

북한 기술자격 인정 제도의 개선 방안 연구

원상봉^{1*}, 이기우²

¹한국기술교육대학교 인력개발학과, ²한국산업인력공단

A Study to improve the Recognition System of North Korea's Technical Qualification

Won, Sang Bong^{1*} and Yi, kee woo²

¹Human Resource Development Korea University of Technology and Education

²Human Resources Development Service of Korea

요 약 남한에 입국하는 북한이탈주민의 수는 1990년대 중반부터 지속적으로 증가하여 최근에는 그 수가 2만여명에 이르고 있으며, 앞으로도 계속 증가할 것으로 예상된다. 그동안 정부에서는 북한이탈주민들이 우리사회의 일원으로 자립자활의지를 갖고 안정적으로 정착할 수 있도록 다양한 제도를 발전시켜 왔다. 이 연구에서는 북한이탈주민이 남한사회에서 경제적으로 적응할 수 있는 실제적인 도움이 될 수 있도록 북한에서 취득한 자격을 국가기술자격으로 인정하는 제도를 개선하고자 하였다. 이 연구를 위하여 자격시험 전문가, 교육훈련 전문가, 자격 연구자 및 정부기관 전문가 70명을 대상으로 델파이 조사를 실시하였다. 그 결과에 따라 현행 북한자격 인정 제도를 보완하는 측면에서 자격인정 절차에 소관부서의 역할을 강화하고, 자격인정 방법에 경력을 추가하는 방향으로 개선안을 마련하였다.

Abstract The number of North Korean refugees entering South Korea since the mid 1990s has increased continuously and recently the number has reached 2 million people, which is expected to continue to rise.

In the meantime, the government of South Korea has been developing various means to help the North Korean refugees take part in our society and to increase their self-reliance. In this study, improvements were made to systems where North Korean national qualifications are made eligible for use in South Korea, to help them better adapt to our society.

The research conducted a Delphi survey of 70 professional qualified workers, training specialists, qualified professionals, researchers and government agents, and 6 interviews were carried out to North Korean refugees and qualified judges. The results complement the current system, in terms of eligibility qualification procedures, where the department's role in its qualification procedure is enhanced and practical experiences are added to the procedure.

Key Words : North Korean refugees, Qualification's Recognition System

1. 서론

1.1 연구의 배경 및 목적

1990년대 이후 북한은 사회주의 국가들의 붕괴로 인한 체제위기, 홍수 등 자연재해로 인한 식량부족 및 경제불황을 겪으면서 사회혼란이 커지고 있다. 특히 1994년 이후 식량과 생필품 배급이 어려워짐에 따라 생존의 욕

구로 북한을 탈출하는 주민이 대량으로 증가하였다. 북한을 탈출해 남한으로 들어온 북한이탈주민은 지난 한해에만 2,960명이 입국하여 2009년 12월을 기준으로 총 18,009명에 달하고 있다[1].

현재 북한이탈주민은 국내에 입국 후 일정기간 정부에서 운영하는 시설에서 조사와 교육을 거친 후, 정착지원금과 주택보조를 받고 사회에 나가게 된다. 그리고 이러

*교신저자 : 원상봉(sbwon@kut.ac.kr)

접수일 10년 07월 12일

수정일 10년 08월 09일

게재확정일 10년 08월 10일

한 정부의 지원 뿐아니라 여러 민간단체들도 이들의 남한 사회에 대한 적응을 지원하고 있다. 이렇게 정부와 민간차원에서 인적, 물적 지원을 하고 있지만, 많은 수의 북한이탈주민들은 여전히 남한 사회에서 사회적 부적응, 경제적 빈곤, 심리적 소외감을 겪고 있으며, 초기 정착 단계 뿐 아니라 정착 기간이 늘어나도 여전히 적응에 어려움을 겪는 것으로 보고되고 있다[2-6].

그 동안 정부는 증가하는 북한이탈주민들이 우리사회의 일원으로 자립·자활의지를 갖고 안정적으로 정착할 수 있도록 「북한이탈주민 보호 및 정착지원에 관한 법률」을 제정하여 다양한 제도를 발전시켜 왔으며, 많은 연구자들도 북한이탈주민에 대한 관심이 많아 관련 연구를 하였지만 그 연구들이 현황파악 또는 실태조사를 중심으로 원론적인 수준에서 방향성을 제시하는 것에 그치고 있으며, 그러한 논의들을 구체적으로 실천하는 실행방안을 제시하는 연구는 거의 없는 것으로 나타났다.

이 연구는 북한이탈주민이 남한사회에서 경제적으로 적응할 수 있는 실제적인 도움이 될 수 있도록 북한에서 취득한 자격을 국가기술자격으로 인정하는 체계를 개선하기 위한 연구로, 자격시행 전문가, 교육훈련 전문가, 자격 연구자 및 정부기관 전문가 70명의 합의를 통한 개선안을 마련하는 것을 목적으로 하였다. 이에 전문가들의 집단토론 방식인 델파이조사를 이용하여 북한이탈주민의 자격인정 절차, 기준 및 방법을 어떻게 개선할 수 있는지를 규명하고자 한다.

2. 이론적 배경

이 연구에서 북한이탈주민을 대상으로 인정하는 자격 체계 즉, 이 연구의 주된 대상이 되는 국가기술자격을 고찰하기 위하여 선행 연구, 각종 연구자료 등을 조사분석하여 이 연구를 위한 이론적 배경을 살펴보았다.

2.1 자격에 대한 이론적 고찰

2.1.1 자격의 의의

자격이란 어떠한 일을 할 수 있는지 여부를 평가하는 척도로서 기능을 하고 있는 것으로 인식되어 있으며 어떤 직무에서 현재 또는 미래의 근로자가 특정한 수준의 숙련이나 자질을 갖추었음을 공식적으로 인정하는 것을 의미한다. 국어사전에서는 자격을 “일정한 신분이나 지위를 가지거나 일정한 일을 하는데 필요한 조건이나 능력”으로 정의하고 있다. 자격기본법에서는 자격을 “일정한 기준과 절차에 따라 평가인정된 지식기술의 습득정

도로서 직무수행에 필요한 능력을 말한다.”로 정의하고 있다. 자격의 정의와 관련하여 OECD(2007)에서는 자격이라는 용어를 각 국가마다 다양한 의미로 사용하고 있음을 파악하고 자격에 대한 용어를 “개인이 평가과정이나 학업과정의 성공적인 이수를 통해 확인된 구체적인 표준에 맞는 지식과 기술, 역량을 습득하였다고 유관기관이 판단할 때 주어지는 것”으로 정의하였다[7]. 유럽직업훈련센터(Westerhuis, 2001)에서는 ‘증서나 학위 또는 다른 증거 등에 의하여 표현된 하나의 표준, 또는 표준들의 집합에 대하여 공식적으로 인정한 것’이라 정의하고 있다. 이렇게 볼 때, 일반적으로 자격증이란 통상의 기술기능계 자격증 뿐만아니라 각종 면허, 학위를 포함한 교육 및 훈련 이수증 등을 포괄하는 것이 된다[8]. 그러나 자격은 사람의 직업능력의 일정한 수준에 대한 평가하는 기능으로 인하여 교육훈련과 분리하여 고려하기 곤란한 특성이 있다. 이로 인하여 교육훈련제도의 역사적인 배경, 사회문화적인 배경 등이 다름에 따라 각 나라마다 자격을 다른 정의로 사용하는 경향이 있다. 일반적으로 우리나라는 교육훈련을 이수한 자에게 부여하는 이수증 또는 학위와 구분하여 별도의 자격검정기관에서 일정한 검정기준에 따라 평가를 치르고, 이를 합격한 자에게 자격증서를 부여하는 것을 자격으로 정의하고 있다. 실제 우리나라의 자격은 자격시험을 통하여 자격을 부여하는 검정자격이 대부분을 차지하고 있다.

2.1.2 자격의 기능

자격의 기능에 대하여 노동시장 측면, 교육훈련기관 측면 등 그 활용목적에 따른 다양한 논의가 있었다. 이를 종합하면 주로 자격의 기능을 신호기제 기능, 능력개발의 선도기제 기능, 선별장치의 기능 및 면허적 기능으로 다음과 같이 구분할 수 있다.

첫째, 근로자 또는 근로자가 되려는 자가 가지고 있는 능력의 정도를 나타내주는 신호로써의 기능이다. 이 기능이 제대로 작동하기 위해서는 자격이 개인이 가지고 있는 해당 분야의 능력을 적절히 나타낼 수 있도록 능력의 반영장치(능력의 식별, 평가 및 지표화 등)가 잘 마련되어야 하며, 이러한 신호기능의 활성화는 구인·구직의 합치 및 인적자원의 적재적소의 배치를 가능하게 함으로써 자원의 효율적 배분을 가능하게 하는데 기여한다[9-10].

둘째, 사회가 필요로 하는 능력의 형성과 향상을 선도하는 기능이다. 이 기능을 위해서는 자격에 대하여 기업을 포함한 사회의 평가와 보상이 적절하게 이루어짐으로써 사회구성원들이 능력개발을 통하여 자격을 취득하고자 하는 인센티브가 잘 작동하여야 한다. 결국 이를 위해서는 자격이 산업현장이 요구하는 능력을 적절하게 반영

하여 시장으로부터 정당한 가치를 구하는 것이 우선되어야 한다. 이로서 개인은 자격의 능력개발 선도기능에 의해 생애학습 및 계속교육훈련에 힘써 인적자원을 개발하고 축적하게 된다[8].

셋째, 기업이 인재를 채용할 때 자격을 선별장치로 사용하는 선별기능이다. 기업주는 근로자를 채용할 때 최대한 능력이 뛰어나 기업에 도움을 줄 수 있는 사람을 선택하기 위하여 서류전형, 시험, 면접 등 여러 가지 선별장치를 마련하는데, 이때 자격은 학력 등과 더불어 직업능력의 중요한 증거로 작용한다[8].

넷째, 자격은 자격취득자의 직업적인 이득을 보호하고 개선하는 면허적 기능을 갖고 있다. 능력, 특히 자격소지자의 지적 재산권 또는 독점적 지위를 보장하거나 자격소지자를 고용, 승진 등에서 우대함으로써 그들의 직업적 이익을 보호하고 개선하는 기능을 한다. 완전한 진입장벽으로써 면허는 아니더라도 자격소지자가 고용이나 승진, 전환배치 등에서 우대요소로 작용하는 경우에도 자격은 일정한 진입규제 장치로 기능을 함으로써 자격소지자에게 경제적 이익을 얻게 하는 역할을 한다[8]. 특히, 자격증은 직업중사의 필수적 요건이 되지 못하나, 면허는 해당 직업 활동에 있어서 필수적 요건이 된다. 이러한 면허의 직업선택에 대한 규제적 기능은 해당 직업중사자수를 감소시키고 서비스 가격의 상승을 통하여 면허취득자의 소득을 상승시킨다[11-15].

2.1.3 자격의 인정 방법

자격의 인정방법은 통상적으로 4가지 방법이 사용된다[8]. 첫째, 관계기관에 의한 검정을 통해서 인정된다. 우리나라나 일본 등에서 일반적으로 시행되는 방법으로 정부를 포함한 공공기관(한국산업인력공단 등)이나 민간이 별도의 자격시험을 치루어 합격자에게 관련 자격증을 부여하는 형태이다. 영국이나 프랑스, 영연방 국가 등에서도 다른 인정방법과 병행하여 사용하는 방법이다. 둘째, 교육훈련과정의 이수를 통해서 인정된다. 일정한 교육훈련과정을 이수하면 자격증을 부여하는 것으로 자격증 취득을 위한 별도의 시험이 없이 교육훈련 이수증 또는 졸업증이 자격증이 되는 것이다. 이러한 이수자격이제 기능을 하기 위해서는 교육훈련과정이 관련 직무가 요구하는 능력과 자질을 충분히 갖추 수 있도록 내실화되어야 한다. 즉 교육훈련의 질관리가 전제되어야 한다. 이러한 이수자격은 교육훈련과정의 수료시에 사실상의 자격시험에 준하는 엄정한 검정과정을 거쳐 이에 합격한 자에게만 수료증을 교부함으로써 이수자격의 공신력과 사회적 통용성을 확보한다. 독일과 호주가 이러한 이수자격을 주로 시행하는 대표적인 나라이다. 셋째, 일 또는 현

장경력을 통해서 인정된다. 현장경력이나 작업경험을 일정하게 평가하여 공식적인 자격에 부응하는 직무능력이 인정된다면 해당 자격을 부여하는 방법으로 최근에 강조되는 방법이다. 넷째, 비공식적 교육훈련 등 선행학습을 통해서 인정된다. 이전에 이루어진 비공식적·무형식 교육훈련, 즉 넓은 의미의 선행학습을 인정하여 상응하는 자격을 부여하는 것이다. 현장에서의 교육훈련 경험 등이 주로 반영되는 것이기 때문에 일 또는 현장경력 인정자격과 연계된 형태가 많다.

2.1.4 자격의 상호인정 이론

자격의 상호인정 이론적 배경으로 자격의 투명성과 그 배경이 되는 등가성을 살펴보아야 할 것이다. 등가성을 먼저 살펴보면, ‘등가’의 사전적인 뜻은 같은 값이나 가치를 나타낸다. 즉, 이것과 저것의 가격이 같다는 뜻이다. 등가성에는 가치의 개념이 반드시 포함된다. 자본주의 하에서 가치는 교환이 가능한 유용성이 근간이 된다. 동등하게 교환되지 않으면 동등한 가치가 있는 것이 아니다. 가치는 질적 가치와 양적 가치가 있다. 질적 가치는 비교대상을 통해 자신의 가치를 들어내는 것이다. 이는 ‘ $A \times x1 = B \times x2$ ’의 개념이다. 즉 A는 자신의 가치를 B로 표현하며, B는 이러한 가치표현의 재료가 된다. 여기서 좌변인 A는 상대적 가치의 형태이고 우변인 B는 좌변의 값어치를 표현하는 등가형태이다. 여기에서 등가는 양적인 개념의 등가가 아닌 사용가치간의 비교인 질적인 개념의 등가이다. 이러한 질적 개념에 기회비용의 개념을 도입하여 양적인 가치를 판단하는 것이 양적가치이다.

등가성 원칙에는 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 가치표현의 재료가 되는 비교대상에 대한 정보나 이해가 부족할 경우에는 등가성을 주장하기 곤란하다. 즉 가치는 비교대상을 통해 증명되기 때문이다. 둘째, 등가성 원칙 간 충돌을 들 수 있다. 그 사례로 유럽연합의 헌법 제정 시 발생한 회원국별 등가성 원칙과 유럽연합 주민에 대한 등가성 원칙 간 충돌이 있었다. 회원국별 등가성 원칙이 우선되면 산마리노와 같은 작은 나라를 독일과 프랑스 등 큰 나라들과 동등하게 여기게 되고, 주민별 등가성 원칙이 우선되면 인구가 적은 나라의 의견이 무시되기 때문이다.

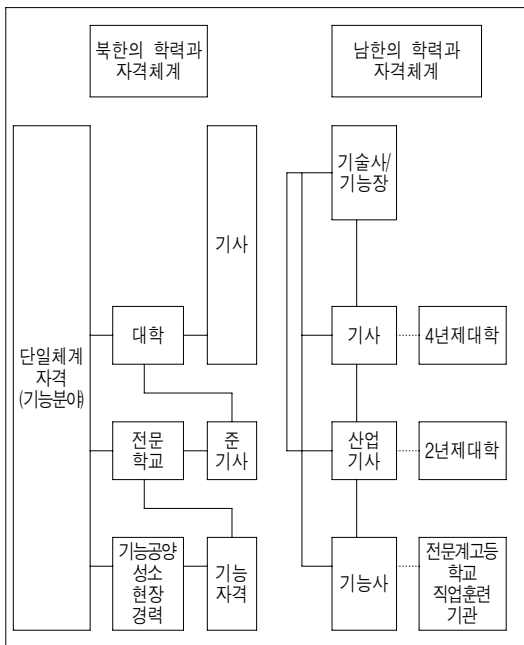
자격에 있어서 투명성은 등가성을 잘 나타내주는 개념이다. 강순희 등[8]은 투명성은 인적자산의 가치를 알려주는 신호기제로서 자격 소지자의 능력에 대한 필요한 정보를 투명하게 나타내 주는 것으로 정의하고 있다. 국가간 상호인정이나 근로자의 이동의 경우에도 이 투명성은 매우 중요하다. 다른 나라나 지역에 대한 정보와 이해가 부족한 경우는 다른 나라 또는 다른 지역으로 이동하

여 일할 필요성이 있음에도 이를 추진하기 곤란하게 한다. 자격의 투명성은 국가간, 지역의 법적인 조건, 자국과 다른 나라의 교육훈련절차나 응시자격, 자격부여 방법, 자격수준 등의 정보를 비교하여 차이점과 유사성을 확인함으로써 제고된다.

자격의 투명성을 제고한 대표적인 사례는 유럽자격체계(EQF)이다. 유럽자격체계는 국가, 지역, 제도적인 경계를 넘어서 자격의 내용과 가치를 더 잘 이해하고 인식할 수 있는 해석 장치로서 기능을 한다. 유럽자격체계를 통하여 회원국 각각의 자격을 동등하게 만들고 학습자와 근로자의 이동성을 높이면서 국가간 자격에 대한 인식을 용이하게 할 것이다.

2.2 남북한 기술자격 제도 비교

남한의 국가기술자격은 기술사, 기능장, 기사, 산업기사 및 기능사 5등급으로 구성되어 있으며, 북한은 기사, 준기사, 기능자격 3등급으로 구성되어 있으며, 그 등급별로 다시 3~8개 급수로 세분화되어 있다. 응시자격은 남북한 모두 학력과 경력을 기준으로 하고 있으나, 남한의 자격은 학력요건을 갖추지 않고도 경력만으로도 최고 등급의 응시가 가능하나, 북한의 경우 준기사 이상의 자격은 반드시 학력요건을 갖추도록 하고 있다.



[그림 1] 남북한 자격체계의 비교

자격의 수준을 비교하는데 있어서 가장 객관적이라고

할 수 있는 자격응시요건에서 학력비교를 통하여 북한의 자격수준을 비교하면 그림 1과 같다.

검정방법에 있어서도 북한의 기능자격은 필기시험과 실제 작업의 평가를 통해 합격여부를 판단하고 있다. 그러나 기능학교 및 양성소를 졸업하지 않고 경력을 통해 자격에 응시하는 종목 가운데에는 실기만 실시하는 종목도 있다. 남한의 경우에도 대부분 기능자격은 필기와 실기시험을 실시하도록 되어 있으나 미장, 조적, 건축목공, 비계 등의 종목과 같이 이론적인 면보다 기능이 중요한 분야는 필기시험을 실시하지 않고 있다. 준기사 및 기사 자격은 졸업시 해당분야에 대한 이론시험, 외국어, 논문 등을 통과해야만 무급의 자격을 취득하고, 급수의 자격은 1년 이상의 현장경력이 있어야 취득할 수 있으므로 학력, 자격, 산업현장의 경험이 자연스럽게 연계되고 있음을 알 수 있다[8]. 전체적으로 북한의 자격체제를 남한의 자격체제와 비교하였을 때 두 체제가 비교적 유사함을 알 수 있다. 남북한 자격체제 비교표는 표 1과 같다.

[표 1] 남북한 자격체제 비교(국가기술자격 중 기술기능 분야)

구분	남한	북한
자격 등급	기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사	기사, 준기사, 기능
등급별 급수	없음	자격에 따라 다양한 급수로 운영
응시 자격	<기술사> 4년제 대학+실무경력 7년 <기능장> 기능대학(기능장과정) 졸업자 등 <기사> 4년제 대학 졸업자 <산업기사> 전문대학졸업자 <기능사> 자격제한 없음	<기사> 정규대학이상 졸업자 <준기사> 전문학교 졸업이상자 <기능> 기능공학교, 양성소 등 수료자, 일부 자격제한없이 현장경력자에게 응시자격 부여 ※ 등급별 상위 급수자격에 응시하기 위해서는 일정한 현장경력을 요구
검정 방법	<기술사> -필기 : 주관식서술형 및 답답형 -면접 <기사, 산업기사, 기능사> -필기 : 객관식 4지 택일형 -실기 : 주관식서술형, 작업형, 복합형(종목에 따라 다르게 운영)	<기사, 준기사> -필기 : 외국어, 전공, 김일성로작 등 -구답 : 전공 등 -실기 : 준기사에 한하여 자격종목에 따라 실시 -논문 : 현장실습(6개월) 중 작성제출 <기능> -필기 : 주관식 서술형 -실기 : 작업형
운영 기관	한국산업인력공단 등	자격등급 및 종목에 따라 다양함

2.3 북한 자격의 기술자격 인정 실태

2.3.1 북한 자격의 기술자격 인정 배경

북한이탈주민이 북한에서 취득한 자격을 남한의 국가 기술자격을 인정하기 위해서는 등가성원칙에 의한 상호 인정방법으로 추진하는 것이 타당할 것이다. 그간 우리나라에서 일본, 중국 및 베트남과 상호인정한 내용을 살펴 보면, 그 목적이 주로 인력교류임을 알 수 있다. 국가간, 지역간 상호인정하고 있는 EU, APEC 등의 상호인정의 목적이 기술인력의 이동이다.

북한과 남한의 상호인정을 위한 등가성 여부를 살펴보기 위한 방법으로 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 북한은 남한과 정치적, 경제적 및 사회적인 환경과 직업선택 등의 환경이 매우 다르다[17-18]. 둘째, 북한의 노동력은 교육관련 지표, 작업규율, 노동생산성을 근거로 남한과 유사하다고 평가하거나 일부 낮은 것으로 평가하고 있다[19-21]. 셋째, 북한의 산업수준은 남한의 1970~80년대 중반의 기술수준을 보유한 것으로 나타났다[22]. 넷째, 북한에서 취득한 자격과 직업경력도 활용도는 낮은 것으로 나타났다[23]. 다섯째, 북한에서 취득한 학력이 남한사회 적응에 유의미한 영향을 미친다는 의견[24-26]과 유의하지 않다는 의견[27]이 있다.

북한에서 북한이탈주민을 조국을 배반한 반역자로 취급[28]하므로 북한이탈주민에게 국가기술자격을 인정하고자 남한과 북한이 기술자격의 상호인정 협약은 현실적이지 않은 것으로 판단된다. 현행 제도에서도 상호인정이외의 방법으로 일방적으로 기술자격을 평가하여 국가기술자격으로 인정하는 방법이 있다. 그 내용은 일본의 미용사를 국가기술자격법에 의한 미용사로 인정하여 국가기술자격을 부여하는 것이다.

제도적으로는 「고등교육법 시행령」등에서 북한이탈주민의 북한 학력을 인정할 수 있도록 하고, 「국가기술자격법」 제12조에 의하면 군사분계선 이북에서 자격을 취득한 자가 남한에서 동일한 자격을 취득할 경우 자격 시험과목을 면제하도록 규정하고 있으므로 남한쪽에서는 북한의 자격체계를 인정하는 어느 정도의 조건을 갖추었다고 할 수 있다.

북한의 자격을 인정하기 위한 기준으로 자격응시 조건상 학력을 비교하여 서로의 자격수준을 결정하고 인정하는 방법을 선택할 필요가 있다. 학력의 경우에는 EU, APEC 등 국가간 상호인정에서 주로 활용하는 지표이며, 일정한 체계가 구축되어 있어 비교가 쉽다는 장점이 있다.

앞의 내용을 정리하면, 북한과 남한은 정치적, 사회적 및 경제적 차이가 있고, 북한 노동력의 수준이 남한보다 낮으며, 북한의 산업수준은 남한에 비하여 낮은 것으로

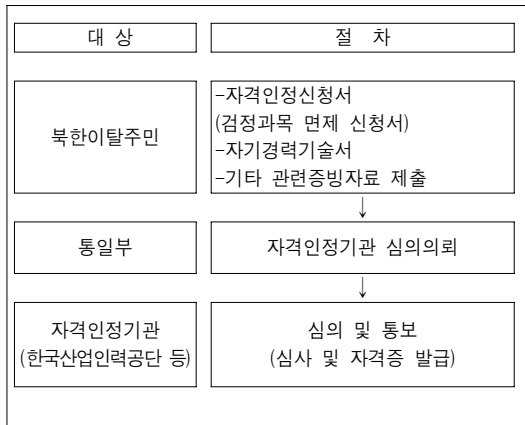
평가되고 있다. 북한에서 취득한 자격과 경력은 남한에서 활용되지 않으나, 학력은 북한이탈주민이 남한사회 적응에 도움이 되고 있음을 알 수 있다. 북한의 자격과 남한의 자격을 학력을 기준으로 비교가 가능한 것으로 판단된다.

2.3.2 북한 기술자격 인정 절차

현행 제도에서도 북한에서 취득한 자격에 대하여 인정하고 있으며, 그 대표적인 사항으로 국가기술자격 시험면제 방법으로 북한의 자격을 인정하고 있다. 국가기술자격법에서는 북한에서 자격을 취득한 자에게 “국가기술자격검정과목의 전부 또는 일부 면제”하는 방법으로 남한의 국가기술자격을 인정하고 있다. 다음은 국가기술자격법령에 나타난 면제와 관련된 조항이다.

국가기술자격법에서는 북한의 자격인정 절차를 주무부장관이 인정하고자 하는 북한의 자격이 남한의 국가기술자격과 검정기준 등이 동일한지 또는 유사한지를 고려하여 정하도록 하고 있다. 국가기술자격법령 이외에 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에서 북한에서 자격을 취득한 북한이탈주민에게 국가기술자격을 인정하는 절차를 정하고 있다. 동 법률에서는 자격인정대상을 보호대상자로 한정하고 있으며, 이 보호대상자가 북한에서 취득한 자격 뿐만아니라 북한이외의 외국에서 취득한 자격도 인정받을 수 있도록 하였다.

이 법률에서는 북한이탈주민을 대상으로 자격을 인정하기 위한 절차와 기구를 둘 수 있도록 하였다. 첫째, 통일부장관이 자격인정에 필요한 보수교육 또는 재교육을 실시할 수 있도록 하였다. 둘째, 북한이탈주민의 자격을 인정하기 위한 심사위원회를 둘 수 있도록 하였다. 북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률 시행령에서는 북한이탈주민의 자격인정 절차를 다음과 같이 구체적으로 제시하고 있다. 첫째, 북한에서 자격을 취득한 북한이탈주민은 통일부장관에게 자격인정신청서를 제출하도록 하고 있다. 둘째, 자격인정신청서를 제출받은 통일부장관은 신청내용에 대한 확인서를 첨부하여 이를 당해 자격인정 업무를 관장하는 자격검정기관이 장에게 송부하도록 하고 있다. 셋째, 자격인정신청서와 확인서를 송부받은 자격검정기관의 장은 송부받은 날부터 3개월 이내에 북한이탈주민의 자격인정 여부 및 자격인정을 위하여 보수교육 또는 재교육이 필요한지 여부를 결정하고 그 결과를 통일부장관에게 통보하도록 하고 있다. 이를 위해 자격검정기관에 자격인정심사위원회를 둘 수 있도록 하고 있다. 넷째, 통일부장관은 자격검정기관에서 통보한 내용을 신청인에게 통지하도록 하고 있다. 북한이탈주민의 자격인정 절차는 그림 2와 같다.



[그림 2] 북한이탈주민의 자격인정절차

2.3.3 북한자격 인정 기준

통일부 이외에는 북한의 기술자격을 남한의 국가기술 자격으로 인정하기 위한 기준에 대한 연구가 거의 없는 것으로 나타났다. 통일부[16]에서는 마련한 북한자격의 인정기준은 다음과 같다.

첫째, 자격응시 조건상의 학력을 기준으로 북한의 자격을 남한자격으로 인정한다.

둘째, 남한의 기술사 자격은 인정대상에서 제외시킨다. 하지만 해당분야의 학경력을 인정하여 응시자격을 부여한다. 이는 기술사의 경우 법적으로 독점업무가 있는 전문기술자격이기 때문에 기술사 수준에 대한 북한의 자격이 명확하게 드러나지 않은 상태에서 인정에 어려움이 있다.

셋째, 남한에서 설치·운영하고 있는 종목에 한하여 북한자격을 인정한다. 즉 북한의 기사자격이라도 남한에서 기능사자격만 설치되어 있다면 기능사자격으로 인정한다.

넷째, 단일체계의 기능자격을 전문학교 및 대학 졸업시 취득하는 등급을 고려하여 그에 상응하는 남한의 등급(기능사, 산업기사, 기사, 기능장)으로 인정한다.

다섯째, 남한 기능장 자격의 인정은 8단계이상의 기능급수가 있는 북한 기능자격의 최고위 등급에 한하여 인정한다.

여섯째, 단일급수의 기사, 준기사를 제외한 무급자격은 남한의 기사, 산업기사 자격으로 인정하지 않는다. 다만, 학력을 인정하여 응시자격을 부여한다. 학력을 기준으로 한 남한과 북한의 자격인정 가능 등급은 표 2와 같다.

[표 2] 남북한 상호인정 가능 등급

남한			북한	
응시자격	자격등급		자격등급	응시자격
대학	기사	↔	기사	대학
전문대학	산업기사	↔	준기사	전문학교
고등학교 직업훈련기관	기능사	↔	기능	기능공학교 양성소

2.3.4 북한 기술자격 인정 방법

북한에서 취득한 자격을 남한의 국가기술자격으로 인정하기 위한 검정 방법은 면접시험 방법이다. 이 방법은 수험자의 전문성을 평가하기 쉽고, 종합적인 지식 측정이나 판단능력을 평가하기 용이한 장점이 있다. 이와 달리 채점의 객관성 등이 낮아지는 단점이 있다[29].

한국산업인력공단에서는 자격검정 전문가, 해당분야 전문가 등으로 검정관리심사위원회를 구성하여 수험자를 대상으로 질의응답을 통한 면접시험을 실시한다. 참석한 심사위원인 면접위원 중 과반이 찬성할 경우 북한의 자격을 남한의 국가기술자격으로 인정한다.

이때, 한국산업인력공단에서는 해당 수험자의 인적사항, 학력 및 경력사항, 재학 중 교육과정, 졸업자격, 졸업논문, 자격취득 사항 등 기본적인 사항을 면접위원에게 제공하며, 면접위원은 해당 자격종목의 시험과목, 출제기준 등을 비교하며 자격의 인정여부를 판단한다. 다음 표는 북한이탈주민이 재북당시 취득한 자격의 종류이다. 남한의 기술자격 취득을 위해 신청하는 크게 국가시험위원회와 대학, 부처에서 발급한 것으로 구분할 수 있으며, 신청하는 자격증은 대부분이 기사수준의 자격이다. 북한이탈주민의 자격취득 현황은 표 3과 같다.

[표 3] 북한이탈주민의 취득 자격 현황 (1999~2008)

발행기관	자격증 종류
북한정부	1급 고급요리사(한식), 무선통신기사 1급, 통신선로기사 7급,
대학	토목설계사 6급, 토목설계사 5급, 갯건설기사 3급,
국가시험위원회	전기철도기사 1급, 발효기사 3급, 분석화학기사 4급, 채굴공학기사 5급, 편직공학기사 4급, 식품공학(발효)기사 5급, 전기설비기사 5급, 전자계산기기사 5급, 유기합성공학기사 6급, 건축기사, 철도건축공학기사 6급, 정보학기사 2급, 광산탄광자동차기사, 컴퓨터장치전문가, 정보처리기사 6급, 제강기사 4급, 철도전자자동화준기사, 전자공학기사 6급, 일용화학준기사

3. 연구방법과 분석

미래의 합리적인 정책방향을 마련하기 위한 연구는 주로 과거로부터 현재까지의 시계열 변화를 기초로 방안을 마련하는 방법을 활용[30]하고 있으나, 이 연구는 북한이탈주민에 대한 특수성, 북한자격 및 국가기술자격이라는 전문성을 감안하고, 이에 대한 전문가 수가 제한적이라는 현실적인 이유가 있다. 이 경우처럼 특정분야에 대한 의견수렴은 그 분야에 해당하는 지식과 능력을 갖춘 전문가 집단 의견을 조사하는 것부터 시행[31]하여야 하기 때문에 델파이 기법을 연구방법으로 선정하였다.

3.1 조사대상 및 방법

3.1.1 델파이 방법의 특징

이 연구에는 델파이 방법을 사용하였다. 델파이 방법은 전문가 집단의 의견과 판단을 추출하고 수렴하여 합의점을 찾아내는 조사방법이다. 델파이 방법의 특징은 통제된 피드백이 제공된 수차례의 설문조사를 통하여 특정분야의 전문가들의 합의점을 찾아내는 조사방법이다[32-34]. 이 연구 방법은 정책결정을 위한 방법, 문제해결 및 측정을 위한 방법 등 광범위하게 활용되고 있다. 델파이 방법은 전문가가 있는 분야에는 다양하게 적용할 수 있으며, 시행이 용이하고 간단하며 미래 예측보다도 오히려 계획을 수립하는데 중재도구로 장점을 갖는다, 특히 한기관의 목적이나 목표에 관하여 구성원간에 합의를 얻는데 규범형 도구로서 강점을 갖는다[32],[35-36]. 대체적으로 복잡한 문제를 다루기 위해, 집단 의사소통 과정을 구조화하는 방법으로 집단의 합의를 이끌어 내는데 효과적이라 할 수 있다[37].

델파이 방법의 일반적인 절차는 델파이 패널의 선정과 델파이 설문조사로 이뤄지고 있으며 대체로 다음과 같은 기본적인 단계를 거치게 된다[32-33],[38-39]. 먼저 연구 주제와 관련된 분야의 전문가로 패널을 구성한다. 전문가 패널을 선정하는 것은 델파이 시행과정에서 매우 중요하기 때문에 참여자의 대표성, 적절성, 전문적 지식 등을 고려하여야 하는데, 연구 분야별 전문가를 연구자가 직접 선정하기도 한다[40]. 또한, 관련분야에서 일정한 자격요건에 따라 추천위원을 먼저 선정하고 그 추천위원에게 패널 추천을 의뢰하여 구성하기도 한다[41]. 델파이 패널을 위해 필요한 표본집단의 크기, 즉 참가자 수에 대하여 Anseron[38]은 10-15명의 소집단 패널만으로도 유용한 결과를 얻을 수 있다고 하였으며, Ewing, [42]은 Dalkey(1967)의 연구를 인용하여 신뢰성과 그룹의 평균 오차는 패널의 크기와 상관관계가 있음을 밝히고, 이 평

균그룹의 오차를 최소화하고 그룹의 신뢰성을 최대화시키기 위해서는 최소한 10명 이상의 패널이 필요하다고 하였다. 델파이 방법에서 제1차 설문지의 형식은 비 구조화된 응답양식, 즉 개방형 또는 구조화된 응답양식의 두가지 중 하나로 작성될 수 있다. 특히 1차 설문지는 탐색단계로 간주되기 때문에, 비 구조화된 설문지를 활용할 경우 해당 문제에 대한 참가 전문가들의 자발적인 생각이 향후 구조화될 수 있으므로 다양한 의견수렴이 가능하다. 한편, 전문가 패널에 의해 구조화된 응답이 아니라, 연구자가 처음부터 구조화된 설문지를 활용하는 경우를 수정델파이 방법이라고 한다[39]. 이 방법은 응답자의 반응범위가 줄어들어 그 만큼 문제해결의 범위가 축소[35]될 수 있으나, 이종성[36]은 “정책 델파이 방법에서는 1회 질문으로 구조화된 설문을 사용함으로써 효율성을 높일 수 있다”라고 주장하고 있으므로 제1차 설문지는 연구목적에 따라 비구조화 또는 구조화된 설문을 구성할 수 있을 것이다. 김병성[32]에 따르면, 델파이 방법은 일반적으로 동일 대상자에게 3~4회 계속하여 질문지를 보내어 실시하는데, 차기 질문지에는 개별 전문가가 작성한 정보를 포함하여 작성하고 이를 배포하므로 질문의 횟수가 거듭될수록 예측이 서로 접근하게 된다. 반면에, 횟수가 거듭될수록 질문지 회수율이 낮아지는 현상을 보인다. 일반적인 차수별 설문지 작성 형태를 보면, 1차에는 연구 참여 전문가들의 편견이나 선입견이 없는 풍부한 의견을 도출하기 위해 질문지 형식을 개방형으로 구성한다. 그리고 2차부터는 1차 설문지에서 나타난 의견합의를 이끌기 위하여 선택형으로 구성한다.

3.1.2 조사대상

델파이 연구에서 전문가 선정은 매우 중요한 요소이므로 이 연구에서는 자격검정과 북한이탈주민 주민 실태 및 북한체제 등에 대한 현황에 대한 인식 뿐만아니라 향후 국가기술자격 체계에 따라 발생할 결과 등에 대한 예측에 대한 포괄적인 견해를 제공할 수 있는 지식 및 전문성을 갖춘 자를 선정하고자 하였다. 이를 위해 실무경력이 5년 이상인 자를 중 다음의 선정기준에 해당하는 자를 선정하기로 하였다. 5년 이상의 경력자란 일반기업에서 대리 또는 과장 직급에 해당되며 이 시기에 해당 업무에 대한 흐름과 업무 수행능력이 높은 시기에 해당된다[43].

이 연구를 위하여 다음과 같은 연구업무, 교육훈련업무 및 자격검정업무를 수행하는 기관의 전문가를 델파이 조사 대상으로 선정하였다. 첫째, 자격보고서를 작성하였거나 관련 연구를 수행하는 자를 전문가 패널로 선정하였다. 연구업무와 관련하여 선정된 전문가 패널의 대부분이 자격관련 연구경력이 있는 기관인 한국직업능력개발

원, 한국고용정보원, 노동연구원에 소속된 연구자들이다. 둘째, 학계, 교육훈련기관, 정부기관 등에서 교육훈련 업무를 수행한 경력이 있거나 현재 수행중인 자를 전문가 패널로 선정하였다. 교육훈련업무와 관련하여 선정된 전문가의 대부분이 대학교수, 직업훈련기관 교사, 노동부 소속 직원, 하나원 직원 등이다. 셋째, 국가기술자격 자격 검정 업무를 수행한 경력이 있거나 현재 수행중인 자를 전문가 패널로 선정하였다. 대부분의 자격검정을 시행하는 한국산업인력공단 및 대한상공회의소 소속 직원 등으로 구성하였다.

3.1.3 조사방법

이 연구에서는 델파이 조사는 전문가 집단을 대상으로 1회의 델파이 질문지 작성 검토회의, 2회에 걸친 델파이 방법을 사용하였다. 이 연구에서는 일반적인 방법인 1차 단계를 개방형으로 실시하지 않고, 북한자격 업무 담당자와 자격전문가 협의의 통한 질문지 작성으로 대체하였다. 이러한 방법은 효율적인 설문을 위한 방법 중의 하나로 이종성[36]은 제시하고 있다. 처음 이 연구를 위하여 개방형 질문지를 예비로 작성하여 10명의 전문가에게 응답을 의뢰한 결과, 해당 전문가 대부분이 북한자격에 대한 정보가 제한적이고, 해당 내용을 충분히 숙지하지 못한 이유는 단답형으로 응답하거나 응답하지 못하였고, 예시를 제공하기를 요구하였다. 또한, 3차에 이상 질문지를 배포하지 않은 이유는 1차와 2차의 질문지 응답 결과의 차이가 거의 없고, 회수율이 80%수준으로 감소하였기 때문이다. 제1차 분석과 제2차 분석 모두 빈도수 산출 및 업무 유형별 합계산출, 소속기관별 의견 등을 산출하기 위해 마이크로소프트 엑셀(Microsoft Excel) 2007과 SPSS 12.0 윈도우 버전(Windows Version)을 활용하였다.

3.2 조사결과

제1차 델파이 조사는 2010년 2월 22일부터 2월 27일까지 전문가 10명을 대상으로 사전 테스트, 북한 자격 인정 업무의 담당자와 자격전문가 및 통계전문가가 참여한 검토회의를 거쳐 최종적으로 개발하였고, 설문지 배부 및 수집은 2010년 3월 1일부터 3월 12일까지 이메일과 팩스 및 면대면 방법으로 시행하였다. 제1차 설문지를 연구 대상자 선정기준을 충족하고 사전 동의를 얻은 70명에게 송부하여 응답한 전문가의 업무별로 소속별로 자격 검정 기관 전문가 40명, 교육훈련 기관 전문가 10명, 자격 연구기관 전문가 10명, 자격 또는 교육훈련관련 정부 기관 전문가 10명 등 70명 모두에게 응답받아 회수율이 100%였다. 제2차 설문지는 제1차 설문지에 응답한 70명에

게 제2차 설문지의 작성요령과 연구자의 의도에 대한 간단한 설명 및 제1차 설문 결과와 함께 이메일을 이용하여 배포하였다. 설문지의 배포 및 수집은 3월 19일부터 3월 30일까지 실시하였으며, 회수율은 총 70부 중 57부를 회수하였으며, 회수율은 81.4%이다. 조사결과 도출된 항목에 대한 분석 내용을 영역별로 기술한다. 델파이조사 결과는 다음과 같다. 첫째, 북한 자격인정제도 중 인정절차 개선에 관한 조사결과는 표 4와 같다.

[표 4] 북한 자격인정 절차 개선

구분	문항	제1차 조사		제2차 조사		순위 (제2차)
		빈도	%	빈도	%	
국가기술 자격법 제12조 절차	① 개정이 필요하지 않다	22	31.4	19	33.3	1
	② 자격인정 절차를 구체적으로 규정한다	15	21.4	15	26.3	3
	③ 자격인정방법을 명확하게 규정한다	12	17.1	6	10.5	4
	④ 인정범위를 구체적으로 규정한다	20	28.6	17	29.8	2
	⑤ 자격관련 용어사용을 명확히 한다	1	1.4	0	0	5
	계	70	100.0	57	100.0	-
자격인정 신청서 제출 절차	문항	제1차 빈도	제1차 조사 %	제2차 빈도	제2차 조사 %	순위 (제2차)
	① 개정이 필요하지 않다	29	41.4	34	59.6	1
	② 직접 검정시행기관에 신청하여야 한다	25	35.7	14	24.6	2
	③ 자격소관 주무부서에 신청하여야 한다	16	22.9	9	15.8	3
	계	70	100.0	57	100.0	-
	통일부의 자격인정 의뢰 절차	문항	제1차 빈도	제1차 조사 %	제2차 빈도	제2차 조사 %
① 개정이 필요하지 않다		35	50.0	27	47.4	1
② 통일부에서 직접 인정하여야 한다		4	5.7	3	5.3	3
③ 하나원(북한이탈주민 정착지원시설)에서 자격을 인정하여야 한다		1	1.4	0	0	4
④ 자격소관 주무부서에서 인정하여야 한다		30	42.9	27	47.4	1
계		70	100.0	57	100.0	-

둘째, 북한 자격인정제도 중 인정 기준 개선에 관한 조사결과는 표 5와 같다.

[표 5] 북한 자격인정 기준 개선

구분	문항	제1차 조사		제2차 조사		순위 (제2차)
		빈도	%	빈도	%	
학력중 심의 인정 기준	① 개정이 필요하지 않다	15	21.4	4	7.0	2
	② 학력과 경력요건을 모두 기준으로 삼아야 한다	49	70.0	51	89.5	1
	③ 경력요건을 기준으로 삼아야 한다	6	8.6	2	3.5	3

	문항	70	100.0	57	100.0	-
		제1차 빈도	조사 %	제2차 빈도	조사 %	순위 (제2차)
기술사 인정 기준	① 개정이 필요하지 않다.	45	64.3	45	78.9	1
	② 기술사도 인정대상 에 포함시키고 1차(면 접)와 2차(면접) 모두를 면제한다.	1	1.4	0	0	4
	③ 기술사도 인정대상 에 포함시키고 1차(면 접)만 면제한다.	13	18.6	9	15.8	2
	④ 기술사도 인정대상 에 포함시키고 2차(면 접)만 면제한다.	4	5.7	0	0	4
	⑤ 기술사 응시자격도 부여해서는 아니된다.	7	10.0	3	5.3	3
	계	70	100.0	57	100.0	-
인정대 상 종목 선정 기준	문항	제1차 빈도	조사 %	제2차 빈도	조사 %	순위 (제2차)
	① 개정이 필요하지 않다.	29	41.4	18	31.6	2
	② 남한에 없는 자격종 목도 신설하여 인정해 야 한다.	4	5.7	0	0	3
	③ 남한에 종목이 없을 경우에는 유사한 자격 을 인정한다.	37	52.9	39	68.4	1
	계	70	100.0	57	100.0	-
단일체 계 기능 검정 인정 기준	문항	제1차 빈도	조사 %	제2차 빈도	조사 %	순위 (제2차)
	① 개정이 필요하지 않다.	18	25.7	9	15.8	2
	② 등급을 구분하지 않 고, 상응하는 자격을 인정하여야 한다.	13	18.6	3	5.3	3
	③ 등급뿐만아니라 경 력을 고려하여 자격을 인정하여야 한다.	39	55.7	45	78.9	1
	계	70	100.0	57	100.0	-
기능장 인정 기준	문항	제1차 빈도	조사 %	제2차 빈도	조사 %	순위 (제2차)
	① 개정이 필요하지 않다.	23	32.9	16	28.1	2
	② 기술사와 마찬가지로 인정하면 아니된다.	7	10.0	4	7.0	4
	③ 인정은 하위 1차(필 기)만 면제한다.	22	31.4	30	52.6	1
	④ 인정은 하위 2차(실 기)만 면제한다.	3	4.3	1	1.8	5
	⑤ 기능장 응시자격만 부여한다.	14	20.0	5	8.8	3
	⑥ 응시자격도 부여해 서는 아니된다.	1	1.4	1	1.8	5
	계	70	100.0	57	100.0	-
무급자 격 인정 기준	문항	제1차 빈도	조사 %	제2차 빈도	조사 %	순위 (제2차)
	① 개정이 필요하지 않다.	38	54.3	42	73.7	1
	② 무급자격의 경우에 도 동등한 수준의 자격 으로 인정한다.	13	18.6	4	7.0	3
	③ 하위수준의 자격을 인정한다.	16	22.9	9	15.8	2
	④ 응시자격도 부여해 서는 아니된다.	3	4.3	2	3.5	4

	계	70	100.0	57	100.0	-
--	---	----	-------	----	-------	---

둘째, 북한 자격인정제도 중 인정 방법에 관한 조사결
과는 표 6과 같다.

[표 6] 북한 자격인정 방법 개선

	문항	제1차 조사	제2차 조사	순위 (제2차)
		빈도	빈도	
인정시 형 방법	① 개선이 필요하지 않다.	13	5.3	3
	② 북한자격을 평가하 기에 구체적이지 않다.	16	19.3	2
	③ 면접만으로 평가 하기는 부족하다.	35	75.4	1
	④ 평가횟수가 1회로 부족하다.	6	0	4
	계	70	100.0	-
평가 시 중요 사항	문항	제1차 빈도	제2차 빈도	순위 (제2차)
	① 증거수집 방법	10	1.8	3
	② 평가내용	38	87.7	1
	③ 평가방법	21	10.5	2
	④ 평가자 선정방법	1	0	4
계	70	100.0	-	
증거 수집 방법	문항	제1차 빈도	제2차 빈도	순위 (제2차)
	① 수행준거	21	43.9	1
	② 산출물의 출처	15	12.3	3
	③ 이전 지식으로 얻 어진 증거	8	0	5
	④ 전문가 토의를 거 쳐 유추된 증거	3	1.8	4
	⑤ 지식증거	23	42.1	2
계	70	100.0	-	
평가내 용 선정	문항	제1차 빈도	제2차 빈도	순위 (제2차)
	① 타당성	19	29.8	2
	② 신뢰성	20	47.4	1
	③ 공정성	4	3.5	5
	④ 충분성	7	5.3	4
	⑤ 진위성	6	3.5	5
	⑥ 현재성	13	10.5	3
	⑦ 안정성	1	0	7
계	70	100.0	-	
평가 방법 선정	문항	제1차 빈도	제2차 빈도	순위 (제2차)
	① 업무수행관찰	28	75.4	1
② 질문	2	1.8	5	

	③ 전문적 토론	9	12.9	1	1.8	5
	④ 증인진술서	4	5.7	0	0	8
	⑤ 자격증	2	2.9	2	3.5	4
	⑥ 개인진술서및설명	4	5.7	1	1.8	5
	⑦ 연구과제 및 프로젝트	10	14.3	5	8.8	2
	⑧ 모의시험	11	15.7	4	7.0	3
	계	70	100.0	57	100.0	-
평가 자 선정	문항	제1차 조사		제2차 조사		순위 (제2차)
		빈도	%	빈도	%	
	① 학위 소지자	4	5.7	3	5.3	2
	② 현장경력 소지자	53	75.7	52	91.2	1
	③ 자격증 취득자	13	18.6	2	3.5	3
계	70	100.0	57	100.0	-	

3.2.1 북한자격 인정 절차

북한이탈주민이 재북 당시 취득한 자격을 국가기술자격으로 인정하는 절차인 국가기술자격 법 제12조 절차, 자격인정 신청서의 통일부 제출 절차, 통일부의 자격인정 기관 의뢰 절차에 관하여 제1차 및 제2차 조사에서 응답한 결과는 다음과 같다.

첫째, ‘국가기술자격법 제12조 절차’에 관하여 전문가 38명(66.7%)이 국가기술자격법 제12조를 개정하여야 하며, 그 내용은 인정범위, 절차, 방법을 구체화하여야 한다고 응답하였다. 이를 볼 때 현행 법령에서 정한 절차를 개정하여야 함을 알 수 있다.

둘째, ‘인정 신청서 제출 절차’에 대하여 전문가 23명(40.3%)만이 자격인정신청서 제출 절차를 통일부에서 자격검정시행기관 또는 자격소관 주무부서에 신청하도록 개정하는 것으로 응답하였다. 이 경우에는 자격을 소관하는 주무부처의 권한을 강화하는 것으로 분석할 수 있다.

셋째, ‘통일부의 자격인정기관 의뢰 절차’ 개정에 대하여 전문가 중 30명(52.6%)이 통일부의 자격인정기관 의뢰 절차를 자격소관 주무부처 또는 통일부에서 직접 인정하여야 한다고 응답하였다. 이 경우에도 소관부처의 권한을 강화하는 것으로 분석할 수 있다.

3.2.2 북한자격 인정 기준

북한이탈주민이 재북 당시 취득한 자격을 국가기술자격으로 인정하는 기준인 학력중심의 인정 기준, 기술사 인정 기준, 인정대상 종목 선정 기준, 단일체계 기능 검정 인정 기준, 기능장 인정 기준, 무급자격 인정 기준에 관하여 제1차 및 제2차 조사에서 응답한 결과는 다음과 같다.

첫째, ‘학력중심의 인정 기준’ 개정에 대하여 전문가 중 53명(92.9%)이 학력중심의 인정기준을 학력과 경력을

모두 고려하는 방향으로 개정하여야 한다고 응답하였다. 이를 볼 때 북한의 자격취득자를 대상으로 국가기술자격을 인정하기 위해서는 학력요건이외의 다른 요건이 필요함을 알 수 있다.

둘째, ‘기술사 인정 기준’ 개정에 대하여 전문가 중 12명(21.1%)만이 기술사 인정 기준을 개정하여야 한다고 응답하였다. 기술사의 경우 자격을 인정하지 않고 응시자격만 부여하는 현행 제도가 어느 정도 타당한 것임을 알 수 있다.

셋째, ‘인정대상 종목 선정 기준’ 개정에 대하여 전문가 중 39명(68.4%)이 인정대상 종목 선정 기준을 북한의 자격과 동일한 남한 자격이 없을 경우에 유사한 자격까지 인정하는 방향으로 개정하여야 한다고 응답하였다. 이를 보면 자격을 부여하는 조건은 강화하되, 북한에서 취득한 자격을 남한에서 인정하는 체계는 유지할 필요가 있음을 알 수 있다.

넷째, ‘단일체계 기능 검정 인정 기준’ 개정에 대하여 전문가 중 48명(84.2%)이 단일체계 기능 검정 인정 기준을 경력을 고려하는 방향으로 개정하여야 한다고 응답하였다. 학력중심으로 인정하고 있는 현행 체제에서 학력과 경력 요건을 함께 적용할 필요가 있음을 알 수 있다.

다섯째, ‘기능장 인정 기준’ 개정에 대하여 전문가 중 41명(71.9%)이 기능장 인정기준을 시험의 전부면제가 아닌 필기시험만 면제하는 방향으로 개정하여야 한다고 응답하였다. 북한에서 최고 등급의 자격을 취득하더라도 남한의 최고등급인 기능장을 부여하는 것은 지양해야 함을 알 수 있다.

여섯째, ‘무급자격 인정 기준’ 개정에 대하여 전문가 중 15명(26.3%)만이 무급자격 인정 기준을 개정하여야 한다고 응답하였다. 이 경우 무급자격취득자에게 자격을 부여하지 않는 현행 제도가 어느 정도 타당함을 알 수 있다.

3.2.3 북한자격 인정 방법

북한이탈주민이 재북 당시 취득한 자격을 국가기술자격으로 인정하는 방법인 인정 시험 방법, 평가시 중요 사항, 증거수집 방법, 평가내용 선정, 평가방법 선정, 평가자 선정에 관하여 제1차 및 제2차 조사에서 응답한 결과는 다음과 같다.

첫째, ‘인정 시험 방법’에 대하여 전문가 중 54명(94.7%)이 시험방법을 면접시험에 다른 평가방법을 추가하는 방향으로 개정해야 한다고 응답하였다. 이를 보면 면접시험만으로 자격부여 여부를 결정하는 현행 제도를 개선할 필요가 있음을 알 수 있다.

둘째, ‘중요도’를 묻는 항목 중 전문가 87.7%가 평가내용에 비중을 뒀다. 한다고 응답하였으며, ‘증거수집 방

법'은 전문가 43.9%가 수행준거에 비중을 뒤야 한다고 응답하였다. '평가내용 선정 방법'은 전문가 47.4%가 신뢰성에 비중을 뒤야 한다고 응답하였으며, '평가방법 선정'은 전문가 75.4%가 업무수행관찰에 비중을 뒤야 한다고 응답하였다.

셋째, '평가자(시험위원)' 선정은 현장경력 소지자가 필요하다고 응답하였다. 이를 볼 때 북한에서 취득한 자격을 평가하기 위하여 학계전문가보다는 현장 전문가를 위촉할 필요가 있음을 알 수 있다.

4. 결론 및 제언

이 연구는 북한이탈주민이 북한에서 취득한 자격을 남한의 국가기술자격으로 인정하는 체계를 개선하기 위하여 추진되었다. 이 연구를 위하여 자격시행 전문가, 교육훈련 전문가, 자격 연구자 및 정부기관 종사자를 대상으로 델파이 조사를 실시하였으며, 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 북한 자격 인정 절차를 국가기술자격법령으로 정하되 그 내용은 현행 면제제도의 운영과 분리하여 그 내용을 구체적으로 정하고, 북한 자격 인정 업무를 해당 총무 주무부처에서 소관할 수 있도록 인정 절차에 자격 소관 주무부처를 추가할 필요가 있다. 둘째, 자격인정 기준 중 학력중심 인정기준을 학력과 경력 중심의 인정기준으로 개정하고, 남한에서 신설운영하지 않는 종목의 경우에도 인정하고, 단일체계 기능자격의 경우에도 학력과 경력을 고려하도록 하며, 기능장은 1차 시험만 면제하도록 개정할 필요가 있다. 셋째, 자격인정 방법으로는 현행 면접시험 1단계로만 자격인정 심사를 실시하던 것에서 필기시험을 추가하여 2단계로 실시한다. 또한 향후 북한이탈주민을 대상으로 자격검정시 '평가내용'을 중심으로 평가를 하고, 이를 위한 증거수집은 '수행준거', 평가내용 선정 중 '신뢰성', 평가방법으로는 '업무수행관찰'을 중심으로 추진한다. 평가를 위한 평가자는 '현장경력 소지자'를 활용할 필요가 있다.

이 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 이 연구를 통하여 북한이탈주민이 재북 당시 취득한 기술자격을 인정할 수 있는 적합한 체계를 자격전문가, 교육훈련전문가, 정부기관 전문가, 북한이탈주민 및 자격인정 심사위원의 의견조사를 통하여 마련하였으므로 정부부처 또는 자격검정기관에서 별도의 추가 연구 없이도 이를 활용하여 제도개선이나 관련 업무를 추진할 수 있을 것이다.

둘째, 이 연구에서 제시한 북한의 자료는 이미 발표된 논문, 연구서적 및 정부기관의 자료에 의존하였고, 일부

북한이탈주민의 면담을 통하여 보완하였다. 후속 연구는 북한의 최신 자격운영 실태를 명확하여 추진할 필요가 있다.

셋째, 이 연구는 재북당시 자격을 취득한 북한이탈주민에게 남한의 국가기술자격을 부여하는 방안 마련 중심으로 추진되었으므로 통일 또는 대량 탈북으로 북한이탈주민의 수가 급증할 경우에 활용하기에는 한계가 있다. 따라서 북한의 자격을 별도의 기술자격 인정 심사 절차 없이도 인정할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

넷째, 한 나라의 자격체계를 인정하기 위하여 자격체계와 관련된 정치적, 경제적 및 사회적인 환경요인과 자격 자체적인 다양한 환경요인이 있으나, 이 연구에서는 남북한 자격에 대한 상호비교와 인정체계에 대한 분석을 실시하였으나 외적 환경적 요인에 대한 효과분석을 실시하지 않았다. 앞으로 자격을 둘러싼 모든 환경들이 자격 인정체계에 미치는 영향에 대한 후속 연구가 필요할 것이다.

다섯째, 이 연구에서는 북한이탈주민의 대상을 남한에 입국한 자를 대상으로 하고 있으나, 자격의 등가성원칙에 비춰볼 때 북한이탈주민이 아닌 북한에 거주하는 주민을 대상으로 남한의 국가기술자격 인정체계 연구를 실시할 필요가 있을 것이다.

여섯째, 선행연구에서는 북한이탈주민의 북한에서 취득한 학력과 경력을 남한에서 활용하지 못하는 이유를 북한의 노동력 및 산업수준이 낮은 것에 초점을 맞추고 있으나, 연구자는 분절노동시장이론에 따른 결과, 즉 북한국적으로 인하여 일차노동시장에 진입하지 못한 결과라고 해석할 수 있을 것이라는 생각이 들었다. 앞으로 분절노동시장이론에 근거하여 북한 자격과 북한이탈주민에 대한 연구가 실시되었으면 하는 바람이다.

참고문헌

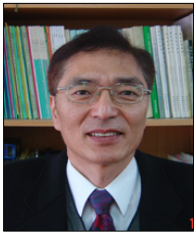
- [1] 통일부 보도자료. 2010.3.26.
- [2] 윤덕용·강태규, "탈북자의 실업과 빈부격차에 의한 갈등과 대책 : 탈북자들의 경제문제에 관한 설문조사 결과를 중심으로", 통일연구 1, 1997.
- [3] 윤덕용, "탈북자 적용의 사회경제적 문제 : 보호관찰관에 대한 설문결과를 중심으로", 통일연구 4, 2000.
- [4] 윤인진, "탈북자의 남한사회 적응실태와 정착지원의 새로운 접근", 한국사회학 33(3), 1999.
- [5] 이금순, "북한주민의 국경이동 실태 : 변화와 전망", 서울: 통일연구원, 2005.
- [6] 선한승·강일규·김영운·윤인진·이영훈·정성훈·김화순, "북

- 한이탈주민의 취업실태와 정책과제 연구". 서울: 한국노동연구원, 2005.
- [7] OECD. *Qualifications systems-bridges to lifelong learning*. OECD. 2007.
- [8] 강순희·김안국·박성재·김주섭·김승택·김덕호·정주연·박충열, "자격제도의 비전과 발전방안", 서울: 한국노동연구원, 2002.
- [9] 김태기, "직업훈련촉진법, 자격기본법제정 및 직업능력개발원의 설립에 관한 연구", 서울: 교육부, 1996.
- [10] 김상진, "자격검정제도의 효과성에 관한 연구", 성균관대학교 대학원 박사학위 논문, 2004.
- [11] Maurizi, Alex. *Occupational Licensing and Public Interest*. The Journal of Political Economy, 82(2). 1974.
- [12] Muzondo, Timothy R. & Pazderka, Bohumir. *Occupational Licensing and Professional Incomes in Canada*. The Canadian Journal of Economics, 13(4). 1980.
- [13] Carroll, L. & Gaston, Robert J. *Occupational Restrictions and the Quality of Service Received : Some Evidence*. Southern Economic Journal, 47(4). 1981.
- [14] Kleiner, Morris M. & Kudrle, Robert T. *Does Regulation Affect Economic Outcomes? The Case of Dentistry*. Journal of Law and Economics, 43(2). 2000.
- [15] Kleiner, Morris M. & Ham, Hwikwon. 2005. *Regulation Occupations: Does Occupational Licensing Increase Earnings and Employment Growth?.* NBER working paper.
- [16] 통일부, "북한이탈주민의 자격 및 경력인정 방안 연구", 서울: 통일부, 2000.
- [17] 안혜영, "북한이탈주민의 남한 사회적응과 사회복지적 대응에 관한 연구". 이화여자대학교 대학원 박사학위논문, 2000.
- [18] 강일규·김철화·김영윤·이은구, "남북한 직업교육훈련 분야의 교류 및 협력방안 연구", 서울: 한국직업능력개발원, 2000.
- [19] 박영범·최훈, "경제특구에서의 북한노동력 활용 방안", 서울: 노동부, 2003.
- [20] 임을출, "북한돕기위한 창구 다양하게 존재", 통일한국 5, 1997.
- [21] 조동호, "북한의 노동제도과 노동력 실태", 한국개발연구원, 2000.
- [22] 최수영, "북한의 산업구조 연구", 서울: 통일연구원, 2005.
- [23] 손문경, "북한이탈주민의 사회 적응에 관한 연구", 이화여자대학교 사회복지대학원 석사학위 논문, 2002.
- [24] 이화정, "북한이주민의 경제적 적응실태와 관련요인에 관한 연구". 계명대학교 대학원 석사학위논문, 2004.
- [25] 김학성, "북한이탈주민북한이주자의 남한사회적응에 관한 연구", 서울대학교 행정대학원 석사학위논문, 2000.
- [26] 유시은·전우택·조영아·홍창형·엄진섭, "남한 내 북한이탈주민의 3년간 사회적응 추적 연구", 통일연구 9, 2008.
- [27] 김화순, "북한이탈주민의 고용에 미치는 요인 연구: 인적자본 및 노동시장구조 요인을 중심으로", 한국기술교육대학교 테크노인력전문대학원 박사학위논문, 2009.
- [28] 박종윤, "북한이탈주민의 실태와 적응방안에 관한 연구", 고려대학교 대학원 석사학위 논문, 2008.
- [29] 노동부 내부자료. 2009.
- [30] 황지욱, "텔파이기를 활용한 남북한 지방자치단체의 교류협력 전망과 접경지역의 기능변화", 국토계획 39(1), 2004.
- [31] Thach. E. C., & Murphy, K. L. *Competencies for distance education professionals*. Educational Technology Peserch and Develpment, 43(1). 1995.
- [32] 김병성, "교육연구방법", 서울: 학지사, 1996.
- [33] 박도순, "교육연구방법론", 서울: 문음사, 1993.
- [34] Bugler, M. W. *A three-round Delphi-study of critical characteristics of the model doctoral level educational technology program*. Unpublished doctoral dissertation. University of Iowa. 1995.
- [35] 최윤미, "비즈니스 영어 평가내용 개발을 위한 델파이 연구", 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문, 2001.
- [36] 이종성, "델파이 방법". 서울: 교육과학사, 2001.
- [37] Linstone, H. A. & Turoff, M. *The Delphi Method : Techniques and Applicatons, Rearing, Mass. :* Addison-Wesley Pub. Co., Advanced Book Program. 2002.
- [38] Anderson, E. T. *Important sistance education practices: A Deliphi Study of administrators and coordinators of distance education programs in higher education*. Unpublished doctoral dissertation. University of Idaho. 1997.
- [39] Murry, J. W., & Hammons, J. O. *Delphi: A versatile Methodology for conducting qualitive research*. The Review of Higher Education, 18(4). 1995.
- [40] 고재천, "학교중심 교사연수 프로그램의 평가 준거 설정 연구", 한국교원대학교 대학원 박사학위 논문, 1997.

- [41] 조현준, "델파이 기법을 통한 실험목적 설정과 교사와 학생들의 인식 비교", 한국교원대학교 대학원 석사학위논문, 2006.
- [42] Ewing, D. M. *Future competencies needed in the preparation of sesretaries in the Illinois using the Delphi technique*. Unpublished doctoral dissertation. University of Iowa. 1992.
- [43] 조은상 · 신명훈 · 정태화 · 김수원 · 박동열, "실용영어 인증방안 연구(I) : 실용영어 평가도구 모형설계를 중심으로-", 서울: 한국직업능력개발원, 1998.
-

원 상 봉(Won, Sang Bong)

[정회원]



- 1982년 2월 : 서울대학교 대학원 농업교육학과 (교육학석사)
- 1987년 10월 : (미) Univ. of Illinois 직업교육과정 전공 (교육학박사)
- 1988년 1월 ~ 1991년 10월 : 한국산업인력공단 직업훈련 연구소 책임연구원
- 1992년 3월 ~ 현재 : 한국기술대학교 인력개발학과 교수

<관심분야>

인력개발, 직업기술교육, 직무분석, 교육과정개발, 교육평가

이 기 우(Yi, Kee Woo)

[정회원]



- 2004년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 (교육학석사)
- 2010년 8월 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 (인력개발학박사)
- 1991년 1월 ~ 1998.10 : (주)이랜드숙녀복 사업부
- 1999년 11월 ~ 2006년 5월 : 노동부 공무원
- 2006년 6월 ~ 현재 : 한국산업인력공단 선임연구원 (ekey21@hrdkorea.or.kr)

<관심분야>

인력개발, 교육훈련, 자격제도