

농가의 외국인 근로자 고용에 대한 인식조사*

이춘수** · 강창수*** · 양성범****

A Survey on the Employment of Foreign Workers in Farm Households

Lee, Choon-Soo · Kang, Chang-Soo · Yang, Sung-Bum

This study examined the perception of farmers who employ foreign workers. A survey was conducted on 110 farms, and the main research results are as follows. First, as many farmers hire foreign workers in informal ways other than the employment permit system or seasonal worker programs, it is important to increase the number of registered foreign workers through the employment permit system or seasonal worker programs. Second, it is important to improve farmers' perception of compliance with the minimum wage, as some farmers pay wages below the legal minimum wage. Third, the subjective productivity evaluation results of farmers showed that the difference in labor productivity between foreigners and foreigners was not significant. This means that hiring foreign workers is due to other factors such as ease of management and cost rather than productivity. Fourth, many farmers were willing to hire existing foreign workers even if they paid extra wages after the expiration of the employment permit system. Finally, promotion and improvement of the additional system for foreign workers' workplaces are needed to solve problems caused by foreign employment during off-farming season.

Key Words : *foreigner employment permit system, foreigner seasonal worker program, foreign worker, labor productivity of foreign worker, utilization of foreign workers during off-farming season*

* 본 연구는 농촌진흥청 공동연구사업(과제번호 : PJ01488402)의 지원에 의해 이루어진 것임.

** 제1저자, 순천대학교 농업경제학과 조교수

*** 한국농수산대학 농수산가공학과 교수

**** Corresponding author, 단국대학교 환경자원경제학과 부교수(passion@dankook.ac.kr)

I. 서 론

외국인 근로자는 인구 감소와 고령화 등으로 인한 농업 분야 노동력 부족 문제 해결의 주요 대안으로 평가받고 있다. 산업 전반의 외국인 근로자 고용이 증가하는 가운데 농업 분야에서도 외국인 고용이 지속해서 증가하고 있다. 통계청의 이민자 체류 실태 및 고용조사에 따르면 농업 분야의 외국인(귀화허가자 제외) 취업자는 2012년 37.4천 명에서 2020년 56.9천 명으로 52.1% 증가하였는데, 이는 동일 기간 전체 산업의 외국인 취업자 증가율(2012년 697.9천 명에서 2020년 847.9천 명으로 21.5% 증가)보다 높은 수치이다.¹⁾ 그리고 전체 외국인 취업자 중 농림어업 취업자의 비중도 2012년 5.4%에서 2020년 6.7%로 증가 추세에 있다. 농가 인구가 감소하는 상황에서 외국인 취업자 수가 증가하고 있다는 사실은 농업 분야에서 외국인 근로자의 중요성이 증가하고 있음을 의미한다.

외국인 근로자의 활용도 제고를 위해서는 농가의 외국인 근로자 고용에 따른 비용 수준과 외국인 노동자의 생산성 및 역량에 대한 조사가 중요하다. 그리고 정부 정책의 영향이 큰 외국인 노동시장의 특성을 고려할 때 고용허가제, 계절근로자 프로그램, 농한기 근무처 추가제도 등 외국인 고용제도에 대한 인식조사를 통한 고용제도 개선이 필요하다.

외국인 근로자와 관련하여 2004년 8월 외국인 근로자 고용허가제가 도입된 이후 고용제도 개선, 외국인 근로자의 처우 및 인권 개선과 역량 강화, 고용 외국인의 국내 적응 등에 관한 다수의 연구가 수행된 바 있다. 그리고 농업 분야에서는 2015년 농번기 수요 집중 특성을 반영한 90일 이내 단기간 근로 후 출국하는 농업 분야 계절근로자 프로그램이 시범 도입된 이후 관련 연구가 증가하여 외국인 근로자의 고용실태와 고용제도 개선 등에 관하여 Choi와 Lee (2016), Eom 등(2017), Yang 등(2018), Jung (2019), Kim과 Lee (2019), Eom 등 (2020) 등의 연구가 수행된 바 있다.

Choi와 Lee (2016)는 농번기 인력난 해소를 위해 2015년 10월부터 시범적으로 도입된 계절근로자 제도의 도입 타당성을 검토하고, 보은군과 괴산군을 대상으로 시범사업으로 운영 중인 계절근로자 제도 운영현황과 문제점을 분석하여 정책 개선방안을 제시하였다. Eom 등(2017)은 외국인 근로자 고용과 관련한 국내외 제도 및 정책을 정리하고, 외국인 근로자 고용실태에 대한 통계자료를 분석하고, 100여 농가를 대상으로 전화 설문을 통해 고용현황과 임금 등의 비용 지출, 고용경로, 외국인 근로자 만족 및 불만족 이유, 고용허가제 관련 불만 사항 등을 조사하여 외국인 근로자 고용 문제 해결을 위한 대안을 모색하였다. Yang 등(2018)과 Jung (2019)은 질적 연구를 통해 농업 분야 외국인 근로자 제도 적용의 실태와 문제점을 분석하였고, Kim과 Lee (2019)는 농업 분야 전문 공인노무사와 경영컨설턴트 및

1) 통계청 조사에서 이민자는 외국인과 귀화허가자를 통칭하는 용어이고, 귀화허가자는 한국 국적을 취득한 사실이 없는 외국인이었다가 법무부 장관의 귀화 허가를 받아 한국 국적을 취득한 사람을 의미한다(Statistics Korea, 2019).

채류 지원 담당자, 이주노동자를 연구하는 대학교수 등을 대상으로 포커스 그룹 인터뷰(FGI)를 하여 농업 분야 사업장의 외국인 근로자 고용 문제 해결을 위한 현장 컨설팅 사업의 도입 의미와 운영 행태를 분석하고, 효율적인 고용허가제 현장 컨설팅 운영방안을 제안하였다.

Eom 등(2020)은 가장 최근의 연구로 고용허가제와 계절근로자 제도를 통한 외국인 근로자 도입 규모를 분석하고, 농림어업총조사(2010년, 2015년) 등 2차 통계자료 분석을 통해 경종과 축산 부문의 외국인 고용현황을 분석하였다. 그리고 2018년과 2020년 경종 및 축산 농가(2018년 경종 700호 중 외국인 고용 290호, 축산 41호 중 외국인 고용 30호, 2020년 경종 402호 중 외국인 고용 258호, 축산 143호 중 외국인 고용 110호)를 대상으로 설문을 통해 외국인 고용현황과 시기, 근로시간, 임금 등의 고용 조건과 경로를 파악하였다.

본 연구는 외국인을 고용한 경험이 있는 농가를 대상으로 고용현황, 주관적 생산성 및 역량에 대한 인식, 고용제도에 대한 인식을 조사한다는 점에서 Eom 등(2017), Eom 등(2020) 등의 연구와 유사하다. 그러나 외국인 근로자의 생산성과 역량에 관한 고용 농가의 주관적 평가를 통해 생산성 및 역량 강화를 위한 함의를 제시하고, 고용허가제, 계절근로자 프로그램, 농한기 근무처 추가제도 등 농업 분야 외국인 근로자 고용제도에 대한 농가의 인식을 종합적으로 조사한다는 점에서 선행연구와 차별성을 가진다. 2009년 도입된 근무처 추가제도는 계절적 농업 분야에 근로 중인 외국인 근로자(E-9)가 원 사업장과의 근로계약을 유지하면서 2~4개월 동안 다른 사업주와 근로계약을 체결하여 근무한 후 근로계약 기간이 만료되면 원 사업장으로 자동 복귀하는 제도로 농한기 농가 부담을 완화하면서 외국인 근로자에 일정 수준의 소득을 보장하기 위한 제도이다.

본 연구는 외국인을 상시 또는 임시 고용한 경험이 있는 농가를 대상으로 외국인 근로자 고용에 대한 인식을 조사하고, 외국인 근로자의 활용도 향상을 위한 방안을 제시하였다. 2장에 조사 방법을 제시하고, 3장에는 농가의 외국인 근로자 고용현황 및 임금 등의 비용 지출 수준, 생산성 및 역량, 그리고 고용허가제(E-9), 계절근로자 프로그램(C-4), 농한기 근무처 추가제도 등에 대한 인식조사 결과를 정리하였다. 그리고 결론에는 농업 분야 외국인 근로자의 활용도 개선을 위한 함의를 제시하였다.

II. 조사 방법

본 연구는 농가의 외국인 근로자 고용에 대한 인식조사를 위해 한국농수산대학 졸업생 중 2017~2020년까지 약 3년간 외국인 근로자를 상시 또는 임시 고용한 경험이 있는 농가를 대상으로 설문을 수행하였다. 2020년 7월 사전 면담 조사를 통해 설문 문항의 적절성을 검토하고, 2020년 8월 한 달간 총 110개 농가를 대상으로 이메일을 통한 우편조사로 본 조사를 하였다.

조사 내용은 크게 외국인 근로자 고용현황 및 임금, 외국인 근로자의 주관적 노동생산성, 외국인 고용허가제(E-9) 인식, 외국인 계절근로자 프로그램(C-4) 인식, 농한기 유희 외국인 인력 활용에 대한 인식 등으로 구성하였다.

첫째, 외국인 근로자 고용현황 및 임금 조사에서는 고용 유형별(상시 및 임시고용) 고용 근로자 수, 전체 노동시간 중 외국인 고용 노동 비중, 임금을 포함한 외국인 고용 시 지출 비용, 외국인 근로자 담당업무, 고용경로 등을 조사하였다. 전체 노동시간 중 고용 노동의 비중 산출을 위해 자가 노동(가족 노동), 내국인과 외국인 고용 노동의 작업내용별 총 투입 시간 조사가 필요하나, 조사 기간 및 비용의 한계로 농가에 노동 유형별 비중을 묻는 방식으로 조사하였다.

둘째, 외국인 근로자의 주관적 노동생산성 조사에서는 내국인에 대비한 외국인 근로자의 작업 능력, 내국인 근로자 대비한 외국인 근로자의 만족도, 외국인 근로자의 역량, 외국인 근로자 고용 시 필요한 지원, 외국인 근로자의 생산성 향상을 위한 농가의 노력 등을 조사하였다. 객관적 노동생산성 평가를 위해서는 농가의 경영실적과 생산비 등에 대한 조사가 필요하나, 조사 기간 및 비용의 한계로 내국인 근로자에 대비한 주관적 노동생산성을 묻는 방식으로 조사하였다.

셋째, 고용허가제 조사에서는 고용허가제 이용 경험, 제도에 대한 만족도와 개선 필요성, 향후 고용허가제 이용 의향 등을 조사하였다. 고용허가제로 외국인을 고용하는 경우 고용주와 외국인 근로자를 대상으로 사전교육을 진행하는데, 이러한 사전교육에 대한 만족도도 함께 조사하였다.

넷째, 외국인 계절근로자 프로그램 조사에서는 계절근로자 프로그램 이용 경험, 제도에 대한 만족도와 개선 필요성을 조사하였다.

다섯째, 농한기 유희 외국인 인력 활용에 대한 조사에서는 농한기 외국인 근로자 고용 경험과 고용 이유, 활용 방법 등을 조사하였다. 그리고 정부는 고용허가제로 배정받은 외국인 근로자가 기존 사업장과의 근로계약을 유지하면서 계절적 인력 수요가 있는 농가에 추가로 근무할 수 있는 제도인 ‘근무처 추가제도’를 운영 중인데, 이러한 근무처 추가제도 이용 경험 및 제도에 대한 만족도를 조사하였다.

Ⅲ. 농가의 외국인 고용현황 및 인식조사 결과

1. 외국인 근로자 고용에 대한 인식조사 응답 농가 특성

농수산대학 졸업생을 중심으로 한 조사로 40대 이하 응답자가 75.2%로 높고, 남성 응답자가 83.0%로 높다. 영농 경력은 10년 이하가 59.6%로 절반 이상을 차지하고, 외국인 고용

Table 1. Characteristics of responding farm households

| | | Frequ -ency | Percen -tage (%) | | | Frequ -ency | Percen -tage (%) |
|-------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|---------------------------|----------------|------------------------|
| Age group | 20s | 8 | 7.3 | Producer organi -zation | Join | 45 | 42.1 |
| | 30s | 48 | 44.0 | | Do not join | 62 | 57.9 |
| | 40s | 26 | 23.9 | | Total | 107 | 100.0 |
| | 50s | 17 | 15.6 | Resi -dence | Gyeonggi | 9 | 8.6 |
| | More than 60s | 10 | 9.2 | | Gangwon | 5 | 4.8 |
| | Total | 109 | 100.0 | | Chungbuk | 2 | 1.9 |
| Gender | Male | 88 | 83.0 | | Chungnam | 16 | 15.2 |
| | Female | 18 | 17.0 | | Jeonbuk | 36 | 34.3 |
| | Total | 106 | 100.0 | | Jeonnam | 21 | 20.0 |
| Far -ming career | Less than 5yrs | 36 | 33.0 | | Gyeongbuk | 11 | 10.5 |
| | 6~10yrs | 29 | 26.6 | | Gyeongnam | 4 | 3.8 |
| | 11~15yrs | 21 | 19.3 | | Jeju | 1 | 1.0 |
| | 16~20yrs | 11 | 10.1 | | Total | 105 | 100.0 |
| | More than 20yrs | 12 | 11.0 | Annual agricul -tural income | Less than 10 million won | 0 | 0.0 |
| | Total | 109 | 100.0 | | 10.00~19 million won | 4 | 4.8 |
| Foreign worker hiring year | Less than 1yr | 13 | 12.9 | | 20~29 million won | 18 | 21.7 |
| | 2yrs | 19 | 18.8 | | 30~39 million won | 20 | 24.1 |
| | 3yrs | 25 | 24.8 | | 40~49 million won | 16 | 19.3 |
| | 4yrs | 10 | 9.9 | | 50~59 million won | 10 | 12.0 |
| | 5yrs | 11 | 10.9 | | 60~69 million won | 4 | 4.8 |
| | 6~10yrs | 20 | 19.8 | | 70~79 million won | 3 | 3.6 |
| | 11~15yrs | 1 | 1.0 | | 80~89 million won | 0 | 0.0 |
| | 16~20yrs | 2 | 2.0 | | 90~99 million won | 2 | 2.4 |
| | Total | 101 | 100.0 | | More than 100 million won | 6 | 7.2 |
| | Type of farming | Farming association corporation | 10 | 9.4 | Total | 83 | 100.0 |
| Agricultural corporation | | 96 | 90.6 | Main produc -tion item | Food crops | 8 | 7.3 |
| Private | | 0 | 0.0 | | Vegetables | 48 | 44.0 |
| Others | | 0 | 0.0 | | Fruit trees | 31 | 28.4 |
| Total | | 106 | 100.0 | | Other seeding crops | 17 | 15.6 |
| | | | | | Livestock | 5 | 4.6 |
| | | | Total | | 109 | 100.0 | |

경력은 5년 이하가 77.3%이며, 모든 농가가 영농법인이나 농업법인 등의 법인의 형태로 활동하고 있었다. 이러한 응답자 특성을 고려할 때 본 연구의 조사결과는 청년 농가의 외국인 고용에 대한 인식이 중심을 이룬다고 볼 수 있다.2)

2. 외국인 근로자 고용현황 및 임금과 지출 수준 조사 결과

외국인 근로자 고용 경험 농가의 노동시간을 보면 자가 노동 비중이 47.6%로 높고, 다음이 외국인 고용 노동(38.6%), 내국인 고용 노동(13.8%)의 순으로 나타났다(Table 2). 외국인을 상시고용한 경험이 있는 65개 농가 중 4개 농가는 고용 노동 비중이 100%로 조사되었

Table 2. Composition of working hours of farmers employing foreign workers

| | | Frequ-ency | Composition of working hours (%) | | | Respondents with 100% | |
|------------|-------------|------------|----------------------------------|------|-----|-----------------------|---|
| | | | Mean | Max | Min | | |
| Only regul | Self labor | 65 | 45.2 | 90 | 0 | 0 | |
| | Hired labor | Korean | 65 | 12.2 | 40 | 0 | 0 |
| | | Foreign | 65 | 42.6 | 100 | 5 | 4 |
| Only temp | Self labor | 23 | 49.3 | 90 | 10 | 0 | |
| | Hired labor | Korean | 23 | 10.0 | 30 | 0 | 0 |
| | | Foreign | 23 | 40.7 | 90 | 10 | 0 |
| R & T | Self labor | 10 | 44.0 | 60 | 10 | 0 | |
| | Hired labor | Korean | 10 | 27.0 | 40 | 20 | 0 |
| | | Foreign | 10 | 29.0 | 60 | 10 | 0 |
| Non | Self labor | 11 | 61.4 | 95 | 20 | 0 | |
| | Hired labor | Korean | 11 | 19.5 | 30 | 0 | 0 |
| | | Foreign | 11 | 19.1 | 60 | 5 | 0 |
| Total | Self labor | 109 | 47.6 | 95 | 0 | 0 | |
| | Hired labor | Korean | 109 | 13.8 | 40 | 0 | 0 |
| | | Foreign | 109 | 38.6 | 100 | 5 | 4 |

Note: 'Only regul' refers to only the experience of regular employment, 'Only temp' refers to only the experience of temporary employment, 'R & T' refers to a farm that has both regular and temporary employment, and 'Non' refers to a farm who has not answered whether they have been employed or not.

2) 응답 농가의 특성을 고려할 때 본 연구의 표본이 전체 외국인 근로자 고용 농가를 대표한다고 보기 어렵다. 이는 외국인 근로자 고용 농가에 관한 정부 차원의 공식적 조사가 부재한 상황에서 대표성 확보를 위한 표본설계가 불가하였기 때문이다. 향후 표본의 대표성을 보완한 추가 연구가 필요하다.

고, 상시고용 경험 농가의 고용 노동 의존도가 임시고용 경험 농가보다 높은 경향을 보였다.

외국인 근로자 고용경로를 보면 고용센터(고용허가제)나 계절근로자 프로그램 등 공식적 경로를 이용한 농가는 전체의 25.7%(고용허가제 22.9%, 계절근로자 프로그램 2.8%)로 낮았다(Table 3). 그리고 상당수 농가는 지인 소개나 지역 또는 타 지역의 농작업팀, 사설 인력 소개소 등 비공식적 경로를 통해 외국인 근로자를 고용하였다.

Table 3. Employment route of foreign workers (multiple responses possible)

| | Employment type | | | | | | | | Total (109) | |
|--|--------------------|------------------------|-------------------|------------------------|----------------|------------------------|----------------|------------------------|----------------|------------------------|
| | Only regul (64) | | Only temp (24) | | R & T (10) | | Non (11) | | | |
| | Frequ- ency | Percen- tage (%) | Frequ- ency | Percen- tage (%) | Frequ- ency | Percen- tage (%) | Frequ- ency | Percen- tage (%) | Frequ- ency | Percen- tage (%) |
| Introduction of acquaintances | 27 | 42.2 | 8 | 33.3 | 3 | 30.0 | 5 | 45.5 | 43 | 39.4 |
| Local or other local agricultural work teams | 22 | 34.4 | 6 | 25.0 | 7 | 70.0 | 8 | 72.7 | 43 | 39.4 |
| Private personnel agency | 19 | 29.7 | 12 | 50.0 | 3 | 30.0 | 2 | 18.2 | 36 | 33.0 |
| Employment center (employment permit system) | 21 | 32.8 | 1 | 4.2 | 1 | 10.0 | 2 | 18.2 | 25 | 22.9 |
| Seasonal worker program | 1 | 1.6 | 2 | 8.3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 2.8 |
| Others | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Total | 90 | - | 29 | - | 14 | - | 17 | - | 150 | - |

Note: Percentage is calculated based on the number of respondents by employment type and values in parentheses of employment type is number of respondents.

상시고용 경험이 있는 75개 농가는 연평균 2.86명의 외국인 근로자를 고용하였는데, 많은 경우 30명의 외국인을 고용한 사례가 있었고, 고용 기간은 평균 17.4개월이다(Table 4). 평균 임금은 2017~2019년 평균 최저임금(161.7만 원)보다 높은 170.5만 원으로 조사되었으나, 절반 이상의 농가가 최저임금보다 낮은 임금을 지급하였다(Table 5). 외국인 근로자의 임금은 농림업 종사자 평균 임금의 60.2% 수준으로 낮는데, 이는 임금 부담이 외국인 고용의 중요 요인임을 시사한다. 임금 외 비용 지출과 관련하여 75개 농가 중 17개 농가만이 임금 외에 식비를 추가로 지급하고, 16개 농가는 숙박비를 추가로 지급하였다. 보험료를 지급하는 농가는 22.7%(17개)에 불과했는데, 이는 농작업 중 안전사고가 발생했을 때 농가 부담이 커지는 경우 적절한 치료가 어려울 수 있음을 의미한다.

Table 4. Employment and expenditure of farmers experienced regular employment

| | | Mean | Max | Min |
|---|---|-------|-------|-------|
| Number of regular employees per year (64) | | 2.86 | 30 | 1 |
| Employment months (75) | | 17.36 | 36 | 1 |
| Average monthly wage (million won, 75) | | 1.705 | 2.700 | 0.600 |
| Wage level comparison | Compared to the minimum wage (75) | 1.055 | 1.670 | 0.371 |
| | Compare to average wage for agriculture and forestry (75) | 0.602 | 0.953 | 0.212 |
| | - Regular (75) | 0.494 | 0.782 | 0.174 |
| | - Irregular (75) | 0.972 | 1.538 | 0.342 |
| Expenditure other than wages | Food expenses (17) | 19.8 | 30 | 3 |
| | Accommodation cost (16) | 18.6 | 43 | 5 |
| | Insurance fee (17) | 13.6 | 20 | 7 |
| | Other expenditure (11) | 152.7 | 190 | 100 |

Note: 1. Values in parentheses is numbers of respondents.

2. The minimum wage and average wage for agricultural and forestry are 1.617 million won and 2.833 million won, respectively. And regular and irregular wage of average wage for agricultural and forestry are 3.452 million won and 1.755 million won, respectively.

Table 5. Ratio of wages paid by farmers experienced regular employment

| | | Less than | More than | Total |
|--|----------------|-----------|-----------|-------|
| Minimum wages (1.617 million won) | Frequency | 35 | 40 | 75 |
| | Percentage (%) | 46.7 | 53.3 | 100.0 |
| Average wage for agriculture and forestry (2.833 million won) | Frequency | 75 | 0 | 75 |
| | Percentage (%) | 100.0 | 0.0 | 100.0 |
| - Regular workers (3.452 million won) | Frequency | 75 | 0 | 75 |
| | Percentage (%) | 100.0 | 0.0 | 100.0 |
| - Irregular workers (1.755 million won) | Frequency | 49 | 26 | 75 |
| | Percentage (%) | 65.3 | 34.7 | 100.0 |

Note: Values in parentheses refers to corresponding wages.

임시고용 경험 농가는 연평균 3.24명의 외국인을 고용하였다(Table 6). 고용 기간은 평균 107.6일로 최소 3일에서 최대 300일까지로 다양하였다. 일당은 평균 10.2만 원으로 2017~2020년 최저임금(6.2만 원/일)에 비해서는 높았으나, 농림업 종사자 평균 일당(14.7만 원)과 비교할 때 69.3% 정도의 수준이었다(Table 7). 특히 최저임금 이하로 지급하는 농가도 있어 관련 법률 위반의 소지가 있다.

Table 6. Employment and expenditure of farmers experienced temporary employment

| | | Mean | Max | Min |
|---|--|-------|-------|-------|
| Number of temporary employees per year (25) | | 3.24 | 16 | 1 |
| Employment days (34) | | 107.6 | 300 | 3 |
| Average daily wage (million won, 30) | | 0.102 | 0.200 | 0.005 |
| Wage level comparison | Compare to the minimum wage (34) | 1.643 | 3.232 | 0.808 |
| | Compared to average wage for agriculture and forestry (34) | 0.693 | 1.363 | 0.341 |
| | - Regular (34) | 0.612 | 1.203 | 0.301 |
| | - Irregular (34) | 0.902 | 1.774 | 0.444 |
| Expenditure other than wages | Food expenditure (7) | 1.71 | 2 | 1 |
| | Accommodation cost (7) | 2.14 | 3 | 1 |
| | Insurance fee (7) | 1.29 | 2 | 1 |
| | Other expenditure (7) | 9.14 | 15 | 4 |

Note: 1. Values in parentheses is numbers of respondents.

2. The minimum daily wage and average daily wage for agricultural and forestry are 0.062 million won and 0.147 million won, respectively. And regular and irregular wage of average wage for agricultural and forestry are 0.166 million won and 0.113 million won, respectively.

Table 7. Ratio of wages paid by farmers experienced temporary employment

| | | Less than | More than | Total |
|--|----------------|-----------|-----------|-------|
| Minimum day wages (0.062 million won) | Frequency | 3 | 27 | 30 |
| | Percentage (%) | 10.0 | 90.0 | 100.0 |
| Average wage for agriculture and forestry (0.147 million won) | Frequency | 26 | 4 | 30 |
| | Percentage (%) | 86.7 | 13.3 | 100.0 |
| - regular workers (0.166 million won) | Frequency | 38 | 2 | 30 |
| | Percentage (%) | 126.7 | 6.7 | 100.0 |
| - Irregular workers (0.113 million won) | Frequency | 25 | 5 | 30 |
| | Percentage (%) | 83.3 | 16.7 | 100.0 |

Note: Values in parentheses refers to corresponding wages.

임시고용 경험 농가의 고용 시점 조사결과를 보면 절반에 가까운 농가가 농번기인 5월에서 8월 사이에 외국인을 고용하였으나, 농한기인 11월에서 2월 사이에 고용한다는 농가도 적지 않다(Table 8).

Table 8. Employment month of temporary employment experience farmers (multiple responses possible)

| | Jan | Feb | Mar | Apr | May | June | July | Aug | Sep | Oct | Nov | Dec | Not fixed period |
|----------------|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------------|
| Frequency | 3 | 3 | 4 | 13 | 19 | 15 | 17 | 15 | 13 | 11 | 13 | 6 | 4 |
| Percentage (%) | 8.8 | 8.8 | 11.8 | 38.2 | 55.9 | 44.1 | 50.0 | 44.1 | 38.2 | 32.4 | 38.2 | 17.6 | 11.8 |
| Rank | 12 | 12 | 10 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 8 | 5 | 9 | 10 |

3. 외국인 근로자의 주관적 노동생산성과 역량 개선 및 지원 사항에 조사 결과

내국인 근로자에 대비한 외국인 근로자의 생산성 평가 점수(내국인=100)는 전체(total) 농가 기준 평균 104.4로 외국인의 생산성이 내국인 대비 소폭 높았으나, 내국인이 높다고 답한 농가도 있었다(Table 9). 생산성 평가결과는 농가가 생산성보다 관리의 용이성이나 상대적으로 저렴한 노동비용 등을 고려하여 외국인 근로자를 고용하고 있음을 의미하는데, 내국인과 외국인의 작업 능력이 같은 경우에도 응답 농가의 50.5%가 외국인을 선호한다는 조사결과가 이를 뒷받침한다(Table 10).

Table 9. Results of the evaluation of labor productivity of foreign workers compared to Koreans

| | | | Only regul (64) | Only temp (24) | R & T (10) | Non (11) | Total (109) |
|---------------------|-------------------|----------------|--------------------|-------------------|---------------|-------------|----------------|
| Productivity (%) | Mean | | 104.5 | 104.6 | 105.0 | 102.7 | 104.4 |
| | Max | | 180 | 130 | 120 | 120 | 180 |
| | Min | | 80 | 80 | 90 | 100 | 80 |
| Compa- -rison | More than 100% | Frequency | 15 | 9 | 5 | 2 | 31 |
| | | Percentage (%) | 23.4 | 37.5 | 50.0 | 18.2 | 28.4 |
| | 100% | Frequency | 43 | 11 | 3 | 9 | 66 |
| | | Percentage (%) | 67.2 | 45.8 | 30.0 | 81.8 | 60.6 |
| | Less than 100% | Frequency | 6 | 4 | 2 | 0 | 12 |
| | | Percentage (%) | 9.4 | 16.7 | 20.0 | 0.0 | 11.0 |

Note: 1. Values in parentheses is number of respondents.

2. 'Only regul' refers to only the experience of regular employment, 'Only temp' refers to only the experience of temporary employment, 'R & T' refers to a farm that has both regular and temporary employment, and 'Non' refers to a farm who has not answered whether they have been employed or not.

Table 10. Intention to hire if Koreans and foreign workers have the same work ability

| | Only regul | | Only temp | | R & T | | Non | | Total | |
|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|
| | Frequ-ency | Percen-tage (%) |
| Does not matter | 30 | 46.9 | 7 | 29.2 | 4 | 40.0 | 8 | 72.7 | 49 | 45.0 |
| Foreign | 33 | 51.6 | 14 | 58.3 | 6 | 60.0 | 2 | 18.2 | 55 | 50.5 |
| Korean | 1 | 1.6 | 3 | 12.5 | 0 | 0.0 | 1 | 9.1 | 5 | 4.6 |
| Total | 64 | 100.0 | 24 | 100.0 | 10 | 100.0 | 11 | 100.0 | 109 | 100.0 |

외국인 근로자의 생산성 향상을 위한 농가 차원의 노력을 조사한 결과 21.8%의 농가가 별다른 노력을 하지 않는다고 답한 가운데 상시고용 경험 농가의 경우 수당 등 경제적 인센티브를 제공한다는 농가가 50.8%로 가장 높고, 다음이 근무 여건 개선(30.8%), 시설 및 기계 관리기술 교육(23.1%), 원예 기술 교육(20.0%), 생산성 관리(16.9%) 등의 순으로 답하였다(Table 11). 농가 면담 결과 중소농의 경우 상시고용을 하더라도 경제적 인센티브 제공이나 근무 여건 개선 등에 한계가 있다고 하였다.

Table 11. Farm-level efforts to improve the productivity of foreign workers (multiple responses possible)

| | Only regul (65) | | Only temp (24) | | R & T (10) | | Non (11) | | Total (110) | |
|--|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|------------|-----------------|------------|-----------------|-------------|-----------------|
| | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) |
| None | 10 | 15.4 | 5 | 20.8 | 3 | 30.0 | 6 | 54.5 | 24 | 21.8 |
| Gardening tech. Training | 13 | 20.0 | 7 | 29.2 | 3 | 30.0 | 4 | 36.4 | 27 | 24.5 |
| Facility and machine management tech. training | 15 | 23.1 | 8 | 33.3 | 3 | 30.0 | 2 | 18.2 | 28 | 25.5 |
| Provision economic incentives | 33 | 50.8 | 6 | 25.0 | 1 | 10.0 | 1 | 9.1 | 41 | 37.3 |
| Improving working conditions | 20 | 30.8 | 6 | 25.0 | 3 | 30.0 | 1 | 9.1 | 30 | 27.3 |
| Management of productivity | 11 | 16.9 | 6 | 25.0 | 1 | 10.0 | 1 | 9.1 | 19 | 17.3 |
| Others | 0 | 0.0 | 2 | 8.3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 1.8 |
| Total | 102 | - | 40 | - | 14 | - | 15 | - | 171 | - |

Note: 1. Values in parentheses is number of respondents.

2. Percentage is calculated based on the number of respondents by employment type and values in parentheses of employment type is number of respondents.

외국인 근로자의 내국인에 대비한 만족도를 5점 만점으로 조사한 결과 외국인 근로자의 만족도 점수가 3점 이상으로 전반적으로 내국인보다 만족도가 높았다(Table 12). 세부적으로 작업감독 수월함이 3.80점으로 가장 높고, 다음이 작업 성실성(3.78점), 작업능력 수준(3.74점), 작업 적응 능력(3.73점) 등으로 작업 역량 만족도가 높았다. 반면 구인 시 어려움(3.18점), 의사소통 원활함(3.24점), 안전의식 수준(3.29점), 고용 기간 안정성(3.33점) 등은 상대적으로 만족도를 낮게 평가하였다.

고용 유형별로 보면 상시고용 경험만 있는 농가의 경우 작업감독 수월함에 대한 만족도가 가장 높고, 구인 시 어려움에 대한 만족도가 가장 낮았다. 반면 임시고용 경험만 있는 농가는 작업 성실성에 대한 만족도가 가장 높고, 의사소통 원활함에 대한 만족도를 가장 낮게 평가하였다.

Table 12. Satisfaction score of foreign workers compared to Koreans

| | Only regul (64) | | Only temp (24) | | R & T (10) | | Non (11) | | Total (109) | |
|-----------------------------------|--------------------|------|-------------------|------|---------------|------|-------------|------|----------------|------|
| | Score | Rank | Score | Rank | Score | Rank | Score | Rank | Score | Rank |
| Difficulty in hiring | 3.27 | 11 | 3.08 | 7 | 2.90 | 11 | 3.18 | 8 | 3.18 | 11 |
| Stability of employment of period | 3.41 | 8 | 3.08 | 7 | 3.60 | 8 | 3.18 | 8 | 3.33 | 8 |
| Degree of communication | 3.35 | 9 | 2.71 | 11 | 3.50 | 10 | 3.45 | 3 | 3.24 | 10 |
| Degree of safety awareness | 3.34 | 10 | 3.04 | 9 | 3.60 | 8 | 3.27 | 7 | 3.29 | 9 |
| Degree of work ability | 3.85 | 2 | 3.54 | 2 | 3.80 | 5 | 3.45 | 3 | 3.74 | 3 |
| Work sincerity | 3.82 | 4 | 3.67 | 1 | 4.20 | 2 | 3.45 | 3 | 3.78 | 2 |
| Ability to adapt to work | 3.85 | 2 | 3.33 | 5 | 4.10 | 3 | 3.55 | 2 | 3.73 | 4 |
| Ease of work supervision | 3.88 | 1 | 3.42 | 4 | 4.40 | 1 | 3.64 | 1 | 3.80 | 1 |
| Concerns about leaving workplace | 3.54 | 6 | 3.04 | 9 | 3.80 | 5 | 3.36 | 6 | 3.44 | 6 |
| Wages | 3.55 | 5 | 3.54 | 2 | 3.80 | 5 | 3.18 | 8 | 3.54 | 5 |
| Expenditure other than wages | 3.44 | 7 | 3.25 | 6 | 4.10 | 3 | 3.18 | 8 | 3.43 | 7 |

Note: 1. Values in parentheses is number of respondents. For only regul, 63 responded to concern about leaving work and 65 responded to wages.

2. Score is calculated by applying 'strongly unsatisfied = 1, weakly unsatisfied = 2, so so = 3, weakly satisfied = 4, strongly satisfied = 5'.

5점 만점으로 평가한 외국인 근로자의 역량 개선 필요성 점수의 경우 의사소통 능력이 3.42점으로 개선 필요성이 가장 높고, 다음이 안전의식 수준(3.13점)의 순이었다(Table 13). 그러나 작업 기술(2.99점), 작업 적응 능력(2.96점), 작업 성실성(2.92점) 등의 항목은 3점 미만으로 상대적으로 개선 필요성을 낮게 인식하였다. 농가 면담 결과 외국인 근로자의 협업

Table 13. Score for evaluating the need to improve the competency of foreign workers

| | Only regul (64) | | Only temp (24) | | R & T (10) | | Non (11) | | Total (109) | |
|--------------------------|--------------------|------|-------------------|------|---------------|------|-------------|------|----------------|------|
| | Score | Rank | Score | Rank | Score | Rank | Score | Rank | Score | Rank |
| Communication skills | 3.29 | 1 | 3.96 | 1 | 3.60 | 1 | 2.82 | 2 | 3.42 | 1 |
| Safety awareness level | 3.02 | 2 | 3.46 | 2 | 3.40 | 2 | 2.82 | 2 | 3.13 | 2 |
| Work skills | 2.94 | 5 | 3.21 | 3 | 2.90 | 3 | 2.91 | 1 | 2.99 | 3 |
| Work sincerity | 2.95 | 4 | 3.08 | 5 | 2.40 | 5 | 2.82 | 2 | 2.92 | 5 |
| Ability to adapt to work | 2.98 | 3 | 3.17 | 4 | 2.50 | 4 | 2.82 | 2 | 2.96 | 4 |

Note: 1. Values in parentheses is number of respondents. For only regul, 63 responded to communication skills.

2. Score is calculated by applying ‘no need at all = 1, not much needed = 2, so so = 3, need a little = 4, very need = 5’.

능력 개선이 필요하다는 의견이 있었다.

외국인 근로자 고용과 관련하여 정부나 지방자치단체의 지원 필요성을 5점 만점으로 조사한 결과 구인정보 제공이 3.92점으로 가장 높고, 다음이 안전사고 발생 시 지원(3.67점), 건강 문제 발생 시 지원(3.63점), 고용요건 완화(3.60점), 한국어 교육(3.54점) 등으로 조사되었다(Table 14). 최근 성인지 감수성의 중요성이 커지고, 외국인 근로자와 관련한 성폭력이 사회적 문제가 되고 있음을 고려하여 성교육의 필요성을 조사한 결과 필요성 점수가 2.77점으로 낮게 조사되었다. 이러한 조사결과는 농가의 성인지 감수성이 미흡하다는 현실과 관련이 있다고 판단된다.

Table 14. Results of evaluation of the need for support for hiring foreign workers

| | Only regul (64) | | Only temp (24) | | R & T (10) | | Non (11) | | Total (109) | |
|------------------------------------|--------------------|------|-------------------|------|---------------|------|-------------|------|----------------|------|
| | Score | Rank | Score | Rank | Score | Rank | Score | Rank | Score | Rank |
| Provision of job offer information | 4.12 | 1 | 4.04 | 1 | 3.50 | 3 | 2.82 | 2 | 3.92 | 1 |
| Easing employment requirement | 3.62 | 4 | 4.00 | 2 | 3.50 | 3 | 2.73 | 7 | 3.60 | 4 |
| Korean language education | 3.59 | 5 | 3.88 | 3 | 3.20 | 7 | 2.82 | 2 | 3.54 | 5 |
| Korean culture education | 3.27 | 11 | 3.13 | 11 | 3.10 | 8 | 2.91 | 1 | 3.18 | 11 |
| Gardening tech. Training | 3.28 | 10 | 3.43 | 10 | 3.10 | 8 | 2.82 | 2 | 3.25 | 10 |
| Safety training | 3.39 | 8 | 3.46 | 9 | 3.10 | 8 | 2.64 | 10 | 3.30 | 8 |
| Sex education | 2.67 | 12 | 3.13 | 11 | 2.90 | 12 | 2.45 | 12 | 2.77 | 12 |

| | Only regul (64) | | Only temp (24) | | R & T (10) | | Non (11) | | Total (109) | |
|---|-----------------|------|----------------|------|------------|------|----------|------|-------------|------|
| | Score | Rank | Score | Rank | Score | Rank | Score | Rank | Score | Rank |
| Facility and machine management tech. training | 3.31 | 9 | 3.63 | 7 | 3.00 | 11 | 2.73 | 7 | 3.29 | 9 |
| Securing the stability of the employment period | 3.43 | 6 | 3.88 | 3 | 3.50 | 3 | 2.73 | 7 | 3.46 | 6 |
| Management of workers leaving the workplace | 3.43 | 6 | 3.63 | 7 | 3.50 | 3 | 2.64 | 10 | 3.40 | 7 |
| Support in case of safety accident | 3.77 | 2 | 3.83 | 5 | 3.60 | 1 | 2.82 | 2 | 3.67 | 2 |
| Support in case of health problems | 3.73 | 3 | 3.75 | 6 | 3.60 | 1 | 2.82 | 2 | 3.63 | 3 |

Note: 1. Values in parentheses is number of respondents. For only regul, 65 responded to provision of job offer information, easing employment requirement, securing the stability of the employment period, and management of workers leaving the workplace, and 61 responded to sex education. And for only temp, 23 responded to provision of job offer information and gardening tech. training.

2: Score is calculated by applying ‘no need at all = 1, not much needed = 2, so so = 3, need a little = 4, very need = 5’.

4. 외국인 고용허가제(E-9)에 관한 인식조사 결과

외국인 고용허가제(E-9)를 경험한 25개 농가를 대상으로 고용허가제에 대한 만족도와 개선 필요성을 조사한 결과 외국인 고용 기간의 만족도 대비 개선 필요성(1.157)이 가장 높았고, 다음이 외국인 배정 인원(1.027점)으로 조사되었다(Table 15). 외국인 작업능률과 행정 절차의 편리함은 개선 필요성을 낮게 인식하였다.

Table 15. Satisfaction and recognition of the need for improvement with the foreigner employment permit system

| | | Convenience of administrative procedure | | Number of foreigners assigned | | Foreigner employment period | | Foreigner work ability | |
|--------------|----------------------|---|----------------|-------------------------------|----------------|-----------------------------|----------------|------------------------|----------------|
| | | Frequency | Percentage (%) | Frequency | Percentage (%) | Frequency | Percentage (%) | Frequency | Percentage (%) |
| Satisfaction | Strongly unsatisfied | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 4 | 0 | 0 |
| | Weakly unsatisfied | 0 | 0 | 4 | 16 | 9 | 36 | 0 | 0 |
| | So so | 19 | 76 | 14 | 56 | 9 | 36 | 17 | 68 |
| | Weakly satisfied | 6 | 24 | 6 | 24 | 6 | 24 | 7 | 28 |

| | | Convenience of administrative procedure | | Number of foreigners assigned | | Foreigner employment period | | Foreigner work ability | |
|----------------------|--------------------------|---|----------------|-------------------------------|----------------|-----------------------------|----------------|------------------------|----------------|
| | | Frequency | Percentage (%) | Frequency | Percentage (%) | Frequency | Percentage (%) | Frequency | Percentage (%) |
| | Strongly satisfied | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| | Total | 25 | 100 | 25 | 100 | 25 | 100 | 25 | 100 |
| Need for improvement | No need at all | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Not much needed | 2 | 8 | 2 | 8 | 2 | 8 | 3 | 12 |
| | So so | 19 | 76 | 20 | 80 | 17 | 68 | 20 | 80 |
| | Need a little | 3 | 12 | 2 | 8 | 4 | 16 | 2 | 8 |
| | Very need | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 8 | 0 | 0 |
| | Total | 25 | 100 | 25 | 100 | 25 | 100 | 25 | 100 |
| Score | Satisfaction (A) | 3.24 | | 3.00 | | 2.80 | | 3.36 | |
| | Need for improvement (B) | 3.12 | | 3.08 | | 3.24 | | 2.96 | |
| | B/A | 0.963 | | 1.027 | | 1.157 | | 0.881 | |

Note: Score of satisfaction (need for improvement) is calculated by applying 'strongly unsatisfied (no need at all) = 1, weakly unsatisfied (not much needed) = 2, so so = 3, weakly satisfied (need a little) = 4, strongly satisfied (very need) = 5'.

고용허가제에 참여하는 고용주와 외국인 근로자에 대한 사전교육에 대해서는 5점 만점에 최소 3.24점으로 전반적으로 만족한다고 인식하였다(Table 16). 그러나 외국인 근로자 대상의 한국어 회화, 직장문화, 산업안전보건 및 기초기능 교육이 약간 불만족스럽다는 농가도 있었다.

Table 16. Satisfaction with prior education for employers and foreign workers

| | Employer education | | | | Foreign workers education | | | | | |
|----------------------|---------------------|----------------|-----------------------------|----------------|---------------------------|----------------|--------------------------|----------------|--|----------------|
| | Labor relations law | | Notice on hiring foreigners | | Korean conversation | | Korean workplace culture | | Occupational safety and health and basic functions | |
| | Frequency | Percentage (%) | Frequency | Percentage (%) | Frequency | Percentage (%) | Frequency | Percentage (%) | Frequency | Percentage (%) |
| Strongly unsatisfied | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Weakly unsatisfied | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 4.0 | 3 | 12.0 | 1 | 4.0 |

| | Employer education | | | | Foreign workers education | | | | | |
|--------------------|---------------------|-----------------|-----------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------|--|-----------------|
| | Labor relations law | | Notice on hiring foreigners | | Korean conversation | | Korean workplace culture | | Occupational safety and health and basic functions | |
| | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) |
| So so | 16 | 64.0 | 18 | 72.0 | 16 | 64.0 | 15 | 60.0 | 18 | 72.0 |
| Weakly satisfied | 7 | 28.0 | 5 | 20.0 | 7 | 28.0 | 5 | 20.0 | 5 | 20.0 |
| Strongly satisfied | 2 | 8.0 | 2 | 8.0 | 1 | 4.0 | 2 | 8.0 | 1 | 4.0 |
| Total | 25 | 100.0 | 25 | 100.0 | 25 | 100.0 | 25 | 100.0 | 25 | 100.0 |
| Score | 3.44 | | 3.36 | | 3.32 | | 3.24 | | 3.24 | |

Note: Score is calculated by applying 'strongly unsatisfied = 1, weakly unsatisfied = 2, so so = 3, weakly satisfied = 4, strongly satisfied = 5'.

고용허가제에서는 신규 및 재입국 시 각각 재고용 포함 4년 10개월(기본 3년), 총 9년 8개월간 기존에 고용했던 외국인 근로자의 고용이 가능하다. 외국인 근로자의 교육과 적응의 어려움 등을 고려할 때 고용 가능 기간을 연장할 필요가 있다는 주장이 있어 고용허가제 기간(9년 8개월) 만료 후 외국인의 임금을 인상하더라도 기존의 외국인을 고용할 의향이 있는지를 조사하였다. 조사 결과 응답 농가(103개)의 53.4%(55개)가 외국인의 임금을 인상하더라도 기존 근로자를 계속해서 고용할 의향이 있다고 하였다(Table 17). 응답자의 43.7%(45개)는 잘 모르겠다는 유보적 태도를 취하였으나, 고용 의향이 없다는 농가는 2.9%(3개)에 불과하였다.

Table 17. Intention to hire existing foreigners by raising wages after the expiration of the foreigner employment permit system

| | | Experience of foreigner employment permit system | | | | Total | |
|-------------------|----------|--|----------------|---------------|----------------|-----------|----------------|
| | | Experienced | | Inexperienced | | | |
| | | Frequency | Percentage (%) | Frequency | Percentage (%) | Frequency | Percentage (%) |
| Intention to hire | Yes | 21 | 84.0 | 34 | 43.6 | 55 | 53.4 |
| | No | 0 | 0.0 | 3 | 3.8 | 3 | 2.9 |
| | Not sure | 4 | 16.0 | 41 | 52.6 | 45 | 43.7 |
| Total | | 25 | 100.0 | 78 | 100.0 | 103 | 100.0 |

5. 외국인 계절근로자 프로그램(C-4)에 관한 인식조사 결과

외국인 계절근로자 프로그램 경험 농가(16개)를 대상으로 제도에 대한 만족도와 개선 필요성을 조사한 결과 외국인 고용 기간과 배정 인원의 만족도 대비 개선 필요성(1.018)이 가장 높았다(Table 18). 다음이 행정 절차의 편리함으로 조사되었고, 외국인 작업능률은 개선 필요성을 낮게 인식하였다.

Table 18. Satisfaction and recognition of the need for improvement with the foreign seasonal worker program

| | | Convenience of administrative procedure | | Number of foreigners assigned | | Foreigner employment period | | Foreigner work ability | |
|----------------------|--------------------------|---|-----------------|-------------------------------|-----------------|-----------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|
| | | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) |
| Satisfaction | Strongly unsatisfied | 1 | 6.3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | Weakly unsatisfied | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | So so | 4 | 25.0 | 7 | 43.8 | 7 | 43.8 | 9 | 56.3 |
| | Weakly satisfied | 11 | 68.8 | 9 | 56.3 | 9 | 56.3 | 7 | 43.8 |
| | Strongly satisfied | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | Total | 16 | 100.0 | 16 | 100.0 | 16 | 100.0 | 16 | 100.0 |
| Need for improvement | No need at all | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | Not much needed | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 12.5 | 2 | 12.5 |
| | So so | 8 | 50.0 | 8 | 50.0 | 4 | 25.0 | 7 | 43.8 |
| | Need a little | 4 | 25.0 | 6 | 37.5 | 8 | 50.0 | 6 | 37.5 |
| | Very need | 4 | 25.0 | 2 | 12.5 | 2 | 12.5 | 1 | 6.3 |
| | Total | 16 | 100.0 | 16 | 100.0 | 16 | 100.0 | 16 | 100.0 |
| Score | Satisfaction (A) | 3.56 | | 3.56 | | 3.56 | | 3.44 | |
| | Need for improvement (B) | 3.75 | | 3.63 | | 3.63 | | 3.38 | |
| | B/A | 1.053 | | 1.018 | | 1.018 | | 0.982 | |

Note: Score of satisfaction (need for improvement) is calculated by applying 'strongly unsatisfied (no need at all) = 1, weakly unsatisfied (not much needed) = 2, so so = 3, weakly satisfied (need a little) = 4, strongly satisfied (very need) = 5'.

6. 농한기 유희 외국인 근로자 활용도 제고에 관한 인식조사 결과

농한기에 외국인 근로자를 고용한 경험이 있는 농가(64개)를 대상으로 고용 이유를 조사한 결과 농한기에도 작업이 있어 고용을 유지했다는 농가는 전체의 20.3%(13개)에 불과하였다(Table 19). 상당수 농가는 다음 농번기를 대비한 인력 유지(45.3%), 농가가 계약 기간이 끝나지 않음(25.0%) 등의 이유로 고용을 유지하였다.

Table 19. Reasons for hiring foreign workers during the off-farming season (multiple responses possible)

| | Frequency | Percentage (%) |
|---|-----------|----------------|
| The contract period is not over. | 16 | 25.0 |
| Even during the off-farming season, there are tasks to be done. | 20 | 31.3 |
| To maintain manpower in preparation for the next farming season | 29 | 45.3 |
| Others | 0 | 0.0 |
| Total | 65 | - |

Note: Percentage is calculated based on the number of respondents (64 respondents).

농한기 외국인 근로자 활용 현황을 보면 농가 내 작업에 활용한다는 농가가 71.9%로 가장 많고, 다음이 인력이 필요한 다른 농가에 파견(20.3%), 임금은 지급하나 별도 활용이 없음(18.8%), 임금을 지급하지 않고 별도 활용 없음(7.8%) 등으로 조사되었다(Table 20).

Table 20. Task assigning foreign workers during off-farming seasons (multiple responses possible)

| | Frequency | Percentage (%) |
|--|-----------|----------------|
| Used in farmhouse work | 46 | 71.9 |
| Dispatch to other farms that need manpower | 13 | 20.3 |
| Pays wages but does not entrust work | 12 | 18.8 |
| Not pay wages and does not entrust work | 5 | 7.8 |
| Others | 0 | 0.0 |
| Total | 76 | - |

Note: Percentage is calculated based on the number of respondents (64 respondents).

농한기 외국인 근로자 문제 해결을 위해 운영 중인 외국인 근로자 근무처 추가제도를 이용한 농가는 농한기 고용 경험 농가(64개)의 17.2%(11개)로 이용 실적이 미흡하였다. 이용

농가의 근무처 추가제도에 대한 만족도는 5점 만점에 최소 3.55점으로 보통 이상으로 평가되었는데, 4개 항목 중 근무 및 파견 기간(3.55점)에 대한 만족도가 가장 낮았다(Table 21).

Table 21. Satisfaction with the additional workplace program for foreign workers during the off-farming season

| | Convenience of administrative procedure | | Foreigners working and dispatch period | | Foreigner wage level | | Foreigner work ability | |
|----------------------|---|-----------------|--|-----------------|----------------------|-----------------|------------------------|-----------------|
| | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) | Frequ-ency | Percen-tage (%) |
| Strongly unsatisfied | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Weakly unsatisfied | 0 | 0.0 | 1 | 9.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| So so | 4 | 36.4 | 3 | 27.3 | 4 | 36.4 | 3 | 27.3 |
| Weakly satisfied | 5 | 45.5 | 7 | 63.6 | 6 | 54.5 | 8 | 72.7 |
| Strongly satisfied | 2 | 18.2 | 0 | 0.0 | 1 | 9.1 | 0 | 0.0 |
| Total | 11 | 100.0 | 11 | 100.0 | 11 | 100.0 | 11 | 100.0 |
| Score | 3.82 | | 3.55 | | 3.73 | | 3.73 | |

Note: Score is calculated by applying ‘strongly unsatisfied = 1, weakly unsatisfied = 2, so so = 3, weakly satisfied = 4, strongly satisfied = 5’.

IV. 요약 및 결론

본 연구는 외국인 근로자를 상시 또는 임시 고용한 경험이 있는 농가를 대상으로 외국인 근로자 고용현황 및 임금 지급 수준, 외국인 근로자의 주관적 노동생산성과 역량, 외국인 고용허가제와 외국인 계절근로자 프로그램에 대한 인식, 농한기 유휴 외국인 인력 활용에 대한 인식 등을 조사하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 외국인 근로자 고용경로를 보면 고용허가제나 고용센터를 통해 고용하는 농가가 전체의 26.7%로 낮고, 상당수 농가가 지인 소개나 지역 또는 타 지역의 농작업팀, 사설 인력소개소 등 비공식적 경로를 통해 외국인 근로자를 고용하고 있었다. 임시직을 고용한 경우 고용 문제 발생에 따른 책임이 농가에 귀속되지 않으나, 상시 고용한 경우 고용 문제 발생의 책임이 농가에 귀속되어 비공식적 경로를 통한 고용 시 농가에 부담으로 작용할 수 있다. 농가 면담 결과 고용허가제나 계절근로자 프로그램을 통한 인력 수급에 어려움이 있고, 중소농은 대농 수준의 임금을 지급할 여력이 없어 미등록외국인을 고용한다고 하였다.

고용허가제나 계절근로자 프로그램을 통한 도입 인력 확대와 미등록외국인 고용 문제 해결이 중요하다.

둘째, 상시고용 경험 농가의 절반 이상이 최저임금보다 낮은 임금을 지급하고, 일부 임시고용 경험 농가도 최저임금 미만으로 임금을 지급하는 사례가 있어 최저임금 준수에 대한 농가의 인식개선이 중요하다. 보험료를 지급하지 않는 농가가 적지 않아 농작업 중 안전사고가 발생하는 경우 농가 부담이 증가하여 외국인 근로자에 적절한 치료를 제공하기 어려울 수 있다. 농작업안전보험 제도의 보완과 농가 인식개선이 필요하다. 한편 농림업 부문의 임금수준이 타 산업에 비해 낮은 상황에서 대다수 외국인 근로자는 농림업 부문의 정규직 뿐만 아니라 비정규직 종사자보다 임금수준이 낮았다. 이러한 낮은 임금수준은 농업 부문의 외국인 근로자 고용을 타 산업보다 어렵게 만드는데, 특히 임금 지급 여력이 작은 중소농의 인력 수급 문제 해결을 위한 정책지원이 필요하다.

셋째, 농가의 내국인 근로자에 대비한 외국인 근로자의 주관적 생산성 평가 결과를 보면 외국인과 내국인의 노동생산성 차이가 크지 않다. 내국인과 외국인의 작업 능력이 같은 경우에도 외국인을 선호한다는 결과는 외국인 근로자 고용이 생산성보다 관리의 용이성이나 저렴한 비용 등의 타 요인에 기인함을 의미한다. 외국인 근로자의 내국인에 대비한 만족도 조사 결과 구인 시 어려움의 만족도가 가장 낮고, 구인정보 제공이나 고용요건 완화 등에 대한 지원 필요성에 대한 인식이 높다는 점을 고려할 때 외국인 근로자의 기본적인 처우를 유지하면서 고용의 유연성을 확보하는 방안 마련이 필요하다.

넷째, 응답 농가의 절반 이상이 고용허가제 기간이 만료된 후 임금이 인상되더라도 기존 외국인 근로자를 계속해서 고용할 의향이 있다고 답했다. 고용허가제의 고용기한 설정은 내국인 실업 문제 방지를 위한 조치로 볼 수 있는데, 농촌 지역의 인구가 지속해서 감소하는 상황을 고려할 때 농업 부문의 외국인 고용이 내국인 고용에 큰 영향을 미친다고 보기 어렵다. 외국인 고용이 실업에 큰 영향을 미치지 않는 농업 부문의 심각한 인력난과 신규 외국인의 교육과 적응에 적지 않은 비용과 노력이 소요된다는 현실을 고려할 때 고용허가제의 고용기한 연장이 필요하다.

마지막으로, 외국인 근로자와의 계약 기간이 끝나지 않거나 다음 농번기를 대비하기 위해 농한기에도 외국인 근로자를 고용하고 있다는 농가가 적지 않았다. 농한기에 외국인을 고용하는 농가는 수익이 발생하지 않는 농장 작업에 외국인 근로자를 활용하는 경우가 많고, 임금은 지급하나 별도로 활용하지 못한다는 농가도 있었는데, 이 경우 농가에 부담이 된다. 그리고 인력이 필요한 다른 농가에 파견하거나 임금을 지급하지 않는 농가도 있었는데, 이 경우 관련 법률을 위반하거나 외국인 근로자의 처우가 나빠질 우려가 있다. 농한기 외국인 고용 문제 해결을 위해 농한기 근무처 추가제도의 활성화가 중요하나, 제도 인식과 이용이 미흡하여 농한기 근무처 추가제도의 홍보와 개선이 중요하다.

본 연구에서 외국인 근로자 고용에 대한 농가 인식을 조사하였으나, 외국인 근로자 고용

농가에 대한 정부 차원의 공식적 통계가 부재한 상황에서 이루어진 조사로 조사 농가의 대표성을 확보하지 못했다는 한계가 있다. 최근 중요성이 강조되는 청년 농가의 인식이 반영되었다는 점에서 의의가 있으나, 외국인 근로자 문제의 중요성을 고려할 때 정부 차원의 실태조사가 필요하다. 그리고 본 연구는 농가의 주관적 인식조사를 통해 외국인 근로자의 생산성을 평가하여 객관적 생산성 평가에 한계가 있다. 엄밀한 생산성 평가를 위해 농촌진흥청의 농산물소득조사나 통계청의 농축산물생산비조사와 연계한 연구가 필요한데, 이는 향후 과제로 남겨 둔다.

[Submitted, May. 3, 2021; Revised, May. 18, 2021; Accepted, May. 22, 2021]

References

1. Choi, S. R. and C. W. Lee. 2016. A Policy Review of Korea's Seasonal Worker Pilot Scheme. IOM MRTC Policy Report Series. No. 2016-12.
2. Eom, J. Y., B. J. Woo, and Y. J. Kim. 2017. Employment Status of Foreign Workers in Agriculture and Policy Tasks. Korea Rural Economic Institute. R808.
3. Eom, J. Y., D. S. Park, S. Y. Cho, Y. J. Kim, C. W. Lee, S. R. Choi, Y. J. Shin, and S. I. Lee. 2020. Policy Tasks for Foreign Worker Employment amid Changes in the Agricultural Employment Environment. Korea Rural Economic Institute. R905.
4. Jung, S. J. 2019. Current Status of and Influx of Seasonal Undocumented Migrant Workers and Social Acquiescence: A Study on a Main Producing Area of Persimmons and Dried-persimmons. *The Journal of Rural Society*. 29(1): 69-106.
5. Kim, Y. H. and S. S. Lee. 2019. A Qualitative Study to Find the Meaning and to Search the Development Plan of Field Consultation for Employment Permit System. *Journal of Multi-Cultural Contents Studies*. 31: 173-212.
6. Statistics Korea. 2019. Immigrant Status and Employment Survey. Employment Statistics Division, Social Statistics Bureau, Statistics Korea.
7. Yang, S. M., I. S. You, and Y. S. Yang. 2018. A Case Study on Deviation from the Farm and Illegal Stay of Immigrant Worker after Introduction of the EPS in Agriculture: Focusing on Case Study Subjecting Employment Farmers. *The Journal of Rural Society*. 28(2): 87-140.