

국내 IT업종 임금인상 현상과 임금체계 변화 방향

—
정호석 (KAMC 공인노무사)

1. 국내외 IT업종의 임금인상 동향

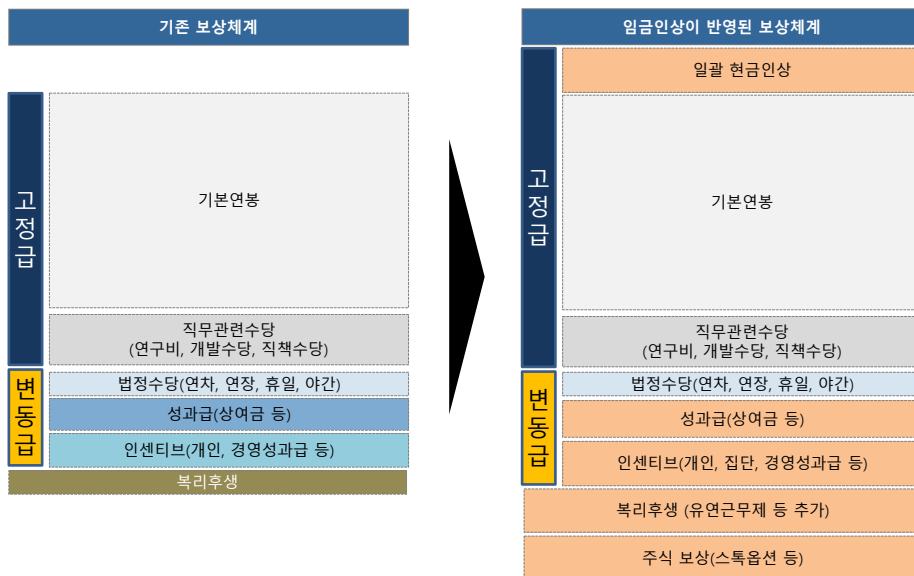
- 2020년 이후 국내외를 막론하고 임금수준이 가장 큰 폭으로 인상된 업종은 단연 IT업종이며, AI, 데이터 관련 서비스를 제공하는 기업을 중심으로 최근 3년간 임금인상이 지속적으로 이루어짐.
 - IT업종의 임금상승은 국내보다는 미국의 IT업종이 집중된 실리콘밸리에서 시작되었으며, 임금인상이 소득증가로 이어지면서 실리콘밸리의 1인당 연소득은 2017년 기준으로 10만 달러를 넘어서고 있으며, 그중 26%의 가구소득은 20만 달러를 상회하는 수준임.¹⁾
 - 미국의 경우에도 개발자 직무군에서 임금인상 현상이 두드러지며, 개발자 수요는 매년 부족한 상태여서 미국의 최근 금리인상이라는 빅스텝에도 불구하고 ‘팡(FAANG : 페이스북, 애플, 아마존, 넷플릭스, 구글의 약자를 조합) 기업들’ 같이 지불능력이 있는 IT기업들이 주도적으로 개발자들의 임금수준을 높이고 있음.
 - 미국 IT업종 근로자들의 평균 연봉은 역대 최고 수준(미국 인력중개 플랫폼기업인 다이스 추산)을 보이고 있으며, 웹 개발자, 데이터베이스 관리자, 개발엔지니어 직무군에서는 10% 이상의 임금인상을 경험하고 있음.
 - 애플,²⁾ 구글 등 소위 미국 내 빅테크 기업들은 핵심기술 인력에 대해서는 현금인상 외에도 주식 등 자사주를 인센티브로 내걸면서 수년간 분할하여 지급하는 방식으로 기술인력을 당분간 잡아놓는데 집중하고 있음.

1) 2021년 1월~2022년 6월까지 IT업종 임금 및 보상관련 각종 언론보도자료를 참조함.

2) 미국 실리콘밸리 IT기업에 근무 중인 엔지니어와의 최근 인터뷰(2022.7)에서 확인한 결과, 빅테크 기업들 중 애플이 엔지니어에 대한 임금수준이 상대적으로 높은 편이며(그만큼 채용절차도 복잡한 편임), 애플의 경우 2021년 기준으로 주식으로 배분하는 자사주 규모는 1인당 10만~20만 달러 수준이고, 주로 핵심직무(반도체, 증강현실, 가상현실 등)에 근무하는 인재를 대상으로 함.

- 국내 취업자들 사이에 '네카라쿠배당토'라는 인기 검색어가 생길 정도로 국내 IT업종에서도 임금인상이 현재 진행 중이며, 임금인상의 주요 특징으로는 ① 전 직원 일괄 현금인상, ② 자사주 등 주식 형태의 추가보상, ③ 개발자를 대상으로 인상폭 차별화, ④ IT업종과 연관성이 있는 SI, 전자업종 등에서도 전년보다 상회한 임금인상률 결정으로 요약됨.
 - 국내 IT업종에서는 현금보상 중심으로 전 직원에 일괄 연봉인상을 한 사례가 많은데, 예로 넥슨, 넷마블은 연봉기준으로 800만 원, 엔씨소프트는 개발직에 1,300만 원(비개발직은 1,000만 원) 수준으로 일괄 현금인상을 실시하였으며, 웹젠은 평균 연봉기준으로 2,000만 원, 크레프톤은 2,000만 원(비개발직은 1,500만 원)의 일괄 현금인상을 발표한 바 있음.
 - 국내 IT업종의 대표 주자격인 네이버의 경우, 2021년부터 임금인상 랠리에 동참하면서 주식형태의 보상프로그램인 '스톡그랜트(3년 동안 처분가능한 1,000만 원 상당의 자사주 지급)', '스톡옵션(1년 이상 근무자 대상 1,000만 원 상당)', '주식 리워드 프로그램(자사주 매입 시 연간 2,000만 원 한도 내에서 매입금액의 10% 현금지원)' 3종을 운영하고 있으며, 카카오는 1년 재직기준으로 200주와 100주(1년 미만)를 스톡옵션으로 행사할 수 있게 함.
 - 국내 IT업계에서는 많게는 수천만 원 이상의 일괄 현금보상이 이루어졌거나, 두 자릿수 %의 임금인상 계획이 있으며, 주식형태의 추가보상을 통해 삼성, 현대자동차 등 기존 대기업의 평균 임금을 상회하거나 고급 개발자 기준으로는 1억 원을 넘었으며, 비개발자보다는 개발자를 대상으로 임금인상을 광폭으로 가져가는 경향을 보임.
 - IT업계뿐만 아니라 SI업종에서도 임금인상 바람이 불고 있는데, 2021년 기준으로 LG CNS(10% 인상), 삼성SDS(평균 5%) 등 SI기업 대다수가 5% 이상의 임금인상을 결정했거나 성과급 인상률을 높이고, 특별연봉인상 방법을 통해 전년대비 연봉인상률을 전반적으로 상향조정하고 있음.

[그림 1] 국내 IT업계 임금인상이 반영된 보상체계 예시



2. IT업종 임금인상 주요 원인 : 4차산업 환경 변화와 맞물린 개발자 부족현상에 기인

- 4차산업 환경의 급속한 진전에도 불구하고, IT업종과 관련된 개발자의 인력공급이 그 속도를 따라 가지 못하면서 전형적인 노동수요와 공급의 불일치 현상이 IT업종에서 발생하였고, 그 결과 임금수준이 IT업종의 특정 직무를 가리지 않고 전반적으로 상한값에서 결정되는 상황이 발생함.
 - IT업종에서의 인력부족은 모바일 플랫폼, 스마트폰 앱 서비스 확대가 본격적으로 진행된 2010년 이후부터 조짐이 있었으며, 지난 10년간 대학보다는 기업 현장에서 바로 활용할 수 있는 기술인력을 양성하는 인력공급이 주로 이루어져 왔음.
 - 개발자 부족상황에서 코로나19가 인력수요 부족에 기름을 부었고, 원격근무와 쇼핑, 교육 등 산업 분야를 포함한 사회문화 등 전 업종에서 모바일 환경이 선택이 아닌 필수가 되면서 IT서비스와 연계된 기술 및 개발인력의 만성적 부족현상이 초래되었음.
 - IT기업 입장에서는 비즈니스가 속도전 양상을 보이기 때문에 신입보다는 경력채용을 선호하며, IT 개발직무 본연의 앱 개발, 데이터 사이언스에 한정되지 않고 금융, 마케팅(이커머스), HR에 이르기까지 진단이나 분석업무(Analytics)로 확장되면서 더 전문화되고 더 많은 IT개발자를 필요로 하게 됨.
 - 국내 한 연구소에 따르면,³⁾ 5년 동안 소프트웨어 신규 인력규모는 35만 3,000여 명이며, 대학 등에서 공급되는 인력은 32만 4,000여 명 수준으로 향후 약 3만 명 정도가 부족할 것으로 전망함.
 - 특히 AI, 빅데이터 등에서의 인력부족 규모는 2022년에 1만 5천여 명 규모로 추산하고 있는데, IT 개발 업무가 다양한 비즈니스 분야로 확장추세에 있다는 점에서 더 많은 IT 개발자 부족현상이 예상되며, AI 개발자 등 단기에 대체불가능한 기술인력에 대해서는 경력직 채용 시 임금인상뿐만 아니라 호텔수준의 식사제공과 복지시설, 유연근무제 등이 패키지로 제공되는 현상이 당분간 지속될 수 있음.
- 한편 국내 인터넷 포털기업과 게임사들에서 임금인상 이후 실적감소 현상이 보이고 있는데, 최근 3년간 현금보상을 위주로 임금인상이 지속된 기업일수록 경기침체기에는 경영부담으로 다가올 수 있으며, 급격한 임금인상을 경험하다가 얼마 기간이 지나지 않아 고용불안에 이르는 극단적 상황까지 경험하게 되는 IT기업 사례도 발생하고 있음.
 - 직군이나 직무를 가리지 않고 IT업종 전반에서 임금인상 편승효과(bandwagon effect)가 나타났다가 최근 영업이익이나 매출액 감소에 직면하면서 임금인상이 주춤하고 있는 상황을 보임.
 - 국내 최대 포털기업인 네이버의 경우에도 영업비용으로 간주되는 주식비용이 2021년 1분기 기준으로 약 700억 원 수준이며, 3년 동안 매년 처분이 가능한 1,000만 원 상당의 자사주 또한 매분기 약 160억 원에(6,500명 기준) 이르는 등 보상과 처우개선으로 투자한 비용이 경영현황에 반영되고 있으며, 2021년 연봉 기준으로 넥슨과 넷마블은 800만 원, 엔씨소프트는 비개발직(1,000만 원)과 개발직(1,300만 원)을 구분해서 임금인상을 실시한 이후 최근 영업이익 또한 비례하여 감소하는 현상을 보임.
 - IT기업들이 개발자 부족현상을 타개하고자 현금보상을 통한 임금인상에 집중할 경우 재무 상황관에는 비용계정으로 곧바로 반영되며, 스톡옵션 등 주식보상을 하는 경우에도 회계상 비용으로 산

3) 한국소프트웨어정책연구소에 따르면, 2021~2025년까지 AI(인공지능), 클라우드 등 소프트웨어분야 신규 인력수요는 35만 3,000명+α(알파)인 반면, 공급은 32만 4,000명으로 전망함.

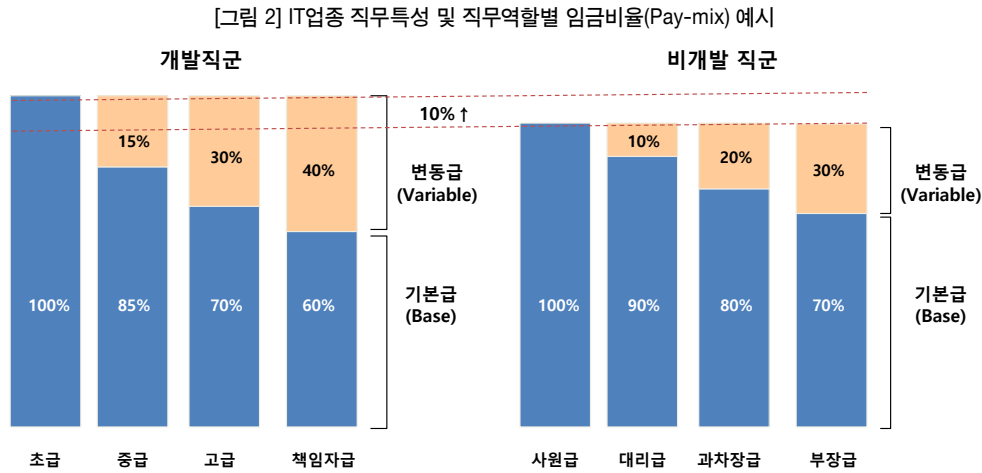
정되는 결과는 현금보상과 큰 차이는 없으나 그 지급방식이 이연적 보상이기 때문에 회사 측면에서는 단기에 급격한 금융부담을 덜면서, 근로자 측면에서는 회사에 남아 있어야 하는 이유를 제공하게 됨.

- 임금인상에 따른 경영부담에 취약할 수 있는 IT업종으로는 사업성패의 불확실성이 높은 게임업종이 해당될 수 있는데, 예로 코스닥에 상장된 한 중견 게임업체는 전 직원의 연봉을 1200만 원씩 올려서 현금보상 최상위기업으로 등극하기도 했지만 최근 매출감소와 영업손실로 인해 주식거래가 정지되는 상황까지 이르게 됨.
- 중소기업이나 스타트업에서 경기침체에 임금인상의 부담을 감당할 수 있는 현금재원이 충분하지 않거나 외부환경에서 비롯된 경영충격(매출 감소와 영업이익 감소 등)을 흡수할 수 있는 성과 중심의 변동급 임금체계가 준비되지 않았을 경우 최악의 경영상황에서는 대체가 어려운 고급 개발자는 예외로 하더라도 초급 또는 중급 기술자는 고용불안을 경험할 가능성이 있음.

3. IT업종에 바람직한 임금체계 변화 방향 : 직무특성을 반영한 기본급과 변동급 성격의 장단기 성과급이 결합된 임금체계로 변화 필요

- IT업종이 좋은 일자리로 자리를 잡기 위해서는 국내의 사업환경 변화의 충격(경기침체나 사업축소, 금리인상에 따른 비용증가 등)에도 운영이 가능한 유연한 임금체계가 중요하며, 당장의 개발자 확보를 위해 임금인상만을 고려하기보다는 IT업종에 적합한 임금체계의 고민이 필요함.
 - 최근 IT업종에서의 임금인상 러시(rush)현상은 개발자의 인력공급이 지체되면서 이와 동시에 IT업종 내에서 IT개발 직무의 가치가 임금에 반영되는 과정으로 이해됨.
 - 4차산업혁명이 본격적으로 진행될수록 IT업종에서 개발자 직무는 초과수요 상태를 당분간 유지할 것으로 보이며, AI, 빅데이터, 알고리즘 등 전문기술을 습득한 핵심기술인재의 육성이 단기에 어렵다는 직무특성까지 고려해 볼 때, 당장에 임금수준만 높이는 대안보다는 개발자 인력을 유지하면서 지속가능한 임금체계를 검토해야 함.
 - 우리나라가 지난 고도성장기에 유지해 온 연공급 임금체계는 지금의 4차산업혁명 시대에도 유지되고 있으며, 임금체계 개선의 목소리는 있지만 한 번 정해진 임금체계가 유지되는 관성으로 인해 다른 임금체계로의 개선이 쉽지 않은 상황임을 볼 때, 이제 막 성장 전성기에 도달하는 IT업종에서는 대내외 환경변화를 고려하여 장기적인 안목에서 임금체계가 마련되어야 할 것임.
 - 향후 IT업종 및 IT기업 내부에서는 직무가치가 반영된 임금인상이 주류가 될 것으로 예측되며, IT업종의 특성상 사업성장의 변동폭이 큰 만큼 임금수준의 등락폭도 크게 발생할 수 있어, 고정급과 함께 성과반영 중심의 변동급을 임금항목에 반드시 포함해야 함.
 - 단기에 현금보상은 핵심인재 유지를 위한 비상약이 될 수 있으며, 4차산업 환경의 성숙기에도 개발자 인력을 기업 내에 유지할 수 있는 방안으로는 주식 등을 통한 이연적 보상방안이 추가될 수 있는데, 예로 최근 IT기업에서 활용되고 있는 보상방안인 자사주 부여 등의 스톡옵션제도는 지속 가능한 임금체계의 한 부분으로 볼 수 있음.
- IT업종에서 임금인상이 기업의 성장과 고용안정성을 저해하지 않도록 고정급 중심의 일괄인상 방식보다는 IT업종별로 또 기업내부에서도 직무와 성과에 기반한 유연한 임금체계를 갖추는 것이 필요한 시점임.

- IT업종에서 구별되는 직무특성 중 하나는 개발직군과 비개발직군으로 나뉘는 것이며, 직군별로 기본급, 성과급의 배분비율(Pay-mix)을 다양하게 가져갈 수 있음.



- IT업종에서 직무와 역할중심의 임금체계를 가져가기 위해서는 IT업종에 다양하게 분포되어 있는 직무들을 구체적으로 정의한 후 기업 자체적으로 직무분류체계를 수립할 필요가 있으며, 그런 이후에 채용단계에서부터 직무내용과 개발자가 보유한 기술수준에 부합하는 임금수준을 적용할 수 있음.

[그림 3] 국내 IT업종 직무분류체계 예시

IT표준직무체계		
대분류(P-D-S)	중분류(직종)	소분류(직무)
기획 및 연구 (Plan)	IT컨설팅	정보기술컨설팅
		정보보호컨설팅
	IT컨설팅	데이터분석
		업무분석
		정보기술기획
		빅데이터 기획
		UI/UX 기획
		제품 및 서비스 기획
	IT컨설팅	연구기획
		연구개발
구축 및 운영 (Do)	IT프로젝트관리	IT프로젝트 관리
		IT프로젝트사업관리
	IT아키텍처	SW아키텍처
		Infrastructure아키텍처
		빅데이터아키텍처
	IT디자인	UI/UX 디자인
		UI/UX 개발
	SW개발	응용SW개발
		시스템SW개발
		임베디드SW개발
		빅데이터개발
		데이터베이스관리
		NW엔지니어링
		시스템관리
	시스템구축 및 운영	IT시스템기술지원
빅데이터엔지니어링		
IT기술영업		
보안 및 품질관리 (See)	IT마케팅	IT판매
		IT품질관리
		IT테스트
	IT품질관리	IT감리
		IT감사
	정보보호	정보보호관리
		보안사고대응
		IT기술교육

- 글로벌 비즈니스 사업기반을 가지고 있는 미국의 빅테크 기업들은 충분한 지불능력을 기반으로 임금인상을 견인하고 있는 것은 사실이며, 거기에 더하여 자국뿐만 아니라 해외를 포함하여 노동 유연성을 확보하고 있기 때문에 경기변동에 신속적으로 임금과 인력을 조정할 수 있음.
- 예를 들어 미국의 빅테크 기업들은 내부에서도 직무와 성과 기여도를 감안하여 개발직군과 비개발직군별로 임금수준을 다양하게 결정하고 있음. 비즈니스에 핵심적인 활동을 수행하는 인력이 반드시 필요하다면 시장임금 이상을 지불할 여력이 있으며, 만약 필요한 개발자의 임금수준이 기업이 감당할 수 있는 지불수준 이상일 경우에는 해외노동시장(인도같이 개발자나 기술인력이 풍부한 국가들에서 수시로 채용함)에서 유사한 역량을 갖춘 개발자를 채용하는 것도 가능함.
- 한편 IT업종에 적합하면서 지속가능할 수 있는 합리적인 임금체계를 갖추더라도 기업의 다양한 비즈니스 상황과 지불능력 문제로 인해 IT업종을 영위하는 기업들이 개발자들이 요구하는 임금수준을 당장에 맞춰가기에는 한계가 있을 것으로 보임.