



외국인 계절노동자 제도개선 토론회

일시 2025. 1. 21. (화) 오후 2시

장소 국회의원회관 제7간담회의실

주최 | ^{더불어}민주당 국회의원 박지원 · 임미애



대한변호사협회
KOREAN BAR ASSOCIATION

외국인 계절노동자 제도개선 토론회

CONTENTS

개회사	박 지 원 더불어민주당 국회의원	4
	임 미 애 더불어민주당 국회의원	6
	김 영 훈 대한변호사협회 협회장	8
발 제	농어업계절이주노동의 현 문제점 및 관련 법률 개선 방안	11
	이 소 아 변호사(대한변협 외국인계절이주근로자 법제도개선 TF 위원)	
	외국인 계절노동자 관련 조례 및 양해각서 고찰	49
	최 선 영 변호사(대한변협 난민이주외국인특별위원회 위원)	
	국내 농·어업 이주노동자 인권 현황과 개선 방안	57
	이 보 략 국가인권위원회 이주인권팀장	
토 론	강 성 철 남원농민회 회장	81
	고 기 복 외국인이주노동운동협의회 운영위원장	91
	이 민 호 거창군청 농촌일손담당팀장	99
	전 동 균 법무부 농어업외국인력지원TF팀장	107
	홍 인 기 농림축산식품부 농업경영정책과장	113
	정 준 호 해양수산부 소득복지과장	119

개 회 사



박 지원 더불어민주당 국회의원

안녕하십니까 ?

전남 해남, 완도, 진도 국회의원 박지원입니다.

바쁘신 와중에도 「외국인 계절노동자 제도개선 토론회」에 참여해 주신 모든 분을 환영하며 2025년 을사년 새해에도 건강과 행복이 가득해주시길 기원합니다.

오늘 토론회를 함께 주최하신 임미애 의원님, 대한변호사협회 관계자 여러분, 그리고 토론회 발제와 토론을 맡아주신 전문가 여러분께도 감사드립니다.

2024년 11월 기준 전국 229개 기초자치단체 중 소멸 위험지역은 133곳으로 57.7%에 달하고 있습니다. 외국인 노동자는 지역경제를 지탱하는 매우 중요한 인력들로 지방 소멸 극복을 위해 더불어 살아갈 ‘이웃’입니다.

특히 최근 급격히 증가하고 있는 계절노동자는 파종기, 수확기 등 단기간에 집중적으로 일손이 필요한 농어촌에 꼭 필요한 분들로 2024년 상반기 기준 49,286명에 이르고 있으며 이는 전년 대비 77.4%나 늘어난 것입니다.

그럼에도 근거 법령은 「농어업고용인력법」 제10조 하나뿐이며, 그 외에는 법무부 지침으로 운영되고 있는 실정입니다.

상황이 이렇다 보니 계절노동자들을 일컬어 현대판 향·소·부곡이라는 이야기까지 나옵니다. 지역 소멸 위기 극복, 지역 경제 활성화를 위해 꼭 필요한 계절노동자분들을 지원하고 이들의 인권을 보장할 수 있는 제도개선 등이 꼭 필요한 시점입니다.

저는 지난해 9월 이미 「이민청 설립 및 외국인 비자 문제 개선을 위한 토론회」를 개최하여 계절노동자 제도개선을 위한 대안을 모색한 바 있고, 11월에는 「'농어촌 상생협력' 기금 활성화 대책 촉구 결의안」을 대표 발의하여 지역 소멸을 막기 위한 법안도 추진하고 있습니다.

지난해 국정감사에서는 외국인 노동자 비자 발급 인력이 부족하여 비자 발급이 한 달 이상 걸리는 등 농어촌 및 공단 외국인 노동자 취업에 상당한 지장이 초래된다는 저의 지적에 법무부는 비자 발급 인력을 늘리고, 발급 기간도 7일 이내로 단축하겠다고 밝혀 상당 부분 개선이 이루어졌습니다.

외국인 노동자 관련 제도 개선은 법무부, 농림축산식품부, 해양수산부 등 중앙부처 차원에서 협력하여 대응이 필요한 과제입니다.

오늘 토론회를 공동주최하신 임미애 의원님은 풍부한 현장 경험을 가진 자타공인 최고 전문가로 농업 현실에 큰 애정을 가지고 계신 의원입니다. '공공형 계절 근로제 확대 제안' 등 외국인 계절노동자 관련 제도 개선에도 큰 관심을 기울이고 계신 임미애 의원님의 의정활동을 저는 늘 주목하며 많이 배우고 있습니다.

저도 임미애 의원님과 함께 외국인 계절노동자 관련 제도개선을 위해 계속해서 관심을 가지고 노력하겠습니다.

아무쪼록 오늘 토론회를 통해 외국인 계절노동자 제도개선을 위한 좋은 제안들이 논의되고 이를 토대로 개선이 이어질 수 있기를 바랍니다.

2025년 1월 21일

더불어민주당 국회의원 박지원

개 회 사



임 미 애 더불어민주당 국회의원

안녕하세요.

대구·경북의 미래 더불어민주당 임미애 국회의원입니다.

오늘 존경하는 박지원 의원님 그리고 대한변호사협회와 함께 <외국인 계절노동자 제도개선 토론회>를 개최하게 된 것을 매우 뜻깊게 생각합니다. 좌장을 맡아주신 이상민 변호사님을 비롯해 귀한 의견 들려주실 발제, 토론자 분들께 감사 말씀 드립니다. 또한 바쁘신 와중에도 토론회에 참석해주신 여러분들께 감사드립니다.

농업이 위기라고 합니다. 지방소멸과 기후위기는 농업·농촌을 갈수록 어렵게 만들고 있습니다. 특히나 고령화되고 있는 농촌 지역에서는 일손이 없어 농사를 짓기 어려워지고 있습니다. 우리 농업에서 외국인 노동자가 갈수록 중요한 인력이 되고 있습니다. 실제로 코로나19 사태 직후인 2022년 국내에 입국한 외국인 계절노동자 수는 10,630명이었지만 2023년 32,489명, 2024년 6월 기준 36,757명으로 세 배 이상 급격히 늘었습니다. 그만큼 현장의 수요가 늘고 있습니다.

그러나 외국인 계절노동자들의 처우는 아직도 열악합니다. 2023년부터 2024년 6월까지 총 11명의 외국인 노동자들이 성매매, 노동력 착취 등의 피해를 당해 한국여성인권진흥원으로부터 인신매매 확인서를 발급받았는데, 그 중 5명이 E-8 비자를 발급받은 계절노동자였습니다. 얼마 전 국가인권위원회로부터 외국인 계절노동자제도에 대한 개선 권고 결정이 내려지기도 했습니다.

현재 계절노동자 공급을 위해 해외 지자체와 MOU를 맺는 일은 각 기초 지자체에서 하고 있습니다. 그러다보니 지자체별 역량의 차이와 한계로 인해 계절노동자 모집과 교육, 송출의 과정에서 브로커가 쉽게 개입하고 있습니다. 이들 브로커는 계절노동자에게 온갖 수수료 명목으로 급여를 착취하며 배를 불리고 있는데, 정작 제도 운영의 책임이 있는 법무부에서는 별다른 대책을 마련하지 않고 있습니다.

농식품부와 해수부 역시 책임을 다하지 않고 있습니다. 계절노동자 제도가 법무부 소관이라는 이유로 각 지역의 계절노동자 현황조차 제대로 파악하지 않고 있습니다. 우리 농어촌의 인력 문제인데 주무 부처가 현황조차 파악하지 않고 있다는 사실은 아직 갈 길이 멀다는 것을 보여줍니다.

외국인 노동자에 대한 수요는 앞으로 더 많아질 것입니다. 외국인 계절노동자제도 개선을 통해 이들의 인권과 처우 개선이 이뤄지고 우리 농어가와 외국인 노동자들이 맘편히 일할 수 있어야 합니다. 외국인 계절노동자 제도의 법제도 개선 방안을 논의하는 오늘 토론회가 뜻깊은 이유입니다.

오늘 논의된 내용을 바탕으로 박지원 의원님과 함께 제도 개선을 위해 최선을 다하겠습니다. 다시 한 번 오늘 토론회에 참여해 소중한 의견 나눠주신 여러분들께 감사드립니다.

2025년 1월 21일

더불어민주당 국회의원 임미애

개 회 사



김영훈 대한변호사협회 협회장

안녕하십니까. 대한변호사협회 협회장 김영훈 변호사입니다.

바쁘신 중에도 귀한 시간을 내시어 「외국인 계절노동자 제도개선 토론회」에 와주신 여러분과 오늘 뜻깊은 자리를 대한변호사협회와 함께 마련해 주신 박지원, 임미애 국회의원님께 진심으로 감사드립니다.

‘외국인 계절노동자 제도’는 농번기 농어촌의 인력난 해소를 위해 도입되었으나, 관련 법령이 제대로 갖춰져 있지 않고, 모집·송출·운영 등의 과정에서 브로커가 개입하여 계절노동자의 임금을 갈취하는 등 인권침해가 지속되며 제도적 허점을 드러내고 있습니다.

고령화와 인건비 상승 등으로 농어촌의 인구감소가 심각한 상황에서 이주노동자들은 농어업 현장을 지키는 핵심 인력이자 지역 소멸 위기의 해법이 되고 있습니다. 따라서 외국인 계절노동자 역시 이주노동자로서 지역 사회 구성원의 일원으로 기본적 인권을 보장받고 안정적으로 정착할 수 있도록 제도 정비가 필요합니다.

이와 같은 측면에서 외국인 계절노동자 제도와 관련된 법률적 쟁점을 고찰하고 현장의 의견을 들어 관련 법제도 개선 방안 및 인권침해 사례 등을 검토하고 바람직한 정책 방안을 논의할 오늘 토론회는 매우 의미 있는 시간이 될 것입니다.

오늘 발제와 토론, 좌장과 전체 사회를 맡아주신 분들의 노고에 깊은 감사의 말씀을 전하며,
오늘 토론회가 외국인 계절노동자 제도 개선으로 이어지길 기대합니다.

기본적 인권 수호와 사회정의 실현을 사명으로 하는 대한변호사협회는 앞으로도 외국인
노동자의 인권 문제에 지속적인 관심을 갖고, 인권 수준 향상을 위해 노력하겠습니다.

감사합니다.

2025년 1월 21일
대한변호사협회 협회장 **김영훈**



외국인 계절노동자 제도개선 토론회

발 제

농어업계절이주노동의 현 문제점 및 관련 법률 개선 방안

이 소 아 변호사

(대한변협 외국인계절이주근로자 법제도개선 TF 위원)

농어업계절이주노동의 현 문제점 및 관련 법률 개선 방안

이 소 아 변호사(대한변협 외국인계절이주근로자 법제도개선 TF 위원)

1. 외국인 계절근로 E-8 상황¹⁾

가. 계절근로 개관

- 2005. 도입 초기 1,000명 신규쿼터였으나, 2024년 현재 도입쿼터 26,000+ α 명으로 급격하게 증가함.

2024 상반기 계절근로자 배정인원 49,286명(131개 지자체)
비교) 2024. E-9 고용허가제 농어업 쿼터(16,000 + α 명)

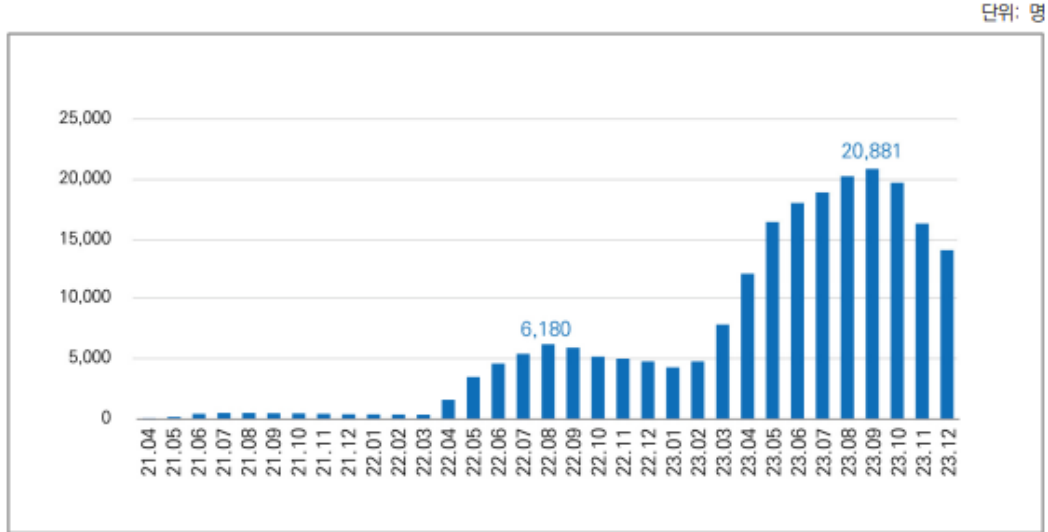
- 농·어가당 배정 인원수 : 2019년 4-5명, 2021년 9-12명.
- 계절근로 도입 방식
 - i) MOU 체결방식 (E-8-1 농업, E-8-3 어업)
 - ii) 결혼이주여성 친지 초청 방식(E-8-2 농업, E-8-4 어업)
 - 농업 E-8-1, 2/ 어업 E-8-3, 4
- 2024. 2. 25. 계절근로 초청 대상 유학생(D-2) 부모까지 확대 : C-4, E-8로

1) 이 항목의 통계들은 아래 자료에서 발췌함.

박성일, 최서리, 「계절근로자 행정통계의 이해와 추이 분석(2001~2003)」, 이민정책연구원., 2024. 4

나. 외국인 계절근로자 추이(월별)

〈그림 2〉 월별 계절근로(E-8) 체류자격자 추이 (21.4.~23.12)



자료: 법무부 출입국·외국인정책본부 통계월보, 각 월

- 계속 증가. 상대적으로 노동력 수요가 많은 여름에 그 규모가 증가하다 겨울에는 감소하는 경향. 2022년 8월 에는 6,180명이었다가 같은 해 12월에는 4,767명이었으며 2023년 8월 과 9월에는 2만여 명이 넘었다가 이후 감소하여 같은 해 12월에는 14,143명이 계절근로자 로 국내 일하고 있었음.
- 일반적으로 국내 외국인에 대한 현황 분석(체류자격별 현황 포함)을 할 때 12월 말 기준 통 계치를 많이 활용. 계절근로자의 경우 연도 말 기준으로 통계를 비교하게 되면 농 어업의 현실을 굉장히 왜곡하게 됨. 따라서 계절근로자에 대한 수요를 전망할 때에도 이러한 월별 노동력 수요 편차를 이해할 필요가 있음.

다. 계절근로자 도입분야 및 도입 방식 변화

- 계절근로자제는 도입 초기 농업분야를 중심으로 외국인을 고용하다 점차 어업분야로 확대하 는 양상. 종전 E-9 문제 반복.
- 계절근로에 종전에는 산재보험가입을 의무화하였으나 2023년부터는 농어업안전재해보험으로 대체. 이 경우 5인 미만 사업장 체불임금 대응 어려운 문제.
- 건강보험 문제. 폭염으로 인한 산재 질환, 사망 사건 대응 등의 문제.
- 전체 계절근로자 중 농어업 비중을 살펴보면 전반적으로 농업의 비중이 80% 이상으로 큰

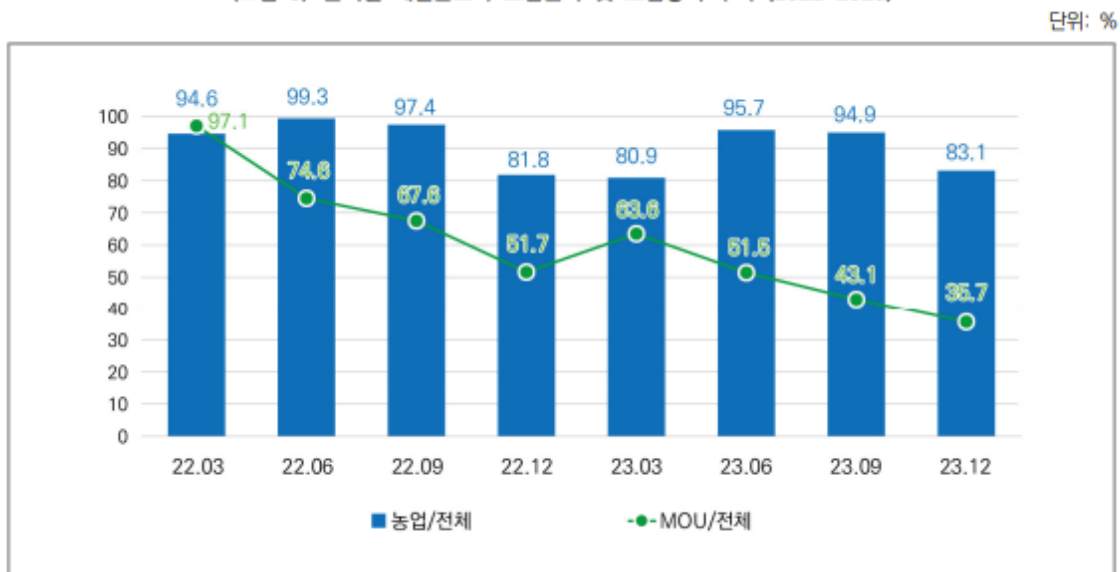
데, 2022년 12월과 2023년 3월, 12월의 경우에는 어업의 비중이 상대적으로 큰 편(농업, 어업의 계절근로자 수요의 발생 시기에 계절적 차이).

〈2023. 상반기 법무부 계절근로자 배정결과 표〉

지 자 체		농 업		어 업 ²⁾		합 계	
광역	사군	고 용 주	근 로 자	고 용 주	근 로 자	고 용 주	근 로 자
11개 광역	124개 사군	7,154	24,418	620	2,370	7,774	26,788

- 구체적으로 2023년 6월과 9월에는 농업 계절근로자가 약 95%로 대부분을 차지하나 2022년 12월, 2023년 3월에는 각각 81.8%, 80.9%로 어업분야 계절근로자 비중이 상대적으로 증가하였음.
- 각 도입방식별 비중의 변화 추이를 보면 2022년 1분기 MOU 체결방식이 다수를 이루다 점차 친인척 초청 방식이 증가하여 2022년 12월에는 MOU 방식과 친인척 초청 방식의 비율이 대등해졌고, 2023년 9월, 12월에는 친인척 초청방식이 MOU 체결방식 보다 더 큰 비중을 차지한 것으로 확인(〈그림 3〉 참조).

〈그림 3〉 분기별 계절근로자 도입분야 및 도입방식 추이 (2022~2023)



자료: 법무부 출입국·외국인정책본부 등록외국인 지역별·세부체류자격별 현황, 각 분기

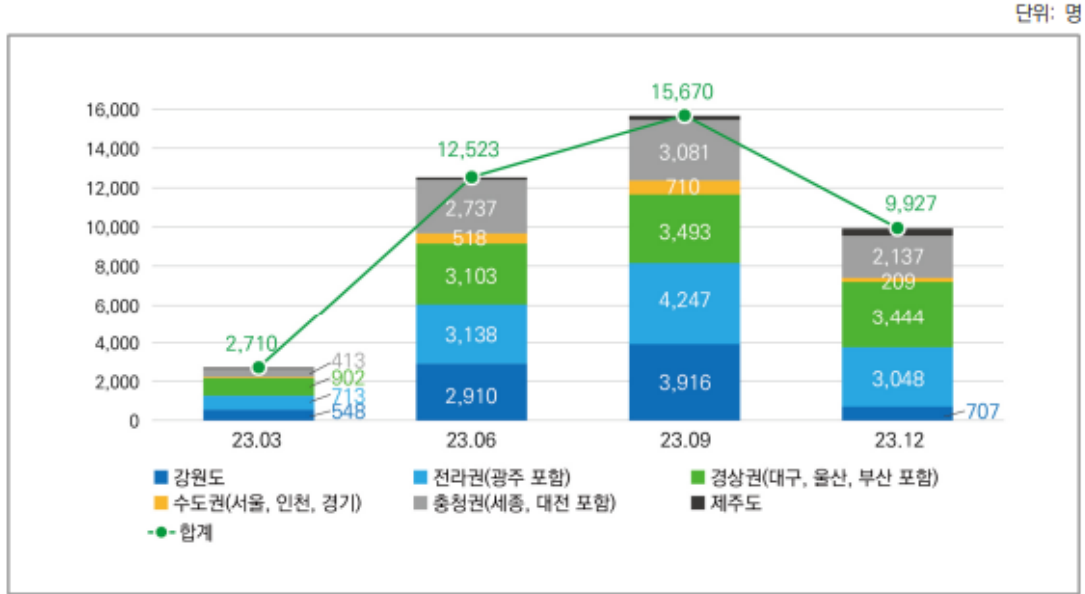
- 이는 MOU 방식보다는 친인척 초청 방식을 활용하였을 경우에 계절근로자의 이탈률이 낮다는 점을 감안하여 정책적으로 친인척 초청 방식을 장려하였기 때문으로 추정.

2) 경남 남해 78명, 통영 68명, 기장 62명./ 강진 3명, 고흥 86명, 신안 82, 완도 1004, 장흥 51, 진도 143, 해남 130(전남 총568명 전체 어업 중 약 1/4이 전남)/ 당진 7, 보령 364, 서천 197, 태안 95,

라. 지역 및 산업별 계절근로 이주노동자 분포(2023년)

1) 농업 분야

〈그림 4〉 지역별 농업분야 계절근로자(E-8) 추이 (2023)



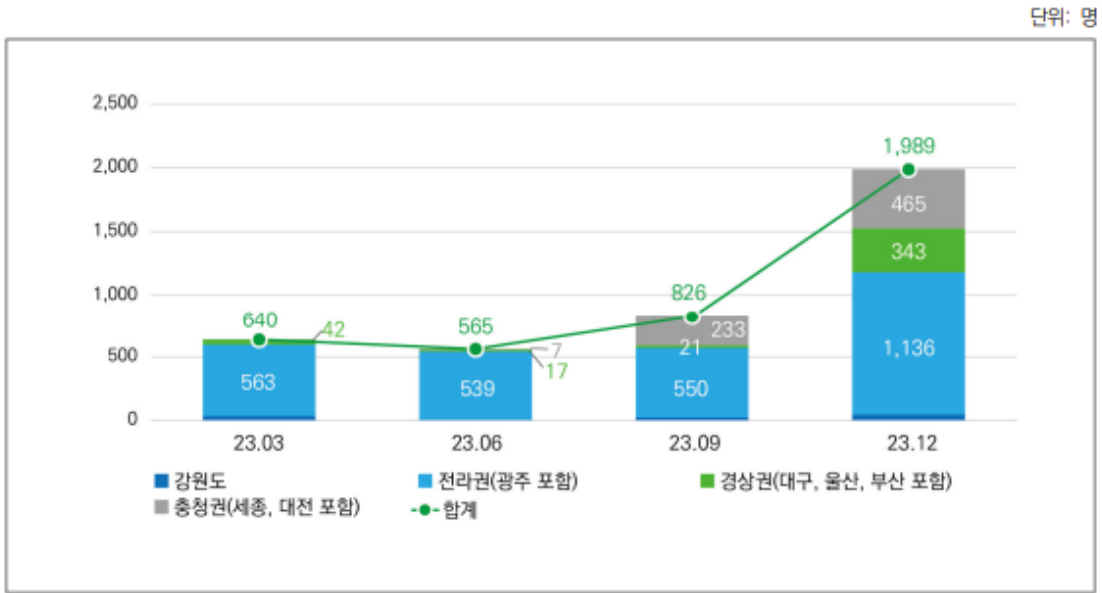
자료: 법무부 출입국·외국인정책본부 등록외국인 지역별·세부체류자격별 현황, 각 분기

- 분기별로 계절근로자의 지역별 분포에 약간씩 차이가 있는데, 3월과 12월에는 경상권, 6월과 9월에는 전라권에 가장 많은 계절근로자가 일하고 있음.
- 수도권과 제주도를 제외한 4개 권역 중에서는 강원도에서 고용하는 계절근로자 비중이 가장 낮음

2) 어업 분야

- 2022년 12월의 어업 계절근로자 비중이 높게 나타나고 있는 것은 동절기에 상대적으로 어업분야 계절근로자 수요가 확대된다는 점을 보여줌. 또한, 지역별 분포를 살펴보면 전반적으로 전라권의 어업 계절근로자 고용 수요가 큼.
- 2023년 3월 총 640명 중 전라권 563명(88.0%), 경상권 42명(6.6%), 강원도 34명(5.3%)으로 전라권의 도입 규모가 절대다수를 차지.
- 같은 해 6월에는 총 565명으로 전라권 539명(95.4%), 경상권 18명(3.0%)으로 여전히 전라권이 압도적으로 고용 인원이 많았음. 9월에는 총 826명으로 전라권 55명(66.6%), 충청권 233명(28.2%)으로 충청권의 도입 규모가 급격히 늘어남.
- 12월에는 전분기 대비 2.4배 증가한 총 1,989명으로 전라권 1,136명(57.1%), 충청권 465명(23.4%), 경상권 343명(17.2%)으로 지역별 어업분야 계절근로자의 도입 규모가 전반적으로 증가

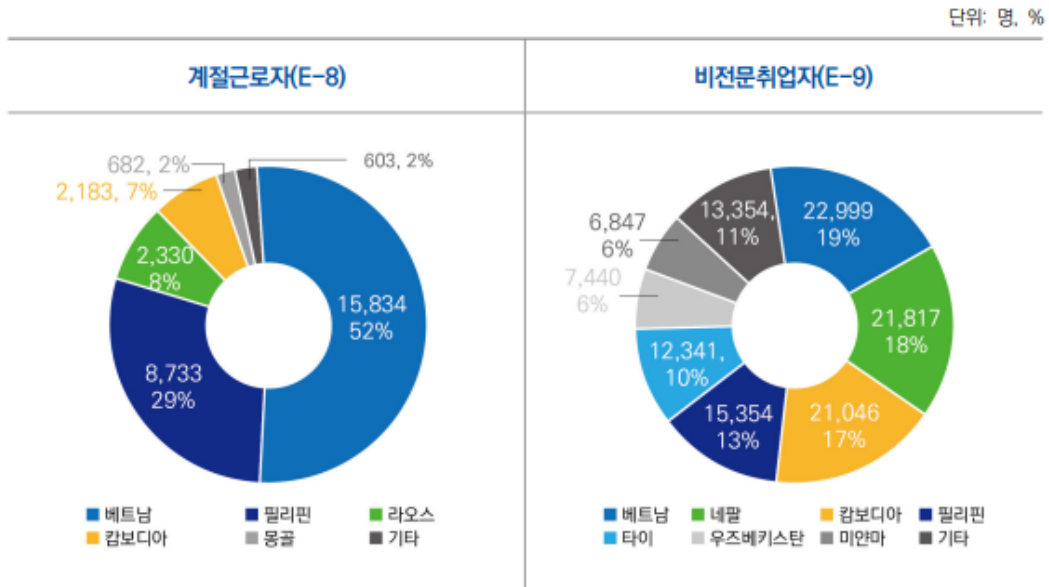
〈그림 5〉 지역별 어업분야 계절근로자(E-8) 추이 (2023)



자료: 법무부 출입국·외국인정책본부 등록외국인 지역별·세부체류자격별 현황, 각 분기

3) 국적별 현황(2023.)

〈그림 6〉 계절근로자(E-8)와 비전문취업자(E-9) 입국자의 국적별 구성 비교 (2023)



자료: 법무부 출입국·외국인정책본부 통계월보, 각 월

- 계절근로자제 운영에 대한 평가가 이루어지기 위해서는 실제 입국한 인원뿐만 아니라, 계절근로자를 신청한 농어가(농어업법인) 수와 신청 인원수가 함께 제시될 필요. 고용허가제의 경우에도 웹사이트를 통해서 연도별 도입쿼터가 발표되고 있는데, 공개된 데이터 플랫폼을 통해서도 실제 신규 입국 인원 관련 정보가 제공되고 있지 않음.

2. 문제점 및 개선 방향 제안

가. 문제점

- 지역 소멸, 농어업 노동력 절대 부족 등을 이유로 한 이민정책은 이민자들을 생산 수단으로 도구화³⁾하여 바라보면서, ‘똑똑하고 안전한’ 외국인만 이민을 받겠다는 허상을 좇으나 현실은 브로커 등에게 임금 갈취, 여권 압수, 이탈방지 목적 추방 등 인권유린을 당하고 있음(물론 정부 역시 문제점 파악하고 브로커 등 근절 내용을 포함하는 지침을 내리고는 있으나 이를 막지 못하는 것이 현실임) .
- 이주민을 도구화하여 바라보는 시각으로 인하여 계절근로비자 정책은 사람의 노동인권 측면에서 설계되지 못하고, ‘이탈 방지⁴⁾’와 ‘노무 관리’만을 중점으로 제도가 설계되어 착취가 일어나기 좋은 원인제공이 되거나 착취를 방관하는 제도가 되고 있음.
- 정부 특히 법무부는 이탈율에만 급급하여 계절근로자의 이탈율이 줄어 들었다는 대대적인 선전을 하는데에만 그치고 있으며⁵⁾, 아직 외국인 계절근로자 관련 법령이 거의 전무하고 지침으로 운영되고 있어 제도적 허점이 매우 큼.

나. 인신매매의 정의

인신매매등방지 및 피해자보호 등에 관한 법률

제2조 제1호

“인신매매등”이란 성매매와 성적 착취, 노동력 착취, 장기적출 등의 착취를 목적으로 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 사람을 모집, 운송, 전달, 은닉, 인계 또는 인수하는 것

다. 업무관계, 고용관계, 그 밖의 관계로 인하여 사람을 보호·감독하는 자에게 금품이나 재산상의 이익을 제공하거나 제공하기로 약속하는 행위

3) 2024. 6. 20. 국무총리실 보도자료 ‘산업 수요 맞춤형 외국인력 관리 체계 마련’

“수요자중심, 통합적 관리, 공공 책임 강화” 정책목표

한 총리는 “우리 국민이 기피하는 빈일자리에 대해서는 상실한 외국인 근로자를 적극 활용해야 한다”고 하면서 “외국인력에 대한 수요가 급증하고 있는 상황에서 효과적인 관리 체계를 마련하게 되었다”고 말했다.

4) 사용자들의 ‘안정적인 노동력을 공급받고 사업장을 이탈하지 않도록 하는 요구’와 출입국 행정의 ‘미등록 이탈 방지’ 목적이 더해짐.

5) 법무부 보도자료 : 계절근로자 이탈률 전년 대비 1/6로 감소 (9.6%→1.6%) 2023.12.28.

법무부 보도자료 : 계절근로자 제도 운용 개선 경과 2023.09.11.

계절근로자 제도 운용 개선 경과 - 계절근로자 전년 동기 대비 입국 3.5배 증가, 이탈률 1/9로 감소

제4조(피해자의 동의 등) ① 제2조제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위가 있는 경우에는 범죄피해자가 착취에 대해 동의하였다 하더라도 인신매매등을 한 자의 범죄의 성립에 영향을 미치지 아니한다.

제13조(피해자식별지표⁶⁾) - 첨부 식별 고시 참조

제14조(피해자확인서 발급)

다. 계절근로 (E-8) 등과 관련한 인신매매적 노동력 착취 사례 계속 보고

법무부의 이탈을 감소 보고와 상반되게 외국인 계절근로자의 노동력 착취 사례는 계속하여 보고되고 있으며, 이는 지자체 MOU 체결방식이든, 공공

특히 법무부의 이탈을 감소 보고와 상반되게 외국인 계절근로자의 노동력 착취 사례는 계속하여 보고되고 있으며, 이는 지자체 MOU 체결방식이든, 공공형 계절근로이든, 결혼이민자 초청방식이든 관계없이 계속되고 있음(2023년 이후 2024년 6월까지 성매매, 노동력 착취 등의 사유로 모두 11명의 외국인 노동자에게 인신매매 확인서⁷⁾가 발급됨.)

○ 2024. 1. 해남군

- 필리핀 A 지자체와 해남군(작물 : 배추)
- MOU 체결 E-8 농업
- 중간 브로커 Hong, 여권 통장 아이디 카드 관리, 임금 중간 착취, 체류기간 연장 빌미로 수수료 요구(파견법, 근로기준법 위반 동시에 노동력 착취 인신매매)

*첨부 1. 인신매매피해자식별지표고시 참조

- 발견 경위 : (사)모두를 위한 이주인권문화센터가 겨울철 의료지원사업을 하며 계절노동자 면담 결과를 갖고 (사)모두를 위한 이주인권문화센터가 국가인권위에 실태조사 동행을 요청 → 피해 노동자 피해 호소후 연결 될 쉼터도 없는 상황
- 수사 담보 상태, Hong은 타 지역에서도 여전히 브로커로서 활개를 치고 있는 상태임.
- **국가인권위원회 외국인 계절근로자제도를 개선할 것에 대한 권고 결정이 내려짐(2024. 10. 중순)**

○ 2024. 5. 완도군

- MOU 체결 E-8 어업(미역, 다시마, 전복)
- 브로커 Kim 등 다수⁸⁾
- 다른 사업장에서 노동, 여권 통장 아이디 카드 관리, 임금 중간 착취, 체류기간 연장 빌미 수수료 요구(파견법, 근로기준법 위반 동시에 노동력 착취 인신매매)

6) 인신매매등피해자 식별 및 보호에 대한 지표 고시

[시행 2024. 12. 31.] [여성가족부고시 제2024-57호, 2024. 12. 31., 일부개정]

7) 인신매매등방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제2조 정의

- 인신매매피해자확인서 발급 받음
- 수사 답보 상태, 당사자들 개인 사비로 한국에 체류 중.

○ 2024. 8. 보성군

- 결혼이주배경 여성 가족 초청 베트남 국적 노동자
- 근로계약서 상 딸기밭 근무
- 그러나 딸기밭에서는 한번도 근무 한적이 없이 노동자를 배정받은 사용자가 별목, 어업, 하우스 등 다른 사업장에 돌려 쓰고 중간 수수료를 받음, 그 과정에서 임금체불

○ 2024. 10. 경기도 안성

- 공공형계절근로(고삼농협)
- 필리핀 Amadeo, Cavite province
- 위 해남의 브로커 Hong과 관련된 현지 법인 선택 트랙 포함.
- 브로커 Hong이 지정한 계좌로 급여일에 자동이체. 계절노동자들이 3개월간 월 62만원 착취 당함
- 안성농협 통역인 M이 이탈자들에게 5백만원 상당의 현상수배 하는 등의 방법으로 계절노동자들을 협박하거나, 노동자 일부를 양성 소재 농장에 취업시키고 수수료 챙김.

○ 장애인 노동력 착취로 문제되었던 S군의 염전에 계절이주노동자 배치

다. 현실적 문제 : 계절이주노동 피해자의 목소리가 들릴 수 없는 구조

- * 당사자가 안전하게 자신의 피해를 보고할 수 없음 : 사용자와 같은 거소
- * 빛과 가족 생계로 인하여 일을 그만 둘 수 없음
- * 자국 언어로 가까이에서 안전하고 믿을 만하게 피해 상담 받을 수 있는 곳 없음
- * 다시 재입국하지 못하리라는 두려움
- * 본국 가족들에게 해가 끼치게 될까 하는 두려움
- * 문제를 보고해도 다시 원위치 : 지역 내 수사기관등과 유착, 체불임금 소액체당금 신청 안됨.
- * 마음 먹고 문제제기를 해도 안전하게 있을 수 있는 거소 없음.
- * 수사 기간이 너무 오래 걸리고, 결국 불기소 되어버림

라. 근거 법령의 문제: 이주외국인 근로자 중 농어업 계절 이주 근로자만 법령이 제대로 갖춰지지 않음.

- 현재 농어업 이주 외국인 계절근로의 근거법률은 ‘농어업고용인력지원특별법 제10조’ 단 한 조문에 불과함.

8) KBS 뉴스 등 다수 언론 보도됨
<https://news.kbs.co.kr/news/pc/view/view.do?ncd=7920326&ref=A>

- 그 외에는 법무부 지침으로 운영되고 있는 것이 현실임.
- 따라서 국가인권위원회 계절근로자제도를 개선할 것에 대한 권고 결정이 내려졌음(2024. 10. 중순)

- 다만, 이민 관련 특별법들(인구감소지역 지원 특별법-행안부, 첨단산업 인재혁신 특별법, 경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법, 국제과학비즈니스벨트 조성 및 지원에 관한 특별법,)의 모범 역할을 할 특별법 제정되어 있으나, 동 법률들은 모두 안전하고 똑똑한 이주민을 전제로 함. 농어업 이민의 특성과 다름.
- 계절근로의 근거 법률인 **농어업고용인력지원특별법**과 관련 특별법들의 내용만 보더라도 차이가 나는 내용.
 - 현대의 향소부곡 : 외국인, 농어업, 농어업 이주민
- 관련 법률 비교

농어업고용인력 지원 특별법(농림축산식품부, 해양수산부)

제10조(외국인 농어업고용인력의 활용 지원) ① 정부는 농어업경영체가 필요로 하는 외국인 농어업고용인력을 안정적으로 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

② 정부는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 및 「출입국관리법」에 따라 외국인 농어업고용인력 도입을 결정할 경우 농어촌인구의 감소, 계절적 특성, 품목별 상이한 고용 형태 등 농어업고용인력 수요의 특수성을 고려하여 농어업 분야의 배정 규모 및 시기를 정하여야 한다.

③ 정부는 농어업 분야 외국인 농어업고용인력의 활용을 위하여 지방자치단체가 수행하는 다음 각 호의 업무를 지원할 수 있다.

1. 외국 지방자치단체와의 외국인 농어업고용인력 도입 관련 양해각서(MOU) 체결 업무
2. 농어업 분야 외국인 농어업고용인력의 선발, 교육, 체류 및 출국 관리 등에 관한 업무
3. 그 밖에 농어업 분야 외국인 농어업고용인력의 활용 지원을 위하여 필요하다고 인정되는 업무
- ④ 제3항에 따른 지원의 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

인구감소지역지원특별법(행안부)

제26조(「출입국관리법」에 대한 특례) ① 법무부장관은 「출입국관리법」 제8조 및 제10조에도 불구하고 인구감소지역을 관할하는 지방자치단체의 장이 요청하는 경우 인구감소지역에 체류 중이거나 체류하려는 외국인 중 대통령령으로 정하는 체류자격에 해당하는 사람에 대한 사증 발급절차, 체류자격의 변경, 체류기간의 연장 등에 관한 요건을 달리 정할 수 있다.

② 법무부장관은 인구감소지역을 관할하는 지방자치단체의 장이 요청하는 경우 다음 각 호에서 정한 사항과 관련된 시책을 강구하여야 한다.

1. 「출입국관리법」, 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 및 「국적법」에 따른 민원업무처리를 위한 접근성 보장
2. 「출입국관리법」, 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 및 「재한외국인 처우 기본법」에 따른 사회통합교육 제공, 사회적응 지원, 내국인·외국인의 상호이해 증진 등의 사항
3. 그 밖에 인구감소지역에 체류하는 외국인의 사회통합을 위하여 필요한 사항

**첨단산업 인재혁신 특별법 [시행 2025. 1. 17.] [법률 제20033호, 2024. 1. 16., 제정]
(산업통상자원부)**

제26조(해외인재 적정 유치규모의 검토 등) ① 정부는 첨단산업의 안정적인 인력수급을 위하여 해외 인재의 적정 유치규모를 검토할 수 있다.

② 정부는 제1항에 따른 검토를 위하여 다음 각 호의 사항을 조사할 수 있다.

1. 첨단산업 전망에 따라 확보가 필요한 기술목록
2. 제1호에 따른 기술을 보유한 인력에 대한 국내 교육기관 및 공급가능 규모
3. 제1호에 따른 기술을 보유한 인력에 대한 산업계의 수요
4. 그 밖에 해외인재의 적정 유치규모의 검토를 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

③ 정부는 제2항의 조사를 위하여 필요한 경우 관계 전문가의 의견을 듣거나 현지조사를 할 수 있으며, 관계 중앙행정기관, 지방자치단체 또는 사업자단체의 장에게 자료 또는 의견의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 자료 또는 의견의 제출을 요청받은 기관 또는 단체의 장은 특별한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.

제27조(해외인재 유치 협력 등) ① 정부는 첨단산업 분야의 해외인재 유치를 위하여 다음 각 호의 사항을 적극 추진하여야 한다.

1. 정부·지방자치단체·기업 공동의 해외인재 유치를 위한 국제행사 개최
2. 해외 현지 취업박람회 및 정부 간 협력 등을 위한 사절단 등의 운영
3. 해외인재 유치를 위한 예산 및 지원인력의 확보
4. 그 밖에 해외인재 유치를 위하여 필요한 범정부 협력 지원 활동으로서 대통령령으로 정하는 활동

② 산업의 경쟁력 강화에 지속적으로 기여할 수 있도록 안정적인 국내 정착을 위하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다.

1. 거주 및 생활 시설에 대한 구축 및 운영비 지원
2. 해외인재의 직계 미성년 자녀의 보육 및 정규교육을 지원하기 위하여 대통령령으로 정하는 사항
3. 해외인재 본인, 배우자 및 직계존비속에 대한 한국어 및 한국문화 교육에 관한 사항
4. 전세보증금반환보증 등 주거 안정을 위하여 대통령령으로 정하는 사항
5. 내국인에 준하는 수준의 금융서비스 제공을 위한 여건조성
6. 해외인재에 대한 행정서비스의 지원 및 각종 민원행정 제도의 개선
7. 해외인재의 입국에 필요한 항공운임 및 초기정착비
8. 그 밖에 해외인재의 안정적인 국내 정착을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

③ 지방자치단체는 해외인재의 지역 내 안정적인 정착을 지원하기 위하여 다음 각 호의 사업을 시행할 수 있으며 국가는 이를 지원할 수 있다.

1. 지역 내 취업과 연계한 교육훈련 보조금 등 각종 보조금의 지급
2. 지역 내 거주 및 생활 시설에 대한 구축 및 운영비 지원
3. 그 밖에 해외인재의 지역 내 정주여건을 개선하기 위한 사업

④ 정부는 제1항 및 제2항의 지원업무가 신속하게 시행될 수 있도록 협력하여 필요한 조치를 강구하여야 하며, 소관 법령의 개정 등이 필요한 경우 조속히 관련 법령의 정비를 추진하여야 한다.

⑤ 위원회는 제1항부터 제3항까지의 해외인재 정주여건 지원을 신속하고 체계적으로 추진하기 위하여 관련 법적·제도적 개선과제를 이행·점검할 수 있다.

제29조(해외인재유치센터의 설치) ① 해외인재 유치와 관련된 홍보·안내·조사·연구와 민원사무의 처리 및 대행 등 지원업무를 종합적으로 수행하기 위하여 「대한무역투자진흥공사법」에 따른 대한무역투자진흥공사에 해외인재유치센터(이하 “해외인재유치센터”라 한다)를 둔다.

② 국가 및 지방자치단체는 해외인재 유치 관련 업무를 수행하기 위하여 필요한 경우 공무원 또는 유관기관의 임직원을 해외인재유치센터에 파견하거나 출장소를 설치할 수 있다.

③ 제2항에 따라 공무원 또는 임직원을 파견한 관계 행정기관 또는 유관기관의 장은 파견된 사람에 대하여 승진·전보·포상·후생복지 등에서 우대조치를 할 수 있다.

제30조(우수 해외인재의 입국 및 체류에 대한 특례) ① 법무부장관은 「출입국관리법」 제8조, 제10조, 제10조의2 및 제10조의3에도 불구하고 첨단산업 분야에 종사하는 외국인에 대한 사증 발급의 절차와 1회에 부여할 수 있는 체류자격별 체류기간의 상한을 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 달리 정할 수 있다.

② 법무부장관은 첨단산업과 관련된 우수 해외인재를 유치하기 위하여 이민 절차의 완화 등 필요한 시책을 추진할 수 있다.

경제자유구역법(산업통상부장관)

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2018. 4. 17., 2021. 6. 15.>

1. “경제자유구역”이란 외국인투자기업 및 국내복귀기업의 경영환경과 외국인의 생활여건을 개선하기 위하여 조성된 지역으로서 제4조에 따라 지정·고시되는 지역을 말한다.
2. 삭제 <2011. 4. 4.>
3. “외국인”이란 「외국인투자 촉진법」 제2조제1항제1호에 해당하는 자를 말한다.
4. “외국인투자기업”이란 「외국인투자 촉진법」 제2조제1항제6호에 따른 기업을 말한다.
5. “외국교육기관”이란 외국의 법령에 근거하여 설립·운영되는 학교(분교를 포함한다)를 말한다.

ㄹ 제4장 외국인투자기업 등의 경영활동 지원

- 제16조 세제 및 자금지원
- 제17조 다른 법률의 적용배제 등
- 제18조 기반시설에 대한 우선 지원
- 제19조 산업평화의 유지

ㄹ 제5장 외국인 생활여건의 개선

- 제20조 외국어 서비스의 제공
- 제21조 경상거래에 따른 지급
- 제22조 외국교육기관의 설립·운영 등
- 제23조 외국의료기관 또는 외국인전용 약국의 개설
- 제23조의2 의료기관의 부대사업에 관한 특례
- 제23조의3 외국인전용 카지노업 허가 등의 특례
- 제24조 외국방송의 재송신
- 제24조의2
- 제24조의3 「출입국관리법」에 관한 특례

국제과학비즈니스벨트 조성 및 지원에 관한 특별법(과학기술정보통신부)

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “국제과학비즈니스벨트”란 기초연구와 비즈니스를 융합하여 종합적·체계적으로 발전시키기 위하여 거점지구와 기능지구를 연계한 지역으로서 제10조에 따라 지정·고시된 지역을 말한다.
2. “거점지구”란 국제과학비즈니스벨트 안의 지역으로서 기초연구분야의 거점기능을 수행하기 위하여 제10조에 따라 지정·고시된 지역을 말한다.
3. “기능지구”란 국제과학비즈니스벨트 안의 지역으로서 거점지구와 연계하여 응용연구, 개발연구 및 사업화 등을 수행하기 위하여 제10조에 따라 지정·고시된 지역을 말한다.
4. “외국인”이란 「외국인투자 촉진법」 제2조제1항제1호에 해당하는 자를 말한다.
5. “외국인투자기업”이란 「외국인투자 촉진법」 제2조제1항제6호에 해당하는 기업을 말한다.
6. “외국연구기관”이란 연구개발을 수행하기 위하여 「외국인투자 촉진법」에 따라 외국투자가 또는 외국인투자기업이 출자한 연구기관을 말한다.
7. “외국교육기관”이란 외국의 법령에 근거하여 설립·운영되는 학교(분교를 포함한다)를 말한다.

ㄷ 제6장 국제적인 생활환경 조성

- ▶ 제36조 「출입국관리법」에 관한 특례
- ▶ 제37조 외국어 서비스의 제공
- ▶ 제38조 외국방송의 재송신
- ▶ 제39조 외국인에 대한 주택공급
- ▶ 제40조 외국인 자녀 전용 머린미집의 설치 등
- ▶ 제41조 외국인학교의 설립 및 운영 지원 등
- ▶ 제42조 외국교육기관의 설립·운영 등
- ▶ 제43조 외국인 진료병원 등의 지정 및 운영
- ▶ 제44조 외국의료기관 또는 외국인전용 약국의 개설
- ▶ 제45조 의료기관의 부대사업에 관한 특례
- ▶ 제46조 교육·문화예술·관광시설 지원
- ▶ 제47조 「건축법」에 관한 특례

라. 국가인권위원회 제도 개선 권고(2024. 10경 결정)

〈결정주문〉

1. 국무총리에 대하여

- 가. 외국인 계절근로자 제도가 농·어촌에서의 노동력 확보 및 활용을 위한 제도인 점을 고려하여, 해당 제도와 관련한 중앙행정기관과의 협의를 통해 정책 수립 및 제도 운영의 주무 중앙행정기관을 조정할 것,
- 나. 외국인 계절근로자 제도의 법적 근거가 마련될 수 있도록 조치할 것,
- 다. 외국인 계절근로자 제도의 공공성 강화를 위해, 업무협약 체결 주체를 국가 또는 광역지방자치단체 단위로 상향하고, 기초지방자치단체가 직접 수행하기 어려운 계절근로자 모집·선발·교육 등

일부 업무를 분담하도록 할 것, 또는 외국인 계절근로자 전담기관(공공기관과 민간기관 모두 가능함)을 설립 내지 허가하여 이에 대한 관리·감독을 철저히 할 것,

- 라. 제도의 투명성 강화를 위해, 각 참여주체별 준수사항과 참여절차, 기준 등 주요사항, 실태조사 결과 및 조치사항 등의 정보를 공개하고, 지자체, 관계기관, 단체, 전문가 등이 제도 운영 현황 점검 및 개선방안 수립 과정에 참여할 수 있는 방안을 마련할 것을 권고합니다.

2. 법무부장관에 대하여,

- 가. 이 사건 피해자들을 포함하여 피해사실을 보고한 계절근로자들에 대하여 향후 외국인 계절근로자 프로그램 참여, 사증발급 등 한국 입국 및 체류 등의 절차에서 불이익이 없도록 할 것,
 나. 계절근로자 노동권 등 인권 보호를 위해, 근로자 권리침해 행위 유형에 따른 지자체의 조치사항을 '외국인 계절근로자 프로그램 기본계획'에 구체적으로 추가하여 안내하고, 각 지자체의 이행 상황을 실질적으로 점검할 수 있는 방안을 마련하며, 별도의 안내서를 배포·공개하는 방법을 통해 고용주, 외국인 계절근로자 등 관계자가 관련 지침 상의 주요 내용을 쉽게 파악할 수 있도록 할 것을 권고합니다.

3. ○○○도지사에게 대하여,

- 가. 이 사건 피해자들을 포함하여 피해 사실을 보고한 계절근로자들에 대한 체류·치료·구제절차 등의 지원 방안을 마련할 것,
 나. 관내 외국인 계절근로자 제도운영 현황 및 인권상황을 정기적으로 조사하여 그 결과 및 조치사항을 공개하고, 조사의 객관성과 신뢰도를 제고할 수 있는 방안을 마련·시행할 것을 권고합니다.

4. ○○군수에 대하여,

- 가. 이 사건 피해자를 포함하여 인신매매 등 피해사실을 보고한 계절근로자 전원에 대해 재입국 추천을 하는 등 불이익이 발생하지 않도록 조치할 것,
 나. 외국인 계절근로자 제도를 운영하기 위한 전 과정에서 공인된 전담기관 이외의 중개업자의 개입을 배제하고, 사업의 직접 수행을 위한 인력보강 등의 구체적 방안을 마련할 것을 권고합니다.

3. 출입국관리법 개정안

가. 개정 내용

- 계절 이주노동 근거 마련하고 관련 시행령 및 고시 마련하도록 촉구(예. 제19조의2(외국인의 기술연수활동), 제19조의4(외국인유학생의 관리 등))

	〈개정안-신설〉
	<p>제19조의5(외국인 농어업 계절근로)⁹⁾</p> <p>① 법무부장관은 농림수산부장관 및 고용노동부장관과 협의 하여 ‘농어업고용인력 지원 특별법’ 제10조에 따라 국내에서 농어업 고용 인력 문제 해결을 위해 외국인(이하 “외국인 계절근로자”이라 한다), 담당 지자체 등을 지원하기 위하여 다음 각호의 사항에 협력한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 외국 지방자치단체와의 외국인 농어업고용인력 도입 관련 양해각서(MOU) 체결 업무 및 업무를 수행하는 지방자치단체에 대한 컨설팅 등 해당 업무의 역량 강화 2. 농어업 분야 외국인 농어업고용인력의 선발, 법령상 의무 교육, 통역, 체류 및 출국 관리 등에 관한 업무. 3. 외국인 농어업고용인력 및 그 사용자에 대한 고용·노무관리 등의 정보 제공 및 교육에 관한 사항 4. 그 밖에 농어업 분야 외국인 농어업고용인력의 활용 지원을 위하여 필요하다고 인정되는 업무 <p>② 외국인 계절근로자의 사용자의 인권침해 여부, 근로장소 이탈 여부 및 그 원인, 근로계약 외의 활동 여부, 그 밖에 허가조건의 위반 여부 등에 관한 조사 및 사용자에 대한 제재 등 필요한 사항은 법무부장관이 따로 정한다.</p>

9) <예시>

제19조의2(외국인의 기술연수활동) ① 법무부장관은 외국에 직접투자한 산업체, 외국에 기술·산업설비를 수출하는 산업체 등 지정된 산업체의 모집에 따라 국내에서 기술연수활동을 하는 외국인(이하 “기술연수생”이라 한다)의 적정한 연수활동을 지원하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2012. 1. 26.>

② 제1항에 따른 산업체의 지정, 기술연수생의 모집·입국 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2012. 1. 26.>

③ 기술연수생의 연수장소 이탈 여부, 연수 목적 외의 활동 여부, 그 밖에 허가조건의 위반 여부 등에 관한 조

나. 참고 법령

1) 출입국관리법시행령

제24조(외국인을 고용한 자 등의 신고) ① 외국인을 고용한 자 또는 외국인에게 산업기술을 연수시키는 업체의 장은 법 제19조제1항 및 제2항에 따라 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 15일 이내에 청장·사무소장 또는 출장소장에게 신고해야 한다. <신설 2020. 12. 8.>

1. 법 제19조제1항제1호 중 외국인을 해고하거나 외국인이 퇴직하여 신고를 하는 경우: 외국인을 해고하거나 외국인이 퇴직한 날
2. 법 제19조제1항제1호 중 외국인이 사망하여 신고를 하는 경우: 외국인이 사망한 사실을 알게 된 날
3. 법 제19조제1항제2호에 따른 신고를 하는 경우: 외국인의 소재를 알 수 없다는 사실을 알게 된 날
4. 법 제19조제1항제3호에 따라 신고를 하는 경우: 고용계약의 중요내용을 변경한 날

② 외국인을 고용한 자 또는 외국인에게 산업기술을 연수시키는 업체의 장은 법 제19조에 따라 신고를 하려는 경우에는 고용·연수 외국인 변동사유 발생신고서를 청장·사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. <개정 2018. 5. 8., 2020. 12. 8.>

③ 법 제19조제1항제3호에 따른 고용계약의 중요한 내용을 변경한 경우는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로 한다. <개정 2020. 12. 8.>

1. 고용계약기간을 변경한 경우
2. 고용주나 대표자가 변경되거나 근무처 명칭이 변경된 경우 또는 근무처의 이전으로 그 소재지가 변경된 경우. 다만, 다음 각 목의 경우는 제외한다.
 - 가. 국가기관이나 지방자치단체에서 외국인을 고용한 경우
 - 나. 「초·중등교육법」 제2조 또는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 및 특별법에 따른 고등교육 기관에서 외국인을 고용한 경우
 - 다. 법인의 대표자가 변경된 경우
 - 라. 법 제21조제1항에 따라 외국인이 근무처를 변경한 경우
3. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 등 다른 법률에 따라 근로자를 파견한 경우(파견사업장이 변경된 경우를 포함한다)

제24조의2(기술연수업체 등) 법 제19조의2에 따라 외국인이 기술연수활동을 할 수 있는 산업체는 다음 각 호와 같다. <개정 2012. 10. 15.>

1. 「외국환거래법」 제3조제1항제18호에 따라 외국에 직접 투자한 산업체

사 및 출국조치 등 기술연수생의 관리에 필요한 사항은 법무부장관이 따로 정한다.

제19조의4(외국인유학생의 관리 등) ① 제10조에 따른 체류자격 중 유학이나 연수활동을 할 수 있는 체류자격을 가지고 있는 외국인(이하 “외국인유학생”이라 한다)이 재학 중이거나 연수 중인 학교(「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교를 말한다. 이하 같다)의 장은 그 외국인유학생의 관리를 담당하는 직원을 지정하고 이를 지방출입국·외국인관서의 장에게 알려야 한다. <개정 2014. 3. 18., 2018. 3. 20.>

② 제1항에 따른 학교의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 15일 이내에 지방출입국·외국인관서의 장에게 신고(정보통신망에 의한 신고를 포함한다)하여야 한다. <개정 2014. 3. 18., 2020. 6. 9.>

1. 입학하거나 연수허가를 받은 외국인유학생이 매 학기 등록기한까지 등록을 하지 아니하거나 휴학을 한 경우
2. 제적·연수중단 또는 행방불명 등의 사유로 외국인유학생의 유학이나 연수가 끝난 경우
- ③ 외국인유학생의 관리에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2. 외국에 기술을 수출하는 산업체로서 법무부장관이 기술연수가 필요하다고 인정하는 산업체
3. 「대외무역법」 제32조제1항에 따라 외국에 플랜트를 수출하는 산업체

제24조의4(기술연수생의 모집 및 관리) ① 제24조의2 각 호의 산업체는 다음 각 호의 구분에 따라 외국인을 기술연수생으로 모집하여야 한다. <개정 2011. 11. 1., 2012. 10. 15.>

1. 제24조의2제1호의 산업체: 그 합작투자법인 또는 현지법인에서 생산직으로 종사하는 직원
2. 제24조의2제2호의 산업체: 그 기술도입 또는 기술제휴 계약금액이 미화 10만달러 이상인 외국 기업에서 생산직으로 종사하는 직원
3. 제24조의2제3호의 산업체: 그 플랜트를 수입하는 외국기업에서 생산직으로 종사하는 직원

② 삭제 <2007. 6. 1.>

③ 제1항에 따른 산업체의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 외국인을 기술연수생으로 모집해서는 아니 된다. <개정 2011. 11. 1., 2012. 10. 15.>

1. 대한민국에서 금고 이상의 형을 선고받은 사실이 있거나 외국에서 이에 준하는 형을 선고받은 사실이 있는 사람
2. 대한민국에서 출국명령 또는 강제퇴거명령을 받고 출국한 사람
3. 대한민국에서 6개월 이상 불법으로 체류한 사실이 있는 사람
4. 불법취업할 목적으로 입국할 염려가 있다고 인정되는 사람
5. 법 제11조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람

④ 청장·사무소장 또는 출장소장은 관할 지방고용노동관서의 장의 요청이 있으면 기술연수생의 출입국기록을 제공할 수 있다. <개정 2011. 11. 1., 2012. 10. 15., 2018. 5. 8.>

⑤ 삭제 <2002. 4. 18.>

⑥ 삭제 <2007. 6. 1.>

⑦ 제1항·제3항 및 제4항에서 규정한 사항 외에 기술연수생의 모집 및 관리에 필요한 사항은 법무부장관이 따로 정한다.

제24조의8(외국인유학생의 관리 등) ① 법 제19조의4제1항의 학교의 장(이하 “학교장”이라 한다)은 같은 조 제2항에 따라 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 15일 이내에 청장·사무소장 또는 출장소장에게 신고(정보통신망에 의한 신고를 포함한다)해야 한다. <신설 2020. 12. 8.>

1. 법 제19조의4제2항제1호 중 매 학기 등록기한까지 등록을 하지 않아 신고를 하는 경우: 해당 등록기한의 다음 날
2. 법 제19조의4제2항제1호 중 휴학에 따라 신고를 하는 경우: 휴학일
3. 법 제19조의4제2항제2호 중 학교장이 법 제19조의4제1항에 따른 외국인유학생(이하 “외국인유학생”이라 한다)을 제적하거나 외국인유학생의 유학 또는 연수를 중단시켜 신고를 하는 경우: 외국인유학생을 제적하거나 유학 또는 연수를 중단시킨 날
4. 법 제19조의4제2항제2호 중 행방불명 등 학교장이 알지 못한 사유로 외국인유학생의 유학이나 연수가 중단되어 신고를 하는 경우: 행방불명 등이 된 사실을 알게 된 날

② 학교장은 다음 각 호의 업무를 수행해야 한다. <개정 2018. 5. 8., 2020. 12. 8.>

1. 외국인유학생의 출결사항(出缺事項) 및 학점 이수(履修) 등 관리
2. 외국인유학생 이탈 방지를 위하여 필요한 상담
3. 청장·사무소장·출장소장에 대한 제1호 및 제2호에 따른 관리 및 상담 현황 통보(정보통신망에 의한 통보를 포함한다)

- ③ 제2항 각 호의 업무는 법 제19조의4제1항에 따라 지정된 담당 직원이 수행할 수 있다. <개정 2020. 12. 8.>
- ④ 법무부장관은 제2항 각 호의 업무수행 절차에 관하여 필요한 세부 사항을 정할 수 있다. <개정 2020. 12. 8.>

2) 고시

해외투자기업 기술연수생 등에 대한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 훈령

[시행 2022. 4. 14.] [법무부훈령 제1414호, 2022. 4. 14., 일부개정.]

법무부(체류관리과), 02-2110-4058

제1조(목적) 이 훈령은 「출입국관리법」(이하 "법"이라 한다) 제9조(사증발급인정서) 및 제19조의2(외국인의 기술연수활동)에 근거하여 「출입국관리법시행령」(이하 "시행령"이라 한다) 제24조의2(기술연수업체 등) 각 호의 규정에 의한 산업체(이하 "기술연수업체"라 한다)에서 연수하고자 하는 외국인에 대한 사증발급인정서의 발급과 기술연수업체에서 연수하고 있는 외국인(이하 "기술연수생"이라 한다)의 효율적인 관리를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(연수허용 대상) ① 기술연수업체에서 연수할 수 있는 외국인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서, 제3조(연수생 요건)의 규정에 의한 요건을 구비하고 시행령 제24조의4(기술연수생의 모집 및 관리)제3항 각 호에 해당하지 아니하는 자로 한다.

1. 해당국 정부의 법령에 의해 합법적으로 설립되고 가동되어 3개월이 경과된 해외합작투자법인 또는 우리기업의 해외현지법인의 생산직 직원으로 그 나라에서 기술습득이 불가능하거나 어려워 연수가 필요하다고 인정되는 외국인
2. 우리나라 기업과 미화 10만불 이상의 기술 도입 또는 기술제휴 계약을 체결하여 기술을 수입하였거나 우리나라 기업으로부터 본선 인도가격 미화 50만불 상당액 이상의 플랜트를 수입한 외국기업의 생산직 직원으로 그 기술 또는 플랜트의 운영을 위하여 연수가 필요하다고 인정되는 외국인

② 법무부장관은 제1항의 규정에도 불구하고 해외합작투자법인이나 우리 기업의 현지법인이 3월 이내에 정상 가동될 것이 인정되고 정상 가동을 위하여 연수받은 직원이 반드시 필요하다고 인정되는 때에는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 핵심기능 인력에 한하여 정상 가동 전이라도 연수를 허용할 수 있다. 다만, 이 경우 제4조(연수허용인원 기준)의 규정에 의한 연수허용인원의 30%를 초과할 수 없다.

1. 유사 분야에서 1년 이상 근무한 경력이 있는 자
2. 해당 분야의 기술자격증 또는 해당 분야의 학사학위 이상 소지자

③ 출입국·외국인관서의 장은 외국에 직접투자한 금액이 미화 10만불 미만인 기술연수업체에 최초로 외국인 기술연수생 연수를 허가하고자 하는 때에는 연수의 필요성을 입증하는 서류를 첨부하여 법무부장관의 승인을 받아야 한다.

제3조(연수생 요건) 기술연수생은 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.

1. 18세 이상 40세 이하의 신체 건강한 자일 것
2. 현지 법인의 근무경력이 3개월 이상일 것 (다만, 제2조제2항의 규정에 의한 핵심기능인력은 제외)
3. 과거 연수생 자격으로 체류한 경우 출국한지 1년 이상일 것

4. 국립국제교육원의 한국어능력시험(TOPIK)에서 2급 이상 취득 또는 세종학당재단의 세종학당 초급2 이상 과정을 수료할 것 (다만, "국내 대학에서 학사학위 이상의 학위를 취득한 자" 또는 "기술연수생 100명당 1명 이상의 통역요원을 상시 배치하고 기술연수생이 입국한 후 월 5시간 이상의 한국어교육을 실시한다는 내용 등이 포함된 '한국어교육 이행각서'를 제출한 기술연수업체에서 연수받고자 하는 자"는 제외)

제4조(연수허용인원 기준) ① 기술연수업체별 연수허용인원 기준은 다음과 같다.

1. 내국인 상시 근로자(임시직 및 기술연수생 제외) 총수의 8% 이내. 단, 최대 200명을 초과할 수 없고, 부득이한 사유로 200명 초과시 법무부장관의 승인 필요
2. <삭제>
3. 외국국적 동포를 기술연수생으로 초청하는 경우 : 제1호의 허용인원 외에 외국국적동포 기술연수생 수의 50% 범위 내에서 초과 허용(단, 총 초과허용인원은 제1호의 허용인원 상한의 50%를 초과하지 못함)
4. 연수생 관리 우수업체에서 기술연수생을 초청하는 경우 : 제1호의 허용인원 상한의 30% 범위 내에서 초과 허용

② <삭제>

③ 출입국·외국인관서의 장은 제1항의 규정에 의한 연수허용인원기준을 초과하여 연수인원을 허가하고자 하는 경우에는 그 사유를 명시하여 법무부장관의 승인을 받아야 한다. 다만, 이 경우 연수허용인원의 50%를 초과할 수 없다.

④ 한 기술연수업체에서 연수목적을 달리하여 초청하는 경우에도 그 기술연수업체에서 연수할 수 있는 연수생의 총수는 제1항의 규정에 의한 연수허용인원을 초과할 수 없다.

⑤ 출입국·외국인관서의 장은 연수생 관리가 부실하여 사증발급인정서 발급 신청일을 기준으로 과거 1년 이내에 초청한 기술연수생의 10% 이상(단, 이탈인원이 2명 이상인 경우에 한함)이 연수장소를 이탈한 업체에 대하여 이탈 기술연수생 수를 연수허용인원에서 제외할 수 있다. 다만, 기술연수업체가 이탈한 연수생에 대해 「출입국관리법」제19조 및 동 훈령에서 정한 의무를 성실히 이행하였고, 연수생 이탈의 원인을 제공하지 않는 등 연수생 이탈 방지를 위한 상당한 주의의무를 다하였으며, 이탈연수생의 소재지를 발견하고 신고하거나 이탈연수생의 출국비용을 부담하는 등 이탈연수생의 출국을 위하여 상당한 노력을 다한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 기술연수업체가 소재지를 달리하는 여러 사업장을 가진 경우 연수허용인원은 연수실시 사업장 단위별(사업자등록 기준)로 제1항의 세부기준을 적용한다.

⑦ 수개의 국내산업체가 해외에 합작으로 투자한 경우에 총 연수허용인원은 국내사업체 중에서 상시 근로자 수가 가장 많은 업체를 기준으로 하며, 허용인원 내에서 투자업체별로 기술연수생을 배정받아 연수를 실시할 수 있다. 다만, 동일 분야에 대하여는 1개 업체에 대하여만 연수를 허용한다.

제5조(연수기간) ① <삭제>

② 기술연수생의 연수기간은 원칙적으로 입국한 날로부터 6개월을 초과할 수 없다. 다만, 출입국·외국인관서의 장이 추가로 연수가 필요하다고 인정하는 경우 입국한 날부터 2년을 초과하지 않는 한도 내에서 그 연수기간을 연장할 수 있다.

③ 기술연수생이 제2항의 단서규정에 의하여 체류기간을 연장하고자 할 경우 그가 연수받고 있는 연수업체의 장이 서명한 "연수기간 연장신청 사유서(별첨1)"를 출입국·외국인관서의 장에게 제출하여야 한다.

제6조(실무연수비율) 기술연수생의 실무연수비율은 전체연수시간의 70%를 초과할 수 없다.

제7조(사증발급신청서의 발급 신청 및 접수) ① 기술연수생을 초청하고자 하는 산업체의 장(이하, "초청자"라 한다)은 사증발급신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 그 업체의 주소지를 관할하는 출입국·외국인관서의 장에게 사증발급신청서 발급을 신청하여야 한다.

1. 피초청자가 기술연수생 요건을 구비하였음을 입증하는 서류
 2. 연수내용을 확인할 수 있는 연수계획서(별첨3)
 3. 「출입국관리법시행규칙」(이하 "시행규칙"이라 한다) 제77조의 규정에 의한 초청자의 신원보증서
 4. 초청업체가 연수허용대상 업체임을 입증할 수 있는 서류
 5. 연수허용인원 산정에 필요한 초청업체의 내국인 상시 근로자 수 입증서류
- ② 출입국·외국인관서의 장이 제1항의 규정에 의하여 사증발급신청신청서를 접수한 때에는 사증발급신청신청서접수대장(별첨4)에 접수일자, 업체명, 기술연수생 성명 등을 전산입력하고, 접수증을 교부하여야 한다.

제8조(사증발급신청서 발급심사) ① 주소지관할 출입국·외국인관서의 장이 제7조의 규정에 의하여 사증발급신청서 발급신청을 접수한 때에는 다음 각 호의 사항에 대하여 심사하여야 한다.

1. 연수목적이 아닌 단순인력으로서의 활용 여부
 2. 자체 연수시설(공정)과 적절한 숙박시설 구비 등 연수환경
 3. 기술연수생의 한국어능력, 기술·기능자격소지 여부, 학력 등 개인적 조건
 4. 연수신청인원의 적정성(적정성을 심사할 때 해외현지법인의 생산직 상시 근로자 수, 국내 연수업체에서 해외현지법인에 기술지도를 위해 파견된 인원이 있는지 여부와 그 인원 수, 연수업체에서 제공하는 연수생 숙박시설의 규모, 제4조제5항 적용여부 등을 고려)
 5. 국내 연수업체와 해외현지법인의 업종이 동일한 지 여부
 6. 국내 연수업체와 해외현지법인의 정상가동 여부
 7. 국내 연수업체가 「산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률」제13조(공장설립 등의 승인) 및 제13조의2(인·허가 등의 의제)에 따라 공장설립 승인을 받아야 할 의무가 있는 업체에 해당되는 경우 공장등록증이 있는지 여부
- ② 주소지관할 출입국·외국인관서의 장은 연수업체의 운영실태와 제7조제1항제2호의 연수계획서의 연수사항 등을 조사하여 연수계획조사보고서(별첨6)를 작성하여야 한다.
- ③ 연수대상 산업체별 세부심사기준은 별표4와 같다.

제9조(사증발급신청서 발급) ① 주소지관할 출입국·외국인관서의 장은 제8조의 규정에 의한 심사 결과 기술연수생을 초청할 필요성 및 타당성이 인정되는 때에는 체류자격 기술연수(D-3-11~13), 체류기간 6개월 이내의 사증발급신청서를 발급하여 초청자에게 이를 교부하여야 한다.

② 주소지관할 출입국·외국인관서의 장은 모기업에 생산시설이 없으나 현지법인의 가동을 위해 기술연수가 불가피하다고 인정되는 경우에 동일 업종 지사, 자회사, 특정 계열회사(주재(D-7)관련 사증발급지침에서 정하는 계열회사) 내에서의 연수를 허용할 수 있다.

제10조(사증의 발급) 재외공관의 장은 기술연수목적으로 입국하고자 하는 외국인이 사증발급을 신청하는 때에는 제9조의 규정에 의해 출입국·외국인관서의 장이 발급한 사증발급신청서를 제출받아 그 인정서의 내용에 따라 기술연수사증을 발급하여야 한다.

제11조(연수실태조사 및 기술연수업체 관리) ① 주소지관할 출입국·외국인관서의 장은 기술연수업체

의 기술연수생관리실태 및 현지법인의 운영실태를 제8조에 따라 조사하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업체에 대해서는 그 명단을 출입국정보시스템에 입력하여 전국 출입국·외국인관서의장에서 공동 활용할 수 있도록 하여야 한다.

1. 「출입국관리법」제19조제1항 규정에 의한 신고의무를 이행하지 않은 업체
2. 국내 기술연수업체 또는 연수생을 파견한 현지법인·외국기업의 가동상태가 중단된 업체
3. 사증발급인정서 발급 또는 체류기간연장을 받기 위하여 허위로 작성한 서류 또는 위·변조된 서류를 제출한 업체
4. 국내 연수업체에서 연수수당(연수생이 소속된 해외법인에서 지급한 기본급 이외에 국내연수업체가 지급하는 별도 수당)을 체불하거나, 1일 8시간을 초과하여 실시한 실무연수 또는 정규 근무시간 이외의 야간에 실시한 실무연수에 대해 기본급의 150%를 지급하지 않은 업체
5. 기술연수생의 여권, 금품 또는 임금 등을 강제로 보관하거나 저축한 업체
6. 입국항공료 등의 입국 비용을 기술연수생에게 부담시킨 업체
7. 기술연수생이 해외현지법인에서 근무한 업종과 다른 업종에서 연수시킨 업체
8. 제6조 규정에 의한 실무연수비율을 위반한 업체
9. 제1호 내지 8호에 해당되지 않는 업체 중 시행규칙 제17조의3제2항 제1호 내지 제4호에서 규정하고 있는 「출입국관리법」규정 또는 다른 법률을 위반한 업체

② <삭 제>

③ 주소지관할 출입국·외국인관서의 장은 제1항의 규정에 의한 실태조사를 하는 때에는 기술연수업체의 임직원이나 기술연수생에 대하여 인권침해 또는 부당한 처우를 하여서는 아니된다.

④ 주소지관할 출입국·외국인관서의 장은 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 업체에 대하여 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.

1. 제1항제1호에 해당하는 업체: 법 제100조제1항제1호 규정에 의한 과태료 부과
2. 제1항제2호에 해당하는 업체: 제5조제2항 단서에 의한 체류기간 연장 불허
3. 제1항제3호에 해당하는 업체: 법 제7조의2 위반으로 통고처분(또는 형사고발) 및 연수중인 기술연수생의 체류허가를 취소 (만약 기술연수생이 해외현지법인의 직원이 아니거나 해외현지법인이 위장투자업체로 밝혀진 경우 고용노동부에 통보하여 연수생에게 소급하여「최저임금법」상 최저임금 이상을 지급토록 추가조치를 할 것)
4. 제1항제4호에 해당하는 업체: 고용노동부 관할 지방사무소장에게 통보 및 제5조제2항 단서에 의한 체류기간 연장 불허
5. 제1항제5호에 해당하는 업체 : 형사고발 및 제5조제2항 단서에 의한 체류기간 연장 불허
6. 제1항제6호에 해당하는 업체 : 위장투자업체로 의심되므로 해외투자법인의 존재여부, 기술연수생이 해외투자법인에 근무하였는지 여부 등에 대해 특별 조사 실시 및 제5조제2항 단서에 의한 체류기간 연장 불허
7. 제1항제7호에 해당하는 업체: 제5조제2항 단서에 의한 체류기간 연장 불허
8. 제1항제8호에 해당하는 업체: 제5조제2항 단서에 의한 체류기간 연장 불허, 시행규칙 제17조의3제2항제7호 규정에 따라 적발된 날로부터 1년간 연수생 초청 금지
9. 제1항제9호에 해당하는 업체: 통고처분 또는 형사고발, 제5조제2항 단서에 의한 체류기간 연장 불허 및 시행규칙 제17조의3제2항 규정에 따라 사증발급인정서 발급 불허 (다만, 법 제18조제3항 및 법 제21조제2항 위반자에 대해서는 통고처분을 불이행하여 고발한 날 또는 수사기관의 고발요청에 따라 고발한 경우 수사기관이 기소한 날로부터 1년간 사증발급인정서 발급 제한)

제12조(기술연수업체 이행사항 점검) ① 주소지관할 출입국·외국인관서의 장은 기술연수업체의 요청에 의하여 제4조제3항 규정에 의한 연수생 추가 초청을 위한 사증발급인정서를 발급하거나 연수중인 연수생에 대하여 체류기간 연장허가를 하는 때에는 다음 각 호의 사항이 이행되고 있는지 여부를 사전에 점검하여야 한다.

1. 입국 후 1개월 이내에 한국문화, 출입국관리법령, 기타 준수사항 등의 내용을 포함하는 16시간 이상의 자체교육 실시 및 모든 연수 내용을 [별첨기]의 연수일지에 기록하였는지 여부(제3조제3호 단서에 규정된 '한국어교육 이행각서'를 제출한 기술연수업체의 경우 그 각서의 내용을 이행하였는지 여부)
2. 직원 중에서 외국 실정에 밝은 자를 고충상담관으로 선발·지정하여 기술연수생의 개인신상문제, 인권침해, 기타 고충을 상담하도록 조치하였는지 여부
3. 연수장소에 기술연수생의 안전을 위한 필요 시설 및 장비를 구비하였는지 여부
4. 기술연수생 숙소에 냉난방시설, 취사시설, 샤워시설 등을 설치하고 TV, 오락기구 등을 비치하였는지 여부

② 주소지관할 출입국·외국인관서의 장은 제1항의 규정에 의한 점검결과 기술연수업체가 제1항 각 호의 사항을 이행하고 있지 않는 경우에는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 기술연수생의 초청 또는 체류기간의 연장을 허가하지 아니한다.

③ 주소지관할 출입국·외국인관서의 장은 기술연수생이 외국인 등록을 할 때 기술연수업체로 하여금 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 서류를 추가로 제출하도록 하여야 한다.

1. 기술연수생의 연수수당 체불방지를 위한 보증보험, 산업재해보상보험(또는 산업재해보상보험에 준하여 산업재해를 보상하는 상해보험) 가입을 증명하는 서류
2. 기술연수생 입국 후에 국내 병원에서 실시한 건강검진 관련 서류

제13조(연수생 관리 부실업체의 연수제한) ① 주소지관할 출입국·외국인관서의 장은 다음 각 호의 사유에 해당하는 기술연수업체에 대하여 기술연수생의 초청을 허가하지 아니한다.

1. 시행규칙 제17조의3제2항 제1호 내지 제6호 규정에 해당하는 자가 대표이사, 사장 또는 연수를 책임지는 임원(이사 또는 감사)으로 있는 연수업체. 단, 법 제18조제3항 및 법 제21조제2항 위반자에 대해서는 통고처분을 불이행하여 고발한 날 또는 수사기관의 고발요청에 따라 고발한 경우 수사기관이 기소한 날로부터 1년간 사증발급인정서 발급 제한

② 주소지관할 출입국·외국인관서의 장은 다음 각 호에 규정된 법률을 위반한 현행범인 자가 대표이사, 사장 또는 연수를 책임지는 임원(이사 또는 감사)으로 있는 연수업체에 대하여 출입국·외국인관서의 장이 범죄행위를 인지한 때부터 범죄피의자의 범칙금 납부 완료 전 또는 형의 선고를 받기 전까지 사증발급인정서 발급 여부에 대한 결정을 유보할 수 있다.

1. 법 제7조의2, 법 제12조의3, 법 제18조제3항 내지 제5항, 법 제21조제2항, 법 제33조의2제1호 규정
2. 시행규칙 제17조의3제2항제3호 및 제4호에 규정된 「출입국관리법」 이외의 법률

③ 주소지 관할 출입국·외국인관서의 장은 제2항 규정에 의하여 사증발급인정서 발급여부에 대한 결정을 유보할 때에는 그 사유를 기술연수업체에 통보하여야 한다.

제14조(위탁연수) ① 기술연수중인 자가 국내 공장이전, 증설로 연수를 중단하게 될 경우 동일한 고용주 및 동종 업체에 한하여 예외적으로 위탁연수를 허용한다.

② 기술연수중인 자가 당초 연수업체가 보유하지 않은 기능·기술 연수목적 또는 연수목적 달성을

위해 부득이한 경우 고용관계에 변화 없이 제한적으로 위탁연수를 허용한다.

③ 위탁연수는 법 제19조에 따라 고용주의 변동사유발생 신고로 하며 그 기간은 3개월을 초과할 수 없다.

제15조(준용규정) 이 훈령에 정한 사항 외에 해외투자기업 기술연수와 관련된 사항에 대해서는 "사증 발급인정서 발급 등에 관한 업무처리지침" 및 "체류관리업무 매뉴얼"의 규정을 준용한다.

제16조(재검토키한) 법무부장관은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」제7조(대통령훈령 제 334호)에 따라 2021년 10월1일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 9월30일까지를 말한다) 마다 이 훈령 발령 후의 법령이나 현실 여건의 변화 등을 검토하여 이 훈령 폐지, 개정 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제1414호, 2022. 4. 14.>

제1조(시행일) 이 훈령은 공포일부터 시행한다.

4. 농어업고용인력 지원 특별법 개정안

가. 개정 요지

- 비전문취업비자(근거법률 : 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률, 고용노동부) 입국 노동자들에게 준하여 노동자 선발 과정의 투명성, 선발 기관 선정의 공정성, 입국 후 노동 환경의 개선, 인권침해 상황을 보고할 수 있는 전제조건 마련 및 사업장 변경 관련 내용을 포함함.

나. 개정안

현 행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “농어업”이란 「농업·농촌 및 식품산업 기본법」 제3조제1호에 따른 농업 및 「수산업·어촌 발전 기본법」 제3조제1호에 따른 수산업을 말한다.</p> <p>2. “농어업경영체”란 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 농어업경영체를 말한다.</p> <p>3. “농어업고용인력”이란 임금을 받고 농어업경영체에 근로를 제공하는 사람을 말한다.</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1-3호..(중략)...</p> <p>4. “외국인 계절근로자”란 출입국관리법 제19조의5¹⁰⁾에 따라 국내에 있는 농업경영기구, 농업법인 및 조합 등 농어업경영체 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 말한다¹¹⁾.</p> <p>5. “농어업고용인력”이란 임금을 받고 농어업경영체에 근로를 제공하는 사람을 말한다.</p> <p>6. * 지방자치단체 등 및 사용자 등에 대한 정의 규정 포함 예정</p>

<p>제5조(농어업고용인력 지원 기본계획의 수립·시행 등)</p> <p>① 농림축산식품부장관과 해양수산부장관은 농어업고용인력의 육성과 확보를 지원하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 농어업고용인력 지원 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 수립하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 농어업고용인력 지원정책의 목표 및 기본 방향 2. 농어업고용인력의 양성 및 교육훈련에 관한 사항 3. 농어업고용인력의 장단기 수급관리 및 지역 간 연계협력에 관한 사항 4. 농어업고용인력의 확보를 위한 홍보 및 인식 개선에 관한 사항 5. 농어업고용인력의 근무환경 개선 및 복지 증진에 관한 사항 6. 농어업고용인력의 정보화에 관한 사항 7. 그 밖에 농어업고용인력 지원을 원활하게 추진하기 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항 	<p>제5조(농어업고용인력 지원 기본계획의 수립·시행 등)</p> <p>...(중략)...</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. 농어업고용인력의 근무환경 개선, 인권침해 구제 및 복지 증진에 관한 사항
<p>제6조(농어업고용인력 실태조사) ① 농림축산식품부장관과 해양수산부장관은 기본계획의 수립 등을 위하여 농어업고용인력에 관한 실태조사(이하 “실태조사”라 한다)를 실시하여야 한다.</p> <p>② 실태조사에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 지역별·업종별·품목별 농어업고용인력의 현황 및 특성에 관한 사항 2. 농어업고용인력의 양성 및 교육훈련에 관한 사항 3. 농어업고용인력의 수급관리 및 관련 조직에 관한 사항 4. 농어업 일자리의 인식개선을 위한 홍보에 관한 사항 5. 농어업고용인력의 근무환경 및 복지 등에 관한 사항 6. 그 밖에 여성·외국인·비정규직 등 농어업고용인력의 실태를 파악하기 위하여 필요한 사항 	<p>제6조(농어업고용인력 실태조사)</p> <p>②</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. 농어업고용인력의 근무환경 및 인권 현황 등에 관한 사항 6. 그 밖에 여성·외국인·비정규직 등 농어업고용인력의 근무환경 등 인권 실태를 파악하기 위하여 필요한 사항
	<p>〈전면 개정〉</p>

<p>제7조(농어업고용인력정책심의) 농어업고용인력 지원에 관하여 다음 각 호의 사항을 심의할 필요가 있는 경우 「농업·농촌 및 식품산업 기본법」 제15조에 따른 중앙 농업·농촌및식품산업정책 심의회 및 「수산업·어촌 발전 기본법」 제8조에 따른 중앙 수산업·어촌정책심의회에 안건을 상정하여 심의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 기본계획 및 시행계획의 수립에 관한 사항 2. 농어업고용인력 지원정책의 심의·조정에 관한 사항 3. 그 밖에 농어업고용인력 지원정책의 추진을 위하여 관계기관·단체 간 협의가 필요한 사항 	<p>제7조 (농어업고용인력정책심의 및 외국인 계절근로자 배정 심사 및 정책위원회)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① (현행 제7조와 같음) ② 외국인 계절근로자의 고용관리와 보호에 관한 주요 사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리 소속으로 법무부장관, 농림수산부장관, 행정안전부 장관, 고용노동부장관 등으로 구성된 외국인 계절근로자 배정심사 및 정책위원회(이하 “배정심사위원회”라 한다)를 두어 다음 각 호의 사항을 심의 의결한다. <ol style="list-style-type: none"> 1. 관련 기본계획의 수립에 관한 사항 2. MOU 체결 과정의 투명성 3. 도입 업종 및 규모 등에 관한 사항 4. 계절 근로자를 송출할 수 있는 국가(이하 “송출국가”라 한다)의 지정 및 지정취소에 관한 사항 5. 공공형 계절근로 사업장 지정 요건 및 선정에 관한 사항 6. 외국인근로자의 취업활동 기간 연장에 관한 사항 7. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 ③ 위 2항 배정심사위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다. ④ 배정심사위원회의 위원장은 국무총리가 되고, 위원은 농림수산부장관, 해양수산부장관, 고용노동부장관, 도지사 및 대통령령으로 정하는 관계 행정기관 장이 된다. ⑤ 외국인 계절근로자 고용제도의 운영 및 계절 근로자의 권익보호 등에 관한 사항을 사전에 심의하게 하기 위하여 배정심사위원회에 관련정책 실무위원회(이하 “실무위원회”라 한다)를 둔다. ⑥ 배정심사위원회와 실무위원회의 구성·기능 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
<p>제10조(외국인 농어업고용인력의 활용 지원) ① 정부는 농어업경영체가 필요로 하는 외국인 농어업고용인력을 안정적으로 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.</p>	<p>제10조 (외국인 농어업 계절근로 등) ① 법무부, 고용노동부 등은, 출입국관리법 제19조의 5에 해당하는 외국인 계절근로 근로자를 농어업 경영체가 안정적으로 고용하고 당해 근로자들이 안전하게 사업장에 적응할 수 있도록 지방자치단체를 지원하여야 한다.</p>

<p>② 정부는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」¹²⁾ 및 「출입국관리법」에 따라 외국인 농업고용인력 도입을 결정할 경우 농어촌인구의 감소, 계절적 특성, 품목별 상이한 고용 형태 등 농업고용인력 수요의 특수성을 고려하여 농업 분야의 배정 규모 및 시기를 정하여야 한다.</p> <p>③ 정부는 농업 분야 외국인 농업고용인력의 활용을 위하여 지방자치단체가 수행하는 다음 각 호의 업무를 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 외국 지방자치단체와의 외국인 농업고용인력 도입 관련 양해각서(MOU) 체결 업무 2. 농업 분야 외국인 농업고용인력의 선발, 교육, 체류 및 출국 관리 등에 관한 업무 3. 그 밖에 농업 분야 외국인 농업고용인력의 활용 지원을 위하여 필요하다고 인정되는 업무 <p>④ 제3항에 따른 지원의 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령¹³⁾으로 정한다.</p>	<p>② 정부는 「출입국관리법」에 따라 외국인 농업고용인력 도입을 결정할 경우 농어촌인구의 감소, 계절적 특성, 품목별 상이한 고용 형태 등 농업고용인력 수요의 특수성을 고려하여 농업 분야의 배정 규모 및 시기를 정하여야 한다.</p> <p>③ 법무부 및 고용노동부는 농업 분야 외국인 농업고용인력의 활용을 위하여 지방자치단체가 수행하는 다음 각 호의 업무를 지원한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 관련 도·특별자치도·공공형 농업 인력중개센터와 외국 지방자치단체와의 외국인 농업고용인력 도입 관련 양해각서(MOU) 체결 업무 지원 및 감독 2. 농업 분야 외국인 농업고용인력의 선발, 교육, 체류 및 출국 관리 등에 관한 지자체 업무 감독 3. 외국인 계절근로자에 대한 정보 제공 및 교육 4. 외국인 계절근로자 인신매매 및 인권침해 등 정기 실태조사 5. 그 밖에 외국인 계절근로자를 위하여 필요하다고 인정되는 업무 <p>④ 제3항에 따른 지원의 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령¹⁴⁾으로 정한다.</p>
	<p>제10조의2(내국인 구인 노력) ① 외국인 계절근로자를 고용하려는 농업경영체(영농조합법인 등 포함)또는 지방자치단체장은 관할 지방자치단체 또는 출입국관서 등에 우선 내국인 구인 신청을 하여야 한다. 구체적인 구인 방법은 농림수산부장관령¹⁵⁾에 따른다.</p> <p>② 관할 지방자치단체 또는 출입국관서는 제1항에 따른 내국인 구인 신청을 받은 경우에는 사용자가 적절한 구인 조건을 제시할 수 있도록 상담·지원하여야 하며, 구인 조건을 갖춘 내국인이 우선적으로 채용될 수 있도록 직업소개를 적극적으로 하여야 한다.</p> <p>제10조의3(외국인 계절근로자구직자 명부의 작성)</p> <p>① 제2조 제6호 지방자치단체장등은 이 법 제7조 제2항 제4호에 따라 지정된 송출국가의 노동행정을 관장하는 정부기관의 장과 협의하여</p>

대통령령으로 정하는 바에 따라 외국인구직자 명부를 작성하여야 한다. 다만, 송출국가에 노동 행정을 관장하는 독립된 정부기관이 없을 경우 가장 가까운 기능을 가진 부서를 정하여 정책위원회 심의를 받아 그 부서의 장과 협의한다.

② 제2조 제6호 지방자치단체장등은 제1항에 따른 계절근로구직자 명부를 작성할 때에는 계절근로구직자 선발기준 등으로 활용할 수 있도록 적성 검사 및 한국어 구사능력을 평가하는 시험(이하 “한국어능력시험”이라 한다)을 할 수 있다. 구직자 선발에 있어 고용노동부장관으로부터 외국인근로자의 고용등에 관한 법률 제7조 제2항에 따른 시험을 거친 사람을 농림부장관 및 해양수산부장관이 정하는 기준에 따라 추천 받을 수 있다.

③ 제2항 각 시험의 실시기관 및 수수료와 관련한 규정은 외국인근로자의 고용등에 관한 법률 제1조 제3항에 따른다. 이 경우 수수료는 계절 근로자 선발 등을 위한 비용으로 사용하여야 한다.

④ 제2조 제5호 지방자치단체장등은 농림수산부 장관 및 각 지방자치단체장과 협의하여 제1항에 따른 외국인구직자 선발기준 등으로 활용하기 위하여 필요한 경우 기능 수준 등 인력 수요에 부합되는 자격요건을 평가할 수 있다.

⑤ 제4항에 따른 자격요건 평가기관은 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단(이하 “한국산업인력공단”이라 한다)으로 하며, 자격요건 평가의 방법 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

*이 부분은 현장의 의견 등을 고려하여 수정할 예정입니다.

제10조의5 (외국인계절근로자 근로허가) ① 제10조의2 제1항에 따라 내국인 구인 신청을 한 제2항 제6호에 따른 사용자가 같은 조 제2항에 따른 직업소개를 받고도 인력을 채용하지 못한 경우에는 법무부령 또는 농림축산부 및 해양수산부령으로 정하는 바에 따라 외국인계절근로자의 근로허가를 신청하여야 한다.

② 제1항에 따른 근로허가 신청의 유효기간은

3개월로 하되, 대통령령으로 정하는 바에 따라 2회에 한정하여 근로허가 신청의 효력을 연장할 수 있다.

③ 제2조 제5호의 지방자치단체장등은 제1항에 따른 신청을 받으면 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 농어업경영체 혹은 제12조에 따른 농어업고용인력지원센터에게 외국인계절근로구직자 명부에 등록된 사람 중에서 적격자를 추천하여야 한다.

④ 지방자치단체장등은 제3항에 따라 추천된 적격자를 선정된 농어업경영체 혹은 제12조에 따른 농어업고용인력지원센터에게는 지체 없이 근로허가를 하고, 선정된 외국인계절근로자의 성명 등을 적은 외국인계절근로자 근로허가서를 발급하여야 한다.

⑤ 제4항에 따른 외국인계절근로자 근로허가서의 발급 및 관리 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑥ 지방자치단체장등 및 제12조에 따른 농어업고용인력지원기관기관이 아닌 자는 외국인 계절근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니 된다.

제10조의6(근로계약)

① 제2조 제6호의 사용자등이 제10조의5에 따라 선정된 외국인 계절근로자를 고용하려면 고용노동부령으로 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다.

* 법무부는 2024. 11. 26. 계절근로자 업무허용범위 확대 및 최소임금보장기준 조정(일수→시간), 계절근로자 인권보호 강화 위해 각계 의견 수렴 제도 개선을 발표하였으나 세부적인 내용은 없는 상황

② 사용자등은 제1항에 따른 근로계약을 체결하려는 경우 이를 지방자치단체등에 대행하게 할 수 있다.

③ 제10조의5에 따라 근로허가를 받은 사용자등과 외국인계절근로자는 당사자 간의 합의에 따라 근로계약을 체결하거나 갱신할 수 있다.

④ 제10조의7에 따라 재입국추천으로 근로기간이 연장되는 외국인계절근로자와 사용자등은 연

장된 취업활동 기간의 범위에서 근로계약을 체결할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 근로계약을 체결하는 절차 및 효력발생 시기 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10조의6(취업활동 기간 연장) 제10조의5 제4항에 따라 근로계약을 체결하거나 갱신한 외국인 계절근로자는 체류기간 및 취업활동기간을 연장 받을 수 있다.

제10조의7(재입국추천) ① 지방자치단체장등은 다음 각 호의 요건을 갖춘 외국인 계절근로자로서 제10조의6에 따라 연장된 취업활동 기간이 끝나 출국하기 전에 사용자등이 재입국 후의 근로허가를 신청한 외국인 계절근로자에 대하여 출국한 날부터 1개월이 지나면 이 법에 따라 다시 취업하도록 할 수 있다.

1. *체류자격별로 성실근로자 요건 포함 예정
- ② 제1항에 따른 재입국 후의 근로허가 신청과 재입국 취업활동에 대하여는 제10조의2, 제10조의3을 적용하지 아니한다.
- ③ 제1항에 따른 재입국 취업 횟수 및 재입국 취업을 위한 근로계약의 체결 관련 준용규정 포함 예정
- ④ 제1항에 따른 사용자등의 고용허가 신청 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 각 농림축산식품부 및 해양수산부령으로 정한다.

제10조의8(취업교육 및 각종 지원)

- ① 외국인계절근로자는 입국한 후에 지방자치단체장등이 정하는 기간 이내에 인권 및 안전 등 관련 교육(근로자 인권 및 산업 현장 안전 등 국내 취업활동에 필요한 사항을 주지(周知)시키기 위하여 실시하는 교육)을 받아야 한다.
- ② 사용자등은 외국인 계절근로자가 외국인 제1항의 교육을 받을 수 있도록 하여야 한다.
- ③ 제1항의 교육의 시간과 내용, 그 밖에 외국인계절근로자 인권 및 취업교육에 필요한 사항은 지방자치단체장등의 조례로 정한다.

제10조의9(지방자치단체장등 및 사용자등 교육)

- ① 지방자치단체장 등 및 사용자등은 노동관계

	<p>법령·인권, 농어업의 산업재해예방 등 산업안전보건, 직장내 성희롱 성폭력 예방 등에 관한 교육(이하 “사용자 교육”이라 한다)을 최초 외국인계절근로 초청시 및 정기적으로 받아야 한다.</p> <p>② 사용자 교육의 내용, 시간, 그 밖에 사용자 교육에 필요한 사항은 각 조례로 정한다.</p> <p>제10조의10(산업재해보상보험 등) 외국인 계절근로자를 고용한 사용자등은 산업재해와 관련하여 근로자를 피보험자로 하는 산업재해보상보험에 가입하여야 한다. 이 경우 보험료 또는 신탁금은 매월 납부하거나 위탁하여야 하고 지방자치단체장등은 사용자의 보험료를 조례가 정하는 바에 따라 지원할 수 있다.</p> <p>제10조의13(근무처 변경) ① 외국인계절근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 조례로 정하는 바에 따라 지방자치단체장등에게 다른 사업 또는 사업장으로의근무처 변경을 신청할 수 있다. 휴업, 폐업, 사용자 등의 고용허가의 취소 사용자의 근로조건 위반, 체불임금발생 또는 인권침해 3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우</p> <p>② 제1항의 사유로 근무처 변경이 인정된 외국인 계절근로자는 외국인계절근로구직자 명부에 등록되어야 한다.</p> <p>제10조의14(귀국에 필요한 조치) 사용자는 외국인 근로자가 근로관계의 종료, 체류기간의 만료 등으로 귀국하는 경우에는 귀국하기 전에 임금 등 금품관계를 청산하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.</p>
<p>제12조(농어업고용인력지원센터의 지정 등) ① 시·도지사 및 시·군·구의 장은 관할구역 농어업고용인력의 체계적이고 안정적인 지원을 위하여 필요한 요건을 갖춘 관련 기관 또는 단체를 농어업고용인력지원센터(이하 “인력지원센터”라 한다)로 지정할 수 있다.</p> <p>② 인력지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.</p> <p>1. 농어업고용인력 및 그 사용자에 대한 정보의</p>	<p><신설></p> <p>제12조의2(공공형계절근로사업장의 지정 등) * 공공형 외국인 계절근로자 사업장 지정 관련 내용 포함 예정</p>

<p>수집·분석 및 제공</p> <p>2. 농어업고용인력에 대한 실무교육 및 현장연수</p> <p>3. 농어업고용인력 및 그 사용자에 대한 상담</p> <p>4. 농어업고용인력의 직업 소개 및 직업 지도</p> <p>5. 농어업고용인력의 작업장 이동 지원</p> <p>6. 농어업고용인력의 지역 간 연계협력</p> <p>7. 그 밖에 농어업고용인력 지원을 위하여 필요하다고 인정하여 농림축산식품부장관과 해양수산부장관이 정하는 업무</p> <p>⑥ 제1항에 따른 인력지원센터의 지정기준 및 절차, 제4항에 따른 처분의 세부기준, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	
<p>제13조(농어업고용인력의 인권보호) ① 국가 및 지방자치단체는 농어업고용인력의 인권보호를 위한 환경 조성 및 인식 개선을 위하여 노력하여야 한다.</p> <p>② 농림축산식품부장관과 해양수산부장관은 인권침해로 피해를 입은 농어업고용인력에 대하여 상담 및 지원 업무를 수행할 수 있다.¹⁶⁾</p> <p>③ 농림축산식품부장관과 해양수산부장관은 제2항의 업무를 대통령령으로 정하는 관계 전문기관의 장에게 위탁할 수 있다. 이 경우 위탁한 업무의 수행에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.</p> <p>④ 제2항에 따른 상담 및 지원의 내용 및 방법, 제3항에 따른 위탁 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p><신설></p> <p>제13조의2(외국인 계절근로자 고용의 제한) ① 지자체는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에게 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한한다.</p> <p>1. * 특례고용가능확인을 받지 아니하고 외국인 근로자를 고용한 자/ 근로계약을 위반한 자/ 파견법을 위반한 자/ 임금을 제불한자/ 수수료 명목의 금원을 공제하여 받은 자 / 이 법 또는 「출입국관리법」을 위반하여 처벌을 받은 자/ 외국인근로자의 사망 혹은 중대재해으로 「산업안전보건법」 제167조제1항 및 중대재해처벌법에 따른 처벌을 받은 자/ 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 자 등을 포함한 내용을 추가할 예정.</p> <p>② *제1항에 따라 외국인근로자의 고용을 제한하는 경우에는 그 사용자에게 조례로 정하는 바에 따라 알려야 하는 내용을 포함할 예정.</p> <p>제13조3(차별 금지)</p> <p>사용자등 외국인 계절근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니된다.</p> <p>제13조의4(기숙사의 제공 등)</p> <p>*기숙사 정보 사전 제공 의무 관련 내용을 포함할 예정(외고법제22조의2 참조).</p>
	<p>제13조5(외국인 계절근로자 관련 단체 등에 대한 지원)</p> <p>*외국인 계절근로자 지원센터 등 각 지자체에</p>

	<p>설립되어 있는 경우 그 지원 근거 내용 포함 예정</p>
<p>제14조(농어업고용인력의 고용개선 및 복지지원)</p>	<p>〈신설〉</p> <p>제14조의2 (금지행위)</p> <p>* 현행 법무부 지침 상 내용을 포함할 예정.</p> <p>(- 사인이나 단체 위임 금지: ‘외국 지자체는 지자체·중앙정부·공공기관이 아닌 사인 또는 단체에 업무협약(MOU) 체결 및 근로자 모집·선정·송출 등의 중요 업무를 위임하지 않고 공정·투명하게 계절근로자 제도를 운영하여야 함’ 명시</p> <p>- ‘양 국가의 지자체, 고용주는 항공료와 비자발급, 건강검진, 사전교육 등 필수 행정비용을 제외한 별도의 관리비용(수수료)을 계절근로자에게 부담시킬 수 없음’ 명시</p> <p>- 외국 지자체는 계절근로자 모집·선정·송출 등 중요 절차를 주도적으로 추진하여야 하며, 인력송출업체 등이 개입하여 근로자와 이중 계약을 체결하는 행위 및 기본 송출비용 외에 관리비용(수수료) 명목으로 높은 송출비용을 부과하는 행위를 금지함’을 명시</p> <p>- 근로자의 여권·외국인등록증·임금통장 보관 금지</p> <p>- 근로기준법, 파견법 등 관련법 준수 의무 등)</p> <p>*현행 법무부 지침 상의 벌점 부과 등 제재 사항 내용 포함할 예정.</p> <p>(- 위 준수사항 위반 시 벌점 부과 및 확인서 발부/ 벌점 관련 대통령령 위임 등)</p>
<p>제15조(공동복지시설의 지원) 정부는 다음 각 호의 농어업고용인력 공동복지시설의 설치·운영에 필요한 경비를 지원할 수 있다.</p>	<p>〈신설〉</p> <p>제15조의2(외국인근로자 관련 사업) 지자체는 외국인근로자의 원활한 국내 취업활동 및 효율적인 고용관리를 위하여 다음 각 호의 사업을 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 외국인근로자의 출입국 지원사업 2. 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 교육사업 3. 송출국가의 공공기관 및 외국인근로자 관련 민간단체와의 협력사업 4. 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 상담 등 편의 제공 사업 5. 외국인근로자 고용제도 등에 대한 홍보사업 6. 그 밖에 외국인근로자의 고용관리에 관한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업

<p>제18조(우수 농어업고용인력의 선정 및 우대) ① 농림축산식품부장관과 해양수산부장관은 농어업에 장기근속한 숙련인력 등 우수한 농어업고용인력을 선정하여 장려금의 지급 등 대통령령으로 정하는 지원을 할 수 있다.</p>	<p><18조의 2 신설> *우수 외국인 계절근로자의 체류자격 관련 특혜 관련 내용 포함할 예정.</p>
	<p>*각종 신청 등의 대행기관 지정 및 대행기관의 지정취소 등 관련 내용 포함 예정.</p>

- 10) 출입국관리법이 개정될 것을 전제로 함.
- 11) 현재 지역특화 비자에 대한 근거 법률도 없는 상황
- 12) *외고법 제3조에 따라 적용제외 대상이므로 이 부분 개정되어야 합니다.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 (약칭: 외국인고용법 시행령)

제2조(적용 제외 외국인근로자) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조 단서에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2018. 9. 18., 2019. 12. 24.>

1. 「출입국관리법 시행령」 제23조제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격 중 같은 영 별표 1 중 5. 단기 취업(C-4), 같은 영 별표 1의2 중 14. 교수(E-1)부터 20. 특정활동(E-7)까지 및 20의2. 계절근로(E-8)의 체류자격에 해당하는 사람
 2. 「출입국관리법」 제10조의3제1항, 같은 법 시행령 제23조제2항 및 제3항의 규정에 따라 체류자격의 구분에 따른 활동의 제한을 받지 아니하는 사람
 3. 「출입국관리법 시행령」 제23조제5항에 따라 같은 영 별표 1의2 중 28. 관광취업(H-1)의 체류자격에 해당하는 사람으로서 취업활동을 하는 사람
- 13) 제5조(외국인 농어업고용인력의 활용 지원) 정부는 지방자치단체가 외국인 농어업고용인력의 활용을 위하여 수행하는 업무에 대하여 법 제10조제3항에 따라 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다.
1. 법 제10조제3항제1호 및 제2호의 업무를 수행하는 지방자치단체에 대한 컨설팅 등 해당 업무의 역량 강화에 관한 사항
 2. 외국인 농어업고용인력에 대한 농어업기술교육·안전교육 및 한국어 교육, 통역에 관한 사항
 3. 외국인 농어업고용인력 및 그 사용자에 대한 고용·노무관리 등의 정보 제공 및 교육에 관한 사항
- 14) 제5조(외국인 농어업고용인력의 활용 지원) 정부는 지방자치단체가 외국인 농어업고용인력의 활용을 위하여 수행하는 업무에 대하여 법 제10조제3항에 따라 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다.
1. 법 제10조제3항제1호 및 제2호의 업무를 수행하는 지방자치단체에 대한 컨설팅 등 해당 업무의 역량 강화에 관한 사항
 2. 외국인 농어업고용인력에 대한 농어업기술교육·안전교육 및 한국어 교육, 통역에 관한 사항
 3. 외국인 농어업고용인력 및 그 사용자에 대한 고용·노무관리 등의 정보 제공 및 교육에 관한 사항
- 15) 법무부 지침

<p>해외 계절근로자 유치 전 기초지방자치단체가 할 일</p> <p>① 내국인 구인 노력 - 구인 주체 : 외국인 계절근로자 유치 희망 지자체(시 군)</p> <p>② 구인 방법 - (필수) 해당 지자체 홈페이지에 내국인 구인 공고 - (권고) 워크넷, 농촌인력증개센터, 도농인력증개서비스, 어업인 일자리지원센터 등 홈페이지에 내국인 구인 공고</p> <p>③ 구인 내용 등 -구인 기간 : 1주 이상 - 업종 : 계절근로 허용 농어업 분야</p>
--

〈첨부 1. 인신매매피해자 식별 지표 고시〉

인신매매등피해자 식별 및 보호에 대한 지표(제2조 관련)

1. 일반 적용기준

- 가. 인신매매등피해자 식별 및 보호에 대한 지표(이하 “피해자식별지표”라 한다)는 인신매매등피해자(이하 “피해자”라고 한다)의 신속·정확한 발견과 조사과정을 지원하기 위하여 개발된 일반화된 지표로서, 「인신매매등방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제13조의 공무원 등은 피해자로 의심되는 경우 또는 인신매매등의 피해사실을 신고 받은 경우에는 아래 지표의 행위, 수단, 목적의 해당 점검표를 적극 활용하여 피해자 여부를 확인하여야 한다.
- 나. 법 제13조제1항에 따른 관계 기관의 장은 인신매매등 피해를 입은 사람(이하 “잠재적피해자”라 한다)의 국적·성별·연령·직업적 특성 등을 고려하여 피해자 중심 관점에서 지표 항목을 추가하거나 문구를 수정하여 활용할 수 있다.
- 다. 법 제2조제1호 후단의 단서에 따라 아동·청소년 또는 장애인의 경우에는 아래 지표 중 수단 항목에 해당하지 않더라도 피해자에 해당할 수 있다.
- 라. 잠재적피해자가 ‘행위’, ‘수단’, ‘목적’의 각 항목에 대해 사전에 동의하였다 하더라도 피해자로 확인하는 것에 영향을 미치지 않는다.

2. 피해자식별지표의 세부 점검항목

가. 인신매매등의 ‘행위’에 해당하는 항목은 다음과 같다.

항 목	요 소
<input type="checkbox"/> 본인 및 가족 연락망을 통하여, 또는 취업 광고(인쇄매체, 라디오, 텔레비전, 인터넷, 사회관계망 서비스 등)를 보고 모집인을 만나 수수료(중개료, 이탈보증금 등)를 주기로 약속했다.	모 집
<input type="checkbox"/> 살던 곳에서 벗어나 새로운 주소지, 다른 나라로 이동했으며, 사전 동의 없이 모집을 한 사람 또는 이동을 시킨 사람과 목적지까지 동행하였다.	운 송
<input type="checkbox"/> 최종 목적지에 도달하기 전에 입출입이 제한된 장소에서 일정기간 머물러 있어야 했다.	은 닻
<input type="checkbox"/> 모집을 한 사람 또는 이동시킨 사람에 의해 제3자에게 인계되었다.	인 계 인 수

-인원 : 필요한 외국인 계절근로자 인원수이상
 -기타 : 근로시간 임금 숙식 제공 여부 등 근로조건
 ④ 구인 공고 시기
 -외국인 계절근로자 유치 신청 전

16) 각 국가언어별 상담창구 및 브로커 착취 관련 중앙인신매매피해자권익옹호기관과 협업 마련 필요

나. 인신매매등의 '수단'에 해당하는 항목은 다음과 같다.

항 목	요 소
□ 본인 또는 가족에 대한 폭행과 협박으로 본인의 의사에 반해 이동하거나, 자유로운 이동이 제한되거나 고립되었다.	위 력 (폭행, 협박, 강요, 체포·감금, 약취 포함)
□ 모집 당시 어떤 일을 할 것인가에 대한 설명(고지) 들은 것과 실제로 한 일이나 근로조건이 달랐지만, 사용자가 제시한 근로조건에 따를 수밖에 없었다.	위 계 (사가기만 등 유인 포함)
□ 본인 또는 가족이 모집인에게 진 부채, 급여통장이나 신분증 같은 서류를 본인의 의사에 반하여 소유하지 못하는 등 통제로 인해 자유롭게 이동하거나 떠날 수 없었다.	그 밖에 이에 준하는 수단 (권력남용, 취약성 이용, 지배관리 등 포함)

위 '수단' 요소 중 '그 밖에 이에 준하는 수단'에 대한 예시는 다음과 같다.

□ 경제적 통제수단

- 사업장에서 부당한 규칙을 이용하여 급여·퇴직급여를 자신의 동의 없이 과도하게 공제하거나 삭감하였다.
- 고용 또는 이주과정(모집·이동·입국 후 등)에서 발생한 또는 발생하는 채무 또는 이탈보증금에 의한 속박으로 다음 중 하나 이상을 겪었다.
 - 자신의 의사에 따라 일을 그만두거나 사업장을 변경하는 것이 어려웠다.
 - 채무 변제를 이유로 급여·퇴직급여를 공제하거나 삭감하였다.
 - ※ (채무의 예시) 증빙서류 준비, 비자 발급, 이동경비, 숙박비용, 중개수수료, 사업장 내 벌금, 생활비 명목 선급금 등
- 노동의 대가로 급여·퇴직급여를 거의 받지 못하거나 스스로 관리하지 못했다.

□ 물리적 통제수단

- 고용주, 기획사관계인, 중개인, 사업장 관계자 등에게 성폭력이나 육체적 폭력을 당하였거나 반복적인 언어폭력을 당했다.
- 계약 조건에 없거나 동의하지 않는 일을 강제로 시키거나 업무시간이 끝난 후에도 일을 시켰다.
- 자신의 의사와 상관없이 사업장에서 다른 사업장, 업소(성매매업소, 유흥업소, 마사지업소, 클럽 등)에서 다른 업소로 이동하거나 다양한 지역에서 일했다.
- 숙소에서 고용주 및 다른 사람들이 마음대로 드나드는 등 감시를 당했다.
- 음식, 물, 생필품 등을 제한받았고 의료서비스를 제약받았다.
- 일하던 곳에 창살이 설치된 창문, 잠긴 문, 전자감시와 같은 보안장치로 인해 자유로운 이동이 제약된 상태로 감금당했다.

- 외출하기 위해서는 허가가 필요했으며, 본인의 의사에 반하여 다른 사람과 동행해야 했다. 또한 외부와의 소통(서신교환, 전화, 휴대전화 등)도 허락이 필요했다.
- 여권, 신분증 같은 신분증명서를 본인이 소지 못하거나 신분증을 돌려 달라고 요구했으나 거절당했다.
- 정서적 통제수단
 - 본인 또는 가족이나 지인에게 해를 가하겠다는 협박으로 일을 그만둘 수 없었다.
 - 국내에서 내쫓거나 더 안 좋은 곳으로 보내겠다고 공포감을 조성하였다.
 - 경찰에 신고하면 불법(성매매, 불법채류, 범죄행위 등)을 저질렀으므로 오히려 본인이 처벌받을 것이라고 공포감을 조성하였다.
 - 수사기관 또는 법원에 아는 사람이 있어 경찰에 신고해도 소용없다는 등 경찰에 대한 불신을 조장했다.
 - 업소(성매매업소, 유흥업소, 마사지업소, 클럽 등)를 탈출하면 가족 및 지인 등에게 성매매한 사실을 폭로하겠다고 협박당하거나, 성적 수치심을 느끼게 하는 사진 및 동영상 등을 찍게 했다.
 - 본인이 현재 있는 곳의 주소 및 위치 등을 전혀 알지 못하고, 고용관계자에 대한 두려움으로 의사소통을 할 수 없었다.

다. 인신매매등의 착취 '목적'에 해당하는 항목은 다음과 같다.

항 목	요 소
<input type="checkbox"/> 고용 또는 이주과정(모집·이동·입국 후 등)에서 발생한 또는 발생하는 채무(증빙서류 준비, 비자 발급, 이동경비, 숙박비용, 중개수수료 등) 또는 이탈보증금에 대한 변제를 구실로 급여·퇴직급여를 공제당하거나 스스로 관리하지 못했다.	공통
<input type="checkbox"/> 자유의사에 따라 일을 그만둘 수 없었거나, 자신의 의사에 반하는 근로를 강요받았다.	성매매와 성적 착취
<input type="checkbox"/> 성매매를 강요당했거나 성적 착취를 당했다.	
<input type="checkbox"/> 적법한 근로조건(최저임금, 수당, 근로 및 휴게시간, 숙식제공 등)이 지속적으로 보장되지 않았다.	노동력 착취
<input type="checkbox"/> 계약 조건에 없는 원하지 않는 일을 강요당했고, 일을 하지 않을 경우 육체적 폭력 또는 반복적인 언어폭력을 당했다.	
<input type="checkbox"/> 당사자가 장기 적출을 주장하거나 신체의 흔적이나 상처로 인해 불법 장기이식이 의심된다.	장기적출 등 착취




외국인 계절노동자 제도개선 토론회

발 제

외국인 계절노동자 관련 조례 및 양해각서 고찰

최선영 변호사

(대한변협 난민이주외국인특별위원회 위원)



외국인 계절노동자 관련 조례 및 양해각서 고찰

최선영 변호사(대한변협 난민이주외국인특별위원회 위원)

1. 들어가며

계절근로자 제도에 대한 실제 운영은 기초지자체(시군)가 전담한다. 계절이주노동자에 대한 법적 보호장치는 물론 시군 담당 공무원 업무 지원 체계등 중앙정부가 책임지는게 없다. 2020년부터 E-8비자(계절근로)가 도입되면서 계절이주노동이 본격화되었지만 계절이주노동자는 외국인 노동자 도입과 고용관리·보호 등을 규정한 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(이하 '외국인고용법')을 적용받지 않는다. 계절근로제가 법무부 관할이기 때문이다. 그럼에도 불구하고 계절근로의 운영과 근로자 보호와 관련한 법령 제정을 추진하지 않고 관계 부처 간 협의에서 나온 내부 지침만으로 이 제도를 시행하는 상태로 계절근로제에 대해서 오로지 근로기준법과 관련 부속법률만이 그 보호기능을 수행하고 있다.

계절이주노동이 법무부가 매년 발표하는 계절근로자제 운영지침에만 근거할 뿐 계절근로 관련 법·제도가 미비해 문제 발생시 대처가 어렵고 이에 따른 피해가 농가에 전가되는 것이다.

법적 공백을 메꾸는 한편 구체적 제도 개선도 절실하다. 계절이주노동자 노동권 침해 요인으로 지적되고 있는 것 중 하나는 지자체간 체결하는 양해각서이다. 계절근로자제 운영지침에 근거하여 계절근로 프로그램에 참여 가능한 외국인은 대한민국 지자체와 계절근로 관련 MOU를 체결한 외국 지자체의 주민, 결혼이민자 본국의 가족 및 사촌 이내의 친척(그 배우자 포함) 및 계절근로 참여 요건을 갖춘 국내체류 외국인이다. 그러다 보니 사실상 결혼이민자의 가족이 아닌 이상 계절 근로자 참여를 위해서는 MOU에서 정하는 내용을 토대로 계절근로자 선발, 송출, 근로조건 등을 정하게 되므로 의미가 상당하다. MOU 표준안은 지자체간 관계 설정에 있어서 MOU외 별도 법적 보호장치가 없음에도 불구하고 내용이 상당히 광범위하여 이를 근거로 송출되는 근로자의 인권 보호가 충분하지 않다고 느꼈다. 따라서 MOU 표준안을 검토하며 부족하다고 느낀 부분을 보완하고자 개정을 제언하고자 한다.

또한, 계절근로자 도입 주체는 계절근로자 도입을 희망하는 기초 지방자치단체이므로 개별

지차제에서 제정하는 조례가 사실상 계절근로자 제도 적용에 있어 구체적인 기준을 제시하고 있다고 볼 것인데, 현재는 각 지자체별 조례가 모두 상이하다. 현 계절근로자 제도를 이해하기 위해서는 개별 지자체의 조례를 살펴보면서 특징을 살펴보고, 차이점을 살펴 보았으며, 조례의 표준안을 제시하여 기본적인 틀을 마련해야 통합된 제도로서 정착 및 안정적 운영이 가능해진다고 생각했기에 표준 조례안 또한 제안하게 되었다.

2. MOU 문제점 및 개선방안

가. 배경

계절근로자 제도는 법무부를 주무부처로 하고 지방자치단체의 MOU 체결로 노동력을 수급하는 방식을 취하고 있어 구조적인 한계를 가지고 있다. 지방자치단체는 외국인력 도입 업무 미숙과 인력 부족을 이유로 MOU 체결 또는 인력 수급 과정에 브로커가 개입되며, 브로커 개입이 계절근로자에게 송출 비용을 증가시키게 되고, 이는 계절근로자의 무단 이탈을 부추기는 요인으로 작용한다. 이에 법무부는 2022년 9월 지방자치단체별로 MOU를 추진 체결하던 방식을 개선하여 계절근로자 유치와 관리를 대행하는 전담 기관을 지정한다고 하였으나 현재까지도 전담기관이 정해지지 않았다.

각 도입방식별 비중의 변화 추이를 보면 2022년 1분기 MOU 체결방식이 다수를 이루다 점차 친인척 초청 방식이 증가하여 2022년 12월에는 MOU 방식과 친인척 초청 방식의 비율이 대등해졌고, 2023년 9월, 12월에는 친인척 초청방식이 MOU 체결방식 보다 더 큰 비중을 차지한 것으로 확인된다¹⁾.

이는 MOU 방식보다는 친인척 초청 방식을 활용하였을 경우에 계절근로자의 이탈률이 낮다는 점을 감안하여 정책적으로 친인척 초청 방식을 장려하였기 때문으로 추정된다. 그럼에도 불구하고 여전히 MOU를 통하여 계절 근로자로 참여하는 근로자의 송출이 존재하므로 표준 MOU가 근로자의 인권보호와 양 지자체간 이해관계를 명확히 반영하고 있는지 검토하였고, 일부 내용 및 형식에 있어서 개정을 제안하고자 한다.

나. 표준MOU 내용 보완

외국인 계절근로자 유치를 위한 업무협약(MOU)표준안을 보며 수정 제안한 내용은 하단과 같다.

1) 2022년 3월 농업 도입 계절근로자 94.6%, MOU 방식 97.1%; 2022년 12월 농업 도입 계절근로자 81.8%, MOU 방식 51.7%; 2023년 12월 농업 도입 계절근로자 83.1%, MOU 방식 35.7%.[법무부 출입국·외국인정책본부 등록외국인 지역별·세부체류자격별 현황]

- 업무 협약 체결주체는 양 지자체인데 업무협약 이행주체로 외국인 계절근로자가 포함
- 특정하지 아니한 '국제 조약'을 준수하도록 하여 이 부분 삭제
- 근로자가 개별적으로 부담하는 항목을 '항공료, 행정비용 등 기본비용'으로 포괄적으로 정의하여 이를 제한
- 업무협약 취소사유에 해당하는 중대 위반사항 내용을 구체적으로 규정²⁾
- 숙소 및 작업장 점검에 대해 계절근로자의 인권보호를 위한 점검이라고 하여 점검 목적을 명확히 함
- 인권침해 발생시 분리 시 피해자의 거주 및 생계유지에 대한 규정이 미비하여 쉼터 제공을 하도록 내용 추가
- 부속합의서 내용 일부³⁾가 아닌 전체에 대하여 시에서 보증하도록 함
- 그 외 사증 취소가 될 경우 인권 침해 방지를 위하여 출국 조치를 한다는 내용 추가 및 계절 근로자 멘토제도⁴⁾ 적용
- 계절근로자 무단 이탈 발생시 임금체불 등 무단이탈로 볼 수 없는 예외적 사유 단서 추가
- 계절근로자 귀책으로 업무 중단시 귀국조치 취하도록 정하는 내용을 대한민국 노동법상 해고 사유에 해당하는 행위에 해당하도록 하여 기준을 명확히 함
- 부속합의서에서 정한 근로조건 내용 중 근로계약기간을 '입국일로부터'가 아닌 '근로시작일'로 수정하여 근로기간을 실질적인 근로 제공일자로부터 개시되는 것으로 수정하였고, 임금에 반영하는 최저시급이 정해진 특정년도가 아닌 MOU체결기준일자에 유효한 년도의 최저시급으로 수정

3. 조례의 파편화

가. 조례의 도 단위 제정 필요

농어업계절이주노동 관련 조례는 현재 '계절근로자 지원에 관한 조례', '농어업 일자리 지원 및 활성화 지원 조례' '농촌인력난 해소를 위한 지원 조례' '농촌 인력 지원에 관한 조례' 등의 이름으로 시군 단위로 제정되고 있는데 도 단위의 조례를 제정하여 통합된 정책으로 일관된

2) '업무협약 체결, 계절근로 제도 운영 관련 유무형의 대가(필수 행정비용을 제외한 금전적 대가)가 오간 경우를 '이 업무협약 체결 및 이행과 관련하여 양측 간, 또는 계절근로자, 계절근로자를 채용한 고용주 등 이 업무협약과 관련된 당사자 간에 업무협약 이행에 필요하여 상대방에게 서면 통지한 행정비용을 제외한 유무형의 대가가 제공된 경우'로 수정

3) 부속합의서 제3항(송출인원 및 시기)

4) 강릉시 양해각서는 '계절노동자의 인권보호 및 불법채류 방지를 위해 대한민국 유학 경험이 있는 자국민 또는 대한민국 내 결혼이민자 중 1명을 관리요원(멘토)으로 선발하여 강릉시에 배치한다. 단, 관리요원 배치가 불가능할 경우 강릉시에서 관내 결혼이민자 또는 국내 유학 경험자를 배치하여 계절근로자 관리요원으로 활용한다'고 규정한다.

기준을 적용할 필요하다. 즉, 각기 다른 기준으로 조례를 제정하여 운영을 할 경우, 운영의 효율도 떨어지고 계절근로자의 인권보호 측면에서도 일관성있는 기준을 적용할 수 없게 되므로 형평성에도 어긋난다.

현재 경상북도 외국인 계절근로자 지원에 관한 조례와 경기도 농어업 외국인근로자 인권 및 지원 조례가 존재하지만 전라남도는 관련 조례가 없으며 노동력 착취 관련 인권침해 조례도 존재하지 않는다.

나. 조례 담당 부서 지정 필요

조례 담당 부서가 분산되어 있으므로 통합적으로 접근할 수 있는 전담 부서를 지정할 필요가 있다고 보았다. 현재 대부분의 지자체는 농업정책과에서 조례를 담당하였으나 거창군은 전략담당관을 지정한 점이 차별화되었다. 전남은 인구정책과 청년희망과 이민정책과 내 지역특화비자와 다문화지원팀 등 관련 팀은 존재 하오나 계절근로자는 농업정책과로 분산되어 있음을 알 수 있었고, 경기도는 이민사회정책국이 별도로 존재함에도 불구하고 계절근로자는 농업정책과에서 관리하도록 정하고 있었다. 또한 경상북도는 계절근로자는 농축산유통국 농업대전환과에서 관리하여 지방시대정책국 외국인공동체과는 별도로 존재함을 확인할 수 있었다.

다. 조례의 비교 검토 및 표준화 작업

2022년 4월에 시행된 영암군 조례와 2023년 3월에 시행된 거창군 조례를 비교 검토해보니 영암군은 친환경농업과에서 조례를 제정하였고, 거창군은 전략담당관을 지정하여 조례를 제정한 것으로 확인할 수 있었다. 대표적으로 거창군 조례 내용을 상당부분 표준안에 적용하게 된 이유는 아래와 같다.

- 외국인 계절근로자에 대한 정의를 출입국관리법상 계절근로 자격을 갖춘 자로 정하여 출입국 관리법상 개념이 포섭이 되도록 함
- 인력난을 해소할 목적으로 계절근로자 제도를 추진할 것을 군수의 책무로 정함
- 지원계획을 매년 수립하도록 하고, 지원계획에 어떠한 내용이 포함되어야 하는지 구체적으로 열거하고, 군수가 추진실적을 평가하여 다음 연도 지원계획에 반영하도록 함
- 지원계획을 집행하고 관리할 농촌일손부족 대책협의회 수립할 것을 의무화
- 대책협의회의 구성원에 농가를 대표할 수 있는 자격을 지닌 자를 반드시 포함할 수 있도록 구성

5) 1. 농촌인력의 안정적 공급을 위한 기본방향과 추진목표 2. 농촌인력 지원 시책 및 활성화 방안 3. 농촌인력의 교육 훈련 4. 농촌인력중개센터의 운영과 지원 5. 농촌 일자리의 홍보와 정보제공 6. 농촌인력난 해소를 위한 유휴 노동력 확보와 활용 7. 외국인 계절근로자 프로그램 도입 및 관리·운영 8. 그 밖에 농촌인력 지원을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

- 그 외 위원회 회측, 위원장의 직무 및 회의 운영에 필요한 의사정족수와 의결정족수 명시
- 중개센터 역할을 할 수 있는 농촌인력중개센터 설치 의무화 및 재정지원 구체화 작업에서 특히 외국인 계절근로자 입국이나 출국에 드는 비용, 사증발급 등 행정적 처리비용등 지원할 수 있다고 정함

그 외 거창군 조례에 포함되어 있지 않지만 제도적으로 추가가 되면 좋겠다고 생각한 부분은 정기적 고용인력 실태조사에 대한 내용이다. 계절근로자 지원제도가 조례를 통하여 실질적으로 각 지역별 법적 규제를 받다 보니 조례에도 반드시 포함이 되어야 하는 내용으로 판단이 되었고, 실태조사를 정기적으로 실시하여 제도가 어떻게 시행되고 있는지 고찰이 되어야 하고, 이로써 개선이 필요한 부분을 지속적으로 모니터링해야 한다. 또한, 계절근로자 지원 프로그램을 신청한 고용주가 근로자를 관리함에 있어 의무를 준수하지 못할 경우 신청인원 대비 적은 인력 배치와 같은 패널티만 일방적으로 적용하기 보다는 의무를 잘 준수하였을 때 가산점을 주는 인센티브제도 같이 도입할 경우 제도의 안정적인 정착과 농가와의 이해관계의 균형적 발전을 위해 긍정적으로 작용할 수 있다고 판단하였다.

더 나아가, 근로자의 인권보호를 위해 근로자 교육 뿐만 아니라 고용주를 대상으로 정기적인 교육을 실시하여 고용주로서의 책임과 의무를 인지할 수 있도록 하는 내용을 추가하였다.

조례의 표준안이 있다면 필요로 하는 산업의 특성 및 지자체별 차별화가 필요한 내용을 반영하도록 하여 계절 근로자 제도를 각 지자체의 인력 유치 및 외국인 근로자의 인권보호를 제도적으로 뒷받침할 할 수 있을 것이다.

라. 거창군 조례를 통한 제도의 정착

경남 거창군은 2023년 1월 전략담당관 내 농촌일손담당 전담팀을 신설하여 관련 업무를 적극 추진할 수 있도록 체계를 정비하였다. ‘거창군 농촌인력난 해소를 위한 지원조례’를 전면 개정하면서 제도적인 토대를 만들고, ‘농촌 일손부족 대책협의회’를 구성하여 농협·농민단체와 농촌 인력난에 대한 협력방안을 모색하며 제도를 보완하여 외국인 계절근로자 유치사업을 성공적으로 정착시켰다는 평가를 받고 있다⁶⁾.

여기서 팔목할 만한 점은 ‘브로커’ 또는 중개업자가 계절근로자의 임금을 갈취하는 것을 근절하기 위해 농촌일손담당 전담팀을 가동하여, 고용상담실을 설치해 통역이 가능한 필리핀 원어민 출신 이민자를 배치하는 등 적극적인 대응을 하였다. 통장과 여권을 빼앗긴 사례에 있어서는 군이 통장을 재발급하는 등 임금을 지킬 수 있도록 조치를 취하였다. 또한, 계절근로자 선발 과정에서 브로커 개입을 배제하기 위해 ‘성실 근로자 농가 재추천’ 및 ‘결혼이민자 가족

6) 거창군 계절근로자는 2022년 246명, 2023년 322명, 2024년 506명으로 증가했고, 무단 이탈자수는 2022년 입국자 18명, 2023년 입국자 6명, 2024년 입국자 0명을 기록하였다.

초청 제도'를 시행해 선발권한을 푸라시⁷⁾가 아닌 농가로 이전하였다. 여기서 거창군은 푸라시와 근로자 선출·송환과 관련된 위탁 금지를 뼈대로 한 MOU를 다시 체결하였고, 두 지자체가 직접 근로자 송환 업무를 추진하였다. 더 나아가, 거창군은 경제적 어려움이 큰 근로자들의 항공료를 군 예산으로 우선 지원하고, 추후 임금으로 회수하는 시스템을 구축하였고, 부당한 대우와 인권 침해를 당한 사실이 있다면 sns를 통해 신고할 있도록 안내를 하며 브로커의 개입 필요성을 완전히 배제할 수 있었다.

4. 마치며

거창군은 필리핀 푸라시와 직접 계절근로자 제도 운영을 하는 방법을 선택하여 브로커를 근절하기 위한 노력을 다하고 있다. 단, 이러한 지자체의 직접 개입이 모든 지자체에 적용 가능한 방안인지에 대해서는 각 지자체의 상황에 따라 다를 수 있다. 제안한 바와 같이 현재 제도 운영의 골자로 작용하는 조례와 MOU의 정비만으로도 상당부분 계절근로자 이탈방지 및 인권 보호를 위해 제도적으로 개선이 될 것이다. 계절근로자의 단기 근로기간이라는 특성을 고려하여 1:1 멘토링(통역) 제공 및 지원센터를 구축하여 실시간 소통이 가능하도록 해야 할 것이고, 일관성 있는 정책 집행을 위해 전담 컨트롤 타워가 필요하다고 생각한다. 우리나라보다 먼저 외국인 계절근로자 제도를 도입하여 운영하는 해외 사례를 참고하니 캐나다, 호주, 뉴질랜드 각각 연방정부, 이민부처 및 사회개발부, 고용중소기업부 및 이주와국경보호부 관할로 두었고, 고용주체는 공통적으로 농업경영인이었으며, 채용과 선발에 있어 호주와 뉴질랜드는 공인업체가 입국부터 출국까지 출입국과 관련된 서비스를 제공하고 계절근로자에 대한 근로환경과 생활환경에 대한 전반적인 관리와 감독을 수행하도록 했으며, 캐나다의 경우 쌍무 협약을 통하여 제도를 활용하고 있었다⁸⁾. 즉, 제도 운영 주체가 통일된 정책을 집행한다는 점과 일관성 있는 기준을 적용한다는 점을 공통점으로 보았으며, 한국도 안정된 계절근로자 제도의 정착을 위해 이러한 성공적인 해외 사례에 착안하여 MOU와 조례의 개정이 필요하다고 보았다.

7) 필리핀 타를락주 푸라시

8) 외국인 계절 근로자 운영에 관한 국가 간 비교, 김학실(충북대학교), 한국자치행정학보 제34권 제2호(2020 여름):21-45, p.38.



외국인 계절노동자 제도개선 토론회

발 제

국내 농·어업 이주노동자 인권 현황과 개선 방안

이 보 람

국가인권위원회 이주인권팀장

국내 농·어업 이주노동자 인권 현황과 개선 방안¹⁾

- 진정 사건 권고 결정 사례를 중심으로

이 보 략 국가인권위원회 이주인권팀장

1. 들어가며

국가인권위원회(이하 “위원회”)는 국내 이주인권 관련 정책, 제도, 실태 등에 대한 모니터링과 개선권고, 인권침해 피해를 입은 개인의 권리구제를 위한 진정사건 조사 등의 업무를 수행하고 있음. 특히 최근에는 노동자·유학생 유치 등을 비롯한 정부의 각종 이민·체류 정책이 급속하게 변화함에 따라 모니터링 자체도 쉽지 않은 상황임.

이와 같은 정부 정책의 급속한 변화는 우리 사회의 저출생, 고령화, 특히 생산인구 감소에 따른 사회·경제적 변화에 대비하기 위한 목적이 주된 원인으로 해석됨. 행정안전부의 2024. 1. 발표¹⁾에 따르면, 2023. 12. 31. 기준, 우리나라 주민등록 인구는 5132만 5329명으로, 2022년 5143만 9039명보다 11만 3709명 감소(0.22%)하였는데, 2020년 주민등록 인구가 감소로 전환된 후 4년 연속 감속하고 있음²⁾.

특히 65세 이상 고령인구는 973만411명(18.96%)으로 2022년(926만7290명) 보다 46만 3121명(+5.00%) 증가한 반면, 생산가능인구(15~64세)는 3593만1057명(70.01%)으로 2022년(3628만1154명) 보다 35만97명 감소(▲0.96%)함. 이 중에서도 핵심 생산가능인구(25~49세)는 1790만728명으로 2022년 보다 26만3240명(▲1.45%) 감소하였고, 2024년 초등학교 입학 예정인 6세 인구(‘17.1.1.~12.31. 출생)는 36만4740명으로 전년(41만3162명) 보다 4만 8442명(▲11.72%) 감소하여, 40만 명 밑으로 떨어짐.

아래에서 확인되는 바와 같이 우리나라 대부분의 지역이 고령 또는 초고령사회³⁾로 접어들면서 농·어업이 지역 산업의 주요 비중을 차지하는 지역의 경우, 더 이상 지역 내 또는 인근 지

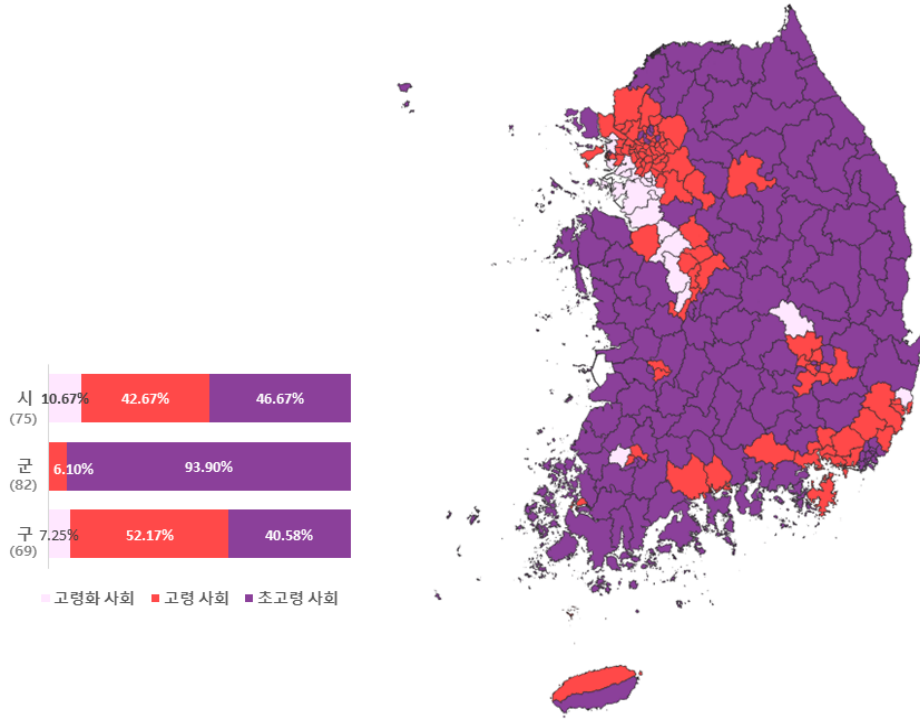
1) 본 발제문은 2024. 10. 22. 개최된 호남권역 이주인권대회 토론문을 수정·보완하였음

1) 행정안전부, 2024. 1. 10.자 보도자료, 2023년 주민등록 인구 5천 133만 명, 전년 대비 11만 명 감소

2) (‘20)5182만9023명 → (‘21)5163만8809명 → (‘22)5143만9038명 → (‘23)5132만5329명

3) 65세 이상 인구가 전체 인구에서 차지하는 비율이 7% 이상인 경우 고령화 사회, 14% 이상은 고령사회, 20% 이상은 초고령사회로 구분(국제연합, UN)

역에서 노동력을 충당하지 못하게 된 지가 오래되어 실질적으로 외국에서 노동력을 수급하지 않고서는 산업을 유지하지 못하는 상황에 이르렀음.



(출처: 행정안전부)

이러한 상황에서 위와 같은 정부 정책의 기초와 함께 다양한 내·외부적 요인이 복합적으로 작용한 결과, 2024. 11. 기준, 국내 체류 외국인인 약 264만 명으로 그 수가 꾸준히 증가하고 있음. 외국인 한국 입국자도 약 140만 명으로, 2024. 1.부터 11.까지의 체류자격별 입국자 중 단기취업(C-4) 26,804명, 계절근로(E-8)는 54,419명, 비전문취업(E-9) 166,748명, 선원취업(E-10) 10,239명임. 같은 기간 전년도 입국자 수와 비교할 때 계절근로자의 경우 약 두 배에 가까운 인원이 입국하였음⁴⁾.

정부는 그동안 취업을 목적으로 입국하는 이주노동자의 정주화를 방지하기 위해 단기 체류 순환 원칙에 입각해 제도를 운영하여 왔으나, 전체 인구 감소, 특히 지속적인 출생률 감소와 생산인구 감소의 상황에 맞닥뜨리자 이들에게 보다 장기적으로 국내에 체류하거나, 정주이주민 유입 방안을 강구해야 하는 현실적 필요성을 무시할 수 없는 상황에 처해 있음.

그러나 더 많은 노동자, 더 많은 유학생을 받는 이민·체류정책의 방향을 논하기에 앞서, 지속적으로 발생하고 있는 이주노동자를 비롯한 이주민에 대한 기본적 인권의 침해, 법적·제도적 차별, 일반에 널리 퍼져 있는 차별적 인식 등 지금 우리 앞에 놓인 문제점들을 해결하는데 좀 더 집중할 필요가 있다고 보임.

4) 법무부 출입국외국인정책본부, 2024. 11. 출입국외국인정책 통계월보 참조

2. 위원회 모니터링 등을 통해 보고·조사된 농·어업 이주노동자 인권상황

위원회는 농·어업에서의 이주노동자 비중이 지속적으로 증가하고 언론 보도 등을 통해 이들에 대한 인권침해 사례 등이 보도됨에 따라, 2020년 <어업 이주노동자 인권상황 모니터링>을 실시하고 2021년 <선원 이주노동자 모집 과정에서 공공성 강화 및 인권침해 방지를 위한 제도개선 권고>, 2022년 <농업 이주노동자의 주거권, 건강권 침해 진정사건에 대한 정책개선 권고>, 2023~24년 <외국인 계절 이주노동자 모집과정 및 인권침해 실태 모니터링>을 실시하고, 그 과정에서 접수된 진정사건에 대해 조사하여 2024. 7. 국무총리, 법무부장관 등 관계 기관에 대해 정책개선 권고를 하였음. 이러한 과정을 통해 보고·조사된 농·어업 이주노동자의 인권상황에 대한 주요 내용은 다음과 같음.

가. 2020년 어업 이주노동자 인권상황 모니터링(중 설문조사)

- 하루 평균 노동시간 12.0시간, 휴식시간 0.7시간, 월 평균 휴일 0.1일, 월 평균 노동시간 359.9시간
- 노동시간 대비 월 최저임금 최소 3,091,541원이나 실제 수령하는 월 임금은 1,879,742원
- 인근에 병원이 없어 일을 하다가 다치거나 아픈 경우 보건소를 주로 가거나 약만 먹고 참음
- 사업장 등록을 하지 않아 직장가입건강보험 가입 불가
- 선주가 여권, 외국인등록증, 월급통장을 소지·보관
- 욕설과 폭언, 본업이 아닌 발일이나 집안일 강요, 외출 또는 출도 제한, 조업 중 식사 미제공 등
- 인력송출업체에 수수료, 보증금 등 지급
- 이탈 방지를 목적으로 3개월 가량 월급이 유보됨

나. 2023년 임금체불 피해 이주노동자 실태 및 구제를 위한 연구용역(중 해양수산부 자료)

- 2022년 전체 선원 기준으로 임금체불 신고사건은 373건, 약 36억원으로, 이 중 선원취업(E-10) 이주노동자 비율은 건수 기준 45.3%, 금액기준 30.9%
- 외국인선원은 2018년 69건에 불과했던 것이 2021년 153건에서 2022년에는 169건으로 증가, 임금체불 사건 비중도 2018년 17.1%에서 2022년 45.3%까지 대폭적으로 증가

〈표 1〉 해양수산부 임금체불 사건 현황

(단위: 건, 백만원, %)

구분	전체 선원		외국인선원(E-10)		외국인선원(E-10) 비율	
	건	금액	건	금액	건	금액
2018	403	3,086	69	855	17.1%	27.7%
2019	452	6,832	124	3,033	27.4%	44.4%
2020	460	6,226	136	1,990	29.6%	32.0%
2021	514	5,315	153	893	29.8%	16.8%
2022	373	3,593	169	1,110	45.3%	30.9%

(출처: 해양수산부 내부자료)

다. 2023~24년 외국인 계절 이주노동자 모집과정 및 인권침해 실태 모니터링 (중 현장모니터링)

- 박람회에서 계절근로자로 갈 수 있다는 것을 알게 되었는데, 그 박람회에 브로커들이 있었음. 월급을 물어봤으나 얘기해주지 않다가 출국 3일 전 근로계약을 작성하며 알게 되었고 계약서 외 별도 서류에 서명을 요구받았고, 이에 따라 브로커에게 수수료 지급함
- 브로커와 현지 지자체가 결탁되어 있고, 한국으로 가기 이틀 전, 출국을 위해 이동하는 배 안에서 대출 서류에 서명을 요구받았고, 임의로 설정된 채무와 이자를 갚지 않을 경우 가족들이 대신 갚도록 하는 내용이 포함되어 있었음
- 농업/어업 분야로 근로계약을 체결하였으나 고용주 사업장 외 여러 곳에서 일하거나 다른 업종 사업장으로 보내져 일함. 출입국사무소 방문 시 고용주가 다른 곳에서 일한다는 것을 말하지 말라고 함
- 여권, 통장 등 미소지, 고용주가 주는 입금확인서를 통해 월급 확인
- 브로커 수수료, 숙식비 공제 후 근로계약보다 적은 금액을 월급으로 수령
- 5개월 근무 후 3개월 근무 연장 시에도 중개업자 수수료 공제
- 월급 전액을 직접 수령하지 못하고 일부는 가족에게 송금, 일부는 귀국 후 수령하는 것으로 안내받았음. 본인이 수령하는 돈은 없고 일이 너무 힘들 때만 20~40만원 정도 보너스를 받는데 그 돈으로 생활을 했음
- 하루 10~12시간 정도 일을 하고 별도의 중간 휴식 없이 점심으로 라면만 먹고 바로 일을 하며, 아침과 저녁은 숙소에서 본인이 해결함
- 본인에게 통장이 있는지도 모르고 있었는데, 단체 활동가와 고용주가 통화한 후 통장, 여권, 외국인 등록증을 수령하게 됨
- 원래 브로커가 현지의 가족에게 송금을 했는데 최근 송금 어플리케이션을 알게 되어 직접 가족에게 돈을 보냈더니 브로커가 본인 몰래 돈을 보냈다고 화를 내며 본국으로 돌아가라고 했음

- 사정이 생겨 본국으로 돌아가고자 하였으나 고용주도 동의를 했음에도 브로커가 찾아와 돈을 다 갚지 않았으니 가지 못한다고 함
- 더 일을 하고 싶지만 브로커 문제가 해결되지 않는다면 다시 오고 싶지 않음
- 일도 힘들지만 고용주가 매일 욕하고 소리는 것이 힘들, 만약 같은 고용주와 다시 일해야 한다면 재입국 의사는 없음

3. 계절노동자 인권침해 사례(위원회 접수 진정사건)⁵⁾를 통해 본 문제현황 및 개선방안

가. 사건 접수 경위

위원회가 실시한 위 2023~24년 현장 모니터링 과정에서 면담을 실시한 계절 이주노동자 중 일부가 본인들의 여권 등 신분증과 통장 압류, 브로커의 임금 착취 등 피해를 진술하며 권리구제를 희망함에 따라, 모니터링단에 참여한 진정인이 제3자 진정으로 접수를 하였고, 이후 이주인권 관련 단체들의 진정이 추가 접수됨.

나. 조사 결과 확인된 사실관계 및 문제점

1) H 군의 계절근로자 제도 현황 및 중개업자 개입 관련

- ① H 군은 2019년부터 외국인 계절근로자 프로그램 시작, 2022. 3. H 군의 외국인 계절근로자 업무 담당자는 B 군의 계절근로자 담당자로부터 브로커 A를 소개받고, 2022~2023년 A를 통해 필리핀 각 지자체와 계절근로자 송출·입을 위한 양해각서를 체결함. 필리핀 외 국가로는 베트남, 몽골의 지자체와 양해각서를 체결한 바 있고 모두 중개업체를 통해 체결함. A는 다른 지자체의 공공형 계절근로에도 관여하는 등 필리핀과 한국의 여러 지자체들의 계절근로자 업무에 관여하고 있음.
- ② H 군과 필리핀 M 시와의 양해각서 제5조 제1항에는 중대 위반 사항 발생 시 양해각서 체결을 취소할 수 있다고 규정하고 있으며, 필리핀 M 시가 준수해야 할 사항을 규정하고 있는 같은 조 제3항 나.호에서 이를 다시 확인하고 있으며, 이 규정들은 다른 지자체들과의 협약 내용에도 동일하게 들어가 있음. 이는 법무부의 <외국인 계절근로자 프로그램 기본계획> 중, '해외 입국 외국인 계절근로자 제도 운영 지침'(이하 '법무부 지침'이라 한다)에 제시된 사항을 그대로 반영한 것임.

5) 국가인권위원회 침해구제제2위원회 2024. 7. 26. 결정 24진정00113300·24진정0026200(병합) 지자체 등의 관리감독 미흡으로 인한 외국인 계절근로자 인신매매 피해

〈H 군-필리핀 M 시 양해각서 중 중대 위반 사항 내용〉

(중대 위반 사항)

- ① 국내 지자체 또는 외국 지자체가 지자체, 중앙정부, 공공기관이 아닌 개인·단체에 양해각서 체결, 근로자 모집·선정·배정 등 업무를 위임
 - ② 양해각서 체결, 계절근로 제도 운영 관련 유무형의 대가가 오간 경우
 - ③ 그 밖에 계절근로 제도 운영 지자체로 선정을 제한할 만한 상당한 이유가 인정되는 경우
3. 필리핀 M 시는 아래의 사항을 반드시 준수한다.
- 가. (생략)
- 나. MOU 체결, 근로자 모집·선정·배정 등 계절근로자 관련 모든 업무는 지자체, 중앙정부, 공공기관이 아닌 사인·단체에 위임하지 않고 투명하고 공정해야 한다.
- ③ 같은 양해각서 제5조 제3항 바.호에는 귀국 보증금을 받도록 하는 내용과 함께 부속합의서 붙임 자료로 귀국보증금 납부 확인서가 첨부되어 있는데, 이 역시 다른 지자체들과의 협약에서도 공통적으로 포함되어 있음.

〈H 군-필리핀 M 시 양해각서 중 귀국 보증금 관련 내용〉

- 바. 본국 출국 전에 근로자로부터 일정 귀국 보증금을 예치 받고, 본국으로 정상적으로 출국하는 경우에만 반환하며, 무단이탈 및 불법체류 시 국고로 환속한다.
- 근로자 모집 공고 시 위 내용을 같이 공고하며, 근로자별 예치금 확인 서류를 H 군으로 송부한다.
- ④ H 군은 양해각서의 부속합의서에서 나이, 직업 등 계절근로자 선발대상 요건을 정하고 있는데, 피해자들이 선발된 M 시와의 양해각서 부속합의서에는 다음의 <표 7>과 같이 '법적 거주인정을 받은 날로부터 12개월 이상 M 시에 거주'한 '농·어업 종사자'를 선발대상으로 정하고 있음.

〈H 군-필리핀 M 시 양해각서 부속합의서 중 선발대상 요건〉

〈근로자 파견 및 도입 조건〉

선발 대상 및 기준

- 가. 선발대상 : 필리핀 관할 기관에서 법적 거주인정을 받은 날로부터 12개월 이상 M 시에 거주하며, 해외 근무가 가능한 건강한 상태에 있는 출국에 제한이 없는 자
- 나. 나이: 30세 이상 ~ 45세 이하의 남, 여
- 다. 직업: 농/어업 종사자(농/어업에 종사한 입증서류 제출)
- 라. 가족이 있으며 해당 마을 유력 인사 2명이 보증(단, 보증비용 없음)하는 자로 일정 금액을 담보제공하고, 불법 체류 시 국고로 귀속 약정한 자

(중략)

- 사. 필리핀에서 기본교육 비용(문화, 법률, 노동안전, 한국어 등), 범죄경력증명비용, 여권수수료, 비자신청수수료, 건강검진비, 결핵진단서 등 출국에 필요할 서류와 행정비용 및 기타 관련비용은 근로자가 부담한다.

4. 입국 및 출국

- 나. 입출국 인수는 양측의 공동책임으로 하며, H 군이 지정한 전문 인력이 대행할 수 있다.

- ⑤ H 군은 A가 실제로 필리핀 지자체로부터 인력 송출에 관한 일체 권한을 위임받은 것인지 여부에 대해 확인한 바 없이, 필리핀 지자체들과의 협약 체결 및 소통, 비자 발급을 위해 필요한 근로계약서 작성, 건강검진, 필리핀에서 한국으로의 입국, 입국 후 근로자의 각종 애로사항 처리 등 주요 업무 과정을 A를 동행하여 진행함.

2) 피해자들의 계절근로자 프로그램 참여 과정 및 피해 내용 관련

- ① 피해자들은 필리핀 T 시 거주자들로, 2022. 11. 10. 체결된 “H 군과 필리핀 M 시 간의 외국인 계절근로자 도입을 위한 양해각서”에 따라, 계절근로자(비자타입: E-8)로 입국, H 군은 A를 통해 M 시가 발행한 선발 계절근로자들의 경력 증명서류를 수령하였는데, 해당 서류상 피해자들의 거주지는 M 시로 기재되어 있다.
- ② 피해자들은 T 시 시청에서 개최된 계절근로 프로그램 홍보 행사에서 A가 운영하는 중개업체로부터 계절근로자 제도 관련 설명을 듣고, 이 업체를 통해 한국으로 오게 되었는데, 이들은 위 업체가 진행하는 교육프로그램을 수강하고 T 시가 발행한 교육수료증을 수령함. 또한 대출진술서(Affidavit of Loan), 연대보증 진술서(Joint Affidavit of Guarantee), 중개업체가 제공한 문서(이하 ‘계약서’라 한다)에 서명을 하였는데, 각 문서의 주요 내용은 다음과 같음.

<계약서 등 각 문서 주요 내용>

<p>대출 진술서</p>	<p>2. 본인은 ○○○○○○○ INC.에 50,000페소의 빚(“부채”)이 있음을 확인하고 인정합니다. 이를 대신하여, 그리고 동시에, 안전한 보관을 위해 본인의 여권을 한국 담당자에게 자발적으로 양도합니다.</p> <p>※ 주) 2024. 5. 13. 환율 기준 1필리핀페소(PHP) = 23.77원(KRW), 50,000페소 = 1,188,500원</p> <p>3. 상기 언급된 금액에는 약정된 법정이자(‘이자’) 5,000페소는 포함되지 않습니다.</p> <p>4. 부채 수익금은 본인이 대한민국 ○○으로 오는 데 필요한 요구사항을 처리하고 지불하는 데 사용될 것입니다.</p> <p>5. 본인은 ○○○○○○○ Phis, Inc.에게 부채 및 이자를 지불할 책임이 전적으로 본인에게 있음을 인정하고 이에 동의합니다.</p> <p>6. 나는 빚과 이자를 모두 갚을 때까지 매달 27,500페소를 지불할 것을 약속합니다.</p> <p>7. 본인은 202x. xx. 또는 그 이전에 전액을 지불할 것을 약속합니다.</p>
<p>연대보증 진술서</p>	<p>3. 우리는 E 가 대한민국 법을 준수하고 따르고 T 시의 이름을 더럽히고 위험에 빠뜨리게 하는 어떠한 행동도 하지 않도록 모니터링하고 보장할 것이라고 보증합니다.</p> <p>4. 계절 근로자가 비자 만료 후 돌아오지 않으면 우리는 필리핀에서 형사적 책임을 지게 될 것입니다.</p> <p>5. 체류 기간 만료 즉시 필리핀 T 로 돌아오지 않는 계절 근로자는 대한민국법에 따라 대한민국에서 형사책임을 지게 될 것입니다.</p>
<p>○○○ 계약서6)※</p>	<p>중요사항:</p> <p>1. 여권은 한국에 도착하면 TL(Team Leader)에게 주어야 합니다.</p> <p>2. 총 공제액(대출금 및 관리비) 225만원(3개월=75만원/월) 계약 종료 후 재입국하면 ○씨가 25만원을 돌려준다.</p> <p>13. 전체 배치에 TNT(불법체류자)가 없고 모두 5개월 계약을 마치면 공항에서 각각 10,000페</p>

	<p>소를(PHP 10,000) 받게 됩니다.</p> <p>14. 질병을 숨기고 한국에 도착하면, 계약이 끝날 때까지 숨겨야 합니다.</p> <p>15. 계약은 3개월 연장이 가능하며 월 20만원 낮은 공제액이 있습니다.</p> <hr/> <p>TNT's(불법체류자)의 결과:</p> <p>1. TNT 및 보증인에 대한 벌금 - 각 1,000,000페소⁷⁾</p> <p>2. 한국이나 필리핀은 블랙리스트에 오르기 때문에 떠날 수 없습니다.</p> <p>3. 한국에서 민사 사건, 사기, 횡령 사건이 발생할 것입니다.</p> <p>4. 필리핀 대사관에 새 여권을 신청하면 한국 영사에서 추적되어 구금될 수 있습니다.</p> <p>5. 한국에서 ○○○ 코퍼레이션이 주지 않은 고용주를 찾아 사고를 당하면 의료보험 가입이 어려울 수 있습니다.</p> <p>조기귀국자의 결과:</p> <p>1. 계약을 완료하지 못하면 벌금 300,000페소(과태료) + 55,000페소 처리비가 부과됩니다.</p> <p>2. 티켓은 본인이 직접 구매하여야 합니다.</p> <p>3. 한국으로 돌아갈 수 없습니다.</p> <p>잔업:</p> <p>1. 총 근무 시간은 12시간입니다.</p> <p>2. 12시간이 지나야, 잔업이 시작됩니다.</p>
--	--

- ③ 피해자들의 근로계약서상 근로시간은 08:00~17:00, 월 208시간, 휴게 시간 1일 1시간, 휴일 월 4회, 임금은 2,001,000원, 급여일 매월 11일로 기재되어 있으나, 진정한 일행이 실태조사를 진행한 당시, 이 사건 피해자들을 포함한 계절근로자들 일부는 공통적으로 일 근무시간이 오전 6시에서 오후 5시까지로 총 11시간이며, 월요일에서 금요일까지 또는 월요일부터 일요일까지 일을 하였고, 초과근무수당을 받은 적이 없다고 진술함. 피해자 2의 통장에 기재된 임금 내역은 202×. ×. ××. 130만원, 같은 해 ××. ××. 170만원, ××. ×. 190만원, ××. ×. 180만원으로, 피해자들은 임금명세서를 받은 적이 없음.
- ④ 202×. ××. ××. 피해자들은 고용주로부터 월급을 본인들의 계좌로 입금받았고, 같은 날 75만원이 중개업자 A 에게로 이체됨.
- ⑤ 피해자들은 한국 체류 기간 동안 여권을 본인이 가지고 있지 않았고, 출국을 위한 공항 이동 전날 돌려받음. 피해자 2는 입국 당시에 미리 예정된 대로 202×. ×. ×. ××:×× 비행편으로 귀국하였고, 피해자 1은 2024. 6. 현재 한국에 체류 중임. 피해자들은 2024. 1. A를 노동력 착취 목적 약취유인, 인신매매 혐의로 고소하여 2024. 6. 현재 ○○지방경찰청에서 수사 진행 중에 있음.

6) ○○○ 계약서는 전체 두 장으로 되어 있으며, 피해자는 “TNT's(불법체류자)의 결과” 부터 그 이후 내용이 기재된 두 번째 쪽만 보유-제출하였다. 국가인권위원회의 현장 모니터링 과정에서 입수된 다른 필리핀 계절근로자의 ○○○ 계약서의 첫 번째 쪽에 “중요사항” 부분이 기재되어 있는바, 각 내용을 해당 서류에서 발췌

7) 위 같은 기준 1,000,000페소=23,770,000원

3) 이 사건 진정 접수 전후 H 군, 전남도의 계절근로자 현황 점검 관련 조치사항

- ① H 군은 2023년 계절근로자 근무현장 지도·점검을 위해 최소 11차례 각 계절근로자 배치 농가를 방문하였고, 이 때 최소 7차례 중개업자인 A를 동행함
- ② 이 사건 진정 접수 이후 H 군이 2024. 1. 8. ~ 1. 31. 외국인 계절근로자 운영실태 특별점검(농가 41곳, 142명)을 실시한 결과, 중개 수수료를 받는 방식의 임금착취 사례 49건, 통장 압수 경험(본인 미소지) 사례 7건, 근무처 변경허가 위반 1건, 임금 체불 1건, 폭행 피해(폭언 등) 1건이 보고됨. 이 과정에서 H 군은 근로자들의 계좌에서 A에게 이체된 부분을 일부 확인하였으나 별도 조치를 취하여 피해를 보전한 바는 없음.
- ③ 도는 이 사건 진정 접수 이후 2024. 1. 15.부터 31.까지의 기간 동안 도내 19개 시군, 계절근로자 2,539명에 대해 실태조사를 실시하여, 임금착취 59건, 임금체불 6건, 여권·통장 압수 23건, 폭언·폭행 1건의 사례를 확인함(H군 사례 포함).

다. 피해자들에 대한 인신매매⁸⁾ 여부

- ① H 군은 실제 A에게 전적으로 의지하여 M 시를 포함한 필리핀 지자체들과 협약 체결 및 업무수행 전과정을 진행하였던 것으로 판단되며, 해당 지자체들에서 MOU 방식의 한국 계절근로자 프로그램에 참여를 희망하는 사람들은 A의 업체를 통하는 방법 외의 다른 방식으로 계절근로제도에 참여하지 못하는 상황임.
- ② 피해자들은 한국어가 원활하지 못하고 한국의 법과 제도에 대해 잘 알지 못하는 점에서 그 자체로 취약한 지위에 있는데, 관련 절차를 A를 통해 진행할 수밖에 없었던 상황에서 브로커와 협상을 하거나 이의 제기를 하는 것이 사실상 불가능하였고, 업체가 제시하는 여러 조건들을 그대로 수용하고 입국할 수밖에 없었던 것으로 판단됨.
- ③ 이 과정에서 브로커 A는 행정 절차에 소요되는 비용과 관리비 명목으로 과도하게 설정된 채무와 이자, 이탈 방지 목적의 여권 제출, 이탈방지 보증금 및 친인척의 연대보증, 이탈 시

8) 「국제연합 초국가적 조직범죄 방지 협약을 보충하는 인신매매, 특히 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 의정서」

제3조 용어의 사용

이 의정서의 목적상,

가. “인신매매”란 착취를 목적으로 위협이나 무력의 행사 또는 그 밖의 형태의 강박, 납치, 사기, 기만, 권력의 남용이나 취약한 지위의 악용, 또는 타인에 대한 통제력을 가진 사람의 동의를 얻기 위한 보수나 이익의 제공이나 수령에 의하여 사람을 모집, 운송, 이송, 은닉 또는 인수하는 것을 말한다. 착취는 최소한, 타인에 대한 매춘의 착취나 그 밖의 형태의 성적 착취, 강제노동이나 강제고용, 노예제도나 그와 유사한 관행, 예속 또는 장기의 적출을 포함한다.

나. 이 조 가호에 규정된 수단 중 어떠한 것이든 사용된 경우에는, 이 조 가호에 규정된 의도된 착취에 대한 인신매매 피해자의 동의는 문제가 되지 아니한다.

다. 착취를 목적으로 한 아동의 모집, 운송, 이송, 은닉 또는 인수는 그것이 이 조 가호에 규정된 수단 중 어떠한 것을 포함하지 아니하더라도 “인신매매”로 간주된다.

라. “아동”이란 18세 미만의 모든 사람을 말한다.

민·형사상 책임 고지 등의 방법으로 피해자들을 통제한다, 피해자들은 노동 착취 목적의 인신매매 피해를 입은 것으로 판단됨.

라. H군의 계절근로제도 운영상 지침 등 인권보호 의무 위반

1) MOU 체결 등 제도 운영상 지침 위반

법무부 지침 및 이를 토대로 한 H 군과 M 시를 포함한 다른 필리핀 지자체간의 계절근로자 송출 협약상에는 MOU 체결, 근로자 모집·선정·배정 등 계절근로자 관련 업무를 양국의 지자체가 직접 수행하도록 규정하면서 이를 위반하는 것을 양해각서 체결을 일방적으로 취소할 수 있는 중대 위반 사항으로 명시하고 있음.

H 군은 2022년 A를 통하여 필리핀 M 시를 비롯한 여러 필리핀 지자체와 양해각서를 체결하였고, A가 필리핀 지자체로부터 계절근로자를 모집, 선발, 송출 등의 전 과정에 대한 권한을 위임받은 행정관이라는 소개를 진위확인 과정이나 객관적 근거 없이 만연히 신뢰한 채, 양해각서 체결 및 계절근로자 모집·선정·배정 등의 전 과정을 A에게 수행하도록 함. 그러나 M 시는 위원회의 조사 과정에서 A에 대해 권한을 위임한 바 없고 그와 같은 내용의 서류를 발행한 바도 없다고 함.

피해자를 비롯한 계절근로자들은 필리핀 현지에서 계절근로자로 한국에 오기 위해서는 A의 업체를 거쳐야만 올 수 있는 것으로 인식되고 실제로 그와 같이 운영되고 있는 점, 계절근로자 모집·선발·배정 등의 전 과정이 위 업체를 통해 진행되는 점, 위 업체가 피해자들에게 서명·제출을 요구한 서류들에 이탈 시 벌금과 법적 조치에 대한 내용들이 기재되어 있는 점, 한국에 도착하자마자 진행되는 은행 계좌 개설, 마약검사 등의 절차에 A가 동행한 점, H 군 담당자가 점검 등의 목적으로 각 사업장을 방문할 때 A를 동행하는 경우가 종종 있었던 점, 개별 근로자들의 애로사항에 대해 H 군 담당자가 A를 통해 해결되도록 한 점 등을 종합적으로 고려할 때, A가 단순히 각 지자체의 부수적·보조적 업무를 일부 수행한 정도에 그치는 것이 아니라 상당 부분 지자체를 대신하거나 함께 업무를 수행하는 정도였다고 판단된다. 뿐만 아니라 H 군의 이와 같은 업무수행방식은 계절근로자들이 A에게 제도 운영상의 실질적인 권한이 있는 것으로 인식함에 상당한 영향을 미쳤다고 판단됨.

한편, 이 사건 피해자들의 여권, 대출진술서 등 서류 기재 내용, 교육이수 증명서 등의 기재 내용, 피해자의 진술 등을 볼 때 피해자들은 T 시의 거주자로, M 시의 계절근로자로 선발될 수 없음에도 불구하고 선발되었고, M 시의 농업경력증명서상 이들의 주소지가 M 시로 기재된 점 등을 고려할 때, 요건에 부합하는 계절근로자인지 여부를 제대로 파악하지 못한 상태로 제도를 운영하고 있었던 것으로 판단됨.

2) 인신매매 지표 관련 인권보호 의무 위반

여권의 제3자 보관과 관련하여, 이탈 방지의 목적으로 외국인 근로자의 여권 등을 본인이 아닌 다른 사람이 소지하는 것은 「출입국관리법」 제27조 제1항, 제33조의3 위반에 해당하는 행위로, 법무부 지침에서도 반복적으로 제3자 소지가 금지됨을 안내하고 있음. H 군은 이 내용을 인지하고 있었음에도 불구하고, 단지 동의가 있었다는 설명만 듣고 문제의식 없이 별다른 조치를 하지 않았을 뿐만 아니라, 업무상 필요를 이유로 군에서 근로자들의 여권을 보관하기도 하였음.

경제적 통제와 관련하여, H 군이 인천국제공항에 도착한 근로자들을 맞이하여 계좌 개설 절차를 진행하면서 매월 75만원의 자동이체가 설정되었던 점, H 군이 2022년부터 A와 지속적으로 업무를 진행해왔고 2023년 한 해만 해도 위와 같이 인천국제공항을 통한 입국 및 계좌 개설이 총 21회 진행되었던 점, 법무부 지침상 ‘계절근로자 송출 전에 근로자와 이중 계약을 체결하여 근로자의 임금 착취 등이 발견될 경우 외국 지자체에 대해 송출 제한 예정’(2022. 11.), ‘인력송출업체 등이 개입하여 근로자와 이중 계약을 체결하는 행위 및 기본 송출비용 외에 관리비용(수수료) 명목으로 높은 송출비용을 부과하는 행위를 금지함’(2023. 1.)을 명시하여 중개업자에 의한 임금 착취 문제를 주의하도록 하고, 지자체 담당공무원으로 하여금 계절근로자 출국 전 인권침해 피해 식별지표를 통해 자체 조사를 하도록 한 점(2023. 5.) 등을 종합적으로 고려할 때, H 군이 A가 임금 착취를 하고 있었던 것에 대해 전혀 몰랐다는 주장은 신뢰하기 어려움.

가사 H 군이 그러한 점을 알지 못하였다고 하더라도, 법무부 지침상 지자체 담당자로 하여금 계절근로자 본인의 통장으로 임금을 제대로 받고 있는지 정기적인 면담 등을 통해 반드시 확인하도록 하면서 제3자(브로커)의 임금 갈취 여부를 확인하도록 명시하고 있고, 실제 이 사건 진정 접수 이후 H 군이 조사를 통해 A의 임금 착취 사안을 49건 확인하였던 것을 고려할 때, 이러한 지침상 내용을 제대로 이행하였다면 위와 같은 상황을 미리 인지할 수 있었을 것임.

한편 H 군은 이 사건 진정과 관련하여 향후 계획으로 중개업자가 개입할 여지가 없는 결혼 이민자 가족친척 프로그램을 확대하기로 하였다고 밝혔으나, 이 유형의 프로그램도 중개업자가 개입되고 있고, 지자체가 담당해야 할 다양한 역할들이 초청하는 결혼이민자에게 전가되는 문제가 지적되고 있는바, 향후 해당 제도 운영에도 보다 세심한 주의가 필요함.

H 군은 외국인 계절근로자 제도를 운영하는 주체로서 법률과 지침을 준수하고 근로자, 고용주 등 참여자들에 대한 교육과 점검 등을 통해 인권침해가 발생하지 않도록 하여야 할 의무가 있었으나, 위와 같이 업무 수행상 준수해야 할 지침과 의무를 위반함으로써 직·간접적으로 피해자들의 피해를 유발·지속시킴.

마. 광역지방자치단체로서의 전남도의 역할

H 군이 속한 광역지자체인 전남도는 현행 외국인 계절근로자 제도의 체계에서 운영 주체에 포함되어 있지는 않음. 그러나 광역지자체는 관할 지역 내의 사무에 관하여 조례를 제정하여 그에 따라 업무를 수행할 수 있고, 자체적인 사업을 기획·시행할 수도 있음.

전남도는 이 사건 진정 접수 및 언론 보도가 잇따르자, 2024. 1. 도 내 19개 기초지자체에 대해 <외국인 계절근로자 실태조사>를 실시하고, 정부에 인력전담기관, 통합관리 시스템 구축 등의 제도개선 건의를 함. 또한 2023. 6. 1. 제정·시행된 「전라남도 외국인노동자 보호 및 지원 조례」상 규정된 “외국인노동자”의 범위에 계절근로자가 포함되어 있지 않아, 2024. 5. 16. 조례를 개정하여 계절근로자가 포함되도록 함.

전남도는 2024년 제1회 추경 예산편성을 확정하여 농업 근로자 숙소 리모델링 지원, 언어 소통도우미, 긴급의료비 지원, 근로실태조사 등을 실시하고, 위 조례에 근거하여 노동·인권법률 상담 센터 운영확대, 외국인주민통합지원 콜센터 설치·운영, 전남 이민·외국인 종합지원센터 설치 등의 계획을 밝힘.

다만, 전남도가 2024. 1. 실시한 실태조사는 각 기초지자체로 하여금 계절근로자를 대면하여 체크리스트 조사를 실시하도록 하고 그 통계결과자료를 취합하는 방식으로 이루어진 점, 이 사건 진정의 직접적 원인이 된 H 군의 결과자료와 그 외 나머지 지역 전체의 결과자료가 상당히 차이가 나는 점 등을 고려할 때, 조사의 결과를 온전히 신뢰하는 것에 다소 어려움이 있다고 판단됨.

바. 개선 권고 사항

1) H군

- ① 이 사건 피해자를 포함, 인신매매 등 피해사실을 보고한 계절근로자 전원에 대한 재입국 추천 등 불이익 방지 조치
- ② 외국인 계절근로자 제도 운영 전 과정에서 중개업자의 개입 배제
- ③ 사업의 직접 수행을 위한 인력보강 등의 구체적 방안 마련 필요

2) 전남도

- ① 일손이 부족한 관내 농·어업 현장에서 일하며 지역 경제에 기여하고 있는 계절근로자들이 부당하게 인권을 침해당하는 상황이 발생하지 않도록, 이 사건 피해자들을 포함한 피해사실을 보고한 계절근로자들에 대한 체류, 치료, 구제절차 등의 지원 방안 마련
- ② 관내 외국인 계절근로자 제도운영 현황 및 인권상황을 정기적으로 조사하여 그 결과 및 조치사항 공개

③ 조사의 객관성과 신뢰도 제고 방안 마련·시행

3) 국무총리

① 외국인 계절근로자 제도가 농어촌에서의 노동력 확보 및 활용을 위한 제도인 점을 고려하여, 정책 수립 및 제도 운영의 주무 행정기관 조정

- 외국인 계절근로자 제도는 본질적으로 부족한 국내 노동력 문제를 해결하기 위한 노동력 확보 방안이자 고용제도에 해당, 이 제도를 적절히 운영하기 위해서는 고용 및 노동 정책에 관한 전문성, 인력 수요 파악 및 그에 따른 배정, 관리, 노동권 보호 및 침해 구제 등의 역량이 요구됨.

그러나 법무부는 법무행정을 통해 법치주의를 실현하고 공정하고 안전한 사회를 구현하는 것을 주된 업무로 하는 중앙행정기관으로서, 외국인과 관련하여서는 출입국·이민정책, 체류관리 등의 업무를 수행하고 있음. 따라서 외국인 계절근로제도와 같이 노동력의 확보 및 관리가 주된 업무 내용인 정책을 수행하기 위한 적절한 중앙행정기관이라 하기는 어려움. 실제 이 업무를 담당하고 있는 법무부 지침상 정기적으로 실태조사를 실시하고 문제 발생 시 사안을 조사해야 할 각 지방 출입국·외국인 관서들은 기존에 수행하던 업무에 더해 이 제도로 입국하게 되는 외국인 계절근로자들의 수가 매년 증가함에 따라 이들에 대한 사증발급, 체류 연장 등의 관련 업무가 추가되어 과부하가 걸려 있는 상황임. 이로 인해 실제 법무부가 지침을 통해 각 지자체와 출입국관서가 준수해야 할 원칙과 업무를 안내하더라도 현장에서 준수되기 어려울 뿐만 아니라, 법무부도 지침 준수 여부를 확인·점검함에 업무 부담이 있는 상황임.

이미 우리나라의 농축산업, 어업, 제조업 등 기초 산업들은 외국 인력이 없이는 유지될 수 없다는 의견이 지배적이고, 특히 농·어업 노동력은 공동체 존립에 필수적인 식량 생산과 직결되는 요소인바, 외국인 계절근로제도는 보다 거시적인 관점에서 체계적이고 유기적으로 운영될 필요가 있음.

② 제도의 법적 근거 마련

- 고용노동부는 우리나라의 외국인근로자 고용에 관한 사항을 규정하고 있는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 ‘외국인고용법’이라 한다)에 근거하여 고용허가제 업무를 수행하고 있음. 고용허가제는 과거 산업연수생 제도 운영 과정에서 송출비리, 이탈방지 목적의 여권 압수, 임금체불 등 인권침해 문제가 발생하여, 이를 개선하기 위해 국가간 계약을 통해 근로자를 도입하는 방식으로 설계되었고, 외국인고용법은 그 법적 근거로서 2003. 8. 제정됨. 이 법률에서는 외국인근로자의 정의, 고용절차, 근로계약, 취업교육, 건강보험, 차별금지 및 인권보호, 사업장 변경 등을 명시적으로 규정하고, 송출비리 등의 발생을 억제하기 위해 외국인근로자의 선발·알선에 불법으로 개입하거나 외국

인근로자의 사업 또는 사업장 변경을 방해한 자에게 1년 이하의 징역이나 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 제재규정을 두고 있음.

그러나 외국인 계절근로자 제도는 외국인고용법에 근거를 두지 않고 농어촌 지역의 단기적 인력수요를 충족시키기 위해 별도의 근거법률 없이 도입된 제도임.

고용노동부가 주무부처인 고용허가제의 경우, 2004년 시행 첫 해 운영규모가 4만 1천명(산업연수제 3만 8천명을 포함하면 신규 도입 외국인력규모 총 7만 9천명)으로, 이는 2023년 말 전국 각 기초지자체에 배정된 계절근로인원과 유사한 수준임. 2024년 상반기 계절근로 배정인원은 49,000명을 넘어선 상황이고 향후 더 증가할 것으로 예상되는 바, 근로자 외에 이들을 필요로 하는 고용주와 지자체까지 수만 명 규모의 인원이 법적인 근거 없이 시행되는 정책에 참여하여 직접적인 영향을 받고 있는 상황임.

〈표 2〉 2004년 고용허가제 도입 당시 쿼터

계		제조업	건설업	서비스업	농축산업
41,000	일반	17,000	6,000	0	27,000
	특례(취업관리제)	-	12,000	4,000(기타)	-

(출처: 고용노동부)

현재 각 지역에서 이 제도를 운영하는 기초지자체는 법무부가 매년 상·하반기에 수립하여 시달하는 지침을 기준으로 업무를 수행하고 있는데, 실제로는 위 지침이 최근 3년간 한 해에 2~3차례씩 각 지자체로 시달되었음. 각 기초지자체들은 배정되는 근로자 규모에 비하여 매우 소수의 인원이 업무를 담당하는 상황으로 각 지자체마다 고충상담, 인권침해 방지를 위한 조치 수준이 상이하며, 지침상 의무사항들이 제대로 지켜지는지 점검이 제대로 되지 않거나, 일부 위반사항이 확인되더라도 출입국관리법령 위반 사항이 아니고는 해당 지자체의 인원 배정상의 불이익 외에 제재조치가 없는 상황임.

현재 농어촌 지역 주민의 고령화, 인구감소 상황으로 인해 외국인력 고용 수요가 증대됨에 따라 농촌인력 중 이주근로자의 비중이 점차 커지고 있는 점을 고려할 때, 계절근로자 제도에 대한 명확한 법적 근거를 마련함으로써 이 제도에 참여하는 계절근로자, 고용주, 지자체 및 관계부처 등 모든 주체와 관계자들이 관련 절차와 기준, 준수사항 및 위반 시 제재사항 등을 명확히 인지하여 제도 운영상 일관성과 지속성이 담보될 수 있도록 하고, 근로자들이 기본적인 권리를 보장받을 수 있도록 하여야 함.

- ③ 제도의 공공성 강화를 위해 업무협약 체결 주체를 국가 또는 광역지방자치단체 단위로 상향하고, 기초지방자치단체가 직접 수행하기 어려운 계절근로자 모집, 선발, 교육 등 일부 업무 분담 - 법무부는 지침에서 국내외 지자체간 업무협약 체결 시 준수사항으로, MOU 체결 과정의 투명성을 확보하기 위해 ① 국내 지자체 또는 외국 지자체가 지자체, 중앙정부, 공공기관이 아닌 개인 또는 단체에 MOU 체결, 근로자 모집·선정·배정 등 업무를 위임하거나

② MOU 체결, 계절근로 제도 운영 관련 유·무형의 대가가 오간 경우 등을 “중대 위반 사항”으로 규정하고 이런 사항이 발생할 경우 일방에서 MOU 체결을 취소할 수 있다고 안내하고 있음.

그러나 각 기초지자체에서 배정받는 근로자의 규모에 비해 담당 인원이 부족하여 MOU의 체결부터 근로자 모집, 선정, 행정처리, 입출국, 교육, 고충처리 등의 업무를 모두 직접 처리함에 한계가 있는 구조여서, 이 과정에 중개업자들이 개입하여 지자체가 수행하여야 할 업무를 대신하고, 이에 소요되는 비용과 사업수익을 근로자로부터 회수하는 방식으로 착취가 이루어지고 있음.

이러한 문제점은 제도 시행 초기부터 예상된 것으로, 선원 이주근로자의 경우에도 모집 과정에서 영리를 목적으로 하는 민간 송출입 업체가 과도한 송출비용을 부과하고 송출비 내역으로 고용주가 부담하는 것이 마땅한 항목이 이주근로자에게 전가되는 등의 문제가 발생하여, 위원회 전원위원회가 2021. 7. 26. ‘선원 이주노동자 모집 과정에서 공공성 강화 및 인권침해 방지를 위한 제도개선 권고’ 결정을 통해 모집과 고용 절차를 공공기관에서 전담하도록 권고한 바 있음.

국제사회에서는 이주근로자가 부담하는 송출입비용에 대한 규제를 강조하고 있는데, 2014년 ILO 「강제노동협약 의정서」에서는 “국가는 근로자, 특히 이주근로자들이 송출입과정에서 송출비용을 내는 관행을 근절해서 인신매매를 막아야 한다”고 명시하고 있으며, 2019년 ILO의 「공정한 모집과정에 대한 일반원칙과 이행 지침」에서도 “송출비용은 근로자(구직자 포함)가 아니라 사용자가 부담해야 한다”는 원칙을 강조함. 특히 강제노동, 아동노동 등 인신매매 피해가 우려되는 상품에 대해 수입 금지 정책을 시행하는 미국의 경우, 매년 세계 각국에 대한 인신매매 보고서를 작성하면서 한국에 대해 ‘한국 및 근로자의 모국에서 인력 모집자가 근로자에게 부과하는 채용 및 알선 수수료를 근절하기 위한 조치를 취하고, 고용주가 관련 비용을 부담하도록 보장해야 한다’고 적시한 바 있음.

- ④ 제도의 투명성 강화를 위해, 각 참여주체별 준수사항과 참여절차, 기준 등 주요사항, 실태조사 결과 및 조치사항 등의 정보를 공개하고, 지자체, 관계기관, 단체, 전문가 등이 제도 운영 현황 점검 및 개선방안 수립 과정에 참여할 수 있는 방안 마련
- 법무부는 지침을 각 지자체로 시달하고 그에 따라 제도를 운영하도록 하고 있는데, 2022. 6.부터 해당 기본계획의 대외 공개 및 반출을 금지한다는 주의문구를 명시하여 외부 공개를 금지하고 있음.

해당 기본계획은 지자체, 고용주, 계절근로자의 각 참여 주체들의 요건과 의무, 절차, 배치 기준, 계절근로자 입국교육 및 관리에 관한 사항, 근무처변경, 근로조건·인권보호, 준수사항 위반에 따른 제재, 재입국 등 제도 전반에 관한 사항들을 담고 있는데, 위와

같이 해당 지침을 비공개함으로써 담당 공무원 외에 고용주, 근로자 등 관계자, 일반 시민 등은 그 내용을 확인하기 어려움.

이러한 조치는 지침의 적절성은 물론 지침의 준수 여부 등에 대한 제3자의 점검을 어렵게 하고, 정보에의 접근이 제한되는 상황에서 중개업자의 개입에 따른 근로자 및 고용주의 피해를 야기하는 요소로 작용하기도 함.

법무부 지침은 출입국관서로 하여금 사전예방 차원에서 근로조건·인권침해 취약 지역 실태조사를 정기적으로 실시하여 법무부에 공문으로 보고하도록 하고 있는데, 실태조사 실시 현황, 조사결과와 조치사항 등에 대한 정보를 공개하지 않고 있음. 실태조사는 제도 운영상의 문제 현황을 파악하여 제도 개선을 도모하기 위해 필요한 조치이므로, 조사의 결과나 조치 사항에 대한 내용이 공개될 필요가 있음.

4) 법무부장관

- ① 계절근로자 노동권 등 인권보호를 위해, 근로자 권리침해 행위 유형에 따른 지자체의 조치 사항을 ‘외국인 계절근로자 프로그램 기본계획’에 구체적으로 추가하여 안내하고, 각 지자체의 이행 상황을 실질적으로 점검할 수 있는 방안 마련
 - 법무부는 아래와 같이 지침상 “근로조건·인권보호”의 항을 따로 마련하여, 고용주 필수 준수사항, 지자체·출입국관서 준수사항을 안내하고, 각 참여 주체별 “준수사항 위반에 따른 제재”에 대해 안내하고 있다. 지침이 개정될 때마다 조금씩 내용 변동은 있으나, 고용주의 준수사항으로 안내되는 주요 내용은 다음과 같고, 이 중 임금 지급과 관련하여 ‘임금 중 일부를 제3자(대리인, 중개인)에게 지급할 경우 「근로기준법」 제43조 위반’이라는 내용이 적시되어 있음.

구분	준수사항
고용주	<ul style="list-style-type: none"> ■ 적정 주거환경을 갖춘 숙소 제공(부적합 숙소 제공 금지, 과도한 숙식비 징수 금지) ■ 산재보험 의무 가입(농·어업인 안전보험 대체 가능) ■ 최저임금 이상 지급 ■ 월 1회 이상 일정 날짜, 임금 전액, 통화(通貨)로, 근로자 명의 통장에 직접 지급(현금 지급 시 반드시 ‘임금 수령증’ 및 ‘임금 명세서’) ■ 연장·야간 근로 수당 지급 ■ 계약된 근로장소 및 근로 내용 준수 ■ 근로시간, 휴게 및 휴일 보장 ■ 최소 근무 일수 보장체류기간의 75% 이상 고용 보장 ■ 여권, 외국인등록증, 임금통장(현금카드) 고용주 또는 제3자 보관 금지(위반 시 출입국관리법 제33조의3에 따라 처벌 대상) ■ 폭력, 성희롱, 임금체불 등 인권침해 금지

지자체는 근로자의 인권보호를 위해 숙소, 근로조건 등의 고용주 준수사항이 지켜지는지 확인하고 고충상담과 교육 등을 실시해야 하고, 출입국관서는 사전예방 차원에서 정

기적으로 근로조건·인권침해 취약 지역에 대한 실태조사를 실시하여 법무부에 그 결과를 보고하고, 필요에 따라 관계기관 합동TF(법무부, 농식품부, 해수부, 지자체 등)를 구성하여 합동점검을 실시하는 것으로 안내되어 있음.

아울러 법무부는 2022. 11. 인권침해 피해 식별지표를 지침에 추가하여 출입국관서로 하여금 실태조사를 실시할 때 활용하도록 하고, 2023. 1.에는 식별지표를 사증 심사 시 활용하고, 지자체도 근로자 출국 전에 식별지표로 자체조사 하도록 하는 내용을 추가하였음.

지침상에는 이러한 과정을 통해 위반사항이 확인되는 경우, 해당 고용주, 지자체에 대해 벌점 부과, 주의서 발부, 인원배정에서의 불이익 등이 주어지는 것으로 안내되고 있으나, 현재 출입국관리법 외에 근로기준법, 직업안정법 등 다른 법률 위반 소지가 있는 사안에 대해서는 신고·고발 등의 조치를 하도록 안내하고 있지는 않음.

이 사건 조사과정에서 H 군은 임금체불이나 고용주가 계절근로자를 다른 사업장으로 불법파견한 사례를 확인하고도, 사업장을 변경시키거나 출입국외국인사무소에 통보하는 것 이외에 고용노동부 신고, 수사기관 고발 등 다른 조치를 아예 고려하지 못한 것으로 확인되었는데, 실제 각 지자체의 업무담당자는 지침에 근거해 업무를 수행하므로, 지침에 명시되지 않은 사항에 대해서까지 폭넓게 검토하여 조치하는 것이 현실적으로 어려운 것으로 보임.

- ② 고용주, 외국인 계절근로자 등 관계자가 관련 지침상의 주요 내용을 쉽게 파악할 수 있도록 안내서 등 배포·공개

4. 권고 이후 계절노동자 제도 관련 정부 발표 및 법률 개정 현황

가. 2024. 9. 26. 법무부 ‘체류외국인 300만 시대 대비「신 출입국이민정책」추진’

- 주요 정책과제 [2] 지자체·민간 수요를 반영한 비자 거버넌스 운영
 - “비자 제안제” 도입/지역특화형 비자 대상 확대/계절근로자 사업 지원
주요 기대효과 : 지역상주인구 증가, 지역경제 활성화
 - 기존 : 계절근로자 도입 관련 지자체의 전문성 부족 및 관련 인프라 미비로 불법브로커에 의한 송출비리 발생
 - 개선 : 지원 전문기관 지정, 통합인력관리플랫폼 구축을 통해 지자체의 사업 운영을 뒷받침하고, 숙련성을 갖춘 근로자에 전자·복수비자를 발급하는 등 인센티브를 부여하여 성실 참여 유도
- * 전문기관은 계절근로자 도입 관련 MOU 체결, 계절근로자 선발·교육 등 지자체 사무를 지원 (기관 지정제도의 법적 근거 마련을 위한 「출입국관리법」 개정 추진)
- ※ 지역기반 비자제도 관련 지자체 지원 근거 마련 추진(「출입국관리법」 개정 또는 별도 특별법 제정)

○ 주요 정책과제 [4] 과학적·체계적인 외국인력 도입시스템 구축

- 과학적 분석 기반 도입규모 결정/불법체류·범죄 발생 시 환류 강화/해외인력 도입·관리 시스템 개선
- 기존 : 비자 심사 인프라 부족으로 입국 前 실질적인 검증이 어렵고, 브로커의 허위 정보 제공 및 불법 취업 중개로 불법체류·인권침해 발생
- 개선 : △ 재외공관의 비자 심사 인프라를 확충*함으로써 외국인력 입국 前 검증 강화
△ 외국인력 송출 관련 민간기관 등록제 법제화**를 통해 불법 브로커로 인한 인신매매·취업사기 등 각종 불법행위 예방

* 해외 주요국가(미국, 캐나다 등) 비자심사제도, 비자센터 운영방식 벤치마킹 추진

* 제도화된 민간기관을 통해 외국인에게 정확한 비자 정보를 제공하고, 국내 기업이 등록 민간기관을 활용하여 해외 우수인력을 발굴·채용할 수 있도록 지원

나. 2024. 11. 26. 법무부 ‘계절근로자 업무 허용범위 확대 등 농어촌 계절근로 제도 활성화 추진’

- ① 공공형 계절근로 업무 허용범위 확대 : 공공형 운영 사업장 내 농산물 선별·세척·포장 및 1차 가공, 육묘 관리 등
- ② 최소임금보장 기준 합리적 조정 : 체류기간의 75% 이상 → 주당 35시간 이상
- ③ 결혼이민자 초청방식 개선 : 초청 범위 2촌 이내(26. 1. 1.부터) 최대 10명 이내(25. 1. 1.부터)로 변경
- ④ 계절근로 체류자격 통합 및 체류기간 상한 연장 : E-8 단일 체류자격으로만 운영하며 체류기간 연장 절차 없이 최대 8개월까지 근무하도록 「출입국관리법 시행규칙」 개정
- ⑤ 계절근로 인권침해 방지 대책 강화 : 인권침해 피해자에 대해 프로그램 재참여 보장 등 불이익 없도록 조치, 침해 유형에 따른 실효적 권리구제를 위해 관계기관 역할을 명확히, 협업체계 구축해 합동 점검 기능 강화, MOU 체결 시 양국 지자체 업무 범위 명확히하여 사안·단체 개입 엄격 차단, 도입·송출 행정비용 공개

다. 법률 개정 발의 현황

2024. 11. 21. 계절근로 프로그램의 안정적, 체계적 운영을 위해 법적 근거 및 제도 지원 제반 사항을 명문화하려는 목적의 「출입국관리법 일부개정법률안」⁹⁾이 발의되었음. 해당 법률의 주요 내용은 법무부장관이 계절근로 프로그램을 시행할 수 있고, 법무부장관 소속으로 계절근로 정책협의회를 두고, 전문기관을 지정·운영할 수 있도록 하고, 전문기관 외 계절근로자의 선발, 알선 그 밖의 채용에 개입하는 행위를 한 사람을 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 것임.

9) 의안번호 2205772, 유상범의원 등 10인

라. 위 정부 정책 등에 대하여

앞서 제시한 바와 같이 어선원의 경우는 물론 농·어업 계절노동자의 경우에도 인력을 송출하는 브로커들이 제도에 매우 깊숙이 개입되어 있고, 이들이 제도의 도입취지를 왜곡하고 노동자들에게 피해를 입히는 상황이 계속되고 있음. 피해자들은 한국으로 재입국하지 못하거나 본국의 가족들에게 피해가 갈 것을 우려하여 피해사실을 적극적으로 신고하지 못하는 상황으로, 최근 한 지자체에서는 공공형 계절노동자 제도를 브로커를 통해 운영하던 중 이탈자가 발생하자 브로커측에서 현상금을 걸고 이탈자를 수배하는 사례가 보고되기도 하였음.

각 광역·기초지자체들은 관할 구역 내 인구감소 대응, 노동력 확보를 매우 중요한 현안으로 보고 계절근로자들을 얼마나 확보하였는지를 성과로 홍보하는 한편, 현실적으로 제도를 자체적으로 운영할 수 없다며 브로커를 양성화해 줄 것을 요구하는 경우도 있음. 그러나 어선원의 경우에서 보듯이 송출, 송입업체를 제도 안에서 관리하겠다는 시도는 성공적이라고 평가하기 어려운 상황임.

법무부는 위원회가 위 진정사건을 진행하는 동안 실태조사 등을 통해 자체적으로 확인 가능한 사안에 대해 적극적인 조치를 취하고 근본적인 대안을 강구하기보다, 경찰 수사 결과에 따라 지자체의 인신매매 혐의가 인정되는 경우 벌점을 부과하는 등 제재를 가할 예정이라는 미온적인 입장을 밝힘에 그쳤음. 실제 접수된 진정사건의 H 군 브로커는 위원회의 조사, 경찰수사가 진행되는 와중에도 지속적으로 여러 지자체의 MOU형, 공공형 계절노동제도 업무를 지속하여 왔고, 현재까지 아무런 조치도 취해지지 않았음.

위원회는 현재와 같이 외국인에 대한 사증발급, 체류관리 등의 업무를 주로 하는 법무부가 노동력을 도입하고 관리하는 업무를 수행하는 것이 적절하지 않다는 판단하에, 국무총리에 대하여 제도의 성격과 부처의 역할 등을 고려하여 주무부처를 조정하라는 취지의 권고를 하였음. 그러나 위원회 조사권고 이후 발표된 위 계획과 법률 개정안에서는 이에 대한 검토나 고민은 찾아보기 어려움.

공공형 계절근로 프로그램의 경우, 그 운영 주체인 농협, 수협은 엄밀히는 계절근로 프로그램에서 고용주들에 해당하는 농어민들을 위한 사업을 수행하는 곳으로, 현재도 공공형에서 브로커에게 업무를 위임하고 있는 상황이 보고되고 있음. 그러나 정부 계획에서는 공공형을 강화, 확대하는 것 외에 이 제도에서 브로커 개입을 어떻게 방지할 것인지에 대한 내용은 전혀 나타나지 않음. 또한 2024. 9. 발표된 계획에서는 인력 송출 민간기관 등록제를 법제화하겠다고 하였다가, 다른 발표에서는 브로커 개입을 차단하겠다고 하는 등 명확히 어떻게 하겠다는 것인지에 대한 정확한 정책 목표가 있는 것인지 혼란스러움.

뿐만 아니라 현행 「출입국관리법」상에서도 외국인의 여권 등을 이탈 방지 명목으로 다른 사람이 가지고 있는 것을 금지하고 이를 처벌하는 규정이 있고 인신매매방지법이 있음에도, 이

제도가 운영되는 전체적인 맥락이나 노동력 착취 목적의 인신매매에 대한 이해가 충분치 않아, 경찰 수사를 거치고도 브로커에게 수수료를 지급함에 있어 강제성이 없었다거나 인신매매에 해당하지 않는다고 판단되어 적절한 처분이 잘 이루어지지 않음. 그런데 단지 「출입국관리법」상 벌칙규정을 하나 더 만드는 것이 현실에서 유효하게 작동할 것인지에 대해 의문스럽지 않을 수 없음.

한편, 체류기간이 아닌 주당 노동시간을 기준으로 임금을 보장하겠다는 계획에서는 노동시간이 제대로 계산되지 않고 있는 농·어업 분야에서 어떻게 노동시간을 확인할 것인지 그 방안이 제시되지 않는 등, 여전히 제도 운영의 관점이 노동자 권리 보장, 피해 예방 및 구제보다는 노동력 확보, 관리의 측면에 더 기울어져 있는 것으로 보임.

5. 나가며

계절근로 프로그램에 참여하였던 많은 피해자들은 실제 진정이나 고소 등의 절차를 진행하기 어렵고, 가까스로 구제절차를 진행하더라도 사업장이나 체류자격 변경, 거처 확보 등의 과정에서 민간지원단체 외에 지자체나 국가로부터 지원은 거의 받기 어려움. 위 진정사건에서 문제된 지자체도 법적·행정적·생활상의 어떤 지원도 하겠다고 밝힌 바 없고, 브로커에게 임금을 착취당했다는 보고가 수십 건이 있었음에도 해당 브로커를 고발하지도 않았고, 진행 중인 사건에 대한 적극적인 수사를 촉구하지도 않았음. 브로커에 대한 문제를 언급하면 마치 한국의 지자체는 아무 문제가 없고 모두 상대 쪽에만 문제가 있는 것처럼, 그런 문제가 없는 국가나 지자체를 잘 찾으면 된다는 식의 인식을 보이기도 하였음.

서두에 언급한 바와 같이, 정부는 현재 고령화 및 저출생의 상황에서 부족한 노동력을 어떻게 충당할 것인지 대책을 마련해야 하는 상황인데, 이는 정도의 차이만 있을 뿐 일정한 사회·경제적 발전 수준에 다다른 국가들이 공통으로 처해 있는 상황임. 이에 다른 국가들은 송출국에 매력적인 선택지가 되기 위한 여러 정책을 고민하고 있는데, 우리 사회에서는 동남아시아 국가로 대표되는 한국에 비해 경제규모가 작은 국가 출신의 이주노동자에게 최저임금 이하로 임금을 주더라도 본국과 비교해서 수입이 많은 것이니 최저임금을 주지 않아도 괜찮다는 주장이 지속되고, 한국에서 일할 기회를 주는 것에 대해 감사하게 여기라는 식의 태도가 거리낌없이 표출되고 있음.

대표적인 송출국 중 한 곳인 필리핀 정부는 한국으로 송출되는 자국의 계절근로자에 대한 불법채용, 노동, 복지 관련 문제에 대한 여러 제보가 잇따르자, 이들의 권리보호를 위해 행정명령을 내려 노동자 송출을 제한하였음. 이는 송출국의 입장에서는 이례적이고도 어려운 결정이었을 것임. 앞서 모니터링 과정에서 인터뷰를 진행했던 노동자들도 브로커에 의한 착취, 고용주의 인권침해 행위 등의 상황이 개선되지 않는다면, 한국으로 다시 와서 일을 하고 싶지 않다고 하였음.

결국 이 문제를 해결할 책임은 정책과 법률을 각 담당하는 정부와 국회에 있음. 이주민은 한국 사회가 필요로 하는 노동력을 단기간 제공하는 도구가 아닌 우리 사회를 함께 구성하고 발전시켜 나가는 공동체의 일원이라는 점, 적시에 해결책이 마련되지 않으면 결국 그 피해는 노동자만이 아니라 농·어민, 궁극적으로는 전국민에게 미친다는 점을 고려해 근본적인 해결책이 마련될 수 있도록 적극적인 관심과 노력을 촉구함.



외국인 계절노동자 제도개선 토론회

토 론

강 성 철

남원농민회 회장

계절 농업노동자의 목소리

강성철 남원농민회 회장

I

계절 농업노동자의 현실

□ 국가적 책임을 지자체로 떠넘기고 있는 현실

- 사회적 지원 통합시스템 부재
- 주요 국가 산업인 농업을 지자체에 떠넘김
 - 지자체 간 MOU 체결 방식은 외교 문제로 나타날 수 있음
 - 지자체별 편차 극심
 - 각기 다른 조례로 혼선 가중, 이로 인한 대응 부족
- 담당 공무원의 경험 및 역량 부족
 - 생소한 사업, 농업 생태 불이해, 언어 대응능력부족, 회피 부서, 응대부처 중복으로 브로커 의존도 높음, 지방자치단체장의 관심도에 따른 시군구별 편차 높음
- 담당 공무원의 잦은 인사이동으로 계절 농업노동자 관리체계 약화초래

□ 계절농업노동자의 열악한 노동 및 생활 환경

- 의료 지원 부족
 - 농업재해 보험 가입만 가능, 의료보험 및 산재보험 부재
- 언어 소통 고충
 - 국가 통합 일상적 통역 서비스 부재로 고용주와 노동자간 의사불통 심화
 - 노동의 질 저하 및 생존권 위협
- 임금체불
 - 짧은 체류 기간 내 체불임금 해결 불가능
- 열악한 주거 시설
 - 주거의 불안정은 생산성 저하의 주요 원인

□ 현지 담당 기관의 부재

- 현지 브로커의 사전 선발 실시로 인한 과도한 브로커 비용 발생
 - 지원자의 과중한 브로커 비용 부담
 - 상당한 인권 침해 요소로 작용
- 현지 상황 파악 제자리걸음
 - 브로커 의지도 상승, 실 권력자는 브로커
 - 산업연수생 제도 답습 형태

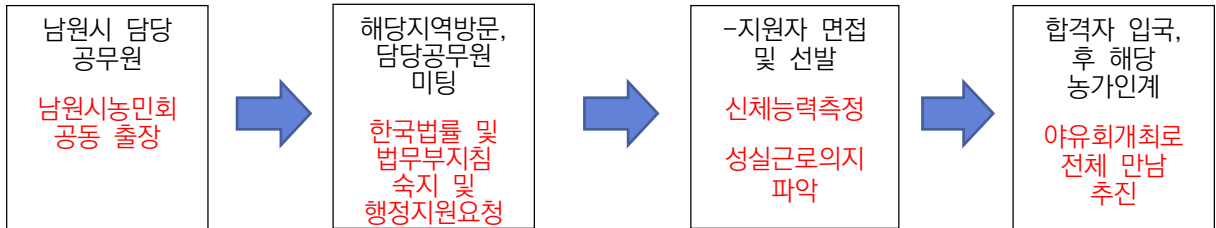
□ 각 계절노동자 해당 내용 비교

구분	내용	해당기관	체결방식	대상	체류 기간	업종-비자
농업/어업 계절 노동자	MOU체결 국내외 지자체 (예)남원시-라오스 노동사회복지부		지자체간 MOU 체결	MOU체결 지역거주자	5+3 최대8개월	농업: E-8-1 어업: E-8-3
결혼이주민 가족	결혼이주민 당사자			사촌이내 가족		농업:E-8-2 어업:E-8-4

※ 공공형 계절노동자는 계절노동자와 동일한 선발 절차를 거치며 단 선발시 명단을 구분함. 한국 입국 후 관리주체가 남원시가 아닌 남원시 조합공동사업법인으로 이들은 일당식으로 희망 농가에 파견되며 주 1회 휴무 또는 월 4회 휴무는 농업 계절노동자와 같은 처지임.

II 남원시 계절노동자 운영

□ 남원시 농업 계절근로자 선발 절차



□ 남원시 선발국 및 인원

해당년	대상국 /해당지역	선발 인원	비고
2022년	-몽골: 달란자가드 군	50명	
2023년	-몽골: 세르겔렝 군, 달란자가드 군	210명	결혼이주민 가족 포함
2024년	-몽골: 세르겔렝 군, 달란자가드 군-라 오스: 루앙프라방 시	465명 -몽골 63명 -라오스 125명 -결혼이주민가족 280명	남 197명 여 268명
2025년 (예정)	-몽골: 세르겔렝 군, 달란자가드 군-라 오스: 루앙프라방 시 -필리핀	823명	-희망농가의 고용인원 파악, 법무부에 유치신청 후 최종 인원 배정됨 -농업 종류 및 필요 인원 중 가로 국가 확대 필요. 필리 핀 추가하게 됨

□ 선발 과정에 참여한 남원시 농민회의 인권적 접근

- 현지 면접시 지원자의 재산 정도 파악
- 지원자들에게 브로커 비용 관련 집중 질문하여 모집 과정 추적
- 한국어 가능자 통역 고용 후 정확한 소통 주력
- 입국 후 전체 야유회 개최 추진: 전체 만남을 통한 위로와 정보 교환
- 근로자 인계 전 고용주들에게 계절근로자 고용 관련 고용주 의무사항, 근로, 임금, 안전 교육 실시 때 함께 참여함(남원시 진행)

Ⅲ

개선 방향

□ 중소 농업인을 위한 제도로 재정립 필요

- 국가 간 MOU로 체결 방식 전환
- 임금 관련 국가 및 지자체 선지급 후 정산제도 도입
 - 국가책임제 강화 또는 지자체 선지출 후 정산 제도 도입
 - 송출비용 실비 내역 공개
- 노동 조건 정립
 - 임금, 휴게 시간, 연장근로
- 미숙련 노동자 적응 비용 국가 부담
 - 고용 시 최초 1개월간 적응 비용 국가 및 지자체 보조 필요
- 공공형 계절 농업노동자 확대 운영에 대하여 국가 기준이 필요

□ 제도 정착을 위한 현지 시스템 구축 필요

- 각국 주재 사무소 개설
 - 각국의 EPS 센터 협조 필요
 - 담당 공무원 상주 또는 필요한 일정 기간 파견
 - 브로커 역할 약화로 지원자 부담 또한 감소 됨
- 선발 확정자 입국 전 사전 교육 실시
 - 한국 문화 및 해당 지역 소개 교육
 - 기본 한국어 자료 배포
- 철저한 송출국 계약서 관리
 - 국내법에 위배 되지 않는 계약서 작성 필요
(보증, 이자 문제 해결)

□ 사회적 지원 통합시스템 구축

- 24시간 각국 언어 통역 시스템 가동
 - 결혼이주민, KOICA 봉사단원, 이주민 지원단체
- 내국인 동일 수준의 건강권 보장
 - 의료보험에 준하는 일상적 의료 지원 ; 보건소, 지역 의료시설 이용

□ 농업 계절노동자 주거 및 식생활 환경 개선

- 비닐하우스는 집이 아니다
- 공공형, 공익형 기숙사 도입
 - 각국 식자재 구매 편의 제공

□ 담당 공무원 지원

- 전문성 강화, 담당인력 보충 및 확대
- 전문성 확보를 위한 잦은 인사이동 자제
- 현지어 가능자 우대
- 사업 이해를 위한 현지 파견 기회 제공

□ 현장의 소리 수렴

- 농업노동자 의견
 - 통역 담당관 미팅을 통한 현장의 소리 수렴
- 농업인 단체 의견
 - 농어업 고용인력 지원특별법 개정안에 각종 위원회에 농업인 단체의견 수렴을 위한 참여 반드시 필요함
- 고용주 의견
 - 각 지자체별 해당 부서에서 적극 민원 청취

IV

기타 제언

□ 브로커 없으면 행정이 안 돌아간다?

- 대한민국 공무원은 바보들인가
- 법과 조례 미비로 발생하는 예상치 못한 사례 발생의 일상화
(과도한 송출비용 계절노동자 부담, 노동자 선발권 브로커 선점, 브로커 통한 뒷돈 거래, 계절노동자에 대한 브로커의 과도한 담보 요구 등)

□ 미등록 이주노동자 이대로 단속, 추방만이 살 길인가

- EPS 성실근로자를 기간 만료 후 농어업에 일하도록 하자
- 가족 동반을 전제로 거주권을 부여하자

□ 기타 참고 사항

농업계절노동자 고용 작물별 허용인원

작물종류	재배면적	재배면적(단위 : 1000㎡)				
		2.0~2.9미만	2.9~4.3미만	4.3~5.8미만	5.8~7.2미만	7.2이상
① 시설원예·특작		2.0~2.9미만	2.9~4.3미만	4.3~5.8미만	5.8~7.2미만	7.2이상
② 버섯		5.8미만	5.8~8.5미만	8.5~11.5미만	11.5~14.5미만	14.5이상
③ 과수		10~18미만	18~27미만	27~36미만	36~42미만	42이상
④ 인삼, 일반채소		13미만	13~20미만	20~27미만	27~33미만	33이상
⑤ 콩나물, 종묘재배		0.40미만	0.40~0.70미만	0.70~1.05미만	1.05~1.38미만	1.38이상
⑥ 기타원예·특작		9미만	9~13미만	13~17미만	17~22미만	22이상
⑦ 곡물		20~55미만	55~350미만	350~450미만	450~550미만	550이상
⑧ 기타 식량작물		8미만	8~11미만	11~15미만	15~18미만	18이상
⑨ 꽃감 가공		80접 미만	80~90접 미만	90~100접 미만	100~110접 미만	110접 이상
허용 인원		4명 이하*	5명 이하	6명 이하	7명 이하	8명 이하

* 8세 미만(임신) 자녀, 70세 이상 고령농, 고강도 수작업의 경우 각각 1명 추가 가능

※ 복수의 작물 재배시 작물별 허용인원 합산이 아닌 유리한 작물의 허용인원 적용

작물종류 예시(농업분야)

작물종류	예시
① 시설원예·특작	고추, 상추(로메인, 생채, 롤라롤사 등), 참외, 수박, 메론, 깻잎, 오이, 쪽파, 호박(애호박 포함), 양배추, 녹색꽃양배추, 딸기, 미나리, 토마토, 가지, 토란, 구기자, 아스파라거스, 피망, 파프리카, 당귀, 방풍, 천궁, 백선희, 오미자, 부추, 열무, 케일, 쌈채소(겨자채, 뉴그린, 청경채, 썩갓, 근대, 치커리 등), 시금치, 양미나리, 향미나리, 얼갈이배추, 화훼(절화류)
② 버섯	원목재배 표고, 야생채취 송이, 능이, 목이, 석이, 싸리, 꽃송이, 복령, 양송이버섯
③ 과수	사과, 배, 복숭아, 포도, 단감, 아로니아, 다래, 자두, 무화과, 유자, 매실, 감귤, 밤, 호두, 대추, 뽕은감, 복분자, 오디, 블루베리, 머루, 산딸기
④ 인삼, 일반채소	인삼, 산양삼, 배추, 무, 달래, 시금치, 대파, 쪽파, 고추(풋고추 포함), 호박, 양배추, 콜라비, 녹색꽃양배추, 당근, 마늘, 생강, 양파, 더덕, 취나물(곤드레, 곰취, 산마늘, 눈개승마, 어수리 등), 여주, 고사리, 두릅
⑤ 종묘재배	과수/유실수 묘목, 원예 구근, 모종, 산림용 묘목, 조경수
⑥ 기타원예·특작	담배, 녹차, 들깨, 참깨, 머위
⑦ 곡물	벼, 귀리, 메밀, 호밀, 밀, 콩, 보리, 수수, 옥수수, 기장, 조
⑧ 기타 식량작물	연근, 감자, 고구마



외국인 계절노동자 제도개선 토론회

토 론

고기복

외국인이주노동운동협의회 운영위원장

외국인 계절노동자 제도 개선 토론편

고기복 외국인이주노동운동협의회 운영위원장

법무부 주도 문제점

초고령화와 농작업에 대한 내국인 기피 현상에 따라 농·어촌은 극심한 일손 부족에 시달리고 있다. 그런 가운데 계절노동자제도는 최근 몇 년간 대폭적인 쿼터 증가를 통해 농어촌 인력난 해소에 일조해 왔다. <외국인근로자의 고용 등에 관한 법률>에 의해 운영되고 있는 고용허가제 이주노동자는 2024년에 165,000명에서 2025년에 130,000명(35,000명, 21.1% 감소) 도입 예정인 반면, 계절노동자는 68,000명에서 75,000명(7천 명, 10.3% 증가 배정)이 도입될 예정이다. 법령으로 운영되는 고용허가제보다 법무부 운영지침으로 운영되고 있는 계절노동자 제도로 입국하는 이주노동자 쿼터가 거의 6배 수준으로 꼬리가 몸통을 흔드는 격이다.

운영 평가

연도	배정	운영	운영비율
2017	1,547	1,085	70.1%
2018	3,655	2,824	77.2%
2019	4,211	3,497	83.0%
2020	5,806	223	3.8%
2021	7,340	1,850	25.2%
2022	19,718	12,027	60.9%

2017년 본격 시행된 외국인 계절노동자를 신청한 지자체들이 배정받는 인원은 점차 100%에 수렴하고 있다. 이는 지자체들이 배정을 많이 받기 위한 요령(이탈방지책 제시, 운영 방법 기술 등 신청서 작성 요령)이 늘었거나, 법무부가 배정을 점차 후하게 하고 있다고 해석할 수 있다.

배정 대비 운영 비율은 코로나로 인해 입국이 쉽지 않았던 2020-22년도의 비율이 현저히

줄어들었다. 계절노동자 신청 인원은 2017년부터 2022년까지 해마다 증가했다. 그에 따라 배정(42,277명) 인원이 늘었음에도 불구하고 운영(21,506명) 비율은 6년 평균 50.86%에 그쳤다. 무엇보다 배정(5,806명) 대비 운영(223명) 비율이 3.8%에 불과했던 2020년 사례는 코로나라는 특수 상황을 감안해도 계절노동자제도 운영에 어떤 문제가 있었는지를 단적으로 드러냈다. 쿼터 배정 권한을 가진 법무부가 실제 수요와 지자체의 운영 능력을 면밀하게 살피지 않고 배정해 왔다는 점이다.

연중 상시, 전국적 수요

연도별 도입 규모를 보면 출입국 통제가 강화된 코로나 이후 급격한 증가세를 보인 이후 매년 증가세를 유지하고 있음을 알 수 있다. 발제자는 ‘상대적으로 노동력 수요가 많은 여름에 그 규모가 증가하다 겨울에는 감소하는 경향’을 보인다고 했는데, 이는 계절노동자제도 특성에 따른 것이다. 그러나 발제자가 언급한 바와 같이 어업, 특히 김 양식장 등은 겨울 수요가 크다는 특징을 갖고 있으며, 체류 기한이 5개월에서 8개월로 연장되며, 계절노동자 수요는 특정 계절에 한하기보다 연중 상시적으로 농어촌 인력 수급에 큰 역할을 감당하고 있다고 보는 게 타당하다. 또한, “수도권과 제주도를 제외한 4개 권역 중에서는 강원도에서 고용하는 계절근로자 비중이 가장 낮다”고 한 부분도 농가인구를 기준으로 보면, 강원도가 결코 적은 비중은 아니다.¹⁾ 강원도 농가인구가 전라권에 비해 1/3, 경상권에 비하면 1/4 수준에 불과하다는 점을 놓고 보면, 계절노동자의 지역적 수요 또한 전국에서 골고루 증가하고 있다고 봐야 한다.

친인척 초청방식 확대

발제자는 2023년 9월, 12월에 친인척 초청방식이 지자체간 업무협약(MOU) 체결 방식보다 더 큰 비중을 차지한 것으로 확인됐다고 했다. 그러나 초청방식에 따른 계절노동자 수요는 특정 시기에 한해 간단하게 설명할 수 있는 부분이 아니다.

해남군처럼 지자체간 MOU 체결을 통한 계절노동자 도입이 제한된 지자체들이 대안적 방법으로 친인척 초청방식을 적극 추진하기 때문이다. 2024년 1월, (사)모두를 위한 이주인권문화센터 등 이주인권단체와 국가인권위 등이 실시한 실태조사 결과 여권, 통장 압류와 브로커의 임금 중간착취와 보증금 설정 등의 문제가 드러난 해남군은 MOU 체결 계절노동자 도입 프로그램을 잠정 중단하며 친인척 초청 방식만 운영하겠다고 발표한 바 있다.

2024년 당시 해남군 MOU 도입 계절노동자는 420명인 반면, 가족초청은 200명이었다. 친

1) 2023년 국가통계포털. 강원도 농가인구 139,699명, 전라권 457,592명, 경상권 566,185, 충청권 382,776명

인척 초청은 이탈율이 낮고, 브로커 개입을 차단하는 데는 효과적이긴 하나, 결혼이주민들의 사적 상담과 부담은 늘 수밖에 없는 구조다. 공공이 마땅히 담당해야 할 영역에서 결혼이주민들이 무료로 제도의 미비한 점을 뒷수습하도록 강제당하고 있는 셈이다. 이런 가운데 해남군은 2024년도에 인권침해 사례가 보고되었음에도 불구하고 2025년 상반기 농업분야 계절노동자(E-8비자)로 1,137명을 배정받았다. 친인척 초청방식은 개별 초청 방식이라 행정력 수요가 많다는 점 때문에 지자체들은 여전히 MOU 체결 방식을 선호하고 있어서 선호도에 비해 도입 규모가 크다고 할 수 없다.

법령도 없는 계절노동자제도

출국 전 계약 조건과 다른 노동 환경, 브로커 개입으로 인한 강제적립과 임금착취, 단기 체류로 인한 고용 불안정, 제조업과 비교하여 긴 노동시간에도 불구하고 상대적 저임금과 열악한 노동환경이 문제가 되면서 계절노동자 이탈 원인이 되어 왔다. 이에 법무부는 계절노동자 도입 주체인 각 지자체에 이탈 방지책을 요구하고 있고, 지자체들은 쿼터 확보와 확대를 목적으로 이탈보증금과 강제적립, 친인척 연대 책임과 같은 이탈 방지책을 불법적으로²⁾ 시행하고 있어 심각한 인권침해가 발생하고 있다.

발제자는 현재 농어업 계절노동자제도의 근거 법률은 ‘농어업고용인력지원특별법 제10조’ 단 한 조문에 불과하다고 지적했다. 그러나 근거 법령조차도 계절노동자제도 배제를 명문화하고 있어 실질적으로 계절노동자 관련 법령은 전무하다고 봐야 한다.

농어업고용인력 지원 특별법(농림축산식품부, 해양수산부) 제10조(외국인 농어업고용인력의 활용 지원) ①항에 “정부는 농어업경영체가 필요로 하는 외국인 농어업고용인력을 안정적으로 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.”고 규정하고 ③항에 지원 가능 업무에 대해 다음과 같이 나열하고 있다.

1. 외국 지방자치단체와의 외국인 농어업고용인력 도입 관련 양해각서(MOU) 체결 업무
2. 농어업 분야 외국인 농어업고용인력의 선발, 교육, 체류 및 출국 관리 등에 관한 업무
3. 그 밖에 농어업 분야 외국인 농어업고용인력의 활용 지원을 위하여 필요하다고 인정되는 업무

그러나 이는 강제 조항이 아니다. 법무부는 해당 업무를 지자체에 위임하여 어떤 지자체에 서도 해당 업무를 지원한 바 없다.

2) 2022년도 6월, 법무부 외국인 계절근로자 프로그램 기본계획 운영지침에 ‘무단이탈(불법체류) 방지를 위한 외국 지자체·정부의 노력’ 부분에 귀국보증금 예치가 명시된 사실이 알려졌다. 해당 운영 지침이 알려진 후, 시민단체의 비판이 제기되자, 법무부는 22년 11월 16일에 귀국보증금 예치제도 폐지를 발표했다. 하지만 귀국보증금은 브로커 등에 의해 관행처럼 굳어져 있다.

무엇보다 농어업고용인력 지원 특별법은 법 자체에 모순점을 갖고 있다. ②항에 “정부는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 및 「출입국관리법」에 따라 외국인 농어업고용인력 도입을 결정할 경우 농어촌인구의 감소, 계절적 특성, 품목별 상이한 고용 형태 등 농어업고용인력 수요의 특수성을 고려하여 농어업 분야의 배정 규모 및 시기를 정하여야 한다.”고 규정하고 있는데, 이는 외고법에 부합하지 않는다. 외고법 시행령 제2조(적용 제외 외국인근로자) 1.번은 “계절근로(E-8)의 체류자격에 해당하는 사람”을 적용 제외 대상으로 규정하고 있기 때문이다.

이처럼 관련 법령도 없이 법무부 지침만으로 운영되고 있을 뿐만 아니라, 운영지침이 대외 비로 분류되어 있어 제도 투명성 확보에 걸림돌이 되고 있다.

현실 외면하는 제도

시설, 노지 재배 구분 없이 농업은 농번기와 농한기가 구분돼 있고, 기상 여건에 따라 작업 여부가 결정되기 때문에 이주노동자를 고용하는 농업인들은 월급제보다는 일당제를 선호한다. 그러나 현행 고용허가제나 계절노동자제도는 월급제로만 근로계약을 하고 있어 현실을 반영하지 못하고 있다. 계절노동자 제도가 현장 수요를 반영하기 어려운 이유는, 도입 주체(지자체와 계약 당사자(농어민), 비자 발급(법무부) 부서가 일치하지 않아 논의하기 어려운 구조다. 지역에 일손이 급한 현장이 있어도 실정법상 품앗이가 어려워 미등록자를 고용해야 한다.

공공형을 대안으로 제시하지만, 국제협력 역량 미비로 인한 브로커 개입, 그로 인한 중간착취 등은 안성이나 괴산 농협 사례에서 보듯 여전한 실정이다.(해남, 괴산, 안성: 동일 브로커) 송출국 지자체들과 국내 각 지자체는 국제협력 역량 미비로 송출업자임을 자임하는 브로커 개입이 일상화되어 있고, 중간 수수료 등의 임금착취가 용인되고 있다. 브로커 개입은 계절노동자제도에서 엄격히 금하고 있는 사항이지만, 현실은 브로커 없이 운영되기 어려운 구조다. 행 계절노동자 제도는 과거 현대판 노예제도라는 비판을 받았던 산업연수생 제도가 갖고 있던 출국 전 보증금과 강제적립 의무화, 이익집단(혹은 개인)의 중간착취와 인권유린 등의 문제점들을 답습하고 있다.

계절노동자제도는 임금체불이나 폭행, 중간착취 등의 피해를 당해도 당사자들이 직접 목소리를 내기 어려운 구조다. 체류기간 연장권과 재입국 추천 권한을 고용주나 브로커가 갖고 있고, 지역 내 수사기관과 지자체의 안일한 대응 등으로 인해 피해자들이 입을 닫아버리기 때문이다.

더 늦기 전에… 대안, 해법

계절노동자제도는 저출산 고령화사회인 대한민국에서 향후 증장기적 농업정책으로 자리매김할 여지가 크다. 그런 면에서 지금과 같은 체류 관리 중심의 제도로는 한계를 지닐 수밖에 없다.

법무부는 장애인 노동력 착취로 물의를 일으켰던 신안군 염전에 계절노동자를 배정했다. 신안군은 인신매매로 인해 미국으로부터 소금 수출 규제를 받는 지역이다. 이러한 수출 규제가 수출 1조 원이라는 김 산업이라고 그 대상이 되지 말라는 법은 없다. 전남 지역에서 어업 계절노동자 없이는 김, 전복 등의 양식업이 불가능할 정도라는 사실과 그 속에서 벌어지고 있는 각종 인신매매적 피해 사례들은 수출 규제 대상이 되기에 충분하다.

완도와 고흥 등에서 브로커 개입 사례가 공공연하게 드러나고, 해남에서 임금착취를 하던 브로커가 괴산과 안성에서 버젓이 공공형 계절노동자 도입에 개입한 사실이 드러났지만, 법무부는 해당 브로커들을 기소하지 않았다. 이처럼 정부의 안일한 대응은 지역 경제에 큰 위기를 가져올 수도 있다.

계절노동자 인권침해가 사업주체와 브로커에 의해 심화되고 있다. 이에 계절이주노동자 인권 상황에 대한 체계적인 조사를 통해 농어촌 계절노동자 제도 개선을 도모해야 한다. 실태조사는 모집 과정에서의 출국 비용과 근로계약 내용의 적절성, 출국 전 교육 내용, 국내 입국 후 오리엔테이션, 숙소와 임금지급, 산업안전교육, 노동시간과 급여 등 전반적인 노동환경, 브로커 개입과 그로 인한 피해 여부, 이탈보증금과 연대 보증 등의 인신매매적 요소 여부, 피해 상황 발생 시 고충처리 여부 등을 면밀하게 살펴야 한다. 이를 통해 농어촌 제도 개선을 도모하여 정부와 지자체에는 이주노동자와 그 가족의 인권보호 방안 수립을, 고용주와 언론 등 민간에는 인권감수성 향상을 촉구하며 증장기적 농업정책을 세워나갈 수 있어야 한다.

시민단체의 실태조사 이후 성실한 농민들이 피해를 보는 경우가 없지 않다. 계절노동자들을 악의적으로 학대, 착취하지 않았음에도 불구하고 제도적 미비로 인해 비난을 받는 농어민을 악마화하는 것은 해법이 될 수 없다. 오히려 농업 정책을 통해 해법을 찾아야 한다. 지속 가능한 수준의 농민기본소득 보장, 직거래 활성화·협동조합 조직화·영농기계화·유통선진화와 같은 농정 개혁이 선행되어야 하고, 윤리적 소비와 같은 시민인식 개선도 동반되어야 한다.



외국인 계절노동자 제도개선 토론회

토론

이 민 호

거창군청 농촌일손담당팀장

토론문

이민호 거창군청 농촌일손담당팀장

거창군 주요 농촌인력 지원사업 추진현황

□ 2024년 사업유형별 추진현황

유형	국적	인원(24년 기준)	임금(원)	운영방식	운영기관
농가형 계절근로자	외국인	472명	일 78,880	농가와 5개월 이상 장기계약	거창군
공공형 계절근로자	외국인	30명	일 80,000	수요농가 일단위 수시배정	북부농협
농촌인력증개센터	내국인	264명	일 100,000	수요농가 일단위 수시배정	상시고용 협동조합

□ 2024년 계절근로자 운영 상세현황

구분	현 근로인원	입국	출국	비고
소계(명)	287	502	215	
결혼이민자 가족·친척	63	141	78	
성실근로자 재입국	42	89	47	
MOU 신규입국	182	272	90	

□ 연도별 계절근로자 유치현황

구분	2022년	2023년	2024년	2025년 (수요조사 결과)
유치인원	62농가 / 246명	97농가 / 322명	156농가 / 502명	193농가 / 684명
유치유형	푸라시 MOU(246)	푸라시 MOU(174) 결혼이민자 가족(148)	푸라시 MOU(360) 결혼이민자 가족(140)	푸라시 MOU 결혼이민자 가족
국적	필리핀	필리핀, 베트남, 네팔	필리핀, 베트남, 네팔, 캄보디아	필리핀, 베트남, 네팔, 캄보디아
무단이탈	18명(7.3%)	6명(1.9%)	1명(0.2%)	-

□ 거창군 농업인 근로자 기숙사(공공형 계절근로자 기숙사로 활용)

- 사업비 : 5,010백만원(국 750, 도 150, 특조 1,000, 군 3,110)
- 시설규모 : 4층, 연면적 1,118.08㎡(338.2평)
- 주요시설 : 18호실(최대 72명 수용), 사무실, 교육장 등



건물 외부(측면)

교육장

1층 사무실

숙소내부

거창형 외국인 계절근로자 사업현황

I 사업초기 문제점

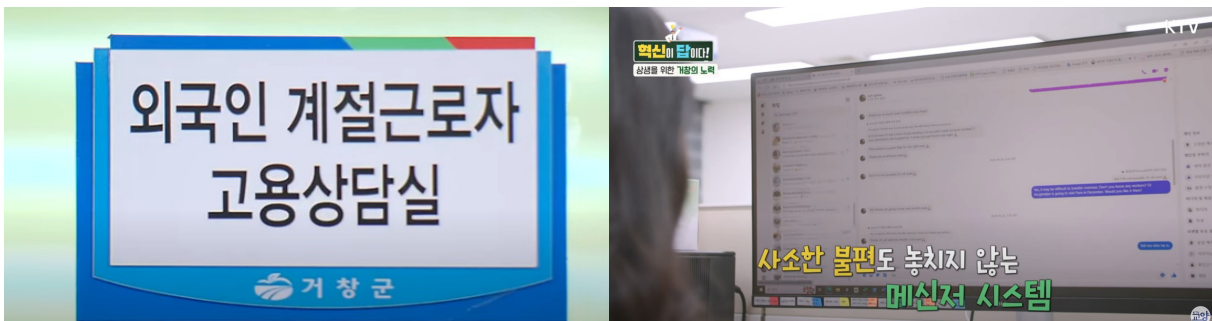
□ 계절근로자 선발·송출 과정에서 브로커 개입

- '21. 10. 필리핀 푸라시와 외국인 계절근로자 유치 MOU를 체결
 - 거창군 관계자에 'MOU 체결을 도와주겠다'는 명목으로 접근
- '22. 4월부터 계절근로자 입국 ⇒ 브로커 개입 문제점 발생
 - 푸라시에서 계절근로자 선발·송환 업무 브로커에게 전체 일임
 - 근로계약서 작성 시 임금 갈취를 위한 이면 계약 체결
 - 관리자라는 명목으로 브로커가 통장과 여권을 빼앗아 임금 갈취
- 임금갈취로 인한 집단 무단이탈 발생(18명)
 - 월 1,560,000원(숙식비공제 후)의 급여 중 50% 840,000원 갈취
 - ⇒ 2023. 1월 거창군 ↔ 필리핀 푸라시 MOU 파기

II 개선과정

□ 전담조직 신설(전담팀 + 계절근로자 고용상담실)

- '23. 1. 농촌인력 전담팀 '농촌일손담당' 신설(팀장 1, 팀원 2)
 - 사업의 전문성과 행정력 강화로 브로커들의 행정접근 차단
- '23. 2. 외국인 계절근로자 고용상담실 설치·운영
 - 기간제 근로자 4명 구성(입출국 지원 2명, 통역·모니터링 2명)
 - 필리핀 결혼이민자 고용으로 농가와 근로자 간 소통지원
 - 근로자 ↔ 농가 매칭과 비자 관련 행정서류 대행
 - 근로자들과의 직접 소통으로 인권침해 신고창구 역할 수행



□ 계절근로자 지원 확대 강화

- '23. 3. 「거창군 농촌인력난 해소를 위한 지원조례」 전부개정
 - 외국인 계절근로자 지원 근거마련 및 지원범위 확대
- 인력수송 및 행정절차 비용 지원
 - 공항 및 출입국·외국인사무소 이동을 위한 차량지원
 - 마약검사비 : 인당 40,000원 지원
 - 외국인등록비 : 인당 30,000원 지원
- 보험료 지원
 - 산재보험 : 인당 월 42,500원
 - 질병보험 : 인당 월 10,000원(국민건강보험 가입 불가 계절근로자 대상)
- 계절근로자의 한국 적응을 돕기 위한 웰컴 팸투어 실시
- 지역사회 기관·단체에서 의류, 간식 등 지원품 전달



마약검사 지원

식료품 기부



웰컴 팸투어

의류기부행사

□ 근로자 선발 범위 확대(농가가 도입방식 선택)

- '23. 1. 성실근로자 재입국 + 결혼이민자 가족초청 → 선발방식 확대
 - 성실근로자 재입국과 결혼이민자 가족 초청 방식 중 농가가 직접 선택
 - 도입 방식 확대 후 재입국을 농가가 직접 결정하자 계절근로자들이 성실하게 근무하여 농가민원 현격히 감소

□ 푸라시와의 관계 정상화(거창군 ⇔ 푸라시 MOU 재체결)

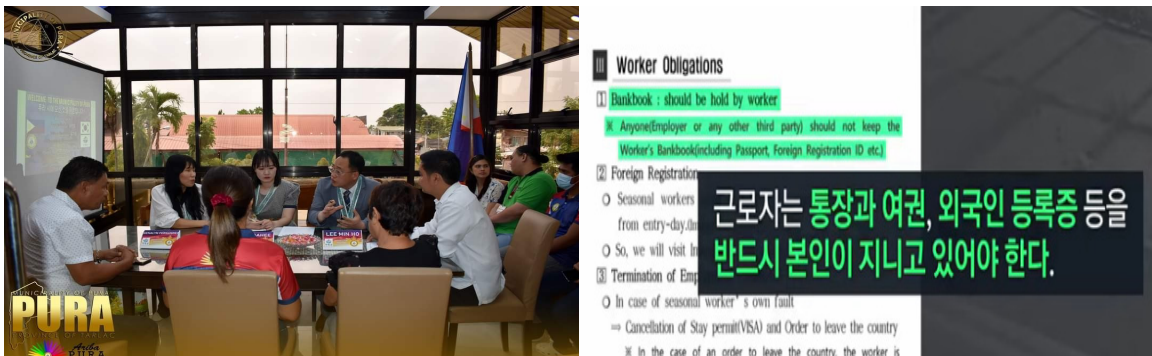
- 재체결 배경
 - 푸라시 근로자들의 재입국이 중단되자 푸라시장에게 항의 방문
 - 푸라시장의 화상통화 요청으로 MOU 재체결에 대해 논의
- '23. 4. 거창군 ⇔ 푸라시 외국인 계절근로자 유치 MOU 재체결

(거창군 요청사항)

- 일체의 수수료 없이 근로자들을 푸라시에서 직접 선발·송출하는 조건으로 MOU 재체결 요구
- 근로조건과 급여에 대하여 근로자들에게 투명하게 공지해 줄 것
- ⇒ 푸라시 PESO(공공일자리팀)에서 모든 과정을 전담할 것을 확약

(푸라시 요청사항)

- 항공료가 비싸 브로커가 개입하는 사례를 막을 방안 마련 요청
- 근로자들의 임금 착취와 인권침해 보호 체계 마련 요청
- ⇒ 거창군에서 예산으로 근로자들에 항공권 선지원하고 첫 급여에서 수수료 없이 공제, SNS를 통해 부당사례 신고 체계구축



□ 기타 브로커 차단방안

- '24. 4. 근로자 관리 및 보호를 위한 관리자 파견 요청(거창군→푸라시)
- 브로커에게 의존하던 비자취득 행정절차를 군에서 근로자에게 안내
- 2024년부터는 거창군에서 현지 면접을 통하여 근로자 직접 선발



□ 근로자 인권보호 체계

- 인권침해(폭행, 성추행 등)
 - 인권침해 신고(근로자 → 상담실) ⇒ 담당공무원 농가방문 ⇒ 인권침해 사실확인 ⇒ 고용주와 근로자 분리조치 ⇒ 법적조치 필요 여부 판단(필요시 고발조치) ⇒ 고용주와 근로자 재매칭
- 임금체불
 - 임금체불 신고(근로자 → 상담실) ⇒ 담당공무원 농가방문 ⇒ 임금체불 사실확인 ⇒ 고용주 독려 ⇒ 지속 체불 시 노동청 고발 ⇒ 고용주와 근로자 재매칭

Ⅲ 개선효과

□ 농작업자 인건비 안정화

(단위 : 천원)

구 분	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	비 고
사 과	95	105	130	110	110	
양 파	130	140	160	150	150	
딸 기	100	110	105	95	85	

□ 무단이탈 0%대 달성

구 분	2022년	2023년	2024년
무단이탈	18명(7.3%)	6명(1.9%)	1명(0.2%)

□ 농가들의 계절근로자 사업에 대한 높은 만족도 달성

- 종합만족도 : 농가형 85%, 공공형 91%,
- 향후 지속고용 여부 : 농가형 97%, 공공형 97%

(조사기간) 2024. 7. 29. ~ 8. 28.

(조사대상) 23년 이후 계절근로자 고용 농가

(조사방법) 거창군 홈페이지(참여요청 카톡, 문자 발송)

(참 여 자) 193농가(농가형 93, 공공형 100)






외국인 계절노동자 제도개선 토론회

토 론

전 동 균

법무부 농어업외국인력지원TF팀장



토론문

전 동균 법무부 농어업외국인력지원TF팀장

① 계절근로자 제도 개요 설명

1. 도입 배경

- 단기·계절적 인력 수요를 적시에 충족시킬 수 있는 제도 마련 필요
 - 기존 외국인력 도입 제도(고용허가제)는 연중·상시 고용을 전제로 설계되어 단기간·계절적으로 발생하는 인력 수요에 대응 곤란
 - ※ 농·어업 분야는 축산업, 시설원예, 양식업 등 상시 고용이 필요한 분야 외에 파종기·수확기 등 계절적인 인력 수요 존재
- 법무부에서 계절성이 강한 농·어촌의 일손 부족을 해결하기 위해 외국인 계절근로자 프로그램 시범운영 후 '17년부터 본격 시행
 - ※ (시범사업) '15.10월 ~ '16.12월 총 3회에 걸쳐 운영, 충북 괴산 절임배추 근로를 시작으로 총 6개 지자체, 102개 농·어가, 219명(6개국) 계절근로자 참여

2. 도입 경과

- ('15. 10.)「외국인 계절근로자 프로그램」시범시행[단기취업(C-4, 90일)]
- ('17. 1.)「외국인 계절근로자 프로그램」본격 시행
- ('19. 12.) 계절근로(E-8, 5개월) 체류자격 신설
- ('22. 1.) 국내체류 외국인의 계절근로 참여 상시 허용
- ('25. 1.) 체류기간 상한 연장(8개월)

3. 주요 내용

- (체류자격·기간) 계절근로(E-8), 8개월 이내
- (운영 근거) 「출입국관리법 시행령」 별표 1의2(E-8)
- (도입주체) 농·어가가 속한 기초지자체(시·군)

○ 도입방식

- (해외입국) ▲국내 기초지자체와 업무협약(MOU)을 체결한 외국 지자체가 추천한 주민, ▲결혼이민자의 가족·친척(4촌 이내), ▲국내 유학생(D-2) 부모
- (국내체류) 합법 체류 중인 사람(D-1, D-2, D-4, D-10, F-1, F-3, H-2, G-1) 중 계절근로 참여 희망자 대상 체류자격외 활동 허가

○ (고용방식) ▲(농어가 직고용) 개별 농어가와 직접 고용계약을 체결, ▲(공공형) 농협이 직접 고용하여 농가에 일단위로 인력 공급

○ (허용분야) 단기간·집중적으로 노동력이 필요한 농·어업 분야

○ (허용인원) 각 지자체 수요조사 후「계절근로자 배정심사협의회*」에서 지자체 관리능력, 이탈자 수, 인권침해 방지대책 등을 고려하여 지자체별 총원 배정(상·하반기 연 2회)

* (구성) 법무부, 고용노동, 행안부, 농식품부, 해수부

○ (관리) 고용주, 지자체(국내외) 준수사항 위반 시 배정인원 삭감 및 프로그램 참여 제한

○ (인권보호) 언어소통도우미 제도 운영, 인신매매 피해자 식별지표 활용 의무화, 인신매매 피해자 구제 및 불이익 방지 등

4. 연도별 운영 현황

연도	구분	신 청		배 정		운 영		이 탈	
		지자체	인원수	지자체	인원수	지자체	인원수	인원수	이탈률
'17년	(해외입국)	24	2,243	23	1,547	21	1,085	18	1.7%
'18년	(해외입국)	44	4,229	44	3,655	42	2,824	100	3.5%
'19년	(해외입국)	54	5,267	54	4,211	50	3,497	57	1.6%
'20년	(해외입국 없음)	60	6,076	58	5,806	25	223 (국내 체류)	0	0
'21년	(해외+국내)	42	7,340	42	7,340	44	1,850 (559+1,291)	316	17.1%
'22년	(해외+국내)	115	19,975	114	19,718	104	12,027 (10,630+1,397)	1,151	9.6%
'23년	(해외+국내)	132	41,245	132	40,647	130	32,837 (32,489+348)	925	2.8%
'24년 12월	(해외+국내)	136	68,150	136	67,778	135	57,269 (57,247+22)	584	1.0%

※ '25년 상반기 배정 현황 : 136개 지자체, 74,689명

2 발제문 검토의견

(발제 1) 농어업계절이주노동의 현 문제점 및 관련 법률 개선 방안

□ 현황 및 문제점

- 계절근로제는 안정적 제도 운영, 투명성 확보, 인권보호 등 근로자 지원체계 마련을 위한 법적 근거가 필요하다는 각계의 지적

〈계절근로자 제도 법적 근거 마련 관련 요구〉

- (정부) 국정현안관계장관회의('22.9.8. 「계절근로자 관리체계 개선방안」, '24.6.20. 「외국인력의 합리적 관리방안」)
- (국회) '23, 국정감사(법사위, 농해수위 지적), '24.5.30. 제22대 국회 입법·정책 특별보고서 포함
- (지자체) '24.8. 경남도, '24.3. 전북도·의회/전남도 등 다수 지자체 건의

- 현재 법무부 소관 법령인 「출입국관리법시행령」상 체류자격(E-8)과 내부지침인 「외국인 계절근로자 프로그램 기본계획」으로 제도 운영

□ 개선방안 의견

- 외국인 계절근로자 제도 운영을 위한 법령 체계를 보완할 필요가 있다는 발제자 의견에 공감
- 이미 국회 차원에서 계절근로자 제도의 안정적·체계적 운영을 위해 계절근로 프로그램 시행 근거 등을 법률로 규정하는 「출입국관리법」개정안이 발의되었으므로 이를 토대로 검토하는 것이 바람직할 것으로 생각됨
 - 개정안 주요 내용은 ①계절근로 프로그래 운영 근거 ②계절근로 정책 자문을 위한 협의회 설치 근거 ③계절근로 전문기관 지정·운영 및 지원 근거 ④계절근로 불법 선발 등에 개입 알선 금지 및 벌칙 규정 신설
 - ※ ('24. 11.) 출입국관리법 일부개정안 의원입법 발의(유상범 국회의원)
- 법무부는 계절근로자 제도 운영 근거가 법률로 상향되면 기존 내부지침을 훈령으로 정비하여 관련 규정 공개를 강화할 예정임

(발제 2) 외국인 계절노동자 관련 조례 및 양해 각서 고찰

□ 검토의견

<조례 관련>

- 계절근로자 제도 지원을 위해 전국 기초지자체는 조례 제정*이 늘어나고 있어 이에 대한 비교 검토 및 표준화 작업이 필요하다는 발제자의 의견에 공감

※ (조례 주요내용) 운영계획 수립, 전담인력 배치, 재정지원, 지도·점검 등 규정

* 조례제정 지자체 : ('20) 3, ('21) 4, ('22) 18, ('23) 31 ('24) 17

- 다만, 계절근로자 각 지자체의 지원체계 통일성은 유지하되 지역 농어업 및 지자체 특성을 고려할 필요가 있음

<표준 MOU 관련>

- 법무부는 기초지자체 업무협약(MOU)체결 및 계절근로자 선발·입국·교육·체류·출국 지원 등에 관한 업무 등을 지원할 수 있는 전문기관 지정을 추진하고 있어 MOU 관련 문제점을 해소될 것으로 기대됨

(발제 3) 국내 농어업 이주노동자 인권 현황 개선 방안

□ 검토의견

- 농어업의 열악한 근로환경, 브로커 개입에 따른 임금 가로채기 등 인권침해가 근로자의 지위를 심각하고 훼손할 수 있고, 인권 보호를 위한 지원체계 및 모니터링을 강화해야 한다는 발제자의 의견에 공감

- 법무부는 고용주, 지자체, 출입국 업무 담당자 등의 인권 인식 개선, 계절근로자 대상 조기 적응 프로그램 확대를 통한 구제 절차 등 정보 안내 강화, 불법 브로커에 대한 엄중한 처벌 강화, 인권피해 보고 시 피해자 보호 강화 등을 통해 계절근로자 인권 보호가 강화될 수 있도록 관계부처와 지속적으로 협업해 나갈 예정임



외국인 계절노동자 제도개선 토론회

토론

홍인기

농림축산식품부 농업경영정책과장

농림축산식품부 계절근로자 지원 정책 및 사업 추진현황

홍인기 농림축산식품부 농업경영정책과장

계절근로제는 인력수요가 집중되는 농번기(4~6월, 8~10월)에 농가 일손부족을 해소하기 위해 도입한 제도로 2015년 시범도입되었고 2017년부터 본격 시행되었습니다. 농촌의 고령화 등의 영향으로 도입규모는 계속 증가되고 있는 상황입니다.

또한, 장기간 계절근로자 고용이 어려운 소규모·영세 농가들을 위해 지역농협이 계절근로자를 고용하여 일(日)단위로 신청 농가에 인력을 공급하는 공공형 계절근로를 2022년부터 도입하여 운영하고 있습니다. 2022년 5개소 시범운영 후 2023년에는 19개소, 2024년에는 55개 시군 70개소, 2025년에는 60개 시군 90개소로 운영을 확대하였습니다. 지난해 25년 사업규모에 90개소 모집에 72개 시군 122개 농협이 신청하는 등 사업 수요가 높아 앞으로도 사업을 지속적으로 확대해 나갈 계획입니다.

농식품부는 국내에 유입되는 계절근로자들이 국내 농업 생산에 기여하고 농촌사회에 안정적으로 정착할 수 있도록 법무부 등 관계부처 및 지자체, 유관기관과 협조체계를 구축하여 다양한 지원방안을 마련하여 추진중에 있습니다.

2023년에는 외국인 근로자를 비롯한 농업고용인력의 체계적 지원을 위해 「농업고용인력지원특별법」이 제정되어 지난해 2월 시행되었습니다. 이 법에 따라 농협중앙회와 농림수산식품교육문화정보원을 농업고용인력지원전문기관으로 지정하고, 농업고용인력실태조사를 실시하는 한편, 농업 근로자와 고용주를 대상으로 교육 및 상담 등을 지원합니다. 올해부터는 시·도 및 시·군·구에도 농업고용인력지원센터를 지정하여 운영할 계획입니다.

계절근로자 등 농업근로자와 고용주를 대상으로 지역, 품목, 경영체 현황, 고용기간, 근로시간, 임금, 사회보험, 주거여건, 만족도, 인력수요 등을 조사하여 제도개선 및 정책수립의 기초통계자료로 활용하고자 2024년부터 매년 농업고용인력실태조사를 매년 실시합니다.

외국인근로자 등 농업고용인력의 인권보호를 위해 농협중앙회 내에 인권보호상담실을 설치하여 운영하고 있습니다. 인권보호상담실에는 6개국 언어별 상담인력을 배치하여 상담을 실시

하고 있으며, 근로계약체결 및 근로기준법에 따른 근로기준 적용 등에 관한 상담 등 지원을 위해 노무사를 배치하였습니다. '25년에는 노무관련 지원을 강화하기 위해 노무사도 1명에서 2명으로 증원하여 운영합니다.

계절근로자의 농업 생산성 향상, 농작업 사고 예방 및 한국생활 및 문화에 대한 이해와 적응을 돕기 위해 농작업 기술 및 안전, 한국생활 및 문화 교육 관련 영상 및 안내서 등을 동남아 8개 국어로 제작·보급하고 있습니다. 농업고용인력지원전문기관과 시도 및 시군 고용인력지원센터를 통해 현장교육을 실시하고, 계절근로자 등이 참여하는 간담회 등을 주기적으로 실시하여 현장 의견을 수렴할 계획입니다.

또한 외국인 근로자의 주거 여건 개선을 위해 농업 근로자 기숙사 지원사업을 추진해 오고 있습니다. 1차 사업(2022년~2023년) 10개소, 2차 사업(2024년~2026년) 10개소, 3차 사업(2025년~2027년) 10개소, 총 30개소 건립을 목표로 추진중에 있으며, 이후로도 사업을 지속적으로 확대해 나갈 계획입니다. 또한 지난해 7월에는 주택 부속시설로 외국인 근로자 숙소 설치가 가능하도록 농지 내 농업인주택 면적 상한을 600제곱미터에서 1천 제곱미터로 상향하였습니다.

계절근로자들의 의료비 부담 경감을 위해 올해부터는 계절근로자 전용 보험도 개발하여 운용합니다. 보장수준은 기존에 가입하던 농업인안전보험의 산재형과 동일하며, 기존에 1년 단위로 계약해야 하던 것을 체류기간에 따라 월 단위로 선택할 수 있도록 하여 편의를 제고하였습니다.

계절근로자 도입 증가로 지자체 및 지역농협 담당자들의 행정처리 업무 부담이 늘어나게 됨에 따라 효율적 업무 수행을 위해 기존에 농업고용인력 중개를 위해 구축한 도농인력중개플랫폼 내에 계절근로 업무지원 시스템을 구축하여 올해부터 모든 지자체와 공공형 계절근로 운영농협에서 사용이 가능하도록 하였습니다.

기존에 수기로 처리하던 계절근로 도입에 필요한 각종 문서 관리, 고용주 및 계절근로자 등록 및 농가 배정 등 지자체 행정처리 업무와 공공형 계절근로자 농가 배정, 이용료 정산 등을 시스템을 통해 처리할 수 있도록 하였으며, 현장의 의견을 수렴하여 지속적으로 기능을 개선하고, 법무부에서 구축중인 계절근로자 통합관리 프로그램과 연계하여 업무 효율을 향상시킬 계획입니다.

아울러 외국인 근로자에 대한 성희롱·성폭력 등 인권침해 예방을 위해 외국인 근로자 송출국가별 성 인식, 남녀간 생활양식 등 성희롱·성폭력 방지 교육자료를 제작하여 배포하였으며, 공공형 계절근로 운영지침에 성희롱·성폭력 방지를 위한 현장교육 의무화, 가해센터 및 농가에 대한 3년간 사업참여 제재, 예산 제한, 농식품부와 지자체의 주기적 점검 등의 조항을 신설하였습니다.

계절근로자 도입과정에서의 임금착취 등 예방을 위해 법무부와 협조하여 공공형 계절근로 운영센터를 대상으로 인신매매식별지표 실태조사를 실시하였으며, 올해부터는 지자체 및 센터 담당자 등을 대상으로 임금착취 예방 교육을 실시하는 등 불법적 임금착취 예방 및 제재조치도 강화할 계획입니다.

고령화와 농가인구 감소로 “농촌에서 외국인 근로자 없이는 농사를 지을 수 없다”는 말이 빈번하게 들리고 있는 것이 현실입니다. 농식품부는 계절근로자를 비롯한 외국인 근로자들이 농가의 편의를 위한 노동력 대응 수단이 아닌 우리 농촌사회의 “새로운 우리”로서 자리잡을 수 있도록 지속적으로 제도를 개선하고 지원을 추진해 나가도록 하겠습니다.



외국인 계절노동자 제도개선 토론회

토 론

정 준 호

해양수산부 소득복지과장

토론문

정준호 해양수산부 소득복지과장

I 현황

- 어가인구 감소, 어촌 소멸 등으로 어촌 일손 부족 문제 대두, 채취·건조 등 노동력이 집중되는 시기에 계절근로자(E-8) 도입('16~)
 - (인원) 24개 시·군 1,571 어가 6,461명 배정, 5,720명 근무('24.12.), '25년 상반기 15개 자지체 925어가에 3,702명 배정
 - * 주 도입국가는 베트남, 필리핀 등 동남아시아 쪽 국가

〈어업분야 계절근로자 체류 현황(단위 : 명)〉

구분	2020	2021	2022	2023	2024
E-8	81	335	579	3,852	5,720

- (업종) 해조류(김 등), 어패류(굴·멸치 등), 피낭류(멍게) 채취·육상가공 등

【 어업 분야 계절근로제 허용 업종 】

해조류	육상 가공·생산	김 건조 작업 등
	해상 채취, 육상가공	해조류, 해조류 종자
어패류	육상 가공·생산	멸치 건조, 가자마오징어명태과메기 건조, 참조기·양미리 그물 털기·선별·포장, 명태 가공, 굴 선별·세척·까기·포장(가공), 전복종자생산
	해상채취, 육상가공	가리비 종패 투입·망교체·채취포장
피낭류	해상 채취, 육상 가공	멍게류, 멍게류 종자

II 개선점

- **(인건비 부담)** 어촌의 일손 부족을 완화를 위해서는 **외국인 계절근로자의 하루 단위 공급** 등 인력수급 방식 다양화 필요
 - * 현행 계절근로제는 최대 8개월간 어가가 직접 고용하는 방식만 허용되어(E-8) 3개월 미만의 외국인력이 필요한 어가는 활용이 어려움
- **(인권 침해)** 현재 **브로커가 개입**하여 이탈 방지 명목의 **인권 침해*** 사례가 발생하여, 오히려 계절근로자 이탈 및 **어가 피해 유발**
 - * 우월적 지위를 이용한 송출비용(항공료 등) 고리(高利) 대출 강요, 이면계약서 작성, 임금 가로채기, 이탈 방지 명목의 보증금 요구, 여권 압수 등

III 추진방향

- ◇ 수산업협동조합 등과 협력하여 제도의 **공공성을 강화**
- ◇ 공동숙소 제공, 상담체계 구축, 실태조사 등 **인권침해 예방**

- **(공공성 강화)** 지역 수협 등이 외국인 계절근로자를 직접 고용하여 일손이 필요한 어가에 공급하는 **공공형 계절근로제 시범*** 도입('25~)
 - * 농업분야의 경우 공공형 계절근로제 현황 : ('23) 19 → ('24) 70 → ('25) 90개소
 - 시범운영 결과에 따라 전국을 대상으로 **단계적으로 확대할 계획**
 - * '25년 2개소 시범 추진 예정(예산 1억 원), 현재 지자체 대상 사업계획서 접수 중(~1.22.)
 - ** 해남·완도·서천 등 일부 지자체만 관심을 표명하고 있어 향후 더 많은 관심 유도 필요
- **(주거여건 개선)** 외국인 어업근로자 **복지회관**을 주거중심에서 교육·단체 활동을 지원하는 **다기능 복합시설로 전환** 등을 추진*
 - * 복지회관 실태조사기본계획 수립 연구용역('24.8.~12.) → 개편 방안 마련('25.上)
 - 외국인 전용공간(객실·식당 등)과 지역주민도 이용가능한 커뮤니티 공간을 함께 조성하여 **지역 정착 지원 및 건립 활성화**('25. 2개소)
 - * 외국인 어업근로자 복지회관 현황(누적) : ('10~'23) 9 → ('24~'25) 12개소

- **(상담체계 구축)** 「농어업고용인력지원 특별법」에 따라 수협중앙회, 한국어촌어항공단을 **어업 고용인력지원 전문기관**으로 지정·운영 중
 - 향후 근로자(외국인 포함) **인권상담 업무 등을 위탁**하여 수행할 예정
- **(실태조사)** 어업고용인력 수급 현황, 인력양성, **근무환경 및 복지, 외국인근로자·비정규직** 현황 등 실태조사를 **최초***로 실시('25.~)
 - * 「농어업고용인력지원 특별법」시행('24.2.)에 따라 실태조사 등 근거 마련
- 향후 외국인 계절근로자 제도개선을 위한 **기초자료로 활용**