민간자격 국가공인제도의 효과

김현수*, 김상호**, 박종성***
한국직업능력개발원 연구위원*, 한국직업능력개발원 전문연구원**,
한국직업능력개발원 부연구위원***

The Performance of the National Authorization System of Private Qualification

Hyun-Soo Kim, Sang-Ho Kim and Jong-Sung Park
Korea Research Institute for Vocational Education & Training

Abstract

This research was conducted to evaluate economic & non-economic performance of the National Authorization System of Private Qualification. After the Private Qualifications had the National Authorization, acquisitors have been helped related to the job-seeking compare to private certification's acquisitors, but promotion and wage of acquisitors were not about economic performance. Non-economic performance was lowed like satisfaction of job and improvement of special competence. However fear of current employment have been relieve throughout national authorization.

Keywords: private qualification, national authorization, authorization system, performance evaluation

Ⅰ. 서론

1. 연구의 배경 및 목적

「자격기본법」의 제정으로 2000년부터 시행된 민간자격 국가공인제도가 2006년 현재 7년차를 맞이하고 있다. 공인제도의 도입취지는 민간자격 활성화를 통해 국민들에게 우수한 민간자격을 발굴·보급함으로써 평생직업능력개발을 지원한다는 것이었다. 구체적으로는 산업사회 발전에 따른 다양한 자격 수요에 부응, 자격제도 관리 주체의 개방화·다원화, 자격제도 관리·운영의 체계화·효율화, 민간자격제도의 공신력 제고, 자격제도 활성화를 통한 국민의 직업능력개발 촉진과 사회경제적 지위향상 도모, 자격제도에 민간부문의 참여를 통한 현장과의 연계성 제고, 민간 부문을 중심으로 한 자격의 국제적 통용성 추구 등이었다.

2006년 현재 12개 부처 38개 기관의 62개 종목이 공인자격으로 운영되고 있다. 지난 6년간(2000년~2005년) 국가공인을 신청한 민간자격 관리기관은 매년 60~100여개에 달하고 있어 공인제도에 대한 자격관리자의 수요는 지속적이다(한국직업능력개발원, 2005).

대다수의 민간자격이 1997년 자격기본법 제정 이후에 신설되어 운영되고 있어(김현수·박종성, 2001; 박종성·김상진·김상호, 2005) 공인제도가 민간자격의 양적확대에는 기여하고 있는 것으로 파악되고 있다. 그러나 과대 또는 허위과장 광고로 인한 소비자의 피해 등 부정적인 효과도 동시에 나타나고 있다(감사원, 2003; 한국소비자보호원, 2004; 김현수·박종성, 2001; 서준호, 2004; 이영현 외, 2002). 다양한 민간자격 기관이 설립되어 운영되는 것이 본래 자격기본법의 취지이지만 이들은 공익성·공공성보다 영리 추구에 급급한 나머지 허위·과장 광고 등 민간자격시장의 활성화에 역행하는 경우도 발생하고 있다.

민간자격의 활용도는 운영기관의 역량이나 자격의 성격에 따라 좌우되지만 민간자격 중 산업현장의 요구를 치밀하게 반영하지 못하고 신설·운영되어 사회

적으로 통용성이 약한 자격이 다수 존재하고 있다. 또한 국가공인 민간자격도 자격기본법에서 규정하고 있는 국가자격취득자에 상응하는 인정을 받기에는 제도적 장치의 미비 등으로 사회적 활용도가 부족한 것으로 지적되고 있다(김현수·박종성, 2001; 박종성·김상진·김상호, 2005).

이공계열 학생들이 많이 취득하는 국가기술자격의 한계를 상호보완하고, 공학교육을 선도하는 차원에서 자격제도의 개선에 중요한 한 축이 민간자격을 활성화하는 것이다(대통령자문교육개혁위원회, 1996). 이러한 취지에서 개정된 「자격기본법」에서도 교육훈련과 자격과 연계하고, 자격제도 전반 및 민간자격 국가공인제도에 대한 성과를 분석하도록 하고 있다(제7조 및 제9조). 따라서 그동안 시행된 공인제도의 효과분석을 통하여 민간자격 국가공인제도가 당초 목표한 제도적 성과를 달성하였는지를 점검하고 향후 이 제도의 운영상 개선사항을 제시할 필요가 있다.

2. 논문구성

본 논문의 구성은 다음과 같다. I장에서는 연구의 배경과 목적, 논문의 구성, 연구방법 등을 제시하고, II장에서 국가공인 민간자격 현황으로 민간자격 국가공인제도의 운영구조, 민간자격 국가공인현황을 분석하였다. III장에서는 국가공인 민간자격효과분석으로 크게 경제적 효과 및 경제외적 효과를 제시하였다. 경제적 효과의 경우 임금효과, 고용효과, 생산성 향상, 승진 등을 분석하였고, 경제외적 효과는 직무수행능력의 향상, 인력의 전문성 향상, 고용불안 해소 등을 살펴보았다. 끝으로 IV장에서는 본 논문을 요약하고 정책적 시사점을 제시하였다.

3. 연구방법

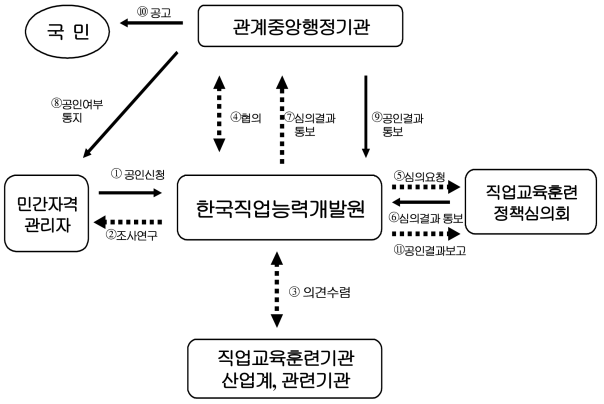
동 연구에서는 공인민간자격의 정확한 효과를 분석하고 다양한 효과를 검증하기 위하여 기존문헌과 통계자료 분석, 설문조사, 전문가회의 등의 연구방법을 사용하였다. 기존문헌의 경우 성과분석 방법론 및 자격제도와 자격종목 평가 등과 관련한 논문 및 보고서(국무조정실·한국직업능력개발원, 2006; 김환식·김한별·박소연, 2005; 노동부, 2004; 박천수, 2006; 서창교·김주섭·김덕기, 2000; 황규희, 2006; OECD, 1996; OECD, 1999; EC, 1997)를 분석하였다. 기존통계의 경우 한국직업능력개발원(이하 직능원)의 「인적자본기업패널」 자료 및 국가공인사업과 관련한 직능원 내부 행정통계를 활용하였다. 설문조사는 자격취득자 및 자격취득자를 채용하고 있는 기업인사담당자를 대상으로 실시하였다. 전문가회의의 경우 민간자격 공인제도와 관련한 부처(교육인적자원부, 노동부), 한국산업인력공단, 대한상공회의소, 민간자격협회, 산업체 인사담당자 등의 자문그룹을 통하여 동 제도 및 조사결과에 대하여 논의하였다.

Ⅱ. 민간자격 국가공인 현황

1. 민간자격 국가공인제도의 운영구조

민간자격 국가공인제도의 대략적인 운영구조를 파악하기 위해서는 이 제도 운영과 관련한 주체들의 역할을 살펴볼 필요가 있다. 각 주체별 역할을 살펴봄으로써 민간자격 국가공인제도가 당초의 도입목적에 적합하게 운영되어 성과를 달성하였는지 기본적인 역학관계를 파악할 수 있기 때문이다. 제도 운영과 관련한 주체들과 그 역할은 「자격기본법」에 규정되어 있다.

민간자격 국가공인제도와 관련하여 직접적으로 관련 있는 기관은 조사연구의 주관기관인 직능원, 공인의 실질적인 주체인 정부부처(관계중앙행정기관), 조사연구결과에 대한 심의기구인 직업교육훈련정책심의회, 공인신청의 당사자인 민간자격관리자이다. 간접적으로는 조사연구과정에서 의견을 제출하는 직업교육훈련기관과 산업계가 포함된다. 민간자격 국가공인제도의 운영주체별 역할과 제도운영의 절차를 요약하여 그림으로 제시하면 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 민간자격 국가공인제도의 운영 구조

[Fig. 1] Operational structure of National Authorization System of Private Qualification

2 .민간자격 국가공인 현황

가. 공인신청 현황

민간자격에 대해 국가공인제도를 규정한 자격기본법이 처음 제정·시행된 것은 1997년 3월이지만, 공인제도가 시행된 것은 2000년부터이다. 자격기본법에 의하여 공인을 위한 조사연구를 직능원에서 주관하도록 되어있고, 직능원이 1997년 말에 설립되었기 때문에 법령 공포로부터 시행까지의 공백 기간은 제도운영을 위한 준비기간으로 보는 것이 적절하다.

제도를 처음 시행한 2000년부터 2005년 현재까지의 민간자격 국가공인신청 현황을 살펴보면, 변경공인 및 재공인을 포함하여 2000년에는 217건, 2001년에는 117건, 2002년에는 110건, 2003년에는 113건, 2004년에는 74건, 2005년에는 123건의 공인신청이 이루어졌다(<표 1> 참조). 2005년 현재 우리나라에 약 800여개의 민간자격이 240여개 민간자격관리자에 의하여 운영(박종성·김상진·김상호, 2005: 37~38)되고 있는 상황에 비추어 볼 때 매년 상당수의 민간자격이 국가공인을 받기 위하여 공인신청을 하고 있음을 알 수 있다.

<표 1> 연도별 민간자격 국가공인 신청현황

<Table 1> Application for authorization

연 도	2000	2001	2002	2003	2004	2005	합계*
신규	217	114	102	106	66	96	701
기타	–	3	8	7	8	27	53
합 계	217	117	110	113	74	123	754

* : 합계는 매년 신청한 종목을 누적한 수치임.

나. 공인현황

그동안 총 41개 기관의 64개 종목이 국가공인 되었으나, 이중 2개 기관의 2개 종목이 공인 취소[1]되었고, 1개 종목은 다른 공인기관에 양도되어[2] 2006년 9월 현재 38개 기관 62개 종목이 국가공인 민간자격으로 운영되고 있다. 연도별로는 제도시행 첫해에 28개 종목으로 가장 많은 자격이 국가공인되었으며 이후로는 연간 10개 종목 이내로 공인되고 있다(<표 2> 참조).

종목수에서 다소의 변화는 있으나 매년 공인신청 종목 중 금지종목이 차지하는 비율도 20%대를 지속적으로 유지하고 있다.

<표 2> 연도별 민간자격 국가공인 현황 (단위 : 개, %)

<Table 2> Statistic of authorized private qualifications

구 분	2000	2001	2002	2003	2004	2005	계
공인신청기관**	108	69	72	70	55	73	447
공인기관	12	7	5	6	7	4	41*
공인신청종목(a)	217	114	102	106	66	96	701
공인종목(b)	28	7	5	6	7	10	63
공인률(b/a)	12.9	6.1	4.9	5.7	10.6	10.4	9.0
금지종목(c)	58	30	33	35	18	24	198
금지종목비율(c/a)	26.7	26.3	32.4	33.0	27.3	25.0	28.2
순수공인률 (b/(a−c))	17.6	8.3	7.2	8.5	14.6	13.9	12.5

* : 2개 기관, 2개 종목 공인 취소, 1개 종목은 타공인기관에 양도되어 2006.9 현재 38개 기관 62개 종목임.

** : 신규 신청기관에 한함.

공인신청 종목수 대비 공인종목수의 비율을 의미하는 공인률은 평균 9.0%로 공인이 처음 실시된 2000년에 12.9%로 최고치를 보였고, 2002년에 가장 낮은 4.9%이었다(<표 2> 참조). 2004년과 2005년은 10%를 약간 상회하는 공인률을 나타내고 있다. 금지종목을 제외한 순수 공인률은 일정한 비율로 다소 높아지는 경향을 보이고 있다.

다. 공인민간자격 취득 현황

2004년 말 현재 국가공인 민간자격 취득자수는 1,088,685명[3]이다. 가장 취득자가 많은 종목은 정보통신기술자격(ITQ)으로 단일 종목만 50만 명이 넘는다. 대체로 정보통신분야의 자격과 한자 등 어문분야 자격이 응시자와 취득자 모두 가장 많았다.

재직 근로자의 자격취득 현황을 살펴보기 위하여 2005년에 직능원에서 실시한 「인적자본기업패널조사」 결과를 분석하였다. 직무와 관련한 자격을 보유하고 있는 근로자는 유효표본 조사근로자 13,094명 중 3,500명(26.7%)이었다. 이 가운데 63.7%(2,230명)가 국가기술자격이었고, 민간자격이 다음으로 많은 15.3%(534명), 국가자격이 6.5%(227명), 국가공인 민간자격이 5.7%(201명)로 나타났다(<표 3> 참조).

공인민간자격이 다른 자격에 비해 공인제도 운영

1) 노동부 소관의 회계정보처리사가 2003년, 행정자치부 소관의 정책분석평가사가 2005년에 공인취소 됨.

2) 2006년 9월 11일부로 한국정보문화진흥원에서 관리·운영하던 공무원정보이용능력평가(NIT) 자격이 한국정보통신산업협회 부설 한국정보통신인력개발센터로 양도됨.

3) 공인민간자격관리자로부터 협조받은 자료를 수합하여 정리한 수치임.

<표 3> 근로자의 자격취득 현황 (단위: 명, %)
<Table 3> Workers' qualification acquisite

자격종류	빈 도	비 율
국가기술자격	2,230	63.7
국가자격	227	6.5
국가공인민간자격	201	5.7
민간자격	534	15.3
기 타	308	8.8
합 계	3,500	100.0

출처: 김현수(2006). 기업 특성별 자격취득지원 실태와 자격의 직무효과. 제1회 인적자본기업패널 학술대회 논문집, p.221. 한국직업능력개발원.

<표 4> 자격취득을 위한 교육훈련 이수여부 (단위 : 명, %)
<Table 4> Completion status of education and training for acquiring qualifications

구분	교육훈련 이수 여부		계
	예	아니오	
공인 이후 취득자	386(37.6)	640(62.4)	1,026(100.0)
공인 이전 취득자	123(31.9)	263(68.1)	386(100.0)
계	509(36.0)	903(64.0)	1,153(100.0)

의 역사가 짧아 자격취득자수가 적은 상황을 반영한 것으로 보인다. 그러나 국가기술자격을 제외하면 적지 않은 근로자가 공인민간자격을 취득한 것으로 나타난다. 공인받지 않은 민간자격까지 포함하면 그 비율은 국가자격보다 훨씬 많음을 알 수 있다.

자격을 취득하기 위하여 별도의 교육훈련을 받았는지의 여부에 대해서는 전체 응답자의 64.0%(903명)는 그렇지 않다고 응답하였고, 36.0%(509명)는 그렇다고 응답하였다(<표 4> 참조). 공인 이후 취득자가 교육훈련을 더 많이 이수한 것으로 나타나 공인민간자격을 취득하기 위하여 더 많은 준비를 하고 있는 것으로 파악된다.

Ⅲ. 국가공인민간자격 효과 분석

1. 분석방법

공인민간자격의 효과를 분석하기 위하여 크게 경제적 효과와 경제외적 효과로 구분하여 살펴보았다. 경제적 효과는 취업, 임금상승 여부, 승진 등이 주요한 평가항목으로 고려되었으며, 경제외적 효과는 직무수행능력 향상, 취득자 개인의 전문성 향상, 고용불안해소 등을 평가항목으로 설정하였다(<표 5> 참조). 설정된 평가항목에 대한 효과측정을 위하여, 공인민간자격 취득자를 대상으로 전화 설문조사[4]를 실시하여, 공인전 취득자 및 공인후 취득자가 느끼는 효과를 비교하였다.

<표 5> 민간자격 국가공인의 효과 측정 지표 및 방법
<Table 5> Measuring indicators and methods for the effectiveness of national authorization of private qualification

영 역		항 목	조사대상
효과성	경제적 효과	- 취업	- 취득자 조사
		- 임금	- 취득자 조사
		- 승진	- 취득자 조사
	경제외적 효과	- 직무수행능력의 향상	- 취득자 조사. 사업체 패널
		- 전문성 향상	- 취득자 조사
		- 고용불안해소	- 취득자 조사

2. 경제적 효과

가. 취업

공인 이전 취득자와 공인 이후 취득자간에 공인민간자격이 취업효과에 차이가 있는지를 설문조사 결과를 토대로 비교하였다. 현재의 근무처가 민간자격의 취득으로 얻게 된 것인지를 조사한 결과 전체적으로 85.3%가 그렇지 않았다고 응답하였고, 14.7%만이 그렇다고 응답하였다. 공인 전·후를 비교해 보면 공인 이후 취득자는 18.1%(149명)이 그렇다고 응답한 반면 공인 이전 취득자는 6.0%(20명)에 불과하였다(<표 6> 참조).

이러한 결과로 볼 때, 전반적으로 공인 후 자격의 공신력 증가로 인하여 입사에 다소 긍정적 영향을 미친 것으로 유추된다. 그러나 전반적으로 민간자격이 입사에는 크게 도움이 되지 않는 것으로 평가된다.

자격취득이 취업시에 도움을 준 만족도에 대해서 공인 후 취득자는 평균 2.32점, 공인 이전 취득자는 평균 2.19점으로 공인 이후 취득자가 다소 효과가

4) 동 조사는 국가공인 민간자격 41개 종목을 대상으로 진행되었다. 취득자 리스트는 공인민간자격 검정기관으로부터 공인민간자격의 공인전 취득자 및 공인후 취득자의 명부정보(이름, 종목명, 등급, 연락처 등)를 입수하였다.

<표 6> 현직을 민간자격 취득으로 얻게 된 것인지 여부 (단위 : 명, %)
<Table 6> Job gaining effectiveness of private qualification

구분	현 근무처는 자격 취득으로 얻게 되었다		계
	예	아니오	
공인 이후 취득자	149(18.1)	673(81.9)	822(100.0)
공인 이전 취득자	20(6.0)	311(94.0)	331(100.0)
계	169(14.7)	984(85.3)	1,153(100.0)

<표 7> 자격취득의 취업 도움 만족도 (단위 : 명, %)
<Table 7> Degree of satisfaction for attaining job with qualification

구 분	평균	빈도	표준편차	비고
공인후	2.32	820(100.0)	1.210	t=1.643 df=1,147
공인전	2.19	329(100.0)	0.999	
계		1149(100.0)		

있는 것으로 나타났지만 통계적인 유의차는 없었다(<표 7> 참조). 전체적으로 산술적인 평균치(3.0점)에도 못 미치는 매우 낮은 만족도를 보였다.

나. 임금

자격취득이 임금상승에 기여했는지에 대해서는 공인 이후 취득자(1.85점)가 공인 전 취득자(1.73점)에 비하여 오히려 평균치가 높았고, 통계적으로도 유의한 차이가 있었다(<표 8> 참조). 그러나 취업과 마찬가지로 산술적 평균치에도 미치지 못하는 매우 낮은 점수를 보여 민간자격의 취득이 임금상승에 도움을 거의 주지 못하고 있다고 평가된다. 공인 이전 취득자가 민간자격의 취득으로 임금상승에 기여한 정도가 더 높다고 응답한 것은 공인 전·후 취득자에 대한 기업에서의 임금 정책이 차별화되지 않았거나, 공인자격 취득에 따라 의중임금이 높아졌으나, 현실은 그렇지 못하여 '임금상승 도움정도'에 대한 만족도가 떨어져서 나타나는 현상으로 보인다.

수당은 통상적인 임금은 아니지만 부수적으로 받는 인센티브 성격으로서 임금과 함께 중요한 경제적 성과로 간주된다. 민간자격 취득에 따른 자격수당을 받는지에 대해서 조사한 결과 공인전과 후 각각 그렇다 5명(1.3%), 21명(2.0%)보다 아니오가 381명

<표 8> 자격 취득이 임금상승에 기여정도 (단위 : 명, %)
<Table 8> Degree of contribution for wage growth with qualification

구분	평균	빈도	표준편차	비고
공인후	1.73	807(100.0)	0.878	t=2.103* df=1,134
공인전	1.85	329(100.0)	0.792	
계		1136(100.0)		

*: p<.05

<표 9> 자격수당 지급여부 (단위 : 명, %)
<Table 9> Allowance payment for qualification

구분	자격수당 지급여부		계
	예	아니오	
공인후	21(2.0)	1,005(98.0)	1,026(100.0)
공인전	5(1.3)	381(98.7)	386(100.0)
계	26(1.8)	1,386(98.2)	1,412(100.0)

<표 10> 기업특성별 자격수당제도 (단위 : 개, %)
<Table 10> Allowance system for qualification by corporations' size

구 분		수당제도 + 수당지급	수당제도 + 수당 미지급	수당제도 없음	계
기업 규모	100-299명	13 (7.2)	5 (2.8)	163 (90.1)	181 (100.0)
	300-999명	25 (13.1)	12 (6.3)	154 (80.6)	191 (100.0)
	1,000-1,999명	5 (12.2)	0 (0.0)	36 (87.8)	41 (100.0)
	2,000이상	7 (17.1)	0 (0.0)	34 (82.9)	41 (100.0)
	계	50 (11.0)	17 (3.7)	387 (85.2)	454 (100.0)

출처: 김현수(2006). 기업 특성별 자격취득지원 실태와 자격의 직무효과. 제1회 인적자본기업패널 학술대회 논문집, p.226. 한국직업능력개발원.

(98.7%), 1,005명(98.0%)으로 훨씬 높게 나타났다(<표 9> 참조). 큰 차이는 없으나, 공인 후 취득자에 대해 자격수당을 지급하는 회사가 다소 많은 것으로 나타났다. 그러나 전체적으로 1.8%만이 자격수당을 지급받고 있어 민간자격에 대한 기업에서의 효용성이 낮음을 알 수 있다.

직능원의 인적자본기업패널조사(2005) 결과 민간자격에 대한 수당제도를 살펴보면, 수당제도가 없는

기업이 85.2%(387개)로 국가자격(29.7%)이나 사내자격(69.8%)에 비하여 그 비율이 높았다(<표 10> 참조).

민간자격에 대한 국가공인제도를 도입하는 등 질적 수월성을 확보하여 국민의 평생직업능력개발 기제로 작동할 수 있도록 정책적인 노력을 하고 있지만 아직까지는 민간자격이 기업에게 국가자격이나 사내자격과 같은 효용성을 갖지 못하고 있음을 알 수 있다.

다. 승진

공인민간자격이 승진이나 전직시 중요하게 작용하였는지에 대해서 자격취득자를 대상으로 조사한 결과 양쪽집단 모두에서 낮은 만족도가 나타났다. 여기서 주목할 만한 것은 공인전 취득자가 오히려 만족도가 높았으며 통계적으로도 유의한 차이가 있었다(<표 11> 참조). 이는 공인민간자격에 대한 기대심리가 높기 때문에 나타나는 현상으로 추론된다.

취업시 만족도와 비교하였을 때 공인 이후 취득자의 승진시 도움에 대한 만족도가 오히려 공인 전 취득자보다 낮아지는 것은 흥미로운 사실이다. 이는 공인민간자격 취득자에 대한 승진시 혜택이 크지 않기 때문에 발생되는 문제일 수 있다. 이는 실질적인 자격의 효용성이 증가되지 못함에 대한 반증일 수도 있다. 공인 전·후 취득자 모두 승진시 도움정도에 대해 매우 낮게 응답하고 있어 민간자격 전반적으로 승진에는 거의 기여하지 못한다고 평가할 수 있다.

<표 11> 승진시 도움정도 (단위 : 명, %)

<Table 11> Degree of support for promotion with qualification

구분	평균	빈도	표준편차	비고
공인후	2.00	808(100.0)	1.010	t=2.782** df=1,135
공인전	2.18	329(100.0)	0.937	
계		1137(100.0)		

**: p<.01

3. 경제외적 효과

가. 직무수행능력의 향상

공인민간자격 취득으로 기술능력이 향상되었는지에 대해서 자격취득자를 대상으로 조사한 결과 공인전·후 취득자 간에 전혀 차이가 없었다(<표 12> 참조). 다만, 앞에서 조사한 다른 항목에 비하여 평균치는 다소 높게 나타나 민간자격의 취득이 개인의 직무수행능력의 향상에는 어느 정도 도움이 되는 것으로 판단된다.

반면, 「인적자본기업패널조사」 결과 자격을 보유하고 있는 근로자를 대상으로 자신이 취득한 직무관련성이 가장 높은 자격이 업무능력 향상에 도움이 되는가를 조사한 결과, 전체적으로 평균 2.65로 나

<표 12> 공인자격 취득이 개인의 기술향상에 미치는 영향 (단위 : 명, %)

<Table 12> Impact for skill elevation with authorized qualificaiton

구분	평균	빈도	표준편차	비고
공인후	3.41	977(100.0)	0.851	t=0.254 df=1,351
공인전	3.40	376(100.0)	0.807	
계		1,353(100.0)		

<표 13> 자격의 업무능력 향상 기여도

<Table 13> Contribution for improving one's competencies of qualification

자격유형	빈도	평균	표준편차	표준오차	비고	LSD 사후검증					
							(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
국가 기술자격(1)	2,221	2.71	1.02	0.02	F=14.26 p<.001	(1)		*	*		*
국가자격(2)	226	2.31	1.02	0.07		(2)	*		*	*	
국가공인 민간자격(3)	201	2.55	0.91	0.06		(3)	*	*		*	
민간자격(4)	531	2.71	0.88	0.04		(4)		*	*		*
기 타(5)	303	2.42	1.02	0.06		(5)	*			*	
무응답	18	–	–	–							
합 계	3,500	2.65	1.00	0.02							

*: 두 집단간 평균의 차이가 .05수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있음.

출처: 김현수(2006). 기업 특성별 자격취득지원 실태와 자격의 직무효과. 제1회 인적자본기업패널 학술대회 논문집, p.232. 한국직업능력개발원.

<표 14> 공인민간자격의 업무능력 향상 기여도 (단위: 명, %)

<Table 14> Contribution for improving one's competencies of authorized qualification

자격대분류	평균	빈도	표준편차	비고
공통	2.66	41(20.4)	0.85	F=.409 p=.747
경영/회계/사무	2.39	28(13.9)	0.83	
금융/보험/부동산	2.56	115(57.2)	1.09	
기계가공/정비/전기/전자/정보/통신	2.47	17(8.5)	1.18	
합계	2.55	201(100.0)	1.02	

타나 5점 척도로 질문한 것에 비하면 평균(3.0)에도 미치지 않는 낮은 점수를 보였다(<표 13> 참조).

자격별로는 국가기술자격과 민간자격이 평균 2.71로 나타났고, 국가공인민간자격이 평균 2.55였으며, 국가자격이 제일 낮은 2.31로 나타났다. 국가공인민간자격과 다른 자격과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 LSD 사후검증결과 집단간에 평균의 차이가 통계적으로 유의한 것이었다. 공인민간자격은 국가기술자격이나 민간자격에 비해 업무능력 향상에 기여도는 낮은 것으로 나타났다.

공인민간자격 취득자들만을 대상으로 취득한 자격분야별로 업무능력 향상 기여도를 살펴본 결과 공통분야가 평균 2.66으로 가장 높았고, 금융/보험/부동산이 2.56, 기계가공/정비/전기/전자/정보/통신이 2.47, 경영/회계/사무 2.39의 순이었으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다(<표 14> 참조).

공통분야의 자격이 언어와 정보활용 관련 자격이 포함되어 있으므로 공인민간자격은 주로 재직자들의 직업기초능력과 관련하여 업무능력 향상에 더 큰 기여를 하는 것으로 해석된다.

나. 전문성 향상

공인민간자격의 취득이 자격취득자의 전문성 향상 여부에 기여하는 지를 평가하기 위하여 공인민간자격 취득으로 노동시장에서 타인에 비하여 경쟁력이 높아졌는가에 대해 자격취득자를 대상으로 조사하였다. 전반적으로 공인자격취득이 개인의 경쟁력 향상으로 크게 연결되고 있지 못한 것으로 나타나고 있으며, 공인 전·후 취득 여부에 따른 차이도 크지 않았다(<표 15> 참조).

인력의 전문성 향상과 관련하여 공인민간자격 취득 후 외부활동(부업, 특강 등)이 활발해졌는지에 대해 조사한 결과도 매우 부정적으로 평가되었다(<표 16> 참조). 공인 이후 자격취득자가 오히려 평균치도 더 낮게 나타나(1.84점) 공인 전 취득자에 비하여 공인민간자격 취득으로 외부활동에 대한 기대가 더 컸으나 실제 그렇지 못한 것에 대한 실망이 반영된 것으로 해석된다.

<표 15> 공인자격 취득이 경쟁력 향상에 기여 여부 (단위 : 명, %)

<Table 15> Contribution for improving one's competitiveness with authorized qualification

구분	공인자격 취득이 경쟁력 향상 기여 여부					계
	전혀 아님	아님	보통	그러함	매우 그러함	
공인 후	46 (4.8)	200 (20.9)	337 (35.1)	350 (36.5)	26 (2.7)	959 (100.0)
공인 전	15 (4.0)	81 (21.4)	133 (35.1)	149 (39.3)	1 (0.3)	379 (100.0)
계	61 (4.6)	281 (21.0)	470 (35.1)	499 (37.3)	27 (2.0)	1338 (100.0)

<표 16> 공인자격 취득이 외부활동에 미치는 영향 (단위 : 명, %)

<Table 16> Contribution for attaining subsidiary work with authorized qualification

구분	평균	빈도	표준편차	비고
공인후	1.84	977(100.0)	0.969	t=0.710 df=1,352
공인전	1.88	377(100.0)	0.936	
계		1354(100.0)		

다. 고용불안 해소

공인 민간자격취득이 고용불안을 해소하는지에 대하여 자격취득자를 대상으로 조사한 결과 전반적으

<표 17> 공인자격 취득이 고용불안 해소 미치는 영향 (단위 : 명, %)

<Table 17> Contribution for withdrawing employment unstableness with authorized qualification

구분	평균	빈도	표준편차	비고
공인후	2.31	973(100.0)	0.997	t=2.105* df=1,349
공인전	2.18	378(100.0)	0.986	
계		1351(100.0)		

*: p<.05

로 매우 낮은 반응을 보였으나, 공인 이후 취득자가 공인 이전 취득자에 비하여 높게 나타났다(<표 17> 참조).

Ⅳ. 결론 및 제언

이상 민간자격 국가공인제도의 산출 측면에서 공인제도의 목표달성 정도로서의 효과성을 경제적 효과와 경제외적 효과로 구분하여 살펴본 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 민간자격에 국가공인의 공신력을 부여함으로써 취업에 다소 긍정적 영향을 주고 있으나, 그 효과는 크지 않다.

둘째, 공인민간자격 취득에 따른 임금효과는 없는 것으로 추론된다. 이는 국가자격과 달리 민간자격 보유자에 대하여 별도 자격수당을 지급하는 기업이 거의 없기 때문이다.

셋째, 민간자격에 국가공인의 공신력이 부여될지라도, 근로자의 승진 등에는 큰 도움이 되지 못한다. 이는 민간자격이 공인전과 비교하여 실질적인 자격검정기능(검정과목, 검정방법, 출제기준 등)이 개선되지 못하였기 때문에 근로자의 직무능력향상과 연결되지 못하기 때문이다. 이러한 추론은 경제외적 효과를 묻는 설문결과를 통하여 확인되었다. 즉, 민간자격에 대하여 공인 후 자격취득자의 '경쟁력 향상'이나, '업무능력 향상'이 크게 개선되지 못하고 있다. 다만, 공인전과 비교하여 공인 후 '고용불안'에 심리적 부담감은 다소 감소한 것으로 보인다.

결국, 민간자격 가운데 공인이 이루어졌다고 하여, 자격종목의 질적 개선을 통한 경제적·경제외적 효과가 개선되었다고 판단할 수 있는 근거를 찾기는 어렵다. 다만, 이러한 효과는 자격취득자에 미친 효과를 중심으로 살펴보았을 때 내릴 수 있는 결론이며, 국가공인이 민간자격 검정기관의 검정체계 및 검정과정과 결과에 미치는 효과는 별도의 연구가 필요할 것이다.

아울러, 민간자격 국가공인제도가 지속적으로 발전하기 위하여 다음과 같은 제언을 제시한다. 첫째, 민간자격에 대한 사회적 활용성 강화에 노력해야 한다. 민간자격에 대한 활용성을 강화하기 위해서 민간자격 관리자의 사회적 책무성을 강화해야 하고, 민간자격이 산업계의 수요에 적극 부응할 수 있도록 노력해야 할 것이다. 또한 현재 민간자격은 대부분 국내용으로만 활용되고 있는 실정이다. 민간자격이 국제적으로 통용되고 활용될 수 있도록 하는 노력이 필요하다.

둘째, 민간자격종목의 경쟁력이 확보되기 해서는 산업현장의 요구를 효과적으로 수용할 수 있어야 한다. 산업현장의 요구를 반영한 민간자격은 노동시장과의 연계가 유기적으로 구축될 수 있는 반면, 산업체의 요구 없이 신설된 민간자격은 노동시장에서의 활용에 어려움을 겪을 수밖에 없다. 이를 위해 민간자격 신설 시 수요조사를 통해 산업계의 자격신설 요구를 수렴하는 절차가 마련되어야 하며, 민간자격 종목에 대한 직무분석도 산업계 전문가들이 참여한 가운데 이루어질 수 있도록 하는 것이 필요하다.

셋째, 민간자격이 활성화되기 위해서는 민간자격에 대한 DB 구축이 이루어져야 한다. 자격기본법 제정으로 민간자격에 대한 신설이 증가하고 있고, 민간자격의 개발·시행 및 민간자격 취득에 대한 국민적 관심이 늘어나고 있다. 또한 민간자격종목 및 민간자격 관리자에 대한 정보 제공 요구도 증가하고 있다. 그러나 민간자격종목 및 민간자격 관리자에 대한 정보시스템이 구축되지 못하고 있다. 특히 국가공인 민간자격 취득자에 대한 정보도 제대로 파악되지 못하고 있어, 민간자격 국가공인 기관에서 정보분실 시 이에 대한 대처 및 관리가 전무한 실정이다. 민간자격 및 공인제도와 관련한 정책을 수립하고 관련 연구를 수행하는 데에도 기초자료가 부족하여 한계가 발생하는 경우가 많다. 따라서 민간자격에 대한 DB구축이 이루어질 수 있도록 이에 대한 정부차원에서의 관심과 지원이 이루어져야 할 것이다.

넷째, 주기적인 성과분석을 통한 질관리 체제가 구축되어야 한다. 공인민간자격이 국가자격에 상응하는 대우를 받기 위해서는 공인민간자격의 성과가 무엇인지 제시할 수 있어야 하고, 그에 상응하는 질관리 노력이 필요하다. OECD(2000)에서도 제시하고 있듯이 이를 위해서는 공인제도를 통하여 배출된 자격취득자가 사회적인 활용도가 어느 정도인지, 공인자격이 사회의 수요를 제대로 반영하고 있는지, 자격관리자의 역량은 품질을 유지하고 있는지를 점검하고 문제가 있을 경우 개선하는 노력이 필요하다. 성과분석을 위해서는 다양한 기초자료의 확보가 필수적이다. 성과분석 시점에서 자료를 확보하는 것은 시간적으로 매우 한계가 있다. 민간자격의 성과분석을 위한 민간자격패널을 구축하여 운영하는 등 기초자료 확보를 위한 인프라가 전면 구축 또는 재정비 될 필요가 있다. 기존의 교육훈련 및 노동시장과 관련한 각종 조사에 자격 특히, 민간자격과 공인

민간자격에 대한 조사항목을 추가함으로써 자료 확보를 위한 신규 조사체제를 구축하는 비용을 절감하는 방안도 검토가 필요하다.

다섯째, 교육훈련과 자격이 연계될 수 있는 체계를 구축하여야 한다. 자격제도가 능력지표로서 개인의 평생학습을 촉진하고, 경력개발에 활용되기 위해서는 단순 1회성 검정에 의한 자격수여 보다는 교육훈련과 연계하여 선행경험학습을 인정하는 시스템이 구축되어야 한다. 특히, 공학교육이 현장성을 확보할 수 있도록 학생들이 취득하는 자격이 현장 직무에 필요한 지식과 기술을 포함하는 것이 필요하다. 국가기술자격이 주로 학생들이 응시하고 있으나 자격취득자들의 현장성이 부족하다는 문제가 지속적으로 제기되고 있다. 공인민간자격도 현장 활용성을 확보하기 위해서는 공학교육의 현장성 확보 노력과 그 맥을 같이 하도록 하고, 이를 위한 교육훈련-자격 연계체제의 구축이 필요하다. 「자격기본법」에서도 교육훈련과 자격의 연계를 통한 양제도의 효율성 제고를 강조하고 있다(제9조 등).

국문요약

민간자격 국가공인제도가 시행된 지 5년이 넘었지만, 동 제도의 효과에 대한 검증이 이루어지고 있지 않다. 이러한 현실에서 동 연구는 민간자격 국가공인사업의 전반적 운영현황을 살펴보고, 공인민간자격이 자격취득자에게 미치는 경제적 효과, 경제외적 효과를 살펴보았다. 그 결과 민간자격 공인 후, 자격취득자의 취업촉진에 다소 긍정적 영향은 있으나, 임금, 승진 등의 경제적 효과는 없었다. 경제외적 효과에 있어서도 고용불안 감소와 같은 심리적 만족은 있으나, 직무수행능력 향상, 인력의 전문성 향상 등과 같은 실질적 부분의 긍정적 효과는 없는 것으로 나타났다.

주제어: 민간자격, 국가공인, 공인제도, 효과분석

참고문헌

감사원(2003). 감사결과처분요구서 -국가 및 민간자격 관리・운영 실태-, 미간행자료.

국무조정실・한국직업능력개발원(2006). 국가자격 시험기관 실태조사 종합결과, 미간행자료.

김현수(2006). 기업 특성별 자격취득지원 실태와 자격의 직무효과. 제1회 인적자본기업패널 학술대회 논문집, 한국직업능력개발원.

김현수・박종성(2001). 민간자격 운영실태 분석 및 개선방안, 한국직업능력개발원.

김환식・김한별・박소연(2005). 국가직무능력표준 개발사업 중간 성과분석, 한국직업능력개발원.

노동부(2004). 공인민간자격 검정기관 점검 요령.

대통령자문 교육개혁위원회(1996). 신교육체제 수립을 위한 교육개혁 방안(II).

박종성・김상진・김상호(2005). 민간자격 실태와 정책과제, 한국직업능력개발원.

박천수(2006). 목표관리제와 국가인적자원개발정책의 평가체제 구축. Working Paper 2006-6, 한국직업능력개발원.

서준호(2004). 민간자격제도의 현황과 개선방안. Issue Paper, 한국직업능력개발원.

서창교・김주섭・김덕기(2000). 국가기술자격의 효과분석, 한국직업능력개발원.

이영현 외(2002). 능력중심사회 구현을 위한 자격제도의 방향과 과제, 한국직업능력개발원.

한국소비자보호원(2004). 자격증 교재광고 실태조사.

한국직업능력개발원(2005). 민간자격 국가공인을 위한 조사연구사업.

황규희(2006). HRD분야 평가방법론 개발. 제49차 KRIVET Forum 자료, 한국직업능력개발원

European Commission(1997). *Evaluating EU Expenditure Programmes: A Guide.*

OECD(1996). *Assessing and Certifying Occupational Skills and Competencies in Vocational Education and Training.*

OECD(1999). *Improving Evaluation Practices: Best Practice Guidelines for Evaluation and Background Paper.*

OECD(2000). *The Role of National Qualification Systems in promoting Lifelong Learning.*

교신저자: 박종성