

# 외국인 농업연수생의 연수실태 및 만족도 연구

## A Study on the Satisfaction and the Actural Conditions of the Foreigner Agricultural Trainees

황대용\*, 고정숙, 조영숙, 박은식

농촌진흥청 농업과학기술원 농촌자원개발연구소

Hwang, Dae-Yong · Ko, Jeong-Sook · Cho, Young-Sook · Park, Eun-Shik

Rural Resources Development Institute, NIAST, RDA

### 1. 서론

농촌은 농가인구의 감소 및 경영주의 고령화 등으로 농촌사회 유지 및 농업노동력 문제해결이 시급한 과제로 부각되고 있다. 농가인구의 감소폭을 보면 1990년 666만명에서 2004년 342만명으로 약 51%가 줄어들었고, 전체 농가중에서 60세 이상의 경영주가 차지하는 비율은 동기간에 31.3%에서 59.2%로 상승하여 과반수 이상의 경영주가 고령화되어 미래의 잠재성장 동력원으로써의 양질의 노동력 확보는 매우 중요한 과제로 제기되고 있다

특히 중공업중심의 성장논리는 도시지역 및 그 주변지역의 성장을 가져왔으나 농촌지역은 투자효율성이 낮다는 이유로 재정투자가 불균등하게 이루어져 왔다. 이로 인해 농촌지역 인구는 급격하게 감소하고, 도시지역으로 인구가 유입됨에 따라 농촌지역의 공동화 현상이 유발되었다. 지난 30년간('71년~'02년) 유효인력(effective labor forces)인 10~30대의 농촌인구가 급격하게 감소하고, 20~30대의 양질의 노동력이 농어업부문에서 비농업부문으로 이동하는 것으로 나타났다(김경덕, 2003). 이러한 인구이동은 가격경쟁력뿐만 아니라 규모의 경제, 나아가 품질향상 및 마케팅 등의 비가격경쟁력 제고에도 장애요인으로 등장하고 있다.

이러한 농업노동력의 이탈과 수급문제를 해결하기 위하여 정부는 2002년에 농업부문에 도 제한적이거나 산업연수제를 도입하여 2003년부터 농업연수생이 입국하고 있다.

국내에 들어온 농업연수생은 2003년 12월말 현재 우즈베키스탄, 몽골에서 923명이 입국하여 농가에 배정되어 연수를 받고 있다.<sup>1)</sup> 주로 연중작업이 가능하고, 노동집약적인 장치농업분야인 양돈이나 시설원예에 배정되어 있으나 1년이 채 경과하지 않은 시점에서 이탈하는 연수생이 17%나 되는 등 문제점이 노정되고 있다.<sup>2)</sup> 더구나 농업연수생제

1) 농·축산업에서도 2003년 이전에 합법적인 형태는 아니지만 2,500여명이 당해업종에 불법체류하고 있다(외국인산업인력정책심의위원회, 외국인산업연수생제도 개선대책 II, 2002. p2)

2) 2004년 9월 현재까지 1,055명(우즈베키스탄 751명, 몽골 304명)이 입국하여 귀국 94

도가 시행된 초창기라 데이터 수집은 물론, 그 실태나 관리체계에 대한 연구조차 충분히 이루어지지 못하고 있다.

본 연구에서는 먼저 외국인 농업연수제도의 개요를 통해 제도도입의 의의, 절차, 입국현황 등을 살펴보고, 외국인 농업연수생의 근무여건, 생활환경 등이 연수만족도에 미치는 영향을 분석해 보고자 한다.

## 2. 조사방법

외국인 농업연수생 현황과 특성을 파악하기 위하여 2004년 7월 2일부터 8월 10일에 설문면접조사를 실시하였다. 외국인 농업연수생 설문면접조사는 의사소통이 어려운 특성을 고려하여 송출국가 국내지사에 의뢰하여 해당 국가(우즈베키스탄, 몽골) 언어로 번역한 설문지로 조사를 실시하였다. 또한 본조사를 위해 3월에 예비조사를 실시하여 설문지의 적합성과 조사방향을 정립하였다.

본 연구의 설문조사대상이 되는 표본은 2003년 12월말 현재 국내에 입국하여 농가에 배정되어 농업연수를 받고 있는 외국인 농업연수생 923명중에서 추출하였다<sup>3)</sup>. 표본은 국가별, 지역별, 작목별 비례할당추출법에 의해 추출하였으며, 크기는 외국인 농업연수생 110명(우즈베키스탄 91명, 몽골 19명)이다. 조사는 구조화된 설문지를 이용하여 일대일 개별 면접을 실시하는 방식으로 수행되었다.

## 3. 외국인 농업연수제도의 목적과 활용조건

### 가. 제도도입의 목적 및 절차

외국인 농업연수제도는 “외국인을 한국의 농가(연수업체)에서 일정기간 연수·취업토록 함으로써 농가는 인력난을 완화하고 연수생은 기술과 소득을 얻게 하여 국가간 협력을 증진시키는 것을 목적”으로 한다. 또한 “이미 시행중인 정부의 산업연수제도라는 틀 안

---

명, 이탈 520명 등 중도탈락률이 58%이며, 이탈율은 49.3%에 이른다(이시중 의원, 2004년 국정감사 보도자료). 언론에서도 농업연수생의 무단이탈과 관리체계 등의 문제를 지적하고 있다(연합뉴스 2004년 5월 25일자). 또한 2005년 2월 현재 우즈베크, 몽골, 캄보디아, 태국, 베트남, 키르기스스탄 6개국에서 1,378명이 입국하여 552개 농가(연수업체)에 배정되어 있다(외국인 농업연수협력단 내부자료).

- 3) 외국인 농업연수생 업무를 위임받은 농협중앙회 외국인 농업연수협력단의 연수생 및 고용업체 농가 list를 바탕으로 표본을 추출하였으며, 연수생이 이탈하여 현재 연수생이 없는 농가는 제외하였다. 특히 미나리 농사는 6개월씩 인천과 부산지역으로 장소를 옮겨다니기에 실제 사용업체와 list와 큰 차이를 보여 매우 제한적으로 조사하였고, 몽골출신 외국인 표본은 국가별 비례할당을 우선하여 상대적으로 목장업(말)에 종사하는 표본수를 크게 하였다.

에서 농업분야도 운영되며, 농가(연수업체)는 외국인 초청 및 고용과 관련된 절차와 의무를 이행”하는 것이 의무화 되어 있다.

따라서 연수제도는 부족한 농촌 일손을 메우기 위해 농가가 자의적으로 외국인력을 고용하는 것이 아니라 법률적 테두리하에서 이를 준수하며 지켜나가야 한다. 예를 들어, 정해진 도입절차, MOU(양해각서) 체결된 국가, 그리고 농업연수 대상업종 및 연수생 배정기준도 시설원예, 시설버섯과 같은 작물재배업, 돼지, 말 등의 축산업 분야로 한정된 업종과 규모에 따라 차등화 되어 있다.

연수생의 도입절차를 보면 한국 정부가 송출국가(우즈베키스탄, 몽골, 캄보디아, 태국, 베트남, 키르기스스탄, 중국)와 국가별 정원을 결정하여 상대국과 농협에 통보하면, 상대국 정부가 연수생을 모집하고 관리하는 송출기관을 선정하고 농협에 추천한다. 송출기관이 연수적격자를 공개모집 후 배수추천하면 컴퓨터 추첨으로 선발한다. 적격신청자 중 선정기준에 따라 총정원 범위내에서 농가를 선정하고, 선발된 연수생을 선정된 농가에 연수생 배정기준에 따라 배정한다. 그러나 불법체류자고용, 임금체불, 인권침해 사실이 있는 농가에 대해서는 연수생 배정을 제한한다. 농업연수제도는 연수업체, 연수생 모두 선택의 여지가 없는 강제배정 시스템을 가지고 있다. 연수생은 건강검진과 함께 입국전 연수생 교육 11일 이상 입국후 연수생교육 3일을 받아야 한다.

#### 나. 농업연수생 활용조건

농업연수제도는 ‘연수 1년 + 취업 2년’을 기본으로 하여, 연수1년 후에는 2년간 국내 근로자와 동등한 대우를 받으며 일할 수 있다. 농업연수생 자격기준은 연령 30~45세의 남자여야 하고, 5년이상 학업을 수료하였으며 농업에 종사한 경험이 있어야 한다. 여성의 경우는 성문제와 관련하여 제외되었지만, 부부일 경우 제도 안정화를 위해 검토 중이다. 또, 채용신체검사제에 이상이 없는 자로서 신체와 정신이 모두 건강한 사람이야 한다. 체류기간은 3년이며, 1년 연수후 체류자격 변경절차를 거쳐 연수취업으로 2년 추가연장이 가능하다. 연수생의 근무시간은 농축산업에 종사하는 한국인의 통상적인 근무시간·휴게시간·휴일에 준하게 되어 있다.<sup>4)</sup>

농가(연수업체)에서는 외국인연수생을 배정받아 활용하기 위해서 표 1과 같이, 1년차 연수생일 경우에는 연수관리비, 매월 65만원 이상의 연수수당 지급, 숙식 무료제공, 그

4) 근로기준법 제61조(적용의 제외)에는 근무시간, 휴게와 휴일에 관하여 토지의 경작·개간, 식물의 재식·재배·채취사업 기타의 농림사업, 동물의 사육, 수산동식물의 채포·양식사업, 기타의 축산, 양잠, 수산사업에 해당하는 근로자는 적용하지 않는다고 규정되어 있다. 이러한 근무시간 규정은 영세소농적 특성과 작물재배 및 사육이 자연환경과 밀접한 관련성을 가진 농축산업의 특성을 고려한 것이지만, 타산업의 근무시간 등과 고려해 볼 때 연수생에게는 불리한 조건으로 이해되고, 특히, 초과근무에 대한 규정이 명확하지 못함으로 인해 농가와 대립적 이해관계를 가지기도 한다.

리고 산재보험과 건강보험에 가입해야 한다. 또한 2, 3년차 연수취업시에는 추가로 건강검진과 국민연금에 가입하여야 한다.

표 1. 연수생 활용에 따른 경제적 의무조건

구 분	내역	금액	비고
경제적 의무	연수수당 지급	매월 *650,000원이상	2,3년차(연수취업) 금액은 당사자간 계약에 의해 결정
	연수관리비 납부	계약시 540,000원	연수협력단
	3년 공통 임금보장보험 가입	계약시 60,000원	보증보험사
	숙식 제공	매일 -	
	외국인등록 수수료	인수후 10,000원	출입국관리사무소
	산재보험 가입	인수후 (요일에 따라)	근로복지공단
	건강보험 가입	인수후 (요일에 따라)	건강보험공단
	2,3 년차 체류자격변경 공증료	신고시 30,000원	공증사무소
	건강검진	매년 30,000원	공인 의료검진기관
	국민연금	매월 (요일에 따라)	연금관리공단(대상일 경우)
기타 의무	①계약체결(협력단/송출기관/연수생) ②연수업체 대표자교육 이수 ③사증인정서 발급신청 ④외국인등록·변동사항 신고·체류자격변경 지원 ⑤근로소득세 원천징수 ⑥연수생에 대한 보건안전교육		

※ 상기 금액은 정부의 지침, 보험사와의 계약, 연수협력단의 사정에 따라 변경될 수 있다.

자료 : [http://nature.nonghyup.com/foreigner/system/system\\_info.jsp](http://nature.nonghyup.com/foreigner/system/system_info.jsp)

#### 4. 외국인 농업연수생의 연수실태

##### 가. 외국인 농업연수생의 일반현황

조사응답자의 일반특성을 보면 표 3과 같다. 조사응답자 110명중 우즈베키스탄 출신이 91명이며, 몽골 출신이 19명이다. 이는 2004년 7월의 조사시점에 국내에 입국한 연수생이 두 개국에 한정된 결과이다. 이들의 연령은 주로 30~35세가 55.0%로 주를 이루고 있고, 종사하는 업종은 양돈이 50.9%, 시설원에 14.5%, 시설버섯 13.6% 등의 순이다. 또한 조사응답자는 입국하여 농가에 배정받은 지 1년이 경과되지 않아 대부분이 농업연수생의 신분이다.

표 2. 외국인 농업연수생 조사응답자의 일반적 특성

	구분	빈도(명)	비율(%)
국적	우즈베키스탄	91	82.7
	몽골	19	17.3
	계	110	100.0
연령	30~35세	60	55.0
	36~40세	37	33.9
	41~45세	12	11.0
	계	109	100.0
종사 업종	시설원예	16	14.5
	시설버섯	15	13.6
	미나리	2	1.8
	양돈	56	50.9
	산란계	12	10.9
	말	6	5.5
	젖소	1	0.9
	한육우	2	1.8
	계	110	100.0
취업형태	농업연수생	96	87.3
	연수취업자	14	12.7
	계	110	100.0

나. 입국목적과 취업희망

연수생이 한국에 온 목적(표 3)은 선진농업 기술연수 46.8%와 소득증대 45.9%로 응답하고 있다. 또한 농업연수제에서는 1년 연수 이후 체류자격 변경절차를 거쳐 연수취업으로 2년간 추가 연장이 가능하다. 이에 대한 취업희망 여부를 설문한 결과 90.9%가 취업을 희망하고 있으며, 이들의 취업희망 이유로는 경제적인 이유가 43.8%로 가장 높고, 다음으로 선진농업기술 습득이 28.1% 등의 순으로 나타났다.

표 3. 연수목적과 취업희망 정도

단위 : 명(%)

입국목적	구분	소득증대를 위해	선진농업 기술연수	한국을 알기 위해서	기타		
		109(100.0)	50(45.9)	51(46.8)	6(5.5) 2(1.8)		
취업희망 여부	구분	취업 희망	아니다	모르겠다			
		110(100.0)	100(90.9)	6(5.5)	4(3.6)		
취업희망 이유	구분	돈을 벌기 위해	농사일이 편해서	인간적 인정	선진농업 기술습득	귀국해도 일자리 없다	농업농촌이 좋다
		96(100.0)	42(43.8)	4(4.2)	10(10.4)	27(28.1)	2(2.1) 11(11.5)

그리고 현재의 연수제에서는 법적 제약이 있으나, 안정적인 농업인력 확보와 외국인 연수생의 요구도를 파악하기 위해 체류기간 3년 이후에도 농업분야에 계속해서 취업을 희망하는가에 대한 설문조사 결과를 보면(표 4) 계속 취업 희망의사가 75.5%로 매우 높고, 아니라고 응답한 비율이 16.4%로 낮게 나타났다.

또한 계속 취업희망 응답자의 이유로는 선진농업기술 습득 42.5%, 임금이 높다 20.2% 등의 순이다. 이는 앞의 1년 연수후 2년 취업의 경우와는 조금 다른 결과를 보이고 있으나, 연수생의 경우 이러한 설문조사결과가 어떤 불리한 영향을 미칠 수 있다고 생각하고 있기 때문인 것으로 사료된다. 그리고 취업을 희망하지 않는 응답자의 이유는 가족이 보고 싶다(44.4%)와 임금이 낮다(36.8%)로 조사되었다.

표 4. 연수제 3년 이후 농업분야 취업 희망 단위 : 명(%)

연수제 3년이후	구분	그렇다	아니다	모르겠다	
취업희망		110(100.0)	83(75.5)	18(16.4)	9(8.2)
희망하는 이유		희망하지 않는 이유			
임금이 높다	16(20.0)	임금이 낮다	7(38.9)		
농사일이 매우 편하다	2(2.5)	일이 너무 힘들다	1(5.6)		
인간적인 정이 들었다	16(20.0)	일하는 시간이 너무 많다	2(11.1)		
선진농업기술을 배우고 싶다	34(42.5)	가족이 보고 싶다	8(44.4)		
귀국해도 일자리가 없다	2(2.5)	계	18(100.0)		
농업, 농촌이 좋다	10(12.5)				
계	80(100.0)				

#### 다. 연수생의 근로조건

연수생의 평균근로시간에 대한 설문조사 결과는 표 5와 같다. 9~10시간 30.5%, 8~9시간이 26.7%로 약 57%가 10시간 이하로 응답하고 있으며, 특히 12~13시간 정도 일을 하고 있다고 응답한 연수생이 5.7% 있는 것으로 응답하였다.

표 5. 1일 평균근로시간

구분	외국인농업연수생	
	빈도(명)	비율(%)
8~9시간	28	26.7
9~10시간	32	30.5
10~11시간	14	13.3
11~12시간	25	23.8
12~13시간	6	5.7
계	105	100.0

연수생이 매월 받는 임금을 설문조사한 결과(표 6) 기본급은 65~70만원 미만의 경우가 47.3%로 가장 많고, 다음으로 90만원 이상이 15.7% 등의 순이었다. 또한 초과근무로 인한 수당은 약 40% 정도가 받고 있고, 초과근무가 없어서 수당을 받지 않는 응답자는 60%로 조사되었다. 따라서 연수생별로 매월 수취하는 총임금의 격차도 크서 70만원미만이 31.1%이며, 반면에 100만원 이상 수취하는 응답자도 19.5%인 것으로 조사되었다. 이는 1년의 연수후 연수취업인 연수생 여부 혹은 근무기간에 따라 임금수준의 차이가 발생하는 것으로 사료된다.

표 6. 연수생의 임금(매월단위)

기본급		초과근무수당		총임금	
구분	빈도(%)	구분	빈도(%)	구분	빈도(%)
65~70만원미만	51(47.3)	없다	63(59.4)	70만원미만	32(31.1)
70~75만원미만	13(12.0)	5만원 미만	11(10.4)	70~80만원미만	28(27.2)
75~80만원미만	13(12.0)	5~10만원 미만	13(12.3)	80~90만원미만	16(15.5)
80~85만원미만	11(10.2)	10~15만원미만	4(3.8)	90~100만원미만	7(6.8)
85~90만원미만	3(2.8)	15~20만원미만	7(6.6)	100~110만원미만	16(15.5)
90만원이상	17(15.7)	20만원 이상	8(7.5)	110~120만원미만	2(1.9)
				120만원이상	2(1.9)
계	108(100.0)	계	106(100.0)	계	103(100.0)

#### 라. 연수생활의 애로사항 및 요구도

연수생의 연수생활 애로사항에 대한 결과는 표 7과 같이 크게 두가지 문제로 구분할 수 있다. 의사소통의 문제와 가족에 대한 그리움이 각각 47.2%, 36.8%로 합쳐서 84%의 응답자가 이 문제로 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 의사소통의 문제는 연수관련 기관의 체계적인 관리로 대응할 수 있겠지만, 가족에 대한 그리움은 시간이 경과할수록 깊어질 수 있는 문제임으로 현재와 같이 남자로 한정된 연수생자격을 여성에게도 확대하는 것을 고려해야 할 것이다. 특히, 화훼나 시설원예의 경우는 여성의 노동력을 필요로 하는 작업이 많은 것을 고려하여 대응방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

표 7. 연수생활의 애로사항

구분	빈도	비율(%)
의사소통	50	47.2
경제적 어려움	7	6.6
식생활	1	0.9
비인간적 대우	9	8.5
가족에 대한 그리움	39	36.8
계	106	100.0

그리고 연수제도와 관련된 요구도는 그림 3과 같이 제도적인 문제 제기보다는 경제적인 요구에 집중되어 한국인과의 임금격차(4.2), 업무량에 대비하여 저임금(3.6) 등에 많은 관심을 가지고 있다.

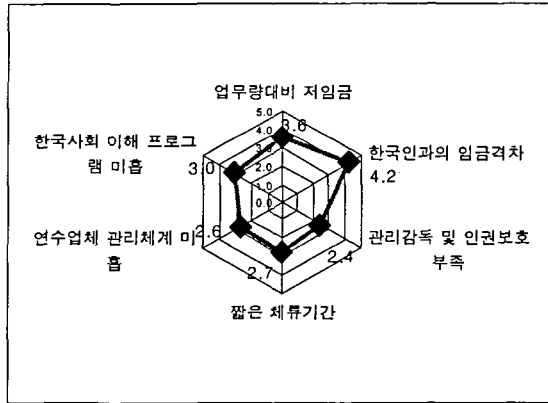


그림 1. 연수제도에 대한 요구도

마. 연수만족도에 미치는 요인분석

외국인 농업연수생은 기술연수와 경제적 소득증대라는 이중적인 목적을 위해 농업연수라는 형태로 고용되어 있다. 연수생을 둘러싼 제도, 작업환경, 사회문화적 조건(변수)들이 현재의 하고 있는 일(연수)에 어떠한 영향을 미치고 있는가를 알아보기 위해 요인분석을 사용하였다.

먼저 상관분석을 통해 유의한 차이가 있는 변수를 선정하였고, 새로이 구성된 요인들의 내적 일치도를 알아보기 위해 신뢰도검정을 해 본 결과 Cronbach's alpha 값은 0.7416으로 나타났다.

표 8. 요인분석 결과

성분	초기 고유값			추출 제곱합 적재값			회전 제곱합 적재값
	전체	분산(%)	누적(%)	전체	분산(%)	누적(%)	전체
1	5.543	32.609	32.609	5.543	32.609	32.609	3.668
2	2.270	13.351	45.960	2.270	13.351	45.960	2.417
3	1.681	9.888	55.848	1.681	9.888	55.848	2.943
4	1.364	8.023	63.871	1.364	8.023	63.871	3.361
5	1.043	6.134	70.005	1.043	6.134	70.005	2.910
6	0.782	4.601	74.606				

7-17 요인 생략



17개 변수의 고유값(eigenvalue) 중에서 1이상인 요인만 추출하면 5개의 성분만 추출이 되고 5개의 성분이 설명하는 비율은 70%이다. 추출된 5개 요인의 고유치(각 요인의 설명력)와 비율을 살펴보면 요인 1의 고유치는 5.543으로 32.6%로, 요인 2는 2.270은 13.4%, 요인 3은 1.681은 9.9%, 요인 4는 1.364는 8.0%, 요인 5는 1.043로 6.1%이다.

요인과 변수간의 관련성을 좀 더 명확히 구분하고자 사각회전 방법 중의 하나인 오블리민(Oblimin) 방법을 이용하여 회전하였다. 변수들 사이에 독립적이지 않기 때문에 사각회전 방식을 택하였다. 사각회전 방식은 요인부하량이 높은 곳에는 더 높아지고, 낮은 요인부하량은 더 낮아지도록 요인을 회전시키는 방법이다. 사각회전 후 5개 요소의 묶인 요인들은 다음과 같다.

표 9. 요인적재량

요인	성분	제1성분	제2성분	제3성분	제4성분	제5성분
문화적 이질감		0.827	-0.003	0.036	-0.089	-0.026
향수를 느낌		0.736	-0.041	-0.024	-0.110	-0.255
너무 다른 식문화		0.697	0.117	-0.065	0.187	0.054
외국인을 보는 선입견 존재		0.586	-0.194	0.085	0.342	0.086
한국인과의 임금격차		0.431	0.031	-0.151	-0.182	-0.428
원활한 의사소통		-0.022	0.952	0.095	0.051	-0.026
원만한 인간관계		0.055	0.916	0.029	-0.063	-0.003
현재 일에 전반적으로 만족		-0.210	-0.048	0.830	-0.079	-0.298
적당한 휴식시간/근무조건		0.117	0.093	0.820	-0.048	0.110
업무관련 지식 및 교육 충분		0.101	0.228	0.745	0.101	0.164
관리감독 및 인권보호 부족		0.058	-0.091	-0.040	0.843	0.029
연수업체 관리체계 미흡		-0.115	0.015	0.063	0.838	-0.203
외국인 배려부족		0.320	-0.223	0.039	0.596	-0.022
다른 농가로 이직 희망		-0.002	0.122	-0.363	0.548	-0.126
한국사회 이해 프로그램 미흡		-0.088	0.017	-0.061	0.232	-0.793
언어장애		0.202	-0.034	0.151	0.133	-0.718
업무량대비 저임금		0.360	0.041	-0.276	0.059	-0.496

회전 방법: Kaiser 정규화가 있는 오블리민.패턴행렬 :16 반복계산에서 요인회전이 수렴

## 5. 결론

정부는 2005년 3월에 불법체류자 양산과 외국인 근로자 인권침해 등의 문제가 제기되어 온 산업연수생제를 2008년까지 단계적으로 폐지하고, 기존 연수생 출국인력에 한해서만 대체를 허용하려 고용허가제로 통합한다고 발표하였다. 따라서 본 연구의 설문조사에서도 알 수 있듯이 농가는 고용허가제보다는 농업연수제를 더욱 선호하고 있지

만, 시대적 변화에 조응할 수 밖에 없으며, 또한 농업연수생 입국 역시 기존 연수생 출국인력에 대한 대체인력만이 허용될 예정이다.

사실 농업계에서는 본격적인 시행조차 해 보지 못하고, 고용허가제로 전환하지만 연수생 배정과 활용, 그리고 이탈 등의 문제에 대한 경험을 바탕으로 부족한 농업인력의 수급 방안을 모색해 나가야 할 것이다.

첫째, 농업연수생의 근로시간의 규정 명문화이다. 외국인농업연수협력단의 연수사업 안내에는 농업연수생에 대한 근무시간을 농축산업에 종사하는 한국인의 통상적인 근무시간·휴게시간·휴일시에 준한다고 되어 있다. 이는 근로기준법 제61조에 농축산업에 종사하는 근로자의 경우 근로기준법의 근로시간·휴게시간·휴일 등에 예외로 한다는 규정 때문이다.

그러나 농업의 특성을 고려한다고 하더라도 막연하게 근로시간을 방치할 수 없는 문제이다. 연수생은 선진농업기술 습득 또는 소득증대를 위해 연수생으로 입국한 것이다. 따라서 본 연구의 설문조사에서도 알 수 있듯이 연수생은 임금에 대한 강한 지향이 있으며, 근로시간 등이 일정치 않음으로 인해 농가와 연수생 양쪽에 초과근무에 대한 자의적 판단으로 이해관계가 대립될 수 있다.

또한 농축산업의 근무시간 명문화 작업은 단기적인 해결은 어려울 수 있더라도 후계 농업인력 확보 차원에서 그 논의가 필요하며, 향후 고용허가제로 전환된다고 하더라도 근무시간의 명문화를 통해 안정적인 복무방안을 마련해 나가야 할 것이다. 따라서 법적 규정에 대한 문제는 장기적 과제로 두더라도 농업연수생의 근무시간 등을 조사하여 최소한의 기준시간을 마련해 나가야 할 것이다.

둘째, 농업연수생의 농업종사 경험 확인을 강화하는 방안 모색이 필요하다. 일부 연수생은 처음 입국할 때부터 불법체류를 통해 보다 높은 임금을 지향하고 있다. 일부 농가의 연수생 사례에 의하면 농가에 배정된 지 몇 일후에 바로 이탈하는 경우도 있다고 한다. 따라서 최소한 이를 방지하기 위해서는 당초 농업연수생으로 선정할 때부터 농업종사 경험 여부를 강화하여 이탈 방지를 도모해야 할 것이다.

농가에서도 연수생의 작업에 대한 경험이 없고, 지식이 부족한 것에 만족하지 못하고 있다. 또한 조사대상 연수생의 절반 이상이 현재 종사하고 있는 작업에 대한 경험이 없는 것으로 조사되었다. 심지어 일부 연수생은 자국에서 농업에 종사한 경험이 없는 운전사나 기타 사무직에 종사한 경우도 있다. 이것은 의사소통이 원활히 전개되지 못하는 현실여건을 감안할 때 농가나 연수생에 모두에게 바람직한 상황이 아니라고 생각된다.

따라서, 농업연수생의 경력 자격기준의 5년 이상 학업수료와 농업에 종사한 경험이 있는 자로 되어있는 것을 강화하거나 연수생의 경험을 고려한 배정 방식을 고려해 볼 필요가 있다.

셋째, 원활한 의사소통을 위한 한국어 교육 실시 및 강화

앞의 설문조사에서도 알 수 있듯이 연수생활의 애로사항으로 농가와 연수생 모두 의

사소통 문제를 거론하고 있다. 의사소통이 원활하게 이루어지지 못함으로 인해 연수생의 문제와 농가의 의견이 제대로 교환되지 못해 농가적응에 불필요한 장애요인이 생겨나는 것이다.

외국인농업연수제도운영에관한지침 제20조(농업연수생의 교육 등)에 따르면 송출기관은 선발된 농업연수생이 입국전에 대한민국의 문화, 출입국관리제도 등 연수생활에 필요한 교육을 10일이상 실시(1항)하고, 농협중앙회장은 중앙회장은 입국한 연수생이 한국사회와 연수업체에 조기 적응할 수 있도록 대한민국의 문화·기후 등 생활정보와 농업연수생의 권리·의무 등에 대한 교육 3일이상 실시(3항)해야 한다고 규정되어 있다.

그러나 현장에서는 몸짓으로 대충 이해하고 있는 수준이다. 더구나 도시지역에서는 교육할 수 있는 사회여건이 마련되고, 교육의 접근성도 양호한 편이지만 농촌지역은 접근성이나 여건이 충분치 못하다. 따라서 지침 제20조(농업연수생의 교육 등)에 한국어 교육의 분기별 3일 이상 실시를 반영하고 연수협력단이나 관련기관에서 교육에 대한 지원방안을 마련할 필요가 있다.

넷째, 연수생의 이탈 방지를 위한 연수생관련 정보가 공개되어야 한다. 연수생의 문제는 국가간의 계약에 의해 이루어지고 송출과 관련된 부정비리 문제로 정확한 정보가 유통되지 못하고 있다. 또한 입국한 연수생이 어디에 어떻게 연수하고 있는지, 또한 이탈의 정도는 어떠한지를 파악할 수 없다.

또한 연수생 고용농가는 지속적인 정부의 감독과 불법체류자를 고용한 업체에 대한 처벌 강화를 요구하고 있다. 그러나 앞서 선행된 타산업의 연수생이 일정한 위험을 감수하며 불법체류하여 노동시장으로 편입되듯이 모든 것을 정부와 처벌만이 능사는 아니다. 노동시장내에서 불법체류에 대한 정화기능이 작동하지 않고서는 해결할 수 없다고 해도 과언이 아니다. 따라서 이탈, 사고 등의 부정적인 정보에서부터 농가의 연수환경에 대한 정보를 투명하게 공개하여 노동시장에서 연수생의 이탈방지 기능이 작용하도록 하는 방안 마련도 필요하다고 생각된다.

그리고 농가(연수업체)는 고용농가의 외국인연수생의 선발권 문제에 많은 관심을 보이고 있다. 이는 현재의 연수제도하에서는 해결할 수 없는 문제이지만, 농가의 입장에서는 자신이 고용해서 함께 작업을 해야 함에도 자신의 의사가 반영되지 못하고 있다는 점을 고려하여 농업연수협력단이나 관계기관에서는 고용허가제로의 인력공급을 포함한 다양한 정보를 제공해야 할 것이다.

끝으로, 2004년 8월 17일부터 농축산업 분야에 고용허가제와 산업연수생제도가 병행 실시되고, 2008년까지 단계적으로 연수제가 단계적으로 폐지될 예정이다. 그동안 농업연수제도를 운영하면서 나타난 문제점들을 보완하고, 또한 고용허가제로의 전환을 고려하여 농가의 경영특성을 고려하여 인력수급계획을 세울 수 있도록 준비해 나가야 할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 고유미. 2004. "외국인력 고용 현황과 정책변화}, 『외국인노동자정책 국제비교』. 교양 사회 p7-28.
- 김경덕. 2003. 「농촌지역 인구이동 : 실태·요인·전망」, 농촌경제연구원.
- 김석호. 1998. 「외국인 노동자의 한국사회에 대한 사회적 거리감 결정요인에 대한 연구」, 성균관대 석사학위논문.
- 노동부. 2003. 「불법체류외국인 합법화 조치 관련 업무처리 지침」.
- 노동부. 2005. 법무부·노동부 외국인 불법체류자 감소 대책 강력 추진 공동 발표 보도자료
- 농림부. 2003. 「외국인농업연수제도운영에 관한 지침」.
- 농협중앙회 외국인농업연수협력단. 2004. 「외국인농업연수사업」.
- 농협중앙회. 2003. 「농업연수생 입국 및 연수현황」.
- 설동훈. 1999. 「외국인 노동자와 한국사회」, 서울대 출판부.
- 유길상·이규용. 2001. 「외국인 근로자의 고용실태와 정책과제」, 한국노동연구원.
- 이규용. 2003. "외국인 고용허가제 도입과 불법체류자 대책", 『매월노동동향 2003.9』, p38-49.
- 외국인산업인력정책심의위원회. 2002. 「외국인산업연수생제도 개선대책Ⅱ」.
- 장준오. 2002. 『불법외국인 노동자의 사회적 적응실태와 문제』, 한국형사정책연구원 연구보고서 02-11
- 장혜경, 김혜경, 오학수, 이기영. 2003. 「외국인 노동자 가족관련 정책 비교연구」, 한국여성개발원.
- 정기선. 2001. 외국인 노동자의 문화접촉, 사회적 거리감과 인식변화
- 중소기업협동조합중앙회. 2002. 「불법체류와 외국인력제도」.
- 홍서연. 2002. "외국인력제도 개선방안", 『매월노동동향 2002.8』.