경 기 도 인 권 위 원 회

결 정

제 목 경기도 외국인 계절노동자 인권 증진을 위한 제도 개선 권고

주 문

경기도지사에게,

1. 계절노동자의 인권침해 예방을 위해 자치법규 또는 지침을 마련하고, 「인신매매방지법」 제15조제2항에 따라 '지역인신매매등피해자권익보호기관'을 설치하여 인신매매피해자를 신속하게 보호·지원할 것
2. 한국어와 출신국어를 병기한 표준근로계약서 교부와 근로계약서 설명·이해·확인 절차를 마련하고, 작성한 근로계약서를 고용주가 보관하고 계절노동자에게 교부하도록 관리·감독할 것
3. 고용주에게 「근로기준법」 제48조에 따른 임금명세서 교부 의무를 안내하고, 다국어 표준 임금명세서와 근무시간기록표(한국어, 출신국어 병기)를 함께 배포할 것
4. 부적합 숙소 및 과도한 숙식비 징구 점검·관리 강화, 주거 환경 개선 예산 편성, 계절노동자 주거 인권 지침(Guideline) 제작·배포를 통해 계절노동자의 열악한 주거 환경을 개선할 것
5. 계절노동자의 인권침해 예방과 사후 권리 구제를 위해 통합적 지원체계를 마련하고, 신고 이후 불이익 방지 및 보호 체계를 제도화할 것
6. 시군에 계절노동자 대상 인권교육 강사비 등 예산을 지원하고, 다국어 인권교육 자료를 개발하여 배포할 것
7. 고용주의 준수사항을 위반하지 않도록 고용주 대상 맞춤형 인권교육을 실시하고, 필요한 경우 1:1 컨설팅을 제공할 것
8. 계절노동자 규모별 전담 인력의 최소 인원 기준 설정, 통역·상담·교육 전문 인력 확보 및 예산 지원을 통해 시군의 인력 부족 문제를 해결하고, 계절노동자 인권 보호를 위해 시군 공무원 대상 위기 개입·피해자 보호 역량 강화 교육을 실시할 것을

권고합니다.

이 유

Ⅰ. 조사배경

농촌의 고령화 현상과 농업인력난을 해결하기 위해 2004년 고용허가제가 시행되었으나, 계절성이 있는 작물재배업의 농번기 일손 부족 문제 해소에 한계가 있었다. 이러한 농번기의 임시 노동자 부족 문제로 인해 2015년 충북 괴산군이 전국 최초로 '외국인 계절노동자 프로그램'[1]을 시범 운영하였고, 이후 국내 입국 계절노동자 수는 점차 증가[2]하고 있다.

경기도는 2021년 '외국인 계절노동자 프로그램'을 최초 도입하였는데, 당시 5명을 배정받았으나 입국자는 없었다. 그러나 2022년부터 현재까지 입국 계절노동자의 수가 점차 증가[3]하고 있으며, 31개 시군 중 20개 시군에서 외국인 계절노동자 제도를 운영하고 있다(2025년 기준).

한편, 2024년 1월 국내의 한 비정부기구(NGO)에서 외국인 계절노동자 실태조사를 실시하는 과정에서 계절노동자들이 여권·신분증 및 통장 압류, 중개업자의 임금 착취, 고용주의 불법 파견 등을 발견하면서 국가인권위원회에 진정[4]하였고, 언론을 통해 계절노동자의 인권 상황이 화두로 떠올랐다.

이처럼 국내 입국 계절노동자 수의 증가와 함께 인권 문제에 대한 사회적 관심이 높아졌음에도 불구하고, 종합적·체계적인 인권 실태조사는 이뤄지지 않았다. 이에 경기도 인권담당관은 도내 계절노동자의 인권 상황 전반에 대한 검토가 필요하다고 보았고, 계절노동자의 인권침해 예방과 인권 증진 방안을 마련하고자 「경기도 인권보장 및 증진에 관한 조례」 제19조제4항제2호 및 제4호에 따라 '경기도 외국인 계절노동자 인권 실태조사(2025)'를 실시하였다.

---

1) **외국인 계절노동자 프로그램**이란, 파종기·수확기 등 계절성이 있어 단기간·집중적으로 일손이 필요한 농·어업 분야에서 합법적으로 외국인을 고용할 수 있는 제도로, 일손이 필요한 기간이 짧아 고용허가제(E-9, 비전문취업 비자)*를 통한 외국인 고용이 어려운 농·어업 분야에 최대 8개월 동안 계절노동자 고용을 허용하고 있다.
   * 연중 상시 외국인 노동자가 필요한 농·축산 분야 등을 대상으로 외국인 고용 허가
2) 2021년 565명 → 2022년 9,051명 → 2023년 30,401명 → 2024년 56,895명 → 2025년 86,801명 (2025년 12월 법무부 출입국·외국인정책 통계월보)
3) 2022년 439명 → 2023년 1,054명 → 2024년 2,680명 → 2025년 4,928명
4) 지자체 등의 관리감독 미흡으로 인한 외국인 계절노동자 인신매매 피해(24진정0013300·24진정0026200(병합))

Ⅱ. 판단 및 참고기준

이번 정책 권고를 함에 있어 경기도 인권위원회는 「출입국관리법」 제19조의5, 제94조, 「근로기준법」 제4조~제9조, 제17조, 제48조, 「근로기준법 시행령」 제27조, 제27조의2, 「인신매매등방지 및 피해자보호 등에 관한 법률(이하 '인신매매방지법')」 제2조, 제3조, 제15조, 2025년 인종차별철폐위원회 제20~22차 최종견해(CERD/C/KOR/20-22), 「국제연합 초국가적 조직범죄 방지 협약을 보충하는 인신매매, 특히 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 의정서(이하 '인신매매방지의정서')」, 법무부에서 발간한 <2025년도 외국인 계절노동자 프로그램 기본계획> 등을 참고 기준으로 하였다.

Ⅲ. 실태조사 개요

1. 조사 설계

경기도 인권담당관과 농업정책과, 경기도농수산진흥원, 실태조사 수행기관은 도내 외국인 계절노동자의 인권 실태 파악을 위해 2025. 7. 17.부터 9. 26.까지 총 579명(농가형[5] 계절노동자 336명, 공공형[6] 계절노동자 83명, 고용주 126명, 시군 공무원 34명)을 대상으로 양적조사를 실시하였다.

먼저 농가형 계절노동자는 '외국인 계절노동자 프로그램'을 운영하는 19개 시군으로부터 조사에 참여할 농가를 추천받아 선정한 사업장(111개)에 방문하여 조사하였고, 공공형 계절노동자는 전체 사업장(4개)을 모두 방문하여 조사하였다.

고용주의 경우, 경기도농수산진흥원 주관 '양주시[7] 계절노동자 고용주 대상 인권교육'에 방문하였고, 참여자 중 계절노동자 고용 경험이 있는 고용주만을 대상으로 조사하였다. 마지막으로 시군 공무원(팀장, 주무관) 조사를 위해 계절노동자 프로그램을 운영하는 19개 시군에 공문으로 설문지를 발송하였고, 조사 완료한 설문지를 전자우편으로 회신받는 방법으로 조사를 진행하였다.

양적조사에 대한 조사 설계 내용은 <표 1>과 같으며, 양적조사 외 심층면접·초점집단면접도 총 17명(계절노동자 5명, 고용주 5명, 시군 공무원 5명, 공공형 사업장 직원 2명)을 대상으로 진행하였다.

---

5) 지방자치단체에서 업무협약(MOU) 체결 또는 결혼이민자의 가족·친척 초청 방식으로 유치한 계절노동자를 농가에서 직접 고용
6) 시군에서 선정한 사업수행기관(농업협동조합법에 따른 농협중앙회 지역본부 등)에서 계절노동자와 근로계약(고용) 후 요청 농가에 노동력 제공
7) 도내 계절노동자 수 2위 지역으로 출신국이 다양하며(베, 라, 캄 등), 고용방식이 혼재되어 있다(MOU+결혼이민자 초청).

<표 1> 조사 설계(양적조사)

조사대상		응답자 수	조사방법	표본 추출
계절 노동자	농가형	336	대면조사	(임의표집) 계절노동자 프로그램을 운영하는 19개 시군으로부터 조사에 참여할 농가를 추천받아 111개 사업장 선정
	공공형	83	대면조사	(전수조사) 전체 사업장(안성, 여주, 연천, 파주)
고용주		126	대면조사	(목적표집) 경기도농수산진흥원 주관 '양주시 계절노동자 고용주 대상 인권교육' 참여자 중 계절노동자 고용 경험이 있는 고용주
시군 공무원		34	온라인 조사	(전수조사) 계절노동자 프로그램을 운영하는 19개 시군에 공문 발송, 조사 완료 설문지 전자우편 회신
총 응답자 수		580		

2. 조사 항목

경기도 외국인 계절노동자의 인권 실태 파악을 위해 설문지 3종(계절노동자, 고용주, 시군 공무원)을 개발하였고, 조사 항목은 <표 2>와 같다. 계절노동자용 설문지는 한국어 외 6개 언어(베트남, 라오스, 캄보디아, 태국어, 필리핀, 네팔)로 번역하였으며, 계절노동자의 출신국어가 가능한 통역사와 함께 조사를 진행하였다.

<표 2> 조사 항목

조사대상	구분	조사항목
계절노동자	일반 사항	· 한국 입국월, 근무 지역, 한국 방문 횟수, 성별, 생년, 출신국, 언어 능력
	한국 입국 전	· 브로커 비용 지불, 채무지급약정서/연대보증
	한국 입국 후	· 브로커 비용 지불, 브로커 비용 지급 방식, 브로커 방문 횟수 · 근로계약서 작성, 출신국어 근로계약서 제공, 노동조건 이해도 · 일터에서의 인권침해 경험, 인권침해(부당한 대우) 대응방법 · 병원에 가지 못한 경험과 주된 이유 · 숙소 유형과 상태 · 한국 생활에서 필요한 서비스(1~2순위), 한국생활적응(열망, 역량) · 한국에서의 인권교육 경험, 재입국·사업장 이동 희망
고용주	일반 사항	· 계절노동자 고용 횟수, 고용인원 수, 계절노동자 출신국/한국어 능력
	근로계약서 및 근무조건	· 근로계약서 작성·원본 보유·배부 · 노동자 근무조건(근무시간, 연장근로, 휴무일, 임금, 공제, 임금명세서 교부)
	계절노동자 제도에 대한 의견 및 향후 정책 방안 등	· 배정 인원·고용기간 의견, 계절노동자 고용 시 애로사항, 계절노동자 숙소 형태 · 경기도에서 지원해야 할 사항(1~2순위) · 인권교육 경험(지난 1년), 도움받은 교과목, 추가 필요 교육 · 이주민에 대한 인식·태도, 계절노동자 인권침해 목격 경험
시군 공무원	일반 사항	· 계절노동자 도입 횟수, 담당 인력, 계절노동자 일반현황, 표준근로계약서 사용, 근로계약서 언어, 근로계약서 배부 방법, 해당 업무 기간
	계절노동자 지원체계	· 공무원 인력 규모 적절성, 적정 인원 · 비공식 인력 도움, 비공식 인력 활용과 영향, 공공형 제도 필요 정도 · 노동자·고용주 대상 교육 실시, 교육내용, 교육자료와 통역(출신국어) · 노동자 교육 운영 시 경기도 우선 지원 항목
	계절노동자 인권·운영·교육 우선지원 항목	· 계절노동자 인권 상황 점검 · 계절노동자 제도 운영·인권 보호를 위해 경기도가 지원해야 할 사항(1~3순위) · 인권교육 경험(지난 1년), 이주민에 대한 인식·태도

Ⅳ. 실태조사 결과 및 개선방안

1. 계절노동자의 인권침해 예방을 위해 자치법규 또는 지침을 마련하고, 「인신매매방지법」 제15조제2항에 따라 '지역인신매매등피해자권익보호기관'을 설치하여 인신매매피해자를 신속하게 보호·지원할 것

국가인권위원회의 '지자체 등의 관리감독 미흡으로 인한 외국인 계절노동자 인신매매 피해' 사건(24진정0013300 등)을 통해 제도 운영 전반에 걸친 중개인·브로커·매니저(이하 '중개인')의 부당 개입과 그로 인한 수수료 지불, 연대 보증 등의 피해 사례가 보고된 바 있다. 이에 경기도 내 계절노동자를 대상으로 필수 서류 준비 비용(항공료, 비자 발급비, 보험료, 검진비 등)을 제외한 교육·훈련비, 수수료, 보증금 등 중개 비용 지불 여부를 조사한 결과, 전체 응답자(400명)의 30.3%(121명)가 중개인에게 비용을 지불했다고 답했다. 특히 라오스 출신 계절노동자의 지불 경험은 79.4%(104명)로 타 국가(베트남 6.7%, 캄보디아 7.4%) 대비 높게 나타났다.

<표 3> 한국 입국 전 중개인에게 비용을 지불하였는지 여부(계절노동자-출신국)

비용 지불 / 출신국	지불함		지불 안 함		전체 응답자 (N)
	빈도	%	빈도	%	
계	121	30.3	279	69.8	400
베트남	11	6.7	154	93.3	165
라오스	104	79.4	27	20.6	131
캄보디아	5	7.4	63	92.6	68
필리핀	0	0.0	9	100.0	9
태국	0	0.0	3	100.0	3
기타	0	0.0	2	100.0	2
무응답	1	4.5	21	95.5	22

중개인과의 채무 지급 약정서 체결(89.0%)이나 연대 보증인 설정(88.5%)으로 인한 피해 역시 라오스 출신 계절노동자에게 집중된 양상을 보였다. 반면 베트남과 캄보디아의 경우 관련 응답 비중이 상대적으로 매우 낮게 조사되었는데, 이번 실태조사에서는 이러한 국가 간 수치 차이가 발생한 구체적인 원인에 대해 심층적인 분석을 수행하지 못했다는 한계가 있다. 다만 관련 전문가들은[8] 중개인의 개입 문제가 특정 국가에만 국한된 사안은 아니라고 지적하였다.

8) 경기도 외국인 계절근노동자 인권 실태조사(2025) 결과보고회 전문가 자문 내용

<표 4> 중개인과의 채무 지급약정서 체결, 연대 보증인 설정 여부(계절노동자-출신국)

문항 / 출신국	채무 지급약정서 체결					연대 보증인 설정				
	체결함		체결 안 함		전체 응답자 (N)	설정함		설정 안 함		전체 응답자 (N)
	빈도	%	빈도	%		빈도	%	빈도	%	
계	115	35.3	211	64.7	326	111	35.8	199	64.2	310
베트남	0	0.0	164	100.0	164	1	0.6	159	99.4	160
라오스	113	89.0	14	11.0	127	108	88.5	14	11.5	122
캄보디아	1	12.5	7	87.5	8	1	25.0	3	75.0	4
필리핀	0	0.0	9	100.0	9	0	0.0	9	100.0	9
태국	0	0.0	3	100.0	3	0	0.0	3	100.0	3
기타	0	0.0	2	100.0	2	0	0.0	2	100.0	2
무응답	1	7.7	12	92.3	13	1	10.0	9	90.0	10

한편 방문 횟수별 비교에서는 중개 비용 지불 응답이 최초 1회 차(39.2%)에서 3회 차(10.6%)로 갈수록 점차 낮아지는 경향을 보였는데, 이는 법무부의 '성실 노동자 재입국 제도'[9]를 통한 고용주 직접 추천 방식이 송출 과정에서의 중개인 개입 여지를 축소시킨 결과로 보인다.

<표 5> 한국 입국 전 중개인에게 비용을 지불하였는지 여부(계절노동자-방문 횟수)

비용 지불 / 방문 횟수	지불함		지불 안 함		전체 응답자 (N)
	빈도	%	빈도	%	
계	114	30.3	262	69.7	376
1회(최초)	87	39.2	135	60.8	222
2회	22	20.6	85	79.4	107
3회	5	10.6	42	89.4	47

그럼에도 대다수의 계절노동자가 근무 기간 연장(95.9%)과 재입국(97.1%)을 강력히 희망하고 있어, 생계 유지를 위해 중개인의 존재나 부당한 요구를 묵인할 수밖에 없는 구조적 취약성이 존재한다. 중개인과의 갈등이 향후 재입국 시 불이익으로 이어질 것을 우려하기 때문이다.

9) 모범적인 고용주를 대상으로, 계약기간 등 계약 내용을 충실히 이행한 노동자를 재고용 할 수 있도록 지방자치단체가 추천
· 고용주 : 인권침해, 폭력, 성범죄, 임금 체불 또는 출입국관리법 위반 사례가 없는 고용주로서, 현재 고용 중인 노동자에 대해 재입국 추천
· 노동자 : 체류기간 중 근로계약일수의 75% 이상 실제 근로하고, 출입국관리법 등 국내법을 준수한 노동자로 고용주가 추천한 자

<표 6> 계절근로 근무 기간 연장, 종료 후 재입국 희망 여부(계절노동자)

희망 여부 / 문항	희망함		희망하지 않음		전체 응답자 수(N)
	빈도	%	빈도	%	
계절근로 근무 기간 연장	394	95.9	17	4.1	411
계절근로 종료 후 재입국	398	97.1	12	2.9	410

실제로 심층 면접 결과, 계절근로제 운영 과정의 중개인 개입 문제는 계절노동자뿐만 아니라 고용주와 시군 공무원 모두가 인지하고 있는 사안임을 확인하였고, 중개인으로 인한 인신매매 피해는 엄격한 관리 감독과 제재가 필요하다.

따라서 계절근로자 제도 관련 자치법규 또는 지침을 마련하여 중개인 개입 금지 및 벌칙 조항(형사처벌)[10], 예산 지원 중단, 차년도 계절노동자 배정 제한, 우수 시군 인센티브 차등, 시군의 관리·감독 소홀 시 경기도의 관리·감사 권한 등에 대한 실질적 통제 장치를 마련하여야 한다. 또한, 2025. 7. 22. 신설한 「출입국관리법」 제19조의5는 '계절근로 전문기관'을 지정·운영하여 계절노동자 도입 관련 업무협약(MOU) 체결, 계절노동자 선발·입국·교육·통역·체류·출국 지원 등의 업무를 수행하도록 규정하였는데, 향후 전문기관 운영 및 예산 지원에 대한 검토도 필요할 것으로 보인다.

한편, 우리나라는 「인신매매방지의정서」 비준(2015. 5. 29.)에 따라 「인신매매방지법」을 제정·시행 중인데, 이 법 제2조제1호에서 정의한 "인신매매등"은 성매매와 성적 착취, 노동력 착취, 장기 적출 등의 착취를 목적으로, 사람을 폭행, 협박, 강요, 체포·감금, 약취·유인·매매하는 행위, 사람에게 위계 또는 위력을 행사하거나 사람의 궁박한 상태를 이용하는 행위 등을 하여 사람을 모집, 운송, 전달, 은닉, 인계 또는 인수하는 것을 의미한다. 또한 같은 법 제4조제1항은 법령에서 정의한 인신매매등에 해당하는 행위가 있는 경우, 범죄피해자가 착취에 대해 동의하였다 하더라도 인신매매등을 한 자의 범죄의 성립에 영향을 미치지 아니한다고 규정하고 있으며, 국내 또는 해외에서 인신매매등 피해를 입은 대한민국 국적자와 국내에서 인신매매등 피해를 입고 대한민국에 체류 중인 외국인 모두 피해 지원이 가능하다.

10) 「출입국관리법」 제19조의5 ⑨ 국가, 지방자치단체 및 제3항에 따른 전문기관을 제외하고는 누구든지 계절근로자의 선발, 알선 및 채용에 개입하여서는 아니 된다.
제94조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
11의2. 제19조의5제9항을 위반하여 계절근로자의 선발, 알선 및 채용에 개입하는 행위를 한 사람

「인신매매방지법」 제15조제2항을 보면 인신매매 피해자를 신속히 식별·보호하고 인신매매등을 예방하기 위하여 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 '지역인신매매등피해자권익보호기관'을 둔다고 규정하였으나, 소관부처 변경과 예산 등의 문제로 아직 설치한 광역지방자치단체가 없어 '중앙인신매매등피해자권익보호기관(한국여성인권진흥원)'에서만 인신매매피해지원 업무를 추진하고 있다. 최근 인신매매등사례판정위원회 심의·판정을 통해 피해자 확인서 발급이 증가[11]하고 있는 바, 인신매매피해자의 신속한 보호·지원을 위해 '지역인신매매등피해자권익보호기관'을 설치하여야 한다.

2. 한국어와 출신국어를 병기한 표준근로계약서 교부와 근로계약서 설명·이해·확인 절차를 마련하고, 작성한 근로계약서를 고용주가 보관하고 계절노동자에게 교부하도록 관리·감독할 것

근로계약서 작성 및 교부는 노동자와 고용주 모두의 권리를 보호하는 핵심 절차이다. 경기도 내 계절노동자와 고용주 대상 실태조사 결과, 계절노동자의 78.2%(315명)와 고용주의 81.3%(74명)가 근로계약서를 작성했다고 응답했으나, 여전히 20% 내외의 인원은 근로계약서를 작성하지 않은 것으로 나타났다.

<표 7> 근로계약서 작성 여부(계절노동자/고용주)

작성 여부 / 응답자 구분	작성함		작성 안 함		전체 응답자 수(N)
	빈도	%	빈도	%	
계절노동자	315	78.2	88	21.8	403
고용주	74	81.3	17	18.7	91

특히 계절노동자(E-8)는 별도의 한국어 능력 시험을 거치는 비전문취업(E-9) 이주노동자와 달리 언어 장벽이 높다는 점에 주목해야 한다. 조사 결과 계절노동자의 95.8%(전혀 못 함 46.9% + 못함 48.9%)가 '한국어를 못 한다'라고 답했음에도 불구하고, 출신국어로 된 근로계약서를 제공받은 비율은 48.9%(152명)에 불과했다. 또한 시군 공무원들도 5.9%(2명)만이 한국어와 출신국어를 병기한 근로계약서를 사용한다고 응답하였는데, 이는 대다수의 계절노동자가 본인의 근로조건을 정확히 파악하지 못한 채 형식적으로 근로계약서에 서명하고 있을 가능성을 시사한다.

11) 인신매매피해자등 확인서 발급(총 57명) : ('23.) 3명 → ('24.) 12명 → ('25.) 42명(출처 : 성평등가족부, 한국여성인권진흥원)

<표 8> 전반적인 한국어 능력 수준(계절노동자)

전혀 못 함		못함		보통		잘함		매우 잘함		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
187	46.9	195	48.9	16	4.0	1	0.3	0	0	399

<표 9> 출신국어로 작성한 근로계약서 제공 여부(계절노동자)

받았음		안 받았음		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	
152	48.9	159	51.1	311

<표 10> 근로계약서 언어(시군 공무원)

한국어		한국어·영어		한국어·출신국어		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	빈도	%	
3	8.8	29	85.3	2	5.9	34

근로계약서 보관 및 교부 실태 또한 미흡한 것으로 확인되었는데, 고용주 중 근로계약서를 적절히 보관하고 있는 비율은 53.6%(37명)였고 법적 의무인 노동자 교부까지 이행하고 있는 경우는 52.9%(37명)에 그쳤다.

<표 11> 근로계약서 보관 현황(고용주)

종이 원본		종이 사본만		전자문서만		보관 안 함		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
31	44.9	5	7.2	1	1.4	32	46.4	69

<표 12> 근로계약서 보관 및 교부 현황(고용주)

보관/교부함		보관/교부 안 함		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	
37	52.9	33	47.1	70

이러한 현실은 “근로조건은 노동자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다”고 규정한 「근로기준법」 제4조의 ‘근로조건 대등결정의 원칙’에 어긋나는 사안일 수 있다. 따라서 계절노동자가 근로계약 내용을 명확히 이해할 수 있도록 한국어와 출신국어를 병기한 표준근로계약서를 교부하고, 계절노동자 대상 근로계약서 설명·이해·확인 절차를 마련하여야 한다(통역사 입회, 계약 내용 이해 확인 여부 등 점검표 작성·배포). 아울러 같은 법 제17조에 의거하여 임금, 근로시간, 휴일 등 핵심 조건이 명시된 근로계약서를 고용주가 보관하는 동시에 계절노동자에게 반드시 교부하도록 철저히 관리·감독해야 한다.

3. 고용주에게 「근로기준법」 제48조에 따른 임금명세서 교부 의무를 안내하고, 다국어 표준 임금명세서와 근무시간기록표(한국어, 출신국어 병기)를 함께 배포할 것

「근로기준법」 제48조에 따르면 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하여 임금 및 수당의 계산 기초가 되는 사항을 기록해야 하며(제1항), 임금 지급 시에는 반드시 노동자에게 임금명세서를 서면으로 교부해야 한다(제2항). 그러나 고용주를 대상으로 계절노동자에 대한 임금명세서 교부 현황을 확인한 결과, 응답자의 58.4%(52명)만이 임금명세서를 교부하고 있는 것으로 나타나 개선이 필요한 상황이다.

<표 13> 임금명세서 교부 여부(고용주)

교부함		교부 안 함		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	
52	58.4	37	41.6	89

또한 임금명세서를 교부하는 경우에도 발급 언어는 한국어(62.1%)가 주를 이루고 있어, 출신국어(33.3%)나 영어(4.5%) 비중은 상대적으로 낮았다. 따라서 고용주를 대상으로 임금명세서 교부 의무를 명확히 안내하는 한편, 언어 장벽을 겪는 계절노동자가 자신의 임금 산출 내역과 근무시간을 정확하게 이해할 수 있도록 한국어와 출신국어를 병기한 ‘다국어 표준 임금명세서’ 서식과 ‘다국어 근무시간 기록표’를 개발하고 보급할 필요가 있다.

<표 14> 임금명세서 발급 언어(고용주)

한국어		영어		출신국어		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	빈도	%	
41	62.1	3	4.5	22	33.3	66

4. 부적합 숙소 및 과도한 숙식비 징구 점검·관리 강화, 주거 환경 개선 예산 편성, 계절노동자 주거 인권 지침(Guideline) 제작·배포를 통해 계절노동자의 열악한 주거 환경을 개선할 것

2020. 12. 20. 경기도 포천시 비닐하우스 거주 캄보디아 노동자(E-9) 사망에 따라 농업 이주노동자의 열악한 주거 환경이 사회문제로 부상하였고, 2025년 인종차별철폐위원회는 고용노동부의 '농업 이주노동자의 6.7% 비거주 시설 거주' 통계(2024년)를 인용하며 농업 분야 이주노동자의 열악한 주거 환경에 깊은 우려를 표명하였다(CERD/C/KOR/20-22 제19항(d)).

이러한 인종차별철폐위원회의 우려에 따라 경기도 내 계절노동자의 숙소 제공 주체, 숙소 형태, 필수 시설·물품 구비 현황을 조사하였는데, 그 결과 대부분의 계절노동자(96.4%)는 고용주가 제공하는 숙소에 거주하는 것으로 나타났다.

<표 15> 계절노동자 숙소 제공 주체(계절노동자)

고용주 제공		친척 또는 지인 제공		개인 마련		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	빈도	%	
401	96.4	11	2.6	4	1.0	416

이 중 22.8%는 비닐하우스 내 조립식 패널이나 컨테이너와 같은 임시 가건물에 머물고 있다고 응답하였고, 숙소의 필수 시설 및 물품 구비에 있어 방·화장실 잠금장치나 온수 시설 등 기본적인 설비는 대부분 갖추어진 것으로 파악되었다. 그러나 최근 기후 위기로 폭염, 한파, 화재 위험이 급증하고 있음에도 불구하고 냉·난방 시설(6.3% 미비)이나 소화기 및 화재감지기(8.6% 미비)를 갖추지 못한 숙소들이 있어 개선이 필요하다.

<표 16> 계절노동자 숙소 형태(고용주)

기숙사 (집단주거시설)		원룸주택 (원룸, 고시원, 오피스텔)		일반주택 (단독주택, 연립주택)		아파트	
빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
7	6.1	13	11.4	42	36.8	7	6.1
고용주 거주지 부속 숙소		비거주용 건물 내 공간		임시 가건물 (비닐하우스, 조립식 패널, 컨테이너 등)		전체 응답자 수(N)	
빈도	%	빈도	%	빈도	%		
18	15.8	1	0.9	26	22.8	114	

<표 17> 필수 시설·물품 구비(계절노동자)

방 잠금장치						화장실 잠금장치					
있음		없음		미작동		있음		없음		미작동	
빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
359	96.2	11	2.9	3	0.8	386	98.7	5	1.3	0	0
온수 사용				냉·난방시설				소화기/화재감지기			
가능		불가능		있음		없음		있음		없음	
빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%
390	99.7	1	0.3	370	93.7	25	6.3	363	91.4	34	8.6

숙식비 공제와 관련하여 계약된 공제 금액보다 더 많이 지불하였다는 사례(5.8%)도 보고되었는데, 숙식비 징수에 있어 고용주가 준수해야 할 사항(법무부 지침 상 근로계약서 명시, 숙식비 공제 동의서 작성, 숙식비 징수 상한액 기준 준수)[12]을 고용주에게 재차 안내하고 관리할 필요가 있다.

<표 18> 숙소비 또는 식비 추가 지불 경험(계절노동자)

있음		없음		해당 없음		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	빈도	%	
24	5.8	387	93.5	3	0.7	414

12) 근로자의 비용 부담이 과도하지 않도록 아래의 상한을 준수하고, 숙소 시설에 대한 사회통념상 인정될 수준의 금액을 징수하되, 다인실의 경우 공동사용을 고려하여 1인당 적정 금액 징수(표준근로계약서에 숙식비 금액을 명시한 경우 징수하되, 초과 징수 금지)

그 밖의 주거시설 (조립식 숙소, 개조 숙소)	그 밖의 주거시설 (조립식 숙소, 개조 숙소)	그 밖의 주거시설 (조립식 숙소, 개조 숙소)
숙식 모두 제공 시	월 통상임금*의 20%	월 통상임금의 13%
숙소만 제공 시	월 통상임금의 15%	월 통상임금의 8%

※ 통상임금 산정이 어려운 경우 근로계약서 상의 소정근로시간에 따른 임금으로 적용(근로계약서상 기재한 금액으로 매월 동일한 금액을 공제

현재 법무부의 <2025년도 외국인 계절노동자 프로그램 기본계획> 상 '고용주의 적정한 주거 환경 제공 의무'가 명시되어 있으나, 여전히 임시 가건물에 머물고 있거나 숙소의 필수 시설 및 물품이 갖춰져 있지 않은 사례를 확인하였다. 2025년 인종차별철폐위원회 제20~22차 최종견해에서 "특히 농업 분야에 관심을 두고, 강력한 건축물 확인 제도의 효과적인 시행을 보장하는 등으로 이주노동자 수용을 위한 비거주 시설 이용을 근절하고 이주노동자들이 적절한 숙소를 제공받도록 보장하기 위해 관련 부처와 지방정부 간 협력을 강화"할 것을 권고한 바(CERD/C/KOR/20-22 제20항(d)), 부적합 숙소 및 과도한 숙식비 징수 점검을 강화하고, 주거 환경 개선 예산을 편성(경기도 외국인노동자 숙소 건립 등)하여 계절노동자의 열악한 주거 환경을 개선해야 한다. 또한 '경기도 계절노동자 주거 인권 지침(Guideline)'을 제작 및 배포하여(임시 가건물 전면 배제 원칙, 폭염·한파 대응 의무 등) 더 이상 비닐하우스 거주 노동자의 사망 사건이 발생하지 않도록 인권 보호의 책무를 다하여야 한다.

5. 계절노동자의 인권침해 예방과 사후 권리 구제를 위해 통합적 지원체계를 마련하고, 신고 이후 불이익 방지 및 보호 체계를 제도화할 것

2025년 인종차별철폐위원회는 이주노동자 권리 행사와 보상을 가로막는 구조적 장벽에 대해 깊은 우려를 표명하였고, 상담 및 통역, 법률 지원 등 포괄적·지역적 지원체계 마련 및 강화를 권고한 바 있다(CERD/C/KOR/20-22 제19항(f), 제20항(c), (f), (g)). 이에 따라 실시한 계절노동자 인권침해 실태조사 결과, '근로계약과 상이한 근무지 배치(14.3%)', '초과근무 수당 미지급(13.3%)', '언어 폭력(11.1%)' 순으로 피해가 많은 것으로 나타났다. 특히, 발생 빈도와 무관하게 그 자체로도 엄중한 사안인 성희롱(3.6%), 통장·여권 압수(3.4%)[13], 외출 금지(4.6%), 신체 폭력(1.4%) 피해 사례도 드러났다.

13) 「출입국관리법」 제27조 제1항은 대한민국에 체류하는 외국인은 항상 여권·선원신분증명서·외국인입국허가서·외국인등록증·모바일외국인등록증 또는 상륙허가서를 지니고 있어야 한다고 규정하고 있고, 같은 법 제98조 제1호는 제27조에 따른 여권등의 휴대 또는 제시 의무를 위반한 사람은 100만원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있다. 한편 같은 법 제33조의3제1호는 외국인의 여권이나 외국인등록증을 취업에 따른 계약 또는 채무이행의 확보수단으로 제공받거나 그 제공을 강요 또는 알선하는 행위를 금지하고 있으며, 같은 법 제94조 제19호는 법 제33조의3을 위반한 사람에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있다.

<표 19> 일터에서의 인권 침해 경험(계절노동자)

문항 \ 피해 경험	있음		없음		전체 응답자 (N)
	빈도	%	빈도	%	
통장, 여권 압수	14	3.4	399	96.6	413
본인 통장 임금 미지급	15	3.6	400	96.4	415
초과근무 수당 미지급	55	13.3	359	86.7	414
계약서의 근무지와 실제 근무지 다름	59	14.3	355	85.7	414
외출 금지	19	4.6	398	95.4	417
성희롱	14	3.6	371	96.4	385
언어 폭력	46	11.1	367	88.9	413
신체 폭력	6	1.4	409	98.6	415
더 힘든 일 지시 또는 개인 심부름	22	5.3	392	94.7	414
지게차 또는 화물차 운전	13	3.1	401	96.9	414
숙소 또는 식비 추가 지불	24	5.8	387	94.2	411
숙소 다름	4	1.0	388	94.6	410

더욱이 인권침해를 경험한 계절노동자의 85.3%(87명)가 '그냥 참았다'고 응답해, 대다수의 계절노동자가 적절한 대응 없이 사각지대에 놓여 있음이 확인되었다. 대응하지 않은 사유로는 '별일 아니라고 생각해서(46.6%)', '상황 악화에 대한 우려(29.5%)', '대응 방법을 몰라서(14.8%)' 등이 꼽혔다. 이는 계절노동자들이 인권침해 상황에서 스스로를 보호할 수 있는 실질적 수단이 부족함을 시사한다.

시군 공무원들도 경기도가 계절노동자 인권 보호를 위해 '계절노동자 인권침해 사례 발생 시 조사 및 피해자 보호 시스템 구축(1+2+3순위, 73.5%)'을 가장 우선 추진해야 할 사안으로 꼽았는데, 이는 권리 구제 체계 마련이 시급함을 보여준다. 따라서 모든 계절노동자가 안전한 환경에서 일할 수 있도록 인권침해 예방과 사후 권리 구제를 위한 통합적 지원체계(24시간 365일 운영 상담·신고 핫라인 설치, 고용주의 핫라인 정보 게재 의무, 민관 권익보호협의회 구성 및 사례 관리, 이주민 쉼터·상담소 등 민간단체 지원, 인권 실태조사 정례화 등)가 마련되어야 한다.

특히, 피해자의 실질적 구제를 위해서는 인권침해 신고인 또는 인신매매 피해자에 대한 불이익 금지(체류, 재입국 등), 보호 조치(고용주·중개인과의 분리 등)가 반드시 수반되어야 한다. 따라서 자치법규(조례)나 지침 마련을 통해 신고 이후 불이익 방지 및 보호 체계를 제도화할 필요가 있다.

<표 20> 인권침해 경험 시 대응(계절노동자)

그냥 참았다		안 참았다(대응하였다)		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	
87	85.3	15	14.7	102

<표 21> 인권침해/부당한 일 경험 시 '그냥 참았다'고 응답한 이유(계절노동자)

별일 아니라고 생각해서		문제가 더 심각해질까 봐		어떻게 대응해야 할지 몰라서		신고해도 안 바뀔 것 같아서		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
41	46.6	26	29.5	13	14.8	8	9.1	88

6. 시군에 계절노동자 대상 인권교육 강사비 등 예산을 지원하고, 다국어 인권교육 자료를 개발하여 배포할 것

계절노동자 제도를 운영하는 각 지방자치단체는 법무부의 <2025년도 외국인 계절노동자 프로그램 기본계획>[14]에 따라 고용주와 계절노동자를 대상으로 인권침해 예방 등 관련 교육을 실시하여야 한다. 이에 계절노동자 대상 인권교육 실시 여부를 조사 결과, 계절노동자의 39.3%(156명)만이 인권교육을 '받았다'라고 응답한 반면, 시군 공무원의 82.4%(28명)가 인권교육을 '실시하였다'라고 응답하였다.

시군 공무원 대상 심층면접 결과, 계절노동자가 한국에 도착한 날 해당 시군에서 계절노동자에 대한 오리엔테이션(Orientation)을 하고, 그 프로그램의 일부로 법무부의 지침에 있는 인권 관련 사항을 안내하는 수준에서 인권교육이 진행된다고 하였다. 하지만 심층적인 교육보다는 필수 안내에 중점을 두고 있어, 계절노동자와 시군 공무원 간 인식 차이가 발생한 것으로 보인다.

---

14) 고용주와 계절노동자 대상 교육(노동자와 고용주는 분리하여 교육)
○ 주체 : 지자체(교육자료는 한국어와 계절노동자 본국의 언어로 제작, 통역원을 활용하여 해당 국가 언어로 교육 실시)
○ 시기 : 계절노동자 단체입국 직후
※ 결혼이민자 가족 등 개별 입국자는 날짜를 정하여 단체 입국자에 준하여 별도 교육을 실시하고, 공공형 사업 대상은 농협에서 별도 교육으로 대체 가능
○ [공통]
- 인권침해 예방(성희롱 방지 교육 등 포함) 교육
- 재해예방 등을 위한 작업 안전 교육
- 임금명세서 교부, 월 임금 지급액 및 숙식비 공제 관련 내용
- 임금통장(현금카드), 여권은 반드시 노동자 본인 소지(제3자 보관 금지)
- 체류기간 연장에 관한 사항, 지정된 근무처에서 근무, 근무처 변경 허가에 관한 사항
- 감염병 예방 수칙 등
○ [고용주 대상]
- 본 기본계획 등에 따른 고용주 필수 준수사항, 다문화 이해, 인권침해 예방, 출입국관리법(근무처 변경 허가 등), 최저임금법, 근로기준법 등
○ [노동자 대상]
- 고충사항 또는 위급상황 발생 시 대처 방법
- 성폭력, 임금체불·산재 발생, 인권침해 시 신고 요령
- 해상작업 계절노동자에 대한 작업·안전 특별교육

<표 22> 계절노동자 대상 인권교육 실시 여부(계절노동자, 시군 공무원)

인권교육 실시 / 응답자 구분	실시함		미실시		전체 응답자 수(N)
	빈도	%	빈도	%	
계절노동자	156	39.3	241	60.7	397
시군 공무원	28	82.4	6	17.6	34

계절노동자 대상 인권교육 시 출신국어로 된 교육자료와 통역을 제공하는지 함께 조사하였는데, 전체 응답자 중 71.0%(22명)가 출신국어로 번역된 교육자료와 통역을 제공한다고 응답하였다.

<표 23> 계절노동자 교육 운영 시 번역한 교육자료/통역 제공 여부(시군 공무원)

제공 여부 / 문항	제공함		제공 안 함		전체 응답자 수(N)
	빈도	%	빈도	%	
출신국어로 번역한 교육 자료	22	71.0	9	29.0	31
출신국어 통역	22	71.0	9	29.0	31

한편, 시군 공무원들에게 계절노동자 교육 운영 시 경기도가 우선 제공해야 할 지원사항은 무엇인지 조사하였는데, 전체 응답자(34명)의 70.6%가 교육 진행 등 인력 지원, 64.7%가 강사비 등 교육 예산 지원과 통역 지원, 41.2%가 다국어 교육자료 제공에 대한 지원이 필요하다고 응답하였다.

따라서 시군에서 운영하는 계절노동자 대상 인권교육의 실효성을 높이기 위해서는 강사비 등 예산 지원과 더불어 다국어 인권교육 자료를 개발·배포하는 것이 필요하다.

<표 24> 계절노동자 교육 운영 시 경기도 지원 사항 1+2+3순위(시군 공무원)

교육 진행 등 인력 지원		강사비 등 교육 예산 지원		통역 지원	
빈도	%	빈도	%	빈도	%
24	70.6	22	64.7	22	64.7
다국어 교육 자료 제공		**전문 강사 풀(pool) 제공**		**기타**	
빈도	%	빈도	%	빈도	%
14	41.2	11	32.4	2	5.9

7. 고용주의 준수사항을 위반하지 않도록 고용주 대상 맞춤형 인권교육을 실시하고, 필요한 경우 1:1 컨설팅을 제공할 것

고용주를 대상으로 실시한 교육 중 도움이 된 내용(1+2순위)으로는 '근로기준법, 최저임금법 등 고용주의 의무(38.1%)'가 가장 큰 도움이 되었다고 하였고, 뒤이어 '숙식비 공제 기준과 유의 사항(28.3%)', '성희롱·언어 폭력·인종차별 등 차별 및 인권침해 예방(13.3%)' 교육이 도움 되었다고 응답하였다.

<표 25> 고용주 대상 교육에서 도움을 받은 내용 1+2순위(고용주)

근로기준법, 최저임금법 등 고용주의 의무		숙식비 공제 기준과 유의 사항		성희롱·언어 폭력·인종차별 등 차별 및 인권침해 예방	
빈도	%	빈도	%	빈도	%
43	38.1	32	28.3	15	13.3
문화차이 이해, 효과적인 소통 방법		계절노동자 고충 처리, 상담 지원 방안		강제 노동, 중개인 등 불법 행위 예방 및 대응	
빈도	%	빈도	%	빈도	%
11	9.7	7	6.2	5	4.4

다만, 이번 조사에 참여한 고용주들의 계절노동자 고용 횟수를 보면 '3회 이상'이 42.2%(49명)으로 가장 높았다. 계절노동자를 3회 이상 고용하였음에도 불구하고, 고용주의 준수사항을 위반한 사례는 여전히 보고되고 있으며 심층면접에서는 성별에 따른 임금 차별 사례(일 12시간, 여성 8만원 남성 9만원)도 보고되었다.

<표 26> 계절노동자 고용 횟수(고용주)

처음(1회)		2회		3회 이상		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	빈도	%	
28	24.1	39	33.6	49	42.2	116

한편, 계절노동자 고용주가 경험하는 애로사항으로 '계절노동자와의 의사소통(3.8점)'을 가장 큰 부담으로 응답하였고, 그다음으로 '임금 지급 부담(3.3점)', '생산성 관리(3.1점)'인 것으로 나타났다. 주로 경제적 부담과 효율성 유지가 고용주의 주요 고민임을 시사하고, '계절노동자 간 갈등 관리(2.8점)', '작업장 안전관리(2.7점)', '계절노동자 건강관리(2.6점)'도 상대적으로 낮지만 중요한 개선 대상으로 보인다.

<표 27> 고용주 애로사항 – 5점 만점(고용주)

노동자와 의사소통		임금 지급 부담		생산성 관리		노동자 간 갈등 관리		작업장 안전관리		사업장 이탈 관리		계절노동자 건강관리	
빈도	평점	빈도	평점	빈도	평점	빈도	평점	빈도	평점	빈도	평점	빈도	평점
125	3.8	117	3.3	114	3.1	114	2.8	118	2.7	112	2.7	113	2.6

따라서 고용주에게 이번 실태조사 결과를 활용한 맞춤형 교육(근로계약서 작성 및 보관, 계절노동자 권리 안내, 위반 시 벌점 부과 등)을 실시하여 준수사항을 위반하지 않도록 지원하고, 필요한 경우 1:1 컨설팅을 제공하여 관리 역량을 강화할 필요가 있다.

8. 계절노동자 규모별 전담 인력의 최소 인원 기준 설정, 통역·상담·교육 전문 인력 확보 및 예산 지원을 통해 시군의 인력 부족 문제를 해결하고, 계절노동자 인권 보호를 위해 시군 공무원 대상 위기 개입·피해자 보호 역량 강화 교육을 실시할 것

외국인 계절노동자의 도입 주체는 기초지방자치단체장(시장·군수)으로서, 계절노동자 제도를 운영하는 시군은 △ 계절노동자 제도 운영계획 수립(계절노동자 수급 방식, 제도 운영 방식 결정) △ 사전절차 이행(내국인 구인 공고, 고용주 모집 등) △ 유치 신청(출입국관서) △ 고용주 배치 △ 사증발급인정서 신청(출입국관서) △ 계절노동자 입국 및 인솔 △ 고용주 및 노동자 교육 △ 계절근로 시작 및 근로조건·인권 보호 상황 점검 △ 계절노동자 출국 및 인솔 등의 업무를 수행해야 한다.

경기도의 외국인 계절노동자 도입 규모[15]는 2022년 439명에서 2025년 4,928명으로 약 11배 증가하여 행정 수요도 함께 증가했으나, 대다수(80%)의 시군이 담당 공무원 1인 체제로 운영하고 있다. 시군별 입국·고용하는 계절노동자 수의 편차가 매우 커 시군 간 업무 불균형이 크기는 하지만(인당 최소 7명~최대 1,453명), 인력 규모의 인식 조사에서도 '부족하다'는 의견이 76.5%였다. 이러한 인력 부족 상태는 계절노동자 인권 보호 상황 점검을 어렵게 하고, 중개인에 대한 의존성을 높이는 원인이 되므로 개선이 필요하다.

15) 2022년 439명 → 2023년 1,054명 → 2024년 2,680명 → 2025년 4,928명

<표 28> 시군의 계절노동자 담당 공무원 규모

1명		2명		3명		전체 시군 수
빈도	%	빈도	%	빈도	%	
16	80	3	15	1	5	20

※ 시군 공무원(25명) 중 '계절근로'만 담당하는 공무원은 14명, 그 외 공무원은 농촌인력중개센터, 공공형계절근로 등 병행

<표 29> 업무량 대비 담당 시군 공무원의 인력 규모 적절성(시군 공무원)

매우 부족		부족한 편		보통		적절한 편		매우 적절		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
8	23.5	18	52.9	4	11.8	3	8.8	1	2.9	34

법무부의 <2025년도 외국인 계절노동자 프로그램 기본계획>에 따라 계절노동자 인권 보호 상황을 어떻게 점검하고 있는지 조사한 결과, 숙소 점검(76.5%)에 비해 임금 지급 확인(41.2%)이나 본인 소지품(여권 등) 보관 확인(44.1%), 고충 상담(44.1%)에 대한 전수조사 비중이 낮은 것으로 나타났다.

<표 30> 계절노동자 인권 보호 상황 점검 방식(시군 공무원)

문항 \ 점검 방식	전수조사		부분 확인		민원 접수 시		거의/전혀 안 함		전체 응답자 수(N)
	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
숙소 점검	26	76.5	7	20.6	1	2.9	0	0	34
임금 정상 지급, 제3자 갈취 여부	14	41.2	11	32.4	9	26.5	0	0	34
통장, 여권 등 본인 소지 여부	15	44.1	13	38.2	6	17.6	0	0	34
인권침해 고충 상담 (폭언, 폭행, 성희롱 등)	15	44.1	9	26.5	10	29.4	0	0	34

또한 업무 경감을 위해 중개인의 도움[16]을 받는 사례(24.2%)가 있으며, 중개인 활용이 계절노동자 인권 보호에 미치는 영향을 '긍정적'으로 인식한 비중은 54.9%를 차지하였다. 중개인으로 인해 계절노동자가 입는 피해보다 업무 경감 또는 편의를 우선하는 점은 개선이 필요하며, 인권 의식 증진 교육뿐만 아니라 전담 인력 지원 등 시군의 업무를 경감시키는 구조적 변화가 병행되어야 한다.

16) 신청서 작성, 수송등록, 통역, 체류 관리, 교육 등

<표 31> 중개인 도움 여부(시군 공무원)

예		아니오(공무원이 전체 업무 직접 수행)		전체 응답자(N)
빈도	%	빈도	%	
8	24.2	25	75.8	33

<표 32> 중개인 활용이 계절노동자 인권 보호에 미치는 영향(시군 공무원)

매우 부정적		부정적인 편		중립		긍정적		매우 긍정적		전체 응답자 수(N)
빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	빈도	%	
2	6.5	3	9.7	9	29.0	14	45.2	3	9.7	31

한편, 계절노동자 제도의 효율적 운영을 위한 경기도 지원 요청 사항(1+2+3 순위)으로는 '전담 인력 확보를 위한 예산 지원(73.5%)'을 가장 중요한 지원책으로 손꼽았고, 뒤이어 '시군 담당자 역량 강화 워크숍·실무교육 운영 지원(41.2%)', '광역 통역·상담 서비스 구축(35.3%)'이 필요하다고 응답하였다.

따라서 계절노동자 규모별 전담 인력의 최소 인원 기준을 설정하고, 경기도 차원에서 통역·상담·교육 전문 인력 확보 및 예산을 지원하여 시군의 인력 부족 문제를 해결하여야 한다. 또한, 계절노동자의 인권 보호를 위해 시군 공무원 대상 위기 개입 및 피해자 보호 역량 등을 중심으로 전문교육을 실시할 필요가 있다.

Ⅴ. 결론

이상과 같은 이유로 「경기도 인권보장 및 증진에 관한 조례」 제14조제2항제7호에 따라 주문과 같이 결정하고, 외국인 계절노동자 프로그램 운영에 대한 시정필요사항을 경기도지사에게 통보하기로 한다.

2026. 3. 10.

경기도 인권위원회

<별지> 관련 규정

1.「출입국관리법」

제19조의5(계절근로 프로그램 등) ① 법무부장관은 계절적 특성이 있는 농·어업 등 분야에서 취업활동을 하려는 외국인(이하 “계절근로자”라 한다)의 도입·체류 등을 관리 및 지원하기 위하여 계절근로 프로그램(이하 “계절근로 프로그램”이라 한다)을 시행할 수 있다.

② 계절근로 프로그램의 기본계획, 계절근로자 취업가능 업종 및 도입규모 등 결정에 관한 법무부장관의 자문에 응하기 위하여 법무부장관 소속으로 계절근로 정책협의회(이하 “정책협의회”라 한다)를 둔다.

③ 법무부장관은 계절근로 프로그램을 효과적으로 시행하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장의 의견을 들어 법무부령으로 정하는 바에 따라 전문인력 및 시설 등을 갖춘 기관, 법인 또는 단체를 계절근로 전문기관(이하 “전문기관”이라 한다)으로 지정·운영할 수 있다.

④ 전문기관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 지방자치단체가 수행하는 외국 정부 또는 외국 지방자치단체와의 계절근로자 도입 관련 업무협약(MOU) 체결 지원에 관한 사항
2. 계절근로자의 선발·입국·교육·통역·체류·출국 지원 등에 관한 사항
3. 그 밖에 계절근로 프로그램의 효과적인 운영을 위하여 법무부장관이 필요하다고 인정한 사항

⑤ 국가와 지방자치단체는 예산의 범위에서 전문기관의 운영에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

⑥ 법무부장관은 계절근로 프로그램을 효과적으로 운영하기 위하여 정보통신망을 설치·운영할 수 있고, 정보통신망의 설치·운영에 관하여 필요한 사항은 법무부장관이 정한다.

⑦ 법무부장관은 전문기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 법무부령으로 정하는 바에 따라 지정을 취소하거나 6개월 이내의 기간을 정하여 업무정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 지정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 정당한 사유 없이 1년 이상 계속하여 제4항의 업무를 수행하지 아니한 경우
3. 제3항에 따른 지정기준에 적합하지 아니하게 된 경우

⑧ 법무부장관은 제7항에 따라 지정을 취소하거나 업무정지를 명하려면 청문을 하여야 한다.

⑨ 국가, 지방자치단체 및 제3항에 따른 전문기관을 제외하고는 누구든지 계절근로자의 선발, 알선 및 채용에 개입하여서는 아니 된다.

⑩ 제2항에 따른 정책협의회의 구성 및 운영, 제3항에 따른 전문기관의 지정기준 및 절차, 제7항에 따른 처분의 세부기준 및 그 밖에 필요한 사항은 법무부령으로 정한다.

제94조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제3조제1항을 위반하여 출국심사를 받지 아니하고 출국한 사람
2. 제7조제1항 또는 제4항을 위반하여 입국한 사람
3. 제7조의2를 위반한 사람
4. 제12조의3을 위반한 사람으로서 제93조의2제2항 또는 제93조의3제1호·제3호에 해당하지 아니하는 사람
5. 제14조제1항에 따른 승무원 상륙허가 또는 제14조의2제1항에 따른 관광상륙허가를 받지 아니하고 상륙한 사람
6. 제14조제3항에 따른 승무원 상륙허가 또는 제14조의2제3항에 따른 관광상륙허가의 조건을 위반한 사람
7. 제17조제1항을 위반하여 체류자격이나 체류기간의 범위를 벗어나서 체류한 사람
8. 제18조제1항을 위반하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받지 아니하고 취업활동을 한 사람
9. 제18조제3항을 위반하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지지 아니한 사람을 고용한 사람
10. 제18조제4항을 위반하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지지 아니한 외국인의 고용을 업으로 알선·권유한 사람

11. 제18조제5항을 위반하여 체류자격을 가지지 아니한 외국인을 자기 지배하에 두는 행위를 한 사람
11의2. 제19조의5제9항을 위반하여 계절근로자의 선발, 알선 및 채용에 개입하는 행위를 한 사람
12. 제20조를 위반하여 체류자격 외 활동허가를 받지 아니하고 다른 체류자격에 해당하는 활동을 한 사람
13. 제21조제2항을 위반하여 근무처의 변경허가 또는 추가허가를 받지 아니한 외국인의 고용을 업으로 알선한 사람
14. 제22조에 따른 제한 등을 위반한 사람
15. 제23조를 위반하여 체류자격을 받지 아니하고 체류한 사람
16. 제24조를 위반하여 체류자격 변경허가를 받지 아니하고 다른 체류자격에 해당하는 활동을 한 사람
17. 제25조를 위반하여 체류기간 연장허가를 받지 아니하고 체류기간을 초과하여 계속 체류한 사람
17의2. 제26조를 위반한 사람
18. 제28조제1항이나 제2항을 위반하여 출국심사를 받지 아니하고 출국한 사람
19. 제33조의3을 위반한 사람
20. 제69조(제70조제1항 및 제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)를 위반한 사람

2.「근로기준법」

제4조(근로조건의 결정) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

제5조(근로조건의 준수) 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.

제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적 · 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제7조(강제 근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.

제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

제9조(중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.

제17조(근로조건의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

제48조(임금대장 및 임금명세서) ① 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.

② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.

3.「근로기준법 시행령」

제27조(임금대장의 기재사항) ① 사용자는 법 제48조제1항에 따른 임금대장에 다음 각 호의 사항을 근로자 개인별로 적어야 한다.

1. 성명
2. 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
3. 고용 연월일
4. 종사하는 업무
5. 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항
6. 근로일수
7. 근로시간수
8. 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
9. 기본급, 수당, 그 밖의 임금의 내역별 금액(통화 외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액

② 사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대해서는 제1항제2호 및 제5호의 사항을 적지 않을 수 있다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대해서는 제1항제7호 및 제8호의 사항을 적지 않을 수 있다.

1. 법 제11조제2항에 따른 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자
2. 법 제63조 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자

제27조의2(임금명세서의 기재사항) 사용자는 법 제48조제2항에 따른 임금명세서에 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
2. 임금지급일
3. 임금 총액
4. 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액을 말한다)

5. 임금의 구성항목별 금액이 출근일수 · 시간 등에 따라 달라지는 경우에는 임금의 구성항목별 금액의 계산방법(연장근로, 야간근로 또는 휴일근로의 경우에는 그 시간수를 포함한다)
6. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

4.「인신매매등방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. “인신매매등”이란 성매매와 성적 착취, 노동력 착취, 장기적출 등의 착취를 목적으로 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 사람을 모집, 운송, 전달, 은닉, 인계 또는 인수하는 것을 말한다. 다만,「아동 · 청소년의 성보호에 관한 법률」제2조제1호에 따른 아동 · 청소년(이하 “아동 · 청소년”이라 한다) 또는「장애인복지법」제2조에 따른 장애인(이하 “장애인”이라 한다)을 모집, 운송, 전달, 은닉, 인계 또는 인수하는 경우에는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 요하지 아니한다.
가. 사람을 폭행, 협박, 강요, 체포·감금, 약취·유인·매매하는 행위
나. 사람에게 위계 또는 위력을 행사하거나 사람의 궁박한 상태를 이용하는 행위
다. 업무관계, 고용관계, 그 밖의 관계로 인하여 사람을 보호·감독하는 자에게 금품이나 재산상의 이익을 제공하거나 제공하기로 약속하는 행위
2. “인신매매등범죄”란 인신매매등으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 말한다.
가.「형법」제2편제28장 유기와 학대의 죄 중 제274조(아동혹사)의 죄, 제31장 약취(略取), 유인(誘引) 및 인신매매의 죄 중 제287조(미성년자의 약취, 유인), 제288조(추행 등 목적 약취, 유인 등), 제289조(인신매매), 제290조(약취, 유인, 매매, 이송 등 상해·치상), 제291조(약취, 유인, 매매, 이송 등 살인·치사), 제292조(약취, 유인, 매매, 이송된 사람의 수수·은닉 등), 제294조(미수범) 및 제296조(예비, 음모)의 죄
나.「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」제18조 및 제23조(미수범)의 죄(같은 법 제18조의 미수범에 한한다)
다.「아동 · 청소년의 성보호에 관한 법률」제12조(아동 · 청소년 매매행위)부터 제15조(알선영업행위 등)까지의 죄

라.「청소년 보호법」 제55조부터 제57조까지의 죄
마.「아동복지법」 제71조제1항제1호, 제2호(같은 법 제17조제7호 및 제8호에 해당하는 행위에 한한다), 제3호(같은 법 제17조제10호에 해당하는 행위에 한한다) 및 제4호의 죄
바.「근로기준법」 제107조(같은 법 제7조에 해당하는 행위에 한한다)의 죄
사.「선원법」 제167조제3호의 죄
아.「장애인복지법」 제86조제2항제2호의 죄
자.「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제85조제5호의 죄
차.「노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률」 제26조제1항의 죄
카.「장기등 이식에 관한 법률」 제44조(같은 조 제1항제2호부터 제6호까지, 제8호 및 제9호의 죄에 한한다), 제45조 및 제48조(같은 조 제3호부터 제7호의 죄에 한한다)의 죄
타. 가목부터 카목까지의 죄로서 다른 법률에 따라 가중처벌되는 죄

제3조(적용 대상 인신매매등피해자) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 인신매매등피해자(이하 “피해자”라 한다)는 이 법에 따라 보호·지원을 받는다. <개정 2025. 10. 1.>
1. 아동·청소년 또는 장애인으로서 인신매매등 피해를 입은 사람
2. 인신매매등범죄피해자(이하 “범죄피해자”라 한다)
3. 인신매매등 피해를 입은 사람(제1호 또는 제2호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다)으로서 제14조에 따라 성평등가족부장관으로부터 확인서를 발급받은 사람
② 제1항에 따른 피해자는 다음의 각 호의 어느 하나에 해당하여야 한다.
1. 대한민국 국적을 가진 사람으로서 국내 또는 해외에서 인신매매등 피해를 입은 사람
2. 국내에서 인신매매등 피해를 입어 대한민국에 체류하고 있는 외국인

제15조(인신매매등피해자권익보호기관의 설치) ① 성평등가족부장관은 다음 각 호의 인신매매등의 예방·방지 등에 관한 정부 정책의 효과적인 집행을 위하여 「양성평등기본법」 제46조의2에 따라 설립된 한국여성인권진흥원에 중앙인신매매등피해자권익보호기관을 둔다. <개정 2025. 10. 1.>

1. 제2항에 따른 지역인신매매등피해자권익보호기관에 대한 지원
2. 인신매매등 예방·방지 관련 조사 및 연구
3. 인신매매등 예방·방지 관련 정책 개발·보급
4. 인신매매등 예방·방지 관련 교육 및 홍보
5. 인신매매등 예방·방지 관련 전문인력의 양성
6. 인신매매등 예방·방지 관련 국내외 협력체계 구축 및 교류
7. 인신매매등의 신고접수
8. 그 밖에 성평등가족부령으로 정하는 인신매매등 예방·방지 관련 업무

② 피해자를 신속히 식별·보호하고 인신매매등을 예방하기 위하여 다음 각 호의 업무를 담당하는 지역인신매매등피해자권익보호기관을 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 둔다. <개정 2025. 10. 1.>

1. 인신매매등의 신고접수, 현장조사 및 응급조치
2. 피해자에 대한 상담 및 사후관리
3. 인신매매등 예방·방지 관련 교육 및 홍보
4. 인신매매등사례판정위원회의 운영
5. 그 밖에 성평등가족부령으로 정하는 인신매매등 예방·방지 관련 업무

③ 중앙인신매매등피해자권익보호기관 및 지역인신매매등피해자권익보호기관(이하 “피해자권익보호기관”이라 한다)의 장은 제1항 및 제2항에 따른 업무를 수행하기 위하여 필요한 경우 대통령령으로 정하는 관계 기관의 장에게 사실 확인이나 관련 자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 자료 제공을 요청받은 관계 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.

④ 성평등가족부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 또는 인신매매등 예방·방지를 목적으로 하는 비영리법인을 지정하여 피해자권익보호기관의 운영을 위탁할 수 있다. 이 경우 성평등가족부장관 또는 시·도지사는 그 운영에 드는 비용을 지원할 수 있다. <개정 2025. 10. 1.>

⑤ 피해자권익보호기관의 설치·운영 및 종사자의 자격 기준, 운영 수탁기관 등의 지정, 위탁 및 비용지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

5. 2025년 인종차별철폐위원회 제20~22차 최종견해(CERD/C/KOR/20-22)

19. 위원회는 당사국의 노동 관련 입법의 특정한 측면이 이주노동자를 직접적 또는 간접적으로 차별하고 있으며, 근로 보호 기준이 적절하게 집행되지 않고 있는 점에 대해 여전히 우려한다. 구체적으로 다음과 같은 사항을 우려한다.

(a) 선원에 대한 부문별 규정은 이주 선원이 내국인에게 보장되는 최저임금보다 더 낮은 임금을 허용하는 단체 협약의 대상이 되도록 허용하고 있고, 실제 이주 선원은 종종 더 낮은 임금을 받는다.

(b) 근로기준법 제63조에 따라 근로시간 및 휴일 규정이 면제되는 부문은 농업, 축산업, 어업 등 상당한 수의 이주노동자를 고용하는 부문이고, 이로 인해 이주노동자를 부당대우에 노출시킨다.

(c) 임금체불을 겪는 이주노동자의 불균형적으로 높은 비율을 주목하면서, 이주노동자는 특히 임금체불의 형태로 빈번하게 임금 착취의 피해자이다.

(d) 고용노동부의 2024년 조사에 따르면 농업 부문 외국인 노동자의 6.7%가 비거주용 숙소에 살고 있고, 2020년 12월 비닐하우스 숙소에서 살던 이주노동자의 사망 사건 이후 마련된 건축물 확인 제도는 효과적으로 시행되지 않고 있는 점을 주목하면서, 이주노동자는 빈번하게 기준 미달의 숙소에서 거주하고 있다.

(e) 이주노동자는 위험한 일에 불균형적으로 종사하고 있고, 국가인권위원회는 이주노동자의 산업재해 사망률이 내국인보다 두 배 이상 높은 것으로 추정한다. 당사국이 취한 조치에도 불구하고 산업안전 기준이 여전히 부적절하고, 산업재해 보상 접근성도 제한적이며, 위험한 작업장 사고 피해자에 대한 지원체계도 불충분하다.

(f) 거주 자격, 언어장벽, 법률제도 및 법률구조에 대한 인식 부족, '범죄피해자보호법'상 상호주의에 따른 제한된 자격 등에 기초한 취약성의 조합으로 인해 이주노동자는 그들의 권리를 행사하고 보상을 받는데 있어 여전히 구조적 장벽에 직면한다.

20. 위원회는 비시민권자에 대한 차별에 관한 위원회의 일반권고 제30호(2004)에 따라 당사국이 이주노동자에 대한 직접적 및 간접적 차별을 해소하고 근로 기준이 적절히 적용될 수 있도록 보장하기 위해 노동 관련 법률을 개정할 것을 권고한다. 특히 당사국은 다음의 조치를 취하여야 한다.

(a) 이주 선원을 최저임금 보장에서 제외할 수 있는 규정을 개정하고, 이주 선원이 실질적으로 내국인과 동일한 최저임금을 받도록 보장한다.

(b) 농업, 축산업, 어업과 같이 상당수의 이주노동자를 고용하는 부문을 포함하여 모든 부문에 걸쳐 동일한 근로 보호를 보장하기 위해 '근로기준법'을 개정한다.

(c) 법원에 대한 법률적 청구를 지원하기 위한 맞춤형 지원 등을 통해 임금체불을 겪는 이주노동자의 불균형적으로 높은 비율에 대처하기 위한 적절한 조치를 취한다.

(d) 특히 농업 분야에 관심을 두고, 강력한 건축물 확인 제도의 효과적인 시행을 보장하는 등으로 이주노동자 수용을 위한 비거주 시설 이용을 근절하고 이주노동자들이 적절한 숙소를 제공받도록 보장하기 위해 관련 부처와 지방정부간 협력을 강화한다.

(e) 다수의 이주노동자를 위험한 작업에 고용하는 부문에서 산업안전 기준의 효과적인 집행을 보장하고, 이주노동자가 이해 가능한 언어로 그들이 산업안전 교육을 제공받도록 보장하는 등으로 이주노동자의 불균형적으로 높은 산업재해 사망률에 대처하기 위한 조치를 취한다.

(f) 노동권 침해를 당한 이주노동자 또는 산업재해의 피해자인 이주노동자에게 효과적인 구제와 배상에 대한 접근을 보장하고, 위험한 작업장 사고의 피해자 가족을 위한 포괄적인 지원 체계가 마련되도록 보장한다.

(g) 특히 충분하고 지속 가능한 자금지원, 적절한 자격이 있는 인력의 확보 등을 통해, 상담 및 통역서비스 등 이주노동자를 위한 지역적 지원체계를 강화한다.

(h) 차기 정기보고서에 국적, 식별된 위반의 유형, 부과된 제재, 피해자에게 제공된 구제로 세분화된 데이터를 포함하여, 근로감독기구의 현장 방문 통계를 포함한다.

(i) 인종차별 대처에 있어 모범사례를 식별하기 위해 모든 부문으로부터의 이주노동자들 대표와 제도적 대화를 수립한다.

6. 국제연합 초국가적 조직범죄 방지 협약을 보충하는 인신매매, 특히 여성과 아동의 인신매매 방지, 억제 및 처벌을 위한 의정서(2015. 5. 29. 비준 2015. 12. 5. 발효)

제3조 용어의 사용

이 의정서의 목적상,

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

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

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

라. “아동”이란 18세 미만의 모든 사람을 말한다.