

사회복지사 1급 국가자격 취득이 소득 및 노동이동에 미치는 영향

김 상 호
(한국직업능력개발원)

신 정 섭*
(서강대학교)

박 종 성
(한국직업능력개발원)

사회복지사 1급 자격 소지자는 사회복지분야에서 대표적인 전문가이며 공익의 역할을 담당하고 있다. 이 연구는 사회복지사 1급 자격을 통해 면허성 자격의 신호 기능에 대해 분석하고자 한다. 사용한 데이터는 「OES 2006」이며 성향점수매칭기법을 통해 분석하였다. 즉, 노동시장 성과에 영향을 줄 수 있는 산업효과 직종효과를 통제한 가운데 여타변수(성, 연령, 학력, 근로시간 등)를 통제하여 사회복지사 1급의 소득프리미엄과 노동이동을 추정하였다. 결과적으로 사회복지사 자격제도는 양적 성장에 초점을 두고 있어 면허성 자격의 신호기능을 제대로 수행하고 있지 못하다. 하지만 국가시험으로 전환된 이후 사회복지사 1급 자격은 미 취득자와 비교하여 낮지만 13.64%의 소득 프리미엄이 존재하는 것으로 분석되었다. 그리고 노동공급이 제한되어 소득 상승률을 증가시키는 것으로 분석되었다. 그러나 이는 낮은 수준으로 전문 사회복지사자격으로 기능하기 위해서는 명칭독점과 업무독점을 통해 적정수준의 노동공급을 유지·관리해야 한다.

주요용어: 사회복지사 1급, 면허 성 자격, 소득프리미엄, 노동이동

본 연구는 한국직업능력개발원에서 수행한 “자격의 경제적 효과(1)” 내용의 일부를 수정·발전 및 추가분석하여 논문의 형식으로 정리한 것을 밝힙니다.

* 교신저자: 신정섭, 서강대학교(seby52@sogang.ac.kr)

■ 투고일: 2012.1.18 ■ 수정일: 2012.2.20 ■ 게재확정일: 2012.3.22

I. 서론

사회복지사 자격은 사회복지분야의 대표적인 전문가이며 공익의 역할을 담당하고 있다. 1950년대 의원단체의 활동으로 시작된 근대적 의미의 사회복지서비스는 그동안 많은 양적 성장과 질적 변화가 있었다. 초기의 사회복지활동이 종교에 기반 한 활동이었다면, 지금은 생활시설 뿐 아니라 다양한 이용시설로 사회복지의 기반이 확대되고 있다. 이처럼 사회복지서비스의 확대와 더불어 사회복지사의 수도 급증하고 있다. 특히 사회복지사의 수는 2001년 이후 현격하게 증가하여 매년 1만 명 이상이 배출되고 있는 상황이다(강홍구, 2006). 1985년 2,493명이던 사회복지사 수가 2012년 1월 기준으로 484,557명으로 190배 이상의 증가를 보이고 있다. 이는 사회복지사가 사이버 대학이나 평생교육원 등에서 자격을 취득할 수 있도록 하는 교육과정이 늘어남에 따른 결과이다. 2003년부터 사회복지사는 2급과 3급에 한해서만 과정이수 형 자격으로 졸업과 동시에 자격취득이 가능하게 되었으며 1급은 국가자격으로 시험검정에 통과한 자 만이 자격을 취득할 수 있게 되었다. 이러한 성장과정을 살펴보면 다음과 같다.

1984년 사회복지사업법 개정과 함께 사회복지사 1급, 2급, 3급 자격제도가 신설된 이후, 1990년대 중반에 들어오면서 사회복지사 자격제도 개선에 관한 논의가 한국사회복지사협회와 한국사회복지교육협회를 중심으로 일어나기 시작했다. 이러한 논의의 결과 1999년 신입생부터 국가시험을 통해 사회복지사 1급 자격을 수여하는 것으로 사회복지사 자격 관련 규정이 개정되었다. 이에 따라 2003년 4월 27일 제1회 사회복지사 1급 국가시험이 치러졌고, 5월 20일 합격자 발표에 의하면 제1회 국가시험 응시자 수는 6,069명이며 합격자 수는 3,487명으로 합격률이 67.2%에 달하였다(김범수, 2003). 최근 2011년 1급 자격증 취득자 수는 3,635명에 이른다.

일반적으로 노동시장 정보의 비대칭성을 보완하는 기제로는 학력)과 자격이 있다. 지금까지 우리나라는 오랫동안 학력에 대한 신뢰가 강하여 학력이라는 기제가 자격보다 통용성이 높았다(김상호, 2009: 2). 그러나 이는 전통적으로 교육에 대한 높은 열의와 관계되며 개인의 정확한 직업능력을 평가하거나 전달하는 기능으로는 미약하다(이동임

1) Spence(1973)는 학력 또는 교육은 노동자의 생산성을 높이는 데 아무런 효과를 가지지 않는다는 가설을 제시하였다. 다만, 학력은 기업이 선별 또는 채용비용과 노동자 훈련비용을 줄이기 위해 능력의 대리변수인 학력에 대해 높은 보수를 지불하려는 동기가 있다고 주장하였다.

외, 2003; 이병희 외, 2004). 고학력을 지향하는 높은 교육열은 고등교육의 지나친 비대화를 초래하여 신호기제로서 ‘학력’에 대한 신뢰는 떨어뜨린 반면 자격에 대한 관심은 점점 높아지고 있다(이동임·김상호, 2005). 이에 이 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 사회복지사 1급 자격취득 요건이 국가시험으로 전환됨으로서 자격의 신호기제 역할에 대한 연구를 사회복지사 1급을 통해 분석한다. 즉, 소득 및 노동이동에 있어 사회복지사 1급 자격이 신호기제로서 기능하는지 분석한다. 둘째, 사회복지사 1급 자격은 자격증으로 운영되고 있지만 사실 면허적인 성격을 가지고 있다. 이처럼 공적인 기능을 하여 면허적 성격을 갖고 있음에도 불구하고 자격으로 운영되고 있는 사회복지사 1급 자격에 대해 소개하고 여타 공적인 기능을 하는 면허와의 비교를 통해 사회복지사 1급 자격이 나아갈 방향을 제시한다.

위와 같은 연구의 필요성은 사회복지사 1급 자격 소지자는 사회복지분야에서 활동하는 대표적인 전문가이다. 그러나 우리사회에서 사회복지사에 대한 인식은 낮은 수준에 머무르고 있어 그 역할 대비 소득 및 노동에 대한 처우가 낮은 편이다. 하지만 최근 사회복지에 대한 관심이 높아지면서 사회복지에 대한 인식 수준도 높아지고 있고 향후 이러한 사회복지사에 대한 기대와 관심은 더욱 커질 것으로 예상된다. 즉, 이 연구를 통해 사회복지사 1급이 사회복지 분야에서 전문직으로서의 면모를 갖추고 위상을 견고하게 하는 계기를 마련하고자 함이다. 특히 사회복지사 1급 자격은 사회복지 분야의 전문직업인이 되기 위한 기제의 역할을 수행해야 한다.

그러나 현재의 사회복지사 자격제도는 양적성장에 초점을 두고 있어 자격증으로서의 신호기제 기능의 저하와 서비스 질 저하로 적정 서비스를 제공하지 못하는 상황이다. 2003년 1회 국가시험 이후 응시자의 수는 계속 증가하고 있으며, 2007년 5회 시험에서는 합격률이 24.8%까지 떨어졌으나, 2008년 6회 시험에서는 다시 합격률이 40%대로 향상되었다. 사회복지사 1급 시험에 통과한 사회복지사의 수만 해도 6회(2008년)의 경우 9,170명이며, 2012년 1월까지 사회복지사 1급 자격증 교부누계는 94,693명에 이른다. 그러나 사회복지사 2급과 3급을 통제하지 않는 상황에서 1급 자격의 시험검정만으로는 사회복지서비스의 질을 담보할 수 없는 상황이다.²⁾

2) 2011년 말을 기준할 때 사회복지사(1급, 2급, 3급) 자격증 발급현황은 482,807명으로, 수요에 비해 과도한 공급이 이루어지고 있는 상황이다. 이는 OOH(Occupational Outlook Handbook) 2010-11 Library-Edition에서 미국의 사회복지사 종사자 수가 2008년 642,000이며 2018년 745,400으로 10년간 16%의 증가가 이뤄질 것으로 예견한 것을 볼 때 한국은 실제로 1급의 경우

우리나라의 경우 일반적으로 자격과 면허를 자격증이라는 범주에 포함하여 사용하고 있다. 일반적으로 사회적 중요도나 입직의 제한수준에 따라 자격증(certification)과 면허(license)를 구분하기도 하지만 그 기준이 명확한 것도 아니며 면허를 자격의 특수한 형태로 간주하는 경향도 있다(신용철, 2002). 또한 공정성의 정도에 따라 사적요인(private factor)이 크면 자격증, 공적요인(public factor)이 크면 면허로 구분한다. 사회복지사의 경우 공익(public interest)의 역할을 담당하고 있으며 특히, 사회복지사 1급은 사회적 중요도 면에서 많은 부분 면허(license)로서의 기능을 가지고 있다.

이처럼 면허와 같이 면허성³⁾ 자격제도에 포함되어야 할 구성내용은 업무독점과 명칭 독점이라고 할 수 있다. 그러나 우리나라의 사회복지사 자격제도는 자격신설 당시부터 업무독점과 명칭독점의 내용이 포함되어있지 않았다(김범수, 2005). 즉, 국민의 생명·건강·안전과 직결되는 분야에 종사하여 면허로서 기능하고 있는 사회복지사 1급 자격이 업무독점과 명칭독점이 미흡하여 자격취득자에 대한 신호기능을 약화시켰다.

위의 설명을 검증하기 위해 본 연구는 성향점수매칭(Propensity Scores Matching)을 통하여 노동시장 성과에 영향을 줄 수 있는 산업효과·직종효과를 통제된 가운데 여타 변수(성, 연령, 학력, 근로시간 등) 등을 통제하여 최근 증가하고 있는 사회복지사 1급 자격소지자의 소득프리미엄과 노동이동(동일 직무 경력기간, 현 직장 근속기간, 이전 직무와 현재 직무 일치 여부, 1년 내 이직자의 임금 상승률)을 추정한다. 이러한 소득프리미엄의 규모⁴⁾와 노동이동 분석을 통하여 자격의 기능이 제대로 작동하고 있는지를

2001년 30,028에서 2011년 94,623으로 10년간 215%의 증가가 이뤄졌다. 특히 전 총목(1급, 2급, 3급)의 경우 2001년 52,593에서 2011년 482,807로 10년간 818%의 급격한 증가가 이뤄졌다. 이러한 공급구조는 2000년 이후 두드러지게 나타나는데, 1997년만 해도 연간 3천 2백 명 선에 불과하던 자격증 발급건수가 2001년에 10,301명이고 2007년도에는 45,552명이며, 2011년에는 69,992명에 이르렀다.

- 3) 박종성 외(2008): ① 자격: 학력과 구별되는 일정한 평가절차를 거쳐 직무수행 능력을 인증 받은 것을 말한다. ② 면허: 일반인에게는 허가되지 않는 특수한 행위를 특정한 사람에게만 허가하는 행정처분이며 또한 특정한 일을 할 수 있는 공식적인 자격을 행정기관이 허가하는 행정처분이다. ③ 면허성 자격: 면허성 업무를 수행하도록 요구되는 자격에 대하여 직무수행을 할 수 있도록 허가를 내주는 것으로, 법으로 정한 기준을 말하며 직무수행결과에 대한 권한과 책임이 부여되므로 일반적으로 국민의 생명·건강·안전과 직결되는 분야에 대해서는 면허가 부여되고 있다.
- 4) 추정된 소득프리미엄은 크게 면허취득에 따른 프리미엄이다. 면허취득에 따른 소득프리미엄이 높다는 것은 노동공급의 제한에 따른 경제적 지대(economic rent)와 직무특성(자율성, 복잡도, 영향력, 직무수행능력 등)에 따른 차이로 해석될 것이다. 동 연구는 소득프리미엄의 규모를 추정하는 것을 목적으로 하며, 이러한 소득프리미엄이 직무특성에 따른 차이인지 경제적 지대를 통한 차이인지에 대한 정확한 구분은 못하고 있다.

분석한다. 또한 자격으로 운영되고 있지만 면허적 성격을 갖고 있는 사회복지사 1급 자격에 대해 세무사 및 변호사와 같은 다른 면허와의 소득 및 노동이동 분석을 성향점수 매칭기법을 통해 비교 분석하여 앞으로 사회복지사 1급 자격이 나아갈 방향에 대해 제시한다. 그리고 성향점수매칭결과의 검증에 대해 2010년 9월에 시행한 설문조사 결과와 일본 자격연구와 비교 분석한다. 일본의 경우 여타국가와 달리 자격의 운영형태 및 제도가 우리나라와 매우 유사하여 비교분석을 통해 문제점을 찾는다.

본 연구의 구성은 국내·외 선행연구를 통하여 자격(또는 면허)에 대한 국내·외의 연구방향 및 결과를 제시하며, 연구 방법 및 절차는 사용된 자료(data)의 특성과 분석방법 및 모형에 대한 자세한 사항을 제공한다. 분석결과는 사회복지사 1급 자격에 대한 소득 및 노동이동에 대한 결과가 제시되며, 이러한 결과는 사회복지사 1급 자격취득자를 상대로 한 설문조사 결과와도 동일하다. 나아가 우리나라와 가장 유사한 자격제도를 운영하고 있는 일본과의 비교연구를 통해서도 동일한 결과가 도출되었다. 즉, 일본의 사례연구를 통해 우리나라에서 발견된 문제점이 검증되었다. 이와 같이 본 논문에서는 사회복지사 1급 자격에 대한 분석결과와 그에 따른 정책적 시사점을 제공한다.

II. 선행연구고찰

1. 자격·면허 관련 선행연구

자격·면허 관련 선행연구 중 국내연구는 큰 틀에서 자격에 대한 효과를 분석하는 연구가 대부분이었다. 즉, 지금까지 큰 틀에서의 자격연구로 개별 자격종목에 대한 설명력을 확보하는 데는 그 한계점이 발견되었다. 이처럼 큰 틀에서의 자격 연구는 개별 자격종의 특징적 요인을 통계적으로 완벽히 처리하는 것이 어렵다. 따라서 선행연구는 일부 자격등급과 자격유형 외에 다른 변수는 적절히 통제하지 못하였으며 관련 범규제 등은 통제가 반드시 필요함에도 불구하고 그 작업량이 방대하여 변수로서 활용하지 못하였다. 이러한 문제점이 개별 자격종목으로 분석할 경우 자격종의 특징적 요인을 엄격히 통제할 수 있다. 또한 사회복지사 1급의 경우 최근 무시험검정에서 시험검정으로 제도가 변경되었으므로 2급, 3급과 구분하여 연구할 필요가 있다.

본 연구에서는 개별 자격종목의 연구를 통해 특정종목(사회복지사 1급)에 대한 자격의 효과분석을 실시하였으며 이를 통해 기존 선행연구의 한계점을 극복하였다.

국외연구는 공적자격(면허)에 관한 연구가 많이 이뤄지고 있다. 사회복지사 1급의 경우 우리나라는 자격으로 운영되고 있지만 공적자격의 기능을 수행하고 있으므로 국외 선행연구를 통해 사회복지사 1급 자격이 나아갈 방향을 검토한다.

먼저, 기존의 국내 선행연구에서 소개된 자격(certification)관련 이론들을 살펴보면 인적자본이론(human capital theory), 선별·신호이론(screen & signaling theory), 직업탐색이론(job search theory)등이 많이 활용되었다.⁵⁾ 반면 미국의 경우 면허(license)에 대한 연구에 초점이 맞추어져 있으며 이때 소개된 이론들은 주로 공익이론(public interest theory), 시장실패이론(market failure theory), 공공선택이론(public choice theory)의 관점에서 이론적 접근을 하고 있다.⁶⁾

우리나라의 자격 연구는 대부분 인적자본이론과 신호이론에 기초하고 있으며 이들 연구들은 주로 국가기술자격을 대상으로 하거나 모든 종류의 자격증을 대상으로 분석하는 연구가 많다(이동임·김덕기, 2001; 이병희, 2003; 김안국·강순희, 2004). 또한 이동임과 김상호(2005)는 자격은 교육훈련과 노동시장을 매개하는 신호기제로서의 주요한 역할을 한다고 하였으며 이러한 자격의 신호기능은 임금효과를 추정함으로써 그 기능을 평가할 수 있다고 하였다. 이와 같이 큰 틀에서의 자격 연구를 수행한 것은 다음과 같다. 이동임과 김덕기(2001)는 한국노동패널(1999)을 활용하여 로짓(logit) 분석 및 선택편의 모형 등을 통하여 자격의 임금효과 및 고용효과를 추정하였다. 그 결과 자격 소지자의 경우 상대적 직무만족도 및 이직성향이 높다는 것을 발견하였으며, 자격의 임금프리미엄이 6.6~7.7%정도임을 제시하였다. 반면, 김안국과 강순희(2004)는 한국노동패널 자료 및 고정효과와 임의효과모형을 활용하여 자격의 임금효과를 분석하였다. 그 결과 자격의 임금효과는 없는 것으로 나타났다. 이는 현재 자격의 취득과정에서 얻어지는 직업능력이 산업의 수요에 부응하지 못하는 괴리가 크기 때문이라고 하였다. 이병희

5) 강순희 외(2003)는 자격의 경제학적 이론으로 인적자본이론, 직업탐색이론, 선별·신호이론, 최적교육신호이론, 면허의 경제학을 통하여 자격관련 이론을 정리하였으며, 신도철(2005)은 기존 선행연구가 소홀히 다루었던, 면허와 관련된 인적자본이론, 신호이론, 역선택, 카르텔, 외부효과, 주-대리인 문제 등을 소개하고 있다.

6) Cox와 Foster(1990)는 직업규제와 관련한 각종 이론적 근거로 크게 정보의 비대칭성, 외부성으로 인한 시장실패와 공공이론, 포획이론 등을 제시하였다.

의(2004)는 Heckman의 2단계 추정법(two step method)과 서열 프로빗(order probit)을 활용하여 자격의 임금효과와 노동이동을 추정하였다. 그 결과 자격의 임금효과는 유의하지 않은 것으로 분석되었으며 노동이동에만 유의한 결과를 보여주었다.⁷⁾ 이동임과 김상호(2005)는 국가기술자격 가운데 전기 및 기계분야 자격종목을 중심으로 비교집단 분석을 통한 자격의 임금효과를 분석하였다. 자격취득자의 동일분야 활용여부가 통제된 가운데 임금의 차이를 비교분석하였으며 그 결과 산업기사등급이하의 임금효과가 발생하지 않으며 기사이상의 경우만 임금효과가 발생하는 것으로 나타났다. 또한 김상호(2009)는 국가기술자격을 대상으로 취득자 우대·활용법령이 직업규제에 미치는 효과에 대해서 분석하였다. 우대·활용법령을 특징적 유형에 따라 네 가지로 구분 한 후, 이들 법령이 합격률에 미치는 효과를 다중회귀분석하였다. 분석결과 국가기술자격 우대·활용법령은 직업규제의 기능을 가지고 있는 것으로 나타났다. 지금까지 큰 틀에서의 자격연구로 개별 자격종목에 대한 설명력을 확보하는 데는 그 한계점이 있다. 즉, 개별 자격종목에 대한 연구를 통해 종목별 자격의 효과분석이 필요하며 본 연구는 이러한 문제점을 반영하였다.

개별자격에 대한 분석으로 박종성과 이무춘(2005)은 환경분야 자격취득이 개인에게 미치는 경제적·비경제적 효과를 설문조사에 의한 방법으로 분석하였으며 그 결과 임금 및 전직에 유의미한 영향을 미친다고 주장하였다. 그리고 김상호(2010)는 산업별 직업별 고용구조조사 자료를 활용하여 변호사, 공인회계사, 공인중개사 면허 취득자의 소득효과를 분석하였다. 분석결과 공인중개사와 같이 초과 노동공급이 발생된 전문면허의 경우 직업규제로 인한 면허증 취득에 따른 소득 프리미엄이 낮으며, 노동공급의 제한과 직무영역의 포괄성이 높은 변호사와 공인회계사의 경우 소득프리미엄이 높게 나타났다. 본 연구에서도 사회복지사 분야의 전문자격인 사회복지사 1급 자격에 한하여 소득 및 노동이동에 미치는 영향에 대해 분석하였다.

외국의 경우 공적자격관련 즉, 직업면허 연구에 집중되어 있으며 이는 직업규제와 규제된 직업의 소득규모, 즉 경제적 지대 추정에 초점이 맞춰져 있다. 이러한 지대는 면허를 통한 노동공급의 제한이 해당 서비스 가격을 상승시키고 면허 취득자의 소득을 증

7) 이병희(2004)는 현장중심의 자격 또는 기업 특수적 자격중의 경우 오히려 근속기간을 늘릴 수 있음을 보였다. 기업특수적 자격이 아닐지라도 직장이동을 통한 소득상승효과보다 근속효과가 크다면 자격취득자는 직장이동을 하지 않을 것이라 주장하였다.

가시거나 해당 서비스의 순질(net quality)은 크게 개선되지 않는다고 보았다(Maurizi, 1974; Hendricks, 1977; Muzondo & Bohumir, 1980; Moore et al., 1981; Carroll & Gaston, 1981; Kleiner & Ham, 2005). 반면 면허제의 타당성은 소비자 보호로부터 찾을 수 있다. Arrow(1971)의 경우 면허가 있으므로 해당 서비스의 질에 대한 불확실성을 최소화시킬 수 있도록 하며 전반적인 수요를 증가시킨다고 보았다. Rottenberg(1982) 역시 경제학적 관점에서 볼 때 직업 면허에 대한 직업에 있어 노동공급을 제한하여 노동의 보수가 올라간다고 보았다. Friedman(1962)은 면허를 생성하는 것은 공공의 이익보다는 해당 직업의 종사자들에게 이익을 가져다주고 있으며 그 결과 면허 취득에 필요한 매우 주관적이면서도 편향된 조건을 그들 스스로 만들어내는 경향이 있고 이런 면허는 공공의 희생을 대가로 하여 해당 직업종사자의 독점적 지위를 얻는 수단이 되며 면허 인가 자체는 해당 직업에 종사하고자 하는 지원자에게 기회를 제한함으로써 해당 서비스종사자의 고용량을 감소시키고 전체적인 효용(서비스의 질)을 떨어뜨린다고 보았다⁸⁾. Kleiner(2000)의 경우 면허인가를 통한 기술의 증가는 효용을 높이지만 공급의 감소는 효용을 낮출 수 있다고 보았다. 어느 효과가 더 큰지는 정확히 알 수 없으나 공급 감소로 인한 효용감소가 클 것으로 보았다.

이들 공적자격(특히 면허)과 관련한 선행연구의 핵심은 직업규제적인 공적자격은 규제 법령, 합격률 등의 조정을 통하여 해당 직업종사자의 고용량(흐름)을 감소시키며 이러한 고용량의 감소는 서비스 질(quality)을 상승시킴과 동시에 서비스 가격을 상승시킨다는 것이다. 이러한 서비스 가격의 상승결과 공적자격 취득자의 소득이 상승한다고 보았다. 따라서 다수의 선행 연구는 규제된 직업의 종사자(공적자격 취득자)의 소득규모에 대한 추정을 통하여 이들이 공공적 이익을 위해서 종사하는지 아니면 공공선택이론에 기초하여 사익을 추구하는지를 규명하고 있다(Maurizi, 1976; Klenier & Kudrle, 2000; Klenier & Ham, 2005). 즉, 본 연구에서 고려대상이 되고 있는 사회복지사 1급의 경우 시험검정으로 제도가 바뀌면서 난이도 조절 및 법제도 개선(업무독점, 명칭독점 등)으로 노동공급의 제한을 통해 서비스 질 관리 및 자격 취득자의 처우개선을 위

8) Friedman(1962: 959-960)은 면허가 서비스 질을 낮추게 되는 이유를 4가지로 설명하고 있다. 면허인가의 존재자체는 4가지의 방법으로 서비스의 질을 낮출 수도 있다. ① 제한으로 인해 총 공급이 작아지고 소비자들이 질 낮은 서비스로 이동하게 된다. ② 실제 받는 서비스에 비해 필요이상의 교육을 받을 비효율성이 존재한다. ③ 서비스의 기술의 증가보다 양의 감소가 더 크면 손해가 될 수 있다. ④ 면허인가는 서비스의 질에 대한 경쟁을 줄일 수 있다.

해 기능해야 한다.

2. 사회복지사 관련 선행연구

사회복지사 자격과 관련한 선행연구를 살펴보면 김미숙 외(2006)는 전국 사회복지시설 종사자에 대한 실태조사를 통해 우리나라 사회복지사는 낮은 임금과 업무과다로 열악한 근무환경에 처해있으며 이로 인해 높은 이직의향뿐만 아니라 실제 이직이 많이 이뤄지고 있는 것으로 나타났다. 즉, 사회복지인력의 임금이 산업분야 중 임금이 가장 높은 통신업에 비해서는 55%, 교육서비스와 비교했을 때는 67%에 불과한 것으로 조사되었다. 여기서 이직의향은 이직의도(turnover intention)로 볼 수 있으며 이는 이직의 대체변인으로 많이 사용되는 개념이다(Mobley, 1982; Zey-Ferrell, 1982). 즉, 조직의 구성원이 현재의 피고용 관계를 스스로 단절하고자 하는 의사를 의미한다(김상욱·유홍준, 2002). 경제학에서 개인의 이직 또는 이직의도는 다양한 경제적, 조직적 상태에 대한 근로자들의 합리적인 행동으로 설명하고 있다(Barak et al., 2001). 또한 이직의도를 인적자본이론으로 설명할 수 있는데 인적자본이론에 의하면 사람들은 보다 나은 이익을 위해 교육 및 훈련, 이주, 새로운 직업을 구하는 행위와 같은 투자를 하게 된다. 이러한 행위에는 비용이 소요되지만 미래에 훨씬 나은 보상이 있을 거라는 희망을 전제로 하기 때문에 투자가 가능하다는 것이다(Deanna Deery-Schmitt & Christine Todd, 1995). 이는 본 연구에서 2010년 9월에 수행한 설문조사 결과와 같은 결론을 도출하고 있다.

강종수와 류기형(2007)은 부산·경남의 사회복지전담공무원과 사회복지관 및 생활시설에 근무하는 사회복지사를 대상으로 구조화된 설문조사를 실시하여 직무특성모형과 경력특성모형 등을 분석하였다. 연구결과 사회복지전문직에 대한 사회복지사의 경력물입은 비교적 높은 수준인 것으로 나타났다. 그리고 강홍구(2006)는 우리나라 사회복지사의 수행 직무 특성을 고찰하고 사회복지사 1급과 2, 3급의 직무유형 제시를 위해 사회복지사를 대상으로 직무 수행 빈도와 직무수준을 조사하여 1급과 2, 3급의 직무를 유형화 하였다. 즉, 사회복지사 급수별 직무를 제시함으로써 직무 할당의 근거로 활용하여 그에 따른 전문적 서비스를 제공하기 위한 직무 할당이 급수별로 보다 명확히 이루어져야함을 강조하였다. 그리고 박병현과 배화숙(2004)도 사회복지사의 자격급수별 책임과 권한의 불명확화와 사회복지사의 전문실천영역 확보상의 어려움이 사회복지사의

전문성 확보를 장애하는 요인이라고 지적하였다. 또한 김범수(2005)는 사회복지학 전공에 신입생이 몰리면서 수요보다 공급이 더 많게 사회복지사 자격이 발급되는 상황에 대해서 사회복지사의 정체성을 확립해 나가기 위한 제도개선방안을 제시하였다. 그리고 김범수(2003)는 자격의 업무독점과 명칭독점의 중요성에 대해 언급하며 사회복지사의 경우 자격신설당시부터 이러한 내용이 전혀 포함되지 않음을 지적하였다. 즉, 다른 전공자가 사회복지 업무를 수행하고 있다고 할지라도 의사나 변호사, 약사, 간호사와 같이 이를 제재하지 못하는 현실을 비판하였다. 나아가 김태성(2004)은 실천에 입각한 교육과정 및 보수교육 부재와 같은 문제를 해결하여 낮은 임금(급여)과 사회복지교육과정의 현장 연계부족의 개선을 통해 전문성을 확보해 나가야 한다고 제시하였다. 이는 본 연구에서 고려하는 사회복지사 1급 자격이 공익의 역할을 담당하는 전문자격으로 신호기능을 갖고 있는지에 대해 분석하는 것과 관련이 있는 내용이다.

일본의 경우도 渡邊かおり(2007)가 일본의 사회복지사자격의 양적확대정책에 대하여 비판하고 자격취득요건을 좀 더 강화하여 질 높은 사회복지사를 양성해야 한다고 주장하였다. 즉, 사회복지 서비스 수요자들의 건강·생명과 연관된 업무에 종사하기 때문에 높은 전문성이 요구되고 있으며, 그러한 업무에 종사 가능하도록 부여하는 자격인 만큼 앞으로는 양적성장에서 벗어나 질적 성장을 위해 노력해야 할 때라고 제시하였다. 藤野達也(2007)은 일본의 사회복지 현장에서 보았을 때 전문직으로 나아가기 위한 세 가지 과제를 제안하였다. 첫째는 사회복지사의 명칭독점과 업무독점이 이뤄지지 않아 유자격 자로서의 대우가 불충분한 것에 대한 해결과 둘째는 업무능력 향상을 위한 연수나 자격 취득 요건의 강화 그리고 셋째는 사회복지사들의 일하고 싶은 의욕과 그만두고 싶은 이유에 대해 그 원인을 파악하여 해결점을 찾아야 한다는 것이다. 藤野達也和 藤野達也(2008)도 또한 사회복지사양성학교의 수강생 124명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과 응답자 대부분(63.8%)이 사회복지사자격 취득 후 현업으로 나갔을 때 수입이 낮은 것에 대해 우려하고 있는 것으로 나타났다. 竹中과 麻由美(2009)는 사회복지를 둘러싼 환경의 변화에 따라 소셜워커는 사회로부터 요구되는 직업으로 부상하고 있음을 제시하였다. 즉, 환자의 자립을 지원하는 소셜워커의 노동인력도 사회복지사로서의 테두리 안에 포함하여야 하는데 실제 그렇지 않음을 지적하였다. 즉, 사회복지사 제정 당시 보건 의료기관에서 소셜워커의 업무경험이 사회복지사 자격요건 중 실습면제가 되는 실무경험으로 인정되지 않음을 개선해야 할 사항으로 제시하였다. 그리고 나아가 의료복지사

업은 전문 사회복지사로서 자리매김할 수 있는 자격인 만큼 제도의 개선이 필요하고 하였다. 이는 일본의 사례가 한국의 상황과 매우 유사한 특성을 갖고 있으며 일본사례에서 발견한 개선점이 한국의 사회복지사 자격시장에서도 적용이 가능하다는 시사점을 발견하였다.

Ⅲ. 자료 및 분석방법

1. 자료

본 연구는 「산업별 직업별 고용구조 2006년」(Occupational Employment Survey)을 사용하였다. 이 자료의 장점은 여타 자료에 비하여 자격증에 대한 최소한의 관측치수를 확보하고 있으며 현재 하는 일과 관련된 자격증을 갖고 있는지에 대한 정보를 나타내고 있어 자격증 취득자의 동일직무분야 종사여부를 판단할 수가 있다. 또한 한국고용직업분류는 국내 자격분류코드 및 미국고용분류(OES)와 유사하기 때문에 국제 비교가 가능하다는 등의 장점을 가지고 있다.

본 연구에서 2006년도 자료를 사용한 것은 그 이후의 조사 자료에서 자격증·면허증 관련 변수가 사라졌기 때문이다. 그 이유는 조사의 필요성은 있으나, 자격코드에 의한 기입이 아닌 개방형 설문으로 조사되어 본 연구에서 해당 변수의 활용이 적합하지 않기 때문이다. 이에 과거 데이터(OES, 2006)의 사용으로 누락된 정보의 보완을 위하여 2010년 9월에 사회복지사 자격 취득자를 대상으로 설문조사⁹⁾를 실시하였다. 조사방법은 온라인조사 설문 형식을 따랐다. 사회복지사 1급 취득자 조사는 한국사회복지사협회를 통해 50명의 약 7.5배수인 388명의 조사대상자 LIST를 협조 받았으며 이 중 성실하게 응답한 대상자 50¹⁰⁾명을 선별하여 연구에 활용하였다. 자격취득시점은 2007년 2

9) 설문대상은 한국사회복지학회를 통해 사회복지사 1급 취득자(2007년 이후~) 명단을 협조 받았다.

10) 최근 3년 이내의 사회복지사 1급 자격 취득자만을 대상으로 하였기 때문에 표본선택에 있어서 어려움이 있어 그 규모가 작다는 한계점이 있다. 그러나 사회복지사라는 개별자격 종목, 그 중에서도 1급만을 대상으로 했다는 점과 작은 표본이지만 결과 값이 기존의 선행연구 및 본 연구 내용과 유사하게 도출되었다는 점에서 큰 무리가 없는 것으로 본다. 뿐만 아니라 본 연구에서는 PSM 매칭기법을 활용하여 분석한 내용이 중심이며 설문조사 내용은 PSM 매칭 시 사용한 OES(2006)데이터의 과거치 사용에 대한 검증은 위해 사용하였으므로 의미가 있다고 본다.

월 이후부터 현재까지 자격을 취득한자로 한정하였다.¹¹⁾ 즉, 최근 취득자를 대상으로 조사를 진행하지 않을 경우 다양한 경력변화가 발생하여 자격취득의 효과가 아닌 다른 여러 가지 요인이 개입될 가능성이 높기 때문이다. 뿐만 아니라 최근 3년 내 자격취득자를 대상으로 하고 있기 때문에 사회복지사 1급 자격 취득자는 전원이 시험검정 취득자만을 대상으로 하고 있다.

마지막으로 우리나라와 가장 유사한 자격제도를 운영하고 있는 일본과의 비교연구를 통해 사회복지사 자격 제도의 효과를 재검증해 보고자 한다. 일본은 노동정책연구·연수기구(JILPT: Japan Institute for Labour Policy and Training)에서 약 10만 명을 상대로 웹 자격·면허조사를 실시하여 개별 자격종목의 효용성 및 기초통계정보를 작성하였다. 이에 본 연구에서는 일본과 사회복지사 자격 비교 연구를 위해 “我が国における職業に関する資格の分析: Web 免許資格調査から(2010년 발간)”중 사회복지시설개호직원 종사자 102명¹²⁾ 대상의 설문조사 내용을 일부 수정하여 본 연구에 활용하였다. 그러나 이 보고서에서는 구간변수 데이터를 사용하고 있어 한·일간의 비교 연구에 어려움이 있었다. 이를 해결하기 위해 일본의 노동정책연구·연수기구(JILPT)에 5차례에 걸쳐 원 자료 협조요청을 했으나 거절로 인하여 받지 못하였다. 그래서 일본자료를 구간변수 그대로 사용하였다. 이처럼 우리나라와 가장 유사한 자격제도를 운영하고 있는 일본과의 비교연구를 통해 사회복지사 자격취득이 소득 및 노동이동에 미치는 영향에 대해 재검증해 보고자 한다.

일본에서 사회복지시설개호직원으로 종사하기 위해 필요한 자격정보를 나타내면 아래의 <표 1>과 같다. 즉, 개호복지사, 방문개호원, 개호지원전문원, 사회복지주사 등을 사회복지사 유관자격분야로 보고 본 연구에 반영하였다.

11) 본 설문조사 대행기관은 온라인 전문 조사기관인 (주)텔○○를 이용하였다.

12) 표본 수 102명은 표본의 규모 면에서 한계점임을 인정하나 한국과 유사한 자격제도를 갖고 있는 일본과의 비교연구를 위해 노동정책연구·연수기구(JILPT)에서 실시한 조사 결과 값을 도입하여 사용하였다. 그렇기 때문에 연구에 제약이 있었음을 밝힌다. 그러나 이는 선행연구 결과와 유사한 결과 값이 도출되므로 본 연구에서 사용하는 데 큰 무리가 없을 것으로 본다. 뿐만 아니라 본 연구에서는 PSM 매칭기법을 활용하여 분석한 내용이 중심이며 일본자료는 유사한 자격제도를 갖고 있는 한·일 간 비교 검증을 위해 사용하였으므로 의미가 있다고 본다.

표 1. 사회복지시설개호직원 종사 시 필요한 유관자격(5명 이상 보유, 중복응답 가능)

(단위: 명, %)

자격명	현재 소유면허	종사상 유리한 면허	업무 수행 시 도움이 되는 면허
개호 복지사	43(33.1)	43(35.0)	43(35.0)
방문 개호원(홈헬퍼)2급	37(28.5)	37(30.1)	37(30.0)
사회복지사	11(8.5)	11(8.9)	11(8.9)
개호지원 전문원(케어 매니저)	11(8.5)	11(8.9)	11(8.9)
사회복지주사(임용자격)	9(6.9)	9(7.1)	9(7.3)
복지주환경 코디네이터	7(5.4)	7(5.7)	7(5.7)
보육사	5(3.8)	5(4.3)	5(4.2)
면허·자격 없음	7(5.3)	-(0.0)	-(0.0)
합계	130(100)	123(100)	123(100)

자료: 労働政策研究報告書 No121, 我が国における職業に関する資格の分析: Web 免許資格調査から (2010년 발간), 調査内容一覽, pp.590.

2. 분석방법: 성향점수 매칭(Propensity Score Matching; PSM)

가. 매칭의 개념 및 유형

각 개인에게 제공된 프로그램 효과의 유용성을 정확히 비교하기 위한 가장 좋은 방법은 실험을 통하는 방법이다. 즉 어떠한 정책 프로그램을 받은 사람(처리집단: Treatment Group)과 받지 않은 사람(비교집단: Controller Group)을 비교하여 분석하면 그 프로그램의 효과성을 정확히 규명할 수 있을 것이다. 예컨대 처리집단에게는 프로그램을 제공하고 아울러 처리집단과 가장 유사한 특성(예: 인적특성, 사회적 특성 등)을 가진 동일한 쌍둥이 집단인 비교집단에는 프로그램을 제공하지 않는 것이다. 그리고 이들 그룹간의 차이를 비교·분석하면 프로그램의 효과를 측정할 수 있다. 우리는 이러한 방법을 실험적 방법이라고 한다. 그러나 이러한 실험적 방법의 경우 방법론적 우수성에도 불구하고 비용문제, 표본오염문제, 대체편의 등의 문제가 발생하여 비 실험적 방법을 많이 활용한다(최강식, 2000).

본 연구의 소득효과 역시 준 실험적 방법을 통하여 사회복지사 1급 자격종목의 소득 효과를 분석하고 있다. 가상의 비교집단을 연구목적에 부합하도록 일치시켜 비교하는

것이다. 이때 우리는 일반적으로 성, 연령, 학력 등의 인적특성과 현재 하는 일의 직종, 업종, 기업 규모 등의 사회적 특성 등의 요인을 고려하여 가상의 비교집단을 구성하여 비교한다. 매칭은 비슷한 특성을 가진 실험단위를 파악하여 처리집단(자격취득자집단)과 비교집단(자격미취득자집단)에 각각 하나씩 할당하는 방법을 의미한다. 하지만 이러한 매칭방법을 사용하는 경우 완벽하게 동일한 한 쌍의 실험단위를 찾을 수 없다는 어려움이 있다. 따라서 연구자는 몇 가지 적절한 변수를 선택하여 그 변수가 일정한 범위 내에 있는 값을 취하는 경우를 매칭이 되었다고 판단하였다.

나. 성향점수매칭¹³⁾의 원리 및 가정

PSM방법은 Biometrika에 발표된 Rosenbaum과 Rubin(1984)의 논문에서 처음으로 소개되었다. Rosenbaum과 Rubin이 소개하는 PSM방법은 우선 ‘프로그램 참여의 강한 무관성 가정(strongly ignorable treatment assignment assumption)의 개념에 기초하고 있다. 이 가정은 프로그램 참여자에 관한 특성들이 주어졌을 때 프로그램 참여 여부는 성과변수들과는 독립적이고, 처리그룹(treatment group)과 비교그룹(controller group) 구성원들의 프로그램 참여 확률의 분포는 공통의 영역에 존재한다는 공통영역의 가정(common support assumption) 모두를 만족시킬 때 충족된다(Rosenbaum & Rubin, 1983; Dehijia & Wahba, 1998/1999).

먼저 프로그램 참가자(i)의 성과변수를 Y_i 라고 하고 프로그램 참가 여부(자격취득여부)를 나타내는 더미변수를 T_i 로 표시한다. 그리고 기타 특성 변수들의 집합을 X_i 로 표시한다. 이때 특성변수들의 공변량(covariates)은 외생적(exogenous)이라고 가정한다. 이러한 관계를 표현하면 다음과 같다. $Y_i = f(T_i, X_i)$. 매칭방법의 핵심은 실험집단과 유사한 최적의 가상의(counter-factual) 비교집단을 구성하는 것이다. 참가자(i)의 집단과 가장 유사한 비참가집단(예를 들면 성, 연령, 학력, 소득, 경력 등)을 가진 사람을 가상적으로 만들어 비교집단으로 구성하는 것이 핵심이다.

프로그램의 영향에 대한 일관성 있는 추정치를 만들어내기 위하여 매칭방법은 조건부독립성 또는 관찰변수에 의한 선택(selection on observables)이라고 하는 가정에 의존하고 있다.

13) 성향점수매칭(PSM)에 대한 자세한 설명은 김상호(2010a)를 참고하기 바란다.

가정 1: $(Y_{i0}, Y_{i1}) \perp T_i | X_i$ [Conditional Independence Assumption]

좌변의 잠재적 성과와 우변의 처리상태가 직교(orthogonal)된다는 말은 관측할 수 있는 특성들을 통제하면 프로그램 참가는 잠재적 성과와 독립된다는 것이다.

공통영역의 가정은 처리집단과 비교집단 간에 관측 변수의 분포가 중첩(overlap)되어야 한다는 것이다. 이를 수식으로 표현하면 다음과 같다.

가정 2: $0 < \Pr(T=1 | X_i) < 1$ [Common Support Assumption]

이는 프로그램의 참여자와 유사한 비참여자가 있을 가능성을 의미한다. 만약, $P(X)=0$ 또는 $P(X)=1$ 이라고 가정해보자. 이 말은 개체들이 처리를 전혀 받지 않거나, 항상 처리를 받는다면 비교집단에서 대응개체(counterpart)가 존재되지 않음을 의미한다. 궁극적으로 공통성의 가정은 처리집단과 비교집단 간에 관측변수가 중첩되어야 한다는 것이고 이는 관측 변수의 분포가 동일한 분포를 가지고 있어야 한다는 것이다. 즉, 관측할 수 있는 X_i 분포는 비교집단과 처리집단이 동일해야 된다는 의미이다.

위의 가정들이 충족되고 프로그램 참여자들에 대한 특성을 측정하는 변수들이 충분히 존재할 경우 이들을 통제하는 것만으로 선택편의가 없는 효과 추정치를 산출해 낼 수 있음을 의미한다.¹⁴⁾ 이 경우 효과의 추정치는 통상의 매칭(matching) 방법으로 얻을 수 있다. 이론적으로 볼 때는 연구자가 확보하고 있는 통제변수(X)들이 가질 수 있는 값의 가능한 모든 조합별로 처리집단과 비교집단의 구성원들을 매칭 시킬 수 있을 것이다. 그러나 만약 통제변수들의 수가 클 경우에는 현실적으로 이것은 불가능하다. 예를 들어 연구자가 10개의 통제변수를 가지고 있고 이들이 모두 2개의 값을 가지는 가변수라고 할 때 가능한 조합은 2^{10} , 즉 1,024가지나 되기 때문이다(Dehejia & Wahba, 1999). 이것이 바로 ‘차원의 문제(dimensionality problem)’인데 바로 이 문제를 해결하기 위하여 Propensity Score가 매칭(matching)의 기준으로 사용되는 방법

14) 강한 무관성의 가정이 성립하면 통상의 OLS에 의해서도 선택편의를 제거할 수 있을 것이다. 그러나 OLS는 통제 변수와 성과변수간의 선형관계(linearity)를 가정하는 추가적인 가정이 필요할 뿐 만 아니라(대개의 경우 선형성을 충족시키지 않음), 성과변수를 추정하는 회귀모형의 특성화(specification)가 알려져 있지 않기 때문에 특정화의 오류가 있을 경우에는 선택편의가 발생하게 된다(Zhoa, 2000).

이 PSM 방법이다. 이외에도 매칭방법에는 크게 반경매칭법, 최근접매칭법, 평균매칭법, 층화매칭법, 다변량매칭법 등 다양한 방법이 있다.

본 연구는 최근 많이 활용되고 있는 성향점수매칭을 사용한다. 비모수적 매칭방법을 이용한 자격증(자격증, 면허증) 소득효과 분석을 위해 페어 매칭(pair greedy matching)을 이용한다. 이 방법은 처리집단에 가장 적합한 비교집단 한 개를 선택하는 것으로 매칭을 위해 프라빗(probit) 확률값인 $P(X) = P(T=1|X) = \Phi(X'\alpha)$, 성향 점수(propensity score)를 사용한다. 이 성향점수를 사용하여 처리집단(treatment group)과 비교집단(controller group) 간의 절대차이가 캘리퍼(calliper)보다 작은 것을 매칭이 된 집단(성향점수가 가장 근접한 것을 선택)으로 설정한다. 성향점수를 통한 소득효과 추정 시 기본 산식은 다음과 같다.

$$|\pi(X_j) - \pi(X_i)| < caliper$$

여기서 $\pi(X_j)$ 는 처리집단의 공변량, $\pi(X_i)$ 는 비교집단의 공변량이다. 한편 그룹의 평균값 차이인 평균처리효과의 추정치는 각각 아래의 식과 같다. 먼저 평균처리효과는 다음과 같다.

$$N_u^{-1} \sum_{i \in T_u} (Y_i - Y_{mi})$$

여기서 i 는 처리집단, m 은 비교집단이며 Y_{mi} 는 처리집단 i 와 가장 근접한 매칭(matching)을 한 비교집단을 말하며 N_u 는 처리집단의 수, T_u 는 처리집단이 포함된 그룹을 의미한다. 처리효과에 대한 표준 편차는 아래의 식과 같다.

$$SD_P = \left[\frac{1}{N_u} \sum_{i \in T_u} \{(Y_i - Y_{mi}) - (\bar{Y}_i - \bar{Y}_{mi})\}^2 \right]^{1/2}$$

이 매칭기법을 사용하여 자격취득자와 미취득자 간 발생하는 순수한 소득효과와 노동이동에 미치는 영향을 비교하여 보고자 한다.

다. 모형 및 성향점수매칭 절차

성향점수매칭 방법은 로짓모형의 확률 값을 점수화하여 유사한 점수를 갖는 관측치를 묶는 방법이다. 성향점수매칭 방법에 대한 절차를 정리해 보면 다음과 같다.

- 1단계: 로짓모형(logit model)의 추정

$$\Pr(T_i = 1|X_i) = \Phi(X_i' \alpha)$$
- 2단계: 성향점수를 이용하여 사회복지사 1급 자격이 매칭을 실시할 수 있는 적절한 사례수가 있는지 확인
- 3단계: 실험집단과 비교할 비교집단에 포함될 직업 선정
- 4단계: 각 대상자(실험집단, 비교집단)의 성향점수 산출
- 5단계: 성향점수매칭 실시 → 한번 사용한 사례는 다시 비교집단에 포함시키지 않는 Greedy Matching을 실시하였으며, 가장 근접한 하나를 선택하는 1:1매칭 실시
- 6단계: 매칭 결과를 이용하여 두 그룹간의 결과에 대한 차이 분석

본 연구에서는 기존 선행연구에 사용된 변수를 바탕으로 로짓모형을 활용하여 성향 점수를 구하였다. 사용된 변수 및 모형¹⁵⁾을 살펴보면 다음과 같다.

$$Y_i = \alpha + \beta X_i + \lambda C_i + \gamma S_i + \epsilon_i$$

15) 주요 자격·면허 관련 선행연구와 본 논문의 자료 및 변수비교

구분	이병희 외(2003)	김민국·강순희(2004)	이동임·김상호(2005)	본 논문
분석자료	임금구조기본조사 한국노동패널 등	한국노동패널	산업·직업별 고용구조조사	산업·직업별 고용구조조사
공통변수	결혼여부 연령 기업규모 더미 직종 더미 학력 더미 근속년수 성별 직업훈련 경험 노조유무 교육수준 산업 더미	결혼여부 연령 기업규모 더미 직종 더미 학력 더미 근속년수 성별 직업훈련 경험 정규직 여부	결혼여부 연령 기업규모 직종 더미 학력 더미 근속년수 성별 종사자수 정규직여부 교육년수	결혼여부: 반영 연령: 반영 기업규모더미: 미반영 직종 더미: 완벽통제 학력 더미: 반영 근속년수: 반영 성별: 반영 직업훈련경험: 미반영 노조유무: 변수 없음 교육수준: 반영 산업 더미: 반영

여기서, X 는 개인특성벡터(성별, 연령, 혼인유무 등)이며, C 는 인적자본특성벡터(학력, 경력, 근속기간 등)이다. S 는 자격특성벡터로 자격유형(국가자격, 국가기술자격, 민간자격, 해외자격 등), 자격등급, 자격수준, 검정방법, 자격관련 법령 등이다. 선행연구에서 발견된 가장 큰 문제점은 S 와 관련한 벡터를 극히 제한적으로 통제할 수밖에 없다는 것이다. 이러한 문제점을 개선하기 위하여 개별 자격종목에 대한 분석을 성향점수매칭 기법을 통해 분석하였으며 개별 자격종목으로 분석할 경우 매우 엄격히 통제할 수 있다.

3. 연구 분석 절차: 단계별 분석절차

본 연구에서 분석할 자격종목은 사회복지사 1급으로 크게 2단계의 분석절차를 거친다. [단계 1]은 「산업별 직업별 고용구조 2006」을 활용하여 성향점수매칭을 실시하고 그 결과에 대해 확인하는 작업으로 산업효과·직종효과를 통제한 가운데 인적특성 및 사회적 특성인 여타 변수(성, 연령, 학력, 근로시간 등) 등을 통제하여 통계적인 방법에 의해 처리집단과 비교집단으로 나누어 그 둘을 비교한다. 여기서 처리집단은 사회복지사 1급자격을 보유하고 있는 집단이며 비교집단은 자격증 없이 종사하는 집단을 말한다. 즉 여타조건이 일정불변으로 동일한 가운데 유일하게 자격증 유·무의 효과를 비교해 보기 위함이다.

따라서 소득효과 추정에는 인구·사회학적 요인을 추정 비교하는 통계적 확인과 처리집단 그리고 비교집단에 포함된 두 집단의 수행직무, 수행도구 등의 기술내용을 파악하는 정성적 확인 작업을 실시한다. 그런 후 처리집단과 비교집단에서 추정된 각각의 평균소득을 비교하고 합격률과 소득성과와의 관계를 분석한다. 노동이동 효과 추정에서는 총 근로기간 가운데 현 직무 경력기간을 비교(동일직무종사기간)하고 현재 직장의 근속기

기타활용변수	근로시간 종사상 지위		고교계열 대학계열 경력년수 가구주와의 관계 국가자격여부 자격등급	근로시간 종사상지위 경력년수 국가자격여부 자격등급 검정방법 등
방법	Heckman 선택편의 교정 모형	고정효과모형	최근접 매칭 및 층화매칭	PSM 외

간 비교를 통하여 두 집단의 노동이동 효과를 추론할 수 있다.

[단계 2]는 2006년도 OES 데이터를 활용한 분석결과의 설명력을 증명하고 누락된 정보를 보완하기 위하여 2010년 9월에 사회복지사 자격 취득자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 이는 통계적 방법에 의하여 발생될 수 있는 오류와 과거 데이터 사용으로 인한 정보의 한계를 보완·확인하기 위함이며 또한 우리가 모형에서 설정한 설명변수의 특성이 일치하여 통계적으로 유사한 특성을 가진 비교집단이 구성되었을지라도 모형에서 제외된 요인 등에 의하여 연구자가 예상치 못한 전혀 엉뚱한 사례가 포함되었는지 확인하기 위함이다.

아래의 [그림 1]은 사회복지사 1급 자격취득자에 대한 소득효과와 노동이동효과를 추정하기 위한 단계별 분석과정을 나타낸 것이다.

그림 1. 단계별 소득 및 노동이동성과 분석 절차

[단계 1] PSM 실시 및 소득효과·노동이동효과 확인

1. PSM 실시
2. 소득효과 확인: 처리집단과 비교집단의 소득추정 및 비교
3. 노동이동효과 확인: 처리집단과 비교집단의 현 직무경력 및 근속기간 비교



[단계 2] PSM 결과확인 및 과거 데이터 사용 보완을 위한 설문조사 분석

1. PSM 분석 시 사용 데이터 및 사용이유:
 - 사용 데이터: 산업별 직업별 고용구조 데이터(OES, 2006)
 - 사용 이유: ① OES 2006년 이후의 자료에는 자격·면허증관련 변수가 사라졌기 때문임.
② 자격·면허증에 대한 연구가 가능한 자료는 한국노동패널, 청년패널, 산업별 직업별 고용구조(OES) 등이 있으나, 이 가운데 자격·면허증에 대한 최소한의 관측치수를 확보할 수 있는 것은 OES뿐임.
2. 설문조사 분석
 - 2010년 9월 사회복지사 1급 대상으로 설문조사 실시.
 - PSM 분석 시 과거 데이터 사용의 내용 보완을 위한 설문조사임.
3. 일분과 비교연구: “我が国における職業に関する資格の分析: Web 免許資格調査から(2010년 발간)”중 사회복지시설개호직원 자격소지자 102명 대상의 설문조사 내용을 일부 수정하여 사용함.

IV. 실증분석결과 및 해석

1. 소득효과

사회복지사 1급은 한국산업인력공단에서 주관하는 국가전문자격이다. 총 취득자 45명을 대상으로 OES 2006년 데이터를 활용하여 성향점수 매칭 분석을 실시하였으며 사회복지관련 관리자, 사회복지사, 상담전문가, 사회단체활동가, 생활지도원 및 생활지도보조원을 유관직업분야로 보고 매칭을 실시하였다. 분석결과 각각 22명이 분석대상이 되었다. <표 2>의 매칭 전·후 비교 시 근로시간은 매칭 전에 처리집단과 비교집단의 차이가 1.58이고 연령은 차이가 12.52였는데 매칭 후 처리집단과 비교집단의 차이를 보면 각각 0.91과 0.91로 대폭 줄어들어 개선되었다. 이러한 값은 우리가 고려하는 모든 변수에서 대부분 매칭 후의 값이 매칭 전의 값보다 비교집단과 처리집단 간 차이가 줄어든 것을 볼 수 있다. 이는 여타조건이 동일한 가운데 사회복지사 1급 소지여부에 따른 소득효과로 분석할 수 있다. 이렇게 매칭 후 개선된 값이 도출된 각 집단별 소득을 살펴보면 처리집단이 192.8만원이며, 비교집단이 178.6만원으로 나타나 사회복지사 1급 자격증 보유집단의 소득이 7.34%(14.17만원) 높은 것으로 분석된다. 이는 자격의 정(+의 효과로 사회복지사 1급 자격에 대해 소득프리미엄이 7.34%가 발생한 것이다.

사회복지사 1급과 전체 사회복지사와 비교해 보면(표 3), 사회복지사 1급 자격 취득자는 사회복지사 전체 종사자 평균임금인 166.5만원 보다 26.3만원이 더 높다. 이는 사회복지사 1급 자격에 대한 소득 프리미엄이 13.64%가 발생한 것이다. 좀 더 명확한 분석을 위해 1급을 제외한 사회복지사 전체 평균임금인 154.90만원과 사회복지사 1급 자격 취득자의 임금 192.80만원의 차이를 보면 37.9만원으로 19.66%의 소득프리미엄이 발생하였다. 즉, 이것은 사회복지사 1급과 다른 급수의 초기조건(initial condition)의 차이에 의해서 발생된 소득격차이다. 사회복지사 1급 자격취득자는 최초 직장 진입에 있어서 그 이하의 자격소지자 보다 상대적으로 좋은 일자리에 취업하였으며 과거(2003년 이전) 석사이상의 학력자 가운데 3년 이상의 경력이 있는 경우 사회복지사 1급 자격이 부여 됐기 때문에 사회복지사 1급의 학력수준과 경력 등을 고려한다면 절대 소득은 사회복지사 전체 임금을 상회한다. OES 2006년 데이터 상의 사회복지사 1급 취득은 시험점정 및 무시험점정 취득자를 모두 포괄하고 있다.

표 2. 사회복지사 1급 소지자의 소득효과

(단위: 만원, 년, 시간, %)

구분	매칭 전			매칭 후		
	처리집단	비교집단	T 값 (유의확률)	처리집단	비교집단	T 값 (유의확률)
	평균(표준편차)	평균(표준편차)		평균(표준편차)	평균(표준편차)	
임금	190.90(63.39)	166.36(115.12)	1.245(0.215)	192.80(68.43)	178.63(85.31)	0.608(0.547)
성별	0.33(0.48)	0.34(0.48)	-0.83(0.934)	0.32(0.48)	0.36(0.49)	-0.311(0.757)
결혼	0.55(0.50)	0.69(0.47)	-1.477(0.142)	0.50(0.51)	0.45(0.51)	0.295(0.769)
학력연수	16.10(0.79)	14.00(2.96)	4.354(0.000)	16.00(0.87)	15.82(0.85)	0.699(0.489)
정규직더미	0.95(0.22)	0.72(0.45)	3.041(0.003)	0.91(0.294)	0.91(0.29)	0.000(1.000)
임금근로더미	1.00(0.00)	0.95(0.21)	1.352(0.179)	1.00(0.00)	1.00(0.00)	-
근로시간	45.64(9.11)	44.06(17.49)	0.534(0.595)	45.23(9.34)	44.32(5.69)	0.390(0.699)
연령	31.87(7.77)	44.39(13.4)	-5.565(0.000)	34.00(9.08)	33.09(9.65)	0.322(0.749)
근속기간	5.72(4.78)	7.18(8.42)	-1.015(0.312)	6.55(5.38)	6.05(7.15)	0.262(0.794)
경력	6.79(6.15)	13.30(11.47)	-3.328(0.001)	6.55(5.38)	7.82(7.44)	-0.335(0.739)

주 1) 사회복지사 1급 매칭률은 49%임.

2) 사회복지사 1급 캘리퍼(caliper) 값은 0.08임.

3) 근로시간은 주당근로시간임.

자료: 한국고용정보원(2006). 산업별 직종별 고용구조조사. spss 17.0

표 3. 사회복지사 1급의 소득프리미엄

(단위 : 만원, %)

구분	처리집단	비교집단	소득차이 ¹⁾	프리미엄 ²⁾
사회복지사 1급	192.80	178.63	14.17	7.34
사회복지사 전체 평균임금	166.50 ³⁾		26.3 ⁴⁾	13.64 ⁵⁾
1급을 제외한 사회복지사 전체 평균임금	154.90 ⁶⁾		37.9 ⁷⁾	19.66 ⁸⁾

주 1) 소득차이 = 처리집단의 평균소득 - 비교집단의 평균소득

2) 소득프리미엄 = [(처리집단의 평균소득 - 비교집단의 평균소득) / 처리집단의 평균소득] * 100

3) 사회복지사 전체(1급, 2급, 3급) 평균임금임.

4) 소득차이 = [사회복지사 1급 소지자 - 사회복지사 전체 평균임금]

5) 소득프리미엄 = [(사회복지사 1급 소지자 - 사회복지사 전체 평균임금) / 사회복지사 1급 소지자] * 100

6) 1급을 제외한 사회복지사 전체 평균임금임.

7) 소득차이 = [사회복지사 1급 소지자 - (1급 제외)사회복지사 전체 평균임금]

8) 소득프리미엄 = [(사회복지사 1급 소지자 - (1급 제외)사회복지사 전체 평균임금) / 사회복지사 1급 소지자] * 100

자료: 한국고용정보원(2006). 산업별 직종별 고용구조조사. spss 17.0

사회복지사 1급과 소득효과를 비교하기 위해 개별부처가 운영하는 공적자격 중 공인 회계사, 세무사, 변호사 면허의 처리집단과 비교집단의 소득을 계산하였다. 먼저 공인 회계사, 세무사, 변호사의 비교집단 소득은 동 분야에 면허 없이 종사 가능한 일반 사원의 소득으로 유사직무를 수행하나 면허를 소지하지 않고 있어 사원으로서 근무하는 자들의 소득을 의미한다. 먼저 소득차이는 변호사, 공인회계사, 세무사 순으로 각각 642만원, 222만원, 81만원의 소득차이가 나타나는 것으로 분석되었다. 이는 각각 소득프리미엄이 65%, 43%, 21%로 계산된다.

반면 사회복지사 1급 자격증의 경우 소득 프리미엄이 7.34%로 업무독점 형 면허인 공인회계사(43.26%), 세무사(21.12%), 그리고 변호사(65.05%)보다 낮지만 2003년 이후 국가시험으로 전환됨으로서 동 자격에 대한 신호(signaling)기제기능이 증가하여 국가자격으로 인한 노동인력 공급의 통제가 이루어진 것으로 분석된다.¹⁶⁾ 하지만 상대적으로 낮은 수치를 나타내고 있는 사회복지사 1급의 7.34% 소득프리미엄은 OES 2006년 데이터 사용 시 무시험검정으로 자격이 발급되었던 2003년 이전의 수치가 포함되었기 때문이다. 전술하였던 바와 같이 2003년 이전에 사회복지사 1급 자격은 무시험검정(과정이수 형 검정)으로 발급되어 사실상 노동공급을 제한하는 기능을 하지 못했다. 즉, 과거(2003년 이전) 초과 노동공급의 영향으로 7.34%의 낮은 소득프리미엄이 계산되었다. 이는 사회복지사 1급에 발생된 소득프리미엄 규모로는 경제적 지대가 발생했다고 보기는 힘들다. 이처럼 공인회계사나 세무사 그리고 변호사에 비해서 사회복지사 1급에 주어지는 업무독점은 상대적으로 낮다. 그러므로 사회복지사 1급에 발생된 소득프리미엄은 생산성 향상에 의한 것이다. 이는 법규제성이 높은 자격일수록 소득프리미엄이 높다는 결과를 대변한다. 그러므로 면허성 자격으로 정의할 수 있는 사회복지사 1급의 경우도 법적 규제를 통한 인력관리가 필요하다.

16) 공인회계사의 소득은 처리집단 515.43만원, 비교집단 292.43만원, 소득차이 222.98만원이며, 세무사는 처리집단 383.96만원, 비교집단 302.84만원, 소득차이 81.12만원, 변호사는 처리집단 988.15만원, 비교집단 345.31만원, 소득차이 642.84만원이다(<표 1> 참조).

표 4. 사회복지사 1급의 소득효과 비교그룹

(단위: 만원, %)

자격명칭	처리집단 소득	비교집단 소득	소득차이	프리미엄
공인회계사	515.43	292.44	222.98	43.26
세무사	383.96	302.84	81.12	21.12
변호사	988.15	345.31	642.84	65.05
사회복지사 1급	192.80	178.63	14.16	7.34

주: 1) 소득차이=처리집단의 평균소득-비교집단의 평균소득.

2) 소득프리미엄=(처리집단의 평균소득-비교집단의 평균소득)/처리집단의 평균소득*100

자료: 한국고용정보원(2006). 산업별 직종별 고용구조조사. spss 17.0

과거 데이터(OES, 2006)의 사용으로 인한 누락된 정보의 보완을 위해 2010년 9월에 실시한 설문조사 내용을 정리하면 <표 5>와 같다. 2010년 9월 기준으로 사회복지사 1급 자격 취득자의 월평균 임금은 203.83만원으로 조사되었으며 이는 우리나라 연평균 임금상승률을 고려하였을 때 상대적으로 낮은 상승률을 보이고 있다. 참고로 고용노동부에서 작성한 「사업체임금근로시간 조사보고서」에 의하면 5인 이상 사업체에 종사하는 상용근로자의 최근 10년간 연평균 임금상승률은 약 5%인 것과 비교하여 보았을 때 사회복지사 1급 자격취득자의 소득상승은 4년간 5.72%의 임금상승이 이루어진 것이다(<표 4>와 <표 5> 참조).

표 5. 한국 사회복지사 평균임금

(단위: 명, 년, 만 원)

특성, 구분	자격종목	사회복지사			합계
		1급	2급	3급	
임 금	빈도	47	47	45	139
	평균	203.83	194.68	160.73	186.96

자료: 국가자격 취득자 설문조사 원자료(2010. 9). spss 17.0

우리나라와 가장 유사한 자격제도를 운영하고 있는 일본과의 비교를 통해 사회복지 분야 종사자의 소득수준을 비교해 보면 다음과 같다. 일본의 노동정책연구·연수기구(JLPT)에서 “我が国における職業に関する資格の分析: Web 免許資格調査から(2010년)”을 발간하였으며 그중 사회복지시설개호직원 종사자 102명을 대상으로 설문조사한 내용을 일부 수정하여 본 연구에서 소개하고자 한다. <표 6>에 의하면 일본 사회복지

시설개호직원의 경우 소득범위 200만엔~300만엔 미만의 범위에 해당하는 자가 39.2%이며 300만엔~400만엔 미만과 100만엔~200만엔 미만에 해당하는 자가 각각 18.6%이다. 즉, 명목소득으로 봤을 때 일본이 한국에 비해 임금 소득이 다소 높은 것으로 나타났다.¹⁷⁾ 그러나 이는 일본의 사회복지시설개호직원이 한국의 사회복지사에 비해 생산성이 높다는 것을 의미한다고 보기는 어렵다. 일본의 사회복지시설개호직원과 같은 사회복지사는 공공기관 등에 종사하는 비율이 한국에 비해 높아 근로여건과 처우 문제 등에서 차이를 보이는 구조적인 문제에 기인한 것으로 분석된다. 즉, 생산성 및 능력차이의 문제로 이해하기는 힘들다. 이는 아래의 <표 7>에서 확인할 수 있으며 竹中 외(2009)는 일본의 사회복지사는 원래 소득보장을 시작으로 하는 공적인 서비스제공을 중심으로 하여 발달해 온 역사적 경위를 갖는다고 사회복지의 역사와 사회복지사에 대해 소개하였다. 이러한 점에서 한·일간 사회복지사의 소득차이에 대한 원인을 찾을 수 있었다. 하지만 앞서 선행연구에서 살펴본 바와 같이 일본도 사회복지사 자격에 대한 양적인 확대를 우려하고 있으며 자격취득요건을 강화하여 인력 수급조절 기능을 갖춰야 한다고 주장하고 있다. 또한 사회복지사들의 처우 개선을 위해서는 업무독점과 명칭독점과 같은 제도의 개선이 필요함을 강조하였다.

표 6. 일본 사회복지시설개호직원의 소득범위(연 수입)

(단위: 명, %)

소득 범위	인 수(%)
100만엔 미만	12(11.8)
100만엔 ~ 200만엔 미만	19(18.6)
200만엔 ~ 300만엔 미만	40(39.2)
300만엔 ~ 400만엔 미만	19(18.6)
400만엔 ~ 500만엔 미만	5(4.9)
500만엔 ~ 600만엔 미만	3(2.9)
600만엔 ~ 700만엔 미만	1(1.0)
700만엔 ~ 800만엔 미만	3(2.9)
800만엔 이상	0(0.0)
합계	102(100.0)

자료: 労働政策研究報告書 No121, 我が国における職業に関する資格の分析 : Web 免許資格調査から (2010년 발간), 調査内容一覽, Q8. 現職から得ている年収.

17) 일본의 사회복지시설개호직원 종사자의 보유 자격증은 개호복지사, 방문개호원(홈헬퍼)2급, 사회복지사, 개호지원전문원(케어 매니저), 사회복지주사(임용자격), 복지주환경 코디네이터, 보육사로 나타났다.

표 7. 일본 사회복지시설개호직원의 고용형태 및 회사규모(2009년)

고용형태	인원(%)	현재회사 규모	
		인원(%)	인원(%)
정규직원	34(66.7)	20명 이하	12(23.5)
파트타임	7(13.7)	30~49명	7(13.7)
아르바이트	2(3.9)	50~99명	11(21.6)
파견사원	1(2.0)	100~299명	12(23.5)
계약사원	5(9.8)	300~499명	1(2.0)
축탁	2(3.9)	500~999명	4(7.8)
그 외(근무하지 않음 등)	0(0.0)	1000명 이상	4(7.8)
합계	51(100)	합계	51(100)

자료: 労働政策研究報告書 No121, 我が国における職業に関する資格の分析: Web 免許資格調査から (2010년 발간), 調査内容一覧, Q: 現在の会社の会社規模, 雇用形態(2009 データのみ).

2. 노동이동 효과

OES 2006년 데이터를 활용하여 성향점수 매칭 한 결과 사회복지사 1급 자격 취득자 45명 가운데 22명이 매칭이 되었다. <표 8>의 매칭 전·후 비교 시 현직경력(년)의 경우 매칭 전에 처리집단과 비교집단의 차이가 1.5이고 연령의 경우 그 차이가 12.52였는데 매칭 후 처리집단과 비교집단의 차이를 보면 각각 0.41과 0.91로 대폭 줄어들어 개선되었음을 알 수 있다. 이러한 값은 우리가 고려하는 모든 변수에서 매칭 후의 값이 매칭 전의 값보다 비교집단과 처리집단 간 차이가 줄어든 것을 볼 수 있다.

이렇게 매칭 후 개선된 값으로 도출된 처리집단의 현 직업경력기간은 6.75년이며, 비교집단은 6.34년으로 차이가 거의 없는 것으로 분석된다. 하지만 현 직장 근속기간은 처리집단이 4.77년이며 비교집단은 5.14년으로 나타나기 때문에 사회복지사 1급 자격을 가진 처리집단이 한 직장에 계속 근무할 확률이 낮다는 것을 알 수 있다.

<표 9>를 보면 처리집단(자격이 있는 집단)의 경우 이전 직무와 현재 직무의 일치여부가 100%로 나타났으며, 비교집단(자격이 없는 집단)은 33.3%로 나타나 상대적으로 자격 보유자의 직무 일치도가 높은 것을 알 수 있다. 즉, 이는 자격보유자의 경우 신호기능으로 인하여 동종업계에 계속 종사함에 따른 소득효과 및 노동이동효과가 있는 반면 미취득자의 경우 낮은 처우(급여)를 받으며 계속 동종업계에 머물 유인이 낮으므로

타 업종으로 이직하는 경우가 발생한다. 이는 사회복지사 1급 자격이 노동시장에서 인정되고 있는 것으로 이해할 수 있다. 그리고 1년 이내 이직자의 소득 상승률을 보면 처리집단의 경우 75%가 증가한 반면 비교집단의 경우 소득 상승률이 33.3%로 나타난다. 이는 인적자본이론의 관점으로 볼 때 사회복지사 1급 자격 소지자의 전·현직 직무의 일치도가 높아 계속적으로 경력 및 숙련도가 높아져 이직 시 임금효과를 더욱 상승시키는 역할을 하는 것으로 분석된다.

표 8. 사회복지사 1급 소지자의 노동이동 효과

(단위: 년, %)

구분	매칭 전			매칭 후		
	처리집단	비교집단	T 값	처리집단(22)	비교집단(22)	T 값
	평균(표준편차)	평균(표준편차)	(유의확률)	평균(표준편차)	평균(표준편차)	(유의확률)
현직경력	5.99(4.72)	7.49(8.38)	-1.051(0.295)	6.75(5.28)	6.34(7.12)	0.216(0.830)
근속기간	4.26(4.30)	5.76(7.28)	-1.198(0.233)	4.77(4.83)	5.14(6.31)	-0.217(0.830)
성별더미	0.33(0.48)	0.34(0.48)	-0.83(0.934)	0.32(0.48)	0.36(0.49)	-0.311(0.757)
결혼더미	0.55(0.50)	0.69(0.47)	-1.477(0.142)	0.50(0.51)	0.45(0.51)	0.295(0.769)
학력연수	16.10(0.79)	14.00(2.96)	4.354(0.00)	16.00(0.87)	15.82(0.85)	0.699(0.489)
정규직더미	0.95(0.22)	0.72(0.45)	3.041(0.003)	0.91(0.29)	0.91(0.29)	0.000(1.000)
임금근로더미	1.00(0.00)	0.95(0.21)	1.352(0.179)	1.00(0.00)	1.00(0.00)	-
근로시간	45.64(9.12)	44.06(17.49)	0.534(0.595)	45.23(9.34)	44.32(5.69)	0.390(0.699)
연령	31.87(7.77)	44.39(13.04)	-5.565(0.000)	34.00(9.08)	33.09(9.65)	0.322(0.749)
경력	6.79(6.15)	13.30(11.47)	-3.328(0.001)	7.82(7.44)	8.64(8.72)	-0.335(0.739)

주: 사회복지사 1급의 매칭률은 49%이며, 캘리퍼(caliper) 값은 0.08임.
 자료: 한국고용정보원(2006). 산업별 직종별 고용구조조사. spss 17.0

사회복지사 1급의 노동이동 효과 분석을 살펴보면 아래 <표 9>와 같다. 내용을 살펴 보면 동일 직무 경력기간과 현 직장 근속기간, 이전 직무와 현재 직무 일치 여부 그리고 1년 내 이직 자 임금 상승률을 처리집단과 비교집단간의 비교분석을 하였다. 특별하게 큰 차이를 보이고 있는 이전 직무와 현재 직무의 일치 여부와 1년 내 이직 자 임금 상승률을 묻는 문항에서 처리집단(취득집단)이 비교집단(미취득집단)에 비해 약 2배 이상 높은 것으로 분석된다. 이는 사회복지사 1급 자격이 신호기제 기능으로 역할 하여 이직의 확률을 높이며 임금 상승을 창출하고 있는 것이다.

표 9. 사회복지사 1급의 노동이동 효과 분석

(단위: 년, %)

구분	동일 직무 경력기간		현 직장 근속기간		이전 직무와 현재 직무 일치 여부		1년 내 이직자 임금 상승률	
	처리 집단	비교 집단	처리 집단	비교 집단	처리 집단	비교 집단	처리 집단	비교 집단
사회복지사 1급	6.75	6.34	4.77	5.14	100.0	33.3	75.0	33.3

주: 1) 임금상승률: 1년 내 이직자 중 이전보다 임금이 상승했다고 답한 응답자의 비율임.

2) ‘-’는 유효한 샘플 규모가 확보되지 못한 경우임.

자료: 한국고용정보원(2006). 산업별 직종별 고용구조조사. spss 17.0

과거 데이터(OES, 2006)의 사용으로 노동이동과 관련한 누락된 정보의 보완을 위해 2010년 9월에 실시한 설문조사 내용을 정리하면 <표 10>과 같다. 표 내용에 따르면 2010년 9월 기준으로 사회복지사 1급 자격 취득자의 평균 업무기간은 11.05년으로 조사되었다. 이는 2006년 OES 데이터를 사용하였으므로 2006년 시점부터 4년이 지난 2010년 9월 설문조사 시점을 고려하였을 때 적정한 수준인 것으로 검증된다. 즉, OES 2006년치를 사용한 처리집단의 동일직무 경력기간은 6.75년(표 9)이고, 약 4년의 세월이 지난, 2010년 9월 설문조사를 통해 나타난 자격관련 업무기간(표 10)은 11.05년으로 나타났다.

표 10. 한국 사회복지사 자격의 평균 업무기간

(단위: 명, 년, 만 원)

특성, 구분		자격종목	사회복지사			합계
			1급	2급	3급	
자격 관련	빈도	50	49	50	149	
업무 기간	평균	11.05	14.10	8.25	7.39	

자료: 국가자격 취득자 설문조사 원자료(2010. 9). spss 17.0

소득효과 분석에서와 같이 우리나라와 가장 유사한 자격제도를 운영하고 있는 일본의 사회복지분야 종사자 즉, 사회복지시설개호직원의 근속 연수를 살펴보면 다음과 같다. 일본의 사회복지시설개호직원의 근속연수는 5년 미만 종사자가 64.7%로 가장 많았으며 5~10년 미만 종사자가 23.5% 그리고 10~15년 미만 종사자가 11.8%인 것으로 조사되었다. 즉, 일본의 경우 사회복지분야에서의 근속연수가 한국에 비해 짧은

것을 알 수 있다. 이는 양국의 유사한 자격제도 하에서 발생하는 공통된 문제점이라고 분석된다.

표 11. 일본 사회복지시설개호직원의 근속연수

(단위: 명, %)

근속연수	인 수(%)
5년 미만	33(64.7)
5년 이상 ~ 10년 미만	12(23.5)
10년 이상 ~ 15년 미만	6(11.8)
15년 이상 ~ 20년 미만	0(0.0)
20년 이상 ~ 25년 미만	0(0.0)
25년 이상	0(0.0)
그 외 (근무하지 않는 등)	0(0.0)
합계	51(100)

자료: 我が国における職業に関する資格の分析 : Web 免許資格調査から(2010년 발간)

3. 기타효과

추가적으로 사회복지사 1급 국가자격 취득에 대한 2010년 설문조사 내용 중 본 연구와 관련이 있는 내용을 일부 소개하면 다음과 같다.

사회복지사 1급 자격의 고용효과와 임금효과와 관련된 설문 내용은 <표 12>와 같다. 아래의 표에서 보는 바와 같이 고용효과와 임금효과를 묻는 문항에 대해 사회복지사 1급 소지자들은 자격 소지를 통해 고용에 긍정적인 효과가 있다고 59명이 응답하였으며 임금이 긍정적인 효과가 있다고 34명이 응답하였다. 이는 전문화된 사회복지분야로 진출하기 위해서는 사회복지사 1급 자격이 중요한 역할을 한다는 것을 시사한다. 또한 <표 13>에 나타난 바와 같이 취업활동과 관련하여 취득자격을 활용한 이·전직 의향을 묻는 설문 문항에 대해 사회복지사 1급 소지자들 중 30% 이상이 “그렇지 않다”와 “거의 그렇지 않다”로 응답해 일부는 이직이나 전직보다는 승진 및 임금 상승을 목적으로 취득하는 반면 나머지 30% 이상은 동 질문에 대해 “그렇다”, 와 “매우 그렇다”라고 응답해 1급 자격취득을 통해 더 나은 곳으로 이·전직의 계획을 갖고 있는 것으로 조사되었다. 그리고 사회복지사 1급의 경우 1급 자격의 소지가 취업에 절대적 조건이라고 76%가 응답하였다. 설문조사의 경우 사회복지사 1급 응답자는 전원이 시험검정을 통해

취득한 자를 대상으로 하였기 때문에 국가자격 사회복지사 1급은 고용과 임금에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 검증되었다.

표 12. 사회복지사 자격취득자의 고용효과·임금효과

(단위: 명, %)

항목	자격종목	고용효과·임금효과			
		1급	2급	3급	합계
고용관련 긍정적 응답자 수 ¹⁸⁾		59	10	20	89
임금관련 긍정적 응답자 수 ¹⁹⁾		34	33	12	79
기타 ²⁰⁾		0	7	18	25
합계		93	50	50	193

주: 고용관련 및 임금관련 설문내용은 중복응답을 가능하게 하였음.

자료: 국가자격 취득자 설문조사(2010. 9). spss 17.0

표 13. 사회복지사 자격취득이 취업활동에 미치는 영향

(단위: 명, %)

항목	자격종목	고용에 미치는 영향				항목	자격종목	취득자격을 활용한 이·전직 의향			
		1급	2급	3급	합계			1급	2급	3급	합계
취업 절대적 조건		38 (76.0)	39 (78.0)	31 (62.0)	108 (72.1)	거의 그렇지 않다	8 (16.0)	4 (8.0)	2 (4.0)	14 (9.3)	
개업 시 필요		2 (4.0)	6 (12.0)	5 (10.0)	13 (8.7)	그렇지 않다	15 (30.0)	28 (56.0)	9 (18.0)	52 (34.7)	
취업 우대		6 (12.0)	2 (4.0)	5 (10.0)	13 (8.7)	보통	2 (4.0)	6 (12.0)	3 (6.0)	11 (7.3)	
취업 시 도움 못됨		0 (0.0)	1 (2.0)	7 (14.0)	8 (5.3)	그렇다	10 (20.0)	11 (22.0)	31 (62.0)	52 (34.7)	
취업 시 거의 도움 못됨		4 (8.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (2.6)	매우 그렇다	15 (30.0)	1 (2.0)	5 (10.0)	21 (14.0)	
해당사항 없음		0 (0.0)	2 (4.0)	2 (4.0)	4 (2.6)	-	-	-	-	-	
합계		50 (100.0)	50 (100.0)	50 (100.0)	150 (100.0)	합계	50 (100.0)	50 (100.0)	50 (100.0)	150 (100.0)	

자료: 국가자격 취득자 설문조사(2010. 9). spss 17.0

18) 고용관련 긍정적 응답내용은 “관련 있는 직장에 입사”, “자격과 관련한 창업”, “더 나은 조건으로 이직”, “관련 높은 직무 부여받음”, “고용형태 향상”, “승진”, “시설장, 부서장등의 직무를 수행하게 됨”이다.

19) 임금관련 긍정적 응답 내용은 “수당을 지급받음”, “더 높은 근무평점을 받음”, “창업한 회사의 매출액등이 증가됨”이다.

20) 기타로는 “기타와 같은 보상을 받음”과 “변화가 없거나 직무관련도가 낮은 직무를 수행함”을 나타낸다.

하지만 이는 사회복지사 1급 자격을 면허성 자격으로 볼 경우 다른 면허종목에 비해 낮은 수준의 소득임을 앞서 살펴볼 수 있었다.

V. 결과 및 시사점

자격부여는 근로자의 능력개발을 선도하고 노동의 공급자 및 수요자간에 상호기제 기능을 한다. 또한 자격은 질 낮은 서비스로부터 수요자를 보호하는 기능을 수행한다. 이처럼 지금까지 자격연구는 자료의 한계 상 자격제도라는 큰 틀에서 그 성과를 고찰하였으나, 개별 자격종목에 대한 성과분석은 미흡하였다. 이러한 관점에서 동 논문은 산업별 직업별 고용구조조사(OES, 2006) 자료의 개방형 설문변수에 자격분류 코드를 부여하여 사회복지 분야의 대표적 자격증인 사회복지사 1급에 대한 소득프리미엄과 노동이동을 성향점수(PSM)매칭방법을 통하여 추정하였다. 그리고 그 추정결과의 검증을 위해 2010년 9월에 시행한 설문조사 결과와 일본“我が国における職業に関する資格の分析: Web 免許資格調査から(2010년 발간)”의 내용 중 사회복지시설개호직원 종사자 대상의 설문조사 부분을 일부 사용하여 한일간 비교연구를 수행하였다. 일본은 우리나라와 가장 유사한 자격제도를 운영하고 있어 양국 간 비교연구를 통해 유사한 환경 및 자격제도 하에서 발생하는 문제점에 대해 발견할 수 있다.

연구결과 사회복지사 1급 자격취득자가 사회복지사 전체 종사자 평균임금 166.5만원보다 26.3만원이 높은 것으로 분석되었고 이는 사회복지사들 중 사회복지사 1급 자격에 대한 소득 프리미엄이 13.64% 발생한 것으로 나타났다. 이 소득프리미엄은 1급 자격이 가지는 자격의 정(+)의 효과와 초기조건(initial condition)의 차이에 의해서 발생하는 소득격차로 분석된다. 세부적으로 살펴보면 사회복지사 1급 소지에 따른 소득프리미엄 7.34%는 자격의 정(+)의 효과이며, 사회복지사 1급과 1급을 제외한 전체 평균임금과의 차이인 19.66%는 초기조건(initial condition)의 차이에 의해서 발생하는 소득격차로 분석된다.

그리고 이전 직무와 현재 직무의 일치 여부와 1년 내 이직 자 임금 상승률에서 1급 취득자 집단이 미취득자 집단에 비해 약 2배 이상 높게 나타나 1급 자격이 노동시장에서 상호기제 기능을 하는 것으로 분석되었다. 이는 2003년 사회복지사 1급 자격이 국

가시험으로 전환된 이후 자격에 대한 신호기제의 기능으로 노동공급이 통제되어 자격소지자의 소득 및 노동이동에 긍정적인 영향을 미친 것으로 분석된다. 그러나 이러한 소득프리미엄 규모로는 경제적 지대가 발생했다고 보기 힘들다. 이유는 사회복지사는 국민의 생명·건강·안전과 관련된 공익의 역할을 담당하고 있으므로 사회적 중요도 면에서 면허(license)로서 기능한다고 볼 수 있다. 그렇기 때문에 사회복지사 1급 자격을 면허성 자격으로 정의할 경우 이 소득프리미엄은 여타 면허소지자에 비해 상당히 낮은 수준이다. 이는 자격 제도상의 문제로 사회복지사 자격신설 당시부터 업무독점과 명칭독점이 부여되지 않아 다른 면허 소지자(예: 공인회계사, 세무사, 변호사 등)에 비해서 사회복지사 1급에 주어지는 소득프리미엄은 상대적으로 낮다. 즉, 2003년 이전에 무시험검정으로 초과 노동공급이 발생한 점과 사회복지사 1급 자격이 시험검정으로 변경되었음에도 불구하고 명칭독점 및 업무독점 등의 역할을 하지 못해 자격 취득에 따른 소득프리미엄이 낮은 것이다. 또한 노동이동효과는 비교집단(자격미취득자 집단)에 비해 처리집단(자격취득집단)의 경력일치도가 높게 나타났다. 이는 인적자본이론의 관점으로 볼 때 전·현직 직무의 일치도가 높으므로 계속적으로 경력 및 숙련도가 높아지게 되며, 이직 시 임금효과를 상승시키는 역할을 한다. 이러한 결과는 2010년 9월에 사회복지사 자격 취득자를 상대로 한 설문조사 내용과 일치하며 사회복지분야 자격의 한·일 비교 연구를 통해 분석한 내용과도 일치한다.

공익의 역할을 담당하고 있는 사회복지사 1급 소지자는 사회복지분야의 대표적 전문가이다. 이들이 사회복지분야에서 진정한 전문가로 역할하기 위해서는 노동공급의 질적 관리 및 종사자들의 처우개선이 필요하다. 그러기 위해서는 자격제도의 개선이 요구되는데 사회복지관련 자격에 명칭독점 및 업무독점을 법제화 하는 것이 선행되어야 할 것이다. 이를 위해서 사회복지사 1급 자격시험의 기준강화라든지 통합적 자격 형태가 아닌 세부적으로 전문화 시킨 상위등급의 자격 신설 등이 고려되어야할 것이다. 나아가 상위등급의 자격신설이 나온지 또는 법 제도 개선 등을 통한 사회복지사 1급 자격제도의 기준강화가 나온지는 향후 연구 과제로 남긴다. 국민의 건강·생명과 연관된 업무에 종사하기 때문에 사회복지사 1급은 높은 전문성을 요구해야 하며, 지금까지의 양적인 성장에서 벗어나 질적인 성장을 위해 노력해야할 때이다. 또한 2급, 3급과 달리 유일한 시험검정 체제를 받아들인 1급의 경우 직무를 유형화 하여 1급에 한해서만큼은 자격 취득자만이 업무를 수행할 수 있도록 급수별 직무할당이 명확히 이루어져야 한다.

이러한 과정이 없다면 공익의 역할을 담당하고 있음에도 불구하고 여전히 면허로서 기능하지 못하는 자격이 될 것이다.

김상호는 성균관대학교에서 경제학 박사학위를 받았으며, 현재 한국직업능력개발원에서 부연구위원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 직업규제, 면허·자격제도이며, 현재 자격의 경제적 효과, 법률·회계분야 면허의 경제적 효과 등 연구 및 직업관련 저술활동을 하고 있다.

(E-mail: shkim@krivet.re.kr)

신정섭은 서강대학교에서 경제학 박사과정에 있으며, 현재 한국직업능력개발원에서 연구원으로 재직 중이다. 주요 관심분야는 자격·면허제도, 경제 분석, 노동시장 분석이며, 현재 국가자격 취득의 소득 효과와 노동이동 효과에 대한 연구 등을 하고 있다.

(E-mail: seby52@sogang.ac.kr)

박종성은 연세대학교에서 공학 박사학위를 받았으며, 현재 한국직업능력개발원 자격연구실 실장(연구위원)으로 재직 중이다. 주요 관심 분야는 자격제도(국가자격제도, 민간자격제도), 직업교육이며, 현재 서비스 산업의 자격 연구, 민간자격 국가공인 조사연구 등의 과제를 수행하고 있다.

(E-mail: parkjs@krivet.re.kr)

참고문헌

- 강순희, 김안국, 박성재(2003). 자격제도의 비전과 발전방안. 서울: 한국노동연구원.
- 강종수, 류기형(2007). 사회복지사의 경력몰입 결정요인 및 직무태도에 미치는 효과. 한국사회복지학, 59(3), pp.201-227.
- 강홍구(2006). 사회복지사의 직무특성과 1급과 2, 3급의 직무 유행화에 관한 연구. 한국사회복지학, 58(1), pp.209-235.
- 김미숙, 김유경, 김은정(2006). 사회복지시설 종합발전계획: 2차년도 종사자 확충 규모 및 시설공급 규모 추계를 중심으로. 서울: 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 김범수(2003). 사회복지사 자격제도를 통한 정체성 확립. 한국사회복지학회. 기획발표. pp.127-146.
- _____(2005). 사회복지사 자격제도의 발전과정과 개선방안. 임상사회사업연구, 3(2), pp.55-73.
- 김상욱, 유홍준(2002). 직무만족과 이직의사의 행태학적 결정요인: 전국 패널자료를 사용한 GLM 및 GEE 추정. 한국사회학, 36(1), pp.51-81.
- 김상호(2009). 자격·면허증의 취득자 우대·활용법령과 직업규제 - 국가기술자격을 중심으로 직업교육연구, 28(3), pp.45-60.
- _____(2010a). 자격취득자의 소득 및 노동이동 성과에 관한 실증연구. 박사학위논문, 경제학과, 성균관대학교, 서울.
- _____(2010b). 변호사·공인회계사·공인중개사 면허 취득의 소득효과. 직업능력개발연구, 13(2), pp.111-134.
- 김상호, 박종성, 김상진(2010). 자격의 경제적 효과(1). 서울: 한국직업능력개발원.
- 김안국, 강순희(2004). 자격취득의 결정요인 및 취업·임금효과. 노동경제논집, 27(1), pp.1-25.
- 김태성(2004). 한국사회복지 정책의 정체성. 사회복지학 정체성의 위기와 도전Ⅱ. 한국사회복지학회 춘계학술대회 자료집. 서울, 한국사회복지학회, pp.1-32.
- 박병현, 배화숙(2003). 사회복지의 전문성 제고를 위한 과제. 사회복지연구, 12, pp. 99-117.
- 박종성, 김현수, 김덕기, 이영란, 강정은(2008). 국가기술자격의 관할영역에 관한 연구.

- 서울: 한국직업능력개발원.
- 신도철(2005). 직업면허제도의 문제점과 개선방향. 숙명여자대학교 경제경영논집, 34(2), pp.165-209.
- 신용철(2002). 자격과 면허의 비교연구. 서울: 한국산업인력공단.
- 이동업, 김상호(2005). 자격분류를 활용한 자격 임금효과분석에 관한 시범연구. 직업교육 연구, 24(3), pp.23-44.
- 이병희, 김주섭, 박성재, 류장수(2004). 자격과 노동시장 연구. 서울: 한국노동연구원.
- 최강식(2000). 노동시장정책의 평가방법에 대한 고찰. 서울: 한국노동연구원.
- 西村 公子, 松本 真作, 鎌倉 哲史, 吉田 修, 佐藤 舞, 岩脇 千裕, 阿形 健司, 松本 純平(니시무라키미코·마츠모토진작·카마쿠라테츠후미·요시다오사무·사토무용·이오기치히로·아가타켄지·마츠모토준페이)(2010). 我が国における職業に関する資格の分析 - Web 免許資格調査から - (第1分冊). 労働政策研究報告書 No.121-1.
- 西村 公子, 松本 真作, 鎌倉 哲史, 吉田 修, 佐藤 舞, 岩脇 千裕, 阿形 健司, 松本 純平(니시무라키미코·마츠모토진작·카마쿠라테츠후미·요시다오사무·사토무용·이오기치히로·아가타켄지·마츠모토준페이)(2010). 我が国における職業に関する資格の分析 - Web 免許資格調査から - (第2分冊). 労働政策研究報告書 No.121-2.
- 渡邊 かおり(와타나베 카오리)(2007). 社会福祉士資格制度の見直しと社会福祉士資格の今後. 人間社会環境研究, 13, pp.143-152
- 藤野達也(후지노타쯔야)(2007). 社会福祉専門職と資格制度: 社会福祉士資格の現状と専門性. 淑徳大学総合福祉学部研究紀要, 41, pp.39-48.
- 藤野達也(후지노타쯔야)(2008). 社会福祉士志望の社会福祉事業従事者の実体と期待. 共栄学園短期大学研究紀要, 24, pp.73-83.
- 竹中, 麻由美, 小河(타케나카·마유미·오가와)(2009). 医療福祉事業の現状: 医療ソーシャルワークを巡る動向. 川崎医療福祉学会誌. (特集)医療福祉行政と医療福祉経済.
- Arrow, K. J.(1971). *Essays in the Theory of Risk-Bearing*. Chicago, Illinois. Markham Publishing Co.
- Barak, M. E., Nissly, J. A., Levin, A.(2001). Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service

- Employees: What Can We Learn From Past Research? A Review and Metanalysis. *Social Service Review*, 75(4), pp.625-661.
- Carroll, S. L., Gaston, R. J.(1981). Occupational Restrictions and the Quality of Service Received : Some Evidence. *Southern Economic Journal*, 47(4), pp.959-976.
- Deery-Schmitt, D. M., Todd, C. M.(1995). A Conceptual Model for Studying Turnover among Family Child Care Providers. *Early Childhood Research Quarterly*, 10, pp.121-143.
- Dehejia, R. H., Sadek W.(1999). Causal Effect in Nonepermental Studies: Reevaluating the Evaluation of Training Programs. *Journal of the American Statistical Association*, 94(448), pp.1053-1062.
- Friedman, M.(1962). *Capitalism and Freedom*. University of Chicago Press.
- Hendricks, W.(1977). Regulation and Labor Earnings. *The Bell Journal of Economics*, 8(2), pp.483-496.
- Kleiner, M. M.(2000). Occupational Licensing. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), pp.189-202.
- Kleiner, M. M., Ham, H.(2005). Regulation Occupations: Does Occupational Licensing Increase Earnings and Employment Growth. *NBER* working paper.
- Kleiner, M. M., Kudrle, R. T.(2000). Does Regulation Affect Economic Outcomes? The Case of Dentistry. *Journal of Law and Economics*, 43(2), pp.547-582.
- Maurizi, A.(1974). Occupational Licensing and Public Interest. *The Journal of Political Economy*, 82(2), pp.399-413.
- Mobley, W. H.(1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Moore, W. J., Pearce, D. K., Wilson, R. M.(1981). The Regulation of Occupations and the Earnings of Women. *The Journal of Human Resources*, 16(3), pp.366-383.

- Muzondo, T. R., Pazderka, B.(1980). Occupational Licensing and Professional Incomes in Canada. *The Canadian Journal of Economics*, 13(4), pp. 659-667.
- Rosenbaum, P. R., Donald, B. R.(1984). Reducing Bias in Observational Studies Using Subclassification on the Propensity Score. *Journal of the American Statistical Association*, 79(387), pp.516-524.
- Rottenberg, S.(1982). Occupational Licensing and Regulation. *Industrial and Labor Relations Review*, 36(1).
- Spence, M.(1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3) pp.355-374
- Zey-Ferrell, M.(1982). Predictors of Faculty Intent to Exit and the Organization: Potential Turnover in a Large University. *Human Relations*, 35, pp.349-372.

The Influence of Acquisition of National Certificate of 1st Grade Social Worker on Income and Labor Turnover

Kim, Sang Ho

(Korea Research Institute for
Vocational Education & Training)

Shin, Jeong Seob

(Sogang University)

Park, Jong-Sung

(Korea Research Institute for
Vocational Education & Training)

The holder of the national certificate of 1st grade social worker is considered to be a representative professional in the social welfare field who serves the public interest. Therefore, the certificate of 1st grade social worker can be called a semi-license in terms of its social importance, as it has the function of a license. This study aims to analyze the signalling function of the semi-license through the qualification of 1st grade social worker. The data used for the analysis is 「Occupational Employment Statistics 2006」 and the technique used is Propensity Scores Matching. As a result, it was found that the licensing system for social workers in Korea focuses on quantitative growth and does not carry out the signalling function of the semi-license properly. It is due to the non-existence of work monopoly and title monopoly that should be included in the semi-license in Korean social welfare semi-license system. However, since it has been changed to a national test, the 1st grade social worker qualification is considered to have 13.64% of income premium even if it is still low compared to other certificates. And as the labor supply is limited in this area to a certain degree, thus the analysis shows that the income rate after job transfer as well as the possibility of job transfer is increased. However in order to maintain the function of 1st grade social worker as a professional social welfare qualification with such low degree, it is important to maintain and operate the labor supply on a reasonable level through the monopoly of title and work. This result accords with the results of a survey conducted for 1st grade social worker license holders in September 2010.

Keywords: 1st Grade Social Worker, Semi-License, Income Premium, Labor Turnover