

Rotation 을 基準으로 한

技能工 養成의 必要性

大韓洋灰工業株式會社

聞慶工場 生産課

尹 新 根

1. 問題點의 提起

『經濟規模의 量的 擴大 및 産業構造의 質的 深化에 따라 企業間 乃至 産業間의 競爭이 不可避한 것이며 對內外的인 競爭이 強化되면 될수록 그 活路는 經營合理化의 길 밖에 없다.』

即 生産性 提高에 依한 製造原價의 節減으로 企業의 收益을 높이고 對外競爭力의 強化를 摸索하는 道인 것이다.

이제까지 우리 시멘트 業界는 供給이 需要의 絶對量에 未達된 關係로 製品販賣面에 있어서는 何等의 競爭的인 挑戰도 받음이 없이 生産만 하면 팔릴 수 있었으므로 安逸하게 企業을 經營할 수 있었던 環境下에 있었다고 하겠다.

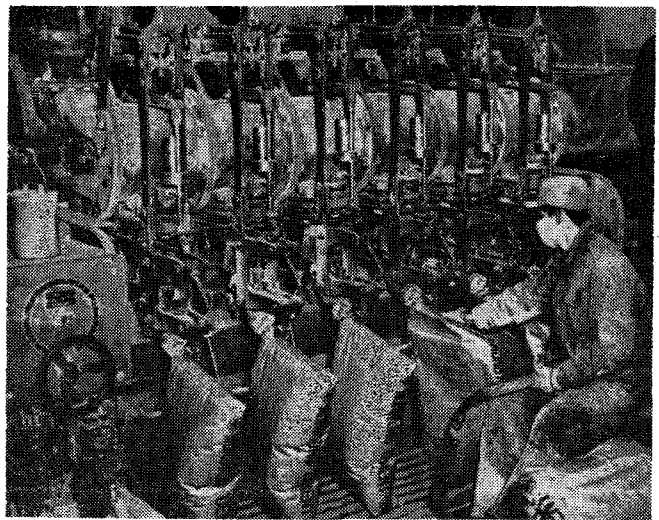
그러나 現在는 그 樣相이 점차 變質되어 가고 있는 條件下에 놓여 있는 것이다. 最近 部分的으로 나타나고 있지만 國內시멘트 在庫의 累積으로 地域의 으로 販賣競爭이 이미 始作되고 있으며 앞으로 各「메이커」間 施設擴張에 따른 供給能力의 增加는 어느 정도 限定된 國內需要의 市場性에 비추어 販賣競爭이 더욱 加熱되리라는 것은 明若觀火한 것이라 하겠다.

한편 이와같은 國內市場性 問題는 그 打開策을 海外로 돌려야 함은 必然的인 것인바 亂麻와도 같은 國際市場에의 高地를 占領하기 爲해서는 새로운 覺悟로

企業의 體質改善에 臨하여야 할 것이다. 即 이제까지의 安逸한 經營觀을 止揚하고 企業은 科學的인 經營觀을 確立하여 國際市場에서 排除當하는 國內企業의 脆弱性 乃至는 國內企業의 現代化를 가로막는 沮害要因을 하나 하나씩 除去해 나가야 할 것이다.

國內企業의 가장 큰 缺陷은 雇傭된 勞動力의 積極的인 活用に 疎忽한 點이다. 이는 底賃金에 依한 惰性에 依한 面도 있지만 職業的인 經營群이 자리잡고 있지 못한데서 勞動의 能率性은 疎外當하고 있었다 하겠다.

即 經營技術의 落後現狀은 이런點에서 커다란 問題를 提起하고 있는 것이다. 經營技術은 「테일러·시스템」 또는 「포도·시스템」等 勞動生産에의 强制性 부여로부터 事務係의 機械導入을



비슷한 能率化와 함께 IE QC(Quality Control) 「퍼트」(pert), 戰後 「컴퓨터」에 이르기 까지 새로운 管理技法의 登場으로 高度化 되어 가고 있으며 最近 새로운 感覺의 經營運動인 ZD運動等 科學的인 管理技法이 우리를 刺戟하고 있다.

그러나 이와같은 現代的 管理技法도 最終的으로 實踐에 옮기는 것은 역시 人間인 것이며 作業一線의 人間關係(Human Relations)야 말로 이러한 管理技法의 成敗 與否가 달려 있는 것이라 할 수 있다.

이러한 人間關係의 問題가 特히 強調되기에 이른 것은 1927年 以後 32年까지 하버드大學 教授인 「메요」(Elton Mayo)等에 依하여 實證된 有名한 「호손」(Hawthorne) 工場의 試驗에서 찾아볼 수 있다. 이 試驗은 1924년부터 勞動能率을 增進시키는 諸要因의 相關關係가 무엇인가의 研究였으므로 이 研究過程에는 人間關係가 問題되었던 것이다.

이 호손試驗에서의 結果 勞動能率에의 上昇은 從業員 各自의 作業意慾이 큰 影響을 한다는 것이다. 特히 作業場의 社會的 條件의 如何는 勞動者의 態度를 左右하는 가장 큰 要因이라는 것을 發見하였다. 即 從業員이 作業에 임하는 心情如何가 生産能率을 左右하는 主要因인 것이다.

그러므로 筆者는 作業一線에서 皮膚로 느꼈든 心理作用을 中心으로 生産能率의 向上과 機械保存 및 시멘트 工業의 恒久的 發展을 爲하여 技能工 Rotation 問題를 提起하는 바이며 이에따라 完全한 技能工으로서의 資質을 갖출 수 있는 技能工 養成方向을 提示하는 바이다.

2. Rotation 의 必要性

(1) 職務에 임하는 人間の 心理

人間은 왜 文明을 앞세웠으며, 또한 文明을 원하는 것은 무엇때문인가? 그것은 두말 할 것도 없이 人間の 마음속에는 安定된 生活, 즉 平和스런 幸福을 원하는 幸福에의 추구심이 있기 때문일 것이다. 새로운 것으로 發展해 갈려는

욕망은 이제 까지의 낡은 것을 拒否하고 새로운 것을 創造하고자 하는 心理的 作用이 文明을 가져오는 것이다. 그래서 모든 人間은 무엇에서나 오래 머물기를 싫어하고 권태를 느끼게 된다. 그 싫어하는 現實이 자기 마음보다 길때 人間은 권태와 불만과 불안을 느끼고 자기만족을 상실 하게 된다. 즉 좀더 낡은 平安에로 向하던 마음에 좌절감을 갖게 되는 것이다.

우리는 흔히 新婚 男女가 몇년의 아기자기한 新婚生活을 보내고 倦怠기에 들어서서 가장불화를 이끄는 것을 目擊할 수 있다. 이것이야말로 人間の 마음에는 새로운 것으로 나갈려는 慾望이 있다는 것을 가장 여실히 證明해 주는 것이다. 이 권태심리야말로 인간의 근본심리이기도 한 것이다.

職務에 임하는 人間の 마음, 즉 기능공에게도 이러한 인간적 心理가 있음은 두말할 여지가 없다. 特히 우리들 시멘트工業에 임하는 技能공들이란 이러한 심리적 작용이 더욱 크게 일어날 지도 모른다. 무서운 소음과 먼지, 뜨거운 熱氣를 肉體로 직접 받아야 하는 것임으로 그 영향은 心的인 倦怠를 쉽게 일으키는 것은 마땅한 일인지도 모른다. 이러한 倦怠의 심리변화를 막기 위해서 우리는 교체(Rotation)를 기준으로 해야 할 것이다.

또한 우리가 무시할 수 없는 것으로서는, 같은 工場에 근무하는 것이지만 일에는 大小가 있는 것이다. 部署마다 가공하는 일이 다르기 때문에 육체적, 정신적 勞動의 차이가 있다는 것이다.

만약 같은 날 入社해서 일하는 A와 B라는 技能공이 같은 급료를 받고 있으면서 그 직무에 노동의 積심한 차이가 있을때, 그 불평이 설령 표면화하지는 않는다고 해도 內的 心理의 불평과 불만은 生産업무에 충분히 지장을 초래할 수 있는 것이다. 이것 역시 어쩔수 없는 人間の 心理에서 오는 지장인 것이다.

한 사람의 技能工이 自己의 職務에 충실해야 하겠다는 결심이야 항상 가지게 되는 것이지만 노동의 차이에서 오는 잠재적인 불만은 그 자신도 모르게 職務수행중에 일어날 수 있는 것이

다. 같은 급료로서 일을 하나 동료보다 중노동
을 해야 할때의 불만이란 결코 나무랄 수 없는
人間的 本質의인 心理인 것이다.

다음 우리가 생각해야 할 문제는 노동이 심한
部署에 기능공이 자리를 비우게 될때 그 部署에
代置할 기능공의 선택 문제인 것이다. 준비된
「스케어」 기능공이 없는 우리의 實情이므로 불
가피 이웃 部署의 기능공을 代置해야 하는데 그
선택이 幹部로서 난처한 일이 되는 것이다. 날
마다 중노동을 하는 現場을 目擊한 가까운 部署
의 기능공이 그 자리에 자기를 代置 시키었다면
그로서는 상당한 불만을 품게 되는 것이다. 몇
사람이 함께 일하고 있는 중에서 한사람을 선택
할때 그 선택되는 사람은 간부사원의 事情과 工
場의 운영의 現實을 생각할 여유도 없이 간부사
원과 自己의 私의인 감정을 검토하게 되는 것이
다. 이로서 代置된 기능공은 중전에 자기 부서
에서 일할 때와는 心理적으로 불만인 자세로 職
務에 임하게 되는 것이며 실령 불만을 하지 않
겠다는 마음을 갖지게 되더라도 人間的인 불만
의 心理가 內在해 있기 때문에 職務에 임하는
誠意가 약할 것이니, 이는 機械에 無理가 가거
나 生産活動에 莫大한 지장을 結果하게 된다.

이상에서 말한 人間的인 心理와, 노동의 차
이에서 오는 불만심리와, 기능공 대치시의 감정
심리는 모두가 人間的인 근본 심리인 것이기에 결
코 닦할 수 없는 것이며, 쉽게 해소 시킬 수 없
는 職務에 임하는 인간의 心理인 것이다, 간단
히 생각하면 평범한 것이기도 하지만 質的인
生産을 目標로 하는, 나아가서는 祖國의 近代化
에 中추가 되어야 하는 우리 시멘트業界에서는
결코 無視할 수 없는 것이다. 그럼으로 우리는
職務수행중에 나타나는 人間的인 心理의 불리한
條件을 하루 속히 해소 除去 시키는 意味에서
어떠한 制度的인 勤務基準의 設定이 要望되는 것
이다.

(2) 優秀한 技能工의 確保

어떤 目的의 工場을 莫論하고 그 工場이 完全
無缺한 稼動을 爲해서는 優秀한 資質의 技能工

을 確保해야 한다는 것은 周知의 事實이다.

그러므로 모든 工場은 技能工을 아끼고 機能
工의 存在를 重要視 하는 것이다.

어떤 하나의 生産工場이 여러개의 部署로 나
누어져 있을때 그 部署마다 熟鍊된 技能工이 있
어야 하며, 그 技能工을 그 部署를 爲하여 잠시
의 時間도 자리를 비어서는 안되는 것이다. 만
약 그렇게 된다면 그 工場은 生産이 中止되는
것이고, 또한 突發的인 事故가 일어났을 때 故
障排除를 하지 못함으로 기계에 막대한 무리를
가하게 되어 그 기계의 수명을 단축시키고 나
아가서는 기계를 완전히 파손하게 되는 것이다.

이러한 절대적인 기능공을 양성함에는 우리에
게 참으로 커다란 課題가 아닐 수 없고 종내 우
리가 사용해온 技能工養成의 汚點을 改正하지
않으면 안되겠다.

임시적인 生産을 目的으로 外國의 技術陣에서
養成된 現今 우리네 시멘트工業界의 技能工들이
란 너무나 단순한 面에서 養成되었다는 事實을
알아야겠다.

單一品目を 生産하고 있는 시멘트工場에 근무
하는 技能工으로서 原石에서 시멘트가 되기까지
의 各部署의 業務를 제대로 해 낼 수 있는 技能
工이 우리나라의 시멘트工業界에 몇사람이나 될
것인지가 의심스럽다. 물론 한사람으로서 한가지
의 専門기술을 습득하고 있다는 것으로 만족할
수도 있는 문제이지만 그 한사람의 有事時가 우
리네 生産工場에서는 重要的인 것이다. 사람이
一生을 살아가는데는 어떤 때에 어떤 일이 닥칠지
는 예측할 수 없는 것이다. 그런 불가피한 일이
기계를 다루고 있는 기능공에게 닥쳤을때 그 기
능공을 代身할 인물을 우리는 갖어야 하나 이제
까지 우리는 여유있는 기능공을 양성해 오지도
않았다. 그러므로 우리는 현재 배치되어 있는
기능공에게 어떤 불가피한 일이 있어서 근무를
할 수 없게 되었을 때 그 기능공을 代身해서 일
해도 기계에 무리가 가지않고 生産에 아무런 지
장이 없는 기능공을 양성해야 할 것이다. 卽 현
재 근무하고 있는 他部署의 기능공으로서 적절
한 時間을 利用하여 代身 근무할 수 있는 길을
모색해야 한다는 것이다.

그러면 이러한 커다란 問題를 어떻게 이룰 수

있는 것인가? 여기에서 우리는 기능공 교체를 생각해야겠다. 現在 各部署마다 배치되어 있는 기능공을 교체(Rotation)한다는 것도 重要的 일이며, 또한 새로이 들어오는 未熟工들의 訓練이 『교체를 기준으로 하여야 한다』는 것은 앞날의 시멘트工業을 爲하여 더욱 중요하다는 것은 再言의 餘地가 없다.

現今 우리의 工場에 근무하고 있는 기능공의 교체란 참으로 어려운 問題인 것이다. 왜냐하면 空白期間을 通하여 生産에 지장을 招來할 危險인 것이다. 그러나 우리는 최대한의 연구와 노력을 하고 최소의 減量을 모색해서 기능공 교체를 하여야 할 것이다. 이것은 단일품목을 生産하는 시멘트工場에서의 質的 量的 向上을 爲하여 가장 중요한 문제가 아닐 수 없다. 결국 한사람의 기능공은 原石에서 시멘트가 되어 나오기까지의 全過程을 알고 있음으로서 質과 量的 生産을 높일 수 있다는 것이다.

한 사람의 新入 未熟工이 入社하여 몇년이고 한 자리에서 일을 한다는 것은 一人一技로서 그 일에 對하여서는 완전한 熟練工이 될 수 있으나 앞에서 말한 유사시의 응급처치를 할 수 없으며 他部署의 形態를 모르고 自己만의 獨自的인 立場에서 일을 할 수 밖에 없으므로 質的 量的 損害를 피하지 못할 것이다. 그러므로 未熟工 訓練은 有事時 技能工代置를 爲하여 Rotation을 基準하여 訓練하여야 할 것이다.

3. Rotation의 方向

現在 國內에서 稼動되는 各 시멘트工場의 운영형태가 자기 다르므로 統一된 방향을 제시할 수 없음을 필자로서는 유감스러이 生覺한다.

그러므로 여기 소개하는 것은 本人이 근무하는 工場의 形態에 비추어 제시하는 것이니 他工場은 여기 준하기 바랄 수 밖에 없다.

現今 當 聞慶工場은 生産課에 <파쇄계> <분말계> <소성계>로 구분되어 있고 <파쇄계>에 「제일 크랏샤」 「제이 크랏샤」가 있다. 그리고 <분말계>에 「크레인」 「로-밀」 「후로메이손」 「시멘트 밀」 「스러리 싸이로」가 있고 <소성계>에 「키

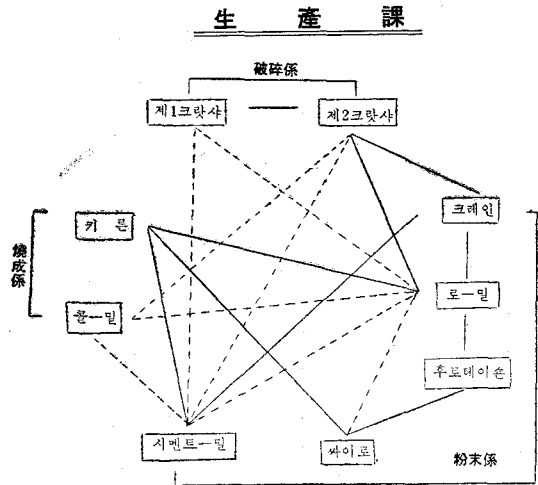
—른」 「콜 밀」이 있다.

여기 열거한 삼개 부서에 부설된 각 근무부는 자기 다른 일을 하고 있으나 모두가 質的 量的 生産을 爲하여 끊을 수 없는 연관성이 있는 것이다. 예를 들면 <파쇄계>의 「제일 크랏샤」에서 원석을 너무 굵게 파쇄한다면 「제이 크랏샤」에서 파쇄하기에 힘이 들고 기계의 수명을 단축시킬 것이며, 「제이 크랏샤」에서 원석을 굵게 파쇄한다면 <분말계>에 넘어온 원석이 「로-밀」속에 들어가 분말될 때 역시 기계와 강구(鋼球)를 破損 하게 될 것이다. 그리고 또한 충분한 분말이 되지 않아서 「후로메이손」의 원활한 작용을 못하게 할 것이다. 충분한 분말되지 않은 「스러리」가 <분말계>에서 <소성계>로 넘어간다면 「키—른」에서 잘 조정시킬 수 없으니 이는 質的 量的 向上을 도모할 수 없는 것이다. 그러므로 우리는 質的 量的 向上을 爲하여 Rotation을 基準할 必要가 있는 것이다.

生産課란 테두리 안에서 일을 하면서도 他部署의 作業形態를 알지 못하고, 또한 他部署의 難點을 이해하지 못한다면 그것은 실로 生産工場의 맹점이 아닐 수 없는 것이다.

生産課를 爲主로 Rotation의 可能함과 Rotation이 必要됨을 도표로 그리면 다음과 같다.

다음 제시하는 도표 역시 國內의 各工場을 위주로 함이 아님을 밝힌다. 필자로서 國內 各工



凡 { —Rotation이 必要한 部署
 例 {Rotation이 可能하고 技術習得이 容易한 部署

場의 運營狀態를 살피지 못하고 이런 글을 쓰게 됨을 유감스러이 생각하는 바이다.

이상 도표에서 보는 것과 같이 生産課란 테두리 안에서 生産을 目的으로 움직이는 各 部署이므로 Rotation이 必히 要求되는 部署가 있고 또한 기계와 기술이 흡사하여 Rotation이 可能한 部署가 있는 것이다.

이는 質的 量的 生産을 目的으로 하는 現時點의 시멘트工業界에서 生産이란 最大의 目的을 爲하여 萬能의 技術者와 萬能의 熟練工 養成에 Rotation이란 너무나도 重要한 것임은 再言의 必要가 없는 것이다.

4. 結 言

企業의 諸活動이 公式的으로 아무리 職制나 規則에 따라 遂行되는 것 같지만 實際로 生々한 움직임은 結局 人間의 모든 感情의 相互關係에서 이루어진다고 할 수 있다. 即 企業이 公式的인 節次에 따라 움직이고 있는 것 같지만 感情이 있는 社會的 動物인 人間이 構成員으로 되어 있는 以上 從業員의 實際의 生産意慾은 非公式的인 心的作用에 依하여 窮極的으로 決定된다고 할 수 있다.

그러므로 技能工 養成은 自己의 技術을 萬遺感없이 充分히 發揮할 수 있도록 하여야 한다. 그러므로 이러한 소지를 마련하는 意味에서 從業員 各者에 內在하여 있는 意慾喪失 原因을 除

去하여야 하는 것이며 이를 爲해서 技能工 Rotation問題가 切實히 要求되는 것이다.

이와같이 Rotation(交遞)을 基準으로 訓練된 技能工의 能力이란 우리네 工場에서 原石으로부터 시멘트의 全般的인 業務를 熟知하고 있는 技能工으로서 언제나 他部署에서 연쇄적으로 變질되어 오는 시멘트의 原料를 자기 부서에서 처리함에 있어서 서툴지 않을 것이고, 그 質에 合當한 自己技能을 充分히 발휘할 수 있는 것이다.

이것은 우리 生産工場에서 가장 重要한 것이며 가장 뚜렷한 실질적인 것이다. 제아무리 他部署에서 철저하고 좋은 가공을 하여 보내어도 한 부서에서 粗雜한 加工을 한다면 그것은 質적으로 成果를 잃게 됨으로 발전할 수 없게 되는 것이다. 그러므로 우리는 完全한 技能工 即 原石에서 시멘트가 되기까지의 全過程을 숙지하고 있는 技能工이 必要한 것이다.

기계의 수명연장과 원동력 확보 역시 그렇다. 他部署에서 넘어오는 原料의 질에 따라서 기계를 조절하므로 수명을 연장시키고 원동력을 확보할 수가 있는 것이다.

그러므로 「교체」를 기준으로 하여 훈련된 기능공은

1. 質的 向上을
2. 量的 向上을
3. 機械의 壽命을
4. 原動力 確保를

확신할 수 있으므로 生産工場의 重要한 문제를 해결할 수 있고, 나아가서는 有事時의 技能工 代置에도 便利한 것이다.