

정책연구

2024-05

전북특별자치도 광역 계절근로자제 지원모델 개발 연구

Development of the Jeonbuk State's Support System
for the Seasonal Worker Program

조원지 은성태 권오현



설립목적

전북특별자치도 및 전북지역 시·군의 지역발전 등에 관련된 체계적인 조사·연구 활동을 통하여 지역단위의 정책개발 기능을 수행함으로써 지역발전에 기여

주요기능

- 이도정에 관한 중장기 개발계획 및 주요 현안에 대한 조사·연구
- 지역경제, 지역발전에 관한 연구 및 정책대안의 모색
- 정부, 지방자치단체, 국내외 연구기관 및 민간단체의 연구 용역 수탁
- 연구관련 도서 및 간행물 발간
- 연구기관 간 공동연구·학술대회 및 정보교류 협력
- 국내외 각종 정보자료의 수집·관리 및 제공

연구진 소개

조원지

미국 University of Georgia 철학박사
전북연구원 책임연구위원

은성태

텍사스주립대 농업응용경제학 박사
강원연구원 연구위원
전북연구원 연구위원

권오현

부산대학교 식품자원경제학 석사
전북연구원 전문연구위원

Jeonbuk State Institute

정책연구

2024-05

전북특별자치도 광역 계절근로자제 지원모델 개발 연구

Development of the Jeonbuk State's Support System
for the Seasonal Worker Program

조원지 은성태 권오현

연구진 및 연구 세부 분담

연구 책임	조원지	책임연구위원	연구총괄, 제1장, 2장, 4장, 5장
공동 연구	은성태	연구위원	제2장 2절, 3장, 5장 일부
	권오현	전문연구위원	제2장 1절, 3장(1절, 2절, 3절 일부)

자문위원	엄진영	한국농촌경제연구원	연구위원
	강마야	충남연구원	연구위원
	박민정	이민정책연구원	연구위원
	류형철	경북연구원	연구위원
	양철	강원연구원	연구위원

연구협력관	이철규	전북특별자치도 농업정책과	과장
	정재훈	전북특별자치도 농업정책과	여성청년농업인팀 팀장
	이해은	전북특별자치도 농업정책과	여성청년농업인팀 주무관

연구관리 코드 : 24JU05

이 보고서의 내용은 연구자의 의견으로서
전북연구원의 공식 입장과는 다를 수 있습니다.

1. 연구목적 및 방법

■ 연구 배경 및 목적

- 전북특별자치도 농촌의 급속한 고령화와 과소화에 따른 농가인구 감소는 농업인력난을 가중시키며, 인력난 해소를 위해 고용허가제와 계절근로자제 외국인 근로자를 공급하고 있으며, 그 규모가 꾸준히 증가하고 있음
- 계절성을 띤 품목에서 합법적으로 단기간 고용할 수 있는 외국인 계절근로자 수요가 증가하고 있으나, 현재 법적, 제도적 기반이 미흡하여, 유치·운영·관리주체인 지자체의 외국인 계절근로자 프로그램 운영·관리에서 다양하게 어려움을 겪고 있음
- 이 연구는 기초지자체의 체계적이고 안정적인 계절근로자제 운영·관리를 위하여, 지자체의 프로그램 운영·관리 실태를 파악하고, 전북특별자치도가 지자체의 프로그램 운영·관리의 안정성을 위한 지원 방향과 방안을 발굴·제시하고 광역 차원의 지원 시스템을 구축하고자 함

■ 주요 연구내용 및 방법

- 첫째, 중앙 및 광역 차원의 계절근로자제 운영을 위한 제도적 기반과 해외 국가의 외국인 계절근로자제 운영사례를 살펴보고자 함
- 둘째, 지자체의 계절근로자 프로그램 운영·관리 단계별(유치 이전, 취업·체류, 귀환) 실태를 살펴보고, 애로사항을 파악하고자 함
- 마지막으로, 지자체의 안정적 계절근로자 프로그램 운영·관리를 위하여 광역 차원의 지원체계를 구축하기 위해 단계별로 지원 방향과 방안을 제안하고자 함
- 이를 위해, 계절근로자제 이해, 제도적 기반, 해외 사례 분석 등을 위해 문헌검토, 행

정자료, 인터넷 자료 등을 검토하고, 지자체의 프로그램 운영·관리 실태를 파악하기 위해 실무자 인터뷰와 FGI를 실시하고자 하였음

2. 결론 및 정책제언

■ 기본구상

- 이 연구는 광역 차원에서 기초지자체의 계절근로자 프로그램의 안정적 운영·관리를 지원하기 위한 방향을 제시함
 - 지자체의 사업 운영·관리 어려움을 체계적이고 조직적으로 지원할 수 있는 지원조직을 설치·운영
 - 지원조직의 설치 목적과 목표에 근거하여 지원조직의 역할과 기능 제시
 - 전북특별자치도의 농업인력난 해소를 위해 지원사업 제시
- (기능) 교육지원, 관리지원, 통·번역 지원, 의료지원, 상담·중재, 홍보
 - (교육지원) 외국인 계절근로자, 고용주, 실무자 등의 역량을 강화하기 위한 교육 운영을 지원
 - (관리지원) 외국인 계절근로자의 무단이탈 최소화, 지역사회 안정적 적응 등을 위해 지자체가 업무협약(MOU)을 체결한 외국 지자체의 계절근로자 프로그램, 계절근로자의 인권보호·근로여건 등을 관리하는데 지원
 - (통·번역 지원) 외국인 계절근로자-고용주의 갈등 해소 및 소통 증진, 외국인 계절근로자의 지역사회 적응, 실무자의 외국인 계절근로자 프로그램 운영·관리 등을 위한 통·번역 지원
 - (의료지원) 응급 건강 위기 상황 대처, 의료사각지대 해소 등을 통한 외국인 계절근로자의 건강권 확보
 - (상담·중재) 계절근로자, 고용주, 실무자 등의 고충 해소를 위한 상담, 위기 상황 시 대처를 위한 유관 기관과의 협력·중재
 - (홍보) 농촌사회의 과소화·고령화에 따른 농업인력난 심화를 극복하기 위해 외국인 계절근로자 유치를 위한 홍보
- 세부사업
 - 전북특별자치도 계절근로 지원조직 설치·운영 : 교육지원, 관리지원, 통·번역 지원, 의료지원, 상담·중재, 홍보
 - 외국인 계절근로자제 홍보 : 리플렛 제작, 홍보영상 제작, 유관 기관과의 협력·홍보

- 유치 이전

- 업무협약서(MOU) 보완 및 자문 : 입국 전 사전교육 조항 추가, 무단이탈에 대한 외국 지자체 책임 강화, 업무협약서 자문

- 취업·체류

- 역량 강화 교육 지원 : 외국인 계절근로자 교재 보강·배포, 찾아가는 외국인 계절근로자 학당, 고용주 교육, 실무자 역량 강화 교육, 강사 인력풀 마련
- 외국인 지자체(MOU) 정보 및 동향 제공 : 업무협약 체결 외국 지자체 DB 구축 및 제공, 업무협약 체결 외국 지자체 협력사업, 업무협약 체결 외국 지자체 공무원 초청 사업, 신규 외국 지자체 발굴
- 통·번역 지원 서비스 : 통·번역사 인력풀 마련, 찾아가는 통·번역 서비스 제공
- 외국인 계절근로자 병원 동행 지원
- 외국인 계절근로자 의료비 지원 : 도내 의료기관 협력시스템 구축, 시·군 의료공제회 가입 지원
- 계절근로 콜센터 운영 : 전담인력 배치, 핫라인 설치, 유사 대처 매뉴얼 발간·보급
- 외국인 계절근로자 성실근무 평가제 운영 : 성실 근로자 평가지표 마련, 계절근로자 대상 안내서 배포

- 귀환

- 성실 공공형 계절근로자 작업반장 활동 지원
- 전북형 농업비자(특례) 사증 발급 : 특례 조항 신설, 전북형 계절근로 사증 변경 프로그램 운영 등

차 례

CONTENTS

요약	i
----------	---

제1장 서론

1. 연구의 배경 및 목적	3
가. 연구의 배경	3
나. 연구 목적	5
2. 연구내용 및 방법	7
가. 연구 범위	7
나. 주요 연구 내용	7
다. 연구방법	8
3. 선행연구 검토	10

제2장 계절근로자제 정책 및 관리체계 검토

1. 외국인 농업인력 고용 운영 및 관리를 위한 법적 근거	15
2. 외국인 농업인력 고용 운영 및 관리체계	19
3. 전북자치도 계절근로자 현황	31

제3장 해외 계절근로자제 관리체계 사례

1. 캐나다	37
2. 뉴질랜드	44
3. 호주	48
4. EU	56
5. 시사점	61

제4장 전북자치도 계절근로자제 운영·관리실태

1. 개요	69
2. 계절근로자 프로그램 운영·관리 유형	71
가. 유형 1(농가 고용 계절근로 운영형)	71
나. 유형 2(농가 고용 및 공공형 계절근로 운영형)	72
다. 유형 3(시·군 중간지원조직 설치형)	73
3. 계절근로자 프로그램 운영·관리 실태	75
4. 소결	83

제5장 전북특별자치도 광역 계절근로자제 지원모델 개발

1. 기본구상	89
가. 기본방향	89
나. 추진방향	91
다. 전북특별자치도 계절근로자제 관리 모델(안)	93
2. 지원조직 운영방안	96
가. 지원조직 운영 방향 설정	96
나. 운영주체	100
다. 세부사업	103
참고문헌	123
영문요약 (Summary)	124

표 차례

LIST OF TABLES

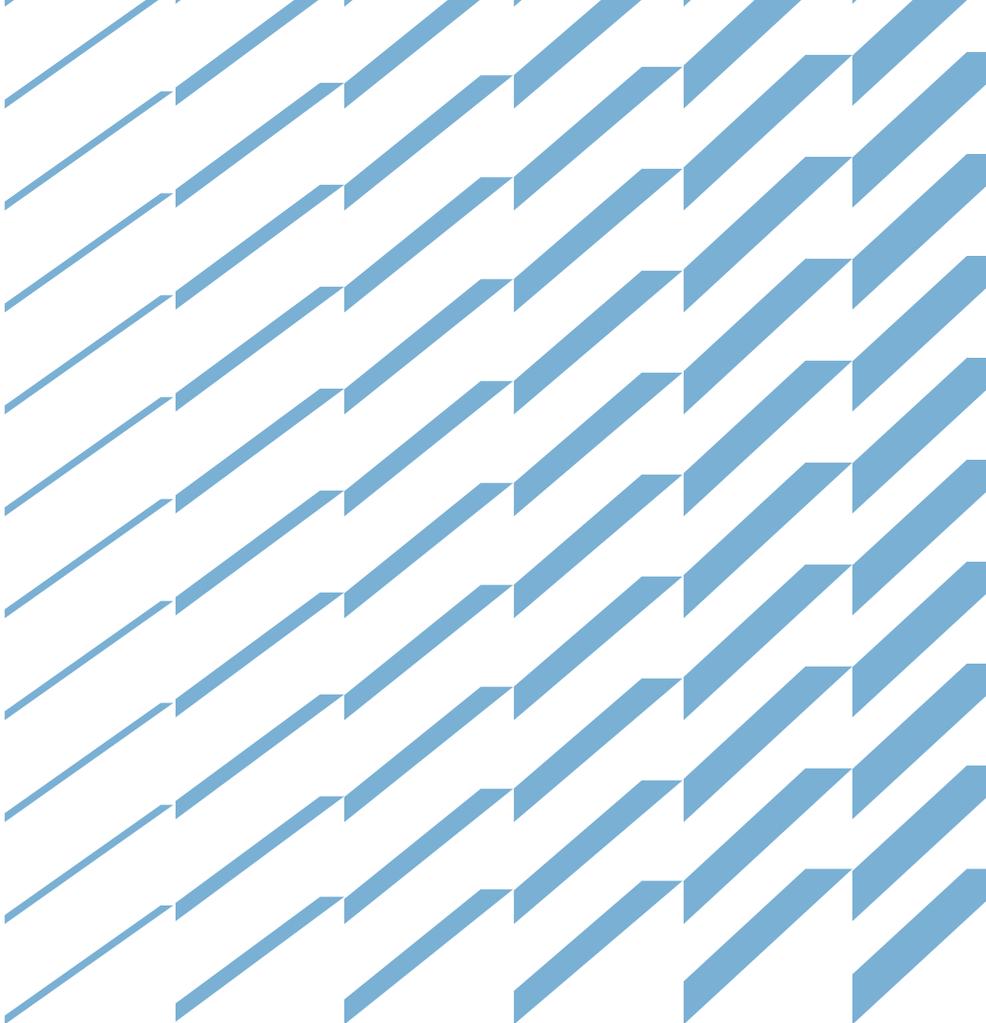
[표 1-1] 연구내용 및 연구방법	9
[표 2-1] 연간 전북특별자치도 농업고용인력 수요(추정)	31
[표 2-2] 전북자치도 계절근로자 현황(2022, 2023)	32
[표 2-3] 2023년 외국인 계절근로자 현황	33
[표 3-1] 해외 계절근로자제 비교	64
[표 4-1] 인터뷰 대상 지자체의 운영·관리 계절근로 유형	69
[표 4-2] 숙식비 징수 상한액 기준	79
[표 4-3] 기초지방자치단체의 외국인 계절근로자 프로그램 운영·관리에 대한 지원상황	84
[표 5-1] 운영방식별 장점 및 단점	102
[표 5-2] 2023년 시·군 MOU 외국인 계절근로자 규모	114

그림 차례

LIST OF FIGURES

[그림 2-1] 고용허가제(E-9) 외국인 구인 절차	20
[그림 2-2] 고용허가제(E-9) 외국인 취업절차도	21
[그림 2-3] 농업 부문 계절근로자 허용 업종 및 인원	23
[그림 2-4] 계절근로자 유치 이전 과정	24
[그림 2-5] 계절근로자 프로그램 운영 및 관리체계	26
[그림 2-6] 계절근로자 프로그램 세부절차 흐름도(요약)	27
[그림 2-7] 계절근로자 무단 이탈 대처 절차	28
[그림 2-8] 공공형 계절근로자 프로그램 운영체계	29
[그림 3-1] PALM 제도 국가	50
[그림 3-2] PALM 홈페이지	51
[그림 3-3] 호주 공인업체(AE) 목록	51
[그림 3-4] 고용주 적격성 판단 지역 우편번호	52
[그림 3-5] 인력 채용 과정	54
[그림 4-1] 계절근로 운영·관리 유형 1(농가 고용 계절근로 운영형)	71
[그림 4-2] 계절근로 운영·관리 유형 2(농가 고용 및 공공형 계절근로 운영형)	73
[그림 4-3] 계절근로 운영·관리 유형 3(시·군 중간지원조직 설치형)	74
[그림 5-1] 전북특별자치도 외국인 계절근로자제 관리모델(안)	95
[그림 5-2] 전북특별자치도 계절근로 지원센터 기능	98
[그림 5-3] 계절근로자 프로그램 운영을 위한 협의체 구성(예시)	100
[그림 5-4] 운영단계별 지원(안)	103

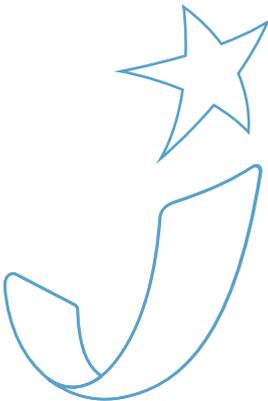
[그림 5-5] 정읍시·진안군 외국인 계절근로자제 안내 리플렛	106
[그림 5-6] 국내 지자체의 의무사항	107
[그림 5-7] 국외 지자체의 의무사항	108
[그림 5-8] 외국인 계절근로자를 위한 조기적응 교재	111
[그림 5-9] 세종학당재단 및 농촌진흥청 교재	112
[그림 5-10] 정읍시 외국인 계절근로자 소통상담실	116
[그림 5-11] 농업인 안전보험 개요	118
[그림 5-12] 계절근로자의 전북형 농업비자 취득 과정	122



제 1 장

서론

1. 연구의 배경 및 목적
2. 연구내용 및 방법
3. 선행연구 검토



제1장 서론

1. 연구의 배경 및 목적

가. 연구의 배경

■ 농촌의 고령화와 과소화에 따른 농가인구 감소와 농업인력난 심화

- 전북특별자치도 농촌의 급속한 고령화와 과소화에 따른 농가인구 감소는 농업인력난을 가중시키고 있으며, 농업의 지속가능성을 위협하고 있음
 - 전국 농가 수는 2015년 기준 1,088,518호이었으나, 2019년 1,007,158호에서 2022년 1,002,797호로 감소함
 - 전북특별자치도의 경우, 2015년 100,362호, 2019년 94,735호, 2022년 90,455호로 꾸준히 감소하고 있음
 - 농가인구는 2015년 2,569,387명, 2019년 2,244,783명, 2022년 2,165,626명으로 감소하였으며, 전북특별자치도 또한 2015년 기준 227,431명, 2019년 204,124명, 2022년 183,295명으로 감소함
 - 농림어업 취업자 수는 2017년부터 2020년까지 꾸준히 증가하였으나, 주로 60대 이상 고령층과 비임금근로자(경영주, 가족종사자)가 증가하였으며, 50대 이하 인력은 지속적으로 감소함¹⁾

■ 농업인력난 해소를 위한 외국인근로자 고용의 지속적인 증가(고용허가제, 계절근로)

- 농업 부문의 인력 부족 문제를 해결하기 위해 고용허가제와 계절근로자제를 통해 외국인 근로자를 공급하고 있으며, 그 규모는 지속해서 증가하고 있음
 - 2004년부터 본격적으로 내국인 근로자 고용이 어려운 분야(단순인력 부족 사업)에 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있는 고용허가제와 2015년 시범사업으로 도입된 후 2017년부터 전국으로 확대·실시하고 있는 외국인 근로자 단기채용 가능한 계절근로자제가 운영되고 있음

1) 마상진, 이형용, 김재휘. (2023). 농업 고용인력 최근 동향과 시사점, KREI 현안분석 제98호, 한국농촌경제연구원.

- 고용허가제(E-9)는 제조업, 서비스업, 농업 등 전 산업을 대상으로 외국인의 취업을 허용하고 있으며, 연중 고용을 원칙으로 취업과 체류기간을 3년으로 하고 있음
- 계절근로자제(C-4, E-8)는 3개월 또는 5개월 동안 고용된 외국인 근로자가 체류하며 계절적 노동수요가 높은 작물재배업 농가에 노동력을 합법적으로 제공하는 제도임
- 농업 부문에 종사하고 있는 고용허가제 외국인 근로자 수는 2016년 21,083명에서 2022년 24,139명으로 증가하였으며, **계절근로자는 2016년 180명에서 2022년 10,536명으로 증가함²⁾**
- 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 근거하고 있는 고용허가제(E-9)의 경우, 사업자의 내국인 구인 노력(농업 분야 7일) 후, 국내 인력을 채용하지 못한 경우 외국인 고용허가를 신청하고 고용할 수 있음
- 고용허가제(E-9)는 4가지 운영원칙을 가지고 있음
 - (보충성) 내국인 고용기회를 보장하면서 보완적으로 외국인력 활용
 - (투명성) 송출비리 방지를 위해 공공부문이 직접 외국인력 선정, 도입, 알선 담당
 - (단기순환) 비전문인력 정주화에 따른 사회적 비용을 고려하여 국내 체류기간 제한
 - (차별금지) 부당한 차별금지, 내국인과 동일한 노동법 적용 등 기본적 인권 보장
- 고용허가제(E-9)와 달리, 연중고용이 필요가 없는 계절성을 띤 품목에서 단기간 외국인 근로자를 고용할 수 있도록 허용하는 계절근로자제가 2015년부터 운영됨
 - **전북 계절근로자 : ('22) 1,006명 → ('23년) 2,876명 → ('24년) 5,809명**
- 계절근로자제의 경우, 고용허가제와 마찬가지로 내국인 근로자를 구하지 못한 농가가 계절근로자를 고용하기 위해 기초지자체에 신청하면, 지자체는 주로 해외 지자체와 MOU를 맺거나 결혼이민여성 가족·친지 초청 방식을 통해 외국인 계절근로자를 공급함
 - 파종기·수확기 등 계절성이 있어 단기간, 집중적으로 일손이 필요한 농업 분야에서 합법적으로 외국인을 고용할 수 있는 제도로, 계절근로자 도입 주체는 기초지방자치단체장임

2) 엄진영, 박지연, 최재현. (2023). 농업부문 중장기 외국인인력 공급방안연구. 농림축산식품부.

■ 이원화된 외국인 농업인력 운영·관리체계

- 고용허가제(E-9)는 개인 농가와 법인이 직접 신청하고 필요한 서류들을 고용센터에 제출하여 외국인 근로자를 고용하는 반면, 계절근로자제는 기초지자체가 외국인 근로자 도입에 있어 일정 부분 책임·관리하는 형식으로 운영됨
- 고용허가제(E-9)의 경우, 고용센터와 한국산업인력공단이 사용자의 외국인 고용과 외국인 근로자의 구직의 전 과정을 관리하고 있어, 외국인 근로자의 장기적, 안정적 체류가 가능함
- 계절근로자제는 현재 법적, 제도적 기반이 미흡하여, 도입 주체인 기초자치단체는 외국인 근로자 이탈, 사용자-근로자 갈등, 외국인 근로자 인권침해 등의 문제 발생 방지를 위한 다양한 정책을 추진하고 있음
 - 외국인 계절근로자 지원에 관한 조례 제정, 모집·선발·입국·출국 과정에서 브로커 개입의 최소화를 위한 지자체와 농협이 계절근로자 직접 선발, 성실근로자에게 대한 인센티브 제공 등
 - 전북특별자치도 역시 농어촌인력지원에 관한 조례를 제정하여 계절근로자사업(공공형 계절근로 사업) 운영 지원에 대한 법적 기반을 마련하였으며, 기초자치단체 역시 외국인 계절근로자 지원을 위한 조례를 제정·시행하고 있음

■ 계절근로 추진체계의 부재에 따른 문제 발생

- 계절근로자의 수요 급증으로 기초지자체와 농협 담당 인력에게 과중한 업무가 부여되고 있으며, 계절근로자제 추진체계의 부재로 기초지자체, 농협, 농가의 운영 및 관리의 어려움이 가중되고 있어 관련 문제가 지속적으로 발생하고 있음
 - 계절근로자의 무단이탈, 농장주-근로자의 갈등, 근로자의 인권침해 등

나. 연구목적

- 지자체의 계절근로자 유치 이전부터 귀환까지 전 과정에서 발생할 수 있는 문제의 가능성을 최소화할 수 있도록 광역 차원에서 지자체를 지원 가능한 방안과 여건이 마련되는 데 있음

-
- 이 연구는 기초지자체의 체계적이고 성공적인 계절근로자제 운영·관리를 위하여, 기초 지자체의 프로그램 운영·관리실태를 파악하고, 전북특별자치도가 지자체에 적기, 적소에 제공할 수 있는 지원 방향과 방안을 발굴·제시하여 지자체의 프로그램 운영·관리의 안정화를 위한 관리·지원 시스템을 구축하고자 함

2. 연구내용 및 방법

가. 연구 범위

- 공간적 범위 : 전북특별자치도 내 (공공형)계절근로자사업이 시행되고 있는 시·군
- 시간적 범위 : 2024년~
- 내용적 범위 : 전북특별자치도 계절근로자제 체계적이고 원활한 관리를 위한 계절근로자의 입국 이전부터 귀환까지 전 과정에 관한 관리·지원 사항
 - 국내외 계절근로자 관리체계
 - 지자체의 계절근로자 운영·관리 실태
 - 전북특별자치도 계절근로자 관리·지원 모델 개발

나. 주요 연구 내용

- 계절근로자제를 운영하는 시군이 프로그램의 안정적인 운영과 문제 발생에 신속한 대응을 할 수 있는 방안을 마련하기 위하여 전북특별자치도 계절근로자제 관리모형을 개발하는데 연구의 목적을 두고 있음
- 첫 번째로 현재 계절근로자 프로그램 유치·운영·관리주체인 시군과 농협·조합공동사업법인이 어떻게 계절근로자제를 운영·관리하고 있는지를 확인할 필요가 있으며, 이를 위해 중앙 및 광역 차원의 계절근로자제 운영을 위한 제도적 기반을 살펴볼 필요가 있음
- 이에 입국한 계절근로자가 기초지자체 농가에 공급되기까지의 과정을 단계별로 살펴보고자 하며, 그 단계를 유치 이전, 취업·체류, 귀환으로 구분하고자 함
- 우선적으로, 전북특별자치도의 외국인 계절근로자제의 운영과 관리체계를 개발하기 위해 계절근로자제를 운영하는 해외 국가의 외국인 계절근로자 공급과정과 관리를 면밀히 살펴봄과 국내 제도 운영 과정과 체계에 적용 가능한 시사점을 도출하고자 함

- 다음으로, 전북특별자치도 시군, 농협·조합공동사업법인이 계절근로자를 공급·관리하고, 계절근로자제 운영에서 발생할 수 있는 문제에 어떻게 대응하고 있는지를 살펴보기 위해 단계별 시군의 운영·관리실태를 파악하고자 함
- 이러한 과정에서 계절근로자 공급·관리에서 우수한 사례, 현장에서의 개선되어야 할 문제 등을 파악하고 계절근로자제 시행 과정에서 단계별로 필요하거나 보완되어야 할 사항들을 구성하고자 함
- 마지막으로, 광역 차원에서 지자체의 효율적이고 안정적인 운영을 위한 지원방안을 모색하고, 지자체가 계절근로자제를 운영·관리하는데 전북특별자치도의 위치와 역할을 단계별로 제시하고자 함

다. 연구방법

1) 정보조사 및 분석 방법

- 이 연구는 선행연구, 행정자료, 통계자료 검토를 통해 ‘계절근로자제’ 도입 배경 및 제도를 이해하고, 전북특별자치도의 계절근로자제 현황 및 운영 특성을 살펴보고자 함
- 계절근로자제를 시행하고 있는 해외 국가의 계절근로자 관련 문헌 및 해당국 관련 행정문서를 검토하여 각국의 계절근로자제의 전반적 특성과 운영과정을 살펴보고자 함
- 전북특별자치도 시군의 운영 관련 행정문서 검토를 시군의 계절근로자제 운영 특성을 파악하고, 계절근로자제 관리 우수 시군의 행정자료와 인터뷰를 중심으로 공통된 부분 또는 차별화된 특성 등을 발굴하고자 함
- 분석 과정에서 ‘계절근로자 유치 이전, 취업·체류, 귀환’ 3단계로 구분하여 선행연구, 행정자료 등을 분석하여 시사점을 도출하고자 함

2) 심층 조사(FGI 포함) 및 전문가 자문

- 계절근로자제 유치·운영·관리주체는 기초지자체와 농협·조합공동사업법인으로, 지자체

의 계절근로자 관리에서 전반적인 상황을 파악하고, 무단이탈을 최소화하고 안정적으로 계절근로자를 운영·관리하기 위한 지자체의 노력을 행정자료뿐만 아니라 담당 실무자에 대한 면접조사를 실시하고자 함

- 계절근로자제 운영의 어려움과 개선을 위한 노력을 파악한 후 실무자 FGI조사를 실시하여 기초지자체 차원에서 계절근로자 관리과정 상 개선방안을 논의해보고자 함
- 또한, 이러한 과정에서 광역 차원에서 지원 방향과 방안을 도출하여 계절근로자제의 안정적 운영을 위해 관리단계별로 필요한 사항과 과정을 구성하고자 함
- 전문가 자문회의는 연구수행 방향에서부터 결과를 도출하는 전 과정에서 진행될 예정임
- 우선적으로, 해외 국가와 국내 계절근로자제 운영의 특성과 시사점을 논의하고, 시군 행정자료 검토와 실무자 의견 분석에서 도출한 단계별 관리방안에 대해 전문가 자문회의를 통해 수정·보완하고자 함

[표1-1] 연구내용 및 연구방법

연구구성	주요 연구내용	연구방법
1장 (문제의식)	<ul style="list-style-type: none"> • 연구배경 및 목적 • 선행연구검토 • 연구내용 및 방법 	문헌검토
2장 (내용검토)	<ul style="list-style-type: none"> • 계절근로자제 정책 및 관리체계 검토 	문헌검토
3장 (해외사례 분석)	<ul style="list-style-type: none"> • 해외 사례 분석(캐나다, 뉴질랜드, 호주, EU) 	문헌검토 인터넷 검색
4장 (국내사례 분석)	<ul style="list-style-type: none"> • 지자체 외국인 계절근로자제 운영·관리 실태 • 유치 이전-취업-체류-귀환 	행정자료 검토 면접조사 FGI
5장 (관리모델)	<ul style="list-style-type: none"> • 기본방향 및 추진방향 • 전북특별자치도 계절근로자제 관리 모델(안) 	

3. 선행연구 검토

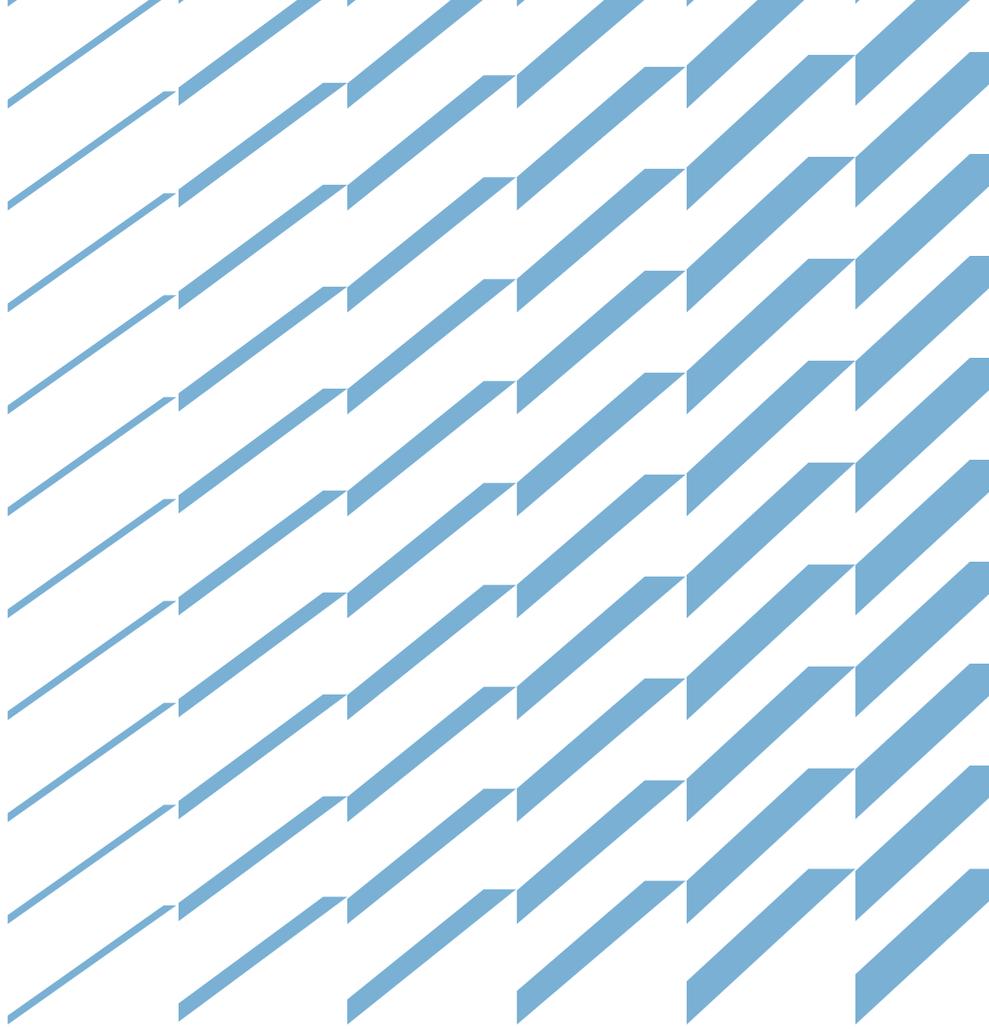
■ 외국인 고용 제도에서의 계절근로자제 검토

- 계절근로자제는 작물재배업의 농번기 인력난 해소를 위해 2015년 충북 괴산군을 시작으로 일부 기초지자체에서 계절근로자제를 시범적으로 시행하였으며(최서리, 이창원, 2016), 2019년 12월 국무회의 심의를 통해 계절근로(E-8) 체류자격이 신설되면서 계절근로자제가 본격적으로 시작되었음
- 계절근로자제 도입이 상대적으로 길지 않은 상황에서 제도의 도입 배경과 목적, 해외 국가 계절근로자제 등을 소개하거나 고용허가제(E-9)와 비교하여 계절근로자의 한계점을 제시하는 연구들이 주로 이루어졌음(김연홍·인후남, 2020; 김학실, 2020; 엄진영 외, 2017; 엄진영 외, 2020; 엄진영 외, 2023; 이성순, 2021; 이창원 외, 2020; 이해경 외, 2018; 이해경 외, 2020; 최홍엽, 2021)
- 계절근로자제 운영 및 관리체계를 살펴본 연구들은 주로 계절근로자제가 비교적 안정적으로 운영되고 있는 캐나다, 호주, 뉴질랜드 등을 중심으로 계절근로자제와 관리체계를 소개하고 있으며, 이들 국가의 관점에서 국내 계절근로자제의 제한점 및 개선 방향 등을 제시함
 - 이해경 외(2018) 연구는 호주, 캐나다, 뉴질랜드의 계절근로자 운영 및 관리체계를 통해 국내 계절근로자제 운영·관리 방향을 제시함
 - 이해경 외(2020) 연구는 외국인 농축산업인력제도 중 하나로 계절근로자제를 소개하며, 국내 계절근로자제의 문제점인 국내외 브로커 개입과 수수료 문제, 행정의 업무 과중, 근무처 추가제도 등의 필요성을 강조하며, 이러한 문제를 해결하는 방향에서 뉴질랜드의 계절근로자제의 관리체계를 소개함
 - 해당 연구에서는 뉴질랜드에서 고용주의 노동자 직접 고용 또는 인력풀에서 고용하고, 이탈방지를 위한 관리체계를 소개하며, 국내 계절근로자제의 공급체계의 다양화 및 유연화, 행정지원체계 구축 등의 개선안을 제시함
 - 엄진영 외(2020) 연구의 경우, 고용허가제, 계절근로자제 등 농업 부문 외국인근로자제도를 운영, 관리하는 미국, 캐나다, 호주, EU, 일본 등의 관리체계에서 국내 계절근로자제의 효율적인 관리를 위한 방안들을 제시하였음

- 김연홍과 안후남(2020) 연구는 국가별 농업분야 외국인 계절근로자제도를 비교하는 연구로서, 한국의 계절근로자제의 운영과 관리를 입국 전~도입, 체류, 취업 허가의 시간적 관리단계로 구분하여 호주, 캐나다, 스페인과 비교하였으며, 국가별 운영기관의 차이를 보았음
- 김학실(2020) 연구의 경우, 캐나다, 뉴질랜드, 호주를 대상으로 운영목적, 선발과 채용, 노동 권리, 사회보장권, 이탈방지를 위한 각국의 실태가 제시됨
- 이창원 외(2020) 연구는 농업 부문 외국인 근로자 관련 제도운영과 변화를 미국, 캐나다, 호주, 영국, EU, 일본을 대상으로 살펴보았으며, 캐나다, 호주, 영국, EU의 경우, 계절근로자제의 특성과 운영·관리 과정에서 시사점을 논의함
- 엄진영 외(2023) 연구는 농업 부문 외국인 근로자 활용 사례를 소개하며, 캐나다의 계절농업노동자프로그램을 소개하였으며, 농업분야 외국인 근로자의 장기취업 확대에 대한 방안을 논의함
- 다음으로, 상대적으로 시행 기간이 짧은 계절근로자제를 고용허가제와 비교하여, 계절근로자제의 특성을 파악하고, 한계점에 대한 대처방안을 모색하는 연구들이 진행됨
 - 엄진영 외(2017) 연구는 고용허가제와 계절근로자제 비교 과정에서 계절근로자의 법적 근거 마련, 외국인 모집 유형 설정, 지자체 농가 선정 방법, 관리감독 등 개선이 필요하다고 강조하였으며, 고용허가제와 계절근로자제를 모두 관리할 수 있는 (가칭)농업고용센터를 제시하였음
 - 엄진영 외(2020) 연구는 고용허가제와 계절근로자제의 한계에 대한 논의과정에서 고용허가제와의 관계 설정, 무단이탈 방지 방안, 제도화 방안 등이 해결되어야 하는 문제로 언급되었으며, 품목과 농가 특성에 맞는 외국인 근로자제도의 세분화와 설계, 농업 고용인력정책 수립과 전달체계 구축, 시군 단위의 내외국인 포함 인력 매칭 및 센터 간 인력 교류, 농업 근로환경 개선, 무단이탈 관리 정책 등 이 필요함을 강조함
 - 이성순(2021) 연구에서는 고용허가제와 달리 계절근로자제는 교육체계 부재, 체류기간 경과 문제, 고용주 대상 노무관리교육 및 맞춤형 컨설팅 부재, 계절근로자제 관련 홍보 부족 등을 문제점으로 지적하며, 중장기 농업인력 정책 수립, 계절근로자 대상 기초법과 한국어교육 체계 마련, 고용주 대상 노무관리교육 및 현장 컨설팅 지원, 홍보 확대, 권역별 농업인력지원센터 설치 등의 필요성을 강조함
 - 최홍엽(2021) 연구의 경우, 노동법 차원에서 계절근로자제의 실태와 문제점을 논의하였으며, 법적 근거 보완, 사업장변경 방식의 개선, 다양한 계절근로 고용 형태의 인정 등을 개선방안으로 제시함
- 기존 연구들은 법적·행정적 차원에서 해외 제도와 현재 운영·관리체계를 통해 계절근로자제의 운영실태를 보았다면, 조원지 외(2022) 연구는 계절근로자제를 운영·관리하는 주체와 계절근로자제를 이용하고 있는 사업주의 관점에서 현장 기반의 계절근로자

제 실태 및 한계를 파악하고 계절근로자제 개선방안을 제시함

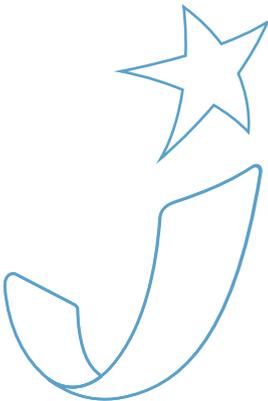
- 이 연구는 계절근로자제를 농가형과 공공형으로 구분하여 실무담당자가 계절근로자의 도입에서부터 출국까지의 과정에서 발생하는 어려움과 개선 방향을 살펴보았으며, 농가 직접 고용 계절근로자의 경우, 농장주의 의견을 통해 계절근로자제의 제한점과 개선 방향을 검토하였음
 - 브로커 개입에 따른 무단이탈 발생, 고용주-근로자 갈등, 제도적 기반 부재, 행정의 업무부담 등이 계절근로자제 운영의 한계로 파악됨
- 계절근로자제 개선을 위해 준비, 도입, 운영, 사후관리, 전문기관 설치 등에서 접근이 필요하며, 준비단계에서는 제도적 기반 마련, 수요조사 실시, 신청기간의 유연화, 체류기간 연장 등, 도입단계는 MOU체결 및 근로자 모집 방법 개선, 계절근로자 및 농가 대상 사전교육 이수 등을 개선방안으로 제시함
- 또한, 운영단계에서는 숙소지원, 통역사의 농업 및 노무관리교육 실시, 계절근로자-농장주 민원 창구 등이 필요함을 강조함



제 2 장

계절근로자제 정책 및 관리체계 검토

1. 외국인 농업인력 고용 운영 및 관리를 위한 법적 근거
2. 외국인 농업인력 고용 운영 및 관리체계
3. 전북자치도 계절근로자 현황



제 2 장 계절근로자제 정책 및 관리체계 검토

1. 외국인 농업인력 고용 운영 및 관리를 위한 법적 근거

- 농업인력난 해결을 위해 합법적으로 외국인을 고용하는 제도는 크게 고용허가제(E-9), 계절근로자제(C-4, E-8) 두 가지로 구분할 수 있음
- 농업 부문 외국인 근로자 고용을 위한 고용허가제(E-9)는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(약칭 외국인고용법)」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」을, 계절근로자제 프로그램은 「출입국관리법」, 「출입국관리법 시행령」, 「출입국관리법 시행규칙」 등을 근거로 하고 있음
- 고용허가제(E-9)와의 비교를 통해 계절근로자제(C-4, E-8)의 법적 기반 부재를 살펴보고자 함
- 2024년 2월 15일부터 시행된 「농어업고용인력 지원 특별법(약칭 농어업 고용인력법)」와 전북특별자치도의 농어촌인력 지원을 위한 조례에서 계절근로자제 운영·관리 및 지원이 어떻게 이루어지는지 살펴보고자 함

■ 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(약칭 외국인고용법)」

- 고용허가제(E-9) 시행의 법적 기반인 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(외국인고용법)」은 2003년 8월 16일에 제정되어 2004년 8월 17일 시행됨
- 「외국인고용법」은 ‘산업별 인력부족문제 해결 및 국민경제의 균형있는 발전을 위해 외국인 근로자를 체계적으로 도입 및 관리’하기 위한 목적을 가짐
- 해당 법은 ‘외국인 근로자’를 ‘대한민국 국적을 가지지 아니한 사람으로 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람’으로 정의하고 있음

- 「외국인고용법」은 외국인 근로자 고용절차, 외국인 근로자의 고용관리, 외국인 근로자의 보호 등을 다루고 있음
- 「외국인 근로자 고용절차」를 살펴보면, 내국인 근로자 구인이 어려운 사업장을 대상으로 하고 있으며, 외국인 근로자 채용을 위해서는 내국인 구인 노력이 우선적으로 이루어져야 함
- 고용허가제(E-9)로 입국하는 외국인 근로자는 건설업, 서비스업, 제조업, 농업, 어업 또는 광업 등 분야에 고용되어 취업 활동을 할 수 있음
- 「외국인근로자는 3년 취업 활동을 할 수 있으며, 한 차례만 2년 미만 범위에서 취업 활동 기간을 연장받을 수 있으며, 사용자가 취업 활동 기간이 만료된 외국인 근로자를 재입국 후 고용허가를 신청한 경우, 출국한 날로부터 1개월 지나 다시 취업할 수 있음
- 「외국인고용법」에서는 고용노동부장관은 외국인 근로자의 원활한 국내 취업 활동 및 효율적 고용 관리를 위해 외국인 근로자의 출입국 지원사업, 외국인 근로자 및 그 사용자에게 대한 교육사업, 송출국가의 공공기관 및 외국인 근로자 관련 민간단체와의 협력사업, 외국인 근로자 및 그 사용자에게 대한 상담 등 편의 제공 사업, 외국인 근로자 고용제도 등에 대한 홍보사업 등을 추진해야 함
- 외국인 근로자 보호를 위해 차별금지, 기숙사 제공, 보증보험 등의 가입, 외국인 근로자 관련 단체 등에 대한 지원, 권익보호협의회, 사업 또는 사업장 변경의 허용 등을 법적으로 지원하고 있음

■ 「출입국관리법」

- 계절근로자 프로그램 운영을 위한 법적 근거는 「출입국관리법」 제9조(사증발급인정서), 제10조(체류자격), 제10조2(일반체류자격), 제17조(외국인의 체류 및 활동범위), 18조(외국인 고용의 제한, 제19조(외국인을 고용한 자 등의 신고의무), 제20조(체류자격 외 활동), 제21조(근무처의 변경·추가) 등임

- 계절근로자의 체류자격은 90일 이하인 단기체류(C-4)와 90일을 초과하는 장기체류(E-8)로 구분할 수 있음
 - 농업 부문의 계절근로자 세부 체류자격은 E-8-1(국내 지자체와 외국 지자체간 MOU 방식으로 선정, 농업), E-8-1(결혼이민자가 해외 거주하는 4촌 이내 친척으로 추천, 농업), E-8-5(기타(G-1) 자격으로 계절근로 활동 후 재입국 추천), E-9-99(언어소통 도우미 등 기타 보조 인력)임
- 「출입국관리법 시행령」의 경우, 제12조(일반체류자격), 제23조(외국인의 취업과 체류자격), 제24조(외국인을 고용한 자 등의 신고), 제25조(체류자격 외 활동허가), 제26조(근무처의 변경·추가 허가) 등이 해당함
 - 단기취업(E-4) : 다. 법무부장관이 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 농작물 재배·수확(재배·수확과 연계된 원시가공 분야 포함) 및 수산물 원시가공 분야에서 취업 활동을 하려는 사람으로서 법무부장관이 인정하는 사람
 - 계절근로(E-8) : 법무부장관이 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 농작물 재배·수확(재배·수확과 연계된 원시가공 분야 포함) 및 수산물 원시가공 분야에서 취업 활동을 하려는 사람으로서 법무부장관이 인정하는 사람
- 「출입국관리법 시행규칙」에서 계절근로자제 운영은 제17조 내지(사증발급인정서), 제18조의 3(체류자격별로 부여하는 체류기간의 상한), 제29조(체류자격외활동허가의 한계등) 등에 근거함

■ 「농어업고용인력 지원 특별법(약칭 농어업고용인력법)」

- 2024년 2월 15일 농어업 인력난 해결을 위해 시행된 「농어업고용인력법」은 농어업고용인력의 원활한 수급 및 근로환경 개선 등을 지원하여 농어업생산의 안정성을 확보하고 농어업경영체의 경쟁력을 높이며 고용을 촉진함으로써 국민경제와 사회의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 하고 있음
- ‘농어업고용인력’을 ‘임금을 받고 농어업경영체에 근로를 제공하는 사람’으로 정의하고 있음
- 기본계획(5개년)과 시행계획 수립·시행하고, 농어업고용인력에 대한 실태조사 실시, 고용인력 양성, 인권 보호, 근로환경 및 인식 개선사업, 외국인 고용인력 활용 지원사업,

통합정보시스템 구축·운영 등의 사업추진을 위한 농업고용인력지원 전문기관을 지정하여 운영 계획

- 농협중앙회(고용인력 양성, 노무관리 지원 및 인권 보호 교육·상담 지원), 농림수산물교육문화정보원(실태조사, 통합정보시스템 구축·운영 지원)
- 외국인 근로자의 조기 적응을 위해 각국 언어로 농업기술 교육 영상 및 한국생활 지침서 제작, 인권 보호 상담실 운영, 인권 보호 및 노무관리 인식개선 교육·홍보 강화 계획
- 계절근로자를 포함한 농어업 외국인 근로자의 원활한 수급과 근로자의 근로환경 개선을 위한 법령 제정에 따라 계절성이 있는 작물재배업의 인력난 해소에 도움이 될 것으로 기대됨

■ 「전북특별자치도 농어촌인력 지원에 관한 조례」

- 2022년 10월 ‘전북특별자치도 내 농어촌인력의 안정화 지원을 통해 농어촌인력난 해소로 원활한 농어업 생산활동과 지역경제 활성화’를 위한 목적으로 조례가 제정·시행됨
- ‘외국인농어촌근로자’를 ‘법무부의 심사를 거쳐 입국한 외국인 계절근로자 등 농업인과 수산인, 어업인, 농업 및 어업경영체, 생산자단체에 고용되어 일정기간동안 농어업 경영에 종사하는 외국인’으로 정의함
- 제4조(시행계획의 수립·시행)에 따르면, 시행계획에 공공형 농어촌인력 지원계획에 관한 사항을 포함하도록 하고 있음
- 제9조(외국인농어촌근로자 지원)는 공공형 계절근로사업 운영에 필요한 비용을 지원할 수 있는 근거를 마련함
- 해당 조례는 계절근로자를 포함한 농어업분야 외국인 근로자를 대상으로 있으나, 특히, 공공형 계절근로자와 운영주체를 지원하고 있음
- 「농어업고용인력법」과 같이, 농어업 인력난 해소를 위해 시행계획 수립·시행, 농어촌

인력 실태조사, 농어촌인력증개센터 설치·운영, 외국인농어촌근로자 지원, 외국인 근로자 무단이탈방지 대책 수립, 종합정보시스템 구축 및 운영 등 다각적인 정책 수행을 위한 법적 기반을 마련함

2. 외국인 농업인력 고용 운영 및 관리체계

- 계절근로자제 운영 및 관리체계를 이해하기 위해서는 외국인 농업인력 고용방식 중 하나인 ‘고용허가제(E-9)’의 운영 및 관리주체와 체계와의 비교를 통해 가능함
- 이는 상대적으로 체계화된 운영·관리모델을 가지고 있는 고용허가제(E-9)를 통해 계절 근로자 프로그램의 관리체계의 한계를 파악하고 개선방안을 모색할 수 있기 때문임

■ 고용허가제(E-9)

- 「외국인고용법」에 근거한 고용허가제는 ‘한국어능력시험(EPSTOPIK) 등 조건을 갖춘 외국인이 한국에서 합법적으로 취업할 수 있도록 사증(E-9)을 외국인에게 발급하여, 해당 외국인은 뿌리산업, 중소기업, 건설업, 서비스업, 농축산업, 어업 등 부문에서 합법적으로 일을 할 수 있음’³⁾
 - 사업주는 관할 고용센터에 내국인 구인신청을 하고(제조업·건설업·서비스업 : 14일, 농축산업·어업 : 7일), 내국인구인노력기간 내에 인력을 구하지 못한 사업주는 관할 고용센터에 외국인고용허가 신청을 할 수 있음
 - 사용자는 고용센터 알선⁴⁾ 또는 사업주 근로자 선택⁵⁾ 중 하나의 방법을 선택하여 고용센터에 고용허가 발급을 신청하게 되면, 고용허가서 발급과 함께 사용자가 고용허가서 신청서에 기재한 근로조건이 표준 근로계약서에 작성되어 한국산업인력공단으로 송부됨
 - 한국산업인력공단은 해당 계약서를 송출국가의 송출기관으로 송부되면, 사용자가 선택한 외국인 구직자

3) <https://www.eps.go.kr/eo/EmployJobProc.eo?tabGb=01>

4) 고용센터 알선 : 고용센터는 외국인 근로자를 알선하며, 사용자는 고용센터를 직접 방문하거나 EPS 홈페이지를 통하여 알선자 중에서 적격자를 선택하여 고용허가서를 발급

5) 사업주 근로자 선택 : 발급 가능한 기간에 사용자가 EPS홈페이지에서 외국인 근로자를 알선 및 면접과 채용을 진행하며, 채용을 마치면, 고용센터에서 고용허가서를 발급

의 근로계약 체결의사를 확인하면, 표준근로계약서가 확정되어 한국산업인력공단으로 재송부되고 사용자와 근로자간 근로계약이 체결됨

- 근로계약이 체결되면 사용자 또는 대행기관⁶⁾은 법무부 출입국관리사무소에서 사증발급인증서를 발급받아 한국산업인력공단에 송부하면 공단은 송출국가의 송출기관을 통하여 해당 외국인 구직자에게 전달됨
- 외국인 근로자는 송출기관 관계자의 인솔하에 국내에 입국하게 되면, 입국장에서 한국산업인력공단 관계자에 의해 확인 절차를 거치고, 국가별·업종별 취업교육기관 인솔자에게 인계되어 취업교육기관⁷⁾으로 이동하여 2박 3일간 교육을 받게 됨
- 사용자는 외국인 근로자가 입국 15일 이내 외국인취업교육기관에서 국내활동에 필요한 취업교육을 받을 수 있도록 해야 하며(외국인고용법 제11조), 취업교육기간은 근로기준법상의 근로를 제공한 기간으로 봄
- 사용자는 취업교육기관을 방문하여 외국인 근로자를 인수하여 사업장에 배치하면 외국인 근로자의 근로가 시작됨
- 외국인 근로자에 대한 고용 및 체류지원은 고용노동부, 법무부 등 국가기관과 송출국가, 고용허가제 업무대행기관, 비영리 외국인 근로자 지원단체 등이 네트워크를 구성하여 담당하고, 외국인 근로자는 내국인 근로자와 동일하게 근로기준법 위반 등이 발생할 때 고용노동부, 노동위원회, 법원 등을 통해 권리구제를 받을 수 있음
- 사용자는 한국산업인력공단 및 대행기관을 통해 외국인 근로자 고용 관련 사업장 내에서 고충 상담, 통역지원 등을 받을 수 있음



출처 : <https://www.eps.go.kr/eo/EmployJobProc.eo?tabGb=01>

[그림 2-1] 고용허가제(E-9) 외국인 구인 절차

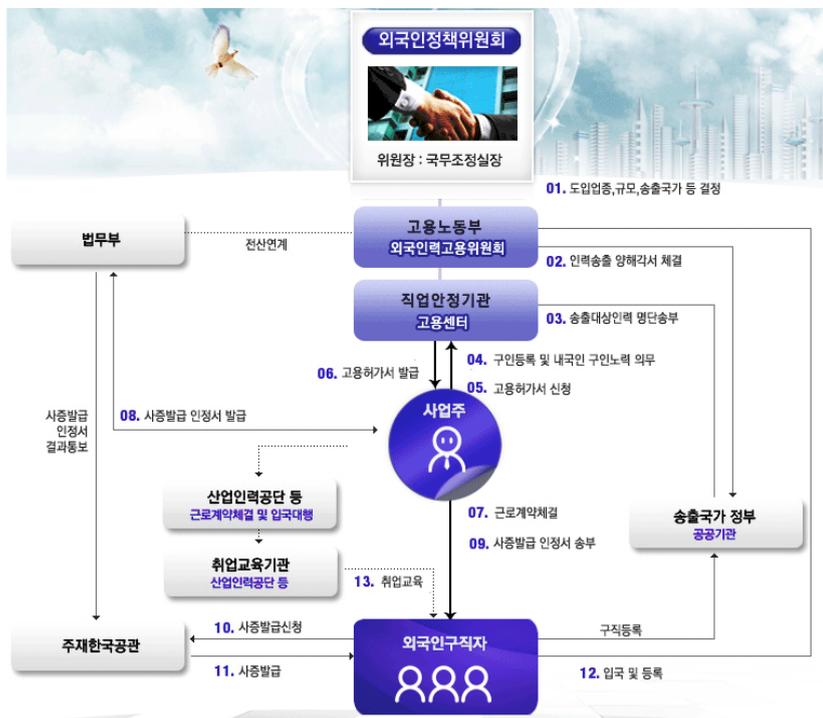
- 외국인 근로자 선발 과정에서 공정성과 투명성 확보를 위해 2005년 8월부터 한국산업인력공단은 외국인 고용허가제 한국어능력시험(Employment Permit System-Test of Proficiency in Korean),

6) 근로계약 체결과정에서 사용자와 구직자 간 근로조건이 맞지 않거나, 외국인구직자의 정보 오류 등 정정사항이 발생할 경우에는 한국산업인력공단에서 확인을 받아 근로계약서를 정정하고 최종확정을 체결함

7) 농협중앙회 : 농축산업(전 송출국가)

EPS-TOPIK)

- 한국어능력시험에 응시하여 200점 만점 기준으로 80점 이상 취득한 만 18세 이상 39세 이하 외국인은 고용허가제로 취업 가능함(고득점자 순으로 선발)
- 한국어능력시험 합격자 중 건강검진에서 이상이 없는 외국인은 구직신청서를 제출하면, 구직자 명부는 한국산업인력공단으로 송부되고 이를 관리됨
- 고용센터와 한국산업인력공단이 사용자의 외국인근로자 고용과 외국인근로자의 구직 전 과정을 관리하여 외국인근로자의 장기적으로 안정적인 체류할 수 있도록 지원함
 - 고용센터 : 사용자 구인 신청, 고용허가서 발급, 표준근로계약서 작성, 외국인 근로자 취업·고용 관리 등
 - 한국산업인력공단 : 외국인 고용허가제 한국어능력시험 실시, 외국인 근로자 근로계약 체결, 외국인 근로자 입국 관리 등



출처 : <https://www.eps.go.kr/eo/EmployJobProc.eo?tabGb=02>

[그림 2-2] 고용허가제(E-9) 외국인 취업절차도

- 외국인 근로자의 입국까지의 관리과정을 살펴보았다면, 취업·체류과정에서 외국인 근로자 고용관리체계는 다음과 같음
 - (외국인 근로자의 고용변동 등 신고) 사용자는 외국인 근로자의 무단이탈, 부상, 사망, 근로계약 갱신 등 관련 변동사항이 발생 시, 15일 이내 고용센터 또는 법무부 출입국관리사무소에 신고해야 함
 - (외국인 근로자의 사업장 변경) 외국인 근로자는 근로를 처음 시작한 사업장에서 계속 근무하는 것이 원칙이나, 사업장의 휴폐업, 임금체불 등으로 정상적인 근로가 어려운 경우 외국인 근로자의 기본적인 인권보장을 위해 예외적으로 4회까지 사업장 이동을 허용함
 - (외국인 고용허가의 취소 및 제한) 사용자가 입국 전에 근로자와 계약한 임금과 그 밖의 근로조건을 위반한 경우 고용허가가 취소될 수 있으며, 고용허가서를 발급받지 않은 외국인을 고용한 경우, 3년간 외국인 고용이 제한됨
 - (불법체류자 고용 금지) 불법체류자 고용하다 적발될 경우, 사용자는 '출입국관리법'에 의해 범칙금 부과와 형사처벌(3년 이하의 징역이나 2천만원 이하 벌금)을 받을 수 있으며, 외국인 근로자의 합법적 고용이 제한됨
 - (외국인 근로자 전용보험) 출국만기보험(퇴직금 지급을 위해 사업주 가입), 보증보험(임금체불에 대비하여 사업주 가입), 귀국비용보험(귀국경비 확보를 위해 외국인 근로자 가입), 상해보험(업무상 재해, 상해 또는 질병·사고 등에 대비하여 외국인 근로자 가입), 건강보험 및 산재보험(당연가입), 고용보험(당연가입), 국민연금(상호주의 원칙에 따라 적용)
- 외국인 근로자의 출국 과정은 다음과 같음
 - (출국예정 신고) 출국예정일 1개월 전 출국예정신고서, 비행기예약사본, 외국인등록증 사본을 가지고 관할 고용센터에 신고하고, 출국만기보험금을 신청하면, 공항 또는 귀국 후 본국에서 받을 수 있음

■ 계절근로자제(E-8)

- 농어번기 일손부족을 해결하기 위해 운영되는 '외국인 계절근로자 프로그램'은 1) 내국인 사전 구인 절차를 의무화하여 내국인 일자리 잠식 방지, 2) 외국인 계절근로자의 인권침해 및 불법체류 방지, 3) 고용허가제와 상충되지 않도록 운영, 4) 농어촌 상황을 반영할 수 있도록 지자체의 자율성을 최대한 부여하는 것을 기본원칙으로 하고 있음
- 계절근로(C-4, E-8)가 가능한 외국인은 1) 90일 이하 체류하며 취업가능한 단기취업

(C-4) 체류자격을 소지한 외국인, 2) 기초지자체와 MOU를 체결한 외국 지자체의 국민(E-8-1), 3) 관내 결혼이민자 본국의 가족 사촌 이내 친척(E-8-2), 4) 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), 5) 유학생(D-2) 부모(유학생 부모 계절근로 초청제도) 등이 해당됨

- 계절근로자 프로그램의 신청 주체는 기초자치단체장으로, 농업 부문 계절근로의 허용 업종은 계절성으로 5개월 동안 노동력이 집중적으로 필요한 농업(농업은 농림축산식품부에서 심사 후 법무부에서 최종 결정)임
- 배정심사협의회(법무부, 행안부, 농식품부, 해수부, 고용부)는 계절근로자의 관리능력, 이탈·인권침해 방지대책 등을 감안하여 지자체별 계절근로자의 인원을 배정하며, 지자체에서는 별도 기준으로 농어가, 농어업 조합 법인, 농업회사별로 외국인 계절근로자를 배정함
- 농업 부문 계절근로자의 허용 업종과 인원은 다음과 같음

작물종류	재배면적(단위 : 1,000㎡)				
	재배면적				
① 시설원예·특작	2.6미만	2.6~3.9미만	3.9~5.2미만	5.2~6.5미만	6.5이상
② 벼	5.2미만	5.2~7.8미만	7.8~10.4미만	10.4~13미만	13이상
③ 과수	16미만	16~24미만	24~32미만	32~38미만	38이상
④ 인삼, 일반채소	12미만	12~18미만	18~24미만	24~30미만	30이상
⑤ 콩나물, 종묘재배	0.35미만	0.35~0.65미만	0.65~0.95미만	0.95~1.25미만	1.25이상
⑥ 기타원예·특작	7.8미만	7.8~11.7미만	11.7~15.6미만	15.6~19.5미만	19.5이상
⑦ 곡물	50미만	50~300미만	300~400미만	400~500미만	500이상
⑧ 기타 식량작물	7미만	7~10미만	10~13미만	13~16미만	16이상
⑨ 꽃감 가공	70접 미만	70~80접 미만	80~90접 미만	90~100접 미만	100접 이상
허용 인원	5명 이하	6명 이하	7명 이하	8명 이하	9명 이하

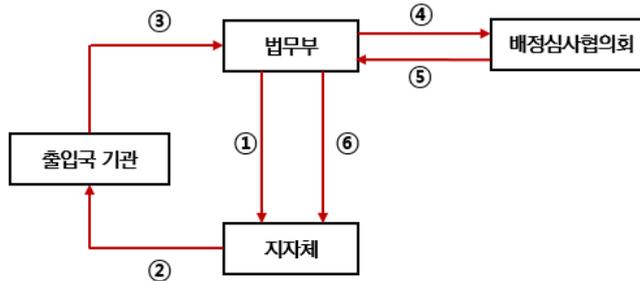
[그림 2-3] 농업 부문 계절근로자 허용 업종 및 인원

- 고용된 외국인 농업인력의 운영 및 관리체계를 살펴보기 위하여, 이 연구에서는 계절근로가 가능한 다양한 체류자격 소지자 중에서 계절근로(E-8) 사증을 보유한 외국인

근로자를 중심으로 살펴보고자 함

■ 계절근로자(E-8) 운영·관리 절차

○ 유치 이전



[그림 2-4] 계절근로자 유치 이전 과정

- ① 법무부 : '외국인 계절근로자 프로그램 기본계획'을 확정하면 지자체에 배포함
- ② 지자체 : '외국인 계절근로자 프로그램 기본계획'에 따라 지자체는 자체 계획을 수립함 → 내국인 구인 노력 [(필수) 광역 또는 기초지자체 홈페이지에서 내국인 구인 공고, (1개 선택) 신문, 방송, 잡지, 생활 정보지, 농어업 관련 기관(산업인력지원센터, 농촌인력증개센터, 어업인 일자리지원센터 등) 홈페이지에 게재] → 참여 고용주 모집 → 계절근로자 신청 고용주 현황 파악 → 계절근로자 도입 계획서 등 제출 (비자포털 입력)
- ③ 출입국기관 : 사전심사(지자체·고용주, 배정 신청 인원) → 법무부에 보고
- ④ 배정심사협의회 : 개최 → 지자체별 총 배정인원을 확정
- ⑤ 배정심사협의회 : 법무부에 인원 보고
- ⑥ 법무부 : 지자체에 결과 통보

○ 유치

- ① 지자체 : MOU 체결 지자체, 결혼이민자 추천 → 계절근로자 배치 대상 고용주 기준 마련 → 고용주 별 계절근로자 배치 → 지자체(운영·수급 방식 등), 고용주(숙소·근로 계약 등), 계절근로자 적격 확인 → 사증발급신청서 신청서
- ② 출입국기관 : 사증발급신청서 발급

- ③ 계절근로자 단체 입국·외국인 등록
- ④ 지자체 : 공항에서 외국인 인솔, 출입국기관에 통보
- ⑤ 출입국기관 : 계절근로자·고용주 교육, 이동출입국에서 마약검사 실시 및 외국인등록
- ⑥ 고용주 : 산재보험 가입

○ 취업·체류

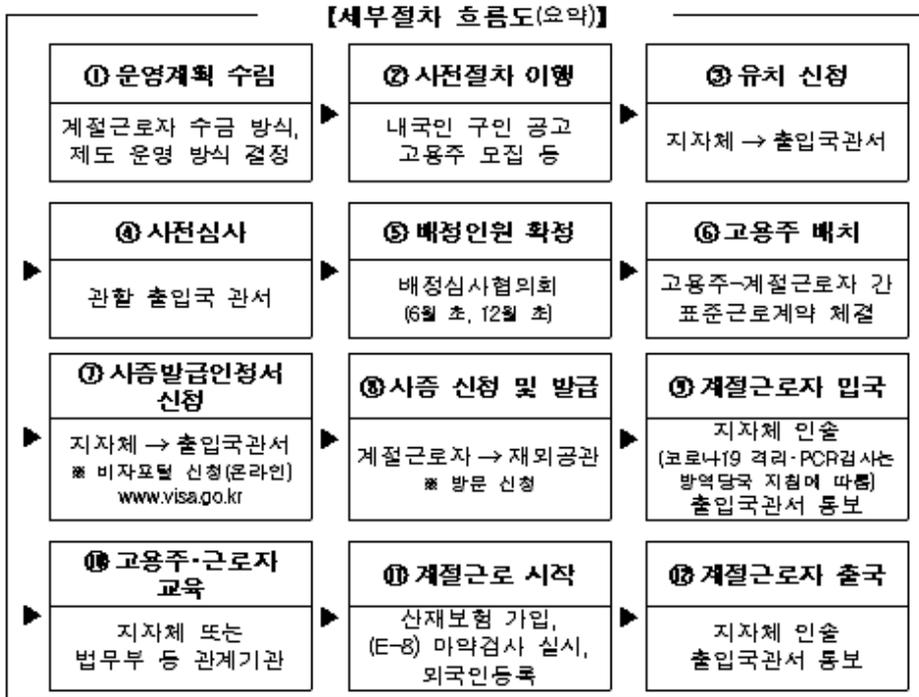
- ① 계절근로 시작 : 사업장별 계절근로자 배치
 - 근무처 변경 : (지자체) 계절근로자 배치 대상 고용주 기준에 따라 '계절근로자 배치 대상 고용주 확인서' 발급 → (법무부) 배치현황 적절성 확인 → (지자체) 고용주·외국인 근로계약 주선 → (법무부) 근무처 변경 → (지자체) 계절근로자 고용주 배치현황 출입국기관에 통보(매월 첫째 주)
 - 이탈 발생 : 소재불명신고(고용주 → 지자체) → 출입국기관에 통보 → (출입국기관) 실태조사 → 벌점 부과 → 법무부에 보고
 - 근로조건·인권 보호 위반, 중대 위반사항 발생 : (지자체) 출입국기관에 통보, (출입국기관) 취약 지역 실태조사(매월 1회) → 벌점 부과 → 법무부에 보고
 - 불성실근로자 : (고용주) 지자체에 고용변동신고서 제출 → (지자체) 출입국기관에 계약 해지 사유(귀책) 통보 → (계절근로자) 출입국기관 방문 → 체류자격 취소, 출국
 - 성실근로자 사증발급인정 발급 : (고용주) 지자체에 계절근로자 재입국 추천서 제출 → (지자체) 고용주와 계절근로자에게 계절근로 재입국 추천 확인서 발급 → (출입국기관) 사증발급인증서 발급

○ 귀환

- (지자체) 출입국기관에 사전 통보 및 협조 요청, 인솔 → (출입국기관) 출국절차 지원
- (계절근로자) 출국

단계	지자체	출입국관서	법무부
내국인 구인노력	지자체 홈페이지 게재 등 ● 내국인 구인노력 입증서류 ● 지자체의 연설편지 부여 기준	유치 신청 사전심사 (지자체·고용주, 비정 신청 인원) ↓ 본부 보고	결과 취합 ↓ 배정심사 협의회 제출
고용주 모집	● 계절근로자 신청 고용주 현황		
운영 방식 결정	○ 농어가 직접 운영 방식 ○ 영농형 계절근로 사업자 방식 ● 계절근로자 유치 계획서		
유치 신청	●●● 출입국관서 송부 및 비자포털 입력		
배정심사 협의회			지자체별 비정 인원 수 확정
근로자 신청·유치	외국 지자체 업무협약(MOU) 체결 또는 결혼이민자 친척 초청		
고용주별 배치	계절근로자 배치 대상 고용주 기준 마련 및 배치	사증발급 인정서 발급 ※ 사증 발급 (제외기관)	
사증발급 인정서 신청	고용주(숙소·근로계약 등), 계절근로자 적격 확인		
계절근로자 입국	공항안 인솔·교육(단체 임의) 및 출입국관서 통보	교육 지원	
외국인등록			
근무처변경	○ 계절근로자 배치 대상 고용주 기준에 따라, '계절근로자 배치 대상 고용주' 확인서' 발급 ○ 고용주·외국인 근로계약 주선 ○ 계절근로자 고용주 배치 현황'	○ 배치 현황 확인 ○ 근무처변경	
이탈 발생	○ 소재불명신고(고용주→지자체) ○ 출입국관서 통보	실태 조사 → 벌점 부과 → 본부 보고 ※ 필요 시 합동 TF	
근로조건· 인권보호 위반 중대 위반 사항 발생	출입국관서 통보	취약 지역 실태조사 → 벌점 부과 → 본부 보고 (근로조건·인권 보호 취약지역 점검 현황) ※ 필요 시 합동 TF	벌점 취합 및 배정 제한
불성실근로자 (본인 귀국 계약 해지)	○ 고용변동신고(고용주→지자체) ○ 계약해지 사유 출입국관서 통보	(계절근로자 출입국 방문 → 체류자격취소 ※ 근로자 귀국 없는 경우 근무처변경 허가	
성실근무자 사증발급 인정서 발급	○ (고용주→지자체) 계절근로자 재입국 추천서 제출 ○ 계절근로자 재입국 추천서 발급(고용주, 계절근로자)	사증발급 인정서 발급 ※ 사증 발급 (제외기관)	
(단체) 출국	출입국관서 통보	-	

[그림 2-5] 계절근로자 프로그램 운영 및 관리체계



[그림 2-6] 계절근로자 프로그램 세부절차 흐름도(요약)

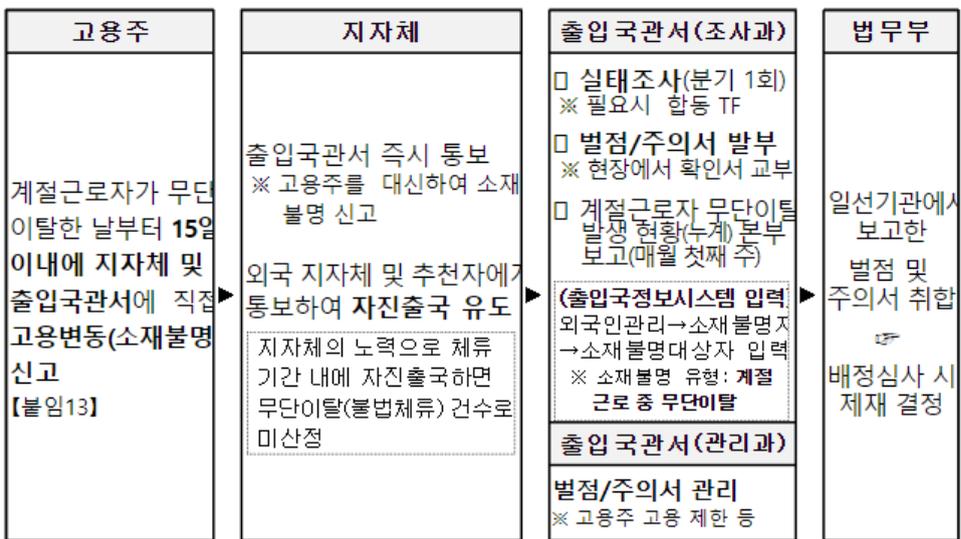
■ 해외 계절근로자 유치 방법

○ 외국 기초지자체와 업무협약(MOU) 체결

- 외국 지자체는 외국 계절근로자 유치에 관한 업무협약을 국내 지자체와 체결한 자국 주민을 계절근로자로 추천하게 됨
- 업무협약 체결과정의 투명성을 확보하기 위해 국내 지자체가 외국 지자체를 직접 방문하여 업무협약을 체결하도록 권고하고 있으며, ① 국내 또는 외국 지자체가 지자체, 중앙정부, 공공기관이 아닌 사인·단체에 업무협약체결을 위임 또는 근로자 모집·선정·송출 등 중요 업무를 위임한 경우, ② 업무협약체결, 제도 운영 과정에서 유무형의 대가가 오간 경우, ③ 그 밖에 제도 운영을 제한할 정도로 국내외 지자체의 귀책 사유가 인정되는 경우가 발생 시 업무협약 체결을 취소할 수 있음
- 근로자 인권 보호
 - 양 국가의 지자체, 고용주는 항공료, 비자 발급, 건강검진, 사전교육 등 필수 행정비용을 제외한 별

도의 관리 비용(수수료)을 계절근로자에게 부담시킬 수 없음

- 외국 지자체는 계절근로자 모집, 선정, 송출 등 중요 절차를 주도적으로 추진해야 하며, 인력송출업체 등이 개입하여 근로자와 이중계약을 체결하는 행위 및 기본 송출 비용 외에 관리비용 명목으로 높은 송출 비용을 부과하는 행위를 금하고 있음
- 계절근로자의 무단 이탈 방지를 위한 국내의 지자체의 대처
 - 외국 지자체는 자국 계절근로자가 근로계약을 종료하면 즉시 귀국할 수 있도록 대책을 마련해야 하며, 무단 이탈 발생 시 수습·조치 방안을 명시해야 함
 - 계절근로자는 본국에서 농어업에 1년 이상 종사한 이력이 있는 사람으로 선발하도록 하고 있음
 - 계절근로자 이탈 발생 시 외국 지자체에 대한 제재 사항으로, ① 20% 이상 이탈 시 해당 외국 지자체는 1년간, ② 50% 이상 이탈 시 해당 국가 모든 지자체는 1년간, ③ 70% 이상 이탈 시 해당 국가 모든 지자체는 3년간 비자 발급을 제한함
 - 외국 지자체는 계절근로자의 입국까지 필요한 관련 절차를 지원해야 하며, 지정 근무처 무단 이탈 시 불이익 조치, 근로계약 기간 동안 정상 근무자의 신속 재입국 보장 등 관련 교육을 해야 함
 - 무단이탈 계절근로자에 대한 조치는 '비전문취업(E-9) 자격 사증발급인정서 등 발급 및 체류관리 지침'의 '근무처 무단 이탈 외국인 근로자에 대한 조치'를 준용함



[그림 2-7] 계절근로자 무단 이탈 대처 절차

○ 결혼이민자의 본국 가족·친척 초청

- 대한민국에 체류 중인 결혼이민자는 본국 가족 또는 사촌 이내 친척을 해당 지자체에 추천 후 지자체가 초청하는 절차로 진행됨

■ 계절근로자제 운영 방식

○ 농가형

- 지자체에서 업무협약(MOU) 체결 또는 결혼이민자의 가족·친척 초청 방식으로 유리한 계절근로자를 농가 및 조합·법인에서 직접 고용한 경우

○ 공공형

- 운영주체

- 사업시행기관은 '지방자치단체(시·도, 시·군)'이며, 사업대상자는 '지방자치단체 또는 농업협동조합법에 따른 농협중앙회 지역본부, 시군지부, 지역농협, 조합공동사업법인'임

- 지자체는 송출국과 업무협약 등을 통해 계절근로자를 유치하고, 운영주체는 외국인 근로자와 근로계약(고용) 후 요청 농가에 노동력을 제공하는 방식으로 운영됨

- 운영주체는 외국인 근로자에게 공동숙식 제공, 내국인 작업반장을 포함한 작업반을 편성하여 농작업 현장으로 이동하고, 운영 비용은 요청 농가에서 부담하고, 정부나 지자체는 운영에 필요한 예산 일부를 지원함

- 내국인으로 작업반장을 선발하고, 작업반장을 포함한 계절근로자 작업반을 구성하며, 작업반장은 계절근로자를 지휘·감독하여 농가는 작업반장을 통해 필요한 작업지시 등을 요청함



[그림 2-8] 공공형 계절근로자 프로그램 운영체계

-
- 근로계약 시 '근로기준법'에 따른 근로조건(임금, 근로시간, 휴일, 근무 장소 및 업무, 임금 결정·계산·지급 방법, 숙박비 부담 등)을 명시하여 체결하고, 산재보험·건강보험은 의무적으로 가입되도록 하고 있으며, 고용보험은 근로자가 원하는 경우 가입
 - 국민연금은 '국민연금법'에 따라 제외 사유가 아닌 경우 이외에는 의무가입이 되도록 함

3. 전북자치도 계절근로자 현황

■ 전북자치도 농번기 농촌인력 추진계획

- 농업인구의 감소와 고령화로 인력난이 가중되고 있는 동시에 계절성이 있는 작물재배 업에서 계절별 고용인력 수요의 차이로 계절근로자 프로그램에 대한 사회적 관심과 수요가 증가하고 있음

[표 2-1] 연간 전북특별자치도 농업고용인력 수요(추정)

구분	총계	3~6월	7~8월	9~11월	12~2월
합계	927,800	362,765	188,780	293,480	82,775
(%)	(100.0%)	(39.0%)	(20.3%)	(31.6%)	(8.9%)

- (공공분야) 인력증개센터, 외국인 계절근로자 등을 통한 공급 : 371천명(40%)

- (민간분야) 민간인력사무소 등을 통한 공급 : 556천명(60%)

- 2024년은 2023년(309천명) 대비 62천명이 증가한 371천명이 공급될 예정임

- 인력증개, 농작업대행, 일손돕기 등 : ('23) 251천명 → ('24) 284천명

- 외국인 계절근로자 : ('23) 50천명 → ('24) 70천명

- 공공형 계절근로자 : ('23) 8천명 → ('24) 17천명

- 농번기 인력난 해소를 위해 전북자치도는 ① 농촌인력증개센터를 2023년 33개소에서 2024년 36개소로, ② 공공형 계절근로자 운영기관을 2023년 4개소에서 2024년 11개소로 확대

■ 외국인 계절근로자 추진현황

- (도입실적) '22년 1,006명 → '23년 2,826명 → '24년 5,809명(106% 증가)

- (이탈/도입) '22년 321명/1,006명(32%) → '23년 187명/2,826명(7%) 전년대비 25%p 감소

[표 2-2] 전북자치도 계절근로자 현황(2022, 2023)

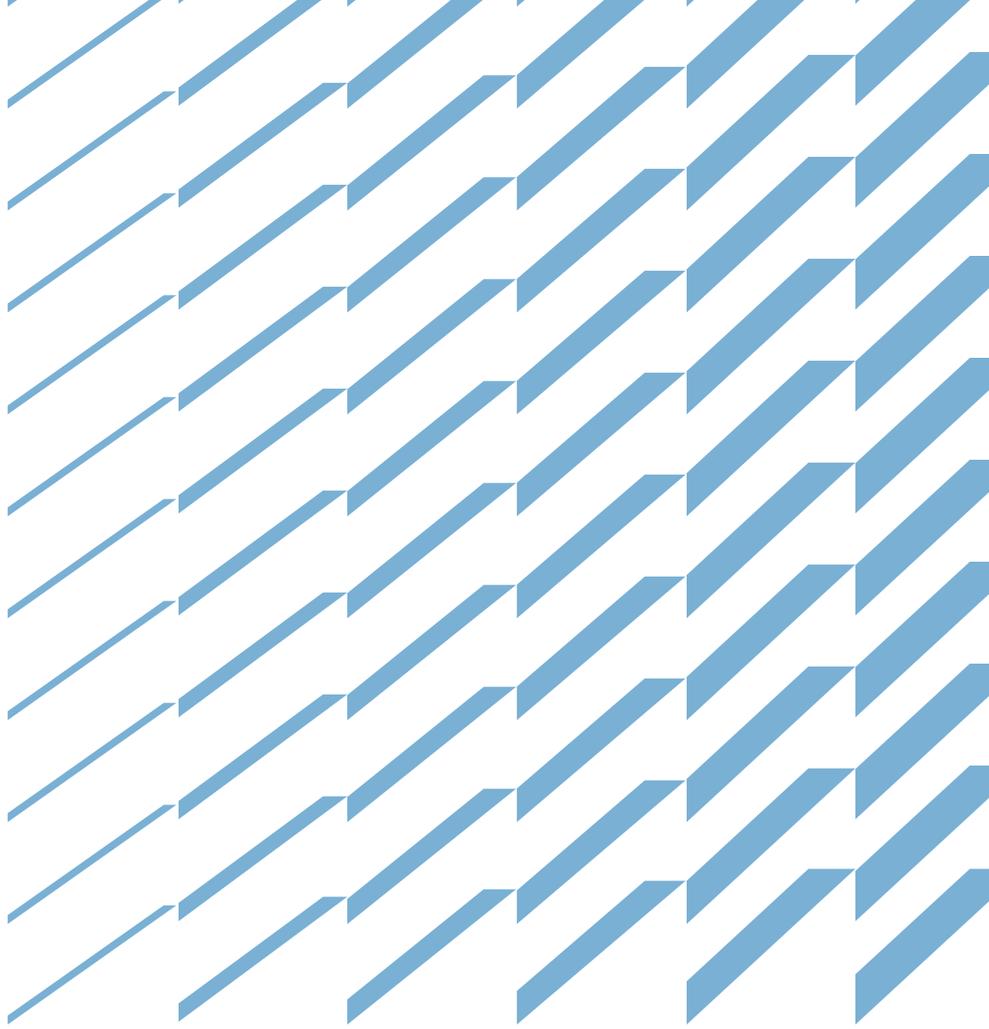
구분	배정 인원 (법무부)	도입실적(누계)				국가별 도입(누계)					현원		
		계	MOU	결혼 이민자	국내 체류	네팔	베트남	필리핀	몽골	기타	근무	출국	이탈
2022	2,053	1,006	490	445	71	309	411	108	54	124	259	426	321
2023	3,460	2,826	924	1,889	13	-	1,838	383	-	116	797	1,842	187

[표 2-3] 2023년 외국인 계절근로자 현황

구분	배정 인원 (법무부)	도입실적(누계)				국가별 도입(누계)							현원		
		계	MOU	결혼 이민자	국내 체류	베트남	필리핀	캄보디아	키르기스스탄	중국	태국	기타	근무	출국	이탈
계	3,460	2,826	924	1,889	13	1,838	383	335	93	16	45	116	2,826		187
군산	37	28		24	4	24		4					28		
익산	216	221	109	112		210	6	3				2	221		12
정읍	312	250	55	189	6	217		25		6	2		250		37
남원	250	213	98	115		17	4			1		101	213		
김제	147	101		11		91	8	1		1			101		
완주	187	149	108	38	3	34	110	2		3			149		
진안	395	390	173	217		210	175	3		2			390		15
무주	522	429	51	378		364	57	7				1	429		7
장수	174	14		140		126	6	4				4	140		
임실	181	181	37	144		173	4	4					181		12
순창	61	33		33		23		9		1			33		
고창	859	617	293	324		210	13	250	93	2	43	6	617		140
부안	119	74		74		49		23				2	74		

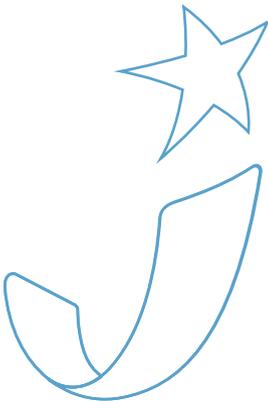
※ 기타국가 : 우즈베키스탄(익산 2), 네팔(남원 3, 무주 1), 몽골(남원 98, 고창 3), 라오스(장수 2)

- 남원, 완주, 진안, 무주는 현지에서 직접 계절근로자를 선발하였으며, MOU 협약 송출국의 주민과 결혼이민자 초청 비율은 2022년 5:5이었으나, 2023년은 3:7로 변함
- 공공형 계절근로 운영주체는 지자체가 선정한 농협(중앙회, 조공법인, 지역농협 등)으로, 2023년 4개소가 신규로 선정되면서 총 11개임
 - 남원(남원조합공동법인), 김제(동김제농협, 공덕농협), 완주군(고산농협), 진안군(진안조합공동법인), 무주군(무주농협), 장수군(장수농협), 임실군(오수관촌농협), 순창군(순창조합공동법인), 고창군(선운산농협), 부안군(남부안농협)
- 2024년 기준 광역별로 배정 현황을 살펴보면, 전국 49,286명 중 경북이 8,873명, 전남 8,596명, 강원 7,415명, 충남 7,222명, 전북 5,809명 등 순으로, 전북은 전국에서 다섯 번째로 계절근로자 배정 인원이 많은 것으로 나타남
- 2023년 기준 계절근로자는 3,460명 배정되었으나, 2,826명(MOU 924명, 결혼이민자 1,889명, 국내 체류 13명)이 도입됨
- 국가별로 살펴보면, 베트남이 1,838명으로 가장 많았으며, 다음으로 필리핀이 383명, 캄보디아 335명, 키르기스스탄 93명 등 순으로 나타남
- 이탈 인원은 2022년 기준 321명에서 2023년 187명으로 전년 대비 25.3%p 감소함



제 3 장

해외 계절근로자제 관리체계 사례



1. 캐나다
2. 뉴질랜드
3. 호주
4. EU
5. 시사점

제3장 해외 계절근로자제 관리체계 사례

1. 캐나다⁸⁾

■ 개요

- 캐나다 계절농업근로자 프로그램(Seasonal Agricultural Workers Programs, SAWP)은 거대 기업의 농업 분야 장악으로 소자본 농업경영인의 계절적 인력난이 심화되면서 생산비용 절감을 위해 외국인 농업인력을 공급하기 위한 제도임
- 고용주는 농업인력으로 캐나다인과 영주권자를 고용하기 어려울 때 외국인 근로자를 고용할 수 있으며, 고용주는 6주 이하의 기간 내에 계절농업근로자에게 240시간동안의 업무를 제공하는 경우 최대 8개월 동안 참여국가의 계절농업근로자를 고용할 수 있음
- 고용주는 1) 멕시코 또는 참여 카브리해 국가 출신 시민을 고용해야 하며, 2) 생산은 특정 상품 부문에서 이루어져야 하고, 3) 고용된 계절농업근로자 활동은 1차 농업과 관련되어야 함
- 계절농업근로자 프로그램은 캐나다 정부와 양자 간 협정을 체결한 국가는 멕시코와 카리브해 국가(앵겔라, 앤디가 바부다, 바베이도스, 도미니카, 그레나다, 자메이카, 몬세라트, 세인트키츠네비스, 세인트루시아, 세인트빈센트그레나딘, 트리니다드 토바고)가 해당됨
- 대부분의 계절농업근로자는 멕시코 출신자로, 온타리오주에서 농업근로자로 일을 하고 있으며, 양봉업, 과일·채소 재배업, 버섯 재배업, 원예업, 담배제조업, 낙농업, 축산업

8) 이해경 외. (2018). 외국인 단기 계절근로자 제도 실태분석 및 종합개선 방안 연구. 한국이민학회.
캐나다 임시 외국인 농업 고용 개요 :

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural.html>

등에서 일을 할 수 있음

■ 관리주체

- 계절농업근로자 프로그램은 캐나다와 송출국 사이의 양자 프로그램으로 연방정부, 송출국 국가, 고용주가 공동으로 책임과 의무를 나누는 방식으로 프로그램이 진행됨
- 연방정부는 고용주가 고용사회개발부(Employment and Social Development Canada, ESDC)에 제출한 **고용계약서와 부가적인 제출서류를 토대로 고용주 자격 요건, 캐나다 노동환경과 영향 등을 검토함**
 - 고용사회개발부(ESDC)는 계절근로자 채용 요건을 갖춘 고용주에게 노동시장영향평가서(the Labor Market Impact Assessment, LMIA)를 발급함

■ 관리체계⁹⁾

○ 유치 이전

- 고용주
 - (노동시장영향평가 신청) 최소 6년간 지불한 모든 교통 비용 관련 기록을 보관하여 노동시장영향평가(Labour Market Impact Assessment, LMIA)를 신청 또는 검사 시 증거로 문서들을 활용할 수 있음
 - LMIA 신청 전 구인공고를 취소 14일간 걸쳐 진행해야 하며, Canada Job Bank 이외에 게시한 광고를 통해 증명해야 했으나, 2022년 1월 12일부터 2024년 6월 30일까지 캐나다 고용 사회 개발부(Employment and Social Development Canada)는 1차 농업 분야에서 최소 광고 요건을 중단함

9) 캐나다 계절 농업인력 프로그램

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/agricultural/seasonal-agricultural.html>

김학실. (2020). 외국인 계절 근로자 운영에 관한 국가 간 비교. 한국자치행정학보, 34(2), 21-45.

이혜경 외. (2018). 외국인 단기 계절근로자 제도 실태분석 및 종합개선 방안 연구. 한국이민학회.

[노동시장영향평가, Labour Market Impact Assessment]

외국인 근로자를 고용하기 위해 고용주가 받아야 하는 문서로, 주요 목적은 외국인 근로자를 고용하는 것이 캐나다 노동시장에 긍정적인 영향을 미치는지를 평가하기 위한 것으로, 이를 통해 외국인은 캐나다에 고용될 기회, 고용주는 근로자를 찾아 인력난 해소할 수 있도록 함

[TWFP, Temporary Foreign Worker Program]

근로자가 충분하지 않을 때 인력을 보충하는 프로그램으로 외국인 근로자를 고용하려면 LMIA를 받아야 하며, 신청서는 ESDC(Employment and Social Development Canada)에서 외국인을 고용하기 전 최대한 캐나다 다인을 고용하려 노력했는지를 확인, 검토함

- (모집 및 광고) 제3차 대리인 서비스를 이용할 수 없으며, 제3차 대리인 이용, 취업이나 확보에 도움을 제공하는 외국인, 외국인 채용에 대한 지원이나 도움을 받을 수 있음(발생되는 수수료나 비용은 외국인 근로자에게 청구 또는 회수할 수 없음)
- 구인 광고는 전국 Job Bank, 주/준주 대응기관 광고(최소 14일, LMIA 신청하기 전 3개월 동안) 뿐만 아니라 공인된 인터넷 채용 사이트, 지역 및 지역신문·뉴스레터, 민족신문과 인터넷 사이트, 지역상점·예배장소·지역사회 자원센터, 지역 및 지역 고용센터 중 하나에서 광고를 해야 함
- (숙소 점검) 외부 또는 농장 내 외국인 근로자 숙소에 대한 검사증거를 제출하면, 해당 주, 준주 또는 지방자치단체에서 검사함. 인증받은 공인 민간검사관도 검사 가능함

2018년 1월 1일부터 외국인 임시농업근로자에게 제공되는 주택에 대한 검사를 실시하고, 주택 조사 보고서(HIR)와 관련하여 고용주는 Schedule F를 사용하여 결과를 보고해야 함
HIR은 모든 관련 섹션에 부합되어야 하며, 승인된 숙소당 허용되는 최대 근로자 수, LMIA 신청서 접수일로부터 지난 8개월 동안 주택 검사를 받았음을 명시해야 함

(Schedule F-EMP 5598)

[주택 외관]

1. 동물이나 가금류를 보호하는 데 사용하거나 기초 벽으로 분리된 건물에서 최소 30미터 떨어진 배수가 잘되는 대지에 위치 여부
2. 주택 외부 구성 요소의 상태(지붕, 벽면, 수직 홈통, 홈통, 창문, 문)
3. 인화성이 높은 물질 사용 여부 및 보관 건물이나 주변이 주택과의 분리 여부
4. 주택 내 안전 위험 및/또는 화학물질 유무
5. 주택 외부에 설치류 방지 쓰레기통의 충분성
6. 이동식 주택인 경우, 하단 돌레에 스킵트 설치 여부

[주택 인테리어]

1. 내부 구성 요소의 상태(천장, 창, 벽, 문, 층수)
2. 생활 공간 천장 높이가 최소 2.13미터 이상
3. 섭씨 20~23 범위의 온도 유지 가능한 영구 난방시스템 설치 및 사용 여부
4. 인공적인 수탁으로 적절하고 적합한 조명 설치 여부

5. 자연적 또는 인공적 수단으로 적절한 환기 여부
6. 주택의 모든 창문과 문에 외부로 통하는 모든 개구부를 가리는 스크린 유무
7. 주택 내부에 설치류 방지 쓰레기통 충분성
8. 주택 내부에 설치류, 기생충 또는 (유해한) 곤충 흔적 유무
9. 주택 내부 근로자 수를 수용할 수 있을 만큼 충분한 기본 가구 유무
10. 긴급상황 발생 시 주택에서 쉽게 대피 가능 여부
11. 정상적으로 작동하는 전화 유무

[주택 내부 : 수면 공간]

1. 수면 공간은 다른 생활 공간과의 분리 여부
2. 매트리스의 크기 적절성
3. 바닥에서 최소 20cm 떨어진 침대 높이
4. 모든 침대 사이 최소 45cm의 거리 여부
5. 각 작업자가 사용할 수 있는 보관 공간/구획 유무

[주택 내부 : 개인 세탁 시설]

1. 개인 세탁 시설의 다른 생활 공간과의 분리 여부
2. 화장실과 샤워실은 프라이버시 장벽으로 보호 여부
3. 모든 화장실의 상태 양호 및 위생 정도
4. 화장실 근처에 손을 씻을 수 있는 시설 설치 여부
5. 적절한 현장 세탁 시설 이용 가능 여부
6. 가전제품 청결 및 작동 상태 양호 여부
7. 주방에서 적당한 거리 내에 적절한 양의 식품 보호 공간과 찬장 공간 유무

[물 공급과 안전]

1. 식수는 공공 식수 시스템 또는 민간 급수 시스템에서 공급 여부
2. 식수가 개인 상수도 공급원인 경우, 수질 테스트 결과 사본 유무
3. 온수와 냉수 공급 여부

[화재 안전]

1. 주택 내 사용할 수 있는 소화기 개수
2. 주택 내 소화기 비치 장소
3. 숙소 내 비치된 소화기는 작동 가능하며 완전하게 충전 여부
4. 모든 소화기의 접근용이성
5. 모든 소화기에 최소한 ABC등급 유무
6. 주택 내 설치된 연기 감지기 개수
7. 주택 내 연기 감지기 설치 장소
8. 모든 연기 감지기의 설치와 작동 여부


 Employment and Social Development Canada Emploi et Développement social Canada

Please Print
 PROTECTED WHEN COMPLETED - B

SCHEDULE F HOUSING INSPECTION REPORT SEASONAL AGRICULTURAL WORKER PROGRAM AND AGRICULTURAL STREAM

This Housing Inspection Report is to be used by an authorized inspector with appropriate certification from the relevant level of government. The employer or a business representative, holding a position of authority within the business, must be present at the time of the inspection. The inspection of the accommodations where foreign agricultural workers will be temporarily must be performed prior to their arrival in Canada. Individual housing inspections must be submitted with the application for a labour market impact assessment (LMIA) for each location where the temporary foreign workers will be housed.

Employers are responsible for any costs that may be associated with having the housing inspected. Under no circumstances can employers recover these costs from the temporary foreign worker.

Please note that where provincial or territorial (P/T) employment, health and safety standards exceed those in this report, P/T standards will prevail.

Personal Information Collection Statement
 The information you provide on this form is collected by Employment and Social Development Canada (ESDC) under the authority of the Immigration and Refugee Protection Act (IRPA) and Immigration and Refugee Protection Regulations (IRPR), for the purpose of providing a Labour Market Impact Assessment (LMIA) in accordance with these statutes. Completion is voluntary; however, failure to complete this form will result in your LMIA application not being processed.

The information you provide may be shared with Citizenship and Immigration Canada (CIC) for the administration and enforcement of the IRPA and IRPR as permitted by the Department of Employment and Social Development Act (DESDA), and may be accessed by the Canada Border Services Agency (CBSA) for the purpose of issuing work permits at Ports of Entry. ESDC may also provide information to CBSA in order for that agency to investigate and enforce the IRPA and IRPR in relation to an LMIA.

The information may also be shared with provincial/territorial governments for the purpose of administration and enforcement of provincial/territorial legislation, including employment standards and occupational health and safety legislation, as permitted by the DESDA. The information may also be used by ESDC for inspections, policy analysis, research and evaluation in relation to the entry and hiring of TFWs to Canada or the IRPA.

The information you provide is administered under Part 4 of the DESDA and the Privacy Act. You have the right to access and request correction of your personal information, which is described in Personal Information Bank PPU 440 and PPU 171 of Info Source. Instructions for making formal requests are outlined in the Info Source publication available online at info.source.gc.ca.

A person, who contravenes a provision set out under sections 126 or 127 of the Immigration and Refugee Protection Act (misrepresentation), could be liable to a fine or to imprisonment, or to both. Also, providing inaccurate information, in the context of this application, may lead to an administrative penalty such as being ineligible to access the Program for a period of two years.

BUSINESS INFORMATION			
1. Business Legal Name:		2. Business Operating Name:	
3. Business Mailing Address (including location as determined by the 911 system):		4. City/Town/County/Municipality:	5. Province/Territory:
7. Business Address, if different than mailing address (including location as determined by the 911 system):		8. City/Town/County/Municipality:	9. Province/Territory:
			10. Postal Code:
BUSINESS REPRESENTATIVE INFORMATION (if applicable)			
1. Representative Name:		2. Representative Job Title:	3. Telephone Number: Ext.
HOUSING INSPECTOR INFORMATION			
1. Inspector Name:		2. Inspector Organization:	
3. Inspector ID Number:		4. Telephone Number: Ext.	

ESDC EMP5598 (2018-01-001) E Page 1 of 10 

- 긍정적인 LMIA를 받은 후, 고용주는 LMIA와 고용주가 서명한 고용계약 사본을 외국 정부의 노동 부에 발송

- 참여국가 정부

- 계절 농업근로자 프로그램(SAWP)에 따라 계절 농업근로자를 모집
- 근로자 채용과 선발의 상당 부분의 행정업무를 담당하고 있어 캐나다 정부가 근로자 선발 과정을 통제하기 불가능함
- 캐나다 농업경영인의 요청이 있을 때 자국민의 취업을 알선할 수 있도록 인력풀을 유지하고 있음 (보통 20여 일 내 자격 요건에 맞는 근로자를 선발)

- 캐나다 정부

- 매년 송출국 정부와 계절근로자 프로그램 운영에 대한 협상을 진행

- 농장주가 LMIA 신청하며, 계절 농업근로자 고용주로의 자격이 있는지를 Service Canada가 평가

1. 고용주의 프로그램 참여 자격 판단
2. 연방-주-영토 협정을 통해 채용 제안의 일관성 확인
3. 채용 제안의 진정성
4. 평가 : 계절 농업근로자 고용이 노동시장에 미치는 영향

- 긍정적 또는 부정적 LMIA를 발급하며, 근로자 이름을 제외한 해당 근로자의 임금, 근무조건, 직업, 시스템 파일 번호 등 채용 제안에 대한 구체적인 세부 정보를 제공

- 프로그램 신청 외국인

- 캐나다 이민난민시민권(IRCC, Immigration, Refugees and Citizenship Canada)은 외국인의 취업 허가 신청을 평가하여 평가가 긍정적인 경우, 외국인은 결정된 근로조건 하에서 프로그램 고용주와 일할 수 있는 취업 허가를 받음
- 취업 허가는 1월 1일부터 12월 15일까지 유효하지만, 최대 고용 기간은 8개월을 초과할 수 없음

- 농업경영인 단체(FARMS, FERME 등)

- 캐나다 정부 대신 근로자 선발과 채용 과정을 담당

○ 취업·체류

- 캐나다 정부 및 주정부

- (고용) 캐나다 법률은 캐나다의 모든 근로자의 고용에 적용되고, **계절 농업근로자 프로그램 관련 실 무는 주/준주에서 담당하고 있으며**, 노동부는 고용주와 계절 농업근로자에게 프로그램 관련 질문이나 문제해결을 위한 정보를 제공

- 고용주

- (임금) 동일한 직업에서 근무하는 캐나다 및 영주권자와 동일한 임금 및 혜택을 계절 농업근로자에게 제공해야 함
- (근무조건) ① 모든 작업에 대해 급여를 지급(법에서 요구하는 경우 초과근무 포함), ② 직장 안전 보험 제공, ③ 다른 근로자와 동일한 혜택 제공, ④ 신분증을 가져갈 수 없음
- 근로자 임금의 25%를 의료보험, 행정비용, 강제저축 명목으로 해당국 정부에 지급함
- (근로 혜택) 출퇴근 교통편 제공, 캐나다 연금 지급, 건강보험·산재보험 가입, 공공 의료 서비스 제공, 무료 숙소 제공, 작업량 보장 등

○ 귀환

- 계절 농업근로자

- 계약기간이 종료되면 본국으로 귀환해야 하며, 귀환 전 계절근로자는 고용주의 근무평가를 발급받음
- 계절 농업근로자의 70~80%는 고용주에게 재고용됨

2. 뉴질랜드¹⁰⁾

■ 개요

- 고용주 허가방식인(Recognized Seasonal Employer, RSE) 계절근로자제가 2007년 4월 30일에 도입됨
- 뉴질랜드 내 농업인력난 해소와 외국인 불법취업 문제해결, 원예 및 포도재배업 생산성 향상, 태평양 도서국¹¹⁾ 국민의 수입 창출 기회 제공 등을 위한 목적으로 시작됨
- 제도 시행 초기에는 최대 5,000명의 계절근로자가 11개월 중 최대 7개월 동안 체류 가능했으며, 피지를 제외한 태평양 섬 포럼 국가는 킥 스타트 지위로 선정되어 근로자를 채용
- RSE 근로자는 현재 11개월 중 7개월 또는 9개월 동안 뉴질랜드에 왔다가 시즌이 끝나면 귀환하며, 2023/24 시즌의 연간 근로자 한도는 19,500명임
- MBIE(Ministry of Business, Innovation & Employment)는 2022년 말 1) 정부와 고용주를 위해 효과적으로 지속가능하게 작동할 수 있도록 행정환경과 2) RSE 근로자를 존중하고 윤리적인 고용 관행을 바탕으로 개선된 정책과 지침을 통해 이들의 권리와 존엄성을 유지하기 위하여 RSE 정책을 검토하기 시작함
 - 고용주, 근로자, 지역사회 전반에 걸쳐 혜택을 공평하게 공유
 - 태평양 섬 국가 및 근로자의 견해를 반영하고 태평양 노동시장에 미치는 영향

10) · MBIE(Ministry of Business, Innovation & Employment) RSE
<https://www.mbie.govt.nz/immigration-and-tourism/immigration/recognised-seasonal-employer-policy-review/>
뉴질랜드 이민국

<https://www.immigration.govt.nz/new-zealand-visas/visas/visa/recognised-seasonal-employer-limited-visa>

김학실. (2020). 외국인 계절근로자 운영에 관한 국가 간 비교. 한국자치행정학보, 34(2), 21-45.

이혜경 외. (2018). 외국인 단기 계절근로자 제도 실태분석 및 종합개선 방안 연구. 한국이민학회.

11) 미크로네시아 연방, 피지, 키리바시, 나우루, 팔라우, 파푸아 뉴기니, 마셜 제도 공화국, 사모아, 솔로몬 제도, 통가, 투발루, 바누아투 등

- 태평양 지역에서 추구하는 단기, 중기, 장기 발전 성과에 기여
- 장래의 근로자와 고용주가 접근 가능
- 시간이 지나면서 노동시장 변화에 시스템이 대응할 수 있도록 유연한 설정 필요
- 규정 준수 프레임워크가 강력하고 목적에 적합하며 적절한 리소스를 갖추고 있어야 함
- 고용주는 인증된 계절 고용주(RSE)가 되기 위해서는 1) 건전한 재정 상태, 2) 좋은 인적자원(HR) 시스템 사용, 3) 뉴질랜드인 훈련 및 고용 우선, 4) 좋은 직장 시스템 등을 증명할 수 있어야 함
- 또한, 고용주는 외국인 근로자 모집·채용을 위해서는 자국 근로자 채용이 어려울 때 가능하며, 수수료를 요구하는 대행사를 통해서 외국인 근로자와 고용계약 체결을 금하고 있음

■ 관리주체

- 관련 기관 간 상호협정을 체결하여 근로자 송출과정의 투명하게 하고자 하며, 계절근로자의 건강 보호와 안전 보장을 위해 도입 과정에서 부적절한 브로커의 개입을 차단하고 있음
- 뉴질랜드 정부는 연간 계절근로자 도입 할당량을 설정하여 할당량 내에서 외국인력을 채용하도록 하고 있으며, 외국인 근로자 고용 조건을 충족하는 농장주를 '인증된 계절 고용주(RSE)'로 인증함
- 고용주가 활용하는 인력풀은 송출국의 교회와 지역사회에 의해 지역 수준에서 사전 선정 및 심사를 걸쳐 만들어짐

■ 관리체계

○ 유치 이전

- 고용주

- 인증된 계절 고용주 자격을 신청이 필요(처음 신청하면 2년, 재신청의 경우 3년 동안 유효함)

- RSE 상태가 되면 직접 또는 인력풀을 통해 외국인 근로자를 모집하고, ATR(Agreement to Recruit, 채용 계약) 신청서를 제출하면서 채용 프로세스가 시작됨

1. 근로자 숙박 요건 부합 필요
2. RSE 할당 확인
3. ATR 신청을 위해 ATR 스케줄 확인

작업자가 시작하기를 원할 때	채용 계약을 신청하는 경우
1분기(7월-9월)	2월
2분기(10월-12월)	5월
3분기(1월-3월)	팔월
4분기(4월-6월)	십일월

3. RSE 목록을 사용하여 상태 점검
4. ATR 요구사항 충족 여부 확인¹²⁾
5. ATR 증거 수집¹³⁾
6. 보증서 서명
7. 고용계약서 복사¹⁴⁾
8. ATR 신청서 작성 후 발송
9. ATR 신청서 평가

- 프로그램 신청 외국인

- 프로그램에 참여하고자 하는 외국인은 태평양 참여국가의 18세 이상인 국민으로, 건강상태(HIV 양성반응시 지원 불가), 범죄경력 유무, 의료보험 유무, RSE로부터의 고용계약서 사본이 필요함

12)

<https://www.immigration.govt.nz/employ-migrants/hiring-a-migrant/employ-workers-through-the-rse-scheme/scheme-overview#https://www.immigration.govt.nz/employ-migrants/hiring-a-migrant/employ-workers-through-the-rse-scheme/apply-for-an-agreement-to-recruit/slider>

13)

<https://www.immigration.govt.nz/employ-migrants/hiring-a-migrant/employ-workers-through-the-rse-scheme/scheme-overview#https://www.immigration.govt.nz/employ-migrants/hiring-a-migrant/employ-workers-through-the-rse-scheme/apply-for-an-agreement-to-recruit/employer-attr-evidence/slider>

14)

<https://www.immigration.govt.nz/employ-migrants/hiring-a-migrant/employ-workers-through-the-rse-scheme/scheme-overview#https://www.immigration.govt.nz/employ-migrants/hiring-a-migrant/employ-workers-through-the-rse-scheme/apply-for-an-agreement-to-recruit/rse-worker-employment-agreements/slider>

- 비자는 입국 전 비자를 받거나 공항에 도착하여 받음

○ 취업·체류

- 계절근로자

- 뉴질랜드에 도착하면 입국 허가 신청, 여행자신고서(NZTD) 작성 등을 해야 함
- 심기, 경작, 수확, 포장 등의 작업에만 참여할 수 있으며, 고용자와의 고용이 만료되면, 다른 고용주와의 고용계약을 맺거나 다른 일들을 할 수 있도록 비자를 연장 또는 변경할 수 있음
- 소득에 대한 세금 납부와 의료보험 유지의 의무가 있음

○ 귀환

- 계절근로자

- **비자가 만료되면 귀환**을 해야 하지만, 예외적인 상황 및 체류 허용 기간까지 체류하지 않은 경우, 잔여기간 동안 고용주와의 계약을 통해 비자를 연장할 수 있음
- 다른 비자로 변경하기 위해서는 뉴질랜드를 벗어날 수 없음

- 고용주

- **본국-뉴질랜드 교통비 일부 지원**
- **근로자의 무단이탈 발생 시, 불법체류 근로자 추방 비용 지불**

3. 호주¹⁵⁾

■ 개요

- 2008년 계절근로자 프로그램(Seasonal Worker Program, SWP)을 도입한 호주는 2012년 7월까지 시범사업 후 정식 사업으로 전환하여 시행되고 있음
- 원예 분야에서 심각한 인력난이 발생하면서 2008년 호주농업경영인연합(National Farmers' Federation, NFF)은 파푸아 뉴기니를 포함한 태평양 섬 지역에서 외국인력 도입제도를 제안함
- 2008년 '태평양 도서국가 계절근로자 시범사업(Pacific Seasonal Worker Pilot Scheme, PSWPS)'이 추진되었으며, 참여국가는 키리바티, 파푸아 뉴기니아, 통가, 바누아투가이었으며, 이후 나우루, 사모아, 솔로몬제도, 투발루, 동티모르 등으로 확대됨
- 2012년 해당 시범사업은 정식으로 시행되면서 농업뿐만 아니라, 숙박, 관광 등으로 분야를 확대하며, 참여국가가 10개국으로 확대됨
- 계절근로자 프로그램은 사업주 인가제도로, 고용주는 정부로부터 공인업체(Approved Employer)로 인정받아 자신의 농장에서 일할 계절근로자를 직접 고용하거나, 계절근로자 고용중개업체로서 계절근로자를 고용함
- 2022년 4월 4일 계절근로자 프로그램은 신규 신청이 종료되고 계절근로자 프로그램(SWP)와 태평양 노동 제도(PLS)가 통합된 임시 취업(국제 관계) 비자-(하위 클래스 403) 태평양 호주 노동 이동성(Pacific Australia Labor Mobility, PALM) 스트림으로 대체됨
- 태평양 호주 노동 이동성 스트림은 최대 4년까지 체류할 수 있으며, 프로그램 참여

15) 호주 Department of Home Affairs

<https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/temporary-work-403/seasonal-worker-program>

김학실. (2020). 외국인 계절 근로자 운영에 관한 국가 간 비교. 한국자치행정학보, 34(2), 21-45.

이혜경 외. (2018). 외국인 단기 계절근로자 제도 실태분석 및 종합개선 방안 연구. 한국이민학회.

외국인은 고용 및 직장 관계부(Department of Employment and Workplace Relations, DEWR)의 승인을 받아, 단기근로 계약(최대 9개월), 장기근로 계약(최대 4년)을 맺고 고용되어 경제활동을 할 수 있음

- 단기 근로자의 경우, 체류 기간이 9개월을 초과할 수 없으며, 근로자는 다른 PALM 근로계약에 따라 재입국을 위해서는 3개월을 호주가 아닌 국가에서 지내야 함
- 장기 근로자의 경우, PLS(Pacific Labor Scheme) 비자와 PALM 스트림 비자와 결합하여 체류 기간은 4년을 초과할 수 없고, 일반적으로 호주 승인 고용주와의 근로계약 기간과 동일함
- 단, 장기 근로계약이 종결된 후 다른 PALM제도 근로계약으로 재입국을 위해 호주가 아닌 국가에서 6개월의 시간을 보내야 함
- 비자가 만료되면 비자를 새로 신청해야 하며, 신청자는 다음 사항을 충족해야 함
 - PALM, SWP, PLS 스트림에서 서브 클래스 403 비자 또는 28일 이내의 유효기간이 남은 PALM, SWP, PLS에서 서브 클래스 403 비자를 보유하고 있어야 함
 - PALM 제도 근로자 자격 기준을 계속 충족해야 함
 - 단, 단기 근로계약에 따라 SWP 또는 PALM 스트림 비자를 소지한 경우, PALM 제도에 따라 장기 근로계약으로 전환하는 경우에만 호주에서 PALM 스트림 비자를 신청할 수 있음
- PALM 가족 동반 시범 프로그램은 2024년 3월 25일부터 시작되어 PALM 제도 장기 근로자는 가족을 호주로 들어올 수 있음



[그림 3-1] PALM 제도 국가

■ 관리주체

○ 정부

- 고용 및 직장 관계부(Department of Employment and Workplace Relations) : 고용주의 신청서 승인을 결정하고, PALM 제도 채용 승인 번호 제공과 고용주의 모집을 승인함
- 내무부(Department of Home Affairs) : IMMI 계정¹⁶⁾에 HAP ID¹⁷⁾를 부여하고, 비자를 제공함
- PALM(Pacific Australia Labour Mobility) : PALM 스트림에 참여할 수 있는 업체의 신청서를 받고, 인증업체의 리스트를 제공하고 있으며, PALM 제도에 대한 정보를 고용주와 근로자를 대상으로 제공하고 있음. 고용된 근로자의 근로 여건, 고충 등을 모니터링하고 있음

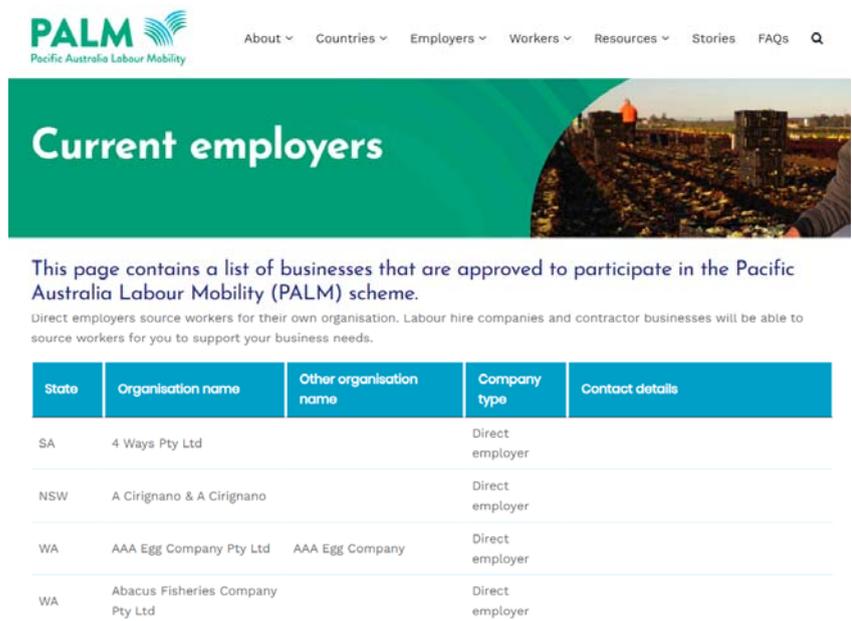
16) 호주 비자 신청을 위한 디지털화된 플랫폼
<https://online.immi.gov.au/lusc/login>

17) 호주 내무부가 비자 절차 중 건강검진을 위해 부여되는 고유 식별 번호



The Pacific Australia Labour Mobility (PALM) scheme allows eligible Australian businesses to hire workers from 9 Pacific islands and Timor-Leste when there are not enough local workers available.

[그림 3-2] PALM 홈페이지



[그림 3-3] 호주 공인업체(AE) 목록

○ 공인업체협회(AEA, Approved Employers of Australia)

- LSU(Labour Sending Unit) : 고용주의 AE 승인을 위한 절차를 대행하고, 근로자가 입국하기까지 고용주와 근로자의 고용계약 체결까지 중개역할을 수행함

■ 관리체계

○ 유치 이전

- PALM 제도 고용주

- 호주에 등록된 사업체로서 개인, 개인 사업자 또는 비법인 회사는 해당되지 않음
- 고용주 자격은 농업 및 일부 농업 관련 식품 제조 부문의 고용주를 제외하고 농촌 및 지역 우편번호를 기반으로 판단됨

eligible rural or regional postcode. The full list of eligible postcodes is below.

Eligible postcodes for all sectors (all postcodes in Australia are eligible for agriculture and select agriculture-related food product manufacturing sectors)	
Australian Capital Territory	All postcodes in the Australian Capital Territory
New South Wales (excluding Sydney, Newcastle and Wollongong metropolitan areas)	2250 to 2251, 2256 to 2263, 2311 to 2312, 2328 to 2411, 2415, 2420 to 2490, 2536 to 2551, 2575 to 2594, 2618 to 2739, 2787 to 2898
Norfolk Island	All postcodes in Norfolk Island
Northern Territory	All postcodes in the Northern Territory
Queensland (excluding Brisbane and Gold Coast metropolitan areas)	4124 to 4125, 4133, 4211, 4270 to 4272, 4275, 4280, 4285, 4287, 4307 to 4499, 4515, 4517 to 4519, 4522 to 4899
South Australia	All postcodes in South Australia
Tasmania	All postcodes in Tasmania
Victoria (excluding the Melbourne metropolitan area)	3211 to 3334, 3340 to 3424, 3430 to 3649, 3658 to 3749, 3753, 3756, 3758, 3762, 3764, 3778 to 3781, 3783, 3797, 3799, 3816 to 3909, 3921 to 3925, 3945 to 3974, 3979, 3981 to 3996
Western Australia (excluding the Perth metropolitan area)	6041 to 6044, 6083 to 6084, 6121 to 6126, 6161, 6200 to 6799

[그림 3-4] 고용주 적격성 판단 지역 우편번호

- 신규 승인 고용주 또는 직접 고용주 : 200명 미만의 직원을 고용한다고 제도 참여 신청서에 명시한 경우, 최대 40명 가능하며, 200명 이상인 경우 최대 80명

- 승인단계¹⁸⁾

- 노동시장 테스트¹⁹⁾ 및 숙박 양식 제출을 포함하여 모집까지 최소 8주 전에 채용 신청서를 완료하고, 온라인으로 PALM 제도 고용주 신청을 해야 함
- 노동 파견 단위(LSU, Labour sending unit)는 채용 지원 또는 추가 정보를 고려하고, 고용 및 직장 관계부(DEWR, Department of Employment and Workplace Relations)는 채용 신청서를 승인할 것인지를 평가함
- 고용주는 LSU와 협력하여 채용 요구사항을 파악함
- DEWR은 채용 신청에 대한 PALM 제도 채용 승인 번호를 제공하고, 모집 승인도 LSU로 전송함
- 고용주는 채용 선발 과정을 수행하고 고용주와 LSU는 최소 5주 안에 모집 일자를 확정함
- 고용주는 인터뷰와 선발 과정을 완료한 후 선발된 후보자에 대해 LSU에 채용 제안서(Offer of Employment, OOE)를 제출함

- 모집단계²⁰⁾

- LSU은 근로자와 그의 가족을 대상으로 설명회를 개최하고 고용주는 근로자에게 계약조건 등을 설명하고, 근로자는 OOE에 서명하며 계약을 체결함
- LSU은 필수서류(서명된 OOE, 여권, 서명된 개인 정보 보호 및 동의서 956a 양식, 403 비자 신청서, 경찰 증명서, 예방접종 기록) 등을 수집하여 승인된 고용주에게 전달함
- 고용주는 내무부 IMMI 시스템에서 근로자 비자를 신청하고 비용을 지불함
- Home Affairs는 IMMI 계정에 HAP ID를 제공하고, 고용주는 LSU에 HAP ID를 제공함(사모아 및 통가는 제외)
- LSU는 근로자가 의료 평가 예약(HAP ID 필수) 및 필요한 경우 흉부 엑스레이 예약을 지원하고, 패널 의사는 의료 결과를 Home Affairs IMMI 계정에 업로드함
- LSU는 호주 법률, 고용주·근로자 역할 및 책임, 공제 및 호주 생활과 같은 주제에 대해 출발 전 교육을 실시하고, 고용주는 숙박, 여행계획 및 도착에 대한 정보를 제공함
- 내무부는 근로자에게 비자를 부여하거나 추가 정보를 요청함

18) <https://www.palmscheme.gov.au/recruitment>

19) 외국인 근로자가 채용될 채용 분야에 대한 광고 사본(계제 위치, 날짜, 지원자 수, 모집된 호주인 수) 및 고용주가 받은 응답에 대한 정보를 포함하는 노동시장 테스트를 포함해야 함

20) <https://www.palmscheme.gov.au/recruitment>

- 고용주는 여행서류를 마무리하고 LSU에 보내고 직원 채용 프로그램을 마무리하며, LSU는 근로자에게 여행서류(일정, 티켓, 여권사본, 비자 및 OOE)를 제공함
- 근로자는 호주로 입국하기 위해 출국함



[그림 3-5] 인력 채용 과정

- 근로자

- 21세 이상이 지원 가능함
- 생활과 취업에 대한 정보와 지원에 대한 정보를 제공하는 출국 전 교육을 참여함

○ 취업·체류

- 고용주

- 근로자의 복지와 웰빙을 위해 '숙소 및 적절한 주거 환경, 개인금융·퇴직연금·보험·은행 서비스, 세 금신고서(장기 근로자만 해당), 송금, 호주의 필수 품목(SIM카드, 휴대폰, 의류 등), 운전면허증 취득, FWO²¹⁾ 역할, 직장 내 권리 및 자격, 건강 및 의료 연락처, 교육 및 훈련 지원, 지역사회의 모든 디아스포라에 대한 연락처 등'에 대한 정보 제공
- 2023년 12월 31일(포함)까지 평균 주당 최소 30시간을 제공해야 하며, 2024년 1월 1일부터 6월 30일(포함)까지 주당 최소 30시간을 평균 4주 동안, 7월 1일부터 매주 최소 30시간을 제공해야 함(20시간 미만인 주에 대해 근로자의 숙박 및 교통 비용을 부담해야 함)
- 근로자 임금에서의 합법적인 공제 항목은 '호주를 오가는 항공료, 호주 공항에서 근로자가 도착할 장소까지의 여행 비용(숙소 또는 작업장), 건강보험·건강검진·엑스레이·경찰 및/또는 신원 확인 비용 등 비자 처리 요건 및 호주에서의 근무 관련 비용, 호주와 본국에서 필요한 개인 소지품 구매

21) 공정 근로 옴부즈맨(The Fair Work Ombudsman)

지원 비용, 근로자가 받은 현금 선지급(근무 시작 전 현금 지급 AUD \$200 이상) 등이 해당됨²²⁾

- 근무시간 외에 근로자의 이동 자유를 제한할 수 없으며, 지역사회와 긍정적으로 소통할 수 있도록 레크레이션, 지역사회 프로그램이나 프로젝트, 종교단체, 문화그룹 등에 참여할 수 있는 기회를 제공해야 함
- PALM 제도 기술 개발 프로그램에 따라 근로자 교육 지원 기금을 신청할 수 있음(기초, 작업 기술 및/또는 직장 보건 및 안전 교육 등)

- 복지지원사

- 근로자가 배치된 곳의 반경 200km 이내에 위치하며, 근로자에게 복지 지원을 제공해야 함
- 근로자 120명당 1명을 적절한 비율로 보고 있으며, 복지지원사는 최소 2주에 한 번씩 근로자와 만나도록 해야 하며, 대면방식으로 진행되어야 함

○ 귀환

- 고용주

- 고용 중단, 종료 등으로 근로자의 귀환을 위해 본국으로 돌아가는 항공편을 준비해야 하며, 고용 종료 양식을 PALMIS(Pacific Australia Labour Mobility Information System)에 제출해야 함
- 귀국 근로자 지원을 위해 LSU에 근로자의 항공권 및 비용 사본, 본국 도착에 대한 이동 정보 등을 제공해야 하며, 최소 5일 이내에 PALMIS에 제출해야 함
- 근로자가 떠나기 전 필요한 준비를 할 수 있도록 출발날짜로부터 최소 7~14일 이전에 근로자에게 출발 브리핑을 제공해야 함(최종 급여 및 공제, 숙소 보증금 상황 방법 및 시기, 호주 연금 지급 청구 방법, 건강보험 종료 시기 등)

- 근로자

- 계절근로 프로그램 참여를 위해 호주 이외 국가(본국 등)에서 최소 3개월을 보내야 함

22) 최소 12주 동안 허용된 공제가 허용되는 근로자와 관련하여 발생한 모든 비용을 회수할 수 있음

4. EU²³⁾

■ 개요

- EU는 농식품 및 관광 부문에서 가장 계절근로가 일반적으로, 2014년 2월 26일 유럽 의회 및 이사회에서 계절 근로를 위해 회원국뿐만 아니라 제3국 국민의 입국 및 체류를 허용함
 - 유럽연합 기능 조약(TFEU, the Treaty on the Functioning of the European Union)은 자유, 안보, 정의를 점진적으로 구축하기 위해 망명, 이민, 제3국 국민의 권리 보호에서 채택할 조치를 규정하고 있음
 - TFEU는 EU가 모든 단계에서 이주의 흐름을 효율적으로 관리하고, 회원국에 합법적으로 체류하는 제3국 국민의 공정한 대우를 보장하는데 목표를 가지고 공통 이민 정책을 개발할 것을 규정함
- EU의 고령화와 저출산을 고려하여 **스톡홀름 프로그램²⁴⁾**은 노동 이민의 경제 성장 촉진을 위한 유연한 정책의 필요성을 강조하며, EU 국가들은 계절 근로에 관한 법률에 동의함
 - EU 국가들은 비EU 국가의 국민이 각 EU 국가에 입국하여 일할 수 있도록 계절적 조건(여름 관광, 특정 작물 수확 등)에 따라 달라지는 분야 목록을 작성하여 유럽연합 집행위원회에 제출
 - EU에서 일하기 위해 근로자는 허가 신청서에 급여, 근무시간, 기타 조건을 명시한 근로계약이나 채용 제안서를 포함해야 하며, 적절한 숙소에 대한 자료 또한 필요함
- **계절근로자의 최대 체류 기간은 12개월 중 5~9개월로**, 입국 조건을 충족하고 거부 사유가 적용되지 않는 한 근로자는 계약을 연장하거나 고용주를 변경할 수 있음
 - 허용된 최대 체류 기간 내 EU 국가는 근로자가 동일한 고용주와 계약을 두 번 이상 연장하거나 둘 이상 고용주와 계약을 맺는 것을 허용함
- 계절근로자는 최저 근로 연령, 근로조건(급여, 해고, 근로시간, 휴가 및 휴일 등), 보건 및 안전 규정 등과 관련하여 해당 국가 국민과 동일 대우를 받을 권리가 있으며, 이는

23) <https://www.ela.europa.eu/en/seasonal-work#bcl-inpage-item-813>

24) 2010년부터 2014년까지 정의, 자유, 안보 분야에서 EU의 활동 로드맵을 제공함

사회보장 분야(질병, 장애 및 노령 관련 혜택), 훈련, 취업 사무소에 제공하는 계절적 업무에 대한 조언 및 공공 주택을 제외한 기타 공공 서비스에도 적용됨

- EU 국가들은 이러한 **계절근로자에 대한 대우의 남용 가능성을 예방하고 남용 발생에 대응하기 위한 제재를 취하고, 고용주의 민원을 처리하기 위한 메커니즘을 마련함**
- 계절근로자 개념
 - '계절근로자'는 제3국을 주 거주지로 유지하는 자(EU 시민이 아닌 사람)로, 계절의 경과에 따른 활동을 수행하기 위해 회원국 영토에 합법적이고 일시적으로 체류하는 제3국민으로 개념화됨
 - '계절의 흐름에 따른 활동'은 '필요한 노동 수준이 일반적으로 진행 중인 작업에 필요한 노동 수준보다 훨씬 높은 계절적 조건과 관련된 반복된 사건이나 패턴에 의해 연중 특정 시기와 관련된 활동'으로 정의함
 - 근로자가 소유하는 '계절근로자 허가증'은 '소유자에게 다음 기간 동안 회원국 영토에 체류하고 일할 수 있는 자격을 부여하는 이사회 규정(EC) No 1030/2022에 규정된 형식을 사용하여 발급된 허가'이며, 계절근로자는 90일을 초과하여 체류할 수 있음

[프랑스]

- 2007년 계절근로자가 3년 연속 프랑스에서 일할 수 있도록 허용하는 3년 노동허가를 제정했으며, 단 거주지가 다른 곳에 남아 있어야 함
- 비공식 네트워크에서 튀니지와 모로코 직업소개소와 프랑스 이민통합청의 협력을 통해 계절근로자를 모집
- 2018년 모로코 국립 고용 및 기술 촉진 기관 및 OFII와 함께 프랑스 농민들이 거주하는 지역의 잠재적 후보자 목록을 작성

[스페인]

- 양자 협정을 통해 ANAPEC 및 콜롬비아 노동이민국을 비롯한 계절근로자 출신국의 국가 고용 기관과의 협력 - 공공 직업소개소 운영

[영국]

- 브렉시트 이후 계절근로자 유치를 위해 2018년 '계절근로자 파일럿' 시행(2,500명)

[스웨덴]

- 베리산업에서는 태국 계절근로자의 노동력에 의존하고 있으며, 1980년대 스웨덴 거주 태국인이 친척을 초대하여 자신의 농가 일을 도왔을 때부터 시작됨
- 계절근로자의 열악한 노동 조건과 착취에 대한 우려로 정부와 태국 채용기관을 통해 공식적으로 계절근로자 모집

■ 관리주체

- 회원국들은 계절근로자 허가신청을 접수하고 결정하며, 허가증을 발급할 권한이 있는 담당국을 지정

■ 관리체계

○ 유치 이전

- 90일을 초과하지 않는 체류기간 동안 계절근로자로 취업하기 위한 기준 및 요건

- 계절근로자는 입국하기 위해 회원국 입국 신청서와 함께 고용주의 채용제안서(작업 장소와 유형, 고용 기간, 보수, 주당 또는 월별 근무시간, 유급 휴가 금액, 고용 시작일 등), 질병보험, 고용주의 계절근로자를 위한 편의 제공 관련 서류 등을 제출해야 함

- 90일을 초과하는 체류기간 동안 계절근로자로 입국하기 위한 기준 및 요건

- 계절근로자는 입국하기 위해 회원국 입국 신청서와 함께 고용주의 채용제안서(작업 장소와 유형, 고용 기간, 보수, 주당 또는 월별 근무시간, 유급 휴가 금액, 고용 시작일 등), 질병보험, 적절한 숙소 관련 자료 등을 제출해야 함

○ 취업·체류

- 근로자

- 고용주에 의해 또는 통해 마련된 숙소에 대한 임대료는 자신이 부담해야 함
- 권리 : 1) 체류 허가를 받은 국가에 입국하고 체류할 권리, 2) 국내법에 따라 허가를 한 회원국의 전체를 자유롭게 다닐 수 있는 권리, 3) 국내법에 따라 승인된 구체적인 고용 활동을 행사할 권리
- 근로자는 계절근로 기간 동안 해당 회원국 국민과 동등한 대우를 받을 권리가 있음

1. 최저 근무 연령, 급여 및 해고, 근무시간, 휴가 및 휴일을 포함한 근무조건, 직장의 건강 및 안전 요구사항을 포함한 고용 조건
2. 해당 회원국의 국내법 및 관행에 따라 파업 및 쟁의 행위를 할 수 있는 권리, 결사 및 가입의 자유, 근로자를 대표하는 조직 또는 회원이 특정 직업에 종사하는 조직의 회원 자격이 있는 권리, 공공정책 및 공공보안에 관한 국가 규정을 침해하지 않고 단체 협약을 협상하고 체결할 수 있는 권리를 포함하여 해당 조직이 제공하는 혜택
3. 미지급 보수와 관련하여 고용주가 지불해야 하는 체납금
4. EC No 883/2004의 제3조에 정의된 사회보장 부문
5. 계약의 자유를 침해하지 않고 주택을 제외하고 대중이 이용할 수 있는 상품 및 서비스에 대한 접근 및 상품, 서비스 공급
6. 고용사무소에서 제공하는 계절별 업무에 대한 조언 서비스
7. 교육 및 직업 훈련
8. 관련 국가 절차에 따라 졸업장, 자격증 및 기타 전문 자격 인정
9. 계절근로자가 해당 회원국의 조세 목적상 거주자로 간주되는 경우에 한해 세금 혜택을 받을 수 있음

- 고용주

- 근로자의 본국에서 해당 회원국의 근무지까지의 여행 비용과 돌아오는 여행 비용, 자부담한 질병보험 비용을 지원
- 계절근로자에게 임대계약서 또는 숙소 임대 조건을 명확하게 명시된 문서를 제공하고, 숙소가 회원국에서 실시하는 숙박시설에 관한 안전 등 기준에 충족한지 확인해야 함

- 회원국

- 신청서 처리에 대한 수수료 지불을 요구할 수 있으며, 수수료는 과도해서는 안됨
- 단기체류 비자 수수료는 생권획득협정 관련 조항에 따라 규제되고, 제3국민이 해당 수수료를 지불하는 경우, 회원국은 국내법에 따라 고용주로부터 해당 수수료를 상환받을 수 있음
- 계절근로자 배치는 공공 고용 서비스를 통해 결정됨
- 노동 감독을 담당하는 서비스 또는 관할 당국, 국내법에 따라 국내 근로자에 대해 규정된 경우 근로자의 이익을 대표하는 조직이 근로자의 동의하에 작업장과 숙소에 접근할 수 있도록 보장해야 함
- 계절근로자의 고충 해소, 소송 승인 등을 위한 처리가 이루어질 수 있도록 지원이 필요함

○ 귀환

- 계절근로의 목적으로 체류하는 제3국민은 국내법이나 연합법에 따라 거주 허가를 발급하지 않는 한 회원국을 떠나야 함
- 계절근로 목적의 체류 연장 또는 허가 갱신은 최대 체류기간 내 계절근로자로 입국·취업 기준 및 요건을 갖추고(5조, 6조), 고용주·계절근로자의 승인 철회, 갱신 거부되지 않는 경우 가능함
- 지난 5년 동안 최소 한 번 이상 계절근로자로 해당 회원국에 입국하여, 지침을 잘 이행한 계절근로자는 다음 중 하나 이상 지원받을 수 있음 : 1) 제5조(90일을 초과하지 않는 계절근로자로 취업하기 위한 기준 및 요건)와 제6조(90일을 초과하는 계절근로자로 입국하기 위한 기준 및 요건)에 언급된 하나 이상의 서류 제출 요건을 면제, 2) 단일 행정법으로 여러 계절근로자 허가증 발급, 3) 계절근로자 허가 또는 장기체류 비자 신청에 대한 결정으로 이어지는 신속한 절차, 4) 모집인원 소진과 관련된 지원서를 결정할 때 이들의 신청서를 우선적으로 검토함

5. 시사점

- 앞서 살펴본 캐나다, 뉴질랜드, 호주, EU의 경우, 정부·주정부는 계절근로자 프로그램 운영·관리에 최소한으로 개입하였음
- 그러나, 공통적으로 계절근로자 유치의 투명성 유지를 위하여 브로커 개입을 방지하도록 고용주 허가방식, 인증업체 채택 등의 다양한 방식을 활용하여 고용주가 인증된 계절근로자를 직접 고용하거나 인력풀을 활용할 수 있도록 하고 있음
- 계절근로자의 무단이탈을 최소화하기 위해 업무협약 체결국가와의 교류·협력을 강화하여 해당 외국 국가가 계절근로자 선발과 관리에 적극 참여할 수 있도록 하고 있음
- 반면, 계절근로자가 무단이탈을 했을 때, 정부는 고용주의 불법체류 근로자 추방 비용 지불을 통해 고용주에게 관리의 책임을 부과하고 있음
- 해외사례를 통해 계절근로자의 무단이탈은 외국인 계절근로자 프로그램 운영에서 주요 이슈로 드러나고 있으며, 이를 해결하기 위하여 여러 방안을 모색하고 있음
- 무엇보다도, 업무협약을 체결한 양국의 협력을 통해 계절근로자 유치의 투명성 유지하여 브로커 개입을 방지하는 것이 중요함
- 국내 계절근로자 프로그램과 같이 체류 기간은 1년 미만으로, 근로계약 만료 후 본국 또는 타국으로 출국한 후 일정 기간 체류 후 재입국이 가능한 것으로 나타남
- 계절근로자제는 계절성 작물재배업의 인력난 해소를 위한 제도로, 계절근로자의 체류를 12개월 미만으로 하고 있음
- 국내 계절근로자 프로그램 역시 작물재배업 특성상 최대 8개월까지 합법적으로 체류할 수 있음
- 해외사례를 살펴보면, 계절근로자가 계약기간의 종료 후 보장된 체류기간동안 계절근

로자가 재입국할 때 절차를 간소화하고 있는 것으로 나타남

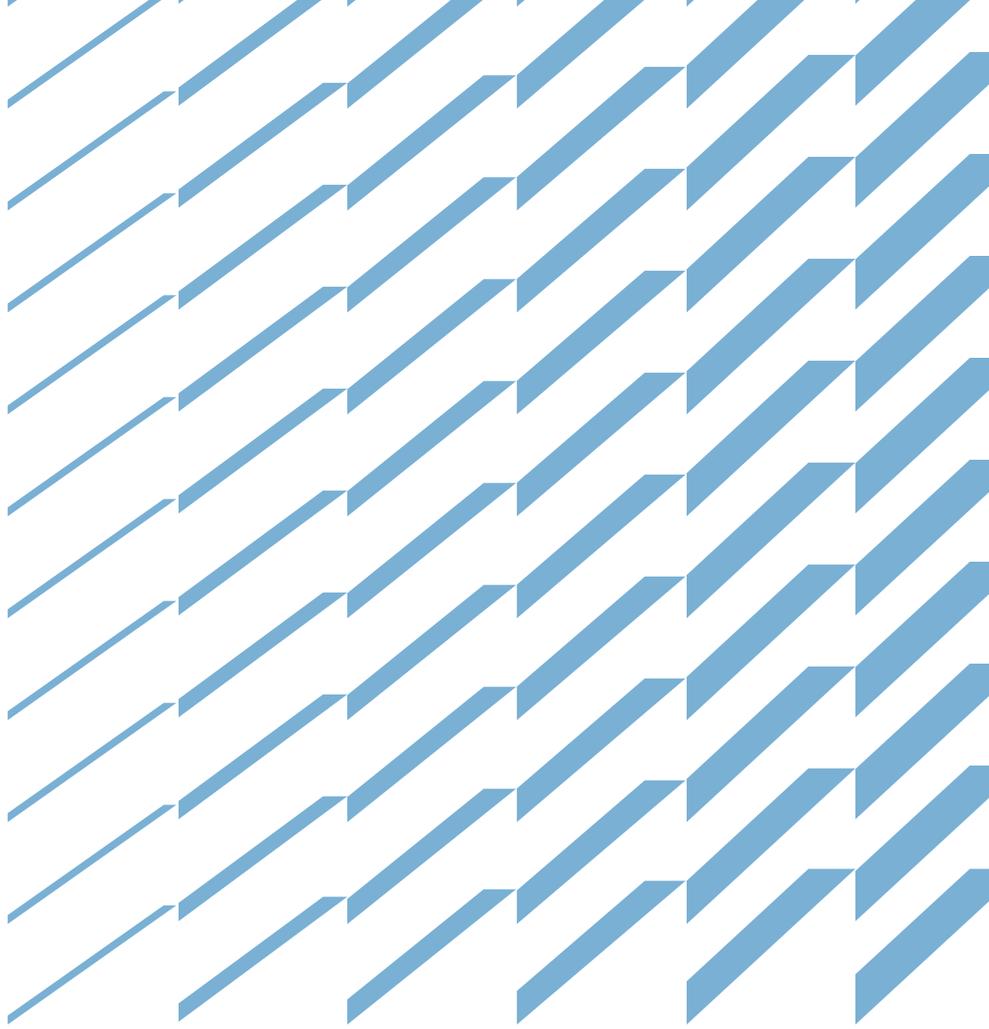
- 현재 국내 계절근로자제는 계약이 종료된 후, 계절근로자로 재입국을 하기 위해서는 매번 동일 절차를 거쳐야 한다는 점에서 계절근로자, 계절근로자 프로그램 관련 실무자, 출입국·외국인사무소 실무자 등의 피로도가 높아질 수 있음
- 성실 계절근로자의 재입국 절차 간소화는 계절근로자의 입국 편리성을 통해 국내 진입 용이성과 농가에서는 역량 있는 인력을 확보할 수 있음
- 또한, 절차 간소화는 계절근로자 프로그램 실무자의 업무부담을 낮춰 계절근로자 지원·관리 업무에 더욱 집중하여 안정적으로 해당 프로그램을 운영할 수 있는 여건을 마련함
- 해당 국가들도 계절근로자의 무단이탈 방지를 위해 계절근로자에게 내국인 근로자와 동일한 근로 권리를 보장하고, 복지 서비스와 고용주의 지원(왕복 교통비, 질병보험 지원 등) 등을 지원하고 있음
- 외국인 계절근로자의 복지 지원, 인권 보호 등을 통해, 외국인 계절근로자가 영농활동에 성실하게 근무할 수 있는 여건을 마련하고 있음
- 현재, 국내 계절근로자 프로그램을 운영·관리하는 지자체 또한 농업인력의 안정적 공급과 외국인 계절근로자의 무단이탈 최소화를 위해 계절근로자를 위한 다양한 지원책을 마련·공급하고 있음
- 현재 해외 외국인 계절근로자 프로그램과 국내 프로그램과의 큰 차이를 보이지 않지만, 해외사례를 통해 국내 계절근로자 프로그램의 개선 방향을 모색할 수 있음
- 첫째, 외국인 계절근로자의 무단이탈 최소화를 위해 브로커가 개입하지 못하게 하는 것이 중요함

- 이를 위해 해외사례에서는 업무협약 체결 후 양국의 협력·교류를 강화하여 계절근로자 프로그램 운영·관리를 양국의 공동 책임으로 받아들이는 경향이 있음
- 계절근로자 유치부터 귀환까지 전주기동안 양국이 참여와 협력을 할 수 있는 여건을 마련할 필요가 있으며, 이를 위하여 전북자치도가 외국 지자체와 도 지자체의 협력·교류를 지원함
- 다음은, 계절근로자의 무단이탈을 최소화하기 위하여 계절근로자의 고용 보장을 위한 재입국 절차의 간소화가 필요함
- 해외 국가의 경우, 보증된 계절근로 기간동안 계약 종료로 계절근로자의 출국 후 재입국 시 이들의 재입국 절차가 간소한 것으로 나타남
- 재입국 절차의 간소화는 성실 근로자에게 하나의 인센티브로 작용할 수 있어, 국내 계절근로자 프로그램에 재입국 절차의 간소화를 적용할 수 있음
- 다음 장에서는 현재 전북특별자치도의 각 시군의 계절근로자 프로그램 운영·관리 실태를 통해 지자체 여건에 적합한 지원 방향과 여건을 조성할 수 있는 살펴보고자 함

[표 3-1] 해외 계절근로자제 비교

구분	개요	추진주체	추진체계		
			유치 이전	취업·체류	귀환
캐나다	<ul style="list-style-type: none"> • 체류기간 : 8개월 • 참여국가 : 멕시코 또는 참여 카브리해 국가 • 분야 : 양봉업, 과일·채소 재배업, 버섯 재배업, 원예업, 담배제조업, 낙농업, 축산업 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 정부와 송출국 사이의 양자 프로그램으로 연방정부, 송출국 국가, 고용주가 공동으로 책임과 의무를 나눔 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용주 : 노동시장영향평가 신청, 숙소 점검 등 • 참여국가 정부 : 계절 농업근로자 프로그램에 근거해 근로자 모집(근로자 채용 및 선발 등 행정업무 담당), 인력풀 보유 필요 • 캐나다 정부 : 송출국 정부와 프로그램 운영 협상 • 농업경영인 단체 : 캐나다 정부 대신 근로자 선발과 채용과정 담당 	<ul style="list-style-type: none"> • 국내 근로자와의 동등한 근로 혜택 제공(임금, 근무조건 등) • 고용주 : 의료보험, 행정비용, 강제저축 명목으로 근로자 임금의 25%를 해당국 정부에 지급 • 근로 혜택(출퇴근 교통편, 연금, 건강/산재보험 가입, 공공 의료서비스, 숙소, 작업량 보장 등) 제공 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용주의 근무평가서에 따라 재입국 가능
뉴질랜드	<ul style="list-style-type: none"> • 2007년 4월 도입 • 체류기간 : 7개월 또는 9개월 • 참여국가 : 태평양 도서국 • 분야 : 원예 및 포도재배업 	<ul style="list-style-type: none"> • 정부 : 연간 계절근로자 도입 할당량 설정, 고용 가능한 고용주를 인증된 계절고용주(RSE)로 인증 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용주 : 인정된 계절고용주(RSE) 자격 필요(2년, 재신청시 3년 유효) • 근로자 : 18세 이상 지원 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 계절근로자 : 심기, 경작, 수확, 포장 등 작업에만 참여, 소득에 대한 세금 납부와 의료보험 유지의 의무 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • 계절근로자 : 비자 연장, 변경 가능 • 고용주 : 근로자 본국-뉴질랜드 교통비 일부 지원, 근로자의 무단이탈 발생 시 불법체류 근로자 추방비용 지불
호주	<ul style="list-style-type: none"> • 2008년 도입하여, 2012년 7월 정식 사업으로 	<ul style="list-style-type: none"> • 정부 고용 및 직장관계부(DEWR) : 고용주 신청 	<ul style="list-style-type: none"> • PALM 제도 : (승인단계) 노동시장 테스트 및 숙박 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용주 : 호주 및 지역사회 생활을 위한 정보를 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 : 재입국을 위해 최소 3개월을 호주가 아

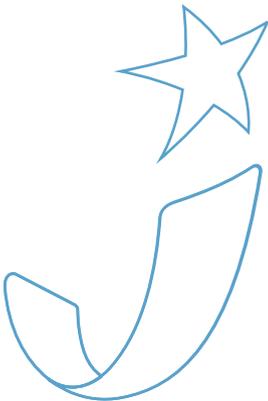
	<p>전환</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2022년 4월 태평양 호주 노동 이동성(PALM) 스트림으로 전환 • 체류기간 : 9개월(단기 계약) • 참여국가 : 태평양 도서국(10개국) • 분야 : 원예업 	<p>서 승인 결정 및 PALM 제도 채용 승인 번호 제공 고용주의 모집 승인</p> <ul style="list-style-type: none"> • 정부 내무부 : IMMI 계정에 HAP ID 부여 및 비자 제공 • PALM : 인증업체 리스트 제공, 모니터링 • 공인업체협회(AEA) : 고용주의 AE 승인 절차 대행, 근로자 입국~근로자의 고용주와 고용계약 체결까지 중개역할 수행 	<p>양식 제출, 노동 파견 단위(LSU)가 고용주의 공인업체 인증을 위한 절차 대행, DEWR은 PALM 제도 채용 승인 번호 부여 (모집) LSU는 근로자-고용주 고용계약 지원, 내무부는 HAP ID 부여, LSU는 근로자의 입국 지원함</p> <ul style="list-style-type: none"> • 근로자 : 21세 이상 지원 가능, 출국 전 교육 참여 	<p>근로자에게 제공, 매주 최소 30시간의 근무시간 보장, 근로자 근무 시작 전 현금 선지급(공제 가능), 지역사회활동 참여 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> • 복지지원사 : 근로자에게 복지 지원 제공, 근로자 120명당 1명, 최소 2주에 한 번씩 대면 인터뷰 	<p>닌 국가에서 보내야 함</p>
<p>EU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2014년 2월 제3국인의 계절근로 허가 • EU 계절근로에 관한 법률 시행 • 체류기간 : 5~9개월 • 90일 이내, 90일 초과 체류 동안 계절근로자 	<ul style="list-style-type: none"> • 회원국들은 계절근로자 허가신청 접수 및 결정, 허가증 발급 권한이 있는 담당국 지정 	<ul style="list-style-type: none"> • 90일을 초과하지 않는 계절근로자 : 입국신청서, 채용제안서, 질병보험뿐만 아니라 고용주의 편의제공 관련 서류 제출 필요 • 90일 초과하는 계절근로자 : 입국신청서, 채용제안서, 질병보험뿐만 아니라 숙소 관련 자료 등 제출 필요 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 : 숙소비용 지불, 회원국 근로자와의 동등한 근로 권리 있음 • 고용주 : 근로자의 본국-해당 회원국의 근무지까지의 왕복 교통비, 질병보험 지원 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 : 계약 종료 후 출국, 체류 연장 또는 허가 갱신 가능



제4장

전북자치도 계절근로자제 운영·관리실태

1. 개요
2. 계절근로자 프로그램 운영□관리 유형
3. 계절근로자 프로그램 운영□관리 실태
4. 소결



제 4 장 전북자치도 계절근로자제 운영·관리실태

1. 개요

- 시·군, 농협·조합공동사업법인의 외국인 계절근로자 프로그램의 운영·관리 현황과 실태를 파악하기 위하여 관련 기관의 추천을 받아 시·군, 농협·조합공동법인 실무자를 인터뷰하였음
- 인터뷰 기간은 2024년 4월 23일부터 5월 13일까지 진행되었으며, 인터뷰에 참여한 시·군, 농협·조합공동사업법인은 완주군, 진안군, 장수군, 익산시, 고창군, 정읍시, 순창농협조합공동법인, 무주농협, 완주농협 등이 해당됨

[표 4-1] 인터뷰 대상 지자체의 운영·관리 계절근로 유형

구분	인터뷰 일시	계절근로 유형
완주군	2024.4.23.	농가 고용 계절근로
진안군	2024.5.3.	농가 고용 계절근로
장수군	2024.6.7	농가 고용 계절근로
익산시	2024.5.13.	농가 고용 계절근로
고창군	2024.5.14.	농가 고용 계절근로
정읍시	2024.5.16.	농가 고용 계절근로
순창농협조합공동법인	2024.6.8.	공공형 계절근로
무주농협	2024.4.29.	공공형 계절근로
완주농협	2024.5.9.	공공형 계절근로

- 그 외, 완주군, 진안군, 무주농협, 완주농협을 대상으로 한 FGI가 5월 28일에 진행되었으며, 시군 회의가 5월 31일 실시됨
- 시·군, 농협·조합공동사업법인과 인터뷰의 주요 질문사항을 ‘외국인 계절근로 프로그램 유치 과정’, ‘계절근로자 프로그램 운영·관리 업무’, ‘계절근로자 및 고용주를 위한 지원사업’, ‘프로그램 운영·관리 애로점’, ‘개선사항’ 등을 중심으로 구성함
- 각 인터뷰에서 수집한 자료를 바탕으로 시·군과 농협·조합공동사업법인 프로그램 운영·관리 실태를 검토하고, 제안한 개선 방향과 사업에 대한 의견을 FGI를 통해 청취

하였음

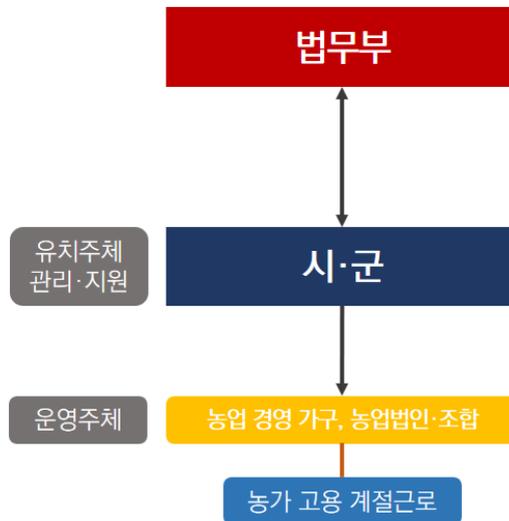
- 마지막에 진행된 도 실무자, 시·군 실무자, 유관 기관(농협중앙회 전북지부, 우정청, 출입국사무소 등)과의 회의를 통해 계절근로자 프로그램 운영·관리에서 개선점, 개선안 등에 대한 논의가 진행되었음

2. 계절근로자 프로그램 운영·관리 유형

- 전북특별자치도 시·군에서 해외 입국 계절근로자를 운영·관리되고 있는 유형은 크게 3가지(농가 고용 계절근로 운영형, 농가 고용 및 공공형 계절근로 운영형, 시·군 중간 지원조직 설치형)로 구분할 수 있음

가. 유형 1(농가 고용 계절근로 운영형)

- [유형 1]은 '농가 직접 고용 계절근로자 프로그램'만을 운영하는 것으로, 현재 익산, 정읍, 군산이 해당됨
- 외국인 계절근로자를 유치하는 방법은 업무협약(MOU)을 체결한 외국 지자체의 국민 모집과 결혼이민자의 가족 친척 추천이 있음



[그림 4-1] 계절근로 운영·관리 유형 1(농가 고용 계절근로 운영형)

- 유형 1은 지역의 주요 작물 특성상, 농가가 작물을 재배하는데 인력이 필요한 기간이 매우 짧은 경향이 있음

- 공공형 계절근로의 경우, 계절근로자를 최소 5개월을 고용해야 하는 농협·조합공동사업법인은 5개월 동안 외국인 계절근로자에 대한 농가의 수요가 보장될 수 없는 상황에서 발생할 수 있는 재정적 손실 가능성에 부정적인 태도를 보이는 것으로 나타남
- 익산의 경우, 주요 작물 중 하나인 고구마를 재배하는 농가는 외국인 계절근로자를 3개월 필요하기 때문에 농협·조합공동사업법인은 공공형 계절근로를 운영·관리에 부담이 있어 현재 농가 고용 계절근로만 운영하고 있음
- 공공형 계절근로에 대한 농업인의 수요가 증가하면서 정읍의 경우, 내년에 공공형 계절근로 도입을 고려하는 중임

나. 유형 2(농가 고용 및 공공형 계절근로 운영형)

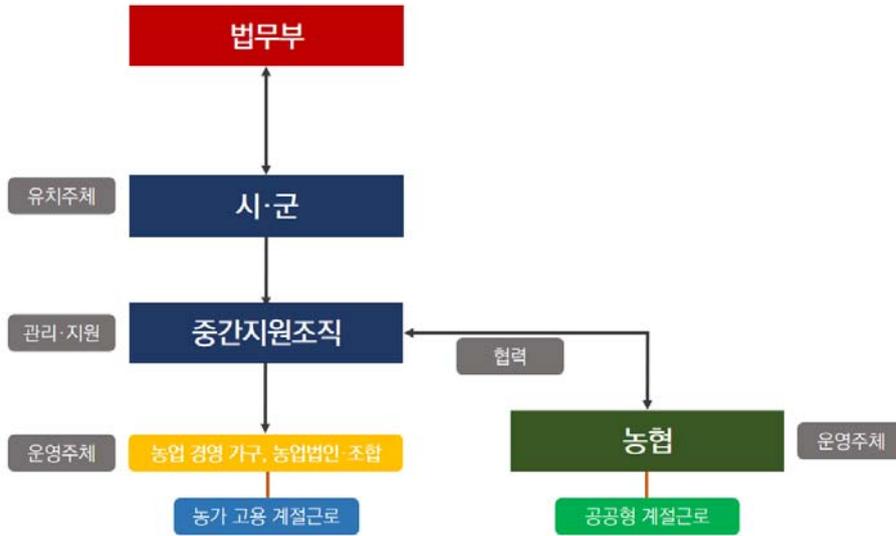
- 현재 남원, 고창, 임실, 부안, 무주, 장수, 김제, 완주, 순창 등이 [유형 2]에 해당되며, 유형 2는 농가 고용 계절근로와 공공형 계절근로가 모두 운영되는 형태임
- 시·군은 외국인 계절근로자 프로그램의 유치주체이며, 농가 고용 계절근로의 관리주체로 역할을 하고 있음
- 농협·조합공동사업법인은 공공형 계절근로의 운영주체로서 외국인 계절근로자를 선발·고용·관리하고 있음
- 공공형 계절근로에 대한 농가의 만족도는 높지만, 운영주체인 농협·조합공동사업법인은 우선, 농가의 신청이 적을 때 손실에 대한 부담감을 가지고 있는 것으로 나타남
 - 지자체에서 공공형 계절근로 운영비를 일부 지원하고 있으나, 운영비용은 수익자부담원칙에 따라 요청 농가로 규정되어 있음



[그림 4-2] 계절근로 운영·관리 유형 2(농가 고용 및 공공형 계절근로 운영형)

다. 유형 3(시·군 중간지원조직 설치형)

- [유형 3]은 진안의 사례로, 농가 고용 계절근로와 공공형 계절근로를 효율적으로 운영·관리하기 위하여 행정업무 일부를 담당하는 지원조직을 설치한 유형임
- 급증한 계절근로자의 인원으로 실무자의 행정업무, 민원 해결 등에 대한 부담이 가중되면서 2022년 12월 「진안군 농촌일손지원센터 설치 및 운영에 관한 조례」를 제정하고, 진안군 농촌일손지원센터를 설치하여 진안군농민회가 센터를 위탁운영하고 있음
- 진안군은 업무협약(MOU) 체결, 비자포털 입력, 숙소점검 등을 전담하고, 센터는 계절근로자의 입·출국, 4대 보험, 외국인등록, 통장개설 관련 업무, 민원 처리 등을 담당함
- 센터는 사무원 2명, 언어소통도우미 2명이 배치됨



[그림 4-3] 계절근로 운영·관리 유형 3(시·군 중간지원조직 설치형)

3. 계절근로자 프로그램 운영·관리 실태

■ 계절근로 유치 이전

- **(업무협약)** 외국인 계절근로자를 유치하는 방법은 크게 두 가지로, 첫 번째는 업무협약(MOU)을 체결한 외국 지자체의 주민 선발, 두 번째는 군내에 거주하는 결혼이민자의 가족·친척 추천임
- 업무협약(MOU)을 체결하기 위하여 외국 지자체를 발굴하는 과정에서 결혼이민자 고국, 타 지자체가 체결한 국가(소개), 외국 지자체 고위층과의 관계가 있는 사람 연결 등이 선정 요인이 되었음
- 코로나19가 심각한 시기에 시군은 영상통화로 외국 지자체와 업무협약(MOU)을 체결하였으나, 최근에는 시·군이 직접 방문하여 업무협약을 체결하고 있음
- 대부분의 지자체는 업무협약을 체결한 후 외국 지자체와의 교류가 다소 부족한 것으로 나타남
- 시·군은 외국 지자체와의 업무협약(MOU) 체결을 준비하는 과정에서 업무협약서, 부속합의서 등의 법적 논쟁 소지가 있는지 확인, 소수국가의 언어 번역 등의 어려움을 호소함
- **(선발방식)** 외국 지자체와 업무협약(MOU)을 체결하여 외국인 계절근로자를 모집·선발하는 경우, 모집·선발 과정에서 브로커의 개입 가능성이 커 이들의 무단이탈의 문제가 심심치 않게 나타남
- 법무부는 업무협약(MOU)의 경우 외국인 계절근로자를 시군이 직접 선발하도록 하고 있으며, 시·군 역시 현지를 방문하여 외국인 계절근로자를 선발하고 있음
 - 2024년 올해 초반에 5개의 시·군과 농협·조합공동사업법인(무주농협, 진안군, 정읍시, 완주군, 남원시)이 외국 지자체에서 모집하였으며, 이 외 시·군, 농협·조합공동사업법인도 직접 선발계획을 가지고 있음
 - 무주농협, 진안군, 정읍시는 업무협약(MOU)을 맺은 국가가 필리핀으로, 외국인 계절근로자를 선발하기 위해 필리핀을 함께 방문하여 상호 협력하여 외국인 계절근로자를 선발하였음

- **(사전교육)** 익산시의 경우, 도 국제협력진흥원과 시범적으로 외국인 계절근로자가 입국 전엔 3일간 한국어교육 프로그램을 운영하였고, 외국 지자체가 인증한 업체(한인회)에서 운영하는 교육을 계절근로자가 받고 들어오는 경우(순창)가 있었음
- 익산시의 경우, 입국 전 교육을 통해 외국인 계절근로자가 간단한 한국어와 지역문화를 이해하고 오는 것에 대한 만족도가 높았으며, 향후 이런 교육이 확대되길 희망하였음

■ 취업·체류

- **(입국)** 업무협약(MOU) 체결로 입국하는 외국인 계절근로자의 경우, 계절근로자가 단체로 입국하기 때문에 시·군, 농협·조합공동사업법인은 공항에서 이들을 인솔하여 마약검사, 외국인등록, 농가 배정(농가 고용형 계절근로) 등의 업무를 실무자는 담당하게 됨
- 현재 전주출입국·외국인사무소는 계절근로자(E-8)뿐만 아니라 외국인 근로자(E-9), 외국인 유학생(D-2), 단기취업(C-4) 등 모든 체류자격 외국인의 업무를 담당하고 있어 일정 시기에 집중적으로 입국하는 계절근로자의 외국인등록 업무를 제한된 인력으로 처리하는데 발생하는 어려움을 호소함(도-시·군-유관 기관 회의, 2024.5.31.)
 - 외국인등록번호가 부여되어야 통장개설이 가능해(급여지급의 문제 발생), 외국인등록 지연이 자주 제기되는 민원 중의 하나임
- 계절근로자의 외국인등록 지연 문제에 대응하여 지자체가 외국인등록을 단체 신청하면, 전주출입국·외국인사무소는 현장에 방문하여 계절근로자의 지문을 등록하고 있음
- **(교육)** 2024년부터 법무부는 계절근로자의 지역사회 적응, 인권 보호, 무단이탈 방지 등을 위해 조기적응 교육 본격적으로 시행하고 있음
 - 개념 및 법적 근거 : 대한민국에 장기체류하려는 외국인이 입국 초기 단계부터 안정적으로 우리사회에 정착할 수 있도록 해당 외국인의 사용 언어별로 대한민국의 기초 법·제도, 의료·교통·통신 등 필수 사회적응 정보 등을 제공하는 사회통합 교육 (출입국관리법 시행규칙 제53조5)

- 프로그램은 총 3차시로 1) 한국생활에 필요한 기초·법질서와 인권교육, 2) 긴급상황 대응방법, 교통, 금융, 의료 등 다양한 생활정보, 3) 농작업 안전수칙, 지역사회 정보 등의 내용을 담고 있음
- 전북특별자치도는 고창군(베트남 480명), 김제시(베트남 40명), 부안군(베트남 30명), 완주군(필리핀 60명, 베트남 30명), 장수군(베트남 223명)이 조기적응프로그램을 신청·선정되었음
- 완주군의 경우, 시행된 조기적응프로그램에 대한 외국인 계절근로자, 고용주, 실무자의 만족도가 높은 것으로 나타남
- 교육이 진행되었던 지자체의 교육에 대한 개선 방향 등을 정리하면 다음과 같음
 - ⇒ 조기적응프로그램의 만족도는 높으나, 영농기술, 지역사회문화, 한국어교육 등이 좀더 이루어졌으면 좋겠음
 - ⇒ 현재 조기적응프로그램은 이론 중심으로 진행되고 있어 영농기술 훈련, 지역사회문화 체험 등 교수법의 다양화를 희망함
 - ⇒ 조기적응교육은 공공형 계절근로자를 대상으로 집합교육 진행이 용이하지만, 농가 고용 외국인 계절근로자를 대상으로 진행하기에는 어려움이 있음
 - 이를 반영하여 우천 시 농작업이 어려운 시기에 집합교육이 진행될 수 있도록 강사가 파견되면 좋겠음
- (외국인 계절근로자의 외국인등록 및 은행 이용 민원) 외국인 계절근로자의 외국인등록 절차는 다음과 같음
 - 입국 전 계절근로자는 여행자보험의 의무적으로 가입하고 입국해야 함
 - 지자체는 계절근로자가 입국하여 농어가에 배정 시 관할 출입국관서에 '계절근로자 운영 현황' 공문을 보내야 함
 - 신청 서류 : 1) 계절근로자 외국인-통합신청서, 여권, 사진, 수수료, 여행자보험 가입증명서, 마약검사확인서, 개인정보 수집·이용 및 제공 동의서, 2) 고용주-표준근로계약서, 신분증 사본, 농어업경영체등록

증/사업자등록증사본, 거주주소제공 확인서, (농가)산재보험 가입증명원 또는 농어업인 안전보험증권, (공공형)건강보험 직장가입 약약서, 3) 지자체-숙소점검 확인서

- 지자체는 고용주와 근로자를 대상으로 교육을 실시(다문화 이해, 인권침해 예방, 출입국관리법, 최저임금법, 근로기준법 등)
 - 외국인은 입국 후 90일 이내에 지자체에 외국인등록 대행 신청해야 함
 - 지자체는 외국인등록을 단체 신청함
 - 출입국은 신청 접수 후, 지자체를 방문하여 등록외국인 지문을 취득함
 - 3주~1개월 후 외국인등록증이 발급되면 지자체 공무원이 외국인등록증을 수령하여 계절근로자에게 교부함
 - 계절근로자는 외국인등록 신청서로 통장을 개설할 수 있는 금융기관이 있지만, 외국인 등록번호가 있어야 통장을 개설할 수 있는 금융기관이 있음
 - 외국인등록증 발급이 지연되는 경우, 통장개설의 어려움으로 외국인 계절근로자는 임금을 받을 수 없고, 고용주는 임금을 체불한 것으로 됨
- ⇒ 전주출입국·외국인사무소의 제한된 인력으로 계절근로자의 외국인등록번호 발급이 지연되는 경우가 많아, 외국인등록 신청서로도 통장을 개설할 수 있도록 금융기관의 통장개설 규정 및 절차 개선을 요구함
- ⇒ 각 시·군 실무자가 외국인등록을 위한 행정업무뿐만 아니라 다양한 계절근로자 관련 업무를 담당하고 있어, 업무부담이 과중되고 있음

이에, 외국인 사증 발급과 관련한 광역 차원의 외국인 전담부서 설치와 담당인력 배치를 통해 해당 부서가 시·군의 외국인등록 관련 업무를 담당하여, 지자체가 외국인 계절근로자 프로그램은 안정적으로 운영·관리할 수 있는 여건을 마련해 줄 필요가 있음

- (외국인 계절근로자 의료지원) 외국인 계절근로자가 농작업 동안 사고나 질병이 발생했을 때를 대비하여 고용주가 산재보험 또는 농어업인 안전보험에 가입하고 있음
- 그러나, 이들 보험은 외국인 계절근로자의 경미한 질병, 사고에 대한 의료비 지원이

어렵기 때문에 계절근로자는 질병, 사고에 대한 의료비 부담으로 병원에 가지 않는 경우가 있음

- 완주군을 포함한 일부 시·군은 외국인 계절근로자의 의료비 부담을 절감하기 위하여 외국인 계절근로자가 외국인 근로자를 대상으로 한 민간의료보험 가입을 지원하고 있으며, 시·군은 응급상황에 대한 의료비를 위한 예산을 편성하고 있음
- 또한, 계절근로자는 언어와 물리적 여건으로 혼자 병원을 방문하고, 진료받는 데 어려움이 있음
- 계절근로자가 병원을 가야 하는 상황에는 고용주 또는 실무자가 동행을 하지만, 작업 시간이나 시간·물리적 여건으로 고용주, 실무자가 외국인 계절근로자와 병원을 동행하는데 어려움이 발생하는 경우가 있음
- (정주여건 개선) 고용주는 계절근로자에게 ‘계절근로자의 사생활이 온전히 보장될 수 있을 정도의 적정 주거환경’을 갖춘 숙소(비닐하우스, 컨테이너, 창고를 개조한 숙소 등 제외)를 제공해야 함
- 고용주는 근로자에게 과도하지 않도록 숙소시설에 대한 숙식비를 징수할 수 있음

[표 4-2] 숙식비 징수 상한액 기준

구분	아파트, 단독주택, 연립·다세대 주택 또는 이에 준하는 주거시설	그 밖의 주거시설 (조립식 숙소, 개조 숙소)
숙식 모두 제공 시	월 임금의 20%	월 임금의 13%
숙소만 제공 시	월 임금의 15%	월 임금의 8%

- 계절근로자의 무단 이탈 방지, 고용주 주거 마련의 부담 절감을 위해 일부 지자체들은 농가 고용형 계절근로자를 위한 기숙사를 건립하고 있음(완주군, 정읍시, 진안군, 임실군, 순창군, 고창군, 남원시 등)
- (고용주의 인식변화 필요) 외국인 근로자(E-9, E-8)의 인권침해 문제를 최소화하기 위해 농가를 대상으로 ‘외국인 근로자 인권 보호(주거, 노동, 보건 등)’에 대한 홍보와

교육이 증가하면서 고용주의 외국인 근로자에 대한 인권 문제에 대한 고용주의 인식 개선이 점차 이루어지고 있음

- 그러나, 고용주의 외국인 근로자, 특히 계절근로자에 대한 인식과 태도는 현장에서 개선되어야 할 사항으로 실무자들은 언급함
- 고용주는 계절근로자를 ‘머슴’으로 인식하고, 고용주들이 계절근로자를 부를 때 호칭부터 작업 시 계절근로자에 대한 말투, 행동 등에 대해 실무자들은 이를 아쉬워하며, 고용주가 자신을 농업인을 넘어 경영자로서 인지하고, 계절근로자의 인권 보호 필요성을 지각해야 한다고 강조함

⇒ 현재 계절근로자의 지역사회와 농작업에 조기 적응을 위해 교육은 계절근로자 중심으로 이루어지고 있으나, 계절근로자제의 안정적인 정착을 위해서는 고용주를 위한 교육 또한 필요하다고 지적함

- (실무자 교육) 계절근로자 관련 업무를 담당하고 있는 실무자는 MOU 체결, 계절근로자 모집·선발, 외국인등록신청 등 행정업무, 계절근로자·고용주 민원 해결, 법무부·출입국사무소 등 유관 기관과의 소통 등 다양한 현장 관련 업무를 담당하고 있음
- 계절근로자 업무를 주로 담당하는 탐장과 팀원의 경우, 공무원인 이들은 순환보직으로 교체될 수 있어 새로운 담당자가 단시간에 행정뿐만 아니라 현장 업무를 숙지하기에는 어려움이 있음
- 또한, 실무자들은 계절근로자 프로그램 관련 법·정책, 외국 지자체와의 교류, 외국인 계절근로자에 대한 이해, 외국인 계절근로자-고용주 등에 대한 실무자의 이해를 높이기 위한 기회의 필요성을 언급함

⇒ 계절근로자 프로그램의 안정적 운영·관리를 위해 필요한 제도 이해와 업무수행을 위한 역량을 강화할 수 있는 업무 매뉴얼, 교육을 희망함

- (지원조직의 필요성) 실무자들은 다양한 영역에서 업무를 수행하고 있으나, 업무수행에 필요한 협조를 받을 수 있는 협의체가 구축되어 있지 않음
 - 계절근로자, 고용주 등에게 문제가 발생하여 신속하게 해결이 필요한 경우, 지자체가 관련 기관을 찾고 협조 요청을 하는 어려움이 있음을 언급함
 - 문제가 발생했을 때, 지자체가 문제에 대한 도움을 요청하면, 유관 기관과의 협력을 통해 문제를 신속하게 해결해 나갈 수 있는 시스템이 마련되길 희망함
- ⇒ 이러한 시스템이 구현되기 위해서는 이를 문제해결 과정을 총괄할 수 있는 조직이 필요하다고 일부 지자체는 강조함
- (계절근로자제 홍보) 외국인 계절근로자에 대한 농업인의 수요가 증가하면서 각 지자체가 유치하는 외국인 계절근로자 규모가 커지고 있음
 - 농업인의 계절근로자제에 대한 인지도는 높아졌으나, 아직 신청 절차와 계절근로자제에 대한 이해도가 상대적으로 낮은 편이어서 진안군과 정읍시는 농업인을 위한 계절근로자제 소개 리플렛을 제작하여 배포하고 있음
 - 타 지자체의 경우, 농업인의 외국인 계절근로자 프로그램에 대한 문의와 민원이 많아 제도에 대한 이해와 절차 등을 홍보할 필요가 있다고 강조함

■ 귀환

- (재입국) 성실하게 근무한 계절근로자의 경우, 고용주의 재입국 추천서와 지자체의 재입국 추천 확인서를 발급받으면, 사증발급인정서를 출입국·외국인사무소에서 발급받음
- 성실근로자는 근로계약이 종료되면, 본국으로 귀환하였다가 재입국하여 다시 취업활동을 재개함
 - 무단이탈을 하지 않은 계절근로자는 항공료를 지원받음

-
- 현재 재입국 가능 횟수는 정해져 있지 않지만, 일부 지자체는 새로운 성실하고 역량이 있는 계절근로자 발굴·확보를 위해 성실근로자의 재입국 횟수 제한이 필요하다고 언급하기도 함
 - 반면, 재입국하는 비율이 높지 않은 지자체의 경우, 이들 지자체는 역량 있는 계절근로자를 안정적으로 확보할 수 있다는 점에서 재입국 횟수 제한에 대해 부정적인 반응을 보임
 - 인구감소가 심각한 농촌지역의 인력난·인구문제 해소와 함께 외국인 계절근로자의 무단 이탈 방지 방안으로 계절근로자의 장기체류, 장기화 방향을 제안함

4. 소결

- 기초지방자치단체의 외국인 계절근로자 프로그램 운영·관리 실태를 통해 운영단계별 다양한 주제가 나타남
 - 유치 이전
 - (업무협약) MOU 외국 지자체와의 교류 부족, 업무협약(MOU) 체결과정 행정적, 언어적 자문 필요
 - (선발방식) 외국 지자체와의 업무협약(MOU) 체결로 유치되는 계절근로자는 시·군, 농협·조합공동사업법인이 직접 선발하고 있음
 - (사전교육) 계절근로자의 농작업, 지역사회에 조기 적응을 위한 입국 전 사전교육 희망
 - 취업·체류
 - (교육) 법무부의 조기적응프로그램의 만족도는 높으나, 심화교육, 훈련·체험교육 등을 추가로 희망하고 있음. 공공형 계절근로자의 경우, 집합교육이 다소 용이하지만 농가 고용 외국인 계절근로자의 경우 어려움이 있음
 - (외국인등록 및 은행 이용 관련 민원) 출입국·외국인사무소의 제한된 인력으로 특정 시기에 집중적으로 입국하는 계절근로자의 외국인등록업무를 수행하는 데 어려움이 있어 계절근로자의 외국인등록이 지연되는 경우가 종종 있으며, 외국인등록번호가 없는 계절근로자가 통장을 개설하지 못하는 경우가 있음
 - (의료지원) 경미한 질병, 사고 치료를 위한 의료비에 대한 외국인 계절근로자의 재정적 부담을 경감시키기 위해 일부 지자체는 외국인 근로자를 위한 민간의료보험 가입을 지원하고 있음. 계절근로자가 병원에 가야 하는 경우, 고용주 또는 실무자가 동행하지만, 시간·물리적 여건으로 이들이 외국인 계절근로자와 병원 동행이 어려운 경우가 발생하고 있음
 - (정주여건 개선) 계절근로자의 무단 이탈 방지, 고용주 주거 마련의 부담 절감을 위해 농가 고용형 계절근로자를 위한 기숙사 지원(건립 예정)
 - (고용주의 인식변화 필요) 계절근로자에 대한 고용주의 태도, 인식 등의 변화가 여전히 필요한 부분이 있어, 계절근로자를 중심으로 하는 교육을 고용주에게도 확대할 필요가 있음
 - (실무자 교육) 계절근로자 프로그램의 안정적 운영·관리를 위해 필요한 제도 이해, 업무수행을 위한 역량을 강화할 수 있는 업무 매뉴얼, 교육 필요

- (지원조직의 필요성) 지자체의 협의체 미흡, 계절근로자-고용주 관련 문제를 신속하게 해결할 수 있는 총괄 조직 필요
- (계절근로자제 홍보) 농업인을 대상으로 제도에 대한 이해와 절차에 대한 이해도를 높일 수 있는 홍보가 필요

- 귀환

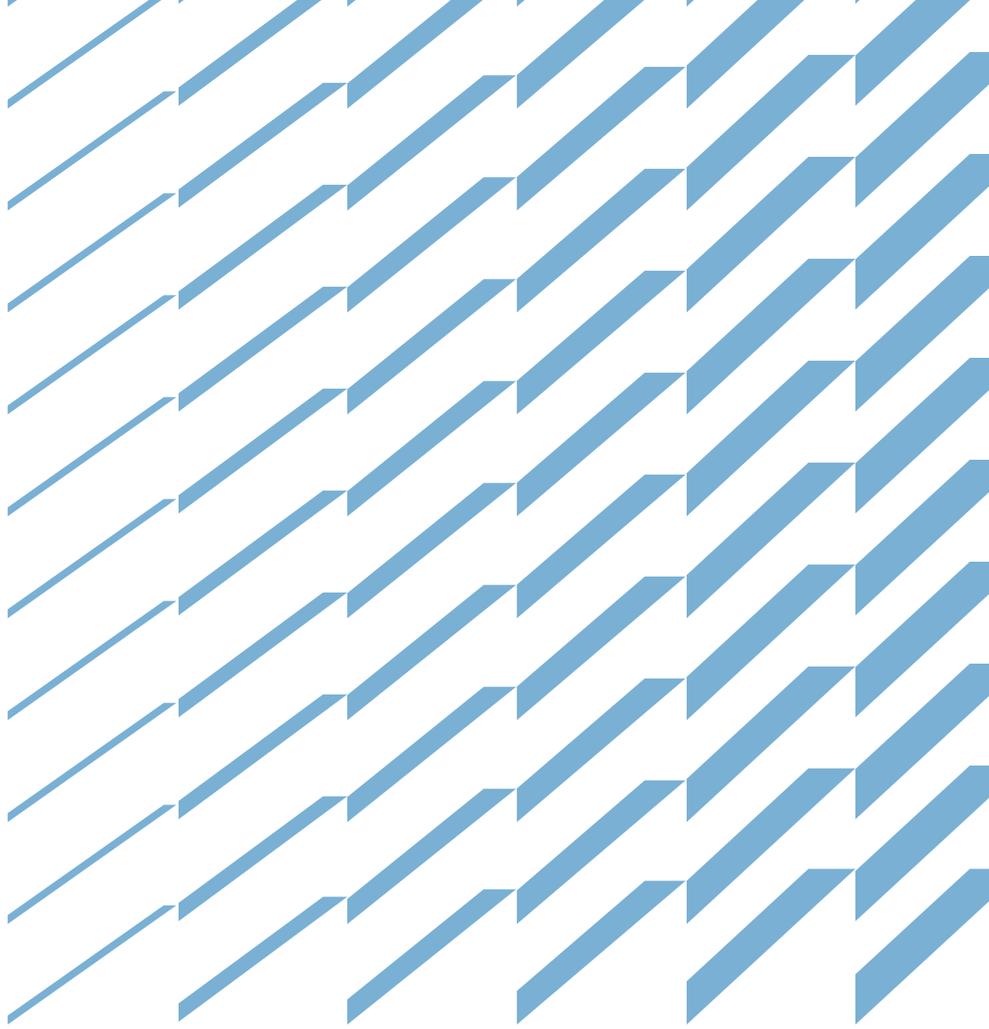
- (재입국) 농촌의 인력난, 인구문제 해소와 계절근로자의 무단이탈 방지 수단으로 계절근로자의 장기체류, 장기화 고려 필요
- 지자체의 프로그램 운영·관리에서 나타난 어려움을 중심으로 현재 전북특별자치도가 어떠한 지원을 하고 있는지를 살펴보면, 전북특별자치도가 지자체의 안정적인 프로그램 운영·관리를 위해 나가야 할 부분을 파악하고자 함
- 현재 전북특별자치도가 준비하고 있는 지원은 계절근로자의 복지 개선이나, 향후 지원 방향은 계절근로자 프로그램을 안정적으로 운영·관리되기 위하여 지자체 지원과 운영·관리 시스템의 안정화로 확대되어야 함

[표 4-3] 기초지방자치단체의 외국인 계절근로자 프로그램 운영·관리에 대한 지원상황

구분		지자체	전북특별자치도
유치 이전	업무협약	• MOU 외국 지자체와의 교류 부족	⇒ (향후) MOU 외국 지자체와의 교류·협력 강화 필요
		• 업무협약(MOU)을 위한 자문 필요	⇒ (향후) 행정적·언어적 자문 제공 필요
	사전교육	• 입국 전 한국어·한국문화 교육 필요	⇒ (향후) MOU 외국 지자체, 관련 국제기관과의 협력 필요
취업·체류	조기적응교육	• 조기적응프로그램의 심화, 훈련·체험교육 추가 필요	⇒ (향후) 강사 인력풀 마련 및 추가 교육 진행 필요 (향후) 농가 고용 계절근로자와 고용주를 위한 교재 개발 및 보급 필요

	외국인등록 및 은행 이용	<ul style="list-style-type: none"> 외국인등록번호 취득 지연으로 통장개설의 어려움 발생
	의료지원	<ul style="list-style-type: none"> 경미한 질병, 사고에 대한 계절근로자의 의료비 부담 경감 필요
		<ul style="list-style-type: none"> 외국인 계절근로자와의 병원 동행의 어려움 존재
	고용주 인식변화 필요	<ul style="list-style-type: none"> 고용주의 외국인 계절근로자에 대한 인식 변화와 경영관리 역량 제고를 위한 교육 필요
	지원조직 필요	<ul style="list-style-type: none"> 협업체 구축 필요
		<ul style="list-style-type: none"> 문제 발생 시 신속하게 처리해 줄 수 있는 총괄 기관 필요
	홍보	<ul style="list-style-type: none"> 일부 지자체 자체 리플렛 제작·배포
귀환	재입국	<ul style="list-style-type: none"> 계절근로자의 장기체류, 정주화 필요

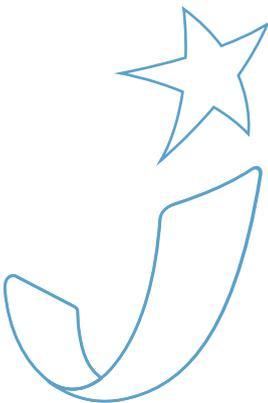
⇒	(현재) 외국인등록 신청서로 통장개설이 가능하도록 도내 금융기관과의 협의 완료 외국인 계절근로자 맞춤형 금융서비스 제공 예정(송금·환율 수수료 인하, 임금체불 여부 주기적 확인 등)
⇒	(현재) 금융기관과의 협력을 통해 외국인 계절근로자 맞춤형 건강보험상품 개발 및 판매 예정 (향후) 도내 의료기관과의 협력체계 구축 필요
⇒	(향후) 외국인 계절근로자 병원 동행 서비스 제공 필요
⇒	(향후) 고용주 대상 교육 개발 필요
⇒	(향후) 광역 차원의 협업체를 구축하여 지자체별 맞춤형 지원 필요
⇒	(향후) 문제해결뿐만 아니라 다양한 지원을 할 수 있는 총괄 조직 필요
⇒	(향후) 농업인뿐만 아니라 지역주민을 대상으로 한 계절근로자 프로그램 홍보 필요
⇒	(향후) 특례로 장기체류 고려 필요



제 5 장

전북특별자치도 광역 계절근로자제 지원모델 개발

1. 기본구상
2. 지원조직 운영방안



제 5 장 전북특별자치도 광역 계절근로자제 지원모델 개발

1. 기본구상

가. 기본방향

- 이 연구는 계절근로자 프로그램이 어떻게 시·군에 운영·관리되고 있는지 파악하고, 이를 근거로 업무협약 체결, 무단이탈 방지, 고용주·근로자 애로사항 해결 등의 계절근로자제의 원활한 운영·관리를 위해 광역 차원에서 지원을 모색하고자 함
- 해마다 증가하고 있는 계절근로자 유치 인원으로 계절근로자제를 운영·관리하는 시·군의 업무부담이 심각해지고 있음
 - 계절근로자 도입실적 : '22년 1,006명 → '23년 2,826년 → '24년 5,809명(106% ↑) 예정
- 또한, 전담 인력의 부족, 보직 변경 등에 따른 계절근로자 업무수행의 안정성이 보장되지 못함
- 현재 '해외 입국 계절근로자 제도'를 단계별로 살펴보면, 기초지자체의 역할 비중이 큰 것을 확인할 수 있음
- 조사를 통하여 파악한 시·군의 계절근로자 운영실태, 실무자의 어려움 등을 고려하여 '유치 신청', '근로자 선정·유치', '사증발급 인정서 신청', '계절근로자 입국', '외국인 등록', '근무처 변경', '성실근로자 사증발급 인정서 발급' 등 단계에서 기초지자체의 업무에 개입하여 광역 차원의 지원이 필요함
 - 계절근로자 프로그램 운영·관리를 담당하고 있는 실무자들은 2023년부터 계절근로자 유치 인원의 급증으로 행정업무, 계절근로자 선정·관리, 계절근로자·농가 애로사항 해결 등을 위한 인력 부족을 호소함
 - 계절근로자와 농가의 소통, 계절근로자의 업무 효율성 등은 하나의 문제로 등장하며 해소방안이 요구됨
 - 전담 인력의 변경으로 인하여 프로그램 운영·관리의 지속성과 안정성이 확보에 어려움이 있었음

-
- 이 연구는 광역 차원에서 기초지자체의 계절근로자 프로그램의 안정적인 운영·관리가 가능한 지원방안을 제시하고자 함
 - 첫 번째는 지자체의 외국인 계절근로자 프로그램 운영의 안정성과 지속성을 위하여 지자체의 사업 운영·관리의 어려움을 체계적이고 조직적으로 지원할 수 있는 지원조직 설치·운영을 제안하고자 함
 - 두 번째는 지원조직의 설치 목적과 목표에 근거하여 지원조직의 역할과 기능을 명확히 하고자 함
 - 마지막으로, 전북특별자치도의 농업인력난 해소를 위해 지원조직이 외국인 계절근로자 프로그램 운영단계별 지원사업을 제시하고자 함

나. 추진방향

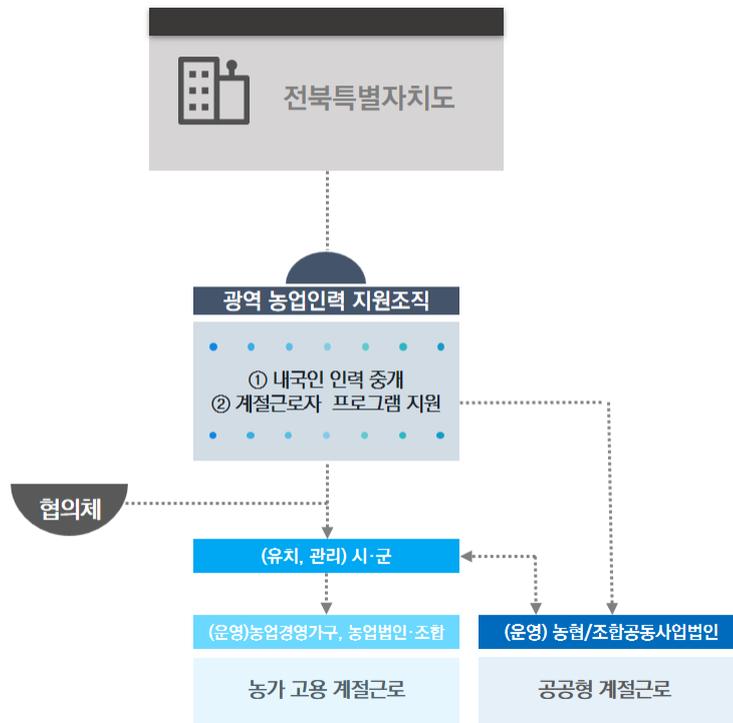
- 광역 차원의 '지자체의 계절근로자제 운영·관리'를 지원하기 위하여 지원조직 설치·운영을 위한 지원조직의 기능적 방향성을 살펴보고자 함
- **(목적)** 지원조직의 설치 목적은 계절근로자를 지원하여 이들의 무단 이탈, 고용주와의 갈등, 인권침해 등을 최소화하고, 계절근로자의 안정적 공급을 통해 고용주의 인력난을 해소하여 이들의 소득을 향상시키고 지역경제를 활성화할 수 있도록 지자체의 외국인 계절근로자 프로그램의 안정적 운영·관리를 지원하는데 있음
- **(역할)** 지원조직의 역할은 농업 분야의 인력난 해소를 위해 외국인 계절근로자, 고용주, 시·군, 농협·농협조합공동사업법인 등을 지원함
 - 외국인 계절근로자에게 양질의 근로·정주여건을 제공하여 외국인 계절근로자가 근로활동과 지역사회에 안정적으로 적응할 수 있도록 지원함
 - 농가에 외국인 계절근로자의 안정적 공급을 위하여 운영주체와 외국인 계절근로자간 소통 향상, 작업역량 증진, 무단이탈 최소화 등을 할 수 있도록 농가, 농협·조합공동조합법인 등을 포함한 운영주체를 지원함
 - 지역사회의 농업인력난 해소를 위해 시·군이 외국인 계절근로자를 유치하고 귀환까지 전 과정의 행정업무, 상담, 모니터링 등을 효율적이고 안정적으로 담당할 수 있도록 시·군을 지원함
- **(기능)** 지원조직의 기능은 크게 6개로, 1) 교육지원, 2) 관리지원, 3) 통·번역 지원, 4) 의료지원, 5) 상담·중재, 6) 홍보로 구분할 수 있음
 - (교육지원) 외국인 계절근로자, 고용주, 실무자 등의 역량을 강화하기 위한 교육 운영을 지원
 - (관리지원) 외국인 계절근로자의 무단이탈 최소화, 지역사회 안정적 적응 등을 위해 지자체가 업무협약(MOU)을 체결한 외국 지자체의 계절근로자 프로그램, 계절근로자의 인권보호·근로여건 등을 관리하는데 지원
 - (통·번역 지원) 외국인 계절근로자-고용주의 갈등 해소 및 소통 증진, 외국인 계절근로자의 지역사회 적응, 실무자의 외국인 계절근로자 프로그램 운영·관리 등을 위한 통·번역 지원
 - (의료지원) 응급 건강 위기 상황 대처, 의료사각지대 해소 등을 통한 외국인 계절근로자의 건강권 확보

-
- (상담·중재) 계절근로자, 고용주, 실무자 등의 고충 해소를 위한 상담, 위기 상황 시 대처를 위한 유관 기관과의 협력·중재
 - (홍보) 농촌사회의 과소화·고령화에 따른 농업인력난 심화를 극복하기 위해 외국인 계절근로자 유치를 위한 홍보

다. 전북특별자치도 계절근로자제 관리 모델(안)

- 전북특별자치도는 농업인력의 부족 문제를 해소하기 위해 「전북특별자치도 농어촌인력 지원에 관한 조례」 제6조에 근거하여 '전북특별자치도 농어촌인력증개센터'를 설치·운영할 수 있음
- 조례를 근거하여, 전북특별자치도는 농촌의 인력난 해소를 위해 내국인 근로자를 농가에 공급하는 역할을 하는 '광역 농촌인력 증개센터'를 2022년 설치·운영하고 있으며, 센터를 '전주 시니어클럽'이 위탁받아 운영하고 있음
- 광역 농촌인력 증개센터는 농번기 각 시·군의 인력수급 상황을 파악하고, 인력이 부족한 지역에 적기에 농업인력을 공급하는 도 단위 총괄 센터임
- 광역 농촌인력 증개센터는 내국인을 대상으로 하고 있어 농촌 인력난 해소사업 중 하나인 '외국인 계절근로자 프로그램'을 운영·관리하는 지자체(시·군)의 어려움을 해결, 지원하는 기능이 부재함
- 그러나, 내국인 근로자 증개와 외국인 계절근로자 프로그램 운영의 제도적, 행정적 차이가 크기 때문에 광역 농촌인력 증개센터가 담당하기에는 어려움이 있음
- 이에 지자체(농협·조합공동사업법인 포함)의 '외국인 계절근로자 프로그램' 운영·관리 지원할 수 있는 조직이 필요함
- '전북특별자치도 외국인 계절근로 지원조직'은 지자체의 내국인 근로자의 확보와 함께, 안정적인 외국인 계절근로자 프로그램 운영을 위해 지자체의 계절근로자 관리지원, 계절근로자·고용주·실무자 교육지원, 계절근로자제 관련 정보 제공, 통·번역 서비스, 외국 지자체와의 협력·교류 강화, 계층별 고충 해소 등의 역할을 하는 조직으로, 도내 부족한 농업인력을 안정적으로 공급하는 여건을 조성하는 데 목적이 있음
- '전북특별자치도 농업인력 지원조직'은 지자체의 계절근로 운영을 관리·지원하기 위하여 [그림 5-1]과 같이 전북특별자치도는 조직을 설치하고 시·군과 농협·조합공동사업법인의 외국인 계절근로자제 관련 업무를 관리·지원함

- 시·군은 ‘외국인 계절근로자 프로그램’의 유치주체로서, 농가 고용형 계절근로의 운영주체인 농가 지원, 공공형 계절근로 운영주체인 농협·조합공동사업법인과 협력·지원을 수행함
- 공공형 계절근로의 운영주체인 농협·조합공동사업법인은 계절근로자를 고용·관리하며, 농가에 외국인 농업인력을 공급함
- 전북특별자치도는 안정적이고 효율적으로 외국인 계절근로자 프로그램이 운영·관리될 수 있도록 지자체(농협·조합공동사업법인)를 지원할 수 있는 ‘지원조직’을 설치하고 운영함
- 현재 외국인 계절근로자 프로그램은 시·군, 농협·조합공동사업법인이 전적으로 운영·관리되고 있으며, 시·군과 농협·조합공동사업법인은 지자체 내 가족센터, 의료기관 등과의 최소한의 협력을 통해 관련 지원을 받고 있으나, 도움이 필요한 경우, 이들 기관의 지원을 받아 적기에 현장에 제공하는 데 한계가 있음
- 이러한 상황을 반영하여, 외국인 계절근로자 프로그램 운영·관리에 필요한 관련 지원이 적기, 적소에 제공될 수 있도록 관련 전문기관과의 협력·소통이 가능한 협의체 구성이 지원조직에 의해 이루어질 것임
- 설치된 지원조직은 협의체와의 협력을 바탕으로 ‘1) 교육지원, 2) 관리지원, 3) 통·번역 지원, 4) 의료지원, 5) 상담·중재, 6) 홍보 등’의 기능을 수행하며, 시·군, 농협·조합공동사업법인, 농가 등을 지원할 것임



[그림 5-1] 전북특별자치도 외국인 계절근로자제 관리모델(안)

2. 지원조직 운영방안

가. 지원조직 운영 방향 설정

- 지원센터의 설치·운영은 전북특별자치도의 외국인 계절근로자 프로그램이 안정적으로 운영·정착하여 계절근로자의 무단이탈, 농가와의 갈등 등이 발생하지 않고 농가의 인력이 안정적으로 공급되어 농가의 소득을 높이고 지역 농업의 지속가능성·발전에 기여할 것으로 예상됨
- '강화'와 '해소'를 주요 키워드로 지원조직의 기능은 크게 1) 교육지원, 2) 관리지원, 3) 통·번역 지원, 4) 의료지원, 5) 상담·중재, 6) 홍보로 구분할 수 있음

[강화]

- (교육지원) 계절근로자, 고용주, 계절근로자 프로그램 운영·관리 실무자 등의 역량을 강화하기 위한 교육 지원 → 강사 인력풀 마련, 현장교육 실시, 교육교재 보급 등
 - 계절근로자의 근로활동(농작업, 안전 등)과 한국사회·지역사회 적응 역량을 강화하기 위한 교육·훈련·체험을 지원함
 - 고용주의 경우, 계절근로자의 인권 보호, 경영관리 등을 주제로 전문 경영주로의 인식과 자세를 갖출 수 있도록 교육을 지원함
 - 실무자의 경우, 프로그램 운영·관리 등에 필요한 업무협약(MOU)체결, 계절근로자 관리, 고용주 지원 등 관련 업무수행에 필요한 교육을 지원함
- (관리지원) 외국인 계절근로자 프로그램의 안정적 운영·관리되기 위해 외국 지자체와의 업무협약 관리·협력 강화, 계절근로자의 인권 보호 강화 등을 위한 지원 → 외국 지자체(MOU) 정보 제공·동향 파악, 지자체의 외국인 계절근로자 인권보호·근로환경 등 지도·점검 지원, 외국인 계절근로자의 주거 및 근로환경 실태조사 실시 등
 - 고용주가 안심하고 신뢰할 수 있는 외국인 계절근로자와 함께 일할 수 있도록 성실한 외국인 계절근로자 모집, 이탈 근로자 최소화 등에 대한 외국 지자체의 책임 강화를 위해 외국 지자체와의 협력·교류를

공고히 함

- 계절근로자의 인권 보호 향상, 계절근로자의 근로 여건 향상 등을 통해 외국인 계절근로자의 안정적 지역사회 적응을 하여 계절근로자가 성실하게 근로활동에 참여하고 무단이탈을 최소화할 수 있는 여건을 조성
- **(통·번역 지원) 외국인 계절근로자·고용주의 소통 강화, 계절근로자 지역사회 적응 역량 강화, 실무자의 업무역량 강화 등을 위한 통·번역 서비스를 지원함 → 통·번역사 인력풀 마련, 현장 통·번역 서비스 제공 등**
 - 근로환경·일상에서의 고용주와 외국인 계절근로자의 원활한 소통을 통해 상호 신뢰감을 형성·강화하여 계절근로자의 무단이탈 최소화, 농가의 인력난 해소 등에 기여
 - 계절근로자가 지역사회 적응에서 발생할 수 있는 언어상의 문제해결을 지원하기 위하여 통·번역을 지원
 - 실무자가 외국인 계절근로자 프로그램 운영·관리를 원활하게 진행할 수 있도록(MOU 체결, 외국 지사 체와의 협력 강화, 외국인 계절근로자 선발, 외국인 계절근로자 관리, 관련 문서 제작 등) 통·번역 서비스 지원

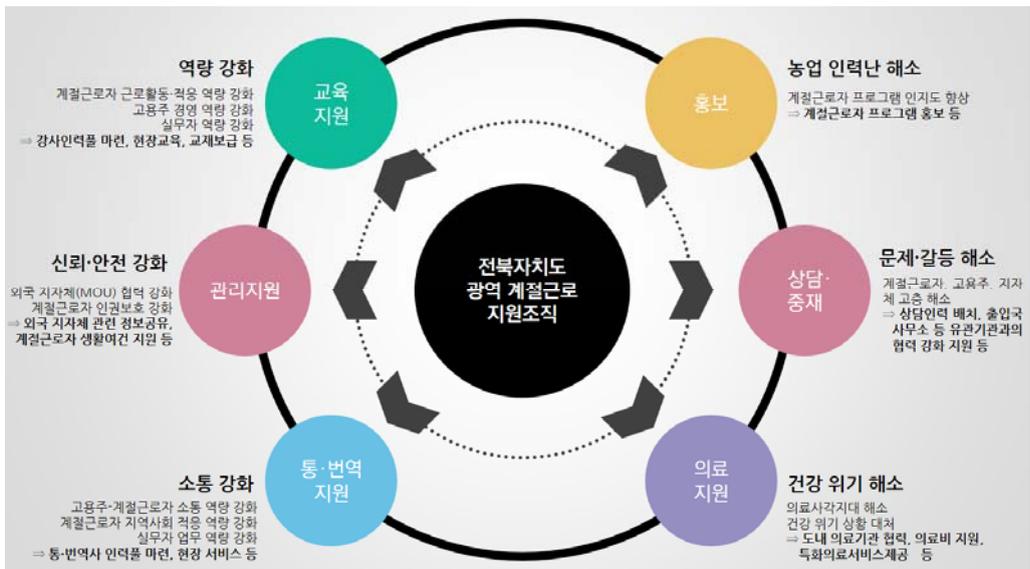
[해소]

- **(의료지원) 의료사각지대에 있는 외국인 계절근로자의 건강권 보장, 건강 위기 상황에 대처 등을 통해 외국인 계절근로자의 근로의 질을 높이고, 무단이탈을 최소화함 → 도 내 의료기관 협력, 시·군 의료공제회 가입 지원 등**
 - 의료사각지대에 있는 외국인 계절근로자의 건강을 증진하고, 건강 위기 상황에서 계절근로자를 보호함으로써 외국인 계절근로자의 한국 사회의 안정적 적응, 근로의 질 향상, 무단이탈의 최소화 등을 가져옴
- **(상담·중재) 외국인 계절근로자 프로그램의 안정적이고 효율적으로 운영·관리하기 위하여 근로 현장에서 어려움을 경험하는 계절근로자·고용주와 계절근로자제 관련 업무 수행, 계절근로자 관리 등에서 어려움을 경험하는 실무자의 고충 해소를 위한 상담 제공, 유사시 대처 등 → 상담 인력 배치, 유관 기관과의 협력 강화 등**
 - 근로활동, 일상생활에서 어려움과 고충을 경험하는 외국인 계절근로자 지원
 - 외국인 계절근로자와의 소통, 관리 등에서 경험하는 어려움과 고충을 겪는 고용주를 지원

- 외국인 계절근로자 프로그램 운영·관리과정에서 발생할 수 있는 다양한 문제를 해결할 수 있도록 지원
- 유사시 유관 기관과 연계·협력을 통해 문제해결

○ **(홍보) 농업인력난 해소를 위한 외국인 계절근로자 프로그램의 안정적인 운영·정착을 위해 농업인의 '외국인 계절근로자 프로그램'에 대한 인지도 향상을 위한 홍보 → 온·오프라인 홍보, 유관 기관과의 협력·홍보 등**

- 농업인의 외국인 계절근로자제에 대한 인지도와 이해를 높여 농업인력난을 해소하고, 외국인 계절근로자와의 갈등, 무단이탈 등이 발생하지 않도록 이와 관련된 정보를 제공



[그림 5-2] 전북특별자치도 계절근로 지원센터 기능

■ 협의체 구성

- 시·군, 농협·공동사업법인의 외국인 계절근로자 프로그램의 원활하고 안정적 운영·관리가 되기 위해서는 유관 기관과의 협력·지원이 필요함
- 광역 차원에서 협의체를 구성·운영하여 지자체가 프로그램 운영·관리를 위해 필요한 지원을 적기에 받을 수 있도록 함
- 협의체 구성은 [그림 5-3]과 같이, 외국인 관련 유관 기관, 금융, 의료기관 등을 포함할 수 있음
 - (농협중앙회) 공공형 계절근로 프로그램을 운영하는 지역농협·조합공동사업법인의 지원사업 연계 및 협력
 - (금융기관) 계절근로자의 임금체불 확인과 함께 송금, 보험상품 등 특화상품 개발
 - (도내 의료기관) 외국인 계절근로자의 건강권 보장을 위해 건강상 문제 및 응급상황을 신속하게 해결하기 위한 협력
 - (출입국사무소) 사증발급, 외국인등록, 무단이탈 등으로 발생할 수 있는 민원의 최소화를 위한 협력
 - (가족센터) 다문화가족의 사회통합을 위한 지원이 지원되는 센터로, 결혼이민자 가족의 계절근로자제에 대한 이해와 지원, 계절근로자의 교육·통번역·문화 등 지원 프로그램 개발·시행 협력
 - (외국인근로자지원센터) 외국인 근로자(E-9, H-2)의 다양한 문제해결, 공동체 형성, 지역사회 적응 등을 지원하는 센터로, 외국인 계절근로자의 현장에서의 어려움과 문제를 해결하기 위한 방향 등을 설정하는데 협력
 - (전북국제협력진흥원) 해외 국가와의 협력, 외국인 정착 지원사업 등을 추진하는 기관으로, 업무협약(MOU) 체결 외국 지자체와의 연계·협력 강화를 위한 지원



[그림 5-3] 계절근로자 프로그램 운영을 위한 협의체 구성(예시)

나. 운영주체²⁵⁾

- ‘전북특별자치도 광역 계절근로 지원조직’의 효율적인 운영·관리는 외국인 계절근로자 프로그램 운영의 질과 안정성이 결정됨
- 조직의 운영주체를 크게 전북특별자치도의 직접경영, 간접경영, 민간위탁 방식으로 구분할 수 있음
 - 직접경영 방식은 전북특별자치도가 ‘전북특별자치도 광역 계절근로 지원조직’을 직접 운영함
 - 간접경영 방식은 전북특별자치도가 설립한 조직에 위탁하여 운영함

25) ‘이학연, 김효정, 황은진, 하은희. (2023). 공공시설의 효율적 관리운영방안: 경기도 광주시 문화 및 체육 시설을 중심으로. GRI논총, 25(4), 109-135.’에서 운영방식별 장단점을 재정리함

-
- 민간위탁 방식은 법인 또는 민간이 운영함
 - **직접경영**의 경우, 전북특별자치도의 농업인력난 해소를 위한 공익성을 유지할 수 있으며, 사업중단 가능성이 낮고, 설립 및 운영을 위한 재정 확보가 용이함
 - 반면, 순환보직으로 전문성 확보가 쉽지 않으며, 사업수행의 자율성 보장과 탄력적 예산 활용이 쉽지 않음
 - 공무원 제도상 비탄력적인 인력구성과 활용이 단점으로 들 수 있으며, 변화하는 환경 변화에 수동적으로 대응 가능성이 있음
 - **간접경영**이 이루어질 경우, 자주적인 경영이 가능하며, 사업수행의 전문성을 유지할 수 있고, 사업의 자율성, 탄력성, 합리성이 향상됨
 - 단점으로 법인을 설립하는 절차가 복잡하고, 운영을 위한 조례 제정 등 직·간접적 초기 비용이 큼
 - 마지막으로, **민간위탁**의 경우, 장점은 사업수행 시 전문성을 확보할 수 있으며, 계약 방식에 따라 비용이 절감될 수 있음
 - 인력과 조직의 탄력적 운영, 운영의 효율성 확보, 환경변화에 능동적 대응 등이 가능함
 - 서비스 공급의 안정성이 다소 부족하며, 지도·감독의 한계, 직원 신분의 제한적 보증 등을 단점으로 들 수 있음

[표 5-1] 운영방식별 장점 및 단점

구분	장점	단점
직접경영	<ul style="list-style-type: none"> • 공익성 유지 • 사업중단의 가능성이 낮음 • 설립 및 운영을 위한 재정 확보의 용이성 	<ul style="list-style-type: none"> • 순환보직으로 전문성 확보의 어려움 • 사업수행의 자율성 부족 • 비탄력적인 예산 활용 • 비탄력적인 인력구성 및 활용
간접경영	<ul style="list-style-type: none"> • 자주적인 경영 가능 • 사업 운영의 전문성 유지 • 사업의 자율성, 탄력성 합리성 확보 	<ul style="list-style-type: none"> • 법인설립의 복잡성 • 재단 운영에 관한 조례 제정
민간위탁	<ul style="list-style-type: none"> • 전문성 확보 • 계약방식에 따라 비용 절감 • 탄력적인 인력과 조직 운영 • 운영의 효율성 확보 • 환경변화에 능동적 대응 	<ul style="list-style-type: none"> • 서비스 공급의 불안정성 • 지도·감독의 한계 • 직원 신분의 제한적 보증

다. 세부사업



[그림 5-4] 운영단계별 지원(안)

■ 전북특별자치도 계절근로 지원조직 설치·운영

○ 사업 배경 및 필요성

- 전북특별자치도 내 농업 분야의 인력 부족을 해소하기 위해 내국인 근로자를 농가에 중개해주는 '광역 농촌인력 중개센터'가 설치·운영됨
- 해당 센터는 내국인 근로자를 중심으로 농가에 인력을 중개하고 있어 외국인 계절근로자 프로그램과 성격이 다름
- 시·군, 농협·조합공동사업법인의 외국인 계절근로자(농가 고용형, 공공형) 프로그램의 원활한 운영·관리를 지원하기 위하여 전문인력을 배치하고 수요맞춤형 사업추진이 가능한 지원조직은 설치·운영이 필요함

○ 주요 현황

- 현재 전북특별자치도를 포함하여 광역 차원에서 지자체의 외국인 계절근로자 프로그램 운영·관리를 지원하는 조직이 부재함
- 외국인 계절근로자 프로그램의 유치, 운영, 관리 등의 주체는 시·군, 농협·조합공동사업법인, 고용주 등으로 광역 차원의 역할이 부족
- 최근, 기초지자체별 외국인 계절근로자의 증가에 따른 행정업무, 외국인 계절근로자 관리, 외국인 계절근로자-고용주 갈등 해결 등 다양한 이슈가 발생하면서 이에 대처하기 위해 지자체 차원의 중간지원조직을 설치
- 진안군의 경우, 2022년 12월 28일 「진안군 농촌일손지원센터 설치 및 운영 조례」를 제정하여, 「진안군 농촌일손지원센터」 설치·운영을 위한 제도적 기반을 마련함
- 2023년부터 운영되고 있는 「농촌일손지원센터」는 외국인 계절근로자제 관련 행정업무, 통·번역 서비스, 현장 지원 등 사업 전반을 담당하고 있음
- 군은 예산 확보 지원, 지자체간 MOU 체결, 비자포탈 입력, 숙소 점검 등을, 농촌일손지원센터(진안군농민회)는 외국인 계절근로자 입·출국, 4대 보험, 외국인등록, 통장개설 관련 업무, 인력 재배치·이탈 방지 등 민원 처리를 담당함

○ 주요 내용

- 「전북특별자치도 계절근로 지원조직」의 목적은 지원조직이 지자체의 「외국인 계절근로자 프로그램」의 안정적이고 효율적 운영·관리를 지원하여 전북특별자치도 내 농업인력을 안정적으로 공급하여 인력난을 해소하는데 있음
- (기능) 교육지원, 관리지원, 통·번역 지원, 의료지원, 상담·중재, 홍보 등으로 구분할 수 있음
 - (교육지원) 계절근로자, 고용주, 실무자 등의 역량 강화를 위한 교육 지원으로, 강사인력풀 마련, 현장교육 실시, 교육교재 보급 등
 - (관리지원) 외국 지자체와의 업무협약 강화·관리, 계절근로자의 인권 보호 강화, 계절근로자 근로여건 향상 등을 위한 지원으로, 외국 지자체(MOU) 정보·동향 제공, 지자체의 외국인 계절근로자 인권보호·근로환경 등 지도·점검 지원, 외국인 계절근로자의 주거 및 근로환경 실태조사 실시 등
 - (통·번역지원) 계절근로자-고용주의 소통 강화, 계절근로자의 지역사회 적응, 실무자의 업무역량 강화 등을 위한 통·번역사 인력풀 마련, 현장 통·번역사 서비스 제공 등
 - (의료지원) 외국인 계절근로자의 건강권 보장, 근로·삶의 질 증진을 위해 도내 의료기관과의 협력,

시·군 의료공제회 지원 등

- (상담·중재) 계절근로자, 고용주, 실무자 고충 해소와 비상 상황 발생 시 이를 원활하게 관리할 수 있도록 상담 인력 배치 등
- (홍보) 농업인의 프로그램에 대한 인지도 향상을 위해 온·오프라인 홍보, 유관 기관과의 협력·홍보 등

■ 외국인 계절근로자제 홍보

○ 사업 배경 및 필요성

- 코로나19 이후 외국인 계절근로자 프로그램에 대한 농업인의 인지도가 높아지며, 전북특별자치도에 유입되는 외국인 계절근로자의 수가 꾸준히 증가하고 있음
- 외국인 계절근로자제의 안정적 정착이 이루어지지 않아 행정, 현장에서의 혼선이 이루어지는 경우가 발생하기도 함
- 외국인 계절근로자제 도입 취지, 운영·관리 절차 등에 대한 명확한 정보를 제공하여 계절근로자, 고용주, 실무자의 고충을 최소화하여 외국인 계절근로자제의 안정적 정착이 필요함

○ 주요 현황

- 일부 시·군은 외국인 계절근로자 프로그램의 목적, 운영 절차, 지원 내용 등을 담은 리플렛을 제작하여 농업인에게 배포하여 이들의 외국인 계절근로자제에 대한 인지도를 높이고 있음
- 이들은 결혼이민자 가족·고용주 등의 제도에 대한 정확한 이해를 통해 농업인의 외국인 계절근로자 프로그램 이용에서 발생할 수 있는 어려움을 최소화하기 위해 리플렛을 배포하고 있음



[그림 5-5] 정읍시·진안군 외국인 계절근로자제 안내 리플렛

○ 주요 내용

- (리플렛 제작) 고용·이용 희망 농가, 가족·친척 추천 희망 결혼이민자(가족) 등의 계절근로자제에 대한 이해를 높이기 위해 계절근로자제의 취지, 절차, 신청 방법, 지원 내용 등을 제시하는 농가 고용형, 공공형 계절근로 리플렛을 제작하여 온·오프라인으로 배포함
- 이와 함께, 외국인 계절근로자 체류 과정에서 발생할 수 있는 문제, 대처 방법 등을 간략하게 정리된 리플렛을 제작하여 고용주에게 온·오프라인으로 배포함
- (홍보영상 제작) 외국인 계절근로자제 활용과 이해를 돕기 위해 홍보영상을 제작하여 온·오프라인으로 배포함
- (유관 기관과의 협력·홍보) 외국인 근로자 및 농업인력 관련 조직·기관, 농업기술센터 등에서 계절근로자제에 대한 정보를 습득하고, 이해할 수 있도록 유관 기관과의 협력을 통해 외국인 계절근로자제를 농업인에게 홍보

1) 유치 이전

■ 업무협약서(MOU) 보완 및 자문

○ 사업 배경 및 필요성

- 외국인 계절근로자 유치 방법의 하나는 업무협약(MOU) 체결한 외국 지자체의 주민을 선발하는 방법임
- 지자체들은 외국 지자체와의 업무협약서(MOU) 양식을 법무부 외국인 계절근로자 프로그램 기본계획에서 예시로 제시하고 있는 업무협약서(MOU)로 주로 사용하고 있음
- 계절근로자제가 정착하면서 외국인 계절근로자제 시행 초기에 작성된 업무협약서(MOU)의 양국 지자체의 권한과 의무는 계절근로자제의 원활한 시행에 필요한 조항들을 수정·보완할 필요가 있음

○ 주요 현황

- 현재 법무부에서 예시로 제시한 업무협약을 체결한 양측의 권한과 의무를 살펴보면, 브로커의 개입을 차단하고 있으며, 국내 지자체는 외국인 계절근로자의 입국 지원, 지역사회 적응 지원, 근로·정주여건 개선 지원 등에 대한 의무를 강조하고 있음

2. ○○도 A시는 아래의 사항을 반드시 준수한다.

- 가. 계절근로자가 ○○국가에 있는 대한민국 공관에서 사증(Visa)을 받을 수 있도록 한국 내에서 초청 관련 절차를 이행한다.
- 나. 국내 입국한 근로자를 근로계약을 체결한 고용주에게 배정하며, 계절근로자가 대한민국에서 체류하는데 필요한 내용을 안내·교육·상담·지원 등 업무를 수행한다.
- 다. 계절근로자의 입·출국 여부를 확인하고, 운영 현황을 관리한다.
- 라. 계절근로자의 빠른 적응을 위해 통역을 지원하고, 숙소 및 작업장 수시점검을 실시하여 이탈(불법체류) 방지를 위해 적극 노력한다.
- 마. A시는 고용주의 근로조건 준수 및 근로자의 인권 보호를 위해 적극 노력한다.
- 바. 폭행, 성희롱, 성폭력, 가혹행위 등 인권 침해 발생 시 해당 근로자를 가해자와 즉시 분리하고, 관계기관 신고 등 피해자 구제를 적극 지원한다.
- 사. 부속합의서의 제3항에 따라 계절근로자에게 충분한 근로조건 이행을 보장한다.

[그림 5-6] 국내 지자체의 의무사항

- 외국 지자체의 경우, 요청한 자격 요건을 충족한 계절근로자를 모집·선발, 브로커 개입 차단, 출국 전 외국인 계절근로자 교육(지자체 정보, 이탈 시 불이익, 재입국 기회 보장 등), 무단이탈 발생 시 제재 및 대처방안, 귀책 사유가 있는 계절근로자에 대한 대처 등을 주요 내용으로 함

3. ○○국가 B시는 아래의 사항을 반드시 준수한다.

- 가. A시에서 제시한 계절근로자 선발·송출 등 요건을 충족해야 한다.
- 나. 업무협약(MOU) 체결, 근로자 모집·선정·송출 등 계절근로자 관련 중요 업무는 지자체, 중앙정부, 공공기관이 아닌 사인·단체에 위임하지 않고 투명하고 공정하게 진행해야 한다.
- 다. 출국 전 근로자에게 대한민국 지자체 정보, 이탈(불법체류) 시 불이익, 성실하게 계약기간 동안 근로 시 재입국 기회 보장 등에 대해 교육해야 한다.
- 라. A시에서 요청하는 입국 시기에 맞춰 계절근로자를 송출하여야 하며, 근로자가 국내로 입국하기 전까지의 필요한 모든 행정절차(필리핀 정부의 해외취업허가, 여행자보험, 코로나19 등 포함) 및 비자 신청에 필요한 지원을 보증한다.
- 마. A시의 내부사정으로 근로자를 초청하지 않거나 사증(Visa)을 취소할 경우에도 협조하여야 한다.

바. 계절근로자가 무단 이탈(불법체류)한 경우 대한민국 법무부의 규정*에 따라 B시와의 계절근로자 송출 업무협약(MOU)은 중단된다.

* ① B시에서 송출한 계절근로자 중 20% 이상 이탈 시 B시는 1년간 송출 중단(비자 발급 제한)

② ○○국가 전체 계절근로자 중 50% 이상 이탈 시 ○○국가 내 모든 지자체는 1년간 송출 중단(비자 발급 제한)

③ ○○국가 전체 계절근로자 중 70% 이상 이탈 시 ○○국가 내 모든 지자체는 3년간 송출 중단(비자 발급 제한)

사. 무단 이탈을 방지하기 위해 계절근로자들과 소통할 수 있는 채널을 구축하여 A시와의 소통을 지원하며, 이탈 발생 시 가족에게 자진 귀국 설득 요청 및 본국 귀국 지원을 위한 지자체 공무원 파견 등을 통해 복귀할 수 있도록 노력한다.

아. 계절근로자 무단 이탈(불법체류)로 인한 대한민국 농어가의 피해를 방지하기 위해 자국 근로자가 계절근로를 종료하면 즉시 귀국할 수 있도록 적극 협조한다.

자. 계절근로자의 과실로 고용주의 재산에 손해를 입힌 경우 출국 전에 반드시 정산하도록 교육한다.

차. 고용주의 잘못이 아닌 근로자의 귀책 사유로 계절근로 활동이 중단된 경우 해당 근로자를 즉시 본국으로 귀국 조치한다.

카. A시의 재입국 추천 확인을 받은 계절근로자는 다음 차수에 우선 선발한다.

[그림 5-7] 국외 지자체의 의무사항

○ 주요 내용

- (입국 전 사전교육) 외국인 계절근로자의 영농작업과 지역사회에 빠른 적응을 위해 한국어교육, 농업기술, 지역문화 등을 입국 전 송출국 지자체에서 담당할 수 있는 조항이 필요함
- 한국어교육, 농업기술, 지역문화 등을 주요 내용으로 하는 교육을 위해 전북국제협력진흥원(해외 새만금 한글 학당 등), 한국국제협력단(KOICA), 전북특별자치도농업기술원 등과의 협력이 요구됨

- (무단이탈에 대한 책임 강화) 법무부의 규정에 따라 계절근로자의 무단이탈 시 지자체의 제재는 외국 지자체의 계절근로자 송출을 중단하고 있음

바. 계절근로자가 무단 이탈(불법체류)한 경우 대한민국 법무부의 규정*에 따라 B시와의 계절근로자 송출 업무협약(MOU)은 중단된다

* ① B시에서 송출한 계절근로자 중 20% 이상 이탈 시 B시는 1년간 송출 중단(비자 발급 제한)

② ○○국가 전체 계절근로자 중 50% 이상 이탈 시 ○○국가 내 모든 지자체는 1년간 송출 중단(비자 발급 제한)

③ ○○국가 전체 계절근로자 중 70% 이상 이탈 시 ○○국가 내 모든 지자체는 3년간 송출 중단(비자 발급 제한)

- '부속합의서'에서 '근로조건' 차. 근로기간 중 계약해지에서 '근로기간 중 근로자 본인의 문제로 계약 해지된 경우 본인이 일으킨 손해에 대하여 고용주에게 보상할 책임이 있으며, 근로자는 귀국 비용을 부담한다.'를 제외하고 계절근로자의 문제로 고용주가 받는 피해에 대한 보상이 부재함
- 계절근로자가 무단 이탈을 할 경우, 계절근로자 송출 제한과 함께 고용주의 피해보상을 위해 계절근로자 가족이 보상할 책임을 갖도록 하는 방안 등도 고려할 수 있음
- (업무협약서 자문) 양 지자체의 업무협약에서 민감한 사항으로 발생 가능한 문제들을 최소화하기 위하여 시·군의 업무협약서(MOU)의 내용을 자문함
- 특히, 소수국가의 경우, 통·번역사를 구하기 쉽지 않기 때문에, 업무협약서(MOU) 작성을 지원하며, 이를 위해 가족센터, 한국외국어대학교 통번역대학원 등과 협력함

2) 취업·체류

■ 역량 강화 교육 지원

○ 사업 배경 및 필요성

- (외국인 계절근로자) 2024년부터 본격적으로 법무부에서는 계절근로자 대상 '조기적응프로그램'을 운영하고 있으며, 프로그램은 총 3차시로, 1) 한국생활에 필요한 기초사항, 법질서, 인권교육, 2) 긴급상황 대응법, 교통, 금융, 의료 등 생활정보, 3) 농작업 안전수칙, 지역사회 정보 등을 내용으로 함

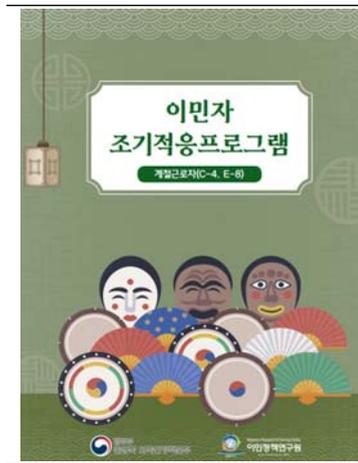
〈출입국관리법 시행규칙 제53조5〉

① 법무부장관은 대한민국에 결혼이민자 등의 자격으로 입국하려고 하거나 최초로 입국한 외국인의 한국사회 조기 적응을 지원하기 위하여 체류허가·영주자격·국적 신청 및 기초생활 법질서 등의 교육, 정보제공 및 상담 등의 프로그램을 시행할 수 있다.

- 조기적응프로그램에 대한 지자체의 만족도는 높으나, 현재 프로그램은 기초적인 내용을 중심으로 하고 있어 외국인 계절근로자의 영농 역량 강화와 사회통합을 위해 작목, 지역문화 등에 대한 심화 교육의 필요성이 현장에서 강조되고 있음
- 심화 교육을 위한 강사진을 마련하고 외국인 계절근로자의 물리적, 시간적 여건을 고려하여 현장 중심의 교육이 이루어질 수 있도록 지원이 필요함
- (고용주) 외국인 근로자에 대한 인권 보호 등에 대한 인식은 점차 향상되고 있으나, 고용주와 외국인 계절근로자와의 소통에서 갈등 문제는 여전히 해결되어야 할 과제임
- 교육을 통해 고용주의 외국인 계절근로자제 이해, 외국인 근로자에 대한 태도, 경영관리 이해 등의 제고가 필요함
- (실무자) 공무원의 순환보직과 전담 인력(공무직 포함)의 교체 등으로 업무의 지속가능성, 전문성 등이 문제가 될 수 있음
- 실무자의 계절근로자제 운영·관리의 안전성과 전문성·역량 강화를 위한 교육과 훈련을 위한 교육이 필요함

○ 주요 현황

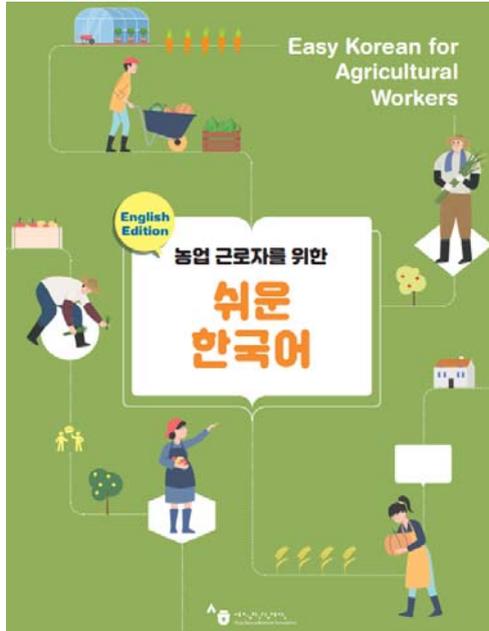
- (외국인 계절근로자) 법무부는 2024년 결혼이민자, 재외동포, 외국인 연예인, 외국인 유학생 등을 대상으로 시행해 온 조기적응프로그램의 대상에 계절근로자를 포함함
- 외국인 계절근로자를 위한 교재는 '한국사회 기초 법·질서', '한국사회 주요 정보', '인권 보호' 등을 주요 내용으로 함



[그림 5-8] 외국인 계절근로자를 위한 조기적응 교재

- 최근, 세종학당재단과 농촌진흥청은 외국인 (계절)근로자의 한국·농촌사회 적응과 영농작업에 조기 적응을 위한 교재를 발간함
- 세종학당재단은 계절근로자를 대상으로 하는 교재로, 1주일 2회, 총 4~5시간 안에 활용하도록 계획할 수 있도록 구성되어 있으며, 주요 내용은 한국어와 문화와 관련 팁(생활예절, 높임말 사용, 공공장소의 예절, 쓰레기 분리 배출 등)과 함께 영농작업과 관련된 어휘와 표현 등을 담고 있음
- 업무와 관련된 주제는 '농업 일반 작업', '농기계, 장비 관련', '과일 수확', '채소밭', '작물', '축산' 등으로 구성됨
- 교재를 영어, 베트남어, 러시아어, 몽골어, 우즈베크어, 키르기스어 등으로 번역하였으며, 어휘를 복습, 자가 학습할 수 있도록 어휘집과 듣기자료를 만들어 배포하고 있음
- 농촌진흥청에서 발간된 '외국인 근로자 기초영농기술 및 농작업 관리'는 품목별 기초영농기술(노지채소, 과수, 수박, 딸기, 토마토, 미나리, 감자, 한우, 젓소, 돼지 등)을 주요 내용으로 하고, 한국어, 영어, 베트남어, 캄보디아어로 번역하였음
- 품목의 특성 및 재배기술, 병충해 및 생리장해, 농작업 일정 등을 중심으로 내용을 구성하였고, 농작업 안전 자가점검 체크리스트, 계절별 생활수칙, 생활 속의 기본예절(식사, 직장, 전화, 기침, 청결, 기타) 등을 추가로 담고 있음
- 농촌진흥청 교재는 농업 분야에서 일하는 외국인 근로자를 대상으로 하고 있으며, 품목 특성과 재배기술에 대한 이론을 상세히 제공하고 있음

세종학당재단



농촌진흥청



교수요목

연구 단위	단원	제목	주제	어휘	문법과 표현	문화
생활편	1	저는 두안이에요	인사, 소개	나라, 직업	·은/는 ·이에요/예요 ·이/가 아니에요 ·네/아니요	한국의 생활 예절
	2	책상 위에 뭐가 있어요?	사물, 위치	일상생활 물건 위치 집의 공간	·이/가 있어요/ 없어요(소유) ·에 있어요/ 없어요(존재) ·하고	농일말과 반말
	3	오늘은 마을 회관에 가요	장소, 이동	일상생활 동사 장소	·에 가요/와요 ·에서 ·을/를 ·-아/어요 ·안 ·을/를 좋아해요/ 싫어해요	한국의 대중교통
	4	점심시간에 밥을 먹어요	시간, 날짜, 약속	수(일, 이, 삼), 시간, 계절, 달과 요일	·에(시간) ·에서, 까지	한국의 화폐
업무편	5	모판을 옮기세요	농업 일반 직업	논, 밭, 과수원 목장 관련 어휘	·-(으)세요 ·-지만 ·-있/있- ·-고	친환경 농산물

외국인근로자
기초영농기술 및 농작업 관리

목차

I 주요품목 기초영농기술

1. 노지채소 10

2. 과수 19

3. 수박 26

4. 딸기 32

5. 토마토 37

6. 미나리 42

7. 감자 45

8. 현무 48

9. 잣소 52

10. 돼지 57

II 주요품목 농작업 일정 63

부록

1. 농작업 안전 자가점검 체크리스트 84

2. 계절별 생활수칙 93

3. 생활속의 기본예절 103

구분	연도	제목	주제	어휘	문법과 표현	문화
교재 마련	6	수레로 옮기세요	농기계, 장비 관련	삼, 곡괭이, 경운기, 제초기 등	• (으)로(도구) • (으)로 거예요 • -이/어서(이유)	안전사고 예방
	7	먼저 사과를 따세요	과일 수확	감, 사과, 배, 사과 등 과일 수확 관련 어휘	• -이/어서(순차) • -(으)는 것 • -지 마세요 • -지 말고	한국 사람이 좋아하는 과일
	8	내일은 비가 오니까 쉬세요	채소밭	고추, 오이, 호박 등 채소 수확 관련 어휘	• -(으)니까 • -이/어 주세요 • -기 전에 • -(으)는 다음에	채소가 많이 들어가는 한국 음식
	9	감자를 썰 수 있어요?	작물	감자, 고구마, 보리, 옥수수, 콩 등 작물 관련 어휘	• -(으)로 수 있어요/없어요 • -(으)면 • -이/어야 해요 • 못	공공장소의 예절
	10	달걀을 세계 만지면 안 돼요	축산	닭, 돼지, 소 등 축산 관련 어휘	• -(으)면 안 돼요 • -이/어도 돼요 • -고 싶어요	한국의 예절 문화

[그림 5-9] 세종학당재단 및 농촌진흥청 교재

○ 주요 내용

- (외국인 계절근로자를 위한 교재 보강·배포) 외국인 계절근로자 대상 조기 적응 교육프로그램이 운영하고 있으나, 지역별 대표 작물, 지역주민과의 교류, 지역사회 적응 등을 위한 추가적인 교육 제공이 필요하므로, 최근에 발간되고 있는 외국인 (계절)근로자를 위한 교재 등을 활용하여 전북에 체류하는 외국인 계절근로자를 위한 간단하고 쉽게 배울 수 있는 교재 마련
- 소수국가의 경우, 지역사회와 영농작업에 필요한 필수 내용을 담은 교재 마련이 필요하며, 가족센터, 전북국제협력진흥원, 한국외국어대학 통번역대학원 등과 협력으로 가능함
- (찾아가는 외국인 계절근로자 학당) 외국인 계절근로자의 물리적 환경을 고려할 때 근로시간동안 집합교육의 어려움이 있어 근로시간 이후, 비오는 날 등을 활용하여 계절근로자에게 교육프로그램 제공
- 외국인 계절근로자를 위한 프로그램으로 한국어교육뿐만 아니라 영농작업 이론·훈련, 한국·전북문화 체험 등으로 구성할 수 있음
- (고용주를 위한 역량 강화 교육) 외국인 계절근로자제의 도입 배경 및 필요성, 신청 절차, 외국인 계절근로자의 인권보호·정주여건 및 근로환경 개선의 필요성, 외국인 근로자에 대한 태도, 경영자로서의 경영관리 등을 주요 내용으로 교육프로그램을 고용주에게 제공하여 이들의 경영 역량 강화
- (실무자를 위한 역량 강화 교육) 외국인 계절근로자의 추진 배경, 업무절차 및 내용, 계절근로자 관리,

민원 대처방안 등을 중심으로 역량교육 제공

- (강사인력풀 마련) 대상별 교육프로그램을 운영할 수 있는 강사진을 확보하기 위하여, 법무부, 가족센터, 행정, 유관 기관 등과의 연계
- 시·군, 농협·조합공동사업법인 등에서 현장 집합교육을 요청할 경우, 강사를 파견함
- 특히, 소수국가의 언어가 가능한 강사를 확보하여 소수국가의 외국인 계절근로자를 위한 교육이 원활하게 진행될 수 있도록 지원

■ 외국 지자체(MOU) 정보 및 동향 제공

○ 사업 배경 및 필요성

- 계절근로자 수요가 증가하면서, 외국 지자체와의 업무협약(MOU) 체결 후 해당 지자체에서 유치하는 외국인 계절근로자 인원 규모가 커지고 있음
- 외국 지자체와의 업무협약(MOU)을 지자체가 전적으로 담당하고 있어 외국 지자체와의 연계가 있는 사람, 타 지자체 추천 등 다양한 방법을 활용하여 외국 지자체와의 업무협약을 맺고 있음
- 그러나 성실하고 무단이탈을 하지 않을 외국인 계절근로자를 유치하기 위해 지자체는 외국 지자체와의 협력관계 강화를 위한 다양한 방안을 모색하고 있으나, 물리적 환경과 여건으로 한계가 있는 것으로 나타남
- 지자체와 업무협약을 체결한 외국 지자체 간 협력과 교류를 강화하고, 성실한 외국인 계절근로자를 확보할 수 있도록 외국 지자체의 정보를 지자체 간 공유하고, 외국인 계절근로자 관리에 대한 외국 지자체의 책임을 강화할 수 있도록 광역 차원에서 지원

○ 주요 현황

- 'MOU 협약'으로 유치한 외국인 계절근로자의 인원은 2023년 2,826명 중 891명으로, 전체 계절근로자의 31.5%를 차지함

[표 5-2] 2023년 시·군 MOU 외국인 계절근로자 규모

(단위 : 명)

군산	익산	정읍	남원	김제	완주	진안	무주	장수	임실	순창	고창	부안
-	109	55	98	-	108	173	51	-	37	-	293	-

- 2023년 입국한 외국인 계절근로자의 송출국은 베트남, 필리핀, 캄보디아, 키르기스스탄, 중국, 태국, 기타(우즈베키스탄, 네팔, 몽골, 라오스)로 나타남

- 2024년은 5,809명 배정받아 지자체의 업무협약(MOU) 체결 외국 지자체에 대한 의존도가 증가할 것으로 예상됨
- MOU 협약을 맺은 국가는 베트남, 필리핀, 캄보디아, 몽골, 라오스 등을 중심으로 나타남

○ 주요 내용

- (업무협약 체결 외국 지자체 DB 구축 및 제공) 지자체가 체결한 외국 지자체에 대한 협약, 외국인 계절근로자 관련 DB 구축 및 제공
- (업무협약 체결 외국 지자체 협력사업) 업무협약 체결 외국 지자체와의 지속적인 교류를 통해 외국 지자체와의 관계·협력 증진 및 외국 지자체의 외국인 계절근로자 무단이탈 방지를 위한 책임 강화
- (업무협약 체결 외국 지자체의 공무원 초청 사업) 외국 지자체의 공무원과 계절근로자와의 만남을 통해 외국인 계절근로자의 고충 해소와 적응을 도와줌으로써 외국인 계절근로자의 사기를 북돋아 주고, 무단이탈을 최소화할 것으로 기대됨
- (신규 외국 지자체 발굴) 전북국제협력진흥원 한국국제협력단(KOICA)과 협력·추천을 통해 신뢰 가능한 외국 국가를 발굴하고, 업무협약을 할 수 있는 새로운 송출국으로 발전시킴

■ 통·번역 지원 서비스

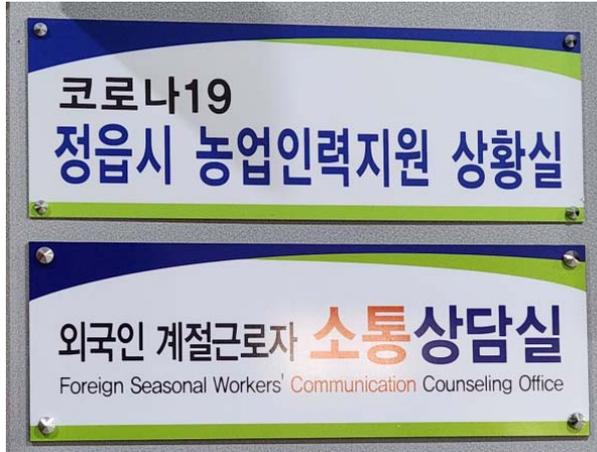
○ 사업 배경 및 필요성

- 외국인 계절근로자의 유입 규모가 커지면서, 외국인 계절근로자의 정기적인 고충 상담을 통한 무단이탈을 방지하기 위해 ‘언어소통 도우미’를 배치하도록 하고 있음
- 외국인 계절근로자의 수에 비해 전담인력이 부족하고, 소수국가의 경우 계절근로자를 위한 언어소통 도우미 배치의 어려움이 있음
- 이에, 외국인 계절근로자 적응, 계절근로자-고용주 소통, 실무자 업무역량 제고 등을 위해 지자체에서 담당하기 어려운 국가 언어를 통·번역할 수 있는 전문가를 확보하고, 지자체 지원이 필요함

○ 주요 현황

- ‘특정 국가의 MOU체결 방식 계절근로자가 100명 이상 동시에 근로하는 경우, 계절근로자의 인권 보호 및 무단 이탈 방지를 위해 해당 국가 언어와 한국어어를 동시에 구사할 수 있는 언어소통 도우미’를 배치·운영하도록 법무부 운영지침에서 명시하고 있음
- 시·군별 통역 및 상담·관리할 수 있는 근로자를 고용하고, 일부 시군은 ‘소통상담실(정읍)’, ‘진안군 농

촌일손지원센터' 등을 설치하여 계절근로자, 고용주 등을 위해 통·번역을 지원하고 있음



[그림 5-10] 정읍시 외국인 계절근로자 소통상담실

○ 주요 내용

- (통·번역사 인력풀 마련) 소수국가 언어를 통·번역할 수 있는 인력을 전북국제협력진흥원, 가족센터, 도 내 대학교 등과 연계하여 가능한 통·번역사 DB를 구축함
- (찾아가는 통·번역 서비스 제공) 지자체별 통·번역이 어려운 소수국가 언어를 포함한 계절근로자의 국가 언어 통·번역 지원을 위해 인력을 파견함

■ 외국인 계절근로자 병원 동행 지원

○ 사업 배경 및 필요성

- 외국인 계절근로자가 농작업 또는 일상생활 중 건강상 문제가 발생했을 때 교통, 언어, 시간 및 물리적 여건 등으로 병원 방문이 어려운 부분이 있음
- 혼자 병원 방문의 어려움이 있는 외국인 계절근로자가 제대 병원에 방문하지 못하는 경우가 발생하고 있어 계절근로자가 병원을 갈 수 있도록 지원조직이 보호자가 되어 이들과 병원에 동행하는 서비스 지원이 필요함

○ 주요 현황

- 현재 계절근로자가 건강상 문제가 발생하였을 때, 계절근로자와 의료진의 의사소통과 농촌지역의 교통 여건을 고려 시 외국인 계절근로자가 병원을 혼자 방문하기에는 어려운 구조임
- 농장주, 실무자 등이 병원에 동행하는 경우가 대부분이며, 고용주와 실무자의 물리적 여건으로 계절근로자가 신속하게 방문하지 못하는 경우가 발생할 수 있음

○ 주요 내용

- (외국인 계절근로자 병원 동행 서비스 제공) 계절근로자가 건강상 문제가 발생했을 때, 매니저가 병원까지 동행해 외국인 계절근로자가 신속하고 적절하게 치료를 받을 수 있는 병원 동행 서비스 제공
- 고용주 또는 외국인 계절근로자는 일정 비용을 지불시, 매니저는 외국인 계절근로자와 함께 병원을 동행하고, 진료가 끝나면 작업장 또는 숙소까지 데려다준 후 고용주나 실무자에게 진료 결과를 전달해 줌

■ 외국인 계절근로자 의료비 지원

○ 사업 배경 및 필요성

- 외국인 계절근로자 농가에 배정되는 외국인 계절근로자는 산재보험만 의무화하고 있으며, 공공형 계절근로자는 산재보험, 건강보험, 국민연금 가입을 의무화하고 있음
- 국내 체류기간이 6개월이 지나면 건강보험이 가입될 수 있으나, 근무 기간이 5개월로 정해져 있어 실제 건강보험에 가입하기 어려운 실정임
- 이들이 경미한 질병을 치료할 때는 건강보험 혜택을 받기 어려운 의료사각지대에 있어 이들의 건강권 보장방안이 필요함

○ 주요 현황

- (농업인안전보험 산재형) 농가의 산재보험의 보험료 부담 경감 조치를 위해 농업인안전보험 가입을 허용함(2023.3.27.)
- 근로자 5인 미만인 농가 고용주는 산재보험 가입 시에만 계절근로자 고용이 허용되었으나, 농업인 안전보험 가입에도 계절근로자 고용이 허용됨
- 지역보험을 통하여 간편하게 가입할 수 있고, 국고·지방비로 보험금을 지원받아 일반 산재보험료(월 약 5만원)에 비교해 50% 이상 저렴함

구분	농업인 안전보험
보장 내용	유족급여금, 장례비, 장해급여금, 상해·질병치료급여금, 입원(휴업)급여금, 재활급여금, 특정질병수술급여금, 특정감염병진단급여금 등
보험 기간	1년 만기(일시납)
보험료(산재형)	193,100원 / 연간
보험료 지원	국고 50% 지원, 지방비 추가 지원 * 피보험자인 근로자가 농업경영체에 등록된 경우
운영 보험사	NH농협생명
운영 기관	농림축산식품부

[그림 5-11] 농업인 안전보험 개요

- (금융기관과의 건강보험상품 개발) 외국인 계절근로자에게 질병·사고가 발생한 경우, 이들이 저렴한 비용으로 병원치료를 받을 수 있도록 전북특별자치도는 우정청·농협을 포함한 금융기관과 계절근로자 전용 보험을 금융기관과의 공동개발

○ 주요 내용

- (도내 의료기관 협력시스템 구축) 응급상황 발생 시 적절한 의료 조치, 건강검진, 정규 진료시간 외 진료 등이 가능할 수 있게 광역 차원에서 도내 의료기관과의 협력체계를 구축하여 계절근로자가 건강을 유지·관리하여 농작업 안정성과 효율성을 높임
- (시·군 의료공제회 가입 지원) 건강보험에 가입하지 않은 외국인 계절근로자가 보건소나 협력 병원에서 질병, 사고 등에 대한 진료, 수술, 입원을 위한 의료혜택을 받을 수 있는 의료공제회 가입하는 시군 지원

■ 계절근로 콜센터 운영

○ 사업 배경 및 필요성

- 현재 외국인 계절근로자와 고용주의 민원 고충 해결을 통역사와 실무자들을 통해 이루어지고 있으나, 실제 실무자의 업무 관련하여 어려움을 해소할 수 있는 민원 창구가 부재함
- 또한, 계절근로자와 관련하여 문제가 발생했을 때, 이에 각 지자체가 유관 기관과 신속하게 협력하여 대응할 수 있는 시스템 마련이 필요함

- 계절근로자, 고용주, 실무자 등 다양한 계층의 다양한 고충을 해결할 수 있는 통합적인 민원 창구 마련이 필요함

○ 주요 현황

- 현재 계절근로자, 고용주 관련 문제가 발생하면 시·군, 농협·조합공동사업법인 실무자가 이를 해결하는 것이 대부분임
- 일부 지자체는 민원 해결을 위한 전담인력을 배치하거나 조직을 마련하고 있으나(예 : 정읍시 외국인 계절근로자 소통상담실, 진안군 농촌일손지원센터 등), 다양한 유관 기관과의 협력체계가 공고하게 구축되어 있지 못함

○ 주요 내용

- (전담인력 배치) 계절근로자, 고용주, 실무자 등의 민원을 해결해줄 수 있는 전용 민원 창구 설치 및 전담인력 배치
- (핫라인 설치) 외국인 계절근로자와 고용주에게 긴급상황이 발생했을 때, 유사시 지원조직이 시·군, 농협·조합공동사업법인을 대신하여 대처 프로세스를 가동하여 유관 기관과의 신속한 협력과 소통으로 문제 해결
- (유사 대처 매뉴얼 발간·보급) 외국인 계절근로자와 관련하여 긴급상황이 발생 시 계절근로자, 고용주, 실무자가 기본적으로 대처하는 방법을 제시한 매뉴얼을 발간·보급

■ 외국인 계절근로자 성실근무 평가제 운영

○ 사업 배경 및 필요성

- 지자체별 업무협약서와 부속합의서에 계절근로자의 귀책 사유로 계절근로자와의 계약이 종료되어 계절근로자는 본국으로 출국이 가능함
- 또한, 성실근로자로 계절근로자 재입국을 위해서는 고용주가 작성한 추천서와 지자체가 발급하는 확인서를 계절근로자는 받도록 함
- 원활하게 고용주의 계절근로자 관리를 하기 위해 계절근로자의 업무역량, 태도 등을 평가할 수 있는 객관적인 평가지표를 마련하여 성실한 계절근로자의 지속적인 확보에 기여

○ 주요 현황

- 계절근로자의 고용 안정과 인권 보호를 위해 고용주가 준수사항을 위반할 경우, 고용주에게 벌점을 부과하는 제도를 추진할 예정임
- 고용주의 계절근로자 관리 및 성실한 계절근로자 유치·확보를 위한 방안은 업무협약을 체결한 외국 지자체의 업무협약서·부속합의서, 출국 전 계절근로자를 대상으로 한 교육 등을 통해 계절근로자가 숙지할 수 있는 채널이 부족함
- 표준근로계약서에는 근로계약, 장소, 업무, 근로시간, 휴게시간, 휴일, 임금, 임금 지급일, 숙식 제공 등을 주요 내용으로 하고 있어, 계약 중단 가능한 외국인 계절근로자의 귀책 사유에 대한 인지가 낮을 수 있음

○ 주요 내용

- (성실 근로자 평가지표 마련) 외국인 계절근로자의 업무역량 강화와 근무태도의 성실성을 확보하기 위하여 고용주와 실무자를 위한 표준화된 근로자의 평가지표를 마련하여 성실근로자의 재입국의 근거로 활용
- 또한, 평가지표로 축적된 데이터를 통하여 성실 계절근로자를 위한 인센티브 또는 지원의 근거자료로 활용함
- (계절근로자 대상 안내서 배포) 외국인 계절근로자가 근로계약기간동안 계약 중단, 본국으로 출국 등의 불이익을 받지 않도록 관련 내용을 담은 안내서를 제작하여 배포

3) 귀환

■ 성실 공공형 계절근로자의 작업반장 활동 지원

○ 사업 배경 및 필요성

- 현재 농가 고용 계절근로자와 공공형 계절근로자로 구분하여 외국인 계절근로자를 유치하고 있으나, 현재 농가 또는 농협·조합공동사업법인이 외국인 계절근로자를 성실근로자로 재고용하면 외국인 계절근로자는 재입국하여 농작업에 참여함
- 신규 외국인 계절근로자의 경우, 다양한 작목의 농작업에 참여하는 계절근로자의 작업 역량은 농가 만족하지 못하는 경우가 있음
- 성실하고 작업 역량이 있는 재입국 외국인 계절근로자를 작업반장으로 전환하여 신규 계절근로자에게

작업 방법을 알려주고 기술을 전수하여 신규 계절근로자의 업무역량과 생산성을 높일 수 있도록 지원이 필요함

○ 주요 현황

- 현재 법무부 운영지침에 따르면, 인력구성을 내국인으로 작업반장을 선발하고 작업반장을 포함한 계절근로자 작업반을 구성하도록 하고 있음
- 작업반장은 계절근로자를 지휘·감독하며, 농가는 작업반장을 통해 필요한 작업지시 등을 요청하는 과정으로 작업이 진행됨

○ 주요 내용

- (작업반장 활동 지원) 2회 이상 재입국한 성실근로자를 대상으로 작업반장을 선발하여 작업반장을 포함한 계절근로자 작업반을 구성함
- 작업반장인 성실 계절근로자는 외국인 계절근로자의 농작업을 지원하고, 실무자·통역사와의 소통 등을 담당하며, 이들에게 작업반장 활동 수당을 지원
- 작업반장 선발 가능한 성실 외국인 계절근로자 풀을 마련함

■ 전북형 농업비자(특례) 사증 발급

○ 사업 배경 및 필요성

- 계절근로자(E-8)는 5개월 동안 합법적으로 체류하며 농작업에 참여하며, 최대 3개월까지 연장하여 8개월을 머무를 수 있음
- 성실 외국인 계절근로자는 본국으로 출국했다가 재입국하여 취업 활동이 가능하며, 이들은 고용주로부터는 '계절근로자 재입국 추천서'와 지자체로부터는 '계절근로자 재입국 추천 확인서'를 발급받아야 함
- 성실하고 업무역량이 뛰어난 외국인 계절근로자 확보를 위하여 성실 계절근로자로 평가되는 경우, 농가 인구와 인구감소가 심각한 지역의 인력난을 해소를 위한 방안이 필요함

○ 주요 현황

- 계절근로자는 합법적으로 5개월 체류 가능하며 최대 3개월 연장하여 8개월을 머무를 수 있으며, 재고용할 고용주의 추천서가 있으면 본국으로 귀환하였다가 재입국하여 농작업에 참여할 수 있음
- 성실 계절근로자 사증발급 인증서를 발급받기 위해서는 고용주가 지자체에 계절근로자 재입국 추천서를

제출하고 지자체는 계절근로자 재입국 추천 확인서를 발급함

- 현재 계절근로자의 체류 기간의 최대 8개월로 정해져 있으나, 재입국 횟수는 제한이 없음

○ **주요 내용**

- (전북형 농업비자 특례 조항 신설) 농업 분야에서 성실 계절근로자로 인정받은 외국인 계절근로자를 대상으로 계약기간이 종료 후 도지사가 인증하는 교육프로그램을 이수한 계절근로자는 일정기간동안(3년 또는 5년) 재입국 절차를 최소화함



[그림 5-12] 계절근로자의 전북형 농업비자 취득 과정

- (사증 변경 교육프로그램) 출국 전 성실 근로자를 대상으로 한 집합교육으로서 한국어교육, 영농기술, 전북지역사회 및 농촌문화 등을 주제로 교육프로그램 진행
- (사증 변경) 도지사가 인정한 교육을 이수한 성실 계절근로자의 사증 변경을 위하여 도지사는 법무부장관에게 추천함

참 고 문 헌

REFERENCE

- 김연홍 & 안후남. (2020). 농업분야 외국인 계절근로자 제도 비교연구. 융합사회와 공공정책, 제13권, 제4호, 126-159.
- 김학실. (2020). 외국인 계절 근로자 운영에 관한 국가 간 비교. 한국자치행정학보, 제34권 제2호, 21-45.
- 엄진영, 박대식, 조승연, 김윤진, 이창원, 최서리, 신예진 & 이상지. (2020). 농업 고용환경 변화에 따른 외국인근로자 활용 정책 방안. 한국농촌경제연구원.
- 엄진영, 박지연 & 최재현. (2023). 농업부문 중장기 외국인력 공급방안 연구. 농림축산식품부.
- 엄진영, 우병준, & 김윤진. (2017). 농업부문 외국인 근로자 고용실태와 정책과제. 한국농촌경제연구원.
- 이성순. (2021). 농업 분야 외국인 계절근로자 제도의 운영현황과 과제. 다문화콘텐츠연구, 제36권, 151-185.
- 이창원, 최서리, 이상지 & 신예진. (2020). 해외 농업부문 외국인 근로자 관련 제도 운영 실태와 변화. 한국농촌경제연구원.
- 이혜경, 전용일, 신영태, 엄진영 & 송영호. (2018). 외국인 단기 계절근로자 제도 실태분석 및 종합개선 방안 연구. 한국이민학회.
- 이혜경, 정기선, 최홍엽, 엄진영 & 김선웅. (2020). 다양한 농축산분야 외국인력 공급방식 연구. 고용노동부·농림축산식품부.
- 조원지, 나정호 & 정호중. (2022). 외국인 계절근로자제 개선방향 연구. 전라북도의회.
<http://repository.jthink.kr/handle/2016.oak/1123>
- 최홍엽. (2021). 농업분야 외국인 고용의 과제. 노동법논총, 제52권, 605-650.

Development of the Jeonbuk State's Support System for the Seasonal Worker Program

Wonjee Cho · Seongtae Eun · O-Hyeon Gwon

1. Study Objectives and Methods

■ Research background and goals

- In Jeonbuk State, the rapid aging and depopulation of rural areas have exacerbated the decline in farm population, intensifying the labor shortage in agriculture. To address this issue, foreign workers are being supplied through the Employment Permit System and the Seasonal Worker Program, and their number is steadily increasing.
- Although the demand for foreign seasonal workers, who are legally employed for short periods in seasonal industries, is increasing, the current legal and institutional framework is inadequate. Consequently, local governments, which are responsible for attracting, operation, and managing the foreign seasonal worker program, are facing various difficulties.
- This study is to establish a systematic and stable operation and management of the seasonal worker programs by local governments. It seeks to understand the current status of program operation and management by local governments and to identify and propose directions and measures for Jeonbuk State to support the stability of local governments' program operations and management. Furthermore, it aims to build a support system at a broader regional level.

■ Main research steps and methods

- First, it is to examine the institutional framework for the operation of the seasonal worker program at the central and regional levels, as well as case studies of foreign seasonal worker programs in other countries.
- Second, it is to investigate the current status of local governments' seasonal worker program operation and management at each stage (pre-recruitment, employment and stay, and return) and to identify any difficulties encountered.
- Lastly, to ensure the stable operation and management of local governments' seasonal worker programs, it is to propose directions and measures for support at each stage to establish a support system at a broader regional level.
- To achieve this, literature reviews, administrative data, and internet resources will be examined to understand the seasonal worker program, institutional framework, and analyze overseas case studies. Additionally, interviews with partitioners and focus group interviews (FGI) will be conducted to understand the current status of local governments' program operation and management.

2. Conclusion and Policy Suggestion

■ Fundamental concepts

- This study is propose directions for supporting the stable operation and management of local governments' seasonal worker programs at a broader regional level.
 - Establishing and operating a support organization that can systematically and organizationally assist with difficulties in operating and managing their own projects
 - Presenting the roles and functions of the support organization based on the purpose and

goals of its establishment

- Proposing support programs to alleviate the agricultural labor shortage in Jeonbuk State
- (Functions) education, management, translation and interpretation, medicine, counseling, mediation, and promotion
 - (Education support) enhancing the competencies of foreign seasonal workers, employers, and practitioners
 - (Management support) supporting local governments in managing seasonal worker programs from foreign municipalities with which they have signed MOUs to minimize unauthorized departures of foreign seasonal workers and facilitate their stable integration into local communities, including managing their rights and working conditions
 - (Translation and interpretation support) resolving conflicts and enhancing communication between foreign seasonal workers and employers, facilitating the adaptation of foreign seasonal workers to local communities, and supporting practitioners in the operation and management of the program
 - (Medical support) securing the health rights of the workers through handling emergency health crises and resolving medical blind spots
 - (Counseling and mediation support) resolving issues faced by workers, employers, and practitioners, and collaborating with relevant agencies for mediation and crisis management during emergencies
 - (Promotion) promoting the attraction of workers as a solution to overcoming exacerbated agricultural labor shortages
- Detailed action plans
 - Operation of a support organization to facilitate the seasonal worker program in Jeonbuk State: Providing various supports across education, management, translation and interpretation, medicine, counseling, mediation, and public relations
 - Program-related public relations: Producing leaflets and promotional videos and launch joint public relations campaigns with related institutions
 - Pre-hiring

- MOU enhancement and consultation : adding pre-entry education provisions, strengthening responsibility of foreign municipalities for unauthorized departures, MOU consultation
- Employment/stay
 - Educational support for competence building: enhancing and distributing textbooks for workers, establishing outreach education centers for workers, providing education for employers and practitioners, and securing a pool of instructors
 - Cooperation projects with MOU-executed foreign local governments: providing a database of foreign municipalities with which MOUs are signed, collaboration projects with foreign municipalities with MOUs, inviting public officials from foreign municipalities with MOUs, and identifying new foreign municipalities
 - Translation and interpretation support: establishing a pool of communication and translation professionals and providing outreach communication and translation
 - Accompanying support for foreign seasonal workers to hospital
 - Medical expense support for foreign seasonal workers: establishing cooperative systems with local medical institutions, supporting city's and county's membership in medical cooperatives
 - Operation of seasonal labor call center: deploying dedicated personnel, installing hotlines, and publishing/distributing manuals for emergencies
 - Operation of diligent work evaluation system for foreign seasonal workers : developing evaluation criteria for diligent workers and distributing guides for workers
- Returning home
 - Supporting activities of diligent public seasonal worker as team leaders
 - Issuance of a Jeonbuk State agricultural visa (special Exemption): introducing special exemption provisions and operating a program to modify Jeonbuk State seasonal labor visas

Key Words

Seasonal Worker Program, Agricultural labor shortage, Population decline, Rural aging, Foreign workers

정책연구 2024-05

전북특별자치도 광역 계절근로자제 지원모델 개발 연구

발행인 | 이 남 호

발행일 | 2024년 6월 30일

발행처 | 전북연구원

55068 전북특별자치도 전주시 완산구 콩쥐팥쥐로 1696

전화: (063)280-7100 팩스: (063)286-9206

ISBN 978-89-6612-529-6 95330 (PDF)

본 출판물의 판권은 전북연구원에 속합니다.

2024년도 주요 연구과제

기초연구

전북특별자치도 한계기업의 현황과 과제
전북특별자치도 물 수요량 분석 및 공급체계 개선방안 연구
새만금국제공항 항공물류 활성화방향 기초연구

미래전략연구

전북특별자치도 생활인구 유입방안 연구
주4일제 사회와 전북의 대응 전략 연구
「태조 이성계」 지역 대표 자산화 방안 연구

기획연구

전북자치도 생태계서비스지불제 도입 및 활성화 방안 연구
전북자치도 서남권 균형발전 지원에 대한 타당성 조사 연구
전북특별자치도 탄소중립 녹색도시 조성을 위한 전략수립 연구
전북특별자치도 의료용 대마(헵프) 산업 육성 전략
도민 건강증진을 위한 생활체육 활성화 방안
전북자치도 디지털대 전환 여건분석 및 대응방향 연구
첨단 바이오산업 육성 전략 기획 연구
전북특별자치도 기후테크 산업육성 전략 연구

정책연구

전북특별자치도 생태관광 고도화 전략 연구
전북형 사회주택 공급 확대 방안 연구
국가식품클러스터와 연계한 전북자치도 농식품산업 활성화방안 연구
전북형 재생에너지 공유화금 도입방안 연구
전북특별자치도 계절근로자제 관리 모델 연구
전북특별자치도 부동산간접투자 활성화 방안 연구
전북특별자치도 김 육상양식 집적화 단지 사업화 방안 연구
전북특별자치도 청년 인구 확대 방안 연구: 청년 여성을 중심으로
지방소멸 대응을 위한 전북 특화 관광자원개발 연구
전북자치도 조선산업 생태계 조성 및 활성화 전략
재외동포 정착지원 및 지역특화형 비자 확대 방안 연구
전북특별자치도 환경교육 전략수립 연구
프로스포츠클럽단 창단 타당성 분석 연구
해양문화유산 국제교류지구 지정 방안
전북특별자치도 산업맞춤형 인력양성 실태와 발전방안
지역자원을 활용한 반려동물산업 육성 방향 연구
전북특별자치도 농촌특화지구 운영 및 관리방안 연구
전북특별자치도 신선농산물 수출 확대 방안
전북특별자치도 재난안전연구센터 설립 및 발전 방안

현안연구

전북특별자치도 출입국관리법에 대한 특례의 효과적 활용 방안
전북특별자치도 장애인 인권정책방향 및 중장기 로드맵 구상
새만금 산단 전력인프라 구축 대응 연구
전북특별자치도 청년활동 현황조사
글로벌 생명경제도시 실현을 위한 해외도시간 협력관계 구축 방안
건축물 대지의 조경 관리방안 연구
전북특별자치도 무인이동체산업 육성 방향

 **전북연구원**

55068 전라북도 전주시 완산구 공취밭쥐로 1696

Tel 063. 280. 7100

Fax 063. 286. 9206

www.jthink.kr



9 788966 125296

ISBN 978-89-6612-529-6 (PDF)