

# 인력수급 전망에 대한 새로운 접근방법의 모색

| 장 창 원 | 한국직업능력개발원 연구위원 (cwjang@krivet.re.kr)

## ▣ 인력수급전망 연구 범위의 확대

### 인력수급 계획

인력수급계획은 교육·훈련관련 공공부문과 민간부문의 재정지출과 인적자본투자 결정의 지침으로 노동시장의 동향을 분석하고 훈련의 동기가 제공될 수 있어야 한다.

21세기 시장경제를 표방하는 모든 국가의 정책당국은 민간부문에서 발생하는 인력수급불균형이 시장불안, 시장실패, 형평문제가 초래될 경우 혹은 특정산업 부문에 관심이 있는 경우 교육·훈련공급 부문 관련과제에 행·재정 지원을 통해 관여를 하게 된다. 이때 재정 지원 등은 시장이 인정한 훈련에 지원되며 시장이 인정한 통계가 유지되고 있다.

이를 위해 인력수급추정기술이 개선되어야 하며 훈련시스템이 사회의 패러다임 변화, 경제상황의 변화, 새로운 기술발전 등에 경제주체가 반응을 할 수 있도록 정보가 제공되어야 할 것이다.

이러한 인력수급계획방법이 개선된다면 기술의 수급변화에 대한 정보를 교육·훈련시장에 제공해 개인 및 사회가 지출하는 비용을 효율적으로 배분할 수 있고 의사결정 지침으로 활용케 되어 유용한 시장경제를 작동 시킬 수 있게 된다.

인력수급계획은 교육·훈련관련 공공부문과 민간부문의 재정지출과 인적자본투자 결정의 지침이기 때문에 노동시장의 동향을 분석하고 훈련의 동기가 제공되어야 된다.

따라서 인력수급계획자는 노동시장 분석에 정통해야 하며 어떤 기술훈련에 자원이 투입이 되어야 생산효율을 개선시킬 것인가를 인력수급정보에 기초하여 제안해야 하며, 이 정보는 공공부문과 민간부문의 훈련내용을 결정하는 데 유용하게 사용될 뿐 아니라 훈련 시스템 유지관리 및 개선 방향 등에 활용된다.

본고의 인력수급전망 연구 범위의 확대 의미는 추정방법의 다양화, 결과의 평가로 신뢰도 제고, 추정결과를 활용하여 노동시장 문제를 수직적으로 분석하고 확대함으로써 단순히 인력수급 추정결과에서 끝나지 않고 결과를 이용한 정책적 접근을 시도하여 실사구시적으로 연계하는 것으로 수직적 스펙트럼 확대를 의미한다.

## ▣ 양적 인력수급예측(Manpower Requirements Forecasting)의 동향

양적 인력수급예측은 전망을 실현하기 위해 매우 다양하고 광범위한 방법을 사용하고 있지만 추정방법이 대체적으로 유사하다(Psacharopoulos, et al 1983). 이러한 양적 인력수급예측은 훈련 용량을 알기 위해 과거 수십 년간 자료를 기초로 사용해 정확한 인력숫자를 필요로 하는 추정기술로 각국의 인력계획 부문에 요구되어 왔다. 그러나 계획테크닉과 인력수급예측의 연계가 매우 밀접할 뿐 아니라 견고하기 때문에 양적 인력수급예측은 기술변화속도를 반영하지 못하는 논리상 결점을 갖고 있으며, 그 결점은 경제행태에 대해 모형에서 사용하는 가정(hypothethis)으로부터 제기되고 있다.

계획테크닉에 의한 인력수급예측모형은 4가지 단계를 거치기 때문에 기술인력의 수급에 대처하는 적기의 구체적인 노동시장 정보로의 역할에 부응을 하지 못하게 되는 것이다. 인력수급예측모형의 4가지 단계는 다음과 같다.

- 첫째, 전체적인 경제생산이 일정기간에 추정되며
- 둘째, 생산은 산업부문에 분배되고 이에 따라 생산을 산출하는 노동력 수요 요구가 추계되고,
- 셋째, 노동력 수요 요구는 각각의 일자리가 특정 직업능력수준과 교육형태가 일치되는 것을 가정하고 교육수요로 전환되고 있으며
- 넷째, 교육수요의 예측은 교육시스템의 확장과 축소 조정을 시도하려고 신규진입자수와 마찰을 조정하게 되며 조정된 교육인력의 총량을 비교하게 되는 과정으로 이루어 진다(Arvil Van Adams, Jonn Middleton, Adrian Ziderman, 1992).

이렇게 4가지 단계를 거친 모형에 대한 비평은 노동력과 생산된 생산재 양과 노동생산성과 교육수준에 대해서 고정된 관계를 가정하고 균형에 초점을 맞추고 있다. 그러나 현실 경제세계에서는 서비스와 재화는 통상적으로 부족하거나 과다한 인력으로 생산되는 게 사실이고 서로 다른 노동력이 각 경제의 여건에 따라, 노동과 자본의 상대 가격에 따라, 서로 다르게 투입되는 일이 통상적이기 때문에 인력수요 요구는 경제 환경에 따라 다르게 나타나게 되는 게 보다 일반적이다.

인력수급예측이 상기에서 언급한 기본적인 문제 때문에 방법을 조정해야 할 필요성이 있음에도 불구하고 예측 오류를 자주 범하는 양적 추정방법이 대부분의 국가에서 사용되는 이유는 첫째, 방법의 투명성과 상식에 어필하는 대중성 때문이고, 둘째,

양적 인력수급 예측은 훈련 용량을 알기 위해 수십 년 간의 자료를 이용해 정확한 인력숫자를 추정하는 기술이다.

**양적 인력수급 예측**  
인력수급의 양적추정방법이 그 오류가능성에도 불구하고 자주 사용되는 것은 방법의 투명성과 대중성이 높고 예측 실패시 위험도가 낮기 때문이다.

이러한 양적 예측기술을 사용하는 대부분의 나라에서 인력예측 결과가 실패해도 석명(釋明)의무가 없기 때문이기도 하다(Arvil Van Adams, J Middleton and A Ziderman, 1992).

최근까지 World Bank는 경제개발을 위한 차관기금이나 프로젝트 평가가 양적 인력 예측방법에 기초한 근거를 인정하고 있기 때문에 이 방법이 생존하고 있는 것으로 판단된다(Psacharopoulos and Woodhall, 1985).<sup>1)</sup> 따라서 World Bank와 연결된 투자국들은 프로젝트를 정당화하기 위해서 모형추정 테크닉을 사용하는 것이고 결과적으로 차관 수혜국은 모형 추정방법에 더욱 익숙하게 되고 그 사용이 확대되는 것으로 볼 수 있다. 그러나 World Bank 등 국제기구는 '더 이상 모형 추정 테크닉을 사용하지 않기를 희망하고 있으며, 노동시장 분석과 시장을 기초로 기술수급 측정방법을 사용하는 게 더 좋다' 라는 인력수급계획을 모색하고 제시하고 있는 실정이다(Arvil Van Adams, J Middleton and A Ziderman, 1992).

최근 국제기구들은 모형추정 기법에서 벗어나, 노동시장 분석과 시장을 기초로 한 기술수급 측정방법의 사용을 권고하고 있다.

## ▣ 질적 인력수급(Signal Manpower Requirement Forecasting) 동향

### | 노동시장 신호 이론은 교육·훈련 질에 초점 |

경쟁적 시장경제에서 임금과 고용 동향은 특정 기술과 거래에서 인력수급변화의 신호로서 작동하게 된다. 인력수급계획자는 이러한 노동시장신호를 주의 깊게 모니터 함으로써 기술수요의 균형에서 인력수요 트렌드를 식별하는 원천을 제공받게 되는 것이다.

시장신호는 직업분류가 아니라 교육훈련의 질에 초점을 맞출 것을 요구하고 있다(Godfry, 1991; Psacharopoulos 1992). 그 이유는 직업통계의 질과 직업의 개념 위에 기술의 영향과 학문적인 전공과 직업배치 사이에 실질적인 연계를 위한 상호관련성이 있기 때문이다.

예를 들어 다른 거래에 비해 머시니스트(machinist)에 지불된 임금의 증가나, 컴퓨터 분석가의 공석률이 증가하거나, 목수훈련프로그램에 있는 훈련자들의 취업의 어려움은 기술수요의 균형에 관한 시장에서 제공받는 각각의 신호들이다. 이러한 신호들은 컴퓨터 분석가와 미케닉의 수요부족과 목수의 초과공급을 반영하는 것이다. 따라서 제공된 정보는 부분적으로 희망에 찬 훈련생이나 훈련 프로그램의 경영자들에게 선택적인 훈련의 옵션 비용이나 이익을 저울질 하는 데 매우 중요하게 사용된다.

### 노동시장 신호 이론

노동시장 신호는 직업분류가 아닌 교육훈련의 질에 초점을 맞출 것을 요구하고 있다.

1) 2004년 1월 필자가 미국의 The World Bank 와 U of Penn의 Peter Cappelli 교수 등을 방문한 과정에서도 미국 등에서 인력수급 전망은 엄청난 비용에 비해 그 정확도가 떨어지고 있고, 공급은 의미가 없어서 인력수요 측정만 현재의 시장상황 내지는 초단기(6개월 이내)의 시장상황을 예측하는 추세임을 확인할 수 있었음.

전략적 기획과 시장신호(strategic-planning/market-signals)는 교육과 훈련 과정을 위한 접근방법이기도 하며 개방화된 경제시장과 기술의 세계화에 대한 세계적인 추세를 반영하고 있다.

즉, 시장기반 전략은 보다 빠른 경제개발의 효율성을 강조하며 끊임없는 기술변화와 세계화를 수반하는 수요구조의 변화에 대해 빠른 채택을 요하게 되고, 전략적 기획과 시장신호 접근방식은 국가차원의 노동시장 통계조사로부터 활용 가능한 노동시장 통계자료를 사용하여 교육과 훈련을 통한 직업능력 창출에서 장기적으로 전략적인 투자비용에 구체적으로 초점을 맞추는 것이다.

교육·훈련 중인 자원배분의 중요한 과제는 생산성에 관한 교육과정에 영향을 주기 때문에 노동시장 신호이론은 경제생산량, 임금과 고용동향 측정, 특정 교육훈련 비용, 교육과정 등이 포함되게 되며 공공부문·민간부문 자원배분의 책임에 가이드로서 역할을 강조하는 것이다. 이 과정에서 인력수급계획에는 교육·훈련 투자 수익률 추정치가 가장 중요한 역할을 하게 된다.

이에 노동시장 신호 이론이 기여하는 분야는 ① 시장에 기초한 교육 훈련결정, ② 교육 훈련 시스템의 경영, ③ 노동시장의 효율성, ④ 공공부문의 교육 훈련투자 결정 분야이다.

### | 질적 인력수급추정 개념 |

본고에서 제시하고 있는 질적 인력수요추정 개념은 필요인력의 직업에 따른 양적인 측정이 아니고 노동시장의 산업 내/산업 간 기술변화를 반영한 기술수준의 과부족을 측정하는 개념으로 노동시장신호 이론을 인력수급계획에 활용한 것을 의미한다. 구체적으로 노동시장의 교육별 투자수익률을 산업별×직업별로 추정하여 노동시장의 기술수준의 과부족 수준을 단계별로 측정하여 최근의 노동시장상태를 파악하는 것을 말하는데, 이러한 추정결과는 교육·훈련시장의 정책입안자를 포함한 공급자와 교육·훈련결정을 앞둔 수요자에게 노동시장정보를 제공하는 것이 주목적이라 볼 수 있다.

전략적 시장신호는 ① 전 생애에 걸쳐 유용하게 디자인된 기술능력(skill competence) 개발에 공공부문·민간부문의 교육·훈련 투자가 효율적이고 충분한 수준으로 관계되며, ② 긴급하고 예측할 수 없는 성장기회를 보고하는 단기시장신호로 활용되고 있으며, ③ 3년 순환(3 year rolling) 교육훈련 예산을 조정하며 초기 혹은 후기 단계의 개발에 응용되게 된다(W. W. McMahon, 1994).

노동시장 신호 이론이 기여하는 분야는 ① 시장에 기초한 교육 훈련결정, ② 교육훈련 시스템의 경영, ③ 노동시장의 효율성, ④ 공공부문의 교육 훈련투자 결정 분야이다.

**질적 인력수급 추정**  
질적 인력수요추정은 필요인력의 직업에 따른 양적 측정이 아니라 노동시장의 산업내/산업간 기술변화가 반영된 기술수준의 과부족을 측정하는 개념이다.

## ▣ 양적 · 질적 수요추정의 연계

### | 연계 문제 |

양적 추정으로 대표되는 추정모형방법(model specification technique)과 본고에서 제시하고 있는 질적 추정으로 대표되는 추정모형방법(signaling technique)의 추정결과를 어떠한 방법으로 연결하여서 보완적으로 활용할 수 있는가를 의미한다. 왜냐하면 인력수급 추정결과의 정확도를 제고하는 게 시급한 과제이며 이미 연계의 가장 큰 한계는 두 방법에서 사용된 통계자료가 동일한 자료가 아니기 때문에 발생하는 통계적 일치성과 정합성 문제이다. 즉, 질적 수요 추정을 위한 투자수익률은 임금함수를 이용하기 위해서 노동부의 기업 조사 자료를 이용했고, 양적 수요 추정을 위해서는 산업별 경제성장 자료 등을 사용하기 때문에 통계청과 한국은행의 가계조사자료를 이용하게 되었다. 그러나 양 자료가 표준산업분류에 의한 동일한 산업분류라고 하더라도 한국은행에서 조사한 『경제통계연보』의 산업구조를 반영한 구성원 비율과 노동부의 『임금구조기본통계조사보고서』의 산업구조에 따라 시장을 반영한 산업구조별 취업 구성원 비율이 상당히 다르다. 예를 들면, 2000년 제조업의 고용시장비율은 약 22% 내외인데 비해 노동부 자료는 기업조사를 주목적으로 하고 있기 때문에 약 46.6%의 고용비중을 갖고 있으며 자영업의 비율이 시장모습대로 반영되지 않고 있는 문제이다. 따라서 통계적 정합성에서 연계가 이루어지지 않고, 동일 통계자료를 이용한 추정이 불가능하기 때문에 다른 통계자료로 추정된 결과를 어떻게 보완하여 시장에 의미를 줄 수 있으며 추정결과의 신뢰성을 제고할 수 있는가가 연계의 주 문제이다.

양적 · 질적 수요추정의 연계에 있어 가장 큰 한계는 두 방법에서 사용된 통계 자료가 동일하지 않기 때문에 발생하는 통계적 일치성과 정합성의 문제이다.

### | 연계의미 |

수요추정을 위해 사용된 두 방법이 기본적인 자료는 달라도 두 결과를 연결하려는 이유는 우리나라의 동일한 연도, 시장 환경 및 여건 등에서 인력상황을 추정했고 추정을 위해서 서로 다른 방법과 자료를 이용했다라도 인력수요의 큰 흐름은 동일한 방향(초과 및 부족의 방향)을 보일 것이라는 가정에서 논의를 출발하고 있다. 이렇게 두 추정 방법에 의한 결과가 같은 추세를 보인다면 결과에 대한 신뢰는 물론 좀 더 정확한 인력수요 추정방법으로 진일보 시킬 수 있는 보완적 계기도 될 수 있다고 판단하고 있다.

양적 · 질적수요 추정의 연계는 두 방법의 서로 다른 추정 방법과 자료를 이용했다라도 인력수요의 큰 흐름이 동일한 방향으로 흘러가 서로 보완적이면서도 보다 정확한 예측이 가능할 것이라는 가정에서 출발한다.

## ▣ 한국직업능력개발원 2005년 중장기 인력수급전망 프로젝트

### | 연구추진 경과 |

지난해 8월 대통령 지시로 국무조정실내 인적자원개발 · 연구개발기획단(HRD ·

R&D)이 출범했다. 동 기획단 산하 인력수급개선분과위원회에서는 두 단계로 나누어 인력수급 중장기 계획과 인프라 구축을 수행하기로 결정하였다. 그 첫 단계로 '제2차 국가인적자원개발기본계획 수립을 위한 중장기 인력수급 전망 주관기관'을 선정했고, 두 번째 단계에서는 향후 인력수급전망 핵심주관기관을 지정하여 국가의 인력수급전망을 수행하기로 결정하였다. 1단계 추진을 위해서 한국직업능력개발원이 중심이 되어 제2차 인적자원개발기본계획을 수행하기로 결정했고(2004.12.23), 2단계 인력수급 전망주관기관은 아직 정해지지 않은 상황이다. 이에 따라 한국직업능력개발원은 인적자원연구센터에 인력수급연구팀을 신설하였고 '국가 인적자원수급 전망체계 개선 추진계획' 관련 사업계획서를 교육부 인력수급정책과에 송부하였다(2005.1.19). 이를 기초로 수급연구팀과 교육인적자원부 인력수급정책과 간담회를 개최하였고(2005.1.26) 이어서 동 연구에 참여할 연구기관의 공동 연구자와 T/F팀을 구성한 바 있다. 이어서 12개 기관 전문가가 참여하는 제1차 전문가 T/F회의를 개최하여 동 연구의 방향과 각 공동연구자의 역할이 주어졌고(2005.2.11), 제2차 전문가 회의가 진행되어 중간점검을 마치고(2005, 5. 11) 5월 30일에 최종 완료된 1차 전망결과를 바탕으로 6월 현재 bargaining process과정 중에 있다.

## | 연구의 부문 틀 |

연구부문은 첫째, 산업, 직업, 학력별 인력수급 현황과 2015년까지 중장기 전망을 총량과 분야별 전망 합(승)의 일치화를 시도하여 유기적 연관성을 갖도록 할 것이며 둘째, 핵심분야 전문인력 분석은 지식기반산업 즉 지식기반제조업과 지식기반서비스업(교육서비스산업, 의료업, 문화산업)을 포함할 것이다. 셋째, High Tech 산업 부문은 IT, BT, 기타 등으로 구분하여 진행할 예정이며 넷째, 차세대 성장동력 산업 10개 부문을 같은 기준으로 추정과 전망 결과를 도출할 예정으로 있다.

총량분석부문의 인력수요전망 모형은 공급과 마찬가지로 전형적인 미국 BLS 모형에 교육 시장을 대표하는 변수를 추가하여 교육시장 및 훈련시장의 여건 변화를 모형에 포함할 예정이다.

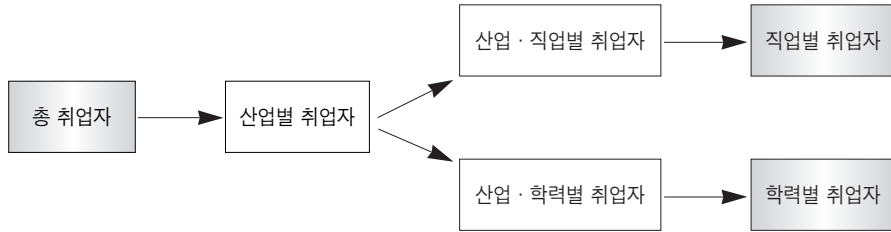
## | 연구 내용 |

### • 수요전망

총량분석부문의 인력수요전망모형은 공급과 마찬가지로 전형적인 미국 BLS 모형에 교육시장을 대표하는 변수를 추가하여 교육시장 및 훈련시장의 여건 변화를 모형에 포함할 예정이다. 구체적인 전망 절차는 앞서 인력공급 모형에서 도출한 경제활동인구에서 실업자를 뺀으로써 총 취업자를 도출한 후 다부문 모형을 이용하여 산업별 취업자 전망을 실시하고, 산업·직업 및 산업·학력별 취업행렬구조를 전망하며, 끝으로 이러한 결과들을 이용하여 직업 및 학력별 취업자 전망치를 도출할 예정으로 있다.

수요전망을 위한 분류 기준을 보면, 산업분류는 한국표준산업분류 중분류 수준,

[그림1] 인력수요전망 흐름도



직업분류는 한국표준직업분류 중분류 수준, 학력분류는 대학원, 학사, 전문학사, 고졸 이하로 진행할 것이며 인력수요 전망은 기본적으로 한국노동연구원 전망결과를 활용하고 한국직업능력개발원에서는 학력별 전망을 추가하여 차별화를 시도할 것이다.

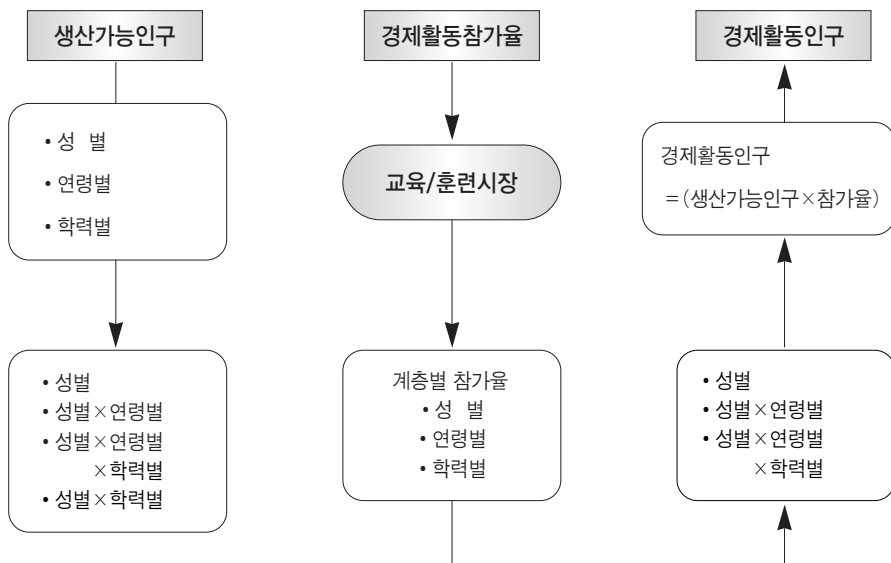
한편, 질적 인력수급추정을 위해서 노동부의 기업실태조사(firm survey) 「임금구조기본통계조사」(structure on wage survey)의 원자료를 사용하여 교육투자수익률을 추정하여 양적 추정결과와 연계를 시도할 예정이다.

• 공급전망

인력공급전망모형은 전형적인 미국 BLS 모형에 교육시장을 대표하는 변수를 추가하여 교육시장 및 훈련시장의 여건 변화를 모형에 포함할 예정이다.

인력공급전망모형은 전형적인 미국 BLS 모형에 교육시장을 대표하는 변수를 추가하여 교육시장 및 훈련시장의 여건 변화를 모형에 포함할 예정이다. 구체적인 전망절차는 먼저 생산가능 인구를 성, 연령, 학력에 대해서 분야별로 전망을 실시하고, 다음 단계에서는 계층별 경제활동참가율에 대한 예측을 실시하며, 마지막 단계에서는 앞서 도출한 생산가능 인구나 경제활동참가율을 이용하여 부문별 경제활동 인구를 전망하며, 흐름도는 [그림2]와 같다.

[그림2] 인력공급전망 흐름도



공급전망을 위한 계층의 구분은 성별×연령계층별×학력별 행렬(matrix) 전망의 결과를 이용하여 도출되며, 각 계층별 전망을 위한 연령계층과 학력분류는 다음과 같다.

연령계층별 구분은 미국 BLS 방식을 인용하되, 우리나라 교육제도에 맞게 변경하였다. 즉, 남자는 학령과 군대 복무에 따라 16개의 연령계층으로 분류하고, 여자는 학령에 따라 15개의 연령계층으로 분류할 예정이다. 학력분류는 남녀 모두 ① 고졸 이하, ② 전문대졸, ③ 대학교졸, ④ 대학원졸 이상의 6단계로 분류하였다. 다만, 대학교와 대학원의 분리 조사는 1997년부터 진행되고 있기 때문에 대졸 이상으로 통합 전망한 후, 각 비중에 대해 이동평균(moving average)하여 전망하는 2단계 방법을 적용할 예정이다.

• 신규인력 공급실태조사

조사목적은 우리나라의 '신규인력공급을 분석·전망' 하고 청소년들을 위한 직업 진로정보서인 「미래의 직업세계」 편찬의 주요 콘텐츠로 활용하는 데 있다. 조사대상으로 2003년 2월 고등교육기관인 전문대·대학교·대학원 석사·박사 졸업생 3만 명을 선정하였다.

최근 고졸자의 전문대 이상 고등교육기관 진학률은 80%를 상회하고 있으며, 이러한 진학률 상승 추세는 향후에도 계속될 전망이다. 지식기반경제의 진전에 따라 고등교육기관 졸업생이 노동시장에서 차지하는 위치가 더욱 높아질 전망이다. 따라서 전문대 졸업 이상 고등교육기관 졸업생을 대상으로 노동공급 규모 및 구조를 분석하더라도 실질적으로 전체 노동시장의 노동공급 행태를 파악할 수 있을 것으로 판단되고 있다.

신규인력 공급실태조사는 우리나라의 '신규인력공급을 분석·전망' 하고 청소년들을 위한 직업 진로정보서인 「미래의 직업세계」 편찬의 콘텐츠로 활용하는 데 그 목적이 있다.

〈표1〉 학력별 설문 내용

전문대·대학교	석사	박사
- 인적사항	- 인적사항 및 출신학교 정보	- 인적사항 및 출신학교 정보
- 전공지원 동기, 휴학 및 편입학	- 대학원 지원동기	
- 전공 및 학업 내용 만족도		
- 직업훈련 및 자격증	- 직업훈련 및 자격증	- 학원, 직업교육, 연수경험
- 구직활동 및 구직과정	- 구직활동 및 구직과정	- 졸업 후 현재까지 구직과정
- 취업자 항목	- 취업자 항목	- 취업자 항목
- 미취업자 항목	- 미취업자 항목	- 미취업자 항목
- 대학교졸업 이후 첫 직장에 관한 항목	- 대학원 석사졸업 이후 첫 직장에 관한 항목	- 대학원 박사졸업 이후 첫 직장에 관한 항목



설문의 주요내용을 살펴보면 첫째, 고등교육기관 졸업생의 전공 및 직업교육 실태를 파악하고 둘째, 학교에서 노동시장으로의 이행과정 및 노동시장 성과에 관해 조사하며 셋째, ‘전공(학과)-직업’ 간의 연계 관계를 파악하여 효과적인 인적자원개발 정책의 방향을 제시하고 넷째, 조사결과를 세부 전공별로 분석하여 졸업생들의 노동시장 이행결과를 진로 및 직업 선택에 필요한 자료로 산출하는 데 활용할 예정이다.

향후 인력수급 장·단기 추진 계획은 ① 제2차 인적자원개발 기본계획 추정결과 제출, ② 인력수급전망 추진체제 구축, ③ 신규 인력수급모형개발, ④ 기초통계 생성, ⑤ 인력양성을 위한 질적 정보 생성, ⑥ 종합적 전망정보 제공체제 구축 등이 계획되어 있다.

• 향후 인력수급 장·단기추진계획

① 제2차 인적자원개발 기본계획 추정결과 제출

중장기 인력수급전망 최종 추정자료는 6월 하순 완성을 목표로 하고 있으며, 동결과가 제 2차 인적자원개발기본계획의 설계를 위한 기초자료로 의미 있게 활용될 것을 기대하고 있다.

② 인력수급전망 추진체제 구축

정부정책 수립과 직업정보 등 정보생성의 토대가 되는 새로운 인적자원수급전망이 요구되며, 21세기 지식기반경제에 상응하는 인적자원수급의 양적·질적 전망체제 구축의 추진계획 마련을 추진하고 있다.

이의 주요 내용은 거시경제전망체제 구축, 인적자원양적 전망체제 구축, 분야별 인적자원수급 전망체제 구축, 신규인적자원 공급체제 구축, 질적 수급전망(직업전망에 기초) 체제 구축 등이다.

③ 신규 인력수급모형개발

우리와 교육 및 노동시장 여건이 다른 외국의 전망모형을 사용함에 따라 정책목적에 부합하고 우리 실정에 적합한 일관된 인적자원 수급 전망모형의 필요성이 증대되고 있다. 이를 위해 신규 인력수급모형개발을 시도하고 있다. 주요 내용을 열거하면 거시경제 전망모형, 인적자원 양적 전망모형, 분야별 인적자원수급 전망모형, 신규인적자원 공급모형, 질적 수급전망(직업전망에 기초) 모형, 직업분류, 학과분류, 산업분류 체계간 연계성 확보를 위한 분류체계 조정 등이다.

④ 기초통계 생성

인력수급전망을 위한 졸업생 취업현황, 재직자 직장이동, 산업계의 인력수요 등에 대한 축적된 시계열의 부재 및 관련통계의 미비로 신뢰성 높은 인력수급 전망이 곤란한 점을 보완하기 위해 기초통계 생성을 계획하고 있다. 주요 내용을 살펴보면 졸업생 취업실태조사(미래의 직업세계와 연계), 재직자 직장이동(노동부와의 협조), 산업계의 인력수요조사(신규조사) 등이다.

⑤ 인력양성을 위한 질적 정보 생성

유망직업에 대한 직업연구 및 직무분석을 통해 이에 취업하기 위해 필요한 학력, 기술, 숙련, 자격 등 질적 요건을 제공함으로써 인력양성을 위한 정책방향 제시 및 국민의 생애진로설계에 기여할 계획을 갖고 있다. 그 주요 내용을 보면 수급전망을 위한 미래 유망직업 선정, 유망직업에 대한 직업연구 및 직무분석, 각 직업에 필요한 학력, 기술, 숙련, 자격 등 질적 정보제공, 정책과제 도출을 연계할 계획을 갖고 있음을 밝힌다.

⑥ 종합적 전망정보 제공체계 구축

관계부처 및 기관에 산재한 인력수급정보를 국가수준에서 종합적으로 수집·관리·제공함으로써 정부, 학생 및 학부모, 대학, 기업체, 연구기관 등 정보 수요자에게 인적자원 수급관련 정보를 상시 제공함으로써 전망결과 및 관련정보의 활용도 제고 계획을 갖고 있다. 그 주요 내용은 인적자원수급에 필요한 DB관리 및 제공시스템 구축, 인적자원수급 전망에 필요한 분류기준의 관리, 인적자원수급전망 결과의 제공 등이다. 