

외국인 농업연수생의 근로조건과 직무만족도

황대용 · 강경하

농촌진흥청 농촌자원개발연구소

A Study on Working Conditions and Job Satisfaction of Foreigner Agricultural Trainee

Dae-Yong Hwang · Kyeong-Ha Kang

Researcher, Rural Resources Development Institute, RDA

Abstract

This study was carried out to analyze the working conditions and Job Satisfaction of foreigner agricultural trainees. Foreigner training program is governmental project to decrease the shortage of labor resources in farm household and increase of income for trainees, to transfer the agricultural technology to sending country. For this purpose, data were gathered from 110 foreigner agricultural trainees consisted of 91 Uzbekistani and 19 Mongolian by interview with questionnaire.

The results are as follows: 1) the trainee answered to increase the income and technical training regardless of nationality, age, wedding, and types of agriculture. 2) the trainee felt crucial difficulties in language usage and homesick during the training program, 3) Training program should be concretized in working schedule.

Key words: Foreigner Agricultural Trainee, Foreigner Training Program, Working Condition

I. 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 49%가 줄어들었고, 전체 농가중에서 60세 이상의 경영주가 차지하는 비율은 동기간에 31.3%에서 59.2%로 상승하여 과반수 이상의 경영주가 고령화되어 미래의 잠재성장동력원으로써의 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 지난 30년간('71년~'02년) 유효인력(effective labor forces)인 10~30대의 농촌인구가 급격하게 감소하고, 20~30대의 양질의 노동력이 농업부문에서 비농업부문으로 이동하는 것으로 나타났다(김경덕, 2003). 이러한 농업노동력 이동은 6~70년대는 노임차이와 취업기회확대라는 경제적 요인이 주된 원인이었지만, 80년대로 접어들어서는 경제적 요인 이외에도 사회문화적, 교육적 기타 요인이 복합적인 작용한 결과이다(이광원, 1982)

정부는 농업노동력의 이탈과 수급문제를 해

결하기 위하여 2002년에 농업부문에다 제한적 이거나 산업연수제를 도입하여 2003년부터 농업연수생이 국내에 들어오게 되었다. 외국인산업연수생 제도는 1993년 제조업분야를 시발로 하여 1996년 어업, 1997년 건설업분야로 확장되어 왔다(고은미, 2004).

국내에 들어온 농업연수생은 2003년 우즈베키스탄과 몽골에서 923명이 입국한 이후 2006년 9월 현재 총입국자는 3,219명이며, 중도귀국과 이탈자를 제외하고 1,994명이 연수를 받고 있다. 이중 중국인이 815명(40.9%)이며, 2003년 입국자 923명중 111명이 연수취업자로 고용되어 있다. 제도 도입 첫해인 2003년에는 외국인 농업연수생의 이탈률은 46.5%나 되는 등 문제점이 지적되었으나 그 이후 연수생 무단이탈시 파견국 송출기관의 위약금 배상, 퇴직금 적립 등의 제도개선으로 인해 안정적인 정착을 보이고 있다).

외국인 산업연수제에 관한 연구는 외국인 노동자의 국내 유입을 위한 제도적 문제와 법적 지위 문제(석현호 외, 1998), 사회문화적 적응 및 한국식 작업방식에 관한 연구(설동훈, 1999), 외국인 노동자의 한국생활만족도 연구(김석호, 1998), 외국인 노동자의 사회문화적 적응 및 사회적 연결망 분석 연구(정기선, 2001), 외국인 연수생 및 제도개선에 대한 연구(유길상 외, 2001) 등의 형태로 이루어져 왔다. 그러나 농업연수생에 대해서는 연수협력단을 중심으로 기본적인 실태 파악 수준에 그치고 있다.

본 연구에서는 먼저 외국인 농업연수제도의 개요를 통해 제도도입의 의의, 절차 등을 살펴보고, 농업연수생제도가 시행된 직후 2003년도에 국내에 입국한 우즈베키스탄과 몽골 연수생을 대상으로 국적, 결혼유무, 연령, 그리고 종사업종(작목)별로 연수목적, 취업여부, 근무조건을 살펴보고, 작업환경 만족도, 제도개선 및 사회

문화적 요구도에 관련된 요인들이 직무만족도에 미치는 영향을 분석해 보고자 한다.

II. 외국인농업연수제도의 목적과 활용조건

1. 제도도입의 목적 및 절차

외국인 노동력 유입 또는 이주에 관한 이론은 크게 세 가지로 분류할 수 있다(장준오, 2002). 국가간의 노동력 수요와 공급의 차이에서 일어난다는 발생론(initiation), 노동자들의 사회연결망과 같은 사회적 자본에 의해 이루어진다는 영속화론(perpetuation), 그리고 이주 후 적응과 정착을 설명하는 적응론(adaptation) 등으로 나눌 수 있다.

외국인농업연수제도는 “외국인을 한국의 농가(연수업체)에서 일정기간 연수·취업토록 함으로써 농가는 인력난을 완화하고 연수생은 기술과 소득을 얻게 하여 국가간 협력을 증진시키는 것을 목적”으로 한다. 이는 부족한 농업노동력 부족을 해소하기 위해 미숙련 외국인 노동자에게 자국보다 상대적으로 높은 임금의 취업기회를 제공함으로써 국제 노동력 이주를 촉진시키는 행위와 일치한다.

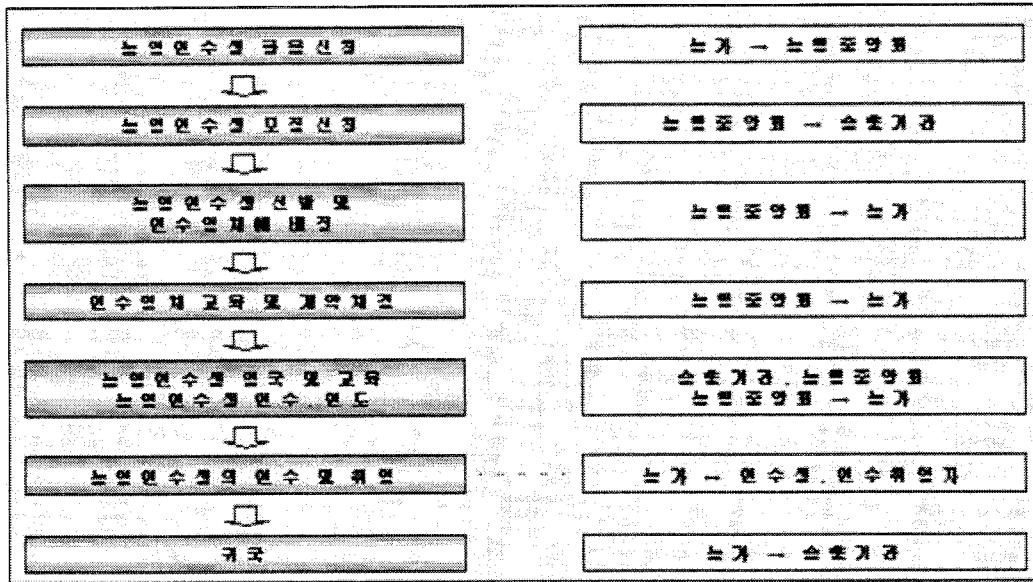
따라서 연수제도는 이미 시행중인 정부의 산업연수제도라는 틀 안에서 농업분야도 운영되며, 농가(연수업체)는 외국인 초청 및 고용과 관련된 절차와 의무를 이행하는 것이 의무화 되어 있다. 예를 들어, 정해진 도입절차, MOU(양해각서) 체결된 국가, 그리고 농업연수 대상업종 및 연수생 배정기준도 시설원예, 시설버섯과 같은 작물재배업, 돼지, 말 등의 축산업 분야로 한정된 업종과 규모에 따라 차등화 되어있다.

연수생의 도입절차를 보면 한국 정부가 송출국가(우즈베키스탄, 몽골, 캄보디아, 태국, 베트남

1) 외국인 농업연수생의 이탈률은 2003년 46.5%, 2004년 13%, 2005년 2.2%로 연수생제도가 정착단계에 들어서고 있다(농민신문, 2006년 1월 16일자)

남, 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. 적격한 신청자 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 연수생 교육 3일을 받아야 한다.



〈그림 1〉 농업연수생 도입절차

2. 농업연수생 활용조건

농업연수제도는 ‘연수 1년+취업 2년’을 기본으로 하여, 연수1년 후에는 2년간 국내 근로자와 동등한 대우를 받으며 일할 수 있다. 농업연수생 자격기준은 연령 30~45세(2005년 이후 20~40세로 변경)의 남자여야 하고, 5년이상 학업을 수료하였으며 농업에 종사한 경험이 있어야 한다. 체류기간은 3년이며, 1년 연수후 체류자격 변경절차를 거쳐 연수취업으로 2년 추가

연장이 가능하다. 연수생의 근무시간은 농축산업에 종사하는 한국인의 통상적인 근무시간·휴게시간·휴일에 준하게 되어 있다.

농가(연수업체)에서는 외국인연수생을 배정받아 활용하기 위해서 <표 1>과 같이, 1년차 연수생일 경우에는 연수관리비, 매월 65만원 이상의 연수수당 지급, 숙식 무료제공, 그리고 산재보험과 건강보험에 가입해야 한다. 또한 2, 3년차 연수취업시에는 추가로 건강검진과 국민연금에 가입하여야 한다²⁾.

2) 2006년 현재는 연수당은 최저임금의 115%로 81만원 이상을 지급해야 하며, 또한 매월 연수수당의 8.3%를 퇴직금으로 지급해야 한다.

〈표 1〉 연수생 활용에 따른 경제적 의무조건

구 분		내 역	금 액		비 고
경제적 의무	3년 공통	연수수당 지급	매 월	*650,000원이상	2,3년차(연수취업) 금액은 당사자간 계약에 의해 결정
		연수관리비 납부	계약시	540,000원	연수협력단
		임금보장보험 가입	계약시	60,000원	보증보험사
		숙식 제공	매 일	-	
		외국인등록 수수료	인수후	10,000원	출입국관리사무소
		산재보험 가입	인수후	(요율에 따라)	근로복지공단
		건강보험 가입	인수후	(요율에 따라)	건강보험공단
	2, 3 년차	체류자격변경 공증료	신고시	30,000원	공증사무소
		건강검진	매 년	30,000원	공인 의료검진기관
		국민연금	매 월	(요율에 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

III. 연구방법

본 연구의 설문조사대상이 되는 표본은 2003년 12월말 현재 국내에 입국하여 농가에 배정되어 농업연수를 받고 있는 외국인 농업연수생 923명중에서 선정하였다. 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. 설문면접조사는 2004년 3월에 예비조사를 실시하여 설문지의 정합성과 조사방향을 정립하고, 2004년 7월 2일부터 8월 10일에 본조사를 실시하였다. 특히, 외국인 농업연수생 설문면접조사는 의사소통이 어려운 특성을 고려하여 송출국가 국내지사에 의뢰하여 해당 국가(우즈베키스탄, 몽골) 언어로 번역한 설문지로 조사를 실시하였다.

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 수집된

자료를 SPSSWIN 10.0 프로그램을 사용하여 조사대상자의 일반적인 특성과 직무실태 등을 파악하기 위하여 빈도 및 백분율, 교차분석 등을 사용하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상 외국인 농업연수생의 일반현황

조사응답자의 일반특성을 보면 〈표 2〉와 같다. 조사응답자 110명중 우즈베키스탄 출신이 91명이며, 몽골 출신이 19명이다. 이는 2004년 7월의 조사시점에 국내에 입국한 연수생이 2개국에 한정된 결과이다. 이들의 연령은 주로 30~35세가 55.0%를 차지하고 있고, 결혼하지 않은 미혼 연수생이 72%를 차지하고 있다. 종사하는 업종은 양돈이 50.9%, 시설원예 14.5%, 시설버섯 13.6% 등의 순이다.

〈표 2〉 외국인 농업연수생 조사응답자의 일반적 특성

구 분		빈 도(명)	비 율(%)
국 적	우즈베키스탄	91	82.7
	몽 골	19	17.3
	계	110	100.0
결혼유무	미 혼	72	72.0
	기 혼	28	28.0
	계	100	100.0
연 령	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
	양 ·돈	56	50.9
	산란계	12	10.9
	말	6	5.5
	젖소 / 한육우	3	2.7
	계	110	100.0

2. 연수목적과 취업희망

1) 연수목적

외국인 농업연수생은 연수목적에 대하여 〈표 3〉과 같이 선진농업 기술연수와 경제적 소득증대

라고 응답하고 있다. 이는 연수제도의 목적이 연수생의 기술습득과 소득향상이라는 근본취지와 일치하는 것으로 국적, 결혼유무, 연령, 종사업종에 관계없이 높이 나타나고 있다.

〈표 3〉 연수목적

구 분		경제적 소득증대	선진농업 기술연수	한국을 알기 위해	기 타	계
국 적	우즈베키스탄	35(38.9)	49(54.4)	4(4.4)	2(2.2)	87(100.0)
	몽 골	15(78.9)	2(10.5)	2(10.5)	-	19(100.0)
결 혼 유 무	미 혼	27(37.5)	40(55.6)	4(5.6)	1(1.4)	72(100.0)
	기 혼	20(71.4)	6(21.4)	2(7.1)	-	28(100.0)
연 령	30~35세	31(51.7)	25(41.7)	2(3.3)	2(3.3)	60(100.0)
	36~40세	11(30.6)	22(61.1)	3(8.3)	-	36(100.0)
	41~45세	7(58.3)	4(33.3)	1(8.3)	-	12(100.0)
종 사 업 종	시설원예	6(37.5)	10(62.5)	-	-	16(100.0)
	시설버섯	8(53.3)	6(40.0)	1(6.7)	-	15(100.0)
	미나리	2(100.0)	-	-	-	2(100.0)
	양 ·돈	23(41.8)	26(47.3)	5(9.1)	1(1.8)	52(100.0)
	산란계	3(25.0)	8(66.7)	-	1(8.3)	12(100.0)
	말	5(83.3)	1(16.7)	-	-	6(100.0)
	젖소 / 한육우	3(100.0)	-	-	-	3(100.0)

2) 연수 이후 취업여부 및 이유

농업연수제에서는 1년 연수 이후 체류자격 변경절차를 거쳐 연수취업으로 2년간 추가 연장이 가능하다. 이에 대한 취업희망 여부를 설문한 결과는 <표 4>와 같다. 조사응답자의 90.9%

가 1년 연수 이후 취업을 희망하고 있다. 그러나 36~40세 연령층과 양돈농가 연수생에서 취업을 하지 않을 것이라는 응답이 상대적으로 높게 나타났다.

<표 4> 취업희망여부

구 분		그렇다	아니다	모르겠다	계
국 적	우즈베키스탄	81(89.0)	6(6.6)	4(4.4)	91(100.0)
	몽 골	19(100.0)	-	-	19(100.0)
결 혼 유 무	미 혼	67(93.1)	2(2.8)	2(4.2)	72(100.0)
	기 혼	28(100.0)	-	-	28(100.0)
연 령	30~35세	57(95.0)	1(1.7)	2(3.3)	60(100.0)
	36~40세	30(81.1)	5(13.5)	2(5.4)	37(100.0)
	41~45세	12(100.0)	-	-	12(100.0)
종사 업종	시설원예	16(100.0)	-	-	16(100.0)
	시설버섯	15(100.0)	-	-	15(100.0)
	미나리	2(100.0)	-	-	2(100.0)
	양 돈	47(83.9)	6(10.7)	-	56(100.0)
	산란계	11(91.7)	-	1(8.3)	12(100.0)
	말	6(100.0)	-	-	6(100.0)
	젖소/한육우	3(100.0)	-	-	3(100.0)

농업연수생들의 취업희망 이유는 <표 5>와 같다. 경제적인 이유가 가장 높고, 다음으로 선진농업기술 습득 등의 순으로 나타났다. 몽골

출신 연수생은 우즈베키스탄 출신이, 미혼보다는 기혼자가, 연령별로는 30~35세층이 더 경제적인 동기를 우선시 하는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 취업희망이유

구 분		돈 을 벌기 위해	농사일이 매우 편함	인간적 인 정	선진농업 기술습득	귀국해도일 자리 없다	농업농촌이 좋 다	계
국 적	우즈베키스탄	30(39.0)	3(3.9)	9(11.7)	25(32.5)	-	10(13.0)	87(100.0)
	몽골	12(63.2)	1(5.3)	1(5.3)	2(10.5)	2(10.5)	1(5.3)	19(100.0)
결 혼 유 무	미혼	24(38.1)	3(4.8)	6(9.5)	20(31.7)	1(1.6)	9(14.3)	63(100.0)
	기혼	17(60.7)	1(3.6)	3(10.7)	5(17.9)	1(3.6)	1(3.6)	28(100.0)
연 령	30~35세	29(51.8)	2(3.6)	9(16.1)	10(17.9)	-	6(10.7)	56(100.0)
	36~40세	8(28.6)	2(7.1)	1(3.6)	12(42.9)	2(7.1)	3(10.7)	28(100.0)
	41~45세	4(36.4)	-	-	5(45.5)	-	2(18.2)	11(100.0)
종 업 사 종	시설원에	7(43.8)	-	2(12.5)	6(37.5)	-	1(6.3)	16(100.0)
	시설버섯	7(50.0)	-	2(14.3)	3(21.4)	-	2(14.3)	14(100.0)
	미나리	1(50.0)	1(50.0)	-	-	-	-	2(100.0)
	양돈	18(40.9)	2(4.5)	3(6.8)	13(29.5)	1(2.3)	7(15.9)	44(100.0)
	산란계	2(18.2)	1(9.1)	2(18.2)	4(36.4)	1(9.1)	1(9.1)	11(100.0)
	말	5(83.3)	-	1(16.7)	-	-	-	6(100.0)
	젖소/ 한육우	2(66.6)	-	-	1(33.3)	-	-	3(100.0)

3. 연수생의 근로조건

1) 1일 평균 근로시간

연수생의 평균근로시간에 대한 설문조사 결과는 〈표 6〉과 같다. 연수생의 근로시간은 농축산업에 종사하는 한국인의 통상적인 근로시간에 준하고 내국인과 차별을 금지하고 있다. 연수생은 일반산업의 법정근로시간 주당 40시간과 유사하게 일하는 비율은 20%대에 불과하고

40% 이상이 하루에 10시간 이상씩 일하고 있는 특징을 보이고 있다. 이는 국적, 연령 등에 상관없이 연수생은 경제적 소득 실현을 위해 근로시간 이외에 초과근무를 통해 더 많은 수입을 올리고자 하기 때문인 것으로 판단된다. 상대적으로 기혼이 미혼보다 많은 근로시간이며, 종사업종별로는 시설버섯, 미나리 등의 작목에서 노동시간이 긴 것으로 나타났다.

〈표 6〉 1일 평균근로시간

구 분		8~9시간	9~10시간	10~11시간	11~12시간	12~13시간	계
국적	우즈베키스탄	24(27.3)	27(30.7)	11(12.5)	21(23.9)	5(5.7)	88(100.0)
	몽 골	4(23.5)	5(29.4)	3(17.6)	4(23.5)	1(5.9)	17(100.0)
결혼 유무	미 혼	22(31.0)	23(32.4)	9(12.7)	12(16.9)	5(7.0)	71(100.0)
	기 혼	5(20.0)	5(20.0)	4(16.0)	10(40.0)	1(4.0)	25(100.0)
연령	30~35세	16(27.6)	19(32.9)	7(12.1)	11(19.0)	5(8.6)	58(100.0)
	36~40세	11(32.4)	9(26.5)	6(17.6)	7(20.6)	1(2.9)	34(100.0)
	41~45세	1(8.3)	4(33.3)	-	7(58.3)	-	12(100.0)
종사 업종	시설원예	4(26.7)	7(46.7)	3(20.0)	1(6.7)	-	15(100.0)
	시설버섯	1(6.7)	1(6.7)	1(6.7)	9(60.0)	3(20.0)	15(100.0)
	미나리	-	-	-	1(50.0)	1(50.0)	2(100.0)
	양 돈	13(25.0)	20(38.5)	7(13.5)	10(19.2)	2(3.8)	52(100.0)
	산란계	7(58.3)	1(8.3)	2(16.7)	2(16.7)	-	12(100.0)
	말	3(50.0)	2(33.3)	1(16.7)	-	-	6(100.0)
	젖소/ 한육우	-	1(33.3)	-	2(66.6)	-	3(100.0)

2) 평균수취임금 및 만족도

연수생이 매월 받는 임금을 설문조사한 결과는 〈표 7〉와 같다. 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 차이가 나서 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.

이러한 특징은 다른 산업의 외국인 연수생(노동자)과의 임금 혹은 수입차이를 보이고 있다. 특히 장준오(2002)의 연구에 의하면 불법외국인 노동자의 수입 평균치는 126만원이며, 남성은 월평균 142만원을 받고 있다. 이로 인해 농업연수생은 건설업계나 제조업의 불법 체류 유혹에 끊임없이 노출되어 이탈하는 경우가 발생하고 있는 것으로 사료된다.

〈표 7〉 매월 평균수취 임금

기본급		초과근무수당		총임금	
구 분	빈도(%)	구 분	빈도(%)	구 분	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)

또한 연수생의 임금만족도를 분석한 결과는 <표 8>과 같다. 국적, 결혼유무, 연령, 종사업종에 상관없이 전체적으로 임금만족도는 만족보다는 불만족한 응답이 높은 것으로 나타났다.

특히 41~45세 연령층에서, 양돈농가 연수생에서 다른 계층에 비해 불만족한 응답이 높게 나타났다.

<표 8> 임금만족도

구 분		매우 만족	만 족	보 통	불만족	매우 불만족	계
국 적	우즈베키스탄	3(3.3)	25(27.8)	31(34.4)	16(17.8)	15(16.7)	90(100.0)
	몽 골	2(11.1)	2(11.1)	7(38.9)	5(27.8)	2(11.1)	18(100.0)
결 혼 유 무	미 혼	4(5.6)	16(22.5)	28(39.4)	11(15.5)	12(16.9)	71(100.0)
	기 혼	1(3.7)	9(33.3)	7(25.9)	7(25.9)	3(11.1)	27(100.0)
연 령	30~35세	4(6.8)	12(20.3)	22(37.3)	10(16.9)	11(18.6)	59(100.0)
	36~40세	1(2.8)	13(36.1)	11(30.6)	7(19.4)	4(11.1)	34(100.0)
	41~45세	-	1(8.3)	5(41.7)	4(33.3)	2(16.7)	12(100.0)
종사업종	시설원예	-	5(31.3)	5(31.3)	4(25.0)	2(12.5)	16(100.0)
	시설버섯	1(6.7)	2(13.3)	8(53.3)	-	4(26.7)	15(100.0)
	미나리	-	1(50.0)	1(50.0)	-	-	2(100.0)
	양 돈	2(3.7)	14(25.9)	13(24.1)	16(29.6)	9(16.7)	54(100.0)
	산란계	1(8.3)	5(41.7)	5(41.7)	-	1(8.3)	12(100.0)
	말	1(16.7)	-	5(83.3)	-	-	6(100.0)
	젖소/ 한육우	-	-	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	3(100.0)

4. 연수생활의 애로사항

연수생의 연수생활 애로사항에 대한 결과는 <표 9>와 같이 크게 두 가지 문제로 집약할 수 있다. 의사소통의 문제와 가족에 대한 그리움이 각각 47.2%, 36.8%로 합쳐서 84%의 응답자가 이 문제로 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 언어 장애로 인한 의사소통 문제는 농촌주민들 역시 지역거주 외국인의 가장 주된 애로 사항으로 언어장애(53.1%)와 문화적 차이(30.7%)를 지

적한 것과 동일하다(농촌자원개발연구소, 2006)

또한 가족에 대한 그리움이 연수생활의 애로 사항인 것도 주목해야 할 것이다. 농업연수생은 여성을 제외한 남성만을 대상으로 연수생 자격이 부여되지만, 조사응답자와 같이 미혼인 경우는 가족형성에 대한 욕구가 높아져 자연스럽게 가족에 대한 그리움이 강해진다고 판단된다. 다른 연구에서도 외국인노동자의 가족형성 규모가 어느 정도 파악하기 어렵다(장혜경 등, 2003)고 지적하고 있다.

<표 9>

연수생활의 애로사항

(단위: 명, %)

구 분		의사소통	경제적 어려움	식생활	비인간적 대우	가족에 대한 그리움	계
국 적	우즈베키스탄	41(47.1)	7(8.0)	1(1.1)	7(8.0)	31(35.6)	87(100.0)
	몽 골	9(47.4)	-	-	2(10.5)	8(42.1)	19(100.0)
결 혼 유 무	미 혼	32(45.7)	4(5.7)	-	6(11.4)	26(27.1)	70(100.0)
	기 혼	13(46.4)	-	1(3.6)	1(3.6)	13(46.4)	28(100.0)
연 령	30~35세	29(49.2)	4(6.8)	-	5(8.5)	21(35.6)	59(100.0)
	36~40세	15(44.1)	2(5.9)	1(2.9)	3(8.8)	13(38.2)	34(100.0)
	41~45세	5(41.7)	1(8.3)	-	1(8.3)	5(41.7)	12(100.0)
종사업종	시설원예	7(43.8)	1(6.3)	-	-	8(50.0)	16(100.0)
	시설버섯	6(40.0)	-	-	7(46.7)	2(13.3)	15(100.0)
	미나리	-	-	-	-	2(100.0)	2(100.0)
	양 돈	25(48.1)	5(9.6)	1(1.9)	1(1.9)	20(38.5)	52(100.0)
	산란계	8(66.7)	1(8.3)	-	-	3(25.0)	12(100.0)
	말	3(50.0)	-	-	-	3(50.0)	6(100.0)
	젖소/ 한육우	1(33.3)	-	-	1(33.3)	1(33.3)	3(100.0)

5. 외국인 농업연수제도 및 사회문화적 환경
과 직무만족도

1) 작업환경 만족도

연수생의 작업환경 만족도 결과는 <표 10>과 같다. 작업환경 만족도를 측정하기 위해 인간관계, 의사소통, 휴식시간 및 근무조건, 주거환경, 업무관련 지식 및 교육, 현재업무에 대한 과거경력, 현재 업무 만족정도, 농가 위해 최선, 다

른 농가로 이직희망 등의 9개 항목을 설정하였으며, 각 항목에 대해 어느 정도 만족하는지를 5점 리커트 척도로 물었다. 대부분 4.0 정도로 대체로 만족감을 표시하고 있다. 특히 해당 연수업체 농가를 위해 최선을 다한다(4.70), 원활한 인간관계(4.40), 의사소통(4.38) 등의 순으로 높게 만족을 나타내고 있다. 반면에 다른 농가로 이직 희망(2.37), 현재 업무의 과거경력(3.25)로 그렇게 높지 않은 것으로 나타났다.

<표 10>

작업환경 만족도(5점 척도)

구 분	인간관계	의사소통	휴식시간근 무조건	주거환경	업무관련 지식 / 교육	업 무 거경력	현재 업무만족	농가위해 최선	이직 희망
만족도	4.40	4.38	3.91	4.04	4.08	3.25	3.91	4.70	2.37

5점: 매우 그렇다 ⇔ 3점: 보통 ⇔ 1점: 전혀 아니다

2) 연수제도 개선 요구도

연수제도와 관련된 외국인 농업연수생의 요구도는 <표 11>과 같다. 연수제도 관련 요구도

를 측정하기 위해 업무량 대비 저임금, 한국인과의 임금격차, 관리감독 및 인권보호, 체류기간, 연수업체 관리체계, 한국사회 이해 프로그램

램 등 6개 항목을 설정하였으며, 각 항목에 대해 어느 정도 요구하고 있는지를 5점 리커트 척도로 물었다. 제도개선보다는 경제적인 요구에 집중되어 한국인과의 임금격차(4.17)를 가장 높게 지적하고 있고, 다음으로 업무량에 대하여 저임금(3.57) 등에 높은 요구도를 보이고 있

다. 이와 같이 연수생은 연수수당 인상이나 한국인과의 임금 차별에 강한 문제의식을 가지고 있으므로 명확한 근무시간을 통해 임금을 보전하는 형태를 강구해야 할 것이다. 산업연수생의 경우에는 임금의 만족도가 낮다는 다른 선행연구의 결과와도 일치한다(장준오, 2002).

<표 11> 연수제도 개선 요구도(5점 척도)

구 분	업무량대비 저임금	한국인과의 임금격차	관리감독 인권보호	짧은 체류기간	연수업체 관리체계	한국사회 이해 프로그램
요구도	3.57	4.17	2.44	2.75	2.61	3.05

5점: 매우 그렇다 ⇔ 3점: 보통 ⇔ 1점: 전혀 아니다

3) 사회문화적 개선 요구도

연수생은 한국의 사회문화적 요구도에 대한 결과는 <표 12>과 같다. 사회문화적 개선 요구도를 측정하기 위해 외국인을 보는 선입견, 문화적 이질감, 외국인 배려부족, 이질적 식문화, 고향에 대한 향수, 언어장애 등 6개 항목을 설

정하였으며, 각 항목에 대해 어느 정도 요구하고 있는지를 5점 리커트 척도로 물었다. 언어장애(3.61)를 가장 많이 지적하고 있고, 다음으로 문화적 이질감(3.55), 외국인을 보는 선입견(3.21) 등의 순으로 요구하고 있다.

<표 12> 사회문화적 개선 요구도(5점 척도)

구 분	외국인을 보는 선입견	문화적 이질감	외국인 배려부족	이질적 식문화	향수를 느낌	언어장애
요구도	3.21	3.55	2.77	2.73	3.50	3.61

5점: 매우 그렇다 ⇔ 3점: 보통 ⇔ 1점: 전혀 아니다

4) 직무만족도에 미치는 요인분석

외국인 농업연수생이 현재 일에 만족하는 정도를 직무만족도라 조작적 정의를 하고, 두고는 기술연수와 경제적 소득증대라는 이중적인 목적을 위해 농업연수라는 형태로 고용되어 있다. 농업연수생을 둘러싼 제도, 작업환경, 사회문화적 조건(변수)들이 현재의 하고 있는 직무(연수)에 어떠한 영향을 미치고 있는 가를 알아보기 위해 회귀분석을 사용하였다. 우선 회귀분석에 사용된 변수간 상관관계를 본 결과 공선성의 위험은 없는 것으로 나타났다.

회귀분석 결과 현재의 직무만족도에 영향을 미치는 변수는 적당한 휴식시간 / 근무조건, 한국사회를 이해하는 프로그램 미흡이 유의확률 5% 이하에서 유의한 것으로 나타났고, 이들 요인이 직무만족에 중심적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이 결과는 외국인 농업연수생은 경제적 목적을 위해 이국에 들어왔으나 외국인 연수생은 타산업과 농업이라는 근로조건 차이성을 이해하지 못하고, 농촌이라는 공간이 사회문화적 환경의 열악성으로 인해 한국사회를 이해하는

여건이 갖추어져 있지 못함을 설명하며, 이러한 있음을 설명한다.
변수가 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치고

〈표 13〉 직무만족도에 대한 회귀분석

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베 타		
(상 수)	1.549	.864		1.794	.076
원만한 인간관계	- 5.985E - 02	.257	-.042	-.233	.817
원활한 의사소통	- 3.059E - 02	.270	-.022	-.113	.910
적당한 휴식시간 / 근무조건	.345	.117	.350	2.936	.004
만족스런 주거환경	.182	.146	.168	1.240	.219
업무관련 지식 및 교육 충분	.217	.136	.197	1.601	.113
다른 농가로 이직 희망	-.128	.079	-.183	-1.609	.111
업무량대비 저임금	.142	.111	.156	1.274	.206
한국인과의 임금격차	- 6.403E - 02	.115	-.059	-.559	.578
관리감독 및 인권보호 부족	- 1.109E - 02	.121	-.013	-.092	.927
연수업체 관리체계 미흡	3.234E - 02	.098	.042	.331	.741
한국사회 이해 프로그램 미흡	.245	.112	.246	2.178	.032
외국인을 보는 선입견 존재	- 8.700E - 02	.083	-.113	-1.046	.299
문화적 이질감	8.452E - 02	.116	.083	.731	.467
외국인 배려부족	- 2.538E - 02	.115	-.028	-.221	.826
너무 다른 식문화	- 5.112E - 02	.097	-.058	-.525	.601
향수를 느낌	-.211	.116	-.233	-1.818	.073
언어장애	- 1.013E - 02	.126	-.009	-.080	.936

종속변수: 현재 일에 전반적으로 만족한다

V. 결 론

본 연구는 우리나라 농업계에 2003년에 도입된 외국인 농업연수제도의 효율성을 제고하기 위하여 농업연수생의 근로조건과 직무만족도에 영향을 미치는 중심 요인이 무엇인가를 살펴보고자 수행하였다. 이를 위하여 2003년도에 연수생으로 입국한 우즈베키스탄 출신 91명, 몽골출신 19명을 대상으로 설문면접조사한 것이다. 주된 연구결과 및 시사점을 종합하면 다음과 같다.

첫째, 농업연수생은 연수목적과 연수취업이유

에 대해 국적, 결혼유무, 연령, 종사업종(작목)에 상관없이 경제적 소득 증대와 선진농업기술연수인 것으로 나타났다. 특히 몽골 출신 연수생은 경제적 동기에 대한 응답이 높게 나타나는 반면, 우즈베키스탄 출신 연수생은 선진농업기술습득에 상대적으로 높은 응답을 보였다. 연구제도 개선 요구에 있어서도 기본 연수수당 또는 임금 인상에 높은 요구를 나타내고 있다.

둘째, 농업연수생은 연수생활시의 애로사항으로 언어장애(47.2%)와 가족에 대한 그리움(36.8%)을 지적하고 있다. 작업환경 만족도에서는 연수

생 스스로는 적절한 의사소통과 원만한 인간관계에 대한 높게 만족하고 있으나 구체적 의사소통이 원활하게 이루어지지 못함으로 인해 연수생과와 농가(연수업체)와의 의견이 적절하게 교환되지 못함으로 인해 연수활동에 불필요한 장애요인이 발생하고 있는 것으로 사료된다. 선발된 농업연수생이 입국전에 대한민국의 문화, 출입국관리제도 등 연수생활에 필요한 교육을 10일 이상 받게 되어 있지만 그것만으로 충분하지 못하다. 농촌지역사회의 NGO조직, 교육기관, 행정의 제휴하여 언어 및 한국사회에 대한 이해 프로그램을 운영할 필요가 있다.

셋째, 농업연수생의 근로시간의 규정을 구체화시킬 필요가 있다. 직무만족도에 근로조건이나 적당한 휴식시간이 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 농업연수생에 대한 근무시간은 농축산업에 종사하는 한국인의 통상적인 근무시간·휴게시간·휴일시에 준한다고 되어 있다. 그러나 근로기준법 제61조에 농축산업에 종사하는 근로자의 경우 근무기준법의 근로시간·휴게시간·휴일 등에 예외로 하고 있어 근로시간이 막연하고 자의적인 기준이 일어날 개연성이 높다. 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 후계농업인력 확보 차원에서 그 논의가 필요하며, 향후 고용허가제로 전환된다고 하더라도 근무시간의 명문화를 통해 안정적인 복무방안을 모색해 나가야 할 것이다.

넷째, 2004년 8월부터 농축산업 분야에 고용허가제와 산업연수생제도가 병행 실시되고, 2007년부터는 고용허가제로 일원화될 예정이다. 특히 농업부분은 다른 부문과는 달리 연수생이나 연

수업체가 분산되어 있거나 사회적, 문화적 지원 서비스망이 취약한 실정이다. 또한 농업연수제와 고용허가제가 병행 운영되었지만, 고용허가제에 의한 외국인 취업자의 실태는 파악조차 제대로 못하고 있다. 따라서 외국인 취업자의 실태 및 사후관리체계 구축, 농가의 작목별 경영특성과 언어장애로 인한 갈등관계 해소방안, 그리고 고용허가제 도입에 따른 고용관계 및 근로조건 등에 관한 후속연구가 이루어져야 할 것으로 판단된다.

VI. 참고문헌

- 고은미. (2004). **외국인력 현황과 정책변화**. 외국인노동자정책 국제비교.
- 김석호. (1998). **외국인 노동자의 한국사회에 대한 사회적 거리감 결정요인에 대한 연구**. 성균관대 석사학위논문.
- 노동부. (2005). **법무부·노동부 외국인 불법체류자 감소 대책 강력 추진 공동 발표 보도자료**
- 농림부. (2003). **외국인농업연수제도운영에 관한 지침**.
- 농민신문. (2006). 2006년 1월 16일
- 농촌자원개발연구소. (2006). **2005 농촌생활지표 조사보고서**. 농촌자원개발연구소.
- 농협중앙회 외국인농업연수협력단. (2004). **외국인농업연수사업**. 농업중앙회.
- 농협중앙회. (2003). **농업연수생 입국 및 연수 현황**. 농업중앙회
- 석현호, 정기선, 장준오. (1998). **외국인 노동자의 노사관계와 사회적 적응**. 집문당
- 설동훈. (1999). **외국인 노동자와 한국사회**. 서울대출판부.
- 유길상, 이규용. (2002). **외국인 근로자의 고용 실태와 정책과제**. 한국노동연구원.
- 이광원. (1982). **취업기회와 노임차이가 농업노동력 이동에 미치는 영향**. 농업정책연구,

- 20(2), 117-130.
- 이규용. (2003). 외국인 고용허가제 도입과 불법 체류자 대책. **매월노동동향**, 2003.9.
- 외국인산업인력정책심의위원회. (2002). **외국인 산업연수생제도 개선대책Ⅱ**.
- 장준오. (2002). 불법외국인 노동자의 사회적 적응실태와 문제. 한국형사정책연구원 연구 보고서 02-11.
- 장혜경, 김혜경, 오학수, 이기영. (2003). **외국인 노동자 가족관련 정책 비교연구**. 한국어 성개발원.
- 정기선. (2001). **외국인 노동자의 문화접촉, 사회적 거리감과 인상변화**. 제97회 콜로키움 발표문.
- 중소기업협동조합중앙회. (2002). **불법체류와 외국인력제도**. 중소기업협동조합중앙회.
- 홍서연. (2002). **외국인력제도 개선방안**. **매월노동동향**, 2002.8.
- (2006년 4월 15일 접수, 심사후 수정보완)