

〈해설 자료〉 OECD Employment Outlook 2026: Geographic Disparities in Jobs and Incomes 결과

OECD 「고용전망 2026」으로 본 한국의 위치와 인적자원개발 과제

OECD가 2026년 발간한 「고용전망 2026: 일자리와 소득의 지리적 격차」는 지역 간 고용·소득 격차를 특집 주제로 다루면서 임금 동향, 구조변화의 지역적 충격, 인공지능 확산의 노동시장 영향, 숙련·훈련의 임금 수익, 경쟁금지조항, 고용보호법제를 함께 분석하였음. 국가비교 결과 한국의 실질임금 회복(2021년 1분기 대비 +5.7%)과 소지역 간 고용률 격차(9.0%p)는 비교 대상국 중 가장 양호하였고, 저고용 지역에서 고고용 지역으로의 순유입은 OECD 평균의 세 배를 웃돌고 저고용 지역의 순유출도 1.5배를 넘어, 지역 간 노동 이동이 OECD에서 가장 활발한 국가군에 속하였음. 반면 생성형 AI 고노출 일자리 비중은 약 34%로 34개국 중 33위, 수리력 1표준편차 증가에 따른 임금 상승은 5%로 슬로바키아와 공동 최저, 비형식 직업관련 학습 참여율은 9.5%로 참여국 중 최저였으며, 경쟁금지조항은 규제가 가장 허용적인 국가군에 속하면서 적용률은 조사 대상 16개국 중 가장 높았음. 이는 한국의 인적자원개발 과제가 노동력 이동량이나 총량적 고용성고가 아니라 숙련이 임금으로 보상되는 구조의 형성, 숙련 형성 기회의 확대, 그리고 이동을 가로막는 제도의 재검토에 있음을 시사함.

01 해설의 필요성 및 해설 자료

지역 간 격차와 AI 전환이 동시에 진행되는 국면에서, 한국 인적자원개발 정책의 국제적 좌표 확인 필요

- OECD는 2026년 「고용전망」에서 지역 간 고용·소득 격차를 특집 주제로 선정하고, 구조변화와 인공지능 확산이 지역 노동시장에 미치는 영향을 국가비교 자료로 제시하였음
- 원 보고서는 여섯 개 장으로 구성되며, 임금 동향과 노동시장 총량(제1장), 지역 격차(제2장), 구조변화와 AI(제3장), 숙련·훈련의 임금 수익(제4장), 경쟁금지조항(제5장), 고용보호법제(제6장)를 다루고 있어 인적자원개발 정책의 국제 비교 준거로 활용할 수 있음

※ 이 글은 OECD(2026), OECD Employment Outlook 2026: Geographic Disparities in Jobs and Incomes, OECD Publishing의 주요 내용을 발췌·정리하여 한국의 위치를 중심으로 재구성한 것이며, 10절 및 본문 중 '해석'으로 표시한 부분은 원 보고서의 진술이 아니라 작성자의 판단임

- 특히 제4장은 국제성인역량조사(PIAAC) 2주기(2022~2023년) 자료를 활용하여 교육·숙련의 임금 수익 변화와 성인학습 참여의 국가 간 편차를 종합 분석하였고, 제5장은 15개국 근로자·기업 조사를 새로 설계하여 경쟁금지조항 실태를 처음으로 국제 비교하였음
- 이 글에서는 동 보고서가 제시한 국가비교 근거 가운데 한국의 위치가 확인되는 지표를 주제 흐름에 따라 재배열하여 수정하고, 인적자원개발 정책의 시사점을 도출하고자 함

해설 자료: OECD, 「고용전망 2026: 일자리와 소득의 지리적 격차」(2026)

- 해설 대상: OECD(2026), OECD Employment Outlook 2026: Geographic Disparities in Jobs and Incomes (전 392쪽)의 본문 및 도표에 수록된 국가비교 수치
- 원 보고서에 활용된 주요 원자료는 국제성인역량조사(PIAAC 2주기, 2023), OECD 지역통계, 15개국 근로자·기업 대상 경쟁금지조항 신규 조사(한국은 근로자 2,016명·기업 409곳 참여), 2025년 1월 1일 기준 36개국 고용보호법제 지표임
- 본문에 명시된 수치는 원문을 그대로 인용하였고, 도표에서만 확인되는 값은 수치 추출에 따른 근사치이므로 정확한 값이 필요한 경우 각 그림의 StatLink 원자료 확인이 필요함
- 지역 격차 관련 도표(Figure 2.1·2.2·2.6)의 한국 표본에서는 세종(KR054)이 자료 결측으로 제외되어 있어, 국내 인구이동의 주요 유입 지역이 분석에서 빠져 있다는 점을 감안하고 읽을 필요가 있음

02 한국의 위치 요약

총량 지표에서는 상위권, 숙련·훈련과 AI 노출 지표에서는 최하위권이라는 대조적 조합이 확인됨

- 원 보고서에서 한국의 위치가 확인되는 지표를 정리하면, 실질임금 회복과 지역 간 고용률 격차 등 총량 지표에서는 비교 대상 중 가장 양호한 반면, 숙련의 임금 수익과 성인학습 참여, AI 노출도에서는 참여국 중 최하위권에 위치함

표 1 | 국가 비교 근거(한국 기준)

지표	한국	OECD 비교	출처(원문)
실질임금 (2021Q1 대비 누적, 2026Q1)	+5.7% — 비교 7개국 중 회복 최대	그리스 +4.7%, OECD 중위값 +1.2%, 독일 +0.9%, 미국 -1.4%, 호주 -5.1%, 이탈리아 -6% 이하	[도표] Infographic 1(p.17)
노동생산성 증가율(코로나19 이후)	상대적 고성장 국가군	미국·폴란드 등과 함께 분류. 장기 추세 상회하는 폴란드·미국에 한정	[본문] p.31
소지역 간 고용률 격차	약 9.0%p — 비교 7개국 중 최소 (최저 울산 65.2%, 최고 제주 74.2%)	캐나다 48.5%p, 이탈리아 32.8%p	[도표] Infographic 1(p.17), Fig 2.1(p.88)
저고용 → 고고용 지역 순이동	슬로바키아·에스토니아와 함께 이동성 최상위. 고고용 지역 순유입 연 +0.5%, 저고용 지역 순유출 연 -0.4% 안팎	OECD 평균: 저고용 지역 연 -0.25%, 고고용 지역 +0.15%	[본문] p.97, [도표] Fig 2.6(p.98)
생성형 AI 고노출 일자리 비중	약 34% — 34개국 중 33위, 지역 편차 약 28%(전라권)~44%(수도권)	최고(국가 평균) 룩셈부르크 약 64%	[도표] Fig 3.3(p.162)
수리력 1SD(58점) 증가 시 임금 상승률	5% — 슬로바키아와 공동 최저	OECD 평균 11%, 최고 에스토니아 23%	[본문] p.210, Fig 4.2
교육연수 1SD(약 3.1년) 증가 시 임금 상승률	(한국 순위 원문 미기재)	OECD 평균 15%, 최저 프랑스 7%, 최고 싱가포르 32%	[본문] p.209
비형식 직업관련 학습 참여율 (PIAAC 2주기, 25~65세)	9.5% — 참여국 중 최저	OECD 평균 36.9%, 노르웨이 53.5%	[도표] Fig 4.8(p.219)
경쟁금지조항 적용률(근로자 조사)	47.6% — 16개국 중 최고	조사국 평균 36.2%	[도표] Fig 5.6(p.262)
경쟁금지조항 적용률(사용자 조사)	35.6% — 16개국 중 4위	조사국 평균 29.7%	[도표] Fig 5.6(p.262)
경쟁금지조항 규제 강도	가장 허용적인 그룹(호주·뉴질랜드와 함께)	콜롬비아·멕시코는 금지(제재 없음)	[도표] Fig 5.3(p.254)

지표	한국	OECD 비교	출처(원문)
정규직 해고 규제 종합지표(EPR)	2.35 — 36개국 중 느슨한 순 21번째	최저 코스타리카 0.64, 최고 체코 3.02	[도표] Fig 6.5(p.338)
임시직 규제 종합지표(EPT)	1.83 — 36개국 중 느슨한 순 24번째	최저 미국 0.27, 최고 튀르키예 3.25	[도표] Fig 6.9(p.346)
집단해고 규제	개별해고와 동일(한국·칠레·코스타리카·뉴질랜드 4개국)	31개국은 집단해고를 더 엄격히 규제(지표 기준 15~20% 더 엄격). 멕시코는 경제적 사유의 개별해고 자체를 불허하는 별개 사례	[본문] p.335
기간제 종료 시 정규직 우선고용	의무 있음(한국·포르투갈 2개국)	대부분 국가는 만료 시 제약 없음	[본문] p.342
파견 근로	32개 한정 직무만 허용, 최대 누적 6~24개월	TWA 누적기간 OECD 평균 26개월	[본문] p.345

주 1) 출처의 [본문]은 원 보고서 본문에 명시된 수치, [도표]는 원 도표의 벡터 좌표에서 추출한 근사치를 뜻함

주 2) 경쟁금지조항 적용률의 국가 간 순위는 확정적으로 해석하지 말 것을 원 보고서가 권고한다(95% 신뢰구간 기준 상위 3개국과 하위 3개국의 차이만 유의). 조사 대상은 15개국이며, 이탈리아는 별도 연구(Boeri, Garnero and Luisetto, 2025)로 보완되어 근로자 기준은 16개국이 됨

주 3) 실질임금, 소지역 간 고용률 격차, 고용보호법제 지표의 국가비교 도표는 각각 III절, V절, VIII절에 수록함

03 노동시장 총량 동향

OECD 고용률은 역사적 고점이나 악화 신호가 나타나는 가운데, 한국의 실질임금 회복은 비교 대상 중 가장 큰 폭을 기록함

- OECD 지역의 고용률은 2026년 1분기 72.1%로 역사적 고점에 있으나, 실업률이 소폭 상승하고 고용 증가세가 평탄해지는 등 악화 신호가 나타나고 있으며 노동시장 긴장도 역시 완화되고 있음
 - 청년 노동시장 진입자의 실업률은 나머지 생산가능인구에 비해 지속적으로 높아지고 있음
- 임금 측면에서는 최근의 에너지 가격 급등 이전부터 실질임금 회복이 둔화되고 있었고, OECD 3분의 1 국가에서 실질임금은 2022년 물가 급등 직전인 2021년 초 수준을 회복하지 못하였으나 한국은 그 3분의 1에 속하지 않음
 - 보고서 인포그래픽이 제시한 임금 개 비교 대상 가운데 한국의 실질임금은 2021년 1분기 대비 5.7% 상승하여 회복 폭이 가장 크고 그리스(+4.7%)가 그 뒤를 이음
 - OECD 중위값은 +1.2%, 독일은 +0.9%로 소폭 회복한 반면, 미국(-1.4%)과 호주(-5.1%)는 아직 회복하지 못하였고 이탈리아는 하락 폭이 6%를 넘음
 - 지정학적 불확실성, 높은 관세, 에너지 가격 상승이 인플레이션을 다시 밀어 올려 회복을 지연시킬 가능성은 남아 있음

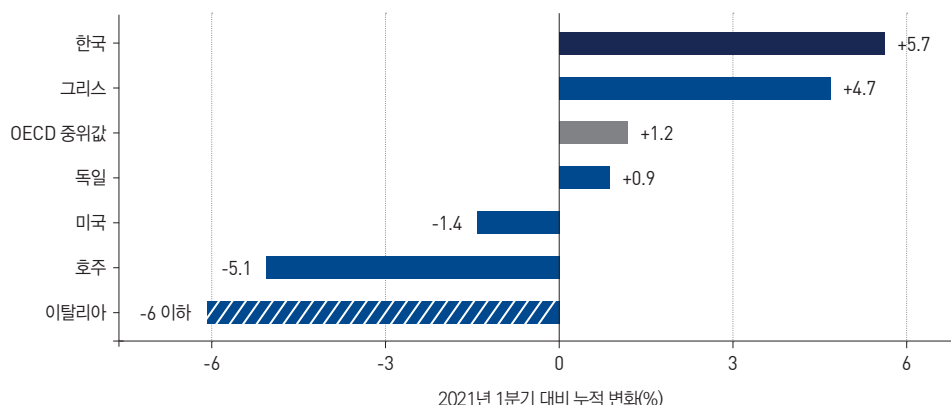


그림 1 | 2021년 1분기 대비 실질임금 누적 변화(2026년 1분기 기준)

자료: OECD(2026), OECD Employment Outlook 2026, Infographic 1(p.17)의 수치를 추출하여 재작성

주: 단위는 %이다. 원 도표는 임금 개 비교 대상만을 제시한 것이므로 국가 간 순위가 아니라 회복 정도의 대비로 읽어야 함

*이탈리아는 원 도표의 축 하한(-6%)에서 막대가 절단되어 있어 실제 값은 -6%보다 낮음(빛금으로 표시). 수치는 도표 추출값으로 소수점 이하는 근사치임

- 임금 총량의 세부를 보면, 2026년 1분기 실질임금의 전년 대비 증가율은 거의 모든 국가에서 양(+)이었으나 3분의 2 국가에서 1년 전보다 낮아졌고, 국가 평균은 2.7%(2025Q1)에서 2.2%(2026Q1)로 내려왔음

- 법정 최저임금의 실질 가치는 2026년 4월 기준 30개 시행국의 약 3분의 2에서 1년 전보다, 거의 전부에서 2021년 1월보다 높아 임금분포의 하단이 중위임금보다 강한 복원력을 보였음(카이츠 지수 상승)
- 단위노동비용은 2025~2026년 사이 대부분 국가에서 단위이윤보다 빠르게 올라 실질임금의 따라잡기가 진행되었으나, 이 국면도 둔화 조짐을 보임
- 생산성 측면에서 한국은 콜롬비아·멕시코·폴란드·슬로바키아·라트비아·리투아니아·미국과 함께 코로나19 이후 상대적으로 높은 노동생산성 증가율을 기록한 국가군으로 분류됨
- 다만 이들 국가 대부분은 1990년대 중반 이후 지속적으로 높은 생산성 증가율을 보여 왔으며, 장기 추세를 상회한 경우는 폴란드와 미국에 한정됨

04 인공지능 전환과 노동시장

■ 생성형 AI에 대한 노출은 지역별로 크게 다르며, 한국은 34개국 중 33위로 노출도와 지역 편차가 모두 낮음

- 생성형 AI에 크게 노출된 일자리의 비중은 지역에 따라 약 16%에서 70% 이상까지 벌어짐
- 정보통신·금융·교육 등의 산업과 인지적·비정형 과업 중심 직업이 집중된 지역일수록 노출도가 높으며, 그 결과 수도권과 비수도권 사이의 소득·고용 격차가 AI 확산으로 더 벌어질 가능성이 제기됨
- 한국의 전국 평균 노출도는 약 34%로 조사 대상 34개국 가운데 33위에 해당하며, 지역 간 편차 역시 전라권 약 28%에서 수도권 약 44%로 상대적으로 좁음
- 제조업 비중이 높고 인지적·비정형 과업 중심 직업의 비중이 상대적으로 낮은 산업구조가 반영된 결과로 해석됨
- 이는 단기적으로 생성형 AI의 직접적 대체 압력이 상대적으로 작다는 뜻이지만, 동시에 AI 확산이 가져오는 생산성 이득으로부터도 멀리 있다는 의미로 읽을 수 있음

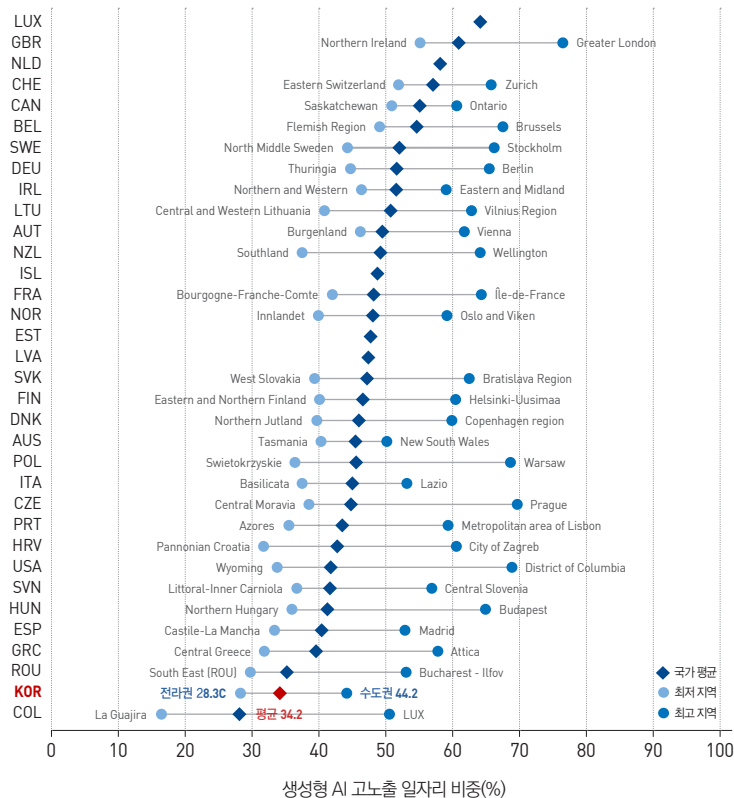


그림 2 | 생성형 AI에 크게 노출된 일자리의 비중

자료: OECD(2026), OECD Employment Outlook 2026, Figure 3.3(p.162)의 수치와 지역명을 추출하여 재작성. 원자료는 OECD(2024), Job Creation and Local Economic Development 2024

주: 마름모는 국가 평균, 원은 지역별 최소값과 최대값이다. 단위는 %이며, 원 도표에 표기된 최대·최소 지역명을 함께 옮김(한국은 국문으로 표기)

단일 지역 국가(LUX·NLD·ISL·EST·LVA)는 평균만 표시된다. 수치는 도표 추출값으로 소수점 이하는 근사치임

대규모 언어모형의 확산이 청년 고용에 미친 영향은 아직 제한적인 것으로 나타남

- 호주·캐나다·유럽연합·미국 자료를 보면, 대규모 언어모형(LLM)의 확산이 청년 노동시장 진입자의 실업 격차를 설명하는 정도는 아직 제한적임
 - 링크드인 자료 기준으로 기업의 LLM 활용이 본격화된 시점은 2023년 중반에서 2024년 초 사이인데, 청년 대졸자의 실업 격차는 이미 팬데믹 이전부터 상승 추세에 있었고 해당 시점 전후로 뚜렷한 변곡점이 관찰되지 않음
- 언어모형 고노출 직업의 온라인 구인공고 역시 2023년 말을 전후로 단절점을 보이지 않음
 - 오히려 이들 직업의 구인공고는 거시경제 충격에 민감하게 반응하여, 팬데믹기에 감소하고 회복기에 늘었다가 인플레이션 충격과 통화긴축 국면에서 다시 위축되는 양상을 보임
 - 보고서는 이 결론이 잠정적이며 기술 진보와 기업의 활용 확대에 따라 향후 영향이 커질 수 있으므로 지속적인 모니터링이 필요하다고 밝히고 있음. 다만 이 분석의 대상국에 한국은 포함되어 있지 않음
- 한편 AI가 향후 10년간 연간 총생산성 증가율을 0.25~0.6%p 높일 수 있다는 추정도 함께 제시됨
 - AI 확산은 지역 간 격차의 요인인 동시에 생산성 제고의 기회이며, 지역별 AI 도입 지원 정책이 필요한 근거가 여기에 있음

구조변화의 조정은 이동이 아니라 세대교체로 이루어짐

- 14개국 고용주-근로자 연계 자료 분석 결과, 저임금국 수입경쟁 노출이 1표준편차 높아지면 2018년까지 제조업 고용이 서유럽에서 초기 인구 대비 0.5%p(제조업 일자리 10개 중 1개), 미국에서 1.4%p(7개 중 1개) 감소하였음
 - 같은 기준으로 독일은 1%p, 캐나다는 0.4%p이며, 분석 기간은 국가·지표별로 다름(제조업 고용 효과는 미국 2000~2018년, 서유럽 2002~2018년 기준)
 - 제조업 손실은 시간이 지나면 생산자서비스 중심의 비제조업 증가로 상쇄되고도 남지만 회복은 지체됨
 - 디지털 기술 노출은 비정형 직업 중심으로 고용을 늘리되 정형·육체 직무 산업에서는 일자리를 줄여, 전체적으로 노동증강적이지만 부분적으로 노동절약적임
- 주목할 것은 조정의 경로로, 충격에 대한 지역 고용의 조정은 부문 간 이직(제조업 고용 감소분의 12~14%)이나 지역 간 이주(13~15%)가 아니라 고용 안팎으로의 이동으로 주로 이루어짐
 - 나이 든 코호트가 떠난 자리에 젊은 코호트가 다른 부문으로 들어오는 세대적 적응의 형태를 띠며, 미국의 경우 이러한 연령 관련 이동만으로 2000~2019년 제조업 고용 감소의 65%가 설명됨
 - 전직 지원 정책의 초점이 이직 알선을 넘어 재직 중 숙련 재형성과 청년의 진입 경로 설계에 놓여야 하는 이유임

05 지역 격차

OECD 절반 이상의 국가에서 소지역 간 고용률 격차가 20%p를 넘는 가운데, 한국의 격차는 비교 대상 중 가장 작음

- OECD 절반 이상의 국가에서 도(道) 규모 소지역 간 고용률 격차가 20%p를 넘으며, 실업률 격차는 더 커서 하위 5분위 지역의 실업률이 상위 5분위 지역의 두 배가 넘고 이탈리아·벨기에·캐나다·슬로바키아에서는 네 배를 초과함
 - 2010년대 초 이후 대부분의 국가에서 완만한 수렴이 관찰되지만 격차 자체는 여전히 큼
- 지역 간 노동시장 격차는 가처분소득 격차로 이어져, 저소득 지역 거주자는 5년의 시계에서 소득 하위 계층에 머물 확률이 부유한 지역 거주자보다 약 40% 높음(자료가 확보된 9개국, 소득분포 15백분위 출발자 기준, 2017~2022년)
 - 다만 지역 간 소득 격차는 지역 간 1인당 GDP 격차보다 훨씬 좁고 두 지표의 상관이 약한 국가도 있어, 보고서는 1인당 GDP가 지역의 생활수준을 대표하는 지표로 적절하지 않다고 지적함
 - 아울러 전체 소득 불평등의 약 95%는 지역 내부에서 발생하며 지역 간 차이가 차지하는 비중은 5% 안팎에 그침

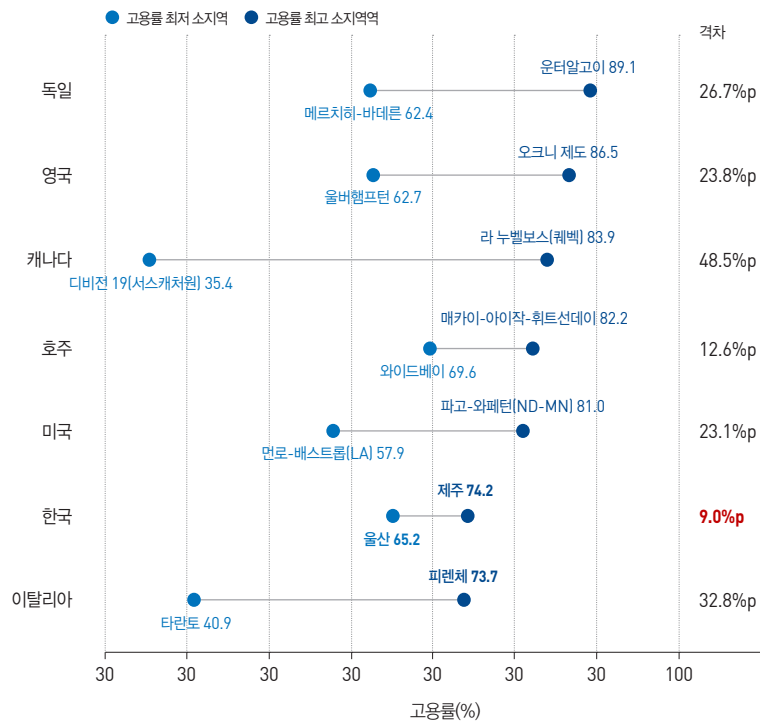


그림 3 | 소지역 간 고용률 분포(2024년 또는 최근 연도)

자료: OECD(2026), OECD Employment Outlook 2026, Infographic 1(p.17)의 수치와 Figure 2.1(p.88)의 최저·최고 지역명을 추출하여 재작성
 주: 단위는 %임. 각 선의 양 끝은 해당 국가에서 고용률이 가장 낮은 소지역과 가장 높은 소지역이며, 원 도표에 표기된 지역명과 수치를 함께 표기함
 오른쪽 수치는 두 지역의 격차(%p)임. 수치는 도표 추출값으로 소수점 이하는 근사치임
 원 도표는 일곱 개 비교 대상만 제시한 것으로, 전체 국가의 분포는 원 보고서 Figure 2.1 참조. 한국 표본에서 세종(KR054)은 자료 결측으로 제외됨

- 격차의 방향은 수렴으로, 2010년대 초 이후 슬로베니아·체코·에스토니아·아일랜드·슬로바키아·코스타리카에서는 고용률의 지역 간 산포가 절반가량 줄었고 자료가 있는 29개국 중 확대된 나라는 8개국뿐임
- 지역 간 격차의 3분의 1에서 2분의 1은 인구 구성(연령·성별·학력·가구구성)으로 설명되지만, 나머지는 지역이 제공하는 기회 차이임
- 지역의 효과는 취약집단에서 특히 커서, 칠레의 성별 고용 격차는 고고용 지역 18.2%p에서 저고용 지역 27.9%p로, 슬로바키아의 학력 간 고용 격차는 1.7%p에서 약 20%p로 벌어짐
- 소득 측면에서 중위 가처분소득의 지역 간 배율은 호주·캐나다·칠레·이스라엘에서 2배 이상, 중부유럽·북유럽에서 1.1~1.2배임
- 고용 격차가 좁혀진 14개국 중 10개국에서 소득 산포도 함께 줄어, 노동소득이 지역 여건을 가계소득으로 전달하는 일차 통로임이 확인됨

노동 이동은 지역 격차를 좁히기에 충분하지 않으며, 한국은 '이동량 부족' 진단에서 예외로 언급됨

- 저고용 지역은 연평균 인구의 0.25%가 순유출되고 고고용 지역은 0.15%가 순유입되는 수준에 그침
- 이동하는 사람은 고용 전망이 이미 좋은 사람에 편중되어 있음
 - 벨기에·에스토니아 행정자료 분석에 따르면 고졸 이하 인구가 저고용 지역을 떠날 확률은 고등교육 이수자보다 벨기에에서 약 6%, 에스토니아에서 약 20% 낮음(모두 상대적 차이)
 - 가장 강력한 예측변수는 연령으로 45~54세는 25~34세보다 이동 확률이 약 70% 낮으며, 비경제활동인구 역시 이동하지 않는 쪽임
 - 결국 남는 사람이 인적자본이 취약한 집단이라는 점에서 노동 이동은 오히려 기존 격차를 강화할 수 있음
- 한국은 이 가운데 '이동량 부족'이라는 진단에서만 예외로 언급되며, 보고서는 슬로바키아·에스토니아와 함께 한국을

이동성이 두드러지게 높아 OECD 평균을 끌어올리는 국가로 명시하고 있음(일본·독일·스페인 등 이동이 매우 제한적인 국가로 분류)

- 실제로 한국의 고고용 지역 순유입은 연 0.5% 안팎으로 OECD 평균(+0.15%)의 세 배를 웃돌고, 저고용 지역 순유출도 연 0.4% 안팎으로 OECD 평균(-0.25%)의 1.5배를 넘음
- 다만 보고서가 한국의 이동자 구성을 분석한 것은 아니며, 이동의 선별성에 관한 직접 증거는 벨기에·에스토니아 두 나라의 행정자료뿐임
- 그럼에도 이동량이 이미 OECD 평균을 크게 웃도는 나라에서 지역 격차가 지속된다면, 문제의 소재는 이동의 부족이 아니라 이동의 선별성과 잔류 인구의 숙련 형성에 있을 가능성이 큼(이는 보고서의 진술이 아니라 보고서의 분석들을 한국에 적용한 해석임)

06 숙련과 훈련

숙련의 임금 수익이 전반적으로 약화된 가운데, 한국은 수리력의 임금 수익과 훈련 참여가 모두 최하위로 나타남

- PIAAC 2주기(2022~2023년) 자료에 따르면 정보처리 능력과 형식 교육은 여전히 고용과 임금의 중요한 예측변수이지만 그 영향력은 지난 10년간 약화되었음
- OECD 평균으로 교육연수 1표준편차(약 3.1년) 증가는 임금 15% 상승과, 수리력 1표준편차(58점) 증가는 임금 11% 상승과 연관되며, 이는 1주기(2011~2018년) 대비 교육의 경우 2.2%p 낮아진 값임
- 이 연관의 상당 부분은 직업 선택을 통해 작동하여, 직업을 통제하면 교육의 임금 연관성은 8%로, 수리력은 7%로 하락함
- 교육과 숙련이 임금을 높이는 주된 경로는 더 나은 보수의 직업으로의 진입이라는 뜻임
- 국가별 편차도 커서 교육연수와 임금의 연관성은 프랑스 7%에서 싱가포르 32%까지 벌어지고, 수리력과 임금의 연관성은 한국과 슬로바키아에서 5%로 가장 낮고 에스토니아에서 23%로 가장 높음
- 즉 한국이 참여국 중 최하위로 기록된 지표는 학력(교육연수)이 아니라 숙련(수리력)의 임금 수익임
- 훈련 측면에서 OECD 평균 참여율은 형식학습 8%, 비형식학습 37%, 비공식학습 65%이며, 임금과 가장 뚜렷한 정(+)의 관계를 보이는 것은 비형식 학습으로 참여자는 비참여자보다 평균 6.2% 높은 임금을 받음
- 한국의 비형식 훈련 참여율은 9.5%로 참여국 가운데 가장 낮아, 숙련의 임금 수익이 가장 낮은 국가군에 속하면서 이를 보완할 성인학습 참여도 가장 낮은 조합을 보임

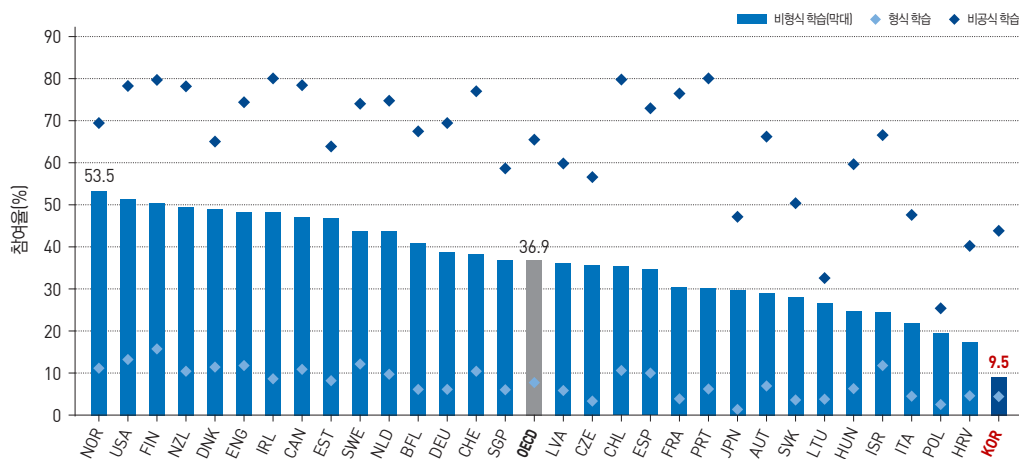


그림 4 | 학습 유형별·국가별 성인학습 참여율(25~65세)

자료: OECD(2026), OECD Employment Outlook 2026, Figure 4.8(p.219)의 수치를 추출하여 재작성. 원자료는 Survey of Adult Skills(PIAAC, 2023)

주 1) 막대는 비형식 학습, 빈 마름모는 형식 학습, 채운 마름모는 비공식 학습 참여율임. 단위는 %이며, 비형식 학습 참여율이 높은 순으로 정렬함

주 2) BFL은 벨기에 플랑드르 지역, ENG는 잉글랜드, SGP는 싱가포르를 가리킴. 전 국가의 값을 원 도표의 벡터 좌표에서 추출하였으며 소수점 이하는 근사치

훈련의 임금 프리미엄은 훈련의 양이 아니라 내용과 설계에 좌우됨

- 참여의 격차는 평균보다 분포에서 잘 드러나며, 비형식 훈련의 임금 프리미엄은 관리자 등 고임금 직업군에서 크게 나타남
 - 이들이 프리미엄이 큰 훈련 주제에 더 많이 참여하기 때문이기도 함
- 훈련이 필요한 사람보다 이미 유리한 사람에게 훈련이 쏠리는 선택의 구조는, 참여율 총량 제고와 별개로 참여의 분포를 겨냥한 정책(중소기업 훈련 보조, 부문별 훈련기금, 유연 학습)이 필요함을 시사함
- 비인지적 요소와 작업 관행의 역할도 확인되어, 과업 재량이 큰 일자리는 1%, 협업 수준이 높은 일자리는 6% 높은 임금과 연관되며 수리력의 임금 연관은 자율성과 협업이 큰 환경에서 유의하게 커짐
 - 인지 숙련과 인간중심적 작업 관행이 보완재라는 뜻으로, 숙련 정책과 일터혁신 정책을 함께 설계할 근거가 됨
- 훈련 주제별로는 팀워크·리더십·프로젝트관리 훈련이 임금과 가장 큰 연관을 보이는 반면, 가장 흔하게 실시되는 산업안전보건 훈련은 임금과의 연관이 약함
 - 읽기·쓰기, 외국어, 컴퓨터·소프트웨어, 커뮤니케이션 훈련의 임금 연관은 5.5~8.5% 수준임(다만 보고서는 미참여자의 훈련 주제를 관측할 수 없어 이 비교의 강건성을 확립하기 어렵다는 단서를 달고 있음)
 - 전달 방식에서는 온라인·혼합형이 대면 훈련에 못지않은 임금 수익을 보이며, 하루 이내의 초단기 과정과 1주 이상의 과정 사이, 집중 이수과 분할 이수 사이에도 유의한 차이가 없음
 - 사업주가 비용을 부담한 훈련의 임금 수익이 특히 높게 나타남

07 경쟁금지조항

경쟁금지조항은 본래 취지를 넘어 확산되었으며, 한국은 규제가 가장 허용적이면서 적용률은 가장 높은 조합을 보임

- 제5장은 15개국의 근로자·기업 조사를 새로 설계하여 경쟁금지조항(non-compete clause)의 실태를 국제 비교하였으며, 한국에서는 근로자 2,016명과 기업 409곳이 조사에 참여하였음
 - 조사 결과 경쟁금지조항은 확실히 적용 기준 약 5분의 1, 추정 포함 시 3분의 1(조사국 평균)을 적용하고 있으며, 비밀유지약정(NDA)은 약 절반에 적용됨
 - 이 조항은 본래 취지인 영업비밀 보호를 넘어 기밀정보 접근이 제한적인 저숙련 직무로까지 확산되었고, 최근 5년간 사용이 늘었음
- 경제적 결과는 부정적으로, 산업 단위 적용률이 10%p 높아지면 총노동생산성 수준은 1.9% 낮아지는 것으로 추정됨
 - 노동 재배치가 악화되고 기업 간 지식 확산이 지연되기 때문임
 - 규제가 느슨한 국가에서 손실은 2% 수준으로 더 크지만, 규제가 엄격한 국가에서도 1.5% 수준의 손실이 남음 법적으로 무효인 조항이라도 근로자가 그 사실을 알지 못하면 이직을 단념하는 위축효과가 작동하기 때문임
- 개별 계약의 조항 외에 기업 간 담합의 실태도 처음 측정되어, 조사 기업의 절반 가까이가 업계 내 인력 빼가기 금지(no-poaching) 또는 임금 담합(wage-fixing) 관행을 알고 있다고 답하였고 근로자의 6분의 1은 그런 합의로 이직이 막힌 경험이 있다고 답하였음
 - 경쟁금지조항에 적용된 근로자는 25년 경력 동안 소득분포에서 약 3백분위 덜 상승하는 것으로 추정되며, 5%는 이직이, 3%는 창업이 실제로 막혔다고 응답하였음
- 한국의 위치는 두 가지 점에서 주목됨
 - 첫째, 규제 측면에서 한국은 호주·뉴질랜드와 함께 가장 허용적인 국가군으로 분류되며, 법원의 합리성 심사에 주로 의존하고 보상 의무가 제한적임(원 보고서는 한국의 경쟁금지조항이 기간이 특정되지 않았거나 지역·업종 범위가 특정되지 않은 경우 법원에서 인정받기 어렵다고 정리함)

- 둘째, 적용률 측면에서 한국은 근로자 조사 기준 47.6%로 조사 대상 16개국 가운데 가장 높고, 사용자 조사 기준으로도 35.6%로 네 번째로 높아 두 기준 모두에서 조사국 평균을 크게 웃돌

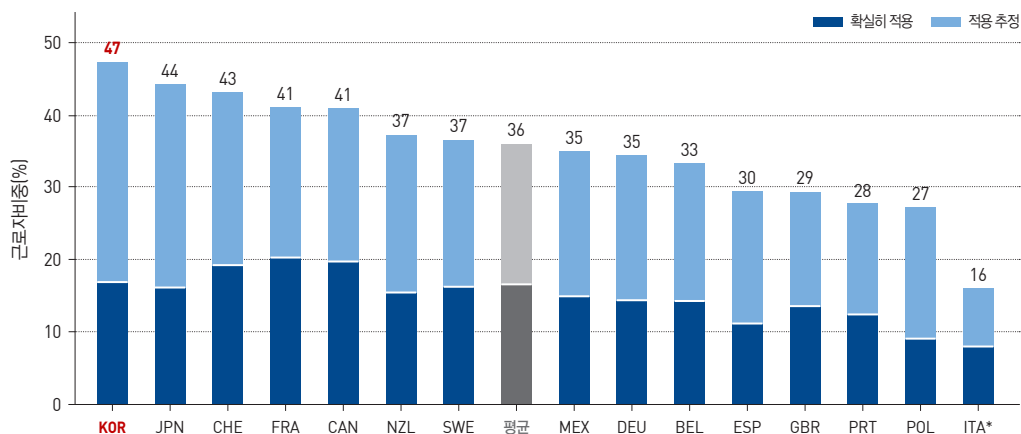


그림 5 | 경쟁금지조항의 적용을 받는 근로자 비중(근로자 조사)

자료: OECD(2026), OECD Employment Outlook 2026, Figure 5.6(p.262) Panel B의 수치를 추출하여 재작성

주 1) 단위는 %이며, 막대 위 수치는 두 구간의 합계(정수 반올림). '평균'은 조사 대상국 평균임. 원 도표의 '확실히 적용'과 '적용 추정' 구분을 그대로 옮김

주 2) 원 보고서는 국가 간 순위를 확정적으로 해석하지 말 것을 권고함. 95% 신뢰구간 기준으로 상위 3개국과 하위 3개국의 차이만이 통계적으로 유의함. 이탈리아(ITA*)의 근로자 기준 값은 별도 연구(Boeri, Garnero and Luisetto, 2025)에 근거함

- 규제의 국제 지형은 넓은 스펙트럼을 이루어, 콜롬비아와 멕시코는 조항 자체를 금지하지만 위반에 대한 제재는 없고, 일부 국가는 조항 체결에 보상 지급을 의무화하며, 다수 국가는 법원의 합리성 심사 유효성 판단을 맡김
- 법원 의존형에서는 판례가 축적되기 전까지 근로자와 기업 모두 자신이 서명한 조항의 효력을 알기 어렵고, 조항의 기간·범위가 규제 틀이 허용하는 수준보다 넓게 작성되는 경우도 많음
- 규제는 가장 허용적인데 적용률은 가장 높은 조합은, 경쟁금지조항의 생산성 손실이 규제가 느슨한 국가에서 더 크게 나타난다는 분석 결과와 결합할 때 사후 사법심사에만 의존하는 현행 구조의 재검토 필요성을 시사함

08 고용보호법제

이번 세기 개혁은 정규직 해고규제의 조화와 기간제 규제 강화로 수렴하며, 한국은 두 지표 모두 중간 지대에 위치함

- 제6장은 2025년 1월 1일 기준 36개국의 고용보호법제를 지표화하였으며, 영어권 국가의 규제 강도가 다수 EU 국가보다 낮은 구도가 유지되고 있음
 - 이번 세기 들어 시행된 개혁의 대부분은 두 방향으로 수렴하는데, 하나는 정규직 해고규제의 조화(법원 재량의 축소와 사무직·생산직 보호 수준의 정렬)이며 다른 하나는 기간제 규제의 강화임
 - 이는 2008년 금융위기 이후 10년간 이어진 흐름과 단절된 것으로, 보고서는 이 조합이 노동시장 이중구조를 완화할 수 있다고 평가함
- 지표의 세부를 보면 정규직 해고 규제의 엄격성은 근속과 함께 커져, 근속 4년의 OECD 평균 예고기간은 1.3개월, 해고수당은 1.1개월치이며 근속 20년이면 각각 2.1배, 3.4배로 늘어남
 - 36개국 중 31개국이 집단해고에 개별해고보다 강한 규제를 두고, 제3자 협의·승인 요건으로 해고 예고까지의 지연이 평균 9일에서 30일로 늘어남
 - 기간제는 모든 국가에서 만료 시점 종료에 제약이 거의 없고, 4분의 1의 국가에서는 사실상 아무 비용 없이 아무 때나 종료될 수 있으며, 기간제·파견의 누적기간 상한은 평균 각 41개월, 26개월임

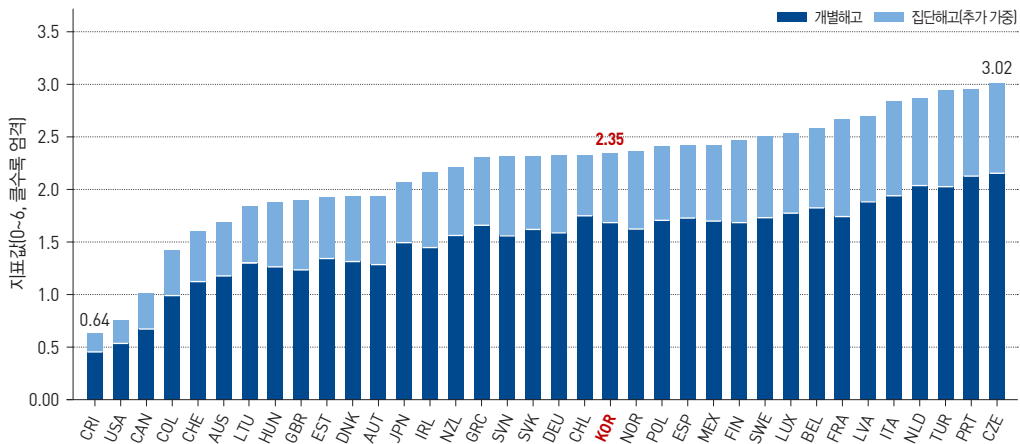


그림 6 | 정규직 해고 규제 종합지표(2025년 1월 1일 기준)

자료: OECD(2026), OECD Employment Outlook 2026, Figure 6.5(p.338)의 수치를 추출하여 재작성

주: 지표는 0~6이며 값이 클수록 엄격함. 원 도표의 개별해고·집단해고 누적 구성을 그대로 옮겼으며(개별 5/7, 집단 2/7 가중), 국가 코드와 수치는 원 도표의 벡터 좌표에서 추출함
수치는 소수점 이하가 근사치임

- 한국의 정규직 해고 규제 종합지표는 2.35로 36개국 가운데 규제가 느슨한 쪽에서 21번째(최저 코스타리카 0.64, 최고 체코 3.02), 임시직 규제 종합지표는 1.83으로 24번째(최저 미국 0.27, 최고 튀르키예 3.25)로 두 지표 모두 영미법계와 유럽 대륙의 중간 지대에 해당함

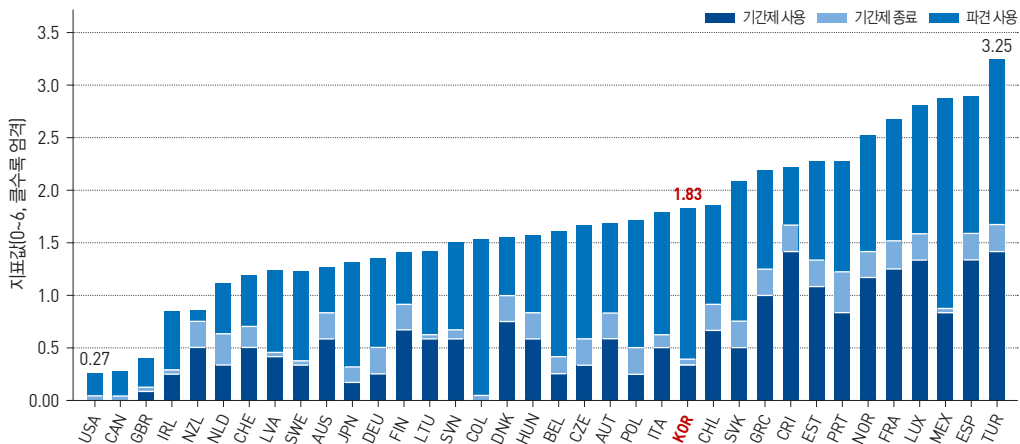


그림 7 | 임시직 규제 종합지표(2025년 1월 1일 기준)

자료: OECD(2026), OECD Employment Outlook 2026, Figure 6.9(p.346)의 수치를 추출하여 재작성

주: 파견·기간제 사용 규제와 기간제 종료 규제를 각각 3분의 1씩 가중한 새 버전(EPT v4) 지표이며, 원 도표의 세 구성요소 누적 구성을 그대로 옮김. 수치는 소수점 이하가 근사치임

- 한국의 제도적 특징은 다음과 같음
 - 첫째, 집단해고를 개별해고와 동일하게 규제하는 네 개 국가(한국·칠레·코스타리카·뉴질랜드) 중 하나임. 다만 이는 규제가 느슨해서가 아니라, 경제적 사유의 개별해고에도 제3자 협의 또는 승인을 상시 요구하는 여덟 개 국가(한국·체코·핀란드·독일·네덜란드·뉴질랜드·슬로바키아·스웨덴)에 이미 포함되어 있기 때문임(멕시코는 경제적 사유의 개별해고 자체를 허용하지 않는 별개 사례)
 - 둘째, 기간제 사용에는 객관적 사유를 요구하지 않으나 파견은 32개 한정 직무에서만 허용하며, 파견 최대 누적기간은 6~24개월로 OECD 평균 26개월보다 짧음
 - 셋째, 기간제 종료 시 정규직 채용 우선권을 부여하는 국가는 한국과 포르투갈 두 곳뿐임
- 지표 해석에는 유의가 필요함
 - EPL 지표는 법제의 문면을 지수화한 것으로 판례 경향이나 집행의 강도는 담지 못하며, 부당해고 청구 가능 기간의 OECD 중위값이 2개월에 불과하다는 사실이 보여주듯 문면의 엄격성과 보호의 실효는 별개일 수 있음

- 또한 이번 판부터 임시직 지표 산식이 변경되어(기간제 종료 규제 신설, 3분의 1 가중) 과거 판 수치와의 직접 비교는 적절하지 않음

09 보고서의 정책 제언

정책 제언은 ‘사람을 일자리로, 일자리를 사람에게’라는 이중 전략으로 수렴함

- 보고서의 정책 제언은 총론이 제시한 ‘사람을 일자리로, 일자리를 사람에게(people to jobs and jobs to people)’라는 이중 전략으로 수렴하며, 장별 내용은 다음과 같음

표 2 | 원 보고서의 장별 핵심 진단과 정책 제언

장	핵심 진단	정책 제언
총론	전국 단위의 획일적 이동·재훈련 정책은 성과가 낮다. 모든 근로자가 이동을 원하거나 이동할 수 있는 것은 아니며, 단일한 훈련 프로그램이 모든 지역 노동시장의 수요를 충족할 수도 없다.	① 이동 장벽 제거(주거·보육·권리의 이전성·지역서비스 접근성) ② 지역 역량에 맞춘 장소기반 산업정책과 산업 다각화 ③ 지역 단위 숙련수요 예측과 훈련경로 설계, 고용서비스의 사용자 발굴 기능 강화 ④ 부처·정부계층 간 조정 거버넌스. 다만 이동은 강요될 수 없다.
제2장 지역 격차	지역 노동시장 격차가 가처분소득과 생활수준 격차로 전이된다. 1인당 GDP는 지역 생활수준의 대리지표로 적절하지 않다.	고용·사회정책을 지역의 경제적 역동성 제고 정책과 결합할 것. 지역 정책이 소득 불평등 정책을 대체할 수 없음에 유의할 것.
제3장 구조변화·AI	지역 총고용은 중기적으로 회복되지만 그 이면에서 대규모 산업 간 재배치가 일어난다. 생성형 AI 노출도의 지역 간 격차는 노동 격차를 심화할 수 있다.	① 산업 다각화와 교육·인프라 투자, 숙련수요의 선제적 예측 ② 전직자 지원과 부문·지역 간 이동장벽 제거 ③ 지역 단위 AI 도입 지원(캐나다의 혁신 바우처·클러스터 사례). 한국의 혁신도시·기업도시 정책과 실직자 종합 재취업 프로그램이 사례로 인용됨.
제4장 숙련·훈련	교육·숙련의 임금 수익이 약화되고 훈련 참여가 감소하고 있다. 임금 프리미엄은 훈련의 양이 아니라 내용과 설계에 좌우된다.	① 숙련 가치화: 선행학습인정(RPL), 스킬 패스포트 ② 유연·고품질 학습: 마이크로크리덴셜, 국가역량체계(NQF) 강화, 학점인정체계, 품질보증, 진로 지도 확충 ③ 사용자 참여 확대: 중소기업 훈련 보조금, 부문별 훈련기금, 숙련예측 서비스(프랑스 GPEC), 기업 간 훈련 네트워크.
제5장 경쟁금지조항	적용률이 높고 상승 중이며, 지식집약 직종을 넘어 확산되었다. 산업 단위 적용률 10%p 상승은 총노동생산성 1.9% 하락과 연관된다.	현행 규제 틀의 적정성 재검토. 전면금지에서 부문별 금지, 특정 근로자 면제, 보상 의무화에 이르는 스펙트럼이 존재한다. 법 명확성·제재·집행의 강화, 기업 간 담합(no-poaching, wage-fixing)에 대한 경쟁당국의 대응도 과제이다.
제6장 고용보호법제	과도하게 엄격한 해고규제는 적응력을 떨어뜨리지만, 지나치게 느슨하면 조정비용이 근로자와 정부에 전가된다.	정규직 해고규제의 예측가능성 제고와 기간제 규제 강화를 병행하여 노동 시장 이중구조를 완화할 것.

자료: OECD(2026), OECD Employment Outlook 2026의 총론 및 각 장 In Brief; 정책 질의 서술을 표로 재구성

10 시사점

※ 이하는 원 보고서의 발견을 한국의 인적자원개발 정책 맥락에서 해석한 것으로, 보고서 자체의 진술이 아님

- 낮은 훈련 참여와 낮은 숙련 수익률의 결합이 가장 주목할 발견임. 한국은 비형식 훈련 참여가 OECD에서 가장 낮은 동시에(9.5%) 수리력 1표준편차 증가에 따른 임금 상승도 5%로 참여국 중 가장 낮았음
 - 숙련이 임금으로 보상되지 않는 구조에서 숙련 형성 기회마저 가장 희소한 셈이며, 보고서가 권고하는 숙련 우선(skills-first) 전환과 선행학습인정, 마이크로크리덴셜의 정책 공간이 그만큼 넓음
- 훈련 정책의 초점은 참여율 제고와 내용 재편이 함께 이루어져야 함. 임금 연관이 가장 큰 영역과 가장 흔히 실시되는 영역 사이의 간극은 한국의 재직자 훈련 편성에도 그대로 적용될 수 있는 진단임
 - 유연한 전달 방식이 임금 수익을 낮추지 않는다는 결과는 훈련시간·집체 요건의 완화를 뒷받침함
- 경쟁금지조항은 한국에서 아직 본격적인 정책 의제로 다루어지지 않았으나, 규제가 가장 허용적인 국가군에 속하면서 적용률은 조사국 중 가장 높다는 조합은 재검토의 필요성을 시사함
 - 조항의 기간·범위에 대한 사전 규율과 근로자에 대한 정보 제공이 우선 검토 대상이 될 수 있음
- 지역 정책의 초점 전환을 검토할 필요가 있음. 한국은 이동이 부족한 나라가 아니며, 05절에서 해석으로 제시하였듯 문제는 이동의 선별성에 있을 가능성이 큼

- 그렇다면 유출 억제보다 남는 인력의 숙련 재형성과 지역 노동수요와의 연결이 과제가 됨
- 생성형 AI 노출도가 낮다는 사실은 단기적 대체 압력이 작다는 뜻인 동시에 AI가 가져올 생산성 이득으로부터도 거리가 있다는 뜻이므로, 지역 단위 AI 도입 지원과 숙련 형성을 함께 설계할 필요가 있음
- 다만 본 해설은 OECD 보고서가 제시한 국가비교 지표의 정리·해석에 한정되며, 지표 간 인과관계나 국내 제도적 맥락에 대한 별도 분석은 포함하지 않았다는 한계가 있음

참조 — 「한국경제보고서 2026」 기반 국내 진단 해설 시리즈

본 자료의 국제비교 좌표와 짝을 이루는 한국 국내 진단은 같은 시기 발간된 OECD 「한국경제보고서 2026」을 해설한 KRIVET Issue Brief 시리즈를 참조할 수 있다. 제323호(AI와 청년 고용·이중노동시장), 제324호(교육 평생학습, PIAAC 성인역량), 제325호(기회의 지리, 수도권 집중 약순환)가 이에 해당한다.

참고문헌

OECD (2026). OECD Employment Outlook 2026: Geographic Disparities in Jobs and Incomes. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/7e710f54-en>

OECD (2024). Job Creation and Local Economic Development 2024: The Geography of Generative AI. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/83325127-en>

Boeri, T., A. Garnero and L. Luisetto (2025). "Noncompete Agreements in a Rigid Labor Market: The Case of Italy." The Journal of Law, Economics, and Organization, 41(3), 930–958. <https://doi.org/10.1093/jleo/ewae012>

일러두기

※ 본 해설 자료는 위 OECD 보고서의 주요 내용을 정리·재구성한 것이다. 10절 및 본문 중 '해석'으로 표시한 부분은 원 보고서의 진술이 아니라 작성자의 판단이다. 정확한 수치·논거는 원문 및 각 그림의 StatLink 원자료를 확인하기 바란다. 원문 보고서는 OECD iLibrary([doi:10.1787/7e710f54-en](https://doi.org/10.1787/7e710f54-en))에서 내려받을 수 있다.