

글로벌산업정보 브리프 · WEF 보고서 심층 분석 · 창간호

# 청년의 첫 일자리가 좁아진다 – AI가 바꾸는 신입 채용의 신호

WEF는 AI의 노동시장 충격이 '가장 아래 칸', 곧 신입·초급 직무에서 먼저 나타난다고 진단합니다 – 세계 청년 37%, 동아시아 75%가 중·고노출. 같은 신호가 한국 국가통계에서도 확인되는지, 경기도는 무엇을 할 수 있는지 짚습니다.

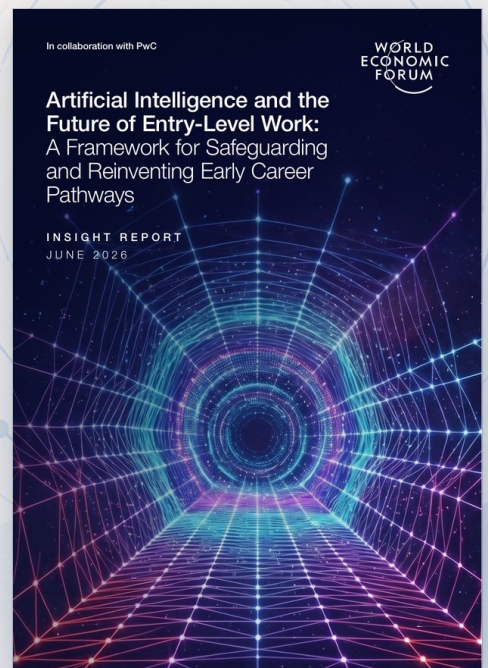
리스크 · RISK

구조 · STRUCTURE

재설계 · REDESIGN

## 이 브리프에서 다루는 것

- 1 무엇이 바뀌었나 – WEF가 본 신입 경로의 해부
- 2 한국에서도 같은 신호인가 – 국가통계·기관 진단
- 3 무엇을 하나 – 기업·정책 이중 번역과 경기도의 대응



원문 보고서 표지 · WEF × PwC  
Insight Report · 2026. 6. 발간

## ◇ 요약 – 이번 호 한눈에

|      |                                                                                            |           |                |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------|
| 발행일자 | 2026. 7. 23. (목)                                                                           | 글로벌 신호 확인 | 2026년 7월 20일 자 |
| 원전   | WEF 「Artificial Intelligence and the Future of Entry-Level Work」 (Insight Report · PwC 협업) |           |                |

**37%**

세계 청년(15-24) AI 중·고노출 –  
3명 중 1명 (WEF)

**75%**

동아시아 청년 AI 중·고노출 –  
4명 중 3명 (WEF)

**-6.5만**

한국 30세 미만 고용보험 가입자  
감소(전년비, '26.5)

**46.2%**

청년 고용률 – 14개월 연속 하락  
(통계청, '25.5)

### 이번 주 핵심 3줄

- 1 WEF는 AI가 청년의 **첫 일자리(신입 직군)**를 가장 먼저 재편한다고 진단함 – 세계 청년 37%가 중·고노출, **동아시아는 75%로 세계 최고**.
- 2 이 신호는 **한국 국가통계·국내 기관 분석에서도 확인됨** – 30세 미만 고용보험 6.5만 감소(KOSIS), 한국노동연구원·KDI는 "AI 영향이 **청년·사무직에 집중**", 한국은행은 고학력 전문직까지 노출이 확대된다 진단.
- 3 경기도일자리재단이 '**AI 직무전환 훈련' 정책을 제안(연구위원, '26.7.16)** – WEF의 '재설계·재교육' 방향과 부합(제안 단계).

### 목차

- |                              |                 |
|------------------------------|-----------------|
| I. WEF 신호 – 무엇이 바뀌었나         | VII. 관전 포인트·리스크 |
| II. 4개 축 심층 – 신입 경로의 해부      | VIII. 의사결정 도구   |
| III. 한국의 현실 – 지표가 말하는 것      | * 용어 설명         |
| IV. 한국 기관의 진단 – 한국은행·KDI·KLI | IX. 출처          |
| V. 경기도의 대응 – 재단의 정책 제안       | * 작성·검토·제작 노트   |
| VI. 시사점 – 기업·정책 이중 번역        |                 |

## I WEF 신호 – 무엇이 바뀌었나

세계경제포럼(WEF)은 2026년 6월 PwC와 함께 「AI and the Future of Entry-Level Work」를 발간했다. 핵심 메시지는 분명하다 – **AI의 노동시장 충격은 '가장 아래 칸', 즉 신입·초급 직무에서 가장 먼저·가장 크게 나타난다**. 이는 일자리 수의 문제를 넘어, 다음 세대 인재를 길러내는 **파이프라인 자체가 흔들리는 구조의 문제**다.

### 지역별 청년(15-24) AI 중·고노출 비중 (%)



출처: WEF(2026.6) Fig.1 · 중·고노출=고+중(순수 고노출은 동아시아 33.3%) · 트랙 100% 기준

- 세계 청년(15-24)의 **37%**가 AI 중·고노출 직군에 속하고, **동아시아는 75%로 세계 최고** – 우리 권역이 이 신호를 가장 크게 받음.
- 다만 '**AI가 일자리를 없앴다**'는 단선적 서사는 경계. 미국 AI 고노출 신입 일자리는 2022년 말 이후 약 **16% 감소**(Brynjolfsson) 했으나, 하락은 ChatGPT 공개 **이전에** 시작 – 경기·비용 요인이 함께 작용.
- 효과·부작용 공존: 신입 **68%**가 "**생산성 증가**", **45%**는 "**노동시간도 증가**". 의도적 재설계가 없으면 인지 위축·업무 강도화·의미 침식이 따라옴.
- 리더 전망도 갈림 – 신입 일자리 **증가(36%) vs 감소(38%)**(PwC Hopes & Fears 2025). 신입의 20% 이상이 경력전환·재진입자로, 청년만의 문제가 아님.

WEF는 이 변화를 방지할 것이 아니라 **신입 경로를 '다시 설계'**해야 한다고 본다. 그 진단 틀이 아래 4개 축이며, 다음 장에서 축별로 근거·사례·결정을 짚는다.

#### ① 입구 (Job access)

신입 자리가 사라지지 않도록 채용 계획에 명시·보호

#### ② 설계 (Job design)

과업을 자동화·보존·재설계로 구분해 재구성

#### ③ 파이프라인 (Talent pipelines)

피라미드형 육성 구조의 붕괴 방지, 스킬 기반 전수·육성

#### ④ 교육 정합 (Education)

학위 신호 약화에 맞춰 교육기관과 실시간 공동 설계

출처 – WEF, AI and the Future of Entry-Level Work (2026.6.22), Fig.1-Fig.4-Fig.6-Box 1. 방법론: Global Dialogue(리더·전문가 200+), PwC AI Jobs Barometer 2026, PwC Hopes & Fears(48개국 신입 9,000+).

## II 4개 축 심층 – 신입 경로의 해부

### ① 입구 (Job access) – 첫 칸이 사라지는가

- 미국 AI 고도출 분야 신입 일자리는 2022년 말 이후 **16% 감소**. 그러나 고용주 인터뷰는 "AI는 헤드라인일 뿐, 실제로는 불확실성·비용 규율이 채용을 늘렸다"고 증언.
- 신입 채용의 20% 이상이 **경력전환·재진입자** – '입구'는 청년만의 문제가 아님. 리더 기대는 증가 36% vs 감소 38%로 팽팽(PwC Hopes & Fears 2025).

#### △ CASE · Dropbox

인턴·신졸 채용을 **25% 확대**했고, 자사 인턴·신졸은 외부 채용자보다 승진이 빨라 2년차 **65%**·3년차 **87%**가 승진 – 신입 투자가 리더 파이프라인으로 이어짐.

**결정** → 신입 TO를 전략적 워크포스 계획의 **명시 항목**으로 두고, 신입 몫을 지키는 '링펜싱' 검토.

### ② 설계 (Job design) – 과업을 어떻게 다시 짜는가

- 신입 68%가 "AI로 생산성 증가", 45%는 "노동시간 증가". 재설계 없는 도입은 '**워크 슬롭(work slop)**'\* – 겉만 그럴싸한 결과물만 빨리 만든다는 경고.
- 역할·프로세스를 전면 재설계한 조직은 **16%뿐**. AI 재무성과 상위 조직은 워크플로 재설계 확률이 **2배** – 재설계 역량 자체가 경쟁력.

#### △ CASE · Hitachi

과업을 **자동화 vs 보존(육성)**으로 의도적으로 구분 – 무엇을 AI에 넘기고 무엇을 사람에게 남길지를 설계 문제로 다룸(자동화·보존·재설계 3분류는 본 브리프의 4축 프레임).

**결정** → 신입 직무의 과업을 **자동화·보존·재설계 3분류**로 재구성(WEF Box 2의 5문항 체크리스트 활용).

#### 💡 ▶ 축 ①·②의 공통점

둘 다 "없앨 것인가"가 아니라 "**어떻게 다시 설계하는가**"의 문제. 단기 비용으로 신입을 줄이는 결정은 쉽지만, 그 비용은 수년 뒤 파이프라인 공백으로 청구된다.



WEF 「AI and the Future of Entry-Level Work」(2026) 원문 지면

## II 4개 축 심층 – (계속)

### ③ 파이프라인 (Talent pipelines) – 피라미드가 무너지면

- CEO의 **23%**가 "현 조직구조가 성과를 제약한다"고 답함. 신입층의 구조 변화 기대는 중간·시니어의 **약 2배**, 금융·헬스·테크 리더의 **3/4**가 대규모 재편을 예상.
- 핵심 통찰 – "**피라미드 구조 자체가 육성 모델이었다.**" 밑단을 과도하게 걷어내면 위를 먹여 살릴 파이프라인이 붕괴. "모두가 build를 멈추면 미래엔 buy도 불가능"(build·buy·borrow\*).

#### ☞ CASE · Dentsu Japan / Indeed / Allianz

**Dentsu**는 AI 인증 4단계로 2만 명→최상위 6명의 역량 피라미드를 가시화. **Indeed**는 직무를 스킬 기반 아키텍처로 재편, **Allianz**는 세대 간 멘토링 '탠덤'을 운영.

**결정** → 승진·육성을 직급 연차가 아닌 **스킬 기반\***으로 재편하고, 신입-시니어를 잇는 육성 지도를 다시 그림.

### ④ 교육 정합 (Education) – 학위 신호가 약해진다

- 신입 고노출 직군의 순(純)스킬 변화율은 비신입의 **약 2배**. 신입의 **28%**가 "3년 내 내 스킬의 절반 이하만 유효할 것"이라 답함.
- 미국 최고노출 신입 직군은 2019년 이후 신규 요구 스킬이 **최저노출 직군보다 약 40% 더 많이** 등장. Gen Z의 **68%**가 "학위 없이도 내 일을 할 수 있다"(Indeed) – 학위 신호가 약화.

#### ☞ CASE · Merck / 싱가포르 SkillsFuture

**Merck**는 대학과 커리큘럼을 공동 설계하고 채용까지 약정. **싱가포르**는 SkillsFuture로 전 국민 재교육 계좌를 제도화 – 교육-일자리의 실시간 정합.

**결정** → 교육기관과 **실시간 공동 설계**(일·학습 통합, 채용 연계 커리큘럼)로 스킬 반감기에 대응.



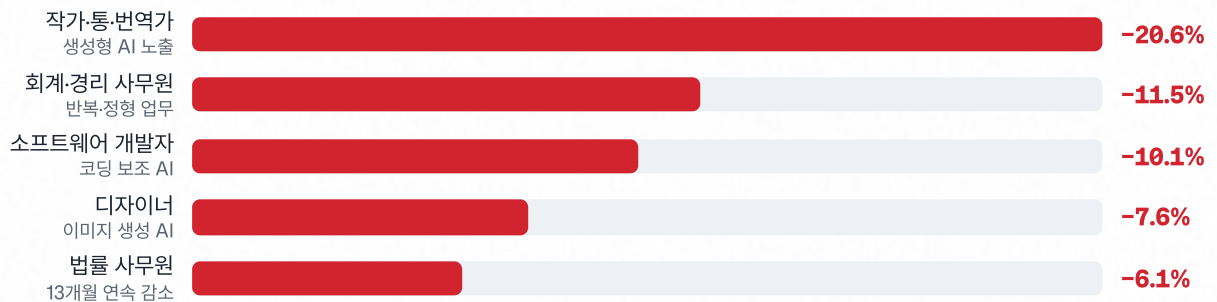
WEF 'AI and the Future of Entry-Level Work'(2026) 원문 지면

### 한국의 현실 – 지표가 말하는 것

WEF의 '동아시아 75%' 신호는 한국에서 이미 국가통계로 나타나고 있다. 30세 미만 고용보험 가입자는 2026년 5월 **223.3만 명으로 전년대비 6.5만 명(2.8%) 감소**한 반면, 60세 이상은 20.7만 명(7.5%) 늘어 전 연령대 중 최고 증가율을 기록했다(KOSIS). 청년의 자리가 줄고 고령층의 자리가 느는 구조가 뚜렷하다. 단, 60세 이상 증가에는 인구 고령화·정년 연장이, 청년 감소에는 경기·인구 요인이 겹쳐 있어 AI 고유 몫은 그중 직종 집중분으로 봐야 한다.

감소는 특히 **AI 노출 직군에 집중**돼, WEF의 진단과 방향이 부합한다. 단, 2022~25년 감소에는 금리·투자위축 등 경기·비용 요인도 함께 작용할 수 있다.

#### 20대 종사자 고용 감소율 – AI 노출 직종 ('26.5, 전년대비)



출처: 고용노동부 고용보험 DB(KOSIS 수록) / 한국일보(2026.7.5) 재정리 · 막대는 상대 크기

#### '첫 일자리'의 현실 – 통계청 청년층 부가조사('25.5)

**46.2%**

청년 고용률  
(14개월 연속 하락)

**11.3개월**

졸업 후 첫 취업까지  
평균 소요기간

**1년 6.4개월**

첫 일자리 평균  
근속(전년대비 감소)

**46.4%**

첫 직장 이직 사유  
'근로여건 불만족'

- 반도체 수출 호황에도 청년 취업자는 오히려 감소했고('26.7, 보도), 청년 '쉬었음' 인구는 **46.9만 명으로 5년 만에 최대**(2026.1 기준, 헤럴드경제·보도). 대학생 **82.1%**가 "AI로 직업 안정성이 위협받을 수 있다"고 응답(코스포·김종민 의원실, 637명, 2025.11). 다만 WEF 조사에선 한국 신입의 기대(40%)가 걱정(26%)을 웃돌아 '리더 냉각 vs 신입 기대'의 격차가 특징이다.

#### 🔍 So what?

WEF가 그린 '신입 직군 우선 충격'이 한국에선 이미 통계로 현실화됐다. 첫 취업까지 **1년 가까이** 걸리고 첫 일자리 근속이 **1년 반**에 그치는 구조 위에 AI 충격이 겹치면, '첫 칸'을 밟는 것 자체가 더 어려워진다. **경기 적용** – 전국 청년 6.5만 감소 중 경기 몫은 약 24% (≈1.5만 명, 추정)로, 사무·판교 SW 비중이 높아 이 직종군이 특히 노출되는 반면 반도체·제조 현장직은 노출이 낮아 이원적 대응이 필요하다.

## IV 한국 기관의 진단 – 한국은행·KDI·KLI

WEF의 결론은 **한국의 대표 연구기관 진단과도 맞물린다**. 글로벌 보고서 하나의 주장이 아니라, 한국은행·KDI·한국노동연구원이 각자 데이터로 같은 방향을 가리킨다는 점이 이 신호의 신뢰도를 높인다.

### 한국은행 – AI 노출도와 대체 위험

- BOK이슈노트 「AI와 노동시장 변화」: **AI 노출도 상위 20% 직업이 약 341만 명(전체의 12%)**으로 대체 위험에 노출. **노출지수가 10%p 높을수록 고용 비중 7%p 감소·임금상승률 2%p 하락(향후 약 20년 추정)**. 고학력·고소득 전문직의 노출이 높아 '단순직 대체' 통념과 다름.

### KDI – 청년·고학력에 타격 집중

- 「인공지능으로 인한 노동시장의 변화와 정책방향」(2023.12): 현재 일자리의 **38.8%**가 업무의 70% 이상 자동화 가능하며, **2030년엔 약 90%의 일자리가 90% 이상 자동화 가능**(단, 기술적 자동화 잠재력이며 실제 고용 감소량과는 다르다).
- AI 도입 확대는 특히 **청년층(여성 15-29·남성 30-44)과 고학력층에 부정적**, 중장년·고졸 이하는 영향이 미미하거나 오히려 안정적. 정책 제언으로 "신규채용 위축 대비·청년 일자리에 특별 관심"을 명시.

### 한국노동연구원(KLI) – '한국형 고용관행'이 청년에 충격 집중

- 「노동리뷰」(2026.2, 제251호): 생성형 AI 영향은 전반적으론 제한적이나 **청년층은 AI 고노출 직종에서 2022년 11월 이후 뚜렷한 고용 감소**, 중년·고령층은 노출도와 무관하게 안정.
- 핵심 통찰 – "기존 근로자의 고용은 유지하면서 신규 채용을 축소하는 한국 노동시장의 고용관행이 청년층에 충격을 집중시키는 주요 요인"이라 해석한다(KLI 장지연). 즉 AI 자체보다 '신입만 줄이는' 관행이 청년에게 더 큰 타격.

#### 💡 ▶ 네 기관, 서로 다른 각도의 수렴 – 그리고 한국의 특수성

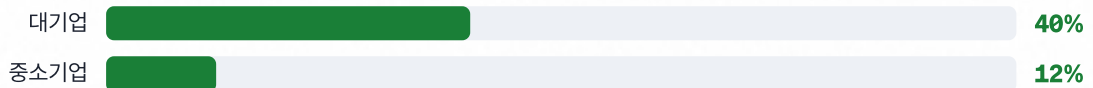
WEF·한국은행·KDI·KLI가 서로 다른 데이터로 같은 지점을 가리킨다 – AI의 충격은 전면적 소멸이 아니라 **청년·사무직(한국은행은 고학력 전문직)에 집중되는 구조 재편**이라는 점에서 수렴한다(집중 대상 진단은 기관별로 다름). 특히 KLI는 '**기존 인력은 지키고 신입만 줄이는**' 한국식 관행이 충격을 청년에게 몰아준다고 짚는다. 정책 초점이 '일자리 방어'가 아니라 '**신입 진입 경로의 재건**'이어야 하는 이유다.

## V 경기도의 대응 – 재단의 정책 제안

경기도일자리재단은 2026년 7월 16일 'AI 시대 일자리 정책'을 제안했다. 핵심 진단은 WEF·한국은행·KDI·KLI와 같다 – "AI는 일자리를 없애기보다 직무의 내용을 재편(Job Transformation)한다." 경기도일자리재단 일자리연구센터 백준봉 연구위원은 "일자리 양보다 내용·수행 방식에 더 큰 변화가 온다"며 선제적 지원체계 마련을 강조했다.

- 근거로 제시된 확산 속도 – 전 세계 AI 도입률은 **2023년 55% → 2025년 88%**로 급등. 그러나 규모 간 활용 격차가 큼 (경기도일자리재단, 2026.7.16).

### 국내 기업 AI 활용률 – 규모별 격차 (%)



출처: 경기도일자리재단 정책제안(2026.7.16, 보도) · 도입률 정의·조사기준은 재단 미공개 · 트랙 100% 기준

### 제안된 '직무 전환 훈련' 3종 패키지

#### ① AI 전환 진단·원스톱 서비스

직무코드 기반 AI 영향 분석 및 경력 재설계 지원

#### ② AI 전환 훈련바우처

사무·행정직의 AI 활용 역량 및 직무전환 능력 강화

#### ③ 공공형 AI 전환 지원 일자리

고노출 직무 이탈자에게 민간 전직 경험 제공

### 💡 ▶ WEF 신호와의 정합

이 패키지는 WEF 4개 축 중 ②**직무 설계**·④**교육 정합**과 부분적으로 부합한다. 단, 핵심 축인 ①**신입 입구**(첫 일자리) 보호가 현 패키지엔 빠져 정합은 절반이다. 즉 경기도는 글로벌 보고서의 권고 방향으로 이미 **정책 설계에 나선** 셈이다. 관건은 이를 **재직자뿐 아니라 '청년 신입 진입'**까지 넓히는 것.

- 이 밖에도 재단은 **AI·디지털 인재 양성 직업교육훈련**(‘26년 훈련생 모집)과 **「경기도 청년 니트의 현황과 정책적 접근」** 이슈페이퍼 등 관련 기반을 운영·발간 중이다. 경기청년포털·「2026 경기도 주요 청년정책」과 연계할 여지가 크다.

출처 – 경기도일자리재단 정책 제안(2026.7.16, *아주경제·시대일보* 등 보도) 및 재단 발간자료 [gjfor.kr](http://gjfor.kr)

## VI 시사점 – 기업 · 정책 이중 번역

### ☞ 기업 시사점 – 투자 · 인사 · 경쟁력

- **신입 TO를 전략 계획의 명시 항목으로.** 단기 비용만 보고 신입을 줄이면 "지금 build를 멈춘 기업은 미래에 buy도 불가능" – 신입 뭉을 지키는 '링펜싱' 검토.
- **과업을 자동화·보존·재설계로 3분류.** AI 재무성과 상위 조직은 워크플로 재설계 확률이 2배 – 재설계 역량이 곧 경쟁력.
- **승진·평가를 스킬 기반으로.** 학위 신호가 약해지는 만큼(신규 스킬이 최저노출 직군보다 약 40% 더 등장) 채용·육성 기준을 스킬 중심으로 재정비.
- **세대 간 지식 이전 설계.** Allianz식 멘토링 탠덤처럼, AI 활용은 젊은 층이 맥락 판단은 시니어가 채우는 상호 육성 구조.

### ☞ 정책 시사점 – 경기도·공공 관점

- **재단의 '직무전환' 정책을 청년 신입까지 확장.** 현 패키지는 재직자 중심 – WEF가 짚은 '첫 일자리(입구)' 보호를 더해 청년 진입 경로까지 포괄.
- **중소기업 AI 격차(40% vs 12%) 해소.** 도내 중소기업의 AI 활용·직무 재설계 지원이 곧 청년 일자리 질의 문제.
- **도내 대학과 실시간 공동 설계.** 경기도는 대학이 밀집한 광역 – 지역 대학-기업 커리큘럼 공동 설계·채용 연계(한국형 SkillsFuture)를 시범할 최적지.
- **'쉬었음' 청년의 재진입 경로.** 니트·'쉬었음' 고착을 막는 재진입 훈련·경험 일자리를 재단 사업과 연계.

\* 정책 시사점은 WEF 권고와 경기도 공개 자료에 근거한 분석이며, 특정 사업의 확정 계획이 아님.

## VII 관전 포인트 · 지켜볼 신호

### ⚠ 리스크 – 직시할 것

- **격차의 격차.** 대기업 AI 활용률 40% vs 중소 12% – 기업 규모 격차가 곧 청년 일자리 질의 격차로 굳을 수 있음. 생성형 AI 사용자의 1/3은 자비로 구독 중(Deloitte 2025.10, WEF 인용).
- **파이프라인 붕괴.** 밀단(신입)을 과도하게 걷어내면 중간·상위를 먹여 살릴 육성 구조가 무너짐 – 효과는 수년 뒤 리더 공백으로 뒤늦게 드러남.
- **'쉬었음'의 고착.** 청년 니트·'쉬었음'이 늘면 재진입 자체가 어려워지는 구조적 함정(한국 청년 니트율 15%로 EU 11%·OECD 12.7%를 웃돌며, 대졸 25-34세는 OECD 평균의 약 1.8배·보도).

- **지켜볼 신호 ①** – 국내 대기업·공공의 2027년 신입 채용 규모 발표(하반기 채용시즌).
- **지켜볼 신호 ②** – 경기도일자리재단 'AI 직무전환' 패키지의 **예산화·본사업 전환** 및 청년 대상 확대 여부.
- **지켜볼 신호 ③** – WEF '**First-Mile Sandbox**'<sup>\*</sup>(신입 경로 재설계 이니셔티브)의 국내 도입 여부.

### 💡 ▶ 한 줄 관전평

세계가 '4명 중 3명'의 신호를 받는 동아시아에서, 한국은 이미 지표로 충격을 겪고 있고 경기도는 대응을 시작했다. 남은 질문은 **속도와 범위** – 재직자 재교육을 넘어 '청년의 첫 칸'을 지키는 데까지 닿을 것인가.

## VIII 의사결정 도구

### 의사결정 표 – 무엇을, 왜, 언제

| 결정 질문                 | 판단 근거                | 미결 시 비용     | 다음 액션(예시)                   |
|-----------------------|----------------------|-------------|-----------------------------|
| 2027 신입 TO를 줄일 것인가    | 신입 -16%·파이프라인 붕괴 위험  | 10년 뒤 리더 공백 | 신입 트랙 '링펜싱'(기업 인사·지자체 고용정책) |
| 신입 직무를 어떻게 재설계할 것인가   | 재설계 상위 조직 재무성과 2배    | '워크 슬롭' 양산  | 과업 자동화·보존·재설계 3분류           |
| 승진·평가를 스킬 기반으로 바꿀 것인가 | 학위 신호 약화·스킬 반감기      | 인재 미스매치·이탈  | 스킬 기반 육성 지도                 |
| 대학과 무엇을 공동 설계할 것인가    | Gen Z 68% "학위 없이 가능" | 교육·일자리 괴리   | 커리큘럼 공동설계·채용 약정(기업-대학-지자체)  |

\* 상기 항목은 기업·정책 양쪽이 참고할 수 있는 분석 기반 제언이며, 특정 사업의 확정 계획이 아님.

### 다음 3개월 결정 캘린더

- **즉시(1개월) · 7~8월** – 통계청 청년 고용지표 갱신·하반기 경제정책방향. 청년 고용률 추가 하락 여부 확인.
- **단기(3개월) · 9~11월** – 2027 대기업·공공 신입 공채 규모 발표. **신입 TO 축소폭**이 이 브리프의 핵심 지표.
- **단기 · 가을 정례** – 도의회 2027 본예산·추경 심의에서 재단 'AI 직무전환' **예산화·청년 트랙 확대** 여부.
- **중기(12개월)** – WEF 'First-Mile Sandbox' 국내 도입, 대학-기업 공동설계 시범 착수.

### 논쟁 지도 – WEF 'Four Futures for Jobs'(2030) 2×2

가로축: AI 발전 속도(점진→지수) · 세로축: 인재 준비도(좁음→넓음). 신입 경로 협착은 **'대체의 시대'**에서 가장 심각하고 **'코파일럿 경제'**에서 완화된다.

#### 코파일럿 경제 (지수 × 넓은 준비)

AI가 사람을 보강 – 신입 경로 재설계로 협착 완화

#### 초고속 진보 (지수 × 좁은 준비)

기술은 빠르는데 인재 준비 부족 – 격차·불안정 확대

#### 정체된 진보 (점진 × 넓은 준비)

준비는 됐으나 도입 지연 – 기회비용 발생

#### 대체의 시대 (점진 × 좁은 준비)

신입·행정 과업 최다 노출, **신입 경로 최대 협착**

출처 – WEF, Four Futures for Jobs in the New Economy: AI and Talent in 2030 (White Paper, 2026.1).

## \* 용어 설명

본문에 \*로 표시한 용어의 설명입니다.

\* **AI 노출도** – 특정 직무의 과업이 AI로 대체·보조·재편될 가능성의 정도. 높다고 곧 소멸은 아님.

\* **링펜싱(ring-fencing)** – 채용 계획에서 신입·초급 몫을 별도로 떼어 보호하는 것.

\* **워크 슬롭(work slop)** – 재설계 없이 AI로 양산된, 걸만 그럴싸하고 실속 없는 결과물.

\* **build·buy·borrow** – 인재를 직접 육성/외부 채용/일시 활용하는 세 전략.

\* **스킬 기반 채용** – 학위·연차 대신 실제 보유 역량을 기준으로 채용·승진하는 방식.

\* **First-Mile Sandbox** – 신입의 '첫 1마일'(초기 경력) 재설계를 실험하는 WEF 이니셔티브.

## IX 출처

1. WEF – *Artificial Intelligence and the Future of Entry-Level Work: A Framework for Safeguarding and Reinventing Early Career Pathways* (Insight Report, 2026년 6월/JUNE 2026, PwC 협업). reports.weforum.org
2. WEF – *How AI is Changing Early Careers: A View from Entry-Level Workers* (Executive Briefing, 2026.1 · 48개국 신입 9,394명).
3. Brynjolfsson et al.(2025, Stanford Digital Economy Lab) – 美 AI 고노출 신입 일자리 16% 감소 (WEF 보고서 본문 인용). WEF Fig.4는 PwC AI Jobs Barometer 도표로 별도.
4. 국가데이터처 국가통계포털(KOSIS) – 30세 미만 고용보험 가입자·연령별 고용동향(2026.5 기준).
5. 통계청 – 「2025년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과」: 청년 고용률 46.2%, 첫 취업 소요 11.3개월, 첫 일자리 근속 1년 6.4개월, 이직 사유(근로여건 불만) 46.4%.
6. 한국은행 – BOK이슈노트 「AI와 노동시장 변화」: AI 노출 상위 20% 직업 341만 명(12%), 노출지수 10%p당 고용비중 -7%p·임금상승률 -2%p(향후 20년 추정). BOK이슈노트 제2023-30호(2023.11).
7. KDI 한국개발연구원 – 「인공지능으로 인한 노동시장의 변화와 정책방향」(한요셉, 2023.12): 일자리 38.8% 업무 70%+ 자동화 가능·2030년 90% 일자리 90%+ 자동화 가능, 청년·고학력 타격 집중.
8. 한국노동연구원(KLI) – 장지연, 「노동리뷰」 이슈분석(2026.2, 제251호): 청년층 AI 고노출 직종 '22.11 이후 고용 감소, 신규채용 축소 관행이 청년 충격 집중.
9. 한국일보(2026.7.5, 20대 직종별 감소율)·파이낸셜뉴스(2026.7.15)·헤럴드경제(청년 '쉬었음' 46.9만) – 보도. 코리아스타트업포럼·오피니언즈(대학생 인식, 2025.9).
10. 경기도일자리재단 – 「AI 시대 일자리 정책: 직무 전환 훈련 중심 패키지」 제안(2026.7.16, 보도) · 「경기도 청년 니트」 이슈페이퍼 · 경기청년포털 「2026 경기도 주요 청년정책」. gjf.or.kr



## 작성·검토 및 제작 노트

### 작성·검토 방법

본 브리프는 WEF 최신 공개 보고서 정독과 발간일 기준 글로벌 인텔리전스 신호 교차 확인으로 제작되었다. 글로벌 수치는 1차 출처(WEF 보고서·부속 도표), 국내 수치는 국가통계(KOSIS·통계청)와 국내 기관(한국은행·한국노동연구원·경기도일자리재단) 발표를 우선했으며, 2차 보도에 근거한 값은 '(보도)'로 표기했다. 기업 사례는 WEF 보고서 수록분을 인용했다. 경기도 시사점은 공개 정책 자료에 근거한 분석으로 특정 사업의 확정 계획이 아니다. 본 브리프는 투자 권유가 아니며, WEF의 후원·제휴를 의미하지 않는다.

### 제작 노트 · PRODUCTION NOTE

본 브리프는 C4IR Korea 글로벌산업정보팀이 **다중 AI 에이전트 오케스트레이션**으로 제작·검증했습니다. 전문 에이전트가 WEF 원문 「AI and the Future of Entry-Level Work」(2026.6)를 정독해 신호를 추출했고, 국내 지표는 KOSIS·통계청 청년층 부가조사, 한국은행·KDI·한국노동연구원(KLI) 분석, 경기도일자리재단 정책 제안을 각 기관 원문·보도로 교차 검증했습니다. 이어 **적대적 레드팀**(팩트 반증 4개 영역 + 논리·과장 검토 + 독자·완결성 검토)이 모든 수치·날짜·출처를 1차 자료에 대조해 스트레스 테스트했고, 편집장 에이전트가 채택/기각을 의결해 반영했습니다. 해석 수치는 발표 기준 데이터에 대한 분석이며, 시사점은 예측이 아니라 의사결정 참고용입니다. 본 브리프는 투자 권유가 아니며 WEF의 후원·제휴를 의미하지 않습니다.

(에이전트 구성: WEF 원문 정독 · 한국 통계 검증 · 국내 기관 분석 검증 · 경기도 정책 검증 · 논리/과장 적대 검토 · 독자 완결성 검토 · 편집장 의결)