국가공인 민간자격 활용성 강화 방안 연구

김상진*,†, 박종성*, 정향진*
한국직업능력개발원*

A Study on Measures to Strengthen National Authorized Qualification

Kim, Sang-Jin*,†, Park, Jong-Sung* and Jung, Hyang-Jin*
Korea Research Institute for Vocational Education & Traning*

Abstract

The purpose of this study is to prepare diverse measures to enhance the utilization of national authorized qualification. The detail objectives of this study are first, to re-establish the utilization scope and range of national authorized qualification through analysis of advance research and theory in various fields of learning on the function of qualification; and second, to set the direction to strengthen the utilization of national authorized qualification.

Based on discussions on the various fields of learning on the function of qualification, this study divided the utilization scope of qualification into personal utilization for the benefit of the qualification acquirer him or herself and public utilization for the social and economic benefits. And according to this distinction, we prepared measures to strengthen the utilization of national authorized qualification.

First of all, as a way to strengthen personal utilization of the national authorized qualification, we prepared measures to enhance accessibility and facilitate further improvement. As a means to enhance accessibility, we proposed restriction on setting the application condition, diversification of qualification authorization method, facilitation of partial qualification system and minimization of expense required to acquire qualification. Also for the further improvement, we proposed creation of job-level centered grade system and development of job-level centered qualification item by stage.

For strengthening the public utilization of national authorized qualification, we come up with ways of strengthening flexibility, transparency, public trust and compatibility.

As a way to strengthen flexibility, we proposed establishment of qualification demand monitoring system, expansion of direct participation of users on qualification management, establishment of qualification expiration period and its renewal. For the strengthening of transparency, we proposed to build general qualification information system and to utilize qualification recommendation system. To strengthen public trust, we proposed to strengthen the management of qualification management regulation, secure independency, establish internal audit system and strengthen post management of national authorized qualification. And lastly, we suggested that compatibility comparison standard between qualification and qualification level standard be developed for the strengthening of compatibility

Keywords: National authorized qualification, Strengthening flexibility, Transparency, Public trust, Compatibility.

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

논문접수일: 2008년 9월 18일
최종수정일: 2009년 1월 11일
논문완료일: 2009년 1월 29일
† 교신저자: 김상진

가. 연구의 필요성

1997년 자격기본법 제정을 통해 민간자격의 운영 근거를 마련하고 운영되는 민간자격 중 우수한 자격에 한하여 소정의 심사를 거쳐 국가가 공인을 해주는 민간자격 국가공인제도가 도입되었다(교육개혁위원회, 1996). 민간자격 국가공인제도의 도입 목적은 우수한 민간자격의 활용도를 높여 민간자격 전반의 수준을 향상시키고, 부분적으로는 국가자격과의 상호보완을 통해 개인의 능력개발과 능력인정을 지원할 수 있도록 하기 위해서였다(김태기 외, 1996).

그리고 이 법에 근거하여 2000년 민간자격 국가공인제도 시행 이후 2007년년 8월 현재까지 39개 기관의 67개 민간자격종목이 공인되어 활용되고 있다. 국가공인 민간자격의 전체 취득자수도 2007년 8월 현재 2,981,868명으로 공인종목의 증가와 함께 매년 증가하는 추세이다.

그러나 이러한 양적인 확대에도 불구하고 국가공인 민간자격의 활용 정도는 당초 목적에 크게 미흡한 것으로 조사되고 있다. 최근 민간자격 국가공인제도의 성과를 조사한 연구 결과(김현수·박종성·김상호, 2006)에서는 개인들은 입사 시 우대를 받을 수 있을 것이라는 기대에서 국가공인 민간자격을 취득하고 있으나, 취득자의 대다수(82%)는 현 근무처 취업 시 자격이 활용되지 않았다고 응답하였다. 법적으로도 자격기본법 제30조에서는 자격취득자를 우대하기 위한 사항으로 국가자격과 국가공인 민간자격의 직무 분야에 관한 영업의 허가·인가·등록 또는 면허를 하거나 이익을 부여하는 경우에는 그 직무분야의 국가자격 또는 국가공인 민간자격을 취득한 자를 우대하도록 하였으나 실제 개별사업법에서 국가공인 민간자격을 우대하는 경우는 거의 없는 것으로 파악되고 있다.

이와 같이 국가공인 민간자격의 활용 정도가 낮은 이유는 민간자격 자체적인 문제와 정부의 활성화 노력 부족으로 구분할 수 있다. 먼저 특별한 자격요건 없이 누구나 민간자격을 운영할 수 있어 대부분의 민간자격관리자들은 자격에 대한 체계적인 이해가 부족한 상태에서 민간자격 종목을 운영하고 있으며 기관의 영리 추구에 치중하는 경향이 많다. 이에 따라 자격기본법에 의한 민간자격 국가공인제도도 유사한 분야의 자격을 운영하는 기관 중에서 우선적으로 공인을 받는 기관이 시장을 선점하는 수단으로 잘못 인식하는 기관도 상당수에 달한다. 이에 따라 공인종목수의 감소와 함께 신청 종목의 수도 감소하고 있는 추세로 당초 기대한 만큼 활성화되지 못한 측면이 있다. 또한 민간자격을 공인해준 정부 차원에서도 대부분 자격기본법에 의한 조사연구기관의 조사결과를 기초로 공인 신청한 민간자격을 공인해 준 것 뿐이어서 실제 이 자격을 해당 부처의 정책 또는 사업과 연계하여 활용하고자 하는 노력을 보이지 않고 있다.

이러한 상황에서 국가공인 민간자격을 포함한 전체 민간자격제도의 활성화를 위해 수행된 기존의 연구에서는 대부분 민간자격 관리·운영 전반의 문제점을 분석하고 자격의 공신력과 질을 제고할 수 있는 방안을 중점적으로 제시하여 활용성을 높이기 위한 방안 제시에는 미흡하였다(박종성·김상진·김상호, 2005). 또한 국가공인 민간자격의 전반적인 활용 수준이 낮은 이유에 대한 구체적인 분석이 되어 있지 못하고 활용 방안도 대부분 정책 방향 제시 수준에서 이루어지고 있어 국가공인 민간자격의 활용성을 높이기 위한 구체적인 실천 방안을 제시하는데 한계가 있다.

이상과 같은 배경에서 민간자격제도의 활성화를 위해 도입된 민간자격 국가공인제도가 소기의 목적을 달성할 수 있도록 국가공인 민간자격의 활용 범위와 활용 수준을 다각적으로 밝혀 자격의 활용성을 강화할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다.

나. 연구목적

이 연구의 목적은 국가공인 민간자격의 활용도를 높이기 위한 다양한 방안을 마련하는데 있으며 이를 위한 세부 목표는 다음과 같다.

첫째, 자격의 기능에 대한 다양한 학문 분야의 이론과 선행연구 분석을 통해 을 국가공인 민간자격의 활용 영역과 범위를 재정립한다.

둘째, 국가공인 민간자격 활용 강화 방향을 설정한다.

2. 연구 방법

가. 문헌 및 관련 자료 수집·분석

자격의 활용 영역과 범위를 파악하기 위하여 자격의 기능을 다룬 다양한 분야의 이론과 관련된 문헌자료를 분석하였다. 이를 통해 국가공인 민간자격의 자격의 활용 범위 설정과 활용성 강화 마련을 위한 틀을 마련하였다.

국가공인 민간자격의 운영 현황을 분석하기 위해 민간자격 국가공인제도상의 조사연구업무를 주관하는 한국직업능력개발원 내부자료와 자격의 학점인정을 주관 한국교육개발원 학점은행본부의 자료 등 관련 기관의 문헌자료를 분석·정리하였다. 또한 국가

공인 민간자격의 활용 현황을 파악하기 위한 기초자료로서 한국직업능력개발원의 「인적자본기업패널」 자료를 이용하여 국가공인 민간자격 취득자의 자격 활용실태를 분석한 선행 연구(김현수, 2005)의 조사 결과와 민간자격 국가공인제도의 성과를 분석하기 위해 국가공인 민간자격관리자와 취득자를 대상으로 자격의 운영과 활용 실태를 조사한 최근의 선행 연구(김현수·박종성·김상호, 2006)의 조사 결과를 활용하였다.

나. 설문 조사

국가공인 민간자격의 활용 실태 파악과 관련하여 기존의 선행연구와 문헌을 통해 확보하지 못한 개별 국가공인 민간자격 종목별 활용 실태를 파악하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 국가공인 민간자격별 운영 현황에 대한 기업체의 인식을 파악하기 위해 기업체의 인사담당자 600명을 대상으로 2007년 8월 6일부터 8월 15일까지 전문 조사업체가 확보한 인력풀을 대상으로 구조화된 설문지에 의한 설문조사를 실시하였다. 주요 조사내용은 67개 국가공인 민간자격 종목별 인지 여부, 종목별 업체 업무 활용 가능 여부, 활용 가능한 자격의 인사자료 활용 여부, 자격정보 취득 방법 등이었다.

다. 전문가협의회 및 간담회

자격검정 전문가, 국가공인 민간자격 관리자, 관련 부처 담당자, 산업체 인사, 한국직업능력개발원내 민간자격 국가공인 조사연구 실무진 등을 대상으로 한 전문가협의회와 간담회를 개최하였다. 주요 협의 사항으로 연구의 기본방향, 국가공인 민간자격 활용성 분석 기준, 국가공인 민간자격 활용성 강화 방향, 연구 초안에 대한 다양한 의견을 수렴하였다.

Ⅱ. 자격의 기능과 활용

1. 자격의 기능에 대한 이론

인적 자산의 가치를 알려주는 주요한 신호기제(signal)로서 자격은 교육훈련기관의 입장에서는 인력 양성의 목표로서, 인력을 고용하는 기업체 입장에서는 인적 자원의 가치를 평가하는 기준으로서, 개인의 입장에서는 자신이 지닌 직업능력의 증명수단으로 활용되고 있다(OECD, 1996; 정태화 외, 1998). 자격의 이러한 신호기제 기능은 자격의 주된 기능으로서 자격제도 개선을 위한 많은 연구에서도 이를 활성화하기 위한 다양한 실천 방안이 제시되어 왔다.

그리고 이런 방안들은 주로 자격이 개인의 능력을 외적으로 나타내는 신호이기 때문에 이러한 신호가 개인을 활용하는 측에 잘 전달된다면 개인이 충분히 보상받을 수 있을 것이라는 당위적인 측면이 배경이 되었다.

그러나 이러한 연구에서는 논의의 핵심적인 개념이 되는 신호기제 기능이 다양하게 해석되거나 활용될 수 있다는 것을 충분히 고려하지 않은 경우가 많았다. 즉, 자격이 왜 생성되었으며, 자격의 신호기제 기능이 왜 필요하게 되었는지에 대한 근본적인 논의를 생략하고 있어 자격을 어떻게 활용하는 것이 자격의 기능을 활성화하는 것이라는 논리적인 근거를 갖추는데 한계가 있었다.

이에 따라 이 절에서는 자격의 활용 범위를 정립하기 위해 먼저 자격의 기능을 둘러싼 여러 학문 분야에서의 다양한 논의를 살펴보고 자격의 주된 기능인 신호기제 기능의 영역을 구분해 보았다. 자격의 기능을 둘러싼 학문적 논의로는 학력의 상승과 관련하여 자격의 기능을 설명한 이론과 규제로서 자격의 면허적 기능을 설명한 이론 그리고 상품으로서 자격의 사용가치와 교환가치를 설명한 이론을 살펴보고 이들 논의의 공통적인 내용들을 중심으로 자격의 활용 범위와 사례를 정리하였다.

가. 학습욕구론, 기술기능론, 지위경쟁론

학습욕구론, 기술기능론, 지위경쟁론은 주로 학력상승을 설명하기 위하여 설명되었던 이론들로서 자격의 범주에 직업자격만이 아닌 교육자격(학력)도 광의의 자격으로 인정할 경우 이들 이론도 자격의 기능을 설명하는데 유용한 사고 틀을 제공해 준다.

먼저, 학습욕구론은 사람마다 가지고 있는 학습욕구를 충족하기 위하여 교육이 이루어진다는 가정에 기초하고 있다. 매슬로우의 동기이론에 따르면 인간은 생물적·사회적 존재로서 생존만 확보되면 자아실현과 알고 이해하고자 하는 욕구를 충족시키고자 하는데 이것이 학습욕구인 셈이다. 이에 따라 사람들은 지적 욕구와 인격도야의 욕구를 충족하기 위한 기회만 주어지면 누구나 교육을 자청한다는 것이다. 또한 학교는 이러한 학습욕구를 충족시켜 주는 기관이라고 전제하면 학교의 팽창을 가져오는 요인은 학습욕구를 충족하고자 하는 인구의 증가와 경제 발전으로 인한 경제적 여유의 증대가 가장 중요한 것으로 꼽힌다.

이러한 맥락에서 개인이 학습과정에서 학력을 포함한 다양한 수준의 자격을 취득 하는 것은 자격이 학습욕구를 충족하는 과정에서 산출되는 성과물로서 개인적인 학습 성취감을 갖는데 주요한 증거가 되기 때문이다.

기술기능론에서는 오늘날과 같은 산업시대에서 누구나 어떤 종류의 직업을 갖게 마련인데 과학기술의 부단한 향상 때문에 직업기술의 수준이 계속 높아지며 그에 따라 사람들의 학력을 포함한 자격 수준이 높아질 수밖에 없다는 것이다. 이러한 기술기능주의적 설명은 슐츠(Schultz), 벡커(Becker) 등의 인간자본론의 교육관과도 일치한다. 콜린스(Collins)가 정리한 기술기능이론의 주요한 주장은 다음과 같다(김신일, 2003). (1) 산업사회에서 직업의 기술요건이 과학기술의 변화에 따라 끊임없이 높아진다. 이것은 두 가지 과정을 거치는데 첫째는 낮은 수준의 기술을 필요로 하는 직업의 비율이 줄어드는 반면에 높은 수준의 기술을 필요로 하는 직업의 비율이 늘어나고, 둘째는 동일 직업 내에서도 요구되는 기술수준이 높아진다. (2) 학교교육은 기술수준이 점점 높아지는 직업에 필요한 전문기술과 일반능력을 훈련시킨다. (3) 그러므로 취업을 위한 교육의 요구수준이 계속하여 높아지고 점점 더 많은 인구가 점점 더 오랜 기간 동안 교육을 받게 된다. 결국 과학기술이 변화하는 한 교육기간은 계속 늘어나게 되고 학력 또한 계속 상승하게 되어 있다는 것이다.

지위경쟁론에서는 학력이 사회적 지위획득의 수단이기 때문에 사람들이 경쟁적으로 높은 학력을 취득하고자 하여 학력이 계속하여 높아진다고 설명한다. 남보다 한 단계라도 높은 학력을 가지고 있는 것은 사회적 지위의 경쟁에서 결정적으로 유리하기 때문에 모든 사람들이 높은 학력을 받기 위하여 노력한다는 것이다. 결과적으로 학교가 확대되지만 그래도 경쟁은 끝나지 않으므로 학교의 확대는 상급으로 파급된다.

현대 사회에서 학력은 지위획득을 위한 합법적 사다리로 인정받고 있다. 이것은 근대 시민사회로 넘어오면서 전통적 사회구조를 지탱해 주던 신분제도가 무너지자 이를 대신할 사회적 선발을 위한 제도적 장치가 필요해졌기 때문이다. 이전의 전통사회에서는 신분이 사람의 질(質)을 말해주는 것이었기 때문에 별도의 선발장치는 큰 필요가 없었고 각 신분계층의 질적 순수성을 보호하기 위한 신분계층간의 엄격한 이동이 금지 등 신분의 관리가 더욱 중요하였다. 비록 우리나라의 과거제와 같이 일부 상층 신분 내에서 제한된 관직을 두고 개인 간의 자질의 차이를 가리기 위한 시험제도도 있었지만 귀속주의적 성향 때문에 제한된 범위 내에서만 기능을 발휘할 수 있었다.

그런데 신분제도가 무너져 지위 경쟁의 문호가 개방되고 지위구조와 그에 따른 차등적 보상체제를 가지게 된 현대 사회에서는 신분을 대신할 새로운 선발기제로서 학력을 포함한 자격에 대한 선호가 확대되었다는 것이다.

이상과 같이 학력을 중심으로 한 자격의 확대·상승 경향을 설명하고 있는 이론들은 자격의 기능이 단순하지 않으며 여러 심리적·경제적·사회적 요인들이 복합적으로 바탕이 되어 운영되고 있음을 시사해 준다. 이러한 점은 자격제도 운영에 다양한 이해관계가 개입될 수 있으며 효과적인 자격 활용을 위해서도 이러한 다양한 이해관계를 고려하여 자격의 활용 방향을 설정할 필요가 있다는 것을 시사해 준다.

나. 공익론과 사익론

면허와 같이 직업에 대한 규제 수단으로 활용되는 자격을 볼 때 이러한 규제가 왜 필요하며 규제 수단으로서 자격은 어떠한 기능을 수행하는지를 알아 볼 필요가 있다. 규제에 대한 기존연구에서는 정부의 규제가 생겨나는 원인에 대한 설명을 크게 공익론과 사익론(또는 장악이론)으로 나누어 분석하고 있다(박진근 외, 1999). 고전적인 규제이론인 공익론에 따르면 자율적인 시장경쟁의 결과가 시장기구의 실패로 인해 그 사회가 추구하는 목표와 일치하지 않기 때문에 정부의 개입 즉 규제가 나타나게 된다는 것이다. 이러한 공익론에 입각한 규제이론은 자원배분의 효율성과 형평성이 사회적 목표라는 전제하에서 시장기구의 실패를 들어 정부규제를 설명하고자 한다. 그러나 이러한 규범이론은 단지 정부규제의 필요조건만을 설명하고 있을 뿐 정부가 시장에 개입하는 충분조건을 제시하지 못한다는 비판을 받아 왔다. 왜냐하면 현실적으로 시장의 기능이 불완전한 것과 마찬가지로 정부의 기능도 불완전하여 정부규제가 항상 불완전한 시장의 결과보다 우월한 결과를 가져오는 것은 아니기 때문이다. 경우에 따라서 정부규제는 규제자의 불완전한 정보, 규제수단의 불완전성, 규제의 경직성, 근시안적인 규제, 규제자의 개인적인 편견이나 권한 확보 욕구, 정치적인 제약 등 때문에 자유시장기구보다 더 심각한 정부의 실패를 가져올 수 있다. 따라서 규제의 공익이론은 공익에 대한 가치판단과 정부의 제도적 상태 등에 관한 현

실적 한계를 가지고 있으므로 이론적 차원에서나 실증적인 차원에서 설득력을 상당히 상실하게 된다.

따라서 공익론과 대조되는 입장에서 사익론을 주장하는 규제이론이 발달하게 되었는데 사익론에 따르면 규제는 경쟁으로부터 보호받아 수익의 안정을 보장받고자 하는 기업들의 요구에 정부나 규제기구가 응함으로써 생겨난다는 것이다. 사익론은 스티글러(Stigler), 펠츠만(Peltzman), 베커(Becker) 등에 의해 발전되었는데 정부규제를 하나의 상품으로 파악하여 그 수요와 공급의 관계를 분석하는 경제학의 일반적인 접근방법을 채택하고 있다는 점에서 규제의 경제이론(economic theory of regulation)으로 불리고 있다. 규제의 경제이론에 따르면 규제도 일반재화처럼 거래의 대상이며 따라서 수요자와 공급자가 사익을 추구하는 과정에서 생겨나는 것으로서 규제의 공급자는 정부나 규제기관 혹은 정치인이며 수요자는 사업자단체나 이익단체라는 것이다. 즉 정부나 정치인들은 특정산업이나 직종을 보호해 주는 대신 그 대가로 퇴직 후의 직업보장이라든가 정치자금 및 정당활동을 위한 성금 등을 요구하게 되는 정치적 과정을 통해 규제가 생겨났다는 것이다.

이러한 사익론의 입장에서 면허와 자격제도의 사례를 들어 노동시장에 대한 인위적인 공급제한을 비판한 대표적인 견해로서 프리드먼과 로텐버그를 들 수 있다(김현수·김환식·윤석천, 2001). 이들은 광범위한 면허와 자격제도가 직업선택의 자유를 침해하고 있다고 보고 이의 폐지를 주장하였다.

프리드먼은, 직업에 대한 공적규제를 3단계로 나누고 있다(변동일·심준보 역, 2007). (1) 등록제(registration)로, 그 직업의 종사하는 이는 공적기관에 이름을 등록해야 한다. (2) 자격제도(certification)로, 특별히 자격이 없더라도 그 직업에 종사하는 것이 가능하지만, 그 개인의 기술수준에 대해서 공적으로 증명하는 자격이 없다면, 공인회계사와 같은 공적자격을 명칭하는 것은 불가능하며, 영업상의 불이익을 받는다. (3) 면허제(Licensing)으로, 면허를 가지지 않으면 그 직업에서는 종사할 수 없다. 위반에는 벌금, 금고 등의 형벌을 부과한다.

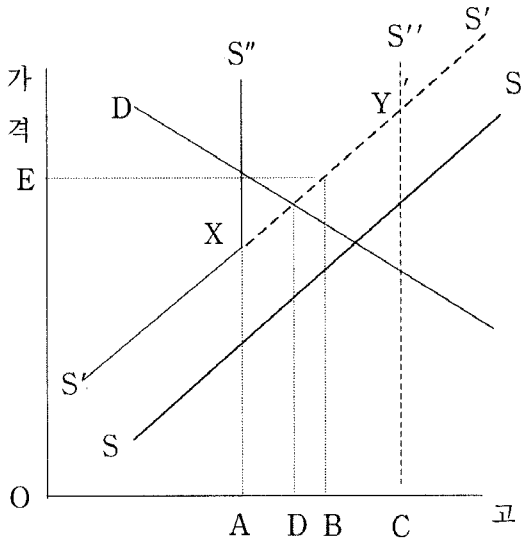
이 중, 프리드만은 등록제에 관해서는, 그것을 합리화할 수 있는 세 가지의 경우가 있다고 하였다. 먼저, 범죄방지의 목적으로 예를 들어, 경관의 직무 수행을 도와주기 위해서 범죄를 범하기 쉬운 전과자에게 총포류를 팔지 못하게 하는 것은 적절하며, 그를 위해 총포점을 등록하게 하는 것은 공공의 이익에서 볼 때 올바른 것이다. 둘째, 과세의 편의를 위해서 예를 들어, 소비세를 징수하려면 소비세 과세대상 물품을 파는 가게의 등록이 필요한 것이다. 셋째, 소비자보호를 위해서 예를 들면, 택시 운전수의 등록은 야간에 부당한 요금을 강요하는 것을 방지하기 위해 필요하다고 보았다.

이에 반해 자격제나 면허제는 합리성이 없다고 주장한다. 왜냐하면, 자격이나 면허에 대해 요구되는 제품이나 서비스의 품질보증은 시장 메커니즘만으로도 충분히 가능하기 때문이다.

또한 여러 가지 면허제는 공공의 이익을 희생하는 것으로서 면허의 소유자를 독점적 지위에 놓게 된다는 것이다. 이에 따라 직업상의 면허제는 공공위생이나 각종의 안전기준과 같은 '공익'의 이름으로 기취업자의 기득권과 같은 직업에 직결되는 이익을 지키기 위해서 이용된다는 것이다.

프리드먼과 같은 맥락에서 로텐버그는 직업면허제의 경제적 메커니즘이 [그림 1]과 같이 움직이게 된다고 설명하였다. 직업에의 입직이 완전히 자유로워서 면허에 의한 입직코스트가 부과되지 않는 경우에는 노동공급곡선은 SS가 된다. 그러나 만약 면허제에 의한 입직 코스트가 부과되면 공급곡선은 S'S'로 쉬프트된다. 게다가, 입직 코스트 외에 OA라는 수준의 절대적인 인원제한이 더해지게 된다면, 공급곡선은 S'XSS"가 된다. 이 경우에는, AB만의 인원은 입직인원 제한에 의해 고용기회를 빼기고 공급초과가 된다.

이상과 같은 규제로서 자격에 대한 다양한 논의는



[그림 1] 직업면허제의 경제적 메커니즘

[Fig. 1] Economic mechanism of job license system

자격의 신설과 운영이 어떠한 배경을 가지고 이루어졌는지를 검토해 볼 수 있는 분석의 틀을 제공해 준다. 특히, 면허자격과 같이 공익을 목적으로 전문직업의 폐쇄적인 업무 영역을 보장해 주는 자격의 경우 자격 활용을 통해 실질적인 혜택이 어디에 어느 정도 미치고 있는지를 분석하여 자격의 활용 범위와 활용 수준이 당초 공익의 목적에 적절한지를 수시로 점검할 필요가 있음을 시사해 준다.

다. 사용가치와 교환가치

사용가치와 교환가치는 주로 마르크스 경제이론에서 상품의 가치를 설명하기 위해 활용되었던 개념으로서 자격도 개인이 소지하게 되는 상품으로서 동일한 개념 틀에서 자격의 기능을 살펴볼 수 있다.

상품은 교환되는 생산물이기 때문에 두 가지 다른 측면의 통일로 나타난다. 첫째는 교환을 하는 사람이 취하는 유용성인데, 여하튼 간에 이것으로 인해 상품은 교환되는 것이다. 둘째로는 일정량의 다른 상품을 교환할 수 있게 하는 힘이다. 고전 경제학에서는 이 첫째 측면을 사용가치라 부르고 둘째 측면을 교환가치라고 부른다(김수행, 1990).

사용가치로서의 자격은 그 자체가 지닌 속성에 의하여 인간의 욕망을 충족시켜 주는 것이다. 즉, 졸업장과 자격증을 가지고 있다는 사실 그 자체가 의미를 가질 수 있으며, 이 졸업장과 자격증이라는 물체를 획득하는 과정에서 얻어진 지식이 개인적으로 만족감을 준다거나 지적 호기심을 충족시켜 준다거나 하는 것이 바로 자격의 사용가치인 것이다.

그러나 상품화된 자격에서 중요한 것은 그러한 사용가치가 아니라 교환가치에 있다. 따라서 자격은 그것을 소유하고 있는 사람에게 가치로운 것이 아니라 그것을 구매하는 사람에게 가치 있는 것이어야 한다.

자격이 가치를 갖기 위해서는 이러한 일정한 형식과 내용을 충족시켜야 하는데, 일정한 형식은 주어진 기간에 걸친 교육을, 일정한 내용이란 교육기관에서 제시하는 교육과정을 가리킨다. 여기서 일정한 내용은 자격을 구매하고자 하는 사람들에게 가치 있는 내용이어야 한다. 따라서 자격이 교환의 도구로 사용되는 한 교육내용은 그것을 구매하고자 하는 사람들에게 모종의 가치를 제공해 주는 성격의 것이 된다.

이상과 같은 자격의 사용가치와 교환가치에 대한 논의는 그 동안 이루어져 온 공급자 중심 또는 수요자 중심의 자격제도 운영 논쟁 외에 또 다른 고려사항이 있음을 시사해 준다. 즉, 기존의 자격제도 개선을 위한 운영 목적과 방향에 대한 논의가 주로 자격관리기관인 공급자 중심으로 할 것인지 아니면 기업체와 같은 수요자 중심으로 할 것인지를 중심으로 이루어져 왔지만 이들 모두 자격 취득자를 배제한 채 자격의 외적인 활용만을 가지고 논의가 이루어져 왔다는 점이다.

2. 자격의 활용 범위

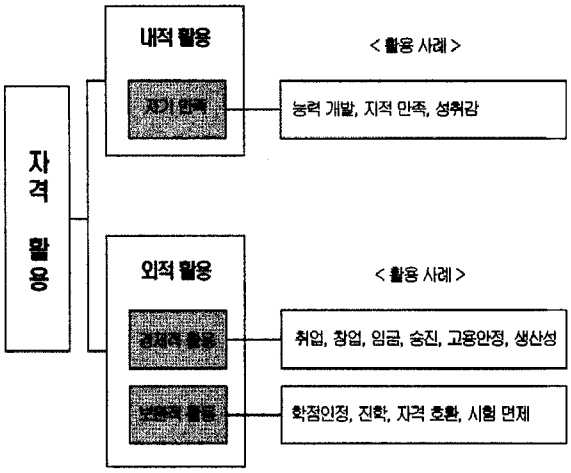
위의 자격의 기능과 관련한 이론에서 살펴본 바와 같이 자격은 활용되는 목적에 따라 다양한 기능을 하고 있다. 이러한 자격의 기능과 관련한 이론별 자격 활용 목적과 이를 달성하기 위한 자격의 운영 방향을 간략히 정리하면 다음 <표 1>과 같다.

이와 같이 정리한 자격의 활용 목적을 자격의 주된 활용 대상이 자격 취득자 개인을 위한 것인지 아니면 외적인 필요에 의한 것인지에 따라 구분해 보면, 크게 학습욕구, 성취감, 능력개발과 같은 내적인 자기 충족을 얻기 위한 측면과 외적으로 취업이나

<표 1> 자격 기능 관련 이론별 자격 활용 목적 및 운영 방향

<Table 1> The purpose of qualification utilization by theory in relation to qualification skill, and the operational direction

구분	자격 활용 목적	자격 운영 방향
학습욕구론	학습욕구 충족	개인이 수월하게 학습욕구를 충족할 수 있도록 운영
기술기능론	직업기술의 향상	변화하는 직업기술 수준에 적합한 자격 운영
지위경쟁론	지위 획득	인사나 임금상의 우대 수단으로 활용되도록 운영
공익론	공익 보호	시장실패가 우려되는 분야 산업 및 직종 종사자 자격 규제
사익론	특정산업 및 직종 보호	산업별·직종별 이익을 보호할 수 있도록 인력수급 규제
사용가치	자기 만족	자격취득을 통해 성취감, 지적 만족 등을 얻을 수 있도록 운영
교환가치	사회적 활용	사회적인 능력지표로서 인사 및 임금상 활용, 다른 자격과의 호환 등 다양한 활용이 가능하도록 운영



[그림 2] 자격의 활용 범위

[Fig. 2] Scope of qualification utilization

임금 향상 등 개인의 경제적인 이득을 얻고자 하는 측면 그리고 학력과 같은 다른 능력인정 수단을 보완하기 위한 측면으로 구분해 볼 수 있다. 여기에서 자기 충족을 얻기 위해 자격이 활용된다는 것은 자격 취득자가 스스로의 능력개발을 확인하고 지적인 만족감과 성취감을 확인할 수 있다는 점에서 자격의 내적 신호기제로서 자격이 활용됨을 의미하며, 경제적인 이득을 얻거나 다른 능력인정 수단을 보완하기 위해 활용된다는 것은 자격이 개인 외적인 신호기제로 활용됨을 알 수 있다. 이러한 신호기제로서 자격의 활용 범위를 내·외적으로 구분하여 그림으로 정리해보면 다음 [그림 2]과 같다.

Ⅲ. 국가공인 민간자격 활용 현황

국가공인 민간자격은 자격기본법의 규정에 따라 국가 외의 법인·단체 또는 개인이 운영하는 민간자격 중에서 사회적 수요에 부응하는 우수 민간자격을 한국직업능력개발원의 조사연구과정을 거쳐 국가가 공인해 준 자격이다.

이 장에서는 국가공인 민간자격의 활용과 관련된 기업체 인사담당자들의 의견을 살펴보았다.

1. 기업의 국가공인 민간자격 종목별 인식 여부 및 업무 필요성 여부

기업체 인사담당자를 대상으로 한 설문조사 결과 국가공인 민간자격 종목별로 인식 정도와 해당 기업의 업무 필요성 정도에 많은 차이가 있는 것으로 나타났다(<표 2> 참조).

먼저 주로 어학과 기초사무분야 종목으로 구성된 공통분야 종목의 경우 전 산업분야의 기업체 인사담당자에게 인식 여부를 질문하였는데 전반적으로 10~30% 대로 인식정도가 매우 낮은 것으로 나타났다. 종목별로는 PC활용능력평가시험(PCT)(67.3%)에 대한 인식이 가장 높았으며 다음으로 인터넷정보관리사(55.5%)와 TEPS(영어능력검정)(49.3%)에 대한 인식이 높게 나타났다. 반면에 공무원정보능력평가(NIT)(8.2%), MATE Writing(12.3%), 한자능력자격(13.0%), MATE Speaking(13.3%) 등은 매우 낮은 인식 정도를 보여주었다.

다음으로 산업분야별 종목에 대한 인식 정도는 해당 산업분야별 기업체 인사담당자별로 응답하였는데 전반적으로 30~50% 대의 인식 정도를 보여주었다. 산업분야별로는 기계가공·정비분야의 경우 60% 대의 인식정도를 나타내었지만 전기·전자분야와 농림·해양·수산 분야 종목의 경우 20% 내외의 비교적 낮은 인식 정도를 보여주었다. 개별 종목별로는 산업기계정비사(85.5%), 기계설계제도사(81.2%), 기계절삭가공사(78.3%), 수화통역사(75.5%), 사출금형제작사(71.0%), 네트워크관리사(70.8%) 등은 70% 이상의 높은 인식 정도를 나타내었지만, 옥외광고사(9.6%), 열쇠관리사(14.5%), 지역난방설비관리사(18.8%) 등은 20% 미만의 저조한 인식 정도를 나타냈었다.

또한 국가공인 민간자격에 대해 기업체 인사담당자가 생각하는 해당 기업 업무에 필요성 정도를 질문한 결과 공통분야 종목의 경우 PC활용능력평가시험(PCT)(43.8%)을 제외하고는 10% 대 이내 정도로만 업무에 필요하다고 응답하였으며 특히, 펜글씨검정(0.8%), 한자능력자격(1.5%), 공무원정보능력평가(NIT)(1.5%), 한자실력급수(1.7%) 등은 극히 저조한 필요성을 나타내었다. 산업분야별로는 전반적으로 기계·가공·정비분야의 종목이 50% 내외의 필요성이 있다고 응답한 반면에 다른 분야의 경우 종목별로 필요성 정도에 대한 차이가 많은 것으로 나타났다. 이에 따라 개별종목별로는 산업기계정비사(71.0%), CNC기계절삭가공사(65.2%), 공작기계절삭가공사(63.8%), 기계전자제어사(63.8%) 등이 60% 이상 필요성이 있다고 응답하였고, 기계및시스템제어사, 프레스금형제작사, 자동화설비제어사, 가구설계제도사, 네트워크관리사, 종이접기마스터 등이 50% 대정도로 비교적 높은 필요성을 나타내었다. 반면에 도로교통사고감정사(4.2%), 열쇠관리사(7.2%), 지역난방설비관리사(8.7%) 등은 필요성이 10% 이내로 낮게 나타났다.

<표 2> 기업체 인사담당자의 국가공인 민간자격 종목별 인식 여부 및 업무 필요성 여부 (단위 : 명, %)

<Table 2> Whether an HR manager in a company recognizes the national authorized qualification by item and whether the job is necessary

분야	구분	자격종목	인식 여부			업무 필요성 여부		
			예	아니오	전체	예	아니오	전체
공통	1	무역영어	243 (40.5)	357 (59.5)	600 (100.0)	83 (13.8)	517 (86.2)	600 (100.0)
	2	실용영어	226 (37.7)	374 (62.3)	600 (100.0)	119 (19.8)	481 (80.2)	600 (100.0)
	3	영어회화능력평가시험	183 (30.5)	417 (69.5)	600 (100.0)	75 (12.5)	525 (87.5)	600 (100.0)
	4	TEPS(영어능력검정)	296 (49.3)	304 (50.7)	600 (100.0)	75 (12.5)	525 (87.5)	600 (100.0)
	5	한국영어검정	91 (15.2)	509 (84.8)	600 (100.0)	27 (4.5)	573 (95.5)	600 (100.0)
	6	MATE Speaking	80 (13.3)	520 (86.7)	600 (100.0)	43 (7.2)	557 (92.8)	600 (100.0)
	7	MATE Writing	74 (12.3)	526 (87.7)	600 (100.0)	35 (5.8)	565 (94.2)	600 (100.0)
	8	FLEX 중국어	111 (18.5)	489 (81.5)	600 (100.0)	53 (8.8)	547 (91.2)	600 (100.0)
	9	FLEX 일본어	111 (18.5)	489 (81.5)	600 (100.0)	44 (7.3)	556 (92.7)	600 (100.0)
	10	실용한자	246 (41.0)	354 (59.0)	600 (100.0)	60 (10.0)	540 (90.0)	600 (100.0)
	11	한자급수자격검정	229 (38.2)	371 (61.8)	600 (100.0)	28 (4.7)	572 (95.3)	600 (100.0)
	12	한자능력급수	180 (30.0)	420 (70.0)	600 (100.0)	18 (3.0)	582 (97.0)	600 (100.0)
	13	한자실력급수	105 (17.5)	495 (82.5)	600 (100.0)	10 (1.7)	590 (98.3)	600 (100.0)
	14	한국한자검정	175 (29.2)	425 (70.8)	600 (100.0)	20 (3.3)	580 (96.7)	600 (100.0)
	15	한자능력자격	78 (13.0)	522 (87.0)	600 (100.0)	9 (1.5)	591 (98.5)	600 (100.0)
	16	펜글씨검정	136 (22.7)	464 (77.3)	600 (100.0)	5 (0.8)	595 (99.2)	600 (100.0)
	17	공무원정보이용능력평가(NIT)	49 (8.2)	551 (91.8)	600 (100.0)	9 (1.5)	591 (98.5)	600 (100.0)
	18	디지털정보활용능력(DIAT)	122 (20.3)	478 (79.7)	600 (100.0)	45 (7.5)	555 (92.5)	600 (100.0)
	19	인터넷정보관리사	333 (55.5)	(267 (44.5)	600 (100.0)	115 (19.2)	485 (80.8)	600 (100.0)
	20	정보기술자격(ITQ)시험	215 (35.8)	385 (64.2)	600 (100.0)	75 (12.5)	525 (87.5)	600 (100.0)
	21	E-TEST Professional	150 (25.0)	450 (75.0)	600 (100.0)	59 (9.8)	541 (90.2)	600 (100.0)

공통	22	PC활용능력평가시험(PCT)	404 (67.3)	196 (32.7)	600 (100.0)	263 (43.8)	337 (56.2)	600 (100.0)
경영·회계·사무	23	전산세무회계	362 (60.3)	238 (39.7)	600 (100.0)	247 (41.2)	353 (58.8)	600 (100.0)
	24	회계관리	329 (54.8)	271 (45.2)	600 (100.0)	243 (40.5)	357 (59.5)	600 (100.0)
	25	문서실무사	160 (26.7)	440 (73.3)	600 (100.0)	69 (11.5)	531 (88.5)	600 (100.0)
	26	행정관리사	131 (21.8)	469 (78.2)	600 (100.0)	62 (10.3)	538 (89.7)	600 (100.0)
	27	구매자재관리사	126 (21.0)	474 (79.0)	600 (100.0)	71 (11.8)	529 (88.2)	600 (100.0)
금융·보험·부동산	28	국제금융역	126 (21.0)	474 (79.0)	600 (100.0)	71 (11.8)	529 (88.2)	600 (100.0)
	29	대출심사역	29 (47.5)	32 (52.5)	61 (100.0)	11 (18.0)	50 (82.0)	61 (100.0)
	30	신용분석사	32 (52.5)	29 (47.5)	61 (100.0)	19 (31.1)	42 (68.9)	61 (100.0)
	31	자산관리사	41 (67.2)	20 (32.8)	61 (100.0)	21 (34.4)	40 (65.6)	61 (100.0)
	32	신용위험분석사(CRA)	26 (42.6)	35 (57.4)	61 (100.0)	12 (19.7)	49 (80.3)	61 (100.0)
	33	재경관리사	24 (39.3)	37 (60.7)	61 (100.0)	9 (14.8)	52 (85.2)	61 (100.0)
	34	재무설계사	28 (45.9)	33 (54.1)	61 (100.0)	14 (23.0)	47 (77.0)	61 (100.0)
	35	신용관리사	24 (39.3)	37 (60.7)	61 (100.0)	11 (18.0)	50 (82.0)	61 (100.0)
법률·경찰·소방·교도	36	도로교통사고감정사	24 (50.0)	24 (50.0)	48 (100.0)	2 (4.2)	46 (95.8)	48 (100.0)
보건·의료	37	병원행정사	34 (64.2)	19 (35.8)	53 (100.0)	19 (35.8)	34 (64.2)	53 (100.0)
사회복지 및 종교	38	점역교정사	22 (41.5)	31 (58.5)	53 (100.0)	6 (11.3)	47 (88.7)	53 (100.0)
	39	수화통역사	40 (75.5)	13 (24.5)	53 (100.0)	10 (18.9)	43 (81.1)	53 (100.0)
문화·예술·디자인·방송	40	실천예절지도사	22 (42.3)	30 (57.7)	52 (100.0)	14 (26.9)	38 (73.1)	52 (100.0)
	41	종이접기마스터	31 (59.6)	21 (40.4)	52 (100.0)	27 (51.9)	25 (48.1)	52 (100.0)
영업·판매 및 서비스	42	샵마스터	32 (60.4)	21 (39.6)	53 (100.0)	11 (20.8)	42 (79.2)	53 (100.0)
기계가공·정비	43	공작기계절삭가공사	51 (75.0)	17 (25.0)	68 (100.0)	44 (63.8)	25 (36.2)	69 (100.0)
	44	기계설계제도사	56 (81.2)	13 (18.8)	69 (100.0)	75 (12.5)	525 (87.5)	600 (100.0)
	45	CNC기계절삭가공사	54 (78.3)	15 (21.7)	69 (100.0)	45 (65.2)	24 (34.8)	69 (100.0)

기계가공·정비	46	사출금형제작사	49 (71.0)	20 (29.0)	69 (100.0)	36 (52.2)	33 (47.8)	69 (100.0)
	47	치공구제작사	39 (56.5)	30 (43.5)	69 (100.0)	31 (44.9)	38 (55.1)	69 (100.0)
	48	프레스금형제작사	48 (69.6)	21 (30.4)	69 (100.0)	39 (56.5)	30 (43.5)	69 (100.0)
	49	기계 및 시스템 제어사	44 (63.8)	25 (36.2)	69 (100.0)	40 (58.0)	29 (42.0)	69 (100.0)
	50	기계전자제어사	48 (69.6)	21 (30.4)	69 (100.0)	44 (63.8)	25 (36.2)	69 (100.0)
	51	산업기계정비사	59 (85.5)	10 (14.5)	69 (100.0)	49 (71.0)	20 (29.0)	69 (100.0)
	52	자동화설비제어사	44 (63.8)	25 (36.2)	69 (100.0)	35 (50.7)	34 (49.3)	69 (100.0)
	53	열쇠관리사	10 (14.5)	59 (85.5)	69 (100.0)	5 (7.2)	64 (92.8)	69 (100.0)
	54	지역난방설비관리사	13 (18.8)	56 (81.2)	69 (100.0)	6 (8.7)	63 (91.3)	69 (100.0)
전기·전자	55	산업전자기기제작사	11 (20.4)	43 (79.6)	54 (100.0)	12 (22.2)	42 (77.8)	54 (100.0)
	56	전기계측제어사	15 (27.8)	39 (72.2)	54 (100.0)	13 (24.1)	41 (75.9)	54 (100.0)
정보·통신	57	네트워크관리사	34 (70.8)	14 (29.2)	48 (100.0)	25 (52.1)	23 (47.9)	48 (100.0)
	58	PC 정비사	32 (66.7)	16 (33.3)	48 (100.0)	17 (35.4)	31 (64.6)	48 (100.0)
	59	PC Master(정비사)	28 (58.3)	20 (41.7)	48 (100.0)	19 (39.6)	29 (60.4)	0 (0)
	60	리눅스마스터	21 (43.8)	27 (56.3)	48 (100.0)	11 (22.9)	37 (77.1)	48 (100.0)
	61	정보보호전문가(SIS)	25 (52.1)	23 (47.9)	48 (100.0)	15 (31.3)	33 (68.8)	48 (100.0)
	62	정보시스템감리사	25 (52.1)	23 (47.9)	48 (100.0)	16 (33.3)	32 (66.7)	48 (100.0)
	63	컴퓨터운용사	28 (58.3)	20 (41.7)	48 (100.0)	21 (43.8)	27 (56.3)	48 (100.0)
인쇄·목재·가공·세가공	64	옥외광고사	5 (9.6)	47 (90.4)	52 (100.0)	6 (11.5)	46 (88.5)	52 (100.0)
	65	가구설계제도사	24 (46.2)	28 (53.8)	52 (100.0)	29 (55.8)	23 (44.2)	52 (100.0)
농림·해양·수산	66	수목보호기술자	31 (57.4)	23 (42.6)	54 (100.0)	26 (48.1)	28 (51.9)	54 (100.0)
	67	분재관리사	16 (29.6)	38 (70.4)	54 (100.0)	8 (14.8)	46 (85.2)	54 (100.0)

이상과 같은 기업체 인사담당자의 국가공인 민간자격에 대한 인식 정도와 업무 필요성 정도에 대한 조사결과를 분석해 볼 때 일부 종목을 제외하고는 전반적인 인식 정도가 매우 저조하며 업무에 활용 필요하다고 보는 정도도 매우 낮은 것으로 파악된다. 단, 자격을 활용하는 업체가 한정되어 있는 종목의 경우

<표 3> 기업체 인사담당자의 국가공인 민간자격의 인사자료 활용 의사 (단위: 개, %)

<Table 3> Willingness of an HR manager in a company to utilize the HR data of national authorized qualification

구분		예	아니오	잘모르겠음	전체
기업 규모	1인 이상 ~ 29인 이하	98 (65.8)	36 (24.2)	15 (10.1)	149 (100.0)
	30인 이상 ~ 99인 이하	53 (57.6)	25 (27.2)	14 (15.2)	92 (100.0)
	100인 이상 ~ 299인 이하	71 (68.3)	17 (16.3)	16 (15.4)	104 (100.0)
	300인 이상 ~ 999인 이하	90 (72.6)	18 (14.5)	16 (12.9)	124 (100.0)
	1000인 이상	35 (70.0)	11 (22.0)	4 (8.0)	50 (100.0)
계		347 (66.9)	107 (20.6)	65 (12.5)	519 (100.0)

인식 정도와 필요성 정도가 극히 낮게 나타났더라도 해당 업체만을 대상으로 할 경우에는 인식과 필요성 정도가 보다 더 높게 나타날 수도 있을 것으로 판단된다.

하지만 이러한 정황 등을 모두 고려하더라도 전반적으로 국가공인 민간자격을 인식하는 수준이 너무 낮으며, 업무에 필요하다고 인식하는 것도 매우 아 국가공인 민간자격 종목에 대한 적극적인 홍보와 자격 내용에 대한 보다 구체적인 정보제공이 필요한 것으로 분석된다.

2. 기업의 업무에 필요한 국가공인 민간자격의 인사자료 활용 의사

업무에 필요한 국가공인 민간자격이 있다고 응답한 기업체 인사 담당자를 대상으로 이 자격을 해당 기업의 직원 인사자료(채용, 승진, 직무배치 등)로 활용할 의향이 있는지에 대해서 조사한 결과 66.9%가 활용할 의사가 있다고 응답하였다(<표 3> 참조).

Ⅳ. 국가공인 민간자격 활용성 강화 방안

1. 활용성 강화 방향

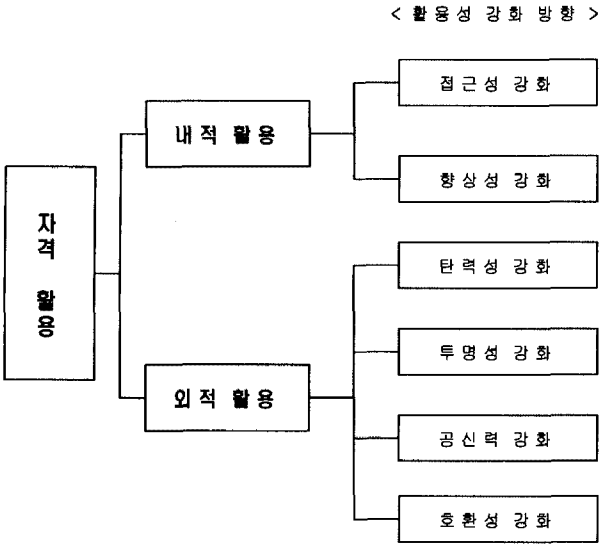
자격의 내적 활용을 강화하기 위해서는 개인이 자격 취득을 통해 스스로의 능력개발을 확인하고 지적인 만족감과 성취감을 확인할 수 있어야 한다. 이를 위해서는 개인이 자격취득을 하고자 하는데 제한 없이 쉽게 접근할 수 있어야 하고, 취득 비용 등이 개인이 적절히 감당할 수 있을 정도로 과다하지 않아야 한다. 또한 자격 취득을 통해 개인의 능력 향상을 확인할 수 있도록 자격의 내용과 등급 등이 구조화되어야 한다.

이러한 점에서 국가공인 민간자격의 내적 활용을 강화하기 위한 기본 방향으로 첫째, 자격 취득을 위한 접근성 강화, 둘째, 자격 취득을 통한 능력의 향상성 강화를 설정하였다.

또한 자격의 외적 활용을 강화하기 위해서는 자격취득자를 활용하는 외부인 또는 외부기관이 자격의 내용과 수준을 명확히 알 수 있어야 하며, 엄격한 검정이 이루어져 자격취득자가 자격에서 표시하는 능력을 갖추고 있을 것이라고 신뢰할 수 있어야 한다. 그리고 이와 같이 신뢰할 수 있는 자격이라면 능력인정제도의 효율적인 운영을 위해 다른 능력인정 수단과도 호환이 가능하여야 한다.

이러한 점에서 자격 외적인 활용이 강화되기 위해서는 자격이 외부 수요자의 요구에 탄력적으로 변화·개선되어야 하며, 자격의 내용과 수준에 대한 정보가 투명하고 충분하게 제시되어야 한다. 또한 자격검정 과정을 통해 자격에서 요구하는 능력을 엄정하게 평가할 수 있어야 하며, 자격과 유사 능력인정 수단과의 적절한 호환이 이루어져야 한다.

이러한 점에서 국가공인 민간자격의 외적 활용을 강화하기 위한 기본 방향으로 첫째, 수요 변화에 따른 자격 관리의 탄력성 강화, 둘째, 자격 정보의 투명성 강화, 셋째, 자격검정의 공신력 강화, 넷째, 유



[그림 3] 국가공인 민간자격 활용성 강화 방향

[Fig. 3] Direction to strengthen utilization of national authorized qualification

사 능력인정 수단과의 호환성 강화를 설정하였다. 이와 같은 국가공인 민간자격의 활용성 강화 방향을 그림으로 정리하면 다음 [그림 3]과 같다.

2. 내적 활용성 강화 방안

첫째, 접근성 강화 방안: 자격을 통해 개인의 능력 개발을 하기 위해서는 무엇보다 자격을 취득할 수 있는 기회가 열려 있어야 한다. 이를 위해 학력, 연령, 성별, 소속 등과 같은 자격취득 요건상의 제한이 없어야 하며, 자격에서 요구하는 능력을 학습하고 증명할 수 있는 기회와 방법을 다양화하여 거리, 지역, 시간 등으로 인한 불이익이 없도록 하여야 한다.

둘째, 향상성 강화 방안: 자격을 통해 개인이 희망하는 직무 또는 직업에서 요구하는 자격의 경로를 명확히 이해하고 능력향상을 도모할 수 있도록 자격제도가 운영되어야 한다.

3. 외적 활용성 강화 방안

첫째, 탄력성 강화 방안: 국가공인 민간자격이 사회경제적 변화에 뒤떨어지지 않고 활용되기 위해서는 탄력성(flexibility)을 갖추고 수요 변화에 따라 신속히 개정되어야 한다. 산업구조의 변화 속도가 빠른 현 시점에서 자격의 탄력성은 그 어느 요건보다 중요하다고 할 수 있다.

둘째, 투명성 강화 방안: 국가공인 민간자격에 의해 주어지는 정보가 투명할 때 자격에 대한 활용은 높아질 수 있다. 국가공인 민간자격이 무엇이며 자격 취득자가 무슨 일을 할 수 있는지가 명확하게 개인, 고용주, 교육 프로그램 운영자와 같은 자격과 관련된 사람들에게 전달되어야 한다. 이러한 자격의 투명성을 통해 자격의 취득 필요성을 판단하고 자격 취득자의 활용 여부를 결정할 수 있기 때문이다.

셋째, 공신력 강화 방안: 자격이 신호기제로서 인정받기 위해서는 공정하고 일관된 신호를 나타낼 수 있어야 한다. 국가공인 민간자격관리자는 엄격하고 공정한 방식으로 자격을 관리·운영하여 자격의 공신력을 지속적으로 유지하여야 한다. 이를 위해 자격관리를 위한 필수적인 규정과 조직을 갖추고 자격검정이 규정대로 운영될 수 있도록 관리하여야 한다.

넷째, 호환성 강화 방안: 개인의 능력을 증명하는 자격은 다른 자격 또는 유사 능력인정 수단 간에 상호 호환이 가능하여야 하며 그에 따라 부분적 혹은 전면적으로 대체될 수 있어야 한다.

Ⅴ. 결론

자격기본법을 통해 신설·운영되는 민간자격 중 우수한 민간자격의 활용성을 지원하기 위해 도입된 민간자격 국가공인제도가 도입된지도 7년이 지났다. 기존 운영되는 민간자격을 국가가 공인하여 활용을 도모하게 된 배경에는 우리나라 전체 자격제도 상의 고유한 특성이 반영되었다고 할 수 있다.

우리나라처럼 국가 중심의 자격제도 관리·운영 경험이 많고, 사회의 자발적인 자격 창설이 쉽지 않으며, 민간보다는 국가를 신뢰하는 문화와 역사적 전통을 고려할 때 민간자격이 국가자격과 동등한 신뢰성이 있다는 점을 보여주는 장치가 요구되는 것이며, 이러한 장치로서 공인이라는 제도를 구상하게 된 것이다. 즉, 공인제도는 나름대로의 역사와 문화적 상황의 필요에 의하여 도입되었다고 볼 수 있다.

「자격기본법」의 제정 이후 민간자격에 대한 양적 질적으로 많은 변화가 일어났다. 민간자격 실태조사에서 살펴본 것처럼 민간자격관리자 및 자격종목 수가 대부분 민간자격 국가공인제도 도입(2000년) 이후 많이 늘어났다. 특히, 국가공인 민간자격 종목수의 양적인 변화를 살펴보면 2000년 28개의 국가공인민간자격에서 출발하여 2007년까지 현재 67개 자격이 국가공인을 받아 활용되고 있으며 국가공인 민간자격 취득 수는 약 백만 명을 넘는 것으로 나타나

고 있다. 국가공인 민간자격관리자는 39개 기관으로 늘어났으며, 자격검정조직 및 인력도 확충되는 등 양적·질적인 변화가 나타나고 있다. 민간자격 국가공인제도의 질적인 변화는 공인제도를 통하여 대부분의 자격종목 신설시 직무분석을 실시하는 등 민간자격의 현장성이 강화되고 있으며, 국가공인 민간자격관리자의 자격관리·운영 능력도 향상되고 있다.

하지만 전반적인 국가공인 민간자격의 활용 수준은 일부 종목을 제외하고 매우 제한적이 사실이다. 현재 자격기본법을 포함한 다양한 관련법에서 국가공인 민간자격을 국가자격에 준하는 우대를 받을 수 있도록 명시하고 있으나 일부 공무원 임용시나 학교입학, 학점인정 등에서만 활용될 뿐 자격에서 나타내고 있는 직무를 수행하거나 직업을 갖는 데에는 충분히 활용되지 못하고 있다.

이에 따라 이 연구에서는 자격의 기능에 대한 다양한 학문분야에서의 논의를 바탕으로 하여 자격의 활용 범위를 자격취득자 개인의 내적 활용과 사회·경제적인 외적 활용으로 구분하고 이러한 구분을 기초로 국가공인 민간자격의 활용성 강화 방안을 마련하였다.

먼저, 국가공인 민간자격의 내적 활용성을 강화하기 위한 방안으로는 접근성 강화 방안과 향상성 강화 방안을 마련하였다. 접근성 강화 방안에는 응시요건 설정의 제한, 자격검정방식의 다양화, 부분 자격제도의 활성화, 자격취득 비용의 최소화를 제시하였다. 또한 향상성 강화 방안에서는 직무수준 중심의 등급체계 설정, 직무중심의 단계적 자격종목 개발을 제시하였다.

그리고 국가공인 민간자격의 외적 활용성을 강화하기 위한 방안으로는 탄력성 강화 방안, 투명성 강화 방안, 공신력 강화 방안, 호환성 강화 방안을 마련하였다. 탄력성 강화 방안에는 자격 수요 모니터링 체제 구축, 자격관리에 수요자 직접 참여 확대, 자격 유효기간 설정 및 갱신을 제시하였다. 투명성 강화 방안으로는 자격종합정보시스템 구축, 자격추천제 활용을 제시하였으며, 공신력 강화 방안으로는 자격관리규정 관리 강화, 검정업무의 독자성 확보, 내부감사체제 구축, 국가공인 민간자격에 대한 사후관리 강화를 제시하였다. 그리고 마지막으로 호환성 강화 방안으로는 자격간 호환성 비교기준 개발, 자격 수준체계 개발을 제시하였다.

국문요약

이 연구의 목적은 국가공인 민간자격의 활용도를 높이기 위한 다양한 방안을 마련하는데 있으며 이를 위한 세부 목표는 첫째, 자격의 기능에 대한 다양한 학문 분야의 이론과 선행연구 분석을 통해 국가공인 민간자격의 활용 영역과 범위를 재정립하는데 있다. 둘째, 국가공인 민간자격 활용 강화 방향을 설정하는데 있다.

연구 방법으로는 문헌 및 관련 자료 수집·분석, 설문 조사, 전문가협의회 및 간담회 등을 실시하였다.

이 연구에서는 자격의 기능에 대한 다양한 학문분야에서의 논의를 바탕으로 하여 자격의 활용 범위를 자격취득자 개인의 내적 활용과 사회·경제적인 외적 활용으로 구분하고 이러한 구분을 기초로 국가공인 민간자격의 활용성 강화 방안을 마련하였다.

먼저, 국가공인 민간자격의 내적 활용성을 강화하기 위한 방안으로는 접근성 강화 방안과 향상성 강화 방안을 마련하였다. 접근성 강화 방안에는 응시요건 설정의 제한, 자격검정방식의 다양화, 부분 자격제도의 활성화, 자격취득 비용의 최소화를 제시하였다. 또한 향상성 강화 방안에서는 직무수준 중심의 등급체계 설정, 직무중심의 단계적 자격종목 개발을 제시하였다.

그리고 국가공인 민간자격의 외적 활용성을 강화하기 위한 방안으로는 탄력성 강화 방안, 투명성 강화 방안, 공신력 강화 방안, 호환성 강화 방안을 마련하였다. 탄력성 강화 방안에는 자격 수요 모니터링 체제 구축, 자격관리에 수요자 직접 참여 확대, 자격 유효기간 설정 및 갱신을 제시하였다. 투명성 강화 방안으로는 자격종합정보시스템 구축, 자격추천제 활용을 제시하였으며, 공신력 강화 방안으로는 자격관리규정 관리 강화, 검정업무의 독자성 확보, 내부감사체제 구축, 국가공인 민간자격에 대한 사후관리 강화를 제시하였다. 그리고 마지막으로 호환성 강화 방안으로는 자격간 호환성 비교기준 개발, 자격 수준체계 개발을 제시하였다.

주제어: 국가공인 민간자격, 탄력성, 투명성, 공신력, 호환성

참고문헌

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

김수행(1990). 정치경제학원론. 서울: 한길사.

김신일(2003). 교육사회학. 서울: 교육과학사.

김태기 외(1996). 직업교육훈련촉진법, 자격기본법제정 및 직업능력개발원의 설립에 관한 연구, 교육부.

김현수(2006). 기업 특성별 자격취득지원 실태와 자격의 직무효과. 제1회 인적자본기업패널 학술대회 논문집, pp.215-243. 한국직업능력개발원.

김현수 · 박종성 · 김상호(2006). 민간자격 국가공인제도의 성과분석. 한국직업능력개발원.

김현수 · 김환식 · 윤석천(2001). 인적자원개발을 위한 자격체제 구축 방안 연구. 한국직업능력개발원.

박진근 외(1999). 경제학대사전. 서울: 박영사.

박종성 · 김상진 · 김상호(2005). 민간자격 실태와 정책과제. 한국직업능력개발원.

변동열 · 심준보 역(2007). 자본주의와 자유. 서울: 청어람미디어.

정태화 외(1998). 민간자격제도의 활성화 방안 연구. 한국직업능력개발원.

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

저 자 소 개

박종성 (Park, Jong-Sung)
1993년 서울산업대학교 환경공학과 학사
1996년 가톨릭대학교 산업위생학과 석사
2005년 연세대학교 환경공학과 박사
관심분야: 자격제도, 공학교육 등
Phone: 010-3204-0572
Fax: 02-3485-5378
E-mail: parkjs@krivet.re.kr

김상진 (Kim, Sang-Jin)
1992년 성균관대학교 교육학과 졸업
1994년 동 대학원 교육학 석사
2005년 동 대학원 교육학 박사
관심분야: 공학인증, 직업교육 등
Phone: 010-2669-9468
Fax: 02-3485-5348
E-mail: sjkim@krivet.re.kr