

잉글랜드의 숙련수요 변화 대응 체계와 직업교육훈련 정책 시사점

현지훈 한국직업능력연구원 전문연구원

I 숙련수요 변화와 직무능력표준 운영 기반의 고도화

최근 들어 인공지능(AI)과 디지털 전환, 산업 간 융합이 확산되면서 노동시장에서 요구되는 기술과 역량이 빠르게 변화하고 있다. 동일 직무 내에서도 새로운 기술이 추가되거나 기존 기술의 중요도가 변하고, 서로 다른 직무 간 경계도 점차 흐려지고 있다. 우리나라는 국가직무능력표준(NCS)을 통해 산업현장의 직무 수행에 필요한 능력을 표준화하고, 이를 교육훈련 및 자격 체계와 연계하여 운영해 왔다. 그러나 직무 단위로 개발된 표준의 주기적 개정만으로는 새롭게 등장하는 숙련수요와 직무 변화를 신속하게 반영하는 데 한계가 있다. 숙련수요 변화를 제때 파악하여 반영하지 못할 경우, 직업교육훈련 참여자의 역량 개발과 노동시장 적응에도 부담으로 이어질 수 있다. 이에 노동시장의 숙련수요 변화를 상시 진단하여 그 결과를 직무능력표준, 자격, 그리고 직업교육훈련에 반영할 수 있는 기반을 마련할 필요가 있다.

이러한 문제의식과 관련하여 잉글랜드의 최근 숙련수요 진단 체계 개편은 우리나라에 참고할 만한 사례이다. 잉글랜드에서는 스킬스잉글랜드(Skills England)를 중심으로 현재와 미래의 숙련수요를 파악하고, 이를 직업표준과 도제훈련, 기술자격 등 교육훈련 및 자격 체계에 연계하기 위한 정책적 노력을 강화하고 있다. 대표적으로 스킬스컴퍼스(Skills Compass)는 노동시장 데이터와 구인 공고 데이터 등을 활용해 변화하는 숙련수요를 식별하고, 이를 직업표준과 비교하여 도제훈련 및 자격의 개정 필요성을 파악하는 데 활용할 수 있도록 설계한 도구이다. 또한, 영국 표준역량분류(UK Standard Skills Classification, SSC)는 영국 직업 전반에서 요구되는 기술·

지식·과업 등을 공통의 기준에 따라 분류하는 체계로, 직업·역량·과업·지식 간 연계를 분석하기 위한 기반으로 활용할 수 있다.

이러한 도구와 분류 체계, 산업별 숙련수요 분석(Skills Needs Assessments) 및 중장기 인력수요 전망은 노동시장의 숙련수요 변화를 파악하고, 그 결과를 직업표준·자격·훈련과정 개편에 반영하기 위한 근거로 활용된다. 인공지능(AI)과 신기술의 확산으로 국가직무능력표준 개정의 적시성이 중요해진 상황에서, 잉글랜드 사례는 데이터에 기반한 국가직무능력표준 개정과 직업교육훈련·자격·고용 간 연계를 강화하는 데 참고할 만한 시사점을 제공한다.

최근 잉글랜드에서는 산업 전반의 숙련인력 부족이 주요 정책과제로 부상하고 있다. 2024년 영국 고용주 숙련인력 조사(Employer Skills Survey 2024)에 따르면 영국 전체 채용 결원의 27%는 지원자의 기술, 자격, 경험 부족으로 충원이 어려운 숙련부족 결원(skill-shortage vacancy)인 것으로 나타났다(Department for Education & Skills England, 2025). 또한 스킬스잉글랜드는 영국의 8대 전략 산업과 보건·사회복지 및 건설을 포함한 10개 분야에서 선정한 150개 중점 직종에서 2035년까지 약 180만 명(2025년 대비 24% 증가)의 추가 인력 수요가 발생할 것으로 전망하였다(Skills England, 2026a). 따라서 신규 인력 공급만으로는 이러한 수요 충족에 한계가 있기 때문에 재직자 재교육과 향상훈련을 병행해야 한다고 진단하였다(Skills England, 2026a). 이러한 문제에 대응하기 위해 잉글랜드 정부는 숙련수요 진단과 직업표준 정비를 아우르는 새로운 정책 추진 체계를 마련하였으며, 이를 수행할 기관으로 스킬스잉글랜드가 출범하였다.

스킬스잉글랜드는 2024년 7월 예비조직으로 출범한 뒤, 2025년 6월 2일 기존의 도제훈련 및 기술교육원(Institute for Apprenticeships and Technical Education, IfATE)의 주요 기능을 승계하여 교육부(Department for Education) 산하 집행기관으로 공식 출범하였다. 이후 영국 정부는 정부 기능 재편을 통해 잉글랜드의 도제훈련, 성인 계속교육 및 직업능력개발, 진로 관련 정책을 교육부에서 노

II 잉글랜드의 숙련수요 진단 체계 개편 배경

동연금부(Department for Work and Pensions) 소관으로 이관함에 따라 스킬스 잉글랜드는 현재 노동연금부 산하 집행기관으로 운영되고 있다(House of Commons Library, 2025; Skills England, 2026a).

이러한 개편을 통해 스킬스잉글랜드는 직업표준 개발·관리, 도제훈련 기준 승인, 직업 자격과 직업표준 간 연계 검토, 산업별·지역별 숙련수요 분석을 연계하여 수행할 기반을 갖추게 되었다. 과거 잉글랜드의 숙련 정책은 여러 기관과 제도에 분산되어 운영되어 왔는데, 이번 개편은 인력 수요 진단, 직업표준 개발, 자격·훈련 정책 간 연계를 강화하려는 시도로 볼 수 있다. 이하에서 검토할 스킬스컴퍼스와 표준역량분류(SSC), 산업별 숙련수요 분석은 이러한 통합적 정책 설계를 구체화하는 수단이다.

III 스킬스컴퍼스 (Skills Compass): 숙련수요 변화의 상시 진단 도구

1. 주요 기능과 분석 자료

직업표준은 고용주 주도로 개발되지만, 개발 이후 검토 및 개정에 일정한 절차가 수반되므로 빠르게 변화하는 노동시장 수요를 즉시 반영하는 데에는 한계가 있다. 반면 온라인 구인 공고는 고용주가 외부 채용을 통해 확보하려는 직무와 역량을 비교적 이른 시점에 보여 주며, 직업표준에 아직 반영되지 않은 역량이 먼저 나타나는 경우도 있다. 스킬스컴퍼스는 직업표준을 구성하는 세부 항목과 온라인 구인 공고에 나타난 직무, 역량 정보를 비교하여 직업표준과 노동시장 수요 간 차이를 파악하고, 직업표준에 추가·보완이 필요한 항목을 상시 식별할 수 있도록 개발된 도구이다. 다만 2026년 6월 현재 알파 버전으로 일부 사용자를 대상으로 시험 중이다. 스킬스잉글랜드는 이 도구가 직업표준에 새롭게 반영이 필요한 항목을 신속하게 선별함으로써 전문가가 보다 폭넓은 근거를 바탕으로 항목별 개정의 타당성을 검토하는 데 집중할 수 있도록 설계되었다고 설명한다(Skills England, 2026a).

스킬스컴퍼스는 스킬스잉글랜드와 이노베이트UK(Innovate UK)가 공동 개발하였으며, 직업표준을 민간 온라인 구인 공고 데이터와 대조하여 숙련수요 변화를 월 단위로 제시한다. 구인 공고 데이터는 채용·인사 관리 기술기업인 텍스트커널

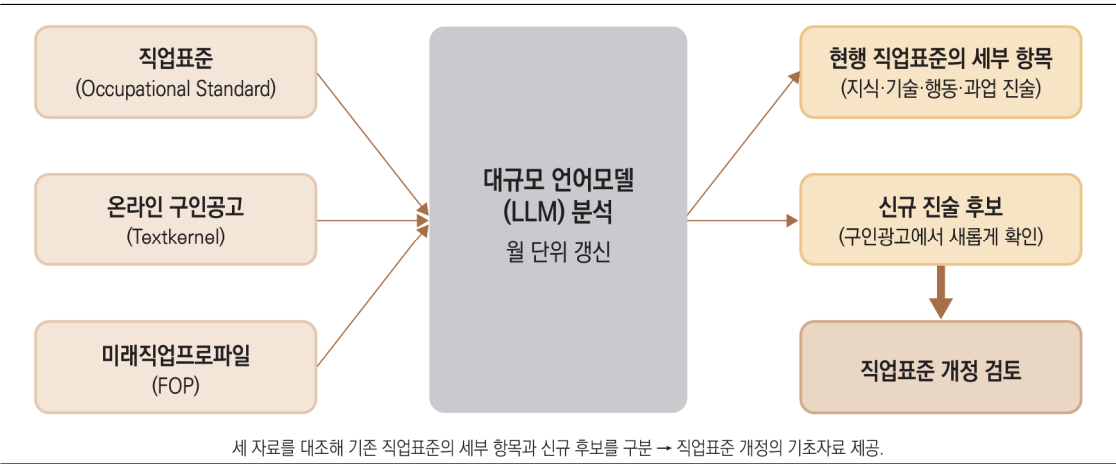
(Textkernel)이 제공한다. 자연어 처리(NLP)와 생성형 AI를 활용하여 직업표준과 실시간에 가까운 구인 공고 데이터 및 미래 숙련수요 관련 전망 자료를 분석하고, 새롭게 나타나는 숙련수요와 기존 표준 간 차이를 파악한다(Skills England, 2026a). 분석 자료는 직업표준, 온라인 구인 공고 및 미래 수요를 탐색하기 위한 미래 직업 프로파일(Future Occupational Profile)로 구성된다.

표 1. 스킬스컴퍼스의 구성·운영

구분	내용
운영 주체	스킬스잉글랜드(영국 노동연금부 산하 집행기관)
개발 협력기관	이노베이트UK(InnovateUK)
운영 단계	알파 버전으로 일부 사용자를 대상으로 시험 중
분석 자료	직업표준, 온라인 구인 공고(Textkernel), 미래 직업 프로파일(Future Occupational Profile)
분석 방법	대규모 언어 모델(LLM)로 직무 기술서·구인 공고 분석
갱신 주기	월 단위
핵심 기능	직업·지역·산업별 구인 수요 추세 분석, 직업표준의 지식·기술·행동 및 과업 항목을 구인 공고와 비교하여 기존 표준에 반영된 항목과 추가·보완 검토가 필요한 항목을 구분
활용 안내	단독 판단 근거가 아닌 보조 자료로 활용하며, 다른 근거 자료 및 전문가 판단과 병행

자료: Skills England(n.d.). SkillsCompass; Whieldon(2025). 재구성.

그림 1. 스킬스컴퍼스의 숙련수요 분석 및 직업표준과의 연계



자료: 저자 작성.

플랫폼에서 이용자는 직업표준을 최근 3년간 구인 공고 매칭 순으로 확인할 수 있으며, 직업 간 이동 경로와 관련 직종을 제시하는 직업 지도(Occupational Maps) 및 표준직업분류(Standard Occupational Classification)를 기준으로 분석 범위를 좁힐 수도 있다. 또한 지역·산업별 구인 수요 순위를 비교하고, 지역별 구인 규모를 색상 단계로 나타낸 지도를 통해 특정 직종의 지역별 구인 동향과 변화 양상을 파악할 수 있다. 직업 지도는 공통된 지식·기술·행동을 기준으로 직업을 분류하고, 각 직업과 연계된 도제훈련, 직업 자격 등 교육훈련 경로를 보여 준다. 직업 간 이동 경로 지도에서는 현재 직업의 지식과 기술의 유사성과 전이 가능성을 바탕으로 이동 가능성이 있는 관련 직업을 확인할 수 있다(Skills England, n.d).

스킬스컴퍼스는 직업표준의 지식·기술·행동(Knowledge, Skills and Behaviours, KSB) 및 과업(duties) 진술을 구인 공고에서 추출한 내용과 대조하여 기존 표준에 포함된 진술과 새롭게 추가할 수 있는 후보 진술을 구분해 제시하기 때문에 직업표준의 추가·보완이 필요한 항목을 사전에 식별할 수 있다.

2. 활용상의 한계와 유의점

스킬스잉글랜드는 스킬스컴퍼스를 온라인 구인 공고 자료를 분석하여 고용주의 숙련수요 변화를 신속하게 파악하고, 직업표준에 반영이 필요한 후보를 식별하는 보조 도구로 설명한다. 이 도구는 현재 알파 버전으로, 기존 직업표준의 보완이 필요하다고 도출된 후보는 전문가가 미래 직업 프로파일 등 다양한 자료를 검토하여 판단하도록 설계되어 있다. 따라서 스킬스컴퍼스는 전문가 판단을 대체하는 의사결정 도구라기보다는 전문가 판단을 지원하는 보조적 분석 도구로 보는 것이 타당하다(Skills England, 2026a: 23).

IV 표준역량분류 (SSC): 숙련 정보를 구조화하여 연계하는 공통 언어

스킬스컴퍼스가 노동시장에서 변화하는 숙련수요를 식별하는 분석 도구라면, 그와 같은 숙련수요 정보를 일관된 기준으로 비교하여 해석하고 직업·자격·교육훈련과 연계하기 위한 공통 언어가 필요하다. 영국 표준역량분류(SSC)는 영국에서의 직업에 필요한 기술·지식·과업을 표준화된 위계로 구조화하고, 이를 직업 및 자격 등과 연결함으로써 공통 언어를 제공한다.

2025년 11월 스킬스잉글랜드는 워릭대학교 고용연구소(Institute for Employment Research)를 비롯한 협력기관과 함께 개발한 표준역량분류(SSC)의 프로토타입과 이를 탐색할 수 있는 ‘UK Skills Explorer’를 공개하였다(Skills England, 2025b). 이는 영국의 직업에 필요한 역량·지식·과업을 표준화된 구조로 정리하고, 이를 직업·자격 및 관련 분류 체계와 연계하는 국가 차원의 역량 분류 체계이다. 표준역량분류 체계는 노동시장 전반의 역량 정보를 일관되게 기술하고, 이를 직업·자격 등 여러 제도와 연계해 활용할 수 있도록 공통 언어를 제공한다. 2026년 4월 30일에는 2단계 개발 결과를 반영한 버전 1.0과 최종 개발 보고서가 공개되었으며, 노동시장, 교육훈련 및 관련 용어의 변화에 대응할 수 있도록 지속적인 모니터링과 정기적인 개정이 이루어질 예정이다(Skills England, 2026b).

표준역량분류는 직업역량을 22개의 역량 영역(Skill Domains), 106개의 역량 분야(Skill Areas), 606개의 역량군(Skill Groups)과 3,350개의 직업역량(Occupational Skills) 등 총 4단계 위계 구조로 구성한다. 이들 직업역량은 22,583개의 직무 과업(Occupational Tasks), 5,056개의 지식 개념(Knowledge Concepts), 13개의 핵심역량(Core Skills)과 연결되며, 개별 직업역량은 그 수행과 관련된 과업·지식 개념·핵심역량에 각각 매핑된다(Skills England, 2026b). 이처럼 표준역량분류는 각 역량이 어떤 과업 수행에 필요한지, 어떤 지식과 관련되는지, 어떤 직업·자격과 연계될 수 있는지를 보여 주는 구조로 이루어져 있다. 이를 통해 특정 직업에 필요한 역량 구성을 확인하고, 여러 직업에서 공통적으로 요구하는 역량을 바탕으로 직업 간 이동 가능성도 검토할 수 있다.

표 2. 표준역량분류의 4단계 위계 구조와 주요 연계 요소

단계	구성 요소	개수	내용
1단계	역량 영역 (Skill Domains)	22	가장 포괄적인 활동 영역(예: 연구·분석, 설계·창작, 진단·치료 등)
2단계	역량 분야 (Skill Areas)	106	숙련 영역을 활동의 성격과 필요한 지식·기법 등에 따라 세분한 범주
3단계	역량군 (Skill Groups)	606	기능적으로 유사하고 일정한 전이 가능성을 지닌 직업숙련을 묶은 하위 범주
4단계	직업역량 (Occupational Skills)	3,350	가장 세분화된 단위로, 특정 직무 과업을 유능하게 수행할 수 있게 하는 능력
연계	과업 (Occupational Tasks)	22,583	일반적으로 하나 이상의 숙련을 필요로 하는 업무 관련 활동
연계	지식 개념 (Knowledge Concepts)	5,056	직업숙련과 결합하여 업무 과업의 유능한 수행을 가능하게 하는 지식
연계	핵심역량 (Core Skills)	13	특정 직업의 과업 수행을 뒷받침하며, 여러 부문과 역할에 전이될 수 있는 일반적 능력

주: 수치는 SSC 버전 1.0 기준이며, 연계 요소의 개수는 SSC 전체에 포함된 항목의 총수이다. 개별 직업숙련 하나가 22,583개 과업 또는 5,056개 지식 개념 모두와 연결된다는 의미는 아니다.
 자료: Skills England(2026b). 재구성.

개발 과정에서는 인공지능(AI)을 이용한 데이터 처리와 수동 검토·시범 검증을 함께 추진하였다. 스킬싱글랜드는 기존의 숙련·과업·지식 자료원을 수집하여 AI로 진술을 표준화하고, 중복을 제거하며, 의미에 따라 군집화하였다. 약 800만 건의 영국 구인 공고 데이터베이스에 대해 과업과 숙련의 포괄성 및 실제 직업과의 관련성을 검증하고, 기존 분류에서 누락된 항목을 확인하는 자료로 활용하였다. 처리 과정에서는 AI가 생성한 결과와 예외 항목을 사람이 검토했으며, 시범사업과 이용자 피드백도 분류 체계 보완에 반영하였다. 최종 결과는 표준직업분류(SOC 2020)의 직업과 매핑하고, 숙련 및 지식 개념은 잉글랜드의 자격·시험 규제기관인 Ofqual(Office of Qualifications and Examinations Regulation)에 등록된 자격, 고등교육 과목분류(HECoS), 직업표준 등과 연결하였다. 이는 방대한 노동시장 자료를 활용하면서 AI의 오류 가능성을 수동 검토와 복수의 검증 자료로 보완하여 분류의 정확성과 정합성을 높이기 위한 시도로 볼 수 있다(Skills England, 2026b).

표준역량분류는 직업숙련을 중심으로 핵심역량, 직무 과업, 지식 개념, 직업, 교육과정 및 관련 자격을 상호 연계하는 관계 구조를 갖는다. 즉, 기술(skills)·지식

(knowledge)·직업(occupations)·핵심역량(core skills)·자격(qualifications)의 다섯 축으로 구성되고, 이 가운데 핵심역량은 여러 직업에 공통적으로 요구되는 기초 역량으로서 계획 및 조직화, 적응, 협업, 경청, 말하기, 리더십, 학습·탐구, 창의·창작, 문제해결 및 의사결정, 수리력, 디지털 문해력, 읽기, 쓰기의 13개 범주로 구성된다(Skills England, 2025b). 자격 연계에서는 SSC의 숙련 및 지식 개념을 Ofqual 등록 자격과 고등교육 과목분류(HECoS) 등에 매핑하여 특정 숙련과 잠재적으로 관련된 자격을 탐색할 수 있다.

스킬스컴퍼스와 표준역량분류의 기능은 서로 다르지만 상호 보완적으로 활용할 수 있다. 스킬스컴퍼스가 온라인 구인 공고를 분석하여 노동시장에서의 숙련수요 변화와 직업표준에 추가할 후보 진술을 식별하는 도구라면, 표준역량분류는 역량·과업·지식·직업·잠재적 관련 자격을 표준화된 구조와 공통 용어로 연결하는 기반이다. 향후 이 두 가치를 연계할 경우, 구인 공고에서 확인된 새로운 숙련수요를 표준화된 용어로 정리하고, 이를 직업표준, 자격 및 교육훈련과정 개정 검토와 연계하여 활용할 수 있을 것이다.

표준역량분류의 주요 이용자는 개인 및 진로지도 기관, 고용주, 국가·지역 단위의 노동시장 분석 주체 등으로 구분할 수 있다. 개인과 진로지도 기관은 개인이 보유한 역량 가운데 다른 직업에서도 활용할 수 있는 역량을 확인하고, 가능한 진로 선택 경로와 추가 이수가 필요한 교육훈련과정을 탐색하는 데 활용할 수 있다. 고용주는 현재 인력의 역량 수준을 분석하고, 이를 바탕으로 재직자에게 필요한 역량 개발 방향을 설정할 수 있다. 또한 현재 조직에 필요한 역량을 기준으로 신규 인력 채용과 중장기 인력 개발 전략을 수립하는 데 활용할 수 있다. 지역 단위에서는 지역 인력의 숙련 구조와 미래 숙련수요를 분석하고, 그 결과를 훈련기관의 교육훈련과정 개발과 훈련 공급 우선순위 설정의 근거로 활용할 수 있다. 이처럼 표준역량분류는 개인의 진로, 경력 개발 지원부터 고용주의 인력 개발, 국가 및 지역 단위 인력 계획 수립 등 다양한 영역에서 폭넓게 활용될 수 있도록 설계되었다(Skills England, 2026b).

V

산업별

숙련수요

평가: 훈련

정책

우선순위

설정 근거

스킬스컴퍼스와 표준역량분류가 각각 노동시장의 숙련수요 변화를 탐지하고 숙련 정보를 표준화하는 도구라면, 산업별 숙련수요 평가(Sectoral Skills Needs Assessments)는 영국에서의 정책 우선순위 산업의 현재와 미래 숙련인력 수급과 교육훈련과정과 직업 간 연계 경로, 훈련 공급에서 보완이 필요한 영역을 분석하여 정책 우선순위 설정의 근거를 제공한다. 스킬스잉글랜드는 2025년 8월 12일 「2030년까지의 우선 숙련 평가(Assessment of Priority Skills to 2030)」를 발표한 데 이어(Skills England, 2026a), 2026년 6월 1일 첫 연차 숙련 보고서와 10개 산업별 숙련수요 평가를 공개하였다. 2026년 평가 대상은 산업 전략의 8개 우선 부문에 보건·성인사회돌봄과 건설을 추가한 'IS8+2'로 구성된다. 관계 부처가 선정한 150개 우선 직종은 2025년 전체 고용의 약 23%를 차지한다(Skills England, 2026a).

산업별 숙련수요 평가는 각 산업에서 앞으로 어떤 직종의 인력 수요가 커질지, 현재의 교육훈련 공급이 그 수요에 얼마나 대응하고 있는지를 함께 살펴본다. 이 평가는 산업별 고용 전망과 숙련 수요·공급 자료를 연계하고, 교육훈련 이수자가 실제로 어떤 직업으로 이동하는지도 분석한다. 특히 장기 교육 성과 자료(Longitudinal Education Outcomes, LEO)와 연간 임금·근로 시간 조사(Annual Survey of Hours and Earnings, ASHE)를 연계한 교육 이수자 직업 모형(ELMO)을 활용하여 특정 교육·훈련 경로가 정책 대응의 우선순위 직종으로 이어지는 정도를 추정한다. 이러한 분석 결과는 국가 차원의 우선순위 직종과 연계되는 주요 교육·훈련 경로를 확인하고, 향후 훈련 공급을 확대하거나 보완해야 할 분야를 판단하는 근거로 활용할 수 있다(Skills England, 2026a).

VI

직업교육훈련

정책에 주는

시사점

앞서 살펴본 잉글랜드 사례는 노동시장 데이터를 활용한 숙련수요 진단을 직업표준, 표준역량분류, 자격 및 교육훈련 정책과 긴밀하게 연계하기 위한 방향성을 보여준다. 스킬스컴퍼스는 노동시장에서 나타나는 숙련수요 변화와 직업표준 간의 차이를 식별하고, 표준역량분류는 숙련 정보를 공통된 구조와 용어로 정리하며, 산업별 숙련수요 평가는 산업과 직종별 숙련수요 현황과 정책적으로 우선 대응이 필요한 영

역을 파악하기 위한 근거를 제공한다. 이들 수단은 하나의 통합 시스템이라기보다 서로 다른 기능을 수행하면서 숙련 수요의 진단과 정책적 의사결정을 보완하는 수단으로 이해할 수 있다.

다만 스킬스컴퍼스는 아직 알파 테스트 단계이며, 표준역량분류와 산업별 숙련수요 평가의 방법론도 지속적으로 보완하고 있다. 따라서 잉글랜드 사례는 완성된 모형이라기보다는 노동시장 정보와 직업능력개발 정책 간 연계를 구축해 가는 과정에서 참고할 수 있는 사례로 볼 수 있다. 우리나라에서도 실시간 노동시장 데이터를 활용한 NCS 상시 점검 체계 구축과 교육·고용·자격 데이터와 연계한 활용을 검토함으로써 직업교육훈련 정책의 적시성과 현장 대응력을 높일 수 있을 것이다. 잉글랜드 사례는 실시간 노동시장 데이터를 활용하여 숙련수요 변화를 파악하고, 이를 직업표준의 검토에 활용한다는 점에서 시사점을 제공한다. 첫째, 우리나라도 실시간 노동시장 데이터를 바탕으로 숙련수요의 변화를 신속하게 파악하고 이를 NCS 능력단위의 신설과 개선에 반영할 수 있는 체계를 마련하는 등 기존 NCS 관리·개정 체계의 보완을 검토해볼 수 있을 것이다. 새롭게 확인된 숙련수요는 NCS뿐만 아니라 관련 직업교육훈련과 자격의 개정 필요성을 검토하기 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다. 다만 실제 능력단위의 신설·개정 반영을 위해서는 전문가 검토와 산업계 의견 수렴을 병행하여 해당 숙련수요의 타당성과 현장 적용 가능성을 충분히 확인할 필요가 있다.

둘째, 역량, 지식, 과업, 직업, 자격이 서로 어떻게 연결되는지를 확인할 수 있는 공통 분류 체계를 마련할 필요가 있다. 이러한 체계가 갖춰진다면, 특정 직업에 필요한 역량을 확인하는 데 그치지 않고, 해당 역량을 어떤 교육훈련과 자격을 통해 개발할 수 있는지도 함께 검토할 수 있을 것이다.

마지막으로 교육훈련 이수 이후의 취업 직종, 임금, 고용 유지 여부 등 노동시장 성과를 함께 분석할 수 있도록 교육·고용·자격 데이터의 연계 기반을 강화할 필요가 있다. 이를 통해 중간숙련 및 고숙련 기술 인력을 어떤 경로로 양성할 것인지, 기존 교육훈련과정이 산업현장의 수요에 적절히 대응하고 있는지 점검하는 데 활용할 수 있을 것이다.

다만 실시간 노동시장 데이터와 AI 분석 결과를 정책 판단의 직접적 근거로 활용하기에는 한계가 있다. 온라인 구인 공고에 나타나지 않는 직무나 숙련이 있을 수 있고, AI가 직업·숙련 정보를 잘못 분류하거나 해석할 가능성도 있기 때문이다. 따라서 데이터 기반 분석을 활용하되, 자료의 대표성, 분류의 정확성, 분석 결과의 타당성을 점검하는 품질 관리와 전문가 검증 절차를 함께 마련할 필요가 있다.

참고문헌

- Department for Education, & Skills England. (2025). Employer skills survey 2024: UK findings. GOV.UK. <https://www.gov.uk/government/publications/employer-skills-survey-2024-uk-findings>(접속 일자: 2026. 6. 1.).
- House of Commons Library. (2025). Skills policy in England (Research Briefing No. CBP-10365). UK Parliament. <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-10365/>(접속 일자: 2026. 6. 1.).
- Skills England. (n.d.). SkillsCompass. <https://skillscompass.co.uk/>(접속 일자: 2026. 6. 10.).
- Skills England. (2025a). Assessment of priority skills to 2030. GOV.UK. <https://www.gov.uk/government/publications/assessment-of-priority-skills-to-2030>(접속 일자: 2026. 6. 1.).
- Skills England. (2025b). The UK Standard Skills Classification: Interim development report. GOV.UK. <https://www.gov.uk/government/publications/uk-standard-skills-classification-interim-development-report>(접속 일자: 2026. 6. 5.).
- Skills England. (2026a). Skills England: Annual skills report 2026. GOV.UK. <https://www.gov.uk/government/publications/skills-england-annual-skills-report>(접속 일자: 2026. 6. 20.).
- Skills England. (2026b). The UK Standard Skills Classification: Development report. GOV.UK. <https://www.gov.uk/government/publications/uk-standard-skills-classification-development-report>(접속 일자: 2026. 6. 20.).