

# 한·남아공 직업훈련과 기술자격제도 비교 연구

한 국 : 이 영 현

조 정 윤

남아프리카공화국 : Alfred Tau

Clarence A. Pereira

한국국제협력단

한국직업능력개발원

Department of Labor, South Africa

## 목 차

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 1. 연구의 개요 .....                    | 1  |
| 2. 사회경제적 배경 .....                  | 1  |
| 한국 .....                           | 1  |
| 남아프리카 공화국 .....                    | 3  |
| 3. 직업훈련제도 .....                    | 5  |
| 한국 .....                           | 5  |
| 남아프리카 공화국 .....                    | 8  |
| 4. 자격제도 .....                      | 11 |
| 한국 .....                           | 11 |
| 남아프리카 공화국 .....                    | 13 |
| 5. 한국과 남아프리카 공화국의 사례가 주는 시사점 ..... | 15 |
| 가. 남아프리카 경험이 한국에 주는 시사점 .....      | 15 |
| 나. 한국의 경험이 남아프리카 공화국에 주는 시사점 ..... | 18 |
| 다. INDELELA 의 역할에 대한 제안 .....      | 20 |
| 라. 한국과 남아프리카 공화국 간의 협력 방안 .....    | 21 |

## 1. 연구의 개요

본 연구는 한국과 남아프리카 공화국의 직업훈련 및 기술자격제도를 비교 분석함으로써 양국이 각각 자기 나라의 직업훈련 및 자격제도를 개선하기 위한 정책적 시사점을 도출하기 위한 목적으로 수행되었다. 주요 연구 절차는 다음과 같다.

첫째, 양국의 사회경제적 배경을 고찰하였다. 여기에는 국가별 개요(country profile)와 산업 구조, 노동시장 구조, 노동력의 숙련 수준, 장래의 숙련 수요(skills needs) 등이 포함되었다. 둘째, 양국의 직업교육훈련제도 및 운영, 그리고 직업교육훈련 실시 현황을 분석하여 기술하였다. 셋째, 양국의 자격제도의 역사적 발전 과정을 기술하고, 양국의 상이한 자격 제도상의 구조 및 자격과정의 관리, 자격검정 관리 등을 비교 분석하였다. 넷째, 이상의 연구 결과를 바탕으로 하여 한국과 남아프리카 공화국이 각각 기술자격제도의 개선을 위하여 상대국의 경험으로부터 얻을 수 있는 정책적 시사점을 제시하였다. 또한 남아프리카 공화국의 직업훈련과 자격제도의 발전을 위하여 기대되는 INDLELA(남아프리카 공화국의 자격검정센터)의 기능 및 향후 양국의 직업훈련 및 자격제도의 발전을 위하여 상호 협력할 수 있는 방안을 제안하였다.

이 연구는 문헌 연구 분석, 면담조사, 전문가협의회 및 세미나를 통하여 이루어졌다.

## 2. 사회경제적 배경

### 한국

한국은 오천년 역사를 가진 단일 민족 국가로서 모든 국민이 단일 언어 즉 한국어를 사용하고 있다. 한국의 전체 인구는 2000년 약 4천6백만 명인 것으로 추정되며, 이 중에서 약 75%가 도시지역에 거주하고 있다. 인구밀도

는 평방 킬로미터당 471명으로서 세계에서 가장 높은 나라 중의 하나이다.

한국은 지난 30여년 동안 경제적으로 괄목할만한 성장을 보여 아시아의 네 마리 용 중의 하나로 알려지고 있다. 이러한 고도 성장은 인적자본에 대한 대대적인 투자가 크게 기여한 것으로 알려지고 있다.

천연자원이 빈약한 한국은 1960년대 초까지는 풍부한 노동력을 가진 농업 국가이었다. 정부는 1960년대 초 거시적인 경제개발 계획을 수립하고 성장을 최우선 목표로 설정하였으며, 이러한 목표를 달성하기 위하여 필요한 자원을 동원하였다. 1960년대 초 수출주도 정책을 수립하고 노동집약적인 제조업을 육성함에 따라 비숙련 반숙련 근로자가 양성되었다. 1970년대 중반 정부가 중화학공업정책을 수립하여 추진함에 따라 다기능근로자 및 기술인력을 요구하였다. 정부는 이러한 산업구조의 변화에 따라 필요한 인력을 양성하기 위해 직업교육훈련을 실시하였으며, 이러한 잘 교육 받고 숙련된 노동력을 바탕으로 급속한 경제성장을 이루게 되었다. 2000년대에 이르러 한국기업은 보다 기술적으로 앞선 상품을 생산하게 되었으며, 고기술 서비스 산업은 선진국들의 산업과 경쟁할 수 있게 되었다.

과거 30년 동안에 한국 경제는 눈부시게 성장하여 1970년부터 2000년까지 1인당 국민총생산 (GDP)은 650달러에서 9,675달러로 15배 증가하였다. 노동력은 약 2천2백만 명으로 1970년 천만 명으로부터 2배 이상 증가하였으며, 같은 기간에 노동시장참여율은 47.6%에서 60.7%로 크게 증가하였다.

급속한 경제성장과 더불어 신기술의 도입과 세계화는 직무의 성격, 직무 구조, 요구되는 직업능력에 심각한 영향을 미쳤다. 이러한 변화는 서비스 부문의 성장, 비정규근로자의 증가, 직업의 변화를 포함한다. 지난 30년 동안의 급속한 산업화 과정에서 숙련근로자의 비율은 증가한 반면, 비숙련근로자의 비율은 감소하였다.

한국 근로자의 숙련 수준을 교육 수준으로 나타내면 지난 20년 동안 크게 향상되었다. 성인 근로자 중 대학교육을 마친 근로자의 비율은 1980년 6.7%에서 2000년 24.0%로 증가하였으며, 고등학교 졸업자의 비율도 21.8%에서 43.2%까지 약 두 배 증가하였다.

한국 경제의 구조 변화는 인력 구조의 변화를 수반하여 1993-1999년 동안

전문직과 준전문직의 비율이 증가한 반면 숙련, 비숙련 생산직 근로자의 비율은 감소하였다. 같은 기간에 판매 서비스직 근로자와 농업관련 근로자의 비율도 감소하였다. 한 연구 결과에 따르면 이러한 추세는 앞으로 10여년 동안 계속될 것으로 추정되었다(Jang et al. 1998).

국가의 숙련수요를 측정하는데 중요한 또 다른 요인은 인구구조의 변화와 그러한 변화가 직업능력개발에 미치게 될 영향이다. 한국 사회는 점차 고령화되고 있다. 1990년 전체 인구의 54%를 차지했던 25세 이상의 성인인구는 2000년 63.8%로 증가하였다. 인구추계에 의하면 25세 인구는 2010까지는 67%, 2020년까지는 69%에 이를 것으로 추정되고 있다. 이러한 인구의 고령화는 계속교육훈련의 요구가 점차 증대할 것임을 시사해 준다.

## 남아프리카 공화국

남아프리카 공화국은 아프리카 대륙의 남단에 위치하고 있는 국가로서 국토가 넓고 경치가 아름다운 나라이다. 대부분의 사람들이 거주하고 있는 동부지역은 강수량이 많고 토질이 비옥할 뿐 아니라 지하자원도 풍부하여 취업의 기회가 다른 지역에 비해 많다.

전체 인구는 1999년 10월 현재 약 4천 3백만 명으로 추정되는데, 흔히 사용되는 분류법에 따라 나누어보면, 흑인(African) 77.8%, 백인(White) 10.5%, 칼라(Colored) 8.9%, 그리고 인도인(Indian) 2.6%로 구성되어 있다. 인종뿐만 아니라 사용하는 언어도 다양하여 공식언어만 해도 11개나 된다. 전체 인구의 약 53.9%는 도시 지역에 그리고 46.1%는 비도시 지역에 살고 있는데, 비 도시지역에 살고 있는 사람들은 대부분 흑인들이다.

남아프리카 공화국은 17세기에 네덜란드 그리고 영국에 의해 식민지 통치를 받았다. 1910년 영국령 하의 남아프리카 연맹(South Africa Union)이 탄생하였으나 그 과정에서 흑인들은 철저히 제외되었으며, 흑인들은 1912년 ANC라는 정당을 만들었다. 1948년 선거에서 아프리카너(Africaner)들의 National Party(NP)가 승리하자 아파테이트(apartheid)라 불리는 흑인에 대한 엄격한 차별정책을 감행하였다. 그 결과 흑인들의 저항과 적대감은 점점 더

해갔다.

1990년대에 들어, 인접 국가들의 독립과 함께 ANC와 공산당이 교섭에 참여하게 되었고, 1994년 선거에서 ANC가 대승을 거두어 넬슨 만델라가 남아프리카 공화국의 최초 흑인 대통령이 되었다. 그 후 이 나라에 대한 모든 제재가 풀리고 UN회원국으로 그리고 아프리카 연맹기구의 회원국으로 복귀하였다.

1990년대 국가의 민주화는 남아프리카 공화국의 경제를 세계경제에 통합시켰다. 이와 함께 경제정책도 내수중심에서 대외지향적으로 전환하게 되었다. 산업구조는 고도화되면서, 1차 산업의 비중이 감소하고 점차 서비스산업의 비중이 크게 증대하고 있다.

과거 30년 동안에 남아프리카 공화국의 인구는 2배 이상 증가하였으나, 노동력의 증가는 1.5배에 머물고 있다. 그러나 노동시장참여율은 약 51.5%로 한국을 포함한 다른 국가에 비해 매우 낮다. 또한 실업률은 23.3%로 매우 높은 편이다. 남아프리카 공화국의 경제는 그 동안 크게 성장하여, 1970년부터 1999년까지 1인당 국민총생산(GDP)은 929달러에서 6,900달러로 약 8배 증가하였다. 그러나 이러한 성장에도 불구하고 인종, 성, 지역에 따라 엄청난 불평등이 존재함은 주목할만하다. 특히 흑인에 대한 오랜 인종차별정책 결과, 흑인들은 대체로 교육 수준이 낮고, 따라서 수입이나 직업에서 낮은 지위에 머물러 있다.

신기술의 도입과 세계화는 직무의 성격, 직무 구조, 요구되는 직업능력에 심각한 영향을 미쳤다. 근래에 이르러 고 숙련 근로자의 수요가 증대함에 따라 1990-1995년 기간에 대학졸업자에 대한 수요는 2000% 증가하였으며, 중등학교졸업자에 대한 수요는 350% 증가하였다. 반면에 초등교육 이하인 사람에 대한 수요는 감소하였다. 점차 숙련기술(skills)이나 자격(qualification)이 없는 사람은 실업자가 되기 쉽다.

남아프리카 공화국 근로자의 숙련 수준을 교육 수준으로 나타내면 매우 낮은 것으로 나타났다. 20세 이상 성인 2천 3백만 명 가운데, 2백 9십만 명이 정규교육을 전혀 받지 못하였다. 5백 9십만 명이 초등학교 졸업 이하이며, 1천 2백 5십만 명이 중등학교 졸업 이하이다. 1백9십만 명만이 고등교육

을 받았다.

산업구조의 변화는 인력 구조의 변화를 수반하여 1966년 이래 전문직, 관리직, 판매 서비스직의 비율은 증가한 반면 반숙련, 비숙련 근로자의 비율은 별로 변화를 보이지 않았다. 1998-2003년 동안의 숙련수요를 예측한 결과에 따르면, 전문직의 수요가 가장 크게 증가할 것이고(9.6%), 그 다음이 관리직(6.2%), 기능직(3.9%) 순이다. 판매 서비스직에 대한 수요는 변화가 없고 반숙련, 비숙련 근로자에 대한 수요는 급감(-3.4%)할 것으로 나타났다.

향후 남아프리카 공화국의 경제와 노동시장에 미칠 중요한 요인 중의 하나는 에이즈 관련 질병이다. 2000년 UNAIDS의 보고서는 남아프리카 공화국이 세계에서 가장 에이즈감염이 빠르게 증가하는 나라임을 시사했다. 최근의 인구 추계에 의하면, 에이즈 영향을 고려해볼 때, 2011년에는 인구성장률이 0이 될 것으로 예측했다. 2010년 사망자 천 명당 에이즈로 인한 사망자는 256명으로 추정되었으며, 에이즈로 인한 사망이 주로 25-50세의 연령층에 집중되고 그 다음이 0-9세(태아 전염) 연령층일 것이라는 점을 생각하면 노동시장에 미칠 영향은 대단히 크다. 따라서 이 질병은 장기적으로 숙련되고 잘 훈련 받은 노동력을 확보 해야 할 국내 경제에 대하여 큰 위협이 되고 있다.

### 3. 직업훈련제도

#### 한국

한국의 교육제도는 6-3-3-4제를 채택하여 6년간의 의무교육, 3년간의 중학교 교육, 3년간의 고등학교 교육, 그리고 2-4년간의 대학교육을 제공하고 있다. 지난 30년 동안 정부는 규제적이고 중앙 집권적인 관리시스템을 갖추고 높은 교육성과를 이룩하였다. 1970년 이래 초등교육에 취학연령층이 전원 등록하였고, 1970년 10%를 넘던 문맹률은 1997년 실제로 0이 되었다. 중등교육은 일반화되었고, 고등학교졸업생의 84%(실업고 졸업생의 경우 42.0%)가 고등교

육기관에 진학함으로써, 세계에서 가장 높은 고등교육 수준을 보이고 있다.

우리 나라 산업인력의 양성 및 교육훈련과 관련한 법적 지원제도는 다양하다. 대개 교육인적자원부, 노동부, 산업자원부에서 관장하는 법령에서는 산업인력 일반에 대한 직업교육훈련을 규정하고 있지만, 기타 다른 정부부처에서 각각 개발 산업부문의 인력을 관장하고 있다.

한국의 직업교육훈련은 주로 교육인적자원부와 노동부가 관장하고 있다. 정규교육제도 하에서의 직업교육은 교육인적자원부가 그리고 비정규적인 직업훈련은 노동부 소관이다. 최근 교육부가 교육인적자원부로 바뀌면서 직업교육훈련을 포함한 국가 수준의 모든 인적자원개발에 관한 정책을 총괄조정하게 되었다.

정규교육제도 하에서 직업교육은 주로 실업계 고등학교, 전문대학 및 산업대학에서 실시하고 있다. 실업계 고교는 농업, 상업, 공업, 수산업 등의 계열이 있는데, 대다수의 학생들은 상업, 공업계열을 공부하고 있다. 2001년 현재 실업계고등학교 수는 775교에, 학생 수는 약 590,694명으로서 이들은 전체 고등학교 학생 수(1,852,043)의 31.9%를 차지하고 있다.

전문대학 직업교육의 목적은 전문직업인을 양성하는 것으로, 교육대상은 고교 졸업 이상의 일반인 및 산업체 근로자를 대상으로 하는 재교육, 계속교육의 의미를 갖는다. 설립유형은 국·공립, 사립이 있으며 전문학사학위를 취득할 수 있다. 2001년 1월 현재 158개 전문대학에 등록한 학생은 952,649명이다.

‘개방대학’이라는 명칭으로 출범한 산업대학의 설립목적은 산업사회에서 필요로 하는 학술 또는 전문적인 지식·기술의 연구와 연마를 위한 교육을 계속하여 받고자 하는 자에게 고등교육의 기회를 제공하여 국가와 사회 발전에 기여하는 산업인력을 양성함에 있다(고등교육법; 법률 제5,439호, 1997. 12.) 산업대학교는 1981년 경기개방대학을 시작으로 설립이 계속되어 2000년 현재 19개교 170,622명이 재학하고 있다.

직업훈련제도는 정규 교육만으로 감당할 수 없는 인력의 수요를 충족하기 위하여 실시되고 있는 제도로써 동 제도를 통하여 근로자의 직업능력을 개발·향상시켜 줌으로써 원활한 직업생활과 경제적·사회적 지위향상을 도모

할 수 있게 하고 사회적으로는 무기능 인력을 기능인력화 시킴으로써 국가 경제발전에 필요한 산업인력을 효율적으로 양성·공급하게 해주는 역할을 수행하고 있다.

경제개발계획이 본격적으로 추진됨으로써 새로운 산업인력양성체제의 필요성이 제기되어 1967년에 「직업훈련법」이 제정되면서 직업훈련이 공식적으로 도입되었으며, 1976년에 사업주의 직업훈련의무제를 근간으로 하는 「직업훈련기본법」이 제정·시행됨으로써 직업훈련제도의 틀이 확립되었다. 이러한 직업훈련의무제는 산업사회에 필요한 기능인력 공급에 주목적이 있었으며 비 진학청소년 등을 기간산업분야의 기능인력으로 양성함으로써 한국의 경제성장에 크게 기여하였다.

그러나, 1980년대 들어서면서 세계경제가 침체기를 맞아 성장세가 크게 둔화되었고, 우리 기업은 이 시기에 감량기, 조정기를 거치면서 소수정예, 능력주의로의 전환을 위한 새로운 교육에 착수하였다. 1980년대 후반기는 3저 현상이라는 대외적 여건변화로 우리 기업은 경제적 호황기를 맞이하였으며, 대내적으로는 많은 기업체에서 노사분규가 빈발하는 등 많은 변화가 있었다. 이러한 변화에 대응하여 기업교육은 형식적인 교육에서 실질적인 교육으로, 획일적인 교육에서 개별적, 개인적, 내적인 교육으로 변모하였다. 그리고 기업은 교육훈련과 인사제도를 연계하여 평생교육이라는 관점에서 교육훈련을 체계화, 조직화해 왔다.

1995년 고용보험제도의 도입과 함께 급격한 산업구조의 변화에 대응하기 위한 재직자의 향상훈련과 전직훈련의 중요성이 부각되면서 직업훈련의 중점이 「기능인력양성」에서 「근로자의 평생직업능력개발」로 확대·전환되었다. 이에 따라 종전의 「직업훈련기본법」을 대체하여 「근로자직업훈련촉진법」을 제정, 1999년 1월에 시행함에 따라 직업훈련의무제도가 폐지되고 고용보험제도에 의한 직업능력개발사업으로 통합 운영되었다. 훈련직종도 기존 제조업분야에서 사무관리·서비스 등 다양한 분야로 확대되었고, 민간의 자율적인 직업능력개발사업을 촉진하는 수요자 중심체제로 전환되었다.

고용보험제도의 도입 후 직업훈련에 참여한 사람들의 수는 크게 증가하였다. 연도별 훈련인원수를 보면, 재직자 향상훈련은 급격하게 증가하였고 기

능력 향상훈련의 경우 크게 감소하였다.

그러나, 이러한 긍정적인 결과에도 불구하고, 현재의 재직자 훈련 프로그램은 몇 가지 문제점을 내포하고 있다. 이 중 하나는 고용보험기금을 납부한 회사 가운데 일부만이 근로자들에게 훈련을 제공한다는 것이다. 2000년도의 경우 적용사업장의 10.6%만이 직업능력개발사업에 참여하였다. 또 한가지 문제점은 대기업들이 이 능력개발사업의 주요 수혜자라는 점이다. 종업원 150명 이하의 중소기업의 근로자 중 4.0%만이 훈련에 참여한 반면, 1,000명 이상의 대기업의 근로자 62.5%가 훈련에 참여하였다.

최근 정부는 중소기업의 인력부족 문제를 해소하고 재직근로자의 직무능력 향상을 위하여 지난해 6월부터 중소기업 직업훈련 컨소시엄을 시범운영하고 있다. 이 컨소시엄 프로그램에는 상공회의소 등 6개 운영기관이 주체가 되어 시행되고 있는데 현재 인력난이 심각한 기계, 조선 업종 등에서 597개의 중소기업체가 참여하고 있다.

## 남아프리카 공화국

1994년 아파테이드(인종차별)의 쇠망은 국가적으로나 국제적으로 민주주의와 인권의 승리였다. 뿌리 깊은 인종차별의 교육제도를 폐지하고 민주주의, 평등, 참여를 바탕으로 하는 통합적인 국가교육제도를 수립하게 되었다. 사회적 재건은 세계경제와 국제화의 맥락에서 경제발전과 연계되어야 했다. 이러한 이 중의 목표는 다음과 같은 교육부의 발표문에 잘 나타나 있다.

남아프리카의 비전은 국민 모두가 평생교육훈련 기회에 평등하게 접근하여 삶의 질을 향상하고 평화롭고 풍요롭고 민주적인 사회를 건설할 수 있도록 하는 것이다.

정부는 아파테이드 이후 교육훈련제도의 기틀을 마련함으로써 교육개혁을 추진하게 되었다. 국가교육정책법 등이 제정되었는데, 이 법의 제정에 여러 이해당사자들이 참여하였다.

교육정책을 수립함에 있어서 단절이 없는 평생학습체제를 갖추도록 초기 아동발달(ECD), 일반교육훈련(GET), 성인교육훈련(ABET), 계속교육훈련(FET), 고등교육(HE)을 포함하고 있고, 국가자격제도(National Qualification Framework, NQF)를 통하여 이러한 통합을 추구하고 있다. 1996년 이 자격제도를 관장할 수 있도록 남아프리카 공화국 자격원(SAQA)이 설립되었다.

일반교육훈련은 1-7년간의 보통학교와 8-12 중등학교교육을 포함하며, 계속교육훈련은 학교(school), 대학(college), 훈련자격(training certificates), 그리고 모든 비 정부기구(NGO)의 유니트(unit)를 혼합한 과정을 포함한다. 고등교육은 수료증(diploma), 직업자격(occupational certificates), 학사학위, 전문자격, 석사학위, 박사학위, 연구학위 등을 포함한다. 이와 같이 교육훈련과 자격이 통합되어 단일체제를 이루고 있다.

현재 남아프리카 공화국의 의무교육연령에 해당되는 7-15세 어린이의 대부분이 학교에 다니고 있다. 그러나 이들 대부분이 초등학교 및 중학교 교육을 제 때에 완성하지 못하고 16세가 훨씬 넘어서도 여전히 의무교육기관에 머무르고 있다. 즉, 17세 중의 83.7%, 21세의 31.4%, 그리고 24세 인구의 10.1%가 의무교육기관에 머무르고 있다. 이것은 무엇보다 높은 반복률을 보여주는 것이다.

그러나 18-30세의 연령층에서 대학교나 기술전문대(Technico)에 다니는 사람들은 그리 많지 않다. 예를 들어, 22세 청년 중 3.0%는 대학교에, 2.5%는 테크니콘에, 그리고 2.9%는 대학과 같은 다른 교육기관에 등록하고 있다.

현 훈련제도는 사업주가 훈련을 제공할 인센티브를 제공하지 못한다. 기업훈련은 집체훈련이 대부분으로 생산성 제고에 기여하지 못한다는 문제점이 있다. 또 다른 하나의 문제점은 특정집단에게는 훈련기회가 제대로 제공되지 못한다는 점이다. 흑인은 백인에 비해, 그리고 여성은 남성에 비해 훈련의 혜택을 받지 못하고 있다.

이러한 상황에서 인간개발지수를 개선하고 빈부의 격차를 해소하여 보다 통합적인 사회의 발전을 도모하기 위해, 2001년 4월 교육부와 노동부 합동으로 모든 사람의 삶의 질 향상을 위한 국가를 비전으로 하는 한 인적자원 개발 전략을 내놓았다. 이 전략은 인적자원개발 목표를 달성하기 위한 일련

의 제도적인 준비를 수반하였는데 그 중에는 계속교육 및 고등교육의 재구조화와 SETA (업종별 교육훈련기구)등이 포함되어 있다.

인적자원개발전략은 계획과 실행을 통합하기 위한 것으로서 국가수준, 지역, 업종 수준에서 모니터링한다. 각 부처의 라인(line) 기능은 그대로 두고 타 부처, 민간부문의 사업주, 근로자 대표들과 상호 협력할 수 있는 제도적 기반을 갖추는 것이다.

인적자원전략의 목표 달성을 위해 노동부장관은 국가능력개발전략(National Skills Development Strategy, NSDS)을 채택하였다. 이 전략의 비전은 능력개발로 모든 국민들의 생산성을 높이는 것이다. 이를 위하여 평생학습의 문화 조성, 생산성과 취업능력을 위한 능력개발, 중소기업의 능력개발 지원, 사회개발을 통한 능력개발 증진, 신규 근로자 지원 등 다섯 가지 목표를 설정하였다. 관련된 학습 프로그램의 수혜자는 85%가 흑인일 것, 54%가 여성일 것, 그리고 4%가 장애인일 것이라는 목표를 세워놓고 있다.

능력개발전략의 핵심인 Learnership은 통합적인 능력개발제도의 핵심으로서 구조화된 학습에 의한 현장학습 프로그램으로 자격과 연계된다. 이러한 자격은 정규교육이나 직무관련훈련을 통해 제공된 것 이상으로 광범한 학습군을 포함하며 통용성과 취업능력을 제공하기 위한 것이다. 또한 재직근로자, 취업예정자, 실업자 등 광범한 학습자에게 유용하며, 접근은 교육훈련에 의해서가 아니라 능력(competence)에 의해 결정된다.

국가인적자원개발전략과 국가능력개발전략에서 가장 중요한 제도중의 하나는 업종별 교육훈련기구 즉 SETA이다. SETA는 교육훈련의 적합성을 높이기 위해 업종별 숙련계획을 통해 숙련수요(skills needs)를 파악한다. 이 숙련계획은 경제, 산업, 직업별 숙련수요를 개괄한 연구보고서이며, 이렇게 파악된 숙련수요는 learnership, skills program 또는 자격의 기초가 된다. 이러한 계획을 발전시키는 과정은 사업주와 노조를 포함한 이해당사자들과 관련 업종, 산업, 직업별 대표들이 참여하여 협력적으로 이루어진다.

## 4. 자격제도

### 한국

한국의 자격제도는 크게 국가자격과 민간자격으로 구분되며, 국가자격은 다시 국가기술자격과 기술자격 이외의 국가자격으로 나누어진다. 그리고 민간자격은 공인 민간자격과 순수 민간자격 두 부분으로 구성되어 있다. 이 중에서 국가기술자격제도는 산업계에 종사하는 모든 기술·기능인 중에서 그 기술과 기능이 일정 수준 이상에 도달한 자에게는 국가가 통일적인 기준에 따라 국가기술자격을 부여하기 위해서 시행되었다.

현행 국가기술자격의 등급은 기술사, 기능장, 기사, 산업기사, 기능사와 같은 5단계 등급 체계를 갖고 있으나 서비스분야는 이와 다른 등급체계를 적용하고 있다. 즉, 서비스 분야는 사무관리, 전문 사무 그리고 기타 서비스로 구성되어 있으며, 사무관리 직무분야에는 1, 2, 3급의 등급이 있으며, 전문 사무 직무분야는 1, 2급, 그리고 기타 서비스는 기능장, 산업기사, 기능사 등의 3개 등급체계를 갖고 있다.

국가기술자격의 기술분야에는 기계, 금속, 화공 및 세라믹, 전기, 전자, 통신, 조선, 항공, 토목, 건축, 섬유, 광업자원, 정보처리, 국토개발, 농림, 산업디자인, 에너지, 안전관리, 환경, 산업응용, 교통, 공예, 음식료품, 위생 등 25개 분야가 있으며, 서비스 분야에는 3개의 직무분야가 설치되어 있다. 여기에는 모두 590개의 자격종목이 운영되고있는 데, 기술·기능분야에 550종목, 서비스분야에 40종목이 운영되고 있다.

현재 국가기술자격은 정부의 15개 소관 부처별로 관장되고 있지만, 제도의 총괄 운영은 국가기술자격법에 의해 노동부가, 그리고 시험문제 출제, 점정 실시, 등록 관리, 보수교육 등 기술자격 점정에 대한 업무는 한국산업인력공단과 대한상공회의소에 위탁되어 있다. 이에 따라 한국산업인력공단은 기술·기능분야 및 서비스분야 중 전문사무와 기타 서비스를, 대한상공회의소는 서비스분야 중 사무관리와 전문사무에 대한 점정 업무를 각각 담당하고 있다.

이와 같은 운영체제를 갖고 있는 국가기술자격을 학력으로 인정하기 위해서 정부는 학점은행제를 운영하여 기 취득한 국가기술자격을 대학의 학점으로 인정하고 있다. 이 제도는 학점인정등에관한 법률에 의해서 운영되고 있으며 기술사 자격취득자에게 45학점, 기능장은 39학점, 기사는 30학점, 산업기사는 24학점을 인정하고 이를 학점은행제를 통해서 누적할 수 있도록 하고 있다.

국가기술자격제도 시행이후 지금까지 국가기술자격 검정 결과를 보면 전체 합격률은 대단히 낮고 자격 등급별로 편차는 크게 나타나지 않고 있다. 응시자수는 기능사가 가장 많고 그 다음이 산업기사, 기사, 기술사, 기능장 순서로 응시자수가 감소하고 있다. 합격자수도 응시자수에 비례하여 응시자수의 순서와 같은 서열의 합격자수를 보였다.

이제까지 누적된 응시자수를 자격등급별로 볼 때, 기능사는 약 2천만 명 이상 수준의 응시자수를 보이고 있는 반면에, 산업기사는 약 5백만 명 정도, 기사는 약 4백만 명 정도, 기능장은 약 2만 명, 기술사는 약 2십만 명 정도를 나타내고 있어 등급간에 응시자 수 규모면에서 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. 합격자 수는 응시자 수 규모에 유사하게 비례하는 경향을 볼 수 있었다. 등급별로 종목간 합격률의 편차를 비교하여 볼 때 기능장, 기능사 순으로 편차가 낮아지고 있으며 기사 등급이 가장 적은 편차를 나타내고 있다.

한편, 국가자격제도의 한계를 보완하기 위해서 민간자격제도의 활성화가 필요하다는 정책적 판단에 기초하여 민간자격 국가공인제도가 도입되어 국가적으로 필요한 우수한 민간자격을 소정의 평가절차를 거쳐 국가가 공인을 하게 되었다. 이에 따라 2000년에는 7개 정부부처가 28개 민간자격을 공인하였으며 2001년 12월 현재 2회째 민간자격에 대한 공인심사가 이루어졌다.

아울러 자격의 질적 제도를 통한 국제적 통용성 확보를 위해서 우리나라는 APEC 엔지니어 프로젝트에 참여하여 APEC내에서 우리나라 기술사 자격의 국제적 통용성을 확보할 수 있는 기반을 마련하였다. 또한 일본과 IT자격의 상호인정을 위한 양해각서(Memorandum of Understanding)를 체결함으로써 우리나라와 일본간의 IT인력의 상호교류가 활발하게 일어날 전망이며 이를 통해서 우리나라 기술자들의 해외진출이 촉진될 수 있는 여건이 조성

되고 있다.

향후 자격제도가 개인의 능력을 인정하는 제도로서 교육훈련과 노동시장을 효과적으로 연계함으로써 국가인적자원개발에 중추적인 역할을 수행할 수 있도록 하기 위해서 정부는 첫째, 수요자 중심의 자격제도로 개편, 둘째, 민간자격의 활성화, 셋째, 교육 훈련제도와 자격 제도 연계 강화, 넷째, 직업능력의 평가결과에 대한 인정 확대 및 강화, 다섯째, 국가기술자격의 국제적 통용성 확보 및 강화를 위해서 필요한 조치 등을 마련하고 있다.

## 남아프리카 공화국

남아프리카 공화국은 학습자 중심의 유연하고 질 높은 교육과 훈련을 제 공하기 위하여 1995년 남아프리카 공화국 자격원법(South African Qualifications Authority Act, SAQA Act)을 제정하고, 1998년 국가표준위원회(National Standard Body, NSB), 표준설정위원회(Standard Generating Body, SGB), 그리고 교육훈련 질 관리위원회(Education and Training Quality Assurance Body, ETQA)와 관련된 시행규칙을 정함으로써, 새로운 국가자격제도(National Qualification Framework, NQF)의 시행을 위한 제도적 준비를 마련하였다. 특히, 남아프리카 공화국 자격원법(SAQA Act)에 의해서 학력 및 자격에 대한 국가 표준을 마련하고 교육훈련의 질을 관리하기 위한 남아프리카 공화국 자격원(South Africa Qualifications Authority, SAQA)이 설립되어 미래 노동시장의 요구에 부응할 수 있는 인력 양성을 위한 중요한 인프라가 마련되었다. 여기에서는 인적자원개발과 관련된 각종 연구와 시행 방안을 마련하고 있다.

SAQA는 국가의 교육훈련을 선도할 8등급으로 구성된 NQF를 제정·관리하고 있다. 이것은 고등교육(higher education, 5~8등급), 계속교육(further education, 2~4등급), 일반교육(general education, 1등급)으로 구성된 3개의 묶음으로 구성되어 있다. 또한 SAQA는 NQF의 관리운영에 수반되는 국가표준직무능력의 제정을 총괄하고 있으며 이를 제공하는 교육훈련기관의 질 관리의 책임을 맡고 있다. 이러한 역할을 통해서 SAQA는 근로자의 직업능력

을 재고하여 국민의 고용을 촉진하고 국가의 경쟁력을 향상시키기 위한 국민직업능력개발에 힘쓰고 있다. 또한 SAQA는 학점의 누적 자격제도(credit-based qualification framework)를 운영함으로써 합격 또는 불합격으로 직무수행능력의 유무를 판단하던 종래 자격제도를 평생교육훈련의 관점에서 개선하였다.

NQF의 내용, 수준, 검정방법 등은 국가표준(national standard)에 의해서 결정되도록 되어 있으며 각종 교육훈련과정도 이것과 밀접한 관련을 맺고 제정 운영되도록 규정되어 있다. 따라서 남아프리카 공화국에서 국가표준은 교육, 훈련, 자격제도를 통합하는 국가차원의 중요한 제도로 역할을 부여 받고 있다. NQF에서 정하고 있는 각 산업분야의 국가표준은 유니트(unit)라고 불리우는 기본 단위로 구성되어 있는 데, 이것은 총 11개 세부 요소로 구성되어 있다.

한편, NQF가 제정되기 전에 남아프리카 공화국 엔지니어링 분야의 자격은 기술사(professional engineer), 기술공학자(professional technologist(engineering)), 정부 인정 기술자(registered certificated engineer), 테크니션(registered engineering technician), 기능공(artisan)과 같이 5등급 체계로 운영되었다. 이 체계는 현재에도 유효하므로 SAQA는 위에서 제시한 엔지니어링 자격체제와 NQF를 연계하려는 노력을 다각도로 기울이고 있다. 이 자격들을 취득하기 위해서는 남아프리카 공화국 엔지니어링 법(The Engineering Profession of South Africa Act, 1990)에 제시되어 있는 응시요건과 현장실무경력요건을 만족시켜야 한다. 엔지니어링 자격을 수여하고 있는 남아프리카 공화국 엔지니어링 위원회(Engineering Council of South Africa, ECSA)는 현장 실무 경력을 내실 있게 쌓을 수 있도록 기업체가 교육훈련 프로그램(practical training program)을 마련하고, 또한 이를 시행할 교육훈련전문가를 위촉하는 데 있어서 고용주의 책임을 요구하는 등 상세한 방법과 절차를 마련하여 시행하고 있다.

아울러 INDLELA에 의해서 수행된 1990-2000년까지의 Artisan 자격검정 결과에 의하면 1990년부터 1993년도까지는 1만 명 이상의 응시자수를 보였으나 1993년 이후 응시자수가 감소하여 1996년에는 가장 적은 7,966명을 나

타내었다. 1996년 이후 응시자수는 서서히 증가하는 추세이지만 그 회복속도가 빠르지 않은 것으로 나타나고 있다. 합격자수는 응시자수에 거의 비례하는 경향을 보이고 있으며 합격률이 가장 저조하였던 1990년의 경우에는 응시자수가 많음에도 불구하고 적은 수의 합격자수를 배출하였다. 1990년부터 2000년까지 평균 합격률은 55.7%를 나타내고 있고 지난 10년동안 합격률의 등락이 그리 크지 않았다.

매년 응시자수가 100명 이상을 기록한 종목과 50~100명 사이를 나타내고 있는 종목에 대한 응시자수, 합격자수, 합격률, 검정실시기관에 대해서 분석한 결과, 많은 수의 자격종목이 적정수의 응시자수를 확보하지 못한 채 운영되고 있음이 발견되었다. 또한 같은 종목을 여러 기관이 중복하여 운영하고 있어서 이 또한 자격제도 운영상의 개선사항으로 지적되고 있다.

## 5. 한국과 남아프리카 공화국의 사례가 주는 시사점

한국과 남아프리카 공화국 양국 사회경제의 구조나 기업 및 산업구조에 차이점이 있기는 하지만 두 나라 경제는 현재 유사한 성격의 변화, 특히 서비스 부문에서의 고용 증가, 직무의 변화 등을 경험하고 있다.

따라서, 두 나라의 직업교육훈련은 경제환경의 변화에 민감하게 대응할 필요가 있다. 두 나라 모두 평생교육훈련의 중요성이 강조되고 있으며, 자격제도의 발전을 통한 정규교육과 비정규직 현장학습과의 통합의 필요성이 증대되고 있다.

### 가. 남아프리카 경험이 한국에 주는 시사점

#### 1) 직업교육과 훈련의 통합

남아프리카 공화국의 경우, 교육과 훈련이 새로운 learnership제도 하에서 통합되었다. Learnership은 구조화된 학습과 구조화된 일 경험으로 구성되어 있으며, 통합된 체계에서 상호 보완할 수 있도록 설계되었다. 학습과 일 경

험 각각에서 이론과 실습이 통합되어 구조화된 학습 안에서 실천적 적용이 이루어지고, 일 경험 안에서 이론적인 성찰이 이루어진다는 점이 중요하다. 구조화된 학습의 이론적인 교육과정을 현장에서 실제로 적용할 수 있도록 하는 것은 단순한 시간의 문제가 아니며, 학습과 일이 각각 서로 상대방에게서 이루어져야 한다.

한국에서는 전통적으로 공식적인 교육과 현장훈련이 분리되어 왔다. 정부는 현장에서의 일 경험을 공교육제도에 통합시키기 위한 제도를 도입하기 위하여 많은 조치를 취해 왔다. 남아프리카 공화국의 learnership제도는 정부의 이러한 노력에 많은 시사점을 줄 수 있다.

## 2) 유연한 훈련방법과 훈련방법의 모듈화

직업교육훈련 프로그램의 모듈화는 긴 과정(course)을 학과목과 같이 더 짧은 프로그램으로 나누어 각각의 요소나 과목을 이수하면 평가할 수 있도록 한 것이다. 이렇게 함으로써, 보다 다양한 범위의 학생들, 특히 제직 근로자들도 직업교육훈련과정에 등록할 수 있도록 하였다. 모듈은 자격을 습득하기 위해 한꺼번에 직업교육훈련 전과정에 등록하지 않고도 특정한 기술습득을 위해 단기훈련과정을 택할 수 있도록 한 것이다.

## 3) 국가자격제도(National Qualifications Framework, NQF)

남아프리카의 국가자격제도는 모든 중등교육 및 고등교육기관에서의 교육훈련 결과를 일관성 있게 인정해주도록 설계되었다. 직업교육훈련 부문의 자격은 교육훈련과정을 이수하는데 걸린 시간의 양보다 훈련프로그램에서 도달해야 할 업무능력 기준에 기초하여 설계되었다. 따라서, 동일한 직업교육훈련자격을 갖추는데 걸리는 시간은 사람에 따라 다르다.

등록된 훈련기관의 인증된 과정이나 프로그램이 요구하는 자격을 성공적으로 갖춘 학생들은 국가자격제도 하에서 이를 증명하는 자격증이나 증서를 받도록 되어 있다. 다른 훈련기관이나 선행학습 인정(recognition of prior learning, RPL)을 통해 취득한 학과점수나 업무능력점수는 자격인정을 결정할 때 고려되어야 한다.

한국정부는 수 차례의 직업자격제도 개편을 통하여 현장학습이나 일 경험을 공식적인 직업교육훈련제도에 통합시키려는 노력을 하였다. 남아프리카의 경험은 한국에서의 이러한 노력이 좀 더 광범한 직업교육훈련제도의 개혁과 함께 이루어져야 한다는 시사점을 준다.

## 4) 교육과 훈련의 적합성

교육과 훈련의 적합성을 보증하기 위하여 남아공의 업종별 교육훈련위원회(SETA)는 숙련수요를 파악하고 있다. 이 숙련수요는 기술인력의 부족이나 수요와 공급의 격차(gap)일 수도 있으며, 사업주의 경영에서 생길 수도 있다.

SETA는 업종별 숙련계획(Sector Skills Plan)을 발전시킴으로써 숙련수요를 파악하고 있다. 이 업종별 숙련계획은 경제 부분, 산업 또는 직종별 단체의 숙련수요를 개괄한 연구에 기초한 문서이다. 이렇게 파악된 숙련수요는 learnership, skills programs, 또는 자격의 발전을 위한 토대가 된다. 업종별 숙련계획을 발전시키는 과정은 관련 업종, 산업, 직종별 단체의 모든 이해당사자들에 의하여 협력적인 방식으로 이루어진다. 이해당사자는 최소한 사업주들과 노동자단체를 포함한다.

남아프리카에서처럼 숙련수요를 파악하기 위한 메커니즘이 한국에는 존재하지 않는다. 직업교육훈련 정책 수립에 숙련수요가 제대로 반영되지 못하고 공급자 위주의 교육훈련이 실시되고 있다는 점이 한국의 직업교육훈련이 가지고 있는 주요 문제점 중의 하나라고 할 수 있다.

## 5) 직업교육훈련에 대한 사회적 파트너의 참여

최근 남아프리카 공화국은 다른 선진국들과 마찬가지로 사업주 단체, 노동조합 그리고 다른 단체들이 직업교육훈련에 참여하는 협력적인 방법을 채택하고 있다. 이들은 정부와 함께 직업교육훈련이 변화하는 노동시장의 요구에 부응할 수 있도록 한다.

국가수준에서 국가기술위원회(National Skills Authority)는 사업주 단체, 노동자 단체, 정부 부처, 지역사회 단체, 그리고 교육훈련기관으로 구성되어 노동부의 능력개발정책 및 전략을 모니터링한다. 업종수준에서 SETAs는 사

업주단체, 노동자단체, 그리고 관련 정부부처로 구성된다.

직업교육훈련에 대한 이해당사자들의 참여는 모든 정책과 전략이 다양한 의견 수렴을 통하여 발전될 수 있도록 하며, 따라서 이렇게 수립된 정책과 전략이 영향을 받는 사람들의 광범한 지원을 받을 수 있도록 한다.

## 나. 한국의 경험이 남아프리카 공화국에 주는 시사점

한국과 남아프리카 공화국 두 나라의 경제가 겪고 있는 변화가 유사한 점이 있다는 것을 감안한다면 남아프리카 공화국은 이러한 변화에 부응하고 적응하기 위하여 최근의 한국 경험으로부터 배울 점이 있을 것이다.

한국에서는 전통적으로 교육에 대한 개인의 열망이 대단히 강하였다. 지난 30여년동안의 높은 경제 성장에는 인적자원에 대한 투자가 상당한 역할을 한 것으로 평가되고 있다.

한국 정부는 1960년대에 거시적인 경제계획을 수립하고, 그 계획을 수행하는데 필요한 인력을 공급하기 위하여 직업교육훈련제도를 재구조화 하였다. 그 결과, 대부분의 공식적인 직업기술교육은 국가의 교육제도 내에서 제공되었으며 체계적으로 계획되고 표준화되었다.

### 1) 높은 교육 수준

한국 국민의 평균 교육수준은 다른 산업국가에 비교하여 볼 때 이미 높은 수준에 도달하였다. 2000년도의 통계를 보면, 중학교 교육이 의무교육이 아닌 데도 불구하고 그 연령 집단의 99% 정도가 중학교에 등록하였으며, 중학교 졸업생 가운데 99% 이상이 고등학교에 진학하였다. 또한 같은 해에 인문계 고등학교 졸업생의 83.9% 그리고 실업계 고등학교 졸업생의 42% 정도가 고등교육기관에 진학한 것으로 나타났다.

전일제 학생 등록률로 본 교육수준이나 고등교육 수준은 한국이 세계에서 가장 높다. 남아프리카 공화국은 1996년 이래 점차 학생 등록률이 높아지고 있으나 아직도 다른 산업국가에 비해 낮은 편이다. 남아프리카 공화국이 향후 숙련노동력의 부족으로 어려움을 겪지 않기 위해서는 학교 등록률을 상

당 수준 향상시키려는 노력을 기울여야 할 것이다.

### 2) 사업내 훈련

한국과 남아프리카 공화국 양국 모두가 사업내 훈련을 실시하고 있으나 훈련의 유형이나 훈련으로부터 근로자들이 받는 혜택은 상이하다. 남아프리카 공화국에 비해 한국의 사업주들이 훨씬 더 종업원들이 높은 수준의 숙련 기술을 습득하여 승진할 수 있도록 지원하고 있다. 남아프리카 공화국은 사업주들이 종업원들의 고숙련기술을 습득할 수 있도록 재정 지원할 수 있는 훈련문화를 조성할 필요가 있다. 또한 남아프리카 공화국의 사업주들은 기업의 생산성 제고를 위해서는 보다 많은 종업원들이 훈련기회를 제공 받을 수 있도록 해야 할 것이다.

### 3) 고용보험제도

한국은 사업주들의 직업훈련에 대한 투자를 유인하기 위하여 직업훈련분담금제도를 도입하여 실시하였다. 이 분담금제도는 사업주에게 최소의 훈련 비용을 부담하도록 하는 제도로서 사업주는 근로자 임금총액의 일정비율을 공동훈련기금으로 납부하여야 한다.

1995년 고용보험제도를 도입하여 새로운 훈련정책을 시행한 이후 훈련수혜자 수가 크게 증가하였다. 특히, 대부분의 사업내 훈련이 직업훈련분담금제도 하에서 주류를 이루었던 기초훈련과정 대신에 향상훈련과정을 주로 실시하고 있음은 주목할 만한 사실이다.

남아프리카 공화국의 직업훈련제도가 사업주로 하여금 종업원들에게 훈련을 제공할 인센티브를 주지 못하고 있다는 점을 생각하면 한국의 고용보험제도는 남아프리카 공화국의 훈련기금제도의 개선을 위해 정책적 시사점을 제공해 준다.

### 4) 평생학습

한국은 중등교육을 마치기 전에 학교를 중퇴하는 비율이 매우 낮으며, 고등교육과정에 진학하는 비율이 높다. 남아프리카 공화국 정부가 학생들의

비율을 높이는데 관심을 기울이고 있음에도 불구하고 한국과 비교해 볼 때 학생들의 비율이 매우 낮다. 한국 학생들의 높은 학교 이수율에 비추어 한국 학생들이 평생학습사회에 더 잘 준비되어 있음을 알 수 있다.

#### 5) 직업자격제도

- 공식적인 학력을 갖지 않은 기술 분야의 근로자들에게 기술자격검정제도를 통하여 평생학습을 촉진한다. 모든 근로자나 학생들은 직업자격제도에서 가장 낮은 수준이지만 더 높은 수준의 자격과 연결되어 있는 기능사급에 지원할 수 있다. 기능사급에 대한 지원은 자격제한이 없으나, 그보다 상위의 자격검정에 지원하기 위해서는 현장 경험, 학력, 자격취득과 관련하여 지원자격 기준을 두고 있다.
- 학점은행제를 통하여 직업자격과 대학에서의 학점이 연계되어 있다

#### 6) 자격시험 검정

- (1) 체계적인 시험문제 관리를 위한 문제은행 운영
- (2) 산업체의 요구에 부응하기 위하여 새로운 자격종목의 개발
- (3) 필기시험과 실기시험의 분리
- (4) 다수의 지원자(연 3백만 명 이상)를 취급할 수 있는 관리체계 수립
- (5) 타 지역에서 검정을 받을 수 있도록 지방 분원 설치 운영

#### 다. INDLELA 의 역할에 대한 제안

- (1) 인정, 모니터, 평가 센터
  - 각 SETA 에 설립될 예정인 평가센터를 인증과 모니터
  - 지방에 있는 평가센터의 인증과 모니터
  - SETA가 평가하기에 적합하지 않는 자격 종목에 대한 평가
- (2) Learnership을 통하여 직업교육과 훈련을 제공하는 기관
  - 훈련교사를 위한 훈련과정 제공

- 평가자, 조정자, 검증자를 위한 훈련과정 제공
- 직무분석가, 능력개발촉진자를 위한 훈련과정 제공
- 중소기업 창업을 위한 훈련과정 제공
- (3) 자격과 learnerships에 대한 연구 기관
  - 자격종목 및 평가방법 개발
  - 평가자의 자격 검정
  - learnerships을 확대하고 지원할 수 있는 방안 연구

#### 라. 한국과 남아프리카 공화국 간의 협력 방안

- (1) 공학분야의 자격을 상호인정
  - Engineer Mobility Forum(EMF)를 통한 Professional Engineer 상호 인정
  - 한국의 기사(Engineer)와 남아프리카 공화국의 기술사(technologist)의 상호 인정
  - 한국의 산업기사(Industrial Engineer)와 남아프리카 공화국의 Technician or Artisan의 상호 인정
- (2) 직업훈련 및 자격제도 분야의 인력 및 정보 교류
  - 직업훈련 및 자격제도에 관한 정보 교류
  - 직업훈련 및 자격제도에 관한 공동 연구
  - 산업체의 요구에 맞는 새로운 검정 방법의 공동 개발
  - 직업교육훈련과 자격제도를 연계할 수 있는 전략의 개발

수탁연구 02-2

---

한·남아공 직업훈련과 기술자격제도 비교 연구

---

2002년 3월 일 인쇄

2002년 3월 일 발행

---

발행인 강 무 섭

발행처 한국직업능력개발원

주 소 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 (135-949)

홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>

전 화: (02) 3485-5021

팩 스: (02) 3485-5200

---

등 록 제16-1681호 (1998. 6. 11)

ISBN 89-8436-406-1 93330

---

인쇄처 강문인쇄(주) 02) 2294-6651

---

비매품

E-mail : [yhlee@kirvet.re.kr](mailto:yhlee@kirvet.re.kr)

보고서 내용의 무단 복제를 금함.