

NCS기반 학력-경력-자격 연계 및 활용 방안 관한 연구

최성희* · 박재현** · 양광모***

*명지전문대학 · **한국산업인력공단 · ***유한대학교

A Study on Education-Career-Qualification Link and Utilization Method Based on NCS

Sung-Hee Choi* · Jae-Hyeon Park** · Kwang-Mo Yang***

*Myongji College

**Human Resource Development Service of Korea

***Yuhan University

Abstract

The National Competency Standards(NCS) has been developed a good curriculum to reflect the demand in the industry. NCS is defined as systemizing the knowledge, skill, and attitude required to perform a task in the industry. It is an effort to reduce the gap between educational requirements and occupational requirements. However, when NCS is applied, the task level is changed to the title of qualification according to the policy outcomes for the government project. And, the NCS has been emphasizing the purpose of license acquisition, rather than using the standard for tasks in the industry. It means that the misuse of NSC hinders utilizing it as the original purpose of standardizing a task. It requires the customer to study the required competency unit with a no-choice option. Moreover, it makes it hard for companies or industry autonomically run the NCS. Therefore, we define the operational range in terms of the education field, the qualification field, and the career field to diffuse and apply NCS, and suggest the effective utilization method.

Keywords : National Competency Standards(NCS), Education-Career-Qaulification Link, KECO(Korean Employment Classification of Occupations)

1. 서론

국가직무능력표준(NCS: National Competency Standard 이하 NCS)은 “산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식·기술·태도 등의 내용을 국가가 체계화한 것”이라 정의하면서도, 교육기관의 교육 내용과 현장에서 필요로 하는 직무차이를 개선하고자 개발되었다. 즉, 교육계에서 요구하는 학력수준의 Needs와 실제 산업현장에서 요구되는 직무수행수준의 Needs의 GAP을 완화하여 능력중심사회를 구현하고자 NCS가 개발되었다는 것이다.[1]

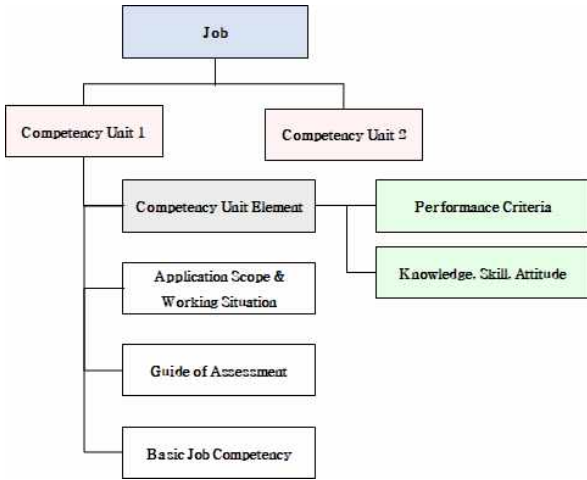
그러나, NCS의 실제 적용에 있어서 국정과제로서의 정

책성과에 대한 요구에 따라 NCS에서 요구되는 직무수준은 자격명으로 변경되어, 기업 및 산업의 자유로운 표준의 활용을 통한 유사 직군간의 직무표준화로 활용되었다기보다 정책성과 기준의 표준활용 자격취득이라는 목적성을 강조하여 표준의 활용을 저해하여왔다. 한국산업인력공단은 2019년 10월 국정감사에서 NCS의 활용부진 및 적용에 대한 문제점을 지적받았다. 가장 대표적인 지적사항으로는 개발하고도 활용하지 않는 표준이 50%를 넘는다는 것으로 표준의 활용측면에 대한 지속적 보완을 요구받았다.

또한, [Figure 1]과 같이 NCS는 직무별 능력단위와 능력단위요소 그리고 수행준거로 구성되고, 능력단위는 해당수준에서의 자격을 인정하기 위해 필수능력단위와 선택

†Corresponding Author Sung-Hee Choi, 134, Gajwa-ro, Seodaemun-gu, Seoul, Republic of Korea,
E-mail: sungheechoi00@gmail.com

Received: November 20, 2020; Revision Received: December 16, 2020; Accepted: December 28, 2020



[Figure 1] Competency unit structure for each job[5]

능력단위로 구분하여 정의하였다. 이에 따라 NCS는 활용하고자 하는 수요자들로 하여금 무조건적인 필수 능력단위 학습을 요구하면서 기업 및 산업의 자율적 표준운용을 통한 자생적인 표준의 활용확산을 저해한 것이 사실이다. 본 연구는 NCS의 활용 및 확산을 위해 학력, 경력, 자격 측면에서의 운영범위를 정의하고 보다 효율적인 표준 활용 방안에 대해 제안하고자 한다.

2. 분야별 현재 NCS의 활용범주의 한계

2.1 교육분야

교육분야에서의 NCS의 범주는 [Figure 2]와 같다. 고등교육에서 관련학교 및 학과는 졸업과 자격을 동시에 부여할 수 있는 고유특성의 목적자격, 즉 NCS 수준을 결정한다. 이에 따라 품질경영 L5, 기계설계 L3와 같은 NCS 활용 결정수준을 결정하고 해당 필수능력단위와 선택능력단위를 통해 대학교과 커리큘럼에 반영한다. 이 커리큘럼의 구성은 과거 전공과목에 대해 교양, 공통

전공, 전공필수, 전공선택 등 수학 기간동안 학점으로 배정하여 요구되는 최소시간을 전공교과목과 매칭한다. 이후 학과 및 교수진은 관련 필수 능력단위에 대한 현장직무 수행 중심의 내부평가를 실시하고, 최종적으로 한국산업 인력공단에서 제공하는 외부평가를 통해 학습자들에게 졸업장과 더불어 국가기술자격을 수여할 수 있다.

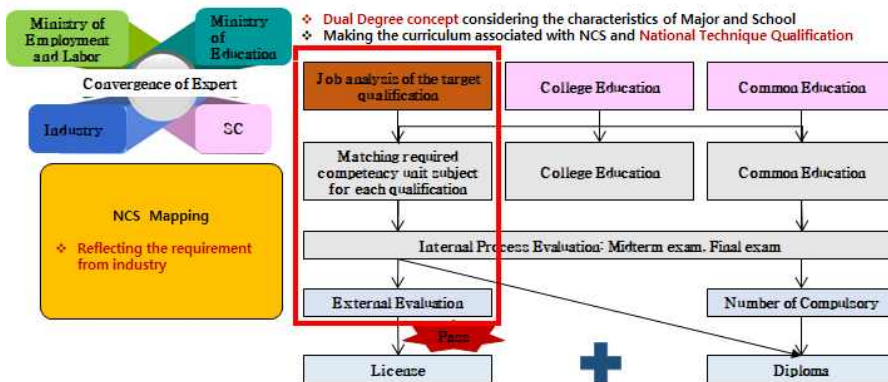
이 때, 외부평가를 통과하지 못한 경우 학습자의 요구에 따라 추가적인 외부평가 응시 기회를 제공하거나, 학습자의 요구에 따라 국가기술자격과 동일한 자격에 응시하도록 할 수 있다. 이러한 방법론의 장점은 무조건적인 100% 졸업이 아닌, 유급 및 복기를 통한 해당능력 확보와 자격 부여를 통하여 검증된 능력중심사회를 구축하는데 선도적 역할을 가능하게 할 것으로 판단된다.

또한, 자연스러운 입직자들의 능력을 통해 추후 학력만 가진 그룹과 자격을 가진 그룹 그리고 자격과 졸업을 모두 가진 그룹간의 사회경제적 경쟁에 있어 최종 미래 국가자격의 틀을 갖출 수 있을 것으로 판단된다.

이에 따라, 교육기관에서는 단순히 졸업자의 배출이 아닌 청년 일자리창출과 연계를 위해서 반드시 학습근로자의 수요가 있는 기업을 발굴하고 기업과 협약을 통해 해당 교육기관 학습근로자에 대한 취업연계가 동반되어야 할 것으로 판단된다. 이를 위하여 정부는 일학습병행 제도의 유형인 IPP(Industry Professional Practice) 제도를 운영하여 청년일자리 창출을 위해 기업 및 학습근로자를 지원하는 제도를 마련해 운영하고 있다.

반면, 교육계에서는 직업과 직무중심의 교육이 학문 추구라는 교육의 원론적인 목적이 희미해질 수 있다는 의견이다. 보다 나은 이론과 원리의 개발과 지적요구에 대한 연구와 학습도 학문의 중요한 부분인데, 이를 배제하고 오직 재학생들에게 취업에 대한 교육만을 시킨다는 것이 교육기관의 목적에 배반한다는 것이다.

게다가, 제도의 참여를 위해서는 이에 상응하는 실험실습과 장비에 대한 비용이 추가적으로 발생하고, 커리큘럼의 변경에 따른 교육방법론의 변경도 문제점으로 대두되



[Figure 2] Application scope in education field[5]

고 있다. 그러나 이러한 의견들 속에서 궁극적으로 학교는 졸업생의 발전이 곧 학교의 발전이라고 여기기 때문에, 많은 교육기관이 NCS기반의 커리큘럼으로 전환하고 있는 현실이다.

2.2 자격분야

국가기술자격은 1958년도 이후 국가 경제발전을 위해 기능인력의 양성에 많은 영향을 미쳤다. 그러나 경제발전과 더불어 직업과 산업의 다변화와 복잡화에 대해 기존의 자격과 교육이 이에 따라 충분히 변화하지 못하여, 현재는 교육, 자격, 산업 및 기술요구능력 간의 상호 수준 불일치를 가져왔다.[2]

외국의 경우 자격은 순수자격(Qualification), 학위(Diploma), 수료인정서(Certification)을 포함해 자격으로 통일하여 운영하고 있지만, 국내의 자격(Qualification)은 이들 자격의 의미가 서로 통용되지 못하고 있는 현실이다.

이러한 현상은 우리나라가 가지는 고질적인 병폐인 학문을 숭상하고 기술을 천하게 여기는 문무귀천에 따른 역사적인 바탕에서 시작되었다고 볼 수 있다. 결국 자격이 추구해야할 미래 목표는 이렇게 따로 인정되고 있는 자격, 학위, 수료 모두를 국민 모두가 인정하는 자격으로 일원화하는 것이 될 것이다. 이를 위해 [Figure 3]과 같이 모든 자격이 동일한 NCS의 능력단위를 추구하여 검정방법 및 평가방법이 동일하게 이루어질 수 있다면 이상의 목표는 충분히 달성될 것으로 판단된다.

이를 위하여 자격 운영에 대한 문제점 중 평가방법에 대한 개선의 필요성이 우선적으로 선행되어야 한다.

즉, 자격의 기본 문제점은 NCS에서 요구되는 '일정 수준에 대해 ~를 할 수 있다'가 아니라, 정해진 정량 이상의 능력에 미치지 못하면 자격이 주어지지 않는다는 것이다. 결국 능력단위에 대해 '할 수 있는 능력이 있지만' 제 3자

평가자 기준에 따라 일정수준을 넘어서지 않으면 자격으로 인정되지 않는다는 것이다. 따라서 평가에 대한 공정성과 통용성은 미래 국가가 해결해야 할 과제중 하나이다.

예를 들면, 하나의 중소기업에서 기계설계 L3수준을 설계하여 사업내 자격으로 운영 기업자격이 주어진 근로자는 국가가 인정하는 일학습자격과 동일하게 대우할 것인가, 또는 직업훈련기관의 기계과를 졸업한 근로자는 정식 교육기관인 대학이나 전문대학의 학위연계와 국가기술자격으로 연계할 수 있는가와 같은 문제를 해결하는 방법이 자격의 연계범주에 포함된다.

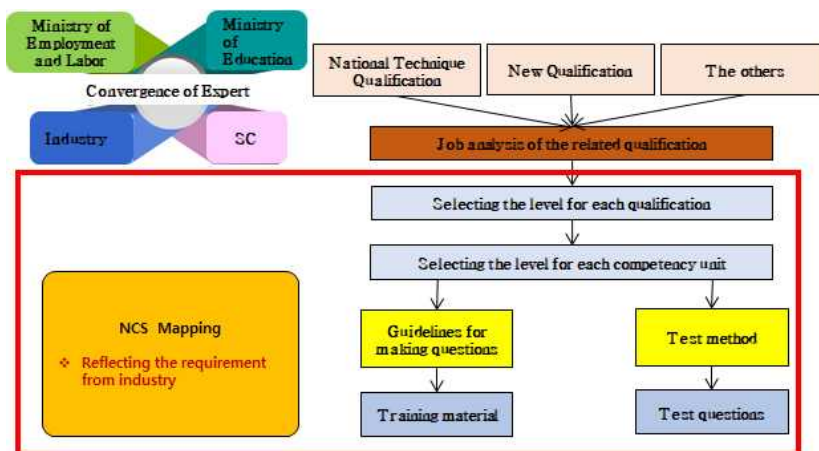
결국 만능은 아니지만 NCS를 기반으로 일정능력단위를 수료하거나 학습한 근로자에 대해 NCS에서 요구하는 평가방법에 따라 정량 점수 이상인 경우 자격을 수여하고 이들 관련 자격에 대해 사회적으로 인정하고 자세를 가질 수 있도록 제도 및 정책분야에서 추가적으로 심도있게 논의되어야 할 것으로 판단한다.

2.3 경력분야

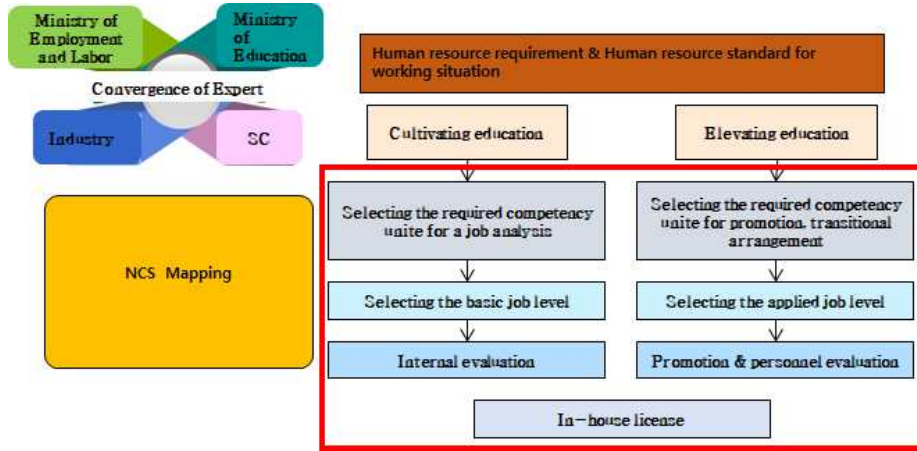
[Figure 4]는 재직자 및 입직자의 경력과 관련된 범주를 보여주고 있다.

[Figure 4]에서 알 수 있듯 경력과 관련된 훈련은 양성교육과 향상교육으로 구분할 수 있다. 이때, 양성교육은 입직자 또는 입직예정자에 대한 기초적 직무수준을 양성하는데 목적이 있고, 향상교육은 일정수준의 직무경력을 가진 자로 하여금 승진 및 전환배치 등에 필요한 능력수준을 요구할 때 기업에서 자체 또는 위탁교육을 통해 수행할 수 있다.

경력분야의 연계에 가장 큰 문제점은 유사직종 및 직업에서 양성교육의 통일성이라고 말할 수 있다. 즉 직종별 또는 직업별로 모두가 공통으로 인정하는 능력단위 이수 와 기업별 요구사항에 대한 모듈형 형태의 이수로 각 능력



[Figure 3] Application scope in qualification field[5]



[Figure 4] Application scope in career field[5]

단위의 차이가 발생하게 된다. 이 경우 기업에서의 이직 및 전직자에 대해 동일직종 및 직업으로 이동하는 근로자의 직무수준을 어디까지 인정하는가에 대한 문제가 발생하게 된다. 이 문제는 양성교육과 같이 장기간이 필요하지 않고, 향상교육에서 직무향상을 위한 특수교육 또는 훈련에 대한 프로그래밍으로 기업별로 적용이 가능하다.[3]

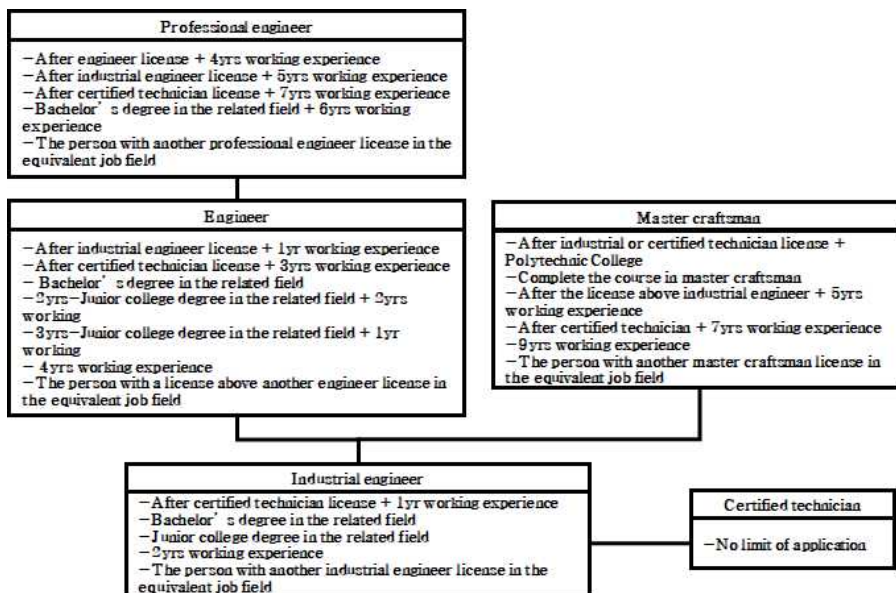
3. NCS기반 학력-자격-경력의 연계 MAP

[Figure 5]의 국가기술자격법에 따른 국가기술자격 등급의 운영체계를 살펴보면, 산업기사 등급을 기준으로 기술과 관리계를 연계하고자 노력하고 있는 것을 알 수 있다.[1]

여기서 주목해야 할 특징은 ‘실무능력’과 ‘실무경력’이라는 단어를 혼용하여 사용하고 있다는 것이다. ‘실무능

력’은 실무 직업 또는 산업체 경력이 아니더라도 교육기관, 직업훈련학교 또는 관련 훈련기관을 통하여 실무능력에 대한 수료 및 이수를 인정한다는 것을 의미하고, ‘실무경력’은 실제 관련직무에 종사한 기간을 경력으로 인정한다 것을 의미한다.[4]

[Figure 5]에서 산업기사, 기사, 그리고 기술사의 응시요건을 살펴보면, 자격취득자에 대해서는 ‘실무 능력’ 즉, 기술 능력을 요구하고 있고, 자격을 취득하지 않은 자에 대해서는 ‘실무경력’ 즉, 현업과 관련된 직무종사기간을 요구하고 있다. 그러나 기술사 등급에서 기능사 취득 후 실무경력 7년, 기사등급에서 기능사 취득 후 ‘실무경력’ 3년, 산업기사 등급에서 기능사 취득 후 ‘실무경력’ 1년에 대한 정의는 각각 다른 자격종 소지자의 ‘실무능력’ 요구에 대한 차이를 보여준다. 또한, 기능사의 경우 응시자격요건의 제한없이 직무에 진입한 경우로 순수 기술로 향상능력을 키우는 입장에서 ‘실무경력’을 요구하기 보다는



[Figure 5] Q-net National technique license level and qualification for examination[5]

‘실무능력’에 대한 요구가 있어야 현장기술 뿐만 아니라 지식 및 태도에 대한 보장이 이루어질 것으로 보인다.[7]

이에, 본 연구에서는 국가기술자격의 운영체제에서 KECO (Korean Employment Classification of Occupations) 소분류인 직종과 세분류인 직무에서 각 등급체제를 어떻게 정의하는가에 대한 문제점을 인식하고 개선 방안을 제시하고자 한다. 예를 들어, 산업기사 등급을 직무전문가로 보느냐 아니면 직종전문가로 볼 것인가에 대한 문제가 그에 해당한다. 기술계나 순수경력인 경우 실무경력을 1년 또는 2년으로 규정하면서 준학사나 학사인2경우 산업기사에 응시할 수 있도록 하고 있다.

또한, 검정방법에 있어서 기능사와 기능장의 경우 과목에 상관없이 60문항에 평가를 실시하고 있지만, 산업기사는 해당 중목에서 3~5개의 과목에 대해 평가를 하고 있어 산업기사 등급은 직무이외에 직종에서 필요한 검정방법을 가지고 있음을 알 수 있다. 그러므로, 산업기사 등급은 직무전문가가 아닌 직종전문가에 대한 자격으로 보는 것이 바람직하다.

본 연구에서는 국가기술자격의 등급과 응시요건에 대해 다음 [Figure 6]과 같이 개선안을 제안하고자 한다.

[Figure 6]은 유럽과 같이 만 16세인 국가의무교육 졸업을 기준으로 작성하였다. 우리나라는 법적으로 2004년부터 중학교까지 무상 의무교육을 실시하고 있지만, 성인

의 80% 이상이 고등학교 졸업자라는 것을 감안하면, 이미 사회적으로 고등학교까지 의무교육이 실시된다고 볼 수 있다. 이에 따라 만 16세의 의미는 없을 수 있겠지만 능력 중심의 사회에서 고등교육이 직업능력 중심으로 전환된다는 가정하에 고려할 필요가 있다.

우선 전형적인 인문계 고등학교가 아닌 경우, 고등학교 교과과정은 국가에서 실시하고 있는 국가직무능력 표준에 따라 운영이 가능하고 이에 따른 자격과정과 학교 졸업을 동시에 운용할 수 있다. 즉 현재 운영중인 일학습병행 자격에 대해 레벨이 정해진 자격을 취득할 수 있도록 교과과정을 운영하고 이후 국가기술자격의 능력단위의 부족한 부분을 과정평가형 또는 진학등을 통해 취득할 수 있도록 연계한다.

이를 위해선 우선 일학습병행과 과정평가형제도, 학력, 경력, 그리고 자격 등 사회적인 합의에 의한 기준이 필요하다. 국가기술자격 중 기능사 자격은 응시자격요건이 없지만, 정부가 지향하는 능력사회에서는 국가기술자격의 응시요건을 강화할 필요가 있다. 즉 국가직무능력표준을 기반으로 한 직업과 산업으로 능력사회를 구현하고자 한다면, 현재 자격의 요건을 유럽과 호주 등 해외 선진국에서 활용하는 Dual 시스템에 근본적인 취지에 맞추어야 한다.

해외 선진국의 경우 사회진출 연령을 만 16세로 보고

KECO	Job classification	Criteria for examination					
		Qualification	Technique field	Management field	Education level	Working experience	
Large category	Occupational group	Master				Great admin. Executive	Over 26yrs
Medium category	Occupation	Professional engineer	Bachelor's degree + Master craftsman	↔		Doctoral degree	5yrs(22yrs)
			Industrial engineer + 5yrs working experience			Master degree	2yrs(17yrs)
Small category	Type of occupation	Engineer	Industrial engineer + 2yrs working experience	↔		Master degree + 1yr working experience	5yrs(15yrs)
		Industrialengineer	Master craftsman + Junior college degree			Bachelor's degree	Bachelor's degree
Detail category	Duty	Elevating education (Co-operated or commissioned education)	1yr Process evaluation & written test	Industrialengineer	1yr Process evaluation & performance test	Including school system	
		Master craftsman	DUAL high school diploma + 7yrs working experience		Bachelor's degree + 3yrs experience. Junior college degree + 5yrs experience	Junior college degree	7yrs(10yrs)
		Certified technician	DUAL high school diploma		High school diploma + 1yr working experience		2yrs(5yrs)
Competency unit	Job unit	Dual qualification basic function	0	0	-	The minimum required education	High school diploma based 3yrs Junior high school diploma based

[Figure 6] Occupational ability development structure based on NCS

직업훈련을 통해 사회에 진출을 할 것인지, 학력체계에 따라 사회에 진출할 것인지를 선택하도록 하고 있다. 이는 최초의 기능자격에 대하여 응시자격 요건이 없는 것이 아니라, 고등학교 졸업수준을 가장 근본 자격으로 본다는 것이다. 이에 따라 우리나라 자격 중 가장 하위 자격인 기능사 자격은 국가가 운용하는 기본 자격으로 그 요건을 다음과 같이 구분할 수 있다.

비인문계 고등학교로 직업과 직접 연계가 가능한 고등학교 졸업이상자는 시험을 통해 기능사 자격을 응시하여 자격을 취득할 수 있다. 그러나 순수 인문계에서 공부한 경우는 실제 직무 또는 관련 직종에 실무경력 1년이 인정되어야 기능사 자격에 응시할 수 있다. 이는 자격의 현실화 및 자격능력의 신뢰를 위한 필요조건이라 할 수 있다.

또한, 지금까지 국가기술자격은 일률적인 연수에 따라 자격의 승급을 고려하였다. 그러나 본 연구에서는 자격승급의 필수조건을 기술계와 관리계로 구분하고, 기술계는 자격 등급의 이동을 위해서 최소 요구 학력을, 관리계는 해당 직무 실무경력을 필수응시요건으로 정하여 운영하도록 하는 것이 바람직하다고 본다.

그리고, 기존의 자격체계와 가장 큰 차이는 기능장 자격에 대한 정의이다. 기능장이란, 직종전문가가 아닌 직무전문가로 한 분야에서 자신의 직무에 통달하거나 다기능을 보유한 자로 규정할 수 있다. 다기능을 보유한 기능장이라도 직종 전체의 직무에 대해 통달한 자가 아니기 때문에 그 자격의 위치 및 범위를 정확히 정할 필요가 있다.

학력과 경력 그리고 자격의 연계방안으로, 기능사는 앞서 언급한 것처럼 기술계 고등학교 졸업자 또는 인문계 졸업자 중 실무 또는 해당 직종에서 1년을 근무한 자가 응시할 수 있도록 하는 것이 바람직하다. 기능장은 기술자로서 현업에서 10년 정도의 실무를 경험한 자에게 주어질 수 있는 자격이다. 만약 학력으로 기능장에 진입하고자 한다면 최소 준학사학위를 가진 자가 동일직무에서 5년 이상, 학사학위자는 실무경력 3년 이상을 보유해야 응시할 수 있다.

산업기사의 경우 기술계와 관리계의 중간 변환자격으로 통용될 수 있도록 설계하였다. 산업기사에 응시하기 위해서 기술계에서 기능장자격을 가진 자가 준학사학위를 가졌을 경우 응시가 가능하다. 관리계 쪽에서는 학사학위자는 산업기사 시험에 응시할 수 있다. 이는 산업기사는 직종에 대한 다양한 지식과 실무를 알아야 하기 때문에 선정한 기준이다.

산업기사 자격을 취득한 이후부터 기사자격과 기술사 자격에 대해 논의할 수 있다. 기사부터는 직업전반에서 할 수 있는 능력을 양성하는 과정으로 기술계에서 기사자격을 취득하기 위해서는 산업기사 자격자가 최소 실무경력 2년을 가져야 한다. 여기서 산업기사는 기능장자격을 가

진 자가 준학사이상의 학위를 가진 경우, 관리계에서는 학사학위 이상인 자가 실무경력 1년 이상이 있을 경우 시험에 응시하여 자격을 취득할 수 있다.

관리계에서 기능장을 취득하고자 한다면, 학사학위자가 실무경력 5년 이상이라면 취득이 가능하다. 따라서 표에서 놓여지는 위치와 상관없이 산업기사와 기능장의 위치는 직무에 있어서는 기능장의 위상은 높였으나, 직종에 관련해서는 산업기사 수준보다 아래에 위치하는 것을 알 수 있다. 기사자격은 대학의 교과과정상 직업 전반에 대한 지식의 이해와 더불어 일정 직종에서의 전공으로 구분될 수 있기 때문에 가능하다.

4. NCS의 활용 방안

4.1 NCS기반 학력-자격-경력 수준의 확산 연계

국가직무능력표준은 현재 산업과 직업 그리고 학력과 매칭을 위해서는 기술자(Engineer)와 관리자(Manager)라는 2개의 트랙 형태로 개선되어 운영되는 것이 합리적일 것으로 판단한다. 이는 기술자는 이론 및 학문적 지식 부분에 실제 학교나 전문기관에서 수학하는 내용에 취약할 수 있고, 반대로 관리자는 이론적 부분은 강할지라도 기술적인 부분에 있어서 그 역량 및 기술능력이 취약할 수 있기 때문에, 이를 보완하기 위하여 현재 우리나라 산업과 직업을 통합하는데 합리적인 방법으로 여겨지기 때문이다.

<Table 1>은 NCS에서 요구하는 8등급 수준에 대한 기술, 자격, 학문적 수준에 대해 기본적 구조를 제시하였다.

<Table 2>는 NCS 8등급 수준에 따른 자격, 경력 그리고 학력에 대해 상호인정 최소 연수에 대한 기준을 제시하였다.

표준의 활용은 과정평가형 자격제도의 도입으로 그 전환점이 될 수 있다. 과정평가형 자격은 직업능력개발의 유형에 따라 양성교육과 향상교육이 가능하기 때문에 수준 내 근로자에 대한 지속적인 직업능력개발 기회 및 과정이수를 통한 지속적 능력개발 결과에 따라 승급 및 직무변경에 활용할 수 있다. 이를 통해 국가직업능력표준을 기반으로 한 지식 기술 태도에 대한 복합적 평가는 현재 불일치를 보이고 있는 교육과 직업의 차이를 완화시킬 수 있을 것으로 판단된다.

<Table 1> Basic structure for each level[5]

Technical Level	Process (Written) evaluation level	Level	Job	Qualification level	Management level	Process (Performance) evaluation level
		3	Job group		Top executive	
	7	7	Occupation		Professional manage	6
Department head	6	6		Professional engineer	Doctoral degree	5
Subdivision chief	5	5	Type of occupation	Master craftsman. Engineer	Master degree	4
Group leader	4	4			Bachelor's degree or equivalent	3
	3	3	Duty	Industrial engineer. Master craftsman	Junior College degree	2
	2	2		Certified technician	High school or vocational school degree	Basic vocational competency
Simple labor	Basic vocational competency	1			National compulsory education	

<Table 2> Work experience for each level[5]

Level	Standard				Certified Technician career	Master Craftsman career	Industrial engineer career	Engineer career	Professional Engineer career
	Process evaluation	Education	Working experience	License					
2	2	High school	5	Certified technician	1				
3	3	Junior college	6	Industrial engineer	2				
			7		3				
4	4	Bachelor degree	8		4			1	
			9				2		
			10	5	1	3			
			11		2	4	1		
5	5	Graduate school	12	6	3	5	2		
			13	7	4	6	3		
			14	8	5	7	4	1	
6	6		15	9	6	8	5	2	
			16-19	10	7	9	9	3	
7	7	Professional manager	20	11	8	9	7	4	
			21	12		10	8	5	
			22	13		11	9	6	

4.2 NCS기반 평생능력개발 경로 및 임금체계 연계

국내 직업과 교육의 불일치의 근본원인은 임금체계에 있다. 전통적으로 학문을 중시한 풍토에 입각해 우리나라의 전통적 직업문화는 서로를 인정하는 노사문화보다는 의심과 투쟁의 노사문화로 자리잡았다. 직업의 귀천이 없고, 이론을 배운자는 배운 것을 활용하는 직업에, 기술을

배운자는 기술을 필요로 하는 직업에 종사하면서 직업인으로 평등하다고 느낀다면, 나은 사회발전의 기반문화를 조성할 수 있을 것이다.

본 연구에서 제시하는 국가직무능력표준에 따른 평생능력개발경로와 임금체계 연결방안은 다음을 가정한다.

첫째, 현장계와 관리계에 대한 인원 선발은 직업 진입시 결정되며 평생능력개발경로 이동을 요구할 시, 그에 등가 되는 수평이동도 가능하게 한다.

	Definition of technique field	Technique field	Management field	Definition of management field	Level	Wage level
Large category (Occupational group)		Career-field expert	Career-field expert	Director level or higher	-	Performance-based pay system
Medium category (Occupation)	Plant manager	Professional onsite expert	Professional manager	Manager level or higher	~14yrs	Annual pay system
Entry after qualifying requirement, such as a process evaluation, education, and license						
Small category (Type of occupation)	Lead director	Senior onsite manager	Professional manager	Chief or assistant chief or higher, a decision maker	~7 yrs	Salary step system
	Bachelor degree or with Industrial engineer license	Onsite manager	Manager	Assistant manager	~5 yrs	
Entry after qualifying requirement, such as a process evaluation, education, and license						
Detail category (Duty)	Leader	Senior onsite staff	Senior manage staff	Supervisor	~3yrs	Salary step system
	Field	Onsite staff	Manage staff	Staff	~1 yrs	

[Figure 7] Wage structure based on NCS

둘째, 두 계열의 노동강도는 동일(육체노동, 정신노동)하다.

셋째, 두 계열의 임금증가는 연도별 경제 상승률에 따라 동일하다.

넷째, 평생능력개발경로의 수준상승을 요할 시 반드시 요구수준을 충족하여야 가능하다.

이상의 가정을 기준으로 KECO 분류에 기반한 평생경력개발경로의 장기 임금체계 개선방안에 대해 [Figure 7]과 같이 제시할 수 있다.

5. 결론 및 향후연구과제

본 연구는 국가직무능력표준의 활용 확산방안에 대해 학력-경력-자격 연계를 기준으로 수행하였다. 물론 연구의 수행은 연구자 개인의 제안일 뿐으로 제도의 도입 및 시스템구축은 외부적 환경영향으로 그 한계가 있다. 기존 NCS와 자격에 관련된 논문 및 연구보고서와 본 연구의 차별성은 다음<Table 3>과 같다.

<Table 3> Uniqueness of the study

	Uniqueness
Scope	The complex link among qualification, career, and education level based on NCS
Result	Suggesting the method to connect the link among qualification, career, and education
Purpose	Suggesting the evaluation criteria standardized

연구는 크게 교육분야, 자격분야 그리고 경력분야에서 미스매칭되고 있는 국가직무능력표준에 대해 설명하고 이

를 해결하기 위해 자격-학력-경력의 등가화 방안에 대해 연구하였다. 또한 이러한 등가화가 이루어질 수 있다면 보이지 않는 차별의 임금체계에 대해 보다 효율적인 장기 개선방향을 제시할 수 있을 것으로 판단하여 제안하였다.

연구는 가장 기본적인 문제제인 국가직무능력표준의 활용에 기반을 두고 이를 활성화하기 위해 선도되어야 할 전반적 표준체계에 대해 설명하였다. 그러나 모든 학력, 경력, 기술자격 등은 하나의 잣대를 통해 일원화하는 것은 불가능하다. 따라서 국가직무능력표준 역시 하나의 제시 기준일 뿐 이를 활용하여 쓸 수 있도록 제도적, 사회적, 경제적 공감대 및 협의가 반드시 필요할 것이며 이에 따른 또 다른 부작용이나 오류에 대해 지속적인 개선을 통해 국가표준이 정립되어야 할 것으로 여겨진다.

6. References

- [1] C. S. Shin(2017), "A study on the development of the evaluation model for task performance ability based on NCS." Ph.D. dissertation, Korea National University of Transportation, Gyeonggi-do, South Korea.
- [2] HRD-Net, <http://www.hrd.go.kr>
- [3] K. M. Yang(2015), A study on development of the suitability between redesign qualification level and NCS level. Human Resource Development Service of Korea, pp. 6-12.
- [4] Korea National Technical Qualification Act in Korea(2017).
- [5] NCS, www.ncs.go.kr

- [6] S. H. Kim(2015), "An empirical study on career development using process and job analysis based on NCS." Ph.D. dissertation, Myongji University, Gyeonggi-do, South Korea.
- [7] Y. S. Seo(2016), "A study on the establishment of NCS

evaluation model for improvement of qualification system in the cadastral field." Ph.D. dissertation, Mokpo National University, Jeollanamdo, South Korea.

저자 소개



최 성 희

펜실베이니아 주립대학 산업공학과 공학박사 취득 후 명지전문대학 산업경영공학과 초빙교수로 재직 중
관심분야 : SCM, 생산관리, Health care system, 안전 재해통계



박 재 현

한국산업인력공단 선임전문위원.
관심분야 : HRD, HRM 관련 국가기술자격 시스템 및 국제관련외국인력지원 시스템 개발 등



양 광 모

명지대학교 산업공학과 학사, 석사 박사, 현재 유한대학교 산업경영과 부교수로 재직 중
관심분야 : 생산관리, 작업관리, 안전관리 등.