

농업 경영인이 인식한 외국인 근로자 및 농업인 고용주 교육 요구 분석

조홍용^a · 정진철^{b*}

^a서울대학교 대학원 농산업교육과 박사수료 (서울시 관악구 관악로 1)

^b서울대학교 농업생명과학연구원/농산업교육과 교수 (서울시 관악구 관악로 1)

Educational Needs Assessment of Migrant Farm Workers and Employers Perceived by Farmers in Korea

Hong-Yong Jo^a · Jin-Chul Jeong^b

^aPh.D. Candidate, Department of Vocational Education & Workforce Development, SNU, Korea

^bProfessor, Department of Vocational Education & Workforce Development/Research Institute for Agricultural and Life Science, SNU, Korea

Abstract

This study aims to examine the educational needs of migrant farm workers and farmers in Korea. For developing survey instruments, content analysis of migrant workers & employer training programs, in-depth interviews with farmers and expert reviews had been conducted. Therefore, eight parts and twenty nine educational contents for migrant workers, five parts and twenty educational contents for farmers have been constructed. For data analysis, Borich analysis and The Locus for Focus Model were hired to analyze the educational needs assessment. Results showed that migrant workers' educational priorities were 'basic korean for farming, working attitude in farming, safety guidelines and first aid skills for rural life, safe use of pesticides and protective equipment, driving skills, safe use of agricultural machinery, operation & maintenance of agricultural machinery, pest control by crop', and for the farmers' were 'communication with migrant workers, trouble controls with employment, farming guidance, industrial accident cases and countermeasures, preventing disease and promoting mental health of migrant workers'.

Key words: migrant farm workers, farmers' education, educational needs assessment, HRD

1. 서론

한국은 유례없는 인구 절감 속에서, 학령인구 및 필수 생산인구의 감소와 더불어 2017년 고령사회로 접어들었으며, 2025년에는 65세 이상 고령인구가 20%를 넘어서는 초고령사회의 진입이 전망된다(통계청, 2020). 이러한 인구 구조의 급격한 변화 속에서 한국 농촌은 지금까지 경험해보지 못했던 새로운 도전에 직면해 있으며(정용교, 2020), 농촌의 급격한 고령화에 따라 필수

생산인구의 감소를 경험하고 있다. 농촌의 생산인구 감소는 지속 가능한 농업생산 및 소비에도 영향을 미치며, 이는 국내의 식량 안보에도 영향을 미칠 수 있기 때문에 중요하게 고려될 필요가 있다. 이에 따라 정부는 농업인력 육성을 위한 여러 가지 정책을 추진한 바 있으나, 아직까지 후계 농업 경영인의 양적 증가를 가지지 못하고 있다(주휘정, 옥준필, & 유기웅, 2012). 이에 따라 농촌은 외국인 근로자를 주요한 노동 자원으로 보고 이들이 농촌사회의 만성적인 인력 문제를 해결할 대안으로

주요어: 농업부문 외국인 근로자, 농업인 교육, 교육 요구분석, 인적자원개발

* 교신저자(정진철) 전화: 02-880-4719, e-mail: vince88@snu.ac.kr

떠오르고 있는 상황이다. 국내에 유입되고 있는 농업분야 외국인 근로자는 크게 합법적인 경로로 유입되는 경우와 비합법적인 경로로 유입되는 경우로 구분해 볼 수 있는데, 2019년 기준 고용허가제 농업부문 외국인근로자(E-9)는 총 31,378명으로 2007년 대비 연평균 29.9% 증가했으며, 계절근로자제(C-4) 외국인 근로자 또한 2017년 1,086명에서 2019년 3,612명으로 소폭 증가했다. 비합법적인 농업부문 미등록 외국인 근로자 규모에 대한 조사는 없으나, 엄진영 등(2020)의 연구에서는 58.8%에 달하는 외국인 근로자가 제도권 밖에서 고용되고 있음을 밝히면서, 상당수의 농업부문 외국인 근로자가 제도권 밖에서 고용되고 있음을 시사한 바 있다.

한국의 농업부문 외국인 근로자 고용은 주로 양적 확대, 즉 노동력 공급에만 초점을 두고 있으며 외국인 근로자에게 제공되고 있는 교육 훈련은 2-3일의 단기 과정 중심으로 제공되고 있는 실정이다. 해당 교육 훈련의 경우 주로 고용허가제와 같은 법률 및 노동/인권교육에 치우쳐 있기 때문에, 농업부문에 특화된 교육 영역 및 시수가 현저하게 부족한 상황이다. 이에 대해 농업 경영인은 외국인 근로자의 숙련도 또는 작업숙지능력에 불만족하고 있으며, 입국 후 영농작업 교육의 필요성을 지속적으로 제기한 바 있다(엄진영, 2019; 이춘수, 강창수, & 양성범, 2021). 또한 고용주를 대상으로 제공되는 외국인 고용관리 교육 또한 전 산업군 공통으로 제공되고 있으며, 1시간 정도의 짧은 교육으로는 복잡한 법률과 제도를 농업인이 이해하기 어렵다는 비판 또한 제기되고 있다(엄진영, 2019).

이민자들을 위한 교육훈련은 목적국에서의 경제적, 사회적 통합의 핵심이기 때문에 중요하게 다루어져야 할 필요가 있다(OECD, 2018). 한국 정부 또한 지속적인 이민자 증가 추세에 따라 이민자 사회통합정책을 추진하고 있으며, 동 정책을 통해 이민자들이 우리 사회의 구성원으로 살아가는데 필요한 기본소양 함양의 기회를 제공하고 있다(법무부, 2022). 그뿐만 아니라 2019년 고용보험법 제 10조의 제21항의 신설에 따라 외국인근로자(E-9)의 고용보험 가입이 의무화되었고, 2021년부터 재직 외국인근로자의 직업능력개발훈련 참여가 대폭 확대될 것으로 예상되고 있는 상황에서(강정향 등, 2020), 농업부문 외국인 근로자의 교육 훈련에 대한 중요성은 날로 커질 것으로 예상된다.

한편, 이 연구에서 구명하고자 하는 교육요구는 바람직한 상태와 현재 상태 사이의 차이를 충족시킬 수 있는 교육적 요소를 의미한다. 특히 농업 경영인의 교육 요구는 농촌지도사업에 있어 중요하게 고려되어야 하는데, 농업인의 요구를 반영한 농촌지도사업은 농업인의 자체역량 강화와 농촌사회의 문화 형성에 도움

이 되며, 궁극적으로 농업 경영인의 만족감을 높여 지속가능한 농업과 농촌을 유지하는데 밑거름이 될 수 있기 때문이다(신윤호, & 김대희, 2012).

국내에서 진행된 농업부문 외국인 근로자 대상 연구들은 미등록 외국인 근로자 관련 연구(정숙정, 2019; 양순미, 유일상, & 양예숙, 2018; 엄진영, 2021), 외국인 근로자 관련 법 및 제도 관련 연구(김두년, 2014; 김슬기, 2021; 김연홍, & 안후남, 2020; 김학실, 2020; 송재일, 2016; 엄진영, 우병준, & 김운진, 2017; 엄진영 등, 2020; 이성순, 2021; 이창원, 최서리, 이상지, & 신예진, 2020; 이해경 등, 2018; 이현옥, & 송정아, 2016; 최서리, & 이창원, 2014; 최홍엽, 2021), 외국인 근로자 근로환경 및 인권 관련 연구(김연홍, & 안후남, 2020; 박영수, 2021; 전윤구, 2015; 2020; 2022), 외국인 근로자의 근무 만족 및 기타 연구(류지성, & 문종원, 2013; 문종원, 2014; 양순미, 2016; 이춘수, 강창수, & 양성범, 2021; 정용교, 2020) 등으로 구분해 볼 수 있으며, 많은 연구들에서 외국인 근로자 고용 개선을 위한 교육적 대안들을 지속적으로 제기해 왔다. 다만, 세부 교육내용에 대한 탐색이 이루어지지 않았으며, 교육 요구를 확인하는 방법론 측면에서도 교육내용의 중요도에 대한 인식을 5점 리커트 척도 또는 빈도 분석 등으로 측정하여, 교육 요구를 제한적으로 탐색했다는 한계가 있다.

따라서 이 연구는 상기의 연구의 필요성 검토를 바탕으로 하여 외국인 인력에 대한 의존도가 점차 높아지는 한국 농촌사회에서 지속 가능한 농업부문 외국인 근로자 고용 개선을 위한 외국인 근로자 측면의, 그리고 농업 경영인 측면의 교육 훈련에 있어서의 함의를 모색하는데 그 목적이 있다. 이를 위한 세부 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 농업부문 외국인 근로자 및 농업인 고용주에게 필요한 교육 영역 및 교육 내용은 무엇인가? 둘째, 농업부문 외국인 근로자 및 농업인 고용주의 교육 요구는 어떠한가?

이 연구는 Cresswell(2014)의 순차적 탐구 혼합 연구 방법(exploratory sequential mixed method)을 활용하고자 하며 순차적 탐구 혼합 연구 방법은 질적 자료를 수집하고 분석한 뒤, 그 결과를 양적 자료수집에 활용하는 방법으로 농업부문 외국인 근로자와 농업인 고용주 교육 요구에 관한 학술적 논의가 제한적인 상황에서 교육 요구를 폭넓게 확인할 수 있다는 점에서 연구 목적 달성에 유용한 방법으로 판단된다. 이 연구를 통해 농업부문 외국인 근로자 고용에 있어서 인적자원개발 측면의 연구 및 실천이 활성화되기를 기대한다.

2. 이론적 배경

2.1. 농업부문 외국인 근로자 교육의 중요성

이민자들을 위한 성인교육과 평생학습, 이를 통한 역량개발은 이주민의 경제적, 사회적 통합의 핵심이기 때문에 중요하게 다루어져야 할 필요성이 있다(OECD, 2018). 이에 대해 한국 정부 또한 국내에 거주하는 이민자들이 증가함에 따라 이민자 사회통합정책을 추진하고 있으며, 동 정책은 이민자들이 우리 사회의 구성원으로 살아가는데 필요한 기본적인 역량을 키워주고 주류 사회의 정착 및 적응도를 높여서 이민자들로 인해 발생하는 부작용을 최소화하고자 하는 목표를 갖고 있다(문병기, 라휘문, & 한승준, 2015; 임동진, 2019).

이민자에게 교육 훈련 및 기술개발이 요구되는 배경을 고찰해보면, 첫 번째로 목적국에서의 이주민이 보유한 기술의 낮은 활용은 두뇌 낭비(brain waste: 고급 인적 자원을 활용하지 못하는 상태)를 가져온다. 숙련 및 고숙련 이민자는 전체 이주 인구의 대부분을 차지하고 있지만, 목적국에서 이주자들의 기술 및 자격을 인정받지 못하는 노동에 종사하면서, 기술이 오히려 퇴화할 가능성이 있다(ILO, 2018). 두 번째로, 저숙련 이민자들은 취약하고 착취당할 위험에 처할 수 있다. 적절한 기술과 자격을 보유하지 못한 이주민들은 불법으로 이주할 가능성이 크고, 불법 이민자들은 실직, 감금, 추방을 두려워하기 때문에 착취에 취약하다(ILO, 2018). 세 번째로 이민자들을 위한 교육 훈련은 이민자들의 경제적 통합을 위해 중요하게 고려되어야 한다. 이민자들에게 제공되는 직업훈련을 통해 이민자들은 고용 가능성을 향상시키는 기술을 습득할 수 있고, 이를 통해 이주민들의 역량에 대한 저평가된 인식을 바꿀 수 있으며, 이는 이민자들의 사회통합을 촉진한다. 고용주 또한 다양한 기술을 가진 이민자들로부터 이익을 얻을 수 있다(ILO, 2018). 다만, 일부 이민자들은 경제적 어려움으로 인해 교육과 기술훈련을 우선시하지 않을 수 있기 때문에 이민자들에게 교육 훈련을 제공하는 주체는 교육내용을 이민자들의 요구에 맞게 조정하고, 경력 개발을 지원하는 더 높은 수준의 기술을 염두해두고 교육 프로그램을 설계해야 한다(ILO, 2018).

상기의 고찰을 농업부문 외국인 근로자로 확대해 보면, 우리 사회는 농업부문에 종사하는 외국인 근로자들의 노동을 비전문적 또는 미숙련 노동으로 인식하는 경향이 크다. 이에 대해 Weiler, Otero, & Wittman(2016)은 농업부문 외국인 근로자들의 ‘전문적이지만 평가 절하된 기술 및 중요한 농업기술’에 대해 언급했다. Kilpatrick, & Bound(2005) 또한 단순 노동에 필요한 저평가

된 기술 영역의 중요성을 강조했다. 현재까지 어떤 연구 분야도 농업부문 외국인 근로자들의 기술 개발과 교육에 관심을 갖지 않아 왔으나, 어떻게 농업부문 외국인 근로자들의 활동이 재구성될 수 있을지에 대한 관심이 요구되는 시점이다(Klocker, Dun, Head, & Gopal, 2020).

2.2. 국내 농업부문 외국인 근로자 고용 및 관련 교육 현황

국내에 체류하고 있는 농업부문 외국인 근로자는 고용허가제 또는 계절근로자제와 같은 합법적인 경로로 체류하는 근로자와, 불법체류 또는 불법 취업 등과 같이 비합법적인 경로로 체류하는 근로자로 크게 구분할 수 있다. 합법적으로 외국인 근로자를 고용하는 제도로는 고용허가제와 계절근로자제를 살펴볼 수 있다. 고용허가제의 경우 제조업, 서비스업 및 농업부문을 포괄하며, 1년 이상 근무를 기본으로 하는 상용근로자 대상 제도로써 취업 기간은 3년이며, E-9과 H-2로 구분될 수 있다(엄진영 등, 2020). 단, 숙련근로자 확보 차원에서 고용주가 요청하는 경우 1년 10개월을 연장할 수 있으며, 재입국 특례고용허가제도를 통해 요건에 맞는 사업장의 고용주가 신청할 경우, 출국 후 1개월 이내에 재입국하여 최대 4년 10개월을 추가로 근무할 수 있도록 허용하고 있다(고용노동부, 2021). 그뿐만 아니라, 외국인 숙련기능 점수제 비제(E-7-4)를 취득한 외국인 근로자는 국내 장기체류가 가능하다(산업통상자원부, 2022).

고용허가제와 달리 계절근로자제는 농업부문에 한해 적용되고 있으며, 농업부문 인력 부족에 적절히 대응되되, 국내 노동시장의 영향력을 최소화하는 범위 내에서 도입 규모를 결정한다. 계절근로자제는 C-4와 E-8으로 구분되며, C-4의 경우 외국인 근로자가 최소 68일부터 최대 90일까지 해당 농가에서 한시적으로 근무하며, E-8은 취업 기간을 최대 5개월까지 연장한 체류 자격에 해당한다(이성순, 2021).

합법적 경로로 체류하고 있는 농업부문 외국인 근로자 현황을 살펴보면, 고용허가제 E-9 체류 외국인 근로자는 2007년 6,504명에서 2019년 31,378명으로 연평균 29.9% 증가한 것으로 나타났으며, 이는 전체 외국인 체류자가 연평균 15.2% 증가한 것과 비교하면 농업부문 E-9 체류 외국인 근로자의 고용은 가파르게 증가했다는 것을 알 수 있다. 2015년부터 시행된 계절근로자제 외국인 근로자도입 규모 또한 2017년 1,086명에서 2019년 3,612명으로 증가했다(엄진영 등, 2020). 비합법적인 경로로 체류하고 있는 농업부문 미등록 외국인 근로자 규모에 대한 조사는 거의

없으나, 엄진영, 박준기, 유찬희, & 김선웅(2018) 및 엄진영 등 (2020)의 연구에서 농업부문 외국인 근로자의 상당수가 제도권 밖에서 고용되고 있음을 시사한 바 있다.

한편, 농업부문 외국인 근로자를 대상으로 제공되는 교육 훈련은 고용허가제를 통해 입국한 경우에 한해 제공되고 있으며, 시기에 따라 입국 전 사전취업교육, 입국 직후 외국인 근로자 (E-9) 취업교육, 재직 외국인근로자 직업능력개발훈련, 사업장 변경 시 이수하게 되는 사업장 변경자 취업적응교육, 귀국 예정자 대상 귀국예정자 재정착지원 교육훈련을 살펴볼 수 있다.

사전취업교육은 외국인 근로자의 취업능력개발 및 국내 조기 적응 유도를 위해 근로계약을 체결한 근로자에 대해 실시되는 교육으로, 송출국가 예산으로 운영되며, 한국어 교육 38시간, 한국문화의 이해 7시간 등 총 45시간의 교육을 이수하게 된다(한국산업인력공단, 2021). 외국인 근로자 취업교육은 외국인 근로자를 대상으로 입국 직후 2박 3일(16시간) 동안 실시되는 교육으로, 외국인 근로자의 국내 취업 활동에 필요한 교육을 제공함으로써 사업장 조기 적응 지원 및 생산성 제고를 목적으로 실시되는 교육에 해당한다. 동 교육은 소양교과(2과목) 및 전공교과(1과목) 등 총 16시간의 교육을 이수하게 되며, 농업부문은 농협중앙회에 위탁 시행되고 있다(고용노동부, 2019). 재직 외국인근로자 직업능력개발훈련은 고용허가제로 국내에 취업한 외국인 근로자를 대상으로 직업훈련을 지원하여 직무능력 및 사업장 적응력 제고를 목적으로 실시되는 교육에 해당하며, 현재까지 중장비 운전(지게차·굴삭기), 자동차정비, 용접, 전기·전자, 기계절삭가공의 5개 훈련직종에 대해 운영중이다. 동 교육은 국가지원으로 운영되며, 직종훈련(46시간) 및 귀국의식 함양교육(2시간) 등 총 48시간의 교육을 이수하게 된다(한국산업인력공단, 2020). 사업장 변경자 취업적응교육은 외국인 근로자의 안정적인 취업생활 지원 및 고용사업장의 고용안전 도모를 목적으로 실시되고 있으며, 궁극적으로 외국인 근로자에게 재직 사업장에 대한 장기근속 의지를 지니게 하여 사업장 변경 재발을 방지하는 목적으로 실시되는 교육에 해당한다. 교육대상은 고용허가제 외국인 근로자 (E-9) 중 사업장 변경을 신청한 근로자이며, 사업장 변경 신청일로부터 1년 이내 교육이 권고된다. 교육내용은 현명한 선택, 슬기로운 직장생활 2개 과목, 총 2시간으로 편성되어 있다(강정향, & 전용일, 2020). 귀국예정자 재정착지원 교육훈련은 송출국 귀국 후 안정적 재정착을 위해 국내 체류 중 직업훈련을 통한 역량배양 지원을 목적으로 실시되는 교육으로, 입국 후 3년 이상 재고용 및 특별 재입국 외국인근로자를 대상으로 실시된다. 훈련직종은 본국에서 취·창업 연계 가능한 자동차정비, 한식 조리 등

9개 직종으로 취창업 훈련과정(56시간), 귀국의식 함양교육(2시간), 귀국관련컨설팅(2시간) 등 총 60시간의 교육을 이수하게 된다(한국산업인력공단, 2020).

외국인 근로자를 고용하는 사업주 대상 외국인 고용관리교육을 살펴보면, 현재 외국인 근로자를 고용하고 있거나 고용하려는 사업주 또는 인사노무 담당자를 대상으로 제공되고 있으며, 고용허가제의 이해, 출입국관리법, 노무관리기법, 산업재해 예방 및 보건관리 등의 교과목을, 3시간 30분의 교육시간 동안 온라인 또는 오프라인을 통해 학습하도록 구성되어 있다(한국산업인력공단, 2019).

2.3. 농업부문 외국인 근로자 및 농업인 고용주 교육 요구 선행연구 고찰

국내에서 진행된 농업부문 외국인 근로자 대상 연구들은 미등록 외국인 근로자 관련 연구, 외국인 근로자 관련 법 및 제도 관련 연구, 외국인 근로자 근로환경 및 인권 관련 연구, 외국인 근로자의 근무 만족 및 기타 연구 등으로 구분해 볼 수 있으며, 많은 연구들에서 농촌에서의 외국인 근로자 고용 개선을 위한 교육적 대안들을 지속적으로 제기해 왔다. 이를 외국인 근로자와 농업 경영인의 교육내용 측면에서의 교육 요구를 중심으로 고찰하면 다음과 같다.

외국인 근로자의 경우 근로기준법 및 권익보호(김연홍, & 안후남, 2020; 이성순, 2021), 한국문화 이해(김연홍, & 안후남, 2020; 김학실, 2020, 이성순, 2021), 산업안전(김연홍, & 안후남, 2020), 한국어(김학실, 2020; 양순미, 2016; 최서리, & 이창원, 2014), 농작업 교육 및 훈련(김학실, 2020; 최서리, & 이창원, 2014), 각종 보험에 대한 취지와 활용 방법(문종원, 2014) 등의 교육 강화에 대한 요구가 제기되었다. 특히, 일부 연구들에서 외국인 근로자의 교육 요구를 외국인 근로자 또는 농업 경영인 대상 설문조사를 통해 확인한 바 있는데, 양순미(2016)의 연구에서는 한국어 교육, 농업기술 교육, 인간관계 기법에 대한 외국인 근로자들의 요구를 확인할 수 있었으며, 국적 및 문화권 별 교육 요구가 상이함을 보고하고 있다. 황대용, & 강경하(2006)의 외국인 농업연수생을 대상으로 한 연구에서는 한국사회 이해 프로그램 개선, 언어장애 및 문화적 이질감 개선에 대한 요구를 확인할 수 있었다. 농업 경영인의 응답을 중심으로 살펴보면, 이창원, 최서리, 이상지, & 신예진(2020)의 연구에서는 농작업 교육 및 훈련의 요구를 확인할 수 있었으며, 양순미, 오윤자, & 정민재(2016)의 연구에서는 한국어 교육, 한국문화적응, 업무기능교육, 고용허

가제도, 내국인과의 관계, 산업안전보건교육, 근로기준법 등의 순으로 교육요구를 나타냈다. 이춘수, 강창수, & 양성범(2021)의 연구에서는 외국인 근로자 대상 한국어 회화, 직장문화, 산업 안전보건 및 기초기능 교육에 대해 농업 경영인들이 불만족한다는 점을 제기하기도 했다.

농업 경영인의 경우 현장에서 외국인 근로자를 합법적 테두리 내에서 고용하고 갈등의 소지를 줄일 수 있다는 측면에서 중요하지만(엄진영, 우병준, & 김운진, 2017), 외국인 근로자의 교육 개선 요구에 비해 활발하게 탐색 되지 않았다. 다만 외국인 근로자 고용 법률 및 정책(양순미, 유일상, & 양예숙, 2018; 이창원, 최서리, 이상지, & 신예진, 2020), 외국인 근로자 관리 역량(양순미, 유일상, & 양예숙, 2018), 각종 보험에 대한 취지와 활용 방법(문종원, 2014), 인종차별 또는 편견 개선 교육(양순미, 2016; 이현욱, & 송정아, 2016) 등의 교육 강화에 대한 요구가 제기되었다. 특히, 양순미, 오윤자, & 정민자(2016)의 농업 경영인을 대상으로 한 설문 조사에서 농업 경영인들은 고용 시 유의 사항, 각종 신고업무, 문화차이특성, 고용허가제도, 근로기준법 등의 순으로 교육 요구를 나타냈다.

한편, 국외에서 수행된 농업부문 외국인 근로자의 교육요구는 주로 농장에서의 안전보건 맥락에서 수행되어 왔다. Thomas, Jorge, & Sara(2010)는 낮은 문해력과 교육 배경을 가진 미국 내 농업 노동자들의 낮은 연령, 농업 분야에 대한 적은 경험, 낮은 교육 배경, 낮은 영어 구사력 및 이해력, 안전 및 보건에 대한 문화적 인식 차이, 고용주인 농업 경영인들의 안전 및 보건 훈련에 대한 낮은 중요성 인식을 언급하며, 안전 및 보건 훈련이 단순 농약 살포, 열 질병 관리와 같은 특정 주제를 넘어 농작업의 안전문화 확립을 위한 교육까지 확대되어야 함을 주장했다. 또한 외국인 근로자의 언어 및 문화에 맞는 안전 및 보건 훈련의 중요성을 강조했다. Spitzer(1994)의 연구에서는 농장주, 작업반장, 외국인 근로자와의 질적 인터뷰에 기반하여 농약 살포에 대한 교육요구를 분석했는데, 이들은 농약 살포에 관한 교육의 필요성에 낮은 인식을 보였으며, 외국인 근로자들은 보건 및 안전 교육, 문해교육 및 재무 교육에 대해 더 높은 요구를 나타냈다. 이 연구에서는 농장주가 외국인 근로자에게 직접 작업 지시 및 훈련을 제공하지 않고, 작업반장을 통해 중요한 메시지가 전달되기 때문에, 농장의 규모 및 조직 체계를 고려한 외국인 근로자 교육훈련이 제공되어야 함을 언급했다. Caffaro, Bagagiolo, Micheletti, Vigoroso, & Cavallo(2020)의 연구에서는 안전교육 분야에서 강의식 교육훈련 방식이 보편적으로 사용되고 있지만, 외국인 근로자들의 언어 및 문화적 장벽으로 안전교육 정보가 효과적으

로 전달되지 못함에 따라 외국인 근로자의 교육 요구에 기반한 교수설계 방식을 적용하여 삽화 중심(사진 및 만화), 수업에서의 학습자 참여 확대, 긴 텍스트 중심의 교육 자료를 지양한 교육 자료를 개발했다.

선행연구를 고찰한 결과, 국내외에서 농업부문 외국인 근로자의 교육 개선에 대한 요구는 지속적으로 제기되어 왔으나, 세부 교육내용에 대한 탐색이 이루어지지 않았으며, 교육 요구를 확인하는 방법론 측면에서 교육내용의 중요도에 대한 인식을 5점 리커트 척도 또는 빈도분석 등으로 측정하여, 교육 요구를 제한적으로 탐색했다는 한계가 있다.

3. 연구방법

이 연구는 Creswell(2014)이 제시한 혼합 연구절차 중 순차적 탐구 혼합 연구 방법(exploratory sequential mixed method)을 활용하였다. 순차적 탐구 혼합 연구 방법은 질적 자료를 수집하고 분석한 뒤, 그 결과를 양적 자료수집에 활용하는 방법이다(정철영 등, 2021). 수집된 질적 자료는 양적 자료수집을 위한 기초 자료로 활용되고 양적 자료는 표본 집단에 일반화가 가능한지 확인하기 위해 활용될 수 있다(Creswell, 2014). 농업부문 외국인 근로자와 농업인 고용주 교육 요구에 관한 학술적 논의가 제한적인 상황에서, 순차적 탐구 혼합 연구방법은 질적 연구를 통해 농업부문 외국인 근로자 및 농업인 고용주에게 필요한 교육 영역 및 내용을 도출하고, 도출된 교육 영역 및 내용에 대한 교육 요구를 양적으로 폭넓게 확인할 수 있다는 점에서 연구 목적 달성에 유용한 방법으로 판단된다.

순차적 탐구 혼합 연구의 단계는 질적 자료수집을 위한 탐색적 단계, 질적 자료수집 결과기반 도구개발 단계, 개발한 도구를 적용하는 단계의 세 단계로 구분될 수 있다(Creswell, 2014). 첫 번째, 질적 자료수집을 위한 탐색적 단계에서는 국내외 농업부문 외국인 근로자 및 고용주를 대상으로 제공되고 있는 교육 프로그램에 대한 내용분석, 외국인 근로자를 고용(상시 또는 일용)하고 있는 농업인 고용주 대상 교육 요구 확인을 위한 심층 인터뷰를 실시했다. 두 번째, 질적 자료수집 결과기반 도구개발 단계에서는 1단계의 내용 분석 및 심층 인터뷰 결과를 종합하여 외국인 근로자 및 농업인 고용주 대상 교육 영역 및 교육내용(안)을 도출하고, 농산업교육 분야 박사 3인의 내용 타당도 검증을 바탕으로 교육 요구 분석을 위한 최종 조사도구를 개발했다. 마지막으로, 개발한 도구를 적용하는 단계에서는 농업인 고용주

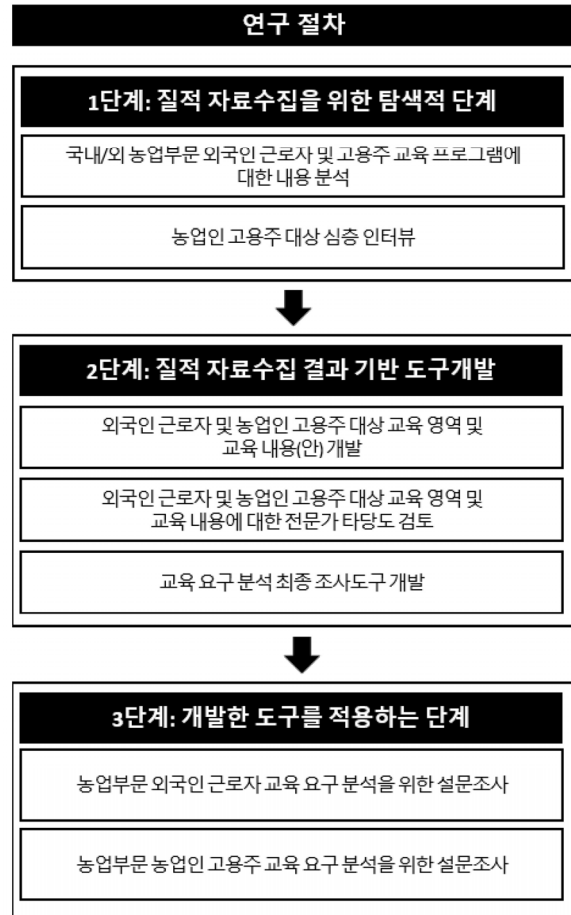
대상 설문 조사를 바탕으로 농업부문 외국인 근로자 및 농업인 고용주 대상 교육 요구를 분석했다. 이 연구의 연구 절차를 도식화하면 다음과 같다(<그림 1> 참조).

3.1. 농업부문 외국인 근로자 및 고용주 교육 프로그램 내용 분석

국내/외 농업부문 외국인 근로자 및 고용주 교육 프로그램에 대한 내용분석을 실시했다. 내용분석은 언어나 문자로 표현된 커뮤니케이션의 내용을 객관적, 체계적, 수량적으로 기술하는 연구방법으로(Berelson, 1952), 내용분석의 대상은 국내 농업부문 외국인 근로자 교육(외국인 근로자 취업교육, 외국인 재직 근로자 직업능력개발훈련, 사업장 변경자 취업적응 교육, 귀국예정자 재정착지원 교육훈련, 농업기술원 외국인 근로자 대상 교육, 결혼이민여성 농업교육), 국내 농업부문 외국인 근로자 관련 연구, 해외 농업부문 외국인 근로자 교육 사례(호주/미국 계절근로자 교육 사례, ILO 교육 사례)가 해당하며, 교과목, 개요, 교육 내용, 대상, 시기 등을 기반으로 Excel 코딩을 통한 내용분석 실시 후, 교육내용을 도출하고 이를 귀납적으로 유목화하는 과정을 통해 교육 영역을 구성했다.

3.2. 농업인 고용주 대상 심층 인터뷰

국내의 농업부문 외국인 근로자 및 농업 경영인 대상 교육이 체계화되지 않은 상황에서 외국인 근로자를 고용하고 있는 농업 경영인과의 심층 인터뷰를 통해 교육 요구를 추가적으로 탐색하고자 했다(<표 1> 참조). 인터뷰는 2021년 10월 19일부터 21일까지 3일간 수행되었으며, 연구 참여자는 점차 다양해 지고 있는 농업농촌의 인구구조변화 맥락을 반영하여 농촌리더에서부터, 귀농인, 승계농, 다문화 가정 농업인 등 총 7명으로 구성했으며, 반구조화된 전화 인터뷰를 실시했다. 질문지는 일반적 특성, 외국인 근로자 고용 현황, 외국인 근로자 교육 요구, 외국인 근로자 고용의 어려움, 외국인 근로자 고용 개선을 위한 교육 요구 등의 영역으로 구성하였다. 농업 경영인과의 인터뷰 결과를 분석하기 위해 녹음된 자료를 전사했으며, Ezzy(2002)의 반복적 비교분석 방법에 따라 코딩, 범주화, 범주의 타당성 확인 단계를 거쳤다. 인터뷰 전사 자료를 반복적으로 읽으면서 교육 요구와 관련하여 의미 있는 부분이라고 간주되는 부분 또는 어구를 확인하며 주제어에 해당하는 교육내용을 도출했고 이를 범주화했다.



<그림 1> 연구 절차

<표 1> 교육 요구 탐색을 위한 심층 인터뷰 개요

순번	이름	성별	연령	고용 현황	비고
1	A	남	60대	상시/비공식	농촌리더
2	B	남	50대	일용/비공식	귀농인
3	C	남	40대	상시/고용허가제	승계농
4	D	남	40대	상시/고용허가제	다문화 가정
5	E	여	50대	상시/비공식	농가 거주형
6	F	남	50대	상시/고용허가제	농가 거주형
7	G	여	60대	일용/비공식	농촌리더

3.3. 조사도구 개발 및 타당도 검토

내용분석 및 심층인터뷰 결과를 종합하여 교육영역 및 교육내용(안)을 개발했으며 농산업교육학 박사 3인에게 교육영역 및 세부 교육내용에 대한 내용타당도 검토와 함께 추가 검토가 필요한 교육 내용을 확인했다. 이상의 조사도구 개발 절차를 거쳐 농업부문 외국인 근로자 8대 영역 및 29개 교육내용, 농업 경영

인 5대 영역 및 20개 교육내용이 도출되었으며, 이를 교육 요구 분석을 위한 조사도구로 활용하였다(<표 5>, <표 6> 참조). 이 연구에서는 도출된 교육내용에 대한 중요도와 현재 수준을 각각 5점 리커트 척도로 측정하도록 했으며, 그 외 인구통계학적 특성, 외국인 근로자 고용 배경, 합법적 외국인 근로자 고용 및 교육 훈련 참여 의사 등 응답자 일반적 특성 문항을 포함하여, 총 109 문항으로 질문지를 구성했다.

3.4. 교육 요구 분석을 위한 농업인 고용주 대상 설문조사

Creswell(2014)의 순차적 탐구 혼합 연구 방법의 마지막 절차로서 일반화를 위한 양적 자료 수집을 위해 외국인 근로자를 고용중이거나 또는 고용한 경험이 있는 농업인 고용주 및 향후 외국인 근로자를 고용하고자 하는 농업인을 대상으로 설문조사를 실시했다. 외국인 근로자의 교육 요구를 농업 경영인의 인식을 바탕으로 확인한 배경은 농업 경영인의 수요를 기반으로 농업 현장에서 요구되는 교육 내용을 확인할 수 있으며, 이러한 방법은 일반적인 교육 요구 분석 연구에서 주로 활용되는 접근방법이기 때문이다(박주호, 이정표, & 박윤희, 2013; 이찬 등, 2009; 진성희, 2019). 또한 농업인의 요구를 반영한 농촌지도 측면의 시사점을 얻을 수 있다는 점에서 선행연구의 연구방법을 따라 농업 경영인에게 교육 요구를 확인했다(양순미, 오윤자, & 정민자, 2016; 이춘수, 강창수, & 양성범, 2021).

현재까지 국내의 비공식 고용을 포함한 농업부문 외국인 근로자 고용 정보를 정확히 추산하기 어렵기 때문에 임의 표집을 실시했다. 설문조사는 온·오프라인을 병행했으며 1차 방문 조사(2021년 11월 17일~19일), 2차 방문 조사(2022년 4월 18일~20일), 3차 온라인 조사(2022년 4월 18일~22일)를 실시하여 90부의 응답이 수집되었으며 이 중 연구대상 부적합 및 불성실 응답 값을 제외하고, 총 71명의 응답 자료가 분석에 활용되었다.

조사결과 연구대상인 농업 경영인의 일반적 특성은 <표 2>와 같다. 성별은 남성이 49명(69.0%), 여성이 22명(31.0%)로 나타났다. 연령은 50대가 24명(33.8%), 40대가 19명(26.8%), 60대 이상이 17명(23.9%), 30대 미만이 11명(15.5%) 순으로 나타났다. 영농경력의 경우 10년 이하 36명(50.7%), 21년~30년 이하 15명(21.1%), 11년~20년 이하 14명(19.8%) 등의 순으로 나타났다. 외국인 근로자 고용 경험의 경우 과거 고용 경험이 있는 경우가 41명(57.7%)으로 과반수 이상을 차지하였고, 현재 고용 중 21명(29.6%), 고용 경험 없음 9명(12.7%) 순으로 나타났다.

외국인 근로자 출신 국가의 경우 중국 43명(37.7%), 베트남 32명(28.1%), 태국 10명(8.8%), 필리핀 5명(4.4%), 네팔 5명(4.4%) 등의 순으로 나타났다. 고용허가제를 통한 외국인 근로자 장기 고용 의사의 경우 54명(77.5%)이 장기 고용의사가 있다고 응답했으며, 응답자 중 60명(84.5%)이 외국인 근로자를 교육훈련에

<표 2> 응답자의 일반적 특성

	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	49	69.0
	여성	22	31.0
연령	30대 미만	11	15.5
	40대	19	26.8
	50대	24	33.8
	60대 이상	17	23.9
영농경력	10년 이하	36	50.7
	20년 이하	14	19.8
	30년 이하	15	21.1
	31년 이상	5	7.0
	무응답	1	1.4
외국인 근로자 고용 여부	현재 고용 중	21	29.6
	과거 고용 경험	41	57.7
	고용 경험 없음	9	12.7
외국인 근로자 출신국가*	중국	43	37.7
	베트남	32	28.1
	태국	10	8.8
	캄보디아	6	5.3
	필리핀	5	4.4
	네팔	5	4.4
	기타*	13	11.5
고용허가제를 통한 장기 고용 의사	예	54	77.5
	아니오	14	19.7
	무응답	2	2.8
외국인 근로자 교육 훈련 참여 의사	예	60	84.5
	아니오	10	14.1
	무응답	1	1.4
지역	제주	55	77.5
	대구	9	12.7
	그 외 지역	6	8.5
	무응답	1	1.4
최종학력	고등학교 졸업 이하	27	38.0
	전문대졸	16	22.5
	4년제 대졸	19	26.8
	대학원 졸	7	9.9
	무응답	2	2.8

주 1) 외국인 근로자 출신 국가 상위 2순위 응답 결과를 분석하여 제시함.
 주 2) 기타국가: 라오스(1), 중앙아시아권(4), 몽골(2), 미얀마(2), 예멘(1), 인도네시아(3)

참여시킬 의향이 있다고 응답했다. 지역의 경우 제주 지역이 55명(77.5%), 대구 9명(12.7%) 등의 순으로 나타났고, 최종학력의 경우 고졸 이하 27명(38.0%), 4년제 대졸 19명(26.8%), 전문대졸 16명(22.5%) 등의 순으로 나타났다.

분석방법의 경우 결과값에 대한 기술통계(빈도분석, 평균, 표준편차)를 실시했으며, 농업 경영인이 응답한 교육내용에 대한 현재 수준과 중요도 간의 차이를 분석하기 위해 SPSS 25.0을 활용하여 t-test를 실시했다. 그 이후 Borich 요구도 공식을 활용하여 농업경영인이 인식한 외국인 근로자 및 농업경영인의 교육 요구도 우선순위를 파악하였다. Borich 요구도 분석은 중요한 수준에 대한 인식과 현재 보유하고 있는 수준의 인식 간 차이에 각 항목의 중요수준 평균값을 가중치로 부여하여 요구 정도를 분석하는 방법이며, 구체적인 공식은 <그림 2>와 같다(Borich, 1980).

$$\text{요구도} = \frac{\sum (RCL - PCL) \times mRCL}{N}$$

RCL: 중요도 인식 수준
 PCL: 보유도 인식 수준
 mRCL: 중요도 인식 수준의 평균
 N: 전체 사례 수

자료: Borich(1980)

<그림 2> 요구도 공식

2사분면(LH) High Discrepancy Low Importance	1사분면(HH) High Discrepancy High Importance
3사분면(LL) Low Discrepancy Low Importance	4사분면(HL) Low Discrepancy High Importance

자료: Mink et al.(1991)

<그림 3> The Locus for Focus Model

그 다음으로 Mink, Shultz, & Mink(1991)의 The Locus for Focus Model을 활용하여 필요한 역량의 우선순위를 시각화하였다. The Locus for Focus Model은 두 개의 축으로 구성된 좌표평면에 중요도와 불일치 수준을 표기하는 방법으로 중요도와 불일치 수준이 모두 평균값보다 높은 요구 항목을 제 1사분면에 속하도록 만들어 우선순위를 결정한다. 이 모델의 좌표평면은 <그림 3>과 같다. 결과적으로 이 연구는 Borich 요구도와 The Locus for Focus Model을 활용하여 외국인 근로자와 농업 경영인의 교육요구도 결과를 우선순위에 따라 도출하고 그 타당성을 확보하고자 했다.

4. 연구결과

4.1. 1단계 질적 자료수집을 위한 탐색적 단계

4.1.1. 교육 프로그램 내용 분석을 통한 질적 자료수집 결과

농업부문 외국인 근로자 및 농업인 고용주 교육 프로그램에 대한 내용 분석 결과는 다음과 같다(<표 3>, <표 4> 참조). 외국인 근로자의 경우 총 33개 교육 내용이 도출되었으며, 영역을 기준으로 살펴보면 한국어 및 의사소통 교육, 농촌에서의 사회적 관계와 대인관계 기술, 한국문화 이해, 한국 농장문화 이해, 외국인 근로자 고용 관련 법/제도, 외국인 근로자 권리 보호, 기초영농기술, 농기계 작동 및 수리, 농업 중장비 운전 및 정비, 농작업 안전 및 보건, 농업 응용 기술, 근로의식 및 태도, 자기계발 및 미래 설계, 재무교육의 14개 교육 영역이 도출되었다. 농업인 고용주의 경우 총 18개 교육 내용이 도출되었으며, 영역을 기준으로 살펴보면 타문화 이해, 외국인 근로자 고용 관련 법/제도, 외국인 근로자 권리 보호, 외국인 근로자 노무관리, 영농일손관리, 외국인 근로자 건강보호의 6개 교육 영역이 도출되었다.

<표 3> 농업부문 외국인 근로자 대상 교육 프로그램 내용 분석 결과

교육 내용	영역	출처			
		(A)	(B)	(C)	(D)
1. 취업 현장 중심 기초 한국어 회화		○		○	
2. 한국어 교육	한국어 및 의사소통 교육			○	
3. 의사소통교육		○			
4. 농촌에서의 사회적 관계 이해	농촌에서의 사회적 관계와 대인관계 기술		○	○	
5. 대인관계와 문제해결		○		○	

교육 내용	영역	출처			
		A	B	C	D
6. 한국 전통식품 만들기를 통한 한국 음식문화 이해			○		
7. 한국문화이해	한국문화 이해			○	
8. 타문화 이해와 존중				○	
9. 한국 기업 문화 이해 및 직장생활 잘하는 방법	한국 농장문화 이해	○			
10. 선배 외국인 근로자가 근무하는 농가 현장 방문			○		
11. 외국인 근로자의 고용 및 근로에 관한 법률		○		○	
12. 출입국 관리 법률 및 불법체류자 처벌규정		○		○	
13. 사업장 변경 절차 및 사업장 변경을 하지 않을 시의 혜택 안내 (재입국/재취업제도 안내)	외국인 근로자 고용 관련 법/제도	○		○	
14. 각종 보험에 대한 취지와 활용 방법				○	
15. 외국인 근로자 고용 및 상담 기관 안내	외국인 근로자 권리 보호	○		○	
16. 성희롱 예방 교육		○			
17. 농업기초기능(품목별 수확/포장 기술 포함)	기초영농기술	○		○	○
18. 농기계 작동 및 관리		○	○		○
19. 농기계 수리	농기계 작동 및 수리	○			
20. 농기계 수리 및 시설물 관리에 용이한 전기용접기술		○			
21. 농업 중장비(지게차, 굴착기, 트랙터, 콤바인 등) 운전 (기능사 자격증 취득)	농업 중장비 운전 및 정비	○			○
22. 농업 중장비(지게차, 굴착기, 트랙터, 콤바인 등) 정비		○			
23. 안전한 농약 사용과 관리 및 보호구 관리			○		○
24. 안전한 농기계 사용(외국인 근로자 농기계 사고 사례와 안전사고 대응방법)	농작업 안전 및 보건	○	○		
25. 산업안전보건				○	○
26. 응급처치교육					○
27. 기초 컴퓨터 및 인터넷 활용	농업 응용 기술				○
28. 농산물 유통 및 마케팅			○		
29. 한국의 직장문화 및 예절		○			
30. 근로의식교육	근로의식 및 태도			○	
31. 농장에서 팀으로 일하는 방법					○
32. 외국인 근로자의 입국부터 귀환까지의 삶의 설계 (재직 외국인 직업능력개발훈련, 귀국정책 프로그램 안내 등을 포함)	자기계발 및 미래 설계	○		○	
33. 효율적인 월급관리를 위한 경제교육과 외국인 근로자가 이용 가능한 금융서비스 교육	재무교육	○		○	○

주1) ㉠ 국내 농업분야 외국인 근로자 교육: 외국인근로자 취업교육, 외국인 재직 근로자 직업능력개발훈련, 사업장 변경자 취업적응교육, 귀국예정자 재정착 지원 교육훈련, 농업기술원 외국인 근로자 대상 교육(경상남도 농업기술원, 2018)
 주2) ㉡ 기타 교육: 결혼이민여성 농업교육, 농업인 교육 프로그램(김진모, 2015)
 주3) ㉢ 국내 농업분야 외국인 근로자 관련 연구: 김연홍 & 안후남, 2020; 김학실, 2020; 문종원, 2014; 양순미, 2016; 양순미, 오윤자, & 정민자, 2016; 이상순, 2021; 이창원, 최서리, 이상지, & 신예진, 2020; 이춘수, 강창수, & 양성범, 2021; 최서리 & 이창원, 2014; 황대용 & 강경하, 2006
 주4) ㉣ 해외 농업분야 외국인 근로자 교육 사례: ILO, 2022; Kilpatrick, S., & Bound, H., 2005; Spitzer, M. A., 1994

〈표 4〉 농업인 고용주 대상 교육 프로그램 내용 분석 결과

교육 내용	영역	출처			
		A	B	C	D
1. 국가별 문화 특성 이해	타문화 이해	○			
2. 외국인근로자의 문화적 배경 이해 및 상호 존중		○		○	
3. 고용허가제의 이해(외국인 근로자 고용 등에 관한 법률, 외국인 근로자 신청/ 채용/퇴직 절차, 고용 관련 상담 및 지원기관 안내 등)	외국인 근로자 고용 관련 법/제도	○		○	
4. 출입국관리법의 이해 및 불법체류자 고용 방지에 관한 사항		○		○	
5. 각종 보험에 대한 취지와 활용 방법				○	

교육 내용	영역	출처			
		①	②	③	④
6. 외국인 근로자에 대한 인식개선		○			
7. 인종차별 및 편견개선 교육	외국인 근로자 권리 보호			○	
8. 외국인 근로자 인권보호에 관한 사항			○		
9. 성폭력·성희롱 예방 교육		○	○		
10. 외국인 근로자와의 계약 체결 및 이행	외국인 근로자 노무관리	○			
11. 외국인 근로자 인사 및 노무관리		○		○	
12. 농업에서의 기술개발(직업능력개발훈련)의 필요성 이해					○
13. 사람관리기술	영농일손관리				○
14. 기초영농훈련기술					○
15. 기술평가기술(출발점 행동 확인 등)					○
16. 외국인근로자 산업재해 사례 및 안전 대책		○			
17. 외국인 근로자 농작업 안전보건 관리 우수사례 (법률 및 보험 처리 상황을 중심으로)	외국인 근로자 건강 보호				○
18. 외국인 근로자 질병예방 및 정신건강증진		○			

주) ① 국내 외국인 근로자 고용주 교육, ② 국내 외국인 근로자 고용주 법정무교육, ③ 국내 농업인 고용주 관련 연구: 문종원, 2014; 양순미, 2016; 양순미, 오윤자, & 정민자, 2016; 양순미, 유일상, & 양예숙, 2018; 이창원, 최서리, 이상지, & 신예진, 2020; 이현욱 & 송정아, 2016, ④ 해외 농업인 고용주 교육 사례: Kilpatrick, S., & Bound, H., 2005

4.1.2. 농업인 고용주 대상 심층 인터뷰를 통한 질적 자료 수집 결과

농업인 고용주 대상 심층 인터뷰를 바탕으로 탐색 된 외국인 근로자 측면의 교육 요구는 다음과 같다.

첫째, 연구 참여자는 농사일에 필요한 기본 한국어 의사표현, 농촌에서의 사회적 관계와 대인관계 기술, 한국농촌전통문화 이해, 한국 농업농촌의 현황, 농장에서의 외국인 근로자 주요 업무 이해와 같이 외국인 근로자들이 한국 농촌과 농장에 대해 이해할 수 있는 교육이 필요하다고 응답했다. 특히, 한국 농업농촌에 대한 현실적인 이해와 함께 외국인 근로자가 수행하게 될 농장에서의 업무를 바탕으로 교육이 제공된다면, 외국인 근로자가 사전에 농작업에 적합한지 여부를 고려해볼 수 있으며, 이를 통해 향후 농장 이탈을 방지할 수 있다고 응답했다.

기본적으로 한국 농업농촌에 대한 이해를 하고 투입되었으면 좋겠습니다. 최소한 외국인 근로자가 농사일에 적합한지 판단할 수 있는 교육이 있어야 농업인들이 겪게 되는 농장 이탈을 방지할 수 있다고 생각합니다 (F 농업인 고용주)

한국 농촌문화나 한국 농업농촌에 대해서 알고 있으면 좋겠습니다. 대부분의 외국인 근로자들은 농촌에 일하기 위해서 한국에 왔다기보다는 한국에 입국하기

위해서 농업분야를 선택한 경우가 더 많습니다. 농장 견학이라고 해서 선도 농가를 중심으로 견학하는 것보다 한국 농촌의 현황을 실질적으로 보여주는 것이 바람직하다고 생각합니다. 초기 한국 농장에 대한 이미지 불일치로 인해 갈등을 겪기도 합니다(C 농업인 고용주)

둘째, 작물별 재배기초, 한국 농촌의 기후와 절기별 농사 일정, 작물별 병충해 특징 및 방제와 같이 기초 영농 기술에 대한 요구와 함께 농기계 작동 및 수리, 농업 중장비 운전 및 정비, 시설 하우스 환경 관리 등의 농기계 및 시설관리 측면에 대한 농업인 고용주의 교육 요구를 확인할 수 있었다. 특히, 기초 영농 기술에 대한 이해, 농기계 및 시설관리에 대한 기초 기술을 바탕으로 단순노동 또는 저숙련 노동을 넘어 숙련 농업노동을 기대하는 것으로 나타났다. 외국인 근로자의 주도적인 농작업 수행을 통해 농업인 고용주의 작업 부담을 덜고, 더 나아가 외국인 근로자의 작업 효율성을 높이기를 기대하고 있음을 확인할 수 있다.

귀농인이다 보니 외국인 근로자가 단순한 집일 수행이 아니라 농사 일정에 맞게 나와 함께 준비하고, 농기계 작동 및 관리와 같이 기계화된 영농을 함께 해줄 수 있다면 너무 좋을 것 같습니다(B 농업인 고용주)

장기고용으로 갈수록 농장주가 지시하는 일만 하는 것이 아니라 직접 농장을 운영할 수 있을 정도로 숙련되

기를 기대하는 측면도 있습니다(D 농업인 고용주)

농기계까지 다룰 줄 아는 외국인 근로자는 농업인에게 상당히 도움이 되겠죠. 현재까지는 농기계의 위험성으로 적극적으로 외국인 근로자에게 맡기지 못했습니다. 농기계를 다룰 줄 알고 어느 정도 수리까지 할 수 있다면 기본급에서 10-20만원을 더 얹어주어서라도 데리고 오고 싶습니다(F 농업인 고용주)

셋째, 안전한 농약 사용과 관리 및 보호구 관리, 외국인 근로자 대상 농촌에서의 안전교육 등 농작업 안전보건에 대한 농업인 고용주의 교육 요구를 확인할 수 있었다. 특히 외국인 근로자가 작물의 병리/병충해에 대한 이해를 바탕으로 농약 제조 및 살포의 역할까지 수행해 주기를 기대하고 있으며, 이에 대한 안전교육이 필수로 제공될 필요가 있다고 응답했다.

현재까지는 고용주가 제조한 농약을 살포하거나, 농약 제조 및 살포에 보조적인 역할만 수행했다면 장기 고용으로 갈수록 외국인 근로자 스스로가 작물/작황 및 병리/병충해에 대한 이해를 바탕으로 직접 농약 치는 일까지 수행한다면 좋을 것 같습니다. 다만, 안전하게 농약을 제조하고 살포하는 방법에 대한 교육은 필수로 제공되어야 한다고 봅니다(D 농업인 고용주)

넷째, 운전기술, 농업에서의 기초 컴퓨터 및 인터넷 활용과 같은 농촌생활기술과, 농가에서의 생활예절과 함께 농장에서 요구되는 근로의식 및 태도에 대한 농업인 고용주의 교육 요구를 확인할 수 있었다. 특히 외국인 근로자와 함께 거주하는 사례가 늘어나면서, 농가에서 함께 생활하는데 필요한 생활예절의 중요성을 강조했다. 그뿐만 아니라, 고숙련 외국인 근로자들의 높게 형성된 임금 및 육체적 노동으로 인한 외국인 근로자의 잦은 농장 이탈을 경험한 농업인 고용주는 숙련된 기술을 가진 외국인 근로자보다 기본적인 근로의식 및 태도를 갖춘 외국인 근로자를 더 선호하고 있다는 점 또한 탐색 되었다.

저 같은 경우는 외국인 근로자와 한 집에 거주하다 보니 술이나 담배를 절제하고 말뼉을 피우지 않는 점이 가장 중요한 것 같습니다. 같이 살고 있는 가족이나 마찬가지로인데, 외출 시 연락 없이 밤 늦게 들어오거나 하면 사람으로서 당연히 걱정이 되겠죠(F 농업인 고용주)

농사일이란게 참을성, 인내심이 꾸준히 요구됩니다. 한국인도 마찬가지겠지만, 외국인 근로자들 중 일부는 여름에 덥다고 농장을 뛰쳐 나가는 사례도 많이 경험했어요. 사실 무엇을 배웠고 아는 것 보다 기본적인 태도가 더 중요하다고 생각합니다(E 농업인 고용주)

사실 농촌에 외국인 근로자의 일당도 이미 높게 형성되어 있고, 잘하는 외국인 근로자들은 부르는게 일당이 되어 버리게 현실입니다. 숙련된 기술이 있는지 여부는 썩어야 알 수 있다는 단점이 있죠. 그렇기 때문에 농가 입장에서 기술이 조금 부족하더라도 농사일에 절실한 사람들을 더 선호하게 되는 것 같습니다(G 농업인 고용주)

농업인 고용주 대상 심층 인터뷰를 바탕으로 탐색된 농업인 고용주 측면의 교육 요구는 다음과 같다.

첫째, 연구 참여자는 외국인 근로자와의 농촌에서 의사소통 방법, 국가별 문화 특성 이해, 외국인 근로자의 한국 생활 적응을 돕는 농업 경영인의 역할과 같이 외국인 근로자와의 의사소통과 타문화 이해를 돕는 교육 내용이 필요하다고 응답했다. 특히 농업 용어 특성상 번역기에만 의지할 수 없기 때문에 결혼이민여성이나, 주변 외국인 근로자들의 도움을 받아 의사소통의 어려움을 해결하고 있다고 응답하면서, 농업인 고용주를 대상으로 외국인 근로자와 소통하는 방법에 대한 교육이 필요하다는 의견을 보였다. 또한 해외 경험이 부족한 농업인 고용주가 새로운 문화권의 외국인 근로자와 함께 살아가면서 겪게 되는 문화충돌 과정을 줄일 수 있는 타문화 이해 교육의 요구 또한 탐색 되었다. 마지막으로, 외국인 근로자의 한국 적응과 일터 적응에 요구되는 농장주의 역할이 존재함을 언급하며 외국인 근로자를 단순 노동력을 활용하는 측면이 아닌 상호 발전적인 관계를 지향하는 농업인 고용주의 인식 또한 확인할 수 있었다.

말이 통하지 않다 보니 휴대폰 번역기의 도움을 받고 있죠. 농사 용어란게 100% 번역이 되지 않다보니 이웃 결혼이민여성의 도움이나, 한국말을 잘하는 외국인 근로자를 통해서 갈등을 해결하곤 했습니다. 그렇다 보니 기초적인 외국인과의 소통 교육은 농민들에게 필요하다고 생각합니다(A 농업인 고용주)

외국인 근로자와 함께 살다 보니 초반에는 중국

향신료 냄새로 적응하는데 예를 먹었어요. 함께 자내는 친구가 건내는 중국 음식을 성의를 생각해서도 함께 나눠먹기도 했어요. 우리가 외국에 자주 가본 적이 있어야 말이지요. 문화차이로 인한 어려움이 큼니다(E 농업인 고용주)

주변만 보더라도 외국인 근로자의 한국어 및 기술 습득 정도는 농장주의 관심과 역할에 따라 달라지는 것 같아요. 이제 우리 농업인들도 외국인 근로자가 사업장을 이탈하지 않고 농촌에 적응할 수 있을지에 대한 진지한 고민이 필요합니다(D 농업인 고용주)

둘째, 연구 참여자는 고용허가제의 이해, 외국인 근로자에 대한 인식개선, 외국인 근로자 인권보호와 같이 농업분야 외국인 근로자 고용 관련 법제도와 권리 보호에 대한 교육과 함께, 농장에서의 외국인 근로자 관리, 외국인 근로자의 사업장 이탈을 막는 농업 경영인의 합당한 대우와 태도 등의 외국인 근로자 노무 관리에 대한 교육 요구가 있다고 응답했다. 특히 많은 농업인들이 합법적 외국인 근로자 고용에 관한 제도 및 행정 절차에 대한 막연한 두려움으로 합법적 고용을 원하더라도 시도하지 못하는 경우가 있다고 응답했다. 또한 외국인 고용 규모가 증가함에 따라 농업인 고용주에게 요구되는 인력 관리 방법 및 역할이 달라지기 때문에 효율적 인력관리 측면의 교육이 필요하다고 응답했으며, 마지막으로 농업인 고용주는 고용주 대상 인권교육의 필요성을 강조했다.

많은 농민들이 고용허가제나 계절근로자제와 같이 합법적으로 외국인 근로자를 고용하는 방법을 잘 모르기도 하고, 지레 겁먹고 시도하지 않는 경우가 있습니다(C 농업인 고용주)

농장의 외국인 근로자의 고용 규모에 따라서 농장주의 역할이나 주의해야 할 사항들이 있습니다. 농장 내 같은 나라 근로자들로 구성될 때, 여러 나라 국가 출신의 근로자가 함께 일할 때, 한 국가 출신의 근로자만 일할 때, 저마다 농장주가 주의해야 할 사항이 달라집니다. 효율적인 외국인 근로자 관리는 늘 어려운 부분입니다(C 농업인 고용주)

연령층이 높을수록 아직 권위적인 사고방식을 가지

고 외국인 근로자를 대하는 사례가 종종 있습니다. 특히, 농장주와 근로자 간의 합의된 근무시간과 업무 범위에 대해서 농장주가 제대로 인식하지 못하는 경우도 있고요. 우리 농업인들도 이제는 임금체불이나, 폭행 등과 같은 착취를 방지하기 위해서라도 인권교육을 필수로 이수해야 한다고 생각합니다(F 농업인 고용주)

셋째, 연구 참여자는 농업기술 수준에 맞는 농사 지도, 단계별(연차별) 외국인 근로자 활용 계획과 같은 영농 일손 지도 및 관리와 함께, 농업에서의 외국인 근로자 산업재해 사례 및 대처 방안에 대한 교육 요구가 있다고 응답했다. 특히 인터뷰에 참여한 귀농인은 짧은 영농 경력과 함께 부족한 농사 지도로 인해 어려움을 겪었던 사례를 언급하며 외국인의 눈높이에 맞는 농사 지도 방법을 배울 수 있게 되길 희망한다고 밝혔다. 더 나아가 상시 고용으로 외국인 근로자 고용이 확대 될 시, 농업인 고용주는 연차별 외국인 근로자 활용 및 훈련 계획을 수립하여 외국인 근로자 활용에 효율성을 더해야 한다고 언급했다.

귀농인에게도 익숙하지 않은 농사일을 손짓 발짓 하며 지시하고 설명하다 보니 외국인 근로자가 제대로 알아 듣지 못해서 일이 엉망이 되기도 합니다. 외국인의 눈높이에서 농사일을 지도하는 방법을 배운다면 현장에서 도움이 될 것 같습니다(B 농업인 고용주)

일용직 고용의 경우 단순 업무 위주로 시키기 때문에 간단한 시범 만으로도 일이 진행이 될 때가 있어요. 그룹 내 숙련된 작업반장도 있기 때문에, 농사 일을 잘 모르더라도 따라서 하는 경우도 종종 있고요. 그렇지만, 상시 고용으로 간다면 연차별로 외국인 근로자 활용 계획이나, 기술 전수 계획을 수립해두면 좋겠다고 생각합니다(B 농업인 고용주)

4.2. 2단계 질적 자료수집 결과 기반 도구개발

질적 자료수집을 위한 탐색적 단계에서 수집된 농업부문 외국인 근로자 및 농업인 고용주 대상 교육 프로그램 내용 분석 결과 및 농업인 고용주 대상 심층 인터뷰 결과를 종합하여, 외국인 근로자 대상 9개 교육 영역 및 26개 교육 내용, 농업인 고용주 대상 7개 교육 영역 및 18개 교육 내용이 도출되었으며, 전문가 타당도 검토를 거쳐 외국인 근로자 대상 8개 교육 영역 및 29개

교육 내용, 농업인 고용주 대상 5개 교육 영역 및 20개 교육 내용이 도출되었다.

4.2.1. 농업부문 외국인 근로자 대상 교육 영역 및 교육 내용

농업부문 외국인 근로자 대상 교육은 총 8대 영역 및 29개 교육 내용으로 구성되었다. 첫 번째 영역은 ‘한국 농촌과 농장에 대한 이해’ 영역으로 외국인 근로자가 한국 농촌과 농장에서 요구되는 업무를 이해하고, 원활한 농장업무 수행을 위한 필수 한국어 및 대인관계 기술을 학습할 수 있는 과정에 해당하며 총 5개의 교육 내용을 포함한다.

두 번째 영역은 ‘외국인 근로자 고용 관련 법/제도와 권리 보호’로 고용허가제, 근로기준법, 출입국 관리법 등 외국인 근로자가 필수적으로 숙지해야 하는 법령과 근로자로서의 권리를 익히고, 사업장 변경 절차, 외국인 근로자 고충/상담 기관 정보, 성희롱 예방 교육 등 외국인 근로자 지원 서비스 내용을 이해하는 영역에 해당하며 총 6개의 교육 내용을 포함한다.

세 번째 영역은 ‘기초 영농 기술로 작물별 재배기초(육묘 및 생육관리, 파종, 수확, 수확 후 관리), 한국 농촌의 기후와 절기별 농사 일정, 작물별 병충해 및 방제 등의 기초 영농기술에 대해 학습함을 통해 외국인 근로자의 빠른 농장업무습득과 이해를 돕는 과정으로 총 3개의 교육 내용을 포함한다.

넷째 영역은 ‘농기계 및 시설관리’로 농업 현장에서 활용되는 주요 농기계의 작동 및 수리 방법을 익히고, 더 나아가 전기용접 기술, 농업 중장비(지게차, 굴삭기, 트랙터, 콤팩트 등) 운전 및 정비, 시설 하우스 환경 관리 방법 등의 숙련 기술을 습득하도록 돕는 과정이며 총 4개의 교육 내용을 포함한다.

다섯 번째 영역은 ‘농작업 안전 및 보건’으로 외국인 근로자가 농촌현장에서 접하게 되는 농약 및 보호구 관리, 농기계의 안전한 사용 및 관리 방법을 익히고, 농촌에서 안전하고 건강하게 살아가기 위한 지식 및 기술을 학습하는 과정이며 총 3개의 교육 내용을 포함한다.

여섯 번째 영역은 ‘농촌생활기술’로 외국인 근로자의 농촌 생활에 필수적으로 요구되는 운전기술, 컴퓨터 및 인터넷 활용기술, 농촌 일상생활에 유용한 기초 기술들을 습득하도록 돕는 과정으로 총 3개의 교육 내용을 포함한다.

일곱 번째 영역은 ‘근로 의식 및 태도’로 외국인 근로자가 농가 또는 농촌 생활에서의 생활예절과 농장 현장에서 요구되는 근로 의식과 태도를 학습하는 과정이며 총 3개의 교육 내용을 포함한다.

마지막으로 ‘성공적인 적응과 귀환을 위한 삶의 설계’는 외국인 근로자의 중장기 한국 생활에 대한 계획 및 귀환 이후의 삶을 체계적으로 준비할 수 있도록 돕는 과정으로 외국인 근로자의 입국부터 귀환까지의 삶의 설계 및 경제 교육(월급관리, 외국인 근로자가 이용 가능한 금융서비스)의 두 개의 교육 내용을 포함한다.

4.2.2. 농업인 고용주 대상 교육 영역 및 교육 내용

농업인 고용주 대상 교육은 총 5대 영역 및 20개 교육 내용으로 구성되었다. 첫 번째 영역은 ‘외국인 근로자와의 의사소통과 타문화 이해’로 외국인 근로자와 농촌 및 농장 현장에서 경험할 수 있는 문화충돌과 적응과정을 이해하고, 외국인 근로자와의 의사소통방법, 주요 송출국가별 문화 이해 교육 및 외국인 근로자의 한국 생활 적응을 돕는 농업 경영인의 역할을 탐색함을 통해 외국인 근로자와 타문화를 이해할 수 있도록 돕는 과정이며 총 4개의 교육 내용을 포함한다.

두 번째 영역은 ‘농업 분야 외국인 근로자 고용 관련 법/제도와 권리 보호’로 외국인 근로자 고용을 위해 농업 경영인이 필수적으로 알아야 하는 외국인 근로자 고용 관련 관계 법령을 익히고, 외국인 근로자에 대한 인권보호 및 인식개선을 위한 농업 경영인의 역할 및 태도를 학습하도록 돕는 과정이며 총 6개의 교육 내용을 포함한다.

세 번째 영역은 ‘외국인 근로자 노무관리’로 외국인 근로자 고용을 위해 농업 경영인이 필수적으로 알아야 하는 노무관리 영역 및 절차(근로계약 체결, 보험 가입, 근로자 관리, 퇴직금 지급 등)를 학습하는 과정이다. 더 나아가 외국인 근로자의 사업장 이탈을 방지하는 농업 경영인의 합당한 대우와 태도(상호합의 이행 등)를 이해하고, 외국인 근로자의 무단 근로계약 파기 또는 사업장 이탈 시 대처방안을 학습하는 과정이며, 총 5개의 교육 내용을 포함한다.

네 번째 영역은 ‘영농일손관리 및 지도’로 외국인 근로자의 농업 기술 개발의 필요성을 인식하고, 외국인의 눈높이에 맞는 농사 지도 방법 습득 및 장기 고용에 따른 단계별(연차별) 외국인 근로자 활용 계획을 수립할 수 있도록 하는 과정으로 총 2개의 교육 내용을 포함한다.

마지막으로 ‘외국인 근로자 건강 보호’는 농업 현장에서 외국인 근로자가 겪을 수 있는 산업재해(농기계 및 농약 관련 사고 등) 사례와 대처방안 학습을 통해 농작업 안전사고 예방 및 외국인 근로자의 정신건강 증진 방법을 습득하도록 돕는 과정으로 총 3개의 교육 내용을 포함한다.

〈표 5〉 농업부문 외국인 근로자 대상 교육 영역 및 교육 내용과 구성근거

영역	교육 내용	구성근거				
		Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ
① 한국 농촌과 농장에 대한 이해	①-1. 농사일에 필요한 기본 한국어 의사표현	○	○	○	○	
	①-2. 농촌에서의 사회적 관계와 대인관계 기술	○	○		○	
	①-3. 한국 농촌전통문화 이해(전통음식만들기, 농촌의 농경문화, 생활문화, 민속문화 교육 등)	○				
	①-4. 한국 농업농촌의 현황(주요 재배 작목, 재배기술 및 방법 등을 중심으로)				○	
	①-5. 농장에서의 외국인 근로자 주요 업무(근무환경, 하루 일과, 주요 업무 등) 이해					○
② 외국인 근로자 고용 관련 법/제도와 권리 보호	②-1. 외국인 근로자의 고용 및 근로에 관한 법률	○	○			
	②-2. 출입국 관리 법률 및 불법체류자 처벌규정	○	○			
	②-3. 사업장 변경 절차 및 사업장 변경을 하지 않을 시의 혜택	○	○			
	②-4. 농장주와의 갈등 사례와 갈등관리 방안		○			
	②-5. 외국인 근로자 고충/상담 기관 정보 및 절차	○				
	②-6. 성희롱 예방	○				
③ 기초 영농 기술	③-1. 작물별 재배기초(육묘 및 생육 관리, 파종, 수확, 수확 후 관리)					○
	③-2. 한국 농촌의 기후와 절기별 농사 일정					○
	③-3. 작물별 병충해 특징 및 방제					○
④ 농기계 및 시설관리	④-1. 농기계 작동 및 수리	○		○	○	
	④-2. 농기계 수리 및 시설물 관리를 위한 전기용접기술	○				
	④-3. 농업 중장비(지게차, 굴착기, 트랙터, 콤바인 등) 운전 (기능사 자격증 취득) 및 정비	○		○	○	
	④-4. 시설 하우스 환경(온도, 토양, 채광, 통풍 등) 관리					○
⑤ 농작업 안전 및 보건	⑤-1. 안전한 농약 사용과 관리 및 보호구 관리	○	○	○	○	
	⑤-2. 안전한 농기계 사용(외국인 근로자 농기계 사고 사례와 안전사고 대응방법)	○	○		○	
	⑤-3. 농촌 생활 안전수칙(개인 건강관리포함)과 응급처치기술			○		
⑥ 농촌생활기술	⑥-1. 운전기술(운전면허증 취득)			○	○	
	⑥-2. 농업에서의 기초 컴퓨터 및 인터넷 활용			○	○	
	⑥-3. 농촌 일상생활에 필요한 기초 기술 (용접, 목공, 전기, 배관, 보일러 수리 등)					○
⑦ 근로의식 및 태도	⑦-1. 농가에서의 생활예절	○			○	
	⑦-2. 농장에서 요구되는 근로의식 및 태도(성실함, 책임감, 배우려는 태도 등)		○	○	○	
	⑦-3. 동일 국가 및 타 국가 외국인 근로자와의 관계 및 태도					○
⑧ 성공적인 적응과 귀환을 위한 삶의 설계	⑧-1. 외국인 근로자의 입국부터 귀환까지의 삶의 설계(재직 외국인 직업능력개발훈련, 귀국정착 프로그램 안내 등을 포함)		○			
	⑧-2. 효율적인 월급관리를 위한 경제교육과 외국인 근로자가 이용 가능한 금융서비스 교육		○	○		

주) Ⓐ 국내 농업분야 외국인 근로자 교육, Ⓑ 국내 농업분야 외국인 근로자 관련 연구, Ⓒ 해외 농업분야 외국인 근로자 교육, Ⓓ 외국인 근로자 고용주(농업경영인) 인터뷰 결과, Ⓔ 전문가 타당도 검토를 통해 추가된 교육 내용

〈표 6〉 농업 경영인(외국인 근로자 고용주) 대상 교육 영역 및 교육 내용과 구성근거

영역	교육 내용	구성근거				
		Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ
① 외국인 근로자와의 의사소통과 타문화 이해	①-1. 외국인 근로자와의 농촌에서의 의사소통 방법				○	
	①-2. 국가별 문화 특성(식문화, 종교, 계급 등) 이해	○			○	
	①-3. 농업 경영인과 외국인 근로자의 문화충돌과 적응과정				○	
	①-4. 외국인 근로자의 한국 생활 적응을 돕는 농업 경영인의 역할				○	
② 농업 분야 외국인 근로자 고용 관련 법/제도와 권리 보호	②-1. 농업 노동력의 변화 실태와 대응 방안					○
	②-2. 고용허가제의 이해(외국인 근로자 고용 등에 관한 법률, 외국인 근로자 신청/채용/퇴직 절차, 고용 관련 상담 및 지원기관 안내 등)	○			○	
	②-3. 출입국관리법의 이해 및 불법체류자 고용 방지	○				
	②-4. 성폭력·성희롱 예방	○	○			
	②-5. 외국인 근로자에 대한 인식개선	○			○	
	②-6. 외국인 근로자 인권보호		○		○	

영역	교육 내용	구성근거				
		A	B	C	D	E
③ 외국인 근로자 노무관리	③-1. 농장에서의 외국인 근로자 관리	○				
	③-2. 외국인 근로자와의 근로계약 체결 및 이행	○				
	③-3. 외국인 근로자 4대 보험 및 외국인 근로자 사용자 가입 전염보험(출국만기, 보종보험) 가입 절차				○	
	③-4. 외국인 근로자의 사업장 이탈을 막는 농업 경영인의 합당한 대응과 태도				○	
	③-5. 외국인 근로자의 무단 근로계약 파기 또는 사업장 이탈 시 대처방안					○
④ 영농일손관리 및 지도	④-1. 농업기술 수준에 맞는 농사 지도			○	○	
	④-2. 단계별(연차별) 외국인 근로자 활용 계획				○	
⑤ 외국인 근로자 건강 보호	⑤-1. 농작업 재해 예방을 위한 안전관리					○
	⑤-2. 농업에서의 외국인 근로자 산업재해 사례 및 대처방안	○		○	○	
	⑤-3. 외국인 근로자 질병예방 및 정신건강증진	○				

주) ① 국내 외국인 근로자 고용주 교육, ② 국내 외국인 근로자 고용주 법정 의무교육, ③ 해외 농업분야 외국인 고용주 교육, ④ 외국인 근로자 고용주(농업 경영인) 인터뷰 결과, ⑤ 전문가 타당도 검토를 통해 추가된 교육 내용

4.3. 3단계 개발한 도구를 적용하는 단계

4.3.1. 외국인 근로자 교육 요구

농업 경영인이 인식한 외국인 근로자의 29개 교육 내용에 대한 중요도와 보유도는 <표 7>과 같다. 전체 29개 교육 내용에 대해 중요도가 보유도에 비해 높았으며, 이는 t 검정 결과 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 이는 모든 교육 내용에 대하여 요구가 있음을 의미한다.

교육 내용에 대한 중요도와 보유도를 살펴보면, 교육 내용의 중요도는 평균 최저 2.86점에서 최고 4.01의 범위를 보였으며, 교육 내용의 중요도 점수 3.5점 이상을 기준으로 살펴 보면(강대구, 이효진, & 김경미, 2018), 평균값이 3.5 이상인 교육 내용은 ‘⑦-2(농장에서 요구되는 근로의식 및 태도), ①-1(농사일에 필요한 기본 한국어 의사표현), ①-5(농장에서의 외국인 근로자 주요 업무 이해), ⑤-2(안전한 농기계 사용), ⑤-1(안전한 농약 사용과 관리 및 보호구 관리), ⑤-3(농촌 생활 안전수칙과 응급처치기술), ③-1(작물별 재배기초), ⑦-3(동일 국가 및 타 국가 외국인 근로자와의 관계 및 태도), ①-4(한국 농업농촌의 현황), ②-2(출입국 관리 법률 및 불법체류자 처벌규정), ⑦-1(농가에서의 생활예절), ⑧-2(효율적인 월급관리를 위한 경제교육과 외국인 근로자가 이용 가능한 금융서비스 교육), ②-4(농장주와의 갈등 사례와 갈등관리 방안), ②-6(성희롱 예방), ④-1(농기계 작동 및 수리), ⑥-1(운전기술_운전면허증 취득)’ 등의 순으로 나타났다. 교육 내용의 상위 영역인 교육 영역을 중심으로 살펴보면, ‘⑤(농작업 안전 및 보건)’ 영역은 모든 교육 내용이 높은 중요도를 나타냈다. 농업 경영인이 인식한 외국인 근로자의 29개 교육 내용에 대한 보유

도는 최저 1.99점에서 최고 3.13점의 범위로 교육 내용 중요도에 비해 보유도가 낮았으며, ‘①-5(농장에서의 외국인 근로자 주요 업무 이해), ②-2(출입국 관리 법률 및 불법체류자 처벌규정), ⑦-3(동일 국가 및 타 국가 외국인 근로자와의 관계 및 태도)’를 제외한 전 교육 내용에서 보유도 평균 3.0점 미만을 나타냈다.

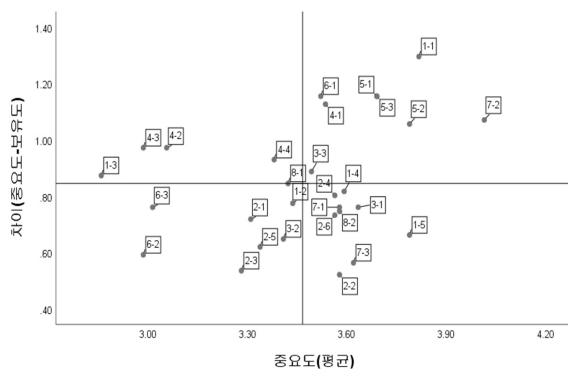
이후 이러한 차이 값을 활용하여 Borich 교육 요구도와 요구도 순위를 산출하였으며, The Locus for Focus 모델상의 분포와 비교하여 교육 요구 최우선순위를 선정하였다(<표 7> 참조). 먼저 Borich 교육 요구도 분석 결과에 따르면 ①-1(농사일에 필요한 기본 한국어 의사 표현), ⑦-2(농장에서 요구되는 근로의식 및 태도), ⑤-1(안전한 농약 사용과 관리 및 보호구 관리), ⑤-3(농촌 생활 안전수칙과 응급처치기술), ⑥-1(운전기술), ⑤-2(안전한 농기계 사용_외국인 근로자 농기계 사고 사례와 안전사고 대응방법) 등의 순으로 교육 내용에 대한 높은 요구도를 보였다. 농업 경영인이 인식한 외국인 근로자에 대한 교육 요구를 The Locus for Focus 모델을 통해 확인한 결과, 교육 요구가 높다고 판단할 수 있는 1사분면(HH) 영역에 해당하는 교육 내용은 ‘①-1(농사일에 필요한 기본 한국어 의사표현), ⑦-2(농장에서 요구되는 근로의식 및 태도), ⑤-3(농촌 생활 안전수칙과 응급처치기술), ⑤-1(안전한 농약 사용과 관리 및 보호구 관리), ⑥-1(운전기술), ⑤-2(안전한 농기계 사용), ④-1(농기계 작동 및 수리), ③-3(작물별 병충해 특징 및 방제)’ 로 확인되었다(<그림 4> 참조).

Borich 교육요구도와 Locus for Focus 분석을 종합한 결과, Borich 8순위를 제외한 모든 교육 내용에서 Locus for Focus 분석 결과와 일치하였다. 따라서 외국인 근로자의 교육 요구 최우선순위는 ‘①-1(농사일에 필요한 기본 한국어 의사표현), ⑦-2(농장에서 요구되는 근로의식 및 태도), ⑤-3(농촌 생활 안전수

〈표 7〉 농업 경영인이 인식한 외국인 근로자 교육 내용에 대한 교육 요구도 분석 결과

영역	교육 내용	중요도(a)		보유도(b)		차이		Borich 요구도	요구도 순위	Locus for Focus
		평균	표준 편차	평균	표준 편차	a-b	t값			
① 한국 농촌과 농장에 대한 이해	①-1	3.82	1.004	2.52	0.876	1.30	8.602	4.946	1	HH
	①-2	3.44	0.922	2.66	0.894	0.77	6.016	2.662	18	LL
	①-3	2.86	0.930	1.99	1.021	0.87	6.889	2.497	21	LH
	①-4	3.59	0.979	2.77	1.045	0.82	5.427	2.934	11	HL
	①-5	3.79	0.809	3.13	0.909	0.66	5.664	2.508	20	HL
② 외국인 근로자 고용 관련 법/제도와 권리 보호	②-1	3.31	0.980	2.59	1.022	0.72	5.106	2.378	22	LL
	②-2	3.58	1.023	3.06	1.013	0.52	3.968	1.864	27	HL
	②-3	3.28	0.974	2.75	0.937	0.54	3.941	1.756	29	LL
	②-4	3.56	0.967	2.76	1.035	0.80	5.739	2.861	14	HL
	②-5	3.34	0.999	2.72	1.136	0.62	3.944	2.069	25	LL
	②-6	3.56	1.131	2.83	1.028	0.73	6.089	2.610	19	HL
③ 기초 영농 기술	③-1	3.63	1.085	2.87	0.999	0.76	4.959	2.764	15	HL
	③-2	3.41	0.919	2.76	0.870	0.65	4.864	2.208	24	LL
	③-3	3.49	1.040	2.61	0.902	0.89	7.419	3.099	9	HH
④ 농기계 및 시설관리	④-1	3.54	0.923	2.41	1.063	1.13	7.721	3.983	7	HH
	④-2	3.06	1.145	2.08	1.066	0.97	7.478	2.970	10	LH
	④-3	2.99	1.201	2.01	0.978	0.97	7.390	2.902	12	LH
	④-4	3.38	1.176	2.45	1.066	0.93	6.406	3.142	8	LH
⑤ 농작업 안전 및 보건	⑤-1	3.69	1.141	2.54	1.080	1.15	7.160	4.262	3	HH
	⑤-2	3.79	1.107	2.73	1.082	1.06	6.640	4.002	6	HH
	⑤-3	3.69	1.064	2.54	1.144	1.15	7.274	4.262	3	HH
⑥ 농촌생활기술	⑥-1	3.52	1.240	2.37	1.162	1.15	6.949	4.067	5	HH
	⑥-2	2.99	1.153	2.39	1.282	0.59	4.146	1.766	28	LL
	⑥-3	3.01	1.076	2.25	0.840	0.76	6.654	2.292	23	LL
⑦ 근로의식 및 태도	⑦-1	3.58	0.889	2.82	1.073	0.76	6.194	2.721	16	HL
	⑦-2	4.01	0.870	2.94	0.876	1.07	8.015	4.297	2	HH
	⑦-3	3.62	0.916	3.06	1.013	0.56	3.729	2.039	26	HL
⑧ 성공적인 적응과 귀환을 위한 삶의 설계	⑧-1	3.42	0.921	2.58	0.873	0.85	6.376	2.892	13	LH
	⑧-2	3.58	0.966	2.83	0.971	0.75	5.980	2.671	17	HL

* p<.05



〈그림 4〉 외국인 근로자 대상 교육 요구에 대한 The Locus for Focus Model 결과

칙과 응급처치기술), ⑤-1(안전한 농약 사용과 관리 및 보호구 관리), ⑥-1(운전기술), ⑤-2(안전한 농기계 사용), ④-1(농기계 작동 및 수리), ③-3(작물별 병충해 특징 및 방제)’가 해당하는 것으로 도출되었다.

4.3.2. 농업인 고용주 교육 요구

농업 경영인이 인식한 20개 교육 내용에 대한 중요도와 보유도는 <표 8>과 같다. 전체 20개 교육 내용에 대해 중요도가 보유도에 비해 높았으며, 이는 t 검정 결과 통계적으로도 유의미한 차이를 보였다. 이는 모든 교육 내용에 대하여 요구가 있음을 의미한다.

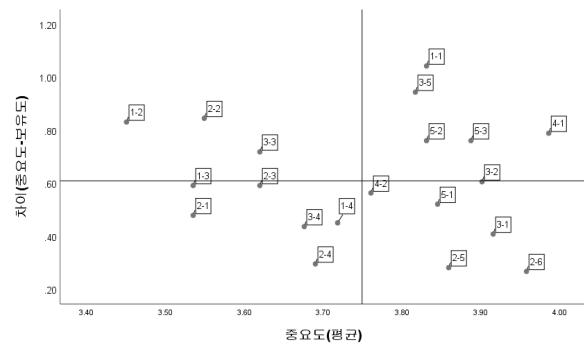
<표 8> 농업 경영인 대상 교육 내용에 대한 교육 요구도 분석 결과

영역	교육 내용	중요도(a)		보유도(b)		차이		Borich 요구도	요구도 순위	Locus for Focus
		평균	표준 편차	평균	표준 편차	a-b	t값			
① 외국인 근로자와의 의사소통과 타문화 이해	①-1	3.83	0.985	2.79	0.925	1.04	7.316	3.993	1	HH
	①-2	3.45	0.842	2.62	0.868	0.83	6.318	2.867	7	LH
	①-3	3.54	0.908	2.94	0.860	0.59	4.629	2.091	12	LL
	①-4	3.72	0.759	3.27	0.861	0.45	4.813	1.676	15	LL
② 농업 분야 외국인 근로자 고용 관련 법/제도와 권리 보호	②-1	3.54	0.842	3.06	0.860	0.48	4.229	1.693	14	LL
	②-2	3.55	1.025	2.70	0.991	0.85	5.979	2.999	4	LH
	②-3	3.62	1.005	3.03	1.095	0.59	4.368	2.141	10	LL
	②-4	3.69	1.154	3.39	1.177	0.30	2.165	1.091	18	LL
	②-5	3.86	0.833	3.58	0.889	0.28	3.206	1.087	19	HL
	②-6	3.96	0.869	3.69	0.888	0.27	2.847	1.059	20	HL
③ 외국인 근로자 노무관리	③-1	3.92	0.806	3.51	0.754	0.41	3.567	1.599	17	HL
	③-2	3.90	0.864	3.30	1.020	0.61	4.999	2.363	9	HL
	③-3	3.62	1.100	2.90	1.289	0.72	4.435	2.600	8	LH
	③-4	3.68	0.968	3.24	1.007	0.44	3.543	1.605	16	LL
	③-5	3.82	1.046	2.87	1.068	0.94	6.029	3.602	2	HH
④ 영농일손관리 및 지도	④-1	3.99	0.837	3.20	0.888	0.79	6.385	3.144	3	HH
	④-2	3.76	0.853	3.20	0.950	0.56	4.765	2.119	11	HL
⑤ 외국인 근로자 건강 보호	⑤-1	3.85	0.856	3.32	0.907	0.52	4.464	2.004	13	HL
	⑤-2	3.83	0.971	3.07	0.990	0.76	5.686	2.914	6	HH
	⑤-3	3.89	0.887	3.13	0.940	0.76	6.654	2.957	5	HH

* p<.05

교육 내용에 대한 중요도와 보유도를 살펴보면, 교육 내용의 중요도는 평균 최저 3.45점에서 최고 3.99점의 범위를 보였으며, 교육 내용의 중요도 점수 3.5점 이상을 기준으로 살펴 보면(강대구, 이효진, & 김정미, 2018), ①-2(국가별 문화 특성 이해)를 제외하고는 전 교육 내용에서 평균값이 3.5점 이상인 것으로 분석되었다. 농업 경영인이 인식한 20개 교육 내용에 대한 보유도는 최저 2.62점에서 최고 3.69점의 범위로 교육 내용 중요도에 비해 보유도가 낮았으며, ①-1(외국인 근로자와의 농촌에서의 의사소통 방법), ①-2(국가별 문화 특성 이해), ①-3(농업 경영인과 외국인 근로자의 문화충돌과 적응과정), ②-2(고용허가제의 이해), ③-3(외국인 근로자 4대 보험 및 외국인 근로자 사용자 가입 전용보험 가입 절차), ③-5(외국인 근로자의 무단 근로계약 파기 또는 사업장 이탈 시 대처방안) 교육 내용에서 보유도 평균 3.0점 미만을 나타냈다.

이후 이러한 차이 값을 활용하여 Borich 교육 요구도와 요구도 순위를 산출하였으며, The Locus for Focus 모델상의 분포와 비교하여 교육요구 최우선순위를 선정하였다(<표 8> 참조). 먼저 Borich 교육 요구도 분석 결과에 따르면 ①-1(외국인 근로자와의 농촌에서의 의사소통 방법), ③-5(외국인 근로자의 무단



<그림 5> 농업 경영인 대상 교육 요구에 대한 The Locus for Focus Model 결과

근로계약 파기 또는 사업장 이탈 시 대처방안), ④-1(농업기술 수준에 맞는 농사 지도), ②-2(고용허가제의 이해), ⑤-3(외국인 근로자 질병예방 및 정신건강증진) 등의 순으로 교육 내용에 대한 요구도를 보였다. 농업 경영인 대상 교육 내용에 대한 교육 요구를 The Locus for Focus 모델을 통해 확인한 결과, 교육요구가 높다고 판단할 수 있는 1사분면(HH) 영역에 해당하는 교육 내용은 ‘①-1, ③-5, ④-1, ⑤-2, ⑤-3’으로 확인되었다(<그림 5> 참조).

Borich 교육요구도와 Locus for Focus 분석을 종합한 결과, Borich 4순위를 제외한 모든 교육 내용에서 Locus for Focus 분석 결과와 일치했다. 따라서 교육 요구 최우선순위는 ‘1-1(외국인 근로자와의 농촌에서의 의사소통 방법), 3-5(외국인 근로자의 무단 근로계약 파기 또는 사업장 이탈 시 대처방안), 4-1(농업기술 수준에 맞는 농사 지도), 5-2(농업에서의 외국인 근로자 산업재해 사례 및 대처방안), 5-3(외국인 근로자 질병예방 및 정신건강증진)’ 으로 도출되었다.

5. 결론 및 제언

이 연구는 Creswell(2014)이 제시한 혼합 연구절차 중 순차적 탐구 혼합 연구 방법(exploratory sequential mixed method)을 활용하여 외국인 인력에 대한 의존도가 점차 높아지는 한국 농촌 사회에서 지속 가능한 농업부문 외국인 근로자 고용 개선을 위한 외국인 근로자 측면의, 그리고 농업 경영인 측면의 교육 훈련에 있어서의 함의를 모색하는데 그 목적이 있으며, 이 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 이 연구는 농업부문 외국인 근로자 고용 개선을 위한 외국인 근로자 대상 8개 교육 영역 및 29개 교육내용, 농업 경영인 대상 5개 교육 영역 및 20개 교육내용을 도출했다. 이 연구에서 도출한 교육 영역 및 교육 내용을 국내의 농업부문 외국인 근로자 취업교육 현황과 비교하여 살펴보면, 외국인 근로자 고용 관련 법/제도와 권리보호에 해당하는 소양 교육에만 치중되어 있어 실질적인 농업 현장에서 요구되는 기초영농기술, 농작업 안전 및 보건과 관련된 내용이 심층적으로 다루어지고 있지 않음을 알 수 있다. 또한 한국 농업농촌의 현황 및 농장에서의 외국인 근로자의 업무이해와 같이 한국 농촌과 농장의 현실에 대해 이해하고, 직무와의 적합도를 탐색해 볼 수 있는 세부 교육이 부재함을 알 수 있다.

국내 농업인 고용주 대상 교육 현황과 비교하여 살펴보면, 농업인 고용주 교육은 외국인 근로자 고용 관련 법/제도와 권리 보호 영역에만 초점을 두고 있기 때문에, 농업부문 특색을 반영한 교육 내용이 부재하며, 외국인 근로자와의 의사소통과 타문화 이해, 영농일손관리 및 지도와 같이 외국인 근로자를 고용하고 있는 농업경영인의 현장에서의 어려움을 개선하는데 필요한 교육은 제한적으로 제공되고 있음을 확인할 수 있었다.

둘째, 이 연구에서 도출한 농업부문 외국인 근로자 및 농업 경영인 대상 교육 내용을 기반으로 농업 경영인의 인식을 바탕으로

교육요구를 분석한 결과, 외국인 근로자의 교육 요구 최우선 순위는 ‘1-1(농사일에 필요한 기본 한국어 의사표현), 7-2(농장에서 요구되는 근로의식 및 태도), 5-3(농촌 생활 안전수칙과 응급처치기술), 5-1(안전한 농약 사용과 관리 및 보호구 관리), 6-1(운전기술), 5-2(안전한 농기계 사용), 4-1(농기계 작동 및 수리), 3-3(작물별 병충해 특징 및 방제)’ 가 해당되는 것으로 도출되었다. 교육내용의 상위 영역인 교육 영역을 기준으로 살펴보면, 5(농작업 안전 및 보건) 영역에 해당하는 3개 교육 내용이 최우선 순위로 도출되었으며, 1(한국 농촌과 농장에 대한 이해), 3(기초 영농 기술), 4(농기계 및 시설 관리), 6(농촌생활 기술), 7(근로의식 및 태도) 영역은 각 1개 교육내용이 최우선 순위에 포함되었으며, 이와는 대조적으로 교육 영역 2(외국인 근로자 고용 관련 법/제도와 권리 보호)와 8(성공적인 적응과 귀환을 위한 삶의 설계)의 교육 내용은 최우선 순위에 포함되지 않았다.

이러한 결과를 선행연구 결과와 비교하여 살펴보면, 한국어 교육에 대한 요구는 외국인 근로자와 농업 경영인 모두에서 교육 요구를 보인 선행연구 결과와 일치하는 것으로 나타났다(양순미, 2016; 양순미, 오윤자, & 정민자, 2016; 이춘수, 강창수, & 양성범, 2021; 황대용 & 강경하, 2006). 다만, 외국인 근로자들은 인간관계 방법 및 한국 문화적응(양순미, 2016; 황대용 & 강경하, 2006)에 대한 교육 요구를 보였으나, 이 연구에서는 낮은 교육 요구도 순위를 나타냈다. 이는 이 연구가 농업 경영인의 인식으로 외국인 근로자의 교육 요구를 탐색했기 때문에 나타난 결과라고 할 수 있다. 또한 양순미, 오윤자, & 정민자(2016)의 연구에서 농업 경영인은 고용허가제도의 이해, 근로기준법에 대한 교육 요구가 있는 것으로 분석되었으나, 이 연구에서는 교육 영역 2(외국인 근로자 고용 관련 법/제도와 권리 보호)에 해당하는 교육내용은 낮은 교육 요구도를 나타냈다. 한편 7-2(농장에서 요구되는 근로의식 및 태도), 5-3(농촌 생활 안전수칙과 응급처치기술)는 기존 선행연구에서 탐색되지 않았던 비교적 새로운 교육 요구에 해당한다.

셋째, 농업 경영인의 교육 요구 최우선 순위는 ‘1-1(외국인 근로자와의 농촌에서의 의사소통 방법), 3-5(외국인 근로자의 무단 근로계약 파기 또는 사업장 이탈 시 대처방안), 4-1(농업기술 수준에 맞는 농사 지도), 5-2(농업에서의 외국인 근로자 산업재해 사례 및 대처방안), 5-3(외국인 근로자 질병예방 및 정신건강증진)’ 이 해당되는 것으로 도출되었다. 교육내용의 상위 영역인 교육 영역을 기준으로 살펴보면, 5(외국인 근로자 건강 보호) 영역에 해당하는 2개 교육 내용이 최우선 순위로 도출되었으며, 1(외국인 근로자와의 의사소통과 타문화 이해), 3(외국인 근로

자 노무관리), 4(영농일손관리 및 지도) 영역은 각 1개 교육내용이 최우선 순위에 포함되었다. 이외는 대조적으로 교육 영역 2(농업 분야 외국인 근로자 고용 관련 법/제도와 권리 보호)의 교육 내용은 최우선 순위에 포함되지 않았다.

이러한 결과를 선행연구 결과와 비교해 살펴보면, 양순미, 오윤자, & 정민재(2016)의 연구결과와 유사하게 농업인들은 2-2(고용허가제의 이해) 교육에 대한 높은 교육요구도를 보였다. 다만, 2-2 교육내용에 대한 교육내용의 중요도와 현재 수준의 차이에 비해, 교육내용의 중요도를 낮게 인식했기 때문에 교육 최우선 순위에는 포함되지 않는 것으로 나타났다. 농업 경영인을 대상으로 한 인종차별 또는 편견 개선 교육(양순미, 2016; 이현욱, & 송정아, 2016) 강화에 대한 개선 요구가 제기된 바 있으나, 이 연구에서는 낮은 교육 요구도를 나타냈다. 이러한 배경에는, 농업 경영인들은 외국인 근로자에 대한 인식개선 및 인권 보호 교육내용의 중요도는 높게 인식하고 있으나, 교육내용의 중요도와 현재 수준의 차이를 낮게 인식하고 있기 때문이다. 한편, 4-1(농업기술 수준에 맞는 농사 지도)와 5-3(외국인 근로자 질병예방 및 정신건강증진) 등은 기존 선행연구에서 탐색되지 않았던 비교적 새로운 교육 요구에 해당하며, 농업부문 외국인 근로자 고용이 개선됨에 따라 발생하게 되는 교육 요구에 해당하기 때문에 중요하게 다뤄질 필요가 있다.

마지막으로, 외국인 근로자 및 농업 경영인 대상 교육 요구 최우선 순위를 살펴보면, 의사소통 관련 교육(외국인 근로자 1-1, 농업 경영인 1-1), 농작업 안전보건 관련 교육(외국인 근로자 5-1, 5-2, 5-3, 농업 경영인 5-2, 5-3)이 공통적으로 교육 요구 최우선순위에 포함되는 것으로 나타났다.

이러한 연구 결과를 토대로 농업부문 외국인 근로자 고용 개선을 위한 교육 제공에 있어서의 실천적 제언과 후속 연구를 위한 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 농업부문 외국인 근로자 대상 교육은, 농업 현장의 특색에 맞게 재조정되어 제공될 필요가 있다. 현재의 교육 내용은 일반적인 법률 또는 인권 관련 사항이 주를 이루기 때문에 한국 농업농촌의 생활이나 업무에 대해서 습득하는데 한계가 있다. 따라서, 외국인 근로자가 한국 농업농촌과 농장의 업무에 대해서 익힐 수 있는 방향으로 교육 훈련이 개선될 필요가 있다. 구체적인 실천적 대안으로는 이 연구에서 확인된 교육 최우선 순위에 포함된 교육 내용을 중심으로 실효성 있는 교과목으로 교육 훈련을 제공하여, 고용주인 농업 경영인의 기술 수요에 맞는 교육 훈련이 제공될 수 있도록 개선될 필요가 있다. 다만, ILO(2018)가 지적한 바와 같이 이민자들은 경제적 어려움으로 인해 교육과

기술훈련을 우선시하지 않을 수 있기때문에, 외국인 근로자의 요구에 부합하고, 진로 개발을 지원할 수 있는 형태의 교육훈련이 제공될 필요가 있으며, 양순미(2016)가 구명한 것과 같이 국적 및 문화권 별 교육 요구가 상이할 수 있기 때문에, 국적 및 문화권을 고려한 교육 내용 조정이 요구된다(Thomas, Jorge, & Sara, 2010). 또한 교육방법 측면에서 외국인 근로자의 언어 및 문화적 장벽으로 교육 내용이 효과적으로 전달되지 못할 수 있기 때문에 텍스트 및 강의 중심의 교육을 지양하고 외국인 근로자의 교육 요구에 기반한 교육이 제공될 필요가 있다(Caffaro, Bagagiolo, Micheletti, Vigoroso, & Cavallo(2020).

둘째, 농업 경영인을 대상으로 하는 교육 또한 농사 지도, 농촌에서의 의사소통과 같이 한국 농업 농촌의 맥락에 맞게 제공될 필요가 있다. 현재 농업 경영인을 대상으로 제공되는 고용주 훈련은 별도의 농업농촌 맥락을 반영하지 못한다. 구체적인 실천적 대안으로는 이 연구에서 확인된 교육 최우선 순위에 포함된 교육 내용을 중심으로 농업적 맥락을 반영하고, 농업 경영인이 현장에서 즉시 대처할 수 있는 실천적 지식을 중심으로 교육 훈련이 제공될 필요가 있다.

셋째, 외국인 근로자 및 농업 경영인 대상 교육 요구 최우선 순위를 살펴보면, 의사소통 관련 교육과 농작업 안전보건 관련 교육이 포함되는 것으로 분석되었는데, 이 연구 결과를 반영하여 의사소통 영역과 농작업 안전보건 영역을 강화하여 제공할 필요가 있다. 이외는 대조적으로 외국인 근로자 고용 관련 법/제도와 관련된 교육 내용은 최우선 순위에는 포함되지 않는 것으로 분석되었기 때문에, 향후 교육 내용의 중요성을 고려하여 교육을 내실화 하는 노력이 요구된다.

넷째, 농업부문 외국인 근로자 고용을 통해 발생하는 외국인 근로자와 농업 경영인의 직무를 구체화 하고, 이를 바탕으로 한 교육훈련 내실화를 꾀할 필요가 있다. 특히 현재까지 농업 노동력에 대해 저평가된 영역을 재확인하고, 전문적이지만 평가 절하된 기술, 그리고 중요한 농업 기술을 기반으로 이들의 직무를 강화해 나갈 필요가 있다.

이 연구는 농업부문 외국인 근로자 고용 개선을 위한 교육 요구 분석을 실시함에 있어서, 외국인 근로자의 교육요구를 고용주인 농업 경영인의 인식을 바탕으로 확인했다는 점에서 한계를 가진다. 상기의 연구의 제한점을 바탕으로 한 후속연구를 위한 제언을 기술하면 다음과 같다. 첫째, 농업부문 외국인 근로자의 교육 요구를 확인할 수 있도록, 외국인 근로자의 요구에 맞는 연구가 실시될 필요성이 있다. 둘째, 이 연구는 교육 내용을 중심으로 교육 요구를 폭넓게 확인했기 때문에 향후 연구에서는 교육

시기 및 단계를 고려한 교육 접근이 요구된다. 마지막으로 본 연구는 표집 크기의 제한으로 연구 결과를 타당화 하기에 제약이 있다. 향후 연구 진행 시 연구 결과의 대표성을 확보할 수 있도록 양적 조사를 보완할 필요가 있다.

마지막으로, Klocker, Dun, Head, & Gopal(2020)가 언급한 것과 같이, 현재까지는 농업부문 외국인 근로자들의 기술개발과 교육훈련에 연구자들이 관심을 갖지 않아왔으나 이 연구를 통해 농업부문 외국인 근로자 고용에 있어서 인적자원개발 측면의 연구 및 실천이 활성화되기를 기대한다.

참고 문헌

1. 강대구, 이효진, & 김경미. (2018). 치유농업운영자의 교육 요구 분석. *농업교육과 인적자원개발*, 50(2), 23-54.
2. 강정향, & 전용일. (2020). E-9 외국인근로자의 사업장 변경요인에 따른 교육체계에 관한 연구. *다문화와 평화*, 14(3), 120-137.
3. 강정향, 전용일, 강태인, 정노화, 우영욱, 김재원, et al. (2020). *외국인근로자(E-9) 교육·훈련 실태조사 및 개선 방안 연구* 울산: 한국산업인력공단.
4. 고용노동부. (2019). *외국인 취업기관 모집 공고문*.
5. 고용노동부. (2021). *채입국 특례고용허가 제도 보도자료*.
6. 김연홍, & 안후남. (2020). 농업분야 외국인 계절근로자 제도 비교연구. *융합사회와 공공정책*, 13(4), 126-159. doi:10.37582/CSPP.2020.13.4.126
7. 김학실. (2020). 외국인 계절 근로자 운영에 관한 국가 간 비교-역량강화와 인권기반 운영 관점. *한국자치행정학보*, 34(2), 21-45. doi:10.18398/kjlgas.2020.34.2.21
8. 류지성, & 문종원. (2013). 농축산업 분야 외국인 근로자의 근로 지속성 결정요인 분석-경기도 지역을 중심으로. *농업경영 정책연구*, 40(3), 749-766.
9. 문병기, 라휘문, & 한승준. (2015). *이민자 사회통합정책 종합진단 및 개선방안*. 법무부.
10. 문종원. (2014). 외국인 근로자 정책의 실효성 제고에 관한 연구: 경기도 농축산업 분야를 중심으로. 단국대학교 박사학위논문.
11. 박주호, 이정표, & 박윤희. (2013). 한국폴리텍대학 졸업생의 직업기초능력에 대한 산업체의 교육 요구도 분석. *직업교육연구*, 32(1), 83-105.
12. 법무부. (2022). *사회통합정책 개요*. Retrieved November 3, 2020, from <https://www.immigration.go.kr/immigration/1571/subview.do>
13. 산업통상자원부. (2022). *외국인 숙련기능인력 점수제 비자 추천계획 공고문*.
14. 신윤희, & 김대희. (2012). 농업인의 교육요구를 고려한 농촌지도사업의 발전 방향. *농촌지도와 개발*, 19(1), 1-28.
15. 양순미, 오윤자, & 정민자. (2016). *농촌 다문화공동체의 상호관계 향상 지원 프로그램 개발*. 전북: 농촌진흥청.
16. 양순미, 유일상, & 양예숙. (2018). 고용허가제도 이후 농축산업 분야 외국인근로자 근무지이탈과 불법체류에 관한 질적 연구: 고용농가 대상의 사례연구를 중심으로. *농촌사회*, 28(2), 87-140. doi:10.31894/JRS.2018.10.28.2.87
17. 양순미. (2016). 농업 분야 외국인 근로자의 생활 애로와 직무 환경 만족도의 관계 분석. *농촌경제*, 39(4), 97-122. doi:10.36464/jrd.2016.39.4.005
18. 엄진영, 박대식, 조승연, 김운진, 이창원, 최서리, et al. (2020). *농업 고용환경 변화에 따른 외국인근로자 활용 정책 방안*. 나주: 한국농촌경제연구원.
19. 엄진영, 박준기, 유찬희, & 김선용. (2018). *농업인력 지원을 위한 외국인근로자 관련제도 개선방안*. 나주: 한국농촌경제연구원.
20. 엄진영, 우병준, & 김운진. (2017). *농업부문 외국인 근로자 고용실태와 정책과제*. 나주: 한국농촌경제연구원.
21. 엄진영. (2019). 농촌 지역의 외국인 근로자 고용 실태와 과제. *국회입법조사처 세미나 간담회*. 서울: 국회입법조사처.
22. 엄진영. (2021). 농업부문 미등록 외국인 근로자 고용실태와 과제. *농촌경제*, 44(2), 79-104. doi:10.36464/jrd.2021.44.2.004
23. 이성순. (2021). 농업 분야 외국인 계절근로자 제도의 운영현황과 과제. *다문화콘텐츠연구*, 36, 151-185. doi:10.15400/mccs.2021.04.36.151
24. 이찬, 정진철, 박인섭, 임규진, 신재호, & 김태연. (2009). IT 인력에 대한 산업체의 교육 실태 및 요구 분석. *농업교육과 인적자원개발*, 41(1), 161-189. doi:10.23840/agehrd.2009.41.1.161
25. 이창원, 최서리, 이상지, & 신예진. (2020). *해외 농업부문 외국인 근로자 관련 제도 운영 실태와 변화*. 나주: 한국농촌경제연구원.
26. 이춘수, 강창수, & 양성범. (2021). 농가의 외국인 근로자 고용에 대한 인식조사. *한국유기농업학회지*, 29(2), 187-207. doi:10.11625/KJOA.2021.29.2.187
27. 이현욱, & 송정아. (2016). 이주노동자의 계절적 수요와

- 인력공급에 관한 연구: 충북 피산 배추산업을 중심으로. *한국도시지리학회지*, 19(2), 247-261. doi:10.21189/JKU GS.19.2.17
28. 이해경, 전용일, 신영태, 엄진영, 송영호, & 주수인 (2018). *외국인 단기 계절근로자제도 실태분석 및 종합개선 방안 연구*. 한국이민학회.
 29. 임동진 (2019). 이민자 사회통합프로그램의 참여요인과 교육성과 분석: 프로그램 참여자와 비참여자 비교를 중심으로. *행정논총*, 57(4), 283-317. doi:10.24145/KJPA.57.4.9
 30. 전윤구 (2015). 외국인고용 농축산업에서 근로시간규정 적용제외의 위험성. *노동법논총*, 33, 335-367.
 31. 전윤구 (2020). 농업분야 외국인력 활용제도의 변용과 중간착취-고용허가의 근무처 추가제도와 계절근로제를 중심으로-. *노동법논총*, 48, 171-208.
 32. 전윤구 (2022). 농업분야에서 외국인을 활용한 근로자과 견제도 도입의 문제점. *고려법학*, 105, 437-458. doi:10.36532/kulri.2022.105.437
 33. 정용교 (2020). 외국인 이주노동자의 농촌사회 유입과 적응: 경북 일부지역을 중심으로. *인문연구*, 90, 219-248. doi:10.21211/JHUM.90.8
 34. 정철영, 김진모, 임정훈, 이영광, 김선근, & 조은혜 (2021). 미래 농업 R&D 인력개발 방향 및 방안에 관한 인식 및 요구. *농업교육과 인적자원개발*, 53(2), 51-75. doi:10.23840/agehrd.2021.53.2.51
 35. 주휘정, 옥준필, & 유기웅 (2012). *농어업 법인경영체 인력 실태 조사·연구*. 세종: 한국직업능력개발원.
 36. 진성희 (2019). 산업체 요구분석을 통한 신산업 융합기술교육의 방향. *한국융합학회논문지*, 10(8), 105-113. doi:10.15207/JKCS.2019.10.8.105
 37. 최서리, & 이창원 (2014). 농축산업 외국인력 활용실태와 정책과제. *농촌사회*, 24(1), 113-150.
 38. 통계청 (2020). *2020 고령자 통계*
 39. 한국산업인력공단 (2019). *사업주 외국인 고용관리교육 개요*
 40. 한국산업인력공단 (2020). *2020 재직 외국인근로자 직업능력개발훈련 위탁훈련기관 공모*
 41. 한국산업인력공단 (2020). *2020년 귀국예정자 재정착지원 교육훈련 위탁훈련기관 공모*
 42. 한국산업인력공단 (2021). *외국인(E-9) 근로자 사전취업 교육 안내*. Retrieved from https://www.hrdkorea.or.kr/1/3/3/1/1%3bjsessionid=ePpmcwPGQ418QiSuThhdUZJgyDhE91jJ8_KY98Ko8yoIlaDQqna!-344383131
 43. 황대용, & 강경하 (2006). 외국인 농업연수생의 근로조건과 직무만족도. *한국농촌지도학회지*, 13(1), 195-208.
 44. Arcury, T. A., Estrada, J. M., & Quandt, S. A. (2010). Overcoming language and literacy barriers in safety and health training of agricultural workers. *Journal of Agromedicine*, 15(3), 236-248. doi:10.1080/1059924X.2010.486958
 45. Berelson, B. (1952). *Content analysis in communication research*. New York: Free Press.
 46. Borich, C. D. (1980). A needs assessment model for conducting follow-up studies. *Journal of Teacher Education*, 31(3), 39-42. doi:10.1177/002248718003100310
 47. Caffaro, F., Bagagiolo, G., Micheletti Cremasco, M., Vigoroso, L., & Cavallo, E. (2020). Tailoring safety training material to migrant farmworkers: An ergonomic user-centred approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2104. doi:10.3390/ijerph17062104
 48. Creswell, J. W. (2014). *Research design*. Thousand Oak, California: Sage publication.
 49. Douglas, E. (2002). *Qualitative analysis: Practice and innovation*. London: Routledge.
 50. Ezzy, D. (2002). *Qualitative analysis: Practice and innovation*. London: Routledge.
 51. ILO. (2018). *Skills for migration and employment*. ILO Policy Brief.
 52. Kilpatrick, S., & Bound, H. (2005). *Skilling a seasonal workforce: A way forward for rural regions*. Australia: National Centre for Vocational Education Research Ltd.
 53. Klocker, N., Dun, O., Head, L., & Gopal, A. (2020). Exploring migrants' knowledge and skill in seasonal farm work: More than labouring bodies. *Agriculture and Human Values*, 37(2), 463-478. doi:10.1007/s10460-019-10001-y
 54. Mink, O. G., Shultz, J. M., & Mink, B. P. (1991). *Developing and managing open organizations: A model and method for maximizing organizational potential*. Somerset Consulting Group.
 55. OECD. (2018). *Skills on the move migrants in the survey of adult skills*. Paris: OECD.
 56. Spitzer, M. A. (1994). Migrant farmworker training needs and the pesticide worker protection standards. *Journal of Extension*, 32(3), Retrieved June 1, 2022, from <https://archives.joe.org/joe/1994october/a4.php>

57. Weiler, A., Otero, G., & Wittman, H. (2016). Rock stars and bad apples: Moral economies of alternative food networks and precarious farm work regimes. *Antipode*, 48(4), 1140-1162. doi:10.1111/anti.12221

Received 07 June 2022; Revised 12 November 2022; Accepted 05 December 2022



Mr. Hong-Yong Jo is a Ph.D. candidate at Department of Vocational Education & Workforce Development, College of Agricultural and Life Sciences, Seoul National University, South Korea. His research interests are multicultural/global citizenship education, capacity building of agricultural migrant workers, international development cooperation.

Address: (08826) Department of Vocational Education & Workforce Development, College of Agricultural and Life Sciences, Seoul National University, 1, Gwanak-ro, Gwanak-gu, Seoul, Republic of Korea
E-mail: whghddy111@snu.ac.kr
phone: 82-2-880-4719



Dr. Jin-Chul Jeong is a Professor at Department of Vocational Education & Workforce Development, College of Agricultural and Life Sciences, Seoul National University, South Korea. His research interests are evaluation & teaching material development of vocational education and human resource development, agricultural education.

Address: (08826) Department of Vocational Education & Workforce Development, College of Agricultural and Life Sciences, Seoul National University, 1, Gwanak-ro, Gwanak-gu, Seoul, Republic of Korea
E-mail: vince88@snu.ac.kr
phone: 82-2-880-4719