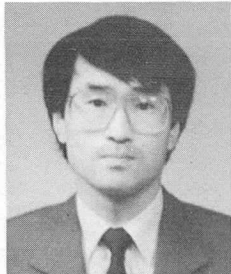


양돈장 인력문제의 특성과 제언



김형린

(천호제일사료 양돈PM)

「우리는 모든 것을 바꾸어야 한다.」 이것은 현 소련 대통령 고르바초프가 한 말이다. 이제 세상은 달라졌고, 따라서 소련을 위시한 공산주의 국가 모두가 과거의 틀에서 벗어나 생각하는 것, 하는 일, 하는 방법이 달라져야 한다는 것을 강변하고 있는 것일게다.

정보기술의 발달, 무역장벽 철폐에 따른 수출입 자유화, 소득수준 및 교육 수준향상에 따른 사람들의 자아발견에 대한 욕구증대, 이 모두가 작금의 엄청난 변화의 원인이다.

이제 사람들은 보다 많은 자율성을 가지고 보다 가치있는 일을 함과 동시에, 자기가 한 일에 대하여 긍정적인 평가와 대우를 받기를 원하며, 자기가 속한 조직과 자신의 가능성에 대하여 더욱 많은 관심을 가지게 되었다. 이는 기업경영이 보다 인간적으로 되어가야 함을 뜻한다.

최근 우리업계에 밀어닥친 인력난의 문제도 결국은 이러한 관점에서 그 원인과 해결책을 찾아야 할 것이다.

1. 한국양돈산업의 현재와 미래

1960년대에 부업양돈형태로 태동된 우리나라의 양돈산업은 규모의 경제를 추구하는 농외자본의 지속적인 참여와 함께 성장을 거듭하여 왔다. 현재에 와서는 16만5천호로 추산되는 전국 양돈장중 불과 1.65%에 해당되는 2천7백여개처의 300두 이상 규모의 전업 및 기업양돈장이 국내 총사육두수의 48.6%를 점유하게 되었다.

이와같이 사육규모를 중심으로 한 양적위주의 급성장으로 국내 돈육수요를 충당할 수 있는 생산기반을 구축하는데에는 성공하였다. 그러나 이미 규모화된 우리의 양돈산업은 대내적으로 돈육소비신장을 도모해야 하며, 대외적으로는 밀려드는 외국산 축산물과 품

양돈장 인력문제 해결방안은?

질·가격경쟁에서 이겨야 하며, 대일돈육 수출경쟁력을 높여야 계속 성장 발전할 수 있는 상황에 놓여 있다.

이러한 상황하에서 지금 우리가 겪고 있는 돈가의 폭등과 폭락은 양돈업이 아직까지도 명실상부하게 하나의 굳건한 산업으로 정착되지 못하고 있음을 반증한다.

이는 양돈업을 천직으로 알고, 늘 현장에서 기술개발과 생산성 향상에 매진하고 우수한 품질의 돈육을 생산·공급함으로써 수익을 지속적으로 증대시키고자 하는 올바른 사업가 정신을 가진 "진짜 양돈인"과 그들의 단합된 노력이 부족함을 뜻한다.

「기술혁신에 의한 품질향상과 원가절감」이라는 지극히 당연한 경쟁원리를 깊이 이해하고 실천할 수 있는 "진짜 양돈인"만이 존재할 때 한국 양돈산업의 미래는 보장될 것이다.

현재의 인력난도 우리를 보다 경쟁력 있는 체질로 만들기 위한 시련(기회)으로 볼 수 있다.

2. 인력난의 실제

농촌인구의 감소로 인한 단순 노동인력의 부족현상이 심화되고 있다.

또한 2·3차 산업의 발달과 생활수준의 향상에 역비례하여 양돈장 근무에 대한 선호도는 계속 감소하고 있다. 이는 전반적인 생활수준 향상에 따라 작업여건에 대한 관심이 더욱 높아지고 있음을 의미한다.

문화생활의 가능성·자녀의 교육문제·작업환경·타산업과 비교한 근무시간 과다 등의 문제로 양돈장 근무를 기피 하다 보니 임금이 상승하게 되었으나, 날로 가중되는 인력난은 단순히 임금을 높이는 것만으로는 문제해결이 어렵다는 것을 반증하는 것이다.

현재 고용인력을 필요로 하는 전국의 500두 이상의 양돈장은 1천1백45개소에 달한다. <표>와 같이 필요한



력을 추정해 보면, 기본인력과 관리인력을 합쳐 3천3백명 정도가 된다.

<표> 양돈장 필요인력 추정

규모	농장수	두 수	기본인력	관리인력	계
500~999두	800	543,285	1,087	-	1,087
1,000두이상	335	948,339	1,897	316	2,213

* 1990. 3 농수산부통계 기준.

* 기본인력 : 1인당 500두 기준.

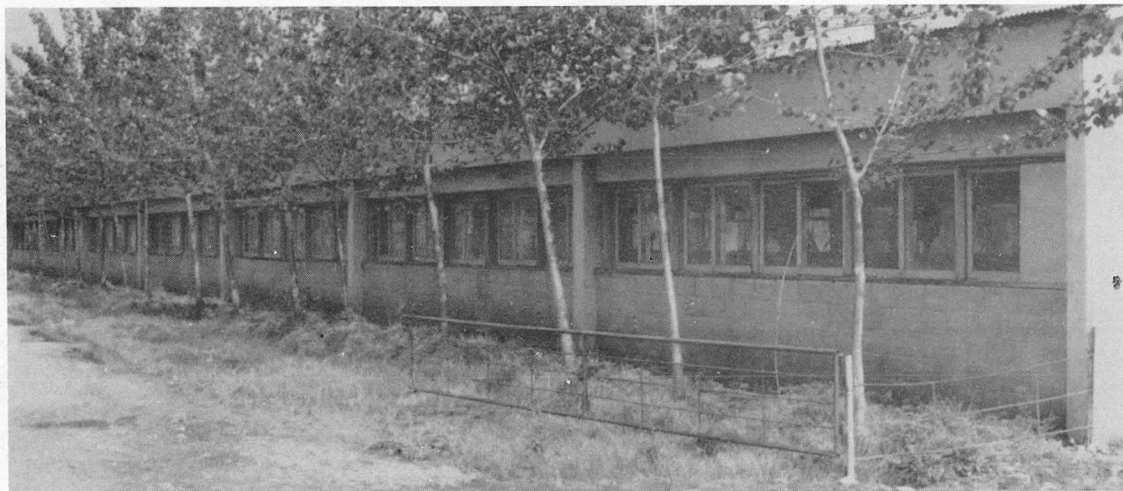
관리인력 : 1인당 3,000두 기준 관리전문인력.

이중 30% 정도의 인력이 부족하다고 볼 때, 최소 1,000명 정도가 부족한 것이 현실이지만, 앞으로 호당 사육규모가 급속히 증가하며 양돈산업의 전문화가 이루어 질수록 인력난이 가중될 것이다.

농장주측은 「사람구하기도 어렵지만 있는 사람관리는 더욱 어렵다」라고 호소하고 있다. 반면에 고용인측은 농장주의 폭언 등 인격 무시·양육 불이행·사육체계의 결함과 현실감각 결여에서 오는 심리적 갈등을 호소하고 있다.

그러나 이러한 양측의 불만에도 불구하고 이미 2·3차산업이 겪어온 바와같이 기술개발과 실력향상·시설 자동화를 토대로 이른바 「소수정예 인력의 시스템

양돈장 인력문제 해결방안은?



적 활용」과 「장인정신」으로써 인력난을 극복해 나가야 할 것이다.

3. 고용인의 조건과 선택기준

비록 인력난이 심할 지라도 농장주는 고용인을 선택하는데 있어 확실한 기준을 가져야만 한다.

고용인들은 더 나은 작업조건이나, 보다 많은 임금을 받기 위해서, 또는 일시적인 일의 지루함을 탈피해 보기 위하여 농장을 옮겨다니는 경우가 적지 않다. 한편 이동의 기회를 가져보지 못해 본 고용인은 도전적인 기질이 부족하다고 볼 수도 있을 것이다. 여하튼 유능한 고용인을 찾고 고용한다는 사실 자체가 우리나라의 전 양돈산업 자체가 체계를 잡아나가는 과정이라고 볼 수도 있는 것이다.

고용인을 선택할 때 다음 3가지 조건을 기준으로 삼을 것을 권장한다.

① 지식과 경험

양돈업의 독특한 특징은 농장에서 사용하는 돈사시설이나 생산기술의 폭이 넓은 점이다. 양돈업은 번식·영양·수의·토목·건축·마케팅 등 실로 다양하고,

깊은 지식과 경험을 요구하고 있는 직종이다.

비록 생산시설의 표준화가 많이 이루어 지고는 있으나, 농장마다 이용하고 있는 각 돈사의 형태·환기 시설·분뇨처리시설 등은 실로 다양하다.

② 열의

고용인은 부여된 임무를 올바르게 수행하고자 하는 의지와 열의가 있어야 한다. 농장주가 농장의 모든 일을 감독하는 것은 불가능하기 때문이다.

비록 양돈기술이나 생산시설은 다양할 지라도, 한가지 공통적인 특징은 돼지의 생리과정·영양소요량·각종 질병과 환경 스트레스에 대한 반응은 똑같다는 사실이다.

그러므로 경험뿐만 아니라 새로운 생산체계에 대한 훈련을 받을 태세가 되어 있고, 창조적인 사고방식을 가지고 일을 찾아서 하려는 열의가 충분한 사람을 구하는 것이 좋다.

③ 인간성

일단 고용인을 두게 되면 언제나 인간관계가 양돈장을 성공적으로 이끌어 가는데 있어 가장 중요한 요소가 된다. 일반적으로 양돈장은 고용인의 수가 그리

양돈장 인력문제 해결방안은?

인력난에 처한 농장주는 먼저 자신이 고용주로서의 적절한 자질을 갖추고 있는가에 대하여 깊이 자문해 보아야 할 것이다.
대개 인력이 교체되는 과정에서 있을 수 있는 눈에 보이지 않는 손실은 대단히 크다 하겠다.

많지 않으며, 몇 가족이 늘 함께 생활하므로 개인적 특성·습관·경력 등의 차이에 따른 의견충돌이 많을 수 있다. 그러므로 농장 전체 팀워크를 해치지 않을 인력의 소유자를 선택해야 한다.

어떤 나라, 어떤 농장도 좋은 관리자를 독점할 수 있는 것은 아니다. 현 농장실정에 맞도록 끊임없는 교육과 훈련을 통하여 유능한 관리자는 만들어 지는 것이다.

4. 고용주의 자질

인력난에 처한 농장주는 먼저 자신이 고용주로서의 적절한 자질을 갖추고 있는가에 대하여 깊이 자문해 보아야 할 것이다.

대개 인력이 교체되는 과정에서 있을 수 있는 눈에 보이지 않는 손실은 대단히 크다.

기록 등 관리방식의 차이·기존 고용인의 나가기 전의 허술한 관리·남아 있는 고용인에게 주는 심리적 부담 등 여러가지가 있을 수 있다. 안정된 인력을 가진 고용주는 자기가 경영하는 양돈사업에 대한 확고한 철학을 가지고 있다.

유능한 인력을 가장 큰 자산으로 확신하기 때문에 끊임없는 교육훈련을 통하여 그들의 능력을 개발시키며, 그들이 단순히 돼지사육자가 아닌 상품으로서의 돈육생산자임을 자각시킨다.

고용인 전부의 평균실력 수준은 농장수익과 직결됨을 안다. 따라서 그들 개개인의 업무와 책임의 한계를 분명히 주지시키고, 매월 업무분석회의를 개최하여 긍정적인 업무평가의 기회를 가진다.

직원의 무한한 잠재력을 믿고, 서로의 인격존중에 기초한 인간관계의 유지·개선을 위하여 항상 대화하는 분위기를 유지하되, 위계질서와 작업지시의 일관성을 견지한다.

또한 작업환경과 복지개선을 위하여 항상 고용인의 입장에서 스스로에게 반문하여, 그 방안을 찾아내어 실천해야 한다.

이와같이 인간지향적인 사업가 정신은 결국 경영수익을 극대화시켜 양돈장의 안정적 성장을 이룩할 수 있는 원동력이 된다.

「양돈장은 곧 사람」이라는 점을 철저히 인식하고 있는 경영주만이 직업의식이 강하며, 신명나게 일하는 고용인을 거느릴 수 있게 되어 결국 생산성 경쟁에서 승리할 것이다.

5. 결론

한국 양돈산업의 장래는 이제 단순한 국내 양돈장간의 생산비 경쟁을 초월하여 비교우위 이론에 입각한 국제경쟁력 제고에 달려 있다.

이는 곧 세계적 기술수준을 갖춘 양돈인력에 의한 기술혁신만이 한국양돈의 부가가치를 높일 수 있음을 의미한다. 오늘날의 인력난도 결국은 이와 같은 「사람 전략」의 중요성을 깊이 깨달은 농장주만이 극복할 수 있음을 강조한다. ■