



PwC Korea

Insight Research

Global Workforce Hopes and Fears Survey 2022

전세계 44개국 52,195명 대상
글로벌 근로자들의 태도 및 근로 성향에 대한 조사
(한국 포함)

Intro

PwC는 한국을 포함한 44개국 52,195명의 근로자를 대상으로 한 **글로벌 근로자 태도 및 근로 성향 조사 (Global Workforce Hopes and Fears)*** 결과에서 앞으로 12개월 내에 5명 중의 1명 꼴로 이직을 계획하고 있으며, 35%의 근로자들이 급여 인상을 요구할 계획이라고 밝혔다. 특히 기술 분야에서는 44%의 근로자가 임금 인상을 요구할 가능성이 있어 임금 인상 압력이 가장 높았던 반면, 공공 분야는 25%로 가장 낮게 나타났다.

이직 고려에 있어서 가장 중요한 요소는 높은 급여이며, 성취감 추구(69%)와 직장이 본인의 성격과 잘 맞는 것(66%) 등도 직장 선택에 있어서 고려하는 중요한 요소로 확인되었다. 조사 대상의 47%는 근무 장소에 대한 자율적인 선택도 중요하다고 답하였다.

동 조사 결과, 경영진은 직원들에게 일방적인 업무 지시를 하기 보다는 공감과 지원, 그리고 안전한 근무 환경과 근무 방식에 대한 선택의 자율성 등을 제공하는 것이 필요한 것으로 확인되었다. 또한, 동 조사는 성별, 세대, 기술 등의 측면에서 심각한 양극화 가능성을 보여주었다. 따라서, 구조적으로 문화적으로 양극화 가능성이 높은 분야에 대한 투자와 교육이 요구된다.

한국은 조사 대상 국가 중에서 자신의 업무 관련 기술 보유 인력이 자국 내에서 부족하다고 인식하는 수준이 가장 낮았으며(16%), 글로벌 평균 대비 급여 인상이나 승진, 또는 선호하는 근무 방식을 회사에 적극적으로 요구하는 성향 역시 낮은 것으로 확인되었다.

(*) PwC는 44개 국가에서 총 52,195명을 대상으로 2022년 3월 온라인으로 근로자들의 성향과 태도에 대한 조사를 실시하였다. 한국은 총 1,043명을 대상으로 실시되었다.

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a vertical stack of colored rectangles (yellow, orange, red, white, orange, red) and a circular graphic at the bottom with concentric rings of yellow, orange, and red.

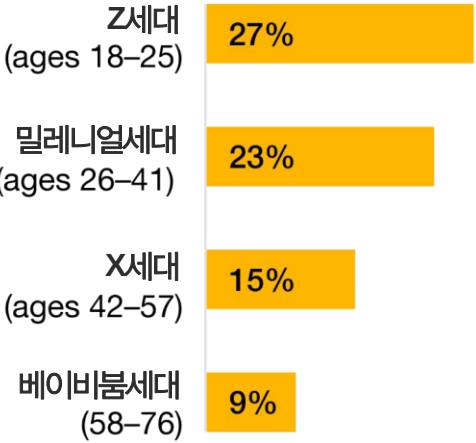
대규모 퇴직(The Great Resignation)과 임금인상의 압박

대규모 퇴직은 여전히 진행 중



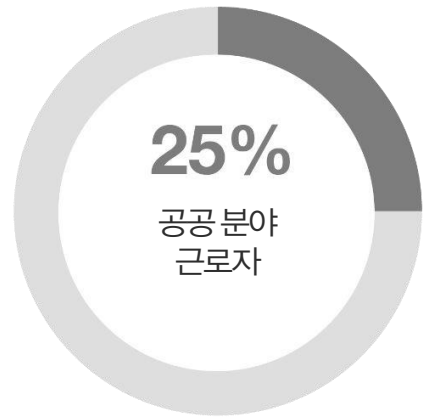
Base: Gen Z workers=5,506
Base: Millennial workers=23,962
Base: Gen X workers=15,711
Base: Baby Boomers=6,951

By age



향후 12개월 동안 임금 인상 압력이 거세질 것이다.

설문에 참여한 응답자 가운데 3분의 1은 내년에 임금 인상을 요구할 계획이라고 답했으며, 산업 분야로는 첨단기술 분야가 가장 높은 반면, 공공 분야가 가장 낮았다.



Base: Tech sector workers=6,243
Base: Public sector workers=8,008
Global Workforce Hopes & Fears Survey 2022
PwC

퇴사를 결심하게 만드는 다섯가지 요인

향후 12개월 이내에 이직을 할 것이라고 답한 근로자들은 다음 항목에 대해서 낮은 만족도를 나타냈다.

응답자 비율

■ 이직할 예정이다 ■ 이직하지 않을 것이다



-14%
일에서 **성취감**을 느낀다.



-11%
업무를 통해 **자아실현**을 할 수 있다고 느낀다.



-9%
공정한 경제적 보상을 받고 있다고 느낀다.



-9%
팀과 동료들로부터 **배려**를 받고 있다고 느낀다.



-7%
상급자가 내 **의견**에 귀를 기울인다고 느낀다.

Base: Likely to resign (very likely and extremely likely)=9,884
Base: Unlikely to resign (not likely and slightly likely)=30,495

공정한 금전적 보상
이외에도 업무 만족도와
개인적인 성취감 역시
이직에 있어 중요한 고려
대상이다.

Q. 이직을 고려할 때 다음의 요소들에 대해 얼마나
중요하게 생각하고 계십니까? ('극도로 중요함', '매우
중요함'을 선택한 응답자의 비율)

■ 영향 ■ 의미 ■ 자신감/역량 ■ 자율성

나는 내 업무와 관련하여 공정한
금전적 보상을 받는다.

71%

나는 내 직업에서 성취감을 추구한다.

69%

내 성격과 직장이 잘 맞는다.

66%

나의 조직은 나의 복지를 신경 쓴다.

60%

내가 맡은 업무에서 창의적이고
혁신적으로 일할 수 있다.

60%

주어진 역할에서 기대 이상으로
잘할 수 있다.

58%

나는 근무 시간을 선택할 수 있다.

50%

나는 근무 장소를 선택할 수 있다.

47%

여성 근로자들은 남성 근로자들에 비해서 급여에 대한 만족도가 낮았으며, 승진의 기회를 얻거나 상사들로부터 존중받을 가능성 등에 대해서도 낮은 응답률을 보였다.

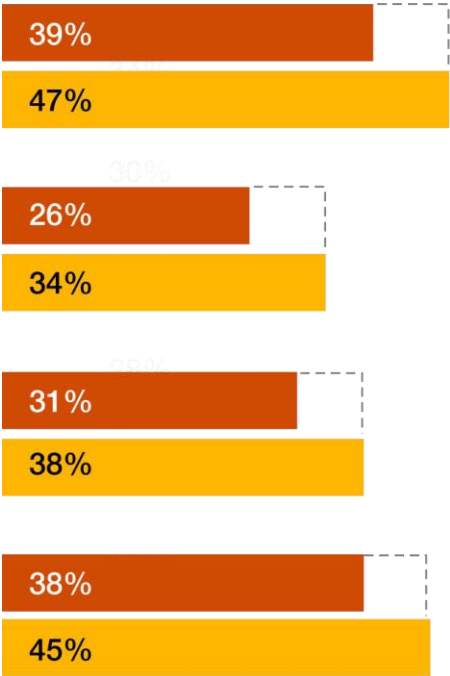
Base: Women=21,990

Base: Men=29,623

응답자 비율

■ 여성

■ 남성



-8%
상급자들이나의 의견을 경청함

-8%
승진의 기회를 요청함

-7%
임금 인상을 요청함

-7%
공정한 금전적 보상을 받고 있음



근로자의 기술 보유 여부에 따른 격차

근로자의 기술 보유 여부에 따른 격차

기술 발전 수준의 차이에 따라 자국내 기술 인력 보유 수준에 대한 인식 역시 차이가 크게 나타난다.

높은 기술이 요구되는 산업 분야 근로자들이 교육에 대한 필요성을 더욱 크게 느낀다.

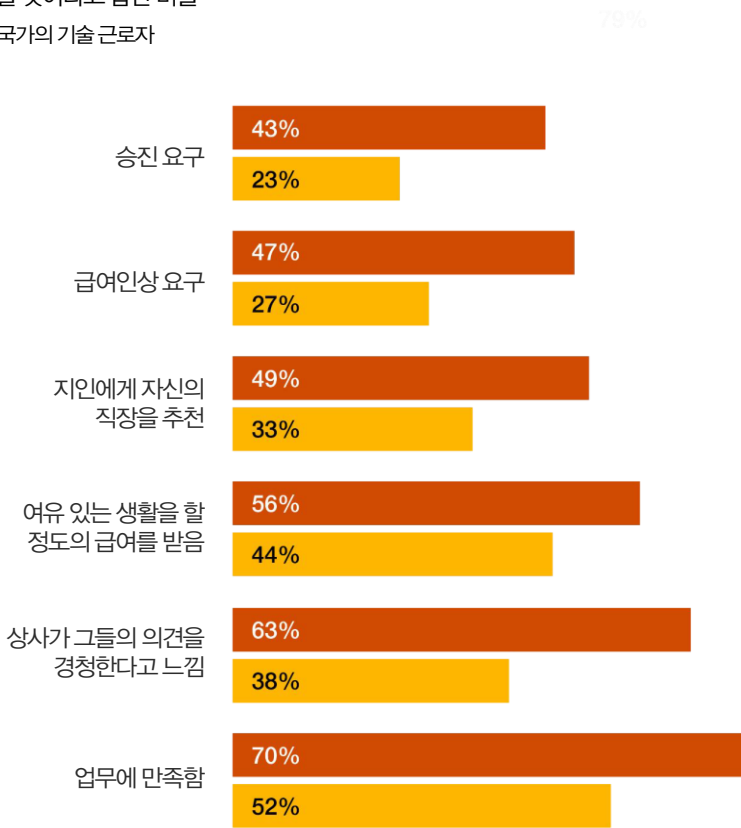
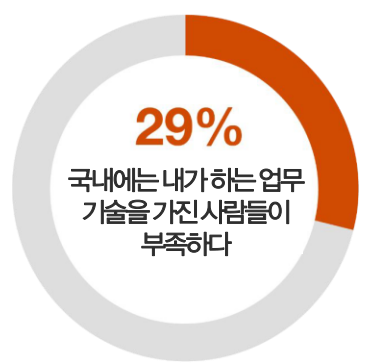
Base: Workers with scarce skills in their country (strongly agree and moderately agree)=15,029

Base: Workers without scarce skills in their country (strongly disagree and moderately disagree)=10,582

자국내에서 해당 분야 기술보유자가 많지 않은 근로자의 경우, 조직에서 더 높은 대우를 받고 있었다.

향후 12개월 동안 회사에 다음과 같은 요구를 할 것이라고 답한 비율

■ 기술 보유자 수가 적은 국가의 기술 근로자 ■ 평균 국가의 기술 근로자



‘대체로 동의함’ 또는 ‘동의하지 않음’을 선택한 응답자의 비율

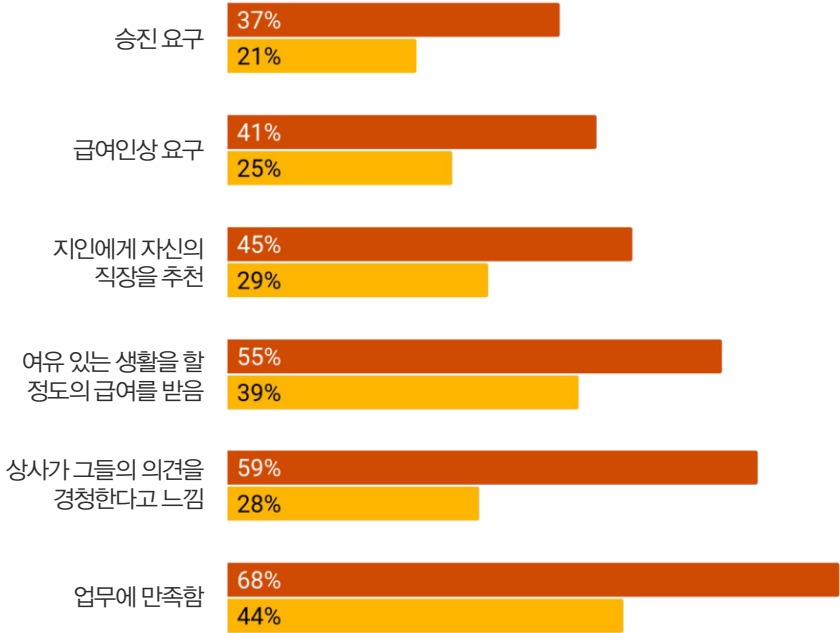
전문적 교육이 요구되는 기술을 보유한 근로자들은 임금 인상이나 승진, 그리고 근무 방식에 대하여 적극적으로 의견 개진을 할 가능성이 높다.

전문적인 기술을 보유한 근로자들은 좀 더 대우받는다고 느끼고 있다.



향후 12개월 동안 회사에 다음과 같은 요구를 할 것이라고 답한 비율

■ 전문적 교육이 요구되는 직무 ■ 전문적 교육이 요구되지 않는 직무



Base: Job does require specialist training (strongly agree and moderately agree)=25,373

Base: Job doesn't require specialist training (strongly disagree and moderately disagree)=6,137

MZ세대는 다른 근로자들에 비해 향후 3년 동안 기술이 자신의 업무에 미치는 영향에 더욱 우려하고 있다.

향후 3년 동안 기술이 직업에 미치는 영향

내 업무가 기술로 대체될 수 있는
가능성에 대한 우려

전체

30%

Z세대

38%

베이비붐세대

19%

회사가 업무에 필요한 관련 기술 및
디지털 기술 교육 기회를 제공하지 않음

39%

44%

29%

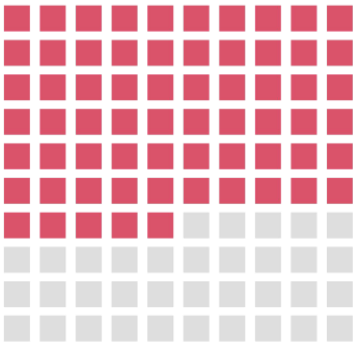
Base: Gen Z=5,506
Base: Baby Boomers=6,951

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a vertical stack of colored rectangles (yellow, orange, pink, white, red, orange) and a pink triangle pointing right, with a yellow and pink concentric circle at the bottom left.

직장 내 정치·사회적 이슈

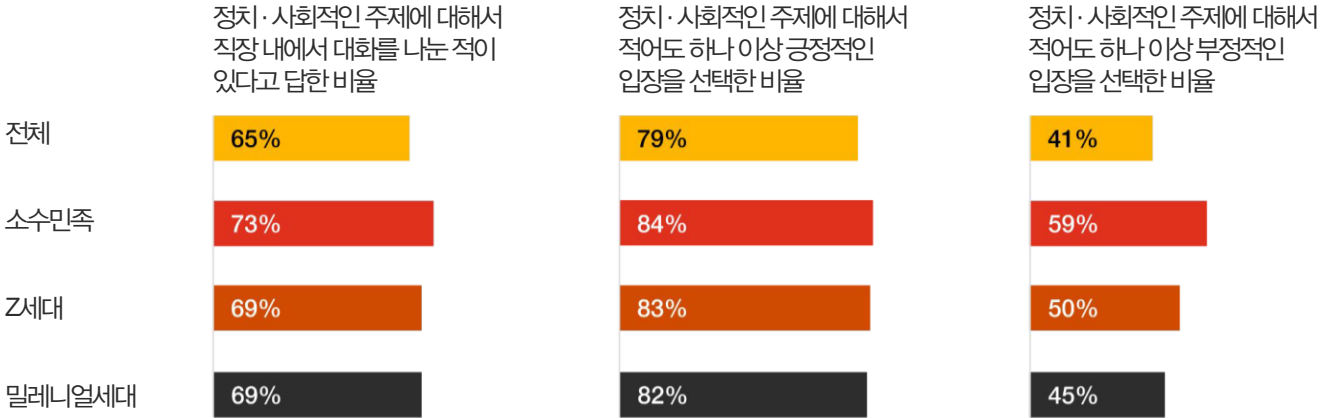
정치적 대화의 영향은 그룹의 특성에 따라서 다양한 응답 결과를 보여준다.

65% 의 근로자가 직장동료와 정치·사회적 이슈에 대해 대화를 하였다



종종, 또는 자주 대화한다고 답한 응답자들의 의견 비율임

정치·사회적 이슈에 대해서 종종 대화를 나눈다고 답한 응답자들을 그룹으로 분류해 보면 다음과 같은 특징을 보인다.

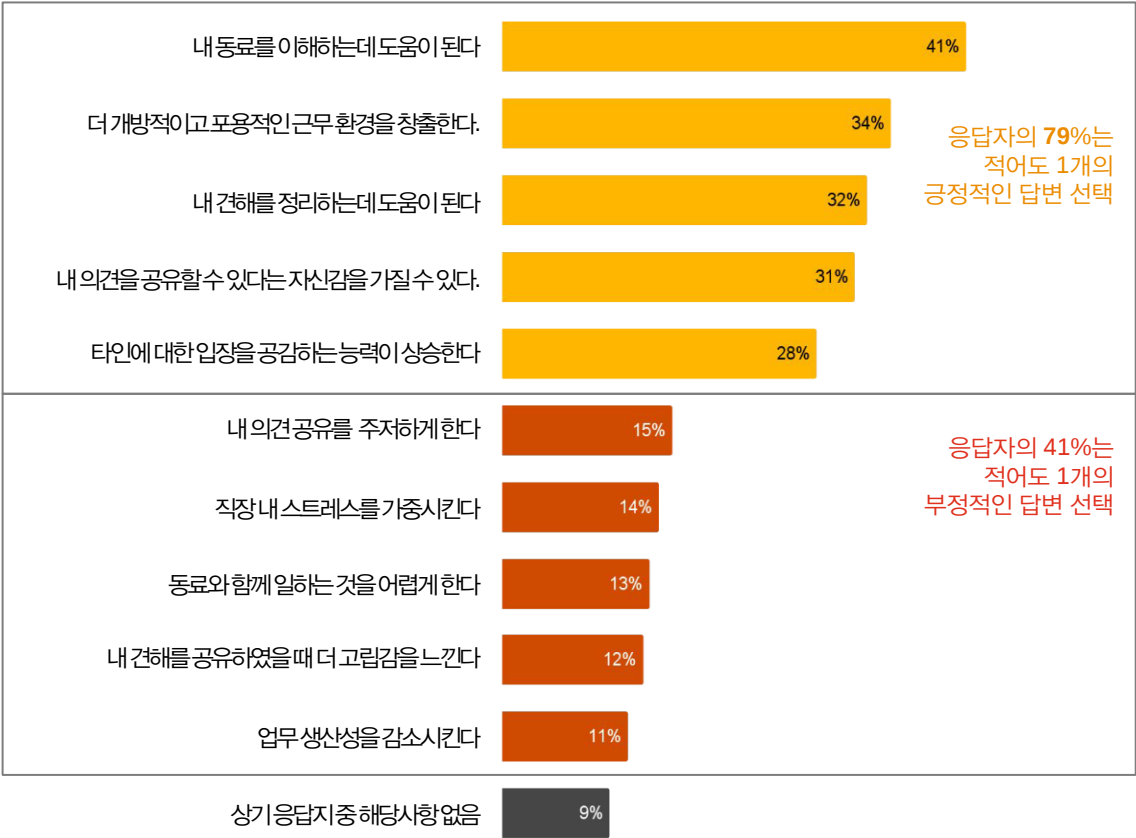


Base: Respondents who have “frequently” or “sometimes” discussed social and/or political issues at work:
Overall=33,733
Ethnic minorities=8,749 Gen Z workers=3,798
Millennial workers=16,514
Global Workforce Hopes & Fears Survey 2022
PwC

정치·사회적 이슈에 대한 대화는 근무환경에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 보인다.

Q. 동료들과 정치·사회적 이슈에 대해서 대화를 나누는 것이 업무 환경에 어떤 영향을 미쳤다고 생각하십니까?

Base: Respondents who are "frequently" or "sometimes" involved in conversations with colleagues about social or political issues = 33,733



A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a vertical stack of colored rectangles (yellow, orange, red, white, orange) and a pink triangle pointing downwards, with a yellow and pink concentric circle at the bottom.

투명성에 대한 요구

근로자의 절반 이상이 사회적 이슈에 대한 고용주의 투명성이 매우 중요하다고 말하고 있으며, 안전 및 사회적 이슈는 최우선 사항이다.

■ 해당 분야에 대한 투명성이 중요하다고 생각하는 응답자 비율 ■ 자신이 속한 조직이 해당 분야에 대해 투명하다고 확신하는 응답자 비율

Q. 각각의 영역에서 회사의 투명성이 얼마나 중요하다고 생각하는가? (매우 강하게 중요하다와 '매우 중요하다' 응답만 표시)

근로자의 보건 및 안전



Q. 다음의 각 영역에서 귀하의 회사가 투명성이 있음을 얼마나 확신하는가? (매우 강하게 확신과 '매우 확신' 응답만 표시)

기업 활동의 경제적 영향
(예: 일자리, 세금, 임금)



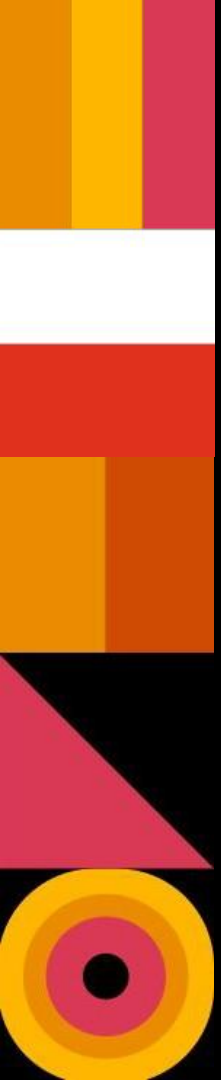
조직 내 다양성과 포괄성 강조



기후변화를 포함한
자연 환경적 영향



Base: All respondents=52,195

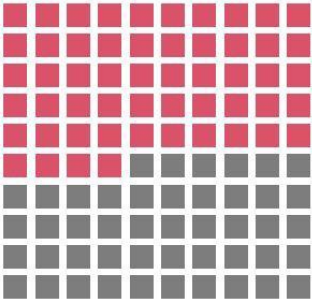
A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a vertical stack of colored rectangles (yellow, orange, red, white, orange) and a pink triangle pointing downwards, with a yellow and pink concentric circle at the bottom.

미래의 근무 형태

근로자들은 하이브리드 근무 형태를 선호하고 있으며,
회사의 방침 역시 하이브리드로 변화할 것으로 기대하고 있다.

Q. 향후 12개월 동안 본인이 선호하는
근무 방식은?
Q. 향후 12개월 동안 회사의 근무 방식은
어떻게 변할 것으로 예상되는가?

54% 의 근로자들은 원격 근무가
가능하다



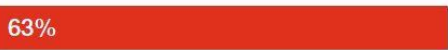
45% 의 근로자들은 원격 근무가
불가능하다

Base: Respondents who state that their job
can be done remotely/from home (28,114)

원격 근무와 대면 근무의 혼합 형태를 선호



회사는 원격 근무와 대면 근무를 혼합할
것으로 예상



풀타임 원격 근무를 선호



회사는 풀타임 대면 근무를 할 것으로 예상



풀타임 대면 근무를 선호



회사는 풀타임 대면 근무를 할 것으로 예상





한국의 주요 조사 결과

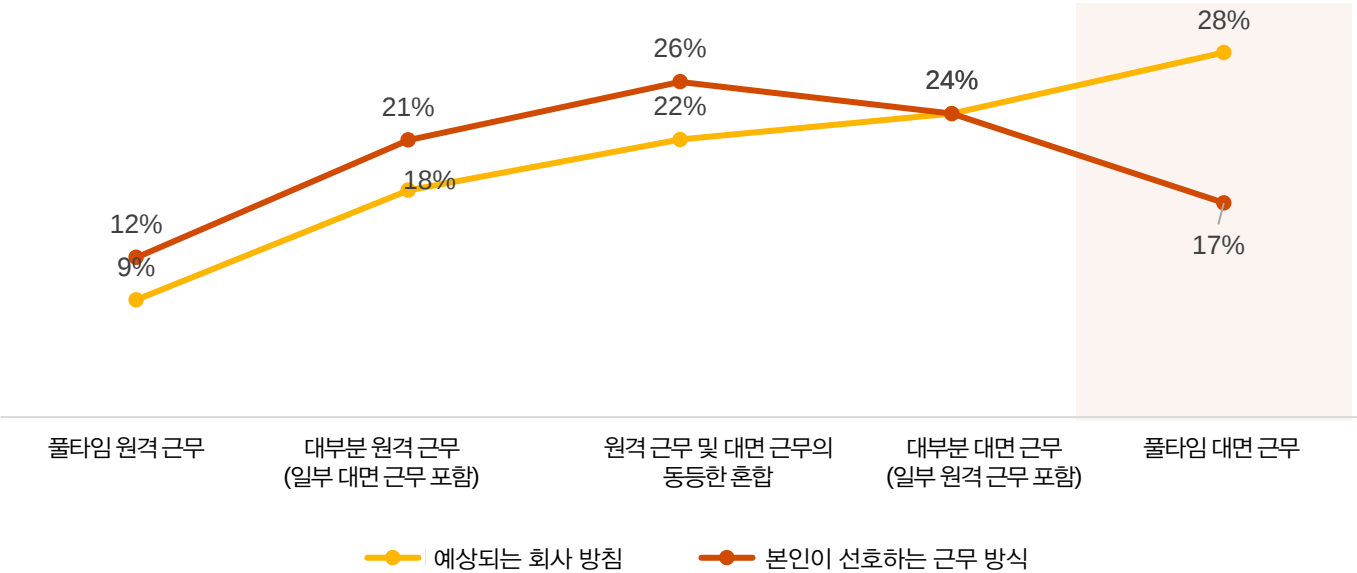
한국 근로자들의 조사 결과 역시 글로벌 근로자들의 태도 및 근로 성향과 유사하게 나타났다.

다만, 풀타임 대면 근무에 대한 회사의 방침과 근로자의 선호도의 차이가 크게 존재하여 한국 역시 하이브리드 근무 방식에 대한 고려가 필요하며, 글로벌 평균 대비 근로자들의 근무 조건에 대한 의견 개진 정도는 높은 수준은 아니나, 금전적 보상에 대한 요구가 높은 경향이 나타났다.

원격 근무에 대한 근로자의 선호도와 회사 예상 방침과는 유사하게 나타나는 반면, 풀타임 대면 근무에 대해서는 큰 차이를 보이고 있다.

Q. 근무방식에 대하여 향후 12개월 후 회사방침이 어떻게 변경될 것으로 예상하십니까?

Q. 향후 12개월 후 본인은 어떠한 근무 방식을 선호하십니까?

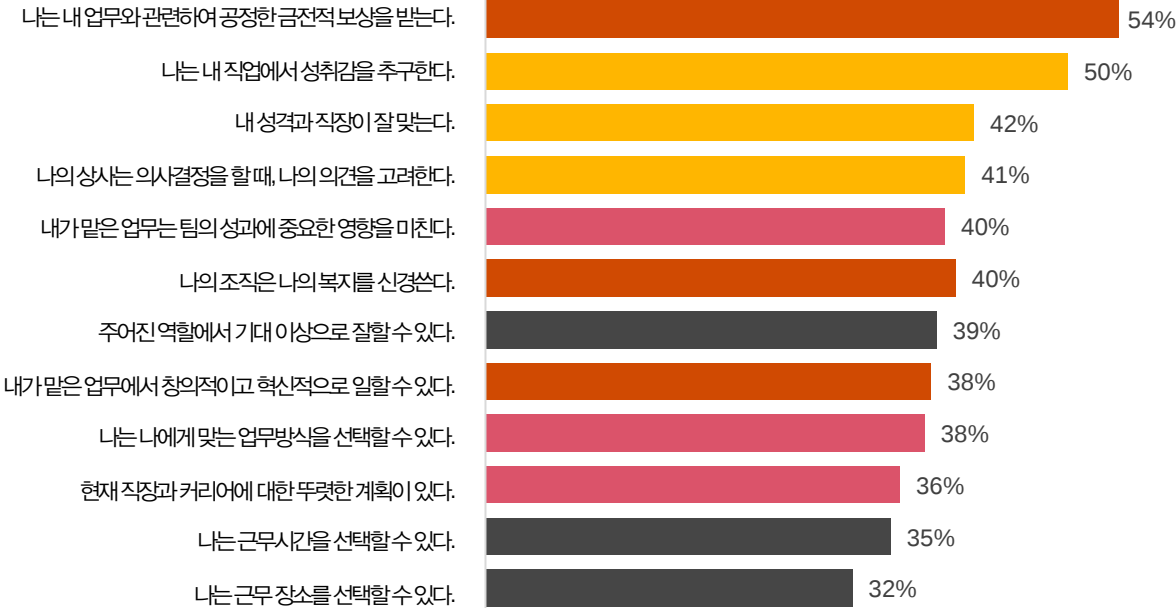


Q12 Base: Those who state that their job can be done remotely/from home (28,114)

이직 고려시 금전적 보상과 성취감을 가장 중요하게 고려한다.

Q. 귀하의 근무 환경 변화를 고려하였을 시, 다음의 요소가 얼마나 중요한가?

- 영향
- 의미
- 자신감/역량
- 자율성

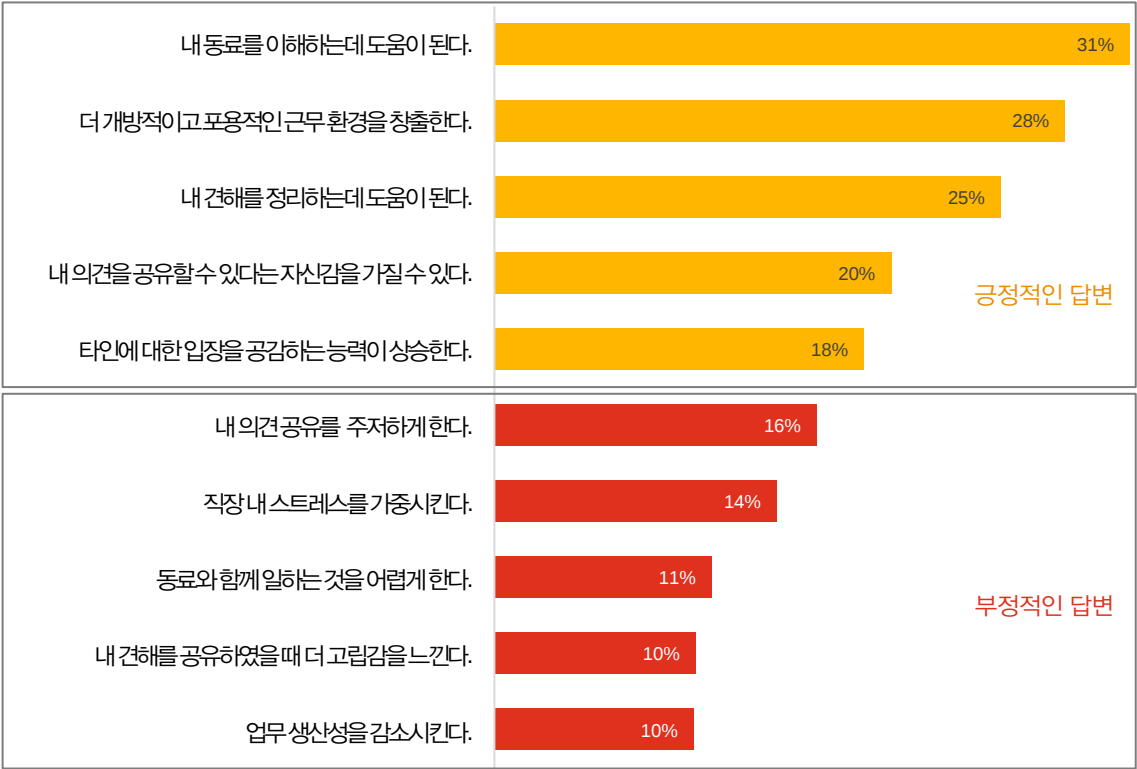


총 응답자 52,195

직장 동료들과의
정치·사회적 대화는
긍정적 영향이 더 크다.

Q. 동료와 정치·사회적 대화를 나누는 것이 근무 환경에 어떠한 영향을 미치는가?

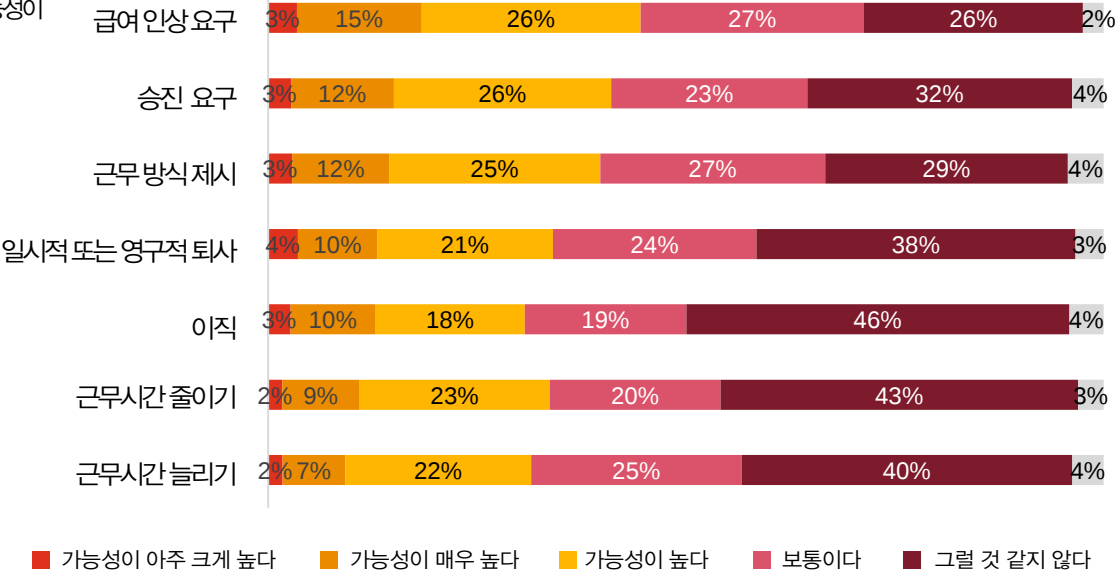
Base: Respondents who are "frequently" or "sometimes" involved in conversations with colleagues about social or political issues = 33,733



상기 응답지 중 해당 사항 없음 16%

글로벌 평균 대비 한국은 근로자들의 적극적인 요구가 낮은 편이며, 금전적 보상에 대한 의견 개선 가능성이 높다.

Q. 귀하는 향후 12개월 이내에 회사에 대하여 다음의 사항을 요구할 가능성이 얼마나 됩니까?



한국 vs. 글로벌 평균
(Extremely/very likely)

18% vs.. 35%
15% vs. 30%
15% vs. 38%
14% vs 17%
13% vs. 19%
11% vs. 16%
9% vs. 14%

MZ세대가 부머 세대 대비
적극적으로 요구할
가능성이 높다.

Q. 귀하는 향후 12개월 이내에 회사에 대하여 다음의 사항을
요구할 가능성이 얼마나 됩니까?
(‘매우 크게 가능성이 높다’ 및 ‘매우 가능성이 높다’ 응답만 표시)

Base: All respondents, Gen Z (5,506), Millennials (23,962), Gen X (15,711),
Boomers (6,951)

	Z세대	밀레니얼세대	X세대	베이비붐세대
급여 인상 요구	24%	22%	16%	12%
선호 근무 방식 제시	24%	18%	11%	11%
휴직 또는 퇴사	24%	19%	8%	5%
이직	24%	16%	10%	7%
승진 요구	22%	18%	13%	10%
근무시간 줄이기	16%	14%	5%	12%
근무시간 늘리기	18%	10%	8%	7%

Colour coding is illustrative only - not necessarily statically significant
'Silent generation' not shown due to small base

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a vertical stack of colored rectangles (yellow, orange, red, white, orange, red) and a pink triangle at the bottom, with a yellow and pink circular pattern at the very bottom left.

Appendix: 조사방법론

응답자의 지역 및 국가 구성

총 44개국 52,195명의 응답자들이 온라인을 통해 설문에 참여

Europe (18,558)

Belgium (1,095), Czech Republic (1,041), Denmark (522), France (2,138), Germany (2,138), Hungary (521), Ireland (521), Italy (2,086), Luxembourg (156), Netherlands (1,043), Poland (1,041), Romania (521), Spain (1,043), Sweden (1,041), Switzerland (1,043), Turkey (521), UK (2,086)

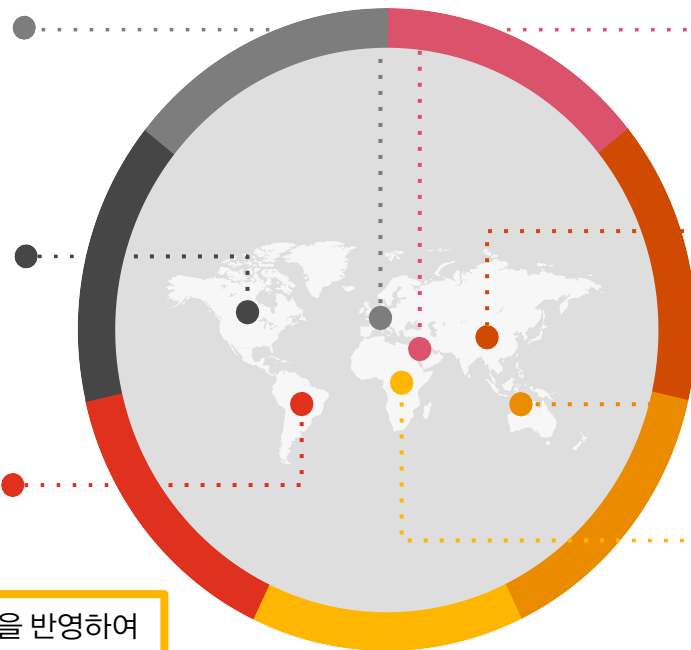
North America (7,301)

United States (5,215)
Canada (2,086)

Latin America (4,694)

Brazil (2,086)
Chile (522)
Colombia (1,043)
Mexico (1,043)

표본 크기는 각 국가의 글로벌 GDP 비율을 반영하여 산정했다



Middle East (1,565) Kingdom of Saudi Arabia (522) Kuwait (261) Qatar (261) UAE (522)

Asia (15,906)

China (3,129), Hong Kong SAR (1,043), India (2,608), Indonesia (1,043), Japan (2,608), Malaysia (2,086), Singapore (1,043), South Korea (1,043), Taiwan (261), Thailand (1,043)

Oceania (2,086)

Australia (1,043)
New Zealand (1,043)

Africa (2,086)

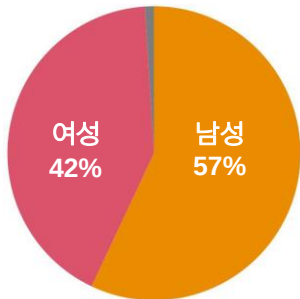
Algeria (261)
Kenya (261)
Morocco (261)
Nigeria (261)
South Africa (1,043)

인구통계학적 구성

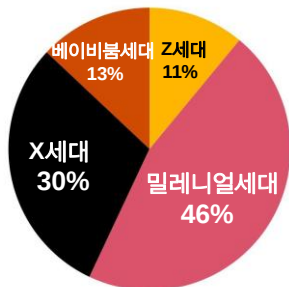
1,200

국가별 평균 조사 표본의 수

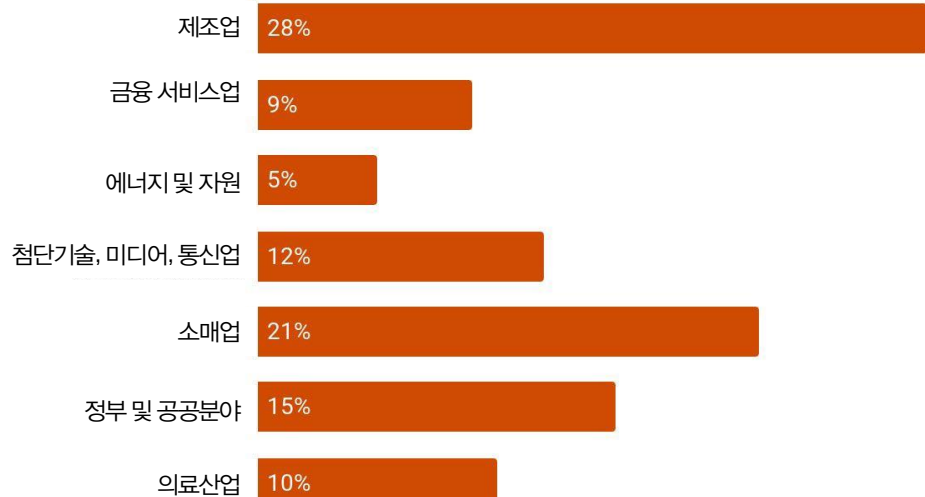
성별



연령대¹



산업 구분

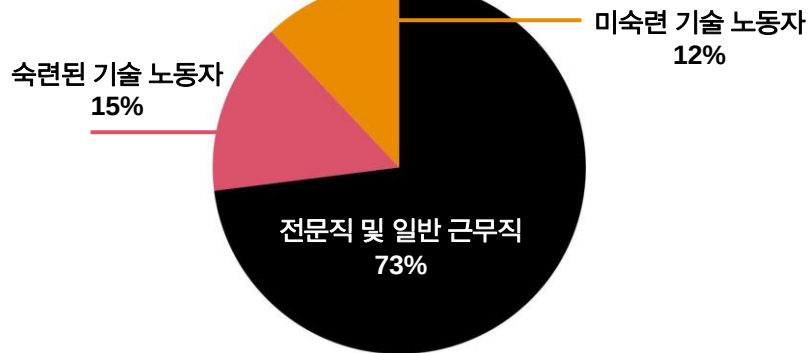


인구통계학적 구성 (continued)

84%

정규직 근로자

근무 형태



조직 규모



All respondents were employed (full-time, part time or on a contract/temporary basis) or temporarily out of work. The sample did not include the self-employed unless they are gig-economy workers, nor people outside of the labour market.

Read more at:

www.pwc.com/kr/workforcehopesandfears

© 2022 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of PwC. "PwC" refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. PwCIL does not provide any services to clients. PwCIL is not responsible or liable for the acts or omissions of any of its member firms nor can it control the exercise of their professional judgment or bind them in any way. No member firm is responsible or liable for the acts or omissions of any other member firm nor can it control the exercise of another member firm's professional judgment or bind another member firm or PwCIL in any way.