

## 5순위 / 양돈장 인력관리

- 경영자(후계자) : 후계자가 없다면 전문경영인 도입을 검토해야 합니다. 전문경영인을 쓸 때는 반드시 조직적·제도적으로 확인체계를 만드는 것이 중요합니다.
- 관리자 : : 바람직한 관리자 육성을 위하여, 축산을 전공한 신입사원을 뽑아 장기적으로 실무를 하면서 여러 관리자 교육과정에 참여시키는 것이 정도(正道)입니다.
- 실무자 : 내국인 실무자는 그들이 가지고 있는 각종 문제점들을 풀어주고자 노력을 기울여야 하며, 외국인 근로자는 그저 수단으로 생각하지 말고 따뜻하게 대해 주어야 합니다.

양돈장의 인력을 문제(問題, problem)로 보는 시각으로는 문제가 풀리지 않습니다. 가는 길에 가로 놓여 있는 게 아닌 함께 가는 동반자가 인력입니다. 인력관리는 아무리 잘 하려 해도 잘 안 풀릴 수가 있고, 발상을 바꾸면 쉽게 풀릴 수도 있습니다. 여기서 쉽게 푸는 방법에 초점을 맞추어 보았으므로, 사안에 따라 어떤 이는 황당한 해법이라고 생각할지도 모르지만, 저나름대로는 합리성이 있다고 생각해서 제안하는 방안임을 양지해 주십시오.

### 1. 인력의 분류

양돈장의 인력은 경영자(후계자), 관리자, 실무자 3종류로 나누어 볼 수 있습니다. 이 분류에 따라 그 부딪치는 양상이 전혀 다르기 때문에 관리방법도 달라져야 합니다. 분류에 따라 그 재원의 출처 또는 국가가 달라져야 하는 것도 있지요.



박 중 희  
참려농장





## 2. 경영자(후계자) 관리

후계자가 없으면 농장을 파세요. 돼지값이 비싸고 양돈장 새로 짓기가 어려운 상황에, 양돈장에 프리미엄이 붙어 있을 때 농장을 처분하는 거지요. 그러기에는 아깝고 아직 뼈먹을 건더기가 많지만, 내 나이가 너무 많아 직접경영이 어렵거나, 나이는 많지 않아도 농장일보다 골프가 더 좋아 농장경영을 직접하기가 싫고, 자녀는 냄새나는 양돈보다 컴퓨터 앞에 앉아 놓고, 돈도 그걸로 벌겠다면... 전문경영인을 채용할 수밖에 없습니다. 아들에게 농장을 물려주기 위하여 일부러 대학을 안보내고 도시의 화려한 문물에 젖지 못하게 한다고 그 아들이 농장을 그대로 승계하는 일은 흔치 않습니다. 본인이 양돈을 좋아 하도록 분위기를 만드는 일밖에 못하지요. 그렇게 억지로 안해도, 농업전문대학을 보내서 군복무를 대체해주는 유인책이 상당한 효과를 내고 있고, 혼자 도시에서 헤매다가 마땅한 일이 없어 농장하겠다고 부모에게 돌아오는 경우도 있으므로,

자기 의지로 후계자가 되겠다고 결정하게 하는 게 아주 중요합니다.

전문경영인은 경영능력과 함께 도덕성 검증이 필수입니다. 그러나 이 두 과목에 대한 검증은 공인감정제도가 없어서 주인이 할 수밖에 없는데, 주인보다 더 큰 그릇의 경영자를 뽑는 일은 본 적이 없습니다. 그래서 내 그릇을 먼저 키워야 합니다. 각 대학의 최고경영자 과정이나 여러 가지 교육에 참여하고, 좋은 책을 많이 읽고 도의 경지에 오른 고승이나 성자들의 얘기를 많이 듣다 보면, 어느날 한순간 '아! 이거다. 나보다 유능한 사람을 써야 돼. 내 능력을 무한정 키우는 건 불가능이야. 그저, 유능한 사람을 흔쾌히 받아들일 수 있는 게 나의 그릇을 키우는 간단한 방법이야!' 하는 깨달음이 올 겁니다.

전문경영인을 쓸 때는 반드시 조직적으로, 또 제도적으로 확인체계를 만드는 게 중요합니다. 경영인을 의심해서가 아니라, 실적평가를 해서 포상을 해야 하고 그런 체계가 있기 때문에 긴장하여 더 열심히 경영하게 되는 겁니다.

### 3. 관리자 관리

관리자는 일반적으로 '농장장'과 '팀장(반장)'으로 나누어 부르는데, 팀장은 업무적으로 실무자에 더 가깝지만, 조직사회에서 직급도 아주 중요한 기능을 하므로 중간관리자로 예우할 필요가 있습니다.

구인광고를 내면 농장생활 1~2년 한 사람도 농장장으로 7~8년 있었다고 경력이나 능력을 과대포장하는 일이 있으므로, 종전 근무지를 물어 보아 그 농장주에게 확인할 필요가 있습니다. 그러면, 사고를 쳤거나 결정적인 문제를 안고 있는 사람의 경우엔 말해주는 경우가 많으니까요. 관리자의 능력평가는 종전 근무지의 생산성이나 융화관계로 대신 평가할 수 있습니다.

바람직한 관리자 육성을 위하여, 축산을 전공한 신입사원을 뽑아 장기적으로 실무를 하면서 여러 관리자 교육과정에 참여시키는 것이正道(正道)입니다. 그러나, 길러 놓으면 더 큰 자리를 찾아 떠나거나 독립해버리는 일이 많으므로 키울 필요가 없다는 사람이 많습니다. 그러면 나만 괴로워요. '그것이 과정이고 그 동안 그가 우리 농장에 많은 일을 해서 돈 벌여 주고 갔다. 그의 발전을 축복해 주자.' 하면 간단합니다.

### 4. 실무자 관리

실무자는 관리자후보를 육성하는 과정에 그 기능을 하도록 하는 게 정상적인 제도이지만 모두가 그렇게만 충당할 수가 없는 게 또 현실이기도 합니다. 그래서 주로 구인광고를

통해서 내국인을 구하거나 외국인을 활용하고 있습니다.

#### 가. 내국인 실무자

내국인 실무자는 '3D업종 기피현상'으로 정상적인 노동인력을 구하기가 어려우나, 근래에는 워낙 젊은 실업자가 많아서 구인광고를 내면 지원자가 많습니다.

따라서, 농장주가 조금만 생각을 바꾸면 꽤 많은 실무자를 구할 수 있습니다. 도시에서 가까우면 출퇴근을 허용하고, 부부가 같이 오지 않으면 자주 이직한다는 선입관을 버리고 홀로인 경우도 받아주고, 규모가 크면 식당을 운영하나 그렇지 못하면 밥은 혼자 해먹든지 이 옷집에 얹혀먹게 연결만 해주는 등 약간의 문제를 적극적으로 풀어주면 좋은 실무자를 쓸 수 있습니다.

그러다 보면 신용불량자, 이혼자, 재혼자, 별거자, 범죄도피자 등 정상적인 가정을 이루고 있지 못한 사람으로 가득 찰 수도 있지만, 이걸 비정상적이라고 생각하는 게 비정상입니다. 모두가 제나름대로 한두가지 문제는 안고 사는 거고, 사람들끼리 어떻게 잘 어울리도록 주인이나 관리자가 노력하느냐가 좌우하지, 그들에게 문제가 있는 게 아닙니다.

게다가 농장에는 나이가 약간 많거나 부녀 노동자들도 할 일이 많이 있고, 대학생이나 고등학생도 아르바이트 자리가 없는 실정이니 그들을 활용하고 비숙련노동은 차차 풀어 갈 수도 있습니다. 찾아보면 길은 얼마든지 있습니다.

## 나. 외국인 실무자

국가에서 외국인으로 노동력을 해결해 주기 위하여 여러 가지 방안을 내놓고 있으나, 우리 네 농장에서 활용할 수 있는 제도는 외국인산업연수생제도밖에 없습니다. 친인척 방문비자를 가진 해외동포도 합법적으로 취업은 할 수 있지만, 식당이나 서비스업종만 허용되지 우리 농장에서 일하면 불법고용으로 벌금 3,000만원이내 처벌을 받을 수 있습니다.

또, 고용허가제에 의한 외국인 고용도 농장에는 아직 허용되어 있지 않아 있으나마나한 제도이며, 외국인산업연수생이라도 우리 농장에서 법절차에 따라 채용한 경우가 아니면 불법고용이 됨을 알고 있어야 합니다.

합법적인 외국인산업연수생은 농협을 통하여 연중 수시 신청을 받고 있으므로, 농협홈페이지로 들어가서, '농협 Nature' 방으로 들어가면 '외국인농업연수'가 있는데 여기에 자세한 안내가 있습니다.

현재로는 중국, 태국, 베트남, 캄보디아, 키르기스스탄에서 올 수 있고, 우즈베키스탄과 몽골은 2004년도에 할당인원이 다 입국하여 더 들어오지 못하며, 양돈장의 경우 300평이상이면 5명이내, 600평이상이면 8명이내, 1,200평이상이면 10명이내, 1,800평이상이면 15명이내, 2,400평이상이면 20명까지 받을 수 있고, 만20세이상 40세이하의 연수생을 받게 되며, 내가

해당 국가에 가서 골라 오는 게 아니고, 해당 국가에서 뽑아 보내는 것입니다. 농장에는 숙소가 갖추어져 있어야 하고, 체불이나 폭행, 강제근로가 있으면 연수생을 되돌려 주고 3년간은 다시 배정받지 못하고, 다른 곳에 근무하게 하면 2년간 배정받지 못하고, 도착후 7일내 계약체결을 해야 합니다. 연수생관리비와 보험료도 내야합니다.

외국인이라고 인건비를 현지급료수준으로 주는 게 아니고 한국의 최저임금이상을 주어야 하는데, 실제로는 다른 곳으로 불법취업해도 이보다 나올 게 없다는 수준은 주어야 하므로, 내국인 실무자와 임금차이가 별로 없거나 역전된 경우도 있습니다. 다만, 내국인은 돈을 아무리 더 줘도 그런 일은 안한다는 일들이 있어, 그런 경우에도 안가리고 일을 한다는 장점이 있지요. 내국인이 틈만 나면 바깥으로 나가고 싶어해도 외국인은 갈 데가 없고 돈쓰기 싫어 농장에 있는 것이 경비기능을 하는 건 있지요. 외국인도 사람이고 사람은 따듯하게 해주어야 일도 잘 합니다. 그저 수단으로만 생각하면 뜻대로 움직여주질 않습니다.

## 5. 정 리

양돈장의 인력관리에는 **뽕족한 왕도(王道)**가 없습니다. 주인의 관심과 따듯한 배려만이 유일한 해결책입니다. **양돈**

대한양돈협회 인터넷홈페이지  
[www.koreapork.or.kr](http://www.koreapork.or.kr)