

한미 FTA 추진에 따른 국가기술자격제도의 상호인정 방안 연구

황 덕 형*·박 재 현**·양 광 모***·우 태 희****·김 창 식*****

1. 서 론

현 정부가 FTA를 적극적으로 추진해야 하는 이유를 크게 두 가지로 요약하여 살펴볼 수 있다. 첫째로 FTA 네트워크 역외국가로서의 피해를 최소화하며 우리 상품의 수출경쟁력을 유지하고 안정적인 해외시장을 확보하기 위함이다. 둘째로 적극적인 측면에서, 능동적인 시장개방과 자유화를 통해 국가 전반의 시스템을 선진화하고 경제체질을 강화하기 위함으로 우리 경제가 양적인 성장뿐만 아니라 질적인 발전을 통해 진정한 선진 경제로 거듭나기 위해서는 우리의 주요 통상정책으로 자리 잡은 FTA를 능동적·공세적으로 활용할 필요성이 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 현재 국내 및 선진국의 FTA위 현황을 국가 자격증을 중심으로 분석하여 국내 자격 검정방안이 나아가야 할 방향과 과제에 대하여 논하고자 한다. 현재 APEC을 중심으로 자격 상호인증 협정에 대한 심도 있는 연구가 진행 중이다. 따라서 본 연구에서는 APEC 상호인증을 중심으로 FTA 환경 하에서 국내 자격에 대한 상호인증 방안을 위한 문제점을 제시하고자 한다.

* (주)썬더
** 한국산업인력공단
*** 유한대학 산업경영과
**** 서일대학 산업시스템경영과
***** 산학협동재단

2. 기술자격 상호인정

교육, 실무수련, 자격시험, 등록 및 활용으로 단일하게 운영되는 미국의 제도에 비하여, 우리나라는 교육을 거치지 않고 바로 자격을 통해서 기술자가 되는 제도를 갖고 있다. APEC 엔지니어제도의 관점에서 보면 국제적 활동이 가능한 엔지니어와 그렇지 못한 엔지니어로 단일 자격종목이 이원화 되는 것은 물론 국제적으로 우리나라의 엔지니어 양성 및 활용제도에 대한 불신을 초래하게 될 수 있다. 또한 기술자를 등록 방식으로 활용하는 미국과 달리, 우리나라는 국가기술자격법에 의한 기술자격을 취득¹⁾하게 되면 별도의 절차 없이 종신토록 자격을 행사할 수 있는 체제이기 때문에 미국의 엔지니어가 기술자격 상호인정을 통해 국내에 진입하게 될 경우 종신 활용이 가능한 지위를 부여할 것인지 여부를 결정하고 그에 따른 제도 정비 등이 필요하다²⁾.

① 미국의 기술자와 동등성을 갖춘 기술자로서 국제적 위상 제고되어 각종 해외 프로젝트에 입찰하는 우리 업체의 기술력 평가에 유리하게 작용하거나, 우리 업체가 공사를 담당하는 현장의 책임기술자 자리를 우리 기술자가 차지함으로써 보다 편리한 입장에서 사업을 수행할 수 있을 것이다.

② 미국 시장에 대한 진입의 측면에서는 그 동안 현지 기술자의 고용 등으로 부진했던 국내 업체의 미국 진출과 연계한 시너지 효과와 일부 주의 재미 교포 사회를 중심으로 한 미국 내 기술사 인력시장 규모 확대가 가능할 것으로 예상되고 있다. 미국 현지 조사를 통해서도 확인된 바에 따르면 완전히 독립적인 방법으로 업체나 기술사가 미국 시장에 진출하기는 어렵다는 것이다. 따라서 교민 사회가 잘 형성되어 있는 주요 주들을 우선 대상으로 선장하여 시장진입 및 정착을 시도하고, 이후 현지의 일반 시장으로 확대해 나가는 방식이 바람직할 것으로 판단된다. 이러한 관점에서 보면 캘리포니아주, 뉴욕주, 뉴저지주, 텍사스주 등 교포 수가 5만 명을 넘는 10개 주가 우선 협상 대상으로 고려될 수 있을 것이다.

③ 세계 건설 및 엔지니어링 시장의 30% 이상을 차지하는 APEC 역내에서 미국의 기술자와 동등성을 인정받음으로써, 국제 엔지니어링 경쟁력이 강화되어 해외시장 진출 확대와 국내시장 축소에 따른 잉여인력의 취업 돌파구 마련이 가능해질 전망이다. 엔지니어링 및 건설분야의 매출 규모로 부여한 등급에서 세계 수위권 업체들의 대부분을 보유하고 있는 미국의 기술사와 동등성을 인정받는 것은 국제무대에 진출할 국내 업체 및 기술사들의 위상 제고에 크게 기여할 것이다.

1) 1년 단위로 재등록해야 하며, 재등록 미이행 시 업무수행이 불가능 하고, 장기간 등록을 하지 않을 경우 매우 강화된 재등록 기준을 적용

2) 과학기술정책연구원(2008), "한미 FTA 타결 후속조치로서 기술사 상호인정(MRA)추진전략", 교육과학기술부, pp106-107

3. 자격 상호인정에 따른 국가기술자격 제도 개선방안

1) 자격갱신 제도의 도입

자격 상호인정의 척도는 대상국간의 자격가치에 대한 동등성을 보장하는 것으로 그 자격의 가치 기준이 현재와 미래에 뒤떨어지지 않아야 한다는데 초점을 맞추어야 한다. 만약, 과거의 자격취득자가 현재 동일분야에서 취득한 자격으로 업무를 지속하고 있다면 그 자격 취득자는 타의든 자의든 관련교육이나 훈련 또는 기타 제반매체를 통해 해당자격 분야의 진보된 기술이나 변화된 설비 등에 대해 학습하였을 것이다. 그러나 과거 자격취득자가 자격과 관련된 직무나 직업이 아닌 다른 업무나 직업을 가지고 있다가 어떠한 사유에 있어 이직 및 경력관리에 그 자격의 가치를 인정받거나 인정되길 원한다는 것은 모순이 있다. 따라서 자격자체가 주기별, 질적, 사회적 변화에 대응력을 갖추기 위해 갱신이나 일몰제를 도입하여 과거의 자격가치에 대해 항상 현장성과 신기술·지식을 보장받을 수 있도록 현재 가치화되고 이를 보증해야 할 제도의 도입이 필요하다. 미국의 CPIM의 자격유지에 대한 예에서와 같이 상호인정을 대비한 국가기술자격의 나아갈 방향에 대해 고려한다면 국가기술자격의 현재가치에 대해 대외적으로 인정할 수 있는 객관적이고 시스템적인 제도의 개선이 필요할 것으로 판단된다. 따라서 FTA 상호인정에 앞서 국가기술자격의 위상의 정립과 국제적 통용성을 위하여 국가기술자격의 갱신 및 보수교육제도의 활성화가 반드시 선행되어야 할 것을 제안하는 바이다.

2) 국가기술자격의 등급체계의 변화 필요

국가기술자격 체계는 기술과 기능으로 구분하여 현재 5단계 등급을 유지하고 있다.

그 구분의 기본 틀의 축은 학력과 경력을 고려해서 구분한 것이다. 그러나 응시자격요건을 살펴보면 학력만으로 자격을 취득하거나 경력만으로 자격을 취득할 수 있는 것은 기능사-산업기사-기사 등급까지 가능하다. 기술사와 기능장의 경우는 학력과 경력을 모두 갖추어야 국가기술자격을 취득하도록 유도하고 있다. 여기서 발생하는 수직적, 수평적인 문제점이 제시되기 시작한다. 먼저 수평적인 문제점은 현재 교육과 훈련으로 구분될 경우 교육에 해당하는 산업기사 기사 등급과 매칭되어 수평적으로 가치를 인정할 수 있는 훈련 및 경력에 의한 자격이 없다는 것이다. 이는 아무런 생각없이 받아들일 수 있지만 훈련과정에서 기술등급인 산업기사와 기사로의 이동이 가능하도록 응시자격을 규정되어 있기 때문에 그에 해당하는 등급의 마련이 필요하다. 수평적 문제와 더불어 수직적으로 등급규정에 대한 논리적 문제일 수도 있지만 기술자격과 기능자격을 이동의 불평등을 들 수 있다. 만약 고등학교를 졸업하고 기능사 자격을 취득한 경우 학력이 없어도 경력만으로도 기사등급까지 자격취득이 가능하다는 결론이다. 그러나 고등학교에서 전문대로 진학한 학생의 경우 경력에 대한 근거가 없기 때문에 기능사자격을 취득하고 실무경력 1년을 가지던지, 졸업예정 단계에서 산업기사 시험을 봐야 한다. 이런 식으로 실무경력만으로 자격을 취득할 경우 최종에 대학졸업자 또는 대학원 졸업자와 동일한 자격을 취득할 기회가 주어진다. 그러나 양비론의 입장

에서 경력과 학력은 보이지 않는 양면성을 가지므로 서로를 100% 인정할 수 없다는 것이 현재 우리나라 이원화 체계의 현실이다. 따라서 이러한 문제점을 해결하기 위한 개선방안으로 새로운 등급체계에 대한 제도마련이 필요하다. 구자길(2009)³⁾에 연구보고서에 따르면 국가기술자격 등급체계 개선방안은 다음 <표 1>과 같다. 국가기술자격 등급체계 개편에 대한 논의의 핵심은 자격의 유형을 어떻게 할 것인가와 자격의 등급을 어떻게 할 것인가로 요약할 수 있다.

<표 1> 자격제도의 유형 분류

구분	병렬형	혼합(절충)형	일체형
설명	“기능사→전문기능사→기능장” “산업기사→기사→기술사” 와 같이 기능계와 기술계를 분리하여 등급체계를 구성함.	“기능사→산업기사→기사→기술사”체계와 “산업기사→전문기능사→기능장”을 혼합하여 등급체계를 구성함.	“기능사→산업기사→기사→기술사”와 같이 기능계와 기술계를 통합하여 하나의 등급체계로 구성함.
구조			
장점	①분야/영역별로 고유의 경력 기회와 내용을 유지하는데 유리함 ②자격간의 서열화, 부실화를 감소할 수 있음	①경력개발 기회의 다변화가 가능함 ②특정한 분야/영역에 대하여 집중적인 관리가 가능함	①경력 개발, 학교교육과의 연계 극대화 가능 ②불필요한 차별적 요소를 배제할 수 있음 ③구조적으로 단순함
단점	③상호간 비교 및 이동 가능성 봉쇄(경력개발의 단절) ④자격 명칭 및 내용의 지나친 세분화 발생 우려	③구조적으로 복잡함 ④병렬형 구조와의 차별성이 부족하며, 유사한 단점을 가지게 됨	④분야/영역에 따른 특성을 반영하기 어려움 ⑤자격 서열화에 따른 하위 자격의 부실화 우려

따라서 본 연구에서는 자격 등급 체계 규정에 있어 정의되어야 할 사항들을 고려하여 <표 2>와 같이 국가기술자격 등급체계(안)을 제안하고자 한다.

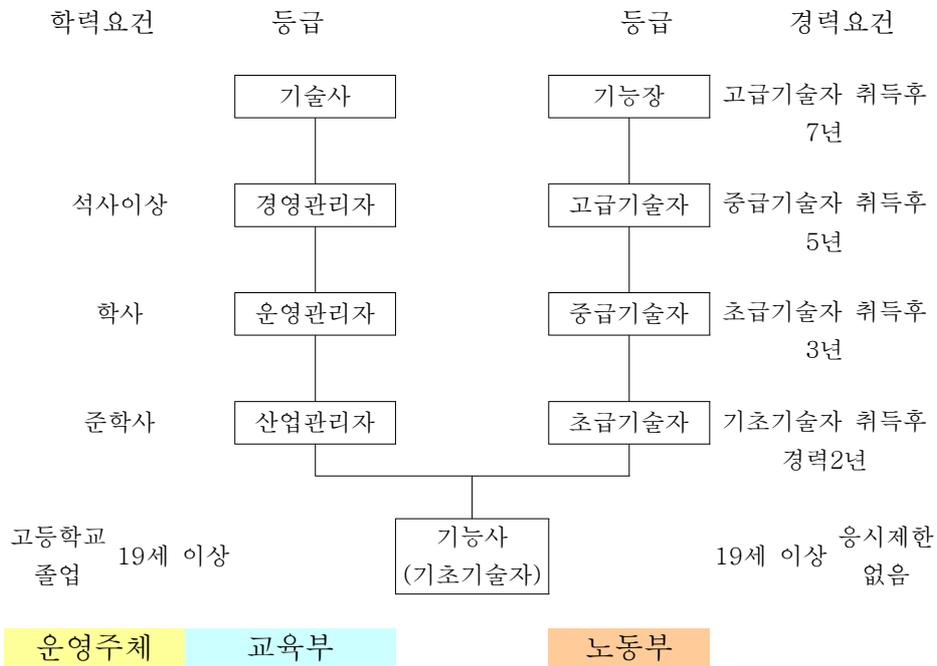
3) 구자길., 국가기술자격제도 및 체계 정비, 한국산업인력공단. 2009. Pp12~20 인용

<표 2> 국가기술자격 등급체계(안)

현행 등급체계	병렬형			일체형	절충형		
	기능계	기술계	서비스계		기능계	기술계	서비스계
기술사	기능장	기술사	고급전문가	기술사	기능장	기술사 전문기사	전문가
기능장 · 기사	고급기능사	고급기사	전문가	중견기사 및 기능장 고급숙련기사	전문기능사	기사	전문사무원
산업기사	중급기능사	중급기사	중급사무원	상급숙련기사	1급기능사	산업기사	1급사무원
기능사	초급기능사	초급기사	기초사무원	중급숙련기사 초급숙련기사	2급기능사		2급사무원

이 방식의 장점은 수준 체계의 등급이 간단해지며, 현장 근속년수를 기반으로 쉽게 등가화될 수 있으며, 직군 별로 경력의 정점을 분리함으로써 경력개발에 따른 다양한 기회 제공이 가능하다.

또한 선행연구들을 기초로 환경상 교육과 훈련의 일원화는 제도적, 정치적 그리고 체계적으로 불가능할 것으로 판단하여 본 연구에서는 다음 [그림 1]과 같이 이원화된 체계에서 기술관리자와 기술자로 자격을 완전 이원화하는 방안을 제안하고자 한다.



[그림 1] 이원화 체제에서의 국가기술자격 등급체계

이 방안에서 교육영역과 훈련영역에서 교육은 철저한 학력위주로 응시자격을 부여하고 훈련은 경력에 따라 응시자격을 부여하여 자격 사용자로 하여금 필요에 의한 수요를 확대시키는 방안이다.

4. 결 론

우리나라는 종신면허 제도를 유지하는 반면(우리나라 대부분의 전문직이 종신면허제도를 유지하고 있다), 미국 등 다수의 국가는 면허갱신제도를 기본으로 하고 있어 상호자격인정 협상 시 어려움을 겪을 수 있다. 엔지니어의 경우 미국은 1년 단위의 재등록방식을 채택하고 있는데, 재등록 미 이행시 업무수행이 불가능하다. 반면 우리나라는 하고 있다. 규제개혁 조치 이후에 국가기술자격법에 의하여 기술자격을 취득 하게 되면 별도의 절차 없이 종신자격을 행사할 수 있다. 면허관리시스템의 차이는 국가 간 자격의 동등성을 인정하기 위하여 우선적으로 풀어야 할 과제이다. 상기한 바와 같이 최근의 상호인정협정은 수평적 접근방식에 의하여 논의되는 경향을 보이고 있어 시스템의 일치 자체가 반드시 상호인정의 요건이 되는 것은 아니다. 인력이동이 일시적인 것이 아니라 영구적인 이주가 될 경우 인력을 송출한 국가는 소위 두뇌유출(brain drain)이라고 불리는 역효과를 경험할 수 있다. 따라서 인력이동의 경제적 실익을 거두고 두뇌유출로 인한 불이익을 최소화하기 위해서는 국내 전문인력이 국내에서 일할 수 있는 충분한 여건을 만들어주는 것이 필요하다.

5. 참 고 문 헌

- [1] 구자길(2009), “국가기술자격체계 구축 방안”. 한국산업인력공단. pp 8-9 이재기(2007), “FTA의 경제학”, 청목출판사, p211
- [2] 김정곤(2006), “전문직 자격의 국가 간 상호인정 현황과 향후과제”, KIEP 세계경제 제9권 제7호. pp95-97
- [3] 김현수 외(2006), “민간자격 국가공인제도의 성과분석”. 한국직업능력개발원.
- [4] 박재곤(2008), “자유무역지역 정책의 추진방향”, KIET 산업경제, pp35-47
- [5] 박재현(2008), “국가기술자격 검정방법 개선방안 연구”. 한국산업인력공단.
- [6] 정택수(2006), “국가자격시험 통합관리 체계 개선방안 연구”, 한국직업능력개발원
- [7] 유길상 외(2004), “WTO 도하개발아젠다 협상 Mode 4(인력이동) 대응전략”, 대외경제연구원, pp. 55~60