준 설정이 중요하다는 것을 시사해 준다.

3. 영 국

가. 개 요

영국에서 자격은 19세기 상반기에 구성된 지역의 장인협회가 시험을 통해 기계분야의 자격을 부여한 데서 출발한다. 이후 1856년 RSA(Royal Society of Arts)가 이들 협회를 통합하고 1878년 런던시 동업조합이 CGIL(City and Guilds of London Institute)를 결성함에 따라 1970년대까지 이들 2개의 민간기구가 기계와 상업분야 자격증을 공급하였다.

1985년 청소년 백서에 따르면 첫째, 상이한 기관과 상이한 자격간의 상호 인정 둘째, 지식과 기능의 측정 방법 셋째, 비정규교육과정을 통한 학습성과의 인정 넷째, 융통성 있는 출석 및 학습 등에 적절히 대응하지 못하였다고 비판하고 있다.

1986년 국가자격위원회(NCVQ: National Council for Vocational Qualification)의 설립은 직업자격제도가 갖고 있는 문제점을 해소하기 위한 시작이었으며, 그 구체적인 해결노력에 의해 국가자격위원회는 1989년 국가직업자격(NVQ)을 개발하여 직업교육과 자격제도를 획기적으로 개혁하였다.

나. 자격의 종류

영국의 자격제도는 크게 세 가지로 구분 할 수 있다. 첫째, 후기 중등교육과 연계된 일반중등교육자격(GCSE: General Certificate of Secondary Education)과 상급일반교육자격(GCE A level: General certificate of Education Advanced Level)의 인문자격 둘째, 세분화된 직업영역의 훈련

과정과 연계된 NVQ 자격 셋째, 일반직업교육과 연계되어 있는 GNVQ자격이다.

NVQ는 기존의 자격이 상이한 기관에서 발급됨으로써 자격간의 상호인정 기능이 미약하였고, 지식과 기능을 적절하게 측정하지 못하였으며, 비정규 교육과정을 통해 취득한 학습성과를 적절하게 인정하지 못했기 때문에 1989년 전국적으로 통용되는 국가자격인 전문직업자격을 개발하여 도입하였다.

국가직업자격제도의 틀을 부과한 배경은 노동이동이 심화되는 경제적 환경 하에서 노동이동을 돕고, 기존의 도제훈련과 관련된 자격의 혼란스러움을 정비하여 기업의 수요와 괴리된 직업교육훈련을 바로잡아 심각한 청년 실업의 문제를 해결하고자 하는데 있었다.

NVQ의 도입은 직무능력에 합당한 자격을 선언하고 인증하여 사회적으로 필요한 이동 가능한 숙련을 공급하고자 함이 목표였다. NVQ는 단일한 5등급의 체계로 고차원 자격성취를 위한 단순한 구조를 가지고 있는 장점이 있었다. 또 NVQ는 과정을 중시하는 평가가 아니라, 교육훈련의 장소에 관계없이 결과만을 측정하는 능력기반 평가를 하여 비공식적인 교육훈련으로 얻어진 직업능력을 자격화 할 수 있다는 장점을 갖고 있다고 할 수 있다 (김안국, 2003).

전문직업자격인 NVQ는 기초수준(1단계)-고급수준(5단계)까지 5개 등급으로 구성되어 있다. 영국의 자격체계는 <표Ⅳ-2>와 같다.

<표 Ⅳ-2> 영국의 자격체계

자격수준	1(초급/ Foundation)	2(중급/ Intermediate)	3(고급/ Adanced)	4	5
전문직업자격	1급 NVQ	2급 NVQ	3급 NVQ	4급 NVQ	5급 NVQ
일반직업자격	초급 GNVQ	중급 GNVQ	고급 GNVQ		
교육자격	GCSE (D-G급)	GCSE (A*-C급)	GCSE A/AS급		

자 료: 한국직업능력개발원(2000). 우리나라 자격제도의 개편방안: p46.

다. 시사점

영국은 직업교육훈련과 자격제도의 연계 운영을 통해 직업교육과 인문교육의 통합화를 촉진시키고 있다. 영국의 직업교육훈련과 자격제도의 연계 분석 결과를 중심으로 우리나라의 직업교육훈련과 자격제도의 발전적 운영에 주는 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 영국 정부는 국가적 수준의 자격제도를 정비하고 이를 실현하기 위하여 일관성 있는 정책을 적극적이고 꾸준하게 시행해 나가고 있다. 국가자격제도 수립 및 재편 과정에서 민간부문과 협력 하에 추진해 나가는 정부의 노력은 우리나라에 시사하는 바가 크다.

둘째, 영국은 자격제도의 질 관리를 확보하기 위하여 조직 간에 강한 네트워크를 형성하고 있다. 이와 관련하여 정부, 직종별 협회나 단체로 구성된 선도 단체나 검정단체, 직업교육훈련기관간에 수행해야 하는 역할을 명확하게 설정하고 유기적인 활동을 수행해 나가고 있다. 이러한 네트워크 형성은 자격의 투명성과 신뢰성 확보와 직접적으로 관련되며, 자격제도의 질 제고를 가져온다.

셋째, 영국은 국가적 수준의 자격 기준을 개발하고, 이를 직업교육훈련과정과 자격검정 기준으로 설정하고 있어 궁극적으로 자격과 학력간의 연계를 가능하도록 추진하고 있다. 국가적 수준의 자격 기준 설정을 통해 직업교육훈련 기준과 자격기준을 일치화시켜 직업교육훈련과 자격제도를 연계시켜 나가는 노력은 우리나라에 시사하는 바가 크다 할 것이다.

넷째, 영국은 다양한 검정방법이나 내용을 확보함으로써 실무능력 중심의 자격검정 방식을 확립하고 있다. 특히 NVQs의 경우, 단순하게 필기시험이나 실기시험을 적용하는 것이 아니라, 사전학습에 대한 인정, 수행 작업에 대한 평가, 각종 교육훈련프로그램의 참여 여부 등을 동시에 고려하여 자격을 부여하고 있다. 이와 관련하여 평가자의 전문성을 확보하고 있고 체계적인 평가 절차를 수행하고 있다.

최근에 급격하게 이루어지고 있는 지식 및 기술 변화에 대응하여 자격제도가 탄력적으로 대응하고 이를 선도해 나가기 위해서는 자격검정 방식에 대한 근본적인 변화를 추진해 나가는 것이 주요과제로 부각되고 있는 상황에서, 최근 영국이 추진해 나가고 있는 국가자격검정 방식에 대한 검토를 통해 우리의 자격제도에 대한 시사점으로 삼아야 할 것이다.

4. 일 본

가. 개 요

일본에서 자격은 관리 주체에 따라 크게 국가가 법률에 의해 부여하는 국가자격, 국가자격과 민간자격을 중간형으로 자격부여의 일정기준을 소관청이 인가하고 그에 관한 업무는 재단법인 등의 외부 단체에서 실시하고 있는 공적자격, 법률에 의하여 부여하는 자격이 아니고 민간단체가 임의로 부여하는 민간자격으로 구분된다.

국가자격제도는 기능사, 공무원, 교원, 사법, 경찰 등 면허적 자격을 중심으로 운영되고 있다. 공적자격은 기능사, 공무원, 교원을 제외한 영역에서 기능심사인정제도와 사내검정제도를 중심으로 운영되고 있다. 민간자격은 교양, 스포츠, 취미생활, 어학, 컴퓨터 등의 분야에 초점을 맞추어 운영되고 있다. 이와 같이 각 자격제도의 운영 목적에 맞추어 세 자격이 상호보완적인 관계를 유지하면서 운영되고 있다는 것이 일본 자격제도의 커다란 특징이다(한국산업인력공단, 2000).

일본의 자격구조를 정리하면 <표Ⅳ-3>과 같다.

<표Ⅳ-3> 일본의 자격구조

자격을 종류 자격을 성격	국가자격	공적자격	민간자격
업무독점형 자격	공인회계사 사법서사 부동산감정사 기술사 등		
능력인정형 자격	기술사 정보처리기술자 등	실용영어기능검정 소비생활어드바이저 비서기능검정 번역기능검정 등	무기검정 워드프로세서기능 등

자 료: 한국산업인력공단(1998), 자격의 경제학(번역본).

나. 자격의 종류

1) 국가자격제도

일본의 국가자격제도의 운영 방식은 크게 두 가지로 대별된다. 하나는 정부 부처의 개별법령에 의해 규정하고 있는 국가자격이며, 다른 하나는 기능사를 중심으로 노동부에서 시행하는 기능검정제도이다. 일본에서 국가자격종목은 354종목이다. 국가자격에는 공인회계사나 변호사 등과 같이 자격취득자가 일정한 업무를 독점적으로 수행하는데 요구되는 직종형 자격도 있지만, 실제 업무 중에서 업무 독점 범위가 제한되어 있는 것으로서 위험물 취급자의 자격도 포함하고 있다. 이와 함께 기술사, 중소기업진단사, 기능사, 정보처리기술자 등 능력 인정형 자격도 있다.

국가자격은 가장 많은 종목 수를 차지하고 있는 국가공무원·지방공무원·교원, 사법관·경찰관·방위병·소방수 등의 자격에 대해서는 민간자격을 허용하지 않고 있다. 국가자격은 환경·안전, 차량·항공·선박·통신, 공업·기술·에너지, 의료·사회복지 등의 영역에는 많은 종목이 개설되어 있는 데 비해 어학이나 교양·스포츠·취미·생활, 경리·비즈니스 영역의 자격 종목은 그 숫자가 적다. 이는 국가자격이 주로 안전·질서·생명 유지를 위해 운영되고 있음을 보여주는 것이라고 할 수 있다. 즉 국가자격은 국민의 생명과 건강을 해치거나 권리를 침해할 가능성이 있는 업무, 혹은 중대한 사회적 손실을 초래할 수 있는 업무 분야에서 국가가 그 자격을 인정한 사람만이 업무에 종사할 수 있도록 하는 안전장치이다. 따라서 국가자격제도는 공공복지를 유지한다는 성격을 내포하고 있으며, 일정분야에 제한하여 운영된다(한국직업훈련관리공단, 1984).

국가자격을 취득하기 위해서는 ① 국가시험에 합격하는 방법, ② 양성시설 및 강습회 등에서 일정한 과정을 이수하는 방법, ③ 기타 민간통신교육을 이수하는 방법 등을 이용할 수 있다.

2) 민간자격제도

일본에서 시행되고 있는 민간자격의 전반적인 실태를 파악하기는 매우 어렵지만 대략 141종목이 운영되고 있다. 일본의 민간자격을 영역별로 살펴보면 교양·스포츠·취미·생활, 어학, 컴퓨터, 공업·기술·에너지 분야 등을 중심으로 가장 많은 종목이 분포되어 있으며, 국가자격으로서 운영되는 국가

공무원·지방공무원·교원, 사법·경찰·방위·소방, 기능사 등의 자격은 전무하다.

일본의 민간자격제도는 국가자격이나 공적자격에 비해 다양한 방식으로 운영되고 있다. 첫째, 일정한 민간교육훈련기관이 교육훈련 과정을 실시한 후에 소정의 평가를 통해 자격증을 발급하는 방식이다. 둘째, 전국적인 조직을 통해 동일한 자격종목을 중심으로 검정을 실시하는 방식이다. 대표적으로 상공회의소에서 실시하는 각종 자격검정을 들 수 있다. 셋째, 일정 직업이나 직종 분야의 협회 및 단체가 산하 자격검정기관을 자체적으로 인정하여 공신력을 부여하는 방식이다. 이 경우 자격검정시행은 개별기관에서 자체적으로 실시하지만, 해당 자격종목의 공신력 부여는 소속협회나 단체에서 수행하게 된다. 넷째, 자격검정의 시행기관이나 지원 방식이 공적인 성격을 띠고 있다 하더라도, 해당 자격의 발급 주체가 공적 기관이 아닌 민간 자격 관리기관의 장이 되는 방식이다.

이와 같이 일본 민간자격제도는 매우 다양한 방식으로 운영되고 있어서 단일화된 민간자격제도의 운영방식을 제시하기는 어렵다. 그럼에도 불구하고 민간자격은 시행기관에 상관없이 해당 자격종목의 검정에 관한 한 어떠한 법적인 규제를 받지 않고, 민간자격관리자의 자율적이고 창의적인 의지에 의해 운영되는 것을 특징으로 한다.

3) 공적자격제도

공적자격제도는 민간부문이 운영의 주체가 되지만 국가가 그 타당성과 가치를 심사·인정해 주는 자격제도로써 크게 기능심사인정제도와 사내검정 인정제도로 구분된다. 기능심사인정제도는 공익법인 또는 기타 비영리단체가 개인의 기능을 공인해 주는 사업으로 학생의 능력이나 근로자의 기능을 효과적으로 개발시켜 준다고 판단될 때 해당 부처에서 이를 인정해 주는 제도이다. 기능심사인정제도는 노동성뿐만 아니라 대부분의 행정부처가 시행하고 있다.

공적자격은 주로 해당 관청의 고시를 통해 인정되고 있는데, 현재 69종목이 운영되고 있으며 이 중에서 가장 많은 종목 수를 차지하고 있는 것이 정리·비즈니스, 교양·스포츠·취미·생활 등이며 두 번째로 많은 종목을 차지하고 있는 것이 이학분야이다.

다. 시사점

현재 우리나라 자격제도의 구조는 일본의 자격제도와 거의 유사하다. 동일한 문화권에 속하고 지리적으로도 가깝기 때문에, 일본의 자격제도는 우리나라 자격제도 성립 및 발전에 직접적인 영향을 끼쳐 왔다. 따라서 일본의 자격제도는 우리나라의 자격제도가 갖고 있는 문제점을 거의 똑같이 갖고 있다. 그렇기 때문에 일본의 자격제도를 우리 보다 앞선 자격제도로 간주하여 답습할 이유는 없다. 우리나라 자격제도의 근본적인 문제를 해결하기 위해 외국의 사례를 고찰할 필요가 있을 때에는 일본 이외의 다른 선진국 중에서 우리의 사회·문화·경제적 배경에 부합되는 자격제도를 운영하는 국가를 선택하여 우리에게 필요한 내용을 참고하는 것이 바람직 할 것이다.

그러나 학력이나 근속 연수로 표현되던 기존의 추상적인 능력평가의 관행으로부터 기업이나 국가가 추진하려는 일에 필요한 구체적인 능력의 소유여부를 평가하는 체제로 전환하고, 구체적인 능력을 나타내는데 중요한 역할을 할 수 있는 것이 자격증으로 인식하고 있다는 점이 시사하는 바가 크다. 일례로 사무직 근로자의 능력평가를 위해서 도입한 직업능력습득제도이다. 이것은 사무직 근로자들의 업무에 필요한 전문 지식을 체계화한 후에 이것을 습득하기 위한 교육훈련 프로그램을 제시함으로써 사무직 근로자 개인의 능력개발 실적을 인정하는 제도이다.

사무직 근로자의 능력을 체계적으로 평가할 수 있는 제도적 장치가 준비되어 있지 않는 우리나라 자격제도에 시사하는 바가 크다고 하겠다.

5. 독 일

가. 개 요

독일의 경우 자격검정은 직업교육훈련 과정의 일부로 되어 있어 직업교육훈련은 반드시 자격검정을 통해 수료하도록 되어 있다. 예를 들어 독일 청소년의 70%를 직업의 세계로 진입시키는 역할을 하는 듀얼 시스템의 교육과정이라고 할 수 있는 「직종별 직업훈련규정」에는 직업교육훈련 내용과 함께 자격검정 기준이 상세하게 명시되어 있다. 또한 직업교육훈련 과정을 이수한 훈련생을 대상으로 실시되는 자격검정은 중앙 기구에서 관장하

는 것이 아니라, 각 지역의 수공업자나 상공업자의 단체인 ‘회의소’에서 관장하고 있으며, 각 지역에서 발급되는 자격의 통일을 기하기 위해서 직종별 자격검정 기준이 상세하게 규정되어 있는 것이 특징이다.

나. 자격의 종류

독일에서 자격검정 제도는 대체로 직업교육훈련의 수료생에 대하여 해당 과정에 대한 지식과 기술의 연마 여부를 측정하는 최종 시험의 형식으로 치러진다. 독일의 기술계·기능계 자격체계는 <표Ⅳ-4>에서 제시된 바와 같이 크게 기술자, 기술공, 마이스터, 기능공 자격으로 이루어져 있다. 기술자 또는 기술공과 같은 기술계 자격검정은 주정부 교육부에서 시행하고 있으며, 마이스터와 기능공 자격검정은 상공회의소 또는 수공업협회에서 담당하고 있다.

<표 Ⅳ-4> 독일의 기술계·기능계 자격체계

계 열	자 격	시행기관	응 시 자 격
기술계	학사기술자	주정부 교육부	4-5년제 정규대학 졸업 →현장경력 1년
	기술자	"	3년제 전문단과대학 졸업 →현장경력 1년
	기술공	"	직업학교 졸업 →1.5년-3년의 실무경력→기술공학교
기능계	마이스터	산업마이스터 상공회의소	직업학교 졸업 →기능공자격 취득→현장경력 3년
		수공업마이스터 수공업협회	직업학교 졸업 →기능공자격 취득→현장경력 3년
	기능공	산업기능공 상공회의소	· 직업교육훈련 졸업자 또는 졸업예정자 · 응시희망 직종에서 교육훈련 기간의 2배 이상 경험자
		수공업기능공 수공업협회	· 직업교육훈련 졸업자 또는 졸업예정자 · 응시희망 직종에서 교육훈련 기간의 2배 이상 경험자

자 료: 대한상공회의소(1997), '97년도 해외연수 결과보고서: p43.

다. 시사점

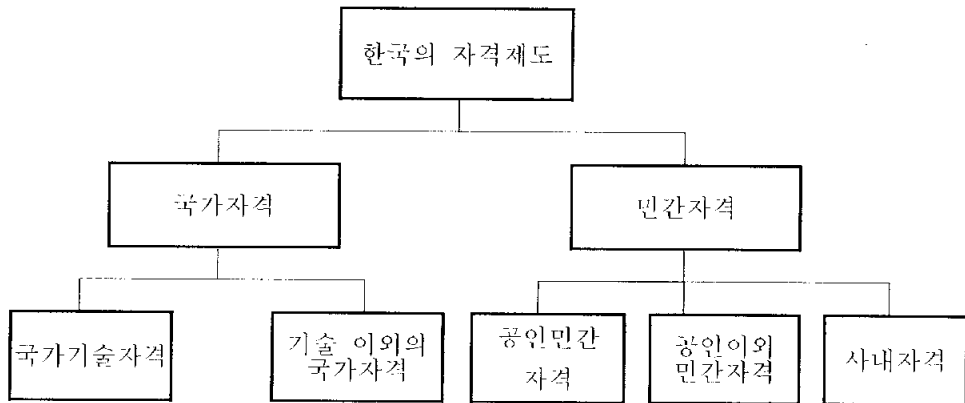
다양한 사회 주체들이 법규정 제정을 통해 직업교육훈련과 자격제도를 연계하는 독일의 모형은 우리나라 직업교육훈련과 자격제도의 연계체제 구축에 시사점하는 바 크다. 독일에서 교육훈련과 자격제도가 긴밀하게 연계될 수 있는 것은 직업훈련과 자격제도를 관리·운영하는데 있어서 정책 결정부터 집행에 이르기 까지 각 단계마다 노·사정의 합의를 통하여 산업현장의 직무와 밀접한 내용으로 직업교육훈련의 내용과 자격검정의 내용을 구성하여 시행하고 있기 때문이다. 또한 독일의 자격제도는 교육과정과 긴밀하게 연계되어 있고, 중간과 기말시험을 포함한 교육과정 운영이 철저하게 이루어지고 있다. 또한 산업현장의 요구를 반영한 자격시험이 엄정하게 실시되고 있으므로 이러한 과정을 거쳐 취득한 자격에 대해서는 사회적 우대가 확실하다. 따라서 자격을 취득하게 되면 임금과 신분이 보장되는 제도적 장치가 마련되어 있다.

우리나라 자격은 공신력과 신뢰성이 독일만큼 높지 않기 때문에 사회적 우대를 받지 못하고 있다. 따라서 우리나라 국가자격 취득자가 이러한 우대를 받기 위해서는 자격에 대한 질을 사회적으로 공인 받는 것이 무엇보다 중요하다. 이를 위해서 자격검정의 엄격한 질 관리가 선행되어야 할 것이다.

V. 우리나라 자격제도의 운영실태와 문제점

우리나라의 자격제도는 국가자격과 민간자격으로 나누어 운영되고 있는데 국가자격은 국가기술자격과 기술자격 외 국가자격, 민간자격은 국가공인 민간자격과 공인 이외의 민간자격, 노동부인정 사업 내 자격이 있다. 자격의 인정 및 시행주체를 기준으로 분류할 경우 우리나라 자격제도의 체계는 [그림 1]과 같다.

[그림 1] 우리나라 자격제도 체계



-601종목 (26직무)	- 120종목 (18직무)	- 35종목 - 자격기본법	- (?) 종목 - 자격기본법	- 45종목 - 고용보험법
-국가기술자격법	- 부처별 개별법령			

자 료: 한국산업인력공단(2003), 2003년도 국가기술자격통계연보.

한국직업능력개발원(<http://www.krivet.re.kr>). 민간자격국가공인.

노동부, 직무분야별 등급 및 종목.

주) 국가기술자격 26직무 중 전문사무 15개 종목은 포함되지 않았음.

국가기술자격은 국가기술자격법, 민간자격은 자격기본법, 국가기술자격 외 국가자격은 각 개별법령으로 분산되어 운영·관리되고 있다. 자격제도의 운영실태는 국가기술자격검정을 중심으로 한 자격제도의 발전과정과 전반적인 자격제도의 운영 현황, 최근의 자격제도 관련정책을 중심으로 살펴보기로 하겠다.

1. 국가 자격제도

가. 국가기술자격

현행 국가기술자격제도의 운영실태는 『국가기술자격법시행령』(1998. 5. 9. 대통령령 제15794호)을 중심으로 살펴보고자 한다.

1) 변천사

우리나라에서 자격체제가 현재와 같이 정립된 것은 「국가기술자격법」(1973. 12. 31)이 법률 제 2672호로 제정·공포되면서부터 이다. 그 이전의 국가기술자격제도가 태동한 시기는 1950년대라고 할 수 있다. 1953년 휴전협정 직후 전쟁으로 파괴된 산업시설을 대대적으로 복구해야 했는데, 이때 미국과 UN기구를 비롯한 우방 국가들의 경제원조와 기술원조를 바탕으로 전쟁복구 사업을 활발하게 전개했다. 이 시기의 복구사업은 섬유, 제분, 시멘트, 판유리, 비료 등의 공장 건설, 전력시설, 철강시설의 복구 및 확장 등 산업시설을 재건하고 기간산업의 기반을 다지는 데 중심이 두어졌다.

복구사업에 소요되는 기술 인력을 확보하기 위해서는 인력의 양성과 배출에 관한 제도적 장치가 뒷받침되어야 했는데, 이를 계기로 정부 각 부처에서 해당 기술 분야에 대한 자격검정제도를 새로 도입하거나 일본의 자격면허 제도를 모방하여 운영하기 시작하는 등 우리나라에서도 국가기술자격제도가 점차 제 모습을 갖추게 되었다. 뿐만 아니라 1960년대에는 경제개발계획의 추진으로 더욱 다양한 기술을 가진 인력이 필요해지면서 자격분야가 크게 확대되었고 자격취득자수도 급격히 증가했다.

이렇게 자격취득자수가 급증할 수 있었던 것은 각 산업 분야에 걸쳐 관련법의 제정이 적기에 이루어졌기 때문이다. 1958년 3월 11일에 국민의 생명과 재산 보호를 목적으로 「소방법」을 제정한 것을 시작으로 1961년 12월 13일에는 「총포화약류단속법」, 1961년 12월 30일에는 「원동기단속법」, 1961년 12월 31일에는 「전기사업법」, 1962년 1월 20일에는 「식품위생법」, 1963년 3월 5일에는 「광산보안법」, 1963년 11월 11일에는 「기술사법」, 1966년 12월 23일에는 「중기관리법」을 각각 제정하여 해당 분야의 면허 소지자를 선임하도록 하는 규정을 뚫으로써 법제화되

기 시작하였다(한국산업인력공단, 2002: p109).

2) 목 적

우리나라 국가기술자격제도는 “기술자격에 관한 기준과 명칭을 통일하여 적정한 자격제도를 확립하고, 그 관리와 운영을 효율화함으로써 기술인력의 자질 및 사회적 지위향상과 경제발전에 기여함을 목적으로 한다”(국가기술자격법 제1조)라는 목적달성을 위하여 수행되고 있다.

국가는 일정한 기술교육훈련의 수료정도 또는 기술전문직업 분야에 대한 기능의 숙련도와 기술지식 등을 측정하여 그 수행능력을 공인하여 주는 방법으로 산업체 종사자 및 취업을 하고자 하는 자 또는 각급교육훈련 기관에서 일정 교육훈련을 이수한 자를 대상으로 일정기준에 의거 자격검정을 실시하여 산업사회에서 필요로 하는 유자격자를 공급하고 기업에서는 능력이 있는 유자격자를 확보하여 생산성 향상에 기여할 수 있도록 국가기술자격검정을 실시하고 있다. 이와 같은 기본이념과 목적을 구현하기 위하여 정부는 1973년 12월 31일 국가기술자격법(법률 제2672호)을 제정 공포하였고, 이어 동법 시행령(대통령령 제7283호, 1973. 10. 16)과 동법시행규칙(총리령 제142호, 1974. 12. 31)을 공포함으로써 국가기술자격제도의 기틀을 마련하였다.

3) 운영체제

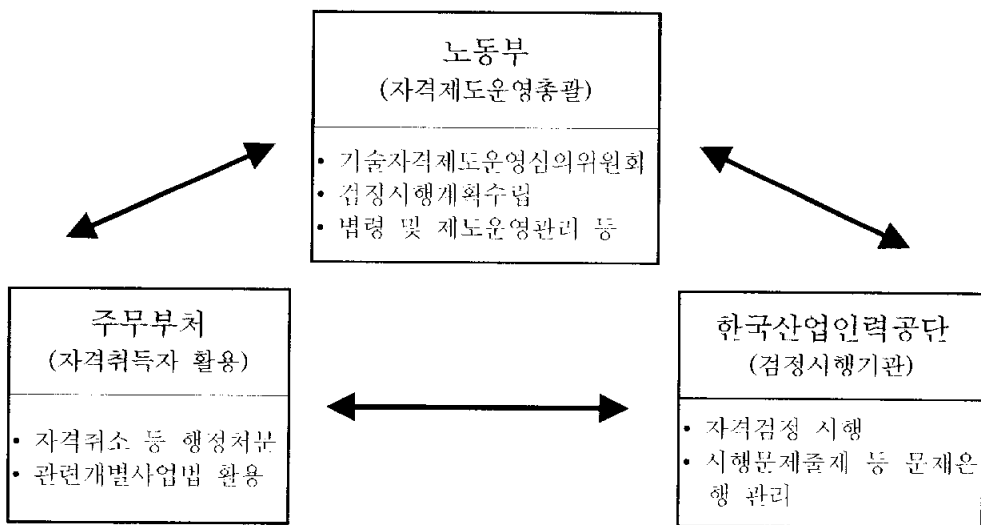
현재 국가기술자격제도의 운영주체는 노동부를 총괄부처로 하여 과학기술부, 행정자치부, 문화관광부, 농림부, 산업자원부, 정보통신부, 보건복지부, 환경부, 해양수산부, 건설교통부, 통계청, 농촌진흥청, 산림청, 철도청, 경찰청 등 16개 소관 주무부처에서 자격종목별로 담당하고 있고, 소관 주무부처별 국가기술자격종목은 <표 V-1>에서 보는바와 같다.

아울러 제도의 변경 등 중요한 사항을 변경하는 경우에는 통괄부처에서 주무부와 협의하여 정하며, 시험문제의 출제, 검정의 시행, 자격증 교부 등 기술자격검정에 대한 업무는 국가기술자격법 시행령(제 36조)이 정하는 바에 의하여 한국산업인력공단이 기술위주의 601개 종목(전문사무 분야 15개 종목 별도)을 담당하고 있고 사무관리 분야에 대한 워드프로세서, 컴퓨터활용능력검정 등 사무능력검정 위주의 21개 종목의 검정은 대한상공회

의소에서 담당하고 있다. 다만 현역군인 및 군무원에 대한 자격검정시행은 국방부장관에게 위탁되어 있고, 전파통신기사·전파통신산업기사, 전파통신기능사에 대한 자격증 교부, 자격증의 관리 등에 대한 권한은 정보통신부장관이 갖는다.

또한 국가기술자격제도와 관련된 중요사항은 자격의 주무부처가 참여하는 기술자격제도 운영심의위원회에서 결정한다. 국가기술자격제도의 운영체제를 도표로 정리하면 [그림 2]와 같다.

[그림 2] 국가기술자격제도의 운영체제



자 료: 한국산업인력공단(2002), 한국산업인력공단 20년사: p428

<표 V-1> 국가기술자격종목별 소관 주무부처장관

국가기술자격종목	주무부처장관
소비자전문상담사	재정경제부장관
사회조사분석사	재정경제부장관 (통계청장)
위험물관리, 지적, 지적기능, 소방, 소방설비	행정자치부장관
화약류관리, 화약류제조, 화약취급	행정자치부장관 (경찰청장)
방사선비파괴검사, 초음파비파괴검사, 자기비파괴검사, 침투비파괴검사, 와전류비파괴검사, 누설비파괴검사, 원자력, 다른 주무부장관의 소관에 속하지 아니하는 기술사 종목	과학기술부장관
기상예보, 기상	과학기술부장관 (기상청장)
영사, 전자출판, 킨벤션기획사, 게임프로그래밍전문가, 게임그래픽전문가, 게임기획전문가, 멀티미디어콘텐츠제작전문가	문화관광부장관
축산, 식육처리, 축산식품가공	농림부장관
농화학, 종자, 시설원예, 식물보호, 채소재배, 과수재배, 화훼재배, 농기계정비, 농기계운전, 농업기계, 생사, 비석종균	농림부장관 (농촌진흥청장)
임산가공, 산림, 산림경영, 산림공학, 임업종묘, 펄프제지, 목재가공, 목질재료	농림부장관 (산림청장)
금형, 프레스금형, 사출금형설계, 사출금형, 정밀측정, 공업계측제어, 일반기계, 생산기계, 전자, 제품디자인, 포장(기술사기사산업기사), 금속재료, 금속재료시험, 열처리, 신발류제조, 광산보안, 광산차량기계운전, 광산환경, 보일러, 보일러시공, 보일러취급, 발송배전, 전기, 전기공사, 전기응용, 내선공사, 외선공사, 열관리, 가스, 굴착, 공조냉동기계(기능사), 시추, 석공, 석공예, 개량기계, 계량전기, 계량물리, 유희관리, 품질관리, 공장관리, 공정관리, 승강기, 생물공학, 플라스틱성형가공, 광학, 시각디자인, 컴퓨터그래픽스응용, 전자상거래관리사, 반도체설계, 패션머천다이징, 컬러리스트, 디지털제어, 전자회로설계, 제품응용모델링	산업자원부장관
전파통신, 전파전자, 정보통신, 무선설비, 방송통신, 통신기기, 통신설비, 통신선로, 정보기기응용, 정보관리, 전자계산조직응용, 전자계산기, 정보처리, 정보기술, 사무자동화, 전자상거래관리사, 멀티미디어콘텐츠제작전문가	정보통신부장관

국가기술자격종목	주무부처장관
식품, 이용, 미용, 조리, 한식조리, 양식조리, 중식조리, 일식조리, 복어조리, 채과, 제빵, 조주, 농산식품가공, 수산식품가공, 세탁, 임상심리사	보건복지부장관
대기환경, 수질환경, 소음진동, 폐기물처리, 환경, 대기관리, 수질관리	환경부장관
기계안전, 화공안전, 전기안전, 건설안전, 산업안전, 산업위생관리, 전산화계운용사, 직업상담사, 다른 주무부장관에 속하지 아니하는 기술자격 종목(기술사 종목 제외)	노동부장관
토목시공, 토목, 건축시공, 건축, 건축설비, 건설기계, 건설기계설비, 도시계획, 조정, 측량 및 지형공간정보, 측량, 건설기계정비, 건설기계 자체정비, 건설기계기관정비, 건설재료시험, 실내건축, 지도제작, 도화, 항공사진, 포장(기능사), 콘크리트, 기중기운전, 굴삭기운전, 불도저운전, 로울러운전, 모우터그레이더운전, 지게차운전, 공기압축기운전, 로우더운전, 아스팔트믹싱플랜트운전, 아스팔트피니셔운전, 준설선운전, 토목제도, 방수, 건축제도, 건축일반시공, 조적, 미장, 온수온돌, 유리시공, 타일, 건축도장, 도배, 건축목공, 기구집, 비계, 가구제작, 철근, 목재장호, 토질 및 시추, 토목구조, 항만 및 해안, 도로 및 공항, 수자원개발, 상하수도, 농어업토목, 건축구조, 건축기계설비, 건축전기설비, 공조냉동기계(기술사, 기사, 산업기사), 토목품질시험, 건축품질시험, 금속재장호, 자동차검사, 자동차정비, 자동차기관정비, 자동차세정정비, 자동차전기정비, 자동차차체수리, 항공, 항공정비, 항공기체정비, 항공기관정비, 항공장비정비, 항공전자정비, 교통, 플라스틱장호, 전산응용토목제도, 카일렉트로닉스	건설교통부장관
철도차량, 전기철도, 철도동력차기관정비, 철도동력차전기정비, 객화차정비, 열차조작, 보선, 철도신호, 철도보선, 철도	건설교통부장관 (철도청장)
수산양식, 수산제도, 해양생산관리, 어병, 잠수, 어로, 해양, 해양환경, 해양자원개발, 해양공학, 해양조사, 항로표지	해양수산부장관

자 료: 국가기술자격법 시행령 제 13조 별표 6에서 발췌.

4) 등급체계 및 검정기준

국가기술자격은 국가기술자격법 제2조에 의거 기술·기능분야와 서비스분야로 구분된다. 또한 국가기술자격법 시행령 제11조에 의거 국가기술자격의 기술·기능분야를 기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사 등의 5등급으로 구분한다. 국가기술자격의 등급체계는 <표 V-2>와 같다.

<표 V-2> 국가기술자격의 등급체계

분 야 별		등 급(종 목)
기술·기능 분야 및 기타 서비스 분야		기술사
		기능장
		기사
		산업기사
		기능사
사업 서비스 분야	기초 사무	워드프로세서 1-3급, 한글속기 1-3급, 영문속기 1-3급, 비서 1-3급, 컴퓨터활용능력 1-3급, 전산회계운용사 1-3급
		전자상거래운용사
	전문 사무	직업상담사 1, 2급 사회조사분석사 1, 2급 전자상거래관리사 1, 2급
		컨벤션기획사 1, 2급
		소비자전문상담사 1, 2급
		임상병리사, 임상병리사 2급
		텔레마케팅관리사, 프로그래밍전문가, 게임그래픽전문가, 게임기획전문가, 멀티미디어콘텐츠제작전문가

자 료: 국가기술자격법 시행령 제 2조의 별표 1에 의거 구성.

서비스분야는 사업서비스 및 기타서비스 직무로 구분되며 사업서비스분야의 기초사무는 전자상거래운용사를 제외하고는 1~3급으로 구분되며 전문사무는 종목별로 상이하다. 기타서비스 분야는 기능장, 산업기사, 기능사의 3등급으로 되어있다.

등급별 검정기준의 설계를 살펴보면 <표 V-3>에서 보는바와 같이 기술사는 응시하고자하는 종목에 관한 고도의 전문지식과 실무경험에 입각한 계획·연구·설계·분석·시험·운영·시공·평가 또는 이에 관한 지도·감리 등의 기술업무를 수행할 수 있는 능력의 유부, 기능장은 응시하고자 하는 종목에 관한 최상급 숙련기능을 가지고 산업현장에서 작업관리 소속 기능 인력의 지도 및 감독 현장훈련, 생산계층과 경영계층을 유기적으로 연계시켜주는 현

장관리 등의 업무를 수행할 수 있는 능력 유무, 기사는 응시하고자하는 종
 목에 관한 공학적 기술 이론지식을 가지고 설계·시공·분석 등의 기술업무를
 수행할 수 있는 능력 유무, 기능사는 응시하고자하는 종목에 관한 숙련기능
 을 가지고 제작·제조·조작·운전·보수·정비·채취·검사 또는 작업관리 및 이에 관
 련된 업무를 수행할 수 있는 능력의 유무이다.

<표 V-3> 국가기술자격 등급별 검정기준

직부분야	등 급	검 정 기 준
기술·기능 분야 및 기 타 서비스	기술사	응시하고자 하는 종목에 관한 고도의 전문지식과 실무경험에 입 각한 계획·연구·설계·분석·조사·시험·시공·감리·평가·진단·사업관리·기 술관리 등의 기술업무를 수행할 수 있는 능력의 유무
	기능장	응시하고자 하는 종목에 관한 최상급 숙련기능을 가지고 산업현 장에서 작업관리, 소속 기능 인력의 지도 및 감독, 현장훈련, 경 영계층과 생산계층을 유기적으로 연계시켜 주는 현장관리 등의 업무를 수행할 수 있는 능력의 유무
	기사	응시하고자 하는 종목에 관한 공학적 기술이론 지식을 가지고 설계·시공·분석 등의 기술업무를 수행할 수 있는 능력의 유무
	산업기사	응시하고자 하는 종목에 관한 기술기초이론 지식 또는 숙련기능 을 바탕으로 복합적인 기능 업무를 수행 할 수 있는 능력의 유 무
	기능사	응시하고자 하는 종목에 관한 숙련기능을 가지고 제작·제조·조작· 운전·보수·정비·채취·검사 또는 작업관리 및 이에 관련되는 업무를 수행할 수 있는 능력의 유무

자 료: 한국산업인력공단(2003), 2003년도 국가기술자격검정안내서: p67

5) 응시자격

현행 국가기술자격법 시행령(제 11조)에 규정한 응시자격은 <표 V-4>에
 서 보는 바와 같이 학력과 실무경력으로 구분, 상호 연계될 수 있도록 체계
 적으로 이루어져있다. 이러한 응시자격은 시대변화와 더불어 점차적으로 학
 력보다 자격취득자 및 실무경력자를 우대하는 추세로 변모해 가고 있음을
 알 수 있다. 기술사의 경우 기사, 산업기사, 기능사의 자격을 취득한 후 동
 일 종목의 직부분야에서 각각 4년, 6년, 8년 이상 실무에 종사한 자에 대
 하여 응시자격을 부여하는 반면 학력에 의한 응시자격 부여는 대학, 전문대

학 졸업 후 응시하고자 하는 종목이 속하는 동일직무분야에서 7년, 9년 이상 실무에 종사한 자에 대하여 응시자격을 부여하고 있다.

특히 국가기술자격법령에서는 학력에 관계없이 순수 실무경력만으로도 응시할 수 있는 자격을 부여하고 있다. 기술사, 기사, 산업기사의 경우 각각 11년, 4년, 2년 이상 실무경력이 있는 자에 대하여는 학력과 무관하게 응시할 수 있는 자격을 부여하고 있으며 동시에 기사 및 산업기사 수준에 해당하는 교육훈련기관의 이수자에게도 응시자격을 부여¹¹⁾ 평생학습체제 구축과 연계하여 자격취득의 기회를 제공할 수 있도록 수요자 중심의 자격체제로 변화하고 있다(한국산업인력공단, 2002: p433).

<표 V-4> 국가기술자격검정 응시자격(기술·기능 분야)

자 격 등 급		응 시 자 격		
		자 격	학 력	실무경력
기술·기능 분야	기술사	- 기사+4년 실무경력 - 산업기사+6년 실무경력 - 기능사+8년 실무경력	4년제 대학+7년 실무경력 - 전문대학+9년 실무경력	11년 실무경력
	기능장	- 산업기사, 기능사+ - 기능대학 기능장과정 이수 - 산업기사+6년 실무경력 - 기능사+8년 실무경력	-	11년 실무경력
	기사	- 산업기사+1년 실무경력 - 기능사+3년 실무경력 - 다른 종목의 기사자격 취득자	4년제 대학 졸업(예정)자 - 전문대학+2년 실무경력 - 산업기사 수준 교육훈련 이수+2년 실무경력	4년 실무경력
	산업기사	- 기능사+1년 실무경력 - 다른 종목의 산업기사 자격 취득자	- 전문대학 졸업(예정)자, - 국제기능올림픽대회 및 국내기능경기대회 입상자, 명장으로 선정된 자	2년 실무경력
	기능사	응시제한 없음	응시제한 없음	응시제한 없음

자 료: 국가기술자격법 시행령 제 11조 별표 4를 재구성 한 것임.

국가기술자격 중 사업서비스분야는 등급과 응시자격에서 <표 V-5>와 같이 기술, 기능 및 기타 서비스분야와는 다른 체계를 가지고 있다.

11) 노동부 고시 제 2003-33호(2003. 11. 6), 산업기사 검정에 응시 할 수 있는 교육훈련기관 6개 기관 지정

<표 V-5> 국가기술자격검정 응시자격(사업서비스 분야)

구 분	종 목 · 등 급	응 시 자 격
기초사무	워드프로세서 1-3급 한글속기 1-3급 영문속기 1-3급 비서 1-3급 컴퓨터활용능력 1-3급 전산화계운용사 1-3급 전자상거래 운용사	• 응시제한 없음
	직업상담사 1급 사회조사분석사 1급 전자상거래관리사 1급	• 해당종목2급 자격+3년 실무경력 • 5년 해당 실무경력 • 대학졸업+3년 해당 실무경력 • 전문대학졸업+4년 해당 실무경력
전문사무	직업상담사 2급 사회조사분석사 2급 전자상거래관리사 2급	• 응시제한 없음
	컨벤션기획사 1급	• 해당종목 2급 자격+ 동일직부분야 4년 실무 • 대학졸업+ 동일직부 7년 실무 • 전문대학졸업+ 동일직부 9년 실무 • 동일직부 11년 실무 • 외국자격취득자(동일 등급·종목)
	컨벤션기획사 2급	• 대학졸업자 및 예정자 • 전문대학졸업+ 2년 실무 • 동일직부 4년 실무 • 외국자격취득자(동일 등급·종목) • 대학졸업자와 동등 이상의 학력 인정받은 자, 106학점 이상을 인정받은 자 • 전문대학졸업자와 동등 이상의 학력 인정 받은 자+ 동일 직부분야 2년 실무
	소비자전문상담사 1급	• 해당종목 2급 자격+ 실무경력 3년 • 실무경력 5년 • 대학졸업+ 실무경력 3년 • 전문대학졸업+ 실무경력 4년 • 외국자격 취득 • 대학졸업자와 동등 이상의 학력 인정받은 자, 106학점 이상을 인정받은 자+ 실무경력 3년 • 전문대학졸업자와 동등 이상의 학력 인정 받은 자+ 동일 직부분야 4년 실무
	소비자전문상담사 2급	• 응시제한 없음

임상병리사	• 실습수련 2년 또는 실무종사 4년+ 심리학 석사 학위 이상 취득자 • 임상심리사 2급+ 실무종사 5년 • 외국자격 취득자(동일 등급·종목)
임상병리사 2급	• 실습수련 1년 또는 실무종사 2년+ 대학졸업 • 외국 자격취득자(동일 등급·종목)
텔레마케팅관리사 게임프로그래밍전문가 게임그래픽전문가 게임기획전문가 멀티미디어콘텐츠제작전문가	• 응시제한 없음

자 료: 한국산업인력공단(2002), 자격과 면허의 비교연구: pp15~16.

6) 직무분야 및 종목

국가기술자격 체계는 계열별로 기술계는 기술사, 기사1급, 기사2급, 기능계는 기능장, 다기능기술자, 기능사1급, 기능사2급, 기능사보 등 2계열 8등급으로 되어 있었으나 1999년 3월 28일 법 개정으로 계열 구분을 없애고 유사 등급을 통합하여 기술사, 기사, 산업기사, 기능장, 기능사 등 5등급으로 개편되었다. 기술계와 기능계의 구분이 없어진 이유는 과거 사람의 감각에 주로 의존하던 숙련된 수 기능이 컴퓨터, 전자기술 등과 연계된 현장산업 기술의 발달로 경제층에서 기술과 기능의 애매한 구분이 발생함에 따른 것이며, 등급을 단순화한 것은 중간기술자 등급인 기사2급과 다기능기술자, 기능사1급 등에서 유사성이 많음으로 인하여 관리를 효율화하기 위한 것이다. 직무분야별 종목현황은 <표 V-6>과 같이 기계, 금속, 화공 및 세라믹, 전기, 전자, 통신, 조선, 항공, 토목, 건축, 섬유, 광업자원, 정보처리, 국토개발, 농림, 해양, 산업디자인, 에너지, 안전관리, 환경, 산업응용, 교통, 공예 및 서비스 분야의 음식료품, 위생, 전문사무 등 26개 분야 601종목(전문사무 분야 15종목별도)으로 되어있다.

<표 V-6> 직무분야별 자격종목 현황

(단위: 종목)

직무분야 \ 등 급	총 계	기술사	기능장	기 사	산업기사	기능사
계	601(15)	99	33	110(5)	142(10)	217
기 계	125	10	10	16	32	57
금 속	48	6	6	7	10	19
화공 및 세라믹	20	5	1	4	5	5
전 기	20	5	2	4	5	4
전자	17	3	1	4	5	4
통 신	20	1	1	5	6	7
조 선	9	3	-	1	1	4
항 공	9	2	1	1	1	4
도 복	32	11	-	5	5	11
건 축	34	4	2	3	7	18
섬 유	31	6	2	4	10	9
광업자원	16	4	-	3	4	5
정보처리	9	2	-	2	4	1
국토개발	13	4	-	4	3	2
농 립	42	6	1	10	10	15
해 양	23	4	-	9	6	4
산업디자인	10	1	-	3	3	3
에너지	6	3	-	2	1	-
안전관리	19	7	1	5	5	1
환 경	19	6	-	7	5	1
산업응용	38	5	-	10	8	15
교 통	3	1	-	1	1	-
공 예	22	-	1	-	4	17
음식료품	11	-	2	-	1	8
위 생	5	-	2	-	-	3
전문사무	(15)	-	-	(5)	(10)	

자 료: 한국산업인력공단(2003), 2004년도 국가기술자격검정 안내서: p60
주) 전문사무 1급은 기사, 2급(단일)은 산업기사 현황에 표기하고, ()은 전체 현황에 포함되지 않음.

* 대한상공회의소 시행 서비스계 워드프로세스, 속기, 비서 등 21종목 제외.

7) 검정방법

국가기술자격검정은 정기검정과 상시검정으로 나누어 시행되는데, 검정방법은 필기시험과 실기시험으로 실시되며, 실기시험의 형태는 작업형, 면접형, 필답형, 복합형(작업형+필답형)으로 구분할 수 있으며 실기 및 필기시험의 합격기준은 기술·기능 분야 및 서비스 분야 중 기타 서비스 기술자격은 100점 만점에 60점 이상으로 한다. 그러나 서비스 분야 중 사업서비스 분야 기술자격은 필기와 실기 모두를 검정하거나 필기 혹은 실기검정만 치르기도 한다. 자격등급별 필기시험방법은 <표 V-7>과 같다.

<표 V-7> 국가기술자격 필기시험 방법

자 격 등 급		시험형태	시 험 시 간	합 격 자 결 정
기술사		주관식	1교시당 100분 4교시	전 과목 평균 60점 이상
기사		4지 택일	과목당 30분 (과목당 20문제)	과목당 40점 이상 전 과목 평균 60점 이상
산업기사	산업기사	4지 택일	과목당 30분 (과목당 20문제)	과목당 40점 이상 전 과목 평균 60점 이상
	실기가 특히 중요시되는 산업기사	4지 택일	60분, 60문제	100점 만점에 60점 이상
기능장		4지 택일	60분, 60문제	100점 만점에 60점 이상
기능사		4지 택일	60분, 60문제	100점 만점에 60점 이상

자 료: 한국산업인력공단(2002), 2003년도 국가기술자격검정 안내서.

실기시험의 경우, 기술사는 면접시험을 실기시험으로 실시하고, 기사·산업기사의 경우 주관식과 작업형의 복합형태의 시험으로 실시하고, 기능장·기능사는 주로 주어진 도면에 따른 제품의 제작 등의 작업형 실기시험으로 실시한다. 실기시험도 필기시험과 같이 60점 이상을 합격으로 하되 작업형에서는 오작기준이 있어 비록 합격점수를 득점하였다 하더라도 품목별로 평가하는 일부 주요 요소 기능에서 기능이 현저히 미달하거나 시험의 전

과정을 수검하지 않을 경우는 불합격 처리된다.

나. 기술이외의 국가자격

현행 「자격기본법」에는 국가자격을 취득하고자 하는 자는 개별법령이 정하는 바에 따라 자격의 검정을 거쳐야 하고 자격검정의 기준·방법 및 절차는 개별법령이 정하는 바에 의하도록 규정하고 있다. 자격의 관리·운영을 위임·위탁하는 경우에도 개별법령이 정하는 바에 의하도록 하고 있다. 여기서 개별법령은 국가기술자격의 경우 국가기술자격법령이며, 기술이외의 자격인 경우는 각 자격을 별도로 규정하는 61개 개별 법률을 의미한다.

1) 자격의 종류 및 운영

현재 기술이외의 국가자격을 관리·운영하고 있는 국가기관은 행정부가 13개부 6개청 1개 위원회(금융감독위원회)이며 사법부가 1개 처(법원행정처)로 총 21개 기관이다. 이들 기관이 관리·운영하는 기술이외의 자격은 120개 종목이다.

국가자격부분의 당면과제 중 하나는 국가자격을 동일법·동일분류 기준 하에 평가·활용할 수 있는 통합 관리체제의 구축이다. 국가기술자격이 자격별로 5개 단계로 하여 취득요건 및 용도별 평가를 객관화하고 있는 반면 기술이외의 자격은 아직 등급의 분화가 통일 되어 있지 못하고 효율적인 관리·운영시스템을 갖추지 못해 국가자격 간 연계 및 통합을 어렵게 하고 있기 때문이다.

기술이외의 국가자격의 관리·운영에서 지적되는 또 하나의 문제점은 자격관련업무가 전반적으로 국가기술자격의 중심 주무부서인 노동부의 소관이라는 인식 때문에 자격기준의 통일이나, 신규자격의 제정·개정, 타 자격과의 연계 및 통합 등에 소관부처간 적극적인 참여노력이 부족하고 이는 곧 필요자격의 제정·개정, 자격기준의 통일, 타 자격과의 연계 및 통합을 진척시키지 못하는 원인으로 이어지고 있다는 사실이다.

현재 통용되고 있는 기술이외의 자격의 소관부처·관리법·자격종목 등의 실태를 정리하면 <표 V-8>와 같다.

<표 V-8> 기술이외의 국가자격 현황

소관부처	관 련 법	자 격 명	자격수
법무부	변호사법	변호사	1
법원행정처	법무사법	법무사	1
특히청	변리사법	변리사	1
보건복지부	의료법	의사, 치과의사, 한의사, 조산사, 간호사, 전문의, 안마사	26
	약사법	약사, 한약사	
	응급구조에 관한법률	응급구조사	
	의료기사 등에 관한법률	치과위생사, 물리치료사, 의무기록사, 압정사, 작업치료사, 치과기공사, 방사선사, 임상병리사	
	사회복지사업법	사회복지사	
	응급의료에 관한법률	간호조부사	
	식품위생법	영양사	
	위생사에 관한법률	위생사, 위생사협사	
	정신보건법	정신보건임상심리사, 정신보건간호사, 정신보건사회복지사	
행정자치부	소방법	소방시설관리사	2
	행정사업	행정사	
강관정	도로교통법	자동차운전면허, 자동차운전강사, 자동차운전기능검정원	4
	용역경비업법	경비지도사	
교육부	초중등교육법	정교사, 준교사, 전문상담교사, 사서교사, 실기교사, 양호교사	8
	평생교육법	평생교육사	
	사회교육법	사회교육전문요원	
노동부	공인노무사법	공인노무사	4
	근로자직업훈련촉진법	직업능력개발훈련교사	
	산업안전보건법	산업안전지도사, 산업위생지도사	
농림부	수의사법	수의사	4
	농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률	경매사	
	농수산물가공산업육성법	전통식품명인	
	축산법	가축인공수정사	
산림청	산림법	영림기술자, 산림토목기술자, 목구조기술자	3
문화관광부	국민체육진흥법	경기지도자, 생활체육지도사	10
	도서관 및 도서관진흥법	사서	
	박물관 및 미술관진흥법	학예사	
	공연법	무대예술전문인	
	청소년기본법	청소년지도사	
	관광진흥법	관광숙박업지배인, 관광통역안내원, 국내여행안내원,接客종사원	

소관부처	관 련 법	자 격 명	자격수
문화재청	문화재보호법	문화재수리기술자, 문화재수리기능사	2
산업자원부	품질경영촉진법	ISO9000인증심사원, ISO4000인증심사원	5
	산업표준화법	KS인증심사원	
	전기용품안전관리법	안전인증심사원	
	국가표준기본법	평가사	
중소기업청	품질경영촉진법	품질경영진단사	3
	중소기업진흥및제품구매촉진에관한법률	경영지도사, 기술지도사	
재정경제부	공인회계사법	공인회계사	3
	세무사법	세무사	
	주세법	주조사	
관세청	관세사법	관세사	2
	관세법	보세사	
금융감독위원회	보험업법	보험계리인, 보험중개인, 손해사정인	3
해양수산부	선박법	구명정수, 위험물 적재선박승무원, 의료관리사	13
	선박지원법	기관사, 운항사, 항해사, 소형선박조정사	
	도선법	도선사	
	선박직원법	통신사	
	항만운송사업법	감정사, 검량사, 검수사	
	해운법	해기관리사	
정보통신부	전파법	아무추어부선기사, 특수무선기사, 특수급무선통신사	3
과학기술부	원자력법	방사성동위원소취급자특수면허, 방사성동위원소취급자일반면허, 방사성취급자감독자면허, 원자로조정감독자면허, 원자로조정사면허, 핵연료물질취급감독자면허, 핵연료물질취급자면허	7
건설교통부	지가공시및토지등의평가에 관한법률	감정평가사	15
	항공법	운송용조종사, 사업용조종사, 자가용조종사, 항공사, 항공기관사, 항공교통통제사, 항공운항관리사, 항공공상정비사, 항공정비사	
	건축사법	건축사	
	부동산중개업법	공인중개사	
	교통안전법	교통안전관리자	
	주택건설촉진법	주택관리사	
	화물유통촉진법	물류관리사	
21개부사기관	61개 법률	120개 자격	

사 료: 전병제(2000), 자격시장실태분석 및 민간자격 개발방향 연구.

2. 민간자격 제도

1997년 3월 국가는 「국가기술자격법」 체계와는 별도로 「자격기본법」을 제정하였다. 법 제1조에서 “산업사회의 발전에 따라 다양한 자격 수요에 부응하여 자격을 국가자격과 민간자격으로 구분하여 자격제도의 관리주체를 다양화하는 등 자격제도에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 자격제도의 관리운영을 체계화·효율화하고 자격제도의 공신력을 높여 국민의 직업능력개발을 촉진하며 자격소지자의 사회경제적 지위 향상을 도모할 목적”으로 제정 되었다는 목적을 규정하고 있다.

이 법은 자격제도 운영 전반에 관한 사항을 규정하면서 자격제도 발전을 위해 국가가 수행해야 할 책무(법 제4조 4)를 제시하고 있다. 즉 국가는 ① 자격제도의 다양성을 확보하며 질적 수준의 유지·발전을 위하여 필요한 정책을 수립·시행하고, ② 민간자격제도의 활성화를 위하여 필요한 정책을 강구하며, ③ 자격간의 호환성 및 자격제도의 국제적 통용성 확보에 필요한 정책을 수립·시행해야 하고, ④ 여러 직종에 걸쳐 공통적으로 요구되는 언어능력·문제해결능력 등 주요 직무기초소양과 직무수행능력을 평가하여 인정하는 자격제도가 도입될 수 있도록 노력해야 함을 명시하고 있다. 즉 자격제도의 관리·운영을 체계화·효율화하고 국민의 직업능력개발 촉진을 위해 우수 민간자격에 대한 민간자격 국가공인제도를 도입함으로써 민간자격을 활성화하고 자격을 통한 교육과 노동시장의 연계기능을 강화할 수 있는 근거를 마련하였다고 볼 수 있다.

가. 민간자격의 구조

1) 공인 민간자격

공인 민간자격이란 민간자격 중 「자격기본법」에서 정한 기준(직업교육 훈련과정과 연계를 갖고, 산업계 수요에 부응하며, 자격간의 호환성과 국제적 통용성을 확보할 수 있는 요건 등)을 갖추었다고 판단되는 경우 국가가 공인한 자격을 말한다.

이 제도는 국가 이외의 법인·단체 또는 개인이 신설하여 관리·운영하고

있는 민간자격 중 ① 직업교육훈련과정과 연계를 갖고, ② 산업계 수요에 부응하며, ③ 직업교육훈련과정의 다양성과 창의성을 제고하고, ④ 평생학습·능력중심사회의 정착에 기여하며, ⑤ 자격간의 호환성과 국제적 통용성을 확보할 수 있는 요건(법 제3조)을 갖춘 민간자격을 소정의 조사·심의 절차를 거쳐 국가가 공인해 주는 제도이다. 즉 민간자격에 대한 국가의 ‘품질 인증제도’라고 할 수 있다. 또한 공인을 받은 민간자격은 현행 국가자격과 동등한 혜택을 받을 수 있도록 하였다.

2003년 현재 공인민간자격은 8개 부처의 35개 종목으로서 그 현황은 <표 V-9>와 같다.

<표 V-9> 국가공인 민간자격 현황(2003년 11월 현재)

소관부처	자 격 종 목	자격관리자	유효기간
재정 경제부	신용분석사, 여신심사역, 국제금융역	한국금융연수원	'01.1.20-'04.1.19
교육인적 자원부	한자능력급수 1-4급	한국어문회	'03.2.10-'05.2.9
	실용영어	한국외국어사무서비스 자격평가원	'03.2.10-'05.2.9
	TEPS(영어능력검정)2-1+ 급	(재)서울대학교발전 기금 TEPS관리위원회	'03.2.10-'05.2.9
행정 자치부	옥외광고사 2급	한국광고사업협회	'03.2.6-'08.2.5
	정책분석평가사 2급, 1급	(주)한국정책능력 진흥원	'03.2.14-'05.2.13
산업 자원부	산업기계정비사, 사출금형제작사, 프 레스금형제작사, 전기기계측제어사, 프 역영어(1-4급)	대한상공회의소	'00.12.22 -'05.12.21
정보 통신부	e-TEST Professionals 1-4급	삼성SDS주식회사	'03.2.17-'05.2.16
	정보시스템관리사	한국전산원	'03.2.17-'05.2.16
	PC활용능력평가시험(PCT) A-B급	주식회사피시티	'03.2.17-'05.2.16
	인터넷정보검색사 전문가, 1,2급	한국정보통신산업협회	'03.2.17-'05.2.16
	네트워크관리사 2급	한국정보통신자격협회	'02.1.11-'04.1.10
	정보기술자격(ITQ)시험 A-C급	한국생산성본부	'02.1.11-'04.1.10
	공무원정보이용능력평가	한국정보문화진흥원	'03.2.17-'05.2.16
	디지털정보활용능력(DIAT) 초, 중, 고급	한국정보통신대학원 대학교	'03.2.17-'05.2.16
보건 복지부	점역교정사 1,2,3급	한국시각장애인연합회	'02.4.1-'07.3.31
	병원행정사	대한병원행정 관리자협회	'02.2.1-'07.1.31
노동부	기계전자제어사, 치공구제작사, CNC 기계절삭가공사, 기계설계제도사, 기 계 및 시스템제어사, 공작기계적삭가 공사, 자동화설비제어사, 산업전자기 기계제작사, 컴퓨터운용사, 가구설계제 도사	대한상공회의소	'00.12.22 -'05.12.21
산업정	수목보호기술자격(수목보호기술자)	한국수목보호연구회	'01.4.1-'04.3.31
	분쇄관리사(1,2급, 분쇄전문관리사)	한국분쇄조합	'02.2.1-'05.1.31
조달청	구매·자재 관리사(2급)	한국구매자재관리협회	'02.12.27-'04.12.26

자 료: 한국직업능력개발원(<http://www.krivet.re.kr>, 민간자격국가공인현황).

2) 공인 민간자격 외 민간자격

민간자격은 1997년 「자격기본법」 제정을 통해 본격적으로 도입되었는데 민간자격의 도입 취지는 자격정책의 틀을 정비하고, 민간자격을 활성화시켜 자격을 통한 교육과 노동시장의 연계기능 강화에 있다. 민간자격은 사회질서에 반하거나 선량한 풍속을 해칠 우려가 있는 분야 또는 국민의 생명, 건강 및 안전에 직결되거나 고도의 윤리성이 요구되는 분야를 제외하고는 법인, 단체 또는 개인이 누구든지 관리·운영할 수 있다.

이처럼 민간자격은 자격체제에 민간자격을 활성화해 노동시장과의 연계를 강화하였다는 점에서 진일보한 것이지만, 민간자격의 신설·관리·운영이 전적으로 민간자격관리자에게 맡겨짐에 따라 자격의 질 관리 문제, 허위·과장광고와 영업중심에 따른 사회적 물의와 소비자 피해, 자격제도 간 연계 미흡 등의 문제점이 노출되고 있기도 하다. 또한 민간자격의 신설, 폐지 등에 대한 신고 혹은 등록절차가 없어 민간자격에 대한 관리는 정보 구축이 전혀 안 되고 있으며, 어떤 자격이 개발 되었는지, 응시 및 취득 현황은 어떠한지 전혀 DB 구축이 안 되어 정확한 실태조차 파악하지 못하고 있다.

한국직업능력개발원의 조사에 의하면 2001년 현재 민간자격은 459개 종목으로 나타났지만, 한국민간자격협회 관계자들은 1,000여종 이상에 이를 것으로 추정하고 있으며, 민간자격들의 직종 및 분야, 자격검정방법과 자격취득자 질 관리방법 등을 파악하기 어려운 실정이다.

3) 사내자격

사내자격이란 ‘사업주가 재직근로자의 직무능력향상을 위해 회사 내에서 자체적으로 실시하는 자격검정제도’라고 정의 할 수 있다. 사내자격은 평가하고자 하는 직무능력에 따라 기초직무능력을 검정하는 사내자격과 특정 직무능력을 검정하는 사내자격으로 구분할 수 있으며 이는 민간자격의 한 유형이다. 노동부 인정 사내자격은 현재 고용보험 적용사업장이 그 대상으로 노동부가 정한 인정기준을 갖춘 경우 사업주에게 자격개발비와 검정은영비를 지원해 주고 있다. 일반 민간자격이 사회적으로 통용될 수 있는 지식이나 기술습득을 목적으로 하는데 반해 사내자격은 사업장내 특수 직무능력향상을 목적으로 하고 있어 사회적 통용성 확보가 어렵다는 단점을 가지고 있다. 2003년 현재 13개 기업체의 45개의 자격이 노동부의 ‘인정사업 내 검정’으로 인정을 받고 있다. 인정현황은 <표 V-10>과 같다.

<표 V-10> 사업내 자격검정 인정 현황(2003년 현재)

사 업 체 명	검 정 종 목
삼성SDI(주)	INNOVATOR('00)
(주)해인	건설기계정비(전기, 엔진, 유압, 동력전달)('00)
삼성에버랜드(주)	방재관리사('00), Building Facility Management SIX SIGMA('01)
한전기공(주)	기계, 전기, 계측제어, 핵연료장전, 품질, 비파괴검사, 용접, 공업세정, 송전장비, 크레인운전('00)
LG전자(주)	SIX SIGMA('00)
(주)삼영검사엔지니어링	비파괴검사('00)
삼성전기(주)	SIX SIGMA('01) AMEE('02)
삼성전자(주)	SIX SIGMA('01)
삼성전자서비스(주)	가전서비스, AV서비스, 통신서비스, PC서비스('01)
아남전자서비스(주)	TV, VCR, AD/가전('02)
LG엔시스(주)	SIX SIGMA, ATM, CD, BP 통합단말('02)
제일화재해상보험(주)	Assistant('03)
(주)현대중공업	취부사, 마킹절단사, 배관조립사, 전기조립사, 복의장사, 중방식도장사, 기관설치사, 복형사, 조형사('03)

자 료: 노동부 자격지원과 내부자료, 2003.

나. 민간자격의 과제

민간자격이 시행됨에 있어 구조적인 문제는 공익적인 관리·통제시스템이 없는 상태에서 자격관리자의 지나친 영리추구로 허위·과장광고, 과다비용 청구, 부적격자에 대한 자격부여, 저 효용 자격자의 양산 등 부작용을 초래한다는 점이다. 그러나 민간자격은 국가자격이 갖지 못한 자유로움이 있어 시장의 성향과 수요에 탄력 대응할 수 있고 시장수급원리에 따라 스스로의 수익모델을 구축할 수 있는 자생력을 갖고 있는 장점이 있다. 이러한 양면성으로 볼 때 민간자격시장에는 향후 관리와 투자수준에 따라 기회와 애로가 동시에 존재한다고 할 수 있다.

국가자격은 분명한 근거 법을 가지고 있음에 반해 민간자격은 「자격기본법」의 규정 외에 대부분 이렇다할 근거 법을 가지고 있지 못하다. 이것은 민간자격에게 단점이자 또는 장점으로 작용한다 할 것이다. 단점이라고 하는 것은 자격의 관리·운영이 엄정하지 못하여 자격을 획득할 자격수요자의 역량이 객관적으로 인정받지 못하고 자격의 검정, 또는 검정을 받기 위한 교육·훈련과정에서 자격관리자의 독단에 의해 자격수요자의 피해가 발생할 수 있기 때문이다. 이는 민간자격의 전반에 대한 신뢰를 손상시키는 복합요인이 된다.

반면 장점이라고 하는 것은 시대의 변화에 따라 다종다양하게 요구되는 자격수요의 흐름에 국가적 준비나 막대한 투자 없이 민간의 창의와 능력으로써 신속·탄력성 있게 대응할 수 있어 자격수요자나 자격관리자 모두에게 경제·사회적 효용을 구현하는 기회가 되기 때문이다.

따라서 민간자격의 향후 발전관건은 시장의 신뢰를 구축할 수 있는 가로 집약된다. 이는 민간자격 관리자들에 대한 엄격한 행정관리, 기존 「자격기본법」의 규정에 의한 민간자격의 국가공인, 나아가 공신력 있는 공약기관 자신의 직접적인 민간자격 관리·운영 등을 통하여 개선될 수 있다(전병제, 2000: p68).

이와 같이 자격제도가 발전하려면 국가자격제도는 물론 민간자격제도도 자격의 기본적인 기능 발휘가 무엇보다 중요하다 할 것이다. 그 동안의 선행 연구의 결과를 중심으로 민간자격의 앞으로의 과제를 다음과 같이 정리해 보고자 한다.

첫째, 민간자격제도는 신속한 개정이 어려운 종목, 시대적 변화를 잘 반영하는 종목, 소규모로 운영할 수 있는 종목 등 국가자격으로 운영하기 어렵거나 바람직하지 않은 종목을 개발하고, 현장의 실태와 요구를 최대한 반영하도록 하여야 한다.

둘째, 민간자격은 자격취득자의 인적자산의 양과 질이 어느 정도인지를 정확하게 알려주는 기능 발휘에 주력해야 한다. 또한, 국가자격, 타 유사 민간자격, 직업교육훈련기관의 학습과정과는 어떻게 연계되는지도 알려 주어야 한다.

셋째, 자격의 적절성과 합리성의 제고에 주력하기 위해 자격검정기준의 설정, 종목의 선정, 교과목의 구성, 문제출제, 평가방법 설정 등의 과정에

있어서 자격 소비자라고 할 수 있는 산업체의 관계자는 물론 업종별 협회나 전문직 단체를 최대한 참여시켜 공동 작업을 수행하고 이들이 관련자격의 사회적 평가자가 될 수 있도록 하여야 한다.

넷째, 스스로도 자격제도를 평가하고 문제점을 확인하여 보완함으로써 자격의 질을 관리할 수 있는 체제를 갖추어야 한다.

다섯째, 자격 응시자의 다양한 능력을 종합적으로 평가하는 방안을 강구하고 이들의 편의를 최대한 고려하여 검정제도의 운영에 반영하려는 노력을 해야 한다.

이상의 과제를 현실화하기 위해서는 정부의 적극적인 지원과 함께 민간 자격 관리자의 노력 또한 요청된다 할 것이다.

3. 국가기술자격검정의 시행에 따른 문제점 논의

기술변화가 빠른 지식정보화사회에서 자격제도는 노동시장의 효율적인 작동을 통한 자원배분의 극대화를 도모하고 산업수요에 유연하게 부응하는 직업능력의 개발을 선도하며, 아울러 각 개별근로자의 평생직업능력개발 및 경력관리를 위한 지표를 제공할 수 있어야 한다. 그러나 국가기술자격제도는 지속적으로 생성 소멸되는 직업세계의 변화에 적극적으로 대응하지 못한 결과 산업현장의 직무수행능력과는 동떨어진 직무를 평가함으로써 자격의 공신력이 떨어지고 있는 것이 현실이다.

우리나라 국가기술자격제도가 노동, 기술 집약시대¹²⁾에 정착된 이래로 당시의 틀이 큰 변동 없이 그대로 오늘에 이르고 있다. <표 V-11>에서 보는 바와 같이 대부분의 자격종목이 제조업 중심의 2차 산업에 69.4%가 집중되어 있는 것으로 미루어 보아도 변화되는 시대에 부응 할 수 있는 자격종목의 적절한 개발이 이루어지지 않음을 알 수 있다고 할 것이다.

12) · 수공업시대(1945~1960), · 노동집약시대(1961~1970년대 초), · 기술집약시대(1970년대 중반~1980년대)
· 지식산업시대(1990년대 이후), 중등단계의 직업교육과 자격제도의 연계방안 연구(1999), 이정표, p16

<표 V-11> 자격의 산업분포별 대략적인 분포 (단위: 종목, %)

산업분류별	업 종	종 목 수	구성비율
총 계		601	100.0
1차 산업	농업 어, 수산업	53	8.8
2차 산업	제조업	284	47.3
	광업	20	3.3
	건설업	113	18.8
	소 계	417	69.4
3차 산업	지식서비스	12	1.9
	IT	18	3.0
	운수	21	3.5
	기타서비스	80	13.4
	소 계	131	21.8

자 료: 한국산업인력공단(2003), 2004년도 국가기술자격검정 안내서:pp 93~134.

주) 국가기술자격의 종목별 시험과목 일람에서 구성. 단, 전문사무 15종목은 제외.

따라서 지식정보화사회를 주도할 인적자원은 과학기술의 변화에 적응력을 높여야 한다. 이러한 인력을 양성하기 위해서는 기업의 환경변화, 지식 산업 및 지식기반산업, 첨단기술산업, 신산업분야의 변화에 민감하게 반응할 수 있어야 하고 아울러 수요자 중심의 자격제도 운영을 통한 자격, 교육 훈련, 산업현장의 3자간 연계체계를 구축하는 자격제도가 마련되어야 할 것이다. 이와 같은 문제점을 고려하여 국가기술자격제도의 관리·운영체계에 대한 문제점을 논의해 보고자 한다.

가. 산업현장의 수요변화에 적절한 대응 미흡

1) 자격종목의 신설, 폐지의 어려움

국가기술자격은 일단 자격종목으로 설치되면 국가기술자격법이 개정되지 않는 한 사회 환경이나 산업현장의 수요가 아무리 변화해도 자격종목을 폐지할 수가 없다. 국가기술자격의 관리·운영사업은 전반적으로 공익성을 가지며, 사업 적자의 보전은 정부의 출연에 의존한다고는 하나 사회적으로 특정자격에 대한 수요가 지나치게 감소 할 경우 비용을 들여 그것을 유지한다는 것도 공익성에 위배되므로 국가기술자격으로서의 존속여부를 검토할

필요성이 대두된다. 실제로 <표 V-12>에서 보듯이 국가기술자격 중에는 2000년에서 2002년 사이의 경우 연간 수검인원이 30명에 미치지 못한 자격종목이 년도 별로 104종목, 138종목, 137종목에 달하는 것으로 집계되고 있다. 또한 <표 V-13>에 집계된 것과 같이 연간 20명 미만인 접수 종목도 국가기술 자격종목을 계속 유지하고 있음을 알 수 있다. 물론 아무리 소수 수검종목이라고 하더라도 경제사회적 필요성이 있기 때문에 일괄적으로 폐지를 결정하기에는 무리지만 각 종목별 소관 부처 및 이해 당사자들과의 충분한 협의를 거쳐 자격시장에 대한 국가지원의 효율성이 극대화 되도록 유사 종목과 통합하거나 폐지 여부를 결정하는 조치가 필요하다.

아울러 지식정보화시대가 요구하는 새로운 분야의 자격에 대해서는 그것을 국가자격화 할 것인가 여부에 대한 신속한 정책결정과 후속의 행정조치가 요구된다 할 것이다.

<표 V-12> 국가기술자격 중 연간 수검인원 30명 이하 종목 수('00~02년)
(단위: 종목)

구 분	계	기술사	기능장	기 사	산업기사	기능사
2000년도	104	31	13	14	19	27
2001년도	138	37	13	19	28	41
2002년도	137	34	14	15	24	50

자 료: 2003국가기술자격 통계연보(2003). 한국산업인력공단에서 발췌 정리.

<표 V-13> 종목별 원서접수자 소수(20명 미만) 종목현황(2002년도)

① 기능사 (단위: 명)

종목	목재가공	목질재료	계량물리	계량전기	제선	선재의장	필프제지	직물가공	플라스틱 성형가공	광산환경
인원	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3

* 기능사의 경우 목재가공 및 목질재료 기능사가 각각 1명으로 소수 접수 종목이다.

② 산업기사 (단위: 명)

종목	계량물리	방사	방직	금작	윤활관리	금속제련	세라믹	계량기계	지각기능	사수
인원	1	1	2	2	3	3	5	7	11	11

* 산업기사의 경우 계량물리산업기사가 1명으로 소수 접수 종목이다.

③ 기사

(단위: 명)

종목	방직	방사	세라믹	포장	금속 (재련)	금속 (가공)	임산가공	농업기계	염색가공	치공구 설계
인원	1	4	7	7	9	9	14	16	17	19

* 기사의 경우는 방직기사가 1명으로 가장 적게 접수 되었다.

자 료: 한국산업인력공단(2003), 2003년도 국가기술자격 통계연보에서 발췌 정리.

2) 국가기술자격 시험내용의 산업현장 직무내용과 연계 미흡

국가기술자격에는 산업현장의 변화와는 무관한 자격도 있다. 그러나 대부분의 자격은 산업현장과 밀접한 연관을 갖고 있다.

1973년 「국가기술자격법」이 제정될 당시에는 중화학공업 및 건설산업에 필요한 인력을 공급하기 위해 기계, 금속, 토목, 건축 분야 종목의 설정을 우선적으로 고려하여 자격종목이나 출제기준을 마련, 지금까지 운영해오는 과정에서 자격제도의 개선을 위한 관련 법률의 개정을 통해 자격제도가 많은 변화를 거듭하여 왔다고 할 수 있으나, 법률 개정의 주요 사유 중의 하나가 자격종목의 신설, 폐지, 명칭변경, 통합 등에 불과하여 상대적으로 출제기준의 현장요구 반영, 시험문제의 현장성 확보, 현장에서 통용되는 실무능력위주의 실기시험 방법의 개발·도입 등과 관련된 검정의 질 관리 부분에는 소홀히 한 채 국가기술자격법 제정 당시의 큰 틀이 그대로 유지되는 가운데 운영되고 있다고 할 수 있을 것이다.

이와 같이 자격의 질 관리 부분에 핵심적인 영향을 미치는 시험문제 출제관리 분야에 개선이 뒤따르지 않아 산업현장과의 연계가 미흡하고 아울러 실무와 검정기준간의 괴리로 자격취득자가 산업사회가 요구하는 다양한 업무수행능력을 갖추지 못했다는 지적을 받고 있는 현실이다.

따라서 실질적인 자격의 질을 높이기 위해서는 산업현장과의 연계 강화를 통해서 실무와 검정기준간의 괴리를 좁혀야 할 것이다. 이를 위해서는 자격의 질에 결정적인 영향을 미치는 출제관리 분야에 대한 많은 투자와 개선이 필요하다.

지금 현재 출제기준 마련에 있어 산업현장 전문가의 참여가 매우 저조한 편이다. 한국산업인력공단의 경우 출제기준을 작성하기 위해 매년 출제담당 연구원은 산업현장의 직무를 조사하고 외부 전문가와 함께 시안을 마련하며, 학계 및 산업계 전문가의 검토의견을 수렴하여 최종안을 작성한다. 그

러나 직무조사를 실시하는 기술·기능 종목이 1년에 60~70개 내외에 그치고 있다. 구체적으로는 연간 산업현장 직무조사에 36명이 투입되어 1인당 1년에 2~3종목씩 담당하여, 1인이 41개 종목을 담당하는 형편이다. 이에 한 자격종목의 직무조사는 한 사이클이 돌아오는 데 10년이 걸린다. 직무조사 기간은 1종목이 대개 2~3일로 5일 이내 이루어지며, 방문 종목 관련 업체수는 5개 이하로 면접법과 관찰법을 적용하여 이루어진다(강순희, 2003: p269). 기술변화가 빠른 현대의 산업사회에서 직무조사 주기가 10년이나 되는 것은 분명히 자격의 산업현장성 결여의 중요한 원인이라고 생각된다¹³⁾.

자격발급자 위주의 자격제도 운영에서 탈피하여 국가기술자격제도의 기준설정에 산업계 등 자격소비자가 주도적으로 참여하는 제도를 지향함으로써 국가기술자격제도의 내실화를 기할 수 있을 것이다.

나. 국가기술자격제도의 관리·운영의 적정성 미흡

1) 자격시험의 적절성

「국가기술자격법」 시행규칙 제 4조의 4에서 규정한 실업계 고등학교(이에 준하는 각종학교 포함) 등 필기시험 면제자 검정은 실업계 학생의 교육과정 및 자격증 검정과정의 불합리로 자격증의 부실화가 초래되고 있다. 이들을 대상으로 한 자격검정은 별도 회 차를 정해 시행하기 때문에 동일 집단의 수검인원이 집중되어 시험장 및 시험장비의 확보가 해당학교 시설로 제한될 수밖에 없고 또 자격시험운영에 동원되는 감독위원 등의 위촉도 수검자와의 연관성을 배제 할 수 없는 시험 진행과정의 구조적 문제점으로 부실 자격증 양산이 많다고 한다(심규범, 2002. 강순희, 2003에서 재인용). 즉 자기가 속한 학교 시험장에서 타고 실업고 교사를 감독으로 위촉하여 검정을 치루기 때문에 종목에 따라서는 거의 대부분이 합격하는 현상이 나타난다. 이러한 현상은 시험문제의 질이나 시험문제 출제시스템에 기인하는 문제점이라고 할 수도 있지만, 아무튼 실업계 학생에게 필기시험을 면제해 줌으로서 실업계 고교의 자격에 대한 이론적인 교육이 거의 이루어지지 않음을 가정하면 실업계 졸업자의 자격취득은 거의 의미가 없는 것이라 할

13) 한국산업인력공단(2003), 내부자료: 《출제연구원 1인당 평균 담당종목 및 과목 수》를 보면, 자격종목수→15.3종목, 검정과목수→42.7과목, 인간 관계문제수→9.416문제

수 있다.

또한 자격을 취득하는 목적은 상급학교 진학의 우회수단으로서의 유인책으로 활용하는 데도 문제가 있다.

이는 결국 산업현장에서 인정받지 못하는 기능사 자격의 양산으로 귀결되어 자원의 낭비는 물론 자격제도 전반이 흔들리게 되는 원인을 제공하고 있다.

2) 교육훈련-자격-일의 연계부족

현재의 국가기술자격검정의 시스템은 주로 양성훈련으로 얻어진 직업능력을 평가하는 데 주안점이 두어지고 있다. 기능사, 산업기사, 기사 등의 자격 등급은 각각 고졸, 전문대졸, 대졸자의 자격취득에 초점이 맞추어져 있다.

자격검정이 주로 학교졸업생들을 위주로 시행된 결과 이들 자격이 산업현장 수요와 맞지 않게 되는 문제점이 발생한다. 자격검정의 출제기준이 대학의 교재 목차와 일치한다든가, 자격시험의 출제 및 검정과정에 교육 및 훈련관계자들이 대부분 관여한다든지 하는 현실은 자격증이 산업현장과 괴리되는 근본적인 이유가 된다.

따라서 자격제도의 관라·운영 과정에 교육훈련 관계자뿐만 아니라 근로자와 사용자 대표를 참여시켜 근로자의 직업능력개발에 대한 공감대를 형성하고, 자격제도의 현장 활용성을 확보할 수 있도록 해야 할 것이다.

3) 자격과 관련한 종합 정보제공체제 미흡

국가기술자격검정을 주관하고 있는 한국산업인력공단이 수요자에게 제공하는 자격과 관련한 정보제공체제는 체계화 되어 있지 못하다고 할 수 있다.

최근에 자격전문 포털사이트인 (Q-net¹⁴⁾을 운영하고 있지만 자격검정과 관련한 자격검정업무안내, 자격시험일정, 합격자발표, 실기시험장소 안내, 자격취득자 통계, 문제공개 등 자격관련정보 위주여서 자격취득 시의 진로 및 자격에 대한 앞으로의 수요 현황에 대한 정보가 보다 체계적으로 갖추어져 있지 않아 공급측면의 정보가부족한 편이다. 또한 자격검정을 시행하

14) 한국산업인력공단: <http://www.q-net.or.kr>

는 사무소에서도 무자격자가 자격취득과 관련하여 자격관련 정보를 얻는 데는 아주 제한적이다. 국가기술자격검정 안내서에 의한 당해연도 검정 일정표, 검정절차, 응시자격 등 일반적인 사항과 출제기준을 열람 할 수 있고 필요에 의해 실기시험 공개문제 열람, 자격시험 변경사항 등을 알아 볼 수 있는 정도다.

우리나라에서 자격검정과 관련하여 오랜 역사와 전통을 갖고 최대의 검정 인프라를 구축한 대표 기관으로서의 위상에 걸맞은 자격제도의 비전과 역할 그리고 방향설정을 비롯해서 검정준비를 위한 학습기관 및 보다 상세한 검정방법에 대한 체계적이고 입체적인 종합정보체제를 구축해야 할 것이다.

더욱이 현재 진행되고 있는 경제 환경변화와 기업 내에서 진행되고 있는 ‘조직개편’ 및 ‘조직 축소화’ 현상으로 근로자들이 고용유지에 어려움을 겪고 있는 현실에 대응해 개인의 ‘고용가능성’ 확보를 위한 수단 책으로 자격취득의 중요성이 점증하고 있는 상황에서 이러한 수요자 입장을 고려한 체계적인 자격시스템에 대한 종합 정보 제공을 위한 노력은 중요하다 할 수 있으며, 아울러 전문 상담요원을 확보 근로자, 사용자 모두에게 제공되는 노동시장의 종합적인 자격정보체계를 갖추어야 할 것이다.

4) 자격시험 종목별 수검인원 과다 및 집중

자격시험에 대한 관리업무가 공정성과 정확성을 보여야 함에도 불구하고 <표 V-14, 15>에서 보는바와 같이 연간 약 200만 명이상의 수검자를 2003년의 경우 총 14회에 걸쳐 정기검정¹⁵⁾과 제한적인 종목만으로 시행하는 상시검정¹⁶⁾으로 연중 검정을 시행해야 하는 현실에서 제도 본연의 목표를 달성한다는 것은 매우 어려운 일이다. 더욱이 상설검정장이 부족하고, 교육훈련시설(때로는 산업현장)의 임차도 여의치 않아 자격검정의 질 관리에 부정적인 영향을 미치고 있다.

15) 기술사: 3회, 기능장: 2회, 기사산업기사: 4회, 기능사: 5회 (2003년도 국가기술자격검정 안내서)

16) 시행종목: 비용, 한식양식조리, 자게자운전, 굴삭기운전, 정보처리, 정보기기운용 기능사 등 7종목
시행지역: 서울경인, 영남, 충청, 호남지역본부, 대구, 인천, 전북사무소 등 7개 지역

<표 V-14> 년도 별 원서접수자 현황(1982~2002년) (단위: 천명)

년도별 접수	1982	1987	1992	1993	1997	1998	1999	2000	2001	2002
인 원	1,072	1,122	2,009	2,140	2,289	2,866	2,855	2,638	2,450	2,186

자 료: 한국산업인력공단(2003), 2003년도 국가기술자격 통계연보에서 발췌 정리.

<표 V-15> 종목별 원서접수자 다수종목 현황(2002년)

① 기능사 (단위: 명)

종 목	정보 처리	한식 조리	컴퓨터 그래픽스 운용	정보 기기 운용	마용사	양식 조리	자동차 정비	지게차 운전	제빵	제과
인 원	239,346	207,622	136,615	125,944	116,049	57,919	34,261	33,372	29,677	26,338

자 료: 한국산업인력공단(2003), 2003년도 국가기술자격 통계연보에서 발췌 정리.

② 기사·산업기사 (단위: 명)

종 목	정보처리기사	정보처리 산업기사	사무자동화 산업기사	건축기사	전기기사
접수인원	116,299	91,238	66,564	38,107	24,612

자 료: 한국산업인력공단(2003), 2003년도 국가기술자격 통계연보에서 발췌 정리.

특히 검정횟수 및 종목별로 수검인원이 집중되어 많은 인원을 단기간에 검정해야 하는 현재의 국가기술자격검정 시스템으로는 인적자원의 적절한 선발기능으로서의 역할에는 많은 문제점을 안고 있다 할 것이다.

다. 국가기술자격의 유효기간 설정으로 사후관리 체제 확보

국가기술자격은 한번 취득하면 영원히 자격이 유지된다. 지식정보화사회에서는 직종의 생성 소멸이 매우 빠르게 이루어지기 때문에 자격의 생성 소멸도 이와 같은 추세에 부응하여 변화되어야 한다. 고속로터 근로자에 대한 수요가 증대하고, 아울러 산업현장이 정보화, 컴퓨터화됨에 따라 자동화된

설비의 유지·보수·관리능력 등과 같은 다기능을 가진 인력이 요구되고 있어 산업화시대에 만들어진 자격으로 현장 직무에 대한 수행능력은 한계가 있을 수밖에 없다. 따라서 자격의 유효기간의 설정이 요구되어 진다 할 것이다.

자격의 사후관리를 위해서 자격의 효과분석을 통해 노동시장에서 자격의 활용실태 등에 대한 데이터 구축이 필요하며 또 정기적으로 산업현장에서 자격의 활용도, 자격소지자의 직무수행능력에 대한 만족도 등을 보완, 개선함으로써 자격의 활용도를 제고시킬 수 있도록 해야 할 것이다.

라. 국가기술자격의 응시자격에 있어 경력과 학력의 조정

우리 사회가 전통적으로 ‘학력중심사회’이었기 때문에 직업세계의 적응력이 떨어진다고 할 수 있을 것이다. 직업세계의 직무 내용이 고도화, 복합화, 전문화 되어가고 있기 때문이다. 이제 학교의 학위만으로는 개인이 직무수행에 필요한 전문지식과 능력을 소유하는 데는 한계가 있다고 볼 수 있다. 그러나 자격은 직무를 수행할 수 있는 전문적인 능력을 평가하여 주기 때문에 개인의 직업능력을 보다 잘 반영해 주는 도구라고 할 수 있을 것이다.

직업세계에서 자격의 역할을 고려할 때 국가적 차원에서 학력사회에서 능력사회로의 발전을 위해 자격제도를 발전시킬 필요가 있다. 따라서 응시자격의 학력 우선에서 경력을 완화하는 제도적 보완이 필요한 것이다. 이는 기술변화가 빠르고 숙련의 생명주기가 단축되는 상황에서 근로자와 사용자 모두 지속적인 교육훈련이 극히 중요하게 되었기 때문에 교육훈련이 장소나 시간에 구애됨이 없이 이루어지는 비공식(nonformal) 혹은 무형식(informal)의 계속 교육훈련으로 얻어지는 직업능력을 평가하고 인증해 주는 것이 절실히 필요하게 되었다.

최근에 국가기술자격법의 개정을 통해 응시자격이 크게 완화되어 왔으나, 아직도 경력(실무경력)이 학력에 비해 정당한 대우를 받지 못하고 있다. 학력 요건자의 경우는 고등교육기관에서 해당 자격종목과 관련된 분야의 전공여부와 관계없이 일정한 학력 요건만 충족할 경우 응시자격을 부여하고 있어 자격취득자의 현장 활용성을 저하시키는 문제점을 발생시키고 있고,

현장근로자의 경우는 기능이 탁월함에도 불구하고 학력이 낮고 관련 종목의 이론 능력이 부족하여 자격을 취득하지 못하는 경우가 많다.

국가기술자격제도의 이념이 학력사회가 아니라 능력(자격)사회를 지향하고 있음에 비추어 볼 때, 학력을 중심으로 하여 응시자격을 규정하는 일은 시정되어야 하며, 동시에 상급 자격취득에 필요한 실무경력의 기간도 단축되어야 할 필요가 있다.

VI. 우리나라 자격제도의 발전방안

1. 노동시장 요구를 반영한 자격제도

자격제도는 사회의 변화 특히 기술의 변화와 밀접한 관련을 맺으면서 발전하고 변화한다. 자격제도가 변화하는 환경에 유연하게 대응하지 못하는 경우에는 자격의 현장 활용성과 신뢰성을 상실하게 되고, 가장 중요한 신호기체로서의 역할도 수행할 수 없게 된다. 최근 들어 국내 기업들은 수십 년간 유지되어 온 종신고용 관행을 포기하고, 핵심 인재 중심의 유연한 고용 정책으로 전환하고 있다. '90년대 중반까지만 해도 기업과 종업원 모두 종신고용을 당연한 것으로 인식하였으나 1996년 하반기 이후 과잉인력 보유의 부작용이 나타났고 외환위기 과정에서 1996~'98년 3년간 국내기업 중 65%가 인력을 감축(경종조사)하는 대량해고 사태를 경험하게 되었다. <표 VI-1>에서 보는바와 같이 임시·계약직 등 비정규직이 차지하는 비중이 빠르게 증가하여 상시 구조조정의 본격화로 전통적 고용관계의 틀이 크게 바뀌고 있다.

<표 VI-1> 임금근로자 중 임시, 일용근로자의 비율

구 분	'96. 12	'97. 12	'98. 12	'99. 12	'00. 12	'01. 12	'02. 12
상용근로자	55.5	52.3	51.0	47.1	48.1	48.0	48.6
임시근로자	30.0	33.5	32.8	34.3	34.5	34.8	34.3
일용근로자	14.5	14.1	16.2	18.6	17.4	17.2	17.1

자 료: 통계청, http://kosis.nso.go.kr/cgi-bin/sws_999.cgi.

여기서는 사회 및 산업구조, 국제적 여건의 변화를 살펴보면서 자격제도가 어떻게 변화하여야 하는지에 대한 발전방안을 탐구 해 보기로 하겠다.

가. 사회구조적 변화와 자격제도

1) 직업·직종의 변화

현대 사회에서는 산업화 과정에서 세분화되고 계층화된 직업구조가 파괴되고 있으며 수많은 직종과 직업들이 출현하고 있다. 또한 여러 개의 직업이 합쳐져서 새로운 직종을 형성하고 있다. 이와 관련하여 이미 선진국에서는 생산직, 대인 봉사직, 상징적 분석직 등으로 직종이 통합되고 있다(한국미래학연구원, 1995: p3 ; 1997: p1)는 분석결과가 제시되고 있다.

따라서 직업의 소멸과 생성 및 새로운 직종의 출현은 자격제도에 대해 커다란 변화를 요구하고 있다. 우선 새롭게 출현하는 직업이 무엇이고 이 직업에서 요구하는 직무가 무엇인지를 신속하게 분석하는 작업이 이루어져야 한다. 이를 위해서는 ‘직무연구’(Job study)와 ‘직무분석’(Job analysis)이 동시에 진행되어야 한다. 또한 이들 결과를 자격화하는 방안을 마련하여야 한다. 이 과정에서는 자격의 최종 소비자인 기업체는 물론 각종 업종별 협회와 전문직 단체의 참여가 제도적으로 보장되어야 한다. 이 같은 일련의 과정이 신속하게 이루어질 때 자격 취득자는 직업세계에서 현장 적응력을 적극 발휘할 수 있을 것이다.

2) 노동인구의 이동 증가

WTO의 출범과 OECD의 가입에 따라 국제간 인력 이동의 규모가 확대되고 있다. 이미 유럽연합(EU)은 1996년에 회원 국가간의 「자격증상호인정에 관한 제안서」를 작성하였고(EC, 1996), APEC(1997)도 이와 유사한 작업을 진행하여 자격증 소지자를 중심으로 하는 국가간 인력 이동을 촉진하고 있다. 한편 국내적으로는 IMF협약 이행에 따라 노동시장의 유연성 제고가 강조되고 이에 따라 산업간에는 물론 직종간 인력이동이 가속화되고 있다. 이러한 가운데 국제적으로는 물론 국내의 노동시장 내부에서도 인력의 이동 현상이 크게 진전될 것이다.

국제간의 인력이동이나 국내 노동시장 내부에서의 인력이동시 한 개인의 자격 소유 여부는 큰 변수로 작용한다. 이때 당분간은 개인의 학력이 가장 큰 변수로 작용하겠지만 향후에는 자격의 중요성이 크게 강조될 것이다. 따라서 자격제도는 인력 이동시에 개인에게 도움을 주는 방향으로 운영되어

야 하며, 이를 위해서는 무엇보다도 개인이 필요한 ‘직무능력’을 갖추도록 하고 그 결과를 수요자에게 정확하게 전달해 주는 ‘신호기능’을 최대한 발휘해야 할 것이다.

3) 노동인구의 고령화

현대 사회가 갖고 있는 특징 중의 하나는 고령화사회라는 점이다. 우리나라 역시 인구 증가율의 자연 감소추세 속에서 개인 소득의 증대와 의학의 발달로 국민의 평균 수명이 연장되면서 고령 인구층이 지속적으로 증가하는 고령화사회를 맞고 있다. 우리나라는 2000년에 전체인구에서 65세 이상 노인이 차지하는 비율이 7.2%로 이미 유엔이 정한 ‘고령화 사회’에 진입하였고 2019년과 2026년에는 각각 14.4%로 ‘고령사회’와 20.0%로 ‘초고령사회’에 도달할 전망이다(통계청, 「장래인구추계」, 2001. 12).

고령화 사회가 보다 생산적인 사회가 되기 위해서는 고령자의 경제·사회적 역량과 성취력을 강조하여 생산적인 인적자원으로 활용해 나가야 한다. 이와 관련하여 자격제도는 고령 인력에게 알맞은 직업에서 요구하는 직무내용을 자격화하는 일과 기존에 직업생활 중에 얻은 풍부한 직업 경력을 새롭게 자격으로 인정해 주는 제도를 마련함으로써 이들이 생산적인 인적자원으로 사회에 봉사함은 물론 제2의 직업생활을 영위할 수 있도록 지원해 주어야 할 것이다.

4) 여성인력의 경제활동 참가율 증대

사회전반의 고령화와 더불어 고급 여성인력이 급증하게 될 것이다. 현재 여성의 경제활동 참가율은 높아지고 있기는 하나 여전히 선진국 수준에 미치지 못하고 있다. 지식기반 사회에서는 여성인력의 활용을 극대화 할 필요가 있으며, 여성인력의 취업을 위한 정보 제공 시스템 등의 다각적인 노력이 요구된다 할 것이다. 여성인력의 활용을 위한 유인책을 고려할 필요가 있다. 여성의 경력 단절 현상을 완화하는 노력을 하도록 유인책을 마련하는 것이다. 경력 단절을 완화할 조치는 공공 및 민간부분에서 보육시설을 확충하고, 직장 내에서 탁아시설을 확충하는 것이 우선 되어야 할 것이다.

아울러 여성에 맞는 자격을 개발해 새로운 사회 환경에 손쉽게 적응 할 수 있는 직업능력을 개발하도록 유인하는 것이 필요하다. 정보통신/컴퓨터

운영업이나 연구 및 개발업, 전문/과학/기술서비스업 등 지식집약적 사업서비스업의 전문/기술직은 대표적인 소프트 직종으로서 여성의 활발한 참여가 기대되는 분야이다.

5) 청년실업의 증대

1990년대 중반 이후로 청년층의 실업 현상이 세계적인 추세로 나타나고 있다(하인호, 1998). 우리나라도 OECD 기준으로 계산할 경우 청년실업률이 9.7%에 달한다. 주요 국가에 비해 청년실업률과 전체 실업률간의 격차가 매우 큰 수준이다. 주요국의 실업률을 표로 나타내면 <표VI-2>와 같다.

<표 VI-2> 주요국의 실업률(2001년)

구 분	한 국	미 국	일 본	프랑스	독 일	일 본
전체실업(A)	3.7	4.8	5.0	8.8	7.9	4.8
청년실업(B)	9.7	10.6	9.7	18.7	8.4	10.5
차이(B/A)	2.62	2.21	1.94	2.13	1.06	2.19

자 료: OECD(2002), Labor Force Statistics 1981~2001

주) 청년실업은 OECD의 기준에 의해 15~24세의 실업률이나, 미국과 영국의 경우 만 16~24세의 실업률

청년층의 실업 장기화 현상의 원인은 여러 각도에서 접근할 수 있지만 직업교육훈련과 자격제도의 관점에서 볼 때는 기업체가 요구하는 근로자의 직업능력 수준은 계속적으로 상승함에 반해 각 직업교육훈련기관에서는 이에 부응하는 직업교육훈련을 실시하지 못하고 있고, 현장에서 요구하는 자격소지자를 공급하지 못하기 때문이라고 할 수 있다.

그간에 인문사회계 출신의 고학력 실업자의 취업난이 심각한 사회문제로 제기되어 왔던 우리나라의 상황에서는 IMF의 영향으로 청년층의 실업문제가 더욱 심각하게 진전되고 있다. 따라서 청년층 실업자의 '취업능력'을 확대시켜 줄 수 있는 다양한 정책과 프로그램의 개발이 요청되며, 특히 현장에서 요구하는 직무 내용을 담고 있는 자격의 취득을 적극 권장할 필요가 있다. 국가차원에서 산업인력 수급상의 미스매치를 해소할 수 있도록 직업전망시스템(Job Outlook System) 개발도 필요할 것이다. 아울러 급속한

기술발전과 산업고도화에 부응할 수 있도록 자격제도와 교육훈련기관의 교육과정간의 연계를 강화하여 청년층의 직업 세계 진입을 지원하는 방안이 요청되고 있다.

6) 사무관리직의 능력개발 필요성 증대

산업사회에서는 제조업 중심의 기술직의 중요성이 강조되었음에 비해 3차 산업이 발전하고 있는 지식정보화사회에서는 사무관리직의 역할이 강조되고 있다. 현대 사회에서 사무관리직은 경영자, 관리자 또는 전문가로서 조직의 생산성을 높이는 데 필요한 중요한 인적자원이다. 따라서 지식정보화사회에서 사무관리직은 보다 고도화된 능력을 갖출 것을 요구받고 있다.

이에 따라 이들의 직업능력을 확인하고 이를 객관적으로 검증해 줄 수 있는 자격제도의 필요성이 제기되고 있다. 지금까지 자격제도는 의사, 변호사, 공인회계사 등의 자격을 제외하면 주로 기술 분야 근로자의 직무능력을 인정해주는 제도로 운영되어 왔다. 그러나 이제는 사무관리직의 직무 내용이 급속하게 고도화, 복잡화되면서 이들의 직무 내용을 분석하고 이를 자격화하여 인정해 주는 제도의 필요성이 높아지고 있다(신명훈, 2000). 다양한 사업서비스업의 특성에 맞는 자격제도를 개발하여 사업서비스업 전문기술 인력의 업무수행능력에 대한 지표 역할을 할 수 있도록 하고, 자격습득과정에서 현장에서 필요로 하는 업무수행능력을 개발할 수 있도록 해야 한다.

다양한 사업서비스업의 빠른 성장에 따라 새로이 부상되고 있는 유망직종들을 중심으로 국가자격 또는 민간자격을 개발하고, 특히 국제화 추세에 맞추어 자격제도의 국제적 통용성을 확보하는 것도 중요하다. 국가자격의 개폐 및 내용변경의 경직성을 보완하고, 특히 산업현장의 수요가 자격제도에 신속히 반영될 수 있도록 민간자격제도를 활성화할 필요가 있다. 또한 필기시험 위주의 자격제도를 보완하여 현장에서 필요로 하는 실무능력이 검증될 수 있도록 해야 한다.

나. 자격제도와 직업교육의 연계의 필요성

자격제도와 직업교육의 연계 방식은 국가의 고유한 사회문화적 배경, 노동시장의 특성 등에 따라 달리 이루어진다. 그러나 직업교육과 자격제도 연

계의 최종 목표는 직업교육과 자격제도가 현장성을 제고하고, 산업사회의 수요나 변화에 신속하고 탄력적으로 대응하기 위한 데 목표가 있다는 점에서 공통점을 갖는다.

최근 평생학습사회의 구축에 있어서 필수 요건이 되는 학습과 일의 연계는 직업교육과 자격제도 간 연계의 중요성을 부각시켜 주고 있다. 자격제도는 직업교육과 일의 세계 간에 보다 유연한 이동을 촉진하는 매개체 역할을 한다. 자격제도는 개인이 평생을 통해 어떠한 교육을 받았는지에 상관없이 개인이 소유한 기술과 직무수행능력을 평가하고 연계시키기 위해서는 개인이 소유한 능력을 객관적이고 신뢰성 있게 평가 인정할 수 있는 시스템의 구축이 필수적으로 요구되는 것이다.

일반적으로 직업교육과 자격제도를 연계시킴으로써 다음과 같은 장점을 얻을 수 있다(이정표, 1999).

첫째, 직업교육과 자격의 기준 및 내용을 상호 연계시키는 것은 국가나 개인적 수준에서 볼 때 경제적 이라고 할 수 있다. 자격취득을 위한 교육과정과정이 상호 중복되거나 유사한 경우 부분적으로 혹은 전면적으로 대체할 수 있는 방식으로 연계됨으로써 인력개발에 따른 국가적·개인적인 투자 중복으로 인한 소모를 피할 수 있다. 이는 제한된 재원으로 얼마나 많은 효과를 볼 수 있는가의 효율성과도 밀접하게 관련된다.

둘째, 직업교육과 자격제도를 밀접하게 관련시킴으로써 변화하는 산업체계의 수요에 신속하게 대응할 수 있는 장점을 갖는다. 자격은 결국 직업교육의 수요에 신속하게 대응할 수 있는 장점을 갖는다.

셋째, 취득한 자격에 대해 대학 진학상의 혜택을 주거나 직업교육과정의 일부를 면제해 주고, 학력 및 학위와의 호환성을 시도하는 것은 각 영역에 대한 사회적 인정도를 동등화함으로써 능력중심 사회를 실현할 수 있다는 데 의의가 있다.

넷째, 자격이 현장 적합성의 여부를 나타내는 지표 기능을 한다는 점에서 실무 중심의 직업교육과정과 자격검정 기준 및 내용을 연계시킴으로써 해당직업에서의 현장 적응력을 제고시킬 수 있다. 이는 곧 해당 직무영역의 전문성 확보와 직업 정신을 고취시키는 것과 연결된다.

이에 비해 직업교육과 자격제도를 외형적으로만 연계시키는 데서 나타나는 한계 및 폐해가 있을 수 있다. 이와 같이 직업교육과 자격제도의 연계는

인력개발의 효율성 유지와 인력의 전문성 제고에 필요하지만 시행과정에서 인력의 부실화 및 효율성을 감소시키는 결과를 가져온다. 결국 직업교육과 자격제도간의 최적의 연계 방식은 교육제도와 자격제도의 전반적인 설계 및 운영방식에 영향을 받게 된다고 할 수 있을 것이다.

2. 국가기술자격제도의 발전방안

우리나라 자격제도 중 국가기술자격제도가 차지하는 비중은 절대적이라고 할 수 있을 것이다. 따라서 국가기술자격제도가 자격의 공신력을 확립하고, 자격의 활용도가 제고 되는 등 어떻게 운영되느냐에 따라 우리나라 자격제도 전반에 영향을 미칠 수밖에 없다.

이 장에서는 국가기술자격제도의 발전방안을 선행연구의 분석에서 검토의 제도적인 측면과 인프라 개선 및 검토의 운영적 측면 등으로 구분하여 제시하고자 한다.

가. 검토의 제도적인 측면

1) 국가직업능력표준(National Competency Standards, NCS)의 개발 및 활용

21세기 지식정보화사회에서는 산업구조의 효율적인 유지와 급속한 환경변화에 적응 할 수 있는 경쟁력과 직무수행 능력을 갖춘 인적자원의 개발을 위해 국가수준에서 직업별로 필요한 능력과 숙련조건 등을 명시한 국가직업능력표준 개발에 대한 중요성이 부각되고 있다.

이미 미국, 영국, 호주, 네덜란드 등 선진 각 국에서는 국제적인 수준의 기술적 우위를 확보하여 국제 경쟁력을 갖추기 위한 정책의 일환으로 자국의 현실에 적합한 직업능력표준을 도입하여 시행하고 있다.

현재 우리나라에서는 직업능력개발 훈련기준과 국가자격검정을 위한 출제기준이 각각 개발되어 운영되고 있으나 각 기준별 연계성과 산업현장과 연계가 가능한 수준에는 미흡하다는 평가가 있다(남상균, 2001).

따라서 자격은 학교교육과정 및 직업능력개발훈련기준 이수자의 현장직무수행능력을 객관적으로 평가하는 기능을 갖고 있으므로 노동시장에서 필요로 하는 인적자원양성을 위해서는 자격제도와 교육훈련이 긴밀하게 연계

되어 운영되어야 한다. 이를 위해서 우선적으로 교육기관의 교육과정과 훈련기관의 훈련기준 그리고 자격검정기관의 출제기준이 긴밀하게 연계될 필요가 있다.

국가직업능력표준의 개발과 도입은 직부분석 자료를 토대로 자격의 종목, 수준, 응시자격, 검정기준, 검정과목, 검정방법, 출제기준과 훈련직종, 훈련시설, 훈련장비, 훈련교사, 교과과정, 훈련과목, 훈련시간, 훈련방법 등을 통일하거나 연계하는 것으로서 산업현장의 업무수행을 위해서 요구되는 표준화된 지식과 기술에 대한 훈련 및 평가를 위해 체계화된 내용이라고 할 수 있으며, 근로자가 산업현장에서 성공적으로 직무를 수행하기 위해 필요한 지식과 기술, 근로자의 직무수행능력 등을 제시하여 개인, 기업, 국가 등의 발전과 경쟁력을 강화시키기 위한 것이다.

또한 직업능력표준을 개발하기 위해서는 노·사·정의 참여 속에 최종 수요자인 산업체의 실질적인 참여에 기초하여야 하며, 개발에 따른 비용효율성을 면밀히 고려해야 할 것이다. 아울러 산업기술의 변화에 맞추어 국가직업능력표준을 지속적으로 개정하여 빠르게 변화하는 산업현장을 따라가도록 하여야 하며, 교육·훈련기관 및 자격검정 기관의 시설·장비·훈련교사 등이 국가직업능력표준에 부합되도록 하는 개혁도 동시에 진행하여야 할 것이다.

2) 평생학습체제와 자격제도의 연계

우리나라는 1995년 수요자 중심의 열린 평생학습사회의 구현을 교육개혁의 목표로 최근 ‘열린교육사회·평생학습사회’의 건설을 위하여 국가적 수준에서 평생학습사회의 실현을 위한 정책 수립을 구체화하고 있다.

이미 선진국에서는 다음과 같은 배경하에서 평생학습사회의 실현을 교육개혁의 주요 목표로 삼아왔다(OECD, 1996). 첫째, 과학기술의 고도화 및 정보화, 국제화, 산업구조의 변화에 대응하기 위하여 지식과 기술을 끊임없이 향상시키는 것이 필요하게 되었다. 둘째, 종전에는 개인에 대한 평가가 주로 학력에 의존하여 인력 활용상의 한계를 가져왔으나, 이제는 학력 이외에 개인의 능력을 공정하게 평가하여 그 결과를 효과적으로 활용할 필요성이 대두되었다. 셋째, 국민의 사회경제적 수준이 높아짐에 따라 여가시간이 확대되고, 평생학습에 대한 개인적 요구가 증대됨으로써 이에 대응할 필요성이 제기되었다.

평생학습사회란 언제 어디서나 자유롭게 학습기회를 선택하여 학습할 수 있고 그 성과를 적절하게 평가받을 수 있는 사회를 말한다. 따라서 평생학습사회의 기본 틀을 마련하기 위해서는 개인이 평생에 걸쳐 학습한 성과를 객관적으로 평가인정하는 시스템을 구축하는 것이 필요하다. 이 가운데 자격제도는 평생학습 성과를 객관적으로 평가인정하는 시스템의 하나로서 본질적으로 평생학습사회의 이념을 지향한다.

최근 우리나라에서도 평생학습사회의 실현이 교육정책 수립의 핵심목표가 되고 있는 가운데 개인이 습득한 능력을 평가하고 인정하는 자격제도가 다양한 방식으로 도입 운영되고 있다. 「학점인정 등에 관한 법률」(1996년 제정)에 의한 학점은행제의 도입, 「자격기본법」(1997년 제정)에 의한 민간자격제도의 활성화 방안, 그리고 최근 들어 직업능력인증제의 도입을 추진하려는 움직임은 학습성과의 평가 및 자격화를 시도하려는 국가적 관심을 잘 보여준다.

자격제도는 평생학습의 성과를 평가할 수 있는 중요한 시스템 중의 하나라고 할 수 있다. 평생학습사회를 실현하기 위해서는 첫째, 평생동안 언제라도 자유롭게 학습 기회를 선택할 수 있는 정보 및 상담 지원시스템, 둘째, 실제적인 학습기회를 제공하는 다양한 학습제공 시스템, 셋째, 학습 성과를 적절하게 평가할 수 있는 평가시스템이 구축되어야 한다(山本恒夫, 1992: p5).

자격제도는 평생학습사회를 실현하는 데 있어서 기본적으로 몇 가지 요건을 갖추어야 한다(OECD, 1996: pp25~26). 첫째, 자격제도는 교육훈련간의 수평적 통합과 수직적 연계를 실현해 나가야 한다. 자격제도는 학교에서 이루어지는 모든 교육훈련 성과와 학교 외에서 이루어지는 교육훈련 성과가 객관적으로 평가되고 이를 상호 인정해 주며, 지속적으로 인정해 주는 통로가 마련되어야 한다. 둘째, 자격제도는 개인의 지속적인 자기 성장이 가능하도록 운영되어야 한다. 셋째, 자격제도는 자기 주도적 학습이 가능한 방식으로 설계되어야 한다. 넷째, 자격제도는 자격취득을 위한 교육훈련과정이나 자격취득에 있어서 문호가 개방되어야 한다.

우리나라는 인적자원양성에 있어서 핵심적 기능을 하는 직업교육, 직업훈련, 자격제도간에 연계가 매우 취약하여 국가에서 요구하는 산업인력의 양성이 효율적으로 이루어지고 있지 못하다는 비판이 제기되어 왔다(이주호,

1996: p96). 또한 부처별로 독자적인 직업교육훈련 관련 정책을 수립하고 시행하는 과정에서 뿐만 아니라(유길상, 1995: p94), 최근에 들어서는 자격제도의 수립이나 시행에 있어서도 상호 중복성의 문제를 가져오고 있다는 점이 지적되고 있다.

앞으로 우리사회에서 평생학습 평가시스템으로서 자격제도를 보다 정착·발전시켜 나가기 위해서는 성공적으로 자격제도를 운영하는 선진 외국의 사례를 비판적인 안목에서 분석하고, 시사점을 얻어내는 것이 중요하다. 이런 차원에서 우리나라에서 민간자격제도를 활성화하는 데 있어서 국가는 민간자격이 갖는 다양성과 창의성을 최대한 인정하면서 해당 자격이 효과적으로 활용될 수 있도록 제도를 마련해야 할 것이다.

아울러 개인의 평생직업능력 개발을 촉진하기 위해서는 자격, 교육훈련, 학점의 연계체계를 확대 구축하여 평생직업능력개발을 지원하고, 자격 취득을 통한 학점인정 및 이의 누적을 통한 학위 취득의 기회를 제공하고, 또한 자격취득과 관련한 종합적인 정보망을 구축하여 평생학습사회, 평생직업능력개발을 지향해야 할 것이다.

3) 국가기술자격의 유효기간 설정 및 보수교육

신설자격의 경우 자격의 유효연한을 설정하여 자격의 질 관리를 강화하는 방안을 강구 하여야 할 것이다. 자격의 유효기간은 숙련주기를 고려하여 일괄적으로 정하되, 특정 자격종목이 숙련주기에서 매우 짧거나 긴 경우는 자격의 유효기간을 따로 설정할 수 있게 하여야 할 것이다. 자격의 유효기간이 경과하면 해당자격의 효력은 소멸되는 것으로 하되, 현장에서 자격과 관련한 직무에 종사하는 경우는 자격의 유효기간을 다시 갱신할 수 있도록 한다.

또한 사후관리를 체계화하기 위하여 일부 필요한 국가기술자격의 경우 내실화 방안을 전제로 자격증 취득자의 보수교육훈련을 부활하는 방안을 적극 검토해야 할 것이다. 보수교육이 필요한 분야는 국민의 생명과 건강, 그리고 안전에 직접적으로 관계되는 분야와 기업환경의 변화, 지식산업 및 지식기반산업, 첨단기술산업 등 산업사회의 기술변화 속도가 빨라 신기술에 대한 향상교육이 필요한 분야로 한정하되, 이들 분야에서는 보수교육을 받으면 자격의 유효기간이 갱신되는 것으로 하고, 그렇지 않으면 자격의 사효가 만료되는 것으로 해야 한다.

4) 국가기술자격검정 응시자격에 대한 개선

① 기술사, 기사, 산업기사의 응시자격은 대학교 또는 전문대학 졸업자는 전공학과와는 무관하게 누구나 응시하도록 개방적으로 허용하고 있다. 이 같은 응시자격은 응시기회의 확대라는 공적인 측면도 있으나 관련 분야와는 무관한 전공자가 검정을 위한 준비만 하여 자격증을 취득하는 사례가 있어 해당 분야에서는 이들에 대한 기존 지식과 능력에 대해 현실적응에 문제가 있으며, 반면에 경력의 경우는 ‘응시하고자 하는 종목이 속하는 동일 직무 분야’로 엄격하게 제한하고 있다. 이와 같은 응시자격제도는 경력보다 학력을 우선시 하는 구조일 뿐만 아니라 능력사회를 지향하는 자격제도의 취지에도 맞지 않는다고 할 수 있다.

따라서 학력의 경우 응시자격을 해당분야의 전공자가 응시할 수 있도록 응시자격에 대한 개선이 필요하다.

② 최근 정보통신기술의 발달과 인터넷의 확산으로 컴퓨터관련 기기 보급이 일반화됨으로서 학력이나 실무경력이 더 이상 의미가 없는 기술 분야가 생겨나고 있다. 스스로 노력만 하면 학력 또는 경력에 관계없이 누구나 자격을 취득할 수 있는 종목에 대해서는 모든 등급에 응시자격을 폐지하여야 한다. 정보처리기사, 산업기사, 사무자동화 산업기사 등 정보처리 분야가 여기에 해당될 수 있다고 생각한다.

5) 일반자격의 새로운 도입

일반적으로 인적자본을 크게 두 가지로 대별 할 수 있을 것이다. 특정직종의 수행에만 사용되는 것(Occupation-specific human capital)과 일반적으로 사용되는 것(General human capital)이 있다.

마찬가지로 자격제도에서도 전문자격이 도입되어 운용되듯이 일반자격도 도입되어야 한다. 이는 산업사회에서 국가기술자격이 필요 했듯이 산업구조가 바뀌는 지식정보화사회에서는 일반자격이 필요하다는 논리다.

전문자격은 특정직종을 수행하는데 필요한 지식·기술의 습득 정도를 보여주는 자격으로 기술자격이 여기에 포함된다고 할 것이다. 일반자격은 모든 직종에 걸쳐 직무수행의 효율성을 높일 수 있는 지식·기술의 습득 정도를 보여주는 자격이 될 것이다. 예를 들면 언어영역, 수리·통계영역, 경제, 경영, 문화영역(역사, 지리 등), 문제 해결 영역(협상, 의사소통 등) 등이 일

반자격의 대상이 될 수 있다.

일반자격을 도입함으로써 특정 직종뿐만 아니라 모든 직종에 걸쳐 직무 수행의 효율성을 높인 수 있는 지식·기술의 습득정도를 측정할 수 있게 되어 사회과학, 인문과학 등의 교육에 대한 평가가 가능해지고 이러한 인문 사회분야에서 인적자본의 내용에 대한 정확한 정보를 전달할 수 있게 될 것이다.

6) 자격증 양식의 개선

자격증이 개인의 직업능력에 관한 정보를 상세히 제공할 수 있도록 자격증의 양식을 보완 자격증 자체에 직업능력에 대한 상세한 정보를 담거나, 유럽연합에서 자격의 투명성을 제고하기 위하여 시도하고 있는 자격증 부속세부명세서와 같은 방식이 검토될 만 하다.

나. 검정의 인프라 개선

1) 검정담당 기관의 인력 및 예산의 확충

인적자원의 정확한 평가를 위해서는 문제의 질을 높이는 것이 무엇보다 우선되어야 할 핵심적인 인프라라고 할 수 있을 것이다. 따라서 고품질의 시험문제 확보를 위한 예산을 대폭 확충해야 할 것이다. 한국산업인력공단의 경우 현재의 연구 인력으로는 시험 종목별로 전문성을 갖고 대처하는 데는 한계가 있는 것이 현실이다. 아울러 실기시험 장비의 최신화 및 자격검정의 컴퓨터화와 우수한 시험위원 활용을 위한 적정한 예산의 확보가 필요하다.

또한 실기시험에 있어 응시자의 작품이 남지 않아 사후에 평가의 객관성 확보가 어려운 종목의 경우 우수한 감독(채점)자원의 확보는 물론 해당 종목별 감독자원을 대상으로 검정관련 직무교육 프로그램을 개발 정기적인 집합식 교육이 필요 하다. 수검자와 시험 집행기관 간의 분쟁을 예방할 수 있는 방안이 될 수 있고, 이를 통해서 실기시험의 적정성을 높이고 자격검정의 효율화를 도모할 수 있을 것이다.

2) 자격관련 정보제공체계 정비

자격과 관련한 정보제공체계를 정비하여 자격취득자에의 접근성을 제고

하고 자격의 사회적 통용성도 제고할 필요가 있다. 먼저 자격관련 정보의 DB를 체계적으로 구축하여 노동력 수급자들이 자격관련 정보를 쉽게 취득할 수 있도록 하여야 하며, 자격취득을 위한 교육훈련 과정의 정보, 자격과 관련한 산업·업종별 중장기적 인력 수요에 대한 정보 등을 구체적으로 제공할 필요가 있다.

다. 검정의 운영적인 측면

1) 업무의 단순화를 통한 자격관리자의 업무개선

국가기술자격검정의 관리업무를 단순화하기 위한 방안으로 우선 자격종목을 재조정하고, 응시자가 적으며 사양산업에 속하는 자격종목은 축소하거나 폐지하여 업무의 효율성을 기할 필요가 있다.

또한 검정의 방법에 있어서도 유사종목의 통합시행과 탄력적 검정시행으로 기존의 업무처리 형태를 개선시켜 나감으로써 업무처리의 단순화가 도모될 수 있을 것이다.

2) 자격검정 일부 종목의 문제출제 방법 개선

국가기술자격검정 필기시험문제를 출제하여 시행함에 있어 주 시험과목이 범규 관련이거나 또 간단한 이론이나 지식에 관한 일반적인 지문으로 문제내용이 변화 없이 거의 고정된 시험 종목의 경우 즉, 조리종목(한식, 양식, 일식, 중식, 북어조리), 제과·제빵 종목, 중장비운전 종목(지게차, 기중기, 굴삭기 등), 미용사 종목 등은 확보된 문제 중에서 변별력을 고려하여 몇 가지 유형으로 세트화 해 시험현장에서 선별하여 수검토록 하면 매 시험 시 마다 출제해야 하는 부담을 덜 수 있고 또한 검정의 주기 단축 등 인력, 예산 등의 절감을 기할 수 있을 것이다.

또한 조리사 종목 필기시험에 있어 한식, 양식, 일식, 중식, 북어조리 등은 공통문제로 출제되고 있다. 5가지 종목 중 한 종목만 최종 합격하면 다른 종목의 필기시험은 면제받고 실기시험만 응시하면 된다. 이와 같이 공통문제로 이론시험을 치르다 보면 각 종목별 특유의 이론지식과 전문성이 떨어질 수밖에 없다. 이에 대한 보완책으로 각 종목별로 필기시험이 부과되어야 할 것이다.

3) 자격제도의 관리·운영에 사회적 파트너의 참여 내실화

자격제도의 관리 운영에 근로자와 고용주 대표 등 사회적 파트너의 참여를 확대시켜 근로자의 직업능력개발에 대한 공감대를 형성하고, 자격제도의 현장 활용성이 확보될 수 있도록 해야 한다. 또한 기업 및 노동조합의 자격에 대한 관심 촉발을 유도해야 한다. 아울러 근로자와 고용주 대표의 지속적인 참여를 보장하기 위해 노사정의 자격제도운영 협력체제의 구축 방안을 강구해야 할 것이다.

VII. 결론 및 제언

1. 결 론

이 논문은 지식정보화사회의 도래로 변화되는 환경 속에서 자격제도가 어떻게 발전되어야 하는지를 검토하기 위한 목적으로 수행되었다.

본 논문은 모두 7개장으로 구성되었고 다루어진 내용은 다음과 같다.

제 1장은 연구의 필요성과 목적, 연구의 방법을

제 2장은 지식정보화사회의 도래와 직업세계의 변화를 검토하였으며

제 3장과 제 4장, 제 5장에서는 자격제도의 이론적 배경을 살펴보고, 주요국의 자격제도의 운영실태에 대한 검토와 아울러 우리나라 자격제도 운영실태와 문제점을 분석하였다.

여기서 우리나라의 자격제도를 진단해 본 결과 과거 중화학공업이 산업을 주도하던 시대에 비해 지식정보화사회에 진입하면서 자격시장에서 특히 국가기술자격제도의 입지와 역할은 많이 약화되고 축소되어가고 있다는 결과를 얻을 수 있었다.

제 6장에서는 우리나라 자격제도에 대한 몇 가지 발전방안을 제시하였고

제 7장에서는 결론과 몇 가지 제언을 제시하는 것으로 구성하였다.

결론적으로 우리나라 자격제도의 문제점과 해결방안을 모색하기 위한 핵심적인 논의는 크게 자격제도의 하드웨어적 문제와 소프트웨어적 문제의 두 가지 범주로 정리할 수 있을 것이다. 하드웨어적 문제는 체계적인 자격제도의 정비 부족, 제도 운영기관의 효율적 대처능력 부족 등이 여기에 포함되고 또, 소프트웨어적 문제는 자격제도가 인적자원의 질에 대한 정보를 전달하는 신호기제의 기능을 제대로 수행하지 못한데서 발생한 문제라고 할 수 있다.

지식정보화사회의 도래로 사회가 점점 복잡화, 세분화, 전문화되고 노동시장이 유연화 되어 가는 시점에서 기업에서는 정시채용대신 수시채용이 일반화되고 또한 평생학습사회의 도래로 교육제도가 다양하게 변화하고 있는 현실 속에서 개인의 다양한 학습경험과 직업경험을 객관적으로 평가 인

정해 주는 제도적 장치 즉, 개인의 능력을 판단할 수 있는 기준인 자격제도의 필요성이 새롭게 제기되는 사회구조로 바뀌어 가고 있다 할 것이다.

특히 이러한 환경은 숙련의 생명주기가 짧아지면서 개인의 직업능력개발은 평생에 걸쳐 이루어져야하고 사회는 점점 학력이라는 지표보다는 ‘능력이 중심’이 되는 능력중심사회로 전환되고 있다고 할 수 있을 것이다. 따라서 자격제도는 인적자원의 양성·보존·활용이라는 고용안정의 기본 메커니즘에서 반드시 활용되어야 할 제도임을 인식 할 수 있었다.

그러나 아쉽게도 현행 자격제도는 산업현장에서 필요로 하는 능력을 충족하지 못하고 산업현장에서 쓰이고 있는 기술 보다 낙후된 기술을 검정하고 있다는 이른바 검정제도가 가지고 있는 구조적인 문제점에 대한 검토와 개선의 요구를 적극적으로 수용하지 못하고 있다는 것이다.

이와 같은 요구를 해소하기 위해서는 우선 자격검정의 기준, 문제출제 등에 있어서 산업현장 전문가를 많이 참여시켜야 하고 또, 자격검정을 이론중심의 평가 보다 실무위주 평가로 전환하여 현장적응력과 창의력을 배양해야 한다. 현 필기(이론)시험문제는 객관식(문제는행식)으로 출제되고 있어 채점오류 방지 등의 좋은 점은 있으나 변화된 환경에 적응력이 부족한 과년도 문제위주의 출제, 학술용어, 암기위주의 문제 등이 출제되고 있다는 것이 문제점으로 지적되고 있다. 이는 유자격자의 현장 실무능력을 저하시키는 요인으로 작용하고 있어 암기위주의 문제출제보다는 이해 위주 문제로 4지선다형의 획일적 적용보다는 등급과 종목특성이나 문제의 성질에 따라 융통성 있게 5지선다형이나 객관식 문제에 주관식(단답형)문제를 병행토록 하여 가급적 현장실무에 부합되는 검정으로 이루어져야 할 것으로 판단된다.

자격검정과 산업사회의 요구에 대한 구조적 차이를 좁혀가려는 대안을 다시 한번 요약하면,

- (1) 자격검정과 산업사회와의 연계성 강화
- (2) 기업의 요구를 반영한 자격검정 방법의 개선
- (3) 유자격자의 업무능력 강화
- (4) 기술변화를 반영한 유자격자의 보수교육 실시
- (5) 산업사회의 기술변화에 대응기 위한 현행 자격종목 개선

⑥ 자격검정의 활성화를 위한 홍보 강화 등을 들 수 있을 것이다.

자격제도(국가기술자격)는 그동안 앞에서 언급한 문제점에도 불구하고 우리나라 경제발전에 크게 기여하여 온 것은 부인할 수 없다. 단지 사회환경의 변화에 따라 요구되는 개편 노력에 미흡함으로 말미암아 기업체는 자격을 공신력 있는 개인의 인적 자산으로 충분히 인정하지 않고 있고, 자격취득자의 입장에서는 자격의 공신력을 인정받지 못하기 때문에 노력에 대한 정당한 대우를 받지 못하고 있는 것으로 집약된다. 이를 두고 국가 주도적 운영체제 하에서 운영 활성화를 통한 다양성 추구의 필요성에 대한 인식이 부족하였기 때문(신광호, 1997)이라고 말하기도 한다.

앞으로 자격은 특정한 직무를 수행하는 데 필요한 지식 또는 노하우의 총체가 되어야 한다. 이를 위해서 우리나라의 자격제도는 전 세계적인 기술동향과 산업현장의 요구를 최대한 반영해 포괄적이고도 유연성 있는 제도로 운영되어야 다양하고도 창의적인 인력을 양성 할 수 있고 아울러 자격취득자는 개인적으로 혹은 국가적으로 경쟁력을 확보하여 제 역할을 할 수 있게 될 것이다.

2. 제 언

국가기술자격검정을 중심으로 다음 몇 가지를 정리하여 다시 강조하고자 한다. 앞에서 살펴보았듯이 검정의 응시인원이 매년 줄어드는 추세에 있다. 이와 같은 현상은 상당수의 자격이 현장에서 참고자료 혹은 학력의 보완재로 활용되고 직업능력증명서로서의 역할을 충분히 하지 못하고 있기 때문이다. 이로 인해 자격취득이 주는 매력이 약해져서 학생, 근로자, 기업주의 관심을 이끌지 못함에 따라 사회 전체적으로 자격취득을 통한 직업능력개발 분위기가 퇴조하는데 기인 한다고 할 것이다.

이는 자격증이 자격제도의 본연의 역할을 수행하지 못한다는 반증으로서 자격제도에 대한 대대적인 개혁을 요구한다고 할 수 있을 것이다.

가. 자격내용에 대한 질 관리 방법 개선

① 시험과목과 출제기준이 개선되어야 할 것이다. 이는 각 자격종목마다 산업체 전문가를 중심으로 한 직무분석을 통해 직무를 기술하고 그에 따른 시험과목과 출제기준이 재정비 되어야 한다.

② 자격시험은 자격등급에 맞는 적절한 문제로 난이도 조절이 이루어진 가운데 출제되어야 한다. 예를 들어 산업기사에서 출제되었던 문제가 기사 시험문제로 출제 되는 경우가 있다. 또한 검정 회수별로, 동일 회수에서도 날짜별로 난이도 조절이 되지 않아 합격률의 차이가 크게 나타나고 있어 자격검정의 공신력을 떨어뜨리는 주요 원인이 되고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 문제의 검증 단계를 강화하고, 문제의 영역, 난이도 등을 충분히 고려하여 출제문제는 선별되어야 할 것이다.

③ 문제은행에 대한 관리가 철저하게 이루어져야 할 것이다. 기술의 발전 속도, 종목별 검정 빈도, 산업계의 요구를 고려하여 일정한 주기로 문제를 검토하는 것이 중요하다. 검정의 질을 제고하는 가장 핵심적인 요소는 시험문제의 질을 잘 관리하는 것이다. 출제 관리에 예산을 확충해야 하는 이유가 여기에 있다.

④ 검정방법의 다양화가 필요하다. 전 국민을 대상으로 하는 보편적인 서비스 제공 측면 즉, 일률적인 검정체제 보다는 수요자 개별적 요구를 파악하여 수용하는 검정방법의 채택이 필요하다고 본다. 또한 모든 자격종목에서 현장에서 요구하는 수준으로 실기시험을 작업형으로 실시하기는 어렵지만 각 자격종목의 특성에 따라 작업형 시험과 모의시험을 적절히 선택하여 실시하는 방안도 강구 할만 하다.

나. 자격종목에 대한 사후관리 실시

① 자격소지자는 해당 직업 영역에서의 기대하는 일정 능력을 유지하기 위해서는 지식과 기술을 지속적으로 습득할 수 있는 사후관리 체제가 필요하다. 따라서 자격 소지자의 질 유지 차원에서 취득자격과 동일한 분야에서 일정기간 근무하는 자를 제외하고 그 외의 자에 대하여는 보수교육을 부활하여 빠른 기술변화에 부합하는 자격을 유지하도록 해야 할 것이다.

② 자격종목을 신설할 때 자격종목별 적정 유효기간을 미리 설정하여야 할 것이다. 산업현장에서는 직업의 소멸 또는 직무의 변화가 심하고, 기술의 발전 속도가 빠르기 때문에 자격제도가 이러한 변화와 발전에 부응하기 위해서는 자격종목에 대한 주기적인 검토가 필요하다 할 것이다.

다. 자격검정시행 과정과 관련된 사항

① 기능사 검정의 경우 수험생들이 예상시험 문제만 공부하여 자격을 취득하는 경향이 많다. 기초지식과 응용력, 사고력 등이 부족하여 취업 시 산업현장에서 적응력이 떨어진다는 지적이 있다. 모든 종목에 요구되는 사항은 아니지만 종목에 따라 응시자격을 교육훈련기관 수료자 또는 실무경력자로 제한하는 응시자격을 규정하는 것이 필요하다고 본다.

② 한국산업인력공단에서는 2004년도부터 실기시험 채점결과(점수)를 공개 할 계획으로 있다. 채점위원의 주관적 판단에 따라 합격여부가 결정되는 종목에 대하여는 수검 작품의 채점 부위를 정확하게 계량화 할 수 있도록 채점기준이나 채점방식을 개선하여야 할 것이다.

③ 조리사검정의 경우 한식, 양식, 일식, 중식, 북어 조리로 나누어져 있는데 필기시험은 공통문제로 출제되고 있다. 이는 해당 종목에 대한 이론지식과 전문성을 고려하지 않고 있다는 지적에 대한 개선이 필요한 부분이다. 또한 공통문제인데도 불구하고 필기시험 시 선택한 종목으로 실기시험 응시를 제한하는 데도 문제가 있다. 이와 같은 시행형태는 시험주관 기관의 업무 편의주의에서 비롯되었다고 할 수 있을 것이다. 이러한 시행상의 문제점은 필기시험을 공통문제로 채택하는 다른 종목에 대해서도 공통적으로 검토되어 적야 할 것이다.

라. 자격제도 운용을 위한 전문인력 확보 및 지원대책 강구

지금까지 우리나라 자격제도의 큰 틀이 국가 주도적으로 운영 되면서 검정의 다양한 부문에서의 활성화에는 미흡 할 수밖에 없었다. 이러한 원인은 각 부처로부터 위임 받은 자격검정기관 및 조직은 국가의 보호아래 독점적 지위 확보 속에 안주함으로서 보다 발전적인 자격제도 운용을 위한 전문

인력을 양성하지 못하였을 뿐만 아니라 자격검정 전문기관으로서의 정체성 확보에도 적극적인 관심을 기울이지 않았기 때문이다.

일례로 그동안 국가자격검정을 전문적으로 담당기관에서도 연간 검정시행계획을 수립하여 자격제도 운영 총괄부처에 승인을 받고, 수검원서를 접수하고, 접수인원에 대한 필기, 실기시험 시행계획을 수립하고, 필기, 실기시험을 집행하는 일련의 검정과정에 대한 통상적이고 반복적인 업무 수행에 안주했을 뿐, 검정제도에 대한 보다 종합적이고 체계적인 접근이 가능한 검정전문 인력은 양성되지 않았다.

현 단계 자격시장에서 국가자격은 민간자격과의 경쟁을 요구 받는 등 국가주도형 자격제도가 한계점에 직면하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 지나친 국가주도형 자격제도는 조직 및 제도의 관료화로 인해 기술혁신과 경제사회변화에 따른 다양한 수요에 신속하게 대응하는 과정에서 경쟁력이 떨어지는 문제점을 안고 있으므로 보다 유연한 조직의 전환이 시급하다 할 것이다.

또한 이와 같은 일련의 취약성 극복을 위한 방안으로 자격제도를 종합적·체계적으로 연구 개발 할 수 있는 자격전문 인력 및 실무자의 양성과 확보가 있어야 할 것이다. 아울러 국가인적자원개발의 큰 틀에서 이에 대한 과감한 재정적 투자 또한 뒤따라야 할 요소이다.

《참 고 문 헌》

- 강순희(2002). “우리나라 자격제도의 쟁점과 대안”. 한국노동연구원.
- 강순희 외(2003). “자격제도의 비전과 발전방안”. 한국노동연구원.
- 강창용(1999). “직업훈련 직종의 지식기반화 방안”. 한국산업인력공단.
- 김형만 외(2002). 「국가인력수급 중장기계획 정책연구」. 교육인적자원부.
- 교육인적자원부(2002). 「미래의 직업세계 2003 1,2권」.
- 남상균(2001). “IT관련직종 인력양성 및 자격검정 활성화 방안”. 한국산업인력공단.
- 동아일보(1968-69, 1975-79, 1984-86). “신문기사 구인광고 자료”. 동아일보사.
- 박영범·이효수(1994). 「한국자동차산업의 노사관계 및 인적자원관리」. 한국노동연구원.
- 산업연구원(1998). 「21세기 한국의 산업구조 변화전망」.
- 서용호 외(2002). “국가기술자격취득자의 산업사회 기여도 조사”. 한국산업인력공단.
- 신광호(1997). “국가기술자격검정방법 개선에 관한 연구”. 한국산업인력공단.
- 신명훈 외(1998) “자격제도의 종합적 실태분석과 개선방안 연구”. 한국직업능력개발원.
- 신명훈(2000). “우리나라 자격제도의 개편방안”. 한국직업능력개발원.
- 신범석 외(2002). 「지식경제와 핵심역량」. 한국노동연구원
- 신용철(2002). “자격과 면허의 비교 연구”. 한국산업인력공단.
- 유길상(1995). “인력개발체계의 정책방향”. “산업인력개발체계의 구축방안”, 천안: 한국
기술교육대학교 pp85~111.
- 이동인 외(2001). “노동시장에서 자격의 활용도 제고 방안”. 한국직업능력개발원.
- 이무근 외(1997). 「직업능력인증제 도입을 위한 정책연구」. 교육부.
- 이영현 외(2002). “능력중심사회 구현을 위한 자격제도의 방향과 과제”. 한국직업능력개발원.
- 이원덕 외(2001). “지식경제와 인적자원개발정책의 방향” 세미나 자료
- 이원영 외(2001). “한국기술경쟁력의 평가와 전망”.
- 이정표 외(1999). “기업 인적자원관리 및 개발 분야 자격체계와 교육훈련 기준개발
연구”. 한국직업능력개발원.
- 이정표 외(1998). “주요국의 직업교육훈련과 자격제도의 연계분석연구”. 한국직업능력개발원.
- 이주호(1995). “인력개발체계의 정책방향”. “산업인력개발체계의 구축방안”, 천안: 한국

기술교육대학교, pp453~483.

- 장성민 외(1998). 「21세기를 여는 직업교육훈련」. 한국직업능력개발원.
- 전병제(2000). “자격시장 실태분석 및 민간자격 개발방향 연구”. 한국산업인력공단.
- 정태화(1998). “민간자격제도의 활성화 방안연구”. 한국직업능력개발원.
- 조동기 외(2002). 「지식정보화에 따른 직업구조의 변화와 특성」.
- 조정운(1998). 「21세기를 향한 국가기술자격제도의 발전방안 연구」. 한국직업능력개발원.
- 통계청(2003). 「2003 한국의 사회지표」.
- 하인호(1998). 「지식경제시대의 존재혁명」. 삼성경제연구소
- 한국미래학연구원(1995). 「미래지식정보」.
- 한국미래학연구원(1997). 「지식사회의 인재개발」.
- 한국산업인력공단(2002). 「한국산업인력공단 20년사」.
- 한국산업인력공단(1997). “직업교육훈련에서 직업기능과 직업능력의 평가와 자격검정”.
- 한국산업인력공단(2002). 「2003년도 국가기술자격검정 안내서」.
- 한국산업인력공단(2003). 「2004년도 국가기술자격검정 안내서」.
- 한국산업인력공단(2003). 「2003년도 국가기술자격검정 통계연보」.
- 한국산업인력공단. 「검정실무편람」.
- 한국직업훈련관리공단(1984). “국가기술자격제도의 변천”.
- 황안숙(1999). 「무한경쟁시대의 인적자원 개발」. 양서원.
- 今野浩一郎 외(1995). 「자격의 경제학」. 중앙공문사, 한국산업인력공단(1998). 번역서.
- 山本恒夫(1992). 「자격취득과 학습 성과의 평가」. 산업교육. 제7호, 통권 504호, pp2~6.
- OECD(1996). 「Lifelong Learning For All」.