계절근로자 (seasonal worker) 제도 도입과 쟁점

최 영 미 정책연구실 연구위원

1. 계절근로자란?
2. 계절근로자제도 도입과 쟁점
3. 독일의 계절근로자제도
4. 시사점
경기도가족여성연구원「이슈분석」제28호(15-20)

발행인 한옥자
발행일 2015년 12월 31일
발행처 (재)경기도가족여성연구원 www.gfwri.kr
경기도 수원시 장안구 경수대로 1150(파장동)
Tel. 031)220-3900 Fax. 031)220-3919
인쇄 지원디자인 (031-695-7687)

본 출판물의 저작권 및 판권은 경기도가족여성연구원에 있음.

※「이슈분석」은 가족여성 분야 정책이슈와 주요 통계·제도 등 정책환경과 현황을 파악하고 경기도의 정책대응 방향을 제안하는 발간물로 온오프라인을 통해 수시 발간되며, 연구원 홈페이지(www.gfwri.kr)에서 PDF 파일로 다운로드 받으시거나 메일링 신청을 통해 이메일로도 받아보실 수 있습니다.
요 약

○ 계절노동자란?
- 운영방침 : 농번기 극심한 구인난 해소를 위해 외국인을 단기간 고용할 수 있도록 하여 계절노동자는 농번기에 임국하여 약 3개월 간 지정된 농가에서 일하고 출국하며 다음번 농번기에 다시 임국할 수 있음.
- 시험실시 : 시험실시는 지역사정을 잘 아는 지방자치단체가 필요한 만큼의 외국인을 법무부에 제출하면 필요한 심사를 거쳐 단기취업(C-4) 비자를 내주고, 지방자치단체는 외국인을 농가에 배정하는 방법으로 운영될 예정임. 단기취업(C-4) 비자로 임국하면 체류기간이 90일 이내로 제한을 받으며, 체류기간 연장은 허용되지 않음.

○ 계절근로자제도 도입과 쟁점
- 고용허가제와 농업분야 외국인근로자 : 현재 농업 분야 외국인근로자는 고용허가제를 통해 고용됨. 2015년 현재 외국인력 도입허용 업종은 제조업, 건설업, 서비스업, 어업, 농축 산업임. 농축산업의 경우 작물재배업, 축산업, 작물재배 및 출산 관련 서비스업으로 구분되어 있음.
- 농업분야의 특수성 : 농업분야의 업무가 갖는 특성 중 하나는 계절성을 갖고 있다는 점임. 이러한 계절성은 외국인력의 수요의 특성에도 반영되며, 이에 따른 고용계약 동안 안정적인 소득을 희망하는 외국인력의 공급체계에도 영향을 미침.

○ 독일의 계절근로자 제도
- 정의 : 독일의 계절근로자는 농, 임업, 호텔이나 숙박업, 과일, 채소가공 및 제재소 등 독일인 근로자를 구하기 쉽지 않은 분야에서 근로를 제공하는 외국인근로자를 말함. 따라서 계절근로자는 독일 내 노동시장에 영향이 없으며, 독일인 근로자의 인력을 구할 수 없고 독일인 근로자보다 불리한 조건으로 채용되지 않음을 경우에 적용이 가능함.

○ 시사점
- 확대 논의의 필요성 : 농업분야 외국인력 도입에 있어서 농업의 계절성을 탄력적으로 운영할 수 있다는 장점을 가진 계절근로자제도를 시범도입 했다는 것은 시사하는 바가 큽. 시범운영 후. 다른 농촌지역으로 계절근로자제도를 확대 시행한다면 현행 고용허가제의 농업분야 할당제를 어떻게 운영할 것인가에 대한 논의가 필요함.
목    차

1. 계절근로자(seasonal worker)란? ................................................................. 1

2. 계절근로자제도 도입과 쟁점
   가. 고용허가제와 농업분야 외국인근로자 ......................................................... 1
   나. 농업분야의 특수성 ............................................................................... 3
   다. 계절근로자 도입의 쟁점 ........................................................................ 4

3. 독일의 계절근로자제도
   가. 법적근거 .......................................................................................... 6
   나. 고용조건 .......................................................................................... 7

4. 시사점 ...................................................................................................... 9
1. 계절근로자(seasonal worker)란?

“농업분야 노동의 계절성이라는 특수성을 고려하여 외국인근로자가 농번기에 입국하여 약 3개월 간 지정된 농가에서 일하고 출국하는 제도”

○ 법무부는 농번기 극심한 구인난 해소를 위해 외국인을 단기간 고용할 수 있도록 하자는 농민과 지방자치단체의 후원을 반영하여 2015년 10월 14일부터 외국인 계절근로자 제도를 시험 실시하 고자함. 계절근로자는 농번기에 입국하여 약 3개월 간 지정된 농가에서 일하고 출국하며 다음
번 농번기에 다시 입국할 수 있음.

○ 시험실시는 지역사정을 잘 아는 지방자치단체가 필요한 만큼의 외국인을 법무부에 제출하면 필 요한 심사를 거쳐 단기취업(C-4) 비자를 내주고, 지방자치단체는 외국인을 농가에 배정하는 방 법으로 운영될 예정임. 단기취업(C-4) 비자로 입국하면 체류기간이 90일 이내로 제한을 받으 며, 체류기간 연장은 허용되지 않음.

○ 2015년에는 시험 시행임을 고려하여 계절근로자 외국인 고용을 의망한 2개 지방자치단체(충북 괴산군 약 30명, 보은군 약 20명)에 대해 최소 규모로 실시를 시작할. 시험실시는 계절근로자 에 대한 단기취업(C-4) 비자발급의 현실적 타당성 검증 및 성과 분석 도출을 위해 2016년 파종 기와 수확기까지 하고, 이후 본격 시행 여부와 방법을 결정할 예정임.

2. 계절근로자제도 도입의 쟁점

“고용허가제가 농업의 인력수요에 탄력적으로 반응할 수 없다는 제도적 한계를 가지고 있 으므로, 이러한 제도적 한계를 보완할 수 있는 것으로 계절근로자제도를 들 수 있음”

가. 고용허가제와 농업분야 외국인근로자

○ 현재, 농업 분야 외국인근로자는 고용허가제를 통해 고용됨. 고용허가제는 현행 외국인근로자의 체계적인 도입, 관리를 통하여 중소기업의 인력난 완화와 국민경제의 균형 있는 발전에 기여하 고자 2004년부터 도입되었으며, 2015년 현재 외국인력 고용허용 업종은 제조업, 건설업, 서비
스업, 어업, 농축산업임. 농축산업의 경우 작물재배업, 축산업, 작물재배 및 출산 관련 서비스업으로 구분되어 있음.

### 표 1. 고용허가제 업종별 퀿터 (2015)

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>인원 (원)</th>
<th>제조업</th>
<th>건설업</th>
<th>서비스업</th>
<th>농축산업</th>
<th>어업</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>E-9</td>
<td>45,000 (43,100+α)</td>
<td>32,890+α</td>
<td>2,280+α</td>
<td>90+α</td>
<td>5,650+α</td>
<td>2,190+α</td>
</tr>
<tr>
<td>재업원</td>
<td>10,000</td>
<td>9,510</td>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>350</td>
<td>110</td>
</tr>
<tr>
<td>총계</td>
<td>55,000 (53,100+α)</td>
<td>45,400+α</td>
<td>2,300+α</td>
<td>100+α</td>
<td>6,000+α</td>
<td>2,300+α</td>
</tr>
</tbody>
</table>


○ 2015년 고용허가제 업종별 퀿터에 따르면 E-9(일반고용허가제)과 재업원을 합친 6000+α 입.

○ 그러나 농업분야의 외국인근로자 퀿터를 증원해야 한다는 필요성이 제기되는데, 영농 현장에서 불법체류자 체류 단속이 더욱 칠해져 본격적인 영농현장에서의 노동력 확보는 더욱 어려움을 겪고 있음. 농촌지역의 노동력 부족을 해소하기 위해 현행 퀿터제를 늘리고, 현행 외국인근로자 신청 자격이 농업법인 등록으로 전환되어 그 신청자격도 완화해야 한다고 일부 농가에서는 주장하고 있음. 1).

○ 2012년 기준 농가 1호당 연간 농업 노동투입 총량은 약 1204시간으로 농업종사 가구원 1인당 연간 농업 노동시간은 경영규모와 무관하게 크게 증가하고 있음. 또한 규모가 큰 농가일수록 고용노동 점유비중이 높으며, 이에 따라 농가 기구원 감소 등으로 감안할 때 노동력을 추가로 공급받을 수 있는 방안은 농축산업의 외국인근로자 도입 퀿터를 늘리다는 주장이 제기됨 2).

○ 고용허가제는 외국인력 도입규모를 업종별로 구분하여 할당하며, 원칙적으로 업종간 이동은 허용되지 않으며, 제조업과 농업의 사업체 특성과 근로조건에는 큰 간극이 존재함. 농업분야 외국인근로자들은 제조업이 비해 장시간 근로시간과 저임금에 시달리고 있음. 이에 농업주들은 수

---

1) 노종근, 2012. 「이민강국」, 한국학술정보.
확이 필요할 시기 외국인근로자의 이직의 두려움을 상대적으로 더 크게 느끼며 고용의 부담을 더 많이 느끼는 것으로 분석함. 고용허가제 하에서는 농한기에도 지속적으로 고용을 유지해야 하기 때문에 고용주의 입장에서는 농한기에 임금을 지급하는 것을 농번기의 초과근로에 대한 보상을 미리 생각하고, 외국인근로자의 입장에서는 작업환경이나 보상에 불만이 높아지며 다른 사업장으로의 이동의 욕구가 더 강해질 수 있음. 농업주가 실제 업무량에 필요한 만큼의 고용과 업무량에 비례하는 보상을 적시에 하는 것이 어렵고, 농업주와 외국인근로자의 요구를 제대로 충족시키지 못하고 있음

○ 고용허가제가 농업의 인력수요에 탄력적으로 반응할 수 없다는 제도적 한계를 가지고 연중 인력 수용 불균형에 대응할 수 있는 방안의 하나가 계절노동자제도임.

나. 농업분야의 특수성

○ 농업분야의 업무가 갖는 특성 중 하나는 계절성을 갖고 있다는 점임. 이러한 계절성은 외국 인력의 수요도 특성상도 반영되며, 이에 따른 고용계약 동안 안정적인 소득을 희망하는 외국 인력의 공급체계에도 영향을 미칠.

○ 농축산업 분야에서 업무의 계절성이 있는지를 질문한 것으로 조사대상 업체의 48.6%가 연중 기간 동안 성수기와 비수기가 있다고 응답하였음. 업종별로 보면, 작물재배업의 76.1%가 연간 업무량이 고른 편이라고 응답하여 계절성이 주로 작물재배업을 중심으로 나타나고 있음을 알 수 있음.

<table>
<thead>
<tr>
<th>성수기/비수기 여부</th>
<th>유</th>
<th>무</th>
<th>사례수</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>전체</td>
<td>48.6 %</td>
<td>51.4 %</td>
<td>257</td>
</tr>
<tr>
<td>주력업종</td>
<td>76.1 %</td>
<td>23.9 %</td>
<td>155</td>
</tr>
<tr>
<td>작물재배업</td>
<td>6.9 %</td>
<td>93.1 %</td>
<td>102</td>
</tr>
</tbody>
</table>

시상분석

○ 성수기와 비수기간 필요인력(내국인력 포함)의 규모 차이가 발생하는데 조사업체의 33.5%가 업무의 계절성에 따른 필요인력의 규모 차이가 나는 것으로 응답함. 특히 작물재배업의 경우 젤반이 약간 넘는 52.9%가 차이가 나는 것으로 응답함.

〈표 3〉 성수기/비수기 필요인력 규모차이

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>임용</th>
<th>임용</th>
<th>사례수</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>전체</td>
<td>33.5</td>
<td>66.5</td>
<td>257</td>
</tr>
<tr>
<td>주력업종</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>작물재배업</td>
<td>52.9</td>
<td>47.1</td>
<td>155</td>
</tr>
<tr>
<td>축산업</td>
<td>3.9</td>
<td>96.1</td>
<td>102</td>
</tr>
</tbody>
</table>


○ 따라서 농업분야는 성수기와 비수기가 두정하계 구별되며 이에 따라 성수기와 비수기의 필요인력 규모차이 또한 농업분야 외국인근로자 도입에 있어 논의가 필요하다고 볼. 이러한 농업분야 계절의 특수성을 반영한 것이 계절근로자 제도라고 볼 수 있음.

다. 계절근로자 도입의 쟁점

○ 이에 충남 괴산군은 전국 최초로 계절근로자 제도를 도입하여 시범 실시함. 농업의 계절성을 고려한 농업분야 계절근로자 도입으로 농번기 인력난을 지원하기 위한 단기 취업 외국인고용제도 입. 일국한 외국인근로자를 대상으로 안전교육과 간단한 한국어 및 작업교육을 실시하고 노동력이 부족한 농가에 분산 배치됨.
### 표 4) 충남 과산군 계절근로자제도 도입(2015)5)

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>도입계획</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 대상 및 근로조건 | - 중국 지린(吉林)성 지안(集安)시에 사는 중국인 19명  
- 작업 안전교육  
- 간단한 한국어  
- 절임배추 생산법  
- 일손이 부족한 8개 농가에 분산 배치  
- 월 150만원  
- 성실외국인근로자 제도로 인턴십제 제공  
- 약 2개월의 배출수확과 배추절임 작업  
- 숙식 농가제공 |
| 도입절차 및 관리 | - 절임배추 농가들의 일손 부족 심각  
- 농촌의 고령화로 노동수요 부족  
- 농업분야 외국인 계절근로자 제도 도입 요청  
- 일손 부족 상황 파악 실무회의 후 확정  
- 인권유린 미등록 외국인근로자 문제 발생 예상  
- 외국인근로자와 해당 농가에 대한 관리 강화 |

5) 한편 보은군은 내년 파종기부터 결혼 이민자 가정의 친척을 우선적으로 초청해 인근 농가에 투입하는 방식으로 외국인 계절근로자 제도를 도입할 계획임. 법무부는 과산군과 보은군, 강원 양구군 등의 운영 결과를 지켜본 뒤 이 제도의 전국적인 시행을 검토한 것임.

자료 : 한국일보 2015년 10월 26일, “과산군 국내 첫 외국인 계절근로자제 시행”.  
http://www.hankookilbo.com/v/8546a445201f41c3805b612f2616df2a

그러나 현행 고용허가제 하에서 특히 농업분야 외국인근로자들은 작업장의 폐쇄성 등의 이유로 다른 제조업과 건설업 외국인근로자들 보다도 더 많은 인권침해를 겪는데, 계절근로자 제도의 취약성으로 인해 근로자 보호제도에서도 배제될 우려가 있음. 현재 외국인근로자들에게 쉽게 일 아난다 불법체류, 인권유린 등의 문제가 발생하지 않도록 지속적으로 모니터링을 할 계획이며, 성실히 근무한 후 출국 시 제업국을 보장하는 인턴십제를 부여하는 등 성공적으로 마무리되어 앞으로 계절근로자제도가 농촌 일손 부족 해결, 농업경영 안정화와 농가소득 증대의 모범 사례로 확대될 수 있도록 최선을 다한다는 방침임.
3. 독일의 계절근로자 제도

“독일의 계절근로자는 농업, 호텔이나 숙박업, 과일, 채소가공 및 제재소 등 독일인 근로자를 구하기 쉽지 않은 분야에서 근로를 제공하는 외국인근로자를 말함. 따라서 계절근로자는 독일 내 노동시장에 영향이 없으며, 독일인 근로자의 인력을 구할 수 없고 독일인 근로자보다 불리한 조건으로 채용되지 않을 경우에 체류허가가 발급됨”

가. 법적근거

○ 계절근로자는 농업, 호텔이나 숙박업, 과일, 채소가공 및 제재소 등 독일인 근로자를 구하기 쉽지 않은 분야에서 근로를 제공하는 외국인근로자를 말함. 따라서 계절근로자는 독일 내 노동시장에 영향이 없으며, 독일인 근로자의 인력을 구할 수 없고 독일인 근로자보다 불리한 조건으로 채용되지 않을 경우에 체류허가가 발급됨.

○ 독일의 계절근로자 제도는 노동법령 § 18에 근거함. 농업과 임업, 호텔과 서비스업, 과일, 채소가공 이 외에 제재소 등에서 근로를 제공하는 외국인근로자를 말함. 따라서 계절근로자는 독일 내 노동시장에 영향이 없으며, 독일인 근로자의 인력을 구할 수 없고 독일인 근로자보다 불리한 조건으로 채용되지 않을 경우에 체류허가가 발급됨.

○ 2005년 1월 1일 이후 계절근로자는 1년에 최대 4개월까지 근로할 수 있었으나 법률개정으로 2009년 1월 1일부터는 2년에 최대 6개월까지 근로를 제공하는 것이 가능해졌음. 또한 같은 사업에 대하여 계절근로자의 고용은 1년에 8개월로 제한되고 다만 과일, 채소, 포도주, 호프, 담배 제배 등에는 이러한 제한이 적용되지 않음. 계절근로자가 독일 내에서 근로를 제공할 수 있기 위해서는 독일 연방노동청과 각 외국의 노동행정관청 간에 체결된 송출협정이 있어야 한다는 점에서 공통점이 있음.

○ 독일은 9개의 EU외국인의 불가리아, 폴란드, 루마니아, 솔로바키아, 슬로베니아, 체코, 헝가리 그리고 제3국 크로아티아와 계절근로자 협약을 맺고 있음. 원칙적으로 협약을 맺지 않은 국가의 근로자의 가계는 외국인 계절근로자는 제외됨.

---

계절근로자 제도 도입과 쟁점

계절근로자는 원칙적으로 비유럽국가에서 받지 않음. 연방노동청의 동의를 받아야 하는 업무를 그 해당업무가 최소 2년 이상의 직업훈련을 필요로 하는지에 따라 구별하고 있음. 우선 연방노동청은 동의에 의해 최소 2년의 직업훈련을 요하지 않는 비전문적 업무에 대하여 외국인근로자가 독일 내에 체류하며 근로를 하게 할 수 있음.

이러한 체류허가를 받을 수 있는 외국인근로자는 우선 계절근로자와 박람회와 전시회의 보조업무를 수행하는 근로자(Schaustellergehilfe)를 들 수 있음.

나. 고용조건

구인 활동은 성별에 관계없이, 고용인의 본국에서의 건강검진이 강요되지는 않으나, 건강상의 이유가 고용 후에 문제가 될 경우 그 부담은 고용주에게 있음. 지원자의 연령제한은 원칙적으로 없으나, 물론 18세미만의 지원자는 혼다는 없음.

고용주는 고용한 외국인에게 알맞은 숙소를 제공하고 보살펴야 할 의무가 있음. 근로자를 위해서 정해진 숙소를 제공해야 함. 숙소는 위치적으로 건축법과 방제법에 적합한 곳이어야 하며, 이것은 콘테이너에 숙소를 마련하는 경우에도 마찬가지임. 노동관청에 건축허가증이나 이에 상응하는 건축관리소에 증명서를 제출해야 함. 천막이나 여행용 자동차의 제공은 허락하지 않음. 이 요구사항들은 근로자의 도착과 함께 보장되어야 하며, 숙박비용과 식사는 사회보험보상법령에 의거한물급여를 초과해서는 안 됨.

독일에서 노동을 하는 경우 외국인 근로자는 원칙적으로 독일의 의료보험, 연금보험, 휴가보험, 사고보험이나 사회보험에 들 의무가 있음. 노동기간이 1년 동안 2개월 미만 또는 50일 미만으로, 직업으로 수행하지 않은 경우 사고보험은 예외적으로 사회보험의 의무조항으로 포함되지 않음, 특히 중고등학생, 대학생, 주부, 사업가, 연금생활자는 직장인의 범위에 포함되지 않음. 보험면제를 증명하기 위해 고용인은 보험의무/면제 확인서를 제출해야 함.

독일 연금보험조합이 출판한 질문서는 파견국가의 자국노동관청관계자로부터 외국인 계절근로자에게 교부됨. 의료보험이 없는 경우 고용주는 사비로 법률상의 의료보험에 준하는 개인 의료보험을 이중화해 고용주가 사고가 발생할 경우(특히 산업재해) 각각의 보험조항들은 이 경우 업무제외/업무제한을 고려하지 않는다는 점을 주의해야 함.
○ 고용인에게 짧은 총 근로시간 또는 30시간 미만의 주간 업무시간에 필요한 경우에도 중개방식에 참여가 가능하도록 두 농가가 합의를 공유할 수 있고 각각 필요에 따라 짧은 주 또는 개월 동안의 고용계약을 체결하도록 허용함. 고용과정의 절차과정은 직업중개소에 막대한 추가비용이 발생하기 때문에 고용주의 요청은 계절인력요구를 위한 고용주연합의 조직 이후에 확정된 경우에만 받아들여짐.

○ 이에 따라 고용주는 업무조건에 근거하여 어떠한 다른 조직의 형태는 불가능함을 명시해야만함. 규정위반을 피하기 위해 주요 전체조건들을 제한적으로 검토해야하며, 고용주연합의 고용허가서/고용계약서는 전체 업무조건을 알 수 있도록 비공개로 보내지고, 고용주와 고용인 사이에 하나의 노동계약서를 작성하는 것에 반대하여 때문에 이 형태로 고용계약체결은 불가능함.

○ 고용협약은 절차, 계약국가 국민의 선발과 고용에 대해 규정하고 있음. 전형적인 농업의 계절노동 또는 수확하는 일에는 제한을 두지 않음. 대신에 외국인 근로자의 투입을 일 년에 8개월로 제한하였으며, 또한 노동시기를 계절의 성수기로 제한하였음. 업무의 계절적 특징 감사는 요구되지 않음. 전형적인 계절노동이란 개념은 법령에 쓰이지 않으며, 이것은 계절근로자의 투입이 계절에 영향을 받지 않는 노동에서 제외될 수 없다는 것을 뜻함. 상업은 허가된 경제부분에 해당하지 않는다고도 하여 그중 농업분야에서는 농업의 생산과정에 속하지 않은 노동은 농산물(판매)의 매상 부분에서 제외됨.

○ 독감이 일반적인 운송 업무에도 적용되며, 농업 건물에서의 정리 같은 지속적인 수선업무도 상대적으로 규모가 작고 장기간이 필요한 업무가 없는 농업기업에 한해서 농업업무로 규정함. 물론 수리업무도 농업기업의 수용 능력을 넘어 서게 되면 이는 더 이상 영업상의 업무로써 (예로 들면 건설 작업) 농업에 속하지 않음.

○ 고용주는 기명의 고용인뿐만 아니라 무기명(익명)의 고용인을 요구할 수 있음.
4. 시사점

“현재 한국은 고용허가제 하에서 농업분야 외국인근로자를 받아들이고, 농업의 계절성이라는 특수한 작업조건과 부족한 퀄리티로 인해 ‘계절근로자’ 제도를 도입한 것으로 보임. 그러나 같은 업종의 외국인근로자를 ‘계절근로자’와 ‘고용허가제’ 두 가지 제도로 운영할 계획임”

○ 독일은 단기 외국인근로자 인력수급을 위해 ‘계절근로자’ 제도를 채택해 왔음. 계절성이 요구되는 분야의 인력수급을 위해 채택한 계절근로자 제도는 농업 이외의 분야에서도 이용되고 있음. 독일의 계절근로자 제도는 단기간의 인력수급을 목적으로 하지만, 외국인근로자의 기본권을 보장해 주기 위해 원칙과 제한을 두어 운영하는 것으로 보임. 농업분야의 외국인근로자는 특히 열악한 주거환경에 처해 있는 경우가 반반한데 독일의 경우 주거환경의 조건을 고용주의 계약상에 명시했으며, 원칙적으로 내국인과 동일한 임금조건으로 근로할 수 있도록 했음.

○ 한국에서는 현재 고용허가제 외국인근로자와 결혼이주자가 농업 분야에 종사 가능한 외국 인력임. 결혼이민자의 경우 업종에 제한을 받지 않고 취업할 수 있기 때문에 농업에 종사하는 비율이 다른 직종에 비해 낮으며, 영농조건에 만족하지 않음7).

○ 업종에 따라 고용 편차가 심하여 이를 제대로 반영하지 못한 업종별 외국인 근로자 퀄리티로 인해 농촌에서는 인력 수급난을 여전히 겪고 있음. 따라서 농촌에 필요한 인력을 정확히 파악하고 고용 할당제를 늘려야 한다는 주장은 예전부터 제기되었음.

○ 또한 농업은 계절성이라는 특수성으로 인해 성수기와 비수기가 두텁게 나뉘며, 성수기 때의 인력난은 더욱 심화되어 나타남. 따라서 많은 국가들은 농업의 계절성으로 인해 ‘계절근로자’ 제도를 도입하여 단기간 인력난 해소에 중점을 두고 있음.

○ 이에 한국도 마찬가지로 지난 10월부터 계절근로자 제도를 시행적으로 도입하였음. 도입 초기부터 불법체류자 양산의 가능성, 인권침해 및 노동력 착취 등의 부정적 문제들이 제기되었으나, 시범적으로 도입한 시는 지속적인 모니터링을 통해 예상되는 문제들을 최소화하겠다는 방침을 세움.

7) 모종린. 2012. 「이민강국」, 한국학술정보원
○ 현재 한국은 고용허가제 하에서 농업분야 외국인근로자를 받아들이고, 농업의 계절성이라는 특수한 작업조건과 부족한 퀄티에 인해 ‘계절근로자’ 제도를 도입한 것으로 보임. 그러나 같은 업종의 외국인근로자를 ‘계절근로자’ 와 ‘고용허가제’ 두 가지 제도로 운영할 계획임.

○ 시행 초기 시범적 운영이라는 것을 감안하여 이 시기 동안 발생하는 문제들에 대해 제대로 모니터링을 해야 할 것이며, 인권단체와 외국인근로자 입장에서 제기하는 인권침해의 문제에 대해 서도 구체적인 대응방안을 세워야 할 것입니다. 독일의 경우, 단기간 근로하는 계절노동자라 할지라도, 숙소와 건강보험 등의 사회보험에 있어 정확하게 명시하고 있으며 여기서 발생하는 문제에 있어서도 사업주의 전적인 책임으로 하였음.

○ 따라서 농업분야 외국인력 도입에 있어서 농업의 계절성을 탄력적으로 운영할 수 있다는 장점을 가진 계절근로자제도를 시범도입 했다는 것은 시사하는 바가 큽. 시범운영 후, 다른 농촌지역으로 계절근로자제도를 확대 시행한다면 현행 고용허가제의 농업분야 할당제를 어떻게 운영할 것인지에 대한 논의가 필요함.