



# 양돈 후계인력과 전문인력, 어떻게 키울 것인가?



박 중 희  
참려농장

## 1. 후계인력의 육성은?

양돈뿐만 아니라 농업분야, 나아가 전체 제조업분야까지도 후계인력의 육성에 어려움을 겪고 있습니다. 근본적인 문제까지 꼬집어내자면 3D분야에 대한 기피현상 에다가 육체노동을 천시하는 사회풍조에 기업에 대한 예우나 집념보다는 쉽게 일 안하고 떼돈을 버는 일확천금이 사방에서 유혹하고 있으니 정직하게 반복적인 노동에 충실할 수가 없는 우리 사회가 후계인력 양성을 적극적으로 방해하고 있습니다. 그런 근본적인 문제는 우리가 어떻게 할 수 없는 것이라 어차피 그런 상황 속에서 후계인력의 양성을 해 낼 수밖에 없습니다.

양돈장의 후계인력은 경영주로서 후계자를 지칭한다면 꼭 직계가족만을 후계자로 한정할 이유가 없습니다. 물론 직계자식이나 직계자손이 후계자로 나서 준다면야 바랄 것이 없겠지만, 그렇게 제한적으로 후계자를 찾으면 찾기가 어렵거나 안 될 수도 있을 것입니다. 그래서 후계자의 자격을 좀 폭넓게 해석한다면, 직계가 아닌 가족 즉, 조카나 외가나 처가 같은 방계가족까지 후계자로 육성할 수도 있고, 또 전혀 혈연관계가 없는 지인(아는 사람)이나 직원도 후계자가 될 수 있는 것이라고 생각합니다.

오늘날 100여년이 넘는 기업을 보면 국내외를 보더라도 창업주의 직계후손이 계속하여 경영권을 행사하는 경우도 있지만, 전문경영인이 맡아서 아주 잘 경영하는 경우도 많이 있습니다. 그렇게 보면, 주민들의 반대로 신설하기도 어렵고 많은 자금을 투입하여 애써 만들어 놓은 양돈장이라는 시설 장치를 계속하여 활용해야 한다는 사회적인 책임을 말하지 않아도 수익을 내서 여러 사람이 먹고 사는 일터로서의 양돈장이라 해도 지속적으로 운영할 가치는 충분히 있을 것입니다. 누가 경영을 하든 잘 운영되어 수익을 내고 경제적 부가가치를 계속하여 창출할 수 있다면, 양돈장



으로 계속 운영될 필요가 있을 것입니다. 그런 입장에서 후계인력의 육성을 논하는 게 아니겠습니까?

그런데, 여기서 우리가 한 가지 짚고 넘어 가야 할 과제가 하나 있습니다. 과연 언제까지 우리가 양돈으로 수익을 낼 수 있느냐하는 의문 말입니다. 이 대목에서 확신이 없으면 후계자를 육성할 필요가 없어지는 불상사가 생깁니다. 어떤 업종도 영원히 지속되는 것은 없다는 철학적인 해석을 떠나서, 그저 수익성만 가지고 보면 우리 땅에서는 15년이나 30년 지나면 양돈으로 돈 벌기가 어려울 것이라 볼 수도 있습니다. 그때가 되어 봐야 알겠지만 그렇게 국내에서의 경쟁력이 떨어지면 외국에 가서라도 양돈으로 돈벌이를 할 수 있다고 볼 때, 적어도 현재 양돈에 종사하고 있는 우리들이 늙어 죽을 때까지는 지속적으로 해볼 만한 사업이라고 생각합니다. 그래야 후계자를 육성할 의미가 뚜렷해지는 것 아니겠습니까?

후계인력을 제대로 육성하기 위해서는 그 대상이 되는 후계자가 오고 싶어 하는 농장을 장기적으로 만들어야 하겠습니다. 시설면에서 깨끗하고 냄새나 파리로 오염되지 않도록 투자를 해야 하구요, 기계화, 자동화에 투자를 많이 하여 육체적인 노동이 힘들지 않도록 배려해주고, 문화적 소외감을 느끼지 않게 생활환경에도 신경 써 주어야 할 것입니다. 그래서 전에는 농장에 빨간 벽돌집을 지어주고 에어컨을 달아주어 좋은 농장생활이 되도록 투자를 많이 했는데, 요즘에는 소수의 인원을 제외하고 나머지 인원은 도시에서 출퇴근하게 배려해 주는 것이 더 종업원이나 후계자에게 인기를 끌 수 있는 방법이라고 합니다. 농장은 문화적으로 한계가 있기 때문이지요. 요즘같이 장비가 좋고 인터넷이 발달한 시대에 살면서 밤까지 도둑이나 화재, 정전을 대비하여 주인이나 종업원 모두 농장

안에 살게 할 필요는 없지요.

그런 환경을 만들어 놓는다고 후계자가 저절로 되는 게 또 아니지요. 정규교육도 후계자가 되도록 농업전문학교를 거치게 할 필요가 있지만, 어릴 때부터 평소에 돼지와 친하게 아이들을 길러야 스스로 후계자가 되길 원할 것입니다. 하기 싫은 후계자는 억지로 맡겨 보아야 결국은 좋지 않게 떠난다고 봐야지요. 그렇게 길러도 자기 적성이 맞지 않고 본인이 정 원하지 않으면 후계자는 안 되는 거지요. 그럴 때는 어쩔 수 없이 직원 중에서 후계자를 육성하거나 회사 조직으로 농장을 만들어 사람이 바뀌어도 다른 사람이 이 업을 계속할 수 있게 체제를 갖추는 것이지요.

후계자는 반드시 남의 부하로서 근무해 본 경력을 가져야 합니다. 부모가 양돈을 해서 기반이 충분하고 자식을 남 밑에서 고생시키는 게 싫어서, 처음부터 내 농장에서 일하게 하는 것은 사업의 성패를 떠나서 인간적으로 한 쪽이 모자라는 편협한 사람이 될 가능성이 아주 큼니다. 그런 후계자를 보면 안타까울 때가 많아요. 부하나 남의 어려움을 이해하려 하지 않고, 대화를 할 때 상대방의 입장을 고려하지 않아서 아예 상대하기 싫게 만들기 일쑤입니다. 모두가 그렇게 된다는 얘기는 절대 아니고요.

## 2. 전문인력의 육성은?

마찬가지로 농장의 환경을 근무하고 싶도록 만들어 주어야 후계자나 전문 인력이나 우리네 농장에 오고 또 오래 근무하게 됩니다. 당연히 경영주나 후계인력이 농장의 근무자에게 따뜻한 배려를 함으로써 시설이나 환경으로 조성한 근무의욕을 더욱 사기충천하게 만들 필요가 있지요. 근무자에게 출퇴근하게 배려해 주는 것이 그런 면에서 상

당히 중요합니다. 다만, 생활비를 아끼기 위하여 도시에 살지 않고 농장에서 살겠다는 종업원까지 억지로 내쫓을 필요는 없지요. 뭐든지 상대에 따라 '그 때 그 때 달라요.'입니다.

양돈장의 전문인력을 축산전문학교의 교육을 받은 사람으로 뽑으면 좋겠지만, 전문 인력을 하겠다는 사람이 워낙 흔치 않다보니 성적순으로 밀려서 학교를 선택한 경우에는 직업에 대한 애착심이나 전문성이나 일에 대한 적응이 느리고 숙련도를 높이기 어려운 사람이 흔합니다. 축산전문학교의 정규교육을 받은 사람이 없다고 양돈장에 전문 인력을 육성 안 할 수도 없고, 때로는 전공이 달라도 전문가로 육성 잘 될 수 있습니다. 그래서 양돈연수원이나 양돈협회, 농업기술센터, 사료나 약품회사의 교육에도 참여시켜 비정규교육이라도 충분히 받게 하고, 양돈에 관한 전문지식을 습득하게 기회를 제공할 필요가 있습니다. 이런 교육에 갔다 오면 전문지식에는 관심이 없고, 오로지 월급을 비교해보고 '어디는 얼마를 주는데 우리는 너무 적지 않느냐?'고 주인을 약 올리기도 하고, '어느 농장은 복지면에서 해마다 전 직원을 해외관광을 보내 준다는데 우리도 해주시오.'라고 지 할 일 보다는 잭밥에 더 관심이 많은 소릴 한다고 아주 그런 자리에 보내지 않는 경우도 있는데, 그건 손바닥으로 하늘을 가리겠다는 생각과 같습니다. 그런 건 대화와 성심으로 풀고 다시 더 좋은 공부를 하고 오게 기회를 주어야지요.

### 3. 후계인력이나 전문인력이나 다 필요한 인력들!

그래서 농장을 키우고 회사체제로 만들고 가능

하다면 법인을 만들 필요가 있습니다. 이웃 일본의 GPF라는 양돈농가 조직에서는 법인이 아니면 회원으로 받아주질 않는다지요? 투명회계와 성실납세라는 목적도 있지만, 농장운동을 지속적으로 잘하려면 종업원을 조직적으로 관리해야 한다는 경영전략을 분명히 한 것이라 생각됩니다.

회사조직을 만들어 종업원으로 하여금 소속감과 자부심을 갖게 하고, 회사체계의 투명한 운영을 통하여 종업원이 차별 될 받고 공정하게 대우받고 있다는 의식을 심어주어야 직원간 불화가 적고 오래 근무할 수 있는 분위기가 형성될 것입니다. 어떤 주인은 모든 직원에게 모두 '네게만 특별한 보너스다.'하며 내 사람으로 만들어 관리하는 경우가 있다고 하는데, 결국은 모든 이들로부터 비웃음을 살 뿐입니다.

회사조직을 농장에 도입하여 종업원들에게 주식을 갖게 만들어 주면 더 애사심을 가지게 할 수 있고, 수익을 높이는데 많은 관심을 모을 수가 있습니다. 그런 것들이 약간의 시설미비나 덜 깨끗한 환경에 대한 불만, 부족한 문화적 여건에 대한 아쉬움을 상당히 커버해 줄 것으로 기대합니다. 특히, 보수에 대한 완전 만족은 있을 수 없으므로 농장이익의 일부를 배당함으로써 종업원의 만족도를 높일 수 있습니다. 직접적으로 수익성향상에 대하여 인센티브로 보상하는 것도 필요한 조치이기도 하구요.

회사조직의 형태는 영농조합법인이든 주식회사든 필요한대로 할 수가 있고, 그 경영내용면에서 앞에서 말한 것들이 효율적으로 반영될 수 있는 체제가 좋을 것이라 봅니다. 국내에도 여러 농장이 그런 성공적인 사례를 만들어 가고 있으므로 선진적인 농장에서 조직체계를 배우는 것이 좋을 것입니다. **양돈**