

미국의 자격표준제도 정책

● 신청기관: 한국소비자원 시장조사국

I. 미국 자격제도 의의

1. 개요

미국의 자격제도는 Title 5 CFR(Code of Federal Regulation) 338에 따라 미연방 인사관리사무국(U.S. Office of Personnel Management: OPM)에서 인정된 총괄일람표(General Schedule: GS)에 따른다. 연방정부는 자격운영에 관한 틀만을 제공하고, 실질적으로 자격의 운영과 관리하는 연방법 및 주법에 합치하는 '에이전시'를 통해 운영된다. 미국의 자격제도는 연방정부에 의해 통일적이고 조직적인 형태로 운영되고 있는 것이 아니라, 각 주와 다양한 민간단체의 주도 하에 운영되는 형태로 시행되고 있다. 미국의 자격제도는 민간에 의해 주로 운영되고 있으며, 이들 단체에 의해 자율적으로 개발·운영되고 있다.

미국자격의 특징으로는 미국의 교육수준과 직업에 연계되어 운영되며, 자격운영의 정부주체는 미국 노동부에서 관리한다. 자격의 인정은 KSA¹⁾를 통해 '최소능력 요구수준'을 결정하고 점수화하여 평가한다. 이런 미국의 자격제도의 특징은 현장의 요구를 보다 민첩하

1) Knowledge, Skill, Ability.



게 반영할 수 있다는 장점을 가진 반면에 직업교육훈련과 자격제도의 연계방식에 일정한 표준을 갖지 못한다는 단점이 있다.

미국연방 자격표준은 OPM에서 자격표준의 제정 및 개정 에 관한 업무를 총괄하고 있으며, 자격의 인정에 관해서 지역 및 주립에 표준을 공표하고 이 표준에 따라 자격이 운영되도록 통제하고 있다. 자격표준이라 하면 지원자가 작업을 성공적으로 수행하는지 그렇지 않은지를 검정하는 것으로 OPM의 표준은 지원자의 지식, 기술, 능력을 심도있게 분석할 수 있도록 적절한 자격조건을 제시한다.

자격의 운용은 시험에서의 경력관리(Administrative Careers With America examinations: ACWA) 점수로 응시자의 자격에 대해 대부분 판정된다. 필요 시 일부 직업자격에 대해 필기시험 및 실기시험을 요구하기도 한다.

시험방법은 5 CFR part 300²⁾ 과 Delegated Examining Operations Handbook, 그리고 Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures 내의 기술표준에 따라 다양한 방법으로 운영된다.

2. 자격표준의 목적

이렇듯 미국에서 자격표준을 두고 있는 것은 지원자가 지위에 상승하게 만족된 업무를 수행할 수 있는지를 결정하도록 도움을 주고자 함이다. 미국의 자격표준은 교육, 훈련, 경험 또는 그 외 다른 요구사항들이 지원자가 특수한 지위나 직업에 만족된 업무수행을 위한 최소 요구조건이라 할 수 있다. 즉, 지원자가 이러한 자격을 갖고 있지 않는다면 특정 포지션 또는 직업시리즈에서 만족스런 업무 수행이 가능하지 않을 것으로 보아 최소 요구조건을 자격표준에서 제시하고 있는 것이다.

-
- 2) SUBPART A — 직업훈련(Employment Practices) (§§ 300.101 - 300.104)
 - SUBPART B — 시험 및 관련 주제(Examinations and Related Subjects) (§§ 300.201 - 300.201)
 - SUBPART C — 고용 세부사항(Details of Employees) (§§ 300.301 - 300.301)
 - SUBPART D — 상업 채용 기업 및 비영리 고용 서비스의 사용(Use of Commercial Recruiting Firms and Nonprofit Employment Services) (§§ 300.401 - 300.408)
 - SUBPART E — 민간 부분 임시직의 사용(Use of Private Sector Temporaries) (§§ 300.501 - 300.507)
 - SUBPART F — 완료 시간 점수 제한 (Time-In-Grade Restrictions) (§§ 300.601 - 300.606)
 - SUBPART G — 선택적 서비스 법에 따라 등록하지 못한 사람의 임용 거절 법적이유(Statutory Bar to Appointment of Persons Who Fail To Register Under Selective Service Law) (§§ 300.701 - 300.707)

〈표 1〉 미국의 직업 시리즈

시리즈 범위	직업 그룹	비고
0000-0100	기타 직업(Miscellaneous Occupations)	
0100-0199	사회과학, 심리 및 복지 (Social Science, Psychology, and Welfare)	
0200-0299	인적 자원 관리 (Human Resources Management)	
0300-0399	일반 사무, 사무직 및 오피스 서비스 (General Administrative, Clerical, and Office Services)	
0400-0499	생물과학(Biological Sciences)	
0500-0599	회계 및 예산 (Accounting and Budget)	
0600-0699	의료, 병원, 치과 및 공중위생 (Medical, Hospital, Dental and Public Health)	
0700-0799	수의학 치료 (Veterinary Medical Care)	
0800-0899	엔지니어링 및 건축 (Engineering and Architecture)	
0900-0999	법률 (Legal and Kindred)	
1000-1099	정보 및 예술 (Information and Arts)	
1100-1199	비즈니스 및 산업 (Business and Industry)	
1200-1299	저작권, 특허 및 상표 (Copyright, Patent and Trade-Mark)	
1300-1399	자연 과학 (Physical Sciences)	
1400-1499	도서관 및 기록 보관소 (Library and Archives)	
1500-1599	수학 및 통계 (Mathematics and Statistics)	
1600-1699	장비, 시설 및 용역 (Equipment, Facilities and Service)	
1700-1799	교육 (Education)	
1800-1899	검열, 검사, 시행 및 규정준수 (Inspection, Investigation, Enforcement and Compliance)	
1900-1999	품질 보증, 검사 및 등급 (Quality Assurance, Inspection and Grading)	
2000-2099	공급 (Supply)	
2100-2199	교통 (Transportation)	
2200-2299	정보 기술 관리 (Information Technology Management)	

미국의 자격표준은 연방 직업시리즈에 진입을 방해하는 인위적 장애물을 이해하기 쉽게 하도록 설계되어 있다.³⁾

3) 김동자 외, 외국의 자격제도 운영에 관한 연구, 산업인력공단, 2010, 101면



3. 자격표준의 내용

대부분의 자격표준은 지원자가 교육, 훈련, 경험 또는 이 두 가지 결합을 바탕으로 자격을 인정하고 있다. 보통 자격표준은 특정 직업시리즈에서 일반적으로 적용가능한 교육, 훈련, 경험을 그 기준으로 포함시키나 일부 자격표준은 하나의 직업시리즈에서 특수한 지위를 제공하기 위해 특수 교육, 면허 또는 인증을 포함할 수 있다. 다만, OPM 자격표준의 요구사항은 선택적 또는 자격 등급요인에 의해 추가될 수 있다.

4. 자격제도와 관련된 법

- Title 5 CFR(Code of Federal Regulation)300, 고용 (Employment)
- Title 5 CFR(Code of Federal Regulation)307, 군인 채용 임명 (Veterans Recruitment Appointments)
- Title 5 CFR(Code of Federal Regulation)332, 경쟁시험을 통한 채용과 선별(Recruitment and Selection through Competition Examination)
- Title 5 CFR(Code of Federal Regulation)337, 시험 체계(Examining System)
- Title 5 CFR(Code of Federal Regulation)338, 자격 요건(일반) (Qualification Requirement (General))
- Title 5 CFR(Code of Federal Regulation)339, 의료 자격 결정 (Medical Qualification Determinations)
- Title 5 CFR(Code of Federal Regulation)353, 보상 가능한 부상의 병역 의무 회복 (Restoration To Duty From Military Service of Compensable Injury)
- Title 29 CFR(Code of Federal Regulation)1607, 직원 선별 절차의 통일 지침 (Uniform Guidelines on Employee Selection procedures)
- Title 5 U.S.C, Chapter 11, 인사 관리부 (OFFICE OF PERSONNEL MANAGEMENT)
- Title 5 U.S.C, Chapter 21, 정의 (DEFINITIONS)
- Title 5 U.S.C, Chapter 23, 실적제 원칙 (MERIT SYSTEM PRINCIPLES)
- Title 5 U.S.C, Chapter 31, 고용 권한 (AUTHORITY FOR EMPLOYMENT)
- Title 5 U.S.C, Chapter 33, 시험, 선별 및 배치 (EXAMINATION, SELECTION, AND PLACEMENT)
- Title 5 U.S.C, Chapter 35, 유급 특혜, 자발적 이직 성과급, 복귀 및 재취업 (RETENTION PREFERENCE, VOLUNTARY SEPARATION INCENTIVE PAYMENTS, RESTORATION,

AND REEMPLOYMENT)

- Title 5 U.S.C, Chapter 51, 분류 (CLASSIFICATION)
- 5 U.S.Code § 3308, 경쟁직; 조사; 금지된 교육 자격; 예외 (Competitive service; examinations; educational requirements prohibited; exceptions)

II. 미국의 자격표준제도 운영

1. 미연방 인사관리사무국의 업무와 책임

OPM에서 제공되는 주요정보는 기존 및 새로운 작업의 발견과 연방고용, 재취업 및 평생 교육 그리고 인적자원과 관련된 업무이다. OPM은 연방 고용과 관련된 지원자들의 자격을 결정지우는 정책, 교본 그리고 표준을 가지고 있다. OPM는 총괄 일람표 GS에서 GS-1 에서 GS-15 나누어 고등학교 교육수준에서 그 이상의 학력수준과 필요한 경력수준 및 능력변환 점수에 대해 제시하고 있다. 이와 같은 업무는 인증된 기관인 에이전시에서 표준에 따라 업무를 수행하고 있다.

〈표 2〉 GS 등급 변환 표

GS등급	점수범위	GS등급	점수범위
1	190-250	9	1855-2100
2	255-450	10	2105-2350
3	455-650	11	2355-2750
4	655-850	12	2755-3150
5	855-1100	13	3155-3600
6	1105-1350	14	3605-4050
7	1355-1600	15	4055-그 이상
8	1605-1850		



OPM은 최소한의 자격 표준을 공표하고 발전시킬 책임이 있다. OPM은 특정 직업의 자격에 관해 적절한 표준을 가지고 있지 못하고 있다면 자격 표준을 승인해야 한다.

2. 에이전시의 업무와 책임

연방행정국사무실(Federal Executive Branch Agencies)은 개개인의 인사발령(individual personnel actions)에 적절한 표준을 적용할 책임이 있으며, 위임된 조사권한 아래 직위에 대한 심사를 할 책임도 있다.

OPM의 자격표준에서 제공된 정보는 자격을 심사하기 위해 직접적으로 사용될 만큼 충분히 구체적인 것은 아니다. 또 OPM은 자격표준을 구체화하고 발전시킬 책임이 있으며 필요할 시 기준을 보충할 책임도 있다.

Ⅲ. 미국 자격표준제도 정책

미국에서 자격인정을 위해 다음과 같이 10가지의 분야에서 표준을 정하고 있다: 적절한 자격기준 선택(selecting the appropriate qualification standard), 신규 또는 개정된 기준 이행(implementing new or revised standards), 경력요건(experience requirements), 학력 및 훈련 규정 및 요구사항(educational and training provisions or requirements), 학력과 경력의 조합(crediting combinations of education and experience), 선택적 요인(using selective factors), 자질 등급요인(using quality ranking factors), 특수 현직배치(special inservice placement provisions), 그 외 다른 요구사항(other requirements or provisions), 관리직(supervisory positions).

1. 적절한 자격기준 선택

에이전시 및 심사관청은 분류된 자리, 직업적 시리즈를 다루는 자격 기준을 선택해야 한다. 직업적 시리즈에 한 가지 이상의 기준이 있다면, 그들은 해당되는 자리에 적합한 기준을 선택해야 한다. 경쟁 임용에 관해서 OPM과 에이전시, 심사관청은 적용할 적절한 자격 기준을 결정할 것이다.

현직 배치 활동에 관해서 에이전시는 이 부분에서 적절한 기준과 지시를 적용해야 한다. 그러나 현직 배치 활동 중에 직업 경쟁시험에서 자격 요건이 이 부분에서 다루고 있는 것과 다르다면, 에이전시들은 경쟁시험 혹은 이 부분 둘 중 하나의 요구사항을 적용할 수 있다. 지원자들은 어떤 최소 교육, 면허 그리고 증명 요구를 제외한 자리에 대한 세부적인 자격 요구 사항을 충족할 필요는 없다.

2. 신규 또는 개정된 기준의 이행

OPM이 발표한 신규 또는 개정된 자격기준은 OPM에 의해 명시되지 않는 한, 공포된 날로부터 6개월 이내에 이행되어야만 한다.

3. 경력 요건

경력은 일반적 또는 전문경력 중 하나로서 자격기준에 전형적으로 기술되어 있다.

① 일반 경력은 보통 특정 직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술이 전제 조건이 아니라 지원자들의 특별한 지식과 기술의 평균적 수준을 요구한다.

② 전문경력은 지원자가 보통 오리엔테이션 기간 후에 신입이상의 자리에서 성공적으로 직무를 수행할 수 있는 능력의 충족여부 입증을 요구한다. 전문 경력은 관련 지위에 충족할 수 있는 작업능력과 연계된다고 볼 수 있다.

③ 발표된 OPM 자격 기준은 많은 조직의 수 백 개의 자리를 다루고 있기 때문에, 직업적 시리즈에 분류된 직업의 범위를 다룰 수 있을 만큼 충분히 넓다. 그러므로 에이전시 및 심사관청은 시험과 공식 공고에 다루어진 자리에서 요구하는 구체적인 경력 및 교육을 명확하게 기술해야 한다. 명확하게 기술하는 것은 적합한 자격을 가진 지원자를 회사로 더 잘 끌 수 있고, 따라서 검사 과정의 유효성을 상당히 향상시킬 수 있다. 이런 부분을 공식 공고에서 경력 기술에서 충분히 고려되어야 한다.

④ 인정되는 경험: 신용할 수 있는 경력은 일반 또는 전문 수준과 해당 기준에 적절한 정도의 경력이다. 지원자는 12개월 또는 52주의 믿을만한 업무 경력을 통해 1년의 경험 요구를 충족한 것으로 간주된다. 유사하게 6개월 경력 요구시 26주 경험의 지원자는 충족될 수 있고, 3개월 경력 요구시 13주 경험의 지원자가 충족 될 수 있다. 자격을 결정하는데 이용된



방법에 상관없이 에이전시는 자격 기준이 오직 최소 요구 사항을 기술하고 있다는 점을 다시 한 번 설명해야만 한다. 따라서 에이전시는 지원자 경력의 자질이 충원될 자리의 업무를 수행하는데 필수적인 KSA를 명백히 입증할 수 있음을 확실히 해야 한다. 단, 기준이 일반경력 과 전문경력 사이에 구분된다면, 일반경력 은 전문경력으로 인정될 수 없다. 그러나 전문 경력은 일반경력으로 인정될 수 있다.

⑤ 한 등급 간격 또는 임금등급 경력 인정: 만약 경력이 업무를 성공적으로 수행하는데 요구되는 KSA를 증명한다면, 기술자, 전문직 보조, 실질적 사무원 보조 경험은 한 등급 간격 자리의 자격이 될 수 있으며, 임금등급 경력은 일반직 보수 자리의 자격이 될 수 있다. 지원자의 경력이 충원될 자리와 같은 직업인지, 지원 또는 임금등급 직업과 관련된 것이든 아니든, 종류와 경력 및 또는 교육 수준의 기본사항은 모든 지원자에게 적용된다. 자격 및 비자격 의무를 포함한 업무경력 은 신뢰가능한 경험에 사용한 시간의 비율을 바탕으로 인정된다.

전문경력을 가진 지원자는 교육뿐만 아니라 경력을 바탕으로 자격을 허가하는 전문직업을 위한 기본 요구사항을 만족한다고 인정되는 경력을 가져야한다. 이러한 경력은 기본 요구를 충족하는 것 뿐만 아니라, GS-7의 자리와 한 등급 간격 전문 시리즈에서 얻은 것과 비교할 만하고, 명백하게 지원자가 충원될 자리의 의무를 만족스럽게 수행할 수 있는 필수적인 배경을 가지고 있음을 입증할 수 있다면 가능 할 수도 있다. 한 등급 간격 자리는 업무의 본질(예, 큰 독립성, 책임 그리고 판단)에 따라 매우 달라질 수 있기 때문에, 지원자는 다양하고 진보적인 업무 과제 본질에 따라 해당 훈련 및 과정수료에 따라 평가되는 것이 중요하다.

⑥ 정상 주 근무/일년 근무의 결정: 인정은 특정 형태의 고용의 정상 주 근무 및 일년 근무를 바탕으로 주어진다. 정상 주 근무 및 일년 근무에 미치지 못하는 경력은 규범을 포함한 연관성을 바탕으로 인정된다. 다음과 같은 경우 주 근무/일년 근무로 인정된다 대부분 직업에서 정상 풀 타임 주 근무는 35-40시간이며 정상 일년 근무는 12개월이다. 직원들은 연차, 공휴일, 일반 휴가 기간 동안 근무는 기대되지 않는다. 파트타임 근무는 인정 경력에서 할당된다. 예를 들어, 12개월 동안 1주일에 20시간씩 근무한 직원은 6개월 경력으로 인정 되어야 한다. 신용가능한 경력은 자주 추가 노동 근무를 요구 받는 파트타임 직원의 경우를 인지하기 위해서 예정 스케줄 보다 일반적으로 지불 상태(초과 근무 제외)에서 시간을 기초로 하여 결정된다. 같은 경력의 양을 가진 지원자는 일반적으로 같은 인정을 받는다. 예를 들어, 1년에 9개월을 풀타임으로 근무하는 시즌 직원과 1년 동안 1주일에 30시간씩 일한 파트타임 직원은 같은 인정을 받는다. 그러나 에이전시는 지원자의 경력 자질이 충원될

자리의 업무를 수행하는데 KSA의 필요성을 명백히 입증함을 확실히 해야 한다. 에이전시는 그들이 지원자의 실질적 지식 또는 기술을 얻은 개인적 자격 조건에 실제로 추가하는 것을 보장하기 위해서 근무 시간을 합산하는데 주의해야 한다. 경력 또는 경력 조건 임명 아래 근무하는 동안 군입대한 직원 또는 근무 중 상해를 입은 직원은 다른 기준으로 경력을 인정받는다. 5 CFR 353에 군인 의무 또는 보상 가능한 상해에서의 복귀에 관한 내용이 규정되어 있다. 지원자들이 그들의 예정 근무시간보다 훨씬 적게 근무하는 경우가 발생할 수도 있다. 예를 들어 지원자들은 풀 타임, 파트 타임 또는 계절 기반으로 보통 고용될 수도 있고, 휴가를 연장 할 수도 있다. 이러한 경우에는 자리를 위해 지원자의 자격을 효과적으로 줄일 것인지 아닌지 결정하기 위해 휴가의 연속기간(예를 들어, 1년에 35일 이상 근무)을 평가하는 것이 합리적이다.

⑦ 한 자리 이상에서 동시경력: 동시경력은 다음과 같이 인정될 수 있다. 일반경력의 경우, 자리의 적합성에 따라 한 자리 이상에서 동시에 얻은 일반경력은 인정된다. 경력이 기준 요구사항을 충족한다면 각각 자리에서 근무한 시간에 따라 초과 근무시간은 제외하고 인정된다. 그러나 1년 근무는 12개월 기간에 한하여 인정된다. 예를 들어, GS-3 수준에 상응하는 의무를 수행하면서 12개월 동안 6개월 넘게 각각 2개의 사무직에서 풀타임으로 근무한 사람은 1년 일반 사무직 경험으로 인정된다. 전문경력의 경우, 2번째 자리에서 동시, 규정 노동 시간 경력은 이 경력들이 충원될 자리에 요구되는 지원자의 특정 KSA에 상당부분 인정된다면 전문경력 요구를 충족하는 쪽으로 인정될 수 있다. 그러나 오직 1년의 자격 경험은 12개월 기간에 해당하여 인정된다.

⑧ 비 교사직에서의 교사 경력 인정: 전문경력으로써 인정을 위해 교사경력을 평가하는데 있어 교사직에 요구되는 책임감, 범위, 지식은 적절한 기준의 요구조건과 비교되어야 한다. 전문경력으로 인정받기 위해 교사와 비교사 경력은 이 분야에서 업무를 수행하는데 자격으로 요구되는 같은 종류와 수준의 KSA를 지원자에게 제공되어야 한다. 일반적으로 교사경력은 전문직의 신용을 가지기 위해서는 대학 수준이어야 한다.

⑨ 동시에 얻은 교육과 경력: 교육과 경력이 동시에 자격을 취득했을 때, 각각 보낸 시간과 가치에 따라 인정된다. 많은 경우에 관리경력은 학문교육 또는 수업활동의 일부로써 요구된다(예, 간호, 교육, 사회 복지업무). 관리경력을 위한 교육 및 추가 인정으로써 관리경력은 실제 경험이 교육 과정에 필수적이기 때문에 특정 기준에 제공 받은 것을 제외하고는 인정을 받을 수 없다. 그러나 지원자는 자격 교육의 일부로 간주되지 않는 한 관리경력에 대



해서는 전부 인정을 받을 수 있다.

⑩ 초기 임용을 위한 일, 학업, 경력 인정: 업무연구 졸업으로 얻은 경험은 일·학업 경험이 고등학교 수준 이상의 교육과 관련 및 통합되어 있고, 충원 중인 자리의 전문분야에 능력을 개발하는데 기여를 한다면, 이 경력은 전문경력 조건으로 인정될 수 있다. 전문경력 조건을 충족하기 위해서, 지원자는 업무연구 프로그램에서 적어도 2개월(320시간)의 한 단계 낮은 등급 수준과 동등한 12개월의 경력을 가져야 한다(학부의 일·학업 경험은 보통 GS-5 또는 이하에서 얻은 경험과 비교 가능하다). 일·학업 경험은 인정 가능하다, 비록 학교 의무 조건일 때도 학점인정, 즉 성적과 학점인정이 아니라면 경력으로 인정된다. 일과 같은 시간에 교육과 경력은 인정되지 않는다.

⑪ 일반 일정 등급의 1년 전문 경력 조항: GS-5에서 대부분 직업 시리즈의 자격 기준은 진행 일반적 방향에서 적어도 다음으로 낮은 등급 수준과 동등한 1년의 전문경험을 필요로 한다. 지원자는 누적 경험 요구 또는 일반 혹은 낮은 수준의 전문경험 요구 자격을 충족할 필요는 없다. 물론, 지원자는 최소의 교육적, 면허 또는 다른 특수한 자격 요구사항이나 충원되는 자리에 사용되는 선별적 요인을 충족해야 한다. 인정 가능하게 하기 위해서, 지원자의 1년 전문경험은 성공적인 업무 수행을 위해 필수적인 지식, 기술 그리고 능력을 증명해야 한다. 지원자가 주어진 등급 수준에 경험 조건을 만족시킬 때, 그들은 또한 같은 직업의 낮은 등급 수준 자리에서 요구하는 경험 조건을 또한 만족시킨다. 직업이나 자리 자격 기준이 더 많거나 적은 경험이 요구되는 것을 구체적으로 언급하지 않는 한 이러한 규정은 적용된다. 이 규정은 신규직, 경력직 모두에 적용된다.

⑫ 한 등급 간격 시리즈에서 요구되는 경력수준 결정: 대부분 한 등급 간격 직업적 시리즈에서 자격기준은 적어도 1년의 전문경력이 필요하다. 그러나 때때로 충원 중인 자리보다 한 등급 낮은 직업 시리즈에 속한 지원자는 1년 전문경력을 가진 자는 인정될 수 있다. 그러나 외부 지원자는 적어도 다음 낮은 수준과 동등한 1년 전문경력이 요구된다.

⑬ 2등급 간격 시리즈에서 요구되는 경력수준 결정: 대부분 2 등급 간격 직업 시리즈는, 등급 GS-5에서 GS-11 사이의 2 등급 간격으로, GS-5, GS-7, GS-9, GS-11, GS-12, GS-13 등의 진행 패턴을 따른다. 지원자는 GS-7 자격을 얻기 위해서 적어도 GS-5 등급과 동등한 1년 경력이 필요하며, GS-9 자격을 얻기 위해서 적어도 GS-7 등급과 동등한 1년 경력이 필요하며, GS-11 자격을 얻기 위해서 적어도 GS-9 등급과 동등한 1년 경력이 필요하다. 그러나 2 등급 간격 시리즈에서 몇몇 자리는 짝수 등급 간격이 GS-6, GS-8, GS-10와 같이 사용된다. 만

약 대행사가 시리즈의 진행의 일반 라인 일부로서 중간 등급에서 자리를 설정한다면, 다음에 높은 등급을 지원하는 지원자는 짝수 등급에서 1년 경험이 요구된다. 예를 들어 만약 대행사가 GS-9 자리를 광고했고, 진행의 일반라인에서 GS-8을 설정했다면 지원자는 적어도 GS-8 등급과 동등한 1년 경험이 요구된다. 반면에, 만약 대행사가 GS-10 자리를 광고했고, GS-9 자리 중간이 아닌 GS-8을 설정했다면, 지원자는 적어도 GS-8과 동등한 1년 경력이 있어야 자격을 갖춘 것으로 간주된다.

⑭ 요구된 KSA 인정을 근거로 경력수준 결정: 대부분 일자리는 자리를 만든 주요한 이유로 구성된 의무를 근거로 분류되고 등급이 매겨진다. 그러나 자리는 등급제어가 되지 않는 많은 다른 중요한 의무를 포함할 수도 있다. 예를 들면, 그것은 자리에 특정 등급이 배정을 결정하는 의무가 아니다. 이러한 의무의 몇몇은 다른 시리즈에서 낮은 등급 수준 또는 자리에서 수행되는 것과 비슷할 수도 있다. 지원자들은 다른 낮은 등급 수준에서 등급 제어 업무를 수행한 경험이 있어야 하고, 적절한 수준에서 다른 요구되는 KSA 소지를 증명하는 업무 경험이 있어야 한다. 그러나 지원자들의 배경이 자리에서 다음의 낮은 등급 수준에서 모든 의무를 수행하는 경험 1년을 반영하지 않아도, 지원자들은 제외되어서는 안 된다.

예를 들어, 자리는 GS-12 전시 전문가로서 분류된다. 자리 묘사에서 기술된 등급 제어 의무는 전시를 계획하거나 갤러리 공간을 준비하는 것이지만, 자리는 또한 대중들에 의해 얼마나 다양한 전시들을 받는지를 분석하거나 미래에 이러한 전시들이 어떻게 향상될 수 있는지에 대한 보고서와 추천서를 제공한다. 지원자가 계획과 갤러리 공간 준비에 있어 적어도 GS-11수준을 가지고 있거나, 업무 진행과 방법을 분석하고 보고서 작성을 하는데 GS-9 수준 경험을 가지고 있어야 하며, 자리 기술에서 묘사된 것처럼, GS-9 수준 경험이 GS-12 전시 전문가 업무를 수행하는데 충분하다면 지원자는 자격을 갖춘 것으로 간주될 수 있다.

4. 학력 및 훈련 규정 및 요구사항

자격기준에 언급된 교육 규정은 일반적으로 고등학교 졸업 또는 그와 동등한 또는 고등학교 수준 이상(포스트 고등학교 교육)과 관계가 있다. 미연방자격표준에서 인정하는 교육 규정은 정규 고등학교 수준 이상 또는 고등학교 졸업 또는 그와 상응하는 교육을 포함하고 있다.



〈표 2〉 등급별 요구하는 전형적 교육의 수준과 지위

등급	자격 교육
GS-1	없음
GS-2	고등학교 졸업 또는 그에 상응
GS-3	고등학교 이상에서 1년의 대학교육
GS-4	고등학교 이상에서 2년의 대학교육 또는 관련 수준
GS-5	학사학위 수준을 이끄는 고등학교 이상에서 4년의 대학교육 또는 학사학위수준
GS-7	2등급 간격 이상을 성취할 수 있는 상급의 대학원에서 석사 수준 또는 대학원 교육의 1년간 학위과정 (개별 직업요구 또는 자격 표준에서 요구되는 법학)
GS-9	석사 학위자(개별 직업요구 또는 자격 표준에서 요구되는 LLB 또는 J.D와 같이 동등한 대학원 수준) 또는 대학원 교육수준보다 높게 진행되는 2년간의 학문연구
GS-11	박사(ph.D) 또는 박사급 수준과 동등 또는 대학원 교육수준보다 높게 진행되는 3년간의 학문연구 또는 연구지위에 한해서 석사 또는 그와 동등한 수준의 모든 요구를 완료(전문적 그리고 과학적 지위를 위한 자격표준 내 연구지위의 정보 참조)
GS-12	연구지위에 한해서 박사 또는 그와 동등한 수준의 모든 요구를 완료(전문 그리고 과학적 지위를 위한 자격표준 내 연구지위의 정보 참조)

5 U.S.C. §3308은 OPM이 과학, 기술 또는 전문직의 의무는 규정된 최소 교육을 받지 못한 개인에 의해 수행되지 않음을 결정하지 않는 한 경쟁직에서 자리를 위해 교육을 요구하는 것을 금지한다. 그리하여 대행사는 OPM에서 설정된 상기 최소 교육 요구사항을 부과할 수 없다.

에이전시는 인증 사업, 기술학교, 단기 대학 또는 대학교에 고등학교 교육 이상 또는 훈련의 수용을 결정하기 위해서 다음 기준을 사용해야 한다. 지원자가 이 하위에 기술된 해당되는 교육 규정을 충족하는 문서 또는 증거를 제공하는 것은 지원자의 책임이다. 성적증명서, 기관의 교무과장, 학장 또는 다른 적절한 공무원으로부터의 문서 또는 이에 상응하는 문서도 수용 가능하다. 에이전시는 지원자의 교육 또는 자격 증명이 아래의 기준을 충족하는지 확실히 해야 한다.

(1) 최소 자격 요건을 충족하기 위한 고등 교육 범위

인증을 위한 공인 및 사전인가 또는 인가후보는 학위를 수여하는 기관들만 포함된다.

- 일반/공인 기관: 교육이 이루어질 때 전체 기관, 기관 내의 해당 학교 또는 해당 교육 과정은 미국 교육부 장관이 인정한 공인 기관에서 적합하게 승인된다. 이 기준을 충족하는 군사학교 또는 군사교육프로그램도 또한 수용 가능하다.⁴⁾ 미국 영토 밖에 위치한 에이전시를 포함하여 공인 에이전시의 인증을 받은 모든 기관의 전체 목록은 미국 교육위원회(ACE)에서 매년 출판하는 소책자, 고등 교육 인증 기관에서 찾을 수 있다.⁵⁾
- 기관 내 해당 학교 또는 해당 교육과정이 미국 교육부 장관이 인정한 공인 기관에 의해 인증된 것이라면 서신 또는 장거리 교육 또한 수용 가능하다. 장거리 교육은 각 과정마다 학점을 명시해야 하며, 전통 수업 내용 및 학점이 학위 성적증명서에 함께 나타나야 한다.
- 인증 상태에 대한 사전인가/후보: 교육이 이루어지고 있는 때에 전체 기관, 기관 내 해당 학교 또는 해당 교육 과정은 미국 교육부 장관이 인정한 사전인가 또는 인증 상태 후보를 취득한다.

하지만 사전인가 또는 인증 상태 후보는 학자금 대출 상황 또는 학위교육 연방 프로그램에 해당되지 않는다. 위의 프로그램 경우, 기관은 교육이 이루어지고 있을 당시 미국 교육부 장관이 인정한 공인 기관에 완벽하게 승인 받아야 한다.

(2) 비인가/기타

이 분류는 상기 기준을 충족하지 않지만 전통적인/공인된 기관과 동등한 교육과정을 제공하는 기관을 포함한다. 이러한 기관들은 사법권 밖에 있거나 미국 교육부 장관의 미국 교육부 장관이 인정한 공인 기관의 승인을 추구하지 않는다. 제한되는 것은 아니지만 비공인/기타 교육 또는 기관의 예들은 다음과 같다.

- 해외 교육
- 비인가 군사교육 또는 학교
- 연속 교육 단위
- 일 또는 인생 경험에 대한 학점

4) 추가적인 정보는 교육부 웹사이트 <http://www.ed.gov>에 자세히 기술되어 있음.

5) 공인 대행사뿐만 아니라 인가 받은 미국 내에 위치한 기관들 또한 교육부 웹사이트 <http://www.ed.gov>에서 찾을 수 있음.



비공인/기타 교육은 최소 자격 기준을 이미 충족한 지원자를 평가할 때 등급을 매기는 과정에서 고려될 수 있다. 그러나 이러한 교육은 공인 대학 또는 기관에 관하여 다음 기준 중 하나를 충족시키지 않는다면, 최소 교육 조건을 충족하는데 사용되지 않을 수도 있다. 이 특별 교육 과정은 학생이 그 기관에서 자신의 교육을 더욱 발전시킨다면, 인정될 수 있기 때문에 미국 공인 대학, 대학교 또는 기관에 의해 대학 수준 학점으로 용인된다. 공인 대학, 대학교 또는 기관에서 수여된 대학 수준 시험 프로그램(CLEP)와 같은 특별한 학점 프로그램을 통해 학점을 얻는다. 공인 대학, 대학교 또는 기관은 교육 내용 또는 인생 경험을 위한 학점 과정을 확인한다. 학점과 수업 목표 또는 강의 계획서 사이에 직접적인 연결이 있어야 한다. 다시 말해, 교육 과정과 인생 경험은 자연, 내용 및 수준에 있어 필적할 만하다. 대학 또는 대학교가 교육 과정에 포함된 고급 과정을 위한 전제조건 과정에 대해 학점을 제공하지 않는다면, 대학교육 과정의 일환으로 책자에서 확인되지 않은 교육과정을 위한 인생 경험 학점은 허용되지 않는다. 공인 미국 대학교 또는 대학은 다른 기관의 성적 증명서는 전체 값을 부여하거나, 전체 값은 그 대학교나 대학의 교과 과정에 적용할 수 있는 주제 영역에 제시되어 있다고 전한다.

상기 기준에 허용되지 않는 교육 또는 훈련도 여전히 가치 있고, 자리에 대한 지원자의 전반적인 자격 조건을 평가할 때 등급을 매기는 과정에서 고려될 수도 있다.

(3) 외국 교육

미국 이외의 국가에서 완료된 교육은 공무원 채용에 용인되기 위해서는 전통적인/공인된 미국 교육 프로그램들을 통해 얻은 교육과 동등한 것으로 간주되어야 한다. 대부분의 외국 교육은 미국 교육부 장관이 인정한 공인 기관에 의해 인증되지 않는다. 소수의 의과 대학은 미국 교육학과의 국립 외국 의료 교육 및 인증 위원회의 기준과 '유사하다'고 결정되어 국가 기준을 통해 인증을 받게 된다. 기관들은 이와 같은 인증 되지 않은 외국 교육에 한해서 공무원 채용을 고려하기 전에 아래 규정 사항들을 따라야 한다.

외국 교육이 상기 기준을 충족하지 않는 한, 지원자는 일반적으로 자격 평가 서비스라 불리고 외국 교육 자격의 해석을 전문으로 하는 미국의 민간단체에 필요한 모든 서류를 제출해야 한다. 용인되기 위해서 외국 신임 평가는 아래 내용을 포함하여 기술해야 한다.

- 신청자가 받은 교육의 유형
- 미국 교육 체계와의 수준 비교 그리고 비교 추천들에 미국 국립 외국교육 신임장 평가

위원회의 일반적 지침을 따름

- 신청자가 해외에서 취득한 교육 프로그램의 내용과 프로그램 획득 기준 내용
- 수여하는 해외 학교의 본국에서의 인정도와 정통성의 지위
- 평가 부문이 정보를 입수한 경로, 평가자의 자격사항들, 위조와 같은 다른 문제사항들의 징조와 같은 그 이외의 공익 정보

위의 정보가 포함되어 있지 않은 해외 자격 평가들 또는 지원자가 충분한 정보를 제공하지 않아 평가를 내릴 수 없다고 말해진 평가는 용인되어서는 안 된다. 요청한 평가가 합법적인 해외 교육과 다른 미국 신임장을 보유한 후보들과 유사함을 보일 경우, 기관의 판단에 따라 용인될 수 있다.⁶⁾

외국 전문 대학원이나 프로그램에서 최근에 발행하여 유효한 전문 면허 소유 시 미국 전문 교육 직업 분야에 필요한 해외 교육 과정을 동등하게 이수하였다고 충분히 증명 할 수 있다.

(4) 비적격 교육

비적격 교육이란 공인되지 않거나 공인 교육 프로그램들과 동등하지 않은 것들로 결정된 교육을 말한다. 이 범주는 일반적으로 ‘규제되지 않았으며, 학술 요구사항들도 조금 또는 전혀 필요로 하지 않고 학위를 부여하는 고등교육 기관 [메리엄 웹스터의 대학 사전 (제 10 판)]’ 으로 정의된 ‘졸업장 공장’ 으로 알려진 교육 기관 또는 출처들을 포함하고 있다. 졸업장 공장의 관련한 추가적인 정보는 다음 웹사이트들을 참조하면 된다.⁷⁾ 기관들은 이러한 교육, 학위 또는 신임장들을 어떠한 공무 직종을 위해서도, 기본 자격 및 평가 및 순위 과정을 포함해서 고려 또는 용인해서는 안 된다.

5. 학력과 경력의 조합

교육과 경력은 표준에서 제시되는 최소 자격 요구 사항을 기초로 하여 조합될 수 있다. 교육과 경력은 조합은 산술적으로 계산하는데, 우선 등급수준에서 요구하는 경력에 대해 경

6) 외국 교육 평가에 대한 자세한 내용은 미국 교육부 웹사이트인 <http://www.ed.gov> 를 참조하면 됨.

7) <http://www.ed.gov/students/prep/college/consumerinfo/considerations.html> 또는 <http://www.chea.org>



력 년 수를 비율(%)로 지원자의 총 자격 경력 수준을 결정한다. 이와 같은 방법으로 GS등급의 수준에 따라 요구되는 교육 비율(%)의해 지원자의 교육 수준을 결정한다. 이렇게 계산된 학력과 경력의 비율을 합산하는데 합산된 비율이 100%를 넘지 않는다.

6. 선택적 요인

경험과 교육에서 얻은 KSA는 다음과 같은 사항에 따라 선택적 요인으로 사용될 수 있다.

(1) 경력

기관은 검사 사무실이 자리가 프로그램, 규제, 개인 지식, 예산, 실험실 또는 구입 절차와 같은 절차적 지식을 요구하는 경력을 통해서만 얻어질 수 있는 선별적 요인을 존중하는 것을 요구할 수 있다. 교육만으로는 자리에 요구되는 모든 KSA를 제공할 수 없을 지도 모른다. 그러나 인턴십, 현장 경험, 프로그램을 제공하는 협동 교육, 규제 또는 절차적 지식과 같은 일로 보충된 교육은 자리에 필요한 자격을 갖추 수도 있다. 경쟁을 부적절하게 제한할 수 있기 때문에 기관은 직원이 최소 요구 사항을 충족할 수 있도록 특정 경력 요구 사항을 만들 수 없음을 설명하는 것이 중요하다.

(2) 교육

해당 기준이 경험 또는 교육을 토대로 자격을 취득하는 것을 가능하게 한다면, 기관은 지원자가 오직 교육만을 근거로 자격을 갖추고 있음을 요구할 수 없다. 그러나 Title 5 U.S.C. 3308의 제한은 기관이 선별적 또는 자질 순위 요인을 충족하기 위해 요구된 지식, 기술과 능력을 제공하는지 아닌지 결정하는 지원자의 교육을 평가하는 것을 방해하지 않는다. 게다가, 기관은 교육에 기초하여 개인의 자격 요건을 고려할 때, 특별 자리의 특정한 KSA를 제공하는 연구분야에 제한하는 고려사항을 요구할 수 있다.⁸⁾

8) 이와 관련하여 예를 들면, 기관은 고체 물리학의 한 분야를 전문으로 하는 물리학의 자리에 대한 결원이 있다. 기준은 물리학 또는 관련 분야 전공을 기초로 자격을 허용하지만, 기관은 고체 물리학의 특정 부분의 지식을 제공하는 교육적 배경을 가진 지원자에게 배려를 제한할 수 있다.

7. 자질 등급 요인

기관은 기본적으로 적격 지원자가 자리에 더 적합한지 결정하는데 도움을 주는 자질 순위 요인을 요구할 수 있다. 자질 순위 요인은 직무 수행을 상당히 향상시키는 KSA이지만, 선별적 요인과 다르게 훌륭한 업무 수행을 위해 필수적이지 않다. 예를 들어, 대중 연설 기술은 정책 변경 사항이 여러 가지 방법으로 대중과 소통되는 기관의 자리를 위한 자질 순위 요인으로써 사용될 수 있다. 자질 순위 요인을 가진 지원자는 가지고 있지 않은 지원자보다 높은 등급에 오를 수 있지만, 그 누구도 자질 순위요인을 가지고 있지 않다는 이유만으로 부적격 하다고 평가되지 않는다.

자질 순위 요인으로 사용된 KSA는 경험이나 교육을 통해 얻어질 수도 있다. 따라서, Title 5 U.S.C. 3308 의해 금지되어 있는 선택적인 요소로 사용하는 경우에는 관련 학술 과정이 직업의 자질 순위 요인의 소지 증거를 제공 할 수 있다. 이점은 많은 지원자들이 해당 KSA를 입증하는 경험을 가지고 있지 않은 신입 수준에서 특히 고려되어 진다. 예를 들어, 예산 분석직은 기관의 몇몇 부서의 예산 요청이 경제 상황에 근거해 정당한지 아닌지 결정하는 것과 같은 의무를 포함한다. 특별한 과정이 예산 분석가로서의 기본 자격을 위해 필요하지 않지만 경영, 금융 또는 경제학 등의 교육 과정과 같은 최소 자격 요건을 충족하는 지원자는 직무 수행 능력을 상당히 향상시킬 것으로 기대 된다.

IV. 나가며

미국의 자격운영의 주체는 미국 노동부라 할 수 있으며, 자격과 관련된 표준을 운영하는 기관은 미연방인사관리사무국(OPM)이다. OPM은 자격표준의 제정 및 개정과 관한 업무를 총괄하고 있으며, 자격인증에 대한 행정업무는 에이전시가 운영토록 하고 있다. 즉, 연방정부는 자격운영에 관한 틀만을 제공하고, 실질적으로 자격의 운영과 관리는 연방법 및 주법에 합치하는 에이전시를 통해 운영된다. 이런 구조는 현장의 요구를 민첩하게 반영하고 유연하게 움직일 수 있다는 장점이 있는 반면, 연방정부에 의한 통일적이고 조직적 형태로 운영되지 못하는 한계를 가지고 있다.

미국의 자격제도 관련 시스템은 우리와 달리 학력과 경력이 구분하지 않는다는 것이다.



미국에서 요구하는 자격은 학력과 경력을 모두 인정하고 있고 학력은 기본적으로 고등학교 교육을 기준으로 학력 등급체계를 가지고 있다. 미국의 자격표준제도는 개개인의 학력, 경력 등을 업무의 효율성과 전문성을 위해 다양한 방법으로 자격 판단 기준을 정하고 있으며, 이를 산술적으로 평가함으로써 객관성을 유지하고자 하고 있다. 또 경력자격을 판단할 때, 단순히 년차를 따지지 않고 유연하게 판단하여 실질적 자격 표준을 제시하고 있어 이 부분은 우리에게 시사하는 바가 크다고 사료된다. 특히, 한 분야에서 경력을 쌓아가면서 업종과 관련 있는 다른 전문분야에 대한 업무를 담당하거나 교육을 받는 경우가 발생할 수 있는데, 이때 주 업무에 대한 경력 뿐 아니라 제2의 업무에 대한 경력도 자격표준의 산출 방식을 제시하고 있고, 미국은 학력과 경력을 모두 인정하여 GS 등급 기준의 고려대상이 되고 있는 점도 눈여겨 볼만하다.

김 희 정

(경희대 법학연구소 연구원)

참고문헌

김동자 외, 외국의 자격제도 운영에 관한 연구, 산업인력공단, 2010.

교육부 웹사이트 <http://www.ed.gov>.

미연방 인사관리사무국 <http://www.opm.gov>.

고등교육인가협의회 <http://www.chea.org/>.