

계절근로자의 농촌 생활 적응에 영향을 미치는 요인 연구: 농촌 선주민과의 관계를 중심으로

김주영* / 전북대학교 동남아연구소 전임연구원

황티응옥후옌** / 전북대학교 농업경제학과 박사과정

I. 서론

1. 연구 필요성 및 목적

2017년부터 도입되기 시작한 계절근로자는 일손이 부족한 농촌에 없어서는 안 될 존재다. 하지만 농번기에 집중적으로 입국해 짧게는 3개월, 길게는 8개월 동안 농가에 머물며 노동력을 제공하는 계절근로자는 농촌 공동체의 새로운 구성원보다는 일시적으로 체류하는 손님으로 인식되고는 한다. 계절근로자의 이주를 노동력 제공에 초점을 맞추어 바라본다면, 농촌에서 펼쳐지는 이들의 삶에는 관심을 가질 수 없게 된다. 특히, 단기적이지만 반복적이고 주기적으로 특정 농촌에 이주하여 노동하는 계절근로자의 존재를 상기해 보면, 새로운 지역에서 전개되는 이들의 삶-노동

* 김주영(wish316@jbnu.ac.kr): 이주, 시민사회, 사회운동에 관심을 가지고 싱가포르, 홍콩, 한국에서 현장 연구를 해온 인류학자다.

** 황티응옥후옌(ngochuyen1206@gmail.com): 전북 지역 베트남 계절근로자의 인식에 관한 논문으로 농업 경제학 석사학위를 취득하고, 박사과정에 진학해 공부하고 있다.

이 어떻게 주변 환경-특히 선주민-과 상호작용하며 이어지는지 분석할 필요가 있다. 오늘날 농촌 공동체의 역동성은 새롭게 유입되는 낯선 존재인 계절근로자와 밀접한 관계를 맺는다. 점점 소멸하고 있는 농촌의 환경에서 계절근로자는 노동자로서 활력을 더하고 새로운 농촌 생활자로서 고령화된 인구구조에 활기를 불어넣는다. 계절근로자가 농촌에서 얼마나 잘 적응하여 일하고 생활하는지에 따라 농업뿐만 아니라 농촌의 삶 전체에 큰 영향을 미칠 수 있는 것이다. 동시에, 농촌 선주민 역시 계절근로자의 유입으로 새롭게 변화하는 농촌의 환경에 적응할 필요가 있다.

이 연구는 농촌 선주민과의 관계가 계절근로자의 농촌 생활 적응에 영향을 미치는 요인이 될 수 있는지 탐색하고자 한다. 적응은 한국 농촌이라는 새로운 환경에서 계절근로자가 고유한 자신만의 관점과 태도를 어떻게 적용, 변형, 협상하면서 익숙해지고자 하는가에 관한 것이다. 이는 일방적으로 한국의 사회문화적 규범을 수용하고 실천해야 한다는 동화의 개념과는 구분된다.

또한, 이 연구는 계절근로자의 농촌 생활 적응이 계절근로자만의 몫이 아니며, 이들을 받아들이는 농촌 선주민의 적응과도 맞닿아 있다고 전제한다. 계절근로자와 철마다 마주하고 대면하는 농촌 선주민에게도 이들의 등장은 중요한 사건일 수 있다. 따라서 상호 적응의 관점에서 계절근로자와 선주민 사이의 상호작용을 면밀하게 살펴볼 필요가 있다. 계절근로자를 고용하는 농가, 계절근로자와 친인척 관계를 형성하고 있는 결혼이주여성, 계절근로자의 채용과 배치에 개입하는 행정 관계자를 계절근로자와 상호작용하는 주요 선주민 등장인물로 설정하고 계절근로자와 함께 (새로운) 농촌 생활에 적응해야 하는 대상으로 본다.

이 연구는 계절근로자가 농촌에 어떻게 적응하는지, 혹은 적응하기 어려워하는지를 선주민과의 관계를 통해 밝히고, 이를 토대로 선주민과 이주민이 어우러지는 농촌 공동체의 재구성과 활성화를 위한 방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 노동자이자 농촌 생활자로서 계절근로자의 존재를 주변 환경 및 다양한 농촌 공동체 구성원들과의 상호작용을 통해 드러냄으로써 이주민을 포함하는 농촌 공동체의 가능성을 그려보고자 한다.

2. 선행연구검토 및 차별성

계절근로자 사업에 관한 연구는 주로 제도적인 측면에서 이루어졌다. 계절근로자 사업의 운영 현황과 제약을 다루는 연구(이혜경 외, 2018; 정지표, 2019; 김슬기 2021; 이성순, 2021; 최홍협, 2021; 전윤구, 2022; 김희숙 외, 2023; 이진화·김규찬, 2023; 조원자·이서연, 2023; 유득규·김춘수, 2024), 계절근로자의 주거지원 방안을 제시한 연구(김승희·임혜순, 2022), 인구 감소 문제 해결 방안으로서 계절근로자 지원 방안 연구(윤향희, 2023), 계절근로자 대상의 한국어 교육 제공 방안 연구(남은영·최권진, 2024) 등이 이와 같은 최근의 경향을 보여준다. 농업 인력 수급 관점으로 계절근로자의 공급 실태와 문제점을 분석하는 연구(이현욱·송정아, 2016), 농업 부문 계절근로자의 고용 한계 연구(엄진영 외, 2017), 농업 부문 외국인 고용 과정에서 교육 필요성을 강조하는 연구(조홍용·정진철, 2022)도 제도와 정책의 차원에서 계절근로자 사업에 접근한다. 계절근로자의 고용법 적용 배제를 비판하며 법률상 보호 규정을 마련해야 한다고 주장하는 연구도(전윤구, 2020) 법적 차원에서 계절근로자 사업을 분석한다.

하지만 이와 같은 선행연구는 제도, 정책, 법의 관점에서 계절근로자 사업을 응시하며, 계절근로자라는 노동력이 아닌 사람의 이동이 유발하는 농촌의 변화까지 살펴 보지는 못한다. 또한, 한국의 제도와 농촌의 입장에서만 계절근로자 사업을 연구함으로써, 이 사업에 참여하는 중요한 주체인 계절근로자 당사자의 관점을 생략했다는 아쉬움이 있다. 지속 가능한 계절근로자 사업 운영을 위해 노동력 공급의 주체인 외국인 계절근로자의 입장에서 여러 가지 문제를 생각해야 하는데, 기존 연구의 경향이 아직 그 이상으로 확장되지 못하는 것이다. 이러한 경향 속에서도 일부 연구가 계절근로자의 관점에서 생활과 노동을 다루었다는 데 주목할 필요가 있다.

도타이탄향(2019)은 강원도 철원군과 베트남 동탑성의 사례를 중심으로 계절근로자의 노동 경험을 분석하였다. 특히 베트남에서 한국으로 이어지는 이주 과정, 노동 조건, 생활 경험을 심층적으로 탐구하였다. 한국에서의 농업 종사 경험이 베트남 농업의 발전으로 이어질 수 있다는 분석과 함께 언어적·사회적 제약과 귀국 후 기술 적용의 한계도 동시에 제시함으로써 보다 입체적으로 계절근로자를 응시할 가능성을 보여준다. 윤희만(2024)의 연구는 계절근로자의 전략적 선택으로서 한국행이라

는 분석을 통해 이들을 능동적 행위자로 위치시킨다. 계절근로자는 베트남과 한국 간의 임금 차이 이외에도 양국의 노동력 수요 시기 차이를 활용해 소득을 극대화할 뿐만 아니라, 새로운 농업기술 획득을 추구하기도 한다. 따라서 계절근로자 사업을 지속적으로 운영하기 위해 이탈을 통제하는 것보다 이들의 적응을 정책적으로 지원할 필요성을 시사한다.

이와 같은 연구는 계절근로자의 관점을 드러냈다는 데 의의가 있으며, 본 연구도 이러한 소수의 경향을 이어가고자 한다. 그러나 계절근로자가 일하고 생활하는 농촌의 관점도 동시에 견지할 필요가 있다. 앞선 연구에서는 계절근로자를 받아들이는 농촌 선주민의 입장이 거의 드러나지 않고 있다. 계절근로자가 낯선 한국 농촌에서 일하고 생활해야 한다면, 선주민은 익숙한 농촌이 새롭게 변화하는 과정을 경험해야 한다. 물론, 계절근로자가 이주민으로서 더 큰 변화와 충격에 직면하는 것은 명확하지만 선주민도 자신이 기존에 가지고 있던 사회문화적 규범을 조정해야 하는 상황에 처해 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 따라서 본 연구는 계절근로자의 농촌 생활 적응에 영향을 미치는 요인을 이들과 마찬가지로 새로운 적응 과정을 거치는 농촌 선주민과의 관계를 중심으로 분석하고자 한다. 이와 같은 관점은 기존의 연구를 살펴볼 때 더욱 의미가 있다.

이주민 연구에서 적응은 대부분 이주민 당사자의 몫으로만 분석되었다. 김영혜(2021)는 비전문취업(E-9) 비자를 가진 이주여성 농업노동자의 한국 생활 적응을 장시간의 농업 노동 현장의 문제, 열악한 주거환경, 초국적 가족생활의 유지, 본국 인들과의 사회적 관계 등을 통해 분석하고, 주거를 농장주와의 협상 무기로 활용하는 이주여성 농업노동자의 전략을 드러낸다. 농업노동자의 적응 양상을 분석했다는 점에서 이 연구는 참고할 만한 지점이 있지만, 계절근로자와는 체류 기간이 다른 고용허가제의 농업노동자라는 점에서 적응 양상이 다를 수 있음을 염두에 둘 필요가 있다. 게다가 이 연구는 적응을 농업노동자의 관점에서만 살펴보았다는 한계도 있다. 이주노동자의 적응을 다루는 연구는 농업노동자 이외의 이주노동자가 보이는 사회문화적 적응 양상을 다루고(김영란, 2008), 체육활동을 통한 적응 가능성을 분석하며(백선아·임태성, 2015), 노동시장과 환경을 둘러싼 경제적 적응을 조명한다(김성숙, 2011). 이주노동자 자녀의 한국사회 적응 실태를 조사하여 사회복지적 개입 방안을 제안하는 연구도 진행되었다(노충래·홍진주, 2006).

그렇지만 한국사회 적응은 이주민만의 몫이 아니다. 이들의 적응을 정책적으로 지원할 필요성은 있지만, 한국 사회의 구성원도 그 과정에서 이주민과 관계 맺는 중요한 행위자라는 인식을 확장해야 한다. 이런 측면에서 최인이(2014)의 연구는 주목할 만하다. 이 연구는 대전과 충남 지역 이주노동자가 복지관 서비스 이용을 통해서 어떠한 사회문화적 적응전략을 펼쳐나가는지 보여준다. 이주노동자가 한국 사회에 적응하는 과정에서 복지관이 어떠한 역할을 담당했는지 분석한 이 연구는 이들과 상호작용하는 복지관이라는 새로운 주체를 보여준다. 그러나 이 연구는 복지관 직원인 한국인들과 이주노동자의 상호작용보다는 제공되는 서비스의 이용자로서 이주노동자를 드러내는 데 그친다.

이 연구는 선행연구가 여전히 공백으로 남겨둔 이주민과 한국인의 상호작용이 적응에 미치는 영향에 초점을 맞추고자 한다. 이주노동자의 대인 커뮤니케이션이 문화 적응에 미치는 영향을 중점적으로 살펴본 연구(양혜승, 2012)는 관계의 중요성을 보여준다. 이 연구도 한국인의 입장에서 이주노동자와의 관계를 조명하지는 않지만, 이주노동자가 한국인과 맺는 관계를 고찰했다는 점에서 참고할 만하다. 특히 비교적 장기간 이주하는 고용허가제 이주노동자와 달리 특정 시기에만 입국해 노동하는 계절근로자만의 특수성을 고려할 필요가 있다. 이전의 연구들은 농업노동자일지라도 고용허가제로 입국한 경우를 다루고 있으며, 이 외의 농업노동자를 살펴보지 못했다. 초단기 순환 이주의 특징을 가진 계절근로자가 선주민과 맺는 관계의 특수성을 본 연구를 통해 분석할 수 있을 것이다.

계절근로자가 한국 농촌에서 일하고 생활하면서 적응하는 데 어려움을 겪는 것은 자명한 현실이다. 따라서 우리는 계절근로자를 초대한 주체로서 이들이 낯선 농촌에서 원활하게 일하고 생활할 수 있도록 지원해야 한다. 동시에 농촌 선주민이 계절근로자의 등장으로 경험하는 변화와 적응 양상에도 주목해야 한다. 본 연구는 농촌 선주민과의 관계를 중심으로 계절근로자의 농촌 생활 적응 양상을 탐구하고 분석함으로써 제도적 개선방안 제안 이외에도 외국인 인력을 도입할 수밖에 없는 상황에 대면하고 있는 한국 농촌지역의 안정적인 발전에 기여하고자 한다.

II. 연구방법 및 내용

1. 질적연구

1.1. 인터뷰

인터뷰는 2025년 3월 말부터 6월 초까지 계절근로자, 이들을 초청하거나 직접 고용한 결혼이주여성, 한국인 고용주를 대상으로 전북특별자치도의 A 지역에서 중점 진행하였다.

최종적으로 계절근로자 11명, 결혼이주여성 6명, 고용주 4명, 총 21명이 인터뷰에 응했다. 일대일 인터뷰가 대부분이었지만 참여자 계-F와 계-G(형제), 계-H와 계-I(부부), 계-J와 계-K(부부)는 인터뷰 당시의 시간적 제약과 상황을 고려하여 예외적으로 함께 인터뷰에 참여했다. 계절근로자는 대부분 재입국 사례를 대상으로 하였는데, 한국에서의 노동-생활 경험이 어느 정도 축적되어 있어야 응답이 용이할 것으로 판단했기 때문이다. 공공형 계절근로의 경우 3월에 입국하여 일정 부분 시간이 필요하다고 여겨 가장 늦은 6월 초에 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰 참여자의 분류, 성별, 특징을 간략하게 소개하는 아래의 <표 2-1>을 통해 기본적인 정보를 확인할 수 있다.

<표 2-1> 인터뷰 참여자 개요

분류	참여자 ¹	성별	특징	일시
계절 근로자 (11명)	계-A	남성	• 공공형 계절근로자/2025년 3월 첫 입국	2025.06.02.
	계-B	남성	• 공공형 계절근로자/2025년 3월 첫 입국	2025.06.15.
	계-C	여성	• 농가형 계절근로자/복숭아 농가 • 동일지역에서 계절근로 경험 3년 (이 중 2년은 동일농가에서 근무)	2025.04.05.
	계-D	여성	• 농가형 계절근로자/복숭아 농가 • 2025년 3월 첫 입국	2025.04.05.
	계-E	여성	• 농가형 계절근로자/복숭아 농가 • 동일농가에서 2024년부터 계절근로	2025.04.05.

분류	참여자 ¹	성별	특징	일시
계절 근로자 (11명)	계-F	남성	<ul style="list-style-type: none"> • 농가형[가족고용] 계절근로자/밭작물 일반 • 동일농가에서 2022년부터 계절근로 • 계-G와 형제 관계 	2025.04.12.
	계-G	남성	<ul style="list-style-type: none"> • 농가형[가족고용] 계절근로자/밭작물 일반 • 동일농가에서 2022년부터 계절근로 	2025.04.05.
	계-H	여성	<ul style="list-style-type: none"> • 농가형 계절근로자/복숭아 농가 • 2025년 3월 첫 입국 • 계-I와 부부관계 	2025.04.05.
	계-I	남성	<ul style="list-style-type: none"> • 농가형 계절근로자/복숭아 농가 • 2024년부터 2년의 계절근로 경험 	2025.04.05.
	계-J	여성	<ul style="list-style-type: none"> • 농가형 계절근로자/복숭아 농가 • 2024년부터 2년의 계절근로 경험, • 계-K와 부부관계 	2025.04.05.
	계-K	남성	<ul style="list-style-type: none"> • 농가형 계절근로자/복숭아 농가 • 2024년부터 2년의 계절근로 경험 	2025.04.05.
결혼이주 여성 (6명)	결-A	여성	<ul style="list-style-type: none"> • 한국 체류 13년(2012년 입국)/식당 근무 • [가족고용 사례] 2023년부터 남편의 밭작물 농사에 언니, 형부, 남동생을 초청. 집에서 함께 거주 	2025.04.03.
	결-B	여성	<ul style="list-style-type: none"> • 한국 체류 7년(2018년 입국)/주부 • [가족고용 사례] 남편의 밭작물 농사에 오빠 2명을 2022년부터 초청. 집에서 함께 거주 	2025.04.12.
	결-C	여성	<ul style="list-style-type: none"> • 한국 체류 6년(2019년 입국)/농협 공공형 계절근로 통역관 • [가족초청 사례] 2024년 친척 오빠 초청 경험(~2025년까지 일하고 귀국) 	2025.03.29.
	결-D	여성	<ul style="list-style-type: none"> • 한국 체류 5년(2020년 입국)/주부 • [가족초청 사례] 2022년 3명, 2023년 8명, 2024년 5명의 형부, 언니, 사촌동생 등 초청 	2025.04.12.
	결-E	여성	<ul style="list-style-type: none"> • 한국 체류 14년(2011년 입국)/공장 근무 • [가족초청 사례] 2024년 사촌오빠/동생 2명, 2025년 언니/형부/사촌동생 3명 초청 	2025.04.19.

분류	참여자 ¹	성별	특징	일시
고용주 (4명)	고-A	남성	<ul style="list-style-type: none"> • 농가형 계절근로자 고용/복숭아 농가 • 2023년부터 계절근로자 고용, 2025년 현재 6명(재입국3, 신규3) 채용 	2025.04.03.
	고-B	남성	<ul style="list-style-type: none"> • 공공형 계절근로자 고용/밭작물 일반 • 공공형 계절근로자 채용 경험 3년 	2025.06.02.
	고-C	남성	<ul style="list-style-type: none"> • 농가형 계절근로자 고용/복숭아 농가 • 2023년부터 계절근로자 고용, 2025년 현재 4명(재입국3, 신규1) 채용 	2025.04.03.
	고-D	남성	<ul style="list-style-type: none"> • 농가형 계절근로자 고용/딸기 농가 • 2023년부터 계절근로자 고용, 2024.12.~2025.5. 1명의 채용 경험 	2025.06.02.

주 1: 참여자의 이름은 분류의 첫 글자와 알파벳 순서로 정리하여 가명 처리함

결혼이주여성과는 모두 자택에서 만났고, 계절근로자는 주말이나 날씨가 꺾어 근무가 취소된 날 숙소를 찾아 이야기를 나누었다. 고용주와는 그들의 일터인 밭이나 인근 카페에서 인터뷰했다. 계절근로자에게는 한국어로 질문을 던지고(김주영), 베트남어로 통역하여(황티응옥후옌) 질문을 전달하였다. 답변은 다시 베트남어에서 한국어로 통역하여(황티응옥후옌) 대화를 이어갔다. 결혼이주여성은 1명(결-E)을 제외하면 모두 베트남어 통역을 통해 인터뷰를 진행했다. 한국 체류 기간은 모두 5년 이상이었고, 13년이라는 긴 시간을 보낸 사례도 있었지만 한국어 소통이 원활하지 않은 경우가 많았다.

대부분의 가족고용은 결혼이주여성의 남편이 초청한 친척과 함께 일하고 있었다. 결혼이주여성은 식당에서 일하거나 주부로서 아이와 살림을 돌보는 등 농업근무와는 무관한 일에 종사했다. 결혼이주여성 중에는 공공형 계절근로를 주관하는 농협의 통역관으로 일하면서 가족을 초청한 사례도 포함되어 있다. 계절근로자는 공공형 2명, 농가형 9명이 참여했고, 이 중 여성은 5명, 남성은 6명이다. 계-C, D, E가 동일한 복숭아 농가에서 일하며, 계-F, G도 가족고용 농가에서 함께 일한다. 계-H, I, J, K도 동일한 복숭아 농가에서 근무하는 가족이다. 계절근로자가 일하는 농가의 다양성을 확보하지 못한 것은 연구의 아쉬움으로 남지만, 접근성의 제약으로 인해 어쩔 수 없는 선택이기도 했다. 초기에 P지역에서 주관한 계절근로자와 고용 농가

교육과정에 참여관찰하여 관계자들과 직접 접촉함으로써 인터뷰 참여자를 확보하였는데, 이 교육이 복숭아 농가를 중심으로 이루어졌다는 사실을 뒤늦게 알게 되었다. 고용주의 절반정도가 복숭아 농가였고, 이후에는 양파, 마늘, 깨 등과 같은 일반적인 밭작물과 딸기를 재배하는 농가를 만나 부족한 부분을 보완하고자 했다.

또 한 가지 아쉬운 부분은 계절근로자의 인터뷰 참여를, 고용주를 통해 가능하게 했다는 점이다. 그 이유는 여러 가지가 있다. 첫째, 계절근로자와의 인터뷰가 주로 숙소에서 이루어졌고, 숙소는 고용주의 관리하에 있기 때문에 고용주 없이 접근하기 어려웠다. 둘째, 계절근로자의 쉬는 날이 정해져 있지 않고 상황에 따라 달라져서 정확히 확인하기 위해서는 고용주와 소통할 수밖에 없었다. 한국 농촌에서 계절근로자는 결혼이주여성과 고용주를 통하지 않고는 일하거나 생활하기 어렵기 때문에 연구자 입장에서 직접적으로 접근하기 쉽지 않은 한계가 있었다.

고용주 남성을 주로 인터뷰한 것도 아쉬움으로 남는다. 농촌의 특성상 교육과정은 '바깥일'로 인식되어 남성 고용주가 주로 참여하였고, 그 결과 인터뷰 참여자도 남성이 주를 이루었다. 그러나 실제 작업 현장에서는 고용주 부부가 함께였으며, 농업 이외의 바깥일에 남성이 빈번하게 참여하는 경우 여성이 실제로 계절근로자와 소통하는 경우가 많았다. 이들의 숙소 생활을 챙기는 것도 주로 여성이었다. 따라서 여성 고용주를 인터뷰했다면 다른 측면을 엿볼 수 있었을지도 모른다.

인터뷰는 1~2시간 소요되었으며 참여자의 동의를 얻어 녹음하고 이를 전사하여 정리하였다. 인터뷰 내용은 결혼이주여성, 계절근로자, 고용주에 따라 조금씩 달랐다. 계절근로자에게는 일의 적응과정에서의 애로사항, 일의 난이도, 새로운 지역에서 생활방식, 어려운 상황을 도와주는 조력자 유무,, 고용주·결혼이주여성·마을 주민 등과의 관계맺기 등을 중심으로 물었다.. 고용주에게는 계절근로자와의 일 경험, 일 외의 생활에서 계절근로자와 어떠한 관계를 맺고 있는지를 중심으로 질문했다. 계절근로자의 가족인 결혼이주여성과의 일상적인 소통과 관계도 질문에 포함했다. 가족을 초청한 결혼이주여성에게는 이 초청의 의미가 무엇인지, 계절근로자의 일과 생활 적응을 위해 노력하고 있는 것이 무엇인지, 고용주와 어떠한 관계를 맺고 있는지 등을 물었다.

인터뷰 녹음파일은 클로바노트, 다글로와 같은 프로그램에 넣어 1차로 전사하고, 이를 재정리하여 인터뷰 정리본을 만들어 보관하고 연구자료로 활용하였다. 인터뷰

참여 동의는 서면으로 받았으며, 결혼이주여성과 계절근로자에게는 베트남어 동의서를, 고용주에게는 한국어 동의서를 제공하였다.

1.2. 참여관찰

인터뷰 외에도 여러 현장에서 참여관찰하여 간접적으로 관련 정보를 얻고 인터뷰에 참여할 수 있는 대상자를 넓혀나갔다. 초기 참여관찰의 목적이 인터뷰 참여자의 확보와 A 지역의 계절근로 현황을 파악하는 것이었다면, 후반기의 참여관찰은 계절근로자가 일하는 실제 현장을 방문하고 함께 일하면서 이들과 고용주의 상호작용을 파악하기 위함이었다. 총 네 차례의 참여관찰을 진행하였으며, 구체적인 내용은 <표 2-2>를 통해 살펴볼 수 있다.

<표 2-2> 참여관찰 개요

현장	참여자	일시
공공형 계절근로자 교육과 대면식	김주영, 황티응옥후엔	2025.03.26.
농가고용 계절근로자 교육 및 대면식	황티응옥후엔	2025.03.31.
공공형 계절근로자 숙소에서의 식사, 통역관과 고용주의 교류 현장	김주영, 황티응옥후엔	2025.06.02.
공공형 계절근로자 밭 작업 현장	김주영, 황티응옥후엔	2025.06.15.

공공형/농가형 계절근로자 교육과 대면식을 통해서 인터뷰에 참여할 대상을 모색하고, A 지역의 계절근로자 사업 담당 공무원과 면담하며 현황, 실태, 문제점 등에 대해 청취할 수 있었다. 실제 작업 현장인 밭을 방문하여 함께 2시간 정도 일을 하면서 계절근로자와 고용주 사이의 상호작용을 관찰하는 참여관찰도 시도하였다. 일을 하면서 일상적으로 어떤 소통이 이루어지는지, 그 과정에서 어려움은 없는지 등을 파악하기 위함이었다. 공공형 계절근로자 숙소를 방문하여 함께 저녁식사를 하기도 하며, 이들의 통역관인 결혼이주여성 결-C가 초청한 친척 오빠가 일했던 딸기농장의 고-D와 교류하는 모습을 관찰했다. 이러한 참여관찰은 인터뷰를 통해 확인하기 어려운 부분을 파악할 수 있게 한다는 점에서 의미가 있다.

2. 양적연구

2.1. 이론적 배경

2.1.1. 계절근로자와 선주민과의 관계

이 연구에서 계절근로자의 농촌 생활 적응에 영향을 미치는 요인을 탐색하기 위해 계절근로자와 농촌 선주민의 관계를 사회적 지지의 관점에서 접근하였다. 사회적 지지란 “지지망의 기능적 속성과 구조적 속성을 통해 실제 상황에서 제공받은 지지 정도와 사회망의 구성원을 통해 정서적·정보적·물질적·평가적 지지를 제공받을 수 있다고 지각하는 정도”를 의미한다(박지원, 1985). 이후 사회적 지지를 개인이 처한 상황에서 느끼는 주관적 지지 지각뿐 아니라, 지지망의 규모 및 상호작용 빈도 등 객관적 조건까지 포괄하는 개념으로 확장하여 사용해 왔다(박설희, 2016; 김대명, 2016).

이 연구는 앞서 수행한 질적연구 결과를 바탕으로 계절근로자에게 지지를 제공해주는 주체를 ‘고용주’, ‘결혼이주여성’, ‘마을 일반 주민’ 등으로 구분하였다. 따라서 구조적 측면은 지지망의 외형적 특성으로, 지지 제공 주체(예: 농가주, 마을 주민, 결혼이주여성 등), 지지자의 수, 그리고 주기적 교류 횟수 등을 포함한다. 반면 기능적 측면은 지지망이 실제 제공하는 지지의 유형으로, 정서적 지지, 정보적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지로 구분된다.

2.1.2. 농촌생활의 적응

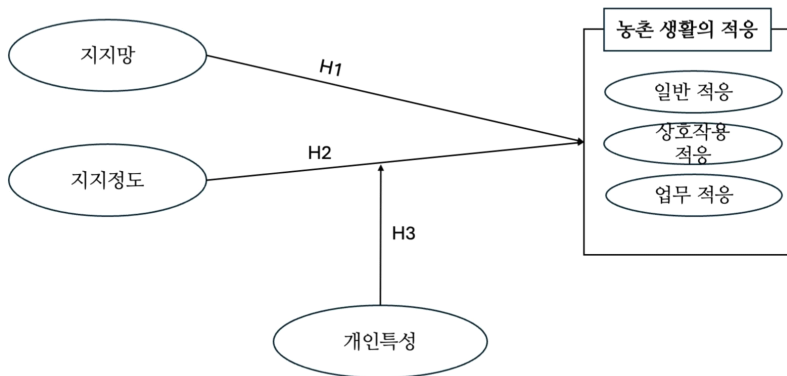
계절근로자는 고향과 문화언어생활양식이 다른 한국 농촌에서 단기간이지만 반복적으로 체류한다. 이들은 단순히 ‘노동 역할’에만 적응하는 것이 아니라 새로운 음식·숙소·여가 환경, 언어, 그리고 선주민과의 일상적 관계까지 생활 전반에 걸친 문화 접촉을 경험한다. Redfield, Linton & Herskovits(1936)는 서로 다른 문화권 집단이 지속적·직접적 접촉을 할 때 양측 모두에게 변화를 초래하는 과정을 “문화적응”이라 정의하였다. Berry(1990) 역시 두 집단 간 문화 경향이 상이할 때 장기 접촉이 쌍방향적 변화를 유발한다고 강조하며, 이는 ‘이주민뿐 아니라 주류사회도 함

게 변한다’는 점을 함의한다. 이처럼 계절근로자와 선주민 모두가 변화를 겪는 상황을 분석하려면 단순한 ‘노동 적응’이 아니라 문화 적응 틀을 적용할 필요가 있다. 따라서 이 연구에서 농촌생활 적응은 문화 적응 개념으로 접근하였으며, 이를 다차원적 구조(일반·상호작용·업무)로 볼 것이다.

2.2. 연구 모형과 연구가설

2.2.1. 연구 모형

〈그림 2-1〉 연구 모형



2.2.2. 연구가설

H1. 사회적 지지망은 농촌생활 적응의 하위 영역에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 사회적 지지망은 일반 적응에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H1-2. 사회적 지지망은 상호작용 적응에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H1-3. 사회적 지지망은 업무 적응에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H2. 사회적 지지정도는 농촌생활 적응에 하위 영역에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H2-1. 사회적 지지정도는 일반 적응에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H2-2. 사회적 지지정도는 상호작용 적응에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H2-3. 사회적 지지정도는 업무 적응에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H3. 지지정도와 농촌생활 적응 간의 개인특성이 조절 효과가 있다.

2.3. 분석 방법

2.3.1. 표본 설계

1) 모집단의 정의

이 연구는 전북특별자치도에 체류·거주하는 베트남 국적 계절근로자와 이들과 상호 교류하는 선주민(고용주·결혼이민자·마을 주민 등)을 모집단으로 설정하였다.

전북특별자치도와 베트남 계절근로자에 초점을 맞춘 이유는 다음과 같다. 첫째, 연구팀이 모두 전북특별자치도에 거주하고 있어 농가·숙소·출입국 등 조사 현장으로의 이동과 일정 조정이 수월하다. 둘째, 전북특별자치도 농업정책과 통계자료에 따르면 2023년 1,838명(65%), 2024년 4,315명(66%)의 베트남 계절근로자가 도입되었으며, 다른 국적 계절근로자에 비해 도입 실적이 가장 많았다. 셋째, 공동연구원이 베트남 국적 연구자로, 응답자와의 의사소통 장벽을 최소화하고 조사 신뢰를 높일 수 있었다.

〈표 2-3〉 모집단 정의

구분	모집단 정의
계절근로자	2025년 입국하여 전북 지역에서 일하고 있는 베트남 계절근로자
선주민	전북 지역에서 계절근로자와 교류가 있는 선주민 (결혼이민자, 고용주, 마을 주민 등)

2) 표본추출 방법

표본 목표치는 집단별 150부로 설정하였으며, 다음 두 장소에서 조사 환경과 집단 특성을 고려해서 표본추출을 실시하였다.

〈표 2-4〉 표본추출 방법

조사 장소	표본추출 방식	선택 이유
전주출입국·외국인관리사무소	편의 표본	<ul style="list-style-type: none"> - 계절근로자가 체류 신고를 위해 방문하는 장소로 접근성이 좋고 응답 모집이 용이함 - 공동연구원이 해당 기관에서 정기 자원봉사를 수행하고 있어 직원·경비 인력의 협조를 쉽게 얻을 수 있고, 봉사활동 동료들을 조사 보조 인력으로 투입할 수 있음 - 현장 배포·회수로 무응답을 즉시 확인·보완할 수 있어 자료의 신뢰성이 확보됨
A 지역	눈덩이표본	<ul style="list-style-type: none"> - 마을주민과 공공형 계절근로자의 경우 접근이 어렵기 때문에 질적연구 진행 시 네트워크를 활용하여 참여 대상을 효율적으로 확보할 수 있음

3) 자료 수집

본 조사를 들어가기 전에 예비조사를 통해서 문항 이해도, 응답 소요시간, 내적 신뢰도를 검토하였다. 예비조사의 결과를 반영하여 의미 전달이 불명확한 문장과 모호한 용어를 수정하여 설문지 내용을 보완하였다. 예비조사와 본조사를 다음과 같은 일정을 진행하였다.

〈표 2-5〉 자료 수집

구분	조사 기간	조사 장소	조사 방법 (진행 요원)	수집된 설문지 (부)
예비 조사	2025.05.02. ~ 2025.05.16.	전주출입국·외국인관리사무소	대면 조사 (공동연구원)	계절근로자 대상: 22부 선주민 대상: 12부
본 조사	2025.05.27. ~ 2025.07.04.	전주출입국·외국인관리사무소	대면 조사 (공동연구원, 동료 자원봉사자)	계절근로자 대상: 168부 선주민 대상: 157부
		A 지역	대면 조사 (연구팀, A 지역 통역사)	

2.3.2. 조작적 정의 및 측정 항목

1) 변수의 정의

〈표 2-6〉 변수의 정의

구분	변수명	개념적 정의	조작적 정의	측정 근거
독립 변수	계절근로자와 선주민의 관계	사회적 지지 관점에서 접근: '사회적 지지란 사회적 지지망의 기능적 속성과 구조적 속성을 통해 실제 상황에서 제공받은 지지정도와 사회망의 구성원을 통해 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지를 제공받을 수 있다고 지각하는 정도' (박지원, 1985)	지지망 - 지지제공자 수 - 교류 횟수 지지정도 - 정서적지지 - 정보적지지 - 물질적지지 - 평가적 지지	- 김대명(2016) - 박설희(2016) - 박지원(1985)
종속 변수	농촌생활 적응	문화적응(Acculturation) 개념으로 접근: '문화적 근원이 다른 사람들 간의 지속적이고 직접적인 접촉의 결과로 일어나는 변화이자 새로운 문화 환경에 대해서 개인이 경험하는 심리적 적응의 정도, 평안함, 용이함의 수준'	농촌생활 적응 - 일반적응 - 상호작용적응 - 업무적응	- 김동회(2012) - 정대모(2017) - Fitri Ricania Sukaputri(2014) - Black&Stephens(1989)
조절 변수	개인특성, 관계 유형	연령, 사업 참여 경험, 직업(농업, 비농업)		인구통계 변수 일반 관행
		근로자와 선주민과의 관계유형	- 친족관계 - 고용관계 - 기타	본연구의 인터뷰 및 참여관찰 기반

2) 측정 항목

측정 항목 설계는 선행연구 및 연구모형의 핵심 개념(사회적 지지·농촌생활 적응)을 토대로 계절근로자용 문항을 먼저 작성하고, 이어서 동등 개념을 선주민용으로 변환하였다. 계절근로자의 경우 지지 수혜자의 입장에서 본인이 지각한 사회적 지지를 받을 정도에 대한 문항을 설계했고, 선주민의 경우 지지를 제공자 입장으로 바뀌어 문항 구성하였다. 이를 통해 두 집단이 같은 현상을 어떻게 인식하는지 비교할 수 있도록 할 것이다. 자세한 측정 문항 구성은 〈표 2-7〉와 〈표 2-8〉에 상세히 제시하였다.

〈표 2-7〉 변수의 측정 항목(계절근로자 대상)

구분		측정 변수	측정 항목
지지망 (support_network)	지지 제공자 수	support_num	한국에서 도움을 요청하거나 이야기를 나눌 수 있는 사람
	교류 빈도	contact_freq	지지제공자와의 교류 횟수 (1회/1년, 1회/1개월, 1회/1주, 3~4회/주, 매일)
지지 정도 (support_level)	정서적 지지 (emo)	emo_1	나는 보살핌과 사랑을 받고 있다
		emo_2	내가 고민되는 일을 얘기하면 잘 들어준다
		emo_3	나에게 어떤 어려운 일이 있는지 관심을 가져준다
		emo_4	나의 실수를 이해해주고 감싸준다
	정보적 지지 (info)	info_1	내가 배우고 싶어할 때 적절한 도움을 준다
		info_2	내가 혼란스러워하는 문제에 대하여 설명해 준다
		info_3	내가 어떤 일을 하는 방법을 잘 모를 때 친절하게 가르쳐준다
		info_4	내가 잘 적응할 수 있도록 좋은 충고를 해준다
		info_5	내가 문제를 해결할 수 있도록 정보를 제공해준다
	물질적 지지 (inst)	inst_1	내가 하고 싶어하는 일을 할 수 있도록 도와준다
		inst_2	내가 도움을 청하면 대가를 바라지 않고 최선을 다해 도와준다
		inst_3	내가 잘한 일에 대하여 보상을 해준다
		inst_4	내가 필요로 하는 물건이나 공간을 빌려준다
		inst_5	내가 몸이 아프면 대신 일을 해준다
		inst_6	내가 요청하면 기꺼이 시간을 내주고 함께 한다
	평가적 지지 (eval)	eval_1	내가 실수했을 때 격려와 좋은 충고를 해준다
		eval_2	내가 노력했거나 잘했을 때 칭찬해준다
		eval_3	내가 가치 있는 존재임을 인정하고 알게 해준다
		eval_4	나를 인격적으로 존중해 준다
eval_5		나의 행동의 옳고 그릇된 점을 객관적으로 판단해 준다	
농촌 생활 적응	일반 적응 (life)	life_1	생활이 유익하고 재미있다고 생각한다
		life_2	한국 생활에 전반적으로 만족하고 있다
		life_3	한국의 음식을 좋아한다
		life_4	숙소 등의 잠자는 시설이 나에게 잘 맞는다
		life_5	한국인과 유사한 스타일과 옷을 구매한다

구분	측정 변수	측정 항목	
농촌 생활 적응	상호 작용 적응 (inter)	inter_1	(한국인) 동료들과 잘 어울리고 있다
		inter_2	한국인들과 보통 대화하는 데 문제가 없다
		inter_3	한국어를 못하지만 생활하는 데 문제가 없다
		inter_4	한국에서 물건을 살 때 가격을 흥정하여 산다
		inter_5	한국 사람과 똑같이 되고 싶다
	업무 적응 (work)	work_1	작업장에서 내가 맡은 책임과 일을 잘 해낸다
		work_2	농가/농협에서 나에게 바라는 것보다 더 잘 해낸다
		work_3	회사의 사장이나 농장주의 지시에 잘 따른다
		work_4	회사/농장의 업무가 잘 맞는다
		work_5	하고 있는 일이 쉬운 편이다
		work_6	전반적으로 업무에 만족한다

주: 측정척도는 서열척도(리커트 5점)이며, 지지망의 지지 제공자 수만 비율척도임

〈표 2-8〉 변수의 측정 항목(선주민 대상)

구분	측정 변수	측정 항목	
지지망 (support_network)	지지 제공자 수	support_num 교류하는 계절근로자 수 *교류: 함께 일하거나 일상적으로 소통하는 관계를 의미	
	교류 빈도	contact_freq 계절근로자와의 교류 횟수 (1회/1년, 1회/1개월, 1회/1주, 3~4회/주, 매일)	
지지 정도 (support_level)	정서적 지지 (emo)	emo_1	계절근로자가 보살핌과 존중을 느낄 수 있도록 대했다
		emo_2	계절근로자가 고민을 이야기할 때 잘 들어주었다
		emo_3	계절근로자가 어려운 상황일 때 관심을 가지고 도와주었다
		emo_4	계절근로자의 실수를 이해하고 감싸주려 했다
	정보적 지지 (info)	info_1	계절근로자가 한국어, 일, 한국생활 등을 배우고 싶어할 때 적절한 도움을 주었다
		info_2	계절근로자가 이해 못 하는 것을 잘 설명해주었다
		info_3	계절근로자에게 업무나 생활 관련 정보를 알려주었다
		info_4	계절근로자가 일과 생활에 적응할 수 있도록 조언해주었다
		info_5	계절근로자의 일과 생활 문제 해결을 위해 정보를 제공해주었다

구분		측정 변수	측정 항목
지지 정도 (support_level)	물질적 지지 (inst)	inst_1	계절근로자가 하고 싶은 일을 할 수 있도록 도와주었다
		inst_2	계절근로자가 요청할 때 대가 없이 도와주었다
		inst_3	계절근로자가 잘한 일에 대하여 보상을 해준다
		inst_4	계절근로자가 필요한 물건이나 공간을 빌려주었다
		inst_5	계절근로자가 아플 때 대신 일을 도와준 적 있다
		inst_6	계절근로자가 요청하면 기꺼이 시간을 내주었다
	평가적 지지 (eval)	eval_1	계절근로자가 실수했을 때 격려하거나 조언해주었다
		eval_2	계절근로자가 잘했을 때 칭찬해주었다
		eval_3	계절근로자가 존재의 가치를 느끼게 해주었다
		eval_4	계절근로자를 인격적으로 존중하였다
		eval_5	계절근로자의 행동을 객관적으로 판단해주었다
농촌 생활 적응	일반 적응 (life)	life_1	계절근로자와의 생활이 유익하거나 흥미로웠다
		life_2	계절근로자로 인해 마을 분위기가 긍정적으로 변했다
		life_3	계절근로자와 함께 새로운 음식을 경험한 적이 있다
		life_4	계절근로자의 언어나 행동방식에 익숙해졌다
		life_5	계절근로자의 옷차림과 생활방식 등 공유하며 친숙함을 느꼈다
	상호 작용 적응 (inter)	inter_1	계절근로자와 함께 장을 보거나 대중교통을 이용해 보았다
		inter_2	계절근로자와 쉬는 날 함께 시간을 보냈다
		inter_3	계절근로자와 문화행사나 지역 모임에 참여한 적이 있다
		inter_4	계절근로자와의 대화나 소통이 자연스럽다고 느낀다
		inter_5	계절근로자와의 일상적인 대화에 익숙해졌다
		inter_6	계절근로자와 언어가 통하지 않아도 의사소통할 수 있다
	업무 적응 (work)	work_1	인내심이나 열린 태도가 생겼다
		work_2	계절근로자와 함께 일해서 업무 효율이 높아졌다고 느낀다
		work_3	계절근로자와 함께 일하면서 리더십이나 소통방식을 배우게 되었다
		work_4	계절근로자가 맡은 일을 잘 수행한다고 느낀다
		work_5	계절근로자와 함께 일하는 것이 익숙해졌다
		work_6	계절근로자와 문화 차이나 갈등을 조정하는 방법을 알게 되었다
work_7		계절근로자가 노동력 문제 해결에 도움이 되었다고 느낀다	

주: 측정척도는 서열척도(리커트 5점)이며, 지지망의 지지 제공자 수만 비율척도임

2.3.3. PLS-SEM 분석 방법

이 연구는 계절근로자의 농촌 생활 적응에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 구조방정식모형 중 하나인 부분최소자승법(Partial Least Squares Structural Equation Modeling, 이하 PLS-SEM)을 활용하였다. 이는 변수 간의 복잡한 인과 관계를 동시에 분석할 수 있는 다변량 통계기법으로, 특히 본 연구와 같이 탐색적이고 예측지향적인 목적, 비교적 작은 표본 크기, 정규성을 충족하지 않는 자료에 적합한 분석 방법이다. 다만, 본 연구에서 계절근로자와 선주민 대상으로 동등한 설문 문항을 설계했으나, 각 대상의 특성 및 실제로 수집된 데이터를 기반으로 해서 계절근로자와 선주민 대상으로 한 최종 분석 모형을 다음과 같이 진행하였다.

1) 계절근로자

본 연구는 계절근로자의 농촌 생활 적응에 미치는 사회적 지지의 영향을 분석하기 위해 구조방정식 모형을 설계하였다. 사회적 지지는 사회적 지지망과 사회적 지지 정도의 두 차원으로 구분하였으며, 농촌 생활 적응은 일반생활 적응, 상호작용 적응, 업무 적응의 세 영역으로 구성하였다. 본 연구는 사회적 지지망과 사회적 지지정도가 농촌 생활 적응의 각 하위 영역에 유의한 영향을 미친다는 가설을 설정하였다. 또한 개인 특성에 따른 영향 차이를 검증하기 위해 연령, 직업, 사업 참여 경험을 조절변수로 설정하였다.

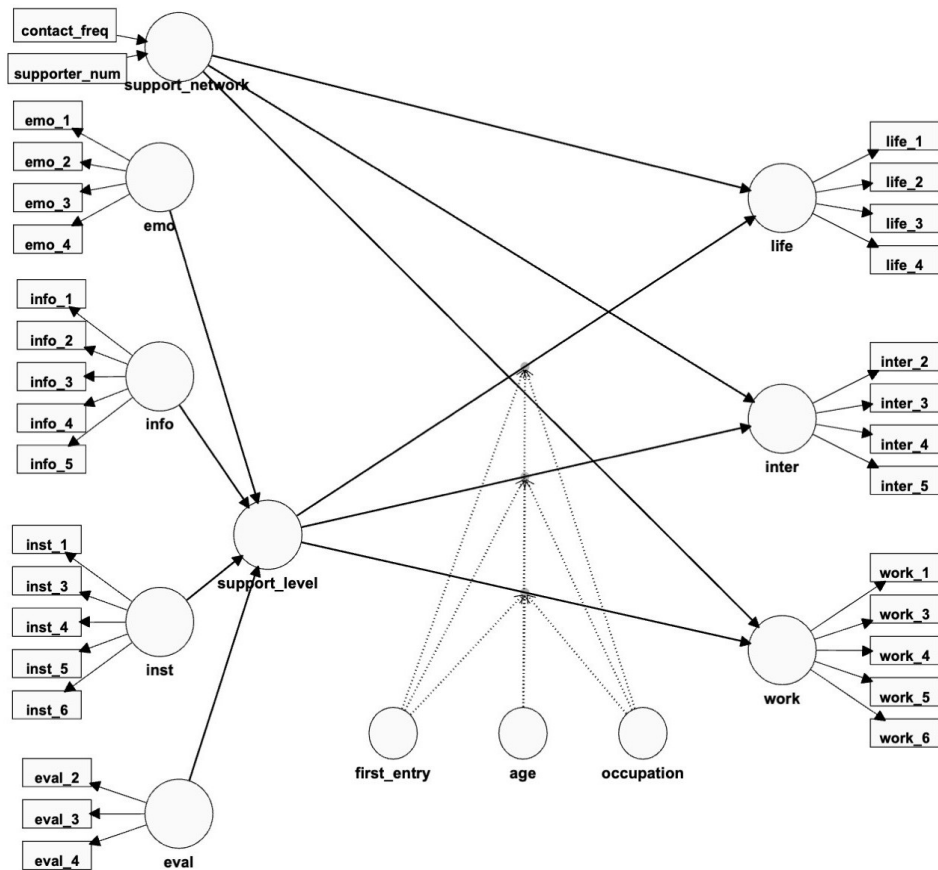
PLS-SEM에서 측정모형은 관측지표를 통해 잠재변수를 측정하는 방식이다. 본 연구에서 사회적 지지망은 지지 제공자 수와 접촉 빈도로 구성된 형성적(formative) 측정모형으로 설계하였다. 반면 정서적 지지, 정보적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지, 그리고 농촌 생활 적응의 세 하위 영역은 모두 반영적(reflective) 측정모형으로 구성하였다. 모든 측정 문항은 5점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)를 사용하였다.

본 연구에서는 사회적 지지정도를 고차원 잠재변수로 구성하기 위해 2단계 접근법(two-stage approach)을 적용하였다. 1단계에서는 정서적·정보적·물질적·평가적 지지의 1차 요인에 대한 잠재변수 점수를 산출하였으며, 2단계에서는 해당 점수를 활용하여 2차 요인인 사회적 지지정도를 반영적-형성적(reflective-formative) 구조로 구성하였다.

측정모형에 투입하기 전 탐색적 분석을 시행하여 요인적재치가 0.7 미만인 문항을 제거하였다. 그 결과 정서적 지지(4문항), 정보적 지지(5문항), 물질적 지지(5문항, inst_2 제외), 평가적 지지(3문항, eval_1·eval_5 제외), 일반 생활 적응(4문항, life_5 제외), 상호작용 적응(4문항, inter_1 제외), 업무 적응(5문항, work_2 제외) 문항이 최종 분석에 활용되었다.

구조모형에서는 사회적 지지망과 사회적 지지정도가 농촌 생활 적응의 세 하위 영역에 미치는 직접효과를 검증하였다. 또한 연령, 직업, 사업 참여 경험을 조절변수로 투입하여 사회적 지지와 농촌 생활 적응 간 관계에서의 조절효과를 분석하였다. 모형 분석에 앞서 독립변수 간 다중공선성(multicollinearity)과 상관관계를 검토하였으며, 모든 변수의 VIF 값은 허용 기준(VIF<5)을 충족하였다. 다만 상관성이 높은 변수는 제거하여 모형의 안정성을 확보하였다.

〈그림 2-2〉 계절근로자 대상 분석모형도



한편, 사업유형(공공형·농가형)을 조절변수로 구조모형에 직접 투입할 경우 다중 공선성 문제가 발생하므로, 본 연구에서는 사업유형별 차이를 검증하기 위해 PLS-SEM에서 산출된 잠재변수 점수를 활용한 SPSS 기반의 그룹별 회귀분석을 추가로 수행하였다. 최종 연구모형은 <그림 2-2>에 제시하였다.

2) 선주민

선주민 대상으로 한 설문 문항을 설계했을 때 계절근로자 대상 설문지를 기반으로 하여, 지지 제공자의 입장에서 문항을 구성하였다. 이는 이론적 근거가 부족한 것과 질적연구 내용을 고려하여, 계절근로자 대상 모형과는 다르게 구축하였다.

이는 PLS-SEM 모형을 분석하기 전에 측정 도구의 잠재요인 구조를 확인하고 관찰변수를 검증하기 위해 탐색적 요인 분석을 하였다. 탐색적 요인 분석은 주성분 분석(Principal Component Analysis)을 적용하고, Kaiser 정규화를 적용한 Varimax 회전방식을 사용하였다. 요인적재치가 0.5 이상인 항목을 기준으로 변수를 유지하였다. 초기 분석에서는 9개의 요인이 도출되었으나, 일부 요인 간 개념적 중복이 확인되어 최종적으로 요인 통합을 결정하였다. 그 결과, 사회적 지지정도는 2개 요인(정서·정보·물질적 지지 / 평가적 지지)으로, 농촌 생활 적응은 2개 요인(일반 생활·상호작용 적응 / 업무 적응)으로 통합하였다. 이후 PLS-SEM 분석을 위해 측정모형 적합도를 검토하였으며, HTMT 값이 0.9 이상이거나 요인적재치가 0.7 미만인 항목은 제거하였다. 선주민 대상 측정모형에서는 사회적 지지망을 형성적(formative) 측정모형으로 설정하였으며, 그 외 모든 변수는 반영적(reflective) 측정모형으로 설계하였다. 모든 문항은 5점 리커트 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)를 사용하였다.

구조모형은 잠재변수 간의 인과관계를 규명하는 부분으로, 선주민 연구모형에서는 다음과 같은 경로를 포함하고 있다.

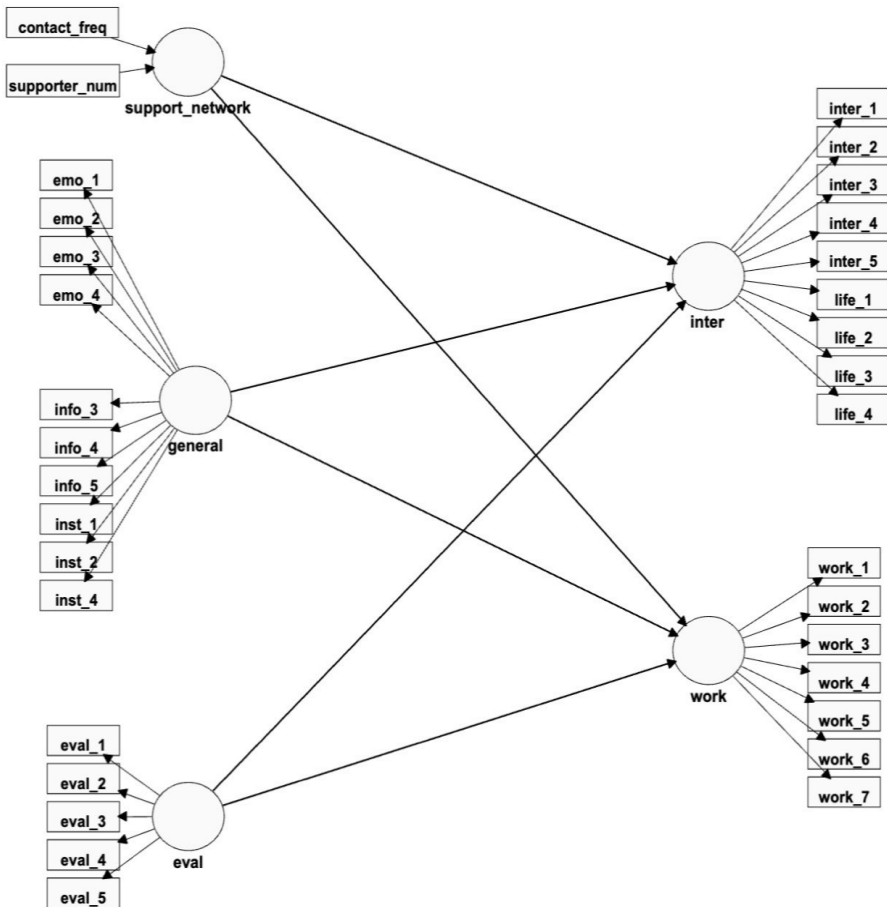
H1: 사회적 지지망 → 농촌생활 적응(하위 2개 영역)

H2: 사회적 지지정도(2가지 영역) → 농촌생활 적응(하위 2개 영역)

이러한 경로를 통해 각 독립변수의 상대적 영향력과 설명력을 파악하고자 하였다. 계절근로자와의 관계(친족관계, 고용관계 등)를 조절변수로 모형에 투입하면 다중 공선성 문제가 발생하기 때문에 계절근로자 친족과 고용주 집단의 영향 차이를 살펴보기 위해 SPSS에서 추가로 그룹별 회귀분석을 진행하였다. 따라서 계절근로자와의 관계 변수는 PLS-SEM 모형에 포함하지 않고, 집단별 영향 차이를 확인하기 위해 PLS-SEM에서 산출된 잠재변수 점수를 활용하여 SPSS에서 추가로 회귀분석을 실시하였다.

이는 계절근로자와의 관계를 초점으로 하여 선주민의 농촌 생활 적응에 미치는 요인을 PLS-SEM 기법으로 분석하기 위해, 측정모형과 구조모형을 최종적으로 아래와 같이 구축하였다.

〈그림 2-3〉 선주민 대상 분석모형도



3) 모형 평가

PLS-SEM의 모형 평가는 크게 측정모형과 구조모형으로 이루어진다. 측정모형과 구조모형을 평가할 때 다음과 같은 기준을 활용한다.

〈표 2-9〉 모형 평가 기준

모형	평가 항목	평가 지표	수용 기준	
측정모형	내적 일관성 신뢰도	Cronbach's Alpha	≥ 0.70	
		복합신뢰도 (CR)	≥ 0.70	
		rho_A	≥ 0.70	
	수렴 타당성 (Convergent Validity)	평균분산추출 (AVE)	≥ 0.50	
		외부적재치 (Outer Loading)	≥ 0.70 (이론적 근거가 있으면 ≥ 0.60도 허용)	
		판별 타당성 (Discriminant Validity)	Fornell-Larcker 기준	각 구성개념의 \sqrt{AVE} > 다른 구성개념과의 상관계수
	HTMT		< 0.90	
	다중공선성 (Multicollinearity)	외부 VIF (Outer VIF)	< 5	
	형성적 측정 모형	외부 가중치	Outer Weight	$p < 0.05$
		외부 적재치	Outer Loading	≥ 0.70
		다중공선성 (Multicollinearity)	외부 VIF (Outer VIF)	< 5
		통계적 유의성	t값, p값	$t \geq 1.96, p < 0.05$
구조모형	다중공선성 (Multicollinearity)	내부 VIF (Inner VIF)	< 5	
	경로계수 (Path Coefficient)	β 값, p값	$p < 0.05$ (또는 $t \geq 1.96$)	
	결정계수 (Coefficient of Determination)	R^2	0.75 = 높음 0.50 = 중간 0.25 = 낮음	
	효과크기 (Effect Size)	f^2	> 0.35 = 큼 0.15-0.35 = 중간 0.02-0.15 = 작음	
	조절효과 (Moderation Effect)	상호작용항 (Interaction Term)	$p < 0.05$	

데이터를 탐색하고 기술통계를 분석하기 위해 SPSS 29 통계프로그램을 활용하고 위와 같은 분석 절차는 SmartPLS 4.0 소프트웨어를 사용하여 수행하였다.

III. 연구결과

1. 질적연구

이 연구에서는 농가형 계절근로와 공공형 계절근로를 모두 살펴보았다. 농가형은 결혼이주여성의 초청으로 온 계절근로자를 의미하며, 공공형은 A 지역이 MOU를 체결한 베트남의 특정 지역을 통해 선발해 농협에 고용되어 일하게 되는 계절근로자다. 농가형이 계절근로자를 상시 채용하여 고용주와 매일 함께 일하는 것과 달리, 공공형은 농협이 일괄 고용한 뒤 일손이 필요한 고용주에게 배정하는 일일 고용 형식이다. 일손이 필요한 농가가 미리 농협에 연락해 요청하면 계절근로자를 배정하는 방식이다. 계절근로를 하는 것은 동일하지만 농가형과 공공형의 방식이 달라서 질적 연구 결과를 정리하는 데도 영향을 미쳤다. 질적연구 결과에서 특별히 농가형, 공공형으로 지칭하지 않은 내용은 대부분 농가형에 해당한다. 서술 항목 중 주목할 만한 차이가 있는 부분에서는 농가형과 공공형을 별도로 구분하였다.

1.1. 일 적응

인터뷰에 참여한 계절근로자는 20~40대의 연령분포를 보이며, 성별은 남성 6명, 여성 5명이다. 이들은 베트남에서도 농업에 종사한 경우가 많았다. 농업 중에서는 대부분 벼농사를 지은 경험이 있다. 땅을 소유하여 벼농사를 짓기도 하고, 다른 사람의 논에 가서 일하기도 했다. 농사일이 없으면 건축일을 하는 남성들도 있다. 일부 여성은 중국계 의류공장과 구두공장에서 일했다. 특정한 하나의 직업으로 설명하기 어려운 다양한 일을 한 사람도 있으며, 관광업에 종사하면서 부모가 경작하는 과수원에서 농번기마다 일을 돕는 경우도 있었다.

한국으로 잠시 일을 하러 온 이들의 베트남에서의 노동 경험은 농업으로만 수렴되지 않지만, 이들의 동기는 대부분 더 많은 돈을 버는 데 있었다. 계-F와 계-G는 베트남에서 벼농사를 지으면 한 달 소득이 50~60만 원 정도지만, 한국에서는 150~160만 원을 벌 수 있다고 비교했다. 한국에서 약 3배 정도 소득을 더 올릴 수 있는 것이다. 베트남에서의 농사 규모는 남아 있는 가족이 감당할 수 있는 정도로, 한국에서 일을 마무리하고 돌아가면 베트남 농사시기가 본격적으로 시작되어 타이밍이 맞는 듯했다.

근로 시간은 공공형(농협 고용 일일 채용 근로자)과 농가형(농가 고용 상시 채용 근로자) 모두 하루 8시간을 기준으로 하고, 최저시급에 맞춰 받으며, 초과근무 수당도 받는다. 공공형은 계절근로자가 돌아가면서 5명씩 주 1회씩 쉴 수 있고, 비가 와서 작업을 할 수 없으면 쉰다. 농가형은 농가마다 차이가 있지만 대체로 쉬는 날을 특정하지 않고 일을 계속하되 비가 오면 쉰다. 점심 식사는 숙소에서 도시락을 싸 와서 해결하며, 일상적으로 고용주와 함께 식사하지 않는 경우가 많았다. 비닐하우스는 쉴 수 있는 시설이 잘 갖추어진 편이지만, 노지에서 일할 때는 화장실이 없거나 휴식을 취할 그늘이 충분하지 않기도 하다. 화장실은 대부분 근처 보이지 않는 곳에 가서 해결해야 한다.

1.1.1. 일의 난이도: “베트남 벼농사가 더 힘들다”

가장 경험이 많은 계절근로자는 2022년부터 일했으며, 올해가 처음인 경우도 있었다. 흥미로운 점은 올해가 처음이든 경험이 많은 계절근로자 대부분이 일의 난도가 높지 않다고 이야기한다는 것이다. 일에 적응하는 기간을 묻자 짧게는 1~2일, 1~2주, 15일, 길게는 2개월이라는 답이 돌아왔다. 물론 의사소통이 원활하지 않아서 처음에 어려움을 겪기도 했다. 복숭아 농가에서 일하는 계-H와 계-I는 일에 적응하는 시간이 1~2주 정도면 된다고 답하면서도 초기 적응의 어려움을 이야기했다.

처음에 왔을 때 너무 힘들었어요. 적응하는 데 1~2주 정도 시간이 걸립니다. 복숭아 작업할 때 단계마다 다르니까 아빠가[고용주] 계속 다시 알려주고 그랬어요. 그런데 알려줄 때 이해하지 못하니까 그것 때문에 많이 힘들었어요. 그럴 때는 뭘 좀 먹거나 다른 데 가서 쉬고 와서 다시 하면 괜찮아졌어요. 이해가 안 되는 부분이

있으면 아빠가 와서 다시 알려줘요. 말로 설명하지 않고 직접 가서 복숭아 봉우리를 몇 개 따야 할지, 몇 개를 남겨야 할지 시범으로 보여줬어요. (2025.4.5. 계-H와 I 부부와의 대화)²⁾

고용주와 경험하는 일상적 의사소통의 어려움은 계절근로자가 가장 빈번하게 언급하는 부분이다. 일하는 데 있어 가장 큰 어려움은 일의 난이도가 아니라 말을 이해하지 못하는 것이다. 또한, 일의 난이도는 베트남과 한국을 비교해보면 언어 소통에 비해 대수롭지 않은 문제로 받아들여진다. “가장 어려운 점은 한국어어를 모르는 거예요”라고 말한 계-A는 베트남에서 이미 농사를 지은 경험이 있어서 일 적응이 어렵지 않다고 말했다. 일 자체가 어렵지 않은 이유는 베트남에서 해온 일의 난이도 차이 때문이기도 하다. “베트남 벼농사가 더 힘들다”(계-J, 계-K, 계-F)고 말하는 계절근로자들은 더운 날씨에서 고된 일을 한 경험 덕분에 인터뷰가 이루어진 4월의 선선한 날씨 속 농사일을 특별히 어렵게 느끼지 않는 것이다. 베트남과 다른 한국의 농업 환경도 이러한 인식 형성에 영향을 미친다.

한국에서 농사일할 때는 농기계 많이 쓰고 있으니까, 일이 그렇게 힘들지 않아요. 예를 들면, 이 모종 작은 거 쓰면 나중에 이렇게 커지잖아요. 그런데 트레이로 되어 있어서 그냥 옮기고, 기계에다 넣으면 기계가 알아서 해줘요. 기계로 다 활용하고 있어요. 그리고 드론도 활용하니까 그렇게 힘들지 않아요. (2025.4.12. 계-F와 G 형제와의 대화)

계-F와 계-G는 대부분 복숭아 농가에서 일하는 다른 계절근로자와 달리 벼, 복숭아, 콩, 고추 농사 등 논작물과 밭작물 모두를 경험하고 있다. 베트남에서 벼농사 경험이 있는 이들에게 벼농사는 비교적 쉬운 작업으로 여겨진다. 복숭아 농사는 열매에 종이를 씌울 때 높은 곳에서 작업해야 하고, 열매를 숙는 작업이 까다로워 어려운 작업으로 생각한다. 고추는 수확할 때 꼭지를 떼지 않아야 하는 방식으로 인해 어려움을 겪기도 했지만, 콩과 함께 비교적 쉬운 작물에 속한다고 설명했다.

2) 이 보고서에서 직접 인용한 계절근로자의 인터뷰 내용은 공동연구원 황티응옥후옌을 통해 베트남어-한국어로 통역한 결과물이다. 공동연구자가 연구책임자에게 한국어로 통역해 전달한 내용을 계절근로자가 직접 발화하는 방식으로 재정리한 것임을 밝힌다.

이들이 설명하는 농작업의 어려움은 베트남 방식과의 차이 때문이기도 하다. 베트남에서는 열매를 한국처럼 일부러 숙지 않고 남겨두기 때문에 복숭아를 숙을 때 어떤 것을 남기거나 제거해야 하는지 배우기가 어렵다는 것이다. 벼농사에서 어떤 잡초를 없애야 하는지 구분하기 어렵다고 말했다. 베트남에서 벼농사를 지을 때 보지 못했던 잡초가 한국에 있기 때문이다. 고추도 베트남에서는 꼭지를 떼고 따지만, 이들이 일하는 농가에서는 꼭지를 떼지 않고 수확해야 해서 혼란스러웠다고 전했다.

하지만 이러한 부분은 고용주와의 소통으로 이해하고 나면 어렵지 않은 부분이 되기도 한다. 계-F와 계-G는 농가마다 고추를 수확하는 시기도 다른데, 이를 알지 못하고 70% 정도 익은 고추를 수확한 적이 있었다. 고용주가 80~90%가 익은 상태에서 따야 한다고 알려주기 위해 초록색과 빨간색 고추를 가지고 와서는 어떤 고추가 수확할 수 있는 것인지 손으로 엑스, 동그라미 표시를 하면서 알려주기도 했다.

1.1.2. 일과 소통: “소통이 되지 않아도 큰 문제는 없어요”

직접적인 언어 소통이 불가능한 이들은 번역 앱을 사용하거나 가족인 결혼이주여성, 농협의 공식 통역관 등을 통해 소통의 어려움을 해결한다. 이마저도 여의찮다면 온갖 손짓과 표정 같은 비언어적 표현을 동원한다. 예를 들어, 계-F와 계-G의 고용주는 손짓으로 추가 근무를 요청한다. 검지손가락을 하나 들면 1시간 더 일하는 것이다. 이들은 “몰라”, “오늘 나가”, “안 나가”와 같은 일하는 데 필요한 필수적인 한국어만으로도 소통이 가능하다고 이야기한다.

오래 일한다고 해도 계절근로자의 한국어 실력은 쉽게 늘지 않는다. 계-F와 G는 학습할 의지는 있으나 일 때문에 시간이 부족하고 공부를 위해 어떤 프로그램을 활용해야 하는지 모른다. 작년에 A 지역에서 하는 계절근로자 교육에 참여해 한국어 책자를 받기도 했지만 실제로 읽어보지도 못했다고 한다. 여동생의 집에 두고 베트남으로 돌아갔다가 농번기에 다시 왔는데, 청소하면서 버렸는지 찾을 수 없다고 했다. 가끔 페이스북에서 보는 영상으로 한국어를 공부하지만, 어떠한 앱을 사용해야 하는지도 몰라 본격적인 공부를 하지 못하고 있다.

이처럼 한국어 학습의 의지를 보이는 경우도 있지만, 일부 계절근로자는 한국어가 일 적응에 있어 큰 의미가 없다고 생각하기도 한다. 한국에 와서 일한 지 3년이 된 계-C는 “첫해에 한국어를 아예 몰랐는데도 번역기를 보고 따라 하니깐 괜찮았다”라

면서 이해가 안 될 때도 대부분 앱으로 해결이 가능하다고 말했다. 3년 동안 일하면서 반복된 작업을 통해 특정 명령어와 일 관련 내용을 학습하기도 했다. 계-D는 오히려 “굳이 한국어를 배우지 않아도 일하는 데는 큰 지장이 없다”라면서 이해하지 못하는 부분은 함께 일하는 계-C에게 물어봐서 해결한다. 계-E도 “소통이 되지 않아도 큰 문제는 없어요. 말이 통하지 않아도 (사장님이) 행동으로 보여줘서 일할 수 있다”라며 이들의 일 적응에 있어 한국어의 역할에 의문을 가지게 했다.

계절근로자가 한국어를 공부한다고 해도 실제로 현지인과의 대화에 적용하는 것은 다른 차원의 문제이다. 계-B는 공공형 계절근로자로 베트남의 특정 지자체를 통해 단체 입국했다. 입국 전 지자체의 모집 과정에서 최종 합격한 계-B는 집 근처의 전문대학에서 한국어 교육을 받았다. 이 교육과정은 지자체에서 수강을 요청한 것으로, 개인이 먼저 교육비를 내고 수업이 끝나고 지자체에서 50%를 돌려받았다고 한다. 초급 한국어 15강 정도를 배웠다. 월요일부터 금요일까지 매일 오전 7시 30분부터 11시 30분까지 3개월 동안 집중 코스를 거쳐 한국어를 학습한 것이다. 마지막에는 시간이 촉박해서 주말에도 나가서 수료를 충족시키기 위한 수업시수를 채워야 했다. 3월 15일에 수업이 끝났고 25일에 A 지역으로 들어와 일을 시작했다. 계-B는 벼농사를 지을 때 모의 개수를 세는 등 숫자를 셀 때 한국어를 배운 게 도움이 된다고 긍정적으로 평가했다. 참여관찰을 하면서 “사장님 물이 없어요”라는 말을 직접 전달하거나 연구자들에게 간단한 한국어 질문을 하고 한국어 답변을 이해하는 모습을 보이기도 했다.

그러나 고용주는 강한 사투리 억양을 가진, 이들이 배운 표준 한국어와는 다른 방식의 언어와 표현을 사용하는 경우가 많다. 계절근로자는 한국어를 알아듣기 어려울 뿐만 아니라 말하는 것에 어색함을 느끼기도 한다. 계-2는 A 지역에서 배포한 한국어 소책자나 짧은 영상을 활용하여 혼자 한국어를 공부하면서 나름의 재미를 느꼈다. 채소 이름이나 일 관련 단어를 알게 되는 일에 흥미를 느끼고 있다. 그렇지만 말로는 잘 못해서 실제로 대화에 적용하지는 못했다. 발음이 어색하여 상대방이 알아듣지 못할 수 있어 걱정된다는 것이다. A 지역에서 배포한 한국어 소책자에는 단어와 문장을 베트남어로 읽는 방식이 표기되어 있는데, 계-C는 이 표기법이 잘못된 부분이 있다면서 수정이 필요하다고 강조했다.

고-A 역시 의사소통이 어려운 부분에 대해서는 “우리는 그냥 이렇게 말로 하면서

행동하고 눈빛으로 대화하면서 하면 거의 이루어집니다”라며 계절근로자들과 유사한 생각을 하고 있었다. 오히려 말이 통하지 않아도 관계가 좋을 수 있다는 점을 보여주기도 했다.

김주영: 사장님께서서는 말이 잘 통하지는 않는 상황이지만 근로자분들과 관계가 어떻다고 생각하시는지 궁금해요.

고-A: 아니 뭐 나쁠 것이 아무것도 없고요. 언어 소통은 서로가 안 된 것 같지만 결과적으로 소통은 돼요. 행동으로 말로 표정을 하면 예, 금방 오케이. 금방 알아들어. 그냥 이해가 딱딱 돼. 이게 안 돼서 서로 이해하는데 시간 걸리는 게 아니고. 뭘 말인지는 모르지만, 이 행동이나 표현으로 몸짓으로 무엇을 의미하고 있구나 금방 캐치가 되더라고.

김주영: 사실 어떻게 보면 관계라고 말할 것까지가 없을 수도 있을 것 같아요. 그냥 일하시는 거고, 소통을 많이 하시지는 않으니까요. 일 관련해서 소통만 잘 되면 관계가 나쁘지 않다고 생각하실 수 있을 것 같아요.

고-A: 아니 인간관계도 매우 좋아요. 재미있게. 서로 아까도 말씀드렸지만, 언어가 제가 무슨 말인가는 서로 소통이 안 될지 몰라도 그냥 행동 그 자체로, 표정 그 자체로 소통이 되고 있으니까 재미있게 하고 있어요.

(2025.4.3. 고-A와의 대화)

소통이 안 되지만 서로를 이해하고 재미있게 일하고 있다는 고-A의 말은 의아함을 자아낸다. 고-B도 언어는 모르지만, 충분히 계절근로자와 소통하며 일을 하고 있다고 느낀다. 일상적인 소통 속에 농담이 자리 잡고 있기도 하다. 베트남인들이 ‘쌀’을 ‘살’로 발음하는 것을 장난스럽게 놀린다는 것이다. 고-B는 인터뷰 말미에 “이제는 거의 쌀로 왔어”라고 말하며 익살스럽게 웃었다. 인종차별적일 수 있는 발언이 업무 분위기를 부드럽게 만들어주는 계기가 되는 것은 이들이 맺고 있는 우호적인 관계에서 가능하다.

1.1.3. 일과 관계: '유사 가족'과 '고용관계' 사이에서³⁾

1) 농가형 계절근로자와 고용주

고-B는 계절근로자들과 유사 가족 관계를 통해 친밀한 거리감을 조성하고 우호적인 업무 환경을 만들고 있다. 고-B와 함께 일하는 계절근로자들은 고용주 부부를 '엄마'와 '아빠'라고 부른다. 고-B는 계절근로자의 이름을 기억하는 대신 이들을 '딸', '아들'이라고 칭한다.

이제 우리는 가족이니까. 나는 가족으로 생각하지. 이 사람들이 외국인 근로자다 뭐 이런 마음은 한 번이 요만큼도 안 먹었어... (중략)... 나도 우리 아들, 딸 있잖아. 손자가 있고. 그러면은 그런 분위기를 만들어야 서로가 편하지. 시간 딱 오고 여 끝났다 그런 식으로 소통을 하면은 서로 힘들잖아. 가도 좀 피곤하다가 일이 좀 힘든 일 하면 야 오늘 좀 일찍 끝나자 그러고 가면 되지. 그걸 꼭 어떻게 시간으로 계산을 해. 알아서 찢어서 먹어라. 우리 없어도 알아서 밥 먹어라. 우리 올 때까지 기다리지 말고... (중략)... 똑같아 사람은. 베트남이나 한국이나. 저기서도 맨발로 뛰어가 갖고 안고 그래. 얼마나 예뻐. 등어리 따독 따독 잘 있었냐. 엄청 예뻐. (2025.4.3. 고-B와의 대화)

작년에도 와서 일을 해준 계절근로자들이 또다시 온 고-B는 얼마 전 재회하던 때를 떠올렸다. “맨발로 뛰어가 갖고 안고 그래”라며 계절근로자들이 표현한 반가움을 설명하고, “엄청 예뻐”라면서 이들에 대한 자신의 감정을 표현했다. 고용관계라는 공식적인 서류상의 관계로 시작되었지만 보다 인간적인 관계를 맺으면서 일을 함께 해나가려는 전략은 ‘가족’이라는 이름으로 종종 등장한다. 고-B는 이들을 가족이라고 생각하면서 친밀한 관계를 형성함으로써 일을 원활하게 해나가려고 하는 것이다. 계절근로자의 반응도 나쁘지 않다. 고-B와 함께 일하는 계-H, I와 계-J, K는 “사장님이라는 호칭은 거리감이 있고, ‘아빠, 엄마’는 말 걸기가 쉽다”라며 이러한 호칭을 더 편하게 인식하고 있었다. 고용주 부부가 베트남 부모님의 나이와 비슷하다는 점도 심리적인 연결감에 기여한다. 이러한 관계 설정 덕분에 “심리적으로 덜 무섭고

3) 유사 가족 관계에 관한 이야기는 김주영·황티응옥후옌(2025)의 논문 내용을 일부 가지고 왔다. 본 보고서를 작성하면서 논문 투고를 하였고 먼저 게재되었다. 같은 내용을 서술하였지만 논문에서 문장을 직접 가지고 오지 않았다. 다만, 동일한 대화를 몇 가지 인용하였다.

안정감을 느낀다”라면서 이것이 “열심히 하려는 의욕”이 생기기도 한다.

고-B와 다르게 고용한 6명의 계절근로자 이름을 모두 외우고 있는 고-A 역시 “가족 같은 느낌”의 중요성을 이야기한다. 같은 가족을 이야기하지만 고-A는 계절근로자를 모두 각자의 이름으로 부르며, 계절근로자도 고용주 부부를 ‘사장님’과 ‘사모님’으로 부르는 차이가 있기는 하다. 그렇지만 그가 이야기하는 가족 같은 관계의 중요성은 일을 하는 데 있어서 의미가 있다.

아무래도 이제 같이 일하고 있으니 가족 같은 느낌을 갖고 있는 것이 필요한 것이고. 또 우리들끼리도 그것이 서로 좋잖아요. 무엇인가 거리감을 놓고 있으면 좀 이상한데 가장 사람이 친밀하게 살아가는 방식이 서로 가까워져야 서로 편한 거예요. 이제 그래서 뭐 이렇게 의식을 갖고 타국인이고 베트남인이고 이런다고 해서 뭐 이상하게 그런 생각을 하지 않고 있어요. 항상 친절하게 하려고 노력해야죠. 무엇이라도 먹으라고. 이 뜨거울 때 물이라도 한 번 챙겨주면서 가깝게 지내려고 노력해요. (2025.4.3. 고-A와의 대화)

고-A는 한국이 낯선 이들에게 편안한 느낌을 주고자 인간적인 관계로서의 가족 관계를 생각한다. 그가 이야기하는 가족은 고-B보다는 비교적 덜 정서적인 느낌을 가진다. 고-A와 함께 일하는 계-C는 고용주 부부 중 사모를 ‘이모’라고 부르지만 가족 관계에 따른 호칭이라고 인식하지 않고, “사모님이 이모라고 불러도 된다고 해서 그렇게 부른다” 정도로 생각한다. 계-D는 같은 ‘이모’라고 부르면서 친근감을 느끼는 다른 모습을 보이기도 한다. 계-E는 오히려 고용주와 “적당한 거리”를 유지하길 원하면서 “너무 지나치고 싶지 않다. 일만 잘하면 된다고 생각한다”고 말하며 거리를 두기도 했다. 고용주가 전략적으로 취하는 가족 관계 설정은 계절근로자 개인의 성향과 상황에 따라서 다르게 받아들여질 수 있는 것이다.

고-D는 계절근로자들에게 ‘사장님’이라고 부르라고 하며, 계절근로자는 이름으로 부른다. 그러면서도 “그냥 잘하나 못하나 간에 우리 식구가 대화가 되어야만이 인정하고 일을 할 수가 있지. 저것은 항시 외국인 월급쟁이여, 이렇게 생각하면은 일을 못 맡기지”라며 “내 것처럼 아끼고 일을 해주라는” 의미에서 계절근로자가 식구가 되어야 한다고 강조했다. 계절근로자를 잘 대해줘야 하는 고용주의 고충을 이야기한

고-D 역시 식구라는 이름으로 가족 관계를 소환해 작업 현장에서 활용하고 있었다.

고-D는 유사 가족 관계를 의도적으로 인식하려고 노력한다. 그에게 계절근로자가 식구가 되어야 한다는 것은 자신의 농사일을 잘 일구어 나가기 위한 관계 설정인 것이다. 그는 일손이 부족한 농촌에서 소중한 인력이 되어 주는 계절근로자의 눈치를 보며 잘 대해줘야 하는 고용주의 위치에 있다. 물론, 고용주는 계절근로자에 비해 한국 사회에 익숙하고, 계절근로자에게 월급을 지불하는 입장에서 권력을 가진다. 그렇지만 인력이 없으면 농사를 마무리할 수 없다는 취약성도 동시에 지닌다. 계절근로자와 지역 축제를 함께 방문해 맛있는 음식을 먹고 다양한 행사를 즐기는 등의 부가적인 노력을 기울이는 것도 이러한 취약성 때문이다. 우호적인 관계를 설정함으로써 계절근로자가 자신의 농업을 잘 수행해 주기를 기대하는 것이다.

2) 공공형 계절근로자와 결혼이주여성 통역관

공공형 계절근로자도 통역관인 결혼이주여성(결-C)을 통해 많은 지원을 확보한다. 농가형과 달리 공공형 계절근로에서 유사 가족 관계는 통역관과 계절근로자 사이에서 형성된다. 20대인 결혼이주여성은 대부분 30~40대 남성인 계절근로자와 원활한 관계를 설정하기 위해 가족 비유를 활용한다. 예를 들어, 스스로를 ‘엄마’라고 칭하면서 한국에 새로 입국하여 아무것도 모르는 계절근로자들을 아이처럼 챙기는 것이다. 또한, 때로는 계절근로자를 ‘오빠’라고 부르면서 형제 같은 관계를 강조한다.

A 지역의 행정 관계자는 그에게 계절근로자와 적당히 거리를 두고, 관리자로서 ‘위-아래’를 엄격하게 정하라고 했다. 그러나 결-C는 오히려 가족 같은 관계로 친밀감을 형성하는 것이 더 낫다고 판단했다. 같은 베트남 사람이지만 먼저 이곳에 정착해 살아가고 있는 선주민으로서의 부분적인 동질감이 이러한 선택으로 이끈 듯했다. 무엇보다, 결-C는 공무원처럼 직급에 따른 위계의 세계를 경험해 본 적이 없다. 결혼 이후 출근 아이를 낳고 돌보다 우연히 이 일을 하게 된 그가 활용할 수 있는 방법은 그에게 익숙한 돌봄노동 방식이다. 그래서 계절근로자를 아이처럼, 때로는 형제처럼 대하면서 그가 할 수 있는 방식으로 지원을 제공하는 것이다. 이 과정에서 그의 직함인 ‘통역관’의 영역을 벗어난 일들로 업무는 지속적으로 확장된다.

통역은 중요한 게 아니에요. 그냥 사람들 마음 알아주고 배려하는 거. 농가가

뭐 필요한가. 제가 가지 않으면 사장님이 소통이 안 되잖아요. 물을 안 줄 수도 있고, 빵을 안 줄 수도 있고, 일 힘든 거 시킬 수도 있고. 그런데 제가 농가에 나가봐서 서로 사이 좋게 지낼 수 있게 하면, 제가 “사장님 부탁 좀 드릴게요. 중간중간 물 좀 주세요. 간식 좀 주세요. 뭐 필요하면 잘 연락해주세요.” 그렇게 말하면 사장님도 좋아하잖아요... (중략)... 가끔 근처 도시에 오빠들이랑 [계절이주노동자] 같이 가서 화장품도 사고, 옷도 사고, 여러 가지 사요. 그분들 실 때요. 제가 차로 데려다줘요. 교통비를 따로 받거나 그러지는 않아요. 저도 돈 버니까 낼 수 있어요. 오빠들이 밥 사준다고 해도 따로 돈 내자고 해요. 오빠들은 집에 애도 있고 마누라도 있으니까 그 돈은 그냥 아기 우유나 사줘. 내 돈 내고 알아서 먹을 테니까. 그러죠. (2025.3.29. 결-C와의 대화)

그러나 이러한 유사 가족 관계 설정의 이면에는 또 다른 고충이 있다. 3월에 입국해 일을 본격적으로 시작하기 전에 그는 계절근로자들을 모아두고 당부했다. 자신은 결혼했고, 아이가 둘이나 된다는 것을 강조하며 ‘엄마’라고 부르라며 농담처럼 전달했다. 이유는 그동안 경험했던 불미스러운 일 때문이었다. 계절근로자가 밤늦게 뜬금없이 연락해 일과는 무관한 대화를 청하거나, 그 과정에서 ‘사랑한다’라고 고백하거나 ‘당신이 예쁘다’라고 칭찬하는 등의 일이 있었다. A 지역의 행정 관계자의 또 다른 당부사항 중 하나는 계절근로자가 남성이고 본국에 가정이 있으니, 거리를 두라는 것이었다. 젊은 결혼이주여성과 남성 계절근로자의 접촉은 이러한 사건이 연쇄될 수 있는 조건을 형성한다. 결-C는 이 일로 인해 마을에서 이상한 소문이 돌거나, 본인의 가정이 깨질 수도 있다는 위협을 느낀다.

연구진이 그에게 이러한 문제를 농협에 제기한 적이 있는지 묻자, 그는 고개를 저었다. 오히려 본인에게 잘못을 전가할 수도 있어서 이야기할 수 없었다는 것이다. 이미 행정 관계자에게 위계를 엄격히 하여 계절근로자를 관리하라는 지적을 받았는데, 그것을 하지 못하여 이런 일이 발생했다는 질책을 들을까 두려운 것이다. 적절하게 보호받을 수 없는 임시직 노동자인 그는 그저 혼자 이 일을 물어두었다. 그러면서 자기 일을 제대로 수행하기 위해 별도의 노력을 더 하는 등 열성을 보였다. 예를 들어, 그는 공공형 계절근로자를 요청이 들어온 농가에 배치하는 일은 기본이고, 농가에 일을 하러 갈 때 일부러 그 농가를 찾아가 몇 시간 동안만이라도 함께

일하면서 계절근로자와 고용주가 상호적응할 수 있는 가교역할을 한다.

결-C: 배정 관리 대장 있잖아요. 오늘 다섯 농가 나오는데 근데 그 농가를 아마 5명~6명 정도 나오고 나가면은 제가 그 농가에 가 봐야 해요.

김주영: 한 농가에서 5명~6명 정도로 계절근로자를 많이 부르면 그 농가를 꼭 가야 된다는 거죠? 가서 뭐 해요?

결-C: 설명해 주고 같이 이동해요. 그러니까 계절근로자를 다 35~45살 나이 많이 있잖아요. 근데 저는 젊은데 말로만 하시면은 계절근로자들이 안 들어요. 저랑 같이 나가서 같이 일해야 해요. 1~2시간 정도를 같이 일하고 이야기하고. 그러니까 사람들 마음이 어떤지, 어떻게 고생했는지 알아야지. 말로만 하면 되는 게 아니에요. 이렇게 해야 하니까 제가 좀 힘들어요. 어떻게 했는지 알아야 설명을 해줄 수 있어요. 그리고 농가마다 같은 기술이지만 방법이 조금씩 달라요. 복숭아를 한 가지에 몇 개 남기느냐가 집마다 달라요. (2025.3.29. 결-C와의 대화)

결-C가 농가를 찾아서 함께 작업하는 일은 농협에서 요구한 것은 아니다. 다만, 작년부터 이 일을 하면서 계절근로자의 상황을 정확히 확인하고, 고용주와 원활하게 일하도록 돕는 방법으로서 채택된 것이다. 이를 통해 사람들의 “마음”을 이해할 수 있을 뿐만 아니라, 젊은 여성으로서 나이가 많은 남성 노동자를 관리해야 하는 일을 보다 효과적으로 할 수 있다. 계절근로자가 하는 일을 실제로 해보지 않고 말로만 관리할 때 힘을 얻을 수 없기 때문이다. 이와 같은 결-C의 추가적인 노력과 수고를 계절근로자들은 알고 있다. 계-A는 아직은 그런 일이 없지만 일을 하다 어려움이 발생하면 가장 먼저 결-C를 찾을 것 같다며 의지하는 모습을 보였다.

그러나 이러한 업무처리는 결-C에게 과중한 업무를 안겨주는 결과를 낳는다. 그는 공공형 계절근로자의 숙소를 상시 방문하며 위생 상태를 점검하고, 주기적으로 장을 봐주어 식사를 챙기며, 필요한 물건이 있다면 대신 구매해 주는 등의 지원을 제공한다. 식사 후 제대로 이루어지지 않은 설거지를 지적하기 위해 일일이 사진을 찍고 계절근로자들에게 전달해 설거지를 요청하기도 한다. 아니면 본인이 직접 해버리고 만다. 음식물 쓰레기 별도 배출과 분리수거에 익숙하지 않은 계절근로자들에게

끊임없이 이를 상기시켜 줘야 하기도 했다. 계절근로자가 몸이 아플 때 병원에 동행하는 것도 그의 일 중 하나이다. 문제는 교통비나 출장비가 적절하게 지원되지 않는다는 것이다. 매번 여기저기 차로 이동해야 하는 그의 업무상 교통비가 지원되지 않으면 어렵다.

이러한 현실적인 어려움에도 불구하고 그가 이 일을 계속하고자 하는 데는 흥미로운 이유가 있다. 2023년 통역관으로 일을 시작하면서 개인적으로 인력을 증개하기 시작한 그는 부수입을 올린다. 한국에 체류하는 베트남인을 일손이 필요한 고용주에게 연결해 주면서 근로자당 만 원을 수수료로 받는 것이다. 2023년에는 이러한 일을 처음 해보는 거여서 수수료 없이 연결해 주었지만, 나중에는 이들에게 차량을 제공하면서 드는 비용으로 인해 수수료를 받기 시작했다. 일을 하면서 다양한 고용주와 관계를 맺게 된 그는 이제 농촌에 일손을 공급하는 중요한 중개자가 되었다. 이 과정에서 그는 고용주에게 또 다른 유사 가족 관계를 느끼면서 재미있게 일을 하고 있다.

결-C는 같은 결혼이주여성보다 할머니, 할아버지와 같은 고용주와 만나는 것이 더 재미있다. 그는 결혼이주여성을 만나면 그저 남편, 아이, 재력 자랑하는 대화에 그치지만 고용주를 만나면 자신을 아이처럼 대해주기 때문에 기분이 좋다고 전했다. 그는 이 일 때문에 힘들기도 하지만, 이 일 덕분에 마을 안에서 네트워크를 확장해 가며 나름의 명성을 얻는다. 일손이 부족한 농촌에서 일손을 제공하는 결혼이주여성인 그는 고용주 사이에서 필요한 마을의 구성원으로 인정받는다.

1.1.4. 보이지 않는 조력자, 또 다른 ‘진짜’ 가족⁴⁾

계절근로자와 고용주가 일을 효율적으로 하기 위해 비유로서의 가족 관계를 활용한다면, 결혼이주여성이라는 ‘진짜’ 가족은 이들 사이를 가르는 또 다른 행위자로 등장한다. 가족을 초청하는 결혼이주여성은 가족의 입국, 체류, 귀환의 전 과정에서 중요한 역할을 하게 된다. 결혼이주여성은 자신의 가족을 고용하는 고용주와 적어도 연락하거나 만나서 함께 식사하면서 인사를 나눈다. 고용주가 계절근로자와 소통이 어려워지면 결혼이주여성에게 전화를 걸어 통역을 요청하기도 한다.

4) 가족의 지원에 관한 이야기는 김주영·황티응옥후엔(2025)의 논문 내용을 일부 가지고 왔다. 본 보고서를 작성하면서 논문 투고를 하였고 먼저 게재되었다. 같은 내용을 서술하였지만 논문에서 문장을 직접 가지고 오지 않았다. 다만, 동일한 대화를 몇 가지 인용하였다.

결-D는 2022년부터 형부, 언니, 사촌 동생 등 다양한 가족을 초청했다. 이들 중 몇몇은 이미 몇 년 동안 한국에 와서 일을 해서 일에 대한 적응은 많이 이루어졌다. 그러나 초기에는 고용주와 한 달에 4~5회 정도 연락을 해야 했다. 소통이 되지 않는 일에 대한 고용주와 계절근로자의 문의가 많아서였다. 그러나 지금은 한 달에 1회 정도만 연락하고, 이마저도 근무 일정이 바뀌거나 비로 인한 휴무를 알리는 비교적 간단한 내용으로 바뀌었다. 결-B는 복숭아 작업 시 어떤 간격으로 열매를 따야 하는지 어떤 것을 남겨야 하는지 등을 설명하거나, 고추를 심을 때 지지대를 너무 세게 박으면 나중에 제거하기 어렵다는 것, 수확할 때 고추의 꼭지를 따면 안 된다는 것 등을 통역해 주었다. 구체적인 업무가 가능하도록 중간에서 통역을 돕는 결혼이주여성의 역할은 매우 중요하다.

이들의 남편도 계절근로자의 일 적응을 돕는 데 역할을 한다. 결-D의 남편은 계절근로자에게 성실한 근무 태도를 강조하는 모습을 보이기도 한다. 가족 고용 사례인 결-B의 남편은 농사일이 적으면 오빠들을 쉬라고 하고 혼자서 하기도 하는 등 배려하려는 모습을 보이기도 한다. 결-B는 남편이 언어 장벽으로 오빠들과 소통이 어렵지만 “장난도 치고 재미있게 논대요”라면서 오빠들이 일을 마치고 평소 술을 마시는 남편이 술을 마시지 않으면 “오늘은 왜 술 안마시냐”면서 장난스럽게 묻기도 한다고 말했다.

직접 친족인 계절근로자를 고용하지 않는 결혼이주여성의 남편도 도움을 주는 모습이 나타난다. 특히 A 지역에서 오래 살아오면서 마을 주민과 관계를 형성해 온 남편은 고용주와의 관계를 원활하게 하는 데 도움을 주기도 한다. 어떤 고용주는 결혼이주여성보다 그 남편과 자주 소통하면서 계절근로자 관리에 관한 신뢰를 쌓는다. 이때 남편이 고용주와 기존에 맺었던 마을 안에서의 ‘형님-동생’ 관계는 계약서상의 관계를 사람 대 사람의 관계로 전환하는 데 영향을 미친다. 따라서 결혼이주여성의 남편도 계절근로자와 고용주의 관계에 포함되어 영향력을 가지게 된다.

결혼이주여성은 가족을 초청하고 고용함으로써 심리적 안정감을 얻기도 한다. 결-B는 베트남어로 편하게 대화할 수 있는 가족이 생겨서 외로움을 덜 느끼고 정서적으로 안정감을 얻을 수 있다고 이야기한다. 동시에 일손이 부족한 남편의 농가에 가족을 통해 도움을 줄 수 있다는 점도 긍정적으로 해석하고 있다. 돈을 벌고자 하는 친척과 일손이 필요한 농가를 연결하는 데 있어 결혼이주여성의 역할은 계절근

로자를 초청하고 일에 적응하도록 다양한 지원을 한다는 면에서 중요하다. 그러나 결-E는 초청의 신중함과 어려움을 토로하기도 했다.

제 차로 거기까지 가는 데 드는 노력, 시간, 기름값을 생각하면 뭐가 생기는 것도 아닌데, 이런 일을 하고 있는 게 힘들다는 생각도 들어요. 농담으로 사람들에게 이렇게 이야기를 하지만, 가족이니까 도와줄 수밖에 없기도 해요. 가끔 남편한테 힘들다고 하소연하면 남편은 그만두라고 얘기해주시기도 해요... (중략) ... 작년에 사촌동생이 베트남에 돌아갈 때 조카들(결-E의 자녀)에게 5만 원씩 용돈을 줬어요. 저에 대한 고마움을 그렇게라도 표현한 것 같아요. 밥을 꼭 한 번 사겠다고 해서 같이 밥을 먹은 적도 있는데, 남편이 힘들게 여기 와서 돈 벌었는데 우리가 내자고 해서 그렇게 했어요. 사촌동생이 베트남에서 원하는 짐을 짓고 나면 계속 올지는 잘 모르겠지만, 힘이 닿을 때까지 도와주고 싶은 마음은 있어요. (2025.4.19. 결-E와의 대화)

계절근로자가 높은 일의 난이도와 노동 강도에 적응하지 못할 것을 우려해 초청을 망설였던 결-E는 친척들의 적극적인 의지를 보고 초청을 결심했다. 농사 경험이 없으면 일을 더 어려워할 수도 있기 때문에 일부러 농사일을 해본 친척들만 초청했다. 친척들이 일이 힘들어 못 하겠다고 하면 결국 본인이 많은 부분 책임을 져야 한다고 생각해서 신중할 수밖에 없었다. 결-E는 친척을 도울 수 있다는 측면에서는 초청을 긍정적으로 해석하지만, 본인에게 주어지는 돌봄의 책임에 부담을 느낀다.

그는 공공형 계절근로자 통역관처럼 일상생활의 사소한 부분부터 일과 관련된 것까지 전방위적으로 지원한다. 장을 봐주는 것은 기본이고, 계절근로자의 통장을 직접 관리하며 월급 입금과 지출을 확인한다. 목돈을 모아두고 베트남으로 돌아가기 전에 한 번에 출금해서 가져갈 것을 조언하기도 한다. 주말이면 계절근로자를 집으로 초대해 함께 식사하고 시간을 나눈다. 모임이 끝나면 계절근로자를 다시 숙소로 데려다준다. 가끔 저녁에 숙소를 방문하여 식사를 함께 하기도 한다. 주중에 공장에서 일하는 그에게는 별도로 시간을 내어야만 가능한 일이다.

농가형 계절근로자는 행정에서 초청하고 중간중간에 현장 모니터링을 하는 것을 제외하면 큰 관리가 이루어지지 않는다. 따라서 고용주와 계절근로자가 어떤 도움이

필요할 때 자연스럽게 결혼이주여성을 떠올리게 된다.

1.1.5. 일의 성과: 만족과 불만족의 교차

그렇다면 고용주가 평가하는 이들의 업무 역량은 어떨까? 고-B(공공형 계절근로자 채용 경험자)는 계절근로자가 하루에 고추 200kg은 거뜬히 수확한다며 일의 효율성에 만족감을 표했다. 특히 “시키는 대로 성실히” 업무를 수행하는 것을 장점으로 꼽았다. 그러나 이야기를 나누어보니 이진 고-B가 느끼는 계절근로자의 아쉬움이기도 했다. “고추를 심으면 딱 그것만 하려고. 요령껏 해야 하는데, 너무 정확히만 맞추려고 해”라며 “시키는 대로 성실히” 수행하는 업무의 요령 부족을 계절근로자의 아쉬운 점으로 이야기하는 것이다. 예를 들어, 고추를 심는 방법을 알려주면 이를 따르되 땅이나 모종의 상태에 따라서 유연하게 심을 수 있어야 하는데 계절근로자는 그렇게 일하지 않는다고 본다. 딸기 농사를 짓는 고-D(농가형 계절근로자 채용 경험자) 역시 계절근로자의 일 적응에 관한 또 다른 어려움을 토로했다.

고-D: 이 위에 농가는 초창기에 (계절근로자가) 열매를 너무 숙아버려서, 막 짜증이 나 가지고 나한테 왔어. “이렇게 일을 하는데 이걸 어찌해요. 쫓아버려요, 말아요.” 그런 식으로 스트레스를 엄청나게 받아 주인도.

김주영: 열매를 숙았다는 거는 열매가 더 많이 달릴 수 있는데 그걸 다 따버렸다는 거죠?

고-D: 그걸 이해를 못 해. 이렇게 큰 놈은, 말하자면 나무가 실한 놈은 9개, 10개를 달 수가 있어. 근데 이렇게 나무가 약한 놈은 5개, 7개 이렇게 달아줘야 해. 이렇게 한 꽃대가 싹 나오면 3개가 딱 갈리거든. 그러면 이렇게 두 번째 나오는 놈이 거기서 또 3개가 달려. 여기서 또 달리고, 또 달려. 그러면 이놈이 3개, 6개, 9개가 되는데 그걸 형아를 따버리고 동생을 남겨 놓으면, 동생이 더 크기가 어렵잖아.

(대화 중략)

고-D: 노동이라는 것은 힘으로 하는 것도 아니고 내가 이렇게 판단을 해서 이 나무 하나가 무엇이 필요한지 꽃이 왜 제때 안 피고 열매를 달아야 할 때 왜 안 달리고 이것이 있다 이말이여. 딱 보면 이것은 나무가 좋기는 좋아도 제 숫자가 못 키우겠구나. 그게 판단이 서면 이놈은 그냥 싹 떼

버리고 다른 놈을 빨리 키워내고. 다음에 힘 받아서 왕창 나오게끔 만드는 그런 것을 터득해야 하는데. 이 사람(계절근로자)은 아직도 모르잖아. 그리고 또 우리가 얘기를 해줘도 그 사람을 몰라 못 알아들어. (2025.6.2. 고-D와의 대화)

고-D의 사례는 작업 방식을 설명하는 데도 이를 계절근로자가 이해하기 어려워하는 상황을 보여준다. 이는 고-B가 강조하는 요령, 유연함, 융통성과는 다른 영역이다. 이와 달리 계절근로자는 대부분 고용주가 몸짓으로 설명하면 이해하고 업무를 수행할 수 있다고 스스로 평가하고 있었다.

계절근로자가 업무를 수행하는 방식은 고용주의 지시를 충실히 따르는 것이다. 계-A(공공형)는 “사장님이 시키는 대로만 한다”면서 지시하는 대로만 일을 하면 작업에 대한 평가가 좋았다고 받아들였다. 일본에서 노동한 경험이 있는 친구가 이와 같은 조언을 했고, 계-A는 실제로 스스로 판단하여 업무를 하기보다는 고용주의 말에 귀를 기울인 결과 좋은 성과를 내고 있다고 생각한다. 계절근로자는 업무를 잘 수행하고 있다고 느끼지만, 고용주는 그렇지 못하다고 바라보는 시각의 차이, 고용주가 원하는 것과 계절근로자가 할 수 있는 것 사이의 간극 역시 현장에서 보이지 않는 긴장으로 존재한다.

그러나 연구진이 만난 고용주 대부분은 계절근로자의 업무 역량에 만족하는 모습을 보였다. 일손이 귀한 농촌에서 이들의 존재 자체가 중요하다고 강조하기도 했다. 예를 들어, 고-A는 과수원 일이 전문성을 필요로 하는 부분이지만 생소한 분야에서 일할 때 누구든 적응하는 시간이 필요하다고 계절근로자의 문제로 인식하지 않았다. 오히려 일 적응이 생각보다 빠르다면서 2~3일이면 적응이 끝난다고 말하기도 했다.

공공형과 농가형에 따라 일의 성과에 대한 평가가 달라지는지는 확실하지 않다. 마음에 드는 계절근로자를 다음에도 배정해달라고 요구하는 공공형 고용주가 있지만, 이들은 대체로 일회성 만남에 그친다. 반면, 농가형은 일상적이고 지속적으로 계절근로자와 상호작용을 한다. 공공형 계절근로자는 매번 다른 일에 적응해야 하는 숙제를 안고 있기 때문에, 고용주의 지시사항을 더욱 엄격하게 따르는 방식을 선택한다. 농가형 고용주는 계절근로자가 나무의 원리를 이해해서 작업에 임하길 바라지만, 여러 차례 이 일을 해서 숙련된 경우가 아니라면 무리한 기대일 수 있다.

1.2. 생활 적응

계절근로자는 새로운 농촌 환경에서 5~8개월을 살아가야 하며, 재입국 여부에 따라서 이를 몇 년 단위로 반복할 수 있다. 따라서 일에서 적응뿐만 아니라 일상생활에서의 적응이 수반되어야 농촌에서 안정적인 체류가 가능하다. 이 연구에서는 거주, 음식, 여가생활의 세 가지로 나누어 생활 적응 양상을 살펴본다. 생활 적응에서도 고용주와 결혼이주여성과의 관계가 중요하게 작동하는 측면을 중심으로 서술할 것이다.

1.2.1. 거주

1) 공공형 계절근로자의 공동 주거

공공형 계절근로자는 A 지역에서 마련한 공동 숙소에서 일정한 금액을 월세로 내며 숙식을 해결한다. 작년에는 동네의 모텔이었는데, 올해는 공공시설을 활용하고 있다. 2층짜리 공동 숙소에서 계절근로자는 적게는 5명부터 많게는 10명이 넘는 사람들이 방을 함께 사용했다. 주방 시설이 마련되어 있어 함께 식사를 준비해 먹을 수도 있다. 식사 준비에 필요한 도구는 농협에서 제공해 주었지만, 식재료를 함께 돈을 모아서 주기적으로 통역관을 통해 공동구매를 했다. 통역관이 먼저 장을 봐서 영수증을 공유하면 돈을 마련해 돌려주는 방식이었다.

선반이 따로 마련되어 있지 않아서 계절근로자들은 바닥에 캐리어를 두고 그 위에 자신의 짐을 놓고 살았다. 숙소에 집기라고는 부엌을 제외하면 특별할 게 없었다. 저마다의 이불이 펼쳐져 있는 방은 어수선했다. 30~40대의 성인 남성이 한 공간에서 생활하는 것이 쉬운 일은 아니다. 앞서 언급하였듯이 숙소의 청결을 챙기는 것도 그의 몫이었다. 음식물 쓰레기 별도 배출과 분리수거를 매번 알려주었지만, 결국 계절근로자들은 떠날 때까지 이러한 방식에 익숙해지기 어려워했다. 결-C도 이 부분을 계절근로자에게 설명하는 것이 가장 어려웠다고 전했다.⁵⁾ 오래된 음식물을 제대로 보관하지 않아서 구더기가 생기거나 음식을 제대로 포장하지 않고 냉장고에 방치하는 등의 일상적인 일이 발생했다.

게다가 한국이라는 낯선 환경이 더해지면서 갈등이 일어날 가능성도 높다. 공공형

5) 10월에 공공형 계절근로자가 떠난 뒤 결-C와는 인터뷰를 추가로 진행하였다.

계절근로자 통역관인 결-C는 서로 다투는 등의 문제가 발생하지 않도록 계절근로자에게 여러 차례 당부했다. 농가에서 일을 잘하는 계절근로자 배정을 지속적으로 요구하면서 미묘한 분위기가 조성되기도 한다. 결-C는 계절근로자에게 일로 인한 경쟁, 질투, 시기심을 가지지 않아야 한다고 신신당부했다. 정해진 일을 매일 거의 동일하게 수행하는 농가형 계절근로자와 달리, 공공형 계절근로자는 배정되는 농가마다 업무의 난이도가 다를 수 있다. 공동 거주하기 때문에 이와 같은 사실은 쉽게 알려지고 공유된다. 어떤 계절근로자는 본인이 더 어려운 일을 했기 때문에 돈을 더 받아야 한다고 주장하기도 했다. 결-C는 이와 같은 문제 제기에 일일이 대응하면서 농업노동의 특성을 설명하는 등 별도의 노력을 기울였다.

2) 고용주 제공 숙소에 거주하는 농가형 계절근로자

농가형 계절근로자는 고용주가 준비한 숙소에서 지낸다. 숙소 유형은 고용주의 상황에 따라서 아파트, 단독주택, 비닐하우스 농막 등으로 다양하다. 월세는 10~30만원에 분포해 있다.

가족 고용 사례인 결-B는 농장주인 시아버지가 오빠 둘과 계약했지만, 실질적인 경작자인 남편이 이들을 가족으로 생각하여 숙소비를 받지 않기로 했다. 식비도 별도로 받지 않는데, 대부분의 식재료를 농사지어 자급자족하기 때문에 돈이 들지 않는다는 이유였다. 이 결정은 결-B의 오빠들이 숙식비를 절약해서 월급을 더 많이 모으는 데 영향을 미쳤고, 이들이 한국인 가족에게 좋은 감정을 가질 수 있게 했다. 오빠들도 월급을 받으면 조카에게 용돈을 주거나 결-B에게 선물을 사주기도 하며, 가끔 닭과 같은 식재료를 구매해 함께 음식을 해 먹기도 하는 모습을 보인다.

그러나 또 다른 가족 고용 사례인 결-A는 숙식비를 포함해 월 30만 원을 받는다. 숙소는 가족이 지내는 집의 원룸형 별채이며 화장실이 별도로 없어서 본채의 화장실 두 개를 함께 사용한다. 가족 고용이라고 해서 숙박비를 모두 배려해 주는 것은 아니다.

오히려 가족 같은 관계를 상호 일 적응의 전략으로 삼는 농가 고-C는 월세를 받지 않는다. 고-C의 숙소는 호수가 내려다보이는 고즈넉한 마을의 단독주택으로 상태가 좋은 편이었다. 두 부부로 구성된 4명의 계절근로자는 방 1개(에어컨), 거실 1개(선풍기 2대), 부엌 1개, 화장실 1개를 만족하며 사용하고 있다.

김주영: 월세는 안 받으세요?

고-C: 안 받고. 그러니까 가족이여. 내가 가족이라고 그랬잖아. 같이 일하면서 너희들은 1시간씩 일을 더 해라. 그 대신 기름 얼마 때도 뭐라고 안 하고 전기를 아무리 써도 뭐라고 안 하고, 가스 아무리 많이 써도 내가 가스는 모자라면 주고 다 그렇게 보호자하고 얘기를 처음에 했더니. 계약 상으로는 해놨어. 얼마를 받으라고. 그런데 여기 보호자가 “사장님 그냥 작년같이 해줘요. 돈 벌러 왔으니까” 그랬어.

김주영: 그 보호자는 여기에 거주하는 저분들이 가족이겠네요?

고-C: 언니하고 형부하고... (중략)... 작년에도 안 받았어. 그렇게 이제 내가 제시했었어. 1시간씩 일 더 하고 가족이니까. 일찍 끝날 수도 있고. 또 늦게 끝날 수도 있는데. 늦게 끝난 건 내가 돈 주고. 일찍 끝난 건 그냥 우리 가족이니까 그렇게 하자. 그렇게 하니까 여기도 그런 거 저런 거 안 따지고 열심히 하잖아. (2025.4.3. 고-C와의 대화)

고-C는 기본 8시간 근무에 1시간을 연장한 9시간을 하루 근무시간으로 하면서 월세와 각종 공과금을 받지 않기로 했다. 이러한 협상은 결혼이주여성과 그의 가족을 통해 계절근로자와 이루어진다. 하루 9시간이 반드시 지켜지는 것은 아니며 상황에 따라서 유연하게 적용된다. 정해진 시간을 넘기면 초과근무 수당을 지급하며, 그와 함께 일하는 계절근로자도 이를 확인해주었다. 고-C는 가족 같은 관계를 근로계약보다 우선하는 모습을 보이는데, 이는 일뿐만 아니라 생활에서도 유의미한 영향을 미치고 있다. 고-C는 아내와 함께 숙소를 자주 들러 식재료가 떨어진 것은 없는지 살피고, 밭에서 수확한 것들을 나누어주며, 닭을 주며 삶아 먹도록 하기도 하는 등 돌봄 역할을 한다.

결혼이주여성은 대부분 숙소를 오가며 친척인 계절근로자를 지원한다. 가장 빈번한 도움 사례는 계절근로자 대신 장을 봐주는 것이다. 계절근로자가 전화로 결혼이주여성에게 필요한 물품을 요청하면 대신 구매해 주는 일이다. 계절근로자의 숙소는 대부분 한적한 마을에 있고 인근에 상점이 없어서 차가 있는 결혼이주여성이 남편과 함께 도움을 주는 경우가 많다. 계절근로자가 몇 차례 한국에 와서 일한 경험이 있으면 이러한 도움의 빈도는 줄어드는 모습을 보인다. 가지고 있는 정보의 차이에

따라서도 결혼이주여성의 도움이 필요한 경우가 달라진다. 어떤 계절근로자는 한국어로 된 숙소 주소도 잘 모르지만, 또 다른 계절근로자는 택배로 물건을 쉽게 주문하기도 하는 것이다.

1.2.2. 계절근로자와 이웃 관계⁶⁾

1) 농가형 계절근로자와 이웃 관계

대부분 계절근로자는 숙소를 벗어나기 어려워한다. 생활반경은 숙소가 있는 동네에만 머무르며, 계-F와 G는 가끔 오토바이를 타고 돌아다니기는 하지만 동네를 벗어나지 않는다. 마을의 지리를 잘 모르기 때문에 멀리 나가는 것을 두려워하기 때문이다. 그렇다고 마을 사람들과 교류가 빈번한 것은 아니지만, 예외적인 경우도 있다. 계-H, I, J, K는 고용주, 결혼이주여성뿐만 아니라 마을에도 아는 이웃을 만든 이례적인 사례이다. 이들이 작년부터 같은 마을과 숙소에서 거주했기 때문에 가능한 일이었다.

김주영: 작년에도 여기 숙소에 있으셨겠죠? 그럼 돌아다니다가 혹시 주민분들이라도 마주치고 하면 어떻게 인사라도 하고 그러시는지?

계-H: 근처에 살고 계신 할머니가 있어요. 그분 너무 친절하고, 가끔 과일이나 채소도 가져다주고 그러세요. 저희를 너무 예뻐해 주세요. 한국어는 잘 모르는데 인사 같은 걸 할 줄 아니까요. '안녕하세요' 인사하고, 할머니랑은 손짓하면서 소통해요. 작년에 여기 살았을 때 할머니가 자주 뭘 가져다주고 그러셨어요. 그래서 이번에 다시 올 때 선물을 사서 할머니를 드렸어요. 말린 망고를 드렸어요. 동네에 사는 주민들은 우리를 받아들이고 서로 인사하면서 이웃처럼 지내요. 할머니는 집에서 높아서 닿지 못하는 곳이 있으면, 그럴 때 우리를 불러서 도와달라고 해요. 그럼 가서 일을 도와줘요.

김주영: 그럼 동네에서 생활하시는 게 그래도 좀 편하겠어요.

계-I: 편해요. 그런 관계가 되는 데 한 달 정도 시간이 걸린 것 같아요. 처음에

6) 이웃 관계에 관한 이야기는 김주영·황티응·옥후엔(2025)의 논문 내용을 일부 가지고 왔다. 본 보고서를 작성하면서 논문 투고를 하였고 먼저 게재되었다. 같은 내용을 서술하였지만 논문에서 문장을 직접 가지고 오지 않았다. 다만, 동일한 대화를 몇 가지 인용하였다.

왔을 때는 한국말을 아무것도 모르니까, 인사말도 모르고. 그냥 만나면 고개를 끄덕하고 인사하듯이 지나갔어요. 그래서 친해지기 좀 어려웠는데 한 달 정도 되면 인사말도 알아서 ‘안녕하세요’ 인사하면서 점점 친해졌어요. (2025.4.5. 계-H, I 부부와의 대화)

계-H, I는 한국어 소통 없이 인사와 손짓만으로도 이웃 할머니와 친해진 사례를 들려주었다. 이들은 “친해졌다”, “받아들여졌다”라는 표현을 사용하면서 동네에서 소속감을 느끼기도 한다. 올해 3월 다시 마을로 돌아왔을 때 할머니는 이들이 도착한 지 1시간 뒤에 집을 찾아와 반갑게 인사를 했다. 작년에 베트남에 돌아갈 때도 이들이 할머니와 친밀한 관계인 것을 알고 있던 고-C는 차로 할머니의 집을 지나면서 잠깐 멈춰 인사를 나눌 수 있게 해주었다. 계-J, K는 이웃 할머니의 자녀와도 교류하는데, 일손이 필요할 때 도움을 주는 것이었다. 이들은 도움을 주고 소정의 돈을 받기도 했다. 고-C는 이를 알고 있었지만, 근무시간 이외에 일을 하면 괜찮다고 계절근로자에게 전했다.

이들과 마을주민의 관계는 다른 사례를 봐도 예외적인 측면이 있다. 계-J, K는 마을에 아는 사람이 10명 정도 있다고 답했다. 아는 사람의 기준은 얼굴을 알아보고 인사를 하는 정도이다. 이들은 마을주민이 모두 친절하다고 느끼고 친하게 지낼 의향도 있다. 그러나 공공형 계절근로자의 경우 오히려 마을을 돌아다니지 말라는 주의를 받기도 한다. 이들을 낯설고 두렵게 느낄 마을주민을 우려하기 때문이다. 또한, 아파트에 거주하면 이웃과의 관계가 마을의 주택과 달리 단절되는 측면이 있어서 교류가 줄어들기도 한다. 계-H, I는 베트남에서 마을주민과 친밀하게 지낸 기억이 있고 이러한 거주환경에 익숙하므로 한국에서도 관계를 이어갈 수 있다고 말했다.

고용주는 마을주민과 계절근로자의 관계를 매개하는 중요한 행위자이다. 직접적으로 계절근로자와 관계가 없이 마주치기만 하는 마을주민은 관계를 맺기 쉽지 않다. 또한, 계절근로자가 낯선 존재이기 때문에 다가가기 어려워할 수도 있다. 이럴 때 고용주가 마을주민에게 계절근로자에 관한 이야기를 하고, 접촉할 기회를 늘려주면 마을주민의 낯선 감각이 보다 완화될 수 있다. 고-A는 마을 이장으로서 이런 역할이 중요하다고 생각하며 계절근로자가 마을로 진입할 수 있는 계기를 마련하기도 한다.

시골의 그런 정서가 요즘에 이제 아시는 바와 같이 외국인들이 이제 이렇게 국내에 들어오다 보니까 어떤 생활적인 문제에서 우리 사회적으로 좀 우리가 나쁘다라는 표현보다는 이질감이라고 할까. 뭐 이런 것이 조금 알게 모르게 있는 것 같죠. 근데 저 사람들[계절근로자]이 잘해요. 마을에서 사람들을 만나면 이제 우리는 마을 안에 들어가 있지만. 그 전과는 마을주민하고 부딪힐 일은 없었지. 아파트 생활을 했었고. 마을에 가서 일을 하다가 이렇게 날씨가 좀 추울 때는 점심 먹을 때, 쌀쌀할 때는 회관으로 가자. 그래서 회관에 가서 따뜻하게 보일러 켜놓고... (중략)... 제가 마을에서 이장직을 보고 있는데. [계절근로자] 들어오기 전부터 겨울철에 우리 농한기 때 앉아 있을 때 주민 여러분들 회의할 때는 이만저만해서 이제 우리 몇 월부터 외국인이 온다. 우리 마을에 와서 일하다가 추운 날씨나 그러면 밥. 어디 추운데 앉아서, 먼지 날리고 있는데 밥 먹기에 뭐하니까. 밥 먹는 시간 한 시간이지만 점심시간에 따뜻하게 회관 와서 불 넣어놓고 밥 먹고 잠깐 30분은 쉬었다가 가게 그렇게 해줄 수 있으면 고맙겠습니다 그래요. 그럼 시골 양반들 다 그러. 인심들이. 대신에 이제 자라는 아니지만 마을에 뭐 있으면 이렇게 기부금이라도 해서. 이렇게 또 감사의 뜻, 답례같이 인사라도 하고 그러면. 그것이 이심전심으로 이렇게 통해. 근데 노인 양반들 회관에 기름만 쓰고, 조금이지만 와서 화장실 쓰고 뭐 하고 가면 뭐라고 하는 사람도 있거든. 입막음용이라고 우리가 처세라는 게 있어. 그래서 뭐 좀 해서 마을 총무님이나 회장님이 좀 드리고 그러면 다 이해를 하거든. 굉장히 어려운 일이죠. 내가 사용하기 위해서 양해를 구하고 이것이 참 그 마음을 이렇게 받을 수 있는 것이 어려운 거예요. 쉽게 얘기해서 어느 누군가 그중에 한 분이라도 “그저[계절근로자] 들어와서 말이여 회관에 가서 똥 싸고 뭐 싸고 오줌 싸고 물도 안 내리고. 지금 이것들이 기름만 때고 그냥 그대로 가버렸구먼. 방도 청소 안 하고” 이렇게 이야기를 갖고 나오면 그것도 내가 책임져야 할 일이잖아요. 어떻게 됐든 간에 그래서 항상 쓰면 깨끗이 해라. 화장실 사용하고 씻을 데 있으면 이렇게 손발 씻고 항상 깨끗이 해놓고 흔적을 남기지 말자 하자, 그러면 또 잘해요. (2025.4.3. 고-A와의 대화)

추운 계절에 계절근로자들이 밖에서 식사하지 않도록 마을회관을 사용하는 것을 주민들에게 이해받고, 계절근로자는 사용 후 깨끗하게 치워둠으로써 그 마음에 응답

한다. 이 과정에서 마을주민 모두가 계절근로자에게 우호적인 태도를 가지지 않을 수 있지만 적어도 서로를 배려하는 마음으로 마을회관을 함께 사용하는 순간이 가능해지는 것이다.

고-A는 계절근로자가 마을에서 더 환영받을 수 있는 조건을 흥미롭게 이야기했다. 계절근로자는 고용계약을 맺은 고용주의 농가 외에서는 일하는 것이 불법이다. 다른 농가에서 일하면 불법파견으로 간주된다. 그러나 품앗이가 여전히 이루어지고 있는 농촌에서 계절근로자를 다른 농가에서 일하게 할 수 있다면 서로 더 좋은 관계를 유지할 수 있다고 고-A는 주장한다. 그는 6명의 계절근로자를 고용하고 있다. 그의 설명에 따르면, 다른 농가에서는 불법파견이라는 것을 알지 못한다. 이 때문에 6명이나 고용하면서도 일손이 필요할 때 도와주지 않는다고 생각할 수 있다는 것이다. 마을 안에서 인색한 사람으로 인식되기 싫은 고-A는 계절근로자 파견 근무를 가능케 하여 품앗이하고 싶어 했다. 그렇게 되면 도움을 받은 농가에서도 계절근로자에 대해서 긍정적으로 생각할 것이라는 입장이다.

2) 공공형 계절근로자와 이웃 관계

정해진 공간에서 공동 거주를 하는 공공형 계절근로자는 이웃과 관계 맺기가 농가형보다 더 어렵다. 이번에 A 지역에서 마련한 공동 숙소 주변에는 비닐하우스가 즐비했다. 조금만 더 걸어서 나가면 마을이 있지만 통역관인 결-C는 계절근로자들에게 밖을 돌아다니지 말 것을 요청했다. 그 이유로는 낯선 계절근로자를 마을주민들이 두려워할 수 있기 때문이었다.

그냥 숙소 앞에 한 바퀴 쪽 돌고. 다 하우스잖아요. 그냥 한 바퀴 돌고. 여기 근처만. 여기 길로 나와서 길로 가고, 또 들어가고 숙소고. 여기 두 곳만. 마을로는 들어가지 말라고. 어르신 불안하지. 어디 외국 사람이 왔네. 조심 좀 하지. 원래 외국사람들 막 돈도 가져가고 물건도 가져가고 그런 거 생각하잖아요. 만약에 문제 생기면 힘들잖아요. 그리고 아마 모르는 사람 모여서 동네 살았는데 어르신들도 불안하지? 그리고 그 사람은 어떻게 왔냐면 좀 조심하고 좀 그랬는데. 어떤 사람은 안녕하세요 인사하고. 어떤 사람은 모르면은 그냥 한국 사람 보고 그렇게 보고 지나가잖아요. 그러니까 할머니들은 싫어하지. 개네가

의심스럽다고. 그냥 동네 들어가지 말라고. (2025.3.29. 결-C와의 대화)

그는 자신이 생각하는 마을주민의 계절근로자에 대한 편견을 투영했다. 지금은 한국 국적도 취득한 엄연한 한국인이지만, 여전히 베트남 결혼이주여성으로 인식되는 그가 경험한 차별이 반영된 것이다. 마을주민이 계절근로자들을 타인의 물건을 훔치는 사람들로 생각할 수 있다는 염려, 어르신들이 불안할 수도 있다는 걱정이 이웃관계의 단절로 이어진다. 이러한 상황은 최소한의 접촉이 없다면 서로를 불안한 타자로밖에 인식할 수 없는 현실적인 한계를 드러낸다.

1.2.3. 음식

계절근로자는 주로 스스로 요리해서 식사를 해결한다. 고용주는 낯선 음식문화를 가진 베트남 계절근로자에게 식사를 제공하기보다는 알아서 해결할 수 있도록 간접적으로 개입한다. 식재료를 구매하는 것도 전적으로 계절근로자의 몫이지만 가끔 식재료를 제공하여 생활비 부담을 덜어주기도 하는 정도의 개입이다. 결혼이주성은 식재료를 대리 구매해 주는 중요한 도움 제공자이다. 농가형뿐만 아니라 공공형에서도 마찬가지다. 공공형 계절근로자를 지원하는 결혼이주여성 통역관 결-C는 주기적으로 혹은 상시적으로 계절근로자가 요구하는 식재료를 구매해 준다.

공공형 계절근로자는 숙소에서 방마다 함께 음식을 따로 한다. 적게는 5명, 많게는 12명이 함께 방을 사용하고 있으며, 기본적인 조리시설이 갖추어져 있다. 저녁에 퇴근하고 요리하여 먹고, 다음날 아침 식사가 점심 도시락이 되기도 한다. 농가형 계절근로자도 마찬가지다. 고용주와는 거의 함께 식사하지 않는다. 공공형 계절근로 현장을 참여관찰하러 갔던 날도 고용주는 식사 시간이 되자 한국인 인부들과 함께 따로 차를 타고 나가 식사를 했다. 남아 있던 계절근로자는 도시락을 빨리 먹고 고용주가 돌아올 때까지 쉬었다. 농가형 계절근로자는 가끔 고용주와 도시락으로 식사를 함께할 때가 있다. 고용주가 준비한 한국 음식과 계절근로자가 만들어온 베트남 음식을 펼쳐두고 함께 식사했던 계-J, K는 고용주가 베트남 음식에 익숙하지 않은 것 같았다고 회상했다.

계절근로자는 경우에 따라서 한국 음식을 잘 먹기도 하지만, 그렇지 않기도 하다. 계-H, I는 고용주가 가져다준 김치를 잘 먹지만, 양이 너무 많아서 먹기 어려웠

다. 솔직히 말하자면 한국 음식이 입에 맞지 않다고 했다. “먹을 수는 있는데 좋아하지는 않아요”라며 베트남에서부터 가지고 온 식재료를 활용해 음식을 하는 편이다. 반면 이들보다 조금 더 젊은 편인 계-J, K는 한국 음식을 잘 먹는 편이며, 좋아한다고 이야기했다. 계-F, G도 처음에 왔을 때 한국 음식이 가장 적응하기 어려웠고, 특히 김치를 먹으면 설사를 했다. 그러나 가족 고용 사례인 이들은 결혼이주 여성의 시부모와도 함께 아침 식사를 해야 해서 나중에는 따로 먹겠다는 의사를 전하기도 했다. 일을 한지 3년째인 지금은 음식에 적응이 되어서 작년부터는 아침을 같이 먹고 있다. 음식 적응은 나이, 계절근로 경험과 관련이 있다.

고용주와 계절근로자는 식사를 함께하지 않는 방식을 취함으로써 발생할 수 있는 갈등을 줄여간다. 각자의 방식을 그대로 유지하는 것이 더 나은 결과를 가지고 오는 것이다. 올해 3월 처음으로 입국한 공공형 계절근로자가 교육하는 날 먹었던 제육볶음과 찌개 같은 음식으로 인해 배탈이 난 적이 있었다. 계절근로자가 한국 음식을 먹고 탈이 나면 일을 하지 못하게 되고, 이는 곧 고용주에게는 손해이다. 따라서 계절근로자가 원하는 음식을 먹는 것, 이들의 음식 문화를 존중하는 것이 궁극적으로는 고용주에게도 좋은 결과로 이어진다. 음식은 하나의 사례이지만, 다른 문화에서 차이가 있을 때도 각자의 방식을 존중하는 모습이 나타난다.

고-A: 될 수 있으면, 제 아내에게 마음에 안든다고 해서 그걸 자꾸 이야기하려고 하지 말라고 합니다. 그것이 결국에는 나한테 도움이 되는 거죠. 저 사람들의 생활방식하고 내 생활방식하고는 문화가 다르다고 봅니다. 여름이라 더운데 시원한 물을 주면 다 먹지 않고 조금 먹고 버릴 수도 있어요. 남을 수도 있고요. 음식을 줘도 안 먹고 남길 수 있어요. 우리 아내는 음식 버리면 안 되는데 그래요. 그러면 제가 그런 거 신경 쓰지 말라고 해요. 그런 거 지적받으면 기분 좋을 사람 별로 없거든. 그냥 속으로 아 그냥 당신 마음에 안 들어 하고 당신이 치워. 우리 아내는 뭐 떨어지거나 버려지면 그거 치워야 하거든. 그럼 내가 그거 좀 떨어지면 어때 내버려둬 그래요. 다 나오면 치우면 되고. 그렇게 서로 부부기간에도 똑같은 성격이 아니잖아요. 제 성격과는 차이가 좀 있어요. 그래서 부부 사이에도 트러블 생길 때도 있는 것이고. 친구들끼리 싸움할 때도 있잖

아요. 그래서 농사를 잘못 지으면 안 되기 때문에 관련된 문제는 지적을 해줘야겠지만 생활하는 과정 중에서, 어떤 생활양식에 대해서는 어느 정도 우리가 받아들여야 한다고 생각해요.

김주영: 문화 차이에 대해서 그 차이를 계속 지적하고 우리 방식으로 바꾸기보다는 그분들의 방식을 존중해야 한다고 생각하시는 거네요.

고-A: ... (중략)... 그냥 웃으면서 편안하게 해줄 수 있는 것이 가장 좋은 거여. 그 사람들도 똑같은 사람이다. 어쩌다 지금 우리나라에 와서 일을 하고 있는 것이지. 베트남이 우리나라보다 잘 살 수도 있고, 우리나라 잘못하면 망해가지고 저 베트남으로 우리가 또 돈 벌러 갈 수도 있다. 그러니까 그냥 똑같은 사람이니까. 그렇게 하고. 마음에 안 들어도 안 되는 거고. 일일이 그냥 얘기하려고 하면. 아 일하는 것이 목적이지 그런 것이 목적이냐 쉽게 얘기해서. 그런 것은 우리가 그냥 소화해야 한다. (2025.4.3. 고-A와의 대화)

고-A는 “일하는 것이 목적이냐? 그런 것이 목적이냐?”라면서 일의 측면에서 계절근로자에게 방향을 지시할 수는 있지만, 생활에서는 간섭하지 않는 것이 맞다고 판단한다. 또한, 그것이 계절근로자가 일을 하는 데 더 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 본다. 일을 중시하는 고-A의 태도는 계절근로자와 고용주 사이의 문화 차이를 사소한 것으로 재구성한다. 이 과정에서 오히려 문화 차이를 중요하지 않다고 생각하는 태도가 존중과 이어지는 방식이 되기도 한다. 베트남 사람도 “똑같은 사람”이니까 그들이 그들의 방식대로 살 수 있도록 편하게 대함으로써 원활한 일 적응을 가능케 하는 것이다.

1.2.4. 여가생활

한국에서 계절근로자의 여가생활은 특별할 것이 없다. 무엇보다 일하는 시간이 대부분이어서 쉬는 날을 확보하기 어렵다. 계절근로자가 쉬는 날은 들쭉날쭉하다. 일 주일에 한 번 쉰다고 하면서도 날씨 상황에 따라 작업이 이루어지기도 한다. 비가 오면 일을 하지 못하기 때문에 그날이 곧 쉬는 날이다. 갑작스럽게 주어지는 쉬는 날, 한국에 익숙하지 않은 이들은 대부분 숙소에 머문다. 날이 좋지 않기 때문에 나

가서 시간을 보내는 것도 어렵다. 가끔 결혼이주여성이 데리러 오면 그 집에 가서 시간을 보내기도 한다. 함께 식사하거나 인근 도시로 나들이를 가기도 한다. 하지만 결혼이주여성도 일정이 있어서 매번 이런 일이 가능한 것은 아니다. 계절근로자 당사자도 별도의 여가생활을 항상 선호하지 않는다.

결-C는 작년에 왔던 공공형 계절근로자가 쉬는 날 지역의 명소를 방문하거나 축제를 찾도록 하는 지원이 있었지만, 오히려 계절근로자들이 반가워하지 않았다고 말했다. 그래서 행정 관계자도 이러한 지원을 올해에도 할 필요가 있는지 의문을 가지고 있었다. 계절근로자가 오랜 시간 계속 일을 하다 보니 피로가 누적되어 나가서 시간을 보내는 것보다 쉬고 싶어 한다는 것이다. 또한, 돈을 벌러 온 목적이 뚜렷하므로 쉬는 날이 생겨도 다른 농가에서 추가적인 아르바이트를 하고 싶어 한다.

인터뷰에 참여한 계절근로자 대부분은 여가생활에 큰 의욕이 없었다. 일을 하러 온 한국에서 다른 활동을 하다 문제가 생길 수도 있다는 염려를 하고 있기도 했다. 인터뷰에 직접 참여한 사례는 아니지만, 고-D의 계절근로자는 가끔 밤에 택시를 불러 친구들과 함께 나가서 놀다가 새벽 늦게 돌아오고는 했다. 한국에 베트남 네트워크가 충분할 경우 이러한 방식의 여가생활도 가능한 것이다. 그러나 연구진이 직접 만난 계절근로자들은 주로 핸드폰을 보며 숙소에서 시간을 보냈다.

오히려 고용주가 계절근로자를 다양한 곳에 방문하게 하려는 의지가 있었다. 이 의지는 여러 이유에서 발현된다. 우선, 고용주는 계절근로자가 한국, 나아가 한국인을 더 친밀하게 느껴서 일을 잘해주길 바라는 마음이 있다. 한국문화를 경험하도록 함으로써 생활 적응을 더 원활하게 할 수 있다는 생각이다.

고-D: 여기 겨울철에 전라북도 일원은 어디 행사가 없잖아. 그러니까 봄되면 행사 다니고, 인근 명소도 다니고 그래요. 이런 문화가 있으니까. 너는 [계절근로자] 어차피 돈 벌러 왔으니까 일을 좀 신경 써서 해주라 그런 뜻으로.

김주영: 사장님께서 계절근로자를 신경 쓰고 있다, 그러니까 이렇게 해주는 만큼 성실히 일해주면 좋겠다, 그런 의미일까요?

고-D: 그렇지. 걔들이[계절근로자] 돈 벌어준 것이지 따지고 보면... (중략)... 컨디션도 좀 살리고, 우리나라 막걸리도 한번 먹어보라고 하기도 하고

기본 전환을 시켜주는 거지. 교육을 시켜준 거예요. 우리나라 사람은 이렇다. 너도 이렇게 잘 따르고, 형제간같이 부모, 자식같이 이런 여기는 고유의 특유한 것이 있다. 가정적인 면이 있다.

김주영: 한국문화를 그런 방식으로 체험 시켜주신 거네요.

고-D: 그렇지... (중략)... 여기의 생활패턴을 가져보고. 오해를 갖지 말고. 여기서 좀 있는 동안 생활을 해라. 그런 뜻으로 빨리 눈을 뜨게 만드는 것이 나한테 이득이 있다는 얘기지. 그렇지 않으면 거부감을 가지니까 계속 이 사람은 못 쓰겠어. 이제 이렇게만 돌아가면 일이 안 될 거 아니야. 가깝게 해주기 위해서. 좀 가깝게, 좀 친근감 있게 달라들어라. 어떻게 뜻을 알고 어떻게 가르쳐줄 거야? 안 되지. 그러니까 그런 놀이가 있을 때 데리고 가야 이렇게 손짓발짓으로 통역이 되지. (2025.6.2. 고-D와의 대화)

고-D는 A 지역의 명소나 계절마다 열리는 축제에 계절근로자와 함께 방문하고는 한다. 이러한 과정은 일종의 한국문화 체험으로 간주한다. 계절근로자의 문화를 존중하는 것과는 별개로, 한국에서 살아가야 하는 이들에게 한국문화의 다양한 모습을 보여주고 경험하도록 함으로써 친근감을 쌓아가려는 것이다. 이러한 과정을 통해 형성되는 친밀함은 일의 효율성과도 이어진다고 고-D는 믿는다. 또한, 의사소통이 원활하지 않은 계절근로자와 고용주가 놀이와 재미를 통해 손짓, 발짓으로라도 소통할 수 있는 계기를 마련하는 것이기도 하다. 고-A는 아직 행동으로 옮기지 못했지만, 고-D와 비슷한 생각을 하고 있다.

가끔 방송에 보도되는 거 보면 학대라는 게 있잖아요... (중략)... 그것은 이제 여러 사람들이 있으면 성격상으로도 다 틀리잖아요. 그래서 그렇게 많은 사람은 아니잖아요. 우리가 여러 사람 중에 이제 한두 명씩 있는 것인데. 극소수야. 나는 개인적으로 나한테 일해주러 온 사람이니까. 또 저 사람들은 이역만리 날 아와서 저개발 국가에서 정말로 돈을 벌겠다는 의지가 강할 거 아니예요. 그래서 될 수 있으면 만 원짜리 한 장이라도 주면 고마워하거든. 쉬는 날 마트라도 가서 뭐 비싸도 좀 사서 이렇게 먹을 것 좀 주기도 하고. 그런데 우리가 사준 건 (입에) 안 맞으니까. 계획이 그래요. 이제 쉬는 날. 마트 한 번 가자 해서

와이프한테 같이 가고 읍내 장날 시장 통해 가고 뭐 양말이나 옷 같은 거 샀으면 시장 물건 있잖아요. 그러면 그렇게 메이커 아니니까 안 비싸. 5천 원짜리 만 원짜리도 준비하거든. 그러면 일할 때는 이렇게 간편하게 입고. 좀 이렇게 버릴 때는 버릴 망정이라도 갖고 있는 돈 1~20만 원 써가지고. 계산도 해주고 그러면 그 사람들 얼마나 고마워하겠어. 우리 어디 가고 친구들 만나고 소주 한 잔 먹으면 삼겹살 꾸고 소주 한 잔 먹으면 금방 20만 원 나와요 요즘에. 근데 저 사람들에게 그 힘들게 일하고 있는데 우리가 시장 가서 1~20만 원 써 주면 얼마나 고마워하겠냐 그런 얘기를 가끔 해요. 살기가 쉬운 건 아니지만은. (2025.4.3. 고-A와의 대화)

일하러 와준 계절근로자에게 고마운 마음을 가지며 쉬는 날 함께 시장에라도 가서 필요한 물건을 살 수 있도록 금전적인 지원을 하는 것. 이는 고-A가 생각하기에 그들에게 고마운 마음을 얻을 수 있는 계기가 된다. 고마운 마음이 들면 일에도 신경을 써주기 마련이다. 고용주가 계절근로자의 여가생활을 챙김으로써 얻을 수 있는 효과는 일과도 밀접한 관련을 맺는다. 고용주는 그 여가생활을 함께 함으로써 계절근로자에 대해서 알 수 있는 계기를 가질 수도 있다. 계절근로자 역시 자신이 체류하는 한국 문화를 여가생활을 통해 직간접적으로 경험하면서 단조로운 생활에 활력을 더할 가능성이 없지 않다.

2. 양적연구

2.1. 분석대상의 인구사회학적 특성

이 연구에서는 총 325부의 설문지를 수집하였으며, 이 중 계절근로자 167명과 선주민 147명이 응답한 314부를 유효표본으로 분석에 활용하였다.

〈표 3-1〉 표본의 인구사회학적 특성

계절근로자 대상			선주민 대상		
구분	분류	빈도(비율)	구분	분류	빈도(비율)
성별 (n=167)	남자	101(60.5)	성별 (n=147)	남자	69(46.9)
	여자	66(39.5)		여자	78(53.1)
연령 (n=167)	10대	1 (0.6)	연령 (n=143)	20대	5 (3.5)
	20대	31(18.6)		30대	41(28.7)
	30대	83(49.7)		40대	26(18.2)
	40대	45(26.9)		50대	33(23.1)
	50대	6 (3.6)		60대	21(14.7)
결혼상태 (n=167)	미혼	29(17.4)	결혼상태 (n=146)	미혼	2 (1.4)
	기혼	137(82.0)		기혼	144(98.6)
	기타	1 (0.6)			
교육 수준 (n=167)	초등학교 졸업	15 (9.0)	교육 수준 (n=144)	초등학교 졸업	8 (5.6)
	중학교 졸업	85(50.9)		중학교 졸업	46(31.9)
	고등학교 졸업	58(35.3)		고등학교 졸업	64(44.4)
	대학 졸업	3 (1.8)		대학 졸업	25(17.4)
	기타	5 (3.0)		기타	1 (0.7)
현지 월소득 ¹ (n=167)	500만동 이하	36(21.6)	월소득 (n=141)	2백만원 이하	27(19.1)
	500~1000만동	116(69.5)		2~4백만원	81(57.4)
	1000만동 이상	15 (9.0)		4~6백만원	19(13.5)
직업 (n=167)	농업	70(41.9)	직업 (n=141)	6백만원 이상	14 (9.9)
	비농업	97(58.1)		농업	106(74.1)
				비농업	37(25.9)

주 1: 베트남 화폐 100동(VND)≒5.64원(2026.2.10. 기준)

성별 구성은 계절근로자 집단에서 남성이 60.5%, 여성이 39.5%로 나타났으며, 선주민 집단은 남성이 46.9%, 여성이 53.1%로 나타났다. 연령분포는 계절근로자가 20~30대(68.3%)의 청년층에 집중된 데 비해 선주민은 30~60대가 80% 이상을 차지하였다.

결혼상태는 두 집단 모두 기혼 비율이 높았다(계절근로자 82.0%, 선주민 98.6%). 학력 수준은 계절근로자 대부분이 중등 교육(86.2%)에 머무르지만, 선주민은 고등학교 이상이 61.8%로 상대적으로 높다. 소득 수준을 보면 베트남 현지 기준으로 계절근로자는 500만 동(약 26만 원) 이하가 21.6%, 500만~1천만 동(약 26~53만 원)이 69.5%로 대다수가 중하위 소득층이지만, 선주민은 200만~400만 원 구간이 57.4%로 나타났다. 직업은 농업과 비농업으로 구분해서 볼 때, 계절근로자의 경우 58.1%가 비농업 출신인 데 비해 선주민의 74.1%가 농업 종사자로 나타났다.

2.2. 분석대상의 기초 정보

2.2.1. 계절근로자

계절근로자 기초 정보를 살펴보면, 응답자의 78.7%가 결혼이민자 가족 초청 경로로, 21.3%가 한-베 지자체 간의 MOU로 입국하였다.

〈표 3-2〉 계절근로자 대상의 기초 정보

구분	분류	빈도(비율)	구분	분류	빈도(비율)
도입 방식 (n=164)	결혼이민자 가족 초청	129(78.7)	근무지역 (n=167)	고창	9 (5.4)
	지자체 간 MOU	35(21.3)		남원	5 (3.0)
고용 형태 (n=164)	농가형	134(81.7)		무주	61(36.5)
	공공형	30(18.3)		부안	6 (3.6)
참여 경험 (n=167)	신규	77(46.1)		완주	2 (1.2)
	재참여	90(53.9)		임실	34(20.4)
한국어 수준 (n=163)	전혀 모른다	63(38.7)		장수	39(23.4)
	몇 단어만 안다	95(58.3)		정읍	1 (0.6)
	알아들을 수 있다	5 (3.1)		진안	10 (6.0)

고용 형태는 농가가 직접 채용하는 농가형이 81.7%, 농협이 채용하는 공공형이 18.3%로 나타났다. 근무 지역은 무주(36.5%)·장수(23.4%)·임실(20.4%) 등 지역에 집중되어 있다. 재입국자가 53.9%로 상당히 높은 비율로 나타났다. 한국어 능력은 ‘전혀 모른다’ 38.7%, ‘몇 단어만 안다’ 58.3%로 97%가 기초 이하 수준으로 나타났다.

2.2.2. 선주민

본 연구의 선주민 표본은 결혼이주여성 63명(43.8%), 결혼이주여성의 남편 등 한국인 가족 26명(18.1%), 고용주 44명(30.6%), 마을주민 11명(7.6%)으로 구성되어 있다. 가족 고용을 포함한 재고용·재초청 경험자는 95명(66.0%), 신규 고용·초청 경험자는 38명(26.4%)이었으며, 마을주민은 계절근로자를 고용하거나 초청한 경험이 없었다.

〈표 3-3〉 선주민 대상의 기초 정보

구분	친족 (결혼이주여성) (n=63)	친족 (한국인 가족) (n=26)	고용주 (n=44)	마을주민 (n=11)	전체 (n=144)
신규 고용, 신규 초청	18	7	13	-	38 (26.4%)
재고용, 재초청	45	19	31	-	95 (66.0%)
고용, 초청 안 함	-	-	-	11	11 (7.6%)

2.3. 계절근로자와 선주민과의 관계

2.3.1. 계절근로자 대상

계절근로자가 한국에서 생활하면서 도움을 요청하거나 이야기를 나눌 수 있는 사람-지지 제공자 수를 살펴보면, 1명이라고 응답한 자가 62.3%, 2명이 18.0%, 3명이 13.8%, 그리고 4명 이상이 6.0%로 나타났다.

〈표 3-4〉 계절근로자에게 지지를 제공하는 자의 수

(n=167)		
구분	분류	빈도(비율)
지지 제공자 수	1명	104(62.3)
	2명	30(18.0)
	3명	23(13.8)
	4명 이상	10 (6.0)

지지 제공자별 교류 빈도를 분석한 결과, 고용주(평균 4.68점), 베트남 출신 통역사(4.42점), 결혼이주여성(3.36점), 결혼이주여성의 가족(3.52점) 등으로 계절근로자와의 교류 빈도가 높게 나타났다. 친족 관계자보다 비친족 관계자와의 교류 빈도가 더 높았는데, 이는 계절근로자가 주로 고용주와 함께 농작업을 수행하고, 통역사가 공공형 계절근로자의 소통 및 지원 역할을 담당하기 때문으로 볼 수 있다. 자세한 교류 빈도는 아래 표로 정리하였다.

〈표 3-5〉 지지 제공자와의 교류 빈도

관계 유형	응답자 수	평균 교류 빈도	교류 빈도(비율)				
			1년에 1회	1달에 1회	1주에 1회	1주에 3~4회	매일
친족 (결혼이주여성)	131	3.36	3 (2.3)	7 (5.3)	49 (37.4)	33 (25.2)	39 (29.8)
친족 (한국인 가족)	27	3.52	3 (11.1)	5 (18.5)	5 (18.5)	3 (11.1)	11 (40.7)
고용주	41	4.68	-	-	4 (9.8)	5 (12.2)	32 (78)
통역사 (베트남 출신)	31	4.42	-	-	1 (3.2)	16 (51.6)	14 (45.2)
행정기관 관계자	3	4.67	-	-	-	1 (33.3)	2 (66.7)
마을 주민	2	5.00	-	-	-	-	2 (100.0)

5점 리커트 척도로 측정된 결과, 계절근로자는 전반적으로 높은 수준의 사회적 지지를 경험하고 있다(모든 평균치 \geq 4.14). 가장 높게 지각한 영역은 정보적 지지(평균4.31, SD0.54)로, 작업 방법·생활 정보 등 실용적 조언이 원활히 제공됨을 시

사한다. 이어서 정서적 지지(평균4.28, SD0.60)와 평가적 지지(평균4.26, SD0.58), 물질적 지지(4.14, SD0.64)가 비슷한 수준으로 나타났다.

〈표 3-6〉 계절근로자가 지각한 지지정도

(n=167)		
구분	평균	표준 편차
정서적 지지	4.28	0.60
정보적 지지	4.31	0.54
물질적 지지	4.14	0.64
평가적 지지	4.26	0.58

2.3.2. 선주민 대상

선주민이 교류하는 계절근로자 수가 1~3명인 응답자가 58.4%로 절반 이상에 차지하였으며, 자세한 내용은 아래 표로 정리하였다.

〈표 3-7〉 농촌 선주민이 교류한 계절근로자 수

(n=147)		
구분	분류	빈도(비율)
교류한 계절근로자 수	1명	23(15.6)
	2명	39(26.5)
	3명	24(16.3)
	4명	12 (8.2)
	5명	18(12.2)
	6명 이상	31(21.1)

관계유형별 계절근로자와의 평균 교류빈도(5점 척도)는 고용주가 4.58점, 결혼이주여성의 한국인 가족이 4.19점, 결혼이주여성이 4.10점, 마을주민이 3.58점 순으로 나타났다. 결혼이주여성인 친족 관계자보다 비친족 관계자인 고용주가 계절근로자와의 교류 빈도가 더 높게 나타났다.

〈표 3-8〉 관계 유형별 교류 빈도

(n=147)

관계 유형	응답자 수	평균 교류 빈도	계절근로자와 교류 빈도(비율)				
			1년에 1회	1달에 1회	1주에 1회	1주에 3~4회	매일
친족 (결혼이주여성)	63 (42.9)	4.10	3 (4.8)	-	14 (22.2)	17 (27.0)	29 (46.0)
친족 (한국인 가족)	27 (18.4)	4.19	-	2 (7.4)	4 (14.8)	8 (29.6)	13 (48.1)
고용주	45 (30.6)	4.58	-	-	4 (8.9)	11 (24.4)	30 (66.7)
마을 주민	12 (8.2)	3.58	-	2 (16.7)	4 (33.3)	3 (25.0)	3 (25.0)

선주민이 인식한 계절근로자 지원 수준은 전반적으로 높게 나타났다(5점 척도). 평가적 지지가 4.42(SD 1.01), 정서적 지지와 정보적 지지가 동일한 평균 4.28(SD0.63, 0.58), 그리고 물질적 지지가 4.20(SD0.63)으로 비슷한 수준으로 나타났다.

〈표 3-9〉 선주민이 인식한 계절근로자에 대한 지지 수준

(n=147)

구분	평균	표준 편차
정서적 지지	4.28	0.63
정보적 지지	4.28	0.58
물질적 지지	4.20	0.63
평가적 지지	4.42	1.01

2.4. 농촌생활 적응

2.4.1. 계절근로자 대상

계절근로자의 농촌생활 적응도(5점 척도)의 평균을 분석한 결과, 업무 적응이 평균 4.33(SD 0.48)으로 가장 높아 작업 방식·책임 수행에 비교적 잘 익숙해져 있음을 보여준다. 일반 생활 적응은 3.91(SD 0.58)로 중상 수준으로 나타났으며, 음식·

숙소·여가 등 기본 생활 환경에는 대체로 만족하지만, 완전한 정착에는 다소 여지가 있음을 시사한다. 반면 상호작용 적응은 3.60(SD 0.74)으로 가장 낮고 분산도 크며, 한국인과 지역주민과의 의사소통·관계 형성이 여전히 어려운 것으로 해석할 수 있다.

〈표 3-10〉 계절근로자의 농촌생활 적응 정도

(n=167)

구분	평균	표준 편차
일반 적응	3.91	0.58
상호작용 적응	3.60	0.74
업무	4.33	0.48

2.4.2. 선주민 대상

선주민의 농촌 생활 적응 수준(5점 척도)을 분석한 결과, 업무 적응(평균 4.19, SD0.59)과 일반 생활 적응(평균 4.11, SD0.66)은 모두 4점 이상으로 높게 나타나, 계절근로자와의 협업 및 공동생활을 통해 대체로 긍정적 변화를 수용하고 있음을 시사한다. 반면 상호작용 적응은 평균 3.61(SD0.72)에 그쳐, 언어·문화 차이를 극복한 일상적 소통 및 관계 형성에는 여전히 어려움이 남아 있음을 보여준다. 이는 선주민이 업무 효율성과 생활 만족도 측면에서는 큰 불편을 느끼지 않으나, 상호 이해 부분에서는 추가적인 지원이 필요함을 의미한다.

〈표 3-11〉 농촌생활 적응(선주민)

(n=147)

구분	평균	표준 편차
일반 적응	4.11	0.66
상호작용 적응	3.61	0.72
업무	4.19	0.59

2.5. PLS-SEM 분석 결과

2.5.1. 계열근로자 대상

1) 측정모형 평가

먼저, 연구 모형의 반영적 잠재변수들이 적절하게 구성되었는지 평가하기 위해 구성개념의 신뢰도 및 수렴 타당성을 확인하였다.

〈표 3-12〉 신뢰도 및 수렴도 타당성

구성개념	항목	적재량	Cronbach's α	rho_A	CR	AVE
emo	emo_1	0.843	0.882	0.882	0.919	0.739
	emo_2	0.885				
	emo_3	0.885				
	emo_4	0.823				
info	info_1	0.749	0.872	0.874	0.907	0.662
	info_2	0.832				
	info_3	0.843				
	info_4	0.795				
	info_5	0.845				
inst	inst_1	0.815	0.851	0.877	0.892	0.625
	inst_3	0.756				
	inst_4	0.898				
	inst_5	0.738				
	inst_6	0.733				
eval	eval_2	0.842	0.830	0.840	0.898	0.745
	eval_3	0.861				
	eval_4	0.887				
life	life_1	0.863	0.838	0.857	0.891	0.674
	life_2	0.870				
	life_3	0.717				
	life_4	0.824				
inter	inter_2	0.901	0.884	0.893	0.920	0.744
	inter_3	0.911				
	inter_4	0.828				
	inter_5	0.806				
work	work_1	0.695	0.849	0.866	0.892	0.623
	work_3	0.782				
	work_4	0.842				
	work_5	0.824				
	work_6	0.795				

계절근로자 대상으로 한 연구모형은 반영적 1차 요인(emo, info, inst, eval, life, inter, work)의 신뢰도와 타당성을 검증한 결과, Cronbach's alpha, 복합신뢰도(CR), 그리고 rho_A 값이 모두 0.7 이상으로 나타나 내적 일관성이 확보되었다. 또한, 평균분산추출(AVE) 값이 0.5 이상으로 수렴타당성이 충족되었다. 측정 문항의 외부적재량은 대부분이 0.7 이상으로 기준에 적합하였으나 일부분 항목(work_1=0.695)은 적재값이 기준치에 미치지 못하였다. 그러나 문항의 중요성 및 다른 평가지수를 종합적으로 고려해서 변수를 유지하기로 하였다.

구성개념 간 판별 타당성은 Fornell-Larcker 기준과 HTMT 지수를 통해서 검증한 결과, 각 구성개념의 AVE 제곱근 값이 상관계수보다 높았고, 모든 HTMT 값이 0.9 미만으로 나타나 판별 타당성이 확보된 것으로 판단된다. 이는 각 구성개념 간 구분이 명확하게 이루어진 것을 의미한다.

〈표 3-13〉 Fornell-Larcker criterion

구성개념	emo	eval	info	inst	inter	life	work
emo	0.859						
eval	0.666	0.863					
info	0.749	0.736	0.814				
inst	0.627	0.712	0.723	0.790			
inter	0.180	0.140	0.196	0.101	0.862		
life	0.453	0.425	0.501	0.382	0.594	0.821	
work	0.529	0.595	0.618	0.532	0.192	0.424	0.789

〈표 3-14〉 Heterotrait-monotrait ratio(HTMT)

구성개념	emo	eval	info	inst	inter	life	work
emo							
eval	0.777						
info	0.855	0.864					
inst	0.706	0.841	0.812				
inter	0.202	0.160	0.222	0.119			
life	0.522	0.496	0.575	0.419	0.702		
work	0.600	0.686	0.704	0.590	0.220	0.493	

〈표 3-15〉 형성적 요인 평가

구성개념	지표	Outer weight	t	p	Loading	VIF
support_network	support_num	0.728	4.243	0.000	0.853	1.057
	contact_freq	0.537	3.020	0.019	0.706	1.057

형성적 1차 요인인 사회적 지지망(support_network)는 지지제공자 수(support_num)와 교류빈도(contact_freq) 두 지표로 구성되었다. 각 지표의 외부 가중치(outer weight) 모두가 통계적으로 유의하며($p < 0.05$), 적재량 값이 0.7 이상으로 나타났다. 또한, VIF 값이 5 미만으로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 사회적 지지망(support_network)의 형성적 측정모형이 적합한 것으로 판단된다.

계절근로자 대상으로 한 분석 모형에서 고차 요인인 사회적 지지정도(support_level)는 4가지 1차 요인으로 구성된 형성적 모형이다. 2단계 접근법을 사용하여 1차 요인의 잠재변수 점수를 산출한 후, 이를 형성적 지표로 활용하였다. 분석 결과, 모든 VIF 값이 5 미만으로 나타난 것으로 다중공선성의 문제가 없지만, 외부 가중치(outer weight) 중 정보적 지지(info)만 통계적으로 유의($p < 0.001$)하여 중요한 요인으로 나타났다. 평가적 지지(eval)는 경계선 수준에서 유의성($p = 0.052$)을 보였으며, 정서적 지지(emo)와 물질적 지지(inst)는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 모든 지표의 외부 적재치(outer loading) 값이 0.7 이상으로 나타났으며, 형성적 측정모형에서 전체 개념에 형성하는 데 각 지표가 기여하는 것을 고려하여 해당 요인들을 유지하기로 했다.

〈표 3-16〉 고차 요인(Higher-Order Construct) 평가

HOC (고차 요인)	FOC (1차 요인)	Outer weight	t	p	Loading	VIF
support_level	emo_	0.199	1.436	0.151	0.844	2.464
	eval_	0.303	1.941	0.052	0.872	2.668
	info_	0.581	3.408	0.001	0.962	3.321
	inst_	0.012	0.084	0.933	0.772	2.484

2) 구조모형 평가

본 연구에서 구축된 구조모형에 대한 평가를 통해서 모형의 적합성을 검증하였다.

먼저, 구조모형을 추정하기 전에 독립변수 간 다중공선성(multicollinearity) 문제를 검토하였다. 일반적으로 VIF 값이 5 미만이면 다중공선성의 문제가 없는 것으로 간주되며, 보다 엄격한 수준은 3.3 미만으로 제시된다. 본 연구에서는 모든 경로의 VIF 값이 3.3 미만으로 나타나 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다. 이는 구조모형의 추정치는 안정적이고, 해석하는 데 문제가 없다고 판단할 수 있다.

〈표 3-17〉 구조모형 VIF 결과 (inner VIF values)

잠재변수	일반 적응 (life)	상호작용 적응 (inter)	업무 적응 (work)
연령 (age)	1.119	1.119	1.119
사업참여 경험 (first_entry)	1.127	1.127	1.127
직업 (occupation)	1.110	1.110	1.110
사회적 지지정도 (support_level)	2.799	2.799	2.799
사회적 지지망 (support_network)	1.025	1.025	1.025
age x support_level	1.175	1.175	1.175
first_entry x support_level	1.839	1.839	1.839
occupation x support_level	1.645	1.645	1.645

다음으로, 변수간 인과관계 또는 연구가설을 검증하기 위해 경로계수와 조절 효과를 분석하였다. 사회적 지지망(support_network)과 사회적 지지정도(support_level)가 계절근로자 농촌생활 적응의 3가지 하위 영역(일반 생활 적응, 상호작용 적응, 업무 적응)에 미치는 영향을 검증하기 위해 구조모형을 분석하였다. 부트스트래핑(bootstrapping) 5000회 대표본 추출을 통해 경로계수와 t값, p값을 산출하였으며, $p < 0.05$ 수준으로 통계적 유의성을 판단하였다.

분석 결과, 사회적 지지망(support_network)은 상호작용 적응(inter)과 생활 적응(life)에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나, 업무 적응(work)에는 통계적으로 유의하지 않았다. 한편, 사회적 지지정도(support_level)는 일반 생활 적응(life)과 업무 적응(work)에 유의한 정(+)의 중요한 영향을 미쳤으며, 상호작용적응(inter)에 한계적($p < 0.1$) 유의수준으로 영향을 미친 것으로 보인다.

〈표 3-18〉 구조모형 경로계수 추정 결과(Path Coefficients)

가설	경로 (Path)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics	P Values	결과
H1	support_network → inter	0.250	0.274	0.068	3.670	0.000*	채택
	support_network → life	0.195	0.206	0.064	3.019	0.003*	채택
	support_network → work	-0.027	-0.036	0.061	0.449	0.653	기각
H2	support_level → inter	0.186	0.176	0.112	1.667	0.096	기각
	support_level → life	0.408	0.431	0.099	4.127	0.000*	채택
	support_level → work	0.557	0.544	0.121	4.604	0.000*	채택

한편, 개인특성(연령, 사업참여 경험, 직업)에 따라 사회적 지지정도와 농촌생활 적응 간의 관계가 달라지는지를 살펴보기 위해 조절효과를 분석하였다.

〈표 3-19〉 조절효과 (Moderation Effect)

가설	경로 (Path)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics	P Values	결과	
H3	주효과(Main Effect)							
		age → inter	-0.147	-0.148	0.077	1.903	0.057	기각
		age → life	-0.054	-0.062	0.071	0.758	0.449	기각
		age → work	0.071	0.070	0.065	1.098	0.272	기각
		first_entry → inter	0.170	0.155	0.156	1.087	0.277	기각
		first_entry → life	0.250	0.246	0.141	1.776	0.076	기각
		first_entry → work	0.066	0.059	0.131	0.505	0.614	기각
		occupation → inter	0.018	0.019	0.155	0.114	0.909	기각
		occupation → life	-0.104	-0.093	0.131	0.800	0.424	기각
		occupation → work	-0.254	-0.261	0.126	2.020	0.043*	채택
		조절 효과 (Moderation Effect)						
		first_entry x support_level → inter	0.133	0.164	0.163	0.819	0.413	기각
		first_entry x support_level → life	0.140	0.134	0.133	1.055	0.291	기각
	first_entry x support_level → work	0.240	0.265	0.121	1.977	0.048*	채택	
	occupation x support_level → inter	-0.138	-0.134	0.154	0.891	0.373	기각	
	occupation x support_level → life	0.069	0.048	0.140	0.489	0.625	기각	
	occupation x support_level → work	0.102	0.108	0.124	0.824	0.410	기각	
	age x support_level → inter	-0.172	-0.163	0.089	1.932	0.053	기각	
	age x support_level → life	-0.042	-0.026	0.078	0.537	0.591	기각	
	age x support_level → work	-0.163	-0.160	0.076	2.155	0.031*	채택	

분석한 결과, 일부 경로에서만 조절효과가 나타난 것으로 확인되었다. 직업(occupation)은 업무 적응(work)에 직접적인 영향을 미쳤으며, 연령(age)과 사업 참여 경험(first_entry)은 사회적 지지정도와 업무 적응(work) 간의 관계를 조절하는 변수로 작용하였다.

3) 설명력(R^2) 및 효과 크기(f^2)

본 연구에서는 구조모형에서 각 독립변수가 종속변수에 미치는 설명력과 영향의 크기를 확인하기 위해 설명력(R^2) 및 효과 크기(f^2) 값을 산출하였다.

f^2 는 각 외생변수를 제거하였을 때 R^2 의 변화를 통해 계산되며, 0.02 이상은 작은 효과, 0.15 이상은 중간 효과, 0.35 이상은 큰 효과(large)로 판단한다. 또한, R^2 와 조정된 R^2 (Adjusted R^2)를 통해 모형의 설명력을 평가하였다.

상호작용 적응(inter_)의 R^2 값은 0.177, 생활 적응(life_)은 0.339, 업무 적응(work_)은 0.479로 나타났다. 또한, 조정된 R^2 (Adjusted R^2) 값은 각각 0.136, 0.305, 0.453으로 나타나, 모형의 설명력이 적절한 수준임을 확인하였다.

사회적 지지정도(support_level)는 모든 적응 영역에서 유의한 효과를 보였으며, 특히 업무 적응(work_)에 큰 효과($f^2=0.213$)를 미쳤다. 사회적 지지망(support_network)은 상호작용 적응($f^2=0.074$)과 생활 적응($f^2=0.056$)에 작은~중간 수준의 효과를 보였다. 개인 특성(연령, 직업, 입국경험) 및 조절항의 f^2 값은 대부분 0.02 미만으로 나타나 상대적으로 영향력이 미약하거나 거의 없는 수준임을 알 수 있다.

〈표 3-20〉 효과 크기 결과

종속 변수	경로 (Path)	f ²	R ²	R ² Adjusted
상호작용 적응 (inter)	age → inter	0.023	0.177	0.136
	first_entry → inter	0.008		
	occupation → inter	0.000		
	support_level → inter	0.015		
	support_network → inter	0.074		
	first_entry x support_level → inter	0.004		
	occupation x support_level → inter	0.005		
	age x support_level → inter	0.024		
일반 생활 적응 (life)	age → life	0.004	0.339	0.305
	first_entry → life	0.021		
	occupation → life	0.004		
	support_level → life	0.090		
	support_network → life	0.056		
	first_entry x support_level → life	0.006		
	occupation x support_level → life	0.001		
	age x support_level → life	0.002		
업무 적응 (work)	age → work	0.009	0.479	0.453
	first_entry → work	0.002		
	occupation → work	0.027		
	support_level → work	0.213		
	support_network → work	0.001		
	first_entry x support_level → work	0.023		
	occupation x support_level → work	0.004		
	age x support_level → work	0.034		

4) 추가 분석 - 사업유형(공공형과 농가형)에 따른 적응 수준의 영향 차이

본 연구에서는 PLS-SEM 분석을 통해 주요 변수 간의 구조적 관계를 검증하였으나, 사업유형(work_type: 농가형, 공공형) 변수는 다른 독립변수들과의 다중공선성 문제로 인해 PLS-SEM 모형에 포함하지 않았다. 이는 사업유형별 영향 차이를 검증하기 위해 PLS-SEM에서 산출된 잠재변수 점수를 활용하여 SPSS에서 추가 회귀분석을 실시하였다.

SPSS의 파일 분할(Split File)기능을 활용하여 work_type 값을 기준으로 데이터를 두 집단(공공형, 농가형)으로 구분하였다. 그다음, 집단별로 사회적 지지정도 (support_level)가 세 가지 종속변수(life, inter, work)에 미치는 영향을 검증하기 위해 단순회귀분석을 실행하였다. 즉, 농가형과 공공형 집단별로 각각 다음 회귀식을 추정하였다.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 (\text{support_level}) + \epsilon$$

여기서 Y는 적응 수준(life, inter, work)을 의미한다.

업무 적응(work), 일반 생활 적응(life), 상호작용 적응(inter)에 대한 회귀분석 결과는 아래 표에 제시되어 있으며, 구체적인 내용을 확인할 수 있다.

업무 적응에 대한 회귀분석 결과, 농가형 계절근로자 집단에서 평가적 지지(emo)와 정보적 지지(info)가 업무 적응에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .298, p < .01$; $\beta = .288, p < .05$). 반면에, 공공형 계절근로자 집단에서는 모든 형태의 사회적 지지 변수가 통계적으로 유의하지 않았다($p > .05$). 다만, 정보적 지지(info)가 경계 수준에서만 나타났지만($p = .065$), 다른 변수들은 영향을 미치지 않은 것으로 확인되었다.

〈표 3-21〉 업무 적응(work)

구분	변수	B	β	t	p	VIF
농가형	정서적 지지(emo)	.079	.080	.704	.483	2.778
	평가적 지지(eval)	.298	.298	2.689	.008*	2.647
	정보적 지지(info)	.297	.288	2.393	.018*	3.135
	도구적 지지(inst)	.037	.036	.339	.735	2.400

$R^2 = .402$, 수정 $R^2 = .384$, $F = 21.716$ ($p < .001$)

공공형	정서적 지지(emo)	-.00006	.000	.000	1.000	1.481
	평가적 지지(eval)	.026	.030	.120	.906	2.227
	정보적 지지(info)	.485	.592	1.933	.065	3.288
	도구적 지지(inst)	-.110	-.125	-.526	.603	1.977

$R^2 = .286$, 수정 $R^2 = .172$, $F = 2.503$ ($p = .068$)

일반 생활 적응에 대한 회귀분석 결과, 농가형 근로자 집단에서는 정보적 지지(info)가 일반 생활 적응(life)에 경제적 수준에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 경향을 보였다($\beta=.273$, $p=.052$). 한편, 공공형 근로자 집단에서는 물질적 지지(inst)만이 생활 적응에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.391$, $p<.05$).

〈표 3-22〉 일반 생활 적응(life)

구분	변수	B	β	t	p	VIF
농가형	정서적 지지(emo)	.201	.198	1.511	.133	2.778
	평가적 지지(eval)	.123	.119	.933	.352	2.647
	정보적 지지(info)	.290	.273	1.964	.052*	3.135
	물질적 지지(inst)	-.136	-.126	-1.038	.301	2.400

$R^2 = .205$, 수정 $R^2 = .180$, $F = 8.303$ ($p < .001$)

공공형	정서적 지지(emo)	.179	.179	1.229	.231	1.481
	평가적 지지(eval)	.090	.093	.520	.607	2.227
	정보적 지지(info)	.260	.286	1.318	.200	3.288
	물질적 지지(inst)	.383	.391	2.327	.028*	1.977

$R^2 = .643$, 수정 $R^2 = .585$, $F = 11.238$ ($p < .001$)

상호작용 적응에 대한 회귀분석 결과에서는 농가형과 공공형 집단에서는 어떤 형태의 사회적 지지 변수도 상호작용 적응에 유의한 영향을 미치지 않았다.

〈표 3-23〉 상호작용 적응(inter)

구분	변수	B	β	t	p	VIF
농가형	정서적 지지(emo_)	.225	.213	1.492	.138	2.778
	평가적 지지(eval_)	-.082	-.076	-.547	.585	2.647
	정보적 지지(info_)	.163	.147	.973	.333	3.135
	물질적 지지(inst_)	-.115	-.103	-.777	.439	2.400

$R^2 = .056$, 수정 $R^2 = .027$, $F = 1.916$ ($p = .112$)

공공형	정서적 지지(emo_)	-.274	-.342	-1.614	.119	1.481
	평가적 지지(eval_)	.375	.481	1.849	.076	2.227
	정보적 지지(info_)	.081	.112	.354	.726	3.288
	물질적 지지(inst_)	-.003	-.004	-.015	.988	1.977

$R^2 = .240$, 수정 $R^2 = .119$, $F = 1.979$ ($p = .129$)

5) 소결

계절근로자들이 한국 농촌생활에 적응하는 데 영향을 미치는 주요 요인을 파악하기 위해 PLS-SEM 분석을 하였다. 분석 대상 요인은 사회적 지지망(즉, 지지 제공자의 수와 교류빈도), 사회적 지지정도(계절근로자가 지각한 정서적 지지, 정보적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지 수준), 그리고 개인 특성(연령, 직업, 사업참여 경험)의 조절효과이다. 또한, 농가형 계절근로자와 공공형 계절근로자의 집단을 구분하여 추가로 회귀분석을 수행하였다.

사회적 지지망과 계절근로자의 농촌생활 적응

본 연구에서는 계절근로자가 필요할 때 도움을 받을 수 있는 지지 제공자의 수와 교류빈도로 구성된 사회적 지지망이 계절근로자의 일반생활 및 상호작용 적응에 유의한 정(+)의 영향을 미친 것으로 나타났다. 이는 계절근로자가 한국에서 생활할 때 주변에서 도움을 요청할 수 있는 사람의 수와 그들과의 교류 빈도가 높을수록 정서적 안정감이 강화되어, 일상생활 적응과 타인과의 상호작용 적응 수준이 향상됨을 의미한다.

반면에, 업무 적응에는 통계적으로 유의한 영향을 보이지 않았다. 이는 농업 분야의 특성상 단순히 도움을 요청할 수 있는 사람의 수와 교류빈도가 농작업 수행능력이나 실제 업무 적응에 직접적인 영향을 주지 않은 것으로 해석된다.

사회적 지지정도와 계절근로자의 농촌생활 적응

본 연구에서는 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지로 구성된 사회적 지지가 계절근로자의 농촌생활 적응의 세 가지 영역(일반생활, 상호작용, 업무 적응)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 계절근로자가 실제로 지각하는 지지의 정도가 일반생활 적응, 상호작용 적응, 업무 적응 등 한국 농촌생활에 적응하는 데 중요한 요인이 된다는 것을 의미한다. 특히 업무 적응에서 가장 큰 효과가 확인되었으며, 사회적 지지가 계절근로자의 한국 농작업 수행에 적응하는 데 핵심 요인으로 볼 수 있다.

계절근로자가 한국 농촌에서 잘 적응하고 농작업을 잘 수행할수록 한국 농가들의 만족도를 높일 수 있을 뿐만 아니라, 상호작용을 통해 한국 농가, 결혼이주민, 외국

인 계절근로자 간의 새로운 공동체 형성과 한국 농촌에 긍정적 변화를 이끌어낼 수 있다. 또한, 계절근로 특성상 짧은 체류 기간을 고려할 때 계절근로자의 적응 수준을 높이는 것이 매우 중요하다. 이를 위해 계절근로자에게 정서적 안정감, 구체적 정보, 물질적 지원, 평가적 피드백 등과 같은 실질적인 지원을 제공하는 것이 필요하다.

연령, 직업, 사업 참여경험 등의 조절효과

개인특성(연령, 농업참여 경험, 직업)에 따른 조절효과를 검증한 결과에 따르면 몇 가지 중요한 시사점을 확인할 수 있었다.

연령은 사회적 지지정도와 업무 적응 간의 관계에서 부적(-) 조절효과를 보여, 연령이 높을수록 사회적 지지가 업무 적응에 미치는 긍정적 효과가 약화되는 것으로 해석할 수 있다. 이는 업무를 수행하는 데 젊은 근로자는 사회적 지지를 적극적으로 활용하여 업무적응에 더 큰 효과를 얻는다는 것으로 볼 수 있다.

계절근로자 사업에 참여 경험은 사회적 지지정도와 업무 적응 간의 관계에서 정(+)의 조절효과를 보였다. 즉, 재입국 계절근로자일수록 사회적 지지가 업무 적응에 더 큰 영향을 미친 것으로 나타났다. 이는 처음 입국자에 비해 재입국 근로자가 이미 한국의 생활 문화와 농작업 환경에 익숙해져 있어, 사회적 지지를 더 효율적으로 활용할 수 있다는 점을 시사한다.

또한, 직업은 뚜렷한 조절효과를 나타내지 않았으나 주효과를 보였다. 직업(농업과 비농업)은 업무적응에 부적(-) 효과를 보였으며, 이는 농업 종사자보다 비농업 종사자가 업무 적응에 상대적으로 더 높은 적응 수준을 보인다는 것을 의미한다. 일반적으로 예상했던 농업 종사자가 비농업 종사자보다 더 잘 적응하는 것과 다르지만, 다음과 같은 요인을 고려할 필요가 있다. 본연구의 인터뷰 내용에 따르면, 일부 근로자가 베트남에서 익숙한 농업 방식으로 해왔기 때문에 한국에서 새로운 농업 방식을 다시 배워야 하는 사례가 있었다. 게다가, 베트남에서 농업은 가족 단위의 자영농 중심이며, 작업 시간이 한국처럼 하루에 8시간 연속적으로 진행되지 않는다. 따라서 베트남에서 농업 경험이 있는 사람이라도 한국의 노동 리듬에 적응하는 데 어려움을 겪을 수 있다.

농가형과 공공형 그룹별 농촌생활 적응에 미치는 영향의 차이

본 연구에서는 농가형 계절근로자와 공공형 계절근로자로 구분하여 그룹별 사회적 지지가 농촌생활 적응에 미치는 차이를 분석하였다. 그 결과, 두 집단은 농촌 생활적응 수준에 영향을 미치는 사회적 지지의 유형에서 차이를 보였다.

농가형 근로자의 경우 평가적 지지와 정보적 지지가 업무 적응에 정(+의 영향을 미쳤으며, 일반생활 적응에는 정보적 지지가 경계적 수준에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 농가형 계절근로자는 실제 업무에 필요한 정보 제공과 평가적 피드백 지원이 있을 때 농작업 일의 적응이 크게 향상된 것으로 해석할 수 있다. 또한, 일반 생활 적응에 정보적 지지는 경계적 수준에서 유의한 영향을 보였는데, 이는 농가형 계절근로자에게 거주와 음식 등 일반 생활에 필요한 관련 정보를 제공하는 것이 중요함을 보여준다. 하지만, 상호작용 적응에는 유의한 결과가 나타나지 않았다. 이는 계절근로자가 한국인과 상호작용에 적응하는 데 사회적 지지보다 언어 능력이 더 중요한 요인임을 시사한다. 기술통계 결과에 따르면 약 97%의 계절근로자가 한국어를 모르거나 몇 개 단어만 아는 한국어 수준에 불과하였다. 이는 소통에 어려움이 불가피하며, 상호작용 적응에 상당한 영향을 준 것으로 판단된다.

공공형 계절근로자의 경우 일반 생활 적응에는 물질적 지지가 가장 중요한 요인으로 확인되었다. 농가형과 달리 공공형 계절근로자들은 보통 단체 생활을 하고 있으며, 행정적·제도적 관리가 중심이 된다. 이에 따라 이들은 필요한 물건 제공, 잘한 일에 대한 보상, 요청을 잘 들어주는 것과 같은 물질적 지지를 오히려 더 중요하게 여기며, 이는 일반 생활 적응에 큰 영향을 미치는 요인이 된다. 따라서 공공형 근로자에게 주거 및 생활 인프라를 보장하여 생활 안정성을 확보하는 것이 중요하다.

2.5.2. 선주민 대상

1) 측정모형 평가

먼저, 연구모형의 반영적 잠재변수들이 적절하게 구성되었는지 평가하기 위해 구성개념의 신뢰도 및 수렴 타당성을 확인하였다.

〈표 3-24〉 신뢰도 및 수렴도 타당성

구성개념	항목	적재량	Cronbach's α	rho_A	CR	AVE
정서·정보· 물질적 지지 (general)	emo_1	0.790	0.926	0.928	0.938	0.602
	emo_2	0.807				
	emo_3	0.801				
	emo_4	0.729				
	info_3	0.799				
	info_4	0.757				
	info_5	0.778				
	inst_1	0.791				
	inst_2	0.727				
	inst_4	0.777				
평가적 지지 (eval)	eval_1	0.826	0.893	0.894	0.921	0.701
	eval_2	0.856				
	eval_3	0.853				
	eval_4	0.864				
	eval_5	0.785				
일반생활·상호 작용 적응 (inter)	life_1	0.760	0.885	0.911	0.904	0.513
	life_2	0.772				
	life_3	0.731				
	life_4	0.814				
	inter_1	0.668				
	inter_2	0.628				
	inter_3	0.625				
	inter_4	0.661				
inter_5	0.761					
업무적응 (work)	work_1	0.703	0.895	0.899	0.918	0.617
	work_2	0.827				
	work_3	0.758				
	work_4	0.810				
	work_5	0.870				
	work_6	0.710				
	work_7	0.803				

선주민 대상으로 한 연구모형은 반영적 구성 요인의 신뢰도와 타당성을 검증한 결과, Cronbach's alpha, 복합신뢰도(CR), 그리고 rho_A 값이 모두 0.7 이상으로 나타나 내적 일관성이 확보되었다. 또한, 평균분산추출(AVE) 값이 0.5 이상으로 수렴 타당성이 충족되었다. 측정 문항의 외부적재량은 대부분 0.7 이상으로 기준에 적합하였으나, 일부 항목(inter_1~4)은 적재값이 기준치에 미치지 못했다. 그러나 문항의 중요성과 다른 평가지수를 종합적으로 고려하여 변수를 유지하기로 하였다.

구성 개념 간 판별 타당성은 Fornell-Larcker 기준과 HTMT 지수를 통해 검증한 결과, 각 구성 개념의 AVE 제곱근 값이 상관계수보다 높았고, 모든 HTMT 값이 0.9 미만으로 나타나 판별타당성이 확보된 것으로 판단된다. 이는 각 구성개념 간 구분이 명확하게 이루어졌음을 의미한다.

〈표 3-25〉 Fornell-Larcker criterion

구성개념	eval	general	inter	work
eval	0.837			
general	0.785	0.776		
inter	0.601	0.645	0.717	
work	0.679	0.660	0.712	0.785

〈표 3-26〉 Heterotrait-monotrait ratio(HTMT)

구성개념	eval	general	inter	work
eval				
general	0.863			
inter	0.617	0.651		
work	0.757	0.721	0.770	

사회적 지지망(support_network)은 선주민이 교류하는 계절근로자 수(support_num)와 교류 빈도(contact_freq) 두 지표로 구성되었다. 각 지표의 외부 가중치(outer weight) 값은 모두 통계적으로 유의하였으며($p < 0.05$), 적재량 값이 0.6 이상으로 나타났다. 또한, VIF 값이 5 미만으로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되어, 사회적 지지망(support_network)의 형성적 측정모형이 적합한 것으로 판단된다.

〈표 3-27〉 형성적 요인 평가

구성개념	지표	Outer weight	t	p	Loading	VIF
support _network	support_num	0.801	2.457	0.014	0.606	1.012
	contact_freq	0.695	1.885	0.06	0.724	1.012

2) 구조모형 평가

본 연구에서 구축된 구조모형에 대한 평가를 통해서 모형의 적합성을 검증하였다. 먼저, 구조모형을 추정하기 전에 독립변수 간 다중공선성 문제를 검토하였다. 모든 경로의 VIF 값이 3.3 미만으로 나타나 다중공선성 문제가 없는 것으로 확인된다. 이는 구조모형의 추정치는 안정적이고, 해석하는 데 문제가 없다고 판단할 수 있다.

〈표 3-28〉 구조모형 VIF 결과 (inner VIF values)

잠재변수	일반생활·상호작용 적응 (inter)	업무 적응 (work)
평가적지지 (eval)	2.607	2.607
정서·정보·물질적지지 (general)	2.619	2.619
사회적 지지망 (support_network)	1.017	1.017

다음으로, 변수 간 인과관계 및 연구가설을 검증하기 위해 경로계수를 분석하였다. 사회적 지지망(support_network)과 사회적 지지정도(support_level)가 선주민 생활 적응의 2가지 하위 영역(일반생활·상호작용 적응, 업무 적응)에 미치는 영향을 검증하기 위해 구조모형을 분석하였다. 부트스트래핑(bootstrapping) 5,000회 재표본추출을 통해 경로계수와 t값, p값을 산출하였으며, $p < 0.05$ 수준으로 통계적 유의성을 판단하였다.

분석 결과, 사회적 지지망(support_network)은 일반생활·상호작용 적응(inter)과 업무 적응(work)에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못했다. 한편, 정서·정보·물질적 지지(general)와 평가적 지지(eval)는 일반생활·상호작용 적응(inter)과 업무 적응(work)에 유의한 정(+)의 중요한 영향을 미친 것으로 보인다. ($p < 0.001$)

〈표 3-29〉 구조모형 경로계수 추정 결과(Path Coefficients)

기설	경로 (Path)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics	P Values	결과
H1	support_network → inter	0.137	0.141	0.097	1.406	0.160	기각
	support_network → work	0.093	0.104	0.073	1.271	0.204	기각
H2	eval → inter	0.243	0.243	0.092	2.648	0.008*	채택
	eval → work	0.416	0.424	0.088	4.721	0.000*	채택
	general → inter	0.436	0.444	0.084	5.197	0.000*	채택
	general → work	0.321	0.32	0.092	3.51	0.000*	채택

3) 설명력(R^2) 및 효과 크기(f^2)

본 연구에서는 구조모형에서 각 독립변수가 종속변수에 미치는 설명력과 영향의 크기를 확인하기 위해 설명력(R^2) 및 효과 크기(f^2) 값을 산출하였다.

일반생활·상호작용 적응(inter)의 R^2 는 0.458, 업무 적응(work)은 0.512로 나타났으며, R^2 조정값(Adjusted R^2) 역시 각각 0.446, 0.501으로 설명력이 적정 수준임을 확인하였다.

평가적 지지(eval)와 정서·정보·물질적 지지(general)는 2가지 적응 영역에서 유의미한 효과를 보였으며, 작은 수준에서 중간 수준의 효과를 나타냈다. 사회적 지망(support_network)은 상호작용 적응($f^2=0.034$)과 생활 적응($f^2=0.014$)에 매우 작은수준의 효과를 보였다.

〈표 3-30〉 효과 크기 결과

종속 변수	경로 (Path)	f^2	R^2	R^2 Adjusted
일반생활·상호 작용 적응 (inter)	eval → inter	0.042	0.458	0.446
	general → inter	0.134		
	support_network → inter	0.034		
업무 적응 (work)	eval → work	0.136	0.512	0.501
	general → work	0.081		
	support_network → work	0.017		

4) 추가 분석: 계절근로자와의 관계유형별 적응에 미치는 영향 차이 검증

본 연구에서는 PLS-SEM 분석을 통해 주요 변수들 간의 구조적 관계를 검증하였으나, 계절근로자와의 관계 변수는 다른 독립변수들과의 다중공선성 문제로 인해 PLS-SEM 모형에 포함하지 않았다. 이에 따라서 계절근로자와의 관계 유형 집단별 영향 차이를 확인하기 위해 PLS-SEM에서 산출된 잠재변수 점수를 활용해서 추가로 회귀분석을 실시하였다.

SPSS의 파일 분할(Split File) 기능을 이용하여 관계(relationship) 값을 기준으로 데이터를 세 집단(친족관계, 고용관계, 기타)으로 구분하였다. 그 다음, 각 집단별로 평가적 지지(eval)와 정서·정보·물질적 지지(general)가 2가지 종속변수(inter, work)에 미치는 영향을 검증하기 위해 단순 회귀분석을 실시하였다. 즉, 친족관계, 고용관계, 기타 등 집단별로 각각 다음 회귀식을 추정하였다.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 (\text{support_level}) + \epsilon$$

여기서 Y는 적응 수준(inter, work)을 의미한다. 일반생활·상호작용 적응(inter)과 업무 적응(work)에 대한 회귀분석 결과는 아래 표에서 자세한 내용을 확인할 수 있다. 일반 생활 적응에 대한 회귀분석 결과, 계절근로자의 친족인 경우 정서·정보·물질적 지지(general)와 평가적 지지(eval)는 일반생활·상호작용 적응(inter)에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 영향을 미친 것으로 나타났다($\beta=.414$, $p<.001$; $\beta=.354$, $p=.015$).

한편, 고용관계 집단에서는 정서·정보·물질적 지지(general)가 일반 생활·상호작용 적응(inter)에 경계적 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나($\beta=.311$, $p=.068$), 평가적 지지(eval)는 유의한 영향을 미치지 못했다. 기타 집단(마을 주민)의 경우 통계적으로 유의한 영향을 보이지 않았다.

〈표 3-31〉 계절근로자와의 관계유형별 일반생활·상호작용 적응(inter)에 영향 차이

구분	변수	B	β	t	p	VIF
친족 관계	정서·정보·물질적 지지(general)	.511	.414	3.459	<.001*	2.230
	평가적 지지(eval)	.354	.296	2.477	.015*	2.230
R ² = .441 / 수정 R ² = .429, F = 34.371 (p < .001)						
고용 관계	정서·정보·물질적 지지(general)	.311	.334	1.875	.068	1.677
	평가적 지지(eval)	.173	.157	.880	.384	1.677
R ² = .203 / 수정 R ² = .165, F = 5.352 (p = .009)						
기타	정서·정보·물질적 지지(general)	.159	.164	.492	.635	1.748
	평가적 지지(eval)	.404	.537	1.615	.141	1.748
R ² = .430 / 수정 R ² = .304, F = 3.400 (p = .079)						

업무 적응에 대한 회귀분석 결과, 친족관계 집단인 경우 평가적 지지(eval)와 정서·정보·물질적 지지(general)가 모두 업무적응에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.299$, $p=.020$; $\beta=.362$, $p<.005$).

한편, 고용관계 집단에서는 평가적 지지(eval) 변수가 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미친 것으로 나타났다($\beta=.526$; $p=.007$). 그러나, 정서·정보·물질적 지지(general)는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않았다. 기타 집단(마을 주민)의 경우 통계적으로 유의한 영향을 보이지 않았다.

〈표 3-32〉 계절근로자와의 관계유형별 업무 적응(work)에 영향 차이

구분	변수	B	β	t	p	VIF
친족 관계	정서·정보·물질적 지지(general)	.320	.299	2.380	.020*	2.230
	평가적 지지(eval)	.374	.362	2.878	.005*	2.230
R ² = .382 / 수정 R ² = .368, F = 26.889 (p < .001)						
고용 관계	정서·정보·물질적 지지(general)	.133	.141	.857	.396	1.677
	평가적 지지(eval)	.526	.470	2.858	.007*	1.677
R ² = .324 / 수정 R ² = .292, F = 10.077 (p < .001)						
기타	정서·정보·물질적 지지(general)	.321	.237	.596	.566	1.748
	평가적 지지(eval)	.250	.238	.598	.564	1.748
R ² = .186 / 수정 R ² = .005, F = 1.030 (p = .395)						

5) 소결

한국 농촌에서 계절근로자가 도입되면서 선주민들도 새로운 환경 변화에 적응하고 있다. 본 연구에서는 선주민과 계절근로자 간의 관계를 중심으로, 계절근로자가 등장한 환경에서 선주민의 생활 적응에 영향을 미치는 요인을 파악하였다.

사회적 지지망과 선주민의 농촌생활 적응

선주민 대상으로 한 분석 모형에서는 사회적 지지망은 선주민이 교류하는 계절근로자의 수와 교류 빈도로 구성된 변수이다. 그러나 이러한 지지망이 선주민의 생활·상호작용 적응과 업무 적응에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하였다. 이는 단순히 많은 계절근로자와 교류하거나 그들의 많은 교류 횟수가 새로운 농촌 환경에서 선주민이 생활 적응에 의미 있는 변화를 불러오기 어렵다는 점을 시사한다.

사회적 지지정도와 선주민의 농촌생활 적응

외국인 계절근로자가 한국 농촌 환경에서 생활하는 데 사회적 지지를 받음으로써 적응할 수 있다면, 그들과 교류하는 선주민들은 지지 제공자의 역할을 한다. 이러한 상호관계 속에서 선주민이 계절근로자에게 제공하는 지지 정도가 선주민의 적응에 영향을 미쳤는지를 살펴보았다. 그 결과, 두 가지 유형의 지지(정서·정보·물질적 지지와 평가적 지지)가 선주민의 적응에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타났다. 이는 선주민이 계절근로자에게 정서적 안정성, 생활정보 제공, 물질적 지원 등의 지지를 제공함으로써 계절근로자와의 좋은 관계 형성과 업무 수행을 뒷받침하는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 선주민이 계절근로자에게 인정과 피드백을 제공할 경우, 계절근로자와의 상호작용 적응 수준을 높일 수 있을 뿐만 아니라 실제 업무 수행에도 원활해짐을 의미한다.

관계유형별 영향 차이

추가로 회귀분석을 통해 선주민과 계절근로자 간의 관계 유형(친족관계, 고용관계, 기타)에 따라 선주민의 적응에 영향을 미치는 사회적 지지의 효과가 다르게 나타났다.

계절근로자와 친족관계에 있는 경우, 생활·상호작용 적응과 업무 적응에 정서·정

보·물질적 지지와 평가적 지지가 동시에 영향을 미치는 중요한 요인으로 나타났다. 이는 생활 환경이 변화가 있더라도 가족적 유대가 선주민(대부분 결혼이주민)의 생활 적응을 높여주는 것으로 보인다.

한편, 계절근로자와 고용관계에 있는 선주민의 경우, 업무 적응에 평가적 지지가 핵심인 요인으로 적용하였다. 즉, 선주민(대부분 한국인 고용주)이 고용관계에서 계절근로자를 인정해 주고 평가적 피드백을 제공하는 것이 새로운 농촌 환경에서 고용주의 업무를 원활하게 수행하는 데 도움이 된다는 의미이다. 이러한 평가적 지지를 제공하는 고용주는 농촌 인력 부족 문제와 외국인 계절근로자의 중요성을 인식하고, 그들의 문화와 일하는 방식을 이해하는 것으로 볼 수 있다.

3. 종합정리

이 연구에서는 처음부터 의도하지 않았지만 농가형과 공공형 사이의 구조와 지원 환경 차이로 인해 질적연구와 양적연구 모두에서 일부 구분되는 결과가 도출되었다. 향후 관련 연구를 수행한다면 농가형과 공공형을 분리하는 것이 시사점을 제시하는데 더 의미가 있을 것 같다. 이 장에서는 기획하지는 않았지만 우연한 기회로 알아차릴 수 있었던 차이를 기술하고 시사점을 제시하고자 한다.

농가형에서는 계절근로자와 고용주가 일상적으로 함께 일하고 생활함으로써 형성하는 특수한 관계가 나타난다. 계절근로자의 일과 생활에 고용주가 밀접하게 연관되어 있으며, 그 사이를 중재하는 계절근로자의 친족인 결혼이주여성의 삼각 구조가 농가형에서는 중요하다. 결혼이주여성은 자신의 생업을 가지고 있으면서도 계절근로자의 일과 생활을 돕는다. 고용주와 상시적으로 소통하면서 말이 통하지 않는 부분을 해결해주기도 하고, 계절근로자의 생활과 건강을 챙긴다.

고용주-계절근로자, 계절근로자-결혼이주여성, 결혼이주여성-고용주의 세 가지 관계가 농가형에서는 교차하며 순환한다. 이 과정에서 고용주와 계절근로자 사이에는 유사 가족 관계 형성을 통해 일을 원활하게 하는 전략이 나타나기도 한다. 결혼이주여성은 같은 마을주민으로서 남편과 함께 고용주와 적절한 관계를 형성하면서 계절근로자와 고용주 사이의 원활한 일과 생활을 지원한다. 친족인 계절근로자가 한국에 와서 외로움을 달래거나 오랜만에 가족과 교류하는 등의 심리적 안정을 얻기도

한다. 그러나 생업을 이어가며 친족을 도와야 하는 마음의 부담 또한 가진다.

고용주와 계절근로자 사이의 상호작용을 위해서는 한국어 습득이 필요하다. 그렇지만 현실적으로 단기간 체류하며 일을 하는 데 집중해야 하는 계절근로자가 소통할 수 있는 수준으로 한국어를 익히는 것은 어려운 일이다. 그렇다고 해서 고용주가 베트남어를 배울 수도 없는 실정이다. 흥미로운 점은 언어가 통하지 않아도 문제가 없다고 하는 질적연구 결과였다. 반면에, 양적연구에서는 농가형에서는 언어가 상호작용에 영향을 미친다는 결과가 도출되었다. 언어를 일정 부분 습득할 필요가 있지만, 그것이 어느 정도 수준이어야 하는지는 조금 더 고민이 필요할 것 같다. 문제는 대부분의 계절근로자가 한국어 공부에 어려움을 호소했다는 것이다. 어떻게 이들을 공부하게 할 것인가, 어느 정도의 한국어가 소통에 문제가 없는 수준인가를 합의하는 것은 중요하면서도 어려운 과제다.

연구진이 만난 농가형 계절근로자들은 이웃과 비교적 우호적인 관계를 형성하고 있었다. 이때도 한국어는 그다지 문제가 되지 않았다. 말이 통하지 않아도 이웃 할머니의 이야기를 가만히 앉아서 들어주었다. 관계는 꼭 언어를 매개로만 이어지지 않았다. 서로 이해하지 못하더라도 필요한 도움을 나누고, 얼굴을 마주하면 인사를 하는 정서적인 지지를 이어갔다. 고용주도 마을주민에게 양해를 구해 마을회관을 함께 이용할 수 있게 하는 등의 역할을 했다.

공공형 계절근로자에게는 고용주와의 관계보다는 농협 직원인 결혼이주여성 통역관과의 관계가 중요하게 나타난다. 통역관은 일과 생활 전반에서 계절근로자를 지원한다. 질적연구에서도 공동 거주 숙소의 위생과 청결, 음식물 별도 배출과 분리수거, 장보기, 물건 대리 구매하기 등의 일을 통역관이 하는 것으로 조사되었다. 양적연구에서는 공공형 계절근로자에게 물질적 지지가 일반 생활 적응에 가장 중요한 요인으로 나타났다. 통역뿐만 아니라 일상생활 전반을 지원하는 통역관의 역할이 공공형 계절근로를 유지하는 데 중요한 것이다.

공공형 계절근로자는 농가형과 달리 이웃 관계도 관찰되지 않았다. 주변에 마을주민이 거주하는 주택이 있지만 관계로 이어지지 않는 않았다. 농가형에서는 고용주가 마을회관 사용을 지원하는 등 별도의 노력을 했다면, 공공형에서는 통역관이 오히려 마을주민과의 접촉을 최소화할 것을 요청한 결과이기도 하다. 통역관은 서로 낯선 존재의 조우가 양쪽 모두에게 불안을 일으킬 것이라고 염려했다. 공공형 계절근로자

는 일회성으로 만나는 선주민인 고용주와도, 가끔 마을에서 마주할 수 있는 주민과도 관계를 형성하지 못한 채 떠나게 된다.

공공형 계절근로에서는 통역관이 지향하는 바에 따라 선주민과의 관계가 달라질 수 있다는 점을 확인할 수 있었다. 통역관은 고용주와 계절근로자 사이를 매개하면서 우호적인 관계 조성에 노력한다. 고용주에게 물과 간식을 적절히 제공하도록 요청하거나 소통이 원활하지 않을 때 기꺼이 도움을 제공하기 위해 상시적으로 울리는 전화에 일일이 대응한다. 이미 마을주민으로 자리 잡은 통역관이 어떠한 역할을 수행하는지에 따라 달라질 수 있는 부분이 많기에 공공형에서는 이들이 업무를 더욱 원활하게 수행할 수 있도록 추가적인 지원이 필요할 수 있다.

이러한 연구 내용을 바탕으로 몇 가지 시사점을 다음과 같이 정리하고자 한다. 첫째, 농가형 계절근로자를 지원하는 결혼이주여성의 부담을 줄여야 한다. 공공형 계절근로자는 농협에서 채용한 결혼이주여성 통역관이 급여를 받는 직무로 행정적 관리를 수행한다. 그러나 농가형 계절근로자의 친족인 결혼이주여성은 남편과 함께 부가적인 노동을 수행하여 지원해야 한다. 물론, 가족이 왔기 때문에 이들이 아무것도 하지 않을 수는 없다. 그러나 고용주와의 소통이나 근로상의 문제가 생겼을 때 결혼이주여성을 통해 해결하는 것은 한계가 있다. 그가 신경을 쓸 여력이 없거나, 법적·제도적인 문제를 이해하고 해결책을 찾는 데 어려움을 겪을 수 있기 때문이다. 따라서 농가형 계절근로자를 통합적으로 지원하는 행정체계가 마련되어야 한다.

이미 이러한 지원체계를 행정적으로 구축한 사례가 있다.⁷⁾ 전북특별자치도 진안군에서는 2023년 농촌일손지원센터를 개소하여 계절근로자를 전담 관리하고 있다. 2022년에는 이를 위해 센터 설치와 운영 조례도 만들었다. 진안군 농민회에 센터를 수탁하여 상근직원 5~6명을 두고 운영한다. 언어소통도우미는 영어 1명, 베트남어 1명이고 나머지는 사무직원이다. 진안군 농업근로자 기숙사 관리를 위탁하여 운영하고 있다. 주요 업무는 1) MOU 체결을 통해 입국한 근로자 인천공항 인솔, 2) 표준근로계약 및 근로기준법, 인권, 준수사항 교육, 3) 산재보험 가입, 해지 대행, 지원금, 4) 성실근로자 항공료 지원, 5) 고용희망 농가주, 초청희망 결혼이주여성과 배우자 교육, 6) 농가주와 근로자 의사소통지원 및 민원현장 방문, 7) 계절근로자

7) 2025년 11월 26~27일 전주에서 열린 “2025년 제4차 중앙부처지자체 외국인정책 담당공무원 교육”에서 발표된 진안군 사례를 인용하였다.

고용주 대표자 협의회 운영, 8) 계절근로자와 농가주 한마음 대회, 9) 고용농가 정기방문(연 2회), 민원발생 시 수시 등으로 나타난다. 이 결과 현장에 있는 고용주와 계절근로자의 지원에 대한 만족도가 꽤 높은 편이라고 한다. 이러한 사례가 더욱 확대될 필요가 있다.

둘째, 한국어 학습을 계절근로자만의 몫으로 만들어서는 안 된다. 또한, 고용주에 게도 계절근로자의 모국어 기초 표현을 교육하는 시간을 제공해야 한다. 물론 한국에서 일하기 때문에 한국어를 익혀야 하는 것은 필요하지만, AI를 통한 번역이 일상화된 오늘날 계절근로자에게 개인의 학습으로만 한국어를 발전시키도록 요구하는 것은 과도하다. 게다가 짧은 기간 동안 체류하며 일만 주로 하는 계절근로자가 한국어 능력을 향상할 기회도 부족한 현실이다. 따라서 농가형 계절근로자를 대상으로 하는 한국어 교육을 일괄적으로 실행하고(예를 들어, 주말 저녁에 특정 장소에 모여서 함께 공부하도록 함), 고용주들을 따로 모아 계절근로자의 모국어를 이해하도록 하는 시간을 제공해야 한다.

그러나 일이 중요한 이들에게 외국어 공부가 우선시되기는 어려운 현실이 분명히 있다. 그렇다면 함께 모여 번역앱을 사용하는 법을 학습하는 시간을 가져볼 수도 있다. 연구진이 만난 고용주 중 일부는 자녀가 알려준 번역앱으로 소통한다고 전했다. 이를 일괄적으로 계절근로자와 고용주 모두에게 학습하도록 하여, 적어도 기술을 활용한 소통이 이루어질 수 있도록 하는 것도 방법이다.

셋째, 계절근로자, 고용주, 마을주민이 신뢰를 형성할 수 있는 기초적이면서도 어렵지 않은 실천을 공유해야 한다. 계절근로자는 주기적으로 농번기마다 한국을 찾기도 하지만, 일회적으로 다녀가는 경우도 있다. 특수한 이주노동을 하고 있는 이들에게 기존에 정착을 전제로 하는 이주민의 사회통합 촉진 접근은 적절하지 않다. 사회통합 수준은 정착을 원하는 이주민과 잠시 머물며 경제적인 이익을 추구하는 이주민에 따라 달리 적용되어야 한다. 계절근로자의 경우에는 정해진 기간에 제한된 사회적 관계를 맺는 고용주나 마을 주민과 문제없이 지내는 것에 초점을 맞출 필요가 있다.

흥미로운 점은 고용주와 마을주민이 계절근로자가 인사만 잘해도 호감을 느끼는 것이다. 그래서 결혼이주여성은 친족들에게 인사를 무조건 잘해야 하며, 베트남에서처럼 손을 흔드는 게 아니라 고개를 꾸벅 숙여서 인사하는 방법을 필수적으로

알려준다. 공공형 계절근로에서도 통역관이 오히려 마을주민에게 인사하는 방법, 두렵지 않게 다가가는 방법 등을 선주민으로서 공유할 필요가 있다. 동시에, 농협에서 공공형 계절근로자가 체류하는 숙소가 있는 마을주민에게 미리 공지하고, 근로자가 입소할 때 함께 식사 하는 자리를 마련하는 것도 좋다. 계절근로자가 떠날 때 환송식을 해주는 것도 방법이다. 이를 통해 서로가 익명의 존재가 되지 않을 수 있다. 그저 인사하는 것만으로도 불안하지 않은 관계를 맺을 가능성이 높다는 점에서, 사소하지만 중요한 접근이라고 생각한다.

유사 가족 관계를 형성하면서 친밀감을 형성하는 고용주에게도 지켜야 할 선이 있다는 것을 알려줘야 한다. 유사 가족 관계로 친밀감을 형성하더라도 이들의 관계는 고용계약을 기반으로 하기 때문에 그 친밀감이 고용계약을 넘어서는 일을 강제하는 수단이 되지 않도록 인식시킬 필요가 있다. 고용주 교육에서 이러한 점을 언급하면서, 기본적인 노사관계의 원칙을 준수해야 한다는 점을 강조한다.

일을 시작하기 전에 이루어지는 교육은 고용주, 계절근로자, 함께 하는 교육 세 가지로 나누어 진행하는 방법을 제안한다. A 지역의 경우, 기존에 진행한 농가형 계절근로자 교육에서 고용주와의 대면식이 있기는 했다. 근로계약을 체결하면서 서로 처음 얼굴을 마주하게 되는 것이다. 하지만, 이 시간은 근로계약 체결에 초점을 맞추기 때문에 서로를 알아가기에는 부족하다. 이후 계절근로자는 일을 바로 시작해야 하기 때문에 시간이 더욱 없다. 따라서 두 주체가 함께하는 교육을 통해 서로를 존중할 수 있는 대상으로 바라보도록 하는 기획이 필요하다.

대면식을 별도의 워크숍으로 확장하기 위해서는 다문화 이해 교육을 통해 베트남과 한국의 문화를 공유하는 시간을 가진다. 서로의 언어 체계가 가진 공통점과 차이점을 이해하고, 농업에서 주로 사용되는 표현과 단어를 두 가지 언어로 학습한다. 사실 이러한 과정은 언어를 정확하게 이해하기보다는 서로가 친밀감을 느낄 수 있도록 하는 데 목적이 있다. 베트남에서 농업이 이루어지는 양상을 소개하고, 한국과는 어떻게 다른지 이해하는 시간도 가진다. 함께 한식과 베트남식 음식을 나누어 먹으면서 어떻게 서로 비슷하고 차이가 있는지 이해한다. 농가형 계절근로는 이와 같은 접근이 가능하겠지만, 일회적으로 계절근로자를 채용하는 공공형에서는 어려울 수 있다. 공공형 계절근로를 신청하는 농가에는 근로시간, 쉬는 시간, 간식 제공 등 구체적인 사항을 정확하게 안내하고 이행할 수 있도록 한다.

넷째, 공공형 계절근로자 관리와 지원에 필수적인 통역관의 역할을 정확히 이해하고 필요한 지원을 해야한다. 이들은 단순한 통역뿐만 아니라 계절근로자의 일과 생활 전반을 지원한다. 이 때문에 일상적인 이동도 많고 여기저기 농가를 방문하면서 고용주와 관계를 맺기도 한다. 계절근로자와 병원에 동행하기도 한다. 이러한 이동에 소요되는 교통비를 계산하여 지급함으로써 업무를 지원해야 한다. 출장비로 포함하는 것도 방법이다. 또한, 남성 계절근로자를 지원함으로써 노출되는 민감한 문제에 대해서도 대응방안을 마련해야 한다. 통역관이 성적인 희롱을 경험하거나 불편한 상황에 처하지는 않는지 주의를 기울일 필요가 있다. 그러나 현실적으로 이를 알아차리기 어렵다. 농협은 통역관이 업무에 임하기 전에 관련된 가이드라인을 공식적으로 제시해, 이러한 상황이 발생했을 때 어떻게 대처해야 하는지 교육해야 한다. 이와 같은 문제가 발생할 경우 계절근로자에게 불이익이 돌아갈 수 있다는 사실을 농협에서 공식적으로 공지하고 조치해야 한다.

통역관의 안정적인 고용을 보장하는 방안도 함께 검토할 필요가 있다. 현재 3월부터 10월까지 한시적으로 일하는 통역관을 농협에서 정규노동자로 고용하는 것을 검토할 필요가 있다. 공공형 계절근로자 사업은 이제 일상화되었다. 앞으로 이 분야를 더욱 확대하기 위해서는 이들을 관리하는 인력이 상시적으로 요구된다. 공공형 계절근로자가 일하지 않는 시기에는 다른 관련된 업무를 발굴하거나 배분하여 일할 수 있도록 한다. 내년에도 일을 할 수 있을지 없을지 확신을 가지지 못하는 통역관의 고용 불안정을 해소하여 업무의 질을 더욱 높일 필요가 있다.

연구진은 초기에 고용주와 계절근로자가 함께 하는 프로그램을 만들겠다는 야심찬 계획을 세웠다. 그러나 현장에서 이들을 만나 이야기를 나누면서 현실적인 어려움을 많이 느꼈다. 일을 시작하기 전에 프로그램을 마련해 두는 것이 좋았겠지만, 이미 일이 진행되고 있는 상황에서는 당사자의 수요가 거의 없었다. 따라서 이 연구에서는 할 수 있는 선에서 연구 너머의 활동을 해보고자 하였다. 계절근로자가 주로 스마트폰으로 쉬는 날의 무료함을 달랜다는 점, 이들이 한국어 공부를 어려워 한다는 점에 착안하여 관련된 숏폼콘텐츠를 제작하여 우리가 관찰한 문제를 조금이나마 해소하는 방안을 찾고자 했다. 다음 장의 숏폼콘텐츠가 바로 그 결과이다.

IV. 숏폼콘텐츠 제작 및 배포

숏폼콘텐츠는 질적조사와 양적조사의 결과를 반영하여 공공형 계절근로자, 농가형 고용주, 결혼이주여성, 한국어 학습에 관한 다섯 개의 내용으로 구성하였다. 스크립트 구성을 위해 추가 인터뷰를 진행하여 더욱 생생한 현장의 목소리를 쇼츠에 담고자 했다. 쇼츠는 1분~1분 30초 내외로 제작하여 베트남인이 주로 이용하는 SNS인 페이스북과 틱톡에 공개하였다. 많은 사람에게 정보를 전달하기 위해 유료 광고도 두 차례 집행하였다. 그 결과, 조회수가 증가하고, 댓글이 늘어나는 등 가시적인 성과가 있었다.

〈표 4-1〉 숏폼콘텐츠 성과(2026.1.27. 기준)

구분	페이스북		틱톡	
	조회수	좋아요	조회수	좋아요
1. 공공형 계절근로자 대상	1.1K	10	7.9K	109
2. 공공형 계절근로자 고용주 대상	1.0K	8	4.3K	462
3. 결혼이주여성 대상	1.1K	19	5.4K	95
4. 한국어 책자 활용 방법	2.1K	13	0.5K	16
5. 계절근로자 한국어 학습	2.1K	18	6.3K	217

숏폼콘텐츠 업로드 계정	페이스북 바로가기		틱톡 바로가기	
--------------	-------------------------------	---	-----------------------------	---

1. 공공형 계절근로자 대상 쇼츠

공공형 계절근로자 대상의 쇼츠는 근로시간과 권리와 책임, 공동생활 규칙, 금지된 태도 및 행동의 세 가지 주제를 중심으로 구성하였다. 일할 때 필수적으로 알아야 하는 기본 근로시간, 연장근무뿐만 아니라 힘들다고 추가수당을 요구할 수 없는 현실을 담았다. 특히, 공공형 계절근로자는 공동 숙소에서 함께 오래 생활하는 만큼 숙지해야 하는 규칙을 알려주는 내용으로 구성하였다.

〈표 4-2〉 공공형 계절근로자 대상 쇼츠 상세 내용

구분	SHOT	내용/연출	대사	화면 자막
1. 오프닝 (Opening)	SHOT1	정면 카메라, 밝고 에너지 있는 분위기	“E-8-1 계절근로자 프로그램으로 한국에 오시나요? 꼭 알아야 할 필수 정보입니다!”	계절근로자를 위한 필수 체크리스트!
2. 근로시간 & 권리, 책임	SHOT2 근로시간	손가락 8개 펴기	“기본 근로시간은 하루 8시간입니다. 누구도 당신에게 강제로 연장근무를 시킬 수 없습니다.”	8시간 근로/강제 연장근무 금지
	SHOT3 연장근무 거절권리	가볍게 고개를 저으며 STOP 손짓	“연장근무는 선택입니다. 피곤하면 거절할 권리가 있습니다.”	연장근무 거절할 권리
	SHOT4 연장근무 추가수당	사장: “연장근무 할 수 있으면 한 시간에 10,000원 줄게.” 노동자: 고개 끄덕임	“연장근무를 하면 반드시 추가 수당을 받아야 합니다.”	연장근무-의무적 수당 지급
	SHOT5 힘든 농사일로 추가 돈 요구 불가	노동자→통역사에게 “오늘 풀을 뽑고 비료와 농약도 뿌렸어요. 농사일 너무 힘들었는데 추가 돈 받을 수 있을까요?”	“계절근로는 농업 분야 근로 프로그램입니다. 풀 뽑기, 비료 주기 등은 농업 업무에 포함되어므로 이 이유로 추가 수당을 요구할 수 없습니다.”	농사 힘들다고 추가 돈 요구 → NO
	3. 공동 생활 규칙	SHOT6 식사 후 설거지	더러운 그릇→NO→ 깨끗하게 씻기	“냄새와 벌레를 막기 위해 식사 후 바로 설거지를 해야 합니다.”
SHOT7 음식물 쓰레기 매일 배출		음식물 쓰레기를 쓰레기통에 버리는 장면	“음식물 쓰레기는 냄새가 나지 않도록 매일 버려야 합니다.”	음식물 쓰레기 매일 버리기
SHOT8 철저한 분리배출		일반쓰레기, 플라스틱, 유리병을 정확히 분리하는 장면	“한국은 분리수거 규정이 매우 엄격합니다. 반드시 종류별로 분리해서 버려야 합니다.”	분리배출 필수
4. 금지된 태도 및 행동	SHOT9 통역사 개인정보 사용 금지	노동자가 온라인 주문하려다 한국 번호가 없어서 통역사 번호를 쓰려함	“지원자나 통역사의 개인정보를 임의로 사용하면 안됩니다.”	통역, 지원자 개인정보 무단 사용 금지
	SHOT10 이탈 금지	캐리어 끌고 몰래 나가려다 → 화면 전환 “NO”	“한 명이 도망가면 팀 전체에 큰 피해가 생깁니다. 절대 이탈하면 안됩니다.”	이탈 금지
	SHOT11 내부 갈등 피하기	A: “왜 나만 힘든 일해?” B: “다들 힘든데 왜 그렇게 말해?”	“함께 생활할 때는 서로 배려하고 존중해야 합니다.”	서로 존중하기
5. 마무리	SHOT12	정면 카메라, 따뜻한 미소	“깨끗하게 생활하고, 규칙을 지키고, 서로를 존중해주세요. 그래야 한국에서의 시간이 편하고 즐거워집니다!”	

베트남 계절근로자가 음식물 쓰레기 분리배출과 분리수거에 익숙하지 않아서 끝까지 어려웠다는 담당 통역사의 의견을 반영하였다. 금지된 태도 및 행동에서도 통역사의 개인정보를 사용하려고 한 문제, A 지역에서도 발생할 수 있었던 이탈을 다루었다.

페이스북에 게시된 영상은 “좋아요” 수와 공개 댓글 등 반응이 잘 보이지 않았으나, 시청자로부터 비공개 메시지를 통해 직접 문의한 경우가 발생하였다. 공공형 계절근로자(E-8-1) 프로그램의 신청 방법에 관한 문의였다. 이는 시청자가 단순히 정보를 소비하는 것뿐만 아니라 실제로 계절근로자 사업에 참여 가능성을 탐색하고 구체적인 행동으로 옮긴 것으로 보인다. 이러한 점에서 콘텐츠의 실질적 효과가 어느 정도 유의미하다고 평가할 수 있다.

특히, 공공형 계절근로자 대상의 영상은 틱톡 플랫폼에서 상대적으로 더 많은 반응이 나타났다. 댓글 내용을 살펴보면 아래와 같은 세 가지 유형으로 분류할 수 있다. 첫째, 현장 경험 공유형 댓글로, “계절근로를 하면서 하루 8시간만 일하는 경우는 거의 없다. 평균적으로 하루 10시간 30분 정도 일하고, 서류상으로만 그렇게 되어 있을 뿐 현실은 많이 다르다”, “제 형은 하루 11시간을 일했는데, 퇴근 후에도 농장주가 잡일을 시키는 경우가 있었다. 그런 시간 들이 제대로 연장근무로 인정된 적은 거의 없다” 등 근무시간과 노동강도에 대해 실제 경험을 언급하며, 근무시간 관련 정보를 보완하는 반응이 확인되었다.

둘째, 계절근로자 권리 및 제도 해석 관련 댓글로, 연장근무의 수당 지급에 대한 내용이었다. 댓글에서는 “E-8-1과 E-8-2 계절근로자 모두 보통 새벽 5시 30분부터 오후 5시 30분까지 근무한다. 점심시간 1시간, 오전·오후 30분 휴식 시간이 있지만, 17시 30분 이후에 일한 시간은 계산이 되기도 하고 안 되기도 한다.”, “연장근무 수당으로 시간당 1만 원을 주는 건 너무 적다. 기본 시급 자체가 이미 1만 원이기 때문이다”, “법에 따르면 연장근무 수당은 기본 시급의 1.5배로 계산해야 하므로, 시간당 1만 원만 지급하는 것은 근로자의 권리를 침해하는 것이다” 등의 의견을 제시하였으며, 연장근무 수당 지급 여부와 추가 수당 계산 방식에 관한 토론이 활발하게 이루어졌음을 확인할 수 있다.

셋째, 정보 탐색형 댓글로, 신청 조건과 절차 등에 대해 질문이 제기되었다. 특히, 비공식적인 계절근로 채용 공고를 댓글에 단 경우도 발생하였으며, 해당 댓글에

계절근로 신청 서류에 대해 질문하는 다른 시청자들의 반응도 있었다. 이는 관심이 있는 콘텐츠를 중심으로 배포하는 틱톡 플랫폼의 알고리즘과 베트남 시청자들의 정보 탐색 행태가 함께 드러난 결과로 볼 수 있다. 이러한 댓글 양상은 단순히 정보 전달 기능을 넘어, 제도 이해와 권리 인식을 나누는 공간이 되었다. 또한, 제도에 공식적으로 접근이 어려운 상황에서 쉽고 빠른 비공식적인 모집은 온라인 사기 등을 유발할 수 있는 잠재적인 위험을 내포하고 있는 것으로 확인되었다.

아울러, 틱톡 시청자의 지표를 살펴본 결과, 주요 연령대는 25~34세로, 실제 해외 노동 이주 연령층과 일치하며, 시청자 지역은 베트남과 한국이 대부분을 차지해, 목표 대상자의 특성과 부합한 것으로 나타났다. 게다가, 영상에 유입된 경로의 지표에 따르면, 전체 시청률 중 틱톡 추천을 통한 유입은 75.5%, 검색을 통해서 유입은 20.5%로 나타났으며, 해당 동영상은 무작위로 노출된 것이 아니라 목적 지향적인 정보 탐색 과정에서 소비되었음을 보여준다. 특히, 이 동영상은 광고 대상에 해당하지 않음에도 불구하고 공공형 계절근로자에 관심이 있는 시청자 집단에 배포된 것으로 확인되었다. 이는 베트남 시청자의 온라인 정보 접근 행태를 고려하여 틱톡 플랫폼을 잘 활용하면 의미 있는 상호작용을 유도할 수 있음을 시사한다.

2. 공공형 계절근로자 고용주 대상 쇼츠

고용주 대상의 영상은 공공형 계절근로자 고용주가 자주 하는 오해를 바로잡기 위해서 제작되었다. 근무시간, 연장근무, 복지 제공 등에 관한 사항이 그 사례들이다. 법적, 제도적 기준에 맞는 고용 관행을 안내하여 문제 발생을 예방하는 것이 쇼츠의 목적이다. 고용주의 적절한 대응이 근로자의 생산성 향상과 사업의 지속성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 사실을 전달하기 위한 내용으로 구성하였다. 공공형 계절근로 프로그램의 신뢰도와 운영 효율 제고에 기여하고자 하는 콘텐츠지만 한계가 있다.

고용주는 대부분 연령대가 높아서 페이스북과 틱톡 같은 SNS 사용에 적극적이지 않다는 점이다. 그럼에도 불구하고, 정보를 쉽게 전달할 수 있는 창구로서 SNS 사용은 의미가 있다고 판단하여 고용주 대상 쇼츠도 제작하였다. 주요 메시지는 명확

한 근로시간, 연장근무의 사전 동의, 추가수당 지급 필수, 물과 간식 제공 등이다. 고용주의 올바른 인식과 존중이 안정적인 고용관계와 프로그램 유지에 중요하다는 메시지를 담고자 하였다.

〈표 4-3〉 공공형 계절근로자 고용주 대상 쇼츠 상세 내용

구분	SHOT	내용/연출	대사	화면 자막
1. 오프닝 (Opening)	SHOT1		“고용주가 자주 하는 세 가지 실수, 1분 안에 잡아드립니다!”	“고용주가 자주 하는 실수 3가지”
2. 근로시간 & 권리, 책임	SHOT2 근로시간 오해	메시지 ‘7시 도착/6시 귀가’→고용주 오해: “7시~6시 근무?” 화면 전환: NO+설명	“이건 근무시간이 아닙니다! 버스 운영 시간입니다”	“버스 운영시간과 근무시간이 다릅니다!”
	SHOT3 근무시간 명확화	근무시간=8시간	“기본 근무시간은 하루 8시간입니다.”	“근무시간=하루 8시간”
3. 연장근무 및 추가수당 지급	SHOT4 강제 연장근무 지시	고용주: “일 많으니까 그냥 조금 더 해줘!” 근로자: 조금 더?? 화면 전환: NO+설명	“연장근무를 강제로 시켜서는 안됩니다.”	강제 연장근무
	SHOT5 연장근무 절차 준수	고용주: “오늘 연장근무 가능해요? 시간당 1만원 드릴게요.” 근로자: 고개 끄덕임. “네”	“연장근무는 사전 동의와 추가 수당 지급이 필수입니다.”	“사전동의+추가 수당 지급”
4. 물, 간식 제공	SHOT6 물, 간식 미제공	근로자: “사장님, 물 하나 주세요~” 고용주: “물...이따가 먹어.” 근로자: “이따가..?!”	“물, 간식을 제공하지 않으면 근로자의 건강과 효율성이 떨어집니다.”	물, 간식 미제공
	SHOT7 최소한의 복지 제공	고용주가 물+간식 가져다주는 장면 “잠깐 쉬고, 간식이랑 물 좀 먹어~!” 근로자: 네→상쾌해짐	“물 한 병과 간식만 있어도 생산성이 눈에 띄게 좋아집니다.”	물, 간식 제공=생산성 향상
5. 핵심정리	SHOT8 체크리스트 정리	체크리스트 3개에 체크 표시	“기분을 지키면 일이 더 잘 됩니다.”	근무시간 준수 연장근무 사전동의&수당 지급 충분한 물, 간식 제공
6. 마무리	SHOT9 엔딩	파란 배경, 태그라인 자막	“함께 하는 계절근로자를 꼭 협력이 효율을 만듭니다.”	존중해주세요.

공공형 계절근로자를 고용한 고용주를 대상으로 한 영상은 페이스북과 틱톡 모두에서 댓글 중심의 반응이 보이지 않았으나, 조회수와 ‘좋아요’ 수의 측면에서 틱톡은 페이스북보다 비교적 뚜렷한 성과를 보였다. 고용주 집단이 대다수 고연령층에 속하며 SNS 활용도가 상대적으로 낮다는 것을 이미 예상되었는데, 실제로는 페이스북에서 공개 댓글이나 직접적인 반응이 거의 관찰되지 않았다.

그러나 틱톡에 게시된 해당 영상은 조회수와 ‘좋아요’ 수가 상당히 많은 것으로 나타났다. 자세한 시청자 지표를 살펴본 결과, 유입 경로는 95.9%가 틱톡 추천을 통해서 해당 영상에 접근하였고, 이는 광고에 준하는 효과가 있는 것으로 해석할 수 있다. 또는, 전체 3,800명의 실제 시청자 중 55세 이상 고연령층이 30%로 가장 높은 비율로 나타났으며, 이는 대다수가 고령인 고용주 연령대와 일정 부분은 부합한 시청자 분포를 보인 것으로 판단된다.

게다가, 시청자의 94.2%가 한국 거주자로 확인되었고, ‘좋아요’를 누른 시청자들이 대부분의 계정은 한글 이름으로 사용하고 있는 것으로 확인되었다. 이러한 지표들을 종합적으로 살펴보았을 때 목표 대상인 외국인 계절근로자를 고용한 한국인 고용주와 유사한 시청자 집단에 접근하였음을 판단할 수 있다. 짧은 시청 시간에도 불구하고 ‘좋아요’ 비율이 상당히 높은 것으로 확인되었으므로, 해당 영상은 짧고 명확한 사례 중심의 구성으로 고용주의 인식 개선에 직관적으로 기여할 수 있는 콘텐츠로 평가된다. 나아가 향후 농협이나 지자체가 주관하는 외국인 계절근로자 고용주 대상 교육 프로그램을 운영할 경우, 이러한 짧은 영상 형식의 콘텐츠를 활용한 정보 전달 방식도 충분히 고려할 필요가 있음을 시사한다.

3. 결혼이주여성 대상 쇼츠

결혼이주여성이 계절근로자를 초청할 때 필요한 내용을 담은 안내 영상을 제작하였다. 영상의 주요내용은 초청 전 반드시 확인해야 할 정보, 초청자의 책임과 역할, 현실적인 기대 설정으로 구성하였다.. 초청 전 반드시 확인해야 할 정보는 근로조건, 임금, 숙소 형태, 식사 제공 여부, 실제 업무 난이도와 농업 환경에 대한 이해 등으로 구체화하였다. 이는 결혼이주여성이 사전에 초청과 관련된 정보를 이해하도록 하는 것을 목적으로 한다. 초청자의 책임과 역할은 서류 준비, 비자 절차, 공항

픽업, 병원 동행 및 통역 역할, 고용주와 근로자 사이 문제 발생 시 중재 역할 등 실질적으로 부담하게 되는 영역을 중심으로 설명하였다. 이를 통해 결혼이주여성이 초청 전에 심리적·실무적 준비를 할 수 있을 것으로 기대한다. 한국 농업 노동의 어려움과 ‘쉽게 돈을 벌기 어렵다’는 현실적인 여건을 미리 공유하는 것의 중요성을 담았다. 근로 시간과 규정 준수와 같은 기본적인 사항도 포함하여 결혼이주여성의 계절근로자 초청과 지원에 관한 이해를 높이고자 했다.

〈표 4-4〉 결혼이주여성 대상 쇼츠 상세 내용

구분	SHOT	내용/연출	대사	화면 자막
1. 오프닝 (Opening)	SHOT1	가족과 함께 간식 나누고 대화하는 장면 밝은 표정 음식/음료를 건네며→식탁에서 촬영	“가족을 한국 계절근로로 초청하면, 오랜만에 다시 만나 함께 먹고 이야기할 수 있어 정말 소중한 순간들이죠! 하지만 동시에 현실적인 책임들도 함께 시작됩니다.”	“가족을 한국 계절근로(E-8)로 초청하기” “기쁨 뒤에 따르는 책임”
			“이제, 가족 초청 시 꼭 확인해야 할 몇 가지 정보를 알려드릴게요.”	“가족 초청 시 꼭 확인해야 할 정보”
2. 초청 전 반드시 확인해야 할 정보	SHOT2 급여 정보	‘가족이 물어보는 역할’연기 근로자: “한달에 얼마 벌어?” 초청자가 대답 두 화면을 따로 찍고 합성	“먼저 확인해야 할 것은 급여 정보입니다. 보통 최저임금을 받게 되지만, 야근 여부, 지역, 농장마다 다를 수 있습니다. 2025년 최저임금은 시급 10,030원, 월급은 2,096,270원입니다.”	“1. 급여 정보”
	SHOT3 숙소 정보	부엌, 침실 등 숙소 내부 촬영	“두 번째는 숙소 정보입니다. 숙소 상태는 어떤지, 식비나 숙소비는 별도로 내는지, 월급에서 공제되는지 꼭 확인해야 합니다.”	“2. 숙소 정보”
	SHOT4 업무 난이도	노동자가 가족에게 한국에서 하게 될 일을 설명	“세 번째는 업무 난이도입니다. 한국에서는 농업 일을 하게 되며 한국의 노동 규정을 반드시 지켜야 한다는 점을 정확히 알려야 합니다. ‘한국 가면 돈 쉽게 벌어’와 같은 오해를 미리 방지해야 합니다.”	“돈 쉽게 번다” “농업 노동+규정 준수”

구분	SHOT	내용/연출	대사	화면 자막
3. 초청자의 책임과 역할	SHOT5 서류&비자 준비	장면 전환: 서류 정리, 책상 위에 관련 서류 소품 배치	“가족을 돕고 싶은 마음에서 시작되지만, 그 뒤에는 초청자/보증인이 계속 책임과 역할을 수행해야 합니다. 가장 먼저 서류 준비부터 시작됩니다.”	“서류 준비 지원”
	SHOT6 공항 픽업	공항 장면: 노동자가 지도를 보거나 문자 보내는 모습/이동하는 장면, 가족이 공항에서 맞이함	“가족이 한국에 도착하면, 초청자는 다시 공항에 가서 데려오고, 이동 안내 및 숙소 안내를 도와야 합니다. 또한 새로운 환경에 적응할 수 있도록 지원하는 역할도 있습니다.”	“공항 픽업, 초기 적응 지원”
	SHOT7 병원 동행	전화 받기→걱정하는 표정→옷 챙겨 급히 나감	“노동자가 아플 경우, 한국어가 서툴고 시스템을 잘 모를 수 있기 때문에 초청자가 병원에 함께 가고 통역까지 도와주어야 합니다.”	“병원 동행&통역 지원”
	SHOT8 고용주와 가족 사이의 중재자 역할	노동자와 초청자가 앉아 이야기. 노동자가 힘들음을 털어 놓음. 초청자가 고용주에게 전화해서 확인	“또한, 근무 중 문제가 생기거나 고용주와의 오해, 갈등이 발생하면 초청자가 중간에서 조율하고 해결을 도와야 합니다.”	“갈등 해결 역할”
4. 마무리	SHOT9.1. 책임 강조	가족과 즐겁게 이야기하는 장면	“가족을 한국에 초청하는 것은 큰 기쁨이지만, 그만큼 큰 책임도 따른다는 점, 모두 공감하시죠?”	“기쁨+책임=철저한 준비”
	SHOT9.2. 마무리 멘트	가족과 대화하는 따뜻한 장면	“그래서 초청 전에 가족에게 모든 정보를 충분히 설명해주세요. 그리고 초청자도, 초청받는 사람도 책임감을 준비해야 합니다. 모두의 안전하고 행복한 생활을 위해 꼭 필요합니다.”	“정확한 정보, 충분한 준비, 위험 예방”

계절근로자를 초청한 결혼이주여성을 대상으로 한 영상은 페이스북에서 댓글 수가 많지 않게 나타났다. 그러나 콘텐츠 소비와 도달 측면에서 살펴보면, 유입 경로는 페이지 직접 방문(33.0%)과 Reels 노출(32.0%)을 통해 주로 형성된 것으로 확인되었으며, 시청자의 지역 분포는 한국(48.7%)과 베트남(45.8%)이 주요 거주 지역

으로 나타났다. 또한 시청자의 연령과 성별을 분석한 결과, 전체 시청자의 72%가 여성으로 확인되었고, 연령대는 35~44세가 66%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 이는 실제로 계절근로자를 초청한 결혼이주여성의 핵심 연령층과 유사한 분포를 보이는 것으로, 영상의 주제와 대상 설정이 일정 수준에서 적절하게 이루어졌음을 시사한다.

반면, 틱톡에 게시된 영상의 경우 광고를 실행하였기 때문에 가시적인 효과가 더욱 뚜렷하게 나타났다. 해당 영상의 조회수는 약 3,500회이며, 실질적인 시청자 수는 총 2,800명으로 확인되었다. 유입 경로를 분석한 결과, 93.8%가 틱톡 추천을 통해 유입되었으며, 그 외에도 프로필 방문과 검색을 통해 접근한 사례가 일부 존재하였다. 검색어 분석에서는 ‘E-8 노동’, ‘계절근로’, ‘가족 초청’, ‘E-8 조건’ 등의 키워드가 확인되었다. 또한 시청자의 지역 분포는 한국(87.8%)과 베트남(10.1%)이 대부분을 차지하였고, 연령대는 25~34세(41%), 18~24세(33%), 35~44세(14%)가 중심을 이루어 실제로 가족 초청과 관련된 핵심 연령층과 높은 연관성을 보였다. 이는 한국에 거주 중인 결혼이주여성과 베트남 내 가족·지인이 동시에 콘텐츠를 소비했을 가능성을 시사한다. 틱톡 광고의 효과와 더불어, 해당 영상은 충분한 확산력을 지닌 것으로 확인되었으며, 단기적인 화제성보다는 제도 이해와 사전 준비를 목적으로 한 장기적 공익 커뮤니케이션 콘텐츠로서 의미가 있다고 평가할 수 있다.

4. 계절근로자 한국어 책자 활용 방법 쇼츠

계절근로자를 위해 제작된 세종학당재단 『농업 근로자를 위한 쉬운 한국어』 책자의 사용 방법을 소개하는 짧은 안내 영상을 만들었다. A 지역의 계절근로자 교육 당일, 이 책자는 책상 위에 놓여 있었다. 그러나 실제 계절근로자를 만나 이 책자로 공부하고 있는지 물어보았을 때, 대부분은 활용하지 못하고 있었다. 그 이유는 발음이 부정확할까 염려되어서, 일하느라 공부할 시간이 충분하지 않아서 등으로 나타났다. 계절근로자들은 언어 공부가 필요하다고 느끼면서도 쉽게 접근하기 어려웠다. 책을 보는 것보다는 스마트폰을 보는 것이 익숙한 계절근로자들이 한국어를 접할 수 있게 하려고 쇼츠를 제작했다. 무엇보다, 기존에 잘 만들어진 자료가 있고, 오디오도 제공되는데도 이 정보를 알고 있는 사람이 거의 없었다. 이에 이 책자를 활용

하는 방법을 알려주는 데 초점을 맞추었다.

쇼츠에서는 책의 구성과 특징을 간단히 설명하고, QR코드를 활용하여 한국어 발음을 들을 수 있는 기능을 중심으로 안내한다. 영상의 주요 내용은 1) 책의 목적과 대상(한국에서 일하는 외국인 농업 근로자) 소개, 2) 책의 구성(단어, 회화, 발음 표기 등) 설명, 3) 첫 페이지에 있는 QR코드 활용 방법 시연, 4) 음성을 들으며 발음과 회화를 연습하는 방법 안내, 5) 한국어 학습에 대한 격려 메시지로 구성되었다. 계절근로자가 이 책자를 효과적으로 활용하여 자율적으로 한국어를 습득하고, 실제 현장에서 의사소통 능력을 향상하도록 돕는 것이 쇼츠의 목적이다.

〈표 4-5〉 계절근로자 한국어 책자 활용 방법 쇼츠 상세 내용

대사
안녕하세요, 여러분!
한국에서 일하시는 우리 단기 근로자분들, 이 책 다들 받으셨죠?
이 책은 농업 분야에서 자주 쓰이는 한국어 단어와 표현이 담긴 한국어 회화 노트예요.
그런데 여러분, 이거 알고 계셨어요?
이 책으로 듣기 연습도 할 수 있어요!
지금부터 사용 방법을 간단히 알려드릴게요.
먼저 책의 첫 페이지를 펼치면 왼쪽에 QR코드가 있어요.
그걸 휴대폰으로 찍으면 링크가 뜨고, 그 링크를 누르면 이런 페이지로 연결돼요.
여기에는 책의 순서대로 음원이 정리되어 있어요.
예를 들어, '나라' 단어 부분을 듣고 싶으면 클릭하면 돼요.
다음 페이지의 회화 부분도 마찬가지예요. 듣고 싶은 문장을 누르면 바로 들을 수 있어요.
이렇게 발음표기(베트남어 표기)와 음성을 함께 보면서 따라 읽으면 혼자서도 듣기 연습과 발음 연습을 할 수 있답니다!
여러분 모두 한국어로 자연스럽게 대화할 수 있길 바랍니다! 파이팅~

해당 영상은 페이스북 플랫폼에서 조회수는 높게 나타났으나, 댓글 수는 많지 않은 것으로 확인되었다. 유입 경로를 분석한 결과, 페이스북 알고리즘(추천)을 통한 확산이 59%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 검색을 통한 유입은 14%로 나타났다. 연령대 분포를 살펴보면 45~54세가 51.5%로 가장 많았고, 55~64세 시청자는 18.2%, 25~34세 시청자는 약 15.2%를 차지하였다. 또한 베트남 시청자 비중이 63.4%로 상당히 높은 수준으로 나타났는데, 이는 대상인 계절근로자 본인뿐만 아니

라 보호자·가족·정보 탐색자, 혹은 한국어 학습에 관심이 있는 집단에게도 콘텐츠가 소비되고 있을 가능성이 높음을 시사한다.

반면에, 틱톡에 게시된 해당 영상은 저작권 문제로 광고 대상에 해당하지 않아 조회수는 비교적 제한적으로 나타났다. 그러나 대상인 계절근로자와 유사한 인구사회학적 특성이 있는 시청자 집단을 중심으로 콘텐츠가 배포된 것으로 확인되었다. 유입 경로를 살펴보면, 틱톡 추천을 통한 유입이 78.2%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 그 다음으로 검색을 통한 유입이 13.4%를 나타냈다. 검색 키워드 분석 결과, ‘한국계절근로’, ‘한국농업’ 등의 키워드가 확인되었는데, 이는 콘텐츠 주제와 시청자의 관심사가 일정 부분 일치하고 있음을 보여준다.

또한 전체 시청자 351명 중 여성은 54%, 남성은 38%로 나타났으며, 연령대는 25~34세가 44%로 가장 높은 비중을 차지해 대상인 계절근로자의 연령층과 유사한 분포를 보였다. 아울러 시청자의 지역 분포는 한국(58.5%)과 베트남(32.5%)이 주를 이루는 것으로 확인되었다.

5. 계절근로자 한국어 학습 쇼츠

한국어 학습은 인사 표현 중심으로 쇼츠를 구성하였다. 한국에 오는 계절근로자가 일상에서 꼭 필요한 기본 인사말 4개를 쉽고 빠르게 익힐 수 있도록 제작하였다. 영상 내용은 ‘안녕하세요’, ‘안녕히 가세요’, ‘안녕히 계세요’, ‘수고하셨습니다’의 의미와 사용 상황을 간단하게 설명하는 것으로 구성된다. 근로 현장에서 기본적인 의사소통 능력을 향상하고 한국 생활 적응에 도움을 주고자 했다.

〈표 4-6〉 계절근로자 한국어 학습 쇼츠 상세 내용

대사
한국에서는 인사가 정말 중요해요!
계절근로로 한국에 오시는 분들은 한국어가 아직 서툴 수 있지만, 꼭 알아야 하는 기본 인사 네 가지는 반드시 알고 있어야 해요.
“이 표현은 모두 알고 있죠! ‘안녕하세요’는 ‘Xin chào!’라는 뜻이에요. 누구를 만나도 쓸 수 있는 가장 기본적인 인사예요~”
“상대방이 먼저 자리를 떠날 때는 ‘안녕히 가세요!’라고 말해요. 뜻은 ‘Đi đường cẩn thận nha!’예요.”
“반대로 내가 먼저 떠날 때는 ‘안녕히 계세요!’라고 말해요. 베트남어로는 ‘Ở lại nhé, mình đi trước đây~’라는 의미예요.”
“일이 끝난 후에는 꼭 이 표현을 사용해 보세요: ‘수고하셨습니다!’ 뜻은 ‘Mọi người vất vả rồi!’라는 의미로, 한국에서 정말 자주 쓰는 말이에요.”
“아주 간단하지만 정말 유용한 4가지 표현!이 영상이 여러분께 도움이 되길 바랍니다.”

해당 영상은 페이스북과 틱톡 플랫폼에서 상당한 조회수를 기록하였으나, 댓글 수는 많지 않은 것으로 확인되었다. 그러나 SNS 플랫폼에 따라 접근한 시청자 집단에는 차이가 있는 것으로 나타났다. 페이스북에 게시된 영상의 경우, 총 1,066명의 시청자를 기준으로 연령대 분포를 살펴보면 55~64세가 47.4%로 가장 높은 비중을 차지하였고, 25~34세와 18~24세가 각각 15.8%, 35~44세는 10.5%로 나타났다. 지역 분포는 베트남(59.4%)과 한국(36.2%)이 주를 이루는 것으로 확인되었다.

반면, 틱톡에 게시된 영상의 경우 총 5,900명의 실제 시청자 중 18~24세와 25~34세 연령대가 각각 38%로 가장 높은 비중을 차지하였으며, 35~44세는 12%로 나타났다. 또한 지역 분포를 살펴보면 95.8%의 시청자가 한국에 거주하고 있는 것으로 확인되었다. 이는 현재 한국에 체류 중인 계절근로자를 대상으로 한 확산 측면에서 틱톡 플랫폼에 게시된 영상이 대상 집단에 효과적으로 도달한 것으로 판단할 수 있다.

V. 결론

이 연구에서는 질적조사와 양적조사를 병행하여 종합적으로 연구내용을 분석하고, 이를 바탕으로 정책 방향을 제안하며, 슷폼콘텐츠 제작을 통해 계절근로자 사업에 실질적인 도움을 제공하고자 하였다. 결론에서는 앞선 내용을 다시 요약하기보다는 이 연구를 수행하면서 느꼈던 어려움과 한계를 이야기하는 것으로 대신하고자 한다.

연구진이 알고 지낸 베트남 결혼이주여성의 네트워크 덕분에 현장으로 진입하는 것은 어렵지 않았다. 다만, 대부분의 시간을 일하며 보내는 계절근로자와 농업 외에도 마을 일로 바쁜 고용주를 만나 인터뷰하기가 어려웠다. 특히 계절근로자는 쉬는 날이 일정치 않아서 비가 오는 날 갑자기 연락해 만남 가능성을 타진해야 했다. 이 과정에서 베트남인인 공동연구자의 역할이 중요했다. 계절근로자 연구는 한국인 개인이 수행하기에는 현실적인 어려움이 있다. 이 분야만큼 공동연구가 필요한 분야가 있을까 하는 생각이 들었다.

그러나 계절근로자를 만나서 이야기를 나눌수록 깊은 속내를 들여다보기 어렵다는 생각이 반복되었다. 이들은 돈을 벌기 위해 한국에 왔다. 어떤 이는 친족인 결혼이주여성이 같은 마을에 살기도 하고, 혹은 같이 살기도 한다. 이 때문에 계절근로자는 솔직한 이야기보다는 피상적이고 추상적인 이야기를 꺼내놓고는 했다. 바쁜 농사일로 여러 차례 인터뷰할 수 없다 보니 일회적 인터뷰에서 얻을 수 있는 것이 많지 않았다. 양적연구에서도 마찬가지였다. 공공형 계절근로자의 공동 숙소를 방문해 설문지를 받았는데, 많은 설문 항목으로 인해 대답에 어려움을 느끼는 모습을 관찰할 수 있었다. 이 때문에 이 연구에서 계절근로자의 이야기를 더욱 많이 드러내기 어려웠다. 이 연구의 많은 부분이 고용주와 결혼이주여성의 관점에서 쓰였다는 것이 한계이기도 하다.

또한, 남성 고용주만을 인터뷰한 것도 또 다른 한계이다. 이들의 아내인 여성 고용주도 계절근로자와의 관계에서 중요한 역할을 한다. 특히 계절근로자가 여성 중심이면 숙소를 방문해 일상을 챙기는 것도 여성 고용주의 몫이 된다. 남성 고용주가 마을 일을 하러 돌아다닐 때 함께 농사일하는 것도 여성인 그의 아내이다. 고용주를 폭넓게 만나지 못했다는 아쉬움은 지금까지도 남아 있다. 앞으로 또 다른 연구를 수행한다면 이런 지점이 보완되어야 할 것이다.

조사한 내용을 직접적인 정책 제안으로 연계하는 것도 현실적으로 어려웠다. 연구진은 행정을 충분히 알지 못한다. 공무원도 아니고, 외부자적인 관점에서 이 장에 일시적으로 참여했을 뿐이다. 이미 그 안에서 계절근로를 둘러싼 다양한 행정적 논의가 오가고 있는 상황에서 후발주자로 들어가 상황을 일부 관찰한 것에 지나지 않는다. 2025년 11월 전주에서 법무부 주최로 열린 중앙부처와 지자체 외국인정책 담당공무원 교육에 우연히 참여하면서 그런 고민이 더욱 깊어졌다. 현장에서는 계절근로자 제도에 대한 어려움을 호소하면서, 오히려 결혼이주여성 매개로 초청하는 것에 대한 문제 제기가 많았다. 따라서 앞으로는 결혼이주여성 친족 초청보다는 지자체의 MOU 체결을 통한 계절근로자의 초청을 확대해야 한다는 목소리도 있었다. 이것이 법무부와 지자체의 공식적인 방향인지는 확실하지 않지만, 빠르게 변화하고 지속적으로 달라지는 계절근로자 제도 안에서 연구진만의 관점으로 정책을 논하는 것에 한계를 느꼈다.

연구 윤리와 정책 연계를 위한 적극적인 행위가 충돌하는 문제도 있다. 이 연구를 수행한 지역의 관계자와 구성원에게 결과를 공유하고 정책 방향을 모색하는 것은 연구 결과와 정책의 선순환이라는 측면에서는 이상적이고 긍정적이다. 그러나 연구 참여자의 이야기가 모두 익명으로 되어 있다고 해도 좁은 지역사회에 공개되는 순간 누군가가 특정될 수 있다. 누군가가 특정되는 순간 곤란하거나 난처해질 수 있는 사람들이 있다. 예를 들어, 이 연구에서 공공형 계절근로자 통역관이 그렇다. 통역관은 본인이 속한 농협에 알리고 싶지 않은 사항이 분명히 있다. 우리 연구를 위해 솔직하게 다양한 이야기를 들려주었지만, 본인을 보호하기 위해 농협에는 말하지 않았던 것들이 있었다. 연구진은 그를 보호하기 위해서라도 연구를 수행한 지역에 이 보고서를 전달할 수 없었다. 사실 그의 이야기 자체도 어느 정도로 기술해야 하는지 고민이 많았다. 그러나 우리에게 들려준 이야기는 연구를 위해 사용해도 된다는 서면동의를 받은 것이기에 수록하였다. 그의 이야기가 A 지역뿐만 아니라 여러 지역의 공공형 계절근로자 통역관의 이야기와 맞는 지점이 있을 가능성이 높기에, 계절근로자 제도를 시행 중인 모든 지역에서 유의미하고 고민해 볼만한 자료가 되기를 희망한다.

이러한 현실적인 어려움 속에서 이 연구가 도출한 비교적 명확한 한 가지는 아주 원론적인 것이다. 계절근로자, 고용주, 결혼이주여성, 마을주민은 계절근로를 통해

서로 연결되었다. 이 연결은 제도적인 고용계약을 기반으로 이어지지만, 이들은 제한된 농촌이라는 공간에서 농업을 완수해야 하는 공통의 목표를 공유한다. 이 과정에서 각자의 취약성도 인식하게 된다. 고용주는 농번기에 일손이 절대적으로 필요하다. 계절근로자는 생계유지를 위해 월급이 절실하다. 결혼이주여성은 친족을 초청함으로써 문제가 발생하지 않도록 노력해야 한다. 대부분 고령의 마을주민들은 젊은 계절근로자로부터 심리적 위안과 실질적 도움을 받기도 한다. 이러한 얽힘 속에서 국적을 초월해 같은 사람으로서 서로를 존중해야 살아갈 수 있다는 분명한 사실이 있다. 계절근로는 그 존중을 실현함으로써 중대한 갈등이나 이탈과 같은 문제를 최소화하며 운영 가능해진다는 것을 모두가 직시해야 한다. 모두가 농촌에서 짧은 시간이나마 함께 살아가기 위해서는 말이다.

참고문헌

- 김대명. (2016). “이주노동자의 한국어 능력, 사회적 지지, 문화적응 스트레스가 생활 만족도에 미치는 효과 분석: 희망의 매개효과를 중심으로.” *Journal of Digital Convergence* 14(4): 89-100.
- 김동희. (2012). *외국인근로자의 문화적응과 조직공정성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*. (석사학위, 호서대학교)
- 김성숙. (2011). “저숙련 이주노동자의 경제적 생활 적응에 관한 연구”. *한국시민윤리학회보* 24(2): 69-95.
- 김슬기. (2021). “팬데믹 상황을 대비한 농업 분야 외국인력 활용 제도의 법정정책적 개선 방안”. *노동법논총* 52: 115-143.
- 김승희&임혜순. (2022). “FGD를 통한 지역사회 차원의 농업이주노동자 주거지원 탐색-철원군 양지마을 농업인력지원공간 조성 사례를 중심으로”. *주거환경* 20(4): 219-232.
- 김영란. (2008). “한국사회에서 이주노동자의 사회문화적 적응에 관한 연구”. *담론201* 11(2): 103-138.
- 김영혜. (2021). “이주여성 농업노동자의 한국생활 적응에 관한 탐색적 연구”. *농촌사회* 31(1): 155-202.
- 김주영&황티응옥후옌. (2025). “언어와 문화를 넘어서 ‘함께 있기’: (유사) 가족과 이웃으로서 계절이주노동자와 선주민의 현존”. *한국문화인류학*. 58(3): 61-101.
- 김희숙&김주영&임성은. (2023). *외국인 계절근로자 사업 운영 실태와 개선방안에 관한 연구-전북 지역 베트남 출신 근로자 고용 사례를 중심으로*. 전북대학교 동남아연구소.
- 남은영&최권진. (2024). “어촌 외국인 계절근로자를 위한 한국어 교육과정 개발 연구”. *문화교류와 다문화교육* 13(1): 409-437.
- 노충래&홍진주. (2006). “이주노동자 자녀의 한국사회 적응실태 연구: 서울경기지역 몽골출신 이주노동자 자녀를 중심으로”. *한국아동복지학* 22: 127-159.
- 도 타이 탄 항. (2019). *한국 농촌에서의 베트남인 계절노동자 연구-철원군과 베트남 동탑성의 교류 사례*. (석사학위, 한국학중앙연구원)
- 박설희. (2016). *전라북도 국제결혼이주여성의 사회적 지지, 문화적응, 생활만족도에 관한 연구*. (석사학위, 전주대학교)
- 박성일&최서리. (2024). “계절근로자 행정통계의 이해와 추이 분석(2021~2023)”. 이민정책연구원 MRTC 통계브리프 2024-04.

- 박지원. (1985). *사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구*. (박사학위, 연세대학교).
- 백선아&임태성. (2015). “외국인 이주노동자의 태권도를 통한 한국사회 적응.” *한국체육학회지* 54(5) 1-12.
- 양혜승. (2012). “이주노동자의 대인 커뮤니케이션 및 미디어 이용이 문화적응 스트레스에 미치는 영향.” *방송과 커뮤니케이션* 13(1): 55-95.
- 엄진영&우병준&김윤진. (2017). *농업부문 외국인 근로자 고용실태와 정책과제*. 한국농촌경제연구원.
- 유득규&김춘수. (2024). “국내 외국인 계절근로자 제도의 문제와 개선 방향”. *한국이민정책학보* 7(1): 43-61.
- 윤향희. (2023). “충남지역 외국인 노동인력의 안정적 정착 지원에 관한 연구.” *다문화사회와 교육연구* 15: 81-96.
- 윤희만. (2024). “외국인계절근로자제도에서 계절이주노동자의 선택과 적응의 이해”. *지역과 세계* 48(4): 61-88.
- 이건희&김규찬. (2023). “외국인근로자 주거 정책 연구: 농업분야 이주노동자를 중심으로”. *한국이민정책학보* 6(1): 127-152.
- 이성순. (2021). “농업 분야 외국인 계절근로자 제도의 운영현황과 과제”. *다문화콘텐츠연구* 36: 151-185.
- 이현욱&송정아. (2016). “이주노동자의 계절적 수요와 인력공급에 관한 연구: 충북 괴산 배추 산업을 중심으로”. *한국도시지리학회지* 19(2): 247-261.
- 이혜경. (2018). *외국인 단기 계절근로자 제도 실태분석 및 종합개선 방안 연구*. 한국이민학회
- 전윤구. (2022). “농업분야에서 외국인을 활용한 근로자 파견제도 도입의 문제점”. *고려법학* 105: 437-458.
- 전윤구. (2020). “농업분야 외국인력 활용제도의 변용과 중간착취-고용허가의 근무처추가제도와 계절근로제를 중심으로”. *노동법논총* 48: 171-208.
- 정대모. (2017). *외국인근로자의 문화적응이 조직몰입과 자기효능감에 미치는 영향*. (석사학위, 경희대학교)
- 정지표. 2019. “지역 균형발전을 위한 이민정책 모색”. 2019년 한국미래행정학회·경인행정학회·강원행정학회·한국이민정책학회 추계공동학술대회 자료집 3-27.
- 조원지&이서연. (2023). “전북 농촌지역의 계절근로자제 이용실태 및 운영 개선방안에 관한 연구”. *인문사회* 21 14(2): 789-801.
- 조홍용&정진철. (2022). “농업 경영인이 인식한 외국인 근로자 및 농업인 고용주 교육 요구 분석”. *농촌지도와 개발* 29(4): 203-224.

최인이. (2014). “대전·충남지역 이주노동자의 사회문화적 적응전략: 복지관 서비스 이용 사례를 중심으로”. *사회과학연구* 25(2): 289-323.

최홍엽. (2021). “농업분야 외국인 고용의 과제”. *노동법논총* 52: 605-650.

Berry, J. W. (1990). “Psychology of acculturation: Understanding individuals moving between culture.” In R. Brislin (Ed.), *Applied cross-cultural psychology*, 232-253.

Black, J. S. & Stephens, G. K. (1989). “The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments.” *Journal of Management*, 15(4): 529-544.

Fitri, Ricania Sukaputri. (2014). *The Effect of Cross Cultural Adjustment and Social Support on Job Performance for Indonesian Expatriate in South Korea*. (석사학위, 경성대학교)

Redfield, R., Linton, R., & Herskovits, M. J. (1936). “Memorandum for the study of acculturation.” *American Anthropologist*, 38(1): 149-152.