이슈 모니터링

이슈 모니터링: 기업의 인력수급 현황 설문조사 결과[1)]

요약

기업 인력수급 현황에 대해 설문조사를 실시(570개 모니터링 업체 해당, 314개 업체 답변, 응답률: 55.1%)한 결과, 팬데믹 이전(2019년)에 비해 2023년 인력이 부족하다고 응답한 업체 비중이 증가하였으며, 상당수 업체가 2019년 대비 2023년 채용경쟁률이 하락하였다고 응답하여 기업(노동수요) 및 구직자(노동공급)간 인력수급 불균형이 심화된 것으로 보인다. 직종별로는 생산·현장·특수기능직 중심으로 인력수급 불균형이 심화되었으며, 기업규모별로는 중소기업, 업종별로는 조선업 등 제조업과 일부 서비스업에서 인력수급 불균형이 심화되었다. 또한 권역별로는 수도권보다는 비수도권을 중심으로 인력수급 불균형이 심화된 것으로 나타났다.

한편 일부 업체는 실제 채용 인원수가 채용 정원에 미달하였다고 응답하여, 실제 인력수급 불균형 정도는 채용 인원수를 바탕으로 산출한 설문조사 결과보다 더욱 심화되었을 가능성도 있다. 실제 채용 인원수가 채용 정원에 미달한 이유에 대해 채용경쟁률이 낮은 업체들은 지원자 부족으로, 채용경쟁률이 높은 업체들은 원하는 인재상에 적합한 지원자를 찾지 못하여 필요한 정원만큼 채용하지 못하였다고 응답하였다.

2019년 대비 2023년에 채용 정원이 변동된 업체 중 채용 정원을 확대(노동수요 증가)한 업체가 채용 정원을 축소(노동수요 감소)한 업체를 초과하여, 기업 구인증가가 인력수급 불균형의 주된 원인으로 작용하였을 가능성이 있다. 직종별로 채용 정원을 확대한 가장 주된 이유는 생산·현장·특수 기능직의 경우 대기업 및 중견 제조업체를 중심으로 정년퇴직자가 증가하였기 때문이며, 일반 사무직 및 연구개발직의 경우 중견기업 및 중소기업을 중심으로 중도퇴직자 증가에 기인하는 것으로 조사되었다.

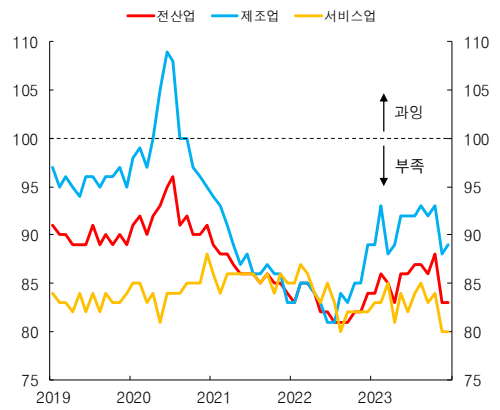
과반수 이상의 업체들이 전체 직종 중 생산·현장·특수기능직의 인력 부족 문제가 가장 심각하다고 응답하였는데, 인력 부족 문제에 대응하기 위해 업체들은 '기존 근로자 근로시간 증가', '급여 인상·복지 개선', '비정규직 인력 채용' 등을 실시하는 것으로 조사되었다. 이외에도 중소 제조업체를 중심으로 '외국인 채용 증가' 응답 비율도 높은 것으로 조사되었다. 일반 사무직의 경우 인력 부족 문제 대응을 위해 주로 '기존 근로자 근로시간 증가', '급여 인상·복지 개선', '자동화' 등을 실시하고 있는 것으로 응답하였다. 또한 연구개발직의 경우 주로 '급여 인상·복지 개선'을 통해 인력 부족 문제에 대응하고 있으나, '실질적 해결이 어렵다'고 응답한 업체의 비중이 여타 직종에 비해 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

1) 한국은행 15개 지역본부가 2023년 11월 9~30일 중 지역경제보고서 모니터링 업체(전국 570개 업체)를 대상으로 실시한 설문조사 결과 총 314개 업체가 응답하였다. 응답업체의 구성을 보면, 기업규모별로는 대기업 29.6%, 중견기업 47.1%, 중소기업 23.3%, 업종별로는 제조업 59.9%, 서비스업 34.4%, 건설업 5.7%였다. 본 설문조사는 엄격한 표본추출에 따라 진행되는 통계조사와 달리 대상업체가 편중되어 있어 조사결과가 모집단(국내기업 전체 또는 각 업종)을 대표하지 못하므로 결과 해석에 유의할 필요가 있다.

Ⅰ. 검토 배경

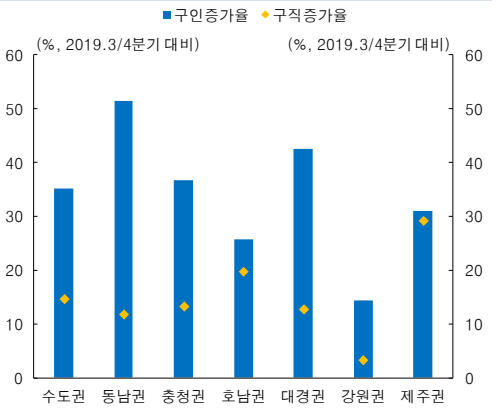
지역 고용상황은 양호한 모습을 이어가고 있지만, 대부분 지역에서 구인증가율이 구직증가율을 상회하여 노동시장 수급 불균형 정도는 팬데믹 이전대비 악화되었을 가능성이 있다. 우리나라 취업자수는 2019년 3/4분기 대비 2023년 3/4분기 중 4.8% 증가한 가운데 권역별로도 대부분의 권역에서 팬데믹 이전 수준을 상회하고 있다. 반면 전산업 인력사정전망 BSI는 2019년 3/4분기 대비 2023년 4/4분기 5p 하락하였으며, 대부분의 권역에서 구인증가율이 구직증가율을 상회하여 인력수급 불균형이 악화되었을 가능성이 있다.

그림 1. 업종별 인력사정전망 BSI[1)]



주: 1) 인력사정전망 BSI는「과잉」 응답업체 구성비(%)-「부족」 응답업체 구성비(%)+100으로 계산되며, 100보다 높을 경우 인력사정전망이 「과잉」 업체들이 「부족」 업체보다 많음을 의미
자료: 한국은행

그림 2. 권역별 구인·구직 증가율[1)]



주: 1) 2023.3/4분기 기준
자료: 고용행정통계 워크넷

이에 전국 570개 모니터링 업체를 대상으로 설문조사를 실시하여 팬데믹 이전 대비 인력수급 현황, 기업 노동수요 변동 원인, 기업의 인력수급 불균형 대응방안을 살펴보았다. 구체적으로 생산·현장·특수기능직, 일반 사무직, 연구개발직의 ① 2019년 및 2023년의 채용경쟁률 및 인력부족 현황, ② 2019년 대비 2023년의 채용 정원이 변동된 이유, ③ 기업의 인력 부족 문제 대응방안 등을 조사하였다.

Ⅱ. 인력수급 현황[2)]

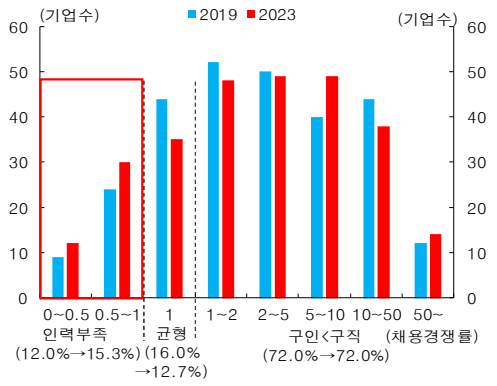
1. 인력 부족 업체 비중

조사대상 업체의 15.3%가 2023년 '인력부족'으로 응답하여 팬데믹 이전인 2019년(업체수 비중 12.0%)에 비해 증가하였으며[3)], 응답업체의 22.2%는 2019년 대비 2023년 채용경쟁률이 하락하였다고 응답하였다.

2) 인력수급 현황 중 기업의 노동수요가 구직자의 노동공급을 초과한 상태인 '인력부족' 상태를 중심으로 설문결과를 작성하였다. 채용경쟁률 구간을 바탕으로 기업의 인력수급 상황을 '인력부족'(0:1~0.5:1, 0.5:1~1:1), '균형'(1:1), '구직자 경쟁 과열(구인<구직)'(1:1~2:1, 2:1~5:1, 5:1~10:1, 10:1~50:1, 50:1 이상)로 분류하였다.

3) 인력수급 상황이 '균형'이라고 응답한 업체 비중은 2019년 16.0%에서 2023년 12.7%로 감소하였으며, '구직자 경쟁 과열'로 응답한 업체 비중은 2019년과 2023년이 모두 72.0%로 동일하였다.

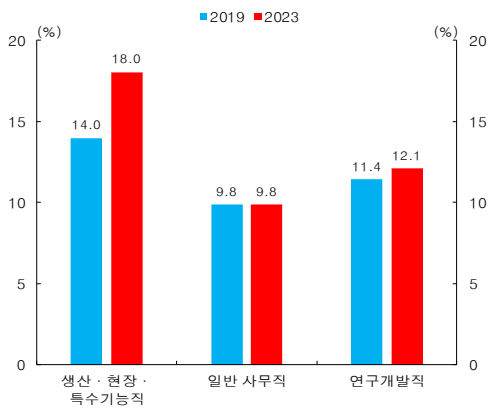
그림 3. 채용경쟁률 구간별 업체수 및 비중[1)2)]



주: 1) 전체 직종 기준, 채용경쟁률 구간을 바탕으로 기업의 인력수급 상황을 '인력부족'(0:1~0.5:1, 0.5:1~1:1), '균형'(1:1), '구직자 경쟁 과열(구인<구직)'(1:1~2:1, 2:1~5:1, 5:1~10:1, 10:1~50:1, 50:1 이상)로 분류하였음
2) ( )내는 2019년 및 2023년의 전체 업체수 대비 각 구간('인력부족', '균형', 구직자 경쟁 과열')의 업체수가 차지하는 비중을 의미
자료: 한국은행(설문조사 결과, 이하생략)

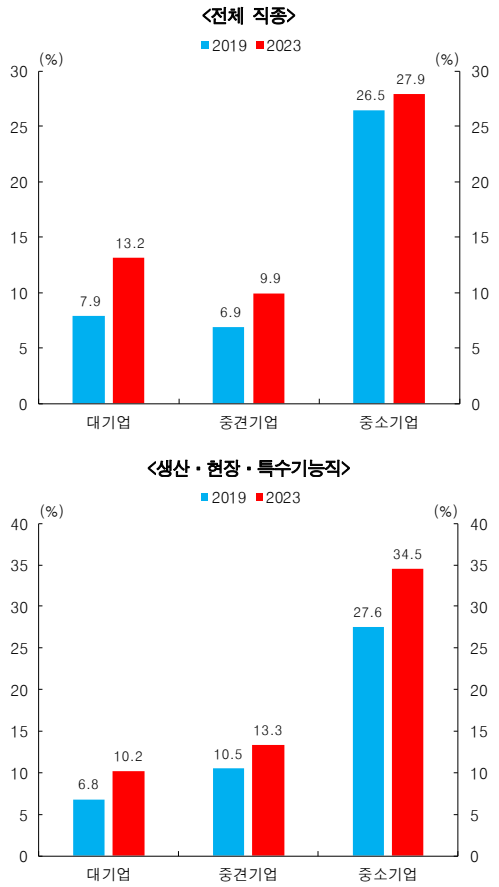
직종별로는 생산·현장·특수기능직(조립, 서빙, 운전 등 포함), 연구개발직, 일반 사무직(판매·서비스 등) 순으로 '인력부족' 응답 업체 비율이 높은 것으로 조사되었으며, 채용경쟁률이 하락한 업체 비율도 생산·현장·특수기능직에서 가장 높은 것으로 나타났다.

그림 4. 직종별 인력 부족 업체 비중



기업규모별로는 '인력부족'으로 응답한 업체 비중이 전반적으로 증가하였으며, 특히 중소기업 내에서 '인력부족'으로 응답한 업체 비중(2023년 기준 27.9%)이 가장 높은 것으로 조사되었다. 전체 직종 기준으로는 중소기업, 대기업, 중견기업 순으로 '인력부족' 응답 업체 비율이 높았으며, 생산·현장·특수기능직에서는 중소기업(34.5%), 중견기업, 대기업 순으로 '인력부족' 응답 업체 비율이 높은 것으로 나타났다.

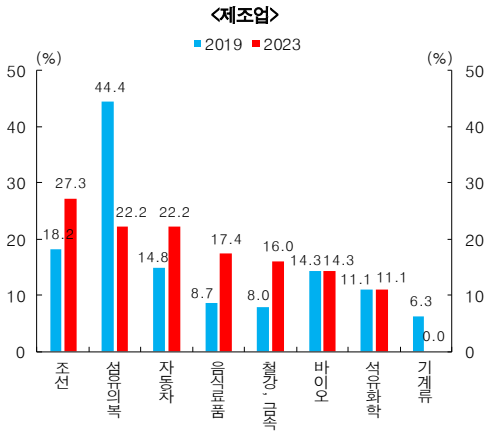
그림 5. 기업규모별 인력 부족 업체 비중

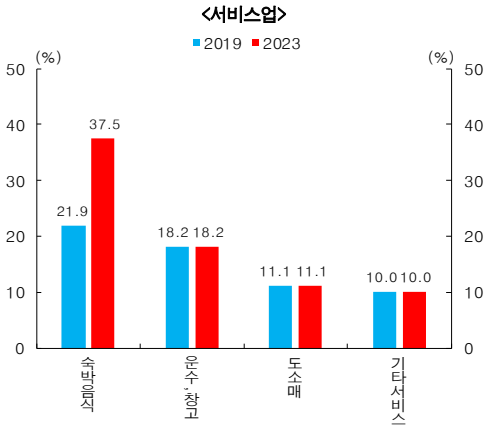


업종별로는 '인력부족'으로 응답한 업체 비중이 제조업 및 일부 서비스업에서 증가하

였는데[4], 제조업 중에서는 조선업(2023년 기준 27.3%), 섬유·의복 및 자동차(22.2%) 등의 순으로, 서비스업은 숙박·음식점업(37.5%), 운수·창고업(18.2%) 등의 순으로 인력이 부족하다고 응답한 업체 비중이 높은 것으로 조사되었다.[5] 제조업과 서비스업 모두 생산·현장·특수기능직 위주로 인력이 부족하였다. 특히 조선업은 2019년에는 생산·현장·특수기능직 '인력부족' 응답업체가 10.0%에 불과하였으나, 2023년에는 30.0%로 비중이 큰 폭으로 증가하였으며, 2019년 대비 2023년에 생산·현장·특수기능직 채용경쟁률이 하락한 업체의 비중도 제조업 중 조선업이 가장 높은 것으로 나타났다.

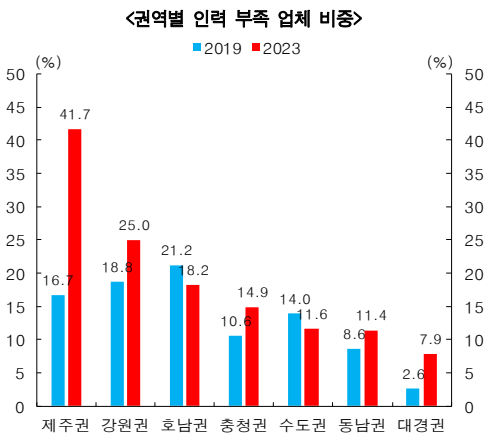
그림 6. 업종별 인력 부족 업체 비중(전체 직종)





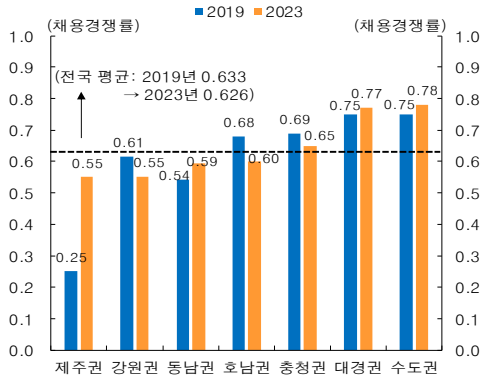
권역별로는 호남권과 수도권을 제외한 모든 권역에서 2019년 대비 2023년에 '인력부족'으로 응답한 업체 비중이 증가하였으며, 제주권, 강원권, 호남권 등의 순으로 인력이 부족하다고 응답한 업체 비중이 높은 것으로 조사되었다. '인력부족'으로 응답한 업체의 평균 채용경쟁률은 제주권, 강원권, 동남권, 호남권 순으로 낮게 조사되었다.

그림 7. 권역별 인력 부족 업체 비중(전체 직종)



4) 건설업의 경우 2019년과 2023년에 '인력부족'으로 응답한 업체 비중이 모두 13.3%로 동일하였다.
5) 다만 서비스업의 경우 표본이 주로 도소매업, 숙박·음식점업, 운수창고업에 편중되어 있어 설문 결과 해석에 유의할 필요가 있다.

<권역별 인력부족 업체 평균 채용경쟁률>



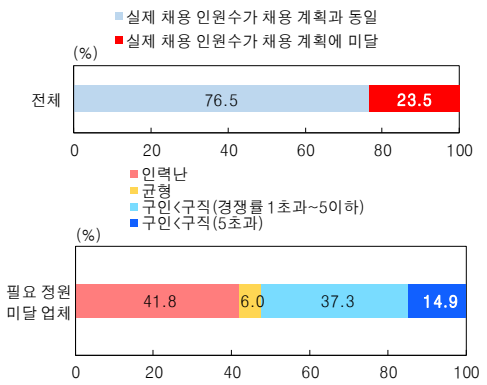
2. 실제 채용 인원수가 채용 계획에 미달한 업체 비중

한편 업체의 23.5%는 실제 채용 인원수가 채용 계획 인원수(이하 필요 정원)에 미달하였다고 응답[6]하였으며, 필요 정원 미달 업체의 41.8%는 '인력부족', 6%는 '균형', 52.2%는 '구직자 경쟁 과열(구인<구직)' 상태였던 것으로 조사되었다. 기업규모별로는 중소기업에서, 업종별로는 서비스업에서 필요 정원 미달 업체 비중이 가장 높은 것으로 나타났다.

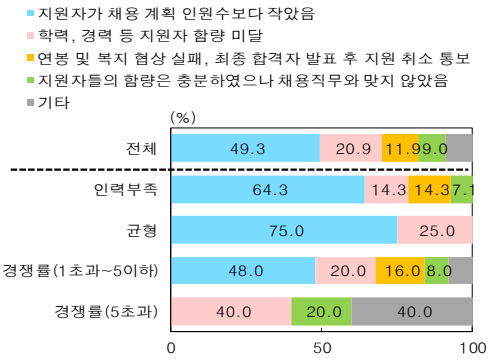
필요 정원 미달 업체 중 '인력부족', '균형' 상태의 업체들은 실제 채용 인원수가 채용 계획 인원수에 미달한 이유로 '지원자가 채용 계획 인원수보다 작았다'고 응답하였으나, '구직자 경쟁 과열' 상태의 업체들의 경우 채용경쟁률이 높은 업체일수록 지원자 부족보다는 '학력, 경력 등 지원자 함량 미달', '지원자들 함량은 충분하였으나 채용직무와 맞지 않았음'을 필요 정원 미달 이유로 선택하였다.

그림 8. 실제 채용 인원수가 채용 계획에 미달한 업체 비중

<채용경쟁률 구간별 업체 비중>



<채용 계획에 미달한 이유>



Ⅲ. 기업의 노동수요 변동 원인[7]

1. 총 채용 정원 변동 원인

2019년 대비 2023년에 채용 정원이 변동(확대 또는 축소)된 업체 중 56.9%는 채용 정원을 확대(노동수요 증가)[8]하였으며, 그 이유는 '산업 경기·기업 경영 여건 개선'(30.8%), '중도퇴직자 증가'(28.1%), '정년퇴직자 증가'(15.8%) 등으로 나타났다. 퇴직자 연령은 중도퇴직자인 20대와 30대가 차지하는 비중

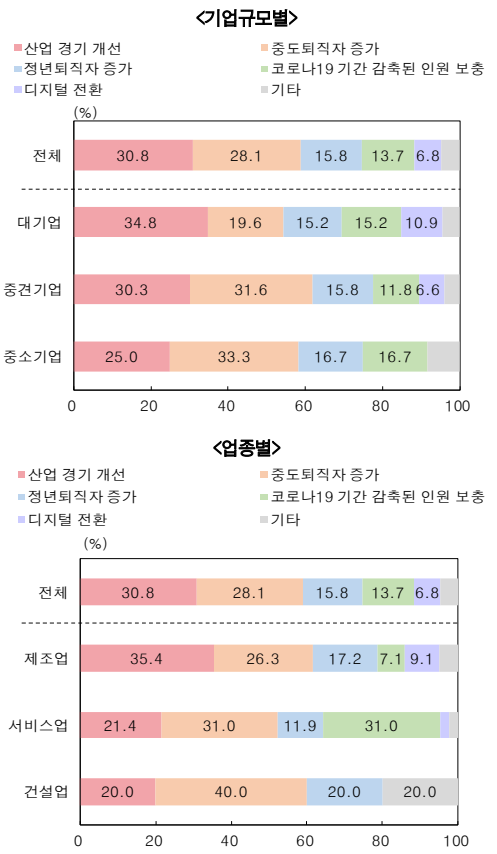
6) 팬데믹 이전인 2019년을 기준으로 조사하였으며, 2023년에는 2019년에 비해 인력수급 불균형이 심화되어 필요 정원 미달 업체 비중은 증가하였을 것으로 예상되나, 실제 채용 인원수가 채용 계획 인원수에 미달한 이유에 대해서는 인력 수급 현황(인력부족, 균형, 구직자 경쟁 과열 여부)에 따라 2023년에도 2019년 결과와 크게 상이하지 않을 것으로 예상된다.
7) 기업의 노동수요 변동 원인을 파악하기 위해 채용 정원이 변동(확대 또는 축소)된 이유를 조사하였다.
8) 전체 응답업체(314개) 중 2019년 대비 2023년에 채용 정원을 확대한 업체는 153개이며, 116개는 채용 정원을 축소하였고, 나머지는 정원 변동이 없었다.

이 각각 30.7%, 29.8%로 가장 높았다.

기업규모별로는 대기업의 경우 '산업 경기·기업 경영 여건 개선'을 채용 정원 확대의 주된 이유로 응답하였으나, 중견 및 중소기업은 '중도퇴직자 증가'를 주된 이유로 응답하였다.

업종별로는 제조업은 '산업 경기·기업 경영 여건 개선'으로, 서비스업 및 건설업은 '중도퇴직자 증가'로 인해 채용 정원을 확대하였다. 이외에도 서비스업은 '코로나19 기간 중 일시적으로 감축된 인원을 보충' 응답비중도 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

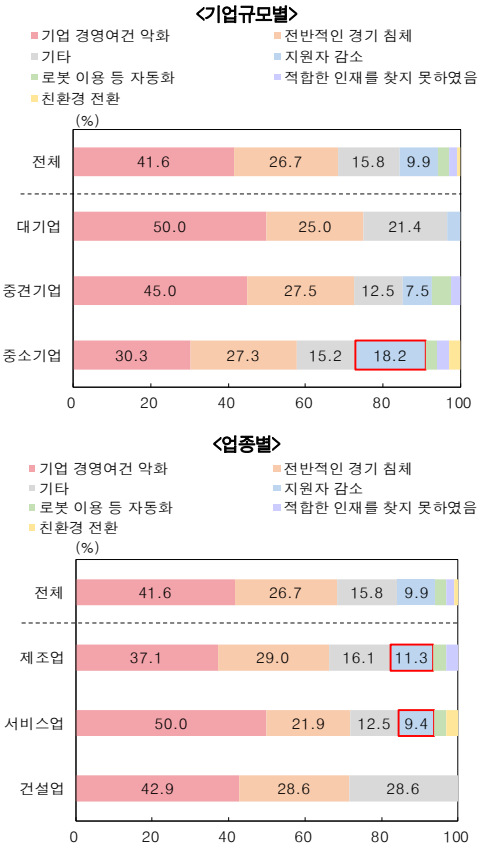
그림 9. 기업 총 채용 정원 확대(노동수요 증가) 이유



채용 정원이 변동된 업체 중 43.1%는 채용 정원을 축소(노동수요 감소)하였으며, 그 이유는 '기업 경영여건 악화'(41.6%), '전반적인 경기 침체'(26.7%) 등으로 나타났다.

기업규모별 및 업종별로도 전체 응답업체에서 '기업 경영여건 악화', '전반적인 경기 침체' 등의 순으로 응답하였다. 한편 일부 중소 제조 및 서비스업체의 경우 채용 정원을 축소한 이유로 '지원자 감소'를 응답하였다.

그림 10. 기업 총 채용 정원 축소(노동수요 감소) 이유



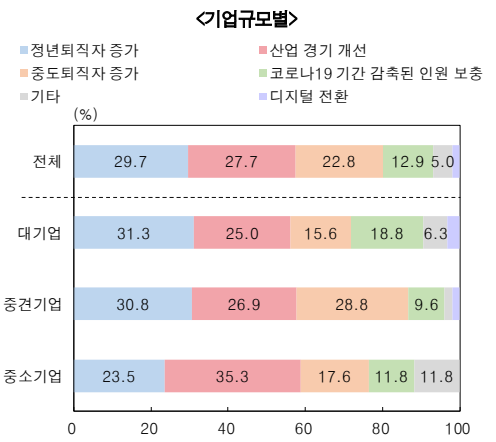
2. 직종별 채용 정원 확대 원인[9]

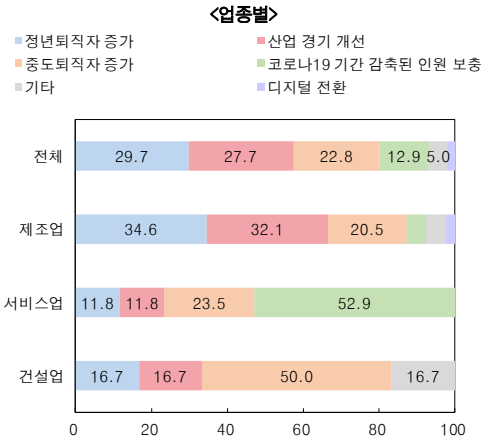
채용 정원이 변동된 업체 중 50.7%는 생산·현장·특수 기능직 채용 정원을 확대하였으며, 그 이유는 '정년퇴직자 증가'(29.7%), '산업 경기·기업 경영 여건 개선'(27.7%), '중도퇴직자 증가'(22.8%) 등으로 나타났다. 퇴직자 연령은 정년퇴직자가 차지하는 비중이 39.8%로 가장 높았다.

기업규모별로는 대기업 및 중견기업의 경우 '정년퇴직자 증가'를 채용 정원 확대의 주된 이유로 응답하였으며, 중소기업의 경우 '산업 경기·기업 경영 여건 개선'을 응답한 업체 비중이 가장 높았다.

업종별로는 제조업의 경우 '정년퇴직자 증가', 서비스업은 '코로나19 기간 중 일시적으로 감축된 인원을 보충'하기 위하여, 건설업은 '중도퇴직자 증가'를 선택한 업체 비중이 가장 높았다.

그림 11. 생산현장특수 기능직 채용 정원 확대(노동수요 증가) 이유





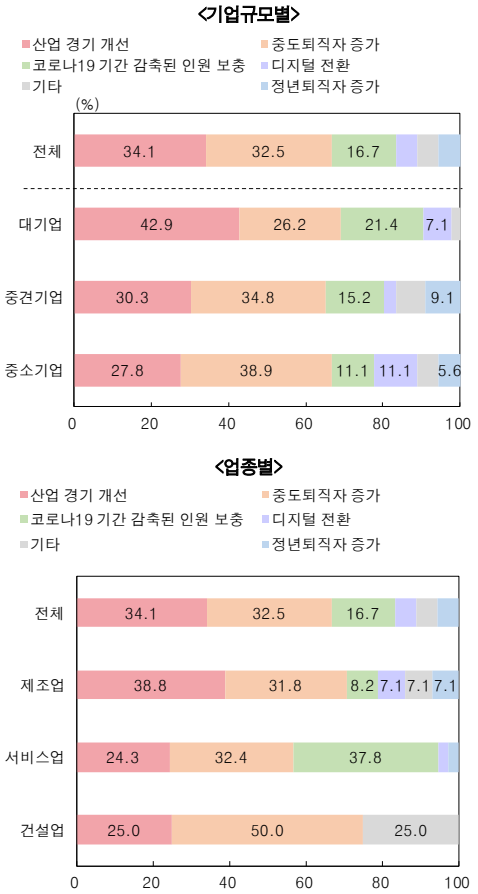
채용 정원이 변동된 업체 중 61.4%는 일반 사무직 채용 정원을 확대하였으며, 그 이유는 '산업 경기·기업 경영 여건 개선'(34.1%), '중도퇴직자 증가'(32.5%) 등으로 나타났다. 퇴직자 연령은 중도퇴직자인 30대와 20대가 차지하는 비중이 각각 42.3%, 31.7%로 가장 높았다.

기업규모별로는 대기업의 경우 '산업 경기·기업 경영 여건 개선'을 채용 정원 확대의 주된 이유로 응답하였으며, 중견기업 및 중소기업은 '중도퇴직자 증가'를 가장 주된 이유로 응답하였다.

업종별로는 제조업은 '산업 경기·기업 경영 여건 개선', 서비스업은 '코로나19 기간 중 일시적으로 감축된 인원 보충', 건설업은 '중도퇴직자 증가'를 주된 이유로 응답하였다.

9) 채용 정원 축소의 원인에 대해서는 직종별 및 규모·업종별 특이사항이 나타나지 않아 채용 정원 확대의 원인에 대해서만 자세히 기술하였다.

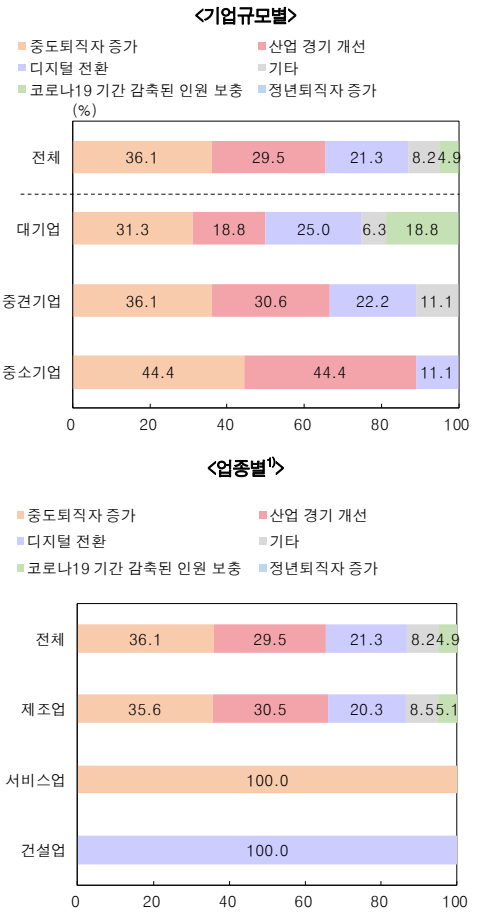
그림 12. 일반 사무직 채용 정원 확대(노동수요 증가) 이유



채용 정원이 변동된 업체 중 67.6%는 연구개발직 채용 정원을 확대하였으며, 그 이유는 '중도퇴직자 증가'(36.1%), '산업 경기·기업 경영 여건 개선'(29.5%), 'AI관련 수요 증가 등 디지털 전환 가속화'(21.3%) 등으로 나타났다. 퇴직자 연령은 30대가 차지하는 비중이 58.8%로 가장 높았다.

기업규모별로는 모든 규모에서 '중도퇴직자 증가'를 응답한 업체 비중이 가장 높았으며, 업종별로는 제조업 및 서비스업은 '중도퇴직자 증가' 등을, 건설업은 'AI관련 수요 증가 등 디지털 전환 가속화' 등을 주된 이유로 응답하였다.[10)]

그림 13. 연구개발직 채용 정원 확대(노동수요 증가) 이유



주: 1) 다만 서비스업과 건설업의 경우 연구개발직 채용 정원을 확대한 기업수가 많지 않아 설문 결과 해석에 유의할 필요가 있음

10) 다만 서비스업과 건설업의 경우 연구개발직 채용 정원을 확대한 기업수가 많지 않아 설문조사 결과 해석에 유의할 필요가 있다.

Ⅲ. 기업의 인력수급 불균형 대응방안[11]

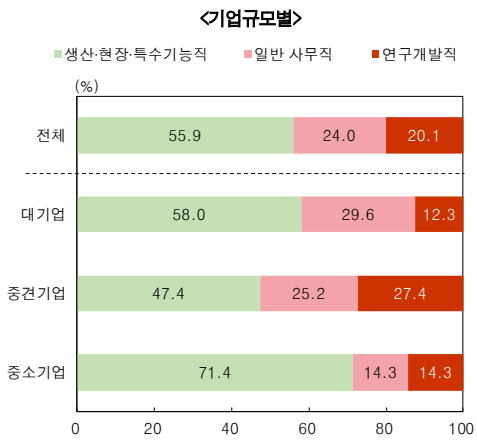
1. 인력 부족 문제가 가장 심각한 직종

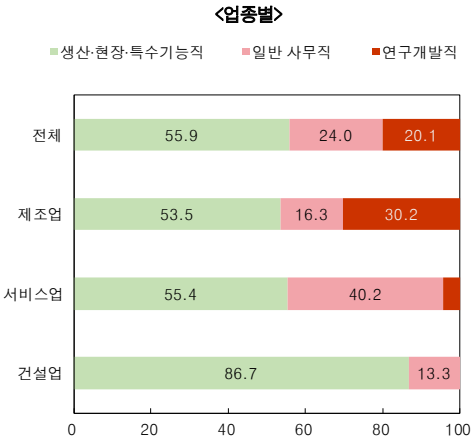
조사대상 업체의 55.9%가 전체 직종 중 생산·현장·특수기능직의 인력 부족 문제가 가장 심각하다고 응답하였다.

기업규모별로는 중소기업의 71.4%가 생산·현장·특수기능직의 인력 부족 문제가 가장 심각하다고 응답하였으며, 중견기업은 생산·현장·특수기능직 외에도 연구개발직 인력 부족 문제가 심각하다고 응답하였다.

업종별로는 건설업의 86.7%가 생산·현장·특수 기능직 인력 부족 문제가 가장 심각하다고 응답하였으며, 제조업과 서비스업은 생산·현장·특수 기능직 외에도 각각 연구개발직, 일반 사무직 인력이 부족한 비중도 상당한 것으로 조사되었다.

그림 14. 인력 부족 문제가 가장 심각한 직종





2. 인력 부족 문제 대응방안

생산 현장·특수·기능직의 인력 부족 문제에 대응하기 위해 조사대상 업체는 '기존 근로자 근로시간 증가'(28.1%), '급여 인상·복지 개선'(26.1%), '비정규직 인력 채용'(15.4%) 등을 실시하는 것으로 조사되었다.

기업규모별로는 대기업 및 중견기업의 경우 '기존 근로자 근로시간 증가', '급여 인상·복지 개선', '비정규직 인력 채용' 등을 통해 인력 부족 문제에 대응하고 있으며, 중소기업은 '급여 인상·복지 개선', '기존 근로자 근로시간 증가', '외국인 채용 증가' 등의 방안을 주로 활용하는 것으로 나타났다.

업종별로는 제조업은 '기존 근로자 근로시간 증가', '급여 인상·복지 개선', '자동화' 등의 순으로, 서비스업은 '기존 근로자 근로시간 증가', '비정규직 인력 채용', '급여 인상·복지 개선' 등의 순으로 인력 부족 문제에 대응하는 것으로 조사되었다. 건설업은 '급여 인상·복지 개선' 응답 비중이 과반수 이상을 차지하였다.

11) 인력수급 불균형 중 기업의 노동수요가 구직자의 노동공급을 초과한 상태인 인력 부족 문제에 대해 대응방안을 조사하였다.

그림 15. 생산 현장·특수기능직 인력 부족 문제 대응방안

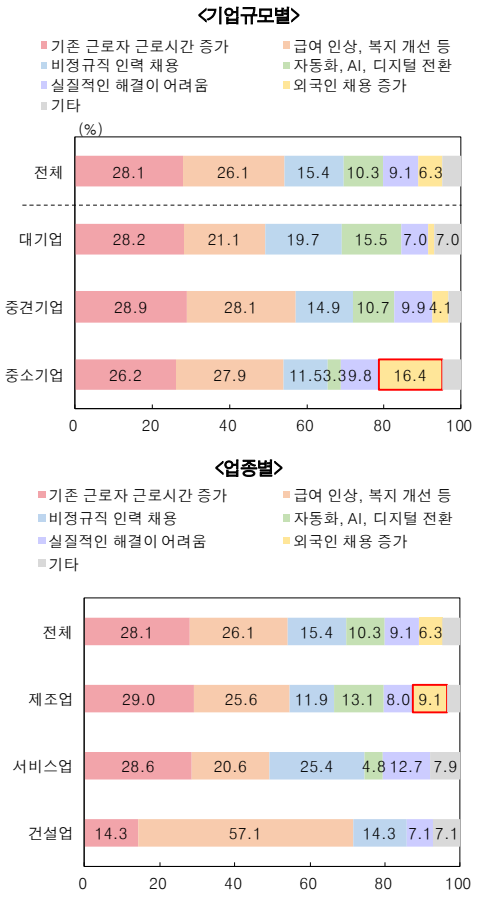
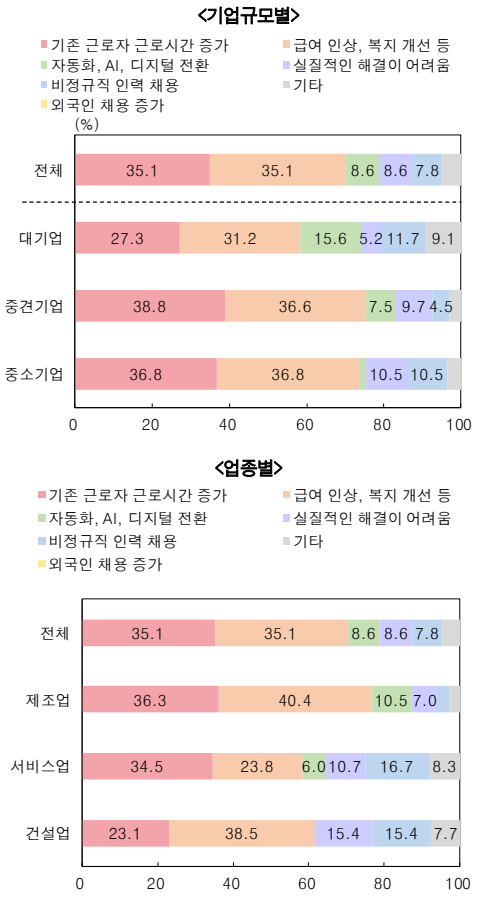


그림 16. 일반 사무직 인력 부족 문제 대응방안



일반 사무직의 인력 부족 문제에 대해서는 '기존 근로자 근로시간 증가'(35.1%) 및 '급여 인상·복지 개선'(35.1%), '자동화'(8.6%) 등을 실시하는 것으로 조사되었다.

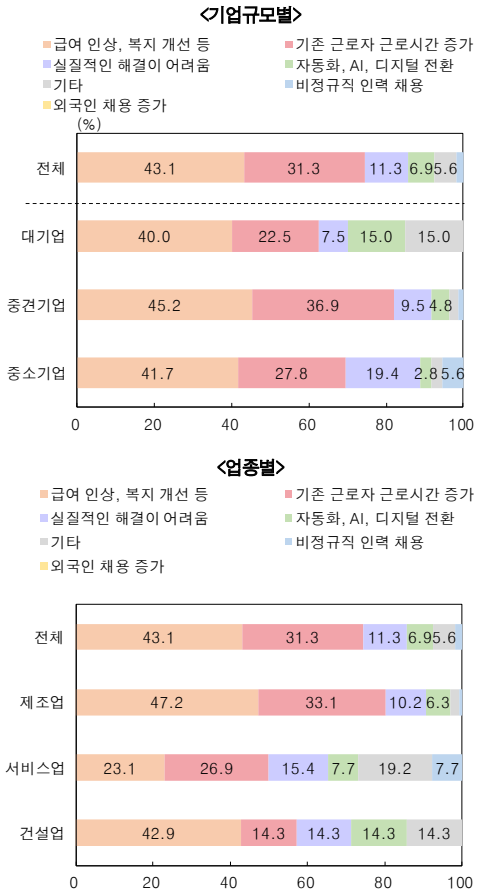
기업규모별 및 업종별로도 주로 '기존 근로자 근로시간 증가'와 '급여 인상·복지 개선'을 통해 인력 부족 문제에 대응하고 있는 것으로 나타났다. 이외에도 대기업 제조업체는 '자동화' 응답 비율이 상대적으로 높았으며, 중소기업 서비스업체 및 건설업체는 '비정규직 인력 채용'을 통해 일반 사무직 인력 부족 문제에 대응하고 있는 것으로 조사되었다.

연구개발직 인력 부족 문제는 '급여 인상·복지 개선'(43.1%)으로 대응한다는 비중이 여타 직종에 비해 상대적으로 높게 나타났으며 '실질적 해결이 어렵다'고 응답한 업체의 비중도 11.2%로 조사되었다.

기업규모별로도 주로 '급여 인상·복지 개선'을 통해 연구개발직 인력 부족 문제에 대응하고 있는 것으로 조사되었다. 한편 중소기업의 경우 '실질적 해결이 어렵다'고 응답한 비중이 19.4%로 나타나 연구개발직 인력 확보에 어려움을 겪고 있는 것으로 보인다.

업종별로는 제조업 및 건설업은 '급여 인상·복지 개선'을 통해 인력 부족 문제에 대응하고 있으며, 서비스업은 '기존 근로자 근로시간 증가' 등을 통해 인력 부족 문제에 대응하고 있는 것으로 조사되었다.

그림 17. 연구개발직 인력 부족 문제 대응방안



Ⅴ. 결론 및 시사점

팬데믹 이전(2019년)에 비해 2023년 인력이 부족하다고 응답한 업체 비중이 증가하였으며, 상당수 업체가 2019년 대비 2023년 채용경쟁률이 하락하였다고 응답하여 기업(노동수요) 및 구직자(노동공급)간 인력수급 불균형이 심화된 것으로 보인다. 직종별로는 생산·현장·특수기능직 중심으로 인력수급 불균형이 심화되었으며, 기업규모별로는 중소기업, 업종별로는 조선업 등 제조업과 일부 서비스업에서 인력수급 불균형이 심화되었다. 또한 권역별로는 수도권보다는 비수도권을 중심으로 인력수급 불균형이 심화된 것으로 나타났다.

한편 일부 업체는 실제 채용 인원수가 채용 정원에 미달하였다고 응답하여, 실제 인력수급 불균형 정도는 채용 인원수를 바탕으로 산출한 설문조사 결과보다 더욱 심화되었을 가능성도 있다. 실제 채용 인원수가 채용 정원에 미달한 이유에 대해 채용경쟁률이 낮은 업체들은 지원자 부족으로, 채용경쟁률이 높은 업체들은 원하는 인재상에 적합한 지원자를 찾지 못하여 필요한 정원만큼 채용하지 못하였다고 응답하였다.

2019년 대비 2023년에 채용 정원이 변동된 업체 중 채용 정원을 확대(노동수요 증가)한 업체가 채용 정원을 축소(노동수요 감소)한 업체를 초과하여, 기업 구인증가에 따라 인력수급 불균형이 심화되었을 가능성도 있을 것으로 보인다. 직종별로 채용 정원을 확대한 가장 주된 이유는 생산·현장·특수 기능직의 경우 대기업 및 중견 제조업체를 중심으로 정년퇴직자가 증가하였기 때문이며, 일반 사무직 및 연구개발직의 경우 중견기업 및 중소기업을 중심으로 중도퇴직자 증가에 기인하는 것으로 조사되었다.

과반수 이상의 업체들이 전체 직종 중 생산·현장·특수기능직의 인력 부족 문제가 가

장 심각하다고 응답하였는데, 인력 부족 문제에 대응하기 위해 업체들은 '기존 근로자 근로시간 증가', '급여 인상·복지 개선', '비정규직 인력 채용' 등을 실시하는 것으로 조사되었다. 이외에도 중소 제조업체를 중심으로 '외국인 채용 증가' 응답 비율도 높은 것으로 조사되었다. 일반 사무직의 인력 부족 문제 대응을 위해서는 주로 '기존 근로자 근로시간 증가', '급여 인상·복지 개선', '자동화' 등을 실시하고 있는 것으로 응답하였다. 또한 연구개발직의 경우 주로 '급여 인상·복지 개선'을 통해 인력 부족 문제에 대응하고 있으나, '실질적 해결이 어렵다'고 응답한 업체의 비중이 여타 직종에 비해 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.