

이슈분석

우리나라 자격제도의 현황과 개선방안(Ⅲ)

- 주요 선진국 자격제도의 최근 변화와 시사점 -

김안국*

I. 자격제도의 비전

◆ 생애직업능력개발

○ 전지구적 경쟁과 노동시장의 변화

- 1990년대 이후 자유주의의 확산과 함께 전지구적 경쟁이 격화됨.
- 경쟁의 격화와 함께 노동시장이 급속하게 변화하고 있음. 내부노동시장은 축소되고 있으며, 외주 활용 및 외부노동시장이 활성화되고 있음. 이에 따라 비정규직이 늘고 있으며, 노동이동이 심화되고 있음.
- 경쟁력은 실물자본이 아니라 핵심인력의 직업능력(지식·정보 창출 및 활용(조직) 능력)에 두어지게 됨.

○ 숙련의 생명주기 단축과 생애직업능력개발의 중요성 증가

- 지식기반경제의 특징의 하나는 지식과 정보의 창출이 급속도로 이루어지나, 그 활용주기는 짧다는 것임. 현재의 ICT를 중심으로 한 기술변화는 급속도로 이루어지고 있고, 필요한 숙련(지식·기능)의 창출 또한 급속도로 이루어지고 있으나, 그 생명주기는 길지 않음.
- 숙련의 생명주기 단축과 함께 직업교육훈련의 강조점은 양성훈련에서 향상훈련

* 한국노동연구원 초빙연구위원(ahnkook@kli.re.kr).

으로 또 향상훈련에서 생애 계속교육훈련으로 옮겨지고 있음. 근로자나 사용자 모두의 입장에서 지속적인 직업능력개발이 극히 중요하게 됨.

- 이에 근로자의 지속적인 비공식(informal)·무공식(nonformal) 교육훈련(학습 및 경험)이 직업능력개발에서 중요하게 부각되고 있으며, 이를 위한 여건 및 환경 조성을 위한 노력이 경주되고 있음.

◆ 자격의 위상 제고 및 역할 강화

○ 직업능력 신호기체로서의 자격

- 노동이동의 심화와 함께 각 근로자가 가진 직업능력을 잘 신호(signal)해 줄 수 있는 기체의 필요성이 부각됨. 이러한 신호기체로서 자격 이외에 학력지표와 경력지표가 있음.
- 고학력화의 진행과 산업의 변화를 못 따라가는 교육제도의 경직성 때문에 현재 학력(전공) 지표는 그 신호기능이 많이 약화되었음. 그리고 경력 지표도 숙련주기의 단축과 함께 이전 노동시장 경험의 의미가 약화되면서 신호기능이 많이 상실됨.
- 이에 각 근로자의 직업능력에 대한 신호기체로서 자격의 필요성이 크게 부각됨.

○ 생애직업능력개발 선도기체로서의 자격

- 아울러 지속적 생애직업능력의 개발이 중요하게 부각되면서 공식·비공식 교육훈련 등의 지표화로서 자격의 중요성이 크게 요청되고 있음.
- 이에 근로자의 생애직업능력개발의 성과를 자리매김하고 나아가 선도하는 역할로서의 자격의 의의가 크게 중요해지고 있음.

II. 주요국(영국/독일/프랑스) 자격제도의 현황

◆ 영국(시장주도형)

○ 영국 자격체계

- 영국의 자격제도는 크게 세 가지로 구분할 수 있음.
 - 1) 후기 중등교육과 연계된 일반중등교육자격(GCSE: General Certificate of

Secondary Education)과 상급일반교육자격(GCE A level: General Certificate of Education Advanced Level)의 인문자격

- 2) 세분화된 직업영역의 훈련과정과 연계된 NVQ 자격
- 3) 일반직업교육과 연계되어 있는 GNVQ 자격

<표 1> 영국과 프랑스의 국가수준 직업자격

자격등급 수준	영 국			프랑스		
	자격명	기능·기술수준	등급 인문자격	자격명	기능·기술수준	자격취득 요건
수준 1	NVQ1	반숙련수준	GCSE D-G 등급	BEPC	반숙련수준	의무교육후 초보적 연수
수준 2	NVQ2	기본수공업자격(기능사)	GCSE A-C 등급	CAP, BEP	기능근로자	의무교육과 견습과정
수준 3	NVQ3	기술공(technician), 감독자	GCE A level GCE AS level	BTn, BT, Bac pro	기술공(technician)	중등교육수준의 직업 교육
수준 4	NVQ4	기술자, 초급관리자	학사학위	BTS, DUT, DEUG, DEUST	중견기술공	고등교육 1차 교육수준의 기술교육
수준 5	NVQ5	전문기술자, 중간관리자	대학원학위 이상	기사자격증, 학사 이상 학위	기술자, 관리직	학사 이상

○ NVQ 도입 및 기능

- 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 도입함.
- 국가가 직업자격제도의 틀을 부과한 배경은 노동이동이 심화되는 경제적 환경하에서 노동이동을 돕고, 기존의 도제훈련과 관련된 자격의 혼란스러움을 정비하여 기업의 수요와 괴리된 직업교육훈련을 바로 잡아 심각한 청년실업의 문제를 해결하고자 하는데 있었음.
- NVQ의 도입은 직무능력에 합당한 자격을 선언하고 인증하여 사회적으로 필요한 이동가능한 숙련을 공급하고자 함이 목표
- NVQ는 단일한 5등급의 체계로 고차원 자격성취를 위한 단순한 구조를 가지고 있는 장점이 있음.
- NVQ는 과정을 중시하는 평가가 아니라, 교육훈련의 장소에 관계없이 결과만을 측정하는 능력기반 평가(competence-based assessment)를 하여 비(무)공식적인 교육훈련(학습·경험)으로 얻어진 직업능력을 자격화할 수 있다는 장점을 가지

고 있음.

○ NVQ의 현황 및 난점

- 영국의 NVQ는 국가가 관리하는 자격제도임에도 현재 그 역할 및 기능은 미약함. NVQ 취득이 주로 1, 2등급 수준으로 이루어지고 있음. 대기업에서도 절반 이하의 기업만이 NVQ를 활용하며, 중소기업은 6%만이 NVQ를 활용하여 그 활용도가 아주 낮음.
- NVQ의 활용이 작은 이유를 표로 정리하면 다음과 같음.

<표 2> 영국 NVQ 자격제도의 기능 저하의 원인 및 그 결과

주요원인	세부원인	양 상	결 과
시스템 및 평가제도	사용자 위주의 운영	단기주의	NVQ 활용장애
		좁은 숙련정의	
	line manager에 의한 작업장 실습 평가	평가 일관성, 객관성 결여	자격 신뢰저하
		좁게 정의된 직무기반	산업통용력 부족
자격취득자	고지격에 대한 수요부족	NVQ1, 2 하위등급 취득자가 거의 대부분	NVQ 취득자 평균소득의 상대적 수준 낮음
사용자 기피	고숙련에 대한 수요부족	저숙련균형	NVQ 활용저조
	NVQ 숙련과 사용자 수요의 불일치	NVQ 자격에 대한 회의	

◆ 독일(사회적 합의형)

○ 독일의 자격제도

- 독일의 자격유형은 교육훈련과 연계되어 다음의 세 가지로 구분됨.
 - 1) 학교에서 취득 : 일반학교와 직업훈련학교의 수료증명서(Final Certificate), 대학입학증명서
 - 2) 듀얼시스템으로 취득 : 수료증명서(직업학교), 시험증명서(Examination Certificate, 수공업협회·상공회의소), 훈련증명서(Training Certificate, 기업체)
 - 3) 계속교육훈련을 통해서 취득 : Master Certificate, 기술대학수료증명서(Technical Colleges Final Certificate), 직업향상훈련 시험증명서(회의소), 출석확인서(Attendance Certificate, 회의소)

○ 합의주의에 입각한 자격제도의 관리·운영

- 독일 자격제도의 관리·운영은 합의주의에 입각하고 있으며, 합의의 주체는 사회

적 파트너들인 노동자 대표, 사용자 대표, 정부

- 독일의 자격제도에서 나타나는 합의주의는 여러 수준의 직업훈련위원회 및 여러 수준의 정부관련부서, 그리고 연방직업훈련연구소(BiBB)의 운영에서 잘 나타나고 있음.
- 독일의 합의주의가 전형적으로 나타나는 것은 도제제도이며, 이수자격의 평가는 직업학교에서의 시험, 훈련기업에서의 평가, 상공회의소 혹은 수공업회의소에서 시험 및 평가로 구성됨.
- 독일의 자격제도는 교육훈련의 과정 및 결과를 모두 평가하는 시스템이고, 사용자 단체, 노조 및 정부의 합의주의로 인해 교육훈련-자격-일의 연계가 가장 이상적으로 이루어지는 것으로 평가됨.

○ 계속교육훈련의 중요성과 독일 자격제도의 난점

- 매우 빠르게 전개되는 사회경제적 환경변화에 비해 그에 대한 교육훈련 및 자격제도의 적응이 늦음.
- 기존 전통 직종의 교육훈련 내용 및 과정이 현대의 새로운 생산방식과 맞지 않는 경우, 기존의 도제훈련의 의미가 없어짐. 아울러 전통적인 제조 부문에 비해 새로운 서비스 부문이 성장하는데 이 부문에 맞는 도제훈련이 없었음.
- 노동이동이 많아지고, 사내 숙련인력의 보유 대신에 외주를 선택하는 기업의 현실에서 도제훈련의 의미가 감소하고 있음.
- 재훈련 혹은 향상훈련의 중요성이 증대하는데 향상훈련에 대한 정부와 사용자 단체의 영향력이 미약하여 사용자들은 기업특수적인 숙련양성에만 힘쓰고 있어 기업내 교육훈련의 통용성 및 질적 확보 문제가 제기됨.
- 계속(향상)훈련의 질적 확보 및 통용자격화를 위해 독일에서는 (훈련의 표준화를 통한) 질을 위한 컨소시엄을 구축하려는 노력, (훈련의 표준화를 전제하지는 않지만) DIN EN ISO9000에 따른 자격인증의 시도가 있음.

◆ 프랑스(정부주도형)

○ 자격제도의 유형

- 자격제도는 국가가 주도적으로 관리·운영함.
- 자격제도의 유형으로는
 - 1) 국가자격수준 체계 아래에서 교육부와 농림부가 관리·운영하는 졸업증 또는 학위

- 2) 노동부 공인하에 관련 중앙부처와 대학을 포함한 훈련기관 또는 기업이 관리·운영하는 공인자격증
- 3) 민간자격제도로 산업부문별로 관리·운영되는 산업부문별 전문직업능력자격증(CQP: Certificates de Qualification Professionnelle)이 있음. CQP는 자격계약 및 단체협상을 통해서 획득이 되는데, 자격계약은 청소년과 실업자가 자격증을 취득하는 것을 돕기 위해 6개월~2년의 근로계약을 하는 것. 그 기간중 훈련기간이 1/4 이상이어야 함.

○ 자격제도 정비

- 프랑스 자격제도 정비는 학교중심 직업교육훈련이 질이 낮고 산업현장 적응성이 부족하고 이에 일부 업종과 지역의 숙련인력이 부족하게 된 상황에서 이루어졌음. 이는 교육훈련의 정부실패라 볼 수 있을 것이며, 사용자 단체의 참여가 제한적이었기 때문임.
- 프랑스 자격제도의 정비에서 두드러지는 것은 사회적 파트너들의 활동을 강화하였다는 점임. 직업과 기술관련 학위를 관장하는 CPC가 사용자, 근로자, 정부, 전문가 대표들로 구성됨. 공인자격을 관장하는 공인기술위원회(CTH), 부문자격을 관장하는 전국고용위원회(CPNE)의 구성도 노사 동수의 대표로 구성됨.
- 프랑스에서는 직업교육학교에서의 교육훈련시 산업체에서 실습을 의무화함. 산업체 실습을 해야 자격증 취득시험 응시자격이 주어짐.

○ 계속교육훈련의 부각과 최근의 자격제도 개편 모색

- 현재 직업성적자격증(CAP)은 축소되고 직업교육졸업증(BEP)은 증가하는 추세임. 이는 청소년들이 일반적 교육훈련을 선호하여 나타난 현상이나, 현장적응능력의 감소를 야기하며, 산업체의 특수교육훈련 선호와 갈등을 야기함.
- 일반교육에 대한 선호로 자격과 학력의 연계를 가능케 하는 직업바칼로레아(Bac pro)를 둠. 이는 관련 자격증을 취득한 경우 취업후에도 상급학교에 진학할 수 있도록 보장하는 것. 현재 청소년의 70%가 직업바칼로레아를 취득함.
- 생애능력개발 혹은 계속교육훈련의 중요성이 부각되며, 직업교육훈련과정 혹은 현장경험을 인정하여 자격검정 혹은 시험과목을 면제해 주고 있음. 그리고 근로자들에게 직업훈련 휴가의 권리를 부여하고 있음.
- 지속적 계속교육훈련 및 노동이동을 장려하기 위해 개인별 능력결산표제도를 실시함. 개인별 능력결산표제도는 개인이 직업경력을 통해 획득한 모든 지식이나, 기술, 교육훈련, 졸업증, 학위, 자격증 등을 모두 표기하여 개인의 직업능력을 종합적으로 객관화하고 산업체로의 고용 및 계속교육훈련의 기회를 확대하려는 제

도

- 최근 프랑스는 상이한 자격제도를 통합하여 2개의 새로운 자격제도를 설정하는 문제를 논의중. 그 하나는 공적자격(public certification)이고, 다른 하나는 공인절차를 생략한 사회적 파트너 공동의 자격

III. 주요국 자격제도 변화의 흐름

◆ 생애직업능력개발과 자격의 연계

○ 계속교육훈련과 자격화

- 내부노동시장의 축소, 노동이동의 심화, 혹은 EU 차원의 노동이동 장려라는 노동시장 변화에 대응하여 근로자의 직업능력을 명시적으로 나타낼 수 있는 자격의 중요성이 부각됨. 경쟁력의 원천이 인적자원에 두어지는 상황에서 자격은 사용자들이 숙련의 수요를 충족시키고, 노동이라는 생산요소의 효율적 배분을 가능케 할 것임.
- 기술변화가 빠르고 숙련의 생명주기가 단축되는 상황에서 근로자와 사용자 모두 지속적인 계속교육훈련이 극히 중요하게 되며, 이는 근로자의 입장에서는 교육훈련의 동등한 기회의 부여라는 차원에서도 중요한 것임.
- 교육훈련의 장소와 시간과 관계없이 이루어지는 비공식(informal) 혹은 무공식(nonformal)의 계속교육훈련으로 얻어지는 직업능력을 자리매김하고 인증해 주는 것이 필요. 이러한 자격화가 계속 모색되고 있음.
- 이러한 계속교육훈련으로 얻어지는 직업능력을 명시해 주는 자격은 근로자로 하여금 교육훈련과 직업경력 선택을 안내하는 역할을 하여 생산적인 교육훈련 투자가 일어나도록 하는 선순환의 구조를 형성할 것임.

○ 자격제도의 요건

- 이상에서 자격제도는 크게 두 가지의 요구에 봉사하는 것이어야 함.
 - 1) 노동이동이 활발해지는 상황에서 숙련의 공급과 수요를 연결시키는 신호(signal)기능
 - 2) 근로자들의 생애능력개발을 선도(guide)하는 기능임.

◆ 부문별(sectoral) 사회적 파트너들의 주도

○ 업종별 파트너들의 자격 관리·운영 장점

- 업종별 파트너들의 교육훈련 및 자격화의 주도는 업종특수적(sector-specific) 직업능력개발로 인해 능력개발과 자격 획득의 이득이 부문 내의 기업과 근로자들에게 나누어진다는 인식을 공유할 수 있어 상호협조가 용이하고 추진력이 강함.
- 직무(숙련 혹은 능력) 명세에 대한 사회적 파트너들의 공통 이해를 바탕으로 업종별로 자발적인 표준화의 이행이 가능하며, 이를 바탕으로 숙련개과 숙련투명성을 식별하는 것이 가능해짐. 이에 산업현장의 수요를 반영하는 교육훈련이 가능하게 되며 교육훈련-능력개발-자격-일-교육훈련의 선순환 구조가 형성될 수 있음.
- 부문별 사회적 파트너들은 창조되는 새로운 직업/직무의 식별이 가능하며, 이에 지속적 계속교육훈련으로 이루어지는 비공식(informal), 무형식(nonformal) 학습의 자격화는 이들만이 담당할 수 있음.
- 부문별 사회적 파트너들의 결속력이 강하여 직업능력개발에 대한 모든 활동에서 사회적 파트너들이 연합책임을 지게되고, 이에 정부기관과의 관계도 원활할 수 있음.

○ 사회적 파트너들의 행동을 위한 틀의 구축

- 자격과 교육훈련에서 사회적 파트너들의 활동의 틀을 마련하는 시도는 EU 차원에서 구체적으로 이루어지고 있음. 대표적으로 각 부문별 사회적 대화위원회(social dialogue committee)가 성립되어 활동중임.
- EU 차원의 교육훈련 및 자격관련 기구(예컨대 Cedefop)도 각 부문별 사회적 파트너들의 활동을 조직하는데 협조하고 있음.
- 독일, 프랑스, 영국(형식적인 면이 강하지만) 모든 나라에서 여러 수준의 사회적 파트너들의 교육훈련 및 자격기구에의 참여가 이루어지고 있음. 특히 독일은 향상훈련에서도 업종별 사회적 파트너들의 역할이 가장 잘 이루어짐.

○ EU차원 부문별 사회적 파트너들 활동의 구체적 사례 - 그래픽 부문

- 사용자 대표는 InterGraf, 종업원 대표는 UNI-Europa
- Intergraf는 인쇄 및 관련 업종의 국제적 사업자 연합단체. 1923년 성립
- UNI-Europa는 Union Network International의 유럽지역 조직. 2000년 1월 4개의 국제노조의 병합에 의해 탄생함. 서비스산업의 다수 부문, 금융·보험, 정보통신, 우편서비스, 사업서비스, 미용, 사설 안전 및 경호, 청소 및 세탁 부문을 구성원

- 으로 하고 있으며, 해당 부문의 사용자 단체와 사회적 대화를 진행
- 기획위원회(Steering Committee)는 Intergraf와 UNI-Europa Graphical의 대표로 구성되며 교육훈련 및 자격체제를 조사하였음. 그 결과 다음의 사실들을 파악함.
 - 1) 각국별로 직무명세가 극히 다르며, 자격화된 근로자가 부족
 - 2) EU를 통털어 자격규정에 상당한 차이 존재. 대부분 종사자들이 하고 있는 일 때문에 단순히 인정되고 있음. 17개국 중 11개국에서 업종 종사에 어떤 자격 증도 요구되고 있지 않음.
 - 3) 직무명세표가 더 적고 다기능적으로 통합되는 추세가 있음.
 - 4) 직무명세와 자격들에 대한 규제에는 큰 차이가 있음.
 - 5) 새로운 비공식적 규제가 직무명세에 많이 성장하는 멀티미디어 부문은 그 자체로 과제이며, 인쇄산업내 자격에서의 탈규제를 이끌거나 멀티미디어에 대한 더 많은 규제를 유도할 수 있음. 사회적 파트너들은 멀티미디어 직무명세의 설정은 물론 직업훈련의 책임을 안고 있음.
 - 6) 이 문제를 다루기 위한 구체적 전략들을 세우고 있는 것은 국가별로 아직 소수의 사회적 파트너들임.
 - EGIN 소개 : 유럽의 그래픽/미디어 부문의 노조, 사용자 단체, 교육훈련 조직들, 연구기관으로 구성. 이 부문의 교육과 훈련, 자격과 능력평가에서의 협조, 조정, 연구가 주된 관심과 업무. 이 부문 사회적 파트너들과 관련 조직들의 유럽차원의 초국적 협조를 통한 과업 이행에 노력하고 있음.
 - EGIN의 2001/3/21 제출된 프로젝트는 이 부문에서 직업표준, 능력평가와 자격화 시스템의 개발을 목표로 함. 그러나 이 프로젝트를 제출하고 수행하기 위해 접촉해야 하는 적절한 EU 관료가 별로 없는 문제가 있음. Cedefop가 이 프로젝트를 수행하는데 가장 적합한 조직으로 나타났고, 현재 프로젝트는 희망적으로 추진되고 있음. 2001/4 Cedefop-EGIN 협조를 위한 대표 면담. 2001/3/29-30 그래픽/미디어산업의 자격명세 경신을 위한 회의, 2001/5-6 European Transparency Forum(ETF) 내에서 프로젝트의 이행을 위한 EIGN-Cedefop의 협조 회의 등
 - EGIN 프로젝트의 구체적 내용은 다음과 같음.
 - 1) 직무 정의와 기술에 대한 연구
 - 2) 능력 정의 및 파일럿 직무 규정
 - 3) 파일럿 직무를 위한 능력측정 평가방법의 개발
 - 4) 평가과정의 적용
 - 5) 능력평가 자격화의 개발
 - 6) 프로젝트 결과의 확산

IV. 선진국 자격제도 변화의 함의 및 정책과제

◆ 선진국 자격 논의의 함의

- 지속적 능력개발의 자격화 필요성 부각
 - 지식기반경제의 확산과 전지구적 경쟁의 격화, 노동이동의 심화라는 현실에서 지속적 능력개발은 개인과 기업 혹은 사회에 극히 중요한 과제로 부상. 이러한 지속적 생애능력개발을 자리매김하고 선도할 수 있는 자격제도의 역할이 현실적 과제로 등장하고, 많은 노력들이 경주될 것임.
- 결과 중심 능력기반(competence-based) 자격제도의 부상 및 한계
 - 지속적 생애능력개발을 자격화하는데 있어서 가장 용이한 방법은 (수행능력 평가를 비롯한) 검정시험을 통한 자격증 부여일 것임. 영국의 NVQ, 핀란드의 능력기반(competence-based) 자격제도, 독일의 DIN EN ISO9000에 따른 자격인증 등은 바로 그러한 예가 됨.
 - 그러나 이러한 능력기반(competence-based) 자격제도의 한계도 분명하게 있음. 관찰될 수 있고 측정될 수 있는 성과만을 기준으로 하는 것이기 때문에 그 외의 중요한 인적 요소(작업에 대한 노력·태도, 발전가능성 등)들에 대한 평가는 불가능.
 - 영국의 경우 NVQ와 같은 결과중심 자격제도의 한계를 가장 많이 노정하고 있음.
- 부문별(sectoral) 사회적 파트너들의 참여와 주도
 - 생애직업능력개발을 위한 계속교육훈련과 능력기반 자격제도의 운영에 있어서 직업능력을 식별하고, 미래에 필요한 직업능력을 예상할 수 있는 주체는 부문별 사회적 파트너들밖에는 없음. 따라서 이들의 참여와 주도는 필수적일 것임.
 - 교육훈련 및 자격제도의 운영에는 개인과 기업 요구의 불일치가 존재하는데, 예컨대 개인의 경우에는 공급자의 경우는 좀더 넓은 직업적 영역에 대한 고용준비로서의 교육훈련과 자격을 원하고 있으며, 기업 등 수요자의 경우는 필요한 숙련을 좀더 좁게 정의하기를 원함. 이에 양자의 타협점을 찾아야 하는데 이는 부문별 사회적 파트너들의 대화를 통해서만이 가능할 것임.

- 영국의 경우 자격관리 결정기구인 NCVQ Council의 대표가 이해그룹의 대표가 아님. 사회적 파트너들의 자격제도 참여는 형식적으로 이루어지고, 사용자 주도의 교육훈련 및 자격제도 운영이 이루어져 생애직업능력개발의 주인공인 근로자들의 참여가 부족하며, 이는 영국 제도의 가장 큰 결점으로 나타나고 있음.

○ 제도(혹은 정부 역할)의 중요성

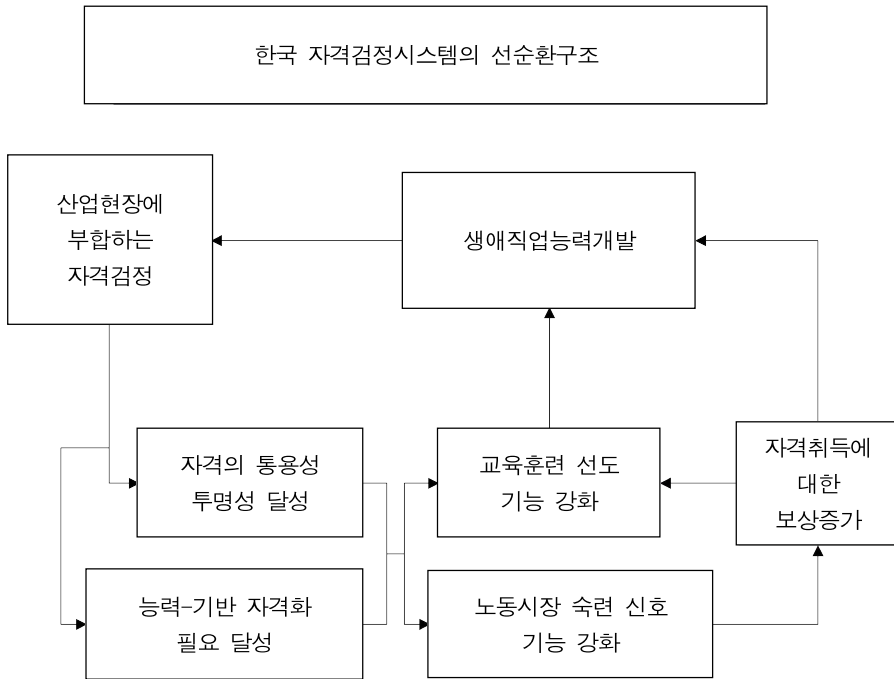
- 교육훈련 및 자격제도의 운영에서는 시장의 실패도 분명하게 나타나는 바, 이는 영국과 미국의 예라고 볼 수 있음. 1980년대 이후 영국의 voluntarism은 사용자들의 자발적 협조를 강조하였으나, 사용자들은 개별적 이해를 우선하였음. 이는 영국의 교육훈련 및 자격제도의 운영에서 단기주의적 전망이 지배적이었다는 한 요인
- 영국의 경우 직업교육훈련에 대한 정부 개입에 회의적인 교육부와 직업교육훈련에 대한 개입으로 영국의 엘리트주의를 극복하고자 한 노동부가 통합되면서 직업교육훈련 및 자격제도에 소극적이 됨.
- 프랑스의 경우 비록 정부 주도이지만 정부가 교육훈련 및 자격제도의 관리·운영에 사회적 파트너들의 참여를 강제하고 있어 교육훈련과 산업수요가 괴리되는 것을 막고 있음.
- 독일의 경우 사회적 파트너들의 합의의 제도적 기반이 새로운 직업능력의 개발과 계속교육훈련, 그리고 자격화에 신속하게 적응하지는 못하지만, 정확하게 적절하게 대처하는 바탕이 되고 있음.

◆ 우리나라 자격제도의 장단점 및 정책과제

○ 검정시스템의 완비와 그 활용

- 우리의 경우에는 검정시스템이 잘 갖추어져 있음. 그러나 검정시스템은 주로 양성훈련으로 얻어진 직업능력을 평가하는데 기능하였고, 그래서 직업능력 자격이 산업현장 수요와 맞지 않게 되는 문제점이 발생하여 왔음.
- 그러나 검정시스템을 산업현장의 수요에 연계시키는 개혁을 통해 현재 자격제도 시스템을 지속적인 교육훈련으로 획득한 직업능력을 평가하는데 비교적 용이하게 이용할 수 있을 것임. 그리고 그러한 개혁은 정규교육과정을 포함한 양성훈련의 내용을 선도할 수 있으므로 산업현장의 수요를 교육과정 및 훈련내용에 반영할 수 있게 되어 선순환적인 효과를 볼 수 있을 것임.
- 그리고 우리나라의 국가자격은 아직 공신력에서는 절대적인 지지를 받고 있기

때문에 국가자격의 개혁 방향은 민간자격에도 긍정적인 영향을 미칠 것임.



○ 사회적 파트너들 참여의 부족과 대책

- 물론 그러한 검정시스템의 도입은 유럽의 경험에서처럼 업종 부문의 사회적 파트너들이 주도하여야 함. 그러나 현재 우리나라에서 업종 부문의 사회적 파트너들의 역량이 미약하므로 업종 부문의 사회적 파트너들의 역량이 갖추어질 때까지 정부의 역할이 중요함.
- 정부는 부문별 검정시스템의 관리·운영에 사회적 파트너들을 적극적으로 참여시키고, 역할을 부여할 필요가 있음. 현재 검정시스템의 관리·운영의 노하우는 국가기술자격을 관장하는 공단이나 상의에 많이 쌓여 있으므로 이들의 역할을 지속시키되 검정의 기준 구축이나 내용의 구성에 있어서는 부문별 사회적 파트너들의 역할을 크게 해야 할 것임.
- 또한 정부는 필요한 직업능력과 예상되는 직업능력을 조사하여야 함. 이 조사에는 부문별 사회적 파트너들이 반드시 참여하게 해야 하며, 필요한 직업능력을 자격화하는 데 있어 부문별 사회적 파트너들과 협의를 해야함.

- 정부는 아울러 부문별 사회적 파트너들의 역량을 강화하기 위한 제반 조치를 취해야 할 것임. 먼저 부문별 사회적 파트너들의 구성을 정부가 유도해야 할 것임. 현재 기업노조 위주의 노사관계에서 자발적인 산별 혹은 업종노조로의 이행은 어려우므로 정부의 노사관계 재편 노력이 중요함. 업종별 사용자 단체의 구성도 정부가 인센티브를 제공하며 유도해야 할 것임.
- 부문별 사회적 파트너들의 역량 강화에서 제도적 지원은 물론이고 재정적 지원도 아끼지 않아야 할 것임. 제도적 지원에서는 사회적 파트너들의 대화시스템의 구축을 장려하고 인센티브를 주는 것이 우선적으로 필요. 아울러 사회적 파트너들이 진정한 파트너십을 갖도록 노사문화를 창출하는 것이 병행되어야 함.

○ 자격제도의 개선방향

- 자격검정시험의 기준 및 내용이 산업현장과 연계되도록 해야 함. 이는 현재 활용성이 부족한 우리나라 자격의 문제를 극복하는 것이 가장 중요한 과제임.
- 계속교육훈련으로 얻어지는 직업능력을 자격화하기 위해서도 자격검정시험의 기준 및 내용이 산업현장과 연계되어야 함. 여기에 산업현장의 전문가들(사회적 파트너들)의 참여는 필수적임. 현장성 있는 자격은 근로자들의 생애직업능력개발을 안내하는 중요한 역할을 수행할 것임.
- 산업현장과 연계된 자격은 그 자체로 정규교육훈련 및 직업교육훈련을 선도하게 될 것임. 교육훈련 제공자들은 자격을 기준으로 교육훈련과정 및 내용을 조직할 것이고, 일-자격-교육훈련의 연계가 이루어질 것임.