



Adecco Korea

Job Market Report Q2

2023년 2분기 아데코코리아 노동시장 보고서

 www.adecco.co.kr

Three Ss portray current world's labor market

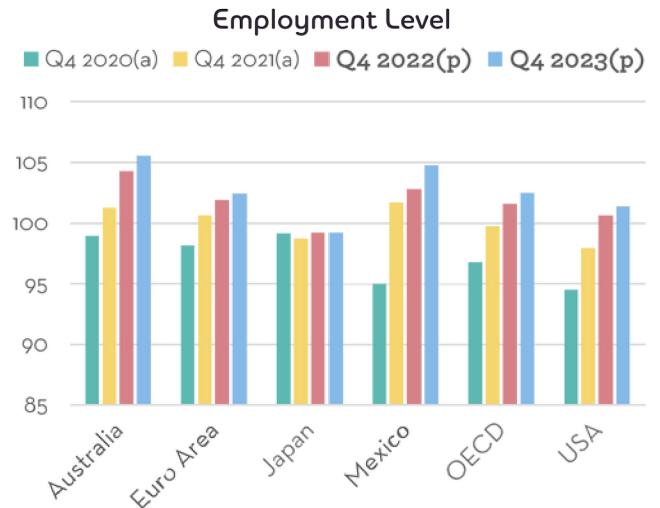
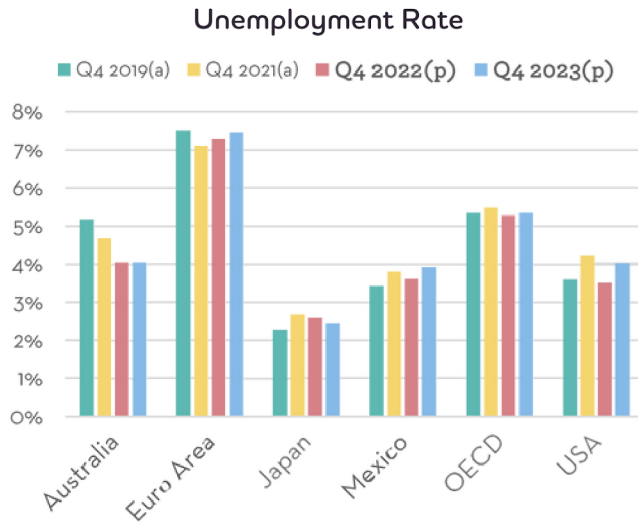
According to a report presented by the Adecco Group on the global labor market and policy outlook for 2023, three S; Shortages in labor supplies, Social criteria for business, and Skill development for current and potential work force are highlighted to characterize the global labor market outlook this year.

아데코 그룹은 2023년 세계 노동시장 및 정책전망 보고서를 통해 노동 공급부족(Shortage in labor supplies), 기업에 대한 사회적기준(Social criteria for business), 현재와 잠재적 노동력 부족에 대비한 기술개발(Skill Development for current and potential workforce) 이렇게 세가지 S가 올해 세계 노동시장 전망의 핵심주제라고 밝혔습니다.



Among the three, the first S, namely labor shortage, is painfully felt across the board in the industry, especially low paying sectors. The report cites the Organization for Economic Co-operation and Development, or OECD Economic Outlook in June 2022, as saying that in 2023, the drop of unemployment rate will stabilize, while the employment growth rate will drop. Yet, this will not be sufficient to offset the overall demand for labor. To address the challenge, across the globe and notably in many large OECD economies, authorities are relaxing migration barriers to attract talent. Some European countries such as France, Germany, and Italy are reforming the provision of employment services to incentivize labor market participation.

세 가지 중 첫 번째 S, 즉 노동력 부족문제는 저임금 업계를 비롯한 모든 산업에서 심각하게 대두됩니다. 아데코 그룹은 2022년 6월 경제협력개발기구(OECD) 경제전망을 인용하면서 2023년에는 실업률 하락이 안정되는 반면 고용 증가율은 하락할 것이라고 전망했습니다. 하지만, 이것은 전체 노동 수요를 상쇄하기에는 충분하지 않을 것입니다. 이 문제에 대응해, 전 세계적으로, 특히 많은 OECD 국가에서는 이주 장벽을 완화해 당국의 인재를 유치하고 있으며, 프랑스, 독일, 이탈리아와 같은 일부 유럽 국가들은 노동시장 참여를 장려하기 위해 고용 서비스를 개혁하고 있습니다.

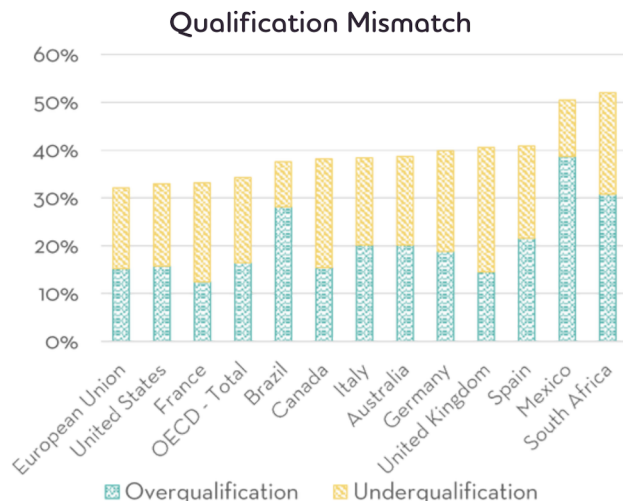


The second S -- social in ESG (short for Environmental, Social and Governance) -- is a set of standards measuring a business's impact on society and business sustainability strategies will increasingly focus on it. Key areas of scrutiny will be on wage equity, equal opportunities, stakeholder impacts and relations, and forced labor in supply chains, says the report. It concludes that in the direct recruitment of new talent, social performance and engagement will play a greater role. At the administrative level, EU countries will start adapting to the Pay Transparency and Corporate Sustainability Reporting Directives in 2024, while in-scope companies will be required to disclose a wide range of sustainability-related information.

Last but not the least S -- skill development -- looks to bridge the labor shortages and deliver sustainable business goals. According to the report, ongoing transformations in society, economy, and labor market will continue to drive the need for up- and reskilling across the full working-age population. While all sectors are restructuring toward sustainable production and business models, they look for a different and greener skillset in their existing and future workforces. In fact, the year 2023 marks the European Year of Skills. The European Commission will promote lifelong learning in a bid to get more youth and women into work and talent mobility to mitigate the problem of labor shortage and fulfill social obligations.

두 번째 S는 ESG에서 사회적 기준 해당하는 것으로, 기업이 사회에 미치는 영향을 측정하는 표준을 의미합니다. 아데코 그룹 보고서는, 이 사회적 요소가 비즈니스 전략의 중점이 될 것이며, 특히 임금형평성, 공정한 기회, 이해관계자 영향 및 관계, 공급망에서의 강제노동에 대한 것들이 주요 검토대상이 될 것이라고 밝혔습니다. 또한, 새로운 인재를 채용하는 데 있어 사회적 성과와 참여가 앞으로는 더 큰 역할을 할 것이라는 결론을 내렸습니다. 2024년부터 EU국가들은 급여투명성 규정 및 기업 지속가능성 보고지침에 적응하기 시작할 것이며, 범위 내 기업들은 지속 가능성과 관련된 광범위한 정보를 공개할 것입니다.

마지막 S는 노동력 부족문제를 극복하고 지속가능한 비즈니스 목표를 달성하기 위한 기술개발을 의미합니다. 아데코 그룹 보고서에 따르면, 사회, 경제 노동시장의 지속적인 변화는 전 노동 연령층의 업스킬링과 리스킬링의 필요성을 계속해서 주도할 것이라고 합니다. 모든산업에 걸쳐, 기업들은 지속가능한 생산 및 비즈니스 모델을 지향하는 구조조정을 진행하고 있으며, 차별화되고 친환경적인 기술을 보유한 노동인력을 찾고 있습니다. 실제로 2023년은 유럽 기술 연도로 지정되어 있습니다. 유럽연합위원회는 노동력 부족 문제를 완화하고 사회적 의무를 이행하기 위해 평생 교육을 촉진하여 더 많은 청소년과 여성들이 일 자리에 취업할 수 있도록 지원할 것입니다.



South Korea echoes world outlook in the characterization of local job Market

Labor Shortage, Social Criteria, Skill Development

한국 노동시장 세계전망 반영: 노동력부족, 사회적기준, 기술개발

Judging from the first quarter of 2023, Bryan JP, Adecco's South Korea country manager, opines that South Korea's job market echoes what was projected in the Adecco Group's 2023 outlook report summarized above, "although potentially at a different grade." There is definitely a scarcity of talent in South Korea, says Bryan. Other than natural scarcity globally, factors contributing to labor shortage also include misalignment between skills and demand, almost zero immigration, and the fact that half a million young talent even refused to go to work lately, according to Bryan. As for the social criteria of the ESG elements that every global company is looking into and skill development for existing and future talent to address the labor shortage problem, "South Korea is a small sample of what is happening globally."

아데코코리아 브라이언 루로 대표이사는 한국 고용시장 역시 아데코 그룹의 2023년 전망 보고서에서 강조된 바와 같이, 인재부족난을 겪고 있다고 밝혔습니다. 브라이언은 인재부족난에 대해, 그 정도에는 차이가 있을 수 있으나, 한국 고용시장에서도 분명한 인재부족현상을 목격할 수 있다고 설명했습니다. 그는, 한국의 인재부족난의 원인에 대해, 기술과 수요 사이의 불일치, 저조한 이민율, 젊은 인재들의 근로거부 (최근 한국의

50만명의 젊은 인재들이 취업 혹은 이직을 거부함) 를 꼽았습니다. 또한 ESG요소 중 사회적 기준과 기술개발을 통해 일자리 부족문제를 해결하는 것이 세계 노동시장의 핵심 주제로 드러난 가운데, 한국은 세계 트렌드의 표본이라고 평가했습니다.

Chat GPT and AI Accelerate Digitalization of Recruitment

Chat GPT와 AI, 디지털채용 가속화

Elaborating on other notable trends that have emerged in the job market either globally or locally, Bryan singles out ChatGPT. "It is a trend that is very difficult to ignore as it has been hitting us since last November. Every organization, every HR forum, every HR related website is talking about ChatGPT and AI."

AI and digitalization of recruitment are not a new revolution but they are accelerating, Bryan stresses. "So more and more first-round interview, screening processes will be done through AI or computers." Bryan recalls that in Adecco France, there is a training tool by which you do a role play and the AI will analyze the tone of your voice, the speed of your talking, the question you ask, your body language, and so on and put together a training plan for you. "So, if we are able, through AI, to identify skills gap and trainings, we will be able to also identify competency and make adjustment accordingly."

브라이언 대표이사는 세계 고용시장과 한국 고용시장 모두에서 보이는 주목할 만한 동향에 대해 설명하면서, Chat GPT를 언급했습니다. 그는 Chat GPT 가 지난11월부터 전 세계에 영향을 미치고 있으며, 모든 조직, 인사포럼, 인사관련 사이트에서 핵심주제로 다뤄지고 있다고 덧붙였습니다.

그는 AI와 디지털채용이 물론 완전히 새로운 혁명은 아니지만 최근 가속화되고 있는 것은 사실이라고 설명하며, 앞으로 채용과정에서도 더욱더 많은 1차 인터뷰, 스크리닝 프로세스가 AI 또는 컴퓨터를 통해 처리될 것이라고 이야기했습니다. 또한, 자동 말하기 연습을 진행해서 톤, 속도, 질문, 제스처 등에 대한 분석을 해주는 아데코 프랑스의 AI기술을 설명하며, 이제 우리는 AI를 통해 부족한 부분을 파악하고 이를 개선해 발전할 수 있을 것이라고 덧붙였습니다.

Gen Z Still Embraces DIEB

Z세대에게 중요한 가치인 DIEB(다양성, 포용, 평등, 소속감)

The second trend Bryan thinks is a good thing that will not go away is diversity, inclusion, equality, and belonging, or DIEB, all important qualities that employers and

HR must invest in at work to promote safety, security, and comfort for all their employees. "A vast majority of the members of Generation Z, or Gen Z for short, cares much more about DIEB than some Korean organizations are willing to embrace; so companies which ignore that in Korea could find it a challenge because there are a fairly significant amount of young people who believe that there is still an issue in Korea of discrimination and equality in access," says Bryan.

브라이언 대표이사가 언급한 두번째 한국 고용시장의 동향에는 DIEB(다양성, 포용성, 평등성, 소속성)가 있으며, 이는 고용주와 HR이 직원의 안전과 보안, 편안함을 증진하기 위해 투자해야 하는 중요한 자질입니다. 브라이언은 "대부분의 Z세대들은 DIEB가 매우 중요하다는 것을 알고 있습니다. 그러나 이 대다수의 젊은 세대들은 여전히 한국사회에 차별과 평등성에 대한 문제가 존재한다고 여기기 때문에, 한국기업들에게는 이 부분에 대한 어려움이 있을 수 있습니다." 라고 이야기했습니다.

Remote Work can create Disconnection and Burnouts

단절과 번아웃으로 이어질 수 있는 원격근무

Another trend of which Bryan acknowledges is WFH. Working from home has become a popular option for many employees due to its flexibility and potential to improve work-life balance and well-being. However, it's important to approach this trend with caution as it can also lead to disconnection and disengagement, potentially resulting in burnout and higher resignation rates. As Bryan points out, humans have a natural need to belong and be part of a group, which can be hindered by remote work. Hybrid solutions are certainly today the best fit.

Meanwhile, it's worth monitoring the recent trend in the US, where people are returning to the office, to see how this may impact global work behaviors and what may be the new models implemented.

또 다른 HR동향에는 재택근무가 있습니다. 일과 삶의 균형과 웰빙을 개선할 수 있는 유연성이라는 장점으로 인해 많은 직원들이 재택근무를 선택하고 있으나, 재택근무는 단절과 참여도 저하로 이어질 수 있으며, 결국은 근로자의 번아웃과 사임율 상승을 야기할 수 있습니다. 이에 대해 브라이언은 인간이란 한 집단에 속하고자 하는 본능이 있는데 재택근무는 이를 방해할 수 있으며, 때문에 현재 가장 적합한 방법은 하이브리드 솔루션일 것이라 설명했습니다. 한편, 미국에서는 최근 직원들이 사무실로 돌아오는 추세를 보이고 있는데, 이러한 변화가 전 세계적인 근무형태에 어떤 영향을 미칠지, 새롭게 구현된 모델이 무엇인지 살펴봐야 할 필요가 있습니다.

Gen Z = Employment-Inactive Youth?

Z세대 = 비경제활동 청년층?

According to the Korean Statistical Information Service (KOSIS) data provided by Statistics Korea, some 497,000 young people reported in February that they are taking time off, setting a record for those between the ages of 15 and 29, known as Gen Z, who are economically inactive without searching for or preparing to get a job.

Trying to put himself in their shoes to understand why Gen Z members opt not to work, Bryan says that it is potentially a generation where doubting the future is greater than the previous generations because the realities facing them include long work hours, low salary, and unaffordable cars or houses even after working for decades, among other disincentives. Bryan believes that a lot of Gen Z youth do not see the point to getting a job rather than feeling too lazy to work. He urges the authorities to find out why and recreate a belief in the future for them so those that are not privileged enough today to automatically be successful because social reproduction will have confidence and faith in themselves.

한국 통계청(KOSIS)은 올해 2월 기준 15~29세에 해당하는 Z세대 중 경제활동을 하고 있지 않으며 직업을 찾거나 취업을 준비하지 않고 시간을 보내는 사람이 49만 7천여명이라는 기록을 발표했습니다.

브라이언은 Z세대들이 경제활동을 거부하는 이유에 대해, 긴 근로시간, 낮은 급여, 수십 년간의 근로 이후에도 집과 차조차 구매하기 어려운 현실속에 이전 세대보다 미래에 대한 불안감이 큰 세대이기 때문일 수 있다고 분석했습니다. 그는 Z세대의 청년들이 게을러서 일을 하지 않는 게 아니라 일을 하는 것에 대한 의미를 찾지 못했기 때문일 것이라고 이야기하며, 국가는 이들이 일하지 않는 이유를 파악해 미래에 대한 신뢰와 확신을 다시 만들어주어야 하고 사회적 재생산을 통해 특권층이 아닌 이들도 자신감과 스스로에 대한 믿음을 가질 수 있도록 해야 한다고 강조했습니다.

South Korea's Employment Recovery Slowed Down; Socioeconomic Factors Weigh In 한국의 고용 회복 둔화; 사회 경제적 요인이 가중됨

Commenting on a report by Korea Labor Institute (KLI) that Korea's economic conditions are facing a downturn and that employment recovery trend up until recently has entered a phase of gradual slowdown, Bryan cites the number of talent acquisition role opening as an interesting indicator of the dynamic of an employment market. He notes that over the last two years, it was definitely the most in-demand

position in many organizations and that it has reduced dramatically lately. "So it could be that companies have already hired this position and they no longer need it. But it also could mean that there is just less need of hiring, and I think it is more that," says Bryan.

As for the socioeconomic factors involved in the country's annual employment outlook for 2023, Bryan names the global economy, where South Korea relies on export and the industry is slowing down currently with the chips and semiconductor players more in orange than in green while the EV industry experiencing a boost; economic relations with China and Japan in the Asia-Pacific region; sluggish growth of retailers; ongoing aggressive inflation; and the internal consumption level not back to where it was.

한국경제가 침체 국면에 접어들었고, 최근까지 상승하던 고용회복추세도 점차 둔화하는 국면에 접어들었다는 한국노동연구원(KLI) 보고서에 대해 브라이언은 채용담당자 포지션이 열리는 횟수는 고용시장의 역동성을 보여주는 흥미로운 지표라고 언급했습니다. 그는, 지난 2년간 많은 조직에서 이 채용담당자 포지션을 많이 채용했으나 최근 크게 감소했다는 점을 지적하며 "이는 이미 기업들이 이 포지션을 충분히 채용해서 더 이상 필요하지 않은 것일 수도 있으나 고용의 필요성이 감소한 것을 의미할 수도 있습니다." 라고 말했습니다.

2023년 한국 연간 고용전망에 영향을 미치는 사회경제적 요인에 대해 브라이언은 세계경제를 꼽았습니다. 수출에 의존하는 한국에서 전기차 업계가 부상하는 한편, 녹색보다는 주황색 칩과 반도체 플레이어가 증가하고 있는 점, 아시아 태평양 지역의 중국 및 일본과의 경제관계, 소매업체의 둔화된 성장, 지속적인 인플레이션, 내부 소비수준이 회복되지 않았다는 점이 이에 해당합니다.



Website

www.adecco.co.kr



Youtube

www.youtube.com/@adeccokorea1098



LinkedIn

www.linkedin.com/company/adecco/



Facebook

www.facebook.com/AdeccoKorea



Instagram

www.instagram.com/adeccokorea/



Twitter

twitter.com/AdeccoKorea