기본연구
—
2025-04

한국 기업은 재직자들에게 동등한 교육훈련 기회를 제공하는가?

반가운·조성익·박동진·장수아·박지혜·채창균·황규희

KRIVET 한국직업능력연구원
Korea Research Institute for Vocational Education & Training

기본연구
—
2025-04

한국 기업은 재직자들에게 동등한 교육훈련 기회를 제공하는가?

반가운·조성익·박동진·장수아·박지혜·채창균·황규희

KRIVET

KOREA RESEARCH
INSTITUTE
FOR VOCATIONAL
EDUCATION & TRAINING

KRIVET 한국직업능력연구원
Korea Research Institute for Vocational Education & Training

본 저작물은 **한국직업능력연구원**에서 2025년도에 작성하여 제공한 '한국 기업은 재직자들에게 동등한 교육훈련 기회를 제공하는가?'(반가운) 이며, 해당 저작물은 **한국직업능력연구원** 누리집**(www.krivet.re.kr)**에서 무료로 다운받으실 수 있습니다.

머 리 말

한국 경제는 디지털 전환과 녹색 전환이라는 '전환의 계곡' 초입에 서 있다. 이 계곡은 모든 전환이 그렇듯이 건너기 힘든 '눈물의 계곡'일 수밖에 없다. 이 계곡을 그래도 조금 더 쉽게 건너기 위한 중요한 정책 지향은 바로 노동자의 리스킬링과 업스킬링이다. 전환의 과정에서 요구되는 새로운 일들을 잘 처리하기 위해서는 새로운 스킬이 필요하고 이를 노동자들은 새롭게 장착해야 하는 것이다. 이 전환이 '정의로운 전환'이 되기 위해서는 전환의 과정에서 경영과 노동이 모두 이득을 보아야 하는데, 그 핵심에 노동자의 재숙련화와 숙련향상이 있다. 숙련을 통한 생산성 향상은 노동에게는 보상을, 경영에게는 이익을 줄 수 있기 때문이다. 또, 기계나 설비가 아닌 사람 중심의 생산성 향상은 더 친환경적이기도 하다.

그렇다면 한국의 기업은 재직자들에게 동등한 교육훈련 기회를 제공하는가? 이 연구 질문에는 가치판단이 전제되어 있다. 사업주가 재직자에게 제공하는 교육훈련은 사업주가 결정한다는 전제이다. 하지만 사업주가 원해도 재직자가 교육훈련을 선택하지 않을 수 있다. 따라서 한국의 기업이 재직자들에게 동등하게 교육훈련 투자하느냐는 질문은 왜 어떤 재직자들은 교육훈련에 참여하고 어떤 재직자는 참여하지 않는가라는 질문과 겹쳐있다. 본 연구는 다양한 자료와 방법론을 활용하고, 한국과 다른 나라를 국제비교하여 이에 대한 답을 찾고자 하였다. 또, 기존에는 없던 재직자의 인적 속성별 사업주 지원 교육훈련의 정도에 대한 기초통계를 구축하였는데, 이를 통한 '사실의 발견' 역시 본 연구의 중요한 기여이다.

본 연구는 한국직업능력연구원의 반가운 박사가 연구책임을 맡았으며, 본

원의 조성익 박사, 박동진 박사, 장수아 박사, 박지혜 연구원, 채창균 명예위원, 황규희 명예위원이 공동연구자로 참여해 주었다. 태재대학교의 송민정 박사와 한양대학교의 박관성 박사수료 역시 원고의 형태로 연구에 참여해 주었다. 그 외에도 여러 외부 전문가가 회의와 자문의 형태로 연구에 참여해 주었다. 특히 한국외국어대학교의 오승희 박사와 예술경영지원센터의 이아람 연구원은 사실상 공동연구자의 역할을 해주었다. 감사의 말씀을 드린다.

제1장은 반가운 박사가 작업하였다. 제2장은 조성익 박사와 반가운 박사, 박지혜 연구원이 공동으로 작업하였다. 제3장은 반가운 박사가 송민정 박사의 원고를 바탕으로 공동 작업하였다. 제4장은 박동진 박사, 반가운 박사, 박지혜 연구원이 공동 작업하였다. 제5장은 반가운 박사가 박관성 박사수료의 원고를 바탕으로 공동 작업하였다. 제6장은 장수아 박사와 반가운 박사가 공동 작업하였다. 제7장은 반가운 박사와 박지혜 연구원이 공동 작업하였다. 채창균, 황규희 명예위원은 보고서를 작업하는 과정에서 다양한 형태로 여러 아이디어를 제공하였다.

이 보고서가 출판될 수 있도록 물심양면으로 도와준 연구진들의 노고를 치하하며, 본 연구를 위해 진심 어린 고견을 아낌없이 전해 주신 많은 분들께도 감사드린다. 끝으로, 본 보고서에 수록된 내용은 연구진 개인의 의견이며, 본원의 공식적 견해가 아님을 밝혀 둔다.

2025년 12월

한국직업능력연구원

원장 고 혜 원

제목 차례

요 약_xi

제1장 서 론_1

제1절 연구의 필요성 및 목적 ····· 3
제2절 연구의 내용 및 구성 ····· 7

제2장 연구 방법론 및 기존 연구 검토_11

제1절 연구 방법론 ····· 13
제2절 기존 연구 검토 ····· 19

제3장 사업주 지원 재직자 교육훈련 국제비교_47

제1절 도입 ····· 49
제2절 사업주 일부지원 재직자 교육훈련 국제비교 ····· 52
제3절 사업주 완전지원 재직자 교육훈련 국제비교 ····· 58
제4절 교육훈련 미참여 이유와 스킬 축적 및 스킬 활용 국제비교 ····· 64

제4장 재직자 교육훈련 참여 결정요인 분석_69

제1절 도입 ····· 71
제2절 분석 자료 및 방법론 ····· 72
제3절 사업주 지원 재직자 교육훈련 참여 결정요인 분석 결과 ····· 80
제4절 소결 ····· 113

제5장 기업의 교육훈련 투자 결정요인 분석_117

제1절 도입 ····· 119
제2절 실증분석을 위한 추정 모형 및 변수 설명 ····· 120
제3절 기업 교육훈련 투자 결정요인 실증분석 결과 ····· 133
제4절 결론 ····· 151

제6장 기업 교육훈련 실태와 재직자 격차 질적 분석_155

제1절 도입 ····· 157
제2절 FGI 참여 대상 소개 및 내용 구성 ····· 158
제3절 FGI 분석 결과 ····· 169
제4절 소결 ····· 184

제7장 결 론_187

제1절 한국 기업은 남성과 여성 재직자들에게 동등한
교육훈련 기회를 제공하는가? ····· 189
제2절 정책적 함의 ····· 197

SUMMARY_203

참고문헌_223

부 록_231

[부록 1] 부표 ····· 233
[부록 2] 성인학습의 정의 ····· 288

표 차례

〈표 3-1〉 사업주 지원 재직자 교육훈련 및 관련 지표 국제비교에 활용되는 국가 … 51
〈표 3-2〉 사업주 일부지원 교육훈련: 참여율, 참여자당 시간, 인당 시간 …· 54
〈표 3-3〉 사업주 일부지원 교육훈련: 참여 이유 …… 55
〈표 3-4〉 사업주 일부지원 교육훈련: 교육방식, 교육장소 …… 56
〈표 3-5〉 사업주 일부지원 교육훈련: 수강 만족도 …… 57
〈표 3-6〉 사업주 완전지원 교육훈련: 참여율, 참여자당 시간, 인당 시간 …· 60
〈표 3-7〉 사업주 완전지원 교육훈련: 참여 이유 …… 61
〈표 3-8〉 사업주 완전지원 교육훈련: 교육방식, 교육장소 …… 62
〈표 3-9〉 사업주 완전지원 교육훈련: 만족도 …… 63
〈표 3-10〉 평생교육 과정을 수강하지 못한 이유 …… 65
〈표 3-11〉 스킬 축적과 일터에서의 스킬 활용 …… 68

〈표 4-1〉 실증분석에 활용되는 변수 설명(PIAAC) …… 74
〈표 4-2〉 분석에 활용된 변수의 국가별 기술통계(PIAAC) …… 76
〈표 4-3〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 사업주 교육훈련
비용 지원(한국) …… 81
〈표 4-4〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 유급 근무시간 중
교육훈련 실시(한국) …… 82
〈표 4-5〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 사업주 일부지원
교육훈련(한국) …… 83

〈표 4-6〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 사업주 완전지원 교육훈련(한국) ····· 84
〈표 4-7〉 재직자 교육훈련 참여 시간 선형 분석 결과: 사업주 일부지원 교육훈련(한국) ····· 89
〈표 4-8〉 재직자 교육훈련 참여 시간 선형 분석 결과: 사업주 완전지원 교육훈련(한국) ····· 90
〈표 4-9〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 사업주 교육훈련 비용 지원(OECD 13개국, 싱가포르) ····· 93
〈표 4-10〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 유급 근무시간 중 교육훈련 실시(OECD 13개국, 싱가포르) ····· 95
〈표 4-11〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 사업주 일부지원 교육훈련(OECD 13개국, 싱가포르) ····· 97
〈표 4-12〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 사업주 완전지원 교육훈련(OECD 13개국, 싱가포르) ····· 99
〈표 4-13〉 재직자 교육훈련 참여 시간 선형 분석 결과: 사업주 일부지원 교육훈련(OECD 13개국, 싱가포르) ····· 102
〈표 4-14〉 재직자 교육훈련 참여 시간 선형 분석 결과: 사업주 완전지원 교육훈련(OECD 13개국, 싱가포르) ····· 104
〈표 4-15〉 남녀 간 사업주 지원 교육훈련 참여 확률 격차의 요인분해 결과 ··· 108
〈표 4-16〉 남녀 간 사업주 지원 훈련 참여 시간 격차의 요인분해 결과 ···· 111

〈표 5-1〉 분석 대상 기업 특성 ····· 122
〈표 5-2〉 실증분석에 활용되는 변수 설명(HCCP) ····· 131
〈표 5-3〉 분석에 활용된 주요 변수의 기술통계(HCCP) ····· 133

〈표 5-4〉 남녀 교육훈련비 격차 패널분석 결과-순인원, 교육훈련 구분 없음 … 143
〈표 5-5〉 남녀 교육훈련비 격차 패널분석 결과-순인원, 교육훈련 구분 … 144
〈표 5-6〉 정규직-비정규직 교육훈련비 격차 패널분석 결과-순인원, 교육훈련 구분 없음 … 145
〈표 5-7〉 정규직-비정규직 교육훈련비 격차 패널분석 결과-순인원, 교육훈련 구분 … 146
〈표 5-8〉 기업의 재직자 교육훈련 투자 성별 격차(*gap*) … 147
〈표 5-9〉 기업의 재직자 교육훈련 투자 고용형태별 격차(*gap*) … 150

〈표 6-1〉 FGI 일정 및 참여자 기초 정보 … 160
〈표 6-2〉 FGI 참여 기업 기초통계 … 162
〈표 6-3〉 FGI 참여 기업 재직자 교육훈련 현황 … 164
〈표 6-4〉 FGI 참여 기업 재직자 교육훈련 현황: 업종별·규모별 … 165
〈표 6-5〉 FGI 질문지 구조 … 168
〈표 6-6〉 FGI 참여 기업 일반 현황 요약 … 170

〈표 7-1〉 재직자 교육훈련 참여 시간 선형 분석 결과(자녀유무 교차항 추가): 사업주 일부지원 교육훈련(OECD 13개국, 싱가포르) … 193
〈표 7-2〉 재직자 교육훈련 참여 시간 선형 분석 결과(자녀유무 교차항 추가): 사업주 완전지원 교육훈련(OECD 13개국, 싱가포르) … 195
〈표 7-3〉 평생교육 과정을 수강하지 못한 이유: 시간부족과 비용부족 비교 … 200

〈부표 1-1〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여율 … 233
〈부표 1-2〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여자당 시간 … 234

〈부표 1-3〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 인당 시간 ····· 235
〈부표 1-4〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(전체, 남여) ···· 236
〈부표 1-5〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(교육수준) ··· 237
〈부표 1-6〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(연령) ···· 238
〈부표 1-7〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(계약유형) ··· 239
〈부표 1-8〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(직종) ····· 240
〈부표 1-9〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(스킬수준) ··· 241
〈부표 1-10〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(기업규모) ··· 242
〈부표 1-11〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(직무변화) ···· 243
〈부표 1-12〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 교육방식(대면) ····· 244
〈부표 1-13〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 교육방식(원격) ····· 245
〈부표 1-14〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 교육방식(혼합) ····· 246
〈부표 1-15〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 교육장소(일터) ····· 247
〈부표 1-16〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 교육장소(일터 외) ··· 248
〈부표 1-17〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 수강만족도
(전체, 남여, 교육수준) ····· 249
〈부표 1-18〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 수강만족도
(연령, 계약유형) ····· 250
〈부표 1-19〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 수강만족도(직종) ··· 251
〈부표 1-20〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 수강만족도(스킬수준) ··· 252
〈부표 1-21〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 수강만족도
(기업규모, 직무변화) ····· 253
〈부표 1-22〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여율 ····· 254
〈부표 1-23〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여자당 시간 ····· 255

〈부표 1-24〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 인당 시간 …… 256
〈부표 1-25〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유
(전체 평균, 성별) …… 257
〈부표 1-26〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(교육수준) … 258
〈부표 1-27〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(연령) … 259
〈부표 1-28〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(계약유형) … 260
〈부표 1-29〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(직종) … 261
〈부표 1-30〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(스킬수준) … 262
〈부표 1-31〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(기업규모) … 263
〈부표 1-32〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(직무변화) … 264
〈부표 1-33〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 교육방식(대면) …… 265
〈부표 1-34〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 교육방식(원격) …… 266
〈부표 1-35〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 교육방식(혼합) …… 267
〈부표 1-36〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 장소(일터) …… 268
〈부표 1-37〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 장소(일터 외) …… 269
〈부표 1-38〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 수강만족도
(전체, 남여, 교육수준) …… 270
〈부표 1-39〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 수강만족도
(연령, 계약유형) …… 271
〈부표 1-40〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 수강만족도(직종) … 272
〈부표 1-41〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 수강만족도(스킬수준) … 273
〈부표 1-42〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 수강만족도
(기업규모, 직무변화) …… 274
〈부표 1-43〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 전체, 남여 .. 275

〈부표 1-44〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 교육수준 …· 276
〈부표 1-45〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 연령 …… 277
〈부표 1-46〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 계약유형 …· 278
〈부표 1-47〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 직종 …… 279
〈부표 1-48〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 스킬수준 …· 280
〈부표 1-49〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 기업규모 …· 281
〈부표 1-50〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 직무변화 …· 282
〈부표 1-51〉 스킬 축적과 일터에서의 스킬 활용: 평생학습 …… 283
〈부표 1-52〉 스킬 축적과 일터에서의 스킬 활용: 직장 내 학습 …… 284
〈부표 1-53〉 스킬 축적과 일터에서의 스킬 활용: 과업재량 …… 285
〈부표 1-54〉 스킬 축적과 일터에서의 스킬 활용: 시간자율 …… 286
〈부표 1-55〉 스킬 축적과 일터에서의 스킬 활용: 문제해결 …… 287

그림 차례

[그림 2-1] 순차적 설계(Sequential Design) 혼합연구방법 ····· 14
[그림 2-2] 병행적 설계(Concurrent Design) 혼합연구방법 ····· 15
[그림 2-3] 변혁적 설계와 다단계 설계 ····· 17
[그림 2-4] 본 연구의 연구 방법 설계 ····· 18

[그림 5-1] 기업의 1인당 교육훈련비 변화 추이 ····· 134
[그림 5-2] 교육훈련 참여율 변화 추이 ····· 135
[그림 5-3] 성별 교육훈련 참여율 추이 ····· 136
[그림 5-4] 성별 회사주도 교육훈련 참여율 추이 ····· 137
[그림 5-5] 성별 자기주도 교육훈련 참여율 추이 ····· 137
[그림 5-6] 고용형태별 교육훈련 참여율 추이 ····· 138
[그림 5-7] 고용형태별 회사주도 교육훈련 참여율 추이 ····· 139
[그림 5-8] 고용형태별 자기주도 교육훈련 참여율 추이 ····· 139
[그림 5-9] 근속연수에 따른 숙련 차이(성별) ····· 140
[그림 5-10] 근속연수에 따른 숙련 차이(고용형태별) ····· 142

[그림 7-1] 한국 임금근로자의 인지적 역량 수준과 변화 추이 ····· 199

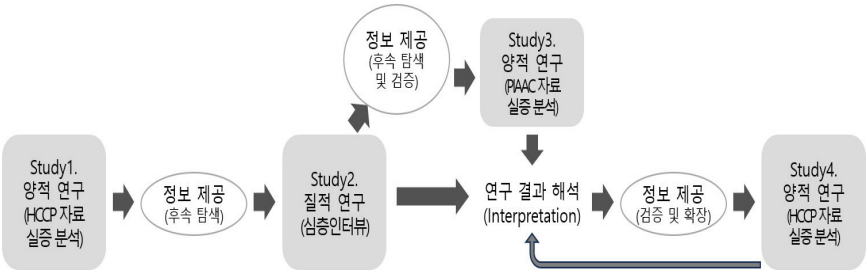
[부도 2-1] OECD의 성인학습 참여율 정의 ····· 288
[부도 2-2] KEDI의 평생학습 참여율 정의 ····· 289

요 약

한국의 기업은 재직자들에게 동등한 교육훈련 기회를 제공하는가? 이 연구 질문에는 가치판단이 전제되어 있다. 사업주가 재직자에게 제공하는 교육훈련은 사업주가 결정한다는 전제이다. 하지만 사업주가 원해도 재직자가 교육훈련을 선택하지 않을 수 있다. 따라서 '한국의 기업이 재직자들에게 동등하게 교육훈련 투자하느냐는 질문(기업 관점)'은 '한국 기업의 재직자 중 어떤 노동자는 교육훈련에 참여하고, 어떤 노동자는 참여하지 않는가라는 질문(재직자 관점)'과 겹쳐있다.

본 연구는 이 질문에 답하기 위해 제2장에서 소개한 것처럼 [그림 요약-1]의 혼합 방법 설계에 따라 연구를 진행하였다. 연구의 시작은 남녀 격차 문제에 한정하여 HCCP의 양적 자료를 활용한 실증분석이다. 이로부터 도출된 양적 결과는 FGI를 통해 획득한 질적 자료로 결과를 심층적으로 탐색하였다. 질적 분석에서도 고용노동부의 기업직업훈련실태조사로부터 해당 기업의 경영현황과 교육훈련 실태에 관한 양적 정보를 추출하여 FGI 결과 해석에 맥락적 지식으로 활용하였다. 이후 HCCP 양적 자료 및 이로부터 해석한 결과와 FGI의 질적 자료 및 결과가 일치하지 않는다는 것을 확인 후, 해석의 타당성을 높이기 위해 새로운 가설을 수립하고, 이를 확인하기 위해 PIAAC의 양적 자료를 활용하여 실증분석을 수행하였다. 그리고 질적인 FGI와 양적인 PIAAC 분석을 동시에 활용하여 해석을 보다 풍부히 하였다. 이후 보강된 해석을 지지하는지 확인하기 위해 분석 모델을 확장하여 HCCP 양적 분석을 다시 하고, 그 결과를 추가로 해석에 활용하였다. 요컨대, 혼합 방법론의 과정을 거치면서 남녀뿐만 아니라 다양한 재직자의 인적 속성별로 격차를 확인하는 것으로 연구 범위가 확대되었고, 사업주가 지원하는 교육훈련이라고 하더라도 사업주와 재직자의 관여도가 다를 수 있음을 고려하였다.

[그림 요약-1] 본 연구의 연구 방법 설계



자료: 연구진 작성

한편, 본 연구의 시작이 남녀 격차에 관한 것이고, 연구를 수행하면서 앞서 언급한 연구 방법론에 따라 범위가 확장된 것이기에 제2장의 기존 연구 검토는 노동시장과 기업 내 남녀 격차에 관한 것으로 한정하였다. 남녀 간 격차 문제는 기업 내부의 공식적 제도보다는 비공식적 관행, 돌봄 및 모성과 관련한 사회적 인식, 이상적 근로자에 관한 조직 관행 등 암묵적이고 문화적인 요인이 중요하게 작동하는 것으로 확인되었다.

제3장에서 PIAAC 조사를 활용하여 재직자의 인적 속성별로 한국의 사업주지원 교육훈련 참여율, 참여자당 시간, 인당 시간 값을 제시하고 국제비교하였다. 국내에는 사업주지원 재직자 교육훈련에 대한 기초통계도 전문한 실정이다. 이에 본 연구는 본격적인 실증분석에 앞서 재직자의 인적 속성별로 사업주가 지원하는 교육훈련 참여에 대한 정보를 충실히 제공하고자 하였다. 사업주 교육훈련은 사업주가 시간 또는 비용의 일부라도 지원하는 – 따라서 재직자 개인도 시간 또는 비용의 일부를 부담하는 - 사업주 일부지원 교육훈련, 시간과 비용을 전액 부담하는 사업주 완전지원 교육훈련으로 구분하여 통계를 산출한다. 사업주 완전지원 교육훈련은 재직자 교육훈련에 사업주의 주도성이 강한 경우라면, 사업주 일부지원 교육훈련은 재직자의 판단도 개입하여 교육훈련 결정이 이루어진다. 전자가 앞서 제기한 '한국의 기업이 재직자들에게 동등하게 교육훈련 투자하느냐는 질문(기업 관점)'에

대한 답을 위한 교육훈련 지표라면, 후자는 '한국 기업의 재직자 중 어떤 노동자는 교육훈련에 참여하고, 어떤 노동자는 참여하지 않는가라는 질문(재직자 관점)'에 답하기 위한 지표이다.

사업주 일부지원 교육훈련 참여율의 경우, 한국의 참여율은 8.0%로 OECD 국가 및 싱가포르를 포함한 평균(이하 OECD 평균) 36.4%의 1/5가량이다. 남성과 여성은 각각 8.4%와 7.6%로 남성이 여성보다 0.8%p 높다. 한국과 OECD 평균 모두 학력이 높을수록, 무기계약일수록, 전문직일수록, 스킬수준이 높을수록, 대기업일수록, 직무변화가 있을수록 참여율이 더 컸다. 단, 나이의 경우 한국과 OECD 평균 모두 25~44세가 가장 큰 값을, 24세 이하가 가장 작을 보였다.

한국의 사업주 일부지원 교육훈련 인당 시간은 2.7시간으로 OECD 평균 9.5시간의 1/3에도 미치지 못한다. 남성과 여성은 각각 3.0시간과 2.3시간으로 남성이 여성보다 0.7시간 길다. 한국과 OECD 평균 모두 학력이 높을수록, 무기계약일수록, 전문직일수록, 스킬수준이 높을수록, 대기업일수록, 직무변화가 있을수록 더 길다. 단, 나이의 경우 한국과 OECD 평균 모두 25~44세가 가장 큰 값을 보였다. 반면 가장 작은 값의 경우 한국은 24세 이하가, OECD 평균은 45세 이상이다. 앞서 참여율에서는 한국과 OECD 평균 모두 24세 이하에서 가장 작은 값을 보였지만, OECD 평균의 경우 교육훈련에 참여하는 청년층에게는 상대적으로 긴 사업주지원 교육훈련 시간을 투자하기 때문에 이러한 차이가 났다.

사업주 완전지원 교육훈련 참여율의 경우, 한국의 참여율은 2.4%로 OECD 평균 20.8%의 1/10 가량이다. 앞서 사업주 일부지원 교육훈련 참여율이 1/5인 것과 비교해 보면 사업주의 관여가 커질수록 참여율은 더 낮아진 것이다. 남성과 여성은 각각 3.0%와 1.7%로 남성이 여성보다 1.3%p 높다. 앞서 사업주 일부지원 교육훈련과 비교해 보면 격차가 오히려 확대되었다. 즉, 사업주의 관여가 더 커질수록 남성과 여성의 격차는 더 커진다.

OECD 평균 역시 남성 22.6%, 여성 18.8%로 남성이 여성에 비해 다소 높고 그 차이는 3.8%p이다. 한국과 마찬가지로 사업주의 관여가 더 커질수록 남성과 여성의 격차는 더 커진다.

앞서 사업주 일부지원 교육훈련의 경우 한국과 OECD 평균이 재직자 그룹에 따른 차이에서 비슷한 패턴을 보였지만 완전지원의 경우는 다르다. OECD 평균의 경우 앞서 사업주 일부지원과 마찬가지로 학력이 높을수록, 무기계약일수록, 전문직일수록, 스킬수준이 높을수록, 대기업일수록, 직무변화가 있을수록 참여율이 더 컸다. 단, 나이의 경우도 25~44세가 가장 큰 값을, 24세 이하가 가장 작을 보였다. 반면 한국의 경우 대졸 이상이라고 해서, 전문직이라고 해서, 스킬 수준이 Level 4&5라고 해서 가장 높은 값은 아니다. 성별 격차는 OECD 평균과 비교했을 때 더 컸지만, 학력, 스킬, 직종 특성은 그렇지 않은 것이다. 한국 노동시장이 기업규모별(대기업과 중소기업), 고용형태별(정규직과 비정규직)으로 분단되어 있고, 성별이 이에 따라 분리되어 있을 때(즉, 중소기업과 비정규직에 여성이 많을 때), 사업주의 관여도가 높은 교육훈련에서 이러한 특징이 관찰될 수 있을 것이다. 혹은 성별 그 자체에 대한 사업주의 통계적 차별이 발생했을 가능성도 있다.

한국의 사업주 완전지원 인당 시간은 0.8시간으로 OECD 평균 4.0시간의 1/5에도 미치지 못한다. 참여율과 마찬가지로 사업주의 관여가 커질수록 더 낮아진 것이다. 남성과 여성은 각각 1.2시간과 0.4시간으로 남성이 여성보다 0.8시간 길다. 이 역시 참여율과 마찬가지로 사업주의 관여가 더 커질수록 남성과 여성의 격차는 더 커진다. OECD 평균 역시 남성 4.8시간, 여성 3.3시간으로 남성이 여성에 비해 다소 높고 그 차이는 1.5시간이다. 한국과 마찬가지로 사업주의 관여가 커질수록 남성과 여성의 격차는 더 커진다.

한국은 전문직이라고 해서, 스킬 수준이 Level 4&5라고 해서 가장 긴 값이 아니다. 반면 OECD 평균은 일반적인 패턴을 따른다. 단, 나이의 경우 한국과 OECD 평균 모두 25~44세가 가장 긴 값을 보였다. 반면 가장 작은

값의 경우 한국과 OECD 모두 24세 이하이다. 이는 앞서 사업주 일부지원 교육훈련의 경우와 다소 차이가 난다. 이직률이 높은 청년에게 사업주는 적극투자하기 어렵고, 시간과 비용을 청년 개인 혹은 공공이 공동 부담할 때, 더 긴 교육훈련 시간의 교육과정이 가능해 보인다.

한편, 임금근로자를 대상으로 지난 12개월 동안 수강하고 싶었지만, 수강하지 못한 평생교육 과정이 있는지, 있다면 무슨 이유 때문인지에 대한 응답도 재직자의 교육훈련 격차를 파악하기 위한 중요한 정보이다. 우선 '있음'의 비율은 한국이 20.8%, OECD 평균이 23.3%로 비슷하다. 그 이유에 대해서는 한국의 경우 '회사 일로 시간이 없었다(회사업무).'가 58.5%로 가장 크고, '가사를 돌보느라 시간이 없었다(가사돌봄).'가 14.5%로 그다음이다. OECD 평균도 마찬가지인데, 회사업무가 34.0%, 가사돌봄이 15.7%로 그다음이다. 이유의 순위는 한국과 OECD 평균이 같지만, 그 값에서 한국은 돌봄보다는 회사 일로 인한 시간 부족이 훨씬 더 크다.

남성과 여성을 구분하여 보더라도 이 순위는 한국과 OECD 모두 변하지 않는다. 다만, 한국의 경우 남성은 회사업무가 70.0%, 가사돌봄이 8.1%로 회사업무의 이유가 압도적으로 더 커진다. 여성은 회사업무가 50.0%, 가사돌봄이 18.6%로 상대적으로 회사업무 이유가 줄고 가사돌봄 이유가 는다. 하지만 OECD 국가와 비교하면 여성 역시 회사업무 이유의 수치가 훨씬 크다. OECD 평균의 경우 남성은 회사업무와 가사돌봄 이유가 각각 38.8%와 12.3%이고, 여성은 각각 30.4%와 18.4%이다. 남성은 회사업무, 여성은 상대적으로 가사돌봄이 더 중요한 이유가 되지만 그 차이는 크지 않다. 한국의 경우 남성은 압도적으로 회사 일로 인한 시간부족이 교육훈련에 참여하지 못하는 이유이고, 여성은 남성에 비해 상대적으로 가사돌봄으로 인한 시간부족이 이유로 커지긴 하지만, OECD 평균과 비교하면 한국은 여성도 회사일이 더 큰 이유이다.

제4장은 PIAAC 조사를 활용한 재직자 교육훈련 참여 결정요인을 분석하

였다. 앞의 기초 통계와 마찬가지로 사업주가 일부라도 시간 또는 비용을 지원하는 경우와 시간과 비용 전부를 부담하는 재직자 교육훈련으로 구분하여 실증 분석을 진행한다. 이때, 교육훈련 참여는 참여 여부와 참여 시간으로 구분하여 두 경우 모두 실증 분석해 보았다. 그리고 재직자 간 격차가 관측 가능한 특성 분포의 차이에 의한 것인지, 혹은 동일한 특성에 대한 상이한 보상체계나 구조적 차이에서 비롯된 것인지 규명하기 위해 요인분해 분석도 실시하였다. 모든 분석은 한국뿐만 아니라 OECD 국가 일부와 싱가포르에 대해서도 수행하여 국제비교하였다.

분석 결과, 한국의 경우 사업주가 교육훈련의 시간 또는 비용을 일부 부담하는, 따라서 개인 역시 시간 또는 비용을 부담하는 재직자 교육훈련의 경우 성별 격차는 없고, 인지적 역량(언어능력 점수)가 높을수록, 정규직일수록 교육훈련 참여 정도(참여율과 시간)가 컸다. 기업규모가 클수록 교육훈련 참여 정도가 컸는데, 50-249인 중기업 규모에서 가장 컸다. 또, 서비스 및 판매직과 관리직 및 전문직 직종에서, 비제조업이 제조업에 비해 교육훈련 참여 정도가 컸다. 학력은 통계적 유의성이 없었고, 연령의 경우 청년층과 장년층의 참여 정도가 작았다.

사업주가 교육훈련의 시간 또는 비용을 전부 부담하는 경우 성별, 정규직 여부, 기업규모가 통계적으로 유의미하다. 사업주가 일부 지원하는 경우와 비교해 보면 언어능력과 직종의 통계적 유의성은 사라지고, 성별의 통계적 유의성이 확인된다. 사업주가 시간과 비용을 완전히 지원하는 교육훈련의 경우 여성, 비정규직, 영세기업 재직자의 교육훈련 참여 정도는 통계적으로 유의미하게 작다. 이는 다른 나라도 마찬가지인데 다만, 한국은 다른 나라들과 달리 학력, 인지적 역량, 직종이 결정요인이 되지 못하는 것이 특징이다.

한편 사업주가 시간과 비용의 일부를 지원하는 교육훈련은 한국의 경우 학력이 아니라 인지적 역량이 중요한 결정요인이 되었는데, 이는 재직자 역시 교육훈련 의사결정에 상당 정도 관여하기 때문에 재직자 본인의 인지적

역량이 교육훈련 참여 및 시간에 영향을 미친다고 해석할 수 있다. 반면 사업주가 완전히 시간과 비용을 지불하는, 그래서 사업주의 의사결정 관여도가 큰 재직자 교육훈련 경우 한국은 학력과 인지적 역량이 모두 결정요인이 되지 못한다. 다른 나라들은 겉으로 드러나는 인지적 역량인 학력뿐만 아니라 관측이 쉽지 않은 인지적 역량까지 고려하여 사업주가 의사결정 하는데 한국은 그렇지 않은 것이다.

남녀 재직자 간 격차에 초점을 맞춘 요인분해 결과 한국은 설명되는 요인에 의한 특성효과는 전체 격차의 30~50% 가량을 설명한다. 남성이 여성보다 규모가 큰 기업에 더 많이 분포하고, 정규직 비중이 높다는 점이 성별 격차의 주된 요인으로 확인되었다. 한국의 계수효과는 50~70%로 본 연구의 모형에 포함되지 않은 비관측 특성이나 노동시장의 구조적 요인, 혹은 차별적 요인의 영향으로 해석할 수 있다.

국제비교 차원에서 로짓 분석과 선형회귀 분석 결과를 보면 변수를 충분히 통제했을 때, 사업주가 교육훈련의 시간 또는 비용을 일부 지원하는 경우라면 한국의 남녀 재직자 간 사업주지원 교육훈련의 차이는 존재하지 않는다. 사업주가 교육훈련의 시간과 비용을 전부 지원하는 경우라면 존재하더라도 그 값이 크지 않다. 분해분석의 계수효과 역시 다른 국가들에 비해 한국이 더 크다고 보기 어렵다. 또, 계수효과를 모두 차별적 요인이라고 해석해서도 곤란하다. 다만, 특성효과로 설명되는 요인에서도 차별적 요인이 숨어 있을 수 있다. 여성이 중소기업과 비정규직 일자리를 선택하는 것 자체가 자발적 선택이 아니거나, 자발적 선택으로 보이더라도 문화적, 사회적 압력에 의한 것일 수 있기 때문이다. 따라서 본 장의 추정은 남녀 '차이'에 대한, 그리고 그것이 다른 국가에 비해 크지 않다는 증거는 될 수 있지만, '차별'이 존재하는지 존재하지 않는지에 대한 증거는 될 수 없다.

제5장은 HCCP 조사를 활용한 기업 교육훈련 투자 결정요인을 분석하였다. 즉, 기업의 재직자 인적 속성에 따른 교육훈련 투자가 기업의 교육훈련

비에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 확인해 보았다. 앞 장의 PIAAC을 활용한 분석이 재직자 간 참여 여부와 참여 시간의 격차를 확인하기 위한 것이었다면, 본 장의 분석은 참여 비용의 격차를 확인하기 위한 것이다. 또, 기업이 제공하는 교육훈련을 회사주도와 자기주도로 구분한다. 이를 통해 앞 장 PIAAC 분석에서 사업주 일부지원과 완전지원 교육훈련을 구분하여 분석한 것과 연관 지어 HCCP 분석 결과를 해석하고자 한다.

본 장에서 고려하는 인적 속성은 성별뿐만 아니라 앞 장의 PIAAC을 활용한 실증분석에서 성별과 함께 중요한 재직자 인적 속성 요인으로 확인된 정규직 여부도 함께 분석 대상으로 하였다. 현재 남성(정규직)과 여성(비정규직) 등 재직자의 인적 속성을 구분하여 사업주가 지원하는 교육훈련 참가 비용을 제시하는 조사는 존재하지 않기 때문에 HCCP 자료를 이용하여 간접적으로 재직자 간 격차를 추정해 보았다.

본 장의 실증분석 결과, 회사주도 교육훈련에서 남성은 여성에 비해, 정규직은 비정규직에 비해 상대적으로 더 고비용의 교육훈련 과정에 참여하고 있다고 해석할 수 있다. 자기주도 교육훈련에서는 통계적으로 유의하게 이러한 특성이 관찰되지 않았고, 회사주도와 자기주도를 합한 전체 교육훈련에서는 통계적으로 유의한 추정치가 확인되었다. 이러한 추정 결과는 PIAAC을 활용한 앞장의 분석에서 사업주가 시간과 비용을 전액 부담하는 교육훈련의 경우 남성과 정규직이 더 많은 교육훈련에 참여하고 더 긴 시간의 교육훈련을 받는 것과 일맥상통한다.

PIAAC을 활용한 앞 장의 분석에서 사업주가 시간 또는 비용을 조금이라도 지원하는 경우, 즉 개인의 부담도 포함되는 재직자 교육훈련의 경우에는 고용형태별 격차는 확인되었지만, 성별 격차는 통계적으로 유의하게 확인되지 않았다. HCCP를 활용한 본 장의 분석에서는 고용형태별 격차와 성별 격차가 모두 확인된다. 즉, 남성과 정규직이 여성과 비정규직에 비해 교육훈련 비용 측면에서는 회사에게 더 고가의 과정을 지원받는다고 볼 수 있다.

요컨대, 제4장의 실증분석 결과와 함께 해석해 본다면 개인이 공동 부담하는 교육훈련의 경우 참여 여부와 참여 시간에서는 남녀 간 차이가 없지만, 참여 비용(단가)에서는 차이가 난다고 볼 수 있다. 즉, 사업주 일부지원 교육훈련에 대한 참여 여부와 참여 이후 교육훈련 과정의 시간에는 남녀에 따라 큰 차이가 없지만, 교육훈련 시간당 단가는 남성 재직자가 여성보다 고가 과정을 듣는 것으로 판단된다. 단, HCCP 실증분석 결과 사업주의 지원은 작고 개인의 부담과 주도성이 더 클수록 교육훈련 단가 측면에서도 남녀 재직자 간 차이는 작아진다.

한편 고용형태별 차이는 PIAAC 분석에서와 마찬가지로 본 장의 HCCP 분석에서도 정규직과 비정규직의 격차가 확인되었다. 즉, 비정규직은 정규직에 비해 교육훈련 참여 여부, 참여 시간, 참여 비용 모든 측면에서 불리한 위치에 있다. 이는 개인의 선택이 들어가는 사업주 일부지원 교육훈련이라고 하더라도 비정규직은 정규직에 비해 사업주의 지원도 작고, 개인 차원에서도 시간 및 비용 제약에 더 크게 직면하여 정규직에 비해 낮은 교육훈련 투자를 스스로 한다는 의미이다.

본 연구의 실증분석에서는 남성과 여성을 구분하고, 정규직과 비정규직을 구분하였다. 따라서 남성과 여성의 격차는 정규직과 비정규직의 격차를 반영한 것일 수 있다. 본 장의 실증분석 모형에서는 이를 명확히 구분하지 않았다. 즉, 재직자 교육훈련의 격차가 남녀의 격차인지, 정규직과 비정규직의 격차인지, 아니면 이 둘이 별개로 작동하면서 중첩되어 나타날 가능성이 있는지는 확인할 수 없다. 다만, 앞 장의 PIAAC 분석에서는 성별, 정규직 여부, 기업규모 변수를 모두 포함한 분석에서도 사업주 완전지원 교육훈련의 경우 모든 변수에서 통계적으로 유의한 값이 추정된 바 있다.

만약, 재직자의 이 두 속성이 중첩되어 사업주지원 교육훈련 격차에 영향을 미친다면, 노동시장 진입 이후 노동자의 인적자본 격차는 더욱 커질 수

있다. 즉, 남성 정규직과 여성 비정규직의 경우 사업주가 지원하는 재직자 교육훈련 격차는 더욱 심해진다. 그리고 이러한 격차는 참여 여부, 참여 시간, 참여 단가의 격차를 통해 역시 중첩된다. 교육훈련 참여 여부가 참여 시간에 영향을 미치지만 같은 참여라도 참여 시간의 차이가 있을 수 있고, 참여 시간이 길수록 대체로 참여 비용이 더 들지만, 동일한 참여 시간이라도 교육훈련의 시간당 단가에서 차이가 있을 수 있다. 결국, 정규직 남성은 비정규직 여성보다 사업주의 지원을 통해, 혹은 재직자 스스로 부담하여 교육훈련에 더 많은 참여 기회와 더 긴 참여 시간, 더 고가의 교육훈련 과정을 이수하게 된다. 이러한 격차는 재직자가 종사하는 기업의 규모 차이를 통해 다시 한번 증폭된다.

제6장은 기업의 교육훈련 담당자를 대상으로 한 심층 인터뷰이다. 앞의 두 장이 양적 분석이었다면 본 장은 질적 분석이다. 질적 분석의 주제는 기업 일반 현황 및 재직자 집단별 고숙련 도달 격차, 기업의 교육훈련 현황 및 재직자 집단별 참여 격차, 재직자의 교육훈련 참여 유인이다. 격차는 성별 격차에 주목하여 인터뷰를 진행한다.

본 장의 질적 분석은 FGI를 통해 발견해 낸 여러 사실 그 자체로도 의미가 있지만, 더욱 중요한 것은 FGI 결과를 적용하여 연구 전체의 방향성을 재설정하고, 양적 분석 모델을 개선 확장하였으며, 연구의 전체적인 해석을 풍부히 하였다는 데 있다. 심층 인터뷰 결과 동일 직무, 동일 직위에서는 최소한 제도적으로는 차이가 없다. 즉, 동일 직무와 직위에서 차이가 발생한다고 해도 개인의 선택 문제일 가능성이 컸다. 남성 재직자는 타이트한 업무시간으로 인해 일에 더 집중하면 교육훈련을 안 받을 유인이 커진다. 여성 재직자의 경우 일과 돌봄이 더 우선적 선택이 될 경우도 마찬가지이다. 따라서 일과 돌봄의 온콜(On call) 상황, 시간 제약이 남녀 재직자가 모두 겪는 문제라면 교육훈련은 남녀 모두에게 가장 덜 중요한 잔여적(residual) 선택의 문

제가 된다. 이런 이유로 앞장의 양적 분석에서도 재직자 개인의 관여가 실질적으로 영향을 미치는 사업주 일부지원 교육훈련에서는 성별 그 자체로 인한 차이가 크지 않았다. 하지만 사업주가 재직자의 비용과 시간 제약의 문제를 완전하게 해소해 주는 사업주 완전지원 교육훈련에서는 인사담당자의 응답에도 불구하고 사업주의 인식에 따라, 그리고 조직문화를 체화한 재직자 스스로의 암묵적 판단에 따라 남녀 간 차이가 생길 수 있다. 한편 자녀 돌봄과 관련한 사회 구조적 제약으로 인해 사업주 일부지원 교육훈련에서도 남녀 재직자 간 차이가 발생할 수 있는데, 이는 제7장에서 추가로 확인하였다.

제7장은 본 연구의 결론으로 본 보고서를 마무리하며 애초 문제의식이었던 남녀 교육훈련 격차에 대해 추가로 실증 분석하고 정책적 함의를 제시한다. 추가 실증분석 결과 개인의 부담과 선택이 큰 재직자 교육훈련이라면 기업 자체의 공식적 남녀 차별이 존재한다고 보기는 어렵지만 돌봄이라는 기업 밖의 경로를 거쳐 여성 재직자는 남성보다 교육훈련 참여가 낮다. 그리고 그 영향의 정도가 한국은 다른 나라에 비해 가장 크다. 물론 이 과정에서 개인의 선택과 역량은 여전히 중요하다. 한편, 재직자 교육훈련에서 사업주가 시간과 비용을 전부 지원하는 경우라면 한국 기업은 남성과 여성 재직자에게 다른 교육훈련 기회를 제공하고 있다. 다만 다른 국가에 비해 그 정도가 크지는 않아 심각한 격차 혹은 차별이라고 볼 수는 없다.

본 연구의 실증분석 결과를 종합하면 사업주가 비용과 시간을 전액 부담하는 교육훈련의 경우 한국의 기업은 대기업일수록, 정규직일수록, 남성일수록 더 많은 교육훈련 투자를 한다. 한편, 사업주뿐만 아니라 재직자 개인도 교육훈련 의사결정에 영향을 미치는 교육훈련이라면 학습을 위한 인지적 역량이 높고 전문직일수록 교육훈련 참여의 동기가 더 커진다. 물론 이 경우도 대기업이고 정규직이면 더 많은 사업주의 지원을 받는다. 또, 자녀 돌봄이 여성 재직자의 교육훈련 선택에 불리하게 작동하는 것으로 보인다. 이상

의 실증분석 결과로부터 몇 가지 정책적 함의가 도출된다.

사업주가 완전히 시간과 비용을 지불하는, 그래서 사업주의 의사결정 관여도가 큰 재직자 교육훈련 경우 한국은 다른 나라들과 달리 학력과 인지적 역량이 모두 결정요인이 되지 못한다는 본 연구의 실증 결과는 어떤 정책적 함의를 가지는 것일까? 다른 나라와 달리 한국의 기업은 재직자의 역량을 정밀하게 진단하여 판단하기보다 대기업, 남성, 정규직 위주로 교육훈련 기회를 제공한다고 볼 수 있다. 즉, 한국 기업의 재직자에 대한 교육훈련 투자가 비용과 인적자본 축적을 통한 생산성 향상이라는 정교한 손익계산에 따른 의사결정이라고 볼 수 없다. 결국 한국 기업의 HRD 문제를 해결하려면 HRM의 문제를 함께 고민할 수밖에 없다. 정부차원에서 보면 재직자 훈련에 대한 지원은 일터혁신에 대한 지원과 패키지로 정책이 설계되고 전달되어야 할 것이다.

한편 사업주의 재직자 지원 교육훈련을 사업주가 일부 시간 또는 일부 비용이라도 부담하는 - 따라서 재직자 개인도 시간 또는 비용을 일부 부담하는 – 경우 개인의 인지적 역량이 중요한 교육훈련 참여 결정요인이라는 것은 어떤 정책적 함의를 가지는 것일까? 이는 사업주가 지원하는 재직자 교육훈련이라고 하더라도 중요한 것은 개인의 학습 능력과 의지라는 증거가 될 수 있다. 교육훈련 담당자 인터뷰에서도 이러한 점이 강조되기도 하였다. 하지만 한국 임금근로자의 인지적 역량의 수준은 OECD 국가 중 하위 수준이며 지난 10년간 가장 큰 폭으로 떨어진 국가 중 하나이다. 이는 성별을 구분하지 않고 남성과 여성 임금근로자 모두에게서 일어나는 일이다.

여러 가지 이유가 있겠지만 이렇게 낮아진 인지적 역량은 본 연구에서 기초통계로 제시한 OECD 최하 수준의 평생학습 참여율과 재직자 교육훈련 참여를 설명하는 하나의 원인일 수 있다. 학습에도 개인의 노력과 수고가 드는데, 낮은 인지적 역량은 임금근로자의 학습을 어렵게 하기 때문이다. 정부가 재직자 지원 교육훈련 예산을 늘리더라도 임금근로자의 학습 역량이

이렇게 낮다면 정책의 성과를 보기 어렵다. 더 나아가 최근의 디지털 전환은 재직자의 업스킬링과 리스킬링에 대한 강한 요구로 이어지는데, 낮은 학습 역량은 낮은 사업주 교육훈련 참여로 이어져 이에 대한 대응을 어렵게 한다. 요컨대, 정부의 교육훈련 정책은 단기적인 빈일자리 채우기식의 접근에서 한 발 더 나가, 성인의 인지적 역량 자체를 올릴 수 있도록 정책적 노력을 장기적으로 해 나가야 한다.

교육훈련을 받지 않는 이유로 일과 돌봄으로 인한 시간 압박이 가장 높은 비율의 응답이었다는 것, 그리고 자녀 유무가 교육훈련 시간에 영향을 미친다는 실증분석 결과는 어떤 정책적 함의를 가지는 것일까? 재직자 개인은 자신의 시간제약, 비용제약, 인지역량 제약의 조건하에서 교육훈련에 대한 의사결정을 한다. 현재 정부 지원은 주로 예산제약을 해소해 주는 쪽에 초점이 맞춰져 있다. 그러나 시간 제약에 대한 해소 노력은 현실적으로 잘 작동하지 않는다. 결국 개인의 시간 선택은 '일-돌봄-여가(소비)-학습'에 적절하게 시간 자원을 배분하는 문제이다. 노동시장 개혁과 공적 돌봄체계가 뒷받침되지 않는다면 일과 돌봄에서의 온콜 상태는 지속되고, 학습을 위한 시간 선택은 후순위로 밀릴 수밖에 없다.

〈표 요약-1〉은 제3장에서 기초통계로 제시한 한국 임금근로자들이 교육훈련을 받지 않는 이유를 요약한 것이다. 남성과 여성 임금근로자 모두 시간부족 문제가 비용부족 문제에 비해 압도적으로 중요한 이유이다. 즉, 교육훈련 선택에 있어서 비용제약보다 시간제약이 더 중요한 문제이다. 그렇다면 인지역량 제약은 어떠한가? 흥미로운 것은 언어능력 수준이 높을수록 남성 재직자는 회사업무로 인한 시간부족 때문에 교육훈련을 포기했다는 응답의 비율이 낮고, 여성 재직자는 가사돌봄으로 인한 응답 비율이 낮다는 것이다. 앞서 개인의 시간 부족 문제를 해결하기 위해 노동시장 개혁과 공적 돌봄체계를 강조했는데, 개인의 인지적 역량 강화 역시 시간 부족 문제를 해결하는 하나의 대안이 될 수 있는 것이다.

〈표 요약-1〉 평생교육 과정을 수강하지 못한 이유: 시간부족과 비용부족 비교

(단위: %)

주	시간부족			비용부족		
	가사돌봄 시간부족	회사업무 시간부족	계	회사지원 부족	교육과정 높은비용	계
남성	8.1	70.0	78.1	6.5	9.9	16.4
Level 1&below	4.7	72.9	77.6	6.9	11.2	18.1
Level 2	4.9	73.4	78.3	7.0	11.2	18.2
Level 3	12.7	65.5	78.2	6.4	9.7	16.1
Level 4&5	14.0	64.9	78.9	6.0	7.4	13.4
여성	18.6	50.0	68.6	4.5	14.2	18.7
Level 1&below	22.3	45.6	67.9	5.0	13.1	18.1
Level 2	19.4	54.2	73.6	4.5	15.5	20.0
Level 3	16.2	50.9	67.1	4.5	14.7	19.2
Level 4&5	12.4	42.4	54.8	4.6	13.9	18.5

자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

인지적 역량이 높은 개인은 결국 자신의 일과 돌봄에 보다 체계적으로 대응할 수 있을 것이고, 장기투자인 교육훈련 역시 적절한 시간 배분 속에서 해 나갈 수 있을 것이다. 단, 인지적 역량에 대한 강조가 앞서 언급한 노동시장과 돌봄체계라는 사회 구조적 요인의 개혁을 반대하는 것으로 해석되어서는 곤란하다. 이 둘은 함께 나아가야 한다. 더구나 노동자의 인지적 역량, 더 나아가 성인의 인지적 역량을 올리는 문제는 결코 개인 차원의 '노오력' 문제로 환언될 수 없다. 반가운 외(2017)가 주장한 것처럼 숙련의 공급 측 요인인 교육훈련 시스템과 수요 측 요인인 일터가 모두 혁신되어야 한국 성인의 낮은 인지적 역량 문제가 해결될 수 있다.

끝으로 본 연구의 실증분석 결과로부터 다음과 같은 암울한 미래가 예측된다. 대기업, 정규직, 남성의 경우 노동시장 진입 이후 사업주로부터 더 많은 인적자본 축적의 기회를 얻는다(사업주 완전지원 교육훈련 추정 결과). 한편, 높은 수준의 인지적 역량을 갖추고 고숙련 직종에 종사하는 재직자들은 사업주가 충분히 투자해 주지 않더라도 본인이 시간과 비용을 들여 노동

시장 진입 이후 스스로 인적자본을 축적해 나간다(사업주 일부지원 교육훈련 추정 결과). 노동시장 진입 이후 벌어지는 이러한 인적자본 축적의 동학은 대기업 정규직 일자리에 진입한 노동자와 그렇지 못한 노동자 간 인적자본 격차를 더욱 벌리는 메커니즘으로 작동할 것이다. 이 과정에서 여성은 남성보다 불리한 위치에 있게 된다. 교육훈련 격차의 확대는 한국 기업의 생산방식과 노동과정을 더욱 탈숙련적으로 만들고, 이는 다시 사업주 교육훈련 투자의 동기를 떨어뜨리면서 소수의 핵심 인력만 교육훈련 참여 기회를 얻는 격차 확대의 악순환 고리가 만들어질 것이다.

노동자의 일과 돌봄을 여전히 온콜 상태로 내모는 현재의 노동시장과 돌봄체계를 개혁해내지 못한다면, 그리고 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직으로 분절된 노동시장 이중구조 문제를 해결해 내지 못한다면, 이 암울한 전망은 현실이 될지도 모른다.

주제어	사업주 지원 교육훈련(education and training supported by employer), 인적자본기업패널(HCCP), 국제성인역량조사(PIAAC), 혼합연구방법(mixed methods research)

제1장

서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적
제2절 연구의 내용 및 구성

제1장 서 론

제1절 연구의 필요성 및 목적

한국의 기업은 재직자들에게 동등한 교육훈련 기회를 제공하는가? 재직자의 인적 속성은 성별뿐만 아니라 학력, 나이, 고용형태, 직종 등과 같이 다양할 수 있고, 이에 따라 사업주가 지원하는 재직자 교육훈련에 차이가 발생할 수 있다. 예컨대 남성은 여성에 비해, 고학력자는 저학력자에 비해, 중년은 장년에 비해, 정규직은 비정규직에 비해, 고숙련 직종은 저숙련 직종에 비해 사업주가 지원하는 교육훈련에 더 많이, 더 길게, 더 고가의 과정에 참여할 수 있다.

한국 노동시장에서 대기업이 중소기업에 비해 재직자들에게 더 많은 교육훈련 투자를 하는 것은 익히 잘 알려진 사실이고, 한국 기업이 정규직에게 더 많은 교육훈련 투자를 하는 것도 자명하다. 반면 사업주 지원 교육훈련 투자에서 남성과 여성 재직자 간 격차가 발생하는지, 발생한다면 얼마나 큰지, 그리고 그 격차의 문제는 성별 자체의 차별인지, 산업과 직종, 기업규모와 고용형태의 격차가 성별을 경유하여 나타나는 격차인지 단정하기 어렵다. 또한 이러한 격차가 과연 차별로 해석될 수 있는지는 까다로운 문제이다.

사업주 교육훈련의 의사결정에 사업주의 의사결정만이 아니라 개인의 판단도 관여한다고 할 때, 결국 재직자 개인은 주어진 시간 제약하에서 일, 돌봄, 여가, 학습 중 더 중요하고 더 긴급한 것을 선택하게 된다. 이러한 선택의 문제는 단순히 기업 내부 인사관리의 문제를 넘어 노동시장의 문제, 더 나아가 사회와 문화와도 관련이 있다. 재직자는 주어진 시간 제약하에 사업주가 교육훈련 기회를 제공하더라도 학습을 선택하기보다 더 중요하고 더 긴급하다고 판단하는 일 또는 돌봄을 선택할 수 있기 때문이다. 즉 사업주 지원 교육훈련은 일터의 숙련수요, 그리고 이를 충족시키기 위한 사업주의 교육훈련 요구뿐만 아니라 재직자의 여러 가능한 선택지 중 교육훈련 필요에 따른 선택이 동시에 맞아떨어질 때 일어난다.

한국의 기업은 왜 교육훈련에 투자하지 않는가라는 질문은, 동시에 한국의 노동자는 왜 교육훈련에 참여하지 않는가라는 질문과 겹쳐 있는 것이다. 관련하여 국내에는 사업주 지원 재직자 교육훈련에 대한 기초통계도 전무한 실정이다. 이에 본 연구의 주요 목적은 재직자의 인적 속성별로 사업주가 지원하는 교육훈련 참여에 대한 정보를 충실히 제공하는 것이다. 또 한국의 현 수준을 제대로 진단하기 위해서는 다른 국가와의 비교가 필요한데, 관련한 국제비교 통계 정보도 본 연구에서 제공할 것이다. 한편 사업주가 지원하는 재직자 교육훈련 참여의 결정요인이 무엇인지, 즉 어떤 인적 속성을 가진 재직자가 사업주 지원 교육훈련에 더 많이 참여하는지, 혹은 사업주가 더 많이 지원하는지 실증적으로 확인하는 것 역시 본 연구의 목적이다.

이에 사업주의 재직자 교육훈련 지원 혹은 재직자의 참여 과정에서 발생하는 의사결정의 배경을 극적으로 드러내기 위해서 본 연구는 성별 차이에 집중한다.[1] 그간 사업주 지원 재직자 교육훈련에 관한 연구는 사업체 또는

1) 본 연구는 당초 재직자의 성별에 따른 사업주 지원 교육훈련 격차에만 주목하였다. 다음 장의 연구

기업 자료를 사용해 진행되었기 때문에, 기업규모에 따른 재직자 교육훈련 격차가 집중적으로 연구되었다. 따라서 대기업과 중소기업 차원의 총량적인 비교는 가능했지만, 재직자의 인적 속성에 따른 사업주 지원 재직자 교육훈련 격차에 대한 연구는 자료의 부족으로 제대로 이루어지지 않았다. 이에 본 연구는 이번에 공개된 OECD의 국제성인역량조사(Programme for the International Assessment of Adult Competencies, 이하 PIAAC) 2주기 자료를 활용하여 이 문제를 실증적으로 분석해 본다. 추가로 한국직업능력연구원의 인적자본기업패널조사(Human Capital Corporate Panel, 이하 HCCP)의 기업 자료와 근로자 자료를 결합하고, 본 연구진이 개발한 추정 방법론을 활용하여 간접적으로 PIAAC 자료를 통한 추정 결과가 지지되는지 추가로 확인해 본다. 또 고용노동부의 기업직업훈련실태조사 응답 기업 중 일부를 선별하여 심층 인터뷰도 실시한다.

본 연구는 재직자의 성별 격차를 중심으로 하되, 그 외 다양한 인적 속성을 고려하여 사업주 지원 재직자 교육훈련 참여의 결정요인이 무엇인지 확인하고자 한다.

노벨 경제학상 수상자인 Goldin(2021)은 여성 노동자의 일과 돌봄 문제를 분석하며 노동시장에 만연한 '탐욕스러운 일자리(greedy job)'와 취약한 돌봄시스템 문제를 노동시장에서 남성과 여성의 격차 혹은 차별 문제의 핵심으로 지적한 바 있다. 즉 시간당 임금이 노동시간이 길어질수록 높아지고, 고객에게 더욱 즉각적으로 업무 대응을 해야 하는 쪽으로 일자리 특성이 바뀌지만, 돌봄시스템은 여전히 취약하므로 가계 내 소득 극대화를 위해 남편은 탐욕스러운 일자리를(그래서 장시간 노동에 종사), 여성은 일과 돌봄을

방법론에서 설명하는 연구 진행 과정을 거치면서 연구의 초점이 재직자 일반으로 확대되었다. 따라서 실증분석은 다양한 요인을 고려하되, 기존 연구 검토 및 심층 인터뷰는 성별 격차에 주목한다.

병행할 수 있는 유연성과 여유가 있는 일자리를 선택하게 되고, 이것이 노동시장에서 남녀 격차 문제의 핵심이라는 것이다. 일의 온콜(On call) 상황이 많아지고, 그것에 대한 보상이 커지면서, 그리고 돌봄에서의 온콜 상황을 가족 구성원 외 공적 돌봄시스템이 해소하기 어려운 상황에 직면하면서 일과 돌봄에서 성별 분리가 벌어지는 것이다. 결국 남성은 일에, 여성은 돌봄에 보다 특화하는 - 일과 돌봄이 동시에 가능한 방식으로 - 가정 내 최적화 의사결정을 하는 것이다.

이를 교육훈련 논의로 확장해 보면, 결국 주어진 시간 자원 내에서 재직자는 일, 돌봄, 여가(소비), 학습 중 하나를 선택하는 문제에 직면한다. 재직자가 일과 돌봄은 온콜이고 학습은 잔여적(residual)이라면 학습을 선택하기 어렵다. 교육훈련을 통한 숙련향상이 충분한 수익으로 이어지지 않는다면 여가 선택에도 밀려 후순위가 될 것이다. 이는 노동시장 수요 측에서 보면 한국 기업의 일터에서 스킬수요가 낮은 문제와도 맞닿아 있고, 공급 측에서 보면 개인의 시간 선택 문제와 관련된다. 개인의 시간 선택 문제는 다시 가정 내 돌봄 부담과 공적 돌봄시스템의 취약성, 장시간 노동을 조장하는 노동시장의 보상 방식 및 조직에서 일하는 방식의 문제, 더 나아가 문화와도 연결된다. 즉 재직자 교육훈련 투자는 단순히 사업주의 투자 대비 비용이라는 경제적 합리성으로만 환원되어서는 안 되고, 사회의 모든 문제와 맞닿아 있다. 이에 기업 내 재직자의 사업주 지원 교육훈련 격차 문제를 재직자의 여러 인적 속성을 고려하되, 특히 남녀의 차이라는 프리즘으로 기존 연구를 검토하고 실증분석을 수행해 본다.

한편 재직자 인적 속성 중 고용형태(정규직과 비정규직)에 따른 사업주 지원 교육훈련의 차이는 투자 비용 대비 수익 회수라는 관점에서 자명하다. 학력에 따른 격차 역시 학력이 인지적 역량을 대리한다고 할 때, 교육훈련

투자 비용 대비 생산성 향상의 효과라는 차원에서 이론적 설명이 가능하다. 나이 역시 마찬가지로 투자 회수 기간과 이직 등으로 발생하는 계약의 불완전성 관점에서 이론적으로 설명할 수 있을 것이다. 직종은 직종별 횡단 노동시장이 형성되어 있는지, 해당 국가의 노사관계 제도와 역사가 어떠한지에 따라 사업주의 교육훈련 투자에 영향을 미칠 수 있다.

본 연구에서는 이러한 모든 요인을 이론적으로 자세히 검토하고 격차에 관한 가설을 검증하기보다 성별의 문제에 집중하여 선행 연구들을 검토하고 실증분석을 수행한다. 사업주가 지원하는 재직자 교육훈련이라고 하더라도 사업주의 선택과 개인의 선택이 함께 작동하여 의사결정이 이루어지고, 이를 가장 극명하게 드러내는 것이 성별에 따른 교육훈련 격차 문제라고 판단하기 때문이다. 여러 요인을 통제하고도 과연 성별에 따른 교육훈련 참여 격차가 존재할 것인지, 기업이 제공하는 교육훈련 중 사업주의 숙련수요가 재직자 교육훈련 참여에 더 큰 영향을 미친다면 이 격차는 어떻게 될 것인지, 상대적으로 재직자의 교육훈련 필요에 의한 선택도 참여에 영향을 미친다면 격차가 어떻게 달라질 것인지 확인해 볼 수 있다.

제2절 연구의 내용 및 구성

연구의 내용 및 구성은 다음과 같다.

제1장에서는 연구의 필요성 및 목적을 기술한다.

제2장에서는 연구의 방법론을 소개하고 선행 연구를 검토한다. 본 연구는 OECD의 국제성인역량조사(PIAAC)와 한국직업능력연구원의 인적자본기업패널조사(HCCP) 자료를 활용한 실증분석과 고용노동부의 기업직업훈련실

태조사에 참여한 기업 인사담당자를 대상으로 한 심층 인터뷰를 함께 진행하였기 때문에, 본 연구의 양적 분석과 질적 분석이 어떠한 방법론하에 진행되었는지 자세히 소개할 필요가 있다. 그리고 노동시장과 기업 내 남녀 격차에 대한 것으로 한정하여 기존 연구에 대한 검토를 한다.

제3장에서는 PIAAC 조사를 활용하여 재직자의 인적 속성별로 한국의 사업주 지원 교육훈련 참여율, 참여자당 시간, 인당 시간값을 제시하고 국제비교를 한다. 사업주 교육훈련은 사업주가 시간 또는 비용의 일부라도 지원하는 사업주 일부지원 교육훈련, 시간과 비용을 전액 부담하는 사업주 완전지원 교육훈련으로 구분하여 통계를 산출한다. 이때 사업주 훈련과 관련된 일터 특성, 교육훈련 참여 이유와 참여하지 않은 이유 등 다양한 관련 변수들의 통계도 함께 제시하고 국제비교를 한다.

제4장에서는 PIAAC 조사를 활용한 재직자 교육훈련 참여 결정요인을 분석한다. 사업주가 일부라도 시간 또는 비용을 지원하는 경우와 시간과 비용 전부를 부담하는 재직자 교육훈련으로 구분하여 실증분석을 진행한다. 이때 교육훈련 참여는 참여 여부와 참여 시간으로 구분하여 두 경우 모두 실증분석을 수행해 본다. 그리고 재직자 간 격차가 관측 가능한 특성 분포의 차이에 의한 것인지, 혹은 동일한 특성에 대한 상이한 보상체계나 구조적 차이에서 비롯된 것인지 규명하기 위해 요인분해 분석도 실시한다. 모든 분석은 한국뿐만 아니라 OECD 국가 일부와 싱가포르에 대해서도 수행하여 국제비교를 한다.

제5장에서는 HCCP 조사를 활용한 기업 교육훈련 투자 결정요인을 분석한다. 즉 기업의 재직자 인적 속성에 따른 교육훈련 투자가 기업의 교육훈련비에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 확인해 본다. 앞 장의 PIAAC을 활용한 분석이 재직자 간 참여 여부와 참여 시간의 격차를 확인하기 위한 것

이었다면, 본 장의 분석은 참여 비용의 격차를 확인하기 위한 것이다. 또 기업이 제공하는 교육훈련을 회사주도와 자기주도로 구분한다. 이를 통해 앞 장의 PIAAC 분석 결과와 연관 지어 HCCP 분석 결과를 해석하고자 한다.

제6장에서는 기업의 교육훈련 담당자를 대상으로 한 심층 인터뷰를 진행한다. 앞의 두 장이 양적 분석이었다면, 본 장은 질적 분석이다. 질적 분석의 주제는 기업 일반 현황 및 재직자 집단별 고숙련 도달 격차, 기업의 교육훈련 현황 및 재직자 집단별 참여 격차, 재직자의 교육훈련 참여 유인이다. 격차는 성별 격차에 주목하여 인터뷰를 진행한다.

제7장에서는 본 연구를 요약하고 정책적 함의를 제시한다.

제2장

연구 방법론 및 기존 연구 검토

제1절 연구 방법론

제2절 기존 연구 검토

제2장 연구 방법론 및 기존 연구 검토

제1절 연구 방법론

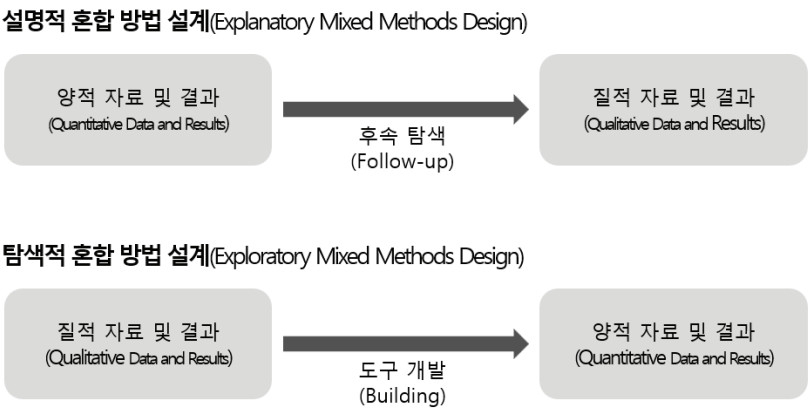
본 연구에서는 혼합연구방법(mixed methods Research)을 적용한 분석을 실시하고자 한다. 혼합연구방법은 연구 문제를 보다 잘 이해하기 위해 하나 또는 일련의 연구에서 양적 자료와 질적 자료를 함께 수집하고 분석하며 통합하는 연구 설계 또는 방법론이다(Creswell, 2003).

양적 자료는 일반화 가능한 경향에 대한 정보를 제공할 수 있고, 질적 자료는 특정 설정이나 맥락 내에서 개인들의 심도 있는 경험을 제공할 수 있다(Greene & Caracelli, 1997). 따라서 어느 한 유형의 자료만 활용하는 것보다 두 가지 유형의 자료를 통합하여 활용하는 것이 연구 문제에 대해 더 나은 통찰을 제공할 수 있다. 이러한 통합이 효과적으로 이루어지기 위해서는 단순히 정량·정성 자료의 병합에 그치지 않고 연구 설계, 자료 수집, 분석 및 해석의 과정을 연결하는 절차적 설계가 필요하다(Creswell & Plano Clark, 2011). 즉 언제, 무엇을, 어떻게 연결할지를 계획하고 명시하는 것은 연구의 논리적 일관성 확보를 위한 중요 과정이다.

혼합연구방법은 자료를 결합하는 방법과 순서에 따라 사회과학 분야에서

일반적으로 사용되는 대표적인 네 가지 유형으로 나눌 수 있는데, [그림 2-1]과 같이 자료와 정보 획득을 순차적으로 설계(Sequential Design)하는 방법인 설명적 혼합 방법 설계(Explanatory Mixed Methods Design)와 탐색적 혼합 방법 설계(Exploratory Mixed Methods Design), 그리고 [그림 2-2]와 같이 자료 및 정보 수집을 병행적으로 설계(Concurrent Design)하는 삼각검증 혼합 방법 설계(Triangulation Mixed Methods Design)와 중첩 혼합 방법 설계(Nested Mixed Methods Design)가 있다.

[그림 2-1] 순차적 설계(Sequential Design) 혼합연구방법

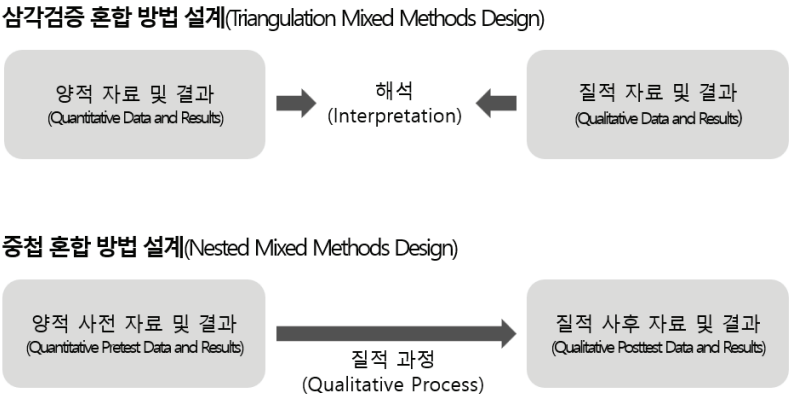


자료: Swanson, Richard A., and Elwood F. Holton(2005). p.320. 원문을 번역하여 제시.

설명적 혼합 방법 설계는 먼저 정량적 자료를 수집하고 이후 질적 자료를 수집하는 방법으로, 실험, 설문조사, 상관분석 연구 등의 양적 결과를 바탕으로 심층 인터뷰, 개별 면담, 관찰 등의 질적 자료를 통해 결과를 심층적으로 탐색할 때 주로 사용된다. 이와 유사하게 탐색적 혼합 방법 설계는 질적 자료를 먼저 수집하고 이후에 양적 자료를 수집한다. 이 방법은 주로 주요

변수들이 명확하지 않을 때 양적 측정 도구를 개발하거나, 소수의 질적 탐색 결과를 바탕으로 더욱 큰 모집단에서 무작위 표본을 통해 정량적으로 검증하고자 할 때 주로 활용된다(Swanson & Holton, 2005).

[그림 2-2] 병행적 설계(Concurrent Design) 혼합연구방법



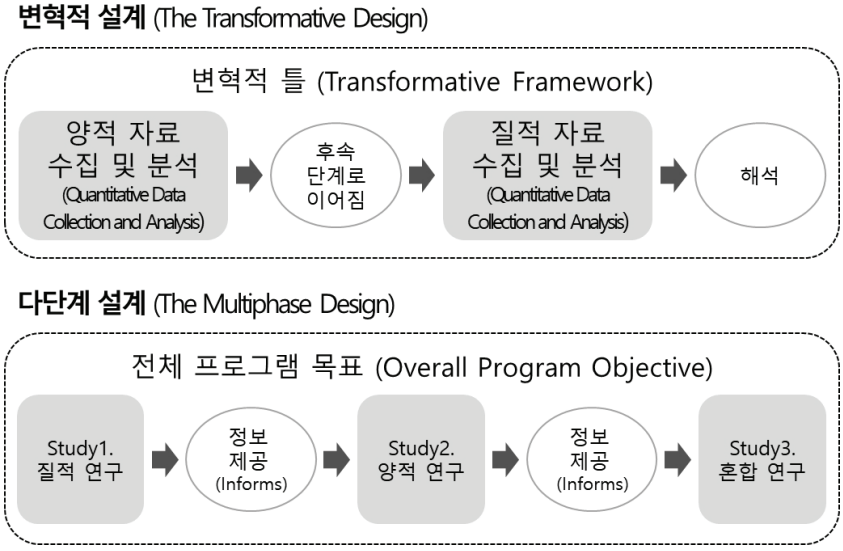
자료: Swanson, Richard A., and Elwood F. Holton(2005). p.320. 원문을 번역하여 제시.

삼각검증 혼합 방법 설계는 양적 자료와 질적 자료를 동시에 수집하여 연구자가 이 두 자료를 수렴시키고 비교할 수 있도록 한다. 구체적으로는 맥락적으로 세밀한 질적 자료와 일반화된 양적 자료를 비교·대조함으로써 연구 결과의 해석을 풍부하게 한다. 이 설계는 연구자가 특수한 맥락(질적)과 일반적 경향(양적)을 비교하거나, 질적 자료를 통해 양적 자료의 타당성을 확인하려는 경우에 주로 사용된다. 중첩 혼합 방법 설계는 삼각검증 혼합 방법 설계의 변형 형태로, 양적 자료와 질적 자료를 동시에 수집하되, 한쪽에 더 큰 비중을 두는 방식이다. 또한 양적 연구 문제와 질적 연구 문제가 서로 다른 구성개념(construct)을 다루는 것이 특징이다. 예를 들어 어떤 개입이

결과 변수에 미치는 영향을 파악하는 것을 연구의 주된 목적으로 하여 무작위 통제 실험(randomized control trial)을 실시하는 경우를 생각할 수 있다. 이때 연구자는 참여자들이 연구 과정에서 어떤 경험을 하는지 동시에 파악하기 위해 질적 연구를 병행할 수 있다. 즉 양적 연구가 결과를 다룬다면, 질적 연구는 과정을 탐색하는 것이다(Swanson & Holton, 2005).

이후 기존 설계 유형이 확장되어 [그림 2-3]과 같이 변혁적 설계(Transformative Design)와 다단계 설계(Multiphase Design) 등이 포함되었다(Creswell & Plano Clark, 2011). 변혁적 설계는 변혁적 이론 틀, 즉 사회정의와 소외계층 옹호 등 가치 중심 프레임 안에서 정량·정성 자료를 동시 또는 순차로 결합하는 방법을 일컫는다. 주요 특징으로는 가치중립적 태도보다는 사회 억압 구조를 드러내고 변화를 촉진하는 데 목적을 둔다는 점, 연구자가 연구 참여자와 거리를 좁혀 지식의 공동생산자로 참여시킨다는 점을 들 수 있다(Mertens, 2009). 연구자가 참여자와 거리를 좁힌다는 것은 예컨대 연구 문제를 함께 정의하거나 참여자 스스로 질문을 개발하고 자료를 수집하거나 분석 결과에 대해 연구자와 함께 토론하는 것을 의미한다. 다단계 설계는 일정 기간에 걸쳐 둘 이상의 혼합 방법을 순차적 또는 병행적으로 수행하는 것을 말한다. 특징으로는 여러 방법이 순차적으로 진행되면서 앞선 단계의 결과가 다음 단계에 반영되어 연구가 점차 정교해지고 통합된 결론에 도달하는 구조라는 점을 들 수 있다. 이러한 특징으로 인해 주로 장기 프로젝트나 대규모 프로그램 개발, 실행, 평가 연구에서 활용된다.

[그림 2-3] 변혁적 설계와 다단계 설계

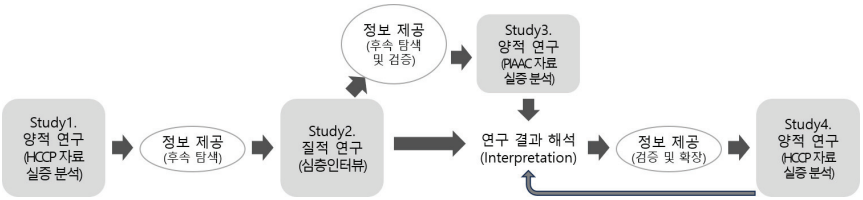


자료: Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L.(2011). p.70. 재구성.

본 연구는 [그림 2-4]의 혼합 방법 설계에 따라 연구를 진행하고자 한다. 우선 HCCP의 양적 자료를 활용하여 실증분석을 수행하였다. 이로부터 도출된 양적 결과는 FGI를 통해 획득한 질적 자료를 토대로 심층적으로 탐색하였다(설명적 혼합 방법 설계). 또한 기업직업훈련실태조사로부터 해당 기업의 경영 현황과 교육훈련 실태에 관한 양적 정보를 추출하여 질적 분석인 FGI 결과 해석에 맥락적 지식으로 활용하였다. 이후 HCCP 양적 자료 및 이로부터 해석한 결과와 FGI의 질적 자료 및 결과가 일치하지 않는다는 것을 확인하고, 해석의 타당성을 높이기 위해 새로운 가설을 수립한 후(탐색적 혼합 방법 설계), 이를 확인하기 위해 PIAAC의 양적 자료를 활용하여 실증분석을 수행하였다. 그리고 질적인 FGI와 양적인 PIAAC 분석을 동시에 활용하여 해석을 보다 풍부히 하였다(삼각검증 혼합 방법 설계). 이후 보강된 해

석을 지지하는지 확인하기 위해 분석 모델을 확장하여 HCCP 양적 분석을 재실시하고, 이를 다시 해석에 활용하였다(다단계 순차적 혼합 방법 설계).

[그림 2-4] 본 연구의 연구 방법 설계



자료: 연구진 작성.

본 연구는 한국의 사업주들이 재직자들에게 동등한 교육훈련 기회를 제공하는지 확인하는 것을 목적으로 한다. 특히 성별 격차가 존재하는지 주목하고자 하였다. 최초의 HCCP 양적 분석에서는 재직자의 성별에 따른 교육훈련비 격차 분석만 수행하였는데, 여성 재직자는 남성 재직자에 비해 고가의 교육훈련에 참여할 기회가 더 적은 것으로 실증분석이 되었다. 그리고 이러한 재직자 훈련의 기회 차이를 사업주의 선택에만 기인한 것으로 해석하였다. 이후 기업 인사담당자를 심층 인터뷰한 이후 이러한 해석에는 무리가 따름을 확인하였다. 심층 인터뷰 결과, 기업은 남성과 여성을 차별하는, 혹은 차이를 두는 방식으로 제도를 운용하지는 않는 것으로 나타났다. 동일 기업에서 동일 업무, 동일 직급, 동일 직위라면 사업주가 지원하는 재직자 교육훈련에서 남성과 여성이 다른 기회를 가진다는 증거를 찾을 수 없었다. 차이가 난다면 그것은 재직자 개인의 선택이 더 큰 영향으로 작용하였다. 이로부터 재직자 교육훈련 의사결정은 사업주뿐만 아니라 재직자도 선택의 과정에 참여한다는 가설을 새롭게 설정하고 PIAAC 자료를 활용한 실증분석

을 실시하였다. 즉 사업주의 재직자 지원 교육훈련을 사업주가 일부 시간 또는 일부 비용이라도 부담하는 – 따라서 재직자 개인도 시간 또는 비용을 일부 부담하는 – 경우와 시간과 비용을 전부 부담하는 경우로 구분하였다. 이때 재직자의 인적 속성을 성별뿐만 아니라 고용형태, 학력, 나이, 직종 등으로 확대하였다. 그리고 기업규모와 산업 등 기업의 특성도 반영하였다. 이후 PIAAC의 양적 실증분석 결과를 기존의 심층 인터뷰 질적 분석 결과와 비교하여 해석을 더욱 풍부히 하였다. 그리고 이를 반영하여 HCCP 양적 분석 모델을 확장하고, 해석 역시 PIAAC의 결과를 염두에 두고 이와 조응하도록 새롭게 하였다.

제2절 기존 연구 검토

연구의 필요성 및 목적에서도 언급한 것처럼, 본 연구의 기존 연구 검토는 노동시장과 기업 내 남녀 격차에 대한 것으로 한정한다. 지금까지 사회과학 분야에서 여성과 남성 간 노동시장에서의 격차를 분석한 연구들은 다양한 측면에서 이루어져 왔다. 예를 들면 채용, 임금, 산업과 직업 또는 직무에서의 남녀 분리, 승진과 인사상의 대우, 조직문화, 출산·육아에 대한 사회복지 제도와 일의 관계 등이 여성과 남성 간의 차이를 분석하는 주요한 주제로 다루어졌다. 그리고 개인적인 수준에서의 차이에서부터 기업 조직, 직업과 직무, 그리고 사회적 규범이나 제도적 수준에 이르기까지 남녀 간의 격차를 접근하는 분석의 초점 역시 다양하게 적용되었다.

본 절에서는 노동시장에서 여성과 남성 간의 격차를 기업 조직 내에서의 문제와 함께 살펴본다. 특히 기업이 재직자에게 교육훈련을 포함하는 여러

가지 기회를 제공하는 데 있어서 여성과 남성 간의 격차가 존재하는지, 그러한 차이가 여성과 남성 간의 성 개념에 근거한 차별에 의한 것인지, 그러한 차별은 어떻게 작동하는지를 설명에 분석의 초점을 맞춘다. 또한 기업이 근로자에게 제공하는 임금, 승진, 직무배치, 교육훈련을 포함하는 기타 처우 등의 측면에서 근로자에게 제공되는 기회와 이들의 선택에 영향을 미치는 요인들을 다각도로 살펴본다.

더불어 기업 내에서 여성과 남성에 대한 차별이 존재한다면 어떻게 작동하는지에 대한 인과적 메커니즘을 분석의 주요 대상으로 삼는다. 남녀 간의 격차와 차별을 파악하기 위한 양적 분석 방법에 의존한 연구와 함께, 질적인 분석 방법을 통해서 다양한 요인들이 상호작용하는 메커니즘을 설명하는 사회학 연구들을 중점적으로 살펴본다.

기존 연구 검토의 순서는 다음과 같다. 먼저 기업 조직 내에서의 남성과 여성의 격차에 관한 논의를 노동시장 내에서의 남녀 간 격차를 포함하여 포괄적으로 검토한다. 이를 통해서 개인적인 속성, 특히 인적자원의 요소(학력, 경력 등) 외에도 남녀 간의 성 개념에 기반한 다른 사회적 요인에 의한 차별의 가능성을 확인한다. 그리고 그러한 성 개념에 기반한 차별이 기업 내에서 어떻게 작동하는지에 대한 인과적 메커니즘을 기존 연구를 통해서 설명한다.

1. 노동시장에서 여성과 남성 간 격차 또는 차별

가. 노동시장에서 여성과 남성 간 차별에 관한 주요 논점

노동시장에서 여성과 남성에 대한 차별이 존재하는가에 관한 연구는 대체로 차별과 격차를 구별하는 것에서부터 시작된다. 남녀에 대한 차별은 성별

구분에 의해서만 여성과 남성을 다르게 대우할 때 발생하는 것으로 이해한다. 따라서 노동시장 내에서 남성과 여성 사이에 차별이 실제로 존재하는지를 규명하기 위한 연구는 먼저 남성과 여성이 어떤 측면에서 얼마나 다르게 대우받는지를 파악하는 것에서부터 출발한다. 만약 남성과 여성 사이에 어떤 격차가 발견된다면, 그러한 격차가 성 개념에 근거한 차별인지, 아니면 그 외의 다른 사회적 또는 개인적 요인에 의한 것인지를 밝히는 방식으로 많은 연구가 진행되었다.

먼저 노동시장 내에서 여성과 남성이 어떻게 다르게 대우받는지를 파악하려는 연구는 다양한 측면에서 이루어졌다. 노동시장에서 여성과 남성 사이의 상이한 격차를 측정하기 위해 많은 연구들에서 임금수준에서의 차이, 승진이나 경력이동에서의 차이, 기업이 근로자에게 제공하는 복지혜택이나 역량 향상에 영향을 미치는 기회들, 교육훈련, 인사제도(휴가, 평가 등), 직무배치를 주요 분석 대상으로 다루었다(Blau & Kahn, 2017; Bertrand, Goldin & Katz, 2010; Petersen & Morgan, 1995; Goldin, 2014). 그리고 이러한 격차가 학력이나 경력으로 보통 측정되는 개인의 역량 차이에 의한 것인지, 아니면 성별 구분에 의한 것인지를 판단하였다(Blau & Kahn, 2017; Oaxaca, 1973).

한 가지 예를 들면, 전체 노동시장에서 남성과 여성의 임금수준에서의 격차는 산업별, 직업별 남성과 여성의 분포에 따라서 달라진다. 초기의 성별 임금격차에 대한 연구는 임금수준이 상대적으로 높은 제조업 부문에 남성의 비중이 높고, 임금수준이 낮은 사회서비스업 부문에 여성의 비중이 높게 나타난다는 점에서 전체 노동시장에서 남녀 간 임금수준의 격차를 산업별·직업별 분포에 의해서 상당 부분 설명하였다(Oaxaca, 1973; Petersen & Morgan, 1995). 물론 남성과 여성이 특정 산업이나 직업을 선택하는 것이 사회적으로 형성된 성별 구분의 개념이 내재화되었기 때문에 순전히 개인의 자

발적 선택으로 볼 수 없다는 주장도 가능하다. 그리고 이러한 산업과 직업별 남녀 구분에 의한 요인을 배제한 동일한 조직 내에서 동일 직무를 수행하는 남성과 여성 사이에 임금수준에서의 격차가 존재하는지를 규명하는 방식으로 연구의 관심이 형성되어 왔다(Petersen & Morgan, 1995; Goldin, 2014).

노동시장에서 남성과 여성 사이의 차별 가능성을 규명하려는 연구들은 대체로 위와 같은 방향으로 진행됐으며, 주요 분석 방법으로 대규모의 인구 및 노동시장 데이터를 활용하였다. 반면 남성과 여성 사이의 격차에 개입하는 다양한 요소들이 실제로 어떻게 작용하는지, 이 과정에서 차별적 요소는 어떻게 작동하는지를 밝히는 인과적 메커니즘에 대한 연구는 대체로 질적 분석을 통해서 이루어졌다(Kanter, 1977; Hochschild, 1989).

그런데 남녀 간의 차이를 보여주는 요소들은 그 자체로서 노동시장에서 남성과 여성이 받는 상이한 처우를 보여주는 지표가 될 수 있지만, 동시에 다른 요소들에 영향을 주는 매개적 요인으로 작용하기도 한다. 예를 들면 노동시장이 아닌 기업 조직 내에서 여성과 남성에 대한 차별이 존재하는가에 관한 질문에 한정하더라도 차별에 대한 판단은 남성과 여성 근로자가 받는 여러 가지 기회의 조건이라는 측면에서, 그러한 기회를 선택하고 실현하는 과정에서, 그리고 그에 따른 평가와 보상의 측면에서 살펴볼 수 있다. 그리고 어떤 한 가지 기회의 측면에서 나타나는 차이가 다른 기회에 영향을 미친다는 점에서 문제의 복합적인 측면이 있다. 예를 들면 교육훈련의 기회에 있어서 남녀 간의 차이는 그에 따른 직무배치, 승진, 임금보상의 측면에서 나중에 상이한 효과를 발생시킨다(Bertrand, Goldin & Katz, 2010). 뿐만 아니라 이 관계는 거꾸로 작용해서, 예를 들면 직무배치에 따라 상이한 교육훈련의 기회가 주어지기도 한다. 따라서 이들 간의 관계 속에서 인과적 상호작용의 원리를 규명하는 것으로 연구가 이어진다.

이러한 접근 방법에서 기업 조직 내에서의 차별에 영향을 주는 원인으로 중요하게 고려되는 것이 기업 내에서의 관계뿐만 아니라 기업 밖의 요소와의 관계이다. 대표적으로 성별 구분에 의한 사회적 역할에 따른 규범과 책임, 성 역할 구분에 대한 가사·출산·육아의 부담을 강화하거나 완화시키는 여러 가지 사회정책과 제도적 요인들이 분석의 대상으로 포함된다. 보통 일-가정의 관계에 관한 연구들은 기업 조직 내에서의 차별을 다시 사회적 관계 속에서 재인식하려는 시도이다(Correll, Benard & Paik, 2007; Kleven, Landais & Søgaard, 2019). 이 외에도 성 개념의 사회적 규범이나 문화적 요인이 어떻게 남성과 여성에게 다르게 내재화되거나 작용하여 기업 내에서 남성과 여성의 선택에 영향을 미치는지에 관한 연구도 이루어졌다.

나. 노동시장에서 임금격차 연구

기존의 연구들은 노동시장에서 여성과 남성에게 상이하게 제공되는 여러 가지 기회 조건 중에서 특히 세 가지에 주목하였다. 임금수준, 직무배치, 그리고 승진과 같은 경력발전의 측면이 주요 분석의 대상으로 다루어져 왔다. 그리고 직무배치와 승진의 문제는 같은 조직 내에서 동일한 지위의 직무에 대한 수평적 직무배치의 측면과 조직 내 수직적인 직무배치의 측면으로 분석되기도 한다.

먼저 남성과 여성에 대한 노동시장 내에서의 차별에 대한 대표적인 연구는 임금수준에서 나타나는 남녀 간의 격차에 초점을 맞춘다. 주로 국가 경제 단위의 데이터를 통해서 동일한 직업과 경력을 가진 여성과 남성의 임금수준 차이를 통계적으로 분석하는 연구들이 중심을 이룬다. 이러한 분석 방법을 통한 연구들은 개인의 인적자본의 속성인 학력이나 경력의 요인, 산업이

나 직업 특성별 요인 등을 고려하여 성별 요인과 그 외의 요인들이 임금수준에 얼마나 영향을 미치는지를 검증하는 것을 연구의 목적으로 삼는다. 결과적으로 계량적 분석 방법에 의한 노동시장 내에서의 차별 여부를 검증하는 연구들은 남성과 여성 사이의 격차에 관여하는 유의미한 요인들, 즉 개인적 역량 요인, 기업 조직 내에서의 요인, 사회규범이나 문화적 요인 또는 사회구조적 요인 들을 판별하는 데 기여한다.

노동시장 내에서 남녀 간의 차별을 입증하기 위한 사회학 연구는 주류 경제학에서 강조하는 인적자본에 의한 차이로 설명하는 것을 반박하면서 나타났다. 대표적으로 B. Reskin(1993)은 노동시장 내에서의 남녀 간 임금격차를 인적자본의 속성이 아닌 직장 내 성별 분리(sex segregation)의 관점에서 기존 연구들을 광범위하게 검토하였다. 먼저 Reskin은 성별 분리를 여성과 남성이 서로 다른 직업군에서 집중되는 '직업 분리(occupational segregation)'와 같은 직업 내에서 남성과 여성이 서로 다른 직무나 부서에 배치되는 '직장 내 분리(within-job segregation)'로 구분하였다(Reskin, 1993). 그리고 인적자본이나 성별로 다르게 선호되는 직업별 기호를 공급요인으로 보았으며, 고용주의 편견 및 고용주의 직무배치 관행 등 수요요인을 분석 대상으로 포함시켰다.

결론적으로 Reskin은 1970년대 이후 미국에서 남녀 간의 직업별 분리 현상은 점차적으로 감소하는 것으로 나타났지만, 여전히 많은 여성 노동자들이 성별로 분리된 직업에 남아 있음을 확인하였다. 그리고 남녀 간의 임금격차를 설명하는 데 있어 인적자본과 같은 공급요인보다는 고용주의 인식, 기업 조직의 채용과 직무배치의 관행 등의 수요요인이 보다 중요하게 작용한다고 주장하였다. 따라서 Reskin은 이러한 수요요인들이 개인의 선택이라기보다는 사회구조적 요인이기 때문에 제도적 변화를 통한 접근을 강조하였다.

Reskin의 연구 이후, 특히 직업별 분리와 직장 내 분리에 초점을 맞추어서

남성과 여성의 임금수준에서의 차이와 성별 구분의 영향을 규명하기 위한 보다 정교한 연구들이 이루어졌다. Petersen과 Morgan의 1995년 연구는 남녀 간의 임금격차를 직업별, 사업장별 수준에서 분석하였다. 이들은 16개 미국 산업에서 블루칼라 노동자와 사무직 노동자의 데이터, 그리고 전문직 및 행정직 데이터를 활용해서 직업과 사업장의 매칭 정보를 분석하였다. 이러한 방법을 통해서 이 연구는 직업별 또는 같은 직업 내에서의 남녀 간 임금격차를 분석했던 기존의 연구 방법과는 다르게 '같은 직업 내에서도 남녀가 서로 다른 회사에서 얼마나 일하고 있는지' 그리고 '같은 회사라고 하더라도 남녀가 어떻게 서로 다른 직무에 배치되는지'를 분리하여 분석하였다.

결과적으로 이 연구에서 Petersen과 Morgan은 같은 직장에서 남녀 간 임금차이는 상대적으로 작았다(대략 2~6% 수준)는 점에서 표면적으로 동일 노동 동일 임금의 원칙이 지켜지고 있음을 알게 된다. 한편 남녀에게 서로 다른 직업을 배치하는 직업 분리가 임금격차를 상당 부분 설명하는 것으로 나타났다(Petersen & Morgan, 1995). 결국 Petersen과 Morgan의 연구는 동일 기업 내에서 동일 직무를 수행하는 남성과 여성 간의 차별은 상대적으로 크지 않으며, 격차의 원인이 고용주와 기업 조직이 성별 구분에 의해서 여성을 남성보다 불리하게 평가하거나 배치하는 것과 관련이 크다는 점을 강조하였다.

물론 이러한 결과가 성별 분리에 의한 남녀 간의 임금수준의 차이를 완전히 설명했다고 보기는 어렵다. 왜냐하면 이 문제를 다른 데이터와 분석 기법을 활용해서 규명하려는 새로운 연구들이 계속해서 나오고 있기 때문이다. 일례로 A. Penner와 다수의 공동 연구진은 미국, 캐나다, 독일, 프랑스, 일본, 한국을 포함한 15개국의 고용주와 직원 간의 정보가 연계된 데이터를 활용해서 통계적으로 추정하는 방식이 아닌, 같은 사업장에서 같은 직업을 가진 여성과 남성을 식별함으로써 같은 직장 내 임금격차(within-job wage

gap)를 규명하려고 했다(Penner, et. al., 2023). 분석 결과에 따르면, 직장 내 임금 차별보다는 직업별 임금 차별을 주로 지지했던 기존 연구 결과와는 다르게 직장 내 성별 임금격차가 전체 임금격차의 대략 절반을 설명하는 것으로 나타났다. 이 결과는 시계열적으로 성별 임금격차와 직장 내 임금격차가 점차적으로 감소하는 추세에도 불구하고, 기업 조직 내에서 성별 구분에 의한 고용주의 차별, 또는 그것에 기반한 조직 내 인사 관행(평가, 성과보상 등)의 측면에서 여성에 대한 차별이 존재함으로 보여준다.

이상의 연구들이 보여준 접근 방식은 노동시장 내에서 남녀 간의 임금격차를 직업별, 또는 같은 직장 내에서의 직무별 차이와 연관 지어서 규명하고 이를 통해서 성별 차이에 대한 고용주와 기업 조직의 구조적 요인을 밝히는 데 초점을 두었다. 하지만 이러한 시각은 남성과 여성이라는 성별 구분 외에 그것이 기반하는 어떤 속성이 남녀 간의 차이를 만들어 내는지를 설명하지는 못하고 있다. 이러한 문제에 대해서 Budig와 England의 2001년 연구는 여성의 '모성(motherhood)'이 실제로 노동시장에서 여성에 대한 차별을 유발하는 성별 구분의 핵심적 요인이라는 점을 규명한다(Budig & England, 2001).

Budig와 England는 1982년부터 1993년까지의 National Longitudial Survey of Youth 데이터를 활용해서 아이가 없는 여성과 있는 여성의 임금을 남성과 비교 분석하였다. 이 연구의 분석에 따르면, 아이가 없는 여성에 비해 아이가 있는 여성은 임금수준의 측면에서 아이 한 명당 대략 7%의 임금 불이익을 받는 것으로 나타났다. 게다가 모성에 대한 임금 불이익이 근로경력을 통제할 때에도 발생하였다. 즉 아이가 있는 여성이 아이가 없는 여성보다 근로경력이 더 짧은 것으로 나타났지만, 근로경력을 통제하더라도 5%의 모성에 대한 임금 불이익(wage penalty)이 발생하였다(Budig & England, 2001). 그리고 아이가 있는 여성이 육아에 유리한 직업 조건, 예를 들면 유

연근무와 같은 가족친화적인 조건을 가진 직업을 선택함에 따라서 생산성이 감소하고 그에 따라 임금이 감소할 것으로 기대했지만, 이로 인한 유의미한 상관관계를 발견하지 못하였다. 끝으로 Budig와 England는 인적 자본이나 직무 특성 등의 효과를 제외하고도 남는 임금 불이익은 고용주에 의한 차별이나 측정되지 않는 생산성 감소에 의한 것으로 추정함으로써 순수한 의미에서의 모성에 대한 임금 불이익으로 해석하였다. 이 연구 결과는 노동시장에서 남녀 간의 차별을 단순한 성별 분리의 관점에서만 이해하는 것이 아니라 출산과 양육에 대한 여성의 역할이라는 사회적 인식과 편견이 차별의 구조적 요인으로 작용하고 있음을 보여주었다. 결국 모성에 대한 임금 불이익이 개인의 불이익은 물론 생산성과 연계된 사회적 손실로 이어진다는 점에서 육아와 보육을 지원하는 일-가정 정책의 중요성을 강조하는 중요한 근거로 인용되었다.

정리하면, 노동시장에서 남녀 간 임금수준의 차이에 관한 사회학 연구는 초기 개인의 인적자본 속성에 주목하는 주류 경제학 연구에 반대하여 직업별, 직장 내 성별 분리, 고용주의 편견과 조직 내 인사 관행과 같은 구조적 요인의 영향을 규명하는 데 초점을 맞췄다. 그리고 비교적 최근에 와서야 여성에 대한 차별이 모성에 기반한 출산·육아에 대한 역할 또는 그에 대한 고정관념과 같은 구조적 요인과 밀접하게 관련되어 있음이 드러나고 있다.

다. 성별 직무 분리

노동시장에서 여성과 남성 간의 임금수준 격차에 관심을 두었던 많은 연구는 성 분리(sex segregation)가 주요 원인으로 작용하고 있다는 점에 주목한다. 직업별로 다르게 나타나는 남성과 여성의 분포, 같은 직장 내에서의

직무 분포, 또는 같은 직장과 같은 직무 내에서 남녀 배치의 차이에서 임금 수준의 차이가 나타난다는 점에 주요 초점을 맞추고 있다.

노동시장 남녀 간 성 분리가 임금수준의 격차를 설명하는 주요한 요인으로 확인되지만, 성 분리 자체가 노동시장 내에서 남성과 여성 간 차별의 지표이기도 하다. 그리고 성 분리가 임금 외에 다른 측면에서의 남성과 여성 간 격차를 만들어내는 데 관여하는 요인으로 작용한다는 점에서, 성 분리가 노동시장 내에서 어떻게 존재하는지, 그리고 성 분리가 어떻게 남녀 간의 격차와 차별로 작동하는지에 대한 연구가 진행되었다.

성 분리를 연구한 초기의 대표적인 연구는 미국의 대규모 종단 데이터(National Longitudinal Survey of Youth)를 활용한 Jacobs의 1989년 연구이다. 이 연구는 같은 조직 내에서 남녀 간의 직무 분리보다는 직업에서의 성별 분리가 여성의 경력 경로에 미치는 영향을 분석한 연구이다. 교육, 노동시장 참여, 결혼, 출산 등 생애 주기적 사건들을 추적해서 여성의 이동 패턴을 정량적으로 측정하고 분석한 이 연구에서 Jacobs는 여성이 경력 초기에는 남성중심적인 고임금 직업(전문직, 경영직)에 진입하려고 시도하지만, 결국에는 낮은 임금과 안전성을 가진 여성중심적 직업으로 되돌아가는 경향을 발견하였다(Jacobs, 1989). 이처럼 여성이 남성중심적인 직업에 머무르지 못하게 하는 구조적 압력이 있다고 해석하면서, Jacobs는 그 요인을 가사·출산·양육에 대한 책임, 직장 내에서의 성차별, 모성에 대한 사회적 기대와 내재화된 고정관념, 예를 들면 여성들 스스로 남성중심적인 직업보다 여성중심적 직업이 적합하다고 생각하는 경향으로 설명했다.

직업별 성 분리가 두드러지게 나타나는 특성을 발견한 Jacobs의 연구 이후, 직업별 성 분리 경향에 대한 연구들은 여성의 노동시장 참여가 증가하고 사회적 지위와 소득수준이 높아지는 상황 속에서도 수평적 성 분리가 지속

되는 문제에 주목한다. 노동시장 내에서 성별 분리를 연구해 온 M. Charles는 수직적 성 분리와 수평적 성 분리를 개념적으로 분리하더라도 복합적인 관계를 이해할 필요가 있다고 주장했다. 또한 성평등 수준이 점진적으로 개선되어 온 서구 선진국가들, 특히 스웨덴과 같은 남녀평등 수준이 높은 국가에서는 수직적 성 분리 경향은 약화된 것으로 나타나지만, 직업별 성 분리의 특성은 지속되고 있다는 것을 발견하였다(Charles, 2003). 오랫동안 노동시장 내에서 남녀 불평등의 상징적 상황으로 묘사되는 수직적 성 분리, 즉 '유리천장'의 문제가 어느 정도 줄어들고 있음에도 불구하고 여성들이 간호, 교육, 사무직과 같은 직업에 집중되는 경향이 지속되고 있다(Charles, 2011). 이러한 역설적인 상황에 대해서 Charles는 수직적 성 분리의 문제가 조직 내에서 권력과 자원배분와 관련이 있다면, 수평적 성 분리의 지속은 특히 여성의 사회적 지위가 높아진 서구 선진국에서 남성과 여성에 대한 전통적인 성 역할에 대한 규범이 내재화되어서 개인의 자유로운 선택으로 반영된 결과라고 주장했다. 즉 사회구조적 요인이 수평적 성 분리에서 작용하고 있다고 해석한다. 결과적으로 여성의 노동시장 참여에 따라서 기존의 남성중심적인 직업에 대한 여성의 진출이 늘어나고 수직적 직업 분리 경향도 완화되는 측면이 있지만, 여전히 여성중심적인 직업에 대한 여성의 비중은 지속되는 반면에 남성의 여성중심적 직업으로의 이동이 발견되지 않는다는 점은 수평적 성 분리의 지속이 여성 노동의 가치에 대한 사회적 저평가와 관련이 있을 수 있음을 시사한다(England, 2010).

이상의 연구는 노동시장 내에서 성 분리의 경향을 수평적 성 분리, 특히 직업별 성 분리의 지속에 주목하고, 그러한 성 분리 경향에 영향을 주는 사회구조적 요인을 공급 측면에서 찾고 있다. 반면 Reskin(1993)은 수평적 성 분리에서 직업별 성 분리와 직장 내 성 분리를 구분하고, 1970년대 이후 직

업별 성 분리의 경향은 감소함에도 불구하고 직장 내 분리는 지속되는 추세에 주목하였다. 같은 직업 내에서 발견되는 직무별 성 분리 현상에는 공급 요인보다는 수요 요인, 즉 고용주의 차별의식이라든지 기업 조직 내의 관행이나 불평등한 자원배분 방식이 중요하게 작용하고 있다고 주장했다.

실제로 미국의 공항보안검색 요원을 대상으로 한 심층 인터뷰 분석을 통해서 같은 직업 내에서 직무별 성별 분리를 탐구한 Chan과 Anteby(2015)의 연구는 동일한 조직 내에서 같은 직업을 가지고 있더라도 임금이나 승진과 같은 노골적인 차이 외에도 잘 드러나지 않는 직무의 질적인 측면에서 차별이 발생한다는 점을 발견하였다. 여성 승객이 남성 승객보다 많다는 이유로 여성 공항검색요원은 남성에 비해서 신체수색 과업을 더 많이 배정받는다. 이 과업은 장시간 서 있고 반복적인 육체적 동작을 수행함에 따른 피로감, 승객으로부터 받는 감정적 노동으로 인해서 다른 직무에 비해 감정적·육체적 소진을 발생시킨다. 하지만 여성 근로자의 휴식 요청에 대해서 관리자는 보통 이를 개인의 문제로 간주하고 부정적 평가를 할 가능성이 있다. 또 X-ray 판독과 같은 기술을 습득할 수 있는 기회가 줄어듦으로써 승진 등의 경력이동 기회가 제한된다. 따라서 공항보안요원의 경우처럼 관리자가 효율적 운영을 이유로 특정 직무에 여성을 집중적으로 배치하는 것이 결과적으로 여성의 역량개발과 경력이동의 기회를 박탈하는 결과를 초래한다고 주장하였다.

데이터에 기반해서 직장 내 직무별 성 분리를 분석한 연구로는 최근에 자연어 처리 텍스트 분석 기법을 활용한 A. Martin-Caughey의 연구가 있다. 이 연구는 미국 종합사회조사(General Social Survey)에서 1972년부터 2018년까지의 응답자 직무제목(job title)과 수행하는 과업의 내용(task description)을 분석하였다(Martin-Caughey, 2021). 직업 범주를 사용했을 때보다 직무제목과 과업설명을 사용했을 때 성 분리 경향이 더 높게 나타나는 것으로 확

인되었다. 예를 들면 같은 매니저라고 하더라도 직무제목이나 수행하는 과업 내용에 따라서 남성과 여성이 분리되어 있었다. 분석 결과를 토대로 Martin-Caughey는 직업별 성 분리에 대한 연구 결과가 실제로 존재하는 직무별 성 분리 상황을 잘 포착하지 못하고 과소평가된다는 점을 지적하였다.

노동시장에서 남성과 여성 간의 분리는 앞에서 살펴본 것과 같이 직업 단위에서 그리고 직무 단위에서의 수평적 성 분리와 함께 승진이나 경력이동과 같은 수직적 성 분리로 나타난다. 수직적 성 분리에 대한 연구는 여성이 남성에 비해서 승진이나 경력이동의 기회가 제한되어 있다는 점에 주목한다. 수직적 성 분리 현상도 노동시장 내에서 직업 위계 측면에서의 분리, 그리고 같은 위계조직 내에서의 분리로 구분해서 이해할 수 있다.

광범위한 데이터를 활용하여 세계적인 수준에서 성 분리를 분석한 Charles와 Grusky(2005)는 직업 단위에서 수직적·수평적 분리 경향를 조사하였다. 1960년대부터 1990년대까지 직업의 시계열 변화를 살펴보면, 남성은 보통 고소득과 높은 사회적 지위를 갖는 직업에 집중되는 반면에 여성은 하위 직업에 주로 집중되어 있는 것으로 나타났다. 이 연구는 젠더 이데올로기에 따른 남녀 간 직업 선택의 차이가 수평적 직업 분리에 영향을 미치며, 직업 위계에서 남녀 간의 차이는 사회적 계층화에 영향을 미친다고 주장하였다.

학술연구는 아니지만 노동시장에서 직업 단위를 기준으로 남성과 여성의 경력이동을 분석한 가장 최근 연구는 맥킨지의 2025년 연구이다. 86,000명의 실제 온라인 경력 이력을 분석한 이 연구는 성별 임금격차의 약 80%가 여성의 경력 패턴이 남성과 다른 차이점에서 발생한다고 분석한다(MGI, 2025). 이 보고서는 업무 경험(work experience)을 두 가지 측면으로 구분하는데, 하나는 시간이며 다른 하나는 경력 경로이다. 여성과 남성의 임금격차에서 삼분의 일은 여성이 남성보다 직무에 투자하는 시간이 적은 데서 기

인하며, 이로 인해 10년 동안 여성이 남성보다 14% 적게 업무 경험을 하는 것으로 나타난다(MGI, 2025). 이는 출산과 육아와 관련된 여성의 경력단절과 관련이 있다. 경력 경로는 나머지 남녀 임금격차의 삼분의 이를 설명하는 요인으로 나타났다. 주목할 부분은 남성과 여성 모두 10년 동안 2.6회의 역할 이동을 했고, 이동한 역할 간의 숙련 거리(skill distance)가 유사한 것으로 나타났지만, 여성은 직업을 바꿀 때마다 평균 임금이 낮은 직업으로 이동할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 남성은 여성보다 최고 5분위 직업에 도달할 가능성이 1.5배 높은 것으로 나타났다(MGI, 2025). 한편 여성은 경쟁이 적고 유연성이 높은 곳으로 이동하고, 남성은 성장이 예상되는 직업으로 이동하는 경향이 더 높게 나타났다.

Charles와 Grusky의 연구나 맥킨지의 연구가 직업을 중심으로 남성과 여성의 경력이동에 주목했다면, 보통 '유리천장(glass ceiling)'이라고 부르는 현상은 기업의 조직 위계 내에서 남성과 여성의 분리를 주요 분석 대상으로 삼는다. 초기의 대표적 연구로 Kanter(1977)는 여성과 남성이 승진 과정에서 어떻게 다른 경험을 하는지 문화기술지(ethnographic) 연구로 탐구하였다. 개인의 능력과는 상관없이 남성 지배적인 조직이 공유하는 여성에 대한 고정관념과 편견이 여성의 능력에 대한 더 많은 의심을 수반하며, 조직 내 중요한 정보가 유통되는 비공식적인 네트워크에 대한 여성의 접근을 방해한다는 것을 발견하였다. 그 결과 여성이 조직 내에서 승진에 필요한 우호적인 지지를 동원하는 데 있어 남성에 비해 불리한 상황에 놓여 있다고 주장하였다.

Correll, Benard & Paik(2007)은 조직 내에서의 승진의 문제를 다루지 않지만, 조직의 첫 진입 단계, 즉 채용 의사결정에 있어서 남녀 간의 차이를 강조한다. 남성과 여성의 이력서 조작을 통해서 모성에 대한 차별을 검증한 결과, 아이가 있는 여성이 없는 여성과 남성에 비해서 채용 면접의 가능성이

낮아지는 것으로 나타났다. 한편 Maume(1999)의 연구는 미국의 소득패널 데이터(Panel Study of Income Dynamics)를 활용하여 기업 내에서 성별과 인종에 따라서 관리직으로 승진할 가능성과 소요시간을 분석하였다. 분석 결과는 백인 여성, 흑인 여성, 흑인 남성이 모두 백인 남성과 비교할 때 관리직으로 승진하는 데 소요 시간이 더 걸린다는 것을 보여준다. 반대로 백인 남성 지원자의 경우에는 입직 단계에서 여성 비율이 높을수록 승진 가능성이 높아지는 현상을 발견하고, 이것을 '유리 에스컬레이터(glass escalator)'로 명명하였다.

이상에서 살펴본 노동시장에서 남성과 여성의 성 분리 경향에 대한 연구는 수평적 측면과 수직적 측면에서 직업 단위와 직무 단위로 이루어져 왔다. 그리고 이 연구들은 방대한 대규모 데이터를 활용하거나, 개인의 경력이동 정보를 추적하거나, 또는 직무기술 정보를 자연어 분석을 하거나, 아니면 특정 직업이나 조직 내의 남성과 여성 근로자를 대상으로 한 심층 인터뷰나 민속지적 질적 분석을 활용해 왔다. 이 연구들이 모두 일치된 결과를 보여주는 것은 아니다. 다만, 1960년대 이후 여성의 노동시장에 대한 참여와 임금수준이 예전보다 향상되었음에도 불구하고 수평적 측면에서 그리고 수직적 측면에서 성 분리가 지속되고 있다는 점을 공통적으로 지적하고 있다. 그리고 그러한 성 분리를 지속시키는 원인을 개인의 역량 차이보다는 그 바깥의 사회 구조적 요인, 고용주의 편견, 기업이 여성에게 불리하게 적용되는 관행과 조직구조, 그리고 개인에게 내재화된 성 역할에 대한 규범적 요인에서 찾고 있다.

지금까지 노동시장에서 남성과 여성 사이의 임금수준과 성 분리의 측면에 초점을 맞춘 연구들을 살펴봤다. 이 연구의 주요 분석 대상인 고용주가 재직자에게 제공하는 교육훈련에 관한 사회학 연구들은 상대적으로 앞선 주제에 비해서 많지 않다. 다만, 임금과 같은 금전적 보상이나 승진 등의 인사상 대

우의 측면에서 볼 때, 고용주가 남성과 여성 근로자에게 제공하는 교육훈련의 기회 역시 크게 다르지 않으리라고 유추할 수 있다. 1990년대 중반 스웨덴의 생활조건조사 데이터를 분석한 Evertsson(2004)의 연구에 따르면, 직장 내 훈련에 대한 참여율의 경우 남성이 더 높은 것으로 나타났다. 또 여성은 훈련에 참가하더라도 특정 산업이나 직무에 한정된 훈련을 받는 반면에, 남성은 리더십 교육과 같은 보다 일반적 스킬의 훈련 또는 승진 기회를 높이는 훈련에 더 많이 참여한 것으로 나타났다. 그 결과 여성과 남성의 훈련 참여 기회의 차이가 승진과 임금상승에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 물론 고용주가 재직자에 대한 교육훈련의 기회를 남성과 여성에게 차별적으로 제공하는 이유를 출산·육아 등의 이유로 인한 이직의 잠재적 위험 때문에 훈련 투자를 꺼리는 통계적 차별, 또는 다수의 여성들이 훈련을 필요로 하지 않는 승진 기회 자체가 적은 역할로 이동하는 것에서 찾을 수 있다.

2. 여성에 대한 차별 메커니즘

앞에서는 임금이나 승진, 경력이동, 직업이나 직무의 배치에서 남성과 여성이 어떻게 다른 기회를 갖는지를 살펴보았다. 그리고 이러한 여러 가지 기회 조건들이 개인이 가진 역량 요인 외에 어떤 사회적 요인들에 의해서 남성과 여성에게 다르게 적용되는지를 간략하게 다루었다. 그렇다면 그러한 개인적 속성 외에 여러 가지 사회적 요인들은 실제로 기업 조직 내에서 남성과 여성 근로자에게 어떤 방식으로 작용하여 임금이나 승진 등의 기회 차이를 발생시키는가?

이 질문은 남녀 간의 차이를 만들어 내는 인과적 메커니즘에 대한 설명을 필요로 한다. 실제로 노동시장에서 주어지는 다양한 기회들, 즉 임금, 평가,

승진, 직무배치 등이 성별 차이에 의한 것인지, 아니면 다른 개인적 또는 사회적 요인이 복합적으로 작용하여 나타나는 것인지를 규명하는 것이 중요하다. 각 요인의 영향력을 통계적 분석 방법에 의해서 추론하여 성별 요인의 유의미성을 검증하는 것과는 별개로, 각각의 요인들이 어떻게 복합적으로 상호작용 하는지에 대한 인과적 메커니즘을 규명하는 사회학의 연구 역시 진행되어 왔다. 이 연구들은 개인의 내적인 수준, 기업 조직의 수준, 기업과 사회제도와의 관계, 그리고 문화적 또는 이데올로기적 수준에서 다양한 요인들이 작동하는 과정에 초점을 맞추고 있다.

가. 여성의 노동시장 진출과 일-가정 양립의 갈등

일과 가족 돌봄에 있어서 남성이 가족부양의 책임을 지고 여성이 가족을 돌보는 전통적인 가부장적 역할 규범은 여성의 노동시장 진출이 증가하고 부부가 모두 경제활동을 하는 맞벌이 가족이 점차적으로 증가하면서 변화가 나타나고 있다. 하지만 그 변화의 속도는 노동시장에 참여하는 여성의 증가 속도만큼 빠른 것은 아니어서 일과 가정에 대한 역할과 책임 의식에 대해서 여성과 가족 구성원은 물론, 일터의 동료와 사회의 기대 사이에 갈등과 긴장이 생겨난다. 그리고 이러한 사회적 변화는 여성이 경제활동 과정에서 내리는 결정에 큰 영향을 미친다.

현대 사회를 살아가는 여성이 마주한 이러한 모순적 상황을 K. Gerson은 '이중 속박(double bind)'으로 묘사하였다(Gerson, 2010). Gerson은 남성과 여성이 모두 경제활동에 참여하는 맞벌이 가족 모델이 전통적인 가부장적 가족모델을 대체하기 시작하면서 남녀 모두가 돌봄과 생계부양을 평등하게 나누고자 하는 인식이 보편적인 모델로 나타난다고 주장하였다. 하지만 가

족에 대한 돌봄 부담에 따른 직장에서의 불이익을 최소화하기 위해서 파트너 한 명이, 보통 여성이 일을 그만두고 가족돌봄의 책임을 지거나, 일터와 사회가 자신의 평등주의적 가치를 지지하지 않는 현실 속에서 끊임없이 갈등하는 상황에 놓여 있다고 말한다.

노동시장에 진출한 여성이 일과 가정의 갈등적 상황을 경험하면서 어떤 결정을 내리는지를 보여준 대표적인 사회학 연구는 A. Hochschild의 1989년 연구이다. 그녀는 노동시장에 참여하는 여성이 여전히 가사와 양육에 대한 사회적 책임을 떠맡는 상황을 '제2의 노동(the second shift)'으로 개념화한다. 즉 여성은 임금 노동시장에서 일을 마치고 집으로 돌아오면 휴식이 아니라 또 다른 두 번째의 일을 해야 하는 상황에 있음을 보여준다. 결국 제2의 노동이 여성의 노동시장 진출에도 불구하고 지속됨에 따라서 이에 대한 부담감은 여성의 임금 노동시장에 영향을 미친다. 그리고 가사와 육아에 대한 육체적·정신적 부담감이 여성의 경력개발에 부정적인 영향을 초래한다.

'제2의 노동'의 사회적 압박과 부담감의 여파를 양적 방법을 통해서 검증한 대표적인 연구는 Bianchi와 다른 공동 연구진에 의해서 수행되었다. 20세기 후반 미국 여성들이 모성, 결혼, 유급 노동 사이에서 어떻게 균형을 잡아가는지를 방대한 통계자료와 인구통계학적 분석을 통해서 규명한 Spain과 Bianchi(1996)는 여성의 노동시장 참여에도 불구하고 가정에서의 책임분담에 있어서 남성과 여성의 불평등이 지속되고 있다고 지적했다. 결국 여성은 가정의 일과 임금노동의 균형을 잡기 위해서 주로 여가시간이나 수면시간을 줄이는 방식으로 시간관리를 하고 있음을 발견하였다. 한편 고소득 여성의 경우에는 이러한 일과 가정의 균형을 외부의 가사·보육서비스를 구매하는 방식으로 시간적 압박을 해소하려는 경향을 보인다고 주장하였다.

1996년에 발표했던 자신의 연구에 이어서 미국 성인의 시간 일지 데이터를 분석해서 보다 정밀하게 가사가 어떻게 배분되어 왔는지를 분석한 Bianchi 외(2006)의 연구는 일과 가사의 배분에 대한 결정에 어떤 요인이 작용하는지를 보여준다. Bianchi와 공동 연구진의 분석에 따르면, 1960년대 이후 미국 여성들의 가사 노동시간은 거의 절반가량 줄었는데, 이것은 주당 12시간이 감소한 수치이다. 가사 노동시간 감소는 대체로 여성의 노동시간 참여 증가, 결혼 연령의 상승, 자녀 수 감소와 같은 요인으로 설명되었으며, 같은 기간 동안 남성의 가사 노동시간도 거의 두 배 증가한 것으로 나타났다. 그리고 남성이 육아활동에 보내는 시간 역시 증가했는데, 특히 자녀와의 놀이나 돌봄활동에 참여하는 것으로 나타났다. 반면에 여성은 노동시간 증가에도 육아시간은 줄어들지 않은 것으로 나타났다. 이 결과는 초기 남성이 가사와 육아에 참여하지 않는다는 기존의 연구들과는 다른 결과이지만, 노동시장에서 여성이 차별받는 가장 중요한 요인인 모성(motherhood)에 의한 실질적인 시간 압박과 부담은 여전히 지속되고 있다는 점을 실증적으로 보여준다.

이 연구는 여성과 남성의 시간배분 결정에 영향을 준 요인을 세 가지 모델로 설명하였다. 첫째는 배우자 중에서 임금노동의 시간이 상대적으로 적은 사람이 가사 일을 더 한다는 시간가용성 모델, 둘째는 배우자 중에서 소득이나 교육수준 등의 자원이 더 많은 배우자가 협상력이 높기 때문에 가사 일을 덜 한다는 자원 모델, 셋째는 성 역할에 대한 문화적 규범에 의해서 여성이 가사 노동을 한다는 젠더 모델이다. 분석 결과는 이 세 가지 모델이 모두 여성이 남성보다 상대적으로 가사 노동에 더 많은 시간을 쓰고 있으며, 특히 육아와 관련된 일은 여성이 더 많은 부담을 지는 상황을 설명하고 있다고 말하고 있다.

물론 가사 노동에 대한 부부의 부담이 평등한 수준에 가까워졌다고 하더라도 남성과 여성이 경험하는 부담의 질이 동일한 것으로 보기 어렵다. 부부

에 대한 심층 인터뷰에 기반한 Daminger(2019)의 연구를 보면, 가사 노동을 요리나 청소와 같은 물리적 과업에 한정하면 부부의 부담이 비슷해지지만, 눈에 보이지 않는 가사 노동, 즉 전반적인 가사를 관리하는 과업도 그에 못지않은 시간과 관심을 요구하지만, 이 부분은 보통 여성이 전담한다는 점을 강조하였다. Daminger는 가족 구성원의 욕구를 파악하고 이에 대한 방안을 마련하고 의사결정을 하며, 진행 상황을 모니터링하는 과업들을 '인지적 노동'으로 개념화하였다. 의사결정의 과업에는 남성의 참여가 나타나지만, 그 외의 인지적 노동은 보통 여성이 전담하는 것으로 나타났다.

종합하면, 총량적인 노동시간에 있어서 남성의 가사 노동 참여는 증가하고 있지만, 더 많은 시간과 관심, 육체적·정신적 긴장과 주의를 요구하는 육아와 인지적 가사 노동에 있어서 여성의 책임은 크게 변하지 않았다. 결론적으로 Bianchi와 다른 연구진은 가사 노동에 있어서 남성과 여성의 평등화가 진전되고 있지만, 모성의 핵심 역할인 육아에 있어서는 여성의 부담이 지속되는 현실이 여성이 임금 노동시장에서 자신의 일을 줄이거나 보다 유연한 노동이 가능한 직업이나 직무를 선택하게 하는 압력으로 작용한다고 주장하였다 (Bianchi, et al., 2000, 2006, 2012; Milkie, et al., 2009; Daminger, 2019).

나. 남녀 성 역할에 대한 사회적 인식

앞선 양적 분석에 기반한 연구에서 여성이 남성에 비해서 불리한 대우를 받는 이유로 지목된 주요 요인 중의 하나는 소위 명확한 지표로 측정하기 어려워서 '잔여적 요인'으로 분류하는 사회구조적 요인이다. 이 사회구조적 요인은 남녀 성 역할에 대한 사회적 인식이나 규범적 태도가 이미 개인에게 내재화되어서 개인의 자유의지에 의한 선택적 표현과 행동으로 드러난다.

직업 선택에 있어서 남성 또는 여성 친화적 직업에 대한 사회적 인식, 출산과 육아에 대한 여성의 모성에 기반한 규범적 책임이 직업활동에 전념하기 어려울 것이라는 인식 또는 여전히 여성은 그러한 책임의 주체여야 한다는 고정관념 등이 성 역할 개념에 근거한 사회구조적 요인이다.

성 역할에 대한 사회적 인식이 개인에게 내재화되어서 개인의 선택으로 드러나는 대표적인 증거는 직업 선택에 있어서 남녀가 분리되는 현상이다. 앞선 노동시장의 수평적 성 분리에 관한 선행 연구들이 보여주듯이, IT와 공학기술 관련 직업에 남성, 사회서비스 및 교육 관련 직업에 여성이 집중적으로 분포하는 현상은 수요 측면에서의 고용주의 차별이나 인적자본의 차이만으로는 설명되지 않는다(Charles, 2011). 44개 국가의 사회경제적 발전을 보여주는 주요 지표들(GDP, 교육 수준 등)을 비교 분석한 Charles와 Bradley(2009)는 북유럽 국가처럼 사회 전반적인 성평등 지수가 높은 나라에서 오히려 대학 전공 분야에서 성별 분리가 더 뚜렷하게 나타나는 현상에 주목하였다. Charles와 Bradley는 남성이 주로 과학기술 분야의 전공을, 여성이 보건·교육·인문학 분야의 전공을 선택하는 것은 성 역할 개념에 근거한 이데올로기, 즉 '젠더 본질주의적 이데올로기(gender-essentialist ideology)'와 개인의 자유로운 가치지향이 결합한 결과라고 해석하였다. 따라서 이들 연구는 성 개념에 기반한 직업에 대한 사회적 인식 또는 고정관념이 사회구성원 개인에게 이미 내재화되어서 자신의 자유로운 직업 선택으로 표현된다는 점에서 사회구조적 측면을 지적하였다.

성 역할에 대한 사회적 인식이 노동시장에서 진입하는 여성에게 불리하게 작용하는 것을 실증적으로 보여준 대표적인 연구는 Correll, Benard과 Paik(2007)의 이력서 검사 연구(audit study)이다. 연구자들은 가상의 이력서에 성별과 자녀 여부만을 달리한 채 동일한 조건을 넣은 이력서를 구인회사에

보내서 실제로 면접 요청이 네 집단에게 얼마나 다르게 이루어지는지를 측정하였다. 그 결과 자녀가 있는 여성의 면접 요청 횟수가 자녀가 없는 여성보다 현저하게 적었으며, 반대로 자녀가 있는 남성은 모성 패널티(motherhood penalty)와는 반대되는 아버지 프리미엄(fatherhood premium)이 작용하여 면접 요청 횟수가 자녀가 없는 남성보다 많았다. 이 결과는 육아와 같은 모성의 역할과 책임으로 인해 여성은 일에 전념하지 못할 것이라는 고용주의 고정관념 또는 통계적 차별이 실제로 노동시장에서 여성에게 작동하고 있다는 점을 보여준다.

물론 이처럼 개인에게 내재화된 젠더 이데올로기에 기반한 인식과 태도가 마치 개인의 내면에 프로그램화되어서 자동적으로 발현되는 것으로 간주하는 구조주의적 해석보다는, 이러한 구조적 요인이 하나의 문화적 가이드와 같은 인식의 프레임(cognitive scheme)으로 기능하면서 사람들 간의 일상적인 상호작용 과정에서 그러한 기대가 형성되고 강화되는 것으로 설명하였다(West & Zimmerman, 1987; Ridgeway, 2011). 일터에서 남성과 여성은 어떻게 행동하는 것이 남성과 여성에 부여된 성 역할에 부합하는 적절한 것인가에 대한 기대와 자기검증 속에서 행동하게 된다. 이러한 일상적인 상호작용 속에서 남성은 조금 더 자기주도적으로 발언을 하고, 여성은 보다 협력적인 태도를 취함으로써 결과적으로 회사에서 상이한 인정을 받게 된다(Ridgeway, 2011). 그리고 이러한 사회문화적 규범은 기업 조직 내에서 '이상적인 근로자'에 대한 관념, 즉 회사 일을 최우선으로 하며 가정의 일은 배우자의 지원에 의존하는 이미지를 형성하는 데 기여한다.

다. '이상적 근로자'에 기반한 조직 관행

성 역할에 기반한 사회문화적 규범이 기업을 운영하는 조직의 기본 가치와 관행, 그리고 소위 '이상적인 근로자'의 관념으로 구체화됨으로써 잠재적 모성을 갖는 여성에 대한 차별기제로 작동한다. 현대 사회에서 기업이 원하는 '이상적인 근로자'란 일터에서 풀타임으로 일하면서 가정에서 지원을 받는 근로자를 의미한다. 이러한 문화적 규범이 실제로 조직을 운영하고 인사제도를 형성하고 적용하는 과정에서 근로자의 부모로서의 역할과 책임을 가로막고 저평가하게 된다(Williams, 2000). 따라서 현대 사회의 기업 조직은 효율성과 합리성을 표방하지만, 성 역할에 대한 개념을 기준으로 볼 때 성 중립적이지 않다. 성 불평등한 조직 운영의 내재적 가치가 여성이 결국 조직 내 위계에서 상층으로 올라가지 못하게 하는 '유리천장'의 보이지 않는 장애물로 작동한다고 비판한다(Acker, 1990)

이러한 기업의 조직 운영 원리와 관행에 내재된 '이상적 근로자'라는 관념은 실증적 연구를 통해서 드러난다. 국제사회조사프로그램(International Social Survey Programme) 데이터를 활용해서 여러 국가의 사회적 태도와 가치관에 관한 문항의 응답 결과를 분석한 Budig, Misra와 Boeckmann (2012)의 연구는 성 역할 인식이 남녀 간 임금격차에 미치는 영향을 검증한다. 분석에 따르면, 가부장적 성 역할 인식이 강할수록 육아휴직과 같은 일-가정 정책이 오히려 여성의 임금 불이익(wage penalty)을 크게 만드는 효과가 있는 것으로 나타났으며, 반대로 남성중심적 문화가 약한 곳에서 일-가정 정책이 남녀 간 임금격차를 줄이는 긍정적 효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 일-가정 정책이 반드시 모성 패널티를 줄이는 것이 아니라 특정 상황에 따라서 모성에 대한 노동시장에서의 대우가 달라질 수 있다는 점을

발견함으로써 사회문화적 인식의 중요성을 확인하였다(Budig, Misra & Boeckmann, 2016). 단기적인 유급 육아휴직은 모성에 대한 임금 불이익을 줄여주는 효과가 있지만, 장기간 육아휴직은 오히려 악화시키는 것으로도 나타났다.

기업 조직도 자체적으로 가정 친화적인 정책을 근로자에게 제공하지만, 실제로는 가정 친화 제도를 활용하려는 근로자에게 소위 '유연성 낙인'을 찍는 관행이 발견된다(Williams, Blair-Loy, & Berdahl, 2013). 다양한 계층과 직업을 가진 근로자를 대상으로 한 대규모 설문조사와 심층 인터뷰에 기반하여 Williams와 공동 연구진은 헌신적인 근로자라는 관념이 유연근무와 같은 제도를 쓰려는 근로자를 일에 대한 헌신이 부족한 근로자로 낙인찍음으로써 승진과 같은 인사상의 중요한 기회에서 불리한 대우를 받게 한다. 결과적으로 육아를 위해 유연근무를 선택한 여성들은 헌신 부족이라는 유연성의 낙인에 의해서 수직적 경력이동을 제한하는 '엄마의 벽(maternal wall)'을 실감하게 된다.

3. 노동시장과 직장 내 성차별 해소를 위한 방안

지금까지의 많은 사회학 연구는 노동시장과 기업 조직 내에서 여성과 남성에 대한 처우에서 나타나는 격차와 그러한 격차를 발생시키는 요인들이 무엇이며, 실제로 그 요인들은 어떻게 작용하는지를 분석하고 설명해 왔다. 이 연구들이 성차별 요인과 인과적 메커니즘을 동일하게 설명하지는 않지만 대체로 몇 가지 핵심적인 내용에 동의하고 있다.

첫째, 임금, 승진, 직업이나 직무에 있어서의 배치, 인사상의 처우 등에 있어서 남성과 여성 간의 격차가 존재하며, 그러한 격차는 생산성에 기여하는 개인의 역량만으로는 설명되지 않는다. 인적요인 외에도 가정을 돌보는 책임

을 여성이 담당한다는 또는 담당해야 한다는 사회적 인식과 기대로 인해서 기업 내 조직 운영 방침, 고용주의 편견이나 여성 자신을 포함한 구성원의 자발적 선택이 노동시장에서의 남녀 간 격차를 설명하는 요인으로 작용한다.

둘째, 기업 내에서 여성과 남성 근로자에 대한 차별적인 대우를 발생시키는 주된 요인 중의 하나는 바로 여성의 출산·육아 그리고 가사에 대한 책임이다. 여성은 남성에 비해서 가사와 돌봄에 대한 더 많은 책임을 맡음으로써 실질적으로 자신의 직업에 투입하는 노동시간을 줄이거나 좀 더 유연하게 일할 수 있는 직업 또는 직무로 이동하게 된다. 그리고 가사와 돌봄이 요구하는 상시적인 주의와 관심은 여성 근로자의 정신적·육체적 스트레스를 동반할 뿐만 아니라, 이에 따라 직장 일에 몰두하기 어려울 거라는 기대로 인해서 불리한 상황에 놓이게 된다.

셋째, 사회 전반에 걸쳐서 형성된 성 역할에 대한 인식 그리고 기업 조직이 공유하는 '이상적인 근로자' 관념이 구성원에게 내재화되어서 여성에게 불리한 결정을 하는 사회구조적 또는 문화적 요인이 존재한다.

이상의 논의를 바탕으로 기존 연구들은 대체로 여성에 대한 차별을 완화하기 위해 무엇보다도 일-가정의 균형을 유지할 수 있도록 남성과 여성 모두에 대한 제도적 지원의 필요성을 강조한다. 유급 육아휴직의 보편적인 적용, 유연근무의 활성화를 위한 정책이 중요한 해결 방안으로 강조된다. 다만, 앞에서 살펴본 것처럼, 여성에 대한 기업 조직 내에서의 차별은 여성에 대한 기업 내부 인식의 실질적인 변화가 없다면 사회제도의 변화만으로는 해소되기 어렵다고 주장한다.

법률 서비스 분야 전문직 여성과 남성을 대상으로 연구를 진행한 Ely(1995)의 연구에 따르면, 여성 임원의 비율이 5% 이하인 남성중심적인 기업에서는 남녀의 차이를 더욱 양극화된 형태로 인식하는 경향이 강해서 성별 역할에

대한 고정관념에 어긋나는 행위에 대한 부정적 평가가 뚜렷하게 나타났다. 반면에 여성 임원의 비율이 최소 15% 이상인 통합적인 기업에서는 여성 정체성에 대한 구성원과 여성 자신의 긍정적인 시각이 지지되면서 여성성이 조직에 긍정적 영향을 미친다는 이해를 공유하는 것으로 나타났다. 이 결과는 기업 조직 내에서 형성되는 성 역할에 대한 고정관념이나 인식이 고정된 것이 아니라 변화될 수 있음을 시사한다.

이와 관련하여 Adams & Funk(2012)의 연구는 흥미로운 결과를 보여준다. Adams는 스웨덴 상장 기업의 이사회 임원을 대상으로 이들의 가치관과 위험 감수 성향을 측정하는 설문조사를 실시하여 분석하였다. 그 결과 남성중심적 '이상적 근로자'라는 고정관념에 부합하는 성향이 여성 임원들에게서도 나타날 것이라는 기대와는 달리, 여성 임원은 남성 임원보다 타인의 복지 증진을 중요시하고, 사회정의나 평등 그리고 환경보호 등의 보편적인 대의와 가치를 권력과 사회적 지위 획득을 향한 권력지향성과 함께 중요시하는 것으로 나타났다. 게다가 전통이나 안정성을 중요시하는 경향은 남성 임원들보다 더 낮게 나타났고 위험감수 성향은 여성 임원이 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 유리천장을 뚫는 과정에서 남성중심적 관념이 여성에게 동일하게 요구된다는 가정을 반박하며 다른 가치관과 성 역할에 대한 인식이 조직 내에서 수용될 수 있음을 의미한다.[2)]

기업 조직 내에서 이와 같은 변화를 가져오기 위해서는 일-가정 양립을 지원하는 국가 정책을 적극적으로 활용하는 것과 함께 기업이 자체적으로 성차별적 인식과 관행을 개선하기 위한 노력을 할 필요가 있다. 미국 내 수백 개 대기업의 장기간 인사 데이터를 분석한 Kalev, Dobbin과 Kelly(2006)

2) 물론 여성 임원이 남성 임원과는 달리 변화지향적이며 보편주의적 가치 성향을 더 강하게 갖는 것이 현실에서 남성중심적으로 구성되는 임원진이 다양성의 가치에 기반하여 여성 임원에게 요구하는 의도된 결과로 해석할 여지도 존재한다.

의 연구는 기업이 공식적인 멘토링, 투명한 평가기준, 다양성 관리팀 운영과 같은 적극적인 인사관리 정책을 펼침으로써 여성 관리직의 비율을 높이는 데 유의미한 기여를 했다는 점을 보여준다. 즉 조직의 제도적 관행을 바꿈으로써 기업 내 수직적 성 분리의 문제가 개선될 수 있다는 사실을 말해준다.

기업 내 성 분리를 해소하려는 노력이 전반적인 기업의 경쟁력을 반드시 상쇄하는 것은 아니라는 증거들도 있다. 앞에서 소개했던 2025년 맥킨지의 연구 보고서는 여성의 수직적 경력이동을 추적 분석했는데, 이때 재무성과가 좋으며 직원들이 기술을 쌓을 수 있도록 적극적인 지원을 하는 기업[3]이 그렇지 않은 기업에 비해서 여성들의 평균 임금이 더 높고 성별 임금격차는 낮게 나타났다(MGI, 2025). 이 결과는 근로자의 내부 역할 이동을 장려하고, 교육훈련의 기회를 평등하게 제공하며, 권한을 위임하는 조직문화를 조성하는 기업에서 실질적인 조직 내 성차별적 문제가 해소될 수 있는 가능성을 보여준다.

정리하면, 기업 조직 내에서 여성과 남성에 대한 처우에서 나타나는 격차를 해소하는 일은 일-가정 양립을 지원하는 제도적 방안만으로 또는 기업 내부의 성 역할에 대한 인식과 조직관행을 바꾸는 자체적인 노력만으로는 해결하기 어렵다. 사회 전반에 걸쳐서 내재화된 성 역할에 대한 인식을 바꾸며, 전체 노동시장에서 돌봄과 가사에 대한 책임을 평등하게 남녀가 부담할 수 있도록 지원하는 제도적 방안들이 추진되어야 한다. 하지만 이러한 제도적 노력이 기업 내부에서 여성과 남성 근로자에 대한 차별 완화로 이어지기 위해서는 성평등과 다양성에 입각한 인적자원개발에 대한 기업의 적극적인 노력과 결합될 때 의미 있는 변화를 가져올 수 있다.

---

3) 맥킨지는 재무성과가 우수하며 인적자본개발의 측면에서 우수한 성과를 보이는 기업을 P+P Winner 기업으로 분류한 뒤, 다른 유형의 기업과 비교 분석하였다.

제3장

사업주 지원 재직자 교육훈련 국제비교

제1절 도입
제2절 사업주 일부지원 재직자 교육훈련 국제비교
제3절 사업주 완전지원 재직자 교육훈련 국제비교
제4절 교육훈련 미참여 이유와 스킬 축적 및 스킬 활용 국제비교

제3장 사업주 지원 재직자 교육훈련 국제비교[4)]

제1절 도입

본 장에서는 PIAAC 조사를 활용하여 재직자의 인적 속성별로 한국의 사업주 지원 교육훈련 참여율, 참여자당 시간, 인당 시간값을 제시하고 국제비교를 한다. 사업주 교육훈련은 사업주가 시간 또는 비용의 일부라도 지원하는 사업주 일부지원 교육훈련, 시간과 비용을 전액 부담하는 사업주 완전지원 교육훈련으로 구분하여 참여율, 참여자당 시간, 인당 시간값을 산출한다.[5)]

본문에 제시되는 참여율은 가중치를 고려하여 교육훈련 참여자 수를 임금근로자 수로 나눈 값이다. 참여자당 시간은 지난 12개월간 교육훈련 경험을 묻고 가장 최근에 수강한 교육과정에 대해 응답한 참여 시간이다. 응답시간에는 과제 수행, 수업 준비, 이동에 들어간 시간은 제외한다. 따라서 지난 12개월간 복수의 다른 교육을 수강한 경우 반영이 되지 않아 과소 추정의 가능성이 있다. 인당 시간은 가중치를 고려하여 참여 시간을 임금근로자 수로 나눈 값이다. 따라서 인당 시간은 참여율과 참여자당 시간의 곱으로 계산

4) 본 장은 태재대학교 송민정 박사의 원고를 바탕으로 반가운 박사와 공동작업하였다.
5) 사업주 지원 교육훈련은 비형식교육 중 직무 관련 비형식 교육으로 한정한 것이다. 평생학습과 달리 성인학습인구를 별도로 고려하지 않고 임금근로자 전체를 대상으로 하였다.

할 수도 있다. 노동시장 전체 차원에서 기업의 재직자에 대한 교육훈련 투자 정도를 측정하기 위해서는 참여자당 시간보다 인당 시간이 적절하다. 다음 절에서도 참여율과 인당 시간을 중심으로 값을 해석한다.[6]

사업주 지원 교육훈련뿐만 아니라 교육훈련 참여 이유와 참여하지 않은 이유, 교육훈련 만족도 등 다양한 관련 변수들의 통계도 함께 제시하고 국제비교를 한다. 단, 교육훈련을 수강하지 않은 이유는 설문 구조상 사업주 지원 교육훈련에 한정된 것이 아니라 임금근로자가 일반적인 평생학습을 수강하지 못한 이유에 대한 응답이다.

본문에서는 한국과 OECD 국가 및 싱가포르를 포함한 평균(이하 OECD 평균)에 대해 국제비교를 한다.[7] 본 장의 OECD 평균 계산에 포함되는 국가를 정리하면 〈표 3-1〉과 같다. 우선 사업주 일부지원 및 완전지원 교육훈련 관련 지표(참여율, 참여자당 시간, 인당 시간)의 OECD 평균 계산에는 싱가포르와 26개국(뉴질랜드, 독일, 라트비아, 리투아니아, 미국, 벨기에, 스위스, 스페인, 슬로바키아, 아일랜드, 에스토니아, 영국, 오스트리아, 이스라엘, 이탈리아, 일본, 체코, 칠레, 캐나다, 크로아티아, 포르투갈, 폴란드, 프랑스, 핀란드, 한국, 헝가리)이 포함되었다. 일부 문항(일부지원의 교육 방식/장소와 만족도, 완전지원의 참여이유와 교육 방식/장소, 평생교육 수강하지 못한 이유)은 독일과 오스트리아의 직종 자료가 제공되지 않아 이 두 국가를 제외하여 24개국과 싱가포르를 기준으로 평균을 산출하였다.

---

6) 예컨대 100인의 종사자를 가진 기업 A에서 1명의 재직자에게 100시간 교육을 수강하게 한 경우, 참여율은 1%, 참여자당 시간은 100시간, 인당 시간은 1시간이다. 다른 100인 기업 B에서 50명의 종사자에게 10시간 과정 교육훈련을 수강하게 한 경우, 참여율은 50%, 참여자당 시간은 10시간, 인당 시간은 5시간이 된다. 이 경우 전반적인 교육훈련 투자가 기업 A에 비해 기업 B가 크다고 판단해야 할 것이다. 따라서 한국 노동시장 차원에서 재직자의 교육훈련 참여 정도를 평가하고 국제비교를 하는 차원에서는 인당 시간이 참여자당 시간보다 좋은 지표이다. 단, 개별 기업 차원에서 소수의 핵심 인재에게 얼마나 집중하여 교육훈련 투자를 하는지 확인하고자 한다면 참여자당 시간이 적절하다.

7) 개별 국가들의 값은 [부록 1]을 참조하라.

〈표 3-1〉 사업주 지원 재직자 교육훈련 및 관련 지표 국제비교에 활용되는 국가

		26개국 및 싱가포르	26개국 및 싱가포르 (직종은 24개국 및 싱가포르)	28개국 및 싱가포르 (직종, 계약유형, 직무변화는 26개국 및 싱가포르)
사업주 일부 지원 교육 훈련	참여율, 참여자당/인당 시간	O		
	참여 이유	O		
	교육 방식과 장소		O	
	만족도		O	
사업주 완전 지원 교육 훈련	참여율, 참여자당/인당 시간	O		
	참여 이유		O	
	교육 방식과 장소		O	
	만족도		O	
평생학습 수강 못 한 이유			O	
스킬 축적 및 활용	평생학습	O		
	직장 내 학습, 과업재량, 시간자율, 문제해결			O

자료: 연구진 직접 작성

한편 성인기 스킬 축적의 대리지표로서 평생학습 참여율과 일터에서의 스킬 활용 수준 지표도 측정하여 국제비교를 하였다. 평생학습 참여율은 임금근로자 중 성인학습인구[8]를 별도 구분하고, 이 중 성인학습참여자의 비율을 가중치 반영하여 계산한 것이다. 일터에서 스킬 활용 수준은 직장 내 학습, 과업재량, 시간자율, 문제해결 지표로 하였다.[9] 직장 내 학습은 일종의 OJT로 상사 또는 동료로부터 새로운 것을 배우는 활동을, 과업재량은 스스로 업무수행 과정, 속도, 방식을 바꾸는 활동을 측정한 것으로, 문항반응이론에 따라 파생변수를 만들고 국제평균 2, 표준편차 1로 조정한 값이다. 시간자율은 자신의 시간을 계획하고 관리하는 활동의 정도, 문제해결은 해결책을

8) 관련한 논의 및 정의, 평생학습 참여율 계산방식은 [부록 2]를 참조하라.
9) 지표에 대한 자세한 설명과 계산방식은 반가운 외(2019)를 참고할 수 있다.

찾는 데 30분 이상 시간이 걸리는 복잡한 문제에 직면하는 정도에 관한 질문에 대한 5개의 응답(1. 전혀 하지 않음, 2. 몇 달에 한 번, 3. 한 달에 한두 번, 4. 일주일에 몇 번, 5. 매일) 중 '5. 매일' 또는 '4. 일주일에 몇 번'을 응답한 고빈도 응답자 비중을 가중치 고려하여 계산하였다. 이 지표들의 OECD 평균은 위 26개 국가와 싱가포르에 노르웨이와 스웨덴을 추가하였다. 단, 직종 항목은 독일과 오스트리아의 자료가 제공되지 않아 해당 2개국을, 계약유형과 직무변화 항목은 노르웨이와 스웨덴 자료가 미제공되어 해당 2개국을 제외하였다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 제1절에서는 사업주 지원 교육훈련 관련 지표들을 소개하고 국제비교의 대상이 되는 국가들을 소개한다. 제2절에서는 해당 지표들을 성별, 교육수준, 연령, 계약유형(고용형태), 직종, 스킬수준(언어능력으로 측정), 기업규모, 직무변화(부서 변동, 직위 상승, 과업 변화)에 따라 값을 산출하고 한국과 OECD 평균을 비교한다. 개별 국가의 지표들은 부록에서 상세히 제시한다.

제2절 사업주 일부지원 재직자 교육훈련 국제비교

〈표 3-2〉의 사업주 일부지원 교육훈련 참여율의 경우, 한국의 참여율은 8.0%로 OECD 평균 36.4%의 1/5가량이다. 남성과 여성은 각각 8.4%와 7.6%로 남성이 여성보다 0.8%p 높다. 전체 값 자체가 낮아서 이 차이가 크지 않지만, 남성 대비 여성으로 계산하면 90%가량이다. OECD 평균 역시 남성 36.9%, 여성 35.7%로 남성이 여성에 비해 다소 높고 그 차이는 1.2%p이며 남성 대비 여성의 비율은 97%가량이다. 한국과 OECD 평균 모두 학력

이 높을수록, 무기계약일수록, 전문직일수록, 스킬수준이 높을수록, 대기업일수록, 직무변화가 있을수록 참여율이 더 높다. 단, 나이의 경우 한국과 OECD 평균 모두 25~44세가 가장 큰 값을, 24세 이하가 가장 작은 값을 보인다(〈표 3-2〉 참조).

한국의 사업주 일부지원 교육훈련 인당 시간은 2.7시간으로 OECD 평균 9.5시간의 1/3에도 미치지 못한다. 남성과 여성은 각각 3.0시간과 2.3시간으로 남성이 여성보다 0.7시간 길다. 전체 값 자체가 낮아서 이 차이가 크지 않지만, 남성 대비 여성으로 계산하면 77%가량이다. OECD 평균 역시 남성 10.1시간, 여성 8.8시간으로 남성이 여성에 비해 다소 높고 그 차이는 1.3시간이며 남성 대비 여성의 비율은 87%가량이다. 한국과 OECD 평균 모두 학력이 높을수록, 무기계약일수록, 전문직일수록, 스킬수준이 높을수록, 대기업일수록, 직무변화가 있을수록 더 길다. 단, 나이의 경우 한국과 OECD 평균 모두 25~44세가 가장 큰 값을 보인다. 반면 가장 작은 값의 경우 한국은 24세 이하가, OECD 평균은 45세 이상이다. 앞서 참여율에서는 한국과 OECD 평균 모두 24세 이하에서 가장 작은 값을 보였지만, OECD 평균의 경우 교육훈련에 참여하는 청년층에게는 상대적으로 긴 사업주 지원 교육훈련 시간을 투자하기 때문에 이러한 차이가 났다(〈표 3-2〉 참조).

〈표 3-3〉의 사업주 일부지원 교육훈련 참여의 이유를 보면, 한국은 의무수강이 가장 많고, 여성이 남성보다 이 비율이 더 높다. 단, 24세 이하와 단순직, 대기업, 과업 변화에서는 일상적 과업능력 향상이 가장 높고, 스킬수준 4&5에서는 관심분야 역량 향상이 가장 높다. OECD 평균의 경우 대부분의 재직자 그룹에서 일상적 과업능력 향상과 관심분야 역량 향상이 가장 높다.

〈표 3-2〉 사업주 일부지원 교육훈련: 참여율, 참여자당 시간, 인당 시간

(단위: %, 시간)

		한국			평균 (OECD 26개국, 싱가포르)		
		참여율	참여자당 시간	인당 시간	참여율	참여자당 시간	인당 시간
전체		8.0	33.3	2.7	36.4	27.2	9.5
성별	남	8.4	35.7	3.0	36.9	28.6	10.1
	여	7.6	29.9	2.3	35.7	25.8	8.8
교육 수준	고졸 미만	5.5	10.7	0.6	16.3	23.4	3.7
	고졸	6.2	29.5	1.8	30.7	27.9	8.2
	대졸 이상	9.3	36.0	3.4	47.7	27.3	12.5
연령	24세 이하	4.6	37.9	1.7	23.5	40.6	8.6
	25~44세	8.4	38.7	3.2	38.9	28.7	10.8
	45세 이상	8.2	26.6	2.2	36.7	23.1	8.1
계약 유형	무기계약	9.7	34.9	3.4	39.0	25.9	9.7
	기타	5.0	27.7	1.4	25.9	37.1	9.0
직종	단순직	3.0	26.8	0.8	15.4	21.6	3.3
	준전문기술직	6.2	25.1	1.6	26.4	27.8	6.8
	준전문사무직	7.3	37.5	2.7	29.0	26.9	7.2
	전문직	10.9	33.4	3.6	48.3	25.8	12.0
스킬 수준	Level 1&below	6.1	18.3	1.1	23.5	27.8	6.3
	Level 2	7.0	29.8	2.1	34.8	27.1	9.2
	Level 3	10.2	43.9	4.5	43.4	27.7	11.5
	Level 4&5	13.9	37.1	5.1	49.2	25.4	11.9
기업 규모	250인 미만	7.7	29.6	2.3	34.0	26.0	8.5
	250인 이상	9.4	46.2	4.3	46.6	30.5	13.7
직무 변화	부서 변동	12.6	30.0	3.8	47.8	28.2	13.0
	직위 상승	9.2	39.1	3.6	47.8	28.5	13.2
	과업 변화	11.9	32.9	3.9	46.2	28.0	12.5

자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 3-3〉 사업주 일부지원 교육훈련: 참여 이유

(단위: %)

		한국							평균 (OECD 26개국, 싱가포르)						
		취업 기회 / 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회 / 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타
전체		15.9	15.7	23.4	2.7	5.2	36.1	0.9	18.1	20.9	21.3	10.3	7.7	20.3	1.4
성별	남	13.2	14.2	28.4	3.8	6.7	32.7	1.1	18.5	19.1	20.9	10.0	8.9	21.1	1.4
	여	19.7	17.8	16.6	1.2	3.3	40.7	0.7	17.8	22.8	21.7	10.5	6.4	19.6	1.3
교육 수준	고졸 미만	19.7	0.0	17.4	0.0	0.0	62.9	0.0	22.3	14.9	21.2	7.0	8.0	24.4	2.1
	고졸	20.5	10.3	19.6	2.0	7.7	37.4	2.4	19.6	16.4	20.3	8.7	9.6	23.9	1.5
	대졸 이상	14.0	18.7	25.2	3.1	4.7	33.9	0.4	17.1	24.4	22.3	11.4	6.3	17.3	1.3
연령	24세 이하	4.6	28.4	41.2	0.0	0.0	9.8	16.0	24.9	20.3	17.0	6.5	7.5	21.8	2.1
	25~44세	16.7	18.8	19.4	3.5	8.6	33.0	0.0	20.5	21.8	20.8	9.8	7.6	18.4	1.2
	45세 이상	16.0	11.2	26.4	2.0	1.8	41.8	0.7	14.2	20.0	22.6	11.5	7.9	22.4	1.5
계약 유형	무기계약	13.0	16.7	24.7	2.7	4.6	37.5	0.8	17.7	20.8	21.9	10.5	7.7	20.1	1.3
	기타	25.9	12.5	18.8	2.7	7.5	31.3	1.4	21.8	21.8	17.5	9.1	7.1	20.7	2.1
직종	단순직	20.7	0.0	45.1	0.0	0.0	23.1	11.1	19.4	13.4	19.1	7.5	8.3	30.3	1.9
	준전문기술직	7.5	2.4	29.7	2.6	8.6	49.2	0.0	19.8	12.1	18.2	7.0	12.7	28.9	1.3
	준전문사무직	20.1	12.2	21.6	1.7	4.1	40.3	0.0	19.4	17.3	21.6	8.2	7.7	24.2	1.5
	전문직	15.6	23.9	20.9	3.7	5.5	30.5	0.0	17.8	23.5	22.2	11.3	6.7	17.2	1.3
스킬 수준	Level 1&below	12.7	5.2	35.7	0.1	2.6	40.5	3.3	22.8	18.2	20.0	7.9	7.3	22.3	1.5
	Level 2	18.2	14.2	20.5	1.5	3.6	41.4	0.6	19.6	20.6	20.4	9.2	7.8	21.0	1.4
	Level 3	15.0	18.5	18.9	4.6	8.7	34.3	0.0	16.3	21.5	21.5	11.3	8.3	19.7	1.4
	Level 4&5	18.6	31.9	21.2	6.1	4.9	17.4	0.0	14.3	22.3	23.8	12.4	7.1	19.0	1.2
기업 규모	250인 미만	15.5	17.9	19.6	1.5	5.6	39.6	0.4	17.7	21.1	21.1	9.9	8.2	20.6	1.4
	250인 이상	15.1	8.6	37.4	6.9	4.3	24.9	2.8	19.3	20.0	22.4	11.2	6.0	19.6	1.4
직무 변화	부서 변동	13.9	17.3	32.0	4.2	2.0	30.6	0.0	18.0	20.6	22.1	11.4	6.9	19.6	1.4
	직위 상승	15.1	11.9	33.1	1.2	3.8	33.3	1.7	18.9	20.9	22.6	11.5	6.7	18.0	1.4
	과업 변화	15.8	17.2	31.9	0.0	3.8	31.2	0.0	18.5	21.1	22.1	11.2	7.0	18.6	1.4

자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 3-4〉의 사업주 일부지원 교육훈련의 교육방식을 보면, 한국은 원격교육, OECD 평균은 대면교육이 많다. 대부분의 재직자 그룹에서 비슷한 특성이 관찰된다. 교육장소의 경우 한국은 OECD에 비해 상대적으로 일터 이외가 많다. 특히 남성에 비해 여성이 이러한 경향이 뚜렷하다.

〈표 3-4〉 사업주 일부지원 교육훈련: 교육방식, 교육장소

(단위: %)

		한국					평균 (OECD 26개국, 싱가포르)				
		방식			장소		방식			장소	
		대면	원격	혼합	일터	그 외	대면	원격	혼합	일터	그 외
전체		28.8	53.0	18.3	46.7	53.3	52.5	33.2	14.2	66.9	33.1
성별	남	31.9	51.2	16.8	51.3	48.7	56.0	29.8	14.2	67.9	32.1
	여	24.4	55.4	20.2	40.4	59.6	48.8	37.0	14.2	65.7	34.3
교육수준	고졸 미만	72.5	27.5	0.0	36.9	63.1	72.4	16.4	11.2	67.6	32.4
	고졸	35.4	41.4	23.2	55.1	44.9	63.0	25.0	12.0	66.3	33.7
	대졸 이상	23.6	58.8	17.5	44.2	55.8	44.1	39.9	15.9	67.1	32.9
연령	24세 이하	49.3	9.5	41.2	47.6	52.4	63.6	22.0	14.4	61.5	38.5
	25~44세	26.8	56.7	16.5	43.0	57.0	51.3	34.1	14.6	65.8	34.2
	45세 이상	29.2	52.5	18.3	50.8	49.2	52.4	33.9	13.7	68.9	31.1
계약유형	무기계약	25.7	56.7	17.6	50.3	49.7	51.7	34.1	14.2	67.7	32.3
	기타	39.2	40.3	20.5	34.2	65.8	57.4	28.6	14.1	61.6	38.4
직종	단순직	54.5	0.0	45.5	52.0	48.0	75.3	13.2	11.5	68.9	31.1
	준전문기술직	36.5	41.6	21.9	52.8	47.2	75.9	14.3	9.9	65.9	34.1
	준전문사무직	28.9	55.1	15.9	39.5	60.5	56.8	31.1	12.1	68.3	31.7
	전문직	24.1	59.4	16.5	48.6	51.4	44.2	39.8	16.0	67.6	32.4
스킬수준	Level 1&below	30.9	43.1	26.0	54.9	45.1	65.4	21.3	13.3	69.0	31.0
	Level 2	31.7	57.8	10.5	43.5	56.5	55.4	30.5	14.0	65.6	34.4
	Level 3	27.5	52.8	19.7	44.7	55.3	48.0	37.3	14.7	66.7	33.3
	Level 4&5	19.8	59.0	21.2	46.0	54.0	42.9	43.3	13.8	67.1	32.9
기업규모	250인 미만	29.0	51.1	19.8	47.1	52.9	54.1	31.6	14.3	64.4	35.6
	250인 이상	28.7	58.0	13.2	46.6	53.4	48.2	37.8	14.0	73.1	26.9
직무변화	부서 변동	22.3	60.7	17.0	51.7	48.3	48.7	36.6	14.7	70.7	29.3
	직위 상승	24.9	61.3	13.8	49.1	50.9	49.4	36.0	14.6	69.1	30.9
	과업 변화	27.0	51.9	21.1	50.5	49.5	50.3	34.7	15.0	68.2	31.8

자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 3-5〉의 사업주 일부지원 교육훈련에 대한 만족도를 보면, 한국의 경우 '매우 도움 됨'의 비율이 28.5%, OECD 평균의 경우 49.2%로 큰 격차가 난다. 이는 한국 사업주가 일부 지원하는 교육훈련의 품질이 재직자의 기대에 미치지 못함을 의미한다.

〈표 3-5〉 사업주 일부지원 교육훈련: 수강 만족도

(단위: %)

		한국				평균 (OECD 26개국, 싱가포르)			
		전혀 도움 되지 않음	조금 도움 됨	어느 정도 도움 됨	매우 도움 됨	전혀 도움 되지 않음	조금 도움 됨	어느 정도 도움 됨	매우 도움 됨
전체		2.1	24.4	44.9	28.5	2.4	14	34.4	49.2
성별	남	2.3	27.8	44.4	25.4	2.6	14.5	35.6	47.3
	여	1.9	19.6	45.7	32.9	2.3	13.5	33.2	51.0
교육 수준	고졸 미만	16.1	20.1	22.8	41.0	5.3	11.8	27.9	55.0
	고졸	2.7	31.8	28.6	36.9	2.6	14.4	31.2	51.8
	대졸 이상	1.1	21.9	52.4	24.7	2.1	13.9	36.4	47.5
연령	24세 이하	0.0	31.3	33.5	35.3	3.0	13.4	34.7	48.9
	25~44세	2.3	26.2	45.4	26.0	2.5	14.5	34.1	48.9
	45세 이상	2.1	21.6	45.4	30.9	2.2	13.6	34.4	49.7
계약 유형	무기계약	2.5	25.2	44.6	27.7	2.4	14.0	34.6	49.0
	기타	1.0	21.4	46.0	31.6	2.6	14.5	32.8	50.1
직종	단순직	8.5	44.7	18.8	28.0	4.7	15.8	31.3	48.2
	준전문기술직	1.4	37.0	31.3	30.2	3.2	15.7	29.5	51.7
	준전문사무직	3.0	20.9	51.1	25.1	3.1	13.8	32.8	50.2
	전문직	1.4	22.4	46.1	30.0	2.0	13.4	36.2	48.5
스킬 수준	Level 1&below	2.6	30.3	37.8	29.4	3.2	13.0	29.2	54.5
	Level 2	3.1	23.6	45.7	27.5	2.3	13.1	33.4	51.2
	Level 3	1.6	22.1	49.1	27.1	2.4	14.3	35.7	47.6
	Level 4&5	0.0	21.5	45.0	33.5	2.3	15.9	38.3	43.4
기업 규모	250인 미만	2.1	24.0	42.9	31.0	2.5	13.8	33.8	49.9
	250인 이상	2.2	23.4	53.5	20.8	2.2	14.3	36.4	47.1
직무 변화	부서 변동	2.5	24.6	49.4	23.5	2.0	14.1	34.5	49.4
	직위 상승	1.6	22.0	51.2	25.2	2.0	13.2	35.4	49.4
	과업 변화	2.6	20.9	52.7	23.8	2.1	13.3	34.5	50.1

자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

제3절 사업주 완전지원 재직자 교육훈련 국제비교

〈표 3-6〉의 사업주 완전지원 교육훈련 참여율의 경우, 한국의 참여율은 2.4%로 OECD 평균 20.8%의 1/10 가량이다. 앞서 사업주 일부지원 교육훈련 참여율이 1/5인 것과 비교해 보면 사업주의 관여가 커질수록 참여율은 더 낮아진 것이다. 남성과 여성은 각각 3.0%와 1.7%로 남성이 여성보다 1.3%p 높다. 전체 값 자체가 낮아서 이 차이가 크지 않지만, 남성 대비 여성으로 계산하면 57%가량이다. 앞서 사업주 일부지원 교육훈련과 비교해 보면 절대적, 상대적 격차가 오히려 확대되었다. 즉 사업주의 관여가 더 커질수록 남성과 여성의 격차는 더 커진다. OECD 평균 역시 남성 22.6%, 여성 18.8%로 남성이 여성에 비해 다소 높고 그 차이는 3.8%p이며 남성 대비 여성의 비율은 83%가량이다. 한국과 마찬가지로 사업주의 관여가 더 커질수록 남성과 여성의 격차는 더 커진다(〈표 3-6〉 참조).

앞서 사업주 일부지원 교육훈련의 경우 한국과 OECD 평균이 재직자 그룹에 따른 차이에서 비슷한 패턴을 보였지만 완전지원의 경우는 다르다. OECD 평균의 경우 앞서 사업주 일부지원과 마찬가지로 학력이 높을수록, 무기계약일수록, 전문직일수록, 스킬수준이 높을수록, 대기업일수록, 직무변화가 있을수록 참여율이 더 높다. 단, 나이의 경우도 25~44세가 가장 큰 값을, 24세 이하가 가장 작은 값을 보인다. 반면 한국의 경우 대졸 이상이라고 해서, 전문직이라고 해서, 스킬수준이 Level 4&5라고 해서 가장 높은 값은 아니다. 성별 격차는 OECD 평균과 비교했을 때 더 컸지만, 학력, 스킬, 직종 특성은 그렇지 않은 것이다. 한국 노동시장이 기업규모별(대기업과 중소기업), 고용형태별(정규직과 비정규직)으로 분단되어 있고, 성별이 이에 따라 분리되어 있을 때(즉 중소기업과 비정규직에 여성이 많을 때), 사업주

의 관여도가 높은 교육훈련에서 이러한 특징이 관찰될 수 있을 것이다. 혹은 성별 그 자체에 대한 사업주의 통계적 차별이 발생했을 가능성도 있다.

한국의 사업주 완전지원 교육훈련 인당 시간은 0.8시간으로 OECD 평균 4.0시간의 1/5에도 미치지 못한다. 참여율과 마찬가지로 사업주의 관여가 커질수록 더 낮아진 것이다. 남성과 여성은 각각 1.2시간과 0.4시간으로 남성이 여성보다 0.8시간 길다. 전체 값 자체가 낮아서 이 차이가 크지 않지만, 남성 대비 여성으로 계산하면 33%가량이다. 이 역시 참여율과 마찬가지로 사업주의 관여가 더 커질수록 남성과 여성의 격차는 더 커진다. OECD 평균 역시 남성 4.8시간, 여성 3.3시간으로 남성이 여성에 비해 다소 높고 그 차이는 1.5시간이며 남성 대비 여성의 비율은 69%가량이다. 한국과 마찬가지로 사업주의 관여가 더 커질수록 남성과 여성의 격차는 더 커진다(〈표 3-6〉 참조).

한국은 전문직이라고 해서, 스킬수준이 Level 4&5라고 해서 가장 긴 값이 아니다. 반면 OECD 평균은 일반적인 패턴을 따른다. 단, 나이의 경우 한국과 OECD 평균 모두 25~44세가 가장 긴 값을 보였다. 반면 가장 작은 값의 경우 한국과 OECD 모두 24세 이하이다. 이는 앞서 사업주 일부지원 교육훈련의 경우와 다소 차이가 난다. 앞서 일부지원 교육훈련에서 교육훈련에 참여하는 청년의 경우 참여자당 시간이 길었는데, 이것을 사업주가 시간과 비용을 전부 부담하는 경우로 조건을 한정하면 다소 다른 결과가 관찰된다. 이직률이 높은 청년에게 사업주는 적극투자하기 어렵고, 시간과 비용을 청년 개인 혹은 공공이 공동 부담할 때, 더 긴 교육훈련 시간의 교육과정이 가능해 보인다.

〈표 3-7〉의 사업주 완전지원 교육훈련 참여의 이유를 보면, 한국은 의무수강이 가장 많고, 여성이 남성보다 이 비율이 더 높다. 단, 24세 이하와 단

순직, 대기업, 부서 변동, 직위 상승에서는 일상적 과업능력 향상이 가장 높다. 사업주 일부지원의 경우와 큰 차이가 없지만 스킬수준 4&5에서도 의무 수강이 가장 많다.

〈표 3-6〉 사업주 완전지원 교육훈련: 참여율, 참여자당 시간, 인당 시간

(단위: %, 시간)

		한국			평균 (OECD 26개국, 싱가포르)		
		참여율	참여자당 시간	인당 시간	참여율	참여자당 시간	인당 시간
전체		2.4	34.0	0.8	20.8	20.9	4.0
성별	남	3.0	39.5	1.2	22.6	23.0	4.8
	여	1.7	21.8	0.4	18.8	18.1	3.3
교육 수준	고졸 미만	1.5	4.4	0.1	9.5	19.4	1.6
	고졸	2.5	21.0	0.5	18.8	22.6	3.9
	대졸 이상	2.4	43.3	1.1	25.5	20.4	4.8
연령	24세 이하	1.2	24.0	0.3	11.9	30.5	3.1
	25~44세	2.0	60.0	1.2	22.1	23.0	4.6
	45세 이상	3.0	15.7	0.5	21.6	17.5	3.6
계약 유형	무기계약	3.1	36.8	1.2	22.7	20.3	4.3
	기타	1.1	19.5	0.2	12.7	28.1	3.1
직종	단순직	1.3	20.7	0.3	9.1	13.9	1.2
	준전문기술직	3.1	21.6	0.7	17.8	23.9	3.4
	준전문사무직	2.0	56.8	1.1	16.4	19.7	2.7
	전문직	2.8	24.8	0.7	25.9	19.3	4.8
스킬 수준	Level 1&below	2.7	15.3	0.4	13.5	20.8	2.6
	Level 2	1.5	20.1	0.3	19.8	20.8	4.0
	Level 3	3.3	57.5	1.9	24.7	21.3	4.7
	Level 4&5	2.5	28.8	0.7	27.4	18.2	4.8
기업 규모	250인 미만	2.1	19.8	0.4	18.9	18.9	3.3
	250인 이상	3.7	68.2	2.6	28.9	26.2	6.9
직무 변화	부서 변동	4.3	19.0	0.8	28.6	23.5	6.4
	직위 상승	2.9	59.8	1.7	28.9	23.9	6.3
	과업 변화	3.2	27.5	0.9	27.2	22.1	5.6

자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

또 직무변화 중 부서 변동은 같지만 앞서 사업주 일부지원과 달리 직위 상승이 포함되고 과업 변화가 의무수강으로 빠졌다. 단, 사업주 일부지원에서도 직위 상승의 수치는 의무수강과 유사하게 컸다. 즉 부서가 변동되거나 승진할 때 사업주는 재직자에게 교육훈련을 제공한다고 해석된다. 단, 과업이 변화하게 되면 기업의 관여도가 더 큰 교육훈련에서는 의무적 수강이 늘어나는 것으로 보인다. OECD 평균의 경우, 앞의 사업주 일부지원 교육훈련과 같이 대부분의 재직자 그룹에서 일상적 과업능력 향상과 관심분야 역량 향상이 가장 높다.

〈표 3-7〉 사업주 완전지원 교육훈련: 참여 이유

(단위: %)

		한국							평균 (OECD 26개국, 싱가포르)						
		취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상과 업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타
전체		3.5	7.1	27.1	5.6	1.4	55.3	0.0	15.6	17.2	23.3	10.3	7.7	24.6	1.3
성별	남	3.1	1.2	34.3	6.5	2.1	52.9	0.0	15.7	15.9	22.9	9.7	9.4	25.0	1.4
	여	4.4	20.4	10.9	3.6	0.0	60.6	0.0	15.5	18.8	23.5	10.8	5.6	24.5	1.2
교육 수준	고졸 미만	0.0	0.0	30.8	0.0	0.0	69.2	0.0	19.6	10.5	23.2	6.9	8.1	29.2	2.5
	고졸	2.1	8.5	32.5	1.5	0.0	55.5	0.0	16.8	14.6	22.0	8.6	9.2	27.2	1.5
	대졸 이상	4.5	6.7	23.8	8.4	2.3	54.3	0.0	14.7	19.4	24.7	11.5	6.3	22.3	1.1
연령	24세 이하	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	19.8	16.0	22.7	7.4	6.4	25.7	2.0
	25~44세	6.8	6.6	16.4	6.3	3.5	60.4	0.0	17.5	18.3	22.5	10.2	7.2	23.1	1.2
	45세 이상	1.3	7.9	30.3	5.5	0.0	55.0	0.0	12.7	16.0	24.2	10.8	8.7	26.1	1.5
계약 유형	무기계약	3.3	4.1	29.8	6.1	1.7	55.0	0.0	15.5	17.1	23.9	10.3	7.8	24.2	1.2
	기타	4.5	22.7	12.7	3.1	0.0	57.0	0.0	17.3	17.2	19.4	9.8	6.2	28.1	2.0
직종	단순직	0.0	0.0	84.5	0.0	0.0	15.5	0.0	15.1	13.8	22.2	8.3	8.8	31.3	0.5
	준전문기술직	0.0	0.0	32.1	0.0	0.0	67.9	0.0	17.7	10.0	19.1	6.5	13.7	31.7	1.4
	준전문사무직	2.3	4.5	26.8	6.5	4.5	55.5	0.0	16.1	14.6	22.9	9.5	6.8	28.6	1.5
	전문직	7.0	14.2	18.3	9.0	0.0	51.5	0.0	15.4	19.0	24.6	11.1	6.4	22.2	1.3
스킬 수준	Level 1&below	0.2	0.0	48.5	0.2	0.0	51.1	0.0	20.7	15.5	21.6	8.1	7.3	25.4	1.5
	Level 2	4.7	5.6	29.5	2.0	0.0	58.1	0.0	17.1	16.5	22.6	9.3	8.3	24.8	1.3
	Level 3	2.3	12.4	13.4	9.0	2.4	60.4	0.0	13.6	17.6	23.5	11.4	8.1	24.6	1.3
	Level 4&5	15.1	11.2	5.6	23.4	5.8	38.9	0.0	11.7	19.0	24.2	12.6	7.1	24.4	0.9
기업 규모	250인 미만	3.0	8.9	19.7	0.7	0.0	67.7	0.0	15.3	17.2	23.1	9.5	8.0	25.5	1.3
	250인 이상	4.6	2.7	44.8	17.4	4.8	25.6	0.0	16.4	16.7	24.2	11.8	6.7	22.8	1.4
직무 변화	부서 변동	4.6	15.3	34.9	10.5	0.0	34.7	0.0	16.0	17.2	24.0	11.3	6.9	23.2	1.4
	직위 상승	7.1	11.5	37.6	3.7	3.6	36.5	0.0	16.6	18.1	24.6	11.4	6.9	21.0	1.4
	과업 변화	6.1	6.9	36.5	0.0	0.0	50.5	0.0	16.4	17.2	24.1	11.3	7.0	22.6	1.3

자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 3-8〉의 사업주 완전지원 교육훈련의 교육방식을 보면, 한국은 원격교육, OECD 평균은 대면교육이 많다. 대부분의 재직자 그룹에서 비슷한 특성이 관찰된다. 교육장소의 경우 한국과 OECD 모두 일터가 많다. 이는 사업주 일부지원 교육훈련과 다른 패턴이다. 여성도 남성보다 적기는 하지만 일터가 더욱 많다. 즉 사업주의 관여도가 큰 재직자 교육훈련은 일터에서 대면으로 하는 경우가 보다 일반적인 것으로 보인다.

〈표 3-8〉 사업주 완전지원 교육훈련: 교육방식, 교육장소

(단위: %)

		한국					평균 (OECD 26개국, 싱가포르)				
		방식			장소		방식			장소	
		대면	원격	혼합	일터	그 외	대면	원격	혼합	일터	그 외
전체		34.5	43.1	22.4	71.0	29.0	58.2	29.9	11.9	76.2	23.8
성별	남	37.1	42.8	20.2	72.0	28.0	62.1	25.7	12.2	75.3	24.7
	여	28.6	44.0	27.4	68.7	31.3	53.1	35.4	11.5	77.3	22.7
교육수준	고졸 미만	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	77.4	14.1	8.5	77.2	22.8
	고졸	23.8	41.3	34.9	82.8	17.2	66.7	22.5	10.8	74.6	25.4
	대졸 이상	36.3	46.9	16.7	62.4	37.6	49.9	37.3	12.8	77.6	22.4
연령	24세 이하	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	68.3	19.0	12.7	74.2	25.8
	25~44세	34.5	41.4	24.0	64.2	35.8	57.4	30.2	12.3	75.5	24.5
	45세 이상	36.6	47.1	16.3	74.1	25.9	57.8	30.8	11.3	77.3	22.7
계약유형	무기계약	31.7	46.3	22.0	71.6	28.4	57.5	30.8	11.7	76.4	23.6
	기타	48.8	26.7	24.4	67.7	32.3	63.1	24.7	12.2	75.5	24.5
직종	단순직	15.5	0.0	84.5	100.0	0.0	79.5	10.1	10.4	82.8	17.2
	준전문기술직	34.8	29.8	35.4	72.7	27.3	79.4	11.4	9.1	71.7	28.3
	준전문사무직	33.7	52.8	13.5	68.6	31.4	60.1	30.0	9.9	77.7	22.3
	전문직	36.9	48.1	15.0	68.8	31.2	50.8	36.2	13.0	77.7	22.3
스킬수준	Level 1&below	31.1	30.3	38.7	79.5	20.5	69.3	18.9	11.8	78.1	21.9
	Level 2	49.0	41.1	9.9	70.5	29.5	61.4	27.5	11.0	75.0	25.0
	Level 3	30.8	47.9	21.2	63.6	36.4	53.7	33.9	12.4	76.0	24.0
	Level 4&5	20.2	66.8	12.9	72.7	27.3	48.1	39.5	12.4	77.4	22.6
기업규모	250인 미만	32.0	40.9	27.1	79.9	20.1	60.1	28.0	11.9	74.2	25.8
	250인 이상	40.4	48.4	11.2	49.7	50.3	53.2	34.4	12.4	80.5	19.5
직무변화	부서 변동	34.3	54.2	11.5	68.4	31.6	54.3	33.3	12.4	78.8	21.2
	직위 상승	36.7	50.3	13.0	59.4	40.6	55.1	32.8	12.1	76.3	23.7
	과업 변화	32.4	35.2	32.4	66.8	33.2	56.0	31.6	12.5	76.2	23.8

자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 3-9〉의 사업주 완전지원 교육훈련에 대한 만족도를 보면, 한국의 경우 '매우 도움 됨'의 비율이 24.0%, OECD 평균의 경우 48.8%로 큰 격차가 난다. 이는 한국 사업주가 시간과 비용을 전부 지원하는 교육훈련이라고 하더라도 품질이 재직자의 기대에 미치지 못함을 의미한다.

〈표 3-9〉 사업주 완전지원 교육훈련: 만족도

(단위: %)

		한국				평균 (OECD 26개국, 싱가포르)			
		전혀 도움 되지 않음	조금 도움 됨	어느 정도 도움 됨	매우 도움 됨	전혀 도움 되지 않음	조금 도움 됨	어느 정도 도움 됨	매우 도움 됨
전체		1.4	28.5	46.1	24.0	2.2	14.8	34.2	48.8
성별	남	21.0	45.0	34.1	19.6	15.7	34.4	47.8	47.2
	여	0.0	21.7	44.5	33.9	2.1	14.3	32.9	50.8
교육 수준	고졸 미만	0.0	34.0	35.3	30.8	4.9	11.2	30.1	53.7
	고졸	0.0	40.1	23.4	36.5	2.0	14.9	30.8	52.3
	대졸 이상	2.3	21.6	59.6	16.5	2.2	14.9	36.6	46.3
연령	24세 이하	0.0	100.0	0.0	0.0	2.0	16.7	36.1	45.2
	25~44세	3.5	28.4	46.0	22.0	2.4	15.2	33.5	48.9
	45세 이상	0.0	24.1	46.7	49.0	1.9	14.3	15.2	34.9
계약 유형	무기계약	1.7	32.5	43.9	21.9	2.2	15.0	34.2	48.6
	기타	0.0	7.7	57.4	34.9	1.6	15.0	34.8	48.6
직종	단순직	0.0	100.0	0.0	0.0	2.6	17.2	30.4	49.9
	준전문기술직	0.0	42.6	28.7	28.7	2.5	16.0	29.6	51.8
	준전문사무직	4.5	12.3	57.8	25.4	2.7	14.3	34.1	48.9
	전문직	0.0	25.4	52.2	22.4	1.9	14.2	36.2	47.8
스킬 수준	Level 1&below	0.0	40.4	28.4	31.3	2.7	13.1	28.3	56.0
	Level 2	1.1	20.5	60.3	18.2	2.0	13.3	33.2	51.5
	Level 3	3.3	23.3	51.8	21.6	2.2	14.9	36.3	46.5
	Level 4&5	0.0	32.7	43.2	24.1	2.2	17.7	38.5	41.5
기업 규모	250인 미만	2.0	32.7	40.2	25.1	2.3	14.8	33.5	49.5
	250인 이상	0.0	18.4	60.3	21.3	2.3	14.6	35.3	47.9
직무 변화	부서 변동	0.0	28.9	40.5	30.5	1.7	14.8	34.0	49.5
	직위 상승	3.7	12.1	52.8	31.4	2.0	13.4	35.1	49.4
	과업 변화	0.0	42.2	31.6	26.3	2.0	14.5	33.1	50.5

자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

제4절 교육훈련 미참여 이유와 스킬 축적 및 스킬 활용 국제비교

〈표 3-10〉은 임금근로자를 대상으로 지난 12개월 동안 수강하고 싶었지만, 수강하지 못한 평생교육 과정이 있는지, 있다면 무슨 이유 때문인지에 대한 응답이다. 우선 '있음'의 응답 비율은 한국이 20.8%, OECD 평균이 23.3%로 비슷하다. 그 이유에 대해서는 한국의 경우 '회사 일로 시간이 없었다(회사업무).'가 58.5%로 가장 높고, '가사를 돌보느라 시간이 없었다(가사돌봄).'가 14.1%로 그다음이다. OECD 평균도 마찬가지인데, '회사업무'가 34.0%, '가사돌봄'이 15.7%로 그다음이다. 이유의 순위는 한국과 OECD 평균이 같지만, 수치를 보면 한국은 '가사돌봄'보다는 '회사업무'로 인한 시간 부족이 훨씬 더 크다(〈표 3-10〉 참조).

남성과 여성을 구분해 보더라도 이 순위는 한국과 OECD 평균 모두 동일하다. 다만, 한국의 경우 남성은 '회사업무'가 70.0%, '가사돌봄'이 8.1%로 '회사업무'에 대한 응답 비율이 압도적으로 더 높다. 반면 여성은 '회사업무'가 50.0%, '가사돌봄'이 18.6%로 남성에 비해 상대적으로 가사돌봄에 대한 응답 비율이 높다. 그러나 OECD 국가와 비교하면 여성 역시 '회사업무'의 응답 비율이 훨씬 높다. OECD 평균의 경우 남성은 '회사업무'와 '가사돌봄' 이유가 각각 38.8%와 12.3%이고, 여성은 각각 30.4%와 18.4%이다. 남성에게는 '회사업무'가, 여성에게는 '가사돌봄'이 상대적으로 더 중요한 이유가 되지만 그 차이는 크지 않다. 한국의 경우 남성은 평생교육에 참여하지 못하는 이유로 '회사업무'를 응답한 비율이 압도적으로 높고, 여성은 남성에 비해 상대적으로 '가사돌봄'의 비율이 높게 나타났지만, OECD 평균과 비교하면 한국의 여성은 '회사업무'의 응답 비율도 높다(〈표 3-10〉 참조).

〈표 3-10〉 평생교육 과정을 수강하지 못한 이유

(단위: %)

		한국											평균 (OECD 26개국, 싱가포르)										
		미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)										미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)									
			적절한 과정 못 찾음	가사 돌봄	회사 업무	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타		적절한 과정 못 찾음	가사 돌봄	회사 업무	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타
전체		20.8	3.6	14.1	58.5	1.5	0.6	3.9	6.8	1.2	3.3	6.5	23.3	3.2	15.7	34.0	1.9	5.4	12.4	9.6	4.5	4.6	8.7
성별	남	16.0	2.7	8.1	70.0	1.5	1.1	3.7	3.8	0.4	2.8	5.9	19.8	3.3	12.3	38.8	2.2	6.5	9.9	9.5	4.7	4.5	8.3
	여	26.9	4.3	18.6	50.0	1.5	0.1	4.0	9.0	1.8	3.6	7.0	27.0	3.2	18.4	30.4	1.7	4.5	14.2	9.6	4.4	4.7	8.9
교육 수준	고졸 미만	16.9	3.4	16.2	63.7	4.3	0.0	3.0	4.8	1.6	0.0	3.1	13.8	4.8	15.6	28.9	4.3	7.4	11.6	7.9	3.7	4.6	11.2
	고졸	19.8	3.6	13.2	55.7	2.5	0.3	4.1	6.8	0.6	4.0	9.1	19.1	3.8	14.1	29.9	2.9	5.3	13.2	9.8	5.2	5.2	10.5
	대졸 이상	21.8	3.7	14.4	59.6	0.8	0.8	3.9	6.9	1.4	3.1	5.5	30.3	2.6	16.7	36.6	1.0	5.3	11.9	10.1	4.2	4.4	7.3
연령	24세 이하	16.5	8.4	0.0	25.6	0.0	0.0	8.8	8.1	0.0	13.7	35.4	23.2	4.8	6.5	31.7	4.5	3.2	15.7	15.4	2.6	5.1	10.6
	25~44세	21.3	3.5	18.1	58.8	1.5	0.6	3.4	4.6	1.8	2.8	5.0	26.6	2.6	19.1	33.3	1.6	5.1	13.3	9.1	4.4	4.3	7.3
	45세 이상	21.0	3.1	11.3	62.3	1.6	0.6	3.8	9.0	0.6	2.6	4.9	19.8	3.8	12.6	35.6	1.9	6.4	10.3	8.9	5.2	5.2	10.2
계약 유형	무기계약	20.6	2.3	13.4	63.7	0.8	0.6	4.2	6.0	1.3	2.6	5.1	22.9	3.0	15.9	34.6	1.6	5.9	11.9	9.4	4.9	4.6	8.3
	기타	21.3	6.0	15.3	49.6	2.8	0.5	3.4	8.0	1.0	4.4	9.1	26.6	4.2	14.4	32.6	3.1	3.3	13.7	10.7	3.0	5.1	9.9
직종	단순직	18.5	3.6	25.6	45.9	6.7	0.0	5.2	4.4	0.0	0.0	8.7	16.0	4.0	17.6	23.0	4.5	7.9	14.7	7.6	2.3	4.7	13.8
	준전문기술직	18.8	2.8	7.4	71.0	2.6	0.5	4.6	5.4	0.0	1.0	4.8	15.6	4.0	12.5	35.0	3.2	7.6	12.4	7.6	4.8	3.8	9.0
	준전문사무직	23.0	4.1	13.2	57.0	1.3	0.6	3.1	8.2	1.2	4.7	6.5	22.0	4.3	16.4	29.5	2.9	4.2	15.7	9.1	4.0	4.6	9.3
	전문직	20.2	3.5	16.0	56.6	0.2	0.7	4.4	6.2	2.0	3.2	7.2	29.0	2.6	16.4	37.0	1.0	5.2	11.8	10.0	3.5	4.5	8.0
스킬 수준	Level 1&below	17.2	4.5	16.1	55.2	4.2	0.7	4.5	5.3	1.4	2.2	6.0	16.0	4.4	16.5	30.7	3.9	5.9	12.1	5.5	4.4	5.0	11.7
	Level 2	20.8	1.7	12.7	63.1	1.0	0.5	5.3	6.3	0.6	4.0	4.8	15.6	3.4	15.4	31.9	1.9	5.5	13.6	8.6	4.9	5.0	9.7
	Level 3	22.7	4.7	14.7	57.2	0.5	0.7	2.1	8.5	1.0	3.2	7.5	22.0	2.6	16.2	34.5	1.1	5.3	12.7	10.7	4.5	4.5	8.0
	Level 4&5	28.2	5.9	13.1	53.0	0.0	0.0	2.6	6.7	3.6	3.0	12.0	29.0	2.0	15.1	37.8	1.6	5.1	11.1	12.5	3.8	4.0	7.1
기업 규모	250인 미만	21.3	4.2	13.6	56.9	1.8	0.5	4.4	6.6	1.0	3.6	7.4	22.8	3.3	15.8	33.0	2.1	5.2	12.9	9.5	4.6	4.9	8.7
	250인 이상	18.9	0.6	17.4	68.3	0.0	1.1	1.4	5.7	1.8	1.3	2.5	25.5	3.4	15.0	36.5	1.3	6.3	10.2	9.4	5.4	4.2	8.2
직무 변화	부서 변동	26.6	1.5	15.7	69.4	2.5	0.9	1.4	3.2	0.0	1.8	3.6	26.7	2.8	15.8	35.6	1.6	6.6	9.7	9.2	5.0	5.0	8.6
	직위 상승	20.7	1.7	14.3	68.1	0.5	1.5	2.1	5.0	1.2	3.1	2.4	25.2	2.8	15.2	38.5	1.6	5.5	9.6	9.2	5.6	4.5	7.6
	과업 변화	25.6	1.8	17.6	64.3	4.2	0.4	0.7	5.8	0.7	2.0	2.6	27.2	2.8	15.8	36.4	1.9	5.8	10.6	9.3	4.9	4.6	8.0

자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

제1장에서도 언급한 Goldin(2021)의 돌봄과 노동시장에 관한 분석을 교육훈련 논의로 확장해 보면, 결국 주어진 시간 자원 내에서 재직자는 일, 돌봄, 여가(소비), 학습 중 하나를 선택하는 문제에 직면한다. 한국의 재직자에게 일과 돌봄은, 특히 일에 있어서 유연성이 부족하고 고객의 응대에 즉각적으로 대응해야 하는 온콜 상태라면 교육훈련 참여 또는 학습은 잔여적(residual)으로 선택될 수밖에 없다.

〈표 3-11〉에 따르면, 한국은 OECD 평균에 비해 스킬 축적(공급)과 스킬 활용(수요)가 모두 OECD 평균에 비해 낮다. 사업주가 지원하는 교육훈련이 아닌 평생학습에서도 한국의 참여율은 낮고, 일터 일상에서의 직장 내 학습(OJT)도 낮다. 즉 한국의 노동자들은 비형식 학습인 사업주 지원 교육훈련뿐만 아니라 형식학습을 포함하는 평생학습과 무형식 학습인 직장 내 학습을 통한 스킬 축적 역시 취약하다고 볼 수 있다. 모든 재직자 그룹에서 이러한 패턴이 관찰되지만, 흥미로운 것은 한국 여성 재직자의 평생학습 참여율은 남성보다 높다는 것이다. 즉 사업주 부담이 가장 큰 사업주 완전지원 교육훈련에 비해 사업주 부담이 상대적으로 적은 사업주 일부지원에서 상대적으로 여성의 격차가 작았는데, 평생학습에서는 오히려 여성이 더 큰 값을 가지는 것이다. 즉 교육훈련 의사결정에서 사업주의 관여가 클수록 남성에게 더 많은 교육훈련 기회가 주어지는 반면에 개인의 부담과 관여가 클수록 여성의 교육훈련 참여가 늘어남을 알 수 있다.

본 연구를 시작하며 재직자 교육훈련의 의사결정 주체는 사업주일 뿐만 아니라 재직자이기도 하다고 언급하였다. 재직자는 사업주의 교육훈련 투자를 수동적으로 수용하는 존재가 아니라 사업주가 원하지만 재직자가 원하지 않을 수도 있다고 하였다. 사업주의 관여가 강할수록 남성, 개인의 관여가 강할수록 여성의 교육훈련 참여가 늘어난다. 혹은, 사업주가 인적자본투자

의사결정을 할 때는 남성과 여성의 구분이 중요하게 작동하지만,[10] 개인이 인적자본투자 결정을 하게 되면 개인의 학습 역량이 더 중요해진다. 아래 표에서도 한국과 OECD 평균 모두 학력과 스킬수준이 높아질수록 평생학습 참여율이 더 올라갔다. 특히 인지적 역량을 직접 측정한 언어능력 스킬수준 4&5에서는 한국과 OECD 평균 모두 가장 높은 값을 보인다.

일터에서 스킬 활용의 정도를 측정한 과업재량, 시간자율, 문제해결 정도 모두 한국은 OECD 평균에 비해 낮다. 즉 한국 기업은 일터에서의 스킬수요가 낮고, 따라서 교육훈련의 필요 역시 크지 않다고 볼 수 있다. 더욱이 한국 노동시장에서 여성이 직면한 일터환경에서는 남성보다 스킬수요가 더욱 낮다. OECD 평균의 경우 성별 간 차이가 뚜렷이 확인되지 않는다. 단 학력, 고용형태, 직종, 스킬수준, 기업규모에 따른 스킬수요의 차이는 한국과 OECD 평균에서 모두 확인된다. 직무변화 시에도 스킬수요가 확인된다. 이러한 스킬수요의 차이는 사업주가 제공하는 교육훈련의 차이로 이어질 수 있다. 즉 겉으로 드러나는 교육훈련 격차의 이면에는 재직자들이 일터에서 직면하는 스킬수요의 차이가 작동하고 있는 것이다.

10) 직종, 고용형태, 기업규모 등을 경유하여 성별에 영향을 미칠 수도 있다.

〈표 3-11〉 스킬 축적과 일터에서의 스킬 활용

(단위: 표준화 점수, %)

		한국					평균 (OECD 26개국, 싱가포르)				
		평생 학습	직장 내 학습	과업 재량	시간 자율	문제 해결	평생 학습	직장 내 학습	과업 재량	시간 자율	문제 해결
전체		19.8	1.5	1.7	65.3	29.8	50.9	2.0	2.0	75.2	41.7
성별	남	17.4	1.5	1.8	68.9	35.7	48.9	2.0	2.0	75.2	45.2
	여	22.8	1.4	1.5	60.9	22.4	52.9	2.0	2.0	75.1	37.9
교육 수준	고졸 미만	13.2	0.5	1.1	40.4	9.5	27.3	1.6	1.6	56.7	23.3
	고졸	14.9	1.2	1.4	55.0	17.8	40.3	1.9	1.9	69.1	33.8
	대졸 이상	23.0	1.7	1.9	73.5	38.4	62.4	2.2	2.2	85.8	53.7
연령	24세 이하	19.0	1.4	1.5	52.1	18.3	47.9	2.1	1.7	62.1	30.7
	25~44세	22.0	1.7	1.8	69.5	38.5	55.3	2.1	2.0	77.6	46.1
	45세 이상	17.5	1.3	1.5	62.7	21.7	46.1	1.9	2.0	75.7	39.3
계약 유형	무기계약	20.7	1.6	1.8	70.0	35.1	51.6	2.0	2.0	76.8	43.6
	기타	18.1	1.2	1.4	57.0	20.3	49.5	2.0	1.8	67.1	34.2
직종	단순직	9.2	0.6	1.0	40.2	12.7	26.2	1.3	1.6	55.5	16.0
	준전문기술직	12.0	1.2	1.4	55.0	23.0	35.3	1.8	1.6	61.8	31.7
	준전문사무직	20.4	1.4	1.6	64.3	24.9	44.7	1.9	1.8	68.5	30.8
	전문직	25.3	1.9	2.1	77.7	42.3	64.5	2.2	2.2	86.9	54.9
스킬 수준	Level 1&below	15.7	1.1	1.3	57.2	18.3	34.0	1.8	1.7	62.2	30.0
	Level 2	17.6	1.5	1.7	66.2	28.8	48.2	2.0	2.0	73.8	39.2
	Level 3	24.4	1.7	1.9	70.5	38.4	60.7	2.1	2.1	81.3	47.1
	Level 4&5	32.3	1.9	2.1	73.3	48.2	70.5	2.1	2.2	86.5	54.6
기업 규모	250인 미만	19.4	1.4	1.6	62.9	25.3	48.6	2.0	2.0	74.4	39.0
	250인 이상	21.1	1.9	2.0	76.4	48.8	60.6	2.1	2.0	78.6	52.4
직무 변화	부서 변동	25.9	1.9	1.9	76.9	44.3	60.8	2.1	2.1	81.2	50.5
	직위 상승	20.6	1.8	2.1	79.6	42.7	60.2	2.1	2.2	83.6	52.7
	과업 변화	23.0	1.8	2.0	77.4	42.6	59.6	2.2	2.1	82.6	50.7

자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

제4장

재직자 교육훈련 참여 결정요인 분석

제1절 도입
제2절 분석 자료 및 방법론
제3절 사업주 지원 재직자 교육훈련 참여 결정요인 분석 결과
제4절 소결

제4장 재직자 교육훈련 참여 결정요인 분석

제1절 도입

본 장에서는 재직자의 사업주 지원 교육훈련 참여 기회가 성별뿐 아니라 연령, 학력과 같은 인적 특성 및 고용형태에 따라 차이를 보이는지 분석한다. 이를 위해 국제성인역량조사(PIAAC) 제2주기 데이터를 활용하여 실증분석을 수행하며, 한국 재직자의 교육훈련 격차를 국제적 관점에서 진단한다. PIAAC은 개인의 인지적 역량, 인적 특성, 노동시장 및 교육훈련 경험에 관한 포괄적 정보를 담고 있어 국가 간 재직자의 사업주 지원 교육훈련 참여 차이를 분석하기에 적합한 자료이다.

실증분석은 다음과 같이 구성된다. 기초분석으로서 PIAAC 한국 표본의 성별 훈련 참여율과 사업주의 훈련 지원 현황을 검토한 후, 본격적인 계량분석을 두 단계로 진행한다. 첫 번째 단계에서는 OECD 주요국 데이터로 로짓 모형을 추정하여 성별, 연령, 학력, 고용형태 등이 교육훈련 참여 확률에 미치는 영향을 추정한다. 이어서 Fairlie Decomposition 방법론[11]을 적용하여 로짓 모형을 통해 추정한 집단 간 훈련 참여 확률의 격차를 특성효과와

11) 자세한 내용은 Fairlie(2005)를 참고할 수 있다.

계수효과로 분해한다. 이를 통해 격차가 근로자 특성의 분포 차이에서 기인하는지, 아니면 동일한 특성에 대한 보상 차이에 의한 것인지 식별할 수 있을 것이다. 한국의 결과를 주요 OECD 국가들과 비교하여 인적 특성 및 고용 특성에 따른 재직자의 교육훈련 참여 기회의 격차가 한국에서 상대적으로 더 심각하게 발생하고 있는지 국제적 수준에서 진단하고, 그 특징을 규명하고자 한다.

제2절 분석 자료 및 방법론

1. 자료 및 변수

분석에서 활용하는 PIAAC 제2주기 데이터는 2022~2023년 동안 31개국에서 16~65세를 대상으로 수집된 성인역량조사 결과로, 개인의 기초 역량 수준 및 활용 현황, 노동시장 참여 및 교육훈련 경험과 사회경제적 특성 등의 정보를 포함한 국제비교 데이터이다. 특히 교육훈련 관련 비용 부담 주체와 유급 근무시간 중 훈련 참여 여부 등 개인의 교육훈련 참여 실태를 파악할 수 있는 여러 문항이 포함되어 있어 응답 대상을 재직자로 한정할 경우 사업주가 지원하는 교육훈련 참여 여부를 파악할 수 있다.

분석 국가는 PIAAC 데이터에서 본 연구의 핵심 변수가 모두 포함된 14국가로, OECD 회원국인 한국을 비롯하여 벨기에, 칠레, 체코, 핀란드, 이스라엘, 이탈리아, 일본, 라트비아, 리투아니아, 폴란드, 포르투갈, 슬로바키아, 그리고 OECD 회원국은 아니지만 싱가포르도 분석에 포함하였다. 분석 표

본은 설문조사 참여 시점에 임금근로자로 종사하고 있거나, 그 이전 12개월 이내에 임금근로 경험이 있는 성인으로 한정하였으며, 최종적으로 확보된 전체 표본 규모는 43,711명이다.[12]

분석에 활용한 변수의 정의와 구성은 〈표 4-1〉에 제시하였다. PIAAC 조사에서는 교육훈련 비용을 부담한 주체에 대한 질문과 유급 근무시간 중 훈련 실시 정도에 대한 질문이 포함되어 있는데, 본 연구에서는 사업주로부터 훈련비용의 일부를 직접 지원받은 경우와 유급 근무시간 중 일부라도 훈련에 참여한 경우 사업주 지원 훈련 참여로 간주하였다.[13] 이에 로짓 모형의 종속변수는 총 네 가지로, 첫째는 전부 또는 일부 사업주로부터 교육훈련 비용을 지원받았는지 여부(A), 둘째는 전부 또는 일부 유급 근무시간에 교육훈련이 이루어졌는지 여부(B), 셋째는 사업주로부터 전부 또는 일부 교육훈련 비용을 지원받거나 전부 또는 일부 유급 근무시간에 교육훈련이 이루어

12) 현재 임금근로자와 현재는 임금근로자가 아니지만 지난 12개월 이내 임금근로 경험이 있는 재직자의 경우 사업주 지원 교육훈련 지원 참여에 있어서 체계적 차이가 발생할 수 있다. 후자의 경우 재직이 아닌 기간에 따라서 사업주 지원 교육훈련을 받을 기회 자체가 다르기 때문이다. 예컨대 조사 시점에 실직 11개월째인 과거 임금근로자에 비해 실직 1개월째인 과거 임금근로자가 사업주 지원 교육훈련에 참여할 가능성이 높다. 따라서 과거 임금근로자에 비해 현재 임금근로자들의 교육훈련 참여율이 체계적으로 높을 것이다. 물론 현재 임금근로자 중에서도 현 직장 근속기간이 1년 미만이라면 마찬가지로 1년 이상 재직자에 비해 사업주 지원 교육훈련에 참여할 가능성이 낮을 것이다. 현재 임금근로자 중 근속기간 1년 미만의 비율은 상대적으로 낮기 때문에 현재 임금근로자의 참여율이 과거 임금근로자보다 체계적으로 높을 수밖에 없다. 다만, 이러한 체계적 차이가 본 연구의 중요한 설명변수와 상관관계가 크다고 보기는 어렵기 때문에 본 연구에서는 관측치 확보를 위해 이 두 집단을 합쳐서 분석한다. 특히 한국의 경우 사업주 지원 교육훈련 참여율이 매우 낮아 희귀 사건(rare event) 표본의 특성상 소표본 편향(small sample bias)이 발생하였을 수 있으며, 그 결과 계수가 과소추정 되었거나 표준오차가 과대 추정되었을 가능성이 있다(King & Zeng, 2001). 이는 훈련 참여에 미치는 인적 특성과 고용 특성의 영향이 실제로는 더 클 수 있음을 의미한다. 따라서 실증분석에 있어 관측치를 최대한 확보하여 소표본 편의를 줄이는 것과 체계적으로 다른 두 집단을 한 번에 분석할 때 발생하는 편의 간에 일종의 대체관계(trade-off)가 발생하는데, 본 연구는 관측치를 더 많이 확보하는 선택을 하였다. 참고로 임금근로자로만 분석을 하거나, 현재 임금근로자와 과거 임금근로자를 구분하는 더미변수를 포함하고 추정하여도 본문의 주요 분석 결과와 큰 차이가 나지 않았다.

13) 관련 문항: B2_Q20, '평생교육과정을 수강하기 위해서는 수업료나 교재비, 교통비 등 각종 비용이 필요합니다. 이 비용을 누가 부담했습니까?' 문항에서 사업주로 응답한 경우; B2_Q16b. '해당 평생교육과정은 언제 진행되었습니까? 1 유급 근무시간 중에만, 2 대부분 유급 근무시간 중에, 3 대부분 유급 근무시간 외에, 4 유급 근무시간 외에만' 문항에서 1~3으로 응답한 경우

졌는지 여부(C), 넷째는 교육훈련 비용을 사업주에게만 지원받고 유급 근무시간 중에만 교육훈련이 이루어졌는지 여부(D)로 모두 이항변수이다.

〈표 4-1〉 실증분석에 활용되는 변수 설명(PIAAC)

구분	변수명	변수 속성(변수값)
종속변수	사업주의 교육훈련 비용 지원 (A)	0: 지원받지 않음, 1: 사업주에게 일부라도 지원받음
	유급 근무시간 중 교육훈련 (B)	0: 유급 근무시간 외 참여, 1: 유급 근무시간 중 일부라도 참여
	사업주 일부지원 교육훈련 (C)	0: (A)의 0 그리고 (B)의 0, 1: (A)의 1 또는 (B)의 1
	사업주 완전지원 교육훈련 (D)	0: 비용 또는 시간을 지원받지 않거나 일부라도 지원받음 1: 비용을 사업주에게만 지원받고 유급 근무시간 중에만 교육훈련
설명변수	성별	0: 여성, 1: 남성
	연령	0: 24세 이하, 1: 25~34세, 2: 35~44세, 3: 45~54세, 4: 55세 이상
	언어능력	언어능력 점수 개연값(plausible value 1-10)
	학력	0: 고졸 이하, 1: 전문대졸, 2: 대졸 이상
	고용형태	0: 비정규직(기간제, 파견근로, 기타 계약직), 1: 정규직(무기계약직)
	기업규모	0: 1-10인, 1: 11~49인, 2: 50~249인, 3: 250인 이상
	직종	0: 생산직, 1: 서비스, 판매직, 2: 준전문직, 사무직, 3: 관리직, 전문직
	산업	0: 제조업, 1: 비제조업

자료: PIAAC 2주기 데이터를 바탕으로 연구진 작성

설명변수는 성별, 연령, 언어능력 점수(pvlit), 학력 등 개인적 특성과 고용형태, 기업규모, 직종 등 고용 특성으로 구성된다.[14] 근로자의 연령, 학력,

14) 앞 장의 기초통계 분석에서 학력은 PIAAC에서 제공하는 파생변수 가이드에 따라 고졸 미만, 고졸, 대졸로 구분하였다. 본 장의 실증분석에서는 고졸 미만과 고졸을 합쳐 고졸 이하로 하고, 대신 대졸을 전문대졸과 대졸 이상으로 구분하였다. 더미변수 분석의 기준변수가 고졸 미만이 될 경우 관측치 수가 충분히 확보되지 않아 추정의 안정성이 떨어질 수 있다. 직종 역시 앞 장에서는 PIAAC에서 제공하는 파생변수를 그대로 사용하여 단순직, 준전문기술직, 준전문사무직, 전문직으로 구분하였지만, 본 장에서는 단순직과 준전문기술직을 합쳐 생산직으로 하였다. 이 역시 기준변수를 단순직으로 할 경우 관측치 수가 충분히 확보되지 않을 수 있고, 단순직과 다른 직종의 교육훈련 참여의 비교보다는 생산직과의 비교가 보다 유의미하다고 판단하였다. 또 전문사무직에 포함된 서비스 및 판매직은 관측치 수가 단일 대분류 직종 중 가장 많고 그 특성도 사무직과 구분이 되어 별도로 하였다. 대신 PIAAC의 전문직 분류에 속해 있던 준전문직을 사무직과 합쳤다. 앞 장에서 활용한 PIAAC의

역량 수준은 회사와 재직자의 인적자본 투자 수익률에 직접적인 영향을 미치는 핵심 요인으로 기업의 교육훈련 대상 선정, 또는 개인의 교육훈련 선택에 있어 중요한 고려 요인이 될 수 있다. 고용형태, 기업규모, 직종과 같은 고용 특성 변수는 근로자가 속한 노동시장의 구조적 조건을 반영하며 기업의 경영전략에 따른 교육훈련 제공 동기와 밀접한 관련이 있다.

분석에 사용된 변수들의 국가별 기술통계는 〈표 4-2〉에 제시하였다.[15] 다른 국가와 비교할 때 한국 임금근로자 표본의 특징은 낮은 사업주 지원 교육훈련 참여율이다. 사업주로부터 교육훈련 비용을 지원받은 비율이 4.6%, 유급 근무시간 중 교육훈련에 참여한 비율이 6.4%로, OECD 주요국에 비해 크게 낮다. 사업주 일부지원 교육훈련 참여율과 사업주 완전지원 교육훈련 참여율 역시 각각 7.0% 및 2.2%로 매우 낮다.[16]

반면 한국의 경우 대졸 이상 고학력자의 비중은 42%로 가장 높고, 고졸 이하의 비중은 41%로 상대적으로 낮다. 또한 한국은 정규직 비중이 상대적으로 낮고, 10인 이하 영세기업 근로자의 비율이 매우 높다. 한국 표본에서 확인되는 낮은 정규직 비중과 높은 영세기업 근로자 비중은 한국 노동시장의 구조적 특성을 반영하는 것으로, 이러한 특성이 재직자의 사업주 지원 교육훈련 참여율을 낮추는 요인으로 작용했을 가능성이 있다(〈표 4-2〉 참조)

전문직 분류에는 관리직, 전문직, 준전문직이 포함되지만, 본 장의 실증분석에서는 관리직과 전문직만을 하나의 범주로 하였다. 이상의 재분류를 통해 범주의 더미별 관측치 수를 고르게 하였다. 또 직종 추정 결과가 단순직과의 비교가 아니라 생산직과의 비교가 이루어지게 하였고, 특성이 상이할 것으로 예상되는 서비스 및 판매직을 사무직과 구분하여 추정하며, 앞 장의 기초통계의 전문직에 포함되어 있었던 준전문직을 빼내어 숙련수준이 더 높은 전문직 직종군으로 재분류하여 그 특성을 추정하고자 하였다.

15) 해당 기술통계는 현재 임금근로자와 지난 12개월 이내 임금근로 경험이 있는 성인을 대상으로 한 것으로 앞 장의 기초통계에서 현재 임금근로자만을 대상으로 한 경우와 참여율 등에서 차이가 있다. 또 앞 장의 기초통계는 가중치를 적용하였지만, 본 장의 기술통계는 가중치를 고려하지 않았다.

16) 제2장의 기초통계에서 확인할 수 있듯이 현재 임금근로자만을 대상으로 가중치를 적용하여 사업주 일부지원 교육훈련 참여율과 사업주 완전지원 교육훈련 참여율을 각각 계산하면 한국은 8.0% 및 2.4%로 OECD 26개국과 싱가포르를 포함한 국가 평균 36.4% 및 20.8%와 큰 차이가 난다.

〈표 4-2〉 분석에 활용된 변수의 국가별 기술통계(PIAAC)

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
사업주의 교육훈련 비용 지원		0.381	0.316	0.319	0.427	0.157	0.209	0.197	0.046	0.274	0.203	0.220	0.252	0.316	0.262
유급 근무시간 중 교육훈련 참여		0.404	0.357	0.335	0.494	0.176	0.220	0.274	0.064	0.32	0.245	0.234	0.281	0.360	0.278
사업주 일부지원 교육훈련 참여		0.420	0.381	0.36	0.502	0.201	0.242	0.285	0.070	0.342	0.263	0.245	0.302	0.379	0.303
사업주 완전지원 교육훈련 참여		0.277	0.177	0.207	0.366	0.086	0.131	0.124	0.022	0.166	0.141	0.160	0.161	0.216	0.177
성별	남성	0.495	0.557	0.535	0.489	0.486	0.545	0.528	0.547	0.487	0.475	0.512	0.493	0.497	0.500
연령	24세 이하	0.085	0.114	0.073	0.093	0.159	0.062	0.103	0.078	0.074	0.062	0.071	0.081	0.071	0.065
	25~34세	0.246	0.294	0.196	0.224	0.257	0.190	0.199	0.247	0.200	0.225	0.236	0.200	0.251	0.218
	35~44세	0.238	0.247	0.265	0.234	0.24	0.235	0.220	0.237	0.262	0.221	0.298	0.261	0.252	0.291
	45~54세	0.235	0.199	0.287	0.216	0.202	0.300	0.274	0.235	0.241	0.257	0.241	0.277	0.238	0.253
	55세 이상	0.196	0.146	0.179	0.233	0.141	0.213	0.203	0.202	0.223	0.235	0.153	0.18	0.188	0.173
언어능력	pv1-pv10 평균	284	221	267	311	249	252	290	253	253	241	242	240	255	257
학력	고졸 이하	0.453	0.602	0.743	0.501	0.494	0.772	0.508	0.406	0.531	0.550	0.669	0.708	0.381	0.691
	전문대졸	0.038	0.142	0.001	0.096	0.112	0.023	0.198	0.174	0.052	0.098	0.004	0.012	0.200	0.009
	대졸 이상	0.509	0.256	0.256	0.403	0.393	0.205	0.294	0.420	0.418	0.352	0.327	0.280	0.419	0.300
고용형태	정규직	0.877	0.648	0.783	0.802	0.747	0.786	0.811	0.622	0.898	0.908	0.837	0.767	0.741	0.826

〈표 계속〉

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
기업규모	1~10인	0.159	0.364	0.302	0.253	0.267	0.361	0.218	0.324	0.292	0.25	0.273	0.335	0.206	0.294
	11~49인	0.27	0.284	0.308	0.358	0.289	0.299	0.347	0.266	0.299	0.361	0.39	0.283	0.245	0.324
	50~249인	0.31	0.213	0.212	0.243	0.225	0.194	0.246	0.226	0.247	0.262	0.221	0.208	0.23	0.224
	250인 이상	0.262	0.139	0.178	0.147	0.22	0.145	0.189	0.185	0.161	0.127	0.116	0.174	0.319	0.158
직종	생산직	0.206	0.359	0.319	0.223	0.178	0.354	0.261	0.269	0.299	0.369	0.392	0.354	0.117	0.303
	서비스, 판매직	0.118	0.2	0.201	0.196	0.19	0.199	0.185	0.195	0.13	0.167	0.176	0.207	0.136	0.211
	준전문직, 사무직	0.293	0.24	0.306	0.263	0.235	0.274	0.354	0.324	0.195	0.165	0.192	0.230	0.289	0.245
	관리직, 전문직	0.383	0.201	0.173	0.318	0.397	0.173	0.200	0.212	0.376	0.299	0.239	0.210	0.458	0.241
비제조업		0.840	0.883	0.763	0.868	0.885	0.810	0.792	0.789	0.849	0.841	0.817	0.847	0.807	0.823
표본 수		2,408	2,289	3,302	2,841	3,454	2,332	3,993	3,669	4,455	3,819	2,582	1,857	3,410	3,300

주: 결측치를 제외한 관측치 기준으로 기술통계를 제시하였다.
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

2. 분석 모형 및 추정 방법

재직자의 인적 특성과 고용 특성이 사업주 지원 교육훈련 참여 확률에 미치는 영향을 추정하기 위해, 본 연구는 식(1)의 로짓 모형을 사용한다. 이를 식(2), (3)과 같이 로지스틱 함수 형태로 정리할 수 있으며, 여기서 Y_i는 종속변수(사업주 지원 교육훈련 참여 여부)를, X_{ij}는 i번째 관측치의 j번째 설명변수를, α는 절편을, B는 추정 대상 계수를 각각 의미한다.

$$\text{logit}(Y_i) = \ln\left(\frac{\Pi i}{1-\Pi i}\right) = \alpha + \sum_{j=1}^{m} B_j X_{ij} \quad (1)$$

$$\pi_i = \Pr(Y_i = 1 | X_{i1}, \ldots, X_{im}) = \frac{e^{\alpha + \sum_{j=1}^{m} B_j X_{ij}}}{1 + e^{\alpha + \sum_{j=1}^{m} B_j X_{ij}}} \quad (2)$$

$$\pi_i = \Lambda(\alpha + \sum_{j=1}^{m} B_j X_{ij}) \quad (3)$$

분석에서는 언어능력 점수를 설명변수로 사용하며, PIAAC에서는 해당 변수가 다중추정치, 즉 개연값(Plausible Values, PV) 형태로 제공된다. 이에 따라 각 PV(pvlit1-pvlit10)에 대해 독립적으로 회귀분석을 수행한 후 각 PV별 추정계수를 평균하여 최종계수를 산출한다. 추정계수의 총분산은 Rubin(1987)의 multiple imputation 접근법에 따라, 10개 PV 간 분산(between-imputation variance)과 80개의 복제가중치를 활용한 설계분산(design-based variance)을 합산하여 계산한다.

남성과 여성 재직자 간 사업주 지원 교육훈련 참여 확률의 차이에 영향을 미치는 요인을 구체적으로 규명하기 위해 요인분해 분석 역시 수행한다. 종속변

수가 이분형임을 고려하여 전통적 선형 Blinder-Oaxaca Decomposition 방법론을 비선형 확률 모형에 적용할 수 있도록 확장한 Fairlie Decomposition 방법론을 활용한다. Fairlie Decomposition 모형에서 두 집단 간 사업주 지원 교육훈련 참여 여부의 평균적인 차이는 다음 식(4)와 같이 정의되며, 식(5)를 통해 이를 특성효과와 계수효과로 분해할 수 있다. 특성효과가 전체 격차에서 차지하는 비중은 식(6)과 같다.

$$\overline{Y}^B - \overline{Y}^A = \left(\frac{\sum_{i=1}^{N^B} \Lambda(X_i^B \widehat{B^B})}{N^B} \right) - \left(\frac{\sum_{i=1}^{N^A} \Lambda(X_i^A \widehat{B^A})}{N^A} \right) \tag{4}$$

$$\overline{Y}^B - \overline{Y}^A = \left[\left(\frac{\sum_{i=1}^{N^B} \Lambda(X_i^B \widehat{B^A})}{N^B} \right) - \left(\frac{\sum_{i=1}^{N^A} \Lambda(X_i^A \widehat{B^A})}{N^A} \right) \right] + \left[\left(\frac{\sum_{i=1}^{N^B} \Lambda(X_i^B \widehat{B^B})}{N^B} \right) - \left(\frac{\sum_{i=1}^{N^B} \Lambda(X_i^B \widehat{B^A})}{N^B} \right) \right] \tag{5}$$

$$\text{특성 효과 기여도}(\%\,\text{explained}) = \frac{\text{특성 효과}}{\overline{Y}^B - \overline{Y}^A} \times 100 \tag{6}$$

식(5)에서 첫 번째 항은 특성효과(endowment effect, explained part)에 해당하며, 이는 두 집단이 동일한 계수(보상체계)를 적용받는다는 가상적 상황을 상정하여 순수하게 두 집단의 특성 분포 차이만으로 발생하는 격차의 크기를 측정한 것이다. 두 번째 항은 계수효과(coefficient effect, unexplained part)로, 이러한 특성을 통제한 후에도 여전히 남는 격차에 해당하며, 이는 관측 불가능한 요인이나 구조적 차이에 기인하는 차이로 해석할 수 있다. 즉 특성효과와 계수효과를 합산한 값은 모형상에서 관측되는 전체 격차(fitted gap)와 같다.

제3절 사업주 지원 재직자 교육훈련 참여 결정요인 분석 결과

1. 사업주 지원 재직자 교육훈련 참여 결정요인 로짓 분석 결과

우선 한국 표본을 활용하여 재직자의 인적 특성 및 고용 특성이 사업주의 교육훈련 지원에 미치는 영향을 단계적으로 분석하였다. 〈표 4-3〉~〈표 4-6〉은 각각 사업주의 교육훈련 비용 지원, 유급 근무시간 중 교육훈련 참여, 사업주 일부지원 교육훈련 참여, 사업주 완전지원 교육훈련 참여 여부를 종속변수로 한 로짓 회귀분석 결과이다. 모형 (1)은 성별 변수만을 독립변수로 포함한 기본 모형으로, 사업주 훈련 지원에서 나타나는 기본적인 성별 격차를 확인하였다. 모형 (2)부터 (8)은 연령, 언어능력, 학력 등 개인의 인적 특성과 고용형태, 기업규모, 직종, 산업 등 고용 특성 변수들을 순차적으로 추가하여 이러한 특성들을 통제한 후에도 통계적으로 유의한 성별 격차가 지속되는지 검증하였다.[17]

17) 본 연구는 재직자의 다양한 인적 특성에 따른 재직자 교육훈련의 차이에 관심을 가지지만 앞 장의 이론 검토에서 특히 성별에 따른 차이를 강조한 바 있다. 이에 성별을 기준으로 단계적 분석을 하되, 다른 인적 특성 및 고용 특성의 차이도 함께 분석하고 해석한다.

〈표 4-3〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 사업주 교육훈련 비용 지원(한국)

		종속변수: 사업주의 교육훈련 비용 지원 여부 (A)							
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
성별 (ref. = 여성)		0.310** (0.150)	0.304** (0.152)	0.297* (0.154)	0.280* (0.158)	0.193 (0.157)	0.119 (0.159)	0.199 (0.145)	0.217 (0.150)
연령 (ref. = 24세 이하)	25~34세	-	1.400 (1.358)	1.389 (1.366)	1.248 (1.392)	0.975 (1.406)	0.847 (1.405)	0.964 (1.430)	0.979 (1.423)
	35~44세	-	1.766 (1.371)	1.853 (1.397)	1.707 (1.423)	1.398 (1.440)	1.285 (1.444)	1.419 (1.469)	1.447 (1.458)
	45~54세	-	1.978 (1.343)	2.167 (1.386)	2.045 (1.409)	1.732 (1.426)	1.625 (1.429)	1.741 (1.454)	1.754 (1.448)
	55세 이상	-	1.413 (1.348)	1.774 (1.421)	1.669 (1.444)	1.494 (1.449)	1.360 (1.453)	1.445 (1.473)	1.458 (1.468)
언어능력		-	-	0.00660** (0.00278)	0.00559* (0.00302)	0.00537* (0.00307)	0.00544* (0.00309)	0.00534* (0.00316)	0.00535* (0.00316)
최종 학력 (ref. = 고졸 이하)	전문대졸	-	-	-	0.0614 (0.233)	-0.000615 (0.235)	-0.0773 (0.241)	-0.0729 (0.258)	-0.0826 (0.261)
	대졸 이상	-	-	-	0.271 (0.239)	0.201 (0.239)	0.00233 (0.256)	-0.0788 (0.289)	-0.105 (0.295)
고용 형태	정규직	-	-	-	-	0.718*** (0.218)	0.594*** (0.213)	0.633*** (0.222)	0.655*** (0.222)
기업 규모 (ref. = 1~10인)	11~49인	-	-	-	-	-	0.689** (0.283)	0.717** (0.286)	0.729** (0.287)
	50~249인	-	-	-	-	-	1.132*** (0.271)	1.169*** (0.265)	1.172*** (0.267)
	250인 이상	-	-	-	-	-	0.943*** (0.263)	1.009*** (0.267)	1.044*** (0.274)
직종 (ref.= 생산직)	서비스, 판매직	-	-	-	-	-	-	0.578* (0.342)	0.479 (0.368)
	준전문직, 사무직	-	-	-	-	-	-	-0.115 (0.271)	-0.167 (0.271)
	관리직, 전문직	-	-	-	-	-	-	0.438 (0.296)	0.377 (0.307)
산업 (ref.= 제조업)		-	-	-	-	-	-	-	0.266 (0.260)
cons		-3.224*** (0.137)	-4.820*** (1.327)	-6.663*** (1.809)	-6.407*** (1.876)	-6.500*** (1.861)	-6.878*** (1.809)	-7.216*** (1.858)	-7.419*** (1.819)
Observations		3733	3733	3733	3730	3711	3683	3671	3669
Log-likelihood		-3994193.4***	-3926355.7***	-3883899.7***	-3877336.8***	-3834730.5***	-3764080.7***	-3727165.9***	-3721580.9***
Pseudo R2		0.00271	0.0196	0.0302	0.0317	0.0412	0.0574	0.0657	0.0669

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 4-4〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 유급 근무시간 중 교육훈련 실시(한국)

		종속변수: 유급 근무시간 중 교육훈련 실시 여부 (B)							
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
성별 (ref. = 여성)		0.277* (0.156)	0.265* (0.159)	0.262* (0.159)	0.244 (0.161)	0.147 (0.158)	0.0861 (0.152)	0.169 (0.145)	0.200 (0.148)
연령 (ref. = 24세 이하)	25~34세	-	0.381 (0.554)	0.367 (0.562)	0.227 (0.574)	-0.110 (0.588)	-0.254 (0.585)	-0.146 (0.598)	-0.126 (0.594)
	35~44세	-	0.808 (0.549)	0.883 (0.566)	0.741 (0.581)	0.391 (0.596)	0.299 (0.594)	0.425 (0.608)	0.469 (0.602)
	45~54세	-	0.794 (0.576)	0.959 (0.599)	0.839 (0.603)	0.483 (0.619)	0.388 (0.615)	0.499 (0.627)	0.515 (0.621)
	55세 이상	-	0.143 (0.579)	0.464 (0.625)	0.351 (0.626)	0.153 (0.632)	0.0385 (0.627)	0.128 (0.640)	0.142 (0.635)
언어능력		-	-	0.00599 *** (0.00212)	0.00483** (0.00214)	0.00459** (0.00219)	0.00465** (0.00217)	0.00436** (0.00220)	0.00438** (0.00220)
최종 학력 (ref. = 고졸 이하)	전문대졸	-	-	-	-0.0995 (0.204)	-0.170 (0.206)	-0.236 (0.208)	-0.262 (0.215)	-0.279 (0.217)
	대졸 이상	-	-	-	0.283 (0.188)	0.210 (0.191)	0.0558 (0.207)	-0.0518 (0.234)	-0.101 (0.236)
고용 형태	정규직	-	-	-	-	0.825*** (0.174)	0.794*** (0.178)	0.820*** (0.185)	0.858*** (0.187)
기업 규모 (ref. = 1~10인)	11~49인	-	-	-	-	-	0.557*** (0.213)	0.594*** (0.216)	0.617*** (0.214)
	50~249인	-	-	-	-	-	0.873*** (0.217)	0.914*** (0.216)	0.923*** (0.216)
	250인 이상	-	-	-	-	-	0.565*** (0.217)	0.628*** (0.230)	0.690*** (0.230)
직종 (ref.= 생산직)	서비스, 판매직	-	-	-	-	-	-	0.604** (0.256)	0.430* (0.254)
	준전문직, 사무직	-	-	-	-	-	-	0.0703 (0.214)	-0.0212 (0.212)
	관리직, 전문직	-	-	-	-	-	-	0.505* (0.267)	0.396 (0.271)
산업 (ref.= 제조업)		-	-	-	-	-	-	-	0.493*** (0.176)
cons		-2.841*** (0.120)	-3.374*** (0.537)	-5.037*** (0.907)	-4.727*** (0.899)	-4.851*** (0.867)	-5.134*** (0.872)	-5.475*** (0.903)	-5.852*** (0.891)
Observations		3,642	3,642	3,642	3,639	3,623	3,597	3,587	3,585
Log-likelihood		-5026050.7***	-4972148.7***	-4924299.8***	-4909935.9***	-4824281.2***	-4732274.6***	-4694454.2***	-4673880.5***
Pseudo R2		0.00233	0.0130	0.0225	0.0252	0.0390	0.0504	0.0572	0.0610

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 4-5〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 사업주 일부지원 교육훈련(한국)

		종속변수: 사업주 일부지원 훈련 참여 여부 (C)							
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
성별 (ref. = 여성)		0.207 (0.134)	0.193 (0.136)	0.189 (0.136)	0.172 (0.138)	0.0787 (0.135)	0.0204 (0.131)	0.105 (0.125)	0.131 (0.127)
연령 (ref. = 24세 이하)	25~34세	-	0.540 (0.546)	0.529 (0.553)	0.356 (0.566)	0.0574 (0.582)	-0.0768 (0.578)	0.0397 (0.588)	0.0598 (0.584)
	35~44세	-	1.008* (0.546)	1.088* (0.563)	0.910 (0.579)	0.593 (0.595)	0.506 (0.594)	0.639 (0.606)	0.678 (0.599)
	45~54세	-	1.015* (0.570)	1.187** (0.592)	1.040* (0.598)	0.719 (0.618)	0.631 (0.614)	0.747 (0.624)	0.763 (0.619)
	55세 이상	-	0.333 (0.574)	0.660 (0.619)	0.536 (0.621)	0.357 (0.630)	0.245 (0.627)	0.332 (0.638)	0.346 (0.634)
언어능력		-	-	0.00600*** (0.00205)	0.00481** (0.00215)	0.00459** (0.00219)	0.00463** (0.00219)	0.00441** (0.00223)	0.00442** (0.00223)
최종 학력 (ref. = 고졸 이하)	전문대졸	-	-	-	0.0939 (0.196)	0.0350 (0.197)	-0.0246 (0.200)	-0.0388 (0.213)	-0.0517 (0.214)
	대졸 이상	-	-	-	0.333* (0.188)	0.267 (0.191)	0.122 (0.207)	0.0195 (0.230)	-0.0188 (0.232)
고용 형태	정규직	-	-	-	-	0.742*** (0.170)	0.702*** (0.172)	0.738*** (0.179)	0.769*** (0.182)
기업 규모 (ref. = 1~10인)	11~49인	-	-	-	-	-	0.525*** (0.200)	0.560*** (0.204)	0.578*** (0.204)
	50~249인	-	-	-	-	-	0.828*** (0.202)	0.868*** (0.207)	0.874*** (0.208)
	250인 이상	-	-	-	-	-	0.546*** (0.207)	0.610*** (0.222)	0.662*** (0.224)
직종 (ref.= 생산직)	서비스, 판매직	-	-	-	-	-	-	0.608** (0.236)	0.463* (0.241)
	준 전문직, 사무직	-	-	-	-	-	-	-0.00415 (0.216)	-0.0821 (0.219)
	관리직, 전문직	-	-	-	-	-	-	0.506** (0.249)	0.413 (0.255)
산업 (ref.= 제조업)		-	-	-	-	-	-	-	0.408** (0.188)
_cons		-2.710*** (0.106)	-3.425*** (0.534)	-5.096*** (0.890)	-4.801*** (0.898)	-4.903*** (0.876)	-5.161*** (0.871)	-5.511*** (0.896)	-5.822*** (0.873)
Observations		3,737	3,737	3,737	3,734	3,715	3,687	3,674	3,672
Log-likelihood		-5471748.6***	-5397372.3***	-5344398.1***	-5330679.1***	-5249527.1***	-5157004.4***	-5106358.0***	-5090239.4***
Pseudo R2		0.00133	0.0149	0.0246	0.0269	0.0386	0.0491	0.0573	0.0600

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 4-6〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 사업주 완전지원 교육훈련(한국)

		종속변수: 사업주 완전지원 훈련 참여 (D)							
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
성별 (ref. = 여성)		0.633** (0.272)	0.631** (0.271)	0.627** (0.273)	0.631** (0.275)	0.508* (0.268)	0.421 (0.274)	0.453* (0.273)	0.463* (0.281)
연령 (ref. = 24세 이하)	25~34세	-	0.393 (1.380)	0.380 (1.383)	0.416 (1.425)	0.000437 (1.453)	-0.125 (1.429)	-0.0646 (1.456)	-0.0582 (1.449)
	35~44세	-	0.911 (1.349)	0.963 (1.381)	1.001 (1.415)	0.529 (1.445)	0.419 (1.429)	0.504 (1.453)	0.519 (1.438)
	45~54세	-	1.265 (1.364)	1.386 (1.429)	1.418 (1.458)	0.939 (1.489)	0.841 (1.473)	0.908 (1.496)	0.914 (1.489)
	55세 이상	-	0.950 (1.369)	1.190 (1.491)	1.217 (1.508)	0.934 (1.521)	0.812 (1.508)	0.860 (1.534)	0.871 (1.529)
언어능력		-	-	0.00449 (0.00387)	0.00471 (0.00388)	0.00440 (0.00393)	0.00448 (0.00389)	0.00451 (0.00395)	0.00453 (0.00395)
최종 학력 (ref. = 고졸 이하)	전문대졸	-	-	-	-0.0318 (0.351)	-0.123 (0.350)	-0.198 (0.362)	-0.163 (0.357)	-0.170 (0.363)
	대졸 이상	-	-	-	-0.0683 (0.325)	-0.167 (0.320)	-0.362 (0.352)	-0.421 (0.409)	-0.436 (0.415)
고용 형태	정규직	-	-	-	-	1.108*** (0.358)	0.959*** (0.353)	0.999*** (0.353)	1.015*** (0.359)
기업 규모 (ref. = 1~10인)	11~49인	-	-	-	-	-	0.858** (0.384)	0.861** (0.379)	0.871** (0.381)
	50~249인	-	-	-	-	-	1.035*** (0.397)	1.023*** (0.388)	1.023*** (0.390)
	250인 이상	-	-	-	-	-	1.099*** (0.359)	1.127*** (0.352)	1.146*** (0.356)
직종 (ref.= 생산직)	서비스, 판매직	-	-	-	-	-	-	0.212 (0.340)	0.155 (0.355)
	준 전문직, 사무직	-	-	-	-	-	-	-0.343 (0.320)	-0.371 (0.309)
	관리직, 전문직	-	-	-	-	-	-	0.346 (0.376)	0.317 (0.385)
산업 (ref. = 제조업)		-	-	-	-	-	-	-	0.144 (0.343)
_cons		-4.188*** (0.210)	-5.052*** (1.295)	-6.289*** (2.082)	-6.345*** (2.118)	-6.548*** (2.065)	-6.970*** (1.987)	-7.095*** (2.062)	-7.211*** (2.002)
Observations		3,737	3,737	3,737	3,734	3,715	3,687	3,674	3,672
Log-likelihood		-2268815.8*** (240284.0)	-2239398.4*** (239576.8)	-2229321.5*** (244239.3)	-2228805.8*** (245661.7)	-2184419.0*** (240860.1)	-2150552.9*** (234210.7)	-2133525.1*** (230569.4)	-2131990.6*** (230111.5)
Pseudo R2		0.00929	0.0221	0.0265	0.0266	0.0451	0.0586	0.0652	0.0657

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

(1)의 기본 모형에서 성별 변수는 (A)와 (B) 두 분석 모두에서 유의한 양(+)의 계수를 보여 남성이 여성보다 사업주 지원 교육훈련 참여 확률이 더 높은 것으로 나타났으나, 인적 특성과 고용 특성 변수들을 순차적으로 통제하자 (A) 분석에서는 모형 (5), (B) 분석에서는 모형 (4)부터 성별 효과가 통계적 유의성을 상실하였다. 이는 사업주 지원 교육훈련 참여의 성별 격차가 개인의 인적 특성과 고용 특성의 차이로 상당 부분 설명됨을 의미한다.

한편 사업주 지원 교육훈련 참여를 가장 포괄적으로 고려한 (C) 분석에서는 (1)열의 기본 모형에서부터 성별 변수의 통계적 유의성이 없었다. 반면 사업주 지원 교육훈련 참여를 가장 엄격하게 고려한 (D) 분석에서는 모형 (6)을 제외한 모든 모형에서 성별 변수가 통계적으로 유의한 양의 값이 추정된다.[18] 즉 사업주가 시간과 비용을 전부 부담하는 교육훈련의 경우 여성 재직자의 참여율이 남성 재직자에 비해 통계적으로 유의하게 낮은 것이다. (A), (B), 특히 (C)와 (D)의 가장 큰 차이는 사업주 지원 재직자 훈련에 사업주와 재직자가 얼마나 관여하는가의 차이이다. (A), (B), (C)는 사업주가 시간과 비용의 일부를 지원하는 것이기 때문에 재직자 개인 역시 시간과 비용을 일부 부담하는 재직자 교육훈련이 된다. 따라서 교육훈련 의사결정에 사업주뿐만 아니라 개인의 선호도 반영된다. 이는 앞 장의 이론 검토에서 강조한 것처럼 개인의 주어진 시간 제약하에서 일과 돌봄이 아닌 교육훈련을 선택

18) 임금근로자만을 대상으로 한 앞 장의 기초통계 분석에서 사업주 일부(완전)지원 교육훈련 참여율이 전체 8.0(2.4)%, 남성 8.4(3.0)%, 여성 7.6(1.7)%로 0.8(1.3)%p 차이가 났다. 본문의 실증분석과 같이 현재 임금근로자와 지난 12개월 이내 임금근로 경험이 있는 과거 임금근로자를 동시에 고려하고, 가중치를 부여하여 사업주 일부(완전)지원 교육훈련 참여율을 계산하면 전체 7.5(2.2)%, 남성 7.9(2.8)%, 여성 7.1(1.5)%로 마찬가지로 0.8(1.3)%p 차이가 난다. 사업주 일부지원 교육훈련 참여율은 사업주 완전지원 교육훈련 참여율보다 높지만 남녀 격차는 오히려 사업주 완전지원 교육훈련 참여율이 더 높다. 참고로 사업주 완전지원 교육훈련과 사업주 일부지원 교육훈련 모두 현재와 과거 임금근로자를 동시에 고려하면 현재만 고려한 것보다 참여율이 낮아지지만, 남녀 격차가 같다는 것은 앞의 각주에서 언급한 것처럼 현재와 과거 임금근로자 표본 간 체계적 차이는 발생하지만, 현재와 과거 임금근로자를 구분하는 더미변수가 다른 설명변수와 상관관계가 크지 않다는 방증이다.

해야 하는 문제에 직면한다. 반면 (D)는 사업주가 시간과 비용을 전부 부담하기 때문에 사업주의 관여도가 가장 크고, 사업주의 의사결정이 그대로 재직자의 교육훈련 참여로 이어질 가능성이 높다. 즉 일반적인 사업주 지원 교육훈련에서는 남녀 재직자의 차이가 없지만 회사가 비용과 시간을 전부 부담하는 교육훈련의 경우, 한국의 기업은 여성보다 남성 재직자에게 더 많은 기회를 준다.

한편 (D) 분석에서 모형 (1)~(5)까지 성별 변수가 통계적으로 유의한 양의 값을 보이다가, 기업규모를 추가 통제한 모형 (6)에서는 통계적 유의성이 사라졌다가, 다시 직종과 산업을 추가 통제한 모형 (7)과 (8)에서는 다시 성별 변수가 통계적으로 유의한 양의 값이 되었다. 이는 앞서 해석한 대로 회사의 관여가 큰 재직자 교육훈련의 경우 여성과 남성 재직자의 참여 격차가 있으면서, 동시에 직종과 산업에서 성별 분리가 있고 특정 직종과 특정 산업이 기업규모와 밀접한 관련성을 가지고 있다는 함의이기도 하다.[19]

언어능력은 (A), (B), (C) 세 분석 모두에서 일관되게 유의한 양의 효과를 보였다. 반면 (D)의 경우 언어능력은 모든 모형에서 양의 값이 추정되기는 했지만 통계적으로 유의하지는 않았다. 재직자 개인의 선택이 반영되는 (A), (B), (C)에서는 개인의 인지적 역량이 높을수록 개인 스스로가 느끼는 교육훈련의 비용(수고)은 적고 이득(학습성취)은 크기 때문에 참여할 유인이 크

19) (D)의 추정 결과에 따르면, 기업규모에서의 성별 분리가 직종과 산업의 성별 분리를 매개로 해서 벌어지는 것으로 보인다. 특정 직종과 특정 산업에서 기업규모가 커질 때 사업주 완전지원 교육훈련 참여율이 낮아지는 구간이 있다면 기업규모 통제 후 성별 변수의 계숫값이 작아지면서 통계적 유의성도 낮아지지만, 이후 직종과 산업을 추가 통제하게 되면 다시 성별 변수의 계숫값이 커지면서 통계적 유의성도 커질 수 있다. (A), (B), (C)의 분석에서도 모형 (6)에서 성별 변수의 추정계수가 작아진 후, 모형 (7)과 (8)에서 다시 값이 커지는 특징이 발견된다. 다만, 통계적 유의성이 확보되지 않으므로 적극적으로 해석하기는 어렵다. 이 경우 산업과 직종의 성별 분리 외에 기업규모의 성별 분리 가능성도 있다. 즉 기업규모의 성별 분리가 산업과 직종을 매개로 해서 벌어질 가능성과 동일 산업과 동일 직종이라도 기업규모 자체에서 성별 분리가 벌어질 가능성에 모두 열려 있다.

다. 반면 한국 기업에서 겉으로 정보가 드러나는 학력과 달리 PIAAC의 언어능력(핵심정보처리능력)과 같은 비관측 인지적 역량을 제대로 평가하는 인사시스템이 부재할 경우, 사업주의 관여가 큰 (D)의 교육훈련 참여에 재직자의 비관측 인지적 역량이 결정요인으로 작용할 가능성은 낮을 것이다.

정규직은 (A), (B), (C), (D) 네 분석 모두에서 비정규직에 비해 사업주 지원 교육훈련에 참여할 확률이 현저히 높았고 통계적으로도 유의하였다. 특히 (D)의 추정계수가 가장 컸다. 즉 사업주가 시간과 비용을 일부라도 지원하는 교육훈련은 정규직이 비정규직에 비해 참여 확률이 높지만, 사업주가 시간과 비용을 전액 투자하게 되면 정규직이 참여할 가능성이 더 높아지게 된다.

기업규모 변수도 모두 유의한 양의 효과를 보였으며, 1~10인 소규모 기업에 비해 규모가 큰 기업에 종사할수록 사업주 지원 교육훈련 참여 확률이 높아지는 경향을 보였다. 다만, (A), (B), (C)의 경우 250인 이상 대기업이 아닌 50~249인 중기업의 참여율이 가장 높았다. 반면 (D)의 경우 기업규모가 커질수록 추정치가 큰데, 50~249인 중기업과 250인 이상 대기업의 추정치 차이가 크지는 않다.[20] 요컨대 사업주 지원 재직자 교육훈련 참여도는 매우 낮은데, 10인 미만 영세기업은 절대적으로 더 낮고, 중기업과 1,000인 이상 초대기업은 상대적으로 높다. 한편 250~499인 및 500~999인 일반 대기업은 상대적으로 낮다. 특히 사업주가 시간과 비용을 전액 부담하는 사업주의 관여도가 높은 교육훈련일수록 초대기업의 재직자가 다른 기업의 재직자보다 참여 확률이 높다.

연령과 학력 변수는 네 분석 모두에서 통계적으로 유의하지 않았다. 직종변수의 경우 (A), (B), (C) 분석에서는 생산직에 비해 서비스 및 판매직과 관

20) 기업규모를 보다 세분해 현재 임금근로자를 기준으로 가중치를 적용하여 사업주 일부(완전)지원 교육훈련 참여율을 계산하면 1~10인 4.6(1.0)%, 11~49인 8.2(2.6)%, 50~249인 11.5(3.1)%, 250~499인 7.3(3.2)%, 500~999인 7.4(1.7)%, 1,000인 이상 11.4(4.9)%이다.

리직 및 전문직의 교육훈련 참여 확률이 높고 통계적 유의성도 대체로 확인되고 있다.[21] 반면 (D)의 경우 통계적 유의성이 확인되고 있지 않다. 산업의 경우 제조업에 비해 비제조업이 네 분석 모두에서 양의 값이 추정되었고, (B)와 (C) 분석에서는 통계적으로도 유의하였다. 즉 비제조업에 비해 제조업에서는 근무시간 중 교육훈련 참여가 상대적으로 힘들다고 볼 수 있다.

참고로 아래 〈표 4-7〉 및 〈표 4-8〉은 사업주 일부지원과 사업주 완전지원 교육훈련 참여자의 교육훈련 로그 참여 시간을 종속변수로 한 선형 회귀분석 (E)와 (F)의 결과이다.[22] 추정 결과는 앞의 로짓 분석과 대체로 비슷하다. 사업주가 교육훈련의 시간 또는 비용을 일부 부담하는, 따라서 개인 역시 시간 또는 비용을 부담하는 (E)의 경우 성별 격차는 없고, 언어능력 점수가 높을수록, 정규직일수록 교육훈련 시간이 길었다. 또한 기업규모가 클수록 교육훈련 참여 시간이 길었는데, 참여율과 마찬가지로 50~249인 중기업 규모에서 가장 길었다. 또 서비스 및 판매직과 관리직 및 전문직 직종에서 교육훈련 참여 시간이 길었고, 비제조업이 제조업에 비해 교육훈련 참여 시간이 길었다. 학력은 앞의 로짓 분석과 마찬가지로 통계적 유의성이 없었지만, 연령의 경우 나이가 많을수록 교육훈련 참여 시간이 길어지는데, 35~44세 및 45~54세 핵심 노동인구에서는 통계적으로 유의하게 24세 이하보다 교육훈련 참여 시간이 더 길다. 55세 이상에서는 다시 교육훈련 참여 시간이 줄어들지만 통계적 유의성은 없다. 즉 청년층과 장년층의 사업주 일부지원 교육훈련 참여 시간이 특히 짧은 것이다. 사업주가 교육훈련의 시간 또는 비용

21) 산업과 직종은 상관관계가 커 두 변수를 모두 포함하면 통계적 유의성이 낮아진다.

22) 교육훈련 참여가 없을 때 참여 시간은 0이 되는데, 이 경우 대규모 관측치 손실이 발생하게 된다. 이에 교육훈련 참여 시간을 분으로 환산한 다음 모든 관측치에 1을 더한 후 로그 변환하였다. 참고로 PIAAC에서는 지난 12개월간 교육훈련 경험을 묻고 가장 최근에 수강한 교육과정에 대해 참여 시간을 응답하게 한다. 응답시간에는 과제 수행, 수업 준비, 이동에 들어간 시간은 제외한다. 현재 임금근로자에 한정한 교육훈련 참여 시간에 대한 정보는 제3장을 참고하라.

을 전부 부담하는 (F)의 경우 역시 앞의 로짓 분석 결과와 대체로 같다. 성별, 정규직 여부, 기업규모가 통계적으로 유의미하다. 특히 기업규모가 커질수록 교육훈련 참여 시간이 길어지는 경향이 뚜렷이 확인된다.

〈표 4-7〉 재직자 교육훈련 참여 시간 선형 분석 결과: 사업주 일부지원 교육훈련(한국)

변수		종속변수: 사업주 일부지원 훈련 참여 시간의 로그값 (E)							
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
성별 (ref. = 여성)		0.106*	0.099*	0.099*	0.092	0.058	0.032	0.066	0.076
		(0.058)	(0.059)	(0.058)	(0.059)	(0.058)	(0.055)	(0.054)	(0.055)
연령 (ref. = 24세 이하)	25~34세	-	0.145	0.142	0.058	-0.035	-0.090	0.011	0.021
			(0.135)	(0.137)	(0.143)	(0.148)	(0.148)	(0.137)	(0.137)
	35~44세	-	0.375***	0.412***	0.330**	0.225	0.190	0.285*	0.302*
			(0.144)	(0.151)	(0.160)	(0.165)	(0.166)	(0.160)	(0.158)
	45~54세	-	0.379**	0.456***	0.390**	0.283	0.245	0.345**	0.354**
			(0.156)	(0.163)	(0.165)	(0.173)	(0.171)	(0.161)	(0.160)
	55세 이상	-	0.037	0.185	0.127	0.075	0.031	0.120	0.121
			(0.136)	(0.152)	(0.154)	(0.157)	(0.157)	(0.142)	(0.142)
언어능력		-	-	0.003***	0.002**	0.002**	0.002**	0.002**	0.002**
				(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
최종 학력 (ref. = 고졸 이하)	전문대졸	-	-	-	0.017	-0.016	-0.040	-0.048	-0.051
					(0.076)	(0.076)	(0.078)	(0.084)	(0.085)
	대졸 이상	-	-	-	0.178**	0.140*	0.074	0.015	-0.002
					(0.081)	(0.081)	(0.088)	(0.100)	(0.101)
고용 형태	정규직	-	-	-	-	0.280***	0.256***	0.259***	0.277***
						(0.060)	(0.060)	(0.063)	(0.064)
기업 규모 (ref. = 1~10인)	11~49인	-	-	-	-	-	0.170**	0.179**	0.185**
							(0.074)	(0.076)	(0.076)
	50~249인	-	-	-	-	-	0.359***	0.357***	0.365***
							(0.097)	(0.098)	(0.098)
	250인 이상	-	-	-	-	-	0.204**	0.214**	0.241**
							(0.101)	(0.105)	(0.107)
직종 (ref.= 생산직)	서비스, 판매직	-	-	-	-	-	-	0.241***	0.177**
								(0.088)	(0.089)
	준 전문직, 사무직	-	-	-	-	-	-	0.020	-0.018
								(0.084)	(0.085)
	관리직, 전문직	-	-	-	-	-	-	0.277**	0.230*
								(0.127)	(0.129)
산업 (ref. = 제조업)		-	-	-	-	-	-	-	0.184**
									(0.076)
_cons		0.424***	0.209*	-0.528*	-0.388	-0.420	-0.503*	-0.666**	-0.805***
		(0.043)	(0.126)	(0.285)	(0.295)	(0.291)	(0.292)	(0.288)	(0.286)
Observations		3,734	3,734	3,734	3,731	3,729	3,700	3,670	3,670
R^2		0.001	0.008	0.013	0.015	0.020	0.026	0.029	0.031

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 4-8〉 재직자 교육훈련 참여 시간 선형 분석 결과: 사업주 완전지원 교육훈련(한국)

변수		종속변수: 사업주 완전지원 훈련 참여 시간의 로그값 (F)							
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
성별 (ref. = 여성)		0.085**	0.084**	0.084**	0.084**	0.069**	0.056	0.058*	0.060*
		(0.037)	(0.037)	(0.037)	(0.036)	(0.035)	(0.035)	(0.035)	(0.036)
연령 (ref. = 24세 이하)	25~34세	-	0.024	0.023	0.021	-0.021	-0.038	-0.033	-0.031
			(0.074)	(0.075)	(0.082)	(0.087)	(0.087)	(0.094)	(0.094)
	35~44세	-	0.095	0.105	0.103	0.056	0.042	0.048	0.051
			(0.078)	(0.082)	(0.088)	(0.093)	(0.093)	(0.100)	(0.098)
	45~54세	-	0.150*	0.170*	0.169*	0.121	0.107	0.110	0.112
			(0.084)	(0.092)	(0.097)	(0.103)	(0.103)	(0.108)	(0.108)
	55세 이상	-	0.068	0.107	0.106	0.082	0.067	0.066	0.066
			(0.079)	(0.097)	(0.098)	(0.100)	(0.101)	(0.108)	(0.108)
언어능력		-	-	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001
				(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
최종 학력 (ref. = 고졸 이하)	전문대졸	-	-	-	-0.004	-0.019	-0.028	-0.026	-0.026
					(0.044)	(0.044)	(0.046)	(0.046)	(0.046)
	대졸 이상	-	-	-	0.005	-0.012	-0.040	-0.052	-0.055
					(0.048)	(0.047)	(0.051)	(0.058)	(0.058)
고용 형태	정규직	-	-	-	-	0.126***	0.105***	0.114***	0.117***
						(0.034)	(0.034)	(0.035)	(0.037)
기업 규모 (ref. = 1~10인)	11~49인	-	-	-	-	-	0.077*	0.076*	0.077*
							(0.043)	(0.043)	(0.043)
	50~249인	-	-	-	-	-	0.115**	0.112**	0.114**
							(0.055)	(0.054)	(0.054)
	250인 이상	-	-	-	-	-	0.149***	0.153***	0.159***
							(0.051)	(0.052)	(0.052)
직종 (ref.= 생산직)	서비스, 판매직	-	-	-	-	-	-	0.010	-0.002
								(0.047)	(0.049)
	준 전문직, 사무직	-	-	-	-	-	-	-0.051	-0.058
								(0.048)	(0.046)
	관리직, 전문직	-	-	-	-	-	-	0.055	0.047
								(0.071)	(0.072)
산업 (ref. = 제조업)		-	-	-	-	-	-	-	0.034
									(0.052)
_cons		0.099***	0.022	-0.172	-0.166	-0.181	-0.205	-0.205	-0.231
		(0.022)	(0.066)	(0.181)	(0.183)	(0.181)	(0.178)	(0.190)	(0.183)
Observations		3,737	3,737	3,737	3,734	3,732	3,703	3,673	3,673
R^2		0.002	0.004	0.006	0.006	0.009	0.012	0.013	0.014

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 4-9〉~〈표 4-12〉는 한국을 포함한 OECD 13개국과 싱가포르를 대상으로 (A), (B), (C), (D) 분석을 실시한 결과이다. 우선 (A), (B), (C)의 경우 많은 국가에서 남성이 여성보다 사업주 지원 교육훈련 참여 확률이 높았으며, 언어능력 점수는 참여 확률을 유의하게 높이는 것으로 확인되었다. 또한 정규직이 비정규직보다, 그리고 기업규모가 클수록 교육훈련 참여 확률이 높게 나타났으며, 저숙련 생산직에 비해 중숙련 서비스·판매직과 준전문·사무직, 고숙련 관리·전문직 재직자의 참여 확률이 높게 나타났다. 연령과 학력은 일부 국가에서 유의하게 나타났는데, 24세 이하에 비해 연령이 높을수록 참여율이 높아지지만 55세 이상에서는 낮아진다. 또 학력은 고졸 이하에 비해 고학력일수록 훈련 참여 확률이 높은 경향을 보였다. 이러한 결과는 여성, 비정규직, 청년층, 장년층, 저학력자, 영세기업 재직자가 재직기간 중 인적자본 축적의 기회가 제한적일 수 있음을 보여준다.

(A), (B), (C)의 경우 다른 국가들과 다른 한국은 성별, 연령, 학력, 직종 변수의 통계적 유의성이 낮은 것이 특징이다. 다만, 직종의 경우 산업변수와 함께 분석에 포함했을 때 통계적 유의성이 낮아질 수 있어서 산업변수를 뺀 앞의 한국 분석 결과를 참고할 필요가 있다. 반면 언어능력, 고용형태, 기업규모는 대부분 국가와 마찬가지로 통계적으로 유의한 값이 추정되었다. 즉 한국의 경우 재직자의 인적 특성 중 성별, 연령, 학력은 다른 국가들과 달리 사업주가 교육훈련의 시간과 비용을 일부 지원하는 교육훈련에 대한 참여 결정요인이 아니다. 반면 인지적 역량은 다른 나라와 마찬가지로 통계적으로 유의하게 사업주가 시간 또는 비용을 일부 지원하는 교육훈련 참여에 영향을 미친다. 앞의 한국 분석에서도 언급한 것처럼 사업주 일부지원 교육훈련은 개인 역시 시간 또는 비용 일부를 부담하기 때문으로 판단된다. 한편 한국 역시 다른 국가들과 마찬가지로 노동시장 이중구조와 관련된 정규직과

비정규직, 대기업과 중소기업 간 분절이 재직자 교육훈련 참여의 차이로도 이어진다. 다만, 다른 국가들은 기업규모가 커질수록 교육훈련 참여가확률이 대체로 높아지는데, 한국은 50~249인에서 가장 참여 확률이 높다.

(D)의 경우 한국을 비롯한 대부분의 국가에서 남성이 여성보다 사업주 지원 교육훈련 참여 확률이 높았다. 언어능력 점수는 일부 국가에서 참여 확률을 유의하게 높이는 것으로 확인되었지만, 앞의 (A), (B), (C)에 비해서는 그 영향력이 줄어들었다. 한국 역시 언어능력 점수의 통계적 유의성이 사라졌다. 대부분의 국가에서 정규직이 비정규직보다, 그리고 기업규모가 클수록 교육훈련 참여 확률이 높게 나타났으며, 저숙련 생산직에 비해 중숙련 서비스·판매직과 준전문·사무직, 고숙련 관리·전문직 재직자의 참여 확률이 높게 나타났다. 다만, 앞의 (A), (B), (C)에 비해서는 직종의 영향력이 줄어들었다. 한국은 직종의 통계적 유의성이 없다.

(D)의 경우 역시 연령과 학력은 일부 국가에서만 유의하게 나타났는데, 24세 이하에 비해 나이가 많을수록 참여 확률이 높아지지만 55세 이상에서는 낮아진다. 또 학력은 고졸 이하에 비해 고학력일수록 훈련 참여 확률이 높은 경향을 보였다. 다만, 앞의 (A), (B), (C)에 비해 학력의 영향력은 줄어들었다. 한국은 연령과 학력 모두에서 통계적 유의성이 없다. 사업주가 시간과 비용을 완전히 지원하는 교육훈련의 경우 역시 여성, 비정규직, 청년층, 장년층, 저학력자, 영세기업 재직자가 상대적으로 불리할 수 있음을 보여준다.

앞의 (A), (B), (C)와 비교해 볼 때 사업주가 비용과 시간을 전부 지원하는 교육훈련의 경우 한국이 다른 국가와 마찬가지로 성별 변수가 통계적으로 유의하지만, 언어능력과 직종 변수는 유의하지 않다는 것이 특징적이다. 기업규모와 정규직 여부는 (A), (B), (C)와 마찬가지로 (D)에서도 유의하며 한국도 마찬가지이다.

〈표 4-9〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 사업주 교육훈련 비용 지원(OECD 13개국, 싱가포르)

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
성별 (ref.=여성)		0.468***	0.283**	0.514***	0.344***	-0.0577	0.388**	0.600***	0.217	0.326***	0.160	0.378***	0.140	0.119	0.206**
		(0.115)	(0.123)	(0.0999)	(0.0818)	(0.123)	(0.159)	(0.0942)	(0.150)	(0.111)	(0.111)	(0.125)	(0.127)	(0.0793)	(0.0968)
연령 (ref.=24세 이하)	25~34세	0.752***	0.397*	0.232	0.687***	0.327	0.124	-0.324	0.979	0.128	0.357	0.0498	0.804***	0.545**	0.384
		(0.250)	(0.238)	(0.247)	(0.202)	(0.228)	(0.391)	(0.204)	(1.423)	(0.251)	(0.262)	(0.238)	(0.269)	(0.212)	(0.324)
	35~44세	0.906***	0.595**	0.293	0.983***	0.487*	0.362	-0.168	1.447	-0.0818	0.588**	-0.0578	0.772**	0.493**	0.471
		(0.249)	(0.271)	(0.246)	(0.206)	(0.262)	(0.379)	(0.204)	(1.458)	(0.267)	(0.263)	(0.245)	(0.338)	(0.224)	(0.301)
	45~54세	0.819***	0.397	0.446*	1.043***	0.763***	0.319	-0.183	1.754	0.0399	0.648**	0.215	0.985***	0.575***	0.530*
		(0.272)	(0.248)	(0.241)	(0.194)	(0.250)	(0.393)	(0.185)	(1.448)	(0.277)	(0.266)	(0.244)	(0.273)	(0.199)	(0.315)
	55세 이상	0.395	0.439	0.279	0.669***	0.587**	0.378	-0.372*	1.458	-0.271	0.387	-0.200	0.352	0.207	0.305
		(0.248)	(0.343)	(0.249)	(0.201)	(0.262)	(0.413)	(0.209)	(1.468)	(0.268)	(0.245)	(0.266)	(0.373)	(0.243)	(0.325)
언어능력		0.00397***	0.00110	0.00317***	-0.00004	0.00376***	0.00859***	0.000705	0.00535*	-0.000779	0.00334*	0.00713***	0.00628***	-0.00138	0.00553***
		(0.00119)	(0.00158)	(0.00106)	(0.000956)	(0.00119)	(0.00231)	(0.00107)	(0.00316)	(0.00131)	(0.00184)	(0.00157)	(0.00177)	(0.000925)	(0.00159)
학력 (ref.=고졸 이하)	전문대졸	-0.0727	0.332**		0.263	0.351*	-0.405	0.242**	-0.0826	0.374	0.0526		0.311	0.335**	-0.518
		(0.264)	(0.166)		(0.172)	(0.193)	(0.597)	(0.121)	(0.261)	(0.247)	(0.200)		(0.806)	(0.134)	(0.523)
	대졸 이상	0.109	0.187	0.310**	0.0244	0.261	0.00796	0.273**	-0.105	0.518***	0.522***	0.504***	-0.118	0.532***	0.380**
		(0.137)	(0.209)	(0.124)	(0.131)	(0.169)	(0.216)	(0.123)	(0.295)	(0.161)	(0.185)	(0.178)	(0.203)	(0.146)	(0.166)
고용형태	정규직	0.572***	0.754***	0.593***	0.908***	0.218	0.499*	0.720***	0.655***	0.653***	0.619***	0.203	0.457**	0.339***	0.264*
		(0.179)	(0.190)	(0.142)	(0.125)	(0.153)	(0.255)	(0.139)	(0.222)	(0.192)	(0.233)	(0.164)	(0.188)	(0.0994)	(0.159)

〈표 계속〉

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
기업 규모 (ref.= 1~10인)	11~49인	0.0361	0.451**	0.401***	0.414***	0.785***	0.222	0.133	0.729**	0.630***	0.371**	0.152	0.500***	0.502***	0.549***
		(0.156)	(0.204)	(0.114)	(0.110)	(0.184)	(0.203)	(0.141)	(0.287)	(0.149)	(0.175)	(0.165)	(0.184)	(0.123)	(0.161)
	50~249인	0.358**	0.759***	0.544***	0.346***	0.782***	0.902***	0.317**	1.172***	0.795***	0.744***	0.649***	0.808***	0.772***	0.620***
		(0.143)	(0.248)	(0.143)	(0.0919)	(0.186)	(0.208)	(0.149)	(0.267)	(0.131)	(0.146)	(0.163)	(0.204)	(0.122)	(0.194)
	250인 이상	0.482***	1.356***	0.755***	0.437***	1.158***	0.929***	0.350**	1.044***	1.071***	1.118***	0.874***	0.677***	1.046***	0.976***
		(0.155)	(0.191)	(0.153)	(0.143)	(0.164)	(0.212)	(0.141)	(0.274)	(0.149)	(0.197)	(0.182)	(0.236)	(0.114)	(0.187)
직종 (ref.= 생산직)	서비스, 판매직	0.529**	0.300	0.130	0.316**	0.112	-0.0248	0.0455	0.479	0.464**	0.402**	0.806***	0.511**	0.246	0.401**
		(0.214)	(0.213)	(0.174)	(0.138)	(0.343)	(0.277)	(0.169)	(0.368)	(0.212)	(0.194)	(0.200)	(0.220)	(0.193)	(0.184)
	준 전문직, 사무직	0.377**	1.034***	0.566***	0.374***	0.513*	0.468*	0.638***	-0.167	0.976***	0.945***	0.780***	1.108***	0.323**	0.496***
		(0.183)	(0.200)	(0.146)	(0.140)	(0.301)	(0.272)	(0.140)	(0.271)	(0.174)	(0.195)	(0.200)	(0.201)	(0.157)	(0.152)
	관리직, 전문직	0.844***	0.757***	0.705***	0.415***	0.900***	0.920***	0.762***	0.377	1.033***	1.016***	0.827***	0.835***	0.689***	0.538***
		(0.202)	(0.244)	(0.188)	(0.161)	(0.311)	(0.265)	(0.136)	(0.307)	(0.190)	(0.207)	(0.206)	(0.235)	(0.174)	(0.189)
산업 (ref.= 제조업)		0.117	0.00141	0.223*	-0.141	0.817***	-0.375**	-0.234**	0.266	0.292*	0.146	-0.139	-0.137	-0.101	-0.0221
		(0.128)	(0.165)	(0.133)	(0.126)	(0.277)	(0.183)	(0.116)	(0.260)	(0.149)	(0.156)	(0.153)	(0.162)	(0.108)	(0.191)
_cons		-3.980***	-3.256***	-3.675***	-2.488***	-5.485***	-4.957***	-2.934***	-7.419***	-3.319***	-4.810***	-4.380***	-4.713***	-2.554***	-4.177***
		(0.418)	(0.529)	(0.394)	(0.402)	(0.505)	(0.736)	(0.469)	(1.819)	(0.436)	(0.601)	(0.469)	(0.529)	(0.326)	(0.509)
Observations		2,408	2,289	3,299	2,841	3,454	2,332	3,993	3,669	4,455	3,819	2,572	1,857	3,410	3,300
Log-likelihood		-1653041.9***	-3537768.5***	-2556496.4***	-1444717.8***	-1296333.3***	-8635168.5***	-25603519.5***	-3721580.9***	-425750.1***	-496959.9***	-5860767.3***	-1865715.1***	-1069280.2***	-1264169.9***
Pseudo R2		0.0782	0.125	0.0763	0.0608	0.0996	0.113	0.0627	0.0669	0.100	0.110	0.0968	0.105	0.0838	0.0619

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 4-10〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 유급 근무시간 중 교육훈련 실시(OECD 13개국, 싱가포르)

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
성별 (ref.=여성)		0.479***	0.226	0.622***	0.287***	0.220*	0.484***	0.423***	0.200	0.151	-0.0380	0.300**	0.0857	0.114	0.155
		(0.117)	(0.146)	(0.115)	(0.0821)	(0.124)	(0.178)	(0.0842)	(0.148)	(0.110)	(0.120)	(0.123)	(0.122)	(0.0861)	(0.106)
연령 (ref.=24세 이하)	25~34세	0.570**	0.400	0.164	0.692***	0.0870	0.0467	-0.221	-0.126	-0.0990	0.0129	0.0353	0.462*	0.284	0.394
		(0.239)	(0.297)	(0.256)	(0.220)	(0.227)	(0.378)	(0.198)	(0.594)	(0.277)	(0.232)	(0.204)	(0.246)	(0.195)	(0.321)
	35~44세	0.689***	0.449	0.183	1.016***	0.242	0.252	0.0156	0.469	-0.00945	0.246	-0.144	0.372	0.253	0.411
		(0.245)	(0.365)	(0.245)	(0.211)	(0.233)	(0.379)	(0.167)	(0.602)	(0.271)	(0.247)	(0.211)	(0.251)	(0.203)	(0.297)
	45~54세	0.650**	0.394	0.247	1.173***	0.409*	0.306	-0.208	0.515	0.143	0.400	0.0335	0.758***	0.365*	0.497
		(0.260)	(0.324)	(0.246)	(0.202)	(0.220)	(0.389)	(0.171)	(0.621)	(0.281)	(0.249)	(0.207)	(0.225)	(0.191)	(0.306)
	55세 이상	0.389	0.193	0.105	0.847***	0.210	0.248	-0.384**	0.142	-0.259	0.140	-0.300	0.278	0.0363	0.151
		(0.238)	(0.387)	(0.272)	(0.206)	(0.226)	(0.410)	(0.181)	(0.635)	(0.288)	(0.241)	(0.250)	(0.311)	(0.214)	(0.320)
언어능력		0.00431***	0.00245	0.00396***	0.00165*	0.00253**	0.0103***	0.00190**	0.00438**	-0.0000485	0.00308*	0.00601***	0.00750***	-0.000389	0.00542***
		(0.00120)	(0.00157)	(0.00116)	(0.00100)	(0.00118)	(0.00224)	(0.000907)	(0.00220)	(0.00126)	(0.00163)	(0.00160)	(0.00181)	(0.000964)	(0.00161)
학력 (ref.=고졸 이하)	전문대졸	-0.161	0.353*		0.143	0.0911	-0.895	0.140	-0.279	0.580**	0.173		0.351	0.475***	-0.543
		(0.265)	(0.184)		(0.176)	(0.208)	(0.560)	(0.0937)	(0.217)	(0.227)	(0.195)		(0.648)	(0.126)	(0.553)
	대졸 이상	0.187	0.302	0.450***	0.0556	0.333*	0.00219	0.233**	-0.101	0.425***	0.570***	0.549***	-0.0334	0.527***	0.555***
		(0.125)	(0.243)	(0.124)	(0.131)	(0.176)	(0.204)	(0.113)	(0.236)	(0.130)	(0.165)	(0.178)	(0.211)	(0.140)	(0.157)
고용형태	정규직	0.584***	0.510***	0.608***	0.835***	0.382***	0.275	0.372***	0.858***	0.403**	0.366	0.200	0.268	0.328***	0.0891
		(0.179)	(0.196)	(0.152)	(0.117)	(0.144)	(0.226)	(0.119)	(0.187)	(0.201)	(0.230)	(0.157)	(0.194)	(0.107)	(0.142)

〈표 계속〉

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
기업 규모 (ref.= 1~10인)	11~49인	0.0313	0.496***	0.282**	0.473***	0.536***	0.383*	0.289**	0.617***	0.494***	0.339**	0.252	0.420***	0.434***	0.488***
		(0.167)	(0.178)	(0.122)	(0.111)	(0.193)	(0.205)	(0.118)	(0.214)	(0.131)	(0.165)	(0.159)	(0.161)	(0.133)	(0.131)
	50~249인	0.279*	0.584***	0.426***	0.397***	0.412**	1.024***	0.433***	0.923***	0.734***	0.686***	0.705***	0.670***	0.665***	0.563***
		(0.151)	(0.209)	(0.136)	(0.106)	(0.206)	(0.234)	(0.127)	(0.216)	(0.136)	(0.142)	(0.154)	(0.226)	(0.133)	(0.164)
	250인 이상	0.357**	1.016***	0.614***	0.622***	1.001***	1.185***	0.564***	0.690***	0.875***	1.089***	0.920***	0.605***	0.996***	0.962***
		(0.151)	(0.184)	(0.147)	(0.142)	(0.193)	(0.212)	(0.120)	(0.230)	(0.149)	(0.172)	(0.179)	(0.232)	(0.129)	(0.176)
직종 (ref.= 생산직)	서비스, 판매직	0.577***	0.133	0.0472	0.422***	0.470	0.114	0.215	0.430*	0.372*	0.385*	0.751***	0.705***	0.406**	0.386**
		(0.206)	(0.205)	(0.184)	(0.146)	(0.341)	(0.228)	(0.152)	(0.254)	(0.195)	(0.206)	(0.206)	(0.191)	(0.201)	(0.184)
	준 전문직, 사무직	0.458**	0.837***	0.515***	0.593***	0.830***	0.565**	0.764***	-0.0212	1.108***	1.041***	0.772***	1.246***	0.579***	0.576***
		(0.186)	(0.203)	(0.150)	(0.133)	(0.268)	(0.268)	(0.137)	(0.212)	(0.156)	(0.191)	(0.196)	(0.195)	(0.167)	(0.155)
	관리직, 전문직	0.817***	0.766**	0.685***	0.690***	1.196***	1.018***	1.107***	0.396	1.386***	1.423***	0.849***	1.228***	0.986***	0.798***
		(0.207)	(0.331)	(0.174)	(0.164)	(0.277)	(0.262)	(0.131)	(0.271)	(0.171)	(0.206)	(0.192)	(0.269)	(0.165)	(0.186)
산업 (ref.= 제조업)		0.0207	0.159	0.189	-0.0143	0.894***	-0.231	-0.130	0.493***	0.229	0.0889	-0.108	-0.283	0.0899	-0.0178
		(0.125)	(0.156)	(0.140)	(0.136)	(0.269)	(0.203)	(0.106)	(0.176)	(0.144)	(0.147)	(0.159)	(0.188)	(0.113)	(0.190)
_cons		-3.764***	-3.081***	-3.642***	-3.071***	-5.159***	-5.445***	-2.825***	-5.852***	-2.945***	-4.016***	-3.980***	-4.422***	-2.753***	-3.970***
		(0.402)	(0.517)	(0.418)	(0.393)	(0.506)	(0.715)	(0.371)	(0.891)	(0.461)	(0.562)	(0.468)	(0.526)	(0.350)	(0.477)
Observations		2,372	2,190	3,202	2,763	3,356	2,276	3,891	3,585	4,349	3,722	2,556	1,787	3,360	3,250
Log-likelihood		-1665698.5***	-3619601.2***	-2522220.8***	-1399020.5***	-1351435.5***	-8489563.6***	-29190732.5***	-4673880.5***	-432413.2***	-514882.6***	-6011871.9***	-1864046.8***	-1093377.1***	-1252319.4***
Pseudo R2		0.0707	0.109	0.0852	0.0760	0.0984	0.130	0.0725	0.0610	0.119	0.146	0.0969	0.123	0.0928	0.0832

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 4-11〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 사업주 일부지원 교육훈련(OECD 13개국, 싱가포르)

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
성별 (ref.=여성)		0.471***	0.292**	0.575***	0.292***	0.0144	0.326**	0.401***	0.131	0.194*	-0.0189	0.332***	0.163	0.0781	0.164*
		(0.115)	(0.139)	(0.105)	(0.0805)	(0.109)	(0.156)	(0.0842)	(0.127)	(0.109)	(0.122)	(0.119)	(0.110)	(0.0848)	(0.0945)
연령 (ref.=24세 이하)	25~34세	0.856***	0.446	0.368	1.094***	0.331*	0.0663	-0.0316	0.0598	0.167	0.142	0.136	0.691***	0.459**	0.721**
		(0.238)	(0.302)	(0.238)	(0.202)	(0.199)	(0.361)	(0.182)	(0.584)	(0.233)	(0.225)	(0.208)	(0.234)	(0.187)	(0.297)
	35~44세	0.979***	0.516	0.483**	1.408***	0.478**	0.297	0.173	0.678	0.173	0.353	-0.0268	0.613**	0.373*	0.778***
		(0.239)	(0.350)	(0.239)	(0.200)	(0.218)	(0.349)	(0.158)	(0.599)	(0.237)	(0.234)	(0.209)	(0.245)	(0.197)	(0.280)
	45~54세	0.895***	0.436	0.522**	1.565***	0.734***	0.271	-0.0172	0.763	0.295	0.511**	0.216	0.989***	0.480***	0.914***
		(0.266)	(0.296)	(0.231)	(0.194)	(0.210)	(0.357)	(0.161)	(0.619)	(0.243)	(0.239)	(0.220)	(0.190)	(0.179)	(0.285)
	55세 이상	0.625***	0.250	0.435*	1.237***	0.544**	0.234	-0.209	0.346	-0.0224	0.313	-0.123	0.376	0.136	0.549*
		(0.237)	(0.359)	(0.250)	(0.198)	(0.213)	(0.387)	(0.174)	(0.634)	(0.251)	(0.229)	(0.248)	(0.283)	(0.210)	(0.300)
언어능력		0.00408***	0.00192	0.00382***	0.00145	0.00278**	0.00860***	0.00215**	0.00442**	-0.000190	0.00265	0.00647***	0.00615***	-0.00070	0.00565***
		(0.00121)	(0.00158)	(0.000997)	(0.000969)	(0.00117)	(0.00210)	(0.000907)	(0.00223)	(0.00133)	(0.00163)	(0.00155)	(0.00175)	(0.000951)	(0.00160)
학력 (ref.=고졸 이하)	전문대졸	-0.187	0.454***		0.183	0.237	-0.500	0.233**	-0.0517	0.571**	0.213		0.462	0.398***	-0.559
		(0.264)	(0.166)		(0.180)	(0.186)	(0.555)	(0.0986)	(0.214)	(0.235)	(0.191)		(0.756)	(0.120)	(0.495)
	대졸 이상	0.133	0.365	0.430***	0.0369	0.366**	-0.0122	0.245**	-0.0188	0.497***	0.683***	0.564***	0.0271	0.541***	0.483***
		(0.130)	(0.247)	(0.115)	(0.126)	(0.160)	(0.189)	(0.113)	(0.232)	(0.147)	(0.161)	(0.170)	(0.205)	(0.134)	(0.164)
고용형태	정규직	0.656***	0.623***	0.577***	0.933***	0.320***	0.455**	0.423***	0.769***	0.571***	0.497**	0.156	0.287	0.299***	0.177
		(0.179)	(0.184)	(0.138)	(0.117)	(0.117)	(0.216)	(0.112)	(0.182)	(0.178)	(0.220)	(0.154)	(0.184)	(0.103)	(0.148)

〈표 계속〉

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
기업 규모 (ref.= 1~10인)	11~49인	0.0123	0.542***	0.383***	0.405***	0.548***	0.353*	0.262**	0.578***	0.462***	0.367**	0.189	0.482***	0.372***	0.587***
		(0.160)	(0.156)	(0.110)	(0.102)	(0.173)	(0.194)	(0.117)	(0.204)	(0.127)	(0.153)	(0.152)	(0.158)	(0.119)	(0.131)
	50~249인	0.372**	0.720***	0.476***	0.319***	0.492***	1.059***	0.415***	0.874***	0.751***	0.742***	0.686***	0.790***	0.602***	0.640***
		(0.147)	(0.207)	(0.126)	(0.0960)	(0.187)	(0.205)	(0.127)	(0.208)	(0.132)	(0.130)	(0.150)	(0.200)	(0.115)	(0.167)
	250인 이상	0.443***	1.278***	0.678***	0.521***	0.863***	1.112***	0.517***	0.662***	0.875***	1.133***	0.849***	0.617***	0.942***	1.061***
		(0.147)	(0.153)	(0.145)	(0.143)	(0.179)	(0.215)	(0.122)	(0.224)	(0.144)	(0.167)	(0.173)	(0.216)	(0.115)	(0.162)
직종 (ref.= 생산직)	서비스, 판매직	0.577***	0.230	0.0307	0.424***	0.307	0.109	0.216	0.463*	0.436**	0.427**	0.747***	0.692***	0.337*	0.384**
		(0.197)	(0.196)	(0.171)	(0.134)	(0.309)	(0.233)	(0.156)	(0.241)	(0.182)	(0.192)	(0.197)	(0.203)	(0.182)	(0.174)
	준 전문직, 사무직	0.413**	0.986***	0.458***	0.570***	0.666**	0.602**	0.777***	-0.0821	1.042***	1.036***	0.833***	1.174***	0.411***	0.495***
		(0.173)	(0.200)	(0.142)	(0.130)	(0.272)	(0.261)	(0.131)	(0.219)	(0.159)	(0.185)	(0.189)	(0.182)	(0.151)	(0.147)
	관리직, 전문직	0.896***	0.887***	0.759***	0.723***	1.139***	1.238***	1.144***	0.413	1.296***	1.350***	0.921***	1.154***	0.871***	0.793***
		(0.199)	(0.271)	(0.166)	(0.157)	(0.269)	(0.242)	(0.127)	(0.255)	(0.176)	(0.186)	(0.187)	(0.256)	(0.149)	(0.180)
산업 (ref.= 제조업)		0.0804	0.135	0.289**	0.0249	0.992***	-0.235	-0.139	0.408**	0.329**	0.114	-0.0748	-0.171	0.0512	0.0844
		(0.124)	(0.139)	(0.135)	(0.132)	(0.250)	(0.188)	(0.107)	(0.188)	(0.141)	(0.136)	(0.156)	(0.176)	(0.106)	(0.188)
_cons		-4.024***	-3.201***	-3.812***	-3.408***	-5.177***	-4.955***	-3.041***	-5.822***	-3.232***	-4.142***	-4.169***	-4.354***	-2.448***	-4.447***
		(0.400)	(0.512)	(0.369)	(0.375)	(0.484)	(0.632)	(0.389)	(0.873)	(0.421)	(0.530)	(0.462)	(0.475)	(0.316)	(0.476)
Observations		2467	2306	3381	2942	3564	2356	4057	3672	4507	3849	2582	1874	3417	3359
Log-likelihood		-1699794.0***	-3748853.3***	-2658481.3***	-1460615.2***	-1502563.3***	-9144441.1***	-30635772.7***	-5090239.4***	-459871.2***	-544623.4***	-6150023.1***	-2008421.0***	-1129749.0***	-1322054.2***
Pseudo R2		0.0896	0.139	0.0908	0.109	0.112	0.134	0.0761	0.0600	0.124	0.152	0.105	0.120	0.0913	0.0902

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 4-12〉 재직자 교육훈련 참여 로짓 분석 결과: 사업주 완전지원 교육훈련(OECD 13개국, 싱가포르)

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
성별 (ref.=여성)		0.491***	0.0760	0.690***	0.324***	0.322*	0.624***	0.576***	0.463*	0.472***	0.231**	0.447***	0.0738	0.138	0.210*
		(0.118)	(0.168)	(0.116)	(0.0932)	(0.179)	(0.225)	(0.126)	(0.281)	(0.121)	(0.118)	(0.131)	(0.146)	(0.0846)	(0.117)
연령 (ref.=24세 이하)	25~34세	0.929***	0.612*	0.323	1.078***	0.340	0.0389	-0.343	-0.0582	0.0291	0.677*	0.00676	1.556***	0.541**	0.582
		(0.294)	(0.318)	(0.325)	(0.237)	(0.324)	(0.419)	(0.261)	(1.449)	(0.292)	(0.370)	(0.238)	(0.443)	(0.234)	(0.421)
	35~44세	1.199***	0.559*	0.363	1.380***	0.736**	0.537	-0.0695	0.519	0.00973	0.995***	-0.188	1.495***	0.534**	0.647
		(0.291)	(0.325)	(0.303)	(0.228)	(0.354)	(0.447)	(0.235)	(1.438)	(0.288)	(0.365)	(0.252)	(0.459)	(0.241)	(0.397)
	45~54세	1.098***	0.735**	0.554*	1.516***	0.820**	0.611	-0.116	0.914	0.134	0.968***	-0.0320	1.725***	0.622**	0.836**
		(0.316)	(0.333)	(0.311)	(0.223)	(0.355)	(0.436)	(0.221)	(1.489)	(0.303)	(0.350)	(0.224)	(0.433)	(0.242)	(0.403)
	55세 이상	0.707**	0.847**	0.0803	1.112***	0.713*	0.643	-0.349	0.871	-0.265	0.660*	-0.421	1.097**	0.268	0.627
		(0.286)	(0.387)	(0.341)	(0.234)	(0.374)	(0.455)	(0.265)	(1.529)	(0.295)	(0.351)	(0.294)	(0.508)	(0.257)	(0.406)
언어능력		0.00322***	-0.000642	0.00206	-0.000630	0.00682***	0.0113***	0.00114	0.00453	-0.0000655	0.00194	0.00504***	0.00803***	-0.00159	0.00428***
		(0.00123)	(0.00196)	(0.00140)	(0.00102)	(0.00158)	(0.00267)	(0.00134)	(0.00395)	(0.00143)	(0.00190)	(0.00173)	(0.00190)	(0.000991)	(0.00164)
학력 (ref.=고졸 이하)	전문대졸	-0.285	0.382**		0.244	-0.0344	-0.524	0.189	-0.170	0.182	-0.141		-0.391	0.368**	-0.575
		(0.286)	(0.182)		(0.170)	(0.278)	(0.666)	(0.137)	(0.363)	(0.263)	(0.256)		(0.876)	(0.174)	(0.672)
	대졸 이상	0.159	0.215	0.316**	0.0856	0.0611	-0.226	0.121	-0.436	0.261*	0.436*	0.306*	-0.341*	0.457***	0.260
		(0.142)	(0.270)	(0.151)	(0.134)	(0.212)	(0.274)	(0.135)	(0.415)	(0.152)	(0.230)	(0.183)	(0.204)	(0.177)	(0.193)
고용형태	정규직	0.414**	0.505**	0.825***	1.075***	0.266	0.290	0.762***	1.015***	0.571**	0.480*	0.125	0.446**	0.548***	0.158
		(0.191)	(0.206)	(0.184)	(0.145)	(0.208)	(0.327)	(0.187)	(0.359)	(0.253)	(0.274)	(0.171)	(0.209)	(0.135)	(0.182)

〈표 계속〉

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
기업 규모 (ref.= 1~10인)	11~49인	-0.0174	0.477**	0.259*	0.433***	0.810***	0.317	0.176	0.871**	0.675***	0.468**	0.0892	0.657***	0.651***	0.512***
		(0.169)	(0.199)	(0.138)	(0.119)	(0.303)	(0.296)	(0.168)	(0.381)	(0.181)	(0.202)	(0.187)	(0.220)	(0.166)	(0.159)
	50~249인	0.200	0.612***	0.410**	0.507***	0.724**	0.679**	0.472***	1.023***	0.750***	0.835***	0.633***	0.930***	0.965***	0.591***
		(0.145)	(0.209)	(0.187)	(0.118)	(0.313)	(0.294)	(0.170)	(0.390)	(0.178)	(0.184)	(0.167)	(0.266)	(0.176)	(0.194)
	250인 이상	0.384**	1.063***	0.747***	0.492***	1.624***	0.965***	0.344*	1.146***	1.083***	1.283***	0.883***	0.906***	1.145***	0.799***
		(0.159)	(0.224)	(0.169)	(0.144)	(0.264)	(0.278)	(0.184)	(0.356)	(0.188)	(0.194)	(0.194)	(0.301)	(0.165)	(0.223)
직종 (ref.= 생산직)	서비스, 판매직	0.339	-0.105	0.0862	0.370**	-0.0530	-0.280	-0.236	0.155	0.316	0.388*	0.790***	0.341	0.246	0.0410
		(0.221)	(0.244)	(0.198)	(0.153)	(0.451)	(0.337)	(0.212)	(0.355)	(0.256)	(0.232)	(0.215)	(0.256)	(0.259)	(0.223)
	준 전문직, 사무직	0.419**	0.639***	0.577***	0.426***	0.695**	0.368	0.546***	-0.371	1.057***	0.905***	0.665***	0.758***	0.424**	0.560***
		(0.187)	(0.210)	(0.166)	(0.143)	(0.309)	(0.280)	(0.168)	(0.309)	(0.219)	(0.213)	(0.210)	(0.212)	(0.205)	(0.189)
	관리직, 전문직	0.509**	0.275	0.136	0.285*	0.622*	0.488	0.463***	0.317	1.021***	0.917***	0.516**	0.365	0.665***	0.329
		(0.232)	(0.350)	(0.200)	(0.160)	(0.357)	(0.314)	(0.171)	(0.385)	(0.210)	(0.248)	(0.229)	(0.264)	(0.226)	(0.225)
산업 (ref.= 제조업)		0.0222	-0.123	0.0625	-0.269**	0.687**	-0.373	-0.290**	0.144	-0.126	0.0188	-0.284*	-0.240	-0.122	-0.0585
		(0.138)	(0.214)	(0.140)	(0.134)	(0.327)	(0.231)	(0.137)	(0.343)	(0.178)	(0.173)	(0.154)	(0.181)	(0.115)	(0.224)
_cons		-4.097***	-3.128***	-4.043***	-3.096***	-7.153***	-6.188***	-3.519***	-7.211***	-3.726***	-5.042***	-3.751***	-6.141***	-3.366***	-4.295***
		(0.473)	(0.632)	(0.510)	(0.412)	(0.687)	(0.946)	(0.547)	(2.002)	(0.478)	(0.660)	(0.511)	(0.760)	(0.374)	(0.536)
Observations		2467	2306	3381	2942	3564	2356	4057	3672	4507	3849	2582	1874	3417	3359
Log-likelihood		-1512426.3***	-2827955.8***	-2100655.0***	-1392334.8***	-864785.8***	-6625024.6***	-19607860.9***	-2131990.6***	-337321.8***	-408603.3***	-5102715.1***	-1483648.0***	-901153.3***	-1050841.3***
Pseudo R2		0.0603	0.0700	0.0757	0.0902	0.118	0.106	0.0543	0.0657	0.0780	0.0955	0.0595	0.0949	0.0771	0.0480

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

국제비교 역시 아래 〈표 4-13〉 및 〈표 4-14〉에서 사업주 일부지원과 사업주 완전지원 교육훈련 로그 참여 시간을 종속변수로 한 선형 회귀분석 (E)와 (F) 분석의 결과를 제시한다. 각 변수에 대한 추정 결과 해석은 앞의 로짓 분석과 비슷하다.

(E)의 경우 대부분의 국가에서 남성일수록, 언어능력 점수가 높을수록, 정규직일수록, 기업규모가 클수록, 직종의 숙련수준이 올라갈수록 사업주 일부지원 교육훈련 참여 시간이 길었다. 연령과 학력, 제조업 여부는 일부 국가에서 유의하게 나타났다. 마찬가지로 핵심 노동인구에 비해 청년층과 장년층에서 참여 시간이 짧았다. 한국의 경우 다른 나라들과 달리 사업주 일부지원 교육훈련 참여 시간에서 남녀 차이가 없는 것이 특징적이다. 언어능력이 점수가 높을수록, 정규직일수록, 기업규모가 클수록, 직종이 고숙련일수록 한국 역시 다른 나라와 마찬가지로 통계적으로 유의하게 교육훈련 참여 시간이 길었다. 또 한국은 제조업이 비제조업에 비해 교육훈련 참여 시간은 짧았다.

(F)의 경우 한국을 비롯한 대부분 국가에서 남성이 여성보다 사업주 지원 교육훈련 참여 시간이 길었다. 언어능력 점수는 일부 국가에서 참여 시간을 유의하게 늘리는 것으로 확인되었지만, 앞의 (E)에 비해서는 그 영향력이 줄어들었다. 한국 역시 언어능력 점수의 통계적 유의성이 사라졌다. 대부분의 국가에서 정규직이 비정규직보다, 그리고 기업규모가 클수록 교육훈련 참여 시간이 길었으며, 저숙련 생산직에 비해 중숙련 서비스·판매직과 준전문·사무직, 고숙련 관리·전문직 재직자의 참여 시간이 길게 나타났다. 다만, 앞의 (E)에 비해서는 직종의 영향력이 줄어들었다. 한국 역시 정규직 여부와 기업규모가 클수록 통계적으로 유의하게 교육훈련 참여 시간이 길어지지만 직종의 통계적 유의성은 사라졌다.

〈표 4-13〉 재직자 교육훈련 참여 시간 선형 분석 결과: 사업주 일부지원 교육훈련(OECD 13개국, 싱가포르)

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
성별 (ref.=여성)		0.704***	0.446**	0.740***	0.469***	0.003	0.398**	0.539***	0.076	0.222	-0.032	0.433***	0.223	0.210*	0.228**
		(0.151)	(0.176)	(0.126)	(0.107)	(0.110)	(0.164)	(0.101)	(0.055)	(0.141)	(0.118)	(0.130)	(0.142)	(0.118)	(0.114)
연령 (ref.=24세 이하)	25~34세	0.951***	0.547*	0.356	1.100***	0.122	0.036	-0.176	0.021	0.217	0.068	0.019	0.706***	0.444*	0.542**
		(0.258)	(0.311)	(0.237)	(0.195)	(0.144)	(0.275)	(0.210)	(0.137)	(0.239)	(0.189)	(0.197)	(0.254)	(0.233)	(0.236)
	35~44세	1.066***	0.811**	0.565**	1.624***	0.328*	0.206	0.058	0.302	0.221	0.267	-0.101	0.491*	0.333	0.643***
		(0.265)	(0.386)	(0.235)	(0.195)	(0.177)	(0.266)	(0.192)	(0.158)	(0.251)	(0.200)	(0.199)	(0.260)	(0.246)	(0.211)
	45~54세	0.972***	0.582*	0.622***	1.814***	0.475***	0.222	-0.168	0.354*	0.443	0.400*	0.126	1.088***	0.455**	0.757***
		(0.291)	(0.316)	(0.223)	(0.199)	(0.170)	(0.272)	(0.186)	(0.160)	(0.249)	(0.208)	(0.217)	(0.209)	(0.218)	(0.215)
	55세 이상	0.466*	0.422	0.471*	1.279***	0.339*	0.188	-0.360*	0.121	-0.058	0.161	-0.230	0.410	-0.098	0.310
		(0.243)	(0.359)	(0.255)	(0.197)	(0.187)	(0.316)	(0.188)	(0.142)	(0.253)	(0.181)	(0.230)	(0.286)	(0.239)	(0.216)
언어능력		0.005***	0.004**	0.005***	0.002*	0.002**	0.008***	0.002**	0.002**	-0.000	0.002	0.006***	0.006***	-0.001	0.006***
		(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.002)	(0.001)	(0.002)
학력 (ref.=고졸 이하)	전문대졸	-0.333	0.523**	-2.348***	0.214	0.162	-0.501	0.206*	-0.051	0.542*	0.153	-1.039***	0.935	0.521***	-0.667
		(0.375)	(0.235)	(0.505)	(0.253)	(0.179)	(0.506)	(0.107)	(0.085)	(0.327)	(0.202)	(0.216)	(1.209)	(0.153)	(0.509)
	대졸 이상	0.147	0.455	0.720***	0.069	0.472***	0.077	0.345**	-0.002	0.748***	0.879***	0.742***	0.055	0.811***	0.761***
		(0.184)	(0.297)	(0.175)	(0.183)	(0.183)	(0.233)	(0.147)	(0.101)	(0.210)	(0.178)	(0.200)	(0.276)	(0.175)	(0.213)
고용형태	정규직	0.891***	0.773***	0.622***	1.224***	0.317***	0.362**	0.480***	0.277***	0.615***	0.418***	0.218	0.235	0.270**	0.269*
		(0.221)	(0.212)	(0.151)	(0.141)	(0.101)	(0.158)	(0.100)	(0.064)	(0.180)	(0.154)	(0.135)	(0.212)	(0.134)	(0.139)

〈표 계속〉

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
기업 규모 (ref.= 1~10인)	11~49인	0.027	0.585***	0.503***	0.532***	0.427***	0.254	0.173	0.185**	0.488***	0.299**	0.140	0.504***	0.456***	0.650***
		(0.196)	(0.207)	(0.131)	(0.136)	(0.136)	(0.178)	(0.116)	(0.076)	(0.145)	(0.140)	(0.130)	(0.173)	(0.145)	(0.144)
	50~249인	0.544***	0.765***	0.637***	0.419***	0.395**	1.077***	0.373***	0.365***	0.916***	0.693***	0.709***	1.001***	0.780***	0.742***
		(0.191)	(0.251)	(0.155)	(0.128)	(0.167)	(0.234)	(0.142)	(0.098)	(0.173)	(0.129)	(0.150)	(0.238)	(0.147)	(0.192)
	250인 이상	0.648***	1.634***	0.866***	0.733***	0.826***	1.210***	0.498***	0.241**	1.035***	1.177***	0.954***	0.771***	1.322***	1.426***
		(0.193)	(0.192)	(0.179)	(0.197)	(0.187)	(0.280)	(0.145)	(0.107)	(0.210)	(0.197)	(0.207)	(0.273)	(0.149)	(0.193)
직종 (ref.= 생산직)	서비스, 판매직	0.759***	0.253	0.200	0.481***	0.014	0.159	0.251*	0.177**	0.474***	0.263*	0.690***	0.661***	0.551***	0.460**
		(0.230)	(0.234)	(0.202)	(0.167)	(0.163)	(0.189)	(0.141)	(0.089)	(0.180)	(0.146)	(0.180)	(0.194)	(0.197)	(0.183)
	준 전문직, 사무직	0.577***	1.353***	0.673***	0.781***	0.312*	0.615**	0.843***	-0.018	1.213***	0.951***	0.837***	1.468***	0.600***	0.532***
		(0.223)	(0.299)	(0.176)	(0.178)	(0.183)	(0.270)	(0.138)	(0.085)	(0.166)	(0.206)	(0.194)	(0.190)	(0.186)	(0.168)
	관리직, 전문직	1.372***	1.387***	1.294***	1.036***	0.945***	1.681***	1.363***	0.230*	1.794***	1.568***	0.993***	1.706***	1.323***	1.084***
		(0.257)	(0.371)	(0.242)	(0.221)	(0.212)	(0.300)	(0.147)	(0.129)	(0.211)	(0.203)	(0.208)	(0.334)	(0.189)	(0.225)
산업 (ref.= 제조업)		0.149	0.206	0.390**	0.025	0.817***	-0.274	-0.231*	0.184**	0.399**	0.242*	-0.003	-0.153	0.092	0.231
		(0.176)	(0.200)	(0.161)	(0.183)	(0.160)	(0.206)	(0.129)	(0.076)	(0.161)	(0.125)	(0.154)	(0.198)	(0.156)	(0.206)
_cons		-2.021***	-1.321***	-1.796***	-1.291***	-1.440***	-1.930***	-0.318	-0.805***	-0.744	-1.046**	-1.490***	-1.629***	0.139	-2.026***
		(0.504)	(0.499)	(0.419)	(0.406)	(0.316)	(0.544)	(0.389)	(0.286)	(0.479)	(0.486)	(0.390)	(0.485)	(0.372)	(0.503)
Observations		2,458	2,303	3,366	2,942	3,586	2,424	4,049	3,670	4,479	3,836	2,578	1,891	3,402	3,370
R^2		0.114	0.176	0.126	0.140	0.098	0.149	0.087	0.031	0.153	0.173	0.118	0.140	0.112	0.117

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 4-14〉 재직자 교육훈련 참여 시간 선형 분석 결과: 사업주 완전지원 교육훈련(OECD 13개국, 싱가포르)

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
성별 (ref.=여성)		0.603***	0.108	0.620***	0.467***	0.197**	0.457***	0.408***	0.060*	0.371***	0.184**	0.434***	0.089	0.168**	0.193*
		(0.134)	(0.130)	(0.109)	(0.116)	(0.090)	(0.134)	(0.079)	(0.036)	(0.110)	(0.081)	(0.112)	(0.127)	(0.085)	(0.103)
연령 (ref.=24세 이하)	25~34세	0.711***	0.364**	0.115	0.783***	0.073	-0.025	-0.269	-0.031	0.027	0.244*	-0.039	0.761***	0.331**	0.299
		(0.205)	(0.156)	(0.202)	(0.172)	(0.097)	(0.198)	(0.170)	(0.094)	(0.178)	(0.146)	(0.192)	(0.161)	(0.147)	(0.202)
	35~44세	1.043***	0.332*	0.240	1.241***	0.311**	0.234	-0.129	0.051	0.050	0.515***	-0.195	0.646***	0.350**	0.325*
		(0.217)	(0.181)	(0.183)	(0.176)	(0.128)	(0.225)	(0.161)	(0.098)	(0.182)	(0.150)	(0.198)	(0.148)	(0.151)	(0.182)
	45~54세	0.900***	0.470***	0.445**	1.406***	0.270**	0.313	-0.134	0.112	0.165	0.437***	-0.086	0.929***	0.437***	0.497***
		(0.231)	(0.173)	(0.201)	(0.168)	(0.113)	(0.228)	(0.150)	(0.108)	(0.185)	(0.145)	(0.181)	(0.170)	(0.151)	(0.187)
	55세 이상	0.398**	0.607***	0.008	0.831***	0.249*	0.302	-0.267	0.066	-0.157	0.250*	-0.365*	0.462**	0.072	0.266
		(0.195)	(0.221)	(0.201)	(0.174)	(0.139)	(0.251)	(0.163)	(0.108)	(0.171)	(0.135)	(0.212)	(0.195)	(0.148)	(0.191)
언어능력		0.003**	0.000	0.002	-0.000	0.003***	0.007***	0.001	0.001	-0.000	0.001	0.004***	0.006***	-0.001	0.003**
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
학력 (ref.=고졸 이하)	전문대졸	-0.437	0.331**	-1.138***	0.283	-0.049	-0.388	0.114	-0.026	0.074	-0.114	-0.518***	-0.241	0.314**	-0.463
		(0.288)	(0.166)	(0.265)	(0.238)	(0.124)	(0.328)	(0.081)	(0.046)	(0.227)	(0.143)	(0.146)	(0.589)	(0.151)	(0.413)
	대졸 이상	0.135	0.154	0.413**	0.090	0.071	-0.089	0.093	-0.055	0.262*	0.391**	0.309**	-0.299	0.488***	0.280
		(0.160)	(0.164)	(0.161)	(0.189)	(0.110)	(0.207)	(0.094)	(0.058)	(0.139)	(0.171)	(0.156)	(0.190)	(0.155)	(0.187)
고용형태	정규직	0.432**	0.370***	0.592***	1.127***	0.104	0.173	0.380***	0.117***	0.416***	0.248**	0.128	0.222	0.408***	0.159
		(0.173)	(0.141)	(0.115)	(0.127)	(0.084)	(0.130)	(0.065)	(0.037)	(0.127)	(0.110)	(0.119)	(0.145)	(0.106)	(0.120)

〈표 계속〉

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
기업 규모 (ref.= 1~10인)	11~49인	-0.012	0.282*	0.189*	0.491***	0.207**	0.120	0.052	0.077*	0.406***	0.205**	0.029	0.384***	0.453***	0.367***
		(0.166)	(0.145)	(0.107)	(0.131)	(0.086)	(0.159)	(0.087)	(0.043)	(0.113)	(0.104)	(0.116)	(0.134)	(0.108)	(0.115)
	50~249인	0.225	0.433***	0.354**	0.615***	0.184*	0.386**	0.243**	0.114**	0.447***	0.446***	0.481***	0.684***	0.777***	0.479***
		(0.157)	(0.164)	(0.171)	(0.142)	(0.101)	(0.193)	(0.103)	(0.054)	(0.136)	(0.118)	(0.130)	(0.201)	(0.128)	(0.153)
	250인 이상	0.505***	0.986***	0.668***	0.632***	0.837***	0.711***	0.130	0.159***	0.785***	0.929***	0.795***	0.597**	1.018***	0.747***
		(0.175)	(0.247)	(0.161)	(0.185)	(0.125)	(0.221)	(0.119)	(0.052)	(0.176)	(0.182)	(0.192)	(0.240)	(0.133)	(0.192)
직종 (ref.= 생산직)	서비스, 판매직	0.369*	0.011	0.226	0.377**	-0.037	-0.087	0.004	-0.002	0.282**	0.220**	0.617***	0.199	0.367**	0.073
		(0.192)	(0.161)	(0.153)	(0.169)	(0.109)	(0.162)	(0.102)	(0.049)	(0.129)	(0.107)	(0.152)	(0.156)	(0.156)	(0.150)
	준 전문직, 사무직	0.498***	0.621***	0.604***	0.513***	0.206*	0.269	0.393***	-0.058	0.817***	0.568***	0.550***	0.701***	0.408***	0.493***
		(0.189)	(0.185)	(0.152)	(0.176)	(0.107)	(0.216)	(0.111)	(0.046)	(0.155)	(0.149)	(0.162)	(0.163)	(0.143)	(0.155)
	관리직, 전문직	0.669***	0.295	0.246	0.342*	0.216	0.475*	0.321***	0.047	0.882***	0.681***	0.424**	0.420*	0.719***	0.278
		(0.239)	(0.267)	(0.191)	(0.201)	(0.133)	(0.260)	(0.113)	(0.072)	(0.144)	(0.163)	(0.186)	(0.231)	(0.175)	(0.189)
산업 (ref.= 제조업)		0.018	-0.089	0.042	-0.362**	0.323**	-0.351*	-0.276***	0.034	-0.130	0.071	-0.202	-0.223	-0.173	0.042
		(0.174)	(0.197)	(0.132)	(0.181)	(0.133)	(0.194)	(0.107)	(0.052)	(0.140)	(0.119)	(0.135)	(0.160)	(0.139)	(0.193)
_cons		-1.352***	-0.174	-0.912**	-0.319	-1.254***	-1.529***	0.038	-0.231	-0.385	-0.864**	-0.573	-1.603***	-0.155	-0.948*
		(0.434)	(0.419)	(0.417)	(0.403)	(0.209)	(0.495)	(0.314)	(0.183)	(0.334)	(0.390)	(0.362)	(0.367)	(0.265)	(0.377)
Observations		2,461	2,311	3,370	2,946	3,594	2,427	4,949	3,673	4,495	3,843	2,590	1,896	3,403	3,371
R^2		0.068	0.064	0.073	0.101	0.063	0.081	0.039	0.014	0.069	0.077	0.056	0.074	0.073	0.044

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

(F)도 (E)와 마찬가지로 연령과 학력은 일부 국가에서만 유의하게 나타났는데, 24세 이하에 비해 나이가 많을수록 참여 시간이 길어지지만 55세 이상에서는 낮아진다. 또 학력은 고졸 이하에 비해 고학력일수록 훈련 참여 확률이 높은 경향을 보였다. 다만, 앞의 (E)에 비해 학력의 영향력은 줄어들었다. 한국은 연령과 학력에서 모두 통계적 유의성이 없다. 업종의 효과는 일관적이지 않은데, 한국은 앞서 (E)에서 제조업이 비제조업에 비해 교육훈련 시간은 짧았지만, (F)에서는 통계적 유의성이 없다.

2. 사업주 지원 재직자 교육훈련 참여 요인분해 분석 결과

본 항에서는 남성과 여성 재직자 간 격차가 관측 가능한 특성 분포의 차이에 의한 것인지, 혹은 동일한 특성에 대한 상이한 보상체계나 구조적 차이에서 비롯된 것인지 규명하기 위해 Fairlie Decomposition 방법론을 활용하여 요인분해 분석을 실시하였다. 한국뿐만 아니라 앞서 분석된 다른 국가들도 요인분해를 하였는데, 참여율 격차 (A), (B), (C), (D)의 요인분해 분석은 〈표 4-15〉에 정리하였다.[23] 앞항과 마찬가지로 참여 시간 격차 (E)와 (F) 역시 요인분해를 하였는데, Blinder-Oaxaca Decomposition 방법론을 사용하여 〈표 4-16〉에 제시하였다.

요인분해 결과 한국의 특성효과는 (A)가 52.8%, (B)가 41.7%, (C)가 46.8%,

23) 특성효과의 기여도(% explained)가 100%를 상회하는 결과는 관측 가능한 특성의 차이로 설명되는 격차(explained part)가 모형상 추정된 전체 격차(fitted gap)보다 크다는 것을 의미한다. 이는 두 집단 간의 특성 분포가 실제보다 더 큰 격차를 유발하는 방향으로 형성되어 있으나, 계수효과가 반대 방향으로 작용하여 그 격차를 일부 상쇄한하고 있음을 시사한다. 예를 들어 (B)의 이스라엘을 분석에서 explained part(-0.0295)가 fitted gap(-0.0227)보다 큰 것은, 계수효과가 여성이 가진 특성상의 우위를 일부 잠식했음을 의미한다. 한편, 기여도가 음(-)의 값을 갖는 경우는 벨기에의 예처럼 특성효과와 fitted gap의 부호가 반대인 상황으로, 이는 특정 집단에 유리한 특성이 존재함에도 불구하고 구조적 불평등으로 인해실제 결과는 반대로 나타날 수 있음을 의미한다. 다만, 두 집단 간의 격차가 미미할 경우 기여도가 극단적인 수치로 나타날 수 있으므로 해석에 각별한 주의가 필요하다.

(D)가 37.2%, (E)가 32.2%, (F)가 48.5%로 남녀 재직자 간 관측 가능한 특성 분포의 차이가 전체 교육훈련 참여율 또는 참여 시간 격차의 30~50%가량을 설명한다.[24] 특히 남성이 여성보다 규모가 큰 기업에 더 많이 분포하고, 정규직 비중이 높다는 점이 성별 격차의 주된 요인으로 확인되었다. 단, (D)의 경우 고용형태에서 통계적 유의성이 없다. 다른 나라의 경우 기업규모와 고용형태가 특성효과의 주요 설명변수인 것은 한국과 같지만, 직종 역시 특성효과의 중요한 설명변수이다.[25] 또 학력과 언어능력 역시 일부 국가에서는 특성효과의 주요 설명변수인데 한국은 그렇지 않다(〈표 4-15〉, 〈표 4-16〉 참조).

한국의 계수효과는 50~70%로 본 연구의 모형에 포함되지 않은 비관측 특성이나 노동시장의 구조적 요인, 혹은 차별적 요인의 영향으로 해석할 수 있다. 그렇다면 한국에서 남녀 교육훈련 참여 격차는 여성이 비정규직이고, 중소기업 일자리를 가지고 있는 데서 주로 발생하는 문제이며, 이것으로 설명되지 않는 여성이어서 발생한 격차가 절반 이상 된다고 볼 수 있다. 다만, 한국의 계수효과는 다른 나라에 비해 더 크다고 보기는 어렵기 때문에 이 절반 이상의 격차 요인이 모두 차별적 요인이라고 해석해서는 안 된다. 반대로, 특성효과로 설명되는 요인인 기업규모와 고용형태에도 차별적 요인은 숨어 있을 수 있다. 앞 장의 이론 검토에서도 지적한 것처럼 여성이 중소기업과 비정규직 일자리를 선택하는 것 자체가 개인의 능력이나 자발적 선택이 아닌 차별적 요인이 작동했을 수 있기 때문이다. 혹은 겉으로 보이는 자발적 선택이 문화적, 사회적 압력에 의한 것일 수도 있다.

---

24) 표에서 특성효과는 explained로, 기여도는 표에서 % explained로 표기하였다.

25) 본 연구의 요인분해 분석 모형에서는 직종과 산업을 동시에 변수로 포함하였기 때문에 추정치의 크기와 통계적 유의성이 낮아졌을 가능성이 있다. 직종과 산업의 상호 관련성이 얼마나 있는지는 해당 국가의 횡단 노동시장 발달 정도, 산업구조, 노사관계 관련 제도와 역사적 맥락에 따라 다를 것이다. 또 직종 또는 산업에서 성별 분리가 있고, 기업규모에서의 성별 분리가 직종과 산업의 성별 분리를 매개로 해서 벌어졌을 가능성도 있다.

〈표 4-15〉 남녀 간 사업주 지원 교육훈련 참여 확률 격차의 요인분해 결과

변수	벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
사업주 비용 지원 교육훈련 참여 (A)														
Pr(Y≠0 | 여성)	0.3481	0.3005	0.2832	0.4022	0.1857	0.1874	0.1496	0.0425	0.2724	0.2206	0.2300	0.2579	0.3127	0.2614
Pr(Y≠0 | 남성)	0.4203	0.3362	0.3718	0.4735	0.1500	0.2316	0.2504	0.0568	0.2783	0.1961	0.2226	0.2777	0.3389	0.2755
Raw gap	0.0722	0.0356	0.0886	0.0713	-0.0357	0.0443	0.1009	0.0143	0.0059	-0.0244	-0.0074	0.0198	0.0262	0.0141
Fitted gap	00.044	0.0438	0.0674	0.0572	-0.0295	0.0457	0.1083	0.0157	-0.0365	-0.0224	-0.0064	0.0229	0.0243	0.0088
Explained	-0.0296***	-0.0109***	0.0000	-0.0014***	-0.0155***	-0.0042***	0.0338***	0.0083***	-0.0528***	-0.0245***	-0.0596***	-0.0147***	0.0022***	-0.0167***
연령	-0.0047**	-0.0014	-0.0025	0.0015	0.0018	-0.0012	-0.0004	0.0022	0.0033	0.0012	-0.0039*	-0.0055**	-0.0037***	0.0007
언어능력	-0.0012	-0.0014	0.0004	-0.0006	-0.0082***	-0.0204***	0.0005	-0.0044	-0.0024**	-0.0022*	-0.0157***	-0.0046**	-0.0006	-0.0012
학력	-0.0015	-0.0124***	-0.0032	-0.0024	-0.0083**	-0.0012	0.0054	-0.0013	-0.0145**	-0.0124**	-0.0078	0.0003	-0.0029**	-0.0092*
고용형태	0.0012*	0.0037***	0.0028***	0.0016**	-0.0019**	0.0009	0.0045***	0.0020***	-0.0007	-0.0006	-0.0003	0.0019*	-0.0005	-0.0024**
기업규모	0.0060***	0.0038***	0.0117***	0.0008	0.0096***	0.0220***	0.0096***	0.0106***	-0.0047**	0.0044**	0.0089***	0.0017	0.0150***	0.0143***
직종	-0.0226***	-0.0086*	-0.0111**	-0.0068	-0.0022	-0.0096	0.0111***	-0.0000	-0.0267***	-0.0141**	-0.0462***	-0.0124*	-0.0062**	-0.0171**
산업	-0.0068	0.0054*	0.0021	0.0045	-0.0062***	0.0053	0.0031	-0.0007	-0.0070***	-0.0007	0.0054**	0.0039	0.0011	-0.0017
% explained	-67.35	-24.97	0.07	-2.4	52.35	-9.17	31.21	52.82	144.83	109.39	929.34	-63.86	9.16	-188.33
유급 근무시간 중 교육훈련 참여 (B)														
Pr(Y≠0 | 여성)	0.4203	0.3746	0.308	0.5705	0.2093	0.2008	0.2524	0.0607	0.3704	0.2998	0.2514	0.3031	0.3849	0.2873
Pr(Y≠0 | 남성)	0.4775	0.3808	0.4079	0.5676	0.1948	0.2485	0.3335	0.074	0.3271	0.2159	0.2282	0.2963	0.3981	0.2829
Raw gap	0.0572	0.0062	0.0999	-0.0029	-0.0145	0.0477	0.0811	0.0134	-0.0433	-0.084	-0.0232	-0.0068	0.0132	-0.0044
Fitted gap	0.0330	0.0328	0.0759	-0.0285	-0.0227	0.0453	0.0879	0.0120	-0.0957	-0.0817	-0.0241	-0.0038	0.0101	-0.0204

〈표 계속〉

변수	벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
Explained	-0.0336***	-0.0191***	0.0053***	-0.0071***	-0.0295***	-0.0106***	0.0360***	0.0050***	-0.0727***	-0.0406***	-0.0572***	-0.0229***	-0.0016***	-0.0231***
연령	-0.0028	-0.0011	0.0016	0.0021*	0.0031	0.0004	-0.0019*	0.0014	0.0061**	0.0035	-0.0021	-0.0057**	-0.0020	0.0003
언어능력	-0.0009	-0.0031**	0.0021*	-0.0011	-0.0073***	-0.0199***	0.0031	-0.0032	-0.0031**	-0.0021*	-0.0139***	-0.0071***	0.0002	-0.0010
학력	-0.0064	-0.0117***	-0.0046***	-0.0026	-0.0103**	0.0001	0.0088	-0.002	-0.0193***	-0.0166***	-0.0071	-0.0002	-0.0033***	-0.0160***
고용형태	0.0024*	0.0029**	0.0037***	0.0029***	-0.0010	0.0003	0.0047***	0.0022**	0.0001	-0.0001	-0.0003	0.0014	0.0006	0.0000
기업규모	0.0049***	0.0025***	0.0105***	0.0021	0.0057***	0.0217***	0.0110***	0.0112***	-0.0056***	-0.001	0.0081***	0.0012	0.0128***	0.0127***
직종	-0.0262***	-0.0079	-0.0078	-0.0092	-0.0096**	-0.0163***	0.0095**	-0.0019	-0.0447***	-0.0245***	-0.0458***	-0.0200***	-0.0081***	-0.0194***
산업	-0.0047	-0.0007	-0.0001	-0.0013	-0.0099***	0.0032	0.0009	-0.0026	-0.0062**	0.0003	0.0040	0.0075**	-0.0018	0.0003
% explained	-101.76	-58.12	6.98	24.88	129.91	-23.33	40.93	41.67	75.99	49.68	237.76	598.26	-15.62	113.64
사업주 일부지원 교육훈련 참여 (C)														
Pr(Y≠0 | 여성)	0.3751	0.3635	0.301	0.4596	0.2106	0.2261	0.2338	0.0634	0.3464	0.2952	0.2558	0.2949	0.3715	0.2956
Pr(Y≠0 | 남성)	0.4518	0.3901	0.4007	0.4989	0.1776	0.2535	0.3254	0.0757	0.3245	0.2201	0.234	0.3031	0.3852	0.2986
Raw gap	0.0767	0.0266	0.0997	0.0393	-0.0329	0.0274	0.0915	0.0123	-0.0219	-0.0751	-0.0218	0.0082	0.0137	0.0031
Fitted gap	0.0537	0.0452	0.0719	0.0217	-0.0359	0.0333	0.0996	0.0135	-0.0786	-0.0753	-0.0221	0.0079	0.0109	-0.0103
Explained	-0.0296***	-0.0153***	-0.0004	-0.0058***	-0.0249***	-0.0103***	0.0348***	0.0063***	-0.0674***	-0.0385***	-0.0600***	-0.0285***	-0.0022***	-0.0202***
연령	-0.0024	-0.0015	-0.0017	0.0012	0.0034	-0.0011	-0.0009	0.0015	0.0024	0.0014	-0.0031	-0.0098***	-0.0034***	-0.0004
언어능력	-0.0013	-0.0025*	0.0005	-0.0018	-0.0058***	-0.0177***	0.0018	-0.0035	-0.0028**	-0.0014	-0.0156***	-0.0046**	-0.0003	-0.0011
학력	-0.0023	-0.0142***	-0.0056***	0.0015	-0.0116***	0.0013	0.0051	-0.0021	-0.0177***	-0.0183***	-0.0051	0.0012	-0.0028**	-0.0114**
고용형태	0.0016**	0.0047***	0.0028***	0.0016***	-0.0025**	0.0004	0.0048***	0.0027***	-0.0009	-0.0004	0.0001	0.001	-0.0001	-0.0009
기업규모	0.0058***	0.0041***	0.0116***	0.0027	0.0072***	0.0204***	0.0120***	0.0109***	-0.0044***	0.0018	0.0081***	0.0012	0.0135***	0.0153***

〈표 계속〉

변수	벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
직종	-0.0253***	-0.0061	-0.0057	-0.0095	-0.0054	-0.0168***	0.0104**	-0.0014	-0.0361***	-0.0219***	-0.0482***	-0.0245***	-0.0084***	-0.0186**
비제조업	-0.0056	0.0003	-0.0023	-0.0016	-0.0100***	0.0033	0.0016	-0.0018	-0.0078***	0.0002	0.0038	0.0069**	-0.0007	-0.003
% explained	-55.12	-33.76	-0.6	-26.87	69.31	-31.02	34.93	46.82	85.82	51.13	271.74	-359.74	-20.59	194.9
사업주 완전지원 교육훈련 참여 (D)														
Pr(Y≠0 | 여성)	0.2326	0.1728	0.1512	0.3195	0.0766	0.0973	0.0853	0.0152	0.1458	0.1412	0.1501	0.1523	0.2040	0.1646
Pr(Y≠0 | 남성)	0.3107	0.1760	0.2490	0.3781	0.0894	0.1585	0.1562	0.0283	0.1813	0.1361	0.1688	0.1658	0.2267	0.1834
Raw gap	0.0781	0.0032	0.0978	0.0586	0.0128	0.0612	0.0709	0.0131	0.0355	-0.0052	0.0187	0.0134	0.0227	0.0189
Fitted gap	0.0557	0.0103	0.0741	0.0523	0.0119	0.0512	0.0735	0.0098	0.0008	-0.0129	0.0183	0.0096	0.0198	0.0129
Explained	-0.0237***	-0.0051***	0.0027***	0.0050***	-0.0048***	-0.0003	0.0195***	0.0037***	-0.0348***	-0.0123***	-0.0356***	0.0059***	0.0018***	-0.0117***
연령	-0.0063***	-0.0023	-0.0004	0.0043***	0.0010	-0.0013	0.0014	0.0013	0.0009	-0.0006	-0.0031*	-0.0023	-0.0025**	-0.0015
언어능력	-0.0011	-0.0006	0.0002	-0.0002	-0.0067***	-0.0159***	0.0012	-0.0003	-0.0016	-0.0023	-0.0106***	-0.0105***	-0.0010	-0.0002
학력	-0.0043	-0.0108**	-0.0034	-0.0036	-0.0022	0.0003	-0.0043	-0.0006	-0.0069	-0.0063	-0.0048	0.0050	-0.0019*	-0.0056
고용형태	0.0006	0.0009	0.0007	0.0002	-0.0018**	0.0010	0.0030***	0.0000	-0.0012	-0.0005	-0.0001	0.0007	-0.0021**	-0.0027**
기업규모	0.0041**	0.0048***	0.0073***	0.0021	0.0113***	0.0149***	0.0068*	0.0040**	-0.0048**	0.0040*	0.0066***	0.0039**	0.0100***	0.0070***
직종	-0.0150**	-0.0008	-0.0047	-0.0063	-0.0015	-0.0018	0.0078**	-0.0007	-0.0189***	-0.0068	-0.0290***	0.0029	-0.0030	-0.0088
비제조업	-0.0017	0.0037	0.0030	0.0086*	-0.0049**	0.0024	0.0037	0.0000	-0.0023	0.0001	0.0054**	0.0062*	0.0023	0.0001
% explained	-42.64	-49.22	3.61	9.63	-40.33	-0.60	26.52	37.16	-4612.53	95.93	-195.00	61.03	9.33	-90.85

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 4-16〉 남녀 간 사업주 지원 훈련 참여 시간 격차의 요인분해 결과

	벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
사업주 일부지원 훈련 참여 시간 (E)														
E[Y | 여성]	2.3802***	2.2382***	1.8946***	2.9989***	1.3500***	1.1415***	1.4207***	0.4471***	2.3332***	1.9002***	1.5009***	2.1811***	2.4520***	1.8095***
E[Y | 남성]	2.7688***	2.6048***	2.3216***	3.2333***	1.1028***	1.3738***	2.1175***	0.5506***	1.7935***	1.3857***	1.3999***	2.2817***	2.6912***	1.7694***
Raw gap	0.3886***	0.3666***	0.4270***	0.2345**	-0.2472***	0.2323**	0.6968***	0.1035*	-0.5398***	-0.5145***	-0.1010	0.1006	0.2392**	-0.0401
Explained	-0.1990***	-0.0875	-0.044	-0.0252	-0.2017***	-0.0947	0.2219***	0.0333	-0.4904***	-0.2657***	-0.4691***	-0.1872**	0.0166	-0.1623***
연령	-0.0163	-0.0086	-0.0141	-0.0068	0.0189*	0.0008	0.0031	0.0118	0.0166	0.0339	-0.0119	-0.0758**	0.0103	0.0061
언어능력	-0.0184	-0.0102	0.0093	-0.0071	-0.0412***	-0.0685***	0.0074	0.0016	-0.0248**	-0.0039	-0.0576***	0.0108	-0.0029	0.0064
학력	-0.0028	-0.0791***	-0.0446**	0.017	-0.1070***	-0.0105	0.0493	-0.0085	-0.1337***	-0.1088***	-0.0597	0.0103	-0.012	-0.0780**
고용형태	0.0186	0.0342**	0.0231*	0.0256	-0.0052	0.0005	0.0381**	0.0339***	-0.0071	-0.0013	0.0038	0.0075	0.0047	0.0025
기업규모	0.0226	0.0221	0.0641***	0.0176	0.0209	0.1028***	0.0556**	0.0449***	-0.0252*	0.0008	0.0220	0.0087	0.0874***	0.0786***
직종	-0.1649***	-0.047	-0.0665*	-0.0613	-0.0353	-0.1343**	0.0506	-0.0351	-0.2740***	-0.1844***	-0.3769***	-0.2009***	-0.0626**	-0.1451***
산업	-0.0378	0.0012	-0.0153	-0.0102	-0.0526***	0.0144	0.0177	-0.0154	-0.0422***	-0.0021	0.0112	0.0522*	-0.0083	-0.0328
% explained	-51.21	-23.87	-10.30	-10.75	81.59	-40.77	31.85	32.17	90.85	51.64	464.46	-186.08	6.94	404.74
사업주 완전지원 훈련 참여 시간 (F)														
E[Y | 여성]	1.4718***	1.0614***	0.9142***	2.0191***	0.4020***	0.4650***	0.5041***	0.1073***	0.9677***	0.8837***	0.8702***	1.0620***	1.3242***	0.9206***
E[Y | 남성]	1.8582***	1.1693***	1.3211***	2.4233***	0.5150***	0.8023***	0.9892***	0.1714***	0.9408***	0.7961***	1.0007***	1.1522***	1.5284***	1.0201***

〈표 계속〉

	벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
Raw gap	0.3864***	0.108	0.4069***	0.4042***	0.1129*	0.3373***	0.4851***	0.0641**	-0.0268	-0.0877	0.1306	-.0902	0.2041**	0.0995
Explained	-0.1494**	-0.0304	-0.0136	0.04	-0.0620*	0.0051	0.0996**	0.0311*	-0.2775***	-0.1042**	-0.2963***	0.0468	0.0394	-0.0786
연령	-0.0233	-0.0102	-0.0064	0.0047	0.008	-0.0008	0.0004	0.0019	0.0089	0.0099	-0.0082	-0.0522**	0.0025	-0.0007
언어능력	-0.0099	-0.0027	0.0046	0.0026	-0.0393***	-0.0508***	0.0069	0.0003	-0.0101	-0.0038	-0.0383***	0.0083	-0.0027	0.001
학력	-0.023	-0.0483**	-0.0271**	-0.0159	-0.0264	-0.0142	-0.0221	-0.0018	-0.0594*	-0.0353	-0.0482	0.0276	-0.0097	-0.0410*
고용형태	0.0094	0.0149	0.0227**	0.0294	-0.0031	0.002	0.0423***	0.0187***	-0.0103*	-0.0021	0.0022	0.0127	0.0085	0.0021
기업규모	0.0119	0.0182	0.0291**	0.0113	0.0228*	0.0575***	0.0208	0.0213***	-0.0206**	0.0001	0.0159	0.0061	0.0546***	0.0372**
직종	-0.1127**	-0.0268	-0.0623*	-0.0451	-0.0006	-0.0033	0.0227	-0.0076	-0.1747***	-0.0730*	-0.2454***	0.0051	-0.0317*	-0.0707
산업	-0.0018	0.0246	0.0258	0.0530*	-0.0234**	0.0147	0.0287	-0.0018	-0.0113	0.0001	0.0257**	0.0392*	0.0179	-0.0064
% explained	-38.66	-28.15	-3.34	9.9	-54.92	1.51	20.53	48.52	1035.45	118.81	-226.88	51.88	19.3	-78.99

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10
자료: OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

제4절 소결

본 장에서는 PIAAC 제2주기 데이터를 활용하여 한국을 포함한 OECD 13개국 및 싱가포르의 재직자의 사업주 지원 교육훈련 참여 격차를 실증분석하였다. 로짓 회귀분석과 선형 회귀분석을 통해 사업주 지원 교육훈련 참여율과 참여 시간 결정요인을 재직자의 인적 특성과 고용 특성 변수를 통해 확인하고자 하였다. 또 Fairlie Decomposition 방법론을 통해 성별에 따른 교육훈련 참여 확률 격차를 특성효과와 계수효과로 분해하여 국제비교 관점에서 한국의 특징을 규명하고자 하였다. Blinder-Oaxaca Decomposition 방법론을 통해 교육훈련 참여 시간 역시 분해해 보았다.

분석 결과, 한국의 경우 사업주가 교육훈련의 시간 또는 비용을 일부 부담하는, 따라서 개인 역시 시간 또는 비용을 부담하는 재직자 교육훈련의 경우 성별 격차는 없고, 인지적 역량(언어능력 점수)이 높을수록, 정규직일수록 교육훈련 참여도(참여율과 시간)가 높았다. 기업규모가 클수록 교육훈련 참여도가 높았는데, 50~249인 중기업 규모에서 가장 높았다. 또 서비스 및 판매직과 관리직 및 전문직과 직종에서, 비제조업이 제조업에 비해 교육훈련 참여도가 높았다. 학력은 통계적 유의성이 없었고, 연령의 경우 청년층과 장년층의 참여도가 낮았다.

사업주가 교육훈련의 시간 또는 비용을 전부 부담하는 경우 성별, 정규직 여부, 기업규모가 통계적으로 유의미하다. 사업주가 일부 지원하는 경우와 비교해 보면, 언어능력과 직종의 통계적 유의성은 사라지고 성별의 통계적 유의성이 확인된다. 사업주가 시간과 비용을 완전히 지원하는 교육훈련의 경우 여성, 비정규직, 영세기업 재직자의 교육훈련 참여도는 통계적으로 유

의미하게 낮았다. 이는 다른 나라도 마찬가지인데, 다만 한국은 다른 나라들과 달리 학력, 인지적 역량, 직종이 결정요인이 되지 못하는 것이 특징이다.

한편 사업주가 시간과 비용의 일부를 지원하는 교육훈련은 한국의 경우 학력이 아니라 인지적 역량이 중요한 결정요인이 되었는데, 이는 재직자 역시 교육훈련 의사결정에 상당 정도 관여하기 때문에 재직자 본인의 인지적 역량이 교육훈련 참여 및 시간에 영향을 미친다고 해석할 수 있다. 반면 사업주가 완전히 시간과 비용을 지불하는, 그래서 사업주의 의사결정 관여도가 큰 재직자 교육훈련 경우 한국은 학력과 인지적 역량이 모두 결정요인이 되지 못한다. 다른 나라들은 겉으로 드러나는 인지적 역량인 학력뿐만 아니라 관측이 쉽지 않은 인지적 역량까지 고려하여 사업주가 의사결정을 하는데, 한국은 그렇지 않다. 한국의 기업은 재직자의 역량을 정밀하게 진단하여 판단하기보다 대기업, 남성, 정규직 위주로 교육훈련 기회를 제공한다고 볼 수 있다. 한국 기업의 재직자에 대한 교육훈련 투자가 비용과 인적자본 축적을 통한 생산성 향상이라는 손익계산에 따른 의사결정이라고 보기 어렵다.

남녀 재직자 간 격차에 초점을 맞춘 요인분해 결과, 한국의 설명되는 요인에 의한 특성효과는 전체 격차의 30~50%가량을 설명한다. 남성이 여성보다 규모가 큰 기업에 더 많이 분포하고, 정규직 비중이 높다는 점이 성별 격차의 주된 요인으로 확인되었다. 한국의 계수효과는 50~70%로 본 연구의 모형에 포함되지 않은 비관측 특성이나 노동시장의 구조적 요인, 혹은 차별적 요인의 영향으로 해석할 수 있다.

국제비교 차원에서 로짓 분석과 선형 회귀분석 결과를 보면, 변수를 충분히 통제했을 때, 사업주가 교육훈련의 시간 또는 비용을 일부 지원하는 경우라면 한국의 남녀 재직자 간 사업주 지원 교육훈련의 차이는 존재하지 않는다. 반면 사업주가 교육훈련의 시간과 비용을 전부 지원하는 경우라면 존재

하더라도 그 값이 크지 않다. 요인 분해분석의 계수효과 역시 다른 국가들에 비해 한국이 더 크다고 보기 어렵다. 또 계수효과를 모두 차별적 요인이라고 해석해서도 곤란하다. 다만, 특성효과로 설명되는 요인에서도 차별적 요인이 숨어 있을 수 있다. 여성이 중소기업과 비정규직 일자리를 선택하는 것 자체가 자발적 선택이 아니거나, 자발적 선택으로 보이더라도 문화적, 사회적 압력에 의한 것일 수 있기 때문이다. 따라서 본 장의 추정은 남녀 '차이'에 대한, 그리고 그것이 다른 국가에 비해 크지 않다는 증거는 될 수 있지만, '차별'이 존재하는지 존재하지 않는지에 대한 증거는 될 수 없다.

그럼에도 불구하고 분명한 것은 대기업, 정규직, 남성의 경우 노동시장 진입 이후 사업주로부터 더 많은 인적자본 축적의 기회를 얻는다. 인지적 역량을 갖추고 특정 직종에 종사하는 개인들은 재직자 본인이 시간과 비용을 일부 투자하여 노동시장 진입 이후 스스로 인적자본을 축적해 나간다. 노동시장 진입 이후 벌어지는 이러한 인적자본 축적의 동학은 대기업 정규직 일자리에 진입한 노동자와 그렇지 못한 노동자 간 인적자본 격차를 더욱 벌리는 메커니즘으로 작동할 것이다. 이 과정에서 여성은 남성보다 더 불리한 위치에 놓이게 되는데, 이는 본 장의 실증분석을 통해 확인된다.

제5장

기업의 교육훈련 투자 결정요인 분석

제1절 도입
제2절 실증분석을 위한 추정 모형 및 변수 설명
제3절 기업 교육훈련 투자 결정요인 실증분석 결과
제4절 결론

제5장 기업의 교육훈련 투자 결정요인 분석[26)]

제1절 도입

본 연구의 목적은 한국의 기업이 재직자들에게 동등한 교육훈련 기회를 제공하고 있는지 실증적으로 확인하는 것이다. 앞 장에서는 국제성인역량조사(PIAAC) 제2주기 데이터를 활용하여 재직자의 사업주 지원 교육훈련 참여 결정요인을 확인할 수 있었다. 실증분석 결과, 사업주가 시간과 비용을 전부 부담하는 재직자 교육훈련의 경우 남성일수록, 정규직일수록, 기업규모가 클수록 참여율이 높고 참여 시간도 길다는 사실을 확인할 수 있었다. 특히 본 연구가 주목하는 것은 그간에 알려진 기업규모와 같은 기업 특성이 아닌 재직자의 인적 특성에 따른 차이인데, 성별과 고용형태가 중요한 차이 요인으로 확인된 것이다.

이에 본 장에서는 한국직업능력연구원의 인적자본기업패널조사(Human Capital Corporate Panel, 이하 HCCP) 자료를 활용하여 기업 차원에서 교육훈련 투자 결정요인에 대한 실증분석을 수행해 보고자 한다. 적절하게 설

26) 본 장은 한양대학교 박관성 박사수료의 원고를 바탕으로 반가운 박사와 공동작업하였다. 송민정 박사 역시 자문의 형태로 본 장의 작업에 참여해 주었다.

계된 계량 모형을 통해 재직자의 인적 속성에 따른 교육훈련 참여 격차가 기업의 교육훈련비에 어떠한 영향을 미치는지 확인해 보고자 한다. 본 장에서 고려하는 재직자의 인적 속성은 본 연구에서 핵심 인적 속성 변수로 주목하는 성별뿐만 아니라 앞 장의 PIAAC을 활용한 실증분석에서 성별과 함께 중요한 재직자 인적 속성 요인으로 확인된 정규직 여부도 함께 분석한다. 정규직이 비정규직 재직자보다 사업주의 교육훈련 지원을 더 많이 받는 것은 자명한데, 정규직과 비정규직의 교육훈련 격차를 실증함으로써 본 연구에서 제안하는 계량 추정 방법론이 타당한지도 확인해 볼 수 있을 것이다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 우선 제1절에서는 본 장에서 활용하는 자료와 연구 대상을 밝혔다. 제2절에서는 추정을 위한 실증분석 모형을 제시하고 분석에 사용할 변수들을 소개한다. 제3절에서는 기초통계 분석과 함께 이원고정효과 및 동적 패널분석을 중심으로 실증분석 결과를 정리하고 해석한다. 제4절은 본 장의 연구 결과를 요약하고 함의를 제시한다.

제2절 실증분석을 위한 추정 모형 및 변수 설명

1. 분석 자료

본격적인 분석 모형 설명에 앞서 본 연구의 실증분석을 위한 자료로 활용할 한국직업능력연구원의 HCCP에 대해 우선 간략히 소개한다. HCCP는 100인 이상의 국내 기업과 해당 기업의 재직자를 대상으로 인적자원 현황, 관리, 개발과 관련된 주요 사항을 조사한 패널 자료이다. 이는 인력의 양적·

질적 현황과 기업 내 인적자원 축적의 과정을 파악할 수 있는 정보와 더불어 NICE 평가정보(주)의 기업 재무 자료와 특허청의 특허정보를 기업 ID와 함께 제공함으로써 기업의 전반적인 상황을 함께 분석할 수 있도록 한다. 본 연구에서는 HCCP의 기업 자료, 근로자 자료, 기업 재무 자료를 기업별로 결합하여 사용한다.

HCCP 조사는 2005년부터 1차 WAVE 조사가 시작되어 현재 2차 WAVE까지 진행되었다. 다만, 1차 WAVE 1차(2004년)와 2차 WAVE 자료의 경우 교육훈련 참여에 대한 질문 문항이 동일하지 않아 분석에 포함할 수 없었다. 따라서 분석 대상은 1차 WAVE의 2차(2006년)~7차(2016년) 자료 중 종속변수와 핵심 설명변수를 모두 구성할 수 있는 기업으로 총 2,684개이다. 실증분석을 위해 기업 자료에서는 교육훈련 비용과 종사자 수, 근로자 자료에서는 남성과 여성 재직자의 교육훈련 참여 정보, 재무 자료에서는 매출액과 고정자본 등 통제를 위한 변수들을 가져와 결합하였다.[27]

분석 대상 기업 및 해당 기업의 종사자 특성은 〈표 5-1〉과 같다. 전체 2,648개 기업 중 100인 이상 300인 미만의 기업이 전체의 48.5%로 절반가량이며, 제조업에 속한 기업이 72.9%로 가장 많다. 기업들의 평균 종사자 수는 824명으로 정규직 남성이 66.6%, 정규직 여성이 19.9%, 비정규직이 13.5%이다.[28] HCCP는 영세기업과 소기업을 배제한 조사이기 때문에 기업 규모에 따른 성별 분리가 있다면, 이는 전체 기업을 대상으로 하는 PIAAC의 추정치와 차이를 일으키는 요인이 될 수 있다. 참고로 앞 장 PIAAC의 분석에서 남성 임금근로자는 54.8%, 여성 임금근로자는 45.2%이다. 마찬가지로

27) 조사 시 조사 대상 기업에게 전년도의 기업 정보를 묻는다. 따라서 1차 WAVE의 1차 연도인 2005년에 조사하는 내용은 2004년 기업의 상황이다. 본 연구에서의 연도는 조사 내용을 기준으로 한다.
28) 통계청의 경제활동인구조사 2022년 8월 기준 100인 이상 사업체의 임금근로자 중 남성은 64.5%, 여성은 35.5%이다(통계청, 2022).

정규직과 비정규직 비율 역시 HCCP의 경우 각각 86.5%와 13.5%이지만, PIAAC의 경우 61.5%와 38.5%로 차이가 있다.

〈표 5-1〉 분석 대상 기업 특성

(단위: 개, 명)

		기업 수	기업별 평균 종사자 수	정규직		비정규직
				남성	여성	
종사자 규모	100-299인	1,301 (48.5%)	172 (100.0%)	127 (75.0%)	35 (20.3%)	10 (5.6%)
	300-999인	952 (35.5%)	538 (100.0%)	391 (72.7%)	104 (19.3%)	43 (8.0%)
	1,000인 이상	431 (16.0%)	3,424 (100.0%)	2,171 (63.4%)	685 (20.0%)	569 (16.6%)
	전체	2,684 (100.0%)	824 (100.0%)	549 (66.6%)	164 (19.9%)	111 (13.5%)
산업분류	제조업	1,957 (72.9%)	732 (100.0%)	547 (74.8%)	122 (16.6%)	63 (8.6%)
	금융업	179 (6.7%)	2,330 (100.0%)	1,074 (46.1%)	648 (27.8%)	608 (26.1%)
	비금융 서비스업	548 (20.4%)	662 (100.0%)	385 (58.1%)	156 (23.6%)	121 (18.3%)
	전체	2,684 (100.0%)	824 (100.0%)	549 (66.6%)	164 (19.9%)	111 (13.5%)

자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

2. 실증분석을 위한 추정 모형

HCCP의 기업 자료는 기업 전체의 교육훈련비 정보를 제공하고, 근로자 자료는 개별 재직자의 교육훈련 참여 정보를 제공한다. 근로자 자료에서 개별 종업원이 참여한 교육훈련 과정에 대한 정보를 제공하고 있지만, 해당

과정에 대한 비용 정보는 존재하지 않는다. 따라서 교육훈련 참여율의 성별(또는 정규직 여부)에 따른 차이는 자료를 통해 직접 계산할 수 있으나, 재직자가 참여한 교육훈련 과정의 시간 또는 비용 정보는 추정을 할 수밖에 없다. 남성과 여성의 교육훈련 참여율이 같더라도 남성(또는 정규직) 재직자는 시간과 비용이 많이 드는 고급과정을 이수하는 반면에 여성(또는 비정규직)은 저비용의 단기 교육과정을 이수한다면 교육훈련을 통해 축적되는 인적자본의 성별 차이가 발생할 수밖에 없다. 즉 기업 교육훈련 투자의 재직자 인적 속성(남성인지 여성인지, 정규직인지 비정규직인지)에 따른 격차는 참여율 차이뿐만 아니라 시간 또는 비용의 차이까지 확인하여야 한다. 앞서 PIAAC 자료를 통해 사업주 지원 교육훈련의 참여율과 시간을 재직자 인적 속성에 따라 확인한 바 있다. 본 연구에서는 시간 또는 비용의 차이를 HCCP 자료를 활용하여 추정하고자 한다. 본 연구의 실증분석에 사용하는 추정식은 다음과 같다.

우선 기업 전체의 교육훈련 비용(C)은 식(1)과 같이 고정비(FC)와 변동비(VC)로 구성된다. 고정비의 경우 교육훈련 참여자와 무관하지만, 변동비는 교육훈련 참여자 1명에게 지출되는 한계비용(β)과 교육훈련 참여자(P)의 곱으로 참여자 수에 비례한다.

$$\begin{aligned} C &= FC + VC \\ &= FC + \beta \times P \end{aligned} \tag{1}$$

단, C: 기업의 교육훈련 총비용, FC: 교육훈련 고정비, VC: 교육훈련 변동비, β: 교육훈련 한계비용, P: 교육훈련 참여자 수

식(1)을 종사자 수(L)로 나눈 기업의 인당 교육훈련비(c)는 식(2)와 같다. 인당 교육훈련비(c)는 인당 고정비(α), 교육훈련 한계비용(β), 교육훈련 참여율(p)로 분해된다.

$$c = \alpha + \beta \times p \tag{2}$$

단, $c(= \frac{C}{L})$: 인당 교육훈련비, $\alpha(= \frac{FC}{L})$: 인당 교육훈련 고정비,

β: 교육훈련 한계비용, $p(= \frac{P}{L})$: 교육훈련 참여율

실제 추정에서는 인당 교육훈련비에 로그를 취하여 분포를 정규화시켜 줄 필요가 있으므로 이후 수식 전개의 편의를 위해 기업의 인당 교육훈련비는 식(3)과 같은 지수함수 형태를 띤다고 가정한다.[29]

$$c = \alpha e^{\beta p} \tag{3}$$

이제 남성(m)과 여성(f)을 구분하면, 각각 식(4) 및 식(5)와 같다.[30] 이때 p_m은 남성 재직자 중 교육훈련 참여자의 비율이고, p_f는 여성 재직자 중 교육훈련 참여자의 비율이다. 마찬가지로 β_m은 남성 재직자가 참여한 교육훈련의 한계비용, β_f는 여성 재직자가 참여한 교육훈련의 한계비용이다. 기업에서는 남성 재직자 또는 여성 재직자의 교육훈련 참여가 늘 때, 이 한계

29) 식(3)의 양변에 로그를 취하면 $ln\, c = ln\alpha + \beta \times p$로 식(2)와 동일한 형태의 선형식이 도출된다. 이는 이후의 실증분석에서 종속변수로 활용될 인당 교육훈련비에 로그를 취하는가[식(3)의 추정], 취하지 않고 추정하는가[식(2)의 추정]의 차이를 발생시키는데, 추정 결과와 함의에는 큰 차이가 없었다. 이러한 지수함수의 가정은 본문에서도 설명한 것과 같이 이후 실증분석에서 종속변수에 로그를 취할 때 발생하는 수식 전개의 복잡함을 해소하기 위함이기는 하지만 기업의 교육훈련 발생 구조에 대한 경제적 의미도 가진다. 교육훈련 비용이 지수함수라는 것은 참여율이 증가할수록 교육훈련 비용이 점증함을 가정한 것이다. 즉 참여율이 10%에서 20%로 증가할 때보다 80%에서 90%로 증가할 때 비용의 증가가 더욱 크다. 이는 참여율이 낮은 상태에서 좀 더 높이는 것은 비용 증가가 크지 않지만 참여율이 높은 상태에서 더 높이는 것은 비용 증가가 크다는 것이다. 또 저숙련 기업의 교육훈련 참여가 크지 않고 고숙련 기업의 교육훈련 참여가 크다면, 저숙련 기업(예컨대 교육훈련 참여율 10%)에 비해 고숙련 기업(예컨대 교육훈련 참여율 80%)의 교육훈련 단가가 더 크다는 가정을 도입한 것이기도 하다. 물론 참여율이 늘어날 경우 고정비(α)의 존재로 인해 교육훈련 참여자당 평균비용은 감소한다. 지수함수를 가정한 식(3)에서도 이 법칙을 위배하지 않는다. 다만, 지수함수를 가정하므로 일정 참여율을 넘어서면 참여자당 평균 비용도 식(2)와 달리 증가한다.

30) 정규직과 비정규직의 교육훈련 격차를 파악하기 위해서는 남성 대신 정규직, 여성 대신 비정규직을 가정하면 된다.

비용만큼 로그 총비용이 증가한다. β는 고정비를 고려하지 않은 교육훈련의 단가로서 이 값이 클수록 시간과 비용이 많이 드는 고급 교육훈련 과정이라고 볼 수 있다. 만약 β_m이 β_f보다 크다면 남성 재직자가 교육훈련에 참여할 때 기업의 교육훈련비 지출이 여성이 참여할 때보다 더 크다는 것이고, 이는 남성 재직자가 여성보다 고급 교육훈련 과정에 참여하고 있다고 해석할 수 있다. 한편 α_m과 α_f는 각각 남성과 여성 재직자에게 지출하는 기업의 교육훈련 고정비이다. 따라서 α_m과 α_f까지 고려해야 남성 재직자가 여성보다 더 고급과정에 참여하는지 제대로 확인할 수 있다. 다만, 본 연구는 이하 각주 27)에서 설명하는 것처럼 이 둘의 차이는 없다고 가정한다.

$$c_m = \alpha_m e^{\beta_m p_m} \tag{4}$$

$$c_f = \alpha_f e^{\beta_f p_f} \tag{5}$$

기업이 총지출한 인당 교육훈련비는 식(6)과 같이 식(4)의 남성 재직자 교육훈련비와 식(5)의 여성 재직자 교육훈련비의 가중평균이다. 가중치(γ)는 기업 내 종업원의 성비인데, 남성 종업원 수(L_m)와 여성 종업원 수(L_f)로부터 계산된다.

$$c = \gamma c_m + (1-\gamma) c_f \tag{6}$$

$$\text{단, } \gamma = \frac{L_m}{L_m + L_f}$$

식(6)의 양변에 로그를 취하고 식을 전개하면 식(7)이 도출된다.

$$\begin{aligned} ln\,c &= ln(\gamma c_m + (1-\gamma)c_f) \\ &= ln\,[1+(\gamma c_m + (1-\gamma)c_f - 1)\,] \\ &\simeq \gamma c_m + (1-\gamma)c_f - 1 \end{aligned} \tag{7}$$

또 $c_m \simeq \alpha_m(1+\beta_m p_m)$, $c_f \simeq \alpha_f(1+\beta_f p_f)$이므로 식(7)은 식(8)이 된다.

$$\begin{aligned} ln\,c &\simeq \gamma\alpha_m(1+\beta_m p_m) + (1-\gamma)\alpha_f(1+\beta_f p_f) - 1 \\ &= (\gamma\alpha_m + (1-\gamma)\alpha_f - 1) + \gamma\alpha_m\beta_m p_m + (1-\gamma)\alpha_f\beta_f p_f \end{aligned} \tag{8}$$

만약 남성과 여성 재직자에게 지출하는 기업의 교육훈련 고정비가 같다면 ($\alpha_m = \alpha_f = \alpha$)[31] 식(9)가 도출된다. 이제 기업의 로그 인당 교육훈련비는 기업 전체의 인당 교육훈련 고정비(α), 남성 재직자의 교육훈련 참여율(p_m), 여성 재직자의 교육훈련 참여율(p_f)의 선형함수가 된다.

$$ln\,c = \alpha + \hat{\beta}_m p_m + \hat{\beta}_f p_f \tag{9}$$

단, $\hat{\beta}_m = \gamma\alpha\beta_m$, $\hat{\beta}_f = (1-\gamma)\alpha\beta_f$

---

31) 기업 입장에서 교육훈련의 고정비는 재직자의 교육훈련 참여가 없어도 발생하는(혹은 참여자 수와 관계없이 동일하게 발생하는) 교육훈련 비용이데, HRD 담당자의 인건비와 기업이 자체적으로 운영하는 교육훈련 시설비 및 감가상각비, 기업이 재직자에게 교육훈련 제공 시 고정적으로 발생하는 여러 비용 등이 될 것이다. 이 경우 남녀 재직자 각각에게 지출되는 고정비는 결국 남녀 재직자 수에 따라 회계적으로 배분할 수 있고, 그것을 남녀 재직자 수로 나눈 α_m과 α_f의 값은 같을 수밖에 없다. 그리고 그 값은 당연히 α가 된다. 예컨대 고정비가 900이고 남성 재직자가 200명, 여성 재직자가 100명인 경우 남성 재직자에게 할당되는 고정비는 600(=900$\times\frac{600명}{600명+300명}$), 여성 재직자에게 할당되는 고정비는 300(=900$\times\frac{300명}{600명+300명}$)이 된다. 따라서 남성 재직자당 고정비는 $\alpha_m = 3(=\frac{600}{200})$이 되고, 마찬가지로 여성 재직자당 고정비 역시 $\alpha_f = 3(=\frac{300}{100})$이 되어, 이는 기업 전체 인당 고정비인 $\alpha = 3(=\frac{900}{300})$과 동일한 값이 된다. 만약 재직자 수가 아니라 교육훈련 참여자 수를 이용하여 고정비를 할당한다면 여성의 경우 교육훈련 참여율이 남성 재직자에 비해 낮으므로 할당될 고정비 역시 더 낮아질 수 있다. 즉 본 연구의 방법론으로는 여성에 대한 교육훈련 투자를 과대 추정할 가능성이 있다.

본 연구의 관심인 재직자 교육훈련 투자의 성별 격차(gap)는 식(10)과 같이 계산될 수 있다. 이 식은 정규직과 비정규직의 격차 계산에도 그대로 사용될 수 있다. $\hat{\beta}_m$과 $\hat{\beta}_f$은 이후의 실증분석을 통해 추정되고, γ는 자료로부터 계산될 수 있다. 실제 추정에서 $\hat{\beta}_m$과 $\hat{\beta}_f$은 남성과 여성 재직자 각각의 교육훈련 참여율의 변화가 기업 전체의 교육훈련비에 미치는 영향인데, gap은 종사사 수 성별 비중을 통해 조정되는 것이다. 단순히 남성 재직자가 여성 재직자보다 더 많아서 기업 전체의 교육훈련비에 더 크게 영향을 미치는 것을 배제하고 남녀 교육훈련 투자의 성별 격차를 계산하는 것이다. 따라서 이하에서 gap은 여성 재직자가 참여하는 교육훈련이 남성에 비해 얼마나 저가의 과정인지를 확인하는 지표라고 볼 수 있다.

$$gap = \frac{\beta_m}{\beta_f} = \frac{\hat{\beta}_m}{\hat{\beta}_f} \times \frac{(1-\gamma)}{\gamma} \tag{10}$$

이제 구체적인 실증분석을 위한 추정 모형은 이원고정효과 패널분석을 위해 식(11)과 같이 설정하였다.[32] 이때 시불변비관측 요인(u_i)과 연도 더미(v_t) 외에도 통제변수(z)는 기업 전체의 교육훈련비에 영향을 미칠 수 있는 다양한 변수들을 포함하였다. 종업원 수, 노동장비율, 노동생산성, 임금수준, 정규직 비율, 산업 더미가 그것인데, 이하의 기초통계에서 변수의 정의와 만들어진 방법을 보다 자세히 설명한다.[33]

---

32) 이하의 실증분석에서 F검정, Breusch-Pagan의 Lagrangian Multiplier 검정, 하우스만 테스트 결과 합동(Pooled) OLS나 확률효과 모형보다 고정효과 모형이 가장 효율적인 모형으로 판명되었다. 그리고 연도더미 F검정을 시행한 결과 시간 특성효과가 존재하였다. 이분산성 검정도 시행하였는데, 검정 결과 p값이 0.001보다 작게 나와 패널 개체 간 이분산성이 존재한다는 결과가 도출되어 통상적인 표준오차보다 견고한 표준오차를 사용하는 것이 나은 것으로 확인되었다. 이에 본 연구에서는 '견고한 표준오차를 사용하는 이원고정효과' 패널분석 모형을 사용하였다.

33) 추정식(11)은 식(9)과 비교해 볼 때, 교육훈련 고정비 대신 고정효과 및 여러 통제변수를 포함한 것

$$lnc_{it} = \hat{\beta}_m p_{m,it} + \hat{\beta}_f p_{f,it} + \delta z_{it} + u_i + v_t + e_{it} \quad (11)$$

단, z_{it}는 통제변수로 로그 종업원 수, 로그 노동장비율, 로그 노동생산성, 로그 임금수준, 정규직 남성 종사자 비율, 산업 더미

고정효과에 의한 비관측 요인과 통제변수에 의한 관측 요인을 추정 모형에 포함했지만, 여전히 충분한 통제가 되지 않았을 가능성이 있어 본 연구에서는 식(12)와 같이 전기시차종속변수(lnc_{it-1})가 우변항에 포함되는 동적 패널분석도 함께 실시한다. 본 연구에 활용되는 자료는 완전한 균형패널은 아니지만[34] 전기시차종속변수를 통제변수로 사용하여 통제변수로 활용되지 못하는 잠재적 변수들을 추가로 통제한다. 구체적인 추정 모형은 Blundell과 Bond(1998)의 System GMM을 사용한다. 시스템 GMM 추정 시 사용되는 도구변수의 과대 식별 여부를 판단하고자 Sargan 검정을 시행하였고, 자기상관 검정도 추가로 진행하였다.[35]

$$lnc_{it} = \eta lnc_{it-1} + \hat{\beta}_m p_{m,it} + \hat{\beta}_f p_{f,it} + \delta z_{it} + u_i + v_t + e_{it} \quad (12)$$

단, z_{it}는 통제변수로 로그 종업원 수, 로그 노동장비율, 로그 노동생산성, 로그 임금수준, 정규직 남성 종사자 비율, 산업 더미

3. 변수 설명

〈표 5-2〉는 추정 모형에 따라 실증분석에 사용하는 변수를 정리한 것이다. 종속변수는 로그 1인당 교육훈련비로 HCCP의 기업 조사에서 제공하는

이다. 이는 생략변수 편의에 의한 내생성을 일정 정도 통제하기 위한 것이다.

34) 전체 분석 기간 동안 완전한 균형패널을 이루는 기업 수는 181개이다.

35) 검정 결과 차분된 모형의 오차항에 1계 자기상관은 존재하지만 2계 자기상관은 존재하지 않았다.

해당 기업의 교육훈련비 총액을 종사자 수로 나누어 자연로그를 취하였다.[36] 독립변수는 여러 교육훈련 참여율인데, HCCP의 근로자 조사에서 제공하는 성별 및 정규직 여부 정보와 종업원이 참여한 교육훈련 정보를 활용하여 여러 변수들을 만들었다. HCCP 1차 WAVE의 근로자 조사에서 교육훈련 참여 현황에 대한 질문은 큰 카테고리로 총 세 가지가 있다. '교육훈련 방법별 참여 현황' 7개 문항, '자기주도적 학습 지원제도에 대한 참여 현황' 4개 문항, '인적자원개발 제도별 참여 현황' 13개 문항이 그것이다. 이 중 종업원이 교육훈련에 참여할 경우 실제 회사의 비용이 명백하게 발생할 것으로 예상되는 교육훈련을 중심으로 각각 '회사주도 교육훈련'과 '자기주도 교육훈련'으로 구분하여 참여율을 계산하였다. 즉 본 연구의 실증분석 전략이 남성(정규직)과 여성(비정규직) 재직자가 교육훈련에 참여했을 경우 과연 기업 전체의 교육훈련비의 변화가 얼마나 다른지를 확인하여 기업 교육훈련 투자의 성별(고용형태별) 격차를 파악하는 것이기에 교육훈련 참여로 인한 노동 손실 등 암묵적 비용이 아니라 명시적 교육훈련 비용이 발생하는 경우로 한정하였다.

'회사주도 교육훈련'은 '교육훈련 방법별 참여 현황'의 7개 문항 - 집체식 사내교육훈련, 집체식 사외교육훈련, 인터넷 학습, 우편통신훈련, 국내연수, 해외연수, 외부(원청 등) 업체로부터 기술지도 받기 - 을 그대로 활용하되, '인적자원개발 제도별 참여 현황' 중[37] OJT를 더해 총 8가지 문항으로 하였

36) 교육훈련비가 0인 경우 로그를 취하면 결측치가 되기 때문에 원 단위로 환산하여 모든 값에 1을 더한 후 종사자 수로 나누고 로그를 취하였다.

37) 해당 문항에서는 선후배 및 동료 간 상호작용을 통한 학습, 일을 통해 스스로 배우기, 경력개발제도, 교육훈련휴가제, 멘토링 또는 코칭, 학습 조직(동아리), OJT, 직무순환, 제안제도, 지식 마일리지 프로그램, QC(품질분임조), 전사적 품질관리(TQM, 공정개선팀 등), 6-시그마 등 13가지 제도의 참여 여부를 물어본다. 해당 카테고리의 교육훈련들은 다른 두 카테고리의 교육훈련에 비해 명시적 비용 발생의 성격이 낮은 항목들이다. 물론 업무 과정에서 교육훈련이 수행되는 성격이 강해 암묵적 비용은 분명히 발생할 것이다. 다만, OJT의 경우 명시적 비용 역시 발생하는 체계적 현장학습인 S-OJT

다. '자기주도 교육훈련'은 '자기주도적 학습 지원제도에 대한 참여 현황'의 4개 문항 - 학원(온라인, 우편 등 포함) 수강료 지원제도, 국내 대학 등록금 지원, 국내 대학원 등록금 지원, 해외 대학원 학위과정 지원 - 을 사용하였다. '회사주도 교육훈련'은 회사가 주도적으로 교육훈련 계획과 실행을 담당하는 반면, '자기주도 교육훈련'은 종업원의 자율성이 크다.[38]

완전히 일치하지는 않지만, 앞 장에서 PIAAC을 활용한 사업주 완전지원 교육훈련은 본 장의 회사주도 교육훈련을, 사업주 일부지원 교육훈련은 회사주도와 자기주도 교육훈련을 합한 것과 그 성격이 유사하다. 사업주 일부지원도 사업주 완전지원을 포함하고, 전체 교육훈련도 회사주도 교육훈련을 포함하기 때문에 PIAAC의 사업주 일부지원 교육훈련은 HCCP의 전체 교육훈련과 대응할 수 있다. 그러나 사업주 일부지원 교육훈련의 성격에 따라, 즉 재직자 개인 주도성이 강할 때는 HCCP의 자기주도 교육훈련이 그 특성을 더 잘 반영할 수도 있을 것이다.

〈표 5-2〉에서 남성 교육훈련 참여율과 여성 교육훈련 참여율은 회사주도와 자기주도 교육훈련을 구분하지 않고 이 둘을 더해서 성별로 참여율을 계산한 것이고, 성별과 교육훈련의 종류를 모두 구분한 참여율 변수도 만들었다. 정규직과 비정규직 교육훈련 참여율 역시 같은 방법으로 만들 수 있다.

를 '회사주도 교육훈련'에 포함하였다. 물론 OJT 외에도 몇몇 교육훈련의 경우 회사의 사정에 따라 명시적 비용이 발생할 수 있어 '회사주도 교육훈련' 혹은 '자기주도 교육훈련'에 포함하여 실증분석을 수행해 보았는데, 실증분석 결과 또는 해석의 방향이 크게 달라지지 않았다.

38) 본 연구에서 활용하고 있지 않은 2004년 HCCP의 경우 '자기주도적 학습 지원제도에 대한 참여 현황' 중 해외 대학원 학위과정 지원이 문항에서 빠져 있다. 이를 빼고 '자기지원 교육훈련' 변수를 구성하여 2004년 조사를 포함하더라도 이후의 분석 결과에는 큰 차이가 없었다. 한편 2차 WAVE는 조사 문항 자체가 변경되었다. 2차 WAVE의 교육훈련 변수를 1차 WAVE 변수와 유사하게 조작적 정의하여 분석한 결과 일관된 추정 결과가 확인되지 않고, 대체로 통계적 유의성이 낮았다.

〈표 5-2〉 실증분석에 활용되는 변수 설명(HCCP)

	변수	계산식	자료 출처
종속변수	로그 1인당 교육훈련비	$ln\frac{\text{기업별 교육훈련비 총액}}{\text{기업별 종사자 수}}$	기업 조사
독립변수	남성 교육훈련 참여율	$\frac{\text{남성교육훈련 참여인원}}{\text{남성 근로자 응답인원}}$	근로자 조사
	여성 교육훈련 참여율	$\frac{\text{여성교육훈련 참여인원}}{\text{여성 근로자 응답인원}}$	근로자 조사
	남성 회사주도 교육훈련 참여율	$\frac{\text{남성 회사주도 교육훈련 참여인원}}{\text{남성 근로자 응답인원}}$	근로자 조사
	남성 자기주도 교육훈련 참여율	$\frac{\text{남성 자기주도 교육훈련 참여인원}}{\text{남성 근로자 응답인원}}$	근로자 조사
	여성 회사주도 교육훈련 참여율	$\frac{\text{여성 회사주도 교육훈련 참여인원}}{\text{여성 근로자 응답인원}}$	근로자 조사
	여성 자기주도 교육훈련 참여율	$\frac{\text{여성 자기주도 교육훈련 참여인원}}{\text{여성 근로자 응답인원}}$	근로자 조사
통제변수	로그 종사자 수	$ln(\text{정규직 인원} + \text{비정규직 인원})$	기업 조사
	로그 노동장비율	$ln(\frac{\text{고정자본}}{\text{종사자 수}})$	재무 조사
	로그 노동생산성	$ln(\frac{\text{매출액}}{\text{종사자 수}})$	재무 조사
	로그 임금수준	$ln(\frac{\text{총인건비}}{\text{종사자 수}})$	기업 조사
	정규직 비율	$(\frac{\text{정규직 수}}{\text{종사자 수}}) \times 100$	기업 조사
	산업 더미	기준산업: 제조업	기업 조사
	연도 더미	기준 연도: 2006년	기업 조사

자료: 연구진 직접 작성

〈표 5-2〉에서 참여인원의 계산은 두 가지 방법으로 집계할 수 있다. 하나는 '연인원' 방식으로 중복인원을 포함하여 교육훈련에 참여한 인원수를 집계하는 것이다. 예를 들어 동일한 재직자가 집체식 사내교육훈련과 집체식 사외교육훈련을 모두 다녀오는 경우 연인원은 2명이 된다. 다른 하나는 '순

인원' 방식으로 이 경우 1명으로 계산된다. 본 연구에서는 순인원으로 계산하여 실증분석을 실시한다. 앞 장의 PIAAC에서도 순인원 방식으로 참여율이 계산되었다. 다만, 기업의 교육훈련 현황을 재직자 인적 속성별로 보다 자세히 확인하기 위해 기초통계에서는 연인원 정보도 함께 확인한다.

통제변수들은 모두 기업 전체의 인당 교육훈련비에 영향을 미칠 수 있는 변수들이다. 종업원 수는 기업의 규모, 노동장비율은 기업이 채택한 기술적 특성, 노동생산성은 생산과정에서의 효율성으로 임금수준과 함께 노동자의 숙련수준을 일정 정도 대리한다. 재직자 교육훈련은 기업 입장에서 노동자와의 불완전 계약이므로 장기적 고용이 중요한데, 이를 대리하기 위해 정규직 비율 역시 포함하였다. 이 변수들이 클수록 기업은 종업원에 대한 교육훈련 투자를 더 적극적으로 할 가능성이 높다. 한편 기업 고유의 시불변비관측요인은 앞서 언급한 고정 교육훈련비의 일부를 설명할 수 있고, 동시에 인적자본투자와 관련한 기업 고유의 조직문화와 CEO의 의지 등을 대리한다고 볼 수 있다. 산업 역시 기업의 교육훈련비에 영향을 미치고, 기업의 교육훈련은 경기에 영향을 받을 것으로 예상되므로 연도 더미 역시 통제한다.

한편 HCCP의 근로자 조사는 해당 기업의 종사자 수를 고려하여 적절한 수의 근로자를 표본으로 하여 실시한다. 다만, 근로자 조사는 해당 기업 근로자 전체를 모집단으로 하여 엄밀한 표본추출을 하지는 않는다. 이는 해당 기업 명부를 확보하여 표본을 추출해야 하므로 현실적으로 불가능하다. 따라서 근로자 조사 자료로부터 계산되는 변수들은 이를 염두에 두고 이후 실증분석의 추정치를 해석하여야 한다. 만약 측정오차가 발생한다면 희석편의(attenuation bias) 문제로 변수의 추정치가 작아지고 통계적 유의성이 낮아질 수 있다.

제3절 기업 교육훈련 투자 결정요인 실증분석 결과

1. 분석 자료

본격적인 패널분석에 들어가기에 앞서 주요 변수에 대해 간단한 기초통계 분석을 시행한다. 우선 실증분석에 사용되는 주요 변수들의 기술통계는 〈표 5-3〉과 같다.[39] 본 연구의 관심인 남성 재직자와 여성을 비교해 보면 모든 교육훈련에서 남성보다 여성 재직자의 교육훈련 참여율이 낮다. 순인원뿐만 아니라 연인원도 마찬가지이다.

〈표 5-3〉 분석에 활용된 주요 변수의 기술통계(HCCP)

변수명		관측치 수	평균	표준편차	최솟값	최댓값
1인당 교육훈련비(단위: 천 원)		2,684	353	554	0.000	8,185
연인원	남성 교육훈련 참여율	2,528	2.189	1.332	0.000	9.000
	여성 교육훈련 참여율	2,528	1.468	1.457	0.000	8.000
	회사주도 교육훈련 남성 참여율	2,528	1.982	1.172	0.000	8.000
	자기주도 교육훈련 남성 참여율	2,528	0.207	0.289	0.000	3.000
	회사주도 교육훈련 여성 참여율	2,528	1.317	1.294	0.000	7.000
	자기주도 교육훈련 여성 참여율	2,528	0.151	0.287	0.000	2.000
순인원	남성 교육훈련 참여율	2,528	0.806	0.260	0.000	1.000
	여성 교육훈련 참여율	2,528	0.581	0.424	0.000	1.000
	회사주도 교육훈련 참여율	2,528	0.792	0.255	0.000	1.000
	자기주도 교육훈련 참여율	2,528	0.196	0.266	0.000	1.000
	회사주도 교육훈련 남성 참여율	2,528	0.798	0.266	0.000	1.000
	자기주도 교육훈련 남성 참여율	2,528	0.201	0.275	0.000	1.000
	회사주도 교육훈련 여성 참여율	2,528	0.572	0.425	0.000	1.000
	자기주도 교육훈련 여성 참여율	2,528	0.149	0.283	0.000	1.000

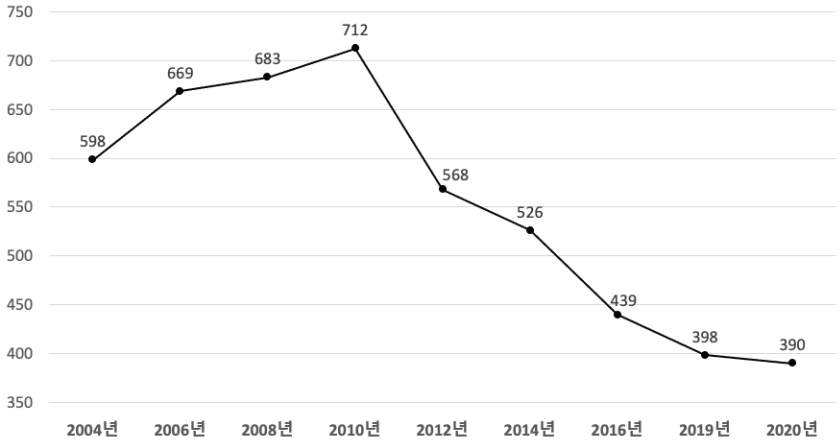
자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

39) HCCP는 패널로 구축되는 기업 자료와 달리 매해 근로자 표본이 다르게 설정된다. 〈표 5-3〉의 관측치 수는 근로자 자료로부터 해당 기업의 값을 계산하여 기업 자료와 결합한 것이므로 그 값이 존재하는 기업 수로 하였다.

이하에서는 그림을 통해 분석 기간 동안 핵심 변수들의 추이를 확인해 보고자 한다. 우선 [그림 5-1]은 본 연구의 종속변수인 기업의 1인당 교육훈련비 변화 추이이다. 〈표 5-3〉의 평균값은 단순 평균인 반면에 [그림 5-1]의 연도별 값은 분석 대상 기업들의 종사자 수로 가중평균을 한 값이다. 또 2차 WAVE(2019년, 2020년)값도 함께 제시하여 변수의 연속성과 신뢰도를 확인하였다.

[그림 5-1] 기업의 1인당 교육훈련비 변화 추이

(단위: 천 원)

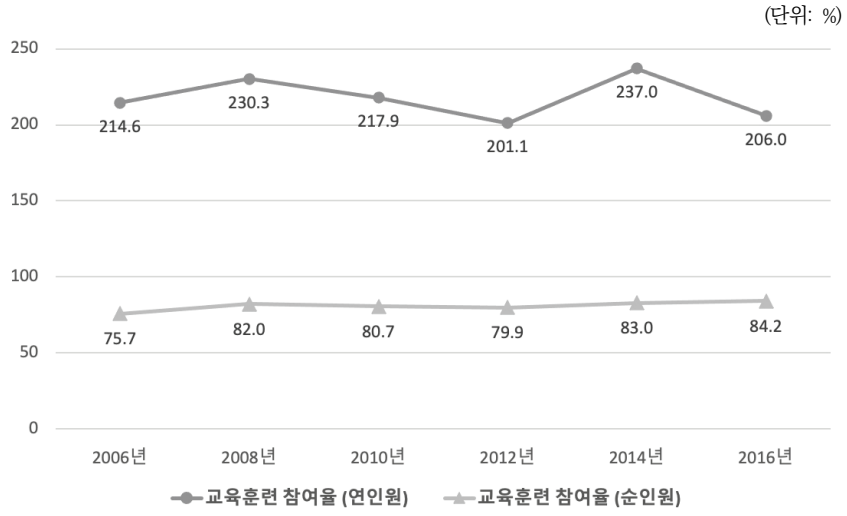


자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2004~2020년 원자료

[그림 5-2]는 HCCP 근로자 조사를 통해 계산한 교육훈련 참여율 변화 추이이다. 앞서 설명한 것처럼 회사주도 교육훈련과 자기주도 교육훈련을 구분하지 않고 연인원과 순인원 참여율을 계산한 것이다. 1인당 교육훈련비와 달리 참여율은 분석 기간 동안 크게 변하지 않았다. 따라서 참여율은 크게 변화하지 않았지만 장시간 고비용의 고급 교육훈련 과정에 대한 투자가 줄어든 것으로 해석된다. 한편 2016년 기준 연인원 참여율은 206%, 순인원

참여율은 84%이다. 회사주도 교육훈련이 8개, 자기주도 교육훈련이 4개로 총 12개의 교육훈련 중 하나라도 참여한 경험이 있으면 순인원 참여에는 집계된다. 그리고 이 교육과정 모두에 참여했다면 1명의 순인원은 12명의 연인원이 된다. 즉 HCCP의 대상인 100인 이상 기업에 재직하는 근로자의 경우 80% 이상이 어떤 형태로든 교육훈련 참여의 경험이 있으며, 참여자들은 평균적으로 2.4개(=2.060÷0.842)의 교육훈련 과정을 이수하였다.[40]

[그림 5-2] 교육훈련 참여율 변화 추이



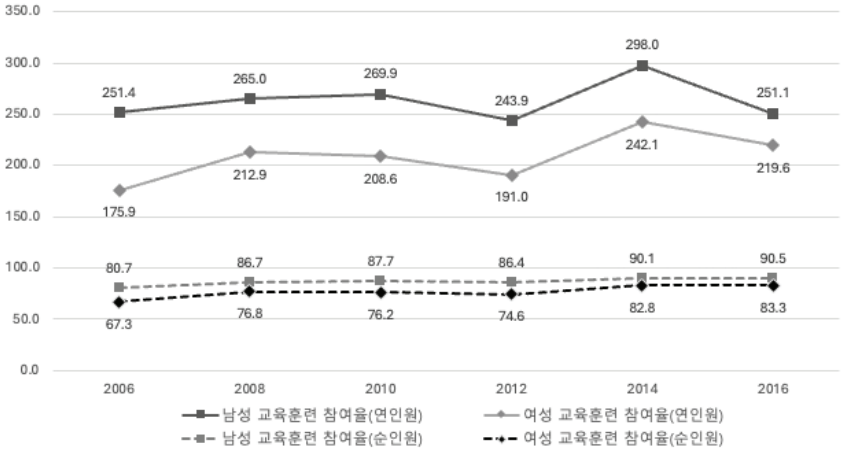
자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

40) HCCP의 재직자 교육훈련 참여율은 앞 장의 2주기 PIAAC의 교육훈련 참여율과 차이가 있다. 우선 PIAAC 2주기는 2022~2023년 조사된 자료로 HCCP와 시점의 차이가 있다. 참고로 2011~2012년에 조사된 1주기 PIAAC 자료의 사업주 일부지원 교육훈련 참여율은 41.5%이다. 또 다른 차이로 PIAAC은 1인 이상 기업 재직자까지 포함하고, HCCP는 100인 이상이다. PIAAC에서 측정한 재직자 교육훈련 참여율이 HCCP와 달리 직무관련 교육훈련으로 한정한 것에도 차이의 원인이 있다. 근본적으로 PIAAC은 개인 또는 가계가 조사 대상이고 HCCP는 기업체 조사로 동일한 대상을 측정하지만 조사 방식에 따른 차이가 발생할 수 있다.

[그림 5-3]은 [그림 5-2]를 성별로 구분한 것이다. 모든 연도의 연인원과 순인원에서 남성의 참여율이 여성보다 높다. 이를 통해 한국 기업에서 사업주 지원 교육훈련 투자의 성별 격차는 지속적이고 구조적이라는 해석이 가능하다.

[그림 5-3] 성별 교육훈련 참여율 추이

(단위: %)



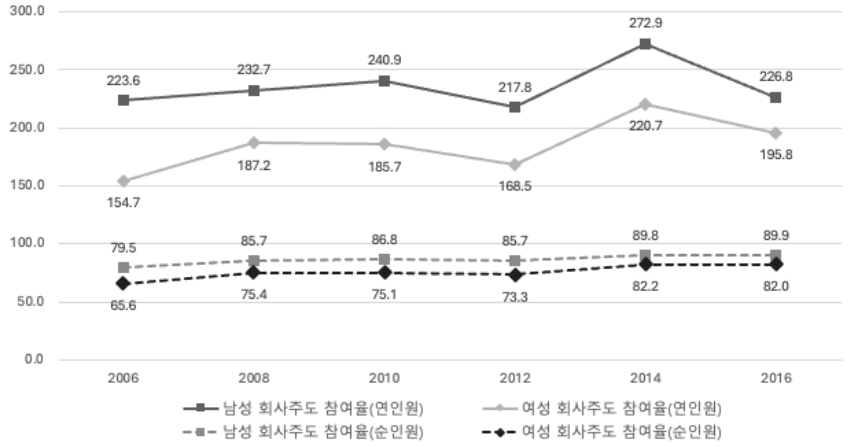
자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

[그림 5-4]와 [그림 5-5]는 각각 [그림 5-3]을 회사주도와 자기주도로 구분한 것이다. 회사주도 교육훈련 참여율이 자기주도에 비해 더 높은 경향을 보이는 가운데, 마찬가지로 회사주도와 자기주도 모두 남성이 여성 재직자보다 참여율이 더 높다. 다만, 자기주도의 경우 회사주도보다 성별 격차가 더 작다.[41]

41) 이러한 특징은 PIAAC을 활용한 앞 장의 분석에서도 확인된 바 있다. 사업주 일부지원 교육훈련 참여율의 경우 성별 변수가 통계적으로 유의하지 않았지만, 사업주 완전지원 교육훈련 참여율은 유의하였다.

[그림 5-4] 성별 회사주도 교육훈련 참여율 추이

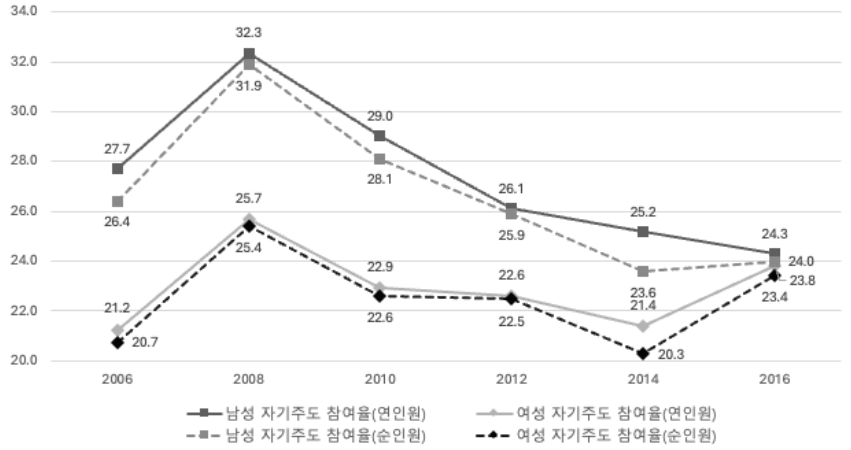
(단위: %)



자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

[그림 5-5] 성별 자기주도 교육훈련 참여율 추이

(단위: %)



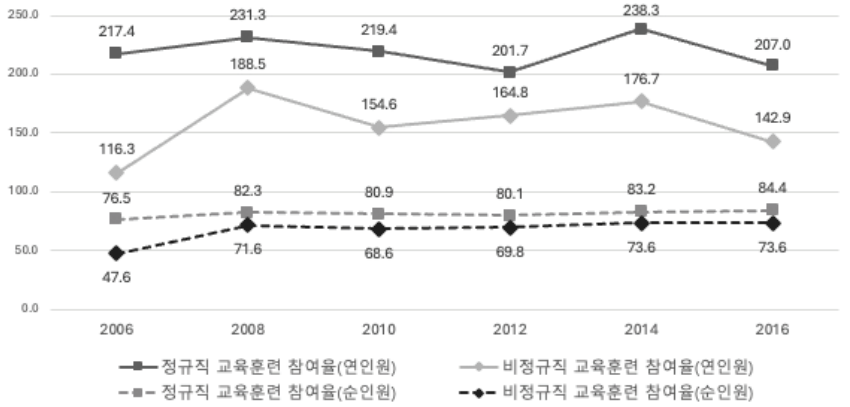
자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

정규직과 비정규직 역시 동일한 기초통계 분석이 가능하다. [그림 5-6]은 [그림 5-2]를 정규직과 비정규직으로 구분한 것이다. 모든 연도에서 연인원과 순인원 모두 정규직이 비정규직보다 참여율이 높다. 한국 기업에서 사업주 지원 교육훈련 투자의 고용형태별 격차는 지속적이고 구조적이라는 해석이 가능하다.

[그림 5-7]과 [그림 5-8]은 각각 [그림 5-6]을 회사주도와 자기주도로 구분한 것이다. 회사주도 교육훈련 참여가 자기주도에 비해 더 큰 경향을 보이는 가운데, 마찬가지로 회사주도와 자기주도 모두 정규직이 비정규직 재직자보다 참여율이 더 높다. 다만, 자기주도의 경우 회사주도보다 고용형태별 격차가 더 작다.

[그림 5-6] 고용형태별 교육훈련 참여율 추이

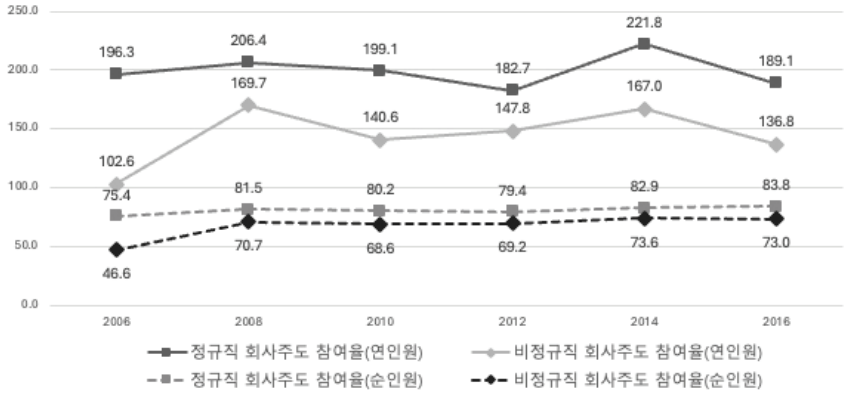
(단위: %)



자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

[그림 5-7] 고용형태별 회사주도 교육훈련 참여율 추이

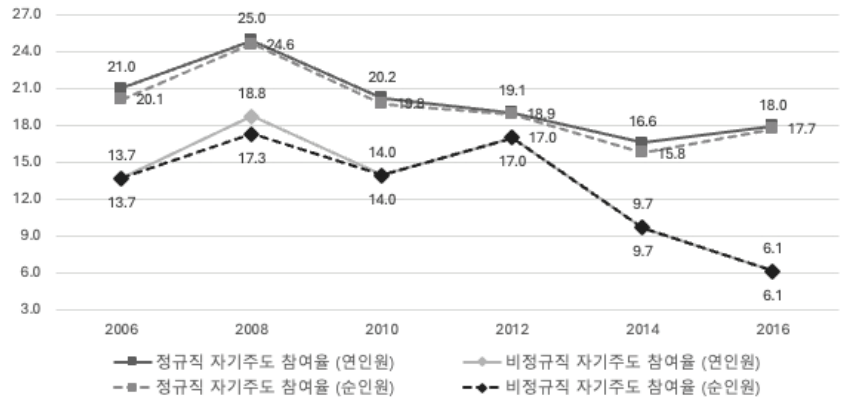
(단위: %)



자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

[그림 5-8] 고용형태별 자기주도 교육훈련 참여율 추이

(단위: %)



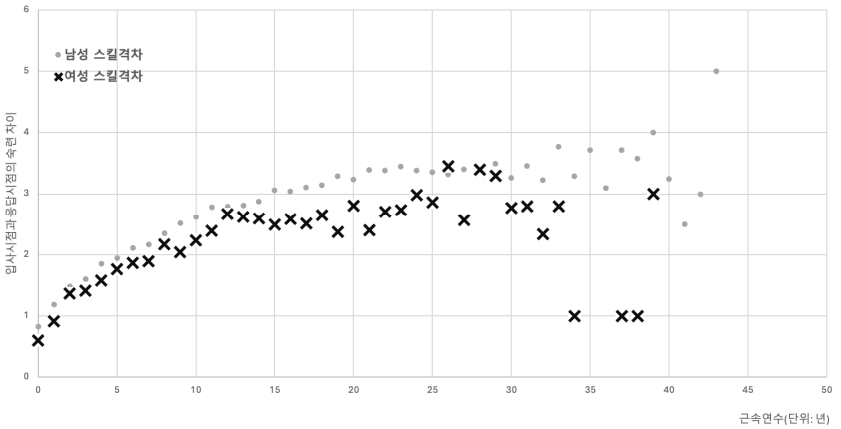
자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

한편 HCCP의 근로자 자료에는 입사시점과 응답시점의 숙련수준에 대한 질문이 있다. 이를 활용하여 응답시점의 숙련수준이 입사시점의 숙련수준보

다 얼마나 변하였는지를 알 수 있다. [그림 5-9]는 남성과 여성 재직자가 입사시점에 비해 응답시점에 숙련수준이 얼마나 변화했는지 근속연수와 결합한 것이다.

[그림 5-9] 근속연수에 따른 숙련 차이(성별)

(단위: 점)



주: 숙련수준은 7단계로, 1단계 단순노무직, 2단계 견습공, 3단계 단능공, 4단계 단능숙련공, 5단계 다능공, 6단계 다능숙련공, 7단계 기술적 다능공으로 조사된다. 각각 단계별로 점수를 부여하여 숙련격차를 계산하였다(예: 숙련격차 = 응답 시 다능공(5점) - 입사 시 견습공(2점) = 3점).
자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

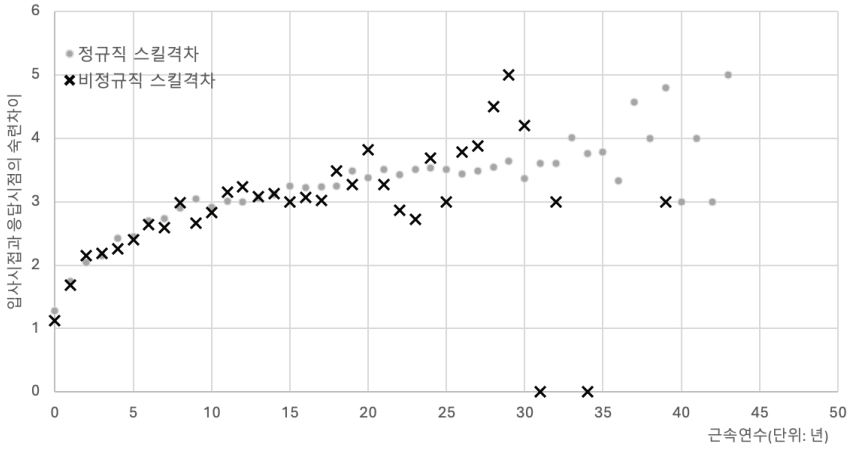
남성의 경우 근속연수가 증가함에 따라 숙련수준이 증가하였다. 여성도 근속연수가 증가함에 따라 숙련수준이 증가하나 남성보다 숙련 증가 폭이 좁고, 근속 10년이 지난 시점부터는 더 이상 증가하지 않고 횡보한다. 이상으로부터 여성의 경우 남성보다 숙련 증가가 크게 필요하지 않은 단순 직종에 종사하거나, 동일 직종에서 일하더라도 고숙련 과업으로 상향 이동하는 경우가 남성에 비해 부족하다고 해석할 수 있다.

남성과 여성 재직자의 이러한 숙련수준 변화의 차이는 앞서 설명한 기업 교육훈련 투자의 성별 격차를 가져온 하나의 원인이 될 수 있다. 혹은 성별 교육훈련의 차이가 숙련의 차이를 가져온 결과일 수 있다. 이것의 인과관계를 따지거나 격차가 과연 차별인지 여부에 대해서는 본 연구의 범위를 벗어난다. 본 연구의 관심은 기업의 재직자에 대한 교육훈련 투자의 시간과 비용 측면에서도 마찬가지의 성별 격차가 존재하는가이다.

[그림 5-10]은 정규직과 비정규직 재직자가 입사시점에 비해 응답시점에 숙련수준이 얼마나 변화했는지 근속연수와 결합한 것이다. 정규직의 경우 근속연수가 증가함에 따라 숙련수준이 증가하였다. 근속 35년 시점부터 관측치에서 숙련변화의 분산이 커진다. 비정규직도 근속연수가 증가함에 따라 정규직과 유사하게 숙련수준이 증가하나 근속 20년이 지난 시점부터 숙련변화의 분산이 커진다. 이는 비정규직이 다양한 형태로 존재하고, 맡은 과업 또는 직위 역시 다양하기 때문으로 추정된다. 특징적인 것은 정규직과 비정규직의 차이가 크지 않고, 근속 또는 경력이 긴 경우 정규직보다 입사 이후 숙련수준이 더 많이 늘어났다고 응답하는 관측치도 확인된다.

[그림 5-10] 근속연수에 따른 숙련 차이(고용형태별)

(단위: 점)



주: 숙련수준은 7단계로, 1단계 단순노무직, 2단계 견습공, 3단계 단능공, 4단계 단능숙련공, 5단계 다능공, 6단계 다능숙련공, 7단계 기술적 다능공으로 조사된다. 각각 단계별로 점수를 부여하여 숙련격차를 계산하였다(예: 숙련격차 = 응답 시 다능공(5점) - 입사 시 견습공(2점) = 3점).
자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

2. 실증분석 결과

구체적인 실증분석은 이원고정효과(Two-way FE)와 시스템 GMM 패널분석을 통해 남성과 여성 재직자에 대한 교육훈련 투자 격차를 추정하는 것이다. 비교를 위해 합동(Pooled) OLS와 확률효과(RE) 추정 결과도 함께 제시한다.

우선 〈표 5-4〉는 교육훈련의 종류를 구분하지 않고 남성과 여성 재직자의 교육훈련 참여율을 순인원으로 하여 추정한 결과이다. 남성은 여성 재직자보다 더 큰 값이 추정되고, 시스템 GMM에서는 여성 참여율이 통계적으로 유의하지 않다. 〈표 5-5〉는 교육훈련의 종류를 구분하고 남성과 여성 재직자의

교육훈련 참여율을 추정한 결과이다. Two-way FE와 시스템 GMM에서 회사주도와 자기주도 모두 남성에서 여성보다 더 큰 계숫값이 추정되지만 남성 회사주도 교육훈련 참여율에서만 통계적으로 유의한 값이 추정되었다.

〈표 5-4〉 남녀 교육훈련비 격차 패널분석 결과 – 순인원, 교육훈련 구분 없음

		Pooled OLS		RE		Two-way FE		시스템 GMM	
		Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE
Obs		2,313		2,313		2,313		1,595	
Groups				670		670		505	
전기종속변수								-0.056	0.084
남성 교육훈련 참여율		2.764††	0.214	2.443††	0.223	1.655††	0.439	1.421†	0.579
여성 교육훈련 참여율		0.716††	0.124	0.515††	0.125	0.216*	0.113	0.257	0.169
로그 종사자 수		0.460††	0.053	0.500††	0.068	0.920††	0.316	1.263††	0.361
로그 노동장비율		0.040	0.052	0.109*	0.064	0.218	0.211	0.719††	0.262
로그 노동생산성		0.284††	0.070	0.298††	0.082	0.257†	0.125	0.270*	0.145
로그 임금수준		0.660††	0.133	0.535††	0.139	0.291*	0.167	0.206	0.256
정규직 비율		0.762*	0.435	0.746	0.469	1.290*	0.679	1.847	1.138
산업 더미	금융업	1.883†	0.876	1.997*	1.052	(dropped)		2.947	6.483
	비금융업	0.353†	0.139	0.350*	0.185	(dropped)		-0.839	1.558
연도 더미	2008	-0.549††	0.172	-0.535††	0.159	-0.430††	0.138		
	2010	-0.429†	0.173	-0.418†	0.163	-0.365†	0.147	-0.114	0.168
	2012	-1.085††	0.178	-1.040††	0.169	-0.927††	0.234	-0.637††	0.239
	2014	-1.068††	0.186	-1.064††	0.178	-0.998††	0.213	-0.624†	0.249
	2016	-1.683††	0.189	-1.617††	0.181	-1.470††	0.275	-1.007††	0.306
상수		-9.479††	2.019	-8.184††	2.188	-6.852*	4.160	-13.519†	5.250
R2	P	0.226							
	W			0.055		0.062			
	B			0.341		0.259			
	O			0.224		0.184			
Sigma u				1.260		2.098			
Sigma e				2.170		2.170			
Rho				0.252		0.483			
Wald Chi2				439.340				39.896	

주: †† - p〈0.01, † - p〈0.05, * - p〈0.1
자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

〈표 5-5〉 남녀 교육훈련비 격차 패널분석 결과 – 순인원, 교육훈련 구분

		Pooled OLS		RE		Two-way FE		시스템 GMM	
		Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE
Obs		2,313		2,313		2,313		1,595	
Groups				670		670		505	
전기종속변수								-0.052	0.084
남성 회사주도 교육훈련 참여율		2.521†	0.216	2.254†	0.224	1.596†	0.432	1.452†	0.556
남성 자기주도 교육훈련 참여율		0.648†	0.227	0.563†	0.235	0.251	0.243	0.325	0.339
여성 회사주도 교육훈련 참여율		0.610†	0.134	0.443†	0.134	0.183	0.130	0.272	0.198
여성 자기주도 교육훈련 참여율		0.293	0.223	0.234	0.222	0.135	0.163	0.086	0.274
로그 종사자 수		0.426†	0.053	0.470†	0.069	0.905†	0.317	1.151†	0.362
로그 노동장비율		0.034	0.052	0.102	0.064	0.207	0.211	0.631†	0.259
로그 노동생산성		0.262†	0.070	0.285†	0.082	0.257†	0.126	0.317†	0.149
로그 임금수준		0.626†	0.133	0.504†	0.139	0.275*	0.166	0.199	0.269
정규직 비율		0.805*	0.435	0.766	0.469	1.303*	0.679	1.821	1.132
산업 더미	금융업	1.785†	0.875	1.908*	1.052	(dropped)		2.004	7.118
	비금융업	0.275*	0.142	0.281	0.187	(dropped)		0.014	1.281
연도 더미	2008	-0.578†	0.172	-0.561†	0.159	-0.443†	0.139		
	2010	-0.447†	0.173	-0.439†	0.163	-0.376†	0.148	-0.103	0.161
	2012	-1.081†	0.178	-1.043†	0.169	-0.930†	0.236	-0.635†	0.244
	2014	-1.053†	0.186	-1.057†	0.178	-1.001†	0.214	-0.614†	0.248
	2016	-1.664†	0.189	-1.606†	0.182	-1.468†	0.275	-1.002†	0.308
상수		-8.234†	2.035	-7.136†	2.204	-6.345	4.162	-12.553†	5.444
R2	P	0.230							
	W			0.056		0.063			
	B			0.344		0.263			
	O			0.228		0.188			
Sigma u				1.259		2.091			
Sigma e				2.170		0.170			
Rho				0.252		0.481			
Wald Chi2				447.305				52.304	

주: † - p〈0.01, † - p〈0.05, * - p〈0.1
자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

〈표 5-6〉은 교육훈련의 종류를 구분하지 않고 정규직과 비정규직 재직자의 교육훈련 참여율을 추정한 결과이다. 정규직은 비정규직에 비해 더 큰

값이 추정되고, Two-way FE와 시스템 GMM 모두 비정규직 참여율이 통계적으로 유의하지 않다. 〈표 5-7〉은 교육훈련의 종류를 구분하고 정규직과 비정규직 재직자의 교육훈련 참여율을 추정한 결과이다. Two-way FE와 시스템 GMM에서 회사주도와 자기주도 모두 정규직이 비정규직보다 더 큰 계수값이 추정되지만 정규직 회사주도 교육훈련 참여율만 통계적으로 유의한 값이 추정되었다.

〈표 5-6〉 정규직-비정규직 교육훈련비 격차 패널분석 결과 – 순인원, 교육훈련 구분 없음

		Pooled OLS		RE		Two-way FE		시스템 GMM	
		Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE
Obs		2,313		2,313		2,313		1,595	
Groups				670		670		505	
전기종속변수								-0.054	0.083
정규직 교육훈련 참여율		3.560†	0.221	3.087†	0.235	1.921†	0.513	1.705†	0.736
비정규직 교육훈련 참여율		0.264	0.161	0.184	0.159	0.043	0.141	0.202	0.179
로그 종사자 수		0.451†	0.053	0.491†	0.068	0.915†	0.316	1.225†	0.408
로그 노동장비율		0.051	0.051	0.111*	0.063	0.196	0.210	0.830†	0.313
로그 노동생산성		0.239†	0.070	0.265†	0.082	0.254†	0.125	0.229	0.155
로그 임금수준		0.624†	0.133	0.515†	0.139	0.276	0.171	0.218	0.253
정규직 비율		0.783*	0.436	0.724	0.468	1.234*	0.676	1.526	1.297
산업 더미	금융업	1.562*	0.874	1.740*	1.043	(dropped)		3.462	6.928
	비금융업	0.341†	0.139	0.338*	0.182	(dropped)		-1.030	1.946
연도 더미	2008	-0.554†	0.172	-0.544†	0.159	-0.426†	0.137		
	2010	-0.520†	0.173	-0.498†	0.163	-0.395†	0.152	-0.173	0.173
	2012	-1.093†	0.178	-1.059†	0.169	-0.922†	0.234	-0.674†	0.241
	2014	-1.188†	0.186	-1.164†	0.179	-1.023†	0.216	-0.696†	0.262
	2016	-1.743†	0.188	-1.670†	0.181	-1.466†	0.277	-1.118†	0.334
상수		-8.575†	2.019	-7.575†	2.181	-6.277	4.181	-14.052†	5.788
R2	P	0.232				0.062			
	W			0.056		0.062			
	B			0.361		0.270			
	O			0.230		0.189			
Sigma u				1.229		2.079			
Sigma e				2.170		2.170			
Rho				0.243		0.479			
Wald Chi2				461.831				36.336	

주: † - p〈0.01, † - p〈0.05, * - p〈0.1
자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

〈표 5-7〉 정규직-비정규직 교육훈련비 격차 패널분석 결과 – 순인원, 교육훈련 구분

		Pooled OLS		RE		Two-way FE		시스템 GMM	
		Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE
Obs		2,313		2,313		2,313		1,595	
Groups				670		670		505	
전기종속변수								-0.049	0.083
정규직 회사주도 교육훈련 참여율		3.211††	0.222	2.818††	0.234	1.821††	0.507	1.698†	0.723
정규직 자기주도 교육훈련 참여율		0.861††	0.212	0.727††	0.223	0.356	0.220	0.526	0.328
비정규직 회사주도 교육훈련 참여율		0.229	0.171	0.172	0.169	0.058	0.142	0.280	0.200
비정규직 자기주도 교육훈련 참여율		0.077	0.448	0.026	0.445	-0.054	0.373	-0.532	0.515
로그 종사자 수		0.420††	0.053	0.465††	0.068	0.901††	0.318	1.101††	0.414
로그 노동장비율		0.046	0.051	0.103	0.063	0.182	0.210	0.684†	0.304
로그 노동생산성		0.219††	0.070	0.254††	0.082	0.254†	0.126	0.270*	0.151
로그 임금수준		0.599††	0.133	0.492††	0.139	0.268	0.171	0.250	0.265
정규직 비율		0.821*	0.436	0.742	0.468	1.244*	0.684	1.523	1.289
산업 더미	금융업	1.477*	0.873	1.650	1.043	(dropped)		0.336	6.588
	비금융업	0.265*	0.142	0.272	0.185	(dropped)		0.101	1.555
연도 더미	2008	-0.576††	0.171	-0.564††	0.159	-0.437††	0.138		
	2010	-0.530††	0.173	-0.514††	0.163	-0.407††	0.152	-0.155	0.168
	2012	-1.087††	0.178	-1.060††	0.169	-0.927††	0.235	-0.656††	0.244
	2014	-1.162††	0.186	-1.151††	0.179	-1.027††	0.217	-0.686††	0.259
	2016	-1.722††	0.188	-1.659††	0.182	-1.467††	0.277	-1.117††	0.338
상수		-7.513††	2.031	-6.675††	2.194	-5.862	4.191	-12.995†	5.933
R2	P	0.235							
	W			0.057		0.063			
	B			0.362		0.273			
	O			0.233		0.193			
Sigma u				1.232		2.074			
Sigma e				2.170		2.170			
Rho				0.244		0.477			
Wald Chi2				466.931				48.363	

주: †† - p〈0.01, † - p〈0.05, * - p〈0.1
자료: 한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료

식(10)에서도 확인할 수 있듯이 지금까지의 추정값을 그대로 질적인 교육훈련 투자의 성별(고용형태별) 격차로 보아서는 곤란하다. 일반적으로 기업

에는 남성(정규직) 재직자가 여성(비정규직) 재직자보다 더 많으므로, 기업 전체의 교육훈련비에 미치는 영향은 교육과정의 비용과 무관하게 남성(비정규직) 교육훈련 참여율이 더 클 수 있다. 이에 남성(정규직)과 여성(비정규직) 재직자 각각의 추정치에 종사사 수 성별(고용형태별) 비중을 조정한 성별(고용형태별) 격차인 gap값을 계산할 필요가 있다.

〈표 5-8〉은 〈표 5-4〉 및 〈표 5-5〉 각각의 추정치로부터 gap값을 계산한 것이다. 이때 HCCP에는 정규직을 기준으로 한 성별 종사자의 수치만 있어서 이를 활용하여 계산한 것과, 통계청의 경제활동인구조사에서 100인 이상 사업체의 성별 종사자 비중을 활용하여 계산한 값을 모두 제시한다. gap값의 계산에 활용된 남성과 여성 재직자 추정치 중 하나라도 통계적으로 유의하면 굵은 글씨로 표시하였다.

〈표 5-8〉 기업의 재직자 교육훈련 투자 성별 격차(gap)

		Two-way FE	시스템 GMM
HCCP ($\gamma = 0.77$)	전체	**2.289**	**1.652**
	회사주도	**2.605**	**1.595**
	자기주도	0.555	1.129
경제활동인구조사 ($\gamma = 0.70$)	전체	**3.284**	**2.370**
	회사주도	**3.738**	**2.288**
	자기주도	0.797	1.620

주: 남성과 여성 추정치 중 하나라도 통계적으로 유의할 경우 굵은 글씨로 표시함.
자료: 한국직업능력연구원 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료, 통계청 경제활동인구조사 2006~2016년 원자료

gap값이 1보다 크면 기업이 여성보다 남성 재직자에게 더 큰 비용이 발생하는 교육훈련을 제공하는 것을 의미한다. 즉 남성이 여성 재직자보다 교육훈련 시간이 더 길거나 시간당 단가가 더 높은 상대적 고가 교육과정에 참여하고 있다고 볼 수 있다. 〈표 5-8〉에 따르면 전체와 회사주도에서 남성

이 여성 재직자보다 기업의 교육훈련 비용을 더 많이 상승시키는 교육훈련 과정에 참여하고 있다. Two-way FE 추정치를 *gap*값 계산에 사용할 경우, 전체에서 HCCP 비율을 사용하면 남성 재직자가 참여하는 교육훈련 과정은 여성에 비해 2.3배, 경제활동인구조사 비율을 사용하면 3.3배 더 많은 비용을 발생시킨다. 회사주도의 경우 각각 2.6배와 3.7배이다. 시스템 GMM 추정치를 *gap*값 계산에 사용할 경우, 전체에서 HCCP 비율을 사용할 경우 남성 재직자가 참여하는 교육훈련 과정은 여성에 비해 1.7배, 경제활동인구조사 비율을 사용할 경우 2.4배 더 많은 비용을 발생시킨다. 회사주도의 경우 각각 1.6배와 2.3배이다.

한편 자기주도 교육훈련 과정의 경우 1보다 큰 값과 작은 값이 혼재되어 있는데, 통계적 유의성이 확인되지 않았다. 이는 남성과 여성 재직자 모두 자기주도 교육훈련 참여가 늘어도 통계적으로 유의하게 기업의 교육훈련비를 증가시키지 않는다는 것을 의미한다. 이러한 추정치에 대한 해석으로 우선, 자기주도 교육훈련 과정이 저가의 온라인 과정이거나, 해당 교육과정이 기업 단위로 체결되어 고정비가 크고, 수강생이 늘어나더라도 교육훈련비의 늘어나는 변동비가 크지 않은 경우를 생각해 볼 수 있다. 또 기업의 지원이 비용이 아니라 유급 근무시간에 대한 시간 지원이었을 가능성도 있다. 기업이 연간 교육훈련 전체 예산을 고정해 둔 상태에서 참여율이 늘어날 때 교육훈련 업무 담당자가 여러 비공식적 방법을 통해 교육훈련 신청자의 교육훈련 단가를 낮추도록 유도하는 방식으로 대응할 수도 있다. 회사주도 교육훈련에 참여하는 재직자가 자기주도 교육훈련에도 많이 참여하는 경향성이 있거나 남성과 여성이 비슷한 패턴을 보여서 다중공선성 문제가 발생했을 수도 있다. 앞서 본문에서 언급한 것처럼 측정오차로 인한 희석편의(attenuation bias) 문제일 수도 있다.

본 장의 회사주도 교육훈련은 앞 장의 PIAAC을 활용한 분석에서의 사업주 완전지원 교육훈련과도 유사성이 있다. PIAAC에서도 사업주 완전지원 교육훈련에서 성별 변수가 통계적으로 유의하게 참여 여부 및 참여 시간에 영향을 미쳤는데, HCCP를 활용한 실증분석에서는 교육훈련 참여 비용에서 성별 차이가 난다. 즉 앞 장과 PIAAC 분석에서는 참여 여부와 참여 시간에서 남녀 간 격차를 실증하였는데, 본 장의 HCCP 분석을 통해 사업주 지원 교육훈련 참여 비용에서도 남녀 간 격차가 나는 것으로 추정되었다.

다만, HCCP가 100인 이상 기업을 대상으로 하고 개인조사인 PIAAC은 개념상 모든 기업규모를 대상으로 하므로 추정치의 크기 자체를 직접 비교하기는 어렵다. 단, PIAAC에서는 교육훈련 참여 여부 및 참여 시간을 분석 대상으로 하지만, 본 장의 *gap*값은 기본적으로 교육훈련 참여 비용의 차이이다. 비용의 차이는 시간과 단가의 차이로 구분된다. 따라서 남성과 여성 재직자가 참여한 교육훈련이 시간뿐만 아니라 단가에서도 차이가 난다면 PIAAC에 비해 *gap*값의 추정치가 더 클 수 있다.[42)]

본 장의 전체 또는 자기주도 교육훈련은 앞 장의 PIAAC을 활용한 분석에서의 사업주 일부지원 교육훈련과도 유사성이 있다. PIAAC의 추정에서는 성별 변수가 통계적으로 유의하게 참여 여부 및 참여 시간에 영향을 미치지 않았는데, HCCP의 추정에서는 자기주도 교육훈련은 유의하지 않고, 전체 교육훈련은 유의하다. 이하에서 정규직과 비정규직을 구분한 격차를 계산하는데, 정규직이 비정규직에 비해 사업주의 지원 및 재직자 본인의 부담 여력 모두가 정규직에 비해 낮다고 하면, PIAAC의 사업주 일부지원 교육훈련은

42) 본장 및 앞 장의 PIAAC을 활용한 추정에 따르면, 기업규모 변수는 교육훈련 참여에 통계적으로 유의하게 영향을 미친다. 따라서 PIAAC에 비해 HCCP 분석에서 영세기업과 소기업이 배제된 것, 기업규모에 따른 성별 분리 현상 등이 PIAAC과 HCCP 추정치의 차이에 영향을 미쳤을 수 있다.

HCCP의 자기주도 교육훈련으로 한정하기보다 전체 교육훈련과 비교하는 것이 타당해 보인다.

〈표 5-9〉는 〈표 5-6〉 및 〈표 5-7〉 각각의 추정치로부터 정규직과 비정규직이 참여한 교육훈련 비용 격차의 gap값을 계산한 것이다. 마찬가지로 gap값의 계산에 활용된 정규직과 비정규직 재직자 추정치 중 하나라도 통계적으로 유의하면 굵은 글씨로 표시하였다. 계산 결과 및 해석은 대체로 성별 gap값과 유사하다. 즉 정규직은 비정규직에 비해 더 많은 교육훈련비를 발생시키는 교육훈련 과정에 참여하고 있다. Two-way FE 추정치를 기준으로 gap값을 계산하면 교용형태별 격차는 성별 격차보다 더 커진다. 앞장의 PIAAC 분석에서도 성별에 비해 고용형태 변수가 더 큰 값으로 추정된 바 있다.

〈표 5-9〉 기업의 재직자 교육훈련 투자 고용형태별 격차(gap)

		Two-way FE	시스템 GMM
HCCP ($\gamma = 0.87$)	전체	**6.675**	**1.261**
	회사주도	**4.691**	**0.906**
	자기주도	-0.985	-0.148
경제활동인구조사 ($\gamma = 0.83$)	전체	**9.150**	**1.729**
	회사주도	**6.431**	**1.242**
	자기주도	-1.350	-0.203

주: 정규직과 비정규직 추정치 중 하나라도 통계적으로 유의할 경우 굵은 글씨로 표시함.
자료: 한국직업능력연구원 인적자본기업패널조사(HCCP) 2차(2006년)~7차(2016년) 원자료, 통계청 경제활동인구조사 2006~2016년 원자료

다만, 시스템 GMM 추정치와 HCCP 비율을 사용한 회사주도 교육훈련의 경우 1보다 작은 값이 나와 이러한 해석과 배치된다. 하지만 〈표 5-6〉 및 〈표 5-7〉을 보면, 정규직 회사주도 교육훈련 참여율 변수만 통계적으로 유

의하다. 나머지 변수들의 통계적 유의성이 없으므로 0이라고도 볼 수 있다. 이 경우 gap값은 식(10)에 따라 그 값이 무한대로 발산한다. 이러한 접근을 하게 되면 성별 격차에서도 마찬가지의 해석이 가능하다.

요컨대 본 장의 실증분석 결과에서 추정치의 통계적 유의성을 적극적으로 고려하게 되면, 성별 격차와 고용형태별 격차 모두 남성과 정규직이 여성과 비정규직에 비해 더 고비용의 교육훈련 과정에 참여하고 있다고 해석할 수 있다. 특히 회사주도 교육훈련 과정 참여에서 그러하다.

제4절 결론

본 장에서는 HCCP 자료를 활용하여 재직자의 인적 속성에 따른 교육훈련 참여가 기업의 교육훈련비에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 확인해 보았다. 본 장에서는 본 연구에서 주목하는 성별뿐만 아니라 앞 장의 PIAAC을 활용한 실증분석에서 성별과 함께 중요한 재직자 인적 속성 요인으로 확인된 정규직 여부도 함께 분석 대상으로 고려하였다.

현재 남성(정규직)과 여성(비정규직) 등 재직자의 인적 속성을 구분하여 사업주가 지원하는 교육훈련 참가 비용을 제시하는 조사는 존재하지 않기 때문에 HCCP 자료를 이용하여 간접적으로 재직자 간 격차를 추정해 보았다. 앞 장의 PIAAC을 활용한 분석이 사업주가 지원하는 교육훈련의 참여 여부와 참여 시간의 재직자 간 격차를 확인하기 위한 것이었다면, 본 장의 분석은 참여 비용의 격차를 확인하기 위한 것이다.

본 장에서는 기업이 제공하는 교육훈련 전체를 대상으로 할 뿐만 아니라 이를 회사주도와 자기주도로 구분하였다. 이를 통해 앞 장의 PIAAC 분석에서 사업주 일부지원과 완전지원 교육훈련의 차이를 분석한 것과 연관 지어 해석하고자 하였다. 즉 제3장과 제4장의 분석을 통해 사업주가 지원하는 교육훈련의 참여 여부, 참여 시간, 참여 비용이 재직자의 인적 속성별로 차이가 나는지 확인할 수 있다.

본 장의 실증분석 결과, 회사주도 교육훈련에서 남성은 여성에 비해, 정규직은 비정규직에 비해 상대적으로 더 고비용의 교육훈련 과정에 참여하고 있다고 해석할 수 있다. 자기주도 교육훈련에서는 통계적으로 유의하게 이러한 특성이 관찰되지 않았고, 회사주도와 자기주도를 합한 전체 교육훈련에서는 통계적으로 유의한 추정치가 확인되었다. 이러한 추정 결과는 PIAAC을 활용한 앞 장의 분석에서 사업주가 시간과 비용을 전액 부담하는 교육훈련의 경우 남성과 정규직이 더 많은 교육훈련에 참여하고 더 긴 시간의 교육훈련을 받는 것과 일맥상통한다.

PIAAC을 활용한 앞 장의 분석에서 사업주가 시간 또는 비용을 조금이라도 지원하는 경우, 즉 개인의 부담도 포함되는 재직자 교육훈련의 경우에는 고용형태별 격차는 확인되었지만, 성별 격차는 통계적으로 유의하게 확인되지 않았다. 반면 HCCP를 활용한 본 장의 분석에서는 고용형태별 격차와 성별 격차가 모두 확인된다. 즉 남성과 정규직이 여성과 비정규직에 비해 회사로부터 교육훈련 비용 측면에서 더 고가의 교육훈련 과정을 지원받는다고 볼 수 있다.

요컨대, 제4장의 실증분석 결과와 함께 해석해 본다면 개인이 공동 부담하는 교육훈련의 경우 참여 여부와 참여 시간에서는 남녀 간 차이가 없지만, 참여 비용(단가)에서는 차이가 난다고 볼 수 있다. 즉, 사업주 일부지원 교육

훈련 참여 여부와 참여 이후 교육훈련 참여 시간에는 남녀에 따라 큰 차이가 없지만, 교육훈련 시간당 단가(비용)에 있어서 남성 재직자가 여성보다 더 고가의 과정을 듣는 것으로 판단된다. 단, HCCP 실증분석 결과, 사업주의 지원은 작고 개인의 부담과 주도성이 더 클수록 교육훈련 단가 측면에서도 남녀 재직자 간 차이는 작아진다.

한편 고용형태별 차이는 PIAAC 분석에서와 마찬가지로 본 장의 HCCP 분석에서도 정규직과 비정규직의 격차가 확인되었다. 즉 비정규직은 정규직에 비해 교육훈련 참여 여부, 참여 시간, 참여 비용 모든 측면에서 불리한 위치에 있다. 이는 개인의 선택이 들어가는 사업주 일부지원 교육훈련이라고 하더라도 비정규직은 정규직에 비해 사업주의 지원도 작고 개인 차원에서도 시간 및 비용 제약에 더 크게 직면하여 정규직에 비해 낮은 교육훈련 투자를 스스로 한다는 의미이다.

본 연구의 실증분석에서는 남성과 여성을 구분하고, 정규직과 비정규직을 구분하였다. 따라서 남성과 여성의 격차는 정규직과 비정규직의 격차를 반영한 것일 수 있다. 본 장의 실증분석 모형에서는 이를 명확히 구분하지 않았다. 즉 재직자 교육훈련의 격차가 남녀의 격차인지, 정규직과 비정규직의 격차인지, 아니면 이 둘이 별개로 작동하면서 중첩되어 나타날 가능성이 있는지는 확인할 수 없다. 다만, 앞 장의 PIAAC 분석에서는 성별, 정규직 여부, 기업규모 변수를 모두 포함한 분석에서도 사업주 완전지원 교육훈련의 경우 모든 변수에서 통계적으로 유의한 값이 추정된 바 있다.

만약 재직자의 이 두 속성이 중첩되어 사업주 지원 교육훈련 격차에 영향을 미친다면, 노동시장 진입 이후 노동자의 인적자본 격차는 더욱 커질 수 있다. 즉 남성 정규직과 여성 비정규직의 경우 사업주가 지원하는 재직자 교육훈련 격차는 더욱 심해진다. 그리고 이러한 격차는 참여 여부, 참여 시

간, 참여 단가의 격차를 통해 역시 중첩된다. 교육훈련 참여 여부가 참여 시간에 영향을 미치지만, 같은 참여라도 참여 시간의 차이가 있을 수 있고, 참여 시간이 길수록 대체로 참여 비용이 더 들지만, 동일한 참여 시간이라도 교육훈련의 시간당 단가에서 차이가 있을 수 있다. 결국 정규직 남성은 비정규직 여성보다 사업주의 지원을 통해, 혹은 재직자 스스로 부담하여 교육훈련에 더 많은 참여 기회와 더 긴 참여 시간, 더 고가의 교육훈련 과정을 이수하게 된다. 이러한 격차는 재직자가 종사하는 기업의 규모 차이를 통해 다시 한번 증폭된다.

제6장

기업 교육훈련 실태와 재직자 격차 질적 분석

제1절 도입
제2절 FGI 참여 대상 소개 및 내용 구성
제3절 FGI 분석 결과
제4절 소결

제6장 기업 교육훈련 실태와 재직자 격차 질적 분석

제1절 도입

앞 장들이 조사 자료를 활용한 양적 분석이었다면, 본 장은 기업의 교육훈련 실태와 재직자 격차에 관한 질적 분석이다. 특히 앞 장의 양적 분석에서 확인된 재직자 특성에 따른 교육훈련 격차가 실제로 기업 현장에서 존재하는지 집단심층면접조사(Focus Group Interview, 이하 FGI)를 실시하였다.[43] 이를 위해 고용노동부와 한국산업인력공단이 주관해 조사하는 '기업직업훈련 실태조사' 2024년 응답 기업 중 '2023년에 재직자 대상 교육훈련을 실시하였다'라고 응답한 기업을 대상으로 하였다. 기업 특성에 따라 교육훈련 운영에 차이가 있을 수 있으므로 업종(제조업/비제조업)과 규모(소기업/중·대기업)를 고려하여 고르게 구성하였고, 총 16개사 임원급 또는 인사담당자를 대상으로 4회에 걸쳐 인터뷰를 진행하였다.

인터뷰 참여 기업을 대상으로 해당 기업의 일반 현황 및 교육훈련 운영 실태에 관한 정량 정보를 먼저 확인하였다. 이는 인터뷰를 통해 확인한 정성

43) 제2장의 연구 방법론에서 설명한 것처럼 본 연구의 질적 분석은 최초 실시한 양적 분석 결과를 확인하기 위한 것이었지만, 그 결과를 해석하는 과정에서 다시 제4장과 제5장의 양적 분석 모델을 수정하고 확장하는 데도 영향을 주었다.

정보를 해석할 때, 기업 조직 전체 차원의 맥락을 함께 고려하기 위해서이다. 인터뷰 질문은 기업이 인식하는 교육훈련 프로그램에 대한 재직자의 참여 격차와 그 배경을 파악하기 위해 세 영역으로 구성하였다. 첫째는 기업의 일반 현황과 핵심 직종·직무의 숙련 도달 과정, 둘째는 기업 교육훈련의 형태, 대상, 투입 규모와 재직자 집단별 참여 격차에 관한 인식, 셋째는 교육훈련 참여 유인과 관련된 제도적 및 심리적 요인이다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 FGI 참여 대상과 진행 절차, 질문지 구조를 설명하고, 참여 기업의 일반 및 교육훈련 현황을 제시한다. 이때 '2024년 기업 직업훈련 실태조사'의 정량 데이터도 함께 활용한다. 제3절에서는 앞서 제시한 세 영역에 관한 FGI 내용을 정리한다. 제4절에서는 FGI 결과를 요약하고 시사점을 제시한다.

제2절 FGI 참여 대상 소개 및 내용 구성

1. 인터뷰 참여자 및 절차

본 연구에서는 고용노동부와 한국산업인력공단이 주관하여 매년 조사하는 국가승인통계(승인번호 제1180401호) '2024년 기업 직업훈련 실태조사'에 응답하였던 기업 담당자(기업 인사담당자 또는 기업 교육훈련 담당자) 16명을 대상으로 FGI를 실시하였다. 해당 조사가 기업의 직업훈련 여부, 직업훈련에 대한 투자·실적·평가, 그리고 정부의 훈련지원 정책 등을 포함하는 광범위한 데이터를 수집하는 만큼(㈜한국갤럽조사연구소, 2024), 조사 응답자들은 기업의 교육훈련 제도 전반을 충실히 이해하고 있는 것과 더불어 재

직 근로자의 직종, 직위, 성별 등에 따른 교육훈련 참여도에 관한 정보도 상세히 파악하고 있을 것으로 보았기 때문이다.

인터뷰 대상자 섭외는 기업 직업훈련 실태조사를 수행한 리서치 전문업체 ㈜한국갤럽조사연구소를 통해 진행하였다. 이때 기업의 특성에 따라 교육훈련에 대한 수요와 공급 수준, 그리고 제공 형태에 차이를 보일 수 있으므로, 다양한 의견을 수렴할 수 있도록 업종 측면에서는 제조업과 비제조업, 규모 측면에서는 중·대기업과 소기업으로 유형을 구분하여 고르게 인터뷰 대상자를 구성하였다. 여기서 기업규모는 「중소기업기본법」에 따라 해당 기업의 주된 업종별 규모(매출액)를 기준으로 나누었다.[44] 주 업종은 한국표준산업분류의 대분류를 기준으로 하는데, 제조업만 중분류 수준까지 매출액 기준이 제시되어 있다. 제조업 중분류에서 소기업을 구분하는 매출액 기준은 크게 80억 원과 120억 원으로, 본 연구에서는 일괄적으로 120억 원을 기준으로 제조업 분야의 소기업 여부를 판단하였다.

참여자를 섭외하는 과정에서 연구의 목적, 기간, 방법, 대상자 선정 기준, 그리고 결과의 활용 방안에 대한 사항을 안내하였고, 이에 대해 동의를 구하였다. 구체적인 FGI 일정 및 참여자 정보는 〈표 6-1〉과 같다. 인터뷰는 일정 조율을 통해 3~5명씩 그룹을 구성하여 1시간씩 총 4회에 걸쳐 진행되었으며, 대면 참석을 기본 원칙으로 하되, 참여자 개인 사정에 따라 제한적으로 화상회의 시스템을 활용한 비대면 참석이 가능하도록 열어두었다. 효율적인 면접을 위해 사전에 준비한 반구조화 문항을 바탕으로 진행자가 질문하고 참여자가 순차적으로 응답하도록 유도하였는데, 첫 인터뷰 이후 보다 의미

44) 중소기업 여부는 ① 규모기준(외형적 판단기준)과 ② 독립성 기준(계열관계에 따른 판단기준)을 모두 충족해야 하며, 특히 규모는 '주된 업종의 3년 평균 매출액'과 '자산총액 상한' 기준을 모두 만족해야 한다(중소벤처기업부, 2022). 본 연구에서는 '2024년 기업 직업훈련 실태조사'에 기록된 2023년도 매출액만을 기준으로 기업규모를 구분하여 대상자를 섭외하였다.

있는 시사점을 도출할 수 있도록 문항을 일부 보완하여 이후 일정을 진행하였다.

〈표 6-1〉 FGI 일정 및 참여자 기초 정보

회차	일정	순서	참여자	직급	성별	기업규모	업종
1회차	9월 23일, 19:00~	1	A	책임매니저	남	중·대기업	비제조업
		2	B	대리	여	소기업	제조업
		3	C	계장	여	중·대기업	비제조업
		4	D	팀장	남	중·대기업	비제조업
2회차	9월 24일, 19:00~	1	E	주임	여	소기업	비제조업
		2	F	과장	남	소기업	비제조업
		3	G	대표	남	소기업	비제조업
		4	H	사회복지사	여	소기업	비제조업
3회차	9월 29일, 19:30~	1	I	차장	남	중·대기업	제조업
		2	J	팀장	여	소기업	제조업
		3	K	대리	여	소기업	제조업
4회차	9월 30일, 19:30~	1	L	차장	남	중·대기업	비제조업
		2	M	이사	여	소기업	제조업
		3	N	이사	남	중·대기업	제조업
		4	O	차장	남	중·대기업	제조업
		5	P	과장	여	중·대기업	제조업
계			총 16명			중·대기업 8개, 소기업 8개	제조업 8개, 비제조업 8개

자료: 연구진 직접 작성

2. 참여자 소속 기업의 일반 및 교육훈련 현황

본 연구에서는 인터뷰를 진행하기 앞서 참여(자) 소속 기업의 정량적 정보를 분석하였다. 인터뷰와 같이 정성적 연구 방법을 진행할 때 참여자나 소속 조직에 대한 정량적 정보를 함께 고려하면 참여자 진술의 맥락을 더욱 잘

이해할 수 있기 때문이다(Patton, 2015). 이에 참여(자) 소속 기업의 일반 현황과 교육훈련 운영 상황을 정량적으로 분석하고 인터뷰를 통해 그 배경과 의미를 이해하고자 하였다. 분석에는 '2024년 기업직업훈련 실태조사' 자료를 활용하였다.

심층 인터뷰 참여(자) 소속 기업은 총 16개사로 이들의 일반 현황을 먼저 살펴보았다(〈표 6-2〉 참조). 업종별로는 제조업이 8개사(50.0%), 비제조업이 8개사(50.0%)이고, 비제조업은 금융 및 보험업 2개사(12.5%), 건설업, 도매 및 소매업, 운수 및 창고업, 정보통신업, 전문·과학 및 기술서비스업, 보건업 및 사회복지서비스업이 각각 1개사(6.3%)씩을 차지하였다. 16개 기업의 평균 매출액(2023년 기준)은 622십억 원으로 확인되었다. 규모별로는 1조 원 이상 기업이 4개사(25.0%)였고, 10억 원 이상~50억 원 미만 3개사(18.8%), 50억 원 이상~100억 원 미만 3개사(18.8%), 1,000억 원 이상~1조 원 미만 3개사(18.8%) 순이었다. 한편 근로자 수 평균은 365명으로 10~29인(6개사, 37.5%)이 가장 많았고, 1,000인 이상 4개사(25.0%), 30~99인 3개사(18.8%), 500~999인 2개사(12.5%), 100~299인 1개사(6.3%) 순으로 나타났다. 소재지는 서울이 9개사(56.3%)로 과반을 차지하였으며, 경기 3개사(18.8%), 인천 2개사(12.5%), 대전·대구 각 1개사(6.3%) 순이었다.

기업의 인력 구성과 훈련 여건을 알 수 있는 여성 근로자 비중(평균 29.5%), 상용근로자 비중(평균 88.2%), 교육훈련 전담 부서와 근로자 대표 조직의 존재 여부도 함께 살펴보았다. 여성 근로자 비중은 25% 이상~50% 미만이 6개사(37.5%)로 가장 많았고, 10% 이상~25% 미만이 4개사(25.0%), 10% 미만이 3개사(18.8%), 50% 이상~75% 미만이 2개사(12.5%), 75% 이상이 1개사(6.3%)였다. 상용근로자 비중은 75% 이상이 14개사(87.5%)로 대부분 기업에서 높게 나타났다. 교육훈련 전담 부서가 있는 기업은 9개사

(56.3%), 없는 기업은 7개사(43.8%)이고, 노동조합이나 노사협의회 등 근로자를 대표하는 공식 조직이 있는 기업 또한 9개사(56.3%), 없는 기업은 7개사(43.8%)로 나타났다.

〈표 6-2〉 FGI 참여 기업 기초통계

(단위: 개사, %)

구분		사례 수	%	평균	구분		사례 수	%	평균
업종	제조업	8	50.0	-	소재 지역	서울	9	56.3	-
	건설업	1	6.3			인천	2	12.5	
	도매 및 소매업	1	6.3			경기	3	18.8	
	운수 및 창고업	1	6.3			대전	1	6.3	
	정보통신업	1	6.3			대구	1	6.3	
	금융 및 보험업	2	12.5		여성 근로자 비중	10% 미만	3	18.8	29.5%
	전문·과학 및 기술서비스업	1	6.3			10% 이상~ 25% 미만	4	25.0	
	보건업 및 사회복지서비스업	1	6.3			25% 이상~ 50% 미만	6	37.5	
매출액	1억 원 미만	0	0.0	622십억 원		50% 이상~ 75% 미만	2	12.5	
	1억 원 이상~ 10억 원 미만	3	18.8			75% 이상	1	6.3	
	10억 원 이상~ 50억 원 미만	3	18.8		상용 근로자 비중	10% 미만	1	6.3	88.2%
	50억 원 이상~ 100억 원 미만	3	18.8			10% 이상~ 25% 미만	1	6.3	
	100억 원 이상~ 1,000억 원 미만	0	0.0			25% 이상~ 50% 미만	0	0.0	
	1,000억 원 이상~ 1조 원 미만	3	18.8			50% 이상~ 75% 미만	0	0.0	
	1조 원 이상~	4	25.0			75% 이상	14	87.5	
근로자 수	10~29인	6	37.5	365명	교육훈련 전담부서	있음	9	56.3	-
	30~99인	3	18.8			없음	7	43.8	
	100~299인	1	6.3		근로자 대표조직	있음	9	56.3	-
	300~499인	0	0.0			없음	7	43.8	
	500~999인	2	12.5						
	1,000인 이상	4	25.0						
인터뷰 참여 기업 수							16	100%	-

자료: 고용노동부 2024년 기업직업훈련 실태조사를 참조하여 연구진 직접 작성

인터뷰 참여자 섭외는 '2024년 기업직업훈련 실태조사'에서 2023년에 재직근로자 대상 교육훈련을 실시하였다고 응답한 기업을 대상으로 진행하였다. 따라서 〈표 6-3〉은 교육훈련을 실시한 기업에 한정된 자료로 평균적인 한국 기업보다 HRD 활동이 활발한 기업 특성이 반영되어 있다는 점을 전제할 필요가 있다. 기업직업훈련 실태조사가 10인 이상 기업을 대상으로 하고 있고, 본 장의 기업들은 기업직업훈련 실태조사 기업 평균보다 교육훈련 참여율, 시간, 비용에서 더 큰 값을 보인다.

참여(자) 소속 기업 16개사의 교육참여 참여율 평균은 51.8%로 확인되었다. 참여수준 분포는 75% 이상이 5개사(31.3%), 25% 이상~50% 미만이 4개사(25.0%), 50% 이상~75% 미만이 3개사(18.8%), 10% 미만과 10% 이상~25% 미만이 각각 2개사(12.5%)로 나타났다.

집체 교육 기준, 참여자당 평균 훈련 시간은 18.6시간으로 나타났다. 세부적으로는 5시간 이상~10시간 미만과 10시간 이상~25시간 미만이 각각 4개사(26.7%), 5시간 미만이 3개사(20.0%), 25시간 이상~40시간 미만과 40시간 이상이 각각 2개사(13.3%)로 확인되었다. 한편 근로자 인당 평균 훈련 시간은 7.0시간이고 세부적으로는 5시간 미만 기업이 10개사(66.7%)인 것으로 나타났다. 참여자당 훈련 시간과 인당 훈련 시간의 격차는 교육훈련이 기업 내 전체 근로자에게 광범위하게 지원되기보다는 특정(핵심) 인력을 중심으로 운영되는 경향이 있는 것으로 해석할 수 있다.

교육훈련 비용 측면에서도 유사한 분포가 나타났다. 전체(집체 또는 원격) 훈련 참여자 기준 평균 훈련비는 25.5만 원, 인당 평균 훈련비는 11.9만 원으로 확인되었다. 참여자당 기준에서는 10만 원 미만이 9개사(56.3%), 인당 기준 또한 5만 원 미만이 9개사(56.3%)로 가장 많은 것을 알 수 있다. 집체 교육에 한정하면 참여자당 평균 훈련비는 23.1만 원, 인당 평균 훈련비는

7.3만 원으로 나타났다. 세부적으로는 참여자당 훈련비 10만 원 미만이 7개사(46.7%), 10만 원 이상~30만 원 미만이 6개사(40.0%)로 나타났고, 인당 훈련비 5만 원 미만이 9개사(60.0%)로 나타나 전반적으로 낮은 비용 구간에 집중되어 있는 것을 알 수 있었다.

〈표 6-3〉 FGI 참여 기업 재직자 교육훈련 현황

(단위: 개사, %)

구분				사례 수	%	평균
교육훈련 참여율			10% 미만	2	12.5	51.8%
			10% 이상~25% 미만	2	12.5	
			25% 이상~50% 미만	4	25.0	
			50% 이상~75% 미만	3	18.8	
			75% 이상~	5	31.3	
교육훈련 시간	집체 (15개사)	참여자당	5시간 미만	3	20.0	18.6시간
			5시간 이상~10시간 미만	4	26.7	
			10시간 이상~25시간 미만	4	26.7	
			25시간 이상~40시간 미만	2	13.3	
			40시간 이상	2	13.3	
		인당	5시간 미만	10	66.7	7.0시간
			5시간 이상~10시간 미만	1	6.7	
			10시간 이상~15시간 미만	1	6.7	
			15시간 이상~20시간 미만	1	6.7	
			20시간 이상	2	13.3	
교육훈련 비용	전체 (집체 또는 원격)	참여자당	10만 원 미만	9	56.3	25.5만 원
			10만 원 이상~30만 원 미만	3	18.8	
			30만 원 이상~100만 원 미만	3	18.8	
			100만 원 이상	1	6.3	
		인당	5만 원 미만	9	56.3	11.9만 원
			5만 원 이상~10만 원 미만	1	6.3	
			10만 원 이상~20만 원 미만	2	12.5	
			20만 원 이상	4	25.0	
	집체 (15개사)	참여자당	10만 원 미만	7	46.7	23.1만 원
			10만 원 이상~30만 원 미만	6	40.0	
			30만 원 이상~100만 원 미만	1	6.7	
			100만 원 이상	1	6.7	
		인당	5만 원 미만	9	60.0	7.3만 원
			5만 원 이상~10만 원 미만	1	6.7	
			10만 원 이상~20만 원 미만	3	20.0	
			20만 원 이상	2	13.3	
인터뷰 참여(자) 기업 수 총 16개사(100%)						

자료: 고용노동부 2024년 기업직업훈련 실태조사를 참조하여 연구진 직접 작성

교육훈련 참여율과 시간, 비용을 업종과 규모별로 살펴보았다(〈표 6-4〉 참조). 우선 교육훈련 참여율은 제조업(57.0%)이 비제조업(46.6%)보다 높게 나타났고 규모별로는 중·대기업(69.5%)이 소기업(34.1%)에 비해 약 2배 높은 것으로 확인되었다. 교육훈련 시간의 경우 참여자당 훈련 시간과 인당 훈련 시간 모두 제조업(14.1시간, 4.9시간)에 비해 비제조업(22.4시간, 8.8시간)이 긴 것으로 확인되었다. 규모별로 살펴보면, 참여자당 훈련 시간 중·대기업 19.4시간, 소기업 17.6시간, 인당 훈련 시간은 중·대기업 9.7시간, 소기업 3.9시간으로 나타났다. 소기업에서 인당 훈련 시간이 특히 상대적으로 낮은 수준임을 확인할 수 있다.

〈표 6-4〉 FGI 참여 기업 재직자 교육훈련 현황: 업종별·규모별

(단위: 시간, 만 원)

구분			전체 평균	업종		규모	
				제조업	비제조업	중/대기업	소기업
교육훈련 참여율			51.8%	57.0	46.6	69.5	34.1
교육훈련 시간	집체 (15개사)	참여자당	18.6시간	14.1	22.4	19.4	17.6
		인당	7시간	4.9	8.8	9.7	3.9
교육훈련 비용	전체 (집체 또는 원격)	참여자당	25.5만 원	16.1	28.8	39.1	5.8
		인당	11.9만 원	11.6	12.1	21.5	2.2
	집체 (15개사)	참여자당	23.1만 원	12.1	32.7	38.3	5.9
		인당	7.3만 원	12.3	7.3	11.7	2.3
인터뷰 참여(자) 기업 수 총 16개사							

자료: 고용노동부 2024년 기업직업훈련 실태조사를 참조하여 연구진 직접 작성

교육훈련 비용에서도 대체로 유사한 경향이 나타났다. 전체 교육훈련 기준 참여자당 훈련비와 인당 훈련비 모두 제조업(16.1만 원, 11.6만 원)보다

비제조업(28.8만 원, 12.1만 원)이 높은 것으로 나타났다. 규모별로는 참여자당 훈련비가 중·대기업 39.1만 원, 소기업 5.8만 원으로 약 6배 이상 차이가 있는 것으로 나타났고, 인당 훈련비는 중·대기업 21.5만 원, 소기업 2.2만 원으로 약 9배 이상 차이가 있는 것으로 나타났다. 집체 교육만을 살펴보면, 참여자당 훈련비는 비제조업(23.7만 원)이 제조업(12.1만 원)보다 높고, 인당 훈련비는 제조업(12.3만 원)이 비제조업(7.3만 원)보다 높은 것으로 확인되었다. 규모별로는 중·대기업의 참여자당 훈련비와 인당 훈련비(38.3만 원, 11.7만 원)가 소기업(5.9만 원, 2.3만 원)보다 약 5~6배 이상 높은 것으로 나타났다. 즉 기업규모에 따라 교육훈련 투자 수준의 차이가 비교적 뚜렷하게 나타나고, 특히 소기업의 투자 수준이 낮은 것을 확인할 수 있었다.

3. 인터뷰 내용 구성

기업 내부에서 실제로 재직자 특성에 따른 교육훈련 격차가 존재하는지, 존재한다면 그 원인은 무엇으로 인식하고 있는지 확인하기 위해 크게 세 가지 분야로 나누어 각각 세부 사항을 질문하였다(〈표 6-5〉 참조).

첫 번째로는 기업의 핵심 직무와 인사조직 전략을 파악하고, 근로자 집단별로 핵심 직무를 능숙하게 익히는 데 두드러지는 차이점이 나타나는지 확인하고자 하였다. 이를 위해 기업의 주력 상품과 인적 구성, 그리고 채용 전략 등에 관한 일반 현황을 소개받은 후, 이와 연결하여 핵심 직무 또는 직종에서 상당 수준의 숙련을 갖추었다고 여겨질 수 있는 데까지 걸리는 기간을 확인하였다. 그리고 숙련에 도달하는 과정에서 성별이나 학력 등에 따른 차이가 발생한다고 여기는지도 질문하였다.

그다음으로 기업 내에서 이루어지는 교육훈련 형태와 규모 등을 확인하고, 이러한 교육훈련에 재직자 특성별 참여 격차 존재 여부에 대해 직접적으로 질문하였다.

세 번째로 재직자의 교육훈련 참여 유인이 어디에서 기인하는지 확인하기 위해 기업의 교육훈련 지원 현황을 교육훈련 비용과 시간 측면에서 질문하였다. 교육훈련의 종류와 형태에 따라 재직자의 자부담이 발생하는지, 교육훈련 시간이 정규근로 시간으로 인정받고 있는지 등을 확인하여 기업 내부적으로 교육훈련 활성화를 위한 최소한의 제도적 지원 장치가 마련되어 있는지 살펴보고자 하였다. 또한 회차 및 3회차 인터뷰부터는 제도적 장치에 더해 교육훈련 참여에 대한 구성원들의 인식이 어떻게 조성되어 있는지, 그리고 우리나라 재직자 훈련이 잘 이루어지지 않는 원인을 무엇이라고 판단하는지 추가로 질문함으로써 제도적 기틀, 조직 내 분위기 조성, 그리고 재직자 개인의 내적 동기를 복합적으로 살펴보았다.

참고로 참여자가 '2024년 기업 직업훈련 실태조사'에서 응답한 2023년 기준 직원 수, 성비, 교육훈련 실시 여부 및 참여자 수 등에 관한 사항은 인터뷰에서 명확한 확인하지 못한 경우에만 활용하고, 이하의 분석 자체는 인터뷰 내용을 중심으로 진행하였다.

〈표 6-5〉 FGI 질문지 구조

영역		질문 내용
1	기업 일반 현황 및 재직자 집단별 고숙련 도달 격차	• 기업 일반 현황 - 기업의 주력(핵심) 상품 - 핵심 직종/직무군 - 종업원 규모 및 구성(정규/비정규직. 남성/여성 비율 등) - 인사 채용 전략(신입/경력직) • 핵심 직종의 고숙련 도달 격차 - 고숙련에 이르는 기간 - 재직자 특성별 고숙련 도달 과정 및 기간 격차
2	기업의 교육훈련 현황 및 재직자 집단별 참여 격차	• 기업 교육훈련 현황 - 교육훈련 형태(집체/원격/OJT 등) - 교육훈련 대상, 투입 시간 등 • 재직자 집단별 교육훈련 참여 격차 - 교육훈련 참여도 - 재직자 특성별 교육훈련 참여 여부
3	재직자의 교육훈련 참여 유인	• 다양한 목적(업무유관/자기계발)의 교육훈련 지원 여부 - 교육훈련비 제공(미지원/일부지원/전체지원) - 교육훈련 시간 확보(근로시간 내/외) - 교육훈련 참여에 관한 조직 구성원 인식1) • 교육훈련 참여 부족에 관한 기업 인식2)

주: 1) 2회차 인터뷰부터 추가된 질문에 해당함
2) 3회차 인터뷰부터 추가된 질문에 해당함
자료: 연구진 직접 작성

제3절 FGI 분석 결과

1. FGI 참여 기업 일반 현황 및 재직자 집단 간 고숙련 도달 격차

가. FGI 참여 기업 일반 현황

인터뷰를 통해 확인한 기업의 일반 현황을 살펴보면(〈표 6-6〉 참조), 인터뷰 참여자들은 2개의 보험회사를 제외하고 모두 서로 다른 분야에서 종사하고 있음을 확인할 수 있다.[45] 기업의 핵심 상품 또는 서비스가 모두 다르며, 핵심 직무나 직종 역시 다양성을 보인다. 종사자 수를 살펴보면, 29인 이하 기업이 7개, 30~99인 이하 기업이 2개, 100~299인 이하 기업이 1개, 그리고 300인 이상 기업이 6개로, FGI 대상이 상당히 양극화되어 있으며, 남성 직원의 비중이 높은 기업이 12개로 대다수를 차지한다. 그리고 대부분이 정규직을 중심으로 기업을 운영하고 있으나, 프로젝트 기반으로 인력을 채용하는 경우에는 계약직이나 일용직의 비중이 상당히 높게 나타났다. 한편 종사자 수가 많은 대규모 기업일수록 신입 공채를 통해 인력을 충원하는 경우가 많았는데, 간혹 직원 수가 많지 않더라도 기업 대표의 인재 육성 의지에 따라 신입 채용 전략을 취하기도 한다.

> 지금까지는 경력직을 위주로 뽑았던 걸로 알고 있는데, 몇 년 전부터 신입 채용을 위주로 하는 걸로 알고 있습니다. (...) 대표님이 나이도 드셨고 해서 이제 뭔가 일을 하는 직원보다는 인재를 양성하는 걸 위주로 진행을 해야 할 것 같다고… (E, 2회차, 소기업, 건축설계, 디자인)

45) B의 경우 인터뷰에 참여하였지만 다른 응답자와 차별화된 내용이 없어 본문에 인용된 내용은 없다.

〈표 6-6〉 FGI 참여 기업 일반 현황 요약

회차	참여자	기업 규모	핵심 상품 /서비스1)	핵심 직무 /직종2)	종사자 수	성비 (남:여)	고용형태 (정규:비정규)	채용 전략
1	A	중·대	보험	상품개발	700인	6:4	9:1	경력+신입
	B	소	광고물	인쇄광고물제작	3~10인	11:5[3)]	프로젝트기반	경력
	C	중·대	보험	상품개발	700인	6:4	9:1	신입
	D	중·대	기저귀판매	영업	10인	8:2	10:0	신입
2	E	소	건축설계	디자인	18인	4:6	10:0	신입+경력
	F	소	버스운행	승무원	21인	10:0	비정규 개념없음	선호없음
	G	소	소프트웨어개발	개발엔지니어	11인	5:5	7:3	경력
	H	소	방문요양서비스	요양지원	50인+	1:9	시급제	선호없음
3	I	중·대	화장품용기	연구개발	1,226인	4:6	-	신입
	J	소	운동기구	생산직	15인	3:1	11:4	경력직
	K	소	모바일반도체	연구원	140인	8:2	9:1	경력직
4	L	중·대	반도체클린룸 시스템설계	건축시공·설계	980인	8:2	29:20	선호없음
	M	소	진열대	레이저가공	20인	9:1	10:0	경력직
	N	중·대	직물	연구개발	45인	8.5:1.5	10:0	경력직
	O	중·대	커피	생산직	1,200인	7:3	3:1	신입
	P	중·대	무기화학물질	생산기술직	1,170인	9:1	대부분 정규	신입

주: 1) 핵심 상품/서비스: 참여자의 '2024년 기업 직업훈련 실태조사' 응답 및 FGI 내용을 종합하여 제시함.
2) 핵심 직무/직종: FGI 응답 결과를 정리한 것으로, 응답자에 따라 핵심 직무를 설명하는 경우도 있고 회사 내에서 가장 중요한 직종 또는 직렬을 설명하는 경우도 있었음.
3) 종사자 수 및 남녀 성비는 FGI 응답 결과만을 반영하였으나, 일부 답변을 수집하지 못한 경우에 한해 '2024년 기업 직업훈련 실태조사'의 정보를 활용함.
자료: 연구진 직접 작성

나. 재직자 집단별 특성에 따른 고숙련 도달 격차

기업의 핵심 직무 또는 직종에서 인정할 만한 수준의 숙련에 도달하기까지 걸리는 기간 자체는 업종의 특성, 예컨대 누구나 간단한 교육을 통해 수행할 수 있는 영역인지 아니면 전문적 지식이나 기술이 필요한 영역인지 등

에 따라 차이가 발생한다. 그러나 동일 직무 또는 직종에 종사하는 경우 숙련을 쌓는 데는 남성과 여성의 차이는 거의 없고, 개개인의 역량이 중요하다는 것이 많은 응답자의 공통적인 반응이다.

> 그 직무에서 1년에서 4년 차를 초급으로 그냥 보고요. 그래서 5년에서 10년 차를 중급 수준으로 봅니다. (...) 예전에는 남자를 주로 많이 뽑다 보니까 '남초'인 것도 있는데. 그래서 좀 높은 직급이나 좀 연차가 차신 분들이 '남초'일 뿐이지. 지금 이제 딱 판단했을 때, 남녀의 그런 능력 차이라든가 차별이 있다거나 그런 부분은 아예 없는 것 같습니다. (C, 1회차, 중·대기업, 보험)[46]

> 저희 같은 경우는 영업직이다 보니까요. 남녀 차이보다는 개인적인 역량의 차이여 가지고. 연차가 얼마 안 돼도 '세일즈 포인트'를 잘 잡아서 영업을 어떻게 잘하냐에 따라서 매출이 달라지기 때문에 (...) 저희는 연차 성비 나이 상관없이 그 업무 능력에 따라서 매출을 올릴 수 있는 것 때문에… (D, 1회차, 중·대기업, 기저귀판매)

> 저희 회사는 '익스테리어' 디자인이거든요. 그렇다 보니까 이 '익스테리어'를 전문으로 배우는 전공도 없고. 전문으로 하는 이 직종도, 전국에 한 전문으로 하는 곳이 20군데 정도밖에 안 되는 걸로 알고 있어요. (...) 제대로 된 디자인 업무를 주려면 좀 잘하는 사람 5년 정도로 보고 있습니다. (...) 디자인은 정해진 답이 없어서 남녀 차이는 딱히 없는 것 같아요. 스타일의 차이는 있을지 몰라도요. (E, 2회차, 소기업, 건축설계)

> 저희는 운수업이다 보니까 그렇게 복잡한 건 아닌데, 기사님들 기준으로는 일반적으로 숙련공이라고 해야 하나? 도달 시간이라고 그러면 저희는 2년을 생각을 하고 있고요. 3년 정도 돼야지 완벽하게 교통 서비스를 제공할 수 있는 승무원으로 생각하고 있고요. (...) 그리고 숙련공이 되는 데 도달 시간은 여자가 더 빠르다고 생각해요. (F, 2회차, 소기업, 버스운행)

---

46) 인용문의 응답자 정보는 '응답자명, 참여 회차, 기업규모, 소속 기업의 핵심 상품 또는 서비스' 순으로 기록하였다.

> 제가 볼 때 핵심 직무는 R&D, 연구개발 쪽이라고 볼 수 있고요. (...) 보통 이제 '본인의 일을 좀 한다.'라고 하면 그래도 적어도 한 3년 정도 근무를 해야지 어느 정도 '실적이 나온다.', '성과가 나온다.'라고 볼 수 있을 것 같고요. 그리고 특별히 어떤 성별이 더 우위를 점해서 더 '잘한다', '못한다' 그러지는 않은 것 같습니다. (I, 3회차, 중·대기업, 화장품용기)

직무 특성상 특정 성별의 비중이 더 높을 수는 있을지언정 같은 업무를 수행하고 숙련에 도달하여 승진하는 데 있어 성별 격차는 크지 않거나 아예 존재하지 않는다는 것이다.

한편 일부 기업의 경우에는 핵심 직무 또는 직종의 특성에 따라 일부 남성과 여성에 차이가 있다고 암시하는 경우도 존재하였다. 명시적으로 특정 성별이 더 우수하거나 선호된다고 표현하지는 않고 오히려 차별이 없다고 강조하기도 하지만, 육체노동 강도가 높거나 작업 환경이 위험한 경우에는 남성을, 전통적으로 여성이 주로 종사하던 업무인 경우에는 여성을 더 선호하는 경향성을 드러낸다는 것이다.

> 저희가 종사하는 일들은, 신체/정서·가사·일상 지원이다 보니까, 여자분들이 많고. 일단 어르신들을 공경하려는 성품만 있으면 초보도 괜찮고, 경력자라서 더하고 초보라서 못하는 건 없고요. 남자분들은 어쨌든 밥을 차려드리고 하는 일에 좀 서투시니까, 목욕이나 산책. 요 정도에서 거의 남자분들이 일을 더 할 게 없어요. (H, 2회차, 소기업, 방문요양서비스)

> 저희는 운동기구, 그러니까 필라테스 기구를 제조하는 회사고요. (...) 제조해서 판매하는 일까지 진행을 하고 있고 (...) 근데 저희 쪽은 남자분들이 주로 원자재 가공, 조립하는 쪽 업무를 담당하고 있고, 여자분들이 주로 영업 쪽, 관리·사무 쪽 일을 맡고 있는 상태예요. (J, 3회차, 소기업, 운동기구)

> 저희 회사 같은 경우는 건축시공이랑 설계가 주로 많이 이루어지는데, 제가 판단했을 때는 어느 정도 올라오려면 한 7년에서 8년 정도는 걸리고요, 이게 뭐 남성 여성의 차이는 없어요. (...) 현장 분위기가 남자 중심이고 좀

위험한 요소가 있다 보니까, 그것만 문제지 남녀 차별은 전혀 없습니다. (L, 4회차, 중·대기업, 반도체클린룸시스템설계)

신입을 구해서 들어와도 기본적으로 3년은 배워야만이 스스로 할 수 있는 그런 일이거든요. 그래서 저희는 주로 이제 외국인들을 기본적으로 3~4년은 채용을 하고요. (...) 저희는 여자를 주로 쓸 수가 없는 게, 철판을 많이 이용하고 위험하기 때문에 남자들이 주로 하고요. 용접이나 절곡을 많이 합니다. (M, 4회차, 소기업, 진열대)

저희들 핵심 부서라고 하면은 이 연구개발 부서가 있습니다. 현장하고 색상을 서로 맞추는 그런 부서가 있는데, 신입으로 들어오게 되면, 최소한 5년 정도 되어야만 현장에 모든 작업의 색상을 낼 수 있는, 그런 전문기술이 갖춰졌다고 볼 수 있습니다. (...) 이 과정에서 남녀의 차이는 없습니다. 그렇지만 남자가 어떤 근무에서 조금 더 활동성이나 그런 측면에서 조금 더 현장하고 교감이 이루어지는 구조다 보니까 남자들이 조금 더 활동성 있는 그런 게 있습니다. (N, 4회차, 중·대기업, 직물)

저희 회사 핵심 직종은 아무래도 비중이 가장 큰 생산 현장직이라고 할 수 있고요. 현장에서 식품을 생산하는 과정과 공정 자체가 좀 복잡하고 힘든 일이 많다 보니까, 숙련되기까지 한 5년 정도 필요한 것 같습니다. (...) 없다고는 말씀을 못 드리는 게 이제 좀 무거운 것들을 옮기는 경우도 많고, 기계 자체를 좀 정밀하게, 힘써야 하는 작업들이 많다 보니까, 그런 부분에서는 남성분들이 아무래도 좀 많이 근로를 하시게 되고요. 그렇다고 차별이 있는 건 아니고, 포장 쪽이나 이런 쪽은 대부분 여성 근로자분께서 근무해 주고 계십니다. (O, 4회차, 중·대기업, 커피)

저희도 아마 제조 회사다 보니까, 현장에 계신 생산기술직들의 인원이 제일 비중이 크고요. 보통, 숙련되기까지 기간은 한 3년 정도 걸리는 것 같고, 이게 현장 업종이다 보니까 거의 남성분들 위주로 계십니다. (P, 4회차, 중·대기업, 무기화학물질제조)

이에 더해 기업의 핵심 직무와 직접적으로 연관되는 대학원 수준의 교육이 보편화된 업계에서는 성별 차이가 아니라 학력에 따라서 숙련에 도달하

는 데 차이가 발생한다고 말한다.

> 저희 회사는 칩을 설계하는 회사이다 보니까 연구원이 핵심 직종이고요. 저희 신입 같은 경우에는, 이게 학사냐 석사냐에 따라 좀 다를 수 있는데, (...) 학사 같은 경우에는 4년 정도 필요하고, 석사 같은 경우에는 2년 정도 필요합니다. 그리고 저희가 연구원 같은 경우에는 전자공학을 전공하는 사람을 필수로 뽑기 때문에, 아무래도 남자가 많기는 하지만 뭐 남녀의 구분은 없습니다. (K, 3회차, 소기업, 모바일반도체)

종합하면, 일반적으로 기업에서 명시적으로 특정 성별을 더 우대한다든가 제한하고 있지는 않지만, 업종이나 직무의 특성에 따라 선호의 경향성이 나타난다는 사실을 알 수 있다. 그리고 응답 기업들의 고숙련 도달 기간 역시 업종과 직종에 따라 차이가 있다. 반가운 외(2020)의 설문조사 결과에 따르면, 이 기간이 평균 2.6년으로 확인되는데, 본 연구의 FGI 대상 기업들이 앞 절에서 확인한 것처럼 평균적 한국 기업보다 적극적인 HRD 활동을 하는 기업임을 고려할 때, 응답한 고숙련 도달 기간 역시 평균적 한국 기업보다 더 긴 것일 가능성이 있다.

요컨대 한국 기업들은 저스킬의 일터 특성으로 인해 숙련에 대한 요구 수준 자체가 높지 않은 일반적 경향성을 띠며 업종이나 직무 특성에 따른 차이는 있지만 성별과 같은 재직자의 인적 속성에 따른 숙련 요구 차이는 확인되고 있지 않다.

2. 기업의 교육훈련 현황 및 재직자 집단별 참여 격차

가. 교육훈련 운영 현황

보편적인 법정의무교육 또는 업종 특성상 필수적으로 수료해야 하는 교육훈련을 제외하면, 주로 매출액과 직원 규모가 일정 수준 이상 되는 경우 기업 차원에서 자체적으로 체계적인 교육훈련 제도를 마련하여 조직 구성원에게 제공하는 것으로 보인다.

> 저희는 크게 교육을 4개로 제가 분류를 해놨어요. 하나는 이제 계층별 '리더십 교육'이 있고. 다른 하나는 직무 업그레이드를 시키기 위한 업스킬 과정의 '직무 교육'이 있을 것이고. 그다음에 하나는 저희가 공통 역량. 뭐 뒤에서 얘기해 드릴 거지만 지금 그 트렌드에 따른 어쨌든 AX 교육이라든지 그런 거 하는 '공통 역량 교육'이 따로 있고, 우수 인재만 따로 교육시키는 '핵심 인재 과정'들이 따로 있는데요. (A, 1회차, 중·대기업, 보험)

> 저희는 교육의 유형으로 따지면, 일단은 직접 희망하는 교육과정 자기 직무에 맞는 교육과정을 신청해서 그냥 온라인으로 듣는 거를 자유롭게 들어서, 나중에 저희가 실비 교육비만 청구해서 지급을 하는 그거. (C, 1회차, 중·대기업, 보험)

> 저희 그룹사 내에 인재 개발팀이 따로 있고요. 거기에서 그룹사 전반적으로 리더십 교육이라든지 공통적인 교육을 다루고 있습니다. 팀장급 리더급의 교육, 임원, 팀장, 그다음에 그런 계층들에 대한 리더십, 그다음에 '코어 탤런트'라고 해서 핵심 인재 이런 것들을 주축으로 하고 있고, 올해는 조금 특이사항이 있다고 하면 AI 관련된 그런 특강 포함해서 AI 특화 직무 교육 그런 과정들이 개설돼서, 그룹사 주관으로 운영이 되고 있고요. 저희는 자체적으로, 올해 론칭했던 게, 실질적인 직무 교육이라든지 그다음에 중간에 빠진 계층들이 있습니다. 파트장이라든지 또 제조업이다 보니까 현장 관리자, 이런 분들에 대한 리더십 교육이라든지, 또 '차세대 리더'라고 해서 대리 과장급 대상으로 교육하는 그런 제도들이 있습니다. 그러니까 이원화돼서 나

뉘어서 운영되고 있는데, 그룹사에서 승진자 교육 관련된 진행을 하고 있고 체계가 다른 계층이 있어서 그런 건 자체적으로 진행합니다. (I, 3회차, 중·대기업, 화장품용기)

기본적으로 학점제를 운영을 하고 있습니다. 1시간에 1학점에서 1년에 100학점을 채울 수 있도록, 이렇게 좀 제대로 운영을 하고 있는데, 교육 듣는 거는 온라인, 오프라인 상관없이 개인이 희망하는 것을 들을 수 있고요. (O, 4회차, 중·대기업, 커피)

저희 회사는 크게 계층별로 나눠서 교육을 하고 있는데, 신입 직원 교육이나 승급자 교육, 이제 퇴직 얼마 안 남으신 분들 교육하고 있고요. 그리고 이제 여성 리더십 교육 따로 별도로 진행하고 있고, 이제 직무 전문 교육이라고 해서, 한 3년 차를 대상으로 실시하는 교육들이 있고. 이거 이외에는 개별적으로 필요한 분들에 한해서, 외부 위탁 교육하는 식으로 진행을 하고 있습니다. (P, 4회차, 중·대기업, 무기화학물질)

이상의 응답자들이 재직 중인 기업은 모두 근로자 수가 700인 이상 규모로, 인력 측면에서 이번 인터뷰 참여 기업 중 가장 규모가 큰 회사들에 해당한다. 이에 더해 '2024 기업 직업훈련 실태조사'에 기록된 매출액을 살펴보더라도 최소 2,000억 원 이상을 기록하고 있다.

한편 근로자 수가 많고 매출액이 높다고 하더라도, 프로젝트 기반으로 많은 비정규 인력을 운영하며 근무처가 전국 각지에 산발적으로 흩어져 있는 경우에는 체계적인 교육훈련 제도를 운영하기 쉽지 않은 것으로 나타났다.

현장이 전국에 있다 보니까 참여가 어려워요. 그래서 상시로 해서 본인들이 시간을 내서 가는데, 프로젝트 중에는 못 하고, 프로젝트 끝났을 때 상시 교육을 해서, 본인이 역량 교육이라든지 직무 관련되어서는 가고. 회사에서는 적극적으로 교육 참여하는 것에 대해서는 권장하고 있습니다. (L, 4회차, 중·대기업, 반도체클린룸시스템설계)

또한 소기업이거나 중기업이라고 하더라도 직원 수가 적다면 법정의무교육 외의 특별한 교육훈련을 제공하고 있지 않은 경우가 많았으며, 제공한다고 하더라도 주로 멘토링 등과 같은 OJT 형식의 교육훈련이나 연 1~4회 정도 직무와 관련된 집체 교육 등을 실시하는 것이 대부분이었다.

> 교육훈련 관련해서, 외부 강사님 초빙해서 그거 해가지고 진행할 때 저희가 이제 운수사다 보니까 저희가 소속돼 있는 조합이 있잖아요. 조합에 그게 다 연결이 돼 있어요. 그분들 초빙해 가지고 (...) 그렇게 해서 진행합니다. (F, 2회차, 소기업, 버스운행)

> 신입사원들은 한 6개월 정도 계속 이제, 과외로 해서 '온 더 잡'으로 사수를 한 명 둬서, 이 직원들의 사수가 계속 가르치고 있고, 그다음에 동영상의 유튜브에서 필요한 과목들을 갖다가 그런 것들을 보면 (...) (G, 2회차, 소기업, 소프트웨어개발)

> 저희는 인원이 작은 회사다 보니까, 전체 집합 교육보다는 신입이 들어왔을 때 3개월 정도 거의 1대1 멘토 형식으로 진행해서 업무 숙련도나 이런 부분을 키우는 면에 있고요. 회사 사업에 대한 이해도를 올리기 위해서, 운동기구 관련 강사를 초빙해서 1년에 한두 번 정도 집체 교육으로 진행을 하고 있어요. (J, 3회차, 소기업, 운동기구)

> 그냥 저희는, 상, 하반기 나눠서 교육을 하고 있거든요. (...) 1시간 정도? (M, 4회차, 소기업, 진열대)

> 상반기 하반기 전 직원들 상대로 회사 자체적 교육을 할 때는 1시간씩 교육하고 있습니다. 직원들 모아서 하고 있고, 직원들의 어떤 업무 관련해서 역량 교육이라든가… 외부 교육을 보내서 할 때는 핵심 인력들, 그런 사람들만 고려해서 실시하는 상황입니다. (N, 4회차, 중·대기업, 직물)

교육훈련 제도를 운영하기 위해서는 필연적으로 금전적 또는 시간적 지원이 수반되기 마련이라는 점을 고려하였을 때, 기업으로서는 교육훈련에 대

한 수요가 충분한지, 업무에 차질이 발생하지 않는지, 그리고 회사에서 교육훈련 비용을 감당할 여력이 있는지 등을 종합적으로 검토하게 된다. 결국은 앞서 언급한 업종과 직종 특성 외에 기업규모 특성 역시 재직자 교육훈련 참여의 영향 요인임을 유추할 수 있다.

나. 재직자 집단별 교육훈련 참여 격차

체계적인 교육훈련 제도를 운용하는 대기업이라고 하더라도, 전 직원의 교육훈련 수료를 의무화하지 않는 이상 개인의 특성, 예컨대 사무직인지 현장직인지, 정규직인지 비정규직인지, 그리고 기혼 여성인지 아닌지 등에 따라 참여도에서 차이가 발생한다.

> 성별에 따라서 개인 니즈가 좀 다를 수가 있어요. 예를 들어서 기혼 여성 같은 경우에는 당연히 숙박 훈련 같은 경우에는 좀 거부하는 상태죠. (...) 또 본인 성향에 따라서 자기들 교육 니즈가 다르기 때문에 예를 들어서, 남자라는 핵심 인재랑 여자라는 핵심 인재가 있어요. 그래서 그 둘을 똑같이 케어하려고 해도 대부분의 직장인들은 주말 과정을 듣지 않는 이상 대학원을 수료를 할 수가 없잖아요. 그러면 자녀를 키우는 여성분이면 자기 성장보다는 육아에 포커스를 두기 때문에… (A, 1회차, 중·대기업, 보험)

> 저희도 사실 남녀 간에 차이가 발생하는 거는 일부러 그러는 게 아니라, (…) 팀장급 리더십 집합 교육을 하면 어쩔 수 없이 남성 팀장님이 많으실 수밖에 없는 거고... (…) 저희가 해외로 고급 과정을 보내거나 이런 게 많지는 않고, 진짜 1년에 1~2회 모집을 해서 보내는데... (…) 기혼과 미혼의 차이도 사실 크고... (…) 그래서 결과적으로는 남성분들이 많긴 하죠. (C, 1회차, 중·대기업, 보험)

> 대상자라고 하면 생산직까지는 가지 않습니다. (…) 생산직을 제외한 나머지 분들은 교육에 공통으로 참여한다고 보시면 되고요. 생산과 관련된 인원

> 들은 결원이 발생하게 되면, 직접적으로 생산성에 영향을 미치기 때문에 좀 그런 이유가 큰 부분도 있고요. (I, 3회차, 중·대기업, 화장품용기)

> 기간제나 이런 분을 제외하고 정규직 근로하시는 분들만 (…) 정규직 사원 중에서도 현장 분들은 아무래도 제외가 되죠. 왜냐하면 현장 같은 경우는 근무 형태나 이런 부분에서 교육에 좀 제한적인 부분이 많아서 (…) 개인이 희망하시지 않다면 저희도 교육을 강요하지는 않고 있고요. 보통 사무직 위주로 이렇게 교육을 수강하고 있습니다. (O, 4회차, 중·대기업, 커피)

결과적으로, 기업 내 성별에 따른 교육훈련 지원의 차이를 두지는 않지만 실제로는 기혼 여성들이 근무지나 주거지를 벗어나는 장기 교육훈련 과정에 대한 참여를 상대적으로 적게 하고 있다는 사실을 확인할 수 있다. 한편 고용형태나 직종, 즉 정규직과 비정규직, 사무직과 현장직에 대해서는 교육훈련의 대상을 명확하게 구분하여 제시하고 있는 편이다. 특히 같은 대기업 정규직이라고 하더라도 생산·현장 직군은 교육훈련 대상에서 제외된다는 점에서 교육훈련을 도입하는 데 있어 업무의 공백 발생을 최소화하고자 하는 기업과 재직자의 판단을 엿볼 수 있었다. 즉 여성에게는 돌봄에 대한 시간 압박이, 남성에게는 업무에 대한 시간 압박이 재직자 개인 차원의 교육훈련 의사결정에 있어서 중요한 걸림돌임을 유추해 볼 수 있다.

3. 재직자의 교육훈련 참여 유인

가. 교육훈련에 대한 물리적 지원: '비용'과 '시간'

재직자에 대한 기업의 교육훈련 지원은 물리적인 측면에서 크게 '비용 제공'과 '시간 확보' 두 가지를 생각해 볼 수 있다. 교육훈련 제도가 잘 갖추어진 기업에서는 직접 운영·제공하는 교육훈련 프로그램 외에도 직원들이 업무 관

련성이 있는 교육훈련을 자율적으로 선택할 수 있도록 일정 범위 내에서 비용을 지원하고 있으며, 교육훈련을 수강하는 시간을 근무시간으로 인정한다. 이때 '업무 관련성'은 상황에 따라 다소 느슨하게 해석되기도 하는데, 공식적으로는 업무와 관련된 교육훈련을 듣도록 유도하는 것을 의미한다.

> 교육비는 아까 말씀드린 직무 교육 같은 경우에는 부서당 부서원 곱하기 30만 원 정도로 책정해서 그냥 기본적인 교육 예산이 있고 (…) 거기에 자기주도 같은 게 따로 있기 때문에… (A, 1회차, 중·대기업, 보험)

> 3~40만 원, 저희도 그렇게 1인당 부서별로 인원 예산을 책정해서 신청을 연초에 한 번에 받습니다. (…) 아예 직무 유관되는 걸로만 하고 있고 (…) 교양 관련해서는 거의 직접 신청하셔서 들을 수 있는 짧고 저렴한 교육만 지원하고 있어요. (C, 1회차, 중·대기업, 보험)

> 비용 지원의 한계는 없습니다. (…) 근무시간 중에도 교육 수강할 수 있습니다. (…) 당연히 개인의 직무 능력과 관련된 것들을 많이 수강을 해야 되고요. 대신에 재테크나 이런 교육도 비용이 필요하다면 도서 지원금을 분기별로 9만 원씩 지급을 해 주고 있어요. (O, 4회차, 중·대기업, 커피)

만약 '비용 제공' 또는 '시간 확보' 중 하나만 이루어지게 되면 어떨까? 비용은 적극적으로 제공해 주되 근무시간 외에 교육훈련을 받도록 하는 경우 처음에는 직원들의 참여를 유도할 수는 있으나, 갈수록 시간의 압박이 거세지면서 결국 교육훈련을 통해 이루고자 하였던 목표를 달성하지 못한 채 중도에 포기하는 경우가 발생할 수 있다.

> 저희 쪽은 업무에 관련된, 아니면 언어 쪽, 아니면 캐드(CAD), 그리고 필라테스 관련해서 운동을 직접 하는 거. 이 네 가지에 대해서 지원을 하고 있는데, 대부분 근무시간에 지원을 하지 않다 보니까… 업무 시간이 끝나고 퇴근한 뒤에 관련 공부를 '내일배움카드'를 통해서 한다거나 관련해서 들어가는 교통비나 학원비 추가 부분을 저희 회사에서 지원을 해 주는데, 사실은

> 지원한 지 꽤 됐는데 그렇게 많이 참여하지는 않아요. 몇몇 분들이 진행을 했다가 중도에 포기하는 경우도 좀 발생을 했고, 그리고 끝까지 이수하더라도 그 수준이 생각보다 높지는 않아서, 회사 입장에서는 그렇게 큰 효과를 보지 못했다고 생각을 하고 있어요. 그리고 저녁에 시간을 내야 되다 보니까, 개인적인 스케줄이나, 육아, 그리고 또 가장 중요한 게 야근을 하지 못해서 발생하는 수입이 줄어드는 부분. 그런 부분 때문에 기피하는 현상까지 벌어지는 것 같긴 해요. (J, 3회차, 소기업, 운동기구)

반대로 교육훈련을 근무시간으로 인정은 해 줄 수 있으나 별도의 비용 지원은 없는 경우에도 높은 교육훈련 참여도를 기대하기 어렵다.

> (교육훈련 참여율이) 조금 저조하긴 해요. (…) 20% 정도? (…) 저희는, 업무. 그러니까, 직무 관련된 교육에 한해서 일단은 지원하고 있습니다. (…) 무료 교육이라면 업무 시간에 가게 해 주는데, 비용이 드는 거라면 좀 회사에서는 안 하고 있어요. (L, 4회차, 중·대기업, 반도체클린룸시스템설계)

결국 물리적 시간과 비용을 확보해 주어야만 재직자가 자발적으로 교육훈련에 참여하기 위한 최소한의 제도적 장치가 마련되었다고 볼 수 있다.

나. 교육훈련에 대한 심리적 지원: '분위기'

교육훈련에 소요되는 비용을 제공하고 교육훈련을 근무시간으로 인정하는 것이 재직자의 교육훈련 참여를 활성화하는 데 필요한 것은 사실이나, 이러한 지원이 높은 교육훈련 참여도를 담보하는 충분조건으로 볼 수 있는가에 대해서는 추가적인 검토가 필요하다.

> 각 팀마다 교육비 예산이 있어요. (…) 저희는 업무와 직접 연관된 교육은 당연히 지원하고, 업무와 좀 덜 연관된 언어 교육이라든가 그런 거 같은 경우에는, 신청하면 제재하진 않아요. (…) 저희는 전문가를 뽑기 때문에, '교육이 굳이 필요하지 않다.'라는 생각을 갖고 있어서, 아무래도 그런 것 때문

> 에 주니어분들이 교육을 많이 신청하지 않는 것 같아요. (…) 저희는 교육을 근무시간으로 인정하기 때문에, 돌봄이나 육아 때문에 교육을 못 들으시는 경우는 없고, 그것보다는 팀 분위기가 더 중요한 것 같아요. (…) 어떤 팀장님은 '약간 한가한 사람들이 교육을 간다.'라는 그런 인식도 있고 하다 보니까 어떤 팀은 좀 교육을 잘 가는데, 어떤 팀은 교육을 거의 안 가요. (K, 3회차, 소기업, 모바일반도체)

> 다른 회사에서 MBTI 교육을 한다고 해서, 우리 직원들에게 '너희들도 같이 참석할래?' 해서 같이 참석시켜 주고, 그 친구들에 대한 비용만큼은 회사에서 지원을… (…) 하자고 하면은 시간 되는 애들은 하려고 하더라고요. (G, 2회차, 소기업, 소프트웨어개발)

위의 두 사례에서, 전자는 직원이 희망하는 교육훈련에 참여할 수 있도록 비용과 시간을 지원해 주고는 있지만, 교육훈련에 적극적으로 참여하는 행위를 부정적으로 바라보는 조직 내 '분위기'로 인해 참여도가 낮다고 말하고 있다. 이와는 반대로, 후자는 교육훈련 제도가 체계적으로 운영되는 상황은 아니지만, 비정기적인 교육훈련 기회에 대해 기관 차원에서 참여를 독려하는 경우 직원들의 호응이 높았다고 말하고 있다. 이는 함께 일하는 동료와 상사의 심리적 지원이 교육훈련에 얼마나 적극적으로 참여할지 결정하는 데 영향을 끼칠 수 있음을 암시한다.

이렇듯 교육훈련 참여 '분위기'를 조성하기 위해 직접 희망하는 과정을 선택하여 수강하는 교육훈련 방식으로 의무화하는 경우도 있다.

> 인사 평가에 포함이 되는 거고, 규정상 무조건 수료를 100학점 이상 하게끔 되어 있어서 그렇고요. (…) 내가 직무 기본을 몇 시간 수강하겠고, 직무 역량 심화를 몇 시간 수강하겠고 이 계획을 세우고, 그 계획에 따라서 본인이 자율적으로 교육을 찾아 듣고 있습니다. (…) 교육을 정말 좋아하시는 분들은, 정말 200시간 넘기시는 분들도 있고. (…) 기본적 기조는 눈치 안 준다는 것입니다. (O, 4회차, 중·대기업, 커피)

교육훈련 참여를 근무시간으로 인정해 주더라도 부서 내에서는 필연적으로 업무 공백이 발생하기 마련이다. 따라서 기업 차원에서 자율적 교육훈련 참여 실적을 인사 평가에 반영함으로써 교육훈련 대상자들이 서로의 눈치를 살피지 않아도 되는 환경을 만든 것이다.

다. 재직자의 내적 동기

기업에서 교육훈련에 대한 비용을 제공하고, 시간을 확보해 주며, 참여를 독려하는 분위기를 조성한다면, 다수의 재직자가 적극적으로 교육훈련을 받고자 할 것인가? 이러한 질문에 여전히 쉽게 답하기 어렵다. 인터뷰 대상자들에게 우리나라 재직자의 교육훈련 참여도가 낮은 원인이 무엇이라고 생각하는지 질문하자 기업의 물리적, 심리적 지원책이 미비하다는 것 외에도 재직자 스스로 향상심이 부족하다는 점이 하나의 원인으로 언급되었다.

> 개인이 필요성을 느끼지 못하는 거죠. 이제, 충분히 어느 정도 업무적으로는 지장이 없는데, 목표 의식이 높은 사람이라면 뭔가 더 한 단계 뛰어넘기 위해서 교육받겠지만, 대부분 사람을 보면 그냥 안주하더라고요. 그러니까 뭔가 한 단계 더 뛰어넘기 위한 그 목표 의식이 적고, 회사에서 시켜 주려고 해도 좀 많이 정체한다는 생각이 듭니다. (L, 4회차, 중·대기업, 반도체클린룸시스템설계)

> 그냥 끝나면 집에 가서 바로 쉬고 싶고, 아니면 밖에 나가서 운동하고 싶고 하는 거지 교육을 그렇게 좋아하지는 않은 것 같아요. (…) 별도로 가서 교육을 좀 받아볼래? 제가 이제 이렇게 말을 하면, 싫다고 그래요. 그래서 '이 정도면 돼요'라고 그냥 하는데. 더 이상 우리가 강요할 수 없잖아요. (M, 4회차, 소기업, 진열대)

> 생산직에 있는 분들이 상당히 평균 연령이 높습니다. 그래서 상당히 고령화돼 있다 보니까, 본인들이 희망하는 어떤 그런 교육, 그런 거는 거의 찾아

> 볼 수 없는 거고. 회사에서 교육을 이수해야 하는 그럴 때는 전반적으로 마지못해서 하는 그런 실정입니다. (N, 4회차, 중·대기업, 직물)

> 개인적으로 업무 능력을 향상하고 싶다, 개인의 목표를 가지고 이렇게 적극적으로 하시는 분들도 이제 연차가 지날수록 없어지는 부분도 있어서 실제 교육에 참여하시는 분들이 적지 않을까 싶습니다. (P, 4회차, 중·대기업, 무기화학물질)

다른 한편에서는 재직자가 교육훈련을 통해 함양하고자 하는 역량과 기업에서 향상하기를 희망하는 스킬에 미스매치가 존재한다고도 하였다.

> 기업은 임직원들이 교육훈련을 통해서 '스킬업' 하기를 희망하고요. 그에 반해서 회사원들은 '스킬업'에 대한 열망이 강한 분들이 많지는 않아요. 굉장히 소수고, 대부분 재테크, 경제 이런 개인의 행복과 관련된 교육을 더 원하거든요. 이게, 기업과 개인이 원하는 교육훈련 분야가 서로 다르다 보니까 활성화가 어렵지 않나 생각합니다. (O, 4회차, 중·대기업, 커피)

이상의 내용에서 재직자 개인이 교육훈련 자체에 관심이 적거나 직무와는 크게 관련이 없는 교육훈련을 희망하는 경우, 사업주 지원 교육훈련 참여에 대한 재직자의 내적 동기 부족으로 이어질 수 있다.

제4절 소결

본 장의 질적 분석은 FGI를 통해 발견해 낸 여러 사실 그 자체로도 의미가 있지만, 더욱 중요한 것은 FGI 결과를 적용하여 연구 전체의 방향성을 재설정하고, 양적 분석 모델을 개선 및 확장하였으며, 연구의 전체적인 해석을 풍부히 하였다는 데 있다. 당초 FGI는 최초의 HCCP 양적 분석의 결과를

확인하기 위한 것이었다. 초기 HCCP 양적 분석 모델에서는 재직자의 성별에 따른 교육훈련비 격차 분석만 수행하였는데, 여성 재직자는 남성 재직자에 비해 고가의 교육훈련에 참여할 기회가 더 적은 것으로 실증분석이 되었다. 그리고 이러한 재직자 훈련의 기회 차이를 사업주의 선택에만 기인한 것으로 해석하였다.

이후 기업 인사담당자를 심층 인터뷰한 본 장의 질적 분석 이후 이러한 해석에는 무리가 따름을 확인하였다. 심층 인터뷰 결과, 기업은 남성과 여성을 차별하는, 혹은 차이를 두는 방식으로 제도를 운용하지는 않는다는 것이었다. 동일 기업에서 동일 업무, 동일 직급, 동일 직위라면 사업주가 지원하는 재직자 교육훈련에서 남성과 여성이 다른 기회를 가진다는 증거를 찾을 수 없었다. 차이가 난다면 그것은 재직자 개인의 선택이 더 큰 영향으로 작용하였다. 이로부터 재직자 교육훈련 의사결정 시 사업주뿐만 아니라 재직자도 선택의 과정에 참여한다는 가설을 새롭게 설정하고 PIAAC 자료를 활용한 실증분석을 실시하였다(제4장). 즉 사업주의 재직자 지원 교육훈련을 사업주가 일부 시간 또는 일부 비용이라도 부담하는 - 따라서 재직자 개인도 시간 또는 비용을 일부 부담하는 – 경우와 시간과 비용을 전부 부담하는 경우로 구분하였다. 이때 재직자의 인적 속성을 성별뿐만 아니라 고용형태, 학력, 나이, 직종 등으로 확대하였다. 그리고 기업규모와 산업 등 기업의 특성도 반영하였다. 이 역시 본 장의 질적 분석을 통해 확인된 사실을 분석모형에 반영한 것이다. 이후 PIAAC의 양적 실증분석 결과를 기존의 심층 인터뷰 질적 분석 결과와 비교하여 해석을 더욱 풍부히 하였다. 그리고 이를 반영하여 HCCP 양적 분석 모델을 확장하고(제5장), 해석 역시 PIAAC의 결과를 염두에 두고 이와 조응하도록 새롭게 하였다.

다만, 본 장의 인터뷰 대상이 기업의 인사 혹은 교육훈련 담당자임을 고려하면, 회사가 공식적으로 제도를 설계하고 운영할 때 남녀 재직자 간 차이를 둔다든지 적극적으로 차별하고 있다고 응답할 가능성은 작다. 실제로도 제2장 이론 검토에서 확인한 것처럼 회사의 강압이 아니라 사회적 구조와 조직문화라는 제약하에 개인 선택의 외피를 띠지만 실질적으로는 남녀 간 차이가 발생할 수 있다. 이런 이유로 제4장과 제5장에서 확인한 것처럼 재직자 개인의 판단과 관여가 상대적으로 큰 영향을 미치는 사업주 일부지원 교육훈련에서는 성별 그 자체로 인한 차이가 크지 않지만, 사업주가 재직자의 비용과 시간 제약의 문제를 완전하게 해소해 주는 사업주 완전지원 교육훈련에서는 사업주의 인식에 따라, 그리고 조직문화를 체화한 재직자 스스로의 암묵적 판단에 따라 남녀 간 차이가 생길 수 있다. 한편 자녀 돌봄과 관련한 사회 구조적 제약으로 인해 사업주 일부지원 교육훈련에서도 남녀 재직자 간 차이가 발생할 수 있는데, 이는 다음 장에서 확인한다.

제7장

결 론

제1절 한국 기업은 남성과 여성
재직자들에게 동등한 교육훈련 기회를
제공하는가?
제2절 정책적 함의

제7장 결 론

제1절 한국 기업은 남성과 여성 재직자들에게 동등한 교육훈련 기회를 제공하는가?

본 연구에서는 혼합 방법론의 과정을 거치면서 남녀뿐만 아니라 다양한 재직자의 인적 속성별로 사업주 지원 교육훈련 격차를 확인하는 것으로 연구 범위를 확대하였다. 그리고 사업주가 지원하는 교육훈련이라고 하더라도 사업주와 재직자의 관여도가 다를 수 있음을 고려하였다. 본 연구의 양적 실증분석 결과에 따르면 한국 기업에서 교육훈련 격차는 기업규모와 고용형태가 일관되게 중요한 요인으로 확인되었다. 한국 기업에서 재직자 교육훈련은 대기업일수록, 그리고 정규직일수록 더 많이 투자하고, 더 많이 참여하는 것으로 나타났다.

애초 본 연구보고서의 문제의식이었던 재직자 성별 격차의 경우, 사업주 관여도가 크지 않으면(개인의 관여도가 크면) 남녀 격차 문제는 명확히 드러나지 않았고, 사업주 관여도가 크면 비교적 명확히 드러났다. 기업을 대상으로 한 FGI에서는 공식적 제도 차원의 남녀 간 차별이 확인되지 않았다. 다만, 기존 연구 검토에 따르면 노동시장과 기업 내 남녀 격차 문제는 기업

내부의 공식적 제도보다는 비공식적 관행, 돌봄 및 모성과 관련한 사회적 인식, 이상적 근로자에 관한 조직 관행 등 암묵적이고 문화적인 요인이 중요하게 작동하는 것으로 확인되었다. 이에 본 보고서를 마무리하며 모성 차별을 고려하여 애초 문제의식이었던 남녀 교육훈련 격차에 대해 추가로 실증분석을 수행한다. 모성의 역할과 기업 밖 돌봄을 고려하면 과연 한국 기업은 남성과 여성 재직자들에게 동등한 교육훈련 기회를 제공하는가?

본문에서 언급한 Goldin(2021)의 돌봄과 노동시장에 관한 분석을 교육훈련 논의로 확장해 보면 결국 주어진 시간 자원 내에서 재직자는 일, 돌봄, 여가(소비), 학습 중 하나를 선택하는 문제에 직면한다. 한국의 재직자가 일과 돌봄에서 시간 활용의 유연성이 부족하고 본인이 스스로 대응해야만 하는 온콜 상태에 일상적으로 직면한다면 학습은 잔여적(residual) 선택될 수밖에 없다. 이는 본문의 국제 비교 통계에서 확인한 한국의 확연히 낮은 사업주 교육훈련 참여율을 설명하는 하나의 이유가 된다. 한국 노동자는 남성과 여성 모두 일에 바쁘고, 여성은 돌봄에도 바빠 교육훈련에 참여하지 못하고 있는 것이다. 그렇다면 돌봄의 문제를 고려할 경우 본문의 실증분석과 달리 남성과 여성의 차이가 추가로 확인될 수도 있다.

앞서 사업주 일부지원 교육훈련처럼 개인의 관여가 큰 재직자 교육훈련의 경우 개인의 역량과 선택이 교육훈련 참여의 중요한 원인이 될 수 있음을 본문에서 확인하였는데, 일터 밖 자녀 돌봄의 문제가 남성보다 여성에게 더 많이 부과된다면 이는 교육훈련 참여에 있어서도 남녀의 차이를 발생시킬 수 있는 것이다. 본문에서의 실증분석 결과를 해석할 때, 사업주 지원 교육훈련에서 개인 관여가 클 경우 남녀라는 차이보다 개인의 역량과 선택이 중요하다고 하였는데, 그 선택에 모성과 돌봄이라는 사회 구조적 요인이 간접적으로 작동한다고 보아야 할 것이다.

반면 사업주의 관여가 큰 사업주 완전지원 교육훈련의 경우, 시간과 비용을 전적으로 사업주가 부담하므로 개인의 역량과 선택보다는 – 그것을 사업주가 파악할 수 없고 존중하지 않는다면 – 사업주의 인식과 판단에 따라 재직자에 대한 교육훈련 투자가 결정될 수 있다. 예컨대 지불능력과 숙련수요가 낮은 중소기업, 사업주와 장기적 계약관계가 형성되어 있지 않은 비정규직, 통계적 차별이 인식론적으로 작동하는 여성이 불리한 기회에 직면할 수 있는 것이다. 이 경우 자녀 돌봄을 실증분석 모형에 포함하여도 본문의 분석결과와 크게 다르지 않을 것이다. 이에 본 절에서는 본문의 사업주 지원 교육훈련 실증분석에서 드러나는 남성과 여성의 격차가 돌봄의 격차에 의한 것인지 추가로 확인해 본다. 실증 분석을 위해 자녀 유무 변수 및 자녀 유무 변수와 성별 변수를 곱한 교호항을 추가로 교육훈련 참여시간 결정요인 분석 모형에 포함하였다.

사업주 일부지원 교육훈련 참여시간 결정요인에 대해 실증분석을 수행한 〈표 7-1〉에 따르면, 성별 변수는 통계적 유의성이 사라졌고, 대신 교호항이 통계적으로 유의하게 양의 값이 추정되었다. 즉, 개인의 선택이 상대적으로 큰 사업주 지원 교육훈련의 경우 남성과 여성의 차이는 자녀 유무에 따른 차이라고 볼 수 있다. 자녀가 있을 경우, 남성 재직자는 여성에 비해 더 긴 교육육훈련 과정에 참여하고 있다. 또, 남성의 경우 자녀가 있으면 없는 경우보다 더 긴 교육훈련 과정에 참여하거나, 여성의 경우 자녀가 있으면 없는 경우보다 더 짧은 교육훈련 과정에 참여하고 있다. 자녀가 없다면 남성과 여성 재직자의 차이는 통계적으로는 유의하지 않았다. 교호항의 추정계수가 한국이 다른 나라에 비해 가장 크고(체코 제외), 유일하게 통계적으로 유의하기 때문에 자녀 돌봄이 한국 여성 재직자의 교육훈련 선택에 큰 영향을 미친다고 볼 수 있다.

〈표 7-2〉의 사업주 완전지원 교육훈련 참여시간 결정요인 분석에서는 제4장 본문의 분석과 달리 성별 변수는 통계적으로 유의하지 않았고, 자녀 유무 변수 및 교호항도 통계적으로 유의하지 않았다. 다만 다중공선성 문제를 고려하여 본 절에서 제시하지 않았지만, 교호항을 빼고 자녀 유무 변수만 포함할 때 남녀 변수는 통계적으로 유의하였고, 자녀 유무 변수는 유의하지 않았다. 즉, 사업주가 시간과 비용을 완전히 부담하는 재직자 교육훈련의 경우 돌봄에 따른 시간 제약 문제가 해소되어 자녀 여부가 교육훈련에 영향을 미치지는 않았다. 따라서 한국 기업에서 사업주 관여가 큰 재직자 교육훈련 투자의 경우 본문에서 확인된 남성과 여성의 격차는 여전히 존재하고, 그것이 자녀 돌봄에 의한 것은 아닌 것으로 해석하는 것이 타당해 보인다.

요컨대, 개인의 부담과 선택이 큰 재직자 교육훈련이라면 기업 자체의 공식적 차별이 존재한다고 보기는 어렵지만 돌봄이라는 기업 밖의 경로를 거쳐 여성 재직자는 남성보다 교육훈련 참여가 낮다. 그리고 그 영향의 정도가 한국은 다른 나라에 비해 가장 크다. 물론 이 과정에서 개인의 선택과 역량은 여전히 중요하다. 한편, 재직자 교육훈련에서 사업주가 시간과 비용을 전부 지원하는 경우라면 한국 기업은 남성과 여성 재직자에게 다른 교육훈련 기회를 제공하고 있다. 다만 다른 국가에 비해 그 정도가 크지는 않아 심각한 격차 혹은 차별이라고 볼 수는 없다.

〈표 7-1〉 재직자 교육훈련 참여 시간 선형 분석 결과(자녀유무 교차항 추가): 사업주 일부지원 교육훈련(OECD 13개국, 싱가포르)

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
성별 (ref.=여성)		1.017***	0.512	0.587**	0.571***	-0.008	0.341	0.474***	-0.032	0.202	-0.087	0.443**	-0.005	0.173	0.339
		(0.249)	(0.335)	(0.232)	(0.165)	(0.145)	(0.232)	(0.152)	(0.085)	(0.267)	(0.210)	(0.188)	(0.264)	(0.187)	(0.206)
자녀 유무 (ref.=자녀 없음)		0.392*	0.389	-0.073	0.565***	0.037	0.030	0.246**	0.026	-0.518**	-0.054	0.155	0.151	-0.177	0.672***
		(0.226)	(0.274)	(0.208)	(0.199)	(0.195)	(0.215)	(0.125)	(0.103)	(0.209)	(0.141)	(0.175)	(0.237)	(0.175)	(0.174)
성별×자녀 유무		-0.457	-0.057	0.221	-0.152	0.022	0.128	0.175	0.214*	0.012	0.075	-0.032	0.355	0.064	-0.045
		(0.286)	(0.355)	(0.299)	(0.240)	(0.210)	(0.312)	(0.203)	(0.127)	(0.292)	(0.241)	(0.217)	(0.303)	(0.228)	(0.269)
연령 (ref.=24세 이하)	25-34세	0.869***	0.425	0.341	0.962***	0.110	0.012	-0.260	0.025	0.428*	0.080	-0.049	0.600**	0.490**	0.336
		(0.272)	(0.307)	(0.232)	(0.199)	(0.155)	(0.280)	(0.211)	(0.143)	(0.249)	(0.197)	(0.206)	(0.268)	(0.236)	(0.235)
	35-44세	0.914***	0.578	0.539**	1.291***	0.304	0.159	-0.144	0.233	0.599**	0.283	-0.208	0.262	0.441*	0.245
		(0.301)	(0.412)	(0.224)	(0.222)	(0.214)	(0.307)	(0.197)	(0.164)	(0.278)	(0.199)	(0.227)	(0.293)	(0.268)	(0.221)
	45-54세	0.823**	0.327	0.592***	1.455***	0.441**	0.167	-0.392**	0.262	0.859***	0.419*	-0.001	0.815***	0.576**	0.284
		(0.348)	(0.342)	(0.229)	(0.239)	(0.194)	(0.320)	(0.198)	(0.176)	(0.279)	(0.228)	(0.244)	(0.265)	(0.256)	(0.235)
	55세 이상	0.321	0.172	0.433*	0.900***	0.303	0.117	-0.615***	0.005	0.374	0.182	-0.351	0.133	0.014	-0.229
		(0.301)	(0.395)	(0.255)	(0.222)	(0.204)	(0.369)	(0.194)	(0.161)	(0.267)	(0.209)	(0.256)	(0.305)	(0.275)	(0.238)
언어능력		0.005***	0.004**	0.005***	0.002*	0.002**	0.009***	0.002**	0.002**	-0.000	0.002	0.006***	0.006***	-0.001	0.006***
		(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.002)	(0.001)	(0.002)
학력 (ref.=고졸 이하)	전문대졸	-0.354	0.557**	-2.333***	0.189	0.158	-0.501	0.211**	-0.061	0.599*	0.151	-1.001***	0.933	0.508***	-0.594
		(0.371)	(0.232)	(0.519)	(0.253)	(0.179)	(0.512)	(0.106)	(0.086)	(0.321)	(0.203)	(0.216)	(1.215)	(0.150)	(0.507)
	대졸 이상	0.144	0.492*	0.717***	0.062	0.471**	0.067	0.358**	-0.010	0.769***	0.878***	0.751***	0.062	0.790***	0.819***
		(0.182)	(0.296)	(0.178)	(0.182)	(0.184)	(0.231)	(0.147)	(0.101)	(0.209)	(0.180)	(0.200)	(0.281)	(0.173)	(0.211)
고용형태	정규직	0.871***	0.758***	0.617***	1.202***	0.311***	0.364**	0.460***	0.264***	0.635***	0.419***	0.217	0.219	0.275**	0.260*
		(0.223)	(0.209)	(0.154)	(0.143)	(0.101)	(0.156)	(0.101)	(0.064)	(0.183)	(0.154)	(0.137)	(0.212)	(0.135)	(0.135)

〈표 계속〉

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
기업규모 (ref.=1-10인)	11-49인	0.032	0.589***	0.500***	0.527***	0.431***	0.230	0.168	0.185**	0.494***	0.300**	0.134	0.494***	0.452***	0.652***
		(0.196)	(0.206)	(0.131)	(0.136)	(0.136)	(0.172)	(0.116)	(0.077)	(0.145)	(0.140)	(0.132)	(0.171)	(0.145)	(0.144)
	50-249인	0.547***	0.782***	0.634***	0.427***	0.394**	1.069***	0.355**	0.364***	0.913***	0.693***	0.709***	0.993***	0.778***	0.744***
		(0.193)	(0.241)	(0.156)	(0.127)	(0.167)	(0.226)	(0.142)	(0.099)	(0.174)	(0.129)	(0.149)	(0.236)	(0.148)	(0.191)
	250인 이상	0.667***	1.627***	0.862***	0.743***	0.824***	1.178***	0.487***	0.223**	1.059***	1.189***	0.963***	0.755***	1.314***	1.441***
		(0.196)	(0.185)	(0.179)	(0.199)	(0.188)	(0.279)	(0.146)	(0.105)	(0.209)	(0.198)	(0.208)	(0.271)	(0.149)	(0.195)
직종 (ref.=생산직)	서비스, 판매직	0.775***	0.259	0.197	0.478***	0.016	0.157	0.238*	0.189**	0.486***	0.261*	0.666***	0.687***	0.557***	0.464***
		(0.228)	(0.239)	(0.202)	(0.168)	(0.164)	(0.191)	(0.140)	(0.090)	(0.186)	(0.146)	(0.183)	(0.193)	(0.198)	(0.176)
	준전문직, 사무직	0.589***	1.362***	0.674***	0.774***	0.313*	0.620**	0.825***	-0.023	1.215***	0.951***	0.830***	1.488***	0.599***	0.518***
		(0.222)	(0.303)	(0.174)	(0.181)	(0.184)	(0.272)	(0.139)	(0.084)	(0.167)	(0.205)	(0.198)	(0.190)	(0.186)	(0.169)
	관리직, 전문직	1.388***	1.408***	1.290***	1.038***	0.946***	1.738***	1.332***	0.225*	1.801***	1.569***	0.972***	1.726***	1.324***	1.061***
		(0.255)	(0.378)	(0.243)	(0.217)	(0.213)	(0.292)	(0.148)	(0.128)	(0.213)	(0.204)	(0.214)	(0.336)	(0.190)	(0.223)
산업 (ref.=제조업)		0.140	0.213	0.397**	0.034	0.815***	-0.275	-0.217*	0.184**	0.394**	0.248**	0.004	-0.163	0.091	0.245
		(0.178)	(0.194)	(0.163)	(0.182)	(0.159)	(0.204)	(0.130)	(0.076)	(0.159)	(0.126)	(0.154)	(0.197)	(0.158)	(0.209)
_cons		-2.180***	-1.496***	-1.695***	-1.383***	-1.439***	-1.934***	-0.251	-0.748**	-0.650	-1.020**	-1.487***	-1.550***	0.170	-2.212***
		(0.530)	(0.515)	(0.421)	(0.410)	(0.329)	(0.561)	(0.398)	(0.291)	(0.491)	(0.502)	(0.384)	(0.492)	(0.388)	(0.510)
Observations		2,457	2,301	3,366	2,942	3,584	2,417	4,048	3,663	4,472	3,827	2,566	1,890	3,399	3,352
R^2		0.116	0.177	0.126	0.144	0.098	0.152	0.090	0.032	0.158	0.173	0.119	0.142	0.112	0.126

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈표 7-2〉 재직자 교육훈련 참여 시간 선형 분석 결과(자녀유무 교차항 추가): 사업주 완전지원 교육훈련(OECD 13개국, 싱가포르)

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
성별 (ref.=여성)		0.769***	0.218	0.424***	0.363**	0.190*	0.415**	0.282***	0.029	0.038	0.191	0.424***	-0.067	0.247*	0.208
		(0.194)	(0.183)	(0.146)	(0.154)	(0.111)	(0.162)	(0.108)	(0.038)	(0.217)	(0.125)	(0.155)	(0.182)	(0.131)	(0.136)
자녀 유무 (ref.=자녀 없음)		0.355*	0.397**	-0.084	0.208	0.011	-0.048	0.016	0.023	-0.217	0.085	0.195	0.060	-0.014	0.403***
		(0.202)	(0.156)	(0.122)	(0.173)	(0.123)	(0.163)	(0.093)	(0.042)	(0.170)	(0.128)	(0.135)	(0.159)	(0.165)	(0.132)
성별×자녀 유무		-0.223	-0.122	0.285	0.203	0.014	0.077	0.261*	0.064	0.476**	-0.003	0.023	0.242	-0.143	0.064
		(0.252)	(0.243)	(0.205)	(0.221)	(0.141)	(0.215)	(0.151)	(0.076)	(0.223)	(0.179)	(0.168)	(0.250)	(0.197)	(0.204)
연령 (ref.=24세 이하)	25-34세	0.607***	0.258	0.091	0.703***	0.068	-0.025	-0.297*	-0.032	0.042	0.208	-0.115	0.703***	0.343**	0.157
		(0.220)	(0.177)	(0.198)	(0.171)	(0.097)	(0.197)	(0.175)	(0.099)	(0.194)	(0.167)	(0.192)	(0.160)	(0.151)	(0.206)
	35-44세	0.832***	0.122	0.201	1.044***	0.302**	0.243	-0.206	0.020	0.041	0.451***	-0.355*	0.517***	0.403**	0.056
		(0.267)	(0.195)	(0.176)	(0.199)	(0.145)	(0.252)	(0.172)	(0.105)	(0.210)	(0.159)	(0.214)	(0.179)	(0.188)	(0.191)
	45-54세	0.685**	0.238	0.398*	1.184***	0.257*	0.323	-0.226	0.072	0.158	0.368**	-0.276	0.778***	0.497**	0.180
		(0.296)	(0.196)	(0.205)	(0.202)	(0.132)	(0.264)	(0.159)	(0.113)	(0.213)	(0.183)	(0.202)	(0.195)	(0.197)	(0.204)
	55세 이상	0.190	0.382	-0.048	0.595***	0.236	0.312	-0.373**	0.018	-0.154	0.180	-0.545**	0.309	0.141	-0.092
		(0.259)	(0.247)	(0.203)	(0.193)	(0.148)	(0.283)	(0.176)	(0.113)	(0.192)	(0.178)	(0.225)	(0.227)	(0.188)	(0.213)
언어능력		0.003**	0.000	0.002	-0.000	0.003***	0.007***	0.001	0.001	-0.000	0.001	0.004***	0.006***	-0.001	0.003**
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
학력 (ref.=고졸 이하)	전문대졸	-0.448	0.362**	-1.118***	0.273	-0.050	-0.393	0.124	-0.029	0.069	-0.118	-0.474***	-0.242	0.312**	-0.414
		(0.291)	(0.161)	(0.266)	(0.239)	(0.122)	(0.330)	(0.081)	(0.047)	(0.227)	(0.143)	(0.145)	(0.579)	(0.148)	(0.415)
	대졸 이상	0.140	0.195	0.410**	0.082	0.071	-0.097	0.097	-0.058	0.255*	0.396**	0.294*	-0.297	0.484***	0.317*
		(0.160)	(0.164)	(0.162)	(0.189)	(0.111)	(0.204)	(0.095)	(0.059)	(0.137)	(0.173)	(0.152)	(0.191)	(0.151)	(0.188)
고용형태	정규직	0.418**	0.358***	0.584***	1.108***	0.101	0.177	0.364***	0.113***	0.425***	0.248**	0.127	0.212	0.413***	0.158
		(0.172)	(0.136)	(0.116)	(0.127)	(0.084)	(0.129)	(0.066)	(0.037)	(0.129)	(0.110)	(0.121)	(0.146)	(0.105)	(0.118)

〈표 계속〉

변수		벨기에	칠레	체코	핀란드	이스라엘	이탈리아	일본	한국	라트비아	리투아니아	폴란드	포르투갈	싱가포르	슬로바키아
기업규모 (ref.=1-10인)	11-49인	-0.011	0.286**	0.185*	0.488***	0.209**	0.108	0.047	0.077*	0.413***	0.206**	0.023	0.378***	0.453***	0.362***
		(0.166)	(0.146)	(0.106)	(0.131)	(0.086)	(0.159)	(0.087)	(0.043)	(0.112)	(0.105)	(0.116)	(0.133)	(0.108)	(0.115)
	50-249인	0.228	0.449***	0.350**	0.624***	0.183*	0.381**	0.231**	0.113**	0.456***	0.448***	0.492***	0.680***	0.778***	0.480***
		(0.158)	(0.159)	(0.172)	(0.140)	(0.101)	(0.190)	(0.102)	(0.054)	(0.135)	(0.118)	(0.130)	(0.200)	(0.128)	(0.155)
	250인 이상	0.520***	0.990***	0.663***	0.642***	0.836***	0.696***	0.117	0.152***	0.795***	0.933***	0.800***	0.585**	1.017***	0.743***
		(0.176)	(0.246)	(0.161)	(0.184)	(0.127)	(0.224)	(0.121)	(0.053)	(0.175)	(0.183)	(0.194)	(0.238)	(0.132)	(0.194)
직종 (ref.=생산직)	서비스, 판매직	0.378**	0.019	0.222	0.377**	-0.037	-0.092	-0.003	0.001	0.296**	0.222**	0.598***	0.213	0.365**	0.074
		(0.191)	(0.160)	(0.153)	(0.171)	(0.108)	(0.165)	(0.101)	(0.051)	(0.126)	(0.107)	(0.153)	(0.157)	(0.156)	(0.145)
	준전문직, 사무직	0.506***	0.634***	0.605***	0.515***	0.206*	0.265	0.377***	-0.060	0.822***	0.571***	0.558***	0.711***	0.408***	0.480***
		(0.190)	(0.186)	(0.151)	(0.178)	(0.107)	(0.221)	(0.112)	(0.046)	(0.156)	(0.148)	(0.161)	(0.164)	(0.143)	(0.154)
	관리직, 전문직	0.672***	0.309	0.241	0.347*	0.216	0.496*	0.298***	0.045	0.899***	0.681***	0.428**	0.429*	0.717***	0.253
		(0.241)	(0.267)	(0.189)	(0.200)	(0.134)	(0.256)	(0.114)	(0.072)	(0.145)	(0.163)	(0.187)	(0.232)	(0.175)	(0.186)
산업 (ref.=제조업)		0.008	-0.082	0.051	-0.344*	0.322**	-0.356*	-0.267**	0.034	-0.129	0.074	-0.195	-0.228	-0.169	0.046
		(0.175)	(0.196)	(0.133)	(0.182)	(0.133)	(0.192)	(0.108)	(0.052)	(0.140)	(0.119)	(0.135)	(0.163)	(0.142)	(0.194)
_cons		-1.441***	-0.375	-0.783*	-0.273	-1.252***	-1.517***	0.131	-0.215	-0.235	-0.873**	-0.558	-1.542***	-0.204	-1.047***
		(0.447)	(0.441)	(0.407)	(0.410)	(0.208)	(0.506)	(0.313)	(0.183)	(0.359)	(0.397)	(0.357)	(0.359)	(0.269)	(0.383)
Observations		2,460	2,309	3,370	2,946	3,592	2,420	4,048	3,666	4,488	3,834	2,578	1,895	3,400	3,353
R^2		0.069	0.067	0.074	0.103	0.063	0.082	0.041	0.014	0.072	0.078	0.058	0.075	0.073	0.050

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

제2절 정책적 함의

본 연구의 실증분석 결과를 종합하면 사업주가 비용과 시간을 전액 부담하는 교육훈련의 경우 한국의 기업은 대기업일수록, 정규직일수록, 남성일수록 더 많은 교육훈련 투자를 한다. 한편, 사업주뿐만 아니라 재직자 개인도 교육훈련 의사결정에 영향을 미치는 교육훈련이라면 학습을 위한 인지적 역량이 높고 전문직일수록 교육훈련 참여의 동기가 더 커진다. 물론 이 경우도 대기업이고 정규직이면 더 많은 사업주의 지원을 받는다. 또, 자녀 돌봄이 여성 재직자의 교육훈련 선택에 불리하게 작동하는 것으로 보인다. 이상의 실증분석 결과로부터 몇 가지 정책적 함의가 도출된다.

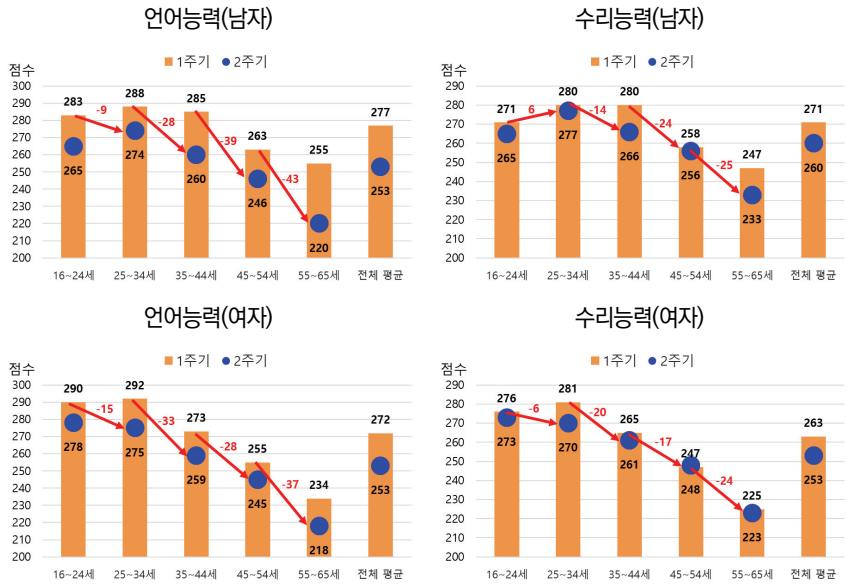
사업주가 완전히 시간과 비용을 지불하는, 그래서 사업주의 의사결정 관여도가 큰 재직자 교육훈련의 경우 한국은 다른 나라들과 달리 학력과 인지적 역량이 모두 결정요인이 되지 못한다는 본 연구의 실증 결과는 어떤 정책적 함의를 가지는 것일까? 다른 나라와 달리 한국의 기업은 재직자의 역량을 정밀하게 진단하여 판단하기보다 대기업, 남성, 정규직 위주로 교육훈련 기회를 제공한다고 볼 수 있다. 즉, 한국 기업의 재직자에 대한 교육훈련 투자가 비용과 인적자본 축적을 통한 생산성 향상이라는 정교한 손익계산에 따른 의사결정이라고 볼 수 없다. 결국 한국 기업의 HRD 문제를 해결하려면 HRM의 문제를 함께 고민할 수밖에 없다. 정부차원에서 보면 재직자 훈련에 대한 지원은 일터혁신에 대한 지원과 패키지로 정책이 설계되고 전달되어야 할 것이다.

한편 사업주의 재직자 지원 교육훈련을 사업주가 일부 시간 또는 일부 비용이라도 부담하는 - 따라서 재직자 개인도 시간 또는 비용을 일부 부담하

는 – 경우 개인의 인지적 역량이 중요한 교육훈련 참여 결정요인이라는 것은 어떤 정책적 함의를 가지는 것일까? 이는 사업주가 지원하는 재직자 교육훈련이라고 하더라도 중요한 것은 개인의 학습 능력과 의지라는 증거가 될 수 있다. 교육훈련 담당자 인터뷰에서도 이러한 점이 강조되기도 하였다. 하지만 한국 임금근로자의 인지적 역량의 수준과 변화 추이는 [그림 7-1]과 같다. 본 연구에 제시하지 않았지만 한국은 OECD 국가 중 하위 수준이며 지난 10년간 가장 큰 폭으로 떨어진 국가 중 하나이다. 이는 성별을 구분하지 않고 남성과 여성 임금근로자 모두에게서 일어나는 일이다.

여러 가지 이유가 있겠지만 이렇게 낮아진 인지적 역량은 본 연구에서 기초통계로 제시한 OECD 최하 수준의 평생학습 참여율과 재직자 교육훈련 참여를 설명하는 하나의 원인일 수 있다. 학습에도 개인의 노력과 수고가 드는데, 낮은 인지적 역량은 임금근로자의 학습을 어렵게 하기 때문이다. 정부가 재직자 지원 교육훈련 예산을 늘리더라도 임금근로자의 학습 역량이 이렇게 낮다면 정책의 성과를 보기 어렵다. 더 나아가 최근의 디지털 전환은 재직자의 업스킬링과 리스킬링에 대한 강한 요구로 이어지는데, 낮은 학습 역량은 낮은 사업주 교육훈련 참여로 이어져 이에 대한 대응을 어렵게 한다. 요컨대, 정부의 교육훈련 정책은 단기적인 빈일자리 채우기식의 접근에서 한 발 더 나가, 성인의 인지적 역량 자체를 올릴 수 있도록 정책적 노력을 장기적으로 해 나가야 한다.

[그림 7-1] 한국 임금근로자의 인지적 역량 수준과 변화 추이



주: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 1주기 및 2주기 원자료

교육훈련을 받지 않는 이유로 일과 돌봄으로 인한 시간 압박이 가장 높은 비율의 응답이었다는 것, 그리고 자녀 유무가 교육훈련 시간에 영향을 미친다는 실증분석 결과는 어떤 정책적 함의를 가지는 것일까? 재직자 개인은 자신의 시간제약, 비용제약, 인지역량 제약의 조건하에서 교육훈련에 대한 의사결정을 한다. 현재 정부 지원은 주로 예산제약을 해소해 주는 쪽에 초점이 맞춰져 있다. 그러나 시간 제약에 대한 해소 노력은 현실적으로 잘 작동하지 않는다. 결국 개인의 시간 선택은 '일-돌봄-여가(소비)-학습'에 적절하게 시간 자원을 배분하는 문제이다. 노동시장 개혁과 공적 돌봄체계가 뒷받침되지 않는다면 일과 돌봄에서의 온콜 상태는 지속되고, 학습을 위한 시간 선택은 후순위로 밀릴 수밖에 없다.

〈표 7-3〉은 제3장에서 기초통계로 제시한 한국 임금근로자들이 교육훈련을 받지 않는 이유를 요약한 것이다. 남성과 여성 임금근로자 모두 시간부족 문제가 비용부족 문제에 비해 압도적으로 중요한 이유이다. 즉, 교육훈련 선택에 있어서 비용제약보다 시간제약이 더 중요한 문제이다. 그렇다면 인지역량 제약은 어떠한가? 흥미로운 것은 언어능력 수준이 높을수록 남성 재직자는 회사업무로 인한 시간부족 때문에 교육훈련을 포기했다는 응답의 비율이 낮고, 여성 재직자는 가사돌봄으로 인한 응답 비율이 낮다는 것이다. 앞서 개인의 시간 부족 문제를 해결하기 위해 노동시장 개혁과 공적 돌봄체계를 강조했는데, 개인의 인지적 역량 강화 역시 시간 부족 문제를 해결하는 하나의 대안이 될 수 있는 것이다.

〈표 7-3〉 평생교육 과정을 수강하지 못한 이유: 시간부족과 비용부족 비교

(단위: %)

	시간 부족			비용 부족		
	가사돌봄 시간 부족	회사업무 시간 부족	계	회사 지원 부족	교육과정 높은 비용	계
남성	8.1	70.0	78.1	6.5	9.9	16.4
Level 1&below	4.7	72.9	77.6	6.9	11.2	18.1
Level 2	4.9	73.4	78.3	7.0	11.2	18.2
Level 3	12.7	65.5	78.2	6.4	9.7	16.1
Level 4&5	14.0	64.9	78.9	6.0	7.4	13.4
여성	18.6	50.0	68.6	4.5	14.2	18.7
Level 1&below	22.3	45.6	67.9	5.0	13.1	18.1
Level 2	19.4	54.2	73.6	4.5	15.5	20.0
Level 3	16.2	50.9	67.1	4.5	14.7	19.2
Level 4&5	12.4	42.4	54.8	4.6	13.9	18.5

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

인지적 역량이 높은 개인은 결국 자신의 일과 돌봄에 보다 체계적으로 대응할 수 있을 것이고, 장기투자인 교육훈련 역시 적절한 시간 배분 속에서 해 나갈 수 있다. 단, 인지적 역량에 대한 강조가 앞서 언급한 노동시장과 돌봄체계라는 사회 구조적 요인의 개혁을 반대하는 것으로 해석되어서는 곤란하다. 이 둘은 함께 나아가야 한다. 더구나 노동자의 인지적 역량, 더 나아가 성인의 인지적 역량을 올리는 문제는 결코 개인 차원의 '노오력' 문제로 환언될 수 없다. 반가운 외(2017)가 주장한 것처럼 숙련의 공급 측 요인인 교육훈련 시스템과 수요 측 요인인 일터가 모두 혁신되어야 한국 성인의 낮은 인지적 역량 문제가 해결될 수 있다.

끝으로 본 연구의 실증분석 결과로부터 다음과 같은 암울한 미래가 예측된다. 대기업, 정규직, 남성의 경우 노동시장 진입 이후 사업주로부터 더 많은 인적자본 축적의 기회를 얻는다(사업주 완전지원 교육훈련 추정 결과). 한편, 높은 수준의 인지적 역량을 갖추고 고숙련 직종에 종사하는 재직자들은 사업주가 충분히 투자해 주지 않더라도 본인이 시간과 비용을 들여 노동시장 진입 이후 스스로 인적자본을 축적해 나간다(사업주 일부지원 교육훈련 추정 결과). 노동시장 진입 이후 벌어지는 이러한 인적자본 축적의 동학은 대기업 정규직 일자리에 진입한 노동자와 그렇지 못한 노동자 간 인적자본 격차를 더욱 벌리는 메커니즘으로 작동할 것이다. 이 과정에서 여성은 남성보다 불리한 위치에 놓이게 된다. 교육훈련 격차의 확대는 한국 기업의 생산방식과 노동과정을 더욱 탈숙련적으로 만들고, 이는 다시 사업주 교육훈련 투자의 동기를 떨어뜨리면서 소수의 핵심 인력만 교육훈련 참여 기회를 얻는 격차 확대의 악순환 고리가 만들어질 것이다.

노동자의 일과 돌봄을 여전히 온콜 상태로 내모는 현재의 노동시장과 돌봄체계를 개혁해내지 못한다면, 그리고 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직으로 분절된 노동시장 이중구조 문제를 해결해 내지 못한다면, 이 암울한 전망은 현실이 될지도 모른다.

SUMMARY

Do Korean Firms Provide Equal Training Opportunities to Their Employees?

Ga-Woon Ban, Sunglk Cho, Dong-Jin Park, Sue-Ah Jang,
Jihye Park, Chang-Kyun Chae, Gyuhee Hwang

The research question of whether Korean firms provide equal training opportunities to their incumbent workers is based on an implicit value assumption. It assumes that employers decide whether to offer training and which workers will receive it. However, even when employers make training available, employee participation is not guaranteed. Consequently, the employer-focused question of how firms allocate training investment is closely linked to the employee-focused question of which workers participate in training and which do not.

This study adopts a mixed methods research design to investigate the research question. It begins with a quantitative analysis of gender differences using data from the Human Capital Corporate Panel (HCCP), followed by focus group interviews (FGIs) to deepen the interpretation of the quantitative findings. During this process, quantitative information from the Ministry of Employment and Labor's Enterprise Vocational

Education & Training Survey was used as supplementary data to provide contextual knowledge for interpreting the FGI results. However, discrepancies between the HCCP analysis and the FGI findings led to the development of a new hypothesis, which was subsequently tested through an additional quantitative analysis using the Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC). The PIAAC results were then integrated with the FGI evidence to strengthen the interpretation, and the enhanced interpretation was further reassessed by expanding and re-estimating the HCCP analytical model. Through these procedures, the scope of the study broadened from gender differences to disparities across a wider range of worker characteristics, while also recognizing that even employer-supported education and training can vary in the degree of involvement from employers and employees.

Because this study began with a focus on gender disparities, the literature review in Chapter 2 was confined to determinants of gender gaps in the labor market and within firms. Previous studies indicate that these gaps are shaped less by formal institutional arrangements and more by informal workplace practices, societal norms related to care and motherhood, and organizational norms regarding the ideal worker. These factors function as cultural and implicit mechanisms that contribute to gender inequality.

Chapter 3 presents international comparisons of employer-supported education and training in Korea using PIAAC data, including

participation rates, hours per participant, and hours per employee by worker characteristics. Because basic statistics on education and training supported by employers are largely unavailable in Korea, this study first provides a systematic overview of these indicators before conducting the empirical analysis.

Employer-supported training is classified into partially supported and fully supported programs. In partially supported training, employers cover part of the time or cost, while workers cover the remaining time or cost, indicating that workers' own decisions affect whether they participate. In contrast, fully supported training is funded entirely by employers, reflecting strong employer initiative. The former provides an indicator for the employee-focused question of "which workers participate in, or do not participate in training," whereas the latter is relevant to the employer-focused question of "whether Korean firms invest equally in the training of their employees."

For partially employer-supported training, the participation rate in Korea is 8.0 percent, which is roughly one-fifth of the OECD and Singapore average (hereafter referred to as "the OECD average") of 36.4 percent. The rate for men is 0.8 percentage points higher than for women. In both Korea and the OECD average, participation rates are higher among workers with higher educational attainment, those on indefinite contracts, those in professional occupations, those with higher skill levels, those in large firms, and those who have experienced changes in their job tasks. By age category, both Korea and the OECD average

show the highest participation among workers aged 25–44 and the lowest among those aged 24 or younger.

The hours per employee for partially employer-supported training in Korea are 2.7 hours, which is less than one-third of the OECD average. Men receive 0.7 more hours than women. Similar to the participation rate, both Korea and the OECD average show longer training hours among workers with higher educational attainment, those on indefinite contracts, those in professional occupations, those with higher skill levels, those in large firms, and those who have experienced changes in their job tasks. By age category, both Korea and the OECD average show the highest hours among workers aged 25–44. However, the lowest hours observed in different age group: in Korea, they are found among workers aged 24 or younger, whereas in the OECD average, they are found among workers aged 45 or older.

For fully employer-supported training, the participation rate in Korea is 2.4 percent, approximately one-tenth of the OECD average of 20.8 percent. Compared with the one-fifth ratio observed for partially employer-supported training, this indicates that participation decreases as employer involvement increases. The rate for men is 1.3 percentage points higher than for women, and the gender gap widens relative to partially supported training. The OECD average shows a similar pattern: greater employer involvement is associated with a larger gender gap in participation.

While Korea and the OECD average showed similar patterns for partially employer-supported training, the patterns diverged for fully employer-supported training. In the OECD average, participation rates were higher among workers with higher educational attainment, those on indefinite contracts, those in professional occupations, those with higher skill levels, those employed in large firms, and those who had experienced changes in their job tasks. By age, workers aged 25–44 showed the highest participation, while those aged 24 or younger showed the lowest. In contrast, Korea did not exhibit this pattern in fully supported training: workers with higher educational attainment, those in professional occupations, and those with skill levels 4 and 5 did not show the highest participation rates. Although Korea displayed a larger gender gap than the OECD average, the patterns by education, skill level, and occupation differed from those observed in the OECD. The Korean labor market is segmented between large and small firms and between indefinite and finite employment, with women disproportionately concentrated in small firms and finite positions. In this context, structural divisions are likely to become even more pronounced in training programs that involve a greater degree of employer discretion. Another possibility is that statistical discrimination by employers on the basis of gender contributes to these disparities.

For fully employer-supported training, the hours per employee in Korea are 0.8 hours, which is less than one-fifth of the OECD average. As with participation rates, training hours decrease as employer

involvement increases. In Korea, men receive 1.2 hours while women receive 0.4 hours, resulting in a gender gap of 0.8 hours. The OECD average also shows a larger gender gap in fully supported training than in partially supported training, indicating that gender disparities widen as employer involvement increases. Differences also appear in the detailed patterns of hours per employee. The OECD average follows the expected pattern, but Korea does not: workers in professional occupations and those with skill levels 4 and 5 do not record the longest hours. By age, however, both Korea and the OECD average show the longest hours among workers aged 25–44 and the shortest among those aged 24 or younger. This contrasts with the patterns observed for partially employer-supported training. The findings suggest that employers may be less inclined to invest in younger workers, who tend to have higher turnover rates, and that longer participation may be feasible when the time and financial costs are shared by young workers or through public support.

To assess disparities in training participation among employees, it is also important to consider whether workers wished to enroll in lifelong learning courses during the past 12 months but were unable to do so, and the reasons behind this unfulfilled demand. The responding 'yes' is similar in Korea, at 20.8 percent and the OECD average, at 23.3 percent.

Among Korean respondents, the most frequent reason was a lack of time due to work duties, accounting for 58.5 percent of responses,

followed by a lack of time due to household and caregiving responsibilities at 14.5 percent. The OECD average shows a similar ranking: lack of time due to work (34.0 percent) is the most frequently cited reason, followed by caregiving responsibilities (15.7 percent). Although the ordering of reasons is the same in both Korea and the OECD average, the magnitude differs markedly: in Korea, lack of time due to work is far more prominent than lack of time due to caregiving.

When distinguishing between men and women, the ranking of reasons remains the same in both Korea and the OECD average. However, in Korea, the share of male workers citing lack of time due to work duties is overwhelmingly high at 70.0 percent, while only 8.1 percent cite household and caregiving responsibilities. Among female workers, 50.0 percent report work-related time constraints and 18.6 percent report caregiving-related constraints, showing a relative decline in work-related reasons and an increase in caregiving-related reasons compared with men. In the OECD average, 38.8 percent of male workers cite lack of time due to work and 12.3 percent cite caregiving responsibilities, while the corresponding shares for women are 30.4 percent and 18.4 percent. In Korea, lack of time due to work is the overwhelmingly dominant reason for non-participation among men, and although caregiving-related constraints become more prominent for women relative to men, work-related time constraints remain the larger reason for women when compared with the OECD average.

Chapter 4 analyzes the determinants of education and training participation among employee using PIAAC data. As in the descriptive statistics, the analysis distinguishes between training programs in which employers partially support the time or cost and those in which employers fully cover both. For each type, participation is examined in terms of both participation rate and training hours. To assess whether disparities across workers arise from differences in observable characteristics or from structural differences in how those characteristics are rewarded, a decomposition analysis is conducted. All analyses are performed not only for Korea but also for a set of OECD countries and Singapore to enable international comparison.

In partially employer-supported training, no statistically significant gender differences were found. Instead, literacy proficiency, employment status (indefinite vs. finite), firm size, occupation, and industry emerged as key determinants. Both the participation rate and the number of training hours were higher among workers with higher literacy proficiency and among workers on indefinite contracts. Participation was also higher in medium-sized firms with 50–249 employees, in service and sales occupations as well as professional occupations, and in non-manufacturing industries. With respect to age, participation was lower among younger and older workers.

In contrast, for fully employer-supported training, gender, employment status, and firm size were statistically significant determinants. Unlike in partially supported training, the effects of literacy proficiency and

occupation were no longer present, and participation was significantly lower among women, workers on finite contracts, and employees in small firms. While similar patterns are observed in other countries, a distinctive feature of Korea is that neither educational attainment, literacy proficiency, nor occupation functions as a determinant of participation in fully employer-supported training. In partially supported training, literacy proficiency rather than educational attainment was a significant factor, reflecting the role of workers' own decision-making in this type of training. In contrast, fully employer-supported training is more heavily shaped by employers' judgments, and the Korean evidence suggests that employers do not rely on workers' educational attainment or literacy proficiency when making these decisions.

In the gender-gap-focused analysis, approximately 30–50 percent of the observed gap in Korea is explained by differences in worker characteristics. The primary factors are that men are more concentrated in larger firms and more likely to hold regular positions. The remaining 50–70 percent may reflect unobserved characteristics, structural features of the labor market, or potential discriminatory mechanisms.

International comparisons show that, after controlling for relevant variables, gender differences in Korea are minimal in partially employer-supported training and remain small even in fully employer-supported training. The coefficient effects are also not substantially larger than those observed in other countries. However, social and cultural forces that generate gendered patterns of segmentation may be embedded within

the characteristic effects themselves. Therefore, the findings of this chapter provide evidence of gender differences, but they should not be interpreted as evidence of the absence of discrimination.

Chapter 5 analyzes the determinants of firms' training investment using the Human Capital Corporate Panel (HCCP). Specifically, it examines how firms' training expenditures are influenced by the characteristics of their workers. This chapter also distinguishes between firm-initiated and self-initiated training, allowing the HCCP findings to be interpreted in relation to the distinction between partially and fully employer-supported training presented in the PIAAC analysis in the previous chapter.

The analysis considers worker characteristics beyond gender, including regular employment status, which was identified as an important factor in the empirical results based on PIAAC. Because no existing survey provides information on employer-supported training expenditures disaggregated by the characteristics of current workers, this study uses the HCCP to indirectly estimate disparities in training investment across worker groups.

The empirical results indicate that, in company-led training, men participate in training programs that are relatively more costly than those undertaken by women, and regular workers participate in higher-cost training than non-regular workers. These patterns are not statistically significant in self-directed training, but they become statistically significant when company-led and self-directed training are

combined into the overall measure of training. These findings are consistent with the PIAAC-based results in the previous chapter, which showed that when employers fully cover the time and cost of training, men and regular workers participate more frequently and receive longer durations of training.

PIAAC-based analysis showed that, in training programs where employers cover part of the time or cost, differences by employment contract types were evident, but gender differences were not statistically significant. In contrast, the HCCP analysis in this chapter identified disparities by both employment contract types and gender, indicating that men and regular workers receive support for training programs that are more costly compared with those undertaken by women and non-regular workers.

These results indicate that in employer–employee co-funded training, gender differences do not appear in participation or training hours, but they do emerge in terms of cost. Male workers tend to participate in higher-cost training programs than female workers. However, the HCCP findings also imply that in training programs where individual financial contribution and initiative are greater, gender differences in training costs may be smaller.

In line with the PIAAC results, the HCCP analysis also confirms differences by employment contract types. Non-regular workers are disadvantaged relative to regular workers in all dimensions of employer-supported training: participation, training hours, and training

costs. This indicates that even in partially employer-supported training, non-regular workers receive less support from employers and face greater time and financial constraints, leading them to make lower levels of training investment on their own.

Although this chapter's empirical analysis distinguishes workers by gender and employment status (regular vs. non-regular), the model does not allow for a clear identification of how these two attributes may interact to shape disparities in education and training. However, the PIAAC analysis in the previous chapter showed that even after controlling for gender, employment status, and firm size, all three variables exhibited statistically significant effects in fully employer-supported training.

If gender and employment status operate in overlapping ways, disparities in human capital accumulation after labor-market entry may widen even further. In particular, gaps between regular male workers and non-regular female workers may compound across all dimensions of employer-supported training: participation, training hours, and training costs. Regular men are more likely than non-regular women to receive greater employer support or to invest their own resources, thereby gaining more opportunities for training, longer hours of participation, and access to higher-cost programs. These disparities may be further amplified when combined with differences in firm size.

Chapter 6 presents in-depth interviews with corporate training managers. Whereas the preceding two chapters relied on quantitative

analyses, this chapter employs a qualitative approach. The qualitative inquiry focuses on three themes: general firm characteristics and disparities in attaining high skill levels across worker groups; the current state of employer-supported training and participation gaps among worker groups; and the factors that influence workers' incentives to participate in training. The interviews were conducted with particular attention to gender-based disparities.

The qualitative analysis in this chapter is significant not only for the findings revealed through the FGIs but, more importantly, for the way these findings informed the overall direction of the study, led to revisions and extensions of the quantitative models, and enriched the interpretation of the results. The interviews indicate that, at least institutionally, there are no differences between men and women within the same job and position, and that any differences that do arise are largely attributable to individual choices. For male workers, tight work schedules reduce the incentive to participate in training, as focusing on job duties becomes the priority. For female workers, the same applies when work and caregiving responsibilities take precedence. When both men and women face on-call conditions in work and caregiving and experience binding time constraints, education and training become a residual option with the lowest priority. For this reason, gender-based differences are relatively small in partially employer-supported training. in contrast, fully employer-supported training where employer support can reduce workers' time constraints may produce gender differences

shaped by employers' perceptions and judgments.

Chapter 7 concludes the study by conducting an additional empirical analysis of gender disparities in education and training which constituted the initial motivation of this research, and by discussing the policy implications. The analysis shows that in education and training programs where workers bear a substantial share of the costs and decision-making, there is little evidence of formal gender discrimination within firms. However, women participate less than men due to caregiving responsibilities, an external factor to firms, and this effect is larger in Korea than in other countries. Individual choices and capabilities also continue to play an important role in this process. Meanwhile, in fully employer-supported training, Korean firms provide different opportunities to men and women, although the magnitude of this disparity is not large relative to other countries.

Synthesizing the empirical findings of this study, fully employer-supported training tends to provide greater investment to workers who are employed in large firms, hold regular positions, and are men. In contrast, in training programs where both employers and workers influence participation decisions, workers with higher cognitive skills and those in professional occupations exhibit stronger motivation to participate, although workers in large firms and those in regular employment still receive relatively greater support. The analysis also indicates that childcare responsibilities constrain women's participation in education and training. These patterns carry several policy

implications.

The empirical results of this study show that, in training programs where employers fully support both time and cost, educational attainment and cognitive skills do not function as determinants of participation in Korea unlike in other countries. This suggests that Korean firms tend to allocate training opportunities not on the basis of workers' capabilities but rather in favor of those in large firms, men, and regular employees. In other words, employer-supported training in Korea appears to reflect internal human resource management (HRM) structures more than rational, productivity-enhancing investment decisions. Addressing this issue will require human resource development (HRD) policies to be designed in conjunction with improvements in HRM, and government support for worker training should be delivered as part of an integrated policy package linked to workplace innovation initiatives.

In training programs where employers partially cover the time or cost, meaning that workers themselves also bear a portion of the burden, workers' cognitive skills emerges as an important determinant of participation. This indicates that even when some employer support is provided, individual learning ability and motivation remain central to participation decisions, a view that was also reflected in the interview findings. However, the cognitive skills levels of Korean workers are relatively low compared with other OECD countries and have declined more sharply than in most countries over the past decade, a pattern

observed for both men and women.

Although multiple factors may contribute to the decline in cognitive skills among Korean wage workers, this decline likely helps explain the very low levels of lifelong learning and employer-supported training participation observed in the OECD comparisons. When cognitive skills are low, learning itself becomes difficult, limiting the effectiveness of government initiatives even if public funding for worker training is expanded. Moreover, as digital transformation increases the need for upskilling and reskilling, low learning capacity makes it even more challenging for firms to respond through employer-supported training. Consequently, government training policies need to move beyond fullfiling imminent vacancies and adopt a longer-term strategy aimed at strengthening adults' cognitive competencies.

What policy implications follow from these findings that time pressure from work and caregiving is the most frequently cited barrier to participation in training, and that having children affects the amount of time available for training? Employee make participation decisions within a set of constraints: time, financial resources, and cognitive skills. Current government support policies primarily focus on easing financial constraints. Efforts to alleviate time constraints, however, tend to be far less effective in practice. Ultimately, individuals must allocate their limited time across work, caregiving, leisure, and learning. Without labor-market reforms and a stronger public care system, workers are likely to remain in an "on-call" state with respect to work and caregiving,

making it difficult for learning to take precedence in their time allocation.

Taken together, these results raise important policy considerations. Time pressure arising from work and caregiving is the most frequently cited reason for not participating in education and training, and having children further reduces the time available for learning. Workers make participation decisions within the constraints of time, financial resources, and cognitive capacity. However, current government support policies focus primarily on alleviating financial constraints, while efforts to ease time constraints have proven far less effective in practice. Ultimately, individuals must allocate their limited time across work, caregiving, leisure, and learning. Without labor-market reform and a more robust public care system, workers are likely to remain in an "on-call" state with respect to work and caregiving, making it inevitable that learning will be pushed to a lower priority.

The reasons why employees in Korea do not participate in education and training, as summarized in the basic statistics presented in Chapter 3, are as follows. For both men and women, a lack of time overwhelmingly outweighed financial constraints, indicating that time, rather than cost, is the more binding barrier to participation. This raises an additional question regarding cognitive constraints. A notable pattern is that among workers with higher literacy, male workers were less likely to report insufficient time due to work duties as a reason for non-participation, whereas female workers were less likely to report

insufficient time due to household and caregiving responsibilities. Earlier sections of this study emphasized the need for labor-market reform and stronger public care systems to address time constraints. These findings suggest that strengthening individuals' cognitive skills may also help mitigate time-related barriers to participation in education and training.

Individuals with higher cognitive skills are generally better positioned to manage both job and caregiving responsibilities in a more organized way, and are therefore more able to allocate time to long-term investments such as education and training. However, this emphasis on cognitive skills should not be interpreted as an argument against the need to reform the broader labor market and care systems discussed earlier in this study. These two dimensions must be advanced in tandem. Moreover, improving workers' cognitive skills, indeed the cognitive competencies of adults more broadly, cannot be reduced to a matter of individual effort. As Ban et al. (2017) argue, resolving the issue of low cognitive skills in Korea requires innovation on both the supply side of skills, guided by the education and training system, and the skill demand side, driven by the workplace.

Finally, the empirical findings of this study suggest a troubling future. According to the estimates for fully employer-supported training, workers in large firms, those in regular employment, and men receive greater opportunities to accumulate human capital after entering the labor market. In contrast, the estimates for partially employer-supported

training indicate that workers with higher cognitive skills and those in high-skill occupations continue to build their human capital on their own by spending their own time and resources even when employers do not provide training. These post-entry dynamics of human capital accumulation are likely to widen the gap between workers who enter large-firm regular jobs and those who do not. In this process, women are placed at a relative disadvantage. The widening disparity in training participation may further reinforce the deskilling tendencies in Korean firms' production systems and work processes, which in turn weaken employers' incentives to invest in training. This could create a self-reinforcing cycle in which only a small group of core workers receive training opportunities, thereby deepening inequality.

If Korea fails to reform the current labor market and care system that continue to keep workers on perpetual on-call status for both paid work and caregiving, and if it fails to address the dual structure of the labor market divided between large firms and small and medium-sized enterprises, and between regular and non-regular employment, this bleak outlook may well become a reality.

참고문헌

〈국내 문헌〉

반가운, 김봄이, 박동진. (2017). **한국의 스킬과 노동시장 성과: 국제비교 분석을 중심으로.** 한국직업능력개발원.

반가운, 김영빈, 김주리, 안우진. (2019). **한국의 스킬지도.** 한국직업능력개발원.

반가운, 김봄이, 남재욱, 김영빈, 오계택, 최혜란. (2020). **한국의 노동자는 왜 역량을 발휘하지 못하는가?.** 한국직업능력개발원.

㈜한국갤럽조사연구소. (2024). **2024년 기업 직업훈련 실태조사 기초분석 보고서.** 고용노동부·한국산업인력공단.

중소벤처기업부. (2022). **2022년 개정판 알기 쉽게 풀어 쓴 중소기업 범위해설.** 중소벤처기업부.

〈국외 문헌〉

Acker, J. (1990). **HIERARCHIES, JOBS, BODIES: A Theory of Gendered Organizations.** Gender & Society, 4(2), 139-158.

Adams, R. B., & Funk, P. (2012). **Beyond the glass ceiling: does gender matter?.** Management science, 58(2), 219-235

Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). **Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors.** American Economic Journal: Applied Economics. 2(3), 228-255.

Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C. & Robinson, J. P. (2000). **Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor.** Social Forces, 79(1), 191–228, https://doi.org/10.1093/sf/79.1.191

Bianchi, S. M., Robinson, J. P., & Milke, M. A. (2006). **The changing rhythms of American family life.** Russell Sage Foundation.

Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A., & Robinson, J. P. (2012). **Housework: Who did, does or will do it, and how much does it matter?.** Social forces, 91(1), 55-63.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). **The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations.** Journal of Economic Literature. 55(3), 789-865.

Blundell, R., & Bond, S. (1998). **Initial conditions and moment restrictions in dynamic panel data models.** Journal of econometrics, 87(1), 115-143.

Budig, M. J., & England, P. (2001). **The Wage Penalty for Motherhood.** American Sociological Review, 66(2), 204-225.

Budig, M. J., Misra, J. & Boeckmann, I. (2012). **The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work–Family Policies and Cultural Attitudes.** Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 19(2), 163–193, https://doi.org/10.1093/sp/jxs006

_____ (2016). **Work–Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties.** Work and Occupations, 43(2),

119-177.

Chan, C. K., & Anteby, M. (2015). **Task Segregation as a Mechanism for Within-job Inequality: Women and Men of the Transportation Security Administration.** Administrative Science Quarterly, 61(2), 184-216. https://doi.org/10.1177/0001839215611447 (Original work published 2016)

Charles, M. (2003). **Deciphering sex segregation: Vertical and horizontal inequalities in ten national labor markets.** Acta sociologica, 46(4), 267-287.

_____ (2011). A world of difference: international trends in women's economic status. Annual Review of Sociology, 37, 355-371.

Charles, M., & Bradley, K. (2009). **Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries.** American journal of sociology, 114(4), 924-976.

Charles, M., & Grusky, D. B. (2005). **Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men** (Vol. 200). Stanford, CA: Stanford University Press.

Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). **Getting a job: Is there a motherhood penalty?.** American journal of sociology, 112(5), 1297-1338.

Creswell, J.W. (2003). **Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches** (2nd ed.) Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). **Designing and Conducting Mixed Methods Research** (2nd ed.). SAGE Publications.

Daminger, A. (2019). **The Cognitive Dimension of Household Labor.** American Sociological Review, 84(4), 609-633.

Ely, R. J. (1995). **The power in demography: Women's social constructions of gender identity at work.** Academy of Management journal, 38(3), 589-634.

England, P. (2010). **The Gender Revolution: Uneven and Stalled.** Gender & Society, 24(2), 149-166. https://doi.org/10.1177/0891243210361475

Evertsson, M. (2004). **Formal on-the-job training: A gender-typed experience and wage-related advantage?.** European Sociological Review, 20(1), 79-94.

Fairlie, R. W. (2005). **An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models.** Journal of economic and social measurement, 30(4), 305-316.

Gerson, K. (2010). **The unfinished revolution: Coming of age in a new era of gender, work, and family.** Oxford University Press.

Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. American Economic Review, 104(4), 1091-1119.

_____ (2021). **Career and family: Women's century-long journey toward equity.** 1-344.

Greene, J. C., & Caracelli, V. J. (Eds.)(1997). **Advances in mixed-method evaluation: The challenges and benefits of integrating diverse paradigms.** New Directions for Evaluation, No. 74. San Francisco: Jossey-Bass.

Hochschild, A. R. (1989). **The second shift: Working parents and the revolution at home.** Viking.

Jacobs, J. A. (1989). **Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers.** Stanford University Press.

Kanter, R. M. (1977). **Men and Women of the Corporation.** United States: Basic Books.

Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). **Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies.** American sociological review, 71(4), 589-617.

King, G., & Zeng, L. (2001). **Logistic regression in rare events data.** Political analysis, 9(2), 137-163.

Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2019). **Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark.** American Economic Journal: Applied Economics. 11(4), 181-209.

Martin-Caughey, A. (2021). **What's in an Occupation? Investigating Within-Occupation Variation and Gender Segregation Using Job Titles and Task Descriptions.** American Sociological Review, 86(5), 960-999. https://doi.org/10.1177/00031224211042053 (Original work published 2021)

Maume Jr, D. J. (1999). **Glass ceilings and glass escalators: Occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions.** Work and occupations, 26(4), 483-509.

Mertens, D. M. (2009). **Transformative Research and Evaluation.** Guilford Press.

MGI. (2025). **Tough trade-offs: how time and career choices shape the gender pay gap.** https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/tough-trade-offs-how-time-and-career-choices-shape-the-gender-pay-gap#/

Milkie, M. A, Raely, S. B. & Bianchi, S. M. (2009). **Taking on the Second Shift: Time Allocations and Time Pressures of U.S. Parents with Preschoolers.** Social Forces, 88(2), 487–517, https://doi.org/10.1353/sof.0.0268

Oaxaca, R. (1973). **Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets.** International Economic Review. 693-709.

Patton, M. Q. (2015). **Qualitative research & evaluation methods** (4th ed.). SAGE Publications.

Petersen, T., & Morgan, L. A. (1995). **Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap.** American Journal of Sociology, 101(2), 329-365.

Penner, A.M., Petersen, T., Hermansen, A.S., Rainey, A., Boza, I., Elvira, M.M., Godechot, O., Hällsten, M., Henriksen, L.F., Hou, F. and Mrčela, A.K., (2023). **Within-job gender pay inequality in 15 countries.** Nature human behaviour, 7(2), 184-189.

Reskin, B. F. (1993). **Sex segregation in the workplace.** Annual Review of Sociology, 19(1), 241–270.

Ridgeway, C. L. (2011). **Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world.** Oxford University Press.

Rubin, D. B. (1987). **Multiple imputation for Nonresponse in Surveys.** New York: John Wiley & Sons.

Spain, D., & Bianchi, S. (1996). **Balancing act: Motherhood, marriage, and employment among American women.** Russell Sage Foundation.

Swanson, Richard A., and Elwood F. Holton. (2005). **Research in organizations: Foundations and methods in inquiry.** Berrett-Koehler Publishers.

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). **Doing gender.** Gender & Society, 1(2), 125-151.

Williams, J. C. (2000). **Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it.** Oxford University Press.

Williams, J. C., Blair Loy, M., & Berdahl, J. L. (2013). **Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma.** Journal of social issues, 69(2), 209-234

〈데이터〉

통계청, 경제활동인구조사 2006~2016년, 2022년 원자료

한국직업능력연구원, 인적자본기업패널조사(HCCP) 2004~2020년 원자료

OECD, 국제성인역량조사(PIAAC) 1주기, 2주기 원자료

고용노동부, 2024년 기업직업훈련 실태조사 원자료

부 록

[부록 1] 부표

[부록 2] 성인학습의 정의

[부록 1] 부표

〈부표 1-1〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여율

(단위: %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	48.8	49.4	48.1	14.8	44.5	57.5	34.2	53.5	48.0	53.1	36.8	30.2	42.1	41.0	56.9	30.5	48.6	52.0	56.3	44.7	61.8	58.8	56.4	54.8
칠레	39.4	40.4	38.0	16.2	32.1	55.5	26.0	43.3	37.3	46.0	26.2	17.0	28.0	32.5	57.9	29.9	46.7	53.8	43.2	36.3	59.3	56.6	56.5	51.5
크로아티아	20.7	19.3	22.1	2.9	12.8	38.6	10.3	22.7	19.9	21.4	15.4	4.0	8.3	15.9	34.9	15.1	20.0	20.2	42.0	21.0	16.3	30.5	31.8	29.4
체코	37.6	41.0	33.4	13.9	32.7	55.1	24.8	40.2	37.0	40.5	26.6	12.1	32.5	29.3	54.4	26.0	34.0	45.2	46.3	35.5	48.0	46.2	51.4	49.1
에스토니아	46.0	42.0	49.6	27.4	36.3	57.1	34.5	50.8	42.8	46.7	41.2	15.0	27.0	38.9	60.7	29.6	40.4	50.9	57.3	44.5	59.7	55.9	59.6	56.9
핀란드	52.2	53.5	50.9	17.0	48.3	59.9	18.8	52.9	58.7	56.6	31.3	21.3	46.4	43.6	61.3	31.5	45.1	56.5	53.3	50.7	62.2	62.8	63.3	59.8
프랑스	34.6	34.9	34.3	21.2	30.1	42.0	19.8	37.6	35.3	37.5	22.0	19.6	22.9	27.8	43.1	21.3	31.9	41.3	50.6	32.5	43.2	47.4	46.7	44.1
독일	40.1	41.2	38.9	12.6	37.2	51.1	21.7	43.6	40.6	43.4	22.8	-	-	-	-	21.0	36.6	45.4	51.2	36.6	49.2	47.5	51.4	48.8
헝가리	23.3	24.7	21.8	10.4	16.4	37.8	14.8	25.9	22.1	24.9	12.1	6.2	13.8	15.9	36.1	13.1	21.3	33.3	40.8	21.4	32.0	34.8	35.9	32.6
아일랜드	53.4	55.2	51.5	31.5	47.8	62.1	37.2	56.4	56.1	56.9	38.5	41.5	47.0	44.6	60.8	42.5	50.4	59.1	61.5	50.0	61.5	65.1	65.2	61.5
이스라엘	20.4	18.7	22.0	7.1	12.9	28.6	9.2	22.9	22.4	22.8	14.0	2.4	9.7	12.0	28.8	12.6	19.8	27.0	32.0	18.2	28.4	28.2	27.4	27.5
이탈리아	26.2	27.4	24.7	13.0	27.2	40.3	19.7	25.5	27.4	28.4	15.9	10.3	20.1	17.9	40.7	14.8	25.0	33.4	57.4	23.8	41.3	42.3	37.3	37.7
일본	29.5	34.0	24.4	13.8	23.8	36.6	26.2	33.5	26.7	31.3	21.5	8.5	21.3	22.1	45.3	16.8	22.4	30.2	39.1	27.2	39.7	41.9	40.4	38.4
오스트리아	28.9	29.2	28.5	12.4	25.3	39.2	19.7	30.1	30.0	30.3	19.8	-	-	-	-	14.5	28.4	35.7	38.0	26.7	35.6	38.5	40.7	39.3
한국	8.0	8.4	7.6	5.5	6.2	9.3	4.6	8.4	8.2	9.7	5.0	3.0	6.2	7.3	10.9	6.1	7.0	10.2	13.9	7.7	9.4	12.6	9.2	11.9
라트비아	37.0	34.9	39.0	12.4	25.6	51.7	30.1	40.2	34.8	37.7	29.3	7.0	17.7	26.9	51.7	25.1	39.2	44.7	43.5	34.4	52.6	54.3	53.9	51.0
리투아니아	28.4	24.0	32.3	11.0	16.9	42.1	24.0	30.1	27.2	28.8	22.4	6.8	12.8	21.6	46.2	21.5	26.2	44.0	56.5	25.9	45.1	39.6	43.6	41.3
뉴질랜드	53.9	57.7	50.1	37.2	48.8	62.5	38.2	56.0	58.2	58.6	34.0	30.3	47.1	45.4	64.2	43.5	53.0	59.0	59.0	51.5	66.2	60.0	62.9	61.7
벨기에	43.7	47.8	39.8	24.8	37.3	51.7	18.8	48.4	43.1	45.7	28.4	14.1	32.6	35.4	53.3	20.9	37.7	49.2	54.2	41.2	51.3	55.8	54.5	52.1
폴란드	24.0	22.8	25.3	10.3	16.8	39.2	20.9	24.6	23.8	24.5	21.6	7.6	14.4	20.5	37.8	14.8	23.9	37.5	58.4	22.9	40.1	36.4	38.6	37.2
포르투갈	31.4	31.8	31.1	17.2	34.1	47.1	19.6	33.2	31.7	34.4	22.1	8.2	20.6	30.1	48.5	18.2	35.0	45.5	52.4	29.9	40.2	45.4	46.4	42.6
싱가포르	40.4	41.2	39.7	19.5	25.0	50.1	23.2	45.6	36.7	43.7	30.8	17.6	18.8	23.3	49.4	27.7	43.9	49.1	37.6	34.2	53.5	53.1	50.7	50.3
슬로바키아	31.4	31.6	31.3	7.1	26.3	47.3	15.5	32.6	32.5	32.7	25.2	10.1	24.8	26.6	43.4	17.6	29.6	41.3	47.6	29.5	42.2	43.3	43.2	46.7
스페인	34.1	36.4	31.6	17.9	30.9	45.9	17.0	34.7	36.1	35.6	26.8	24.2	28.4	28.2	44.8	21.5	33.4	42.9	55.1	33.0	45.1	49.7	47.3	45.8
스위스	35.1	36.6	33.4	11.5	29.9	46.9	13.1	39.3	36.2	37.5	18.2	9.4	25.8	21.9	45.6	20.0	31.2	40.0	45.8	33.1	44.2	46.7	46.8	44.5
영국	55.9	56.1	55.7	30.2	51.4	63.8	46.7	56.6	58.4	59.1	37.8	35.8	45.3	50.2	62.5	40.3	51.8	58.8	68.2	53.2	61.0	68.0	65.6	65.2
미국	58.0	57.2	59.0	20.3	51.5	69.4	46.2	61.1	59.1	65.5	54.1	22.4	46.8	47.4	68.8	39.1	58.1	64.6	68.5	53.8	69.6	69.1	65.1	65.2
평균	36.4	36.9	35.7	16.3	30.7	47.7	23.5	38.9	36.7	39.0	25.9	15.4	26.4	29.0	48.3	23.5	34.8	43.4	49.2	34.0	46.6	47.8	47.8	46.2

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-2〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여자당 시간

(단위: 시간)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	23.6	24.1	23.0	39.4	23.2	23.0	29.4	25.8	18.7	22.2	28.9	29.1	30.0	26.1	20.8	42.0	22.4	23.2	17.8	20.9	29.4	27.9	22.4	24.8
칠레	23.4	23.9	22.8	15.8	22.6	24.7	16.2	25.5	21.1	22.2	28.2	15.0	20.8	24.0	25.3	18.7	25.7	28.1	21.0	23.4	24.2	25.4	25.1	24.2
크로아티아	18.1	20.9	15.8	15.6	15.6	19.7	15.8	18.4	18.0	17.4	26.4	6.5	23.5	16.0	18.3	14.2	20.2	19.7	14.8	17.6	17.3	21.9	17.8	19.0
체코	17.9	17.2	19.0	17.1	15.9	21.2	12.0	19.4	16.9	16.0	29.3	10.1	12.0	17.2	18.4	14.3	16.1	19.6	20.7	16.9	21.6	17.8	20.2	19.1
에스토니아	23.8	22.4	24.8	18.0	22.0	25.2	19.1	24.7	23.3	23.5	26.6	30.9	22.3	22.0	23.7	19.2	26.3	24.4	22.3	23.7	24.8	25.3	23.2	23.4
핀란드	17.5	18.0	16.9	12.2	16.5	18.4	39.0	17.4	16.0	17.1	20.3	7.4	12.5	15.7	17.1	12.9	12.0	16.1	20.8	16.9	19.8	16.8	18.8	17.0
프랑스	27.1	31.1	22.9	47.0	30.3	22.5	74.3	28.5	18.2	22.1	64.8	25.9	25.6	33.7	23.4	32.0	20.4	32.4	20.4	24.7	32.2	27.8	32.7	25.7
독일	29.0	32.9	24.7	51.5	27.9	28.6	42.7	36.2	20.0	27.0	48.6	-	-	-	-	51.9	30.0	25.6	26.2	27.0	32.8	28.2	32.0	29.8
헝가리	42.2	41.2	43.4	57.9	42.2	40.9	114.1	38.5	38.5	39.3	85.2	14.0	49.6	47.8	40.0	51.0	50.8	34.1	31.1	41.6	43.9	39.6	39.1	36.7
아일랜드	24.0	27.5	20.2	12.5	30.5	21.8	52.8	22.7	17.9	21.2	42.1	28.7	43.1	16.9	23.4	17.4	24.3	26.8	18.8	23.9	24.4	22.2	28.5	29.1
이스라엘	52.0	54.4	50.0	21.1	71.0	46.3	85.9	53.8	42.0	51.4	55.0	34.3	67.3	80.0	44.4	62.0	47.2	50.8	52.0	55.4	46.0	56.4	48.3	60.7
이탈리아	21.9	22.8	20.6	20.0	18.9	26.5	19.7	22.4	21.6	22.1	19.7	19.7	21.9	15.6	23.1	20.3	20.4	25.9	17.1	22.2	18.8	22.3	25.3	24.3
일본	19.2	22.6	13.8	15.1	22.9	17.3	40.5	19.8	14.0	19.8	15.4	10.6	23.3	13.8	18.7	8.9	18.2	16.5	25.0	17.4	24.7	20.1	17.6	18.1
오스트리아	43.5	45.8	41.0	29.7	44.6	43.9	84.4	51.2	26.3	38.1	96.5	-	-	-	-	41.9	49.4	37.5	48.2	42.1	46.9	42.4	46.5	42.9
한국	33.3	35.7	29.9	10.7	29.5	36.0	37.9	38.7	26.6	34.9	27.7	26.8	25.1	37.5	33.4	18.3	29.8	43.9	37.1	29.6	46.2	30.0	39.1	32.9
라트비아	34.9	38.4	31.8	18.5	39.8	33.5	29.2	34.8	35.8	32.9	60.4	58.7	42.6	39.0	32.2	26.5	33.8	42.1	28.9	33.8	38.2	32.4	32.3	30.5
리투아니아	25.3	34.6	19.0	8.5	32.8	23.1	28.4	26.2	24.2	25.0	31.5	11.3	50.8	14.6	22.1	37.0	22.3	16.9	49.0	20.6	44.1	45.4	34.0	31.3
뉴질랜드	19.3	19.8	18.7	23.7	19.1	18.7	19.4	19.6	18.9	18.3	26.9	14.6	17.5	19.5	19.2	24.9	17.4	17.4	22.0	17.7	25.7	22.3	17.6	20.6
벨기에	25.3	25.0	25.5	25.0	27.0	24.5	44.6	26.5	22.1	26.3	11.6	15.1	18.0	28.3	22.1	40.0	27.6	23.4	23.2	24.9	26.1	25.8	27.8	26.0
폴란드	14.7	13.7	15.6	4.6	12.9	16.4	21.1	13.7	15.1	14.9	13.4	8.2	10.7	13.4	16.8	12.8	14.7	15.7	16.4	14.7	16.2	13.6	17.0	17.0
포르투갈	26.8	26.2	27.3	18.6	22.7	33.6	26.5	27.4	26.2	24.2	39.9	41.1	18.1	20.9	30.8	27.5	25.0	29.4	21.1	23.0	38.7	28.1	27.6	26.0
싱가포르	28.4	31.0	25.6	17.4	20.9	30.6	36.5	30.6	24.2	26.2	37.6	9.4	26.2	26.5	29.3	21.3	30.3	31.4	22.8	27.0	29.9	26.7	25.8	25.7
슬로바키아	15.8	16.4	15.3	18.2	14.3	17.4	15.0	17.3	14.2	16.5	11.7	13.2	14.1	15.5	16.6	15.7	16.5	15.8	8.2	15.4	17.4	15.9	19.5	16.9
스페인	32.6	28.7	37.5	29.8	24.6	36.2	30.9	37.6	27.9	31.0	43.6	31.1	28.3	31.5	34.7	25.7	36.6	33.0	22.4	32.9	30.8	34.3	31.9	33.6
스위스	47.2	45.8	48.8	45.8	49.1	46.0	98.8	46.3	43.3	46.1	62.8	36.6	36.0	47.9	48.7	40.4	38.0	56.1	41.5	46.4	50.2	51.5	52.7	51.8
영국	19.2	20.9	17.5	12.7	19.5	19.5	23.3	21.9	14.9	19.2	19.0	15.5	19.2	17.1	20.0	26.4	23.8	16.8	14.5	17.6	22.3	16.0	17.5	17.8
미국	27.1	30.2	23.9	24.1	38.0	20.9	39.7	29.9	19.0	25.7	28.5	25.5	35.4	32.0	22.5	28.3	33.1	25.2	21.5	25.8	30.5	25.5	29.8	31.8
평균	27.2	28.6	25.8	23.4	27.9	27.3	40.6	28.7	23.1	25.9	37.1	21.6	27.8	26.9	25.8	27.8	27.1	27.7	25.4	26.0	30.5	28.2	28.5	28.0

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-3〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 인당 시간

(단위: 시간)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	11.5	11.9	11.1	5.8	10.4	13.2	10.0	13.8	9.0	11.8	10.6	8.8	12.6	10.7	11.8	12.8	10.9	12.0	10.0	9.3	18.2	16.4	12.6	13.6
칠레	9.2	9.6	8.7	2.6	7.2	13.7	4.2	11.1	7.9	10.2	7.4	2.5	5.8	7.8	14.7	5.6	12.0	15.1	9.1	8.5	14.3	14.4	14.2	12.5
크로아티아	3.8	4.0	3.5	0.5	2.0	7.6	1.6	4.2	3.6	3.7	4.1	0.3	2.0	2.6	6.4	2.1	4.0	4.0	6.2	3.7	2.8	6.7	5.7	5.6
체코	6.7	7.1	6.4	2.4	5.2	11.7	3.0	7.8	6.3	6.5	7.8	1.2	3.9	5.0	10.0	3.7	5.5	8.9	9.6	6.0	10.4	8.2	10.4	9.4
에스토니아	10.9	9.4	12.3	4.9	8.0	14.4	6.6	12.5	10.0	11.0	11.0	4.7	6.0	8.6	14.4	5.7	10.6	12.4	12.8	10.5	14.8	14.1	13.8	13.3
핀란드	9.1	9.6	8.6	2.1	7.9	11.0	7.4	9.2	9.4	9.7	6.4	1.6	5.8	6.8	10.5	4.1	5.4	9.1	11.1	8.6	12.3	10.6	11.9	10.2
프랑스	9.4	10.9	7.9	10.0	9.1	9.5	14.7	10.7	6.4	8.3	14.3	5.1	5.9	9.4	10.1	6.8	6.5	13.4	10.3	8.0	13.9	13.2	15.3	11.4
독일	11.6	13.5	9.6	6.5	10.4	14.6	9.3	15.8	8.1	11.7	11.1	-	-	-	-	10.9	11.0	11.6	13.4	9.9	16.2	13.4	16.4	14.5
헝가리	9.8	10.2	9.5	6.0	6.9	15.5	16.9	10.0	8.5	9.8	10.3	0.9	6.8	7.6	14.5	6.7	10.8	11.3	12.7	8.9	14.0	13.8	14.0	12.0
아일랜드	12.8	15.2	10.4	3.9	14.6	13.6	19.7	12.8	10.0	12.1	16.2	11.9	20.3	7.6	14.2	7.4	12.3	15.9	11.5	11.9	15.0	14.4	18.6	17.9
이스라엘	10.6	10.2	11.0	1.5	9.2	13.2	7.9	12.3	9.4	11.7	7.7	0.8	6.5	9.6	12.8	7.8	9.4	13.7	16.6	10.1	13.1	15.9	13.2	16.7
이탈리아	5.7	6.2	5.1	2.6	5.1	10.7	3.9	5.7	5.9	6.3	3.1	2.0	4.4	2.8	9.4	3.0	5.1	8.6	9.8	5.3	7.8	9.5	9.5	9.2
일본	5.7	7.7	3.4	2.1	5.5	6.3	10.6	6.7	3.7	6.2	3.3	0.9	5.0	3.1	8.5	1.5	4.1	5.0	9.8	4.7	9.8	8.4	7.1	7.0
오스트리아	12.6	13.4	11.7	3.7	11.3	17.2	16.6	15.4	7.9	11.5	19.1	-	-	-	-	6.1	14.0	13.4	18.3	11.2	16.7	16.3	18.9	16.8
한국	2.7	3.0	2.3	0.6	1.8	3.4	1.7	3.2	2.2	3.4	1.4	0.8	1.6	2.7	3.6	1.1	2.1	4.5	5.1	2.3	4.3	3.8	3.6	3.9
라트비아	12.9	13.4	12.4	2.3	10.2	17.3	8.8	14.0	12.5	12.4	17.7	4.1	7.6	10.5	16.6	6.7	13.3	18.8	12.6	11.6	20.1	17.6	17.4	15.5
리투아니아	7.2	8.3	6.1	0.9	5.5	9.8	6.8	7.9	6.6	7.2	7.0	0.8	6.5	3.1	10.2	7.9	5.9	7.5	27.6	5.3	19.9	18.0	14.8	12.9
뉴질랜드	10.4	11.4	9.4	8.8	9.3	11.7	7.4	11.0	11.0	10.7	9.2	4.4	8.2	8.9	12.3	10.8	9.2	10.2	13.0	9.1	17.0	13.4	11.1	12.7
벨기에	11.0	12.0	10.2	6.2	10.1	12.7	8.4	12.8	9.5	12.0	3.3	2.1	5.9	10.0	11.8	8.4	10.4	11.5	12.6	10.3	13.4	14.4	15.2	13.6
폴란드	3.5	3.1	4.0	0.5	2.2	6.4	4.4	3.4	3.6	3.6	2.9	0.6	1.5	2.7	6.4	1.9	3.5	5.9	9.6	3.4	6.5	5.0	6.5	6.3
포르투갈	8.4	8.3	8.5	3.2	7.7	15.8	5.2	9.1	8.3	8.3	8.8	3.4	3.7	6.3	15.0	5.0	8.7	13.4	11.1	6.9	15.6	12.8	12.8	11.1
싱가포르	11.5	12.8	10.2	3.4	5.2	15.3	8.5	13.9	8.9	11.4	11.6	1.6	4.9	6.2	14.5	5.9	13.3	15.4	8.6	9.2	16.0	14.2	13.1	12.9
슬로바키아	5.0	5.2	4.8	1.3	3.8	8.2	2.3	5.6	4.6	5.4	3.0	1.3	3.5	4.1	7.2	2.8	4.9	6.5	3.9	4.5	7.3	6.9	8.4	7.9
스페인	11.1	10.4	11.9	5.3	7.6	16.6	5.2	13.1	10.1	11.0	11.7	7.5	8.0	8.9	15.6	5.5	12.2	14.1	12.3	10.9	13.9	17.1	15.1	15.4
스위스	16.5	16.8	16.3	5.3	14.7	21.6	12.9	18.2	15.7	17.3	11.4	3.4	9.3	10.5	22.2	8.1	11.9	22.4	19.0	15.3	22.2	24.0	24.7	23.0
영국	10.7	11.7	9.7	3.8	10.0	12.4	10.9	12.4	8.7	11.3	7.2	5.6	8.7	8.6	12.5	10.6	12.3	9.9	9.9	9.4	13.6	10.8	11.5	11.6
미국	15.7	17.3	14.1	4.9	19.6	14.5	18.4	18.3	11.2	16.8	15.4	5.7	16.6	15.2	15.5	11.1	19.3	16.3	14.7	13.9	21.2	17.6	19.4	20.7
평균	9.5	10.1	8.8	3.7	8.2	12.5	8.6	10.8	8.1	9.7	9.0	3.3	6.8	7.2	12.0	6.3	9.2	11.5	11.9	8.5	13.7	13.0	13.2	12.5

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-4〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(전체, 남여)

(단위: %)

	전체							남							여						
	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타
캐나다	19.4	16.3	19.5	12.1	10.5	20.5	1.8	16.6	16.1	20.3	10.0	12.1	22.5	2.3	22.4	16.6	18.6	14.2	8.8	18.3	1.2
칠레	20.4	26.9	25.7	10.2	5.7	10.2	0.9	20.6	28.4	22.6	11.7	6.4	10.0	0.4	20.2	25.0	30.0	8.1	4.7	10.6	1.6
크로아티아	27.8	18.2	20.3	7.2	8.6	18.0	0.0	25.1	12.5	21.0	10.1	6.6	24.8	0.0	30.0	23.0	19.8	4.7	10.4	12.2	0.0
체코	6.6	26.6	19.3	10.0	9.7	26.3	1.5	6.6	21.7	20.6	9.4	10.9	29.3	1.5	6.6	34.1	17.4	10.8	7.9	21.8	1.4
에스토니아	8.6	27.7	32.2	12.7	7.6	9.4	1.9	10.1	24.7	28.7	12.5	12.0	10.0	2.0	7.3	30.0	34.9	12.8	4.1	9.0	1.8
핀란드	10.2	18.1	21.7	19.0	9.1	19.9	2.0	10.4	12.7	19.5	17.6	13.6	23.2	3.0	10.0	23.4	23.8	20.5	4.7	16.6	0.9
프랑스	13.0	22.9	22.9	12.1	7.0	20.5	1.5	13.4	20.0	21.6	11.7	10.8	20.6	1.9	12.6	25.9	24.4	12.6	3.1	20.3	1.2
독일	13.7	20.0	18.7	15.8	10.4	19.7	1.7	14.9	17.8	19.2	14.1	10.4	21.4	2.0	12.3	22.5	18.2	17.6	10.5	17.7	1.2
헝가리	9.3	15.1	25.9	7.4	8.8	31.3	2.2	11.5	11.4	25.9	7.2	11.0	30.4	2.6	6.6	19.6	25.8	7.6	6.1	32.5	1.8
아일랜드	23.4	16.5	16.7	8.9	4.5	29.5	0.6	23.0	16.8	16.2	8.6	5.4	29.7	0.3	23.8	16.1	17.3	9.2	3.6	29.2	0.8
이스라엘	24.4	27.7	14.1	15.7	4.7	10.8	2.6	25.5	26.2	14.8	17.0	3.9	10.7	1.8	23.5	28.9	13.5	14.6	5.3	10.9	3.3
이탈리아	8.0	17.2	29.5	12.5	17.8	13.6	1.4	7.5	15.5	28.8	12.8	18.9	15.1	1.3	8.6	19.6	30.5	12.0	16.3	11.5	1.5
일본	31.4	6.9	11.0	5.9	10.8	33.2	0.9	30.5	6.8	11.5	6.3	12.1	32.4	0.4	32.8	7.0	10.3	5.1	8.7	34.4	1.6
오스트리아	16.4	30.8	22.8	12.1	4.4	12.8	0.7	18.0	30.1	21.5	12.8	5.6	11.5	0.6	14.7	31.5	24.2	11.5	3.1	14.1	0.8
한국	15.9	15.7	23.4	2.7	5.2	36.1	0.9	13.2	14.2	28.4	3.8	6.7	32.7	1.1	19.7	17.8	16.6	1.2	3.3	40.7	0.7
라트비아	24.3	18.0	25.4	9.4	9.7	11.9	1.4	24.4	16.5	23.5	8.1	13.0	12.9	1.7	24.2	19.2	27.0	10.5	7.0	11.0	1.1
리투아니아	25.4	27.2	6.7	6.8	6.9	25.3	1.6	27.6	22.6	4.8	5.3	9.1	29.7	0.9	23.9	30.4	8.0	7.9	5.4	22.2	2.1
뉴질랜드	21.9	18.4	21.2	8.6	11.2	17.1	1.5	21.7	17.3	25.1	6.2	12.2	15.4	2.1	22.1	19.7	16.7	11.3	10.2	19.1	0.9
벨기에	24.6	26.7	16.8	8.4	6.4	15.7	1.3	26.0	25.0	16.5	8.1	8.0	15.1	1.2	22.9	28.6	17.1	8.8	4.6	16.4	1.5
폴란드	5.9	20.0	30.3	12.3	3.3	27.2	1.1	7.7	18.2	25.7	10.8	2.3	33.1	2.2	4.0	21.6	34.8	13.8	4.3	21.5	0.0
포르투갈	15.8	25.5	33.5	4.3	4.7	15.0	1.1	17.3	23.2	30.3	4.4	6.3	17.5	1.1	14.2	27.9	36.8	4.3	3.2	12.5	1.1
싱가포르	22.4	22.3	20.5	10.7	5.4	17.7	1.0	22.2	22.2	20.4	10.6	5.2	18.7	0.8	22.7	22.3	20.7	10.8	5.7	16.6	1.2
슬로바키아	18.4	14.9	11.9	14.3	8.0	32.1	0.4	18.7	12.9	12.1	12.6	8.8	34.5	0.3	18.2	16.8	11.7	16.0	7.2	29.6	0.5
스페인	21.3	23.9	31.7	6.8	3.9	10.9	1.5	20.5	23.9	31.7	6.5	4.8	11.1	1.6	22.4	23.9	31.7	7.2	2.8	10.7	1.3
스위스	17.0	28.5	18.8	14.3	5.9	14.1	1.4	17.6	26.6	18.7	15.7	6.4	13.5	1.4	16.2	30.8	18.9	12.6	5.3	14.9	1.3
영국	16.9	16.5	21.2	9.2	9.3	25.3	1.7	19.0	16.6	19.9	9.1	10.5	23.4	1.6	14.7	16.3	22.6	9.2	8.1	27.3	1.7
미국	27.3	16.4	14.3	8.3	7.5	23.7	2.5	29.8	16.3	15.0	8.3	7.0	20.8	2.9	24.8	16.5	13.6	8.3	8.0	26.6	2.2
평균	18.1	20.9	21.3	10.3	7.7	20.3	1.4	18.5	19.1	20.9	10.0	8.9	21.1	1.4	17.8	22.8	21.7	10.5	6.4	19.6	1.3

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-5〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(교육수준)

(단위: %)

	고졸 미만							고졸							대졸 이상						
	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타
캐나다	17.6	17.8	15.1	12.2	22.3	7.9	7.1	19.1	13.5	19.9	9.4	12.3	24.2	1.5	19.7	17.8	19.4	13.5	9.0	19.0	1.7
칠레	36.9	22.3	13.8	14.0	9.5	3.4	0.0	23.0	28.4	24.5	7.7	7.4	7.9	1.0	17.1	26.5	27.7	11.2	4.2	12.4	0.9
크로아티아	20.5	0.0	35.0	13.2	0.0	31.3	0.0	28.7	14.8	12.4	5.6	10.9	27.4	0.0	27.4	20.4	24.7	8.0	7.4	12.1	0.0
체코	1.9	22.2	36.7	12.7	5.4	21.0	0.0	7.7	19.1	17.8	9.7	12.0	32.4	1.5	5.1	38.7	21.1	10.3	6.4	17.0	1.5
에스토니아	20.8	16.8	18.6	8.7	16.1	15.9	3.1	10.6	23.3	28.3	14.1	9.8	11.7	2.1	6.4	30.8	35.4	12.3	5.6	7.7	1.7
핀란드	11.9	11.9	25.0	5.0	14.4	26.0	5.8	8.5	13.9	21.3	18.5	13.7	21.8	2.2	11.4	21.1	21.8	19.9	5.8	18.4	1.6
프랑스	7.8	22.3	21.7	7.6	10.1	26.4	4.0	14.7	18.8	20.8	12.0	9.4	22.5	1.9	12.5	25.7	24.5	12.8	5.1	18.4	0.9
독일	15.6	14.5	16.7	0.0	11.8	35.4	6.0	12.9	16.6	16.9	15.1	12.5	25.0	1.0	14.4	23.6	20.6	17.4	8.4	13.6	2.0
헝가리	17.3	20.5	26.9	0.0	0.0	32.3	3.0	11.0	8.1	24.2	3.5	12.5	37.0	3.7	7.5	19.3	26.8	10.6	7.1	27.4	1.2
아일랜드	14.5	17.1	15.2	3.9	4.4	42.4	2.6	22.7	10.9	19.0	5.8	5.8	35.2	0.6	24.7	19.4	15.6	11.1	3.9	25.0	0.3
이스라엘	48.4	14.3	24.9	0.0	0.0	8.3	4.1	34.0	19.2	14.3	16.1	2.3	12.0	2.1	19.9	31.4	13.6	16.3	5.7	10.5	2.7
이탈리아	6.7	12.8	28.6	14.0	21.3	16.6	0.1	8.7	12.5	29.2	10.7	20.2	17.0	1.7	7.6	25.0	30.2	14.3	13.3	7.9	1.6
일본	27.5	7.2	11.1	10.8	32.8	10.6	0.0	27.7	3.6	11.6	6.6	12.8	36.3	1.5	33.7	8.8	10.7	5.2	8.6	32.4	0.6
오스트리아	15.9	27.4	16.7	14.7	6.2	19.2	0.0	20.5	25.5	22.3	11.1	4.2	15.3	1.1	12.6	36.1	23.8	12.9	4.4	9.8	0.4
한국	19.7	0.0	17.4	0.0	0.0	62.9	0.0	20.5	10.3	19.6	2.0	7.7	37.4	2.4	14.0	18.7	25.2	3.1	4.7	33.9	0.4
라트비아	37.9	4.0	18.8	12.4	3.8	12.4	10.8	22.8	12.1	29.2	7.5	13.3	14.2	0.9	24.3	21.2	24.0	10.1	8.4	10.8	1.2
리투아니아	56.1	20.1	1.2	0.0	0.0	22.6	0.0	30.6	16.6	5.5	7.2	6.2	32.6	1.4	22.2	31.6	7.4	7.0	7.5	22.6	1.7
뉴질랜드	15.9	18.8	23.1	12.1	12.4	16.3	1.4	27.7	13.5	20.7	5.8	15.1	16.0	1.2	19.5	21.2	21.1	9.6	8.8	18.0	1.7
벨기에	24.7	19.5	16.3	5.6	2.9	28.2	2.9	29.3	22.1	12.4	3.6	12.7	19.1	0.9	22.5	29.4	18.7	10.8	4.1	13.0	1.4
폴란드	0.0	9.5	31.8	0.0	0.0	58.7	0.0	6.0	12.3	28.3	6.9	3.9	40.8	1.8	6.0	26.4	31.8	17.0	3.0	15.3	0.6
포르투갈	23.1	20.2	24.5	3.9	6.3	21.7	0.2	14.7	25.4	35.4	3.3	5.8	14.7	0.7	13.1	28.1	36.5	5.3	3.3	12.0	1.7
싱가포르	25.6	11.9	24.4	9.2	8.6	20.4	0.0	25.9	14.7	20.8	7.4	7.9	21.9	1.5	21.4	24.5	20.3	11.6	4.7	16.6	0.9
슬로바키아	23.4	18.2	12.8	2.1	0.0	43.6	0.0	15.6	10.4	12.8	11.8	9.4	39.9	0.1	21.3	19.4	11.0	17.3	6.9	23.3	0.7
스페인	31.4	14.3	25.9	7.3	6.5	12.9	1.6	20.6	24.0	31.5	4.6	2.8	15.3	1.2	19.2	26.3	33.0	7.5	3.7	8.9	1.5
스위스	19.7	18.5	27.7	8.1	7.8	18.2	0.0	18.7	26.1	17.5	12.5	6.6	17.6	1.1	15.7	30.7	19.0	15.9	5.3	11.7	1.7
영국	17.0	9.1	26.9	8.0	12.4	26.6	0.0	15.4	11.4	20.2	8.5	13.5	28.8	2.1	17.9	20.5	21.5	9.7	6.2	22.8	1.4
미국	44.7	11.9	16.4	3.9	2.2	17.6	3.3	31.7	16.8	12.3	9.0	7.3	20.3	2.7	24.0	16.4	15.4	8.1	7.8	25.9	2.4
평균	22.3	14.9	21.2	7.0	8.0	24.4	2.1	19.6	16.4	20.3	8.7	9.6	23.9	1.5	17.1	24.4	22.3	11.4	6.3	17.3	1.3

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-6〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(연령)

(단위: %)

	24세 이하							25세~44세							45세 이상						
	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타
캐나다	25.5	12.4	18.9	6.5	7.3	27.1	2.4	22.4	16.8	16.6	13.6	12.0	17.1	1.5	13.4	16.7	23.8	11.4	9.1	23.6	2.0
칠레	10.3	33.8	22.0	11.8	7.7	10.4	3.9	22.3	25.9	25.0	8.8	6.4	11.0	0.6	19.1	27.3	27.9	12.3	3.9	8.8	0.7
크로아티아	21.1	12.9	13.2	16.7	9.2	27.0	0.0	28.8	18.4	22.2	4.8	9.4	16.3	0.0	26.8	18.2	18.3	9.7	7.5	19.5	0.0
체코	9.4	33.0	16.8	2.3	16.3	21.0	1.2	7.8	27.1	21.8	9.8	7.8	23.2	2.4	5.0	25.4	16.9	10.8	11.2	30.2	0.5
에스토니아	22.1	29.3	20.8	10.4	4.8	9.9	2.7	9.0	28.8	33.0	12.2	7.1	8.1	1.8	5.9	25.9	32.9	13.6	8.6	11.1	2.0
핀란드	17.6	11.5	24.3	10.0	4.9	27.1	4.6	12.8	17.1	21.3	18.9	10.5	17.2	2.2	7.3	19.4	21.8	19.7	8.2	22.0	1.5
프랑스	22.0	26.1	11.9	12.2	7.9	17.3	2.5	16.6	22.8	22.8	11.6	6.8	17.9	1.5	7.4	22.5	24.8	12.7	7.2	24.0	1.4
독일	11.9	14.0	18.8	10.6	13.8	28.7	2.3	17.8	21.7	17.8	13.0	10.7	16.9	2.0	9.6	19.0	19.7	19.2	9.8	21.5	1.2
헝가리	25.0	16.1	13.3	2.4	7.8	30.4	5.0	11.5	16.8	27.1	7.7	7.5	28.4	1.0	4.9	13.1	25.8	7.6	10.4	34.8	3.4
아일랜드	35.3	7.6	20.8	2.9	0.8	32.6	0.0	26.4	18.5	15.9	9.1	4.1	25.5	0.4	15.8	16.1	16.6	10.2	6.2	34.2	0.9
이스라엘	33.0	26.9	9.2	16.8	2.7	11.4	0.0	25.8	29.4	12.3	14.5	5.4	10.2	2.5	20.5	25.3	17.9	17.4	3.9	11.7	3.3
이탈리아	17.2	35.5	18.0	5.6	14.4	9.2	0.2	7.8	19.2	27.2	13.1	18.7	13.4	0.5	7.3	14.2	32.2	12.6	17.4	14.1	2.2
일본	26.0	4.0	9.2	1.8	11.5	47.5	0.0	35.5	9.3	9.6	5.6	11.0	28.5	0.5	28.0	4.8	13.0	7.0	10.4	35.2	1.6
오스트리아	46.6	17.1	11.6	5.0	1.7	18.0	0.0	17.3	35.2	21.6	11.5	3.0	10.5	0.9	9.6	28.0	26.3	14.3	6.7	14.5	0.6
한국	4.6	28.4	41.2	0.0	0.0	9.8	16.0	16.7	18.8	19.4	3.5	8.6	33.0	0.0	16.0	11.2	26.4	2.0	1.8	41.8	0.7
라트비아	20.9	14.6	39.8	6.9	12.0	5.9	0.0	27.9	18.5	23.6	8.5	7.9	11.7	2.0	20.4	17.8	25.6	10.8	11.6	13.0	0.9
리투아니아	37.3	20.5	4.5	4.3	0.0	26.7	6.7	30.5	26.6	6.9	5.7	4.0	25.7	0.5	19.3	28.4	6.7	8.2	10.4	24.7	2.2
뉴질랜드	30.2	24.7	9.9	3.0	9.4	19.6	3.1	25.4	16.2	24.3	7.5	10.6	15.1	1.0	15.5	19.1	21.0	11.4	12.5	18.8	1.7
벨기에	36.2	21.6	12.1	3.4	10.7	16.0	0.0	25.6	26.8	16.9	6.8	7.2	15.1	1.6	22.2	27.0	17.0	11.0	5.1	16.5	1.1
폴란드	12.5	23.4	18.2	6.4	6.9	32.5	0.0	6.3	18.4	32.7	12.3	3.2	26.5	0.6	4.2	21.6	28.8	13.2	2.9	27.3	1.9
포르투갈	26.5	26.0	21.8	3.1	5.2	17.3	0.0	16.7	26.1	30.6	4.9	5.5	15.4	0.7	13.6	24.9	37.9	3.9	3.9	14.4	1.6
싱가포르	30.3	16.2	13.4	3.6	5.1	30.2	1.2	24.1	23.6	19.2	10.8	4.5	16.6	1.1	19.1	20.8	23.2	11.2	6.9	18.1	0.8
슬로바키아	10.8	13.4	3.8	14.5	6.3	51.1	0.0	22.7	18.1	10.6	13.9	7.8	26.5	0.4	13.9	11.0	14.2	14.7	8.5	37.3	0.4
스페인	30.9	34.9	15.6	0.0	13.5	5.1	0.0	25.6	20.1	30.7	7.2	4.7	11.0	0.7	16.6	26.7	33.7	6.9	2.6	11.2	2.3
스위스	44.4	18.0	12.3	5.9	5.6	13.7	0.0	20.4	28.7	18.6	11.9	5.8	12.7	1.8	10.2	29.3	19.6	18.0	6.1	15.9	1.0
영국	23.8	9.6	25.9	4.5	5.7	28.5	1.9	20.5	20.6	20.0	9.5	7.3	21.0	1.2	10.6	13.6	21.3	10.1	12.8	29.5	2.1
미국	39.6	16.6	12.3	4.8	10.5	14.0	2.3	29.6	18.5	13.6	6.9	7.0	21.4	3.0	20.0	13.3	16.0	11.5	7.1	30.1	2.0
평균	24.9	20.3	17.0	6.5	7.5	21.8	2.1	20.5	21.8	20.8	9.8	7.6	18.4	1.2	14.2	20.0	22.6	11.5	7.9	22.4	1.5

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-7〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(계약유형)

(단위: %)

	무기 계약							기타						
	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타
캐나다	19.2	16.9	19.3	13.2	10.4	19.5	1.6	20.0	14.1	20.2	7.7	10.9	24.6	2.5
칠레	20.8	26.4	26.0	10.0	5.0	10.8	1.0	17.7	29.2	25.2	10.9	7.9	8.3	0.6
크로아티아	26.1	18.3	21.3	7.6	9.0	17.8	0.0	47.1	17.6	10.4	2.4	4.5	18.1	0.0
체코	5.8	26.4	19.5	9.8	9.3	27.7	1.5	11.2	28.1	18.6	10.7	12.0	18.1	1.3
에스토니아	8.4	27.4	32.5	12.2	7.8	10.0	1.8	9.4	30.4	30.0	16.9	5.7	4.2	3.4
핀란드	9.7	17.9	21.7	19.1	9.4	20.2	2.0	15.0	19.6	21.3	18.3	6.7	17.3	1.9
프랑스	12.1	23.0	23.4	12.2	7.2	20.7	1.3	19.6	22.3	19.1	11.5	5.7	18.8	3.0
독일	13.5	20.2	18.9	16.2	10.4	19.4	1.3	15.2	17.9	17.5	11.2	10.6	22.7	4.9
헝가리	9.0	15.2	26.2	7.7	9.1	30.6	2.2	13.8	13.6	20.1	3.8	4.7	41.6	2.3
아일랜드	22.4	16.8	16.6	9.5	4.8	29.2	0.6	29.4	14.1	17.5	4.7	3.1	31.3	0.0
이스라엘	24.4	26.0	15.5	15.6	5.3	10.8	2.3	24.9	34.3	8.1	16.4	1.6	10.8	3.9
이탈리아	7.3	16.2	31.6	11.7	18.1	13.6	1.6	13.7	25.5	12.7	18.8	15.7	13.5	0.2
일본	32.0	7.0	10.6	5.9	11.6	32.2	0.8	27.4	6.2	13.9	5.4	5.7	39.6	1.7
오스트리아	16.8	30.2	22.9	12.2	4.4	12.8	0.6	12.9	37.0	21.5	11.5	4.6	11.1	1.3
한국	13.0	16.7	24.7	2.7	4.6	37.5	0.8	25.9	12.5	18.8	2.7	7.5	31.3	1.4
라트비아	23.6	17.9	25.9	9.5	10.1	11.9	1.1	31.6	20.0	20.0	7.5	3.6	11.7	5.5
리투아니아	24.9	27.3	6.9	6.5	6.9	26.1	1.3	34.0	26.6	2.8	13.7	6.9	8.9	7.2
뉴질랜드	21.0	18.4	22.2	8.9	11.3	17.1	1.1	27.9	18.1	14.2	6.1	11.3	17.8	4.6
벨기에	24.6	26.3	16.9	8.9	6.1	15.9	1.5	24.6	32.1	15.5	2.8	11.2	13.8	0.0
폴란드	5.9	19.6	32.3	12.7	3.1	25.1	1.2	5.4	22.0	17.3	9.8	4.8	40.8	0.0
포르투갈	14.9	25.3	35.0	4.6	4.9	14.3	1.1	20.2	26.5	26.4	3.2	3.9	18.7	1.1
싱가포르	22.0	22.5	20.5	11.0	5.5	17.5	0.9	24.0	20.8	20.8	9.5	5.0	18.6	1.3
슬로바키아	19.0	13.9	12.7	14.2	8.4	31.4	0.4	14.8	21.4	7.1	14.8	5.5	36.4	0.0
스페인	20.2	23.8	32.4	7.6	3.4	11.1	1.5	29.3	25.0	26.7	1.7	6.7	9.5	1.2
스위스	16.2	29.1	18.8	15.1	5.5	14.1	1.2	28.2	20.8	18.6	3.2	11.0	14.5	3.6
영국	16.7	16.6	21.9	8.9	9.4	24.7	1.8	18.4	15.8	14.9	11.7	8.3	30.6	0.2
미국	28.9	17.1	15.3	8.8	6.8	21.7	1.4	26.2	15.9	13.7	7.6	7.9	25.3	3.4
평균	17.7	20.8	21.9	10.5	7.7	20.1	1.3	21.8	21.8	17.5	9.1	7.1	20.7	2.1

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-8〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(직종)

(단위: %)

	단순직							준전문 기술직							준전문 사무직							전문직						
	취업 기회 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타
캐나다	30.0	16.4	18.4	11.3	10.6	11.9	1.5	16.6	13.0	21.9	7.4	18.8	20.9	1.4	15.6	13.4	19.2	11.7	11.6	26.2	2.2	20.3	18.1	19.2	13.0	8.5	19.1	1.7
칠레	22.3	26.7	25.0	18.6	0.5	7.0	0.0	28.9	25.5	17.5	7.5	11.6	9.0	0.0	22.6	23.6	30.3	6.4	7.3	8.2	1.6	16.1	28.6	27.1	11.3	4.4	11.5	1.0
크로아티아	7.3	10.0	0.0	0.0	12.5	70.2	0.0	35.2	7.8	4.8	6.8	10.4	35.0	0.0	23.8	16.7	23.6	7.3	8.7	19.9	0.0	28.5	20.2	21.6	6.3	8.7	14.6	0.0
체코	3.4	20.4	14.8	13.2	3.7	44.5	0.0	6.8	10.7	15.7	6.0	17.1	41.6	2.1	9.4	24.0	20.6	6.8	8.7	29.8	0.8	5.4	34.5	20.4	12.5	7.9	17.5	1.7
에스토니아	10.9	19.6	23.9	10.8	11.5	20.7	2.6	12.1	17.7	16.2	9.2	25.2	16.8	2.8	10.8	21.1	31.1	15.7	8.3	10.5	2.5	7.1	31.0	35.7	12.7	4.3	7.6	1.6
핀란드	0.0	7.5	17.8	19.0	26.6	29.1	0.0	9.2	10.2	12.1	11.8	21.9	32.0	2.8	10.1	14.3	22.6	17.0	8.6	24.6	2.7	10.8	21.6	23.7	21.3	5.8	15.2	1.6
프랑스	13.9	20.6	21.0	6.1	7.5	30.1	0.7	13.5	13.9	19.5	7.9	16.2	27.7	1.4	11.1	23.9	22.0	10.0	9.6	21.4	2.0	13.4	24.4	24.5	13.1	4.8	18.6	1.3
독일	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
헝가리	11.5	17.5	22.2	0.0	0.0	44.9	3.9	8.1	5.9	25.0	2.8	14.0	37.3	6.9	12.5	12.7	19.9	1.4	6.0	45.4	2.1	8.9	17.5	27.6	10.0	8.3	26.6	1.1
아일랜드	20.8	10.4	8.2	4.7	0.0	55.9	0.0	18.1	12.8	19.3	6.8	8.2	32.6	2.2	20.2	14.5	17.2	7.4	4.3	35.3	1.0	25.6	18.3	16.8	10.0	4.4	24.7	0.2
이스라엘	48.0	0.0	0.0	33.4	12.2	0.0	6.4	41.5	6.2	14.6	5.9	0.0	31.2	0.6	37.0	19.1	12.0	12.1	4.2	15.6	0.0	20.6	30.9	15.1	17.6	4.8	7.7	3.2
이탈리아	16.3	10.2	23.6	8.4	19.3	22.2	0.0	2.3	15.0	25.3	7.5	26.5	22.8	0.7	4.2	14.3	24.6	14.0	26.3	16.5	0.0	9.6	19.6	33.2	13.6	12.5	9.3	2.2
일본	17.3	7.2	17.9	0.0	7.8	49.8	0.0	23.9	3.0	10.0	5.1	21.5	36.6	0.0	26.8	4.5	15.4	4.5	9.7	37.8	1.2	36.0	8.9	9.0	7.0	9.1	28.9	1.0
오스트리아	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
한국	20.7	0.0	45.1	0.0	0.0	23.1	11.1	7.5	2.4	29.7	2.6	8.6	49.2	0.0	20.1	12.2	21.6	1.7	4.1	40.3	0.0	15.6	23.9	20.9	3.7	5.5	30.5	0.0
라트비아	44.8	0.0	29.2	5.8	6.3	13.9	0.0	30.5	5.8	19.8	6.0	15.3	22.6	0.0	22.7	13.2	28.2	5.9	12.2	13.0	4.7	22.9	21.1	25.5	10.6	8.8	10.1	1.1
리투아니아	21.2	14.1	10.1	1.9	16.2	33.5	3.1	29.3	21.5	4.7	5.8	5.8	31.8	1.1	31.0	19.0	8.2	3.1	5.0	32.7	1.0	23.0	31.0	6.7	8.2	7.3	22.0	1.8
뉴질랜드	23.6	27.7	13.0	5.0	12.7	13.3	4.7	25.7	7.3	27.9	2.4	19.2	16.1	1.5	24.3	20.5	21.9	5.6	8.2	18.7	0.8	20.0	20.1	20.4	11.2	9.3	17.3	1.6
벨기에	20.9	16.3	6.5	4.7	6.2	36.9	8.5	32.1	15.8	17.0	1.8	20.4	12.8	0.0	25.1	22.5	16.4	5.7	3.9	25.4	1.0	22.9	29.6	17.2	10.3	5.3	13.2	1.4
폴란드	8.1	0.0	28.1	0.0	0.0	63.9	0.0	6.1	10.1	16.9	7.9	4.0	53.8	1.3	3.3	16.2	35.1	6.0	2.8	34.7	1.9	6.1	25.3	32.7	17.2	3.6	14.2	0.8
포르투갈	16.1	29.0	28.7	0.0	0.0	26.2	0.0	15.4	27.9	23.6	5.8	7.6	19.7	0.0	17.6	25.1	33.7	5.4	5.6	12.4	0.2	14.2	25.4	36.0	3.6	4.1	14.8	1.9
싱가포르	8.0	6.3	33.5	0.0	24.4	27.7	0.0	20.7	5.1	27.6	18.0	2.2	26.3	0.0	23.8	16.3	20.4	10.9	5.7	20.0	3.0	23.2	23.8	20.0	10.6	5.1	16.5	0.7
슬로바키아	2.7	1.5	10.2	23.4	3.6	56.1	2.5	10.7	7.0	10.2	9.2	14.1	48.9	0.0	21.5	10.8	9.5	13.4	4.7	39.9	0.1	19.9	19.5	13.8	15.8	8.2	22.3	0.5
스페인	22.8	20.1	36.1	7.1	5.5	8.1	0.4	19.6	15.1	30.3	6.3	6.3	20.4	2.0	24.1	24.1	29.0	6.7	2.7	11.4	1.9	20.3	26.7	32.8	7.1	3.7	8.1	1.3
스위스	33.4	25.8	1.0	9.5	12.5	17.9	0.0	25.5	18.0	19.7	9.8	7.2	19.8	0.0	20.5	22.4	22.7	11.2	6.4	15.3	1.5	14.7	31.3	18.0	15.6	5.6	13.2	1.6
영국	21.2	15.6	23.2	3.5	8.8	25.9	1.9	17.6	13.6	17.5	6.4	10.4	32.8	1.7	15.8	12.7	22.4	6.9	11.6	28.7	1.9	16.2	18.4	21.4	10.6	8.4	23.5	1.5
미국	40.5	12.6	19.7	1.6	0.0	24.9	0.8	37.2	11.4	9.4	8.2	5.5	25.2	3.1	31.5	14.7	13.1	8.2	7.4	22.1	3.0	23.9	17.7	15.4	8.6	8.1	24.0	2.3
평균	19.4	13.4	19.1	7.5	8.3	30.3	1.9	19.8	12.1	18.2	7.0	12.7	28.9	1.3	19.4	17.3	21.6	8.2	7.7	24.2	1.5	17.8	23.5	22.2	11.3	6.7	17.2	1.3

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-9〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(스킬수준)

(단위: %)

	Level 1 & below							Level 2							Level 3							Level 4 & 5						
	취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타
캐나다	29.0	19.6	16.7	10.7	8.0	13.5	2.6	22.0	16.3	17.7	10.4	11.5	20.2	1.8	18.1	15.5	20.4	12.8	11.9	19.5	1.8	14.0	16.5	21.2	13.6	6.8	26.7	1.2
칠레	24.4	26.9	26.8	7.7	5.9	7.8	0.6	19.6	26.5	27.2	10.3	5.6	9.9	0.9	16.2	27.6	21.1	14.8	5.5	13.4	1.4	4.6	28.6	23.5	7.7	4.4	29.5	1.6
크로아티아	37.1	16.3	19.0	5.4	3.0	19.2	0.0	36.1	20.6	16.7	6.3	4.6	15.7	0.0	22.8	20.8	20.9	9.6	8.0	17.9	0.0	9.0	10.6	28.1	6.7	24.3	21.2	0.0
체코	6.9	17.6	17.4	11.4	10.1	36.2	0.3	7.3	24.7	18.0	8.5	9.4	30.2	1.8	6.4	29.3	20.7	9.3	10.9	22.2	1.1	5.0	32.1	20.6	13.6	7.0	19.1	2.6
에스토니아	12.0	23.3	23.4	11.6	12.6	15.4	1.6	10.1	25.3	30.5	12.2	9.8	10.1	2.0	7.9	29.7	33.1	12.0	7.0	7.7	2.6	6.8	28.6	36.2	14.6	4.1	8.9	0.8
핀란드	4.9	12.3	21.3	16.0	11.1	33.8	0.6	13.6	13.8	21.1	16.5	11.4	21.8	1.8	9.6	16.8	20.8	18.2	11.3	20.3	3.0	10.3	21.1	22.7	20.9	6.2	17.7	1.1
프랑스	12.8	19.8	22.1	7.6	11.0	24.5	2.3	13.9	22.8	22.4	12.1	6.7	20.8	1.5	12.8	24.3	22.4	12.9	5.6	20.4	1.6	12.1	22.4	26.3	14.4	7.8	16.3	0.8
독일	21.5	13.7	9.7	9.1	11.9	32.1	2.1	14.7	17.1	15.4	14.7	11.9	24.8	1.4	13.0	22.0	20.6	14.9	10.8	16.8	1.9	10.8	22.1	22.6	21.4	7.3	14.5	1.3
헝가리	10.5	10.5	27.5	4.1	8.4	32.7	6.3	8.9	14.5	23.4	5.5	9.8	36.1	1.8	9.6	17.0	25.7	9.2	8.2	29.1	1.2	7.2	18.2	31.8	13.0	8.1	21.7	0.0
아일랜드	21.4	18.3	13.5	5.2	3.9	36.3	1.4	25.8	15.9	16.0	6.3	5.6	29.8	0.7	22.7	16.7	19.0	10.5	3.7	27.1	0.3	19.7	15.7	14.3	16.1	4.6	29.7	0.1
이스라엘	33.7	23.9	13.3	12.8	2.9	11.7	1.7	24.5	30.1	14.0	13.4	4.1	10.5	3.3	21.3	28.2	12.3	17.8	5.4	12.2	2.9	17.9	26.9	20.0	20.0	6.8	6.8	1.5
이탈리아	10.4	20.9	33.1	13.6	9.7	12.2	0.2	7.9	23.4	28.3	10.7	14.7	13.4	1.6	6.4	13.8	25.6	14.2	26.4	12.1	1.5	9.2	5.4	37.1	11.4	14.5	19.9	2.4
일본	38.4	1.0	13.2	4.8	7.3	35.1	0.0	30.5	3.8	15.5	7.1	13.7	27.9	1.4	31.0	7.4	10.2	5.5	11.4	33.7	0.8	31.3	8.8	9.4	5.9	8.9	35.0	0.8
오스트리아	21.8	19.1	27.7	11.2	7.6	12.0	0.5	19.0	28.6	21.1	9.0	5.3	15.9	1.0	14.4	34.6	22.3	13.6	3.6	10.9	0.6	11.5	35.3	23.6	16.3	1.9	11.1	0.3
한국	12.7	5.2	35.7	0.1	2.6	40.5	3.3	18.2	14.2	20.5	1.5	3.6	41.4	0.6	15.0	18.5	18.9	4.6	8.7	34.3	0.0	18.6	31.9	21.2	6.1	4.9	17.4	0.0
라트비아	27.0	15.5	23.4	9.8	10.6	12.6	1.1	23.0	18.1	26.3	8.7	9.6	13.6	0.7	24.0	19.3	25.4	9.4	9.7	10.4	1.8	24.0	18.4	26.0	11.0	8.7	8.5	3.4
리투아니아	28.6	21.8	7.4	5.0	9.5	26.5	1.2	25.1	28.5	5.6	8.0	5.9	25.0	1.8	22.1	30.4	7.6	7.0	6.1	25.1	1.8	31.6	25.8	7.6	5.7	7.1	21.5	0.8
뉴질랜드	29.2	17.6	23.3	6.0	9.9	12.8	1.0	23.3	19.5	21.8	6.7	10.1	17.6	1.0	18.9	17.7	21.5	9.0	12.6	18.9	1.5	18.3	18.9	16.8	14.3	11.6	16.7	3.4
벨기에	32.9	20.2	11.4	4.7	8.5	20.2	2.0	30.0	25.7	12.5	5.8	7.8	17.3	0.8	22.6	27.4	18.1	8.2	5.8	16.5	1.4	21.4	28.0	19.4	12.0	5.8	11.8	1.5
폴란드	5.3	20.8	25.8	7.9	3.4	34.8	2.0	5.1	20.2	31.4	11.0	3.5	28.0	0.8	7.0	17.6	33.3	16.6	2.5	22.3	0.8	7.9	26.1	26.0	17.7	5.6	16.2	0.5
포르투갈	26.4	29.1	22.5	3.4	1.8	15.5	1.3	16.0	23.9	35.9	5.5	5.6	12.1	1.0	9.6	24.6	37.6	4.0	5.8	17.6	0.9	6.9	26.5	39.7	2.7	5.3	17.2	1.8
싱가포르	27.5	19.8	19.2	8.6	6.3	16.7	1.8	22.9	25.4	20.0	9.5	4.6	16.1	1.5	19.9	21.1	20.8	12.8	6.2	19.1	0.2	19.7	21.1	24.0	11.4	3.8	19.6	0.4
슬로바키아	32.7	14.3	10.6	5.8	8.9	27.6	0.0	18.8	14.3	9.9	13.4	8.8	34.5	0.3	14.7	14.5	13.9	17.6	7.5	31.3	0.6	8.5	24.2	17.6	17.3	3.2	28.0	1.1
스페인	28.5	24.8	23.2	4.8	4.0	11.8	2.9	25.0	21.9	30.4	8.0	3.0	10.3	1.3	16.2	24.3	34.5	7.4	4.7	11.5	1.3	9.3	30.3	43.6	2.3	5.1	9.4	0.0
스위스	24.0	16.6	22.3	13.4	7.6	16.0	0.1	18.5	26.6	17.5	13.0	6.2	16.6	1.6	15.7	31.9	17.0	15.1	5.3	13.4	1.6	14.2	29.7	22.6	14.8	5.8	11.6	1.3
영국	18.6	21.0	18.2	7.3	6.3	28.4	0.2	19.6	17.2	19.7	5.9	10.9	24.6	2.2	15.8	15.5	22.1	10.0	10.1	24.7	1.8	14.5	15.4	23.0	12.9	6.8	26.3	1.2
미국	38.4	21.1	12.0	6.2	4.0	15.7	2.7	28.7	17.4	12.2	8.2	7.3	23.2	3.0	25.5	14.9	15.3	8.5	9.8	23.8	2.1	20.5	14.2	17.2	9.8	5.7	30.2	2.5
평균	22.8	18.2	20.0	7.9	7.3	22.3	1.5	19.6	20.6	20.4	9.2	7.8	21.0	1.4	16.3	21.5	21.5	11.3	8.3	19.7	1.4	14.3	22.3	23.8	12.4	7.1	19.0	1.2

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-10〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(기업규모)

(단위: %)

	250인 미만							250인 이상						
	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타
캐나다	17.9	15.8	19.0	11.8	12.1	21.6	1.8	22.8	17.6	20.7	12.6	6.5	18.0	1.7
칠레	19.8	29.2	25.1	9.9	6.0	8.9	1.1	21.9	17.3	29.0	11.3	4.6	15.7	0.2
크로아티아	28.0	18.6	19.7	7.0	9.2	17.5	0.0	26.6	12.9	21.1	11.8	2.3	25.3	0.0
체코	6.4	28.9	19.4	9.1	10.5	24.2	1.5	7.3	19.0	18.7	13.1	7.1	33.4	1.4
에스토니아	8.6	27.1	32.4	12.4	8.1	9.5	1.9	8.1	31.7	32.3	13.0	4.7	7.8	2.4
핀란드	9.9	17.2	22.1	19.4	9.4	20.2	1.9	11.2	22.1	20.3	17.2	8.6	18.2	2.4
프랑스	12.5	23.0	23.7	12.1	7.4	20.1	1.4	13.9	22.4	21.8	12.2	5.7	22.2	1.9
독일	13.8	19.4	19.1	14.9	10.4	21.1	1.3	13.7	21.0	18.1	17.4	10.3	17.3	2.2
헝가리	8.6	14.4	24.1	5.5	10.0	34.7	2.6	11.2	17.3	30.8	12.8	5.3	21.5	1.0
아일랜드	21.3	16.8	14.8	7.9	5.0	33.6	0.7	27.2	15.9	20.8	11.2	3.6	21.0	0.3
이스라엘	26.6	27.3	12.9	14.0	3.9	12.7	2.7	20.4	29.1	16.9	19.0	6.4	5.7	2.4
이탈리아	8.0	19.5	26.8	13.1	17.7	13.5	1.3	8.2	10.4	36.7	11.1	17.7	14.4	1.6
일본	30.6	7.0	11.4	4.6	12.2	33.6	0.5	33.7	6.5	9.9	9.5	6.6	32.0	1.9
오스트리아	16.5	31.8	22.6	10.7	3.8	13.6	1.0	16.3	28.2	23.3	15.6	5.8	10.7	0.0
한국	15.5	17.9	19.6	1.5	5.6	39.6	0.4	15.1	8.6	37.4	6.9	4.3	24.9	2.8
라트비아	23.4	18.3	25.1	10.1	10.7	11.3	1.2	26.6	17.4	27.0	7.1	6.2	13.5	2.2
리투아니아	25.3	28.9	6.4	7.5	7.5	23.0	1.3	25.8	21.7	8.2	5.0	4.0	32.4	2.9
뉴질랜드	21.5	17.9	20.9	8.1	12.5	17.4	1.6	23.6	20.2	23.6	10.7	7.5	13.8	0.6
벨기에	24.2	26.6	17.6	6.8	7.3	16.0	1.5	25.5	26.9	14.7	12.1	4.5	15.2	1.1
폴란드	5.6	17.8	29.3	14.3	3.5	28.7	0.8	7.4	30.0	35.3	3.8	3.7	19.0	0.7
포르투갈	15.5	26.1	35.2	3.9	5.0	13.3	1.0	17.3	23.5	28.7	5.4	3.0	20.8	1.4
싱가포르	22.6	21.1	20.0	9.8	7.2	18.5	0.9	22.2	24.1	21.2	12.1	3.2	15.9	1.1
슬로바키아	17.7	14.7	12.3	15.1	8.6	31.2	0.5	21.4	15.7	10.9	11.0	6.1	34.9	0.0
스페인	20.7	24.9	32.2	6.4	4.3	10.2	1.2	25.3	17.8	28.3	9.0	1.6	15.2	2.9
스위스	16.1	28.8	19.1	13.8	5.3	15.2	1.7	19.7	27.4	18.1	15.6	7.5	11.2	0.6
영국	15.6	13.6	22.3	9.5	10.3	26.9	1.9	18.8	21.5	19.4	8.4	8.0	22.5	1.4
미국	25.9	17.6	15.6	8.3	8.2	21.4	3.0	30.3	14.3	12.3	8.5	6.2	26.8	1.5
평균	17.7	21.1	21.1	9.9	8.2	20.6	1.4	19.3	20.0	22.4	11.2	6.0	19.6	1.4

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-11〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 참여 이유(직무변화)

(단위: %)

	부서 변동							직위 상승							과업 변화						
	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타
캐나다	18.6	17.0	19.0	12.8	9.7	19.4	3.5	19.3	15.3	18.2	13.4	11.0	20.5	2.2	19.1	15.5	19.4	12.9	11.4	19.4	2.3
칠레	19.2	26.3	25.1	10.4	6.4	11.3	1.3	19.0	27.4	24.1	12.7	6.4	9.6	0.8	20.3	26.4	26.1	10.6	6.4	9.2	0.9
크로아티아	27.6	22.1	22.1	3.8	10.5	13.8	0.0	23.6	21.9	22.7	9.0	6.4	16.3	0.0	26.8	23.5	18.4	7.0	7.1	17.3	0.0
체코	4.6	23.1	18.6	9.7	8.4	32.4	3.2	8.5	24.7	20.1	10.3	9.9	25.2	1.4	7.9	26.9	20.3	11.6	7.4	24.0	1.9
에스토니아	9.9	23.2	33.6	16.2	7.3	8.3	1.6	10.3	26.6	33.5	15.1	4.7	8.4	1.5	8.5	25.5	33.7	15.3	6.1	9.3	1.6
핀란드	7.0	18.1	23.1	20.9	8.9	19.2	2.7	10.0	20.0	21.0	21.9	7.7	17.4	2.1	9.2	18.8	22.4	21.6	7.7	18.0	2.3
프랑스	12.4	22.6	22.3	13.1	5.9	22.5	1.2	14.0	23.8	23.6	12.2	6.4	18.5	1.5	13.8	22.9	23.4	13.6	6.2	18.7	1.3
독일	14.9	20.0	21.2	17.5	8.6	16.7	1.1	15.0	19.7	19.4	19.9	9.6	14.7	1.8	14.0	18.9	19.3	18.2	11.0	16.8	1.8
헝가리	10.7	13.7	26.5	10.1	7.9	29.4	1.8	14.2	17.3	28.0	7.6	6.5	23.1	3.2	10.4	15.1	26.8	8.5	8.9	27.8	2.4
아일랜드	20.8	18.6	16.5	11.3	3.6	28.4	0.8	24.0	17.3	16.5	11.5	4.6	25.4	0.6	24.2	15.9	16.8	10.7	4.7	26.7	0.9
이스라엘	24.4	30.3	13.1	15.6	4.1	9.9	2.7	21.5	25.9	17.3	16.0	4.8	10.7	3.7	22.8	28.3	16.3	16.5	3.7	10.0	2.4
이탈리아	10.3	13.9	31.0	13.5	15.6	14.5	1.2	7.3	10.6	34.8	12.5	18.3	14.3	2.2	7.6	16.6	30.9	11.8	17.1	14.8	1.3
일본	32.6	6.1	12.0	6.3	7.6	35.0	0.4	31.3	6.9	11.9	6.7	10.2	32.6	0.5	34.1	6.4	10.6	6.4	10.5	31.4	0.6
오스트리아	13.2	30.0	26.2	14.7	4.4	11.2	0.2	17.2	30.3	24.3	14.9	4.4	8.5	0.4	15.1	31.8	23.7	15.0	3.8	10.2	0.4
한국	13.9	17.3	32.0	4.2	2.0	30.6	0.0	15.1	11.9	33.1	1.2	3.8	33.3	1.7	15.8	17.2	31.9	0.0	3.8	31.2	0.0
라트비아	29.0	16.2	22.9	10.6	7.5	12.0	1.7	24.3	19.8	25.4	10.5	7.1	11.2	1.6	24.0	18.5	25.2	9.8	8.0	12.8	1.9
리투아니아	21.8	25.4	5.9	6.5	7.2	30.8	2.5	29.0	26.3	5.7	7.4	4.6	25.4	1.7	29.5	26.3	5.5	7.1	6.5	23.3	1.7
뉴질랜드	22.1	17.6	17.8	13.9	10.0	17.4	1.2	23.2	15.8	23.3	11.3	10.8	14.6	1.1	21.9	17.8	22.2	10.7	11.5	14.8	1.2
벨기에	24.0	26.8	17.0	10.7	5.3	14.9	1.2	29.0	25.2	16.2	9.0	5.9	13.6	1.1	26.2	25.4	16.5	9.8	5.5	15.4	1.2
폴란드	8.6	16.8	34.6	12.0	3.6	23.5	0.9	6.8	19.7	34.7	13.9	3.8	19.5	1.6	7.6	18.6	34.3	12.8	4.9	19.9	1.8
포르투갈	16.3	26.8	36.3	2.3	3.6	13.9	0.8	14.5	25.4	36.6	3.7	4.6	14.0	1.0	16.3	25.6	35.4	4.3	2.9	14.6	0.9
싱가포르	20.7	23.4	18.9	12.4	3.4	19.4	1.9	21.5	25.0	21.3	10.6	4.0	16.6	1.2	21.1	23.8	20.9	11.8	4.6	16.9	0.8
슬로바키아	17.5	13.6	15.6	15.3	8.3	28.9	0.8	20.5	17.6	13.8	13.3	8.1	26.1	0.6	16.7	18.3	11.9	12.9	8.1	31.5	0.6
스페인	21.8	24.6	32.3	8.5	3.6	8.3	1.0	21.7	24.0	33.0	9.0	2.0	9.3	1.0	21.5	23.4	31.4	7.5	2.9	11.5	1.7
스위스	18.6	28.2	19.3	15.2	6.0	12.4	0.3	19.7	29.2	18.1	16.9	4.4	11.4	0.3	18.0	27.9	18.8	15.8	6.1	12.7	0.6
영국	18.3	16.9	21.2	9.6	8.7	23.2	2.1	19.3	18.0	20.4	10.3	6.9	23.2	1.8	18.4	17.2	21.0	10.9	7.7	22.8	1.9
미국	27.7	18.1	13.0	9.9	7.7	21.6	2.1	29.3	19.0	12.1	10.6	4.6	22.1	2.3	28.4	18.2	12.5	10.6	5.8	21.8	2.7
평균	18.0	20.6	22.1	11.4	6.9	19.6	1.4	18.9	20.9	22.6	11.5	6.7	18.0	1.4	18.5	21.1	22.1	11.2	7.0	18.6	1.4

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-12〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 교육방식(대면)

(단위: %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	38.5	42.2	34.7	51.6	47.9	32.8	51.7	40.2	32.4	37.5	42.4	58.8	65.8	45.1	28.8	47.0	42.4	35.9	34.3	41.3	32.2	37.7	33.5	34.9
칠레	42.7	44.2	40.5	49.6	55.9	33.9	63.2	40.9	41.3	40.3	51.4	70.8	64.0	45.4	33.0	54.6	39.6	28.2	19.6	44.1	37.3	43.3	37.4	38.5
크로아티아	65.3	74.0	57.9	100.0	77.1	57.6	63.5	63.4	68.0	64.2	76.3	100.0	98.4	66.2	59.8	67.7	64.0	64.0	68.2	66.2	61.8	53.9	62.0	60.6
체코	71.1	77.0	62.0	88.7	77.3	60.6	79.0	68.6	73.0	71.1	71.2	94.8	93.3	65.3	63.3	84.7	73.2	68.0	61.9	72.5	66.1	66.4	72.4	72.1
에스토니아	60.3	62.5	58.7	72.6	65.7	56.5	51.9	57.2	65.7	60.9	55.2	78.6	75.5	65.1	55.7	68.6	65.1	58.7	55.1	60.9	56.8	55.5	56.6	58.6
핀란드	42.5	46.6	38.5	52.3	52.3	35.4	64.3	44.8	38.9	41.4	52.2	53.9	65.4	48.5	35.0	59.9	46.6	42.6	39.7	42.4	43.3	40.0	38.0	42.4
프랑스	75.7	78.2	73.1	87.3	84.8	68.3	80.9	74.7	76.1	75.2	79.6	90.4	97.0	82.8	69.1	87.4	78.5	70.7	72.2	76.8	72.8	71.8	71.3	73.5
독일	59.1	63.1	54.5	88.4	65.0	51.5	77.6	61.3	54.6	58.2	68.0	-	-	-	-	78.1	65.3	56.3	49.5	62.5	53.0	54.2	56.1	56.6
헝가리	51.1	55.7	45.7	95.0	62.8	39.6	54.3	46.7	56.0	50.4	61.9	93.7	73.1	58.4	43.4	75.3	54.0	43.9	27.3	52.3	47.8	46.0	46.6	47.4
아일랜드	43.2	48.4	37.3	69.2	61.8	30.2	63.1	36.9	46.4	40.7	58.7	67.6	86.2	52.5	31.1	64.8	46.4	36.8	30.9	49.6	30.3	37.0	38.5	40.1
이스라엘	56.0	53.9	57.7	55.3	75.8	48.7	80.2	49.6	60.2	53.4	66.7	100.0	63.5	76.0	50.5	63.2	63.0	48.2	49.2	53.8	59.6	51.7	54.5	56.8
이탈리아	45.5	47.6	42.7	72.1	47.4	32.6	49.6	49.4	42.2	44.0	58.3	60.7	75.9	38.2	38.4	54.8	47.5	40.4	41.2	45.9	46.1	39.0	38.6	38.0
일본	45.4	47.1	42.6	49.2	60.6	36.3	61.3	42.2	45.4	45.0	47.7	76.4	73.6	48.4	35.8	67.4	53.7	45.8	36.9	48.6	35.7	39.5	40.0	43.5
오스트리아	64.8	67.2	62.2	57.6	71.6	59.0	66.6	66.7	62.0	64.8	65.4	-	-	-	-	78.7	67.7	61.3	55.8	66.2	61.4	61.4	61.8	60.9
한국	28.8	31.9	24.4	72.5	35.4	23.6	49.3	26.8	29.2	25.7	39.2	54.5	36.5	28.9	24.1	30.9	31.7	27.5	19.8	29.0	28.7	22.3	24.9	27.0
라트비아	39.0	47.8	31.4	63.2	56.6	30.2	64.0	35.7	39.3	38.3	48.6	65.9	78.7	47.5	30.9	46.4	42.7	33.3	26.9	39.9	34.5	36.4	36.6	38.3
리투아니아	42.9	49.4	38.5	39.5	56.2	38.0	39.4	42.8	43.4	42.7	46.7	57.4	66.6	50.4	36.5	46.5	41.6	42.5	37.1	41.3	48.7	41.8	43.2	43.1
뉴질랜드	57.5	58.8	56.0	66.8	60.6	54.1	58.7	57.6	57.2	57.2	60.5	62.2	72.5	55.7	53.8	66.1	54.8	56.3	56.7	59.1	53.4	51.6	56.5	54.3
벨기에	63.8	66.7	60.4	83.4	76.3	56.4	72.0	64.4	62.3	63.0	73.7	78.0	90.6	70.5	57.7	84.2	69.4	63.1	55.1	66.4	57.4	64.3	62.1	64.5
폴란드	65.2	72.5	58.1	100.0	81.9	50.7	74.4	62.4	67.8	65.1	65.8	86.1	91.5	73.3	51.6	75.0	68.9	54.9	52.9	63.8	63.2	56.8	58.8	57.5
포르투갈	57.2	57.6	56.9	85.5	62.6	40.0	63.4	55.2	58.7	56.5	61.2	78.5	78.0	68.6	45.1	75.7	60.1	46.2	29.4	60.0	47.7	57.0	50.9	53.7
싱가포르	46.2	49.1	43.1	92.7	64.9	39.7	61.7	45.0	46.5	46.0	46.7	92.2	75.7	55.3	42.4	63.0	43.0	42.0	38.3	48.3	43.1	43.7	45.5	44.9
슬로바키아	73.3	78.5	68.0	87.3	85.2	60.2	90.5	70.0	76.0	74.0	68.7	100.0	91.1	82.9	61.5	80.9	76.3	69.5	57.8	72.6	75.4	73.0	72.6	72.1
스페인	45.6	51.2	38.7	70.4	57.6	35.2	60.5	46.9	43.4	47.3	35.0	64.9	69.1	40.2	38.3	67.9	51.0	32.4	27.9	46.7	39.4	41.6	45.3	44.2
스위스	60.7	59.3	62.5	96.4	68.5	53.4	73.9	59.6	60.8	60.2	67.9	78.0	89.8	65.5	55.4	75.8	67.5	55.9	55.2	66.1	45.4	55.6	57.7	59.5
영국	39.6	41.0	38.2	56.2	44.4	35.1	50.8	38.5	37.6	39.5	39.3	63.4	71.7	44.8	32.8	50.7	41.8	38.9	33.0	43.8	32.3	37.8	39.0	38.5
미국	37.0	39.3	34.5	50.8	44.2	32.1	50.9	38.0	30.9	32.3	40.3	56.6	53.2	43.9	31.6	51.7	41.3	33.8	25.9	41.5	28.0	35.8	32.8	36.9
평균	52.5	56.0	48.8	72.4	63.0	44.1	63.6	51.3	52.4	51.7	57.4	75.3	75.9	56.8	44.2	65.4	55.4	48.0	42.9	54.1	48.2	48.7	49.4	50.3

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-13〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 교육방식(원격)

(단위: %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	46.4	41.4	51.7	37.1	35.1	52.9	28.6	45.2	53.0	47.7	41.3	22.9	16.7	40.0	56.8	37.0	40.3	49.8	52.3	42.9	54.3	48.1	52.0	49.2
칠레	42.5	37.2	49.7	19.4	33.6	50.3	23.2	44.1	43.8	46.3	28.4	20.3	20.2	38.6	51.4	31.5	44.0	58.5	64.7	40.3	50.7	42.2	47.1	45.0
크로아티아	23.8	17.7	29.0	0.0	17.2	28.2	36.5	27.3	18.1	23.9	22.8	0.0	1.6	24.3	26.6	19.4	22.4	27.2	25.2	23.5	28.3	31.1	24.3	27.5
체코	22.4	17.9	29.3	2.8	16.0	33.3	18.3	24.3	20.8	22.7	20.9	0.0	2.5	25.1	30.6	11.2	19.8	25.1	31.7	21.8	24.8	24.7	21.2	21.2
에스토니아	27.6	26.3	28.7	18.1	22.9	30.9	27.1	31.8	22.3	27.6	28.1	15.3	17.5	24.9	30.7	20.1	25.7	27.6	32.8	27.0	32.3	29.8	29.9	28.5
핀란드	44.8	41.2	48.4	36.0	37.2	50.3	30.0	43.7	46.8	45.8	36.1	35.4	27.7	40.2	50.6	29.3	41.2	44.9	47.1	45.3	42.4	45.9	48.4	44.5
프랑스	15.5	13.6	17.5	9.9	9.9	19.9	6.6	16.0	16.2	16.1	10.9	5.7	1.1	12.2	20.0	5.8	14.3	19.0	17.9	15.4	16.4	17.5	18.6	17.3
독일	32.3	27.5	37.7	9.3	27.5	38.4	15.0	30.6	36.1	33.2	23.6	-	-	-	-	15.6	26.0	34.3	42.5	29.4	37.4	36.3	33.2	34.5
헝가리	30.8	22.5	40.7	0.0	20.4	40.3	18.0	34.1	28.3	31.4	21.4	6.3	6.7	32.5	36.8	9.3	27.1	38.5	50.3	27.8	39.2	41.7	38.1	36.1
아일랜드	38.4	34.2	43.0	18.5	26.7	46.9	20.7	42.5	37.5	40.0	27.7	21.9	7.4	32.4	46.6	19.8	35.1	43.7	51.0	33.2	48.1	40.7	40.2	40.0
이스라엘	24.9	26.6	23.3	22.2	14.6	28.7	9.0	28.9	22.2	27.2	14.8	0.0	22.5	12.4	28.3	20.8	15.8	30.0	38.3	26.4	22.3	27.4	25.1	23.7
이탈리아	40.6	38.6	43.4	21.8	40.0	48.9	46.3	33.9	45.3	41.1	36.5	31.3	16.2	51.9	44.2	33.5	42.0	42.3	42.5	40.5	38.9	44.8	48.7	43.9
일본	42.8	40.8	46.0	39.3	30.3	50.2	24.0	46.8	42.4	43.1	40.8	23.6	19.9	41.8	49.5	21.8	37.1	40.7	51.8	38.8	54.6	48.0	48.1	45.5
오스트리아	20.9	17.4	24.7	8.3	15.5	27.2	14.3	19.2	24.2	20.6	23.7	-	-	-	-	10.0	17.3	24.2	29.0	20.5	21.8	23.6	23.3	23.5
한국	53.0	51.2	55.4	27.5	41.4	58.8	9.5	56.7	52.5	56.7	40.3	0.0	41.6	55.1	59.4	43.1	57.8	52.8	59.0	51.1	58.0	60.7	61.3	51.9
라트비아	43.9	36.1	50.6	29.3	30.8	50.3	25.9	47.5	42.1	45.6	20.1	15.1	10.3	40.5	50.1	38.1	40.0	49.5	53.5	43.4	46.9	46.3	45.6	43.7
리투아니아	39.9	34.0	44.0	16.3	31.3	44.2	49.9	37.1	41.9	40.1	37.5	16.7	20.8	39.2	44.1	34.5	39.7	42.6	56.0	41.4	35.0	42.1	39.6	39.9
뉴질랜드	24.7	20.9	29.1	14.8	18.8	29.9	17.7	23.3	28.4	25.0	22.9	4.5	10.9	23.3	30.8	12.0	21.8	29.7	32.5	22.1	32.9	29.7	25.0	23.8
벨기에	21.1	19.9	22.6	9.3	15.6	24.7	14.8	19.2	24.2	21.5	16.9	19.0	4.7	18.4	24.2	8.3	17.2	21.2	27.5	18.5	27.2	21.2	20.5	20.6
폴란드	28.9	22.7	35.0	0.0	15.7	40.5	23.9	30.1	28.1	29.3	26.7	0.0	7.8	22.8	40.2	20.5	25.5	39.0	35.8	29.7	32.1	38.6	36.6	36.9
포르투갈	31.4	31.1	31.7	10.5	25.3	45.8	17.3	32.9	31.4	32.4	26.4	21.5	8.7	22.7	42.1	14.2	27.2	42.8	61.6	28.2	42.4	34.2	37.1	33.5
싱가포르	37.3	33.0	41.8	3.5	21.6	42.5	15.9	37.9	38.3	38.7	31.6	5.2	16.3	32.9	39.9	25.9	40.1	39.5	42.7	34.7	41.0	38.8	37.1	39.0
슬로바키아	17.1	14.3	20.0	2.4	8.7	26.7	6.1	19.6	15.0	16.3	22.8	0.0	2.2	12.7	24.9	10.0	14.2	20.5	35.1	18.0	14.3	18.8	16.8	18.2
스페인	39.0	33.0	46.6	20.2	32.4	46.1	32.3	38.3	40.3	37.9	46.1	22.6	24.0	47.2	42.2	18.6	35.7	49.3	55.1	38.3	43.6	42.3	37.8	39.8
스위스	17.9	18.7	16.8	3.6	12.2	22.5	7.3	18.2	18.5	18.0	15.7	5.6	1.4	15.6	20.8	7.3	15.9	19.5	22.1	13.8	29.2	20.7	19.2	18.4
영국	44.9	45.3	44.5	28.9	41.6	48.3	36.1	46.7	45.4	44.9	45.7	20.9	20.7	37.9	51.9	32.1	41.4	46.4	52.6	41.5	51.5	45.1	46.6	46.7
미국	44.6	42.7	46.5	34.9	33.4	51.5	20.2	44.8	52.5	48.5	42.1	16.2	27.2	32.8	52.3	25.6	39.7	47.9	59.7	39.1	56.1	48.0	51.0	44.8
평균	33.2	29.8	37.0	16.4	25.0	39.9	22.0	34.1	33.9	34.1	28.6	13.2	14.3	31.1	39.8	21.3	30.5	37.3	43.3	31.6	37.8	36.6	36.0	34.7

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-14〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 교육방식(혼합)

(단위: %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	15.1	16.5	13.7	11.4	17.0	14.2	19.7	14.6	14.6	14.8	16.3	18.3	17.5	14.9	14.4	16.0	17.2	14.3	13.5	15.8	13.4	14.2	14.6	15.9
칠레	14.8	18.5	9.8	31.0	10.5	15.8	13.5	15.0	14.9	13.3	20.2	9.0	15.9	16.1	15.6	13.9	16.4	13.3	15.7	15.6	12.0	14.5	15.5	16.5
크로아티아	10.9	8.3	13.1	0.0	5.6	14.2	0.0	9.3	14.0	11.8	0.9	0.0	0.0	9.5	13.6	13.0	13.7	8.8	6.5	10.3	9.9	15.0	13.6	11.9
체코	6.5	5.0	8.7	8.5	6.6	6.1	2.7	7.1	6.2	6.2	7.9	5.2	4.2	9.6	6.1	4.1	7.0	6.9	6.5	5.7	9.1	9.0	6.4	6.7
에스토니아	12.0	11.2	12.6	9.3	11.4	12.6	21.0	11.0	12.0	11.5	16.7	6.0	6.9	10.0	13.6	11.3	9.2	13.7	12.1	12.2	10.9	14.7	13.4	12.9
핀란드	12.7	12.3	13.1	11.7	10.5	14.3	5.7	11.5	14.3	12.8	11.7	10.8	6.9	11.3	14.4	10.8	12.2	12.5	13.2	12.3	14.3	14.1	13.6	13.1
프랑스	8.8	8.2	9.4	2.8	5.4	11.8	12.6	9.2	7.7	8.7	9.4	3.9	1.9	5.0	10.9	6.8	7.2	10.3	9.9	7.8	10.9	10.6	10.1	9.2
독일	8.6	9.4	7.8	2.2	7.5	10.2	7.4	8.1	9.3	8.7	8.4	-	-	-	-	6.3	8.7	9.4	8.0	8.1	9.6	9.5	10.7	8.9
헝가리	18.1	21.8	13.6	5.0	16.9	20.1	27.7	19.2	15.7	18.2	16.7	0.0	20.2	9.1	19.8	15.4	18.8	17.6	22.3	19.9	13.0	12.4	15.3	16.5
아일랜드	18.5	17.4	19.7	12.4	11.5	22.9	16.2	20.6	16.1	19.2	13.6	10.5	6.5	15.0	22.3	15.4	18.5	19.5	18.1	17.2	21.6	22.3	21.3	19.9
이스라엘	19.2	19.5	18.9	22.6	9.6	22.5	10.9	21.4	17.6	19.4	18.4	0.0	14.1	11.6	21.1	16.1	21.2	21.8	12.5	19.8	18.1	20.8	20.4	19.5
이탈리아	13.8	13.8	13.9	6.2	12.5	18.6	4.1	16.8	12.4	14.9	5.3	8.0	7.9	9.9	17.4	11.8	10.6	17.2	16.3	13.7	15.0	16.1	12.8	18.1
일본	11.8	12.1	11.5	11.4	9.1	13.5	14.7	11.0	12.1	11.9	11.5	0.0	6.6	9.8	14.7	10.8	9.3	13.4	11.3	12.6	9.7	12.5	11.9	11.0
오스트리아	14.3	15.5	13.1	34.0	13.0	13.8	19.1	14.1	13.8	14.6	10.9	-	-	-	-	11.3	15.0	14.4	15.2	13.3	16.8	15.0	14.8	15.6
한국	18.3	16.8	20.2	0.0	23.2	17.5	41.2	16.5	18.3	17.6	20.5	45.5	21.9	15.9	16.5	26.0	10.5	19.7	21.2	19.8	13.2	17.0	13.8	21.1
라트비아	17.1	16.1	18.0	7.5	12.6	19.6	10.1	16.7	18.6	16.1	31.3	19.0	11.0	12.0	19.0	15.5	17.3	17.3	19.6	16.7	18.7	17.3	17.8	18.0
리투아니아	17.1	16.6	17.5	44.1	12.4	17.8	10.7	20.1	14.7	17.2	15.8	25.8	12.6	10.4	19.4	18.9	18.7	14.8	6.9	17.4	16.4	16.0	17.2	17.0
뉴질랜드	17.8	20.2	14.9	18.4	20.5	16.0	23.6	19.2	14.4	17.8	16.7	33.4	16.5	21.0	15.5	21.9	23.4	14.0	10.8	18.7	13.7	18.7	18.4	21.8
벨기에	15.1	13.4	17.0	7.3	8.1	18.9	13.3	16.4	13.5	15.5	9.4	3.0	4.6	11.1	18.1	7.6	13.5	15.7	17.4	15.1	15.4	14.5	17.4	14.9
폴란드	5.9	4.9	6.9	0.0	2.5	8.8	1.6	7.5	4.2	5.6	7.6	13.9	0.7	3.9	8.2	4.6	5.6	6.1	11.3	6.5	4.8	4.6	4.6	5.6
포르투갈	11.3	11.3	11.3	4.0	12.1	14.2	19.2	11.8	9.9	11.1	12.4	0.0	13.3	8.7	12.8	10.2	12.7	11.1	9.0	11.8	10.0	8.8	12.0	12.8
싱가포르	16.5	18.0	15.1	3.8	13.5	17.8	22.5	17.1	15.2	15.3	21.7	2.6	8.0	11.8	17.7	11.1	16.9	18.5	19.0	17.0	15.9	17.5	17.4	16.1
슬로바키아	9.6	7.3	11.9	10.3	6.2	13.2	3.4	10.4	9.0	9.7	8.5	0.0	6.7	4.4	13.6	9.1	9.5	10.0	7.1	9.4	10.3	8.2	10.6	9.7
스페인	15.3	15.8	14.7	9.4	10.0	18.7	7.2	14.9	16.3	14.8	18.9	12.5	6.9	12.6	19.5	13.5	13.3	18.3	17.0	15.0	17.0	16.1	16.9	15.9
스위스	21.4	22.0	20.7	0.0	19.3	24.2	18.8	22.2	20.7	21.7	16.5	16.4	8.8	18.9	23.8	16.8	16.5	24.6	22.7	20.1	25.3	23.6	23.0	22.2
영국	15.5	13.7	17.3	14.9	14.0	16.5	13.1	14.8	17.0	15.5	15.1	15.7	7.6	17.3	15.3	17.2	16.9	14.7	14.4	14.7	16.2	17.2	14.4	14.8
미국	18.4	17.9	19.0	14.3	22.4	16.3	28.9	17.2	16.6	19.2	17.6	27.2	19.6	23.3	16.1	22.7	19.1	18.4	14.3	19.4	15.9	16.2	16.2	18.3
평균	14.2	14.2	14.2	11.2	12.0	15.9	14.4	14.6	13.7	14.2	14.1	11.5	9.9	12.1	16.0	13.3	14.0	14.7	13.8	14.3	14.0	14.7	14.6	15.0

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-15〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 교육장소(일터)

(단위: %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	74.5	72.4	76.8	69.5	70.6	76.9	72.6	72.5	78.0	75.8	69.6	59.9	64.3	74.2	77.9	79.1	73.6	74.5	73.6	70.7	83.2	77.1	74.2	73.6
칠레	76.0	78.0	73.2	89.7	75.1	75.1	55.0	75.7	81.0	78.5	66.6	85.3	82.3	76.8	72.1	79.7	74.8	72.6	59.9	74.9	79.5	77.7	79.1	77.6
크로아티아	61.6	66.7	57.3	43.2	61.7	61.7	50.5	63.4	60.0	61.8	58.9	71.4	57.1	67.0	60.0	73.7	57.6	58.7	61.8	61.8	46.8	71.1	70.8	67.7
체코	67.2	69.7	63.2	77.3	70.3	61.8	71.5	64.0	70.2	68.7	57.9	71.9	69.9	67.9	65.0	69.7	68.1	66.2	65.2	64.8	75.6	69.2	68.4	67.1
에스토니아	56.0	56.0	56.1	55.3	54.8	56.7	63.0	56.1	54.9	56.1	55.5	58.7	52.8	58.8	55.9	59.0	56.6	55.9	54.5	55.5	59.2	57.1	56.7	57.3
핀란드	66.3	63.8	68.8	59.1	62.3	69.3	60.5	61.7	71.1	66.4	65.3	55.2	49.3	68.9	69.7	70.1	63.1	66.6	66.7	64.2	75.3	66.7	67.3	66.5
프랑스	59.7	59.5	59.9	68.4	53.9	62.5	56.6	55.2	65.6	60.6	52.8	57.8	53.3	57.2	60.7	60.6	60.3	59.3	58.9	57.7	66.2	63.1	59.3	60.8
독일	60.4	59.4	61.5	55.4	59.0	62.0	56.6	59.0	62.3	61.4	50.7	-	-	-	-	61.7	63.8	58.2	60.1	55.8	68.8	65.0	59.8	62.2
헝가리	64.7	67.4	61.4	62.8	63.4	65.7	61.3	67.2	62.1	64.6	65.8	71.3	63.3	65.2	64.6	62.5	60.5	67.0	73.0	62.0	72.3	73.2	67.6	65.6
아일랜드	73.7	77.5	69.4	65.6	72.6	75.1	67.2	74.6	74.2	75.5	62.1	66.3	75.4	69.3	75.5	71.9	70.7	76.9	74.1	68.7	84.2	77.0	76.0	74.0
이스라엘	63.2	69.3	58.0	78.1	68.7	60.6	51.7	61.0	69.0	63.6	62.3	63.8	78.7	62.4	62.8	68.0	59.4	61.2	69.6	59.2	70.6	61.4	65.2	64.0
이탈리아	67.0	68.3	65.3	58.0	70.2	66.4	38.5	65.3	70.6	68.8	51.7	52.3	68.5	64.6	68.1	68.3	60.7	71.4	69.5	65.1	72.0	73.8	68.2	70.2
일본	60.7	58.6	64.1	54.5	56.0	63.7	57.1	58.6	63.8	60.1	64.6	63.1	51.9	63.5	61.3	59.9	60.9	57.1	65.7	57.5	70.1	65.4	61.0	60.0
오스트리아	55.3	54.7	56.0	72.1	53.7	55.3	45.0	51.5	62.1	55.4	54.0	-	-	-	-	56.1	54.3	54.3	59.7	51.6	63.7	56.6	56.0	57.5
한국	46.7	51.3	40.4	36.9	55.1	44.2	47.6	43.0	50.8	50.3	34.2	52.0	52.8	39.5	48.6	54.9	43.5	44.7	46.0	47.1	46.6	51.7	49.1	50.5
라트비아	66.8	66.2	67.3	81.5	66.5	66.3	72.3	66.2	66.8	67.4	61.7	62.0	64.7	70.4	66.6	69.8	66.1	65.9	66.7	65.5	71.3	69.1	67.8	67.7
리투아니아	65.1	66.6	64.0	60.8	64.4	65.5	56.3	63.8	67.1	65.2	62.5	92.4	65.5	75.0	61.5	70.1	61.1	65.3	72.0	61.7	77.7	71.0	70.2	66.3
뉴질랜드	69.3	69.7	68.8	77.6	61.2	72.6	64.7	70.8	68.9	70.5	60.7	62.6	56.1	74.5	72.2	77.8	65.5	69.5	67.0	65.3	82.2	74.2	69.9	69.9
벨기에	61.3	60.5	62.3	63.8	59.8	61.7	56.8	57.7	66.5	61.7	56.9	56.4	54.9	64.7	61.7	60.8	59.0	62.0	62.2	57.2	71.0	66.6	65.0	63.7
폴란드	87.6	88.7	86.5	100.0	89.4	85.7	89.3	87.1	88.0	87.7	86.9	92.3	89.4	88.4	86.2	83.9	89.0	89.5	82.9	86.9	92.1	89.7	89.6	86.7
포르투갈	65.0	65.5	64.5	66.6	68.0	62.1	49.6	65.7	66.0	67.0	55.2	83.2	64.8	64.3	63.9	66.7	63.6	64.0	71.3	63.0	73.6	71.9	71.9	66.3
싱가포르	74.3	72.8	75.8	64.2	67.6	76.3	70.7	73.7	75.5	73.9	75.6	64.3	62.4	71.1	75.6	72.1	75.6	74.3	74.4	70.4	79.6	78.6	77.3	76.7
슬로바키아	75.0	73.9	76.0	89.7	74.0	75.4	75.9	76.4	73.1	75.1	73.7	94.0	79.6	81.3	69.4	69.1	76.1	75.3	77.9	74.3	77.5	82.0	79.0	74.8
스페인	71.6	73.7	69.1	65.1	72.6	72.8	68.4	70.3	73.1	73.9	55.7	63.5	73.1	70.1	73.3	69.5	71.5	72.8	71.7	71.0	75.2	75.0	77.8	74.0
스위스	62.4	65.6	58.5	55.7	65.1	61.1	56.7	61.8	63.6	63.0	53.5	56.5	60.8	60.8	62.7	67.3	64.3	62.9	56.3	59.5	70.0	68.2	64.2	64.9
영국	77.2	79.4	75.0	74.7	75.3	78.7	74.3	78.7	76.3	77.7	72.8	80.8	77.4	72.4	79.0	80.0	76.0	76.6	79.1	74.1	83.2	79.6	78.2	78.3
미국	76.7	77.6	75.6	79.3	78.2	75.7	69.8	76.0	80.0	77.2	76.3	85.9	79.3	78.5	75.6	81.0	76.2	77.1	73.1	72.4	84.9	77.6	76.5	77.5
평균	66.9	67.9	65.7	67.6	66.3	67.1	61.5	65.8	68.9	67.7	61.6	68.9	65.9	68.3	67.6	69.0	65.6	66.7	67.1	64.4	73.1	70.7	69.1	68.2

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-16〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 교육장소(일터 외)

(단위: %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	25.5	27.6	23.2	30.5	29.4	23.1	27.4	27.5	22.0	24.2	30.4	40.1	35.7	25.8	22.1	20.9	26.4	25.5	26.4	29.3	16.8	22.9	25.8	26.4
칠레	24.0	22.0	26.8	10.3	24.9	24.9	45.0	24.3	19.0	21.5	33.4	14.7	17.7	23.2	27.9	20.3	25.2	27.4	40.1	25.1	20.5	22.3	20.9	22.4
크로아티아	38.4	33.3	42.7	56.8	38.3	38.3	49.5	36.6	40.0	38.2	41.1	28.6	42.9	33.0	40.0	26.3	42.4	41.3	38.2	38.2	53.2	28.9	29.2	32.3
체코	32.8	30.3	36.8	22.7	29.7	38.2	28.5	36.0	29.8	31.3	42.1	28.1	30.1	32.1	35.0	30.3	31.9	33.8	34.8	35.2	24.4	30.8	31.6	32.9
에스토니아	44.0	44.0	43.9	44.7	45.2	43.3	37.0	43.9	45.1	43.9	44.5	41.3	47.2	41.2	44.1	41.0	43.4	44.1	45.5	44.5	40.8	42.9	43.3	42.7
핀란드	33.7	36.2	31.2	40.9	37.7	30.7	39.5	38.3	28.9	33.6	34.7	44.8	50.7	31.1	30.3	29.9	36.9	33.4	33.3	35.8	24.7	33.3	32.7	33.5
프랑스	40.3	40.5	40.1	31.6	46.1	37.5	43.4	44.8	34.4	39.4	47.2	42.2	46.7	42.8	39.3	39.4	39.7	40.7	41.1	42.3	33.8	36.9	40.7	39.2
독일	39.6	40.6	38.5	44.6	41.0	38.0	43.4	41.0	37.7	38.6	49.3	-	-	-	-	38.3	36.2	41.8	39.9	44.2	31.2	35.0	40.2	37.8
헝가리	35.3	32.6	38.6	37.2	36.6	34.3	38.7	32.8	37.9	35.4	34.2	28.7	36.7	34.8	35.4	37.5	39.5	33.0	27.0	38.0	27.7	26.8	32.4	34.4
아일랜드	26.3	22.5	30.6	34.4	27.4	24.9	32.8	25.4	25.8	24.5	37.9	33.7	24.6	30.7	24.5	28.1	29.3	23.1	25.9	31.3	15.8	23.0	24.0	26.0
이스라엘	36.8	30.7	42.0	21.9	31.3	39.4	48.3	39.0	31.0	36.4	37.7	36.2	21.3	37.6	37.2	32.0	40.6	38.8	30.4	40.8	29.4	38.6	34.8	36.0
이탈리아	33.0	31.7	34.7	42.0	29.8	33.6	61.5	34.7	29.4	31.2	48.3	47.7	31.5	35.4	31.9	31.7	39.3	28.6	30.5	34.9	28.0	26.2	31.8	29.8
일본	39.3	41.4	35.9	45.5	44.0	36.3	42.9	41.4	36.2	39.9	35.4	36.9	48.1	36.5	38.7	40.1	39.1	42.9	34.3	42.5	29.9	34.6	39.0	40.0
오스트리아	44.7	45.3	44.0	27.9	46.3	44.7	55.0	48.5	37.9	44.6	46.0	-	-	-	-	43.9	45.7	45.7	40.3	48.4	36.3	43.4	44.0	42.5
한국	53.3	48.7	59.6	63.1	44.9	55.8	52.4	57.0	49.2	49.7	65.8	48.0	47.2	60.5	51.4	45.1	56.5	55.3	54.0	52.9	53.4	48.3	50.9	49.5
라트비아	33.2	33.8	32.7	18.5	33.5	33.7	27.7	33.8	33.2	32.6	38.3	38.0	35.3	29.6	33.4	30.2	33.9	34.1	33.3	34.5	28.7	30.9	32.2	32.3
리투아니아	34.9	33.4	36.0	39.2	35.6	34.5	43.7	36.2	32.9	34.8	37.5	7.6	34.5	25.0	38.5	29.9	38.9	34.7	28.0	38.3	22.3	29.0	29.8	33.7
뉴질랜드	30.7	30.3	31.2	22.4	38.8	27.4	35.3	29.2	31.1	29.5	39.3	37.4	43.9	25.5	27.8	22.2	34.5	30.5	33.0	34.7	17.8	25.8	30.1	30.1
벨기에	38.7	39.5	37.7	36.2	40.2	38.3	43.2	42.3	33.5	38.3	43.1	43.6	45.1	35.3	38.3	39.2	41.0	38.0	37.8	42.8	29.0	33.4	35.0	36.3
폴란드	12.4	11.3	13.5	0.0	10.6	14.3	10.7	12.9	12.0	12.3	13.1	7.7	10.6	11.6	13.8	16.1	11.0	10.5	17.1	13.1	7.9	10.3	10.4	13.3
포르투갈	35.0	34.5	35.5	33.4	32.0	37.9	50.4	34.3	34.0	33.0	44.8	16.8	35.2	35.7	36.1	33.3	36.4	36.0	28.7	37.0	26.4	28.1	28.1	33.7
싱가포르	25.7	27.2	24.2	35.8	32.4	23.7	29.3	26.3	24.5	26.1	24.4	35.7	37.6	28.9	24.4	27.9	24.4	25.7	25.6	29.6	20.4	21.4	22.7	23.3
슬로바키아	25.0	26.1	24.0	10.3	26.0	24.6	24.1	23.6	26.9	24.9	26.3	6.0	20.4	18.7	30.6	30.9	23.9	24.7	22.1	25.7	22.5	18.0	21.0	25.2
스페인	28.4	26.3	30.9	34.9	27.4	27.2	31.6	29.7	26.9	26.1	44.3	36.5	26.9	29.9	26.7	30.5	28.5	27.2	28.3	29.0	24.8	25.0	22.2	26.0
스위스	37.6	34.4	41.5	44.3	34.9	38.9	43.3	38.2	36.4	37.0	46.5	43.5	39.2	39.2	37.3	32.7	35.7	37.1	43.7	40.5	30.0	31.8	35.8	35.1
영국	22.8	20.6	25.0	25.3	24.7	21.3	25.7	21.3	23.7	22.3	27.2	19.2	22.6	27.6	21.0	20.0	24.0	23.4	20.9	25.9	16.8	20.4	21.8	21.7
미국	23.3	22.4	24.4	20.7	21.8	24.3	30.2	24.0	20.0	22.8	23.7	14.1	20.7	21.5	24.4	19.0	23.8	22.9	26.9	27.6	15.1	22.4	23.5	22.5
평균	33.1	32.1	34.3	32.4	33.7	32.9	38.5	34.2	31.1	32.3	38.4	31.1	34.1	31.7	32.4	31.0	34.4	33.3	32.9	35.6	26.9	29.3	30.9	31.8

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-17〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 수강만족도(전체, 남여, 교육수준)

(단위: %)

	전체				성별								교육수준											
					남				여				고졸 미만				고졸				대졸 이상			
	전혀 도움 되지 않음	조금 도움됨	어느 정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움 되지 않음	조금 도움됨	어느 정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움 되지 않음	조금 도움됨	어느 정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움 되지 않음	조금 도움됨	어느 정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움 되지 않음	조금 도움됨	어느 정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움 되지 않음	조금 도움됨	어느 정도 도움됨	매우 도움됨
캐나다	2.8	15.1	26.8	55.3	3.1	15.1	27.7	54.1	2.5	15.1	25.8	56.6	3.3	18.0	16.0	62.6	3.3	15.0	28.2	53.5	2.5	15.0	26.5	56.0
칠레	1.2	8.7	22.5	67.6	0.3	6.5	22.0	71.1	2.4	11.7	23.2	62.7	0.0	11.2	16.8	72.0	0.9	10.5	16.9	71.8	1.5	7.4	26.6	64.5
크로아티아	2.4	5.0	29.8	62.7	2.2	7.1	36.6	54.2	2.6	3.3	24.2	70.0	0.0	0.0	0.0	100.0	3.1	6.8	23.7	66.4	2.0	3.8	33.8	60.3
체코	3.2	5.8	39.4	51.6	3.8	5.2	41.1	49.9	2.3	6.9	36.8	54.1	4.6	2.8	33.7	58.9	3.7	5.8	38.0	52.6	2.4	6.0	41.9	49.7
에스토니아	2.2	18.9	37.9	41.1	2.7	22.3	38.3	36.6	1.7	16.2	37.5	44.6	4.6	18.6	34.7	42.1	2.2	19.7	36.2	41.9	1.9	18.5	39.0	40.6
핀란드	2.8	14.7	39.7	42.9	3.7	17.7	40.0	38.6	1.8	11.7	39.3	47.2	13.6	6.5	32.0	47.8	3.6	14.2	37.5	44.7	1.8	15.3	41.5	41.4
프랑스	3.9	13.8	34.9	47.5	4.2	14.2	35.0	46.7	3.7	13.3	34.8	48.2	11.3	17.9	20.1	50.6	4.0	12.4	33.8	49.8	3.0	14.1	37.4	45.5
독일	2.0	18.3	33.5	46.2	2.2	19.0	35.1	43.8	1.8	17.5	31.8	48.9	0.0	20.1	25.4	54.5	2.5	17.8	31.1	48.6	1.7	18.6	36.3	43.3
헝가리	5.7	17.4	37.2	39.6	6.2	16.7	36.0	41.2	5.2	18.4	38.7	37.8	9.6	11.3	38.3	40.8	8.0	12.7	35.4	43.8	3.8	21.1	38.3	36.7
아일랜드	1.3	15.0	24.5	59.2	1.5	16.9	27.3	54.4	1.1	12.9	21.6	64.4	0.5	16.0	25.6	57.8	0.8	12.5	22.7	64.1	1.7	16.3	25.4	56.7
이스라엘	5.6	9.3	31.1	54.0	6.4	9.5	33.2	50.9	4.9	9.2	29.3	56.7	16.2	2.8	32.9	48.1	3.6	9.7	24.7	62.0	5.9	9.5	33.3	51.3
이탈리아	0.7	4.9	55.7	38.8	0.0	3.5	59.0	37.4	1.6	6.7	51.1	40.6	0.0	0.1	65.1	34.8	1.4	6.1	53.7	38.8	0.1	5.1	54.6	40.3
일본	2.1	29.3	42.9	25.6	2.2	33.0	40.9	24.0	2.0	23.5	46.2	28.3	0.0	27.1	34.6	38.3	2.6	27.4	46.8	23.2	1.9	30.6	41.1	26.4
오스트리아	2.2	14.0	32.4	51.5	1.8	16.3	29.4	52.5	2.5	11.5	35.6	50.3	5.4	12.6	32.5	49.6	2.6	13.8	28.6	55.1	1.4	14.4	36.0	48.3
한국	2.1	24.4	44.9	28.5	2.3	27.8	44.4	25.4	1.9	19.6	45.7	32.9	16.1	20.1	22.8	41.0	2.7	31.8	28.6	36.9	1.1	21.9	52.4	24.7
라트비아	1.2	9.3	35.5	54.1	1.4	10.5	36.7	51.3	1.0	8.2	34.3	56.4	0.0	15.3	12.1	72.6	1.6	10.2	26.6	61.6	1.1	8.6	40.4	50.0
리투아니아	5.0	15.1	38.0	41.9	5.8	14.0	37.5	42.7	4.4	15.8	38.4	41.4	23.9	7.1	14.5	54.6	3.4	16.8	39.7	40.0	4.8	14.8	38.4	42.1
뉴질랜드	1.5	15.0	23.2	60.4	1.9	16.1	24.0	58.0	1.0	13.7	22.2	63.0	0.8	6.1	29.0	64.1	0.9	13.6	21.5	64.0	2.0	17.3	23.2	57.6
벨기에	2.8	11.2	30.7	55.2	3.8	12.4	31.8	52.1	1.7	9.9	29.4	58.9	1.7	14.4	26.0	57.9	3.6	11.6	27.4	57.4	2.6	10.8	32.6	54.0
폴란드	1.2	3.4	37.6	57.9	1.0	3.4	42.1	53.5	1.3	3.4	33.2	62.1	0.0	7.9	61.5	30.6	1.9	6.7	40.9	50.6	0.6	0.6	34.1	64.7
포르투갈	1.5	14.6	28.7	55.2	1.3	13.2	31.8	53.7	1.7	16.1	25.5	56.7	0.0	13.6	27.3	59.1	1.8	17.9	21.4	59.0	2.0	12.8	34.7	50.5
싱가포르	1.1	18.9	35.2	44.8	0.6	17.0	34.9	47.6	1.7	20.9	35.4	42.0	0.0	19.7	24.2	56.2	2.8	17.1	25.1	55.0	0.8	19.3	38.0	41.9
슬로바키아	1.7	14.1	38.8	45.3	2.1	14.5	38.3	45.1	1.3	13.7	39.4	45.6	8.6	9.4	27.2	54.8	1.1	19.1	37.0	42.7	2.1	9.0	41.2	47.7
스페인	3.5	21.5	41.9	33.0	2.4	18.5	46.1	33.0	4.9	25.4	36.6	33.1	5.2	20.3	40.2	34.3	3.0	21.8	38.5	36.6	3.3	21.8	43.3	31.6
스위스	1.3	10.0	36.9	51.8	1.5	11.0	38.2	49.4	1.1	8.9	35.4	54.7	2.3	10.6	22.1	65.0	1.7	9.0	32.2	57.1	1.0	10.6	40.9	47.5
영국	1.9	15.3	24.9	57.8	1.8	16.3	27.4	54.6	2.1	14.3	22.4	61.2	4.9	3.5	29.9	61.7	1.2	16.6	23.9	58.2	2.2	15.3	25.3	57.3
미국	2.5	15.1	24.7	57.7	2.8	13.8	27.5	56.0	2.2	16.5	21.8	59.5	10.6	4.5	8.7	76.2	1.8	12.9	21.0	64.3	2.5	16.9	27.7	53.0
평균	2.4	14.0	34.4	49.2	2.6	14.5	35.6	47.3	2.3	13.5	33.2	51.0	5.3	11.8	27.9	55.0	2.6	14.4	31.2	51.8	2.1	13.9	36.4	47.5

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-18〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 수강만족도(연령, 계약유형)

(단위: %)

	연령												계약유형							
	24세 이하				25세~44세				45세 이상				무기 계약				기타			
	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨
캐나다	7.1	19.1	30.5	43.3	2.6	13.6	26.5	57.3	1.9	16.3	26.1	55.7	2.7	15.9	26.2	55.3	3.2	12.0	29.2	55.6
칠레	1.8	6.3	29.6	62.4	1.5	10.1	22.4	66.0	0.5	6.7	21.2	71.6	0.6	9.6	22.0	67.8	3.3	5.7	24.7	66.3
크로아티아	0.0	9.2	20.0	70.8	2.6	3.3	29.4	64.6	2.3	7.0	31.1	59.6	2.4	4.8	30.6	62.2	2.8	7.6	22.2	67.4
체코	3.3	9.3	34.1	53.3	4.1	8.3	38.1	49.6	2.3	2.8	41.3	53.6	3.4	5.7	39.4	51.5	2.0	6.3	39.4	52.3
에스토니아	2.6	15.5	39.1	42.7	2.6	20.1	36.6	40.7	1.6	17.7	39.4	41.3	2.3	19.0	37.8	40.9	1.1	18.1	37.7	43.1
핀란드	7.9	10.6	46.8	34.7	1.9	15.7	42.4	40.0	3.2	14.0	36.6	46.1	2.6	14.6	40.0	42.7	4.2	15.1	36.7	44.0
프랑스	3.9	12.2	28.4	55.5	3.3	14.8	33.9	48.0	4.7	12.7	37.0	45.6	4.2	14.0	35.3	46.5	2.1	11.7	31.6	54.5
독일	2.4	17.7	37.0	43.0	2.4	18.3	31.2	48.2	1.6	18.4	35.5	44.5	2.0	18.1	34.5	45.4	2.4	20.1	23.8	53.7
헝가리	9.3	23.5	42.3	25.0	6.5	18.5	35.8	39.1	4.4	15.6	38.3	41.8	5.6	17.5	36.7	40.2	6.8	17.4	44.6	31.2
아일랜드	1.5	7.8	20.3	70.4	1.3	15.7	26.1	57.0	1.3	16.0	23.6	59.1	1.2	14.7	24.3	59.7	1.9	16.5	25.9	55.7
이스라엘	5.9	13.0	29.3	51.8	6.5	9.5	30.9	53.2	4.2	8.3	31.7	55.8	5.5	9.2	32.1	53.3	6.1	9.9	27.1	56.9
이탈리아	0.0	5.4	57.1	37.5	0.1	6.8	50.0	43.1	1.2	3.4	59.9	35.6	0.8	4.8	56.2	38.2	0.0	5.1	51.4	43.5
일본	0.0	20.0	50.7	29.3	2.3	30.7	37.8	29.2	2.3	29.9	46.9	20.9	2.2	29.8	42.1	25.9	1.7	26.1	48.2	24.0
오스트리아	4.6	13.0	32.1	50.3	2.7	12.5	34.7	50.2	1.1	16.1	29.6	53.2	2.3	14.5	32.0	51.1	0.5	9.1	36.1	54.3
한국	0.0	31.3	33.5	35.3	2.3	26.2	45.4	26.0	2.1	21.6	45.4	30.9	2.5	25.2	44.6	27.7	1.0	21.4	46.0	31.6
라트비아	0.0	12.9	20.1	67.0	1.6	9.1	38.6	50.8	0.9	9.1	33.8	56.2	1.1	9.1	36.2	53.6	1.7	12.2	27.7	58.5
리투아니아	4.3	13.2	35.6	47.0	5.5	14.5	34.5	45.5	4.5	15.8	41.7	38.0	5.1	15.3	38.5	41.0	2.2	11.8	29.3	56.7
뉴질랜드	1.0	13.0	34.4	51.6	1.0	18.6	24.7	55.6	2.2	11.3	18.1	68.4	1.4	15.4	23.3	59.9	2.0	11.8	22.5	63.7
벨기에	0.0	7.0	34.4	58.7	3.3	10.0	33.1	53.6	2.5	13.2	27.2	57.0	2.7	10.4	30.6	56.3	4.3	22.1	31.1	42.5
폴란드	0.0	5.7	35.8	58.6	1.1	4.0	39.8	55.1	1.4	2.1	34.7	61.7	0.9	3.1	37.1	58.8	2.6	4.9	40.4	52.1
포르투갈	5.2	3.4	41.4	50.1	2.1	17.2	25.2	55.4	0.5	13.2	30.8	55.5	1.2	14.4	28.3	56.1	3.1	15.7	30.3	50.9
싱가포르	1.7	13.7	29.6	55.1	1.1	20.1	36.6	42.1	1.1	17.4	33.5	48.0	0.7	18.2	36.7	44.4	3.1	21.6	28.4	46.9
슬로바키아	3.7	12.2	34.6	49.4	1.3	14.5	37.2	47.0	2.1	13.8	41.1	43.0	1.9	14.5	39.1	44.6	1.0	11.6	37.2	50.3
스페인	8.8	18.6	55.3	17.3	3.7	20.5	38.7	37.0	2.9	22.8	43.9	30.3	3.4	20.7	42.5	33.3	3.5	27.3	38.0	31.3
스위스	2.1	17.8	32.4	47.7	0.8	8.2	38.9	52.1	1.8	11.5	34.9	51.8	1.1	9.6	37.5	51.8	3.3	16.0	28.8	51.8
영국	1.0	21.6	31.2	46.2	1.6	14.4	24.9	59.2	2.6	14.6	23.2	59.6	1.9	14.8	25.1	58.2	2.4	20.0	22.7	54.9
미국	2.1	8.0	22.3	67.6	2.4	16.0	26.5	55.1	2.8	16.2	23.2	57.9	3.1	16.1	24.9	56.0	2.1	14.4	24.7	58.8
평균	3.0	13.4	34.7	48.9	2.5	14.5	34.1	48.9	2.2	13.6	34.4	49.7	2.4	14.0	34.6	49.0	2.6	14.5	32.8	50.1

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-19〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 수강만족도(직종)

(단위: %)

	단순직				준전문 기술직				준전문 사무직				전문직			
	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨
캐나다	1.1	17.7	21.6	59.5	1.9	13.8	26.0	58.3	6.0	15.4	27.9	50.7	2.1	14.9	27.1	55.9
칠레	2.1	11.0	8.7	78.2	0.0	5.4	12.5	82.1	2.1	9.3	24.5	64.0	1.1	9.2	25.4	64.3
크로아티아	0.0	0.0	44.7	55.3	5.2	11.3	18.5	65.0	3.3	9.4	25.7	61.6	1.2	3.1	33.4	62.4
체코	5.3	0.0	24.5	70.2	6.6	4.5	34.0	54.9	2.3	8.5	36.9	52.4	2.3	5.3	43.5	48.9
에스토니아	4.1	20.8	39.0	36.1	4.8	19.8	33.6	41.7	3.4	16.1	34.7	45.8	1.3	19.4	39.3	39.9
핀란드	3.6	14.3	34.7	47.5	7.2	21.5	32.9	38.4	2.8	11.3	40.4	45.5	1.6	14.4	41.0	43.0
프랑스	6.6	13.6	36.4	43.3	4.0	14.6	35.4	46.0	4.4	14.8	34.6	46.1	3.8	13.5	34.7	48.0
독일	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
헝가리	11.9	6.1	47.9	34.1	5.9	17.7	37.6	38.9	8.1	18.0	35.0	39.0	4.8	17.8	37.4	40.0
아일랜드	0.8	21.0	17.7	60.5	2.0	12.8	19.5	65.8	0.8	15.0	20.5	63.7	1.4	14.9	27.3	56.4
이스라엘	24.0	0.0	33.4	42.6	6.2	12.2	25.7	55.9	7.6	8.8	18.9	64.7	4.4	9.3	34.1	52.2
이탈리아	6.8	3.2	47.6	42.4	0.1	3.5	57.8	38.6	0.0	6.1	58.7	35.2	0.5	5.0	54.9	39.5
일본	7.9	43.6	28.8	19.8	4.7	26.7	44.3	24.3	1.0	27.1	44.5	27.4	1.9	30.7	42.1	25.3
오스트리아	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
한국	8.5	44.7	18.8	28.0	1.4	37.0	31.3	30.2	3.0	20.9	51.1	25.1	1.4	22.4	46.1	30.0
라트비아	0.0	27.5	27.4	45.1	4.6	15.1	20.4	59.9	1.2	8.3	32.3	58.2	0.8	8.6	38.9	51.7
리투아니아	0.0	22.0	32.5	45.5	4.4	15.9	34.1	45.5	6.8	15.4	39.5	38.2	4.5	14.3	38.9	42.3
뉴질랜드	0.0	6.1	32.0	61.9	0.2	12.3	16.9	70.7	1.4	9.5	28.9	60.2	2.0	18.4	22.7	56.9
벨기에	9.7	13.8	40.3	36.2	1.9	12.4	27.2	58.5	3.2	13.8	27.4	55.6	2.7	10.5	31.5	55.3
폴란드	0.0	5.9	26.9	67.2	2.1	10.1	39.7	48.2	2.1	4.8	41.5	51.5	0.6	0.7	34.8	63.9
포르투갈	3.7	22.9	18.4	55.0	0.7	13.9	20.5	64.9	1.6	23.3	20.5	54.5	1.5	9.6	35.8	53.1
싱가포르	0.0	22.4	49.7	27.9	0.0	24.9	30.7	44.4	1.1	14.8	31.2	52.9	1.2	19.3	36.2	43.3
슬로바키아	4.2	14.8	48.4	32.6	1.3	19.3	36.0	43.4	3.0	16.3	35.3	45.3	1.1	11.2	40.7	47.0
스페인	3.0	19.7	45.9	31.5	3.1	25.3	34.5	37.1	5.5	21.4	37.7	35.4	2.6	20.6	45.7	31.1
스위스	5.2	11.0	27.8	56.0	3.2	12.7	28.0	56.1	2.4	9.0	31.5	57.1	0.7	10.0	39.0	50.3
영국	3.5	14.0	15.0	67.5	4.0	13.4	24.1	58.5	2.1	15.6	23.7	58.5	1.5	15.4	26.3	56.8
미국	5.3	18.6	15.1	61.0	3.4	16.0	15.9	64.7	3.5	12.9	16.3	67.2	2.0	15.5	28.6	53.9
평균	4.7	15.8	31.3	48.2	3.2	15.7	29.5	51.7	3.1	13.8	32.8	50.2	2.0	13.4	36.2	48.5

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-20〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 수강만족도(스킬수준)

(단위: %)

	Level 1 & below				Level 2				Level 3				Level 4 & 5			
	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨
캐나다	2.9	12.6	19.4	65.2	3.2	15.4	25.4	56.0	2.4	14.8	28.5	54.2	2.9	16.6	28.5	52.0
칠레	0.7	8.4	14.3	76.7	0.8	9.3	28.0	61.9	2.8	8.6	27.0	61.6	3.4	5.8	27.4	63.4
크로아티아	2.3	3.4	24.1	70.1	3.1	2.8	32.0	62.1	2.3	4.7	28.6	64.3	1.4	11.8	33.8	53.0
체코	3.1	4.1	38.1	54.7	2.3	4.4	37.6	55.7	3.7	6.2	40.0	50.2	4.0	9.9	43.1	43.0
에스토니아	3.7	15.5	30.8	50.0	2.5	18.1	34.6	44.8	1.9	18.3	38.6	41.2	1.6	21.9	42.8	33.7
핀란드	6.9	12.4	41.4	39.4	2.1	11.5	34.8	51.7	2.7	13.8	38.2	45.3	2.6	16.8	42.5	38.1
프랑스	6.6	14.0	29.0	50.4	3.9	11.3	36.5	48.3	3.5	15.5	33.7	47.3	2.6	14.0	40.0	43.4
독일	2.2	15.4	30.6	51.7	2.0	18.0	28.6	51.5	1.9	19.3	34.6	44.3	2.2	17.7	38.5	41.5
헝가리	11.2	9.7	33.8	45.3	4.6	16.1	37.9	41.4	4.9	21.7	37.3	36.1	2.7	19.3	40.5	37.5
아일랜드	1.2	16.8	18.7	63.3	1.0	13.9	22.4	62.7	1.4	15.8	25.3	57.4	2.0	13.4	35.7	49.0
이스라엘	7.7	7.4	24.0	60.9	3.8	7.0	26.0	63.2	6.5	11.0	31.7	50.8	4.1	13.3	51.6	31.0
이탈리아	0.0	8.7	55.9	35.4	0.9	4.4	64.5	30.3	1.0	3.1	54.6	41.3	0.1	5.4	36.8	57.7
일본	6.1	33.6	41.1	19.2	1.6	33.0	39.4	26.0	1.7	26.2	46.1	26.0	2.3	31.0	40.8	25.9
오스트리아	0.6	10.4	25.9	63.1	3.3	13.2	28.2	55.3	1.8	14.9	34.4	48.9	1.5	16.6	42.0	39.9
한국	2.6	30.3	37.8	29.4	3.1	23.6	45.7	27.5	1.6	22.1	49.1	27.1	0.0	21.5	45.0	33.5
라트비아	0.2	9.3	29.3	61.3	1.3	7.6	33.4	57.7	1.7	10.0	39.7	48.6	1.4	14.0	42.9	41.8
리투아니아	7.6	12.9	34.0	45.5	3.8	15.1	40.6	40.6	4.5	17.2	38.3	40.0	4.2	14.9	34.2	46.7
뉴질랜드	0.9	6.3	22.6	70.3	0.8	12.4	24.0	62.8	1.8	18.1	20.6	59.5	2.7	22.1	28.6	46.6
벨기에	4.3	11.1	23.9	60.7	2.4	11.7	27.4	58.5	2.9	11.0	33.3	52.9	2.8	11.4	30.6	55.2
폴란드	2.2	6.0	39.9	51.9	0.7	2.8	37.8	58.6	1.2	1.7	33.9	63.2	0.2	4.4	44.6	50.8
포르투갈	1.2	14.8	22.4	61.6	0.7	14.9	28.9	55.5	1.9	14.3	32.5	51.3	5.2	14.5	31.4	48.9
싱가포르	2.4	14.9	30.2	52.5	1.1	17.3	34.8	46.8	0.6	21.7	36.5	41.2	0.7	21.6	41.5	36.3
슬로바키아	2.0	21.7	30.9	45.4	0.9	15.4	37.7	46.0	2.2	10.6	42.3	44.9	4.8	11.7	40.8	42.7
스페인	3.9	17.8	37.1	41.2	4.1	20.7	40.9	34.3	3.0	22.4	44.5	30.1	1.9	29.9	45.6	22.5
스위스	2.4	9.2	26.5	61.9	1.3	9.4	32.0	57.3	1.0	10.0	40.0	49.0	1.4	11.4	41.3	45.9
영국	1.8	13.6	18.4	66.1	2.7	11.4	23.6	62.3	1.6	15.9	25.4	57.2	1.6	20.5	28.9	49.0
미국	1.0	10.7	9.1	79.1	3.5	12.6	19.5	64.4	2.7	16.5	29.2	51.6	1.7	19.2	35.6	43.5
평균	3.2	13.0	29.2	54.5	2.3	13.1	33.4	51.2	2.4	14.3	35.7	47.6	2.3	15.9	38.3	43.4

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-21〉 국가별 사업주 일부지원 교육훈련 현황: 수강만족도(기업규모, 직무변화)

(단위: %)

	기업규모								직무변화											
	250인 미만				250인 이상				부서 변동				직위 상승				과업 변화			
	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨
캐나다	3.1	14.3	27.8	54.8	2.1	17.1	24.5	56.3	2.6	17.3	25.2	54.9	2.8	16.7	28.4	52.2	2.3	15.6	27.9	54.3
칠레	1.2	8.6	22.8	67.4	0.7	9.4	22.3	67.6	0.6	9.0	19.0	71.3	0.7	8.0	18.8	72.5	0.7	8.8	19.8	70.7
크로아티아	2.4	5.5	28.8	63.3	5.0	0.0	43.7	51.3	2.1	3.7	31.1	63.0	2.8	2.6	29.2	65.4	1.9	3.2	30.3	64.5
체코	3.4	4.4	38.8	53.5	2.5	10.4	41.4	45.6	2.7	6.5	41.8	49.0	3.9	6.5	40.2	49.4	3.5	6.0	38.6	51.9
에스토니아	2.3	19.3	36.9	41.5	1.1	16.6	42.9	39.5	2.6	20.0	36.2	41.2	1.6	19.1	38.4	40.9	1.5	19.9	37.1	41.6
핀란드	2.8	13.6	39.2	44.4	2.7	20.1	41.5	35.7	1.5	15.1	40.8	42.6	2.2	15.2	41.7	40.9	2.3	14.0	41.5	42.2
프랑스	4.6	13.4	34.4	47.7	2.3	15.1	35.2	47.5	4.2	15.3	35.2	45.2	3.5	13.2	32.6	50.7	3.4	12.0	34.9	49.8
독일	1.9	18.2	32.7	47.2	2.2	18.4	34.9	44.6	1.4	17.9	38.3	42.4	1.6	16.5	34.5	47.5	1.6	17.7	33.8	46.8
헝가리	6.2	17.3	35.3	41.1	4.2	17.7	42.6	35.4	5.3	17.3	42.9	34.5	5.3	15.2	43.4	36.1	5.9	16.4	38.2	39.6
아일랜드	1.2	16.0	23.6	59.3	1.6	12.5	26.5	59.3	2.0	14.0	26.8	57.2	1.5	15.2	24.4	58.9	1.3	14.4	24.2	60.1
이스라엘	6.0	8.8	27.2	58.0	4.8	10.7	39.3	45.3	3.9	8.2	32.7	55.2	4.0	8.6	31.6	55.8	5.4	10.3	28.9	55.4
이탈리아	0.5	4.7	56.4	38.4	1.3	5.5	52.6	40.6	1.0	7.2	51.5	40.3	0.0	3.3	59.3	37.3	0.0	4.3	55.7	40.0
일본	2.4	28.7	41.8	27.0	1.2	31.3	46.2	21.4	2.1	32.5	42.0	23.4	1.6	32.9	41.5	23.9	2.3	30.8	42.2	24.7
오스트리아	2.5	13.3	32.1	52.2	1.5	15.7	33.2	49.6	1.7	12.5	31.7	54.1	2.6	15.4	29.9	52.1	2.0	13.4	30.7	53.9
한국	2.1	24.0	42.9	31.0	2.2	23.4	53.5	20.8	2.5	24.6	49.4	23.5	1.6	22.0	51.2	25.2	2.6	20.9	52.7	23.8
라트비아	1.0	10.7	36.2	52.1	1.9	4.8	34.9	58.4	1.6	8.9	38.1	51.4	0.8	7.5	39.8	52.0	1.3	7.6	37.9	53.3
리투아니아	4.8	15.9	37.9	41.5	4.7	13.0	39.6	42.7	2.4	16.1	36.8	44.6	4.5	13.5	39.6	42.4	4.5	11.9	40.7	42.9
뉴질랜드	1.6	14.3	23.1	61.0	1.0	17.1	22.0	59.9	0.3	16.1	22.7	60.8	1.0	18.7	22.8	57.5	1.2	16.0	24.0	58.8
벨기에	2.8	11.7	30.6	54.8	2.9	10.2	30.7	56.3	1.8	9.3	31.8	57.1	2.6	7.5	30.1	59.8	2.2	9.4	30.3	58.0
폴란드	1.5	3.5	38.5	56.5	0.0	2.4	34.2	63.4	0.5	5.5	32.5	61.5	0.0	2.2	35.1	62.7	0.3	3.7	33.6	62.4
포르투갈	1.1	15.2	27.6	56.1	3.1	13.1	31.1	52.7	1.0	14.4	26.4	58.2	0.5	10.6	32.1	56.8	1.1	12.9	30.1	55.9
싱가포르	1.0	18.0	34.8	46.2	1.3	20.1	35.9	42.8	1.2	14.2	34.0	50.6	0.7	17.9	36.6	44.8	1.0	18.2	34.7	46.0
슬로바키아	1.5	13.9	38.1	46.5	2.6	14.9	40.7	41.8	0.2	17.9	37.6	44.2	1.2	12.9	41.6	44.3	2.3	13.1	39.4	45.2
스페인	3.7	21.6	42.0	32.7	2.3	21.5	41.1	35.1	2.8	19.0	41.1	37.2	2.0	18.3	44.2	35.6	2.5	19.8	40.9	36.8
스위스	1.3	9.5	36.9	52.3	1.4	11.1	36.5	50.9	0.3	10.2	36.5	53.0	0.9	9.0	36.1	53.9	1.1	9.7	33.5	55.7
영국	2.3	14.2	23.2	60.4	1.4	17.3	28.1	53.2	1.2	14.0	25.2	59.6	1.5	14.6	27.2	56.7	1.5	14.5	25.4	58.6
미국	2.7	14.6	23.4	59.2	2.2	15.8	26.9	55.2	3.4	14.7	25.2	56.7	2.4	13.8	26.4	57.3	2.0	13.6	25.2	59.1
평균	2.5	13.8	33.8	49.9	2.2	14.3	36.4	47.1	2.0	14.1	34.5	49.4	2.0	13.2	35.4	49.4	2.1	13.3	34.5	50.1

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-22〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여율

(단위: %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	28.4	31.2	25.5	10.0	27.6	32.1	18.6	29.1	31.1	31.5	19.8	17.5	28.9	23.9	31.9	18.7	28.0	30.2	32.4	25.4	37.5	34.5	34.4	32.8
칠레	18.3	18.6	18.0	11.8	15.3	23.9	8.5	18.2	21.7	21.9	10.9	9.8	17.1	14.4	24.6	16.2	20.8	19.6	16.9	16.0	32.1	27.1	25.2	22.9
크로아티아	9.4	10.1	8.7	0.9	6.3	16.6	4.4	10.2	9.2	9.8	6.0	2.9	4.5	8.1	14.8	5.6	8.3	10.8	19.6	9.4	8.9	15.1	16.7	15.0
체코	21.7	25.8	16.6	6.9	20.2	28.5	13.7	23.1	21.5	24.5	11.1	6.5	20.1	18.3	29.0	15.1	21.0	25.2	24.8	19.6	32.0	28.0	31.7	29.3
에스토니아	27.9	27.0	28.7	18.8	24.0	32.7	22.6	31.5	24.9	28.9	21.1	9.8	17.7	24.8	35.5	18.2	26.0	31.0	32.4	26.4	41.4	37.2	40.0	36.5
핀란드	37.8	41.2	34.6	10.6	36.5	42.3	12.0	37.9	43.2	42.1	17.7	17.4	38.0	32.5	42.5	24.8	35.9	42.2	36.1	37.0	43.7	46.5	47.8	45.5
프랑스	22.7	23.6	21.8	11.9	19.7	28.2	10.4	25.3	23.2	25.3	11.4	10.4	16.6	18.1	28.1	14.5	20.7	26.7	34.8	21.1	29.3	32.0	31.0	29.0
독일	26.4	28.4	24.2	7.6	26.0	31.9	13.7	29.6	26.1	29.1	12.5	-	-	-	-	14.7	25.1	29.7	31.7	22.9	35.5	33.5	35.5	32.8
헝가리	11.1	13.1	9.1	3.7	8.2	17.8	5.4	13.5	9.7	12.0	4.7	1.8	7.0	7.8	17.1	6.1	8.5	18.2	19.5	9.8	16.9	18.2	18.7	16.7
아일랜드	33.4	37.5	29.3	19.4	31.6	37.7	20.0	35.6	36.0	37.6	15.3	25.5	32.8	25.6	38.6	23.3	31.8	37.8	39.1	30.0	42.6	43.5	42.9	40.3
이스라엘	8.9	9.6	8.2	3.6	5.9	12.2	3.8	10.3	9.6	10.0	6.0	1.6	4.8	5.1	12.4	4.3	7.5	13.6	17.9	6.3	17.5	13.1	12.5	12.8
이탈리아	14.2	16.9	10.8	7.6	16.8	17.2	9.5	12.9	15.7	15.6	7.6	6.1	14.8	11.0	18.7	8.1	12.4	18.2	37.6	12.4	24.1	23.8	21.1	22.4
일본	12.8	16.0	9.2	6.9	11.4	14.8	13.2	13.6	12.1	14.2	6.6	4.4	12.3	9.4	18.1	9.9	10.2	13.1	15.7	12.0	16.4	18.2	19.4	17.8
오스트리아	17.5	18.6	16.2	8.2	15.7	22.9	11.0	17.7	19.1	18.8	9.2	-	-	-	-	8.3	17.1	21.1	25.7	15.3	24.3	27.5	28.1	26.7
한국	2.4	3.0	1.7	1.5	2.5	2.4	1.2	2.0	3.0	3.1	1.1	1.3	3.1	2.0	2.8	2.7	1.5	3.3	2.5	2.1	3.7	4.3	2.9	3.2
라트비아	17.3	18.8	15.9	6.4	13.4	22.8	17.3	18.7	15.9	17.7	14.0	2.6	9.5	13.3	23.1	12.5	17.2	21.6	21.2	15.6	27.2	29.2	29.9	26.6
리투아니아	15.3	14.8	15.7	7.1	10.4	21.2	7.4	17.7	13.8	15.6	10.8	4.3	8.7	12.8	23.0	12.0	13.6	25.0	25.0	13.5	27.9	22.5	25.1	22.9
뉴질랜드	32.7	37.5	28.0	21.4	30.3	37.8	17.0	33.8	38.3	35.7	20.4	14.5	35.1	22.0	39.8	22.7	31.9	36.8	39.8	30.4	43.8	36.0	41.0	36.8
벨기에	28.3	32.4	24.4	16.5	25.1	32.7	10.8	31.6	27.9	29.5	18.8	7.7	24.6	22.6	34.0	14.1	23.9	32.5	34.0	26.1	35.2	37.9	36.7	34.1
폴란드	15.7	16.7	14.7	7.8	13.1	21.6	16.3	15.9	15.3	15.8	15.5	6.4	11.9	14.3	21.3	10.1	16.2	22.6	36.2	14.7	27.6	25.2	25.2	24.4
포르투갈	16.6	17.2	15.9	10.3	21.0	20.1	5.4	18.5	16.6	18.7	9.8	5.4	14.1	16.6	22.8	10.2	18.0	23.8	26.6	15.4	23.1	25.5	25.8	23.6
싱가포르	22.2	23.2	21.1	7.9	13.5	27.9	10.0	25.2	20.3	25.2	13.1	7.1	10.4	12.0	27.3	15.3	23.6	27.6	19.3	18.1	30.7	31.8	30.3	29.2
슬로바키아	18.3	19.2	17.3	4.6	16.9	24.4	9.8	18.2	19.7	19.1	13.9	6.0	18.1	15.8	23.2	10.8	17.7	23.4	20.3	17.0	25.3	26.0	26.6	28.6
스페인	13.1	15.7	10.3	6.8	13.8	16.7	5.1	13.6	13.8	14.3	7.3	10.7	12.8	9.5	16.9	7.3	13.8	15.8	20.6	12.0	22.4	19.4	21.0	18.5
스위스	19.3	21.9	16.5	7.1	19.4	22.8	6.5	21.9	19.9	21.2	6.6	3.8	17.5	14.1	23.4	11.6	18.5	21.0	25.1	18.0	25.2	26.9	27.3	25.5
영국	39.3	42.3	36.2	21.4	37.9	43.3	30.1	40.2	41.5	42.3	22.1	33.6	39.6	31.9	43.9	28.3	35.8	41.6	48.6	37.1	44.1	50.7	47.2	46.3
미국	30.2	30.3	30.1	9.7	25.5	37.3	17.0	31.7	34.0	34.0	28.5	10.5	25.1	24.3	36.1	19.6	30.8	33.6	35.9	26.0	40.9	39.2	35.4	34.8
평균	20.8	22.6	18.8	9.5	18.8	25.5	11.9	22.1	21.6	22.7	12.7	9.1	17.8	16.4	25.9	13.5	19.8	24.7	27.4	18.9	28.9	28.6	28.9	27.2

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-23〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여자당 시간

(단위: 시간)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	18.0	18.5	17.2	19.1	17.0	18.5	21.0	18.1	17.0	17.9	18.2	18.9	19.0	18.3	17.1	26.5	18.0	18.0	13.4	15.6	22.7	19.6	17.3	19.7
칠레	16.3	17.1	15.2	9.9	14.5	18.7	6.3	17.5	15.9	16.3	16.6	14.2	13.6	16.3	17.9	14.1	18.6	17.3	8.8	16.1	17.5	18.5	20.6	16.8
크로아티아	14.0	15.5	12.4	4.0	13.9	14.2	18.6	15.2	12.2	13.8	16.6	6.5	22.7	10.6	14.4	18.4	16.8	12.4	8.5	13.3	18.8	17.0	14.0	14.5
체코	14.1	13.6	15.0	11.1	13.0	16.2	7.1	15.1	13.7	12.9	24.1	7.1	10.3	13.0	13.7	11.9	13.9	15.0	13.8	12.1	19.9	13.8	17.0	15.5
에스토니아	15.0	16.2	14.0	13.0	17.1	14.0	14.5	15.7	14.2	14.7	17.9	32.7	14.6	12.6	14.3	12.5	15.8	15.8	13.8	14.0	20.0	14.7	14.9	14.1
핀란드	14.7	17.6	11.3	12.8	14.9	14.5	55.5	14.7	12.1	14.0	21.5	7.6	12.9	11.7	13.0	8.1	11.6	14.4	16.7	14.0	17.8	15.6	17.9	15.6
프랑스	22.9	23.0	22.8	38.4	25.3	19.7	65.3	24.0	16.4	20.5	47.2	16.6	23.8	17.0	22.0	27.7	18.4	25.2	21.1	18.1	35.0	24.8	29.7	23.1
독일	22.2	26.5	16.8	15.7	25.0	19.5	26.1	26.5	17.0	21.6	29.1	-	-	-	-	17.5	23.8	21.4	23.9	21.5	23.2	26.8	28.0	23.2
헝가리	28.7	32.4	22.9	129.9	26.6	23.5	58.8	28.2	26.5	26.9	61.0	19.4	51.2	26.0	23.8	48.9	27.1	23.3	24.9	27.3	32.1	27.6	27.9	31.5
아일랜드	17.1	17.2	17.0	12.1	14.7	19.1	12.1	20.5	13.6	17.9	8.2	6.8	10.6	12.0	20.7	13.9	18.9	16.7	15.2	14.8	21.3	16.8	19.0	19.6
이스라엘	41.3	45.2	36.6	13.1	65.6	33.0	104.0	40.7	29.1	37.1	60.2	18.2	91.9	65.7	32.4	48.1	50.9	37.2	27.6	43.6	39.8	48.7	34.5	48.6
이탈리아	20.1	23.1	14.3	22.6	16.3	25.8	20.8	22.7	18.3	20.5	15.6	17.5	24.1	11.3	20.2	18.3	17.5	26.3	13.2	19.8	17.5	22.8	23.3	21.9
일본	18.8	21.8	12.6	13.6	23.6	15.8	39.9	20.7	11.8	19.4	12.5	10.6	21.2	14.2	14.2	10.6	11.6	17.4	26.9	16.0	27.7	23.2	19.3	18.9
오스트리아	30.9	36.4	24.2	15.8	36.7	26.7	83.3	32.8	20.0	28.6	61.7	-	-	-	-	30.5	28.2	32.6	32.6	28.5	35.5	37.7	39.7	33.4
한국	34.0	39.5	21.8	4.4	21.0	43.3	24.0	60.0	15.7	36.8	19.5	20.7	21.6	56.8	24.8	15.3	20.1	57.5	28.8	19.8	68.2	19.0	59.8	27.5
라트비아	21.5	22.0	21.0	8.4	19.8	23.1	23.9	22.6	19.8	19.4	49.5	4.7	16.6	13.0	22.9	17.7	21.1	24.7	19.9	20.3	24.9	26.3	25.0	21.6
리투아니아	24.7	36.4	14.5	4.7	43.5	16.9	12.0	20.4	30.2	23.5	47.7	13.0	67.3	13.1	16.5	51.4	17.5	13.0	10.1	16.5	51.6	55.2	39.0	33.7
뉴질랜드	15.5	17.7	12.5	12.8	18.2	14.3	19.4	17.3	12.8	15.0	19.0	7.8	15.3	11.0	15.8	15.8	17.7	14.1	14.5	14.9	17.9	18.7	15.5	16.2
벨기에	20.2	23.6	15.8	15.1	23.9	19.0	12.1	20.6	20.2	21.0	10.5	8.0	16.8	11.8	17.5	15.8	25.1	17.4	22.8	16.9	27.2	20.8	21.4	19.1
폴란드	11.4	12.1	10.7	2.9	10.8	12.6	20.0	11.3	9.9	11.2	13.0	8.7	8.3	10.8	13.1	9.0	12.5	10.3	17.6	11.0	13.8	9.8	11.6	11.0
포르투갈	18.3	18.3	18.2	13.3	19.2	20.5	34.9	18.8	16.7	17.2	24.9	15.1	15.7	15.8	20.7	17.2	18.4	17.8	24.3	18.4	17.8	18.4	19.9	19.6
싱가포르	21.7	25.3	17.7	12.2	21.8	22.0	45.6	22.7	18.5	19.5	34.1	9.7	26.6	29.7	20.3	16.2	26.5	21.5	16.6	19.7	24.3	23.3	22.3	21.7
슬로바키아	12.4	13.0	11.8	21.2	11.7	13.0	11.2	13.0	12.0	12.6	11.6	9.4	13.3	12.7	12.0	15.0	12.3	12.2	7.2	12.2	13.2	10.9	14.2	12.6
스페인	23.0	22.4	23.9	19.7	19.4	25.3	23.6	26.7	19.3	22.3	30.1	22.0	20.1	17.4	26.5	17.5	25.4	23.7	14.9	22.4	25.3	25.8	23.9	23.3
스위스	32.2	31.4	33.3	51.6	33.1	29.6	27.8	34.4	29.7	30.8	61.4	23.3	25.4	35.3	33.1	26.9	28.4	35.1	33.6	32.9	30.6	43.7	32.9	38.4
영국	16.6	17.1	16.0	12.2	17.7	16.1	18.6	18.9	13.3	17.1	9.6	16.0	19.9	13.1	17.5	17.6	23.5	14.1	11.5	15.8	18.0	14.9	16.1	15.6
미국	18.8	17.2	20.6	13.1	25.6	15.4	17.7	21.3	16.0	19.3	18.5	13.1	15.3	23.5	17.1	19.7	21.4	20.6	10.4	14.8	25.4	20.3	21.1	19.7
평균	20.9	23.0	18.1	19.4	22.6	20.4	30.5	23.0	17.5	20.3	28.1	13.9	23.9	19.7	19.3	20.8	20.8	21.3	18.2	18.9	26.2	23.5	23.9	22.1

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-24〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 인당 시간

(단위: 시간)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	5.1	5.8	4.4	1.9	4.7	5.9	3.9	5.3	5.3	5.6	3.6	3.3	5.5	4.4	5.5	5.0	5.0	5.4	4.3	4.0	8.5	6.8	6.0	6.5
칠레	3.0	3.2	2.7	1.2	2.2	4.5	0.5	3.2	3.5	3.6	1.8	1.4	2.3	2.3	4.4	2.3	3.9	3.4	1.5	2.6	5.6	5.0	5.2	3.9
크로아티아	1.3	1.6	1.1	0.0	0.9	2.4	0.8	1.5	1.1	1.4	1.0	0.2	1.0	0.9	2.1	1.0	1.4	1.3	1.7	1.3	1.7	2.6	2.3	2.2
체코	3.1	3.5	2.5	0.8	2.6	4.6	1.0	3.5	2.9	3.2	2.7	0.5	2.1	2.4	4.0	1.8	2.9	3.8	3.4	2.4	6.4	3.9	5.4	4.5
에스토니아	4.2	4.4	4.0	2.4	4.1	4.6	3.3	4.9	3.5	4.3	3.8	3.2	2.6	3.1	5.1	2.3	4.1	4.9	4.5	3.7	8.3	5.5	6.0	5.1
핀란드	5.5	7.2	3.9	1.4	5.4	6.1	6.7	5.6	5.2	5.9	3.8	1.3	4.9	3.8	5.5	2.0	4.1	6.1	6.0	5.2	7.8	7.3	8.5	7.1
프랑스	5.2	5.4	5.0	4.6	5.0	5.6	6.8	6.1	3.8	5.2	5.4	1.7	3.9	3.1	6.2	4.0	3.8	6.7	7.3	3.8	10.3	7.9	9.2	6.7
독일	5.9	7.5	4.1	1.2	6.5	6.2	3.6	7.8	4.4	6.3	3.6	-	-	-	-	2.6	6.0	6.4	7.6	4.9	8.2	9.0	10.0	7.6
헝가리	3.2	4.2	2.1	4.9	2.2	4.2	3.2	3.8	2.6	3.2	2.9	0.4	3.6	2.0	4.1	3.0	2.3	4.2	4.9	2.7	5.4	5.0	5.2	5.3
아일랜드	5.7	6.4	5.0	2.4	4.7	7.2	2.4	7.3	4.9	6.8	1.3	1.7	3.5	3.1	8.0	3.2	6.0	6.3	5.9	4.4	9.1	7.3	8.1	7.9
이스라엘	3.7	4.4	3.0	0.5	3.9	4.0	3.9	4.2	2.8	3.7	3.6	0.3	4.4	3.4	4.0	2.1	3.8	5.1	4.9	2.7	7.0	6.4	4.3	6.2
이탈리아	2.8	3.9	1.5	1.7	2.7	4.4	2.0	2.9	2.9	3.2	1.2	1.1	3.6	1.2	3.8	1.5	2.2	4.8	5.0	2.5	4.2	5.4	4.9	4.9
일본	2.4	3.5	1.2	0.9	2.7	2.3	5.3	2.8	1.4	2.8	0.8	0.5	2.6	1.3	2.6	1.0	1.2	2.3	4.2	1.9	4.5	4.2	3.7	3.4
오스트리아	5.4	6.8	3.9	1.3	5.8	6.1	9.1	5.8	3.8	5.4	5.7	-	-	-	-	2.5	4.8	6.9	8.4	4.4	8.6	10.4	11.2	8.9
한국	0.8	1.2	0.4	0.1	0.5	1.1	0.3	1.2	0.5	1.2	0.2	0.3	0.7	1.1	0.7	0.4	0.3	1.9	0.7	0.4	2.6	0.8	1.7	0.9
라트비아	3.7	4.1	3.3	0.5	2.7	5.3	4.1	4.2	3.2	3.4	7.0	0.1	1.6	1.7	5.3	2.2	3.6	5.3	4.2	3.2	6.8	7.7	7.5	5.7
리투아니아	3.8	5.4	2.3	0.3	4.5	3.6	0.9	3.6	4.2	3.7	5.1	0.6	5.9	1.7	3.8	6.2	2.4	3.2	2.5	2.2	14.4	12.4	9.8	7.7
뉴질랜드	5.1	6.6	3.5	2.7	5.5	5.4	3.3	5.8	4.9	5.4	3.9	1.1	5.4	2.4	6.3	3.6	5.6	5.2	5.7	4.5	7.9	6.7	6.4	6.0
벨기에	5.7	7.6	3.9	2.5	6.0	6.2	1.3	6.5	5.6	6.2	2.0	0.6	4.1	2.7	6.0	2.2	6.0	5.7	7.7	4.4	9.6	7.9	7.9	6.5
폴란드	1.8	2.0	1.6	0.2	1.4	2.7	3.3	1.8	1.5	1.8	2.0	0.6	1.0	1.5	2.8	0.9	2.0	2.3	6.4	1.6	3.8	2.5	2.9	2.7
포르투갈	3.0	3.1	2.9	1.4	4.0	4.1	1.9	3.5	2.8	3.2	2.4	0.8	2.2	2.6	4.7	1.8	3.3	4.2	6.4	2.8	4.1	4.7	5.1	4.6
싱가포르	4.8	5.9	3.7	1.0	2.9	6.1	4.6	5.7	3.8	4.9	4.5	0.7	2.8	3.6	5.6	2.5	6.3	5.9	3.2	3.6	7.5	7.4	6.8	6.3
슬로바키아	2.3	2.5	2.0	1.0	2.0	3.2	1.1	2.4	2.4	2.4	1.6	0.6	2.4	2.0	2.8	1.6	2.2	2.9	1.5	2.1	3.3	2.8	3.8	3.6
스페인	3.0	3.5	2.5	1.3	2.7	4.2	1.2	3.6	2.7	3.2	2.2	2.4	2.6	1.6	4.5	1.3	3.5	3.7	3.1	2.7	5.7	5.0	5.0	4.3
스위스	6.2	6.9	5.5	3.7	6.4	6.7	1.8	7.5	5.9	6.5	4.1	0.9	4.5	5.0	7.7	3.1	5.2	7.4	8.4	5.9	7.7	11.8	9.0	9.8
영국	6.5	7.2	5.8	2.6	6.7	7.0	5.6	7.6	5.5	7.3	2.1	5.4	7.9	4.2	7.7	5.0	8.4	5.9	5.6	5.9	7.9	7.6	7.6	7.2
미국	5.7	5.2	6.2	1.3	6.5	5.7	3.0	6.7	5.4	6.6	5.3	1.4	3.8	5.7	6.2	3.9	6.6	6.9	3.7	3.9	10.4	8.0	7.5	6.8
평균	4.0	4.8	3.3	1.6	3.9	4.8	3.1	4.6	3.6	4.3	3.1	1.2	3.4	2.7	4.8	2.6	4.0	4.7	4.8	3.3	6.9	6.4	6.3	5.6

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-25〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(전체 평균, 성별)

(단위: %)

	전체							성별													
								남							여						
	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타
캐나다	16.0	14.9	21.1	11.3	10.8	24.3	1.7	13.5	15.4	22.0	9.6	11.7	25.7	2.1	19.0	14.2	20.0	13.4	9.7	22.6	1.1
칠레	19.6	25.3	24.6	10.9	4.3	13.7	1.6	20.0	26.7	23.4	12.3	6.1	11.1	0.4	19.2	23.3	26.2	9.0	2.0	17.1	3.2
크로아티아	21.2	16.7	20.4	5.6	6.6	29.6	0.0	17.8	10.3	21.3	5.8	7.9	36.9	0.0	25.0	23.8	19.3	5.3	5.1	21.6	0.0
체코	5.3	21.8	21.9	9.4	10.7	29.7	1.3	4.7	18.7	23.4	9.4	12.5	30.1	1.1	6.4	27.7	18.9	9.4	7.0	29.0	1.6
에스토니아	8.0	24.2	35.3	12.3	7.3	11.0	1.9	10.5	21.3	31.3	12.9	10.9	11.5	1.7	5.8	26.6	38.7	11.9	4.3	10.7	2.1
핀란드	8.3	15.0	23.1	19.1	10.3	22.7	1.6	8.8	11.1	21.0	16.9	14.5	25.4	2.2	7.8	19.4	25.4	21.5	5.5	19.6	0.8
프랑스	12.5	22.1	23.4	11.7	7.4	20.8	2.0	12.8	17.9	22.0	11.4	11.8	21.7	2.4	12.2	26.8	25.0	11.9	2.6	19.8	1.6
독일	13.3	17.2	20.6	15.7	10.5	21.3	1.3	14.5	15.5	21.7	13.3	11.0	22.5	1.6	11.9	19.3	19.1	18.9	9.8	19.9	1.1
헝가리	6.9	9.7	30.4	6.2	10.2	34.3	2.4	8.1	9.6	29.4	5.4	12.5	32.2	2.8	5.0	9.8	32.0	7.4	6.7	37.5	1.7
아일랜드	18.4	14.3	19.4	8.6	4.0	34.4	0.9	17.8	16.2	18.1	8.3	4.9	34.2	0.4	19.1	11.8	21.0	9.0	2.8	34.7	1.5
이스라엘	22.9	18.8	19.4	18.3	6.1	10.9	3.6	21.4	21.9	17.6	17.6	5.9	12.5	3.0	24.6	15.1	21.5	19.2	6.3	9.0	4.3
이탈리아	6.9	10.0	35.3	11.2	20.3	15.8	0.4	8.0	7.9	34.3	11.7	23.6	14.1	0.5	4.9	14.2	37.4	10.4	13.9	19.2	0.0
일본	27.5	5.2	11.5	6.3	11.8	37.1	0.6	27.4	5.2	10.3	6.6	14.8	35.2	0.4	27.9	5.3	13.8	5.6	5.7	40.9	0.8
오스트리아	14.8	29.4	23.5	13.8	4.3	13.7	0.4	15.9	29.2	23.3	14.0	4.7	12.3	0.7	13.6	29.6	23.8	13.7	3.9	15.5	0.0
한국	3.5	7.1	27.1	5.6	1.4	55.3	0.0	3.1	1.2	34.3	6.5	2.1	52.9	0.0	4.4	20.4	10.9	3.6	0.0	60.6	0.0
라트비아	19.9	13.9	28.1	8.5	10.1	17.0	2.5	17.6	14.2	26.1	6.8	13.9	19.0	2.4	22.6	13.5	30.5	10.3	5.9	14.8	2.5
리투아니아	25.3	20.7	5.3	6.5	6.8	33.9	1.5	27.3	15.8	4.3	3.5	8.4	39.3	1.5	23.5	25.0	6.2	9.1	5.4	29.2	1.6
뉴질랜드	20.5	11.5	24.8	9.8	11.9	20.5	1.1	22.1	9.9	29.0	7.2	11.3	18.9	1.5	18.2	13.6	19.1	13.3	12.7	22.6	0.4
벨기에	26.3	22.0	18.9	8.3	6.7	16.7	1.0	27.6	20.6	18.9	8.2	8.0	15.3	1.3	24.6	23.7	18.9	8.5	5.1	18.5	0.6
폴란드	4.7	15.9	31.0	9.8	2.9	34.6	1.1	6.3	16.1	25.4	8.8	2.2	39.1	2.1	2.7	15.5	38.0	11.0	3.7	29.0	0.0
포르투갈	11.4	20.6	37.1	5.5	5.0	19.8	0.6	12.5	16.6	35.3	6.0	8.1	21.5	0.0	10.2	24.9	39.0	5.0	1.7	17.9	1.3
싱가포르	21.0	19.1	21.4	10.6	5.4	21.5	0.9	20.0	17.7	22.3	10.1	5.2	23.9	0.9	22.2	20.7	20.5	11.2	5.6	18.9	0.8
슬로바키아	15.4	13.1	11.9	12.4	8.2	38.9	0.1	16.4	12.3	12.1	9.9	10.8	38.6	0.0	14.3	14.1	11.8	15.1	5.3	39.3	0.1
스페인	17.5	21.0	35.5	6.1	4.0	14.7	1.1	13.8	24.4	33.9	6.3	5.0	14.9	1.7	23.7	15.5	38.1	5.7	2.4	14.3	0.2
스위스	14.5	25.4	19.8	14.8	5.9	18.1	1.5	14.8	23.7	19.6	16.3	6.9	17.0	1.6	14.1	27.9	20.0	12.5	4.3	19.7	1.4
영국	14.9	15.1	22.1	9.5	10.0	26.5	2.0	16.6	16.2	20.5	8.8	11.1	24.8	2.0	12.9	13.8	24.0	10.3	8.6	28.5	2.0
미국	23.4	13.1	17.1	9.2	6.2	28.4	2.5	24.4	13.9	17.7	9.5	6.7	24.7	3.1	22.3	12.2	16.3	9.0	5.8	32.4	1.9
평균	15.6	17.2	23.3	10.3	7.7	24.6	1.3	15.7	15.9	22.9	9.7	9.4	25.0	1.4	15.5	18.8	23.5	10.8	5.6	24.5	1.2

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-26〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(교육수준)

(단위: %)

	고졸 미만							고졸							대졸 이상						
	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타
캐나다	19.7	24.4	17.6	15.7	12.4	7.9	2.3	16.7	9.7	20.1	8.5	14.5	29.5	0.9	15.3	17.4	21.8	12.8	8.6	22.0	2.1
칠레	42.2	25.4	13.6	6.2	11.5	1.1	0.0	19.1	26.1	28.7	7.4	4.6	12.2	2.1	15.9	24.7	23.9	14.1	2.8	17.0	1.6
크로아티아	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	24.9	16.2	7.9	6.1	6.9	37.9	0.0	18.8	17.1	29.3	5.3	6.4	23.1	0.0
체코	3.8	3.1	53.5	2.9	0.0	36.6	0.0	5.7	18.2	20.0	10.2	12.5	31.7	1.6	4.5	29.3	23.9	8.1	7.7	25.8	0.7
에스토니아	21.4	13.5	20.5	9.3	19.3	16.1	0.0	10.0	20.8	28.4	15.7	9.7	13.1	2.3	5.3	27.3	40.8	10.8	4.7	9.3	1.9
핀란드	19.1	0.0	30.7	8.0	8.8	24.0	9.4	7.1	11.7	21.8	19.9	14.0	24.0	1.5	8.9	17.9	23.8	18.7	7.6	21.7	1.4
프랑스	7.7	26.5	26.0	2.9	10.7	22.1	4.2	14.5	16.0	20.2	12.3	9.9	24.2	2.9	11.8	25.6	25.2	12.2	5.5	18.5	1.2
독일	13.5	5.7	17.6	0.0	12.8	43.5	7.0	12.5	15.5	16.9	16.3	11.3	26.3	1.2	14.2	19.7	24.7	16.1	9.5	14.7	1.2
헝가리	18.3	9.3	43.6	0.0	0.0	20.7	8.2	7.3	6.8	29.5	2.7	12.6	36.8	4.4	5.8	11.8	30.2	9.1	9.2	33.5	0.5
아일랜드	14.2	15.4	23.6	3.5	1.7	37.5	4.2	13.7	11.2	23.2	5.3	6.2	39.5	0.9	21.5	16.0	16.7	11.2	3.0	31.0	0.5
이스라엘	56.1	2.8	27.0	0.0	0.0	14.2	0.0	36.1	12.1	15.7	15.4	1.9	14.1	4.6	16.0	22.2	20.5	20.4	8.0	9.5	3.4
이탈리아	1.2	4.3	35.2	12.4	27.8	19.1	0.0	6.1	10.7	33.6	10.1	20.9	18.2	0.3	11.5	11.9	38.6	12.8	15.0	9.6	0.6
일본	8.0	0.0	22.0	21.5	42.8	5.7	0.0	27.9	2.8	11.8	3.6	15.5	38.3	0.0	28.4	7.2	10.7	7.3	7.4	38.0	1.0
오스트리아	8.7	33.7	13.7	16.5	4.4	22.9	0.0	18.5	24.9	23.8	13.2	3.5	15.3	0.8	11.9	33.4	24.2	14.2	5.2	11.1	0.0
한국	0.0	0.0	30.8	0.0	0.0	69.2	0.0	2.1	8.5	32.5	1.5	0.0	55.5	0.0	4.5	6.7	23.8	8.4	2.3	54.3	0.0
라트비아	12.6	1.1	23.2	23.7	2.4	16.3	20.7	19.4	8.0	32.7	7.0	16.0	16.0	0.8	20.6	17.6	26.0	8.4	7.4	17.5	2.4
리투아니아	74.1	0.0	0.0	0.0	0.0	25.9	0.0	30.7	14.7	2.4	5.4	7.1	37.5	2.3	20.1	24.7	7.0	7.3	7.1	32.6	1.2
뉴질랜드	16.9	11.9	11.3	16.7	16.0	24.8	2.4	21.5	8.8	27.3	8.4	14.5	18.4	1.1	20.5	13.0	25.5	9.6	9.7	21.0	0.8
벨기에	26.2	14.9	22.4	3.6	4.3	26.4	2.2	29.5	18.7	14.6	3.8	13.7	18.8	0.8	24.9	24.2	20.6	10.9	3.7	14.7	1.0
폴란드	0.0	0.0	23.0	0.0	0.0	77.0	0.0	4.9	11.0	28.5	4.9	3.2	46.2	1.3	4.6	22.1	34.3	15.9	2.7	19.4	1.0
포르투갈	15.9	19.2	26.5	5.3	9.5	23.1	0.4	10.6	22.4	39.0	4.1	4.3	18.4	1.1	9.2	19.6	42.1	7.1	2.7	19.0	0.3
싱가포르	12.6	8.4	26.4	13.8	12.9	26.0	0.0	26.2	11.2	17.3	7.5	8.7	29.1	0.0	20.1	21.3	22.2	11.3	4.4	19.6	1.1
슬로바키아	36.2	12.2	5.4	0.0	0.0	46.3	0.0	13.4	10.8	11.8	11.4	9.8	42.9	0.0	17.1	16.2	12.4	14.2	6.5	33.4	0.2
스페인	20.3	21.6	30.0	10.4	6.7	10.5	0.5	15.0	26.2	34.3	2.4	2.5	17.5	2.0	17.9	18.6	37.5	6.6	4.0	14.6	0.9
스위스	26.1	13.5	29.4	6.5	4.5	20.0	0.0	15.3	24.4	18.9	12.3	6.7	21.1	1.3	12.8	27.3	19.7	17.6	5.2	15.5	1.9
영국	13.9	9.1	31.2	6.5	11.0	28.3	0.0	14.5	10.2	21.0	9.6	13.6	28.6	2.6	15.4	19.2	22.1	9.6	7.2	24.7	1.7
미국	40.9	7.7	22.7	0.0	0.0	23.2	5.5	31.5	16.6	13.1	8.3	5.0	22.4	3.1	18.4	11.4	18.9	10.1	7.2	31.9	2.1
평균	19.6	10.5	23.2	6.9	8.1	29.2	2.5	16.8	14.6	22.0	8.6	9.2	27.2	1.5	14.7	19.4	24.7	11.5	6.3	22.3	1.1

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-27〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(연령)

(단위: %)

	24세 이하							25세~44세							45세 이상						
	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타
캐나다	22.8	9.8	18.8	6.4	7.4	34.5	0.3	17.3	15.7	19.2	12.4	13.2	20.2	2.0	12.7	15.0	24.0	11.1	8.6	27.0	1.5
칠레	8.1	10.0	31.1	19.8	5.5	13.4	12.1	22.3	27.1	22.0	8.2	4.0	15.5	0.9	17.5	24.7	27.3	13.4	4.6	11.3	1.3
크로아티아	10.3	0.0	16.0	30.9	21.7	21.1	0.0	17.2	21.6	21.9	5.6	6.1	27.6	0.0	27.3	11.2	18.6	3.9	6.1	32.9	0.0
체코	0.0	30.8	18.9	4.1	13.9	30.0	2.2	6.0	22.4	25.0	9.7	8.1	26.9	2.0	5.1	20.2	18.8	9.6	13.1	32.8	0.4
에스토니아	20.6	28.8	23.5	10.2	4.2	11.2	1.5	8.5	24.1	36.3	12.2	7.3	10.0	1.7	5.1	23.5	35.8	12.9	8.0	12.4	2.2
핀란드	16.9	3.2	32.6	9.0	4.6	33.7	0.0	11.8	13.8	22.5	18.4	11.5	20.0	2.0	4.6	16.7	23.1	20.3	9.5	24.5	1.3
프랑스	25.2	22.6	11.1	11.6	6.7	18.1	4.8	14.9	21.0	23.8	12.0	7.3	19.2	1.8	8.0	23.5	24.5	11.3	7.7	23.1	1.9
독일	4.9	13.5	24.6	12.2	9.3	33.4	2.0	16.9	19.0	20.7	12.9	10.5	18.3	1.7	10.4	15.6	20.0	19.3	10.6	23.3	0.9
헝가리	8.0	7.9	8.5	0.0	15.0	52.6	8.0	7.9	12.5	31.0	7.3	7.9	33.0	0.5	5.3	6.0	31.7	5.2	13.0	34.4	4.4
아일랜드	20.8	3.0	26.5	2.4	0.0	47.3	0.0	22.1	16.8	17.3	8.7	4.0	30.5	0.7	12.6	13.5	20.6	10.0	5.1	36.8	1.4
이스라엘	26.8	15.7	10.2	23.9	0.0	23.3	0.0	22.3	18.9	21.2	18.4	6.5	9.9	2.7	23.0	19.2	18.4	17.0	6.7	9.8	5.8
이탈리아	9.5	40.3	24.6	0.5	6.6	18.5	0.0	7.6	10.8	32.0	13.7	20.7	14.3	0.9	6.3	7.4	38.3	10.4	21.0	16.7	0.0
일본	19.7	3.6	11.1	0.0	10.0	55.6	0.0	32.3	8.5	8.9	5.8	11.9	32.3	0.3	24.7	2.4	14.2	8.3	12.1	37.4	0.9
오스트리아	54.5	19.3	6.2	7.9	0.0	12.1	0.0	14.2	35.3	20.7	13.5	2.7	13.1	0.4	8.9	24.4	29.5	15.2	6.9	14.7	0.4
한국	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.8	6.6	16.4	6.3	3.5	60.4	0.0	1.3	7.9	30.3	5.5	0.0	55.0	0.0
라트비아	9.3	13.4	46.1	7.0	15.6	8.7	0.0	23.9	15.1	27.9	7.4	6.0	16.2	3.5	17.0	12.5	25.3	9.9	14.2	19.4	1.7
리투아니아	54.4	11.0	0.0	3.0	0.0	17.8	13.7	31.6	19.3	5.5	5.5	4.0	33.5	0.6	16.5	22.9	5.4	7.8	10.4	35.1	2.0
뉴질랜드	24.5	16.5	14.4	4.8	9.6	28.9	1.1	22.1	12.5	26.3	10.3	9.9	18.0	0.9	17.9	9.4	25.2	10.3	14.6	21.5	1.2
벨기에	21.9	28.6	21.1	6.0	6.0	16.5	0.0	27.9	21.9	18.5	6.5	7.3	16.6	1.3	24.6	21.5	19.4	10.9	5.9	16.9	0.8
폴란드	7.5	17.8	21.5	4.6	8.9	39.7	0.0	4.9	15.4	33.2	10.3	2.5	33.7	0.0	3.8	16.2	29.7	10.2	2.3	34.8	3.0
포르투갈	14.9	10.6	39.1	11.1	8.3	16.0	0.0	12.9	22.3	35.0	5.9	4.3	19.6	0.0	9.6	19.3	39.3	4.7	5.5	20.2	1.4
싱가포르	22.4	22.4	3.8	2.7	0.0	48.7	0.0	23.4	19.9	20.5	11.5	4.3	19.3	1.0	17.3	17.8	24.0	9.9	7.5	23.0	0.6
슬로바키아	6.2	14.7	6.0	8.4	3.4	61.4	0.0	16.5	17.6	9.8	13.8	6.9	35.5	0.0	15.0	7.9	14.9	11.2	10.0	40.9	0.2
스페인	16.0	50.9	27.8	0.0	0.0	5.3	0.0	21.1	16.2	34.2	7.5	4.8	15.7	0.6	14.2	24.0	37.2	5.1	3.5	14.3	1.8
스위스	37.8	17.5	24.7	4.2	4.6	11.2	0.0	17.8	24.2	19.8	13.7	5.4	16.7	2.3	8.5	27.5	19.3	17.0	6.5	20.5	0.7
영국	23.2	9.8	28.7	4.2	4.6	26.6	2.9	18.2	18.7	21.0	10.4	7.0	23.2	1.5	8.9	12.2	21.5	9.8	15.0	30.3	2.4
미국	47.4	11.3	16.8	3.9	6.5	7.7	6.3	23.6	16.8	17.7	8.4	5.8	25.4	2.2	18.1	8.7	16.3	11.5	6.7	36.7	2.1
평균	19.8	16.0	22.7	7.4	6.4	25.7	2.0	17.5	18.3	22.5	10.2	7.2	23.1	1.2	12.7	16.0	24.2	10.8	8.7	26.1	1.5

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-28〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(계약유형)

(단위: %)

	무기 계약							기타						
	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타
캐나다	15.2	16.5	20.6	12.0	11.2	22.9	1.6	19.3	7.5	23.4	8.2	9.0	30.6	2.0
칠레	19.7	26.6	25.0	11.0	2.5	13.6	1.7	16.4	21.0	24.0	10.6	11.8	14.6	1.5
크로아티아	20.2	17.0	21.9	5.5	6.2	29.1	0.0	34.0	12.0	0.0	6.1	11.5	36.4	0.0
체코	5.6	22.0	21.7	8.7	11.0	29.8	1.2	3.0	20.0	23.2	15.5	7.6	29.1	1.6
에스토니아	7.7	24.4	35.3	12.0	7.4	11.5	1.8	11.0	22.2	34.9	16.6	6.3	6.6	2.5
핀란드	7.9	14.8	23.0	19.5	10.4	22.7	1.7	13.0	17.1	23.8	14.4	9.3	22.5	0.0
프랑스	11.8	22.7	24.2	11.7	7.6	20.2	1.7	19.4	16.1	16.0	11.2	5.7	26.6	4.9
독일	13.2	17.7	20.9	15.9	10.9	20.5	1.0	15.5	10.9	16.1	14.1	5.6	31.9	5.8
헝가리	6.8	9.9	30.9	6.3	10.4	33.5	2.2	7.1	5.7	21.7	5.1	5.8	48.8	5.8
아일랜드	18.9	14.8	18.5	9.4	4.2	33.3	1.0	13.1	9.1	29.2	0.6	2.0	46.0	0.0
이스라엘	23.4	17.4	21.1	17.3	6.9	10.7	3.3	20.8	25.0	11.9	23.1	2.0	12.0	5.1
이탈리아	6.8	9.0	36.5	10.6	20.9	15.9	0.4	8.1	20.4	23.9	17.9	14.6	15.1	0.0
일본	27.9	5.6	11.3	6.4	12.5	35.7	0.6	24.3	1.2	13.5	5.3	5.2	50.4	0.0
오스트리아	15.3	28.6	24.3	13.7	4.3	13.4	0.4	9.5	40.2	12.9	15.2	4.4	17.9	0.0
한국	3.3	4.1	29.8	6.1	1.7	55.0	0.0	4.5	22.7	12.7	3.1	0.0	57.0	0.0
라트비아	20.3	13.7	28.5	8.3	10.6	16.7	1.8	15.6	16.8	24.4	10.2	0.4	21.3	11.4
리투아니아	24.3	20.6	5.3	6.3	7.0	35.1	1.4	44.6	23.0	4.6	10.0	3.1	10.3	4.5
뉴질랜드	19.9	11.3	25.8	10.0	12.1	19.9	1.0	25.3	12.4	17.3	8.8	10.4	24.5	1.3
벨기에	26.4	21.2	19.2	8.7	6.6	16.8	1.1	24.7	31.7	15.6	4.3	8.4	15.3	0.0
폴란드	4.7	15.5	33.5	9.7	2.4	32.8	1.3	4.2	17.9	16.9	10.3	5.5	45.1	0.0
포르투갈	10.8	20.3	37.7	6.1	5.5	18.9	0.6	15.2	22.2	33.2	2.0	1.6	25.0	0.7
싱가포르	20.3	19.2	21.6	10.9	5.6	21.5	0.9	25.3	18.5	20.3	8.9	4.2	21.9	0.8
슬로바키아	15.4	13.3	12.7	11.7	8.4	38.4	0.1	15.3	11.5	6.5	17.1	7.0	42.7	0.0
스페인	16.7	22.0	34.8	6.6	4.3	14.4	1.3	26.3	10.9	42.6	1.0	1.4	17.8	0.0
스위스	14.3	25.5	19.7	15.3	5.7	17.9	1.5	18.8	22.3	22.2	2.7	9.1	23.1	1.7
영국	15.4	15.4	22.4	9.1	10.1	25.5	2.1	10.7	11.7	17.7	14.3	8.7	36.5	0.4
미국	25.5	11.9	19.6	10.1	4.9	27.0	1.1	22.1	14.0	15.3	8.4	7.0	29.7	3.6
평균	15.5	17.1	23.9	10.3	7.8	24.2	1.2	17.3	17.2	19.4	9.8	6.2	28.1	2.0

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-29〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(직종)

(단위: %)

	단순직							준전문 기술직							준전문 사무직							전문직						
	취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타
캐나다	26.1	14.6	23.5	16.6	4.1	14.2	1.0	15.6	9.8	24.7	4.1	21.1	23.7	0.9	15.1	7.4	21.8	13.8	10.6	29.3	2.0	15.2	18.7	19.9	11.7	9.0	23.8	1.7
칠레	10.1	31.3	28.1	18.4	0.0	12.1	0.0	29.0	18.7	18.5	8.9	16.6	8.3	0.0	21.5	20.3	33.5	9.2	2.1	9.9	3.5	14.9	29.8	23.3	11.1	1.9	17.3	1.7
크로아티아	10.0	13.8	0.0	0.0	0.0	76.2	0.0	26.0	11.1	0.0	10.1	12.0	40.7	0.0	16.9	22.0	20.5	7.5	6.6	26.5	0.0	21.7	15.9	23.9	4.5	6.2	27.9	0.0
체코	6.2	27.1	19.1	0.0	6.8	40.8	0.0	6.1	10.4	17.4	8.1	18.3	36.6	3.0	5.3	22.9	24.3	7.4	8.5	30.4	1.2	5.1	25.8	23.0	10.9	9.1	25.5	0.7
에스토니아	12.7	13.0	23.3	8.2	12.0	26.8	4.0	11.8	14.7	18.2	12.2	21.3	17.9	3.9	8.6	21.0	31.2	19.1	7.9	11.8	0.4	6.6	26.8	40.4	10.9	4.3	9.2	1.8
핀란드	0.0	9.1	19.6	17.7	28.3	25.3	0.0	9.0	9.4	12.2	12.1	21.7	32.1	3.5	7.2	12.7	22.4	18.9	8.3	27.4	3.2	8.7	17.7	26.6	21.2	7.1	18.3	0.6
프랑스	20.3	15.2	19.6	4.0	5.9	35.0	0.0	12.5	11.0	18.1	8.7	17.3	30.3	2.0	11.8	23.3	20.1	13.5	9.8	19.5	1.9	12.7	24.6	25.8	11.1	5.0	18.9	1.9
독일	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
헝가리	0.0	23.8	38.2	0.0	0.0	38.0	0.0	4.2	3.7	29.6	1.7	16.9	35.1	8.7	8.9	5.3	26.2	0.0	4.8	54.8	0.0	7.2	11.8	31.4	8.8	10.0	29.4	1.4
아일랜드	14.5	9.8	9.2	7.6	0.0	58.9	0.0	14.7	11.1	23.0	8.2	8.6	31.2	3.2	11.6	11.9	22.9	6.6	2.8	42.5	1.7	21.5	16.0	18.4	9.4	4.0	30.4	0.3
이스라엘	47.6	0.0	0.0	52.4	0.0	0.0	0.0	47.3	4.3	6.5	0.0	0.0	40.7	1.2	32.6	12.1	16.6	19.0	3.6	16.1	0.0	19.1	20.3	22.3	20.4	7.0	6.2	4.7
이탈리아	17.9	10.1	31.2	0.0	20.9	19.8	0.0	1.2	6.1	28.1	5.7	31.8	26.3	0.9	1.5	12.4	23.8	17.3	26.7	18.3	0.0	10.6	11.0	44.7	11.9	12.1	9.4	0.3
일본	9.0	4.4	27.0	0.0	15.2	44.4	0.0	17.9	2.5	9.6	2.5	30.4	37.1	0.0	26.3	2.5	12.1	2.0	10.2	45.9	1.0	32.3	7.7	11.3	10.2	6.6	31.2	0.6
오스트리아	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
한국	0.0	0.0	84.5	0.0	0.0	15.5	0.0	0.0	0.0	32.1	0.0	0.0	67.9	0.0	2.3	4.5	26.8	6.5	4.5	55.5	0.0	7.0	14.2	18.3	9.0	0.0	51.5	0.0
라트비아	13.7	0.0	44.2	15.4	2.6	24.0	0.0	27.6	2.9	20.5	3.5	15.6	29.9	0.0	23.1	14.8	29.6	4.6	8.1	12.6	7.1	18.0	16.0	28.6	9.9	10.0	15.4	2.1
리투아니아	29.2	16.0	7.4	0.0	25.4	17.3	4.8	28.5	16.8	3.7	4.4	7.8	37.1	1.7	28.8	17.6	5.2	4.0	2.4	41.5	0.6	22.5	23.1	5.7	8.1	7.1	31.9	1.6
뉴질랜드	32.9	4.3	25.2	8.5	9.9	18.0	1.1	21.2	7.4	30.3	1.7	18.3	19.9	1.3	18.4	15.9	18.1	9.7	8.9	27.6	1.4	20.2	12.3	25.0	12.1	10.1	19.3	1.0
벨기에	28.5	17.6	0.0	8.5	5.8	39.5	0.0	35.3	14.5	16.0	1.0	22.3	10.9	0.0	21.2	13.1	24.0	7.3	4.6	28.9	0.9	25.5	25.7	18.6	10.0	4.8	14.2	1.3
폴란드	9.6	0.0	25.4	0.0	0.0	65.0	0.0	3.6	6.4	18.5	7.1	2.6	61.0	0.7	4.2	12.8	36.3	3.6	2.8	38.8	1.4	4.7	21.9	34.4	15.2	3.5	18.9	1.4
포르투갈	16.3	33.8	18.8	0.0	0.0	31.1	0.0	14.3	26.7	25.2	8.5	8.1	17.3	0.0	14.2	18.1	40.5	6.3	6.8	13.8	0.4	8.7	19.0	40.0	4.0	3.5	23.6	1.1
싱가포르	5.7	6.7	23.9	0.0	40.4	23.4	0.0	15.6	0.0	26.7	18.9	4.0	34.8	0.0	23.9	15.5	16.4	14.5	3.3	24.2	2.2	21.9	20.1	22.0	9.7	5.3	20.5	0.6
슬로바키아	0.0	0.0	4.6	23.1	6.1	66.2	0.0	11.1	8.7	9.5	7.3	15.4	47.9	0.0	17.9	8.2	8.5	13.7	4.5	47.2	0.0	16.7	18.3	15.3	12.9	7.4	29.3	0.1
스페인	7.5	24.0	43.4	9.8	6.4	8.0	0.8	15.8	12.4	35.7	4.1	7.2	24.8	0.0	18.8	27.4	28.9	5.5	0.4	17.7	1.2	19.9	20.2	36.9	6.5	4.2	10.6	1.6
스위스	0.0	45.8	0.0	13.8	21.4	19.1	0.0	23.3	16.7	23.4	11.1	7.9	17.5	0.0	20.9	18.3	23.1	10.4	6.9	19.6	0.8	11.3	28.8	18.1	16.5	5.1	18.1	2.1
영국	22.5	15.9	20.6	2.5	9.4	27.1	2.0	19.0	14.5	18.8	5.4	10.5	29.8	2.0	13.9	11.1	24.1	8.1	11.4	29.5	2.0	13.7	16.6	22.2	11.0	9.6	25.0	2.0
미국	37.5	8.9	17.6	0.0	0.0	36.0	0.0	31.8	9.5	11.4	7.8	6.1	32.6	0.8	27.6	14.9	16.2	8.5	2.7	24.8	5.4	19.9	13.2	18.6	10.2	7.6	28.7	1.9
평균	15.1	13.8	22.2	8.3	8.8	31.3	0.5	17.7	10.0	19.1	6.5	13.7	31.7	1.4	16.1	14.6	22.9	9.5	6.8	28.6	1.5	15.4	19.0	24.6	11.1	6.4	22.2	1.3

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-30〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(스킬수준)

(단위: %)

	Level 1 & below							Level 2							Level 3							Level 4 & 5						
	취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타	취업 기회/ 경력 개발	관심 분야 역량 향상	일상 과업 능력 향상	신규 과업 능력 향상	자격 취득 및 갱신	의무 수강	기타
캐나다	24.3	13.8	22.7	14.2	7.2	14.1	3.7	17.9	15.8	19.2	9.4	12.1	24.1	1.4	15.3	13.9	21.9	11.9	11.6	23.8	1.7	10.2	16.3	21.2	11.4	8.8	31.3	0.8
칠레	24.0	25.2	27.1	7.5	6.3	8.8	1.1	19.2	24.1	23.7	12.5	2.8	15.8	1.8	10.7	26.9	21.3	16.0	2.8	19.8	2.4	4.5	33.3	16.6	9.9	0.0	33.2	2.5
크로아티아	32.7	17.1	17.0	2.2	4.3	26.8	0.0	30.4	18.9	15.6	3.4	5.1	26.6	0.0	15.6	18.3	21.7	9.9	6.0	28.6	0.0	6.0	9.4	29.2	4.3	11.9	39.3	0.0
체코	5.8	15.3	17.8	14.4	9.1	37.1	0.4	6.9	20.2	20.1	8.1	10.7	31.3	2.6	4.5	24.4	24.5	7.5	12.0	26.5	0.5	2.3	24.9	23.6	12.7	8.8	26.9	0.8
에스토니아	12.8	22.1	23.5	13.7	10.6	16.2	1.2	10.0	21.3	32.7	12.2	9.9	11.6	2.1	6.8	26.9	37.0	11.5	6.6	8.6	2.7	5.6	23.4	40.5	13.3	4.3	12.2	0.7
핀란드	3.8	12.2	20.7	17.5	8.2	36.9	0.7	13.7	12.7	21.9	15.9	11.7	22.6	1.6	7.7	14.0	22.3	19.0	12.3	22.5	2.1	7.5	17.2	24.6	20.5	7.8	21.4	1.1
프랑스	14.2	17.3	20.8	8.2	9.7	26.4	3.3	14.5	22.7	21.5	11.6	7.4	20.7	1.6	11.6	23.5	24.1	11.9	6.1	20.5	2.2	9.3	21.9	27.9	14.7	8.9	16.4	1.0
독일	19.3	12.6	8.6	12.6	11.9	33.7	1.3	14.1	16.6	16.1	15.1	11.7	25.0	1.4	12.4	18.0	22.9	15.1	10.4	19.7	1.6	11.8	18.4	27.0	19.4	8.4	14.3	0.7
헝가리	9.3	5.3	35.2	3.3	9.9	30.8	6.2	4.6	7.6	28.1	5.4	11.2	41.4	1.8	7.9	12.7	28.8	7.1	9.4	32.4	1.9	4.8	9.8	36.1	9.3	11.4	28.6	0.0
아일랜드	17.4	17.8	15.1	2.8	3.6	40.9	2.4	18.0	14.2	19.4	5.8	5.1	36.4	1.1	18.8	13.8	21.6	11.1	3.0	31.0	0.5	18.8	12.5	15.7	15.0	4.5	33.4	0.1
이스라엘	41.1	13.5	17.0	8.8	2.5	14.4	2.7	27.3	15.5	19.0	14.6	8.0	11.6	4.0	16.5	23.3	16.4	23.0	5.8	10.9	4.2	13.6	18.3	29.3	22.2	7.2	6.7	2.6
이탈리아	7.9	22.8	33.5	9.6	10.3	15.8	0.2	7.8	11.1	38.6	8.4	19.6	14.0	0.5	5.8	5.9	29.6	14.7	28.9	14.5	0.5	6.3	2.3	43.0	11.4	14.3	22.8	0.0
일본	36.7	0.0	12.4	4.9	11.1	34.8	0.0	29.6	2.4	15.0	10.5	17.0	25.4	0.1	26.0	6.0	10.1	5.2	12.8	39.5	0.4	26.4	6.9	11.3	5.5	7.3	41.4	1.2
오스트리아	17.0	16.1	31.3	16.7	6.1	12.7	0.0	15.8	28.2	21.8	10.0	5.5	18.0	0.6	15.6	31.9	22.9	14.0	3.5	11.8	0.3	9.6	35.2	22.9	19.4	2.7	10.0	0.2
한국	0.2	0.0	48.5	0.2	0.0	51.1	0.0	4.7	5.6	29.5	2.0	0.0	58.1	0.0	2.3	12.4	13.4	9.0	2.4	60.4	0.0	15.1	11.2	5.6	23.4	5.8	38.9	0.0
라트비아	19.9	10.6	29.4	8.1	11.9	17.9	2.2	19.3	13.5	28.1	7.9	8.7	20.9	1.6	21.8	15.5	27.1	9.1	10.9	13.2	2.6	15.5	17.2	29.8	9.0	8.5	14.1	5.8
리투아니아	30.6	16.6	5.2	4.5	6.8	34.7	1.6	24.3	22.1	4.9	8.3	6.0	33.0	1.5	21.8	21.9	6.6	5.8	8.1	34.1	1.7	25.6	25.1	1.1	6.3	6.7	35.3	0.0
뉴질랜드	24.8	13.8	17.8	8.1	14.0	19.8	1.6	21.6	12.1	27.3	7.2	11.1	20.1	0.5	18.3	9.2	28.3	9.0	12.1	22.0	1.1	19.4	13.5	17.9	18.2	11.1	18.5	1.4
벨기에	39.0	10.6	15.8	3.6	12.6	17.3	1.1	30.9	18.7	15.2	6.5	9.4	18.7	0.7	24.4	23.8	21.2	7.4	4.9	17.2	1.1	22.6	24.3	18.8	12.9	6.2	14.0	1.1
폴란드	4.0	17.8	24.1	8.0	1.0	42.9	2.2	4.5	14.6	33.4	8.3	3.3	35.0	0.9	5.2	13.2	34.4	13.8	2.7	29.9	0.7	6.2	28.6	28.1	11.2	7.6	18.1	0.3
포르투갈	19.7	28.7	23.6	3.7	2.1	20.7	1.6	12.0	21.6	37.6	8.3	7.6	12.2	0.7	5.3	13.8	46.8	4.3	3.8	26.0	0.0	6.5	18.4	37.3	2.4	6.6	28.8	0.0
싱가포르	24.5	19.1	15.9	7.3	8.2	23.0	1.9	21.5	21.5	22.7	9.2	3.7	20.1	1.3	19.3	16.6	22.9	13.7	5.7	21.6	0.1	18.3	20.3	23.1	11.1	4.2	23.0	0.0
슬로바키아	32.2	13.2	10.0	6.6	11.9	26.1	0.0	14.3	13.5	10.9	11.8	8.2	41.2	0.0	12.1	11.6	13.2	14.6	7.3	41.1	0.2	3.0	24.0	17.4	15.2	5.0	35.3	0.1
스페인	22.2	21.9	35.0	3.7	1.8	14.0	1.4	22.2	19.0	35.2	5.7	2.8	13.8	1.3	11.7	21.3	35.3	8.7	6.4	15.6	1.1	6.3	29.6	39.7	2.0	5.0	17.4	0.0
스위스	19.2	18.2	23.0	13.8	5.5	20.4	0.0	16.8	21.7	17.3	14.6	6.6	21.1	1.8	12.9	29.5	17.9	15.3	5.0	17.6	1.8	12.3	25.4	25.2	14.4	7.0	14.1	1.6
영국	15.4	22.2	17.5	9.4	6.6	29.0	0.1	17.8	15.7	21.5	5.3	12.7	24.6	2.4	14.7	13.9	23.1	10.0	10.0	26.1	2.2	11.1	13.6	22.7	14.5	7.5	28.9	1.7
미국	42.2	14.8	14.0	4.5	2.8	19.0	2.7	21.0	14.9	15.1	12.4	6.4	27.4	2.8	21.5	11.9	19.0	8.1	7.7	29.1	2.7	16.9	11.5	18.3	10.5	5.5	35.6	1.7
평균	20.7	15.5	21.6	8.1	7.3	25.4	1.5	17.1	16.5	22.6	9.3	8.3	24.8	1.3	13.6	17.6	23.5	11.4	8.1	24.6	1.3	11.7	19.0	24.2	12.6	7.1	24.4	0.9

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-31〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(기업규모)

(단위: %)

	250인 미만							250인 이상						
	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타
캐나다	14.0	14.6	20.9	11.3	12.3	25.2	1.6	19.9	15.5	21.9	11.1	7.3	22.5	1.8
칠레	20.0	27.3	23.0	10.3	3.6	13.9	2.1	16.6	18.3	31.0	13.0	6.9	13.9	0.3
크로아티아	21.2	17.2	20.0	4.7	7.3	29.6	0.0	20.1	12.5	22.8	14.2	0.0	30.4	0.0
체코	5.2	24.0	22.6	7.8	11.4	27.2	1.7	5.6	15.3	19.6	14.1	8.7	36.7	0.0
에스토니아	7.6	23.5	35.3	12.3	8.1	11.3	1.8	9.2	28.2	36.1	11.2	3.6	9.4	2.2
핀란드	8.1	13.9	23.8	19.8	10.4	22.5	1.5	9.3	20.6	20.4	15.5	10.2	22.2	1.8
프랑스	12.2	22.2	23.6	12.0	7.3	21.1	1.7	12.8	21.9	23.3	11.1	7.2	20.9	2.8
독일	13.6	16.4	20.7	15.2	10.0	23.1	1.0	12.9	18.2	20.4	16.6	11.3	18.6	1.9
헝가리	5.6	9.7	27.6	4.8	10.9	38.8	2.6	10.0	9.6	37.3	9.8	8.3	23.1	1.9
아일랜드	16.5	14.0	17.4	6.9	4.5	39.6	1.1	21.7	14.9	22.9	11.8	3.1	25.0	0.5
이스라엘	30.3	15.2	17.7	14.6	5.1	12.8	4.3	15.1	23.6	22.0	22.0	7.4	6.9	3.0
이탈리아	6.1	11.3	34.5	12.7	19.7	15.4	0.3	9.7	7.0	35.3	7.8	21.5	18.1	0.7
일본	26.7	5.2	12.5	4.5	12.9	38.0	0.2	30.2	5.4	8.3	11.9	8.3	34.2	1.7
오스트리아	15.5	29.8	23.6	12.1	3.0	15.4	0.6	13.6	28.6	23.2	17.2	6.9	10.5	0.0
한국	3.0	8.9	19.7	0.7	0.0	67.7	0.0	4.6	2.7	44.8	17.4	4.8	25.6	0.0
라트비아	18.2	14.8	27.7	8.9	11.4	17.0	2.1	24.7	11.2	30.5	6.5	5.1	18.1	3.8
리투아니아	25.8	20.8	5.0	7.3	7.1	32.8	1.1	22.9	20.9	6.7	4.2	5.1	37.4	2.9
뉴질랜드	19.9	11.2	24.2	9.6	12.9	21.0	1.3	22.5	12.6	28.6	11.2	9.5	15.3	0.3
벨기에	25.1	21.5	20.9	5.4	8.2	17.9	0.9	29.0	22.7	14.6	14.5	3.6	14.3	1.2
폴란드	5.2	13.5	30.1	11.3	2.9	36.3	0.7	3.8	24.6	35.9	5.5	3.6	25.6	1.0
포르투갈	11.1	22.0	39.6	5.1	5.5	16.6	0.1	12.5	15.8	29.5	5.9	3.4	30.6	2.4
싱가포르	21.4	20.3	20.4	8.3	7.3	21.9	0.5	21.1	18.2	22.4	13.7	3.2	20.1	1.3
슬로바키아	14.4	11.6	13.4	13.5	9.1	37.9	0.1	18.9	18.3	6.9	8.5	5.1	42.4	0.0
스페인	18.2	22.7	34.7	5.8	4.5	13.4	0.7	14.7	13.8	38.9	7.4	2.0	20.3	2.9
스위스	13.8	27.2	19.9	13.3	5.3	18.8	1.8	16.9	20.4	19.2	18.7	7.5	16.4	1.0
영국	13.3	12.7	23.0	10.3	10.6	27.6	2.6	17.9	18.8	20.1	7.9	9.3	24.9	1.1
미국	22.0	13.9	21.4	8.7	6.0	24.7	3.3	25.4	11.4	10.8	10.5	7.0	33.4	1.5
평균	15.3	17.2	23.1	9.5	8.0	25.5	1.3	16.4	16.7	24.2	11.8	6.7	22.8	1.4

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-32〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 참여 이유(직무변화)

(단위: %)

	부서 변동							직위 상승							과업 변화						
	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타	취업기회/경력개발	관심분야 역량향상	일상과업 능력향상	신규과업 능력향상	자격취득 및 갱신	의무수강	기타
캐나다	16.6	14.1	18.8	13.4	12.7	23.1	1.4	16.2	14.7	19.8	12.3	12.2	22.7	2.1	14.4	14.5	20.5	11.7	10.8	25.1	3.0
칠레	11.5	25.4	29.9	16.5	3.2	12.2	1.4	17.1	25.4	25.9	13.5	3.6	13.0	1.4	12.7	26.2	27.6	13.2	2.3	15.1	2.8
크로아티아	20.3	19.4	23.1	5.8	5.7	25.7	0.0	21.5	21.1	20.7	4.6	4.9	27.2	0.0	24.8	19.3	21.8	2.4	7.6	24.1	0.0
체코	7.6	20.3	20.8	10.9	12.4	26.5	1.5	7.1	21.1	22.6	12.0	9.4	26.3	1.4	3.0	16.8	20.2	11.0	9.1	36.6	3.3
에스토니아	8.9	24.4	37.4	12.8	5.4	9.7	1.4	8.0	22.4	36.6	14.2	6.9	10.7	1.2	9.6	19.0	38.8	15.0	7.2	8.8	1.6
핀란드	8.5	18.1	22.9	20.8	8.2	19.9	1.7	7.4	16.6	24.0	21.5	8.6	19.9	1.9	5.0	16.0	23.6	21.7	10.3	21.5	2.0
프랑스	13.9	22.7	23.6	11.7	6.9	19.0	2.1	12.9	21.8	24.7	13.1	6.8	19.0	1.6	11.7	21.7	25.5	11.1	6.4	22.3	1.4
독일	14.5	16.7	22.3	18.7	10.2	16.0	1.6	14.2	15.3	21.8	17.7	11.3	18.4	1.4	13.6	16.8	25.1	16.4	10.1	17.1	0.9
헝가리	12.4	11.9	29.0	7.7	7.5	27.3	4.3	9.0	10.8	31.2	6.8	9.6	29.8	2.7	9.7	8.2	33.8	8.0	6.4	31.8	2.1
아일랜드	18.2	15.2	19.5	11.1	4.3	30.6	0.9	18.4	14.0	19.0	10.5	4.3	32.4	1.3	15.7	15.3	20.2	11.0	3.3	33.3	1.2
이스라엘	19.3	18.6	23.9	19.6	5.9	8.4	4.4	22.9	19.6	22.1	19.4	4.2	9.1	2.6	19.9	24.5	15.4	23.0	6.1	8.6	2.4
이탈리아	6.3	7.2	41.4	11.4	19.7	13.7	0.4	7.6	8.3	38.9	11.8	17.9	15.5	0.0	10.5	9.4	32.6	12.8	17.6	17.0	0.0
일본	28.7	6.9	11.6	8.9	8.3	35.3	0.3	30.1	6.3	9.8	7.6	10.9	34.7	0.6	31.1	5.1	12.5	6.3	8.1	36.3	0.7
오스트리아	16.1	28.5	26.5	15.5	5.0	7.8	0.6	13.4	29.8	25.3	15.9	4.2	11.0	0.3	13.3	28.0	24.3	15.2	5.6	13.6	0.0
한국	7.1	11.5	37.6	3.7	3.6	36.5	0.0	6.1	6.9	36.5	0.0	0.0	50.5	0.0	4.6	15.3	34.9	10.5	0.0	34.7	0.0
라트비아	22.2	15.1	29.0	9.6	7.6	13.7	2.8	22.8	11.8	29.0	9.3	7.1	16.4	3.5	27.6	14.6	26.5	6.5	7.1	14.5	3.2
리투아니아	28.0	21.8	5.5	6.9	3.8	32.1	1.9	29.9	20.0	4.2	6.8	5.3	31.8	1.9	21.3	18.6	5.3	3.5	6.0	42.3	3.1
뉴질랜드	22.4	10.6	27.6	12.4	10.2	15.8	1.0	21.5	12.0	24.3	12.2	12.3	16.6	1.0	19.8	11.0	21.2	16.5	12.0	19.1	0.3
벨기에	32.8	21.6	17.3	7.9	5.1	14.4	0.9	30.6	19.5	17.4	10.0	5.1	16.0	1.4	28.3	20.7	16.9	11.0	5.2	16.1	1.8
폴란드	5.9	18.1	32.8	10.7	4.4	26.5	1.7	5.2	15.5	34.8	11.3	5.2	26.6	1.6	5.6	14.4	33.5	9.5	4.3	31.4	1.3
포르투갈	10.1	18.3	39.5	4.2	5.0	21.7	1.3	13.3	19.5	39.4	5.5	2.8	18.7	0.8	11.7	21.8	39.6	2.3	3.7	19.4	1.5
싱가포르	21.6	21.8	21.7	10.0	4.5	19.8	0.6	20.1	20.8	21.3	10.7	5.3	21.4	0.5	21.2	18.3	20.0	13.4	3.3	22.7	1.1
슬로바키아	15.1	20.0	12.9	11.9	6.7	33.2	0.2	12.2	17.2	11.3	13.5	8.4	37.1	0.2	15.2	12.9	13.9	14.1	9.1	34.5	0.3
스페인	20.6	24.8	34.4	6.1	2.6	10.5	1.0	18.4	21.3	33.5	6.6	2.7	16.2	1.2	25.7	22.6	33.5	5.1	1.0	12.1	0.0
스위스	17.8	24.5	19.5	16.9	4.9	16.0	0.4	16.3	22.9	20.4	16.8	6.0	16.6	0.9	15.7	23.4	21.2	14.9	6.6	18.0	0.2
영국	18.7	16.9	20.0	10.0	7.3	24.7	2.4	17.0	15.0	21.5	10.9	8.6	24.9	2.2	17.9	16.2	21.1	9.4	9.4	24.0	2.0
미국	23.1	15.1	14.9	12.3	5.4	26.9	2.2	23.3	14.1	15.5	11.8	6.4	26.4	2.4	22.8	14.4	18.4	8.9	7.6	25.4	2.5
평균	16.6	18.1	24.6	11.4	6.9	21.0	1.4	16.4	17.2	24.1	11.3	7.0	22.6	1.3	16.0	17.2	24.0	11.3	6.9	23.2	1.4

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-33〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 교육방식(대면)

(단위: %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	41.4	48.4	32.7	48.5	51.6	35.0	56.4	43.1	36.0	41.2	42.4	66.2	66.9	47.0	31.0	46.1	44.5	38.9	40.3	44.9	34.2	36.3	35.1	37.6
칠레	52.7	55.6	48.8	49.3	69.2	42.2	82.1	49.7	53.1	51.2	60.8	76.2	66.7	55.7	42.3	65.6	51.2	26.5	12.2	55.0	46.1	53.9	46.3	48.7
크로아티아	74.9	80.6	68.7	100.0	75.6	74.2	62.8	72.7	78.8	74.4	82.3	100.0	100.0	65.9	73.0	71.4	70.9	72.1	90.3	76.1	59.4	60.9	70.7	67.9
체코	74.1	78.3	65.8	100.0	79.6	62.7	79.6	72.9	74.8	74.2	73.3	100.0	95.4	67.6	65.7	84.2	76.2	70.9	66.9	75.3	70.4	66.5	72.2	72.8
에스토니아	64.2	68.5	60.4	76.0	68.8	60.2	60.8	61.6	68.4	64.2	63.7	86.2	77.0	67.0	60.0	74.3	67.6	60.8	61.8	64.4	62.0	58.9	60.1	63.5
핀란드	44.2	48.1	39.8	65.4	53.2	36.9	65.4	46.7	40.7	43.4	53.2	56.0	66.5	49.3	36.0	65.2	48.1	43.6	41.2	43.8	46.1	42.3	40.7	44.8
프랑스	80.0	83.3	76.3	90.9	90.0	72.4	93.4	79.1	79.5	79.7	82.6	97.7	98.3	83.9	74.8	88.9	83.0	75.6	76.9	81.0	77.6	75.8	75.4	77.8
독일	59.6	63.4	54.9	89.9	65.7	51.2	76.0	63.4	53.5	58.7	70.3	-	-	-	-	80.7	65.4	55.5	51.1	63.4	53.9	55.9	58.3	58.6
헝가리	53.6	60.7	42.8	92.6	63.4	44.2	59.6	48.6	60.1	53.2	60.8	78.6	70.7	58.3	47.8	78.2	55.0	48.6	32.2	55.8	48.1	45.6	49.3	50.7
아일랜드	48.4	54.3	40.7	63.5	68.1	35.1	76.1	41.4	51.6	46.1	73.3	68.7	90.8	61.9	35.3	68.0	52.6	42.5	35.8	55.5	35.6	41.6	44.3	44.7
이스라엘	66.2	67.9	64.2	69.9	84.6	58.7	92.5	57.7	74.1	63.5	78.2	100.0	76.7	83.2	61.6	68.0	72.5	61.7	64.7	66.4	64.8	63.4	68.4	69.1
이탈리아	49.7	51.5	46.2	82.7	50.4	30.5	75.6	54.3	44.8	48.3	63.4	68.3	74.7	39.9	41.6	55.7	55.4	47.6	36.4	49.6	53.4	40.8	39.9	39.9
일본	53.7	54.9	51.3	56.0	68.9	43.1	72.4	50.7	52.3	53.5	55.8	84.7	75.1	55.1	43.7	70.3	60.0	55.3	44.2	57.9	40.6	49.7	46.2	50.8
오스트리아	65.0	69.0	60.0	55.4	68.9	62.0	71.0	68.1	60.4	65.4	59.4	-	-	-	-	73.9	67.3	64.6	54.8	66.6	61.7	61.6	62.9	63.5
한국	34.5	37.1	28.6	100.0	23.8	36.3	0.0	34.5	36.6	31.7	48.8	15.5	34.8	33.7	36.9	31.1	49.0	30.8	20.2	32.0	40.4	34.3	36.7	32.4
라트비아	46.3	53.3	38.3	66.5	60.4	37.8	55.3	45.0	46.2	44.7	68.0	93.6	84.5	49.2	37.3	51.4	52.0	39.8	35.4	47.0	43.6	41.0	42.5	46.4
리투아니아	52.6	56.3	49.3	52.2	59.4	49.4	55.1	51.3	54.0	52.5	55.2	57.7	75.8	53.9	46.6	51.7	55.1	51.1	45.2	53.1	51.2	52.7	49.2	51.8
뉴질랜드	65.8	69.0	61.4	79.2	66.7	63.0	67.2	66.5	64.8	66.6	59.3	87.9	73.6	60.9	63.2	73.9	61.6	66.6	64.9	66.6	66.1	62.7	65.9	64.3
벨기에	67.6	69.3	65.4	86.6	77.1	61.2	73.6	70.3	63.5	66.7	78.0	89.9	93.8	69.5	61.8	84.5	73.3	66.9	59.5	71.2	59.8	66.9	66.3	67.4
폴란드	71.0	77.5	63.0	100.0	85.4	53.4	69.7	70.0	72.6	71.6	67.4	83.5	93.7	74.4	57.0	81.7	71.5	61.4	65.3	69.7	67.9	66.2	63.7	64.2
포르투갈	64.5	68.5	60.2	93.9	67.2	42.0	50.5	64.4	65.3	64.4	64.9	92.1	96.9	69.4	48.6	86.7	67.1	50.4	34.7	67.1	56.9	60.2	55.1	57.6
싱가포르	53.0	56.8	48.9	87.5	74.6	47.0	74.7	54.0	49.9	54.1	47.0	93.6	82.7	56.5	50.7	61.4	49.0	53.7	46.8	54.3	51.5	49.7	52.7	52.9
슬로바키아	81.4	84.0	78.5	96.3	89.4	70.1	99.1	78.1	83.7	82.9	70.5	100.0	93.0	84.7	73.7	85.4	86.7	76.6	57.7	80.5	84.7	81.9	81.6	78.7
스페인	58.7	66.4	46.0	83.9	71.1	46.8	84.7	56.5	59.3	58.6	59.0	80.6	77.2	53.7	50.3	81.0	62.9	47.3	37.9	61.5	46.1	59.0	60.8	59.3
스위스	64.4	64.3	64.7	94.2	71.4	56.0	72.0	64.7	63.5	64.1	72.9	91.9	91.0	66.3	58.8	81.3	70.5	59.2	58.0	70.8	47.4	59.6	63.0	64.1
영국	44.9	46.5	43.0	65.2	49.0	40.4	61.4	43.7	42.0	44.4	49.3	63.5	74.3	49.5	37.8	59.4	48.1	43.6	36.7	50.1	36.1	42.6	43.2	43.5
미국	39.1	43.5	34.4	43.7	46.2	35.1	56.8	41.7	32.1	33.0	43.6	55.8	55.9	45.2	34.0	51.2	42.2	38.4	27.1	43.6	31.6	36.3	36.7	38.7
평균	58.2	62.1	53.1	77.4	66.7	49.9	68.3	57.4	57.8	57.5	63.1	79.5	79.4	60.1	50.8	69.3	61.4	53.7	48.1	60.1	53.2	54.3	55.1	56.0

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-34〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 교육방식(원격)

(단위: %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	44.3	36.3	54.3	37.2	31.8	52.1	31.1	41.6	50.6	44.7	42.7	20.9	13.4	41.6	55.1	37.1	40.9	46.0	49.2	40.1	53.3	50.9	50.4	47.3
칠레	33.1	24.0	45.2	16.4	23.1	42.8	12.2	37.7	29.5	36.0	18.7	12.4	12.9	32.7	43.2	20.5	35.4	57.3	63.3	30.2	40.5	33.4	37.1	35.7
크로아티아	18.8	15.1	22.8	0.0	20.2	18.0	37.2	21.7	13.6	18.8	17.7	0.0	0.0	29.9	18.3	18.4	21.2	23.5	5.8	18.7	22.4	27.1	20.1	24.8
체코	21.4	17.9	28.3	0.0	15.3	33.9	19.8	21.6	21.4	21.3	22.2	0.0	0.0	25.9	30.5	12.8	18.8	23.5	31.3	20.6	24.0	25.3	23.1	21.9
에스토니아	26.3	25.0	27.4	18.1	22.3	29.5	21.5	29.5	22.7	26.5	24.5	11.6	17.1	27.1	28.6	19.1	25.7	27.6	28.1	26.1	28.2	29.8	29.6	26.7
핀란드	43.5	40.1	47.3	25.2	35.8	49.8	25.6	44.1	44.0	44.2	35.0	30.9	26.0	39.2	50.4	21.6	39.9	44.1	46.5	44.4	39.2	43.8	46.2	42.5
프랑스	12.7	10.2	15.6	7.9	5.9	17.6	0.0	13.5	13.3	13.2	8.5	2.3	0.7	11.5	16.3	5.1	10.7	16.2	14.9	12.9	12.9	14.7	14.4	13.9
독일	32.8	29.1	37.4	6.4	27.2	40.4	13.9	30.8	37.1	33.4	25.0	-	-	-	-	13.5	26.6	36.4	41.9	29.1	38.4	36.9	32.6	34.4
헝가리	31.4	21.1	47.2	0.0	21.8	40.2	23.6	35.8	25.9	32.2	16.0	21.4	11.9	34.5	35.7	7.8	30.0	37.2	47.5	26.8	43.0	43.9	36.5	36.0
아일랜드	33.6	30.4	38.0	20.1	21.8	42.1	11.8	37.0	34.2	35.0	19.2	15.5	6.6	24.9	42.4	14.8	30.7	37.9	47.5	28.6	42.8	36.0	35.4	36.4
이스라엘	19.4	15.8	23.8	30.1	6.5	24.1	2.4	23.1	17.3	22.5	6.0	0.0	6.7	11.1	23.4	16.4	10.2	23.2	28.6	21.0	18.3	20.8	16.3	16.2
이탈리아	40.1	36.3	47.5	10.6	38.2	59.6	23.2	33.0	46.0	40.5	36.4	22.7	17.6	51.3	46.1	36.8	41.4	39.1	43.1	40.0	36.5	49.1	52.2	49.4
일본	35.5	34.7	37.3	30.5	22.9	44.6	13.8	40.7	35.6	35.9	32.2	15.3	17.3	35.4	43.0	18.4	32.3	33.7	43.6	30.7	50.8	39.2	42.3	39.3
오스트리아	22.7	18.4	28.0	10.5	20.1	26.8	15.5	20.6	26.4	22.2	30.1	-	-	-	-	12.6	19.0	24.6	33.0	22.8	22.6	25.4	24.0	23.7
한국	43.1	42.8	44.0	0.0	41.3	46.9	0.0	41.4	47.1	46.3	26.7	0.0	29.8	52.8	48.1	30.3	41.1	47.9	66.8	40.9	48.4	54.2	50.3	35.2
라트비아	39.0	28.8	50.6	29.1	28.3	45.2	35.8	38.3	40.5	41.7	3.1	6.4	7.1	36.6	46.4	37.9	36.7	42.9	36.8	38.7	41.2	39.5	40.9	39.6
리투아니아	34.7	29.3	39.4	17.4	31.1	37.3	42.6	30.5	39.2	34.6	37.2	16.8	17.4	39.2	38.1	33.2	31.2	38.8	48.8	34.6	35.2	33.9	36.3	37.2
뉴질랜드	21.2	16.3	27.8	12.4	16.3	25.6	20.6	19.6	22.9	20.5	26.5	8.1	10.2	24.7	24.9	11.4	21.9	23.2	23.9	19.9	23.0	22.8	19.2	19.7
벨기에	19.5	18.3	21.0	6.6	14.4	23.2	17.1	16.9	23.0	20.3	9.1	10.1	2.4	20.2	22.5	8.6	14.9	20.0	25.2	16.2	26.5	21.0	19.3	19.1
폴란드	26.6	19.7	35.1	0.0	13.5	42.6	28.2	27.2	25.4	26.8	25.7	0.0	6.3	23.0	40.5	17.3	24.6	36.5	34.7	27.1	32.1	31.6	34.8	34.4
포르투갈	27.4	24.3	30.7	6.1	22.5	46.8	31.3	29.1	25.2	27.6	26.2	7.9	2.3	20.0	41.6	10.0	24.3	37.7	60.7	23.8	37.8	32.2	36.7	32.4
싱가포르	31.5	27.4	36.0	8.7	16.5	35.7	15.6	30.7	33.8	32.1	27.9	0.0	12.9	31.8	33.0	27.3	34.4	32.0	28.5	30.0	33.1	32.1	30.0	31.2
슬로바키아	14.0	10.6	17.7	3.7	7.1	23.6	0.9	17.4	11.2	12.2	26.5	0.0	1.4	13.6	20.2	6.1	10.0	19.1	33.5	14.5	12.3	15.3	15.7	18.5
스페인	30.1	22.8	41.9	11.6	20.1	39.1	15.3	30.9	30.1	29.8	32.4	13.3	18.6	37.2	34.6	12.2	28.8	36.2	47.1	29.5	32.6	26.3	26.9	28.4
스위스	19.7	18.6	21.3	5.8	14.7	25.0	11.1	18.2	22.2	19.9	14.8	8.1	1.5	16.4	24.0	7.6	18.0	21.7	24.3	15.3	31.3	21.9	20.1	19.1
영국	40.5	40.5	40.5	21.3	36.4	45.1	26.5	43.2	41.1	41.0	36.6	21.0	19.3	36.1	46.7	26.6	35.4	42.8	49.3	36.0	48.5	42.2	42.6	42.6
미국	44.4	40.2	48.9	45.0	33.1	50.4	16.6	42.2	53.0	51.7	39.3	7.2	25.9	34.0	52.2	26.7	38.9	45.9	62.7	38.6	54.7	50.5	51.3	46.5
평균	29.9	25.7	35.4	14.1	22.5	37.3	19.0	30.2	30.8	30.8	24.7	10.1	11.4	30.0	36.2	18.9	27.5	33.9	39.5	28.0	34.4	33.3	32.8	31.6

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-35〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 교육방식(혼합)

(단위: %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	14.3	15.3	13.0	14.3	16.6	12.9	12.5	15.3	13.4	14.1	15.0	12.9	19.7	11.4	13.8	16.7	14.7	15.1	10.5	15.0	12.5	12.9	14.4	15.1
칠레	14.3	20.4	6.0	34.3	7.7	15.1	5.7	12.6	17.5	12.8	20.6	11.3	20.4	11.6	14.5	13.9	13.4	16.2	24.5	14.8	13.4	12.8	16.5	15.6
크로아티아	6.3	4.3	8.5	0.0	4.2	7.8	0.0	5.6	7.7	6.8	0.0	0.0	0.0	4.2	8.6	10.2	7.9	4.4	3.9	5.2	18.1	12.0	9.2	7.3
체코	4.5	3.8	5.9	0.0	5.2	3.5	0.6	5.5	3.8	4.5	4.5	0.0	4.6	6.4	3.8	3.0	5.0	5.6	1.8	4.2	5.6	8.2	4.7	5.3
에스토니아	9.5	6.5	12.1	5.9	8.9	10.2	17.7	8.9	8.9	9.3	11.8	2.2	5.8	5.9	11.4	6.7	6.7	11.6	10.2	9.5	9.8	11.3	10.3	9.8
핀란드	12.3	11.8	12.9	9.4	11.0	13.3	8.9	9.2	15.3	12.3	11.9	13.1	7.5	11.5	13.6	13.2	12.0	12.3	12.3	11.8	14.7	14.0	13.1	12.7
프랑스	7.3	6.6	8.1	1.2	4.0	10.0	6.6	7.4	7.2	7.1	8.9	0.0	1.0	4.6	8.9	6.1	6.3	8.1	8.2	6.1	9.5	9.5	10.2	8.4
독일	7.6	7.5	7.7	3.7	7.1	8.4	10.1	5.8	9.3	7.8	4.6	-	-	-	-	5.7	7.9	8.0	7.0	7.6	7.7	7.2	9.1	7.1
헝가리	15.0	18.2	10.0	7.4	14.9	15.6	16.8	15.6	14.0	14.5	23.2	0.0	17.4	7.2	16.4	14.0	15.0	14.1	20.3	17.4	9.0	10.5	14.2	13.3
아일랜드	18.0	15.4	21.3	16.4	10.2	22.7	12.1	21.6	14.2	18.9	7.5	15.8	2.6	13.2	22.3	17.2	16.7	19.7	16.7	15.9	21.6	22.4	20.2	18.9
이스라엘	14.4	16.4	12.0	0.0	9.0	17.2	5.1	19.2	8.6	14.1	15.8	0.0	16.6	5.8	15.0	15.7	17.3	15.1	6.7	12.6	16.9	15.7	15.3	14.7
이탈리아	10.2	12.2	6.4	6.7	11.4	9.9	1.1	12.7	9.1	11.2	0.2	9.0	7.7	8.8	12.2	7.4	3.2	13.4	20.5	10.5	10.1	10.0	7.9	10.7
일본	10.7	10.4	11.4	13.5	8.3	12.3	13.9	8.6	12.1	10.6	12.1	0.0	7.6	9.6	13.2	11.3	7.7	11.0	12.1	11.4	8.6	11.1	11.4	10.0
오스트리아	12.3	12.6	12.0	34.2	11.0	11.2	13.5	11.4	13.2	12.5	10.4	-	-	-	-	13.5	13.7	10.8	12.2	10.6	15.7	12.9	13.0	12.8
한국	22.4	20.2	27.4	0.0	34.9	16.7	100.0	24.0	16.3	22.0	24.4	84.5	35.4	13.5	15.0	38.7	9.9	21.2	12.9	27.1	11.2	11.5	13.0	32.4
라트비아	14.7	17.9	11.1	4.3	11.3	17.0	8.9	16.7	13.3	13.6	29.0	0.0	8.4	14.1	16.3	10.7	11.3	17.4	27.9	14.3	15.2	19.5	16.6	14.0
리투아니아	12.7	14.3	11.3	30.4	9.5	13.2	2.3	18.3	6.8	13.0	7.6	25.4	6.9	6.9	15.3	15.1	13.7	10.1	6.0	12.4	13.6	13.4	14.5	10.9
뉴질랜드	13.0	14.7	10.8	8.4	17.0	11.4	12.1	13.9	12.3	12.9	14.2	4.0	16.1	14.4	11.9	14.7	16.5	10.2	11.3	13.6	10.9	14.5	14.9	15.9
벨기에	12.9	12.4	13.6	6.8	8.5	15.6	9.2	12.8	13.4	12.9	12.9	0.0	3.8	10.3	15.7	6.9	11.7	13.1	15.3	12.6	13.7	12.1	14.4	13.5
폴란드	2.4	2.9	1.9	0.0	1.1	4.0	2.1	2.8	2.0	1.6	7.0	16.5	0.0	2.6	2.5	0.9	3.9	2.1	0.0	3.2	0.0	2.1	1.5	1.4
포르투갈	8.1	7.2	9.1	0.0	10.4	11.2	18.2	6.5	9.4	8.0	8.9	0.0	0.8	10.5	9.8	3.4	8.6	11.9	4.7	9.1	5.3	7.6	8.2	10.0
싱가포르	15.5	15.8	15.2	3.8	8.9	17.4	9.7	15.2	16.3	13.8	25.1	6.4	4.4	11.7	16.2	11.3	16.6	14.3	24.7	15.7	15.4	18.2	17.3	16.0
슬로바키아	4.6	5.4	3.8	0.0	3.5	6.3	0.0	4.5	5.1	4.8	3.0	0.0	5.5	1.7	6.1	8.4	3.3	4.3	8.8	5.0	3.1	2.9	2.6	2.8
스페인	11.3	10.8	12.1	4.5	8.8	14.1	0.0	12.6	10.6	11.6	8.6	6.1	4.2	9.1	15.1	6.8	8.3	16.6	15.0	9.0	21.3	14.7	12.2	12.3
스위스	15.9	17.2	14.0	0.0	13.9	19.0	16.9	17.1	14.3	16.1	12.3	0.0	7.4	17.3	17.3	11.1	11.5	19.0	17.7	14.0	21.3	18.5	16.9	16.8
영국	14.6	13.0	16.5	13.5	14.6	14.6	12.1	13.1	17.0	14.6	14.1	15.5	6.4	14.4	15.5	14.0	16.6	13.6	14.1	13.9	15.5	15.3	14.2	13.9
미국	16.5	16.2	16.7	11.3	20.6	14.5	26.6	16.1	14.8	15.4	17.1	37.0	18.3	20.8	13.8	22.2	18.9	15.6	10.2	17.9	13.8	13.2	12.0	14.9
평균	11.9	12.2	11.5	8.5	10.8	12.8	12.7	12.3	11.3	11.7	12.2	10.4	9.1	9.9	13.0	11.8	11.0	12.4	12.4	11.9	12.4	12.4	12.1	12.5

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-36〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 장소(일터)

(단위: %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	80.4	76.1	85.7	81.8	75.1	83.5	85.0	77.6	82.8	81.5	75.8	77.0	66.8	84.8	82.8	86.0	80.4	79.8	78.8	76.5	88.8	83.2	80.1	80.5
칠레	89.9	87.9	92.6	90.7	88.8	90.5	86.6	91.0	88.9	90.0	89.2	93.4	88.1	88.4	90.4	89.2	89.9	91.6	86.8	88.3	94.3	91.1	90.4	90.0
크로아티아	80.3	80.6	80.0	100.0	76.5	82.8	78.3	82.8	77.1	80.3	80.0	77.8	61.4	83.2	81.6	83.5	78.8	77.3	85.8	81.3	64.2	88.1	85.9	85.8
체코	76.7	77.4	75.2	66.2	78.1	74.3	88.1	71.4	81.2	77.0	73.4	93.3	76.5	73.8	77.0	76.9	75.6	77.8	75.6	75.3	80.3	80.2	77.7	74.8
에스토니아	63.0	61.1	64.6	58.5	62.7	63.6	69.0	61.5	64.0	62.5	68.3	81.0	61.3	65.4	62.1	67.0	63.1	63.5	60.1	63.1	62.4	64.9	61.2	62.2
핀란드	70.1	65.8	74.9	65.8	63.6	75.1	64.2	63.7	76.2	70.1	70.4	58.5	52.5	70.3	75.3	74.8	65.2	69.8	71.7	68.3	77.7	69.5	71.7	69.5
프랑스	61.2	60.7	61.8	68.9	56.7	63.3	61.2	56.9	66.5	61.3	60.5	55.9	54.0	60.9	61.8	62.1	59.9	61.9	61.2	59.4	66.7	63.8	59.6	61.7
독일	68.1	66.5	70.0	64.4	66.5	70.0	62.2	65.5	71.6	68.5	62.9	-	-	-	-	73.7	69.8	66.8	65.9	62.4	76.8	69.8	66.4	68.1
헝가리	76.5	75.5	78.0	73.2	72.3	79.6	85.4	78.1	73.4	76.7	72.9	76.2	73.1	74.8	77.6	74.9	76.0	74.6	87.8	74.1	82.3	84.5	78.3	72.1
아일랜드	84.3	86.1	81.8	78.2	82.3	86.1	77.1	87.5	81.4	84.9	77.6	85.4	83.7	80.1	85.6	82.0	81.7	86.8	85.9	80.5	90.9	85.5	83.7	82.3
이스라엘	76.7	78.3	74.7	88.8	81.9	74.0	77.0	73.9	81.0	75.4	83.0	100.0	83.9	77.0	75.7	87.3	69.5	74.4	83.9	73.4	79.7	78.8	77.3	77.8
이탈리아	77.4	79.0	74.3	58.4	77.8	87.0	52.0	80.8	77.0	78.9	63.3	67.8	74.7	72.0	81.4	72.7	71.0	83.0	84.0	76.6	78.2	82.2	78.7	81.0
일본	62.1	59.7	66.9	49.2	53.6	68.7	53.1	61.4	64.9	61.1	71.2	55.8	41.2	64.7	68.3	55.9	65.2	57.3	68.4	57.9	75.3	69.7	65.5	62.4
오스트리아	65.4	64.2	66.8	77.0	63.7	65.8	50.2	64.3	69.1	64.3	79.8	-	-	-	-	71.8	63.3	63.1	70.6	61.6	72.6	62.2	60.9	64.1
한국	71.0	72.0	68.7	100.0	82.8	62.4	100.0	64.2	74.1	71.6	67.7	100.0	72.7	68.6	68.8	79.5	70.5	63.6	72.7	79.9	49.7	68.4	59.4	66.8
라트비아	80.0	76.8	83.6	76.1	82.0	79.2	79.8	81.6	78.1	79.6	87.7	97.4	78.7	87.2	78.6	82.7	79.3	79.6	77.6	79.1	83.4	77.4	76.2	79.6
리투아니아	72.7	74.2	71.3	84.9	67.8	74.3	44.1	73.5	73.1	73.5	55.5	96.4	72.9	77.0	70.4	79.2	68.9	71.0	78.5	69.2	84.6	80.2	75.8	71.3
뉴질랜드	72.6	69.0	77.3	80.9	60.9	78.2	71.1	74.8	70.5	72.4	73.6	59.9	53.4	71.8	80.0	77.7	68.8	73.9	71.8	67.9	86.6	75.9	70.7	72.9
벨기에	66.5	65.9	67.4	66.4	65.7	67.0	65.0	62.5	72.0	66.3	69.9	69.2	59.8	72.0	66.2	64.8	67.3	66.7	66.0	62.8	74.4	68.4	68.0	68.3
폴란드	91.9	90.0	94.2	100.0	92.0	91.5	92.3	93.3	89.7	92.0	91.0	90.8	91.3	91.3	92.6	87.1	93.3	95.6	85.3	91.6	94.0	91.3	91.0	90.8
포르투갈	78.4	77.8	79.0	76.8	78.5	79.4	85.1	80.8	75.3	78.2	79.4	100.0	75.9	79.3	76.0	82.5	76.1	77.6	79.6	76.7	83.4	80.4	77.2	77.1
싱가포르	81.4	78.1	84.9	74.8	75.5	82.9	77.1	79.1	85.0	80.9	84.2	87.0	64.6	77.3	83.0	79.0	83.3	80.2	83.7	78.7	84.7	86.6	83.8	83.2
슬로바키아	82.2	79.7	84.9	100.0	80.5	83.6	79.4	85.0	79.3	83.1	75.7	100.0	83.7	90.0	76.6	76.6	82.9	83.4	82.0	81.3	85.1	91.4	86.9	82.3
스페인	91.6	90.4	93.5	87.4	92.8	92.1	96.7	90.4	92.4	92.1	86.7	82.1	87.3	95.7	92.7	91.8	89.3	94.0	93.2	90.2	97.4	93.6	91.7	92.2
스위스	70.9	71.7	69.6	52.7	72.4	71.2	63.4	69.7	73.0	70.7	75.3	85.5	70.6	71.4	70.1	72.9	74.4	71.5	63.7	67.2	79.7	74.4	72.8	71.1
영국	82.3	83.1	81.3	80.6	79.5	84.5	79.0	83.4	81.8	82.7	78.2	79.5	76.2	81.1	83.7	85.4	79.6	82.6	84.0	79.4	87.6	83.7	84.3	83.6
미국	84.9	85.5	84.2	82.3	84.4	85.3	81.9	83.0	87.9	86.3	84.1	100.0	89.3	85.0	84.1	91.5	82.3	83.6	86.2	80.2	91.7	82.8	85.2	84.8
평균	76.2	75.3	77.3	77.2	74.6	77.6	74.2	75.5	77.3	76.4	75.5	82.8	71.7	77.7	77.7	78.1	75.0	76.0	77.4	74.2	80.5	78.8	76.3	76.2

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-37〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 장소(일터 외)

(단위: %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	19.6	23.9	14.3	18.2	24.9	16.5	15.0	22.4	17.2	18.5	24.2	23.0	33.2	15.2	17.2	14.0	19.6	20.2	21.2	23.5	11.2	16.8	19.9	19.5
칠레	10.1	12.1	7.4	9.3	11.2	9.5	13.4	9.0	11.1	10.0	10.8	6.6	11.9	11.6	9.6	10.8	10.1	8.4	13.2	11.7	5.7	8.9	9.6	10.0
크로아티아	19.7	19.4	20.0	0.0	23.5	17.2	21.7	17.2	22.9	19.7	20.0	22.2	38.6	16.8	18.4	16.5	21.2	22.7	14.2	18.7	35.8	11.9	14.1	14.2
체코	23.3	22.6	24.8	33.8	21.9	25.7	11.9	28.6	18.8	23.0	26.6	6.7	23.5	26.2	23.0	23.1	24.4	22.2	24.4	24.7	19.7	19.8	22.3	25.2
에스토니아	37.0	38.9	35.4	41.5	37.3	36.4	31.0	38.5	36.0	37.5	31.7	19.0	38.7	34.6	37.9	33.0	36.9	36.5	39.9	36.9	37.6	35.1	38.8	37.8
핀란드	29.9	34.2	25.1	34.2	36.4	24.9	35.8	36.3	23.8	29.9	29.6	41.5	47.5	29.7	24.7	25.2	34.8	30.2	28.3	31.7	22.3	30.5	28.3	30.5
프랑스	38.8	39.3	38.2	31.1	43.3	36.7	38.8	43.1	33.5	38.7	39.5	44.1	46.0	39.1	38.2	37.9	40.1	38.1	38.8	40.6	33.3	36.2	40.4	38.3
독일	31.9	33.5	30.0	35.6	33.5	30.0	37.8	34.5	28.4	31.5	37.1	-	-	-	-	26.3	30.2	33.2	34.1	37.6	23.2	30.2	33.6	31.9
헝가리	23.5	24.5	22.0	26.8	27.7	20.4	14.6	21.9	26.6	23.3	27.1	23.8	26.9	25.2	22.4	25.1	24.0	25.4	12.2	25.9	17.7	15.5	21.7	27.9
아일랜드	15.7	13.9	18.2	21.8	17.7	13.9	22.9	12.5	18.6	15.1	22.4	14.6	16.3	19.9	14.4	18.0	18.3	13.2	14.1	19.5	9.1	14.5	16.3	17.7
이스라엘	23.3	21.7	25.3	11.2	18.1	26.0	23.0	26.1	19.0	24.6	17.0	0.0	16.1	23.0	24.3	12.7	30.5	25.6	16.1	26.6	20.3	21.2	22.7	22.2
이탈리아	22.6	21.0	25.7	41.6	22.2	13.0	48.0	19.2	23.0	21.1	36.7	32.2	25.3	28.0	18.6	27.3	29.0	17.0	16.0	23.4	21.8	17.8	21.3	19.0
일본	37.9	40.3	33.1	50.8	46.4	31.3	46.9	38.6	35.1	38.9	28.8	44.2	58.8	35.3	31.7	44.1	34.8	42.7	31.6	42.1	24.7	30.3	34.5	37.6
오스트리아	34.6	35.8	33.2	23.0	36.3	34.2	49.8	35.7	30.9	35.7	20.2	-	-	-	-	28.2	36.7	36.9	29.4	38.4	27.4	37.8	39.1	35.9
한국	29.0	28.0	31.3	0.0	17.2	37.6	0.0	35.8	25.9	28.4	32.3	0.0	27.3	31.4	31.2	20.5	29.5	36.4	27.3	20.1	50.3	31.6	40.6	33.2
라트비아	20.0	23.2	16.4	23.9	18.0	20.8	20.2	18.4	21.9	20.4	12.3	2.6	21.3	12.8	21.4	17.3	20.7	20.4	22.4	20.9	16.6	22.6	23.8	20.4
리투아니아	27.3	25.8	28.7	15.1	32.2	25.7	55.9	26.5	26.9	26.5	44.5	3.6	27.1	23.0	29.6	20.8	31.1	29.0	21.5	30.8	15.4	19.8	24.2	28.7
뉴질랜드	27.4	31.0	22.7	19.1	39.1	21.8	28.9	25.2	29.5	27.6	26.4	40.1	46.6	28.2	20.0	22.3	31.2	26.1	28.2	32.1	13.4	24.1	29.3	27.1
벨기에	33.5	34.1	32.6	33.6	34.3	33.0	35.0	37.5	28.0	33.7	30.1	30.8	40.2	28.0	33.8	35.2	32.7	33.3	34.0	37.2	25.6	31.6	32.0	31.7
폴란드	8.1	10.0	5.8	0.0	8.0	8.5	7.7	6.7	10.3	8.0	9.0	9.2	8.7	8.7	7.4	12.9	6.7	4.4	14.7	8.4	6.0	8.7	9.0	9.2
포르투갈	21.6	22.2	21.0	23.2	21.5	20.6	14.9	19.2	24.7	21.8	20.6	0.0	24.1	20.7	24.0	17.5	23.9	22.4	20.4	23.3	16.6	19.6	22.8	22.9
싱가포르	18.6	21.9	15.1	25.2	24.5	17.1	22.9	20.9	15.0	19.1	15.8	13.0	35.4	22.7	17.0	21.0	16.7	19.8	16.3	21.3	15.3	13.4	16.2	16.8
슬로바키아	17.8	20.3	15.1	0.0	19.5	16.4	20.6	15.0	20.7	16.9	24.3	0.0	16.3	10.0	23.4	23.4	17.1	16.6	18.0	18.7	14.9	8.6	13.1	17.7
스페인	8.4	9.6	6.5	12.6	7.2	7.9	3.3	9.6	7.6	7.9	13.3	17.9	12.7	4.3	7.3	8.2	10.7	6.0	6.8	9.8	2.6	6.4	8.3	7.8
스위스	29.1	28.3	30.4	47.3	27.6	28.8	36.6	30.3	27.0	29.3	24.7	14.5	29.4	28.6	29.9	27.1	25.6	28.5	36.3	32.8	20.3	25.6	27.2	28.9
영국	17.7	16.9	18.7	19.4	20.5	15.5	21.0	16.6	18.2	17.3	21.8	20.5	23.8	18.9	16.3	14.6	20.4	17.4	16.0	20.6	12.4	16.3	15.7	16.4
미국	15.1	14.5	15.8	17.7	15.6	14.7	18.1	17.0	12.1	13.7	15.9	0.0	10.7	15.0	15.9	8.5	17.7	16.4	13.8	19.8	8.3	17.2	14.8	15.2
평균	23.8	24.7	22.7	22.8	25.4	22.4	25.8	24.5	22.7	23.6	24.5	17.2	28.3	22.3	22.3	21.9	25.0	24.0	22.6	25.8	19.5	21.2	23.7	23.8

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-38〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 수강만족도(전체, 남여, 교육수준)

(단위: %)

	전체				성별								교육수준											
					남				여				고졸 미만				고졸				대졸 이상			
	전혀 도움 되지 않음	조금 도움됨	어느 정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움 되지 않음	조금 도움됨	어느 정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움 되지 않음	조금 도움됨	어느 정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움 되지 않음	조금 도움됨	어느 정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움 되지 않음	조금 도움됨	어느 정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움 되지 않음	조금 도움됨	어느 정도 도움됨	매우 도움됨
캐나다	2.5	14.8	29.2	53.4	18.3	26.8	52.9	52.5	3.2	13.7	28.5	54.6	2.5	20.5	22.5	54.5	2.8	13.0	32.0	52.2	2.4	15.6	27.9	54.1
칠레	0.7	13.0	20.8	65.5	16.1	17.2	65.1	69.7	1.2	16.6	22.1	60.0	0.0	14.7	15.2	70.0	1.2	14.3	15.0	69.6	0.4	11.7	25.8	62.0
크로아티아	2.6	8.4	28.7	60.3	25.9	24.4	46.6	48.0	3.6	3.8	18.6	74.0	0.0	0.0	0.0	100.0	3.6	13.4	25.3	57.8	1.9	5.0	31.4	61.7
체코	2.7	6.4	42.8	48.1	3.0	40.7	54.1	48.8	1.3	9.5	42.3	46.9	3.1	0.0	35.3	61.7	3.2	5.0	41.1	50.7	1.8	9.1	46.2	42.8
에스토니아	1.9	19.0	38.1	41.0	21.0	40.3	37.8	38.2	1.1	18.0	37.4	43.4	4.3	18.3	27.2	50.1	1.6	19.3	37.2	41.9	1.8	19.0	39.8	39.4
핀란드	3.2	15.2	40.2	41.4	11.0	37.8	47.3	37.5	2.5	10.8	40.9	45.7	16.1	0.0	40.2	43.7	3.9	14.2	38.7	43.2	2.3	16.5	41.3	39.9
프랑스	3.2	13.5	35.4	47.9	16.5	43.3	38.6	45.6	3.0	12.5	33.9	50.6	9.7	19.5	23.8	47.0	2.6	12.6	37.0	47.8	2.9	13.5	35.6	48.1
독일	2.3	18.5	32.2	47.0	22.2	37.2	39.4	44.4	2.1	17.6	30.1	50.3	0.0	11.9	27.3	60.7	2.8	18.3	30.7	48.2	1.9	19.1	34.2	44.8
헝가리	4.9	18.1	36.4	40.6	29.7	29.1	38.4	41.3	2.0	18.0	40.5	39.5	10.1	16.8	35.5	37.6	4.1	10.8	35.6	49.5	5.1	23.3	37.0	34.5
아일랜드	1.1	14.0	24.9	60.0	13.6	27.7	58.0	56.5	0.9	13.7	20.8	64.7	0.9	8.1	27.1	63.9	0.3	10.8	21.0	68.0	1.5	16.5	27.1	54.9
이스라엘	5.1	9.4	33.6	52.0	3.9	24.4	64.4	48.6	6.0	11.5	26.5	56.0	30.1	0.0	39.0	30.9	1.1	7.5	24.3	67.1	5.4	10.6	37.0	47.0
이탈리아	0.7	4.2	54.2	41.0	4.9	58.0	37.1	40.8	1.9	7.5	49.3	41.3	0.0	0.0	59.4	40.6	1.2	6.9	49.6	42.2	0.1	1.4	59.7	38.8
일본	2.7	28.8	43.6	25.0	21.3	53.4	20.0	24.3	2.3	22.7	48.7	26.2	0.0	27.0	30.7	42.3	3.2	24.7	46.6	25.5	2.5	31.7	42.2	23.6
오스트리아	1.7	14.9	31.9	51.6	21.4	30.9	47.7	53.7	1.7	13.7	35.7	49.0	0.0	2.7	38.9	58.4	2.2	15.1	30.0	52.7	1.3	16.0	33.0	49.8
한국	1.4	28.5	46.1	24.0	21.0	45.0	34.1	19.6	0.0	21.7	44.5	33.9	0.0	34.0	35.3	30.8	0.0	40.1	23.4	36.5	2.3	21.6	59.6	16.5
라트비아	1.3	8.1	35.1	55.5	10.0	36.5	52.9	54.4	0.5	6.8	35.9	56.8	0.0	3.2	16.3	80.5	1.0	9.3	26.5	63.3	1.5	7.7	40.6	50.1
리투아니아	5.0	17.8	37.4	39.7	26.5	35.8	34.5	39.0	5.5	17.0	37.1	40.4	36.9	0.0	9.8	53.2	2.9	20.1	38.3	38.7	4.2	17.7	38.5	39.5
뉴질랜드	1.6	16.6	20.8	61.1	8.7	21.2	66.6	59.2	0.7	14.0	21.6	63.6	1.5	8.9	14.1	75.6	0.3	12.4	16.1	71.2	2.4	20.4	24.7	52.6
벨기에	2.3	12.2	29.6	55.9	14.3	33.2	49.6	51.3	1.5	9.7	27.1	61.7	0.0	16.8	27.0	56.1	3.9	10.2	25.3	60.5	1.7	12.6	31.9	53.7
폴란드	0.6	4.3	39.0	56.2	4.8	42.4	52.8	54.4	0.5	5.5	35.8	58.3	0.0	10.4	80.7	8.9	1.1	6.9	42.3	49.7	0.0	1.1	33.2	65.7
포르투갈	1.5	16.8	27.7	53.9	14.7	19.6	65.7	49.8	1.7	18.2	21.8	58.3	0.0	16.2	28.2	55.6	1.0	19.5	22.4	57.0	3.0	14.4	33.1	49.5
싱가포르	1.1	18.5	34.2	46.3	18.9	35.9	43.7	48.0	1.5	20.0	34.3	44.3	0.0	18.3	30.2	51.5	3.4	15.5	24.9	56.2	0.5	19.1	36.5	43.8
슬로바키아	1.9	16.5	36.8	44.8	18.0	38.3	40.1	48.1	2.0	16.6	40.2	41.1	6.1	14.6	34.9	44.4	0.4	20.1	34.2	45.3	3.7	11.9	40.3	44.1
스페인	2.0	19.5	42.5	36.0	11.5	53.2	34.2	38.1	4.1	23.9	39.6	32.4	1.0	13.0	50.8	35.2	1.1	23.6	40.1	35.1	2.6	19.4	41.4	36.6
스위스	1.1	11.3	36.1	51.5	17.5	29.6	51.6	49.1	1.3	10.5	33.2	54.9	0.0	17.2	23.6	59.2	1.1	9.9	30.5	58.6	1.3	11.9	41.9	44.8
영국	1.7	15.6	24.4	58.3	14.4	22.2	61.5	54.5	1.6	13.5	22.1	62.8	3.4	2.2	31.9	62.5	1.3	15.1	23.4	60.2	1.8	17.0	24.6	56.6
미국	2.2	16.0	23.0	58.8	15.6	24.1	55.3	57.9	1.9	18.8	19.5	59.8	7.4	9.4	8.9	74.3	1.4	13.3	21.1	64.1	2.4	17.8	24.6	55.3
평균	2.2	14.8	34.2	48.8	15.7	34.4	47.8	47.2	2.1	14.3	32.9	50.8	4.9	11.2	30.1	53.7	2.0	14.9	30.8	52.3	2.2	14.9	36.6	46.3

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-39〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 수강만족도(연령, 계약유형)

(단위: %)

	연령												계약유형							
	24세 이하				25세~44세				45세 이상				무기 계약				기타			
	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨
캐나다	5.8	14.9	34.7	44.6	2.4	14.8	29.0	53.7	1.8	14.8	10.1	28.2	2.5	16.2	27.9	53.4	2.6	8.7	34.9	53.8
칠레	2.7	9.7	30.8	56.9	0.3	15.1	17.5	67.1	0.9	10.5	10.9	24.1	0.6	14.4	19.7	65.2	0.8	7.7	26.0	65.6
크로아티아	0.0	21.7	47.5	30.9	2.9	5.8	27.5	63.9	2.3	11.0	33.4	29.1	2.8	8.1	28.7	60.4	0.0	12.3	28.3	59.4
체코	6.0	10.5	39.6	43.9	2.7	8.8	40.9	47.6	2.4	3.4	8.9	45.1	2.9	6.3	42.2	48.6	1.0	6.7	48.2	44.0
에스토니아	1.3	13.5	39.5	45.7	2.6	20.0	36.8	40.6	1.0	18.6	10.7	39.6	2.0	18.9	38.7	40.4	0.9	20.1	31.6	47.4
핀란드	3.2	9.9	58.0	29.0	2.4	16.8	41.9	38.9	3.9	14.2	10.8	37.6	3.3	15.4	40.7	40.7	2.7	13.8	34.9	48.5
프랑스	5.5	9.0	22.0	63.5	2.6	13.5	34.9	49.0	3.6	14.0	1.4	37.6	3.1	13.7	35.9	47.2	3.5	11.3	30.2	55.0
독일	3.8	19.7	33.4	43.1	2.6	17.9	29.4	50.1	1.8	18.9	11.9	35.2	2.2	18.1	33.3	46.4	4.4	22.8	18.8	53.9
헝가리	0.0	25.9	44.1	30.0	6.9	16.5	37.0	39.6	2.6	19.5	21.3	34.8	5.2	17.6	35.3	41.9	0.0	26.9	56.9	16.2
아일랜드	0.0	5.4	25.5	69.1	0.9	14.8	26.3	57.9	1.5	14.8	13.1	22.9	1.1	14.2	23.8	60.9	0.5	11.5	37.4	50.6
이스라엘	0.0	16.9	12.2	70.9	6.1	8.5	33.7	51.7	4.5	9.1	20.1	37.9	5.7	9.9	35.9	48.5	2.3	7.0	23.5	67.2
이탈리아	0.0	9.8	67.4	22.9	0.1	4.1	49.2	46.6	1.1	3.9	11.5	56.6	0.8	4.2	53.5	41.6	0.0	4.1	60.5	35.3
일본	0.0	22.6	48.2	29.3	3.6	30.3	34.7	31.4	2.4	28.8	20.2	51.1	2.8	29.8	42.2	25.2	1.3	19.4	56.5	22.9
오스트리아	4.3	15.3	29.4	51.0	2.4	13.7	33.0	50.8	0.3	16.1	17.1	31.0	1.8	14.9	31.4	51.9	0.0	13.7	38.4	47.9
한국	0.0	100.0	0.0	0.0	3.5	28.4	46.0	22.0	0.0	24.1	46.7	49.0	1.7	32.5	43.9	21.9	0.0	7.7	57.4	34.9
라트비아	0.0	13.4	25.4	61.2	2.0	6.5	39.0	52.6	0.7	9.1	11.8	32.2	1.2	8.2	36.2	54.5	2.5	7.5	23.0	67.0
리투아니아	3.5	12.6	38.7	45.2	5.2	15.4	33.6	45.7	4.7	20.9	20.4	41.8	5.1	17.9	37.5	39.5	2.4	15.8	37.0	44.8
뉴질랜드	0.0	9.5	30.5	60.0	0.8	23.4	22.4	53.4	2.8	10.7	15.1	17.0	1.6	17.3	19.6	61.5	1.6	10.7	29.6	58.1
벨기에	0.0	8.8	47.4	43.8	2.7	11.7	29.7	55.8	1.8	13.1	12.5	28.2	2.1	11.1	29.8	57.1	4.7	26.4	28.1	40.8
폴란드	0.0	7.3	33.4	59.4	0.4	5.3	37.4	56.9	1.0	2.3	7.1	42.3	0.4	4.1	39.3	56.1	1.5	5.4	36.8	56.3
포르투갈	11.1	0.0	41.1	47.8	2.4	20.1	24.1	53.4	0.0	14.1	13.3	31.0	1.3	16.8	27.7	54.2	3.0	16.9	27.7	52.4
싱가포르	3.9	20.9	32.9	42.3	0.8	19.2	35.6	44.4	1.3	17.1	14.2	32.3	0.8	18.5	34.9	45.9	2.5	18.4	30.7	48.4
슬로바키아	1.9	13.5	40.2	44.4	2.1	16.4	37.4	44.2	1.7	16.9	17.1	35.8	2.2	16.6	36.1	45.1	0.0	16.3	41.3	42.4
스페인	0.0	5.3	62.8	31.9	2.6	21.6	40.4	35.5	1.6	18.4	19.0	43.4	2.2	17.9	44.0	36.0	0.0	36.4	27.4	36.2
스위스	0.0	25.2	31.1	43.7	1.3	9.6	37.8	51.4	1.1	12.2	11.0	34.4	1.1	10.8	36.4	51.8	2.8	22.8	30.3	44.2
영국	0.5	23.0	30.2	46.3	1.7	15.0	24.3	59.0	2.0	14.3	11.2	23.1	1.8	15.4	24.4	58.4	0.0	18.4	23.3	58.2
미국	1.6	6.7	27.4	64.2	1.9	17.2	24.5	56.4	2.6	16.6	9.4	20.2	2.2	16.0	24.3	57.4	2.2	16.1	22.2	59.5
평균	2.0	16.7	36.1	45.2	2.4	15.2	33.5	48.9	1.9	14.3	15.2	34.9	2.2	15.0	34.2	48.6	1.6	15.0	34.8	48.6

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-40〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 수강만족도(직종)

(단위: %)

	단순직				준전문 기술직				준전문 사무직				전문직			
	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨
캐나다	0.7	13.5	16.7	69.1	1.9	14.7	32.3	51.0	5.9	16.3	30.6	47.2	1.7	14.5	29.1	54.7
칠레	3.5	8.6	9.9	78.0	0.0	8.8	17.5	73.7	0.8	11.1	22.9	65.1	0.4	16.2	23.3	60.1
크로아티아	0.0	0.0	23.8	76.2	4.2	21.0	18.7	56.1	4.2	17.0	22.7	56.1	1.8	3.4	33.9	60.9
체코	3.9	0.0	34.4	61.7	5.7	3.0	37.9	53.4	0.6	9.5	43.2	46.8	2.6	6.7	45.3	45.4
에스토니아	6.3	26.2	34.5	33.1	4.3	17.4	31.5	46.8	2.3	15.5	34.4	47.7	1.1	20.1	40.4	38.4
핀란드	4.3	8.5	36.0	51.2	7.1	21.0	34.2	37.7	3.3	11.0	41.5	44.2	1.9	15.6	41.5	40.9
프랑스	5.1	9.2	50.9	34.8	3.9	9.6	40.8	45.7	4.6	19.4	34.7	41.4	2.8	13.0	34.0	50.2
독일	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
헝가리	0.0	0.0	18.8	81.2	6.7	16.4	36.3	40.6	2.6	17.7	41.0	38.7	5.1	19.0	35.9	40.0
아일랜드	0.0	18.1	14.7	67.2	0.5	13.5	17.7	68.2	0.1	13.0	19.1	67.7	1.5	14.1	28.9	55.5
이스라엘	0.0	0.0	52.4	47.6	4.4	7.1	34.0	54.5	7.0	9.4	21.4	62.2	4.4	9.6	36.7	49.3
이탈리아	11.4	5.3	40.5	42.8	0.0	2.2	57.1	40.7	0.0	6.8	68.4	24.8	0.1	4.0	48.9	47.1
일본	0.0	52.8	39.7	7.5	4.7	24.1	35.8	35.4	1.8	23.8	49.3	25.1	2.7	31.8	43.2	22.3
오스트리아	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
한국	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	42.6	28.7	28.7	4.5	12.3	57.8	25.4	0.0	25.4	52.2	22.4
라트비아	0.0	0.0	49.7	50.3	7.5	4.7	18.1	69.7	1.8	8.2	31.0	59.0	0.4	9.1	39.7	50.8
리투아니아	0.0	11.2	39.4	49.4	4.0	20.3	34.3	41.4	8.8	18.8	34.0	38.4	4.1	17.0	39.3	39.5
뉴질랜드	0.0	8.4	15.3	76.4	0.2	12.5	14.5	72.8	0.3	9.5	26.5	63.7	2.4	20.5	21.5	55.6
벨기에	8.5	10.1	46.1	35.2	1.4	15.1	24.3	59.2	2.8	12.9	26.0	58.3	2.1	11.8	30.8	55.3
폴란드	0.0	7.0	31.9	61.1	1.6	9.8	42.4	46.2	0.9	5.5	41.5	52.1	0.0	1.2	34.5	64.3
포르투갈	0.0	34.8	0.0	65.2	0.0	18.5	22.7	58.8	1.1	24.8	22.9	51.2	2.5	8.6	35.4	53.5
싱가포르	0.0	24.7	61.1	14.2	0.0	30.2	35.8	34.0	1.1	11.3	34.5	53.2	1.0	18.9	34.7	45.4
슬로바키아	7.1	19.4	53.5	20.0	0.0	21.2	31.6	47.2	3.0	16.6	34.1	46.4	1.8	14.5	39.5	44.2
스페인	1.2	18.5	42.0	38.3	1.8	24.5	37.0	36.7	2.3	22.0	41.3	34.5	1.8	16.7	45.0	36.5
스위스	0.0	17.9	16.7	65.4	0.0	17.3	18.8	63.9	2.0	9.1	34.2	54.7	1.2	10.9	39.4	48.6
영국	3.1	15.0	16.0	65.9	2.2	12.3	23.0	62.5	2.4	16.7	25.6	55.3	1.2	15.6	25.0	58.2
미국	9.5	20.9	14.8	54.8	1.3	12.5	15.5	70.8	3.0	18.6	14.5	63.8	1.9	15.7	26.7	55.7
평균	2.6	17.2	30.4	49.9	2.5	16.0	29.6	51.8	2.7	14.3	34.1	48.9	1.9	14.2	36.2	47.8

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-41〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 수강만족도(스킬수준)

(단위: %)

	Level 1 & below				Level 2				Level 3				Level 4 & 5			
	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨
캐나다	2.6	11.4	21.5	64.5	3.5	14.1	29.5	52.9	1.9	14.4	31.5	52.3	2.5	19.0	27.5	51.1
칠레	1.1	12.7	16.4	69.8	0.5	12.5	21.3	65.7	0.1	14.6	29.1	56.2	0.0	9.1	49.7	41.3
크로아티아	0.1	6.1	14.0	79.8	4.1	3.5	27.4	64.9	2.2	7.0	32.3	58.5	2.7	21.3	36.7	39.3
체코	0.1	3.6	40.2	56.1	2.2	4.4	40.8	52.6	4.2	5.7	46.5	43.6	2.6	16.1	40.4	40.8
에스토니아	3.3	17.0	26.7	52.9	2.2	17.3	34.4	46.1	1.5	19.2	40.1	39.2	1.6	21.5	43.7	33.2
핀란드	5.0	11.8	41.0	42.2	2.2	11.0	35.9	50.9	3.2	13.7	40.2	42.8	3.4	18.8	41.6	36.2
프랑스	3.2	15.6	34.6	46.7	2.9	12.5	37.6	47.0	3.6	14.1	32.8	49.5	2.6	12.0	38.4	47.0
독일	1.6	12.4	33.3	52.8	2.5	18.2	27.0	52.4	2.4	20.1	33.4	44.1	2.3	17.9	36.6	43.2
헝가리	9.3	6.6	34.3	49.8	3.5	18.5	36.2	41.9	4.6	20.8	37.3	37.3	3.3	23.2	36.7	36.8
아일랜드	2.0	14.0	19.1	64.9	1.0	12.3	22.9	63.8	0.6	15.8	24.9	58.7	2.1	12.8	37.7	47.4
이스라엘	11.2	4.7	26.2	57.9	4.0	3.9	24.3	67.7	4.9	12.8	33.1	49.3	1.5	14.8	56.9	26.7
이탈리아	0.0	8.2	55.7	36.1	1.0	4.3	59.8	34.8	0.9	2.3	56.9	39.9	0.2	3.6	35.7	60.5
일본	6.7	23.6	42.9	26.8	1.2	29.8	41.1	27.9	2.5	25.6	46.8	25.1	3.1	33.9	40.5	22.5
오스트리아	0.7	8.4	20.6	70.4	2.4	14.2	29.7	53.8	1.7	16.7	33.7	47.9	0.8	16.4	40.3	42.4
한국	0.0	40.4	28.4	31.3	1.1	20.5	60.3	18.2	3.3	23.3	51.8	21.6	0.0	32.7	43.2	24.1
라트비아	0.0	5.8	28.9	65.3	1.1	6.5	32.5	60.0	2.4	9.2	38.9	49.5	0.9	15.1	46.1	37.8
리투아니아	9.5	12.8	30.8	46.9	3.1	17.5	40.4	39.0	3.5	22.2	40.7	33.7	3.8	23.0	28.9	44.2
뉴질랜드	1.3	7.5	9.4	81.8	0.9	13.4	22.2	63.4	2.4	20.2	19.9	57.5	1.1	21.9	30.4	46.5
벨기에	4.0	8.7	22.1	65.2	2.2	12.7	26.2	58.8	2.1	11.6	32.4	53.8	2.1	13.9	29.3	54.7
폴란드	1.9	7.2	42.5	48.5	0.3	3.2	39.7	56.8	0.0	2.5	34.1	63.4	0.0	7.3	41.7	51.1
포르투갈	0.0	19.1	22.9	57.9	0.7	17.2	26.6	55.6	2.3	15.9	31.4	50.4	8.2	11.0	34.0	46.8
싱가포르	2.6	15.2	31.3	50.9	0.9	17.5	33.0	48.7	0.5	20.5	35.7	43.3	0.5	21.3	39.3	38.9
슬로바키아	0.0	22.2	28.3	49.5	0.6	18.7	35.5	45.3	3.5	12.4	41.2	42.9	7.5	13.7	34.4	44.5
스페인	3.3	18.6	39.7	38.4	1.1	20.2	41.2	37.4	2.4	19.0	43.7	35.0	3.2	20.4	49.6	26.8
스위스	0.4	13.0	26.3	60.3	1.4	9.2	30.2	59.2	0.8	11.3	39.4	48.5	2.0	13.0	42.1	42.8
영국	2.1	15.2	18.9	63.8	2.0	11.3	23.9	62.8	1.4	15.8	24.6	58.1	1.6	21.6	27.3	49.5
미국	1.1	10.6	7.6	80.7	4.9	15.4	16.8	62.9	1.5	15.4	29.0	54.1	0.4	22.4	31.7	45.5
평균	2.7	13.1	28.3	56.0	2.0	13.3	33.2	51.5	2.2	14.9	36.3	46.5	2.2	17.7	38.5	41.5

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-42〉 국가별 사업주 완전지원 교육훈련 현황: 수강만족도(기업규모, 직무변화)

(단위: %)

	기업 규모								직무변화											
	250인 미만				250인 이상				부서 변동				직위 상승				과업 변화			
	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨	전혀 도움되지 않음	조금 도움됨	어느정도 도움됨	매우 도움됨
캐나다	2.9	13.1	31.3	52.7	1.8	18.7	24.8	54.6	2.5	18.5	26.9	52.1	2.4	16.4	29.4	51.8	2.0	15.0	29.6	53.3
칠레	0.6	12.9	21.9	64.6	0.9	13.7	18.9	66.5	1.2	15.1	19.3	64.5	0.2	14.7	19.0	66.1	0.6	14.2	16.4	68.8
크로아티아	2.2	9.4	28.5	59.9	9.1	0.0	19.5	71.4	1.4	4.1	27.1	67.5	2.0	4.7	29.1	64.3	2.2	5.6	27.0	65.3
체코	2.7	4.7	43.7	48.8	2.6	10.3	40.3	46.8	1.8	6.0	43.8	48.3	3.9	6.9	44.0	45.1	3.7	6.9	39.9	49.5
에스토니아	1.9	19.6	37.1	41.3	1.2	16.4	42.7	39.6	2.2	20.7	36.0	41.0	1.6	17.6	40.0	40.7	1.3	17.9	38.8	42.0
핀란드	3.1	14.0	40.2	42.7	3.8	21.6	39.7	34.9	2.0	14.7	42.0	41.3	2.7	15.6	41.4	40.4	2.5	13.8	42.3	41.4
프랑스	3.5	13.4	35.8	47.2	2.5	13.9	33.4	50.2	4.5	14.8	35.3	45.4	3.3	13.0	32.8	50.9	3.2	12.0	35.1	49.8
독일	2.0	18.0	31.6	48.4	2.9	19.3	33.0	44.8	1.3	18.4	36.8	43.4	1.8	17.0	32.6	48.6	1.8	18.0	31.4	48.8
헝가리	5.3	17.4	33.7	43.6	3.9	19.7	43.3	33.0	5.2	17.8	42.8	34.1	5.4	17.0	43.7	33.9	5.5	17.3	37.7	39.5
아일랜드	0.8	14.8	24.4	60.0	1.5	12.2	26.0	60.3	1.7	15.2	23.9	59.1	1.2	15.7	24.7	58.4	1.0	14.6	24.3	60.0
이스라엘	6.6	7.8	26.5	59.1	3.5	11.5	42.0	43.0	1.8	5.0	38.9	54.3	2.9	8.3	33.6	55.3	4.0	11.6	29.6	54.7
이탈리아	0.9	3.5	54.7	40.9	0.0	6.5	51.5	42.0	1.8	7.2	48.1	42.9	0.1	2.2	55.7	42.1	0.0	3.3	53.7	43.1
일본	3.2	28.1	41.8	26.9	1.2	30.9	49.2	18.7	2.6	31.8	43.1	22.5	2.5	32.1	41.6	23.7	3.0	28.5	43.1	25.4
오스트리아	1.8	14.6	32.0	51.6	1.4	15.3	31.7	51.6	0.7	12.9	31.7	54.7	2.0	16.6	28.1	53.4	1.5	14.3	30.6	53.6
한국	2.0	32.7	40.2	25.1	0.0	18.4	60.3	21.3	0.0	28.9	40.5	30.5	3.7	12.1	52.8	31.4	0.0	42.2	31.6	26.3
라트비아	1.6	9.6	37.3	51.6	0.6	4.1	30.8	64.6	2.0	9.2	35.5	53.3	0.9	8.0	36.6	54.5	1.8	7.4	35.2	55.6
리투아니아	5.1	18.7	37.5	38.6	4.2	15.8	37.3	42.7	1.6	20.8	33.0	44.6	5.9	13.7	40.1	40.2	4.5	13.3	38.6	43.6
뉴질랜드	1.6	15.0	20.7	62.7	1.6	21.7	18.0	58.8	0.6	14.3	22.6	62.5	0.7	20.0	21.6	57.7	1.0	18.4	21.3	59.3
벨기에	1.9	13.1	29.1	55.9	3.1	10.3	30.9	55.7	2.1	10.7	30.3	56.9	2.4	9.3	27.8	60.5	2.3	10.3	28.6	58.7
폴란드	0.8	4.5	38.8	55.9	0.0	2.6	39.9	57.5	0.8	7.4	33.3	58.6	0.0	3.0	33.3	63.7	0.0	5.3	31.3	63.5
포르투갈	0.9	17.4	26.5	55.2	3.5	15.2	30.7	50.5	0.9	14.3	23.5	61.3	1.0	12.1	31.1	55.8	1.6	14.7	29.2	54.4
싱가포르	0.7	17.2	33.1	49.0	1.5	19.8	35.6	43.1	1.0	14.6	34.5	49.9	0.5	18.0	35.9	45.5	1.3	18.1	33.6	47.0
슬로바키아	1.7	16.3	36.0	46.1	2.7	17.5	39.5	40.3	0.3	19.8	42.6	37.3	1.7	12.8	43.4	42.2	2.8	11.9	41.3	44.0
스페인	1.7	20.9	42.9	34.5	3.3	13.8	40.5	42.4	2.5	13.5	42.1	41.8	1.5	14.4	42.8	41.2	1.2	15.8	41.4	41.6
스위스	1.0	10.8	36.0	52.2	1.6	12.4	36.6	49.4	0.4	12.0	34.0	53.6	0.8	10.4	35.7	53.2	1.3	11.1	32.4	55.2
영국	2.1	14.6	22.2	61.1	1.0	17.2	28.7	53.1	1.3	13.9	26.3	58.5	1.5	15.7	27.0	55.8	1.3	15.1	25.1	58.5
미국	2.3	17.2	20.5	60.0	2.1	14.1	27.5	56.4	2.6	16.8	24.3	56.3	1.5	15.4	24.7	58.3	1.3	14.9	23.6	60.2
평균	2.3	14.8	33.5	49.5	2.3	14.6	35.3	47.9	1.7	14.8	34.0	49.5	2.0	13.4	35.1	49.4	2.0	14.5	33.1	50.5

〈부표 1-43〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 전체, 남여

(단위: %)

	전체											남											여										
	미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)										미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)										미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)									
		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타
캐나다	28.1	2.9	18.4	32.3	1.2	5.3	13.0	7.2	4.3	3.2	12.2	24.7	2.0	16.7	33.7	0.7	4.9	10.1	8.0	6.0	3.6	14.2	31.7	3.7	19.7	31.2	1.6	5.6	15.3	6.6	2.9	2.9	10.5
칠레	35.4	2.0	20.1	36.9	2.9	5.4	10.5	6.4	1.9	5.8	8.2	32.4	2.4	15.8	40.9	1.4	6.9	8.3	7.6	3.4	5.4	7.9	39.2	1.5	24.6	32.5	4.4	3.8	12.8	5.1	0.4	6.2	8.5
크로아티아	13.5	6.3	21.5	33.2	1.5	3.9	14.2	6.6	1.7	4.0	7.0	9.5	8.2	15.9	40.0	2.1	6.5	14.1	7.0	2.8	0.0	3.4	17.3	5.3	24.5	29.7	1.2	2.6	14.3	6.4	1.1	6.2	8.9
체코	23.8	2.0	17.5	26.1	0.9	7.1	10.4	11.4	5.2	11.4	8.0	20.0	1.4	12.5	31.5	0.8	9.1	8.5	9.8	5.4	13.2	7.8	28.4	2.6	22.0	21.3	0.9	5.4	12.1	12.8	5.0	9.8	8.2
에스토니아	36.3	6.3	11.2	32.3	1.6	4.8	12.7	13.4	3.2	5.3	9.2	30.0	7.8	7.8	38.5	1.5	5.9	8.5	13.3	2.1	5.4	9.2	42.2	5.4	13.4	28.2	1.6	4.1	15.5	13.5	3.9	5.2	9.2
핀란드	32.8	1.0	9.6	38.9	0.5	6.3	6.8	14.3	4.4	4.4	13.7	25.5	1.3	6.4	45.8	0.0	6.6	5.3	11.9	4.5	4.1	14.0	39.8	0.8	11.5	34.7	0.9	6.2	7.7	15.8	4.3	4.5	13.6
프랑스	21.4	4.0	11.1	31.4	1.3	14.2	12.4	2.2	6.0	2.7	14.5	18.4	3.1	8.9	37.4	0.8	14.3	12.0	3.6	7.6	2.5	9.8	24.5	4.7	12.8	26.8	1.6	14.2	12.7	1.2	4.8	2.9	18.1
독일	19.9	1.3	13.5	26.2	1.2	6.6	5.4	11.1	19.0	7.2	8.5	17.5	1.7	10.5	30.2	2.0	8.1	4.2	10.9	20.5	5.3	6.6	22.4	1.0	16.0	22.9	0.6	5.4	6.3	11.2	17.8	8.8	10.0
헝가리	14.7	2.3	12.8	28.1	3.6	5.7	17.4	10.9	9.4	2.7	7.2	12.8	1.9	6.7	34.2	5.9	7.9	13.1	8.4	12.2	2.6	7.0	16.7	2.6	17.8	23.2	1.7	3.9	20.8	12.9	7.1	2.8	7.3
아일랜드	24.8	4.2	19.6	32.0	1.6	4.6	13.2	9.5	3.2	3.8	8.2	22.4	6.6	18.3	33.3	1.6	6.2	8.3	10.7	4.3	3.1	7.8	27.3	2.3	20.8	30.9	1.7	3.3	17.3	8.5	2.3	4.4	8.6
이스라엘	22.0	3.0	24.6	29.0	1.0	3.0	20.1	6.3	1.5	2.4	9.2	18.1	2.4	19.4	37.9	1.5	3.1	14.8	7.1	0.5	2.8	10.5	25.9	3.4	28.2	22.8	0.7	2.9	23.8	5.7	2.2	2.1	8.3
이탈리아	18.9	5.7	21.8	39.2	1.4	3.8	13.9	4.8	2.2	3.1	4.2	16.2	6.8	14.9	48.4	2.6	4.0	10.0	3.1	2.5	4.1	3.6	22.2	4.7	28.0	30.8	0.3	3.5	17.4	6.3	1.9	2.3	4.8
일본	24.2	3.3	17.2	44.0	2.3	1.5	8.1	10.9	3.0	4.1	5.6	20.4	3.3	8.7	56.2	1.9	2.0	7.0	10.7	2.7	3.3	4.1	28.7	3.2	24.3	33.9	2.6	1.0	9.0	11.1	3.1	4.8	6.8
오스트리아	20.0	2.6	11.6	30.6	2.9	5.7	9.9	12.4	11.4	4.6	8.2	17.6	2.9	6.1	41.2	3.5	5.1	7.4	11.7	11.4	4.3	6.4	22.6	2.4	16.0	21.9	2.4	6.2	12.0	13.0	11.4	4.9	9.7
한국	20.8	3.6	14.1	58.5	1.5	0.6	3.9	6.8	1.2	3.3	6.5	16.0	2.7	8.1	70.0	1.5	1.1	3.7	3.8	0.4	2.8	5.9	26.9	4.3	18.6	50.0	1.5	0.1	4.0	9.0	1.8	3.6	7.0
라트비아	26.6	3.3	12.4	32.6	2.5	2.9	11.8	13.0	5.0	5.8	10.7	21.3	5.2	10.8	31.2	1.9	3.3	8.7	14.9	4.8	7.4	11.7	31.7	2.0	13.4	33.4	2.9	2.7	13.8	11.9	5.1	4.8	10.0
리투아니아	19.3	2.1	10.0	25.8	1.1	2.5	29.0	13.5	2.3	6.9	6.9	12.0	2.3	9.5	33.1	1.4	4.1	23.9	11.5	3.6	5.0	5.7	25.9	1.9	10.2	22.7	0.9	1.8	31.2	14.4	1.7	7.7	7.4
뉴질랜드	33.6	3.7	17.1	29.6	1.8	8.1	10.5	9.6	4.4	5.7	9.6	29.1	3.5	12.8	34.5	2.8	6.0	9.7	12.0	2.7	4.5	11.5	38.2	4.0	20.5	25.8	1.1	9.7	11.0	7.7	5.7	6.6	8.1
벨기에	22.5	1.4	16.1	36.1	2.1	3.7	4.5	14.5	6.1	5.6	9.9	19.9	1.5	14.7	31.5	3.5	4.6	2.3	14.2	8.8	6.6	12.3	25.1	1.3	17.2	39.6	1.1	3.0	6.1	14.7	4.1	4.9	8.1
폴란드	6.1	1.1	9.2	26.5	4.4	11.1	17.7	16.4	2.9	4.3	6.4	4.6	1.1	2.7	31.1	6.0	19.2	13.0	18.0	1.4	3.5	4.1	7.7	1.1	13.4	23.5	3.3	5.8	20.8	15.4	4.0	4.8	7.9
포르투갈	29.0	5.1	15.3	33.6	3.3	5.0	16.1	7.5	3.1	3.5	7.4	23.8	5.7	15.1	38.5	3.4	6.6	15.6	6.1	2.0	2.6	4.5	34.1	4.7	15.5	30.2	3.3	3.9	16.4	8.5	3.9	4.2	9.4
싱가포르	28.3	2.9	14.7	47.6	1.2	2.8	9.2	7.4	3.1	2.7	8.5	26.0	2.9	11.7	46.7	0.8	4.7	9.4	7.9	3.6	2.8	9.5	30.7	2.8	17.2	48.3	1.5	1.2	9.0	7.0	2.6	2.7	7.6
슬로바키아	9.1	5.9	19.0	28.2	0.7	6.7	12.0	10.2	5.5	6.5	5.2	7.3	2.5	23.0	31.0	1.3	8.3	8.2	8.5	2.8	7.7	6.8	11.0	8.1	16.3	26.3	0.3	5.7	14.6	11.3	7.3	5.7	4.2
스페인	26.7	2.9	16.9	40.3	4.3	2.9	12.3	5.7	1.2	2.4	11.1	23.2	4.9	13.0	42.2	4.9	4.6	10.4	6.6	0.8	2.8	9.6	30.6	1.3	20.0	38.8	3.8	1.4	13.9	5.0	1.6	2.0	12.3
스위스	23.0	3.4	17.1	33.1	2.2	6.4	11.2	5.6	5.6	4.4	11.0	20.1	2.6	13.7	40.1	2.9	4.7	8.6	5.4	5.2	5.2	11.6	26.3	4.0	20.0	27.2	1.5	7.7	13.3	5.9	6.0	3.7	10.6
영국	21.1	3.5	13.0	30.2	2.0	11.1	13.1	9.6	3.8	4.6	9.0	20.4	2.5	10.5	30.7	1.4	13.7	12.0	10.9	3.0	5.4	9.9	21.7	4.4	15.5	29.7	2.6	8.6	14.2	8.5	4.6	3.7	8.1
미국	28.1	1.4	17.5	35.4	1.0	4.0	14.9	12.1	1.2	4.5	8.1	25.2	0.8	16.7	36.5	1.6	5.3	9.9	13.7	0.8	4.8	9.9	31.2	1.9	18.1	34.5	0.4	2.9	19.2	10.6	1.5	4.3	6.5
평균	23.3	3.2	15.7	34.0	1.9	5.4	12.4	9.6	4.5	4.6	8.7	19.8	3.3	12.3	38.8	2.2	6.5	9.9	9.5	4.7	4.5	8.3	27.0	3.2	18.4	30.4	1.7	4.5	14.2	9.6	4.4	4.7	8.9

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-44〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 교육수준

(단위: %)

	고졸 미만											고졸											대졸 이상										
	미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)										미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)										미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)									
		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타
캐나다	15.6	0.2	16.0	9.1	4.7	21.3	18.4	4.1	2.8	3.9	19.6	21.8	2.0	12.9	27.8	1.2	4.9	14.8	5.7	6.1	3.9	20.7	33.9	3.5	20.9	35.6	1.0	4.6	11.9	8.1	3.5	2.9	8.0
칠레	22.2	5.7	25.7	46.4	0.0	10.2	0.0	1.2	2.2	8.2	0.3	29.7	1.7	27.1	34.2	5.3	2.8	7.2	7.3	2.1	4.6	7.8	46.1	1.5	14.4	37.0	1.7	6.4	14.5	6.7	1.8	6.2	9.7
크로아티아	6.9	14.4	10.4	7.2	14.8	0.0	26.2	0.0	0.0	0.0	27.0	9.1	8.3	20.6	36.9	1.2	2.2	14.4	5.1	1.0	2.1	8.1	22.5	4.0	23.0	32.3	0.6	5.5	13.6	8.2	2.3	5.7	4.9
체코	15.0	0.0	11.0	17.7	0.0	23.0	29.6	0.0	5.4	3.9	9.3	19.8	2.3	16.3	26.2	1.2	6.8	10.3	9.4	4.5	12.4	10.5	35.6	1.7	19.8	26.4	0.4	6.5	9.5	15.1	6.2	10.3	4.1
에스토니아	30.2	3.9	17.4	31.4	1.4	6.3	9.8	9.3	2.8	4.8	12.8	31.3	8.9	8.8	33.1	2.1	4.7	11.5	13.1	2.9	6.3	8.5	41.3	5.1	11.8	31.9	1.2	4.7	13.8	14.1	3.5	4.8	9.2
핀란드	16.0	14.7	0.0	38.2	0.0	11.3	0.0	10.5	11.3	6.7	7.3	27.8	1.2	11.8	27.4	0.9	6.5	9.1	15.8	4.8	4.3	18.3	38.4	0.6	8.5	46.1	0.3	6.1	5.6	13.5	3.9	4.4	11.1
프랑스	15.6	3.3	12.3	22.1	5.8	13.0	6.1	2.9	10.2	3.0	21.3	19.6	4.7	11.0	24.5	2.1	14.8	15.4	2.2	5.4	4.6	15.3	24.5	3.6	11.1	37.9	0.0	14.0	11.1	2.2	5.9	1.3	12.9
독일	10.2	0.0	21.4	21.7	9.2	3.4	8.6	9.2	8.9	0.0	17.6	15.7	2.4	10.7	19.3	1.7	7.0	4.9	11.0	24.4	7.9	10.6	27.4	0.5	15.0	31.7	0.3	6.6	5.4	11.3	15.7	7.3	6.1
헝가리	9.2	9.4	9.2	28.5	11.0	7.5	23.4	0.0	6.0	0.0	5.0	12.2	2.2	9.6	30.8	3.5	4.8	21.4	10.2	9.0	2.3	6.1	20.3	1.5	16.2	25.5	2.6	6.2	12.9	13.0	10.2	3.5	8.4
아일랜드	15.0	2.0	14.7	23.8	5.2	13.6	7.7	8.9	12.3	11.6	0.0	20.0	8.9	18.0	18.4	2.0	4.7	13.8	14.0	2.9	7.6	9.6	29.9	2.2	20.8	39.0	1.1	3.8	13.4	7.4	2.6	1.4	8.2
이스라엘	11.3	2.7	16.9	17.3	0.0	0.0	35.0	2.8	1.0	0.0	24.2	19.1	2.4	17.2	27.1	2.7	2.9	22.6	8.4	2.0	3.0	11.6	25.9	3.3	29.4	30.8	0.1	3.2	17.7	5.2	1.2	2.2	6.9
이탈리아	9.7	10.0	22.9	36.7	5.4	4.0	10.8	1.2	0.2	6.0	2.7	17.3	5.9	17.1	38.8	0.8	3.7	19.3	3.8	4.6	2.1	4.0	33.4	3.9	26.0	40.5	0.6	3.7	9.5	7.0	0.5	3.2	5.0
일본	16.5	0.0	7.5	69.7	0.0	7.1	0.0	3.3	0.0	8.2	4.2	18.2	3.5	14.8	38.7	4.3	1.5	11.4	12.4	2.2	4.9	6.2	30.5	3.3	19.0	45.5	1.4	1.2	6.8	10.6	3.5	3.5	5.3
오스트리아	9.6	0.0	21.1	39.0	8.3	3.1	6.8	10.4	1.1	3.6	6.7	15.6	3.9	6.6	26.1	4.7	5.6	11.4	11.9	13.8	4.7	11.4	29.3	1.9	14.5	33.4	1.0	6.0	9.1	13.0	10.4	4.7	5.9
한국	16.9	3.4	16.2	63.7	4.3	0.0	3.0	4.8	1.6	0.0	3.1	19.8	3.6	13.2	55.7	2.5	0.3	4.1	6.8	0.6	4.0	9.1	21.8	3.7	14.4	59.6	0.8	0.8	3.9	6.9	1.4	3.1	5.5
라트비아	13.9	1.5	19.0	20.6	5.0	3.7	9.2	11.6	9.3	6.6	13.5	21.7	2.1	7.6	31.9	2.6	1.1	14.3	13.5	6.5	7.4	13.1	33.2	4.1	14.6	33.8	2.3	3.9	10.6	12.9	3.8	4.9	9.1
리투아니아	7.1	0.0	14.7	14.0	0.0	0.0	30.0	5.8	5.2	27.8	2.5	9.7	1.6	7.2	29.1	1.8	2.7	29.5	11.0	3.1	9.0	5.0	30.3	2.3	10.7	25.2	0.9	2.5	28.8	14.6	1.9	5.5	7.6
뉴질랜드	18.7	3.4	16.6	26.5	6.9	10.9	8.1	3.7	1.1	11.6	11.3	29.6	4.7	14.0	26.6	3.6	7.5	8.0	14.1	3.8	5.2	12.4	40.6	3.3	18.8	31.5	0.3	8.1	12.1	7.9	5.0	5.2	7.9
벨기에	10.8	0.0	6.8	26.6	5.3	3.9	7.5	7.4	7.3	2.4	32.9	16.2	3.4	14.6	24.5	3.1	2.9	3.8	16.9	7.8	8.5	14.5	28.4	0.8	17.1	40.8	1.6	3.9	4.5	14.2	5.5	4.9	6.7
폴란드	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	3.8	1.1	7.8	19.8	11.4	13.0	20.0	16.6	1.2	1.1	7.9	11.1	1.1	10.2	30.9	0.0	10.0	16.5	15.5	4.1	6.3	5.5
포르투갈	18.2	8.4	11.2	28.4	7.6	4.0	17.5	2.1	3.7	3.8	13.4	26.0	5.4	14.5	28.8	3.5	7.8	15.4	7.5	3.9	4.2	9.1	45.7	3.3	17.9	39.0	1.1	3.8	15.8	10.3	2.4	3.1	3.3
싱가포르	16.0	8.8	18.9	41.5	0.0	4.7	6.1	5.0	1.5	2.1	11.3	22.1	1.9	19.2	36.2	3.6	2.1	10.0	6.7	2.7	4.9	12.8	32.6	2.9	12.9	51.6	0.5	2.9	9.1	7.8	3.3	2.1	6.9
슬로바키아	6.9	15.3	33.6	18.1	0.0	13.9	19.1	0.0	0.0	0.0	0.0	6.0	6.8	17.5	29.5	1.2	8.4	6.5	8.1	8.7	6.0	7.2	15.6	4.3	18.6	28.2	0.4	4.8	15.4	12.8	3.7	7.6	4.2
스페인	20.3	6.6	13.3	36.6	8.5	2.1	13.5	2.0	0.6	1.6	15.3	23.7	2.1	18.1	41.2	2.5	1.5	14.7	5.2	1.5	3.0	10.1	32.4	1.8	17.8	41.5	3.3	3.7	11.0	7.4	1.4	2.4	9.8
스위스	19.5	6.1	26.6	22.7	8.1	4.6	10.3	6.1	1.9	3.8	9.8	19.7	2.9	16.1	26.1	2.0	6.9	14.9	6.5	6.1	5.5	13.1	27.1	3.3	16.5	39.6	1.4	6.2	8.7	5.0	5.9	3.6	9.8
영국	6.1	11.1	23.6	14.8	0.0	25.6	0.0	2.1	3.0	4.9	14.9	15.7	7.2	11.8	20.9	3.8	14.8	10.9	7.2	7.1	6.0	10.3	27.7	1.5	13.3	35.0	1.3	8.9	14.6	11.0	2.3	3.9	8.2
미국	14.2	0.0	13.4	57.8	5.9	2.3	5.3	0.0	0.0	0.0	15.4	23.9	2.5	17.7	28.7	2.0	1.8	15.5	13.7	2.1	4.9	11.1	33.2	0.8	17.5	38.0	0.1	5.4	15.1	11.8	0.7	4.6	6.0
평균	13.8	4.8	15.6	28.9	4.3	7.4	11.6	7.9	3.7	4.6	11.2	19.1	3.8	14.1	29.9	2.9	5.3	13.2	9.8	5.2	5.2	10.5	30.3	2.6	16.7	36.6	1.0	5.3	11.9	10.1	4.2	4.4	7.3

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-45〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 연령

(단위: %)

	24세 이하										24세~44세										45세 이상									
	미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)									미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)									미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)								
		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타
캐나다	26.9	1.3	3.7	21.1	6.6	4.4	17.3	9.1	3.8	3.0	29.6	32.0	4.4	23.2	30.2	0.5	5.9	12.6	7.0	3.4	3.4	9.5	23.4	0.8	14.6	40.0	0.8	4.4	12.3	7.0	6.0	3.0	11.2
칠레	39.3	1.0	26.5	33.1	1.2	2.5	10.4	17.9	1.7	2.1	3.7	38.4	1.8	22.0	32.9	3.8	5.7	11.2	5.1	2.1	6.0	9.4	29.5	2.8	13.4	46.5	1.7	6.1	9.0	4.4	1.7	6.8	7.6
크로아티아	12.7	5.0	6.4	35.1	8.9	0.0	26.4	8.5	5.2	4.4	0.0	15.8	4.5	23.4	32.2	0.8	4.4	14.4	6.5	2.1	6.2	5.6	10.7	9.9	20.6	34.8	1.6	3.8	11.8	6.5	0.4	0.0	10.6
체코	23.1	1.5	12.8	28.5	0.0	0.4	18.9	15.2	4.0	14.5	4.3	28.3	1.9	19.0	28.4	1.4	5.6	12.4	11.7	4.7	9.3	5.5	19.4	2.3	16.1	22.4	0.2	10.3	6.2	10.4	6.1	13.8	12.1
에스토니아	34.6	10.9	6.5	40.4	1.7	0.8	11.8	13.9	1.6	6.6	5.7	42.1	6.5	14.6	30.3	1.2	4.7	13.1	13.5	2.6	4.5	9.2	30.2	5.1	6.8	33.9	2.2	5.8	12.3	13.1	4.5	6.3	9.9
핀란드	30.9	5.0	3.9	25.1	3.4	3.3	11.9	18.2	3.1	1.8	24.4	35.5	0.7	12.7	41.5	0.0	6.2	7.3	13.9	4.5	3.1	10.2	30.3	0.8	6.7	38.0	0.8	7.0	5.4	14.3	4.4	6.3	16.4
프랑스	19.4	7.9	6.9	32.0	4.6	6.9	16.4	2.9	2.3	3.7	16.4	22.9	3.6	13.4	31.2	1.2	16.9	13.1	2.6	5.3	2.1	10.8	20.3	3.7	9.3	31.6	0.6	12.7	10.6	1.6	7.8	3.4	18.6
독일	17.2	1.5	8.5	29.3	1.0	6.6	3.9	16.4	14.7	5.1	13.0	22.8	0.6	18.9	24.5	1.6	7.3	8.6	10.0	15.2	8.2	5.0	17.6	2.1	7.6	27.7	0.8	5.7	1.6	11.6	24.5	6.4	12.0
헝가리	16.8	7.1	2.9	36.3	4.8	8.7	11.9	14.5	7.7	0.0	6.0	18.4	1.6	15.6	27.9	4.0	4.9	19.4	9.5	9.5	1.4	6.2	10.7	2.3	10.4	26.5	2.6	6.2	15.2	12.3	9.7	5.8	9.1
아일랜드	22.8	17.6	0.0	39.4	3.5	0.0	3.7	28.3	4.5	1.9	1.1	29.7	2.2	22.8	31.5	0.7	4.8	16.5	6.5	2.4	2.9	9.8	18.7	3.1	21.0	30.0	2.9	6.2	9.9	8.1	4.5	6.7	7.6
이스라엘	22.3	3.4	8.1	26.9	4.5	1.1	21.6	8.8	0.4	5.7	19.4	24.8	1.5	31.1	29.6	0.4	3.4	19.2	6.1	0.9	1.3	6.6	17.8	5.8	21.1	29.0	0.3	3.2	21.1	5.1	3.5	2.7	8.4
이탈리아	23.6	2.5	0.7	46.0	6.7	0.0	34.0	7.0	0.5	0.0	2.5	23.2	2.1	27.8	39.6	0.9	2.3	12.1	5.0	3.8	3.3	3.1	14.9	10.8	17.9	37.4	1.0	6.3	12.5	4.1	0.6	3.5	6.0
일본	21.9	1.8	2.4	34.2	5.1	4.1	20.4	19.8	1.2	2.5	8.5	27.7	3.0	19.7	44.3	2.0	2.1	8.3	9.7	3.8	2.5	4.6	21.7	3.9	17.4	45.7	2.1	0.2	5.5	10.5	2.3	6.2	6.2
오스트리아	17.8	4.6	4.5	32.3	4.8	3.5	13.9	21.8	5.5	5.2	3.8	23.0	2.2	15.1	27.6	3.0	6.7	11.9	10.0	11.6	4.6	7.3	17.0	2.8	7.7	35.2	2.2	4.5	5.6	13.9	12.6	4.5	11.0
한국	16.5	8.4	0.0	25.6	0.0	0.0	8.8	8.1	0.0	13.7	35.4	21.3	3.5	18.1	58.8	1.5	0.6	3.4	4.6	1.8	2.8	5.0	21.0	3.1	11.3	62.3	1.6	0.6	3.8	9.0	0.6	2.6	4.9
라트비아	34.7	0.0	5.3	33.8	3.0	0.0	15.0	24.8	0.0	7.2	10.8	30.9	3.2	16.4	31.3	1.6	4.1	13.1	12.8	3.7	5.1	8.8	20.9	4.3	8.1	34.2	3.8	1.8	9.1	10.4	8.3	6.6	13.5
리투아니아	23.9	4.7	4.5	11.6	0.0	1.6	31.7	28.5	0.0	13.1	4.3	22.1	1.4	14.0	24.3	0.9	3.2	30.4	12.1	3.1	5.9	4.7	16.3	2.6	5.8	29.6	1.5	1.7	26.9	13.2	1.6	7.2	9.9
뉴질랜드	28.4	5.7	6.6	34.2	7.5	5.7	10.2	7.4	1.7	10.7	10.2	36.7	2.1	24.5	26.5	1.2	6.2	11.7	8.9	4.4	4.7	9.8	31.9	5.4	10.4	32.3	0.8	11.5	8.9	11.2	5.2	5.3	9.0
벨기에	22.6	1.7	10.8	23.9	8.4	0.0	7.8	32.0	2.8	1.9	10.8	26.0	1.4	19.7	34.1	2.0	3.8	4.4	13.9	5.3	6.0	9.4	18.5	1.3	11.4	41.7	1.1	4.2	4.0	12.0	8.1	5.7	10.5
폴란드	11.2	3.4	8.4	16.8	0.0	6.1	32.3	27.3	0.0	0.0	5.6	6.5	1.2	13.4	26.1	3.3	6.9	20.3	14.5	4.6	5.6	4.1	4.7	0.0	1.5	31.2	8.3	21.3	6.6	15.5	1.1	3.5	11.0
포르투갈	26.6	2.8	0.0	38.6	16.2	5.9	15.0	9.1	0.0	6.1	6.3	34.9	2.8	18.4	31.2	2.7	4.2	19.2	8.3	2.7	3.6	6.8	23.4	8.9	13.5	36.2	1.9	5.9	11.6	6.1	4.3	3.0	8.5
싱가포르	25.9	1.1	5.7	42.2	1.5	0.0	25.1	10.8	0.0	5.9	7.8	31.3	2.8	15.8	50.0	0.3	2.8	8.8	7.9	3.1	2.4	6.1	25.0	3.2	14.4	44.6	2.5	3.2	7.4	6.2	3.5	2.9	12.2
슬로바키아	17.9	5.8	17.5	34.7	0.0	7.4	13.8	14.2	0.0	1.5	5.3	9.9	5.3	20.8	28.8	1.3	3.4	12.7	10.4	7.4	5.9	4.0	7.1	6.9	16.4	24.9	0.0	12.0	10.2	8.6	4.4	9.3	7.3
스페인	27.3	3.8	0.7	45.4	4.6	0.0	13.2	7.8	2.5	4.2	17.9	32.0	2.4	18.8	39.2	4.1	3.6	14.2	6.5	0.9	1.9	8.3	21.5	3.6	17.1	41.0	4.5	2.3	9.3	4.2	1.4	2.7	13.9
스위스	18.0	8.5	3.0	30.2	13.3	3.5	8.0	13.1	0.0	7.0	13.5	26.5	3.2	20.8	33.3	1.1	5.2	11.1	5.7	4.9	4.1	10.6	20.1	2.9	14.1	33.3	1.9	8.5	11.9	4.4	7.6	4.3	11.3
영국	18.2	8.7	3.3	20.9	9.3	10.1	10.5	20.3	4.6	1.7	10.6	25.7	3.5	16.9	28.9	1.2	10.6	13.3	9.9	2.7	4.1	9.0	16.3	1.7	9.0	35.8	1.1	12.5	13.6	5.5	5.8	6.4	8.5
미국	26.7	3.2	16.4	37.9	1.0	4.0	8.7	10.7	2.2	7.9	8.0	30.3	0.8	19.1	34.9	0.8	3.3	16.1	12.5	1.2	3.9	7.4	25.7	1.6	15.3	35.3	1.3	5.2	15.4	11.9	0.7	4.3	9.2
평균	23.2	4.8	6.5	31.7	4.5	3.2	15.7	15.4	2.6	5.1	10.6	26.6	2.6	19.1	33.3	1.6	5.1	13.3	9.1	4.4	4.3	7.3	19.8	3.8	12.6	35.6	1.9	6.4	10.3	8.9	5.2	5.2	10.2

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-46〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 계약유형

(단위: %)

	무기 계약											기타									
	미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)										미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)								
		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강자격 부족	회사지원 부족	높은 비용	시간장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강자격 부족	회사지원 부족	높은 비용	시간장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타
캐나다	27.6	3.0	19.7	34.1	0.7	6.0	11.6	7.3	3.7	3.7	10.3	29.9	2.9	14.9	27.5	2.5	3.4	16.8	6.9	5.8	2.0	17.4
칠레	32.7	1.6	19.7	40.4	1.5	4.5	8.4	6.5	2.8	6.7	8.0	40.8	2.7	20.7	31.3	5.0	6.9	13.8	6.3	0.6	4.3	8.4
크로아티아	12.4	6.4	22.8	33.6	0.8	4.1	13.6	6.5	1.7	4.1	6.3	22.2	6.0	15.9	32.1	4.6	3.3	16.8	7.3	1.4	3.5	9.2
체코	22.6	1.7	18.2	26.6	0.5	7.8	9.0	11.6	5.9	11.2	7.6	28.5	3.1	15.6	24.4	2.1	4.9	15.0	10.9	2.8	12.0	9.2
에스토니아	35.5	6.2	11.3	32.0	1.6	5.1	13.2	13.0	3.4	5.0	9.3	43.0	7.4	10.7	34.3	1.3	3.2	9.6	16.5	1.8	7.6	7.6
핀란드	31.0	0.8	8.2	40.7	0.4	6.9	6.8	14.6	4.9	4.6	12.2	42.5	1.9	14.9	32.2	1.2	4.3	6.9	13.1	2.4	3.5	19.7
프랑스	21.3	3.2	11.9	31.9	0.7	16.4	11.1	1.7	7.1	2.6	13.5	22.3	7.7	7.9	29.3	3.6	4.8	18.1	4.6	1.5	3.3	19.1
독일	19.7	1.0	13.0	26.8	0.8	7.3	4.9	10.5	20.1	7.2	8.4	21.2	3.0	16.1	23.2	3.3	3.2	7.8	14.1	13.4	7.4	8.7
헝가리	14.6	2.2	13.1	27.8	3.7	6.5	17.1	10.8	9.3	2.9	6.6	15.4	3.1	10.6	30.4	3.0	0.0	19.3	10.3	10.0	1.8	11.5
아일랜드	24.6	3.8	21.9	31.1	1.3	5.5	13.1	7.5	3.4	3.8	8.5	26.0	6.3	9.0	36.2	2.9	0.6	13.4	18.6	2.2	3.8	7.0
이스라엘	21.1	2.9	25.1	28.5	1.1	3.6	19.8	6.2	1.8	2.3	8.7	24.8	3.1	23.6	29.4	0.8	1.6	21.0	6.6	0.8	2.5	10.6
이탈리아	17.8	5.5	23.0	40.6	1.5	4.5	11.3	4.5	2.9	1.7	4.4	24.6	6.3	17.4	34.2	1.0	1.3	22.4	5.6	0.0	8.1	3.5
일본	24.4	3.6	16.5	45.2	2.7	1.5	8.1	10.3	2.9	3.8	5.3	23.8	1.8	20.3	38.6	0.6	1.2	8.1	13.9	3.2	5.5	6.9
오스트리아	20.0	2.5	12.4	30.7	2.5	5.2	9.3	12.6	11.7	5.3	7.9	20.5	3.5	5.9	30.2	5.5	9.2	14.1	11.4	9.3	0.0	10.9
한국	20.6	2.3	13.4	63.7	0.8	0.6	4.2	6.0	1.3	2.6	5.1	21.3	6.0	15.3	49.6	2.8	0.5	3.4	8.0	1.0	4.4	9.1
라트비아	26.4	2.7	12.5	32.6	2.4	3.1	12.4	13.6	5.2	5.2	10.4	29.3	8.3	11.7	32.8	3.5	1.2	7.1	8.3	1.9	11.5	13.7
리투아니아	19.1	2.0	10.0	25.3	1.2	2.6	30.0	14.4	2.3	6.1	6.2	22.0	2.5	10.1	31.6	0.0	1.2	16.4	3.8	2.5	16.5	15.3
뉴질랜드	33.4	2.8	16.2	30.7	1.8	8.6	10.7	9.4	4.3	5.7	9.7	35.1	8.0	21.1	24.5	1.7	6.0	9.5	10.4	4.5	5.8	8.6
벨기에	22.5	1.6	16.1	35.1	1.6	4.1	4.4	14.2	6.4	6.0	10.5	23.1	0.0	16.6	43.7	6.3	0.0	4.8	17.0	4.0	2.9	4.6
폴란드	5.7	1.4	9.1	26.4	3.2	13.4	16.9	14.8	3.7	3.6	7.5	8.3	0.0	9.5	26.9	9.0	1.8	21.2	23.0	0.0	6.8	1.7
포르투갈	27.0	5.3	18.0	31.7	1.3	5.6	14.9	7.5	4.4	3.6	7.8	35.3	4.6	8.8	37.9	8.5	3.4	19.0	7.7	0.0	3.5	6.5
싱가포르	30.2	3.2	14.1	48.7	1.4	2.6	8.6	7.2	3.3	2.5	8.4	22.6	1.5	17.0	43.7	0.4	3.6	11.6	8.6	2.2	3.6	7.8
슬로바키아	8.1	5.7	20.7	27.3	0.9	6.8	10.0	8.5	6.0	8.5	5.6	14.5	6.3	13.7	30.9	0.0	6.5	18.1	15.5	4.1	0.7	4.1
스페인	24.4	3.0	18.4	41.8	3.5	3.0	11.3	5.6	1.2	2.1	10.1	39.0	2.8	11.9	35.2	6.9	2.4	15.9	6.0	1.3	3.2	14.4
스위스	22.5	3.4	17.6	33.3	2.1	6.7	11.3	5.1	5.8	4.3	10.4	28.3	3.2	13.6	31.9	2.6	3.8	10.5	9.5	4.3	4.8	15.8
영국	20.1	1.9	12.2	32.0	1.9	11.9	12.7	8.9	4.7	4.7	9.0	27.4	10.7	17.1	22.2	2.5	7.7	15.3	13.1	0.0	4.0	7.4
미국	32.3	0.8	14.4	36.3	0.2	5.1	16.2	13.8	1.6	4.8	6.8	25.2	1.9	19.1	35.5	1.6	3.3	14.0	10.9	0.7	4.5	8.6
평균	22.9	3.0	15.9	34.6	1.6	5.9	11.9	9.4	4.9	4.6	8.3	26.6	4.2	14.4	32.6	3.1	3.3	13.7	10.7	3.0	5.1	9.9

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-47〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 직종

(단위: %)

	단순직											준전문 기술직											준전문 사무직											전문직										
	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)											미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)											미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)											미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)										
	미수강 경험 있음	적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소 연기	예기치 못한 사유	기타	미수강 경험 있음	적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소 연기	예기치 못한 사유	기타	미수강 경험 있음	적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소 연기	예기치 못한 사유	기타	미수강 경험 있음	적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소 연기	예기치 못한 사유	기타
캐나다	25.4	2.5	9.7	20.9	2.4	7.3	16.4	2.8	5.1	1.1	31.8	20.1	0.9	18.0	23.2	1.7	7.2	15.8	6.7	13.4	1.7	11.5	25.5	6.7	14.3	28.1	3.4	4.0	16.0	6.8	2.6	3.4	14.8	31.9	2.2	20.9	36.7	0.3	5.0	11.1	8.0	3.1	3.6	9.1
칠레	25.5	0.9	30.0	29.9	2.3	7.7	11.8	6.2	0.0	7.5	3.6	27.2	4.5	19.1	44.8	1.9	9.1	4.3	3.0	2.5	6.6	4.2	34.5	2.0	25.0	35.6	4.8	2.9	8.7	5.2	2.7	6.6	6.5	43.8	1.6	14.2	38.0	2.4	5.1	13.5	8.0	1.9	4.9	10.5
크로아티아	6.4	17.5	10.1	0.0	10.1	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	52.3	4.6	6.3	14.4	54.5	0.0	0.0	7.7	12.6	4.4	0.0	0.0	12.4	6.2	19.8	37.7	1.8	4.4	15.9	3.3	2.4	5.4	3.1	20.1	4.0	24.3	33.2	0.2	4.8	13.8	8.5	0.7	4.5	6.1
체코	16.7	2.2	17.9	20.0	1.4	19.4	15.0	4.2	4.4	1.8	13.6	15.4	0.7	19.4	22.8	2.5	5.4	9.0	9.1	4.2	16.2	10.6	21.6	2.6	22.4	20.6	0.9	5.4	14.1	11.7	3.7	10.7	7.9	33.3	2.1	13.9	31.1	0.3	7.2	8.2	12.8	6.4	11.4	6.6
에스토니아	23.4	4.4	16.7	24.3	2.0	2.3	6.0	10.9	2.9	8.5	21.9	24.4	7.1	11.4	36.7	0.8	4.7	9.3	10.6	3.0	8.0	8.6	35.9	7.2	10.9	30.2	3.1	6.1	13.2	10.2	5.0	5.2	8.8	43.2	5.9	10.6	32.5	1.3	4.7	14.0	15.4	2.8	4.4	8.4
핀란드	30.7	7.0	13.6	20.7	0.0	10.4	11.4	8.2	6.3	3.0	19.3	14.9	0.0	3.8	40.0	0.0	10.8	6.4	14.3	3.9	2.9	17.9	33.1	1.5	9.2	27.0	1.7	5.6	8.7	17.3	5.8	3.1	20.0	38.1	0.5	10.2	44.5	0.2	5.7	5.8	13.6	3.8	5.2	10.6
프랑스	21.4	7.2	11.6	14.7	5.9	13.6	12.6	1.5	3.3	4.8	24.9	16.2	1.7	17.0	23.4	1.4	10.6	11.4	3.8	7.7	4.7	18.3	19.9	5.6	11.5	21.3	2.2	9.8	18.3	2.6	7.4	4.2	17.0	23.9	3.4	10.0	39.0	0.3	16.1	10.2	2.0	5.9	1.7	11.4
독일	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
헝가리	5.9	0.0	5.2	17.8	12.6	8.5	30.1	0.0	5.3	0.0	20.5	9.9	5.3	5.4	37.5	6.9	8.2	12.6	6.4	10.9	4.6	2.4	15.2	2.3	13.8	25.9	2.7	3.5	22.6	11.8	9.6	0.0	7.7	19.1	1.5	15.3	27.0	2.4	5.6	16.3	11.8	9.2	3.4	7.4
아일랜드	22.3	7.5	10.1	7.5	4.5	6.4	20.3	27.4	2.7	2.2	11.5	24.3	5.1	23.9	28.8	3.5	8.4	6.3	0.0	5.6	2.6	15.7	21.1	7.1	17.3	29.2	2.1	1.3	14.6	15.5	3.6	4.5	4.7	27.2	2.8	20.6	35.6	0.9	5.0	13.3	7.4	2.7	3.9	7.9
이스라엘	13.7	1.5	12.4	19.9	4.0	0.0	45.7	5.3	0.0	1.5	9.7	11.3	2.2	17.4	24.8	1.5	0.0	39.7	5.9	0.0	0.5	8.0	21.1	3.6	24.4	24.8	2.8	2.2	25.1	3.9	0.2	2.5	10.6	25.7	3.1	27.5	29.7	0.2	3.9	15.8	7.0	2.3	2.5	8.0
이탈리아	7.5	12.8	25.6	29.3	4.1	0.0	20.4	5.1	0.0	0.6	2.1	11.6	6.6	12.7	49.0	1.2	11.1	10.9	1.7	4.4	0.0	2.4	21.0	8.7	13.7	38.5	3.4	0.8	19.8	4.2	3.4	2.3	5.3	25.4	3.0	27.4	38.6	0.0	4.1	10.6	6.0	1.2	4.7	4.3
일본	14.4	8.1	19.6	44.6	1.7	0.0	11.0	4.5	1.4	3.2	6.0	13.4	4.6	10.7	45.1	1.5	5.1	10.3	6.9	2.0	7.1	6.7	22.8	3.6	19.8	36.0	3.3	1.1	10.0	12.7	4.0	3.1	6.4	33.1	2.4	16.7	48.9	1.9	0.9	6.2	11.2	2.6	4.3	4.8
오스트리아	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
한국	18.5	3.6	25.6	45.9	6.7	0.0	5.2	4.4	0.0	0.0	8.7	18.8	2.8	7.4	71.0	2.6	0.5	4.6	5.4	0.0	1.0	4.8	23.0	4.1	13.2	57.0	1.3	0.6	3.1	8.2	1.2	4.7	6.5	20.2	3.5	16.0	56.6	0.2	0.7	4.4	6.2	2.0	3.2	7.2
라트비아	16.7	0.4	12.6	23.2	2.8	1.3	16.5	10.9	7.5	11.6	13.0	15.2	2.0	11.5	35.9	3.4	2.1	12.9	12.6	4.3	3.7	11.7	20.1	2.4	7.8	34.8	1.7	0.5	20.1	11.6	3.9	3.4	13.8	34.3	4.0	13.0	32.5	2.6	3.7	9.9	13.8	5.0	5.6	10.0
리투아니아	8.4	0.0	3.8	23.1	0.0	0.0	41.7	8.4	3.1	16.7	3.2	7.3	3.8	4.3	28.3	0.0	3.6	36.0	9.4	4.6	6.7	3.4	17.2	1.8	15.2	14.5	2.1	3.9	35.8	9.9	2.0	9.8	4.9	30.4	1.9	9.8	28.8	1.0	2.1	25.3	15.6	2.0	5.3	8.2
뉴질랜드	20.9	6.9	21.6	14.7	8.5	9.7	7.1	7.1	1.9	16.7	5.8	20.5	4.4	15.7	23.0	4.9	12.0	12.2	2.7	5.0	4.1	15.9	34.4	5.8	16.3	28.0	2.5	7.1	12.0	6.4	3.7	5.2	13.1	39.0	2.1	18.8	33.4	0.5	6.8	10.4	10.2	5.1	5.2	7.5
벨기에	13.1	0.0	17.3	25.8	11.9	0.0	4.2	17.8	0.0	10.3	12.8	14.1	0.0	15.3	26.1	7.1	1.8	2.4	15.1	6.9	0.0	25.4	18.3	4.2	20.7	27.5	1.8	1.8	6.5	14.9	6.3	4.9	11.5	27.3	1.0	15.3	40.1	1.1	4.7	4.3	13.7	6.3	6.3	7.4
폴란드	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0	70.8	0.0	29.2	0.0	0.0	0.0	2.7	3.3	2.9	17.6	13.8	24.7	10.5	24.7	0.0	0.0	2.6	5.6	2.9	13.3	15.8	6.7	9.2	23.0	14.7	7.0	5.9	1.6	10.5	0.0	9.5	31.3	1.6	7.1	18.4	15.6	2.2	4.9	9.4
포르투갈	22.1	4.6	10.9	17.3	6.9	3.7	20.6	11.5	6.0	4.5	13.9	18.0	12.6	14.3	37.3	1.7	4.4	12.4	1.8	0.0	0.0	15.4	26.8	4.5	14.4	32.6	6.4	4.0	16.7	5.5	3.6	6.0	6.1	39.4	3.1	17.3	35.6	1.5	5.9	15.7	9.7	3.1	3.0	5.0
싱가포르	10.8	0.0	9.1	55.0	0.0	0.0	18.2	0.0	6.7	0.0	11.0	17.8	4.7	12.7	37.3	2.5	15.8	13.0	6.2	1.7	0.0	6.1	24.7	2.3	18.0	41.1	1.5	1.2	10.4	9.4	1.3	3.1	11.6	31.6	3.0	14.0	49.5	1.1	2.6	8.4	7.2	3.7	2.9	7.6
슬로바키아	2.3	0.0	73.4	26.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6	8.7	6.1	33.9	3.0	13.6	6.8	3.0	13.3	9.0	2.6	7.5	10.8	12.1	30.6	0.0	9.0	19.9	5.1	5.7	2.0	4.9	14.8	3.8	21.9	26.4	0.7	5.2	10.1	13.7	4.3	8.3	5.6
스페인	24.9	7.7	14.8	46.6	2.9	0.7	9.0	3.6	0.0	1.6	13.1	19.1	2.1	11.4	47.2	8.5	2.4	14.7	6.7	3.2	1.2	2.7	25.0	1.3	21.6	31.3	6.2	3.4	15.4	4.4	1.0	3.4	12.0	32.2	3.1	15.6	43.5	2.3	2.8	10.7	6.9	1.2	2.2	11.7
스위스	20.0	4.2	22.7	15.8	8.6	3.3	20.9	2.1	0.7	9.8	12.0	17.1	5.5	18.7	21.9	5.1	8.2	10.9	5.1	10.6	6.3	7.7	21.1	2.2	18.9	27.9	3.4	6.0	14.7	6.2	4.9	5.9	10.0	25.4	3.4	15.9	37.8	0.9	6.2	9.4	5.7	5.7	3.2	11.9
영국	12.1	0.0	33.8	10.7	6.1	21.9	1.8	15.2	0.0	5.2	5.2	21.2	3.8	5.2	19.5	3.4	20.0	16.7	6.5	8.2	8.3	8.5	17.9	5.4	11.2	20.3	4.0	9.9	10.7	12.1	6.0	4.2	16.4	23.4	3.0	13.9	35.5	0.8	10.0	13.8	9.1	2.7	4.3	6.8
미국	16.8	0.0	11.0	20.5	6.3	10.9	12.6	3.1	0.0	7.4	28.1	22.0	2.0	13.1	44.6	2.3	1.5	14.3	9.9	0.0	0.0	12.3	25.5	3.5	24.0	22.2	1.7	1.2	16.6	14.5	3.0	5.6	7.7	31.6	0.7	16.6	39.3	0.2	4.9	14.9	11.7	0.5	4.5	6.6
평균	16.0	4.0	17.6	23.0	4.5	7.9	14.7	7.6	2.3	4.7	13.8	15.6	4.0	12.5	35.0	3.2	7.6	12.4	7.6	4.8	3.8	9.0	22.0	4.3	16.4	29.5	2.9	4.2	15.7	9.1	4.0	4.6	9.3	29.0	2.6	16.4	37.0	1.0	5.2	11.8	10.0	3.5	4.5	8.0

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-48〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 스킬수준

(단위: %)

	Level 1 & below												Level 2											
	미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)											미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)										
		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타			적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타	
캐나다	17.7	2.0	14.7	28.5	1.5	6.2	22.2	23.0	3.4	2.4	16.2	24.4	4.5	17.7	31.0	1.4	5.8	14.0	5.6	3.4	3.4	13.2	30.4	2.4
칠레	26.2	2.4	26.1	39.0	4.5	4.9	4.5	4.8	1.1	8.0	4.7	41.0	2.2	18.8	36.1	2.3	5.7	11.2	7.1	2.4	3.3	10.7	50.8	1.0
크로아티아	16.6	20.8	9.0	33.1	4.4	3.4	7.9	8.3	1.6	1.1	10.5	12.2	0.3	23.1	37.2	0.7	2.3	16.7	6.9	0.6	5.7	6.5	12.2	0.5
체코	14.1	3.0	28.5	16.4	1.0	8.8	6.9	4.1	3.6	14.1	13.8	20.0	0.9	16.5	25.7	2.0	7.4	13.0	9.6	4.1	13.0	7.8	28.9	2.1
에스토니아	22.5	5.0	11.7	30.1	3.7	7.1	11.0	8.4	3.3	7.1	12.6	31.4	6.2	9.3	34.0	2.0	4.6	14.0	11.4	2.5	8.0	7.9	40.7	6.2
핀란드	26.0	0.0	13.1	29.6	0.0	11.5	6.4	3.9	5.9	0.2	29.4	25.6	3.3	10.1	27.7	1.2	8.2	8.3	13.7	4.7	2.6	20.3	30.9	1.2
프랑스	17.4	5.9	11.6	26.0	3.5	14.3	10.2	1.7	7.4	3.6	15.7	19.8	5.8	10.5	26.0	1.9	14.3	15.5	1.7	5.2	2.4	16.7	23.4	2.5
독일	12.1	4.6	17.9	15.6	8.9	3.4	5.8	6.4	18.0	3.9	15.4	16.7	0.9	9.9	21.9	1.1	7.5	7.9	10.7	22.6	7.3	10.3	22.3	0.9
헝가리	9.2	5.4	5.9	28.2	7.9	7.7	21.5	3.1	11.7	2.4	6.2	12.2	2.6	14.0	27.9	3.4	5.6	20.4	6.5	9.2	2.1	8.2	21.0	1.3
아일랜드	15.7	3.6	18.5	17.5	3.3	7.5	18.8	2.2	8.7	7.3	12.6	22.6	4.5	21.7	29.8	1.0	4.3	13.9	8.6	3.8	4.2	8.2	28.3	5.3
아일랜드	14.9	6.2	24.2	24.9	2.1	2.6	23.8	3.9	2.9	1.8	7.7	23.1	3.8	24.5	29.4	1.3	2.6	17.8	5.5	1.7	2.1	11.2	25.6	1.1
이탈리아	11.0	9.6	25.2	26.8	5.3	5.2	17.4	2.7	3.9	0.4	3.5	18.6	4.6	17.8	42.2	0.8	2.1	15.7	5.3	1.3	4.0	6.3	23.4	4.8
일본	9.8	0.0	21.6	50.1	0.0	1.2	12.1	3.8	0.0	9.3	1.8	18.0	2.1	15.6	40.2	2.4	3.2	6.9	11.9	3.4	7.8	6.5	25.7	3.7
오스트리아	8.3	1.1	10.5	36.7	5.3	1.7	8.5	9.4	12.4	4.3	10.1	16.9	3.5	7.7	32.3	3.3	3.8	13.3	9.7	11.4	3.1	11.8	25.5	2.3
한국	17.2	4.5	16.1	55.2	4.2	0.7	4.5	5.3	1.4	2.2	6.0	20.8	1.7	12.7	63.1	1.0	0.5	5.3	6.3	0.6	4.0	4.8	22.7	4.7
라트비아	17.0	2.8	11.5	30.9	1.7	2.7	13.0	14.5	3.2	5.5	14.1	24.7	4.0	11.8	29.7	2.0	3.9	13.0	11.6	6.6	7.6	9.8	34.8	3.0
리투아니아	11.5	2.4	8.6	30.3	0.0	3.4	25.9	10.8	1.9	10.8	5.8	19.4	2.7	9.0	24.2	1.4	1.8	32.0	13.1	12.0	7.2	6.6	30.1	1.2
뉴질랜드	24.1	5.4	18.5	31.8	3.0	6.2	5.3	1.9	2.1	5.3	20.5	29.7	3.5	18.8	24.4	3.7	6.6	12.3	6.5	7.4	4.5	12.3	37.0	3.8
벨기에	12.8	0.8	31.1	20.5	3.3	0.2	3.2	10.3	6.1	7.7	16.8	17.8	1.6	11.8	29.6	2.8	4.2	5.3	17.4	5.1	6.6	15.5	25.4	1.9
폴란드	3.8	1.5	3.0	24.8	13.0	17.0	16.3	9.8	1.4	6.5	6.8	5.4	2.0	9.4	24.6	1.2	7.7	22.2	19.0	6.3	4.1	3.6	8.8	0.3
포르투갈	21.7	9.0	15.0	29.3	5.4	5.1	12.8	4.5	2.5	5.3	11.1	28.7	4.8	13.6	34.4	4.0	5.1	14.7	7.5	5.9	2.6	7.4	38.5	2.4
싱가포르	24.0	3.3	18.5	41.5	1.7	3.0	9.6	6.0	2.0	3.0	11.4	30.3	2.7	16.0	44.9	1.6	3.8	8.2	6.7	2.7	3.6	10.0	31.3	2.7
슬로바키아	7.7	9.8	13.7	31.4	1.4	12.8	9.0	4.9	8.7	4.4	3.9	7.4	6.6	20.4	23.7	0.7	9.3	12.5	6.1	5.6	6.9	8.2	11.5	4.0
스페인	21.6	3.6	16.3	39.5	10.1	0.6	11.7	1.6	1.5	1.1	14.0	23.3	4.1	15.5	40.1	4.1	3.2	12.0	5.4	1.2	3.6	10.6	34.2	1.7
스위스	18.1	0.4	23.0	28.5	3.5	6.5	15.6	2.2	4.2	5.5	10.6	21.9	3.8	17.7	27.6	2.7	8.1	13.6	4.4	7.5	3.9	10.6	23.9	4.4
영국	16.3	3.4	7.7	27.0	2.4	11.0	13.2	6.0	0.0	9.7	19.5	19.5	7.1	18.8	25.1	0.5	11.9	13.2	5.6	3.1	5.8	8.8	21.8	2.1
미국	19.8	2.5	23.7	34.7	3.3	4.2	9.0	4.2	0.7	3.3	14.4	23.5	1.9	22.3	29.6	0.7	4.3	15.5	8.9	2.6	5.4	8.8	30.9	1.4
평균	16.2	4.4	16.5	30.7	3.9	5.9	12.1	5.5	4.4	5.0	11.7	21.3	3.4	15.4	31.9	1.9	5.5	13.6	8.6	4.9	5.0	9.7	27.4	2.6

	Level 3												Level 4 & 5											
	미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)											미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)										
		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타			적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타	
캐나다	38.0	2.4	19.3	32.0	0.1	5.6	11.2	8.7	4.3	4.2	12.3													
칠레	60.2	0.7	8.1	33.7	0.3	4.7	19.9	9.6	0.4	8.9	13.7													
크로아티아	14.6	0.0	38.9	22.7	0.0	5.2	23.2	4.9	2.3	2.4	0.5													
체코	37.5	3.2	13.9	33.7	0.6	7.3	7.9	13.5	6.0	8.8	5.1													
에스토니아	46.0	7.2	12.3	31.6	0.9	4.4	12.0	15.7	3.2	3.5	9.2													
핀란드	38.2	0.5	9.6	43.9	0.7	5.3	5.5	14.9	3.7	5.0	10.9													
프랑스	29.1	1.6	9.5	42.0	0.0	10.7	7.2	4.3	7.9	4.8	12.3													
독일	27.1	0.9	17.8	32.9	0.0	5.7	3.2	13.8	14.5	7.2	4.0													
헝가리	28.1	0.0	15.3	28.2	1.8	2.9	10.8	20.4	8.6	5.1	7.0													
아일랜드	36.2	1.0	18.3	46.9	2.5	4.6	5.9	11.3	1.2	3.2	5.1													
아일랜드	33.5	0.0	19.2	35.8	0.2	6.5	16.9	10.5	0.5	2.3	8.3													
이탈리아	38.5	5.5	20.0	42.8	0.0	11.6	4.5	8.0	1.7	3.6	2.3													
일본	32.2	3.7	13.8	48.1	2.4	0.6	6.9	13.1	2.8	3.0	5.6													
오스트리아	36.1	2.6	11.3	34.2	4.6	6.2	4.9	18.3	9.3	4.0	4.6													
한국	28.2	5.9	13.1	53.0	0.0	0.0	2.6	6.7	3.6	3.0	12.0													
라트비아	43.8	2.8	12.2	36.2	5.7	0.8	10.4	16.2	5.0	3.6	7.2													
리투아니아	42.3	0.0	19.2	26.3	5.6	2.6	21.1	13.4	2.5	0.0	9.2													
뉴질랜드	47.9	2.7	17.4	35.5	0.1	11.6	7.2	16.8	1.9	4.4	2.5													
벨기에	28.6	0.6	15.4	44.9	2.3	3.2	3.3	12.6	5.4	5.2	7.1													
폴란드	24.1	0.0	3.4	18.3	6.0	9.9	23.2	23.3	0.3	3.8	11.9													
포르투갈	47.8	1.1	17.6	42.5	1.4	5.9	19.6	6.2	0.0	2.1	3.5													
싱가포르	25.8	3.2	7.7	56.1	1.2	2.7	11.6	9.9	2.7	1.1	3.7													
슬로바키아	19.6	3.8	18.5	34.0	0.9	0.6	11.8	17.8	2.1	6.7	3.8													
스페인	28.6	0.6	15.4	44.9	2.3	3.2	3.3	12.6	5.4	5.2	7.1													
스위스	28.3	2.8	14.6	41.8	1.4	4.6	7.9	8.4	5.4	2.3	10.8													
영국	25.6	1.2	10.0	35.6	2.4	10.2	12.4	13.4	4.9	4.2	5.8													
미국	40.7	0.2	13.5	40.2	0.0	3.2	15.8	18.5	0.2	4.5	3.9													
평균	34.8	2.0	15.1	37.8	1.6	5.1	11.1	12.5	3.8	4.0	7.1													

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-49〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 기업규모

(단위: %)

	250인 미만											250인 이상										
	미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)										미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)									
		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타
캐나다	26.2	3.8	18.1	29.7	1.7	5.8	12.5	7.4	5.2	2.9	13.0	33.8	1.0	19.2	38.9	0.1	4.3	13.7	6.0	2.2	4.0	10.6
칠레	35.6	2.2	20.9	37.1	2.9	3.4	10.5	7.1	1.4	5.9	8.5	36.6	0.7	15.3	35.5	2.6	17.4	9.7	2.0	5.4	4.9	6.5
크로아티아	14.0	5.8	22.2	32.5	1.6	4.3	14.4	7.1	1.1	4.1	6.8	4.8	22.9	13.3	26.6	0.0	0.0	0.0	0.0	27.1	10.1	0.0
체코	23.3	2.4	18.0	25.9	0.8	6.0	11.0	12.0	5.3	11.0	7.6	25.5	0.7	16.0	25.8	1.0	11.9	7.7	9.4	4.7	13.1	9.7
에스토니아	36.0	6.7	11.2	31.8	1.7	5.1	13.0	13.9	2.8	4.9	9.0	39.0	3.4	11.8	37.1	1.0	3.5	12.4	9.6	5.6	6.8	8.9
핀란드	33.4	1.2	10.0	37.9	0.5	5.9	6.8	14.7	4.4	4.7	13.9	29.3	0.0	5.8	47.2	0.9	8.6	7.7	11.4	3.5	2.4	12.5
프랑스	21.0	4.3	11.6	30.6	1.3	13.7	13.0	2.3	5.9	2.8	14.5	21.2	2.9	10.7	34.5	0.4	18.0	10.1	2.1	5.7	3.1	12.5
독일	19.4	0.9	14.6	25.1	1.6	6.1	6.4	11.0	19.1	7.3	8.0	20.8	2.1	10.3	28.6	0.4	8.0	3.3	11.4	18.8	7.3	9.7
헝가리	14.1	2.6	12.2	29.2	3.6	4.4	19.1	11.2	7.2	2.6	8.0	17.4	1.3	15.3	24.8	2.2	10.2	11.8	10.0	17.3	3.4	3.8
아일랜드	23.6	3.1	20.7	30.6	2.4	4.0	13.2	9.6	2.8	4.4	9.1	28.0	6.6	17.8	34.6	0.0	5.9	13.0	9.3	4.0	2.7	6.1
이스라엘	22.4	3.5	22.7	27.6	1.3	2.1	22.3	6.6	1.7	3.0	9.1	20.9	1.3	30.0	34.4	0.2	6.1	12.7	5.6	0.0	0.6	9.2
이탈리아	18.1	5.2	21.0	40.4	1.6	4.0	12.8	5.1	2.0	3.5	4.4	24.0	8.1	24.4	32.4	0.8	2.8	19.1	3.6	3.3	1.7	3.8
일본	23.5	3.3	18.1	41.1	2.2	1.3	8.6	12.5	3.2	4.4	5.4	27.6	3.2	14.0	54.9	2.7	2.0	6.4	5.3	2.1	2.9	6.5
오스트리아	18.9	2.4	12.1	30.8	3.4	5.6	9.1	10.8	11.1	5.3	9.4	23.6	3.1	10.3	30.1	1.8	5.8	12.0	16.3	12.1	3.1	5.4
한국	21.3	4.2	13.6	56.9	1.8	0.5	4.4	6.6	1.0	3.6	7.4	18.9	0.6	17.4	68.3	0.0	1.1	1.4	5.7	1.8	1.3	2.5
라트비아	26.0	3.3	11.6	33.2	1.9	2.7	12.6	14.1	4.8	5.3	10.5	31.7	3.6	15.0	29.9	5.3	3.8	9.0	9.4	5.2	7.2	11.6
리투아니아	18.4	2.1	9.9	25.6	1.2	2.6	29.2	12.8	2.4	8.0	6.1	26.2	1.9	10.6	27.7	0.0	2.4	27.5	15.7	2.0	1.7	10.5
뉴질랜드	32.4	4.0	17.1	29.5	2.2	9.0	11.1	6.8	4.3	5.9	10.3	38.2	3.3	17.1	32.1	0.7	4.0	9.6	15.9	4.3	5.4	7.6
벨기에	21.5	1.0	17.7	33.4	1.9	3.6	5.2	15.0	7.4	5.3	9.5	25.7	2.4	12.6	42.1	2.7	3.8	2.7	13.3	3.2	6.4	10.9
폴란드	5.9	1.4	8.2	25.3	5.0	12.4	20.4	14.9	3.8	4.8	3.8	12.1	0.0	11.3	28.3	2.4	6.9	9.0	23.1	0.0	2.8	16.3
포르투갈	28.4	4.7	16.4	32.2	3.3	5.3	15.8	7.3	2.3	4.2	8.4	31.9	7.1	10.6	39.3	3.5	3.8	15.4	9.0	6.8	1.0	3.6
싱가포르	27.9	3.0	15.2	45.2	1.4	2.8	9.4	7.6	3.3	3.5	8.6	29.5	2.5	13.5	53.1	0.8	2.2	8.9	7.1	2.4	1.4	8.2
슬로바키아	8.8	6.7	17.5	29.8	0.9	6.9	12.3	8.2	6.6	5.9	5.3	11.0	2.8	25.9	20.8	0.0	6.1	11.4	17.5	1.1	9.6	5.0
스페인	26.3	2.8	17.5	39.9	4.6	2.3	12.6	5.9	1.1	2.4	10.9	30.4	3.9	10.4	44.3	2.5	6.8	10.3	4.8	2.1	2.3	12.5
스위스	22.9	3.4	16.3	32.2	2.4	5.5	12.4	5.7	6.5	4.7	10.8	24.1	3.3	18.7	37.3	1.4	8.6	7.6	5.4	3.0	3.1	11.5
영국	19.7	4.2	13.9	25.4	2.5	12.1	13.7	8.9	5.3	5.1	8.7	23.8	2.1	11.4	37.5	1.2	9.8	11.9	11.1	1.5	3.8	9.7
미국	26.6	1.3	17.2	32.8	1.0	3.3	16.7	11.7	1.2	5.9	8.8	31.8	1.6	16.9	40.3	0.9	5.4	11.5	13.5	1.1	1.7	7.1
평균	22.8	3.3	15.8	33.0	2.1	5.2	12.9	9.5	4.6	4.9	8.7	25.5	3.4	15.0	36.5	1.3	6.3	10.2	9.4	5.4	4.2	8.2

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-50〉 평생교육 과정 미수강 경험 유무와 수강하지 못한 이유: 직무변화

(단위: %)

	부서 변동											직위 상승										과업 변화									
	미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)										미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)									미수강 경험 있음	미수강 이유(미수강 경험 있음을 100%로 환산)								
		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타		적절한 과정 못찾음	가사 돌봄	회사 업무량	수강 자격 부족	회사 지원 부족	높은 비용	시간 장소 부담	취소나 연기	예기치 못한 사유	기타
캐나다	31.7	3.8	19.8	33.9	1.7	6.6	10.7	7.1	2.0	5.0	9.3	31.6	3.4	16.5	40.0	0.5	4.6	9.5	7.1	5.3	4.5	8.8	32.1	3.4	17.8	35.4	1.2	4.1	11.3	7.5	5.2	4.1	10.1
칠레	36.5	0.5	20.2	41.5	1.1	6.2	7.7	6.6	2.8	6.4	7.0	38.5	2.5	21.3	42.8	1.8	4.0	5.6	8.4	2.2	3.5	7.9	41.8	2.2	21.9	36.6	3.6	7.2	6.5	6.3	2.1	6.9	6.6
크로아티아	19.5	5.9	22.5	28.8	1.3	5.9	11.5	7.8	4.1	2.3	10.0	16.1	5.6	22.3	34.5	0.4	8.0	13.8	6.3	3.8	1.4	3.8	16.7	5.5	22.2	31.1	1.4	5.4	13.6	6.0	3.4	2.6	8.9
체코	25.3	1.9	19.7	27.6	1.3	10.8	8.7	5.0	5.7	14.5	4.7	25.0	1.4	14.8	29.7	0.6	8.0	8.4	8.8	6.0	14.6	7.7	28.4	1.4	19.2	28.3	0.6	7.5	6.3	10.3	6.1	13.0	7.1
에스토니아	40.3	7.5	8.7	36.1	0.3	5.1	10.9	12.8	2.1	8.1	8.4	40.9	7.2	7.3	34.2	1.0	6.5	12.1	13.5	2.7	5.6	9.9	41.5	6.5	9.0	33.0	1.1	6.1	11.9	13.0	3.2	5.9	10.2
핀란드	35.1	0.9	7.6	41.5	0.0	8.3	4.0	13.5	4.8	5.9	13.6	34.7	0.0	8.1	48.4	0.0	6.8	4.6	11.5	5.0	5.6	9.9	34.4	0.6	9.3	41.8	0.2	6.3	6.3	12.3	5.4	5.9	11.8
프랑스	23.2	2.8	13.5	30.2	1.0	13.7	11.6	1.0	8.7	1.5	15.9	21.4	2.2	10.6	38.0	0.9	13.1	9.7	3.1	8.9	2.7	10.8	24.3	4.5	12.3	33.1	0.9	14.3	9.4	2.5	7.4	1.9	13.7
독일	22.4	1.1	12.8	33.1	1.0	5.7	6.0	8.4	15.6	7.5	8.7	23.7	1.0	13.3	26.4	0.5	6.4	5.3	9.9	20.9	8.8	7.5	22.5	1.2	12.7	28.2	0.8	5.7	5.6	10.3	19.4	8.3	7.9
헝가리	15.6	0.9	17.6	26.4	3.2	8.5	17.1	11.8	4.7	2.0	7.6	16.8	1.0	14.1	35.8	3.1	5.9	13.8	8.5	10.2	1.5	6.1	18.2	2.8	14.1	31.2	3.4	4.8	17.7	9.4	8.4	1.8	6.4
아일랜드	30.1	4.4	17.3	34.3	1.3	5.9	13.9	7.9	2.6	4.0	8.3	26.8	4.0	20.3	36.5	0.4	4.7	9.8	9.8	4.4	4.4	5.8	28.4	3.4	18.1	35.8	1.0	6.2	12.9	8.5	2.7	4.5	7.1
이스라엘	26.0	2.7	27.2	33.1	1.0	4.9	14.3	5.5	1.3	1.3	8.6	24.5	1.4	25.3	35.9	1.8	4.3	15.1	5.9	2.9	1.1	6.2	27.1	3.0	27.0	33.2	1.0	3.1	15.3	5.7	2.3	1.7	7.6
이탈리아	27.3	8.0	23.0	39.3	0.4	6.0	9.1	3.9	3.8	2.6	3.9	21.0	6.4	15.2	50.0	2.1	3.0	9.0	4.6	3.6	2.1	4.0	25.6	4.1	17.1	49.4	1.5	2.9	11.4	3.7	3.6	2.4	3.8
일본	28.1	2.6	16.7	48.5	2.6	1.1	6.0	10.5	3.4	4.5	4.1	27.4	3.1	13.0	51.8	2.6	1.0	7.0	9.9	3.1	4.7	3.8	27.6	2.7	14.1	48.3	2.1	1.2	7.3	11.5	3.3	4.3	5.2
오스트리아	20.7	1.1	12.1	34.4	0.4	6.1	7.9	13.4	14.5	4.3	5.8	19.0	1.0	12.5	35.0	1.4	8.2	6.8	12.7	11.6	3.1	7.7	23.3	1.4	14.2	31.7	2.2	7.0	9.4	9.3	12.0	5.7	7.0
한국	26.6	1.5	15.7	69.4	2.5	0.9	1.4	3.2	0.0	1.8	3.6	20.7	1.7	14.3	68.1	0.5	1.5	2.1	5.0	1.2	3.1	2.4	25.6	1.8	17.6	64.3	4.2	0.4	0.7	5.8	0.7	2.0	2.6
라트비아	35.4	6.8	17.3	28.0	4.5	2.0	11.5	10.7	5.7	6.1	7.5	32.1	3.5	15.7	31.0	5.2	1.8	9.8	11.9	3.6	7.0	10.4	34.4	4.3	13.6	31.9	3.1	2.4	11.8	11.6	4.6	6.0	10.9
리투아니아	22.8	0.5	10.4	32.4	0.4	4.9	18.1	13.8	3.4	8.2	7.8	23.2	1.3	9.7	27.1	0.5	2.0	23.8	14.1	4.4	6.6	10.4	24.4	1.8	7.3	31.3	0.5	3.7	25.2	13.8	3.0	5.5	8.0
뉴질랜드	35.8	5.8	13.1	24.6	2.0	11.4	9.3	11.6	6.7	5.4	10.0	30.6	5.0	15.6	32.2	2.1	4.8	9.0	12.2	5.6	6.2	7.4	34.7	3.5	17.4	27.7	2.0	8.4	9.3	11.6	5.5	5.5	9.2
벨기에	24.3	1.6	12.6	40.3	1.2	3.5	1.9	18.1	5.7	6.0	9.3	25.6	0.6	12.8	39.8	2.1	4.1	3.8	12.7	8.5	5.0	10.6	25.5	2.1	13.4	38.1	1.2	2.5	4.4	15.0	7.7	5.4	10.2
폴란드	9.8	0.0	11.7	20.9	7.1	21.9	10.4	16.8	3.1	2.1	6.2	8.5	0.0	10.9	21.5	4.7	17.3	12.0	19.7	3.9	3.6	6.2	10.2	1.5	9.9	32.5	5.3	13.8	12.2	15.9	1.8	2.3	4.7
포르투갈	30.9	3.6	17.0	34.4	2.5	6.2	13.3	9.3	4.8	1.7	7.1	29.1	4.7	19.1	41.9	0.3	5.7	12.7	6.1	2.7	1.6	5.3	33.5	3.8	17.2	36.5	1.4	5.5	13.9	8.9	2.2	3.0	7.6
싱가포르	34.8	1.6	14.8	48.3	1.2	2.4	8.3	7.9	2.8	2.5	10.2	30.6	2.4	13.6	50.6	1.3	2.6	6.6	7.7	3.8	2.5	9.0	31.3	2.8	14.3	47.9	1.1	3.4	8.1	7.7	3.8	2.1	8.8
슬로바키아	10.7	3.7	12.4	27.9	0.0	4.8	13.4	9.7	11.5	10.9	5.7	12.5	5.0	18.4	30.6	0.8	2.9	10.8	8.4	12.2	6.0	4.9	15.5	4.3	20.2	29.8	1.2	7.5	9.0	11.5	6.0	6.8	3.8
스페인	29.0	2.8	21.2	33.5	2.5	4.1	9.9	5.5	2.9	3.3	14.4	25.1	6.3	19.1	38.1	2.3	2.3	9.0	5.8	2.5	3.4	11.1	28.2	2.5	19.2	38.8	3.4	3.6	11.9	5.6	1.9	2.9	10.3
스위스	28.0	1.5	13.8	38.7	1.4	5.6	5.7	10.2	5.8	5.4	11.9	25.0	2.4	15.9	41.6	2.0	5.3	7.8	5.3	5.4	3.8	10.4	27.4	2.2	17.0	36.5	2.4	5.6	9.4	6.4	5.6	4.8	10.2
영국	22.6	2.3	9.2	33.3	0.4	8.8	11.2	8.2	6.2	6.5	14.0	21.9	1.2	11.7	36.0	3.3	11.1	10.8	6.4	4.6	4.5	10.4	22.7	1.5	11.6	33.5	1.9	11.5	13.3	9.0	4.0	5.2	8.5
미국	29.7	1.1	17.4	40.7	1.5	6.0	8.1	8.4	1.1	5.9	9.9	28.6	1.3	17.8	43.2	1.2	3.0	9.9	12.0	1.0	4.2	6.3	29.1	1.7	17.8	36.5	1.4	5.2	10.8	12.2	1.2	4.9	8.4
평균	26.7	2.8	15.8	35.6	1.6	6.6	9.7	9.2	5.0	5.0	8.6	25.2	2.8	15.2	38.5	1.6	5.5	9.6	9.2	5.6	4.5	7.6	27.2	2.8	15.8	36.4	1.9	5.8	10.6	9.3	4.9	4.6	8.0

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-51〉 스킬 축적과 일터에서의 스킬 활용: 평생학습

(단위: 표준화 점수, %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	67.3	65.8	68.8	1.0	1.0	1.0	58.7	74.1	59.0	68.3	63.8	45.2	63.7	73.1	79.3	48.7	57.2	61.6	74.4	64.2	76.0	74.6	72.6	71.6
칠레	56.3	54.3	58.7	23.9	47.4	76.9	45.3	63.7	46.4	60.5	47.1	41.4	66.9	81.3	86.1	29.9	37.8	51.7	78.2	53.3	74.0	70.7	69.7	66.9
크로아티아	27.5	25.6	29.4	4.7	17.0	50.8	12.8	32.7	22.9	27.1	31.0	22.1	25.5	28.4	47.3	5.8	11.2	21.8	46.0	28.1	20.7	37.8	37.8	36.1
체코	50.9	52.0	49.5	29.7	43.1	74.3	59.2	55.6	45.5	51.5	48.0	31.0	45.9	60.8	74.1	16.5	41.6	43.8	71.1	48.7	60.8	58.5	63.0	62.4
에스토니아	62.8	57.3	67.9	49.5	50.6	74.2	61.8	69.7	55.2	62.3	68.6	39.4	56.8	69.0	80.3	28.7	39.4	58.3	78.4	61.5	74.3	71.2	74.3	72.0
핀란드	76.0	72.4	79.5	49.9	70.6	82.1	59.9	80.9	72.0	76.6	72.6	55.4	65.0	77.0	82.3	59.4	61.3	73.5	82.8	75.3	79.9	80.8	82.6	80.3
프랑스	45.2	44.2	46.2	30.5	38.8	54.7	40.7	48.6	42.0	45.9	40.9	29.7	42.1	52.9	65.1	25.9	32.6	39.0	54.4	43.1	53.2	55.9	55.5	54.3
독일	55.4	54.6	56.4	32.6	48.5	68.7	67.9	61.4	48.6	55.2	57.5	31.1	49.1	62.3	75.0	-	-	-	-	53.1	61.6	60.9	63.6	62.0
헝가리	35.9	34.5	37.3	16.9	26.3	55.8	34.4	42.1	29.8	37.2	25.4	19.8	32.7	52.6	62.1	13.2	20.6	29.8	52.3	33.5	46.4	49.1	51.7	46.7
아일랜드	68.0	68.0	68.1	55.0	57.7	76.5	66.0	70.2	65.2	68.1	67.3	55.5	63.8	75.8	79.6	54.9	55.9	61.0	74.4	65.8	72.8	76.4	75.3	73.5
이스라엘	44.0	39.7	48.4	17.3	35.3	54.0	38.1	49.6	37.5	44.6	42.5	26.8	42.4	58.6	69.6	13.8	24.1	35.2	54.6	40.7	55.1	49.9	49.8	50.6
이탈리아	35.1	33.7	36.9	16.5	34.0	60.3	36.5	36.3	34.1	36.2	29.8	20.7	33.5	45.0	70.3	12.9	22.0	27.7	55.0	32.1	53.5	52.3	42.4	46.2
일본	42.6	43.2	42.0	18.6	34.9	51.6	50.9	46.5	38.3	44.1	36.2	23.5	32.9	44.6	55.3	15.0	26.9	39.1	59.0	40.2	52.8	53.5	51.5	50.7
오스트리아	45.0	43.3	46.8	24.5	37.3	61.7	54.4	48.0	40.0	43.9	53.8	23.6	42.8	55.5	66.1	-	-	-	-	43.3	50.6	51.5	54.2	53.7
한국	19.8	17.4	22.8	13.2	14.9	23.0	19.0	22.0	17.5	20.7	18.1	15.7	17.6	24.4	32.3	9.2	12.0	20.4	25.3	19.4	21.1	25.9	20.6	23.0
라트비아	53.3	48.0	58.5	26.8	37.3	71.9	50.4	60.2	46.4	53.8	47.4	35.3	54.0	67.9	71.9	16.0	27.9	45.1	70.9	50.3	70.5	69.0	70.3	67.5
리투아니아	39.0	32.7	44.7	18.7	24.0	56.3	36.6	44.6	34.0	38.9	40.8	27.9	37.9	57.5	79.1	12.8	20.0	31.1	60.8	36.6	56.3	50.9	53.4	52.5
뉴질랜드	69.4	67.6	71.1	49.0	61.3	80.0	61.4	70.2	69.6	71.0	61.2	52.6	64.6	77.6	84.8	43.1	54.9	64.4	79.2	65.8	83.8	75.7	76.4	75.2
벨기에	59.8	59.6	60.0	38.7	50.4	69.2	54.7	65.3	53.8	59.4	63.8	32.4	51.7	66.6	73.2	28.3	43.2	53.7	69.2	57.6	65.6	68.0	67.0	65.6
폴란드	29.0	26.5	31.7	12.0	20.8	46.3	28.6	30.7	26.6	29.0	29.4	18.9	28.0	44.3	65.3	11.1	16.9	26.5	45.0	27.7	47.0	41.1	43.2	42.1
포르투갈	46.4	44.7	48.1	25.6	47.0	72.6	38.6	52.9	40.8	47.8	41.7	29.3	49.0	67.1	81.2	17.9	29.0	42.7	71.6	43.9	60.5	61.6	59.6	58.0
싱가포르	53.0	53.0	53.1	26.3	31.9	65.4	39.3	59.0	46.4	55.9	43.6	37.4	58.1	63.6	52.3	26.6	24.7	35.3	62.5	46.4	66.6	63.8	60.8	61.2
슬로바키아	39.1	38.2	40.1	17.2	31.7	58.3	30.5	41.7	36.9	38.7	41.9	27.2	37.3	48.3	52.9	19.1	29.8	33.4	52.7	37.7	47.4	51.6	50.3	55.3
스페인	51.8	50.0	53.8	29.5	49.1	67.0	36.3	55.2	49.8	51.5	54.2	36.1	50.4	63.9	75.8	38.7	39.7	46.4	66.0	50.4	64.3	67.0	60.8	62.0
스위스	56.0	54.0	58.3	29.7	48.5	68.4	61.6	61.6	49.3	54.7	69.7	33.9	50.0	64.1	72.9	20.6	42.1	44.7	67.2	54.5	62.6	63.8	63.3	63.8
영국	69.3	68.0	70.5	41.5	64.9	76.9	74.6	70.5	66.7	69.7	67.0	53.2	66.1	72.1	80.7	49.6	53.9	65.5	75.2	67.4	72.5	76.3	75.7	75.6
미국	75.4	72.5	78.5	39.3	64.4	87.8	74.9	78.5	71.2	81.2	72.0	53.5	73.3	84.2	89.2	37.9	57.2	66.4	86.3	70.8	86.4	84.0	80.7	79.9
평균	50.9	48.9	52.9	27.3	40.3	62.4	47.9	55.3	46.1	51.6	49.5	34.0	48.2	60.7	70.5	26.2	35.3	44.7	64.5	48.6	60.6	60.8	60.2	59.6

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-52〉 스킬 축적과 일터에서의 스킬 활용: 직장 내 학습

(단위: 표준화 점수, %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	2.27	2.27	2.26	1.84	2.21	2.38	2.26	2.36	2.15	2.27	2.26	2.16	2.27	2.29	2.30	1.85	2.24	2.17	2.40	2.25	2.34	2.33	2.35	2.34
칠레	2.32	2.37	2.25	2.06	2.30	2.43	2.21	2.39	2.23	2.34	2.28	2.33	2.35	2.20	2.26	1.75	2.47	2.23	2.53	2.30	2.46	2.40	2.56	2.53
크로아티아	1.49	1.45	1.52	0.70	1.28	2.00	1.52	1.60	1.35	1.46	1.66	1.58	1.49	1.46	1.32	0.44	1.04	1.46	1.98	1.49	1.32	1.89	1.85	1.86
체코	1.85	1.88	1.81	1.32	1.79	2.09	1.98	1.94	1.75	1.83	1.92	1.70	1.80	1.94	2.01	1.14	1.74	1.82	2.12	1.84	1.92	1.94	2.00	2.00
에스토니아	1.91	1.88	1.94	1.55	1.74	2.10	1.96	2.00	1.80	1.90	1.95	1.63	1.83	1.97	2.12	1.15	1.59	1.87	2.16	1.90	2.02	2.04	2.03	2.02
핀란드	2.19	2.14	2.25	2.13	2.10	2.28	2.23	2.24	2.14	2.17	2.30	2.01	2.11	2.20	2.25	1.82	1.93	2.22	2.30	2.18	2.27	2.25	2.26	2.23
프랑스	2.19	2.19	2.20	1.84	2.08	2.38	2.50	2.28	2.02	2.17	2.32	1.94	2.19	2.31	2.36	1.47	1.88	2.19	2.39	2.17	2.29	2.29	2.28	2.29
독일	2.14	2.16	2.12	1.95	2.07	2.28	2.44	2.19	2.03	2.12	2.26	1.76	2.15	2.23	2.28	-	-	-	-	2.10	2.23	2.24	2.26	2.25
헝가리	1.89	1.93	1.86	1.58	1.82	2.09	2.07	1.98	1.78	1.92	1.72	1.73	1.90	2.02	2.07	1.26	1.80	1.83	2.10	1.87	1.99	1.96	2.08	2.05
아일랜드	2.37	2.33	2.41	1.93	2.26	2.53	2.54	2.48	2.14	2.37	2.35	2.17	2.39	2.42	2.42	1.70	2.16	2.27	2.53	2.33	2.48	2.40	2.40	2.43
이스라엘	2.08	2.08	2.08	1.44	1.88	2.34	1.93	2.24	1.92	2.11	1.99	1.78	2.16	2.25	2.34	0.95	1.76	1.71	2.39	2.02	2.30	2.35	2.35	2.35
이탈리아	1.57	1.58	1.57	1.11	1.60	2.09	1.90	1.69	1.44	1.57	1.60	1.33	1.60	1.72	1.96	0.82	1.26	1.49	2.04	1.52	1.89	1.93	1.87	1.94
일본	1.65	1.71	1.58	1.30	1.51	1.81	1.87	1.77	1.50	1.67	1.55	1.34	1.51	1.70	1.79	1.04	1.35	1.60	1.96	1.62	1.77	1.75	1.79	1.79
오스트리아	2.11	2.16	2.05	1.78	2.04	2.31	2.35	2.13	2.01	2.08	2.29	1.83	2.13	2.23	2.25	-	-	-	-	2.09	2.18	2.19	2.24	2.25
한국	1.48	1.54	1.41	0.53	1.20	1.74	1.38	1.69	1.27	1.63	1.22	1.10	1.51	1.72	1.94	0.57	1.15	1.41	1.93	1.39	1.87	1.85	1.79	1.82
라트비아	1.89	1.87	1.91	1.49	1.69	2.14	2.23	2.02	1.70	1.88	1.96	1.65	1.90	2.07	2.13	0.89	1.58	1.82	2.18	1.86	2.10	2.09	2.09	2.08
리투아니아	1.23	1.17	1.29	0.90	1.03	1.48	1.63	1.36	1.08	1.23	1.27	1.01	1.22	1.57	1.86	0.52	1.01	1.17	1.57	1.20	1.52	1.44	1.47	1.53
뉴질랜드	2.37	2.38	2.36	2.15	2.33	2.45	2.49	2.46	2.20	2.37	2.33	2.31	2.42	2.33	2.42	1.96	2.31	2.24	2.51	2.33	2.52	2.52	2.48	2.47
벨기에	1.96	1.98	1.94	1.56	1.83	2.11	2.12	2.05	1.83	1.96	1.89	1.57	1.90	2.04	2.10	0.99	1.81	1.89	2.12	1.92	2.06	2.05	2.08	2.06
노르웨이	2.08	2.09	2.08	2.00	1.99	2.15	2.12	2.14	2.00	-	-	2.11	2.03	2.08	2.12	1.69	2.01	1.99	2.16	2.06	2.19	-	-	-
폴란드	1.34	1.30	1.38	0.93	1.21	1.64	1.39	1.42	1.22	1.34	1.34	1.22	1.35	1.44	1.83	0.69	1.13	1.32	1.65	1.35	1.57	1.61	1.56	1.62
포르투갈	2.43	2.47	2.39	2.28	2.51	2.54	2.43	2.50	2.36	2.43	2.44	2.37	2.51	2.43	2.33	2.10	2.32	2.50	2.56	2.41	2.52	2.58	2.53	2.54
싱가포르	1.82	1.87	1.78	0.74	1.46	2.11	2.14	2.00	1.57	1.93	1.50	1.57	2.00	1.94	1.68	0.39	0.96	1.47	2.10	1.72	2.07	2.06	2.02	2.03
슬로바키아	1.75	1.71	1.79	1.32	1.59	2.15	1.78	1.84	1.64	1.74	1.79	1.63	1.68	1.90	1.98	0.95	1.52	1.68	2.09	1.77	1.67	1.89	1.95	2.02
스페인	2.22	2.27	2.17	1.89	2.16	2.45	2.24	2.30	2.14	2.22	2.23	2.05	2.24	2.31	2.38	1.70	2.14	2.14	2.48	2.19	2.50	2.46	2.41	2.45
스웨덴	2.23	2.21	2.25	1.98	2.14	2.37	2.17	2.32	2.15	-	-	2.28	2.22	2.21	2.26	1.51	2.04	2.20	2.35	2.21	2.35	-	-	-
스위스	2.35	2.38	2.30	2.26	2.29	2.42	2.54	2.37	2.27	2.32	2.50	2.23	2.38	2.36	2.38	1.65	2.27	2.27	2.45	2.35	2.35	2.42	2.41	2.43
영국	2.24	2.23	2.25	1.87	2.19	2.33	2.34	2.30	2.12	2.25	2.15	2.20	2.23	2.25	2.23	1.59	2.07	2.18	2.35	2.21	2.30	2.32	2.32	2.33
미국	2.28	2.29	2.28	1.94	2.24	2.37	2.27	2.40	2.13	2.37	2.23	2.16	2.33	2.30	2.31	1.65	2.17	2.22	2.40	2.25	2.39	2.35	2.41	2.40
평균	1.99	2.00	1.98	1.60	1.88	2.19	2.10	2.08	1.86	1.99	1.97	1.82	1.99	2.07	2.13	1.27	1.77	1.90	2.21	1.96	2.12	2.13	2.14	2.15

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-53〉 스킬 축적과 일터에서의 스킬 활용: 과업재량

(단위: 표준화 점수, %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	2.02	2.06	1.97	1.58	1.96	2.13	1.70	2.11	2.01	2.07	1.87	1.59	1.92	2.15	2.23	1.66	1.83	1.77	2.23	2.01	2.05	2.10	2.21	2.11
칠레	1.71	1.70	1.71	1.19	1.65	1.95	1.55	1.77	1.66	1.81	1.50	1.53	1.84	1.98	2.01	1.52	1.41	1.51	2.06	1.72	1.72	1.83	2.05	1.90
크로아티아	1.32	1.28	1.36	0.96	1.16	1.68	1.19	1.37	1.28	1.30	1.46	1.38	1.34	1.32	1.14	1.02	0.89	1.28	1.67	1.34	1.10	1.46	1.52	1.53
체코	2.21	2.22	2.19	1.87	2.12	2.49	2.03	2.27	2.17	2.23	2.11	1.98	2.17	2.30	2.46	1.96	1.84	2.17	2.56	2.22	2.17	2.20	2.35	2.32
에스토니아	2.17	2.17	2.16	1.95	2.03	2.31	2.00	2.30	2.05	2.17	2.16	1.88	2.08	2.25	2.36	1.94	1.90	2.02	2.36	2.17	2.20	2.20	2.31	2.28
핀란드	2.51	2.58	2.45	2.22	2.43	2.62	2.09	2.51	2.59	2.56	2.28	2.26	2.44	2.53	2.56	2.17	2.38	2.28	2.69	2.49	2.64	2.52	2.72	2.59
프랑스	1.96	1.93	1.98	1.43	1.79	2.24	1.66	1.97	2.02	2.03	1.64	1.52	1.97	2.15	2.19	1.64	1.30	1.73	2.31	1.94	2.01	2.10	2.23	2.16
독일	2.28	2.27	2.30	1.69	2.21	2.53	1.81	2.30	2.35	2.35	1.92	1.77	2.29	2.42	2.43	-	-	-	-	2.25	2.38	2.41	2.52	2.42
헝가리	2.07	2.08	2.06	1.57	1.98	2.37	1.74	2.15	2.05	2.12	1.72	1.85	2.05	2.30	2.31	1.69	1.71	2.06	2.38	2.09	2.01	2.19	2.37	2.30
아일랜드	1.80	1.83	1.78	1.46	1.60	2.02	1.44	1.88	1.85	1.88	1.47	1.46	1.74	1.95	2.12	1.51	1.34	1.49	2.09	1.77	1.90	1.98	2.08	1.97
이스라엘	2.07	2.08	2.07	1.78	1.90	2.26	1.75	2.18	2.08	2.13	1.91	1.84	2.12	2.22	2.27	1.63	1.68	1.79	2.36	2.03	2.22	2.25	2.36	2.31
이탈리아	1.39	1.35	1.43	1.08	1.44	1.66	1.34	1.37	1.40	1.40	1.32	1.16	1.45	1.52	1.51	1.11	1.05	1.38	1.67	1.38	1.48	1.49	1.56	1.64
일본	2.37	2.45	2.27	2.24	2.28	2.46	1.97	2.35	2.46	2.40	2.21	2.08	2.33	2.41	2.43	1.85	2.08	2.33	2.65	2.36	2.41	2.51	2.67	2.58
오스트리아	2.33	2.37	2.30	1.68	2.24	2.67	1.92	2.37	2.39	2.37	2.10	1.80	2.38	2.55	2.60	-	-	-	-	2.36	2.27	2.53	2.70	2.61
한국	1.68	1.80	1.53	1.06	1.42	1.88	1.53	1.83	1.54	1.82	1.44	1.31	1.69	1.93	2.10	1.00	1.39	1.61	2.06	1.61	1.97	1.93	2.08	2.04
라트비아	1.64	1.68	1.61	1.31	1.44	1.88	1.57	1.75	1.55	1.64	1.71	1.39	1.60	1.88	1.99	1.26	1.32	1.36	1.92	1.64	1.73	1.82	1.88	1.85
리투아니아	1.52	1.54	1.50	1.41	1.28	1.77	1.62	1.65	1.40	1.51	1.70	1.36	1.46	1.85	2.37	1.26	1.23	1.34	1.86	1.51	1.62	1.55	1.69	1.69
뉴질랜드	2.00	2.04	1.96	1.54	1.90	2.19	1.60	2.03	2.12	2.05	1.76	1.60	1.95	2.19	2.24	1.54	1.64	1.74	2.32	1.96	2.21	2.16	2.22	2.14
벨기에	2.29	2.25	2.33	1.88	2.16	2.46	1.87	2.35	2.30	2.32	2.04	1.71	2.20	2.44	2.48	1.78	1.66	2.25	2.51	2.27	2.36	2.44	2.53	2.47
노르웨이	2.26	2.39	2.14	2.04	2.18	2.35	1.85	2.27	2.35	-	-	1.92	2.24	2.32	2.33	1.69	2.21	1.92	2.46	2.26	2.35	-	-	-
폴란드	1.72	1.69	1.75	1.30	1.58	2.04	1.65	1.76	1.68	1.76	1.52	1.69	1.67	1.81	2.11	1.37	1.45	1.63	2.10	1.79	1.68	2.05	2.05	2.06
포르투갈	1.86	1.83	1.88	1.59	1.83	2.23	1.54	1.92	1.84	1.89	1.75	1.59	1.90	2.17	2.35	1.63	1.36	1.80	2.28	1.84	1.94	2.02	2.19	2.06
싱가포르	1.72	1.74	1.70	1.22	1.40	1.92	1.53	1.85	1.59	1.82	1.43	1.48	1.84	1.85	1.65	1.19	1.14	1.35	1.94	1.68	1.82	1.88	1.87	1.83
슬로바키아	1.65	1.54	1.76	1.28	1.52	2.00	1.61	1.68	1.62	1.68	1.52	1.61	1.62	1.70	1.80	1.23	1.16	1.66	2.00	1.70	1.43	1.68	1.84	1.83
스페인	1.90	1.93	1.87	1.62	1.80	2.13	1.53	1.91	1.95	1.97	1.52	1.67	1.95	2.00	2.11	1.63	1.67	1.83	2.15	1.92	1.77	2.13	2.18	2.11
스웨덴	2.33	2.42	2.24	2.10	2.34	2.40	1.88	2.34	2.42	-	-	1.96	2.28	2.38	2.45	1.94	2.08	2.10	2.55	2.31	2.44	-	-	-
스위스	2.37	2.42	2.31	1.68	2.27	2.64	1.89	2.40	2.44	2.41	2.02	1.91	2.35	2.49	2.57	1.87	1.94	2.14	2.61	2.35	2.45	2.50	2.59	2.48
영국	2.01	2.10	1.92	1.49	1.85	2.23	1.61	2.06	2.09	2.05	1.78	1.48	1.92	2.15	2.24	1.49	1.44	1.62	2.33	1.93	2.17	2.13	2.19	2.16
미국	2.05	2.07	2.02	1.68	1.90	2.21	1.81	2.02	2.18	2.20	1.96	1.75	1.95	2.17	2.33	1.50	1.78	1.81	2.27	2.01	2.16	2.16	2.21	2.15
평균	1.97	1.99	1.95	1.58	1.85	2.20	1.70	2.02	1.98	2.00	1.77	1.67	1.96	2.12	2.20	1.56	1.59	1.78	2.24	1.96	2.02	2.08	2.19	2.13

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-54〉 스킬 축적과 일터에서의 스킬 활용: 시간자율

(단위: 표준화 점수, %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	79.9	80.0	79.8	48.0	75.9	87.9	61.4	85.4	79.3	83.0	71.0	61.6	76.0	84.9	90.3	59.5	71.5	70.1	89.8	78.5	84.2	86.6	87.2	85.1
칠레	79.3	79.5	79.1	67.2	76.4	86.7	65.5	80.2	82.3	82.0	74.0	74.7	83.0	85.6	90.2	71.3	72.2	73.2	90.4	79.7	79.7	82.4	88.5	84.8
크로아티아	59.4	58.7	60.1	36.5	52.8	75.5	53.1	60.5	59.0	60.0	54.6	51.5	56.0	62.3	83.8	36.1	44.9	61.1	72.1	59.7	49.0	69.4	70.0	70.9
체코	79.0	79.3	78.7	66.8	75.1	91.4	74.6	78.9	79.7	79.7	76.2	65.4	76.6	85.7	91.3	62.7	68.7	78.1	91.2	79.2	78.3	82.4	83.4	84.7
에스토니아	91.7	91.0	92.3	82.2	88.6	95.8	89.1	93.7	89.9	91.9	89.8	83.9	89.5	94.3	96.1	82.8	83.4	89.5	97.0	91.8	92.6	94.5	95.2	95.4
핀란드	88.9	88.0	89.7	80.3	85.5	92.6	75.0	89.8	90.3	89.8	84.8	80.8	84.3	89.8	90.9	75.5	81.8	84.5	94.4	88.8	88.9	92.2	93.6	91.2
프랑스	77.6	75.4	79.9	54.0	71.7	88.9	67.0	79.3	78.6	80.3	65.5	59.8	76.6	86.3	90.9	58.3	55.1	72.6	89.6	77.6	78.7	82.9	86.5	84.7
독일	78.4	78.3	78.5	50.6	75.0	89.7	64.6	80.0	79.5	81.0	64.3	56.9	76.0	84.6	88.6	-	-	-	-	76.9	82.5	84.9	87.0	84.9
헝가리	68.8	66.5	71.3	39.9	62.6	87.3	49.8	72.2	68.6	70.8	54.4	54.0	68.2	82.0	87.3	48.3	50.6	63.7	86.4	67.7	74.0	76.3	84.0	79.8
아일랜드	75.3	76.2	74.3	49.9	66.3	86.6	55.1	81.0	75.1	79.5	56.0	58.2	72.4	82.6	88.4	49.1	57.1	58.0	90.5	72.5	82.6	84.6	87.1	83.5
이스라엘	72.9	70.6	75.2	53.3	63.8	83.4	61.3	76.8	73.1	75.6	65.8	60.1	75.1	82.5	82.5	43.1	54.6	61.4	85.1	70.3	82.6	84.2	83.8	84.9
이탈리아	56.0	55.8	56.1	45.9	56.9	66.4	56.5	59.2	53.2	55.8	57.2	45.7	59.8	60.2	62.9	43.2	47.2	56.9	64.3	55.7	59.4	61.9	59.2	63.3
일본	77.9	81.2	74.1	60.4	71.6	85.5	59.9	80.9	78.9	79.0	72.9	60.9	72.3	79.4	86.3	55.7	67.3	75.0	90.8	75.8	86.7	87.1	90.4	88.2
오스트리아	67.6	68.3	66.8	42.6	61.7	83.9	52.4	69.9	68.8	69.2	57.0	48.9	65.8	76.7	83.5	-	-	-	-	66.5	71.4	75.1	79.3	77.8
한국	65.3	68.9	60.9	40.4	55.0	73.5	52.1	69.5	62.7	70.0	57.0	57.2	66.2	70.5	73.3	40.2	55.0	64.3	77.7	62.9	76.4	76.9	79.6	77.4
라트비아	79.9	78.1	81.6	68.8	71.0	89.9	73.9	82.7	78.0	80.3	75.7	71.2	79.5	87.2	89.3	63.6	64.2	70.1	91.6	79.7	82.3	88.6	88.4	86.8
리투아니아	76.1	75.7	76.5	65.6	67.1	86.4	74.7	78.4	74.2	76.1	77.3	68.4	76.4	87.6	92.2	54.4	69.3	70.5	88.3	76.3	76.9	80.0	84.8	84.5
뉴질랜드	81.7	82.8	80.7	68.8	76.1	89.5	65.7	84.1	85.5	84.1	70.8	67.3	80.9	86.8	93.5	69.0	67.0	74.6	92.6	80.2	88.1	85.7	87.5	87.1
벨기에	80.9	78.7	83.1	54.6	71.5	91.6	54.6	84.0	81.3	82.2	69.4	49.4	76.1	87.6	93.6	45.6	54.6	75.0	93.0	80.0	84.2	84.6	89.2	88.0
노르웨이	75.8	78.8	74.4	55.4	68.1	85.2	44.5	76.7	83.0	-	-	60.0	71.0	78.8	82.6	47.2	70.0	52.8	89.2	74.9	84.5	-	-	-
폴란드	61.9	60.5	63.4	50.5	54.6	76.9	54.1	61.8	63.3	62.1	61.0	53.4	62.5	72.4	83.8	49.9	50.9	58.1	77.8	63.6	65.8	72.2	74.3	73.8
포르투갈	78.3	77.8	78.9	68.9	77.4	91.5	69.7	79.9	78.2	80.0	72.7	68.8	79.8	89.4	96.6	65.5	63.5	77.5	92.9	78.4	78.5	85.2	88.7	85.2
싱가포르	74.2	74.8	73.6	48.5	61.3	83.1	62.5	78.5	70.7	78.8	60.7	67.3	79.5	78.2	66.4	42.9	45.2	57.8	84.4	71.1	81.0	78.4	80.4	80.7
슬로바키아	56.4	53.5	59.2	38.0	49.7	73.6	50.6	57.9	55.4	56.5	55.8	51.7	53.8	61.4	72.8	30.5	38.0	55.3	72.5	57.8	49.6	62.0	65.8	69.2
스페인	74.1	72.8	75.5	62.2	67.3	85.0	59.3	74.4	76.0	76.2	63.1	66.0	72.8	80.6	88.6	65.5	65.6	70.2	84.0	73.5	79.2	82.5	85.2	83.6
스웨덴	86.5	87.8	85.2	73.0	85.0	92.1	69.0	88.9	88.2	-	-	76.0	84.2	87.8	91.7	71.0	74.7	81.2	93.4	86.5	89.4	-	-	-
스위스	76.7	78.3	74.9	52.0	72.2	87.9	57.4	80.5	77.2	78.0	67.2	57.0	75.0	82.2	87.9	56.6	62.7	64.9	87.2	75.5	82.0	85.2	84.0	83.1
영국	83.7	85.8	81.6	64.3	76.8	92.5	67.2	88.2	83.7	86.3	68.2	66.3	78.7	88.6	94.1	59.3	66.2	71.0	94.9	81.5	87.9	89.6	91.0	90.2
미국	75.8	77.8	73.6	55.8	66.2	86.5	59.7	77.5	80.3	85.0	70.4	62.8	71.6	80.5	90.0	51.7	66.5	63.0	86.5	73.6	82.4	78.3	81.8	80.7
평균	75.2	75.2	75.1	56.7	69.1	85.8	62.1	77.6	75.7	76.8	67.1	62.2	73.8	81.3	86.5	55.5	61.8	68.5	86.9	74.4	78.6	81.2	83.6	82.6

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

〈부표 1-55〉 스킬 축적과 일터에서의 스킬 활용: 문제해결

(단위: 표준화 점수, %)

	전체	성별		교육수준			연령			계약유형		직종				스킬수준				기업규모		직무변화		
		남	여	고졸 미만	고졸	대졸 이상	24세 이하	25세~44세	45세 이상	무기계약	기타	단순직	준전문 기술직	준전문 사무직	전문직	Level 1 &below	Level 2	Level 3	Level 4&5	250인 미만	250인 이상	부서 변동	직위 상승	과업 변화
캐나다	51.9	55.4	48.3	23.2	44.2	62.0	25.4	61.8	48.3	55.8	40.8	37.9	49.3	55.3	60.2	23.9	52.4	32.5	64.5	48.4	63.0	57.9	62.5	59.8
칠레	43.2	47.3	38.0	29.6	40.8	50.7	40.2	46.0	39.8	46.1	37.5	39.0	46.9	49.5	42.9	23.7	44.0	35.1	56.3	42.1	51.8	49.8	57.0	52.1
크로아티아	22.8	23.7	21.9	11.8	17.3	34.7	13.2	24.1	22.5	22.9	22.0	21.5	23.7	22.0	24.8	9.2	13.0	17.7	34.4	22.6	22.2	31.0	33.3	32.0
체코	39.4	44.2	33.4	27.0	34.5	54.4	30.6	42.8	37.3	40.7	34.1	31.2	35.5	43.5	54.5	16.5	32.1	30.9	57.7	38.3	45.0	47.0	46.8	49.6
에스토니아	42.5	47.2	38.2	26.2	34.7	51.6	34.2	49.5	36.2	42.5	42.1	28.5	34.6	45.5	58.8	15.4	29.8	28.8	57.0	41.2	54.6	50.1	53.4	50.3
핀란드	40.4	42.1	38.6	19.1	29.3	52.0	20.0	43.4	40.9	41.6	34.1	30.9	29.7	38.6	47.4	12.9	19.2	28.5	54.8	38.1	52.5	46.9	50.8	44.3
프랑스	39.5	42.7	36.2	17.3	31.3	52.5	33.3	42.8	37.4	40.7	34.1	25.1	37.6	46.1	55.1	10.4	25.9	29.1	52.5	36.2	51.3	50.3	48.7	47.1
독일	44.5	49.1	39.5	19.5	37.0	60.5	35.0	47.3	43.6	45.9	37.1	21.5	40.8	50.6	58.4	-	-	-	-	40.1	55.5	51.6	56.5	51.8
헝가리	38.4	41.5	35.1	16.3	32.1	54.9	30.5	43.1	35.0	40.4	24.0	26.2	36.5	50.0	58.1	13.4	27.5	31.4	53.4	35.6	51.0	49.8	52.9	49.3
아일랜드	54.4	58.4	50.2	33.9	42.9	66.5	43.6	59.6	51.3	57.6	39.5	41.6	52.8	59.9	62.0	24.2	44.4	37.0	68.5	49.1	67.4	63.1	64.2	62.0
이스라엘	47.7	49.5	45.8	22.3	38.8	59.0	32.1	53.6	47.1	50.3	40.7	32.0	49.4	58.8	65.7	18.7	34.5	30.8	60.3	43.2	63.5	60.3	62.6	60.8
이탈리아	39.5	42.4	35.9	28.2	37.9	56.5	35.0	39.4	40.1	40.1	37.5	30.7	41.5	45.0	46.0	15.9	31.2	32.9	56.1	38.0	49.0	52.1	50.9	52.5
일본	26.3	32.3	19.3	9.1	18.6	35.1	19.6	30.6	23.8	28.0	18.5	15.7	17.3	27.1	36.6	5.3	16.3	19.8	41.8	22.9	40.8	36.6	40.9	34.8
오스트리아	38.0	43.0	32.5	19.6	28.4	57.5	30.6	40.2	37.2	38.6	33.8	17.9	34.4	48.7	57.3	-	-	-	-	35.5	45.6	47.9	52.4	49.1
한국	29.8	35.7	22.4	9.5	17.8	38.4	18.3	38.5	21.7	35.1	20.3	18.3	28.8	38.4	48.2	12.7	23.0	24.9	42.3	25.3	48.8	44.3	42.7	42.6
라트비아	42.6	46.9	38.3	26.7	31.8	54.9	35.6	49.1	36.9	42.9	38.5	32.7	41.2	50.0	60.6	13.7	32.4	30.9	55.0	40.9	53.5	52.9	55.3	51.1
리투아니아	27.8	30.5	25.4	16.9	19.3	37.7	26.4	34.2	22.2	28.0	25.5	21.1	25.8	41.0	58.5	7.2	22.4	20.9	39.3	26.5	38.2	34.1	37.6	38.4
뉴질랜드	61.5	63.0	60.0	54.5	53.7	69.3	51.7	67.2	58.7	64.3	49.0	51.4	60.9	64.7	70.1	37.3	53.3	50.6	73.1	58.5	74.7	70.3	68.0	67.1
벨기에	44.1	47.9	40.3	25.6	31.4	55.2	23.6	47.6	43.0	45.3	33.0	22.4	38.0	49.4	54.6	7.8	24.7	33.0	56.5	41.5	51.5	50.1	56.1	51.9
노르웨이	44.1	47.6	41.2	23.1	31.7	56.4	18.6	48.9	45.0	-	-	32.9	35.5	45.8	55.1	14.1	31.5	23.5	58.1	40.3	58.5	-	-	-
폴란드	19.7	20.7	18.7	3.7	15.8	29.1	16.1	21.0	18.6	20.4	16.1	18.8	17.8	22.0	40.0	4.8	14.9	13.7	31.3	19.4	32.8	30.6	30.1	31.1
포르투갈	44.0	46.6	41.4	33.1	44.1	57.8	41.7	48.1	40.2	45.3	39.5	34.4	45.6	54.1	66.3	29.1	35.3	38.2	58.8	42.5	51.7	51.2	53.9	52.7
싱가포르	43.2	46.8	39.7	11.9	24.4	55.6	31.6	51.3	35.1	48.0	29.1	30.2	48.5	50.8	41.7	5.0	20.1	22.9	54.8	36.6	57.2	54.5	52.3	51.7
슬로바키아	37.6	40.9	34.3	21.8	32.9	50.6	32.9	40.4	34.9	39.0	30.7	29.7	36.5	42.4	57.6	14.6	31.1	31.6	50.8	37.8	36.9	41.5	49.1	49.1
스페인	45.0	48.3	41.3	30.0	39.4	57.2	34.6	46.8	44.7	46.4	37.7	35.3	46.1	49.3	59.7	24.5	41.2	39.8	56.9	43.7	56.8	54.9	56.8	53.2
스웨덴	43.2	45.9	40.3	23.3	37.7	54.2	16.6	49.1	42.0	-	-	29.3	35.4	46.2	52.4	8.1	30.7	30.6	55.2	40.3	56.1	-	-	-
스위스	46.9	53.5	39.6	21.8	39.8	60.7	33.3	50.4	46.3	48.3	36.7	29.2	42.4	51.9	62.1	15.5	31.2	33.0	59.8	44.3	57.8	56.9	57.0	55.7
영국	58.7	62.1	55.2	38.8	50.9	68.4	47.1	63.1	57.2	60.8	46.3	44.1	55.2	62.6	66.5	23.7	47.4	47.1	69.6	53.9	68.4	67.8	68.5	67.4
미국	52.1	55.7	48.3	33.1	41.6	63.5	38.8	56.0	52.6	62.0	46.2	41.1	48.5	57.0	62.4	25.5	45.1	36.4	63.3	48.7	62.6	60.3	63.8	61.7
평균	41.7	45.2	37.9	23.3	33.8	53.7	30.7	46.1	39.3	43.6	34.2	30.0	39.2	47.1	54.6	16.0	31.7	30.8	54.9	39.0	52.4	50.5	52.7	50.7

자료: OECD 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기 원자료

[부록 2] 성인학습의 정의

성인학습 참여율은 여러 연구에서 저자에 따라 다양하게 정의되어 사용되어오고 있다. OECD에서는 성인학습 참여율은 이전 12개월 동안 어떤 형태로든 성인 교육에 참여한 경험이 있는 성인의 비율로 정의한다(Desjardins, R., 2014). 여기서 성인 인구는 만 16세~65세 사이의 인구를 의미하며, 아직 초기 학습 과정에 있다고 간주되는 청소년이 받은 정규 교육(formal education)은 성인 교육 활동으로 간주하지 않는다([부도 2-1] 참조).

[부도 2-1] OECD의 성인학습 참여율 정의

$$\text{성인학습 참여율}(\%) = \frac{\text{첫 번째 주기의 정규교육을 제외한 성인 교육 참여자}}{\text{만 16 ~ 65세 성인 인구}} \times 100$$

자료: 저자 작성.

구체적으로 설명하면 만 16~19세 청소년 중 이전 12개월 동안 중등 교육(secondary education) 이상(ISCED 3 이상)의 정규 교육을 받았거나, 마쳤거나, 중단한 경우는 성인 교육에서 제외되며, 만 16~24세 청소년 중 인터뷰 전 12개월 동안 중등 교육 이후의 교육(post-secondary) 수준 이상(ISCED 4 이상)의 정규교육을 받았거나, 마쳤거나, 중단한 경우에도 성인 교육에서 제외된다.

이는 결과적으로 ISCED 2 또는 그 이하에 해당하는 하위 상급 중등 교육 또는 그 이하의 정규 교육 프로그램에 참여한 16~19세 청소년들은 성인 교육 활동에 참여한 것으로 간주된다는 것을 의미한다. 마찬가지로, ISCED 3 또는 그 이하에 해당하는 정규 교육 프로그램에 참여한 20~24세 청년들도

성인 교육 활동에 참여한 것으로 간주되며, 정규 교육에 참여한 25세 이상의 성인들 역시 결과적으로 성인 교육 활동에 참여한 것으로 간주된다는 것을 의미한다. 이처럼 OECD의 경우 성인 교육에서 첫 번째 주기의 정규 교육(first cycle formal deucation)은 제외한다.

또한 성인 교육 활동에는 다음의 활동들을 포함한다. 정규 교육 프로그램 중에서는 비전통적인 학습자(non-traditional students)가 참여하는 정규 교육 프로그램을 포함하며, 여기에는 중등 교육수준 이하의 자격(ISCED 3 이하)을 얻기 위한 재도전 교육(second chance education)과 25세 이상의 성인이 중등 교육 이후의 교육수준의 자격(ISCED 4 이상)을 얻기 위한 정규 교육도 포함된다. 비정규 교육 활동 중에서는 16~65세 성인이 참여한 원격 또는 개방형 교육, 직장 내 훈련 또는 동료·상사에 의한 훈련, 세미나 또는 워크숍, 개인 수업 또는 기타 활동이 포함된다.

이와 유사하게 한국교육개발원(Korean Educational Edvelopment Institute)에서는 평생학습 참여율의 개념을 사용하는데, 평생학습 참여율을 지난 1년간 형식교육 또는 비형식교육에 참여한 만 25~79세 성인의 비율로 정의하고 있다([부도 2-2] 참조).

[부도 2-2] KEDI의 평생학습 참여율 정의

$$\text{평생학습 참여율}(\%) = \frac{\text{형식교육 참여자} + \text{비형식교육 참여자} - \text{동시 참여자}}{\text{만25}\sim\text{79세 성인 인구}} \times 100$$

자료: 저자 작성.

이처럼 성인학습은 연구에 따라 다르게 정의되며, 본 연구에서는 좀 더 엄밀하게 성인 학습을 정의한 OECD의 성인학습 개념으로 성인학습을 정의하였다.

□ 저자 약력

- 반가운
  - 한국직업능력연구원 선임연구위원
- 조성익
  - 한국직업능력연구원 연구위원
- 박동진
  - 한국직업능력연구원 부연구위원
- 장수아
  - 한국직업능력연구원 부연구위원
- 박지혜
  - 한국직업능력연구원 연구원
- 채창균
  - 한국직업능력연구원 명예위원
- 황규희
  - 한국직업능력연구원 명예위원

한국 기업은 재직자들에게 동등한 교육훈련 기회를 제공하는가?

· 발행연월일 2025년 12월 31일 인쇄
2025년 12월 31일 발행
· 발 행 인 고 혜 원
· 발 행 처 한국직업능력연구원
30147, 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동
홈페이지: http://www.krivet.re.kr
전 화: (044)415-5000, 5100
팩 스: (044)415-5200
· 등 록 일 자 1998년 6월 11일
· 등 록 번 호 제16-1681호
· I S B N 979-11-424-0822-9 (93330)
· 인 쇄 처 (사)아름다운사람들 T. 02-6948-9650

ⓒ한국직업능력연구원 값 : 8,000원

www.krivet.re.kr

값 8000 원
93330
9 791142 408229
ISBN 979-11-424-0822-9