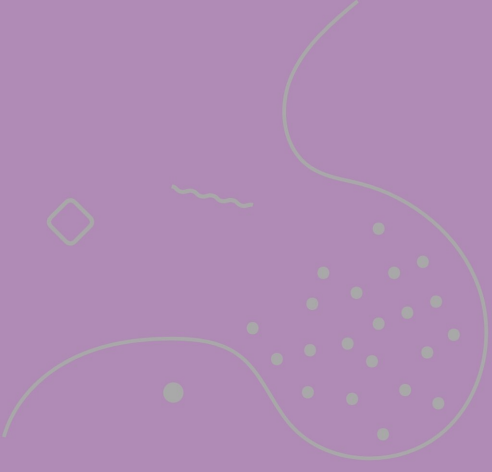




2023

계절노동자 실태조사 결과보고서



외국인이주·노동운동협의회

다음세대재단 × 오픈소사이어티재단



2023
계절노동자 실태조사 결과보고서

외국인이주 · 노동운동협의회

외국인이주·노동운동협의회×다음세대재단×오픈소사이어티재단

본 계절노동자 실태조사 사업은
다음세대재단과 오픈소사이어티재단의
지원으로 진행되었습니다.

목 차

I. 계절노동자 현황	5
II. 설문조사 통계 분석	23
III. 국가별 실태조사 결과 보고	57
3-1. 해외실태조사 - 네팔	57
3-2. 해외실태조사 - 베트남	68
3-3. 해외실태조사 - 필리핀	76
IV. 국내 FGI 결과 보고	86
4-1. 지자체 MOU 계절근로자 FGI	86
4-2. 결혼이민자 가족초청 계절근로자 FGI	100
4-3. 계절근로자제도 이해관계자 FGI	115
V. 종합분석과 제언	137
VI. 부록	143
1. 설문지	143
2. 협약서 등	149
3. 관련 기사	182

I 계절노동자 현황

1. 개요

계절노동자제도¹⁾는 제조업과 달리 연중 노동력 수요 차이가 큰 농업 분야에서 농번기 인력난을 해소하기 위해 2015년(괴산군, 보은군), 2016년(괴산군, 보은군, 양구군, 단양군, 4개 지자체 농업경영체 총 124명 배정) 시범사업을 걸쳐 2017년부터 본격 시행되고 있는 외국인 고용허가 정책이다.

주무부서인 법무부는 홈페이지 법무정책서비스²⁾에 ‘외국인 계절근로자 프로그램’을 다음과 같이 소개하고 있다.

‘외국인 계절근로자 프로그램’은 어떤 제도인가요?

- 파종기·수확기 등 계절성이 있어 단기간·집중적으로 일손이 필요한 농·어업 분야에서 합법적으로 외국인을 고용할 수 있는 제도
- 일손이 필요한 기간이 짧아 ‘고용허가제*’를 통한 외국인 고용이 어려운 농어업 분야에 최대 8개월 간 계절근로자 고용을 허용
- * 연중 상시 외국인 근로자가 필요한 축산 분야 등을 대상으로 외국인 고용 허가

계절근로자 도입 주체는 어디인가요?

- 계절근로자 도입을 희망하는 기초 지방자치단체장(시장·군수)
- 배정심사협의회*를 통해 지자체별로 배정된 계절근로자 총 인원 수의 범위 내에서 도입 가능
- * 법무부(주재)·고용노동부·농림축산식품부·해양수산부·행정안전부로 구성된 배정심사협의회를 통해 지자체별 계절근로자 배정 규모 확정(연 2회)

계절근로 프로그램에 참여 가능한 외국인은 누구인가?

- 대한민국 지자체와 계절근로 관련 MOU를 체결한 외국 지자체의 주민(농·어민)
- 결혼이민자 본국의 가족 및 사촌 이내의 친척(그 배우자 포함)
- 계절근로 참여 요건을 갖춘 국내체류 외국인
- ※ 문화예술(D-1), 유학(D-2), 어학연수(D-4), 구직(D-10), 방문(F-1), 동거(F-3) 체류자격 소지자 등

고용 가능한 인원은 몇 명인가요?

1) 정부 정책 명칭은 ‘외국인 계절근로자 제도’이나 본고에서는 통상적으로 ‘계절노동자 제도’로 칭하기로 한다.

2) 법무부 법무정책서비스 <https://www.moj.go.kr/moj/194/subview.do>

○ 경작 면적 등 기준에 따라 고용주별 9명까지 고용 허용

※ 지자체에서 정한 인센티브 기준에 따라 최대 3명, 최근 3년간 평균 이탈률 5% 미만의 우수 기초지자체는 최대 5명까지 추가 허용(최대 14명)

어떤 절차를 거쳐 입국하나요?

Step1	Step2	Step3	Step4	Step5	Step6
지자체 유치신청	출입국 사전심사	배정심사위원회 배정 확정	지자체→출입국 사증발급인정서 신청·발급	외국인→재외공관 사증 신청·발급	입국

어떤 효과가 있나요?

지역사회 농·어업 분야 실정에 부합하는 맞춤형 외국인력 도입을 통한 농·어촌 구인난 해소에 기여
담당부서 :체류관리과
전화번호 : 02-2110-4070

2. 주요 정책 변경 사항

계절노동자제도 시행 이후 고용주들의 주요 요구는 체류 기간 연장이었다. 이에 따라 체류 기간은 3개월→5개월→8개월로 점차 그 기간이 늘어났다. 반면, 주무부서인 법무부는 체류 관리 강화를 목적으로 제도를 변경해 왔다. 주요 정책 변경 사항들 중 인권침해와 관련하여 살펴볼 부분은 다음과 같다.

■ 체류 기간 연장

법무부는 2022년 9월 1일자 혁신행정 정책사업 사례로 ‘외국인 계절근로자 체류기간(5개월→10개월) 확대’를 든 바 있다. 당시 사업부서인 법무부 출입국·외국인본부 체류관리과는 파종기 고용 종료 후 수확기까지 3~4개월 추가인력 확보를 위해 ‘계절근로자가 입국일로부터 최대 10개월(E-8 자격에 한해, 추가 5개월 연장)까지 체류할 수 있도록 법령 개정을 추진’하는 것을 주요 국정 현안 과제로 제시했다.

그에 따라 법무부는 2023년 5월 30일자로, ‘기존 5개월에서, 1회에 한해 3개월 범위 내에서 연장하여 최대 8개월간 취업이 가능하도록 법령을 개정하고, 부칙을 통해 적용 대상을 이미 입국하여 체류 중인 계절노동자에게도 소급 적용하도록 했다. 법무부는 2022년도에 배정된 상반기(2023년) 계절근로자 26,788명(124개 지자체)에 더해 5월 24일 추가로 12,869명을 배정(107개 지자체)하였다.

■ 귀국보증금 예치

2022년도 6월, 외국인 계절근로자 프로그램 기본계획 운영지침³⁾에 ‘무단이탈(불법체류) 방지를 위한 외국 지자체·정부의 노력’ 부분에 귀국보증금 예치가 명시된 사실이 알려졌다.

- ‘계절근로자의 무단이탈(불법체류)로 인한 대한민국 농·어가의 피해 예방을 위해, 외국 지자체는 자국 계절근로자가 근로계약을 종료하면 즉시 귀국할 것을 보증함’ 명시
- 이를 위해 ‘본국 출국 전에 근로자로부터 일정 귀국보증금을 예치 받거나, 출국 전에 보증금을 예치 받지 않았다 하더라도 계절근로를 마치고 본국으로 출국하지 아니한 경우 근로자의 본국 재산을 기반으로 일정 금액을 추징함’ 명시
- ※ MOU 체결 및 송출 근로자 모집 이후, 귀국보증금 예치 금액, 귀속절차, 추징에 관한 송출국의 법령·지침, 실제 보증금을 예치 받았음을 입증하는 서류 등을 준비하여 사증발급신청서 신청 시 제출
- 무단이탈(불법체류) 발생 시 수습·조치 방안 명시
- (예) 계절근로자 본국 귀국 지원을 위한 외국 지자체 공무원 파견, 가족에게 자진 귀국 설득 요청 등
- ‘계절근로자는 본국에서 농·어업에 종사한 이력이 있는 사람으로 선발하여야 함’ 명시
- ※ 계절근로자 개인별로 사증발급신청서 신청 시 증빙서류 제출

외국인 계절근로자 프로그램 기본계획 운영지침이 알려진 후, 시민단체의 비판이 제기되자, 법무부는 22년 11월 16일에 귀국보증금 예치제도 폐지를 발표했고, 2022년 12월 14일자, ‘2023년 변경되는 주요 내용’을 통해 관련 사실을 재확인했다.

- 계절근로자 선발 과정에서 기본경비 이외에 이탈 방지 명목으로 시행 중인 해외 지자체의 “귀국보증금 예치제도”가 인권침해 우려가 있다는 지적에 따라 이를 폐지하고, 중개인 개입으로 인한 송출 비리 근절을 위해 내년 상반기 중 공모 절차를 통해 계절근로자의 유치 전담기관을 지정·운영함

외노협 국내외 실태조사 결과, 해외 지자체에서는 여전히 귀국 보증금을 예치하고 있었고, 그 밖에도 통장 압류, 이탈 범칙금 설정 등의 인권침해적 근로계약과 송출이 진행되고 있었다.

■ 송출 제한 규정

3) 2022.6 법무부. 해외 입국 계절근로자 제도 운영 지침

법무부는 2023년도 주요 변경 내용에 ‘무단이탈 발생 외국 지자체·국가 제재 기준 세분화’를 제시하면서 송출 제한 국가와 지자체가 있음을 밝혔다.

- 무단이탈 발생 외국 지자체·국가 제재 기준 세분화
 - ① 20% 이상 이탈 시 외국 지자체는 국내 모든 지자체에 1년간 인력송출 제한
 - ② 50% 이상 이탈 시 해당 국가(전체)는 국내 모든 지자체에 1년간 인력송출 제한
 - ③ 70% 이상 이탈 시 해당 국가(전체)는 국내 모든 지자체에 3년간 인력송출 제한
- ※ 단, 성실 근로자의 재입국 및 결혼이민자의 가족·친척 초청은 허용

법무부는 무단이탈 발생 외국 지자체·국가 제재 기준에 따라 외국인 계절노동자 이탈률이 가장 높은 A국가에 대해 국내 모든 지자체와의 업무협약(MOU) 방식을 통한 계절근로자 송출을 2023년부터 3년간 제한하고 있다. 그 외에 이탈률이 높은 B국가의 4개 지자체, C국가의 1개 지자체, D국가의 1개 지자체 등 일부 해외 지자체에 대해서는 1년간 국내 송출을 제한하고 있다. 다만, 업무협약(MOU)방식을 통한 송출이 제한되더라도 이탈률이 낮고 농어가의 만족도가 높은 결혼이민자 가족·친척 초청 방식, 국내 합법 체류자 참여 및 성실 근로자의 재입국은 허용한다고 법무부는 밝히고 있다.

외노협 해외 실태조사 결과, 법무부 발표와 달리 송출 제한 제재에도 불구하고, A국가에서는 여전히 송출 브로커들에 의한 계절노동자 모집이 계속 진행되면서 피해자가 발생하고 있었다. 반면, 성실하게 계약기간을 마치고 귀국하며 고용주로부터 재입국 약속을 받았던 이주노동자는 재입국이 좌절된 사례도 있었다.

■ 2023년 주요 변경 내용

- 어업 분야 허용업종 확대
 - 해조류 양식 전국 확대, 굴 선별·세척·까기·포장 분야까지 허용
- 업무협약(MOU) 방식 계절근로자의 연령 요건 변경
 - (기존) 만 30세~55세 이하 → (개선) 만 25세~50세 이하 ※ 성실근로자 재입국 시 연령 상한 제한은 없음
- 공공 계절근로 파견사업자를 통한 간접고용 방식 폐지
 - 공공형 계절근로 사업 확대('22년 5개소 ⇒ '23년 9개소 이상 예정)
 - ※ '23년 예산안이 확정되는 대로 공공형 사업대상자와 배정 인원 확정 예정
- 해외 지자체 귀국보증금 예치 제도 폐지
 - 무단 이탈 방지를 위한 귀국보증금 예치 및 본국 재산 추징 제도 폐지

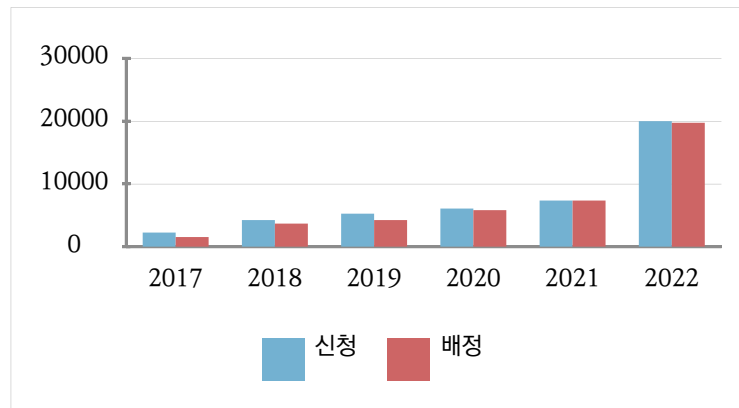
- 우수지자체의 계절근로자 고용허용 인원 확대 및 제출서류 간소화
 - 현행 농어가당 최대 9명을 고용할 수 있으며, 우수지자체는 최대 5명을 추가 고용할 수 있고, 농·어업 종사 이력이 없는 계절근로자의 유치도 허용
- 근무처 변경 수수료 면제
 - (기존) 수수료 6만원 → (개선) 수수료 면제
- 근무처 변경 허가 위반자 처리기준 마련
 - 고용주 귀책 등 정당한 사유로 농어를 이동하였으나 사전에 근무처변경허가를 받지 않은 「출입국관리법」제21조 최초 위반자에 한해 범칙금 면제
- 숙식비 공제 세부기준 마련
 - 숙소 시설 종류 및 숙식 제공 유무에 따라 최대 8 ~ 20% 범위 내 공제
- 무단 이탈 발생 외국 지자체·국가 제재기준 세분화
 - ① 20% 이상 이탈 시 외국 지자체는 국내 모든 지자체에 1년간 인력송출 제한,
 - ② 50% 이상 이탈 시 해당 국가(전체)는 국내 모든 지자체에 1년간 인력송출 제한,
 - ③ 70% 이상 이탈 시 해당 국가(전체)는 국내 모든 지자체에 3년간 인력송출 제한
 - ※ 단, 성실 근로자의 재입국 및 결혼이민자의 가족 친척 초청은 허용
- 성실 근로자 인정 및 재입국 기준 명확화
 - 계절근로자의 국내 입국일로부터 재입국 추천일까지 정상 체류한 기간을 근로일수로 인정, 이탈률이 높은 제재 대상 해외 지자체나 국가의 경우에도 성실근로자 재입국은 허용

3. 계절노동자 연도별 신청, 배정, 운영, 이탈 비율

다음은 ‘홍영표의원실’이 각 지자체로부터 받은 자료를 재구성한 2017년부터 2022년까지의 계절노동자 신청, 배정, 운영, 이탈 비율 현황이다.

▶ 계절노동자 연도별 신청 vs 배정

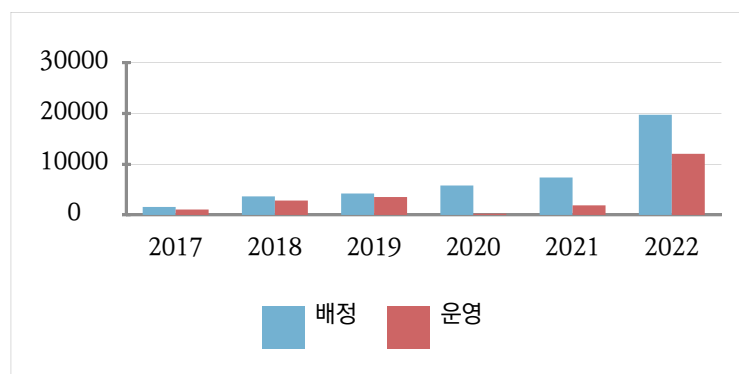
연도	신청	배정	배정비율
2017	2,243	1,547	68.9
2018	4,229	3,655	86.4
2019	5,267	4,211	79.9
2020	6,076	5,806	95.5
2021	7,340	7,340	100
2022	19,975	19,718	98.7



2015-16년, 2년간 시범사업을 걸쳐 2017년 본격 시행된 계절노동자제도를 통해 지자체들이 배정받은 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. 코로나 시국에도 농어업인들의 요구와 필요에 따라 계절노동자 배정 인원은 점차 증가했다.

▶ 계절노동자 연도별 배정 vs 운영

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%



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. 계절노동자 배정 대비 운영 비율을 보면 코로나로 인해 입국이 쉽지 않았던 2020-22년도의 비율이 현저히 줄어들었다. 무엇보다 배정(5,806명) 대비 운영(223명) 비율이 3.8%에 불과했던 2020년 사례는 계절노동자제도 운영에 어떤 문제가 있는지를 단적으로 드러냈다.

2020년 2월 10일자 [아시아경제]는 “농번기 일손 급한데…코로나로 외국인 계절근로자제도 운영 잠정 중단키로”라는 제목으로 정부가 신종코로나바이러스 감염증 확산을 우려해 계절근로(E-8), 단기취업(C-4) 등 외국인 계절근로 제도를 잠정 중단키로 하면서 농촌현장에 비상이 걸렸다고 보도한 바 있다.

“당초 법무부 계획대로라면 계절근로자 수요조사 결과를 바탕으로 10일 배정 결과를 각 지자체에 통보한 뒤 다음 달부터 외국인 근로자를 농촌 현장에 투입할 계획이었다. 그러나 최근 중국뿐 아니라 태국, 베트남 등 동남아시아로 코로나 바이러스가 급속히 퍼지자 사태 추이를 지켜본 뒤 운영 여부를 결정키로 했다.”⁴⁾

그에 대해 법무부는 2월 11일자 해명자료를 통해 ‘외국인 계절근로자 도입 중단을 결정했다는 내용은 사실과 다르다’며, “20. 2. 10.(월) 계절근로를 신청한 50개 기초지자체와 광역지자체, 고용부·농식품부 등 관계부처에 계절근로 배정결과와 감염증 예방관련 지자체 점검·준수사항을 함께 송부했다”고 밝혔다.

“계절근로 인원을 배정받은 지자체는 농·어가를 최종 확정된 후 출입국·외국인청(사무소·출장소)에 비자를 신청할 수 있으며, 지자체 사정에 따라 단기취업(C-4, 90일) 비자와 이번에 신설된 계절근로(E-8, 5개월) 비자를 선택하여 신청이 가능합니다.”⁵⁾

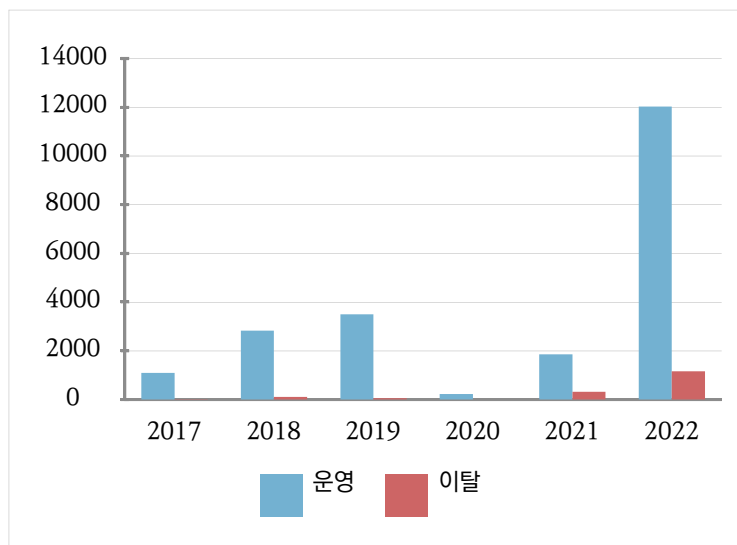
‘외국인 계절근로자제도 운영 잠정 중단’ 보도에 대해 법무부가 해명자료를 냈음에도 불구하고, 당해년도 실제 운영 인원이 배정 대비 3.8%에 불과했던 이유는 코로나라는 특수 상황에서 국경 통제가 강하게 이뤄진 측면도 없지 않으나, 좀 더 근본적인 원인이 있다. 이는 지자체의 국제협력과 계절노동자 운영 역량 부족, 중앙정부의 무관심과 비협조에 따른 문제였다. 법무부는 해마다 계절노동자 배정을 늘리면서도 그 운영을 국내외 지자체에 떠넘겨 운영 과정의 어려움을 모른척했다. 결국 2020년 사례는 코로나19는 계절노동자제도 운영에 중앙정부 혹은 광역지자체가 좀 더 적극적으로 개입하는 것이 제도 운영 취지를 살리는 길임을 드러냈다고 봐야 한다.

4) <https://url.kr/9c8hyg> 아시아경제-외국인 계절근로자제도 운영 잠정 중단 보도

5) <https://url.kr/m94ioe> 법무부 해명자료

▶ 계절노동자 연도별 운영 vs 이탈

연도	운영	이탈	이탈비율
2017	1,085	18	1.7%
2018	2,824	100	3.5%
2019	3,497	57	1.6%
2020	223	0	0
2021	1,850	316	17.1%
2022	12,027	1,151	9.6%



운영 대비 이탈 비율은 2021년도와 2022년도에 급증했다. 2021년도에 17%, 2022년도에 9.57%. 절대수에 있어서는 운영 인원이 늘어난 2022년도가 2021년도에 비해 거의 835명이나 더 많다.(2022년도 이탈인원은 2017년도 전체 운영 인원보다 많다) 이는 운영 인원이 늘어날수록 이탈 인원이 늘어난다는 뜻이다. 지자체들이 송출 브로커들을 통해 이탈방지책을 마련하지만, 송출비용 증가와 인권침해로만 이어질 뿐, 실질적인 대책이 되지 못한다는 반증이다. 결국 계절노동자제도는 현대판 노예제도라고 비판받으면 폐지되었던 산업연수제가 이탈 방지를 목적으로 시행했던 귀국보증금과 강제 적립 등의 방법을 답습하면서 비판을 자초하고 있다.

4. 해외 계절노동자 제도 비교

계절이주노동자는 일 년 중 특정 기간(Seasonal) 동안 본국을 떠나 이주노동을 하는 노동자를 뜻한다. 계절이주노동자제도는 농번기에 극심한 인력난 해소를 목적으로

외국인을 단기간 고용하도록 설계된 제도로, 대부분 OECD국가에서 운영하고 있으며 일반적으로 주무부서는 노동 고용 관련 부서가 맡고 있다.

한편, 대한민국에서 계절이주노동자 주무부서는 특이하게도 법무부다. 이 제도에 따른 계절노동자 도입 주체는 계절노동자 도입을 희망하는 기초 지방자치단체장(시장·군수)이긴 하지만, 연 2회 지자체별 계절노동자 배정 규모를 확정하는 배정심사협의회를 주재하는 부서는 법무부다. 법무부는 고용노동부·농림축산식품부·해양수산부·행정안전부로 구성된 배정심사협의회를 주재하며 계절노동자제도 쿼터 배정을 실질적으로 좌지우지하고 있다.

그렇다면 법무부 체류관리과가 담당하고 있는 계절노동자제도는 출입국정책인지, 외국인력정책인지 따져봐야 한다. 대한민국에서 농어업은 종사자들의 초고령화로 노동력 부족을 호소하고 있는 대표적 업종이다. 이러한 애로사항을 해소하려면 농어업 정책은 이민정책을 겸하지 않고서는 해결할 수 없다. 그럼에도 불구하고 계절이주노동자제도는 체류관리라는 출입국정책으로 설계되다 보니, 이탈방지가 최우선 과제가 되었고, 그에 따른 부작용이 발생하고 있다.

이에 해외 국가들이 계절노동자 제도를 어떻게 운영하고 있는지를 살펴보고 국내 계절노동자제도를 어떻게 개선해 나가야 할지를 생각해 볼 필요가 있다.

Ⅰ 국별 비교-제도명, 책임부서

Country	Seasonal Migrant Program	Responsible Department/Agency
Korea	Seasonal Workers Program	Ministry of Justice(MOJ)/ Local Government Units(LGUs)
United States	H-2A Visa Program	U.S. Department of Labor (DOL)/ U.S. Citizenship & Immigration Services(USCIS)/ U.S. Department of State
Canada	Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP)	HRSDC (Human Resources and Skills Development Canada) and Service Canada, Employment and Social Development Canada (ESDC)/Ministry of Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC)/ Canadian Agricultural Human Resource Council (CAHRC)
New Zealand	Recognised Seasonal Employer (RSE) scheme	Ministry of Business, Innovation and Employment/ Immigration New Zealand

Country	Seasonal Migrant Program	Responsible Department/Agency
Australia	Seasonal Worker Programme (SWP)	Department of Education, Skills and Employment (DESE), Department of Home Affairs
Germany	Various seasonal worker programs, such as Seasonal Workers Directive	Federal Employment Agency (BA), respective state authorities

Ⅰ 국별 비교-도입 업종

Country	Industries
Korea	Agriculture, fisheries,
United States	Agriculture, forestry, and fishing
Canada	Agriculture, fisheries, and tourism
New Zealand	Horticulture and viticulture
Australia	Agriculture, horticulture, accommodation, and tourism
Germany	Agriculture, forestry, and tourism

Ⅰ 국별비교- 체류 기간

Country	Period
Korea	Year-round, with varying periods depending on occupation(up to 3-5 months)
United States	Year-round, with peak demand from January to October(up to 10 months)
Canada	Year-round, with peak demand from February to November(up to 8 months)
New Zealand	September to April(up to 7 months)
Australia	Year-round, with peak demand from July to December(up to 6 months)
Germany	Seasonal, typically from March to November(up to 6 months)

Ⅰ 국별 비교-이탈방지책

Country	Measures to Prevent Undocumented Migrants
Korea	Mandatory savings, Security deposit, document checks, and jointly responsible of families and communities.
United States	Verification of legal work authorization, background checks, site inspections, and penalties for employers who hire undocumented workers
Canada	Pre-screening of workers, documentation checks, employer reporting requirements, and penalties for employers who violate program rules
New Zealand	Pre-screening of workers, document checks, and penalties for employers who violate program rules
Australia	Verification of legal work authorization, pre-screening of workers, documentation checks, and penalties for employers who violate program rules
Germany	Verification of legal work authorization, document checks, and penalties for employers who violate program rules

Ⅰ 미국

미국 노동부는 일시 농업노동자 프로그램(H-2A Visa)을 운영하고 있다. 미국 고용주가 H-2A 프로그램에 참여하려면 미국 노동부로부터 일시적인 노동 인증서를 취득해야 한다. 고용주는 H-2A 노동자에게 주거 제공, 교통비, 숙식비, 비자 발급 비용 등을 제공해야 하고, 최저임금 준수 등을 약속해야 한다. H-2A 비자는 일반적으로 최대 10개월간 부여되며, 노동자는 이후 연도에 H-2A visa를 통해 재입국할 수 있다. H-2A 프로그램은 농업 노동에 한정되어 있으며, 비농업 계절성 노동을 위한 H-2B 프로그램과 같은 다른 계절노동자 제도도 있다.

이는 미국은 고용주가 이주노동자를 고용할 자격이 있는지를 사전에 충분히 검토하고, 이주노동자에게 미국 시민권자에 준하는 임금과 노동조건을 제시해야 한다. 더불어 계절노동자 고용으로 인해 내국인 고용시장이 잠식되지 않을 것임을 증명해야 한다. (고용허가제에서 내국인 고용기회를 보장하면서 보완적으로 외국인력을 활용하도록 하는 보충성의 원칙으로 내국인 구인노력 의무 기간을 두는 것과 유사하다)

Ⅰ 캐나다

캐나다는 농업, 관광 분야에서 계절이주노동자를 고용하고 있는데, 그 중 가장 활발한 영역은 농업 분야로, Seasonal Agricultural Workers Program(SAWP)라고 한다. SAWP 주무부서는 HRSDC (Human Resources and Skills Development Canada) and Service Canada이며, 관련 부서로 Employment and Social Development Canada (ESDC)/Ministry of Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC)/ Canadian Agricultural Human Resource Council (CAHRC)등이 있다.

SAWP는 양봉업, 과일·채소 재배업, 버섯 재배업, 원예업, 담배제조업, 낙농업, 축산업 등 총 16개 농축산업 업종에 멕시코, 자메이카, 바하마, 온두라스 등 12개 국가에서 온 이주노동자 고용을 허가하고 있다. 고용 기간은 최소 5주에서 최장 8개월까지다.

SAWP는 송출국과 캐나다 중앙 정부의 양자협약에 의해 운영되며 매년 협약 내용을 갱신한다. 캐나다 정부는 송출국이 일정 자격을 갖춘 노동자들만을 취업 알선할 수 있도록 요구할 수는 있지만, 선발 과정을 통제하지는 않는다. 송출을 위한 노동자 채용과 선발 등의 행정업무는 송출국 정부가 하고 있다. 송출국 정부는 계절노동자 파견을 통해 외환 송금을 기대하기 때문에 캐나다 고용주들에게 노동자 급여의 25%를 요구한다. 이 비용은 건강보험과 각종 행정비용 외에 강제적립금을 포함하고 있다.

캐나다 정부는 SAWP 실질적 운영을 농업경영인 단체인 FARMS, FERME 등에 위임하고 있고, 농업인들은 전년도에 고용했던 노동자를 재고용할 수 있기 때문에 숙련된 노동자들을 고용할 수 있다. 고용주들의 계절노동자 재고용율은 평균 70~80%로, 고용주의 근무평가에 따라 재고용 여부가 결정되는 이주노동자들은 취업 중 혹은 근로계약 만기 후에도 노동조건, 인권침해 등에 대해 부정적인 의견을 제시하지 않는 경향이 있다.(이 부분은 JCMK가 필리핀에서 실태 조사할 당시 평균 4-5회 파견 경험을 갖고 있는 이주노동자들과의 면담 과정에서도 똑같이 확인된 바 있다.) 이는 출입국 당국의 개입이 없어도 재고용을 제고를 통해 체류 관리가 가능하다는 것을 보여준다.

캐나다 고용주들은 고용하고자 하는 계절노동자들에게 왕복 교통비를 지급하기 때문에 이주노동자들은 출국 전 비용 마련을 위한 대출 등의 부담을 지지 않아도 된다. 다만, 대부분 주에서 이 비용을 고용 후 급여에서 공제할 수 있도록 하고 있다. SAWP

는 송출국과 목적국, 이주노동자에게 도움이 되기 때문에 점차 국적이 다양해지고 있어서 국별, 예비 노동자들 사이에 경쟁이 심화되고 있다. 이로 인해 노동자들의 권리가 침해될 여지가 많다.

■ 뉴질랜드

뉴질랜드는 공인계절고용주 제도(Recognized Seasonal Employer: RSE)는 운영하고 있다. 고용주는 내국인 고용이 불가능하다고 인정되어야 계절노동자를 고용할 수 있으며 원예와 포도재배에서 활용되고 있다. RSE를 통해 고용하고자 하는 고용주는 지역 정보, 계절노동자 수행 업무, 근무시간, 송금 방법, 교통 안내, 건강 관련 정보, 현지 적응 프로그램 등을 계절노동자에게 제공해야 하고, 이러한 의무사항 준수를 약속해야 한다.

노동조건은 시민권자와 차별이 없어야 하며, 숙박시설 제공, 항공료 등을 지원해야 한다. 계절노동자에게 채용 비용 등을 부과할 경우 이주노동자 이탈 원인이 될 수 있기 때문에 이를 엄격히 금하고 있고, 이를 어길 경우 벌금 부과와 함께 계절노동자 고용에 불이익을 주고 있다.

RSE로 입국한 계절이주노동자들은 더 좋은 조건을 찾아 사업장 이동(고용주 변경)을 할 권리가 있다. 다만, 사업장 변경 후에 구직에 실패하여 미등록자가 될 경우 재입국할 수 없기 때문에 대부분 계절노동자들은 체류 기간 동안 동일 고용주와 계약을 유지한다.

공인계절고용주는 계절노동자가 체류기간을 넘겼다가 추방될 경우 그 비용을 지불해야 한다. 뉴질랜드는 공인계절고용주에게 미등록 방지를 위한 예방적 조치로 계절노동자의 입출국 항공료 등의 분담과 적정 노동 조건과 임금 보장을 요구하고 있다.

■ 호주

호주는 Working Holiday Maker Program를 활용하여 노동력 부족을 해결해 왔으나, 2008년 이후 계절노동자제도(Seasonal Worker Programme: SWP)를 도입했다. SWP는 농업, 원예, 숙박과 관광업 등에서 태평양 제도 국가 및 티모르-레스테 출신 노동자를 주로 고용하고 있다. Department of Education, Skills and Employment (DESE), Department of Home Affairs가 주무부서로 주로 농업과

원에 분야의 노동력 부족을 해결하기 위해 운영되고 있다.

뉴질랜드와 유사하게 고용주 인증 제도를 도입하고 있는데, 계절노동자를 고용하고자 하는 사업주는 호주 정부로부터 Approved Employer:(AE) 인증을 받아야 한다. 공인업체는 SWP에 참여하고자 하는 이주노동자가 연령, 건강, 해당 산업에서의 경험 등 일정한 기준을 충족하는지를 점검한 후 비자를 신청해야 한다.

또한, 계절노동자의 입출국 관련 서비스 제공, 노동환경과 생활환경에 대한 관리감독, 이탈방지를 위한 조치, 주당 최저 30시간 노동시간 보장 등을 통한 적정 임금 지급과 그에 따른 모니터링 의무를 진다.

SWP에 따라 입국한 이주노동자들은 동일한 노동을 하는 시민권자와 동일한 임금 및 근무 조건을 보장받으며, 체류 중에는 숙박 및 기타(영어 학습 등) 지원을 제공받는다.

Ⅰ 독일

독일의 외국인 계절노동자제도(Seasonal Worker Program) 농업, 산림 및 원예 분야와 같은 특정 산업에서 계절노동 수요를 충족시키기 위해 이주노동자를 일시적으로 고용할 수 있도록 허용하는 프로그램이다.

프로그램에 참여하려면 고용주는 독일 연방고용청(Federal Employment Agency (BA)과 해당 부처 당국(respective state authorities)에 노동자 수, 고용 기간 및 근무 조건을 명시하여 신청한 후 허가를 받아야 한다.

계절이주노동자들은 최저 임금, 최대 근무 시간 및 사회 보장 혜택에 대한 일정한 노동 권리와 보호를 받을 자격이 있다. 고용주는 고용 및 노동 기준에 관한 모든 적용 가능한 법률 및 규정을 시민권자에 준해서 준수해야 한다.

Ⅰ 대한민국

극심한 일손 부족을 겪고 있는 농어촌은 2004년 외국인 고용허가제 도입 이후 계절노동자와 결혼이민자 가족 초청 등을 통해 노동력을 확보해 왔다. 무엇보다 코로나19 이후 강화된 출입국 통제 가운데 계절노동자 제도는 농어촌 인력난 해소에 일조했다.⁶⁾

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

한편 국내 언론들은 국내 입국 후 사업장을 이탈하는 계절이주노동자들을 가해자로, 농어업인을 피해자로만 묘사하고, 인권침해적인 이탈방지책을 아무런 문제의식 없이 실효적이고 적절한 대응이라는 지자체 보도 자료를 받아쓰고 있는 게 현실이다.⁷⁾ 이처럼 계절노동자 인권침해가 사업주체와 언론에 의해 심화되고 있음에도 불구하고 객관적 자료에 근거하여 판단할 수 있는 국내외 실태조사가 없었다. 그럼에도 불구하고 계절노동자제도를 대폭 확대해야 한다고 주장하는 진영과 폐지를 주장하는 진영은 객관적 실체 규명에 나서지 않고 각자 논리만 반복하고 있다.

5. 마치며

계절이주노동자 제도에 대한 체계적인 조사를 통해 사실 관계를 두고 빚어지는 불필요한 논란을 불식시키고, 제도 개선을 도모하고 중장기적 이민정책 해법을 모색하

6) 농업부문 외국인 고용허가제 총 도입규모는 2004년 2,000명에서 2019년에는 6,600명, 2022년에는 6,400명에 이르러 제조업 대비 8~12% 배정되었다. 2015년 이후 농어촌 외국인력 도입 확대 요구에 법무부는 계절근로자제도를 시범 운영하였고, 2017년에는 전국으로 확대했다. 코로나 19로 국경통제가 강화되면서 인력난이 심화되자 2022년에 법무부는 공공형 계절근로자제도를 전국으로 도입하겠다고 발표했다.

7) 월급 절반 넘게 떼가는 브로커...외국인 근로자 무단이탈 부추겨 (<https://c11.kr/16d0j>, 매일신문), 사라지는 외국인계절근로자...농가 피해·심적 배신감 이증고(<https://c11.kr/15wql>, 강원일보), 이젠 안심하고 농사" 외국인 근로자 이탈 없는 지자체 비결(<https://c11.kr/16d0p>, 중앙일보), <https://부여에서 토마토 따는 필리핀 노동자들> (c11.kr/16d0w, 한겨레21). 농민들과 정부, 언론은 계절이주노동자의 이탈 원인은 살피지 않으면서 이주노동자=가해자, 농민=피해자 프레임으로 이주노동자를 비난하고 있는 실정이다. 특별히 한겨레21은 "이 협약의 뼈대는 부여군과 농민들이 논의해 만들었다"고 부여군의 보도자료를 인용하면서 협약내용의 장점만을 부각시켰다. "부여군의 외국인근로자 프로그램은 농가에 안정적으로 노동력을 공급하는 정책이다. 외국인노동자는 불법체류를 하지 않고 소개 수수료 없이 일하는 기회이기도 하다. 부여군과 코르도바시가 맺은 협약 내용은..." 그러나 정작 협약 내용을 살펴보면 "임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다"는 근로기준법 제43조(임금지급) ①항이 규정한 직접, 전액 지급 원칙을 위반하고 있고, 현대판 노예제도라는 비판 속에서 폐지된 산업연수생제도가 도주, 이탈을 막는다는 명분으로 취했던 강제적립을 하도록 하고 있어서 시대 퇴행적인 인권침해가 발생하고 있다.

는 계기로 삼기 위해서라도 계절노동자제도에 대한 점검과 개선안 마련이 시급하다.

무엇보다 계절노동자 주무부서인 법무부는 쿼터 배정 권한을 갖고 각 지자체에 이주노동자 이탈 방지책을 요구하고 있는 부분은 시정이 필요하다. 2022년 12월 법무부는 계절노동자 “이탈과 관련하여 이탈률이 가장 높은 A국가는 국내 모든 지자체에 업무협약(MOU) 방식을 통한 계절근로자 송출을 내년부터 3년간 제한하고, 그 외에도 이탈률이 높은 B국가의 4개 지자체, C국가의 1개 지자체, D국가의 1개 지자체 등 일부 해외 지자체에 대해서는 1년간 국내 송출을 제한하기로 하였다”고 밝혔다. 이에 따라 법무부는 무단 이탈 발생 외국 지자체·국가 제재기준을 세분화했다.⁸⁾ 이는 이탈에 따른 모든 책임을 송출국에 지우는 것으로 뉴질랜드나 호주 등에서 고용주 등에게 책임을 부과하는 방식과는 접근 방식이 전혀 다르다.

한편, 송출국 지자체들과 국내 각 지자체는 국제협력 역량 미비로 송출업자임을 자임하는 브로커 개입이 일상화되어 있고, 중간 수수료 등의 임금착취가 용인되고 있다. 법무부가 주무부서인 현행 계절근로자 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.

과거 산업연수생제도와 다를 바 없는 계절근로자제도의 법무부 이탈방지책(요구사항)은 향후 고착화될 여지가 있어 문제의 심각성이 크다. 이는 직접, 전액 지급을 원칙으로 근로기준법 제43조(임금 지급) ①항을 위반하고 있고, “사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.”고 규정한 근로기준법 제9조(강제근로의 금지) 조항도 위반하고 있다. 더 나아가 “사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.”는 강제노동에 관한 국제 협약(ILO) 또한 위반하고 있다.

계절근로자 제도는 이탈보증금과 강제적립이라는 방식으로 노동자의 양심과 자유의사에 반하는 노동을 강제하기에 앞서 적정 노동과 적정 임금이 보장되었는지, 임금

8) ① 20% 이상 이탈 시 외국 지자체는 국내 모든 지자체에 1년간 인력송출 제한, ② 50% 이상 이탈 시 해당 국가(전체)는 국내 모든 지자체에 1년간 인력송출 제한, ③ 70% 이상 이탈 시 해당 국가(전체)는 국내 모든 지자체에 3년간 인력송출 제한

지급이 근로기준법을 위반하지 않는지, 송출비용과 국내 노동환경이 적절한지 등을 우선 따져야 한다.

앞서 계절노동자 제도를 시행했던 국가들은 계절노동자 제도를 설계하면서 송출국 중앙정부와 협약을 통해 상호 이익이 될 수 있는 방법을 모색하고 있는 반면, 한국은 지자체 역량에만 맡기다 보니 브로커 개입이 고착화되는 실정이다. 계절노동자의 재입국은 성실노동자 재입국이라는 측면에서 고용주들이 선호하나, 송출제한을 받는 국가에서는 현실적으로 이행되지 않고 있고, ‘재입국’을 담보로 노동자의 자기권리주장을 침해할 수 있다는 부분도 살펴봐야 한다.

계절노동자제도를 오랫동안 실시해 왔던 나라들은 계절근로자 모집 과정에서의 출국 비용과 근로계약 내용의 적절성, 출국 전 교육 내용, 국내 입국 후 오리엔테이션, 숙소와 임금지급, 산업안전교육, 노동시간과 급여 등 전반적인 노동환경, 귀국 후 재정착 과정에서의 문제점 등을 사전에 면밀히 살피도록 하고 있다.

계절노동자제도는 저출산 고령화사회인 대한민국에서 향후 중장기적 이민정책 해법을 모색하는 계기로 삼아야 한다. 그런 면에서 지금과 같은 체류관리 중심의 제도로는 한계를 지닐 수밖에 없음을 다시 한 번 강조하며 글을 맺는다.

참조) 계절노동자 제도 세부절차흐름도



II 설문조사 통계 분석⁹⁾

1. 조사 대상

본 조사는 계절이주노동자들의 노동실태를 알아보기 위해, 계절이주노동의 경험이 있는 노동자들을 대상으로 진행하였다. 국적, 입국 전후의 상황, 한국에서의 노동 환경 등을 종합적으로 고려하여 이들의 노동실태를 세밀하게 파악하였다.

설문지의 구성은 <표1>에 제시한 바와 같이 총 20개의 문항이며, 세부 구성은 응답자의 일반적인 사항인 사회인구학적 특징과, 한국 입국 전의 과정, 한국에서의 노동 환경, 한국에서 경험한 어려움 등이 포함되어있다. 설문지는 총 89건이 수집되었으며 각 설문 항목 중 참여자가 표시하지 않은 경우는 비율에서 제외하였다. STATA 프로그램을 활용하여 분석하였다.

<표1> 설문지 구성

번호	범주 / 대상	내용
1	인구사회학적 특성	송출기관, 성별, 출생년도, 한국 방문 횟수
2	한국 입국 전의 과정	입국 비자 취득 방법, 한국에서의 체류자격, 한국에 가기 전 취업 정보를 얻은 곳, 한국 입국 전 취업 및 계약 조건 인지도, 근로계약서 유무, 한국 취업을 위해 지급한 총 경비, 추가 경비, 취업 준비 과정에서의 사기 경험, 신청부터 입국까지 소요 시간, 출국 경비 마련
3	한국에서의 노동 환경	임금을 송금한 계좌, 근무처, 일일 평균 근무시간, 연장 근무 시 급여, 월 휴무일수, 월 평균 수입, 취업 연장 희망 여부, 숙소 내 화장실 및 샤워실의 유무, 근무처 변경 유무, 근무처 변경 이유, 노동환경 만족도, 고용주의 급여제공 방법, 강제 적립
4	한국에서 경험한 어려움	경험한 어려움, 인권침해 상담 경험

9) 본 설문조사 통계분석은 김효경(중앙대학교 사회학과 석사)의 도움을 받아 분석하였다.

2. 조사 결과

1) 응답자의 인구사회학적 특성

본 조사에 참여한 참여자들은 <표2>와 같이 89명이며 국적은 6개국이었다. 참여자들의 국적은 베트남이 31명으로 가장 많았으며, 필리핀 27명, 네팔과 라오스가 각 10명, 몽골 9명, 우즈베키스탄 2명으로 구성되어 있다.

〈표2〉 응답자의 국적

국적	빈도	비율
베트남	31	34.83
필리핀	27	30.34
네팔	10	11.24
라오스	10	11.24
몽골	9	10.11
우즈베키스탄	2	2.25
합계	89	100.0

조사참여자의 성별 분포는 <표3>과 같다. 응답자 중 남성은 73명으로 약 83%를 차지했으며, 여성은 15명으로 약 17%를 차지했다. 본 설문에 있어서는 남성 응답자가 월등히 높은 비율을 차지하였으며, 성별 표기를 하지 않은 1건은 제외하였다.

〈표3〉 응답자의 성별 분포

구분	빈도(명)	비율(%)
남성	73	82.95
여성	15	17.05
합계	88	100.0

조사 대상자의 국적과 성별 간의 연관성이 있는지에 대하여 살펴본 결과는 <표4>와 같다. 분석 결과, 응답자의 국적과 성별 간의 연관성은 유의미하지 않은 것으로 밝혀졌다. 즉, 국적과 성별은 연관이 없는 것으로 밝혀졌다.

〈표4〉 응답자의 국적과 성별의 연관성

구분	Coef.	SE	β	t(p)	F(p)	R ²
국적	-.028	.021	-.143	-1.35	0.182	0.020
cons	1.274	.087		14.63		

응답자의 연령별 분포는 〈표5〉와 같다. 40대 응답자는 41명으로 약 45%를 차지하며 가장 높은 응답 비율을 보였고, 30대는 32명으로 약 37%, 20대와 50대는 각 8명으로 8.99%의 비율을 차지하고 있었다. 이를 통해 계절이주노동자의 약 81%는 30대와 40대인 중년층이 대다수를 차지하고 있다는 것을 알 수 있었다.

〈표5〉 응답자의 연령별 분포

구분	빈도(명)	비율(%)
20대	8	8.99
30대	32	37.08
40대	41	44.94
50대	8	8.99
합계	89	100.0

조사참여자의 연령과 성별 간의 연관성은 〈표6〉과 같다. 분석 결과, 연령과 성별 간의 관계는 유의미하지 않았으며 이는 응답자의 연령에 있어서 성별 간의 연관성이 없었다는 것을 의미한다.

〈표6〉 응답자의 연령과 성별의 연관성

구분	Coef.	SE	β	t(p)	F(p)	R ²
성별	2.206	2.118	.111	1.04	0.301	0.012
cons	1981.054	2.604		760.56		

이어서 조사참여자의 연령에 따라 국적 간의 연관이 있는지에 대하여 살펴본 결과는 〈표7〉과 같다. 분석 결과에 따르면 응답자의 연령에 있어서 국적과의 연관이 없음을 확인할 수 있었다. 즉, 연령과 국적 간의 관계는 연관성이 없는 것으로 밝혀졌다.

〈표7〉 응답자의 연령에 따른 국적과의 연관성

구분	Coef.	SE	β	t(p)	F(p)	R ²
국적	-.005	.027	-.022	-0.21	0.837	0.000
cons	14.908	54.396		0.27		

계절이주노동자들이 노동을 시작하기 전, 한국 방문 횟수에 대한 설문을 진행하였다. 노동 시작 전, 한국에 한 번 방문해 본 응답자는 52명으로 전체의 65%를 차지하며 가장 높은 비율을 보였다. 이어서 두 번 방문해 본 경험이 있는 응답자는 13명으로 약 16%를 차지하고 있었으며, 3번과 4번 방문한 응답자는 각 7명으로 약 9%를 차지했다. 5번 이상 방문해 본 응답자는 1명으로 1%를 차지했다. 즉, 대부분의 계절이주 노동자는 한국에 한 번 방문한 경험을 기반으로 한국에 재입국하게 되는 것을 확인할 수 있었다〈표8〉.

〈표8〉 응답자의 한국 방문 횟수

구분	빈도(명)	비율(%)
1번	52	65.00
2번	13	16.25
3번	7	8.75
4번	7	8.75
5번	1	1.25
합계	80	100.0

조사참여자의 한국 방문 횟수가 성별과 연관이 있는지에 대하여 살펴본 결과는 〈표9〉와 같다. 분석 결과, 한국 방문 횟수는 성별과 유의미한 연관이 있지 않은 것으로 나타났고, 이는 한국을 방문해본 횟수는 성별과는 연관성이 없다는 것을 의미한다.

〈표9〉 한국 방문 횟수의 성별의 연관성

구분	Coef.	SE	β	t(p)	F(p)	R ²
성별	2.206	2.118	.111	1.04	0.301	0.012
cons	1981.054	2.604		760.56		

이어서 조사참여자의 한국에 방문한 횟수가 국적과 연관이 있는지 알아보고자 분석을 진행했고 그 결과는 <표10>과 같다. 분석 결과, 한국에 방문한 횟수와 국적 간의 관계는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 한국에 방문한 횟수는 국적과 연관성이 없음을 확인할 수 있었다.

<표10> 한국 방문 횟수에 따른 국적과의 연관성

구분	Coef.	SE	β	t(p)	F(p)	R ²
국적	-.010	.063	-.017	-0.16	0.874	0.000
cons	1.684	.248				

2. 한국 입국 전 과정

조사참여자가 한국 사회에서 노동을 시작하기 전, 어떤 방법으로 비자를 취득하게 되었는지를 설문하였다. 그 결과, 지방자치단체간 MOU를 통해 비자를 취득한 응답자는 53명으로 전체의 약 64%로 가장 큰 비중을 차지하고 있었다. 이어서 결혼이민자 가족을 통해 비자를 취득한 응답자는 29명으로 약 35%였으며, 기타의 방법으로 비자를 취득한 경우는 1명으로 약 1%를 차지하고 있었다. 이를 통해 절반 이상의 응답자들은 지방자치단체와의 협약을 통해 비자를 획득했음을 확인할 수 있었고, 결혼이민자 가족을 통해 비자를 획득한 경우도 적지 않음을 확인할 수 있었다<표11>.

<표11> 응답자의 비자 취득 방법

구분	빈도(명)	비율(%)
지방자치단체 MOU	53	63.86
결혼이민자 가족	29	34.94
기타	1	1.20
합계	83	100.0

비자 취득 방법이 성별과 연관이 있는지 알아보기 위해 교차분석을 실시하였다. 분석 결과<표12>, $\chi^2=14.246$, $p=0.001$ 로 나타났다. 유의수준 0.001 기준에서 통계적으로 유의하게 나타남에 따라 비자 취득 방법과 성별 간의 연관성이 있다고 해석할 수 있다. 남성의 경우 약 73.1%인 49명이 지방자치단체와의 MOU를 통해 비자를 취득했으며, 26.9%인 18명은 결혼이민자 가족을 통해 비자를 취득한 것으로 나타났다. 즉, 대부분의 남성들은 지방자치단체와의 MOU를 통해 비자를 취득했다고 해석할 수 있다. 반면, 여성의 경우는 66.7%인 10명이 결혼이민자 가족을 통해 비자를 취득했

고, 그 다음으로는 26.7%인 4명이 지방자치단체와의 MOU를 통한 비자 취득을, 이어서 기타가 6.6%로 1명이 응답했다. 즉, 상당수의 여성들은 결혼이민자 가족을 통해 비자를 취득했다는 것을 알 수 있다. 이를 종합하여 살펴본 결과, 남성들은 지방자치단체와의 MOU를 통해 비자를 취득한 비율이 높은 반면, 여성의 경우에는 결혼이민자 가족을 통해 비자를 취득한 경우가 다수인 것으로 해석할 수 있다. 다시 말해, 비자 취득 방법에 있어서 성별 간의 유의미한 차이가 있는 것으로 밝혀졌다.

〈표12〉 비자 취득에 따른 성별 간의 연관성

구분	빈도(%)			전체
	결혼이민자 가족	지방자치단체 MOU	기타	
남성	18(26.9)	49(73.1)	0	67(100)
여성	10(66.7)	4(26.7)	1(6.6)	15(100)
$\chi^2(p)$	14.246(0.001)***			

i) 주. N=82.

ii) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

이어서 비자 취득 방법에 있어서 국적과의 연관성을 알아보기 위해 교차분석을 실시하였다. 분석 결과〈표13〉, $\chi^2=56.099$, $p=0.000$ 로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 구체적으로 네팔 국적을 가진 응답자의 경우, 응답자 전원이 지방자치단체와의 MOU를 통해 비자를 취득했다고 응답했다. 베트남 국적을 가진 응답자의 74.2%인 23명은 결혼이민자 가족을 통해, 25.8%인 8명은 지방자치단체와의 MOU를 통해 국적을 취득한 것으로 확인된다. 이어서 우즈베키스탄 국적의 응답자 전원은 결혼이민자 가족을 통해, 라오스 국적의 응답자 전원은 지방자치단체와의 MOU를 통해 비자를 취득했다고 응답했다. 몽골 국적의 응답자 중 44.4%인 4명은 각각 결혼이민자 가족과 지방자치단체와의 MOU를 통해 취득했다고 응답했고, 11.2%를 차지한 한 건의 기타 응답 또한 존재했다. 마지막으로 필리핀 국적을 가진 응답자 전원은 지방자치단체와의 MOU를 통해 비자를 취득했다고 응답했다. 즉, 비자를 취득함에 있어서 국적과의 연관성에 있어서 유의미한 차이가 있었다. 자세히 살펴보면 네팔, 라오스, 그리고 필리핀의 경우, 응답자 전원이 지방자치단체와의 MOU를 통해, 우즈베키스탄의 경우는 응답자 전원이 결혼이민자 가족을 통해 비자를 취득했다고 응답했다. 이와 같은 경우는 응답의 편향 가능성이 존재하기 때문에 결과를 해석함에 있어서 주의가 필요하다. 그럼에도 불구하고 특정 국가 출신의 계절이주노동자들의 국적 취득 방법이 뚜렷하다는 것을 발견했음에 의의가 있다.

〈표13〉 비자 취득 방법에 있어서의 국적과의 연관성

구분	빈도(%)			전체
	결혼이민자 가족	지방자치단체 MOU	기타	
네팔	0	10(100)	0	10(100)
베트남	23(74.2)	8(25.8)	0	31(100)
우즈베키스탄	2(100)	0	0	2(100)
라오스	0	10(100)	0	10(100)
몽골	4(44.4)	4(44.4)	1(11.2)	9(100)
필리핀	0	21(100)	0	21(100)
$\chi^2(p)$	56.099(0.000)***			

i) 주. N=83.

ii) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

조사참여자가 한국에서 노동을 할 당시, 어떠한 체류자격을 가졌는지 묻고자 설문 하였으며 그 결과는 〈표14〉와 같다. 응답자의 약 80.3%인 53명은 E-8 비자를 통해 한국에서의 체류자격을 획득했으며, 그 다음으로는 약 13.7%인 9명이 C-4 비자를 통해 체류자격을 획득한 것으로 확인되었다. F-1 비자와 기타가 각 2명으로 약 3%를 차지하고 있었으며, D-2와 D-4 비자를 통해 체류자격을 획득한 경우는 응답되지 않았다. 이를 통해 상당수의 계절노동자들은 E-8 비자를 통해 체류자격을 획득했음을 확인할 수 있다.

〈표14〉 응답자의 한국에서의 체류자격

구분	빈도	비율
E-8	53	80.3
C-4	9	13.7
F-1	2	3.0
D-2, D-4	0	0
기타	2	3.0
합계	66	100.0

이어서 한국에서의 체류자격이 성별과 연관이 있는지 알아보기 위해 분석을 실시하였다. 분석 결과 〈표15〉, 한국에서의 체류자격과 성별 간의 관계는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 한국에서의 체류자격과 성별은 연관성이 없음을 확인할 수 있었다.

〈표15〉 한국에서의 체류자격과 성별의 연관성

구분	Coef.	SE	β	t(p)	F(p)	R^2
성별	.106	.199	.067	0.54	0.594	0.004
cons	1.853	.259		7.15		

또한 국적과 체류자격의 연관을 살펴보기 위해 분석을 진행하였고 결과는 <표15>와 같다. <표16>에 따르면 응답자의 국적과 체류자격 간의 관계는 유의미하지 않는 것으로 보고되었다. 즉, 응답자의 국적과 체류자격은 연관성이 없음을 의미한다.

〈표16〉 한국에서의 체류자격과 국적의 연관성

구분	Coef.	SE	β	t(p)	F(p)	R ²
국적	.062	.053	.146	1.19	0.240	0.021
cons	1.801	.174		10.31		

응답자들이 한국에 오기 전, 취업정보를 얻은 경로는 <표17>과 같다. 본국의 지방자치단체를 통해 정보를 얻은 응답자는 35명으로 47.95%를 차지하며 가장 큰 비율을 차지했고, 그 뒤로 가족이나 지인을 통해 알게 된 응답자가 34명으로 46.58%를 차지했다. 본국 모집업체, 브로커, 에이전시를 통해 정보를 얻게 된 경우와 인터넷을 통해 얻게 된 경우는 각 2명 씩 2.74%를 차지했다. 이를 통해 계절이주노동 전, 취업정보는 대부분 본국 지방자치단체 또는 가족이나 지인을 통해 얻게 됨을 알 수 있다.

〈표17〉 한국에 가기 전 취업정보를 얻은 경로

구분	빈도	비율
본국 지방자치단체	35	48.0
가족이나 지인	34	46.6
본국 모집업체, 브로커, 에이전시	2	2.7
인터넷	2	2.7
기타	0	0
합계	73	100.0

취업정보를 얻은 경로와 성별과 연관이 있는지 알아보기 위해 분석을 실시하였다. 분석 결과 <표18>, 취업 정보를 얻은 경로와 성별 간의 관계는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 즉, 한국에서의 체류자격과 성별은 연관성이 없음을 확인할 수 있었다.

〈표18〉 한국에 가기 전 취업정보를 얻은 경로와 성별의 연관성

구분	Coef.	SE	β	t(p)	F(p)	R ²
성별	-.442	.296	-.175	-1.49	0.141	0.030
cons	2.617	.378		6.92		

이어서 취업 정보를 얻은 경로와 국적 간의 연관이 있는지 알아보려고 분석을 진행했으며, 결과는 <표19>와 같다. 결과를 살펴보면, 취업 정보를 얻은 경로와 국적은 유

의미한 관계를 가지지 않은 것으로 해석할 수 있다. 다시 말해, 취업정보를 얻은 경로와 국적 간에는 연관이 없다는 것이다.

〈표19〉 한국에 가기 전 취업정보를 얻은 경로와 국적의 연관성

구분	Coef.	SE	β	t(p)	F(p)	R ²
국적	.073	.069	.123	1.05	0.298	0.015
cons	1.833	.254		7.21		

계절이주노동 경험이 있는 응답자들에게 출국 전 한국에서의 취업 및 계약조건에 대한 인지 결과는 〈표20〉과 같다. 우선 노동시간에 대해서는 잘 알고 있는 경우가 47.19%로 나타났다. 급여에 있어서도 ‘잘 알고 있다’는 비율이 62.69%로 가장 높았으며, 휴무일에 대해서도 59.42%가 잘 알고 있는 것으로 나타났다. 작업 내용에 있어서는 ‘잘 알고 있다’는 비율이 45.59%, ‘어느 정도 알고 있다’는 비율이 32.35%로 나타났다. 숙소 환경에 대해서는 ‘잘 알고 있다’는 비율이 43.48%이었고, 그 다음으로는 ‘잘 모른다’고 응답한 비율이 31.88%로 높았다. 급여지급방법에 있어서도 ‘잘 알고 있다’는 비율이 48.53%로 가장 높았고 그 뒤로 ‘어느 정도 알고 있다’ 26.47%, ‘잘 모른다’가 17.65%로 확인되었다. 이를 기반으로 계절이주노동자들이 출국 전 한국에서의 취업/계약조건 중 노동시간, 급여, 휴무일에 있어서는 대체로 잘 알고 있는 것으로 드러났지만, 작업내용과 숙소 환경 등 직접 경험해보지 않으면 잘 알 수 없는 부분에 있어서는 상대적으로 인지가 낮음을 해석할 수 있다.

〈표20〉 출국 전 한국에서의 취업/계약조건에 대한 인지 정도

구분	빈도(비율)					
	노동시간	급여	휴무일	작업내용	숙소환경	급여지급방법
잘 알고 있다	42(62.6)	41(59.4)	41(59.4)	31(45.6)	30(43.4)	33(48.4)
어느 정도 알고 있다	18(26.9)	19(27.5)	10(14.5)	22(32.3)	12(17.4)	18(26.5)
잘 모른다	7(10.5)	6(8.7)	15(21.7)	10(14.7)	22(31.9)	12(17.7)
전혀 모른다	0	3(4.4)	3(4.4)	5(7.4)	5(7.3)	5(7.4)
합계	67 (100.0)	69 (100.0)	69 (100.0)	69 (100.0)	69 (100.0)	68 (100.0)

응답자가 근로계약서를 가지고 있었는지에 대한 설문을 진행하였고, 그 결과는 〈표21〉과 같다. 한국에 있을 동안 근로계약서를 가지고 있던 응답자는 총 64명으로 약 79%를 차지하고 있었다. 근로계약서를 가지고 있지 않은 응답자는 17명으로 약 21%

정도의 비율을 차지하고 있었다. 다시 말해, 대부분의 조사참여자가 근로계약을 지닌 채 한국에서 노동했음을 확인할 수 있다.

〈표21〉 근로계약서 소지 유무

구분	빈도	비율
있다	64	79.0
없다	17	21.0
합계	81	100.0

그럼에도 불구하고 근로계약을 소지하지 못한 노동자의 비율이 적지 않기 때문에 이들의 국적을 살펴보고자 추가 분석을 진행하였다(표22). 근로계약을 소지하지 못한 채 노동을 한 국적은 네팔, 베트남, 필리핀 순이었으며 각 8명, 7명, 2명인 것으로 확인되었다.

〈표22〉 근로계약을 소지하지 못한 노동자들의 국적

구분	빈도	비율
네팔	8	47.1
베트남	7	41.2
필리핀	2	11.7
합계	17	100

조사참여자가 한국으로의 취업을 위해 지급한 총 경비에 대해 조사한 결과는 〈표 23〉과 같다. 경비는 2023년 9월 기준을 환율을 적용하였다. 결과에 따르면 전체의 약 56.2%의 응답자가 한국 취업을 위해 총 '150만원 이상-200만원 미만'의 금액을 지불한 것으로 응답했다. 그 다음으로는 총 '300만원 이상'을 지불했다고 응답한 경우가 약 25%로 12명을 차지했고, '200만원 이상 -250만원 미만'이라고 응답한 경우가 약 8.3%로 4명, '100만원 이상 -150만원 미만'인 경우가 약 6.3%로 3명, '100만원 이하'라고 응답한 경우가 약 4.2%로 2명을 차지했다. 응답자들이 한국 취업을 위해 지급한 총 경비의 평균은 208만원인 것으로 드러났다.

〈표23〉 한국 취업을 위해 지급한 총 경비

구분	빈도	비율	평균
100만원 이하	2	4.2	208
100만원 이상 - 150만원 미만	3	6.3	
150만원 이상 - 200만원 미만	27	56.2	
200만원 이상 - 250만원 미만	4	8.3	
250만원 이상 - 300만원 미만	0	0	
300만원 이상	12	25	208
합계	48	100.0	

조사참여자가 한국으로의 취업을 위해 본국 지방자치단체 및 민간 브로커나 에이전시 등 추가로 금액을 지불한 경우에 대해 설문한 결과는 다음과 같다(표24). 응답자의 약 78.13%인 50명이 추가적인 금액을 지불하지 않았다고 응답했으며, 추가적인 지급을 한 경우는 14명으로 약 21.88%를 차지한 것으로 나타났다. 다시 말해, 추가적인 금액을 지불하지 않은 경우가 많았지만, 적지 않은 비율로 추가 지불을 한 경우도 있음을 확인할 수 있었다.

〈표24〉 본국 지방자치단체 및 민간 브로커나 에이전시 등 추가 지불 금액 유무

구분	빈도	비율
있다	23	34.4
없다	41	65.6
합계	64	100.0

본국 지방자치단체 및 민간 브로커나 에이전시 등 추가 지불을 한 경우 중, 어느 국적 출신의 노동자들이 이를 경험했는지 알아보았다(표25). 추가 지불을 한 14명 중 13명이 베트남 출신이었으며, 1명은 라오스 출신인 것을 확인할 수 있었다. 이를 통해, 베트남에서 본국 지방자치단체 및 민간 브로커나 에이전시 등에 추가 금액을 지불하는 경우가 빈번함을 확인할 수 있었다.

〈표25〉 추가 지불 금액이 있는 경우의 국적

구분	빈도	비율
베트남	13	92.9
라오스	1	7.1
합계	14	100.0

본국 지방자치단체 및 민간 브로커나 에이전시 등 추가 지불을 한 경우, 〈표26〉과

같은 결과를 보였다. 추가 지불 금액은 모두 현지 화폐로 수집되었기 때문에 2023년 9월 기준의 환율을 적용하였다. 또한 응답자 간 추가 지불 금액의 편차가 커, 표에서는 응답자들이 응답한 범위의 금액만 기술하였다. 응답자의 약 34.9%인 8명은 10만원 이하의 추가 지불을 한 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 약 26%인 6명이 '250만원 이상 - 300만원 미만'의 금액을 지불했다고 응답했다. 약 21.8%인 5명이 '10만원 이상 - 250만원 미만'의 금액을 지불했다고 응답했으며, '300만원 이상'을 지불한 경우가 약 13%로 3명, '200만원 이상 - 250만원 미만'이라고 응답한 경우가 1명으로 4.3%를 차지했다.

〈표26〉 본국 지방자치단체 및 민간 브로커나 에이전시 등 추가 지불 금액

구분	빈도	비율
10만원 이하	8	34.9
10만원 이상 - 50만원 미만	5	21.8
200만원 이상 - 250만원 미만	1	4.3
250만원 이상 - 300만원 미만	6	26.0
300 만원 이상	3	13.0
합계	23	100.0

조사참여자의 취업 준비 과정에 있어서 사기 경험에 대해 설문한 결과는 〈표27〉과 같다. 약 94%인 76명의 응답자가 사기를 당한 경험이 없다고 응답했으며, 사기를 당한 경우는 5명으로 약 6.1%를 차지했다. 이를 통해 대부분의 응답자들이 사기를 당하지 않고, 안정적인 취업 준비를 도모했음을 확인할 수 있다.

〈표27〉 취업 준비 과정에서의 사기 경험 유무

구분	빈도	비율
있다	5	6.1
없다	76	93.8
합계	81	100.0

그럼에도 불구하고, 취업 준비 과정에 있어서 사기를 경험한 사람들이 있었기 때문에 이들의 국적을 알아본 결과〈표28〉, 사기 경험이 있다고 응답한 5명 중 5명이 전부 네팔 출신인 것으로 나타났다. 이를 기반으로 네팔에서 계절이주노동을 하러 한국에 입국하는 과정에 있어서 사기 피해를 줄이기 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.

〈표28〉 취업 준비 과정에서의 사기 경험이 있는 경우의 국적

구분	빈도	비율
네팔	5	100.0
합계	5	100.0

조사참여자가 계절노동자를 신청하고 한국 입국까지의 소요된 기간에 대한 결과는 〈표 29〉와 같다. 계절노동자 신청부터 입국까지 소요되는 기간이 2개월이었다고 설문한 응답자가 23명으로 전체의 약 38.3%를 차지했다. 그 다음으로는 3개월이 걸렸다고 한 응답자가 15명으로 25%를 차지했으며, 1개월이 걸렸다는 응답자와 4개월이 걸렸다는 응답자가 각 8명씩 약 13.3%를 차지했다. 1개월 이상 2개월 미만으로 걸린 응답자는 5명으로 약 8.3%를 차지했으며, 5개월 이상 걸린 응답자는 1명으로 전체의 약 1.7%를 차지했다. 이를 통해 계절노동자를 신청하고 한국에 입국하기까지의 과정은 일반적으로 약 2개월에서 3개월 정도 소요됨을 확인할 수 있다.

〈표29〉 계절노동자 신청부터 한국 입국까지의 소요 기간

구분	빈도	비율
1개월	8	13.3
1개월 이상 2개월 미만	5	8.3
2개월	23	38.3
3개월	15	25.0
4개월	8	13.3
5개월 이상	1	1.7
합계	60	100.0

조사참여자가 출국 경비 마련과 관련해 응답한 결과를 살펴보면〈표30〉, 응답자 중 31명은 대출을 통해 출국 경비를 마련했다고 응답했으며 이 비율은 약 41.3%를 차지하고 있었다. 그 다음으로는 친인척이나 지인에게 빌려서 경비를 마련했다고 응답한 24명의 응답자가 32%를 차지하고 있었으며, 이어 자비로 경비를 마련한 20명으로 약 26.7%의 비율을 차지했다. 즉, 계절노동 경험에 있는 응답자들은 공인된 송출기관이나 민간 에이전시나 브로커를 통해서 경비를 마련한다기 보다는, 대출을 받거나, 친인척이나 지인에게 빌리거나 자비를 사용하는 등 개인이 직접 경비를 마련했음을 확인할 수 있었다.

〈표30〉 계절노동자 출국 경비 마련

구분	빈도	비율
대출	31	41.3
친인척/지인	24	32.0
자비	20	26.7
공인된 송출기관	0	0
민간 에이전시나 브로커	0	0
합계	75	100.0

조사참여자가 한국에 입국한 후 임금을 받아 누구의 계좌로 송금했는지 알아보고자 설문을 진행했으며 그 결과는 〈표31〉과 같다. 응답자의 76%인 38명이 본인의 계좌로 송금했다고 응답했으며, 가족에게 송금한 비율이 22%로 11명, 본국 지방자치단체로 송금한 경우가 2%로 1명이 응답했다. 즉, 대부분의 응답자가 본인 또는 본인의 가족에게 송금을 한 것을 확인할 수 있었다.

〈표31〉 한국에 입국 후 임금을 받아 송금한 계좌

구분	빈도	비율
본인	38	76.00
가족	11	22.00
본국 지자체	1	2.00
공인된 송출기관	0	0
민간 에이전시나 브로커	0	0
기타	0	0
합계	50	100.0

3. 한국 입국 후의 노동환경

조사참여자가 계절노동자로 한국에 입국한 뒤, 일한 곳에 대한 설문 결과는 〈표32〉와 같다. 약 89.9%를 차지하고 있는 62명의 응답자는 본인이 계약한 노동 장소와 한국 입국 후 실제로 노동을 한 장소가 같았으며, 계약 외의 장소에서 노동이 진행되었다고 응답한 대상자는 6명으로 약 8.6%, 수시로 바뀌었다고 응답한 대상자는 1명으로 약 1.5%였다. 이 결과를 통해 대부분의 계절이주노동자들이 한국 입국 전 계약했던 장소에서 노동을 했지만, 계약외의 장소에서 노동을 한 경험 또한 적은 비율로 보고되었음을 확인할 수 있다.

〈표32〉 일하는 곳

구분	빈도	비율
한국 입국 전 계약했던 장소	62	89.9
계약 외 장소	6	8.6
수시로 바뀜	1	1.5
합계	69	100.0

조사참여자들의 일일 근무 시간을 알아보기 위해 설문을 진행하였다(표33). 응답자 중 29명은 하루에 8시간을 근무했다고 응답했으며 전체의 약 37.2%를 차지하며 가장 높은 응답비율을 보였다. 이어 9시간을 근무했다고 응답한 조사참여자가 21명으로 약 26.9%, 10시간을 근무했다고 응답한 조사참여자가 16명으로 약 20.5%, 11시간과 12시간을 근무했다고 응답한 경우가 각 5명으로 약 6.4%를 차지했으며, 마지막으로 7시간을 근무했다고 응답한 경우가 2명으로 약 2.6%를 차지했다. 조사참여자들의 절반 이상이 8시간에서 9시간정도 근무하고 있는 것으로 나타났으며, 전체 계절이주노동자들의 평균 근무시간은 9.1시간인 것으로 확인되었다.

〈표33〉 일일 근무 시간(점심, 휴게 시간 제외)

구분	빈도	비율	평균
7시간	2	2.6	9.1시간
8시간	29	37.2	
9시간	21	26.9	
10시간	16	20.5	
11시간	5	6.4	
12시간	5	6.4	
합계	78	100.0	

조사참여자들의 연장근무 시, 급여가 지급되는지 묻고자 설문을 진행하였으며, 그 결과는 〈표34〉와 같다. 약 62.3%를 차지하고 있는 48명의 응답자가 연장근무 시 급여를 받았다고 응답하였으며, 약 19.4%인 15명은 연장근무에 대한 급여를 받지 않는다고 응답했다. 연장 근무 시 급여 지급에 대해 모르고 있다는 응답자가 9명으로 약 11.7%였으며, 연장근무가 없었다는 응답자가 5명으로 약 6.5%를 차지했다. 즉, 60% 이상의 조사참여자가 연장 근무 시 급여를 지급 받았으며, 받지 않거나 잘 모르는 경우의 비율도 적지 않음을 확인할 수 있었다.

〈표34〉 연장근무시 급여 지급

구분	빈도	비율
받는다	48	62.3
받지 않는다	15	19.5
잘 모른다	9	11.7
연장근무 없음	5	6.5
합계	77	100.0

이어서 조사참여자들의 월 휴무일수에 대한 응답 결과는 〈표35〉와 같다. 월 휴무일수가 2일인 응답자가 33명으로 전체의 약 54.1%를 차지하며 가장 높았으며, 이어서 4일이 11명으로 약 18%를 차지했으며, 0.5일을 쉬었다는 응답자가 6명으로 약 9.8%를 차지했다. 0.5일이라고 응답한 경우는, 오전만 쉬고 오후에는 출근하는 경우를 의미한다. 그 다음으로는 8일을 쉬다고 응답한 조사참여자가 5명으로 약 8.2%를 차지했고, 1일을 쉬다고 응답한 대상자가 4명으로 약 6.6%, 3일을 쉬다고 응답한 경우가 2명으로 약 3.3%를 차지했다. 즉, 월 2회 휴무인 경우가 가장 높았으며, 전체 계절이주노동자들의 평균 월 휴무일수는 2.7일인 것으로 확인되었다.

〈표35〉 월 휴무일수

구분	빈도	비율	평균
0.5일	6	9.8	2.7일
1일	4	6.6	
2일	33	54.1	
3일	2	3.3	
4일	11	18.0	
8일	5	8.2	
합계	61	100.0	

조사참여자들의 월 평균 수입(총액)을 6구간으로 나누어 월 평균 수입(총액)을 조사했으며, 응답 결과는 〈표36〉과 같다. ‘월 200만원 이상- 220만원 미만’으로 받는 응답자가 30명으로 약 39.5%를 차지하며 가장 많았으며, 그 뒤로 ‘180만원 이상-200만원 미만’으로 받는 응답자가 27명으로 약 35.5%를 차지했다. 180만원 미만을 받는 응답자가 16명으로 약 21%를 차지했으며, ‘220만원 이상 - 240만원 미만’ 받는 경우가 2명으로 약 4%를 차지했다. 다시 말해, 다수의 계절이주노동자가 ‘180만원 이상-220만원 미만’의 월급을 받고 있음을 확인할 수 있었다.

〈표36〉 월 평균 수입(총액)

구분	빈도	비율
180만원 미만	16	21.0
180만원 이상 - 200만원 미만	27	35.5
200만원 이상 - 220만원 미만	30	39.5
220만원 이상 - 240만원 미만	3	4.00
240만원 이상 - 260만원 미만	0	0
260만원 이상	0	0
합계	76	100.0

조사참여자들이 취업 연장을 희망 여부는 〈표37〉과 같다. 약 95%를 차지하고 있는 77명의 응답자는 취업 연장을 희망하고 있었으며, 원치 않는 비율은 1.2%의 비율로 취업 연장을 희망하지 않는다는 1명이 응답했으며, 모르겠다고 응답한 경우는 3명으로 약 3.7%를 차지했다. 이를 통해 대부분의 계절이주노동자들은 취업 연장을 희망하고 있음을 확인할 수 있다.

〈표37〉 취업 연장 희망 여부

구분	빈도	비율
희망한다	77	95.1
원치 않는다	1	1.2
모르겠다	3	3.7
합계	81	100.0

조사참여자들의 숙소 환경 조사를 위해 숙소 내 화장실 유무는 〈표38〉과 같다. 숙소 내에 화장실이 있었다고 응답한 경우는 79명으로 약 97.5%를 차지했고, 숙소 내에 화장실이 없다고 응답한 경우는 2명이었으며 모두 베트남 국적을 가지고 있었다. 전체의 약 2.5%를 차지했다. 숙소 내 화장실이 없다고 응답한 국적의 계절이주노동자는 모두 베트남 국적을 가지고 있었다. 즉, 대부분의 숙소 내에는 화장실이 있었음을 확인할 수 있다.

〈표38〉 숙소 내 화장실 여부

구분	빈도	비율
있다	79	97.5
없다	2	2.5
합계	81	100.0

이어서 숙소 내 샤워실 여부는 〈표39〉과 같다. 숙소 내에 샤워실이 있다고 응답한 경우는 78명으로 약 97.5%를 차지했으며, 샤워실이 없다고 응답한 경우는 2명으로 모두 베트남 국적을 가지고 있었다. 이를 통해 대부분의 숙소 내에는 샤워실이 있었음

을 확인할 수 있다.

〈표39〉 숙소 내 샤워실 여부

구분	빈도	비율
있다	78	97.5
없다	2	2.5
합계	80	100.0

조사참여자들의 근무처가 근무 중에 변경된 경험이 있는지 묻는 설문에 대한 결과는 〈표40〉과 같다. 약 85.3%의 응답자인 58명은 근무처 변경이 없었다고 응답했으며, 약 14.7%인 10명은 근무처 변경이 있었다고 응답했다. 이를 통해 대부분의 경우에서 근무처 변경을 하지 않았지만, 적지 않은 비율로 근무처 변경을 요구받은 이주노동자들이 있음을 확인할 수 있다.

〈표40〉 근무처 변경 유무

구분	빈도	비율
있다	10	14.7
없다	58	85.3
합계	68	100.0

근무처 변경에 대한 구체적인 사유는 〈표41〉과 같다. 응답자 7명 중 5명은 고용주 사유로 근무처가 변경되었다고 응답했으며, 2명은 본인 희망으로 근무처가 변경되었다고 한다. 이를 통해 근무처 변경 사유의 대다수는 고용주에 의해 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다.

〈표41〉 근무처 변경 사유

구분	빈도	비율
고용주 사유	5	71.4
본인 희망	2	28.6
합계	7	100.0

조사참여자들의 한국 근무처 노동환경에 대한 만족도 조사를 위해 임금, 숙소, 고용기간, 노동강도 네 영역으로 구분하여 조사를 진행했다. 설문 응답 결과는 〈표42〉와 같다 우선 임금에 있어서는 어느 정도 만족한 경우가 35명(약 38.2%)으로 가장 높았다. 매우 만족했다고 응답한 경우도 22명(약 32.4%)을 차지했다. 숙소에 있어서 매우 만족했다는 응답이 36명(약 53.7%)로 가장 높았고, 이어서 어느 정도 만족했다고 응답한 응답자가 22명(약 32.8%)으로 확인되었다. 고용기간에 있어서는 불만족한다고 응

답한 경우가 26명(약 38.8%)으로 가장 높았으며, 어느 정도 만족한 경우는 17명(약 25.4%), 매우 만족한 경우는 14명(약 20.9%)로 나타났다. 마지막으로 노동 강도는 어느 정도 만족한다는 응답이 31명(약 45.6%)이었으며, 매우 만족했다는 응답이 18명(약 26.5%)으로 이어졌다. 이를 통해 계절이주노동자들의 한국 근무처의 노동환경 중, 임금, 숙소, 노동 강도에 있어서는 대부분 어느 정도 만족하거나 매우 만족하는 응답을 보여주었지만, 고용기간에 있어서는 상대적으로 만족도가 떨어짐을 확인할 수 있다.

〈표42〉 한국 근무처의 노동환경에 대한 만족도

구분	빈도(비율)			
	임금	숙소	고용기간	노동강도
매우 만족했다	22(32.4)	36(53.7)	14(20.9)	18(26.5)
어느 정도 만족했다	26(38.2)	22(32.8)	17(25.4)	31(45.6)
불만족했다	18(26.5)	9(13.5)	26(38.8)	16(23.5)
매우 불만족했다	2(2.9)	0	10(14.9)	3(4.4)
합계	68(100.0)	67(100.0)	67(100.0)	68(100.0)

조사참여자들의 급여 지급 방법을 알아보기 위해 진행한 설문 결과의 결과는 〈표43〉과 같다. 급여를 직접 고용주로 받았느냐는 질문에 있어서 그렇다고 대답한 응답자는 63명으로 전체의 약 92.7%를 차지했으며, 고용주에게 직접 받지 않았다고 응답한 경우는 5명으로 전체의 약 7.4%를 차지했다. 즉, 대부분의 응답자가 고용주로부터 직접 급여를 받은 것으로 확인되었다.

〈표43〉 급여 지급 방법

구분	빈도	비율
예	63	92.7
아니오	5	7.3
합계	68	100.0

조사참여자들의 급여 중 강제 적립이 있었는지를 알아보기 위해 설문을 진행했다. 그 결과, 강제 적립을 하지 않았다고 응답한 경우는 62명으로 전체의 약 87.3%를 차지했으며, 강제 적립이 있었다고 응답한 경우는 9명으로 전체의 약 12.7%를 차지하는 것으로 나타났다(표44). 즉, 대부분의 경우 급여 중 강제 적립을 하지 않았지만 약 12.7%의 확률로 강제 적립을 경험한 경우도 보고되었음을 확인할 수 있다.

〈표44〉 급여 중 강제 적립 유무

구분	빈도	비율
예	9	12.7
아니오	62	87.3
합계	71	100.0

조사참여자들의 급여 중 강제 적립이 있었던 경우, 강제 적립을 누가 하는지에 대해

설문하였다(표45). 그 결과, 본국 지자체나 공인된 송출기관으로 강제 적립을 한 경우가 5명(약 71.4%)이었으며, 고용주와 민간 에이전시나 브로커에게 적립한 경우는 각 1명으로 약 14.3%로 보고되었다. 즉, 강제적립을 한 경우에는 본국의 지방자치단체나 공인된 송출기관으로 보내는 경우가 많았음을 확인할 수 있다.

〈표45〉 강제 적립 대상

구분	빈도	비율
지방자치단체나 공인된 송출기관	5	71.4
고용주	1	14.3
민간 에이전시나 브로커	1	14.3
합계	7	100.0

조사참여자들이 민간 에이전시나 브로커에게 임금의 일부를 지급한 경험에 대해 설문하였고, 그 결과는 〈표46〉과 같다. 민간 에이전시나 브로커에게 임금의 일부를 지급한 경험이 없다는 응답이 78명으로 100%를 차지하면서, 설문에 참여한 계절이주노동자 모두는 민간 에이전시나 브로커에게 임금의 일부를 지급한 경험이 없는 것으로 확인되었다.

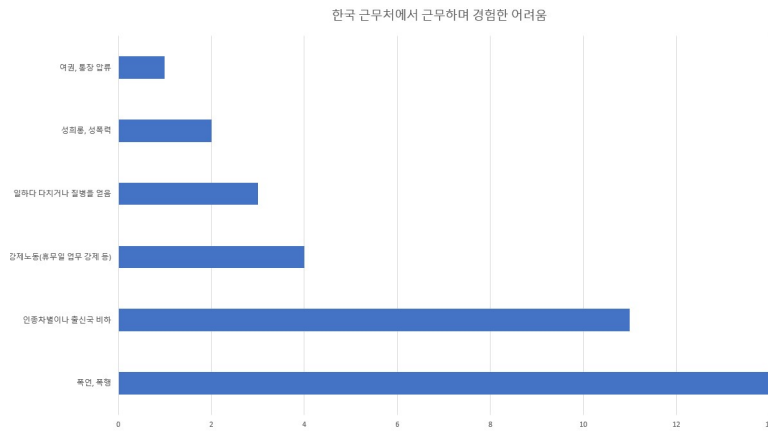
〈표46〉 민간 에이전시나 브로커에게 임금의 일부를 지급한 경험 유무

구분	빈도	비율
예	0	0
아니오	78	100
합계	78	100.0

4. 한국에서 경험한 어려움

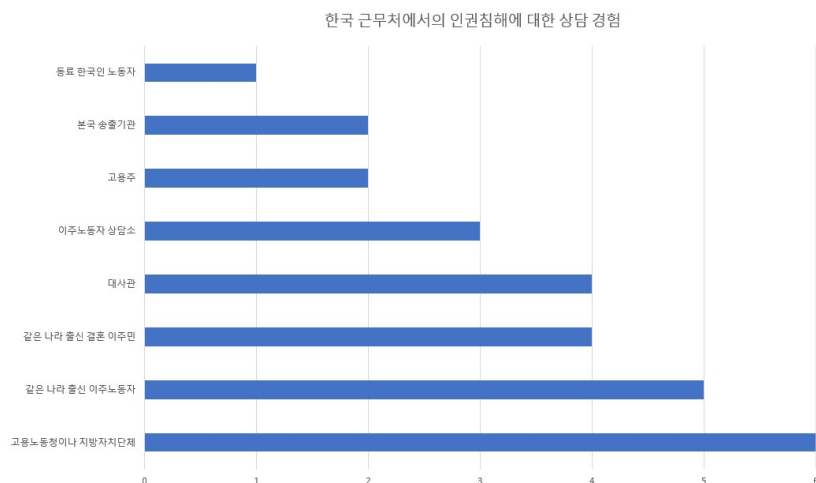
조사참여자들이 한국 근무처에서 근무하며 경험한 어려움에 대한 복수 응답이 가능한 설문을 진행했으며, 이들이 경험한 어려움을 기술한 결과는 〈그림1〉과 같다. 전체 응답자 89명 중 29명이 응답했으며, 응답 중 14명은 폭언 및 폭행을 경험했다고 응답했고, 그 다음으로는 인종차별이나 출신국 비하를 들은 응답자가 11명이었으며, 휴무일 업무 등 강제 노동을 한 경우가 4명이었다. 일을 하다가 다치거나 질병을 얻은 경우가 3명, 성희롱과 성폭력을 경험한 경우가 2명, 여권이나 통장을 압류 당한 경험이 있는 경우가 1명으로 확인되었다. 이를 통해 폭언과 폭행과 같은 신체적 폭력 뿐만 아니라 인종차별이나 출신국 비하와 같은 언어 폭력 또한 적지 않은 비율로 경험했음을 확인할 수 있다.

〈그림1〉 한국 근무처에서 근무하며 경험한 어려움(복수 응답)



조사참여자들이 한국 근무처에서 근무하며 위와 같은 인권침해에 대해 다른 사람에게 상담을 한 경험에 대한 복수 응답이 가능한 설문을 진행했으며, 그 결과는 〈그림2〉와 같다. 전체 응답자 89명 중 15명이 응답했으며, 상담 경험이 있는 경우, 6명은 고용노동청이나 지방자치단체에 상담을 요청한 적이 있다고 응답했으며, 그 다음으로는 5명이 같은 나라 출신의 이주노동자에게 상담을 요청한 적이 있다고 응답했다. 같은 나라 출신 결혼 이주민과 대사관에 요청을 한 경우는 각 4명이었으며, 이주노동자 상담소를 이용한 응답자는 3명이었다. 이어서 고용주나 본국 송출기관이라고 응답한 경우는 각 2명이었고, 마지막으로 동료 한국인 노동자라고 응답한 경우는 1명이었다. 이를 통해, 인권 침해에 대한 상담을 요청하지 않은 경우가 과반수 이상임을 확인할 수 있었고, 상담을 요청한 경우는 고용노동청이나 지방자치단체와 같은 공공기관이나 같은 나라 출신의 이주민 혹은 언어가 통하는 대사관이나 이주노동자 상담소를 이용한 것으로 보인다.

〈그림2〉 한국 근무처에서의 인권침해에 대한 상담 경험(복수 응답)



두 응답 항목을 세밀히 살펴본 결과, 폭언 및 폭행을 경험한 계절이주노동자의 국적은 몽골, 라오스, 베트남, 네팔 국적을 가지고 있었다. 폭언 및 폭행을 경험했다고 응답한 14명 중 9명은 상담 경험이 없다고 응답했으며, 이들 중 5명은 이주노동자 상담소, 같은 나라 출신 이주노동자, 대사관, 고용노동청이나 지자체에 상담을 요청한 적이 있다고 중복 응답했다. 인종차별이나 출신국 비하를 경험한 계절이주노동자의 국적은 베트남과 라오스였으며, 응답자 전원 상담을 요청한 적이 없다고 응답했다. 휴무일 업무 등 강제 노동을 경험한 이들은 몽골과 라오스 국적을 가지고 있었으며, 총 4명 중 1명은 상담 경험이 없다고 응답했다. 상담 경험이 있는 경우, 고용주나 같은 나라 출신의 이주노동자에게 상담을 받은 것으로 응답했다. 일을 하다가 다치거나 질병을 얻은 계절이주노동자의 국적은 베트남과 필리핀이었으며, 응답자 3명 중 1명만이 대사관, 고용노동청이나 지자체, 그리고 본국 송출기관에 상담을 요청한 적이 있다고 응답했다. 성희롱, 성폭력을 경험한 2건은 우즈베키스탄과 몽골 국적을 가진 여성들이었다. 그러나 이들은 상담은 경험하지 못했다고 응답했다. 여권이나 통장을 압류당한 경험이 있는 1명은 필리핀 국적을 가진 계절이주노동자였으며, 상담 경험에 대해서는 응답하지 않았다.

5. 근무지 이탈 시 불이익에 대한 정보습득 경로와 내용(서술형)

계약업체를 이탈하거나 계약 종료 후 귀국하지 않을 경우 어떤 불이익이 있을 것이라는 사실을 누군가로부터 들은 적이 있거나, 들었다면 누구로부터 들었는지에 대해 주관식 설문에 응답한 사람은 46명이었다. 이는 조사원들이 조사 참여자들이 일하는 현장에서 설문을 하다 보니, 설문에 응할 수 있는 충분한 시간이 없어서 발생했다고도 볼 수 있고, 서술형 응답에 익숙하지 않은 부분도 원인일 수 있다. 일부는 동료와 똑같은 답변을 써 놓기도 했고, 설문 의도와 다른 내용을 적어 놓기도 했다. 그런 답변은 따로 정리하지 않았다.

베트남 출신들은 이탈할 경우, 귀국보증금 110만원을 돌려받지 못한다는 사실을 송출 업무를 담당한 고용지원센터 직원들로부터 교육받았다고 점과 주로 가족들로부터 이탈 방지에 대한 주의를 들으며, 벌금과 입국 금지 등에 대한 벌칙에 대해 들었다고 했다. 특이하게 외국인상담소에서도 관련 내용을 들었다는 이가 두 명이나 되었다. 반면, 라오스 응답자 10명 모두 이탈 관련한 불이익에 대해 들은바 없다고 답했는데, 이는 현장에 함께 한 통역의 고압적인 태도가 무응답 원인이라고 본다.

필리핀은 2명 모두, 현지 지자체로부터 출국 전 교육에서 관련 내용을 교육받았는데, 필리핀 현지로 송금한 급여를 못 받는다는 대답과 해당 지자체에서 이탈자가 발생하면 해당 지자체가 송출 제한에 걸리기 때문에 공동체 전체가 피해를 본다는 식의 집단압력이 있었다고 답했다. 몽골은 설문에 답한 모든 사람이 귀국 보증금을 언급했다.

베트남은 귀국 보증금이 110만원이라는 상당 금액을 빌미로 귀국을 종용하고, 가족 구성원을 통한 압박, 필리핀은 지역사회 책임과 국내 체류 중 급여 압류, 몽골은 귀국 보증금이라는 이탈 방지책을 쓰고 있었다. 이러한 귀국보증금과 공동체 압력과 급여 압류를 통한 귀국 종용 방식은 강제노동의 빌미가 될 수 있는데도 불구하고, 송출국 지자체에서 만연해 있다는 점은 계절노동자제도가 심각한 인권침해 소지가 있다는 말과 같다.

〈표 46〉 근무지 이탈시 불이익에 대한 정보습득 경로와 내용

번호	국가	응답 내용
1 - 8	베트남	1. 베트남 동탑성 고용지원센터 / 귀국보증금 110만원 지불 2. 베트남 동탑성 고용지원센터 / 귀국보증금 3. 베트남 동탑성 고용지원센터 귀국보증금 110만원 지불/ 이탈하면 보증금 돌려 받을 수 없음 4. 베트남 동탑성 고용지원센터 / 귀국보증금/ 귀국하지 않고 한국에서 이탈하면 보증금 받을 수 없다고 함 5. 베트남 동탑성 고용지원센터 / 귀국보증금 110만원 지불 6. 베트남 동탑성 고용지원센터 / 귀국보증금 110만원 지불 7. 무응답 8. 베트남 동탑성 고용지원센터 / 귀국보증금 110만원 지불/ 이탈하면 보증금 돌려 받을 수 없음
9	라오스	1. 이탈 불이익 관련 내용 들은 바 없음
10 - 19	라오스	1. 없음
19 - 20	필리핀	1.이탈할 경우 필리핀으로 송금한 급여를 받지 못할 것이라고 현지 자자체에서 교육받음 2. 이탈할 경우 해당 지자체에서 더 이상 송출하지 못한다. 이웃들이 피해 본다고 출국 전 교육(3시간)에서 들음
21 - 40	베트남	1. 불법체류를 하다가 나중에 잡히면 벌금과 한국에 있는 가족들에게 안 좋은 영향을 미치고 다시 가족을 초청할 수 없다는 말을 언니와 이모에게 들었다. 2. 불법체류를 하다가 나중에 잡히면 벌금과 한국에 있는 가족들에게 안 좋은 영향을 미치고 저도 다시 가족을 초청할 수 없다는 말을 동생한테 들었다.(2명) 3. 이탈하거나 계약한 5개월 일을 마치고 불법체류를 하게 되면 언니의 가족들에게 안 좋은 영향을 미치고 나중에 가족초청을 할 수 없다는 내용을 언니에게 들었다. 4. 불법체류를 하게 되면 한국에 있는 언니네 가족들에게 안 좋은 영향을 미치게 된다. 5. 불법체류하다 나중에 잡히면 벌금도 내고 한국에 다시 오는 기회가 없어진다는 말을 언니한테 들었다. 6. 만약에 한국에 남아 불법체류를 하게 된다면 가족들에게 안 좋은 영향을 미치게 된다.

번호	국가	응답 내용
		7. 불법체류를 하게 된다면 가족들에게 안 좋은 영향을 미치게 된다. 8. 불법체류를 하면 한국에 사는 가족들에게 안 좋은 영향을 끼치고 나중에 한국에 다시 일하러 올 수 있는 기회가 없어진다. 9. 불법체류를 하게 되면 가족들에게 안 좋은 영향을 미친다는 말을 가족들에게서 들었다. 10. 불법체류를 하게 되면 강제출국 되고 벌금도 내야하며 가족들에게도 안 좋은 영향을 미친다는 말을 가족들에게서 들었다. 11. 불법체류를 한다면 가족들에게 안 좋은 영향을 미치게 된다는 말을 들었다. 12. 불법체류하면 강제출국 당한다는 이야기를 외국인상담소와 보증인이 이야기했다. 13. 외국인상담소와 가족들에게서 내용을 들었다. 14. 외국인상담소와 친구들이 이야기 해주었다. 15. 가족들에게서 이야기를 들었습니다. 16. 불법체류를 하다가 나중에 잡히면 벌금을 내고 강제출국 당하게 되며, 한국에 있는 가족들에게 안 좋은 영향을 미치고 나중에 초청으로 다시 한국으로 오기 어렵다는 말을 여동생에게서 들었다.(2명) 17. 계약이 끝나고 귀국하지 않으면 벌금을 내고, 동생도 벌금을 내고 나중에 초청으로 다시 한국에 오기 어렵다는 말을 들었다. 18. 마음대로 근무하는 곳을 이탈하거나 불법체류하게 되면 벌금을 내고 나중에 또 근로신청을 하게 되었을 때 거부당한다는 말을 동료들에게서 들었다. 19. 불법체류를 하면 가족들한테 안 좋은 영향을 미치게 된다는 말을 가족들에게서 들었다. 20. 불법체류를 하면 가족들에게 안 좋은 영향을 미치게 된다는 말을 가족들에게서 들었다.
41 - 44	몽골	1. 사업장을 이탈할 경우 본국지자체에 지불한 돈을 안주겠다고 했다(3) 2. 미등록이 되면 보증금 개념으로 지자체 계좌로 입금한 돈을 돌려주지 않겠다고 하였다.
45 - 46	우즈베키스탄	사이다훈(사람이지, 지역인지 알 수 없음)에게/에서 들은 적이있다.(2)

6. 설문분석 결과

외노협 계절이주노동자 실태조사는 한국에서 계절이주노동을 경험했거나 준비 중이거나 현재 계절노동자로 일하고 있는 이들을 대상으로 집단면접 혹은 개별 면접 등을 통한 설문 방식으로 진행했다. 실태조사 연구원들은 조사 참여자들의 모국어로 번역한 설문지를 사용했고, 해당 언어가 가능한 통역의 조력을 받아 설문 의도를 정확히 전달하기 위해 노력하였다.

실태조사 과정에서 연구원들은 송출기관 관계자들, 고용주들과 같은 이해당사자들로부터 노골적 혹은 암묵적 횡방을 일부 경험하기도 했다. 더불어 가족 친지들의 추천과 동향인들과 함께 입국하는 계절이주노동자들도 지역과 사적 인맥에 의한 묵시적

압력으로 인해 집단 면접에서 개인의 의견을 드러내는 것을 꺼렸다. 재입국 추천이 전적으로 고용주의 의사에 달려 있고, 미등록자 발생에 따라 송출 인원 제한을 받는 국내외 지자체, 이탈 방지를 목적으로 설정한 인적 담보(보증)¹⁰⁾, 송출기관 등과 이해관계가 얽힌 계절이주노동자들은 연좌제나 족쇄에 걸린 것처럼 집단 의사에 반하는 의견을 쉽게 낼 수 없다는 한계가 있었다. 이런 부분이 조사에 있어서 가장 큰 어려움이었다.

연구원들은 어려움을 극복하기 위한 방편으로 구글 설문지를 통한 조사와 미등록자, 재입국이 무산된 이들을 대상으로부터 좀 더 진솔한 이야기를 듣고 실제적 진실에 접근하고자 노력했다. 한편, 구글 설문지는 중고나 사양이 떨어지는 핸드폰을 사용하거나 와이파이 없는 지역에 거주하는 이주노동자들이 파일을 열고, 사진을 전송하는 등에 있어서 어려움을 호소했고, 조사 과정에서 문맹자도 다수 조우했던 경험에 비춰볼 때, 근로계약서 이해나 통장 개설 등에 있어서 상당한 어려움을 겪었을 계절이주노동자들이 있었을 것이라는 인상과 함께 조사의 한계가 있을 수밖에 없음을 확인했다.

그럼에도 불구하고 이번 실태조사는 계절이주노동자의 인구사회학적 특성, 입국 과정과 국내에서의 노동 환경과 애로점 등에 대해 국가인권위, MFA 소속단체와 현지 활동가들의 조력으로 최대한 성실한 응답을 이끌어 냈다고 본다. 더불어 이해 당사자로서 고충을 토로하며 제도 개선 필요성을 언급해 준 고용주와 국내외 담당 공무원들의 협조도 있었다.

Ⅰ 국적과 성별

설문에 응한 이들은 베트남(34.83%), 필리핀(30.34%), 네팔(11.24%), 라오스(11.24%), 몽골(10.11%), 우즈베키스탄(2.25%) 출신으로 총 89명이었고, 그 중 남성이 82.95%로 월등히 높았다. 이는 법무부 출입국 통계연보(2021, 2022) 입국자와 체류 외국인 현황을 통해 원인을 알 수 있는데, 2021년 E8(계절노동자) 비자 입국자는 남성이 82%였고, 미등록자는 91%에 이르렀다. 2022년은 남성 비율이 66.25로 낮아지긴 했

10) 법무부는 경작 면적 등 기준에 따라 고용주별 9명까지 고용을 허용하고 있는데, 지자체에서 정한 인센티브 기준에 따라 최대 3명, 최근 3년간 평균 이탈률 5% 미만의 우수 기초지자체는 최대 5명까지 고용 인원을 추가 허용(최대 14명)하고 있다. 한편, 충북 보은군은 2023년 5월 20일자로 3개월 비자로 입국한 공공형 계절이주노동자 49명 중 14명이 이탈하자, 7월 13일자로 허장성 담당 공무원 1명과 계절이주노동자 35명 전원을 계약 만료에 앞서 출국 조치한 바 있다. 보은군은 “입국 노동자 중 20% 이상 이탈하면 계약을 유지할 수 없다”를 합의가 있었다고 밝혔다. (한겨레, 2023.7.13일자 기사)

으나, 미등록자는 76.9%에 이르러 2년간 입국자와 미등록자를 평균했을 때, 설문 응답자와 근사한 수치로 데이터 수집이 남녀 성별에 있어서 적절했다고 할 수 있다. 또한, 국적별로도 입국자와 설문 응답자가 성호 호응하는 것으로 나타났다. 한편, 계절이주노동자의 약 81%는 30대와 40대로 고용허가제 노동자들보다는 좀 더 나이가 많지만, 국내 농업 노동자들보다는 노동력이 왕성한 젊은 층에서 주로 고용되는 것을 알 수 있었다.

Ⅰ 응답자의 한국 방문 횟수

계절이주노동자들은 노동 시작 전, 한국에 한 번 방문해 본 경험이 있다는 응답자가 63%를 차지했는데, 이는 베트남 출신 결혼이주민 초청 계절노동자들의 경우 상당수가 한국 방문 경험을 바탕으로 재입국을 선택했음을 뜻한다. 한편, 필리핀 같은 경우는 고용주들의 추천에 의한 계절노동자 재입국이 활성화되어 있어서 누적 입국한 계절노동자들이 많았다.

Ⅰ 비자 취득 방법

조사 대상자의 64%가 지방자치단체간 MOU¹¹⁾를 통해 비자를 취득한 반면, 결혼이민자 가족을 통한 비자 취득은 35%였다.(기타1%) 권인숙 의원실 제공, ‘계절근로자 운영현황’ 자료에 따르면, 2022년 11월 11일 기준으로 입국 인원은 7,959명이며, 그 중 결혼이민자 가족 비자인 E-8-2(농업) 입국자가 2,231명, E-8-4(어업) 입국자가 224명이었다. 이는 전체 계절노동자의 31%로, 설문 응답자와 근사치를 이루고 있었다.

한편, 계절노동자 이탈이 증가하자, 강원도 영월·화천·철원, 경기도 화성·평택 등 일부 지자체에서는 이탈 방지책으로 결혼이민자 가족으로만 계절노동자를 신청하는 것으로 알려졌다. 이는 결혼이민자에게 이탈에 따른 책임을 전가하면서 국내 체류 관리를 무임금으로 강제하는 부조리한 현상으로 이어지고 있는 실정이다.

11) 계절노동자 제도는 지자체간 MOU 체결을 원칙으로 하지만, 라오스 같은 경우는 중앙 정부가 지정한 특정 에이전시를 통해서만 송출이 가능하도록 하고 있어 ‘국가 단위’에서 민간에 위탁한 사업과 다름없었다. 네팔은 법률상 기초지자체는 해외인력송출을 못하게 돼 있었으나 지자체를 통한 송출이 이뤄지다가 높은 이탈율 때문에 송출 제한을 받고 있다. 네팔 중앙 정부는 한국 법무부의 해외 송출 중단 결정 이후, 법령을 개정하여 지자체도 송출이 가능하도록 했으며 계절이주노동자 제도에 대한 이해가 부족했다.

Ⅰ 비자 취득과 국적과의 연관성

베트남 국적 응답자의 74.2%가 결혼이민자 가족을 통해, 25.8%인 8명은 지방자치단체와의 MOU를 통해 비자를 취득한 것으로 확인되었다. 베트남 계절노동자들이 E-8-2비자로 입국자가 많은 이유는 결혼이민자가 많기 때문이다. 2022년말, 법무부 출입국(2022년 통계연보. 혼인 귀화자 미포함) 국적별 결혼이민자 현황에 따르면, 베트남 39,136명, 필리핀 12,253명, 우즈베키스탄 2,738명, 몽골 2,528명, 몽골 2,528명, 네팔 852명, 라오스 636명이다. 한편, 필리핀은 베트남에 비해 1/3 수준이긴 하나, 그 외 국가에 비해 상당한 결혼이민자가 있음에도 불구하고 지자체간 MOU를 통해 입국자가 많은 것은 송출 브로커들이 선호하기 때문임이 실태조사를 통해 확인할 수 있었다.

Ⅰ 근로계약서 작성

한국에 있을 동안 근로계약서를 가지고 있던 응답자는 총 64명으로 약 79%를 차지하고 있었다. 근로계약서를 가지고 있지 않은 응답자는 17명으로 약 21%정도의 비율을 차지하고 있었다. 다시 말해, 조사 대상자 중 다수가 근로계약서를 지닌 채 한국에서 노동했음을 확인할 수 있다. 그러나 근로계약서를 갖고 있지 않다는 말을 근로계약서를 교부받지 않았기 때문이라고 해석할 경우, 근로기준법을 지키지 않은 고용주가 21%나 되더라는 말과 같다. 근로계약서를 미소지하고 있다고 답한 노동자들을 국별로 분류하면, 네팔(8명), 베트남(7명), 필리핀(2명)이다. 국별 입국자와 설문 응답자의 비율이 일치하지 않기 때문에 응답 비율만 놓고 특정 국가만 근로계약서 작성에 소홀히 하고 있다고 보기 어렵다. 오히려 모든 송출국 출신 계절노동자들이 근로계약서와 관련한 권리에서 배제될 수 있는 가능성을 보여주고 있다. 근로계약서 작성과 교부는 근로기준법 제17조 ①, ②항에 명시된 내용이다. 서면으로 작성 후 사용자와 근로자가 한 부씩 보관함이 원칙이며, 사용자가 근로계약서를 서면으로 체결 및 교부하지 않았을 경우 500만 원 이하의 벌금이 부과될 수 있다. 이는 계절노동자를 포함한 단기 근로자, 파트타임, 일용직 근로자 등 하루라도 근로를 제공하고 있다면 근로계약서 작성은 필수 사항이다. 또한, 근로기준법에 따르면 사용자는 근로계약서를 근로자가 퇴직한 날로부터 3년간 보존해야 한다.

설령 근로계약서를 소지하고 있다고 하더라도 한글과 영문으로만 돼 있는 근로계약서 내용을 제대로 인지하고 있는지는 또 다른 문제였다. 영어를 모국어로 하지 않는 대부분(계절이주노동자를 파견하는 나라 중에서 영어를 모국어로 하는 나라는 없다)

의 계절이주노동자들에게 모국어로 된 근로계약서가 제공되지 않아, 내용도 모르면서 브로커의 농간에 놀아날 여지가 있었다. 실제로 계절이주노동자들은 다툼의 여지가 있는 문구들로 인해 강제노동에 직면할 위험성이 있었다. 대표적으로 “월급과 휴일을 노동자와 합의한다”는 문구 등은 근로계약에 있어서 절대적 우위에 있는 고용주의 의사에 따라 일방적으로 주 1회 휴무가 격주 휴무로 변경되기도 하고, 숙식 제공이 숙식비 공제가 되기도 하며, 근로시간 외 급여 지급 등도 고용주가 임의로 할 수 있는 부분이다.

국내 인적 네트워크가 부재한 계절이주노동자의 경우 근로계약서 상의 숙소가 아니라 고용주만 알 수 있는 고립된 지역에서 생활할 경우 강제노동과 인신매매 위험성마저 있다. 계절이주노동자들이 정보 부족으로 인한 문제와 고립으로 인한 불안감 없이 일하려면 상호 이해가 가능한 문자로 근로계약서를 작성하는 일은 상식이다. 계절이주노동자 제도는 이런 기초적인 상식조차 지키지 않고 있는 것이 현실이다.

Ⅰ 한국 취업을 위해 지급한 총 경비

조사대상자가 한국으로의 취업을 위해 항공권 구입, 건강 검진, 비자 수속 등의 비용 외에 본국 지방자치단체 및 민간 브로커나 에이전시 등 추가로 금액을 지불한 경우가 34.4%를 차지한 것으로 나타났다. 65.6%가 추가적인 금액을 지불하지 않았지만, 적지 않은 비율로 추가 지불을 한 경우도 있음을 확인할 수 있었다. 송출국 자치단체 관계자나 브로커에게 추가 경비를 지불했다고 답한 14명 중, 베트남 13명, 라오스 1명인 점과 사기 피해(네팔 100%)를 당했다고 답한 이들이 있었다는 점은 송출 투명성 측면에서 어떤 국가들을 유의해야 할 것인지 말해주고 있다.

계절노동자들이 고용허가제에서 허용하고 있는 적정(공식) 비용 외에 급행료나 각종 수수료 명목의 추가 비용 부담을 34.4%나 경험하고 있다는 것은 송출 과정이 투명하지 않고, 사적 이익을 취하고자 하는 이들의 개입이 있음을 의미한다. 이는, 향후 송출 희망자가 많아질수록 추가 비용 부담 또한 증가할 것이기 때문에 계절노동자 제도의 송출 투명성을 강화해 나가야 함을 말해주고 있다. 송출 투명성(Transparency)은 적정노동(Decent Work)의 기본 전제다. 계절노동자는 국가간 사업이 아니긴 하지만, 지자체간의 MOU 체결을 통해 도입되는 만큼 공공성이 전제되어야 한다. 이를 위해서는 적정 비용 혹은 공식 비용에 대한 가이드라인이 책정되어야 하고, 이를 공시하여 송출 비리를 예방해야 한다.

Ⅰ 계절노동자 신청부터 한국 입국까지 소요 기간

계절노동자 신청부터 입국까지 소요되는 기간이 2개월이었다고 설문한 응답자가 전체의 약 38.3%를 차지했다. 그 다음으로는 3개월이 걸렸다고 한 응답자가 25%, 1개월이 걸렸다는 응답자와 4개월이 걸렸다는 응답자가 각각 13.3%를 차지했다. 1개월 이상 2개월 미만으로 걸린 응답자는 8.3%를 차지했으며, 5개월 이상 걸린 응답자는 1명으로 전체의 1.7%를 차지했다. 이를 통해 계절노동자를 신청하고 한국에 입국하기까지의 과정은 일반적으로 약 2개월에서 3개월 정도 소요됨을 확인할 수 있다.

고용허가제의 경우, 16개 송출국 현지에서 한국어 능력 시험과 기능 수준 평가, 면접을 거친 뒤 높은 점수 순으로 합격자가 결정되고, 고용노동부 산한 산업인력공단은 이중 3배수를 고용주에게 알선해 계약을 체결한다. 오랜 준비를 거쳐 유효기간이 2년인 한국어능력시험에 합격해도 한국에 입국할 수 있는 가능성은 최대 34% 밖에 되지 않는다. 이는 한국어능력시험 유효기간 2년을 넘기고도 입국하지 못하는 이들이 생길 수밖에 없는 구조다. 이와 비교하면 현재까지 계절노동자 제도는 입국까지 준비 기간이 상당히 짧은 편이라 상대적으로 경쟁력이 약한 송출국 중년층에게는 기회가 되고 있다.

고용허가제에 비해 짧은 입국 수속 기간에도 불구하고 농번기 고용을 목적으로 하는 고용주들은 계절이주노동자 지연 입국 때문에 조기 귀국(예: Y**군 수박 농장) 혹은 사업장 변경 요구를 하는 경우도 있었다. 이는 장점이 되기도 하지만 준비되지 않은 이주노동의 단초가 되기도 한다는 점에서 출국전 교육 등에 대한 논의가 필요하다

Ⅰ 노동시간과 휴무일

1일 8시간 근무 37.1%, 9시간 근무 26.9%, 10시간 근무 20.5%, 11~12시간 6.4%, 7시간 2.6% 비율로 조사대상자들의 50% 이상이 8~9시간 근무하고 있었고, 전체 계절이주노동자들의 평균 근무시간은 9.1시간이었다.

한편, 월 휴무일수는 고용허가제 이주노동자들의 일반적 휴무 형태인 격주(월 2회) 휴무가 54.1%로 가장 많았다. 이어 월 4회 18%, 월 8일 휴무 8.2%, 월 1일 휴무 6.6%, 월 0.5일(오전 휴무, 오후 출근) 휴무가 9.8%나 차지하여 휴무 보장이 이뤄지지 않는 경우가 상당했다. 조사 대상 전체 계절이주노동자들의 평균 월 휴무일수는 2.7일이었다.

계절이주노동자 고용주들은 임금 책정이 월급제로 날씨 때문에 일하지 않는 날도 급여를 지급하고, 숙소 등을 제공하기 때문에 임금이 적은 편이 아니라고 주장한다. 그러나 월 1회 혹은 월 1회 오전 휴무가 16.4%나 되었고, 격주 휴무가 가장 많았다는 점에 주목한다면, 대부분 계절이주노동자들은 적절한 휴무 보장도 없이 과도한 노동에 시달리면서도 적정 임금을 보장받지 못하고 있었다. 1일 10시간, 1시간 휴게(점심), 월 2일 휴무, 월 급여 200만원으로 모든 농장 급여를 통일한 Y시 경우는 그나마 양호한 편이었다. 농어업 특성상 기상 여건에 따라 월 평균 노동 시간이 달라질 수 있긴 하다. 다만, 계절노동자들의 급여가 월급제라는 전제 하에 평균 근무 시간에 비춰보면, 계절노동자는 현실을 반영하지 못하고 있다. 2022년도 최저시급(9,160원) 기준으로 주 48시간 근무 시 월 1,914,440원, 2023년도 최저시급(9,620원)에 월 2,010,580원이 기본급이다.¹²⁾ 숙소 제공 역시 농막과 공동 숙소(예: 마을 회관 사용) 사용 등이 지자체가 허락할 경우 이용할 수 있었다는 점에서 이러한 처우가 임금 부담의 원인이라고 말하는 부분은 어폐가 있다.

Ⅰ 연장근무 시 급여 지급

62.3%의 응답자가 연장근무 시 급여를 받았다고 응답한 반면, 19.4%는 연장근무에 대한 급여를 받지 않는다고 응답했다. 연장 근무 시 급여 지급에 대해 모르고 있다는 응답자는 11.7%였으며, 연장근무가 없었다는 응답자는 6.5%를 차지했다. 즉, 60% 이상의 조사대상자가 연장 근무 시 급여를 지급 받았으나, 받지 않거나 잘 모르는 경우의 비율도 상당했음을 확인할 수 있었다.

임금·근로시간·휴식 등 근로조건을 정한 근로기준법 제63조는 근로시간·휴게·휴일 적용 예외 업종으로 농축수산업분야와 감시·단속직 근로자 등을 명시하고 있다. 이들 업종은 예외적으로 연장근로에 대한 가산수당 없이 1주 40시간 이상 근로할 수 있고 휴게시간을 따로 부여하지 않아도 된다. 농업 분야는 일용직 근로자 비중이 높고, 노동 특성이 일률적인 근로시간 적용이 어려운 측면이 있다. 반면, 계절노동자는 하루 단위로 근로관계의 정산이 이뤄지는 일용직이 아니기 때문에, 근로 기간·시간에 따른 유급휴일, 연장근로 제한 등을 두고, 연장근로에 대한 가산수당 등을 지급하는 것이 타당하다. 그를 통해 농촌 노동력 유입을 도모하여 인력난 해소에 도움을 줄 수 있다는 발상의 전환과 함께 정부의 지원이 필요한 부분이다.

12) 1일 10시간, 1시간 휴게(점심), 월 2일 휴무, 월 급여 200만원으로 모든 농장 급여를 통일한 Y시 경우는 그나마 양호한 편이었다.

Ⅰ 월 평균 수입

6구간으로 나누어 월 평균 수입을 조사한 결과, 월 200만원 이상-240만원 미만' 33.7%, '180만원 이상-200만원 미만'이 30.3%를 차지했다. 180만원 미만은 21%를 차지했으며, '220만원 이상-240만원 미만' 받는 경우가 4%를 차지했다. 다수의 계절이주노동자가 '180만원 이상-220만원 미만'의 월급을 받고 있음을 확인할 수 있었다.

농어업 특성상 기상 여건에 따라 월 평균 노동 시간이 달라질 수 있긴 하다. 다만, 계절노동자들의 급여가 월급제라는 전제 하에 평균 근무 시간에 비춰보면, 계절노동자는 현실을 반영하지 못하고 있다. 2022년도 최저시급(9,160원) 기준으로 주 48시간 근무 시 월 1,914,440원, 2023년도 최저시급(9,620원)에 월 2,010,580원이 기본급이다. 미등록 농업이주노동자들의 일급이 12-15만원에 형성되고 있는 현실에서 근로기준법 적용도 못 받는 계절노동자들은 상대적 박탈감을 느끼고 이는 이탈 요인이 된다.

Ⅰ 근무처 변경 사유

85.3%의 응답자가 근무처 변경이 없었다고 응답했으며, 약 14.7%가 근무처 변경이 있었다고 응답했다. 계절노동자들의 근무처 변경이 용이하지 않다는 점에 비춰 볼 때, 14.7%는 적지 않은 비율이라 할 수 있는데, 여기서 특이한 점은 계절이주노동자들의 근무처 변경을 고용주로부터 요구받았다는 점이다. 응답자 7명 중 5명은 고용주 사유로 근무처가 변경되었다고 응답했으며, 2명은 본인 희망으로 근무처가 변경되었다고 한다. 이를 통해 근무처 변경 사유의 대다수는 고용주에 의해 이루어지고 있음을 확인할 수 있었다.

근무처 변경 상당수가 노동자 요구가 아닌 고용주 요구에 따라 이뤄지고 있고, 농번기에 한해 계절적으로 도입되고 있는 현실에 비춰보면, 이는 계절노동자 수요와 공급의 불일치로 인한 문제이거나, 고용주의 불만에 기인한 근무처 변경으로 계절이주노동자들이 피해를 본 경우라고 볼 수 있다.

Ⅰ 급여 중 강제 적립 유무

강제 적립을 하지 않았다고 응답한 경우는 전체의 87.3%인 반면, 강제 적립이 있었다고 응답한 경우는 전체의 약 12.7%를 차지했다. 강제 적립이 있었던 경우, 본국 지자체나 공인된 송출기관으로 강제 적립을 한 경우가 71.4%였으며, 고용주와 민간 에이전시나 브로커에게 적립한 경우는 14.3%였다. 즉, 강제적립을 한 경우에는 본국의 지

방자치단체나 공인된 송출기관으로 보내는 경우가 많았음을 확인할 수 있다.

노동자 급여를 강제 적립하는 것은 강제 노동으로 이어질 수 있기 때문에, 근로기준법 제43조 1항은 “임금은 통화로 직접 노동자에게 전액 지급해야 한다”는 통화 지급 원칙을 명시하고 있다. 강제적립을 경험한 계절노동자들은 본인 명의보다 본국 지자체나 송출기관, 송출업자들 명의로 하고 있어서 이탈 방식을 목적으로 한 것임을 알 수 있다. 실태조사 결과 계절노동자들은 강제적립 위협과 함께, 중도이탈을 하면 받을 수 없는 ‘귀국보증금’을 지급한 경우도 있었다.

Ⅰ 한국생활에서의 어려움

응답자 중 36.9%는 폭언 및 폭행을 경험했다고 응답했고, 인종차별이나 출신국 비하를 들은 응답자도 28.9%를 차지했다. 휴무일 업무 등 강제 노동을 한 경우가 10.5%, 일을 하다가 다치거나 질병을 얻은 경우 5.3%, 성희롱과 성폭력을 경험한 경우 5.3%, 여권이나 통장을 압류 당한 경험이 있는 경우 2.6%로 확인되었다. 이를 통해 폭언과 폭행과 같은 신체적 폭력 뿐만 아니라 인종차별이나 출신국 비하와 같은 언어폭력 또한 상당한 비율로 경험했음을 확인할 수 있다.

조사대상자들이 한국에서 근무하며 인권 침해에 대해 다른 사람에게 상담 경험이 없다고 응답한 경우가 67%를 차지했다. 상담 경험이 있는 경우, 전체의 약 7.4%는 고용노동청이나 지방자치단체에 상담을 요청한 적이 있다고 응답했으며, 그 다음으로 6.1%가 같은 나라 출신의 이주노동자에게 상담을 요청한 적이 있다고 응답했다. 같은 나라 출신 결혼 이주민과 대사관에 요청을 한 경우는 4.9%, 이주노동자 상담소를 이용한 응답자는 3.7%, 고용주나 본국 송출기관이라고 응답한 경우는 2.4%, 동료 한국인 노동자라고 응답한 경우는 1.2%를 차지했다.

이를 통해, 인권 침해를 당해도 상담을 요청하지 않은 경우가 과반 이상임을 확인할 수 있었고, 상담을 요청한 경우는 고용노동청이나 지방자치단체와 같은 공공기관이나 같은 나라 출신의 이주민 혹은 언어가 통하는 대사관이나 이주노동자 상담소를 이용한 것으로 보인다.

절반이 넘는 이들이 폭언, 폭행, 인종 차별이나 출신국 비하를 경험했지만, 공적 기관에 상담을 경험한 이가 고작 7.4%(본국 송출기관 2.4%)였다. 광역 단위에서 계절이주노동자제도를 운영하는 제주도의 경우 담당 공무원이 단 한 명이었는데, 타 지자체라고

크게 다르지 않았다. 그로 인해 친인척이 계절노동자로 일하고 있는 결혼이주민들의 사적 상담과 부담은 늘 수밖에 없는 구조였다. 공공이 마땅히 담당해야 할 영역에서 결혼이주여성들이 무료로 제도의 미비한 점을 뒤흔들도록 강제당하고 있는 셈이다.

한편, 민간 지원단체들은 제조업 분야와 도시를 중심으로 오랜 기간 활동해 왔다. 그럼에도 불구하고 상담 비율이 낮은 이유는 계절이주노동자들의 권리에 대한 자기주장이 약하기 때문일 수도 있지만, 계절이주노동자들의 지원 시스템에 대한 정보 부재와 소외가 그만큼 심각하기 때문이다. 결국 계절이주노동자들의 권리 주장과 구제를 위한 접근성 강화를 위해 상담 지원단체나 기관 등의 활동을 강화해 나가야 한다는 말이다. 유감스럽게도 이런 현실과 달리 2024년도 모든 외국인지원센터 예산이 전액 삭감되어 빈약한 계절이주노동자 지원 시스템이 강화될 기미가 보이지 않는다.

6. 나가는 글

실태조사 연구원들은 데이터 수집과 해석에 있어서 주관적 요소를 차단하기 위해 법무부 통계자료와 비교하여 객관성을 확보하기 위해 노력했다. 덕분에 설문에 응한 조사 참여자들의 구성이 전체 입국자들 구성비에 근접하고, 설문을 회방하는 이들이 있음에도 불구하고, 제도의 문제점을 드러내는 응답이 상당했음을 알 수 있었다.

계절이주노동자들이 인권 침해를 당해도 다른 사람에게 상담 경험이 없다고 응답한 경우가 67%를 차지했을 정도로 고충처리 시스템 부재는 결혼이민자들에게 부담을 가중시키고 있었다.¹³⁾ 이는 과거 농촌총각 장가보내기 사업을 펼쳤던 지자체들이 국제협력 사업을 할 만한 역량 부족하여 행정사 혹은 중개업체 등을 통해 사업을 진행했던 방식을 답습하는 것과 같다.

또한, 법무부 주도의 제도라는 특성 때문에 고용노동부가 사실상 손을 놓음으로 인한 근로감독 부재는 가장 큰 문제였다. 피해 구제의 어려움은 관계나 지리적 고립에 처한 계절이주노동자들을 인신매매성 강제노동에 직면하게 할 수 있다는 점에서 이는 심각한 문제다. 법무부가 계절노동자 고용 기간을 5개월에서 8개월로 연장하면서 발생한 국민건강보험 가입 문제는 희년의료공제회 같은 사적 시스템 이용을 홍보해 왔던 지자체들의 호응을 얻고 있는가 하는 점도 살펴봐야 한다. 무엇보다 형식적으로나마 국내적응교육을 하는 고용허가제와 달리 입국 후 국내적응 교육이 부재한 점은 시

13) 설문조사를 하며 만난 결혼이민가족 초청 형식으로 온 계절이주노동자들은 자신들이 당하는 불편부당한 문제를 가족 구성원에게 털어놓거나 스스로 삭히고 있었다. 그런 면에서 인권침해를 당해도 상담 경험이 없다고 응답한 이들은 대부분 지자체 초청 계절노동자로 보는 게 타당하다.

정될 필요가 있다.

송출 투명성 확보와 이권을 목적으로 한 송출 브로커의 개입 차단, 인권침해 방지를 위한 국내외 시스템 구축 등이 시급함을 실태조사 통계는 말하고 있다.

III 국가별 실태조사 결과 보고

3-1. 해외실태조사 - 네팔

1. 조사개요

조 사 자 : 김정우(외국인이주노동운동협의회), 이완(외국인이주노동운동협의회),

임선영(국가인권위원회), 백인애(국가인권위원회)

조사기간 : 2023년 3월 22일(수) ~ 3월 29일(수) 6박 8일.

조사지역 : 네팔 계절노동자 송출지역 및 카트만두

조사목적 : - 네팔현지 송출시스템과 현지 브로커의 비용 요구 및 역할 파악
- 한국에서의 계절노동조건 및 인권침해 요소 파악
- 법무부의 3년간 송출국가 제외에 대한 네팔 현지의 정보 파악 여부
- 계절노동자 관련 현지대처 상황 파악 등

2. 조사배경

2022년 한국 지자체, 인제군, 고창군, 무주군은 네팔지자체 망세봉, 박폭툼, 간다키주(마차푸차레), 두르콧과 MOU를 체결하였고, 총 614명이 입국하였다. 2022년 입국한 614명중 2023년 초 기준으로 이탈률이 93%였다. 2022년 말 대한민국 법무부는 네팔로부터 계절이주노동자 도입을 3년간 금지했다. 네팔의 이탈률은 다른 국가에 비해서도 상대적으로 매우 높은 상황이다. 계절노동자로 입국한 이주노동자들이 계약기간을 끝내고 고국으로 돌아가지 못하고, 불안정한 상태로 한국에 머물게 되는 원인을 파악해야 할 필요가 있다고 판단했다. 이에 따라 이탈률이 매우 높은 네팔을 현지 방문하여, 전반적인 이주노동자 선발 및 송출과정에 대해서 조사를 실시하기로 하였다.

한국 지자체	네팔지자체	입국 인원	귀국인 원
인제군	망세봉	147명	중도 출국 8명 계약종료 후 출국 11명
	박폭툼	170명	
고창군	간다키주 (마차푸차레)	213명	8명
무주군	두르콧	84명	중도 출국 1명 계약종료 후 출국 11명

3. 인터뷰 대상자 선정

인터뷰는 계절이주노동자로 출국을 준비하는 사람들, 계절이주노동 후 귀국한 노동자들, 계절노동자와 관련된 지자체 공무원, 그리고 이주노동자와 관련한 활동을 하는 시민사회관계자, 그리고 네팔 노동부의 담당자 등으로 결정하였다. 이번 현지 방문 조사를 통해 계절노동자와 관계된 되도록 모든 다양한 집단을 만날 수 있도록 계획을 수립하였다.

구분	내용
출국준비 노동자	두르콧 5명 마차푸차레 2명 카트만두 인근 2명
귀국노동자	두르콧 9명 마차푸차레 1명
지자체공무원	두르콧 시장 및 담당공무원 인터뷰 마차푸차레 시장 인터뷰
시민사회	네팔 이주민 지원단체 인터뷰
네팔노동부	네팔노동고용사회안전부 국장(Under Secretary)포함 3명
이외	네팔언론인 면담

번호	성별	유형	생년	출신(해당) /인터뷰 지역	체류기간	한국 체류지역	업종
1	남	귀국노동자	1981	두르콧	5개월	전북 무주	농업
2	여	귀국노동자	1977	두르콧	5개월	전북 무주	농업
3	남	귀국노동자	1980	두르콧	5개월	전북 무주	농업
4	남	귀국노동자	1988	두르콧	5개월	전북 무주	농업
5	남	귀국노동자	1989	두르콧	5개월	전북 무주	농업
6	남	귀국노동자	1981	두르콧	5개월	전북 무주	농업
7	남	귀국노동자	1988	두르콧	5개월	전북 무주	농업
8	남	귀국노동자	1987	두르콧	5개월	전북 무주	농업
9	남	귀국노동자	1980	두르콧	5개월	전북 무주	농업
10	남	귀국노동자	38세	마차푸차레	5개월	전북 고창	농업
11	남	출국준비노동자		두르콧		전북 무주	
12	남	출국준비노동자		두르콧		전북 무주	
13	남	출국준비노동자		두르콧		전북 무주	
14	남	출국준비노동자		두르콧		전북 무주	

번호	성별	유형	생년	출신(해당) /인터뷰 지역	체류기간	한국 체류지역	업종
15	남	출국준비노동자		두르콧		전북 무주	
16	남	출국준비노동자		마차푸차레			
17	여	출국준비노동자		마차푸차레			
18	남	출국준비노동자		카트만두 인근			
19	남	출국준비노동자		카트만두 인근			
20	남	지자체 공무원		두르콧			
21	남	지자체 공무원(시장)		두르콧			
22	남	지자체 공무원(시장)		마차푸차레			
23	남	중앙정부 공무원		네팔노동부			
24	남	중앙정부 공무원		네팔노동부			
25	남	언론인		카트만두 인근			

4. 조사 및 인터뷰

1) 두르콧 지역 인터뷰

가. 시장 및 공무원

- 일시 및 장소 : 2023. 3. 23(목) / 탄센 크라운호텔
- 인터뷰 대상자
 - Bhupal Pokhare (두르콧 시장) : 계절이주노동 MOU체결시 시장
 - Jhabindra Bhandari(공무원) : 계절이주노동자 모집 및 한국행 서류 준비

• 인터뷰 주요 내용

- 계절이주노동자 파견으로 MOU를 한국지자체와 체결할 당시 시장이었고 관련 내용을 알고 있음.
- 처음 관련 사항이 시작된 것은 한국에서 귀환한 네팔인이 찾아와 관련 제도를 소개했고, 이어서, 한국의 무주군과 연결하도록 도와주었음, 이후 무주군의 관계자와 구체적인 사항을 협의해 나갔음, 관계자는 에이전시라고 생각되었음
- 2021년 12월 23일에 카트만두에서 무주군 공무원과 만나서 MOU를 체결하게 되었음. 두르콧이 너무 외곽지역이라, 이곳까지 올 수 없어 카트만두에서 만나기로 한 것임
- 2022년 1월 21일. 그동안 신청한 211명의 신청서를 무주군에 보냈고, 이중 무주군에서 149명을 확정하여 명단을 보내왔음
- 본래 해외에 인력을 파견하는 것은 네팔 중앙 정부에서 전담해야 하는데, 계절 노동자와 관련해서는 법이 없었음. 이에 따라 지방정부에서 자체적으로 추진하고 있었음. 이에 대해 언론 보도에서 문제가 제기되자, 네팔 노동부 장관이 지

자체에서 해외인력을 송출하는 것을(중앙 정부를 통하거나 허락받지 않고) 중단한 것으로 알고 있음

- 해외인력은 이번이 처음이었고, 지방자치단체 간 MOU 형식으로 진행되다 보니, 경험이 없는 공무원만으로 진행이 사실상 어려워 브로커 등 에이전시가 끼어들기 쉬운 구조라고 생각됨.

나. 출국 준비 노동자

- 일시 및 장소 : 2023. 3. 23(목) / 탄센 크라운호텔

- 인터뷰 대상자

- 출국 준비 노동자 5명
 - ※ 모든 서류 절차와 계약이 끝난 상황으로, 출국일을 기다리고 있었으나, 2022년 네팔 중앙정부의 지자체 해외인력 송출 중단 지시가 나오면서, 떠나지 못한 5명임

- 인터뷰 주요 내용

- A는 한국으로 계절노동자로 가기로 되어 있어, 퇴사 후 대기하고 있었음. 비자까지 나와 있는 상황이었음. 2022년 6월 23일 갑자기 출국이 취소되면서 현재까지 막연히 기다리고 있음
- B와 C는 부부이며, B는 인도에서 일하던 중, 관련 소식을 접하고 귀국하여 계절 근로를 신청하였고 출국 준비 중이었음. 부부가 모두 한국으로 가면 농사를 지을 수 없어 물소 등을 모두 처분하고 기다리는 중이었음
- D는 다른 지역에서 식료품 가게 운영 중 코로나로 폐업하여 고향에 왔다가 관련 소식을 접하고 신청하였음
- 인터뷰 진행자 5명 지방정부의 송출 권한이 없어 중단된 것으로 알고 있었지만, 한국 정부에서 3년간 네팔로부터의 계절이주노동자 도입을 3년간 중단시켰다는 것은 오늘 처음 들었다고 함.

다. 귀국 노동자

- 일시 및 장소 : 2023. 3. 23(목) / 탄센 크라운호텔

- 인터뷰 대상자

- 한국에서 계절이주노동자로 일한 후 귀국 노동자 9명

- 인터뷰 주요 내용

- 출국전에 농업관련된 일이라고만 알고 있었고, 구체적으로 어떤 일을 하는지는

알 수 없었음.

- 한국에서는 임금으로 매월 약 200만원에서 240만원 정도를 받았으며, 평균 노동시간은 약 10시간이었음
- 월급명세서에는 받은 적이 없어, 구체적인 사항은 알 수 없었고, 초과수당이 얼마인지 또는 지급되었는지를 알 수는 없는 상황이었음.
- 귀국노동자 1과 4는 임금을 현금으로 받았으며, 나머지 노동자들은 통장으로 받았음.
- 귀국노동자 1은 컨테이너 숙소에서 지냈으며, 노동자 2(여성)과 노동자 3~9(남성)는 무주군 농협에서 관리하는 모텔에서 숙박하였음. 남성 5명은 한방에서 지냈으며, 여성은 별도의 방을 사용하였음.
- 이탈자가 점차 많아진 이후로는 숙소 관리자가 여권을 요구해서 맡길 수밖에 없었음
- 함께 간 노동자 중 1명은 황달로 인해 조기 귀국하였음
- 향후 5년 동안 매년 한국으로 계절노동을 하러 올 수 있다고 하여, 다른 사람들과 달리 귀국하였음.
- 계속해서 대기 중에 있으며, 향후 3년간 계절이주노동자 도입이 중단되었다는 이야기는 오늘 처음 들었음. 이후 어떻게 해야 할지 막막한 상황이 되었음.

서약서

본인은 네팔 드르콧시에서 대한민국 무주군으로 파견을 가는 계절근로자로서 다음 사항들을 준수할 것을 서약합니다.

1. 본인은 계절근로자로서 대한민국의 근로법을 준수한다.
2. 본인은 대한민국 전부 및 고용 주체가 되는 무주군에서 지정한 근로기간(약 5개월)종료 직전 7일 전 네팔로 귀국한다.
3. 본인은 대한민국 무주군과 네팔 드르콧시 이외의 단체에 중개비 또는 기타 명목상의 비용을 일절 지불하지 않는다.
4. 본인은 위 1,2,3 조항 위반시 네팔 드르콧 시 지방정부에 미화 10,000달러의 벌금을 지불한다.

2022년 5월 26일

Right(네팔어)	Left(네팔어)	서약인 (Name) : Passport NO : 서명(Signature) :
(지문)	(지문)	

2) 마차푸차레 지역 인터뷰

가. 시장

- 일시 및 장소 : 2023. 3. 24(목) / 포카라 호텔
- 인터뷰 대상자
 - Min Bahadur Gurung 마차푸차레 시장

• 인터뷰 주요 내용

- 2022년 5월 당선되었으며, 계절이주노동 관련 계약은 전 시장이 진행하여 자신은 내용을 알지 못한다고 말함.
- 고창군과의 MOU 관련 내용을 알지 못하는 상황에서 2022년 10월 19일 고창군으로부터 네팔 공무원을 파견해 달라는 요청을 받으면서부터 내용을 알게 되었음.
- 첨부 문서에 2백여명의 명단이 있었으나, 명단 확인 결과 대부분이 지역(마차푸차레) 거주민이 아니었음을 확인함.
- 고창군이 보낸 이메일을 통해 이탈자가 많다는 것을 알게 되었고, 네팔로부터 계절이주노동자 도입이 당분간 중단된다는 소식도 듣게 되었음.
- 이후, 한국으로 간 네팔 계절이주노동자 관련 실태를 파악하기 위해 관련 자료를 찾아보았으나, 관련 서류가 단 한장도 없었음
- 관련 공무원에 문의한 결과, 모든 내용은 카트만두에 있는 송출 에이전시에서 업무를 진행하여 관련 자료가 없다고 하였음.
- 이후, 네팔 노동부와 주네팔 한국대사관에 계절노동자 중단에 대한 공문을 요청하였으나 어떤 답변도 현재까지 듣지 못하고 있음.
- 문제 파악을 위해, 카트만두의 송출 에이전시를 만나고자 했으나, 면담을 거절당했음
- 자체적으로 문제를 파악하기 위해, 지역민들과 이주노동자 가족을 면담한 결과 에이전시에 송출 비용으로 1인당 한화 약 800만원에서 1,300만 원까지 냈다고 이야기를 들었음.
- 브로커 문제를 해결하기 위해서는 지자체의 힘만으로는 되지 않으며, 중앙정부의 역할이 필요함. 또한 인터넷 웹사이트 등에 명단을 공시하는 등 투명한 관리시스템이 필요하고 생각함.

나. 출국 준비 노동자

- 일시 및 장소 : 2023. 3. 24(목) / 포카라 호텔

- 인터뷰 대상자

- 출국 준비 노동자 2명(부부)

- 인터뷰 주요 내용

- 1998년부터 해외에서 일하고 있으며, 작년까지는 두바이에서 일을 하고 있었음. 한국으로의 계절이주노동자 소식을 듣고 8개월 전 귀국하여, 포카라시의 송출 에이전시 사무실에 찾아가게 되었음.
- 에이전시에서는 현재 300여명이 준비하고 있으니, 선금을 내면 명단에 올려주겠다고 했음. 200만 원을 선불로 지불하였음.
- 에이전시 사무실에서는 계절노동자로 일할 수 있는 기간이 1년이라고 했으며, 총비용은 1,200만 원이라고 했음.
- 자신이 알고 있기로는, 자기 친구만 약 20~30명이 각 200만원씩의 선금을 에이전시에게 지급하였음.
- 3년간 계절이주노동자 송출이 금지되었다는 사실은 오늘 처음 듣게 되었음.

다. 귀국 노동자

- 일시 및 장소 : 2023. 3. 24(목) / 포카라 호텔

- 인터뷰 대상자

- 계절이주노동 후 귀국 노동자 1명

※ 인터뷰 영상 촬영

- 인터뷰 주요 내용

- 마차푸차레 시장(전 시장)에게 계절노동자 제도에 대해서 처음 들었고, 자세한 것은 에이전시 사무실로 가라고 안내받았음.
- 출국할 때, 고향(마차푸차레) 지역 출신이 아닌 사람이 아주 많은 것으로 보였음. 출국 전 5-6일 전 건강검진 때, 몇몇에 질문을 해 보았고, 함께 출국한 43명 중, 25명 정도는 모르는 사람이었음.
- 2022년 6월 21일 인천공항에 도착 후, 바로 이동하였으며, 별도의 관련 교육 등은 없었음.
- 송출 에이전시에게는 한화로 약 900만원을 지불했음. (귀국 항공권은 별도로 자비 지출함)
- 그 정도 큰돈이 없었으므로 비용은 대출받았고 이율은 연 24퍼센트였음.

- 에이전시에게 지불한 비용과 대출이자 및 이외 경비까지 총소요 비용은 한화로 약 1,200만원 정도 됨
- 한국에서 월급으로 첫 달에는 건강검진비를 빼야 한다고 하여, 약 150만원을 받았고, 이후 약 200만원씩, 총 950만원을 받았음.
- 월급명세서를 받은 적이 없어서 구체적인 임금 계산을 알 수 없었고, 언어가 통하지 않아 문제를 제기할 수 없었음
- 함께 일하던 동료가 이탈한 이후, 사장이 자신의 여권을 가져갔음.
- 수박을 재배하는 비닐하우스에서 일했으며, 너무 힘이 들었음. 특히 여름에는 정말 견디기 어려웠음.
- 숙박은 사장 집에 있는 방에서 해결했으며, 숙식비를 월급에서 공제했는지 여부도 설명을 들은 적이 없어 알 수 없음.
- 한국에 고용허가제로 가기 위해 4년간 한국어 공부했으나, 계속 잘 안되었음. 이후 계절노동자로 한국에 오게 된 것임.
- 에이전시가 계약기간 내에 귀국하면, 다시 한국에 갈 수 있다고 하여 귀국해서 현재까지 대기 중에 있는 상황임.
- 3년간 도입이 금지되었다는 이야기를 오늘 처음 들었음.
- 결과적으로 한국에 계절노동자로 다녀와서 빚만 졌으며, 앞으로 어떻게 해야 할지 막막한 상황임.

3) 카트만두 지역 인터뷰

가. 출국 준비 노동자

• 일시 및 장소 : 2023. 3. 26(일) / 카트만두 호텔

• 인터뷰 대상자

- 출국 준비 노동자 2명

• 인터뷰 주요 내용

- 노동자 1은 카트만두 인근, 비닐하우스에서 야채 재배를 하는 농업종사자임.
- 2022. 9. 15. 인터넷 농부뉴스닷컴에서 계절이주노동자 관련 뉴스를 접하고 노동자, 1,2 및 친구 12명과 2022년 9월 27일 농부뉴스 닷컴을 방문하여 각 선금으로 200만원을 지불하였음.
- 항공권을 포함하여 총비용을 300-400만원이라고 들었음.
- 계약기간은 6개월이고, 8시간 근무에 약 210만원을 받을 수 있고, 향후 몇 년 간 지속적으로 갈 수 있다고 안내받았음.
- 근무 기간이 5개월이며, 지역간 MOU 체결한 곳의 출신만 갈 수 있다는 이야

기 등은 오늘 처음 알게 되었음

- 3년간 도입금지 이야기도 오늘 처음 들었음.
- 현재 에이전시는 계속해서 한국에 계절노동자로 갈 수 있다고 선금을 받고 여권을 접수하고 있음.
- 자신들이 아는 사람만 약 90명이 선금으로 약 100-200만원을 에이전시에게 지불한 상황임.

나. 네팔 노동고용사회보장부

(Ministry of Labor, Employment and Social Security)

- 일시 및 장소 : 2023. 3. 27(월) / 네팔 노동고용사회보장부 부대변인 사무실
- 인터뷰 대상자

- Kabiraj Upreti(Under Secretary)
- Dambar Bahadur Sunuwar(해외취업국 과장)

• 인터뷰 주요 내용

- 네팔의 해외취업법(Foreign Employment Act)에 따라, 네팔 국민은 3가지 방식으로 해외 취업이 가능함. 첫째, 개인이 해외의 고용주와 직접 계약하여 이주 노동 목적 국가의 고용주 및 고용 유형을 독립적으로 선택하는 경우, 둘째, 민간 모집기관의 송출 절차를 거치는 경우, 셋째, 정부가 주도하는 절차를 거치는 경우임.
- 이에 따라 노동부가 정부 주도 절차인 고용허가제를 관리하는 상황임. 네팔 4개 지역에서 한국과 지방자치단체 간 MOU를 통해 약 600명이 출국했고 현재 이탈률이 높다는 등의 구체적인 내용은 알지 못했으며, 오늘 관련하여 처음 들었음.
- 2022년 5~6월경 언론 보도를 통해, 한국으로 계절노동자 송출에 대해 처음 인지하게 되었고, 기초 지자체 차원에서 관리 능력이나 체계를 기대하기 어려워 계절 근로 해외 취업을 일시 중단시킨 것임.
- 이후, 해외에서 3-13개월간의 단기 노동자 송출 제도에 관해 '2022 계절근로자 관리 지침'을 마련하였음 (모든 나라를 대상으로 하는 지침임), 2023년 1월 관련 내용을 주한국 네팔대사관을 통해 한국 정부에 전달했음.
- 네팔 노동부는 해외 취업을 가는 네팔 국민에 '해외취업허가증'을 발급하고 온라인으로 관리하고 있는데, 한국으로 계절노동자로 간 인원은 관리가 안 되고 있었음
- 오늘 논의를 통해, 어떤 과정으로 MOU가 체결되고, 이 과정에서 에이전시가

얼마나 개입하고 있는지, 노동자 모집과 송출 등 전반적 과정이 어떻게 이루어지고 있는지에 대해 조사와 대책 수립의 필요성을 느끼게 되었음.

- 네팔 노동부와 한국 법무부 간 논의 테이블이 사전에 만들어져 계절근로자 제도에 대한 이해와 소통이 필요했을 것이나, 이 부분이 이루어지지 못한 점에 아쉬움이 있음. 현재 한국에 남아 있는 네팔인의 문제와 향후 계절 근로 목적의 해외 취업 재개 등 해결을 위해 양국의 소통이 필요하다고 생각됨.

다. 네팔 시민사회단체

• 일시 및 장소 : 2023. 3. 27(월) / 네팔 PNCC 회의실

• 면담 대상자

- MFA (Migrant Forum in Asia), 네팔 네트워크 회원단체 관계자 9명

• 면담 주요 내용

- 네팔 주요 이주민 지원단체들도 계절이주노동자와 관련되어 일부 사실만 알고 있었으며, 구체적인 피해 사례나, 과도한 송출 비용 문제, 3년간 도입 중단 사실 등의 이야기는 당일 처음 접했다고 함.
- 더 이상의 피해자가 양산되지 않도록, 네팔 사회의 여러 경로를 통해 관련한 정보가 확산할 수 있도록 노력할 예정이며, 향후 이 문제 해결을 위해 협력할 것을 약속함.
- 네팔 국내뿐만 아니라, 계절노동자와 관련된 여러 나라들도 비슷한 문제를 겪을 수 있으므로, MFA 네트워크 등 시민사회단체의 국제적인 네트워크를 통해서도 관련 사실을 파악하고 대책 마련을 추진했으면 함.

5. 소결

- 네팔에서는 한국정부가 2022년 말에 이미 발표한 “네팔 계절이주노동자 3년간 도입중단” 사실에 대해 대부분 알지 못하고 있었음. 네팔 송출브로커들은 조사 당시까지 거액의 송출비용을 받고 있었고, 계속해서 피해자가 발생하고 있었음. 한국에서 계절이주노동 후 귀국한 네팔 노동자들도 매년 다시 한국에 갈 수 있다는 생각으로 조사 당시까지 다른 계획을 하지 못한 채 대기 상태로 있었음. 한국정부가 네팔정부에 통보한 이후의 문제까지 한국정부가 책임을 져야하는 지에 대한 의문이 있을 수 있으나, 한국으로의 계절이주노동으로 인한 피해자가 지속적으로 양산되고 있는 상황을 고려하면, 보다 적극적인 조치가 있어야 할 것으로 생각됨.

- 한국 법무부의 조치에 따라 네팔 계절이주노동자의 도입이 3년 간 금지되면서, 계약당시의 약속을 믿고 계약기간 후 자발적으로 귀국한 이주노동자들은 다시 한국으로 갈 수 없게 되었음. 이들은 한국으로의 이주노동 후 빚만 지게되었지만, 이들에게 대한 아무런 구제책이 없는 상황임.
- 네팔 지자체 또한 한국의 지자체와 마찬가지로 해외로의 이주노동자 송출에 대한 경험이 전무한 상황이어서, 송출브로커가 중간에 개입할 수밖에 없는 상황이 만들어졌음. 또한 조사한 두 개의 지자체의 경우, 모집, 송출, 그리고 비용에 관한 어떤 서류도 남아있지 않다고 말하는 등 결국 송출과정, 선발과정, 이후 한국에서의 체류와 노동에서 발생하는 여러 문제에 대해 책임 있는 관리를 기대할 수 없는 상황이 만들어졌음.
- 송출브로커들은 정확한 필요비용에 대한 산정이나 설명 없이, 약 400만원에서 1,200만원을 계절이주노동 희망자들에게 요구하고 수령하였음. 1년간의 계절이주노동으로 얻을 수 있는 실질 소득이 약 1천만 원(5개월인 경우)인 것을 감안했을 때, 계절이주노동자가 계약기간 만료 후 귀국하지 못하게 하는 주요 원인으로 작동하였음.
- 마차프차레 시의 사례에서 보듯, 송출브로커들은 심지어 계약이 이루어진 지자체의 구성원이 아닌 다른 지역의 사람들까지 서류를 조작하여 한국으로 계절이주노동자를 보냈음. 이것은 결국 대다수의 계절이주노동자들이 이주노동 초기 본래 계약된 사업장에서 이탈하는 원인중 하나가 되었음. 중간 과정에서 거액을 받은 송출브로커를 제외한 모든 당사자 즉, 이주노동자는 물론 일손이 부족해 노동자를 원했던 해당 농업인과 양국의 지자체 모두에게 커다란 피해가 되었음.
- 한국에서의 계절이주노동 당시 여권 압류가 빈번하게 발생하고 있는 것이 확인되었고, 월급을 받을 때에도 정확한 임금산정에 대한 설명 또는 월급명세서를 받은 경우를 확인할 수 없었음. 한국 지자체에서도 계절이주노동자의 열악한 노동권이나 인권상황에 대해 안전장치나 필요한 모니터링 등 관리가 이루어지고 있지 않음을 알 수 있었음.

3-2. 해외실태조사 - 베트남

1. 조사 개요

조 사 자 : 한국이주여성인권센터 활동가 5명

(김혜정, 남지은, 이온유, 전지수(통역), 허오영숙)

조사기간 : 2023년 4월 27일(목) ~ 5월 5일(금) 7박 9일.

조사지역 : 베트남 북부 : 꽝닌(Quảng Ninh), 타이빈(Thái Bình)

남부 : 떠이닌(Tây Ninh), 박리우(Bac Lieu)

조사목적 : - 베트남 현지 결혼이민자 가족 초청 송출 시스템과 관련 비용, 방법 파악
- 결혼이민자 가족 초청 제도에서 결혼이주여성고 현지 가족의 역할, 육구 파악
- 한국에서의 계절노동조건 및 인권침해 요소 파악
- 계절노동자 관련 현지대처 상황 파악 등

2. 조사 배경

‘계절근로자 제도’는 지자체 MOU 형태와 결혼이민자 가족 초청 형태로 구분되어 시행되고 있다. 2022년 기준 결혼이민자 가족 초청으로 계절이주노동자가 전체 계절이주노동자의 29% 정도를 차지한다. 결혼이주여성의 출신국 대부분이 아시아 지역 저개발국으로 한국으로의 노동이주 선호가 높다. 이것이 국제결혼과 어떻게 맞물리는 지를 살펴보고자 하였다. 또한 가족 초청 형태가 계절이주노동자의 노동환경과 한국에서의 생활에 다른 영향을 미치는지, 이 과정에서 결혼이주여성의 역할을 무엇인지 살펴보고자 하였다.

결혼이주여성의 출신국은 중국과 베트남이 압도적으로 높다¹⁴⁾ 결혼이주여성 인터뷰를 통해 계절노동자로 초청하는 경우는 베트남 출신 여성들이 압도적으로 많음을 체감할 수 있었다. 이를 토대로 베트남을 대상국으로 선정하였다.

3. 조사 참여자 선정

베트남 현지 조사는 결혼이민자 가족 초청 형태로 한국에서 계절노동 경험이 있는 사람을 대상으로 한정하였다. 즉, 조사 참여자 모두가 한국에 살고 있는 결혼이주여성의 친·인척으로 결혼이주여성이 매개가 되어 계절노동을 경험하였다.

14) 2022년 기준 결혼이민자 체류 현황에 따르면 (혼인귀화자 제외) 중국 출신이 35.1%, 베트남 출신이 23.1%이다. (2022년 12월 출입국외국인정책통계월보. 법무부 출입국외국인정책본부)

1) 참여자 선정 방법

베트남 조사를 위해 출국하기 전에 한국에서 계절노동자 초청 경험이 있는 결혼이주여성에 대한 FGI를 진행하였다. FGI에 참여한 이주여성들이 본국의 가족들을 소개해 주었다. 이주여성들이 소개해 준 가족들 중에 지역에 따라 차이가 있는지를 보기 위해 남부와 북부로 나누어 참여자를 선정하였다.

조사 참여자를 지역별로 보면 아래와 같다.

지역	내용
꽝닌(Quảng Ninh)	전남 A시(1명)와 B군(3명)에서 농업 분야 계절노동 경험자 4명
타이빈(Thái Bình)	충북 C군(2명), D시(1명)에서 농업 분야 계절노동 경험자 3명 충북 C군에서 농업 분야 계절노동 경험자 2명
떠이닌(Tây Ninh)	충남 E시에서 어업 분야 계절노동 경험자 4명 충남 E시에서 어업 분야 계절노동 경험자 3명
박리우(Bac Lieu)	충남 E시에서 어업 분야 계절노동 경험자 3명 충남 E시 어업 분야 계절노동 준비 중인 노동자 1명

2) FGI 참여자 현황

번호	성별	생년	출신지역	체류기간	방문 횟수	체류지역	업종
1	여	1976	꽝닝	5개월	1	전남 B군	농업(쪽파)
2	남	1989	꽝닝	5개월	1	전남 B군	농업(쪽파)
3	남	1984	꽝닝	5개월	1	전남 A시	농업
4	여	1984	꽝닝	5개월	1	전남 B군	농업(쪽파)
5	여	1986	타이빈	5개월	5	충북 C군	농업(깻잎)
6	여	1989	타이빈	5개월	2	충북 C군	농업(깻잎)
7	여	1990	타이빈	5개월	2	충북 D시	농업(고추,마늘,깻잎)
8	남	1979	타이빈	5개월	4	충북 C군	농업(깻잎)
9	남	1983	타이빈	5개월	3	충북 C군	농업(깻잎)
10	남	1970	떠이닌	3개월	3	충남 E시	어업(멸치공장)
11	여	1972	떠이닌	3개월	4	충남 E시	어업(멸치공장)
12	남	1996	떠이닌	3개월	1	충남 E시	어업(멸치공장)
13	남	1972	떠이닌	3개월	3	충남 E시	어업(멸치공장)
14	남	1997	떠이닌	3개월	1	충남 E시	어업(멸치공장)
15	여	1982	떠이닌	3개월	3	충남 E시	어업(멸치공장)
16	남	1980	떠이닌	3개월	4	충남 E시	어업(멸치공장)
17	여	1977	박리에우	3개월 5개월	2	충남 E시	어업(멸치공장)
18	남	1977	박리에우	3개월	3	충남 E시	어업(멸치공장)

번호	성별	생년	출신지역	체류기간	방문 횟수	체류지역	업종
19	남	1980	박리에우	3개월	1	충남 E시	어업(멸치공장)
20	남	1998	박리에우	신청중	-	충남 E시	어업(멸치공장)

4. 조사 주요 내용

1) 참여자 노동 분야

참여자들은 농업과 어업에서 일했다. 그 중 농업에서 일했던 그룹은 주로 쪽파와 갯잎과 관련한 일을 하였고, 어업은 멸치가공 공장에서 일했다.

참여자들은 결혼이주여성의 초청으로 결혼이주여성 본인 또는 결혼이주여성의 남편, 시아버지가 사업주로 있는 농장에서 일한 경우도 있었고, 결혼이주여성의 한국 거주지와 관계없는 농촌 지역에서 일하거나 역시 결혼이주여성과 관계없는 멸치가공공장에서 일했다. 전남 B군에서 일한 그룹은 초청 결혼이주여성이 서울에 살고 있었다. 계절근로자제도를 시행하지 않는 서울시에 살고 있는 이주여성의 가족이 농촌 지자체에서 일한 것으로 보아 브로커 개입이 의심되었다. 그러나 조사 참여자들은 관련 내용을 말하길 어려워했다.

2) 기간과 방문 횟수

계절노동자로 일할 수 있는 기간이 3개월, 5개월인 현실에 따라 참여자들 역시 3개월 또는 5개월 일했다. 계절노동 경험자 19명 중 1회 방문은 7명, 2회 3명, 3회 5명, 4회 3명, 5회는 1명이었다. 방문 횟수가 4-5회로 많은 노동자는 2017년, 혹은 2018년부터 연속적으로 1년 1회 방문 노동하였다.

3) 가족 동시 입국

결혼이민자 가족 초청의 경우 결혼이주여성의 사촌의 배우자까지 가능하다. 이에 따라 1회 입국시마다 형제, 자매, 부부 등 가까운 가족 관계 여러 명이 동시에 입국하여 같은 사업장에 일한 경우가 많았다.

4) 방문 횟수

참여자에 따라 1회 방문부터 여러 해에 걸쳐 방문한 경우가 있었지만, 임금은 대부분 해당년도의 최저 임금 수준이었다. 여러 번 방문했다는 한 사례는 ‘2017년 150만원정도, 2018년 170만원정도, 2019년 180만원정도, 2022년 190만원정도 받았’는

데, 2022년에는 그동안 공제하지 않았던 식비 38만원을 제외하고 받았다.

그런데, 어떤 사례는 노동량에 따라 급여를 받았다는 경우도 있었다. ‘10월 200만원, 11월 100만원, 12월 50만원, (다음해) 1월 80만원, 2월 90만원’ 이렇게 받았다. 비슷한 사례로 월 노동시간 209시간을 채우지 못하면 급여가 줄어 들어 ‘첫달 120만, 다음 달 160만원, 마지막 150만원’ 받았다는 사례도 있었다.

성별 임금격차가 없는 경우가 대부분이었으나 충북 지역 농업에서 남성이 10만원 더 받았던 경우가 있었다.

5) 휴일

업종이나 임금, 노동 기간에 관계없이 대부분 휴일은 한 달 2회였다. 멸치 가공공장에 서 일부의 경우 휴일이 정해지지 않고 작업물량에 따라 일이 없어 쉬는 형태도 있었다.

6) 숙소

대부분 제공받은 숙소에서 지냈다. 초청한 결혼이주여성의 집에서 같이 지낸 경우도 있었지만, 대부분 별도의 숙소에서 지냈다. 숙소는 다른 이주노동자들과 같이 지내는 형태였다. 숙소는 대부분 화장실, 침실이 분리된 구조였으며, 숙소의 상태가 열악하였음을 호소하는 경우는 없었다. 기숙사비는 별도로 공제한 경우는 대부분 없었는데, 그동안 공제하지 않다가 2022년에 처음으로 공제하였다는 응답이 한 사례 있었다.

7) 식사

식사는 사업주가 쌀과 같은 기본적인 재료를 제공하고 직접 요리해서 식사하는 형태였다. 주재료가 충분하게 제공되지 않았다는 경우가 있었고, 농업분야에서 일한 경우는 간단한 식재료는 일터에서 키워서 자체 공급한 경우가 많았다.

8) 산재와 건강

계절노동자는 건강보험 가입 대상이 되지 않는다. 건강에 이상이 있거나 산업재해를 당할 경우 취약할 수밖에 없다. 조사 참여자 중 건강에 이상이 생겨 병원을 이용한 경우는 1사례였다. 병원비는 베트남 돈으로 약 천만동(한화 약 53만원)이 들었는데, 사업주가 자부담하라고 하였다. 베트남으로 귀국한 후 한국에 가기 전에 들었던 베트남 보험에 지급 청구를 하였지만 해당되지 않는다는 답변을 들었다. 다른 사례들은 대부분 건강상의 문제가 없었다.

5. 조사 및 FGI

1) 팽닝 지역 인터뷰 : 계절 이주노동 경험자

- 일시 및 장소 : 2023. 4. 28(금) / 조사 참여자의 집
- 인터뷰 참여자

번호	성별	생년월일	출신지역	계절근로비자	체류기간	횟수	체류지역	업종
1	여	1976	팽닝	E-8	5개월	1	전남 B군	농업(쪽파)
2	남	1989	팽닝	E-8	5개월	1	전남 B군	농업(쪽파)
3	남	1984	팽닝	E-8	5개월	1	전남 A시	농업
4	여	1984	팽닝	E-8	5개월	1	전남 B군	농업(쪽파)

• 인터뷰 주요 내용

- 가족이 결혼이주여성으로 한국에 있어서 계절노동자로 FGI 참여자 모두 1회 방문, 함께 한국에 간 사람은 남매, 부부 등 가족관계임. 전남 지역에서 농업(쪽파)에서 일했음. 초청 결혼이주여성이 서울에 살아서 송출 비용이 많이 들었음. 3개월 허가를 받아 들어왔고, 브로커 통해서 2개월 체류 연장 후 사장님과도 2개월 연장 계약했음. 3개월 끝나고 다시 연장할 때 건강검진도 받아야 했고 연장수수료도 10만원정도 들었음.
- 5개월동안 총 480만원 정도 벌었음. 겨울에는 일이 없어서 50만원 정도만 받기도 했는데, 기숙사비로 16만원 정도 내서 생활하기 힘들었음. 기대 수입이 월 200만원정도였는데 그렇지 못해서 아쉬웠음.
- 일을 할 때 필요한 옷이나 장비들을 개인이 사야했음. 작업복, 신발, 장갑, 모자, 발일 의자 등 사장님이 주는 것이 아니라 직접 구매했음.
- 식사는 처음 한달 정도는 사업주가 쌀을 제공했고, 이후에는 본인들이 식재료비와 공과금 등을 모두 부담했음. 생활하는 비용이 많이 들었기 때문에 한국에 있는 여동생이 많이 지원해줬음.
- 초과 체류하면 나중에 다른 나라에 신청할 때도 불이익이 있어서 그러고 싶지 않았고, 더구나 한국에는 정주하는 가족이 있기 때문에 누나에게 안 좋은 영향을 미칠 수 없어 초과 체류를 할 수 없었음.
- 처음 다녀온 계절 노동은 기간도 짧았고, 힘들게 다녀왔는데 돈은 모으지 못했음. 다음에 가게 되면 노동시간도 일정하게 길고, 급여도 잘 받을 수 있도록 제도가 개선되면 좋겠음.

2) 타이빈 지역 인터뷰 : 계절 이주노동 경험자

- 일시 및 장소 : 2023. 4. 29 (토) / 조사 참여자의 집

• 인터뷰 참여자

번호	성별	생년	출신지역	체류기간	방문 횟수	체류지역	업종
5	여	1986	타이빈	5개월	5	충북 C군	농업(깻잎)
6	여	1989	타이빈	5개월	2	충북 C군	농업(깻잎)
7	여	1990	타이빈	5개월	2	충북 D시	농업(고추, 마늘, 깻잎)
8	남	1979	타이빈	5개월	4	충북 C군	농업(깻잎)
9	남	1983	타이빈	5개월	3	충북 C군	농업(깻잎)

• 인터뷰 주요 내용

- 가족이 결혼이주여성으로 한국에 있어서 계절노동자로 FGI 참여자 모두 2회 이상 방문, 방문 횟수가 4-5회인 경우도 있었음. 함께 한국에 간 사람은 남매, 부부 등 가족관계임. 모두 충북 지역(옥천, 제천)에서 농업(깻잎)에서 일했음.
- 초청 결혼이주여성이나 그 남편, 또는 시아버지가 농업주여서 큰 어려움 없이 생활하였음. 초청 결혼이주여성들과 같은 집에서 지냈음. 가족인 결혼이주여성은 괜찮지만 결혼이주여성의 남편에 대해서는 조심스러웠고, 소통이 어려웠음.
- 1일 8시간~9시간 정도 일했고, 연장 근로는 거의 없었음. 급여는 평균 월 180만원-200만원 정도였으며, 부부 중 남편의 급여가 10만원 정도 더 높았던 경우도 있었음.
- 월 2회 휴무
- 한국에서 계절노동할 때 코로나 19에 감염되었는데, 결혼이주여성의 남편의 도움을 받아 보건소에서 진료받고 일주일 격리하고 쉰 경험.
- 서류나 건강검진 등 필요한 절차에 대한 것은 전적으로 결혼이주여성의 도움을 받아 큰 어려움이 없었음.
- 5개월 끝나고 더 있고 싶었으나 초청해준 가족에게 문제가 생길까봐 귀국하였음. 일할 수 있는 기간이 짧아 아쉬움

3) 떠이닌 지역 인터뷰 : 계절 이주노동 경험자

- 일시 및 장소 : 2023. 5. 1 (월) / 조사 참여자의 집
- 인터뷰 참여자

번호	성별	생년	출신지역	체류기간	방문 횟수	체류지역	업종
10	남	1970	떠이닌	3개월	3	충남 E시	어업(멸치공장)
11	여	1972	떠이닌	3개월	4	충남 E시	어업(멸치공장)
12	남	1996	떠이닌	3개월	1	충남 E시	어업(멸치공장)
13	남	1972	떠이닌	3개월	3	충남 E시	어업(멸치공장)
14	남	1997	떠이닌	3개월	1	충남 E시	어업(멸치공장)

번호	성별	생년	출신지역	체류기간	방문 횟수	체류지역	업종
15	여	1982	떠이닌	3개월	3	충남 E시	어업(멸치공장)
16	남	1980	떠이닌	3개월	4	충남 E시	어업(멸치공장)

• 인터뷰 주요 내용

- 가족이 결혼이주여성으로 한국에 있어서 계절노동자로 1회~4회 방문. 충남지역에서 멸치가공공장에서 일했음. 함께 한국에 간 사람은 부부, 부자, 자매 등 가족관계임.
- 초청 결혼이주여성과 같은 지역의 공장에서 일했음. 통상 노동시간은 오전 7시부터 오후 5시이나 멸치어획량이 많은 시기에는 밤 9시나 10시까지 일하기도 했고, 어획량이 적은 날은 오후 4시 정도에 퇴근하기도 했음. 월 209시간 노동시간을 채우지 못하면 급여가 깎이기도 했음. 월2회 휴무.
- 한 사례의 경우 사업주가 고약하여 쉬는 시간을 거의 주지 않고, 괴롭힘이 많아 사업주로 인한 스트레스가 많았음.
- 매해 왔는데 그전에 공제하지 않았던 기숙사비를 2022년에는 38만원 공제한 사례가 있었음.
- 아파서 2번 정도 병원에 갔고 본인이 부담했음(한화 약 55만원) 베트남에서 가입한 보험으로 보장받을 것으로 기대했지만 보장받지 못했음.
- 3개월 끝나고 일을 잘못하거나 문제가 생기면 초청한 이주여성에게 부담이 될 거라 생각하여 귀국하였음

4) 박리에우 지역 인터뷰 : 계절 이주노동 경험자

- 일시 및 장소 : 2023. 5. 2 (화) / 조사 참여자의 집
- 인터뷰 참여자

번호	성별	생년	출신지역	체류기간	방문 횟수	체류지역	업종
17	여	1977	박리에우	3개월 5개월	2	충남 E시	어업(멸치공장)
18	남	1977	박리에우	3개월	3	충남 E시	어업(멸치공장)
19	남	1980	박리에우	3개월	1	충남 E시	어업(멸치공장)
20	남	1998	박리에우	신청중	-	충남 E시	어업(멸치공장)

• 인터뷰 주요 내용

- 가족이 결혼이주여성으로 한국에 있어서 계절노동자로 1회~3회 방문하였거나 방문 예정. 충남지역에서 멸치가공공장에서 일했음. 함께 한국에 간 사람은 부부, 조카 등 가족관계임.
- 초청 결혼이주여성과 같은 지역의 공장에서 일했음. 통상 노동시간은 오전 7시

부터 오후 5시이나 작업량에 따라 달랐음. 일이 많을 때는 밤11시 정도까지 한 적도 있음. 잔업을 할 경우 1시간 만원 정도 별도로 계산해 주기도 했음. 정해진 휴일이 따로 없고 일이 없으면 쉬는 형태 였는데, 한달 평균 5일 정도 일이 없어 쉬었음.

- 초청해준 결혼이주여성이 추울 때 옷을 사주거나, 음식을 사주거나, 통역 등 여러 도움을 주었음.
- 초청해 준 결혼이주여성에게 누가 되지 않도록 성실히 일했고, 초과 체류 생각을 하지 않았음. 일할 수 있는 기간이 늘어났으면 좋겠음.

3-3. 해외실태조사 - 필리핀

1. 조사 개요

조 사 자 : 고기복(외국인이주노동운동협의회), 장동만(외국인이주노동운동협의회),
Clarice Dondonay Sta Ana(MFA 사무국), Ellene(Center for Migrant
Advocacy, CMA)

통 역 : Marzan Zion

조사기간 : 2023년 2월 13일~18일

조사지역 : 필리핀 바탕가스 주에 속한 San Juan, San Pascual, Talisay. 3개 시

- 조사목적 : - 필리핀 계절노동자 송출 지자체와 송출 시스템 실태 파악
- 송출기관(브로커) 개입 여부 및 역할 파악
- 한국에서의 계절노동조건 및 인권침해 요소 파악
- 계절노동자 관련 현지 대처 상황 파악 등

2. 조사 배경

외국인이주노동운동협의회가 필리핀 계절이주노동자 실태조사를 기획하게 된 계기는 계절노동자를 도입하고 있는 일부 지자체의 홍보성 언론 보도 때문이었다. 해당 언론보도들은 필리핀과 MOU를 체결하여 계절노동자 제도를 운영하고 있는 지자체들의 운영 방식이 대동소이함을 확인하게 했고, 심각한 인권침해 요소가 있음에도 불구하고, 이를 마치 체류 관리의 모범 사례인 것처럼 보도하고 있어서 지자체들의 인권감수성을 의심하게 했다.

이러한 지자체들의 이탈 방지책은 쿼터 확보와 확대를 목적으로 한 것으로 계절노동자 도입 주체인 법무부의 요구를 반영한 측면이 있었다. 문제는 이탈보증금과 강제적립, 친인척 연대 책임 등 산업연수생제도 당시와 같은 이탈 방지책을 내놓고 있는 데도 불구하고, 이를 법무부가 묵인 혹은 조장하고 있어서 그에 대한 시정을 요구할 수 있는 근거가 필요했다.

2022년 8월 20일자 언론보도에 따르면, 부여군은 계절이주노동자 이탈을 막기 위해 안간 힘을 썼는데, 그 방법이 귀국 보증금과 연대 책임 등 이중 삼중의 인권침해 대책이었다. 또한, 계절이주노동자 도입 인원은 가장 많지만, 이탈자가 한 명도 없다는 강원도 홍천군 보도 사례나 브로커 개입 사실을 명확히 하고 있는 경북 성주군 사례 등이 계절노동자 운영의 심각성을 의심하기에 충분했다.

“부여군은 코르도바시에 이탈 방지 계획을 마련해달라고 요청했다. 계절근로자의 입국 목적이 ‘돈’이라는 점에 주목했다. 코르도바시는 근로자 1인당 150달러의 보증금을 받아놓고 무단 출국 때는 필리핀 출입국관리소에 즉시 통보하도록 양해각서(MOU)를 체결했다.....이런 대책으로는 부족하다고 판단한 코르도바시는 계절근로자가 무단으로 이탈하면 아예 입국하지 못하도록 규제를 강화했다. 필리핀 현지에 남아 있는 가족이나 친척은 다른 나라로 출국하지 못하도록 ‘연대책임’을 묻도록 했다. 비자발급도 중단된다. 도주하면 친인척 모두가 피해를 보는 이중 삼중의 대책을 마련한 것이다. 이런 대책 때문에 부여군에 도착한 필리핀 계절근로자 중 이탈자는 단 1명에 불과하다.”(중앙일보 2022.8.20.)

“강원 홍천군은 2017년부터 필리핀 산후안시에서 계절근로자를 받고 있다. 2017년 81명을 시작으로 2018년 312명, 2019년 354명, 2022년 534명 등 모두 1281명이 입국했다. 매년 입국 인원이 늘고 있지만, 현재까지 이탈자는 단 한 명도 없다.”(중앙일보 2022.8.20.)

“성주군은 올해 4월부터 4회에 걸쳐 필리핀 루바우시에서 124명의 외국인 계절 근로자가 들어와 62농가에 배치됐지만 47명이 무단이탈하고, 17명은 자진 귀국했다. 무단이탈을 한 외국인 계절 근로자들의 경우 가장 문제가 된 것은 급여이다. 외국인 계절 근로자는 통상적으로 5개월을 기준으로 입국을 한다. 이들의 한 달 급여는 201만원이다. 이 가운데 숙식비 20만원을 제외하면 181만원을 받는다. 하지만 외국인 계절 근로자들은 입국과 출국, 비자발급 등의 명목으로 브로커들에게 급여의 상당부분을 떼어 실제 손에 쥐는 것은 100여만원에 불과한 것으로 알려지고 있다. (매일신문 2022.9.21.)

권인숙 의원실 제공 “2022년 계절노동자 운영 현황(해외 입국자)”에 따르면, 필리핀 계절노동자들은 산후안, 코르도바, 딸락, 이사벨라, 두마게티, 바탕가스 등에서 모집되고 있었다. 국내 지자체로는 강원도(삼척, 양구, 영월, 정선, 춘천, 평창, 홍천(513명), 횡성), 경남(거창, 봉화, 성주), 경북(영양, 영주, 청송), 전남(고흥, 무안, 완도, 해남), 전북(완주, 진안), 충남(공주, 부여), 충북(진천, 영동) 등에 2,418명이 E-8-1 혹은 C-4-1으로 입국하여 일하고 있고, 강원도 홍천군은 E-8-1비자로 513명이 입국했다.

이에 외국인이주노동운동협의회는 MFA(Migrant Forum in Asia)와 현지 단체들과 함께 사전 웨비나를 통해 실태조사를 기획하고, 조사에 나섰다.

3. 인터뷰 대상자 선정

인터뷰는 계절노동자로 입국하여 일했던 경험이 있는 이들을 1차 대상으로 했고,

계절노동을 준비하는 이들과도 면담을 실시했다. 더불어 계절노동자를 파견하고 있는 지자체의 단체장과 지방의회, 관계 공무원 외에 MFA 소속 단체들과도 간담회를 통해 현지 실정을 파악하는데 힘썼다.

구분	내용
방문 지자체	San Juan, Batangas San Pascual, Batangas Talisay, Batangas MFA network
귀국 노동자	San Juan 20명 San Pascual 20명(출국 전 이주노동자 포함) Talisay(지자체 공무원의 설문 면담 방해) 20여 명이 설문에 응했으나 다 회 파견이었다는 것 외에는 확실적 대답으로 설문 신뢰성 부재
지자체 공무원	San Juan, 시의회 세입위원회 상임 위원장(해외 및 대외 홍보위원회) San Pascual 부시장 Talisay 농업 환경 담당 국장
시민단체	MFA, 국경없는 변호사회 등과 온오프 간담회

번호	성별	생년	출신지역	체류기간	방문 횟수	체류지역	업종
1	남	1987	San Juan	15개월	3	홍천군	농업
2	남	1988	San Juan	10개월	2	홍천군	농업
3	남	1989	San Juan	5개월	1	홍천군	농업
4	남	1984	San Juan	15개월	3	홍천군	농업
5	남	1980	San Juan	15개월	3	홍천군	농업
6	남	1980	San Juan	5개월	1	홍천군	농업
7	남	1985	San Juan	15개월	3	홍천군	농업
8	남	1983	San Juan	10개월	2	홍천군	농업
9	남	1991	San Juan	5개월	1	홍천군	농업
10	남	1985	San Juan	5개월	1	홍천군	농업
11	남	1984	San Juan	5개월	1	홍천군	농업
12	남	1980	San Juan	20개월	4	홍천군	농업
13	남	1985	San Juan	20개월	4	홍천군	농업
14	남	1978	San Juan	25개월	5	홍천군	농업
15	남	1984	San Juan	10개월	2	홍천군	농업
16	남	1988	San Juan	5개월	1	홍천군	농업
17	남	1986	San Juan	10개월	2	홍천군	농업
18	남	1986	San Juan	5개월	1	홍천군	농업
19	남	1982	San Juan	10개월	2	홍천군	농업
20	남	1986	San Juan	20개월	4	홍천군	농업
21	남	1965	San Pascual	5개월	1	춘천	농업
22	남	1986	San Pascual	20개월	4	춘천	농업

번호	성별	생년	출신지역	체류기간	방문 횟수	체류지역	업종
23	남	1986	San Pascual	25개월	5	춘천	농업
24	남	1985	San Pascual	5개월	1	춘천	농업
25	남	1972	San Pascual	20개월	4	춘천	농업
26	남	1984	San Pascual	10개월	2	춘천	농업
27	남	1969	Talisay	15개월	3	춘천	농업
28	남	1987	Talisay	10개월	2	춘천	농업
29	남	1981	Talisay	5개월	1	춘천	농업
30	남	1983	Talisay	5개월	1	춘천	농업
31	남	1982	Talisay	5개월	1	춘천	농업
32	남	1987	Talisay	5개월	1	춘천	농업
33	남	1985	Talisay	5개월	1	춘천	농업
34	남	1986	Talisay	5개월	1	춘천	농업
35	남	1984	Talisay	10개월	2	춘천	농업
36	남	1986	Talisay	10개월	2	춘천	농업
37	남	1979	Talisay	5개월	1	춘천	농업
38	남	1981	Talisay	5개월	1	춘천	농업

* 출국예정자는 제외함

4. 조사 및 인터뷰

1) San Juan, Batangas

가. 시장 및 공무원

• 일시 및 장소 : 2023. 2. 14

- San Juan은 바탕가스 주에서 두 번째로 큰 도시로 인구 114,068명(2020년 기준)가 주로 농업과 관광업에 종사하고 있다. 도시 특성상 해외 이주노동자 송출을 통한 수익 증대에 지자체가 심혈을 기울이고 있다.

• 인터뷰 주요 내용

- MFA에서 시장을 비롯한 공무원, 이주노동자(20명) 면담을 약속받고 갔으나, 시의회 세입위원회 상임 위원장이자, 해외 및 대외 홍보위원회 소속 의원인 HON. ROWENA M. MAGADIA와 관계 공무원들을 부시장실에서 면담하였다.
- 현지 공무원들은 자치단체 송출 결과물에 대해서만 홍보하려 하고, 이주노동자 인터뷰 약속을 전해 듣지 못했다며 인터뷰 진행에 난색을 표하였다. 결국 관계 공무원들을 대상으로 계절노동자 송출 관련한 집중 인터뷰만 진행하였는데, 대체로 더 많은 송출을 원한다는 것 외에는 불만 사항이 없었다.
- 산후안은 강원도 홍천군과 2009년부터 자매결연을 맺어 교류해 왔고, 2012년

부터는 태풍 피해 지원과 같은 실질적인 국제교류 협력사업을 진행했다.(*특이 사항: 2018년도에 홍천군 지원으로 국제교류재단 온라인 세종학당이 개설되었고, 2023년부터 교사가 파견될 예정이라고 한다.)

- 2016년에 홍천군 초대로 한국을 방문하여 계절노동자 파견을 위한 MOU를 작성했고, 2017년도에 180명을 파견하였다. 최초 파견 당시 실제로 농사 경험이 있는 농부들을 파견하기 위해 인력 모집을 했으나 대부분 선발자들이 여권을 갖고 있지 않고, 송출 비용을 마련하지 못해 즉시 파견하지 못하는 등의 시행착오를 겪었다고 한다. 이에 선발자들에 대한 행정 지원이 절실함을 확인하고 송출 과정에 시 당국이 적극 개입하기 시작하였다. 그에 따라 산후안 시 정부는 선발된 계절노동자들이 지역 은행에서 용자를 받을 수 있도록 공문을 발송하고, 브로커 개입 없이 실제 비용만 내도록 노력하고 있다고 한다.
- 산후안 시 당국은 계절노동자 파견에 앞서 계절노동자 파견 경험이 많은 타 도시(Talac)를 벤치마킹하여 출국 전 교육과 단체 대화방 개설, 바랑가이 캡틴(이장, 통장)의 추천, 가족 보증과 서약서 제출 등과 같은 미등록자 발생 예방 대책을 홍천군에 제시했다고 한다. 산후안 시는 특별히 송출에 앞서 출국 전 교육을 겸한 파견식을 실시하여 연대 책임을 강조하고 있다.
- 2022년의 경우 550명(권인숙 의원 자료에는 501명)이 파견되었다가 전원 귀국하였고, 상호 문화 이해를 위해 농장주 방문 교류 등을 추진하고 있다고 한다. 더불어 다른 지자체와도 MOU 체결을 계획 중에 있다고 한다.
- 계절노동자 민원 시스템 구축에 대해서는 결혼이주여성(Mrs. Megan)을 통해 홍천군에 애로 사항을 전달하고 있다. 민원이 제기된 농장주에 대해서는 홍천군에 인력 배정을 하지 말라고 요구하고 있고, 농업 외에 운전이나 목수 등의 일을 요구하는 경우에도 거부하도록 교육하고 있다고 한다.

나. 계절노동자

- 산후안 당국자들의 의도적인 회방으로 이주노동자 직접 면담이 이뤄지지 않았고, 설문조사만 진행되었다. 실제로는 계절노동자를 대상으로 해야 할 질문을 관계 공무원들에게 했는데, 그들은 귀국 보증금 유무에 대한 질문에도 명확한 답을 하지 않았고, 송출 비용을 제3자 개입 없이 실제 비용만 받았다고 했지만, 관련 영수증을 제시하지 않았다.
- 무엇보다 시중 은행이 계절노동자에게 용자를 주는 조건이 계좌 개설과 함께 미등록자 발생 시 당국이 압류를 하고자 하는 의도가 있음을 부인하지 않았다. (은행이 시중 상업은행(제1 금융권)이 아니라는 점도 송금 수수료 등을 감안할 때도 이주노동자 이익을 위한 조치는 아니다) 실제로 산후안 시는 계절노동자

들에게 용자를 준 은행을 통해서만 송금하도록 하고 있고, 홍천군은 미등록 예방 조치 차원에서 해당 통장을 시 당국이 관리하도록 하고 있다고 홍보해 왔다.

- 한국에서 받는 급여를 반드시 해당 은행에 입금(몇 %인지는 미확인. ex.부여군은 60%라고 홍보)하되 귀국 시 지급하는 방식으로 용자를 주고 있고, 계약 만료 후 귀국하지 않을 경우 지역 공동체와 가족에게 책임을 전가하는 방식(해외 노동제한)의 미등록 발생 예방 조치는 인권침해적인 요소가 있고, 급여 지급 방식 등 외에도 최저임금을 준수하지 않는 급여에 대해서도 모니터링이 전혀 이뤄지지 않고 있었다.(월 2회 휴무에 평균 근무시간 300시간. 과도한 숙식비 공제/45만원에도 실수령액은 180만원이 기준이라는 점, 계약자와 다른 근무처 등)

2) San Pascual, Batangas

가. 시장 및 공무원

• 일시 및 장소 : 2023. 2. 15

- 주도인 바탕가스 시와 인접해 있고, 수도인 메트로 마닐라와도 고속도로로 연결되어 주거 중심지로 떠오르고 있는 인구 7만 명의 도농복합도시다. 다이빙과 교회 등의 유적지가 많아 관광과 농업이 발달해 있다.

• 인터뷰 주요 내용

- MFA와 협력 관계인 시 의원의 조력으로 한국에서 계절노동자로 일한 경험이 있는 20명, 시 당국자 등과의 인터뷰가 예정돼 있다는 말을 믿고 방문했으나 귀환 이주노동자와 출국 전 이주노동자가 함께 인터뷰 장소에 나왔고, 시에서는 관련 내용을 전혀 모르는 듯한 부시장과의 면담이 이뤄졌다.
- 이주노동자 면담에 앞서 만난 부시장은 MFA가 소개한 사람(시 의원이 아니었다)과는 안면이 있었으나 한국 계절노동자 제도는 전혀 모르고 있었다. 다만, 그는 90년대에 미국 사이판과 지중해 사이프러스 등지로 인력 송출업을 했던 경험이 있었는데, 돈이 없는 농부들을 고용하려면 교통비, 건강검진과 각종 수수료 등의 송출비용을 고용주가 부담하는 게 원칙이지 않느냐며, 한국 측이 관련 비용을 부담하지 않는다는 사실을 의아해 했다.
- 부시장은 계절노동자를 위한 농업보조금(farm subsidy)이 있는지를 관련 공무원에게 묻고, 산 후안 시처럼 은행용자를 지방정부가 추천(보증)할 경우 그 책임과 이자 부담은 누가 지게 되는지 등을 따지며, 한국 계절노동자 제도 설계의 문제점을 공무원들에게 지적했다.

나. 계절노동자

- 계절 이주노동자들은 2-5회까지 강원도 춘천 지역에 파견 경험이 있었고, 주로 모텔을 숙소로 이용하여 주거 문제에 대해서는 만족감을 표했다. 이들은 계절 노동자 신청을 하며 받은 각종 수수료 영수증을 제시했는데, 공공기관이 발급한 것이 아닌 수기로 작성한 간이영수증이었지만, 관이 발급한 것으로 알고 있었다. 다회 파견되었던 이주노동자들일수록 불만을 제기하지 않은 반면, 나이 등의 문제로 서류 대행을 맡겼던 이는 재입국에 대한 확신이 없어서 불안해하고 있었다.
- 이 과정에서 현지 단체에서 시 의원이라고 했던 사람은 귀환 이주노동자들 재정착 지원 활동을 한다고 하나, 실제로는 계절노동자 송출 관련 업무를 하는 것으로 드러났다. 본인은 서류 작성 등을 도왔다고 했지만, 이주노동자 인터뷰 내내 입단속을 하는 듯한 인상을 주어 심층 면접이 어려웠다. 산 버스꾸알 시가 MOU를 맺은 한국 지자체가 없긴 하지만, 바탕가스 주 정부를 통해 최대 5회까지 계절노동을 경험한 사람들이 있는데도 불구하고 일부 공무원들 외에는 부시장조차 관련 사실에 무지한 이유는 브로커가 송출 과정 전반을 관리하기 때문이라는 의심을 하기에 충분했다.
- 실제로 인터뷰를 통해 이주노동자들로부터 각종 수수료 영수증 등을 확보했는데, MFA 협력단체인 필리핀 국경없는 변호사회 소속 변호사는 영수증을 보자마자 브로커 개입을 확신했다. 필리핀 법은 부패를 막기 위해 공무원이 민원인으로 부터 직접 돈을 수령하는 경우가 없고, 표준화된 금액 등을 수기로 작성하는 간이영수증 발급은 있을 수 없다는 게 이유였다.
- 계절노동자들은 계절노동자를 지원하는 과정에서 서류 작성을 시청에서 도와줬다고 했지만, 부시장도 모르는 사실이었고, 실제로는 MFA가 시 의원이라고 알고 있던 사람이 모든 걸 작성했다.
- L: “계절이주노동자로 P**에서 2022년에 5개월 동안 일했다. 두 달 가까이 일하고 농장을 옮겼고 계약이 끝나기까지 같은 농장에서 일했다. 해지되어 잔고가 없는 통장을 인천공항에서 돌려받았다. 그 전에는 내 통장을 필리핀(?) LGU가 갖고 있었다고 들었다. 통장을 받고 나서 불확실한 다음 기회를 위해 5개월 급여를 포기할 것인지, 5개월 급여를 포기하고 스스로 기회를 찾을 것인지 선택해야 했다. 어느 쪽이 됐든 5개월분 급여를 포기해야 하는 상황이었다. 우리 중에는 한국에 두 번째 온 사람들이 있었는데, 그들과 처음 한국에 왔던 사람들 중에는 재입국하지 못한 사람도 있었다. 나도 농장을 옮긴 것 때문에 재입국이 쉽지 않을 수 있다는 생각이 들어서 한국에 남는 쪽을 선택했다.”

3) Talisay, Batangas

가. 시장 및 공무원

- 일시 및 장소 : 2023. 2. 16
 - 화산폭발로 관광산업이 위축된 가운데, 농어업 분야 계절노동자 송출과 기술 인적 교류를 목적으로 한국 지자체와 긴밀한 협력을 원하고 있는 지역이다.
- 인터뷰 주요 내용
 - 담당 농업환경국장은 계절노동자 파견 사업이 단순히 외화 수입 목적이 아니라 팔리사이 지역은 바다와 호수 등이 인접해 있어서 수산양식 등의 선진기술 도입을 목적으로 하고 있다며, 더 많은 인력 송출과 기술 협력을 원한다고 했다. 그러나 팔리사이 지역은 지역 공무원들이 계절노동자 지원자들의 서류 대행을 민간(Landy라고 하는 사람)에게 맡기고 있었고, 타 지자체를 통해 파견된 사람도 있다고 했다. 담당 공무원은 팔리사이 지역에서 지원자 대비 송출 인력이 1/20 정도로 경쟁률이 점점 높아가고 있다고 했다.

나. 계절노동자

- 이 지역 이주노동자들은 송출 과정에 지역 공무원뿐 아니라 타지자체를 통해서도 파견된 특이한 경우가 있었다. 지역 내 경쟁률이 높은 관계로 광역 지자체를 통해 신청했으며, 서류 대행을 시 관계자가 도와줬다고 했다.
- 송출 비용으로 2019년에 4500페소(약11만원)이었던 것이 2022년에는 8천 페소(약19만원)으로 인상되었는데, 이는 코로나 검사 비용이 추가되었기 때문이라고 했다. 대부분이 입을 맞춘 듯이 은행 용자가 없다고 주장했다. 이는 먼저 인터뷰를 진행했던 지자체들이 은행 용자와 연대 보증 등에 대한 질문에 명확한 답을 못했던 점에 비춰볼 때 의아한 부분이었는데, 계절노동자들은 하나같이 친척들에게 빚을 얻어 출국했다고 했다.
- 서류 작성을 시청에서 도와줬다고 했지만, 실제 확인한 바로는 공무원이 아니었다. 출국 전에 간편 송금 서비스(Palawan System)와 ATM 이용 방법 등에 대해 안내를 받았는데, 실제로는 친구들 통장을 이용하여 송금했다는 이도 있었다.
- 춘천, 횡성, 남산면(춘천) 등에서 비닐하우스와 노지 작물 재배업체에서 일했는데, 월 평균 200만원에 40만원 공제로 확실적인 답변이었다. 작업 내용으로는 김장김치를 담그는 일부터 토마토, 오이, 호박, 아스파라거스, 상추, 양파, 브로콜리, 감자, 버섯, 김장배추 등 다양했다.

- 월 평균 28일 근무에 8시간 근무로 근로계약이 똑같았고, 잔업수당은 지급받았다고 했다.
- 숙소는 모텔이었는데, 월 2일 휴무일을 이용하여 세탁과 노래방 이용 등의 휴식을 취했다고 했다. 와이파이가 무료라 외부와 소통 지장 없었으며, 이탈할 경우 딸리사이 지역에서 모든 이주노동자를 송출할 수 없기 때문에 이탈자와 그 가족이 지역 내에서 비난을 받을 것이라는 출국 전 교육을 받았다고 진술했다. 출국 전 교육은 바탕가스 주에서 1회(3시간) 실시했고, 한국에서 민원이 있을 경우 결혼이주민이 해결했다고 했다.
- P: “한국에서 받은 급여를 필리핀에 있는 내 계좌로 입금하고 LGU가 통장을 보관한다고 들긴 했지만 매달 급여가 얼마인지는 확인할 수 없었다. 귀국 직전에 통장을 돌려받고 J**이라는 사람이 통장에 20만 원만 남기고 30만 원씩 이틀에 걸쳐 반복해서 인출 혹은 이체했다는 걸 알 수 있었다. 그렇게 인출한 돈을 필리핀에 있는 내 계좌로 입금했는지 확인할 방법이 없었다. 나는 ATM카드로 월 20만 원만 쓸 수 있었는데, J**는 내 돈을 마음대로 쓸 수 있다는 사실에 화가 났다. 내 통장에서 돈을 가져 간 J**는 필리핀에서 출국할 때 자신이 LGU 정식 에이전시라고 했었다. 내 통장에서 인출한 돈을 누가 관리하고, 그/그들이 얼마를 가져가는지도 모른다. 나는 5개월분 급여를 포기했다. LGU는 계절 이주노동자 관리 방법을 바꿔야 한다.”

4) 시민단체+학계 etc.

가. Meeting with MFA members

- 일시 및 장소 : 2023. 2. 17
- Webinar
- MFA회원단체들과 웨비나(필리핀 전역에서 계절노동자 송출이 이뤄지는 관계로 MFA 모든 회원단체들이 함께 진행하였고, 100여 명의 활동가들과 학계, 법조계, 지자체 공무원들이 함께 했다.)

5. 소결

- 한국인 노동환경과 급여수준이 필리핀의 노동환경과 급여수준에 비해 상대적 우위에 있다는 점이 이들의 기본적 인권과 노동권을 침해해도 된다는 것을 의미하지 않는다. 수많은 계절이주노동자들이 겪고 있는 현실은 열악하다. 장시간 노동과 중노동에 대한 적절한 보상의 부재, 최저임금수준의 급여와(브로커비용, 항공

료, 숙식비 공제 등 하면 실질적 급여수준은 더 낮아짐) 열악한 숙소문제, 파견근로 등 문제는 산적해 있다. 제조업노동자와는 달리 지역에 고립되어 있는 것 또한 문제이다.

- 이들의 절박함을 이용한 송출과정에서의 비리와 노동현장에서의 반인권, 반노동적 대우는 그 자체로 반인륜적 행위이다. 이탈방지를 위한 노력이 노동환경의 개선이라는 본질에 입각하지 못하고 지역사회 네트워크를 통한 전방위적 압박이나 보증금 등 가족에게 연대책임을 묻는 방식의 전 근대적 행태도 문제이다.
- 지방자치단체가 교육과 열렬한 환송식을 통해 이탈을 방지하고 있다는 점에 자랑스러워했지만 그 이면에 담긴 내용은 철저한 연좌제였다. 송출국가는 협약과정에서 을의 위치에 있을 수밖에 없는 것이 현실이며 불공정한 협약의 문제는 결국 노동자에게 전가될 수밖에 없는 구조가 되는 것이다. 문제가 눈에 잘 드러나지 않는다고 해서 문제가 없다는 것을 의미하지 않는다는 점이다.

IV 국내 FGI 결과 보고

4-1. 지자체 MOU 계절근로자 FGI

1. 들어가며

법무부는 농어촌의 노동력 부족 문제를 해결한다는 이유로 2015년에 계절근로자제도를 시범 운영하면서, 2017년에는 전국적으로 확대했다. 2022년에는 공공형 계절근로자제도를 전국적으로 도입하겠다고 발표하고 2023년에는 근로 기간을 기존 5개월에서 8개월로 확대하고 있다. 계절근로자제도는 고용허가제에 비해 상대적으로 긴 노동시간과 낮은 임금, 열악한 노동 환경 등으로 이탈률이 증가하고 있지만, 법무부는 체류 관리 통제를 기본으로 그때그때의 필요에 따라 노동 조건을 수정하는 단기순환 정책을 기본으로 계절근로자제도를 계속 확대 운영하고 있다. 계절근로자제도는 계절이주노동자의 기본권에 대한 보장은 없고, 모든 책임을 이주노동자와 본국, 노동자를 원하는 농가에 전가하고 있다. 계절이주노동자는 한국에 8개월까지 거주할 수 있지만 정작 노동자들의 기본적인 건강권을 보호할 수 있는 공적인 방법은 없다. 지자체들은 쿼터 확보와 확대를 목적으로 이탈보증금과 강제적립, 친인척 연대 책임 등 산업연수생제도 당시와 같은 이탈 방지책을 내놓고 있어 심각한 인권침해도 발생하고 있다. 이번 조사에서는 한국에서 일하고 있는 계절이주노동자들을 만나 한국으로 오기까지의 과정(본국에서 모집 과정과 출국 비용)과 근로 계약 내용의 적절성, 출국 전 교육, 한국 입국 후 오리엔테이션, 노동환경 등에 대해 집단심층면접(Focus Group Interview, 이하FGI)을 진행했다. 이를 통해 계절근로제도의 현실을 파악하고 문제에 대한 개선을 도모하고자 한다.

2. 조사 개요

이번 조사는 계절근로자제도의 현실을 파악하고, 제도 개선을 위한 정책적 대안을 마련하기 위해 실시되었다.

국내 조사를 위해 계절근로자제도를 도입한 지방자치단체의 이주민지원센터 여러 곳을 통해 계절이주노동자를 섭외하려고 애썼으나 계절이주노동자들에 대한 접촉 자체가 어려웠다. 기본적으로 농장주의 승인이 있어야 인터뷰에 응할 수 있었는데, 대부분의 농장주들이 인터뷰에 대해 부정적이었고 조사팀이 계절이주노동자와 접촉하는 것을 거부했다. 여건상 이번 조사의 FGI에는 경기도 3개 지역의 계절이주노동자들이 참여했다.

경기도 A지역은 조사팀의 연구원이 페이스북 몽골 커뮤니티를 통해 섭외했으며, 경기도 B지역(베트남 동탑성과 계절근로자제도 MOU)와 경기도 C지역(라오스 나사이 통과 계절근로자제도 MOU)은 계절근로자제도 담당 공무원에게 협조를 요청하여 공무원이 농장 섭외를 협력했다.

인터뷰는 조사팀이 B지역에서 섭외한 농장을 찾아가 농장주에게 조사 취지에 대해 설명하고, 농장주가 노동자를 소개하는 방식으로 이루어졌다.

C지역은 담당 공무원과 C지역 통역자¹⁵⁾가 함께 농장으로 이동하여 조사를 진행했다. 조사팀이 통역자와 동행했음에도 불구하고, 공무원과 동행한 통역자는 “나는 라오스 사람을 믿지 않는다”라며 얘기하고 이주노동자들에게 반말¹⁶⁾과 차별적인 발언을 해서, 자리를 비켜줄 것을 요구했지만 수용하지 않았다. 그 통역자가 동석한 그룹의 계절이주노동자들은 의견 개진이 가장 적었다. B지역과 C지역은 농장주가 근접 거리에 있었기 때문에 계절이주노동자들이 마음 편하게 인터뷰에 임하기 어려웠던 한계가 있다.

본 조사는 국내에서 계절근로자제도를 운영하고 있는 3개 지역의 노동자 23명을 만나 FGI를 진행했다. 인터뷰는 설문 조사와 병행했으며, 추가로 필요한 내용을 질문하는 방식으로 진행했다. 베트남과 라오스 노동자 그룹의 인터뷰는 노동자들의 휴게 시간에 진행되어서 40분 내외로 진행되었다. 휴게시간에 인터뷰가 진행된 관계로 인터뷰 장소는 숙소, 승합차, 인삼밭, 작업장 등이었다. 참여자의 동의하에 녹음을 하고, 참고자료로 사용했다. 조사 기간과 방법은 표 1과 같다.

〈표1. 국내계절노동자 조사 일정 및 방법〉

번호	계절 노동 지역	조사 일정	조사 참여자 섭외 방법	조사방법	조사 대상
1	경기도 A지역	2023. 3. 30.	페이스북, 온라인 몽골 커뮤니티	온라인, 대면 인터뷰	몽골 노동자 5명
2	경기도 B지역	2023. 5. 26.	B지역 공무원이 농장 섭외	대면 인터뷰	베트남 노동자 8명

15) C지역에서 기간제로 채용한 통역사는 라오스에서 약 12년 정도 살았던 한국인으로 라오스 여성과 결혼, 코로나 시기에 한국에 입국했다가 라오스가 C지역과 계절노동자 MOU를 체결하면서 송출업무를 맡은 민간송출업체와 근로계약 체결했고 임금도 그 업체에서 받아왔다고 함. 법무부에서 이에 대해 시정지시를 해 C지역과 근로계약을 체결할 예정이라고 함.

16) 본인 스스로는 친밀감을 표현하는 것으로 생각하고 있었지만, 얘기를 듣는 이주노동자들 몇몇은 불쾌해하는 것이 보였다.

번호	계절 노동 지역	조사 일정	조사 참여자 섭외 방법	조사방법	조사 대상
3	경기도 C지역	2023. 7. 20.	C지역 공무원이 농장 섭외	대면 인터뷰	라오스 노동자 10명

이번 조사에서는 주로 입국 과정(계절근로자제도 정보 접근 경로, 이탈보증금, 근로 계약서 체결 등)과 입국 후의 주거환경, 노동 조건, 노동 환경 등을 주요 조사 항목으로 하여 여러 가지 실태와 정보를 확인할 수 있었다. 그리고 향후 제도 개선의 방향에 기본 데이터가 될 수 있도록 참여자들이 계절근로자제도에 대해 바라는 바를 조사했다. 조사 참여자의 일반적인 특성은 아래 표와 같다.

〈국내 계절노동자 인터뷰 참여자〉

번호	성별	나이	국가	지역	계절근로 경험
1	남	46	베트남	경기도 B지역	1
2	남	40	베트남	경기도 B지역	1
3	남	43	베트남	경기도 B지역	2
4	남	38	베트남	경기도 B지역	3
5	남	35	베트남	경기도 B지역	2
6	남	40	베트남	경기도 B지역	3
7	남	49	베트남	경기도 B지역	1
8	남	43	베트남	경기도 B지역	2
9	남	34	라오스	경기도 C지역	1(3개월 연장)
10	남	32	라오스	경기도 C지역	1
11	남	35	라오스	경기도 C지역	1
12	여	25	라오스	경기도 C지역	1
13	여	34	라오스	경기도 C지역	1
14	여	31	라오스	경기도 C지역	1
15	남	40	라오스	경기도 C지역	1
16	남	39	라오스	경기도 C지역	1
17	남	36	라오스	경기도 C지역	1
18	남	27	라오스	경기도 C지역	1
19	남	36	몽골	경기도 A지역	1
20	남	39	몽골	경기도 A지역	1
21	남	50	몽골	경기도 A지역	1
22	남	55	몽골	경기도 A지역	1
23	여	34	몽골	경기도 A지역	1

3. 조사 결과

1) 입국 준비와 과정

① 취업 정보를 얻은 곳과 이탈보증금

계절이주노동자들은 계절근로자제도에 대해 본인 거주지역 고용지원센터, TV방송 광고, 마을 방송, 송출업체를 통해 정보를 얻었다고 응답했다. FGI 참여자들 중 베트남 출신 이주노동자들(8명)은 베트남 고용지원센터에 한화 110만 원 정도에 해당하는 이탈보증금을 지불했다고 응답했다.

“고용지원센터에 이탈보증금 110만 원 정도 냈다. 계약 기간 이후 귀국하지 않으면 돌려 받지 못한다고 했다.”(사례1)

“고용지원센터에 110만 원을 냈고, 귀국 후 돌려받았다. 이번에 두 번째로 계절노동을 오면서 다시 보증보험에 가입했다.”(사례3)

이탈보증보험은 경기도 B지역이 노동자들의 이탈방지를 위해 베트남 동탑성에 요구한 것으로 보인다. 라오스의 경우는 중앙정부가 4개의 송출업체를 지정해, 한국으로 출국하는 이주노동자들을 관리하고 있었다. 계절근로자제도는 한국의 지방정부와 송출국의 지방정부가 MOU를 체결하는 것이 원칙이지만 라오스, 캄보디아 등은 이미 중앙정부가 개입하고 있다. FGI를 진행한 3개 지역 중 A와 B 지역의 계절이주노동자는 이탈보증금을 냈고 C지역의 계절이주노동자들은 이탈보증금은 내지 않았다.

몽골 계절이주노동자들은 한화 145만 원을 이탈방지 보험으로 지자체의 계좌로 입금했다. 조사 참여자들은 “계절근로는 같은 지역의 사람들이 한국으로 이주노동을 오고 있어서, 다른 사람을 생각해서라도 이탈하면 안 된다”라는 압박감이 있다고 했다. 몽골 조사 참여자 중 1명은 국내에 체류할 때 코로나로 인해 본국으로의 출국이 어려워 출국 기간을 연장하던 중 코로나19로 일손이 부족해진 농촌에서 일할 수 있다는 정보를 접하고 지인을 통해 계절근로자 비자를 발급받은 사례이다.

“관광비자로 한국에 입국했는데, 코로나19로 인해 출국이 어려워지면서 일손이 부족한 농가에 출국을 못하는 외국인들이 도입되어 일할 수 있도록 임시 비자를 부여한다는 보도가 나와서 한국어를 잘하는 아는 지인의 도움으로 수고비를 주고 비자를 발급받게 되었다.”(사례23)

농촌의 노동력 부족이라는 필요에 의해 계절근로자제도를 운영하는 한국은 이탈 대

책을 적극적으로 세우지 않고 송출국의 지자체에만 이탈방지 대책을 요구하는 것이 현실이다. 송출국의 지자체는 다시 자국의 이주노동자들에게 그 부담을 전가하고 있다. 제도를 운영하는 주체인 한국에서도 계절이주노동자들의 이탈률의 원인에 대해 분석하고, 문제해결을 위한 대안을 적극적으로 마련해야 할 것이다.

② 모국어 정보 없는 근로 계약 체결

계절이주노동자들 모두 표준근로계약서를 썼지만, 계약서는 한글과 영어로만 되어 있고 노동자들의 모국어로는 제공되지 않았다. 고용허가제에서는 최소한 다국어 표준근로계약서가 제공되고 있다.¹⁷⁾ 근로계약에 대해서도 “농사일을 한다”라는 것만 알고 어떤 작물을 재배하는지, 비닐하우스에서 일하는지 등의 자세한 내용은 알지 못한 경우가 많다.

“어떤 일을 하는지 설명해주고, 한 달에 4회 휴가가 있다는 것과 월급이 대략 200만 원 정도 된다는 얘기를 듣고 계약서에 서명했지만, 영어와 한글로만 되어 있어서 자세히는 몰랐다.”(사례1)

“한국에 와서 농장주와 얘기를 하니 숙소비 20만 원을 내는 대신, 월 2회만 쉬고(계약서에는 월 4회 휴무), 하루에 10시간 어떤 날은 11시간 일하는데(계약서에는 하루 8시간 근무) 이것이 맞는 계산인지 모르겠다.” (사례2)

“비닐하우스에서 일하는지는 몰랐다. 우리나라에는 비닐하우스가 없다. 비닐하우스는 바람이 안 통해서 너무 덥고 힘들다.”(사례3)

전체 설문 통계를 볼 때 “출국 전 한국에서의 취업/계약조건에 대한 인지 정도”를 묻는 질문에 “작업 내용에 있어 잘 알고 있다는 비율이 45.59%, 어느 정도 알고 있다 32.35%”로 높게 나온 것은 “농사일 하는 것을 알고 있다”이지, 정확하게 어떤 일을 할지 모르는 경우가 많다.

경기도 A지역은 몽골 현지에서는 숙소비용 공제에 대한 설명이 없었는데, 입국 후 계절노동자들을 강당에 모이게 해서 월 25만 원을 공제하는 것으로 근로계약서를 다시 작성했다고 한다.

대부분의 이주노동자들은 한국에 오기 전 보통 2~3일 정도의 입국 전 교육을 받고 있었다. 한국 문화, 한국에서 해야 할 일, 기본 언어 등을 동영상으로 배웠지만, 이 내용 만으로 한국에서 일을 하며 적응하는 것은 힘든 것이 많다고 했다.

17) <https://www.eps.go.kr/eo/FormDataR.eo?bbSwSn=2396>

“일을 할 때 베트남에서 쓰는 말과 한국말이 달라서 힘들다. 사장님 말을 못 알아들어서 힘들 때가 있다. 한국말을 더 배우고 오면 좋을 것 같다.”(사례7)

“한국에 오기 전 고용지원센터에서 간단한 한국어와 농업에 대해 배웠지만 막상 와서 보니 농업 방법도 다르고, 용어도 많이 달라서 소통에 어려움을 겪을 때가 있다.”(사례8)

“입국 후 하는 일에 대해서 자세한 설명은 못 들었고, 바로 작업을 시작해서 처음에는 모 든 것이 어렵고 눈치로만 일을 했다.”(사례19)

이번 조사에서 만난 계절이주노동자 모두 한국 입국 후에는 별다른 교육 없이 농장 주를 만나고, 이탈방지 내용만 전달받았을 뿐 근로기간 동안 발생하는 문제에 대해 어떻게 처리해야 하는지, 기본적인 노동자의 권리와 인권에 대한 교육은 전무했다.

계절이주노동자들도 노동자로서의 권리를 가진 노동자이다. 노동 중 발생할 수 있는 여러 가지 문제에 대해 대처하고, 해결할 수 있는 필수 정보 제공과 입국 사전, 사 후 교육이 제도적으로 마련되어야 한다. 또한 계절이주노동자와 정확한 근로 내용과 근로 시간, 연장 수당 지급과 숙식비 등 공제 내용에 대한 자세한 내용이 표기된 모국 어 근로계약서를 작성하는 것이 시급하다. 그리고 한국에서 계절이주노동자로 살기 위해 필요한 모국어 정보가 제공되어야 한다. 각 지자체는 지역 내의 결혼이주여성에 게 임시적으로 도움을 받아 통번역을 해결할 것이 아니라 통역과 번역 서비스 시스템을 갖추어야 할 것이다.

2) 계절이주노동자의 고립감 (정보, 사람, 네트워크 부재)

이번 조사에서 만난 계절이주노동자들 23명 중 1명 만 타국에서 이주노동 경험이 있었고, 22명이 한국에서 계절이주노동을 처음 경험하고 있었다. 조사를 통해서 만난 계절이주노동자들은 주로 숙소와 농장만 오가고, 같은 농장에서 일하는 노동자와 농장주 외에는 다른 사회적 관계가 거의 없었다.

경기도 B지역 계절이주노동자들의 경우 숙소 인근에 농장주의 집과 본인들이 일하는 비닐하우스, 밭 외에는 아무 편의 시설도, 대중교통도 없었다. 이들은 한국에서 아는 지인도 없었고, 일하는 내내 농장주 외에는 다른 사람들과의 접촉도 없고 여타 다른 문화생활을 누리는 것도 없었다. 일이 힘들어서, 일주일에 하루 쉬는 날이면 아무 것도 하지 않고 숙소에만 있다고 했다. 숙소와 비닐하우스 외에는 다른 곳을 가 본 적이 없다고 했다.

“일이 너무 힘들어서 쉬는 날에도 숙소에만 있다.”(사례1)

“한국에서는 농장에서 같이 일하는 사람들, 농장주를 제외하고 다른 사람을 만나거나 말을 해본 적이 없다.”(사례2)

“한국에서 일하면서 숙소와 비닐하우스 외에 다른 곳은 가 본 적이 없다.”(사례3)

“한국에서는 소통 통로가 별로 없는데, 같은 지역에서 일하는 농가들이 멀지 않아서 가끔 몽골 노동자들과 만나서 얘기했다.”(사례20)

경기도 B지역에서 만난 계절이주노동자 8명 중 1명만 타 지역에서 친구를 만난 경험이었다.

“한국에 오기 전 다른 나라에서도 일한 적이 있다. 한국에는 세 번째 입국하는 거라 부산에 친구가 있다. 사장님께 휴가를 부탁해서 부산에 있는 친구를 만나고 왔다.”(사례4)

계절이주노동자들은 단기순환노동을 기본으로 하고 있어서 농장주 외의 사회적 관계가 거의 없었고, 한국사회에서 인적 네트워크와 언어 소통에 취약했다. 한국어 수준도 고용허가제로 입국하는 노동자들에 비해 낮고, 한국 생활이나 한국 문화에 대한 필요한 정보 접근성도 취약하다. 노동 기간 중 어려움이나 부당함을 겪어도 신속하게 대응하기 어려운 상황이다. 노동자들의 환경에 농장주가 절대적인 위치를 차지하면서, 상대적으로 더 고립되어 있다고 파악된다.

3) 주거 환경

경기도 C지역 1농장의 경우는 농지 위의 대형 비닐하우스 안에 조립식 패널 가설건 축물을 숙소로 제공한다. 농장주는 2천여만 원을 들여 전기온돌과 에어컨 설치를 해줬다고 말했지만¹⁸⁾, 2인이 사용하는 숙소에 대해 이주노동자들은 숙소가 너무 좁아서 힘들다고 얘기했다.

“기숙사가 2명이 살기에는 너무 좁다. 움직이다 서로 부딪치기도 한다.(웃음) 조금 더 넓으면 좋겠다. (사례12)

경기도 A지역에서 만난 몽골노동자 조사에 따르면, 같이 입국한 7명 중 2명이 열악

18) 경기도 C지역은 위성도시의 지정학적 특징과 대부분 임차농이라 이주노동자의 숙소를 마련하는 것이 어려워 숙소 관련 관계법이 상충한다함, 조립식 판넬 기숙사가 90% 이상이라고 함

한 숙소 문제로 조기 출국했고, 한 명은 이탈하여 4명만 계약 만기까지 일했다. 이들에 의하면, 한겨울에 입국했는데, 숙소 난방 시설이 가동되지 않았고, 숙소 안에 욕실이 없는 농가도 있어서 한동안 고생했다는 노동자도 있었다.

“숙소는 조립식 패널이고, 숙소에는 욕실, 주방 등이 있지만 숙소비 25만 원이 너무 비싸다는 생각이 든다.”(사례21)

대부분 계절노동자의 숙소는 바로 옆에 논과 밭이 있고, 주변에는 편의시설이 전무하거나 부족했다.¹⁹⁾ 농업 분야 이주노동자의 주거환경이 열악한 것은 잘 알려져 있다. “헌법재판소는 헌법 제32조가 보장하는 근로의 권리에 대해 ‘일할 자리에 관한 권리’만이 아니라 ‘일할 환경에 관한 권리도’ 보호되어야 하고 ‘일할 환경에 관한 권리’는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 권리로서 외국인에게도 인정된다고 판시한 바 있다. 또한 여기에는 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다고 보았다.”²⁰⁾ 또한 유엔사회권규약 제11조는 모든 사람에게 적당한 주택을 포함해 자지 자신과 가정을 위한 적절한 생활수준을 누릴 권리와 생활조건을 지속적으로 개선할 권리를 가지고 있다고 규정한다. 계절이주노동자의 주거환경도 포함하여, 열악한 주거환경 개선을 위해 중앙정부, 지자체가 관리 감독을 강화해야 할 것이다.

4) 노동조건과 노동환경 만족도의 이중적 의미

• 조사 참여자들의 노동시간은

- 오전 6~12시 노동, 2시간 휴게, 오후 2시~7시까지 노동
(1일 총 11시간 노동), 월 2일 휴일 / (사례1~3)
- 오전 7시~12시(중간 새참 30분), 1시간 휴게, 오후 1시~5시(중간 새참 30분),
(1일 총 8시간 노동), 월4일 휴일 / (사례4~5)
- 오전 6시 30분~4시 30분(1시간 휴게, 중간 새참 30분),
(1일 총 8시간 30분 노동), 월 4일 휴일 / (사례6~9)
- 1일 10시간 노동, 휴게 1시간, 월 2일 휴일(사례9~18)이었다.

근로계약서에는 8시간 노동으로 되어있었지만, 농장주와 합의하에 숙소비를 공제하는 대신 하루에 2시간 추가 근무를 하는 곳도 있었고, 계약서에는 휴일이 4일로 되어

19) 양주시의 경우만 인근에 태국 마트가 있어서, 계절노동자들이 자전거를 타고 가끔 마트를 가기도 한다고 양주시 공무원과 동행한 통역자가 설명했다.

20) 국가인권위원회 인권상황보고서 2022, p90/ 헌법재판소 2007.8.30. 2004헌마670 결정 참조 재인용

있지만 실제로는 휴일이 2일인 곳도 있었다. 또 본국에서 근로계약을 작성했지만, 한국에서 다시 계약서를 작성하는 경우도 있었다. 이렇게 계약서의 근로 조건과 실질적인 근로 조건이 다른 것은 계절이주노동자들이 근로계약의 내용을 정확히 알지 못한 상황에서 계약이 체결되었다는 것을 반증한다. 추후 계약 내용을 다시 살펴보고 해도 계약서 자체가 한글과 영어로만 되어 있어 파악이 어렵다.

“월급 200만 원 받는데, 사장이 숙소비를 안 받는 대신 하루에 2시간 더 일하라고 했다. 하지만 어떤 날은 3시간 일하고 휴일도 한달에 2일 밖에 안 되지만 추가 수당은 없다. 일은 너무 힘들고 많이 하는데 월급은 너무 적은 것 같다.”(사례3)

“숙소비를 제외하고 180만 원을 받고 있다. 점심은 사장님이 사준다.”(사례5)

“월급은 200만 원 받고, 숙소 비용으로 20만 원을 낸다. 점심은 사장님이 사주고, 저녁은 만들어 먹는데 쌀은 사장님이 준다. 최저 시급으로 알고 있다.”(사례7)

“일하면서 쉬는 시간이 없어서 너무 힘들다. 연장근무 수당도 없다.”(사례9)

경기도 C지역은 하루 10시간 노동, 1시간 휴게, 월 2일 휴일 근로조건에 월급은 200만 원으로 일괄 동일이었다. 연장근무가 있어도 수당은 따로 없어서 노동자들의 불만이 있었다. 대부분의 계절이주노동자들은 연장수당을 어떻게 계산하고 요구해야 하는지 알지 못했다. 노동자들이 연장 수당이 없는 것에 대해 불만을 요구하면, 농장주들은 월급제에 대한 불만을 제기하기도 했다. 농번기에는 바쁘지만 비가 오거나 농한기에는 일을 하지 않아도 수당을 주는 것이나 마찬가지라는 설명이다. 이번 조사에서 만난 계절이주노동자 중 월급명세서를 받은 사람은 아무도 없었다.

2023년 최저임금은 월209시간 기준 2,010,580원이다. 조사 참여자들은 대부분 220시간~308시간까지 노동을 하고 있었지만, 최저임금을 받지 못했다.

이렇게 현실적인 노동조건과 상황은 힘들지만, 전체 설문 중 “한국 근무 노동환경에 대한 만족도에는 어느 정도 만족한 비율이 38.24%, 매우 만족한다 32.35%”로 응답했다. 계절이주노동자들은 본인의 노동조건과 환경은 실제적으로는 힘들지만, 본국의 상황과 비교할 때 만족도를 표시했고, 23명 중 1명을 제외하고는 모두 노동 기간을 연장하거나 재입국 의사를 표했다.

“월급이 너무 적다고 생각하지만 그래도 어느 정도는 만족한다.”(사례8)

“힘들지만 그래도 만족하다. 우리나라는 경제가 너무 어려워서 일 할 곳이 없다. 가족을 위해서 일해야 한다.”(사례10)

“한국으로 올 때 힘들 것은 각오하고 왔다. 한국에서는 적은 돈이지만, 우리나라에서는 큰 돈이다.” (사례13)

“같이 입국 한 사람들 중에 내가 나이가 가장 많다. 나이가 많아 고향에서 일자리를 구하기 어렵다. 일은 힘들어도 돈을 벌수 있어서 있고, 본국에 있는 가족들에게 생활비를 송금할 수 있어 참고 일하고 있다.”(사례20)

“의사소통이 잘 안돼서 답답하고, 육체적으로 힘들지만 단기간에 돈을 벌수 있고 아이들에게도 교육비를 지원해 줄 수 있어 만족하고 있다.”(사례22)

계절이주노동자의 장시간 노동에 비한 저임금, 연장 수당이 없는 추가 노동, 절대적인 농장주와의 관계, 본국에서 체결한 근로 조건이 한국에서 변경되는 경우, 근로기준법을 적용받지 못하는 현실, 근로기간 연장과 재고용 여부가 농장주의 의사에 영향을 받는 점, 계절노동자의 권리를 보호받을 수 있는 법규나 제도 부재 등의 현실은 노동을 목적으로 한 인신매매의 형태를 갖는다고 볼 수 있다. 또 이런 사유들이 계절이주노동자들의 이탈 이유가 되기도 할 것이다. 법무부와 지자체는 계절이주노동자들의 노동 환경과 노동 조건에 대한 관리 감독을 상시적으로 진행해야 할 것이다.

5) 계절근로자제도 운영을 위한 농장주, 지자체와 중앙정부의 책임과 역할

계절이주노동자들은 한국 노동시장 전반에 대한 정보가 없고, 한국 생활 중 농장주 외에 다른 사람들과의 관계가 거의 없다보니 농장주의 태도에 따른 노동자들의 만족감도 차이가 많았다.

“노동환경에는 만족한다. 사장이 너무 착하고 편의를 잘 봐준다. 다시 오더라도 지금 일하는 농장에 재고용되고 싶다. 아팠을 때도 사장이 병원에 데려가 주고 병원비도 내줬다.” (사례4)

“사장이 너무 까다롭고 힘들면 그 농장에서는 일하기 싫을 것 같다. 사장이 잘 대해줘서 나도 더 열심히 일한다.”(사례5)

“사장님이 착하고 친절하다. 일을 시작한지 얼마 안 돼 아직 의사소통이 어렵지만, 사장의 말을 잘 이해하고 들으려 노력하고 있다.” (사례17)

경기도 B지역 1농장 농장주는 조사팀을 처음 만났을 때 본인 농가의 계절이주노동자들에 대해 무척 불만을 표했다. 이 농가의 계절이주노동자 3명은 비닐하우스 11개

동에서 오이와 호박을 재배하고 있었다. 농장주는 계절이주노동자들이 작물 수확 시 작물의 무게 때문에 힘들까 봐 바퀴가 있는 카트까지 줬는데 계절이주노동자들이 일을 열심히 하지 않는다고 불만을 표했다.

“재들은 일하러 온 게 아니라 돈을 벌러 왔어. 내가 전동카트까지 설치해 줬는데, 애들이 아주 약고 눈치만 보면서 일부러 시간 때우려고 일을 천천히 해, 내가 아주 속에서 천 불이나.”(경기도 B지역 1농장 농장주)

반면 1농장 노동자들의 의견은 달랐다.

“오전 6시부터 12시까지 비닐하우스에서 일하는데 얼음팩 등 더위를 식힐 수 있는 방법이 없어서 너무 덥고 힘들다. 숨이 막힐 때도 있다.”(사례2)

“12시부터 점심시간을 포함해서 2시간 쉬고 2시부터 7시까지 또 일한다, 하루에 11시간 일하고 나면 집에 와서 아무것도 하기 싫고 아무 생각이 없어진다.”(사례3)

또한 경기도 C지역 2농장에서 만난 4명의 노동자는 한국 입국 후 한 달이 되기 전이었고 상대적으로 농장주가 계절이주노동자들에게 호의를 가지고 있어서 모든 질문에 대해 상당히 만족도가 높았다.

계절이주노동자는 농장과 숙소 외에는 오가는 곳이 거의 없고, 다른 사회적 관계가 없다 보니 다른 업종의 노동자보다 농장주와의 관계가 절대적이다. 농장주의 성향이나 농장주가 노동자를 대하는 태도에 따라 노동자들의 반응도 달랐다. 농장주들의 성향에 따라 계절이주노동자들의 노동 조건이나 노동환경이 달라지는 현실은 시스템적으로 보다 안정적인 노동 환경으로 변화되어야 한다.

농장주들도 일손이 필요한 시기 안정적인 고용을 할 수 있어 계절근로자제도가 좋기도 하지만, 숙소 마련과 식자재, 공과금도 부담이 되고, 일이 없는 농한기에도 월급을 주어야 하는 부담이 있다고 호소한다.²¹⁾

제도를 운용하는 지방자치단체들도 계절근로자제도 담당 공무원과 통역인에 대한 고용부담과 지자체 내의 계절이주노동자들에게 의료 문제가 발생한 경우 국민건강보험 미가입으로 고액의 의료비가 나오는 것에 대해 부담을 가지고 있다. 현재 계절근로자제도로 8개월까지 농장주들도 일손이 필요한 시기 안정적인 고용을 할 수 있어 계

21) 이해관계자 (농장주) 인터뷰 참고

절근로자제도가 좋기도 하지만, 숙소 마련과 식자재, 공과금도 부담이 되고, 일이 없는 농한기에도 월급을 주어야하는 부담이 있다고 호소한다.²²⁾

제도를 운영하는 지방자치단체들도 계절근로자제도 담당 공무원과 통역인에 대한 고용부담과 지자체 내의 계절이주노동자들에게 의료 문제가 발생한 경우 국민건강보험 미가입으로 고액의 의료비가 나오는 것에 대해 부담을 가지고 있다.

6) 인종차별 상황

조사 참여자 중 한 명은 “한국말을 잘 모르지만 큰 소리를 내며 물건을 바닥에 던지는 행동을 보면 기분이 안 좋았다”라고 말했다. 특정 국가 노동자들에게는 다른 노동자들 보다 무거운 짐을 나르거나 힘든 일을 시키는 차별도 있었다.

“몽골 사람이 힘이 세다며 남성들이 하는 무거운 자루에 들어 있는 부재 자료를 옮기게 했다. 같은 외국인 여성 있어도 몽골인이라는 이유로 더 무거운 일을 더 많이 시켰다.”(사례23)

전체 설문 통계를 보면 설문 응답자의 약 36.9%가 폭언 및 폭행을 경험했다고 응답했고, 그다음으로는 인종차별이나 출신국 비하를 들은 응답자도 28.9%이다. 이해관계자의 인터뷰²³⁾를 봐도 계절이주노동자들은 임금체불, 폭언, 생활고충 등의 민원이 있다.

조사에서 만난 농장주와 공무원, 통역자 중 몇몇은 계절이주노동자들을 “재”, “개네들”, “애네들”이라고 표현했다. 또 “피를 부리고 일을 안 한다”, “이탈할까 봐 매일 감시를 하고 있다”라는 등의 차별적 표현을 쓰면서도 이런 것들이 인종차별적 표현이라는 인식이 없었다. 계절이주노동자들의 본국이 한국보다 경제발전 수준이 낮다는 이유로, 이주노동을 왔다는 이유로 이주노동자들에게 반말을 하거나 무시하는 것도 엄연한 인종차별이다. 이런 상황을 고려할 때 계절근로자제도에 참여하는 이해관계자들의 인권에 대한 이해와 인권감수성을 높일 수 있는 인권교육이 필요해 보인다.

7) 계절이주노동자들이 바라는 점

인터뷰 참여자들은 장시간 노동과 저임금이 힘들다고 하면서도 제도 개선이나 바라

22) 이해관계자 (농장주) 인터뷰 참고

23) 이해관계자 (공무원) 인터뷰 참고

는 점에 대해 문자 출국 없이 노동 시간이 계속 연장되었으면 좋겠다는 의사를 가장 많이 밝혔다. 그 외에 담당 공무원이 농장을 정기적으로 방문하여 노동자와 농장주의 고충을 듣고, 관리 감독을 하면 좋겠다는 의견도 있었다.

“고용 기간이 연장이 되면 좋겠다.”(사례2)

“한국에서 길게 일하면 좋겠다. 베트남에 다녀오는 비용이 거의 한달 월급이 사용되어 부담스럽다.”(사례4)

“한국에서 오래 일하면 좋겠다. 그리고 월 1회 정도 담당 공무원이 농장을 돌면서 힘든 일은 없는지, 사장과 노동자와 함께 얘기하고 관리했으면 좋겠다.”(사례5)

“월급이 좀 더 많았으면 좋겠다.” (사례6)

“한번 입국해서 5개월 일할 수 있는데, 출국했다 재입국하는 것이 아니라 계속 기간이 연장되면 좋겠다.” (사례15)

4. 맺음말

계절이주노동자들은 본국의 어려운 경제적 상황과 취업난 등으로 한국으로 이주노동을 선택하고 있다. 이번 국내 계절이주노동자 실태조사를 통해, 한국으로 입국 전까지 대략 1개월 이상의 시간이 소요되고, 최소 100만 원 이상의 경비가 드는 것, 이탈보증보험제도가 운영되고 있는 것을 파악할 수 있었다. 계절이주노동자들은 거의 농장주의 차를 이용해 숙소에서 농장으로 이동하거나, 숙소 바로 옆에 일하는 비닐하우스와 농장인 경우도 있었다.

노동환경에 불만이 있어도 본국의 같은 마을에서 함께 일하러 온 노동자들에게 피해가 갈까 봐 어려움을 참기도 했다. 한국 입국 후, 최소한의 안전 교육도 없이 바로 농장에 배치되어 본인들이 노동자로서의 권리가 있는지도 모르는 상황이다. 노동시간에 비해 최저임금 보다 낮은 월급을 받는 경우가 대부분이었다. 본인의 월급이 어떻게 산출되는지, 본인이 연장 근무를 할 경우 수당을 받고 있는지도 몰랐다. 계절이주노동자들은 국민건강보험에 가입된 것이 아니라, 입국 후 건강검진에서 질병이 발견되거나 노동 기간 중 질병이 발생하면 중도에 입국하거나 고액의 치료비를 지불해야 했다. 물론 농장주에 따라서 귀국편 항공료를 지불해 주거나, 연장수당을 챙겨주고, 치료비를 지불해주는 경우도 있었다.

한국사회의 농촌 일손 부족을 위해 고안된 계절근로제도가 노동자, 농민, 지자체 모두 만족하는 제도가 되기 위해서는 보완, 시정될 사항들이 많이 있다. 계절이주노동자들에게 최소한 모국어로 근로계약서와 노동 환경에 대한 정보가 제공되어야 한다. 또한 입국과 함께 국민건강보험에 가입할 수 있어야 한다. 여행자 보험에 가입한 계절이주노동자들도 있었지만, 계절이주노동자들은 여행자로 한국에 오는 것이 아니라 노동자로 한국에 입국하는 것이다. 또한 이탈 방지의 책임을 계절이주노동자들에게만 지울 것이 아니라 “왜 이주노동자들이 이탈하는지”에 대해 조사하고, 송출 과정에서부터 시작하는 이탈의 원인을 찾고, 이를 해결하는 것이 선행되어야 할 것이다. 농장주의 성향에 따라 필요한 지원을 받는 것이 아니라, 안정적인 시스템이 마련되어야 한다. 계절근로자제도 이해관계자들의 인권 감수성과 계절이주노동자들의 본국에 대한 문화적 이해를 높이는 것도 필요하다. 계절근로자제도를 실제로 운영하는 지자체의 담당 공무원 1명이 지역 내 농장과 농장주, 노동자들의 문제를 파악하고, 개선하고 지원하는 데에는 현실적인 어려움이 커 보였다. 계절근로자제도를 수행하는데 지자체의 현실적인 여건과 상황도 객관적으로 판단하여 필요한 부분을 보완해야 할 것이다. 계절근로자제도를 담당하는 법무부 또한 일방적으로 시행지침을 하달하는 것이 아니라 관계 부처, 지자체와의 협업을 통해 현장에서 제도가 잘 시행될 수 있도록 책임을 가져야 할 것이다.

4-2. 결혼이민자 가족초청 계절근로자 FGI

1. 들어가며

계절근로자제 도입 형태는 크게 두 가지 방식으로 나뉜다. 지방자치단체간 MOU 방식과 결혼이민자 가족 초청 형태가 그것이다²⁴⁾. 지자체에 따라 MOU 방식과 결혼이민자 가족 초청 형태를 결합하기도 한다. 먼저 지방자치단체간 MOU 방식은 국내 지방자치단체와 해외 지방자치단체 간, 농업 부문에서의 인력 교류와 관련한 내용을 협정으로 맺어 해당 해외 지방자치단체에서 단기 외국인 근로자를 도입하는 방식이다. MOU 방식의 경우는 해외 지방자치단체와 MOU가 맺어져 있지 않은 경우, MOU를 맺는 과정과 외국인 근로자 모집, 도입, 선발, 입국과 관련된 초기 행정적 업무에 시간과 노력이 필요하다. 일부 지자체의 경우 담당 인력을 새로 충원하기도 한다. 두 번째로 결혼이민자 가족 초청 형태는 지역 내 결혼이주여성(남성)의 직계가족이나 친인척을 초청해, 초청자의 가정이나 지역내 다른 농가에서 일하는 형태이다. 지자체간 MOU 방식처럼 정해진 외국의 지방자치단체에서 외국인 근로자가 일시에 대규모로 입국하는 것이 아니라, 결혼이주여성(또는 남성)의 국적에 따라, 나라별로 행정업무를 하고, 각 가정에서 신청한 외국인 근로자가 각 국가별로 입국하기 때문에 행정처리를 그때 그때 해야 한다²⁵⁾. 조사팀이 인터뷰한 지자체는 두 곳(경기 A군, 경기 B시) 중 한 곳만 지자체 MOU와 결혼이민자 가족 초청 형태 모두를 시행하고 있었고, 한 곳은 MOU형태만 시행하고 있었다.

계절근로자 도입 형태를 비교하면 다음과 같다.

구 분	지자체 MOU	결혼이민자 가족 초청
추천자	외국 지자체	결혼이민자
대상	대한민국 지자체와 MOU를 체결한 외국 지자체 주민	국민과 결혼한 결혼이민자의 본국 거주 가족 또는 사촌이내 친척으로 사촌의 배우자까지 가능
조건	농·어업에 종사한 이력	없음
연령	만 30 세 이상 55 세 이하	만 19 세 이상 55 세 이하

표에서 알 수 있듯이 결혼이민자 가족 초청 제도가 지자체 MOU제도에 비해 조건과 연령에서 제한이 적다. 지자체 MOU 제도에서는 농·어업에 종사한 이력이 있어야 하지만 결혼이민자 가족 초청으로 오는 경우는 이력이 없어도 가능하다. 연령 또한

24) 외국인 계절근로자 대상 : ① 대한민국 지자체와 MOU를 체결한 외국 지자체 주민으로서, 농·어업에 종사한 이력이 있으며, 만 30세 이상 55세 이하인 자, ② 결혼이민자의 본국 거주 가족 또는 사촌 이내 친척으로서, 연령이 만 19세 이상 55세 이하인 자 (법무부, 2021. 2022년도 외국인 계절근로자 프로그램 기본계획)

25) 엄진영, 2019. 농업부문 외국인 근로자 고용의 새로운 바람, 계절근로자제. 공공정책 Vol. 159

지자체 MOU제도가 30세 이상부터 가능하지만 결혼이민자 가족은 19세이상부터 가능하다. 표면적으로 보면 지자체 MOU방식보다 결혼이주여성 가족에게 상대적으로 유리한 것처럼 보인다.

이주노동자를 단기 필요에 따라 계절적으로 활용하는 방식은 여러 이민국가에서 나타나고 있다. 하지만 자국의 시민권자와 결혼한 외국인 배우자의 원가족을 대상으로 가족 결합권을 인정하지 않으면서 단기 계절노동자로 활용하는 방식은 매우 드문 사례로 보인다. 지자체간 MOU를 통해 유입되는 계절노동자와 다르게 결혼이민자 가족 초청 계절근로자 제도는 이미 한국에 정착해 살고있는 결혼이주여성과 그 원가족을 바탕으로 하고 있다는 점에서 친밀성을 활용한 노동력 정책이다. 또한, 결혼이주여성의 친정 가족의 임금노동시장 참여를 제한해 왔던 기존의 정책과 모순되는 정책이기도 하다.

결혼이주여성의 출신국 대부분이 아시아 저개발국가로 해외 이주노동에 대한 수요가 높은 나라들이다. 계절근로자 제도는 결혼이주여성과 본국의 가족 구성원의 욕구를 충족시킬뿐만 아니라 송출국가와 한국 정부의 이해관계가 맞아떨어진다. 특히 결혼이주여성의 초청을 받아 한국에서 일할 기회를 얻은 노동자인 가족 구성원들은 제도의 불합리함과 무관하게 한국 정부의 정책에 충실하게 될 것으로 예상된다. 이는 지자체 MOU 방식보다 낮은 이탈율을 설명해 줄 것이다.

2. 조사 개요

결혼이민자 가족초청 계절근로자 제도 실태 파악을 위한 국내 조사는 세 그룹의 당사자들을 인터뷰하는 방식으로 진행되었다. 1) 본국의 친정가족을 초청한 경험이 있는 결혼이주여성 그룹, 2) 결혼이주여성의 초청으로 한국에 와서 계절노동자로 일하고 있는 노동자 그룹, 3) 계절근로자 제도를 운용중인 지자체 중 결혼이민자 가족 초청 계절근로자 제도를 시행하고 있는 지자체의 담당 공무원이다. 조사 기간은 2023년 4월부터 9월까지이다.

인터뷰 참여자들은 평소 한국이주여성인권센터 또는 외노협 조사팀과 관계를 맺고 있는 이주여성들에게 개별적으로 문의하여 계절노동자 관련 경험이 있는 이주여성들을 섭외하였다. 인터뷰에 참여한 이주여성들이나 그 주변을 통하여 한국에서 일하고 있는 계절노동자를 추천받았다.

인터뷰는 2명~4명 그룹으로 진행하거나 개별 면접으로 진행하였다. 충북 D군의 결

혼이주여성 그룹은 온라인(ZOOM)으로 면접하였고, 나머지는 대면 면접하였다. 계절이주노동자들은 통역을 통해 인터뷰하였다.

결혼이주여성과 공무원 인터뷰는 반구조화된 질문지를 사용하였다. 계절노동자 인터뷰는 설문조사와 병행하였다. 설문조사로 공통적인 노동조건을 확인하고 추가로 필요한 질문을 하는 방식으로 이루어졌다.

인터뷰는 통역 포함 보통 1시간 30분에서 2시간 가까이 소요되었다. 면접 참여자의 동의하에 녹음을 하고 전사하여 자료로 사용하였다.

면접 참여자는 모두 20명으로 결혼이주여성이 11명, 계절이주노동자가 8명, 공무원 1명이다. 결혼이주여성의 출신국은 몽골과 필리핀 각 1명을 제외하고 9명이 베트남이었다. 결혼이주여성의 거주지는 경기 A군, 경남 B시, 충남 C시, 충북 D군이였다. 계절노동자의 출신국은 베트남 4명, 몽골과 우즈베키스탄이 각 2명이였다. 성별은 남성이 5명, 여성이 3명이였다. 계절노동자들은 경기 A군, 경남 E군, 경남 F시, 경남 B시, 충남 G시 등에서 일했다.

조사 참여자의 일반적인 특성은 아래 표와 같다.

〈조사 참여자 일반적 특성〉

1) 계절노동자로 가족 초청 경험이 있는 결혼이주여성

번호	성별	나이	출신국가	체류지역	한국입국년도
1	여	29	베트남	경남 B시	2016
2	여	43	베트남	경남 B시	2006
3	여	35	베트남	경남 B시	2015
4	여	36	베트남	경남 B시	2006
5	여	38	베트남	충북 D군	미확인
6	여	32	베트남	충북 D군	미확인
7	여	40	베트남	충북 D군	미확인
8	여	37	필리핀	충북 D군	미확인
9	여	41	몽골	경기 A군	2007
10	여	37	베트남	충남 C시	2005
11	여	30	베트남	충남 C시	2015

2) 결혼이주여성 초청으로 한국에 온 계절이주노동자

번호	성별	나이	출신국가	체류지역	한국입국년도	계절근로 경험
12	여	46	몽골	경기 A군	2022, 2023	2
13	남	21	몽골	경기 A군	2023	1
14	남	49	베트남	경남 E군	2023	1
15	남	21	베트남	경남 E군	2023	1
16	여	53	우즈베키스탄	경남 B시	2023	1
17	여	37	우즈베키스탄	경남 B시	2023	1
18	남	48	베트남	경남 F시	2022, 2023	2
19	남	37	베트남	충남 G시	2023	1

3) 결혼이민자 가족 초청 계절이주노동자 사업 경험 지방자치단체 공무원 : 경기도 A군

3. 조사 결과

1) 가까운 가족끼리 동반 입국하여 노동

한국은 기본적으로 이주노동자의 가족 동반이 허용되지 않는다. 계절근로자 제도 역시 지자체 MOU인 경우는 개별 노동자가 입국하는 형태로 가족 동반이 불가능하다. 그런데 결혼이민자 가족 초청으로 온 계절이주노동자들은 단신 입국보다는 가족 구성원들이 함께 입국하여 일하는 사례가 종종 있었다. 국내 FGI에 참여한 계절노동자들 중 사례 14, 15는 부자 관계였으며 사례 12, 13은 모자 관계였다. 가족 초청 경험이 있는 결혼이주여성들도 친척을 단독으로 초청하기 보다는 여러명을 한꺼번에 초청한 경우가 많았다. 사례 1은 사촌 언니와 올케 언니를, 사례 5는 동생과 제부를, 사례 7은 언니 부부와 형부를, 사례 9는 어머니와 남동생을, 사례 10은 오빠 부부와 언니 부부를, 사례 11은 사촌 오빠 부부와 사촌 형부를 초청했다. 나머지는 한명씩 초청했는데 사촌 동생, 외삼촌, 동생 등이다. 이는 4촌(배우자 포함) 이내의 친척을 특별한 제한없이 동시에 초청 가능한 결혼이민자 가족 초청 제도의 특징에 따른 것이다.

이들은 가족끼리 입국하여 같은 곳에서 노동함으로써 한국에서의 낯선 노동을 함께 감당할 수 있었다. 단기간 이주노동으로 한국사회에 다른 소통 통로가 없는 상태에서 가족이 같이 일하는 것이 큰 힘이 될 수 있다. 국제결혼이주로 인하여 자주 볼 수 없었던 가족 구성원을 한국에서 볼 수 있고, 같이 시간을 보낼 수 있는 기회가 되어서 좋다는 반응도 꽤 있었다(사례 2, 4, 5, 10). 후술하겠지만, 한편으로 가족이라는 관계성이

이탈을 막는 등 불합리함을 견디게 만드는 장치로 작동하기도 한다.

2) 노동조건

노동시간은 오전 7시~오후 5시(사례 12, 13), 오전 6시부터 11시 20분까지 하고 쉬다가 오후 2시부터 6시까지(사례 14, 15), 아침 5시 30분부터 오후 6시 30분까지(사례 19)일한 경우도 있다. 반면 사례 12,13은 매일 240시간에서 250시간 일을 했으며, 매일 1시간씩 잔업을 하고도 잔업 수당을 받지 못했다.

앞서 설문조사에서도 나타나듯이 임금은 대부분 최저임금 수준인 경우가 많았다. 2023년 기준 210만원을 받는 경우가 2명, 215만원을 받은 경우가 2명이고, 나머지는 정확한 액수는 확인할 수 없지만 200만원-220만원 사이의 급여를 받았다. 그런데, 사례 19는 일정한 금액을 월급 형태로 받은 것이 아니라 일을 ‘일당제’ 형태로 일하여 일이 없을 때는 적게 받고, 일이 많을 때는 최저 임금 수준으로 받는 방식이었다. 그는 처음 시작한 5월에는 ‘일이 익숙하지 않아서 10일 정도 아파서 쉬는 바람에 180만원을 받았고, 6월에는 220만원, 7월달에는 일이 없어서 70만원’을 받았다. 노동자 입장에서는 3개월, 5개월의 짧은 기간 노동을 하는데 일감의 양에 따라 수입이 달라지는 것이 부담스러울 수밖에 없다.

휴일은 보통 한달에 2회였다. 사례 19만 예외적으로 일당제여서 본인이 원할 때 일을 안하면 되는 경우였다. 사례 14와 15는 농작물에 ‘매일 아침에 물을 줘야 하기 때문에’ 토요일 오후에 일요일 오후를 쉬고 있어서 ‘월 2회 쉬는 것’이라고 하였다. 주말과 휴일을 절반만 쉬는 형태로 풀타임 휴일을 제공하지 않는 것은 월 2회의 ‘불충분한 휴식’조차 제대로 제공받지 못함을 알 수 있다.

초청한 다문화가족이 농장주일 경우 자신의 친정 가족을 노동자로 초청한 것이므로 상대적으로 노동조건이 좋았다. 이 경우에는 기숙사를 별도로 두지 않고 결혼이주여성들의 집에서 같이 지내는 경우도 있었다. 반대로 결혼이민자 가족 초청 제도임에도 소개소(브로커) 경로를 거친 경우에는 전반적으로 노동조건이 열악하고 기숙사비를 공제하거나 일당제 등 임금이 불충분한 경우가 있음을 확인할 수 있었다.

한국의 이주노동자 정책이 산업연수제에서 고용허가제로 넘어오는 과정에서 최저임금제, 근로기준법의 적용 등 이주노동자에게 노동권을 보장하는 것이 당연한 사회적 인식으로 자리잡았다. 그런데 현장에서 만난 계절이주노동자들은 노동권을 보장받고

있다고 말하기 어려운 노동조건에 있었다. 이는 계절노동자들이 근로기준법 63조²⁶⁾에 따라 근로시간 휴게, 휴일이 적용 예외인 농어촌에서 일하기 때문이다.

3) 결혼이주여성의 막대한 역할

(1) 가족 초청의 자격 = ‘정상가족’을 유지하는 결혼이주여성?

한국 정부 정책에서 결혼이주여성은 개별적인 존재가 아니라 다문화가족 구성원으로서 지원을 받는 존재다. 사회복지 서비스는 이혼, 사별로 혼자가 된 이주여성에게는 지원되지 않으며, 한국 국적의 자녀가 있을 때에 한하여 지원된다. 한편, 결혼이민비자(F6)는 기본적으로 한국인 배우자의 조력이 필요한 체류와 귀화 과정으로 설계되어 있어서 한국인 배우자에게 종속될 수밖에 없다. 결혼이민비자는 혼인상태, 배우자 동거 여부, 자녀 유무 등에 따라 세세하게 분류하도록 되어 있는데, 비자 세분류에 따라 귀화 과정을 달리하여 소위 ‘정상가족’을 유지하지 않(못)는 이주여성에게 더 어려운 과정을 거치도록 설계하였다. 결혼이주여성에게 한국의 가부장적 가족 구조에 동화할 것을 체류, 귀화 정책을 통해 통제하는 방식이다.

결혼이민자 가족 초청 계절근로자 도입 방식은 이러한 다문화가족의 상을 잘 실현한 결혼이주여성에게 주어지는 보상과도 같은 측면이 있다. 표면적으로는 고용허가제 보다는 물론 지자체 MOU 방식보다도 더 쉬운 조건으로 와서 일할 수 있기 때문이다. 그런데 경기도 A군의 <결혼이민자 가족 계절근로 신청서>에는 결혼이주여성의 혼인기간과 자녀 수, 시부모를 표시하도록 되어 있다. 이는 ‘정상가족’을 유지하는 결혼이주여성이 계절근로자 가족 초청 대상임을 암묵적으로 보여준다. 결혼이민자의 신청서에 자녀 수, 시부모 등을 왜 표시하게 하는지 묻자, 경기도 A군 담당 공무원은 ‘자녀 있는 사람이 좀 더 안전할 것 같아서’라고 답변했다.

(2) 결혼이주여성의 막대한 역할

출신국의 가족을 계절이주노동자로 초청하는 결혼이주여성의 역할은 ‘모든 것’에 걸쳐 있다. 한국에 결혼이주해 살고 있는 사촌 누나의 초청으로 아버지와 함께 경남지역에서 일하는 사례 15는 사촌누나가 준 도움이 무엇이냐는 질문에 ‘모두’라고 답변

26) 근로기준법 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

했다. ‘모두’에는 ‘옷 사주고, 먹는 거 사 주고, 식재료, 개인용품, 삼푸나 면도기 같은 것들, 요리 도구, 일하는 옷, 신발, 한국 생활에 필요한 모든 것’이라고 말했다.

이주여성들의 역할이 물품 제공에 한정되는 것은 아니다. 결혼이민자 가족 초청 계절근로자제도 전반에 걸쳐 이주여성들이 역할을 한다. 계절이주노동을 할 수 있다는 정보를 친정가족에게 전달하는 것이 그 시작이다. 한국으로 오려면 어떤 절차와 준비가 필요한지 정보를 알아보고 구체적으로 실행하는 기획은 결혼이주여성의 몫이다. 지자체의 역량에 따라 결혼이주여성의 역할이 달라지기도 한다. 어떤 지자체의 경우는 결혼이주여성이 직접 초청한 가족인 계절노동자가 일할 농장을 찾아야 한다. 일을 하기로 매칭할 농장에 대한 정보를 들고 가야 지자체 담당자가 가족 초청을 승인해주는 것이다.

아래의 표는 조사 참여자의 구술들을 토대로 나열해 본 결혼이주여성들이 계절근로자제도와 관련하여 하고 있는 역할들이다.

〈계절이주노동자에 대한 결혼이주여성의 지원 내용〉

시 기		결혼이주여성의 지원 내용
입국 전		• 출신국 가족에게 계절근로자 제도 정보 제공 • 송출국에서 필요한 관련 서류에 대한 정보 제공과 서류 준비 지원 • 한국에서 필요한 서류 알아보고 준비 • 필요한 경비의 조달 방안 의논, 일부 또는 전체 경비의 제공
입국 후	생활	• 입국시 선물, 필요 물품 제공 • 한국 생활에 필요한 정보 제공 • 한국 생활에 필요한 물품 제공 또는 대리 구입 후 제공 • 출신국 음식을 포함한 여러 음식 만들어 제공 • 휴식처, 네트워크 구심점 역할 • 나들이, 여행 기회 제공과 동행
	노동	• 노동자가 일할 농장(공장) 컨디션 확인 • 숙소 제공 / 숙소 알아보기 / 숙소 컨디션 확인 • 노동 조건, 노동 방법 설명과 전달 • 노동자와 사업주 사이의 통역을 포함한 한국 생활에 필요한 공식, 비공식 통역 제공 및 중재 역할 • 식재료 제공 • 문제 상황 발생 시 관련 정보 제공 및 문제 해결 노력 • 노동자 임금 계산 확인, 환율 감안 환산 • 자신의 통장으로 대신 받은 임금에 대한 전달 또는 송금
	절차	• 통장 개설 동행 또는 지원

시 기	결혼이주여성의 지원 내용
	• 체류 연장 동행 또는 지원 • 건강검진, 마약 검사 동행 또는 지원 • 귀국 관련 지원

결혼이주여성들은 입국 전에는 한국과 출신국 양쪽에서 필요한 절차에 따라 정보를 제공하고 서류를 준비할 수 있도록 지원한다. 거기에는 초청자로서 결혼이주여성이 준비해야 하는 서류들도 포함된다. 한국에서 준비하는 서류에 비해 송출국(베트남, 몽골) 서류가 어렵고(시간이 많이 걸리고) 상대적으로 비용도 많이 든다(사례 2, 사례 9).

충북 D군은 한국에서 농업에 종사하는 다문화가족이어야 결혼이주여성의 본국 가족 구성원을 초청할 수 있었던 것이 2022년부터 농사를 짓지 않는 경우도 친정 가족을 초청할 수 있게 되었다(사례 5). 이렇게 그때그때 바뀌는 제도를 빠르게 인식하고 그에 따른 정보와 절차를 알아보고 제공하는 것은 이주여성들이다.

이주여성들은 입국에 필요한 경비를 알아보고 일부는 항공권 구입 정도의 경비를 제공하기도 한다. ‘일단 우리가 내주고 나중에 받으면 되니까 먼저 냈다’(사례 2)는 표현처럼 결혼이주여성이 사전에 필요한 비용을 지불하는 경우가 종종 있었다. 사례 15는 입국에 필요한 비용(여행자 보험, 항공권, 마약 검사비 등)을 초청자인 사촌 누나가 먼저 내주면 한국 와서 일해서 갚기로 했는데 사촌 누나가 받지 않았다고 했다.

입국 후에는 생활, 노동, 공식 절차의 전 과정에 이주여성들이 역할을 한다. 계절노동자들이 입국 후 일을 시작하기 전에 머물 곳을 제공하는 것도 이주여성이다. 생활면에서는 물품 제공 또는 필요 물품을 대리 구입하여 전달하기 등 한국 생활에 기초적인 것을 제공한다. 낯선 한국에서 아는 사람 없이 지내는 계절노동자의 처지를 고려하여 음식을 만들어 제공하거나 한국의 여러 곳을 안내한다.

결혼이주여성인 사례 10과 11은 자신이 초청한 친정 가족이 일을 열심히 하는데 먹을 것이 부족한 것이 마음이 아팠다고 했다. 낯선 곳에서 낯선 일 하느라 힘든 환경에서 밥을 잘 먹어야 하는데 사업주가 식사나 간식을 잘 안 챙겨준다는 것이다. 그래서 한 달에 두 번 식재료를 따로 사서 채워주기도 하고, 걱정되니까 음식을 만들어서 챙겨다 주기도 했다.

계절노동자의 노동과 관련하여서 결혼이주여성의 역할은 중요하다. 이주여성들은 자신의 가족인 이주노동자가 어떤 곳에서 일하고, 지내게 되는지 알아보고 체크하는

역할을 한다. 일부이주여성들은 자신의 집에서 계절노동자로 온 친정 가족 구성원과 같이 지내기도 한다.

노동자가 할 일에 대한 설명과 통역, 노동조건에 대한 설명과 통역 또한 기본이다. 사업장에서 의사소통이 원활하지 않을 때 가장 먼저 호출되는 것도 결혼이주여성이다. ‘사장님 말 안 통하는 거’(사례 5)가 제일 신경 쓰이기에 사업주가 통역을 부탁하면 ‘사장님이 챙겨주는 위치에 있으니까’(사례 10) 필요할 때 마다 도와준다.

여기에는 단순 통역만이 아니라 서로의 이해 간격을 좁히기 위한 중재 역할까지를 포함하게 된다.

“거기(농장에서 제공한 숙소) 세탁기 없으면 또 세탁기 얘기하고, 안되면 손빨래 하니까”(사례7)

문제 상황이 발생했을 경우 결혼이주여성이 나설 수밖에 없다.

“하도 가족들이 와서 꼬치꼬치 따지고 이거 어떻게 저거 어떻게 관여하니까 그게 되게 심해요. 거의 민원이 그 결혼이민자 가족이에요”(사례20)

계절근로자 제도 담당 공무원의 말처럼 결혼이주여성은 가족인 계절이주노동자의 문제 해결을 위해 적극적인 역할을 한다. 실제로 지역사회에 같이 사는 다문화가족이 있으니까 사업주들도 함부로 하기는 어려운(사례 5) 부분도 있다.

한편 계절이주노동자 임금의 계좌 지급과 관련해서도 이주여성들은 역할을 한다. 충북 D군의 경우 계절이주노동자 본인 명의 계좌 개설을 기본으로 하고 있었다. 노동자 본인의 통장에 사업주가 월급을 입금하면 지자체에서 입금을 확인할 정도로 명확한 경우였다. 하지만 다른 지자체에서는 짧은 기간 체류하는 계절노동자에 대한 은행 계좌 개설이 중요하지 않았다. 심지어 통장을 못 만들어서 현금으로 받는 경우도 사례도 있었다(사례 2).

계좌를 개설하기 어려운 계절이주노동자의 임금을 초청한 결혼이주여성의 통장으로 입금하는 형태도 나타나고 있었다(사례 14, 15, 18, 19). 한국의 은행에서 통장 개설이 까다로워지면서 통장 개설이 어렵거나, 은행에 갈 시간적 여유가 없는 경우들이 있기 때문이다. 이런 사정을 감안하더라도 계절이주노동자의 임금을 결혼이주여성의

통장으로 대신 지급하는 것은 근로기준법을 어기는 행위이다. 근로기준법은 ‘임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다’고 명시하고 있기 때문이다. 이주 노동자의 임금이 제대로 계산되어 들어왔는지 확인하고, 임금을 환율로 환산하여 설명하는 역할을 한다. 자신의 통장으로 받은 경우 그 금액만큼 노동자에게 제공한다.

한국에서 필요한 절차를 지원하는 것도 결혼이주여성의 역할이다. 한국의 행정기관과 행정절차에 낯설 뿐만 아니라 의사소통이 어려운 가족을 위해 동행하여 통역하고, 관련 절차를 밟을 수 있도록 지원한다. 그래서 ‘뒤에서 봐주는 가족이나 지인이 없다면 계절이주노동을 하기는 너무 어려울 것’ (사례 13) 같고, ‘친척이 없었으면 오지도 않았’(사례 16)을 것이라고 할 정도 이주여성들의 역할이 크다.

이렇게 볼 때 결혼이민자 가족 초청 계절근로자 제도는 결혼이주여성들의 역할 없는 사실상 유지 불가능한 제도이다. 공적 제도를 결혼이주여성이라는 사적 개인의 책임과 역할로 지탱하는 것은 매우 문제이고 이에 대한 대책이 필요하다.

4) 이탈을 막는 보루, 가족

‘이탈 이야기는 들어는 봤지만 직접 본적은 없다’(사례 15)는 표현처럼 조사에 참여한 이들 중 주변에서 이탈을 경험한 사례는 없었다. 이탈이 없는(적은) 것은 결혼이민자 가족 초청 제도의 특징 중 하나이다. 결혼이민자 가족 초청 계절근로자 제도는 기본적으로 초청한 가족 중 이탈자가 발생할 경우 다른 가족 초청 불가능하다. 한국에서 정주해서 살아가는 결혼이주여성에게 피해가 갈 것을 우려하기 때문에 계절이주노동자들은 초과 체류를 선택하지 않는다. 계절근로자 제도 자체에 수궁해서가 아니라 초과 체류를 할 경우 한국에 있는 가족인 초청자에게 미칠 불이익, 또 다른 가족 구성원이 송출국에서 더 이상 오지 못하게 되는 연좌제 방식 때문이다.

“도망가면 안된다는 걸 알고 있었다. 딸(결혼이주여성)이 있으니 조심했다” (사례18)

“불법하면 안된다고, 불법하면 혼자가 아니고 가족 전체가 어려움을 당한다고 들었다” (사례16)

“피해를 안 주기 위해 기간 만료되면 돌아간다” (사례14)

“우리가 불법하면 다른 사람도 못 오고 초청한 사람도 불이익이 있다고 들었다” (사례17)

연좌제적 이탈 방지 제도는 이주노동자의 자기검열뿐 아니라 초청자인 이주여성들을 향한 협박성 언어로도 이어지기도 한다. 가족초청 계절노동자들이 주로 일하는 업종의 '협회'에서 진행한 가족을 초청한 이주여성들 대상 교육에서 '너희들이 잘 안 하면 다시 가족들 초청 못 하게 한다'(사례 10)는 말을 들었다.

한 결혼이주여성은 계절근로자 제도와 관련하여 '우리가 담보니까'라는 표현을 하였다. 사실 계절이주노동자들은 이탈을 하지 않는 것을 넘어 한국에서 살 가족들을 생각해서 문제가 안 생기도록 노력하는 수준을 넘어 스스로 성실하게 일한다.

5) 산재, 건강보험의 사각지대

사례 1은 결혼이주여성으로 사촌언니와 올케언니를 계절이주노동자로 초청했다. 그중 올케언니가 임신한 사실을 한국에 와서 알게 되었다. 임신 중 필요한 검사를 하느라고 비용이 너무 많이 들었다면서 여행자보험보다 건강보험과 고용보험이 필요하다고 말했다. 올케는 건강보험이 적용되지 않는 임신 중 검사비를 모두 자신의 월급에서 감당해야 했다.

사례 6은 2022년에 초청한 가족 구성원 3명 중 1명이 코로나 19에 감염되어 크게 아팠다. 병원에 한번 갈 때마다 5만원~6만원씩 들어갔다.

사례 12는 (자신을 초청해 준) 동생 집에 가다가 다친 적이 있다. 이를 정도 병원 치료를 받았고 40만원 정도의 병원비가 나왔다. 건강보험이 되지 않으니 들어 놓은 여행자 보험으로 보상받을 수 있는지 알아보는 중이다. 이를 동안 일을 하지 못하여 빠진 시간만큼 나중에 추가로 일을 해야 했다.

사례 2 또한 초청한 가족인 계절이주노동자의 병원비로 부담이 컸다. '머리 아픈 것은 산재 해당도 안되고, 건강보험 없어서 한번 갈 때 20만원 이상' 들었다, 사례 11 역시 '감기나 배탈 같은 간단한 것도 보험이 안되니까 병원비가 많이 나와'서 부담스러웠다는 경험들이 있었다. 사례 4가 초청한 계절노동자는 허리를 다쳐서 병원 치료를 받았는데, 다행히 사업주가 비용을 처리해 주었다.

산재나 건강보험이 되지 않으니 개인적으로 처리하거나 사업주의 선행에 기댈 수밖에 없다. 그래서 '건강보험료가 부담스럽지만 아파보니 보험이 있으면 좋을 것' 같다(사례 12).

6) 계절근로자 제도에 대한 만족감의 이유들

계절이주노동자들의 노동시간, 임금, 휴일 등에서 한국의 기본적인 노동권에 못미치고 있음에도 인터뷰에 참여한 계절이주노동자들 중 다수가 결혼이민자 가족 초청 계절 근로자제도에 만족감을 나타냈다. ‘앞으로도 다시 오고 싶고 만족스럽’(사례 14)거나 ‘뜨거운 여름이라 좀 힘들지만 괜찮’(사례 15)다고 생각한다. ‘(베트남에서 이웃들이) 우리도 가고 싶은데 (한국인과) 결혼한 사람이 없어 부러워 하’(사례 2, 3)기도 한다.

‘베트남에 좋은 직장이 있으면 안 온다’(사례 1)는 말에서 알 수 있듯이 송출국보다 비교했을 때 나은 조건이기 때문이다.

가족을 초청한 결혼이주여성들은 원가족에 대한 가족 결합권이 제한적인 상황에서 계절근로자 제도로 가족들을 장기간 볼 수 있기 때문에 1차적으로 만족감을 나타내기도 한다.

“가족들을 볼 수 있어서” (사례10)

“가족들이 같이 모여서 같이 노는 기회” (사례5)

“친척 오면 같이 이야기 하고 좋다” (사례2)

“가족이 있으니 좋다” (사례4)

송출국 대부분이 경제적으로 어려운 상황에서 가족들이 와서 경제활동을 할 수 있는 기회를 제공할 수 있기 때문에 결혼이주여성들은 가족 구성원으로서 책임감을 실천하는 기회이기도 하다. 그래서 결혼이주여성이 감당해야 하는 부분이 많은 제도임에도 기꺼이 감당한다.

“가족들이 다 힘드니까 제가 힘을 조금만 쓰고, 해 주면 가족들이 와 돈 벌 수 있으니까 저도 많이 신경 썼어요” (사례6)

“하우스 사장님과 소통 도와주고, (사장님에게) 어려움이 있을 때마다(결혼이주여성인 자신에게) 이야기해달라고” (사례3)

7) 민간에 위임되는 지자체 업무

충남 C시는 결혼이민자 가족 초청 계절근로자 제도의 많은 부분을 어업 관련 협회에서 대행하고 있다. 결혼이주여성들은 해당 협회로부터 계절근로자 신청에 대한 정보를 얻었다. 관련 설명회도 협회에서 했으며, 계절근로자 가족 초청 신청도 해당 협회로 했다. 이주여성들은 결혼이민자가족초청 계절근로자 관련한 모든 업무를 협회에서 한다고 이해하고 있었다. 협회는 베트남으로 가서 결혼이주여성들이 신청하여 계절노동자로 올 가족 구성원들을 면접하기도 했다. 현지 면접비용으로 1인당 10만원을 결혼이주여성들이 협회에 내고 있었다. 협회는 항공권 비용도 결혼이주여성들에게 받았다. 결혼이주여성들에게 사전에 일괄적으로 정해진 금액을 걷었고, 이후 항공권을 구입하고 나서 돈이 남으면 돌려주는 방식이었다. 이 협회는 가족을 초청하고 싶은 결혼이주여성들을 대상으로 ‘다른 사람들은 오고 싶어도 못 오니 힘든 것은 참아야 한다’(사례 11)는 등의 내용을 교육하기도 하였다. 이는 실질적으로 기초지방자치단체의 업무를 민간 사업주협회에서 대행하고 있는 구조나 다름없었다.

한편, 양쪽 국가의 언어로 번역 공증된 서류들이 오고 가야 하는 특성상 이를 매개하는 업체들이 있었다. 사례 4는 베트남 동네 친구가 브로커여서 서류 준비를 다 해주었는데, 비용이 많이 들어서 한국 돈 350-400만원 정도 들었다. 그가 거주하는 지자체에서는 다문화가족이 농업에 종사하지 않을 경우에는 계절노동자로 본국 가족을 초청하기 어려웠다. 그럼에도 브로커가 계절이주노동자가 일할 농장을 찾아 매칭해주는 것을 알아서 해 주었다. 그래서 경남 B시에 살고 있는 결혼이주여성이 초청한 가족이 충남 G시에서 계절노동자로 일할 수 있었다. 그런데 인터뷰에 참여한 계절노동자 중, 그 노동자의 노동조건이 가장 좋지 않은 사례였다. 그는 소개소를 통하는 방식이라면 다시는 오지 않겠다고 하였다.

8) 결혼이민자 가족초청 계절근로자 제도에 바라는 점

조사 참여자들은 대체로 계절근로자 제도의 기간 연장을 바라는 점으로 꼽았다. ‘서류 준비해서 오는데 오래 걸리는데 오래 일하면 좋겠다’(사례 2)는 것이다. 계절노동자로 가족을 초청한 결혼이주여성이나 와서 일한 경험이 있는 계절노동자들이나 인터뷰에 참여한 거의 모두가 꼽은 첫 번째 바라는 점이었다. 계절노동 기간이 짧은 것이 문제가 되는 것은 계절노동을 하고 송출국으로 귀국했을 때 기존 일자리가 없어지고 경제활동이 중단되기 때문에(사례 10) 이를 고려해야 한다는 주장이 있었다.

건강보험 가입이 가능해야 한다거나(사례 12, 사례 4), 월급을 잘 챙겨줘야 하고,

월급 안 주는 경우가 있으면 어디 가서 받을 수 있는지도 알려줘야 한다(사례 2)는 부분은 매우 기본적인 사항으로 적극적으로 제도적 보완이 필요하다.

노동조건과 관련하여 월급 인상, 근로시간과 휴게시간 보장, 추가 수당 제대로 계산, 지급(사례 9), 일하는 시간, 월급 정확할 것(사례 19)과 같은 기본적인 요구부터 노동조건이 잘 지켜지지 않으므로 ‘관리 공무원이 주기적으로 방문하여 노동환경과 조건을 체크하고, 근무처(농장)을 노동자들이 선택할 수 있으면 좋겠다(사례 13)’는 의견도 있었다. 휴일이 적어서 한달에 3번 정도는 쉬었으면 좋겠다(사례 2)는 의견과 노동에 필요한 작업도구를 사업주가 제공해야 한다(사례 13)는 의견도 있었다. 이러한 요구들은 계절노동 과정에서 기본적인 노동권이 지켜지지 않고 있음을 반증하는 것이기도 하다.

한편, 결혼이주여성들의 친정 가족이 양육 목적으로 올 경우에는 취업이 불허인 부분을 풀고, 양육과 취업이 같이 되면 좋겠다는 의견들도 있었다. 베트남의 언니는 양육 목적으로 초청하여 체류하고 있고, 오빠를 계절 동자로 초청한 사례 4는 ‘아이도 봐주고 일도 할 수 있으면’ 좋을 것 같은데, 각각인 제도가 아쉽다고 하였다.

4. 맺음말

결혼이민자 가족 초청 계절근로자 제도는 지자체가 시행하는 하나의 동일한 제도이지만 운영하는 지자체마다 다르게 나타나고 있다. 결혼이주여성들의 주도하에 지자체가 계절근로자제도를 적극적으로 운용하도록 활동하는 곳이 있었다. 이 경우 계절노동자들의 노동조건이 그나마 가장 나았다. 반면에, 민간 사업주협회에 위탁해 버리다시피 한 지자체가 있는가 하면 상대적으로 브로커 시스템이 작동하지 않을 것 같은 결혼이민자 가족 초청 제도에서도 일부는 브로커가 작동하고 있음을 알 수 있었다.

결혼이주여성들이 지켜보고 있음을 인식하는 지역사회와 사업주가 있고, 개별적으로 결혼이주여성들의 여러 지원을 하고 있어서 상대적으로 결혼이민자 가족 초청 계절근로자 제도가 지자체 MOU 계절근로자 제도에 비해 노동조건에서나 차별적 대우에서 낫다는 것을 확인할 수 있었다. 그럼에도 그 노동조건이 기본적인 노동권을 보장하고 있는 수준은 아니었다. 대부분 한달 2회 휴무에 노동시간에 관계없이 그해 최저임금 수준의 급여를 받고, 때로 기숙사비를 공제하는 방식이기 때문이다. 계절이주노동자들이 근로기준법 63조에 따라 근로시간과 휴식·휴일 등에서 보호를 받을 수 없는 적용 예외인 농어촌 노동자들이라 하더라도 기본적인 노동권을 보장하기 위한 노력을 경주되어야 한다.

건강보험 가입과 산재 보험 가입은 서둘러 제도를 마련해야 한다. 누구나 다치거나 앓을 수 있음에도 관련 제도가 정비되지 않은 상황에서 개인 노동자에게, 그것이 또 가족인 결혼이주여성의 개인적인 부담과 책임으로 작동하고 있기 때문이다.

앞서 살펴보았듯이 결혼이민자 가족 초청 계절근로자 제도는 결혼이주여성에게 부담을 지우는 방식으로 제도가 설계, 유지되고 있다. 가족이라는 친밀성으로 인하여 결혼이주여성들은 물론 계절노동자로 온 친정 가족들이 불합리한 측면이 있더라도 적극적으로 제도를 수용하도록 만든다. 과정에서 가족은 어려움을 이겨나가는 동력이기도 하고, 때로 서로를 옹아매는 억압으로 작동하기도 한다. 개별 결혼이주여성이 책임과 역할로 감당하는 제도가 아니라 공적 시스템에 의한 제도가 될 수 있도록 대책이 필요하다.

4-3. 계절근로자제도 이해관계자 FGI

1. B군 계절노동자 고용 사업주 인터뷰

• 인터뷰 개요

- 일 시 : 2023. 5. 26. 13:00~16:00
- 장 소 : 경기도 B군
- 대 상 : B군 계절노동자 고용 사업주 3명
- 내 용 : 계절노동자 고용에 따른 고충 및 현 제도에 대한 의견 수렴

• 인터뷰 결과

- 농장주 모두 계절노동자 고용에 있어 주택으로 숙소를 제공해야 하는 것에 가장 큰 부담을 느끼고 있었음
- 처음 계절노동자제도를 도입한 작년에 비해 나아졌지만 작물별 적정 시기에 맞춰 계절노동자가 입국할 수 있기를 원하고 있었음
- 비닐하우스 시설채소 농가는 7개월 연속해서 일할 수 있도록 체류기간 조정이 필요하다고 한 반면 인삼재배 농가의 경우는 현재로도 만족해 함
- 인력사무소 등을 통해 미등록 노동자를 고용하는 것에 비해 안정적으로 필요한 시기에 노동자를 고용할 수 있다는 측면에서 만족도가 컸음
- 그럼에도 입국 시기 및 체류기간에 따라 일이 많지 않은 기간에도 임금을 지급해야 하는 부담과 노동자 관리에 대한 어려움을 호소함
- 베트남 계절노동자에 대해서 근로환경이 상대적으로 힘든 비닐하우스 시설채소 농가에서는 불만이 많았고 인삼재배 농가에서는 만족도가 높았음
- 계절노동자를 사용하고 있음에도 재입국 기간 및 다수의 노동자가 필요한 시기에는 여전히 미등록 노동자 등을 고용하고 있었음
- 공공형 계절노동자제에 대해 알지 못하고 있었고 설명을 했을 때 부정적인 의견도 있었으나 필요한 시기에 필요한 수만큼 노동자를 사용할 수 있다면 비용적인 측면에서 긍정적인 의견도 있었음
- 작년에 2개의 농장에서 이탈한 노동자가 있었음
 - ⇒ 농장주의 입장에서는 체류기간을 획일적으로 정하기보다 농장 상황에 따라 탄력적으로 선택하고 입국도 작물에 따라 적정 시기에 이루어지기를 요구
 - ⇒ 농장 상황에 따라 현재의 상시 고용 형태 및 공공형 계절노동자제를 선택 또는 필요에 따라 둘 다 이용할 수 있도록 하는 것이 농장주에게는 비용 및 관리 부담을 덜 수 있을 것으로 보임

※ 농장별 인터뷰 내용

#1. B군 1농장 : 농장주 부인 인터뷰

- 비닐하우스 작물재배(호박, 오이 등) / 베트남 3명 고용 중
- 숙소제공
 - 농장 인근 지인의 빈집을 임대해 숙소로 제공하고 있음, 주택을 제공해야하기 때문에 인근에 빈집이 없어서 펜션 등을 임대하는 농가도 있다고 함
 - 월 20만원을 주기로 했는데 친한 사이라 아직 주지 않고 있음, 다만 숙소에 화장실, 주방 시설 등이 미흡해서 새로 공사하고 싱크대를 설치하는 등 비용이 많이 들었다고 함
 - 전기, 수도요금도 지난달에 약 15만원이 나왔음
 - 월세나 공과금을 별도로 받거나 임금에서 공제하지 않음, 또한 쌀이나 부식, 식재료 등도 농장주가 제공하고 별도의 비용을 받지 않음
 - 대신 바쁠 때 일찍 나오고 또 늦게까지 일하기로 노동자들과 합의했다고 함, 인근 농가들도 대부분 그렇게 노동자들과 합의했다고 함
 - 쌀 등을 제공해 주다보니 잔반을 많이 남겨 버리는 경우가 많아서 주의를 주기 위해서 B군 담당자와 통역에게 방문을 요청했다고 함
- 입국 시기 및 근로계약기간
 - 해당 농가는 4월 중순이 지나야 일이 많고 7개월 정도만 고용하면 좋겠는데 그렇지 못한 상황임
 - 작물에 따라서 희망하는 계절노동자 적정 도입시기가 다르다보니 B군에 그 시기에 따라 도입을 요청하기도 했는데 도입시기를 너무 여러 번 나눌 수 없다며 B군은 3월과 4월로 나눠서 도입하고 있음
 - 일이 별로 없어도 임금은 주어야하기 때문에 불만
 - 근로계약기간도 5개월이고 끝나면 귀국했다가 다시 나오는 기간 동안의 인력 공백도 발생해 어쩔 수 없이 다른 노동자들을 임시로 사용할 수밖에 없음
 - 그리고 출국하기 전에 재입국해서 일하는 것에 대해 미리 근로계약서를 작성하도록 하고 있는데, 출국한 후에 근로계약을 할 수 있으면 마음에 안드는 노동자와는 계약을 안 할 수도 있을 텐데 어쩔 수 없이 계약을 해주는 경우도 있음
 - 작년에 전반기에 온 3명 모두 재입국을 희망해서 근로계약을 해줬는데 재입국 후에는 초반에만 일이 있지 후반에는 일이 별로 없어서 20% 임금을 적게 지급했다고 함, 또 2명은 다른 농장에 빌려주기도 했다고 함. 그리고 1명은 그러던

중 이탈했다고 함

• **계절근로자 고용에 대한 어려움**

- 계절노동자로 베트남 사람을 고용하게 되었는데 캄보디아, 태국 등 미등록 노동자에 비해 일을 잘 못하고 시간만 채우려고 하는 경우가 있음
- 안정적인 고용이 보장되는 것은 좋으나 너무 돈만 보고 오는 것 같다고 함(인터뷰 내내 계절노동자들이 성실하게 일하지 않는다고 불평함)
- 계절노동자들과의 의사소통은 인근 베트남 결혼이민자의 도움을 받고 있고 현재 고용 중인 계절노동자 중에 한명은 전에 한국에서 일한 적이 있어 조금은 의사소통이 되고 있다고 함

• **계절노동자 고용 외 인력수급**

- 이전에는 태국이나 캄보디아 미등록 노동자를 주로 고용했었고 그때는 비닐하우스 안에 가설건축물을 숙소로 제공
- 미등록 노동자가 일도 잘하고 의사소통도 비교적 원활하고 비용이 적게 들었는데 어느 날 갑자기 짐을 싸서 사라지기도 해서 안정적인 고용이 어려웠음
- 인력소개 업체를 통해 고용하기도 하고 일했던 노동자에게 연락이 와서 고용하기도 함
- B군을 통해 서울 사는 한국인 노동자를 알선 받아 사용하기도 하는데 일을 잘 못하고 힘들다고만 해서 아주 급하지 않으면 사용하지 않는다고 함
 - * 귀농을 희망하는 사람들에게 지자체가 농촌에서 일할 수 있는 기회를 제공하는 프로그램이 있음
- 중국동포들이 동네에 살면서 그때그때 일당을 받고 일하고 있는데 급할 때는 사용하기도 함

• **공공형 계절노동자제도에 대한 의견**

** 공공형 계절노동자제에 대해 알지 못해 간략히 설명

- 해당 농가에는 적합하지 않다고 함
- 출퇴근이 문제라고 생각함, 비닐하우스 시설채소는 농장 근처에 숙소가 있어 수시로 들여다보고 조치를 할 수 있는데 숙소가 멀리 있으면 그럴 수 없고 노동자들도 시간만 보내려 하지 책임감 있게 일하려 하지 않을 것이라고 생각함
- 공공형 계절노동자는 그냥 인력이고 해당 농가는 '우리 일꾼'이 필요

#2. B군 2농장 : 농장주 인터뷰

- 인삼재배, 토마토 등 / 베트남 2명 고용 중

- **숙소제공**

- 주택을 임대해서 숙소로 제공하고 있는데 계절노동자 고용기간 동안만 임대할 수 있지 않아 1년 단위로 계약하고 연세를 납부하고 있음, 공과금 등을 포함해 1년에 400~500만 원 정도 비용발생
- 일부 농장들은 숙소비율을 받지 않고 추가로 일하는 것으로 대체하기도 하는데 해당 농장은 숙소비율을 받되 연장근무에 대해서는 그에 대한 임금을 지급하는 것이 낫다고 생각해서 그렇게 하고 있다고 함
- 숙소에서 출퇴근은 농장주가 차량으로 이동지원

- **입국 시기 및 근로계약기간**

- 인삼농사는 3~6월, 9~11월 정도에 노동자가 필요
- 올해는 3월에 들어와서 5개월 일하고 이후에 출국했다가 재입국해 3개월 일하고 있어 비교적 적정한 편이라고 함
- 다만 귀국했다가 재입국하면서 항공료 등 노동자들에게 부담이 가는 것 같아 안타깝다고 함
- 늘 일이 있는 것은 아니지만 토마토 등 다른 밭농사도 있어서 거기서도 일을 시키고 있다고 함

- **계절근로자 고용에 대한 어려움**

- 현재 같이 일하고 있는 노동자들은 작년에도 왔었던 사람임
- 성실하게 열심히 일해주고 있어 만족하고 있다고 함, 한국에서 일한 경험이 있는 노동자가 있어 의사소통에도 어려움이 없다고 함

- **계절노동자 고용 외 인력수급**

- 인력사무소를 통해 노동자를 고용했었는데 계절노동자는 필요한 시기에만 고용할 수 있어 만족함

- **공공형 계절노동자제도에 대한 의견**

- 숙소제공에 대한 부담이 덜어지는 부분에 긍정적임, 다만 너무 많은 계절노동자들이 같이 숙소에 머물면서 안 좋은 일이 생기지 않을까 하는 우려도 있음
- 정부 및 B군이 지역 내 몇몇 곳에 숙소를 마련해 주는 것은 농가에게 큰 도움이 될 것이라고 생각함
- 공공형 계절노동자제로 필요한 시기에 필요한 인원만큼만 사용할 수 있다면 인건비 부담을 덜 수 있어 좋지만 숙련도를 생각해서 우선 배정된 노동자를 연속적으로 사용할 수 있어야 한다고 생각함

#3.B군 3농장 : 농장주와 공동으로 노동자를 사용하는 농장주

- 인삼재배, 논농사 등 / 베트남 3명 고용 중
- **숙소제공**
 - 새집을 짓고 예전 집을 팔지 못하고 계절노동자에게 숙소로 제공하고 있음, 그러다보니 1인 1실에 방마다 에어컨도 설치되어 있고 시설이 좋다고 함
 - 쌀은 그냥 제공해주고 인근 마트에서 장을 볼 수 있도록 태워다 준다고 함
 - 숙소비, 공과금 등으로 20만원 공제하고 연장근무를 할 때 시간당 1만원씩 지급함, 하지만 바쁜 시기에는 연장근무를 하는 조건으로 노동자들과 합의해서 숙소비 등을 안 받기로 함
 - 인근에 고용허가제(E-9)로 노동자를 고용한 농장을 보면 컨테이너 같은 건물을 숙소로 제공하기도 하는데 계절노동자는 반드시 주택을 제공해야 하도록 한 것은 지나치고 농가에 큰 부담이 된다고 함
- **입국 시기 및 근로계약기간**
 - 올해 3월 9일에 노동자들이 입국했는데 인삼농사 시기에 맞춰 며칠만 더 일찍 들어왔어야 했음
 - 작년에는 입국시기가 계속 지체 되서 4월 25일에 입국했는데 결국 힘든 거 다 끝난 후에 들어온 것임, 게다가 당시에 인력을 구하기도 어려워서 너무 힘들었다고 함
 - 중간에 출국했다가 재입국하지 않고 계속 일해도 좋지만 인삼농사는 현재처럼 5개월, 3개월 일하는 것도 괜찮다고 함
 - 다만 노동자에게는 귀국했다가 다시 오는 항공료가 부담이 된다고 생각해서 작년에 편도 항공권을 구입을 지원했다고 함
- **계절근로자 고용에 대한 어려움**
 - 인삼농사가 매일 정해진 시간에 출근하고 퇴근해야 할 만큼 늘 일이 있는 것은 아니고 또 어떤 시기에는 노동자가 더 많이 필요하기도 함
 - 일정한 기간 동안 고용한 노동자를 놀리면서 임금을 줄 수는 없다보니 매일 노동자들 출퇴근 시키고 오전, 오후 참을 챙겨주고 점심도 줘야하고 계속 같이 있으면서 작업 관리하는 것이 힘들다고 함, 그래서 다른 농장주와 함께 노동자를 사용하면서 돌아가며 각자의 농장에서 일을 시키고 있고 민통선 너머에 논농사도 짓고 있는데 거기서도 일을 시키기도 함
 - 또 노동자가 많이 필요한 시기에는 추가로 인력을 구해서 사용하고 있음
 - 작년에 고용한 계절노동자 1명이 밤 2시에 이탈을 했음, 검은색 스타렉스 차량

- 이 숙소 앞에 와서 데려갔는데 출입국에 신고했지만 신경을 쓰지 않았음
- 그럼에도 안정적으로 노동자를 고용할 수 있고 노동자들도 열심히 일해주고 있어 만족하고 있다고 함

- **계절노동자 고용 외 인력수급**

- 계절노동자를 사용하기 전에는 미등록 노동자를 사용했음, 중국동포나 몽골.
- 인력사무소에 연락하면 필요할 때마다 10명, 5명, 3명 데려다 주고 끝날 때 태워가고 했는데 코로나 시기에 다 나가고 노동자를 구하기 어렵게 돼서 군청에 계절노동자 요청을 하게 된 것이라고 함
- 인력사무소를 통해 노동자를 사용하면 예전에는 일당 9만원이었는데 지금은 13만원까지 올랐음(해마다 만원씩 오름), 그래도 많은 노동자가 필요할 때 사용할 수 있고 필요 없으면 안 쓰면 되는데 계절노동자는 월급을 줘야하니까 부담이 됨
- 그렇게 노동자를 구하기 힘든 때는 B군에서 귀농에 관심 있는 서울 사람들을 연결해 주는 사업이 있어서 한국 노동자도 사용해 봤는데 제대로 일도 안하고 불평만 해서 사용 안한다고 함

- **공공형 계절노동자제도에 대한 의견**

- 공공형 계절노동자에 대해 긍정적임, 인력사무소를 통해 노동자를 사용하는 것처럼 필요할 때 필요한 인원만큼만 사용할 수 있다면 인건비 부담도 덜고 관리에 대한 부담도 덜 수 있을 것 같다고 함

2. B군 계절노동자 담당 공무원 인터뷰

- **인터뷰 개요**

- 일 시 : 2023년 6월 19일(월) 15:00~17:00
- 장 소 : 경기도 B군 농업기술센터
- 대 상 : B군 계절노동자 담당 공무원 1명
- 내 용 : 계절노동자제도 도입 및 추진과정, 애로사항 등 청취

- **인터뷰 결과**

- 계절근로자 현황 : 베트남 동탑성과 업무협약을 체결해 '22년 상, 하반기에 총 158명 도입, '23년은 현재 153명 도입됨 → 전년 대비 2배 증가, 계절노동자 활용이 일정 수준까지는 확대될 것으로 보임

- 송출국 지자체 MOU체결 : 농장주 요구로 도입, 국가선정부터 어려움이 많았음. 철원군의 소개로 베트남 동탑성과 연결되어 우편과 이메일로 MOU 체결 → 지자체 주도의 송출국 선정 및 MOU체결의 어려움 확인, 송출국 지자체의 노동자 선정과정 불투명하고 개입도 제한(선정과정에 비리발생 가능)
- 결혼이민자 초청 계절노동자 : 이탈자가 없다는 장점이 있으나 민원이 많고 비자발급이 지체되어 적시 배치가 어려움, 입국 시기 달라 행정소요 많음 → 민원발생에 민감했음, 결혼기간·자녀유무를 기입하게 한 서식에서 편견을 발견, 여성노동자는 농장일 외에 음식준비 담당 등에서 성차별 요소가 보임
- 이탈문제 : '22년 14명 이탈. 이탈자를 줄이기 위해 동탑성에서 가족 중 이탈 이력자를 선별하고 공무원 가족이나 친척을 선발하기도 함. 직접 B군에 방문해 계절노동자 대상 교육을 하고 가족을 감시하면서 이탈 우려 시 B군에 연락을 주기도 함, 동탑성 권유로 여권을 보관하다가 돌려줌 → B군에 여권보관을 권유하고 노동자의 가족을 감시해 알리는 등 베트남 동탑성에서 이탈방지에 더 적극적으로 보임, 특히 선발과정에서 공무원 친인척들이 포함되고 있음에도 불평하기 어려운 구조로 비리 가능성이 높아 보임
- 계절노동자 입국 후 관리 상 고충 : 법무부가 지침만 주고 건강검진 및 마약검사, 산재보험 가입 등 유관기관과 사전협의를 없어 일일이 기관마다 부딪히며 힘든 과정을 겪었음. 지침도 현실적이지 않고 지지체 요청에 소극적임
- 지침엔 일하기 전에 산재보험을 가입하라고 하나 이를 위해서는 외국인등록증이 있어야 하고 외국인등록을 하려면 건강검진 및 마약검사를 해야 하고 그러다보면 산재보험 가입까지 4주가 넘게 소요됨, 게다가 올해부터 외국인등록을 단체로 받아주지 않아 개별 농가별로 방문예약을 해야 함 → 법무부가 권한만 행사하고 시행을 지자체에 떠넘기며 책임은 지지 않으려고 것으로 지자체 공무원들은 인식하고 있으며 계절노동자 신청과정 및 입국 이후 행정지원 절차에 있어 지자체 공무원들의 고충을 알 수 있었음 ** 담당 공무원의 지적에 대해 실제 상황 확인이 필요하겠음
- 고충상담 등 관리 : '22년은 민원발생 시 농장방문하고 월별 점검하면서 어려움이 많았음. '23년은 민원발생 시 사무실로 오도록 하고 격월로 점검함. 농장주는 노동자의 근무태도가 불만이었고 노동자는 임금체불, 폭언, 생활고충 민원이 있었음 → 폐쇄적인 구조에서 내부적으로 지자체 차원에서 민원이 처리되는 것은 향후 문제 소지가 있어 보임, 중앙정부가 지자체에 과도한 책임을 지도록 하는 것으로 보임
- 산재 및 질병자 발생경험 : '22년 산재 1건(요양신청), 개인질병 2건 발생. 건강보험 미적용으로 병원비 부담이 매우 크나 입국 전 가입하는 보험은 형식적인

- 절차에 불과해 보장받지 못함. → 계절노동자 입국 시부터 건강보험 적용 필요
- 계절노동자 체류기간 연장 : 농장주 대상 1차 수요조사 진행, 대부분의 농장주가 계절노동자의 체류기간 연장을 희망함, 일부 노동자는 출국 예상됨 → 농장주 인터뷰 시 출국 후 재입국하는 문제 지적, 체류기간 장기화에 따른
- 계절노동자제 개선의견 : 법무부가 지자체가 해야 하는 외국인등록, 산재보험 가입 등의 업무에 대해 유관기관과 충분한 업무협약이 되어야 함 → 법무부가 주관부처로 제대로 역할을 해야 한다는 지적, 법무부의 입장 확인필요
- B군의 계절노동자제 개선노력 : 인근 지자체와 협업하고자 함께 송출국 방문(베트남 동탑성과 공무원교류 시행합의), 계절노동자 입국 시 교육 및 행사를 통해 농장주 책임감 고취, 지역행사에 계절노동자 참여 및 관광 프로그램 운영 등 지역주민과의 교류노력 → 베트남 동탑성과의 공무원교류는 이탈방지 노력으로 보이며 B군 공무원이 송출국 지자체의 노동자 선정 및 송출과정을 감독하기는 제한이 있어 보임, 이를 노력으로 봐야 할지 고민되는 지점, → 지자체 간의 협력 측면에서 긍정적일 수 있지만 결국 광역지자체의 역할이 필요하다는 의미로 보임, → 지역주민과의 교류노력 등은 인상적임, 개별 지자체의 이벤트 행사를 넘어서야함

• 세부 인터뷰 내용

■ 담당 부서 소개 및 계절근로자 현황

- B군 농업정책과 농업정책팀 소속이나 사무실은 B군 농업기술센터에 위치함, 다른 지자체는 농업관련 부서들이 농업기술센터로 편입된 경우도 있지만 아직 B군은 편입까지는 아니고 민원인들 접근성을 고려해 사무실이 농업기술센터에 있음
- 현 계절노동자 담당 공무원은 B군에서 계절근로자 도입을 결정하면서 그 업무를 담당할 계약직 공무원으로 채용되어 현재는 정규직으로 근무 * 베트남 계절노동자들이 도입되면서 다문화가족센터 베트남 직원을 통역을 위해기간제로 채용함(생활임금 적용, 10개월 단위 계약)
- B군은 베트남 동탑성과 업무협약을 체결해 '22년에 상, 하반기 걸쳐 158명(누적인원, 동탑성 노동자 114명, 결혼이민자 초청 44명)을 도입되었고 '23년에는 현재 153명(동탑성 노동자 89명, 결혼이민자 초청 60명)이 입국해 일하고 있음.

■ 계절근로자제 도입 배경과 MOU 체결 과정

- B군에 여러 농업인 단체가 있는데 몇 년 전에 B군 농업인 단체를 만들었고 이 단체에서 군청에 꾸준히 계절근로자제 도입을 요청해 왔음

- B군에서 계절노동자제를 시행하기로 결정했지만 처음에는 너무나 막연했고 다 행히 군청 국제교류팀에서 도움을 주었음. B군이 필리핀의 한 지자체와 자매결연을 하고 교류를 한 적이 있었고 해당 필리핀 지자체도 원했지만 담당팀장이 필리핀 노동자에 대한 부정적인 인식(게으름)이 있었고 농민들은 캄보디아나 태국, 베트남을 선호했음, 또 군내에 결혼이민자 중 90%가 베트남 이주민이어서 사업진행에 도움이 될 것이라고 판단함.
- 그러던 중 법무부 간담회에서 이미 계절노동자제를 시행하고 있는 철원군 농업정책팀장을 만나 조언을 듣게 되었고 MOU를 체결한 베트남 동탑성과 화상회의를 하는데 그 회의에 초대받아 참여하면서 얘기가 잘 되어 B군과도 계절노동자 도입을 위한 MOU를 체결하게 되었음 *철원군은 '21년도 이탈율이 10%가 넘어 '22년도에 중단됨, 송출국가 지자체는 이탈문제로 송출이 중단될 수 있어 한국의 여러 지자체와 MOU를 체결하려고 노력한다고 함
- 베트남 동탑성과 MOU체결 당시 코로나 상황이어서 직접 방문하지 못하고 화상회의와 이메일로 협의하고 협약서도 우편으로 주고받았음

■ 결혼이민자 초청 계절노동자 관련

- 결혼이민자 초청으로 온 노동자는 민원도 많고 민원 시 결혼이민자와 배우자 가족까지 함께 민원을 제기하기 때문에 고충이 많음
- 그런데 작년에 동탑성 노동자 14명이 이탈했는데 결혼이민자 초청 노동자는 이탈자가 없어서 올해 도입 비율을 5:5 정도로 하기로 했음
- 지자체 MOU로 입국하는 계절노동자는 단체로 입국하다보니 이후 사업장배치, 외국인등록, 통장개설, 건강검진 등 진행이 편한 반면에 결혼이민자 초청 계절노동자는 출입국 심사과정에서 탈락되거나 보완을 요청받는 경우도 있고 입국하는 시기도 달라서 관리가 힘들
- 결혼이민자 초청 계절노동자 신청 서식은 여러 지자체 서식을 참조
- 결혼이민자 초청 계절노동자 신청서류에 국적이 한정되어 있음 : 통역문제가 있어 베트남과 필리핀으로 제한하려고 했으나 결국 신청하면 국정 상관없이 다 받아주었음.
- 베트남, 필리핀 외에 국가는 가족들이 민원업무를 지원해 주기도 함
- 신청서에 혼인 기간, 가족 수, 시부모 동거여부 등의 항목 : 혼인 기간이 길고 자녀가 있는 경우가 안전하다는 인식이 반영된 것(안전 : 이탈)
- 계절근로자에 대한 홍보는 가족센터를 통해 진행되는데 가족센터를 이용하지 않은 결혼이민자에 대한 홍보는 SNS나 입소문으로 제한됨

■ 계절노동자 이탈문제

- 22년에 14명이 이탈을 했는데 초기에 이탈자가 많았음
- 22년에는 코로나 때문에 연수원에 격리를 했는데 격리가 끝나는 날 누군가 와서 데리고 갔고, 첫 월급을 받고 난 다음날 이탈한 경우도 있었음
- 이런 이탈 문제 때문에 동탑성에서는 공무원들 가족 등을 선별하기도 하고 이전에 가족 중에 외국에 나가서 무단이탈 경력이 있는지 등을 조사해서 선별한다고 함
- 그리고 계절노동자로 한국에 온 노동자의 가족을 감시한다고 함. 이혼을 하거나 재산을 정리하는 경우 이탈할 가능성이 높다고 하면서 B군에 정보를 준다고 함. 실제 그런 정보를 제공받았고 그 중에 이탈자가 발생했음
- 계절노동자 관리를 위해 단체채팅방을 활용하고 있고 통역사가 관리하고 있음, 이 채팅방을 이용해서 통역사에게 누가 이탈할 것 같다고 조심해야 한다고 알려주기도 함
- 작년에 이탈을 방지하려면 여권을 보관하는 것이 좋다고 베트남 지자체에서 알려주었다고 함. 그래서 그렇게 했는데 법무부에서 알고는 돌려주라고 해서 농장을 다니면서 돌려주었다고 함
- 작년에 이탈자가 생기면서 베트남 동탑성에서 관계자 3명이 와서 계절노동자와 농장주 대상으로 교육을 했고 그때부터 2주마다 화상회의를 진행함
- 동탑성에서는 한국 외에 일본이나 다른 나라에도 노동자를 보내고 있어 이주노동을 가려는 대기자들이 많다고 들었음. 그만큼 중요한 사업이어서 잘되면 담당자가 승진도 한다고 함. 그래서 이탈자 방지에 적극적임

■ 계절노동자 도입 및 이후 행정지원 상 고충

- 계절노동자 신청 시 제출해야 하는 서류도 사진자료도 엄청남, 이 서류 등을 압축해서 비자 포털에 업로드 해야 하는데 용량에 제한이 있어 이 업무가 힘들다고 함. 예산 부족으로 용량을 못 늘린다고 했다가 각 지자체가 항의하자 조금 늘려주었지만 그래도 업로드에 고생하는 지자체가 많음
- 법무부 지침을 보면 책임을 회피하고자 지자체 재량으로 알아서 하라는 식임. 연령도 지침에 있는데 지자체에서 다르게 적용해도 아무 말 안함. 그런 식임.
- 노동과 관련해서는 휴일은 몇 번 줘야 된다는 기본적인 내용이 있고 중요한 부분은 무단이탈 우려와 관련해서 MOU체결, 선정 과정 투명성으로 브로커 개입을 차단하는 방법이 포함되어 있음
- 법무부는 지침만 만들어 두고 다른 유관기관과 협업에 대한 고려가 없었음. 그러다보니 산재보험, 건강검진 등 어려움이 많았음
- 예를 들어, 지침에는 입국하자마자 산재보험을 가입하고 가입된 사람만 일을

시켜야 한다고 했는데, 근로복지공단에 산재보험을 가입하려고 하니 외국인등록이 된 사람만 가입이 된다고 함. 그런데 외국인등록을 하려면 건강검진하고 마약검사를 해야 하는데 그 결과가 2주가 걸렸음. 이런 식이었음.

- 올해는 농업인 안전보험이 더 저렴하다며 소개해 주면서 가입하도록 했는데 이 농업인 안전보험도 외국인등록이 되어가 가입이 가능하고 3개월 이하의 가입을 할 수 없다고 함. 결국 상반기 5개월, 하반기 3개월을 하려고 했는데 결국 가입할 수 없는 거였음.
- 통장개설도 외국인등록이 되어야 가능하고 그 절차도 쉽지 않았고, 건강검진과 마약검사는 지정된 병원에서 해야 하는데 가장 가까운 곳이 C에 있는 보건의료원(?)인데 안 해준다면 B군 보건의료원으로 가라고 함. B군 보건의료원은 자기네 업무가 아니라고 해서 관련 법령을 찾아 제시하면서 어렵게 건강검진을 받았음.
- 어렵게 건강검진과 마약검사를 하고 외국인등록을 하는데 4주가 걸렸고 그 다음에 통장개설, 산재보험에 가입하는 것도 잘 협조가 되지 않았음.
- 근로복지공단도 법무부와 협의가 되어 있지 않았는지 산재보험을 가입하려고 하니 5인 미만 농업은 적용 제외 사업장이어서 임의가입을 하는 것도 쉽지 않았음. 그래도 작년에 겪고 나니 지금은 팩스로 서류를 보내주면 가입을 해주고 있음
- 작년에는 출입국에서 단체로 외국인등록을 받아주어 산재보험 가입도 단체로 진행했는데 올해는 출입국에서 단체가 아닌 개별 농가별로 방문신청을 해서 외국인등록을 하도록 함. 그래서 아직 외국인등록을 안해서 산재보험 미가입 노동자들도 있음
- 이런저런 문제로 법무부 계절노동자 담당자에게 도움을 요청하기도 했는데 공문 보냈다고만 하고 해결해 주지 않았음. 예전에 법무부 담당자와 지자체 계절근로자 담당자 간의 정보공유를 위한 커뮤니티가 있었고 질의응답 게시판도 있었는데 답변하기 어려운 질의도 많고 운영이 될수록 법무부의 과실이 많이 드러나면서 결국 폐쇄함. 지금은 전화나 메일을 하라는데 답변도 잘 해주지 않음. 또 담당자도 자주 바뀌어서 일선 업무를 잘 모르는 경우도 있었음.

■ 계절노동자 및 농장주 고충해소 및 관리감독

- '22년에는 법무부 지침에 지자체가 중재를 하고 관리를 하라고 해서 무슨 일만 있으면 농장을 찾아가서 지원하고 지침대로 매달 농장을 확인하고 있었는데 지금은 연간 점검 계획을 세워 격월로 정기 방문을 하고 고충 발생 시 사무실로 오도록 하고 있음

- '22년도에 민원이 발생해 농장을 방문하면 담당자와 통역자 모두 여성이다 보니 농장주들이 소리 지르고 욕도 함부로 대했는데 이제 사무실로 오도록 하니까 차분하게 해결이 되는 편이라고 함
- 농장주들의 불만은 노동자가 느리다 일을 못한다는 내용이 많았는데 노동자에게 확인하면 자기는 열심히 일 하는데 농장주의 표정이 좋지 않고 다른 노동자와 비교한다며 오히려 불만이 있었음
- 노동자들의 불만은 임금체불, 농장주의 폭언, 연장근무수당 대신 받는 식재료가 부실하다는 등의 내용이었고 임금체불이나 폭언은 농장주에게 시정하도록 하는데 제공되는 식재료가 부실하다는 등의 생활관련 민원은 어떻게 하기 애매한 경우가 많았음
- 성희롱 등의 문제가 발생되지 않도록 남성 농장주가 여성 노동자를 한명만 고용하는 것을 제한했음. 농장주가 어깨를 만졌다 어디를 만졌다 하고 통역사에게 얘기하는 경우가 있었다고 하는데 정작 농장주한테는 말하지 말아달라고 했다함, 또 그러면 얘기해 달라고 했는데 그 후로는 없었다고 함
- 남녀 성비 : 남성이 80%임. 부부가 오는 경우가 많은데 이를 선호하는 농장주들이 있음. 둘이 같이 일하면 상대를 고려해 더 열심히 일하기도 하고 아내가 음식을 담당. 부부가 아니더라도 여러 명 중에 여성을 일부러 요리 전담으로 생각해 고용하는 경우도 있음
- 농장을 방문하는 것도 힘들었다고 함. 비 오는 날이 아니면 쉬는 날이 거의 없고 만나려면 퇴근 후에 가야 하는 경우도 있고 민통선 안에서 농사를 짓는 경우가 있는데 그러면 찾아가기도 어렵다고 함

■ 계절노동자 산업재해 및 질병사례

- 작년에 낫질을 하다가 많이 다친 노동자가 있었음, 한 달 정도 요양을 했고 그 기간 중에 사업주가 임금을 다 지급했음(이후에 산재신청 및 요양승인에 따라 휴업급여를 사업주가 수령)
- 작년에 맹장 환자가 발생했었는데 한국에 여동생이 있어서 가족들이 데려가 수술을 했었음. 수술 후 복직해서 남은 기간 동안 일하고 출국했었음. 그런데 병원비가 많이 나왔고 귀국해서 입국 전 의무적으로 가입한 여행자보험에 청구를 했는데 보상을 받지 못했다고 함. 실제 보장이 되는 것이 거의 없는 형식적으로 드는 보험이었다고 함.
- 산부인과 질병을 앓았던 노동자도 있었는데 병원비가 많이 나와서 의사가 많이 감면을 해주었다고 함
- 건강보험 적용이 되지 않다보니 질병이 발생하면 걱정이 됨

■ 계절노동자 체류기간 연장에 대해

- 농장주 대상 1차 수요조사 진행했는데 하반기에 농장일이 줄어서 체류기간을 연장 받지 못하고 출국하는 노동자들이 일부 있음
- 하반기에 신규로 신청한 농장주가 있어 지자체 MOU노동자만 일부 신규 도입 예정(결혼이민자 초청은 서류신청 과정이 복잡하고 비자 발급에 시간이 오래 걸림)
- 노동자들은 체류기간을 연장 받지 못하고 출국하게 될까 눈치를 보고 있음
- 출국하게 된다고 해도 성실근로자로 재입국하는 경우는 신규로 신청할 때보다 서류절차 등이 간소해 지고 그만큼 현지에서 드는 비용도 줄어서 이탈 우려는 덜함

■ 계절노동자제 개선의견

- 법무부가 지자체가 해야 하는 업무(건강검진, 외국인등록, 산재보험, 통장계설 등)에 대해 각각의 유관기관과 충분한 업무협약이 되어야 함
- 특히 외국인등록은 단체로 신청할 수 있게 해주어야 함, 개별 농가에 맡기니 2개월이 걸리기도 하고 그러면 산재보험 가입도 지체됨 * 농장주들이 서류를 챙기고 온라인으로 방문예약 하는 등등의 일을 잘 못함, * 작년에 B군에서는 근로복지공단에 요청해서 여권으로도 산재보험 가입을 했었다고 함. 그런데 지사마다 달라서 다른 지자체는 안 해주는 경우가 많았다고 함

〈농장주들의 요구사항〉

- 법무부 지침에 따라 계절노동자 고용 사업주는 주택을 기숙사로 제공해야 함, 그래서 건축물 대장까지는 확인하지 않아도 직접 가서 확인하고 사진을 찍는다고 함. 그러다보니 숙소 기준을 충족하지 못해 신청과정에서 탈락하는 경우가 있음. 농장주 입장에서 기숙사제공에 대한 부담이 매우 큼
- 농장주들은 계절노동자에게 최저임금 적용이 과하다고 생각
- 농촌에서는 예전부터 품앗이를 해왔는데 이를 제한하는 것에 대한 불만
- 노동자들이 농업 근로환경에 이해가 부족 : 근무시간에 대해 노동자들은 이동 시간도 포함된다고 생각, 날씨에 따라 근로시간, 휴게시간이 다른데 공장처럼 하루 8시간 근무를 원함

■ B군의 계절노동자제 개선 노력

- 법무부가 지침만 주고 개별 지자체에 업무를 맡겼지만 그렇게 작년 동안 진행하면서 너무 힘들었음, 올해 포천, B, C 지자체가 협업하고자 함께 베트남, 라오스, 캄보디아를 다녀왔음. 그리고 경기도에서 MOU체결 및 도입해 지자체에

- 노동자를 공급하는 컨트롤타워 역할을 하는 것을 고민 중으로 알고 있음
- 올해 베트남 동탑성을 다녀오면서 공무원 교류를 하기로 했음. B군에서는 공무원이 파견가서 선발 및 입국준비 과정 등을 확인하고 동탑성에서는 공무원이 B군에 1년 동안 파견을 와서 계절노동자들을 관리하기로 함
- 공공형 계절근로자 도입도 고려하고 있는데 농협에서 안 하려고 함
- 다른 지자체는 입국한 노동자들을 바로 농장주에게 보내는 경우가 많은데 B군은 작년부터 농장주와 계절노동자 대상 교육도 하고 상견례 행사를 크게 진행하고 있는데 이런 행사를 통해 농장주에게 책임감을 주고자 했음

〈계절노동자와 지역주민 간의 교류〉

- 작년에 다문화가족센터 한국어교사가 계절노동자 숙소를 찾아가 한국어 수업을 진행하는 것을 검토했었으나 퇴근 이후 시간에 여성 교사가 방문하는 것도 고민이 되었고 노동자들도 쉬고 싶다는 의견이 많아서 보류됨
- 작년에 농업정책과가 주관하는 농특산물 축제에 베트남 근로자의 날 행사를 진행해 베트남 음식도 만들고 노래자랑, 장기자랑도 하면서 선물을 주기도 했다고 함. 그리고 아나바다 행사로 겨울 옷 등을 제공하기도 했음
- B지역 관광도 1회 진행했고 출국하는 날 공항을 가기 전에 B군 관광지와 서울 청계천을 관광을 갔었음(다만 혹시나 이탈자가 발생할까봐 청계천을 걷지 않고 차 안에서 서울구경만 했다고 함)

3. C시 계절노동자 고용 사업주 인터뷰

• 인터뷰 개요

- 일 시 : 2023년 7월 20일 15:30~17:00
- 장 소 : 경기도 C시
- 대 상 : 계절노동자 고용 사업주 1명
- 내 용 : 계절노동자 고용에 따른 고충 및 현 제도에 대한 의견 수렴

• 인터뷰 결과

- C 농장들도 인력수급에 어려움을 겪고 있었고 고용허가제 노동자는 기숙사 기준을 맞추기 어려워 고용이 불가능
- C시가 올해 많은 인원의 계절노동자 도입이 가능했던 것은 주택이 아닌 기숙사 제공이 가능했던 것으로 보임
- 계절노동자를 농사 일정에 맞춰 신청했는데 지자체에서 부적절한 추가 신청을 받아주면서 입국이 지체되어 피해를 입었다고 주장(기초단체에서 많은 이해관계로 인해 추가 접수를 받았다고 주장)
- 계절노동자 고용으로 안정적인 인력이 공급된 부분에서는 만족하나 고용허가제 노동자를 고용했던 사업장에서는 계속 고용으로 인한 숙련도 향상이 필요하다고 함 ⇒ C시 농장주들은 계절노동자 고용으로 안정적인 인력확보가 되어 만족, 특히 농막(임시가설건축물)을 숙소로 제공할 수 있게 된 것을 매우 긍정적으로 보고 있음
- * C시를 통해 주택이 아니어도 일정 요건을 갖추면 기존의 농막을 기숙사로 제공할 수 있음을 확인(관련 법무부 지침 별도 첨부) ⇒ 한 농장주의 주장대로 기초지자체에서 시행하면서 단체장, 담당 공무원 등이 지역 내 여러 친분 및 이해관계 등에 따라 계획 등이 변경될 수 있고 농장주들이 피해를 볼 수도 있겠다는 판단이 들

※ 농장별 인터뷰 내용

#1. C시 1농장

- 비닐하우스 작물재배(가채류, 호박, 오이 등) / 라오스 6명

• 인력수급

- 농장주는 마을 이장으로 작년, 재작년에도 조합장 등과 시에 계절노동자제 시행을 요구했으나 이제서 시행하게 된 거라며 불만을 표현

- E-9은 주택을 제공해야 하는 등 요건이 까다로워 계절근로자제를 요청했음
 - 상시로 많은 인력을 고용할 필요가 없어 이전에는 아르바이트나 동네 분들을 그때그때 사용했었다고 함, 또 인근 공장에서 일하는 외국인노동자들을 주말에 데려다 아르바이트로 활용하기도 했다고 함
 - 농장주 자신은 인맥이 있어서 필요할 때 인력을 데려다 사용할 수 있어도 인력 문제로 힘들었고 다른 농가들은 정말 많이 힘든 상황이라고 함
- **숙소제공**
 - 비닐하우스 내에 샌드위치 판넬의 가설건축물을 숙소로 제공
 - 주택이 아니지만 내부에 화장실과 욕실 등을 지침상의 필수요건을 갖추고 있어 C시 허가로 숙소로 사용하고 있음
 - 계절노동자 고용을 위해 올해 숙소 공사를 했다고 함
- **입국 시기 및 근로계약기간**
 - 2월, 4월, 6월에 2명씩 입국했음
 - 5개월 근로계약을 했고 법무부의 체류기간 연장조치에 따라 이미 연장한 노동자도 있고 다른 노동자도 앞으로 연장을 할 생각이라고 함
 - 체류기간 연장에 긍정적임, 더 늘어나면 겨울 작물재배도 고려한다고 함
- **계절근로자 고용에 대한 만족도와 어려움**
 - 계절노동자를 근로계약기간 동안 계속 고용하는 것이 인건비 부담이 되지만 매년 노동자를 구해야하고 또 데리러 가는 것을 생각하면 안정적이고 편하다고 함
 - 고용기간 동안 임금을 주려면 놀리는 땅 없이 농사를 씬 없이 계속 해야 함
 - 의사소통은 손짓발짓 하면 대충 전달이 돼서 큰 어려움은 없음
 - 회식도 시켜주고 같이 휴가를 다녀오는 등 나름 신경을 쓰고 있다고 함
 - 그런데 문제는 필요한 시기에 입국할 수 있어야 하는데 그렇지 못했음, 신청에 따라 입국해야 하는데 그렇지 못했음, 그 이유는 신청기간이 마감되었는데도 아는 사람이라고 담당 공무원에게 추가로 신청하고 또 추가로 신청하고 하면서 신청인원이 변경되다보니 입국이 지체가 된 것임, 이 때문에 피해가 많았고 시나 시의회에 항의하려고 함
- **MOU체결 등 인력도입을 중앙정부나 광역지자체가 수행한다면...**
 - 반대한다고 함, 중앙정부나 광역지자체가 관여하면 뭔가 더 까다로워 질 것 같다고 함, 그냥 지금처럼 지자체가 주도하는 것이 좋겠다고 함
- **개선 요청사항**
 - 지자체가 계획된 일정에 따라 농장이 신청할 날짜에 노동자가 입국해서 적시에

농장 일에 투입될 수 있어야 하겠음

#2. C시 2농장

- 비닐하우스 작물재배(방울토마토, 오이, 호박 등) / 라오스 4명

• 인력수급

- 올해 초까지 E-9노동자를 고용해왔음. 그러나 기숙사 기준으로 인해 더 이상 고용할 수 없게 되었고 친인척, 지인 등에게 요청해 농사를 유지하다가 결국 전반기 농사를 제대로 진행하지 못했음
- C시에서 계절노동자 고용신청을 받았는데, 이 전에도 시도했다가 잘 안되어서 기대하지 않았는데 계획대로 입국 해 사업장에 배치되는 것을 보고 뒤늦게 신청하여 배정받았음

• 숙소제공

- 올해 C시 계절노동자는 주택이 아니어도 신청할 수 있어, 이전에 E-9노동자가 사용하던 숙소를 제공함

• 입국 시기 및 근로계약기간

- 뒤늦게 신청해 얼마 전에 입국하였고, 전반기 제대로 농사를 짓지 못하다보니 현재는 일이 별로 없음, 이제 시작 단계임
- 체류기간 연장조치에 따른 근로계약 연장은 좀 더 고민이 필요

• 계절근로자 고용에 대한 만족도와 어려움

- 기존에 일하던 E-9노동자들은 4~8년 정도 오랜 기간 일하다보니 숙련도가 높아 큰 도움이 되었는데 계절노동자는 그렇지 않아 아쉽지만 그래도 노동력을 확보할 수 있어 다행이라고 생각
- 그러나 E-9노동자들은 고용 후에도 일을 잘 못하거나 하면 근로계약을 해지 하는 것이 당사자 간의 합의로 쉽게 할 수 있는데 계절노동자제는 그렇지 못함. 긴 기간은 아니지만 책임을 져야 하는 부분이 큰 애로사항 * 계절노동자도 규정 위반 등으로 해고 할 수도 있지만 몇 개월 일할 목적으로 큰 비용을 들여왔는데 귀국하게 된다면 큰 손해라고 생각해 해고가 부담스러움. E-9노동자는 출국하는 게 아니라 다른 사업장에 취업하면 되니까 그런 부담이 없음

• 개선사항

- E-9노동자 고용 경험 상, 농한기에 일이 별로 없어도 임금을 주면서 데리고 있으면서 고용한 노동자를 계속 필요에 따라 사용할 수 있다는 측면에서 안정적인

이고 숙련도도 높아지고 하는 장점이 있었음. 계절노동자도 그렇게 상시 고용할 수 있었으면 좋겠음.

- 상시 고용이 가능하지 않더라도 농한기에 본국에 휴가를 다녀오는 정도로 고용 관계가 계속 유지되고 해당 사업장에서 숙련도를 계속 쌓을 수 있으면 좋겠음 (농장마다 일하는 방식이 조금씩 달라서 경력이 있어도 처음에 손발을 맞추는데 어려움을 겪을 수 있다고 생각)

4. C시 계절노동자 담당 공무원 인터뷰

• 인터뷰 개요

- 일 시 : 2023년 7월 20일(목) 14:00~15:00
- 장 소 : 경기도 C시 농업기술센터
- 대 상 : C시 계절노동자 담당 공무원 3명, 라오스 통역사
- 내 용 : 계절노동자제도 도입 및 추진과정, 애로사항 등 청취

• 인터뷰 요약

- 계절근로자 현황 : 캄보디아, 라오스와 MOU를 체결해 현재 198명이 입국
→ 라오스가 183명, 캄보디아는 도입절차가 지체되어 최근 15명 입국
→ 농가 수요에 맞춰 2월부터 나눠서 입국(인터뷰 당시 5차 입국)
→ 결혼이민자 추천 계절노동자는 사용 안함
- 계절노동자 도입과정 : 브로커의 접근이 많았지만 직접 대사관을 찾아다니며 캄보디아와 MOU를 체결, 라오스는 김천시 소개로 송출업체를 통해 MOU체결함(캄보디아, 라오스는 중앙정부가 계절노동자 송출업무 통제, 특히 라오스는 민간업체를 지정해 송출업무를 수행하게 함)
- 계절노동자 선발(라오스) : 중앙정부가 전국에서 모집 및 선발하고 송출업체가 대행함, C시에는 MOU체결한 라사이통 지역주민만 선정해 보내주고 있음, 입국 전 2박 3일 집체교육 실시함
- 도입 후 행정지원 상 특별한 어려움은 없었다고 함
- 산재, 질병 사례 : 맹장수술 환자 1명 발생, 수술비는 개인이 납부(부족한 금액은 송출업체가 빌려줌), 입국 전 가입 여행자보험으로 일부 금액 받을 수 있을 듯함, 건강검진에서 고혈압 환자 1명 확인되어 출국시킴
- 이탈문제 : 올해 도입 첫해로 현재는 1명
- 숙소제공 : 90~95%가 농지 위 조립식 판넬 숙소임(법무부 지침 상 가능)
- 고충민원 조치 : 농사짓는 방식, 문화적 차이, 의사소통 제한으로 오해 발생,

대체로 중재로 해결, 안되면 농가 재배치

- 계절노동자제 개선 필요사항 : 중앙정부에서 MOU체결 후 지자체에 필요한 인력제공, 주택을 숙소로 제공하는 것은 현실적으로 어려움
- ※ C시는 특이하게 한국인이 라오스 통역사로 일하면서 노동자 관리에 역할을 하고 공무원들에게도 영향을 미치고 있는 것으로 보였음(통역사 관련 내용 별첨)

• 세부 인터뷰 내용

■ 담당 부서 소개 및 계절근로자 현황

- C시에서 계절노동자 담당업무는 농업기술센터 농업정책과에서 수행
- 현 계절노동자 담당 공무원은 계약직 공무원으로 채용, 또한 통역사도 기간제로 채용하고 있다고 함 * C시에서 기간제로 채용했다고 하지만 실제로는 라오스에서 송출업무를 담당하는 민간기관에서 고용한 통역사였고 법무부 시정요구에 따라 곧 C시에서 기간제로 고용할 예정이었음
- C시는 캄보디아, 라오스(라사이통)과 MOU를 체결해 현재 198명이 입국해 일하고 있음(라오스는 1차로 2월 28일 36명 입국, 이후 4월, 6월에 2~4차 추가로 입국해 총 183명, 캄보디아는 5차로 15명 입국) * 농가 수요에 맞춰 월별로 필요한 인원만큼 입국
- C시는 결혼이민자 초청 계절노동자는 사용하지 않음
- MOU체결 이후 올해 캄보디아 200명, 라오스 290명 정도로 요청을 했는데 라오스는 요청대로 입국하고 있는데 캄보디아는 공문으로 이것저것 요청하면서 노동자들을 보내오지 않다가 최근에 15명이 입국함

* 라오스는 정부에서 통제해 신속하게 이루어진 것으로 보인다고 함, 캄보디아는 고용허가제 송출기관에서 관리하는데 고용허가제 외에 일본이나 싱가포르 등의 인력송출도 하고 있어 지체된다고 생각하고 있었음

■ 계절노동자제 도입 배경 및 과정

- 도입배경 : 계절노동자제 시행 초기에는 낮은 임금으로 미등록자를 고용할 수 있었기 때문에 수요가 적었으나 코로나19로 미등록자 임금이 높아지고 고용도 쉽지 않아 계절노동자 도입을 적극적으로 추진
- 시행착오 : 2019년 몽골과 MOU를 체결했지만 아프리카 돼지열병 때문에 시행되지 못했고 그 후에는 코로나19로 중단되었다가 2022년 네팔의 지자체와 MOU를 체결했는데 시장이 바뀌면서 다시 MOU체결을 요구해 지체되다가 시행하지 못함

- 브로커 접근 : 그동안 수많은 계절노동자 브로커들이 찾아 왔었음, 어떤 브로커는 양구 등 다른 지자체들도 자신의 업체를 통해 계절노동자를 도입했다고 주장하기도 했음, 어떤 로펌에서도 찾아왔었다고 함
- 캄보디아 MOU체결 : C시는 당시에 법무부서 추천한 베트남, 캄보디아, 라오스, 네팔 대사관을 찾아갔었고 방글라데시 대사관도 갔었다고 함. 그때 캄보디아 노무관이 적극적이어서 진행이 잘되어 MOU를 체결했음, 당시에 캄보디아는 국가 인력 수급 부장이 C에 왔었다고 함
- * 캄보디아도 국가에서 계절노동자 송출업무를 통제하고 관리한다고 함
 - 라오스 MOU체결 : 김천시 계절노동자 담당 부서와 알게 되어 C시는 캄보디아를 소개해 줬고 김천시에서 라오스 송출기관 담당자를 소개해 주었음, 라오스 송출기관에서 C시를 찾아왔는데 통역문제로 협의가 되지 않았고 여기저기 도움을 구하다가 라오스의 다른 업체를 소개받아 MOU체결까지 하게 되었다고 함, 라오스와 MOU는 중앙정부와 체결하고 나사이통은 부속서류에 MOU가 별도로 첨부되는 형태였음
 - MOU체결 후 확인 차 캄보디아와 라오스를 방문했다고 함

■ 계절노동자 선발 및 송출과정, 능가배치

- 선발요건 : 법무부 지침대로 한다고 함, 1년 이상 농사경험자 등
- 라오스는 노동사회복지부에서 계절노동자 업무를 총괄하고 (민간)송출기관을 지정해 라오스 전국에서 희망자를 모집해 선발함
- 선발된 노동자 중 C시가 지정한 지자체인 나사이통 사람들만 선별하고 이때 나사이통 사람이라는 거주증명을 해야 함(8~10년 거주)
 - * 법무부 지침은 지자체 간의 MOU 체결로 해당 지자체 노동자가 도입되는 체계임으로 나사이통도 방문했다고 함
- 송출기관 입국 전 교육 : 송출 전에 3일간 집체교육을 한다고 함, 교육기관도 방문했는데 600명 정도 수용할 수 있고 2층 침대에 욕실을 갖춘 시설이었음, 교육내용은 잘 모름
- 노동자 선발과정에 C시는 관여하지 않음, 필요한 인원만 요청함
 - * 김천시는 공공형으로 50명을 도입하고 나머지는 MOU로 도입을 했는데 직접 송출국가에 가서 면접을 봤다고 함(그런데 이틀만에 이탈자가 있었다고 함)
- 입국하면 공항에서 데려와 마약검사 시키고 50분 정도 교육 후 능가배치
 - * 교육내용은 범죄예방 및 이탈방지

■ 계절노동자 입국 후 행정지원 고충사항

- 처음에 잘 협의해서 진행하니 이후는 수월했음 (5차에 걸쳐 도입)
- * 근로복지공단 등 유관기관은 작년에 B군과 진행경험이 있어 협의가 원만하게 진행됐을 것으로 보임
- 산재보험은 근로복지공단에서 직원들이 직접 나오기도 했고 통장계설도 농협을 통해 수월하게 진행되고 있다고 함

■ 계절노동자 산재, 질병발생 사례

- 맹장 수술한 노동자가 있었다고 함, 을지병원에서 총 비용이 570만원정도.
- 계절노동자들이 입국할 때 여행자보험에 가입함, 일단 본인이 병원비를 납부 (부족한 금액은 라오스 송출기관에서 빌려주었다고 함), 이후에 여행자보험의 보험금을 받게 된다고 함, 그럼에도 한국에서도 의료보험이 있어야 한다고 생각함
- * 라오스 통역사가 해당 내용을 설명하면서 라오스 정부가 민간기업에 송출업무를 맡기는 것에 대해 적극적으로 변호 : 러시아 전쟁도 PMC라고 전쟁기업이 수행, 자자체에 맡기면 공무원들이 불성실해서 제대로 되지 않음, 즉 민간기업이 송출업무를 담당하고 있기 때문에 이런 여행자보험 등도 잘 운영이 되고 있다는 식
- 어느 지자체에서는 긴급의료비를 3천만원을 편성한 곳도 있는데 이러면 악용의 소지가 있다고 주장함, 지병을 숨기고 와서 한국에서 치료하는...
- 입국해서 건강검진을 하는데 고혈압 환자가 있었고 불안해서 일을 못시키고 있다가 출국시킨 사례 있음

■ 이탈문제

- 현재까지 이탈자는 1명
- 하지만 올해 시작했기 때문에 안착이 되려면 더 지나봐야 할 것 같음

■ 숙소제공

- 현재 90~95%가 조립식 판넬로 지어진 숙소임
- 비닐하우스에 검은색 천을 씌운 곳은 모두 숙소임, 농지법이나 건축법에 다 문제는 되지만 현실적으로 C는 주택을 숙소로 제공하기 어려움
- 하지만 냉난방 설비가 되어 있고 내부에 화장실, 욕실 등을 갖추고 있음
- 법무부 지침 : 비닐하우스, 컨테이너, 창고를 개조한 숙소는 부적합 숙소로 제공을 금지, 다만 외형은 컨테이너지만 외관과 내부를 일반 주택처럼 개조하여 필수시설, 물품 등을 구비한 조립식 구조로써 지

자체가 인정한 경우 숙소로 사용가능

■ 고충민원 발생 시 조치

- 수차례 가르쳐도 잘 안 되는 경우 고용을 못하겠다고 하는 경우가 있음
- 농사짓는 방식, 문화적인 차이, 의사소통 제한으로 오해가 발생하고 충돌하기도 함, 또 다른 국적의 노동자 간의 문제도 발생함
- * 라오스는 3모작도 가능, 씨만 뿌리만 잘 자람, 한국과 다른데 이를 이해하지 못하고 자기 방식을 고집, 시키는 업무 외에 다른 일을 시키면 추가로 돈을 요구, 자기 능력을 고려하지 않고 다른 사람과 비교해 임금을 요구
- 통역을 통해 중재하면 알겠다고 하고 해소가 되는데 좀더 지켜봐야 하는 경우가 있음, 아예 안 맞으면 다른 농가로 재배치 해줌
- * 라오스 사람은 갈등을 빚는 것을 싫어해서 잘 이해가 안가도 그냥 알겠다고 하는 경우가 많다고 함

■ 계절노동자제 개선 필요사항

- 5개월에서 8개월로 체류기간이 늘어나서 농가들은 만족
- MOU체결 : 지자체별로 송출국 지자체와 MOU체결하는 것이 힘들. 중앙정부 차원에서 MOU를 체결해서 지자체별로 필요한 인력을 제공하는 것이 좋겠음
- 숙소문제 : 임차농 입장에서 주택으로 숙소제공은 어려움, 임차농이 아니더라도 현실적으로 어려움이 많음. 이전에 고용허가제 농업노동자 숙소 개선하도록 1500만원 지원이 있었는데 실제 훨씬 더 많은 비용이 들고 그 비용을 들인다고 해도 각종 인허가 과정이 문제가 되어 모두 반납했음

V 종합분석과 제언

외노협 계절노동자 실태조사 연구원들은 조사를 진행하며 관련 법규 미비, 미미한 예산, 인력 투자가 없음에도 계절노동자 제도에 대한 수요와 관심이 지대함에 놀랐다. 아울러 국가나 지자체가 농어촌을 위한 지속가능한 산업에 대한 국가적 혹은 지역 차원의 비전은 없고, 값싼 이주노동자를 고용하면 농어촌의 모든 문제를 해결할 수 있다고 착각하는 외국인력 만능주의에 빠진 건 아닌가 하는 의구심을 떨칠 수 없었다.

• 법적 근거 마련 필요성

2015년, 2016년 시범사업을 걸쳐 2017년부터 본격 시행되고 있는 ‘외국인 계절근로자 제도’는 외국인 고용허가제와 달리 어떠한 법적 근거 없이 법무부 지침에 의해 운영되고 있다.

계절노동자 제도 운영과 관련하여 2023년초에 제정된 ‘농어업고용인력 지원 특별법’은 ‘농어업경영체가 필요로 하는 외국인 농어업 고용인력을 안정적으로 활용할 수 있도록 지원’의 당위성을 피력하고 있다. 그런데 정작 외국인력 제도의 근간인 ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’은 시행령 제2조 1항에 해당 법의 적용 제외 외국인근로자를 나열하며 ‘계절근로(E-8)의 체류자격에 해당하는 사람’을 명토 박고 있다.

그런데도 ‘농어업고용인력 지원 특별법’[시행 2024. 2. 15.] 제 10조 ②항은 계절근로자 제도가 마치 외교법의 적용을 받는 것처럼 아래와 같이 호도하고 있다.

“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.”

해당 분야의 특수한 요구사항과 전문지식을 요구하는 특별법인 농어업고용인력법을 만들면서도 계절근로자 제도가 배제된 기본적 사실조차 파악하지 못했다는 건 국회와 정부의 직무유기요, 제도 시행 8년이 지나도록 관련 법규를 제대로 만들고자 하는 고민조차 없었다는 반증이다. 그동안 법무부는 신청기관의 운영 능력이 담보되지 않음에도 불구하고 과대하게 쿼터를 배정하기도 했다는 사실은 통계 자료가 증명하고 있다. 무엇보다 올해 사회적 합의나 공론화 작업 없이 법무부가 지침에 의해 임시변통하

듯이 쿼터를 대폭 증가시킨 사례는 제도를 대하는 정부의 안일함이 어느 정도인지 말하고 있다.

계절근로자 제도는 지금처럼 농어업의 구조적 문제 해결 없이 저임금 이주노동자 도입으로 해결하려는 안일함을 갖고는 결코 성공할 수 없다. 농어업 정책에 막대한 예산과 인력을 투입하고, 지속가능한 산업으로 발전시키고자 하는 국가적 비전이 전제되어야 하고, 지방 정부의 의지가 병행되어야만 성공할 수 있다. 그런 면에서 총체적 부실로 인해 토탈리콜이 필요한 계절노동자 제도 운영의 책임을 기초지자체에만 묻는 것은 부당하다.

앞서 언급한 농어업고용인력법 제10조 ③항에 따르면, 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

이어, ④항은 “제③항에 따른 지원의 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.”고 정하고 있다.

농어업고용인력법 제10조 ③항이 요구하는 업무들은 외노협 계절노동자 실태조사팀이 조사를 진행하며 절실하게 느꼈던 부분들이다.

• 지자체 한계와 지원책

국제협력 역량도 없는데, 해당사업에 대한 지원 없이 쿼터만 배정하다 보니, 송출 브로커가 개입하고, 송출국 지자체나 계절이주노동자에 대한 억압적 MOU와 근로계약서 작성 등이 횡행하는 현실을 시정하려면, 최소한 농어업고용인력법이 정한 권고를 정부는 지켜야 한다. 이를 농어촌 지원 사업으로 잡아서, 지원 인력에 대한 인건비, 통역 지원, 실태조사를 위한 관리 인원 지원 등이 필요하다.

법무부가 말하는 ‘계절근로자 제도’는 대한민국 지자체와 계절근로 관련 MOU를 체결한 송출국 지자체간의 사업이다. 그런데 송출국 중앙 정부가 지정한 일부 송출업체만이 한국 지자체와 MOU를 체결할 수 있도록 사업권을 배분한 나라도 있었다. 이는 계절노동자 제도가 이미 지자체와 국가 간 사업화했음을 뜻하며, 광역 지자체와 국가 혹은 국가와 국가 간 사업으로 전환할 수도 있다는 뜻이기도 하다.

일부 지자체에서는 송출국 지자체에서 관리 인원을 파견하도록 하고 있었는데, 인력 관리를 고용 주체가 아닌 송출국에 요구하는 것은 과거 산업연수제의 불공정한 운영 방식을 답습하는 것이다. 법무부는 쿼터를 배정함에 있어서 관리감독 지침을 세분화하여 지자체에 책임과 의무를 부과해야지, 이를 송출국에 부과하는 것은 부당하며, 인권침해로 이어질 수 있음을 간과해서는 안 된다.

현재 각 지자체는 관리 역량에 따라 숙소와 사업장 이동 제한 등에 있어서도 편차를 보이고 있다. B 같은 경우는 지정된 사업장 외에서의 노동, 즉 품앗이 형태의 파견을 금하고 있는 반면, 화천은 현실을 반영하여 허하고 있다. 화천 같은 경우는 농협이나 협동조합이 아닌 농업경영체를 운영하는 개인일지라도 공공형이 취하고 있는 방식을 유연하게 적용하고 있는 셈이다.

공공형이 갖는 장점은 근로시간과 시간 외 수당 지급 등, 노무관리 역량이 안 되는 고용주를 대신하여 농협 등 공공성을 띤 기관이 관리하며 일당제로 파견할 수 있다는 점이다. 더불어 공공 숙소는 이주노동자들의 외로움을 달래주고, 인력 관리에 있어서 유리한 점이 있다. 다만, 기후 조건과 숙련도, 노동력 차이 등에 따른 선호도 때문에 기본급 이하의 급여를 지급해야 할 경우, 그 차액을 관리 기관이 부담해야 한다는 점과 4대 보험 납부에 따른 부담을 떠안아야 한다는 문제가 있다. 이는 국가가 농어촌 지원 정책에 의거하여 예산을 확보하는 것이 타당하며, 지원의 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정해야 할 것이다.

이때, 가령, 올해 수온 상승 등으로 전복 집단 폐사가 있었던 완도처럼 농어업인의 예기치 않은 피해를 어떻게 보상할 것인가에 대한 구체적 대안으로 정부의 책임을 명시해 놓을 필요성이 있다.

• 인신매매와 근로계약서

미국 국무부는 지난 6월 15일, ‘2023 인신매매 보고서’ 발표에서 대한민국을 2등급(TierII) 국가로 분류하여 인신매매 범죄에서 자유롭지 못하다고 보고했다. 이 보고

서에서 미국 국무부는 ‘한국 정부의 노력은 전반적으로 증대됐으나 이주노동자에 대한 노동착취 및 인신매매에 대한 보고가 잘 이뤄지지 않으며, 인신매매 근절을 위한 최소 기준은 아직 완전하게 충족하지 못하고 있다’고 밝혔다.

외노협 실태조사 팀은 계절노동자 제도와 관련하여 미국 국무부의 인신매매 보고서가 우려하는 바를 조사 중에 확인할 수 있었다. 무엇보다 고립된 지역에서 근로계약서 상의 숙소가 아닌 숙소를 사용하고 있음에도 전혀 관리가 되고 있지 않는 지자체가 있었다. B 같은 경우는 담당 공무원이 사업장 숙소를 직접 방문하여 근로계약서와의 일치 여부를 확인하고 있었으나, *전 지역 같은 경우는 모든 사업체가 고용주의 자택을 계절노동자 숙소로 허위 신고해 놓고 있었고, Y* 지역은 고용허가제에서는 금하고 있는 농막을 숙소로 허용하고 있었다.

이런 문제는 법무부 지침에 의하여 ‘지자체가 승인하는 경우’ 농막 등을 사용할 수 있도록 하고 있어서, 지자체마다 숙소에 대한 관리 방식이 다르기 때문이다. 국내 인적 네트워크가 부재한 계절이주노동자의 경우 근로계약서 상의 숙소가 아니라 고용주만 알 수 있는 고립된 지역에서 생활할 경우 강제노동과 인신매매 위험성마저 있다.

계절이주노동자들이 정보 부족으로 인한 문제와 고립으로 인한 불안감 없이 일하려면 상호 이해가 가능한 문자로 근로계약서를 작성하는 일은 상식이다. 계절이주노동자 제도는 이런 기초적인 상식조차 지키지 않고 있는 것이 현실이다.

• 송출 투명성과 고충처리 시스템

송출 투명성 확보와 이권을 목적으로 한 송출 브로커의 개입 차단, 인권침해 방지를 위한 국내의 시스템 구축 등이 시급함을 실태조사 통계는 말하고 있었다. 계절노동자들이 고용허가제에서 허용하고 있는 적정(공식) 비용 외에 급행료나 각종 수수료 명목의 추가 비용 부담을 34.4%나 경험하고 있다는 것은 송출 과정이 투명하지 않고, 사적 이익을 취하고자 하는 이들의 개입이 있음을 의미한다. 향후 송출 희망자가 많아질수록 추가 비용 부담 또한 증가할 것이기 때문에 계절노동자 제도의 송출 투명성을 강화해 나가야 함을 말해주고 있다. 송출 투명성(Transparency)은 적정노동(Decent Work)의 기본 전제다. 계절노동자는 국가간 사업이 아니긴 하지만, 지자체간의 MOU 체결을 통해 도입되는 만큼 공공성이 전제되어야 한다. 이를 위해서는 적정 비용 혹은 공식 비용에 대한 가이드라인이 책정되어야 하고, 이를 공시하여 송출 비리를 예방해야 한다.

친인척이 계절노동자로 일하고 있는 결혼이주민들의 사적 상담과 부담은 늘 수밖에 없는 구조였다. 공공이 마땅히 담당해야 할 영역에서 결혼이주여성들이 무료로 제도의 미비한 점을 뒷수습하도록 강제당하고 있는 셈이다.

한편, 민간 지원단체들은 제조업 분야와 도시를 중심으로 오랜 기간 활동해 왔다. 그럼에도 불구하고 상담 비율이 낮은 이유는 계절이주노동자들의 권리에 대한 자기주장이 약하기 때문일 수도 있지만, 계절이주노동자들의 정보 부재와 소외가 그만큼 심각하기 때문이다. 결국 계절이주노동자들의 권리 주장과 구제를 위한 접근성 강화를 위해 상담 지원단체나 기관 등의 활동을 강화해 나가야 한다는 말이다. 유감스럽게도 이런 현실과 달리 2024년도 모든 외국인지원센터 예산이 전액 삭감되어 빈약한 계절이주노동자 지원 시스템이 강화될 기미가 보이지 않는다.

이러한 문제는 미국 계절노동자 제도에서 해법을 찾을 수 있다. 미국 계절노동자 제도는 ‘계절노동자 권리’팜플렛을 영어와 모국어로 제작하여 입국 당시부터 계절이주노동자가 소지하게 하고, 고용주는 사업장에 반드시 게시하도록 법제화하고 있다. 통역이나 산재, 노무 관리 등에 대한 지원 절차를 안내하고 고충처리 시스템에의 접근성을 입국 초기부터 확보해 놓음으로 인해 계절이주노동자 인권 피해를 예방하기 위한 목적이다. 더불어 고용주 편의에 의해서만 재입국이 되는 폐해를 막기 위해, 고용주에 대한 평가를 통해 악덕업주를 퇴출시키고 있는 일부 해외 사례들을 한국도 도입할 필요성이 있다.

계절이주노동자들이 인권 침해를 당해도 다른 사람에게 상담 경험이 없다고 응답한 경우가 67%를 차지했을 정도로 고충처리 시스템 부재는 결혼이민자들에게 부담을 가중시키고 있었다. 이는 과거 농촌총각 장가보내기 사업을 펼쳤던 지자체들이 국제협력 사업을 할 만한 역량 부족하여 행정사 혹은 중개업체 등을 통해 사업을 진행했던 방식을 답습하는 것과 같다.

마무리

법무부 주도의 제도라는 특성 때문에 고용노동부가 사실상 손을 놓음으로 인한 근로감독 부재는 가장 큰 문제였다. 피해 구제의 어려움은 관계나 지리적 고립에 처한 계절이주노동자들을 인신매매성 강제노동에 직면하게 할 수 있다는 점에서 이는 심각한 문제였다. 법무부가 계절노동자 고용 기간을 5개월에서 8개월로 연장하면서 발생한 국민건강보험 가입 문제는 희년의료공제회 같은 사적 시스템 이용을 홍보해 왔던

지자체들의 호응을 얻고 있는가 하는 점도 살펴봐야 한다. 무엇보다 형식적으로나마 국내적응교육을 하는 고용허가제와 달리 입국 후 국내적응 교육이 부재한 점은 시정될 필요가 있다.

각 지자체들은 이탈 예방을 위해 결혼이주민 초청 형식의 계절근로자 제도 혹은 공공형을 선호하고 있는 것으로 나타났다. 그런 형식이 고용주 요구에 부합할 수는 있어도 계절이주노동자 인권 현실까지 개선할 수 있을 것인가에 대해서는 의문이다. 결혼이주여성과 그 가족들은 인력을 필요로 하는 한국 농어촌 고용주들과 이해관계가 맞아떨어진다는 면에서 제도의 불합리성과 무관하게 이탈율이 낮은 것은 사실이다. 그러나 가족이라는 연좌제적 이탈 방지책은 결혼이주여성들에게 정서적 감시체제로 작동하며, 그들에게 통역 지원 등의 무임금 고충처리원 역할을 강제하고 있다.

농어민들은 공공형 계절근로자제도를 일괄 적용하기보다는, 현장 형편에 따라 탄력적으로 선택할 수 있기를 바라고 있고, 입국 시기도 적정 시기에 이뤄질 수 있는 상시 고용 형태를 원하고 있다. 이는 작물 재배 시기 등을 고려할 때 국내 체류 중인 인력 풀에서 고용할 수 있어야 고용주들의 필요에 부응할 수 있다는 말이기도 하다. 그런 면에서 현재 42.9천명에 이르는 미등록 이주노동자 합법화를 통해 이들을 농어촌에 정착할 수 있는 방안을 모색해 볼만하다. 미등록 합법화는 고용허가제, 계절노동자, 미등록자 고용으로 다원화되어 있으면서 합법 체류자에게 역차별 논란을 불러일으키는 임금 문제의 모순을 해결할 수 있는 방법이면서, 인구소멸 지역을 활성화시키는 방안이 될 수 있다는 점에서 적극 고려해 볼만한 사안이다.

VI 부록

1. 설문지

계절이주노동자 실태조사(국내용)

이 조사는 계절이주노동자의 근로계약 방법과 내용, 노동환경, 제도 운영 등에 대해 알아보고자 실시하고 있습니다. 응답하신 내용은 계절노동자 제도 개선을 위한 실태조사 목적으로만 사용할 것을 약속드립니다.

*** 설문 대상자는 개인정보 수집, 이용에 동의할 경우에 설문을 진행하고, 개인정보 제공을 거부할 권리가 있음을 알려드립니다.**

조사기관 : 외국인이주노동운동협의회(JCMK)

Email: kovaceo@gmail.com

■ 인적 사항

국적	
송출기관	(자치단체명)
성별	
출생년도	년
한국 방문 횟수	회

1. 입국/비자 취득 방법

- ① 결혼이민자 가족(가족 중 한국에 거주하는 사람을 통해서)
- ② 지자체 MOU
- ③ 기타

* 1-1~1-2번 질문은 1번 질문에서 2번에 답하신 분만 대답해주세요

1-1. 계절노동자 신청부터 한국 입국 때까지 얼마나 걸렸습니까?

_____개월

1-2. 계절노동자 출국 경비는 어떻게 마련했습니까?

- ① 자비
- ② 친인척/지인
- ③ 대출
- ④ 공인된 송출기관
- ⑤ 민간 에이전시나 브로커

1-3. 한국에 입국 후 임금을 받아 누구의 계좌로 송금하도록 계약했습니까?

- ① 본인
- ② 가족
- ③ 본국 지자체
- ④ 공인된 송출기관
- ⑤ 민간 에이전시나 브로커
- ⑥ 기타

2. 현재 체류자격은 무엇입니까?

- ① C-4
- ② E-8
- ③ F-1
- ④ D-2, D-4
- ⑤ 기타

3. 한국에 오기 전에 취업정보를 어디서 얻었습니까?

- ① 가족이나 지인
- ② 본국 모집업체, 브로커, 에이전시
- ③ 본국 지자체
- ④ 인터넷
- ⑤ 기타

4. 출국전에 한국에서의 취업/계약조건에 대하여 어느 정도 알고 있었습니까?

	잘 알고 있다.	어느 정도 알고 있다.	잘 모른다.	전혀 모른다.
① 노동시간				
② 급여				
③ 휴무일				
④ 작업내용				
⑤ 숙소환경				
⑥ 급여지급방법				

5. 근로계약서를 갖고 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

6. 한국취업을 위해 지자체 등에 지급한 총 경비는 모두 얼마입니까?

금액_____ (현지 화폐)

7. 본국 지자체 및 민간 브로커나 에이전시 등에게 추가로 지불한 돈이 있습니까? (있다면 얼마입니까)

- ① 예 (금액:_____ 현지화폐) ② 아니오

8. 취업 준비과정에서 사기를 당하여 피해를 입으신 적이 있었습니까?

- ① 예 ② 아니오

9. 한국 입국 후 노동환경에 관한 질문입니다.

9-1. 일하는 곳	① 한국 입국 전 계약했던 장소 ② 계약 외 장소 ③ 수시로 바뀜
9-2. 일일 평균 근무 시간 (점심, 휴게 시간 제외)	_____ 시간
9-3. 연장근무시 급여	① 받는다. ② 받지 않는다. ③ 잘 모른다.
9-4. 월 휴무일수	_____ 일
9-5. 월 평균 수입(총액)	① 180만 미만 ② 180만 이상 - 200만 미만 ③ 200만 이상 - 220만 미만 ④ 220만 이상 - 240만 미만 ⑤ 240만 이상 - 260만 미만 ⑥ 260만 이상

9-6. 취업 연장 희망 여부	①희망한다 ②원치 않는다 ③모르겠다
9-7. 숙소 내 화장실	①있다 ② 없다
9-8. 숙소 내 샤워실	①있다 ② 없다

10. 근무처 변경이 있었습니까?

- ① 예 ② 아니오

10-1 근무처 변경이 있었다면 이유는 무엇입니까?

- ① 고용주 사유
② 본인 희망
③ 기타

11. 현 근무처의 노동환경에 얼마나 만족하십니까?

	매우 만족한다.	어느 정도 만족한다.	불만족한다.	매우 불만족한다.
① 임금				
② 숙소				
③ 고용기간				
④ 노동강도				

12. 다음 중 귀하가 근무처에서 경험하신 적이 있는 것을 모두 표시하여 주십시오.

(복수응답)

- ① 성희롱, 성폭력
② 폭언, 폭행
③ 일하다 다치거나 질병을 얻음
④ 외부와의 소통 제한(전화통화, 외출 등)
⑤ 강제노동(휴무일 업무 강제 등)
⑥ 병원 진료 제한
⑦ 휴무일 이동 통제
⑧ 여권, 통장 압류
⑨ 임금체불
⑩ 인종차별이나 출신국 비하

13. 급여는 직접 고용주로부터 지급받고 있습니까?

- ① 예 ② 아니오 ③ 잘 모름

14. 급여중에 강제적립이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

14-1. 17번에 '예'를 선택한 경우 강제적립은 누가 합니까?

- ① 고용주
② 본국 지자체나 공인된 송출기관
③ 민간 에이전시나 브로커
④ 잘 모름

15. 민간 에이전시나 브로커에게 임금의 일부를 지급하고 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

16. 귀하는 자신이 당한 인권 침해에 대하여 다른 사람과 상담한 적이 있습니까?
(복수응답)

- | | |
|-------------------|--------------|
| ① 종교기관이나 성직자 | ② 이주노동자 상담소 |
| ③ 고용주 | ④ 현장관리자 |
| ⑤ 같은 나라 출신 이주노동자 | ⑥ 동료 한국인 노동자 |
| ⑦ 노동조합 간부 또는 조합원 | ⑧ 이주노동자 공동체 |
| ⑨ 같은 나라 출신 결혼 이주민 | ⑩ 대사관 |
| ⑪ 고용노동청이나 지자체 | ⑫ 본국 송출기관 |
| ⑬ 민간 브로커나 에이전시 | ⑭ 없음 |

17. 계약업체를 이탈하거나 계약 종료 후 귀국하지 않을 경우 어떤 불이익이 있을 것이라는 사실을 누군가로부터 들은 적이 있습니까?

-들었다면 누구로부터? 어떤 내용?(주관식-자세하게 기록해 주세요)

끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다.

2. 협약서 등

대한민국 강원도 P**군과 필리핀 B***시 외국인 계절근로자 도입을 위한 협 약 서

제1조. 목적

대한민국 강원도 P**군과 필리핀 B***시 (아래에서는 “양측”이라 칭함)간의 문화, 사회, 경제 및 투자 등 각 분야에 대하여 상호 교류, 협조, 지원을 강화하고 대한민국 농어촌에 계절근로 인력을 공급하기 위함을 목적으로 한다.

양측은 다음과 같은 내용으로 외국인 계절근로자 도입에 대한 양해각서를 체결하기로 한다.

제2조. 양해각서의 체결 주체는 아래와 같다.

1. 대한민국 강원도 P**군 (아래에서는 “P**군”라 칭함)

가. 담당 부서 : 강원도 P**군농업기술센터 농정과

나. 주소 : 강원도 P**군 *****길 **

2. 필리핀, B***시 (아래에서는 “B***시”라 칭함)

가. 담당부서 : 필리핀 ***주 B***시 지방노동자 고용과 인력부서

나. 주소 : 필리핀 ***주 B***시티 B***시청

제3조. 합의

1. 양측은 본 양해각서를 이행하고 성공적으로 완수하기 위해 협력하고 협조한다.
2. 양측은 본 외국인 계절근로자 도입을 위한 계획수립과 발전의 모든 단계에 상호 기여하고 참여해야 한다.
3. 사업을 수행하는 기관과 고용주, 외국인 계절근로자가 본 양해각서의 내용을 이행한다.

제4조. 양해각서 체결 및 이행 원칙

1. 본 양해각서 체결과 이행은 대한민국 및 필리핀의 법률과 국제 조약을 준수하여야 한다.
2. 본 양해각서는 대한민국 법무부가 실시하는 외국인 계절근로자 사업(“사업”이라 약칭함)으로 외국인 계절근로자로 파견하는 필리핀 근로자의 고용에 대해서 규정한다.
3. 본 사업은 90일 혹은 5개월 동안 P**군의 농업 지역에서 단기간 일을 하는 사업이다.

제5조. 양해각서를 체결한 양측의 권한 및 의무

1. 양측은 다음 사항을 이행한다.

- 가. 본 양해각서에 체결한 내용을 이행하기 위해 양측은 최선을 다해야 하며 이 양해각서에 포함되지 않은 사항은 대한민국과 필리핀의 법령 규정에 따름을 원칙으로 한다.
- 나. 각 합의서가 대한민국과 필리핀의 법률, 규정 및 현행규정과 다르지 않음을 확인한다.
- 다. 계약 분쟁이 있을 시 계약체결 양측이 현행 법률 규정에 맞게 관할기관에 고소할 권한이 있음에 동의한다.
- 라. 양 국가의 법률을 위반할 경우 본 양해각서 이행에 관한 양측 기관과 개인을 법률적으로 조치할 수 있다.
- 마. 이행과정 중에 발생한 문제를 해결하기 위하여 서로 협조하고 최선을 다한다.
- 바. 양측은 중대 위반 사항* 발생 시 양해각서 체결을 취소할 수 있다.

* 중대 위반 사항 : ❶ 국내 지자체 또는 외국 지자체가 지자체, 중앙정부, 공공기관이 아닌 개인·단체에 양해각서 체결, 근로자 모집·선정·배정 등 업무를 위임 ❷ 양해각서 체결, 계절근로 제도 운영 관련 유무형의 대가가 오간 경우 ❸ 그 밖에 계절근로 제도 운영 지자체로 선정을 제한할 만한 상당한 이유가 인정되는 경우

2. P**군은 아래의 사항을 반드시 준수한다.

- 가. 계절근로자가 필리핀에 있는 대한민국 공관에서 사증(Visa)을 받을 수 있도록 한국 내에서 초청 관련 절차를 이행한다.
- 나. 입국한 계절근로자를 농업 관련 고용주에게 배정하며, 외국인 계절근로자에게 필요하다고 판단되는 내용을 안내·교육·상담·지원 등의 업무를 수행한다.
- 다. 계절근로자의 입·출국 여부를 확인하고, 현황을 관리한다.
- 라. 근로자를 위한 통역을 지원하고, 고용주에게 불법체류 방지에 관한 교육 및 현장점검을 실시하여 불법체류 방지를 위해 노력한다.
- 마. P**군 및 고용주는 근로조건·인권보호를 위해 노력한다.
- 바. 폭행, 성희롱, 성폭력, 가혹행위 등 인권침해 발생 시 해당 근로자를 가해자와 즉시 분리하고, 피해 구제를 지원한다.
- 사. 부속합의서의 제3항에 따라 근로자에게 충분한 근로조건 이행을 보장한다.

3. 필리핀 B***시는 아래의 사항을 반드시 준수한다.

- 가. P**군에서 제시한 요건을 충족해야 한다.
- 나. MOU 체결, 근로자 모집·선정·배정 등 계절근로자 관련 모든 업무는 지자체, 중앙정부, 공공기관이 아닌 사인·단체에 위임하지 않고 투명하고 공정해야 한다.
- 다. 출국 전 사증발급신청 방법, 한국 지자체 정보, 불법체류 시 불이익, 성실근무자 재입국 기회 보장 등에 대해 교육해야 한다.
- 라. 대한민국 농업의 작업시기를 고려하여 계절근로자가 국내로 입국하기 전까지의 필요한 모든 행정절차(필리핀 정부의 해외취업허가, 여행자보험, 코로나19 및 결핵 검사서 등 포함) 및 비자 신청 시 서류 준비에 대한 지원을 보증한다.
- 마. P**군이 초청을 하지 않거나 비자(Visa)를 취소할 경우 협조하여야 한다.
- 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, 근로자 별 예치금 확인 서류를 P**군으로 송부한다.
- 사. 무단이탈을 방지하기 위해 계절근로자들과 소통할 수 있는 채널을 구축하여 P**군과 소통을 지원하며, 무단이탈 발생 시 가족에게 자진 귀국 설득 요청

및 본국 귀국 지원을 위한 지자체 공무원 파견 등 복귀할 수 있도록 노력한다.

아. 계절근로자가 무단이탈(불법체류)하여 한국 농어가가 피해를 입는 것을 방지하기 위해, 자국 계절근로자가 계절근로를 종료하면 즉시 귀국할 것을 보증한다.

자. 근로자의 과실로 고용주 재산에 손해를 입힌 경우 정산 후 출국하도록 교육하며, 불이행 시 설정된 담보에서 보상을 진행한다.

차. 고용주의 귀책사유 없이 근로자의 귀책사유로 근로를 계속할 수 없는 경우 해당 근로자는 즉시 본국으로 송환하며, 근로자의 거주 마을은 차년도 참여에 배제한다.

카. 고용주로부터 재입국 추천서를 받으면 다음 차수 선발 시 우선권을 부여한다.

제6조. 이행조항

1. 본 양해각서는 양측의 대표자가 양해각서 체결 시부터 유효하며 계약기간 이후에도 양측의 이의제기가 없다면 매년 자동 연장된다.
(단, 본 계약을 해지하고자 하는 경우에는 3개월 이전에 사전 통보하여야 한다.)
2. 근로자 10% 이상 무단이탈(불법체류) 발생 시 본 계약이 해지된다.
3. 이행과정 중 애로사항이 있을 시 양측이 협조하여 필리핀과 대한민국 법률의 규정과 실정에 맞게 협의 사항을 조정, 변경 및 연장할 수 있다.
4. 양해각서 변경은 양 국가가 동의한 문서로 이행되고 양 국가 간의 법적 절차 및 규정에 따른다.
5. 양해각서가 해지 될 경우 양해각서의 각 조항이 유효한 협의 기간 내에 체결된 계약 및 조항에 대해서는 효력이 발생한다.

본 양해각서는 2022년 11월 23일 대한민국 P**군 및 필리핀 B***시에서 체결되며 영어, 대한민국어로 각 2부씩 동일하게 작성하여 양측이 각 1부씩 보관하기로 하되, 해석이 다르게 판단될 경우가 있을 시 영어본을 해석상 기준으로 한다.

대한민국 P**군을 대표하여
P**군 군수

필리핀 ***주 주지사
*** **

필리핀 B***시를 대표하여
B***시 시장
*** **

- 붙임 1. 부속합의서 1부.
2. 귀국보증금 납부 확인서

[붙임 1] 부속합의서

근로자 파견 및 도입 조건

1. 선발 대상 및 기준

- 가. 선발대상: 필리핀 관할 기관에서 법적 거주인정을 받은 날로부터 12개월 이상 B***시에 거주하며, 해외 근무가 가능한 건강한 상태에 있는 출국에 제한이 없는 자
- 나. 나이: 30세 이상 ~ 50세 이하의 남, 여
- 다. 직업: 농업 종사자 (근로자 별 입증서류 제출)
- 라. 가족이 있으며, 해당 마을 유력 인사 2명이 보증(단, 보증비용 없음)하는 자로 일정 금액을 담보제공하고, 불법 체류시 국고로 귀속 약정한 자
- 마. 제외대상: 코로나19 감염의심자, 범죄경력자, 불법 체류한 사실이 있는 사람, 무직자, 결핵 등 전염병 환자, 마약 복용자, 1년 이내 출산한 사람, 임신한 사람, 기타 대한민국 입국이 적합하지 않은 사람
- 바. 근로자는 사업에 필요한 서류를 구비하여야 하며, 출국 후부터 입국하기까지의 기간 동안 여행자보험을 가입하여야 한다.
- 사. 필리핀에서 기본교육 비용(문화, 법률, 노동안전, 대한민국어 등), 범죄경력 증명비용, 여권수수료, 비자신청수수료, 건강검진비 등 출국에 필요할 서류와 행정비용 및 기타 관련비용은 근로자가 부담한다.
- 아. 고용주 선정 기준
 - 농작물의 생산을 주 사업으로 하는 농가, 영농조합법인, 농업회사법인으로 코로나19 방역 체계를 갖추어야 한다.
 - 경영체를 등록하고 있어야 한다.
 - 근로자에게 적절한 주거환경 및 근무 환경을 제공하여야 한다.
 - 작업 시 필요한 보호 장구를 제공하고, 사전 안전교육을 실시하여야 한다.
- 자. 고용주나 고용주 대표가 계절근로자 선발 과정에 참여할 수 있다.

2. 근로선발요구

가. 파견기간: C-4(90일), E-8(5개월)

(농가주의 신청에 따라 비자 종류 및 입국 시기 조정)

나. 파견인원: 연간 약 30명 ~ 100명(구체적인 근로인원은 매년 상호 협의하며
대한민국의 법무부의 승인에 의해 결정함)

다. 농작업: 농작물 수확 및 재배 관리

라. 파견 및 거주 지역: P**군 내

3. 근로조건

가. 근무기간: 90일 혹은 5개월

나. 근무시간과 휴일

- 규정 근무기간 : 일 8시간(월 224시간), 근로자와 농장주가 협의하여 초과 근무를 할 수 있다.
- 휴식시간: 점심시간 포함 1시간 이상 휴식을 준수한다.
- 1일 12시간 이상 근로는 금지한다.
- 30일(1달) 마다 2일 이상 휴일을 보장한다. 당사자 간 합의로 별도의 수당을 지급하고 근무할 수 있으며, 휴무일은 고용주와 근로자의 합의하에 결정한다.
- 최소근무일수(총 근로일의 75%)를 보장한다. (C-4 - 68일, E-8 - 113일 이상)

* (법무부) 자가격리 기간- 비자 기간에 포함

다. 임금: 임금은 월 1회 이상 지급하며, 매년 대한민국 최저임금 이상 적용

※ 2023년 대한민국 최저임금 : 시급 9,620원

- 급여(임금)는 계절근로자 본인 명의 통장에 입금하며, 농가 배정 이후 근로 시작일부터 기산된다.
- 근로자와 농장주가 초과근무 및 휴일 근무에 대해 협의가 있을 경우에 농장주는 시간당 최저임금 이상을 지급한다.

라. 숙식 및 생활 조건

- 근로자의 숙식은 근로자가 급여일에 일부(월급의 20%이내)를 부담한다.
- 고용주는 적절한 주거 환경을 제공한다. (컨테이너, 비닐하우스, 창고 개조 숙소 등의 부적합 시설물은 숙소에서 제외, 냉난방 설비 및 온수샤워시설, 내부 잠금장치, 소화기 등이 갖추어져야 하며 P**군에서 사전 점검)

- 근로자는 거주하는 동안 근로자 과실로 고용주 재산에 손해(건물, 가구, 가전제품 등에 대한 손상, 파손 등)를 입힌 경우 해당 비용을 정산 후 출국한다.

마. 보험

- 근로자 입국 후 고용주 부담으로 산업재해보험에 의무 가입한다.
- 대한민국에서 근무기간 동안 근로자의 상해보험은 근로자가 출국 전 가입하고 부담하며 이는 국제여행자보험 형태로 한다. (보험료는 관련 규정에 따름)

바. 의료

- 부상 및 사고 발생시
 - (1) 보건소에서 단순 진료 지원 (단순 진료 - 처방전, 비상약, 드레싱 등)
 - (2) 작업 중 사고 발생 시 산재처리 (대한민국 근로복지공단의 지급 기준에 따르며, 보상처리 이후 출국)
 - (3) 기타 사고 발생 시 대한민국 입국 전 근로자가 가입한 여행자 보험으로 처리
- 질병 감염 시
 - (1) 코로나19 등 질병 감염에 따른 발생비용은 고용주, 근로자 50%씩 부담
 - (2) 단, 업무수행 과정에서 감염성 질병에 감염된 경우 업무상 재해로 인정받을 수 있고, 산재로 인정되는 경우 치료와 보상을 받을 수 있음.
(산업재해보상보험법 시행령 제34조에 따름)
- 수술 및 입원 시
 - (1) 지원 비용 및 적용 수가는 대한민국 보건복지부 지침에 따르며(지원 대상 확인을 위해 의료기관 상담 필요)
 - (2) 대한민국 의료보장제도에 가입 및 지원이 가능할 경우 지원 대상에서 제외한다.
- 위의 의료 지원은 강원도 및 P**군 상황에 따라 달라질 수 있다.
- 근로자의 노동규칙, 법률 위반 등이 있는 경우에 보험기관과 근로고용주는 책임을 지지 않으며 근로자가 진단, 치료비를 부담하여야 한다.
- 위의 모든 사항에 해당하지 않는 경우 고용주과 근로자가 50%씩 부담한다.

- 사. 근로자가 근무 중 사망 시 사망자의 신체, 유해, 개인재산 등 필리핀으로 귀국절차 및 비용은 주한 필리핀대사관, P**군, B***시의 협의 하에 해결한다.
- 아. 고용주의 부당한 대우나 임금 체불 등의 사유 발생 시 P**군은 시정 조치 하고 불응 시 법적 조치를 통해 근로자의 인권보호 및 근로조건을 보호한다.
- 자. 근로자는 계약한 고용주의 작업장에서만 근무가 가능하며, 산재보험 신청일 부터 근무할 수 있다.
- 차. 근로기간 중 계약해지
 - 입국 후 건강검진서에 나와 있는 질병 이외에 근로에 중대한 문제가 있는 질병이 발견된 경우 또는 특별한 사유 혹은 신고 없이 5일 이상 근무지를 이탈하거나 근로를 태만히 할 경우(근무태만으로 3회 이상 경고를 받은 경우) 농장주의 신고를 받아 P**군은 확인 후 근로자를 강제 출국시킬 수 있다.
 - 근로자의 근로기간 중에 근로자의 문제가 아닌 경우로 계약을 해지 시 근무지를 변경한다.(단, 대한민국 출입국 외국인 사무소의 허가를 받은 후 변경한다.)
 - 근로기간 중에 근로자 본인의 문제로 계약을 해지 할 경우에는 본인이 일으킨 손해에 대하여 고용주에게 보상할 책임이 있으며, 귀국비용을 부담한다.
 - 불가항력적인 사유(재해, 전쟁, 재난, 고용주 파산 등)로 근로기간 중 계약해지가 발생한 경우에는 농가와 근로자간 협의 하에 근로자의 귀국 비용을 부담하고, B***시와 P**군은 필리핀과 대한민국 양 국가의 법적규정에 따라 근로자에게 지원을 고려한다.
- 카. 근로자의 국내 체류 기간 중 범법 행위가 있을 경우, 해당 근로자는 대한민국 관련법에 따라 관계기관에 고발 조치되고 처벌받을 수 있다.
- 타. 근로계약서 작성 및 본 협약에서 미처 언급되지 않은 계약 당사자 간 권리와 의무는 대한민국 근로기준법에 의해 해석, 적용한다.

4. 입국 및 출국

- 가. 계절근로자 파견에 따른 입·출국은 단체로 하며, 개별 입국은 허용하지 않는다.
- 나. 입출국 인솔은 양측의 공동책임으로 하며, P**군이 지정한 전문 인력이 대행 할 수 있다.
- 다. P**군에서 초청을 하더라도 사증발급인정서 또는 사증 발급 심사 단계에서 불허되거나 입국심사 과정에서 입국이 불허 될 수 있다.
- 라. 계절근로자의 귀책사유로 인한 근로계약 해지 시 계약 기간과 관계없이 체류 자격 취소 및 출국조치 될 수 있다.

- * 귀책사유 : 무단결근, 무단이탈, 근무성적 부진, 업무방해, 경력 사칭, 고용주의 정당한 업무지시 불이행 등 근로관계 법령과 사회 통념상 징계 또는 해고 사유에 해당하는 행위

[붙임 2] 귀국보증금 납부 확인서

귀국보증금 납부 확인서

성명	
생년월일	
예치금액	

상기 금액을 외국인 계절근로자 귀국 보증금 예치금으로 납부하였음을 확인합니다.

※ 본 예치금은 계절근로 종료 후 정상적으로 귀국할 시에만 전액 반환되며,
무단이탈 및 불법체류 시 국고로 귀속됩니다.

2022년 월 일

필리핀 B***시 시장

별첨 통장사본 등 금융거래 서류 각 1부.

P***-gun, Gangwon-do, Republic of Korea and
B*****City, Philippines

Memorandum of Agreement for Introduction of Foreign Seasonal Workers

Article 1. Purpose

The purpose of this memorandum is strengthening mutual exchanges, cooperation, and support in each field such as culture, society, economy and investment between P*** Gun, ***-do, Republic of Korea and B*****City, Philippines (hereinafter referred to as “both sides”), and to supply seasonal workers to rural areas in Korea.

The both sides agreed to conclude a memorandum of understanding on the introduction of foreign seasonal workers with the following contents.

Article 2. Describes the subject of the memorandum in detail.

1. P*** Gun, ***do, Republic of Korea(hereinafter referred to as "P*** Gun")
 - A. In charge: Agriculture Administration Division, P*** Gun
Agriculture Technology Center
 - B. Organization Address: **, ***, P***-eup, P***-gun, ***-do, Republic of Korea
2. B*****City (hereinafter referred to as "****")
 - A. In charge: Provincial Labor Employment and Manpower Office
 - B. Organization Address - *** Municipal, *** Province, Philippines

Article 3. Agreement

1. The two sides cooperate to implement and successfully complete this Memorandum of Understanding.
2. The two sides shall mutually contribute and participate in all stages of planning and development for the introduction of this foreign seasonal worker.
3. Organizations conducting business, employers, and foreign seasonal workers shall implement the contents of this Memorandum of Understanding.

Article 4. Memorandum of Understanding and Principles for Implementation

1. The signing and implementation of this MOU shall comply with the laws of the Republic of Korea and the Philippines and international treaties.
2. This Memorandum of Understanding regulates the employment of Filipino workers dispatched as foreign seasonal workers as foreign seasonal workers business (abbreviated as “businesses”) conducted by the Ministry of Justice of the Republic of Korea.
3. This project is a short-term work in the agricultural area of P***Gun for 90 days or 5 months.

Article 5. Rights and Obligations of the Parties Signing the Memorandum of Understanding

1. The Parties shall:

- A. Do their best to implement the contents of this MOU, and in principle, matters not included in this MOU shall be in accordance with the laws and regulations of the Republic of Korea and the Philippines.
- B. Confirm that each agreement is not different from the laws, regulations and current regulations of the Republic of Korea and the Philippines.
- C. In the event of a contract dispute, both parties agree that they have the authority to file a complaint with the competent authority in accordance with the current legal provisions.

- D. In case of violation of the laws of both countries, legal action may be taken against the institutions and individuals of both countries regarding the implementation of this Memorandum of Understanding.
- E. Cooperate with each other and do their best to solve problems that arise during the implementation process.
- F. Both sides may cancel the MOU in case of serious violations*.

* Significant violations: ❶ Domestic or foreign local governments sign a memorandum of understanding, and delegate tasks such as recruitment, selection, and assignment of workers to individuals and organizations other than local governments, central government, or public institutions ❷ In case of tangible or intangible consideration related to the signing of a memorandum of understanding and operation of the seasonal work system ❸ In other cases where a reasonable reason to restrict selection to a local government operating a seasonal work system is recognized

2. P*** Gun must comply with the following.

- A. Implement the invitation-related procedures in Korea so that seasonal workers can obtain a visa at the Korean mission in the Philippines.
- B. Seasonal workers entering Korea are assigned to agricultural employers, and tasks such as guidance, education, counseling, and support are provided to foreign seasonal workers.
- C. Check the arrival and departure of seasonal workers and manage the current status.
- D. Provide interpreters for workers, education and on-site inspections to employers to prevent illegal stay.
- E. Strive to protect working conditions and human rights with the employers.
- F. In the event of human rights violations such as assault, sexual harassment, sexual violence, or harsh acts, the worker is immediately separated from the perpetrator and aid is provided for damage

relief.

- G. In accordance with Article 3 of the annexed agreement, workers are guaranteed to fulfill their working conditions adequately.

3. The city of Vasilisa, Philippines must comply with the following.

- A. Must meet the requirements presented by P*** Gun.
- B. All work related to seasonal workers, such as signing an MOU and recruiting, selecting, and assigning workers, should be transparent and fair, without entrusting them to private individuals or organizations rather than local governments, central governments, or public institutions.
- C. Before leaving the country, seasonal workers should be educated on how to apply for a visa, information about local governments in Korea, disadvantages in case of illegal stay, and guarantee of re-entry opportunities for conscientious workers.
- D. In consideration of the working period of Korea's agricultural industry, all necessary administrative procedures (including the Philippine government's overseas work permit, travel insurance, COVID-19 and tuberculosis test papers, etc.) will be done for sure and guarantee.
- E. Must cooperate if P*** Gun does not invite or cancel visa.
- F. Before leaving the home country, a certain amount of return assurance deposit is to be deposited from a worker. It would be returned when the worker returns to the home country in official way. In case of unauthorized departure or illegal stay, that will be belonged to the national treasury.
 - When announcing the recruitment of workers, the notice above should be announced together, and the deposit confirmation documents for each worker are sent to P*** Gun.
- G. In order to prevent unauthorized departure, we support communication with P*** Gun by establishing a communication channel with seasonal workers, and in case of unauthorized departure, ask family members to persuade them to return to their home country, or every effort to dispatch local government officials to

support their return to their home country.

- H. In order to prevent damage to Korean farmers and fishermen due to unauthorized departure (illegal stay) by seasonal workers, we guarantee that seasonal workers will return to their home countries immediately upon completion of their seasonal work.
- I. In case of damage to the property of the employer due to the negligence of the worker, the employee is instructed to leave the country after settlement, and compensation is provided from the collateral provided in case of non-compliance.
- J. If the worker is unable to continue working due to reasons attributable to the worker without the cause attributable to the employer, the worker is immediately repatriated to his/her home country, and the town in which the worker resides is excluded from participation in the following year.
- K. Upon receiving a re-entry recommendation letter from the employer, priority is given to the next round of selection.

Article 6. Implementation clause

- 1. This MOU is valid from the time the representatives of both sides and is automatically renewed every year if there is no objection from both parties after the contract period.
(However, if want to terminate, 3 months prior notice is required.)
- 2. If more than 10% of workers leave without permission (illegal stay), this contract will be terminated.
- 3. If there are difficulties during the implementation process, both sides can cooperate to adjust, change, and extend the consultations in accordance with the regulations and circumstances of the laws of the Philippines and the Republic of Korea.
- 4. Amendments to the Memorandum of Understanding shall be implemented in a document agreed upon by both sides and shall be subject to legal procedures and regulations between the two countries.
- 5. In the event of termination of the MOU, each provision of the MOU will become effective for contracts and provisions concluded within the effective consultation period.

6. This MOU will come into effect when P*** Gun Council gives its approval.

This Memorandum of Understanding shall be prepared in two identical copies in English and Korean, and one copy will be kept by each side.

November, 23, 2022

Representative of P*** Gun,
Republic of Korea

Provincial Governor of
***Islands, Philippines
*** **

Representative of B*****City,
Philippines
*** **

Attachment 1. 1 copy of the Annex Agreement.

2. Confirmation of payment of return deposit

[Attachment 1] Annex Agreement

Conditions for dispatching workers and introducing them

1. Selection Target and Criteria

- A. Eligibility: Those who have resided in B*****City for more than 12 months from the date of legal residence recognition by the Philippine competent authority, are in a healthy state capable of working abroad, and have no restrictions on departure
- B. Age: 30 years old or older - 50 years old male or female
- C. Occupation: Agricultural worker (submit supporting documents for each worker)
- D. A person who has a family and is guaranteed by two influential people in the village (however, there is no guarantee fee), who provides a certain amount as collateral and has promised to revert to the national treasury in case of illegal stay
- E. Exclusions: Suspected COVID-19 infection, criminal history, illegal stay, unemployed, tuberculosis patients, drug users, people who gave birth within 1 year, pregnant people, and other people who are not suitable for entry into the Republic of Korea
- F. Workers must prepare the necessary documents for the business, and must purchase travel insurance during the period from departure to entry.
- G. In the Philippines, the cost of basic education (culture, law, labor safety, Korean language, etc.), criminal record proof, passport fee, visa application fee, medical checkup fee, etc. required for departure, administrative expenses and other related expenses shall be borne by the worker.
- H. Employer Selection Criteria
 - Farmers whose main business is the production of crops, agricultural association corporations, and agricultural corporations must have a COVID-19 quarantine system.
 - Must register a business entity and produce crops by self-cultivation.

- Appropriate living and working environments shall be provided to workers.
- When working, necessary protective equipment should be provided and safety training should be conducted in advance.
- I. Employers or employer representatives may participate in the selection process for seasonal workers.

2. Labor selection requirement

- A. Dispatch period: C-4 (90 days), E-8 (5 months)
(Adjustment of visa type and entry time according to the farmer's application)
- B. Number of dispatched persons: Approximately 30 ~ 100 persons per year (The specific number of workers is mutually discussed every year and is determined by the approval of the Ministry of Justice of the Republic of Korea)
- C. Farming: Harvesting and managing crops
- D. Place of dispatch and residence: Within P*** Gun

3. Working conditions

- A. Duration of work: 90 days or 5 months
- B. working hours and holidays
 - Regulated working period: 8 hours a day (224 hours a month), overtime can be worked by agreement between the worker and the employer.
 - Break time: Observe a break of at least 1 hour including lunch break.
 - Working more than 12 hours per day is prohibited.
 - Guaranteed more than 2 days off every 30 days (1 month). A separate allowance may be paid by agreement between the parties to work, and days off are determined by agreement between the employer and the employee.
 - Guaranteed minimum number of working days (75% of total

working days). (C-4 - 68 days, E-8 - 113 days or more)

* (Ministry of Justice) self-quarantine period - Included in the visa period

C. Wage: Wages are paid at least once a month, and the minimum wage in Korea is applied at the year.

※ Minimum wage in Korea in 2023: 9,620 won per hour

- Salary (wage) is deposited into the account in the name of the seasonal worker, and is calculated from the start date of work after farm assignment.
- If the worker and the employer have an agreement on overtime and holiday works, the employer shall pay it more than the hourly minimum wage.

D. Accommodation and living conditions

- Workers' lodging and eating are partially paid by the worker (within 20% of the monthly salary) on the pay day.
- Employers provide suitable housing environment. (Container, plastic house, warehouse remodeled dormitory, etc. are excluded from the dormitory. Heating and cooling facilities, hot water shower facilities, internal locking devices, fire extinguishers, etc. must be equipped and inspected in advance by P*** Gun)
- If a worker causes damage to the employer's property (damage to buildings, furniture, home appliances, etc.) due to the worker's negligence while residing, he/she shall settle the expenses and leave the country.

E. insurance

- After entering the country, the employer must purchase industrial accident insurance at the expense of the employer.
- During the period of employment in P*** Gun, workers' accident insurance is purchased and paid by the worker before leaving the country, and this is in the form of international travel insurance (Insurance premiums are in accordance with relevant regulations).

F. Medical treatment

- In case of injury or accident
 - (1) Support for simple treatment at public health centers (simple treatment – prescription, emergency medicine, dressing, etc.)
 - (2) Handling of industrial accidents in case of accidents during work (According to the payment standards of the Korea Workers' Compensation and Welfare Service, leave the country after compensation)
 - (3) In case of other accidents, the travel insurance purchased by the worker before entering Korea will be used.
- In case of disease infection
 - (1) Employers and workers pay each 50% of the costs incurred due to disease infection such as COVID-19
 - (2) However, in the case of infection with an infectious disease in the course of performing work, it may be recognized as an occupational accident, and treatment and compensation may be obtained if it is recognized as an industrial accident.
(According to Article 34 of the Enforcement Decree of the Industrial Accident Compensation Insurance Act)
- In case of surgery and hospitalization
 - (1) The application fee and application fee are in accordance with the guidelines of the Ministry of Health and Welfare of the Republic of Korea (consultation with medical institutions is required to confirm the target of support)
 - (2) If it is possible to join and apply for the Korean medical insurance system, it is excluded from the scope of support.

- The above medical support may vary depending on the situation in Gangwon-do and P*** Gun.
 - In case of violation of labor rules and laws, the insurance institution and the employer are not responsible, and the worker must bear the cost of diagnosis and treatment.
 - If all of the above are not applicable, the employer and the employee pay 50% each.
- G. When an employee dies while on duty, the return procedure and expenses, including the body, remains, and personal property of the deceased, will be resolved in consultation with the Philippine Embassy in Korea, P*** Gun, and ***.
- H. In the event of unfair treatment by the employer or non-payment of wages, P*** Gun takes corrective action and, in case of non-compliance, protects workers' human rights and working conditions through legal action.
- I. Workers can only work at the workplace of the contracted employer from the date of application for workers' industrial compensation insurance.
- J. Cancellation of contract during working period
- In the case of a disease that has serious problems with work other than those listed on the health checkup after entering the country Case and In case of negligence of work or leaving the place of work for more than 5 days without any special reason or report (having been warned 3 or more times for negligence), P*** Gun may forcibly deport the worker after confirming it upon receiving a report from the employer.
 - During the working period of the worker, if it is not a problem for the worker, the work location will be changed when the contract is terminated (However, it will be changed after obtaining permission from the Immigration Office of the Republic of Korea.).
 - Relocation is possible just once.
 - If a worker terminates the contract due to his/her own problem during the working period, he/she is responsible for compensating the employer for any damage caused by the worker and bears

the cost of returning home.

- In the event of contract termination due to force majeure (disaster, war, calamity, employer bankruptcy, etc.), employer and workers should discuss about who will shoulder the returning costs. P*** Gun and B***** consider to support workers in accordance with legal regulations of both countries.

- K. If a worker commits a crime during his/her stay in Korea, the worker may be prosecuted and punished according to the relevant laws of the Republic of Korea.
- L. Rights and obligations between the contracting parties not mentioned in the preparation of the labor contract and this agreement shall be interpreted and applied according to the Labor Standards Act of the Republic of Korea.

4. Entry and departure

- A. Arrivals and departures according to the dispatch of seasonal workers are group-based, and individual entry is not permitted.
 - B. Arrival and departure guidance is the joint responsibility of both sides, and professional personnel designated by P*** Gun can act on their behalf.
 - C. Even if P*** Gun invites, it may be denied during the visa issuance certificate or visa issuance review stage, and entry may be denied during the immigration process.
 - D. In the event of termination of the labor contract due to reasons attributable to the seasonal worker, the status of stay may be revoked or the departure may be taken regardless of the contract period.
- * Reasons attributable: Acts that are grounds for disciplinary action or dismissal according to labor-related laws and social norms, such as absenteeism, leave without permission, poor performance, obstruction of business, impersonation of career, and failure to comply with the employer's legitimate work instructions

[Attachment 2] Confirmation of payment of return deposit

Confirmation of Payment of Return Deposit

Name	
Date of birth	
Deposit amount	

I confirm that the above amount has been paid as a deposit for the return of the foreign seasonal worker.

※ This deposit is returned in full only when returning to Philippines from Korea normally after the end of seasonal work. If the worker is overstayed or separated illegally, the money will be deposited to B*****Treasury fully.

, , 2022

Mayor of ***, Philippines.

Attachment: One copy each of financial transaction document such as a copy of the bank passbook

결혼이민자초청가족 외국인 계절근로자 안내문

◆ 외국인 계절근로자 조건

- 대 상 : 결혼이민자 본국의 4촌이내 친척
- 나 이 : 사증발급인정서 신청일 기준 만19세 이상 45세 이하
- 국 적 : 베트남, 필리핀 *→ 4744 4744 4744*
- * 위 두 개 국가 이외는 자가고용 할 수 있는 가족만 참여가능함(예: 배우자(남편)이 농업경영체이며 고용주/ 아내는 캄보디아 결혼이민자)
- 지원자격
 - 1순위: 2022년 하반기 외국인 계절근로자로 성실근로자 재추천을 받은 자
 - 2순위: 자가고용 가능한 자(가족구성원이 농업경영체이며 고용주가 됨)
 - 3순위: 농가(사업장)를 직접 구해서 근로계약을 맺을 수 있는 자
 - 4순위: 위 1,2,3에 해당하지 않는 자
- 건강상태 : 농업에 종사할 수 있는 신체 건강한 자
 - * 추천금지: 활동성 결핵환자, 전염병환자(코로나19 감염자나 의심자 포함), 마약복용자, 사증발급인정서 신청일 현재 임신 중이거나 1년 이내 출산한 사람, 근로할 수 없는 신체 혹은 정신적 장애가 있는 자
- * 허위로 가족 추천 시 영구 추천 불허

◆ 농가 숙소 배정 원칙

- ◆ 2023년 상반기는 E-8 비자(5개월)로 운영하며 추후 농가의 재추천서(성실근로자)를 받을 시 매해 재입국 할 수 있습니다.
- ◆ 사증발급인정서를 신청하려면 아래 서류를 준비하여 결혼이민자 가정에서 농업정책과로 직접 제출해야 합니다.
 - 제 출 처 : 농업기술센터 (농업정책과)
 - 제출기간 : 2023.11.7.(월) ~ 11.11.(금) *서식1,2,3만 제출요함

1. 1차 서류

- 가. 결혼이민자가족 계절근로자 신청서[서식1]
- 나. 외국인 계절근로자 추천자 인적사항[서식2]
- 다. 서약서[서식3]
- 라. 증명사진(35mm×45mm) 3매 * 흰색 바탕에 모자를 쓰지 않은 정면 사진, 6개월 이내 촬영
- 마. 여권사본(컬러)
- 바. 여행자보험증서(본국에서 가입해야 함)
- 사. 본국의 가족관계증명서(번역 공증 필)
- 아. 신분증 사본(컬러)

자. 코로나19 백신접종 확인서

2. 각 항목별 안내사항

- 가. 결혼이민자가족 계절근로자 신청서: 제공된 [서식1]에 의거 작성 제출
- 나. 외국인 계절근로자 추천자 인적사항: 제공된 [서식2]에 의거 작성 제출
- 다. 서약서: 제공된 [서식3]에 의거 작성 제출
- 라. 증명사진(35mm×45mm) 3매 : 원판을 제출(카톡, 이메일 제출 불가)
- 마. 여권사본: 컬러복사본 제출(카톡, 이메일 제출 불가)
- 바. 여행자보험증서: 기간은 입국일로부터 5개월 가입
- 사. 본국의 가족관계증명서: 원본 1부, 한글 공증 1부(본국에서 발급, 한글로 공증 후 제출) ***신청한 결혼이민자와 초청자인 가족의 인적관계가 꼭 나와야 함**
- 아. 신분증 사본: 컬러복사본 제출(카톡, 이메일 제출 불가)
- 자. 코로나19 관련서류 : 백신접종 확인서(본국에서 발급, 한글로 공증 후 제출)

⇒ 가, 나, 다 항목은 한국에서 결혼이민자 가족이 작성, **라~아 항목은 원본을 외국에서 우편으로 결혼이민자 가정으로 받아서** 농업정책과로 제출 할 것

* 사진찍어서 카톡이나 이메일로 받아서 제출한 식별불가능한 서류는 반려됩니다.

1차 서류심사(법무부) 통과 후 '사증발급인정서'가 발급되었으면, 해당 외국인이 거주하는 국가 주재 한국대사관에 아래 서류를 갖추어 비자신청을 해야합니다.

⇒ 농업정책과에서 사증발급인정서 발급 연락 받으면 아래 2차 서류 준비

3. 2차 서류(대사관 방문 전 홈페이지에서 필요서류 재확인 필수)

- 가. 사증발급신청서(농업정책과에서 휴대폰 메시지로 발송)
- 나. 여권
- 다. 증명사진 1매(35mm×45mm)
 - * 흰색 바탕에 모자를 쓰지 않은 정면 사진, 6개월 이내 촬영
- 라. 수수료(대사관 홈페이지에서 확인)
- 마. 건강진단서(사증발급 신청일로부터 6개월 이내에 발급)
- 바. 결핵진단서(사증발급 신청일로부터 3개월 이내에 발급)
- 사. 범죄경력증명서(사증발급 신청일로부터 3개월 이내에 발급)
 - * 비자를 신청하는 한국대사관 지정병원 발급

4. 첨부

- 가. 결혼이민자가족 계절근로자 신청서[서식1]
- 나. 외국인 계절근로자 추천자 인적사항[서식2]
- 다. 서약서[서식3]

[서식 1]

결혼이민자가족 계절근로자 신청서				
신청자 (결혼이민자 본인)	성 명		생년월일	
	전화번호			
	주 소	(도로명)		
	국적			
배우자	성 명		생년월일	
	전화번호			
계절근로 희망자 (결혼 이민자 가족, 4촌이내 및 그 배우자)				
성명(여권명)	생년월일	성별	신청자와 의 관계	건강상태(구체적으로)
기본요건 (결혼이민자 본인)				
국적취득	결혼이민자 국적 취득여부()			
농업경영체등록자	농업경영체등록 여부()			
혼인기간	총 ()년()일/ 혼인신고일()년 ()월 ()일			
결격사유	가족 중 불법체류자 전력(), 계절근로자 허위추천 전력()			
가족수	자녀 명 / 시부모 명			
※ 첨부서류 : 가족관계증명서(상세), 혼인관계증명서(상세), 기본증명서(상세) - 첨부서류 미비 할 경우 접수 안함				
2023년 외국인 계절근로자 참여 신청과 관련하여 신청서를 허위(거짓)없이 성실히 기재하였으며, 또한 개인정보를 조회하는 것에 동의하며, 신청서를 제출합니다.				
년 월 일 신청자(결혼이민자) : 배우자 : (인 또는 서명) (인 또는 서명) 귀하				

[서식 2]

외국인 계절근로자 신청자 인적사항

1. 입국대상자 인적사항

가. 입국대상자 인적사항(영문 대문자 작성, 알아보기 쉽게 정자로 작성)					
성(영문)	명(영문)	생년월일	성별	국적(영문)	국가신분증번호
나. 여권정보(영문 대문자 작성, 알아보기 쉽게 정자로 작성)					
여권번호	발급국가	발급지(도시)	여권 발급일자	여권 만료일자	
다. 외국 연락처(영문 대문자 작성, 알아보기 쉽게 정자로 작성)					
현 거주지 주소		일반전화	휴대전화	이메일 주소	
라. 비상시 외국 연락처(영문 대문자 작성, 알아보기 쉽게 정자로 작성)					
성명	거주국가	관계	전화번호		
마. 최종학력 및 출신학교(영문 대문자 작성, 알아보기 쉽게 정자로 작성)					
최종학력	학교명	우리나라 방문 횟수	방문목적		
바. 결혼유무 및 자녀 수(영문 대문자 작성, 알아보기 쉽게 정자로 작성)					
결혼유무	기혼 / 미혼	자녀 수	총 명(남 , 여)		

2. 작성시 유의사항

가. 상기 항목은 법무부 '사증발급신청서'에 반드시 입력해야하는 사항으로 공란이 있거나 잘못 기재했을 경우 사증발급이 안됩니다. ***공란있을 시 접수 안함**

나. 입국하려는 초청자 여권사본이나 신분증 사본을 받아서 작성하시되, 확인이 불가능한 것은 결혼이민자 가정에서 책임하에 확인하여 작성해야합니다.

[서식 3]

서 약 서 [부부 공동 서약]		
추천자 (결혼이민자)	성 명	
	주민등록번호 (외국인등록번호)	
	연락처(휴대폰)	
	주 소	
	국 적	
배우자 (남편)	성 명	
	생년월일	
	연락처(휴대폰)	
	초청동의 여부	동의합니다(자필서명:)

위 본인은 연천군에서 추진하는 외국인 계절근로자 프로그램에 성실히 임할 것을 약속하며, 추천한 외국인 가족에 대하여 아래 사항에 대하여 부부간 협의하였고, 문제 발생시 모든 사항을 책임질 것을 서약합니다.

- ▶ 추천자(배우자포함)는 허위서류 제출, 근로조건 위반 등에 따른 법적 책임을 진다.
- ▶ 자가 고용을 할 경우에도 반드시 근로 계약한 임금을 외국인 근로자에게 지급한다.
- ▶ 불법체류 및 본 사업 관련 각종 사고 발생시 추천자(배우자포함)가 모든 책임을 진다.
- ▶ 허위로 외국인 계절근로자를 추천했을 경우 영구 추천 불허에 동의한다.

년 월 일

추천자(결혼이민자) :

(자필서명)

배우자(남편) :

(자필서명)

귀하

2023년 상반기 외국인 계절근로자 참여 농가 모집

법무부에서 운영하는 외국인 계절근로자 프로그램 신청을 통해 농촌 인력난 해소 및 외국인 합법적 고용방안을 위한 사업임

□ 사업개요

- 사업기간 : 2023. 3. ~ 2023. 12.(상/하반기 각 3개월/5개월)
- 사업지역 : 관내 농촌인력 필요 농가
- 주요내용 : 외국인 계절근로자 사업유형
 - MOU 체결 외국 지자체: 베트남 동탑성 근로자 (기 양해각서 체결)
 - 결혼이민자가족 초청: 관내 결혼이민자의 본국 4촌 이내 가족 초청

□ 추진계획

- '22.10.11. ~ '22.10.25. : 외국인 계절근로자 홍보
- '22.10.25. ~ '22.11.04. : 신청서 접수 및 농가 숙소 점검
- '22.11.14. ~ '22.11.18. : 확정 농가 사전 설명회(예정)
- '22.12.05. ~ '22.12.09. : 근로계약서 작성
- '23.03.01. ~ '23.03.31. : 외국인 계절근로자 입국 및 근로 시작

□ 신청자격

- 농업경영체 등록된 농업인
- 근로자 숙식 제공 가능한 자

□ 참여농가 유의사항

- 근로자 숙식 제공
 - 숙박: 근로자의 사생활이 온전히 보장될 수 있을 정도의 주거 환경 제공
 - ※ 금지시설: 비닐하우스 내 임시숙소, 컨테이너 박스, 조립식 판넬 숙소
- 과도한 숙식비 징수 금지(월 통상임금의 20% 초과 금지)
- 2023년 최저임금법 적용 임금 지급(2023년 최저시급: 9,620원)

□ 접수처

- 읍·면 행정복지센터 산업팀 또는 fax
- 문의사항: 농업정책과 농업정책팀 ☎

2023년 상반기 외국인 계절근로자 참여 농가 신청서

179

[붙임2] 숙소점검표

- 점 검 자 : _____
- 점검일시 : 2023. ____ . ____ . ____ : ____
- 숙소주소(도로명): _____ (읍,면) _____
- 점검내역

연번	점검사항	점검 결과	조치 사항
1	부적합 주거시설 여부 (비닐하우스, 컨테이너, 창고 개조)		
2	주거 종류	아파트, 주택	
3	냉·난방 설비		
4	온수 샤워시설		
5	숙소 내부에 잠금장치 있는지 여부		
6	침구류 및 식기류		
7	화재 대비(소화기)		
8	화재 대비(화재감지기)		
9	계절근로 현장과의 거리 적정성 (00 km 이내)		
10	기타 편의 물품 또는 시설(와이파이, 건조기 등)		

- 참고사항
- 2022년 하반기(9월~12월 고용) 외국인 계절근로자 참여 농가입니까?
()

○ 숙소 사진

사진첨부	사진첨부
건물 전경(全景) : 필수	방 : 필수
사진첨부	사진첨부
화장실(샤워시설 나오도록) : 필수	주방 : 필수
사진첨부	사진첨부
소화기 : 필수	화재감지기 : 필수

3. 관련 기사

경북도의회 전국 최초 '외국인 계절근로자 지원 조례' 발의

전종훈 기자 apple@imaeil.com

매일신문 입력 2023-10-23 15:59:51 수정 2023-10-23 15:59:46

경북도 차원 지원계획 수립...외국인 계절근로자 관리 지원 인력 배치 등 담아
올해 경북은 18개 시·군 5천314명의 외국인 계절근로자 배치...전국 2번째



윤승오 경북도의원, 매일신문 DB

경북도의회 윤승오 의원(영천)이 제342회 임시회에서 전국 최초로 '경상북도 외국인 계절근로자 지원 조례안'을 발의했다. 이로써 그동안 시·군에서 제각각 추진하던 외국인 계절근로자 인력에 대해 경북도가 종합적이고 체계적인 대응을 할 수 있게 됐다.

조례안 주요 내용으로는 ▷외국인 계절근로자의 고용주 정의 ▷경북도 차원의 지원계획 수립 ▷지원계획수립을 위한 사전 이행사항 ▷외국인 계절근로자 관리 지원 전담 인력 배치 ▷시·군 사업 예산 지원 ▷지원계획에 따른 고용주의 준수사항 및 근로 환경 등에 대한 지도 점검 등을 규정했다.

법무부의 발표에 따르면 외국인 계절근로자는 코로나19로 입국이 제한되었던 2021년도에는 48개 시·군, 1천850명에 불과했으나, 지난해부터 크게 확대돼 98개 시·군에 1만1천342명이 참여했다.

특히 올해는 124개 시·군, 2만6천788명을 배정했고 이 중 경북도는 18개 시·군에 5천314명(19.8%)으로 11개 광역시도 중 2번째로 큰 규모다. 해가 갈수록 외국인 계절근로자를 요구하는 지자체가 늘어나고 경북 역시 상당한 비중을 차지하기 때문에 수급과 운영에 대한 시·군 의견 수렴의 필요성이 대두되고 있다.

윤승오 의원은 "도내 농어촌 인력 부족 실태와 수급의 어려움, 외국인 계절근로자 기숙사 등 생활 환경 지원과 무단이탈, 인권 침해, 교육 등 각 시·군이 겪고 있는 공통적인 어려움에 대해 경북도 차원의 종합적인 대책이 필요하다는 현장의 민원을 수렴해 조례를 발의했다"고 밝혔다.



고양이 손도 아쉬운 농촌...외국인 계절근로자 모시기 안간힘

송고시간 | 2023-03-20 07:50

올해 상반기 전국 2만6천명 공급...강원에 가장 많은 26% 배정
무단이탈 등 문제도 많아...도시농부·공공근로 등 대안 모색

(전국종합=연합뉴스) 본격적인 영농철을 앞두고 전국 지방자치단체마다 외국인 계절근로자 확보에 열을 올리고 있다.

외국인 일손에 의존하지 않고는 농사짓기가 힘들어진 탓인데, 이들의 무단이탈 등 관리 문제는 적잖은 부담이 되고 있다.

이에 따라 일부 지자체를 중심으로 근로환경 개선을 위한 현장 점검 강화나 도시의 잉여인력 활용 방안 모색 사례 등이 늘고 있다.



농가에서 일하는 외국인 계절근로자

[연합뉴스 자료사진]

20일 법무부에 따르면 올해 상반기 국내에 들어올 외국인 계절근로자는 2만6천여명에 이를 전망이다.

지난해 같은 기간보다 2.2배가량 많은 역대 최대 인원이다.

인구 감소와 고령화로 인력난에 시달리는 농촌 들녘에 외국인 근로자가 가뭄 속 단비 같은 존재가 되면서 도입 규모는 해마다 증가하는 추세다.

지역별로는 강원이 6천425명으로 전국에서 가장 많은 인력을 배정받았다. 전국 대비 26%에 이른다.

가장 많은 인원이 배정된 홍천군은 작년(540명)보다 60% 늘어난 900여명이 지원될 예정이다.

전남에는 작년(706명)보다 3배 많은 2천274명이 투입되고, 경기도는 작년(1천263명)과 비슷한 1천261명이 들어온다.

소규모 농가를 위해 하루 단위로 인력을 공급하는 '공공형 계절근로사업'도 늘고 있다.

충북 괴산·보은, 전북 무주, 전남 나주·고흥, 경북 김천·의성·고령·봉화, 충남 당진 등이 다음 달부터 공공형 계절근로를 시작한다.

기존의 계절근로제는 외국인을 3~5개월간 장기 고용하는 형태여서 하루~며칠 정도 일손이 필요한 농가한테는 그림의 떡이나 다름 없다.

반면 공공형은 농협이 외국인 근로자를 도입해 일손이 필요한 농가에 하루 단위로 공급하는 시스템이어서 소규모 농가에 큰 도움이 된다.



외국인 계절근로자 속속 입국

[연합뉴스 자료사진]

계절근로자 입국이 늘면서 풀어야 할 과제도 많다. 우선 무단이탈이다.

입국한 근로자의 잠적 사례가 끊이지 않고 있지만 단속인력 부족과 계절근로제도 자체를 위축시킬 우려 때문에 적극적인 대응이 어렵다.

이에 지자체들은 근로자 이탈을 막기 위한 근로환경 개선에 주력하고 있다.

강원도는 계절근로자가 편하게 지낼 수 있는 조립식 주택을 지원하고, 민간 의료혜택 지원도 확대하기로 했다.

또 언어 소통 도우미를 배치해 사회적응을 돕고, 이들의 체류기간 연장을 정부에 지속해 건의하는 중이다.

홍천군의 경우 산재 보험료까지 지원한다. 또한 세종학당재단과 손잡고 필리핀 산후안시에 학당도 운영할 예정이다. 이곳에서는 예비 계절근로자 교육을 통해 한국 적응을 돕게 된다.

경북 영주시는 지난해 국내서 일한 경험 있는 계절근로자 26명을 올해 다시 데려왔다.

성실 근로자의 재입국을 추천해 농가에 우선 배치한 것인데, 단순 고용관계가 아니라 파트 너십 관계로 발전할 수 있도록 한 것이다.

2015년 전국 첫 계절근로사업을 추진한 충북 괴산군은 전용 숙소 마련에 나섰다.



충북 괴산군 외국인 계절근로자 환영식

[괴산군 제공. 재판매 및 DB 금지]

올해는 성불산 산림문화휴양관을 임시숙소로 사용한 뒤 대제산업단지에 20억원을 들여 이들을 위한 전용 숙소를 건립, 내년부터 제공한다는 방침이다.

괴산군은 40명 정도가 생활할 수 있게 숙소를 건립한 뒤 주변에 여러 가지 편의시설도 갖추 예정이다.

언어와 문화가 다른 외국인 대신 국내 유휴 인력을 활용하려는 노력도 이어지고 있다.

경남 남해군은 '농번기 일손 돕기 공공근로'를 시범 운영한다. 환경정화나 꽃길 조성 등을 하는 공공근로사업을 농번기에 한해 일시 중지하고 농가에 인력을 지원하는 제도다.

남해군은 올해 시범운영 후 만족도가 높을 경우 사업을 확대한다는 계획이다.

충북도는 하루 4시간 농촌에서 일하고 일당 6만원을 받는 '충북형 도시농부'를 운영한다.

20~75세 청년, 은퇴자, 주부 등 유휴인력이 대상인데 이들은 작물 재배 기초교육을 받은 후 다음 달부터 고추 식재, 사과 꽃따기, 감자 캐기 등 영농현장에 투입된다.

충북도 관계자는 "농촌 인력난 해소 차원에서 추진하는 만큼 아파트부녀회, 주부모임, 공직 은퇴자, 귀촌인 등의 적극적인 참여를 기대한다"고 말했다.

(김경태 김동민 김선형 이상학 이우성 전승현 전창해 기자)

jeonch@yna.co.kr

제보는 카카오톡 okjebo

<저작권자(c) 연합뉴스, 무단 전재-재배포 금지> 2023/03/20 07:50 송고

본 기사는 연합뉴스와의 계약없이 전문 또는 일부의 전재를 금합니다

Copyright (C) Yonhapnews. All rights reserved.

베트남 계절노동자 잇단 이탈에 보은군 “전원 출국 조치” 강수

오윤주 입력 2023. 7. 13. 17:05 수정 2023. 7. 13. 17:15



필리핀에서 온 공공형 계절노동자들이 피산 불정의 한 농가에서 일손을 돕고 있다. 오윤주 기자

베트남에서 온 공공형 계절노동자들이 잇따라 이탈하자, 보은군이 남아있는 계절노동자 전원을 출국 조치했다.

충북 보은군은 13일 “베트남 계절노동자 전원을 본국으로 돌려보냈다. 무단이탈에 따라 계약을 유지할 수 없게 됐다”고 밝혔다.

앞서 지난 5월20일 베트남 하장성에서 공공형 계절노동자 49명과 이들을 관리하는 하장성 공무원 1명 등이 입국했다. 이들은 오는 8월까지 3개월 동안 속리산 알프스 휴양림에서 숙식하며 농가 수요에 따라 일할 계획이었다.

이들은 농가와 고용 계약을 하는 기존 계절노동자와 달리, 남보은농협과 근로계약을 하고 농가 필요에 따라 일용 형태로 일해 ‘공공형 계절노동자’로 불렸다. 날마다 일하지 않지만 농협이 최저 시급 수준의 급여(월 200만원)를 보장하고, 농가는 기존 임금보다 30~50% 싼 일당 8만7000원(도시락 포함)만 농협에 내면 수시로 부를 수 있어 소규모 농가 일손을 더는 데 기여했다.

하지만 지난달 10일 6명, 지난 3일 3명, 4일 4명, 10일 2명 등 15명이 잇따라 이탈했다. 지난 4일 이탈했던 노동자 1명이 돌아왔지만, 나머지 14명은 복귀하지 않았다.

이에 베트남 하장성에서 공무원 3명이 입국해 보은군과 이들의 관리 등을 논의하다 전원 귀국 조치 결정을 했다. 이에 따라 베트남에서 온 노동자 35명 모두 계약 기간을 채우지 못하고 출국했다. 김홍정 보은군 농정과장은 “애초 입국 노동자 20% 이상 이탈하면 계약을 유지할 수 없다는 협의를 하고 노동자들이 들어왔다. 오는 8월 말 필리핀에서 계절노동자 50명이 입국하는데 이때도 같은 규정을 적용할 계획”이라고 말했다.

오윤주 기자 sting@hani.co.kr

© 한겨레신문사, 무단전재 및 재배포 금지

경향신문

[사설] '현대판 강제노역' 계절 이주노동자 관리, 이대론 안 된다

입력 2023.05.19. 오후 8:23

파종·수확기 등 농번기에 국내에 들어오는 '외국인 계절노동자'들이 임금을 볼모로 잡힌 채 열악한 노동에 시달리고 있는 것으로 나타났다. 국가인권위원회와 외국인이주·노동운동협의회, 아시아이주포럼은 19일 개최한 '계절 이주노동자 해외조사 결과 발표 및 제도개선 방안 모색 토론회'에서 한국에서 계절노동자로 일한 경험이 있는 4개국 노동자들에 대한 심층인터뷰를 토대로 실태를 공개했다. K콘텐츠로 세계의 상찬을 받는 한국의 '추악한 민낯'에 얼굴이 화끈거려진다. 노동자들의 사업장 이탈을 막는다는 이유로 지방자치단체가 '현대판 강제노역'에 앞장서고 있는 것도 충격적이다.

대표적인 악습은 임금의 절반 이상을 노동자에게 직접 지급하는 대신 해당국 자치단체가 관리하는 계좌에 강제적립하는 것이다. 중도이탈을 하면 받을 수 없는 '귀국보증금'을 두기도 한다. 전북 고창 수박농장에서 일한 네팔인 노동자는 매일 12시간씩 주 6일 일했는데 월급은 200만원에 불과했다. 한 필리핀인은 "귀국 전 통장을 받아보니 처음 보는 누군가가 20만원만 남기고 인출 또는 이체했다"고 했다.

2015년 도입된 계절노동자 제도는 국내 지자체들이 해외 각국 지자체와 협약을 맺어 시행하고 있는데, 올해 상반기에만 전국 124개 지자체에 계절노동자 2만 6788명을 배정했다. 지난해보다 2.2배에 달하는 규모다. 하지만 현장에서는 일손이 부족하다. 계절노동자를 받는다고 해도 중도 이탈률이 높다.

이탈률을 낮춰야 법무부로부터 다음해 쿼터를 배정받기 때문에 각 지자체들은 노동조건 개선은 뒷전인 채 인권침해도 불사한다. 이탈률을 낮추려면 이런 현실을 개선하는 것이 정공법이다. 미국은 고용주가 일시 농업노동자 프로그램으로 입국한 노동자에게 교통비, 숙식비 등을 제공하고 최저임금을 약속하도록 한다. 뉴질랜드는 지역 정보부터 업무, 송금 방법, 건강 정보까지 제공해야 한다. 캐나다는 '노동시장영향평가서'를 발급받은 사업주만 이주노동자를 고용할 수 있다.

계절노동자 제도가 지속가능하려면 이탈보증금이나 강제적립 같은 강압책 대신

적정 노동과 임금 보장 등 안전한 노동조건을 만들어야 한다. 인구감소 추세가 가팔라지면서 앞으로 더 많은 이주노동자들과 공존해야 할 현실을 감안하면 이주노동자 정책에 근본적인 발상의 전환이 필요하다.

Copyright © 경향신문. All rights reserved. 무단 전재 및 재배포 금지.

이 기사 주소 <https://n.news.naver.com/article/032/0003224624>

외국인 계절근로자 이탈 0%... 홍천군의 비결은

[인터뷰] 신영재 강원 홍천군수 "브로커 개입 차단하고 농가와 계절근로자 소통 지원"

23.03.29 14:23 | 최종 업데이트 23.03.29 14:26 | 송하성(danews1)

한 방송사가 2021년 한국에 온 외국인 계절근로자 중 근무지를 이탈해 미등록 체류자가 된 비율이 '56%'라고 보도했다. 외국인 계절근로자는 농어가에서 농번기에 필요한 일손을 충당하는 중요한 인적 자원이 됐다.

하지만 여러 가지 제도의 부작용으로 지난해 전라북도에 입국한 1006명의 계절근로자 가운데 321명이 이탈했고 강원도에서도 2951명의 입국자 가운데 410명이 무단이탈했다. 계절근로자 이탈이 많은 몇몇 도시들은 법무부로부터 패널티를 받아 올해 계절근로사업이 중단되기도 했다.

그런데 강원도 홍천군은 달랐다. 지난해 계절근로 사업을 위해 545명이 입국했는데 단 1명의 무단이탈도 없이 모두 무사히 고국으로 돌아갔다. 계절근로사업으로 전국의 농업도시들이 몸살을 앓는 와중에도 다양한 정책으로 농가와 외국인 근로자 모두를 만족시키고 있다는 평가를 받는 신영재 홍천군수를 지난 27일 군청에서 만났다.



▲ 신영재 홍천군수

© 홍천군

- 일손 부족에 시달리는 농촌의 현실이 어떤가요?

"급속한 노령화와 인구감소로 인해 만성적인 인력난에 시달리고 있는 농촌에서는 농작물 가격에 비해 인건비의 상승폭이 커지면서 농가들의 어려움이 가중되고 있습니다. 안정적인 인력의 수급과 합리적 인건비로 농촌의 일손문제를 해결할 수 있는 계절근로자는 현재 농촌에서 반드시 필요한 인력입니다."

- 지자체에서 외국인 계절근로자를 데려오는 데에는 3가지 방법(외국인근로자 수급방식)이 있지요. 홍천군은 어떤 방식을 사용하고 있나요?

"홍천군은 외국인 계절근로자를 유치하기 위해 ▲외국 기초지자체와 업무협약(MOU) 체결 방식 ▲결혼이민자의 본국 가족 초청 방식 등 2가지를 혼용해 사용하고 있습니다. 2022년도에는 MOU를 통해 501명, 지역 결혼이민자 가족초청을 통해 44명을 모셔와 총 545명의 계절근로자를 운영하였습니다."

- 해외 지자체와의 MOU를 통한 계절근로자 수급방식의 경우 중간에 브로커가 개입하는 등 부작용이 적지 않습니다. 홍천군은 어떤가요?

"홍천군은 2009년부터 필리핀의 산후안시와 우호교류 협력을 진행하고 있습니다. 그러다 2017년부터 이 산후안시에서 계절근로자를 도입하기 시작했습니다. 상호간의 충분한 협의와 원활한 의사소통을 통해 홍천군은 필요한 인력을 제공 받고, 산후안시는 풍부한 노동력을 수출해 지역 경제발전에 도움을 얻고 있습니다. 홍천군은 처음부터 제3자인 브로커가 개입할 여지를 주지 않고 계절근로사업 운영에 많은 지자체에서 홍천군을 벤치마킹하고 있습니다."

계절근로자 제도의 난제 '브로커 개입'

'브로커 개입'은 계절근로자 제도의 가장 큰 장애물이다. 계절근로제도를 운영하는 공무원 입장에서 상담과 접수에 많은 시간과 노력이 소모되는 결혼이민자 모국 가족 초청 방식보다 해외 지자체 MOU방식을 선호할 수 밖에 없다.

하지만 해외와 국내 지자체 사이에서 MOU를 성사시킨 브로커는 계절근로자 도입의 전권을 가지고 입국 단계에서 수백만 원의 보증금과 수수료를 받거나 입국 후에는 일부 임금을 착취하는 등 다양한 문제를 일으키고 있다. 계절근로자로 입국하면 최대 5개월 일하는 것이 전부인데 이미 수 백 만원의 비용을 지출한 계절근로자는 무단이탈의 유혹에 빠질 수 밖에 없다.

- 그래도 홍천군이 지난해 도입한 545명의 계절근로자 중 단 한 명의 이탈자도 없이 사업을 마무리한 것은 놀랍습니다. 비결이 뭔가요?

"먼저 산후안시에서 철저한 면접을 거쳐 우수한 계절근로자를 선발합니다. 이후 홍천군에 온 뒤에는 농가주와 외국인 계절근로자 사이에 의사소통으로 인한 불편과 오해를 없애기 위해

필리핀 결혼이민자를 언어소통 도우미로 배치합니다. 홍천군은 농가와 근로자의 오해가 발생하면 일주일에 몇 번이라도 현장을 방문해 민원을 해결하고 있습니다. 철저한 선발과 브로커 개입 차단, 농가와 계절근로자의 원활한 의사소통이 비법이라고 할 수 있습니다."



▲ 권상경 농촌인력지원팀장(왼쪽)과 유진수 농정과장(가운데)과 함께 올해 계절근로사업에 대해 이야기하는 신영재 홍천군수(오른쪽)

© 송하성

- 계절근로자가 홍천군에 체류하는 동안 특별한 행정지원을 하는 것이 있나요?

"올해 계절근로자들에게 더 나은 서비스를 제공하기 위해 산후안시에 '홍천-산후안 세종학당'을 개원했습니다. 계절근로자를 위한 특별반을 통해 이분들이 한국의 기본예절과 한국어를 배울 기회를 제공하고 홍천에서 쉽게 적응하도록 지원할 예정입니다.

또한 대한민국시도지사협의회에서 추진하는 K2H프로그램을 통해 산후안시 공무원을 초청해 필리핀 계절근로자의 관리를 함께하기로 결정했습니다. 외국인 계절근로자의 입장에서는 자국의 공무원과 함께 하면 든든한 지원군을 얻게 되는 것이고, 홍천군의 입장에서도 계절근로자 관리가 한층 효율화 될 것으로 기대합니다.

계절근로자를 위한 긴급의료지원도 중요합니다. 2019년에 계절근로자가 입국 3일 만에 온열질환 증세로 쓰러져 헬기로 긴급 후송해 목숨을 구한 사례가 있습니다. 2022년에는 다른 계절근로자가 입국 2주 만에 간농양으로 긴급치료를 받고 목숨을 구한 사례가 있습니다. 이 상황에서 가장 큰 문제는 병원비입니다. 홍천군은 필리핀 지자체에서 선별해 파견한 계절근로자의 위급한 상황에 대비해 전국에서 최초로 계절근로자를 위한 긴급의료비를 예산에 편성하고 있습니다."



▲ 지난 3월 6일 필리핀 산후안시를 방문해 원활한 계절근로사업에 대해 협의한 홍천군방문단

© 송하성

- 이번에 계절근로와 관련해 필리핀 3개 도시를 방문하셨는데 어떤 성과가 있었나요?

"홍천군방문단은 3월 6일부터 10일까지 필리핀 바타가스주의 산후안시 외에도 로사리오와 산호세시를 방문했습니다. 기존에는 산후안시에서만 계절근로자를 도입했는데 2개 도시를 추가해 도입처를 다변화하기로 했습니다.

세 개의 도시는 홍천군에 깊은 관심과 애정을 드러냈고 공통적으로 더 많은 수의 계절근로자를 보낼 수 있도록 해 달라고 요청했습니다. 홍천군은 앞서 말씀드린 세종학당 설치 등 이들 도시와 국제교류와 협력을 다져나가는 동시에 안정적인 수급을 통해 계절근로 프로그램이 모범적으로 정착되도록 최선을 다하고 있습니다."

- 계절근로자 도입에 지역 항공사 '플라이강원'과 협력하고 있다는 이야기는 무엇인가요?

"올해 홍천지역에는 산후안시로부터 550여 명, 산호세시로부터 197명, 로사리오시로부터 65명 등 800명이 넘는 외국인 계절근로자가 입국할 예정입니다. 추가인원까지 더하면 900명이 넘는 전망입니다.

하지만 인천국제공항을 이용하면 입국 후 홍천까지 2시간 이상 장거리를 이동하는 불편이 있습니다. 이에 따라 홍천군은 플라이강원과 간담회를 갖고 오는 4월 입국하게 될 계절근로자들이 지역항공사인 플라이강원을 이용해 지역공항인 양양공항으로 입국할 수 있도록 논의했습니다. 플라이강원을 이용할 경우 계절근로자의 항공료 절감은 물론 강원 지역경제 선순환에도 도움이 될 것으로 전망됩니다."

- 현행 계절근로제에 개선할 점이 있다면 말씀해 주세요.

"한국에 오는 계절근로자는 최대 5개월간 일할 수 있습니다. 하지만 농가에서 농작물을 파종

하고 수확하는 데 5개월 내에 다 끝나는 일은 드뭅니다. 계절근로자들이 와서 하던 일을 다 마무리하지 못하고 돌아간다는 뜻입니다. 체류 기간을 수개월 더 늘린다면 농가에도 큰 도움이 되고 계절근로자도 조금 더 많은 수입을 얻을 수 있습니다."

- 홍천군에서 계절근로사업에 참여하는 계절근로자와 농가에 한 말씀해 주신다면?

"홍천군은 필리핀에서 홍천으로 일하러 오는 계절근로자들이 열심히 일하는 환경을 조성하는 것은 물론이고 5개월 동안 홍천에서 안전하고 건강하게 일하고 돌아갈 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

또한 농가와 계절근로자 간의 원만한 의사소통을 지원할 것입니다. 농가주 여러분도 홍천에 일하러 오는 필리핀 계절근로자들에게 따뜻한 언어를 사용하며 가족같이 대해주시기 당부드립니다. 홍천군 발전을 위해 노력해 주시는 모든 분들에게 감사드립니다."



▲ 인터뷰하는 신영재 홍천군수(오른쪽)

© 홍천군청

덧붙이는 글 | 이 기사는 외국인주인을 위한 정보매체 파파야스토리에도 게재됩니다.

외국인 계절근로자 이탈 종합 대책 절실

농촌 일손 부족 '단비' 불법 체류 '골칫거리'
충북 9개국 1천752명 입국...보은서 무더기 이탈
입국 제한 풀리며 지난해 160명 입국·31명 종적 감취
나라살림연구소 "담당 공무원 부족"
"정부, 사무 지원·지자체, 정책 보완"

안혜주 기자 asj1322@hanmail.net

기사입력 2023.08.15 15:58:28 최종수정 2023.08.15 15:58:28



[충북일보] 농촌 일손 부족에 단비 같은 외국인 계절근로자 중 상당수가 근로 기한을 채우지 않고 이탈하고 있다.

이는 불법체류자를 증가시키는 원인이 되고 있어 종합적인 대책 마련이 필요한 것으로 나타났다.

13일 충북도에 따르면 지난 7월 31일 기준 외국인 계절근로자 1천831명이 입국했다.

계절근로자는 지자체 간 업무협약(MOU)으로 878명, 결혼이민자 친인척 초청 방식으로 953명이 각각 입국했다.

국적별로는 △베트남 881명 △캄보디아 465명 △라오스 210명 △필리핀 238명 △네팔 29명 △우즈베키스탄 3명 △중국·인도네시아 각 2명 △태국 1명이었다.

시·군별로는 △음성 435명 △괴산 258명 △진천 234명 △단양 214명 △옥천 184명 △영동 146명 △충

주 130명 △보은 148명 △제천 54명 △청주 24명 △증평 4명이었다.

이들 지역 가운데 보은군은 4차례에 걸쳐 계절근로자 14명이 무단이탈, 종적을 감추기도 했다.

해당 계절근로자들은 베트남 하장성에서 입국한 뒤 알프스휴양림(속리산)에 합숙하며 농가에 투입됐다.

베트남에서 공무원 1명이 관리자로 동행했지만, 무더기 이탈을 막지는 못했고 군은 결국 계절근로자 35명과 동행 공무원(1명)을 지난달 11일 조기 출국시켰다.

계절근로자들의 이탈은 보은만의 문제가 아니다.

나라살림연구소가 전날 발표한 보고서 '전국 지자체 계절근로자 이탈 규모 분석'을 보면 국내 계절근로자 규모가 확대되며 이탈자 수도 급격히 늘었다.

외국인 계절근로자 정책에 참여하는 지자체의 수는 2017년에 24개 시·군에서 2022년에 114개 시·군으로 늘었다.

최근 7년간(2017~2022년) 계절근로자 이탈자 수는 1천642명이었다. 연도별 이탈자(이탈률)는 △2017년 18명(1.7%) △2018년 100명(3.5%) △2019년 57명(1.6%) △2020년 0명(0%) △2021년 316명(17.1%) △2022년 1천151명(9.6%)였다.

코로나19로 입국이 제한되며 국내 체류외국인으로 계절근로자가 운영됐던 2020년에는 이탈자가 1명도 없었지만 입국이 재개되며 이탈자 수가 크게 증가했고 계절근로자가 1만2천27명이었던 지난해에는 이탈자가 역대 최대 규모로 많았다.

충북에서는 △2017년 295명 △2018년 450명 △2019년 703명 △2020년 12명 △2021년 180명 △1천60명의 계절근로자가 입국했다.

이탈자는 △2017년 3명 △2018년 8명 △2019년 5명이었고 △2020~2021년에는 없었다.

하지만 계절근로자 입국 제한이 풀리며 1천60명이 투입된 2022년에는 31명의 이탈자가 발생했다.

최근 6년간 지자체별 계절근로자 이탈자 규모를 비교한 결과 강원지역은 계절근로자 정책 도입 초기부터 계절근로자 운영 규모가 다른 지역보다 크고 이탈 규모 또한 많았다.

지난해에는 강원에서는 618명(이탈률 19.7%), 전북에서는 314명(29.8%)이 이탈했다.

지난해 강원 인제군에서는 336명 중 300명(89.3%), 전북 고창군에서는 306명 중 207명이 각각 이탈했

다.

정다면 나라살림연구소 책임연구원은 계절근로자 정책효과는 지자체가 처한 여건과 투입하는 역량, 단체장의 관심정도에 따라 다르게 나타난다고 분석했다.

정 연구원은 "우리나라 외국인 계절근로자 정책은 다른 국가에 비해 많은 권한과 책임을 지자체에 위임하고 있지만 실제 정책을 운영하는 지자체 담당 공무원은 1명 내지 2명에 불과하고 담당자 1명이 여러 사무를 맡는 사례도 있다"고 설명했다.

이어 "국가 차원에서는 지자체 지원·역량으로 원활한 추진이 어려운 경우 사무를 지원하고 국가 차원의 외국인(이민) 정책을 통해 늘어나는 외국인 계절근로자의 이탈 예방·인력관리를 해야 한다"며 "지자체 차원에서는 실태점검부터 이탈자 규모가 크다면 원인이 무엇인지 분석하고 모범지역 사례와 경험을 공유해 계절근로자 정책을 보완해야 한다"고 조언했다. / 안혜주기자 asj1322@hanmail.net

'외국인 노동자 일당 상한선 11만원'...농촌에 걸린 현수막, 이유는?

박영래 기자 입력 2023. 4. 13. 10:06 수정 2023. 4. 13. 10:50

나주시의회, 20개 읍면동에 설치
"외국인 계절 근로자 인건비 적정 기준 마련"



나주시의회와 의원연구단체인 '농촌 외국인 근로자 도입을 위한 연구회'가 나주시내 곳곳에 '외국인 농업인력 적정 임금 11만원' 현수막을 내걸었다. © News1

(나주=뉴스1) 박영래 기자 = '올해 외국인 농업인력 하루 적정임금은 11만원 이하로 지급하십시오'

나주시의회와 의원연구단체인 '농촌 외국인 근로자 도입을 위한 연구회' 명의로 외국인 노동자들의 임금상한선을 제한하는 현수막이 나주시내 곳곳에 내걸려 그 배경이 주목된다.

지난 10일 이후 나주시 20개 읍면동 전역에 내걸린 현수막은 '외국인 임금상한선 11만원'에 농민들도 동참해 달라는 내용도 담고 있다.

나주시의회는 "최근 개최한 외국인 계절근로자 인건비 적정 기준 방안 마련을 위한 의정토론회에서 나온 의견을 모아 내린 결론이 바로 '외국인 적정임금은 11만원'이었다"며 "이를 농촌현장에서도 지켜달라는 의미에서 현수막을 내걸었다"고 설명했다.

코로나19 이후 외국인 근로자들이 들어오지 못하면서 인건비가 지나치게 높게 형성돼 농가의 부담이 커진 데 따른 조치라는 게 의회의 설명이다.

특히 꽃따기, 수분작업, 열매숙기, 봉지씌우기 등 나주배 농사가 본격 시작되는 상황에서 농가들의 인건비 부담을 조금이라도 더는 데 일조하겠다는 의도다.

지난 2019년까지만 해도 하루 8만~9만원이던 외국인 노동자들의 인건비는 지난해의 경우 13만~15만원까지 오른 상황이다.

이에 따라 나주시농어업회의소도 농민들에게 '올해는 배 숙음이나 기타 농사일은 11만원 이하에 하기로 합의했다'는 문자메시지를 발송했다.

하지만 이같은 지침이 농촌현장에서 지켜질지는 미지수다.

코로나19 상황이 완화되면서 올해는 외국인 계절근로자들이 들어오는 등 어느 정도 인력난이 해소될 것으로 보이지만 배 수분작업이나 열매숙기 등이 동시다발적으로 진행되기 때문에 올해도 인건비 상승은 불가피해 보인다.

특히 농가에서는 배농사의 원활한 작업을 위해 인력을 충분히 확보해야 하는 상황이라 농가에서는 한푼이라도 더 높은 임금을 조건으로 인력 공급업체에 외국인 노동자들을 입도선매하는 현상은 매년 반복되기 때문이다.

나주에서 배농사를 짓는 차모씨는 "배농사에는 철이라는 게 있다. 그 철을 놓치면 한 해 농사를 망치게 된다. 그렇다보니 경쟁적으로 인력 확보에 나서야 하고 그러기 위해서는 인건비를 1만원이라도 더 줘야 한다"고 전했다.

일각에서는 별다른 법적 근거도 없이 고용주들이 담합해 인위적으로 임금을 낮춘 것으로 비칠 수 있다는 우려도 표명하고 있다.

yr2003@news1.kr

Copyright © 뉴스1. All rights reserved. 무단 전재 및 재배포, AI학습 이용 금지.



월급 절반 '꿀꺽'...하다하다 외국인 계절근로자 등친 전 공무원

2023-05-01 18:47 경남CBS 최호영 기자 |

월급 156만 원 중 74만 원 떼먹은 전직 계약직 공무원 검찰 송치



마늘 수확 일손 돕기. 경남도청 제공

일손이 부족한 농촌을 도우려고 입국한 외국인 계절 근로자의 급여를 절반 가까이 가로챈 전직 계약직 공무원이 검찰에 송치됐다.

창원출입국외국인사무소는 필리핀 국적의 외국인 계절 근로자 138명의 급여 절반 정도를 떼먹은 혐의로 A(59)씨를 적발하고 검찰에 불구속 송치했다고 1일 밝혔다.

A씨는 지난해 4월부터 9월까지 거창군청 계약직 공무원으로 일하면서 외국인 근로자 월급 156만 원 중 82만 원만 지급하고 74만 원을 가로챈 혐의다.

A씨는 표준근로계약서 두 장을 만들어 외국인 근로자를 속였다. 먼저 82만 원의 월 급여가 적힌 계약서에 서명하도록 했다. 그리고 월 급여가 적히지 않은 계약서에도 서명받은 뒤 156만 원을 임의로 기재했다.

A씨는 계절 근로자의 통장을 직접 관리하면서 돈을 가로챘다. A씨와 범행을 공모한 B(56)씨는 지명수배됐다.

창원 출입국외국인사무소는 계절 근로자 138명 중 무단으로 이탈한 15명 가운데 8명을 붙잡아 강제 퇴거 조치했다.

이 기사 주소: <https://www.nocutnews.co.kr/5936575>

저작권자 © CBS 노컷뉴스 (www.nocutnews.co.kr) 무단전재 및 재배포 금지

2023 국정감사

일손 없어 불러온 외국인... '농민 웃고 농협 울상'인 까닭

입력 2023-10-10 19:00



외국인 노동자 10명이 6월 13일 경기 포천의 한 비닐하우스에서 시금치를 박스에 옮겨 담고 있다. 이종구 기자

농촌 일손 부족 문제 해결을 위해 정부가 도입한 '외국인 계절근로자 사업' 진행에 빨간불이 켜졌다. 고용 부담을 떠안은 지역 농협이 누적 적자로 사업 참여 재고에 나서면서 일손 부족 사태가 재발하는 것 아니냐는 우려가 커지고 있다.

10일 국회 농림축산식품해양수산위원회 소속 안호영 더불어민주당 의원실을 통해 입수한 '외국인 계절근로자 사업(공공형 계절근로제) 시행 이후 지역농협 적자 발생 현황' 보고서를 보면, 해당 사업에 참여한 지역 농협 18곳 중 11곳이 적자 상태(올해 8월 기준)에 빠진 것으로 나타났다. 적자 폭은 경북 김천농협 1억7,900만 원, 서의성농협 1억1,100만 원 등으로 추수 등 농번기가 있는 10월 이후엔 적자 규모가 늘어날 가능성이 크다.

□ '23년 공공형 계절근로 사업 손익 현황('23.8월말)

(단위: 백만원)

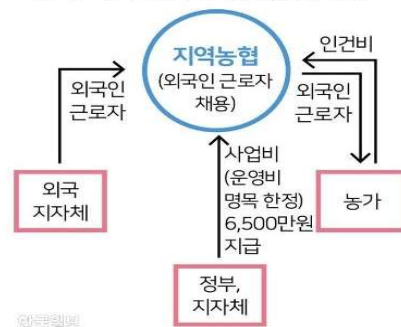
시도	시군	농협	손익현황		
			농가 이용료(A)	지급 인건비(B)	손익(A-B)
경기	안성	고삼농협	188	184	4
강원	정선	여량농협	361	342	19
충북	괴산	괴산농협	276	301	△25
	보은	남보은농협	84	156	△72
충남	당진	대호지농협	188	185	3
	논산	연무농협	263	319	△56
	부여	세도농협	318	367	△49
전북	무주	무주농협	431	450	△19
	임실	오수관촌농협	250	248	2
	진안	진안군농협조공 법인	328	363	△35
	장수	장수농협	183	248	△65
전남	나주	나주배원예농협	308	359	△51
	고흥	풍양농협	138	166	△28
경북	고령	다산농협	418	417	1
	김천	김천시지부	699	878	△179
	봉화	봉화농협	26	25	1
	의성	서의성농협	297	408	△111
경남	함양	함양군농협조공 법인	122	182	△60

안호영 더불어민주당 의원실 제공. 사업에 참여한 지역농협 18곳 중 11곳이 적자(붉은색 표시)를 본 상태다.

공공형 계절근로제는 지방자치단체와 외국 현지 지자체 간 업무협약으로 확보한 외국인 근로자에 대해 지역 농협이 고용 계약을 한 뒤 농가에 공급하는 방식이다. 정부와 지자체는 사업에 참가하는 지역 농협에 운영비 명목으로 6,500만 원을 지급한다.

외국인 계절근로자 사업(공공형 계절근로)

●자료 안호영 더불어민주당 의원실, 농림축산식품부



한국농협

그래픽=송정근 기자

일손 부족과 불법 체류자 문제를 한꺼번에 해소할 수 있어 농가·정부는 반기지만 정착 사업 주체인 농협은 울상이다. 농협이 외국인 근로자를 직원 형태로 채용한 만큼 4대 보험 등 고용자 부담금을 떠안아야 하기 때문이다. 한 지역 농협 관계자는 “건강보험과 산재보험, 국민연금 등 각종 사회보장제도로 나가는 돈이 커 내년 사업 참여를 고민하고 있다”고 말했다.

주휴수당도 부담이다. 외국인 근로자가 한 달(평일 21일 기준) 일했을 경우, 해당 농가가 인건비 명목으로 농협에 송금하는 금액은 168만 원(일당 8만 원)이다. 그러나 농협은 약 30만 원의 주휴수당 등을 포함해 201만 원을 외국인 노동자에게 줘야 한다. 다른 지역 농협 관계자는 “올여름에는 장마가 길어 근로자가 일한 날이 별로 없는데도 월급을 모두 지급했다”며 “계절 근로제에 참여할수록 손해가 나는 상황”이라고 토로했다.

정부는 해당 사업을 내년에 대폭 확대하겠다는 방침이지만, 현실적으로 쉽지 않은 상황이다. 안 의원은 “열심히 참여할수록 지역 농협이 손해를 입는 구조에선 사업 확대가 불가하다”며 “정부·지자체가 지역 농협의 추가 부담을 보전하는 쪽으로 인건비 지급 방식을 개선해야 한다”고 말했다.

세종= 조소진 기자 sojin@hankookilbo.com

“참고 일해, 묶인 돈 받으려면”...외국인 ‘강제노동’ 시키는 코리아?

조해람 기자 입력 2023. 5. 19. 16:13 수정 2023. 5. 19. 16:16

5개월 ‘계절 이주노동자’ 해외 실태조사
장시간·저임금 노동, 열악한 기숙사에도
‘월급 볼모’ ‘연좌제’...“꼭 참고 일해라”
노동환경 개선 않고 ‘이탈 방지’만 초점



지난해 6월28일 경기도 포천시에 위치한 한 비닐하우스 농장에서 이주노동자들이 일을 하고 있다. 포천 | 성동훈 기자

단기간 농·어업 분야 일손을 구하는 ‘계절노동자’ 제도로 입국한 이주노동자들이 임금을 볼모로 잡힌 채 열악한 노동조건을 감내하는 등 인권침해를 당하고 있다는 조사 결과가 나왔다. 지방자치단체들이 계절 이주노동자의 이탈을 부르는 노동조건을 개선하기는커녕, 돈을 족쇄로 ‘강제노동’에 가까운 부당대우를 강요한다는 것이다.

국가인권위원회와 외국인이주·노동운동협의회, 아시아이주자포럼은 19일 오후 서울 중구 인권위에서 ‘계절 이주노동자 해외 조사 결과 발표 및 제도개선 방안 모색 토론회’를 열고 이같이

밝혔다. 이번 토론회에서는 한국에서 계절노동자로 일한 경험이 있는 4개국 노동자를 국내외 활동가·연구자들이 현지에서 만나 심층인터뷰한 내용이 공유됐다.

2015년 도입된 계절노동자 제도는 국내 지자체들이 해외 각국 지자체들과 협약을 맺어 파종·수확기 등 단기적으로 일손이 필요한 기간에 노동자를 제공받는 제도다. 입국한 노동자들은 3개월 또는 5개월 동안 일한다. 올해 상반기엔 전국 지자체 124곳에 역대 최대 규모인 2만6788명이 배정됐다.

계절 이주노동자들은 고국에서 들은 계약조건에 비해 훨씬 열악한 노동환경과 저임금·장시간 노동을 마주한다. 하지만 이탈률을 낮춰야 법무부로부터 다음 해 쿼터를 배정받을 수 있는 각 지자체들은 노동조건 개선보다는 강압적인 이탈 방지 조치에 초점을 둔다.

대표적인 악습이 임금의 상당 부분(약 60% 수준)을 노동자에게 직접 지급하는 대신 고국 지자체가 관리하는 계좌에 '강제적립'하는 것이다. 이는 "임금은 통화로 직접 노동자에게 전액 지급해야 한다"는 근로기준법 제43조 1항 위반이다. 중도이탈을 하면 받을 수 없는 '귀국보증금'을 두기도 한다.



19일 서울 중구 인권위원회에서 열린 '계절 이주노동자 해외 조사 결과 발표 및 제도개선 방안 모색 토론회'에서 아시아이주자포럼 소속 활동가 클라리스 안나가 발표하고 있다. 성동훈 기자

임금을 볼모 삼으면서까지 이탈을 막는 건 계절 이주노동자들의 노동조건이 심각하게 열악하기 때문이다. 한 지자체가 필리핀 지자체와 맺은 양해각서에서는 노동자의 임금은 최저시급인 반면, 휴일은 '월 2일'로 정해져 있었다. 지난해 11월부터 올해 4월까지 일한 몽골 출신 노동자들은 연구진에 "숙소 비용이 없다고 안내받았는데, 한국에 입국한 뒤에 숙소 비용을 내라는 근로계약서를 다시 썼다"며 "난방도 욕실도, 화장실도 없는 숙소에서 살았다"고 했다.

전북 고창의 수박농장에서 일한 네팔 출신 아디카리씨는 “주 6일 12시간씩 일했는데 월급은 200만원이었다”며 “14개 비닐하우스를 혼자 관리했는데 머리에서 흐른 땀이 장화 안을 적실 정도였고, 너무 더워 얼음 봉지를 등에 넣고 일하기도 했다”고 했다.



지난해 6월28일 이주노동자들이 지내는 경기 포천시의 한 비닐하우스 기숙사 옆에 간이 화장실이 설치돼 있다. 포천 | 성동훈 기자

고국 지자체가 관리하는 통장에 강제적립된 임금이 얼마인지, 어떻게 관리되는지를 확인하기도 어렵다. 한 필리핀인은 “매달 급여가 얼마인지 확인할 수 없었고, 귀국 전 통장을 받아 보니 처음 보는 누군가가 20만원만 남기고 인출 또는 이체했다”며 “인출한 돈을 내 계좌로 입금했는지, 누가 얼마를 가져갔는지도 모른다”고 했다.

지자체 간 국제협력 역량과 관리감독이 부재한 사이 브로커가 개입하는 등 과도한 중간착취가 이뤄지기도 했다. 아디카리씨는 “출국 전 네팔 지자체가 소개한 컨설턴트는 송출비용으로 900만원을 요구했고, 한국행 항공권과 건강검진 비용까지 사비로 냈다”며 “이 비용을 대느라 빚을 져서 이자까지 생겼는데, 5개월 동안 일한 월급은 적어서 적자를 봤다”고 했다. 결혼이민자가 자신의 친인척을 소개로 데려올 수 있는 ‘가족 초청 계절노동자’ 제도 또한 이탈자가 발생하면 추가 초청이 불가능한 탓에 계절노동자들이 부당한 대우를 감내하게 된다고 전문가들은 지적했다.



19일 서울 중구 인권위원회에서 '계절 이주노동자 해외 조사 결과 발표 및 제도개선 방안 모색 토론회'가 열리고 있다. 성동훈 기자

해외 주요국들은 한국보다 훨씬 엄격하게 단기 이주노동자들의 노동조건을 관리하고 있다. 미국은 고용주가 H-2A(일시 농업노동자 프로그램) 노동자에게 주거, 교통비, 숙식비, 비자 발급 비용 등을 제공하고 최저임금을 약속하도록 한다. 뉴질랜드에서는 고용주가 계절노동자에게 지역 정보부터 업무, 근무시간, 송금 방법, 건강 관련 정보까지 제공해야 한다.

고기복 모두를위한이주인권문화센터 대표는 "계절노동자들은 재고용이 되려면 사장에게 잘 보여야 하기 때문에 자기 권리를 제대로 주장하기 어렵다" "이탈보증금과 강제적립이라는 방식으로 노동자의 양심과 자유의사에 반하는 노동을 강제하기에 앞서 적정 노동과 임금이 보장 됐는지, 임금 지급이 근로기준법을 위반하지 않는지, 송출비용과 노동환경이 적절한지 등을 우선 따져야 한다"고 했다. 연구진은 국내 실태조사 등을 거쳐 하반기 최종 보고서를 완성할 예정이다.

▼ 더 알아보려면

대다수 국가가 계절·단기 이주노동자를 노동 관련 부처에서 담당하고 있지만, 한국은 특이하게 법무부에서 이들을 관리하고 있습니다. '노동조건' 같은 노동 중심 관점보다는 '이탈 방지' 등 출입국·이민 관점에서 제도가 관리되고 있는 셈입니다. 이주노동자를 옥죄는 '임금 불모'를 두고 법무부는 "문제 없다"는 입장이라고 합니다. 이주노동자 단체들은 인권 침해와 탈법 우려가 크다고 비판합니다.

 필리핀 계절근로자 옥죄는 '임금 담보' 제도...법무부는 "딴나라 얘기" 모르쇠
<https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202209261644001>

조해람 기자 lennon@kyunghyang.com

© 경향신문 & 경향닷컴(www.khan.co.kr), 무단전재 및 재배포 금지

아주경제

인쇄하기

닫기

해남군의회 부인이 외국인근로자 돈받고 빼돌려 파문

(해남)박승호 기자 (shpark0099@ajunews.com) | 입력 : 2023-07-12 02:38
| 수정 : 2023-07-12 02:38



해남군의회[사진=해남군의회]

전남 해남군의회 박종부 의원의 배우자가 배정받은 외국인 계절근로자들을 다른 작업장으로 보내고 소개료를 챙긴 사실이 드러나 문제가 되고 있다.

12일 해남군에 따르면 박 의원의 배우자 A 씨는 지난 3월 해남군을 통해 외국인 계절근로자 9명을 배정받았다.

9명은 한 농가에서 배정받을 수 있는 최대 인원으로 A 씨는 고추밭을 경작한다며 신청했다.

하지만 A씨는 배정받은 근로자 가운데 3명을 화산농협으로 빼돌렸다가 해남군에 적발됐다.

화산농협 측은 인력이 부족해 박 의원 측에게 인력을 보내 달라고 요구한 것이며 계절근로자인지 몰랐다고 해명했다.

또 "이들은 화산농협 유통센터에서 고구마 선별작업을 했고 1인당 하루 급료 10만원을 법인 통장으로 보냈다"고 밝혔다.

문제가 커지자 해남군은 최근 박 의원 측을 상대로 현지 조사를 벌여 이같은 사실을 확인했다.

박 의원은 화산농협 측이 요청한 3명만 보냈을 뿐 다른 농가에 보낸 적은 없으며 일당은 계절근로자들의 월급을 줄 때 모두 사용했다고 해명한 것으로 알려졌다.

현행 출입국관리법에 따르면 배정받은 계절근로자는 근로계약을 체결한 농가의 작업장에서만 일하게 돼 있다. 작업장을 변경하려면 사전에 출입국관리사무소의 허가를 받아야 한다.

박 의원은 필요한 절차를 밟지 않고 현행법을 어긴 것이고 돈까지 받아 불법 인력 장사를 했다는 비난을 피할 수 없게 됐다.

또 근로자는 보통 한 달에 26일 근무하고 200만원 정도의 월급을 받는데 일당으로 치면 7만~8만원 수준이다. 박 의원 측은 이보다 더 많은 일당을 받았다.

해남군 한 관계자는 "A씨에게 벌금 210만원을 부과했고, 앞으로 1년간 외국인 근로자 채용을 할 수 없다"고 밝혔다.

해남군의회는 의원의 배우자가 저지른 일이라며 소극적으로 대응해 동료의원 감싸기라는 비판을 받고 있다.

한편 박 의원은 과거에 농어촌공사 소유의 땅을 수년 동안 무단 점용해 사적으로 이용하다 적발된 적이 있다.

(해남)박승호 기자(shpark0099@ajunews.com)

© '5개국어 글로벌 경제신문' 아주경제. 무단전재·재배포 금지

본 실태조사는
다음세대재단, MFA(Migrant Forum in Asia)와 국가인권위원회의
협력으로 진행되었습니다.

계절노동자 실태조사 연구원

고기복_(사)모두를 위한 이주인권문화센터
김정우_(사)한국이주민건강협회 희망의친구들
도한나_외국인이주노동자인권을 위한 모임
류지호_의정부외국인노동자센터
이 완_아시아인권문화연대
장동만_남양주시외국인복지센터
허오영숙_한국이주여성인권센터

* 설문통계분석 : 김효경_중앙대학교 사회학과 석사

외국인이주·노동운동협의회×다음세대재단×오픈소사이어티재단

외국인이주·노동운동협의회
다음세대재단 × 오픈소사이어티재단