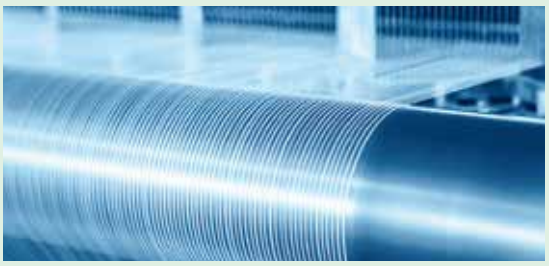
2021년 2/4분기

ISC ISSUE REPORT

섬유제조·패션산업 인적자원개발위원회

섬유패션산업의
퇴직 고숙련 전문인력 활용방안



고용노동부

HRDK 한국산업인력공단
Human Resources Development Service of Korea

섬유제조·패션산업 인적자원개발위원회
Textile & Fashion Industrial Skills Council

목 차

■ 섬유패션산업의 퇴직 고숙련 전문인력 활용방안

[요약] ····· 1

Ⅰ. 개 요 ····· 2

Ⅱ. 국내외 고숙련 전문인력 지원제도 현황 ····· 4

Ⅲ. 섬유패션 퇴직 고숙련 전문인력 활용 실태 ····· 10

Ⅳ. 결론 및 시사점 ····· 14

□ 비상업 목적으로 본 보고서에 있는 내용을 인용 또는 전재할 경우 내용의 출처를 명시하면 자유롭게 인용할 수 있으며, 보고서 내용에 대한 문의는 아래와 같이 하여 주시기 바랍니다.

□ 작성자 : 한국뉴욕주립대(FIT) 정혜연 교수(hyeyeon.jeong@sunykorea.ac.kr)

※ 문의처 : 섬유제조·패션산업 인적자원개발위원회 사무국
- 한국섬유산업연합회 임정호 과장(02-528-4042, js9751@kofoti.or.kr)

요 약

□ 섬유패션산업의 퇴직 고숙련 전문인력 활용방안

■ 개 요

4차 산업혁명의 변화와 포스트 코로나 시대로 인한 경제·사회적 변수의 영향으로 섬유패션산업에서의 고숙련 전문인력에 대한 수요가 높아지고 있다. 섬유패션기업들은 이러한 변화에 적극 대응하기 위하여 기존 중장년층에 대한 적합한 일자리 발굴과 함께 섬유패션 관련 고숙련 전문인력 활용방안을 모색하고 있다. 이에 섬유패션기업의 고숙련 전문인력 현황에 대한 우선적 파악과 더불어 국내외 지원제도 및 국내 섬유패션기업과 근로자 대상의 조사를 기반으로 고숙련 전문인력을 발굴하고 지원하기 위한 방안을 제안하여 섬유패션 ISC의 역할을 재조명하고자 한다.

■ 국내외 고숙련 전문인력 지원제도 현황

고숙련 전문인력의 퇴직 규모는 포스트 코로나 영향 등과 더불어 지속적으로 증가하고 있다. 이에 현장에서는 오랜 경험과 전문성을 갖춘 인재를 적재적소로 연계하는 것의 중요성을 인지하고, 퇴직자들을 대상으로 한 특화된 재교육 프로그램을 개발하고 있다. 주요 유럽 국가와 미국, 영국 등은 공공·민간기업과 협력하여 IT 교육을 비롯하여 역량 개발 등 퇴직 고숙련 전문인력을 위한 다양한 국가 정책을 운영하고 있다. 이러한 사례처럼 국내도 기업과의 연계를 통한 고숙련 전문인력 활용사업 활성화를 위한 지원제도가 필요하다.

■ 섬유패션 퇴직 고숙련 전문인력 활용 실태

고부가가치 섬유패션산업의 특성상 고숙련 전문인력의 기술과 노하우의 중요성은 날로 높아지고 있으며, 고숙련 전문인력에 대한 수요가 증가하고 있고 실제로 관련 인력양성 사업도 크게 증가하고 있다. 특히, 스마트 팩토리, 인공지능, 빅데이터 등의 기술 발달로, 단순 반복 직무 외에 숙련 수준이 높은 전문인력을 고려한 인력양성에 대한 정부 차원에서의 지원 확대가 시급하다. 또한, 고숙련 전문인력 양성을 목표로 인력양성의 양적인 증가에 집중하는 것도 중요하지만, 그 이전에 고숙련 인력들에 대한 면밀한 조사·분석을 통해 수요와 공급의 미스매칭 문제가 발생되지 않도록 미리 파악하여 대비할 필요가 있다.

■ 결론 및 시사점

섬유패션산업의 고숙련 전문인력 확보를 위해 기업과 산업계가 원하는 인재를 적절히 공급될 수 있도록 미래 수요 인력 전망과 재훈련 사업에 대한 대책이 마련되어야 한다. 이를 위해 섬유패션산업의 특성을 반영한 현실적인 고숙련 전문인력에 대한 교육·훈련과정 개발과 국가 차원에서의 지원제도 도입이 필요하다고 전망된다.

Ⅰ 개 요

□ 코로나 19 상황은 노동 수요와 공급을 전 세계적으로 둔화시켰고, 대량의 실직자가 발생하고 있는 상황을 초래했음. 또한 장기적인 사회적 거리두기는 노동 공급 측면에서 부정적인 충격으로 작용했고, 이는 소득 감소로 이어져 다시 노동 수요를 악화시키는 계기로 이어지고 있음

* OECD 회원국의 실업률은 '20.4월 8.8%로 급등하였으며, 한국의 실업률은 '21.1월 5.7%로 IMF 외환위기 이후 가장 높은 수치를 기록하였음

❍ 인구구조 변화와 기대수명 확대로 노동연령에 대한 사회적 인식 변화와 함께 저출산·고령화, 베이비부머 효과 등으로 퇴직인력 세대들이 급증하고 있음. 하지만 노동시장에서의 완전 은퇴를 위한 경제적 준비를 완료했거나 준비중인 신중년은 전체의 41.4% 수준에 불과함

- 또한, 4차 산업혁명으로 인한 산업계의 자동화는 반복적 업무를 수행하는 근로자들의 고용 감소로 이어져 일자리 양극화 현상을 초래하고 있음. 급격한 기술 변화와 가속화는 지속적인 학습을 토대로 한 새로운 직업생활 준비에 대한 필요성을 요구함. 이를 해결하기 위한 방안으로 퇴직후 산업 변화에 맞는 직업훈련을 통해 고숙련 인력을 양성하는 교육체제 마련이 필요함

❍ 기존의 전통적인 산업구조나 IT 기반의 혁신 산업까지 다양한 기술 및 산업 영역이 융합됨으로써 고숙련 인력에 대한 수요가 변화되고 있음. 이러한 업계 변화는 기존 산업구조를 이끌어온 50대 이상 세대들에게 전문가로서의 역할과 함께, 신기술에 대한 학습 의지를 가진 학습자로서의 역할을 요구하고 있음

- 과거 노동집약적이었던 섬유패션산업 또한 기술의 발달과 경제 변화로 인해 고부가가치 산업으로 전환되고 있으며, 이에 따른 섬유패션산업의 고숙련 전문인력[1]에 대한 수요가 변화될 것으로 전망되고 있음

- 해외의 경우, 섬유패션산업에 오랜 기간 종사한 전문가에 대해 장인으로서 중장기적으로 고용을 개선하고 있으나, 국내의 경우 이를 연계하는 수행기관이나 관련 제도가 미흡하여 이에 대한 개선과 강화가 요구되는 실정임

1) 섬유패션 고숙련 인력 : 섬유패션 관련 업종에서 20년 이상 종사하여 관련 직무에 아주 능숙하고 해당 분야에 대해 깊이 있는 지식과 경험을 가진 사람

❍ ‘19. 12월 기준 섬유・의류・신발산업 연령별 피보험자수는 50～54세 이하가 30,270명으로 전체의 17.3%를 차지하고 있으며, 55～59세 이하 28,132명(16.1%), 45～49세 이하 25,768명(14.7%), 60세 이상 22,380명(12.8%) 순으로 나타남

* 연령별/산업별 피보험자수의 경우, 섬유, 의류 및 화학섬유는 50～54세 이하, 신발은 55～59세 이하 피보험자수가 가장 많은 것으로 나타남

<‘19. 12월 기준 섬유・의류·신발산업 연령별 피보험자수 현황>

(단위 : 명, %)

종사자규모별	섬유	의류	화학섬유	신발	섬유·의류·신발	비중
계	**97,890**	**59,219**	**7,125**	**11,001**	**175,235**	**100.0**
18세 미만	18	6	0	0	24	0.0
18～20세 미만	302	190	13	27	532	0.3
20～24세 이하	2,117	1,850	211	251	4,429	2.5
25～29세 이하	5,769	5,842	856	1,057	13,524	7.7
30～34세 이하	7,060	6,018	962	1,144	15,184	8.7
35～39세 이하	8,921	6,266	961	1,132	17,280	9.9
40～44세 이하	10,455	5,571	712	974	17,712	10.1
45～49세 이하	15,921	7,790	784	1,273	25,768	14.7
50～54세 이하	18,069	9,533	1,158	1,510	30,270	17.3
55～59세 이하	16,277	8,994	937	1,924	28,132	16.1
60세 이상	12,981	7,159	531	1,709	22,380	12.8

자료 : 2019년 고용보험 피보험자 통계(한국산업인력공단, 한국고용정보원 EIS)

□ 한국고용정보원 인력수급전망팀 중장기 인력공급[2] 전망(2019～2029) 결과에 따르면 15세 이상 경제활동인구는 노동시장 참여 증가 등으로 10년간 59만명 증가할 것이며, 15～64세 경제활동인구는 인구감소 영향으로 137만명 감소할 것이라고 전망하고 있음. 또한, 직업별로는 숙련 수준이 높은 전문가가 크게 증가(+57만명)하고, 기능원(-2.7만명), 장치・기계 조작 및 조립 종사자(-9.7만명) 등은 감소할 것으로 전망함

❍ 이와 같은 인구감소와 산업변화에 대비하여 숙련 수준이 높은 퇴직 인력들을 위한 전문적인 재교육 프로그램 개발 및 적용이 시급한 실정임. 기존의 노인 일자리 창출 중심이 아닌 구체적이고 세분화된 섬유패션 분야를 위한 전문적인 교육・훈련 프로그램이 필요함

2) 경제활동을 할 수 있는 연령의 인구. 통계청의 경제활동 인구조사의 조사 대상이 되는 15세 이상 인구가 이에 해당됨

II 국내외 고숙련 전문인력 지원제도 현황

1. 국내 고숙련 전문인력 지원제도 현황

❍ 전 세계적인 경제성장 둔화 확산, 포스트 코로나 영향 등과 더불어 50세 이상의 고숙련 전문인력이 늘어나는 초고령화 시대에 접어들면서 많은 기업들이 고용 조정을 지속하고 있음

- 조기퇴직 등으로 저활용되고 있는 50~60대 전문인력이 많으나, 현재 시행되고 있는 고령인력 정책은 89.2%가 복지 차원의 고연령층 일자리 제공에 집중되어 있음

- 중소기업의 부족한 기술력과 전문적인 고숙련 인력 확보를 동반한 탄력적인 정책 방안과 더불어 전문성 있는 퇴직 전문인력[3]을 적재적소로 연결하여 중소기업의 경쟁력 제고 및 위기에 대응할 수 있는 역량 확보가 요구됨

❍ 고숙련 전문인력의 퇴직 규모는 '18년 50~59세가 52,044명으로 '17년의 49,516명에 비해 약 5.1% 증가했으며, 60~64세의 규모도 '18년에 16,011명으로 '17년의 14,001명에 비하여 14%가 늘어났음

- 또한, 이들이 속해있는 신중년 세대[4]는 '18년 기준 약 1,415만명이며, 이는 전체 인구 중 신중년(50~69세)이 차지하는 비중은 '17년 27%에서 지속적으로 증가하여 '21년에는 30%를 넘어서 '26년에는 32.2%를 차지할 것으로 전망되고 있음

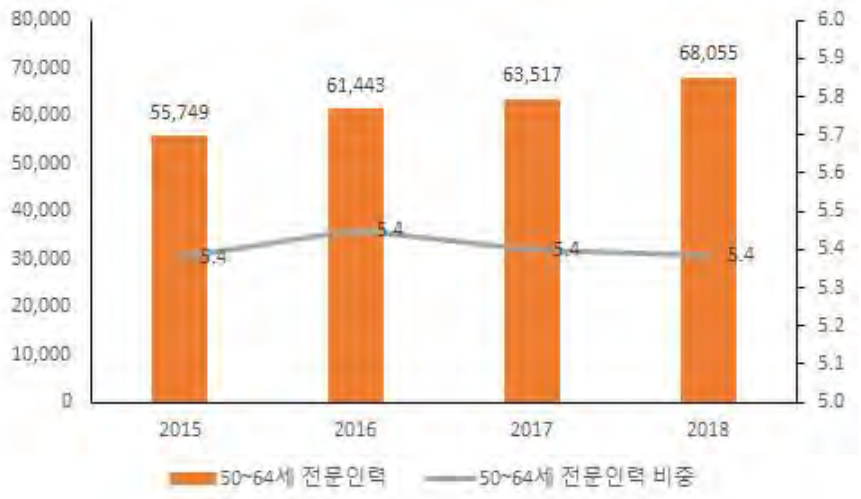
❍ 산업 현장에서는 오랜 경험과 전문성을 갖춘 인재를 적재적소로 연계하는 것이 중요하며, 만성적 숙련·전문인력 부족을 겪고 있는 상황에서 중소기업의 기술력과 전문성을 확보하는 한편, 포스트 코로나의 경제·사회적 여건 변화 등에 대해 탄력적으로 대응하는 것이 중요하다는 인식이 날로 높아지고 있음

3) 한국고용정보원(www.keis.or.kr)의 기준에 의하면, 퇴직 전문인력이란 50~64세 중 표준직업분류상의 관리자, 전문가 및 관련 종사자로서 월보수가 상위 20% 이내인 경우로 한정하고 있음

4) 신중년은 주된 일자리에서 퇴직(50세 전후)하고 재취업 일자리 등에 종사하며 노후를 준비하는 과도기 세대(5060세대)로써, 노동시장에서 은퇴해야 하는 연령대로 인식되는 경향이 있는 고령자나 노인을 대신해 활력있는 생활인이라는 긍정적 의미를 담은 정책용어로 활용되고 있음

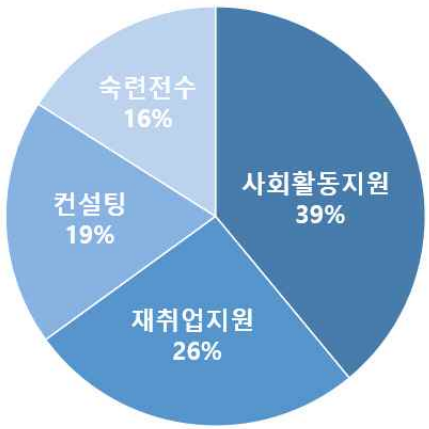
50~64세 피보험 상실자 중 전문인력

(단위 : 명, %)



자료 : 한국고용정보원(2019)

2020년 퇴직 전문인력 지원사업 유형의 분류

사업 유형 (인원)	주요 사업	유형별 비중
사회활동 지원 (2,811명)	- 신중년 경력형 일자리 - 미세먼지 불법배출 민간점검단	
재취업 지원 (1,852명)	- 신중년 적합직무채용 장려금 - 퇴직기술인력 중소기업 활용지원	
컨설팅 (기술자문 등) (1,414명)	- 고경력 과학기술인 활용지원 - 스마트 마이스터 - 대기업 은퇴인력 디자인 혁신팀 구성	
숙련 전수 (1,152명)	- 신중년 직업훈련교사 양성 - 현장코칭 숙련인력 양성	

자료 : 신중년 퇴직 전문인력 활용방안(고용노동부, 2020.5)

* (삼성) 계열사 통합 경력컨설팅센터를 개설해 퇴직(예정)자 대상 재취업 지원서비스 제공(6개월간 교육 42시간, 개별 컨설팅 2시간), 연간 500여명 참여, 2001년 개소 이후 5,000여명 재취업
* (조선업희망센터) 2016년 7월 조선업 구조조정에 대비해 조선업 밀집지역에 설치(울산, 창원, 거제, 목포), 실업급여, 전직지원, 취업알선 등 13만8,000여건 서비스 제공('17년 6월)
* 폴리텍 신중년 특화 캠퍼스 지정·운영(7개 캠퍼스 12개 학과 선정)
* 퇴직자들을 대상으로 한 특화 훈련 확대로 직업능력진단 프로그램 개발·제도화('18년), 빅데이터 기반 경력 컨설팅 프로그램 구축('19년)

❍ 기업과의 연계를 통한 고숙련 전문인력 활용사업 활성화를 위해 퇴직 전문인력 활용사업을 종합하여, 중소기업의 부족한 기술자문 및 숙련 전수를 강화할 수 있는 방안을 마련하고 활성화 기반을 구축하는 정책을 도입하고 있음

- 업종별·기업별 수요분야에 따른 전문적인 지원이 이루어질 수 있도록 퇴직 전문인력을 기술자문 전문인력으로 육성하여 적합 중소기업으로 매칭하고 있음. 기존에 유지·관리중이였던 산업현장교수, 국가품질명장 등의 현장 전문가 인력과 더불어 디자인, 엔지니어 분야 등의 전문성이 중요한 분야에 특화된 인력풀도 구축·확대할 계획임

* 마이스터넷(www.meister.hrdkorea.or.kr)은 숙련기술인에 대한 맞춤형 검색은 물론 산업현장 및 학교 등 숙련기술인을 필요로 하는 곳에서 활용될 수 있도록 지원해 주는 사이트임. 지역별 숙련 기술인 현황 및 직종별 숙련 기술인, 대한민국 명장 등의 전문인 검색 및 연계가 가능하며 계속 종사장려금, 전수지원금 등의 각종 지원금 신청 및 조회도 가능함

<국내 퇴직 고숙련 전문인력을 위한 기업 연계 정책(2021년 지속 예정)>

구분	정책	개요
산업분야별 특화된 퇴직 전문인력 활용 활성화	중소·중견기업 컨설팅 강화	- 산업현장 수요에 기반한 중소·중견기업 운영모델 개발 - 분야별 전문인력 풀 확보·연계를 통한 컨설팅 활성화 - 혁신기술 도입·활용 지원으로 벤처·중소기업 등 육성
	중소기업 재취업 연계	- 대상별 중소기업 재취업 지원 - 퇴직예정 단계부터 자문인력 활용-재취업 연계 - 구조조정 등 시장악화시 전문성 손실 방지
퇴직 전문인력 활용기반 구축	중소기업 전문인력 활용을 위한 고용서비스 강화	- 중소기업-전문인력 매칭서비스 추진 - 대기업 퇴직자 재취업 지원서비스 의무화 연계 - 신중년 고용서비스 포탈
퇴직 후 사회서비스	퇴직 전문인력 관리 전문 정책연구 추진	- 퇴직 전문인력 DB 관리 - 고령자 고용연구·개발 활성화

자료 : 고용노동부(2020), '신중년 퇴직 전문인력 활용방안' 내용을 토대로 편집

2. 국외 고숙련 전문인력 지원제도 현황

❍ 주요 유럽 국가의 정년연장기준은 'Europe 2020'의 주요 전략 중 하나로서 새로운 기술과 일자리를 포함하여 생애 근로기간 연장의 중요성을 인정하고, 노동시장 취약계층을 위한 평생학습과 경력관리 프로그램 도입을 요구해왔음

* 실제로 주요 유럽 국가들의 경우, 은퇴 연령기준이 폐지되거나 상향조정을 통해 공적연금 재정의 확보를 위해 소득 공백을 최소화하기 위해 노력해옴

<주요 유럽국가의 정년연장 현황>

국가	현행 (2016년 기준)	정년연장
독일	65.5세	2029년까지 67세로 정년 연장 추진
프랑스	61.3~66.3세	2023년까지 62~67세로 정년 연장
스페인	65.3세	2027년까지 67.5세로 정년 연장 추진
영국	남성 65.4세, 여성 63.1세	2011년에 정년의무조항 폐지

자료 : OECD Statistics

- 덴마크의 경우 평균 기대수명은 81세로 다른 유럽 국가들에 비해 높지 않지만 활동적 기대수명[5]이 최상위 국가에 속함. 이에 덴마크 고령자들의 활동 능력을 고려하여 다양한 고령자의 고용정책을 진행해 오고 있음

- 67세 이상 퇴직 고령자의 경우, 공공·민간기업과 협력하여 IT 교육을 비롯하여 역량 개발(훈련), 고용연계 등이 진행되며, 최종적인 수요처(고용기관)는 지자체와 민간기업을 포함, 운영의 재정은 주로 지자체로부터 지원받음

- 또한, 이와 같은 지원은 퇴직 고령자 뿐만 아니라 조기 연금자, 장애인과 같은 노동시장 취약계층의 고용 가능성 향상과 노동시장 재진입을 위한 교육을 병행하여 역량을 강화하고 고용연계의 기회를 얻을 수 있게 함

❍ 미국의 경우에는 연방 노인법에 근거하여 연방정부 노동부 산하 ETA (Employment and Training Administration)에서 운영하는 고령자 고용훈련 프로그램으로서 기술훈련과 취업지원을 통한 경제적 자립과 지역사회 고용 파트너십을 통한 지역사회 서비스를 제공하고 있음

- 미국 퇴직자들에 대한 고용정책은 포괄적인 사회적 개입보다 개인의 책임과 자활에 두고 있으며, 이를 잔여적으로 저소득 취약계층에게 지원하는 형태로 운영되고 있음. 고용주에 대한 노동수요를 늘리는 지원보다 직업훈련, 직업 알선, 근로연계 복지 등 노동공급 정책이 상대적으로 발달한 형태임

❍ 영국의 경우에는 65세 이상의 노인 인구가 전체 인구의 15% 이상이며, 그들을 위한 다양한 국가 정책을 운영하고 있음. 퇴직 후 고령인구의 재취업을 지원하기 위해 뉴딜 50 플러스 정책을 도입하여 '99년부터 운영되고 있으며, 소득보조, 구직자 수당, 중증 장애수당, 능력상실 급여 등의 복지급여를 6개월 이상 수급한 50세 이상 고령 인구의 자발적인 참여를 중심으로 운영됨

5) 활동적 기대수명(active life expectancy)이란 50세 이후 건강하게 지내는 기간을 의미한다.

<영국 정부의 고령인구의 재취업 및 교육 정책들>

정책명	내용
에이지 파지티브 (Age Positive) 캠페인	영국 고용연금부에서 '에이지 파지티브(Age Positive) 캠페인'과 '다양한 연령의 고용을 위한 시행지침(Code of Practice on Age Diversity in Employment)'을 통해 연령에 따른 고용 차별을 철폐하고 직장 내 연령의 다양성을 증진시키고자 시행함
고용평등(연령) 규칙 (Employment Equality(Age) Regulations)	직장 내 성별과 인종, 그리고 장애에 따른 차별 외 연령에 대한 차별을 금지할 것을 제정함.
근로에 기반한 성인학습(WBLA) 프로그램	실업 상태에 있는 이들을 다시 취업상태로 복귀시키기 위한 교육훈련을 제공함.
평생교육 (Lifelong Learning)	영국 정부는 현재 일을 하고 있는 고령 노동자들이 계속해서 일을 할 수 있도록 하는 것이 중요하다고 판단하여 평생교육의 중요성을 강조함. 스코틀랜드의 '평생교육에 관한 계획(Lifelong Learning Strategy)'은 7만여명의 성인들의 문해력(literacy)과 산술능력(numeracy) 향상을 정책목표로 제시함.

자료 : 서울시 50 플러스 재단(2017). 영국의 50+ 관련 노동시장 정책

❍ 일본의 경우에는 '13년 고령자 고용안정법을 개정하여 기업이 중·고령자가 희망할 경우 65세까지 고용하도록 하는 의무가 부여되었으며, 또한 기업 규정으로 정년 연장, 정년 폐지, 재고용 등 3가지 중에서 반드시 한 가지를 도입하도록 규정하고 있음

* 일본의 섬유제조회사 '주식회사 사이(サイ)'는 총 직원 수 246명 중 정년 60세 이상 직원 비중이 13.4%(32명)이며 최고령 직원은 79세임

- 또한 일본은 퇴직 전문인력의 경험, 노하우를 활용한 에듀테크[6] 제도를 도입하여 운영중임

- 산업계-학계-정부가 공동으로 AI 기반의 퇴직 전문인력 경험 및 노하우를 학습 대상 테이터로 수집, 가공하는 프로젝트가 추진되고 있음

* 일본의 'IBUKI기업'은 AI를 탑재한 금형 제조실적 시스템에 고숙련 기술자의 지식, 경험을 축적하여, 5년 미만 기술자의 견적 설계 등의 학습에 활용하고 있음

6) 에듀테크(Edutech)는 교육(Education)과 기술(Technology)의 합성어로, 교육에 ICT 기술을 접목해 기존 서비스를 개선하거나 새로운 서비스를 제공하는 것, 또는 교육 서비스를 개선하거나 새로운 가치를 제공하는데 활용되는 기술을 뜻한다

<일본 중소기업 '주식회사 사이(サイ)'의 중고령 일자리 정책>

종류	내용
작업 기구 교환	- 고연령자가 일하기 쉽도록 미싱, 다리미 등의 작업 기구 교환(입식 작업에서 좌식 작업으로 전환)은 물론 조명, 공조 등 작업 환경을 정비함
고연령 종업원 직장 정착	- 고연령 종업원에 대한 '연금 수입 계산 소프트'를 배포, 정년 시 개인 면담을 통해 정년 후 근로 형태를 정하도록 함. - 개인에 따라 월 150시간까지 일할 수 있는 풀타임 근무코스와 월 100시간까지 일할 수 있는 파트타임 근무코스로 나뉘는데, 각각 3개씩의 세부 프로그램이 있어 선택 가능.

자료 : 현대경제연구원(2016), '일본 고령자 일자리 창출 사례와 시사점'

❍ 싱가포르의 경우에는 퇴직을 앞둔 50세 이상 세대들을 위해 '성공적 노화를 위한 실행계획(The Action Plan for Successful Ageing)'을 진행하며 노년층의 평생교육을 위한 NSA(National Silver Academy)를 설립함

- 50세 이상의 싱가포르 국민이면 누구나 수강 가능하며, 50%는 정부 보조금으로 지원되며 1개 학습과정 당 500 SGD(한화 약 45만원)이며 폴리텍대학, ITE(Institute of Technical Education) 등의 교육기관과 연계하여 별도의 입학과정없이 대학과정을 수강할 수 있음

- 특히, 세대 간 학습 프로그램인 ILP(Intergenerational Learning Program)의 경우 싱가포르 대학, 난양 공학대학, 싱가폴 경영대학, 싱가폴 사회과학대학, 폴리테크닉 학교 등과 연계하여 정부의 주관 하에 고령자와 청년을 매칭하여 함께 공부하는 시간을 갖게 하고 있음

<C3A의 COVID-19 확산에 온라인 학습을 지원하는 캠페인>

자료: C.3A (https://www.c3a.org.sg)

Ⅲ 섬유패션 퇴직 고숙련 전문인력 활용 실태

1. 섬유패션 고숙련 전문인력 활용 현황(기업 실태)

□ 섬유패션기업 인사담당자를 대상으로 섬유패션산업 고숙련 전문인력 활용 현황, 고숙련 전문인력 활용에 관한 애로사항 및 건의사항 등을 중심으로 설문조사를 실시하여 조사·분석함

❍ 고숙련 전문인력이 맡고 있는 직무는 '제조·생산' 분야가 25.0%로 가장 많았으며, 다음으로 '일반 사무직' 16.7%, '연구개발' 10.4%, '패션기획' 10.4% 순으로 나타남

❍ 섬유패션기업의 고숙련 전문인력 활용 목적에 대한 설문 결과, '생산현장 관리'가 30.2%로 가장 많았으며, 다음으로 '연구개발' 20.8%, '기술고문' 11.3%, '전략기획 수립 및 자문' 9.4%, '회사 내부직원 대상 기술·지식 전수' 9.4% 순으로 나타남

❍ 섬유패션기업의 고숙련 전문인력 고용계획으로는 '정규직으로 고용'이 90%로 가장 많았으며, '고용의향 없음' 7%, '비정규직으로 고용(촉탁직 등)' 3% 순으로 나타남

- 기업의 고숙련 전문인력 신규채용에 대한 이유로는 '회사의 이윤 창출에 기여'가 37.1%로 가장 많았으며, 다음으로 '해당 근로자의 기술·지식 전수' 33.9%, '우수한 업무태도(책임감, 성실함 등)' 9.7% 순으로 나타남

- 기업에서 고숙련 전문인력을 고용하지 않는 이유로는 '전문 취업알선 체계 부족으로 적절한 인력확보 어려움', '간접비용의 증가(세율 및 사회보험료 증가 등)'가 각각 17.0%로 가장 많았음. 다음으로는 '인력채용 계획이 없음'이 12.8%, '해당 근로자에 적합한 직무·직종 부족' 10.6%, '전일제 고용의 부담' 6.4%, '조직원간 관계 갈등 및 분위기 저하 등' 6.4% 순으로 나타남

❍ 정부의 고숙련 전문인력 지원 사업에 관해 아쉬운 점에 대한 설문응답에는 '고숙련 전문인력-중소기업 매칭 미흡'이 31.4%로 가장 많았으며, 다음으로 '고숙련 전문인력 지원 관련 정부정책 정보 부족'이 22.9%로 나타남

- 그 다음으로 '고숙련 전문인력을 활용한 중소기업 기술자문 및 컨설팅 사업 부족' 및 '고숙련 전문인력 인건비 지원 부족'이 각각 14.3%이었으며, '고숙련 전문인력 DB 정보 부족'은 11.4%로 조사됨.

<섬유패션기업의 고숙련 전문인력 활용 관련 애로 및 건의사항>

- 경력이 많은 인력인 만큼 중소기업에서는 자금 압박으로 인해 고용이 어려움
- 임금 피크제 도입으로 고용불안 해소 및 정년연장 보장 필요
- 고경력자를 지원하는 제도가 청년 인력에 비하여 너무 부족함
- 중소기업의 인력 충원시 전문인력 DB 구축, 매칭 기능 필요
- 기존 직원들과의 형평성 문제와 융화 문제 등을 극복할 수 있는 방안이 부족
- 기술사, 기능사 등 자격 외에 숙련도를 가늠할 제도가 딱히 없는 것 같음
- 단순히 연차 기준으로 고숙련자를 구분하는 것에서 벗어나 고숙련 전문인력에 대한 재정의가 필요함
- 고숙련 인력과 기업의 서로의 니즈 파악을 위해 인턴쉽 채용이 필요함
- 중소기업과의 매칭을 통해 고숙련 인력의 능력을 발휘할 수 있는 기회를 제공해야 함
- 특히 섬유패션산업의 경우 시니어 인재들의 고연령 대비 후학들의 저조한 참여로 시급한 대책이 필요하다고 보여짐
- 정부의 기업별 전문인력 DB 정보가 부족하며, 또한 현 상황에 맞는 전문인력에 대한 지방의 중소기업에 매칭이 필요함

❍ 반면, 고숙련 전문인력의 효율적인 활용방안에 대한 제안 의견으로는 '고숙련 전문인력 정부지원 정책 관련 정보제공 확대', '고숙련 전문인력-중소기업 매칭 기능 강화' 및 '고숙련 전문인력 고용시 인건비 지원 확대'가 각각 24%로 가장 많았음

- 그 밖에 '고숙련 전문인력 DB 구축'과 '고숙련 전문인력을 활용한 중소기업 기술자문 및 컨설팅 확대(산업현장교수, 명장 등)' 8%의 순으로 나타남

2. 섬유패션 고숙련 전문인력 현황(근로자 실태)

□ 섬유패션기업 근로자를 대상으로 40대 이상 근로자가 속한 섬유패션기업의 일반현황, 고숙련 전문인력의 직업훈련 및 자격현황, 생애경력설계 활동 및 애로사항 등을 중심으로 설문조사를 실시하여 조사·분석함

❍ 직업훈련에 관한 문항에서는 설문응답자 중 과반수 이상인 62.2%가 직업훈련에 참여한 경험이 없는 것으로 나타났으며, 참여 시에는 직업훈련 참여 횟수가 '1~4회'인 근로자가 25.6%, '5~9회'는 10.0% 순으로 나타남

- 섬유패션분야 관련 자격증 보유 현황은 '0개'가 가장 많은 90.0%이었으며, '1개'는 6.7%, '2개'는 3.3%로 나타났음. 보유하고 있는 자격증은 섬유기술사, 섬유기사, 염색기능사 등이었고, 대한민국 산업현장교수 그리고 전기산업기사와 위험물 관리산업기사 등도 있었음

* 설문응답자의 최종 학력은 고졸 이하가 46.7%로 가장 많았으며, 다음으로 전문대졸 20%, 대졸 18.9%, 박사학위자 8.9%, 석사학위자 5.6% 순으로 나타남

* 설문응답자 중 '섬유공학' 전공 13.3%, '인문계열' 전공이 13.3%로 가장 많았으며, 그 다음으로 '의류패션 디자인' 전공 10.0%, 이공학계열 8.9% 순으로 나타남

- 희망 은퇴 연령 문항에서는 '60~64세'가 42.2%로 가장 많았으며, 다음으로 '65~69세' 36.7%, '70~74세'는 7.8% 순으로 나타남

- 정년(만 60세) 후에 비정규직으로라도 재취업을 하겠다고 응답한 근로자는 과반수 이상인 74.4%이었으며, '재취업을 고려하지 않겠다'라는 응답자는 25.6%이었음

- 생애경력 설계를 위한 준비과정에서 애로사항으로는 '시간 및 경제적 문제'가 33.3%로 가장 많았으며, 다음으로 '적합한 직무·직종 부족' 28.9%, '기업의 인력수요 부족' 13.3% 순으로 나타남

❍ 정부의 고숙련 전문인력 지원 사업의 아쉬운 점에 대한 설문응답으로는 '고숙련 전문인력 지원 관련 정부정책 정보 부족'이 22.7%로 가장 많았으며, 다음으로는 '고숙련 전문인력 대상 재취업·창업 프로그램 부족'이 20.3%로 높았음

- '고숙련 전문인력 인건비 지원 부족'은 15.7%, '고숙련 전문인력-중소기업 매칭 미흡'은 15.1%, '고숙련 전문인력을 활용한 중소기업 기술자문 및 컨설팅 사업 부족'은 10.5%, '고숙련 전문인력을 활용한 교육훈련 등 숙련 전수 미흡'은 8.7%, '고숙련 전문인력 DB 정보 부족'은 7.0%의 순으로 나타남

- 반면, 고숙련 전문인력의 효율적인 활용을 위해 필요한 사항에 대한 제안으로는 '고숙련 전문인력 정부지원 정책 관련 정보제공 확대'가 25.3%로 가장 많았음

- 다음으로 '고숙련 전문인력 고용 시 인건비 지원 확대'가 18.7%, '고숙련 대상 재취업·창업 프로그램 확대'는 14.3%, '정년연장'은 11.0%, '고숙련 전문인력-중소기업 매칭 기능 강화'는 9.9%, '고숙련 전문인력을 활용한 중소기업 기술자문·컨설팅 확대(산업현장교수, 명장 등)'는 7.1%, '고숙련 전문인력 DB 구축'이 동일하게 7.1%, '고숙련 전문인력 교·강사 육성 및 숙련 전수체계 구축'이 6.6%로 나타남

<섬유패션 근로자의 고숙련 전문인력 지원에 관한 애로 및 건의사항>

- 고숙련 전문인들이 취업을 할 수 있는 창업시스템의 국가적인 지원이 필요함
- 정년연장 및 재취업 업종 정보 필요
- 좋은 기술을 가지고 있는데 이 기술을 후배들에게 전수할 기회가 없음. 이러한 기술전수의 기회를 정부에서 만들어 주었으면 좋겠음
- 산업현장교수라는 제도가 있으나 업체 선정과 기술전수 회사 발굴의 프로세스가 복잡하여 진행하기 어려움이 있음
- 실제 고숙련 전문인력이 어떤 분야에 전문가인지를 파악하는 것이 쉽지 않음
- 고숙련 전문인력에 대한 정보 부족 등의 전반적인 개선이 필요함
- 중소 산업현장에서의 기술역량 강화나 신기술 동향 정보수집 등의 활동이 현실적으로 어려운 상황임
- 지방별로 혜택이 달라 그에 따른 지역편중이 심함. 중앙정부 차원에서의 지원정책 수립으로 지원 혜택의 상향 평준화가 필요함
- 섬유패션산업에서의 고숙련 전문인력이 지속적으로 감소하고 있어 기술전수 체계 마련이 시급함. 고숙련 전문인력이 퇴사 후 전업할 경우 기술 전수가 어려워짐
- 경기가 어려워 구인 모집하는 회사가 없어 취직하기가 어려움
- 후배들에게 실무교육 기회를 통한 다년간의 지식 전달 기회가 필요함. 특히 중소기업에 컨설팅할 수 있는 기회가 필요함
- 열악한 근무조건에 대한 복지개선과 근무시간 단축을 기대함
- 중소기업에도 고숙련 전문인력 DB 정보가 제공되어야 함

Ⅳ 결론 및 시사점

□ 섬유패션기업의 고숙련 전문인력 활용을 위한 시사점

❍ 고부가가치 섬유패션산업의 특성상 고숙련 전문인력의 기술과 노하우의 중요성은 높아지고 있으며, 최근 기술의 자동화로 인한 4차산업 환경변화로 인해 산업계에서의 중요성은 더욱 높아지고 있음

- 스마트 팩토리, 인공지능, 빅데이터 등의 기술 발달로, 단순 반복 직무 외 숙련 수준이 높은 전문인력을 고려한 인력양성에 대한 지원 확대가 필요함

- 이에 따라 섬유패션산업의 4차 산업혁명을 반영한 고숙련 전문인력에 대한 훈련과정 개발 및 교육·훈련이 함께 이루어져야 할 것임

❍ 고숙련 퇴직 전문인력의 수요와 국내·외 활용실태 등을 토대로 고숙련 퇴직 전문인력의 활용 및 활성화를 위한 섬유패션 ISC의 제언은 다음과 같음

- 고숙련 퇴직 전문인력의 사회 참여 확대를 위한 일자리 발굴과 채용이 사회 전체적으로, 그리고 국가 정책적으로 이루어질 필요성이 있음. 고숙련 퇴직 전문인력의 활동에 대한 수당 및 재교육비 등을 국가 지원금으로 보조하고, 직종별로 필요한 인원, 구체적인 업무내용 등에 대한 수요조사를 국가적인 차원에서 체계적으로 실시하며, 고숙련 전문인력의 활용 결과를 기업 평가 등에 반영하는 제도를 마련하여 기업들의 적극적인 관심과 협조가 필요함

- 고숙련 퇴직 전문인력의 경우 상대적으로 많은 지식과 경륜을 보유하고 있기 때문에, 이러한 경력을 적극 활용하여 산업체에 도움이 될 수 있는 전문적인 영역에서의 컨설팅, 멘토링과 같은 직종 개발이 필요함

- 또한 고숙련 퇴직 전문인력의 경우 과거의 사회적 연륜과 위치에 따라 대체적으로 풍부한 사회적 네트워크를 보유하고 있기 때문에, 직종별로 필요한 대외 협력, 마케팅 등의 업무에 대한 직무를 개발하는 것도 필요함

- 기업체 내에서 발생할 수 있는 세대간 갈등을 고려한다면, 협력이 필요한 일보다는 독립적으로 수행할 수 있는 직무별 사업의 평가, 자문, 모니터링 등 특정 분야의 품질관리 및 사후관리와 관련된 직무의 개발도 필요함

❍ 고숙련 퇴직 전문인력이 갖고 있는 전문성이 사회적으로 제대로 활용되지 않는 비효율과 미스매치 현상에 대한 종합적 고찰이 필요함

- 섬유패션산업의 고숙련 전문인력 근로자를 파악한 DB 정보를 기반으로 기업과 근로자 간의 매칭 시스템을 구축하고 활성화하는 방안이 필요함

- 또한, 섬유패션 기업별 고숙련 전문인력에 대한 정보와 데이터가 부족하기 때문에 매칭에 대한 어려움이 있을 수밖에 없음. 이를 극복할 수 있도록 기업과 근로자의 상호 니즈를 파악한 후 지원할 수 있는 시스템이 필요함

❍ 섬유패션산업 고숙련 전문인력의 활용에 도움이 될 수 있는 생애경력설계 준비 관련 지원 및 교육 프로그램 마련이 필요함

- 섬유패션 ISC의 설문조사 결과에 따르면, 생애경력설계를 위한 준비와 관련하여 주요한 문제로는 시간 및 경제적 문제, 적합한 직무·직종 부족, 기업의 인력부족 순이었음. 따라서 섬유패션분야 근로자가 장년에 진입하는 40세부터 미래를 위한 경력관리, 능력개발 등을 기업과 정부 차원에서 지원할 수 있도록 적극적인 정책개발 및 홍보가 필요함

- 현재 고숙련 전문인력을 위한 정책이 반영된 다양한 프로그램 및 교육을 기업 내에서도 적극적으로 홍보해주고 근로자를 지원해 줄 수 있는 제도가 필요함. 이는 장기적으로 섬유패션분야 신중년 근로자의 사회 참여 기회를 확대하여 경제적 안정을 추구할 수 있도록 해줄 것이라고 예상됨

<참고문헌>

1) 현대경제연구원 (http://www.hri.co.kr)

2) 서울시 50 플러스 재단 (http://www.50plus.or.kr)

3) 통계청, 국가통계포털(http://kosis.kr/)

4) 중장년일자리센터 (http://www.nosa.or.kr)

5) 문화체육관광부 대한민국 정책브리핑 (http://www.korea.kr)

6) 마이스터넷 (http://www.meister.hrdkorea.or.kr)

7) 고용노동부(2019), 신중년, 55+ 현역시대를 위한 일할 기회 늘리기

8) 고용노동부(2019), 신중년 퇴직 전문인력 활용방안

9) 서울시 50 플러스 재단(2017), 영국의 50+ 관련 노동시장 정책

10) 서울시 50 플러스 재단(2019), 해외 50+ 정책사례 분석

11) 이와이데 히로시(2009), 新 인사노무정책

12) 한국노인인력개발원(2019). 고령자 일자리 지원정책과 사회적 경제 활용사례

13) 현대경제연구원(2016), 일본 고령자 일자리 창출 사례와 시사점

14) 한국섬유산업연합회(2020), 섬유패션 고숙련 전문인력 활용방안 보고서

2021년 2분기
섬유제조·패션산업 ISC
이슈리포트

발 행 처 : 한국섬유산업연합회

홈페이지 : www.kofoti.or.kr

주 소 : 서울 강남구 테헤란로 518
(대치동) 섬유센터 16층

전 화 : 02-528-4042

발 행 일 : 2021. 6. 30.

〈비매품〉

Copyright@2021 by KOFOTI, All rights researved.
[비매품] 본 보고서의 저작권은 한국섬유산업연합회에 있습니다.
저작권법에 의해 한국 내에서 보호를 받는 저작물이므로 무단전재와 무단복제를 금합니다.

ISC ISSUE REPORT

섬유패션산업의 퇴직 고숙련 전문인력 활용방안