

포용사회를 위한 농업부문 일자리 확장 및 안정화 방안 (3/3차년도)

Policy Tasks for Expand and Stabilize Agricultural Jobs
for an Inclusive Society
(Year 3 of 3)

엄진영 박기환 윤종열 전무경 황영덕



포용사회를 위한 농업부문 일자리 확장 및 안정화 방안 (3/3차년도)

Policy Tasks for Expand and Stabilize Agricultural Jobs
for an Inclusive Society
(Year 3 of 3)

엄진영 박기환 윤종열 전무경 황영덕



한국농촌경제연구원

연구 담당

엄진영 | 연구위원 | 연구 총괄, 제1~5장 집필

박기환 | 선임연구위원 | 제5장 집필

윤종열 | 연구위원 | 제2장, 제4장 2절 집필

전무경 | 연구원 | 자료조사 및 정리

황영덕 | 뉴욕시립대학교 교수 | 제5장 3절 참여

연구보고 R990

포용사회를 위한 농업부문 일자리 확장 및 안정화 방안(3/3차년도)

등 록 | 제6-0007호(1979. 5. 25.)

발 행 | 2023. 12.

발 행 인 | 한두봉

발 행 처 | 한국농촌경제연구원
우) 58321 전라남도 나주시 빛가람로 601
대표전화 1833-5500

인 쇄 처 | (주)에이치에이엔컴퍼니

I S B N | 979-11-6149-659-7 93520

- 이 책에 실린 내용은 출처를 명시하면 자유롭게 인용할 수 있습니다.
무단 전재하거나 복사하면 법에 저촉됩니다.

그간 국가고용정책에서 무게감이 크지 않았던 농업 일자리는 최근 경기침체 시, 타 분야에서 실업 증가에 따른 고용 충격을 농업부문이 흡수하는 완충재로 기능하면서 고용 창출과 역할에 대한 관심도와 정책적 중요도가 높아지고 있다. 지난 정부와 현 정부의 일자리 정책 핵심은 ‘일자리·고용 안전망 강화 및 지속가능성 제고’로 특징지을 수 있다. 즉, 농업 일자리 관련 정부 대책에는 양적 확대와 더불어 농업 고용 근로자의 후생도 높일 수 있는 질적 향상도 강조되고 있는 것이다. 특히, 최근에는 노동시장의 불균형이 심각해 빈일자리 해소가 시급히 요구되는 6대 업종에 농업이 포함됨에 따라 이를 해소하기 위한 농업부문 대책도 마련되었다. 이러한 정부 정책 기조에 대응해 농업 일자리 확장 여건과 근로환경 실태가 어떠한지 세밀히 파악하고, 당면 문제에 대해 심도 있는 논의가 필요한 시점이다.

이 연구는 3개년에 걸쳐 수행한 다년차 과제로 올해는 마지막인 3차년도 연구이다. 이 연구에서는 농업 일자리 확장과 안정화 방안의 종합계획 수립과 효율적 방안 추진의 지원체계 구축에 초점을 두어 최근 농업 일자리 구조 및 법률적·제도적 변화, 농업 일자리 확장과 근로환경 실태의 심층 분석을 통해 당면문제를 도출하였고, 이에 근거해 농업 일자리 확장 및 안정화 방안과 이를 효율적으로 추진하기 위한 지원체계 구축을 위한 과제를 제시하였다.

연구의 원활한 수행을 위해 아낌없는 조언을 주신 원내 외 자문위원님들, 유관 기관 관계자분들과 더불어 설문조사에 적극적으로 협조해주신 농가, 농업법인 경영주분들, 근로자분들에게 진심으로 감사를 드린다. 이 연구 결과가 농업부문 구인난이 가중되고 있는 상황 속에서 농업부문 종사자들의 더 나은 고용 환경과 복리 증진을 위한 정책 수립에 유용하게 활용되어 안정적인 농업 일자리 기반이 구축될 수 있는 토대가 되기를 진심으로 바란다.

2023. 12.

한국농촌경제연구원장 **한 두 봉**

요 약

연구 목적

- 3개년도에 걸친 본 연구의 목적은 ‘혁신적 포용국가 일자리 정책’ 및 ‘안정적·지속적 근로환경 조성’의 정책 기조 아래 농업 일자리의 확장과 안정화 방안 제시하는 데 있다. 구체적인 연차별 연구 목적은 다음과 같다.
 - 1차년도에서는 신규인력 유입 확대를 위해 필요한 정책 방안 제시와 농업 부문에 새롭게 등장하는 일자리의 탐색과 확대 가능성을 분석하고 이에 필요한 정책을 제시하였다.
 - 2차년도에서는 농업 노동시장에 유입된 신규인력이 보다 안정적으로 안착하고 농업 일자리를 지속하게 할 수 있는 근로환경 실태와 개선방안을 제시하였다. 즉, 일자리 안전망 강화, 고용 안전망 강화와 지속가능성 제고, 건강 보호 등의 항목을 포함한 근로환경 실태를 광범위하게 분석하고 개선과제를 제시하였다.
 - 3차년도에는 농업 일자리 확장과 안정화 방안의 종합계획과 이를 효율적으로 추진할 수 있는 지원체계를 제시함으로써 농업부문 일자리 정책 시스템을 구축한다.

연구 방법

- 3차년도 연구에서는 최근 사회 전반의 일자리 정책 관련 법률·제도·정책 변화 등을 수집·조사·분석하기 위한 국내외 문헌을 살펴보고, 일자리 확장 및 안정화 방안 수립을 위한 지원 체계 등에 관한 국내외 사례를 조사하였다. 아울러 2017년부터 2023년까지의 고용노동부·농식품부에서 발표한 일자리 관련 정책 보도자료를 수집·조사하여 최근의 일자리 정책 환경변화를 분석하였다. 그리고 3차년도에서는 1·2차년도 설문조사를 활용하되, 보완 설문조사를 실시하였다. 보완 설문조사는 농업 취업자 대상 설문조사와 민간 고용서비스 운영

자(직업소개소 운영자) 대상 설문조사로 구분하여 농업 일자리 정책환경변화 대응 및 정책 관련 항목을 조사하였다. 또한, 일자리 정책 추진을 위한 관련 통계의 해외 사례 조사와 농업 일자리 조사 통계구축을 위한 표본설계 방안을 관련 전문가에게 원고 위탁하였다. 아울러 농업 일자리 정책 대상자인 농업경영주와 공공 고용서비스 운영자를 대상으로 현장 면접조사를 하였다. 농업경영주는 청년 농업인, 근로자를 고용하는 농업경영주를 대상으로 면접조사를 실시하였으며, 공공 고용서비스 운영자는 도·농인력중개센터 운영자, 공공형 계절 근로 운영자를 대상으로 면접조사를 실시하였다.

연구 결과

- 2장에서는 농업 일자리의 취업자 수 변화와 특징, 그리고 농업부문의 새로운 일자리 환경변화를 분석하였다. 농림어업 취업자 수는 꾸준히 감소 추세에 있었으나, 2017년 이후 취업자 수가 증가하였다. 취업자 수 증가는 대다수 자영업자와 무급가족종사자 수의 증가로 인해 발생하였고, 전체 임금근로자는 감소하였다. 그러나 임시직 근로자는 정체를, 상용직 근로자는 증가세를 나타냈다. 2017년 이후 농업 노동시장에 진입한 취업자의 특징을 분석하면 60대 이상 자영업자(자영 농업인) 유입의 증가, 40대 이상의 상용근로자 유입 증가, 30대와 60대 이상의 임시근로자 유입 증가, 일용직 근로자의 급격한 감소와 고령화가 특징적이다. 이에 더해 최근 농업부문 일자리 환경변화로 ICT 기술을 활용한 농업 일자리 등장과 확산, 농업인력서비스업 필요성 대두, 온라인 플랫폼 기반 일자리 매칭 고도화를 제시하였다.
- 3장에서는 2017년 이후의 일자리와 관련된 법률과 정책 현황, 그리고 이의 최근 변화를 탐색하였다. 일반 산업부문과 농업부문의 법률과 정책으로 구분하

여 제시하였으며, 일자리 확장과 근로환경 개선으로 구분하여 해당 법률과 정책의 특징을 분석하고 서술하였다. 2017년 이후, 특히 2022년 이후의 최근 사회 전반의 일자리 정책 환경변화는 다음과 같다. 첫째, 지역과 산업의 특징을 반영한 고용정책을 수립하고 추진하고 있다는 점이다. 둘째, 산재보험 및 고용보험 적용 확대와 같은 근로자 보호 사각지대 완화, 셋째, 고용유연성과 안정성을 확보하는 방안인 파견제도 선진화 등을 논의하고 있다는 점이다.

- 2장과 3장에서 분석한 최근 농업 일자리의 변화와 법률, 정책 특징을 고려하여 4장에서는 농업부문 신규인력 유입 특징과 근로환경 실태분석과 최근의 농업 일자리 관련 환경변화에 정책대상자들이 어떻게 대응하고 있는지 분석하고, 이러한 실태분석을 통한 종합적 당면 문제를 제시하였다. 실태분석을 통한 종합적 당면문제는 첫째, 농업 노동시장 신규 진입자 특성을 반영한 유입전략이 부족하다는 것과 둘째, 농업경영주로 진입할 경우, 초기 진입장벽이 높다는 점, 셋째, 농업 임금근로자의 낮은 보상과 근로환경이 매력적이지 못하다는 점, 넷째, 농작업 특성에 따른 근로환경 취약성이 발생한다는 점, 다섯째, 현재의 농업 일자리 정책이 농번기 일손 부족 완화와 농업경영주 유입에 초점을 두고 있다는 점, 여섯째, 내국인과 외국인 고용 특성에 부합한 고용 유연·안정화 고민이 필요하다는 점, 일곱째, 빈 일자리 정책에 대한 낮은 인지도의 문제이다.
- 5장에서는 4장에서 제시한 농업 일자리 실태분석과 정책환경 분석을 통한 당면문제를 해결하기 위한 농업 일자리 확장과 안정화 방안을 제시하였다. 정책 비전과 목표를 설정하였으며, 이를 달성하기 위한 4가지의 추진전략과 10가지의 세부과제를 제시하였다. 그리고 이를 지속해서 추진할 수 있는 지원체계 구축방안도 함께 제시하였다.



정책 제언

- 첫 번째 추진전략을 실천할 수 있는 세부 과제로 첫째, 농업인력정책의 다변화와 연계, 둘째, 내국인 진입을 촉진하는 세대별 맞춤형 정책을 제시하였다. 현재의 농업인력정책을 농업 일자리 관점에서 확대하여 내국인 청·장년 근로자를 유입할 수 있는 정책을 추가한다. 구체적으로 내국인 청·장년 근로자 진입

가능성이 상대적으로 높은 농업법인 일자리와 상용근로자에 대한 취업 지원 정책을 마련하고 농업부문 임금근로자 취업정책과 농업경영주 유입정책을 연계하는 방안 고민이 필요하다. 세대별 맞춤형 정책은 현재 정책을 유지하되, 추가로 연령대별 정책홍보의 주된 대상층을 고려하여 정책을 마련하는 것이 필요하다.

- 두 번째 추진전략인 청·장년 고용유인책을 확충하기 위해 첫째, 청년 농업인 정책과의 연계, 둘째, 청·장년 임금근로자 보상과 경력관리체계 마련, 셋째, ICT 기술을 활용한 새로운 농업 기회 제공이 필요하다. 구체적으로 청·장년 세대를 유입하기 위해 창업 이전 단계에 농업부문에 임금근로자로 고용 및 연수를 받을 수 있는 (가칭) 청년농업인 영농정착 지원사업 준비형 정책 제시와 청·장년 임금근로자의 보상을 보전하기 위해 타 부문에서 실시하고 있는 공제금 지원 또는 장기근속에 따른 지원금에 대한 고려를 제시하였다. 그리고 숙련도에 따른 임금 지급 체계 마련 필요를 제시하였다. ICT 기술을 활용한 농업 기회 제공은 스마트팜 청년창업 경영체의 안정적 정착을 위한 단계별 지원 확충과 ICT 기술을 농업 생산 등에 적용할 수 있는 전문인력 육성체계를 제안하였다.
- 세 번째 추진전략의 세부 과제로 사업장의 체계적 고용관리 유도과 지원, 농작업 특성에 따른 근로환경 개선, 사회보험 가입률 제고를 제시하였다. 사업장의 체계적 고용관리 유도과 지원은 근로 관련 법률에서 농업부문 또는 상시근로자 기준으로 적용이 제외되지 않는 항목의 준수를 위한 기반 차원에서 농업부문에 적합한 근로계약서 개발, 서면과 전자근로계약 체결, 사업주 대상 노무관리 교육을 제시하였다. 농작업 특성에 따른 근로환경 개선은 작업 강도를 낮추는 노동 경감 장비 개발·보급, 고온에 대한 기준과 이에 따른 휴식 근거 마련, 사회보험 가입률 제고를 위한 관련 지원 사업에 대한 환기 등을 제시하였다.

- 네 번째 추진전략의 세부 과제로 내국인과 외국인 고용 방식에 맞는 고용서비스 제공, 공공 고용서비스 관련 정책인지도 향상을 제시하였다. 내국인과 외국인 고용경로, 현황 등을 고려하여 내국인은 도시지역 또는 읍면 중심지 거주 내국인의 인력 중개 방식을, 외국인 근로자는 농작업 위탁 대행 회사 또는 농업인력파견회사를 검토한다. 공공 고용서비스 관련 정책인지도 향상을 위해서는 수요자 측면에서 홍보 채널의 다각화, 공급자 측면에서는 홍보를 지속하되, 잠재 구직자에 대한 취업 상담 및 사후관리 필요성을 제시하였다.

ABSTRACT

Policy Tasks for Expand and Stabilize Agricultural Jobs for an Inclusive Society(Year 3 of 3)

- This three-year study aims to suggest ways to expand and stabilize agricultural jobs under the government's policy stance of an 'innovative inclusive national job policy' and 'creating a stable and sustainable working environment.' The specific annual research purposes are as follows:
 - The first year of the study focused on presenting measures to expand agricultural jobs, such as the inflow of new personnel, development of innovative human resources, promotion of innovative start-ups (starting farms), and support of customized jobs for young people and (new) middle-aged individuals. In particular, it proposes measures to attract new human resources, analyses, the possibility of new jobs appearing in the agricultural sector, and policies necessary for the inflow of new human resources.
 - In the second year, the focus was on strengthening the job safety net and improving the working environment as measures of job stabilization. Specifically, plans were presented to help agricultural personnel entering agriculture settle down stably and sustainably by analyzing the actual conditions of the agricultural working environment and suggesting improvement directions.
 - In the third year of the study, an agricultural job policy system will be established by presenting a comprehensive plan for agricultural job expansion and stabilization and a support system that can efficiently promote it.

Research Method

- In the third year of the study, domestic and foreign literature was reviewed to collect, research, and analyze recent changes in laws, systems, and policies related to job policies across society, and domestic and international support systems for job expansion and stabilization measures were investigated. Moreover, recent changes in the job policy environment were analyzed by collecting and investigating job-related policy press releases released by the Ministry of Employment and Labor and the Ministry of Agriculture and Food from 2017 to 2023. In the third year of the study, surveys from the first and second years were used; however, a supplementary survey was conducted. The supplementary survey was divided into a survey of agricultural workers and another targeting private employment service operators (job agency operators) to investigate the responses to changes in the agricultural employment policy environment and policy-related items. Additionally, a sample design plan for an overseas case survey of related statistics for the promotion of job policies and establishment of agricultural job survey statistics was entrusted to related experts. Field interviews were conducted with agricultural managers and public employment service operators subject to the agricultural job policy. Interviews were conducted with agricultural managers who hire young farmers and agricultural workers, as well as with public employment service operators with provincial farm manpower brokerage center operators and public seasonal worker operators.

Main Findings

- In Chapter 2, changes in the number and characteristics of those employed in agricultural jobs and changes in the new job environment in the agricultural sector were analyzed. The number of people employed in agriculture, forestry, and fishing has been steadily declining; however, the number of employed people has increased since 2017. An increase in the number of employed people occurred because of an increase in the number of self-employed and unpaid family workers, while the total number of waged workers decreased. However, temporary workers stagnated, whereas regular workers increased. An analysis of the characteristics of employed people who have entered the agricultural labor market since 2017 shows an increase in the inflow of self-employed workers (self-employed farmers) in their 60s or older, an increase in the inflow of regular workers in their 40s or older, an increase in the inflow of temporary workers in their 30s and 60s or older, a sharp decline in daily workers, and an aging population. In addition, owing to recent changes in the job environment in the agricultural sector, the emergence and spread of agricultural jobs using ICT technology, the need for the agricultural human resource service industry, the advancement of job matching based on online platforms have been suggested.
- Chapter 3 explores the status of laws and policies related to jobs since 2017 and recent changes. It was presented by dividing it into laws and policies for the general industrial and agricultural sectors. The characteristics of the relevant laws and policies were analyzed and described by dividing them into job expansion and working environment improvement. Recent

changes in the job policy environment across society since 2017, especially after 2022, are as follows. First, it establishes and promotes employment policies that reflect the regional and industrial characteristics. Second, discussions are underway regarding easing worker protection blind spots, such as expanding industrial accident insurance and employment insurance coverage and advancing the dispatch system, is a way to secure employment flexibility and stability.

- In light of recent changes in agricultural jobs, laws, and policy characteristics that were analyzed in Chapters 2 and 3, Chapter 4 delves into the characteristics of the inflow of new workers in the agricultural sector and their working environments. Furthermore, it examines how policy targets have responded to recent environmental changes related to agricultural jobs. This section presents a comprehensive analysis of the actual situation to determine whether a problem exists. The analysis reveals several comprehensive problems, including the lack of an inflow strategy that reflects the characteristics of new entrants to the agricultural labor market, a high initial entry barrier when entering an agricultural business, low compensation and labor of agricultural wage workers, a vulnerable working environment that results from the characteristics of agricultural work, an agricultural job policy that focuses on alleviating labor shortages during the busy farming season and attracting agricultural operators, domestic workers, and the need to consider employment flexibility and stabilization in line with the characteristics of foreign employment. Additionally, there is a problem of low awareness of job vacancy policies.

- Chapter 5 presents a plan to expand and stabilize agricultural jobs to address the problems identified in Chapter 4. A policy vision and goals were established, and four implementation strategies and ten detailed tasks were presented to achieve them. Furthermore, a plan to build a support system that could continue to pursue this goal is presented. This plan aims to ensure that the agricultural sector continues to grow and thrive in the face of new challenges and changes in the industry.

Policy Suggestion

- As a part of the primary strategy, two detailed tasks are presented to diversify and connect agricultural human resources policies and to create customized policies for each generation to promote the entry of domestic workers. The current agricultural workforce policy needs to be expanded by adding a policy that can attract young and mature Korean workers. It is imperative to consider ways to prepare employment support policies for agricultural corporations and regular workers. Employment policy for wageworkers in the agricultural sector needs to be linked with a policy to attract agricultural business owners. For policies tailored to each generation, the current policy must be maintained while preparing policies by considering the main target groups for policy promotion by age group. To expand incentives for youth and senior employment, which is the second promotion strategy, it is necessary to link youth farming policies, establish a compensation and career management system for young and senior wage workers, and provide new agricultural opportunities using ICT technology. To attract younger

and older generations, the Young Farmer Farming Settlement Support Project is proposed, which allows them to be employed and trained as wage workers in the agricultural sector during the pre-start-up stage. The compensation for young and older wageworkers must also be preserved.

- To do this, the support provided by other sectors for deductions or subsidies based on long-term services was prioritized. It is also suggested that a wage payment system be established based on skill levels. To provide agricultural opportunities using ICT, expanding step-by-step support for the stable establishment of smart farm youth start-ups and to create a professional manpower training system that can apply ICT to agricultural production is proposed.
- The third promotion strategy comprises specific tasks aimed at inducing and supporting systematic employment management in workplaces, improving the working environment based on the unique characteristics of agricultural work, and increasing the rate of social insurance subscriptions. To achieve the goal of systematic employment management in workplaces, it is essential to develop employment contracts that suit the agricultural sector, conclude both written and electronic contracts, and provide labor management training to employers. This approach ensures compliance with labor-related laws that are not excluded from applications in the agricultural sector or for full-time workers. Improving the working environment in line with the particular requirements of agricultural work entails developing and distributing labor-reducing

equipment that reduces work intensity, establishing standards for high temperatures and grounds for rest, and providing ventilation related support projects to improve social insurance subscription rules.

- The fourth promotion strategy focused on providing employment services suitable for the employment methods of both domestic and foreign workers, with the aim of improving awareness of policies related to public employment services. Therefore, it is imperative to consider employment channels and the current status of Koreans and foreigners. The human resources brokerage method for Koreans residing in urban areas or town centers was recommended for domestic workers, whereas agricultural work consignment agencies or agricultural labor dispatch companies were suggested for foreign workers. Additionally, to enhance awareness of policies related to public employment services, it is crucial to diversify promotional channels on the consumer side and continue promotions on the supplier side. Employment counseling and follow-up management for potential jobseekers have also been suggested as effective measures.

Researchers: Eom Jinyoung, Park Kihwan, Yoon Jongyeol, Jeon Mukyung,
Hwang Youngdeok

Research period: 2023. 1. - 2023. 12.

E-mail address: jeom@krei.re.kr

차 례

제1장 서론	1
1. 연구 필요성과 목적	3
2. 용어 정의 및 연구 범위	10
3. 선행연구 검토	13
4. 주요 연구내용 및 방법	22
제2장 농업 일자리 구조 변화와 특징	31
1. 농업부문 일자리 구조 변화	33
2. 최근 농업 일자리 변화 특징	40
3. 최근 농업부문의 새로운 일자리 환경변화	48
제3장 일자리 관련 법률·정책 현황 및 최근 변화 탐색	57
1. 일반 산업부문 일자리 관련 제도·정책 현황과 변화	59
2. 농업부문 일자리 관련 제도·정책 동향	70
3. 최근 사회 전반의 일자리정책 환경변화	78
제4장 농업 일자리 확장과 근로환경 실태 및 당면문제	85
1. 농업부문 신규인력 유입 특징과 근로환경 실태	88
2. 최근 농업 일자리 관련 환경변화 대응 실태	135
3. 실태분석을 통한 당면문제 종합	159
제5장 농업 일자리 확장과 안정화 방안	173
1. 비전 및 전략 설정	175
2. 일자리 확장과 안정화를 위한 추진 전략별 세부 과제	177
3. 농업 일자리 확장과 안정화를 위한 지원체계 구축	204

부록

1. 2021년도 설문조사 개요	219
2. 2022년도 설문조사 개요	224
3. 2023년도 설문조사 개요	226
참고문헌	229

표 차례

제1장

〈표 1-1〉 혁신적 포용국가 일자리정책의 기본 방향과 중점과제	7
〈표 1-2〉 ‘노동 가치가 존중받는 사회’와 ‘살고 싶은 농산어촌 조성’의 일자리 관련 정책	8
〈표 1-3〉 ‘혁신적 포용국가정책’ 및 ‘안정적·지속적 근로환경 조성’ 정책 기조와 본 연구와의 관계	9
〈표 1-4〉 근로환경 범위	12
〈표 1-5〉 농업 인력 정책에서 농업 일자리 확장 정책으로 재편(안)(단위사업)	15
〈표 1-6〉 타 산업 일자리 확장 및 안정화 정책 추진 지원체계	21
〈표 1-7〉 고용노동통계 중 농업 일자리 관련 활용 가능한 통계 조사 항목과 한계	25
〈표 1-8〉 보완 설문조사 문항 구성	26
〈표 1-9〉 보완 설문조사 대상 선정	27
〈표 1-10〉 보완 설문조사 개요	28

제2장

〈표 2-1〉 농림어업 취업자의 연령대별 비율 추이	41
〈표 2-2〉 농림어업 부문 연령대별 상용직 근로자 수 추이	43
〈표 2-3〉 농림어업 부문 연령대별 임시직 근로자 수 추이	45
〈표 2-4〉 농림어업 부문 연령대별 일용직 근로자 수 추이	47
〈표 2-5〉 스마트팜 관련 정부 사업 예산 추이	49
〈표 2-6〉 매출액 규모별 사업내용(2018년 기준)	52

제3장

〈표 3-1〉 일반 산업부문 일자리 확장 정책 현황과 변화(2017년~현재)	61
〈표 3-2〉 일반 산업부문 근로환경 개선정책 현황과 변화(2017년~현재)	63
〈표 3-3〉 일반 산업부문 정책 대상자별 맞춤형 정책 현황과 변화(2017년~현재)	67
〈표 3-4〉 일반 산업부문 일자리 확장 및 안정화 관련 법률 변화(2017년~현재)	69

〈표 3-5〉 농업 일자리 확장 및 안정화 관련 제도·정책 현황과 변화(2017년~현재) …	75
〈표 3-6〉 농업 일자리 확장 및 안정화 관련 법률 제정 현황(2015년~현재) …	77

제4장

〈표 4-1〉 신규 진입 자영농의 농업경영체 시작 바로 이전 기의 경제활동 상태 (전체, 연령대별) …	89
〈표 4-2〉 스마트팜 운영 자영농의 평균 영농경력과 스마트팜 도입까지 걸린 평균 시간 …	90
〈표 4-3〉 신규 유입 자영농의 농업 진입 이유 …	90
〈표 4-4〉 스마트팜 운영 자영농의 스마트팜 도입 이유 …	91
〈표 4-5〉 농업경영체 진입 초기 단계 어려운 점 …	92
〈표 4-6〉 스마트팜 도입 단계 어려움 …	93
〈표 4-7〉 농업경영체 운영상의 어려운 점(현재) …	93
〈표 4-8〉 향후 농가 유입 및 경영 지속성을 위해 가장 필요한 정책(1순위) …	94
〈표 4-9〉 스마트팜 농가의 도입 확대·촉진 관련 필요 정책 분야 …	95
〈표 4-10〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 월평균 소득 …	96
〈표 4-11〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 주당 평균 근로시간 …	97
〈표 4-12〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 작업강도 …	100
〈표 4-13〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 작업위험 환경 …	102
〈표 4-14〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 업무 관련 건강 문제 …	103
〈표 4-15〉 연령대별 농업부문 자영업자의 업무 관련 건강 문제 …	104
〈표 4-16〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 일자리 지속가능성(5년 뒤) …	108
〈표 4-17〉 연령대별 농업부문 자영업자의 일자리 지속가능성(5년 뒤) …	109
〈표 4-18〉 연령대별 농업부문 자영업자의 5년 뒤 일자리 지속 의향 …	109
〈표 4-19〉 연령대별 농업부문 자영업자의 5년 뒤 일자리 지속 의향 없는 이유 (1순위) …	110
〈표 4-20〉 연령대별 농업부문 자영업자의 5년 뒤 일자리 지속 의향 없는 이유 (2순위) …	110

〈표 4-21〉 2017년 이후 신규 진입 농업법인 임금근로자의 이전 기 경제활동 상태	111
〈표 4-22〉 신규 농업법인 취업자의 이전 기(t-1) 취업자 종사 주요 상위 산업 (1, 2위)	112
〈표 4-23〉 현재 사업체 지원한 이유(1순위)	113
〈표 4-24〉 입사를 최종적으로 결정할 때 중요한 외부 환경	114
〈표 4-25〉 임금 상승 이외 내국인 신규인력 유입 확대 방안(본인 사업체 기준)	114
〈표 4-26〉 농업 임금근로자 평균 임금액과 적정 임금수준	116
〈표 4-27〉 농업부문 임금근로자 보상 지급 경험 여부	116
〈표 4-28〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 적절한 보상 여부 (품목별, 연령대별)	118
〈표 4-29〉 농업부문 임금근로자의 평균 일일 근무시간과 휴게시간(하루 기준)	119
〈표 4-30〉 농업부문 임금근로자의 월간 야간근무 일수	120
〈표 4-31〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 월간 주말 근무 일수	120
〈표 4-32〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 월간 하루 10시간 초과근무 평균 일수	121
〈표 4-33〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 작업강도	122
〈표 4-34〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 작업위험 환경	123
〈표 4-35〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 업무 관련 건강 문제	124
〈표 4-36〉 연령대별 농업부문 임금근로자의 업무 관련 건강 문제	125
〈표 4-37〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 일자리 지속가능성(5년 뒤)	132
〈표 4-38〉 연령대별 농업부문 임금근로자의 일자리 지속가능성(5년 뒤)	132
〈표 4-39〉 농업부문 임금근로자의 5년 뒤 일자리 지속 의향 (연령대별, 품목별·업종별)	133
〈표 4-40〉 농업부문 임금근로자의 5년 뒤 일자리 지속 의향 없는 이유	135
〈표 4-41〉 임금근로자 고용 농가의 지난 1년 근로자 부족 여부, 평균 부족 인원	136
〈표 4-42〉 빈 일자리 해소 대책 인지도	137
〈표 4-43〉 빈 일자리 해소 대책 이용 경험	138
〈표 4-44〉 농촌고용인력증개센터를 인지했으나, 이용하지 않는 이유	140

〈표 4-45〉 공공형계절근로제를 인지했으나, 이용하지 않는 이유	141
〈표 4-46〉 농업경영주와 근로자의 근로시간 관련 사항	142
〈표 4-47〉 농업경영주와 근로자가 하는 일과 임금(소득) 고려 시, 일일 적정 근로시간	144
〈표 4-48〉 농업경영주와 근로자의 밤 근무, 주말 근무, 10시간 초과근무의 건강 영향	144
〈표 4-49〉 농업경영주와 근로자의 밤 근무, 주말 근무, 10시간 초과근무의 건강 영향(연령대별)	146
〈표 4-50〉 농업경영주와 근로자의 밤 근무, 주말 근무, 10시간 초과근무 하는 이유	148
〈표 4-51〉 근로자와의 고용계약 방식	149
〈표 4-52〉 농업경영주와 근로자의 사회보험 가입 현황	150
〈표 4-53〉 농업경영주의 근로자 관련 사회보험 가입 및 보상 지급 여부	151
〈표 4-54〉 농업부문 임금근로자의 타 산업 근로환경 개선정책 중 농업 적용 필요 인식과 실제 경험 여부	152
〈표 4-55〉 일용 및 6개월 미만 임시근로자의 최근 사업장 고용경로	153
〈표 4-56〉 일용 및 6개월 미만 임시근로자의 최근 사업장에서 팀 단위 근무 여부 및 팀장 수당 지불 여부	154
〈표 4-57〉 농업 일자리 구직 및 구인 시, 인력업체/직업소개소/농작업 팀 이용 경험 및 이용 의향	154
〈표 4-58〉 농업경영주의 근로자 구인 시, 인력업체/직업소개소/농작업 팀 이용 의향 있는 이유와 이용 의향 없는 이유	155
〈표 4-59〉 임금근로자의 농업 일자리 구직 시, 인력업체/직업소개소/농작업 팀 이용 의향 있는 이유와 이용 의향 없는 이유	156
〈표 4-60〉 농업 일자리 소개 직업소개소 인력소개 범위와 주로 투입되는 인력	157
〈표 4-61〉 농업 일자리 소개 직업소개소 관리 근로자 관련 특징	157
〈표 4-62〉 농업 일자리 소개 직업소개소의 농작업 1인당 평균 일당과 중개 수수료	158
〈표 4-63〉 농업 일자리 소개 직업소개소의 운영 어려움	158

〈표 4-64〉 농업 일자리 소개 직업소개소 운영자의 농업인력파견회사로의 변경 의향과 이유	159
〈표 4-65〉 2017년 이후 농업 노동시장 신규 진입자 특성 종합	161

제5장

〈표 5-1〉 현재(2023년) 농업인력 유입 관련 정책	178
〈표 5-2〉 농가 고용 외국인 근로자 고용 규모(2020년)	182
〈표 5-3〉 농업법인 고용 외국인 근로자 고용 규모(2021년)	182
〈표 5-4〉 국내 근로환경 관련 법률의 농업부문 적용 제외 항목	192
〈표 5-5〉 미국 산업안전보건청의 유효 WBGT값 기준에 따른 온열 질환 위험 구분	196
〈표 5-6〉 정부의 사회보험료(고용보험·국민연금·산재보험) 지원사업	196
〈표 5-7〉 지자체별 사회보험료 지원사업	197
〈표 5-8〉 임금근로자가 부족했던 농가의 공공 고용서비스 정책 인지도	201
〈표 5-9〉 농업 일자리 관련 법률의 대상자와 주요 내용 비교	205
〈표 5-10〉 농업 임금근로자 대상 일자리 실태조사 설문조사 문항 구성(안)	213
〈표 5-11〉 일자리 관련 패널 조사 목적과 패널로 설계한 이유	215
〈표 5-12〉 농업 인력지원전문기관과 농업고용인력지원센터 업무 내용	216

그림 차례

제1장

〈그림 1-1〉 농림어업 취업자 수 전년 대비 증감률(%)	4
〈그림 1-2〉 농업경영주 연령대 비율(2000~2020년)	5
〈그림 1-3〉 농림어업 가족노동력 및 임금근로자 수 월별·연도별 변화(2017~2020년)	6
〈그림 1-4〉 농업 일자리 확장을 위한 (가칭)농업 일자리 정책 전환 도식화	14
〈그림 1-5〉 농업 일자리 지속을 위한 정책 방향과 과제	17

제2장

〈그림 2-1〉 농림어업 취업자 수 추이(1995~2022년)	34
〈그림 2-2〉 농림어업 취업자의 임금근로자, 자영업자 및 무급가족 종사자 수 추이	35
〈그림 2-3〉 2017년 이후 농림어업 취업자의 임금근로자, 자영업자 및 무급가족 종사자 수 비율 변화	35
〈그림 2-4〉 농림어업 부문 임금근로자의 종사상 지위별 취업자 수 변화	37
〈그림 2-5〉 농림어업 부문 임금근로자의 종사상 지위별 취업자 수 비율 변화	38
〈그림 2-6〉 농림어업 숙련 종사자 수 추이	39
〈그림 2-7〉 농림어업 부문 단순노무자 수 추이	39
〈그림 2-8〉 국가 전체 취업자 수 대비 농림어업 취업자 수 비율 추이	40
〈그림 2-9〉 농림어업 취업자의 연령대별 비율 변화 비교	42
〈그림 2-10〉 농림어업 부문 상용직 근로자의 연령대별 비율 변화 비교 (2017~2022년)	44
〈그림 2-11〉 농림어업 부문 임시직 근로자의 연령대별 비율 변화 비교 (2017~2022년)	46
〈그림 2-12〉 농림어업 부문 일용직 근로자의 연령대별 비율 변화 비교 (2017~2022년)	48
〈그림 2-13〉 국내 스마트팜 보급 실적	49
〈그림 2-14〉 국내 스마트팜 시장 규모 및 기술 분야별 시장 점유율	50
〈그림 2-15〉 스마트팜 사업체의 사업 내용	51
〈그림 2-16〉 공공형 계절 근로 시범사업 운영방식	53
〈그림 2-17〉 개선된 도농인력중개플랫폼	55

제4장

〈그림 4-1〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 적절한 보상 여부 (종사상 지위별, 연령대별)	96
〈그림 4-2〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 월간 평균 야간근무 일수	98
〈그림 4-3〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 월간 평균 주말 근무 일수	98
〈그림 4-4〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 월간 하루 10시간 초과근무 일수	99
〈그림 4-5〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 퇴근 후 피곤으로 집안일 하지 못함 여부(품목, 연령대별)	101
〈그림 4-6〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 근로환경 전반적 만족도 (품목, 연령대별)	105
〈그림 4-7〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 전반적 워라밸(품목, 연령대별)	106
〈그림 4-8〉 농업부문 자영업자의 사회보험 가입률	107
〈그림 4-9〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 일자리 전망에 대한 긍정적 인식 (품목, 연령대별)	108
〈그림 4-10〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 퇴근 후 피곤으로 집안일 하지 못함	123
〈그림 4-11〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 근로환경 전반적 만족도 (품목·종사상 지위별, 연령대별)	127
〈그림 4-12〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 전반적 워라밸 (품목·종사상 지위별, 연령대별)	128
〈그림 4-13〉 농업부문 임금근로자: 경영주(사업주)의 중식(비) 지원	128
〈그림 4-14〉 농업부문 임금근로자: 경영주(사업주)의 교통편 또는 교통비 지원	129
〈그림 4-15〉 농업부문 임금근로자: 사회보험 가입률	130
〈그림 4-16〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 일자리 전망에 대한 긍정적 인식 (품목·종사상 지위별, 연령대별)	131
〈그림 4-17〉 청년후계농의 농업 수익 발생 시점	163
〈그림 4-18〉 청년후계농의 영농경력별 영농활동에서 어려운 점(1순위)	164
〈그림 4-19〉 현재의 농업부문 빈 일자리 정책 대응 체계도	170

제5장

〈그림 5-1〉 농업 일자리 확장과 안정화 방안 추진 비전과 목표, 과제	176
〈그림 5-2〉 농업인력정책 다변화와 연계 방안	181
〈그림 5-3〉 일본의 취농준비자금·경영개시자금 실시 주체·수단	187
〈그림 5-4〉 건설업 취업지원센터 기능	203
〈그림 5-5〉 농업 일자리 관련 법률 지원 대상 범위 관계와 현재 인력지원센터 현황 (현재)	217
〈그림 5-6〉 농업 일자리 관련 인력지원센터 개선(안)	218

제1장

서론

서론

1. 연구 필요성과 목적

1.1. 연구 필요성

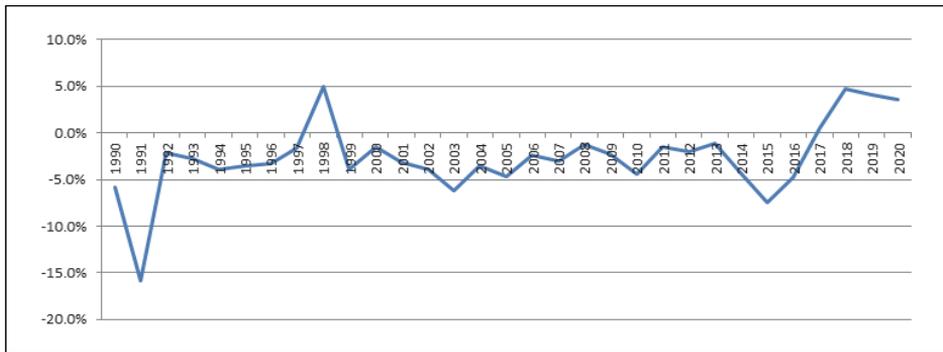
과거부터 최근까지 농업 일자리는 국가 고용정책에서 중요하게 고려되는 부문이 아니었다. 국가 전체 경제 및 고용정책에서 농업이 차지하는 비율은 1980년대 산업화 이후 급격히 낮아져, 2022년 기준 농림어업 취업자 비율은 5.3%, 농림어업 부가가치 비율은 1.8%였다. 이러한 상황에서 농업부문은 고용정책에서 중요한 산업부문으로 인식되기 어려웠다. 또한 타 산업과 달리 농업부문의 경우 자영업자(자영 농업인) 비율이 높은 상황에서 임금근로자가 주 대상인 고용정책 적용에서 제외된 경우가 많았다. 또한, 농업부문의 인력정책은 농업 생산 기반 유지 측면에서의 농업경영체 육성과 농가 경영안정을 위한 인력 부족(임금근로자 공급 부족) 문제를 해결하기 위한 정책으로 주로 추진되어, 농업 생산 투입 요소로서의 노동을 바라보고, 필요한 정책을 수립함으로써 국가 고용정책과는 거리가 있었다.

그러나 경기침체 시, 실업이 급증할 때 농업부문은 고용 충격 완화 역할을 하는 것으로 나타났다. 1990년 1월부터 2020년 7월까지 가족 노동력과 경기변동 간의 연관성 분석에서 농업부문 가족 노동력은 경기변동 시 고용 충격을 완화하는 역할

을 일부 하는 것으로 분석되었으며(정진화 외, 2020), 경기변동 실업 발생 시, 농업 및 연관 산업은 상대적으로 노동생산성은 낮지만, 투자 대비 고용효과가 높은 부문으로 여겨졌다(엄진영 외, 2021; 마상진 외, 2019; 김병률 외, 2010).

최근 2017년 이후에는 농업 분야의 취업자 수가 증가하면서 농업 일자리 창출과 역할에 대한 관심이 급증하였고, 이에 농업·농촌에서의 청년 취·창업과 정착지원을 강화하는 정책이 중점 추진과제로 제시되기 시작하였다.

〈그림 1-1〉 농림어업 취업자 수 전년 대비 증감률(%)



자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》를 분석하여 저자 작성.

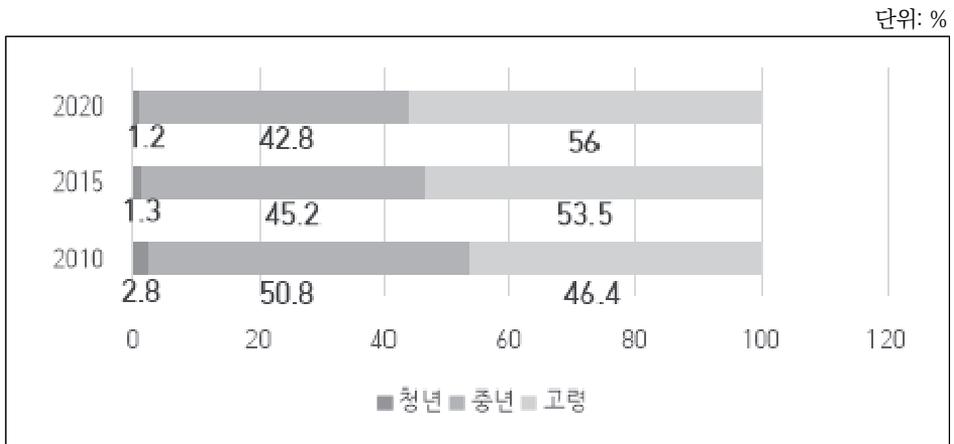
이러한 현상은 1998년 IMF 금융위기 이후 처음 발생한 현상으로, 사회적으로 많은 관심을 얻게 되었다. 특히, IMF 금융위기 때의 농림어업 취업자 수 증가는 1998년 한 해 일시적으로 나타났으며, 이후 1999년에는 다시 감소 추세로 바뀌었다. 이후 지속해서 취업자 수가 감소했으나, 2017년 이후 농림어업 취업자 수는 증가 추세로 전환되었고 현재까지 이어지고 있다.

그러나 여전히 농업경영주의 급격한 고령화, 임금근로자의 공급 부족 문제는 지속되고 있다. 농업경영주의 고령화¹⁾ 비율은 2010년 46.4%에서 2020년 56.0%까지 증가하였으며, 2017년 이후 농림어업 취업자 수가 증가했음에도 농업경영주의 고령화 비율은 감소하지 않고 증가하였다.

1) 65세 이상 농업경영주를 의미함.

이에 반해 2015년과 2020년을 비교하면, 청년 농업경영주²⁾ 비율은 1.3%에서 1.2%로 0.1%p 감소하였고, 중년 농업경영주³⁾ 비율은 45.2%에서 42.8%로 감소하였다.

〈그림 1-2〉 농업경영주 연령대 비율(2000~2020년)



자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》를 분석하여 저자 작성.

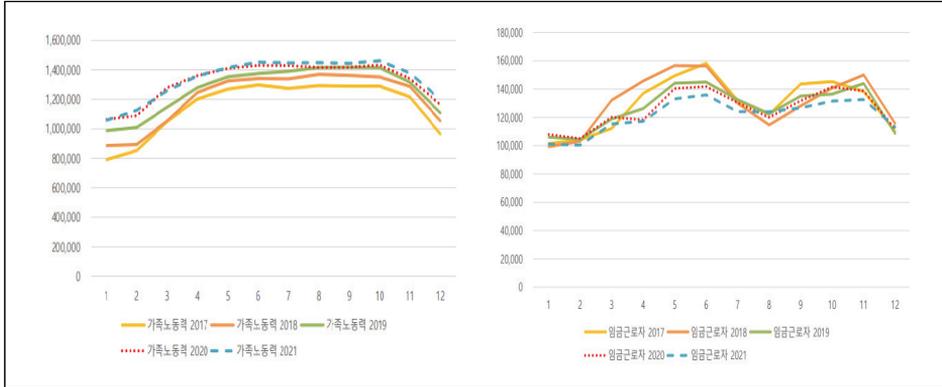
임금근로자 공급 부족 문제는 농번기마다 반복되어 왔다. 2017년 이후 농림어업 취업자 수가 증가했지만, 이는 가족 노동력 수 증가에 따른 것으로 임금근로자 수는 감소하였다<그림 1-3>. 즉, 농림어업 취업자 수 증가는 농업부문의 임금근로자 공급 부족 문제를 해결하기에는 역부족이었다. 이러한 현상의 이유는 농업 진입 시 장벽과 열악한 근로환경, 농업 일자리의 새로운 기회 가능성 탐색을 제공하지 못하는 것 등에서 비롯되었다(엄진영 외, 2022a).

2) 만 40세 미만 농업경영주를 의미함.

3) 만 40세 이상~만 65세 미만 농업경영주를 의미함.

〈그림 1-3〉 농림어업 가족노동력 및 임금근로자 수 월별·연도별 변화(2017~2020년)

단위: 명



자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》를 분석하여 저자 작성.

청년 신규 취농자의 경우, 농업에 진입 시 여유자금 부족(55%), 농지(40%), 주거(24%), 기술(20%) 순서로 어려움을 겪고 있다(마상진·김경인, 2017). 제주지역에서 고용노동력으로 농업 생산에 종사하고 있는 사람 중, 가장 큰 이직 요인은 근로조건이 31.1%로 가장 많았으나, 연령대별로 구분하면 30대와 40대의 가장 큰 이직 요인은 농업에서 새로운 기회를 얻지 못해서라는 응답이 높았다(현민철·문지은, 2019).

미래 농업 생산 인력확보 측면에서 지속적인 노동력 유입과 청년층의 유입, 그리고 이러한 인력이 농업에 지속해서 종사할 수 있는 환경을 마련하는 것이 필요하며, 더불어 국가 전체적으로 실업을 완화하고 보다 안정적인 고용환경을 유지하는 데 농업 일자리의 지속성 및 새로운 가능성 탐색, 근로환경 개선은 매우 필요한 현안이라고 할 수 있다(엄진영 외, 2022a).

2017년 이후, 정부는 ‘혁신적 포용국가 일자리정책’과 ‘노동의 가치가 존중받는 사회’, 그리고 ‘살고 싶은 농산어촌 조성’의 정책 방향을 제시함으로써, 일자리의 확대를 넘어서서 일자리의 질과 일자리 안정망을 확충하여, 사회적 기반으로 일자리의 안정을 꾀하고자 하고 있다. ‘혁신적 포용국가 정책’의 기본 방향은 미래 변화에 선제적 대비, 지속 가능한 일자리 창출, 일자리 질 제고, 정책 대상자 맞춤형 지원이다. 이를 실천하기 위해 5대 분야 10대 중점과제를 제시하였다.

〈표 1-1〉 혁신적 포용국가 일자리정책의 기본 방향과 중점과제

기본 방향	<ul style="list-style-type: none"> • 4차 산업혁명, 저출산·고령화 등 미래변화에 선제적 대비 • 상생형 생태계와 혁신성장기반 구축으로 지속가능한 일자리 창출 • 노동시장 이중구조 해소와 근로조건 개선을 통해 일자리 질 제고 • 청년·여성·신증년 등 취업 애로 계층에 대한 맞춤형 지원
5대 분야 10대 중점과제	
일자리 인프라 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 일자리 중심 국정운영 시스템 구축 • 일자리 안전망 강화 및 혁신형 인적자원 개발
공공일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> • 공공일자리 81만 명 확충
민간일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> • 혁신형 창업 촉진 • 산업경쟁력 제고 및 신산업·서비스업 육성 • 사회적경제 활성화 • 지역일자리 창출
일자리 질 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 남용 방지 및 차별 없는 일터 조성 • 근로여건 개선
맞춤형 일자리 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 청년·여성·신증년 등 맞춤형 일자리 지원

자료: 일자리위원회·관계부처 합동(2017: 5-9); 엄진영 외(재인용)(2022a).

이후, 2022년에는 ‘노동의 가치가 존중받는 사회’와 ‘살고 싶은 농산어촌 조성’의 국정과제에서는 일자리 안전망 강화, 고용 안전망 강화 및 지속가능성 제고, 건강 보호 체계구축, 직업훈련 강화가 제시되었으며, 일자리의 안전망 강화방안으로 산업재해 예방 지원 확대와 인프라 혁신을 위해 지역·업종 맞춤형 산재 예방 지원사업 개편과 스마트 안전장치를 개발·발굴하고 소규모 사업장에 보급하고 확산하는 내용을 담고 있다(엄진영 외, 2022a).

일자리 안전망 강화로는 산재 예방 지원 확대와 인프라 혁신, 고용 안전망 강화 및 지속가능성 제고에는 농어업분야 고용보험 적용 확대, 건강 보호 체계구축을 위한 휴게시설 설치 지원, 직업 건강 인프라 확충, 직업성 질병 모니터링 체계 확대, 근로시간 선택권 확대 정책을 추진하였다. 또한, 직업훈련 강화와 관련하여 현장 상황에 맞게 맞춤형으로 직업훈련을 실시하며, 농촌 맞춤형 사회 안전망으로 농업인안전보험 보장 수준 강화를 제시하였다(엄진영 외, 2022a).

〈표 1-2〉 ‘노동 가치가 존중받는 사회’와 ‘살고 싶은 농산어촌 조성’의 일자리 관련 정책

노동 가치가 존중받는 사회	일자리 안전망 강화	산재 예방 지원 확대 산재 예방 인프라 혁신
	고용안전망 강화 및 지속가능성 제고	농어업분야 고용보험 적용 확대
	건강보호체계 구축	근로자 휴게시설 설치 지원 직업 건강 인프라 확충 직업성 질병 모니터링 체계 확대 근로시간 선택권 확대(연장근로 시간 총량 관리 등)
	직업훈련 강화	중소기업·자영업자 현장 맞춤형 체계적 훈련 확대 : 영세사업장 공동훈련 지원, 기업직업훈련바우처 도입
살고 싶은 농산어촌 조성	농촌 맞춤형 사회 안전망	농업인 안전보험 보장수준 강화

자료: 대한민국 정부(2022); 엄진영 외(재인용)(2022a) 참고하여 저자 작성.

최근 3월에는 고용둔화가 전망되는 가운데 빈 일자리는 높은 수준으로 유지되는 노동시장 불균형이 심각한 6대 업종(제조업(조선, 뿌리), 물류·운송, 보건·복지(노인 돌봄), 음식점업, 농업, 해외 건설)을 중심으로 빈 일자리 해소 방안을 발표하였다. 구인난이 심화된 6대 업종을 중심으로 일자리 매칭을 위한 고용서비스 확충, 외국인력 신속 도입 및 활용 유연화, 중소기업 근로 여건 개선을 업종에 맞춰 실시하였다. 농업부문은 인근 도시구직자 유입 노력 강화와 청년 농업인 육성을 위한 지원 강화, 농업근로자 근로 여건 개선, 외국인 근로자 공급 확대 정책을 제시하였다. 즉, 인력 유입과 유입된 인력의 안정적 정착을 위한 정책을 중점적으로 제시하였다.

미래 농업 생산 인력확보 측면과 아울러, 이전 정부와 현 정부의 정책 기조⁴⁾에 따른 세부 정책을 마련하려면 농업부문 일자리의 확장과 안정화 방안에 대한 논의 및 근거자료 구축이 필요하다. 아울러 이러한 정책이 일관성 있게 추진되는 데 필요한 정책 지원체계가 갖춰져야 한다. 그러나 이와 관련한 논의는 매우 제한적으로 이루어지거나 미흡한 실정이다.

4) 문재인 정부의 혁신적 포용국가 일자리 정책 기조, 윤석열 정부의 노동 가치가 존중받는 사회, 살고 싶은 농산어촌 조성, 빈 일자리 해소 방안에 따른 안정적·지속적 근로환경 조성 기조를 의미함.

1.2. 연구 목적

본 연구의 목적은 2017년 이후 정부가 지속해서 추진해 온 ‘혁신적 포용국가 일자리 정책’과 ‘안정적·지속적 근로환경 조성’의 정책하에 농업 일자리를 확대하고, 농업 일자리의 안정성을 확보하는데 필요한 정책을 제시하는 데 있다.

〈표 1-3〉 ‘혁신적 포용국가정책’ 및 ‘안정적·지속적 근로환경 조성’ 정책 기조와 본 연구와의 관계

정책 기조의 중점과제		본 연구에서의 반영	
이전 정부	일자리 인프라 구축	일자리 중심 국정운영 시스템 구축 일자리 안전망 강화 및 혁신형 인적자원 개발	1차년도, 2차년도, 3차년도
	민간일자리 창출	혁신형 창업 촉진	1차년도
	일자리 질 개선	근로여건 개선	2차년도
	맞춤형 일자리 지원	청년·(신)중년 등 맞춤형 일자리 지원	1차년도
현 정부	노동 가치가 존중받는 사회	일자리 안전망 강화 고용안전망 강화 및 지속가능성 제고 건강보호체계 구축 직업훈련 강화	2차년도
	살고 싶은 농산어촌 조성	농촌 맞춤형 사회안전망	2차년도
해당 과제의 세부 추진 전략기반 조성방안 마련		3차년도	

자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

연차별 연구 목적은 다음과 같다. 1차년도에서는 신규인력 유입 확대를 위해 필요한 정책 방안 제시와 농업부문에 새롭게 등장하는 일자리의 탐색과 확대 가능성을 분석하고 이에 필요한 정책을 제시하였다.

2차년도에서는 농업 노동시장에 유입된 신규인력이 보다 안정적으로 안착하고 농업 일자리를 지속하게 할 수 있는 근로환경 실태와 개선방안을 제시하였다. 즉, 일자리 안전망 강화, 고용 안전망 강화와 지속가능성 제고, 건강 보호 등의 항목을 포함한 근로환경 실태를 광범위하게 분석하고 개선과제를 제시하였다.

3차년도에는 농업 일자리 확장과 안정화 방안의 종합계획과 이를 효율적으로 추진할 수 있는 지원체계를 제시함으로써 농업부문 일자리정책 시스템을 구축한다.

2. 용어 정의 및 연구 범위

2.1. 용어 정의

2.1.1. 농업 일자리

농업 일자리에서 ‘농업’의 범위는 법률과 통계 기준이 다르다. 한국표준산업분류기준의 농업 범위는 생산 활동과 생산과 관련된 서비스업에 초점을 두지만, 법률에서의 농업 범위는 농작물 생산업, 축산업, 임업 및 이와 관련된 산업을 의미한다.

한국표준산업분류기준에 따라 농업 일자리를 정의하면, 작물재배업, 축산업, 작물 재배 및 축산 복합농업, 작물 재배 및 축산 생산 관련 서비스업 일자리를 의미한다. 법률에서 정한 농업 범위에 포함되는 농업 일자리는 연관 산업의 일자리까지 포함한 개념으로서, 생산업 관련 일자리, 농업 생산에 필요한 투입재를 공급하는 후방산업의 일자리,⁵⁾ 산출된 생산물을 가공·유통하는 산업의 일자리,⁶⁾ 농림 서비스산업 일자리⁷⁾로 구분할 수 있다(마상진 외, 2016). 본 연구에서 농업 일자리 의미는 한국표준산업분류기준을 따른 농업 일자리를 의미한다.

2.1.2. 포용 사회

과거 ‘포용 사회’와 관련해서는 ‘포용 성장’이 더 친숙한 용어였으나, 이후 ‘포용복지’ 용어가 사용되었다. ‘포용복지’는 현재까지 명확한 개념은 없지만, ‘경제 성장의 과실을 어느 계층도 소외됨이 없이 누리는 상태’로 정의할 수 있다(김태완 외, 2019). 하지만 ‘포용 성장’과 ‘포용복지’의 분절적 접근으로는 복잡한 현상을

5) 비료, 농약, 농기계, 사료 등의 산업과 관련된 일자리를 의미함.

6) 가공산업, 외식, 농림유통산업 등의 산업과 관련된 일자리를 의미함.

7) 농림서비스 산업의 일자리는 농림 생산 관련 직접 서비스 일자리와 간접 서비스 일자리로 구분할 수 있음. 직접 서비스 일자리는 농약 뿌리기, 작물 수확, 건조, 선별, 수확후처리, 농업용수 공급, 농업노동자 공급, 인공수정, 거세, 축산분뇨처리 등과 관련된 일자리이며, 간접 서비스 일자리는 교육, 연구, 컨설팅, 금융서비스와 관련된 일자리를 의미함.

해결할 수 없음을 인식하고, 이를 아우르는 개념이 필요하게 되어 포용 사회라는 개념이 등장하게 되었고(김태완 외, 2019), 이 과정에서 혁신적 포용국가 정책 개념이 도입된다. 즉, 포용복지정책에서 포용 사회정책으로의 확대 과정에서 혁신과 선순환구조를 갖게 되는 메커니즘이 ‘혁신적 포용국가 정책’이며(최영준 외, 2020), 본 연구에서 의미하는 ‘포용 사회’는 ‘혁신적 포용국가 정책’이 작동되는 사회이며, 넓은 의미의 사회적 포용성과 같은 의미로 사용된다.

2.1.3. ‘확장’과 ‘안정화’

본 연구에서 의미하는 ‘확장’은 농업 일자리에 대한 진입장벽을 낮춰 신규인력 유입이 확대되고 농업 일자리에 새로운 가능성 진단하는 것을 의미하고, ‘안정화’는 농업 노동시장에 신규로 진입한 인력이 안정적으로 정착하고 일자리를 지속할 수 있는 환경을 의미한다.

2.2. 연구 범위

2.2.1. 농업 취업자(인력) 범위

농업 일자리 확장과 안정화 방안 마련 연구대상이 되는 인력은 1차와 2차년도 의 연구대상 범위에서 제시한 농업경영주(자영업자)와 내국인 임금근로자⁸⁾를 대상으로 한다. 농업경영주는 전통적인 관행농법을 유지하는 기존의 농업경영주와 스마트팜 기술을 접목하여 농업 생산 활동을 하는 경영주를 포함하며, 임금근로자는 농가 고용 내국인 근로자, 법인 고용 내국인 근로자 대상으로 한다.

8) 외국인 근로자를 본 연구에서 제외된 이유는 2차년도에서 밝힌 것과 마찬가지로, “외국인 근로자까지 포함할 경우, 예산 및 시간 대비 연구범위가 넓은 문제와 현재의 고용개선 정책은 내국인 근로자 대상의 정책들이니 점을 고려하여 제외함. 또한, 농업부문 외국인 근로자는 내국인 근로자처럼 정착하는 대상이 아님. 현재 농업부문 외국인 근로자는 단기순환 노동원칙을 따르고 있어, 외국인 근로자는 정해진 기간에만 근무 후, 본국으로 귀국해야 함(엄진영 외, 2022a).”

농가 고용근로자는 작물재배업의 채소·산나물, 약용작물, 과수 품목 종사자, 축산에서는 양돈, 한육우/젖소, 산란계/육계 종사자를 대상으로 조사하며,⁹⁾ 해당 작물에서 고용된 일용, 임시, 상용근로자를 모두 포함한다. 법인 고용근로자는 생산, 가공, 유통·판매 업무 종사로 구분하여 포함하였다(엄진영 외, 2021; 엄진영 외, 2022a).¹⁰⁾

2.2.2. 농업 근로환경 범위

농업 근로환경은 2차년도 연구에서 제시한 것처럼, 근로조건과 근로복지가 결합한 개념을 말한다.¹¹⁾ 근로조건 항목은 직업 관련 정보, 작업위험·건강, 노동 강도, 고용환경, 사업장 환경(근로자)으로 구성하였으며, 근로복지 범위는 근로환경 만족도, 일과 삶의 균형, 사회 지원정책, 근로환경 인식으로 구성하였다.

〈표 1-4〉 근로환경 범위

구분	항목	세부 항목
근로 조건	직업 관련 정보	소득(임금), 근로시간, 휴게, 근로시간 변경
	작업위험·건강	작업위험 환경, 작업 관련 건강 문제
	노동 강도	노동 투입 집중도, 작업 강도,
	고용환경	근로계약서 작성, 고용 방식
	사업장 환경(근로자)	사업장 차별행위 및 폭력 경험, 근로자 의사 표현 가능 조직 및 체계 여부,
근로 복지	근로환경 만족도	근로환경에 대한 전반적 만족도
	일과 삶의 균형	전반적 워라밸, 취미(여가)생활, 사적 업무 처리 가능성
	사회 지원정책	4대보험 및 농업인(농작업근로자)안전보험 가입 여부, 고용주의 보험 가입 인식
	근로환경 인식	일자리 전망과 지속가능성
	고용주 지원 사항(근로자)	중식(비) 지원, 교통편(교통비) 지원

주: 세부 항목은 2차년도 보고서에서 제시한 것처럼, 국내외 선행연구, 근로환경 관련 통계 수집 항목, 전문가 자문 등을 통해 설정한 결과임.

자료: 엄진영 외(2022a)를 참고하여 저자 작성.

- 9) 작물재배업의 해당 품목은 2020년 농업총조사 기준 근로자 고용자 수 및 비율이 높은 상위품목임. 상위품목 종사 근로자를 선정할 수밖에 없는 이유는 설문조사에 투입할 수 있는 예산상의 제약으로 인함.
- 10) 해당 부문으로 구분하는 이유는 1차년도 연구 결과에서 해당 부문의 근로자들의 종사상 지위(일용, 임시, 상용)와 연령(생산-60대, 가공-40~50대, 유통·판매-30~40대)에서의 차이가 나타났기 때문임.
- 11) 자세한 내용은 2차년도 보고서 참고.

2.2.3. 농업 일자리의 확장과 안정화를 위한 지원체계 범위

지원체계는 타 산업의 사례를 참고하여, 관련 통계구축, 관련 법률·제도, 인력 관련 전문 지원 기관(전담 기관) 마련을 의미한다.¹²⁾

3. 선행연구 검토

3.1. 1차와 2차년도 주요 연구 결과 요약

3.1.1. 농업 일자리 확장 측면

농업 일자리 확장과 관련한 기존 연구는 신규인력 유입 측면에서는 귀농인 유입, 외국인 근로자 유입과 관련한 연구가 주를 이룬다. 조창완 외(2008), 정준용·김부성(2012), 신현구 외(2014), 마상진·김종인(2016), 마상진 외(2021), 엄진영 외(2022a), 엄진영 외(2022b) 연구에서는 귀농인의 유입과 양성에 초점을 두었다. 인력 부족 문제를 해결하는 방편으로 농업부문의 외국인 근로자 유입 관련 연구로 엄진영 외(2017), 엄진영 외(2018), 이혜경 외(2020), 엄진영 외(2020) 연구가 있다.

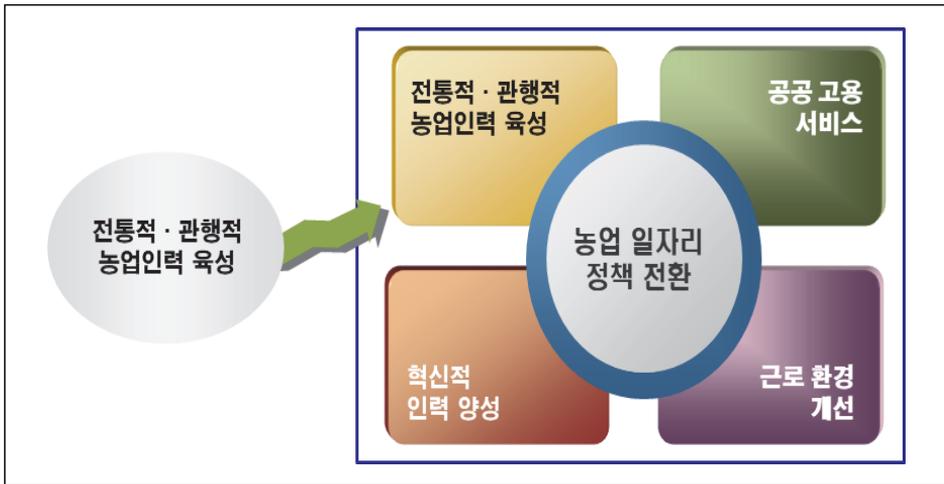
농업부문의 새로운 일자리라고 할 수 있는 ICT 활용 인력 관련 연구와 비전형 노동 대응 관련 연구는 많이 이루어지지 않았다. ICT 활용 인력 관련 연구는 주로 교육을 통한 인력양성 논의를 중심으로 진행되었고, 관련 연구로 최연규(2018), 김상남(2018), 박행모(2018), 고종현(2018), 강대현(2018), 김종우(2018)의 연구가 있다. 비전형노동 대응 관련 연구는 농업부문에서 관련한 연구를 찾아보기 어

12) 관련 논의는 선행연구와 부속보고서(윤종열 외, 2023) 참고.

려운데, 가장 비슷한 연구로 농정연구센터(2016) 연구에서는 노지 발작물의 단기 노동력 부족 문제에 대한 대처로 전문작업단의 공식화 및 체계화를 위한 인력지원 회사 설립에 관한 연구이다.

기존 연구에서는 각 주제에 따라 연구가 진행되어 일자리정책 관점에서 관련 주제를 전체적으로 조망하지 못하였다. 또한, 대부분의 연구가 경영주 육성에 초점을 두고 있어, 전체 농업 노동시장 일자리 확장을 담고 있지 못하다. 1차년도 연구에서는 이러한 기존 연구와 정책 한계를 제시하고, 농업 일자리 변화에 대응하고 일자리를 확장하기 위한 정책 방향으로 현재의 농업 인력 정책을 (가칭)농업 일자리정책 사업으로의 재편을 제시하였다. (가칭)농업 일자리정책 개념은 일자리를 구성하는 농업인력¹³⁾ 육성과 함께 인력 유입, 근로환경, 노동공급자-수요자가 상호작용하는 노동시장과 관련된 정책을 모두 포괄한다.

〈그림 1-4〉 농업 일자리 확장을 위한 (가칭)농업 일자리 정책 전환 도식화



자료: 엄진영 외(2021) 재인용.

13) 여기서 의미하는 인력은 농업경영주와 임금근로자를 포함한 개념임.

농업 일자리 확장을 위한 (가칭) 농업 일자리정책으로의 전환을 위해서는 농업 인력 단위사업을 농업 일자리정책 단위사업으로 재편하는 것이 필요함을 제시하였다. 재편된 정책 방향에서는 농업 일자리 확장 측면에서 신규인력 유입·육성 측면과 디지털 스마트농업 인력 유입·육성 측면, 고용서비스 측면으로 구분할 것을 제시하였다.

〈표 1-5〉 농업 인력 정책에서 농업 일자리 확장 정책으로 재편(안)(단위사업)

“농식품 혁신성장 역량을 강화하고, 일자리 창출을 총력 지원하여 농식품산업의 지속 가능한 성장토대를 마련한다.”														
<p>“농식품산업 기반 강화를 위해 농업인력을 육성하고 창업을 지원한다.”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 한국농수산대학 교육운영 2. 농촌정착지원 3. 농업인교육지원 4. 농촌고용인력지원 5. 농식품창업지원 6. 농식품창업지원(FTA기금) 7. 맞춤형농지지원(농지기금) 8. 귀농·귀촌활성화지원 	⇒													
<p>“농업 일자리 확장과 전환을 통해 농업의 새로운 성장 동력 창출 및 포용성을 강화한다.”</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">신규인력 유입·육성정책</td> <td style="text-align: center;">귀농·귀촌활성화지원</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">농촌정착지원</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">맞춤형농지지원</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">농식품창업지원</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">신규인력 유입·육성 + 혁신인력양성</td> <td style="text-align: center;">농업인교육지원</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">한국농수산대학 교육운영</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">혁신인력양성</td> <td style="text-align: center;">스마트팜 청년창업보육센터</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">공공고용 서비스 + 신규 인력 유입</td> <td style="text-align: center;">농촌고용인력지원, 파견근로 시범사업(폐지)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">농업취업지원(폐지), 농업법인 전문경영인 채용지원</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">도농인력중개서비스</td> </tr> </table>	신규인력 유입·육성정책	귀농·귀촌활성화지원	농촌정착지원	맞춤형농지지원	농식품창업지원	신규인력 유입·육성 + 혁신인력양성	농업인교육지원	한국농수산대학 교육운영	혁신인력양성	스마트팜 청년창업보육센터	공공고용 서비스 + 신규 인력 유입	농촌고용인력지원, 파견근로 시범사업(폐지)	농업취업지원(폐지), 농업법인 전문경영인 채용지원	도농인력중개서비스
신규인력 유입·육성정책		귀농·귀촌활성화지원												
		농촌정착지원												
		맞춤형농지지원												
	농식품창업지원													
신규인력 유입·육성 + 혁신인력양성	농업인교육지원													
	한국농수산대학 교육운영													
혁신인력양성	스마트팜 청년창업보육센터													
공공고용 서비스 + 신규 인력 유입	농촌고용인력지원, 파견근로 시범사업(폐지)													
	농업취업지원(폐지), 농업법인 전문경영인 채용지원													
	도농인력중개서비스													

주 1) 2021년 기준 단위사업임.

2) 파견근로 시범사업과 농업취업지원사업은 2021년 당시 시행되었던 사업이었으나, 2023년 현재 폐지된 정책임.

자료: 엄진영 외(2021) 재인용.

또한, 농업 일자리 확장을 위한 정책과제는 다음과 같이 제시하였다. 신규인력 유입·육성 정책과제로 첫째, 신규 취농자 개념으로 통합적 접근 방식의 필요와 둘째, 관련 정책 인지도 및 참여율 제고 방안 마련 필요, 셋째, 현행 신규인력 유입·육성과 관련하여 단계별 현행 정책 개선과 강화를 제시하였다. 디지털 스마트농업 인력 정책과제로 첫째, (가칭)농업 일자리 단위사업 내 디지털 스마트 인력양성 정

책 편입 필요, 둘째, 디지털 스마트농업 인력양성 체계화 필요를 제시하였다. 공공 고용서비스 정책과제로 내국인 파견근로사업의 근로자 모집과 훈련 기간 확보와 농업 일자리 플랫폼의 일자리 특성별 구분과 전문화를 제시하였다.

그러나 2022년 농업인력 및 일자리(고용)정책 환경변화¹⁴⁾가 있었다. 이에 따른 정책 대상자의 수요 변화, 대응 실태 등을 파악하여 농업 일자리 확장 정책 등을 보완하는 것이 필요하지만, 해당 내용이 1차년도 연구 이후에 발표되어 1차년도에는 반영되지 않았다. 이와 관련한 추가적인 조사·분석과 이를 반영한 정책과제 제시를 통해 향후 농업 일자리 확장 및 안정화 방안의 실효성을 높이는 것이 필요하다.

3.1.2. 농업 일자리 안정화 측면

농업 일자리 안정화¹⁵⁾ 측면에서 근로환경 실태를 주제로 한 선행연구는 현민철·문지은(2019)과 강인석(2017) 연구가 유일하다. 김미복 외(2019) 연구에서는 농작업 관련 보험에 초점을 두고 있어 전체적인 근로환경 분석에 중점을 두고 있지 않다. 그러나 현민철·문지은(2019) 연구에서는 제주지역의 농업부문 비정규직 근로자에 대한 근로 실태를, 강인석(2017) 연구에서는 창원시의 도농 이음공동체 사업 참여 일용근로자의 근로조건 실태만을 분석하고 있어 전 지역에 걸친 농업부문 취업자 전체의 근로환경 실태를 제시하지 못하였다. 이에 2차년도 연구에서는 농업 일자리 안정화를 위한 농업 근로환경 개선을 위한 근로환경 개념 제시, 농업

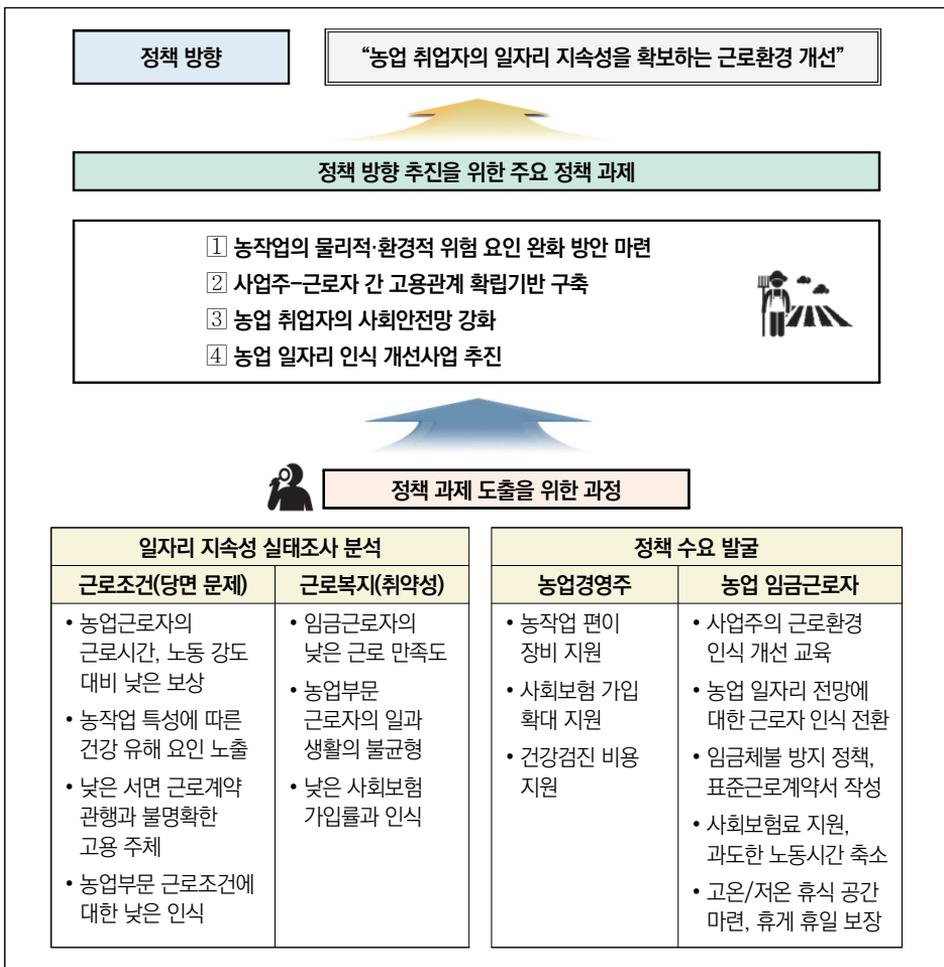
14) 2022년 청년·후계농업인 제1차 기본계획이 수립되면서 신규인력 유입·육성 단계별 정책, 디지털 스마트농업 인력 양성 정책 환경변화가 있었음. 그리고 2021년 이후 내국인 파견근로사업과 농업 취업지원사업이 폐지되어 임금근로자 정책에서 변화가 있었음. 더불어 지역별 다양한 산업 특성을 반영하지 못한 중앙부처 중심의 획일화된 고용정책에서 벗어나 지역의 특성, 산업의 특성을 반영한 지역 고용 활성화에 관한 법률이 2022년에 발의되었고, 제정될 예정임. 참고로 2020년 하반기 기준, 특·광역시와 경기도를 제외한 지역의 취업자 수가 가장 많은 산업부문은 농업임을 고려할 때(엄진영 외, 2021), 지역 고용 활성화에 관한 법률에서 농업 일자리 정책은 지역단위에서 중요한 부문이라고 할 수 있고 해당 고용정책 환경에 영향을 받을 수밖에 없음.

15) 농업부문에 유입된 인력이 농업부문에 지속해서 근로할 수 있는 여건을 갖출 수 있도록 하는 근로환경 개선을 의미함.

부문 취업자의 근로환경 실태분석과 당면문제 도출 등을 통해 농업 일자리 지속·안정을 위한 근로환경 개선정책 기본 방향과 과제를 제시하였다.

정책의 기본 방향은 농업 취업자의 일자리 지속성을 확보하는 근로환경 개선으로 설정하고, 이를 추진하기 위한 주요 정책과제로 첫째, 농작업의 물리적·환경적 위험 요인 완화 방안 마련, 둘째, 사업주-근로자 간 고용관계 확립기반 구축, 셋째, 농업 취업자의 사회안전망 강화, 넷째, 농업 일자리 인식 개선사업 추진을 제시하였다.

〈그림 1-5〉 농업 일자리 지속을 위한 정책 방향과 과제



농업 취업자의 일자리 지속성을 확보하기 위해서는 근로환경 개선이 필수 요소이다. 하지만 근로환경 개선정책 도출은 취업자의 근로조건과 근로복지의 실태분석이 선행되어야 한다. 그러기 위해서는 단순히 농업 취업자 규모만을 파악하는 것이 아닌, 농업에서 종사하고 있는 취업자의 행태와 특징, 즉, 유입·이탈 사항, 진입 배경, 진입 이후의 근로환경 등과 관련된 주기적인 조사와 통계자료 구축이 무엇보다 필요하다.¹⁶⁾ 그러나 2차년도에서는 이와 관련한 논의를 하지 않아, 농업 근로환경 개선을 포함한 농업 일자리정책 추진에 있어 가장 기초적인 통계구축에 대한 논의가 미흡하였다. 또한, 정책의 효율적 추진을 위한 지원체계에 대한 논의도 1차와 2차년도 연구에서 이뤄지지 않아 한계가 있었다.

3.2. 일자리 확장 및 안정화 정책 추진을 위한 지원체계 논의

타 산업의 사례를 종합하면, 일자리 확장 및 안정화 정책 추진을 위한 지원체계는 공통으로 관련 통계구축, 법률제정, 인력 관련 전문 지원 기관(전담 기관) 마련으로 구성된다. 타 산업 중, 정책 추진을 위한 지원체계를 갖추고 있는 대표적인 산업은 건설업, 뿌리산업, 가사·돌봄 산업, 정보통신산업이라고 할 수 있다. 해당 부문의 산업은 전체산업 대비 상대적으로 근로환경 및 인력 유입이 취약한 산업으로 여겨진다. 건설업의 경우, 건설 직종에 대한 기피 현상과 노동력 풀의 고갈, 근로자의 고령화, 불법 하도급 현상 등에 따른 근로환경 취약성, 인력 육성 부족 등의 문제가 지속해서 제기되고 있다(심규범, 2001a; 심규범, 2001b; 류광수, 2019; 임운택, 2019).

뿌리산업은 각 산업 제품 생산의 기초를 이루는 기초공정산업으로 산업의 바탕을 이루는 필수 요소 산업이다.¹⁷⁾ 그러나 대다수 기업이 영세하고, 근로환경의 취약

16) 노동시장 진입, 이탈과 관련된 통계는 한국노동패널조사를 활용할 수 있으나, 농업부문의 응답자 수가 적고, 농업 산업 특성을 반영한 항목을 모두 반영하고 있지 않아, 자료 활용에 제한이 따름. 근로환경 관련해서는 근로환경 실태조사가 있으나, 산업의 분류가 소분류까지만 가능하고, 농업 특징에 따른 근로환경 항목을 모두 반영하고 있지 않아, 마찬가지로 자료 활용에 제한이 따름.

17) 한국생산기술연구원 뿌리기술지원센터 홈페이지(https://www.ppuritech.re.kr/page/introduce_greeting.php), 검색일: 2023. 1. 15.

약성으로 기피 업종으로 인식되어 신규인력 유입 저조, 기존 청장년 인력의 이탈 문제가 심각하였다. 이에 인력난 가속과 고령화로 인력 부족 문제가 심각한 문제로 떠올랐으며, 영세기업의 기술혁신 저하로 인한 낮은 산업 성장력의 문제를 겪고 있다(엄진영 외, 2022a).

가사·돌봄 산업은 가구 내 고용으로 여겨져 근로기준법 등의 노동관계법 적용에서 벗어나 있었다. 그러나 사회가 변화하면서 임금을 받고 노동을 제공하는 서비스업 형태로 변화되었지만, 대부분 (공식/비공식) 직업소개소, 지인 소개 등을 통한 비공식 영역에 머물러 가사근로자의 법적 보호 미흡과 서비스 품질 보증이 어려웠다(엄진영 외, 2022a). 이에 가사근로자의 고용 안정과 근로조건 향상을 위한 법적 기반 등이 요구되었다(입법정책연구원, 검색일: 2023. 10. 2; 엄진영 외, 2022a). 정보통신산업은 다단계 하도급에 따른 불공정 계약 관행과 낮은 임금, 특정 시기의 장시간 노동, 포괄 임금 계약에 따른 초과근로 무보상 등과 같은 열악한 근로환경의 문제가 발생하였다. 이로 인한 전문인력의 유입이 저하되고, 기존의 인력도 이탈하는 현상이 발생하였다(이종주, 2020; 유재홍·이종주, 2020; 지은희, 2021; 엄진영 외, 2022a).

건설업, 뿌리산업, 가사·돌봄 산업, 정보통신산업 일자리에서는 신규인력 유입 저하, 숙련 전문인력의 유입 저하, 취약한 근로환경의 문제가 제기되었다. 해당 산업 일자리의 창출과 인력 유입, 그리고 인력 이탈을 감소시키기 위한 다양한 일자리 확장 및 안정화 정책이 시행되고 있다. 해당 산업에서는 관련 정책을 시행하는 것에 있어서 정책의 실효성과 효율적 추진을 위한 지원체계를 마련하였다. 산업의 특성에 따른 인력확보 정책을 마련하면서, 효율적 정책 추진을 위해 법률제정, 관련 통계구축, 정책 지원 전문기관을 마련하고 있다.

건설업부문에서는 ‘건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률’¹⁸⁾을 1996년 제정하였고, 1998년 1월부터 시행하였다. 이후 17차례의 일부개정·타법개정 등의 과정을 거쳤다. 해당 법률에서는 건설근로자 고용개선 기본계획의 수립·시행(제3조)하도

18) 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률(법률 제18425호, 2021. 8. 17., 타법개정), 검색일: 2023. 9. 29.

록 하고 있으며, 해당 기본계획 내에서 인력양성, 건설업의 근로기준법 준수에 관한 사항과 동절기 고용 안전성 사항, 인력 수급의 체계적 관리 사항 계획을 수립하도록 하고 있다. 또한, 건설근로자의 고용개선을 위한 인력 수급 실태조사 및 관리 등의 실시(제7조)를 제시하고 있으며 공제사업(제3장) 내용과 함께, 건설근로자공제회의 설립(제9조)을 제시하고 있다. 건설근로자공제회의 사업 중 하나로 건설근로자의 고용 안정, 직업능력 개발·향상, 취업 지원사업(제9조의2)을 제시하고 있다.

뿌리산업에서는 ‘뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률’¹⁹⁾을 2011년 제정하고 2012년부터 시행하고 있다. 해당 법률에서는 뿌리산업 진흥 기본계획 수립·시행(제5조)을 제시하고, 해당 계획 내 뿌리산업의 인력양성 및 공급 방안, 뿌리기업의 창업 및 성장 촉진에 관한 사항 등을 포함하도록 하고 있다. 더불어 뿌리산업 관련 통계의 작성(제8조)을 명시하고 있고, 인력양성을 위한 내용을 제3장에 포괄적으로 담고 있다. 제3장에서는 인력 확보(제9조), 전문인력 양성기관 지정(제10조), 뿌리산업 인력 실태 조사(제13조) 내용을 담고 있다. 더불어 국가뿌리산업진흥센터 지정(제22조)을 제시하여, 뿌리산업 전반에 대한 정책 추진을 전문적으로 지원하도록 하고 있다.

가사·돌봄 산업의 근로자를 보호하기 위한 ‘가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률’²⁰⁾은 2021년 제정되었고, 올해부터 시행하고 있다. 가사근로자의 비공식적 알선 및 소개를 공식 영역으로 넓히기 위한 가사서비스 제공기관 관련 내용을 제2장에서 폭넓게 담고 있고, 가사근로자의 최소 근로조건을 제4장에 명시하고 있다. 제21조에서는 가사근로자의 근로조건 개선을 위해 필요한 사항 등에 대해 실태 조사할 수 있도록 하고 있다.

정보통신산업은 ‘정보통신산업 진흥법’²¹⁾을 통해 정보통신산업·통신기술 진흥 계획을 수립·시행하도록 하고 있으며, 해당 계획 내 전문인력 양성에 관한 사항을 제시하도록 하고 있다. 제16조에서는 전문인력 양성을 위해 전문인력 중장기 수급 전

19) 뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률(법률 제19044호, 2022. 11. 15., 타법개정), 검색일: 2023. 9. 29.

20) 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률(법률 제18285호, 2021. 6. 15., 제정), 검색일: 2023. 9. 29.

21) 정보통신산업 진흥법(법률 제17348호, 2020. 6. 9., 타법개정), 검색일: 2023. 9. 29.

망과 함께 양성기관 및 교육프로그램 개발·보급, 인력 수급 지원을 하도록 하고 있다. 더불어 제22조 1항에서 정보통신기술 및 산업 관련 조사·통계 업무를 제시하고, 제26조에서는 효율적 정책 추진을 위한 정보통신산업진흥원의 설립을 명시하였다.

농업부문에서도 최근 ‘농어업고용 인력 지원 특별법’²²⁾을 마련하고, 해당 법률 내에서 실태조사와 전문기관 지정 등의 지원체계를 제시하고 있다.

〈표 1-6〉 타 산업 일자리 확장 및 안정화 정책 추진 지원체계

구분	관련 통계구축	관련 법률	인력 관련 전문 지원 기관 (전담기관) 설립
건설업	○ (건설업조사, 건설서비스업 조사, 건설근로자 종합생활 실태조사)	○ (건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률)	△ (건설근로자공제회)
부리산업	○ (부리산업실태조사)	○ (부리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률)	○ (국가부리산업진흥센터)
가사·돌봄 산업	○ (가사근로자, 제공기관 실태조사 실시 명시)	○ (가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률)	X
정보통신산업	○ (정보통신기술산업(ICT)통계, ICT인력 동향 실태조사, ICT전문인력수급실태조사)	○ (정보통신산업 진흥법)	○ (정보통신산업진흥원)

자료: 저자 작성.

3.3. 선행연구와의 차별성

기존 연구에서는 농업 취업자 개념에 경영주와 임금근로자를 포함하지 않았고, 각 취업자가 노동시장에 진입하여 발생하는 일련의 과정을 일자리정책(고용정책) 개념으로 접근하지 않았다. 즉, 인력의 진입부터 정착(이탈)까지의 과정을 통합적인 노동(고용) 정책 관점에서 정책과제를 제시하고 있지 못하다. 또한 농업 일자리 확장 및 지속성을 확보하기 위해서는 취업자 이동 형태, 근로환경 실태분석과 이에 따른 정책 개선이 필요하다. 그러나 현재 농업 일자리에 진입하는 취업자

22) 농어업고용인력 지원 특별법(법률 제19224호, 2023. 2. 14., 제정), 검색일: 2023. 5. 10.

대상 근로조건과 근로복지, 노동력이동 형태 등과 관련된 주기적인 조사와 통계 자료가 구축되지 않아, 정책의 기초자료를 생성하기 어렵다. 더불어 최근 고용정책 환경변화와 이에 따른 정책 대상자의 수요 변화를 파악하여 농업 일자리 확장 및 안정화 방안의 실효성을 높이는 것이 필요하지만, 최근의 변화를 담아내지 못하고 있는 실정이다. 따라서 이 연구와 선행연구와의 차별성은 다음과 같다.

첫째, 최근 고용정책 환경변화와 이에 따른 대응 실태를 포함한 농업 일자리 확장 및 안정화 방안의 정책 비전, 목표를 설정하고 추진 전략을 종합적·체계적으로 수립한다. 둘째, 농업 일자리 실태의 기초통계 제공을 위한 구체적인 방안을 제시한다. 셋째, 효율적 정책 추진을 위한 지원체계를 제시한다.

4. 주요 연구내용 및 방법

4.1. 주요 연구내용

본 연구는 총 5개의 장으로 구성된다. 각 장의 주요 연구내용은 다음과 같다. 2 장에서는 농업 일자리의 취업자 수 변화와 특징, 그리고 농업부문의 새로운 일자리 환경변화를 분석하였다. 농림어업 취업자 수는 꾸준히 감소 추세에 있었으나, 2017년 이후 농림어업 취업자 수가 증가하였다. 취업자 수 증가는 대다수 자영업자와 무급가족종사자 수의 증가로 인해 발생하였고, 전체 임금근로자는 감소하였다. 그러나 임금근로자는 전체적으로 감소했음에도 임시직 근로자는 정체를, 상용직 근로자는 증가세를 나타냈다. 2017년 이후 농업 노동시장에 진입한 취업자의 특징을 분석하면 60대 이상 자영업자(자영 농업인) 유입의 증가, 40대 이상의 상용근로자 유입 증가, 30대와 60대 이상의 임시근로자 유입 증가, 일용직 근로자의 급격한 감소와 고령화가 특징적이다. 이에 더해 최근 농업부문 일자리 환경변화로 ICT 기술을 활용한 농업 일자리 등장과 확산, 농업인력서비스업 필요성 대두, 온라인 플랫폼 기반 일자리 매칭 고도화가 등장하였다.

농업 내부 환경 변화와 더불어 2017년 이후 일자리와 관련된 법률, 정책과 같은 외부 환경변화를 3장에서 분석하였다. 정책과 법률 환경은 일반 산업부문과 농업 부문으로 구분하여 2017년 이후의 변화와 함께 최근의 변화를 탐색하였다. 특히, 2022년 이후 외부 환경변화 특징을 종합하면 다음과 같다. 첫째, 지역과 산업의 특징을 반영한 고용정책을 수립하고 추진하고 있다는 점이다. 둘째, 산재보험 및 고용보험 적용 확대와 같은 근로자 보호 사각지대 완화를 위한 노력을 기울이고 있다. 셋째, 고용유연성과 안정성을 확보하는 방안인 파견제도 선진화 등을 논의하고 있다는 점이다.

2장과 3장에서 분석한 농업 일자리를 둘러싼 내·외부 환경변화 특징을 고려하여 4장에서는 농업부문 신규인력 유입 특징과 근로환경 실태분석, 그리고 최근의 농업 일자리 관련 환경변화에 정책 대상자들이 어떻게 대응하고 있는지 분석하고, 이러한 실태분석을 통한 종합적 당면문제를 제시하였다. 실태분석을 통한 종합적 당면문제는 첫째, 농업 노동시장 신규 진입자 특성을 반영한 유입전략이 부족하다는 것과 둘째, 농업경영주로 진입할 경우, 초기 진입장벽이 높다는 점, 셋째, 농업 임금근로자의 낮은 보상과 근로환경이 매력적이지 못하다는 점, 넷째, 농작업 특성에 따른 근로환경 취약성이 발생한다는 점, 다섯째, 현재의 농업 일자리 정책이 농번기 일손 부족 완화와 농업경영주 유입에 초점을 두고 있다는 점, 여섯째, 내국인과 외국인 고용 특성에 부합한 고용 유연·안정화 고민이 필요하다는 점, 일곱째, 빈 일자리정책에 대한 낮은 인지도의 문제이다.

이러한 당면문제를 고려한 농업 일자리 확장 and 안정화를 위한 정책 비전과 목표, 추진 전략, 그리고 세부 과제를 5장에서 제시하였다. 아울러 정책을 안정적으로 추진하기 위해 필요한 정책 추진 지원체계 방안도 함께 제시하였다. 구체적으로 정책 비전과 목표를 달성하기 위한 추진 전략으로 [1] 내국인 유입 맞춤형 환경 조성, [2] 청·장년 고용유인책 확충, [3] 고용관리와 근로 여건의 선진화, [4] 고용 서비스 체계 혁신을 제시하였고, 첫 번째 추진 전략의 세부 과제로 농업인력정책의 다변화와 연계, 내국인 진입을 촉진하는 세대별 맞춤형 정책을 제시하였다. 두 번째 추진 전략의 세부 과제는 청년 농업인 정책과의 연계, 청·장년 임금근로자 보

상과 경력관리체계 마련, ICT 기술을 활용한 새로운 농업 기회 제공을, 세 번째 추진 전략의 세부 과제로 사업장의 체계적 고용관리 유도과 지원, 농작업 특성에 따른 근로환경 개선, 사회보험 가입률 제고를 제시하였다. 마지막 추진 전략의 세부 과제로는 내국인과 외국인 고용 방식에 맞는 고용서비스 제공, 정책인지도 향상을 제시하였다. 정책 추진 지원체계 방안은 정책 추진 근거 측면에서, 실태조사 구축 측면에서, 그리고 전문 지원기관 마련 측면에서 서술하였다.

4.2. 연구 방법

최근 사회 전반의 일자리정책 관련 법률·제도·정책 변화 등을 수집·조사·분석하기 위한 국내외 문헌을 살펴보고, 일자리 확장 및 안정화 방안 수립을 위한 지원체계 등에 관한 국내외 사례를 조사하였다. 아울러 2017년부터 2023년까지의 고용노동부·농식품부에서 발표한 일자리 관련 정책 보도자료를 수집·조사하여 최근의 일자리정책 환경변화를 분석하였다.

농업 일자리 현황 분석에 활용 가능한 통계는 경제활동인구조사, 지역별 고용조사, 고용형태별 근로실태조사, 사업체 노동력조사, 직종별 사업체 노동력조사가 있다. 그러나 농업부문의 전체 취업자 규모 및 특징을 분석할 수 있는 가장 적합한 통계는 경제활동인구조사로 파악되었다. 따라서 본 연구에서는 경제활동인구조사 원자료를 분석하여 농업 일자리 구조 변화를 분석하였다.²³⁾

고용노동통계 중 빈 일자리에 대한 분석이 가능한 통계는 직종별 사업체 노동력 조사이지만, 해당 통계에서는 농림어업을 제외하고 있으며 활용이 불가능하다. 빈 일자리 분석을 제외한 농업 일자리 변화 및 특징을 파악하는데 본 연구에 많은 정보를 제공할 수 있는 통계는 경제활동인구조사 원자료로, 이를 활용하여 분석하였다.

23) 현재로서는 농업 전체 취업자 규모를 종사상 지위별로 분석 가능하며, 취업자의 학력, 연령 등의 정보가 가장 풍부한 통계임.

〈표 1-7〉 고용노동통계 중 농업 일자리 관련 활용 가능한 통계 조사 항목과 한계

통계명	농업 일자리 관련 활용 가능 항목	한계
경제활동인구조사	농림어업 월별, 종사상 지위별 취업자 수 및 고용 관련 실태 파악 가능	<ul style="list-style-type: none"> • 산업 대분류 제공 • 외국인 근로자 수 파악 불가능 • 인력 부족 지표 포함되지 않음
지역별 고용조사	시도 단위 농업 취업자 수 및 고용 관련 실태 파악 가능	<ul style="list-style-type: none"> • 월별 노동력 파악 불가능 • 외국인 근로자 수 파악 불가능 • 인력 부족 지표 포함되지 않음
고용형태별 근로실태조사	근로자 1인 이상 고용 사업체 근로자 실태 파악 가능	<ul style="list-style-type: none"> • 산업 대분류 제공 • 자영업자 포함하지 않음 • 일부 통계의 경우 상용근로자 5인 이상 사업체만 대상 • 농업경영체 종사 근로자 포함하지 않음
사업체 노동력조사	종사자 1인 이상 사업체, 상용근로자 1인 이상 사업체 종사 취업자 수 및 실태 파악 가능(인력부족 파악 가능)	<ul style="list-style-type: none"> • 농림어업 포함하지 않음
직종별 사업체 노동력조사	사업체의 현원, 구인인원, 채용인원, 미충원인원, 부족인원, 채용계획인원, 부족율 파악 가능	<ul style="list-style-type: none"> • 농림어업 포함하지 않음
농림어업총조사	농가 고용 내국인, 외국인 근로자 고용 규모 파악 가능	<ul style="list-style-type: none"> • 농업 사업체(법인) 취업자 규모 제외 • 근로자 특성 파악 불가능

자료: 저자 작성.

더불어 3차년도에서는 1·2차년도 설문조사를 활용하되, 보완 설문조사를 실시하였다. 보완 설문조사는 농업 취업자 대상 설문조사와 민간 고용서비스 운영자(직업소개소 운영자) 대상 설문조사로 구분하여 실시하였다. 농업 취업자 대상 보완 설문조사 항목은 가장 기초적인 근로조건 변화 측정 항목과 최근 농업 일자리 정책 환경변화 대응을 측정할 수 있는 항목으로 구성하였다. 구체적인 항목은 기초적인 근로조건 변화 측정 항목으로 응답자의 기초 조사 문항과 함께 시간에 따른 변화를 측정할 필요가 있는 임금 및 보상 관련 사항, 근무 관련 사항을 조사하였다.

농업 일자리 정책환경변화 대응 및 정책 관련 항목으로는 적정 근로시간 관련 문항, 과도한 노동시간에 따른 건강 영향, 고용서비스 이용 관련 문항, 열악한 근로환경 경험 여부, 농업부문의 특성을 반영한 고용정책(빈 일자리정책) 관련 문항, 농업 일자리 지속성을 위한 정책 효과성 관련 문항, 내국인 근로자 대상 고용서비스 구조 파악을 위한 문항, 추후 민간 고용서비스 확대 가능성 관련 문항으로 구성하였다.

〈표 1-8〉 보완 설문조사 문항 구성

구분		설문조사 문항
농업취업자 대상 (농업경영주, 임금근로자)	기초적인 근로조건 변화 측정 항목	<ul style="list-style-type: none"> • 근로조건: [공통] 종사상 지위, 임금(소득), 근무시간, 주말 및 밤근무, 10시간 초과근무 • 근로복지: 사회보험 가입, 출퇴근 및 숙박 방법, 향후 노동 공급 의향
	농업 일자리 정책환경변화 대응 항목	<ul style="list-style-type: none"> • 근로환경: 적정근로시간, 과도한 노동시간에 따른 건강 영향, 열악한 근로환경 경험 여부 • 정책환경변화 대응 및 정책 관련 항목: 고용서비스 이용 관련 문항, 농기계 사용 관련 문항, 빈일자리 정책 관련 문항, 농업 일자리 지속을 위한 정책 효과 관련 문항, [일용근로자] 고용 경로, 농작업서비스업(비공식/공식 인력업체) 이용 관련 문항, 직접고용 여부
민간고용서비스 운영자 대상	농업 일자리 정책환경변화 대응 항목	<ul style="list-style-type: none"> • 정책환경변화 대응 및 정책 관련 항목: 내국인 근로자 대상 고용서비스 구조 파악 문항, 추후 민간고용서비스 확대 가능성 관련 문항

자료: 저자 작성.

보완 설문조사는 농업경영주와 임금근로자, 그리고 농업부문 일자리를 알선·소개하는 직업소개소 운영자를 대상으로 하였다. 농업경영주와 임금근로자 설문조사 대상 설정은 1·2차년도와 동일하게 유지하였다. 엄진영 외(2021), 엄진영 외(2022a)에서 제시된 것처럼 농업경영주는 품목을 기준으로 크게 노지작물, 시설작물, 축산으로 구분하며, 노지작물은 채소 산나물, 과수, 약용/특용, 화훼로 구분하였으며, 시설작물도 노지작물과 동일하게 채소 산나물, 과수, 약용/특용, 화훼로 구분하였다. 축산은 양돈, 한육우/젖소, 산란계/육계로 구분하였다. 또한 농림어업총조사 원자료를 활용하여 지역별 분포를 반영하였다. 임금근로자는 농가 고용근로자와 농업법인 근로자로 구분하였다. 농가 고용근로자는 고용된 농가 품목과 근로자의 종사상 지위를 기준으로 설정하였다. 품목은 작물재배업, 축산업으로 구분하였으며, 작물재배업은 근로자 고용자 수와 비율이 높은 품목²⁴⁾인 채소·산나물(노지, 시설), 과수(노지, 시설), 약용작물(노지)로 선정하였다. 축산은 양돈, 한육우/젖소, 산란계/육계로 구분하였다. 그리고 근로자를 종사상 지위로 구분하여 일용근로자, 임시 및 상용근로자로 세분하고, 지역 배분은 농림어업총조사 원자료를 활용하였다. 농업법인 고용근로자는 일차로 생산/가공, 유통/판매 직종으

24) 농림어업총조사 분석 결과에 근거함. 자세한 내용은 1차년도와 2차년도 보고서 참고.

로 구분하고 이를 다시 근로자 종사상 지위로 구분하였다. 마찬가지로 지역 배분을 위해 농업법인조사 자료를 활용하였다.

직업소개소 운영자는 일차적으로 고용노동부에서 공개하고 있는 민간 유료 직업소개소 명단(2023년 5월 기준)을 활용하여 선정하였다. 이 중 연락처가 기재되어 있지 않은 업체, 서울 지역 위치 업체, 농업 관련 인력소개를 하지 않는 업체는 제외하였으며, 이외에 농업 현장에서 운영되고 있는 미등록/등록 농작업 인력업체도 설문조사 대상에 포함하였다.

〈표 1-9〉 보완 설문조사 대상 선정

구분	품목		내용
농업경영주	작물재배업	노지작물	<ul style="list-style-type: none"> 1단계: 농업총조사 품목 분류 기준 활용하여 세부 품목 선정 - 채소/산나물, 과수, 약용/특용, 화훼 2단계: 농업총조사 원자료를 활용하여 지역별 분포 반영
		시설작물	<ul style="list-style-type: none"> 1단계: 농업총조사 품목 분류 기준 활용하여 세부 품목 선정 - 채소/산나물, 과수, 약용/특용, 화훼 2단계: 농업총조사 원자료를 활용하여 지역별 분포 반영
	축산		<ul style="list-style-type: none"> 1단계: 선행연구 결과를 활용하여 축종 구분 - 양돈, 한육우/젖소, 산란계/육계로 구분 2단계: 농업총조사 원자료를 활용하여 지역별 분포 반영
근로자	농가 고용근로자	노지작물	<ul style="list-style-type: none"> 1단계: 농업총조사 원자료를 분석하여 근로자를 고용자 수와 비율이 높은 노지 품목을 선정 - 채소/산나물, 과수, 약용작물 2단계: 품목별 근로자 종사상 지위로 구분 - 일용근로자, 임시 및 상용근로자 3단계: 농업총조사 원자료를 활용하여 지역별 분포 반영
		시설작물	<ul style="list-style-type: none"> 1단계: 농업총조사 원자료를 분석하여 근로자를 고용자 수와 비율이 높은 시설 품목을 선정 - 채소/산나물, 과수 2단계: 품목별 근로자 종사상 지위로 구분 - 일용근로자, 임시 및 상용근로자 3단계: 농업총조사 원자료를 활용하여 지역별 분포 반영
	축산		<ul style="list-style-type: none"> 1단계: 선행연구 결과를 활용하여 축종 구분 - 양돈, 한육우/젖소, 산란계/육계 2단계: 축종별 근로자 종사상 지위로 구분 - 임시 및 상용근로자(축산 근로자 대부분은 임시 및 상용근로자임을 고려) 3단계: 농업총조사 원자료를 활용하여 지역별 분포 반영

(계속)

구분	품목	내용
	농업법인 고용 근로자	<ul style="list-style-type: none"> • 1단계: 선행연구 결과를 활용하여 직종을 구분 <ul style="list-style-type: none"> - 생산/가공, 유통/판매 • 2단계: 근로자 종사상 지위로 구분 <ul style="list-style-type: none"> - 일용근로자, 임시 및 상용근로자 • 3단계: 농업법인조사 자료를 활용하여 지역별 분포 반영
	민간 고용서비스 운영자	<ul style="list-style-type: none"> • 1단계: 고용노동부의 민간 유료 직업소개소 명단을 통해 업체명, 연락처 확보 <ul style="list-style-type: none"> - 서울시 위치 업체, 연락처 미가입 업체, 농업 관련 인력소개를 하지 않는 업체 제외 • 2단계: 농촌지역 이장, 농가를 통해 농촌지역 미등록/등록 농작업 인력업체 연락처 확보 • 3단계: 지역을 균등하게 배분

주: 보완설문조사 대상은 업진영 외(2021); 업진영 외(2022a) 설문조사 대상자와 동일하게 함.
 자료: 업진영 외(2021); 업진영 외(2022a)를 바탕으로 저자 편집 및 추가 작성.

선정된 설문조사 대상자에게 1:1 방문 면접조사 및 전화조사를 통해 설문조사를 실시하였다.

〈표 1-10〉 보완 설문조사 개요

구분	조사 기간	조사 개요
농업경영주 근로환경 조사	2023. 10. 5.~2023. 10. 27.	<ul style="list-style-type: none"> • 조사 대상: 농가(작물재배업, 축산) 경영주 • 조사 방법: 1:1 면접조사 • 회수율: 100%(총 310부) • 조사위탁: 더퍼스트원
농업부문 임금근로자 근로환경 조사	2023. 10. 5.~2023. 10. 27.	<ul style="list-style-type: none"> • 조사 대상: 농가 고용, 법인 고용 임금근로자 • 조사 방법: 1:1 면접조사 • 회수율: 100%(총 415부) • 조사위탁: 리서치앤리서치
민간 고용서비스 운영자	2023. 10. 9.~2023. 10. 27.	<ul style="list-style-type: none"> • 조사 대상: 민간 고용서비스 운영자 • 조사 방법: 전화조사 • 회수율: 100%(총 130부) • 조사위탁: 리서치앤리서치

자료: 저자 작성.

일자리정책 추진을 위한 지원체계 구축 해외 사례를 전문가 원고위탁을 통해 조사·분석하였다. 구체적으로 유럽연합과 미국의 농업부문 일자리정책 추진 지원체계와 관련된 조사 통계 시스템과 관련 지원 법률 등을 조사·분석하고, 이를 통해 시사점을 도출하였다. 유럽연합의 경우 우리나라의 근로환경실태조사의 모태가 되는 근로환경조사를 실시한 나라이자 1·2차년도에 분석한 국가로서 3차년도에는 이러한 정책들이 효율적으로 작동하기 위한 농업 일자리 지원체계가 어떻게 갖춰져 있는지를 판단하고자 하였다. 미국은 다양한 농업노동력 통계가 구축된 나라로 평가된다. 정책의 효율성을 높이기 위한 통계구축 시스템을 조사·분석하였다.

일자리 지원체계를 위한 농업 일자리 조사 통계구축을 위한 표본설계 방안을 통계 전문가에게 원고 위탁하였다. 농업부문 고용통계로 많이 활용되는 지역별 고용조사, 경제활동인구조사의 모집단이 인구주택총조사임을 고려하여 인구주택총조사로 모집단으로 설정하여 통계 명부를 확보하려고 했으나, 최종적으로 통계청에서 명부 제공이 불가²⁵⁾하다고 통보하였다. 이로 인해 모집단 확보가 원천적으로 불가능해 파일럿 조사를 시행할 수 없었던 상황으로, 본 연구에서는 표본설계 방안, 설문조사 문항 구성안, 설문조사 실시방안을 구체적으로 제시하고 파일럿 조사를 실시하지 못하였다. 추후 농업 일자리 통계구축을 위해서는 통계청의 협조를 얻을 수 있는 방안 마련이 필요하다.

농업 일자리정책 대상자인 농업경영주와 공공 고용서비스 운영자를 대상으로 현장 면접조사를 하였다. 농업경영주는 청년 농업인, 외국인 근로자를 고용하는 농업경영주를 대상으로 면접조사를 실시하였으며, 공공 고용서비스 운영자는 도·농인력증개센터 운영자, 공공형 계절근로 운영자, 지자체 담당자를 대상으로 면접조사를 실시하였다.

25) 불가하다고 한 이유는 승인통계일 경우만 명부를 제공하고, 승인통계가 아닐 경우, 농림축산식품부에서 승인통계로 구축할 것이라는 공문과 함께 농림축산식품부 예산에 농업 일자리 통계에 관한 예산이 책정되어 있어야 하며, 이의 서류를 제출해야 가능하다고 유선상으로 답변을 얻음.

제2장

농업 일자리 구조 변화와 특징

농업 일자리 구조 변화와 특징

1. 농업부문 일자리 구조 변화

1.1. 전체 취업자 수 변화

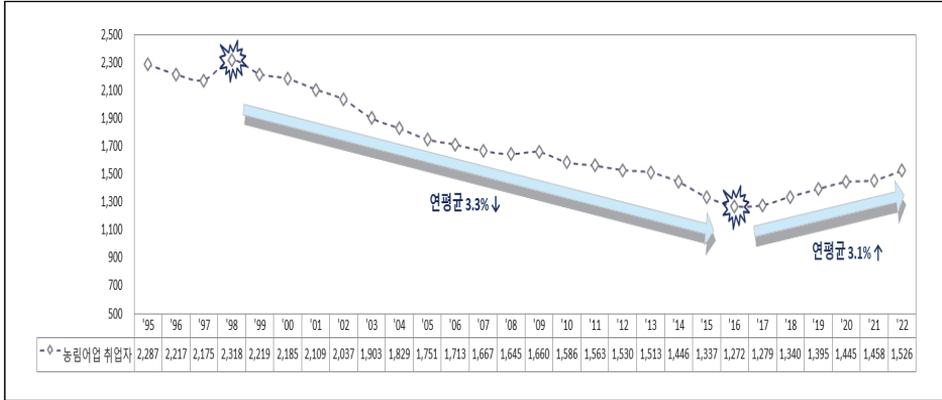
1995~2016년 동안 추세적으로 뚜렷한 감소세를 나타냈던 농림어업 취업자 수는 2017년에 반등한 이후 최근까지 꾸준한 증가세를 나타내고 있다. 구체적으로 보면, 1995년부터 꾸준히 줄어 1997년에 217만 5천 명 수준까지 감소한 농림어업 취업자 수는 1998년에 반등해 1997년 대비 6.6% 증가한 231만 8천 명을 기록하였다.

이 시기에 취업자가 반등한 것은 1998년 IMF 외환위기 때 농림어업으로 취업자가 몰린 것에 기인한다. 하지만 이는 일시적인 현상이었으며, 당시 유입된 인력은 이후 농림어업에 종사하지 않고 빠르게 이탈하였다. 이에 따라 농림어업 취업자 수는 1999년에 1998년 대비 4.3% 감소한 것을 시작으로 이후 연평균 3.3%의 감소율을 보이며 2016년에는 127만 2천 명 수준까지 줄어 역대 최저치를 기록하였다.

1998~2016년까지 감소세를 나타냈던 농림어업 취업자 수는 2017년에 2016년 대비 0.5% 늘어나 증가 국면으로 전환되었다. 이후 농림어업 취업자 수는 연평균 3.1%의 증가율을 보이며 2022년에는 152만 6천 명까지 확대되어 2010년대 초반 평균 수준(154만 8천 명)에 근접하게 되었다.

〈그림 2-1〉 농림어업 취업자 수 추이(1995~2022년)

단위: 천 명



자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

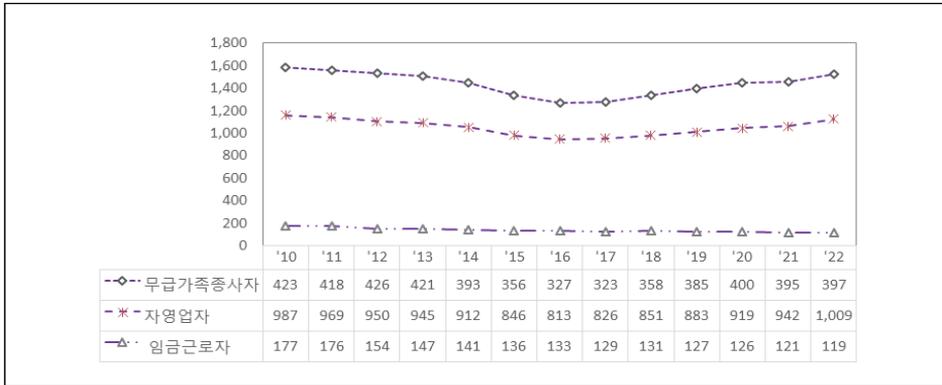
1.2. 유형별 취업자 수 변화

농림어업 취업자를 임금근로자, 자영업자 및 무급가족종사자로 나누어 취업자 수 추이를 살펴보면, 임금근로자 수는 2010년 17만 7천 명에서 2022년 11만 9천 명으로 연평균 3.2%의 감소세에 있고, 무급가족종사자 수도 같은 기간 42만 3천 명에서 39만 7천 명으로 연평균 0.5%의 완만한 감소 경향을 나타냈다. 이에 반해 자영업자 수는 2022년 100만 9천 명으로 2010년(98만 7천 명) 이후 완만한 증가세를 보였다.

전체 농림어업 취업자 수가 증가세로 전환된 2017년 이후에는 유형별 취업자 수 변화가 다르게 나타났다. 구체적으로 임금근로자 수는 2017년 이후에도 최근까지 감소 경향(연평균 -1.6%)을 보였으나, 자영업자 수와 무급가족종사자 수는 2017년 이후 각각 연평균 4.1%, 4.3%의 증가율을 보이며 같은 기간 전체 농림어업 취업자 수의 연평균 증가율(3.6%)을 상회하는 것으로 나타났다. 즉, 이 시기의 자영업자와 무급가족종사자와 같은 가족노동력 증가는 2017년 이후 전체 농림어업 취업자 수 확대에 기여한 것으로 설명할 수 있다.

〈그림 2-2〉 농림어업 취업자의 임금근로자, 자영업자 및 무급가족 종사자 수 추이

단위: 천 명

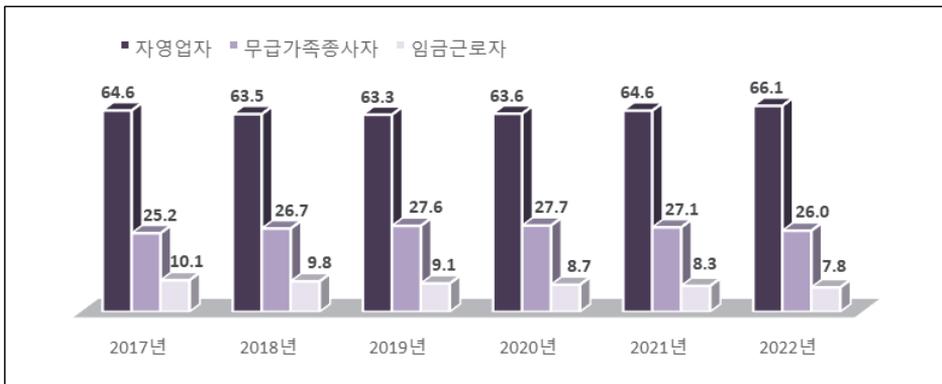


자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

2017년 이후 농림어업 취업자의 유형별 비율 변화를 살펴보면, 임금근로자 수 비율은 2017년 10.1%에서 이후 점차 축소되어 2022년에는 7.8%를 차지해 2017년 대비 2.3%p 하락하였다. 이에 반해 농림어업 취업자 중 비율이 가장 큰 자영업자의 경우, 2017년 64.6%에서 2022년 66.1%로 2017년 대비 1.5%p 상승하였고, 무급가족종사자 수 비율은 2022년 26.0%를 차지하며 2017년(25.2%) 대비 0.8%p 상승하였다.

〈그림 2-3〉 2017년 이후 농림어업 취업자의 임금근로자, 자영업자 및 무급가족 종사자 수 비율 변화

단위: %



자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

1.3. 임금근로자의 종사상 지위별·직군별 취업자 수 변화

1.3.1. 종사상 지위별 취업자 수 변화

농림어업 취업자 중 임금근로자의 종사상 지위상, 지난 10여 년간 취업자 수 추이는 감소세에 있는 반면, 임시직 근로자는 정체, 상용직 근로자는 증가세를 나타냈다. 연도별로 상세히 보면, 일용직 근로자는 2010년에 11만 400명을 기록한 이후 연평균 7.0%의 큰 감소율로 지속적으로 줄어들어 2022년에는 4만 6,300명까지 축소되었다.²⁶⁾ 이는 같은 기간 전체 임금근로자의 연평균 감소율(-3.2%)보다 3.8%p 높은 수준이다.

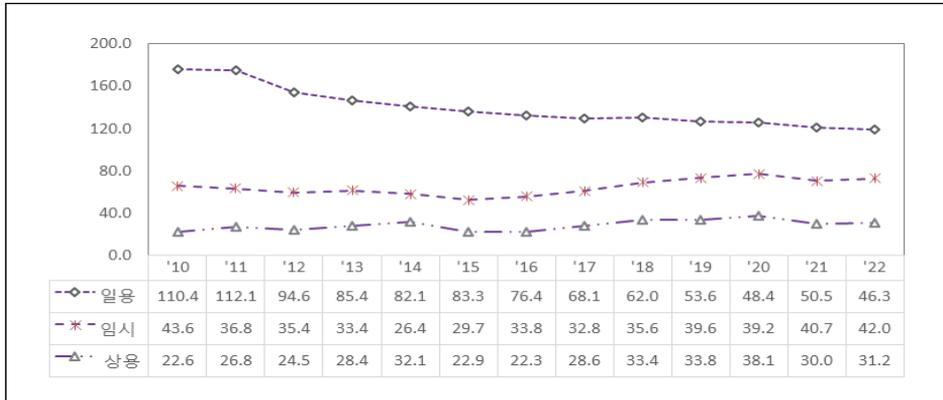
임시 근로자의 경우, 2010년 4만 3,600명에서 지속해서 줄어 2014년에는 2만 6,400명 수준까지 줄었으나, 2015년에는 2만 9,700명으로 반등한 이후 2022년에는 4만 2천 명까지 확대되어 2010년 수준을 거의 회복하였다.

상용직 근로자는 2010년 2만 2,600명에서 2014년에 3만 2,100명까지 증가했으나, 2015년에는 다시 2만 명대로 줄어 2016년에도 비슷한 수준이 유지되는 등 2010~2016년에는 증감을 반복하였다. 2017년에는 2만 8,600명으로 2016년 대비 28.1% 증가하였고, 이후에도 증가 기조가 지속되어 2020년에는 3만 8,100명까지 확대되었으나, 2021년에는 3만 명으로 2020년 대비 21.3%나 크게 줄었고, 2022년에는 2021년보다 3.9% 늘어난 3만 1,200명으로 나타났다.

26) 일용근로자의 급격한 감소 이면에는 일용근로자를 미등록 외국인 근로자가 채워가고 있는 현실이 있음. 일용근로자 대부분이 인력업체 등에 불법적으로 고용된 미등록 외국인 근로자임을 고려할 때 (엄진영 외, 2020; 이혜경 외, 2020), 내국인 일용근로자의 노동시장은 급격하게 축소되고 있음을 의미함.

〈그림 2-4〉 농림어업 부문 임금근로자의 종사상 지위별 취업자 수 변화

단위: 천 명



자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

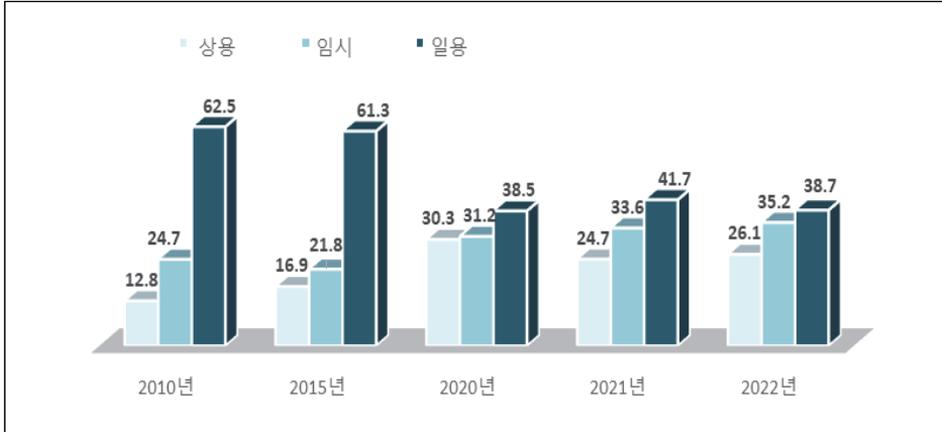
2010~2020년 동안 임금근로자의 종사상 지위별 취업자 수 비율 변화를 살펴보면, 종사상 지위별 비율은 일용직, 임시직, 상용직 순으로 높은데, 최근에 올수록 일용직은 하락, 임시직과 상용직은 상승하는 경향에 있다. 구체적으로 보면, 일용직 근로자 비율은 2010년 62.5%를 차지해 절반을 상회하였으나, 이후 지속해서 축소되어 2022년에는 38.7%를 차지해 2010년에 비해 무려 23.8%p나 비율이 하락하였다.

임시직 근로자의 경우, 2010년에 24.7%에서 2015년에 21.8%로 2.9%p 하락했으나, 2020년에는 2015년 대비 무려 9.4%p 상승한 31.2%를 차지하였고, 2022년에는 35.2%를 차지해 일용직 비율에 근접한 수준까지 확대되었다.

상용직 근로자는 2010년 12.8% 수준에 불과했으나, 2015년에는 16.9%까지 확대되었고, 2020년에는 30.3%로 2010년 대비 비율이 2배 이상 확대되었다. 하지만 2021년에는 2020년 대비 5.6%p 줄어든 24.7%를 차지하였고, 2022년에는 26.1%로 2021년보다 1.4%p 상승하였다.

〈그림 2-5〉 농림어업 부문 임금근로자의 종사상 지위별 취업자 수 비율 변화

단위: %



자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

1.3.2. 직군별 취업자 수 변화

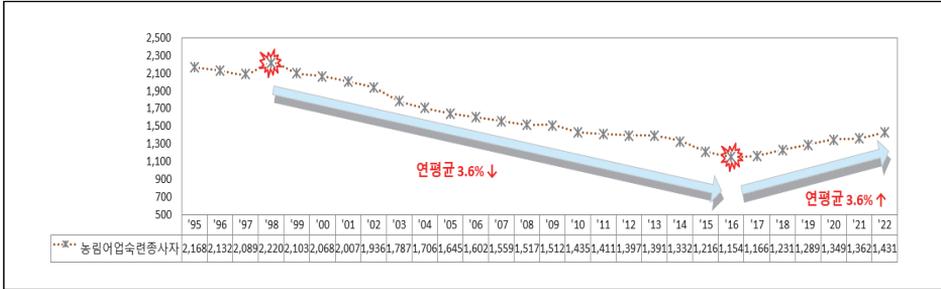
농림어업 부문 직업 중 90% 이상으로 가장 큰 비율을 차지하는 농림어업 숙련 종사자 수²⁷⁾는 1995년 216만 8천 명에서 1996년과 1997년에 걸쳐 감소했으나, IMF 외환위기 시기인 1998년에는 농업으로의 인력 유입이 늘어 222만 명까지 늘어났다. 하지만 이후 농림어업 숙련 종사자 수는 연평균 3.6%의 감소율로 2016년에는 115만 4천 명으로 축소되었다.

이러한 감소 기조는 2017년을 기점으로 이후 다시 증가 기조로 돌아섰는데, 2017년 농림어업 숙련 종사자 수는 116만 6천 명으로 2016년 대비 1.1% 증가하였고, 이후 연평균 3.6%의 증가세로 2022년에는 143만 1천 명까지 늘어났다.

27) 농림어업 숙련근로자는 “자기 계획과 판단에 따라 농산물, 임산물 및 수산물의 생산에 필요한 지식과 경험을 기초로 전담작물 또는 과수를 재배·수확하고 동물을 번식·사육하며 산림을 경작, 보존 및 개발함. 또한 물고기의 번식 및 채취 또는 기타 형태의 수생 동식물을 양식·채취하는 업무를 수행하는 근로자로 정의함(통계청 보도자료(2017. 7. 3.), “통계청, 한국표준직업분류(KSCO) 개정·고시”).

〈그림 2-6〉 농림어업 숙련 종사자 수 추이

단위: 천 명

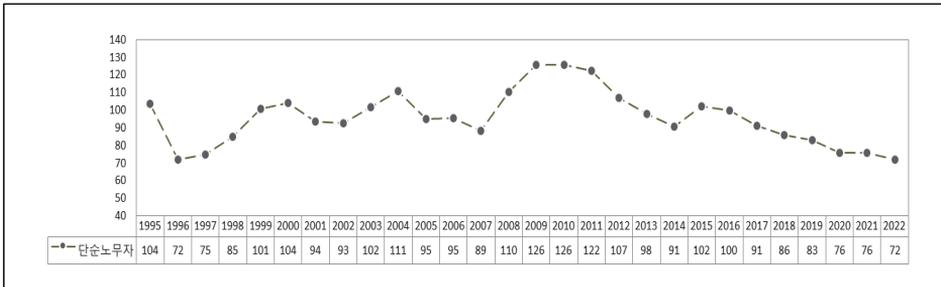


자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

농림어업 부문의 단순 노무 종사자²⁸⁾ 수는 1995~2015년까지 3~4년 주기로 증감을 반복하다 2015년 이후로는 뚜렷한 감소 경향을 나타냈다. 농림어업 부문의 단순 노무 종사자 수는 1995년 10만 3,600명에서 1996년에 7만 2천 명으로 30.6% 감소했으나, 이후 전반적인 증가세를 보이며 2010년에는 12만 5,900명까지 확대되었다. 하지만 2011년에는 다시 감소세로 전환되어 2014년에 9만 900명까지 축소되었고, 2015년에 다시 10만 명대로 반등한 이후 감소 기조가 지속되어 2022년에는 7만 2천 명으로 급격히 줄어들었다.

〈그림 2-7〉 농림어업 부문 단순노무자 수 추이

단위: 천 명



자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

28) 단순노무 종사자는 주로 수공구의 사용과 단순하고 일상적이며, 어떤 경우에는 상당한 육체적 노력이 요구되고, 거의 제한된 창의와 판단만을 필요로 하는 업무를 수행함. 대부분 직업이 몇 시간 혹은 몇 십 분의 직업 내 훈련(On the Job Training)으로 업무수행이 가능함.

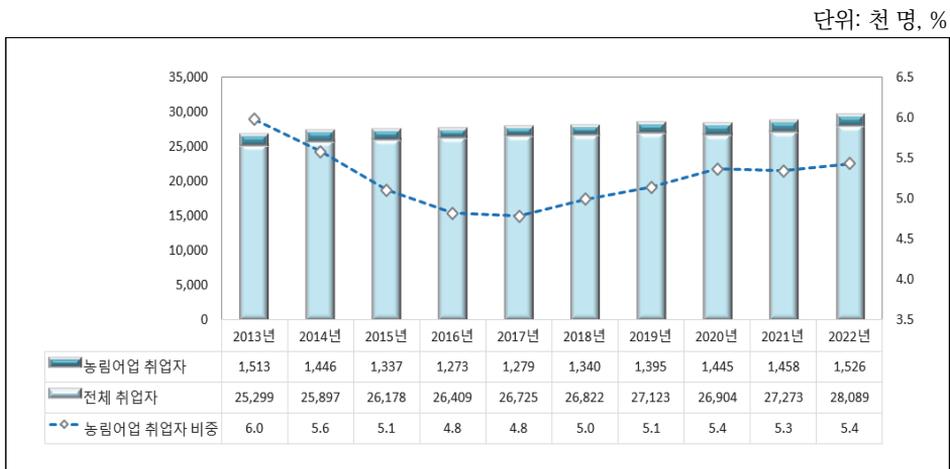
2. 최근 농업 일자리 변화 특징

2.1. 전체 노동시장에서 농림어업 취업자 수의 증가

2013~2022년 동안 농림어업 취업자 수는 연평균 0.1% 증가율로, 정체 수준을 나타내 동 기간 국가 전체 취업자 수의 연평균 증가율(1.2%)을 크게 밑도는 수준이었다. 하지만, 2017년 이후로는 농림어업 취업자 수 증가율(연평균 3.6%)이 국가 전체 취업자 수 증가율(1.0%)을 웃돌고 있어 최근 농업어업 부문은 국가 전체 고용 확대에 기여하고 있음을 유추할 수 있다.

국가 전체 취업자 중 농림어업 취업자가 차지하는 비율은 2013년 6.0%를 차지한 이후 지속해서 줄어 2017년에 4.8%까지 축소되었으나, 2018년에 5.0%로 소폭 상승한 이후 2022년에는 5.4%까지 확대되었다. 이처럼 농림어업 취업자가 증가한 것은 주로 60대 이상 은퇴자 등의 농업 진입으로 인한 것으로 분석된다.²⁹⁾

〈그림 2-8〉 국가 전체 취업자 수 대비 농림어업 취업자 수 비율 추이



자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

29) 자세한 내용은 다음 절 참고.

2.2. 농업 노동시장 주요 진입 취업자 특징

2.2.1. 60대 이상 자영업자(자영 농업인) 유입 증가

농림어업 취업자는 2022년 기준, 60대 이상이 전체의 상당수인 71.0%(108만 3천 명)를 차지하였고, 50대는 25만 1천 명으로 전체의 16.5%를 점유하고 있다. 40대, 30대와 20대 이하는 전체의 각각 6.7%(10만 3천 명), 4.2%(6만 4천 명), 1.6%(2만 5천 명)로 10% 미만의 낮은 점유율을 차지하였다.

〈표 2-1〉 농림어업 취업자의 연령대별 비율 추이

단위: %

구분	2010년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
20대 이하	2.1	2.2	1.8	1.8	2.5	2.5	2.1	1.6	1.6
30대	4.7	3.7	4.3	4.9	3.9	4.2	4.1	4.2	4.2
40대	12.9	9.6	8.8	7.9	8.7	8.5	7.4	6.7	6.7
50대	24.5	23.8	22.1	20.9	20.7	18.9	17.4	16.5	16.5
60대 이상	55.9	60.8	63.0	64.5	64.2	65.9	68.9	71.0	71.0

자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

2010년 대비 2022년의 비율 변화를 계측해보면, 60대 이상 취업자만 비율이 상승한 반면, 이 외 연령대는 모두 비율이 하락하였다. 구체적으로, 60대 이상 취업자 비율은 2010년(55.9%) 대비 15.1%p 상승하였고, 50대는 2010년(24.5%) 대비 8.0%p 로 줄어 연령대 가운데 하락 폭이 가장 컸다. 40대의 비율도 2010년 12.9%에서 2022년 에 6.2%p 하락한 6.7%를 차지하였고, 30대와 20대 이하의 비율도 2010년 대비 각각 0.5%p 하락하였다.

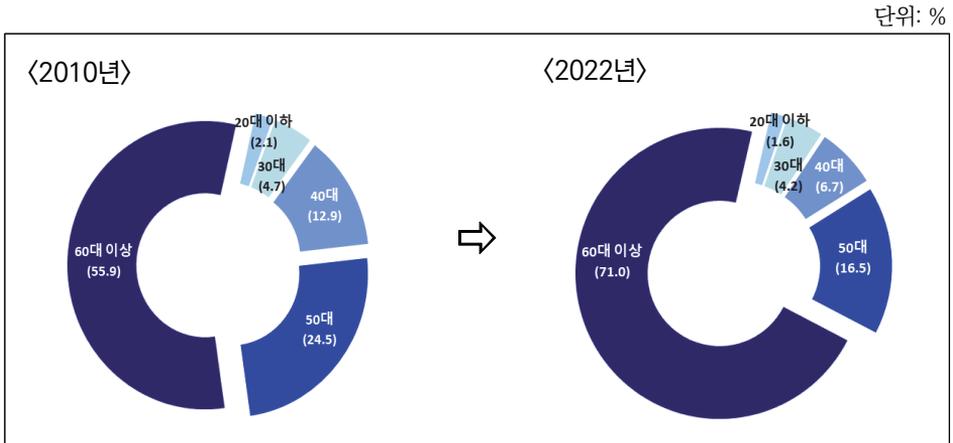
특히, 60대 이상 농림어업 취업자는 베이비붐(1955~1974년생)세대의 은퇴와 맞물려 최근 5년(2018~2022년)간 꾸준히 증가하고 있는데,³⁰⁾ 이에 따라 60대 이

30) 60대 이상 농림어업 취업자 수는 2018년 86만 5천 명, 2019년 89만 6천 명, 2020년 95만 2천 명, 2021년 100만 5천 명, 2022년 152만 6천 명으로 연평균 15.2%의 증가세에 있음.

상 농림어업 취업자 비율은 70%를 상회하는 등 인력의 고령화가 심화되고 있는 상황이다.

2017년 이후 60대 이상의 농림어업 취업자는 대부분 자영업자로 진입하는 가운데, 60대 중 임금근로자로 진입하는 취업자는 주로 임시근로자로 진입하고 있다.

〈그림 2-9〉 농림어업 취업자의 연령대별 비율 변화 비교



자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

2.2.2. 2017년 이후 40대 이상의 상용근로자 유입 증가

2010~2022년 동안 농림어업 부문 임금근로자 가운데 상용직 근로자의 연령대별 취업자 수는 50대가 2010년 3,498명에서 2022년 9,340명으로 연평균 8.5%의 가장 높은 증가율을 나타냈고, 60대 이상은 동 기간 8.1%의 증가율을 보였다. 30대는 같은 기간 연평균 1.9%의 증가세에 있으나, 2018년에 9,672명으로 인력 유입이 크게 확대된 이후 최근까지 증가세가 다소 주춤한 양상이다.

40대 상용직 근로자 수는 동 기간 연평균 0.9%의 감소세에 있으며, 최근에는 7,400명 수준이 유지되고 있다. 20대 이하는 2018~2020년에 5,338~6,291명 수준으로 과거에 비해 인력 유입이 크게 확대되었으나, 2021년에는 906명으로 급감하였고, 2022년은 1,549명 수준에 그쳤다.

〈표 2-2〉 농림어업 부문 연령대별 상용직 근로자 수 추이

단위: 명, %

구분	2010년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	연평균 증감률
20대 이하	3,004	3,734	1,744	1,189	5,338	6,116	6,291	906	1,549	-5.4
30대	5,200	5,883	6,529	7,334	9,672	8,078	8,483	9,285	6,489	1.9
40대	8,383	4,658	5,161	8,025	6,053	7,108	8,359	7,370	7,495	-0.9
50대	3,498	7,749	6,561	7,872	8,040	8,112	10,032	7,969	9,340	8.5
60대 이상	2,483	920	2,351	4,198	4,341	4,406	4,940	4,460	6,295	8.1
합계	22,568	22,944	22,346	28,618	33,444	33,820	38,104	29,990	31,167	2.7

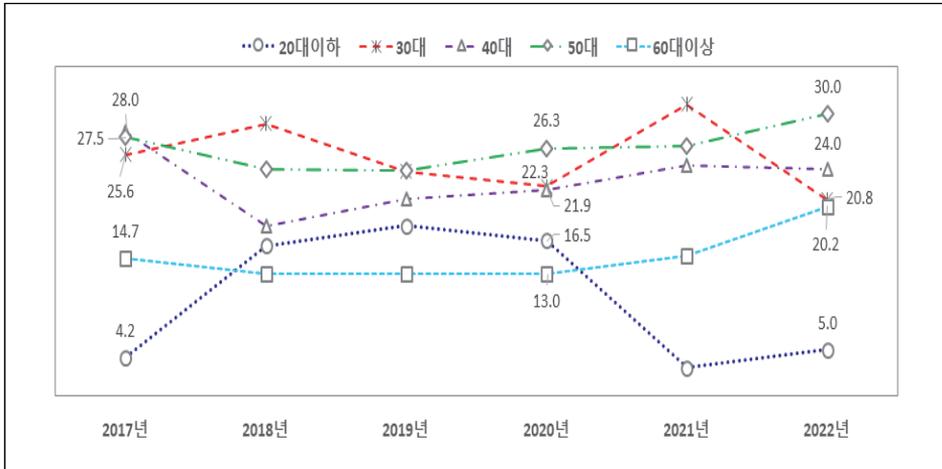
자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

2017년 농림어업 인력 유입의 구조 변화 이후 상용직 근로자의 연령대별 비율 변화는 40대, 50대와 60대 이상이 꾸준히 상승해 2022년에 50대가 30.0%를 차지 하며 가장 비율이 높았고, 40대는 전체의 24.0%로 다음을 잇고 있다. 60대 이상은 2018~2020년 13.0%를 지속하다 2021년에 14.9%로 확대되었고, 2022년에는 20.2%로 크게 상승하였다.

30대의 경우, 2018년만 해도 전체의 28.9%를 차지해 모든 연령대 중 비율이 가장 높았으나, 이후 비율이 줄어 2022년에는 20.8%까지 하락하였다. 20대 이하 상용직 근로자 비율은 2017년 4.2%에 불과했으나, 2018~2020년에는 16~18%를 차지하며 비율이 크게 확대되었다. 하지만 20대 이하 상용직 근로자 비율은 2021년에 3.0%로 급감하였고, 2022년에는 5.0%를 차지하는 데 그치고 있다. 따라서 최근 농림어업 상용 노동시장에 진입하는 근로자의 주요 연령대는 40~50대로 볼 수 있다.

〈그림 2-10〉 농림어업 부문 상용직 근로자의 연령대별 비율 변화 비교(2017~2022년)

단위: %



자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

2.2.3. 2017년 이후 30대, 60대 이상의 임시근로자 유입 증가

2010~2022년 동안 농림어업 임시직 근로자의 연령대별 취업자 수는 60대 이상을 제외한 모든 연령대에서 감소세에 있다. 구체적으로 60대 이상은 2010년 7,279명에서 2022년 1만 5,788명으로 연평균 6.7%의 높은 증가세로 나타났다.

20대 이하 임시직 근로자 수는 2022년 5,046명으로 2010년(7,680명) 이후 연평균 3.4%의 감소율을 나타내 연령대 중 감소폭이 가장 크게 나타났다. 40대는 같은 기간 8,070명에서 5,375명으로 연평균 3.3%의 감소율을 보여 20대 이하에 이어 두 번째로 감소폭이 컸다. 30대와 50대 임시직 근로자 수도 같은 기간 각각 2.8%, 1.6%의 감소세에 있는 것으로 나타났다.

2017년 이후 20대 이하 임시직 근로자 수는 매년 8.9%씩 감소하는 등 최근에 감소 경향이 더욱 심화된 것으로 나타났다. 이에 반해, 60대 이상 임시직 근로자 수는 최근에 올수록 증가세가 더욱 확대되어 2017년 이후 최근까지 연평균 17.3%의 가파른 증가세를 나타냈다.

30대 임시직 근로자 수는 2017년 이후 연평균 16.6%의 높은 증가율을 보이며 최근에 6,000명대 수준으로 회복되었다. 한편, 40대와 50대의 임시직 근로자 수는 2017~2022년간 연평균 각각 0.1%, 0.3%의 감소율을 나타내 최근에 감소 경향이 완화된 양상을 보였다. 즉, 농림어업 임시직 근로자는 60대 이상이 주 연령대인 것으로 나타났으며, 최근에는 30대의 진입도 일정 부분 이루어지고 있다.

〈표 2-3〉 농림어업 부문 연령대별 임시직 근로자 수 추이

단위: 명, %

구분	2010년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	연평균 증감률
20대 이하	7,680	810	4,475	8,026	6,367	6,307	5,890	10,601	5,046	-3.4
30대	9,736	3,502	3,680	3,234	9,038	6,919	10,317	5,658	6,960	-2.8
40대	8,070	10,084	9,949	5,402	6,519	9,654	8,029	6,572	5,375	-3.3
50대	10,816	8,141	8,814	8,995	5,770	6,543	3,425	5,889	8,876	-1.6
60대 이상	7,279	7,162	6,892	7,107	7,885	10,164	11,520	12,008	15,788	6.7
합계	43,581	29,699	33,810	32,764	35,579	39,587	39,181	40,728	42,044	-0.3

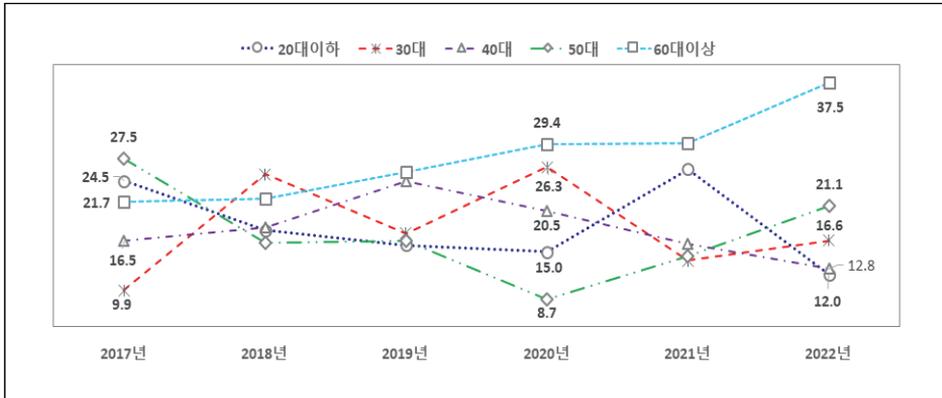
자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

2017년 이후 임시직 근로자의 연령대별 비율은 60대 이상이 2017년 21.7%에서 2022년 37.5%로 15.9%p 상승하였고, 30대도 동 기간 9.9%에서 16.6%로 6.7%p 확대되었다. 이를 통해 30대와 60대 이상은 최근 농림어업 부문에 임시직으로 유입된 인력의 주된 연령대임을 알 수 있다.

20대 이하는 2017년 24.5%를 차지해 50대 이어 두 번째로 높은 비율을 차지했고, 2021년에는 26.0%까지 비율이 상승했으나, 2022년에는 12.0%를 차지해 비율이 크게 낮아진 상황이다. 40대는 2017년 16.5%에서 2020년 20.5%까지 확대되었으나, 이후 비율이 줄어들어 2022년에는 12.8%를 차지하는 데 그쳤다. 2017년에 27.5%를 차지하며 임시직 가운데 가장 높은 비율을 차지했던 50대는 2020년 한때 8.7%까지 크게 축소되었으나, 2021년에 14.5%로 반등하였고, 2022년에는 21.1%를 차지하며 60대 이상 다음으로 임시직 근로자의 주요 연령대로 나타났다.

〈그림 2-11〉 농림어업 부문 임시직 근로자의 연령대별 비율 변화 비교(2017~2022년)

단위: %



자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

2.2.4. 일용직 근로자의 급격한 감소와 고령화

2010~2022년 동안 농림어업 일용직 근로자의 연령대별 취업자 수는 30대만이 유일하게 증가세에 있고, 이외 모든 연령대는 감소 경향에 있는 것으로 나타났다. 취업자 수 수치상, 60대 이상의 근로자 수가 가장 많이 급감하였으며, 일용근로자 수의 급격한 감소는 60대 이상의 근로자 수가 급격히 감소한 것에 기인한 것으로 분석된다.

60세 이상 일용직 근로자 수도 2010년에 6만 1,386명을 기록한 이후 꾸준히 줄어 2022년에는 2만 6,097명까지 축소되어, 2010년 대비 3만 5,289명이 감소하여, 같은 기간 60대 이상의 임시직 근로자의 추세적인 변화와 대조를 이룬다.

40대 일용직 근로자 수는 2010년에 1만 5,920명에서 2022년에 2,940명으로 2010년 대비 1만 2,980명이 감소하였으며, 감소율로는 연평균 13.1% 감소하였다. 50대와 20대 이하 일용직 근로자 수도 같은 기간 각각 연평균 7.4%, 7.1%의 감소율을 보이며, 2022년에 50대는 1만 869명, 20대 이하는 891명까지 줄어들었다.

한편, 2017년 이후 연령대별 일용직 근로자 수 변화 양상은 40대 이상의 연령대는 일용직 근로자의 감소 기조가 더욱 심화된 반면, 30대는 증가 기조가 견고해진

것이 특징이다. 특히, 40대 일용직 근로자 수는 2017년 이후 최근까지 연평균 15.6%의 감소율을 나타내 인력 이탈 속도가 가장 큰 것으로 판단되며, 30대는 2017년 이후 25.6%의 증가율을 보여 일용직으로의 인력 유입이 빠르게 이루어지는 연령대인 것으로 나타났다.

하지만 2017년 이후 30대 근로자 수의 증가에도 농업부문의 일용근로자 부족 문제를 해결하기에는 한계가 있었는데, 이는 일용근로자의 대다수를 차지하는 60대 이상 일용근로자의 감소 폭을 30대 근로자의 증가 폭으로 만회하지 못하기 때문이다.

〈표 2-4〉 농림어업 부문 연령대별 일용직 근로자 수 추이

단위: 명, %

구분	2010년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	연평균 증감률
20대 이하	2,156	1,865	2,032	1,148	1,745	4,463	3,558	1,857	891	-7.1
30대	3,457	3,516	1,693	1,746	2,084	3,184	4,179	2,733	5,462	3.9
40대	15,920	8,744	6,904	6,853	4,698	3,760	5,472	6,076	2,940	-13.1
50대	27,456	19,622	19,473	16,754	15,904	12,350	9,550	12,221	10,869	-7.4
60대 이상	61,386	49,538	46,300	41,612	37,584	29,820	25,594	27,638	26,097	-6.9
합계	110,375	83,285	76,402	68,113	62,015	53,577	48,353	50,525	46,260	-7.0

자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

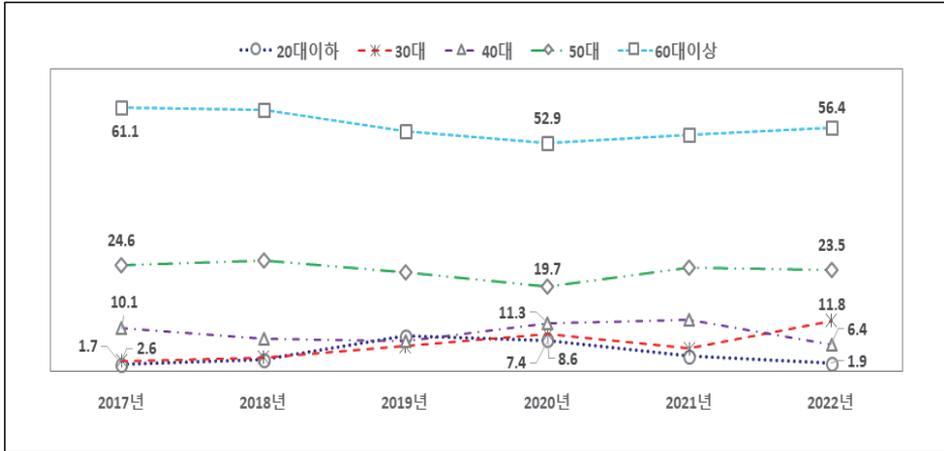
2017년 이후 일용직 근로자의 연령대별 비율은 50대 이상이 전체의 상당 부분인 80%를 차지하는 가운데 60대 이상은 2017년 61.1%에서 2022년 56.4%로 4.7%p 하락했고, 50대도 같은 기간 24.6%에서 23.5%로 1.1%p 비율이 축소되었다. 40대는 2017년 10.1%에서 2021년 12.0%까지 확대되었으나, 2022년에는 6.4%를 차지하며 2021년 대비 절반가량 줄어들었다.

60대 이상 비율 감소 원인은 고령으로 인해 강도 높은 노동을 수행하기 어려워 노동시장을 이탈하는 것과 밀접하게 연관되어 있다. 30대의 경우, 2017년 2.6%를 차지하는 데 그쳤지만, 2022년에는 11.8%까지 비율이 확대되었다. 20대 이하는 2017년 1.7%에서 2020년 7.4%까지 비율이 크게 늘었으나, 2021~2022년에 걸쳐 비율이 줄어 2022년에는 1.9%로 다시 낮아진 상황이다.

30대 일용근로자 유입이 2017년 이후 증가하고 있지만, 60대 이상 근로자 비율이 56.4%로 일용 농업 노동시장의 고령화 및 일손 부족 문제는 해소되고 있지 못하는 상황이다.

〈그림 2-12〉 농림어업 부문 일용직 근로자의 연령대별 비율 변화 비교(2017~2022년)

단위: %



자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(각 연도), 《경제활동인구조사》.

3. 최근 농업부문의 새로운 일자리 환경변화

3.1. ICT 기술을 활용한 농업 일자리 등장과 확산

최근 농업인력 고령화에 따른 인력 수급 해소, 청년농 유입, 농업의 고부가가치화를 위해 첨단 정보통신기술(ICT) 시설 장비로 농축산물 생산을 자동으로 제어하는 스마트팜의 저변이 확대되고 있다. 스마트팜 확대는 농업부문 일자리도 수확용 기계조작, 환경제어 시설·장비 설치 및 운용과 같은 일자리 창출에 기여할 수 있고, 스마트팜 농가와 스마트팜 산업의 첨단기술을 이어주는 컨설팅 관련 일자리 창출도 기대할 수 있다.

스마트팜 관련 정부 사업 예산은 2014년 464억 원에서 이후 꾸준히 증가해 2019년에는 2,613억 원으로 2014년 대비 5.6배 확대되었다. 2020년에는 2019년 보다 31.6% 늘어난 3,440억 원이고, 2021년과 2022년에는 예산이 소폭 축소되었으나, 여전히 3,000억 원 수준을 유지하고 있다.

〈표 2-5〉 스마트팜 관련 정부 사업 예산 추이

단위: 억 원

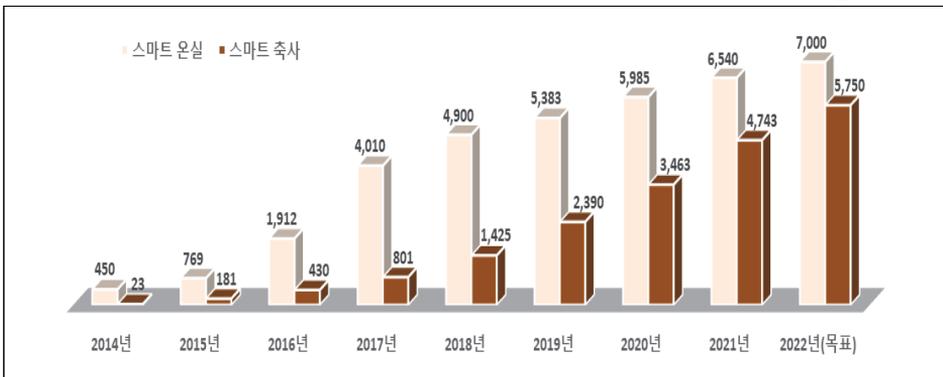
구분	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년
예산	464	538	861	1,101	1,324	2,613	3,440	3,183	3,044

자료: 변재연(2022).

국내 스마트팜은 스마트 온실과 스마트 축사를 중심으로 보급되고 있다. 시설 유형별로 스마트팜 보급 실적을 살펴보면, 스마트 온실 면적은 2014년 450ha에서 불과했으나, 이후 연평균 46.6%의 가파른 증가세로 2021년에는 6,540ha까지 확대되었고,³¹⁾ 스마트팜을 도입한 축산농가 수도 2014년 23호에서 2018년에는 1,425호로 1천 농가를 돌파하였고, 이후로도 확산세가 이어져 2021년에는 4,743호까지 증가하였다.

〈그림 2-13〉 국내 스마트팜 보급 실적

단위: ha, 호



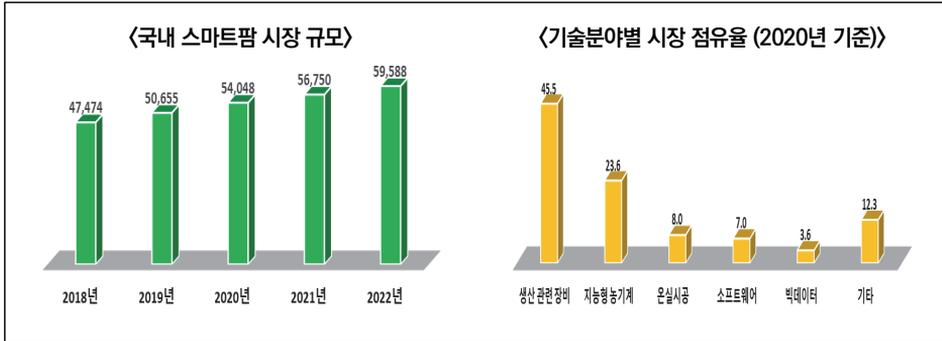
자료: 농림축산식품부 정책홍보(<https://www.mafra.go.kr/home/5281/subview.do>), 검색일: 2023. 8. 10.

31) 2021년 기준, 스마트 온실 면적은 시설원에 재배면적(8만 2,810ha)의 7.9%를 차지함.

중소벤처기업부 외(2022)에 따르면, 국내 스마트팜 시장 규모는 2017년 4조 4,493억 원에서 연평균 6.0%의 성장률을 기록하며 2022년에는 5조 9,588억 원으로 추정된다.

〈그림 2-14〉 국내 스마트팜 시장 규모 및 기술 분야별 시장 점유율

단위: 억 원, %



자료: 중소벤처기업부 외(2022); 농림축산식품부·농림수산물교육문화정보원(2022)을 재구성하여 저자 작성.

농림축산식품부 외(2022)의 분석 결과, 스마트팜 기술 분야별 시장점유율³²⁾은 스마트팜 생산 관련 장비 공급 분야가 전체의 45.5%를 차지해 가장 높은 비율을 차지하였고, 지능형 농기계 분야는 23.6%로 두 번째로 비율이 높았다. 이외, 온실 시공 분야는 8.0%, 소프트웨어 분야는 7.0%, 빅데이터 분야는 3.6% 순으로 나타났다.

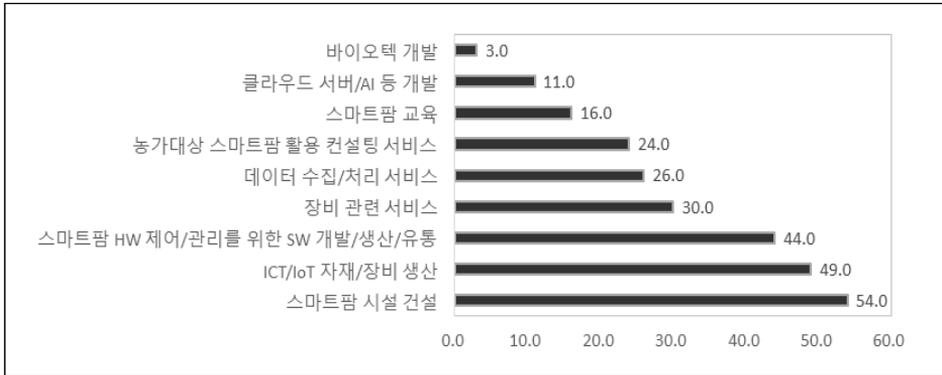
스마트팜 산업은 인공지능, 빅데이터 처리 관련 정보통신산업 및 소프트웨어산업과 ICT 기기 제조업을 포함하며, 농가에 스마트팜을 보급하고 있는 스마트팜코리아 등록 사업체 수는 2023년 현재 1,083업체이다.³³⁾ 이들 업체 대부분은 ICT 기기 제조, 간편한 시설 통제 설비 및 관련 소프트웨어 생산을 주업으로 하고 있다.

32) 스마트팜 기술분야별 시장 점유율은 농림축산식품부·농림수산물교육문화정보원(2022) 보고서에서 2020년 기준 1,012업체(780,496백만 원)의 총매출액에서 차지하는 분야별 비율을 나타냄.

33) 스마트팜코리아 등록 사업체 수는 (신)기업정보 기준임(스마트팜코리아 홈페이지(<https://www.smartfarmkorea.net/company/companyInfo.do?menuId=M01020210>), 등록 사업체 수, 검색일: 2023. 11. 17.).

〈그림 2-15〉 스마트팜 사업체의 사업 내용

단위: %



주 1) 복수 응답 기준임.

2) 조사 결과는 스마트팜코리아에 등록된 384개 기업 중 100개 기업을 대상으로 실시한 설문조사 결과임.
자료: 최세립·조원주(2019: 37).

스마트팜 사업체의 세부 사업내용은 ‘스마트팜 시설 건설’이 절반 이상인 54.0%를 차지해 비율이 가장 크고, 다음으로는 ‘ICT/IoT 자재/장비 생산’(49.0%), ‘스마트팜 HW 제어/관리를 위한 SW 개발/생산/유통’(44.0%), ‘장비 관련 서비스’(30.0%), ‘데이터 수집/처리 서비스’(26.0%) 등의 순이다. 반면 ‘농가 대상 스마트팜 활용 컨설팅 서비스’(24.0%)와 ‘스마트팜 교육’(16.0%)은 여타 분야보다 사업 참여 비율이 낮게 나타났다.

스마트팜 업체의 매출액 규모에 따른 사업 내용을 살펴보면, ‘1억 원 미만’ 업체의 주요 사업으로는 ‘ICT/IoT 자재/장비 생산’(77.8%)과 ‘스마트팜 관련 SW 개발/생산/유통’(66.7%)으로 나타났다. ‘1억~5억 원 미만’의 경우 ‘스마트팜 시설 건설’(59.1%), ‘ICT/IoT 자재/장비 생산’(45.5%), ‘스마트팜 SW 개발/생산/유통’(50.0%)이 주요 사업으로 나타났다. 매출액이 ‘50억 원 이상’인 스마트팜 업체는 ‘데이터 수집/처리 서비스’(63.6%)와 ‘ICT/IoT 자재/장비 생산’(54.5%) 분야에 사업에 특화되어 있는 것으로 나타났다.

〈표 2-6〉 매출액 규모별 사업내용(2018년 기준)

단위: 개, %

구분	사례 수	스마트팜 시설 건설	ICT/ IoT자재/ 장비 생산	스마트팜 SW 개발/ 생산/ 유통	장비 관련 서비스	데이터 수집/ 처리 서비스	농가대상 스마트팜 활용 컨설팅 서비스	스마트팜 교육	클라우드 서버/ SI 등 개발	바이오텍 개발
전체	100	54.0	49.0	44.0	30.0	26.0	24.0	16.0	11.0	3.0
1억 원 미만	9	22.2	77.8	66.7	11.1	11.1	11.1	0.0	22.2	0.0
1억~5억 원 미만	22	59.1	45.5	50.0	31.8	27.3	22.7	9.1	13.6	0.0
5억~10억 원 미만	20	60.0	45.0	40.0	30.0	35.0	40.0	30.0	20.0	5.0
10억~50억 원 미만	38	60.5	44.7	36.8	36.8	13.2	18.4	13.2	5.3	2.6
50억 원 이상	11	36.4	54.5	45.5	18.2	63.6	27.3	27.3	0.0	9.1

주 1) 복수 응답 기준임.

2) 조사 결과는 스마트팜코리아에 등록된 384개 기업 중 100개 기업을 대상으로 실시한 설문조사 결과임.
자료: 최세림·조원주(2019: 37).

3.2. 농업인력서비스업 필요성 대두

농림어업 임금근로자 고용은 타 산업에 비해 기간제 및 임시직 노동, 가변시간제와 같은 비전형 노동자가 많은 것이 특징이다. 특히, 비전형 노동자는 농번기에 많은 노동이 필요한 작물재배업에서 수요가 많으며, 인력 유형은 임시직 또는 가변시간제 형태가 주를 이루고 있다. 엄진영 외(2020)에 따르면, 근로자를 고용한 작물 재배 농가 가운데 한 달 미만의 근로자를 고용한 경험이 있는 농가 비율은 69.4%, 한 달 이상 근로자를 고용한 경험이 있는 농가 비율은 30.6%이었다. 더욱이 한 달 이상 근로자를 고용한 농가의 52.9%는 1~2개월만 근로자를 고용한 것으로 나타났다.

농림어업 부문의 기간제 및 임시직 노동, 가변시간제와 같은 노동 형태는 농가에게 비용면에서 효율적이고, 노동의 유연성을 가지게 하지만, 피고용인 입장에서는 고용의 지속성과 고용 안전망 측면에서 취약하게 적용된다. 이는 농림어업 취업자 중 일용직 근로자 수가 최근에 올수록 감소하고 있는 상황과 관련이 있다.

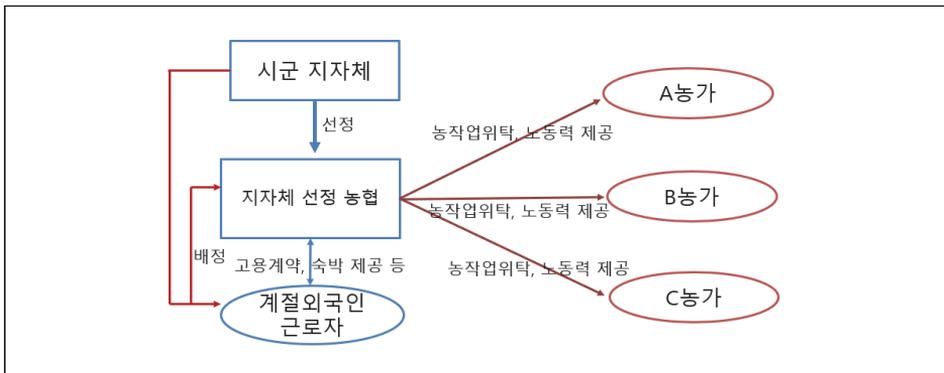
이러한 상황 가운데, 최근 제시된 기업 내에서 노동의 유연성과 고용 안정성을 동시에 추구하는 덴마크의 ‘유연안정성(Flexicurity)’³⁴⁾ 사례는 미국식의 일자리

없는 성장모형을 대체할 새로운 발전모형으로 간주하고 있으며, 최근 우리나라도 이와 관련한 의미 있는 움직임이 진행되고 있다.

공공형 계절 근로 시범사업은 지자체가 선정한 농협이 외국인 계절근로자를 고용하고, 농작업 위탁을 한 복수의 농가에 외국인 계절근로자의 노동력을 제공하는 방식으로,³⁵⁾ 농작업 위탁한 농가는 농협에 근로자의 노동력에 대한 노임 등을 지급한다. 이러한 방식은 외국인 근로자에게 일정한 고용 기간을 보장하면서 농가에는 노동 유연성을 제공하는 방식이다. 농협은 외국인 계절근로자에게 숙식을 제공하고, 외국인 계절근로자는 숙식에 해당하는 비용 일부를 농협에 지불한다.

외국인 근로자 대상 공공형 계절 근로 시범사업은 2022년 5개 지자체(전북 무주, 전북 임실, 충남 부여, 충남 아산, 전북 진안)에서 시행하였다.

〈그림 2-16〉 공공형 계절 근로 시범사업 운영방식



자료: 엄진영 외(2023).

34) 유연안정성은 노동 유연성, 사회안전망, 적극적 노동시장 프로그램 세 가지 요소가 서로 유기적으로 결합된 것을 의미함.

35) 현재 시범사업에서는 농업협동조합법 제57조 제1항 제2호 아목에 근거하여 농업노동력의 알선 및 제공에 따라 농협이 외국인 계절근로자를 고용하고, 농가에 근로자(외국인 계절근로자)를 제공하는 형태임. 그러나 현재의 시범사업은 농업노동력의 알선이 아닌 근로자를 고용하고 근로자를 농가에 공급하는 것이므로, 직업안정법 제33조 제1항(“누구든지 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못한다”)과 충돌할 여지가 있음. 또한, 현재의 시범사업은 외국인 근로자가 농협의 운영자에게 업무 지시를 받을 경우, 농작업 위탁(대행)의 개념이며, 외국인 근로자가 농가 경영주에게 업무 지시를 받을 경우, 근로자 파견에 해당함. 참고로 공공 계절근로 파견사업자를 통한 간접고용 방식은 2022년 시범사업 당시 포함되었으나, 2023년 폐지됨.

공공형 계절 근로 시범사업은 3개월 미만의 근로자 고용 또는 일용근로자 고용이 필요한 농가의 근로자 부족 문제를 해결하고, 계절근로자에게 최소 3개월 또는 5개월의 고용 기간을 보장하는 방안이다. 그러나 복수 농가 간의 근로자 연계가 원활하게 작동될 때 사업 효과를 기대할 수 있다. 즉, 지역 내 노동수요가 겹치지 않는 다양한 품목 농가의 노동수요에 효과적으로 대응할 수 있는 제도이다. 만약 지역 내 농가의 노동수요가 동일한 시기에 집중된다면 근로자 연계가 어려워, 운영자 측면에서 해당 제도를 유지하기 어려운 측면이 있다.

공공형 계절 근로 시범사업은 2027년까지 17개 지자체로 순차적으로 확대하고자 한 계획을 2024년으로 앞당겨 2024년까지 조기 확대를 계획하고 있다. 하지만, 고용 안정성과 노동 유연성을 동시에 확보할 수 있는 공공형 계절 근로 시범사업은 현재 외국인 계절근로자만을 대상으로 하고 있으며, 지역 간 연계³⁶⁾에 한계가 있다. 이에 따라 농가 또는 농업법인 중 단기간 근로자가 필요한 경영체(사업체)에 노동 유연성을 제공하면서, 근로자에게는 고용 안정성을 확보할 수 있는 농업인력서비스업의 공식화에 대한 논의의 필요성이 제기되고 있다.

3.3. 온라인 플랫폼 기반 일자리 매칭 고도화

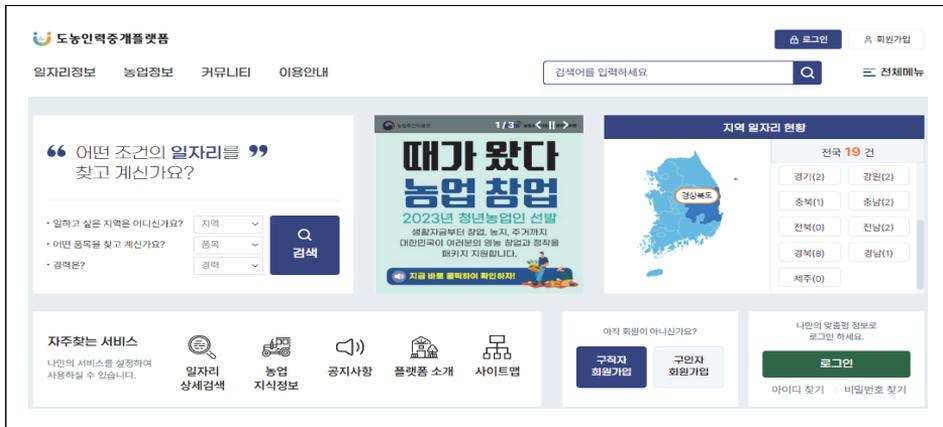
농림어업 부문 신규 일자리 창출과 관련해 농림축산식품부는 2020년 일자리 매칭 플랫폼인 ‘도농인력중개시스템’을 도입하였다. ‘도농인력중개시스템’은 기존에 비공식적 형태로 오프라인으로 인력을 알선·중개하는 것에서 정보를 통합하고 접근성을 높이는 방식을 사용한다.

‘도농인력중개시스템’은 구직자와 구인자 간의 정보 불균형을 완화하여 구직(job search) 비용을 낮춤으로 효율성을 높인다. 이러한 온라인 일자리 매칭 플랫폼은 임시·일용직 비율이 높은 타 산업부문(건설업 등)에서도 시행되고 있으며, 다른 나라의 농업부문에서도 현재 시행되고 있다.

36) 여기서 서술한 지역 간 연계는 산지 간 연계, 광역 단위(도), 도내의 시군 단위 간 연계를 의미함.

그동안 ‘도농인력증개시스템’은 단순 구인 광고 위주로 구성되어 정밀한 인력 수요 파악 및 구인-구직 연계에 한계가 있었다. 이에 구인자와 구직자를 양방향으로 연결하는 맞춤형 일자리 매칭 정보서비스를 강화하고, 농업 지식, 농업 안전, 농업교육과 같은 일자리 관련 정보·서비스를 연결하는 방식의 ‘도농인력증개플랫폼’으로 최근 개편하였다. 더불어 고용노동부의 ‘농가일모아’ 시스템과 연계해 전자근로계약 체결 시스템을 ‘도농인력증개플랫폼’에 적용하고 이를 확대해 나갈 예정이다. ‘도농인력증개플랫폼’은 이전의 ‘도농인력증개시스템’과 달리 다양한 정보를 제공하고, 전체일자리, 맞춤 일자리, 지역별 일자리, 외부 연계 일자리를 한곳에 모아서 일자리 정보를 종합적으로 제공한다. 세부 일자리 검색에서는 근무조건, 모집내용, 복리후생, 채용담당자 연락처와 함께 작업장 위치, 숙박 정보, 교통정보 등을 검색할 수 있도록 함께 제공하고 있다.

〈그림 2-17〉 개선된 도농인력증개플랫폼



자료: 농림축산식품부 보도자료(2023. 2. 12.), “전국 농업 일자리를 한눈에!”.

제3장

일자리 관련 법률·정책 현황 및 최근 변화 탐색

일자리 관련 법률·정책 현황 및 최근 변화 탐색

1. 일반 산업부문 일자리 관련 제도·정책 현황과 변화

2017년 이후 현재³⁷⁾까지, 일반 산업부문의 일자리 확장 및 안정화 관련 정책은 고용노동정책, 근로환경 개선정책, 정책 대상자별 맞춤형 정책으로 추진되어 왔다. 고용노동정책은 주로 일자리 확충과 인력양성에 중점을 둔 정책으로 일자리 확장과 연계된 정책이며,³⁸⁾ 근로환경 개선정책은 근로조건과 근로복지와 관계된 정책으로 일자리의 질 제고, 사회안전망 강화, 다양한 고용 형태 근로자 보호, 근로복지 강화 등의 정책이 추진되고 있다.

고용노동정책과 근로환경 개선정책이 추진되고 있음에도 일부 산업 및 정책 대상자 집단에서는 취약한 근로환경 및 저조한 신규인력 유입에 기존의 일자리 확장 및 안정화 정책이 충분히 대응하지 못하고 있다. 이에 취약한 산업과 정책 대상자 맞춤형 정책이 추가로 제시되었다.

37) 2017년~현재로 설정한 이유는 지난 정부와 현 정부의 정책을 포괄하여 서술하기 위함임.

38) 물론 정책 내에 근로환경 개선과 연계된 정책들도 일부 포함되어 있음. 그러나 정책 대부분 내용이 일자리 확충 및 창출과 연관되어 있어 일자리 확장 정책으로 분류함.

일반 산업부문의 일자리 관련 정책을 일자리 확장, 근로환경 개선, 정책 대상자별 맞춤형 정책으로 구분하여 정책 현황과 변화를 살펴보면 다음과 같다.

1.1. 일반 산업부문 일자리 확장 관련 정책

일자리 확장 정책은 2017년 이후 꾸준히 추진되어 오고 있다. 민간과 공공부문의 일자리 확충, 창업 활성화, 신산업 전문인력 양성 등의 정책을 추진하였고, 최근에는 일자리 정책의 지역화, 고용둔화 산업 및 빈 일자리에 중점을 두고 정책이 추진되고 있다.

2017년부터 2019년까지 주요 정책은 일자리정책 5년 로드맵과 일자리 100일 플랜 13대 과제를 통해 민간 및 공공투자 확대를 통한 간접 일자리 창출과 공공부문의 직접 일자리 창출을 통해 일자리를 확장하고 지역 경제를 활성화하기 위한 기반을 마련하는 것이었다. 동시에 혁신성장 확산과 가속화를 위한 스마트공장 확산 및 고도화, 혁신 분야 전문 인력 양성 기반구축 및 강화를 추진하였다. 그러나 2020년 이후의 일자리 확장 정책은 코로나19 발생에 따른 고용 위기로 인한 고용 불안정 완화 및 안정화, 고용유지 등에 초점을 두면서 한편으로 2050 탄소중립 및 디지털 전환 등의 미래 사회변화에 대응할 수 있는 미래인력을 육성하고 새로운 직업으로 이어나갈 수 있는 기반을 마련하고자 하였다. 또한, 인력난이 심각한 뿌리산업 등에 스마트공장을 구축하여 인력 부족 문제를 해소하고 급변하는 사회 속에서 피해를 받는 근로자 일자리 보호 정책을 마련하였다.

이후 2022년 현 정부에서는 일자리 관련 핵심 정책과제로 노동시장 개혁, 중대 산업재해 감축, 적극적 노동시장 정책 강화를 제시하였다. 구체적으로 근로환경의 변화를 꾀하고 인력 수요가 높은 디지털·반도체 현장 인력 등, 빈 일자리 대응, 노동시장 참여를 촉진할 수 있는 고용 안전망 구축을 중점적으로 제시하였다.

현 정부에서는 국가 전체 일자리 확장보다는 고용둔화 산업 또는 구인난이 심각한 산업의 신규인력 유입과 노동시장 참여도가 전제된 고용 안전망 구축과 근로

환경 개선에 초점을 두고 있다. 더불어 지역 주도형 일자리 창출과 파견이 허용되지 않은 부문의 노동 유연성을 높이기 위한 파견제도의 선진화를 검토하고 있다.

〈표 3-1〉 일반 산업부문 일자리 확장 정책 현황과 변화(2017년~현재)

구분	연도	주요 정책	정책 주요 내용
고용 노동 정책	2017년	<ul style="list-style-type: none"> 일자리 정책 5년 로드맵 일자리 100일 플랜 13대 과제 	<ul style="list-style-type: none"> 공공부문 일자리 확충 및 중소기업 지원 방안 마련
	2018년	<ul style="list-style-type: none"> 혁신성장과 일자리 창출 지원 방안 스마트공장 확산 및 고도화 전략 	<ul style="list-style-type: none"> 민간 및 공공투자 확대 → 지역경제 활성화 → 일자리 창출 전문인력 양성
	2019년	<ul style="list-style-type: none"> 지역 고용 정책 개선방안 혁신성장 확산·가속화 전략 	<ul style="list-style-type: none"> 지방자치단체가 중장기 일자리 사업 추진 기반 마련 - 고용서비스, 일자리 창출, 근로환경 개선 등 혁신 분야 인재 양성 강화
	2020년	<ul style="list-style-type: none"> 코로나19 3차 확산 대응 맞춤형 고용 안정 대책 일자리 위기 극복을 위한 고용 안정 특별대책 및 기업안정 대책 코로나19 피해 취약계층 생계지원 추가대책 미래 산업·직업구조 대비 신직업 활성화 방안 한국판 뉴딜 종합계획 	<ul style="list-style-type: none"> 코로나19 위기에 대응한 고용유지 및 일자리 확대, 생계안정 정책 지원 디지털 뉴딜, 그린 뉴딜 신규 일자리 창출 디지털·그린 인재 양성 및 직업훈련 개편
	2021년	<ul style="list-style-type: none"> 산업구조 변화에 대응한 공정한 노동 전환 지원 방안 중소기업 맞춤형 일자리 지원 방안 	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 대상 일자리 맞춤형 매칭, 장기 재직 인센티브 제공, 인식 전환 지원 신기술, 신산업 전문인력 양성 뿌리기업에 스마트공장 구축 등 지원 저탄소 디지털 경제 전환 시 피해를 보는 근로자 보호 정책 마련
	2022년	<ul style="list-style-type: none"> 지역고용활성화 계획 제1차 국민취업지원 기본계획 새 정부 업무계획 발표 	<ul style="list-style-type: none"> 일자리 정책의 지역화 추진 및 지역 주도 일자리 창출 기반 조성 <ul style="list-style-type: none"> 지역 고용 활성화에 관한 법률 제정 등 직접 일자리-실업 보조 연계 강화 안정적 구직활동을 위한 소득보장 개선 새 정부 고용관련 핵심 정책과제 <ul style="list-style-type: none"> 노동시장 개혁: 근로시간, 임금체계 개편, 기초노동 질서 준수 확산 중대산업재해감축 적극적 노동시장 정책 강화
	2023년	<ul style="list-style-type: none"> 제5차 고용정책 기본 방향 빈 일자리 해소 방안 	<ul style="list-style-type: none"> 고용둔화산업 및 빈 일자리 대응 <ul style="list-style-type: none"> 농업포함 6대 산업 선정 노동시장 참여촉진형 고용안전망 구축 노동 규범 현대화 <ul style="list-style-type: none"> 근로시간 개편, 파견제도 선진화 중대 재해 감축

자료: 한국개발연구원 경제정책시계열서비스 경제e정보(<https://epts.kdi.re.kr/polcTmsesSrcv/them>), 검색일: 2023. 2. 20.을 참고하여 저자 작성.

1.2. 일반 산업부문 근로환경 개선정책

2017년 이후 근로환경 개선정책은 근로환경 위반사항에 대한 제재, 일과 생활 균형을 위한 유연근무 방식 확산, 다양한 고용 형태의 근로환경 보호, 근로복지 격차 완화 및 사회 안전망 강화, 고용서비스 강화를 추진해왔다.

2017년 이후 현재까지 공통으로 근로환경 위반사항인 임금 체불 등과 관련해, 사업주 제재, 임금 체불 근로자의 생계보장 및 생활 안정 지원, 임금 체불 조기 청산 등의 정책을 시행하고 있으며, 근로자의 생활을 위협하는 임금 체불을 방지하고, 발생 시 영향을 최소화할 수 있는 정책을 시행하고 있다. 직장 내 괴롭힘 방지도 2017년 이후 지속해서 추진하고 있다. 직장 내 괴롭힘으로 인한 노동생산성 저하, 근로자들의 노동시장 이탈, 이로 인한 사회적 비용 발생 등의 상황을 개선하기 위해 사업주의 적극적 노력 유도과 제재를 추진하고 있다.

한편 코로나19 발생 및 최근의 다양한 고용 형태가 발생하면서, 기존의 고용 관련 법률 및 정책으로 충분한 보호를 받지 못하는 특수 부문 종사자의 사회 안전망 강화, 권익 보호 방안을 마련하였다. 특히, 각 산업 및 근로 형태 특성상 취약할 수밖에 없는 근로환경을 개선할 수 있는 정책을 마련하고, 기존의 근로자 권익 보호 및 사회 안전망에서 특례업종으로 제외된 부문을 최소화하였다.

최근에는 지방자치단체가 고용서비스, 일자리 창출, 근로환경 개선 등 지역의 중장기 일자리 사업 추진 기반을 구축하는 지역 일자리정책을 추진하고, 공공 고용서비스 관련 정책에서도 지역 맞춤형 취업 지원 서비스 강화, 공공 고용서비스 통합 플랫폼 구축, 개인 이력에 맞는 고용서비스 제공 등의 정책을 추진하고 있다. 또 다른 한편으로 근로시간 개편, 최저임금 인상 등을 포함한 근로환경 개선정책이 추진되고 있지만, 정책환경이 변화함에 따라 정책의 구체적 내용이 변화하였다. 전 국민 고용 안전망 추진에서는 노동시장 참여를 촉진하는 고용 안전망 제공 방향을 제시하였고, 오랜 시간 노-사 간 첨예하게 대립한 파견제도의 선진화를 제시하여, 기존 근로환경 개선정책 환경과 차이가 있다.

근로시간과 최저임금 관련 정책은 정책환경이 바뀌면서 정책 추진 방향이 가장 크게 변화한 부문이다. 이전 정부는 소득주도 성장 정책 기조 하에 최저임금의 단계적 인상을 중요한 정책 수단으로 제시하였고, 동시에 근무시간을 최대 주 52시간으로 단축하는 것을 발표하였다. 이에 따른 정책으로 최대 주 52시간 정책이 현장에 잘 정착할 수 있는 지원정책을 주요 추진과제로 제시하였다. 그러나 현 정부에서는 급격한 사회변화 속에서 고용 형태 및 고용 시간을 최대 주 52시간으로 일률적으로 규정할 수 없음을 제시하며, 연장근로 관리 단위 확대, 휴게시간 선택권 강화, 투명한 근로시간 기록 등을 포함한 근로시간 개편을 제시하였다. 하지만 이후 주 최대 69시간 근무 논란이 불거지면서 현재 근로시간 개편안 보완책을 마련하고 있다. 더불어 고용유연성 확대 등을 확보하기 위한 파견제도 선진화를 최근 추진하고 있다. 해당 내용에는 동일가치노동 동일 임금 원칙 구현, 파견·도급 기준 법제화, 파견 대상 확대 추진³⁹⁾ 등의 내용을 포함하고 있다.⁴⁰⁾

〈표 3-2〉 일반 산업부문 근로환경 개선정책 현황과 변화(2017년~현재)

구분	연도	주요 정책	정책 주요 내용
근로 환경 개선 정책	2017년	<ul style="list-style-type: none"> • 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진계획 • 일하는 문화 개선 추진방안 • 제4차 근로복지증진 기본계획 • 제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획 • 일자리 100일 플랜 13대 과제 	<ul style="list-style-type: none"> • 유연근무제 확산과 조직문화 개선 • 취약계층, 사업 규모 및 고용 형태에 따른 근로복지 격차 완화 • 일자리의 질 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 최저임금 단계적 인상 및 근무시간 단축
	2018년	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 등에서의 괴롭힘 근절대책 • 노동시간 단축 현장 안착 지원대책 • 고용센터 혁신방안 	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 괴롭힘 처벌 및 예방 교육방안 마련 • 노동시간 단축(최대 주52 시간)에 따른 지원 방안 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 신규채용, 임금보전 지원, 특례 제외 업종 특화 지원 방안 등 • 공공고용서비스 고도화 추진

39) 참고로 파견 대상 확대 추진은 2004년 네거티브 방식 개정안 추진, 2007년 네거티브 방식의 개정 검토, 2016년 고령자와 전문직을 대상 파견 허용업무 확대 추진 등의 제안이 있었으나, 사회적 합의를 이루지 못하고 해당 정책은 실질적으로 추진되지 못하였음.

40) 그러나 현재 이와 관련해서 노동계의 반발이 여전함(한겨레신문(2023. 1. 10.), “원·하청 노동 격차 해소한다더니...파견업종 더 늘린다”).

(계속)

구분	연도	주요 정책	정책 주요 내용
	2019년	<ul style="list-style-type: none"> • 주52시간제 현장 안착을 위한 보완대책 • 근로감독 행정 종합 개선 방안 • 최저임금 결정체계 개편방안 • 임금체불 청산제도 개편방안 • 지역 고용정책 개선방안 • 혁신성장 확산·가속화 전략 	<ul style="list-style-type: none"> • 주52시간제 제도기간 확대 및 특별연장근로 인가 사유 확대 • 영세 사업장 노동법 교육 및 홍보, 상담과 노무관리 지도 강화 • 임금체불 노동자 생계보장 강화 • 지방자치단체가 중장기 일자리 사업 추진기반 마련 <ul style="list-style-type: none"> - 고용서비스, 일자리 창출, 근로환경 개선 등 • 혁신 부문 사회보험 보장성 강화
	2020년	<ul style="list-style-type: none"> • 제4차 건설근로자 고용개선 기본계획 • 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정 • 택배기사 과로방지 대책 • 플랫폼 종사자 보호 대책 • 코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호·지원대책 • 포스트 코로나 시대 일터혁신 추진방안 • 고용안전망 강화 계획 • 전 국민 고용보험 로드맵 	<ul style="list-style-type: none"> • 특수 부문(산업)종사자의 사회안전망 강화, 근로자 권익보호 방안 마련 등 <ul style="list-style-type: none"> - (택배업) 적정 작업시간 설정 등 - (건설업) 적정임금제, 기능인등금제, 전자카드제 등 - (플랫폼) 고용형태 명확화, 공정 계약 관행 형성 등 - (가사돌봄) 가사서비스업체 정부 인증제 실시 • 일터혁신 인식제고 및 참여기반 조성 • 포용적 사회안전망 강화
	2021년	<ul style="list-style-type: none"> • 임금체불 예방 및 조기청산 대책 • 감시·단속적 근로자 승인제도 개선방안 • 공공 고용서비스 강화방안 • 산업구조 변화에 대응한 공정한 노동 전환 지원 방안 • 중소기업 맞춤형 일자리 지원 방안 	<ul style="list-style-type: none"> • 감시·단속적 근로자 휴식권 보장 강화 등 • 임금체불 예방 및 조기청산 강화, 체불 노동자 생활안정 지원 강화 • 구인기업·구직자 유형별 맞춤형 서비스 제공 • 주52시간제 현장 안착 지원 • 지역·현장 맞춤형 집중 취업 지원 • 근로환경 개선 <ul style="list-style-type: none"> - 고용보험, 산재보험 가입 확대 - 임금 체불, 직장 내 괴롭힘 제재 강화 - 새로운 고용 형태 종사자(플랫폼 종사자, 특수형태근로종사자, 가사근로자) 제도적 보호 기반 마련
	2022년	<ul style="list-style-type: none"> • 제5차 근로복지증진 기본계획 • 2022년 근로감독 종합계획 • 상병수당 시범사업 기본방향 • 새 정부 업무계획 발표 	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 고용형태 포함, 근로복지 사각지대 해소, 대·중소기업 간 기업복지 격차 완화, 공공 근로 복지서비스는 선택과 집중 • 업무 외 질병·부상 발생 시, 급여지급 • 새 정부 고용 관련 핵심 정책과제 <ul style="list-style-type: none"> - 노동시장 개혁: 근로시간, 임금체계 개편, 기초 노동 질서 준수 확산 - 중대산업재해감축 - 적극적 노동시장정책 강화

(계속)

구분	연도	주요 정책	정책 주요 내용
	2023년	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 제도 개편 • 상습 체불 근절대책 • 제5차 고용정책 기본 방향 • 조선업 상생패키지 지원사업 추진계획 • 빈 일자리 해소 방안 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 선택권 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 연장근로 관리 단위 확대, 휴게시간 선택권 강화, 투명한 근로시간 기록 등 - 유연 근무방식 확산 • 상습 체불 사업주 제재 강화 및 자발적 체불 청산 노력 지원 • 노동시장 참여촉진형 고용안전망 구축 • 노동 규범 현대화 <ul style="list-style-type: none"> - 근로시간 개편, 파견제도 선진화 • 중대 재해 감축

주: 일부 정책은 <표 3-1>에서 제시한 정책과 동일한 정책으로, 일자리 확장과 근로환경 개선 내용이 모두 포함되어 중복해서 제시함.

자료: 한국개발연구원 경제정책시계열서비스 경제e정보(<https://epts.kdi.re.kr/polcTmsesSvc/them>), 검색일: 2023. 2. 20.를 참고하여 저자 작성.

1.3. 산업·정책 대상자 맞춤형 정책

일자리 확장과 근로환경 개선정책이 있음에도 산업 및 정책 대상자의 특성에 따라 현재의 정책이 충분히 효과적으로 작용하지 않은 경우가 발생하여, 산업별 또는 정책 대상자별 특성을 반영할 수 있는 정책들이 시행되어왔다. 정책 대상자 특성에 따른 정책은 고령자, 신중년, 청년, 여성에 초점을 두고 있다. 해당 정책에서는 기존 노동시장 정책으로는 노동시장 진입장벽 및 참여를 저해하는 요인을 해결하는 데 한계가 있음을 인식하고, 이에 정책 대상자 맞춤형 정책을 제시하여 추진하고 있다.

산업 측면에서는 구인난이 만연한 조선업, 뿌리산업, 농축산업의 인력 부족 문제를 해소하고 해당 산업의 일자리 생태계 조성을 위한 맞춤형 정책을 추진하였다. 아울러, 정부는 2017년 이후 노동시장 진입에 어려움이 있는 고령자와 청년, 신중년 퇴직자에 대한 맞춤형 정책을 꾸준히 추진해왔다. 신중년 퇴직자에 대한 정책은 퇴직 시기에 있는 신중년(장년)의 일자리 사업 확대, 신중년에 특화된 재취업 직업훈련 및 지원 강화, 퇴직 전문인력 활용 방안 및 숙련 전수 체계 마련 등이

추진되었다. 2020년까지 신중년 퇴직자에 대한 정책이 발표·추진되었으나, 이후에는 신중년에 초점을 둔 정책은 추가로 실시되지 않았다.

고령자의 고용을 촉진하기 위한 정책은 ‘고령자고용촉진법’에 근거하여 추진되어 오고 있다. 고령자 대상 정책은 고령자의 노동시장 진입을 쉽게 하고, 노동시장 진입 이후 이탈을 최소화하는 정책이 주를 이룬다. 구체적으로 고령자의 노동시장 참여 지원을 위한 주된 일자리 계속 고용 확대, 재취업 지원, 기술 창업지원 등의 정책을 실천하고, 고령자의 직무역량 강화, 고용 안전망 구축과 함께 고용 인프라 확충을 하고 있다.

청년층을 위한 정책 또한 고령자 정책처럼 2017년 이후 꾸준히 추진되어 오고 있으며, 2020년 ‘청년기본법’이 제정되면서 법률에 근거하여 추진하고 있다. 청년층의 노동시장 진입을 촉진하기 위해 청년 일자리를 확대하고 청년 재직자의 역량을 강화할 수 있도록 하였다. 또한, 청년창업을 활성화하기 위한 전주기 지원, 분야별 창업지원과 함께 최근에는 청년층의 일 경험 기회를 확대하기 위한 민간 기업의 프로젝트, 인턴십 등의 참여 범위 등을 확대하고, 지역·산업에 특화된 일자리 경험을 쌓을 수 있는 기반 조성 및 지원사업을 시행하고 있다.

산업 측면에서는 뿌리산업, 조선업, 음식점업, 농축산업의 인력난 문제에 대응하는 추가 정책이 시행되었다. 뿌리산업과 조선업의 만성적인 구인난 해결을 위해 외국인 근로자 도입 규모 확대 이외에 내국인 근로자 유입을 증가시키기 위한 산업 특성에 맞는 근로환경 개선도 추진하였다. 더불어 중장년층의 유입이 많은 점을 고려하여 청년층과 중장년층 맞춤형 유입정책을 별도로 제시하였다. 음식점업 부문에서는 인력 유입을 위해 내국인 매칭 채용 서비스를 집중적으로 제공하고, 위험업무를 중심으로 보조 로봇 활용을 지원함으로써 근무 여건을 개선하였다. 더불어 지역특화형 비자 확대 등을 통해 지역 외식업체 인력 공급 규모를 확대하였다. 농축산업 부문은 인력 유입을 유도하기 위해 인근 도시구직자 등을 적극적으로 유입하고, 계절근로제 확대 등 단기 인력 수요에 중점적으로 대응하고, 중장기적으로 농업부문 숙련 외국인력의 장기취업 및 거주자격 취득 방향을 모색하였다. 더불어 2023년 ‘농어업고용인력 지원 특별법’을 제정하여 인력 수급 관리, 근무 환경 개선 등의 지원 근거를 제시하였다.

〈표 3-3〉 일반 산업부문 정책 대상자별 맞춤형 정책 현황과 변화(2017년~현재)

구분	연도	주요 정책	정책 주요 내용
정책 대상자별 맞춤형 정책	2017년	<ul style="list-style-type: none"> 제3차 고령자 고용촉진 기본계획 신중년 인생 3모작 기반구축 계획 발표 청년고용대책 점검 및 보완방안 중소기업 청년 추가고용 장려금(2+1) 지원 	<ul style="list-style-type: none"> 장년(55세 이상) 특화 훈련 확충 및 재취업 지원 강화 성장 가능성이 높은 45개 분야 중심으로 중소기업이 청년 3명 정규직 채용 시 1인 임금 전액 지원 청년 중소기업 근속 지원 및 채용연계 강화 청년, 장년 공공부문 고용 확충
	2018년	<ul style="list-style-type: none"> 신중년 일자리 확충방안 뿌리산업 일자리 생태계 조성방안 청년 일자리 대책 	<ul style="list-style-type: none"> 신중년 일자리사업 확대, 특화 훈련 강화 뿌리산업특화단지 중심으로 근로환경 개선, 연령대별 맞춤형 일자리 사업 연계 취업 청년 소득·주거·자산형성 지원 강화, 창업 활성화
	2019년	<ul style="list-style-type: none"> 청년희망사다리 강화방안 	<ul style="list-style-type: none"> 청년 신직업, 창업 활성화, 좋은 일자리 중소기업 확산, 직업훈련 고도화, 취약 청년 자립을 위한 사회 안전망 강화
	2020년	<ul style="list-style-type: none"> 제1차 청년정책 기본계획 신중년 퇴직 전문인력 활용방안 청년의 삶 개선방안 	<ul style="list-style-type: none"> 청년 일자리 확대 및 역량 강화, 청년창업 활성화, 청년 일터 안전망 강화, 직장문화 개선 신중년 중소기업 등 재취업 및 퇴직 전문인력 강사 육성, 숙련 전수 체계 마련, 퇴직 전문인력 활용 기반 구축 청년취업 강화 <ul style="list-style-type: none"> 청년내일채움공제 재가입 기회 확대, 청년추가 고용장려금 확대, 청년 구직활동지원금 개선, 새로운 노무형태 보호 확대, 산업계 수요 맞춤형 직업훈련 신설
	2021년	<ul style="list-style-type: none"> 고령자 고용 활성화 대책 코로나19 여성 고용위기 회복 대책 청년 고용 활성화 대책 	<ul style="list-style-type: none"> 고령자 노동시장 참여 지원, 직무역량 강화, 고용안전망 강화 코로나19 대응 여성 노동시장 복귀 취·창업 강화, 공공/민간 일자리 확대, 여성 고용정책 기반 강화 청년 일자리 확대 <ul style="list-style-type: none"> 청년채용 인센티브 강화 등 미래인력 양성 및 양질의 청년 일자리 지속 가능 기반구축
	2022년	<ul style="list-style-type: none"> 청년고용정책 방향 수립 구인난(제조업(뿌리산업, 조선업), 음식점업, 농축산업) 해소 지원 방안 	<ul style="list-style-type: none"> 청년 5대 분야 추진 <ul style="list-style-type: none"> 민관협업 청년일자리 지원, 맞춤형 취업서비스 혁신, 청년창업 생태계 조성 제조업(뿌리산업, 조선업), 음식점업, 농업 중심으로 구인난 심화에 따른 지원정책 마련 <ul style="list-style-type: none"> 외국인력 쿼터 확대 및 신속 입국 지원 구인-구직 연계 고용서비스 밀착지원 산업별 특화 맞춤형 지원 강화
	2023년	<ul style="list-style-type: none"> 청년 일 경험 활성화 방안 제4차 고령자 고용 촉진 기본계획 조선업 상생 패키지 지원사업 추진계획 	<ul style="list-style-type: none"> 청년 일 경험 확대 <ul style="list-style-type: none"> 민간부문 일 경험 공급 창출, 지역 산업특화 일 경험 발굴, 단계별 맞춤 서비스 제공, 관련 사업 평가 고령자의 오래 일할 수 있는 여건 조성 및 재취업 지원 강화, 창업 기회 확대, 고용 안전망 강화 조선업 원·하청의 격차 완화, 숙련인력 양성 지원, 안전한 작업장 구축지원

자료: 한국개발연구원 경제정책시계열서비스 경제e정보(<https://epts.kdi.re.kr/polcTmsesSvc/them>), 검색일: 2023. 2. 20.를 참고하여 저자 작성.

1.4. 일반 산업부문 일자리 확장 및 안정화 관련 법률 변화

정책환경 변화와 발맞춰 관련 법률 또한 변화하였다. 일자리 확장 및 안정화와 관련된 법률인 근로기준법, 고용보험법, 최저임금법, 산업안전보건법, 산업재해보상보호법 변화는 다음과 같다.

근로기준법은 앞서 정책환경 변화에서 언급되었던 직장 내 괴롭힘 금지와 최대 주 52시간의 명문화, 주 52시간 특례업종 축소 법률이 추가·변경되었다. 더불어 근로시간을 포함한 근로조건을 전자문서 또는 서면으로 명시 교부하고, 더불어 임금 명세서 교부를 의무적으로 하도록 하였다. 또한, 탄력 근로시간제 도입 및 연장근로 시 근로자 건강 보호 조치, 기숙사 설치 규정 등을 명시함으로써 근로환경 개선을 명문화하였다. 전 국민 고용보험 로드맵에 따라 주로 고용보험 가입에서 그동안 배제되어왔던 근로자와 적용이 제한적이었던 단시간근로자 및 건설 일용 근로자의 구직급여 수급 요건을 완화하였고, 이를 고용보험법에 명문화하였다. 그동안 고용보험 적용에서 배제되었거나 사각지대로 머물렀던 근로자들의 고용보험법 적용 범위를 넓혔으며, 상대적으로 고용 안전망이 취약한 근로자들을 고용보험법 테두리 내에 포함함으로써 근로환경 개선을 꾀하였다.

산업안전보건법은 중대 재해의 지속적 발생, 도급 관계에 따른 산업재해 예방 및 제재 대상 모호함, 산업재해 보호 사각지대 근로자 발생 등의 문제가 발생함에 따라 앞서 제시한 정책들을 강구하고, 동시에 법률적 근거를 마련하고자 법률을 개정하였다. 더불어 사회환경 변화에 따라 직장 내 괴롭힘, 업무 관련 폭언 등에 따른 건강상의 문제 발생 시, 근로자의 업무 일시 중단 및 관련 조치 요구를 명문화하였다. 산업재해보상보험법에서는 그동안 논쟁의 소지가 있었던 출퇴근 시 발생 사고, 정신적 스트레스 원인 질병, 임신 중 근로자의 업무수행 재해로 자녀의 질병 등에 대한 보상 범위를 넓히고, 산업재해보상보험법 적용 대상에 포함되지 않았던 중소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내 친족, 특수형태근로종사자, 학생 연구자, 온라인 플랫폼 종사자 등을 포함하였다.

〈표 3-4〉 일반 산업부문 일자리 확장 및 안정화 관련 법률 변화(2017년~현재)

구분	연도	주요 변경 내용
근로기준법	2017년	• 근속기간 2년 미만 근로자의 휴가권 보장 위한 연차·유급휴가일수 산정 규정 개선
	2018년	• 1주 최대 근로시간은 휴일근로 포함 52시간 명시 • 근로시간 특례업종 범위 축소
	2019년	• 직장 내 괴롭힘 금지 및 신고, 처벌 내용 • 부속 기숙사 설치 시, 대통령령 기준 충족
	2020년	• 한차례의 도급 시, 연대 임금 지급 책임 명확화 • 연차 유급휴가 적극 사용을 위한 제도 정비
	2021년	• 전자문서 근로조건 명시 교부 • 주 52시간 특례업종 축소 • 탄력적 근로시간제 도입 • 연장근로 시 근로자 건강 보호 사용자 조치(건강검진, 휴식 시간 부여) 의무 규정 • 직장 내 괴롭힘 제재 규정 신설 • 임금 명세서 의무 교부 • 임신 여성 근로자 출퇴근 시간 조정 요청 가능
고용보험법	2019년	• 65세 이후 계속 고용 시 실업급여 적용 • 건설 일용근로자 구직급여 수급 요건 완화 • 육아휴직급여 개선 • 피보험자격 취득·상실 확인 심사 청구를 근로복지공단으로 변경 • 단시간근로자 구직급여 수급 기준 완화 • 부정수급자 예방 강화
	2020년	• 예술인 특례 신설
	2021년	• 특수형태근로종사자 적용 범위 확대
	2022년	• 예술인과 노무제공자 출산 전후 급여 지급 대상 포함
최저임금법	2017년	• 단순노무인 경우, 수급 3개월 이내 기간이더라도 최저임금 전액 지급
	2018년	• 법률에 최저임금 산입범위 규정
산업안전 보건법	2017년	• 도급인과 수급인 근로자 산업재해 발생 건수 합산 공표 • 산업재해 발생 사실 은폐 행위 제재 강화
	2018년	• 감정노동근로자의 건강권 보장
	2019년	• 산업재해 보호 대상을 다양한 고용 형태의 노무 제공자까지 포함 • 근로자의 작업중지권 행사 실효성 획득 • 도급인의 산업재해 예방 책임 강화
	2020년	• 산업안전 관련 자격증의 대여 제재 강화 • 적용 대상 범위에 현장 실습생 포함 • 안전보건교육 대상 근로자 범위 명확화 • 중대 재해 발생 및 의무 위반 벌칙 신설
	2021년	• 업무 관련 다른 사람의 폭언 등으로 건강 장애 발생 시, 사업주에게 업무 일시 중단 및 관련 조치 요구 • 지자체가 관할 지역의 산업재해 예방 대책 수립·시행 • 건설업, 제조업 도급인의 안전관리 의무화 조항 마련 • 중소기업도 건설현장 산업재해 예방 지도 주체를 공사 발주자 또는 시공자에게 의무 부여

(계속)

구분	연도	주요 변경 내용
산업재해 보상보험법	2017년	• 통상적 경로와 방법으로 출퇴근 시 발생 사고에 대해 업무상 재해로 인정
	2018년	• 보상기준 금액 산정기준 변경 • 직장복귀 전 직장적응 훈련비 지급 • 보험급여 전용계좌 개설
	2019년	• 업무상 질병 인정기준에 정신적 스트레스 원인 질병 포함
	2020년	• 출퇴근 시 발생 사고 재해 포함 소급 적용일 명시 • 중소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내 친족의 경우, 요건 충족 시 산업재해보상 보험에 가입 가능
	2021년	• 특수형태근로종사자의 산업재해보상보험 적용 제외 사유 개선 • 적용대상자에 학생연구자 특례 신설
	2022년	• 임신 중 근로자가 업무수행 과정 중 재해로 자녀 부상, 질병, 장애 발생 시, 보험 지급에 관한 특례 규정 신설 • 적용 대상 범위에 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 노무 제공자 정의 신설 및 포함

자료: 한국개발연구원 경제정책시계열서비스 경제e정보(<https://epts.kdi.re.kr/polcTmsesSvc/them>),
검색일: 2023. 2. 20.를 참고하여 저자 작성.

2. 농업부문 일자리 관련 제도·정책 동향

2.1. 농업부문 일자리 확장 및 안정화 관련 제도·정책

농업부문의 일자리 관련 제도는 농업 일자리로의 인력 유입 및 새로운 형태의 일자리를 제공하는 일자리 확장 정책과 유입된 인력이 농업부문에 지속해서 근로할 수 있는 환경(여건)을 조성할 수 있는 일자리 안정화 정책으로 분류할 수 있다.

현재 시행되고 있거나 2017년부터 현재까지 시행되었던 농업 일자리 확장 관련 정책은 총 11개의 정책이고, 농업 일자리 안정과 관련된 정책은 총 10개의 정책이 있다. 이 중 4개의 정책은 일자리 확장과 안정과 관련된 정책이 모두 포함되어 있다. 농업부문 일자리 확장 정책은 신규 자영농 유입정책, 디지털 스마트 농업인력 정책, 농업 임금근로자 유입정책, 비전형 노동 대응 정책으로 구분할 수 있다.⁴¹⁾

41) 1차년도 보고서에서 제시한 대로 농업부문 일자리(인력) 관련 주요 정책의 유형화에 따라 제시(엄진영 외, 2021: 179).

신규 자영농 유입정책은 대표적으로 귀농·귀촌 활성화 지원, 농식품 창업지원, 농촌 정착지원, 맞춤형 농지 지원, 농업인 교육 지원 등이 있다. 정책 대부분은 유입 초기 경영체 창업에 필요한 항목을 지원해 주는 것에 초점을 두고 있으며, 농업인 교육지원을 제외하고 2013년 이후 추진되어왔다. 청년 농업인에 집중된 정책인 농촌정착지원과 맞춤형 농지 지원정책은 2018년 이후 시행되고 있다.

디지털 스마트 농업인력 관련 정책은 스마트팜 청년창업 보육프로그램, 임대형 스마트팜 사업으로 스마트팜 혁신밸리가 조성됨에 따라 2019년 이후 시행되어 오고 있으며, 기존의 정책과 달리 스마트팜에 특화된 인력 보육프로그램으로 청년 및 청년농업인을 대상으로 하고 있다. 또한, 교육을 이수한 청년 및 청년농업인이 스마트팜의 초기 높은 투자 비용을 마련하기 어려운 것을 고려하여 적정 임대료만으로 스마트팜 창업을 할 수 있도록 지원하고 있다.

농업 임금근로자 유입정책은 청년 대상 농업법인 취업정책과 비전형노동에 대응하는 정책으로 다시 구분할 수 있다. 청년 대상 농업법인 취업 정책은 청년의 농업법인 취업과 전문인력 채용을 촉진하기 위해 농업법인에 고용된 청년의 임금 중 일부를 지원하는 정책이다.⁴²⁾ 비전형노동에 대응하는 정책으로 농촌 고용인력지원, 농업부문 파견근로 시범사업이 추진되었다.⁴³⁾ 두 사업 모두 농번기 작물 재배 일용근로자 부족 문제를 해결하고자 내국인 임금근로자의 농업 노동시장 유입을 촉진하기 위한 일자리 알선·소개·파견과 일자리 지속성을 확보하기 위한 정책을 추진하였다.

일자리 안정화와 관련한 정책은 취업자의 근로환경을 개선하는 정책으로 근로조건 개선, 근로복지 확충 정책으로 구분할 수 있다. 근로조건 개선과 관련된 정책은 농업법인 취업 지원, 농업경영체 전문인력 채용지원,⁴⁴⁾ 여성친화형 농기계·농작업 편이 장비 지원, 농기계 임대사업이 있다. 근로복지 확충과 관련된 정책은 농

42) 현재 관련 정책은 폐지됨.

43) 현재 관련 정책은 폐지됨.

44) 현재 농업법인 취업 지원, 농업경영체 전문인력 채용지원 사업은 폐지됨.

촌고용인력지원 사업 내에서의 교통비, 숙박비 지원, 농업 파견근로 시범사업의 4대 보험료 농가 부담금 지원, 농업인 건강·연금·안전 재해 보험료 지원, 농작업 근로자 안전보험료 지원, 농업인 건강증진 사업이 있다.

농업 일자리 확장 정책 대부분은 경영주 육성에 초점을 두고, 경영주로의 진입을 촉진하고 진입 초기 경영체 창업에 필요한 요소인 자본, 토지, 인적자본 축적에 대한 정책을 주로 추진한다. 더불어 최근 스마트팜 육성 정책에 따라 스마트팜을 운영할 청년층의 유입을 위한 정책을 마련하였다.

농업경영주 육성 정책 중, 농업인 교육 지원정책이 1982년에 가장 먼저 시작되었다. 이후 본격적으로 시작된 베이비붐세대 은퇴 등의 사회환경 변화와 맞물리면서 귀농·귀촌이 활발히 전개되었고,⁴⁵⁾ 이에 2013년 귀농·귀촌 활성화 지원정책이 시행되었다. 이후 귀농인 중, 청년 농업경영주 육성을 위한 농촌 정착지원 및 맞춤형 농지 지원 등의 정책이 2018년 이후 추진되고 있으며, 가장 최근에는 예비 청년 농업인 중 일부를 스마트 인력으로 육성하기 위한 정책이 2019년부터 시행되고 있다. 과거 농업 인력 정책은 농업고등학교, 농업대학교 등을 통한 농업경영주 육성과 이미 경영체를 운영하는 농업경영주의 인적자본 축적에 중점을 두었다. 그러나 2013년 이후 귀농·귀촌 현상으로 농업계 학교 졸업자 이외의 배경을 가진 신규 자영농 유입이 이뤄짐에 따라 자영농으로 농업 노동시장에 진입을 촉진하는 정책과 함께 경영체 운영 초기 단계의 장벽을 완화하여 정착을 돕는 정책을 중점적으로 시행하였다. 2018년 이후에는 청년 농업경영주 육성을 위한 소득 지원 및 농지 지원 등의 정책과 함께 사회변화에 따른 디지털 스마트 기술을 활용할 수 있는 청년 농업경영주 육성에 초점을 두었다. 그러나 신규 자영농 유입 및 디지털 스마트 농업인력 정책이 주로 진입 초기 단계에 집중되어 있어, 진입 이후 경영체 안착과 성장에 필요한 정책이 충분히 제공되지 못한 점이 한계로 꼽힌다. 또한, 디지털 스마트 농업인력 정책 대상자를 청년으로 한정하여, 정책 대상자 범위 측면에서 한계가 있다(엄진영 외, 2021).

45) 최윤지(2013).

임금근로자 유입정책은 농업법인으로의 청년 유입, 도시 근교 및 지역 내 유휴 인력의 단기간 일자리 유입, 단기간 일자리의 지속성을 높이기 위한 파견근로 시범사업 등이 실시되었다. 하지만 도시 근교 및 지역 내 유휴인력의 단기간 일자리 유입정책인 농촌고용인력정책을 제외하고 모두 폐지되었다. 농업법인 취업 지원 사업은 2018년 실시되었으나 2021년 폐지되었다. 또한, 농업경영체 전문인력 채용 지원사업도 단계적으로 축소하여 2022년에 최종 폐지하였다. 농업부문 파견근로 시범사업은 2021년 시범사업으로 실시되었으나 시범사업 이후 종료되었다. 농촌고용인력지원 사업은 2018년 이후 실시되어 현재까지 계속되고 있다. 이 사업은 도시 근교 및 지역 내 유휴인력을 모집하여 농번기 농가에게 근로자를 알선·소개해준다.

임금근로자 유입정책은 신규 자영농 유입정책과 비교하면 최근에 시작되었으며, 현재까지 실질적으로 운영되고 있는 정책은 농촌고용인력지원 사업으로 작물재배업의 일용근로자 유입정책만 작동되고 있다. 작물재배업 일용근로자 유입정책을 제외하고 내국인 대상 농업 임금근로자 유입정책은 현재 없는 상황이다. 작물재배업 일용근로자 이외에 임시 및 상용근로자, 축산업 상용근로자, 농업법인 근로자 중, 내국인 근로자 유입이 가능한 노동시장이 있음에도 관련 정책은 현재 없는 상황이다.⁴⁶⁾

2022년부터 2031년까지 농업부문 임금근로자 부족이 연간 12.3만 명에서 27.9만 명 정도 부족할 것으로 예상⁴⁷⁾되는 시점에서(김용준 외, 2022) 해당 부족 임금근로자를 외국인 근로자로 모두 충당하지 않는다면, 내국인 근로자의 유입은 농업 지속성을 확보하는 데 농업경영주 유입만큼 중요한 문제다. 이러한 상황 가운데 작물재배업 내국인 일용근로자의 일자리 알선·소개에 한정된 정책은 인력 부족을 해결하기에 한계가 있을 수밖에 없다. 타 산업 중 인력난이 높은 산업에서는 노동

46) 내국인 근로자의 종사상 지위에 대응하는 인력 정책을 모두 정부에서 마련해야 하는 것은 아님. 시장실패가 일어나지 않는 이상 정부의 개입 필요성은 없으나, 농업부문 노동시장은 완전경쟁시장이 아닌 현재 상황을 고려할 때, 정부의 일정 부분 노동정책 개입은 필요한 상황임.

47) 기계화율이 높은 논벼 농가를 제외한 전망치임. 또한, 농가 대상 전망치로 농업법인의 인력수급 전망은 포함된 수치는 아님.

시장 중, 내국인 근로자가 진입 가능한 노동시장에 연령대별(청년, 중년) 내국인 임금근로자 육성 및 유입전략 마련, 해당 산업부문 노동시장 진입 시 인센티브 제공, 사업체 근로환경 개선 등의 정책이 추진되었다. 이에 반해 농업부문에서는 임금근로자 유입전략이 매우 제한적이다.

다른 한편으로 사회적으로 파견제도의 선진화가 논의되고 있다. 그러나 농업부문에서 내국인 대상 파견근로 시범사업이 2021년 시행되었으나, 모집 인원이 저조하여 종료하였다. 작물재배업 일용근로자 부족 문제 해결 방안 중 하나로 농작업 위탁·도급 또는 파견제도가 언급 및 운영되고 있는 상황⁴⁸⁾에서 관련 정책의 재검토가 필요하다. 현재의 정책 체계를 업종별·종사상 지위별로 구분하고, 내국인 유입이 가능한 노동시장과 내국인 유입이 어려운 노동시장으로 구분하고, 시장실패가 일어나는 영역에서 임금근로자 유입전략과 일자리를 지속할 수 있는 여건을 조성하는 정책 개입이 필요하다.

농업부문 일자리 안정화 정책은 노동력 절감 및 노동 강도를 약화할 수 있는 농기계·농작업 편이 장비 지원 및 농기계 임대사업과 농작업 재해에 따른 안전 보험료 지원, 농업인 질환 예방 및 교육 사업이 시행 중이며, 이에 더해 농업경영주 대상 건강보험료, 국민연금 보험료 일부 지원을 시행하고 있다.

가장 오래된 사업은 농업인(농업경영주) 및 농작업 근로자 안전 재해 보험료 지원사업과 국민연금 보험료 지원사업으로 1995년과 1996년에 시작되었다. 이후 노동 강도를 낮추기 위한 농기계 임대사업 및 여성 친화형 농기계·농작업 편이 장비 지원사업이 2003년부터 시작되었다. 하지만 농작업의 재해율이 타 산업의 재해율보다 높은 것을 고려하여 2013년부터는 사전적 질병 예방을 위한 농업인 건강증진 사업을 실시하였고, 이후 여성농업인의 유병률이 타 산업과 남성 농업인보다 높음을 인지하고 여성농업인 특화 국가건강검진을 2022년부터 시행하고 있다.

48) 현재 외국인 근로자 대상 공공형 계절근로 시범사업에서는 농작업 위탁·도급 형태로 일용근로자 일 자리의 지속성을 확보하고 있으며, 고용허가제 농업부문의 파견제도 적용도 현재 논의 중임. 민간부문에서는 이미 불법적으로 일용근로자가 필요한 농작업에 내·외국인 근로자를 파견하거나 농작업 위탁·도급을 하는 상황에서 정책으로 정비할 수 있는 부분에 대한 논의가 필요함.

사회 안전망에서 배제되었던 다양한 고용 형태 근로자 보호, 근로복지 격차 완화, 연장근로 관리 단위 확대, 휴게시간 선택권 강화, 투명한 근로시간 기록 등의 다양한 근로환경 개선정책이 타 산업부문에서 시행되는 것에 비해 농업부문에서의 근로환경 개선정책은 근로환경 개선에 중점을 둔 정책이기보다 각 세부 정책 방향에 따라 세워진 정책으로 한계가 있다고 할 수 있다(엄진영 외, 2022a).⁴⁹⁾

〈표 3-5〉 농업 일자리 확장 및 안정화 관련 제도·정책 현황과 변화(2017년~현재)

구분	주요 정책	정책 주요 내용	정책 추진 기간 (연도)
일자리 확장	귀농귀촌활성화 지원	· 귀농·귀촌 희망자 대상 교육·상담·정보 제공 및 임시 주거, 농촌에서 살아가기 프로그램 등 지원	2013년~계속
	농식품창업지원	· 농식품분야 벤처 창업 활성화를 위한 자금 지원 및 투자	2016년~계속
	농촌정착지원	· 청년농업인 유입을 위한 영농정착지원금, 창업자금·농자 기술교육 등을 종합 지원	2018년~계속
	맞춤형농지지원	· 농지매매와 임차·임대 등으로 (신규) 청년 농업인·귀농인에게 농지 지원	2018년~계속
	농업인교육지원	· 신규 농업 희망자, 농고·농대생 등의 농업교육 훈련 지원, 컨설팅 지원	1982년~계속
	스마트팜 청년창업 보육프로그램	· 신규 청년 농업 희망자 대상 스마트팜 특화 실습 중심 장기 교육 제공	2019년~계속
	임대형 스마트팜 사업	· 스마트팜 혁신밸리에 임대형 스마트팜을 조성하여 청년농업인에게 제공(조성 중)	2019년~계속
일자리 확장 & 안정화	농촌고용인력 지원	· 농촌인력중개센터를 통해 농작업 일자리 알선·소개 · 농작업자의 이동 및 숙박 등의 불리한 조건을 해결하기 위해 교통비, 숙박비 지원	2018년~계속
	농업부문 파견근로 시범사업	· 도시민 유입 촉진과 농번기 일손 부족 문제 해결 · 파견수수료 및 4대 보험료 농가 부담금 지원	2021년 (폐지)
	농업법인 취업지원	· 청년(만39세 미만) 대상으로 농업법인 단기 실무연수 기회 제공 · 채용 기업에 최대 3명 인건비 지원(1인당 월 100만 원 한도, 최대 6개월 지원)	2018~2021년 (폐지)
	농업경영체 전문인력채용지원	· 농고·농대생 중, 농업법인 취업지원 사업 수료 또는 전문인력으로 5년 이상 업무경력시, 인건비 지원(월 100만~180만 원)	2011~2022년 (폐지)

49) 일례를 들면, 여성친화형 농기계 농작업 편이 장비 지원 및 여성농업인 특화 국가건강검진은 여성농업인 육성계획에 따라 지원되는 사업임(엄진영 외, 2022a).

(계속)

구분	주요 정책	정책 주요 내용	정책 추진 기간 (연도)
안정화	여성친화형 농기계·농작업 편이 장비 지원	• 여성농업인에게 여성친화형 농기계, 농작업 편이 장비 지원	2003년~계속
	여성농업인 특화 국가건강검진	• 여성농업인 중 51~70세를 대상으로 근골격계 질환 및 호흡기 질환 특수건강검진 지원	2022년~계속
	농기계 임대사업	• 농기계 구입이 어려운 농가에 농기계 임대 지원	2003년~계속
	농업인 건강·연금 안전 재해 보험료 지원	• 농업경영주 대상으로 건강보험료, 국민연금보험료, 농업인 안전재해보험료 일부를 지원	2004년~계속 (건강) 1995년~계속 (연금) 1996년~계속 (안전재해)
	농작업근로자안 전보험료 지원	• 농작업 근로자 대상으로 재해보장보험료 일부를 정부에서 지원	1996년~계속
	농업인 건강증진 사업	• 농업안전보건센터 통한 농업인 질환 예방 및 교육	2013년~계속

주 1) 내국인 대상으로 한 제도·정책만 포함함.

2) 현재 추진되는 대부분 정책은 계속 사업으로 2017년 이전에도 시행되어, 정책 추진 기간이 2017년도 이전이어도 포함하여 서술함.

자료: 임진영 외(2021); 임진영 외(2022a); 농림축산식품부(2019, 2022a); 농림수산식품교육문화정보원 홈페이지(<https://www.epis.or.kr/user/business/list?menuNo=20&level=2&partNo=&searchWord=%EC%A0%84%EB%AC%B8%EC%9D%B8%EB%A0%A5>), 검색일: 2023. 1. 20.을 바탕으로 저자 작성.

2.2. 농업부문 일자리 관련 법률

농업부문에서의 일자리 관련 법률은 신규인력을 유입·육성하기 위한 법률과 근로환경 개선을 위한 법률로 구분된다. 신규인력 유입 관련 법률은 신규 농업경영주 유입·육성에 초점을 둔 ‘귀농·귀촌 활성화 및 지원에 관한 법률’, 청년 농업인의 유입·육성을 촉진하기 위한 ‘후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률’과 임금근로자 육성과 확보를 위한 ‘농어업고용인력 지원 특별법’이 있다.

근로환경 개선과 관련된 법률은 ‘농어업인의 안전보험 및 안전재해예방에 관한 법률’과 ‘농어업고용인력 지원 특별법’이 해당한다. 법률에서는 농업인과 농작업 근로자의 안전보험과 안전재해예방에 필요한 사항을 규정하여, 안전한 환경에서

의 근로를 유도하였다. ‘농어업고용인력 지원 특별법’에서는 제4장에 농업 고용 인력의 근무환경 개선 내용을 담고 있으며, 구체적으로 근로자의 인권 보호, 근로자 고용개선 및 복지지원, 일자리 인식개선 지원 등의 내용을 포함하고 있다.

농업 일자리 확장과 안정화와 관련된 법률은 농업경영주의 급격한 감소로 인해 농업경영주 유입·육성에 초점을 둔 법률만 제정되어 임금근로자의 유입·육성, 농업 근로환경 개선정책 등에 대한 법률적 근거를 갖추지 못한 상황이었다. 그러나 2023년 ‘농어업고용인력 지원 특별법’이 제정되면서 임금근로자의 유입·육성 지원, 근로환경 개선 지원 추진의 법률적 근거를 갖추고 관련 지원사업을 추진할 수 있게 되었다. 그러나 법률적 근거를 갖췄지만 근로자의 사회 안전망 사각지대 해소, 적정 근로시간 논의, 공공 고용서비스 고도화, 빈 일자리 해소, 파견근로제도 선진화 등의 사회적 논의가 농업부문에서는 아직 부족한 것이 현실이다.

〈표 3-6〉 농업 일자리 확장 및 안정화 관련 법률 제정 현황(2015년~현재)

구분	연도	법률 제정
신규인력 유입	2015년	귀농어·귀촌 활성화 및 지원에 관한 법률 제정
	2020년	후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률 제정
	2023년	농어업고용인력 지원 특별법
근로환경 개선	2016년	농어업인의 안전 보험 및 안전재해예방에 관한 법률
	2023년	농어업고용인력 지원 특별법

자료: 법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/main.html>), 검색일: 2023. 2. 10.

3. 최근 사회 전반의 일자리정책 환경변화

3.1. 지역과 산업의 특징을 반영한 고용정책 수립 및 추진

3.1.1. 빈 일자리 해소 대책

최근의 고용정책 큰 변화 중 하나는 빈 일자리에 대해 산업의 특징을 반영한 고용정책 수립과 일자리 정책의 지역화 추진 및 지역 주도 일자리 창출 기반 조성이다. 고용둔화가 전망되는 상황에서 빈 일자리가 높은 수준으로 유지되는 노동시장 불균형이 발생함과 동시에 지역의 좋은 일자리 부족에 따른 인구 이동, 이로 인한 지역 쇠퇴 및 소멸이 발생하는 상황이었다.

이러한 상황을 고려하여 지역단위 일자리 사업을 재구조화하고, 지역 일자리 창출을 극대화할 수 있는 정책 기반을 마련하였다. 구체적으로 지역별 특성(산업 특성, 인구구조 등)을 반영하여 지역의 산업·기업정책과 연계하여 일자리 사업을 재구조화하고 이를 실천할 수 있는 예산 확보 및 거버넌스를 갖추도록 하고 있다. 특히 지역단위 일자리 사업을 빈 일자리가 높은 산업과 연계하여 2023년에는 조선업, 반도체, 뿌리산업, 농업 등의 구인난 해소 및 코로나19 회복 중인 여행관광업을 중점적으로 지원할 계획을 밝혔다. 구체적으로 자치단체가 중앙정부 일자리 사업(고용보험기금 등)에 중앙정부 지원 예산(균특회계)을 활용하여 예산을 추가해서 지원할 수 있는 사업을 도입하는 방식이다. 이런 상황 가운데 올해(2023년) 농림축산식품부와 고용노동부, 자치단체가 지역단위에서 농업 일자리 지원 협의체를 구성하여 일자리 관련 구인·구직 정보 제공, 취업자에게 각종 편의 등을 제공하는 협업사업을 발표하였다. 2023년 첫해에는 경상북도와 전라북도 대상으로 추진하고 2024년에 전국 확대·실시 계획에 있다. 시범사업 대상지는 경상북도와 전라북도이고, 협업사업 규모는 농림축산식품부 34억 원, 고용노동부 40억 원, 경상북도·전라북도 44억 원 등 총 118억 원을 투입할 계획에 있다.⁵⁰⁾

농업 일자리 지원 협의체는 광역 단위로 구인활동을 하고, 맞춤형 일자리 양방향 매칭서비스를 도농인력중개플랫폼을 통해 제공한다. 근로자에게 농작업장 인근의 숙박과 교통정보 제공 및 비용 지원, 농사로와 농업교육포털 등 농업 관련 누리집과 연계해 농작업에 필요한 농업 지식, 농업 안전, 농업교육 정보를 제공한다. 더불어 고용노동부의 농가일모아 시스템과 연계해 전자근로계약 체결 시스템도 도농인력중개플랫폼에도 적용하였다. 아울러 농업부문의 현장 인력난 심화를 해소하기 위해 농촌인력중개센터⁵¹⁾ 및 외국인 근로자 공급을 확대하였으며, 2023년 농업근로자 근무 여건 개선을 위한 기숙사 건립 지원 시범사업을 시행 중이다. 농촌인력중개센터 예산은 개소 수 확대로 2018년 24억 원에서 2022년 111억 5,700만 원으로 확대되었다. 근로자 기숙사 건립 지원사업은 2023년 말까지 총사업비 168억 원⁵²⁾을 투입해 농업 임금근로자의 안정적인 체류 기간 확보 및 근무 여건을 개선하고자 실시되었다. 기숙사 건립 지역은 전남 해남군, 담양군, 무안군, 영암군, 충남 청양군, 부여군, 전북 진안군, 고창군, 경북 영양군, 경남 거창군으로 총 10곳으로, 이 중 해남군과 영양군은 거점형, 나머지 지역은 마을형으로 건립된다. 거점형은 120명 내외, 마을형은 50명 내외의 근로자가 숙식하게 된다.

3.1.2. 근로시간 개편 논의

정책환경 변화 중 가장 큰 변화는 근로시간 개편에 대한 논의다. 기존 정부 안에서는 최대 주 52시간을 근로시간으로 설정하고, 현장에 안착하기 위한 정책적 노력을 기울여 왔다. 그러나 현 정부에서는 산업 특성 등에 따라 고용 형태 및 고용

50) 영농자재신문(2023. 1. 31.), “농업농촌 일자리 문제 해결에 범정부 힘 모은다”.

51) 농촌인력중개센터는 농촌 지역 내 농업 노동수요와 농업 노동 공급 간의 미스매칭을 완화하여 임금 근로자 부족 문제 해소에 기여하고, 영농작업반 운영을 통한 전문화된 인력의 안정적 공급을 하기 위한 목적으로 추진되는 농림축산식품부 사업임. 센터운영비, 인력운영비 등을 지원함. 2023년 기준, 각 개소 당 예산은 2023년 약 7,702백만 원임.

52) 국비 및 지방비는 각 50%임.

시간을 최대 주 52시간으로 일률적으로 규정할 수 없음을 제시하며, 연장근로 관리 단위 확대, 휴게시간 선택권 강화, 투명한 근로시간 기록 등을 포함한 근로시간 개편을 제시하였고 보완책을 마련하는 중이다. 근로시간 개편에 대한 찬·반 논란은 진행 중이며, 경영계와 노동계에 따라 의견이 첨예하게 나뉘었다. 한국경영자총협회는 근로시간 개편안은 근로시간 유연성과 노사선택권을 확대하여 낡은 제도를 개선하는 노동 개혁의 출발점이라고 환영하였다. 한국여성경제인연합회도 집중 근로가 필요한 시기에 근무시간을 탄력적으로 대응할 수 있는 유연성으로 기업 생산성과 경쟁력이 향상되며 노동자의 근로시간 결정권이 확대될 것이라고 환영하였다. 대한상공회의소도 근로시간 개편 추진을 환영하면서 11시간 연속 휴식 시간제 등은 기업별 상황에 맞게 노사의 자율적 방안 선택을 제시하였다. 전국경제인연합회도 기업이 산업현장의 수요에 따른 유연성 확대, 근로자의 삶의 질 제고 환경조성이 될 것이라고 환영하였다.⁵³⁾

이에 반해 노동계와 야당은 단기간 집중 장시간 근로를 정당화하는 방안으로 간주하고, 사용자의 근로시간 선택권을 강화하는 방안이라고 반대 입장을 견지하고 있다. 또한 연 단위 연장 노동을 총량 관리할 경우, 현재 산재과로 인정기준인 1주 64시간 4개월 연속 근무가 가능한 체계로 노동자의 건강과 휴식을 충분히 고려하고 있지 못하고 있다고 반대하고 있다. 또한, 근로기준법을 적용받지 못하는 작은 사업장과 비정규직 노동자가 휴식권을 충분히 가질 수 있을지에 대한 의문도 제기하였다.⁵⁴⁾

농업부문의 경우, 근로기준법 제63조에 따라 근로시간 개편과는 엄밀히 관련되지 않는다. 그러나 작물재배업의 경우, 이미 단기간 장시간 근로가 만연한 상황에서 현재 근로시간 개편 논의에서 다뤄지는 적정 근로시간에 대한 논의가 농업부문에서도 이뤄질 필요가 있다. 또한 축산업에서도 휴게·휴일 부여 현황과 적정성 등에 대한 논의가 함께 이뤄질 필요가 있다. 특히, 농업부문의 근로기준법 제63조와

53) 여성신문(2023. 3. 7.), “‘근로시간제도 개편안’에 경제계 찬성 vs 노동계 반발”.

54) 여성신문(2023. 3. 7.), “‘근로시간제도 개편안’에 경제계 찬성 vs 노동계 반발”.

관련한 헌법재판소 선고 2018헌마563 재판 결과(2021년 8월 31일)를 고려할 때, 이전과 달리 농업부문의 근로시간, 휴게·휴일의 근로기준법 준수에 대한 논의가 사회적으로 시작되고 있음을 고려할 필요가 있다. 헌법재판소 선고 2018헌마563 재판 결과에서는 축산업 부문 근로자에게 근로기준법 제63조 제2호(근로시간, 휴일 조항의 적용을 제외) 내용이 근로자의 근로 권리 및 평등권 침해 소지에 대해 헌법불합치 5인, 기각 1인, 각하 3인의 결과가 나왔다(정영훈, 2021). 농축산업 부문에서 처음으로 근로기준법 제63조 적용 제외의 위헌성 여부에 대해 본안 판단을 하고 있다는 점과 헌법불합치 5인에 이른다는 것을 주목할 필요가 있다(정영훈, 2021; 엄진영 외, 2022a).

3.2. 근로자 보호 사각지대 완화

사회가 변화하면서 기존의 고용 관련 법률로 충분히 보호받지 못하는 근로자가 발생하고, 대기업과 중소기업 간의 근로복지 격차도 지속해서 나타났다. 더불어 코로나19 발생 이후 제도적 보호 기반에서 벗어난 새로운 고용 형태 종사자(플랫폼 종사자, 특수형태근로종사자, 가사근로자)가 등장하면서 근로자 보호 사각지대가 발생하였다. 대기업(300인 이상)대비 중소기업(300인 미만)의 임금수준은 2017년 53.6%, 2021년 기준 54.3%(통계청, 2022)로 임금 격차가 지속되는 상황에서 중소기업의 법정 외 복지비용⁵⁵⁾은 대기업의 2017년 43.1%, 2020년 43.2%로 임금 격차보다 높은 상황이다. 특히 격차가 높은 부문은 건강·보건 부문, 보육, 자녀 학비보조, 휴양·문화·체육·오락, 우리사주제도지원, 사내근로복지기금 출연 부문으로 나타났다(통계청, 2022).

55) 법정 외 복지비용은 근로자 복지 증진 및 향상을 위해 임의적으로 기업이 부담하는 비용으로, 주거, 건강보건, 식사, 학자금보조, 사내기금, 우리사주조합 출연금, 경조비, 피복비 등의 복지 비용을 의미함(관계부처 합동(2022. 10. 26.), “제5차 근로복지증진 기본계획(22~26년)수립”).

산업재해보상보험법에서는 산재보험은 중소기업 가족 종사자(사업주의 배우자, 4촌 이내 친족), 특수형태근로종사자, 학생 연구자, 온라인 플랫폼 종사자에게는 적용되지 않았다. 고용보험법과 산업재해보상보험법에서는 법인이 아닌 자(비법인)가 상시근로자 4인 이하 또는 5인 미만을 고용하는 소규모 사업장은 적용대상에서 제외하였다. 또한, 특수형태근로종사자, 플랫폼 종사자, 예술인 등 새로운 고용 형태 근로자들은 기존 근로자 및 자영업자 정의에 부합하지 않아, 고용보험 적용 사각지대에 있었다. 최근 일자리 관련 정책에서는 근로복지 격차 및 근로자 보호 사각지대 해결을 위한 다양한 노력을 기울이고 있다.

중소기업에서는 자금 부족으로 인해 근로복지 사업을 운영하기 어렵고, 이는 근로자의 장기근속률 저하와 이직 비용 상승효과로 이어지는 악순환 구조를 낳았다. 이를 해결하려는 방안으로 ‘공동근로복지기금’을 2016년에 신설하고, 이후 제도개선을 하고 있다. 또한, 근로자 보호 사각지대를 완화하기 위해 고용보험 및 산업재해보상보험 적용에서 제외되었던 근로자들의 보험 적용을 확대하고, 보험 가입을 쉽게 할 수 있도록 다양한 조치를 취하고 있다. 대표적으로 전 국민 고용보험 로드맵에 따라 예술인 고용보험 적용(2020년), 12개 직종 특수형태근로종사자 고용보험 적용(2021년), 특수형태근로종사자 고용보험 5개 직종 추가(2022년), 플랫폼 종사자 고용보험 적용(2022년)을 들 수 있다.

농업부문의 경우 ‘윤석열 정부 110대 국정과제’에서 ‘고용 안전망 강화 및 지속 가능성 제고’에 사회적 논의를 거쳐 자영업자, 농어업분야 고용보험 적용 확대 등의 내용을 담고 있다. 산재보험의 경우, 그동안 논쟁의 소지가 있었던 출퇴근 시 발생 사고, 정신적 스트레스 원인 질병, 임신 중 근로자의 업무수행 재해로 자녀의 질병 등에 대한 보상 범위를 넓히고, 산업재해보상보험법 적용대상에 포함되지 않았던 중소기업 사업주의 배우자 또는 4촌 이내 친족, 특수형태근로종사자, 학생 연구자, 온라인 플랫폼 종사자 등을 포함하였다.

‘윤석열정부 110대 국정과제’에서도 산재보험 사각지대 해소, 근로자 휴게시설 설치 지원, 건강센터 확대 추진 등 직업 건강 인프라 확충 추진을 제시하고 있다. 하지만 농업부문의 근로복지 개선 관련 사업은 건강증진 및 질환 예방과 건강·

국민연금·농업인 안전 보험료 일부 지원에 집중되어 있다. 더욱이 이러한 사업이 주로 농업경영주에 집중되어 있어, 임금근로자 근로복지는 농업 내에서도 더 취약한 현실로 이에 대한 논의가 필요하다.

3.3. 고용유연성과 안정성 확보: 파견제도의 선진화

정부는 2023년 하반기 파견제도의 선진화 방안으로 고용유연성과 안정성을 확보할 수 있는 상용형 파견을 제시하였다. 상용형 파견은 파견업체가 파견노동자를 정규직으로 고용해 근로자의 고용 안정성을 확보함과 동시에 사용사업주 입장에서는 인력 수급의 유연성을 가질 수 있어 고용의 유연성을 확보할 수 있는 방안 중 하나이다.

상용형 파견제도는 등록형 파견제도와 달리 파견 취업이 끝난 뒤에도 파견업체와 고용관계가 유지되고, 다음 파견처가 결정될 때까지의 공백 기간에도 파견업체가 임금을 지급한다. 파견업체는 정규직 근로자 고용으로 인해 공백 기간의 임금 지급 비용 위험을 안게 되며, 이러한 위험 비용을 수수료에 포함시켜 근로자 사용 사업주에게 노동비용을 요구한다. 파견업체에 고용되는 파견근로자는 사용 사업주에게 직접 고용되는 것보다 상대적으로 낮은 임금을 받게 되지만, 파견사업주와 기간의 정함이 없는 계약을 체결하므로 안정적 고용 이점을 얻게 된다(권순원·박지순, 2011).

이와 관련하여 농업부문에서는 주로 외국인 근로자 고용과 관련하여 논의가 이뤄지고 있다. 고용허가제 2.0 발표에서 농업부문의 상용형 파견제도 허용 논의 내용이 담겨 있으나, 현재까지는 가능성을 탐색해 보는 단계에 있다. 공공형 계절 근로의 경우 상용형 파견제도는 아니지만, 일 단위와 주 단위로 농가에서는 근로자를 사용하되, 근로자는 3개월 또는 5개월 고용을 보장받는다. 해당 기간에 근로 공백 기간 발생 시, 상용형 파견제도와는 다르게 고용 주체인 농협이 임금을 보전하는 형태를 띠고 있다. 참고로 상용형 파견제도는 사용사업주 입장에서 필요한 때

만 근로자를 고용하므로 고용 비용 절감 효과가 일부 발생하지만, 근로자 공백 기간의 임금 지급 비용 위험을 사용사업주가 수수료로 일부 지불해야 하므로, 비용 상승효과가 발생할 수 있다.

농업부문 외국인 근로자 고용에서 상용형 파견제도에 대한 논의가 활발히 되는 이유는 현재 외국인 근로자 제도는 고용 기간(3개월, 5개월, 1년 이상)이 정해져, 사용주인 농가가 해당 기간에 근로자를 고용해야 하는 상황에서 상용형 파견제도와 비슷한 형태로 농작업 위탁을 통해 농가는 고용의 유연성을 확보하면서, 외국인 근로자 제도에서 정한 고용이 가능하기 때문에 농업부문 외국인 근로자 고용에서 파견제도의 선진화 정책이 활발히 논의되고 있는 시점이다.

제4장

농업 일자리 확장과 근로환경 실태 및 당면문제

농업 일자리 확장과 근로환경 실태 및 당면문제

2장과 3장에서 분석한 농업 일자리를 둘러싼 내·외부 환경변화 특징을 고려하여 4장에서는 농업부문 일자리 확장과 근로환경 실태를 분석하고, 실태분석에 근거하여 당면 과제를 제시하였다.

2장에서 분석한 농업 일자리를 둘러싼 농업 노동시장 내부 환경변화 특징은 종사상 지위에 따라 진입자 주요 연령대가 다르다는 점이다. 즉, 신규 자영 농업인 대다수는 60대, 상용근로자 노동시장의 주요 진입 연령대는 40대 이상, 임시근로자 노동시장의 주요 진입자는 30대, 60대 이상이였다. 이러한 사실을 고려할 때, 취업자의 종사상 지위와 연령대에 따라 진입 배경과 근로 지속의 특성, 그리고 이에 따른 유입전략과 근로 지속 유인이 다를 수 있음을 시사한다. 즉, 농업부문 취업자의 종사상 지위, 연령대별 유입 특징과 근로환경 실태를 분석하고 현재의 정책이 포괄하지 못하는 정책 사각지대와 정책 개선사항을 제시하는 것이 필요하다.

이 장에서는 이를 고려하여 농업부문 신규인력 유입 특징과 근로환경 실태를 종사상 지위와 연령대별로 구분하여 분석하였다. 아울러 3장에서 제시한 최근의 일자리 정책환경 변화 중, 농업부문과 밀접하게 연관되는 빈 일자리 해소 대책과 근로시간 개편 논의, 근로환경 개선, 고용유연성 및 안정성 확보를 위한 파견제도의 선진화 가능성의 정책 환경변화 대응 실태도 분석하였다. 또한, 이 장에서는 종사상 지위와 연령대별 신규인력 유입 특성과 근로환경 실태분석, 그리고 농업 일

자리를 둘러싼 정책환경 변화 대응 실태를 바탕으로 종합 당면 과제를 도출하였다. 이후 1, 2차년도 연구 결과와 함께 도출된 당면 과제를 고려하여 농업 일자리 확장 및 안정화 방안의 정책 비전과 목표, 그리고 추진 전략과 과제를 5장에서 제시하였다.

1. 농업부문 신규인력 유입 특징과 근로환경 실태⁵⁶⁾

1.1. 자영 농업인

1.1.1. 신규 유입 인력 특징

2017년 이후 농업경영체를 창업한 신규 자영농은 농업 진입 바로 이전 기(t-1)에 취업했거나 실업자였던 비율이 가장 높게 나타났다. 농업경영체 창업 이전 취업자였던 비율은 55%, 실업자였던 비율은 15.5%로, 대다수는 경제활동을 하였던 것으로 나타났다. 연령대로 구분하면, 전체 분석 결과는 동일하지만 연령대에 따라 상대적 차이가 존재한다. 20~30대는 취업자였던 비율이 47.7%로 높게 나타나지만, 학생에서 농업경영체를 창업하는 경로 비율이 29.2%로 전 연령대에서 높게 나타났다. 40~50대는 취업자였던 비율이 59.6%, 실업자였던 비율이 15.7%, 농업 무급가족종사자는 13.5%, 가사는 11.2%로 나타났다. 약 절반 정도는 취업자였다가 농업경영체를 창업하지만, 나머지 절반은 실업자였거나 무급가족종사자, 가사였던 것으로 나타났다. 60대 이상의 경우, 취업자였던 비율이 56.5%로 가장 높지만, 실업자였던 비율이 23.9%로 전체 연령대 중 가장 높게 나타났다. 이는 앞서 3장에서 분석했듯이 60대 이상 베이비붐 세대의 본격적인 은퇴 시기와 맞물린 현상으로 이해된다.

56) 이 절 내용 중 일부는 1차년도와 2차년도의 연구 결과 일부를 인용하고, 일부는 설문조사를 재분석하여 정리함.

〈표 4-1〉 신규 진입 자영농의 농업경영체 시작 바로 이전 기의 경제활동 상태(전체, 연령대별)

단위: %, 명

구분	비경제활동인구		경제활동인구			응답 수
	학생	가사	농업무급가족 종사자	취업자	실업자	
전체	9.5	9.5	10.5	55.0	15.5	200
20~30대	29.2	7.7	6.2	47.7	9.2	65
40~50대	0.0	11.2	13.5	59.6	15.7	89
60대 이상	0.0	8.7	10.9	56.5	23.9	46

자료: 임진영 외(2021) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

전통적 농업과 달리 ICT 기술을 활용한 농업 일자리라고 할 수 있는 스마트팜을 창업한 농업경영주의 평균 영농경력(16.5년)이었고, 스마트팜 도입 평균 소요 시간은 4.5년으로 나타났다. 농촌지역에 거주하다가 농업경영체를 창업한 비율이 가장 높았고, 귀농, 승계 순서로 나타났다.

스마트팜 창업은 평균적으로 영농에 진입한 후, 경력을 쌓은 뒤 창업하는 비율이 높게 나타났다. 연령대로 구분하면, 20~30대는 평균 영농경력과 스마트팜 도입 평균 소요 시간이 거의 비슷하였다. 20~30대 스마트팜 운영자의 경우, 스마트팜 창업을 염두에 두고 경영체를 창업한 비율이 높다는 것을 의미한다. 이에 반해, 40~50대와 60대 이상의 경우, 평균 영농경력(13.6년, 19.9년)과 스마트팜 도입 평균 기간(각각 4.6년, 4.5년) 차이가 크게 나타난다. 이는 40대 이상의 스마트팜 운영자는 평균 약 9~10년의 영농경력을 쌓은 후, 스마트팜을 도입한다는 것을 의미한다.

스마트팜 운영 경영주 유입 형태는 20~30대에서는 승계 비율(42.9%)이 매우 높게 나타났으나, 40~50대는 귀농(37.5%)이, 60대 이상은 농촌에 거주하다가 경영체를 창업한 비율(52.3%)이 높게 나타났다. 스마트팜의 높은 초기 자본 투자금 소요는⁵⁷⁾ 승계 기반이 없는 20~30대의 청년이 바로 창업하기 어렵게 한다. 이러한 연고로 20~30대에서 승계 비율이 높게 나타났을 것으로 분석된다.

57) 스마트팜 구축 비용 투입 규모는 위치, 기자재, 설비 등의 종류에 따라 편차가 있지만, 평균 0.5ha 구축 기준으로 비닐온실은 약 4억 원, 유리온실은 약 15억 원이 소요됨(강마야 외, 2020).

〈표 4-2〉 스마트팜 운영 자영농의 평균 영농경력과 스마트팜 도입까지 걸린 평균 시간

단위: 년, %, 명

구분	경력과 소요 시간		구분	유입 형태				
	평균 영농경력	도입 평균 소요 시간		귀농	귀촌	승계	농촌거주 창농	응답 수
전체	16.5	4.5	전체	27.4	7.0	26.4	39.3	201
20~30대	4.8	4	20~30대	28.6	7.1	42.9	21.4	14
40~50대	13.6	4.6	40~50대	37.5	8.8	28.8	25.0	80
60대 이상	19.9	4.5	60대 이상	19.6	5.6	22.4	52.3	107

자료: 엄진영 외(2021) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

1.1.2. 신규 유입 인력 농업 진입 이유와 어려움

2017년 이후 신규로 진입한 농업경영주가 경영체 창업을 하게 된 계기는 가족, 친척, 지인이 관련 사업을 해서 창업한 비율(47.5%)이 가장 높았다. 대부분 농업 부문에 연고가 있는 상황에서 농업경영체를 창업했음을 의미한다. 이러한 현상은 연령대별로 분석해도 같은 결과였으며, 20~30대에서는 해당 비율이 47.8%, 40~50대는 47.2%, 60대 이상에서는 47.8%로 나타났다. 다만, 60대 이상에서는 다른 연령대에 비해 농업 분야에서 하고 싶은 사업이 생겼다고 응답한 비율(30.4%)이 높게 나타났다. 20~30대보다 17.4%p, 40~50대와 비교해서는 15.8%p 높게 나타났다. 이는 60대 이상의 신규인력의 경우, 농업부문에 연고가 있어 창업한 이유도 있지만, 은퇴 시기와 맞물리면서 농업 분야에서 새로운 사업을 시작하고자 하는 이유도 상당 부분 존재한다는 것을 의미한다.

〈표 4-3〉 신규 유입 자영농의 농업 진입 이유

단위: %, 명

구분	전체	20~30대	40~50대	60대 이상
원래부터 준비해 왔던 일이라서	17.1	17.4	19.1	13.0
가족, 친척, 지인이 관련 사업을 함	47.5	47.8	47.2	47.8
농업분야에 하고 싶은 사업이 생김	18.2	13.0	14.6	30.4
생계 목적	7.7	10.9	9.0	2.2
정부 지원 정책/관련교육 통해	2.8	2.2	3.4	2.2
기타	6.6	8.7	6.7	4.3
응답 수	181	46	89	46

자료: 엄진영 외(2021) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

기존 영농에서 스마트팜을 도입한 이유는 노동력 절감 효과(32.3%)가 가장 크고, 생산성 향상(28.4%), 편이성 증대(23.9%) 순서로 나타났다. 품목별로는 노지채소(53.3%), 양계(54.3%), 양돈(46.7%)에서 노동력 절감 효과로 인한 도입이 가장 크게 나타나고, 과수는 편이성 증대(56.5%), 시설원예는 생산성 향상(32.7%) 이유가 가장 높게 나타났다. 2순위로는 과수는 노동력 절감(30.4%), 노지채소는 품질 향상(20.0%), 시설원예는 편이성 증대(23.9%), 양계(31.4%)와 양돈(40.0%)은 생산성 향상으로 나타났다. 상대적으로 근로자 고용이 높은 품목인 노지채소, 양계, 양돈에서 노동력 절감 효과를 위한 도입 이유가 높게 나타났다. 이러한 현상은 농업부문 임금근로자 부족 문제 속에서 일부 농가는 스마트팜을 통해 노동력 절감을 꾀하고자 하는 것으로 분석된다.

〈표 4-4〉 스마트팜 운영 자영농의 스마트팜 도입 이유

단위: %, 명

구분	전체					
	품목별					
	과수	노지채소	시설원예	양계	양돈	
노동력 절감	32.3	30.4	53.3	21.2	54.3	46.7
생산성 향상	28.4	4.3	13.3	32.7	31.4	40.0
편이성 증대	23.9	56.5	13.3	23.9	14.3	6.7
품질 향상	14.9	8.7	20.0	21.2	0.0	6.7
에너지 절감	0.5	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0
응답 수	201	23	15	113	35	15

자료: 엄진영 외(2021) 재인용.

신규로 진입한 농업경영주는 경영체 창업 시, 초기에 겪는 가장 큰 어려움으로 소득 부족 문제와 재배기술 부족 문제를 꼽았다. 소득 부족이 가장 큰 어려움이었다고 응답한 비율은 46.7%, 재배기술 부족 문제가 가장 컸다고 응답한 비율은 39.1%로, 전체의 85.8%에 해당한다. 도시지역과 비교해 생활 여건 부족은 경영체 창업 초기 큰 어려움은 아닌 것으로 나타났다. 연령대로 구분해도 위의 결과는 크게 달라지지 않았다. 모든 연령대에서 소득 부족 문제와 재배기술 부족 문제가 가

장 어려웠다고 응답하였고, 특히 소득 부족은 60대 이상에서, 재배기술 부족은 20~30대에서 상대적으로 다른 연령대에 비해 높게 나타났다.

〈표 4-5〉 농업경영체 진입 초기 단계 어려운 점

단위: %, 명

구분	전체	20~30대	40~50대	60대 이상
소득부족	46.7	46.2	44.3	52.3
재배기술 부족	39.1	41.5	39.8	34.1
도시와 비교할 때 생활여건 부족	6.6	7.7	5.7	6.8
영농기반 마련 어려움	5.1	3.1	6.8	4.6
지역사회 참여 어려움	0.5	0.0	1.1	0.0
기타	2.0	1.5	2.3	2.3
응답 수	197	65	88	44

자료: 엽진영 외(2021) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

스마트팜 경영주는 도입 단계에서의 어려움으로 자금조달(40.4%)이 가장 어렵다고 응답하였고, 기계/설비 조작/활용 방법(33.8%), 스마트팜 관련 교육·훈련 정보 접근성(15.2%) 순서로 나타났으며, 해당 3가지 요소가 대다수의 어려움을 차지하였다. 전 연령대에서도 자금조달이 가장 어려운 문제로 나타났으나, 20~30대는 상대적으로 스마트팜에 적합한 품목 선정 어려움(21.4%)이 다른 연령대에 비해 높게 나타났으며, 60대 이상에서는 기계/설비 조작/활용 방법(38.3%)이 높게 나타났다. 20~30대의 경우, 앞서 언급했듯이 상대적으로 긴 영농경력을 쌓고 스마트팜으로 전환하는 비율보다 처음부터 스마트팜으로 진입하는 비율이 높아 스마트팜에 적합한 품목 선정 어려움이 상대적으로 높게 나타난 것으로 분석된다. 이에 반해 60대 이상은 청년, 중장년보다 기계·설비 조작·활용 능력이 낮아, 해당 항목에서의 어려움 비율이 상대적으로 높게 나타난 것으로 분석된다.

〈표 4-6〉 스마트팜 도입 단계 어려움

단위: %, 명

구분	전체	20~30대	40~50대	60대 이상
자금조달	40.4	35.7	42.9	39.3
기계/설비 조작/활용방법	33.8	21.4	29.9	38.3
스마트팜(정밀농업)관련 교육/훈련 정보 접근성	15.2	14.3	15.6	15.0
스마트팜에 적합한 품목 선정	5.6	21.4	5.2	3.7
판매처 확보	3.0	0.0	3.9	2.8
사업자선택	1.0	7.1	1.3	0.0
준비 서류 복잡	0.5	0.0	0.0	0.9
기자재 선정	0.5	0.0	1.3	0.0
응답 수	198	14	77	107

자료: 엽진영 외(2021) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

경영주는 현재 농업경영체를 운영하면서 가장 어려운 점으로 필요한 노동력 확보(33.7%)가 가장 어렵다고 생각하였고, 다음으로는 농업 재배기술 습득 및 향상(18.1%), 자금 마련(17.6%) 순서로 어렵다고 응답하였다. 연령대별로 분석하면, 20~30대는 다른 연령대와 달리 필요한 노동력 확보 문제와 함께 생산에 필요한 토지 확보가 어렵다고 응답한 비율이 상대적으로 높았다. 이에 반해 40~50대와 60대 이상의 농업경영주는 생산에 필요한 토지 확보 문제보다는 자금 마련, 농업 재배 기술 습득 및 향상에 어려움을 느끼는 비율이 높게 나타났다.

〈표 4-7〉 농업경영체 운영상의 어려운 점(현재)

단위: %, 명

구분	전체	20~30대	40~50대	60대 이상
필요한 노동력 확보	33.7	27.7	39.3	31.1
생산에 필요한 토지 확보	13.6	24.6	10.1	4.4
자금 마련	17.6	18.5	14.6	22.2
농업재배 기술 습득 및 향상	18.1	12.3	20.2	22.2
농산물 판매처 확보	11.1	10.8	10.1	13.3
농업 이외 소득 마련	3.5	4.6	3.4	2.2
자연재해 대비	1.0	1.5	1.1	0.0
기타	1.5	0.0	1.1	4.4
응답 수	199	65	89	45

자료: 엽진영 외(2021) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

향후 농가 유입 및 경영체를 지속하는 데 가장 필요한 정책으로는 영농기반 확충 시 필요 자금 지원(37.5%)이 가장 높았고, 다음으로는 농업 관련 교육 확충(34.4%), 농산물 판매처 확보 지원(15.1%) 순서로 나타났다. 영농기반 확충 시 필요 자금 지원 수요는 연령대가 높아질수록 높아졌고, 농업 관련 교육 확충은 연령대가 낮아질수록 정책 수요가 높았다. 20~30대가 가장 필요하다고 생각하는 정책은 농업 관련 교육 확충으로 40.3%가 이에 해당하였다. 영농기반 확충 시 필요 자금 지원은 27.4%로 나타났다. 60대 이상에서는 농업 관련 교육 확충 수요가 가장 필요하다고 응답한 비율은 22.2%, 영농기반 확충 시 필요 자금 지원은 48.9%로 나타나, 20~30대와는 정반대의 결과가 나타났다. 40~50대는 농업 관련 교육 확충과 영농기반 확충 시 필요 자금 지원이 필요하다고 응답한 비율이 각각 36.5%, 38.8%로 두 항목 간 큰 격차가 나타나지 않았다.

〈표 4-8〉 향후 농가 유입 및 경영 지속성을 위해 가장 필요한 정책(1순위)

단위: %, 명

구분	전체	20~30대	40~50대	60대 이상
농업 관련 교육 확충	34.4	40.3	36.5	22.2
영농기반 확충 시 필요 자금 지원	37.5	27.4	38.8	48.9
농산물 판매처 확보 지원	15.1	16.1	14.1	15.6
원활한 임금근로자 고용 방안 마련	4.7	3.2	5.9	4.4
농외소득 얻을 수 있는 기회 확대	4.2	6.5	3.5	2.2
지역사회 참여 증진 방안 마련	1.0	1.6	0.0	2.2
농촌지역 생활편의 및 문화시설 확대	2.1	4.8	0.0	2.2
기타	1.0	0.0	1.2	2.2
응답 수	192	62	85	45

자료: 엽진영 외(2021) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

스마트팜이 농업부문에서 확대되고 이를 촉진하려면 기술 및 시설 도입자금 및 운영자금 지원을 강화(39.5%)하는 것과 스마트팜 도입에 따른 성과의 불확실성을 해소(36.0%)할 수 있는 정책이 필요하다고 응답하였다. 20~30대(46.2%)와 40~50대(45.0%)는 기술 및 시설 도입자금, 운영자금 지원 강화 정책이 가장 필요하다고 생각한 반면, 60대 이상은 스마트팜 도입에 따른 성과의 불확실성 해소(43.0%)가 가장 필요한 정책이라고 생각하였다.

〈표 4-9〉 스마트팜 농가의 도입 확대·촉진 관련 필요 정책 분야

단위: %, 명

구분	전체	20~30대	40~50대	60대 이상
스마트팜 도입에 따른 성과의 불확실성 해소	36.0	30.8	27.5	43.0
기술 및 시설 도입자금 및 운영자금 지원 강화	39.5	46.2	45.0	34.6
스마트팜 연구개발 강화	8.5	15.4	11.3	5.6
스마트팜 시공업체 역량 제고 및 조직화	6.0	0.0	6.3	6.5
스마트팜 관련 컨설팅 및 교육프로그램 강화	4.5	7.7	5.0	3.7
스마트팜 관련 정책, 제도개선 필요	5.5	0.0	5.0	6.5
응답 수	200	13	80	107

자료: 엄진영 외(2021) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

1.1.3. 신규 유입 인력 근로환경 실태

근로환경 실태는 근로조건과 근로복지로 구분하여 제시하고, 근로조건은 소득과 근로시간, 노동 강도, 작업위험환경과 건강 장애 항목으로 구분하였다. 근로복지 세부 항목은 근로환경 만족도, 일과 삶의 균형, 사회보험 가입률, 일자리 전망과 지속성에 대한 인식과 의향으로 구분하였다.⁵⁸⁾

가. 근로조건

① 소득과 근로시간

농업부문 자영업자로 분류되는 농업경영주의 월평균 소득은 전업인 경우, 300만~400만 원(27.8%)이 가장 높았고, 다음으로는 200만~300만 원(18.6%)으로 나타났다. 그러나 겸업인 경우, 농업소득은 200만~300만 원(39.5%)이 가장 높게 나타났다. 타 산업의 자영업자 소득은 200만~300만 원(31.2%) 비율이 가장 높고, 다음은 300만~400만 원(20.1%)으로 나타나, 타 산업의 자영업자 소득 분포 구간과 농업 자영업자(경영주)의 소득 구간 분포는 비슷한 것으로 나타났다.

58) 근로환경 실태 분류와 항목과 관련한 자세한 논의는 2차년도 보고서(엄진영 외, 2022a) 참고.

〈표 4-10〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 월평균 소득

단위: %, 명

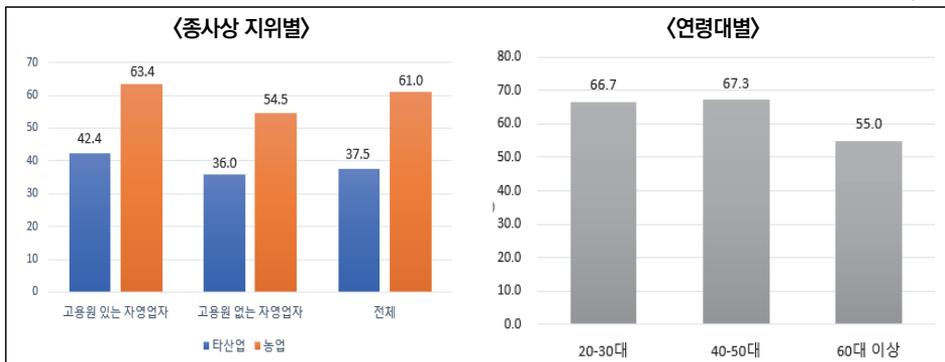
구분	농업			타 산업
	전업	겸업		
	농업소득	농업소득	농외소득	
100만 원 미만	0.0	0.0	44.7	12.2
100만~200만 원 미만	7.4	7.9	28.9	21.0
200만~300만 원 미만	18.6	39.5	18.4	31.2
300만~400만 원 미만	27.8	18.4	5.3	20.1
400만~500만 원 미만	17.3	18.4	2.6	8.6
500만~600만 원 미만	11.1	10.5	0.0	4.0
600만 원 이상	17.9	5.3	0.0	3.0
응답 수	162	38	38	37,241

자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

이러한 소득이 현재 본인이 투입한 노력과 업적을 생각할 때, 적절하다고 생각하는 농업경영주 비율은 타 산업의 자영업자 비율보다 높게 나타났다. 본인이 얻는 소득이 적절한 보상이라고 생각하는 타 산업 자영업자 비율은 37.5%로, 농업부문의 61.0%와 대비되었다. 나이가 많을수록 적절한 보상이라고 생각하는 비율은 낮아졌는데, 60대 이상의 경우 55.0%의 농업경영주만 적절한 보상을 받는다고 생각하였다. 40~50대 농업경영주의 67.3%는 본인의 소득이 적절한 보상이라고 생각하였다.

〈그림 4-1〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 적절한 보상 여부(종사상 지위별, 연령대별)

단위: %



주: 20~30대는 3명으로 표집이 적게 되어 해당 수치 활용이 제한적임.

자료: 엄진영 외(2022a) 재인용 및 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

농업경영주의 주당 평균 근로시간은 타 산업 자영업자의 주당 평균 근로시간보다 약 4시간 정도 덜 근무하는 것으로 나타났다. 타 산업의 자영업자는 주당 평균 48시간을 근무하였으나, 농업경영주는 농번기 기준 평균 44.6시간을 근무하였다. 농한기의 경우에는 약 7.1시간 근무하였다.

〈표 4-11〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 주당 평균 근로시간

단위: 시간

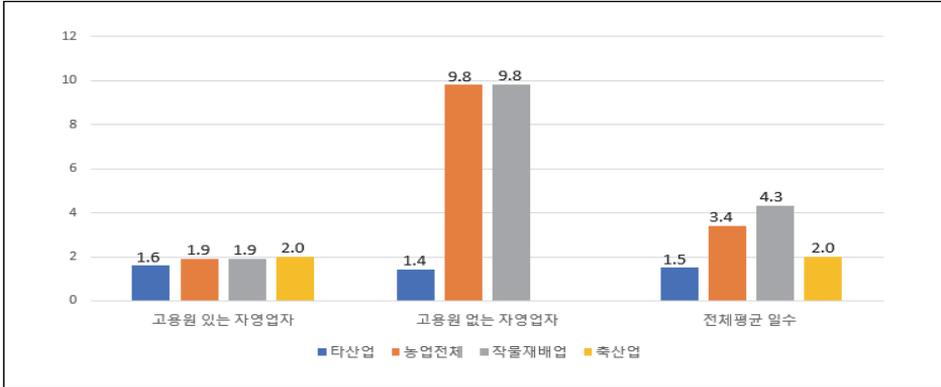
구분	타 산업	농업전체		작물재배업		축산업	
		농번기	농한기	농번기	농한기	농번기	농한기
고용원 있는 자영업자	48.9	43.4	8.7	43.4	8.7	-	-
고용원 없는 자영업자	47.7	45.8	5.4	44.3	4.0	47.3	6.8
전체	48.0	44.6	7.1	43.8	6.4	47.3	6.8

자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

그러나 월간 평균 야간근무 일수는 농업경영주가 타 산업의 자영업자보다 높았고, 특히 작물 재배 농가 중, 고용원이 없는 경영주에게서 높게 나타났다. 고용원이 있는 자영업자의 경우, 타 산업(1.6일)과 비교할 때 작물재배업은 1.9일, 축산업은 2.0일로 월간 평균 야간근무 일수는 비슷하게 나타났다. 하지만, 고용원이 없는 자영업자의 경우, 타 산업에서는 평균 1.4일이었으나, 작물재배업에서는 9.8일로 나타나 타 산업보다 매우 높게 나타났다. 작물 재배의 경우, 기후 등을 비롯한 자연 영향을 많이 받기 때문에 이러한 결과가 나타났을 것으로 유추할 수 있다. 특히, 고용원이 없는 작물 재배 농가의 경우, 농번기 때 파종·정식, 수확 및 수확 후 처리 작업 등을 미룰 수 없으므로 상대적으로 높게 나타났을 것으로 분석된다.

〈그림 4-2〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 월간 평균 야간근무 일수

단위: 일



주 1) 야간근무는 밤 10시에서 새벽 5시 사이에 2시간 이상 근무한 일수를 의미함.

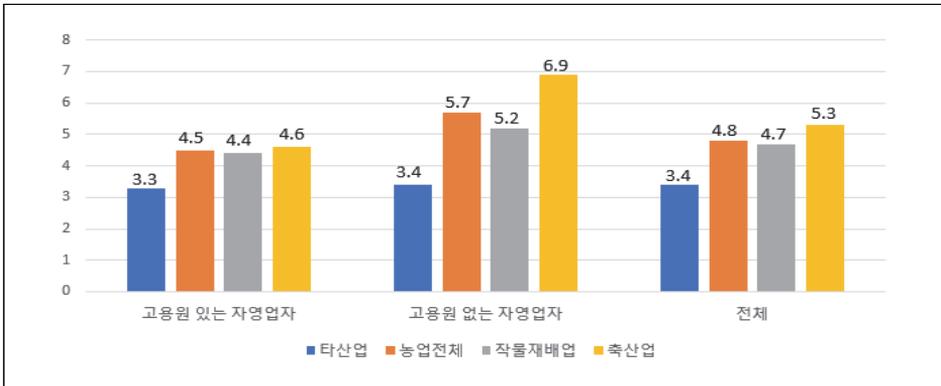
2) 농업부문은 농번기와 농한기가 있을 경우, 농번기 기준임.

자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

주말 근무 일수도 농업부문에서 상대적으로 높게 나타났다. 특히, 고용원이 없는 경영주(자영업자)가 주말 근무를 많이 하였다. 고용원이 있는 경영주의 평균 주말 근무 일수는 4.5일, 고용원이 없는 경영주의 평균 주말 근무 일수는 5.7일로 나타나, 타 산업의 자영업자보다 전반적으로 높았다.

〈그림 4-3〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 월간 평균 주말 근무 일수

단위: 일



주 1) 주말에 출퇴근을 포함하여 총 4시간 이상의 업무를 수행한 일수를 의미함.

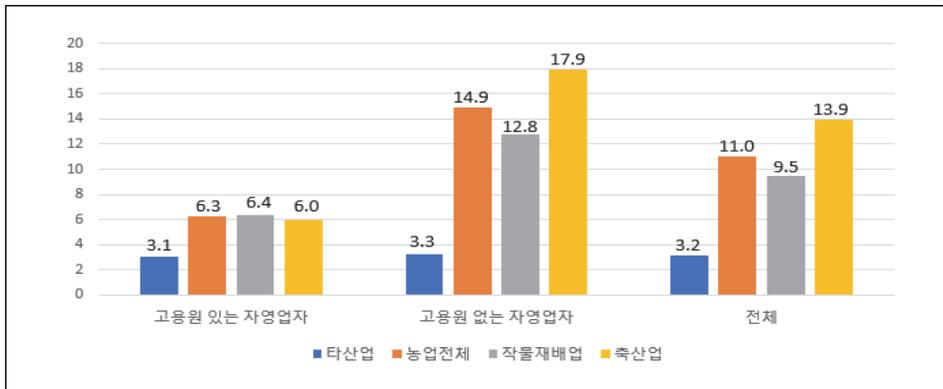
2) 농업부문은 농번기와 농한기가 있을 경우, 농번기 기준임.

자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

노동 강도와 관련하여 10시간 초과근무 일수도 농업부문에 월등히 높았고, 특히, 고용원이 없는 자영업자의 10시간 초과근무 일수가 높았게 나타났다. 고용원이 있는 농업경영주는 한 달 평균 약 6.3일을 10시간 초과근무를 하였고, 고용원이 없는 농업경영주는 한 달 평균 14.9일을 10시간 초과근무를 하였다. 동일 항목에서 타 산업의 자영업자는 각각 3.1일, 3.3일을 10시간 초과근무를 해, 농업경영주와 큰 차이가 있었다. 10시간 이상의 장시간 근무 및 불규칙한 노동은 심혈관계 질환, 불안 장애 등에 악영향을 미친다는 연구 결과와 함께, 특히 하루 8시간 근무와 비교할 때, 10시간 근무 시 산재 발생률이 15% 증가하고, 12시간일 경우 38%, 12시간 초과 시, 147%가 높아진다는 연구 결과가 있다.⁵⁹⁾ 농업경영주의 10시간 초과근무에 따른 건강상의 위험에 대한 경각심을 갖는 것이 필요하다.

〈그림 4-4〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 월간 하루 10시간 초과근무 일수

단위: 일



주: 농업부문은 농번기와 농한기가 있을 경우, 농번기 기준임.

자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

59) 한겨레신문(2023. 7. 13.), “벼락치기 근무’ 몸에 해로워...지난주보다 10시간 더 일했다면 조심”.

② 노동 강도

작업 강도와 관련하여 타 산업과 비교할 때, 농업경영주는 작업 통증을 유발하는 자세로 일을 해야 하는 것(61.5%)과 중량물을 취급(49.0%)해야 한다고 응답한 비율이 상대적으로 높게 나타났으나, 작업 강도를 나타내는 다른 항목에서는 타 산업의 자영업자에서 해당 비율이 높게 나타났다. 작업 통증 유발 자세와 중량물 취급은 작물재배업, 축산업 모두 높게 나타났지만, 상대적으로 축산업에서 해당 비율이 높았다.

〈표 4-12〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 작업강도

단위: %, 명

구분	타산업	농업	
		작물재배업	축산업
작업 통증 유발 자세	42.7	61.5	64.0
중량물 취급	39.2	49.0	54.0
계속 서 있는 자세	68.3	48.0	50.0
쪼그리고 앉아 있는 자세	81.4	27.5	26.0
반복적인 손·팔 동작	63.9	51.0	58.0
매우 빠른 속도로 일함	40.6	33.5	44.0
엄격한 마감 시간 준수	34.9	29.0	40.0
응답 수	8,359	200	50

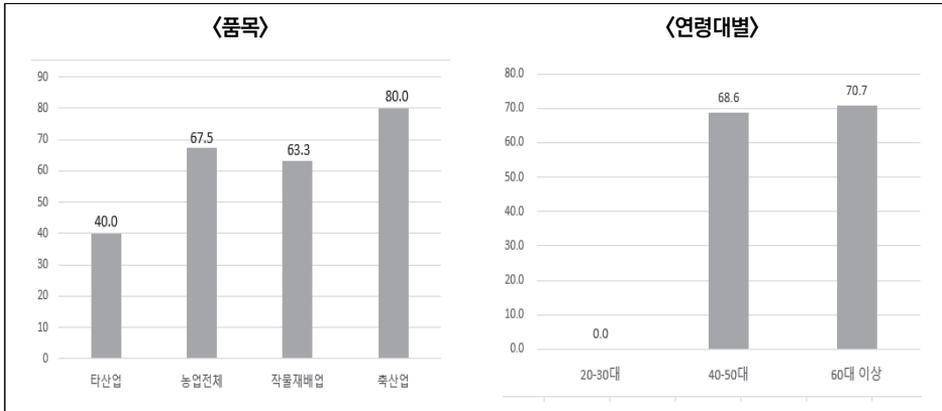
주: 표의 수치는 근무시간의 1/4 이상을 해당 항목으로 작업을 수행하는 자영업자 비율을 의미함.

자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

작업의 육체적 강도와 관련하여 퇴근 후에 피곤해서 집안일을 하지 못한다고 응답한 비율은 타 산업의 자영업자에 비해 농업경영주에서 높은 비율로 나타났다. 타 산업 자영업자에서 40%인 것에 비해, 농업경영주의 67.5%가 그렇다고 응답하여 상대적으로 높았다. 특히, 축산업에서 해당 비율(80.0%)이 높고, 연령이 증가하면서 해당 비율이 높게 나타났다.

〈그림 4-5〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 퇴근 후 피곤으로 집안일 하지 못함 여부(품목, 연령대별)

단위: %



주 1) 퇴근 후 피곤하여 집안일을 할 수 없는 경우가 '가끔' 또는 그 이상으로 '자주 있음' 응답 비율임.
 2) 20~30대는 3명으로 표집이 적게 되어 해당 수치 활용이 제한적임.
 자료: 엄진영 외(2022a) 재인용 및 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

③ 작업위험환경과 건강 장애

작업위험 환경은 타 산업과 비교할 때, 농작업은 외부에서 주로 작업을 하게 되어 고온 및 저온 노출 비율이 높게 나타나고, 농약 등의 제품 취급으로 화학 제품 취급 및 접촉 경험 비율, 타인 담배 연기 노출, 소음 노출이 다소 높게 나타났다. 고온 노출 환경을 경험한 농업경영주 비율은 64.0%로 약 2/3의 농업경영주가 겪는 것으로 나타났다. 이에 반해 저온 노출 비율은 타 산업에 비해 높았지만, 고온 노출 비율보다는 낮은 39.0%의 농업경영주만 해당하였다. 대다수 작물의 농한기가 주로 12~2월에 발생하므로 상대적으로 저온 노출 경험이 고온 노출 경험보다 낮게 나타난 것으로 분석된다. 반면, 축산업은 상대적으로 농한기 구분이 뚜렷하지 않으므로 저온 노출 경험 빈도가 작물재배업 빈도보다 높게 나타나는 것으로 분석된다. 화학 제품 취급 및 접촉 경험 여부는 15.5%의 농업경영주가 이에 해당하였고, 작물재배업 경영주의 17.3%, 축산업 경영주의 10.0%가 이에 해당하였다. 타인 담배 연기 노출은 9.5%, 소음 노출은 15%로, 언급된 모든 항목에서 타 산업 자영업자의 경험 비율보다 높게 나타났다.

〈표 4-13〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 작업위험 환경

단위: %, 명

구분	타 산업	농업	작업재배업	
			작물재배업	축산업
고온 노출	15.5	64.0	64.7	62.0
저온 노출	13.6	39.0	38.0	42.0
화학 제품 취급, 접촉	6.3	15.5	17.3	10.0
타인 담배 연기 노출	5.6	9.5	9.3	10.0
수공구, 기계진동 노출	24.6	12.0	10.7	16.0
소음 노출	13.7	15.0	12.0	24.0
보호장구 필요 작업 노출	-	46.5	42.7	58.0
응답 수	8,359	200	150	50

주 : 표의 수치는 근무시간의 1/4이상을 해당 항목으로 작업을 수행하는 자영업자 비율을 의미함.
 자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

업무 관련 건강 문제에 있어, 농업경영주와 타 산업 자영업자를 비교하면, 허리 통증, 상체 근육통, 하체 근육통, 두통·눈 피로, 전신 피로, 불안감 모든 항목에서 농업경영주의 해당 비율이 높았고, 특히, 허리 통증, 상·하체 근육통 응답 비율이 높았다. 허리 통증이 있다고 응답한 경영주 비율은 65.0%, 상체 근육통은 67.5%, 하체 근육통은 58.5%로 나타나 대다수 농업경영주가 해당 통증을 느끼는 것으로 나타났다. 이는 앞서 언급한 농업부문에서 작업 통증 유발 자세와 중량물 취급 비율이 타 산업 자영업자의 취급 비율보다 높은 것과 연관되어 있다. 즉, 작업 통증 유발 자세와 중량물 취급을 경험하는 비율이 높아 상대적으로 허리 통증과 근육통을 경험하는 비율이 높게 나타난 것으로 분석된다. 업무 연관성에 대해서 농업경영주 대다수는 업무와 연관이 있다고 생각하고, 연관이 있다고 응답한 비율도 모든 항목에서 타 산업의 자영업자에 비해 높게 나타났다. 특히 주요 질환인 허리 통증을 느낀 농업경영주의 97.7%, 상체 근육 통증을 느낀 농업경영주의 97.8%, 하체 근육통을 느낀 농업경영주의 94.0%는 업무와 연관된다고 생각하였다.

〈표 4-14〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 업무 관련 건강 문제

단위: %

구분		타 산업	농업	농업	
				작물재배업	축산업
허리 통증	있음	33.3	65.0	66.7	60.0
	업무관련	85.9	97.7	98.0	96.7
상체 근육통	있음	38.5	67.5	70.7	58.0
	업무관련	88.7	97.8	97.2	100.0
하체 근육통	있음	20.7	58.5	57.3	62.0
	업무관련	84.5	94.0	93.0	96.8
두통, 눈 피로	있음	20.2	37.5	35.3	44.0
	업무관련	82.8	80.0	73.6	95.5
전신 피로	있음	30.8	48.0	44.7	58.0
	업무관련	89.2	96.9	97.0	96.6
불안감	있음	7.6	9.0	3.3	26.0
	업무관련	84.8	88.9	80.0	92.3

자료: 업진영 외(2022a) 재인용.

연령대로 구분하면, 60대 이상에서 업무 관련 건강 문제가 있다고 응답한 비율이 다른 연령대보다 모두 높게 나타났고, 특히 허리 통증, 상체·하체 근육통, 전신 피로 경험 비율이 높게 나타났다. 허리 통증이 있다고 응답한 60대 이상의 경영주 비율은 73.9%, 상체 근육통이 있다고 응답한 비율은 73.9%, 하체 근육통이 있다고 응답한 비율은 66.3%, 전신 피로가 있다고 응답한 비율은 60.9%로 나타났으며, 40~50대의 경우 전신 피로가 있다고 응답한 비율은 38.1%로 60대 이상 집단과 가장 큰 차이가 났다. 40~50대는 상체 근육통이 있다고 응답한 비율(63.8%)이 가장 높았으나, 60대 이상과 비교하면 해당 비율은 낮았다. 또한, 농업 전체 비율과 비교해도 40~50대에서 전반적으로 신체 통증을 느끼는 비율이 상대적으로 낮아, 연령 증가에 따라 신체 통증을 느끼는 비율이 증가하는 것을 알 수 있다.

〈표 4-15〉 연령대별 농업부문 자영업자의 업무 관련 건강 문제

단위: %

구분		20~30대	40~50대	60대 이상
허리 통증	있음	0.0	59.1	73.9
	업무관련	0.0	96.7	98.5
상체 근육통	있음	0.0	63.8	73.9
	업무관련	0.0	97.1	98.5
하체 근육통	있음	0.0	53.3	66.3
	업무관련	0.0	89.3	98.4
두통, 눈 피로	있음	33.3	33.3	42.4
	업무관련	100.0	74.3	84.6
전신 피로	있음	0.0	38.1	60.9
	업무관련	0.0	92.5	100.0
불안감	있음	0.0	6.7	11.9
	업무관련	0.0	85.7	90.9

주: 20~30대는 3명으로 표집이 적게 되어 해당 수치 활용이 제한적임.

자료: 엄진영 외(2022a) 설문조사 재분석하여 저자 작성.

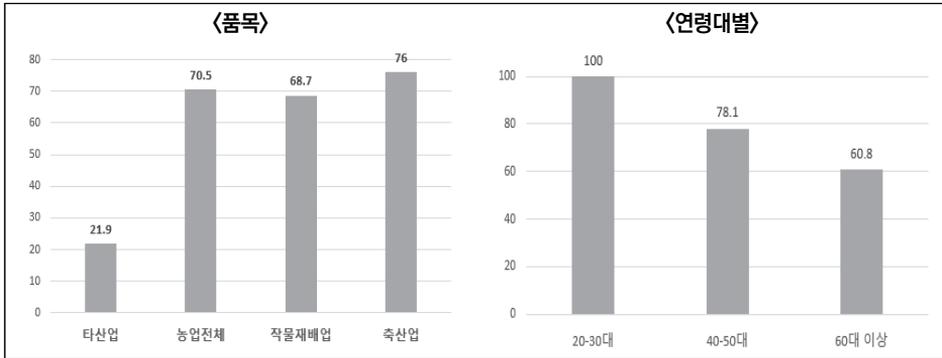
나. 근로복지

① 근로환경 만족도

근로환경 만족도와 관련하여 농업경영주는 근로환경에 전반적으로 만족하였다(70.5%). 타 산업 자영업자의 만족도인 21.9%와 비교할 때, 매우 높은 수치였다. 작물 재배 농업경영주의 68.7%가 근로환경에 만족한다고 응답하였고, 축산농가 경영주의 76.0%도 근로환경에 만족한다고 응답하였다. 근로환경 만족도는 전반적으로 높았지만, 경영주의 연령대가 증가할수록 낮아졌다. 60대 이상의 경영주는 60.8%만 만족한다고 응답하였으나, 40~50대에서는 78.1%가 근로환경에 만족해, 연령대에 따른 차이가 있었다.

〈그림 4-6〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 근로환경 전반적 만족도(품목, 연령대별)

단위: %



주 1) 근로환경 만족도 수치는 근로환경에 전반적으로 매우 만족함, 만족함에 대한 응답 비율임.

2) 20~30대는 3명으로 표집이 적게 되어 해당 수치 활용이 제한적임.

자료: 엄진영 외(2022a) 재인용 및 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

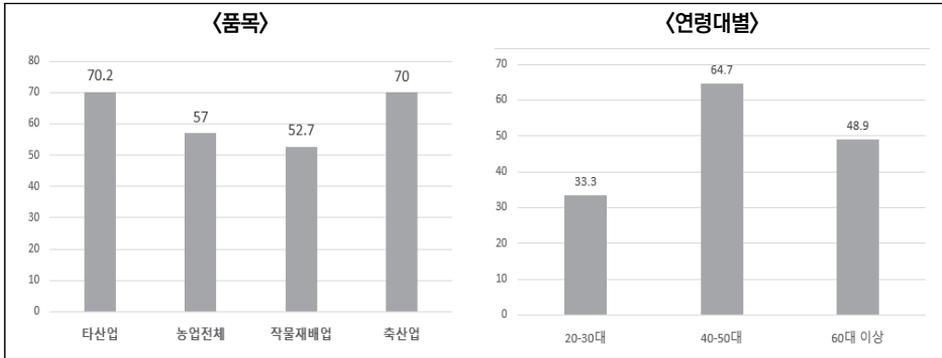
② 일과 삶의 균형

농업경영주는 타 산업의 자영업자보다 근무시간이 가정생활이나 직장 이외의 사회생활을 하기에 적당하다고 생각하지 않았다. 앞서 분석한 것처럼, 농업경영주의 주당 평균 근무시간은 타 산업 자영업자보다 낮았으나, 월평균 야간근무 일수와 주말 근무 일수, 10시간 초과근무 일수가 평균적으로 높아 이러한 상황이 일부 반영된 결과로 해석된다. 즉, 농작업 특성상 기후, 작물 성장 상태 등에 따라 예기치 못한 근무가 발생하기 때문에, 농작업으로 인해 가정생활, 사회생활에 시간을 할애하는 것에 제약받았을 것으로 분석된다.

작물 재배 농가 경영주는 52.7%만 근무시간이 가정생활이나 사회생활 하기에 적당하다고 생각하였고, 축산농가 경영주는 70%가 그렇다고 생각하였다. 작물 재배 농가 경영주에서 해당 비율이 가장 낮았는데, 타 산업의 자영업자보다 17.5%p 낮았다. 이에 반해 축산농가 경영주는 타 산업 자영업자의 비율과 비슷하게 나타났다. 연령대로 구분하면, 40~50대(64.7%)보다 60대 이상(48.9%)에서 근무시간이 가정생활이나 사회생활을 하기에 적당하다고 생각하는 비율이 낮았다.

〈그림 4-7〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 전반적 워라밸(품목, 연령대별)

단위: %



주 1) 워라밸은 근무시간이 가정생활이나 직장 이외의 사회생활을 하기에 적당함을 의미함.

2) 20~30대는 3명으로 표집이 적게 되어 해당 수치 활용이 제한적임.

자료: 엄진영 외(2022a) 재인용 및 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

③ 사회보험 가입률

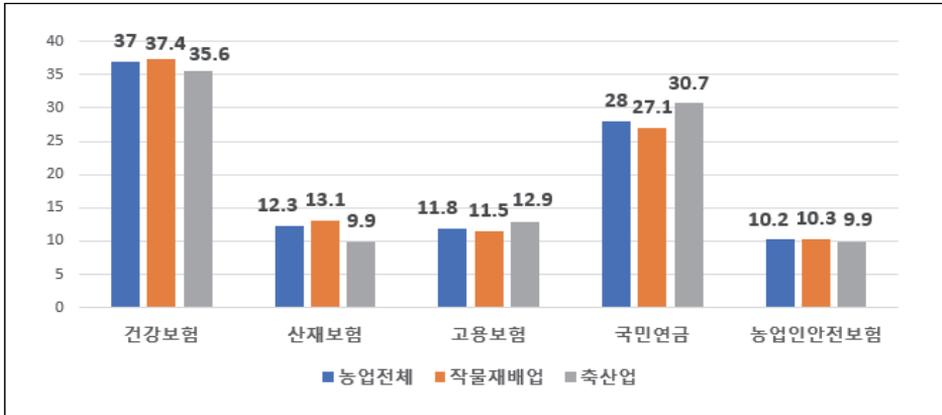
사회안전망과 관련한 사회보험 가입률 조사 결과, 농업경영주의 사회보험 가입률은 건강보험이 가장 높았고, 다음으로는 국민연금 가입 비율이 높았다. 산재보험, 고용보험, 농업인 안전 보험 가입률은 10~12% 내외로 낮은 수준이었다. 구체적으로 건강보험 가입률은 37%, 고용보험은 11.8%, 국민연금 가입률은 28%, 농업인 안전 보험은 10.2%, 산재보험은 12.3%만 가입하였다.

대다수 농업경영주는 사회보험에 가입하지 않은 것으로 나타나, 최소한의 사회안전망 보호를 받지 못하는 것으로 분석된다. 우리나라의 산업별 재해율에서 농업부문이 타 산업보다 1.5배에서 2배가 높다는 것을 고려할 때,⁶⁰⁾ 산업재해 위험에 대비할 수 있는 산재보험 또는 농업인안전보험 가입을 독려할 수 있는 방안에 대한 고민이 필요하다.

60) 한국농정신문(2020. 6. 14), “2024년까지 농작업 사고 사망률 30% 낮춘다”.

〈그림 4-8〉 농업부문 자영업자의 사회보험 가입률

단위: %



주: 응답 비율은 복수 응답 기준임.

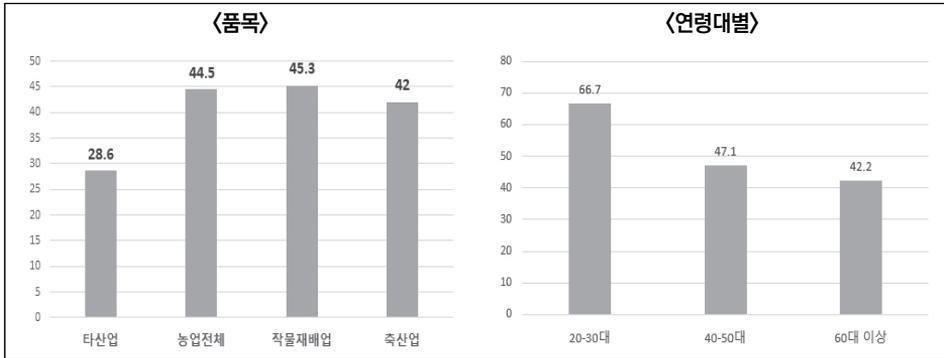
자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

④ 일자리 전망 및 지속성 인식과 의향

일자리 전망 및 지속성 관련 인식과 의향 조사 결과, 절반 이상의 농업경영주는 농업 일자리 전망이 좋다고 생각하지 않았다. 그러나 타 산업의 자영업자와 비교할 때 해당 비율은 높게 나타났다. 농업 일자리 전망이 좋다고 생각하는 농업경영주 비율은 44.5%로 타 산업에서 자영업자의 긍정 전망보다 15.9%p 높게 나타났다. 품목별로는 작물 재배 농가 경영주가 축산농가 경영주보다 좀 더 긍정적으로 농업 일자리를 전망하는 것으로 나타났으며, 연령대별로는 40~50대가 60대보다 농업 일자리에 대해 좀 더 긍정적으로 인식하였다. 구체적으로 40~50대의 농업경영주는 농업 일자리에 대해 약 47.1%가 긍정적으로 전망했고, 60대 이상의 농업경영주는 약 42.2%가 긍정적으로 전망하였다.

〈그림 4-9〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 일자리 전망에 대한 긍정적 인식(품목, 연령대별)

단위: %



주: 20~30대는 3명으로 표집이 적게 되어 해당 수치 활용이 제한적임.

자료: 엄진영 외(2022a) 재인용 및 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

농업경영주 대다수는 5년 뒤 지금 하는 일이나 비슷한 일을 계속할 수 있다고 생각하는 비율이 높게 나타났고, 타 산업 자영업자에 비해서도 높게 나타났다. 5년 뒤에도 현재의 일자리가 지속될 가능성에 대해 55세 이하 농업경영주의 82.7%가 그렇다고 생각하였고, 56세 이상 농업경영주의 94.1%가 그렇다고 응답하였다. 같은 질문에 타 산업 자영업자는 68.2%, 79.4%가 각각 응답하여 농업경영주와 차이가 있었다. 55세 이하 집단에서는 현재의 일자리 지속가능성에 대해 품목별로 차이가 있었는데, 작물 재배 농가 경영주는 88.9%가 긍정적으로 인식하였으나, 축산농가의 경우, 61.1%의 경영주만 긍정적으로 인식하여 차이가 있었다.

〈표 4-16〉 타 산업과 농업부문 자영업자의 일자리 지속가능성(5년 뒤)

단위: %, 명

구분		타 산업	농업		
			작물재배업	축산업	
55세 이하	일자리 지속 가능	68.2	82.7	88.9	61.1
	응답 수	5,238	81	63	18
56세 이상	일자리 지속 가능	79.4	94.1	92.0	100.0
	응답 수	3,120	119	87	32

자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

연령대로 구분하면, 40~50대보다 60대 이상에서 현재의 일자리 지속가능성에 대해 긍정적으로 인식하는 비율이 높게 나타났다. 40~50대 농가 경영주의 85.7%가 현재의 일자리를 지속할 수 있다고 생각하였고, 60대 이상의 경우, 93.5%가 현재의 일자리를 지속할 수 있다고 생각하였다.

〈표 4-17〉 연령대별 농업부문 자영업자의 일자리 지속가능성(5년 뒤)

단위: %, 명

구분	20~30대		40~50대		60대 이상	
	비율	응답 수	비율	응답 수	비율	응답 수
지속 가능	100.0	3	85.7	105	93.5	92

주: 20~30대는 3명으로 표집이 적게 되어 해당 수치 활용이 제한적임.
 자료: 엄진영 외(2022a) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

농업경영주 대다수는 농업 일자리의 지속가능성뿐만 아니라, 5년 뒤 농업 일자리 지속 의향도 매우 높게 나타났다. 91.6%의 농업경영주는 5년 뒤 농업 일자리를 지속할 의향이 있었고, 연령대별로는 20~30대는 100%, 40~50대는 93.2%, 60대 이상은 90.4%이었다.

〈표 4-18〉 연령대별 농업부문 자영업자의 5년 뒤 일자리 지속 의향

단위: %, 명

구분	전체	20~30대	40~50대	60대 이상	응답 수
지속 의향 있음	91.6	100.0	93.2	90.4	310

자료: 2023년 본 연구의 설문조사 결과로 저자 작성.

조사 대상 자영업자 중 5년 뒤 일자리를 지속할 의향이 없는 경우, 그 이유로 ‘체력적으로 힘들어서’가 38.5%로 가장 높은 비율을 차지하고 있고, 다음으로는 ‘농업이 쇠퇴하여 현재 하는 일이 없어질 것으로 예상’(23.1%), ‘금전적 보상이 낮음’(15.4%) 등의 순으로 나타났다. 이외, ‘농업 근무환경이 좋지 않음’, ‘산재보험 등 사회보험 가입이 어려워서’, ‘일이 불규칙함(농번기에만 일을 할 수 있어서)’은 각각 7.7%의 응답률을 보였다. 연령대별로 보면, 40~50대는 ‘농업이 쇠퇴하여 현

재 하는 일이 없어질 것으로 예상’(37.5%)을 주된 사유로 꼽고 있으며, 60대 이상은 ‘체력적으로 힘들어서’가 50.0%로 가장 높은 응답률을 나타냈다.

〈표 4-19〉 연령대별 농업부문 자영업자의 5년 뒤 일자리 지속 의향 없는 이유(1순위)

단위: %

구분	전체	40~50대	60대 이상
금전적 보상이 낮음	15.4	25.0	11.1
일이 불규칙함(농번기에만 일을 할 수 있어서)	7.7	0.0	11.1
농업 근무환경이 좋지 않음	7.7	25.0	0.0
농업이 쇠퇴하여 현재 하는 일이 없어질 것으로 예상	23.1	37.5	16.7
체력적으로 힘들어서	38.5	12.5	50.0
산재보험 등 사회보험 가입이 어려워서	7.7	0.0	11.1
기타	0.0	0.0	0.0
응답 수	26	8	18

자료: 2023년 본 연구의 설문조사 결과로 저자 작성.

2순위로는 농업 근무환경이 좋지 않아서가 42.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 체력적으로 힘들어서(19.2%), 금전적 보상이 낮음(15.4%) 순서로 나타났다. 5년 뒤 농업 일자리를 지속할 수 없다고 응답한 경영주의 주요 이유는 체력문제와 좋지 않은 근무환경 문제였다.

〈표 4-20〉 연령대별 농업부문 자영업자의 5년 뒤 일자리 지속 의향 없는 이유(2순위)

단위: %

구분	전체	40~50대	60대 이상
금전적 보상이 낮음	15.4	12.5	16.7
일이 불규칙함(농번기에만 일을 할 수 있어서)	3.9	12.5	0.0
농업 근무환경이 좋지 않음	42.3	12.5	55.5
농업이 쇠퇴하여 현재 하는 일이 없어질 것으로 예상	11.5	12.5	11.1
체력적으로 힘들어서	19.2	37.5	11.1
산재보험 등 사회보험 가입이 어려워서	7.7	12.5	5.6
기타	0.0	0.0	0.0
응답 수	26	8	18

자료: 2023년 본 연구의 설문조사 결과로 저자 작성.

1.2. 임금근로자

1.2.1. 신규 유입 인력 특징

2017년 이후 취업한 농업법인 임금근로자⁶¹⁾는 이전 기(t-1)에 대다수 취업자였거나 실업자였다. 농업법인에 취업하기 전 취업자였던 비율은 56.2%, 실업자였던 비율은 24.0%이었고, 비경제활동인구였던 비율은 19.7%로 낮은 수준이었다.

최근 입사한 신규 농업법인 근로자의 경우, 이전 기에 취업자인 비율이 가장 높았으나, 이전에 입사한 근로자에 비해 학생이었던 비율이 상대적으로 높았다. 구체적인 수치로 설명하면, 2019~2021년 입사한 법인 근로자 중, 이전 기에 학생이었던 비율이 20%였으나, 2017~2018년 입사 근로자 중, 이전 기에 학생 비율은 6.6%에 지나지 않았다. 최근 시기로 올수록 학교 졸업 이후 법인에 취업한 근로자의 비율이 상대적으로 높아졌음을 알 수 있다.

〈표 4-21〉 2017년 이후 신규 진입 농업법인 임금근로자의 이전 기 경제활동 상태

단위: %, 명

현 사업체 입사	비경제활동인구		경제활동인구			응답 수
	학생	가사	농업무급가족 종사자	취업자	실업자	
전체	11.4	8.3	-	56.2	24.0	96
2017~2018년 입사	6.6	8.2	-	57.4	27.9	61
2019~2021년 입사	20.0	8.6	-	54.3	17.1	35

자료: 엄진영 외(2021) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

농업법인에 취업하기 이전 기(t-1)에 취업자였거나 실업자였던 근로자들의 주요 산업은 취업자와 실업자 간 차이가 있었다. 이전 기에 취업했거나 실업했던 주요 산업은 공통으로 제조업이 포함되었으나, 취업자의 경우, 도매 및 소매업(38.9%)의 비율이 높고, 실직자의 경우 제조업(52.1%)의 비율이 높았다. 다음으로 이전

61) 1차년도에서 신규 임금근로자로 2017년 이후 농업법인에 취업한 임금근로자를 대상으로 설문조사를 실시함. 이와 관련된 자세한 내용은 1차년도 보고서를 참고하기 바람.

기에 많이 취업했던 산업은 제조업(24.1%)이었고, 실업자는 농림어업(34.8%)이었다. 즉, 2017년 이후 농업법인에 신규로 취업한 근로자 중, 이전 기에 경제활동인구로 분류된 취업자 대다수는 도매 및 소매업, 제조업 취업 → 농업법인 취업, 또는 제조업, 농림어업 실직 → 농업법인 취업 경로로 유입된 것을 알 수 있다.

그러나 입사 연도에 따라 이전 기 취업자의 주요 산업에서는 차이가 있었는데, 2017~2018년 입사자의 경우, 제조업 취업 → 농업법인 취업이 34.3%, 도매 및 소매업 취업 → 농업법인 취업이 28.6%였으나, 2019~2021년 입사자는 도매 및 소매업 취업 → 농업법인 취업이 57.9%, 건설업 취업 → 농업법인 취업이 15.8%로 도매 및 소매업에서 이동한 비율이 높아졌다. 이는 코로나19 발생 이후 도매 및 소매업의 위축 현상으로 인해 발생한 것으로 분석된다. 실직자의 경우, 제조업과 농림어업에서 실직한 비율이 높았는데, 최근 입사자일수록 농림어업에서 실직한 비율이 낮아졌다. 타 산업에서 취업 또는 실직 후 이동하는 근로자들이 비율이 높다는 것을 고려할 때, 타 산업에 종사했던 근로자들을 유입할 수 있는 전략을 마련하는 것이 필요하다. 또한 최근에 비경제활동인구인 학생 → 농업법인 취업 비율이 늘었다는 것을 고려할 때, 학교와 연계한 취업 체험 및 기회 확대 방안을 고민할 수 있다.

〈표 4-22〉 신규 농업법인 취업자의 이전 기(t-1) 취업자 종사 주요 상위 산업(1, 2위)

단위: %, 명

구분	취업자 주요 산업	실직자 주요 산업
전체	도매 및 소매업(38.9%), 제조업(24.1%)	제조업(52.1%), 농림어업(34.8%)
2017~2018년 입사	제조업(34.3%), 도매 및 소매업(28.6%)	제조업(52.9%), 농림어업(41.2%)
2019~2021년 입사	도매 및 소매업(57.9%), 건설업(15.8%)	제조업(50.0%), 농림어업(16.6%)

자료: 업진영 외(2021) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

1.2.2. 신규 유입 인력 농업 진입 이유와 유입 확대를 위한 필요 정책

신규 농업법인 근로자가 현재 사업체를 지원한 주요 이유는 거주지역과의 접근성 높음, 좋은 근무환경, 좋은 임금 조건으로 나타났다. 거주지역과의 접근성이 32.3%, 좋은 근무환경이 30.2%, 좋은 임금 조건이 26.0%로 근로환경과 관련된 선택 이유를 56.2% 응답하였다. 이는 근로환경이 농업 일자리를 지속하게 하는 주요 요인이지만,⁶²⁾ 동시에 신규인력 유입을 촉진할 수 있는 요인이 동시에 될 수 있음을 의미한다. 이러한 경향은 2017~2018년 입사자와 2019~2021년 입사자들 간 현 사업체 지원 이유에서도 크게 차이가 나타나지 않았다. 앞서 언급한 대로 거주지역과의 접근성과 좋은 근무환경, 좋은 임금 조건이 현 사업체 지원의 주요 이유로 나타났다.

〈표 4-23〉 현재 사업체 지원한 이유(1순위)

단위: %, 명

구분	전체	2017~2018년 입사	2019~2021년 입사
임금조건이 좋아서	26.0	27.9	22.9
직무가 하고 싶었던 일이라서	6.3	8.2	2.9
근무환경(근무시간, 휴일, 직원복지 등)이 좋아서	30.2	27.9	34.3
거주지역과 가까워서	32.3	31.2	34.3
회사와 함께 성장할 수 있을 것 같아서	1.0	1.6	0.0
향후 본인 사업 창업 또는 이직 등에 도움이 될 것 같아서	1.0	0.0	2.9
기존에 해봤던 일이라서	3.1	3.3	2.9
응답 수	96	61	35

자료: 엄진영 외(2021) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

입사를 최종적으로 결정할 때 중요한 외부 환경은 직주 근접이 가장 높은 비율을 차지했고, 소수의견으로는 네트워크와 생활편의시설을 꼽았다. 거주지와 직장 접근성이 중요하게 작용했다는 응답이 89.6%를 차지해, 지역 내에 있는 사업체에 지원하는 경향이 뚜렷하게 나타났다. 네트워크(지인, 가족, 친척 거주)가 중요했

62) 이와 관련된 세부 논의는 2차년도 보고서 참고.

다고 응답한 비율은 5.2%, 생활편의시설은 4.2%로 낮게 나타났다. 입사 연도에 따른 외부 환경 요인에 대한 차이는 크게 없었으나, 상대적으로 2017~2018년 입사자는 네트워크(지인, 가족, 친척 거주) 항목 응답 비율(6.6%)이, 2019~2021년 입사자는 생활편의시설(8.6%)에 대한 응답 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 4-24〉 입사를 최종적으로 결정할 때 중요한 외부 환경

단위: %, 명

구분	전체	2017~2018년 입사	2019~2021년 입사
거주지와 직장 접근성	89.6	90.2	88.6
생활편의시설	4.2	1.6	8.6
도시와의 접근성	1.0	1.6	0.0
네트워크(지인, 가족, 친척 거주)	5.2	6.6	2.9
응답 수	96	61	35

자료: 엄진영 외(2021) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

농업법인에 취업한 근로자들은 임금 상승 이외 내국인 임금근로자 유입을 확대하는 방안으로는 농업 사업체 관련 일자리 정보 제공 강화(59.4%)가 가장 필요하다고 응답하였고, 다음으로는 직원복지(작업환경 개선, 보험 가입 여건 등) 개선(20.8%)이 필요하다고 생각하는 것으로 나타났다. 입사 연도에 따라 유입 확대 방안에 대한 순위는 달라지지 않았지만, 최근에 입사한 근로자의 경우, 농업 사업체 관련 일자리 정보 제공 강화가 가장 필요(54.3%)하다고 생각했으나, 해당 비율은 2018년 이전 입사한 근로자의 해당 비율보다 낮아지고, 사업체와 거주지 간 원활한 교통 여건 마련 항목 비율(17.1%)이 높아졌다.

〈표 4-25〉 임금 상승 이외 내국인 신규인력 유입 확대 방안(본인 사업체 기준)

단위: %, 명

구분	전체	2017~2018년 입사	2019~2021년 입사
농업 사업체 관련 일자리 정보 제공 강화	59.4	62.3	54.3
농업 사업체 취업·체험 기회 확대	10.4	11.5	8.6
사업체와 거주지역 간 원활한 교통 여건 마련	9.4	4.9	17.1
직원복지(작업환경 개선, 보험 가입 여건 등) 개선	20.8	21.3	20.0
응답 수	96	61	35

자료: 엄진영 외(2021) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

1.2.3. 신규 유입 인력 근로환경 실태

임금근로자의 신규 유입 인력 근로환경 실태는 앞서 언급한 자영업자의 경우와 마찬가지로 근로조건과 근로복지로 구분하였다. 근로조건은 임금과 근로시간, 노동 강도, 작업위험환경과 건강 장애 항목으로 구분하였다. 근로복지 세부 항목은 근로환경 만족도, 일과 삶의 균형, 사업주 지원(중식비와 교통비), 사회보험 가입률, 일자리 전망과 지속성에 대한 인식과 의향으로 세분하여 서술하였다.⁶³⁾

가. 근로조건

① 임금과 근로시간

농업부문 임금근로자의 평균 임금은 일당 11.2만 원에서 14.8만 원, 월급은 200만 원에서 301.3만 원 범위로 나타났고, 현재 받는 임금이 노동력 투입 대비 적정 임금수준보다는 낮다고 생각하였다.

품목·업종별로는 작물 재배 농가의 일용근로자는 평균 11.8만 원(일급), 임시근로자는 월평균 234.9만 원, 상용근로자는 월평균 233만 원을 받았다. 노동력 투입 대비 적정 임금수준은 각각 평균 13.1만 원(일급), 260.4만 원(월급), 252만 원(월급)으로 현재 임금보다 모두 높게 나타났다. 축산 농가의 일용근로자 평균 일당은 15.7만 원(일급), 임시근로자는 월평균 288.6만 원, 상용근로자는 월평균 319.4만 원을 받았고, 노동력 투입 대비 적정임금이라고 생각하는 금액은 각각 17.3만 원(일급), 312.3만 원(월급), 342.1만 원(월급)으로 현재 받는 월급보다 높았다. 농업법인 고용 일용근로자의 임금은 평균 13.3만 원(일급), 임시근로자는 월평균 289.9만 원, 상용근로자는 월평균 275.3만 원을 받았고, 노동력 투입 대비 적정임금이라고 생각하는 평균 금액은 각각 14.3만 원(일급), 311.8만 원, 294.5만 원으로 나타났다. 임금근로자 대다수는 현재 임금이 노동력 투입 대비 적정임금이라고 생각하지 않았다.

63) 분류 기준 및 항목 관련 논의는 2차년도 보고서 참조.

〈표 4-26〉 농업 임금근로자 평균 임금액과 적정 임금수준

단위: 만 원, 명

구분	작물 재배 농가				응답 수	축산 농가				응답 수	농업법인				응답 수
	평균		적정			평균		적정			평균		적정		
	일급	월급	일급	월급		일급	월급	일급	월급		일급	월급	일급	월급	
일용	11.8	-	13.1	-	127	15.7	-	17.3	-	39	13.3	-	14.3	-	39
임시	-	234.9	-	260.4	62	-	288.6	-	312.3	27	-	289.9	-	311.8	21
상용	-	233	-	252	10	-	319.4	-	342.1	33	-	275.3	-	294.5	47

자료: 2023년 본 연구의 설문조사 결과로 저자 작성.

농업에 종사하는 임금근로자 중, 초과 연장 근무수당 및 잔업수당을 받는 비율은 상대적으로 높았으나, 휴일수당 및 특근수당과 같은 보상 지급 경험 비율은 매우 낮게 나타났다. 농업에 종사하는 임금근로자의 25.1%만 초과 연장 근무수당 및 잔업수당을 받았으며, 휴일수당 및 특근수당과 정기 상여금을 받은 경험이 있는 임금근로자의 비율은 각각 11.1%, 18.1%를 차지하는 데 그쳤다.

농업경영주의 경우, 초과 연장 근무수당/잔업수당을 지급한 경험이 있는 것으로 응답한 비율은 41.6%를 차지해, 이의 수령 경험이 있는 임금근로자 비율과 큰 차이를 나타냈다. 이외, 농업경영주는 정기 상여금(12.4%), 능률급(11.4%), 휴일수당/특근수당(9.9%), 개인 성과에 기반을 둔 성과급(2.0%) 등의 순으로 임금근로자에게 보상을 지급한 경험이 높은 것으로 나타났다.

〈표 4-27〉 농업부문 임금근로자 보상 지급 경험 여부

단위: %, 명

구분	지급함	
	농업경영주	임금근로자
능률급	11.4	1.7
초과 연장 근무수당/잔업수당	41.6	25.1
위험수당	0.5	0.0
휴일수당/특근수당	9.9	11.1
개인 성과에 기반을 둔 성과급	2.0	1.2
정기 상여금(예:명절보너스)	12.4	18.1
응답 수	202	415

자료: 2023년 본 연구의 설문조사 결과로 저자 작성.

축산 농가에 고용된 상용근로자를 제외하고 임금근로자 대다수는 본인이 하는 영농활동에 대한 노력과 업적을 생각할 때 적절한 보상을 받는다고 생각하는 비율이 낮았다. 작물 재배 농가에 고용된 근로자는 본인이 받는 보상이 적절하다고 생각하는 비율이 34.3%에 지나지 않았고, 축산업은 46.5%, 법인 고용근로자는 56.8%에 지나지 않았다. 타 산업 임금근로자와 비교할 때, 농가 고용 임금근로자에서 적절한 보상이라고 생각하는 응답 비율이 전반적으로 낮았다. 그러나 법인 고용 임금근로자의 해당 비율은 타 산업의 임금근로자 해당 비율보다 높게 나타났다. 전반적으로 농가 고용 임금근로자가 적절한 보상을 받고 있지 않다고 생각하는 비율이 높게 나타났다.

종사상 지위별로는 축산 농가에 고용된 근로자를 제외하고, 일용근로자보다는 임시 및 상용근로자일수록 적절한 보상을 받고 있다고 생각하는 비율이 높게 나타났지만, 작물 재배 농가에 고용된 임금근로자일수록 적절한 보상을 받고 있다고 생각하는 비율이 낮은 수준으로 나타났다. 이러한 결과에 미루어 본다면, 작물 재배 농가 근로자들의 경우, 본인의 유보임금(reservation wage)과 비슷한 수준 또는 약간 높은 수준에서 보상을 받고 있다는 것을 의미하고, 이는 보상을 조금이라도 더 받는 경우, 유보임금과의 격차가 커지기 때문에, 다른 사업장 이동을 쉽게 할 수 있다는 것을 의미한다. 실제로 농번기에 임금근로자가 일을 배정받고 사업장으로 출발하고 있는 중에도 1만 원이라도 높게 지급하는 작물 재배 농가가 나타나는 경우, 기존의 구두계약을 무시하고 사업장을 바꾸는 사례가 발생하고 있다.⁶⁴⁾ 농업법인에 고용된 임금근로자는 상대적으로 농업 내에서, 그리고 타 산업 임금근로자와 비교할 때 적절한 보상을 받고 있다고 응답한 비율이 높게 나타났다. 적절한 보상 지급 측면에서는 농업 일자리 중, 농업법인 일자리의 지속성이 크다고 할 수 있다.

연령대와 종사상 지위로 이의 결과를 재분석하면, 20~30대의 경우 종사상 지위와 관계없이 적절한 보상을 받지 못한다고 생각하는 비율이 높았다. 타 산업 20~30대

64) 연합뉴스(2023. 5. 22.), “농촌 인력난 얼마나 심각하길래…일꾼 배정 다툼에 살인까지”.

임금근로자와 비교할 때도 적절한 보상을 받는다고 생각하지 않는 비율이 높았다. 타 산업 20~30대 임금근로자의 경우, 일용근로자의 35.3%, 임시근로자의 42.6%, 상용근로자의 50.3%는 적절한 보상을 받는다고 생각하였다. 하지만 20~30대 농업 임금근로자의 경우, 모든 종사상 지위에서 해당 비율이 낮았다. 이러한 현상은 20~30대 청년층의 농업부문 일자리 기피와도 연결된다고 할 수 있다.⁶⁵⁾

〈글상자 1〉 청년층의 단순 노무 서비스업 일자리 기피 신문 기사 내용

“7일 통계청 국가통계포털(KOSIS)에 따르면, 지난달 비경제활동인구 가운데 활동상태를 ‘쉬었음’으로 답한 청년층은 49만7000명이다. 지난 2003년 1월 통계 작성 이래 최대치다. (중략). 반면 중소기업계는 끝없는 인력난에 시달리는 중이다. 특히 제조·물류운송·보건복지·음식점·농업·해외건설 등 6대 업종에서 미충원 인원이 급증했다. 이러한 단순노무 서비스업은 노동 강도는 높은 반면 낮은 임금으로 특히 청년층 취업 기피가 지속 증가하고 있다. 경기도 모처에서 소규모 제조기업을 운영하는 A 대표는 사람이 구해지지 않아 중소기업 평균 보다 조금 더 높은 연봉을 지급하고, 주거비도 지원하고 있지만 인력 부족은 여전하다”며 “그나마 젊은 직원들이 들어와도 장기근속자가 적어 매번 채용하는 것도 일이다”라고 토로했다. 반면 현재 구직 중이라는 30대 청년 B씨는 “근로시간과 환경 대비 부족한 임금을 받는 것은 부당하다고 생각한다...”

자료: 매일일보(2023. 3. 27.), “中企인력난 심화에도...‘그냥 쉬는’ 청년 50만명 육박” 인용.

반면, 40~50대와 60대 이상 일용근로자는 적절한 보상을 받는다고 생각하는 비율이 상대적으로 높았다. 하지만 임시 및 상용근로자에서는 해당 비율이 낮게 나타났다.

〈표 4-28〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 적절한 보상 여부(품목별, 연령대별)

단위: %, 명

구분		품목과 종사상 지위별							
		전체		일용근로자		임시근로자		상용근로자	
		적절함	응답수	적절함	응답수	적절함	응답수	적절함	응답수
농가 고용	작물재배업	34.3	201	32.6	135	36.4	44	40.9	22
	축산업	46.5	101	42.3	52	29.6	27	77.3	22
법인고용		56.8	199	56.7	60	56.9	51	56.8	88
타 산업		48.2	38,435	35.3	2,236	42.6	6,106	50.3	30,093

65) 매일일보(2023. 3. 27.), “中企인력난 심화에도...‘그냥 쉬는’ 청년 50만 명 육박”.

(계속)

연령대와 종사상 지위별						
구분	20~30대		40~50대		60대 이상	
	적절함	응답 수	적절함	응답 수	적절함	응답 수
일용근로자	28.6	22	45.0	121	60.2	101
임시근로자	31.8	20	24.7	67	24.1	35
상용근로자	39.7	27	30.3	84	15.8	21

자료: 엽진영 외(2022a) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

농업부문 임금근로자는 하루 평균 8시간에서 9시간 이내 범위에서 근무하였다. 종사상 지위로 구분하면, 일용근로자의 평균 일일 근무시간은 8시간에서 8.4시간 범위였고, 임시근로자는 8.1시간에서 8.8시간, 상용근로자는 8.5시간에서 8.7시간 근무하는 것으로 나타나 전반적으로 상용근로자의 일일 근무시간이 평균적으로 긴 것으로 나타났다.

〈표 4-29〉 농업부문 임금근로자의 평균 일일 근무시간과 휴게시간(하루 기준)

단위: 시간, 명

구분	일용근로자			임시근로자			상용근로자		
	일일 근무	휴게 시간	응답 수	일일 근무	휴게 시간	응답 수	일일 근무	휴게 시간	응답 수
농가 고용	8.4	0.8	135	8.1	0.8	44	8.6	0.9	22
축산업	8.0	0.8	52	8.8	1.0	27	8.7	1.2	22
법인고용	8.3	0.8	60	8.2	1.0	51	8.5	0.8	88

주: 농업부문 임금근로자는 농번기 기준.

자료: 엽진영 외(2022a) 재인용.

농업부문 임금근로자 대부분은 야간근무를 하지 않는 것으로 나타났다. 야간근무를 했더라도 평균 근무 일수는 타 산업과 비교할 때 매우 낮은 수준으로 나타났다. 농업경영주의 월간 야간근무 일수가 평균적으로 높았던 것과 대비되는 결과였다.

〈표 4-30〉 농업부문 임금근로자의 월간 야간근무 일수

단위: 일, 명

구분		일용근로자		임시근로자		상용근로자	
		일수	응답 수	일수	응답 수	일수	응답 수
농가 고용	작물재배업	0.0	135	0.0	44	0.2	22
	축산업	0.0	52	0.0	27	0.0	22
법인고용		0.0	59	0.1	51	0.2	88
타 산업		0.6	1,849	0.8	5,841	0.9	25,266

주 1) 야간근무는 밤 10시에서 새벽 5시 사이에 2시간 이상 근무한 일수를 의미함.

2) 농업부문은 농번기와 농한기가 있을 경우, 농번기 기준임.

자료: 엽진영 외(2022a) 재인용.

야간근무와 달리 월간 주말 평균 근무 일수는 타 산업과 비슷한 수준이거나 다소 높게 나타났다. 이는 월간 주말 평균 근무 일수는 타 산업 임금근로자와 농업 임금근로자가 서로 비슷하지만, 임금(보상) 측면에서는 차이가 나타날 수 있음을 의미한다. 농업부문은 휴일근로 가산금의 적용대상이 아니다. 그러나 농업을 제외한 타 산업 임금근로자의 경우 휴일근로 시 가산금이 적용된다. 따라서, 주말 근무 일수를 비슷하게 했다 하더라도 농업부문 임금근로자의 총임금액은 가산금이 제외되므로 타 산업 임금근로자보다 낮을 수밖에 없는 구조이다. 이러한 구조는 모든 근로조건이 같다면 농업보다는 타 산업을 선택할 유인이 크다는 것을 의미한다.

〈표 4-31〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 월간 주말 근무 일수

단위: 일, 명

구분		일용근로자		임시근로자		상용근로자	
		일수	응답 수	일수	응답 수	일수	응답 수
농가 고용	작물재배업	1.5	135	1.3	44	2.5	22
	축산업	1.8	52	2.5	27	3.0	22
법인 고용		1.3	60	1.5	51	1.3	88
타 산업		1.8	1,845	1.6	5,832	1.3	25,214

주 1) 주말에 출퇴근을 포함하여 총 4시간 이상의 업무를 수행한 일수를 의미함.

2) 농업부문은 농번기와 농한기가 있을 경우, 농번기 기준임.

자료: 엽진영 외(2022a) 재인용.

농업 임금근로자의 월간 하루 10시간 초과근무 평균 일수는 타 산업과 비교할 때, 농업법인과 작물 재배 농가의 상용근로자를 제외하고 대부분 10시간 초과 평균 일수가 적었다. 월간 하루 10시간 초과근무 평균 일수는 작물 재배 농가 고용근로자는 0.7일, 축산업은 0.7일, 법인 고용근로자는 1.4일 근무하는 것으로 나타났으며, 타 산업의 경우, 월간 1.0일 근무하였다. 월간 하루 10시간 초과근무 평균 일수는 일용근로자보다 임시 및 상용근로자에게서 높게 나타났다. 농가에서 고용되는 일용근로자 대다수가 공식/비공식 인력업체 등을 통해 고용되고, 공식/비공식 인력업체에서는 사전에 농가 경영주와 근로시간을 설정하여 준수하는 경우가 많아, 일용근로자의 경우 10시간 초과근무 평균 일수가 전반적으로 낮은 것으로 분석된다. 이에 반해 농가가 직접 고용하는 작물 재배 농가의 상용근로자, 축산 농가의 임시 및 상용근로자의 월간 하루 10시간 초과근무 평균 일수는 타 산업보다 높게 나타났다.

〈표 4-32〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 월간 하루 10시간 초과근무 평균 일수

단위: 일, 명

구분		전체		일용근로자		임시근로자		상용근로자	
		일수	응답수	일수	응답수	일수	응답수	일수	응답수
농가 고용	작물재배업	0.7	201	0.6	135	0.4	44	1.5	22
	축산업	0.7	101	0.2	52	1.6	27	0.9	22
법인 고용		1.4	199	1.5	60	0.8	51	1.7	88
타 산업		1.0	32,956	0.8	1,849	0.7	5,841	1.0	25,266

주: 농업부문은 농번기와 농한기가 있을 경우, 농번기 기준임.

자료: 엽진영 외(2022a) 재인용.

② 노동 강도

농업부문 임금근로자의 작업 강도는 농업경영주와 마찬가지로 타 산업과 비교할 때, 작업 통증 유발 자세로 일하거나 중량물을 취급해야 하는 비율이 높게 나타났다. 그러나 임금근로자는 농업경영주와 달리 쪼그리고 앉아 있는 자세를 제외하고 모든 항목에서 타 산업 임금근로자보다 해당 항목 비율이 높게 나타났다. 즉, 계속 서 있거나, 반복적인 손·팔 동작, 매우 빠른 속도로 일함 등의 항목에서 타 산

업 임금근로자보다 높게 나타났다. 쪼그리고 앉아 있는 자세로 일해야 하는 비율은 농작업 특성상, 작물재배업 임금근로자에게서만 높게 나타났다. 즉, 농업 임금근로자가 체감하는 작업 강도는 농업경영주가 체감하는 것보다 더 많아서 있고, 반복적이고, 매우 빠른 속도로 일해야 하는 작업이라고 생각하였고, 이는 타 산업의 임금근로자보다도 높은 수준이었다.

〈표 4-33〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 작업강도

단위: %, 명

구분	타 산업	농가고용		농업법인 고용
		작물재배업	축산업	
작업 통증 유발 자세	35.0	87.6	80.2	79.4
중량물 취급	28.0	78.6	70.3	78.3
계속 서 있는 자세	62.6	88.1	82.2	85.9
쪼그리고 앉아 있는 자세	73.0	74.1	43.5	60.8
반복적인 손·팔 동작	60.2	88.6	80.2	80.9
매우 빠른 속도로 일함	42.0	60.2	54.5	50.8
엄격한 마감 시간 준수	39.8	40.3	47.5	36.2
응답 수	38,517	201	101	199

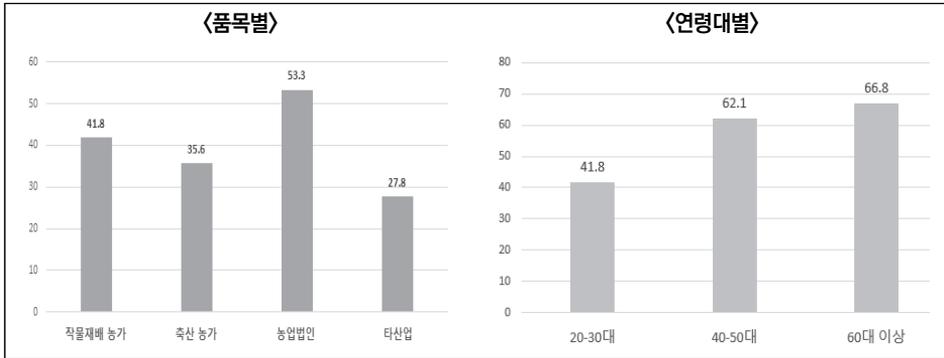
주: 표의 수치는 근무시간의 1/4 이상을 해당 환경에서 작업을 수행한 비율을 의미함.

자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

농업에 고용된 임금근로자는 타 산업 임금근로자보다 퇴근 후 피곤으로 집안일을 하지 못한다는 응답 비율이 높게 나타났다. 상대적으로 축산 농가 근로자의 해당 비율이 농업 내에서 낮았지만, 여전히 타 산업 근로자의 비율보다는 높게 나타났다. 연령대별로는 나이가 많을수록 퇴근 후 피곤으로 집안일을 하지 못한다는 비율이 증가하였다. 20~30대는 41.8%, 40~50대는 62.1%, 60대는 66.8%로 연령이 증가함에 따라 높아졌다.

〈그림 4-10〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 퇴근 후 피곤으로 집안일 하지 못함

단위: %



주: 퇴근 후 피곤하여 집안일을 할 수 없는 경우가 '가끔' 또는 그 이상으로 자주 있음의 응답 비율임.
 자료: 엄진영 외(2022a) 재인용 및 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

③ 작업위험환경과 건강 장애

작업위험환경은 자영업자의 분석 결과와 비슷하게 나타났다. 고온·저온 노출, 화학 제품 취급 및 접촉, 타인 담배 연기 노출, 수공구·기계진동 노출, 소음 노출 등의 항목에서 모두 높게 나타났으며, 특히 고온 노출 환경을 경험하는 비율이 87.6%로 농업경영주의 결과와 마찬가지로 높게 나타나, 농업부문에서 근로자들이 겪는 작업위험 환경 중 가장 빈번하게 겪는 환경으로 분석되었다.

〈표 4-34〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 작업위험 환경

단위: %, 명

구분	타 산업	농가고용		농업법인 고용
		작물재배업	축산업	
고온 노출	13.5	87.6	76.3	76.4
저온 노출	12.6	56.7	45.6	55.8
화학 제품 취급, 접촉	5.6	34.4	29.7	31.7
타인 담배 연기 노출	5.3	21.4	14.9	20.6
수공구, 기계진동 노출	22.1	39.3	35.7	28.1
소음 노출	16.0	30.8	37.6	21.6
보호장구 필요 작업 노출	-	76.1	84.2	62.3
응답 수	38,435	201	101	199

주: 표의 수치는 근무시간의 1/4 이상을 해당 환경에서 작업을 수행하는 비율을 의미함.
 자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

농업 임금근로자들은 앞의 작업 강도 항목 분석<표 4-32>에서 보듯이 타 산업 임금근로자와 비교할 때, 강도 높은 육체노동을 단시간에 반복적으로 수행하기 때문에 상대적으로 허리 통증, 상체·하체 근육통, 전신 피로 등을 느끼는 비율이 높았다. 실제로 임금근로자의 업무 관련 주요 통증은 허리 통증(작물재배업(59.7%), 축산업(51.5%), 농업법인(57.8%)), 상체 근육통(작물재배업(64.7%), 축산업(53.5%), 농업법인(52.3%)), 하체 근육통(작물재배업(57.7%), 축산업(57.4%), 농업법인(40.2%))이었다.

농업 임금근로자 대부분은 해당 통증이 업무와 관련되어 있다고 생각하였고, 이 비율은 타 산업의 임금근로자 응답 비율보다 높았다. 주요 통증이었던 허리 통증을 겪는 근로자의 87.5~94.7%가 업무와 연관이 있다고 생각하였고, 상체 근육통은 87.4~96.2%, 하체 근육통은 87.0~94.9%가 업무와 연관이 있다고 생각하였다.

<표 4-35> 타 산업과 농업부문 임금근로자의 업무 관련 건강 문제

단위: %, 명

구분		타 산업	농가고용		농업법인 고용
			작물재배업	축산업	
허리 통증	있음	25.7	59.7	51.5	57.8
	업무관련	73.3	93.3	94.7	87.5
상체 근육통	있음	29.3	64.7	53.5	52.3
	업무관련	80.4	96.2	90.6	87.4
하체 근육통	있음	15.3	57.7	57.4	40.2
	업무관련	73.2	94.9	93.4	87.0
두통, 눈 피로	있음	19.4	24.3	37.6	19.6
	업무관련	80.3	80.1	81.4	87.5
전신 피로	있음	23.8	35.3	54.5	24.1
	업무관련	83.7	83.2	80.0	93.2
불안감	있음	5.1	1.0	22.8	3.0
	업무관련	78.8	67.2	78.2	44.2
응답 수		38,435	201	101	199

자료: 엽진영 외(2022a) 재인용.

업무 관련 건강 문제는 나이가 많을수록 높아졌다. 모든 업무 관련 건강 문제 항목에서 20~30대, 40~50대, 60대 이상 순서로 통증 또는 피로가 있다고 응답한 비율이 상승했고, 20~30대에서 해당 건강 문제가 있는 응답자는 전체 절반이 되지 않았다. 그러나 40~50대의 경우에는 허리 통증, 상체 근육통에서만 각각 56.2%, 54.0%로 절반 이상이 해당 통증을 겪는다고 응답하였다. 60대 이상에서는 허리 통증, 상체 근육통, 하체 근육통을 겪는 비율이 각각 63.1%, 68.1%, 64.3%로 높아졌고, 전신 피로는 절반에 못 미치는 46.2%였으나 20~30대보다 30.3%p, 40~50대보다 13.5%p 높게 나타났다. 통증을 경험하는 근로자 대다수는 업무와 관련이 있다고 생각하였고, 특히, 60대 이상에서 해당 비율이 높게 나타났다.

〈표 4-36〉 연령대별 농업부문 임금근로자의 업무 관련 건강 문제

단위: %, 명

구분		20~30대	40~50대	60대 이상
허리통증	있음	47.8	56.2	63.1
	업무관련	87.8	88.8	96.0
상체근육통	있음	46.3	54.0	68.1
	업무관련	100.0	87.7	95.4
하체근육통	있음	34.7	46.6	64.3
	업무관련	95.8	88.9	95.1
두통, 눈 피로	있음	17.3	23.9	30.6
	업무관련	91.6	78.4	85.7
전신 피로	있음	15.9	32.7	46.2
	업무관련	100.0	78.6	89.1
불안감	있음	4.35	4.7	9.3
	업무관련	100.0	100.0	100.0
응답 수		69	272	157

자료: 엽진영 외(2022a) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

나. 근로환경

① 근로환경 만족도

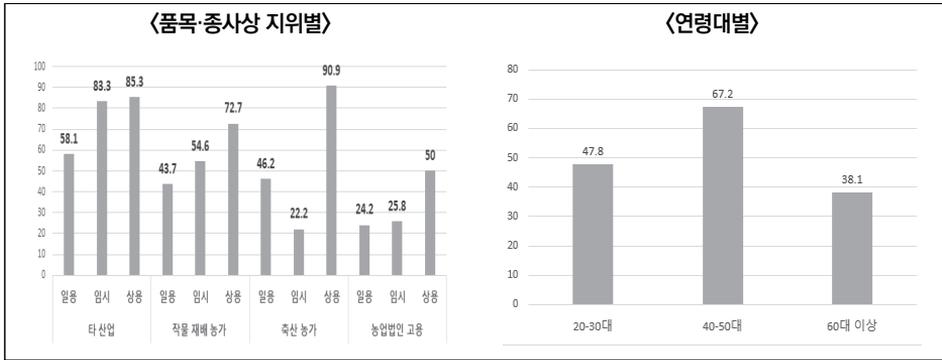
전반적인 농업 일자리 근로환경 만족도는 품목과 업종에 관련 없이 상용근로자에서 높게 나타났다. 하지만, 축산 농가 고용 상용근로자를 제외하면 타 산업 상용근로자보다 농업 상용근로자의 근로환경 만족도는 낮았다. 작물 재배 농가 고용 상용근로자의 72.7%, 농업법인 고용 상용근로자의 50%가 근로환경에 전반적으로 만족한다고 응답했지만, 타 산업의 85.3%보다는 낮은 수준이었다.

농업 임시 및 일용근로자의 근로환경 만족도는 농업 상용근로자, 그리고 타 산업의 근로자보다 모두 낮았다. 타 산업의 경우, 일용근로자의 58.1%는 본인의 근로환경에 전반적으로 만족했으나, 작물 재배 농가 고용 일용근로자는 43.7%만, 축산 농가 고용 일용근로자는 46.2%, 농업법인 고용 일용근로자는 24.2%만 근로환경에 만족하였다. 타 산업의 임시근로자는 근로환경에 만족하는 비율이 83.3%인 것에 반해, 농업부문 임시근로자의 근로환경 만족도는 54.6%(작물 재배 농가), 22.2%(축산 농가), 25.8%(농업법인)이었다. 이러한 결과는 농업경영주 결과와는 정반대로, 상대적으로 임금근로자들의 농업 근로환경 만족도가 매우 낮으면서 동시에 고용주(농업경영주)와 근로환경에 대한 만족도 인식의 차이가 크다는 것을 의미한다.

연령대로 구분하면 본인의 근로환경에 전반적으로 만족하는 비율은 40~50대에서 높게 나타나고, 20~30대와 60대 이상에서는 상대적으로 낮게 나타났다. 20~30대는 절반에 미치지 못하는 47.8%의 근로자만, 60대 이상에서는 38.1%의 근로자만 본인의 근로환경에 만족한다고 응답하였다. 반면 40~50대의 근로환경 만족도는 67.2%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈그림 4-11〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 근로환경 전반적 만족도(품목·종사상 지위별, 연령대별)

단위: %



주: 표의 수치는 '매우 만족'과 '만족' 응답치를 집계한 결과임.
 자료: 엄진영 외(2022a) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

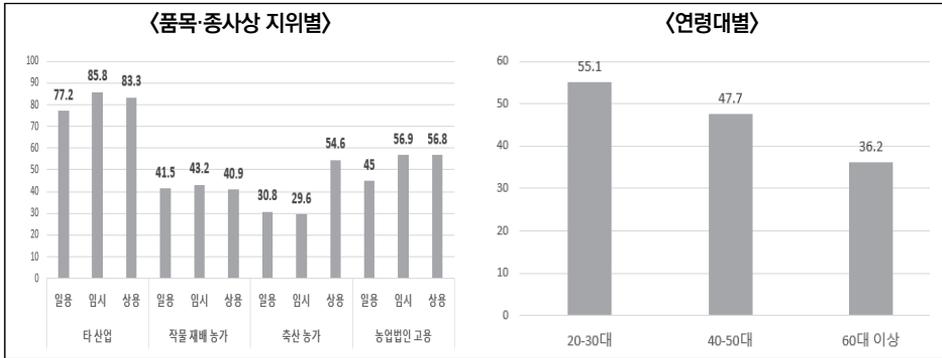
② 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형 항목에서는 약 절반의 임금근로자만 근무시간이 가정 및 사회 생활을 하기에 적당하다고 응답하여, 타 산업과 차이가 두드러졌다. 타 산업에서 일용근로자의 워라벨은 77.2%, 임시근로자는 85.8%, 상용근로자는 83.3%인 것에 반해 작물 재배 농가 근로자는 41.5%(일용), 43.2%(임시), 40.9%(상용)만 워라벨이 가능하였다. 축산 농가 일용근로자는 30.8%, 임시근로자는 29.6%, 상용근로자는 54.6%만 가능하였고, 농업법인 고용 일용근로자는 45.0%, 임시근로자는 56.9%, 상용근로자는 56.8%가 워라벨이 가능하다고 응답하였다. 상대적으로 농업법인 고용 임금근로자의 워라벨 수준이 농업 내에서 높았지만, 여전히 타 산업 임금근로자보다는 낮았다. 농업경영주 역시 타 산업의 자영업자에 비해 워라벨을 유지할 수 있다는 응답 비율이 낮았지만, 그 격차는 최대 17.5%p 차이가 난 것에 비해 임금근로자의 경우, 최대 56.2%p 차이가 나는 것으로 나타나, 임금근로자에서 격차가 더 크게 나타났다.

연령대로 분석하면, 워라벨은 연령대가 높아지면서 낮아졌다. 20~30대의 농업 임금근로자의 55.1%는 워라벨이 가능하다고 응답했지만, 40~50대는 47.7%, 60대 이상은 36.2%만 가능하다고 응답하였다.

〈그림 4-12〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 전반적 워라밸(품목·종사상 지위별, 연령대별)

단위: %



주: 워라밸은 근무시간이 가정생활이나 직장 이외의 사회생활을 하기에 적당함을 의미함.

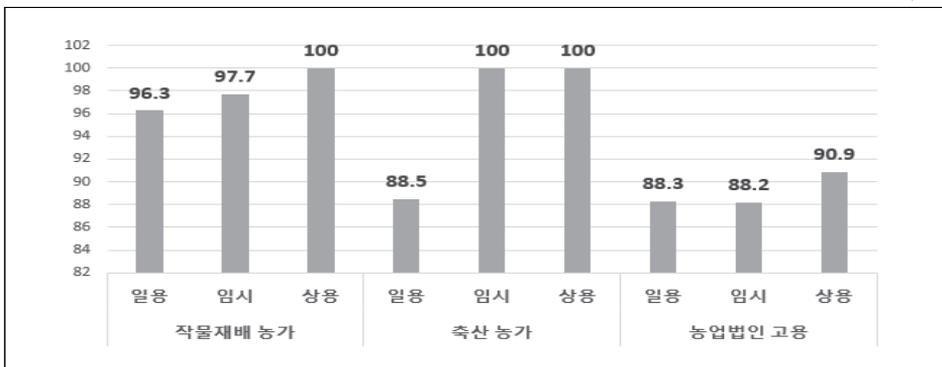
자료: 엄진영 외(2022a) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

③ 사업주 지원: 중식비와 교통비 지원

농가에 고용되는 임금근로자 대다수는 농가로부터 중식 또는 중식비를 지원받았다. 작물 재배 농가 고용 임금근로자의 중식 또는 중식비 지원 비율이 가장 높았고, 축산 농가 고용 임금근로자, 농업법인 고용 임금근로자 순서로 나타났다. 종사상 지위로는 상용근로자의 지원 비율이 가장 높게 나타났다.

〈그림 4-13〉 농업부문 임금근로자: 경영주(사업주)의 중식(비) 지원

단위: %

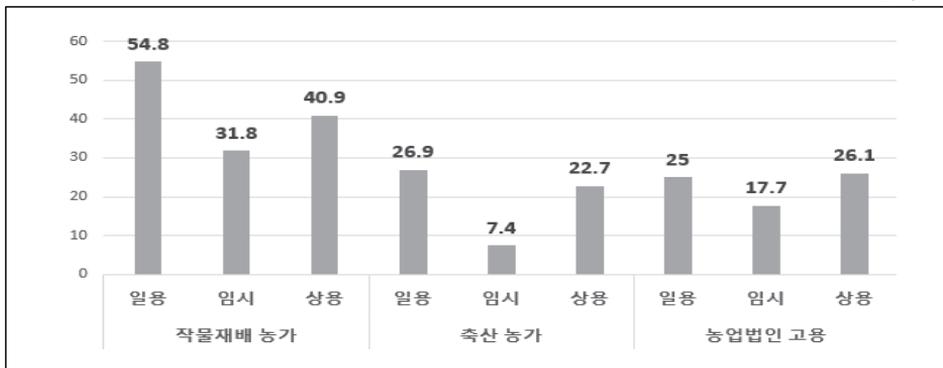


자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

경영주가 제공하는 교통편 또는 교통비 지원은 중식비 지원과 비교할 때 농업에서 일반적이지는 않았다. 작물 재배 농가 고용 일용근로자(54.8%)만 교통편 또는 교통비 지원을 받았고, 작물 재배 농가 고용 임시근로자와 상용근로자는 교통편 또는 교통비 지원을 받는 비율이 각각 31.8%, 40.9%에 지나지 않았다. 축산 농가 고용근로자의 해당 비율은 더 낮았는데, 일용근로자는 26.9%, 임시근로자는 7.4%, 상용근로자는 22.7%이었다. 농업법인 고용근로자도 마찬가지로 해당 비율이 낮았다. 일용근로자의 25%, 임시근로자의 17.7%, 상용근로자의 26.1%만 교통편 또는 교통비 지원을 받았다.

〈그림 4-14〉 농업부문 임금근로자: 경영주(사업주)의 교통편 또는 교통비 지원

단위: %



자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

④ 사회보험 가입률

농업부문에 고용된 임금근로자 중, 상용근로자의 사회보험 가입률은 높았으나, 일용근로자와 임시근로자의 가입률은 낮은 수준이었다. 특히, 건강보험과 국민연금을 제외한 산재보험, 고용보험, 농작업 근로자 안전 보험 가입률이 낮아, 실직·산업 재해 등의 위험에 대비한 최소한의 사회 안전망이 충분히 갖춰져 있지 않음을 알 수 있다. 농업부문이 광업, 건설업과 함께 3대 위험 산업으로 분류되어 있고 (International Labour Organization: ILO), 농업부문의 산업재해율이 다른 산업의 1.5배(김미복 외, 2019)라는 것을 고려하면, 산업재해 위험에 대비한 최소한의 안전망을 마련하는 것이 필요하다.

〈그림 4-15〉 농업부문 임금근로자: 사회보험 가입률

단위: %



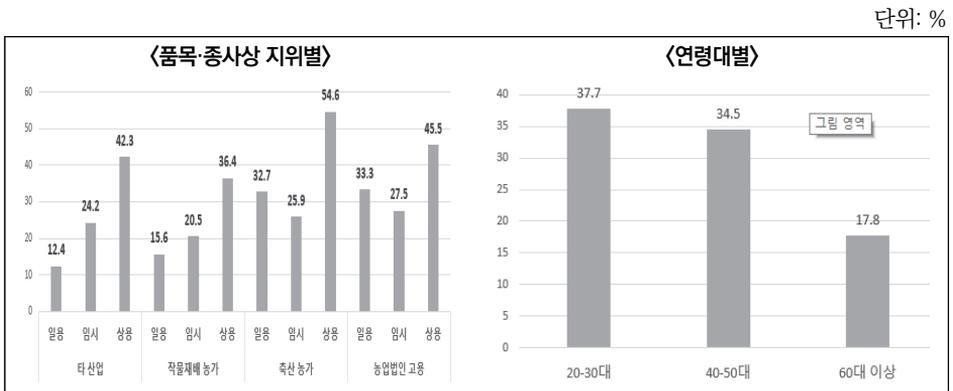
자료: 엄진영 외(2022a) 재인용.

⑤ 일자리 전망과 지속성 인식과 의향

타 산업 근로자의 일자리에 대한 긍정적 전망과 농업부문 근로자의 일자리에 대한 긍정적 전망을 비교할 때, 긍정적으로 인식하는 비율은 전체적으로 농업부문에서 다소 높게 나타났다. 하지만 농업 내에서는 축산 농가 상용근로자를 제외하고 절반 이하의 근로자만 긍정적으로 전망하였다. 특히, 작물 재배 농가에 고용된 임금근로자들의 농업 일자리에 대한 긍정적 전망 비율이 가장 낮아, 농업 내의 일자리 긍정적 전망 측면에서 가장 취약한 것으로 분석되었다.

연령대별로 분석하면, 농업 일자리에 대한 긍정적 전망은 연령대가 증가할수록 낮아졌다. 20~30대 근로자의 37.7%, 40~50대의 34.5%, 60대 이상의 17.8%만 농업 일자리 전망이 좋다고 생각하여, 대다수는 일자리 전망을 긍정적으로 인식하지 않았다. 작물 재배 농가 고용 임금근로자와 60대 이상 임금근로자의 농업 일자리 긍정적 인식이 가장 낮게 나타났다.

〈그림 4-16〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 일자리 전망에 대한 긍정적 인식(품목·종사상 지위별, 연령대별)



자료: 엽진영 외(2022a) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

낮은 긍정적 전망과 달리 임금근로자 대다수는 향후 5년 뒤에 지금 하는 일과 비슷한 일을 할 수 있다고 생각하는 비율이 높게 나타났다. 타 산업 임금근로자와 비교해도 작물 재배 농가 고용 일용근로자를 제외하고 해당 비율은 모두 높게 나

타났다. 일자리 전망은 좋지 않다고 생각하는 것에 반해<그림 4-16>, 농업 일자리는 5년 뒤에도 계속할 수 있다고 생각하였다. 이러한 현상의 배경에는 농업부문 임금근로자 부족 문제가 지속해서 발생하고 있어, 5년 뒤에도 비슷한 일을 구하거나 유지할 수 있다고 생각하는 근로자들이 많기 때문이다.⁶⁶⁾ 특히, 긍정적 전망을 가장 낮게 한 60대 이상 근로자 또한 향후 5년 뒤에도 현재 하는 일과 비슷한 일을 할 수 있다고 생각하는 비율이 62.5%로 나타나, 일자리 전망과 별개로 일자리를 유지할 수 있다고 생각하는 비율이 높았다.

〈표 4-37〉 타 산업과 농업부문 임금근로자의 일자리 지속가능성(5년 뒤)

단위: %, 명

구분		타 산업			농가 고용						농업법인 고용		
		일용	임시	상용	작물재배업			축산업			일용	임시	상용
					일용	임시	상용	일용	임시	상용			
55세 이하	지속 가능	53.8	34.7	57.3	46.0	65.0	61.5	60.0	75.0	73.3	64.5	58.6	86.7
	응답 수	1,247	3,499	25,010	50	20	13	20	16	15	31	29	60
56세 이상	지속 가능	67.7	50.9	70.1	56.5	58.3	77.8	62.5	72.7	57.1	79.3	59.1	75.0
	응답 수	989	2,607	5,082	85	24	9	32	11	7	29	22	28

주: 55세 이하와 56세 이하로 구분한 이유는 타 산업과의 동일한 비교를 위해 타 산업 근로환경실태조사 기준을 적용하여 설문조사 했기 때문임.

자료: 엽진영 외(2022a) 재인용.

〈표 4-38〉 연령대별 농업부문 임금근로자의 일자리 지속가능성(5년 뒤)

단위: %, 명

구분	20~30대		40~50대		60대 이상	
	비율	응답 수	비율	응답 수	비율	응답 수
지속 가능	60.8	69	67.7	272	62.5	160

자료: 엽진영 외(2022a) 설문조사를 재분석하여 저자 작성.

66) 향후 5년 뒤에 지금 하는 일과 비슷한 일을 할 수 없을 것이라고 응답한 근로자들에게 이유를 물어본 결과, 일자리 전망이 좋지 못해 산업의 축소에 따른 고용 축소가 아닌, 체력적인 문제와 금전적 보상(작물재배 근로자, 농업법인 근로자), 체력적 문제와 근무환경 문제(축산업 근로자)가 주요 이유였음(자세한 내용은 2차년도 결과 참고). 이는 농업 일자리는 어떤 방식으로든 유지될 것이라는 근로자들의 생각이 반영된 결과라 할 수 있음.

농업부문 임금근로자의 5년 뒤 일자리 지속 의향은 전체 기준, 상당수인 75.4%가 일자리를 계속 유지할 의향이 있다고 응답하였다. 연령대별로 보면, 40~50대와 60대 이상의 일자리 지속 의향은 각각 79.3%, 71.0%의 높은 응답률을 나타냈다. 20~30대 응답률은 40~50대와 60대 이상과 비교하면 상대적으로 낮았지만, 절반 이상인 65.8%가 5년 뒤 일자리를 지속할 의향이 있는 것으로 응답하였다. 품목별로 보면, 5년 뒤 일자리를 지속할 의향이 있는 임금근로자 비율은 축산업(83.8%)과 농업법인(77.5%)에서 상대적으로 높은 응답률을 보였고, 작물재배업은 상대적으로 낮은 응답률(70.2%)을 나타냈다.

〈표 4-39〉 농업부문 임금근로자의 5년 뒤 일자리 지속 의향(연령대별, 품목별·업종별)

단위: %, 명

연령대별								
구분	전체		20~30대		40~50대		60대 이상	
	비율	응답 수	비율	응답 수	비율	응답 수	비율	응답 수
지속 의향	75.4	415	65.8	38	79.3	246	71.0	131
품목별·업종별								
구분	작물재배업		축산업		농업법인			
지속 의향 있음	70.2		83.8		77.5			
응답 수	205		99		111			

주: 비율은 '지속 의향 있음'에 대한 비율임.

자료: 2023년 본 연구의 설문조사 결과로 저자 작성.

농업 임금근로자로 진입한 취업자의 경우, 대다수는 현재 시점에서 5년 뒤 일자리 지속 의향이 있었다<표 4-39>. 그러나 앞서 분석했듯이 상대적으로 낮은 농업 일자리 전망, 적절하지 않은 보상, 육체적 강도가 높은 농작업으로 인한 체력상의 문제, 고온에 주로 노출되는 작업환경 등의 문제는 농업 이외 산업으로의 이동을 발생시킬 수 있는 요인이 될 수 있다. 5년 뒤 농업 일자리 지속 의향이 높은 근로자들이 지속해서 농업에 종사할 수 있도록 위의 요인들에 대한 대책을 마련해 나가는 것이 필요할 것이다. 실제로 농업부문 임금근로자의 5년 뒤 일자리를 지속할 의향 없는 주요 이유는 '금전적 보상(임금)이 낮음'(30.4%)과 '체력적으로 힘들어

서’(26.5%), ‘일이 불규칙함(농번기에만 일을 할 수 있음)’(18.6%), ‘농업 근무환경이 좋지 않음’(13.7%), ‘농업이 쇠퇴하여 현재 하는 일은 없어질 것으로 생각’(5.9%) 등의 순으로 나타났다. 즉, 적절하지 않은 보상과 체력적 문제가 농업 일자리 지속을 저해하는 주요 요인이었고, 이외에 농업 근로환경, 농업 일자리에 대한 전망, 계절적 노동수요 편중 항목도 농업 일자리 지속을 저해하는 요인이었다.

연령대별로 5년 뒤 일자리를 지속할 의향 없는 이유는 상이하게 나타났다. 20~30대는 ‘금전적 보상(임금)이 낮음’(61.5%)과 ‘체력적으로 힘들어서’(23.1%)를 주된 이유로 꼽고 있으며, 40~50대는 ‘금전적 보상(임금)이 낮음’(31.4%)과 ‘일이 불규칙함(농번기에만 일을 할 수 있음)’(23.5%)이 주된 사유로 나타났다. 60대 이상의 경우, ‘체력적으로 힘들어서’(39.5%)와 ‘금전적 보상(임금)이 낮음’(15.8%), ‘일이 불규칙함(농번기에만 일을 할 수 있음)’(15.8%) 등이 일자리를 지속할 의향이 없는 주된 이유로 나타났다. 즉, 향후 농업부문 임금근로자의 일자리 지속에 있어 20~30대의 젊은 연령층은 ‘임금수준’, 40~50대 중장년층은 임금수준과 함께 일의 연속성, 근무환경, 60대 이상 고령층은 ‘체력(건강)’을 주요 고려사항으로 여기는 것으로 분석되었다.

품목별로 보면, 작물재배업 임금근로자는 ‘금전적 보상(임금)이 낮음’(31.2%)과 ‘체력적으로 힘들어서’(22.9%)를 5년 뒤 일자리를 지속할 의향이 없는 주된 이유로 꼽았다. 축산업 임금근로자의 경우, ‘일이 불규칙함(농번기에만 일을 할 수 있음)’(25.0%)이 가장 높은 응답률을 나타낸 가운데, 이외에도 ‘금전적 보상(임금)이 낮음’(18.8%), ‘농업 근무환경이 좋지 않음’(18.8%), ‘체력적으로 힘들어서’(18.8%) 등의 다양한 이유가 존재하였다. 농업법인 임금근로자의 경우, ‘체력적으로 힘들어서’(40.0%)와 ‘금전적 보상(임금)이 낮음’(36.0%)이 일자리를 지속할 의향이 없는 주된 사유로 나타났다.

〈표 4-40〉 농업부문 임금근로자의 5년 뒤 일자리 지속 의향 없는 이유

단위: %, 명

연령대별				
구분	전체	20~30대	40~50대	60대 이상
금전적 보상(임금)이 낮음	30.4	61.5	31.4	18.4
일이 불규칙함(농번기에만 일을 할 수 있음)	18.6	7.7	23.5	15.8
농업 근무환경이 좋지 않음	13.7	7.7	17.6	10.5
농업이 쇠퇴하여 현재 하는 일은 없어질 것으로 생각	5.9	0.0	3.9	10.5
체력적으로 힘들어서	26.5	23.1	17.7	39.5
산재보험 등 사회보험에 가입이 어려워서	4.9	0.0	5.9	5.3
기타	0.0	0.0	0.0	0.0
응답 수	102	13	51	38

품목·종사상 지위별			
구분	작물재배업	축산업	농업법인
금전적 보상(임금)이 낮음	31.2	18.8	36.0
일이 불규칙함(농번기에만 일을 할 수 있음)	19.7	25.0	12.0
농업 근무환경이 좋지 않음	14.7	18.8	8.0
농업이 쇠퇴하여 현재 하는 일은 없어질 것으로 생각	8.2	6.2	0.0
체력적으로 힘들어서	22.9	18.8	40.0
산재보험 등 사회보험에 가입이 어려워서	3.3	12.5	4.0
기타	0.0	0.0	0.0
응답 수	61	16	25

자료: 2023년 본 연구의 설문조사 결과로 저자 작성.

2. 최근 농업 일자리 관련 환경변화 대응 실태

이 절에서는 3장에서 제시한 농업 일자리 관련 환경변화인 빈 일자리 해소 대책과 근로시간 개편 논의, 산재보험과 고용보험 적용 대상 확대의 근로환경 개선 논의, 고용유연성과 안정성 확보 논의와 관련된 정책 대상자의 대응 실태를 분석하였다. 이를 통해 최근의 농업 일자리를 둘러싼 환경변화 현안 도출 근거 자료로 활용하고자 한다. 이 절에서는 빈 일자리 해소 대책과 근로시간 개편 논의 대응

실태, 근로환경 개선 대응 실태, 고용유연성과 안정성 확보 가능성 탐색 측면에서 서술한다.

2.1. 빈 일자리 해소 대책과 근로시간 개편 논의 대응 실태

2.1.1. 빈 일자리 해소 대책 대응

농업부문의 빈 일자리 해소 대책은 농촌고용인력증개센터 및 고용노동부-농림축산식품부 MOU 사업을 통한 단기 노동력 수요와 공급 매칭, 도농인력증개플랫폼을 통한 농업 일자리 정보 제공, 공공형 계절 근로를 통한 단기 외국인 근로자 공급 정책으로 구분된다. 빈 일자리 해소 대책은 농가의 인력 부족 문제가 지속해서 발생하고, 현장 수요가 충분히 채워지지 않는다는 문제 인식에서 출발한다.

가족 노동력으로 유지하는 농가를 제외한 임금근로자를 고용한 농가 중, 지난 1년 동안 경영체를 운영할 때, 근로자가 부족했다고 응답한 농가 비율은 49.3%로 약 절반의 농가가 근로자를 고용했음에도 근로자가 충분하지 않았다고 응답하였다. 부족했던 인원은 일용근로자는 평균 4.6명, 임시근로자는 평균 1.2명, 상용근로자는 평균 1.3명이었다.

〈표 4-41〉 임금근로자 고용 농가의 지난 1년 근로자 부족 여부, 평균 부족 인원

단위: %, 명

지난 1년 경영체 운영 시, 근로자 부족함	평균 부족 인원		
	일용근로자	임시근로자	상용근로자
49.3%(201명)	4.6	1.2	1.3

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

이러한 근로자 부족을 해결하기 위한 빈 일자리 해소 대책에 대한 인지도는 전반적으로 낮았다. 농촌고용인력증개센터를 알고 있는 농업경영주 비율은 39.7%로 절반에도 미치지 못하고 있으며, 임금근로자의 경우, 단지 24.8%만이 농촌고

용인력중개센터를 ‘알고 있다’라고 응답하였다. 연령대별로 보면, 농촌고용인력중개센터를 알고 있는 농업경영주는 60대 이상이 40.4%, 40~50대가 39.3%, 20~30대가 20.0%로 연령대가 높을수록 인지한다는 응답률이 높았다. 임금근로자의 경우, 40~50대와 60대 이상의 인지 비율은 각각 25.5%, 20~30대는 21.1%를 차지해 연령대별로 인지도 비율은 큰 차이가 없었다.

도농인력중개플랫폼 인지도 경우도 마찬가지로 낮았는데, 농촌고용인력중개센터보다 더 낮았다. 농업경영주의 11.6%만이 도농인력중개플랫폼을 알고 있는 것으로 응답했고, 임금근로자의 인지 비율도 5.8%의 미미한 수준이었다. 연령대별로 보면, 60대 이상 농업경영주의 8.5%만이 도농인력중개플랫폼에 대해 알고 있었고, 20~30대와 40~50대 농업경영주는 각각 20.0%, 16.2%의 응답률을 보였다. 임금근로자의 경우, 도농인력중개플랫폼을 알고 있는 응답률이 20~30대 7.9%, 40~50대 6.9%, 60대 이상 3.1%로 10% 미만의 낮은 응답률을 나타냈다. 단기 외국인 근로자를 농작업에 활용할 수 있는 공공형계절근로자제에 대한 인지도는 전체 31.9%로, 빈 일자리 해소 대책 중 인지도가 가장 높았다. 20~30대는 40.0%, 40~50대는 35.9%, 60대 이상에서는 29.3%로 나이가 젊을수록 공공형계절근로자제에 대한 인지도가 높았다. 농업경영주 나이가 많을수록 인지도가 높아진 농촌고용인력중개센터 인지도와는 반대로 나타났다.

〈표 4-42〉 빈 일자리 해소 대책 인지도

단위: %

구분		전체	20~30대	40~50대	60대 이상
농촌고용인력중개센터	농업경영주	39.7	20.0	39.3	40.4
	임금근로자	24.8	21.1	25.2	25.2
도농인력중개플랫폼	농업경영주	11.6	20.0	16.2	8.5
	임금근로자	5.8	7.9	6.9	3.1
공공형계절근로	농업경영주	31.9	40.0	35.9	29.3

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

빈 일자리 해소 대책 수단을 이용한 경험과 관련해서, 농촌고용인력증개센터를 이용한 경험이 있는 농업경영주 비율은 11.4%, 임금근로자는 이보다 더 낮은 2.9%만이 농촌고용인력증개센터를 이용한 경험이 있는 것으로 나타났다. 연령대별로 보면, 농업경영주의 경우, 60대 이상 10.5%, 40~50대 13.0%가 농촌고용인력증개센터를 이용한 경험이 있는 것으로 나타났다. 임금근로자의 경우, 40대 이상이 3% 내외 수준에서 농촌고용인력증개센터를 이용한 경험이 있는 것으로 응답하여, 이용 비율은 더 낮았다.

도농인력증개플랫폼의 구인 모집 정보를 올리거나 이용한 경험 여부의 경우, 농업경영주의 11.1%만이 이용한 경험이 있는 것으로 응답하였다. 임금근로자의 경우, 도농인력증개플랫폼을 알고 있었지만, 구인 모집 공고를 직접적으로 이용한 적은 없었다.

〈표 4-43〉 빈 일자리 해소 대책 이용 경험

단위: %

구분		전체	40~50대	60대 이상
농촌고용인력증개센터	농업경영주	11.4	13.0	10.5
	임금근로자	2.9	3.2	3.0
도농인력증개플랫폼 구인 모집 공고 이용	농업경영주	11.1	5.3	18.8
	임금근로자	0.0	0.0	0.0
공공형계절근로	농업경영주	13.1	16.6	10.9

주: 20~30대는 응답자가 없었음.

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

상대적으로 인지도가 높은 농촌고용인력증개센터와 공공형계절근로제도의 경우, 인지하고 있으나 이용하지 않은 이유에 대해 분석하면 다음과 같다. 농촌고용인력증개센터를 인지하고 있으나, 이용하지 않는 이유로는 농업경영주의 경우, ‘기존 고용경로(지인, 인력업체 등)로 근로자를 고용하면 되어서’가 절반 이상인 42.2%로 가장 높은 비율을 차지했다. 다음으로는 ‘근로자 고용이 필요 없음’(22.0%), ‘센터를 정확하게 알지 못해서’(14.7%), ‘근로자가 필요한 기간에 소개받지 못해서’(8.3%), ‘센터에서 소개하는 근로자 숙련도 미숙 등 좋은 평을 듣지 못해서’(8.3%)

등의 순으로 나타났다. 농업경영주의 연령대별로 보면, 20~30대는 모두 농촌고용인력증개센터를 인지했으나, 이용하지 않는 이유를 ‘기존 고용경로(지인, 인력업체 등)로 근로자 고용하면 되어서’(100.0%)로 꼽았다. 40~50대의 경우, ‘기존 고용 경로(지인, 인력업체 등)로 근로자 고용하면 되어서’가 40.0%로 가장 높은 응답률을 나타냈고, 다음으로는 ‘센터를 정확하게 알지 못함’(25.0%), ‘근로자 고용이 필요 없음’(15.0%), ‘근로자가 필요한 기간에 소개받지 못해서’(10.0%) 등의 순으로 나타났다. 60대 이상 농업경영주는 ‘기존 고용 경로(지인, 인력업체 등)로 근로자 고용하면 되어서’(42.7%), ‘근로자 고용이 필요 없음’(26.5%), ‘센터를 정확하게 알지 못함’(8.8%), ‘센터에서 소개하는 근로자 숙련도 미숙 등 좋은 평을 듣지 못해서’(8.8%) 등의 순으로 농촌고용인력증개센터를 이용하지 않는 응답 비율이 높았다.

농촌고용인력증개센터를 인지하고 있으나, 이용하지 않는 이유에 대해 임금근로자는 전체 기준, ‘기존 고용경로(지인, 인력업체 등)로 농업일자리를 알아보면 되어서’가 62.0%로 가장 비율이 높았고, ‘센터를 정확하게 알지 못함’(32.0%)도 주된 사유로 꼽았다. 임금근로자의 연령대별로 보면, 모든 연령대에서 절반 이상의 응답률로 ‘기존 고용경로(지인, 인력업체 등)로 농업 일자리를 알아보면 되어서’를 가장 주된 이유로 꼽고 있으며, 연령대가 낮을수록 응답률이 높은 특징을 보였다. 반면, 모든 연령대에서 두 번째로 높은 응답률을 기록한 ‘센터를 정확하게 알지 못함’의 이유는 연령대가 높을수록 응답률이 높게 나타났다.

〈표 4-44〉 농촌고용인력중개센터를 인지했으나, 이용하지 않는 이유

단위: %, 명

농업경영주				
구분	전체	20~30대	40~50대	60대 이상
센터를 정확하게 알지 못해서	14.7	0.0	25.0	8.8
기존 고용경로(지인, 인력업체 등)으로 근로자 고용하면 되어서	42.2	100.0	40.0	42.7
근로자가 필요한 기간에 소개받지 못해서	8.3	0.0	10.0	7.4
센터에서 소개하는 근로자가 멀리 살아서	2.7	0.0	2.5	2.9
센터에서 소개하는 근로자 숙련도 미숙 등 좋은 평을 듣지 못해서	8.3	0.0	7.5	8.8
근로자 고용이 필요 없음	22.0	0.0	15.0	26.5
기타	1.8	0.0	0.0	2.9
응답 수	109	1	40	68

임금근로자				
구분	전체	20~30대	40~50대	60대 이상
센터를 정확하게 알지 못함	32.0	25.0	30.0	37.5
기존 고용경로(인력업체 소개, 지인 소개) 등으로 농업 일자리를 알아보면 됨	62.0	75.0	66.7	50.0
농촌고용인력중개센터에서 소개하는 일자리 고용 기간이 짧아서	1.0	0.0	0.0	3.1
농촌고용인력중개센터에서 소개하는 사업장 위치 대부분이 거주지와 멀음	5.0	0.0	3.3	9.4
기타	0.0	0.0	0.0	0.0
응답 수	100	8	60	32

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

공공형계절근로제를 알고 있음에도 이용하지 않는 이유로는 농촌고용인력중개센터와 마찬가지로 기존 고용경로로 근로자를 고용하면 된다고 응답한 비율이 41.9%로 대다수를 차지하였다. 이는 민간 공식/비공식 인력업체를 통한 근로자 공급이 농업부문에 만연해 있다는 것을 의미한다. 다음 이유로는 외국인 근로자에 대한 좋지 못한 평판으로 이용하지 않았거나(25.6%), 거주지역에서 공공형 계절근로제도가 시행되지 않은 것(22.1%)이 주된 이유였다.

〈표 4-45〉 공공형계절근로제를 인지했으나, 이용하지 않는 이유

단위: %, 명

농업경영주				
구분	전체	20~30대	40~50대	60대 이상
우리 지역에서는 해당 제도가 시행되지 않음	22.1	0.0	37.1	12.2
기존 고용경로(인력업체 소개, 지인 소개) 등으로 근로자를 고용하면 되어서	41.9	50.0	34.3	46.9
공공형 계절근로 외국인 근로자 숙련도 등 좋지 못한 평판	25.6	0.0	17.1	32.7
기타	10.4	50.0	11.4	8.2
응답 수	86	2	35	49

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

2.1.2. 근로시간 개편 논의 대응

근로시간 개편 논의는 주 40시간(최대 52시간)에서 업종에 맞게 근로시간을 유연하게 설정하자는 논의로 이어졌다. 농업부문의 경우, 근로기준법 제63조에 따라 이의 논의에서는 벗어나 있지만, 최근의 헌법재판소 재판 결과 등을 고려할 때, 농업부문의 평균 근로시간과 적정 근로시간에 대한 논의는 필요하다.

작물재배업을 영위하는 농업경영주의 경우, 평균 근무 일수는 25.5일, 근로시간은 일 평균 12.2시간으로 조사되었다. 평균적으로 밤 근무는 0.5일, 주말 근무는 3.7일을 실시하는 것으로 나타났으며, 하루 10시간 초과 근무한 일수는 한 달 기준 2.6일, 하루 10시간을 초과해 연속으로 근무한 일수는 평균 1.8일로 분석되었다. 축산업 농업경영주의 경우, 평균 근무 일수는 27.9일이며, 평균 근로시간은 일 평균 20.4시간으로 파악되었다. 밤 근무 일수는 평균 0.5일로 작물재배업과 같으며, 주말 근무 일수는 평균 4.9일로 나타났다. 하루 10시간 초과 근무한 일수는 평균 1.9일, 하루 10시간을 초과해 연속으로 근무한 일수는 평균 1.4일로 분석된다. 농업경영주의 경우, 밤 근무보다 주말 근무가 더 일상적이었고, 하루 10시간 초과해서 근무할 때, 연속적으로 근무하는 경향이 있는 것으로 나타났다.

작물재배업에 종사하는 일용근로자의 평균 근무 일수는 14.3일, 근로시간은 일 평균 8.7시간으로 파악되었으며, 주말 근무 일수는 0.5일, 하루 10시간 초과 근무

한 일수와 하루 10시간을 초과해 연속으로 근무한 일수는 각각 0.2일로 분석되었다. 축산업에서 종사하는 일용근로자의 경우, 평균 근무 일수는 13.9일, 평균 근로시간은 8.8시간이며, 주말 근무 일수는 평균 0.6일로 나타났다. 하루 10시간 초과 근무한 일수와 하루 10시간 초과 연속 근무 일수는 평균 각각 0.5일, 0.3일로 조사되었다. 농업법인에서 일하는 일용근로자의 평균 근무 일수는 15.4일, 평균 근로시간은 8.5시간으로 파악된다. 주말 근무 일수는 평균 0.5일이며, 하루 10시간 초과 근무한 일수와 하루 10시간 초과 연속 근무 일수는 평균 각각 0.3일로 조사되었다.

임시/상용근로자의 근로시간은 작물재배업의 경우, 평균 근무 일수가 21.7일, 근로시간은 일 평균 8.6시간으로 분석되었으며, 주말 근무는 평균 1.0일로 나타났다. 하루 10시간 초과 근무한 일수와 하루 10시간 초과 연속 근무 일수는 평균 각각 1.6일, 0.9일로 파악되었다. 축산업의 경우, 평균 근무 일수는 24.2일, 평균 근로시간은 8.9시간으로 파악되었다. 밤 근무 일수는 평균 1.1일, 주말 근무 일수는 평균 1.8일이며, 하루 10시간 초과 근무한 일수는 평균 2.0일, 하루 10시간을 초과해 연속으로 근무한 일수는 평균 1.5일로 나타났다. 농업법인의 경우, 평균 근무 일수는 22.3일, 평균 근로시간은 8.7시간이며, 밤 근무 일수와 주말 근무 일수는 각각 평균 0.1일, 0.9일로 나타났다. 농업법인 임시/상용근로자의 하루 10시간 초과 근무한 일수는 평균 0.9일, 하루 10시간을 초과해 연속으로 근무한 일수는 평균 0.8일로 조사되었다. 본 연구의 2차년도에서 조사한 결과와 마찬가지로 주말 근무 및 하루 10시간 초과근무는 주로 농업경영주에게서 두드러지게 나타났다.

〈표 4-46〉 농업경영주와 근로자의 근로시간 관련 사항

단위: 일, 시간

구분	농가		농업법인	
	작물재배	축산		
농업경영주	평균 근무일수	25.5	27.9	-
	평균 근로시간	12.2	20.4	-
	밤근무	0.5	0.5	-
	주말근무	3.7	4.9	-
	하루 10시간 초과 근무일수	2.6	1.9	-
	하루 10시간 초과 연속 근무일수	1.8	1.4	-

(계속)

구분		농가		농업법인
		작물재배	축산	
일용근로자	평균 근무일수	14.3	13.9	15.4
	평균 근로시간	8.7	8.8	8.5
	밤근무	0.0	0.0	0.0
	주말근무	0.5	0.6	0.5
	하루 10시간 초과 근무일수	0.2	0.5	0.3
	하루 10시간 초과 연속 근무일수	0.2	0.3	0.3
임시/상용근로자	평균 근무일수	21.7	24.2	22.3
	평균 근로시간	8.6	8.9	8.7
	밤근무	0.0	1.1	0.1
	주말근무	1.0	1.8	0.9
	하루 10시간 초과 근무일수	1.6	2.0	0.9
	하루 10시간 초과 연속 근무일수	0.9	1.5	0.8

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

농업경영주와 임금근로자의 업무 성격, 임금 고려 시, 일일 적정 근로시간에 대해 농업경영주의 경우, 작물재배업은 ‘6시간 이상~8시간 미만’이 54.7%로 가장 응답률이 높았고, ‘8시간 이상~10시간 미만’은 44.1%로 나타났다. 반면, ‘10시간 이상~12시간 미만’은 1.2%의 낮은 응답률을 보였다. 축산업도 ‘6시간 이상~8시간 미만’이 50.8%로 가장 높은 응답률을 나타냈고, ‘8시간 이상~10시간 미만’은 41.3%를 차지하였다. ‘10시간 이상~12시간 미만’은 7.9%의 낮은 응답률을 나타냈으나, 재배업보다는 상대적으로 높은 응답률을 보였다.

임금근로자의 경우, 작물재배업은 ‘8시간 이상~10시간 미만’이 51.7%로 가장 응답률이 높았으며, ‘6시간 이상~8시간 미만’은 39.0%를 차지하였고, ‘10시간 이상~12시간 미만’은 9.3%로 상당히 낮은 응답률을 보였다. 축산업은 ‘8시간 이상~10시간 미만’(55.6%), ‘6시간 이상~8시간 미만’(37.4%), ‘10시간 이상~12시간 미만’(7.0%) 순으로 응답 비율이 높은 것으로 나타났다. 농업법인 임금근로자의 경우, ‘8시간 이상~10시간 미만’(46.9%), ‘6시간 이상~8시간 미만’(40.5%)이 40%대로 비슷한 응답률을 나타냈고, ‘10시간 이상~12시간 미만’은 12.6%로 상대

적으로 낮은 응답률을 보였다. 농업경영주는 6시간 이상~8시간 미만을, 임금근로자는 8시간 이상~10시간 미만이 적정 근로시간이라고 생각하였다.

〈표 4-47〉 농업경영주와 근로자가 하는 일과 임금(소득) 고려 시, 일일 적정 근로시간

단위: %, 명

구분	농가		농업법인	
	작물재배	축산		
농업 경영주	6시간 이상~8시간 미만	54.7	50.8	-
	8시간 이상~10시간 미만	44.1	41.3	-
	10시간 이상~12시간 미만	1.2	7.9	-
	12시간 이상	0.0	0.0	-
	기타	0.0	0.0	-
	응답 수	247	63	-
임금 근로자	6시간 이상~8시간 미만	39.0	37.4	40.5
	8시간 이상~10시간 미만	51.7	55.6	46.9
	10시간 이상~12시간 미만	9.3	7.0	12.6
	12시간 이상	0.0	0.0	0.0
	기타	0.0	0.0	0.0
	응답 수	205	99	111

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

농업경영주와 임금근로자 중, 밤 근무, 주말 근무 및 10시간 초과 근무한 사람을 대상으로 건강에 미치는 영향을 조사한 결과, 농업경영주의 절반 이상인 53.7%는 건강 상태에 영향이 없는 것으로 응답하였고, 임금근로자의 경우, 농업경영주보다 높은 67.4%가 밤 근무, 주말 근무 및 10시간 초과근무를 해도 건강 상태에 영향이 없는 것으로 답변하였다.

〈표 4-48〉 농업경영주와 근로자의 밤 근무, 주말 근무, 10시간 초과근무의 건강 영향

단위: %, 명

구분	농업경영주	임금근로자
건강 영향	건강상태 영향 있음	32.6
	건강상태 영향 없음	67.4
	응답 수	172

(계속)

구분		농업경영주	임금근로자
영향 있을 경우, 가장 크게 느껴지는 변화	전신 피로 증가	70.3	58.9
	어깨, 목, 팔 등의 근육통 증가	17.8	23.2
	무릎, 다리, 발 등의 근육통 증가	5.9	14.3
	두통, 눈의 피로 증가	5.9	3.6
	불안감 증가	0.0	0.0
	기타	0.0	0.0
	응답 수	101	56

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

밤 근무, 주말 근무 및 10시간 초과근무가 건강에 미치는 영향이 있다고 응답한 취업자가 가장 크게 느끼는 변화로는 농업경영주의 경우, ‘전신 피로 증가’가 70.3%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 다음으로는 ‘어깨, 목, 팔 등의 근육통 증가’(17.8%), ‘무릎, 다리, 발 등의 근육통 증가’(5.9%), ‘두통, 눈의 피로 증가’(5.9%) 순으로 나타났다. 임금근로자의 경우, 응답자의 58.9%는 ‘전신 피로 증가’로 응답하였고, ‘어깨, 목, 팔 등의 근육통 증가’는 23.2%, ‘무릎, 다리, 발 등의 근육통 증가’는 14.3%를 차지하는 것으로 나타났다.

밤 근무, 주말 근무 및 10시간 초과근무가 건강에 미치는 영향에 대한 농업경영주의 연령대별 특징을 살펴보면, 20~30대는 응답자 모두 건강 상태에 영향이 없는 것으로 응답하였고, 40~50대는 55.4%, 60대 이상은 51.8%가 ‘건강 상태에 영향이 없음’으로 답변하였다. 밤 근무, 주말 근무 및 10시간 초과근무가 건강에 미치는 영향이 있는 경우, 농업경영주의 40~50대(54.5%)와 60대 이상(77.9%)에서 모두 ‘전신 피로 증가’가 가장 두드러지게 느끼는 변화로 여기고 있었다. 이외, ‘어깨, 목, 팔 등의 근육통 증가’에 대한 응답 비율은 40~50대가 27.3%, 60대 이상은 13.3%를 차지하였다.

밤 근무, 주말 근무 및 10시간 초과근무가 건강에 미치는 영향에 대한 임금근로자의 연령대별 특징은 ‘건강 상태에 영향이 없음’의 응답률이 40~50대와 60대 이상에서 각각 65.3%, 83.7%를 차지해 절반을 훨씬 웃돌았으나, 20~30대는 밤 근무

무, 주말 근무 및 10시간 초과근무가 건강 상태에 미치는 영향이 있는 것으로 답한 응답자 비율은 72.7%로 높게 나타났다. 밤 근무, 주말 근무 및 10시간 초과근무가 건강에 미치는 영향이 있는 경우, 주된 증상으로는 20~30대(62.5%), 40~50대(53.7%), 60대 이상(85.7%)은 ‘전신 피로 증가’를 가장 많이 느끼는 증상으로 꼽았으며, 40~50대(26.8%)와 60대 이상(14.3%)은 ‘어깨, 목, 팔 등의 근육통 증가’를 20~30대는 ‘무릎, 다리, 발 등의 근육통 증가’(25.0%)를 전신 피로 다음으로 많이 겪는 증상으로 답하였다.

전반적으로 농업취업자는 밤 근무, 주말 근무, 10시간 초과근무의 영향이 크지 않다고 생각하는 가운데 농업경영주의 영향이 없다고 응답한 비율이 근로자보다 낮아, 상대적으로 농업경영주가 건강에 영향이 있다고 생각하였다. 이는 농업경영주가 평균적으로 밤 근무, 주말 근무, 10시간 초과근무 일수가 높기 때문으로 분석된다.

〈표 4-49〉 농업경영주와 근로자의 밤 근무, 주말 근무, 10시간 초과근무의 건강 영향(연령대별)

단위: %, 명

구분		20~30대	40~50대	60대 이상	
농업경영주	건강 영향	건강상태 영향 있음	0.0	44.6	48.2
		건강상태 영향 없음	100.0	55.4	51.8
		응답 수	3	74	141
	영향 있을 경우, 가장 크게 느껴지는 변화	전신 피로 증가	-	54.5	77.9
		어깨, 목, 팔 등의 근육통 증가	-	27.3	13.3
		무릎, 다리, 발 등의 근육통 증가	-	9.1	4.4
		두통, 눈의 피로 증가	-	9.1	4.4
		불안감 증가	-	0.0	0.0
		기타	-	0.0	0.0
		응답 수	0	33	68
임금근로자	건강 영향	건강상태 영향 있음	72.7	34.7	16.3
		건강상태 영향 없음	27.3	65.3	83.7
		응답 수	11	118	43

(계속)

구분		20~30대	40~50대	60대 이상
영향 있을 경우, 가장 크게 느껴지는 변화	전신 피로 증가	62.5	53.7	85.7
	어깨, 목, 팔 등의 근육통 증가	12.5	26.8	14.3
	무릎, 다리, 발 등의 근육통 증가	25.0	16.6	0.0
	두통, 눈의 피로 증가	0.0	4.9	0.0
	불안감 증가	0.0	0.0	0.0
	기타	0.0	0.0	0.0
	응답 수	8	41	7

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

밤 근무, 주말 근무 및 10시간 초과근무를 하는 이유로는 작물재배업 농업경영주의 경우, ‘농업 특성상 초과근무는 불가피함’이 64.3%로 가장 높은 응답률을 나타냈다. 다음으로는 ‘일반적으로 해오던 관행이어서’(19.9%), ‘인건비 상승으로 근로자를 고용하기 어려워서 근무시간 늘림’(9.9%), ‘인력을 구하기 어려워서’(5.9%) 등의 순으로 응답하였다. 축산업은 ‘일반적으로 해오던 관행이어서’가 51.0%로 응답 비율이 가장 높았고, ‘농업 특성상 초과근무는 불가피함’(27.7%)도 주된 이유로 나타났다.

임금근로자가 밤 근무, 주말 근무 및 10시간 초과근무를 하는 이유로는 작물재배업의 경우, ‘고용주와의 관계로 거절하기 어려움’이 48.1%로 가장 높은 응답률을 나타냈고, 다음으로는 ‘일반적으로 해오던 관행이어서’(38.3%), ‘임금을 더 받기 위해서’(12.4%), 등의 순으로 나타났다. 축산업에서 임금근로자의 52.0%는 ‘일반적으로 해오던 관행이어서’의 이유로 밤 근무, 주말 근무 및 10시간 초과근무를 하는 것으로 나타났다. 이외, ‘임금을 더 받기 위해서’와 ‘고용주와의 관계로 거절하기 어려움’의 사유는 각각 26.0%, 14.0%를 차지하였다. 한편, 농업법인에서 종사하는 임금근로자는 ‘일반적으로 해오던 관행이어서’가 58.5%로 절반 이상을 차지하였고, ‘고용주와의 관계로 거절하기 어려움’과 ‘고용계약에 해당 내용이 포함되어 있어서’의 비율은 각각 19.5%, 17.1%를 차지하였다.

농업부문의 농업경영주, 임금근로자가 10시간을 초과해서 근무하는 대다수 이유는 농업경영주는 농업 특성상 불가피하거나(작물 재배), 일반적으로 해오던 관

행이어서(축산)이라는 응답이 많았고, 근로자의 경우, 고용주와의 관계로 거절하기 어렵거나 일반적으로 해오던 관행이어서 근무하는 것으로 나타났다.

〈표 4-50〉 농업경영주와 근로자의 밤 근무, 주말 근무, 10시간 초과근무 하는 이유

단위: %, 명

구분		농가		농업법인
		작물재배	축산	
농업 경영주	농업 특성상 초과근무는 불가피함	64.3	27.7	-
	일반적으로 해오던 관행이어서	19.9	51.0	-
	인력을 구하기 어려워서	5.9	6.4	-
	인건비 상승으로 근로자를 고용하기 어려워서 근무시간 늘림	9.9	14.9	-
	기타	0.0	0.0	-
	응답 수	171	47	-
임금 근로자	고용주와의 관계로 거절하기 어려움	48.1	14.0	19.5
	일반적으로 해오던 관행이어서	38.3	52.0	58.5
	임금을 더 받기 위해서	12.4	26.0	4.9
	고용계약에 해당 내용이 포함되어 있어서	1.2	8.0	17.1
	기타	0.0	0.0	0.0
	응답 수	81	50	41

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

종합하면, 평균적으로 농업경영주와 임금근로자 모두 본인이 적정하다고 생각하는 근무시간 범위에서 노동력을 투입하였다. 농업부문의 근로시간 개편과 연관된 논의는 임금근로자의 경우, 10시간 초과근무의 문제보다는 주말 근무 빈도가 더 높다는 점과 정해진 시간 내에 육체 강도가 높은 단순 반복적인 업무 처리에 따른 신체상의 문제(허리 통증, 상체·하체 근육통 등)의 문제가 좀 더 높은 것으로 분석된다.

2.2. 근로환경 개선 대응 실태

근로환경 개선과 관련하여 최근의 정책변화는 산재보험과 고용보험 적용 범위 확대이다. 그러나 산재보험과 고용보험을 적용하려면 임금근로자의 경우, 근로계약을 확인하고 검증할 수 있는 근거 자료가 필요하다. 따라서 이를 고려하여 산재보험 및 고용보험을 포함한 사회 안전망에 대한 실태를 분석하기에 앞서 근로계약 실태를 먼저 살피고자 한다.

농업경영주의 근로자 고용계약 방식은 ‘구두로 협의’가 전체의 75.6%를 차지해 농업경영체에서 근로자와의 고용계약은 대부분 구두로 이루어졌다. 이 외, 근로자와 서면으로 근로계약서를 작성하는 농업경영주 비율은 22.4%, 스마트폰 등을 이용한 전자근로계약서를 작성하는 비율은 2.0%로 낮았다. 대다수는 구두 협의의 비공식적인 방법을 통해 근로계약을 체결해, 추후 산재보험과 고용보험 확대 적용 시, 근로계약 입증에 어려울 수 있음을 의미한다.

〈표 4-51〉 근로자와의 고용계약 방식

단위: %, 명

구분	서면으로 근로계약서 작성	스마트폰 등을 이용한 전자근로계약서 작성	구두로 협의	기타	응답 수
비율	22.4	2.0	75.6	0.0	201

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

현재 농업경영주와 근로자의 사회보험 가입 실태를 조사한 결과, 농업경영주의 경우, 건강보험 가입률이 83.6%로 가장 높았고, 다음으로는 국민연금 53.9%, 농업인 안전보험 22.9%, 산재보험 11.3%, 고용보험 7.1%의 순으로 가입률이 높았다. 농업경영주의 상당수는 건강보험에 가입하고 있고, 절반 이상이 국민연금에 가입하고 있으나 이외 여타 보험의 가입률은 저조한 것으로 나타났다. 더욱이 어떠한 보험에도 가입하지 않은 농업경영주의 비율도 13.9%에 달하는 것으로 나타났다.

근로자의 경우, 일용직의 61.9%는 건강보험에 가입했다고 응답하였다. 반면, 국민연금 가입 응답률은 35.8%에 그쳤고, 산재보험(1.9%), 고용보험(0.9%), 농업인 안전보험(4.2%) 가입률은 매우 낮았다. 조사 대상 5개 사회보험 모두 가입하고

있지 않은 것으로 응답한 일용직 근로자 비율은 29.3%로 농업경영주 대비 15.4%p 높았다. 임시직 근로자의 사회보험 가입 응답률은 건강보험 66.4%, 국민연금 46.4%, 고용보험 22.7%, 산재보험 21.8%, 농업인 안전 보험 9.1%로 조사되었고, 임시직 근로자 역시 건강보험을 제외한 여타 보험 가입 비율이 높지 않은 것으로 파악되었다. 임시직 근로자의 경우, 조사 대상 5개 사회보험 모두 가입하고 있지 않은 비율이 24.6%이었다. 상용직 근로자의 85.6%는 건강보험에 가입하고 있으며, 산재보험(76.7%), 고용보험(76.7%), 국민연금(78.9%) 가입률도 상당히 높은 응답 비율을 나타냈고, 조사 대상 5개 사회보험을 모두 가입하고 있지 않은 상용직 근로자의 비율은 13.3%로 종사상 지위 중 가장 낮았다. 상용근로자의 경우 농업 내에서 사회보험 가입률이 가장 높음을 알 수 있다.

〈표 4-52〉 농업경영주와 근로자의 사회보험 가입 현황

단위: %, 명

구분	농업경영주	근로자		
		일용	임시	상용
건강보험	83.6	61.9	66.4	85.6
산재보험	11.3	1.9	21.8	76.7
고용보험	7.1	0.9	22.7	76.7
국민연금	53.9	35.8	46.4	78.9
농업인 안전보험	22.9	4.2	9.1	6.7
기타	0.3	0.0	0.0	0.0
모두 가입하고 있지 않음	13.9	29.3	24.6	13.3
잘 모르겠음	1.6	6.5	7.3	0.0
응답 수	310	215	110	90

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

고용주 측면에서 농업경영주가 근로자를 대상으로 가입하고 있는 사회보험 가입률을 조사하였다. 농업경영주가 근로자 대상으로 건강보험에 가입한 비율은 13.4%, 고용보험이 11.9%, 산재보험이 11.4%, 국민연금이 7.4%, 농업인 안전 보험이 5.9%로 가입 응답률은 6~13%의 낮은 수준이었다. 특히, 근로자 대상 사회보험을 모두 가입하고 있지 않은 농업경영주의 비율은 무려 77.2%에 달하였다. 앞서 3장에서 언급했듯이 농가는 비법인으로 상시근로자 4인 미만일 경우는 고용보

험 가입 대상 제외, 상시근로자 5인 미만일 경우, 산재보험 가입 대상에서 제외된다. 그러나 이외의 농가에서는 고용보험과 산재보험 가입을 해야 하지만, 대다수는 가입하지 않은 것으로 파악된다<표 4-52>. 고용보험과 산재보험 미가입률이 높은 이유는 가입 기준 대상 범위를 오해하거나 인지하지 못한 농가가 많고, 보험료 부담으로 인한 가입 회피 등이 작용한 결과이다(엄진영 외, 2022a).

보상 지급과 관련해 농업경영주가 근로자에게 능률급을 지급하는 비율은 11.4%에 그치고 있으며, 농업경영주의 41.6%는 초과 연장 근무수당/잔업수당을 지급하였다. 이외, 명절 보너스 등 정기 상여금 지급은 12.4%이며, 휴일수당/특근수당 지급은 9.9%, 개인 성과에 기반을 둔 성과급 지급과 위험수당 지급은 각각 2.0%, 0.5%에 불과하였다. 임금근로자의 경우, 응답자의 단지 1.7%만이 능률급을 받았고, 초과 연장 근무수당/잔업수당을 받은 경험이 있는 근로자 비율은 25.1%를 차지하는 것에 그쳤다. 이외, 휴일수당/특근수당과 정기 상여금은 각각 11.1%, 18.1%를 차지하였고, 개인 성과에 기반을 둔 성과급을 받은 경험이 있는 근로자 비율은 1.2%에 불과하였다.

<표 4-53> 농업경영주의 근로자 관련 사회보험 가입 및 보상 지급 여부

단위: %, 명

구분	농업경영주(사업주) 가입률	구분	지급률	
			농업 경영주	임금 근로자
건강보험	13.4	능률급	11.4	1.7
산재보험	11.4	초과 연장 근무수당/잔업수당	41.6	25.1
고용보험	11.9	위험수당	0.5	0.0
국민연금	7.4	휴일수당/특근수당	9.9	11.1
농업인 안전보험	5.9	개인 성과에 기반을 둔 성과급	2.0	1.2
기타	0.0	정기 상여금(예: 명절보너스)	12.4	18.1
모두 가입하고 있지 않음	77.2	응답 수	202	415
잘 모르겠음	1.5			
응답 수	202			

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

농업 임금근로자를 대상으로 타 산업 근로환경 개선정책 중 농업부문에 적용할 필요성이 있다고 생각하는 개선사항과 실제 해당 항목의 경험 여부에 대한 조사한 결과, 근로환경과 관련해 가장 시급히 개선될 필요가 있는 부분은 ‘임금 체불 방지’가 35.9%로 가장 높은 응답률을 나타냈고, 다음으로는 ‘퇴직공제금’(15.4%), ‘근로자직업훈련’(9.8%), ‘표준근로계약서 작성 확대’(9.4%), ‘유급휴일 보장’(9.4%), ‘약속되지 않은 업무변경 최소화’(8.2%), ‘고용, 산재보험료 지원’(6.8%), ‘최소근로시간 보장’(5.2%) 순이었다.

그러나 실제 경험 여부에서는 ‘산재보험에 가입하지 않음’(36.1%), ‘고용보험에 가입하지 않음’(35.9%), ‘근로계약서를 작성하지 않음’(30.8%)의 경험이 더 많았던 사항으로 나타났다. ‘약속되지 않은 업무변경’을 경험한 것으로 응답한 근로자 비율은 3.6%를 차지하였고, ‘임금체불’ 경험 비율은 1.2%를 차지하는 데 그쳤다. 이러한 조사 결과를 바탕으로 판단하면, 임금근로자들에게 필요한 근로환경 개선은 실제로는 가장 기초적인 근로계약서 작성 문화 정착, 산재 및 고용보험과 같은 사회보험 가입이 필요함을 알 수 있다.

〈표 4-54〉 농업부문 임금근로자의 타 산업 근로환경 개선정책 중 농업 적용 필요 인식과 실제 경험 여부

단위: %, 명

구분	가장 필요한 사항	구분	실제 경험 여부
임금체불방지	35.9	임금체불	1.2
퇴직공제금	15.4	약속되지 않은 업무변경	3.6
근로자직업훈련	9.8	근로계약서를 작성하지 않음	30.8
약속되지 않은 업무변경 최소화	8.2	산재보험에 가입하지 않음	36.1
표준근로계약서 작성 확대	9.4	고용보험에 가입하지 않음	35.9
최소근로시간 보장	5.2	응답 수	415
유급휴일 보장	9.4		
고용, 산재보험료 지원	6.8		
응답 수	501		

자료: 임진영 외(2022a)의 자료를 재분석; 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

2.3. 고용유연성 및 안정성 확보 가능성 탐색

최근 일자리 정책 환경변화에서 많이 언급되는 논의 중 하나는 고용유연성을 확보하면서 동시에 안정적 고용을 하는 것이다. 일각에서는 파견제도의 선진화라고도 일컬어진다. 이 절에서는 농업부문에서 고용유연성 및 안정성을 확보할 수 있는 파견 또는 농작업 위탁 서비스 확대 가능성이 있는지 살펴보고자 한다.

최근 사업장에서 일용 및 6개월 미만 내국인 임시근로자를 고용한 경로는 ‘농가 경영주가 직접 연락’이 50.0%를 차지하였고, ‘지인 친구 소개’ 비율은 42.7%로 대다수를 차지하였다. 반면, ‘인력업체 또는 직업소개소를 통해서’ 고용한 경우는 5.6%에 그치고 있다. 농업경영체의 내국인 일용 및 임시 근로자 고용은 주로 지인의 소개나 경영주의 인력 관련 비공식 인적 기반을 통해 이루어지는 것을 알 수 있다.

〈표 4-55〉 일용 및 6개월 미만 임시근로자의 최근 사업장 고용경로

단위: %, 명

인력업체 또는 직업소개소 통해서	농가경영주가 직접 연락	지인 친구 소개	인터넷에서 모집 공고 보고	기타	응답 수
5.6	50.0	42.7	1.4	0.3	288

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

농가에서 근무하는 내국인 일용 및 6개월 미만 임시근로자 대다수는 팀 단위로 근무하기보다 개별로 근무하는 비율이 높았다. 특히 인력업체 또는 직업소개소를 통해 농가에서 근무하는 근로자 경우도 팀 단위로 근무하는 비율은 18.8%에 지나지 않았다. 팀장 수당 지불도 인력업체 또는 직업소개소를 통해 고용된 근로자를 제외하고 팀장 수당을 지불하는 근로자는 없거나 매우 낮은 비율이었다. 농업부문 내국인 일용 및 6개월 미만 임시근로자 대부분은 개별적으로 농가 경영주가 직접 연락하거나 지인·친구 소개로 근무하는 비율이 높고, 팀장 수당을 지불하면서 팀으로 움직이는 비율은 낮았다.

〈표 4-56〉 일용 및 6개월 미만 임시근로자의 최근 사업장에서 팀 단위 근무 여부 및 팀장 수당 지불 여부

단위: 명, %

고용경로	응답 수	팀 단위 근무함	팀장 수당 지불함
인력업체 또는 직업소개소	16	18.8	37.5
농업 경영주가 직접 연락(고용)	144	15.3	0.8
지인 친구 소개	123	18.7	1.6
인터넷에서 모집 공고 보고 지원	4	25.0	0.0
기타	1	0.0	0.0

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

농업 일자리 관련 내국인의 구직 및 구인 시, 민간 공식/비공식 인력업체, 직업소개소, 농작업팀 이용 경험과 의향을 조사한 결과, 농업경영주의 구인 경험은 27.4%였고, 이용 의향도 27.4%로 높지 않았다. 내국인 일용 및 6개월 미만 고용 임시근로자의 이용 경험과 이용 의향도 낮았는데, 이용 경험은 10.4%, 이용 의향은 9.9%로 매우 낮은 응답률을 나타냈다. 내국인 근로자의 경우, 구직 시, 민간의 공식/비공식 인력업체·직업소개소·농작업 팀에 대한 이용 선호가 높지 않은 것을 알 수 있다.

〈표 4-57〉 농업 일자리 구직 및 구인 시, 인력업체/직업소개소/농작업 팀 이용 경험 및 이용 의향

단위: %

구분	이용 경험	이용 의향
농업경영주(구인 경험, 구인 의향)	27.4	27.4
일용 및 6개월 미만 고용 임시 근로자(구직 경험, 구직 의향)	10.4	9.9

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

이에 농업경영주의 인력업체·직업소개소·농작업 팀의 이용 의향이 있는 경우와 이용 의향이 없는 이유를 조사하였다. 근로자 구인 시, 인력업체·직업소개소·농작업 팀을 이용하려는 이유는 ‘근로자를 구할 다른 방법이 없음’이 71.7%로 가장 응답률이 높았다. 다음으로는 ‘근로자의 교통편, 숙박 등을 신경 쓰지 않아도 됨’(21.2%), ‘근로자들의 숙련도가 좋아서’(5.9%) 등의 순으로 나타났다. 이용 의향이 있는 농업경영주 대다수는 근로자를 구하기 어려워 선택지가 없는 상황에서

활용 가능한 방법으로 선택하였다. 이용 의향이 없다고 응답한 농업경영주는 가족노동력을 활용하거나 인건비 부담으로 고용을 포기하는 경우가 대다수였다. 인력업체·직업소개소·농작업 팀 이용 경험이 없어, 이용 의향이 없다고 응답한 비율도 15.6%이었다.

농업경영주는 내국인 일용 및 임시근로자를 고용할 때, 본인이 알고 있었던 근로자 또는 인력업체·직업소개소·농작업 팀 소개가 아닌, 지인 등의 소개를 통해 주로 고용하였고, 인력업체·직업소개소·농작업 팀을 이용하는 이유는 근로자를 구할 다른 방법이 없어 이용하는 경우가 많았다. 향후 이용 의향이 낮은 이유로는 인건비 부담으로 인한 고용 포기과 가족 노동력으로 노동력 부족 대응 이유가 가장 컸다.

〈표 4-58〉 농업경영주의 근로자 구인 시, 인력업체/직업소개소/농작업 팀 이용 의향 있는 이유와 이용 의향 없는 이유

단위: %, 명

이용 의향 있는 이유	비율	이용 의향 없는 이유	비율
근로자를 구할 다른 방법이 없음	71.7	인력업체/직업소개소/농작업팀 이용해 본 적 없어서	15.6
근로자의 교통편, 숙박 등을 신경 쓰지 않아도 됨	21.2	인건비가 비싸져서	27.6
근로자들의 숙련도가 좋아서	5.9	근로자 숙련도가 낮아서	17.3
기타	1.2	가족, 친지 도움으로 농사지을 수 있어서	36.4
응답 수	85	기타	3.1
		응답 수	225

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

내국인 일용 및 임금근로자의 인력업체·직업소개소·농작업 팀 이용 의향이 있는 이유로는 상당수인 87.8%가 ‘개인적으로 농작업 일자리 구하는 것보다 간편해서’라고 응답하였다. 이와 반대로 농업 일자리 구직 시, 임금근로자의 인력업체·직업소개소·농작업 팀 이용 의향이 없는 사유는 ‘기존에 일했던 곳이 있음’이 39.9%로 가장 높은 응답률을 나타냈다. 다음으로는 ‘인력업체·직업소개소·농작업팀 이용해 본 적 없어서’(30.2%), ‘수수료 지급 때문에’(22.7%) 순으로 나타났다.

〈표 4-59〉 임금근로자의 농업 일자리 구직 시, 인력업체/직업소개소/농작업 팀 이용 의향 있는 이유와 이용 의향 없는 이유

단위: %, 명

이용 의향 있는 이유	비율	이용 의향 없는 이유	비율
개인적으로 농작업 일자리 구하는 것보다 간편	87.8	인력업체/직업소개소/농작업팀 이용해 본 적 없어서	30.2
교통편 제공으로 사업장까지 가는 것이 용이	4.9	수수료 지급 때문에	22.7
숙박 제공으로 일하기 편함	4.9	기존에 일했던 곳이 있음	39.9
이미 속한 팀이 있어 팀 단위로 움직여야 하므로	2.4	인력업체 등에서 소개하는 곳이 거주지와 멀음	7.2
기타	0.0	기타	0.0
응답 수	41	응답 수	374

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

분석 결과를 미루어 볼 때, 단기 내국인 근로자를 대상으로 한 파견, 농작업 위탁 대행 회사를 설립할 경우, 현재 상황에서는 농업경영주와 임금근로자 모두 기존의 고용경로가 구축된 상황에서 현장에서의 수요가 높지 않을 수도 있음을 시사한다. 하지만, 현재의 비공식적인 사적 네트워크에 의존한 근로자 고용과 비공식으로 운영되는 농작업 팀·인력업체를 통한 고용은 향후 농가 인구 및 농촌인구의 감소와 고령화 증가가 전망되고 있는 상황에서 지속하기 어렵다. 따라서 인력공급·운영의 효율성을 높이기 위한 파견 및 농작업 위탁 대행 서비스업에 대한 필요성은 향후 높아질 가능성이 있다. 따라서 현재의 민간 인력공급·운영체계가 파견 및 농작업 위탁 대행 서비스업으로 발전할 가능성이 있는지를 살피고자 민간 직업소개소 운영자들을 대상으로 인력서비스업 운영 실태와 향후 확장 가능성을 조사하였고, 다음은 그 결과이다.

농업 일자리를 소개하고 있는 유료 직업소개소의 인력소개 범위는 ‘주변 시군 지역’이 62.3%로 가장 높은 비율을 나타냈고, ‘주변 읍면지역’은 22.3%로 두 번째로 높은 응답률을 보여, 직업소개소에서 소개하는 인력 지역 범위의 84.6%는 읍면·시군인 것으로 파악된다. 이외, ‘멀리 떨어진 도 단위 지역(광역범위)’과 ‘주변 도 단위 지역’은 각각 7.7%를 차지하는 데 그친 것으로 나타났다.

직업소개소를 통해 투입되는 주요 인력(1순위 기준)은 ‘내국인 남성 60대 이상’ 비율이 29.2%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘내국인 남성 50대’ 25.4%, ‘외국인 남성’ 19.2%, ‘내국인 여성 60대 이상’ 10.8%, ‘내국인 여성 50대’ 6.2%, ‘내국인 남성 30~40대’ 5.4% 등의 순으로 나타났다. 즉, 내국인 근로자를 알선·소개하는 유료 직업소개소를 통한 농업인력 투입은 50대 이상 내국인(남성+여성)과 외국인 인력(남성+여성)이 대략 8:2의 비율로 이루어지는 구조라 할 수 있다.

〈표 4-60〉 농업 일자리 소개 직업소개소 인력소개 범위와 주로 투입되는 인력

단위: %, 명

인력소개 범위	비율	주로 투입되는 인력		
		구분	1순위	2순위
주변 읍면지역	22.3	내국인 남성 30~40대	5.4	2.4
주변 시군지역	62.3	내국인 남성 50대	25.4	20.5
주변 도단위 지역	7.7	내국인 남성 60대 이상	29.2	27.9
멀리 떨어진 도단위 지역(광역범위)	7.7	내국인 여성 30~40대	0.0	4.9
응답 수	130	내국인 여성 50대	6.2	6.6
		내국인 여성 60대 이상	10.8	16.4
		외국인 남성	19.2	6.6
		외국인 여성	3.8	14.7
		응답 수	130	122

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

농업 일자리 유료직업소개소에서 관리하는 근로자 규모와 외국인 포함 여부를 살펴보면, 관리하는 평균 근로자 규모는 37.4명이며, 이 중 농작업 투입인력은 평균 12.0명으로 파악되었다. 관리인력 가운데 외국인 근로자를 포함하고 있는 직업소개소 비율은 46.2%로 약 절반 가까이 되며, 관리하는 근로자 중, 외국인 근로자 비율은 49.7%를 차지해, 약 절반은 내국인, 절반은 외국인 근로자였다.

〈표 4-61〉 농업 일자리 소개 직업소개소 관리 근로자 관련 특징

단위: 명, %

평균 관리 근로자 수	이 중, 농작업 투입 평균 근로자 수	외국인 포함 여부	외국인 근로자 평균 비율
37.4	12.0	46.2	49.7

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

한편, 농업 일자리를 소개하는 유료직업소개소의 농작업 1인당 평균 일당은 13만 9,769원으로 조사되었고, 1인당 평균 중개 수수료는 1만 3,607원으로 파악되었다. 1인당 평균 중개 수수료는 약 10% 범위였다.

〈표 4-62〉 농업 일자리 소개 직업소개소의 농작업 1인당 평균 일당과 중개 수수료

단위: 원

농작업 1인당 평균 일당	1인당 평균 중개 수수료
139,769	13,607

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

농업 일자리를 소개하는 유료직업소개소의 운영상 애로사항으로는 ‘인력의 이탈 및 조달 등 인력 관리’가 41.5%를 차지해 응답률이 가장 높았고, 다음으로는 ‘시기별, 계절별 인력수요 불균형’(24.7%), ‘불법체류 노동자 단속의 항시 노출’(16.1%), ‘인근 인력회사와의 경쟁’(4.6%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 4-63〉 농업 일자리 소개 직업소개소의 운영 어려움

단위: %, 명

구분	비율	구분	비율
인력의 이탈 및 조달 등 인력 관리	41.5	불법체류 노동자 단속의 항시 노출	16.1
인근 인력회사와의 경쟁	4.6	시기별, 계절별 인력수요 불균형	24.7
중개수수료에 의존하는 수익 구조	3.1	기타	6.9
세금 및 법률 업무 등을 담당할 전문 인력 부재	3.1	응답 수	130

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

향후 상용형 파견에 대한 의향을 알아보고자 농업 일자리 유료직업소개소 운영자에게 향후 외국인 근로자 고용이 가능하고 내·외국인 근로자를 고용하여 농가에 파견할 수 있는 농업인력파견회사로의 변경 의향을 조사하였다. 조사 대상 운영자의 절반 이상인 62.3%는 현재 운영 중인 직업소개소를 농업인력파견회사로 변경할 의향이 있었다. 대다수 운영자는 변경할 의향이 있었으나, 변경할 의향이

없는 운영자의 이유로는 ‘행정 처리 등이 번거로울 것 같아서’와 ‘회사 운영 비용이 더 들 것 같아서’가 각각 18.4%를 차지하였고, ‘정부로부터 허가를 받는 과정이 어려울 것 같아서’가 12.2%의 응답률을 나타냈다. 전환을 원치 않는 기타 의견으로는 파견업을 하기에 단가가 낮고 인력 관리 어려움과 수익 구조 불안정성, 농가의 계절적 인력 수요로 안정적 소득 확보 어려움, 농업과 다른 업종을 같이 할 수 없는 구조라는 의견이 많았다.

〈표 4-64〉 농업 일자리 소개 직업소개소 운영자의 농업인력파견회사로의 변경 의향과 이유
단위: %(명)

의향 여부			
구분	인력파견회사로의 변경 의향 있음		인력파견회사로의 변경 의향 없음
비율(응답 수)	62.3(81)		37.7(49)
변경 의향 없는 이유			
변경 의향 없는 이유	비율	변경 의향 없는 이유	비율
행정처리 등이 번거로울 것 같아서	18.4	기타	36.7
정부 허가 받는 과정이 어려울 것 같아서	12.2	모름/무응답	14.3
회사 운영 비용이 더 들 것 같아서	18.4	응답 수	49

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

3. 실태분석을 통한 당면문제 종합

3.1. 신규 진입자 특성별 유입전략 부족

60대 이상의 농업경영주는 2017년 이후 신규로 농업에 진입한 주요 계층으로 베이비붐 세대의 본격적인 퇴직 시기와 맞물리면서 실직 후 농업에 진입하거나, 타 산업에서 농업으로 이동한 비율이 높은 연령대이다. 농업부문에 진입한 계기는 가족이나 지인이 농업 관련 사업에 참여하고 있기 때문이라는 비율이 높지만,

다른 연령대와 달리 새로운 사업을 시작하고 싶었거나, 새로운 사업을 시작해야 하는 상황에 놓였기 때문에 진입하게 된 비율이 상대적으로 높은 편이다.

이에 비해 20~30대는 학생 신분에서 농업경영체를 창업한 비율이 다른 연령대보다 높았고, 40~50대는 비경제활동인구(가사)이거나 농업 무급가족종사자였다가 창업한 비율이 다른 연령대보다 높은 특징을 나타내고 있다. 20~30대와 40~50대도 농업부문에 연고가 있어 경영체를 창업한 이유가 가장 컸지만, 60대 이상과 비교할 때, 원래부터 준비해 왔던 일이었거나 생계 목적으로 창업했다는 비율이 상대적으로 높아 차이가 있었다.

스마트팜 운영 농업경영주는 전통적인 농업경영체 창업 경영주와 달리 20~30대의 경우 스마트팜을 염두에 두고 창업한 승계농이 많고, 40~50대와 60대 이상은 농업경영체를 창업하여 평균 9년 이상의 영농경력을 쌓은 뒤 스마트팜으로 전환한 비율이 높게 나타났다. 즉, 2017년 이후 신규로 스마트팜을 시작한 40~50대와 60대 이상의 경영주는 신규로 농업에 진입한 것이 아닌, 농업 내에서 스마트팜으로 전환한 경우였다. 신규인력으로서 스마트팜에 진입한 경영주는 20~30대의 경영주만 해당하였고, 대다수는 부모 또는 지인의 기반을 받은 승계 형태였다.

내국인 유입 가능성이 큰 농업법인 신규 임금근로자는 진입 이전 기에 타 산업의 취업자였거나 실업자였던 비율이 높게 나타났다. 그러나 2019년 이후 유입된 신규 임금근로자는 학생이었던 비율이 상대적으로 높아진 특징이 있으며, 농업법인에 신규로 취업한 근로자 대다수는 거주지와 접근성, 좋은 근무환경과 임금 조건이 현 사업체 지원 이유인데, 이는 입사 연도와 관계없이 유사한 것으로 파악되었다. 거주지와 접근성 이외에는 2017~2018년 입사자의 경우 네트워크(지인, 가족, 친척 거주) 여부가 중요한 이유였지만, 2019~2021년 입사자는 생활 편의시설을 중요하게 생각하고 있다.

〈표 4-65〉 2017년 이후 농업 노동시장 신규 진입자 특성 종합

구분	신규 농업경영주 진입 배경과 이유	구분	신규 농업법인 임금근로자 진입 배경과 이유
20~30대	<ul style="list-style-type: none"> • 취업자 → 농업경영체 창업 비율 가장 높음. • 상대적으로 학생 → 농업경영체 창업 비율 높음 • 진입 이유: 가족, 지인이 농업 관련 사업 운영 • 원래부터 준비, 생계 목적 • 스마트팜 창업: 스마트팜을 염두에 두고 창업한 승계농 대다수 	2017~2018년 입사	<ul style="list-style-type: none"> • 취업자(제조업, 도매 및 소매업) → 농업법인 임금근로자 비율 높음 • 실업자(제조업, 농림어업) → 농업법인 임금근로자 - 농림어업 비율 높음 • 현재 사업체 지원 이유: 거주지와 접근성, 근로환경 • 상대적으로 네트워크(지인, 가족, 친척 거주) 여부가 중요항목
40~50대	<ul style="list-style-type: none"> • 취업자 → 농업경영체 창업 비율 가장 높음. • 상대적으로 가사, 농업무급가족종사자 → 농업경영체 창업 비율 높음 • 진입 이유: 가족, 지인이 농업 관련 사업 운영 • 원래부터 준비, 생계 목적 • 스마트팜 창업: 농업경영체 창업 후, 평균 9년 후에 스마트팜으로 전환, 귀농인 형태 유입이 많음 	2019~2021년 입사	<ul style="list-style-type: none"> • 취업자(도매 및 소매업, 건설업) → 농업법인 임금근로자 비율 높음 - 도매 및 소매업 비율 급격히 상승 • 실업자(제조업, 농림어업) → 농업법인 임금근로자 - 농림어업 비율 낮아짐. • 비경제활동인구(학생) → 농업법인 임금근로자 비율 높아짐 • 현재 사업체 지원 이유: 거주지와 접근성, 근로환경 • 상대적으로 생활편의시설 중요
60대 이상	<ul style="list-style-type: none"> • 취업자 → 농업경영체 창업 비율 가장 높음. • 상대적으로 실업자 → 농업경영체 창업 비율 높음 • 베이비붐 은퇴시기와 맞물린 현상 • 진입 이유: 가족, 지인이 농업 관련 사업 운영 • 농업 분야에 하고 싶은 사업 생김 • 스마트팜 창업: 농업경영체 창업 후, 평균 15년 후에 스마트팜으로 전환, 농촌거주 창업 유형이 가장 높음 		

자료: 저자 작성.

신규인력의 배경 및 농업에 진입한 유인은 연령대에 따라 공통으로 나타나는 요인과 함께 연령대에 따라 다르게 나타나는 항목도 존재하였다. 신규인력 유입을 확대하려면 이들이 농업을 선택하게 되는 이유, 그리고 어떤 배경 속에서 진입하는지 분석하는 것이 중요하다. 또한, 이를 바탕으로 농업으로의 진입을 유인할 수 있는 정책을 마련할 필요가 있다. 예컨대 20~30대의 학생 → 농업경영체 창업 경로, 40~50대는 가사 및 농업 무급가족종사자 → 농업경영체 창업 경로, 60대 이상에서는 퇴직 및 실직 → 농업경영체 창업 경로를 감안한다면, 20~30대는 학교 졸업자, 40~50대는 비경제활동인구, 60대 이상에서는 퇴직예정자를 대상으로 유

입전략을 고민할 수 있을 것이다. 현재 중앙정부, 지자체 정책에서는 농업 진입 희망자를 대상으로 귀농 관련 설명회 개최, 정책홍보, 그리고 청년 농업인 대상 설명회 등을 시행하고 있다. 현재의 이러한 정책과 함께 주요 진입자의 특징을 반영하여, 집단별로 유입전략을 세우고 접근해 나가야 한다.

2017년 이후 신규로 취업한 농업법인 임금근로자는 제조업과 농림어업에서 이동한 경우가 많아 제조업 밀집 지역에서 지역단위 고용정책과 연계하여 농업법인으로의 취업을 유도할 수 있을 것이다. 또한, 농업법인의 신규 취업자 가운데, 2017~2018년 취업자보다는 2019년 이후 진입한 취업자의 경우, 학교 졸업 후 취업한 비율이 이전보다 많이 증가하였다. 따라서 고등학교·대학교 재학생 및 졸업생을 대상으로 지역 내 농업법인 소개와 취업 안내 등을 통한 신규인력 유입전략도 마련할 필요가 있다.

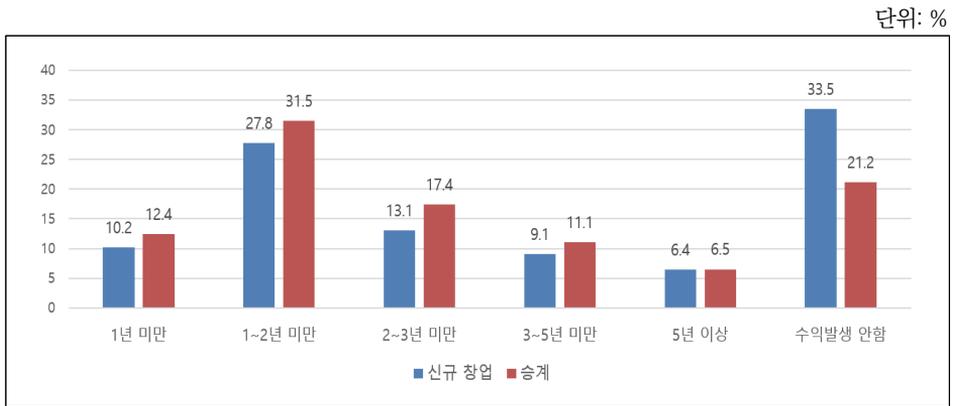
이상에서 살펴본 바와 같이 농업부문의 농업경영주, 그리고 임금근로자로 신규 진입하는 취업자의 배경과 특징은 연령대와 시기에 따라 다르다는 것을 알 수 있다. 그러나 현재의 귀농·귀촌 정책, 빈 일자리 해소를 위한 정책 등에는 신규 진입자 특성에 따른 정책의 차별성이 없고, 농업법인 임금근로자 유입 정책은 따로 마련되고 있지 못하다. 이 때문에 농업부문에 신규로 진입하는 취업자들의 특성을 파악하여 더 많은 인력이 진입하도록 유인책을 만드는 것이 중요하다.

3.2. 신규 진입 농업경영주의 초기 투자 대비 낮은 소득

농업경영체 창업은 초기에 투자자금이 집중적으로 투입된다. 기반이 없는 창업 농업인의 경영체 창업 1년 이내의 평균 투자액 규모는 농지에 평균 9,582만 원, 가축 구매에 6,555만 원, 시설설치에는 7,022만 원이며, 차기 연도의 평균 추가 투자액 규모는 각각 1,293만 원, 1,916만 원, 2,259만 원인 것으로 파악되었다(농림축산식품부, 2022b; 엄진영 외, 2022b). 그러나 투자금액이 초기에 집중되는 것에 반해 충분한 소득을 확보하기까지는 시간이 소요되는 것으로 나타났다. 실제로 청

‘년·후계농의 농업 수익 발생 시점 조사 결과, 경영체 창업 후, 농업 초기 수익은 발생하지 않거나 1~2년이 소요된다는 응답률이 높았다(농림축산식품부, 2022b; 엄진영 외, 2022b). 이처럼 경영체 창업 초기의 투자 결정과 투자 대비 소득 미발생 및 낮은 소득 문제는 신규 진입 경영자에게 진입장벽으로 작용할 수 있다.

〈그림 4-17〉 청년후계농의 농업 수익 발생 시점



주 1) 승계농업인의 의미는 부모, 친척 등의 기반을 받은 청년·후계농업인을 의미함.

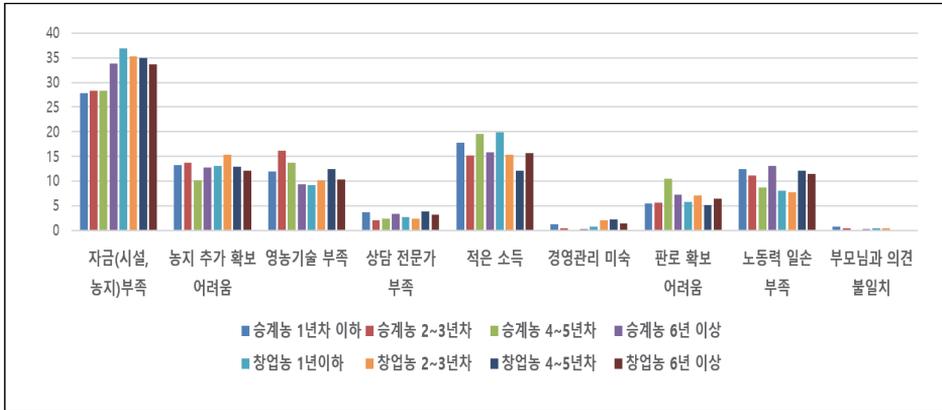
2) 창업농업인의 의미는 부모, 친척 등의 기반이 없는 청년·후계농업인을 의미함.

자료: 농림축산식품부(2022b); 엄진영 외(2022b).

실제로 청년·후계 농업인이 영농활동에서 가장 어려운 점은 영농경력이나 승계, 창업 여부와 관계없이 시설과 농지를 획득할 수 있는 자금 부족과 충분하지 않은 소득이었다. 특히, 자금 부족의 경우, 기반이 없는 창업 농업인의 어려움이 더 크게 나타났다. 신규 농업경영주 유입에 있어 초기 집중적인 자금 투자에 따른 자금 부족과 낮은 소득 문제의 대책이 요구되는 지점이기도 하다.

〈그림 4-18〉 청년후계농의 영농경력별 영농활동에서 어려운 점(1순위)

단위: %



주 1) 승계농업인의 의미는 부모, 친척 등의 기반을 받은 청년·후계농업인을 의미함.
 2) 창업농업인의 의미는 부모, 친척 등의 기반이 없는 청년·후계농업인을 의미함.
 자료: 농림축산식품부(2022b); 엽진영 외(2022b).

아울러 스마트팜을 창업하는 농업경영주도 도입 단계에서 어려움은 자금조달 문제가 가장 높은 비율을 차지하였다<표 4-6>. 실제로 스마트팜 시설을 갖추기 위해서는 초기 투자 비용이 기존 관행 농업경영체 창업보다 더 많이 소요되어 스마트팜은 자금확보가 더 큰 진입장벽으로 작용한다.⁶⁷⁾

이와 같이 초기 높은 투자자금 금액과 이의 확보, 그리고 낮은 농업 수익 발생은 신규로 농업경영주 진입 시 저해 요인이 되고 있으므로 이러한 진입장벽을 낮추는 방안 마련이 필요하다.

3.3. 농업부문 근로자의 임금수준 저위 인식

신규 농업경영주는 영농활동에 투입되는 노력과 업적을 생각할 때, 현재의 소득이 적절하다고 생각하는 비율이 타 산업 자영업자보다 높았지만, 임금근로자의

67) 강마야 외(2020) 연구에 따르면, 스마트팜 0.5ha 구축 시 비닐온실의 경우 약 4억 원, 유리온실은 약 15억 원 소요되는 것으로 분석되었음.

경우 충분하지 않다고 생각하는 비율이 높았고, 작물재배업과 20~30대 근로자에게서 특히 더 높게 나타났다. 또한 대부분 임금근로자는 현재 받는 임금이 노동력 투입 대비 적정임금보다는 낮다고 생각하고 있으며, 초과 연장 근무 및 잔업을 할 때도 이에 부합하는 수당을 받지 못하는 것으로 인식하고 있다. 특히, 일용근로자 일수록, 작물 재배 농가 고용 임금근로자일수록, 그리고 농업에 종사하는 20~30대 일수록 적절한 보상을 받고 있다고 생각하지 않았다. 이는 적절한 보상을 조금이라도 더 지급하는 사업장이 있다면, 작물 재배 농가에 고용된 일용근로자의 경우 쉽게 이동할 수 있음을 의미하며, 20~30대의 농업 일자리 기피 현상과도 연결된다.

낮은 농업 일자리 전망과 달리 임금근로자 대다수는 향후 5년 뒤에도 지금 하는 일과 비슷한 일을 할 수 있다고 생각하는 비율이 높았다. 이는 농업부문의 만성적인 임금근로자 부족 문제가 있기 때문이다. 그렇지만 5년 뒤에도 같은 일을 하지 않겠다고 응답한 경우, 그 이유는 연령대로 차이가 나타났다. 20~30대는 낮은 금전적 보상(임금), 40~50대는 좋지 않은 농업 근무환경, 60대 이상은 체력적 한계가 주된 이유로 파악되었다.

이처럼 농업 일자리에 대한 전망을 긍정적으로 하지 못하고, 임금수준도 낮다고 생각하는 20~30대의 청년층에 대한 획기적인 지원제도 및 긍정적인 비전 제시를 통한 유입을 고려할 필요가 있다. 타 산업의 경우, 중소기업과 건설업에서는 청년내일채움공제와 같은 정책으로 청년층의 유입을 도모하고 있다. 중소기업과 건설업의 금전적 보상(임금)은 낮지만, 청년내일채움공제와 같은 혜택(benefit)을 제시하여 청년층의 유입을 확대하고 있어 이러한 유인정책을 농업부문에서도 검토할 필요성이 있다.

또한 농업 일자리가 단순 노무 직종만 있는 것이 아닌, 숙련 기술 직종이 함께 있는 산업부문인 것을 고려할 때, 체계적으로 경력을 관리할 수 있는 경로 제시와 이에 부합한 보상이 갖춰지도록 함으로써 청년 신규 임금근로자가 장기적으로 농업 일자리에 대해 긍정적 전망을 가질 수 있도록 돕는 것이 중요한 과제이다.

3.4. 농작업 특성에 따른 근로환경 취약성

3.4.1. 정해진 시간 내 강도 높은 작업수행

최근 일자리 정책변화에서 화두는 임금근로자의 근로시간 개편 논의였다. 농업 부문은 대표적으로 장시간 노동이 농번기에 집중적으로 발생하는 산업으로 여겨지고 있다. 하지만 ‘근로기준법’ 제63조에 따라 근로시간 제한(하루 8시간, 주 최대 52시간)에 대한 적용을 받지 않아 근로시간 개편 논의에서는 배제되어 있었다. 이에 농업부문 근로시간 환경변화와 적정 근로시간을 측정하기 위해 농업취업자의 하루 평균 근무시간, 주말 근무, 밤 근무에 대한 설문조사를 3차년도에서도 실시하였다.

조사 결과, 농업부문 임금근로자는 밤 근무가 별로 없었고, 일일 평균 근무시간은 8시간에서 8.7시간 범위였다. 그러나 주말 근무 및 하루 10시간 초과근무에서는 타 산업과 차이가 있었는데, 특히 농업경영주에게서 해당 근무가 높게 나타났다. 하지만, 임금근로자는 해당 근무가 농업경영주보다 낮았고, 타 산업 임금근로자와 비교할 때도 비슷하거나 다소 높은 수준으로 나타나, 농업경영주 근무환경과는 차이가 있었다.

조사 결과를 토대로 분석하면, 농업부문의 임금근로자가 주말에 모두 출근하더라도 1주 64시간보다는 적게 일할 것으로 예측되어, 근로시간 개편에 따른 근로자의 건강 문제 등의 논의에는 포함되지 않을 것으로 판단된다. 그렇지만 농업 임금근로자의 취약한 농작업 환경은 물리적 노동시간 문제 논의 보다는 정해진 시간 내에 허리나 상체 등에 무리를 주거나, 작업 통증을 유발하는 자세, 쪼그리거나 서 있는 자세로 반복적인 일을 함으로써 야기되는 신체 건강 문제가 더 크다고 할 수 있다.

농업경영주의 경우, 타 산업 자영업자와 비교할 때, 작업 통증 유발 자세, 중량물 취급을 해야 한다는 비율이 높은 반면<표 4-32>, 임금근로자는 작업 강도와 연관된 모든 항목에서의 비율이 타 산업 임금근로자 및 농업경영주보다 높게 나타났다<표 4-32>. 특히 임금근로자의 경우, 상용근로자를 제외한 다른 종사상 지위의 취업자 연령대 대부분이 60대 이상임을 고려할 때, 근로시간의 문제보다는 농작

업 특성에 따른 신체상의 통증 문제(허리 통증, 상체 근육통, 하체 근육통)가 더 시급한 과제라고 할 수 있다.

3.4.2. 작업 환경상의 빈번한 고온 노출

작물재배업의 경우 기후에 영향을 받을 수밖에 없으므로 농작업 시, 고온에 노출되는 비율은 타 산업보다 월등히 높다. 그러나 농업부문에서 고온 노출과 관련된 예방책은 현재 따로 갖춰져 있지 않아, 고온 노출을 농업취업자들이 감내할 수밖에 없는 현실이다.

‘산업안전보건법’ 제52조는 업무상 폭염과 같은 질병 발생 위험이 클 때, 근로자는 작업을 중지하고 대피할 수 있다고 명시한다. 이때, 사업주는 불이익을 줄 수 없다. 또한, 같은 법에서는 고온 등으로 인한 건강장애 등이 발생하지 않도록 사업주는 근로자에 대한 보건 조치를 해야 한다고 명시하고 있다.⁶⁸⁾ 그러나 현행법상 ‘고열 작업’의 범위에 농작업 현장과 같은 야외 노동은 포함되어 있지 않아⁶⁹⁾ ‘산업안전보건법’에서 정한 보호 조치를 농작업 근로자들은 요청할 수 없는 상황이다.

결국 고온 노출로 인한 사망 위험도는 높게 나타난다. 우경숙 외(2019) 연구에 따르면 기온이 1도 상승할 때마다 사망위험은 5% 증가하고, 폭염 기간에는 비폭염 기간보다 사망위험이 8% 증가하였다. 한여름 기간에 하루 평균 8시간에서 8.7시간의 노동을 하는 경우, 고온 노출로 인한 열경련, 열사병, 어지러움 등의 증상이 발현될 가능성이 있으며, 사망위험으로까지 이어지는 경우도 발생한다(엄진영 외, 2021). 따라서 고온을 피할 수 있는 쉼터를 마련하는 것도 필요하지만, 현재 법

68) 시사인(2023. 7. 28.) “폭염노동, 과학적 관리가 안 되고 있다[극한 기후, 극한 노동 ⑥]”. 이 조치는 ‘산업안전보건기준에 관한 규칙(안전보건규칙)’으로 “폭염에 노출되는 장소에서 작업해 열사병 등 질병이 발생할 우려가 있는 경우” 사업주는 “적절하게 휴식하도록 하는 등 근로자 건강장해를 예방하기 위해 필요한 조치를 해야 한다”고 규정하고 있음.

69) 노컷뉴스(2023. 8. 2.) “연일 ‘살인 더위’에도 ‘야외 건설 작업’은 ‘고열 작업’이 아니다?”. 현행 산업안전보건 규칙은 ‘고열 작업’을 실제로 고열에 노출되는 여부가 아니라 용광로 등 특정 ‘장소’ 기준으로 정의하고 있기 때문인데, 이 기준에 따라 농작업 현장뿐만 아니라 배달·건설 현장·청소가 이뤄지는 야외(옥외) 작업장의 고열 작업은 해당하지 않음.

률에서는 농업부문의 경우, 고온에 따른 휴계를 강제할 수 없을 뿐만 아니라 고온에 대한 기준도 없어 고온에 따른 휴식의 판단 기준 및 쉼터에서 휴식할 수 있는 근거를 마련해야 한다.

3.4.3. 비공식적인 근로계약과 낮은 사회 안전망

농업 임금근로자 중, 서면 또는 전자로 근로계약을 하는 비율은 24.4%에 지나지 않는다. 구두로 협의하는 경우는 75.6%로 대다수 농업 임금근로자는 근로계약서를 작성하지 않는다<표 4-52>. 또한, 농업 임금근로자 중, 상용근로자를 제외하고 일용 및 임시근로자의 사회보험 가입률은 건강보험 가입을 제외하고 낮은 수준이었다. 특히, 농작업 재해 및 실직 등의 위험을 완화할 수 있는 산재보험과 농업인 안전 보험, 고용보험 가입률이 낮은 것으로 파악되었다<표 4-53>.

농업 임금근로자들의 경우, 타 산업 근로환경 개선정책 중 농업에 적용이 필요한 정책으로 임금 체불 방지, 퇴직공제금 마련, 표준근로계약서 작성 확대, 약속되지 않는 업무변경, 고용, 산재보험료 지원을 들고 있다. 그러나 실제로 경험한 취약한 근로환경은 근로계약서 미작성, 산재 및 고용보험에 가입해 주지 않는 점이었다. 사업주인 농업경영주 대상 설문조사에서도 근로자 대상 건강보험, 산재보험, 고용보험, 국민연금, 농작업 근로자 안전 보험 모두 가입하고 있지 않다고 응답한 농업경영주 비율이 77.2%에 달하였다<표 4-53>.

법률에 따라 비법인인 농가의 경우, 상시근로자 고용 규모에 따라 일부 농가는 사회보험 가입 대상이 아니다. 그러나 해당 기준에 포함되지 않는 농가의 경우, 당연가입 대상임에도 농업경영주가 이 내용을 전혀 모르거나 오인하는 경우가 많으며, 제도 적용을 회피하는 예도 발생하고 있다(엄진영 외, 2022a). 또한, 근로계약을 구두로 협의하는 비율이 높다 보니 고용계약에 근거한 사회보험 가입과 서류상으로 보험료 지불 주체에 관한 판단이 어렵다. 그러나 내국인 근로자 유입을 지속시키고, 근로자를 위험으로부터 최소한 보호하기 위해서는 사회 안전망을 갖추도록 노력해야 하며, 사회 안전망 마련을 위한 고용관계 확인 기반이 구축될 필요가 있다.

3.5. 내국인 농업근로자 유입 정책 부재

정부는 농업부문 빈 일자리 해소 대책의 일환으로서 외국인력 공급 정책, 농촌 고용인력증개센터 지원사업, 고용노동부-농림축산식품부 MOU 사업 등과 같은 근로자 공급 정책을 시행 중이며, 경영주 유입·육성 측면에서 청년 농업인 유입정책을 강력하게 추진하고 있다. 이러한 정부의 적극적인 정책으로 청년 농업인 수의 증가, 코로나19 이후 외국인 근로자 도입 규모 대폭 확대에 따른 근로자 확충 등 현장에서는 효과가 나타나는 것으로 체감하고 있다.⁷⁰⁾

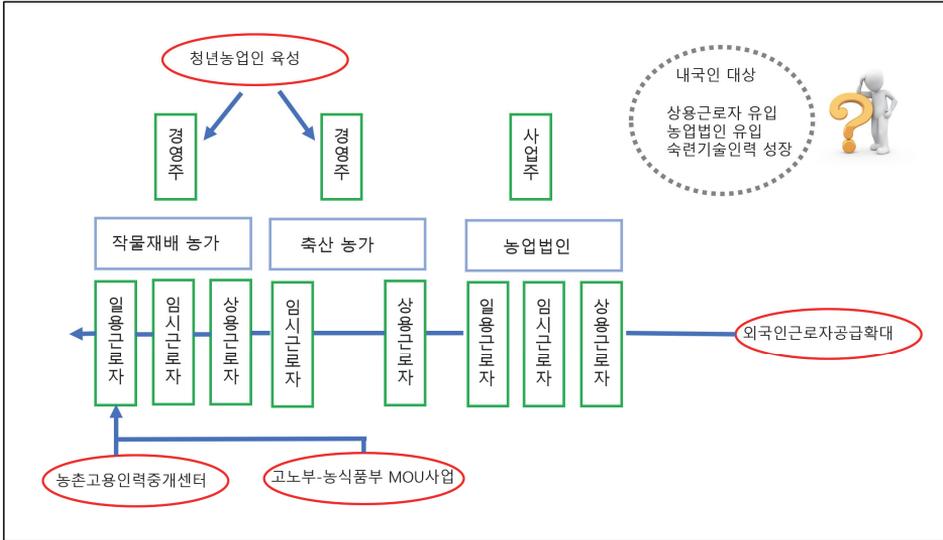
하지만, 현재 빈 일자리 해소 정책은 농번기 일손 부족, 특히 작물 재배 농가의 단기간 고용 임금근로자 부족 문제와 청년농업인(귀농인) 유입을 통한 농업경영주 유입에 초점을 두고 있다<그림 4-19>. 농촌고용인력증개센터 지원사업과 고용노동부-농림축산식품부 간의 MOU 사업은 작물 재배 농가 농번기에 집중적으로 투입되는 일용근로자를 공급하는 데 주목적이 있다. 계절근로자제는 임시근로자 부족 문제에 대응하고 있으며, 작물 재배 일용근로자 부족 문제는 공공형 계절근로제도를 통해 대응하고 있다.⁷¹⁾ 경영주 관련된 빈 일자리 대책은 청년 농업인 육성을 통해 경영주 부족과 고령화 문제를 해결하는 데 주안점을 두고 있다. 하지만, 이러한 정책은 내국인의 농업부문 상용근로자로의 유입 촉진과 농업법인 근로자로의 유입 촉진, 숙련기술인력으로서의 성장 정책을 포함하고 있지 못하다. 더욱이 청년층의 농업 임금근로자로의 농업 노동시장 진입 기피 현상에 대한 정책 논의도 누락되어 있다.

농업부문에서 외국인 근로자 고용 의존은 피할 수 없지만, 내국인 근로자가 진입할 수 있는 노동시장을 구분하고, 내국인 청·장년 유입을 꾀할 수 있는 정책도 함께 추진될 필요가 있다. 특히 농업법인 일자리, 상용직 농업 노동시장은 내국인 근로자 유입 가능성이 높으므로, 이에 대한 정책을 마련하는 것이 필요하다.

70) 청년농업인 면접조사(2023. 8. 18.), 대면 인터뷰: 외국인 고용 농업경영주 면접조사(2023. 8. 25.), 대면 인터뷰: 지자체 관계자 면접조사(2023. 11. 9., 2023. 11. 15.), 대면 인터뷰 결과임.

71) 공공형 계절근로제도는 농협 또는 공공기관이 계절외국인 근로자를 고용하고 농가에 농작업 위탁 형태로 근로자를 활용할 수 있도록 한 제도로 일용근로자 부족 문제에 대응하고 있음.

〈그림 4-19〉 현재의 농업부문 빈 일자리 정책 대응 체계도



자료: 저자 작성.

3.6. 내국인과 외국인 고용 특성별 고용서비스 체계 미흡

작물 재배 농가에서 주로 고용하는 내국인 일용 및 6개월 미만 고용 임시근로자 대다수는 지인·친구 소개, 농가 경영주와 이미 아는 사이로 고용되고 있으며 인력업체나 직업소개소를 통해서 고용된 비율은 5.6%에 불과하였다<표 4-57>. 특히, 내국인 근로자 중 향후 인력업체·직업소개소·농작업 팀을 이용할 의향은 10.4%로 낮은 편이다<표 4-57>. 그러나 이에 비해 외국인 근로자가 농가에 단기간에 고용되는 경로는 주로 공식·비공식 인력업체(또는 농작업 팀)였다.⁷²⁾

내국인 근로자의 대다수가 인력업체·직업소개소·농작업 팀 이용을 원치 않는 주요 이유로는 기존 농가와와의 사적 관계가 구축되어 있거나 수수료 지불 때문으로

72) 공식 또는 비공식 인력 업체(또는 농작업 팀)를 통해 외국인 근로자를 고용하는 농가 비율은 68%이었다(엄진영 외, 2020).

나타났다<표4-59>. 이 때문에 내국인 근로자를 상용근로자로 고용하는 파견근로의 선진화를 시행하기에는 한계가 있을 수밖에 없다. 즉, 내국인 대상으로 제도를 마련하더라도 내국인 근로자들의 이용 의사가 낮아 실질적 효과를 거두기 어려울 수 있다. 실례로 2021년 내국인 근로자 대상 일시 파견허용 시범사업이 실시되었으나, 2021년 5월 기준, 1,000명 모집에 42명의 내국인 근로자만 지원하여 사업이 운영되지 못하였다(엄진영 외, 2021).⁷³⁾

그러나 외국인 근로자 대상으로 운영되는 공공형 계절근로제도의 경우⁷⁴⁾ 현장에서 호응도가 매우 높고, 시행 지역에서는 미등록 외국인 근로자의 인건비가 내려가는 효과가 유발됨에 따라⁷⁵⁾ 2022년 5개 시범사업에서 2024년 70개소로 확대할 예정이다.⁷⁶⁾

이러한 상황을 전체적으로 고려하면, 외국인 근로자 고용체계에 있어서 고용 유연·안정화 모델이 작동될 수 있는 여지가 있다고 판단할 수 있다. 하지만 내국인 근로자의 경우, 기존의 일했던 곳이 있거나, 친구·지인 소개로 농업 일자리를 구하는 것이 어렵지 않으므로, 임금이 더 높지 않은 이상 상용형 파견제도에 참여할 가능성은 낮다. 따라서 단기 농업 일자리에 대해 내국인 고용경로와 외국인 고용경로의 차이와 구직 유인 등을 고려하여 차별된 고용서비스 체계를 고려하는 것이 필요하지만, 현재의 정책은 상용형 파견제도에 도입만 명시되어 있을 뿐, 충분한 논의가 이뤄지고 있지 못하다.

73) 물론 폐지된 이유에는 내국인 근로자의 충분한 모집 기간과 교육이 전제되지 않은 이유도 있음.

74) 공공형 계절근로제도는 파견 형태는 아니지만, 일종의 상용형 파견제도의 개념이 적용된 농작업 위탁/대행 형태로 운영됨. 외국인 근로자의 경우, 최소한의 체류와 고용 기간이 확보되어야 본국으로부터의 이동비용, 행정비용, 그리고 기회비용을 상회하는 소득을 얻어갈 수 있음. 하지만, 농번기 작물 재배 농가에서 주로 고용하기를 원하는 근로자는 일용근로자 형태로 기존 계절근로제도의 고용 기간(3개월 또는 5개월) 맞지 않았음. 이에 농가가 근로자 고용을 일일단위로 할 수 있도록 고용유연성은 확보하되, 외국인 근로자에게 3개월 또는 5개월의 최소한의 고용 기간을 확보하여 동시에 고용 안정성을 확보하는 제도인 공공형 계절근로제를 고안하였음.

75) 공공형 계절근로 지자체 담당자(2023. 11. 8.)와 공공형 계절근로 운영자(2023. 11. 15.)의 면접 조사 결과임.

76) 농림축산식품부(2023. 8. 29.), “2024년 농식품부 예산안 18조 3천억 원 편성”.

3.7. 빈 일자리 정책의 낮은 인지도

정부는 빈 일자리 해소를 위해 농촌고용인력중개센터 확대, 고용노동부-농식품부 MOU 신규 시범사업 추진, 도농인력중개플랫폼, 공공형 계절근로자제 확대 등 다양한 정책을 시행 중에 있다. 그러나 정책 대상자인 농가와 근로자들은 이를 충분히 인지하지 못하고 있다. 농촌고용인력중개센터를 인지하고 있는 농업경영주는 39.7%, 도농인력중개플랫폼은 11.6%, 공공형계절근로제는 31.9%로 2/3 이상은 알지 못하는 실정이다. 임금근로자의 경우도 농촌고용인력중개센터를 알고 있는 비율은 24.8%, 도농인력중개플랫폼은 5.8%에 그치고 있다<표 4-42>.

빈 일자리 정책을 정부가 적극적으로 시행하고 있음에도 정책 대상자들의 인지도가 낮은 한 정책효과가 높게 발현되기를 기대하기는 어렵다. 따라서 정책 내용에 대한 안내와 이에 대한 정책 대상자들의 접근성을 높이는 방안에 대한 논의가 필요하다. 최근 정부가 농촌고용인력중개센터, 고용노동부-농림축산식품부 MOU 사업, 공공형계절근로자제를 향후 확대해 나갈 것임을 발표했으므로 확대된 정책의 효과 발현을 위해서도 정책 대상자들이 더 많이 인지하여 이용할 수 있도록 해야 한다.

제5장

농업 일자리 확장과 안정화 방안

농업 일자리 확장과 안정화 방안

1. 비전 및 전략 설정

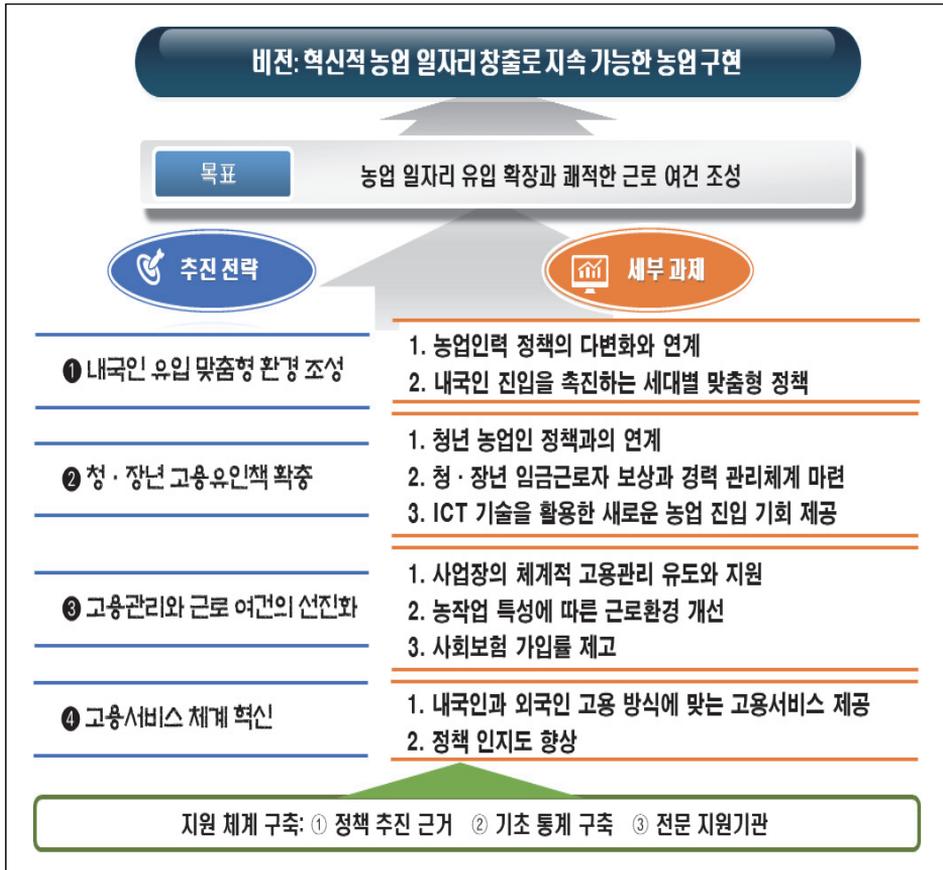
농업부문의 신규인력 유입을 촉진하고, 유입된 신규인력이 농업에서 이탈하지 않고 농업 일자리를 지속할 수 있는 체계를 구축하는 궁극적 목적은 지속 가능한 농업의 구현에 있다. 따라서 본 과제에서 제안하는 농업 일자리 확장과 안정화의 정책 비전은 ‘혁신적 농업 일자리 창출로 지속 가능한 농업 구현’으로 하고자 한다. 이러한 비전을 달성하기 위한 목표는 ‘농업 일자리 유입 확장과 쾌적한 근로 여건 조성’으로 설정한다.

설정된 비전과 목표를 구체적으로 실천하기 위한 추진 전략으로는 첫째, 내국인 유입 맞춤형 환경조성, 둘째, 청·장년 고용유인책 확충, 셋째, 고용관리와 근로 여건의 선진화, 넷째, 고용서비스 체계 혁신의 네 가지를 제시하고자 한다.

이와 같은 네 가지 추진 전략의 세부 과제는 각각의 전략별로 구체화하였으며, 농업인력 정책의 다변화와 연계, 청·장년 임금근로자 보상과 경력 관리체계 마련, 농작업 특성에 따른 근로환경 개선, 내국인과 외국인 고용 방식에 맞는 고용서비스 제공 등 10대 과제를 선정하도록 한다.

또한, 농업 일자리 확장과 안정화 방안을 지속해서 추진할 수 있는 지원체계를 구축하는 것이 필요하다. 본 연구에서는 지원체계의 정책 추진 근거, 실태조사를 통한 기초 통계구축, 전문 지원 기관 지정 측면을 지원체계로 설정하여 서술하고자 한다.⁷⁷⁾

〈그림 5-1〉 농업 일자리 확장과 안정화 방안 추진 비전과 목표, 과제



자료: 저자 작성.

77) 세 가지 측면에서 제시하는 이유는 선행연구와 부속보고서(윤종열 외, 2023) 참고.

2. 일자리 확장과 안정화를 위한 추진 전략별 세부 과제

2.1. 전략 1: 내국인 유입 맞춤형 환경조성

2.1.1. 농업인력 정책의 다변화와 연계

현재 농업인력 유입과 관련하여 정부가 추진하고 있는 대표적 정책으로는 크게 농업경영주 유입 정책, 빈 일자리 해소 차원에서 실시되는 공공 고용서비스 정책과 외국인 근로자 유입 정책을 들 수 있다.

농업경영주 유입 정책은 귀농·귀촌 활성화 지원, 청년·후계농업인 육성 정책, 농업경영주를 육성하기 위한 한국농수산대학 교육 운영·지원 정책, 스마트팜 청년창업 보육 지원사업 등으로 세분할 수 있다.

귀농·귀촌 활성화 지원에서는 귀농을 희망하는 사람에게 교육·상담·정보 제공 및 임시 주거, 농촌에서 살아보기 프로그램 등을 통해 안정적 정착지원을 돕는다. 청년·후계농업인 육성 정책은 농업을 경영할 예비 청년 농업인에게 영농정착지원금 지원, 농지·자금 확보 지원, 성장단계별 교육 제공 및 소득 다각화 지원, 주거 등의 정착지원을 함으로써 청년 농업인이 안정적으로 농촌 및 농업에 정착할 수 있도록 유도한다. 전문 농업경영인 육성을 위한 체계적 교육 양성 기관인 한국농수산대학에는 교육기간 동안 소요되는 입학금과 수업료, 기숙사비 등을 모두 지원하며, 졸업 후 의무적으로 영농에 종사하도록 하고 있다. 스마트팜 청년창업 보육은 청년 농업인(만 39세 이하)을 대상으로 스마트팜 분야 전문인력을 육성하고자 20개월 과정 동안 체계적으로 교육하는 지원정책이다. 교육 기간 교육비, 숙식을 지원하며 교육 이수 후 임대형 스마트팜 입주 우선권을 부여한다.

빈 일자리 해소를 위한 공공 고용서비스 정책은 농촌고용인력증개센터, 도농인력증개플랫폼, 고용노동부-농림축산식품부 협업 지역단위 농업 일자리 매칭 사업으로 세분할 수 있다.

〈표 5-1〉 현재(2023년) 농업인력 유입 관련 정책

구분	정책 명	세부 내용	
농업경영주 유입 정책	• 귀농·귀촌활성화 지원	- 사업 목적: 귀농·귀촌인의 안정적 정착지원을 통해 농업 인력구조 개선 및 지역 활성화 도모 - 지원: 귀농·귀촌 희망자를 대상으로 교육·상담·정보 제공 및 임시 주거, 농촌 살아보기 프로그램 등 지원	
	• 청년후계농업인 육성 정책	- 사업 목적: 청년 농업인과 후계 농업인의 체계적 육성을 통해 안정적 농촌 정착 유도 및 지속가능 농촌 사회 발전 기여 - 지원: 영농정착지원사업(생활비 지원), 농지·자금 확보 지원 강화, 성장단계별 교육제공 및 소득 다각화 지원, 정착지원	
	• 한국농수산대학 교육 운영	- 사업 목적: 전문 농업경영인 육성을 위한 체계적 교육 양성 기관 - 지원: 교육에 소요되는 입학금, 수업료, 기숙사비 등을 모두 지원	
	• 스마트팜 청년창업 보육	- 사업 목적: 청년대상 스마트팜 분야 전문인력 육성(20개월 과정) - 지원: 교육 기간 교육비, 숙식 지원 및 임대형 스마트팜 입주 우선권 부여	
빈 일자리 해소	공공 고용 서비스	• 농촌고용인력증개센터	- 사업 목적: 농번기 일손 부족 해소 - 지원: 농번기 근로자가 필요한 농가에 근로자를 매칭. 근로자에게는 교통비, 숙박비 등 지원
		• 도농인력증개플랫폼	- 사업 목적: 농작업 구직, 구인정보 인력증개플랫폼을 통해 인력 부족 문제 해소 및 구직연계 기능 강화
		• 고용노동부-농식품부 협업사업	- 사업 목적: 농식품부 농촌인력증개센터와 고용부 취업지원기관을 연계한 시범사업(전북, 경북 11개 시군에서 시범사업으로 실시) - 지원: 도시거주 실직자, 비경제활동인구 등 구직자를 고용부에서 발굴하여 농촌인력증개센터 농가와 매칭. 근로자에게 교통비, 숙박비 등 지원
	• 외국인 근로자 유입정책	- 사업 목적: 농업부문 근로자 부족 문제 해소 - 계절근로자, 고용허가제	

자료: 임진영 외(2021); 농림축산식품부(2023. 3. 20.), “농번기 대비 공공부문 국내 인력공급 전년 대비 20% 확대”; 국립한국농수산대학교 홈페이지(<https://www.af.ac.kr/index.9is>), 검색일: 2023. 5. 10. 참고하여 저자 작성.

농촌고용인력증개센터는 농번기 근로자가 부족한 농가와 농작업을 희망하는 근로자를 연결해 주는 사업으로 근로자에게 교통비 지급, 농가에는 농작업 근로자 교육비 지급이 가능하다.⁷⁸⁾ 도농인력증개플랫폼은 농작업 구직·구인정보 온라인 인력증개플랫폼으로 인력 부족 문제를 해소하고, 구직 연계 기능을 강화하기 위해 2023년 2월 대대적인 개편을 하였다. 고용노동부와 농림축산식품부 협업 사업은 고용노동부에서는 구직자를 발굴하고, 농림축산식품부는 수요자(농가)를 발굴하여 지역단위 빈 일자리 문제를 해결하고자 하는 사업이다.⁷⁹⁾

외국인 근로자 유입 정책은 현재 시행되는 고용허가제, 계절근로자제를 지속해서 운영하되, 2022년 이후 도입 규모를 대폭 확대하여 근로자 부족 문제를 겪고 있는 농가와 농업법인의 어려움을 해소하기 위해 추진하고 있다.

이처럼 농업인력 유입 관련 정책은 농업경영주의 인구구조 변화에 따른 농업 지속성 확보, 농가 경영안정 측면에서 시행되고 있으며, 빈 일자리 해소 정책은 농번기 근로자 부족 문제의 심각성을 해소하는 데 중점을 두고 마련되었다. 특히, 빈 일자리 해소 정책은 일용근로자의 공급 및 매칭에 중점을 두고 있어 고용정책의 일환보다는 농가 경영안정 측면에서 실시하고 있다.⁸⁰⁾ 하지만 현재의 농업인력 유입 관련 정책은 앞서 4장에서 언급했듯이 청년층의 농업 임금근로자로 진입을 기피하는 현실과 내국인 근로자의 숙련기술인력으로서의 성장 등을 포함하지 못해 농업인력 유입의 정책적 한계를 보이고 있다. 아울러 내국인 근로자가 주로 진입하는 상용근로자 노동시장에 대한 정책도 포함하고 있지 못하다. 따라서 현재의 농업인력정책을 농업 일자리 관점⁸¹⁾에서 확대하는 것이 필요하며, 이의 관점

78) 해당 비용은 농촌고용인력증개센터 운영비, 센터 홍보비와 함께 정부 보조금 내에서 사용할 수 있음.

79) 고용노동부-농림축산식품부 협업사업은 2023년 경상북도와 전라북도에서 시범사업으로 실시되었음. 이 사업은 농촌고용인력증개센터 역할과 마찬가지로 농번기 근로자 부족 문제를 완화하기 위해 시행되었음.

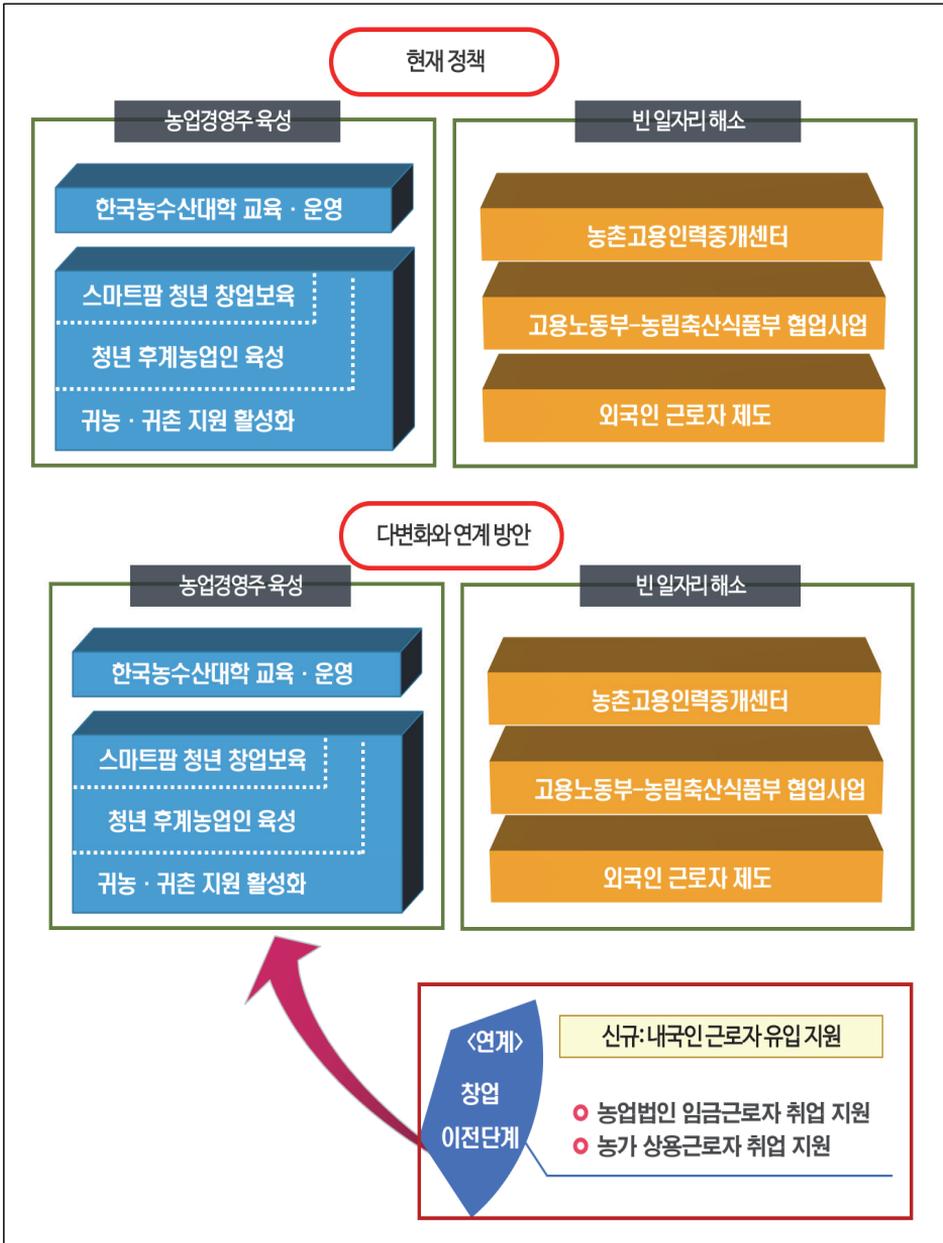
80) 해당 정책은 농업농촌 발전계획 내에 농가경영안정에 포함되어 있음을 확인할 수 있음.

81) 1차년도에서 제시한 내용으로, (가칭)농업일자리 정책 개념은 일자리를 구성하는 농업인력 육성 및 창업지원 이외에 인력의 유입, 근로환경, 노동시장의 주체(노동수요자, 노동공급자)가 상호작용하는 노동시장과 관련된 정책을 모두 포괄하는 개념임.

에서 농업인력정책을 다변화해야 한다. 즉, 현재의 농업인력 유입 관련 정책을 유지하되, 내국인 청·장년 근로자를 유입할 수 있는 추가 정책 마련이 요구된다. 구체적으로는 내국인 청·장년 근로자 진입 가능성이 상대적으로 높은 농업법인 일자리와 상용근로자에 대한 취업 지원정책을 마련하는 것이 필요하다. 물론 외국인 근로자 고용은 농업부문에서 피할 수 없는 현실이고 중요한 정책 중 하나이지만, 국가 고용정책 관점에서 내국인 근로자의 농업부문 유입 정책 또한 매우 중요한 정책임을 인지하는 것이 무엇보다 중요하다.

또한, 농업부문 임금근로자의 취업정책과 농업경영주 유입 정책을 연계하는 방안을 고려해야 한다. 신규 농업경영주는 농업경영체 진입 초기 단계에서 어려운 점으로 소득 부족과 재배기술 미흡, 그리고 자금 부족 문제를 지적하고 있다. 특히, 부모나 친척 등의 기반 없이 경영체를 창업하는 신규 농업경영주는 기반을 승계하는 농업경영주와 비교할 때, 이와 관련하여 더 큰 어려움을 겪었다(엄진영 외, 2022a). 소득 부족과 재배기술 미흡 문제 등을 해결하기 위해서는 농업경영체 창업 이전에 준비단계를 두어야 하며, 농업부문 임금근로자 취업정책과 연계하는 방안을 검토할 필요가 있다. 우선 농업경영체를 창업하기 이전, 농업부문에 임금근로자로 취업 또는 연수를 받을 수 있도록 사전 준비단계를 두는 것이다. 이 시기에 재배기술을 습득하고, 초기 소득 확보 기간을 갖추도록 하는 동시에 농업 생산, 가공, 판매 등 일련의 과정을 거치면서 앞으로 농업을 계속 영위할 수 있는지 확인할 기회를 가질 수 있도록 하는 것이다. 또한 사업체(경영체)에 근무하면서 해당 지역의 주거, 농지, 일자리, 커뮤니티 등 지역 정보 취득 및 네트워크를 쌓을 수 있는 시간도 확보할 수 있도록 한다.

〈그림 5-2〉 농업인력정책 다변화와 연계 방안



자료: 저자 작성.

2.1.2. 내국인 진입을 촉진하는 세대별 맞춤형 정책

농업부문 일자리에서 외국인 근로자의 의존도는 높다. 2020년 통계청 농림어업총조사에서 조사한 농가 고용 외국인 근로자의 연인원 고용 규모 비율은 1개월 미만 근로자가 43.7%, 1~3개월 미만은 46.3%, 3~6개월 51.4%, 6개월 이상은 51.3%로 거의 과반 정도를 점유하고 있다. 이 조사 결과는 코로나19 상황이었던 2020년 기준이다.⁸²⁾ 이때는 국내외적으로 사회적 이동이 극히 제한되었던 시기였음을 고려한다면, 평상시 외국인 근로자의 고용 규모 비율은 더욱 높았을 것으로 추론할 수 있다.⁸³⁾

〈표 5-2〉 농가 고용 외국인 근로자 고용 규모(2020년)

단위: %, 연인원(명)

구분	1개월 미만	1~3개월 미만	3~6개월 미만	6개월 이상
외국인 근로자 비율	43.7	46.3	51.4	51.3
전체 근로자 규모	2,048,680	480,269	190,990	200,594

자료: 통계청 마이크로데이터통합서비스(2020).

한편, 2021년 기준⁸⁴⁾ 농업법인의 외국인 근로자 고용 비율은 전체로는 12.6%, 영농조합법인은 13.6%, 농업회사법인은 11.6%로 농가에 비해서는 낮은 것으로 나타나고 있다.⁸⁵⁾

〈표 5-3〉 농업법인 고용 외국인 근로자 고용 규모(2021년)

단위: %, 연인원(명)

구분	농업법인 전체	영농조합법인	농업회사법인
외국인 근로자 비율	12.6	13.6	11.6
전체 근로자 규모	141,332	66,653	74,680

자료: 통계청(2021).

82) 해당 시기에는 코로나19 여파로 외국인의 본국으로의 출국(초기), 입국 제한 등이 일었던 시기이며, 또한 국내 외국인 근로자 부족이 전 산업에 걸쳐 나타나, 농업부문의 외국인 근로자가 타 산업으로 유출되었던 시기임. 이를 고려한다면 코로나19와 같은 특수한 상황이 아닐 경우, 외국인 근로자 고용 비율은 더 높았을 것으로 예상됨.

83) 코로나19 이후의 외국인 근로자 고용 규모를 분석할 수 없는 이유는 농가에서 고용하는 내국인 근로자, 외국인 근로자를 조사한 통계가 농림어업총조사(통계청 마이크로데이터통합서비스, 2020)가 유일하기 때문임.

84) 통계청에서 공표하는 농업법인 실태조사의 가장 최근 연도임.

85) 고용 기간별 또는 종사상 지위(상용, 임시 및 일용근로자)로 구분할 수 없는 이유는 농업법인 실태조사에서 외국인 근로자 전체 고용자 수를 조사했기 때문에 종사상 지위로 구분이 불가능함.

농업부문에서 외국인 근로자 고용은 이제 불가피한 상황으로 자리 잡았으며, 특히 고령화된 농가에서 외국인 근로자 고용이 심화되고 있다. 그러나 농업법인 근로자의 경우, 상대적으로 농가가 고용하는 외국인 근로자 고용 비율에 비해 낮아 여전히 내국인이 종사하는 노동시장이라고 할 수 있다.

농업부문에서 외국인 근로자 의존도가 높은 것은 통계적 수치를 통해 사실로 입증되지만, 동시에 농업법인과 같이 내국인 근로자 고용 또한 완전히 배제할 수 없음도 보여 주고 있다. 따라서 농업부문의 신규 내국인 근로자 유입이 확대될 수 있도록 내국인 근로자들의 특성을 고려한 대책 마련이 필요하다. 특히, 근로자뿐만 아니라 농업경영주도 세대에 따른 진입 배경, 정책 수요 등이 다르다는 것을 고려할 때 더욱 그러하다.

농업경영주 유입 측면에서 현재 정책은 청년 농업인 정책 이외에 연령대를 특정하지 않는다. 그러나 4장에서 언급했듯이 신규 농업경영주의 연령대에 따라 진입 배경, 영농활동 실태, 정책 수요가 다르게 나타난다. 각 연령대의 특징과 배경, 정책 수요 등을 고려하여 유입정책을 마련하는 것이 중요한 과제라고 할 수 있다.

구체적 방안으로 현재 추진되고 있는 귀농·귀촌 지원 활성화 정책에서 농업 진입 희망자를 대상으로 한 설명회 개최, 정책홍보, 귀농귀촌센터를 통한 one-stop 서비스 제공 등 기존의 틀은 유지하되, 정책홍보 내용과 방법을 연령대별로 맞춤형으로 제공하는 추가 조치가 필요하다. 20~30대 대상으로는 농업부문의 진입을 촉진하기 위해 고등학교, 대학교와 연계한 설명회를 개최하고, 농촌지역에 거주하면서 가사 또는 농업 무급가족종사자로 종사하는 40~50대 대상으로는 농업경영체 창업 및 승계 관련 정보를 제공하는 것이 필요하다. 60대의 경우 은퇴, 퇴직, 또는 실직 후 진입하는 비율이 상대적으로 높기 때문에, 이들을 대상으로 정책홍보 콘텐츠를 마련한 후 이를 제시하도록 한다. 60대 이상의 농업경영주는 체력적인 한계가 있어 20~50대의 은퇴자·퇴직자·실직자 대상의 정책홍보는 적절하지 않다. 따라서 60대 이상의 은퇴자·퇴직자·실직자의 경우, 전문경영인으로서의 농업 진입을 촉진하는 접근 방식보다는 농촌과 농업의 삶을 영위하는 접근 방식으로 홍보하는 것이 필요하다. 즉, 농업 진입 초기 단계에서 토지와 시설의 집중적인 투자

및 노동력 투입이 집중되는 작목 홍보보다는 체력과 은퇴, 퇴직, 실직 이후의 자금 흐름을 고려하여 본인에게 적절한 지역과 작목을 선택할 수 있도록 돕는 것이 중요하다.

내국인 임금근로자의 비율이 높은 농업법인 임금근로자로의 유입을 위한 지원 사업으로 농업법인 취업지원과 농업경영체 전문인력 채용지원 사업이 있었으나 2023년 현재 해당 지원사업들은 폐지되었다. 그렇지만 농업법인의 수가 계속 증가하고 있고, 내국인 근로자의 고용 가능성이 높기 때문에, 관련된 정책 마련이 필요하다. 특히, 농업법인에 신규로 진입한 근로자 대다수는 농업법인 관련 일자리 정보 제공 강화의 필요성을 제기하고 있어, 신규인력 유입 확대를 위한 농업법인 일자리 정보 확산이 중요하다. 더욱이 농업법인에 근무를 지원하는 이유가 거주 지역과 가까워서라는 응답 비율이 높다는 것을 고려할 때<표 4-22, 표 4-23>, 농업법인 일자리 정보 확산은 거주지역 내 농업법인 구인정보를 쉽게 접근할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해 무엇보다도 도농인력중개플랫폼에 대한 인지도를 제고 시켜야 하며, 특히 임금근로자를 대상으로 인지도를 향상시키는 것이 매우 필요하다. 그리고 도농인력중개플랫폼에서 농업법인 일자리 정보 접근이 쉽도록 재편해야 한다. 현재 농업법인 일자리는 도농인력중개플랫폼에서 외부 연계 일자리에 검색되지만 지역별 일자리에서는 검색되지 않는다. 현재의 지역별 일자리 검색 체계를 지역별 일자리 검색 내에 농가 고용, 농업법인 고용으로 항목으로 구분하여 검색할 수 있도록 재편할 필요가 있다. 조사 결과에 의하면, 최종적으로 입사 결정 시 거주지와 직장의 접근성을 가장 중요시하고 있으므로 지역 항목에서 검색되는 기능을 갖추는 것이 효율적이다.

더불어 농업법인 임금근로자로 취업한 사람들 대부분은 타 산업에서 취업했거나 실직을 했던 사람들의 비율이 높았다.⁸⁶⁾ 특히 2017년 이후 신규로 취업한 농업법인 임금근로자의 실직 산업이 제조업과 농림어업이기 때문에, 제조업 밀집 지역에서 지역단위 고용정책과 연계하여 농업법인으로의 취업을 유도하는 것도 효

86) 대다수가 취업했거나 실직한 산업은 제조업, 도매 및 소매업, 건설업, 농림어업이었음(엄진영 외, 2021).

과가 있을 것으로 판단된다. 아울러, 2017~2018년 농업법인 신규 취업자와 2019~2021년 신규 취업자를 비교해 보면, 2019년 이후 학교를 졸업하고 나서 농업법인에 취업한 비율이 이전보다 많이 증가하였다. 학교 졸업 후, 농업법인을 선택한 취업자의 지원 이유로는 좋은 근무환경과 거주지역과의 접근성을 선택한 비율이 높았다. 이러한 특성을 고려할 때, 고등학교 또는 대학교와 연계하여 재학생에게 지역 내 우수 농업법인에 대한 정보를 확산하는 정책을 마련하여 신규인력 유입을 늘려나가는 것이 필요하다.

2.2. 전략 2: 청·장년 고용유인책 확충

2.2.1. 청년농업인 정책과의 연계

농업부문에 신규로 유입되는 인력 중 청·장년 세대는 미래 농업 계승, 농업 지속성 확보 측면에서 매우 중요한 계층이다. 60대 이상 취업자는 상대적으로 체력적인 한계, 새로운 기술 습득의 한계, 그리고 향후 농업에 종사할 수 있는 기간이 상대적으로 짧아 청·장년 세대를 유입할 수 있는 고용유인책이 무엇보다 중요하다.

청·장년 세대의 유입을 촉진하는 방안 중의 하나는 청년농업인 정책과 연계하여 창업 이전 단계의 ‘(가칭)청년 농업인 영농정착지원사업 준비형 정책’을 마련하는 것이다. 기반이 없는 청년·후계 농업인은 농업경영체 창업 초기에 투자를 집중적으로 하지만 초기 소득이 낮은 문제를 안고 있다. 경영체 창업 이전 농업 기술 습득, 품목에 적합한 토지 정보 획득 등에 필요한 정보와 시간을 가지지 못한 경우, 이러한 상황은 악화된다. 더욱이 조사 결과, 농업경영체 창업 초기 가장 어려운 문제가 재배기술 습득이기 때문에 창업 이전 필요한 재배 및 가축 사육 기술을 습득할 수 있는 기간을 가지도록 하는 것이 필요하다.

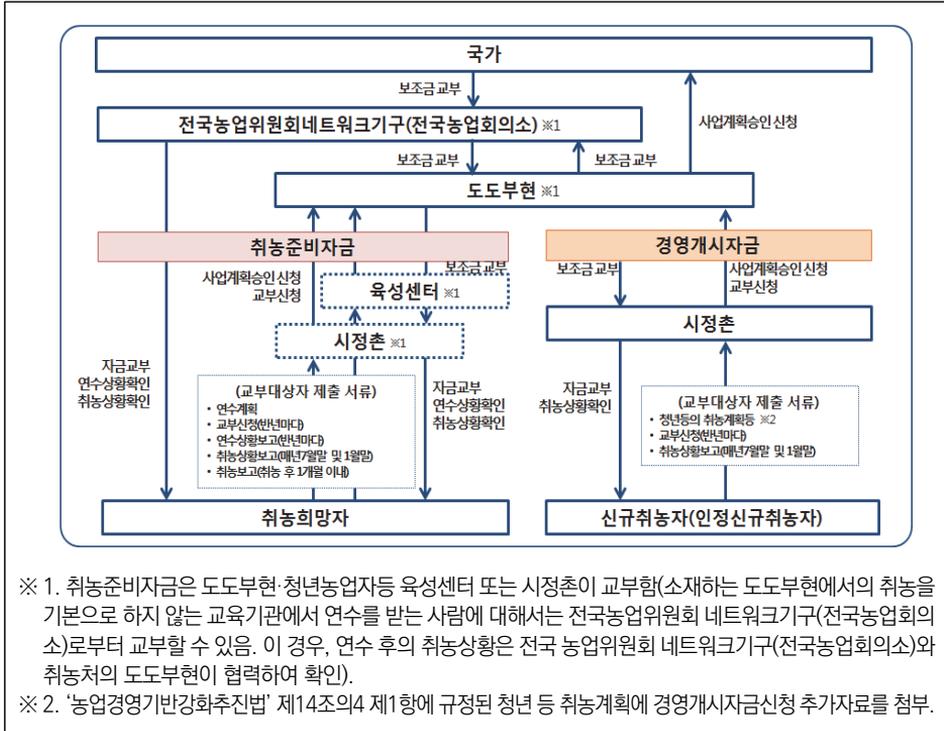
이를 위해서는 앞서 언급했듯이, 창업 이전 단계에 일정 기간 농업법인과 선도 농가에서 연수·취업한 후, 농업경영체 창업을 하는 것이 필요하다. 이때의 연수·

취업 기간을 청년 농업인 정책과 연계하도록 한다. ‘후계농어업인 및 청년 농어업인 육성·지원에 관한 법률 시행령’에 따르면 청년 농업인은 농업부문에 종사하고 있거나 창업 또는 취업할 의사가 있는 사람으로서 만 40세 미만의 사람을 포함한다.⁸⁷⁾ 따라서 농업법인과 선도 농가에 연수·취업하는 사람도 법률상 청년 농업인 범위에 포함되므로 청년 농업인 정책 범위 안에서 농업경영체를 창업하기 이전 농업법인, 선도 농가에 연수·취업하고자 하는 사람들에 대한 정책 마련이 가능할 것으로 판단된다. 이와 관련하여 일본의 취농준비자금과 경영개시자금 사례를 참고할 수 있다. 일본의 취농준비자금은 농업경영체를 창업하기 이전 도도부현이 인정한 연수기관(지역 내 농업대학교, 선도 농가, 농업법인)에 연수·취업한 취농 희망자에게 최대 2년 동안 월 12.5만 엔을 지원한다.⁸⁸⁾ 해당 제도에서는 만 49세 이하를 대상으로 독립 자영 또는 농업부문의 고용을 지향하는 사람 중, 1년 이상(1,200시간) 연수 또는 취업해야 하며, 교부 기간의 1.5배 기간을 농업에 종사해야 한다(엄진영 외, 2021; 엄진영 외, 2022b). 경영개시 자금은 우리나라의 영농정착 지원금과 같은 개념으로 경영체를 창업한 사람에게 최대 3년 동안 월 12.5만 엔을 정액 교부하는 제도이다(엄진영 외, 2022b).

87) ‘후계농어업인 및 청년 농어업인 육성·지원에 관한 법률 시행령’ 제3조(청년농어업인의 요건) 제2조 제2호에서 “나이, 거주요건 등 대통령령으로 정하는 요건에 해당하는 사람”이란 나이가 40세 미만인 사람을 말한다.

88) 취농준비자금을 지원받으려면 연수계획, 교부신청서, 연수생활보고, 취농상황보고(매년 7월 말, 1월 말), 취농보고(취농 후 1개월 이내)를 하도록 하고 있음.

〈그림 5-3〉 일본의 취농준비자금·경영개시자금 실시 주체·수단



자료: 엄진영 외(2022b: 161); 일본 농림수산성 웹페이지 자료(https://www.maff.go.jp/j/new_farmer/n-syunou/roudou.html), 검색일: 2023. 9. 20.

상기 동법의 청년농업인 정의에 따라 농업경영체를 창업하기 이전 선정된 선도 농가와 농업법인에 연수·취업한 근로자에 대해 (가칭)청년농업인 영농정착지원 사업 준비형을 신설하여 취농준비자금을 지급하는 방안을 고민하는 것이 필요하다. 이러한 제도를 통해 청년세대의 유입을 촉진하면서 동시에 경영체 창업 이전의 준비기간을 충분히 가지도록 하여 경영체 창업 이후 실패율을 낮추고 안정적으로 정착할 수 있도록 한다. 또한, 농업법인과 선도 농가의 연수·취업 기간 이후, 농업경영체 창업 이외에 농업법인과 농가에 취업하는 것도 인정하여 교부 기간 이후 의무 취업 기간을 허용하도록 한다. 이러한 정책을 통해 청년이 농업경영체를 창업하거나 농업법인 및 농가에 근로자로도 취업할 수 있도록 함으로써, 농업 일자리 확장을 도모한다.

2.2.2. 청·장년 임금근로자 보상과 경력관리체계 마련

청·장년 세대가 농업부문에 임금근로자로 진입을 꺼리는 대표적인 이유는 타 산업 근로자와 비교할 때, 투입되는 본인의 노력과 업적 대비 충분한 소득을 얻지 못한다고 생각하기 때문이다. 특히 일용근로자일수록, 작물 재배 농가 고용 임금 근로자일수록, 그리고 농업에 종사하는 20~30대일수록 그러하다. 더욱이 근로환경의 전반적인 만족도와 워라벨, 농업 일자리 전망에서도 농업부문 임금근로자는 취약하다고 생각했고, 미래 전망도 좋지 않다고 여겼다. 이는 농업경영주 경우와는 정반대의 결과이다. 향후 5년 뒤의 농업 일자리 지속 의향에 대해서는 대다수는 지속하겠다고 응답했으나, 일부 지속하지 않겠다고 응답한 근로자들의 경우 그 이유로는 20~30대는 임금수준, 40~50대는 임금수준과 일의 연속성, 60대는 체력문제가 주된 이유였다.

청·장년 세대의 유입을 위해서는 본인의 노력과 업적에 부합한 소득과 혜택(보상)이 보장되어야 한다. 그러나 농업부문의 임금수준의 경우, 타 산업 대비 전반적으로 낮다. 제조업의 월평균 급여액은 373.4만 원, 건설업은 391.6만 원, 도매 및 소매업 372.7만 원, 숙박 및 음식점업 223.1만 원, 보건업 및 사회복지서비스업은 274.4만 원이다(통계청, 2022). 본 연구의 설문조사 결과, 농업부문 상용근로자의 월평균 급여액은 233만 원(작물 재배 농가), 319.4만 원(축산농가), 275.3만 원(농업법인)으로 나타났다. 이는 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지서비스업과 비슷한 수준이지만, 농업법인에 신규로 진입한 근로자의 이전 취업 및 실직 산업이 제조업이었다는 것을 고려하면, 상대적으로 농업부문의 임금수준은 낮은 것으로 판단할 수 있다.

농업근로자의 임금수준을 정부가 개입해서 정할 수 없지만, 청·장년층의 유입을 유도할 수 있는 임금 이외의 혜택을 고안하는 것이 필요하며, 이의 한 방안으로 경력관리체계를 통한 적절한 보상 지급 체계를 논의하고 만들어 나가는 것이 필요하다. 구체적으로 첫째, 중소 제조·건설업종 기업⁸⁹⁾의 취업 청년⁹⁰⁾을 대상으로 하

고 있는 청년내일채움공제와 같은 유인책을 농업부문에서도 도입할 필요가 있다.⁹¹⁾ 즉, 타 산업과의 임금 격차를 보완하고 장기근속을 유도하고 숙련도를 형성할 수 있는 유인책 중의 하나로 앞서 언급한 청년내일채움공제 제도를 도입하는 것이다. 이때, 농업부문의 청년은 ‘후계청년농어업인법’에 제시된 만 40세 미만 농업에 취업을 희망하는 사람으로 설정한다. 또는 일부 지역에서 시행 중인 뿌리산업의 ‘경력형성장려금’,⁹²⁾ 고용노동부의 지역형 플러스 사업 중 뿌리산업의 훈련이수자에게 지급하는 훈련장려금과 3개월 이상 근속 시 지급하는 추가 취업장려금 등과 같이 근속에 따른 지원금 지급을 도입 검토가 필요하다.

공제금일 경우, 청년과 기업, 정부가 각각의 공제금을 부담하는 구조로 설정하고, 지원금은 기업과 정부가 일정 비용을 지급하도록 설정한다. 참고로 ‘농어업고용인력 지원 특별법’ 제18조 1항에 장기근속 고용인력을 선정하여 장려금의 지급 등의 지원을 정하고 있어 법률적 근거는 확보할 수 있다. 공제금 또는 장려금 지급

-
- 89) 근로자 5인 이상 50인 미만 제조, 건설업종 기업을 의미함. 임금체불 사업주, 중대산업재해 공표 사업장은 제외함.
- 90) 청년은 만 15세 이상 만 34세 이하를 의미함. 다만, 군 경력자의 경우 복무기간에 비례하여 참여제한 연령을 연동하여 적용하되 최고 만 39세로 한정함. 추가로 월 급여 총액이 300만 원 이하여야 함 (청년내일채움공제 홈페이지(<https://www.sbcplan.or.kr/page.do?mCode=B120000000>), 검색일: 2023. 10. 20.).
- 91) 청년내일채움공제 사업 2024년도 신규 지원 예산이 0원이 되면서 사실상 폐지 절차를 밟고 있음. 가입자 수 급감이 예산 삭감의 배경으로 언급됨(매일경제(2023. 9. 1.), “청년내일공제, 사실상 폐지 수순...내년 신규 지원 예산 0원”). 그러나 해당 제도의 효과는 내일채움공제 가입 청년근로자의 평균 근속기간은 53.3개월로 일반 청년근로자의 평균 근속기간 대비 2.1배 높고, 월 38만 원의 임금 상승 효과를 이끌어 대기업과 중소기업 간 임금격차를 축소시킨 효과가 있는 것으로 나타남. 이에 따른 만족도로 해당 공제사업 가입 청년재직자의 경우 성과보상에 따른 근로의욕 향상 제고, 가입 기업은 청년근로자의 장기재직 효과로 만족도가 매우 높은 효과가 있었음(여수넷통뉴스(2022. 8. 21.), “김희재 의원, “윤석열 정부가 없애겠다는 청년내일채움공제, 효과 커”).).
- 92) 뿌리산업의 경력형성장려금은 일부 지역에서 시행되는 제도로 뿌리 기업에 신규로 취업한 근로자 중, 근로소득이 일정 금액 이하인 해당 지역 거주자로 최대 2년간 경력형성장려금을 지원하는 제도임. 인천지역의 경우 1년차에 월 20만 원, 2년차에 월 10만 원을 시에서 지급하며, 최대 2년간 360만 원을 지급함(뿌리산업일자리센터 인천테크노파크(2022), 《신규입직자 경력형성장려금 지원 사업 운영지침》).

적용은 일차적으로 우수 농업법인 상용근로자부터 적용한 뒤, 추후 평가를 거쳐 농업법인 및 대규모 농가 중 우수 근로환경 농가와 농업법인의 상용근로자, 임시 및 일용근로자로 순차적으로 확대하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

둘째, 농업부문 근로자들의 경력 또는 숙련도를 형성하고, 숙련도에 따라 적절한 보상을 받을 수 있도록 경력관리체계를 구축하여 이를 통해 체계적인 농작업 및 농기계 교육, 경력개발을 할 수 있는 유인책을 마련할 필요가 있다. 건설업의 경우, 경력증명서를 ‘건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률’에 근거를 두고 한국건설기술인협회에서 경력관리체계를 운영하며, 건설근로자공제회를 통해 증명서를 발급하고 있다. 경력증명서에는 근로자의 근무경력, 교육훈련 이력, 기술(기능) 자격증을 확인할 수 있다. 경력증명서에서는 취업 시 능력평가, 건설업 등록기술인 확인 등이 가능하며, 고용주는 경력증명서를 통해 근로자의 기술에 따른 임금협상을 할 수 있다. 독일에서는 경력증명서를 토대로 숙련도를 판단하여 생산직 직급을 6단계로 세분하고, 직급에 따른 시간 급여를 다르게 책정하여 지급한다(심규범 외, 2012). 이와 같은 사례를 참고하여 농업부문의 청·장년 세대 고용과 진입을 촉진하기 위한 방안으로 경력과 숙련도에 근거하여 적절한 보상을 지급할 수 있는 체계의 검토가 필요하다.

2.2.3. ICT 기술을 활용한 새로운 농업 기회 제공

청·장년 세대의 농업부문 진입을 유도하는 정책으로 ICT 기술을 활용한 새로운 농업 기회를 제공함으로써 농업 일자리에 대한 미래 비전을 제시한다. ICT 기술을 활용한 스마트농업과 관련 사업체의 일자리에 대한 정보 제공, 체계적 교육을 통한 인력양성을 통해 청·장년 세대에게 새로운 영역으로서의 농업 일자리 비전을 제시함과 동시에 미래 농업 발전에 기여할 수 있는 인력의 진입을 돕도록 하는 것이 필요하다.

ICT 기술을 활용한 새로운 농업 기회 제공 방안은 ICT 기술을 활용하여 농업 생산을 담당하는 농업경영주 육성 측면과 ICT 기술을 적용한 관련 사업체에서 고용이 필요한 전문인력 육성 측면으로 구분할 수 있다. 현재 정부가 운영하는 스마트

팜 청년창업 보육 지원사업의 대상자 규모를 정부가 정한 스마트팜 생산량 목표치에 도달할 수 있는 규모로 확대하되, 청·장년 세대에게 새로운 농업의 기회를 홍보할 수 있도록 한다. 또한 보육에서 끝나는 것이 아니라, 스마트농업경영체 창업과 안정적인 정착으로 이어질 수 있는 단계별 지원이 보다 확충되어야 한다.

ICT 기술을 활용한 농산업 기업의 전문인력으로서의 취업 관련해서는 정책홍보를 통해 청·장년 세대에게 농업의 새로운 영역을 인지시킬 필요가 있다. 또한, ICT 기술을 농업 생산 등에 적용할 수 있는 전문인력을 체계적으로 육성하는 것이 중요하다. 현재는 스마트팜을 운영할 농업경영주를 보육·육성하는 지원체계만 갖춰져 있다. 그러나 스마트농업의 발전을 위해서는 스마트농업에서 수집되는 빅데이터의 활용, 이를 기반으로 한 인공지능 기술 개발 등 전문인력이 뒷받침되어야 한다. 그럼에도 불구하고, 이와 관련한 전문적인 육성 기관 또는 체계가 존재하지 않는다. 새로운 영역의 확장과 미래 농업을 준비하는 측면에서 전문인력 양성 방안을 논의하고 수립하는 것이 필요하다.

2.3. 전략 3: 고용관리와 근로 여건의 선진화

2.3.1. 사업장의 체계적 고용관리 유도과 지원⁹³⁾

농업부문은 현재 근로환경 관련 법률 중, 일부 조항의 적용이 제외된다. 대표적으로 ‘근로기준법’ 제63조에 따라 근로시간의 제한(1일 8시간, 1주 40시간 근무), 연장근로의 제한(1주 12시간 한도로 적용), 휴게시간의 부여, 주휴일 수당 지급 의무, 연장 근로 시 가산임금 지급(시급의 50% 추가 지급), 탄력적 근로시간, 선택적 근로시간 적용이 제외된다(엄진영 외, 2022a).

‘산업안전보건법’과 ‘고용보험법’, ‘산업재해보상보험법’에서는 상시근로자수에 따라 일부 법률 내용 적용을 제외하고 있다. ‘산업안전보건법’에서는 상시근로자 50인 미만의 법인, 비법인 사업장에서는 유해하거나 위험한 작업 채용 또는

93) 해결 방안 제시 중 일부 내용은 엄진영 외(2022a: 195-201) 내용을 일부 재구성하여 제시함.

작업내용 변경 시, 추가 안전 보건교육 실시 적용이 제외되고, ‘고용보험법’에서는 상시근로자 4인 이하 비법인 사업장의 경우 고용보험법 적용이 제외된다. ‘산업재해보상보험법’에서는 상시근로자 5인 미만 비법인 사업장에는 ‘산업재해보상보험법’ 적용대상에서 제외하고 있다.

〈표 5-4〉 국내 근로환경 관련 법률의 농업부문 적용 제외 항목

구분		법률 적용 제외
근로기준법	공통	• 근로시간의 제한(1일 8시간, 1주 40시간 근무), 연장근로의 제한(1주 12시간 한도로 적용), 휴게시간의 부여, 주휴일 수당 지급 의무, 연장 근로 시 가산임금 지급(시급의 50% 추가 지급), 탄력적 근로시간, 선택적 근로시간제
	상시근로자 4인 이하 :법인, 비법인 모두 해당	• 경영상 이유에 의한 해고 제한, 우선 재고용, 부당해고 등의 구제 신청, 구제명령, 퇴직급여 제도, 연차 유급휴가, 생리휴가, 기숙사 설치·운영 기준
산업안전보건법	상시근로자 50인 미만 :법인, 비법인 모두 해당	• 유해하거나 위험한 작업 채용 또는 작업내용 변경 시, 추가 안전 보건교육 실시
고용보험법	상시근로자 4인 이하 : 비법인에만 해당	• 고용보험법 적용 제외
산업재해보상보험법	상시근로자 5인 미만 : 비법인에만 해당	• 산업재해보상보험법 적용 제외

자료: 엄진영 외(2022a: 134) 재인용.

그러나 농업경영주 대다수는 ‘근로기준법’ 제63조, 고용보험과 산업재해보험 적용제외 대상 등에 관한 내용을 오인하거나 잘 모르는 비율이 높았다. 특히 고용보험 가입 대상 사업장임에도 가입 대상이 아니라고 알고 있거나 잘 모른다고 응답한 농업경영주 비율은 37.6%이었고, 산재보험의 경우는 해당 비율이 34.4%이었다.⁹⁴⁾ 관련 법률에 대한 인지와 별개로 농업경영주의 근로자 대상 사회보험 가입 여부를 조사한 결과, 고용보험 가입률은 11.9%, 산재보험 가입률은 11.4%로 매우 낮은 수준이었다. 임금근로자 또한 사업주(경영주)의 고용보험 미가입 경험 비율이 36.9%, 산재보험 미가입 경험 비율이 36.1%였다.

고용보험과 산재보험을 포함한 사회보험 가입, ‘근로기준법’에 따른 보호 등을 받으려면 무엇보다 근로계약과 내용을 확인할 수 있는 근로계약서가 필요하다.

94) 엄진영 외(2022a) 설문조사 결과.

그러나 4장에서 언급한 대로 대다수 농업 임금근로자는 사업주(경영주)와 구두로 협의하였고, 근로계약과 내용을 입증할 수 있는 서류가 미비하였다.

국내 근로환경 관련 법률 중 적용이 제외되는 항목이 아니라면 농업부문에서도 법정 근로조건을 이행해야 한다. 그러나 현재는 기초적인 사실에 대한 사업주(경영주)의 인지도가 낮고, 근로계약과 내용에 대해 입증할 수 있는 기반도 충분히 갖추어 있지 못하다.

고용계약 입증 및 근로자와 사업주(경영주) 보호를 위해 법률에 근거한 근로조건을 이행하는 것이 필요하다. 우선 무엇보다도 근로계약을 확인하고 입증할 수 있는 서류를 작성하도록 유도해야 할 것이다. 농업부문에서 통용되는 현행 농업 표준근로계약서는 고용허가제와 계절근로자제 외국인 근로자 고용 시 필요로 만들어진 계약서로, 타 산업의 표준근로계약서를 참고하여 제작된 것이다. 이는 농업에 적합하게 개발된 표준근로계약서라고 할 수 없다. 특히 일용근로자 고용 비율이 높은 작물 재배 농가와 생산중심의 농업법인에서는 해당 계약서를 활용할 수 없다. 또한 영어와 한글이 함께 사용되고 있는데, 이러한 내용은 내국인 근로자 고용 시 필요하지 않다. 따라서 농업부문의 고용 특징을 반영한 표준근로계약서가 개발되어야 하며, 이를 효율적으로 보급하는 방안에 대한 논의도 요구된다. 특히 서면 근로계약 이외에 간편한 방법으로 스마트폰 등을 활용한 전자근로계약서 서비스를 확대해 나가는 방안에 대한 고민이 필요하다.

사업장의 체계적 고용관리 유도를 위해서는 무엇보다 관련 법률 내용에 대한 인지와 이해, 법률상 준수해야 하는 근로조건에 대한 인식이 선행되어야 한다. 그럼에도 불구하고 해당 내용을 오인하거나 잘 모르는 농업경영주와 농업법인 사업주 비율이 여전히 높은 상황이므로 이들을 대상으로 노무관리 교육을 실시하고, 적극적인 참여를 유도하기 위해 농업인 필수교육 이수 교과과정에 노무관리를 포함시키는 방안을 고려할 필요가 있다.

또한, 임금근로자의 안정적·지속적 고용에 필요한 과정으로 경영주가 관련 법률 내용과 준수를 인식하도록 환기하는 것이 필요하다. 즉, 법정 근로조건을 이행함으로써 임금근로자와의 고용관계에서 갈등을 최소화하는 것이 농업부문의 안

정적 근로자 고용의 기반임을 인지하도록 해야 한다. 아울러 농업부문의 노무관리에서 경영주가 가장 많이 오인하거나 잘 모르는 항목에 대해서는 간편 Q&A 교재를 개발하고 보급하는 것이 필요하다. 그리고 ‘농어업고용인력 지원 특별법’ 제 17조 2항에 명시된 우수 근로환경 제공 농업경영체 발굴·홍보 등의 인식 개선사업과 연계하여 우수사례 확산을 통한 체계적 고용관리를 유도하는 것이 필요하다.

2.3.2. 농작업 특성에 따른 근로환경 개선⁹⁵⁾

4장에서 제시한 최근 일자리정책 환경변화와 농작업 특성에 따른 근로환경 개선 내용을 종합하면, 근로환경 개선이 필요한 부문은 물리적 노동시간보다는 정해진 시간 내에서 같은 자세의 반복적인 작업, 작업 통증 유발 자세, 쪼그리거나 서 있는 자세 등으로 주로 겪게 되는 허리 통증, 상체 근육통, 하체 근육통과 같은 건강상의 문제였다. 또한 야외 작업으로 인한 고온 노출의 빈도가 매우 높다는 점이다. 이러한 농작업 특성은 타 산업 근로자의 경험 비율보다 높게 나타난다.

이를 해결하는 방안으로 반복적인 작업과 통증 또는 무게를 가하는 작업의 강도를 낮춰주는 농작업 편이 장비 개발·보급, 노동력 투입 강도를 낮추는 농법 및 기술 개발 등으로 신체상의 통증을 낮추는 방안이 필요하다. 이를 위해서는 첫째, 농촌진흥청에서 실시하는 ‘농작업 환경 개선 편이 장비 사업’의 확대가 필요하며, 현재의 경영주 위주의 보급사업에서 경영주와 근로자를 모두 포함하는 취업자 보급사업으로의 접근이 요구된다.

둘째, 신기술이 적용된 농작업 편이 장비를 지속해서 개발하고 보급해야 한다. 대표적인 사업이 농림축산식품부의 첨단생산기술개발 사업으로 KAIST, 한국로봇융합연구원, 에코팜이 공동 개발한 어시스트 슈트라고 할 수 있다. 배낭처럼 웨어러블(wearable) 어시스트 슈트를 메면 20kg 이상의 고중량 물건 취급 시 힘을 보조하여 허리 통증, 상체 근육통 등을 완화해 준다. 해외에서는 어시스트 슈트 이외에

95) 해결 방안 제시 중 일부 내용은 엄진영 외(2022a: 180-195) 내용을 일부 재구성하여 제시함.

도 과수 작업에서 활용 가능한 장시간 팔을 올리는 작업을 돕는 라쿠베스트가 개발·보급되고 있다. 농기계 개발·보급과 함께 이러한 최첨단 기술을 적용한 농작업 편이 장비의 개발·보급도 농업 근로환경 개선에 매우 중요한 항목이라고 할 수 있다.

농작업 특성상 고온에 노출되는 빈도는 타 산업 근로자와 비교할 때 매우 높은 수준이다. 고온에 노출되어 재해를 입은 비율은 건설업 다음으로 농축산업에서 높고, 고온으로 인한 사망 비율도 두 번째로 높았다(엄진영 외, 2022a; 한국산업안전보건공단, 2014). 고온에 따른 재해를 낮추려면, 무엇보다 충분한 물 섭취와 함께 그늘에서 휴식을 취하는 것이 필요하고, 사업주는 이를 위해 노력해야 한다. 동시에 근로자들이 산업재해가 발생할 가능성이 높은 경우, 근로자는 작업을 중지하고 휴식을 취할 수 있도록 해야 하지만, 현재의 법률상에서 농업부문은 이에 해당하지 않는다.

이 때문에 사업주의 노력이 매우 중요하지만 사업주의 경우, 고온에 관한 판단이 주관적일 수밖에 없어 사업주에 따라 ‘물, 그늘, 휴식’ 준수 여부가 결정된다. 이와 관련하여 미국 산업안전보건청(Occupational Safety and Health Administration: OSHA) 사례를 참고하는 것이 필요하다. 미국 산업안전보건청에서는 열(Heat)에 대한 기준을 설정하고, 이에 따라 사업주는 근로자의 작업량을 고려해야 하며, 적절한 휴식을 취할 수 있도록 조치해야 한다. 즉, 미국 산업안전보건청에서는 사업주가 열 스트레스(Heat stress)의 기준에 따라 근로자 보호 조치를 하도록 하고 있으며, 해당 기준은 WBGT 측정기 또는 웹사이트에서 온열 질환에 영향을 미치는 요인들을 반영하여 계산하도록 하고 있다.⁹⁶⁾ 사업주는 이에 따른 적절한 조치를 취해야 하며 그렇지 않을 경우, 근로자는 산업안전보건청에 익명으로 신고가 가능할 뿐만 아니라 사업장은 불이익을 받게 된다.⁹⁷⁾

96) 구체적으로 기상 데이터, 의류 조정(작업복) 계수, 작업량/신체활동 수준에 따라 계산되며, 임계값에 따라 온열 질환 발생 위험성을 제시함.

97) 미국 산업안전보건청 홈페이지(<https://www.osha.gov/heat-exposure/hazards>), 검색일: 2023. 2. 20.

〈표 5-5〉 미국 산업안전보건청의 유효 WBGT값 기준에 따른 온열 질환 위험 구분

유효 WBGT	적용되지 않은 근로자	적용된 근로자
21°C(70°F) 미만	온열 질환 위험이 낮음	온열 질환 위험이 낮음
21~25°C(70~77°F)	힘든 작업은 안전하지 않을 수 있음	온열 질환 위험이 낮음
25°C(77°F) 이상	힘든 작업으로 온열 질환 위험 높음	힘든 작업은 안전하지 않을 수 있음

자료: 미국 산업안전보건청 홈페이지(<https://www.osha.gov/heat-exposure/hazards>), 검색일: 2023. 2. 20.

미국의 사례에서 참고할 수 있듯이 고온에 따른 온열 질환 발생이 높을 것으로 예상되는 기준을 설정하고, 해당 기준치를 넘어갈 때는 근로자에게 휴식을 제공할 수 있도록 ‘농어업인의 안전 보험법’ 등에 명시하는 것을 고려해 볼 필요가 있다. ‘농어업인의 안전 보험법’에 명시해야 하는 것은 농업부문의 경우 ‘근로기준법’ 제63조에 따라 휴게시간 규정 적용을 받지 않아 법정 휴게시간이 존재하지 않기 때문이다. 따라서 법정 휴게시간을 설정하지 못하더라도 온열 질환 발생이 높을 때 휴식을 취할 수 있도록 규정을 마련하고 준수할 수 있는 기반 마련 측면에서 검토가 요구된다.

2.3.3. 사회보험 가입률 제고

사회보험은 예상치 못한 질병, 실직, 재해 등의 위험에 최소한의 보호 장치로 국가가 제공하는 안전망이라고 할 수 있다. 건강보험, 산재보험, 고용보험, 국민연금 등 4대 보험이 이에 해당하며, 농업부문에 특화해서 작업 중 사고 발생 시, 이를 대응할 수 있도록 농업인 안전보험, 농작업근로자안전보험이 추가로 갖춰져 있다.

〈표 5-6〉 정부의 사회보험료(고용보험·국민연금·산재보험) 지원사업

구분	지원사업	지원내용
고용보험	두루누리 사회보험료 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 수가 10명 미만인 사업에 고용된 월평균 보수 230만 원 미만인 근로자 중, 신규 가입자일 경우, 근로자와 사업주에게 사회보험료(고용보험·국민연금)의 80% 지원 • 지원 기간은 최대 36개월 지원
농업인 안전 보험		<ul style="list-style-type: none"> • 농업경영주 대상으로 보험료의 50% 지원
농작업근로자 안전보험		<ul style="list-style-type: none"> • 보험계약자는 농업경영주 또는 농업법인 사업주이고, 피보험자는 보험계약자가 고용한 단기 피고용인 대상 • 보험료의 50% 지원

자료: 엄진영 외(2022a: 202) 재인용; 고용노동부(2022. 5. 8.), “고용·산재보험 가입은 선택이 아닌 필수!”, 농업정책보험금융원 홈페이지(<https://www.apfs.kr/front/contents/sub.do?contId=93&menuId=5325#>), 검색일: 2020. 10. 10.

그렇지만 농업부문은 전 산업 분야와 비교할 때 사회보험 가입률은 여전히 낮고<표 4-52>, 특히 일용근로자와 임시근로자, 농업경영주의 가입률이 낮다. 비법인 비율이 높은 농업부문의 경우, 상시근로자 수의 기준에 따라 보험 가입 대상이 되지 않을 수 있지만, 비법인이라고 하더라도 상시근로자 수의 기준에 따라 당연 가입 대상이 된다. 그러나 고용주라고 할 수 있는 대다수 농업경영주는 당연가입 대상인지도 모르거나 당연가입 대상이 아니라고 생각하는 비율이 여전히 높고(엄진영 외, 2022a), 당연가입 대상임을 알더라도 사업주 보험료 부담을 비용으로 인식해 근로자의 사회보험 가입을 꺼린다.

보험료 부담에 따른 근로자 고용 비용 상승은 사회보험 가입률을 저하시키는데, 이에 정부는 영세한 사업체의 사업주, 근로자의 고용가입 회피를 낮추기 위한 사회보험료 지원사업을 실시하고 있다. 대표적으로 중앙정부 사업으로 두루누리 사업이 있으며, 지자체 단위로 지자체 추가 사회보험 가입 지원사업이 있다. 그러나 이러한 보험료 지원사업에 대해 알고 있는 농업경영주 비율은 36.8%(전체 조사 대상 3,618명)뿐이었다(엄진영 외, 2022a; 김경수 외, 2018).

〈표 5-7〉 지자체별 사회보험료 지원사업

지역	보험 구분	지원내용
서울시	고용보험	• 1인 자영업자 고용보험료 30% 3년간 지원(1~7등급)
대전시	고용보험	• 1인 자영업자 고용보험료 30% 2년간 지원(1~7등급)
부산시	고용보험	• 1인 자영업자 고용보험료 30% 3년간 지원(1~7등급)
	산재보험	• 1인 자영업자 산재보험료 등급별 30~50% 3년간 지원
울산시	고용보험	• 1인 자영업자 고용보험료 30% 3년간 지원(1~7등급)
광주시	고용보험	• 1인 자영업자 고용보험료 30% 3년간 지원(1~7등급)
	산재보험	• 1인 자영업자 산재보험료 30% 지원(1~12등급)
김포시	4대 사회보험	• 피고용인 10인 미만 사업장 근로자 사회보험료 두루누리 지원 등 정부지원금 제외한 사업주 부담금 전액 지원
강원도	고용보험	• 1인 자영업자 고용보험료 40~70% 지원(1~7등급)
	산재보험	• 1인 자영업자 산재보험료 50% 지원
	4대 사회보험	• 피고용인 10인 미만 사업장 근로자 사회보험료 두루누리 지원 등 정부지원금 제외한 사업주 부담금 전액 지원

(계속)

지역	보험 구분	지원내용
경기도	고용보험	• 1인 자영업자 고용보험료 30% 3년간 지원(1~7등급)
충청남도	고용보험	• 1인 또는 10인 미만 고용 자영업자 고용보험료 30% 지원
	4대 사회보험	• 피고용인 10인 미만 사업장 근로자 사회보험료 두루누리 지원 등 정부지원금 제외한 사업주 부담금 전액 지원
경상남도	고용보험	• 1인 자영업자 고용보험료 30% 3년간 지원(1~7등급)
	산재보험	• 1인 자영업자 산재보험료 등급별 30~50% 3년간 지원
제주도	4대 사회보험	• 피고용인 10인 미만 사업장 근로자 4대 사회보험료 중 사업주 부담액 중 최대 6만 원 지원

자료: 엄진영 외(2022a; 203) 재인용; 고용노동부(2022. 5. 8.), “고용·산재보험 가입은 선택이 아닌 필수!”.

정부의 두루누리 사회보험료 지원과 농업인 안전보험, 농작업근로자 안전보험 보험료 지원, 각 시도별 고용보험과 산재보험 지원정책에 대한 정보를 확산하여 가입률 제고에 도움이 되도록 하는 것이 필요하다. 그렇지만 상시근로자 5인 미만 사업장의 경우, 산재보험 가입이 현재의 법률체계에서는 불가능하기 때문에 이들 사업장에 대해서는 농업인 안전보험과 농작업근로자 안전보험 가입을 유도하도록 한다.

2.4. 전략 4: 고용서비스 체계 혁신

2.4.1. 내국인과 외국인 고용 방식에 맞는 고용서비스 제공

일용근로자 또는 6개월 미만 내국인 임시근로자의 대다수는 농업경영주(사업주)가 직접 연락하거나 지인·친구의 소개로 농가 또는 농업법인에 근무하였다. 인력업체 또는 직업소개소, 그리고 인터넷의 모집 공고를 보고 현재의 사업체에서 일하는 비율은 매우 낮은 수준이었다. 이들 대다수는 향후 민간 인력업체, 직업소개소 또는 농작업팀 이용 의향도 매우 낮게 나타났다. 이용 의향이 없는 이유로 기존에 일했던 곳이 있거나, 이용을 과거에도 해보지 않았기 때문이라고 응답한 비율이 높았고, 다음으로는 수수료 지급 문제 등의 순이었다.

기존의 거래처(농가, 농업법인)가 구축되거나 비공식 네트워크로 단기 농작업 일자리를 구하는 근로자가 대다수인 것을 고려하면, 상당수의 단기 내국인 임금 근로자는 근처 지역에서 머물면서 노동력을 제공하는 형태로 판단된다. 즉, 내국인 근로자의 경우, 원격지 농촌지역보다는 상대적으로 도시지역 또는 읍면 중심지, 또는 커뮤니티가 형성된 곳에 살며 주변 지역(읍면, 시군)에서 기존에 일하던 농가 또는 비공식 네트워크로 노동력을 제공하는 형태가 대다수를 이룰 것으로 판단된다.⁹⁸⁾

따라서 단기간 농업 일자리 고용서비스 중, 내국인 근로자를 대상으로 한 서비스는 도시지역 또는 읍면 중심지에 거주하는 내국인을 중심으로 운영하는 것이 효과적일 것이다. 특히 공공 고용서비스인 농촌인력중개센터의 경우, 도시지역 또는 읍면 중심지에 거주하는 내국인을 대상으로 인력 중개를 하되, 도 단위 지역으로 인력이 중개되지 않는다는 것을 고려할 때,⁹⁹⁾ 인접 시군지역에 거주하는 내국인으로 정책 대상층을 삼는 것이 필요하다.

아울러 기존의 고용경로가 있거나 비공식 네트워크를 통해 근로자를 고용하는 경우가 대다수인 상황이므로 신규 잠재 근로자를 발굴하는 것이 중요하다. 또한 단기 농업 일자리의 주 계층이 60대 이상의 근로자이기 때문에,¹⁰⁰⁾ 60대 이상에 적합한 근로환경과 고용 방식을 고민해야 한다. 예를 들면, 60대 이상의 체력적 한계를 고려하여 농작업 편이 장비 활용과 함께 탄력적인 노동시간을 설정하여 유연하게 고용하는 방안이다.

외국인 근로자는 현재 고용허가제와 계절근로자제를 통해 농업부문에 종사할 수 있다. 고용허가제는 외국인 근로자의 1년 이상의 고용, 계절근로자제는 3개월, 5개월 고용이 전제된다. 즉, 농가와 농업법인에서 외국인 근로자를 최소 3개월, 5개월 또는 연중 연속 고용해야 한다. 그러나 작물 재배 농가의 근로자 고용 형태는 일용 근로자와 1개월 고용이 가장 많아 기존 제도를 통해서는 고용이 어려웠다(엄진영

98) 해당 내용은 면접조사 결과 및 4장 설문조사 결과에 따름.

99) 4장 설문조사 결과에 따름.

100) 3장 분석 결과에 따름.

외, 2020). 이에 2022년 5개 지자체 시범사업으로 공공형 계절 근로자제가 시행되어, 농가 대신 농협 또는 허용된 운영 주체가 고용주가 되어 농가로부터 농작업 위탁을 받고 외국인 계절근로자를 해당 농가에 보내 근무하도록 해, 1개월 미만의 고용과 1~2개월 고용을 가능하게 했다. 공공형 계절근로자제는 현재 농가의 만족도가 높고 일손 부족 문제를 해결하고 있다.

그렇지만 이미 미등록 외국인 근로자가 만연한 농작업 현장의 근원적인 문제를 공공형 계절근로자제가 해결하기에는 한계가 있다. 현재 미등록 외국인 근로자 대부분은 민간 인력업체, 직업소개소, 농작업팀 등에 소속되어 농업 현장에 근로를 제공하고 있다(엄진영 외, 2020). 본 연구에서 설문 조사한 내국인 위주 농작업 알선 소개 직업소개소 중 46.2%가 관리하는 인력에 외국인 근로자를 포함하고 있으며, 전체 보유하고 있는 인력 중 외국인 근로자 비율은 약 절반 정도인 것으로 조사되었다. 현재 제도로는 외국인 근로자를 민간소개소 또는 인력업체에서 직업 알선·소개·파견을 할 수 없다. 그러나 현장에서는 이미 만연한 고용 방식이다. 따라서 향후 농업부문 미등록 외국인 근로자 문제를 해소하기 위한 방안으로 공공형 계절 근로를 확대하되, 중장기적으로 고용 유연·안정화 측면에서 농작업위탁대행 회사 또는 농업인력파견회사를 검토하고, 이의 회사에 외국인 근로자를 배정해주는 방식을 고려할 필요가 있다.

2.4.2. 공공 고용서비스 관련 정책인지도 향상

빈 일자리 대책으로 시행하고 있는 농촌고용인력중개센터, 도농인력중개플랫폼, 고용노동부-농식품부 MOU 협력사업은 공공 고용서비스의 대표적인 정책으로 노동수요자와 공급자 간 매칭을 돕고, 교통비, 숙박비 지급 등과 같은 근로복지를 제공한다. 즉, 단순한 수요-공급 매칭을 넘어서서 근로자에게 추가 근로복지를 제공함으로써 농업 노동시장 진입을 촉진하고자 노력하고 있다. 이러한 정책은 기존 내국인 근로자의 고용경로로 채워지지 않는 노동력 부족을 공공의 영역에서 고용서비스를 통해 완화하고자 하는 목적이다.

그러나 전반적으로 정책대상자인 농가 경영주와 임금근로자의 인지도는 매우 낮은 수준이었다<표 4-42>. 특히, 지난 1년 동안 근로자를 구하기 어려웠거나 영농활동에 근로자가 부족했다고 응답한 농가 경영주의 39.6%만 농촌고용인력증개센터, 14.2%의 경영주만 도농인력증개플랫폼을 인지하고 있어<표 5-8>, 임금근로자 부족 문제에 충분히 활용하고 있지 못하다.

<표 5-8> 임금근로자가 부족했던 농가의 공공 고용서비스 정책 인지도

단위: %, 명

구분	농촌인력증개센터	도농인력증개플랫폼
알고 있음	39.6	14.2
응답 수	169	169

자료: 2023년 본 연구의 설문조사로 저자 작성.

기존의 고용경로로 농가 경영주가 근로자를 충분히 구인할 수 없는 상황에서 공공서비스인 농촌고용인력증개센터와 도농인력증개플랫폼에 대한 인지도와 이용도를 높이는 것이 필요하다. 수요자 측면에서 인지도를 제고시키기 위해서는 농가가 많이 이용하는 농업기술센터, 농협에 홍보물을 배치함으로써 농촌고용인력증개센터가 설치된 지역에서 근로자 고용이 필요한 농가에 보다 효과적으로 정책 홍보 접근성을 높이는 것이 필요하다. 또한, 농업인단체 협조를 통해 단체 회원들에게 안내 문자 등을 발송하고, 농업인들이 자주 접하는 농업 관련 홍보지에 소개하여 접근성을 높이는 방안을 고려할 수 있다.

공급자 측면에서는 잠재 노동공급자를 최대한 확보하기 위한 홍보전략을 수립해야 한다. 현재 고용노동부-농림축산식품부 MOU 사업을 통해 고용센터의 구직자 발굴 강점을 활용하여 도시 거주 잠재 근로자를 모집하고 있으며, 농촌고용인력증개센터에서는 지역 내 비공식으로 활동하는 농작업팀 명단 확보 및 개인의 연락 등으로 농작업 가능 근로자를 모집하고 있다. 그러나 여전히 농가의 노동력 수요에 비해 근로자 공급 부족 문제가 지속되는 상황이므로, 기존 방식 이외의 신규 잠재 노동공급자에 대한 홍보 강화가 요구된다. 신규 잠재 노동공급자 발굴을

위해 주거 시설에 홍보물 부착 및 배포 방식도 필요하지만 더 많은 잠재 노동공급자가 농업 일자리를 인지할 수 있도록 도농인력증개플랫폼에 대한 홍보를 확대하고, 농촌고용인력증개센터와 도농인력증개플랫폼의 연결 고리 강화가 필요하다.

즉, 농업 일자리 잠재 구직자가 농업 일자리 정보를 일차적으로 도농인력증개플랫폼에서 충분히 얻을 수 있다는 것을 인지할 수 있도록 도농인력증개플랫폼의 홍보를 확산하는 것이 무엇보다 중요하다. 그리고 도농인력증개플랫폼에 제시된 정보를 바탕으로 농업 일자리에 지원하면 해당 지역의 농촌고용인력증개센터와 연계되도록 관리하고, 나아가 근로자의 취업 지원 상담·사후관리 기능이 포함되도록 해야 한다.

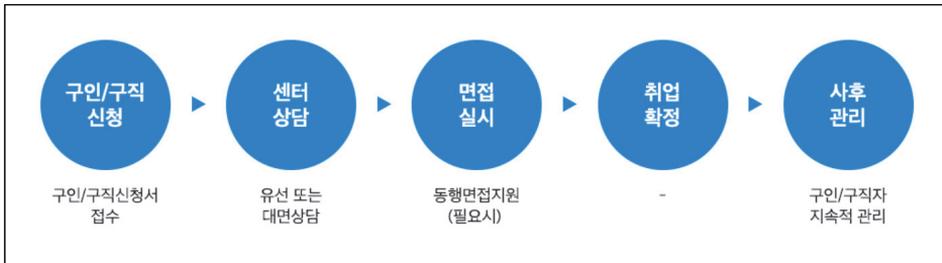
보다 구체적으로 설명하면 다음과 같다. 현재 정책에서는 도농인력증개플랫폼과 농촌고용인력증개센터가 연계되도록 하고 있지만, 근로자의 취업 지원 상담·사후관리 기능 없이 근로자와 농가 간의 매칭을 주요 업무로 한다. 그러나 장기적으로 농업부문의 임금근로자를 육성하는 측면에서는 이보다 적극적인 취업 지원 상담 기능을 갖추고 관리해 나가야 한다. 더욱이 내년부터 시행 예정인 ‘농어업고용인력 지원 특별법’ 제9조 농어업고용인력의 양성 등의 범위, 제21조 농어업고용인력지원전문기관의 역할 범위에 고용인력(임금근로자) 양성이 포함되어 있어 근로자 상담 기능을 갖춰나가는 것이 필요하다. 일례로 고용노동부와 건설근로자 공제회가 제공하는 건설업 취업지원센터는 단순히 구직자와 구인자를 매칭하는 것에서 벗어나 근로자의 채용 상담, (필요시) 동행면접지원, 사후관리 역할을 한다<그림 5-4>. 건설업 취업지원센터는 건설일드림넷,¹⁰¹⁾ 건설근로자 취업지원센터¹⁰²⁾에 유선으로 구직 신청한 경우, 유선 또는 대면 상담을 통해 적합한 일자리와 근로자를 매칭하고 취업 이후 사후관리 기능도 병행한다. 장기적 관점에서 농업

101) 도농인력증개플랫폼과 같은 기능을 하는 건설업 일자리 온라인 구직, 구인 플랫폼으로 앱과 PC버전으로 모두 제공됨.

102) 건설근로자 취업지원센터는 서울센터, 서울동부센터, 서울북부센터, 경기광명센터, 경기남부센터, 부천센터, 강원영서센터, 충남북부센터, 충북청주센터, 광주서부센터, 전남동부센터, 전북서부센터, 대구서부센터, 경북동부센터, 경남창원센터가 있으며 근로자 및 사업자 연락을 쉽게 하도록 대표번호(1666-1829)로 운영되고, 구인자와 구직자 지역에 따라 각 지역센터로 연결됨.

고용인력지원전문기관 또는 각 지역단위의 농업고용인력지원센터에서 단순한 인력 매칭 이외에 각 근로자 특성에 적합한 일자리 소개 및 사후관리를 통해 근로자들의 농업부문 유입과 근로의 지속성을 높이는 것이 필요하다.

〈그림 5-4〉 건설업 취업지원센터 기능



자료: 고양시 기업애로상담지원센터 기타일자리지원사업 소개(https://goyangbiz.cafe24.com/bizdemo68710/business2/business2_23.php?tit=07&sub=02), 검색일: 2023. 2. 20.

또한 현재 취업하고 있는 농업 임금근로자 중, 도농인력중개플랫폼을 인지하고 있는 비율은 매우 낮다<표 4-43>. 농업에 취업하고 있음에도 해당 플랫폼에 대한 인지도가 낮은 것을 고려하면, 잠재 구직자들의 인지도는 더 낮을 것으로 예상된다. 인지도를 높이기 위해서는 간단하고 직접적인 명칭을 통해 농업일자리 중개 플랫폼이라는 것을 인지하도록 하는 것이 필요하다. 현재의 도농인력중개플랫폼 명칭에서 농가 또는 농업법인 일자리 플랫폼이라는 것을 짐작하기 어렵다. 일례로 ‘건설일드림넷’과 같이 잠재 구직자들이 직관적으로 해당 산업부문의 일자리 플랫폼으로 이해할 수 있도록 명칭 변경을 고민할 필요가 있다(엄진영 외, 2021).

3. 농업 일자리 확장과 안정화를 위한 지원체계 구축

앞에서 서술한 정책이 꾸준히 안정적으로 추진되려면 이를 실천하기 위한 기반인 지원체계가 구축되어야 한다. 지원체계는 타 산업 사례를 참고하여 정책 추진 근거, 실태조사를 통한 기초 통계구축, 전문지원기관 지정 측면에서 서술한다.

3.1. 정책 추진 근거

정책은 법률 또는 조례 등에 근거하여 추진되어야 안정적으로 이루어질 수 있다. 국내 타 산업 일자리정책을 살펴보면, 인력 관련된 법률을 통해 정책 추진 근거를 마련하고, 정책 계획을 세우도록 하고 있다. 빈 일자리의 대표 산업이라고 할 수 있는 건설업, 뿌리산업, 보건업의 경우, 각각 ‘건설근로자법’, ‘뿌리산업법’, ‘보건 의료인력지원법’에 근거하여 정책 계획, 통계 수집, 지원 기관 등에 관한 사항을 밝히고 있다.¹⁰³⁾

농업부문도 다른 빈 일자리 산업처럼 인력과 관련된 법률이 존재한다. ‘귀농어·귀촌 활성화 및 지원에 관한 법률’과 ‘후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률’, ‘농어업고용인력 지원 특별법’이다. ‘귀농어·귀촌 활성화 및 지원에 관한 법률’과 ‘후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률’은 신규 농업경영주 유입과 육성에 초점을 두고 있는 법률이고, ‘농어업고용인력 지원 특별법’은 농업부문 임금근로자의 유입과 육성에 초점을 두고 있다. 농업 일자리와 관련된 법률의 주요 내용은 아래 표의 내용과 같다. 각 법률에서는 육성 대상을 두고 있고, 종합계획 수립 및 시도계획, 시군구 계획을 세우도록 하고 있다. 또한 각 인력을 조사하기 위한 실태조사 항목도 두고 있으며, ‘후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률’을 제외하고 지원센터를 지정하도록 하고 있다.

103) 자세한 내용은 부속보고서인 윤종열 외(2023) 참고.

〈표 5-9〉 농업 일자리 관련 법률의 대상자와 주요 내용 비교

구분		귀농·귀촌 활성화 및 지원에 관한 법률	후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률	농어업고용인력 지원 특별법
육성 대상		농업경영주(귀농인) 및 귀촌인	농업경영주 (후계 청년농업인)	농업 임금근로자
법률 주요 내용	종합계획/ 기본계획 수립	○	○	○
	시도계획, 시군구 계획	○	×	○
	종합계획/ 기본계획 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 현황과 전망 • 기본 방향 및 목표 • 실태조사에 관한 사항 • 교육훈련 및 전문인력 육성 방안 • 홍보 및 정보화 추진방안 • 주거, 생활, 경영지원 사항 • 자원 조달 방안 • 대통령령으로 정하는 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 희망자에 대한 정보, 상담 서비스제공 관한 사항 - 관련 기관 간 교류 및 협력에 관한 사항 - 지역주민 간 교류 및 협력에 관한 사항 - 복지증진에 관한 사항 - 자녀교육, 의료, 교통 등 농어촌 생활에 필요한 사항 	<ul style="list-style-type: none"> • 기본 방향 및 목표 • 경영역량 강화를 위한 교육방안 • 경영, 주거, 문화, 복지지원에 관한 사항 • 자원의 조달방안 • 대통령령으로 정하는 사항 	<ul style="list-style-type: none"> • 기본 방향 및 목표 • 임금근로자 양성 및 교육훈련에 관한 사항 • 장단기 수급관리 및 지역 간 연계협력에 관한 사항 • 임금근로자 확보를 위한 홍보 및 인식개선에 관한 사항 • 임금근로자 근무환경 개선 및 복지증진에 관한 사항 • 임금근로자 정보화에 관한 사항 • 대통령령으로 정하는 사항
	실태조사	○	○	○
실태조사 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 유형별, 성별, 지역별 및 연령별 현황 • 소득 현황 등 경영활동에 관한 사항 • 교육훈련에 관한 사항 • 주거에 관한 사항 • 농지 등 농업 기반시설에 관한 사항 • 작물 재배, 가족사육 등의 현황에 관한 사항 • 도시 재이주 현황 및 원인 • 그 밖의 사항 	<ul style="list-style-type: none"> • 성별, 나이 및 거주지 등 일반 현황 • 소득현황 및 경영활동에 관한 사항 • 주거, 문화, 복지 여건에 관한 사항 • 그 밖에 농식품부 장관 또는 해수부 장관이 필요하다고 인정하는 사항 	<ul style="list-style-type: none"> • 지역별·업종별·품목별 임금근로자 현황 및 특성에 관한 사항 • 임금근로자 양성 및 교육훈련에 관한 사항 • 농어업고용인력의 수급관리 및 관련 조직에 관한 사항 • 농업 일자리 인식개선을 위한 홍보에 관한 사항 • 임금근로자 근무환경 및 복지 등에 관한 사항 • 그 밖의 여성, 외국인, 비정규직 등 고용인력 실태를 파악하기 위해 필요한 사항 	

(계속)

구분	귀농·귀촌 활성화 및 지원에 관한 법률	후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률	농어업고용인력 지원 특별법
지원센터 지정	○	'23년 10월 기준: X 2023년 3월 15일 정희용(대표) 외 14인 발의 중	○
지원센터 업무 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 귀농, 귀촌 희망자에게 상담, 안내, 정보제공, 교육 사업 • 귀농, 귀촌인의 농업 기술지도 및 농어촌 적응 교육 및 품목 판로 상담 지원 사업 • 관련 조사, 홍보, 정책 발굴 등에 대한 사업 • 대통령령으로 정하는 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 지역주민과 교류 사업 - 관련 박람회 등의 참여 및 개최 - 공동체 지원 사업 - 지원센터 간 협력사업 - 그 밖의 사업 	<p>〈발의 법안 내용〉</p> <ul style="list-style-type: none"> • 후계농업인의 영농 정착 지원 • 후계농업인의 농업경영 지원 • 후계농업인의 주거·문화·복지 지원 • 청년농업인의 창업 또는 취업 지원 • 그 밖에 농식품부 장관 또는 해수부 장관이 정하는 업무 	<p>〈농어업고용인력지원센터〉</p> <ul style="list-style-type: none"> • 임금근로자 및 사용자에 대한 정보 수집·분석, 제공 • 임금근로자 실무교육 및 현장연수 • 임금근로자 직업 소개 및 직업 지도 • 임금근로자 작업장 이동 지원 • 임금근로자 지역 간 연계협력 • 그 밖의 농식품부 장관 또는 해수부 장관이 필요하다고 인정하는 사항 <p>〈인력지원전문기관〉</p> <ul style="list-style-type: none"> • 기본계획 및 시행계획의 수립, 시행 지원 • 실태조사 지원 • 임금근로자 양성사업 지원 • 외국인 임금근로자 활용 지원사업 지원 • 임금근로자의 인권보호사업 지원 • 임금근로자 조사·연구 사업 • 통합정보시스템 구축·운영

주: 위 표는 농업부문만 기술함. 어업 부문은 본 연구 범위가 아니므로 삭제함.

자료: 귀농·귀촌 활성화 및 지원에 관한 법률(법률 제19283호); 후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률(법률 제17278호); 농어업고용인력 지원 특별법(법률 제19224호); 후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률 일부개정법률안(2023. 3. 15. 발의)(정희용의원 대표발의)을 바탕으로 저자 작성.

이처럼 농업부문의 신규인력 유입, 그리고 안정적 정착을 위한 정책 추진의 근거 기반이 되는 법률의 체계는 갖춰져 있다고 할 수 있다. 그러나 각 법률에서 정한 종합계획 또는 기본계획을 수립할 때, 공통으로 추진할 수 있는 사항은 함께 추진하는 것을 고려할 필요가 있다. 예컨대 신규 농업경영주(귀농인, 청년농업인)가 경험하게 되는 주거, 생활, 문화 등의 환경은 비슷하므로 관련 지원정책을 공통으로 추진하고 보완하는 방안을 마련할 수 있을 것이다. 더욱이 큰 범주에서는 귀농인에 청년 농업인이 교차하고, 지역사회에서 살아가는 공간을 공유하고 있다는 것을 고려할 때 더욱 그러하다.

‘농어업고용인력 지원 특별법’에 의거한 기본계획 수립 내용에는 임금근로자의 장단기 수급 관리 및 지역 간 연계협력, 근무환경 개선, 양성 및 교육훈련, 홍보 관련 사항 등을 포함하고 있어 체계적인 임금근로자의 유입과 육성을 꾀할 수 있다. 다만, 타 산업 사례 및 ‘귀농어·귀촌 활성화 및 지원에 관한 법률’과 ‘후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률’을 참고하여 직전 기본계획에 대한 평가 사항과 농업 일자리의 특성에 따른 고용구조 개선에 관한 사항, 그리고 재원 조달방안을 기본계획에 추가하는 것을 고려할 필요가 있다.

두 번째로는 ‘농어업고용인력 지원 특별법’에 임금근로자의 장단기 수급 관리, 임금근로자 양성, 근무환경 개선 항목이 포함되어 있으나, 농업 일자리 특성에 따른 고용구조 개선사항은 포함되어 있지 못하다. 산업구조의 다각화, 기술발전 등에 따른 고용구조의 변화, 농업 일자리 특성에 따른 타 산업과는 다른 불합리한 고용구조(비공식 고용계약 관행, 낮은 사회안전망 등)에 대한 개선사항을 담아내는 것도 또한 필요할 것이다.

세 번째로는 ‘귀농어·귀촌 활성화 및 지원에 관한 법률’과 ‘후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률’에 제시된 것처럼 재원 조달방안을 포함하여 안정적 재원을 확보할 수 있도록 해야 한다. 특히, 인력지원전문기관과 농어업고용인력지원센터 설치 및 안정적 운영, 농업 임금근로자 지원정책의 지속성을 확보하려면 안정적 재원이 전제되어야 한다.

마지막으로 시도 및 시군구 지역단위에서는 ‘농어업고용인력 지원 특별법’에 따라 시도계획, 시군구 계획을 수립해야 한다. 지역단위에서 기본계획 수립 시, 임금근로자 관련 지원 조례가 있는 일부 지역에서는 ‘농어업고용인력 지원 특별법’의 기본계획 내용과 비교하여 기본계획을 수립해 나가는 것이 필요하다.

3.2. 실태조사를 통한 기초 통계 구축¹⁰⁴⁾

빈 일자리의 대표 산업들은 고용 노동 통계가 있음에도 각 산업의 고용 정책에 부합한 통계 조사를 별도로 실시하고 있다. 대표적으로 건설업의 건설업 조사 통계, 건설근로자 종합 실태조사, 뿌리산업의 뿌리산업 실태조사, 보건업의 보건의료 의료 실태조사가 있으며,¹⁰⁵⁾ 해외사례로는 미국 농무부 경제연구소의 농업 일자리 실태조사, EU의 유럽 근로환경조사 사례가 있다.

이들 통계는 취업자의 실태를 파악하여 향후 각 산업에 필요한 정책 및 전략 수립의 기초자료를 구축하고자 하는 목적으로 실시되고 있다. 각 통계에서는 모집단 설정, 전수 및 표본조사 여부 결정(표본조사일 경우, 조사 모집단과 표본추출틀, 표본설계 방법), 조사 주기, 조사 방법 등을 정하고, 산업별 특성에 맞는 조사항목을 설정하여 통계를 구축하고 있다. 건설업, 뿌리산업, 보건 인력의 경우, 고용 노동 통계에서도 해당 산업부문이 조사되고 있지만, 일부 항목만 포함되어 있기 때문에 객관적으로 산업 및 일자리 정책을 수립하고자 법률에 따라 각 산업에 부합한 통계 조사를 하고 있다.

한편, 미국의 USDA NASS에서 제공하는 통계와 미국 전국 농업 근로자 조사의 경우, 자영업자(농업경영주)와 근로자 대상으로 세세한 항목에 관한 조사를 한다. USDA NASS가 제공하는 통계에서는 자영업자와 근로자 모두를 포함한 농업인

104) 미국의 USDA NASS, 미국 전국 농업 근로자 조사사례는 김은주 교수의 위탁원고 결과임.

105) 각 통계의 자세한 내용은 부속보고서(윤종열 외, 2023) 참고.

력 규모, 고용농업인 고용 최근 동향, 농장 노동자의 인구통계학적 특성, 임금, 지리적 분포, 외국인 근로자 관련 정책, 작물 재배 농가 고용근로자의 법적 지위 및 이주 관행에 대한 통계 조사를 실시한다. 단순한 인력 규모 이외에도 근로자에 대한 기초 조사 자료를 수집·조사한다.

전국 농업 근로자 조사에서는 가축 관련 노동을 제공하는 근로자, H-2A 근로자를 제외한 작물 재배 근로자를 대상으로 1년에 세 번 조사를 하고 있으며, 조사대상자의 다양한 인구사회학적 배경과 함께 고용패턴과 농장 직업 특성, 농작업 이외의 직업 활동, 사회정책 등에 대해 조사한다. 전국 농업 근로자 조사는 근로자에 대한 세부 사항 조사를 통해, 미국 농작물 농장 노동자의 법적 이민 상태를 추정하고, 근로자의 건강과 복지 정책 수립 시 활용되고 있다.

EU의 유럽근로환경조사는 자영업자와 근로자에 대한 근로환경을 정량적으로 측정하여 각 산업과 국가의 근로환경을 평가·분석하고, 이를 바탕으로 근로자들에게 좋은 일자리를 제공할 수 있는 정책을 마련하는 데 근거자료로 제시하고 있다.

국내외 사례를 통해 볼 수 있는 공통점은 각 산업의 인력 또는 일자리 실태조사의 대상자는 대다수 자영업자(사업주), 근로자를 모두 포함하고 있다는 점이다. 또한 단순한 인력 규모의 추정 또는 조사가 아닌, 해당 인력의 다양한 배경, 특징에 대한 조사를 실시하고 있으며, 전수조사가 아닌 이상 표본설계 방안을 제시하고 있다.

따라서 농업 일자리 확장 및 안정화 추진을 위한 통계를 구축할 때 이를 고려하여 구체적인 농업 일자리 실태 기초통계 구축방안을 제시하는 것이 필요하다. 이 보고서에서는 추후 실태조사 시행을 목표로 표본설계 방안, 설문조사 문항 구성 방안, 설문조사 시행방안을 구체적으로 제시한다.

3.2.1. 표본설계 방안¹⁰⁶⁾

농업 일자리 확장과 안정화를 위한 기초통계를 구축하려면 농업부문 취업자(자영업자, 임금근로자)를 대상으로 한 실태조사가 필요하다. 자영업자의 경우, 농업경영체 DB 및 농림어업총조사 명부가 있는 상황에서 모집단 식별이 상대적으로 쉽다. 또한, 자영업자에 대한 다양한 표본통계(농림어업조사, 농가경제조사, 후계농업인 실태조사, 귀농귀촌실태조사)가 존재하고 있어, 표본설계 시 활용할 수 있는 기초자료가 충분히 구축되어 있다. 그러나 농가와 농업법인에 근무하는 근로자 명부가 전무한 상황에서¹⁰⁷⁾ 표본설계 시 활용할 수 있는 기초자료가 없어 근로자에 대한 표본설계가 무엇보다 중요하다.

특히, 2023년 제정된 ‘농어업고용인력 지원 특별법’ 내, 농어업고용인력 실태 조사를 실시할 수 있도록 제6조에 명시되어 있어 법률적으로도 농업 일자리 실태의 통계를 구축하는 데 문제는 없는 상황이다. 이에 이 연구에서는 우선 농업부문 임금근로자 대상 표본설계방안을 제시하고자 한다.

가. 목표모집단 및 조사모집단

목표 모집단은 농업에 종사하는 임금근로자로 설정하고, 조사 모집단은 표준산업분류 상, “농업(중분류)-작물재배업, 축산업, 작물 재배 및 축산 관련 서비스업(소분류)”에 해당하는 취업자(인구주택총조사 기준) 중, 인구주택총조사 기준 농업 종사자 수가 일정 수준 이상인 시군구의 조사구에 거주하는 농업 임금근로자로 설정한다. 농업 분야 임금근로자로 한정되는 조사 대상 특성으로 인해 응답률이 낮을 것으로 예상되므로, 실용적인 목표 표본 확보 작업을 위해 농업 종사자 수가 일정 수준 이상인 시군구의 조사구로 한정한다.¹⁰⁸⁾

106) 구체적인 세세한 내용은 부속보고서(윤종열 외, 2023) 참고. 표본설계 방안은 황영덕 교수의 위탁 원고 결과임.

107) 경제활동인구조사, 지역별 고용조사는 전 산업부문 취업자를 대상으로 하고 있어, 농업취업자 및 농업임금근로자 대상 실태조사라고 할 수 없음.

108) 제안 단계에서 조사구 단위 인구 정보를 활용할 수 없으므로, 공개된 인구 주택 정보에서 확인 가능한 시군구 단위의 기준을 사용할 수밖에 없으나, 실제 조사 단계에서 조사구 단위 인구를 활용하면 보다 섬세하고 명확한 기준을 적용하여 설계를 할 수 있음.

나. 표본추출틀

표본 가구의 대표성 확보를 위해 표준화된 표본추출틀을 사용하는 것이 필요하다. 농업부문 일자리 실태조사 표본추출틀로써 고려해 볼 수 있는 통계는 기존의 고용노동통계, 건설업, 뿌리산업, 보건업의 인력 관련 실태조사의 표본추출틀을 참고해 볼 때, 인구주택총조사와 농림어업총조사이다. 그러나 농림어업총조사의 경우, 농가의 정의에 부합한 가구만을 대상으로 하고 있어 농업 일자리 통계의 표본추출틀로서는 적합하지 않다. 특히, 농업부문 임금근로자에 대한 통계가 매우 부족한 상황에서 임금근로자를 포함하지 않는 농가를 모두 포함하고 있고, 농업 법인 고용근로자에 대한 정보가 포함되어 있지 않아 표본추출틀로서 적합도는 낮다. 따라서 인구주택총조사만 유일하게 활용 가능한데, 농업 일자리 실태조사의 표본추출틀로서 적합한지 판단하는 것이 필요하다. 이에 판단 기준으로 농업경영체 DB와 인구주택총조사 자료를 비교하였다. 비교 방식은 시도별 농가 인구 비율과 농업경영체 등록 업체 수 비율을 비교하고, 시군구별 농가 인구 분포와 농업경영체 등록 업체 수 분포를 비교하였다. 비교 결과 인구주택총조사 농가 인구 비율 분포도와 농업경영체 등록 업체 수 비율 분포도는 유사한 특징을 보였다.¹⁰⁹⁾

이러한 사항들을 종합하여 표본추출틀은 전수 등록 인구주택총조사 가운데, 가장 최근 자료의 인구총조사 명부 내 (병합)조사구¹¹⁰⁾ 중에서 아파트와 일반조사구¹¹¹⁾를 사용¹¹²⁾하는 것을 원칙으로 한다. 농업 분야 임금근로자로 한정되는 조사 대상 특성으로 인해 응답률이 낮을 것으로 예상되므로, 실용적인 목표 표본 확보

109) 자세한 내용은 부속보고서(윤종열 외, 2023) 참고.

110) 조사 대상 지역을 통계청장이 정한 기준에 따라 나눈 조사 구역 단위임.

111) 조사구 중 빈집조사구, 비연계 조사구, 섬 조사구, 기타 조사구 및 가구 수가 없는 조사구 등을 표본추출틀에서 제외함.

112) 통계청은 전통적인 인구주택총조사 방식을 수정하여 2015년부터 주민등록부, 건축물대장 등 행정정보를 이용해 인구·가구·주택 통계를 생산하는 등록센서스 인구주택총조사를 실시하고 있으며, 매년 수정된 행정정보를 반영한 통계량을 제공하고 있음. 등록센서스 전환으로 인하여 조사구 내 가구 및 가구원, 주택 등에 대한 집계 자료만을 제공하므로 가구 단위의 연계는 불가능하고 조사구 특성만을 파악할 수 있게 됨.

작업을 위해 농업 종사자 수가 일정 수준 이상인 시군구의 조사구로 한정하는 것이 필요하다.¹¹³⁾

다. 표본설계 및 추출

표본추출은 전국단위 및 통합권역별 분석이 안정적일 수 있도록 표본을 설계하고, 시도¹¹⁴⁾ 단위별 추정의 안정성을 간접적으로 고려한다. 조사구¹¹⁵⁾를 일차 추출단위로 사용하여 조사 운영 및 정도(precision) 평가가 안정적일 수 있도록 한다. 표본조사 및 자료 분석의 효율성을 고려하여 모집단 층화를 사용하고, 모집단 층화는 층화 이단 확률비례 계통추출법을 적용한다. 구체적으로 9개 권역 구분을 1차 층화의 기준으로 고려하고, 총 250개의 조사구를 각 표본층의 가구 수에 비례하여 배정한다.

표본 할당은 다음 두 가지 안을 고려한다. 첫 번째 방법으로 권역별 농가 수¹¹⁶⁾의 제공근에 비례하는 제공근 비례 배분을 고려하고,¹¹⁷⁾ 둘째, 권역별 농가 수와 동·읍·면 지역구 농가 수의 제공근에 비례하는 제공근 비례 배분을 고려한다(권역별 동·읍·면 농가 수 기준의 비례 할당 추가). 이때 표본조사구는 표본 층별로 크기 비례확률추출에 의해 선택한다.

113) 제안 단계에서 조사구 단위 인구 정보를 활용할 수 없으므로, 공개된 인구 주택 정보에서 확인 가능한 시군구 단위의 기준을 사용하였으나, 실제 조사 단계에서 조사구 단위 인구를 활용하면 수정된 기준을 적용하여 설계를 변경할 수 있음.

114) 특별시와 광역시를 주변 권역에 포함.

115) 병합 조사구: 조사구 내 가구 규모가 평균 60가구 내외가 되도록 1~3개의 인접한 개별 조사구를 병합하여 구성.

116) 현재 할당은 농업총조사 농가 수 기준으로 계산되어 있으나, 인구주택총조사 자료의 농업 분야 종사자 수 정보가 접근 가능할 때는 기준을 바꾸는 것도 가능함. 반대로, 농업총조사 명부 사용이 가능할 경우 표본추출들을 농업총조사 명부로 고려하는 것도 가능함.

117) 추가 층화의 필요성이 있을 경우 (시도 단위 등) 추가 고려 가능.

3.2.2. 설문조사 문항 구성안

농업 임금근로자의 일자리 실태조사 문항은 농업 일자리 확장 측면과 농업 일자리 안정화 측면으로 구성하되, 고용 관련 정책 및 근로환경 개선정책에 주로 활용되는 고용노동통계의 설문 항목과 근로환경실태조사 설문 항목 중 일부를 반영하여, 타 산업과 비교할 수 있도록 한다. 아울러 앞서 언급한 해외농업 노동 통계 항목과 1차, 2차, 3차년도 설문조사 문항도 고려하여 설정한다.

설문조사 문항은 크게 응답자 기초특성, 일자리 확장 측면, 일자리 지속성 측면으로 구분한다. 기초특성은 응답자의 기초적인 인구 사회학적 특성 항목을 포함한다. 일자리 확장 측면은 신규로 농업부문에 유입되는 근로자들의 경제활동상태 및 전기 산업에 대한 정보를 통해, 농업 임금근로자 유입전략 대상층을 식별할 수 있도록 한다. 아울러 이동 유인 및 현 사업체로의 이동 원인을 파악하여 신규근로자 유입전략의 근거자료로 활용한다. 일자리 지속성 측면은 근로조건과 근로복지로 구성하고, 근로조건 항목은 직업 관련 정보, 노동 강도, 작업위험과 건강 장애, 사업장 환경, 고용환경 관련 문항으로 구성한다. 근로복지 항목은 근로환경 만족도, 일과 삶의 균형, 사회지원정책, 근로환경 인식 관련 문항으로 구성한다.

〈표 5-10〉 농업 임금근로자 대상 일자리 실태조사 설문조사 문항 구성(안)

구분	항목	세부 문항 구성
기초특성	• 인구사회학적 특성	• 거주 지역, 연령, 성별, 학력, 가구 구성, 가구 소득
일자리 확장 측면	• 노동력이동 형태	• 전년도(또는 전기) 경제활동상태, 취업/실업 시 종사 산업 • 실업 시, 실업 원인 • 취업 시, 종사상 지위, 월평균 임금수준, 산업 이동 원인
	• 현 사업체의 관련 정보	• 사업체 위치 • 사업체 세부 업종, 맡고 있는 업무 종류 • 종사자 규모 • 사업체 지원 경로 및 선택 이유

(계속)

구분	항목	세부 문항 구성
일자리 지속 측면	• 근로조건	<ul style="list-style-type: none"> • 종사상 지위 • 임금: 임금 지급 형태, 월평균 임금수준, 희망 임금액, 임금 이외의 보상여부, 겸업(겸직) 여부 • 근로시간: 주당 평균 근무시간, 월간 주말 근무 일수, 과도한 노동시간 여부, 과도한 노동시간에 따른 건강 영향, 결근 처리 방식, 일의 재량 • 업무수행 관련 사항: 업무 환경 영향 기술도입 여부 • 작업위험: 기온, 통증유발자세, 서 있는 자세, 반복 동작, 업무로 인한 건강상의 문제 • 위험요인 정보 제공 여부, 보호장구별 제공 여부, 농막 또는 휴식 시설 여부, 농막 거주 여부 • 노동조합 여부 • 고용관계 사항: 고용계약서 작성 여부 및 주체, 임금 지급 주체, 업무 지휘 주체, 인력업체/농작업팀/직업소개소 이용 여부 및 의향
	• 근로복지	<ul style="list-style-type: none"> • 고용주 지원 교육·훈련, 교육지원 기간, 장소, 사업주에게 교육·훈련 지원 요구 여부 • 출퇴근 지원, 숙박 지원 • 사회보험 가입 여부 • 근로환경 전반적 만족도 • 일자리 전망, 일자리 지속성 여부, 일자리 잃을 가능성, 워라밸, 가족에게 시간 할애 가능 여부, 사적 업무 처리 가능성

자료: 업진영 외(2021); 업진영 외(2022a) 연구 결과를 바탕으로 저자 작성.

3.2.3. 설문조사 시행방안

설문조사는 조사원이 방문하여 실시하도록 한다. 특히, 임금근로자의 경우 사전에 농업부문의 취업 여부를 알 수 없으므로, 조사원이 조사구를 방문해서 기준 시점에 농업 종사 여부를 사전에 문의한 후, 표본에 포함한다. 따라서 첫째 표본은 전체 임금근로자를 대상으로 하되, 해당 시점에 농업에 종사하고 있는 근로자를 1차로 선정한 뒤 표본에 포함한다. 설문조사는 단년도로 조사하는 방안과 패널로 구축하여 조사하는 방안으로 구분할 수 있다. 단년도로 조사하는 방안과 패널로 구축하여 조사하는 방안의 장·단점은 각각 있지만, 엄밀하게 사회경제적 변수 효과를 측정할 수 있는 방안은 패널 조사로 여겨진다. 패널조사는 정태적(static) 정보와 동태적(dynamic) 정보를 모두 포함하고 있으므로 측정되지 않은 변수 및 관측되지 않은 변수 효과를 통제할 수 있기 때문이다(이정우 외, 2020; 이희길, 2007). 국내의 일자리 관련 대표적인 패널 조사로는 사업체 패널, 노동패널, 인적자본기

업이 있다. 사업체 패널은 고용, 노사관계 관련 정책변화에 따른 효과의 추적조사, 노동패널은 노동정책의 단기, 중장기 정책 효과분석, 인적자본기업은 인적자원의 축적과정의 동태적 파악을 통한 효과적 정책 수립의 근거자료로 활용되고 있다.

〈표 5-11〉 일자리 관련 패널 조사 목적과 패널로 설계한 이유

구분	조사 목적	패널 설계 이유
사업체 패널	• 기업의 인적자원 관리 실태, 노동수요 등을 조사하고, 정부의 고용 관련 정책 효과성을 높이기 위한 근거 자료로 활용하고자 함.	• 고용, 노사관계 등과 관련된 정책변화를 추적 조사하여 정책효과를 엄밀히 검증함.
노동 패널	• 가구와 개인의 경제활동, 노동시장 이동, 성과 등을 동태적으로 파악하여, 노동시장 정책 수립에 근거자료로 활용함.	• 노동정책의 단기, 중장기 정책 효과를 엄밀하게 분석하고, 정책의 효율성을 높이기 위해서는 장기간 개인과 가구의 추적조사가 필요함.
인적자본 기업	• 기업의 인적자원과 개발에 투입하는 노력과 기업 내 근로자의 인적자원개발 현황과 영향을 측정하고, 인적자원개발 정책에 활용함.	• 인적자본 측면에서, 시간에 따른 인적자원의 축적과정을 엄밀하게 파악하고, 보다 효과적인 인적자원개발 정책을 수립함.

자료: 이정우 외(2020: 29)를 참고하여 저자 작성.

농업 일자리 확장과 지속성 측면을 고려할 때, 농업에 종사(또는 유입)하는 근로자의 노동시장 이동, 성과 등의 동태적 파악과 함께, 근로 지속에 영향을 미치는 근로환경 변화를 축적해 나가려면 패널로 구성하는 것이 합리적이라고 생각한다. 특히, 농업법인 증가에 따른 내국인 상용근로자에 대한 수요 증가, 농번기 임금근로자 부족 문제를 해결하기 위한 영농작업반 육성, 도시구직자의 농업부문 유입 정책 등이 중점적으로 시행되는 상황을 고려할 때 근로자 행동의 정태적 정보와 동태적 정보를 모두 포함하는 패널로 구성하는 것이 필요하다.

3.3. 전문 지원기관

건설업과 뿌리산업의 경우 현재 건설근로자공제회와 국가뿌리산업진흥센터를 두고 있다. 건설근로자 공제회는 퇴직공제서비스, 취업·훈련 지원 서비스, 복지서비스를 제공한다. 국가뿌리산업 진흥센터는 뿌리기술 전문기업 지정, 뿌리기업 명가 선정, 자동화·첨단화 지원, 특화단지 지정 및 지원, 지능형 뿌리공정 시스템

구축지원, 뿌리산업 외국인 기술인력 양성대학, 뿌리산업 분야 기량 검증 제도를 운영·지원한다.¹¹⁸⁾

농업부문의 경우, 법률에 근거하여 설치된 기관은 귀농귀촌종합센터로 농림수산물교육문화정보원에서 지정받아 운영하고 있다. 농림수산물교육문화정보원에서는 귀농귀촌종합센터에 귀농·귀촌 기획실과 귀농·귀촌 지원실을 두고 관련 지원정책을 추진하고 있다. 귀농·귀촌 기획실에서는 사업기획, 조사연구, 협력지원, 저변확대, 정보제공의 업무를 맡고, 귀농·귀촌 지원실에서는 교육 기획, 교육 운영, 종합상담 기능을 맡고 있다. 지원센터 근무 총인원은 기획실 7인, 지원실 5인이 근무하고 있다.

‘농어업 고용인력지원 특별법’에 따른 인력지원전문기관과 농어업고용인력지원센터의 업무 위탁자 및 운영체계는 아직 발표되지 않았다. 다만, 법률에 명시된 해당 기관의 업무 범위는 아래와 같다.

〈표 5-12〉 농업 인력지원전문기관과 농업고용인력지원센터 업무 내용

구분	농업 인력지원전문기관	농업 고용인력지원센터
업무	<ul style="list-style-type: none"> • 기본계획 및 시행계획의 수립·시행 지원 • 실태조사 지원 • 동법 제9조에 따른 농업 임금근로자 양성사업 지원 • 동법 제10조에 따른 외국인 농업 임금근로자 활용 지원사업 지원 • 동법 제13조에 따른 농업 임금근로자 인권보호사업 지원 • 동법 제19조에 따른 조사연구 사업 • 동법 제20조에 따른 통합정보시스템 구축 운영 • 그 밖에 농림축산식품부 장관이 정하는 업무 	<ul style="list-style-type: none"> • 농업 임금근로자 및 그 사용자에 대한 정보 수집, 분석, 제공 • 농업 임금근로자 실무교육 및 현장 연수 • 농업 임금근로자 및 그 사용자에 대한 상담 • 농업 임금근로자의 직업 소개 및 직업 지도 • 농업 임금근로자의 작업장 이동 지원 • 농업 임금근로자의 지역 간 연계협력 • 그 밖에 농림축산식품부 장관이 정하는 업무

자료: 농어업고용인력 지원 특별법(법률 제19224호).

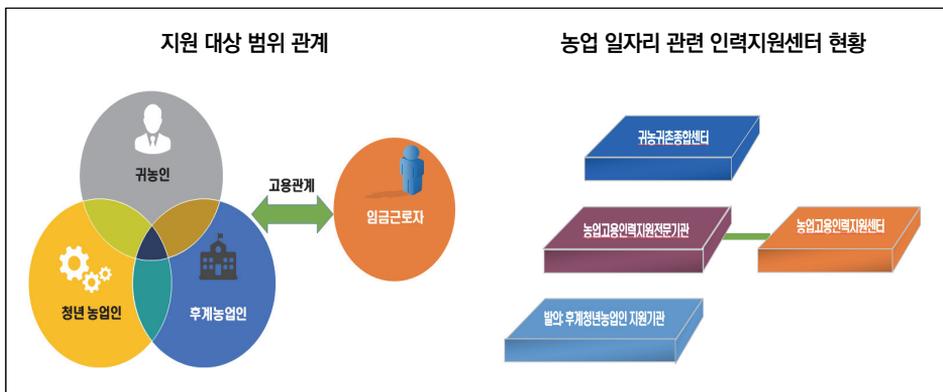
이와 같이 농업 일자리 관련 법률에 따른 지원센터는 현재 귀농귀촌종합센터가 유일하다. 내년에 ‘농어업 고용인력지원 특별법’ 시행에 따라 농업고용인력지원 전문기관과 농업고용인력지원센터가 설치될 예정임에 따라 농업부문 일자리 관련 지

118) 국가뿌리산업진흥센터 홈페이지(<https://www.kpic.re.kr/html/?pmode=intro>), 검색일: 2023. 5. 10. 각 지원센터의 자세한 내용은 부속보고서(윤종열 외, 2023) 참고.

원센터는 추가될 예정이다. 그리고 후계·청년농업인 지원센터는 현재 관련 법안이 발의된 상황이다. 각 법률에서는 정책 대상자의 유입·육성·안정적 정착을 도울 수 있도록 지원센터 설치·운영을 제시하고 있지만, 각 지원센터의 기능을 살펴보면 중첩되거나 연계할 수 있는 항목이 존재한다. 각 기능 중, 정책의 효율성과 효과성을 높일 수 있는 항목에 대해서 연계 및 공동 추진을 고려해 볼 수 있는 지점이다.

현재 농업 일자리 관련 법률에서 정하고 있는 지원 대상 범위는 경영주의 경우, 큰 범주 안에서 서로 중첩된다. 그리고 임금근로자는 ‘귀농어귀촌법’과 ‘후계청년농어업인법’에서 지원 대상으로 규정하는 경영주 중 근로자 고용이 필요한 경영주와 고용관계를 지닌다. 농업 일자리 관련 법률에서 지원 대상으로 정하고 있는 인력 육성과 지원은 서로 연관성을 지닌다. 그러나 현재의 인력지원체계에서는 이들을 지원하는 업무를 주요하게 담당하는 인력지원센터 간 유기적인 연결은 되어 있지 않다. 따라서 각 법률에 따른 지원센터를 설치·운영하되, 각 센터 간의 업무를 효율적으로 운영할 수 있도록 유기적으로 연결하는 방안에 대한 고민이 필요하다.

〈그림 5-5〉 농업 일자리 관련 법률 지원 대상 범위 관계와 현재 인력지원센터 현황(현재)

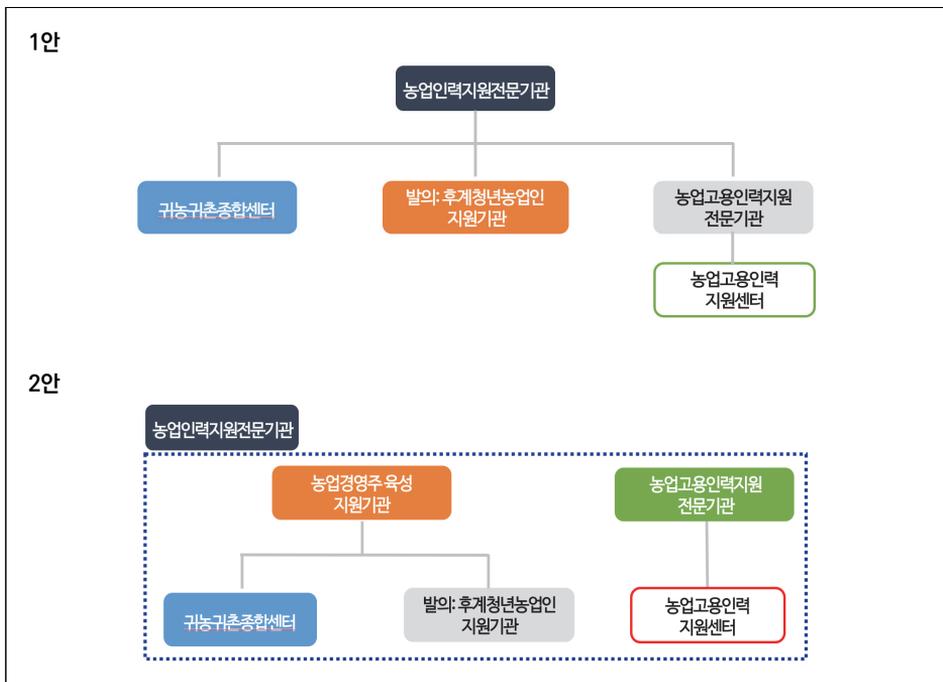


주: 지원센터는 현재 법률에 포함된 내용 및 2023년 3월 발의된 법안 내용을 포함하여 작성함.
 자료: 저자 작성.

농업 일자리 관점에서 현재 각각의 센터로서 운영되는 지원기능을 한곳에 두고, 신규 농업경영주 육성·지원, 농업 임금근로자 육성·지원 기능을 담당하도록 하는 안을 고려할 수 있다. 구체적으로, 총괄할 수 있는 농업인력지원전문기관을

설치하고, 인력지원전문기관 내에 귀농귀촌종합센터, 후계청년농업인 지원기관, 농업고용인력지원전문기관을 두는 것이다. 이 안에서는 귀농귀촌종합센터, 후계청년농업인 지원기관, 농업고용인력지원전문기관에서 추진하게 될 사업 중, 공통으로 추진할 수 있는 사업, 지원 대상자 특성에 맞는 지원사업을 구분하여 사업을 추진한다. 두 번째 안은 농업경영주 육성지원기관과 농업고용인력지원전문기관을 분리하되, 귀농·귀촌종합센터와 후계·청년농업인 지원기관 기능을 연계할 수 있도록 농업경영주 육성지원기관 내에 두는 것이다. 이때, 농업경영주 육성지원기관과 농업고용인력지원전문기관은 협업 관계를 갖도록 하는 방안이다. 앞서 <그림5-5>에서 봤듯이, 청년농업인, 후계농업인, 귀농인은 서로 중첩되는 영역이 존재하므로 이들을 지원하는 귀농귀촌종합센터와 후계·청년농업인 지원 역할을 연계하는 방안을 고민하는 안이라고 할 수 있다.

<그림 5-6> 농업 일자리 관련 인력지원센터 개선(안)



주: 지원 전문기관은 현재 법률에 포함된 내용 및 2023년 3월 발의된 법안 내용을 포함하여 작성함.
 자료: 저자 작성.

2021년도 설문조사 개요¹¹⁹⁾

■ 조사 목적

(스마트팜 농가) 스마트팜 시설원예, 축산 농가를 대상으로 스마트팜 도입 관련 정보(시설활용 능력, 교육훈련 등)를 조사함.

(스마트팜 사업체) 스마트팜 사업체를 대상으로 근로자 고용실태 및 환경, 정책 수요 등을 조사함.

(신규 농업경영주, 신규 농업법인 사업주, 신규 근로자) 2017년 이후 농업에 진입한 농업경영주, 농업법인, 농업법인 취업자를 대상으로 노동력 이동형태, 농업 진입 및 진입 이후 정책 수요 등에 대해 조사함.

■ 조사 대상

(스마트팜 농가) 201농가, (스마트팜 사업체) 200곳

(신규 농업경영주) 200명, (신규 농업법인 사업주) 80명, (신규 근로자) 96명

■ 조사 기간

(스마트팜 농가) 2021년 9월 6일 ~ 10월 4일

(스마트팜 사업체) 2021년 9월 13일 ~ 10월 12일

(신규 농업경영주, 농업법인 사업주 및 근로자) 2021년 9월 13일 ~ 10월 11일

119) 엄진영 외(2021) 재인용. 자세한 설문조사 분석 결과는 1차년도 보고서 참고.

■ 조사 방법

전문 조사업체(리서치앤리서치, 리서치랩)에 위탁하여 구조화된 설문지를 이용한 방문조사를 진행함.

■ 응답자 기본 현황

(스마트팜 농가)

단위: 명, %

구분		응답 수	비율
전체		201	100
품목	과수	23	11.4
	노지채소	15	7.5
	시설원예	113	56.2
	양계	35	17.4
	양돈	15	7.5
소재지	강원	17	8.5
	경기	30	14.9
	경남	23	11.4
	경북	19	9.5
	광주	1	0.5
	대전	3	1.5
	세종	2	1.0
	울산	1	0.5
	전남	42	20.9
	전북	27	13.4
	충남	30	14.9
	충북	6	3.0
	스마트팜 운영기간	3년 미만	22
3~5년		94	46.8
6~9년		65	32.3
10년 이상		20	10.0
연평균 농업소득	3천만 원 미만	10	5.0
	3천만~5천만 원 미만	41	20.4
	5천만~1억 원 미만	80	39.8
	1억 원 이상	63	31.3
	무응답	7	3.5

자료: 본 연구의 설문조사 원자료 분석하여 저자 작성.

(스마트팜 사업체)

단위: 명, %

구분		응답 수	비율
전체		200	100
품목	시설원예	120	60.0
	축산	80	40.0
사업체 운영 기간	3년 미만	10	5.0
	3년 이상~9년 이하	90	45.0
	10년 이상	100	50.0
스마트팜 사업 기간	3년 미만	59	43.1
	3년 이상~9년 이하	67	48.9
	10년 이상	11	8.0
고용 종사자 수	1~4인	71	35.5
	5~9인	66	33.0
	10~19인	38	19.0
	20인 이상	25	12.5
지역	수도권	73	36.5
	비수도권	127	63.5

자료: 본 연구의 설문조사 원자료 분석하여 저자 작성.

(신규 농업경영주)

단위: 명, %

구분		응답 수	비율
전체		200	100
품목	논벼	52	26.0
	채소	58	29.0
	과수	35	17.5
	두류	13	6.5
	서류	2	1.0
	특작	31	15.5
	축산	9	4.5
소재지	경기	17	8.5
	충북	18	9.0
	충남	26	13.0
	전북	26	13.0
	전남	29	14.5
	경북	28	14.0
	경남	27	13.5
	강원/제주	29	14.5

(계속)

구분		응답 수	비율
연령	20대	27	13.5
	30대	38	19.0
	40대	44	22.0
	50대 이상	91	45.5
학력	중졸 이하	9	4.5
	고졸	78	39.0
	대졸 이상	113	56.5

자료: 본 연구의 설문조사 원자료 분석하여 저자 작성.

(신규 농업법인 사업주)

단위: 명, %

구분		응답 수	비율
전체		80	100
사업체 형태	영농조합 법인	35	43.8
	농업회사 법인	45	56.3
사업체 규모	1~4인	27	33.8
	5~9인	27	33.8
	10~29인	23	28.8
	30인 이상	3	3.8
소재지	경기	7	8.8
	충남	7	8.8
	전북	14	17.5
	전남	20	25.0
	경북	10	12.5
	경남	8	10.0
	강원/제주	14	17.5

자료: 본 연구의 설문조사 원자료 분석하여 저자 작성.

(신규 근로자)

단위: 명, %

구분		응답 수	비율
전체		96	100
근무사업체 형태	영농조합 법인	31	32.3
	농업회사 법인	64	66.7
	기타	1	1.0

(계속)

구분		응답 수	비율
근무사업체 규모	1~4인	30	31.3
	5~9인	26	27.1
	10~29인	33	34.4
	30인 이상	7	7.3
소재지	경기	8	8.3
	충북	12	12.5
	충남	13	13.5
	전북	13	13.5
	전남	20	20.8
	경북	8	8.3
	경남	9	9.4
	강원/제주	13	13.5

자료: 본 연구의 설문조사 원자료 분석하여 저자 작성.

2022년도 설문조사 개요¹²⁰⁾

■ 조사목적

농업경영주와 농가 및 농업법인에 고용된 임금근로자를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 농업부문 일자리의 근로환경 및 근로복지 관련 실태, 종사자들의 인식 및 만족도, 관련 정책 수요 등에 대한 전반적인 내용을 조사.

■ 조사기간

(농업경영주) 2022년 8월 16일 ~ 9월 16일

(농가 고용 임금근로자) 2022년 8월 16일 ~ 9월 16일

(농업법인 고용 임금근로자) 2022년 8월 16일 ~ 9월 16일

■ 조사방법

조사전문업체인 (주)리서치앤리서치, (주)더퍼스트원에 의뢰하여 추진되었으며, 훈련된 조사원이 설문 대상자를 직접 방문하여 면접조사 실시.

■ 조사대상과 회수 부수

(농업경영주) 200명

(농가 고용 임금근로자) 302명

(농업법인 고용 임금근로자) 199명

120) 엄진영 외(2022a) 재인용. 자세한 설문조사 분석 결과는 2차년도 보고서 참고.

■ 설문조사 응답자 구성

단위: %

구분		경영주	임금근로자	
			농가 고용	법인 고용
합계 (명)		200	302	199
성별	남성	55.5	52.3	47.2
	여성	44.5	47.7	52.8
연령대	20대 이하	0.0	0.7	9.6
	30대	1.5	7.3	13.1
	40대	13.5	18.9	18.1
	50대	39.0	32.1	41.2
	60대 이상	46.0	41.1	18.1
학력	중졸 이하	14.5	23.8	6.5
	고졸	59.5	48.7	58.3
	전문대 이상	26.0	27.5	35.2
거주지	수도권	12.0	11.9	19.6
	충청권	19.5	20.2	18.6
	전라권	21.0	20.9	28.1
	경상권	35.0	35.4	21.6
	강원	8.0	7.6	6.0
	제주	4.5	4.0	6.0
임금근로자 고용 형태	일용근로자	-	61.9	30.2
	임시근로자	-	23.5	25.6
	상용근로자	-	14.6	44.2
종사 분야	노지작물 재배	35.5	50.2	-
	시설작물 재배	39.5	49.8	-
	축산	25.0	33.4	-

자료: 본 연구의 설문조사 원자료 분석하여 저자 작성.

2023년도 설문조사 개요¹²¹⁾

■ 조사목적

농업경영주와 농업부문 임금근로자, 민간 고용서비스 운영자를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 근로환경 및 근로복지 관련 실태, 최근 일자리 관련 대책에 대한 인식, 이용 경험 및 만족도, 관련 정책 수요와 민간 등에 대한 전반적인 내용을 조사.

■ 조사기간

(농업경영주) 2023년 10월 5일 ~ 10월 27일

(농업부문 임금근로자) 2023년 10월 5일 ~ 10월 27일

(민간 고용서비스 운영자) 2023년 10월 9일 ~ 10월 27일

■ 조사방법

농업경영주 근로환경 조사는 조사전문업체인 (주)더퍼스트원, 농업부문 임금근로자의 근로환경 조사 및 민간 고용서비스 운영자 조사는 (주)리서치앤리서치에 의뢰하여 추진함. 농업경영주와 농업부문 임금근로자의 근로환경 조사는 훈련된 조사원이 설문 대상자를 직접 방문하여 면접조사를 실시하였고, 민간 고용서비스 운영자 조사는 전화조사를 실시함.

■ 조사대상과 회수 부수

(농업경영주) 310명

(농업부문 임금근로자) 415명(농가 고용 304명, 농업법인 고용 111명)

(민간 고용서비스 운영자) 130명

121) 설문조사 항목과 결과는 본문 참고.

■ 설문조사 응답자 구성

단위: %

구분		농업경영주	임금근로자		민간 고용 서비스 운영자
			농가 고용	법인 고용	
합계(명)		310	304	111	130
성별	남성	68.7	53.6	60.4	-
	여성	31.3	46.4	39.6	-
연령대	20대 이하	0.3	1.0	3.6	-
	30대	1.3	6.3	10.8	-
	40대	6.8	19.4	18.0	-
	50대	31.0	37.5	47.7	-
	60대 이상	60.6	35.9	19.8	-
학력	중졸 이하	26.5	28.0	14.4	-
	고졸	50.0	57.9	54.1	-
	전문대 이상	23.5	14.1	31.5	-
거주지	수도권	11.6	8.9	14.4	7.7
	충청권	20.3	24.7	27.0	23.1
	전라권	21.3	19.7	29.7	30.8
	경상권	38.1	40.1	23.4	30.8
	강원	8.7	6.6	5.4	7.7
	제주	0.0	0.0	0.0	0.0
임금근로자 고용 형태	일용근로자	-	56.6	38.7	-
	임시근로자	-	29.3	18.9	-
	상용근로자	-	14.1	42.3	-
종사 분야	노지작물 재배	46.1	34.2	-	-
	시설작물 재배	33.5	33.2	-	-
	축산	20.3	32.6	-	-

주: 거주지 구분에서 수도권은 서울, 인천, 경기를 포함하며, 충청권은 대전, 세종, 충북, 충남지역, 전라권은 광주, 전북, 전남지역, 경상권은 부산, 대구, 울산, 경북, 경남지역을 포함함.

자료: 본 연구의 설문조사 원자료 분석하여 저자 작성.

- 강대현(2018), 스마트 농산업시대의 청년일자리와 인력양성 방안, 《한국농·산업교육학회 학술대회 발표자료집》: 108-112.
- 강마야·이도경·양승환(2020), “부여군 공공형 스마트팜 모델 도입에 대한 사전 검토”, 《현안과제연구 Issue Report》, 충남연구원.
- 강인석(2017), “농업근로자의 근로조건: 창원시 도시-농촌 이음공동체 사업을 중심으로”, 창원대학교 석사학위논문.
- 고종현(2018), 스마트 농산업 시대의 청년 일자리와 인력 양성 방안, 《한국농·산업교육학회 학술대회 발표자료집》: 96-99.
- 권순원·박지순(2011), 《상용형 파견 활성화 방안에 관한 연구 -일본·독일의 제도소개를 중심으로-》, 고용노동부.
- 김경수·윤석훈·김경란·최동필·최원중·이현경·이경숙(2018), “농업인 안전보험의 가입 현황 및 영향요인”, 《한국지역사회생활과학회지》 29(4): 591-603, 한국지역사회생활과학회.
- 김미복·김태후·전병균(2019), 《농작업안전재해 예방 기본계획 수립 및 농업인안전보험 발전방안 연구》, 한국농촌경제연구원.
- 김병률·전익수·윤종열·민자혜(2010), 《농업분야 고용현황 분석 및 인력수급 안정화 방안》, 한국농촌경제연구원.
- 김상남(2018), 스마트농업 전문가가 이끌어 가는 농업의 미래, 《한국농·산업교육학회 학술대회 발표자료집》: 3-22.
- 김용준·최혜진·임동근(2022), “농업 노동력의 적정 수급 예측 모형 연구”, 《기본연구》 2022-04, 경기연구원.
- 김종우(2018), 스마트 농산업시대의 청년일자리와 인력양성에 대한 의견, 《한국농·산업교육학회 학술대회 발표자료집》: 114-116.
- 김태완·김미곤·여유진·이태진·김기태·김현경·임완섭·이아영·정세정·정은희·조성은·이주미·최준영·이병재·김명중·김명희·김보영·백승호·심창학(2019), 《포용복지와 사회정책 방향》, 한국보건사회연구원.

- 농림축산식품부·농림수산물교육문화정보원(2022), 《2021년 스마트팜 현황조사 및 성과분석》.
- 농림축산식품부(2019), 《2019년 성과보고서》.
- _____ (2022a), 《2022년 성과보고서》.
- _____ (2022b), 《후계농업인 실태조사》.
- 농정연구센터(2016), 《농업 분야 인력용역회사 활성화 방안 연구》, 농림축산식품부.
- 대한민국 정부(2022), 《윤석열정부 120대 국정과제》.
- 류광수(2019), 건설노동자 기능훈련, 취업지원사업의 비판적 고찰, 《건설산업차원의 기능인력육성과 좋은 일자리 체계구축 대안 마련 토론회 자료집》.
- 마상진·김경인(2017), 《청년 영농창업 활성화를 위한 지원 프로그램 개발》, 한국농촌경제연구원.
- 마상진·김정섭·김용렬·이순미·최재현(2021), 《제2차 귀농·귀촌 지원 종합계획 수립 방향 연구》, 한국농촌경제연구원·농림축산식품부.
- 마상진·김종인(2016), 농업 인력 육성 정책으로서의 귀농 정책, 《귀농·귀촌 정책 연구 포럼 제4차 토론회 자료집》: 5-46, 한국농촌경제연구원.
- 마상진·엄진영·김태후·박진우(2019), 《농업분야 고용동향 분석 및 일자리 확대 방안 연구》, 한국농촌경제연구원.
- 마상진·허주녕·김경인(2016), 《농산업분야 청년 고용 활성화 방안》, 한국농촌경제연구원.
- 박행모(2018), 스마트 농업시대 농업인력 양성 패권(Hegemony) 방향과 과제, 《한국농·산업교육학회 학술대회 발표자료집》: 96-99.
- 변재연(2022), 《스마트농업 육성사업 추진현황과 개선과제》, 국회예산정책처.
- 뿌리산업일자리센터 인천테크노파크(2022), 《신규입직자 경력형성장려금 지원 사업 운영지침》.
- 신현구·김안국·이용수(2014), 《귀농귀촌 활성화 사업 고용영향평가 연구》, 고용노동부·한국노동연구원.
- 심규범(2001a), 《건설기능인력 육성 방안》, 한국건설산업연구원.
- _____ (2001b), 《건설기능인력의 유인 및 육성제도 개선방안》, 한국건설산업연구원.
- 심규범·김주희·이현화(2012), 《건설기능인력의 체계적 육성 및 수입 안정화 방안》, 한국건설산업연구원·국토해양부.
- 엄진영·우병준·김윤진(2017), 《농업부문 외국인 근로자 고용실태와 정책과제》 R808, 한국농촌경제연구원.

- 엄진영·박준기·유찬희·김선웅(2018), 《농업인력 지원을 위한 외국인 근로자 관련제도 개선 방안》, 한국농촌경제연구원.
- 엄진영·박대식·조승연·김윤진·이창원·최서리·신예진·이상지(2020), 《농업 고용환경 변화에 따른 외국인근로자 활용 정책 방안》 R905, 한국농촌경제연구원.
- 엄진영·윤종열·박기환·마상진·김부영·권수현·정다운(2021), 《포용사회를 위한 농업부문 일자리 확장 및 안정화 방안(1/3차년도)》 R856, 한국농촌경제연구원.
- 엄진영·박기환·윤종열·허정희·전무경·권수현·이효정(2022a), 《포용사회를 위한 농업부문 일자리 확장 및 안정화 방안(2/3차년도)》 R964, 한국농촌경제연구원.
- 엄진영·마상진·황윤재·허정희(2022b), 《2022년 후계·청년농업인 육성 기본계획 수립》, 한국농촌경제연구원.
- 엄진영·박지연·최재현(2023), 《농업부문 중장기 외국인력 공급방안 연구》, 한국농촌경제연구원.
- 우경숙·김대은·채수미(2019), “고온이 사망에 미치는 영향에 대한 메타분석”, 《보건사회연구》 39(2): 10-36, 한국보건사회연구원.
- 유재홍·이종주(2020), 《SW프리랜서 근로환경 실태 조사 및 개선 방안 연구》, 소프트웨어정책연구소.
- 윤종열·엄진영·황영덕·전무경(2023), 《국내 타 부문 일자리 지원체계 사례와 농업일자리 실태조사표본 구축방안》, 한국농촌경제연구원.
- 이정우·강희중·오승환·조가원·장필성·서현정·손수아·나다영·송창현(2020), “한국기업혁신조사 패널데이터 구축 방안 연구”, 《조사연구》 2020-08, 과학기술정책연구원.
- 이종주(2020), “IT서비스 분야의 특수성과 근로환경 개선을 위한 시사점”, 《이슈리포트》, 소프트웨어정책연구소.
- 이희길(2007), 《국내 패널 조사의 현황 분석》, 통계개발원.
- 이혜경·정기선·최홍엽·엄진영·김선웅·현재민·고혜민(2020), 《농축산업 등 분야 다양한 외국인력 공급방식 마련을 위한 연구》, 한국인구학회·고용노동부·농림축산식품부·일자리위원회·관계부처 합동(2017), 《일자리정책 5년 로드맵》.
- 임운택(2019), 건설근로자 직업능력개발방안, 《건설산업 차원의 기능인력육성과 좋은일자리 체계구축 대안 마련 토론회 자료집》.
- 정영훈(2021), 축산업에 대하여 근로기준법상 근로시간, 휴일 조항의 적용을 제외하는 근로기준법 제63조 제2호가 근로의 권리 및 평등권을 침해하는지 여부(소극), 《노동판례리뷰 2021》: 89-94, 한국노동연구원.

- 정진화·임동근·임지은(2020), 《경기변동과 농업부문의 고용 변화》, 서울대학교·농림축산식품부 내부자료.
- 정준용·김부성(2012), FTA시대 신규취농인력 확보 및 교육 방안: 귀농귀촌종합센터의 역할을 중심으로, 《한국농·산업교육학회 학술대회 발표자료집》: 111-135.
- 조창완·김희승·서정원(2008), 《전남지역 밀착형 귀농인력 개발 및 활용방안》, 전남발전연구원 인적자원개발지원센터.
- 중소벤처기업부·중소기업기술정보진흥원·NICE평가정보(주)(2022), 《중소기업 전략기술로드맵 2019-2021 스마트팜》.
- 지은희(2021), 《소프트웨어 산업 근로환경 개선방안 연구》, 소프트웨어정책연구소.
- 최세림·조원주(2019), 《스마트팜 활성화정책이 고용에 미치는 영향》, 고용노동부·한국노동연구원.
- 최연규(2018), 스마트팜과 인력양성 방향, 《한국농·산업교육학회 학술대회 발표자료집》: 55-68.
- 최영준·박일준·최혜진·유정민·윤성열·조원희·노혜상(2020), 《포용국가와 혁신: 사회정책이 혁신에 미치는 영향에 관한 연구》, 연세대학교 산학협력단.
- 최윤지(2013), 《새 정부의 농촌정책 방향과 과제: 지속가능한 농촌발전을 위한 귀농귀촌 정책의 현황과 과제》 384: 43-54, 국토연구원.
- 통계청 마이크로데이터통합서비스(2020), 《농림어업총조사》.
- _____ (각 연도), 《경제활동인구조사》.
- 통계청(2017), 《제7차 한국표준직업분류》.
- _____ (2021), 《농업법인조사》.
- _____ (2022), 《고용형태별 근로실태조사》.
- 한국산업안전보건공단(2014), 《직업건강 가이드라인: 하절기 폭염대비》.
- 현민철·문지은(2019), 《제주지역 비정규직 근로실태 및 근로환경 개선 정책 연구-1차산업을 중심으로》, 제주특별자치도 비정규직 지원센터.

<온라인자료>

- 고양시 기업애로상담지원센터 기타일자리지원사업 소개(https://goyangbiz.cafe24.com/bizdemo68710/business2/business2_23.php?tit=07&sub=02), 검색일: 2023. 2. 20.
- 국립한국농수산대학교 홈페이지(<https://www.af.ac.kr/index.9is>), 검색일: 2023. 5. 10.

국가뿌리산업진흥센터 홈페이지(<https://www.kpic.re.kr/html/?pmode=intro>), 검색일: 2023. 5. 10.

농업정책보험금융원 홈페이지(<https://www.apfs.kr/front/contents/sub.do?contId=93&menuId=5325#>), 검색일: 2020. 10. 10.

농림수산물교육문화정보원 홈페이지(<https://www.epis.or.kr/user/business/list?menuNo=20&level=2&partNo=&searchWord=%EC%A0%84%EB%AC%B8%EC%9D%B8%EB%A0%A5>), 검색일: 2023. 1. 20.

농림축산식품부 정책홍보(<https://www.mafra.go.kr/home/5281/subview.do>), 검색일: 2023. 8. 10.

미국 산업안전보건청 홈페이지(<https://www.osha.gov/heat-exposure/hazards>), 검색일: 2023. 2. 20.

법제처 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/main.html>), 검색일: 2023. 2. 10.

스마트팜코리아 홈페이지(<https://www.smartfarmkorea.net/company/companyInfo.do?menuId=M01020210>), 등록 사업체 수, 검색일: 2023. 11. 17.

입법정책연구원(<https://www.ilp.re.kr/issue/?idx=7007132&bmode=view>), 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 통과, 검색일: 2023. 10. 2.

일본 농림수산성 웹페이지 자료(https://www.maff.go.jp/j/new_farmer/n_syunou/roudou.html), 검색일: 2023. 9. 20.

청년내일채움공제 홈페이지(<https://www.sbcplan.or.kr/page.do?mCode=B120000000>), 검색일: 2023. 10. 20.

한국개발연구원 경제정책시계열서비스 경제e정표(<https://epts.kdi.re.kr/polcTmsesSrcv/them>), 검색일: 2023. 2. 20.

한국생산기술연구원 뿌리기술지원센터 홈페이지(https://www.ppuritech.re.kr/page/introduce_greeting.php), 검색일 2023. 1. 15.

<보도자료>

관계부처 합동(2022. 10. 26.), “제5차 근로복지증진 기본계획(2022~2026년) 수립”.

고용노동부(2022. 5. 8.), “고용·산재보험 가입은 선택이 아닌 필수!”.

농림축산식품부(2023. 2. 12.), “전국 농업 일자리를 한눈에!”.

_____ (2023. 3. 20.), “농번기 대비 공공부문 국내 인력공급 전년대비 20% 확대”.

_____ (2023. 8. 29.), “2024년 농식품부 예산안 18조 3천억원 편성”.

노컷뉴스(2023. 8. 2.), “연일 ‘살인 더위’에도 ‘야외 건설 작업’은 ‘고열 작업’이 아니다?”
 매일경제(2023. 9. 1.), “청년내일공제, 사실상 폐지 수순...내년 신규 지원 예산 0원”.
 매일일보(2023. 3. 27.), “中企 인력난 심화에도...‘그냥 쉬는’ 청년 50만명 육박”.
 시사인(2023. 7. 28.), “폭염노동, 과학적 관리가 안 되고 있다[극한 기후, 극한 노동 ⑥]”.
 여성신문(2023. 3. 7.), “‘근로시간제도 개편안’에 경제계 찬성 vs 노동계 반발”.
 여수넷통뉴스(2022. 8. 21.), “김희재 의원, “윤석열 정부가 없애겠다는 청년내일채움공제, 효과 커””.
 연합뉴스(2023. 5. 22.), “농촌 인력난 얼마나 심각하길래...일꾼 배정 다툼에 살인까지”.
 영농자재신문(2023. 1. 31.), “농업·농촌 일자리 문제 해결에 범정부 힘 모은다”.
 통계청(2017. 7. 3.), “통계청, 한국표준직업분류(KSCO) 개정 고시”.
 한겨레신문(2023. 1. 10.), “원·하청 노동 격차 해소한다더니...과견업종 더 늘린다”.
 _____(2023. 7. 13.), “‘벼락치기 근무’ 몸에 해로워...지난주보다 10시간 더 일했다면 조심”.
 한국농정신문(2020. 6. 14.), “2024년까지 농작업 사고 사망률 30% 낮춘다”.

<법률>

가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률(시행 2022. 6. 16. 법률 제18285호, 2021. 6. 15., 제정) 제2장, 제4장, 제21조(<https://www.law.go.kr/법령/가사근로자의고용개선등에관한법률>), 검색일: 2023. 9. 29.

건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률(시행 2022. 2. 18. 법률 제18425호, 2021. 8. 17., 타법개정) 제3조, 제7조, 제3장, 제9조, 제9조의2(<https://www.law.go.kr/LSW/lsInfoP.do?efYd=20220218&lsiSeq=234693#0000>), 검색일: 2023. 9. 29.

고용보험법(시행 2023. 7. 1. 법률 제19210호, 2022. 12. 31., 일부개정) (<https://www.law.go.kr/법령/고용보험법>), 검색일: 2023. 8. 10.

귀농어·귀촌 활성화 및 지원에 관한 법률(시행 2023. 9. 29. 법률 제19283호, 2023. 3. 28., 일부개정) (<https://www.law.go.kr/법령/귀농어·귀촌활성화및지원에관한법률>), 검색일: 2023. 8. 10.

근로기준법(시행 2021. 11. 19. 법률 제18176호, 2021. 5. 18., 일부개정) 제63조(<https://www.law.go.kr/법령/근로기준법>), 검색일: 2023. 5. 10.

농어업인의 안전 보험법(시행 2022. 12. 11. 법률 제18879호, 2022. 6. 10., 일부개정) (<https://www.law.go.kr/법령/농어업인의안전보험및안전재해예방에관한법률>), 검색일: 2023. 5. 10.

농어업고용인력 지원 특별법(시행 2024. 2. 15. 법률 제19224호, 2023. 2. 14., 제정) 제17조 2항, 제18조 1항, 제4장(<https://www.law.go.kr/법령/농어업고용인력지원특별법/19224,20230214>), 검색일: 2023. 5. 10.

농업협동조합법(시행 2022. 12. 13. 법률 제19085호, 2022. 12. 13., 일부개정) 제57조 제1항 제2호(<https://www.law.go.kr/법령/농업협동조합법>), 검색일: 2023. 5. 10.

뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률(시행 2022. 11. 15. 법률 제19044호, 2022. 11. 15., 타법개정) 제5조, 제8조, 제9조, 제10조, 제13조, 제22조(<https://www.law.go.kr/법령/뿌리산업진흥과첨단화에관한법률>), 검색일: 2023. 9. 29.

산업안전보건법(시행 2023. 8. 8. 법률 제19611호, 2023. 8. 8., 일부개정) 제52조(<https://www.law.go.kr/법령/산업안전보건법>), 검색일: 2023. 8. 10.

산업재해보상보험법(시행 2023. 7. 1. 법률 제18928호, 2022. 6. 10., 일부개정) (<https://www.law.go.kr/법령/산업재해보상보험법>), 검색일: 2023. 8. 10.

정보통신산업 진흥법(시행 2020. 12. 10. 법률 제17348호, 2020. 6. 9., 타법개정) 제16조, 제22조 1항, 제26조(<https://www.law.go.kr/법령/정보통신산업진흥법>), 검색일: 2023. 9. 29.

직업안정법(시행 2022. 2. 18. 법률 제18425호, 2021. 8. 17., 타법개정) 제33조 1항(<https://www.law.go.kr/법령/직업안정법>), 검색일: 2023. 5. 10.

청년기본법(시행 2023. 9. 22. 법률 제19253호, 2023. 3. 21., 일부개정) (<https://www.law.go.kr/법령/청년기본법>), 검색일: 2023. 5. 10.

최저임금법(시행 2020. 5. 26. 법률 제17326호, 2020. 5. 26., 타법개정) (<https://www.law.go.kr/법령/최저임금법>), 검색일: 2023. 5. 10.

후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률(시행 2021. 5. 20. 법률 제17278호, 2020. 5. 19., 제정) (<https://www.law.go.kr/법령/후계농어업인및청년농어업인육성·지원에관한법률>), 검색일: 2023. 5. 10.

후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률 시행령(시행 2021. 5. 20. 법률 제17278호, 2020. 5. 19., 제정) 제3조, 제2조제2호(<https://www.law.go.kr/LSW//lsLinkCommonInfo.do?lspttninfSeq=168083&chrClsCd=010202>), 검색일: 2023. 5. 10.

후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률 일부개정법률안(정희용 의원 등 15인, 2023. 3. 15. 발의) (https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_V2U3S0R3Z0A7Z1X1V2A6Z4Y5Z7H9F2), 검색일: 2023. 5. 10.

KREI

www.krei.re.kr

포용사회를 위한 농업부문 일자리 확장 및 안정화 방안 (3/3차년도)

Policy Tasks for Expand and Stabilize Agricultural Jobs
for an Inclusive Society
(Year 3 of 3)

한국농촌경제연구원

전라남도 나주시 빛가람로 601
T. 1833-5500 F. 061) 820-2211



9 791161 496597

ISBN 979-11-6149-659-7