



2026 Global AI Jobs Barometer

AI 시대의 일자리, 두 가지 미래

June 2026



Table of contents

서론	3
01 노동 시장에 나타난 두 개의 큰 흐름	4
02 신입 일자리에도 나타나는 노동 시장의 양극화 현상	11
03 가속화되는 AI 역량의 지각변동	14
04 AI의 최대 수혜자, '슈퍼스타' 기업들	18
05 AI 역량에 따른 임금 격차, 더욱 확대	22
06 AI 인재 수요 급증, 기업의 AI 투자 본격화 시사	24
결론: 향후 과제	26

AI가 노동 시장을 두 개의 큰 흐름으로 분화시키고 있다.

PwC는 전 세계 10억 건 이상의 채용 공고를 분석한 결과, AI가 노동 시장에 두 개의 큰 흐름을 만들어내고 있다는 것을 확인할 수 있었다.

AI가 일자리를 단순히 대체하는 데 그치지 않고, 그 성격 자체를 근본적으로 바꾸고 있는 것이다. 큰 흐름의 하나는 '전문화'이다. AI가 정형화된 업무를 자동화함으로써 인간의 전문성, 판단력, 창의성의 중요성을 높이는 것이다. 다른 하나는 '대중화'이다. AI가 복잡한 업무의 진입 장벽을 낮추고 덜 전문적인 업무 중심으로 재편되고 있다.

이러한 양극화로 노동 시장의 성과 격차는 한층 뚜렷해지고 있다. 전문화에 속한 일자리(전체의 22%)는 대중화에 속한 일자리(52%)보다 두 배 빠른 성장세를 보였고, 2021년 이후 임금 상승률 또한 42% 더 높게 나타났다.

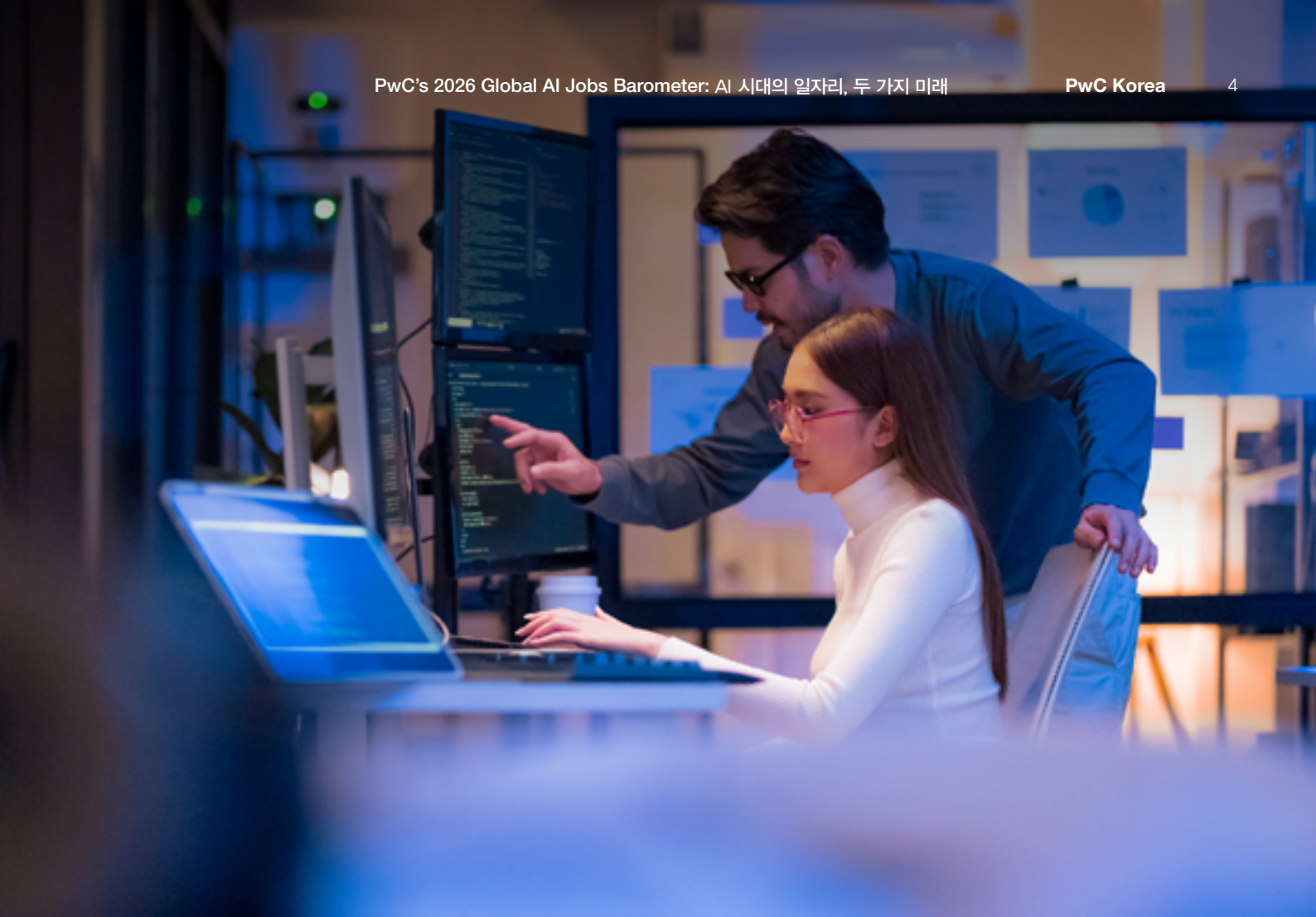
이번 조사에서는 직관에 반하는 결과도 나타났다. AI 노출도가 높은 기업일수록 임직원 수가 줄어드는 것이 아니라, 오히려 늘고 있다는 점이다. 그 이유는 무엇일까?

AI는 생산성 향상만으로도 상당한 가치를 창출하지만, 그 진정한 잠재력은 기업의 운영 방식 자체를 새롭게 설계할 때 비로소 드러나기 때문이다. 즉, AI의 효과를 극대화하는 열쇠는 '전면적 혁신(Reinvention)'에 있으며, 실제로 가장 큰 생산성 향상을 이뤄낸 기업들도 이것을 택하고 있다. AI 노출도가 가장 높은 기업의 직원 증가율은 노출도가 가장 낮은 기업의 두 배에 달하고, 임금 또한 훨씬 빠르게 오르고 있다. PwC의 기존 연구에서도 확인된 '슈퍼스타 효과(Superstar Effect)'가 여기서도 나타난다. AI 노출도가 가장 높은 기업의 생산성은 2018년 대비 34% 성장한 반면, 그중 상위 20% 기업으로 범위를 좁히면 그 수치는 163%까지 크게 오른다.

일하는 방식이 빠르게 변하면서, 요구되는 역량도 함께 달라지고 있다. 기업은 점점 더 '인간 고유의 역량'에 주목하고 있다. AI 노출도가 가장 높은 일자리에 요구되는 역량은 가장 낮은 일자리보다 두 배 빠르게 변하고 있으며, 공감력, 판단력, 창의성을 필요로 하는 새로운 업무가 추가되는 속도 또한 2.5배 더 빠르다.

AI 노출도에 따른 양극화 현상은 모든 직급에서 나타난다. 미국 데이터를 분석한 결과, AI 노출도가 높은 신입 일자리에 새롭게 요구되는 역량의 52%는 동기부여 리더십, 전략적 의사결정, 팀 빌딩 등 전통적으로 시니어급에게 요구되던 역량이 차지한다. 반면 AI 노출도가 낮은 신입 일자리에서 이러한 역량이 차지하는 비중은 7%에 그친다. 또한 AI 노출도가 높은 신입 일자리 채용 규모는 전 세계적으로 정체된 상태임에도 불구하고, 그 중 '시니어화(Seniorisation)'된 신입 일자리는 35% 늘어났다.

올해 AI Jobs Barometer가 기업 리더와 근로자 모두에게 던지는 메시지는 분명하다. 경쟁 우위는 기술을 얼마나 잘 쓰느냐가 아니라, 인간만이 가진 역량을 얼마나 잘 발휘하느냐에 달려 있다. AI가 더 폭넓게 도입될수록, 인간 고유의 전문성은 그만큼 더 큰 가치를 갖는다. 기업은 업무를 자동화하는 데 그치지 말고, 일하는 방식 자체를 다시 설계하는 데 초점을 맞춰야 한다. 개인은 AI가 대신할 수 없는 영역에서 성과를 낼 수 있도록 리더십, 판단력, 창의성, 협업 역량을 키워 나가야 한다.



01 노동 시장에 나타난 두 개의 큰 흐름

하나의 역설:

AI 자동화는 왜 특정 직무에 오히려 유리하게 작용하는가?

지난해 AI Jobs Barometer에서 하나의 흥미로운 역설이 발견됐다. AI 자동화로 일자리가 줄어들 것이라는 우려와 달리, AI에 의한 자동화 가능성이 높은 일자리에서 오히려 일자리 수와 임금이 모두 늘고 있다는 사실이다.

AI 자동화는 일부 직무를 더욱 전문화시킨다

핵심은 자동화가 그 직무를 어떻게 재편하느냐에 있다. 즉 AI 자동화가 인간의 전문성(특정 분야의 지식이나 역량)에 대한 필요를 높이느냐, 낮추느냐가 핵심이다. 올해 AI Jobs Barometer에서는 이를 직접 검증한다.

일자리 세 가지 유형

전 세계 모든 일자리는 아래 세 유형 중 하나에 속한다.

- 1** **노출도가 낮은 일자리(Low AI exposure jobs):** AI가 수행할 수 있는 업무가 거의 없어, AI의 영향이 제한적인 일자리.
 예: 요리사, 건설 노동자, 정비사
- 2** **전문화된 일자리(Professionalised jobs):** AI로 인해 더 높은 전문성이 요구되는 방향으로 재편된 일자리.
 예: 방사선과 전문의, 채용 담당자, 항공 관제사
- 3** **대중화된 일자리(Democratised jobs):** AI로 인해 요구되는 전문성이 낮아지는 방향으로 재편된 일자리.
 예: 소프트웨어 개발자, 대출 심사 담당자, 재무 관리자

자세한 내용은 [Methodology Appendix](#)를 참조.

먼저 AI가 인간의 전문성에 대한 필요를 어떻게 높이는지 살펴보자. AI가 직무 내 비교적 단순한 업무를 대신 맡으면, 더 복잡하고 전문적인 업무는 사람의 몫으로 남는다. 변호사가 그 예이다. AI가 문서 요약 같은 기초 업무를 처리하면, 변호사는 법정 변론 전략 수립과 같은 까다로운 업무에 집중할 수 있다. 채용 담당자도 마찬가지이다. AI가 이력서를 자동으로 검토해 주면, 채용 담당자는 채용 조건 협상처럼 더 까다로운 업무에 시간을 쓸 수 있다. 이렇게 AI를 통해 더 전문화되는 일자리를 '전문화된(Professionalised) 일자리'라고 부른다.

그 반대는 AI가 직무 내 비교적 전문적인 업무를 대신 처리하면서, 사람에게는 덜 전문적인 업무만 남는 경우이다. 재고 관리 담당자가 그 예이다. AI가 재고 관리와 같은 복잡한 업무를 수행하고, 사람은 창고에서 물건을 옮기는 단순한 업무를 맡게 된다. 이런 일자리를 '대중화된(Democratised) 일자리'라고 부른다.

AI가 어떤 수준의 업무를 자동화하느냐에 따라 일자리에 미치는 영향이 두 가지로 나뉜다.

52%의 일자리가 **대중화**되고 있다.

(덜 전문적인 업무 중심으로 재편)

예: 재고 관리 담당자

재고 관리 등 전문 업무

AI 자동화

물건 옮기기 등 단순 업무

사람이 담당

22%의 일자리가 **전문화**되고 있다.

(더 전문적인 업무 중심으로 재편)

예: 채용 담당자

계약 협상 등 전문 업무

사람이 담당

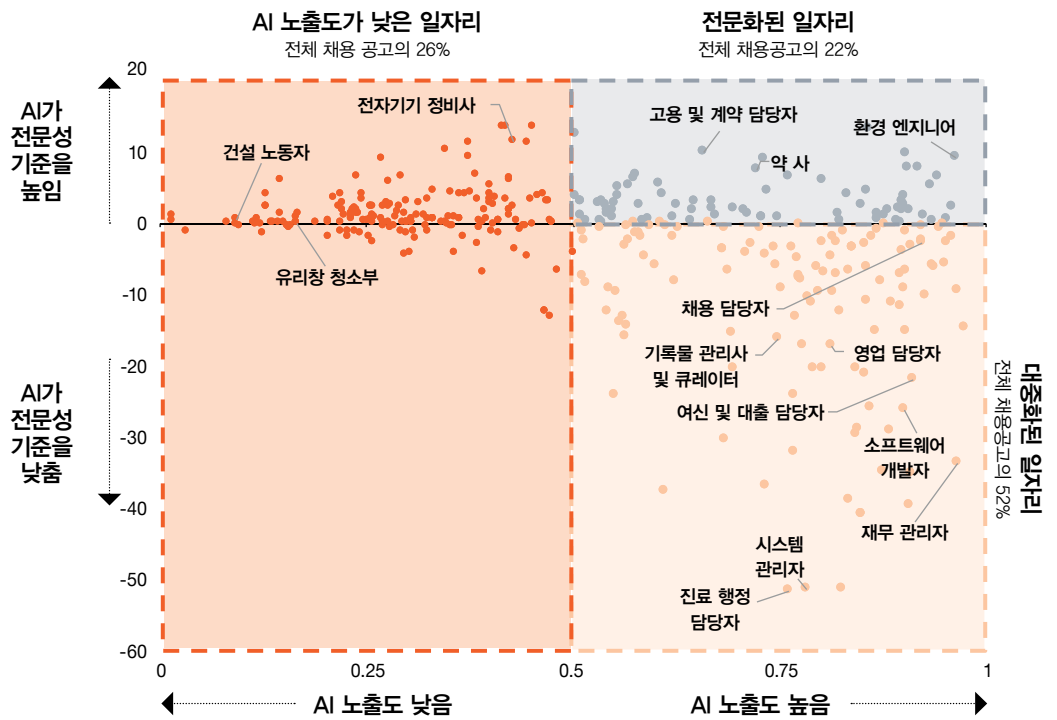
이력서 검토 등 단순 업무

AI 자동화

분석에 따르면, AI는 일부 대중화된 일자리에서 필요했던 인간의 전문성을 상당 부분 대체하고 있는 것으로 나타났다. 진료 행정 담당자와 IT 시스템 관리자가 그 예이다. 두 직무 모두 사람이 맡아 오던 전문 업무의 상당 부분을 AI가 대신 처리하고 있다. (전문성 변화 산출 방식에 대한 자세한 설명은 [Methodology Appendix](#) 참조)

전문화된 일자리와 대중화된 일자리 모두에 미치는 AI의 영향은 광범위하다. 전 세계 채용 공고의 약 50%는 대중화된 일자리이며, 약 25%는 전문화된 일자리, 나머지 25%는 AI 노출도가 낮은 일자리이다.

AI가 전문성에 미치는 영향은 대중화된 일자리에서 특히 두드러진다



일자리에 대한 전문화 vs 대중화 관점의 프레임은 과거 AI가 자동화한 업무를 분류하는 데 그치지 않고 AI가 앞으로 일자리를 어떻게 재편할지에 대한 미래 지향적 관점을 제시한다. 이 프레임이 AI 시대 일자리의 미래를 이해하는 데 명확한 기준이 되기를 기대하며, 다음에서 그 가능성을 살펴보고자 한다.

전문화된 직업군, 일자리 수·업무 복잡성·임금 모든 면에서 대중화된 직업군을 앞서가다

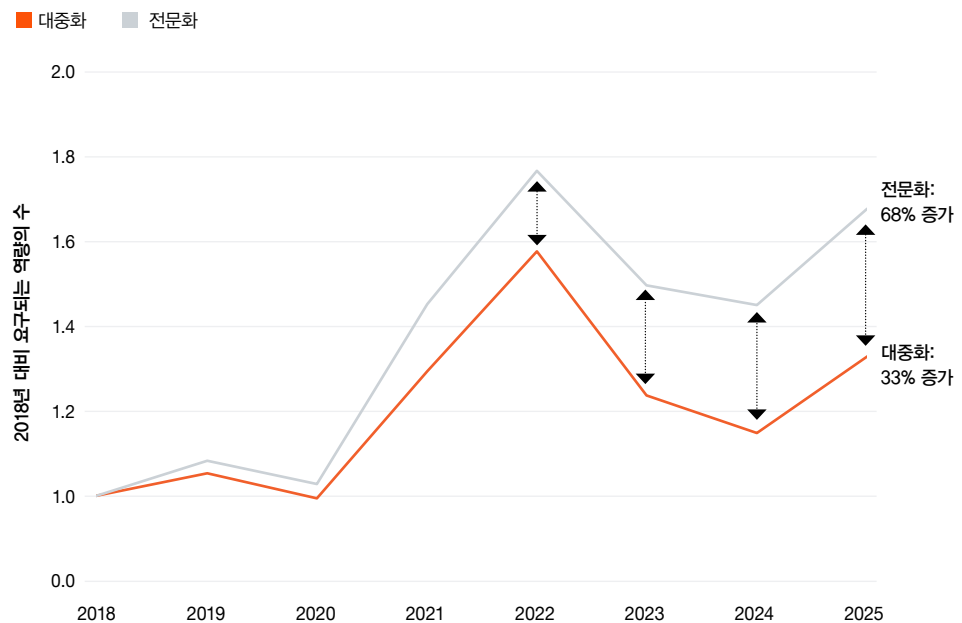
전문화된 일자리와 대중화된 일자리의 향후 흐름을 가늠해 보려면, 1980년대 스프레드시트(엑셀로 대표되는 표 계산 프로그램)가 널리 보급되었을 당시 일어난 변화를 떠올려 보면 좋다.

스프레드시트는 부기 담당자와 회계 사무원이 맡고 있던 까다로운 업무 상당 부분을 대신 처리할 수 있었다. 결과적으로 이 두 직무는 ‘대중화’되었고, 일자리 수는 완만하지만 꾸준히 감소했다. 반면 재무 분석가는 스프레드시트라는 강력한 새 도구를 활용해, 과거에는 불가능했던 수준의 복잡하고 유연한 분석을 수행할 수 있게 됐다. 재무 분석가의 일자리는 사실상 ‘전문화’된 셈이다. 이때를 기점으로 재무 분석가 수는 급격히 늘기 시작했고, 새로운 재무 분석 영역이 잇따라 등장하며 2020년대까지 그 증가세가 이어졌다. 임금 또한 여러 분야에서 함께 상승했다(미국 데이터 기준).

분석 결과, 전 세계 전문화된 일자리는 실제로 한층 복잡해지고 있으며, 새로운 역량을 요구하는 속도는 대중화된 일자리의 두 배에 달한다.

전문화 vs 대중화 – 새 역량 요구 속도 두 배, 2022년 이후 격차 확대

대중화 vs 전문화 직업군에게 각각 요구되는 역량의 변화



출처: PwC 분석, Lightcast 데이터, Teeselink and Carey (2026)

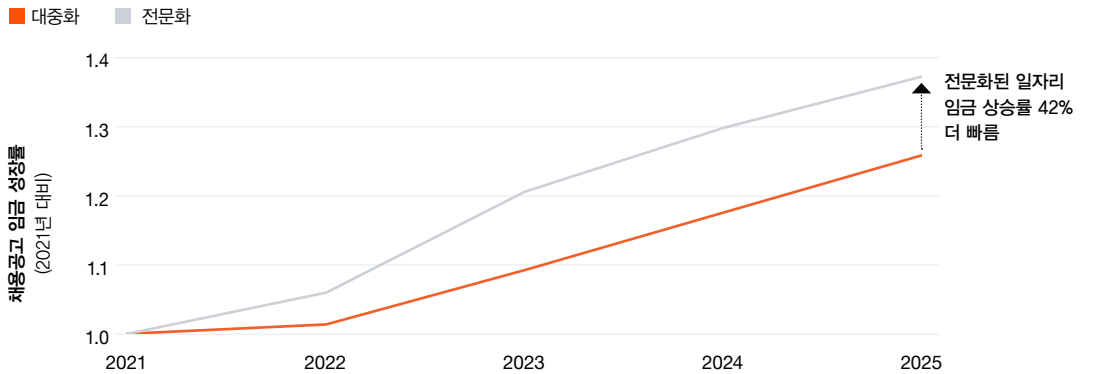
전문화된 일자리 종사자에게 요구되는 수준이 높아지고 있다는 사실은 임금 상승률에도 그대로 드러난다. 전문화된 일자리의 임금 상승률은 대중화된 일자리보다 42% 더 높으며, AI 활용이 본격화된 2022년 이후 그 격차는 꾸준히 벌어지고 있다.

42%

전문화된 일자리에 요구되는 수준이 높아지면서, 임금 상승률도 대중화된 일자리보다 42% 더 빠르다.

전문화된 일자리는 대중화된 일자리보다 평균 임금이 42% 더 빠르게 상승했으며, 2022년 이후 그 격차가 점점 벌어지고 있다.

2021년 대비 평균 채용공고 임금 성장률, 대중화 및 전문화 직무, 글로벌

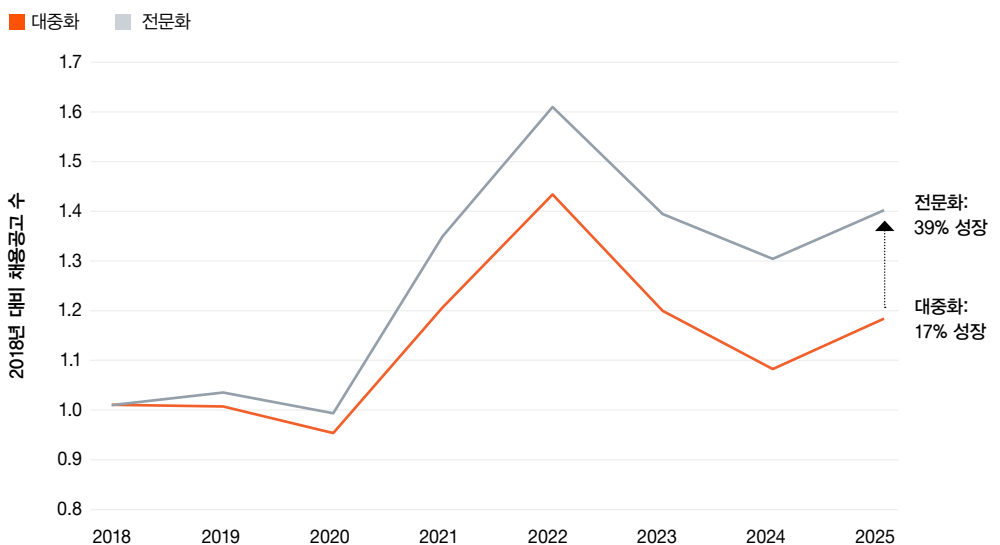


출처: PwC 분석, Lightcast 데이터, Teeselink and Carey (2026)

일자리 수 측면에서도 고무적인 결과가 확인된다. 대중화된 일자리와 전문화된 일자리 모두 늘어나는 추세이다. 다만 전문화된 일자리의 증가 속도가 대중화된 일자리를 뚜렷이 앞서고 있어, 노동 시장의 무게중심이 서서히 대중화된 일자리에서 전문화된 일자리 쪽으로 재편되고 있음을 시사한다.

전문화된 일자리는 대중화된 일자리보다 2배 빠르게 성장하고 있다.

2018년 대비 채용공고 수 변화, 2018~2025년, 대중화 및 전문화 직무, 글로벌



출처: PwC 분석, Lightcast 데이터, Teeselink and Carey (2026)



분석에 따르면, AI 자동화로 대체되거나 가치가 떨어질 것으로 예상되었던 일부 일자리가 오히려 수요·임금·역량 요건 모두에서 성장세를 보일 가능성이 있다. 항공 관제사와 마케팅 관리자가 그 예이며, 두 직무 모두 전문화된 일자리에 해당한다. 이제 AI와 일자리에 관한 논의도 'AI 자동화에 대한 두려움'에서 벗어나, 'AI가 근로자의 가치를 어떻게 재편할 것인가'라는 한층 깊이 있는 질문으로 옮겨갈 때이다.

일자리 변화에 영향을 주는 다른 요인들

글로벌 차원에서 보면, 전문화된 일자리는 일자리 수와 평균 임금 등에서 더 높은 상승세를 보이는 반면, 대중화된 일자리는 그 반대 흐름을 보인다. 다만 예외도 있다.

전문화된 일자리에 속하는 간호 보조사(nursing aides)의 사례를 살펴보자. AI는 활력 징후 측정이나 복약 일정 관리처럼 비교적 단순한 업무를 대신 처리함으로써, 간호 보조사가 환자와의 신뢰 형성이나 판단이 필요한 돌발 상황 대처 등 전문적인 업무에 더 집중할 수 있게 한다.

이 흐름만 보면, 간호 보조사 역시 1980년대 스프레드시트라는 신기술을 활용한 재무 분석가 사례처럼, 기술이 더 전문적인 업무 수행을 가능하게 함으로써, 인력 수요가 오히려 늘어나는 양상을 따를 것이라 예측할 수 있다. 그러나 의료 분야에 대한 AI의 영향은 규제, 업무 프로세스 통합의 어려움, 난이도가 높은 직업을 꺼리는 분위기 등 여러 요인이 변수가 될 수 있다.

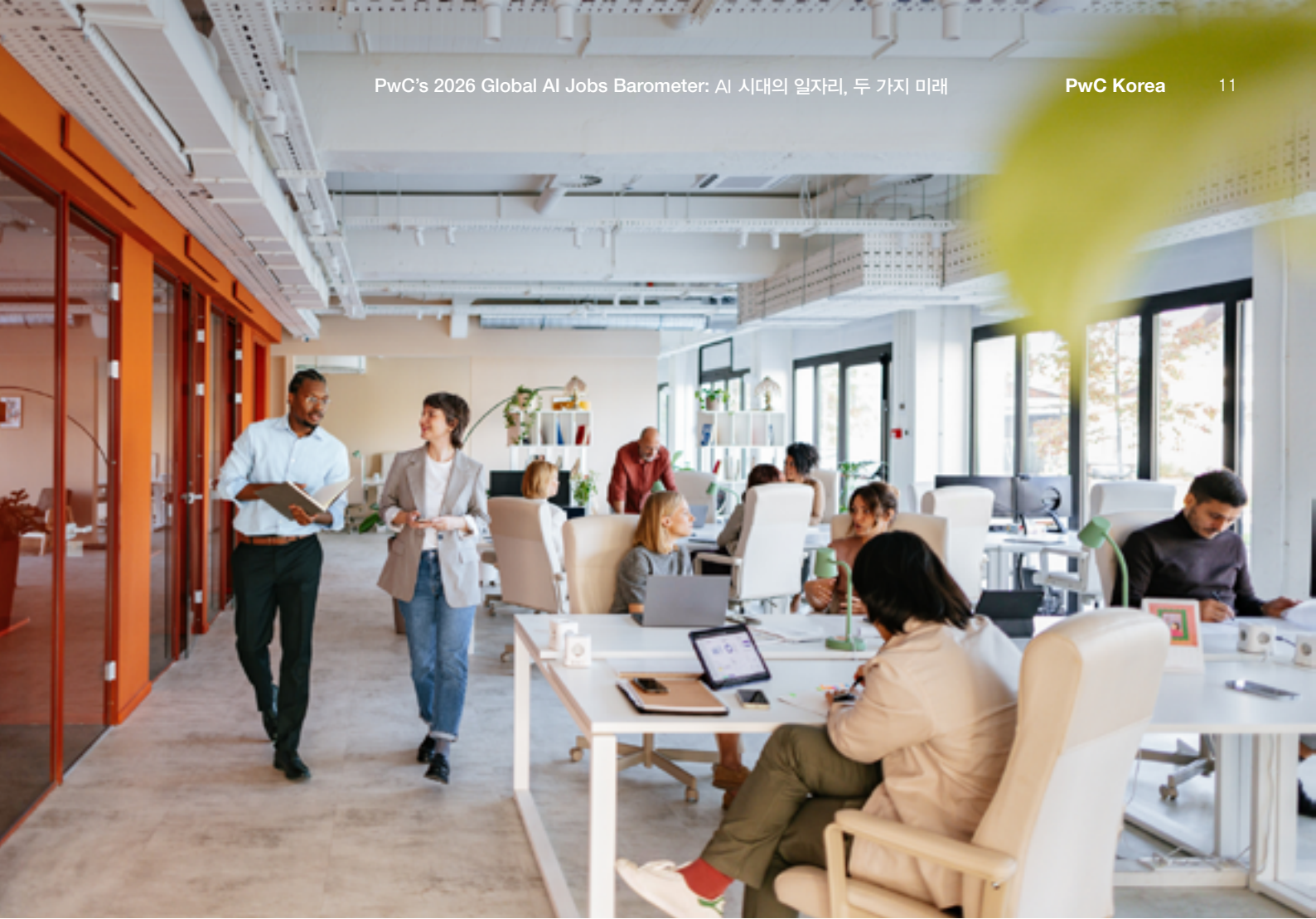
다음은 대중화된 일자리에 속하는 어린이집 원장(child care services managers)의 사례다. AI는 예산 관리, 정부 규정 준수 등 비교적 전문적인 영역까지 일부 보조할 수 있다. 그럼에도 어린이집 원장 채용 공고는 2019년 이후 두 배 넘게 증가했다. 보육 서비스에 대한 잠재 수요가 크고, 직무의 대중화로 일자리에 대한 진입 장벽이 낮아진 결과이다.

일자리 미래를 예측하기 위한 네 가지 질문

분석 결과를 바탕으로, 기업의 리더와 근로자가 어떤 직무의 미래를 예측하고자 할 때 유용하게 활용할 수 있는 네 가지 질문을 정리하면 다음과 같다.

- 1 전문성(Expertise):** AI는 해당 직무에 필요한 인간의 전문성 수준을 어떻게 바꾸고 있는가?
- 2 수요와 공급(Supply and Demand):** AI가 직무를 재편함에 따라, 해당 일자리에 대한 수요와 인력 공급은 어떻게 달라질 것인가?
- 3 AI의 한계(AI's limitations):** AI가 산출한 결과물의 품질 검증이나 예외 처리 등 인간의 개입이 필요한 영역은 어디인가?
- 4 환경적 요인(Environmental forces):** 업무 프로세스의 병목 현상, 규제 등 외부 요인은 AI 활용에 어떤 제약을 가하거나 영향을 미치는가?

전문성 변화를 시작으로 이 네 가지 질문에 대한 답을 차례로 점검하면, AI가 인간과 기술의 협업을 어떻게 재정의하고 있는지, 그리고 해당 직무의 미래가 어떤 양상으로 변할지 파악하는 데 도움이 될 것이다.



02

신입 일자리에도 나타나는 노동 시장의 양극화 현상

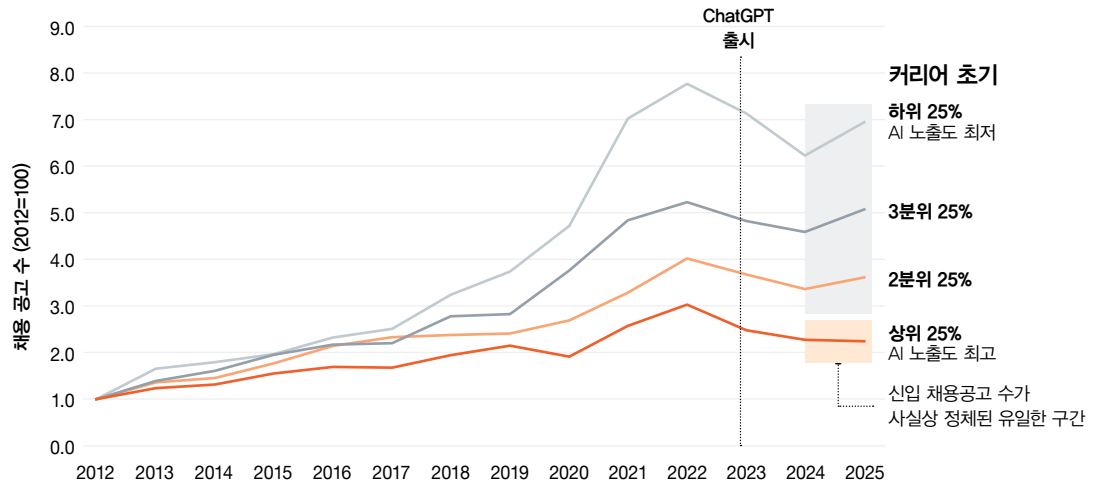
AI에 노출된 신입 일자리의 감소, 그 이면의 이야기

스탠퍼드 대학교의 최근 분석 결과, AI에 노출된 분야의 신입 일자리는 16% 감소한 것으로 나타났다. 특히 금융 및 IT 등 AI 노출도가 높은 일부 산업에서는 신입 직무의 감소 폭이 더욱 두드러졌다.

이러한 추세는 앞으로도 지속되거나 더욱 가속화될 가능성이 높다. PwC의 최신 글로벌 CEO 설문조사에 따르면, CEO의 49%가 향후 3년 내 AI 도입으로 인해 신입 채용이 감소할 것이라 전망한 반면, 시니어 직급의 채용 감소를 예상한 응답은 12%에 불과했다.

선진국 전반에서 AI 노출도가 높은 신입 일자리의 채용 공고 증가세가 둔화되고 있다.

AI 노출도 4분위 별 신입 일자리 채용 공고 수 변화 (2012년 대비, 글로벌 데이터)



출처: PwC 분석, Lightcast 데이터

49%

CEO의 49%가 향후 3년 내 AI 도입으로 인해 신입 채용이 감소할 것이라 전망했다.

다음에서는 어떤 신입 일자리가 줄어들 가능성이 가장 높거나, 혹은 가장 낮을지를 가능해 볼 수 있는 한 가지 방법을 제시하려고 한다. 이는 성공적인 커리어를 쌓고자 하는 신입 인재, 그리고 이들을 채용하는 기업 모두에게 매우 중요한 자료가 될 것이다.

핵심은 AI가 인간 전문성에 대한 수요를 어떻게 재편하고 있는가에 있다. AI 노출도가 가장 높은 신입 일자리(예: 주니어 데이터 분석가)는 전통적으로 시니어급에게 요구되던 역량을 점점 더 많이 갖출 것을 요구하는 방향으로 빠르게 변하고 있다.

실제로 AI 노출도가 가장 높은 신입 일자리는 가장 낮은 신입 일자리보다 시니어 역량을 요구할 가능성이 7배 더 높다. 이러한 시니어 역량은 과거 신입 단계에서는 거의 요구되지 않았던 수준의 EQ(감성 지능), 판단력, 리더십 등을 포함한다.

당신의 첫 직장도 이런 역량을 요구했나요?

과거에는 시니어 직무에서 요구됐던 역량들이 이제 AI 노출도가 높은 신입 일자리에 요구되고 있다. 그 예는 다음과 같다.

- 동기부여 리더십
- 팀 빌딩
- 인력 관리
- 이해관계자 관리
- 프로세스 관리
- 멘토십
- 데이터 기반 의사결정

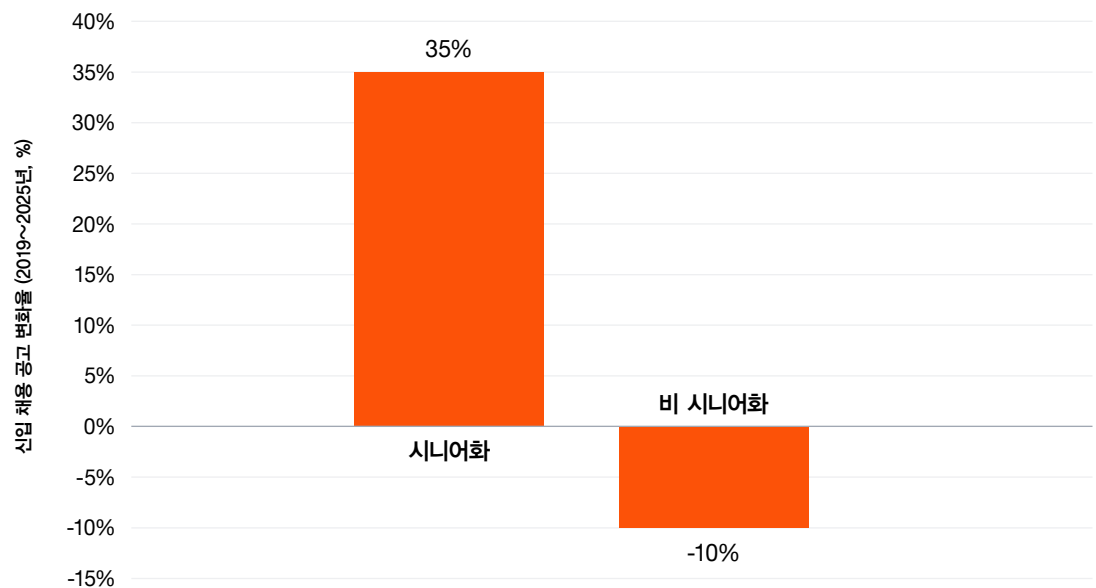
AI 노출도가 가장 높은 신입 일자리에 초점을 맞추면 양극화 현상이 뚜렷하게 나타난다. 전통적으로 시니어급에게 요구되던 역량 10가지 이상이 새롭게 요구되는 신입 일자리는 35%의 증가율을 보인 반면, 나머지 신입 일자리는 오히려 감소하고 있다.

35%

과거 시니어급에게 요구되던
역량을 10개 이상 필요로 하는
신입 일자리는 35% 늘었다.

그러나 한 단계 더 깊이 살펴보면, AI 노출도가 높은 신입 일자리도 시니어급 역량을 추가로 요구하는지에 따라 일자리 증가율이 크게 달라진다.

시니어화된 일자리 vs 시니어화되지 않은 일자리의 신입 채용 공고 변화 (2019~2025, 미국, AI 노출도 최상위 4분위)



출처: PwC 분석, Lightcast 데이터

다시 말해, AI 노출도가 높은 신입 일자리가 일률적으로 감소하고 있는 것은 아니다. 사실상 이러한 일자리는 점차 시니어화(Seniorised)되고 있으며, AI에 의해 한층 복잡하고 까다로운 형태로 재편된 일자리에 종사하는 인력에게는 오히려 기회가 늘어나는 셈이다.

이에 따라 기업과 교육기관은 신입 인재가 시니어 역량을 더 일찍 습득하고 발휘할 수 있도록, 교육·멘토링·초기 커리어 설계 방식을 근본적으로 재검토할 필요가 있다.



03

가속화되는 AI 역량의 지각변동

AI로 인해 근로자에게 필요한 역량이 빠르게 바뀌고 있다

특히 전문화된 일자리는 점점 더 복잡하고 까다로워지고 있다. 그렇다고 해서 대중화된 일자리에 종사하는 인력이 역량 개발을 멈춰도 된다는 의미는 아니다.

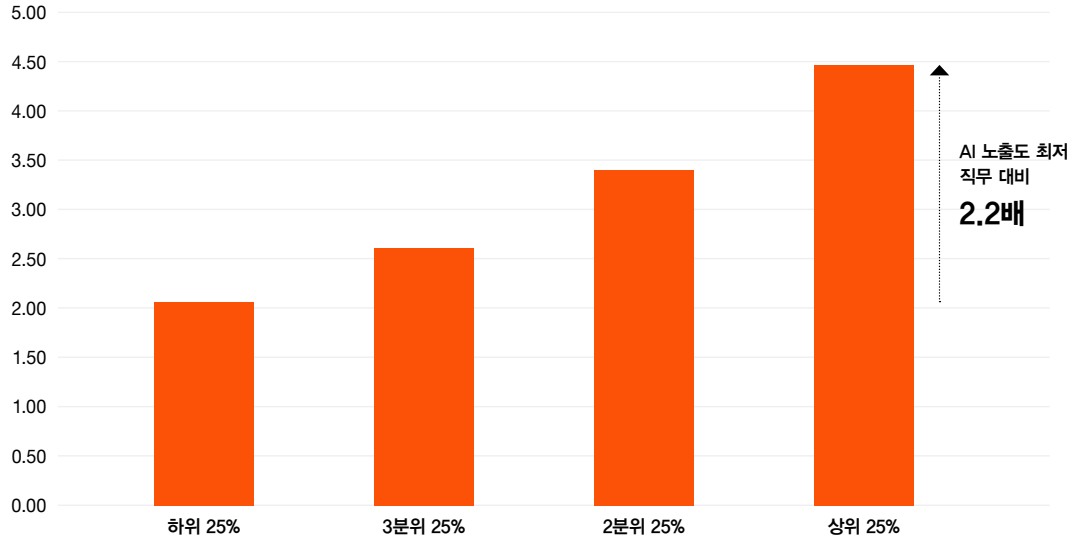
AI 노출도가 가장 높은 일자리(대중화·전문화 모두 포함)에서 필요한 역량은 AI 노출도가 가장 낮은 일자리보다 두 배 이상 빠르게 변하고 있다. 양쪽의 역량 변화 속도 격차 역시 빠르게 벌어지고 있다. AI 노출도가 가장 높은 직업군은 현재 가장 낮은 일자리의 두 배가 넘는 속도로 필요 역량이 재편되고 있으며, 이는 작년 격차 대비 75% 증가한 수치이다.

75%

AI 노출도가 가장 높은 일자리는 현재 가장 낮은 일자리의 두 배가 넘는 속도로 필요 역량이 재편되고 있으며, 이는 작년 격차 대비 75% 증가한 수치이다.

AI 노출도가 가장 높은 일자리에 필요한 역량은 AI 노출도가 가장 낮은 일자리보다 두 배 이상 빠르게 변하고 있다.

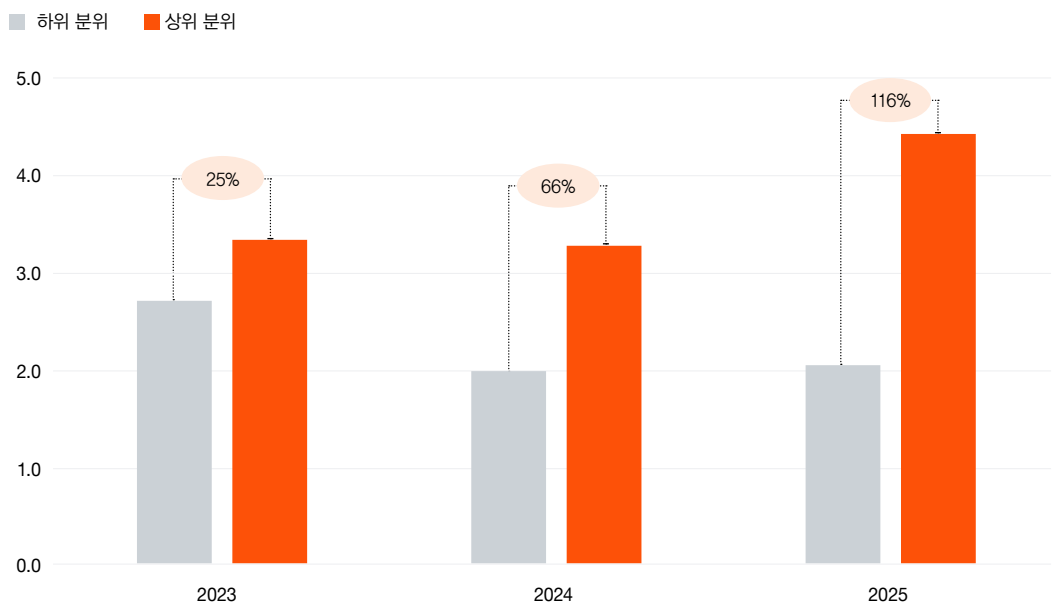
전체 일자리의 AI 노출도별 순(純)역량 변화 (2019~2025년, 글로벌, AI 노출도 4분위별)



출처: PwC 분석, PwC AI 직업 노출도 지수, Lightcast 데이터

AI 노출도가 높은 직업군일수록 역량 변화 속도가 점점 더 빨라지며, 시간이 갈수록 그 격차가 더욱 커지고 있다.

전체 일자리의 AI 노출도별 순(純)역량 변화 (글로벌, AI 노출도 상위 및 하위 분위)



출처: PwC 분석, PwC AI 직업 노출도 지수, Lightcast 데이터

AI 노출도가 가장 높은 일자리에서는 어떤 역량이 더 많이 요구되고 있을까? 이 질문에 답하기 위해 MIT 로아이자와 리고본(2026)의 EPOCH 프레임워크를 활용했다. 이 프레임워크는 AI 자동화에 잘 견디면서 AI를 보완하는 '인간 고유의 역량'을 정리한 것으로, 여기서 '보완'이란 인간이 AI 시스템과 함께 일할 때 반드시 발휘해야 하는 역량을 가리킨다.

다섯 가지 인간 고유의 역량은 다음과 같다.

- **공감 및 감성지능(Empathy & Emotional Intelligence):** 연민, 이해, 그리고 의미있는 관계 형성
- **현장성·네트워킹·연결성(Presence, Networking & Connectedness):** 물리적 현장 대응, 인적 네트워크 구축, 사회적 맥락 이해 – 신뢰와 협업의 핵심
- **의견·판단·윤리(Opinion, Judgment & Ethics):** 정답이 정해지지 않거나 모호한 상황, 윤리적 딜레마에 대한 대처
- **창의성 및 상상력(Creativity & Imagination):** 독창적 사고, 즉흥성, 새로운 아이디어를 창출
- **희망·비전·리더십(Hope, Vision & Leadership):** 끈기, 인내, 주도성, 전략적 방향 설정

분석 결과, AI 노출도가 가장 높은 일자리(전문화·대중화 일자리 모두)에 새롭게 추가된 업무는 이러한 인간 고유의 역량을 요구할 가능성이 2.5배 더 높았다.

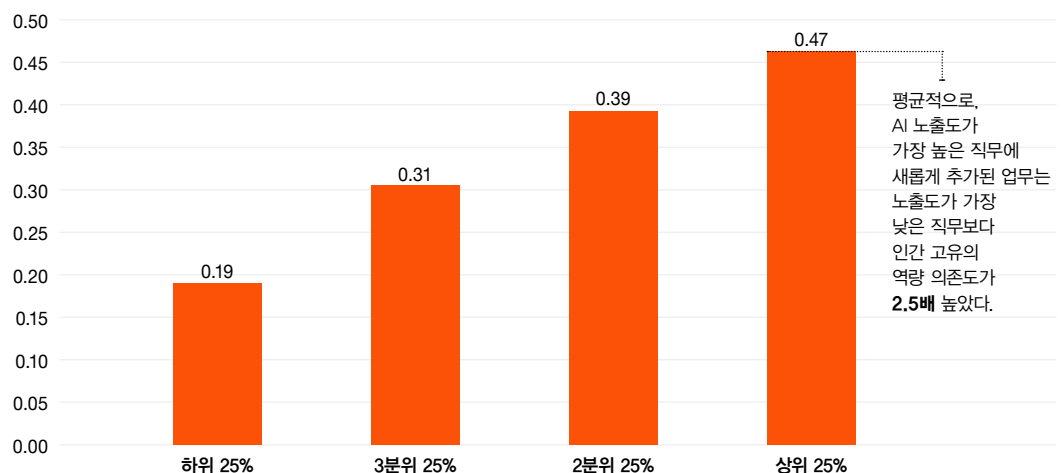
2.5X

AI 노출도가 가장 높은 일자리(전문화·대중화 일자리 모두)에 새롭게 추가된 업무는 이러한 인간 고유의 역량을 요구할 가능성이 2.5배 더 높았다.

2022년 이후 AI 노출도가 높은 일자리에 추가된 새 업무는 공감, 창의성, 대면 현장성과 같은 '인간 고유의 역량'을 요구할 가능성이 2.5배 더 높은 것으로 나타났다.

직업군별 평균 EPOCH 점수(2022~2025년, 신규 업무만 해당, AI 노출도 분위별)

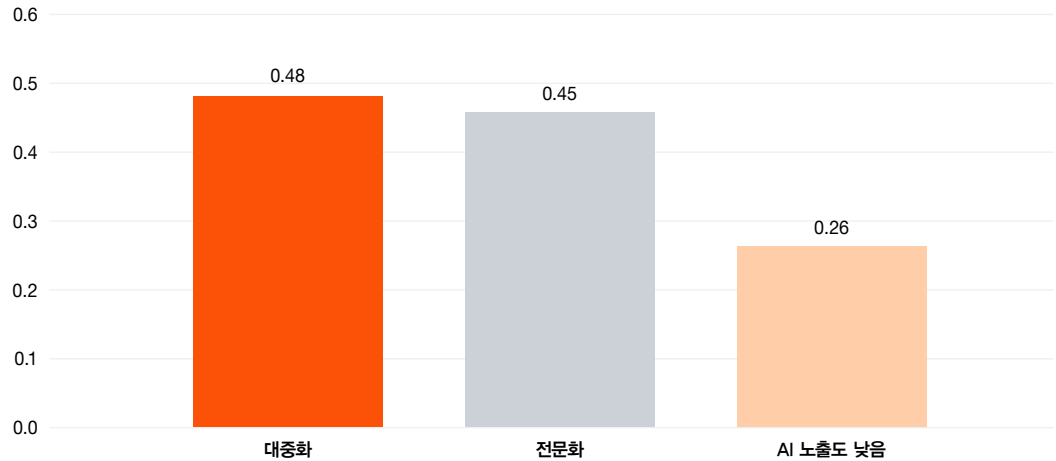
상위 분위 평균 / 하위 분위 평균: 2.5배



출처: PwC 분석, PwC AI 직업 노출도 지수, Loaiza and Rigobon (2025)

대중화된 일자리와 전문화된 일자리 모두에서 ‘인간 고유의 역량’에 대한 요구가 점점 더 커지고 있다.

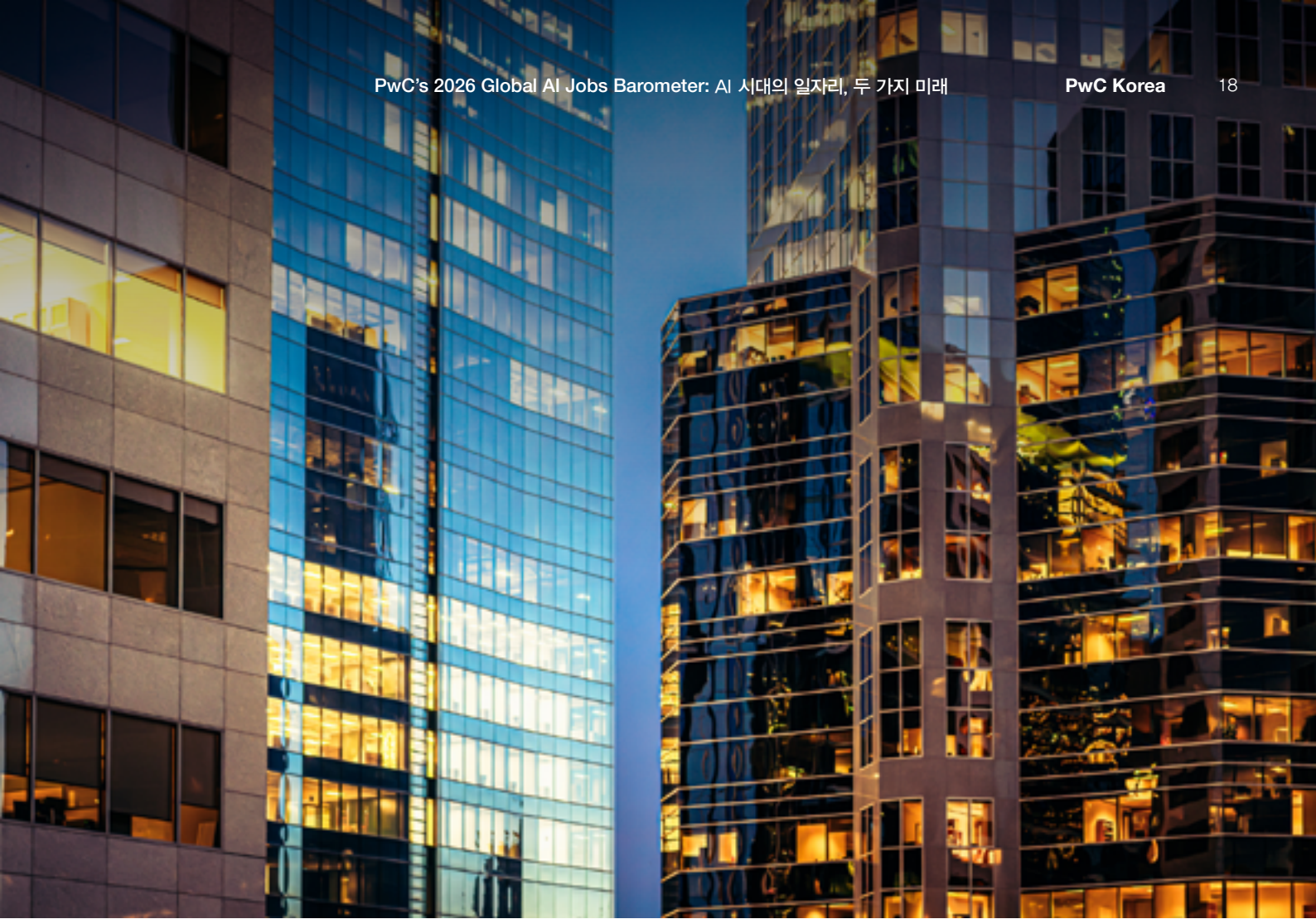
직업별 평균 EPOCH 점수(전문성 분류별, 2025년)



출처 : PwC 분석, Teeselink and Carey (2028), Loaiza and Rigobon (2025)

AI가 근로자에게 필요한 전문성을 재편하는 현상을 분석하면서 발견한 또 다른 측면은 이것이다. 대중화된 일자리든 전문화된 일자리든 그 자리에서 성공하기 원하는 근로자라면 공감 형성, 사회적 상황 대응, 독창적 아이디어 창출과 같은 역량을 갖춰야 한다는 점이다.

한편, 일각에서는 AI를 비롯한 기술의 사용 자체가 오히려 이러한 역량을 약화시킬 수 있다는 비판을 제기하고 있다. 미래에 적합한 인재를 양성하고자 하는 근로자, 교육자, 기업 리더 모두에게 한층 복잡한 과제가 주어진 셈이다.



04

AI의 최대 수혜자, '슈퍼스타' 기업들

AI로 성과를 거두는 기업과 어려움을 겪는 기업

앞서 우리는 AI가 어떻게 노동 시장을 양극화시키고 있는지 살펴보았다. AI에 의해 전문화되거나 대중화된 일자리가 서로 다른 궤적을 그리고 있다는 점이다.

이런 현상은 기업들 사이에서도 나타나고 있다. 일부 기업은 AI를 통해 압도적인 성과를 거두는 반면, 또 다른 기업은 이 기술을 충분히 활용하지 못해 고전하고 있다.

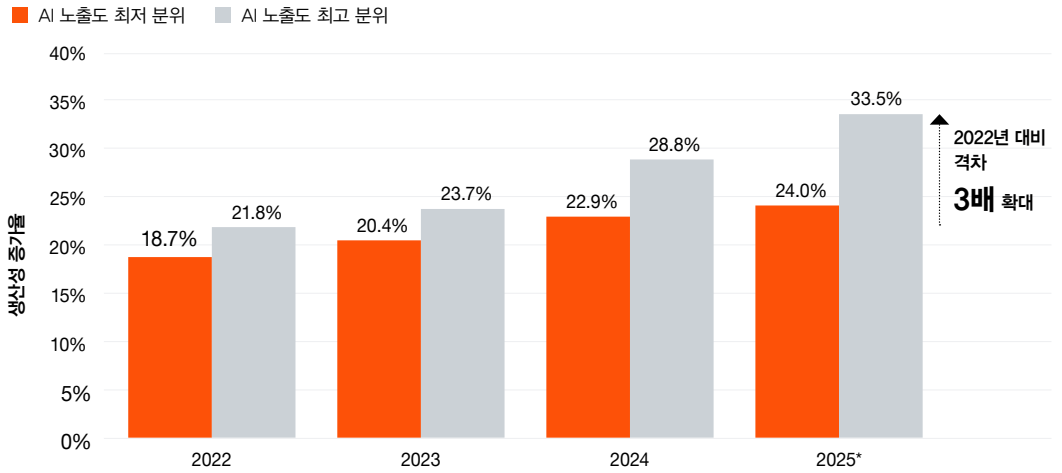
AI 활용이 본격화된 2022년 이후, AI 노출도가 가장 높은 기업들은 매출 기준 생산성(직원 1인당 매출) 측면에서 큰 폭으로 앞서가고 있으며, 그 격차는 점점 더 벌어지고 있다.

33.5%

AI 노출도가 가장 높은 기업들은 전체적으로 33.5%의 생산성 증가율을 기록했다.

AI 도입이 급증한 2022년 이후, AI 노출도가 높은 기업일수록 생산성이 더 빠르게 증가하고 있다.

AI 노출도 분위별 기업 평균 생산성 성장률 (2018년 기준)



출처: PwC 분석, ORBIS 데이터

더 자세히 들여다보면, AI 노출도가 가장 높은 기업들 중에서도 소수의 '슈퍼스타' 기업이 압도적으로 높은 생산성 향상을 거두는 것을 확인할 수 있다. AI 노출도가 가장 높은 기업들의 평균 생산성 증가율은 33.5%인 반면, 슈퍼스타 기업—AI 노출도가 가장 높은 기업 가운데 생산성이 가장 뛰어난 상위 20%—은 163%의 생산성 증가율을 기록했다.

이 분석 결과는 PwC가 올해 1월에 발표한 글로벌 CEO 서베이(Global CEO Survey) 결과와도 일치한다. 동 조사에 따르면, 지난 1년간 AI로 인해 매출에 의미 있는 수준 이상의 증가가 있었다고 답한 CEO는 8%에 불과했다. 이는 다수의 기업이 여전히 AI 도입 수준이 실험 단계에 머물러 있으며, 소수의 슈퍼스타 기업만이 AI를 실질적인 수익으로 전환하는 방법을 찾아내고 있음을 보여준다.

8%

오직 8%의 CEO만 1년간 AI로 인해 매출에 의미 있는 수준 이상의 증가가 있었다고 답했다.

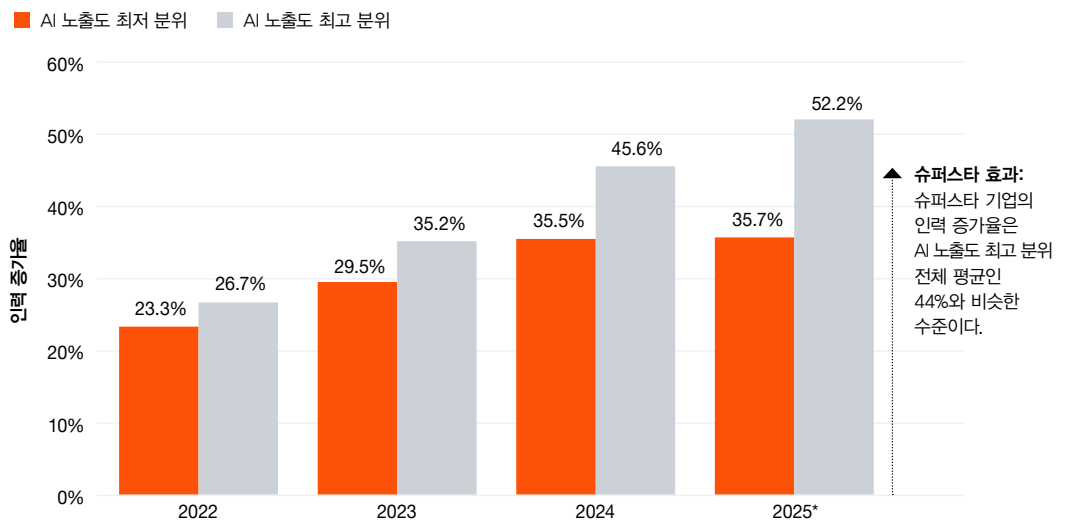
슈퍼스타 기업은 무엇이 다른가

슈퍼스타 기업이 잘하고 있는 것은 무엇인가? 이 질문에 대한 답은 PwC가 4월에 발표한 '2026 AI Performance Study'에서 확인할 수 있다. 본 연구에서도 슈퍼스타 효과가 확인됐는데, 전체 기업의 20%가 AI 성과의 74%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 압도적인 성과를 좌우하는 가장 강력한 요인은 기업이 AI를 성장 기회를 찾는데 활용하는가 여부다. 특히 산업 간 융합에서 창출되는 기회에 활용할 때 그 효과가 두드러진 것으로 나타났다.

올해 AI Jobs Barometer 분석 결과는 기업이 성장을 추진하는 데 AI가 적극적으로 활용되고 있음을 보여준다. 분석에 따르면, AI 노출도가 가장 높은 기업의 인력 증가율은 AI 노출도가 가장 낮은 기업을 큰 폭으로 앞지르고 있으며, 그 격차는 2022년 이후 매년 확대되고 있다. 이는 AI 노출도가 높은 기업—특히 슈퍼스타 기업—이 AI를 단순히 효율성 제고나 인력 감축의 수단으로만 활용하고 있는 것이 아님을 의미한다. 오히려 이들은 AI를 성장 동력으로 삼고 있으며, 이러한 성장이 다시 활발한 채용 확대와 급여 인상의 선순환으로 이어지고 있다. 이 부분 역시 PwC의 AI Performance Study 분석 결과와 일치한다. 동 연구에 따르면, AI 선도 기업의 32%가 5% 이상의 인력 증가를 예상한 반면, AI 성과가 부진한 기업 중에서는 단 17%만이 인력 증가를 전망한 것으로 나타났다. 경우에 따라 AI는 일자리를 빼앗는 존재가 아니라, 오히려 일자리를 늘리는 동력이 될 수 있는 것이다.

일반적 예상과는 달리, AI 노출도가 가장 높은 기업에서 오히려 인력 증가율이 AI 노출도가 가장 낮은 기업보다 더 높게 나타나고 있다.

AI 노출도 분위별 기업 평균 인력 증가율 (2018년 기준)

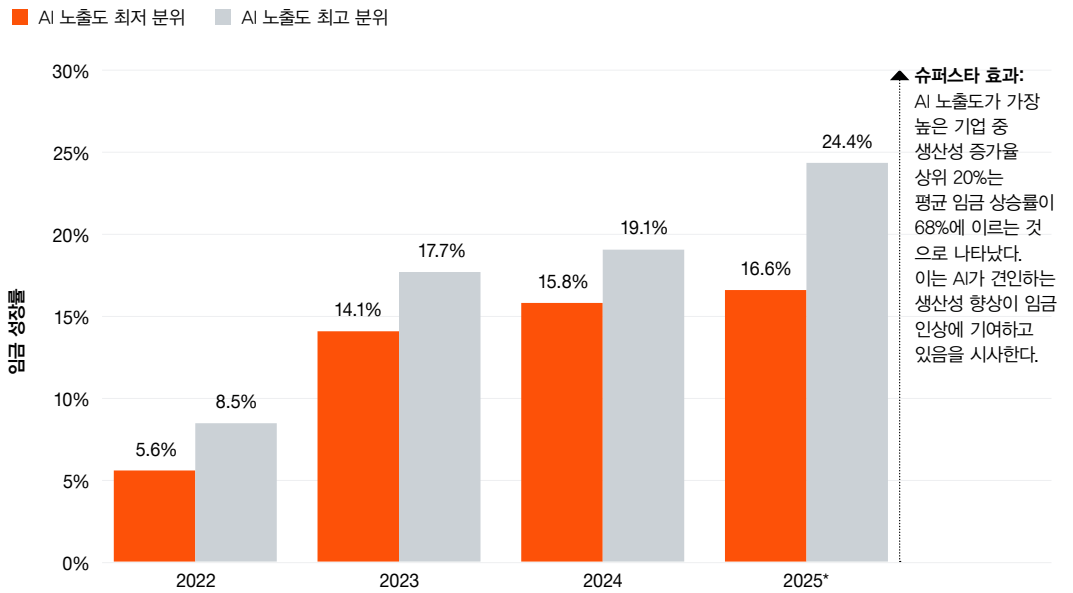


출처: PwC 분석, ORBIS 데이터

급여 역시 AI 노출도가 가장 높은 기업이 가장 낮은 기업보다 훨씬 빠른 상승세를 보였으며, 특히 슈퍼스타 기업에서 그 격차가 가장 두드러진 것으로 나타났다.

AI 노출도가 가장 높은 기업에서는 생산성이 향상됨에 따라 임금 상승률도 함께 빨라지고 있다. 이는 그 성과가 근로자에게도 분배되고 있음을 시사한다.

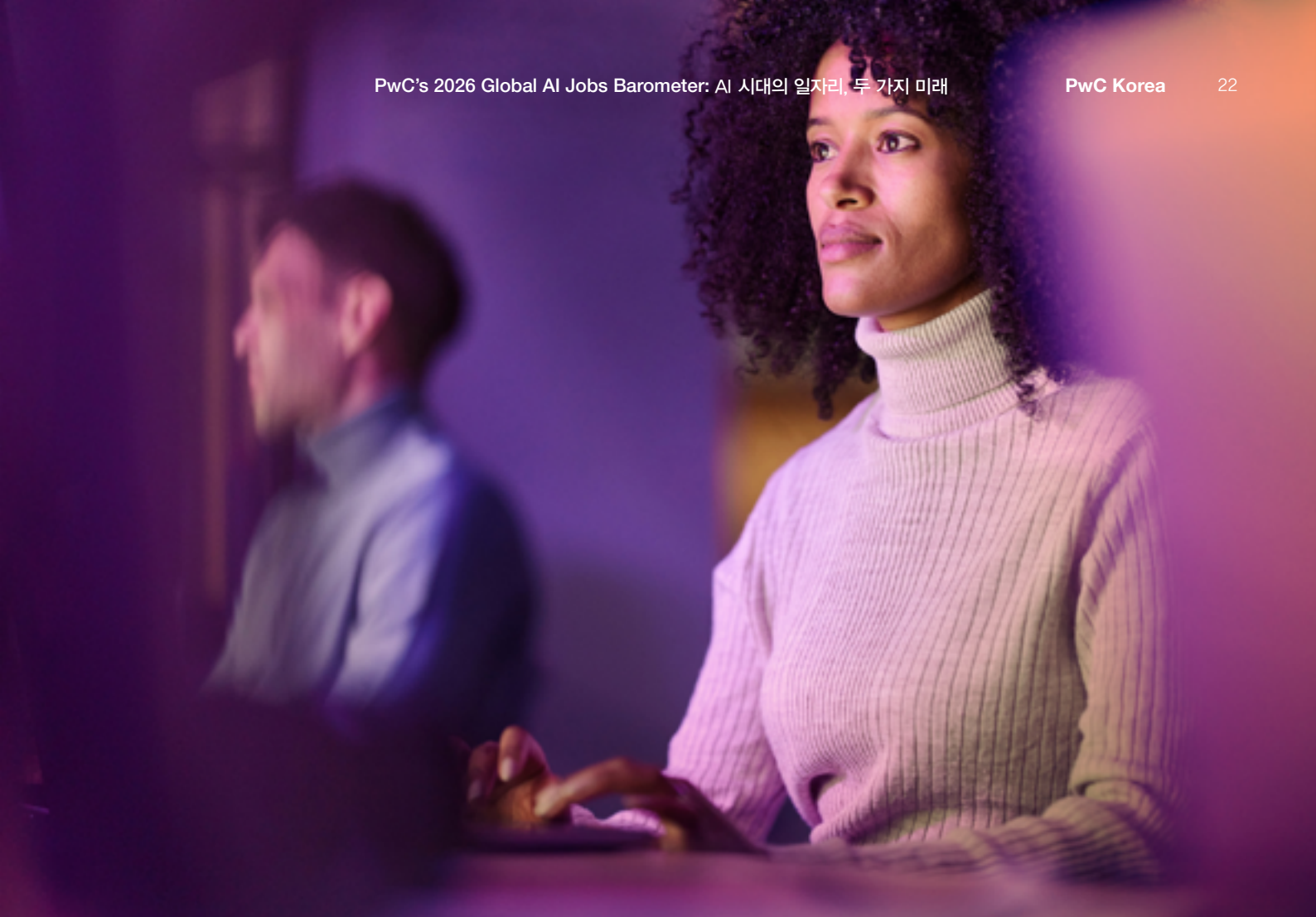
AI 노출도 분위별 기업 평균 임금 성장률 (2018년 기준)



출처: PwC 분석, ORBIS 데이터

이 분석 결과가 기업에 주는 시사점은 AI를 단순히 기존 업무 방식의 효율성을 높이는 도구로만 활용할 것이 아니라, 새로운 형태의 가치를 창출하는 수단으로 활용해야 AI로부터 가장 큰 성과를 거둘 수 있다는 것이다. 한편, 근로자 입장에서는 AI의 잠재력을 가장 잘 활용하고 있는 산업과 기업에서 늘어나고 있는 기회를 적극적으로 포착해야 한다는 것을 기억해야 한다.





05 AI 역량에 따른 임금 격차, 더욱 확대

AI 역량을 갖춘 근로자, 62%의 임금 프리미엄 누린다

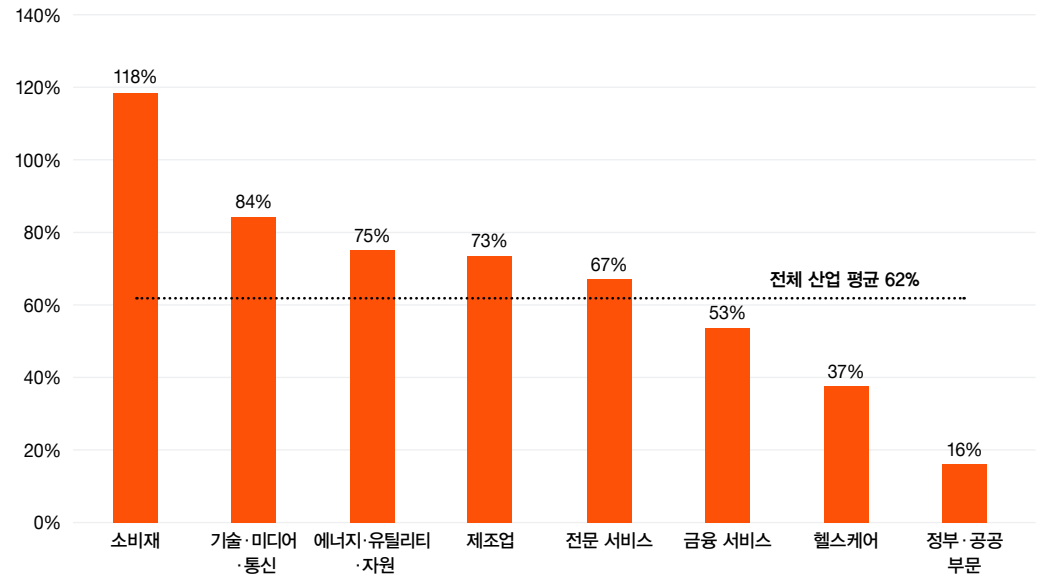
기업이 AI를 통해 창출하는 가치는 프롬프트 엔지니어링과 같은 AI 역량을 보유한 근로자에게 지급되는 높은 임금 프리미엄에서도 확인할 수 있다. 임금 프리미엄은 올해 62%까지 상승한 것으로 나타났다. (임금 프리미엄은 AI 역량을 요구하는 직무에 제시되는 급여와 동일하거나 유사하지만, AI 역량을 요구하지 않는 직무에 제시되는 급여 간 차이를 측정해 산출한다.)

62%

AI 역량을 갖춘 근로자에게 지급되는 높은 임금 프리미엄은 기업이 AI로부터 창출하는 가치가 얼마나 큰지를 단적으로 보여준다. 프롬프트 엔지니어링과 같은 AI 역량에 대한 임금 프리미엄은 올해 62%까지 상승했다.

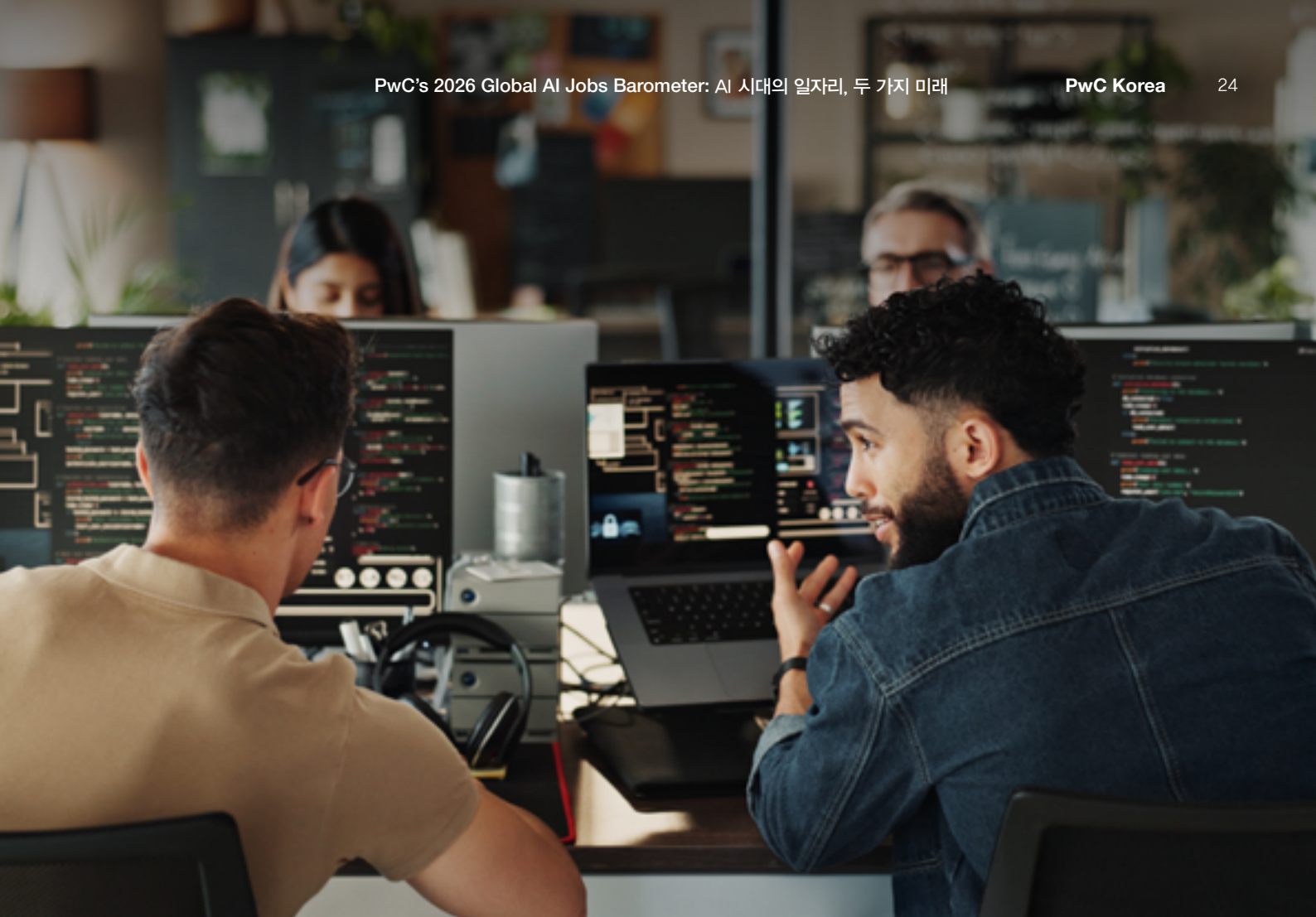
AI 역량 보유 근로자의 임금 프리미엄, 지난해 57%에서 올해 62%로 상승

산업별 임금 프리미엄 (% , 2025년)



출처: PwC 분석, Lightcast 데이터





06

AI 인재 수요 급증, 기업의 AI 투자 본격화 시사

기업들은 AI 시스템과 이를 구축·운영·최적화하는 인력에 대한 투자를 빠르게 확대하고 있다. 2025년 들어 전 세계적으로 AI 전문 인력(머신러닝 등 고도의 AI 역량을 보유한 근로자) 채용은 전체 채용 대비 8배 빠른 속도로 증가했다.

AI 전문 인력 채용은 이번 분석에 포함된 모든 국가에서 증가하고 있다. 일부 신흥국은 다수의 선진국보다 더 빠른 증가세를 보이고 있는데, 이는 해당 국가들에서 AI 역량과 AI 인재 수요가 빠르게 확대되고 있음을 시사한다.

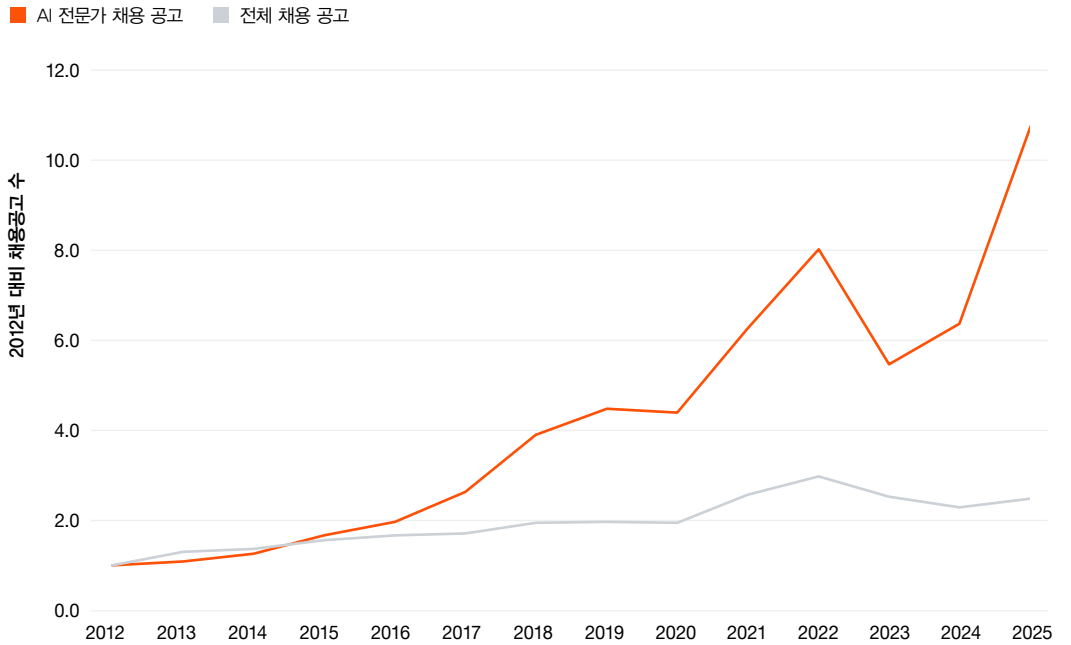
산업 측면에서도 모든 산업에서 AI 전문 인력 채용이 늘어나고 있으며, 그중 기술·미디어·통신(TMT) 산업이 선두를 달리고 있다. 2025년 TMT 산업 채용 공고의 11.4%가 AI 전문 인력 대상이었다.

11.4%

AI 전문 인력 채용은 산업 전반에서 증가하고 있으며, 그중에서도 TMT 산업이 선두를 달리고 있다. 2025년 TMT 산업 채용 공고의 11.4%가 AI 전문 인력 대상이었다.

지난 한 해 동안 AI 전문 인력 채용 규모는 급격히 증가했으며, 전체 채용 대비 8배 빠른 속도로 증가했다. 이는 기업들이 AI 투자를 최우선 과제로 삼고 있음을 시사한다.

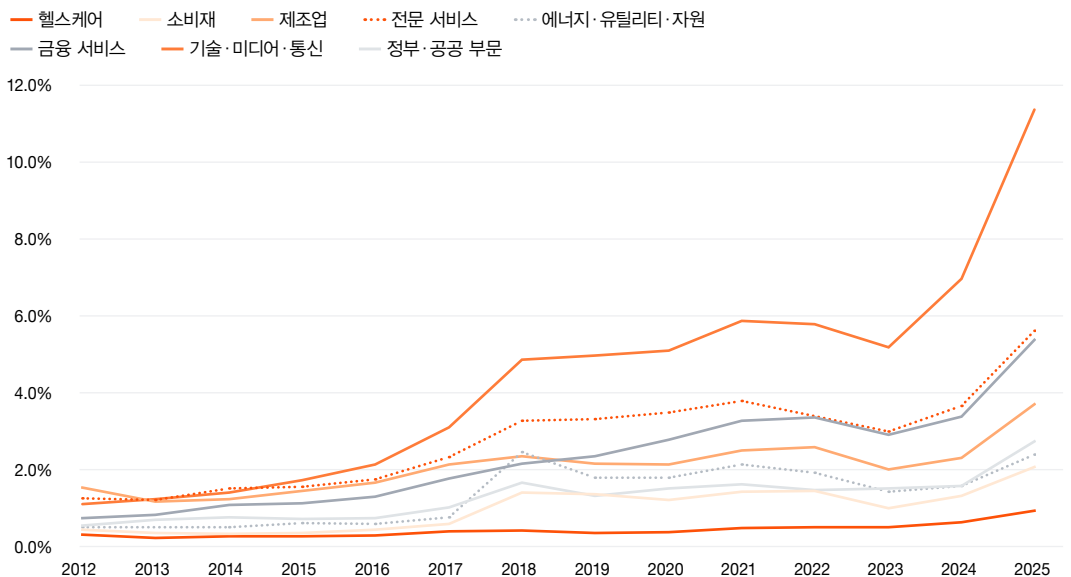
AI 채용 공고와 전체 채용 공고 증가율 비교 (2012~2025년, 글로벌)



출처: PwC 분석, Lightcast 데이터

AI 전문 인력 채용이 모든 산업에서 증가하고 있다.

산업별 AI 일자리 비중 (% , 2012~2025년, 글로벌)



출처: PwC 분석, Lightcast 데이터

결론: 향후 과제

본 보고서가 전 세계 10억 건 이상의 채용 공고를 분석한 결과, AI로 인한 '일자리 종말'에 대한 우려는 사실로 확인되지 않았다. 다만, AI가 노동 시장과 그 안에서 성공하기 위해 근로자에게 필요한 역량을 근본적으로 재편하고 있는 것은 분명한 사실이다.

기업 리더를 위한 제언

1

단순한 효율화를 넘어, 성장 동력의 수단으로 AI를 활용하라

AI로부터 가장 큰 가치를 창출하고 있는 기업들은 AI를 단순히 비용 절감 또는 인력 감축의 수단으로만 활용하지 않는다. 오히려 이들은 AI를 활용해 새로운 매출원을 확보하고, 신규 시장에 진출하며, 새로운 형태의 가치를 창출해내고 있다. 따라서 기업 리더는 AI 어젠다를 성장 기회 중심으로 설계해야 하며, 그중에서도 산업의 경계를 넘나드는 파트너십 구축에 주목할 필요가 있다. 다만, 단순히 이러한 기회에 AI를 적용하는 것만으로는 성과를 확보하기 어렵다. PwC AI Performance Study에 따르면, 적절한 AI 기반(foundations)을 갖추는 것 - 예컨대 가장 가치 있는 AI 이니셔티브를 효과적으로 확장하기 위한 전략 수립과 이를 지원할 수 있는 현대화된 데이터·기술 플랫폼 구축 - 이 AI의 잠재력을 실질적인 성과로 전환할 수 있는 역량을 크게 향상시키는 것으로 나타났다.

2

전문화·대중화 관점에서 인력 전략을 수립하라

인재 투자와 역량 개발의 방향을 제시하는 동시에, 향후 발생할 수 있는 인력 이탈 압박에도 선제적으로 대비해야 한다. 전문화된 직무는 수요와 임금 상승 압력이 커지면서 고도화된 AI 활용 역량, 인간 중심의 핵심 역량, 전문 인력, 그리고 인재 유지 전략에 대한 더 큰 투자가 요구될 수 있다. 대중화된 직무는 AI가 요구되는 전문성을 변화시키는 만큼, 선제적인 직무 재설계, 인력 재배치 전략, 그리고 새로운 커리어 가치 제안 제시가 필요할 수 있다.

3

인간 전문성을 가장 효과적으로 보완할 수 있는 에이전틱 AI에 투자하라

근로자가 AI 에이전트로 구성된 팀을 활용하면, 인간만이 발휘할 수 있는 고유한 전문성을 훨씬 더 효과적으로 발휘할 수 있게 되며, 이는 곧 해당 조직이 경쟁사보다 더 빠르게 사고하고, 적응하며, 실행할 수 있는 역량 확보로 이어진다. 실제로 PwC의 AI Performance Study에 따르면, AI 투자로부터 가장 큰 가치를 창출하고 있는 기업들은 ROI가 낮은 기업들 대비 AI 에이전트 도입 비율이 2배 더 높은 것으로 나타났다.

4

신입 단계의 커리어 경로를 재설계하라

시니어급 역량을 요구하는 신입 직위가 점차 늘어나고 있는 만큼, 이러한 직무들을 면밀히 파악하고 온보딩, 멘토십, 교육 프로그램을 재설계해 리더십, 이해관계자 관리, 전략적 의사결정과 같은 고차원적 역량의 개발 시점을 앞당겨야 한다.

5

AI 역량과 함께 '인간 고유의 역량'에도 투자하라

AI가 일상적·기술적 업무를 흡수해 감에 따라, 공감 능력, 판단력, 창의력, 리더십과 같은 인간 고유의 역량은 경쟁력 측면에서 그 가치가 더욱 커지고 있다. 따라서 이러한 역량을 갖춘 인력을 확보하는 것은 근로자의 AI 활용 역량을 개발하는 것만큼이나 전략적으로 중요하다.

근로자를 위한 제언

1 AI로 인해 더욱 전문화되고 있는 직무로의 이동을 고려하라

본 보고서의 분석에 따르면, 기회의 무게중심이 대중화된 직무에서 전문화된 직무 및 AI 노출도가 낮은 직무 쪽으로 이동하고 있는 것으로 나타났다(일부 예외 존재).

2 AI를 선도하는 기업과 산업을 적극 주목하라

AI를 활용해 새로운 시장이나 서비스를 창출하는 기업, 또는 전통적 산업의 경계를 넘나드는 협업으로 미래 비즈니스를 만들어가는 기업을 주목할 필요가 있다.

3 AI를 도구이자 파트너로 능숙하게 다루는 법을 익혀라

“당신의 일자리를 빼앗는 것은 AI가 아니라, AI를 다룰 줄 아는 다른 사람이다”라는 격언이 사실임을 이번을 통해 확인할 수 있었다.

4 인간 고유의 역량을 키워라

창의성, 대인관계 역량, 리더십, 판단력, 복잡하고 불확실한 상황에 대처하는 능력 등 AI 시대에 가치가 점점 더 높아지는 역량을 집중적으로 개발해야 한다.

5 커리어 초기라면, 시니어급 역량을 빠르게 갖춰라

반가운 소식은 이제 많은 신입 근로자들이 기초적이고 반복적인 업무에 매여 있어야 하는 수년간의 시간을 벗어나게 될 것이라는 점이다. 그러나 다른 한편으로 이는 곧, 이들이 리더십과 전략적 사고와 같은 보다 높은 수준의 역량을 신속하게 갖추고 발휘해야 한다는 의미이기도 하다.





Business Contact

이 승 환 Partner

삼일PwC AX Node 리더

seung-whan.lee@pwc.com

최 창 범 Partner

PwC컨설팅 HR AX 리더

chang-bum.choi@pwc.com

pwc.com/kr

S/N: 2606W-RP-086

© 2026 PwC Korea. All rights reserved. PwC refers to the Korea group of member firms and may sometimes refer to the PwC network. Each member firm is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.