

임업전문인력의 양성과 2030 임업경영 전략

마 상 규 / 임업기계훈련원장

1. 서기 2030년의 의미

이때에 가면 우리나라 산림의 생산력은 ha당 현재 0.3m³에서 3m³으로 10배 증대되고, 국내재의 목재수요도 현재 15%정도에서 50%로 증대될 전망으로 있다. 그렇게 되면 ha당 4m³을 생산하는 독일에는 미치지 못하지만 임업선진국의 대열에 끼일 수 있게 된다.

이와같은 예측은 현재 II~III영급인 임분이 VI~VII영급 임분으로 자라서 대경재를 생산할 수 있는 시기에 도달 될 것이므로 이는 확실히 가능한 일이다.

가. 경영목표의 설정

우리나라 산림은 아직 어리므로 재산(자원)으로 가치가 낮으나 2030년에는 충분한 축적을 갖게되어 산업으로서의 가치가 크게 높아질 것이다. 그러나 자연 그대로 시간에 맡긴다면 물질의 양적측면에서는 가능할지 모르나 원료의 질적측면에서는 기대하기 어렵게 된다. 여기서 우리는 목표를 설정하고 목표달성을 위한 경영이 수반되어야 한다. 목재 무역측면에서 보더라도 국내재 공급을 위한 목표설정이 있어야 한다.

미래의 산업으로서 임업을 창조하여 나가기 위해 다음과 같은 경영목표가 설정되

어야 될 것이다.

-ha당 3m³ 생산을 목표로 하되 흉고직경 40~50cm 이상의 우량 대경재를 생산하는 고급자원 생산국으로 발전 시킨다.

-고급질의 산림환경자원과 산림문화-휴양자원등 고급 산림서비스국으로 발전시킨다.

결국 경제와 생태가 조화 되면서 영구히 보속생산을 하는 체제로 발전 시키는 것을 목표로 하여야 될 것이다.

우리가 이상과 같은 목표를 달성해야 하는 이유는 산업사회로부터의 압력이 가중되어 나갈 것임은 물론 이는 임업 본연의 임무이기 때문이다.

나. 산업사회의 압력

한국의 산업과 한국인의 문화생활 수준의 향상에 비례하여 목재수요는 증가될 것이나 금후 20년 이내에 외국으로부터 목재수입이 어렵게 되어 사회로부터 국내 재공급에 대한 압력이 가중될 것이며 특히 고급재의 수요가 증가될 것이다. 따라서 양적생산증대도 문제려니와 고급재 생산체계를 갖추어 나가야 할 이유가 되고 있다.

한편으로 환경오염과 자연파괴에 따라 맑은 물과 맑은 공기 및 아름다운 풍치에 대한 수요는 급격히 증대될 것이다.이때문에

사유립 경영은 온 어려움에 부딪치게 될 것이며 환경보호의 공익상 환경보호 위주의 경영이 불가피하게 될 것이다.

뿐만아니라 탈 도시화, 탈 공장화 등 삶의 스트레스에서 벗어나기 위해 국민들은 숲과 바다를 찾게 되므로 새로운 산림휴양문화 수요를 충족시켜야 하는 서비스산업의 확대도 불가피 할 것이다.

이상과 같은 사회적 압력에 대응하기 위하여 산림의 경영방법은 사적이익과 공적이익을 조화시키는 복잡하고 어려운 산림 경영 방법을 택하지 않을 수 없게 될 것이다.

다. 다기능적 입업경영

산주의 사적이익을 위해서는 소득이 높은 경제입업을, 공적이익을 위해서는 환경보호입업을, 그리고 공적이익과 사적이익을 병행할 수 있는 산림문화입업을 고려하지 않을 수 없게 된다. 산림휴양, 수렵, 산채채취, 노인들에 의한 산간혼농업 등은 산림문화에 가까운 것이므로 서비스와 소득을 연계시키는 새로운 형태의 산업이 발생될 것이다. 결과적으로 다기능을 갖추는 복합산림경영 형태로 발전할수 밖에 없을 것이다.

이와같은 경영방법은 경제와 생태, 사회문화 등이 복합된 형태로 발전되므로 인해 과거와 같이 보호위주의 경찰행정식 경영 기법으로는 불가능하게 된다. 여기에 필수적으로 등장하는 것이 전문인력에 의한 전문경영이다.

이들이 갖추어야 할 지식은 다방면의 합리성 있는 지식과 고급화된 기술이 필요하게 된다. 국민수준이 오르고 문화가 발달될수록 고급화된 지식과 기술이 필요하게 된다.

2. 입업인력과 경영의 현실

과거의 치산녹화시대는 의지와 노력만으로 가능 하였다. 강력한 지도와 입업인들의 의지와 노력으로 치산녹화를 성공시킨 것은 자타가 공인하고 있는 사실이다. 그러나 지금은 시대가 변화되었다. 산림상태도 변화되었고 국내외 사회도 변화 되었는데도 입업인들의 의식과 기술은 시대적 조류를 따르지 못하고 있는 것 같다.

가. 입업인력의 현실

치산녹화 시대는 경영자체가 존재하지 않았으며 기술도 단순하였으므로 전문화된 입업기술이나 경영기법에 대한 경험이 없이 현재에 이르고 있다.

따라서 입업도 기술이냐는 비아냥거림을 받고 있으며 사실상 한국 현실에 맞는 기술 개발도 소홀히 하였다. 이로인해 입업 기술자는 있되 기술은 없는 상황이다. 더욱이 입업경영 기법에 대해서는 거의 무지한 상태라 할 수 있다.

나. 입업인력의 전문화의 태동

입업인력을 전문화 시키기 위하여 산림 작업원에 대한 전문 기술훈련으로 영림 기능사가 일부 배출되고 있으나 절대 인력수가 부족한 상태이다.

입업기술자에 대해서는 영림서와 산림조합 6급 이하의 실무자들에 대해 실무 경영 기술훈련이 착수되는 등 하위직과 중위직에 대한 입업인력의 전문화가 태동된 상태에 있다. 그러나 이와 같은 전문인력의 태동이 우리 자체의 노력에 의한것이 아니고 외부의 힘을 빌린것으로서 자존심이 상하지만 전문 농업인력양성을 위해 준비중에 있는 농업에 비해서는 그래도 앞장서 있는 상태라 다소 위안이 되나 공업에서는과



학기술원, 과학기술대학, 산업기술대학, 직업훈련원등에서 고급전문인력 양성이 활발하게 이루어지는데 비해 훨씬 뒤져 있는 상태라서 아쉬운감이 없지 않다.

다. 임업경영의 현실

경제적 측면에서의 임업경영이 사실상 부재한 상태이고 경찰행정식의 감시 감독형태가 뿌리깊게 남아 있는것이 현실이다. 행정기관은 임업경제 발전을 위한 서비스 정신이 정착되어 있지 않은 상태이다. 복잡한 행정절차가 이를 실제적으로 증명하고 있다. 산림경영은 자율과 책임하에 이루어 지도록 지원행정이 펼쳐 나가야 할 것이다. 그러나 상기와 같은 분위기 하에서 근대화된 임업기술과 경영기법이 훈련되어도 정착되기 어려운것이 현실이다. 따라서 전문화에 의한 임업경영이 이루어질 수 있는 경영정책의 혁신이 있어야 할것 같다.

3. 임업전문인력의 양성

우리 산림자원의 증식이 시기적으로 가

장 빠른 시기에 도달되어 있어 연간 ha당 생산량은 1.5m³, 연간 ha당 생산 가능량은 현재 0.3m³의 2배가 넘는 0.7m³까지 가능한 시기에 도달되어 있다.

한국 임업의 경영목표를 달성하기 위해서는 임령상으로 가장 중요한 시기에 와 있다. 인간에 비하면 20대 청년기에 해당된다. 전문교육기관에서 전문가들이 이들 청년을 교육시키는 것과 같이 전문산림 경영기관에서 전문산림 경영자들이 산림을 경영해 나갈 수 있어야 2030경영목표를 달성할 수 있을 것이다. 시급히 전문인력이 양성되어야 할 시기이다.

가. 임업인력의 수요구조

모든 산업과 마찬가지로 이를 지원하는 정책행정집단과 재화를 생산하는 경영집단이 있게 마련이다. 임업의 경우도 예외가 아니며 그 구조는 다음과 같다.

- 정책행정집단

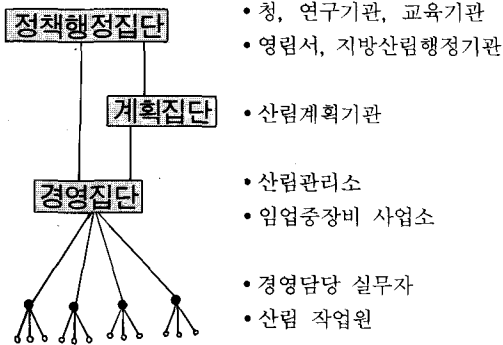
○ 직접적으로 정책행정을 담당하는 인력으로 중앙과 지방의 행정기관에 근무하게 된다.

○정책행정을 지원하는 기능을 갖추고 있는 연구기관과 교육기관에서 연구와 교육을 담당하는 인력이다.

-경영집단

- 이 집단에는 영림계획과 같이 계획을 전담하는 집단과 실무경영을 전담하는 집단으로 구분된다.
- 계획전담 전문집단은 장기산림계획과 영림계획을 담당하는 기관에서 근무하게 된다.
- 경영실무집단은 산림관리소와 이를 지원하는 임업장비 사업소로 구분된다. 산림관리소는 국유림관리소와 사유림관리소로 그 기능이 구분된다.
- 산림관리소에는 산림작업을 담당하는 작업원들과 산주들이 있다.

이상의 구조를 도표로 보면 다음과 같다.



상기 도표는 한국임업행정과 경영기관에서 갖춰야 할 전문인력의 골격이다. 임업인력구성의 문제점을 보면 소위 우수한 인력은 정책행정집단에 모여있는등 도시집중현상이 두드러지고 실제 경영집단은 구조도 취약할 뿐 아니라 인력의 질적수준이 현저히 낮은 모순된 현상을 나타내고 있다.

따라서 2030년의 목표달성을 위해서는 경영구조와 직업환경개선이 중요한 것은 물론이다. 이에 병행하여 임업전문인력이 양성되어야 한다.

가. 상위 임업전문가

여기에 속하는 임업인력은 국유림관리소와 사유림협업체의 소장, 대면적 사유림의 경영자, 산림계획관, 정책입안자, 행정담당관, 연구관, 교사들이 있다. 이들은 대학 또는 대학원에서 양성된 인력이다. 여기서 문제가 되는것은 타 분야도 유사하지만 임업경영전문가로 양성되지 못하고 있다는 점이다. 교육과정도 문제지만 실무훈련을 받을 경영체도 거의 부재한 상태라 할 수 있다.

이 분야의 전문가를 양성하기 위해서는 2만여ha의 경영단지를 시범적으로 경영하는 곳을 만들고 그 경영기법을 습득할 수 있는 재교육 기회가 부여 되어야 할 것이다.

나. 중위 임업전문가

여기에 속하는 임업인력은 경영전문 실무자와 임업을 겸업 또는 주업으로 경영하는 산주가 있다. 임업전문대학에서 경영실무와 기술에 대해 배워야 경영이 가능함에도 교육기회도 불비할 뿐 아니라 경영현장도 부재한 상태여서 우수한 경영 실무자를 찾기가 거의 어려운 실정이다.

이 분야의 전문가를 양성하기 위해서는 2천여ha의 경영단지를 시범적으로 만들고 경영실무를 습득할 수 있는 기회가 제공되어야 한다. 임업기계 훈련원과 양산 시범경영 지도소에서 이와 같은 기능을 담당하고 있으므로 지원책을 강구하면 중위권 전문가의 양성은 어려움이 없을 것이다.

다. 하위 임업 전문가

여기에 속하는 임업 인력은 산림내에서 작업을 전업 또는 부업으로 하는 임업 노동자와 산주가 있다. 임업 직업훈련원을 통해 작업기술에 대해 교육 훈련이 되어야 하나 아직 제도화 되지는 않고 있다.

임업기계 훈련원, 양산 시범지도소, 진안 협업지도소에서 이들을 양성하고 있으나 작업환경개선, 노무관리제도 발전등 직업환경을 개선 시킨다면 이들을 양성 하는데는 별 문제가 없을 것이다.

4. 임업경영전략의 수립과 추진

임업경영은 결국 사람이 하는 일이다. 우수한 경영은 우수한 인력에 의해 가능한 일 이므로 전술한 내용과 같이 전문인력을 양성 하면서 동시에 2030산림 경영 목표달성을 위한 전략을 수립하여 추진하여야 할 것이다.

가. 전문가에 의한 경영

-2만ha의 임업공장(농장)개념

산림내에서는 목재라는 주산물과 환경보호 및 휴양등 서비스 산물을 생산하는 공장 개념으로 전국의 산지를 구획하되 상위 임업전문가 1인이 담당할 수 있는 산지면적을 2만ha개념으로 설정을 하는 제도이다. 국유림의 관리소장과 사유림의 협업체 관리소장 또는 기업림의 관리소장이 관할 경영할 수 있는 공장규모라 할 수 있다. 이는 유역단위로 설정하는 것이 타당할 것이며 국·사유림을 연계하여 유역내에 사유림이 있을시는 국유림 관리소가 지도를 하고 반면 유역내 국유림이 일부 있을시 사유림의 협업체관리소에서 위탁받아 경영해 주는 제도가 바람직 할 것이다. 이 기능을 담당할 전문 관리직으로 약 350인의 전문 관리직

은 있어야 할 것이다.

- 2천ha의 경영담당 개념

임업전문대학의 이수자, 6급 이하의 공무원들과 같이 중위 임업경영 전문가들이 전술한 임업공장장의 감독하에 경영실무를 담당하되 그 면적은 2천여ha로 하는 제도이다. 현재 협업체등지에서 활용하고 있는 제도로써 특별한 것이 아니라 아직 국유림에는 이런 제도가 도입되어 있지 않다. 이와같은 경영개념이 도입이 되면, 경영실무를 담당한 임업기술자들은 약 3,500인이 필요하게 된다.

- 2백ha의 작업담당개념

임업직업훈련원 이수자 또는 산림작업을 부업으로 하는 산주들을 고용하기 위해서는 1인당 고용평균 면적을 2백ha로 달성을 하는 제도이다. 현재에는 아직 벌채물량이 적어 400ha개념이 적합하리라 본다. 중국적으로는 하위임업 전문가들의 연간 작업량은 벌채량 600m³과 육림보호작업 면적 20ha를 담당하게 될 것이다.

나. 합자연성 경영

산림에서 약탈식으로 목재를 생산하거나 물리적으로 갱신조림을 하여 환경을 파괴하거나 조림실패를 당하는 일이 없이 자연의 힘에 순응 하면서 경영하는 방법이 도입되어야 한다.

각국에서 대면적 인공조림의 문제가 대두되고 있으며 우리나라에서는 소나무 단순림의 피해를 경험한 사례도 있는등 재해 예방 측면에서도 중요시 되며 환경보호와 풍치관리 측면에서도 대면적 개벌은금지될 전망이다.

구체적으로 어떻게 합자연성 조림과 경영을 하여야 하는지에 대해 전문가들이 그 기법을 개발하여 이를 제도화 시켜야 할 것

이다.

다. 보속적 경영

임업경영의 기본철학이 보속생산이다. 이를 위해 산림을 법정림 구조를 만들어야 하는데 우리의 산림은 대부분 I - III 영급에 치중되어 있다. 경영목표인 흉고직경 40~50cm 되는 목재를 생산하기 위해서는 30~40년이 지나야 한다.

그간의 갱신은 병충해 피해지, 주벌지와 불량임분지에 한정되어야 하며, 대신 육림을 집중적으로 실시하여 고급재생산체제를 갖추어 나가야 한다.

독일의 경우 200년의 경영역사를 갖고 있으나 아직까지 법정림 상태로 보속생산구조가 갖추어지지 않고 있는 상태이다. 우리의 경우도 물리적으로 단기간에 법정림 상태로 유도 하려는 것은 무리한 발상이므로 현존자원이 벌기령에 도달될때까지 육림관리를 하고 그 이후부터 점진적으로 법정림구조를 갖추는게 합리적인 것이다. 따라서 조림정책은 육림 위주가 되어야 할 것이다.

라. 계획적 경영

산림도 교육과 같이 100년 대계를 세워야 한다. 이 계획을 달성하는 중간단계가 10년간의 영림계획이며 이를 세부적으로 추진하는 것이 연간 작업계획이다. 우리나라는 아직까지 중단기 계획이 부실한 실정이다. 협업에서 영림계획이라 칭하고 있는 것은 사실은 작업계획에 불과한 것이다. 계획의 중요성에 대해서는 재론할 필요가 없을 것 같으나 근본적인 문제는 전문계획기관도 없을 뿐 아니라 계획 전문가들이 극히 부족한 점이다. 합리적 계획은 합리적 경영을 낳고 합리적 경영은 합리적 작업결과를 낳게 된다. 따라서 가능한 빨리 계획 전문가와 전문 계획기관을 설립 운영 하여야

된다.

이 기관은 개인과 공익간의 중도입장에서 조정역할을 하며 영림계획의 실행 결과 평가와 증장기계획, 산지이용계획, 다목적 경영계획과 목재생산 계획을 관할 하여야 될 것이다.

5. 결 언

서기 2030년도는 산림자원국으로 임업선진국의 대열에 서게 되는 시점이다. 이 시기를 단축시켰으면 하는 마음이 간절하나 자연은 이를 따르지 않는 법이다. 나무의 성장특성과 원목생산의 경제적 특성상 이 시기를 맞이할 준비를 하여야 한다.

현존 산림자원을 고급자원으로 바꾸어 나가면서 산림의 서비스(환경보호와 산림 휴양문화)기능을 확대 시키는 방법을 택하여 종국적으로는 고급재의 생산과 고급 서비스 임업국으로 발전시켜야 할 것이다.

이와같은 목적을 달성하기 위하여 전문 임업인력을 양성하고 이들 전문인들에 의해 경영할 수 있는 경영구조와 경영환경을 갖추어 나가야 할 것이다. 임업의 정책 행정 연구기관은 정비가 어느 정도 되어가고 있으나 이를 뒷받침할 훈련기관, 경영기관, 계획기관들이 극히 취약한 상태에 있어 이를 정비 강화 시켜야만 될 것이다. 특히 사유림 경영활성화를 위해서는 전문경영 인력의 양성과 전업경영체(전업산주), 겸업경영체(겸업산주), 협업경영체(영세산주) 등에 대한 제도발전과 지원 육성책이 강화되어야 할 것이며 이들이 자율과 책임을 안고 경영할 수 있는 경영환경의 조성은 중요한 일이 아닐 수 없다.