

현대 산업사회서 발견하는 장인정신

최근 일본기업들은 기능인들의 노하우를 전수받기 위해 혈안이 되어 있다. 오랜 기간 일본 산업을 이끌어 온 기능인들의 퇴직러시가 곧 시작되기 때문이다. 이에 대비하기 위해서 각 기업에서는 전문기능인들이 후배들에게 살아있는 지식을 전해줄 수 있도록 지원하고 있다. 새롭게 인식되고 있는 **마이스터 제도**를 소개한다.

‘마이스터’라고 하면, 독일의 독특한 기능인력제도를 말한다. 원래 뜻은 주인, 스승, 명인, 대가라는 뜻인데, 우리나라의 기능장, 기능명인, 명장에 해당한다고 볼 수 있다. 한마디로 이론보다는 실제 현장 경험과 손기술로 최고 경지에 오른 사람을 말한다. 이탈리아의 ‘마에스트로’라는 말도 같은 뜻이다.

변화하고 있는 마이스터 제도

과거 독일에서 ‘마이스터’라는 칭호를 얻기 위해서는 직업훈련원(arbeitsschule)를 나와서 직장에서 일정 기간 경력을 쌓은 다음 마이스터 과정 교육을 따로 받고 자격시험에 통과해야만 했다. 그 분야도 일정부분에만 한정된 것이 아니라 맥주제조, 자동차 수리, 기계, 배관, 유리가공, 금속 제련, 목재가공, 꽃꽂이, 소시지제조 등 헤아릴 수 없을 정도로 많다. 일상생활 자체가 대부분 기술을 바탕으로 하고 있다고 할 수 있다. 그런 독일에서도 현재는 마이스터 제도의 변화가 서서히 시작되고 있다. 마이스터 교육과정을 거치지 못한 일반사람들이 할 수 있는 직업의 세계가 대부분 사라졌기 때문이다. 이런 폐해를 없애고자 독일은 차츰 마이스터 제도를 수정하고 있다.

국내의 경우에는 아직 정착되지 않아

국내의 경우에는 20년 전부터 ‘명장제도’를 통해서 기능인을 지

원하고 있다. 그러나 아직까지는 체계적이지 못하고, 선정되지 못하는 직종도 많다. 명장제도는 20년 이상 해당분야에서 종사해야 가능한데, 이를 증명할만한 자료가 충분치 않고, 산업구조가 급격히 변화해 직업의 세계가 다양화되어 어려움이 많다. 현재 우리나라의 명장 선정 직종은 총 24개 분야 167개에 이르고 있다. 명장에 선정되면 명장증서 및 휘장을 수여받게 되고, 예산의 범위 내에서 일시 장려금 2000만원을 지원받고, 매년 기능장려금을 지급받는다. 또한 명장 및 기능경기 관련 행사의 심사위원으로 위촉되고, 해외산업시찰단에 참가하게 된다.

✦ 마이스터 제도 사례

- 캐논 명장이 제자 맞아들여 후계자로 양성
- 마쓰시타 공장 안에 '기능주쿠' 설치해 50년씩 1년간 기술교육
- 샤프 제조의 달인제도 신설해 인증서, 수당 지급
- 미쓰비시중공업 20대 기능직에게 최대 10개월간 강사를 붙여 1대 1 교육
- 미쓰이 조선 기술 숙련도 나타내는 '레벨맵' 작성

기업에서 먼저 인식한 '마이스터 제도'

앞으로의 산업사회는 기술력을 바탕으로 한 체계로 급변하게 될 것으로 보고 있다. 그래서 자신의 기업에 어울리는 자신들만의 '마이스터 제도'를 마련하고 있다. '마이스터 제도'는 기술경쟁력을 획득하기 위한 사업적인 투자인 것이다.

최근 일본에서 발전하고 있는 마이스터 제도를 살펴보면, 미쓰비시중공업은 범용 엔진이나 전체 제조기술을 전수할 목적으로 가나가와 공장에 '기능학원'을 개설했고, 마쓰시타 전기산업은 교육생을 위해 기숙사를 마련해 합숙훈련을 실시하고 있다. 이밖에도 최근에는 외국 노동자 기능인을 기르기 위한 교육센터도 마련하기도 한다. 일부 기업에서는 기업 내에서 기능올림픽을 열 계획도 세우고 있다. 기술에 대한 관심이 늘어나면 기술력이 높아진다는 것은 자명한 일이다.

마이스터 안에 숨어 있는 정신과 문화

이들 기업들이 마이스터 제도를 도입하는 것은 책에서 배울 수 없는 기능인들의 감각을 배우기 위해서이다. 그들은 전문가의 손끝 감각, 느낌들이 품질을 한 단계 높여준다고 믿는다. 그러나 마이스터 제도가 단순히 그런 기능만을 익히고 배우는 것은 아니다. 오랜 기간 한 가지 직업에 매달리면서 가져온 직업관, 철학, 정신을 가르치는 것이기도 하다. 젊은 시대에게 물려주어야 할 것은 기능뿐 아니라 그 정신이자 문화이기 때문이다.

김정삼 기자 sang@print.or.kr