



EMPLOYMENT IMPACT
ASSESSMENT

Brief

고용영향평가브리프

2025년 제3호(통권 제49호)

발행일 2025년 9월 24일 | 발행인 허재준 | 편집인 강동우

주 소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 한국노동연구원 | 자료문의 KLI 학술출판팀 | TEL 044-287-6083

신산업·신기술 분야 인력양성 프로그램의 고용효과*

장지연**

I. 연구 배경과 목적

현대 사회는 급속한 기술 발전과 산업 구조의 변화를 겪고 있으며, 이에 따라 노동시장에서 요구되는 숙련의 유형과 수준도 지속적으로 변화하고 있다. 특히 신기술과 신산업 분야에서는 기존의 인력 공급 체계로는 충족하기 어려운 새로운 형태의 숙련수요가 급증하고 있다. 이러한 상황에서 정부는 차세대 성장 동력이 될 산업 분야의 일자리 창출을 뒷받침하기 위해 다양한 직업능력개발 프로그램을 운영하고 있다.

본 연구는 고용노동부가 운영하는 신기술·신산업 분야 직업능력개발 프로그램이 실제로 효과적인 직업훈련을 제공하여 일자리 창출에 기여하는지를 종합적으로 평가하는 것을 목적으로 한다. 구체적으로는 현재 제공되는 직업능력개발 프로그램이 신산업·신기술 분야의 노동수요와 숙련수요에 적절히 부응하는지, 그리고 이러한 프로그램들이 소기의 목적을 달성하여 실제 고용으로 이어지는지를 분석한다. 본 연

구에서는 신기술·신산업 분야 관련 직업훈련 프로그램 중에서 개인 주도로 진행되는 'K-디지털 트레이닝'과 'K-디지털 기초역량훈련' 프로그램, 그리고 기업 주도로 이루어지는 '일학습병행제'와 '국가인적자원개발컨소시엄' 프로그램의 고용효과를 중점적으로 평가한다.

신산업·신기술 분야는 우주·항공·미래모빌리티 그룹, 바이오헬스 그룹, 첨단소재·부품 그룹(이차전지, 3D 프린팅, 첨단소재, 부품 등), 디지털 그룹(AI, 클라우드컴퓨팅, 사물인터넷, 메타버스, 5G·6G, 빅데이터, 블록체인 등), 환경기술·에너지

〈표 1〉 신산업·신기술 분야의 범위

5대 그룹	21대 분야
① A: 우주·항공·미래모빌리티	우주 / 지능형로봇+항공드론
② B: 바이오헬스	바이오헬스
③ C: 첨단소재·부품	이차전지 / 차세대디스플레이 / 3D 프린팅 첨단소재 / 차세대반도체 / 나노(신규, 잠정)
④ D: 디지털	AI / 클라우드 / 사물인터넷 / 메타버스 / 5G·6G 일반SW / 빅데이터 / 사이버보안 / 양자
⑤ E: 환경기술·에너지	에코업 / 신재생에너지 / 수소

* 이 글은 장지연 외(2024), 『신산업·신기술 분야 인력양성 확대가 노동시장에 미치는 영향』, 고용노동부·한국노동연구원을 요약·정리한 것임.

** 한국노동연구원 선임연구위원.

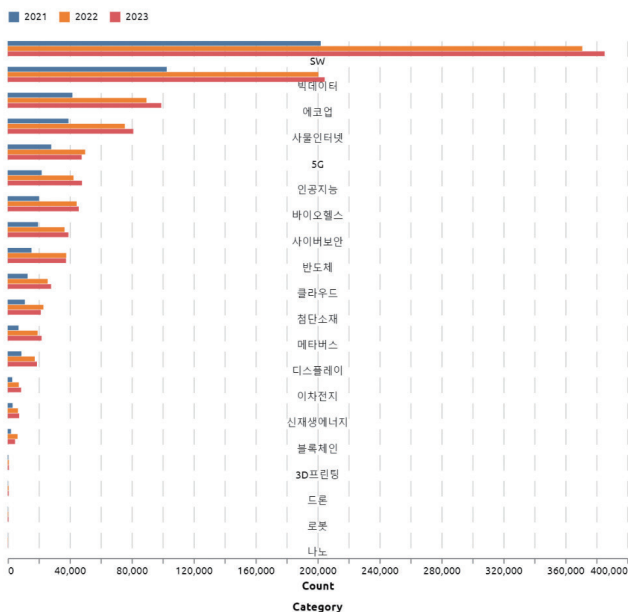
그룹(에코업, 신재생에너지 등)의 5개 그룹으로 구분하여 정의하였다(표 1 참조).

II. 신산업·신기술 분야 숙련수요 분석

온라인 구인공고 분석을 통해 신산업·신기술 분야의 숙련 수요를 체계적으로 파악하였다. 사람인과 잡코리아에 게시된 약 650만 건의 데이터를 대상으로 3단계 분석 과정을 거쳤다. 첫째 단계에서는 숙련분류체계를 구축하였다. 인공지능 LLM 모델을 이용하여 구인공고에서 숙련에 해당하는 단어 33,800개를 추출하고, 이를 유사한 숙련끼리 클러스터링하여 표준화된 분류체계를 만들었다. 둘째 단계에서는 온라인 구인공고의 내용을 기계적으로 분석하여 표준화된 숙련명을 부여하였다. 마지막으로 온라인 구인공고에서 요구하는 숙련의 내용을 양적으로 분석하였다.

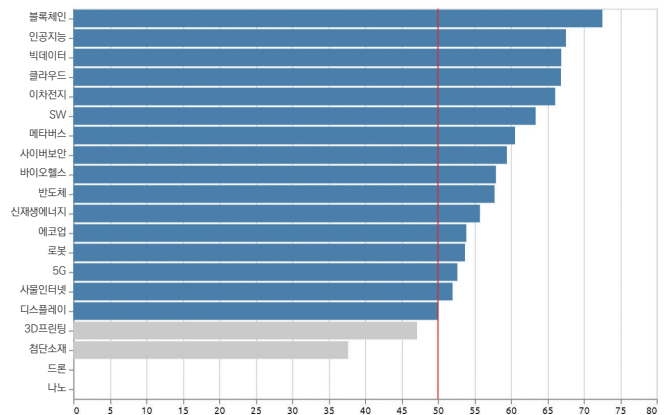
2023년 기준으로 신산업·신기술 분야의 숙련수요는 110만 건에 달하는 것으로 나타났다. 전체 구인공고가 약 260만 건임을 고려할 때, 상당히 많은 구인공고가 신산업·신기술 분야 숙련을 요구하고 있음을 알 수 있다. 분야별로는 일반 소프트웨어 분야가 38만 건으로 가장 많았고, 빅데이터 관련 숙련이 20만 건으로 그 뒤를 이었다. 에코업, 사물인터넷, 5G·6G, 인공지능, 바이오헬스 순으로 높은 수요를 보였다.

[그림 1] 신산업·신기술 분야 온라인 구인공고



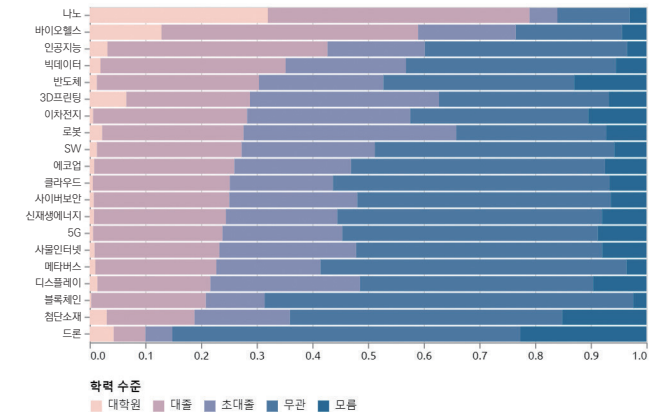
지역별 분포를 살펴보면 서울과 경기도 지역에 수요가 집중되어 있었다. 경력직 구인 비중이 높은 분야는 블록체인, 인공지능, 빅데이터, 클라우드 순이었으며, 학력 요구 수준이 높은 분야는 나노, 바이오헬스, 인공지능, 빅데이터 분야였다.

[그림 2] 경력직 구인 비중

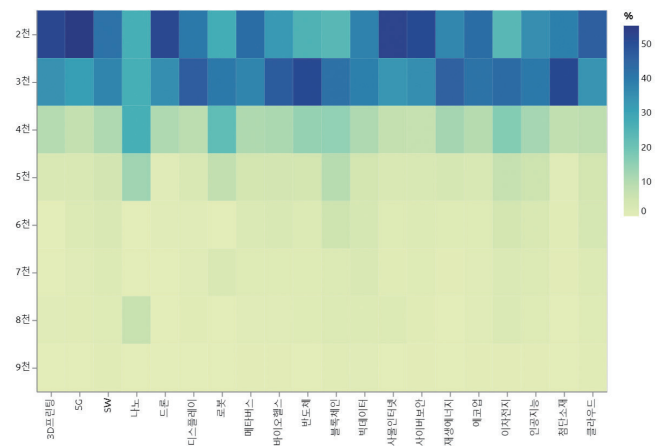


주: '경력직 또는 신입'으로 공고된 경우도 포함

[그림 3] 신산업·신기술 분야별 학력수준별 구인 비중



[그림 4] 신산업·신기술 분야별 연봉 제안 수준



주: 1) 범주로 제안하는 경우, 최솟값을 표시함.
2) 시간급이나 건별수당을 제안한 경우, 연봉을 추후 협의하자고 제안하는 경우에서 제외함.

의 고용 가능성과 장기적인 적응력을 높이고, 보다 높고 안정적인 소득을 보장하는 데 핵심적인 요소로 작용한다. 특히 급속한 기술 변화와 디지털 전환이 진행되는 상황에서 이러한 훈련 프로그램들의 실효성을 검증하는 것은 정책적으로 중요한 의미를 갖는다.

본 연구에서는 직업훈련과 고용보험 피보험이력자료를 결합한 통합 자료를 사용하였다. 훈련 평가 대상 기간은 2020년부터 2023년까지 4년간으로 설정하였으며, 분석 대상자는 고용보험 취득 시 연령이 20세부터 60세까지인 자로 한정하였다.

훈련의 효과를 평가하기 위한 통계적 방법으로는 매칭방법(matching method)을 주요 분석 기법으로 사용하였다. 매칭 방법은 훈련 참여 여부에 따른 선택 편의(selection bias)를 통제하고, 훈련의 순수한 효과를 추정하는 데 효과적인 방법으로 알려져 있다. 매칭방법에서는 조건부 독립성(conditional independence) 가정을 통해 훈련의 효과를 추정한다. 이는 관찰 가능한 변수들을 조건부로 설정한 후, 잠재적 결과가 처방(훈련 참여)과 독립이라고 가정하는 것이다. 즉, 관찰변수 X 를 통제하면 교란요인(confounding factors)이 없다고 가정하는 것으로, 이러한 가정하에서 평균처방효과(Average Treatment Effect, ATE)를 식별할 수 있다.

구체적인 추정 방법으로는 확률역수 가중치 사용법(Inverse Probability Weighting)과 이중강건 추정방법(Doubly Robust Estimation)을 사용하였다. 확률역수 가중치 사용법은 성향점수(propensity score)를 활용하여 가중치를 조정하는 방법으로, 성향점수가 큰 관측치는 처방집단에서 가중치가 과대하기 때문에 가중치를 낮추고, 비교집단에서는 반대로 가중치를 높여 균형을 맞춘다. 이중강건 추정방법은 성향점수 추정식이나 처방효과 추정식 중 하나만 정확하게 설정되었을 경우에도 처방효과를 편이 없이 추정할 수 있다는 장점이 있다. 이는 분석의 강건성(robustness)을 높이는 데 기여한다. 보충적인 방법으로는 준-이중차분법(quasi-difference-in-differences)을 사용하였다. 훈련 자료의 특성상 훈련을 받은 사람과 훈련을 받지 않은 사람을 구분할 수 있지만, 반복횟단면 형태로 자료를 구성하기 어려운 한계가 있었다. 이를 반영하여 본 연구에서는 시점에 대한 변수를 제외하고 처방집단과 통제집단을 구분하여 준-이중차분법을 적용하였다.

추정식에서는 각 훈련이 네 가지 주요 결과변수에 미치는 영향을 분석하였다. 첫째는 로그임금으로, 이는 훈련 참여가

참여자의 임금 수준에 미치는 영향을 측정하는 지표이다. 둘째는 최초 고용보험 취득연령으로, 이는 노동시장 진입 시기에 미치는 효과를 나타낸다. 셋째는 현재 일자리 고용 확률로, 훈련 참여가 고용 안정성에 미치는 영향을 측정한다. 마지막으로 현재 일자리 근속기간은 일자리의 지속성과 안정성을 나타내는 지표로 보고 분석하였다.

고용보험 자료에서 임금은 고용보험 취득신고 시 임금을 기준으로 하였다. 따라서, K-디지털 트레이닝과 K-디지털 기초역량훈련의 임금 효과는 훈련 결과로 취업한 신규 일자리의 질을 나타내는 지표로 해석할 수 있다. 반면 일학습병행 과정과 컨소시엄 훈련의 임금 효과는 결과변수라기보다는 훈련에 참가한 사람들의 특성, 특히 입직 시 임금 수준을 나타내는 것으로 해석하는 것이 적절하다.

종속변수가 최초 고용보험 취득 연령인 경우에는 최초 일자리에 진입한 연령으로 결과를 해석하였다. K-디지털 트레이닝과 K-디지털 기초역량훈련의 고용보험 취득 연령 효과는 최초 일자리에 진입한 연령에 미치는 효과로 해석하며, 이는 훈련 기간으로 인한 취업 지연 효과를 측정하는 지표로 활용된다. 일학습병행 과정과 컨소시엄 훈련의 고용보험 취득 연령 효과는 임금 효과에서와 마찬가지로 훈련에 참여한 사람들의 특성을 보여주는 것으로 해석하였다.

현재 일자리 근속기간 변수를 설정할 때는 2024년 4월 기준으로 고용보험 상실이 없는 경우를 일자리를 유지하는 것으로 간주하였다. 이로 인해 근속 기간 변수는 우측절단(right-censoring)의 형태를 갖게 되며, 이러한 변수의 특성을 감안하여 결과를 해석할 필요가 있다. 현재 일자리 근속 여부를 나타내는 지시변수는 현재 일자리에 있으면 1, 그렇지 않으면 0의 값을 갖도록 설정하였으며, 일자리 근속 여부를 종속변수로 하여 선형 확률모형을 추정하였다. 각 훈련이 임금, 일자리 진입 연령, 일자리 근속기간, 일자리 고용 여부에 미치는 영향을 요약하면 <표 2>와 같다.

K-디지털 트레이닝 프로그램은 참여자들에게 복합적인 효과를 미치는 것으로 나타났다. 가장 주목할 만한 효과는 참여자의 기술 숙련이 높아져서 임금이 높은 일자리로 진입하는 효과였다. 이는 프로그램의 본래 목적인 기술 역량 향상이 실제로 노동시장에서 인정받고 있음을 보여주는 결과이다. 그러나 이러한 긍정적 효과와 함께 일부 제약적인 측면도 나타났다. 훈련 기간으로 인해 일자리 진입 연령이 약간 높아지는

〈표 2〉 훈련 프로그램별 고용효과 요약표

	K-디지털 트레이닝	K-디지털 기초역량	일학습병행 과정 1	컨소시엄 훈련 1	일학습병행 과정 2	컨소시엄 훈련 2
임금	+	+	0	+	0	+
일자리 진입 연령	+	+	+	0	+	+
일자리 여부	?	0	+	+	+	+
일자리 근속기간	-	-	+	0	+	+

주: +는 양의 효과, 0는 유의한 효과 없음, -는 부정적 효과를 가리킴.

경향이 있었으며, 이에 따라 현재 일자리에서의 근속기간도 상대적으로 짧은 경향을 보였다. 이는 훈련에 참여하는 동안 취업 활동이 지연되는 자연스러운 결과로 볼 수 있으며, 장기적으로는 더 나은 일자리의 이동 가능성을 높이는 투자로 해석할 수 있다.

K-디지털 기초역량훈련은 참여자의 숙련수준을 높여서 임금이 높은 일자리로 진입할 가능성을 높이는 효과를 보였다. 이는 K-디지털 트레이닝과 유사한 패턴으로, 기초적인 디지털 역량 향상이 실제 취업 성과로 이어지고 있음을 시사한다. 다만 K-디지털 트레이닝과 마찬가지로 훈련기간만큼 일자리로 진입하는 연령이 높아지는 경향을 보였다. 흥미로운 점은 K-디지털 트레이닝 참여자들이 일자리 탐색을 보다 적극적으로 하는 경향이 있는 반면, K-디지털 기초역량훈련 참여자들에게서는 일자리 탐색을 높이는 효과가 나타나지 않았다는 것이다. 이는 두 프로그램의 성격과 참여자 특성의 차이를 반영하는 것으로 보인다. K-디지털 트레이닝이 보다 전문적이고 심화된 기술을 다루는 반면, 기초역량훈련은 참여자들의 자신감이나 적극성 향상에는 상대적으로 제한적인 영향을 미치는 것으로 해석된다.

일학습병행 과정 훈련에 참여하는 사람들의 특성을 살펴보면, 참여하지 않은 사람들에 비해 입직 연령이 약 0.4~0.6세 정도 낮은 특성을 보였다. 일학습병행 과정 훈련에 참여한 효과로는 기술숙련이 높아지고 현재 일자리에서의 근속기간을 증가시키는 효과가 확인되었다. 특히 근속기간 증가 효과는 일학습병행을 통해 습득한 기술과 경험이 해당 기업에서의 지위를 안정화하고 장기근속을 유도하는 데 기여하고 있음을 시사한다.

국가인적자원개발컨소시엄 훈련의 경우, 상대적으로 임금이 높은 사람들이 참여하는 경향이 있다. 컨소시엄 훈련이 현재 일자리 근속기간에 미치는 영향을 확정적으로 말하기는

어려웠지만, 고용 가능성을 높이는 효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 컨소시엄 훈련을 통해 습득한 지식과 기술이 참여자들의 전반적인 고용경쟁력을 향상시키는 데 기여하고 있음을 의미한다.

각 훈련 프로그램의 효과를 요약하자면, K-디지털 트레이닝과 K-디지털 기초역량훈련은 주로 임금 상승 효과와 취업 촉진 효과를 보이는 반면, 일학습병행 과정과 컨소시엄 훈련은 고용 안정성과 근속기간 증가에 더 큰 효과를 보였다. 이러한 차이는 각 프로그램의 목적과 대상, 운영 방식의 차이에서 비롯되는 것으로 보인다. 개인 주도의 K-디지털 관련 프로그램들은 새로운 기술 습득을 통한 이직이나 취업에 초점을 맞추고 있는 반면, 기업 주도의 일학습병행이나 컨소시엄 프로그램들은 현재 직장에서의 역량 강화와 안정적인 고용 유지에 더 중점을 두고 있기 때문이다.

V. 질적 분석을 통한 고용효과 평가

최근 생성형 AI 기술의 보급으로 인력수요에 급격한 변화가 나타나고 있다. 초급 및 중급 수준의 개발자 수요는 줄어드는 반면, 고급 개발자에게 요구되는 숙련도는 점차 높아지는 등 질적·양적 변화가 동시에 나타나고 있다. 이에 본 연구에서는 IT 관련 기업들을 대상으로 현장에서 필요로 하는 개발자의 질적·양적 변화를 분석하고, 이를 개선할 수 있는 직업훈련 정책의 방향성을 제시하고자 하였다.

기술 변화와 생성형 AI 적용으로 인한 숙련수요 변화는 기업 담당자들의 인터뷰를 통해 알아보았다. 50인 이상 기업과 미만의 기업, IT 개발 기업과 수요 기업, 수도권 기업과 지방 기업 등 크게 세 가지 영역으로 나누어 각 영역의 기업 담당자와 심층 면담을 실시하였다. 전반적으로 노동시장이 수도권

중심으로 집중되고 있으며, 기술인력은 서울 강남, 판교 등 특정 지역에 집중되는 극단적인 불균형 상태에 놓여있다. 초급 기술인력은 전국에 걸쳐 골고루 분포되어 있어 수급에는 큰 문제가 없으나, 경력이 쌓이면 수도권으로 이직하는 현상으로 기업 내부에서 인력 미스매칭 현상이 발생하고 있다. 중급 기술인력은 지역 격차에 대한 미스매치가 심각하며, 고급 및 특급 기술인력은 현장에서 필요한 실무형 기술인력 확보가 어려운 상황이다.

구직자 분석을 위해서는 IT 기업에 고용되어 있거나 구직을 희망하는 전문인력 100명을 대상으로 설문조사를 실시하고, 이 중 5명을 대상으로 심층 인터뷰를 진행하였다. 일반적으로 알려진 것과 같이 판교 등 수도권보다는 서울이 기업의 분포나 취업가능성이 더욱 높다는 평가가 많았다. 취업가능성에 대해서는 90.7%의 응답자가 어려워질 것으로 평가하여 전문기술 인력에 대한 경쟁이 더욱 치열해질 것으로 예상된다. 취업이나 업무에 도움이 될 만한 교육 프로그램으로는 업무 활용을 위한 실무과정이 71.4%로 압도적인 의견으로 제시되었다.

기술 변화의 속도가 빨라짐에 따라 전문인력 노동시장의 미스매치가 다양한 분야에서 나타나고 있다. 수요 기업의 입장에서는 빠르게 진화하는 기술 변화에 맞추어 필요한 인력을 구인하고 있으나, 초급·중급인력의 경우 실무 적응능력이 떨어지는 경우가 많아 추가적인 실무능력 확대를 위한 교육 훈련의 필요성이 증가하고 있다. 구직자의 입장에서는 기술의 변화로 인한 구직 경쟁력이 심화되고 있으나, 이를 뒷받침할 지원제도가 부족한 상황이다.

VI. 해외 주요국의 디지털 전환 대응 정책

2022년 ICT 기술 평균 기술수준을 살펴보면, 미국을 100점으로 두고 볼 때, 유럽 93.8점, 중국 92.2점, 한국 90.0점, 일본 88.6점 순으로 나타났다. 기술격차 면에서는 미국 대비 한국이 1.0년, 일본이 1.2년의 격차를 보이고 있다. 18대 ICT 중점 분야별로 살펴보면, 한국은 이동통신 분야에서 97.5점으로 상대적으로 높은 수준을 보이고 있으나, 빅데이터(89.2점), 블록체인(87.1점), 양자정보통신(87.4점) 등의 분야에서는 상대적으로 낮은 수준을 보이고 있다. 한국과학기술기획평가원

의 평가에 따르면, 국가적 핵심기술 11대 분야 136개 기술에 대한 평가에서 최고기술 보유국인 미국에 비해 우리나라는 81.5%의 수준으로 3.2년의 격차가 있는 것으로 나타났다.

미국의 기술인력 양성 정책은 여러 부처와 기관의 협력을 통해 이루어지고 있으며, 다양한 프로그램과 이니셔티브를 포함하고 있다. 연방 정부는 디지털 학습을 통해 기술 교육을 확대하고, 원격 학습 인프라를 강화하는 전략을 추진하고 있다. 초등학교에서는 Code.org, MIT에서 개발한 Scratch 등 다양한 IT 기술인력 양성 프로그램이 제공되고 있으며, 대학과 전문대학에서는 디지털 기술 교육을 강화하고 산학협력을 통해 최신 기술을 커리큘럼에 반영할 수 있도록 정책적 지원이 이루어지고 있다. Coursera, edX와 같은 온라인 교육 플랫폼을 통해 누구나 접근 가능한 디지털 기술 교육을 제공하고 있으며, IT 기술 관련 경연대회를 통해 학생들과 전문가들이 자신의 기술을 선보이고 새로운 아이디어를 탐색할 수 있는 기회를 제공하고 있다.

중국 정부는 정보 기술 분야의 인재 양성을 국가 발전의 중요한 요소로 보고 있으며, 이를 위해 여러 정책과 프로그램을 시행하고 있다. 초·중등 교육과정에서부터 컴퓨터 과학과 정보 기술 관련 과목을 포함시키고 있으며, 고등 교육에서는 AI, 빅데이터, 클라우드 컴퓨팅 등 최신 기술을 중심으로 한 전문 과정을 개설하고 있다. 세계적인 수준의 연구 성과를 내기 위해 ‘쌍일류’(双一流; Double First-Class) 대학 프로젝트를 통해 주요 대학을 지원하고 있으며, 도시와 농촌 간의 디지털 격차를 해소하기 위해 농촌 지역의 디지털 인프라를 확충하고 해당 지역 주민들에게 디지털 교육을 제공하는 프로그램을 운영하고 있다. 3년간의 대학 교육과 1년간의 기업 인턴십을 결합한 3+1 프로그램을 통해 학생들이 이론과 실무를 접목할 수 있는 기회를 제공하고 있으며, 기업 전문가들이 대학에서 강의하거나 대학 교수들이 기업에서 연구 프로젝트를 수행하는 등 교육과 실무의 연계를 강화하고 있다.

VII. 결론 및 정책 시사점

본 연구는 신산업·신기술 분야 인력양성 프로그램의 고용 효과를 종합적으로 분석한 결과, 다음과 같은 주요 결론을 도출하였다. 첫째, 신산업·신기술 분야의 숙련수요는 매우 크며,

전체 구인공고의 상당 부분이 이 분야의 숙련을 요구하고 있다. 특히 소프트웨어와 빅데이터 분야의 수요가 가장 높다. 이들 분야는 높은 연봉과 학력 요구 수준을 보이고 있다. 둘째, 훈련 프로그램과 실제 직업 숙련 간의 적합성이 임금 수준에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 디지털 콘텐츠 역량과 프로그래밍 역량이 신기술 관련 직업 숙련과 높은 유사도를 보였으며, 이는 훈련 내용의 적절성이 고용 성과에 중요한 요인임을 시사한다. 셋째, 각 훈련 프로그램은 서로 다른 특성과 효과를 보이고 있다. K-디지털 트레이닝과 K-디지털 기초역량훈련은 임금 상승 효과를 보였으나, 훈련 기간으로 인한 취업 지연 효과도 나타났다. 일학습병행 과정과 컨소시엄 훈련은 근속기간 증가와 고용 안정성 향상에 기여하는 것으로 나타났다. 넷째, 질적 분석 결과 생성형 AI 등 신기술의 발전으로 인해 초급·중급 개발자 수요는 감소하고 고급 개발자에 대한 요구는 높아지는 구조적 변화가 진행되고 있다. 이에 따라 실무 중심의 고급 기술 교육에 대한 수요가 증가하고 있다. 다섯째, 지역적 미스매치 문제가 심각하여 수도권 중심의 기술인력 집중 현상이 지속되고 있으며, 이는 지방 기업의 인력 확보 어려움과 연결되어 있다.

본 연구의 결과는 다음과 같은 정책적 함의를 제공한다. 첫째, 현재의 신산업·신기술 분야 인력양성 프로그램들이 전반적으로 긍정적인 고용효과를 보이고 있으므로, 이에 대한 지속적인 투자와 지원이 필요하다. 다만 프로그램별 특성을 고려하여 차별화된 접근이 필요하며, 특히 훈련 내용과 실제 직

무 요구사항 간의 적합성을 높이는 방향으로 개선해야 한다. 둘째, 급변하는 기술 환경에 신속하게 대응할 수 있는 유연한 훈련 시스템 구축이 필요하다. 온라인 구인공고 등을 통해 실시간으로 파악되는 숙련수요 정보를 훈련 프로그램 설계에 즉시 반영할 수 있는 체계를 마련해야 한다. 셋째, 지역적 미스매치 해소를 위한 정책적 노력이 필요하다. 지역 기업 주도 훈련에 대한 지원 강화, 온라인 훈련의 질적 향상, 중소기업 및 지방 기업에 대한 훈련 지원 확대 등을 통해 인력의 지역적 분산을 유도해야 한다. 넷째, 해외 선진국의 성공 사례를 벤치마킹하여 온라인 교육 플랫폼 활용 확대와 기술 경연대회 활성화 등을 통해 기술인력 양성의 다양성과 창의성을 제고해야 한다.

신산업·신기술 분야는 우리나라의 미래 성장 동력이자 양질의 일자리 창출의 핵심 영역이다. 본 연구를 통해 현재 운영되는 인력양성 프로그램들이 전반적으로 긍정적인 고용효과를 보이고 있음을 확인할 수 있었다. 그러나 급변하는 기술 환경과 노동시장의 구조적 변화에 효과적으로 대응하기 위해서는 보다 정교하고 유연한 정책 설계가 필요하다. 특히 훈련 내용과 실제 직무 요구사항 간의 적합성 제고, 지역적 미스매치 해소, 기술 변화에 대한 신속한 대응 체계 구축 등이 향후 정책의 핵심 과제가 될 것이다. 이를 통해 신산업·신기술 분야의 인력양성 프로그램이 개인의 고용 가능성 향상과 국가 경쟁력 제고에 더욱 효과적으로 기여할 것으로 기대된다.

참고문헌

- 장지연·백승렬·부가청·전병유·홍민기(2024), 『신산업·신기술 분야 인력양성 확대가 노동시장에 미치는 영향』, 고용노동부·한국노동연구원.

KLI EMPLOYMENT
I M P A C T
A S S E S S M E N T
B R I E F