

| | |
|--------|----------------------|
| 발간등록번호 | 11-1543000-000355-01 |
| 연구보고 | 2014-1 |

농산업 인력지원 법제화 연구

2014. 1.



농림축산식품부

이 보고서는 농림축산식품부의 연구용역 의뢰를 받아 수행한 연구결과입니다. 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 농림축산식품부의 공식적인 입장이 아님을 밝혀드립니다.

제 출 문

농림축산식품부 장관 귀하

이 보고서를 『농산업 인력지원 법제화 연구용역』의 최종보고서로 제출합니다.

2014. 1.

책임연구원 : 송재일 (명지대학교 법과대학 교수)

연구원 : 김두년 (중원대학교 법학과 교수)

고인석 (부천대학교 행정학과 교수)

최석환 (명지대학교 법과대학 교수)

연구보조원 : 정찬우 (동국대학교 법학박사)

진성만 (명지대학교 법과대학원 박사과정)

... 요약문 ...

1. 연구의 목적 및 필요성

○ 농업분야 인력수급의 불균형에 관한 실태 파악

- 농촌에서 농가인구가 감소하고 65세 이상 고령화 인구가 국민 전체 13%, 농어촌 지역 21%로 농촌지역에서 더욱 현저하여, 농촌 내 인력 공급의 형태도 과거 품앗이와 같은 공동체적 노동력교환방식은 이제 한계에 달한 상태로 점차 자가노동이나 임노동을 사는 형태의 노동력 공급방식으로 변화되고 있음

- 농업에서 규모화가 많이 진척됨에 비례하여 일손이 자가노동의 수준을 넘어 많이 필요한 시설원에 또는 과수재배 면적의 확대로 농번기(봄, 가을) 일손 부족현상은 심각해지고 있음

- 농가의 83.3%가 노동력 부족으로 적기 영농의 어려움이 있으며, 73%가 고용노동력을 필요로 한다고 호소할 만큼 노동력 부족은 농업분야에서 제1과제에 해당한다(2010년 농경연 조사결과)

- 우리나라에서는 2000년대 들어 전문인력 및 비전문인력(3D분야) 부족 현상에 대응하기 위한 다각도의 노력이 전개되었으며, 특히 농업·농촌분야에서 농업노동력 부족에 대응하여 정부는 그 동안 광범위한 노력을 전개하여 왔음

- 농가는 노동력부족을 해소하기 위해 농촌지역에서의 인력조달 시스템 구축, 외국인노동자의 안정적 공급, (임금관련) 인력고용보조금 지급을 희망하지만, 아직 인력조달시스템(이른바 농산업인력은행)은 없으며, 외국인 노동자에 대한 쿼터부족, 장기고용의 어려움으로 외국인 노동자 고용도 원하는 만큼 이루어지지 못함

- 미숙련농업노동자의 공급은 1993년 산업연수생제도부터 2003년 외국인노동자고용법 제정, 2004년 고용허가제도 도입, 2006년 농축산업을 취업허용업종에 포함, 2007년 고용허가제로 일원화하고 동포에 대하여는 방문취업제도 도입 등의 변화를 겪어옴

※ 농업·농촌의 지속적인 고령화 현상으로 인력난이 심화되고 있으며, 농업의 계절성으로 인한 농번기 인력 수요 급증 등 농업 분야의 인력 수급 불일치(mismatching) 현상에 대한 정확한 진단과 이에 기반한 근본적인 대책 마련이 시급

○ 인구고령화 대응 차원에서의 인력지원시스템의 도입 및 관리

- 이처럼 인구고령화에 대한 우리사회의 대응력을 고려할 때, 향후 20~30년 간 농업취업자 수가 지속적으로 감소할 것이 자명하므로 농산업과 관련된 모든 분야 인력수급에는 인력지원시스템이 마련되어야 하며, 특히 외국인 고용노동 확대가 불가피함

- 하지만 이에 대한 대비가 절실함에도 불구하고 농산업 분야 외국인 고용노동에 관한

데이터베이스(DB) 구축이 이루어지지 않은 상태에서 유지되고 있음

- 따라서 타 산업 분야 외국인 인력 지원에 관한 법과 제도들을 벤치마킹하여 농산업 분야 외국인 고용노동 관련 법과 제도의 체계화 및 구체화가 요구된다고 할 것임
- 특히, 농업의 계절성 및 환경의 영향을 크게 받는 특성 때문에 전(全)산업에 걸친 고용과 관련된 일반 법률은 농업 및 농작업의 특성을 감안한 인력 지원 근거로 적용하는 데에 한계가 있으므로 근로여건·근로인력과 관련한 제도, 근거 법령이 필요하다고 할 것임

○ 농산업의 특성이 반영된 고용시장 규제 요청

- 현재 국내 고용시장에서는 비정규직 고용이 확대되고 있으며 이의 규제를 위한 특별법으로서 “파견근로자보호등에관한법률” (약칭 : 근로자파견법) 및 “기간제및단시간근로자보호등에관한법률” (약칭 : 기간제법)이 입법되어 있음
- 다만 이러한 법률은 전형적인 노동법의 적용 산업(예, 제조업)을 그 대상으로 하고 있으며 다양화되어가는 산업의 특성을 반영하기 어려운 한계를 지님
- 특히, 계절적 요인과 자연적 요인이 중요한 영향을 미치는 농업노동의 특성상 유연화된 노동력의 사용 필요성이 요청되며, 이러한 필요를 반영하면서도 근로자 보호에 흠결이 발생하지 않도록 전향적 입법의 패러다임 전환이 요청됨

○ 중기청에서는 중소기업 인력지원 특별법, 국토부에서는 건설근로자의 고용개선에 관한 법률을 제정·시행 중

- 농업분야의 심각한 인력수급의 부족을 해결하고 농산업분야의 경제성장기능과 역할을 극대화하기 위한 가칭「농산업 인력지원법」의 법제화의 필요성이 제기됨
- ※ 새로운 정부의 출범과 함께 시작된 경제성장동력 강화의 일환으로 농산업을 활성화하고 갈수록 심각성을 더해가는 식량전쟁(식량의 무기화)을 방지하기 위한 농산업인력의 수급조절을 위한 가칭 「농림수산업 인력은행 지원법 또는 농산업 인력지원법」의 법적근거의 마련을 위한 연구가 필요 <국정과제(12.농림축산산업의 신성장동력화)로 ‘농림수산업 인력은행 지원법’ 포함>

○ 실업과 노동력 부족의 미스매치 해결을 위한 법제적 검토의 요청

- 농업 분야에서의 노동력 부족이 주요 문제로 제기되는 한편 실업문제 역시 심각한 사회문제로 제시되고 있는 현실에서 고용시장 전체의 관점에서 규제의 근거가 될 수 있는 새로운 법제정이 요청됨
- 고용관련 법률의 전반적 분석으로 농산업 고용과 관련된 개별법률의 체계화·명확화의 목적

○ 농림축산식품산업의 지속가능한 발전을 위해 농림축산 인력은행 설치 등의 인력지원에 관한 법률 제정의 필요성 검토

- 농어촌의 산업도 분화하는 현실에서 전문성과 비전문성의 다양한 분야로 인력지원을 위

한 기본적인 틀을 형성하고, 농업분야 인력구조의 특수성(계절적, 환경적 영향)을 고려하여 인력수급 문제를 입법적으로 해결할 수 있는 근거 마련이 시급 * 양쪽정렬로 조정

- 그러기 위해서는 농산업인력관련 법률의 전반적 분석으로 농산업과 관련된 개별 법률의 체계화가 필요하며, 고용관련 타 법률과의 충돌 문제와 체계 적합성의 문제를 해결하여 농산업분야의 고용에 관한 명확한 법적 근거 마련이 시급

※ 「농산업 인력지원을 위한 법률」의 제정을 통하여 기타 산업분야에서의 유휴노동력을 농산업분야 인력으로 공급하여 사회자산의 낭비 감소가 가능

○ 「농산업 인력지원을 위한 법률」의 입안

- 농산업인력지원을 위한 법률의 제정이 필요하다는 결론 하에 그 내용은 어떠한 것을 담고 있어야 하는가 하는 것이 이 연구의 본질적인 목적임.

- 법안 초안을 만들 경우 그 법안을 국회에서 통과할 수 있을 정도의 내용을 담고 완벽하게 입안하여 추후 다시 검토할 필요가 없게 함

- 현재 농정 분야별로 추진되고 있는 농산업인력지원사업을 파악하고 이를 통합·지원할 수 있는 체계를 구축할 필요가 있음

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

○ 국내 농산업 인력 수급 불균형과 관련한 현황·문제점 분석 : 농어촌산업 인력수급의 문제

- 농산업 다각화의 모색으로 농어촌으로의 인구유입 및 인력수급의 확대가 필요한데, 특히, 농산업 분야별 '경쟁력 있는 자원화'로 도시인구의 농촌으로의 유입정책의 검토가 필요함

- 농어촌 고령화, 인구감소로 인한 인력수급의 문제를 현재 고용노동부, 중기청 등에서 운영하는 전문인력 양성사업과의 연계관점에서 검토할 필요

- 농어촌 인력지원도 농어촌의 농어업산업의 다양화의 관점에서 전문인력 양성을 통한 지원이 필요

- 농어촌 산업에서의 부족한 인력을 국내유입 외국인 결혼이민자와 외국인 근로자의 지원 방안에 대한 검토가 필요

○ 농산업 인력지원 관련 국내외 제도 및 법제 현황분석

- 개별법률의 연관성 검토 : 고용 관련 법률(근로기준법, 직업안정법, 파견근로자보호 등에 관한 법률, 고용보험법, 산업재해보상법 등), 타 산업 분야의 인력지원 법률(중소기업 인력지원 특별법, 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 등) 현황파악 및 분석

- 특히, 출입국관리법, 국제사법적으로 비자 문제, 계약과 신분 관련 준거법의 문제 등이 쟁점이 될 것이라고 봄

- 기본법과의 체계성 검토 : 직업안정법과의 연관성 검토로 모법에 근거한 하위법으로서의 가치 「농산업인력지원법률」의 필요성 검토

○ 국내 산업별 고용촉진과 직업안정을 위한 법률의 필요성 검토

- 현재 연령에 근거한 청년고용촉진법 제정, 고령자 고용촉진법 개정 등이 추진되고 있으나 실질적으로 효과를 낼 수 있는 산업별 고용촉진관련 법률은 전무한 상태

- 농산업 인력지원의 효율성 달성을 위하여 가치「농산업 노동인력지원법」의 제정추진안을 다른 개별 고용촉진법과 직업안정법, 고용보험법, 산업재해보상법 등 다양한 법률과의 체계적합성 검토를 통하여 법정정책 입법대안을 다음과 같은 측면에서 제시할 것임

- 첫째, 노동법적 쟁점으로서 외국인 근로자 문제, 근로자 파견 혹은 직업소개의 문제(단순노무, 전문숙련, 투입분야 경력 등 인력의 질적 분류 문제), 1차산업 근로자의 근로시간 문제 등이 검토되어야 함

- 둘째, 이 연구의 궁극적인 목표인 농산업 인력은행의 설치는 직업안정법에서 예정하고 있는 직업소개의 틀 내부에서 법적 근거를 찾을 수 있다고 할 것임으로 1차산업에서의 직업소개 규율의 필요성도 검토되어야 함

- 직업안정법은 공익적 성격을 갖는 경우를 제외하고 유료직업소개 등을 엄격히 금하고 있으며 이는 중간갈취 금지라는 대원칙에 근거하고 있음

- 다만, 현재 활발히 활용되고 있는 직업소개 또는 다면적 근로관계와 관련하여 1차산업에서 발생할 수 있는 문제점에 대해서는 아직까지 충분히 검토되지 않고 있으며 산업의 특성을 고려한 직업소개의 적절한 규율에 대한 검토가 필요함

- 셋째, 산업의 특성에 근거한 근로조건 결정의 특수성도 검토되어야 함

- 근로계약의 체결이 일정한 계절에 한정하여 되풀이될 경우 계속적 근로로 볼 수 있는지 여부 및 계약갱신의 기대권이 인정될지 여부가 검토될 필요가 있음(기간제법 관련)

- 고령자 고용 및 장애인 고용 등과 관련한 법제상의 적용제외 혹은 적극적 보호의 규정들을 농업근로자의 인력은행 운영에 있어 어느 정도로 고려할지에 관하여 해석론적, 법정책론적 판단이 필요함

- 넷째, 근로시간의 적용제외 : 근로기준법 63조에서는 농산업에 관하여 근로시간의 적용제외를 규율하고 있음 (“제1호 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업”)

- 이는 산업의 운영 자체가 자연적 변화에 크게 의존하며 계절적 성격이 강한 농산업의 특성상 불가피한 것으로 이해됨

- 다만, 인력은행의 운용에 의하여 근로자의 수급이 자유롭게 운영되고 나아가 보다 과학적인 인력관리가 이루어질 경우에도 이러한 근로시간 관련 규정이 적용제외되어야 할 것인지에 대해서는 새로운 시각에서의 접근이 필요할 것임

○ 외국인 근로자의 활용에 관련된 쟁점 검토

- 국내 농산업인력 양성과 지원도 중요하지만 우리사회의 다문화 사회로의 변화와 함께 외국인이민자와 외국인 근로자의 적절한 분야에의 투입에 관한 연구가 필요함
- 외국인 이민자와 근로자를 비전문성, 비숙련분야에 투입하여 국내 비숙련노동분야의 인력난 해소방안을 검토
- 국내 전문 농산업인력 양성과 지원도 중요하지만 외국인 이민자와 근로자에 대하여도 전문교육을 수행함으로써 이들의 농산업 노동분야에 인력지원시 생산성 향상 방안 검토
- 나아가 관련 고용창출과 인력지원 등에 관한 법률의 이론적 근거의 도출이 필요
- 하지만 다음과 같은 측면에서 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 규정의 재검토가 요청됨 첫째, 고용허가제의 문제점을 지적(불법체류자 양산, 숙련된 근로자의 재취업 곤란 등)하고 이와 관련한 개선의 가능성이 검토되어야 함 둘째, 외국인 근로자의 사업장 이동의 자유 등 기본적 권리가 재검토될 필요가 있음(헌법재판소에서 합헌으로 결정되기는 하였으나 변론 과정에서 지적된 다양한 문제점들을 합리적 시각에서 재검토할 필요 요청)

○ 농산업인력지원의 효율성 검토

- 글로벌 경기침체에 따른 국내농산업 분야의 침체와 축소를 새로운 인력의 지원으로 농산업의 경기활성화를 도모할 수 있는 정책적 제언이 필요
- 정년연장으로 인한 노동시장으로의 신규진입축소를 농산업에서 확충필요

○ 농산업 지원인력의 확충 및 농산업 지원인력의 생산성확대로 경기활성화에 기여

- 고용시장의 유연성과 고용의 활성화를 위하여 농산업분야의 후생복지에 관한 연구가 필요
- 또한 농산업분야의 지속적 발전과 직업적 안정을 위하여 고용보험제도 이외에도 다양한 직업적 안정을 위한 보험, 연금제도 등에 대한 검토가 필요
- 노동시장은 소득도 중요하지만 후생복지와 생활안정 등 기타 고려할 수 있는 다양한 요소가 지원인력의 고려대상이라고 할 수 있음
- 이러한 보장이 확장될 때 농산업 지원인력의 풀이 넓어질 수 있음
- 결과적으로 적재적소에 필요한 인력의 지원으로 국내 농산업의 생산건전화에 기여
- 나아가 다양한 인력의 활용으로 인한 향후 농산업의 발전방향을 제시할 것인데, 특히, 전문성 및 비전문성 그리고 숙련성 및 비숙련성에 맞추어 농산업 노동인력의 수급정책의 대안을 제시할 필요가 있음

○ 농산업 고용 촉진 및 안정화를 뒷받침하기 위한 「(가칭) 농산업 인력지원에 관한 법률」 제정(안) 제시

- 근로계약, 근로자 파견, 불규칙적인 근로시간, 직업소개, 보험 가입, 외국인 근로자의 농업 취업 관련 등 현행 법률체계 하에서의 합치성 및 예상쟁점 등을 면밀히 검토하여 제정(안), 타 법령 개정 필요사항을 구체적으로 제시하였음

- 농산업 인력지원에 관한 국가의 책무, 기본.시행계획의 수립, 농산업 근로인력 육성(산학협력, 국제협력 등) 및 인식개선 실태조사, 농산업 인력지원기관 설치.운영 및 지원, 동포.결혼이민자.외국인 근로자 등 외국인력 활용 지원, 농작업 근로자 보험 및 수송 지원, 자격증제 도입.운영 등 제정(안)에 반드시 포함되어야 할 주요 내용을 제공할 수 있도록 함

- 하지만 다음과 같은 측면에서 농산업 또는 농림수산업 분야 인력은행 설치의 면밀히 분석.검토되어야 할 필요가 있음 첫째, 따로 두어야 할 필요가 있는가(특수성의 문제), 둘째, 따로 두어야 한다면, 어떻게 설치 운영할 것인가(컨소시엄형태), 셋째, 일반적인 인력은행과 차이점은 무엇인가

- 나아가 한국고용촉진공단, 장애인고용촉진공단, 사회적기업지원진흥원 등 다양한 제도로 인력은행 유사한 제도가 활용이 되고 있는바, "농산업 또는 농림수산업 인력은행 또는 농산업 또는 농림수산업 인력진흥원" 등으로 다양한 인력지원제도의 구상이 검토될 필요가 있다고 봄

- 한편, 현실적인 대안으로서 국가, 지자체, 비영리법인 등이 컨소시엄 형태로 관여하는 사업부문 모델도 검토

3. 연구결과 및 활용방안

가. 연구결과

○ 본 연구는 정책적 측면에서 농산업지원인력 근거법률을 형성함으로써 내외국인 근로자의 농산업 인력지원을 통하여 농산업분야의 고용창출과 내국인 및 외국인을 농산업에 관한 전문인력으로 양성하고 인력지원을 유도함으로써 새로운 농산업의 분야를 발굴하고 지원하여 개별 농산업분야의 발전의 토대를 형성에 기여함

- 나아가 입법기술적 측면에서도 농산업분야 인력지원 근거법령 제정 시에 필요한 입법 기술적 이론의 기초를 제공하는 한편, 근로자의 보험가입 여부 등 근로여건 관련 사항이 전반적으로 검토될 것이므로 국가 전체적으로도 효율적 인력배치의 가이드라인으로 활용이 가능할 것임

나. 활용방안

○ 농산업 고용 촉진 및 안정화를 뒷받침하기 위한 「(가칭) 농산업 인력지원에 관한 법률」 제정 시에 기초자료로 활용

○ 농산업인력 지원분야에서 전문성과 비전문성 또는 숙련과 비숙련 분야를 단계별로 분류하여 농어촌산업의 인력을 지원함으로써 개인의 생산성과 분야별 산업생산성을 극대화 함

○ 국내 노동시장에서의 고급인력이 취업지원을 원하는 공급과잉분야의 인력을 농산업 전문분야로의 유도정책으로 활용이 가능

목 차

| | |
|--|----|
| 제1장 서론 | 7 |
| 제1절 연구의 목적 및 필요성 | 7 |
| 제2절 선행연구의 분석 | 8 |
| 제3절 연구내용 및 활용방안 | 10 |
| 제2장 농산업 근로인력 현황분석 및 검토 | 14 |
| 제1절 농산업 근로인력수급 현황과 문제 | 14 |
| 1. 농산업 근로인력 수급의 현황 | 14 |
| 2. 문제 해결을 위한 정책적 접근의 필요성과 검토분야의 확정 | 15 |
| 제2절 외국인 관련 인력지원 현황 | 16 |
| 1. 연도별 외국인 근로자 도입쿼터 현황 | 16 |
| 2. 농업분야 외국인근로자 수급현황 | 17 |
| 제3절 농산업인력지원센터의 운영현황 | 18 |
| 1. 인력지원센터운영 사례 : 김천시 | 18 |
| 가. 일반현황 : 도농 일자리 창출사업 현황 | 18 |
| 나. 운영실태 | 20 |
| 다. 시사점 | 22 |
| 2. 외국인을 활용한 단기농업인력 확보사례 : 괴산군 | 24 |

| | |
|---|----|
| 가. 괴산군의 농업현황 | 24 |
| 나. 해외 자매결연 도시의 인력을 활용한 노동력 확보사례 | 25 |
| 3. 농협중앙회의 『농촌인력 중개센터』운영사례 | 26 |
| 가. 추진배경 | 26 |
| 나. 운영방향, 추진경과 및 실적 | 27 |
| 다. 농촌인력중개센터의 기능 | 28 |
| 라. 참여주체별 업무처리 흐름 | 29 |
| 마. 인력중개센터 업무처리 절차 | 31 |
| 바. 시사점 : 인력중개센터의 특징 | 36 |
| 4. 농협 농정지원단과 온산농협의 「농촌인력중개센터」의 운영사례 | 37 |
| 가. 울주군 농정지원단의 「농촌인력 중개센터」 운영사례 | 37 |
| 나. 온산농협의 「농촌인력 중개센터」 운영사례 | 38 |
| | |
| 제3장 농산업 인력에 관한 외국의 정책현황 및 법제 | 44 |
| 제1절 농산업 인력에 관한 외국의 정책현황 | 44 |
| 1. 미국 | 44 |
| 가. 개요 | 44 |
| 나. 국내인력 관련 법제 | 44 |
| 다. 외국인력 관련 법제 | 54 |
| 2. 일본 | 59 |
| 가. 농업 전반에 대한 인식 | 59 |
| 나. 농업노동력의 현상 | 59 |

| | |
|---|-----------|
| 신규취농자 중 농업법인 등예의 고용 취농자 증가 | 60 |
| 다. 농산업 인력에 관한 당면과제와 정책의 방향성 | 63 |
| 라. 일본의 농산업인력 외국인 활용정책 | 64 |
| 3. 프랑스 | 67 |
| 가. 프랑스의 관련 농업 법제 개관 | 67 |
| 나. 프랑스 국내인력 관련 법제 | 71 |
| 다. 프랑스의 외국인 근로자 관련 법제 및 정책 | 76 |
| 라. 시사점 및 정책 방향 | 77 |
| 4. 독일 | 78 |
| 5. 대만 | 80 |
| 6. 싱가포르 | 82 |
| 7. 소 결 | 83 |
| 제2절 농산업인력 관련 국제규범 | 86 |
| 1. 국제노동기구(ILO) 협약 및 권고 | 86 |
| 가. 협약의 성격, 위상 및 법적 효력 | 86 |
| 나. 협약의 규제 | 87 |
| 다. ILO 협약이 우리 법에 미치는 영향 및 고려사항 | 88 |
| 2. 유럽연합 | 88 |
| 가. EU지침의 성격, 위상 및 법적 효력(국내법과의 관계) | 88 |
| 나. 개별 지침의 내용 | 89 |
| 다. 소 결 : EU에 있어 농업관련 지침의 특징과 우리 법제에의 시사 | 90 |
| 제3절 농산업인력 관련 외국의 법제현황 | 92 |
| 1. 개 요 | 92 |

| | |
|--|-----|
| 2. 일본의 법제 현황분석 및 검토 | 92 |
| 가. 법제 | 92 |
| 나. 농촌 고용사업 | 96 |
| 다. 기타 고용관련 대책 | 99 |
| 3. 소 결 | 100 |
| | |
| 제4장 농산업 인력지원 관련 국내 법률 및 제도 | 106 |
| 제1절 개관 | 106 |
| 제2절 고용관련 국내법제도 현황분석 | 106 |
| 1. 법령현황 | 106 |
| 가. 법령 전반의 구조 | 106 |
| 나. 농산업의 인력 공급에서 고용관련 법규의 적용 문제 및 법적 쟁점 | 114 |
| 2. 소 결 : 고용관련 국내법제도 현황과 시사 | 123 |
| 제3절 타산업분야 인력지원 관련 법령 현황분석 | 125 |
| 1. 법령현황 | 125 |
| 가. 법령 전반의 구조 | 125 |
| 2. 소 결 | 133 |
| 제4절 외국인근로인력 고용 관련 법령 현황 분석 | 134 |
| 1. 외국인 근로인력 관련 법령 | 135 |
| 가. 출입국 관리법 | 135 |
| 나. 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 | 135 |
| 다. 재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률 | 136 |

| | |
|---|-----|
| 라. 근로기준법 등 노동관계법 | 137 |
| 2. 외국인력 고용에 관한 제도 | 137 |
| 가. 비전문 외국인력 제도의 연혁 | 137 |
| 나. 고용허가제도 | 138 |
| 다. 재외동포의 특례고용허가제(방문취업제) | 139 |
| 3. 소결 : 외국인 근로인력 법제의 개선방안 | 141 |
| 가. 특례고용허가 대상인 재외동포의 농어업분야 유인책 마련 | 141 |
| 나. 외국인근로자 송출국가의 다양화 | 142 |
| 다. 계절적 농어업 인력수급을 위한 계절근로자 체류자격 설치 | 143 |
| 라. 단기 취업인력을 활용한 농어업 인력의 확보 | 144 |
| 마. 상시 거주 외국인을 농어업 인력으로 확보 | 147 |
| 바. 농어업 사업장 정보의 사전제공 | 148 |
| | |
| 제5장 농산업인력지원 특별법 제정을 위한 입법 내용 | 153 |
| 제1절 농산업인력지원 특별법의 필요성과 입법방향 | 153 |
| 1. 농산업인력지원 특별법의 필요성 | 153 |
| 가. 인구고령화 대응 차원에서의 인력지원시스템의 도입 및 관리 | 153 |
| 나. 농어업의 특성이 반영된 고용시장 규제 요청 | 153 |
| 다. 실업과 노동력 부족의 미스매치 해결을 위한 법제적 검토의 요청 | 154 |
| 라. 농산업의 지속가능한 발전을 위한 농산업 인력은행 설치 | 154 |
| 마. 「농어업 인력지원을 위한 법률」의 입안 | 155 |
| 2. 농산업인력지원 특별법의 입법방향 | 155 |

| | |
|--|-----|
| 제2절 농산업인력지원 특별법의 입법내용 | 156 |
| 1. 입법의 주요 쟁점 분석 | 156 |
| 가. 고용의 효율성 달성 | 156 |
| 나. 외국인 근로자의 활용 | 157 |
| 다. 법률의 체계성 | 160 |
| 라. 국내 산업별 고용촉진과 직업안정을 위한 법률의 필요성 | 164 |
| 마. 이른바 '농어업인력은행(중개센터)'의 도입 | 166 |
| 2. 농산업인력지원 중개센터의 설치 | 166 |
| 가. 인력지원센터의 필요성 | 166 |
| 나. 타 산업분야의 인력지원센터 운영 및 입법사례 | 170 |
| 다. 농산업인력지원센터의 법제화 방안 | 177 |
| 3. 외국인 근로인력의 안정적 활용에 관한 사항 | 183 |
| 가. 외국인 근로자 배정 시 농산업분야 우선조항의 설치 | 183 |
| 나. 1년 미만의 단기 외국인력의 농어업 분야 활용 | 184 |
| 다. 인력지원센터의 외국인 근로자 채용·알선 근거 | 185 |
| 4. 농산업인력 지원환경의 조성 | 185 |
| 가. 환경조성 관련 법제의 개관 | 185 |
| 나. 타 산업분야의 입법사례 | 186 |
| 다. 농산업 인력지원 환경조성 법제화 | 190 |
| 5. 농산업인력지원 특별법의 입법을 위한 향후과제 | 191 |
| 제3절 맺음말 : 농산업인력지원 특별법의 제정을 통한 농산업 발전 | 192 |
| | |
| [참고문헌] | 196 |

| | |
|--|-----|
| 1. 국내문헌 | 196 |
| 2. 외국문헌 | 200 |
| [부록] | 206 |
| 부록 1. 농어업인력 지원에 관한 법률(안) | 206 |
| 부록 2. 농어업인 인력지원에 관한 법률(안) 3단비교표 | 215 |
| 부록 3. 조문별 입법이유 및 입법례 | 242 |
| 부록 4. 외국법제 원문 및 번역본 | 320 |
| 1. ILO 제101호 협약 - 농업에서의 유급휴가에 관한 협약 | 320 |
| 2. ILO 제141호 협약 - 농촌근로자 조직 협약(1975년) | 320 |
| 3. ILO 제184호 협약 - 농업 안전 보건 협약(2001년) | 322 |
| 4. EU 노동관련 지침 중 농산업 관련조항(발체) | 327 |
| (1) 유럽연합기능조약(THE TREATY ON THE FUNCTIONING OF THE EUROPEAN UNION(2008/C 115/01)) | 327 |
| (2) 근로시간 구성의 특정 측면에 관한 2003년 11월 4일 유럽의회 및 이사회의 지침 2003/88/EC | 328 |
| (3) 직장에서의 연소자 보호에 관한 1994년 6월 22일 유럽연합이사회의 지침(94/33/EC) | 329 |
| 부록 5. 노동부 구 농업분야 표준 근로계약서 및 일본 표준근로계약서(농업) | 330 |
| 1. 대한민국 노동부 구 농업분야 표준근로계약서(농업) | 330 |
| 2. 일본 농업분야 표준 고용계약서 | 331 |

그림 목차

| | |
|--|----|
| [그림2-1] 주요 농가인력 투입대상 | 15 |
| [그림2-2] 농업부문 2,000 배정 외국인 근로자 공급 절대 부족 | 16 |
| [그림2-3] 중개흐름도 | 30 |
| [그림2-4] 인력중개센터 업무처리 절차 | 31 |
| [그림2-5] 『자원봉사자』에 대한 무상인력 중개절차 | 32 |
| [그림2-6] 취약·일반농가 일손지원 | 33 |
| [그림2-7] 취약농가 특기·재능봉사 지원사업 | 34 |
| [그림2-8] 농촌취약계층 일자리 알선·중개사업 | 35 |

표 목차

| | |
|--|-----|
| [표2-1] 연도별 외국인 근로자 도입쿼터현황 | 17 |
| [표2-2] 사업의 주요 내용 | 19 |
| [표2-3] 괴산군의 주요작목별 현황 | 24 |
| [표2-4] 작목별 추진실적(유상일자리+자원봉사) | 27 |
| [표2-5] 인력중개센터의 기능 및 세부역할 | 29 |
| [표2-6] 참여주체별 역할 | 30 |
| [표3-1] 2011년 농업생산 관련 사업 총 종사자 수 | 59 |
| [표3-2] 연수생 증가추이 | 62 |
| [표3-3] 평균 월 소정 노동시간(1개월단위 변형노동시간제) | 65 |
| [표3-4] 시간외 노동시간 한도 | 66 |
| [표3-5] 농업분야 연수생 수 추이(농림수산성, 법무성, JTTCO 조사에 의함) | 95 |
| [표4-1] 고용법제의 체계 | 107 |
| [표4-2] 직업안정법의 체계 | 109 |
| [표4-3] 파견법 시행령 별표 1 | 119 |
| [표4-4] 소수업종 특화국가 현황 | 142 |
| [표4-5] 관광취업(H-1) 출입국인원과 평균체류기간(2012년) | 146 |
| [표5-1] 농림어업부문 취업자 수 비중 | 167 |
| [표5-2] 고용형태별 농업노동시간 변화추이 | 168 |

| | |
|---|-----|
| [표5-3] 농촌지역 농작업 인력공급의 비중 | 168 |
| [표5-4] 농업·농촌 노동력 부족해결을 위한 농업인의 제언 | 169 |

제1장

서론

제1장 서론

제1절 연구의 목적 및 필요성

현대 산업국가로의 발전과정에서 필연적 현상으로 나타나고 있는 도시로의 인구유입현상에 따른 농어촌인구의 감소와 농어촌인구의 고령화 현상은 우리 농어촌노동인구의 급격한 감소를 초래하였다. 또한 농어촌인구의 급격한 감소현상은 산업국가로의 발전에 따른 타산업으로의 노동인구의 유입과 자녀교육을 위한 도시에서의 질적 교육 및 개인의 질적 삶의 추구에 따른 현상도 한 몫을 하였다고 할 수 있다.

현재 고령화와 농어촌 공동화에 따른 농어업분야 노동력 부족으로 인해 농어업종사자 및 농어업분야 경영인은 노동시간 및 노동강도가 계속 증가하는 상황에 직면하고 있는 한편, 농어업분야의 인력부족현상은 지속적으로 증가하고 있는 상황이다.

세계적으로도 2008년 미국발 세계금융위기 이후 글로벌 경기침체에 따른 국내농어업 분야의 침체, 농어산업영역의 축소 그리고 WTO 시장 개방과 수 많은 FTA 체결로 인해 농어업분야의 경쟁력은 그야말로 악화일로에 있다고 할 수 있다. 즉, 농어촌은 전통적인 마을공동체에 의한 노동력을 이용한 생활을 유지하였으나 산업화, 도시화, 세계화 등 시대적 변화 속에 공급과 수요의 시장경제질서를 형성해 가는 경제활동의 모습으로 변화해 가고 있다. 농어촌 인구의 고령화, 취약한 노동환경, 우리사회전반적인 고학년 경제활동인구의 증가 등 농어업 환경은 급격한 전환기의 시점을 맞이하고 있다. 그러나 농어업 산업의 특성상 시장원리가 적정하게 작동하지 않기 때문에 지속가능한 농어업 경제활동을 위하여 법정책적인 대안과 입법화를 통한 재정적 지원이 필요할 수밖에 없다. 따라서 농어업경제¹⁾에서 국가의 역할은 매우 중요하다.

1) 국가는 복지분야에 투자를 늘려서 고용창출의 효과를 내고 고용창출에 의한 건전한 소비가 이루어져야 한다. 미국 중서부의 콘벨트(corn belt)라는 곳에 세계제일의 옥수수 재배지역이 있다. 면적은 일본보

새정부의 출범과 함께 시작된 경제동력강화의 일환으로 농어업분야를 활성화하여 갈수록 심각성을 더해가는 식량전쟁(식량의 무기화)의 위기를 대비하고, 농어업분야의 산업경쟁력을 안정적으로 유지하기 위해서는 농어업인력의 수급조절을 위한 「농어업 인력 지원에 관한 법률」의 제정을 위한 법이론적 근거의 마련을 위한 연구가 적극 필요한 시점이다.

결론적으로 이 연구는 우리나라 산업별 인력지원 법제의 현황분석과 법리검토를 통하여 우리나라 농어업인력지원 법제로의 수용가능성을 도출하여 제정 「농어업인력지원에 관한 법률」의 법정책적 효율성을 강화함으로써 농어업인력의 수급조절을 원활하게 하여 국내농어업의 산업경쟁력을 강화하기 위한 것에 목적이 있다고 할 수 있다.

제2절 선행연구의 분석

이 글과 같이 농어업 인력지원 법제화를 법령해석방법론, 비교법적 방법론 등으로 분석·적용을 시도한 연구는 발견되지 않았으나, 각각의 개별적인 분야에 대하여 정책학적 분석을 다룬 선행연구를 발견할 수 있었다.

우선 황명철(2012)은 농가인구 감소 및 고령화로 인한 영농인력난 해소를 위해 시행중인 농업분야 외국인근로자 고용제도는 농업인의 높은 관심 속에, 부족한 농촌 일손을 해소하는 유익한 사업이라고 평가하면서 일본의 농업분야 외국인 근로자 지원제도를 살펴봄으로써 우리나라의 농업분야 외국인근로자 제도의 개선방안을 모색하는 데 참고가 될 만한 시사점을 발굴하고 있다.

김병률 외(2010)는 농업인력 수급의 현안 문제인 인력수요의 계절성

다 넓고 1년에 3.5억 톤의 옥수수를 생산한다. 옥수수가 자라는 곳에 농민은 없고 기업만 있다. 곡물 등 농작물은 수요가 비탄력적이며 공급 역시 비탄력적이다. 식용이기 때문에 수요가 비탄력적이고 공급에는 시간을 두고 생산되기 때문이다.

문제, 신규인력의 농업분야 비선호 및 유입 부족 문제, 다른 산업분야 대비 상대적 저임금 문제 등을 완화하거나, 개선하는 방향 설정이 필요하다고 지적하고 있다. 이에 따라 우선 농업분야 고용현황을 분석하고, 나아가 인력수급 안정화에 대한 다음과 같은 세부방안을 제안하고 있다. 첫째, 우리 농업은 지역별 생산 품목이 다르고, 같은 품목도 지역별 농작업 시기가 달라 전국의 가용한 농업인력을 DB화하고, 맞춤형으로 인력을 공급하여 계절성을 완화할 수 있는 농어촌인력은행 및 인력공급 시스템을 구축할 필요가 있다. 둘째, 농업분야 고용의 저임금문제와 관련하여 농업은 산업적 특성상 임금을 제조업분야처럼 인상하기는 어려운 측면이 있으므로 농어촌 고용에 대한 임금지원 방안을 마련해 효율성임금을 통한 고용의 안정성을 높여야 한다. 셋째, 농업분야 신규인력 유입이 부족한 실정에 대하여 농업분야 노동경험기회를 확대해 향후 취농 유인을 증대할 필요가 있다. 박민선(2012)도 농업부문 외국인 고용 실태와 개선방안 연구에서 이와 같은 결론에 이르고 있다.

이 이외에도 정도영·장지용·박재운(2010)은 한국 농림어업의 고용구조와 고용유발효과 변화추이를 분석하고 있으며, 유길상(2012), 박영범(2010), 설동훈 외(2004)은 고용노동부의 연구과제로 국내 근로자 수급현황과 각국의 외국인근로자 고용관리 현황을 각각의 사례 중 하나로 농업분야를 다루고 있다. 또 농촌의 고용실태분석에서 진일보하여 이성우·임형백·고금석(2003)은 도농간 이동자의 고용기회를 분석하고, 나아가 고용기회 결정요인을 분석하였다.

하지만 이상의 논문 및 연구보고서들은 시사점 부분에서 농업분야 외국인근로자 제도의 개선이라는 관점에 집중하여 제도의 안정적인 운영 방안, 합리적인 임금수준 결정, 무단이탈 방지 대책, 적절한 평가 및 자격제도 도입, 정부의 지원정책 필요성 등을 제시하고 있는데, 이는 대부분 정책적 제언에 국한되어 있다고 할 것이어서 입법의 기초자료로 활용도는 낮다고 할 수 있다.

제3절 연구내용 및 활용방안

금융위기 이후 침체된 경제상황 하에 각국의 경제정책 연구의 동향은 일자리 창출과 청년실업해결, 외국인노동자의 도입 등 다양한 분야에서 고용창출 및 유지정책에 초점이 맞추어져 있었다.

산업별 경제특구의 활성화를 살펴보면, 각 지방자치단체별 특성에 맞는 경제특구의 조성, 지방분권을 고려한 산업단지의 분산, 식량, 에너지 등 다양한 분야에서 녹색성장과 지속적 성장을 고려한 경제정책의 연구, 침체된 도시와 농어촌의 활성화를 위한 투자촉진과 정부의 재정적 지원 등에 그 근거를 두고 있다. 또한 국내외 산업인력의 직역별 균형 있는 수급과 효율성을 고려하고, 경제상황을 고려한 저임금 외국인 노동인력의 대체효과를 고려하였다.

농어업 분야에 국한하여 노동인력의 지원을 위한 정책적 연구를 살펴보면, 농어업의 주체라 할 수 있는 농어촌 지방자치단체의 고용 및 인력양성정책은 단순히 중앙정부의 고용정책을 집행하는 수준에 이르고 있으며, 지역 여건에 따른 고용 및 인력양성정책을 집행할 수 있는 지방자치단체 고용정책에 대한 연구도 여전히 미진한 단계에 머무르고 있다 할 것이다.

우리나라 농어업 고용정책과 일자리창출의 문제는 미국, 일본, 독일 등 지방분권이 활성화된 나라와는 다른 상황이며, 여전히 낮은 재정자립도를 고려할 때 농어촌의 현실적 문제에 대한 고려로 중앙정부의 보조금 지급과 농어업을 국내 상공업분야에 준하는 수준으로 양질의 고용창출을 활용할 수 있는 산업으로 질적으로 특화된 분야로 발전시켜야 할 필요가 있으므로, 법제화를 통한 정책적 근거 제시가 바람직하다. 특히 농어업분야 외국인근로자의 선호는 꾸준히 증가하고 있으나 비숙련노동의 문제와 임금비의 적정성에 대한 문제로 입법을 통한 지원대책이 필요하다. 농어업분야는 제조업 등 다른 산업분야에 비해 고용임금이 낮기에 이를 개선할 수 있는 방안도 마련할 필요가 있다. 또한 농어

업분야의 특정품목 생산은 수익성 증가 측면에서 제조업처럼 확대되기 어려운 산업적 특수성이 있으므로, 농어업분야 고용노동임금의 일부를 정부에서 지원하는 “(가칭)급여매칭보조” 방식 도입이 필요하다.

따라서 농어업분야의 안정적인 고용인력 지원 및 인력알선을 위한 법제화를 위한 이론적 근거의 제시가 필요한데, 최근 노동정책의 측면에서는 비정규 고용에 대한 법적 규제의 재검토가 요청되고 있는 정도 눈여겨 볼 필요가 있다. 특히 파견근로자 및 기간제 근로자에 대하여는 연구 성과가 축적되고 있으며, 고용시장 전체의 규제라는 측면에서 직접고용 원칙에 대한 중대한 예외로서 다면적 근로관계를 형성하고자 하는 시도가 파견법을 중심으로 이루어지고 있다. 이러한 시도는 고용정책이라는 측면에서 긍정적 효과를 가지나 중간 갈취 등의 위험이 존재하는 탓에 신중히 접근할 필요가 있다. 외국인 근로자 문제의 경우 국내에서는 이민정책의 일환으로 검토되고 있는 가운데 법제적 측면의 검토가 함께 이루어지고 있다 할 것이다.

농어업 인력지원과 관련된 위 사항들의 연구는 사례 연구나 경험적 연구 등에 집중되어 있으며, 정책적 입장에서의 제언은 일부 제시되고 있으나 규범적 검토는 충분히 이루어지고 있지 않으며 특히 노동법적 관점에서의 검토는 거의 다루어지지 않았다. 이와 관련 일본에서는 고용허가제 대신 외국인 연수·기능실습제도를 도입하여 직업훈련이라는 관점에서 제도를 운영하고 있으며, 직업이전의 자유나 취로청구권, 강제노동 등을 포함한 관련 쟁점들에 대해 논의가 이루어졌거나 진행되고 있다. 일본정부에서는 2007년 6월 경제산업성 주도로 “외국인 연수·기능실습제도에 관한 연구회 보고서”를 제출하였는데, 동 보고서는 여러 문제가 지적되어 온 외국인 연수·기능실습제도에 대한 전면적 재검토를 전제로 하여 작성된 보고서이다.

제2장

농산업 근로인력 현황분석 및 검토

제2장 농산업 근로인력 현황분석 및 검토

제1절 농산업 근로인력수급 현황과 문제

1. 농산업 근로인력 수급의 현황

농업분야 인력수급의 불균형에 관한 실태를 파악하면, 농촌에서 농가 인구가 감소하고 65세 이상 고령화 인구가 국민 전체 13%, 농어촌 지역 21%로 농촌지역에서 더욱 현저하여, 농촌 내 인력 공급의 형태도 과거 품앗이와 같은 공동체적 노동력교환방식은 이제 한계에 달한 상태로 점차 자가노동이나 임노동을 사는 형태의 노동력 공급방식으로 변화되고 있다. 농업에서 규모화가 많이 진척됨에 비례하여 일손이 자가노동의 수준을 넘어 많이 필요한 시설원에 또는 과수재배 면적의 확대로 농번기 일손 부족현상은 심각해지고 있는 것이다. 농가의 83.3%가 노동력 부족으로 적기 영농의 어려움이 있으며, 73%가 노동력을 필요로 한다고 호소할 만큼 인력 부족은 농업분야에서 제1과제에 해당한다.²⁾

한편 우리나라에서는 2000년대 들어 전문인력 및 비전문인력(3D 분야) 부족 현상에 대응하기 위한 다각도의 노력이 전개되었으며, 특히 농업농촌분야에서 농업노동력 부족에 대응하여 정부는 그 동안 국내외 인력의 수급과 조달, 일손돕기 등 광범위한 노력을 전개하여 왔다.

농가는 노동력 부족을 해소하기 위해 농촌지역에서의 인력조달 시스템 구축, 외국인노동자의 안정적 공급, (임금관련) 인력고용보조금 지급을 희망한다. 외국인 노동자에 대한 쿼터부족, 장기고용의 어려움으로 외국인 근로수급도 원하는 만큼 이루어지지 못하며, 인력조달시스템(이른바 ‘농어업인력은행’)은 농협이나 지자체에서 운영하는 사례가 있지만 체계적으로 발전하기 위한 법적 근거는 없는 실정이다.

먼저 외국인력을 통한 미숙련농업노동자의 공급은 1993년 산업연수

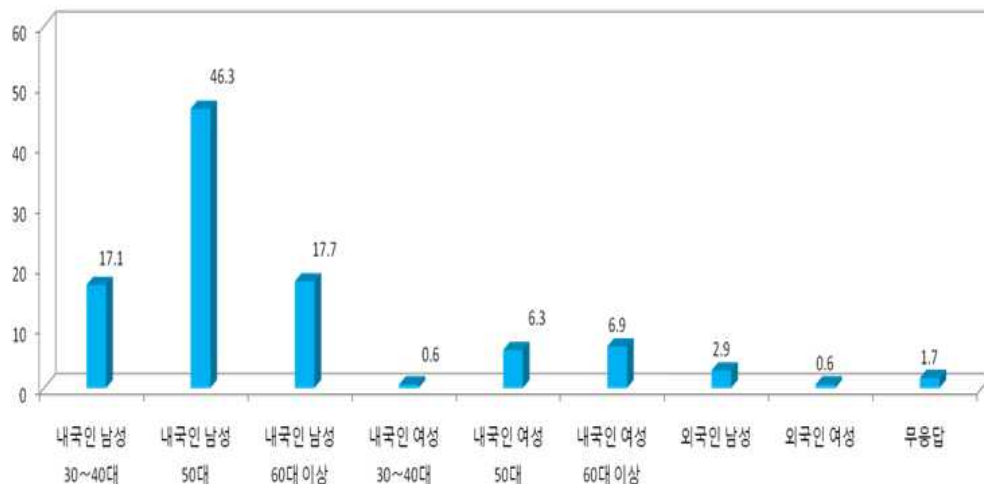
2) 2010년 농경연 조사결과

생제도가 2003년 외국인노동자고용법으로 도입된 고용허가제로 본격화 되는데, 2006년 농축산업이 고용허가제 취업허용업종에 포함되면서 외국인 고용이 늘어났지만, 제조업 일변도의 고용허가제를 계절성이 강한 농업에 적용하는 한계가 있다. 다음으로 단순한 일손돕기 차원이 아니라 인력중개 시스템을 최근 일부 지자체나 농협 등이 하고 있는데 지속적이고 체계적으로 운영되도록 법적 뒷받침이 필요하다. 요컨대 농업·농촌의 지속적인 고령화 현상으로 인력난이 심화되고, 농업의 계절성으로 농번기 인력수요 급증 등 농업분야 인력 수급 불일치(mismatching) 현상에 대한 정확한 진단과 이에 기반한 근본적인 대책이 시급하다.

2. 문제 해결을 위한 정책적 접근의 필요성과 검토분야의 확정

이처럼 최근 농산업 다각화의 모색으로 농어촌으로의 인구유입 및 인력수급의 확대가 필요하다. 따라서 농산업 분야별 ‘경쟁력 있는 자원화’로 도시인구의 농촌으로의 유입정책의 검토가 필요하다.

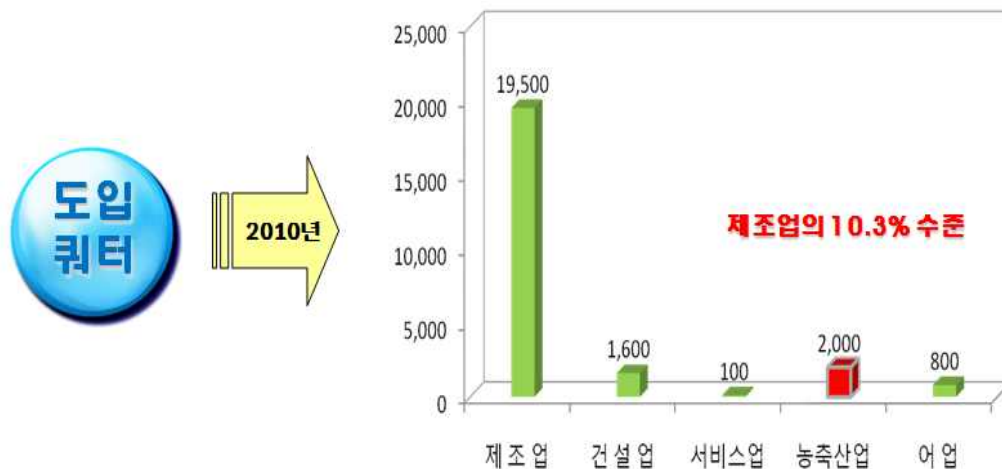
[그림2-1] 주요 농가인력 투입대상



또 농어촌 고령화, 인구감소로 인한 인력수급의 문제를 현재 고용노동부, 중기청 등에서 운영하는 전문인력 양성사업과의 연계관점에서 검토할 필요하고, 나아가 농어촌 인력지원도 농어업산업의 다양화의 관점에서 전문인력 양성을 통한 지원이 필요하다.

한편 농어촌 산업에서의 부족한 인력을 국내유입 외국인 결혼이민자와 외국인 근로자의 지원 방안에 대한 검토가 필요하다.

[그림2-2] 농업부문 2,000 배정 외국인 근로자 공급 절대 부족



제2절 외국인 관련 인력지원 현황

1. 연도별 외국인 근로자 도입쿼터 현황

농축산업분야에 배정된 외국인 근로자는 2009년 2,000명, 2010년 3,100명, 2011년 4,500명, 2012년 4,500명, 2013년 이후 6,000명으로 매년 증가하고 있다. 2013년과 2014년의 6,000명은 2009년의 2,000명의 3배가 증가한 수준이다.

[표2-1] 연도별 외국인 근로자 도입쿼터현황³⁾

(단위 : 명, %)

| 연도별 | 농어업 | | | | 제조업 | 건설업 | 서비스업 | 합계 | |
|------|------|-------|-------|-------|------|--------|-------|-------|--------|
| | 농축산업 | 어업 | 소계 | (%) | | | | | |
| 2009 | 일반 | 1,000 | 900 | 1,900 | 11.2 | 13,000 | 2,000 | 100 | 17,000 |
| | 동포 | 1,000 | 100 | 1,100 | 6.5 | 10,000 | 0 | 5,900 | 17,000 |
| | 총계 | 2,000 | 1,000 | 3,000 | 8.8 | 23,000 | 2,000 | 6,000 | 34,000 |
| 2010 | 일반 | 3,100 | 1,100 | 4,200 | 12.4 | 28,100 | 1,600 | 100 | 34,000 |
| | 동포 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | 총계 | 3,100 | 1,100 | 4,200 | 12.4 | 28,100 | 1,600 | 100 | 34,000 |
| 2011 | 일반 | 4,500 | 1,750 | 6,250 | 13.0 | 40,000 | 1,600 | 150 | 48,000 |
| | 동포 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | 총계 | 4,500 | 1,750 | 6,250 | 13.0 | 40,000 | 1,600 | 150 | 48,000 |
| 2012 | 일반 | 3,850 | 1,620 | 5,500 | 12.0 | 39,100 | 1,300 | 130 | 46,000 |
| | 재입국 | 650 | 130 | 780 | 7.1 | 9,900 | 300 | 20 | 11,000 |
| | 총계 | 4,500 | 1,750 | 6,280 | 11.0 | 49,000 | 1,600 | 150 | 57,000 |
| 2013 | 일반 | 5,600 | 2,150 | 7,750 | 14.9 | 42,600 | 1,560 | 90 | 52,000 |
| | 재입국 | 400 | 150 | 550 | 5.5 | 9,400 | 40 | 10 | 10,000 |
| | 총계 | 6,000 | 2,300 | 8,300 | 13.4 | 52,000 | 1,600 | 100 | 62,000 |

2. 농업분야 외국인근로자 수급현황

그러나 농업분야의 외국인근로 인력수요는 아직도 부족하다고 볼 수 있다. 2010년에 노동부가 전국의 5인 이상 사업체를 조사한 결과 외국인력은 1,564명이고 부족인력은 277명으로 외국인 부족율은 15.1%에 달하는 것으로 추정하였다.⁴⁾ 2010년 농촌경제연구원의 연구에서는 농업분야의 적정 외국인근로자를 11,111명으로 추정하였고, 농

3) 고용노동부, 고용허가제 홈페이지(<http://eps.go.kr>), 고용허가제정보>고용허가제소개>연도별도입쿼터안내(검색일자 :2013.11.11).

4) 부족률=부족인원/(현원+부족인원)(노동부, 「외국인력수요동향조사 보고서」, 2010.2, 9면.

협중앙회는 7,800명을 적정쿼터로 추정하였다. 하지만 2013년 9월 현재 농축산업분야 외국인근로자는 합법체류자가 16,754명, 불법체류자 3,490명, 합계 20,244명으로 집계 되었다. 농촌경제연구원 추정치의 2배, 농협중앙회 추정치의 3배에 가까운 외국인근로자가 체류 중에 있다.⁵⁾ 그렇다면 농축산분야의 외국인력 수요를 초과하여 공급하고 있다는 결론이 나온다. 과연 그럴까에 대해서는 여전히 의문이 든다. 앞으로 농업분야에 안정적인 외국인 근로인력을 확보하기 위해서는 농업 분야의 인력수요를 좀 더 정확히 예측하여 농업의 쿼터를 안정적으로 확보하여야 한다.

제3절 농산업인력지원센터의 운영현황

1. 인력지원센터운영 사례 : 김천시

가. 일반현황 : 도농 일자리 창출사업 현황

김천시의 경우는 농번기 부족한 인력을 도시근로 노동자로 대체함으로써, 농촌 일손부족을 해결하고 농업 생산성을 향상시키는 사업의 일환으로 지자체 차원에서 “김천시 도·농순환 일자리창출 사업단을 운영해오고 있다.

기본적인 사업의 목적은 도시지역 유휴일자리 창출과 도·농지역 일자리창출과 일손부담완화이다. 이 사업은 고용노동부 공모사업의 일환으로 운영되어 오다가 2013년 12월 31일부로 중단되어 현재 지자체 예산투입으로 운영이 되고 있다.

(1) 지역맞춤형 일자리창출 사업(김천시의 주요사업내용)

김천시의 지역맞춤형 일자리창출 사업은 도·농순환 일자리 창출사업

5) 농협중앙회, 「2013년 외국인력 고용관리 현장 순회교육」, 농협중앙회, 2013. 28면.

의 일환으로 운용이 되고 있으나, 농산업 인력지원사업이 주된 사업이라고 할 수 있다. 도농도시라는 김천시의 특성상 농산업의 인력부족현상과 인력수급의 불일치현상은 상당히 도시의 경쟁력을 떨어뜨리는 주된 요인이었다고 할 수 있다.

농산업 현장에서의 인력부족에 대한 필요성에 근거하여 도·농 일자리 창출 사업단이 개시되었다고 볼 수 있다. 그동안 고용노동부의 예산으로 운영이 되어왔으나 고용노동부 사업이 종료됨에 따라 향후 인력지원센터의 업무를 담당할 주체의 선정이 문제가 될 수 있다.

(2) 사업내용

김천시 도·농순환 일자리 창출 사업단의 농산업인력지원을 위한 인력의 대상은 주로 도시노동자의 인력수급에 초점이 맞추어져 있으며, 김천시의 농산업의 특성상 현재 외국노동자 인력의 수급은 필요로 하지 않고 있으며, 대부분 고령여성노동자가 대상인력이다. 그러나 노동인력의 선호도는 오히려 고령여성노동자가 농가에서 더 선호하는 편이며, 청년층 노동자의 농산업에 대한 경험부족과 능률저하 문제가 제기되고 있다.

농산업인력지원을 위한 사업의 일환으로 운영이 되고 있는 도·농순환 일자리 창출 사업단의 조직은 김천시 담당계장, 과장 등 2명이 주요 업무를 담당하고 있으며, 산하조직으로 도·농순환 일자리 창출 사업단 내에 팀장 1인, 사무원 1인 등 2인으로 구성되어 있다.

향후 농산업인력지원을 위한 사업의 확대를 위해서는 지방자치단체의 신규사업, 담당공무원 인력부족, 담당 공무원의 업무중복으로 효율성 저하문제를 극복해야 하는 상황이다.

[표2-2] 사업의 주요 내용

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- 도·농순환 일자리 창출 사업- 김천시는 과수, 양파, 포도, 겉과 등을 재배·수확하기 위해서 일용 노동자 수급이 필요 |
|--|

- 김천시의 경우, 5월-6월 농번기와 9월-10월 수확기
- 농가에 대한 도시노동자의 수급
- 인력의 수송과 식사제공의 편의 제공
- 농가 노동시 상해에 대한 책임보험
- 경북의 '시범사업'은 농협에 위탁하여 운용됨
- 향후 농림축산식품부의 사업으로 운영필요성

나. 운영실태

김천시 도·농순환 일자리 창출 사업단은 지역맞춤형 일자리창출 사업의 일환으로 시작되었다. 농가에 투입되는 주요노동자 연령은 50대 이상의 고령노동력의 숙련도와 신뢰감·책임감이 강한 부분에서 농가에서도 선호하는 특성이 있다. 오히려 20, 30대 청년 노동자는 노동의 장기화에 어려움이 있고 숙련도와 책임감이 떨어져 농가에서도 선호하지 않는 상황이다.

○ 사업운영개요(2013.10.31. 기준)

- 사업단, 예산 2011년 2억 5천만원, 2012년 1억 8천만원, 2013년 1억 8천만원
- 김천은 겨울철 노동수급, 1농가당 묘목 5명 인력, 꽃감 10명 인력 공급 필요
- 인력지원센터 운용
- 인력지원 목표- 도시 유희인력 일자리창출
- 인력공급은 사업단에서 차량 7대 동원, 코스 순회하여 운송하고 있음
- 알선수수료(1만원) 지원, 4명부터 인력수송
- 10일 이상 노동시 김천시 재래시장상품권 증정

○ 참여자 모집현황(2013.10.31. 기준)

(단위 : 명)

| 구분 | 2011~2012년 모집 | | 2~9월 | | 10월 31일 | | 합 계 | |
|-----|---------------|--------|-------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | 접수 인원 | 참여자 능자 | 접수 인원 | 참여자 능자 | 접수 인원 | 참여자 능자 | 접수 인원 | 참여자 능자 |
| 남 자 | 46 | - | 1 | - | - | 1 | 1 | - |
| 여 자 | 374 | 70 | 85 | 28 | 4 | 2 | 463 | 100 |
| 합 계 | 420 | 70 | 86 | 28 | 4 | 2 | 510 | 100 |

○ 농가신청현황(2013.10.31. 기준)

| 구분 | 포도 | 배/사과 | 자두/복숭아 | 양파/감자/파 | 기타 | 합 계 | 비 고 |
|----|----|------|--------|---------|----|-----|-----|
| | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------------|----|----|----|----|----|-----|--------------------------------|
| 3~8월 신청농가 | 32 | 42 | 39 | 24 | 22 | 159 | *기타: 고사리, 딸기, 오이, 고구마, 고추 등 |
| 9월 신청농가 | 6 | 3 | | | 1 | 10 | *기타: 무우청 |
| 10월 신청농가 | 1 | 1 | | 2 | 2 | 6 | *기타 : 꽃감, 오이 |
| 2013년 신청 | 39 | 46 | 39 | 26 | 25 | 175 | |

○ 참여자 교육현황(2013.10.31. 기준)

| 구 분 | 계 획 | 교 육 | 비 고 |
|----------|-----|-----|---------------------|
| 1차(3/20) | 100 | 104 | 누적인원 차감 교육인원 = 120명 |
| 2차(7/24) | | 52 | |
| 합 계 | 120 | 156 | |

○ 월별 작업인원 및 작업일수(2013.10.31. 기준)

| 구 분 | 농가수 | 기 간 | 참여 인원 | 총작업 일수 | 비 고 |
|-----|-------|--------------|-------|--------|-----|
| 3월 | 7 농가 | 3/1 ~ 3/31 | 41명 | 525일 | |
| 4월 | 11 농가 | 4/1 ~ 4/24 | 28명 | 232일 | |
| 5월 | 52 농가 | 5/1 ~ 5/20 | 70명 | 1017일 | |
| 6월 | 55 농가 | 6/1 ~ 6/30 | 65명 | 1002일 | |
| 7월 | 18 농가 | 7/1 ~ 7/31 | 47명 | 496일 | |
| 8월 | 22 농가 | 8/1 ~ 8/31 | 60명 | 805일 | |
| 9월 | 24 농가 | 9/1 ~ 9/30 | 57명 | 859일 | |
| 10월 | 22 농가 | 10/1 ~ 10/31 | 62명 | 783일 | |
| 합 계 | | | 430명 | 5719일 | |

○ 월별 작업현황(2013.10.31. 기준)

| 구 분 | 취업계획 | 참여 인원 | 총작업 일수 | 8일이상 작업인원 | |
|-----|--|-------|----------|-----------|---------|
| 3월 | 80명*8일*9개월 =5,760(작업일수) 3월~11월=9개월 | 41 | 525 | 26 | |
| 4월 | | 28 | 232 | 11 | |
| 5월 | | 70 | 1,017 | 51 | |
| 6월 | | 65 | 1,002 | 50 | |
| 7월 | | 47 | 496 | 26 | |
| 8월 | | 60 | 805 | 42 | |
| 9월 | | 57 | 859 | 45 | |
| 10월 | | 62 | 783 | 43 | |
| 합 계 | | 5,760 | 430(126) | 5,719 | 294(92) |

○ 취업계획 및 실적(2013.10.31. 기준)

- 계획 : 80명(5,760일) / 실적(10월 31일 기준) : 5,719일 → 99.3% 달성

- 계획인원 작업일수로 환산 : 80명*8일*9개월=5,760일
- 사업참여자(1일 이상 참여자) 116명 중 8일 이상 참여인원 85명

○ 연령대별 참여인원(2013.10.31. 기준)

| 연 령 | 성 별 | 참 여 인 원 | 8일 이상 작업 인원 | 비 고 |
|---------------|-----|---------|-------------|-----|
| 70대 | 여 | 21명 | 19명 | |
| 60대 | 여 | 50명 | 38명 | |
| 50대 | 여 | 48명 | 29명 | |
| 40대 | 여 | 5명 | 4명 | |
| 30대 | 여 | 2명 | 2명 | |
| 합 계 | 여 | 126명 | 92명 | |
| ※ 참여자 / 농가 혜택 | | | | |

○ 참여 근로자 및 농가의 혜택

- ◆ 참여자 혜택
 - 농작업근로자 보장공제 가입
 - 장기근속 취업자 지원(김천시 재래시장 상품권)
 - * 1개월 기준: 10일 이상 작업-3만원, 15일 이상 작업-5만원 지급
- ◆ 농가 혜택
 - 출퇴근 차량지원(4명 이상 인력신청시 지원)
 - 인력 소개 수수료 없음(인력소개소-인건비의 10% 수수료 지급)
- ◆ 차량운행
 - 지입차량 7대 운행(유상운송특약 보험료 지원)
 - 1회 운행시 6만원 지급

다. 시사점

농산업인력지원사업은 김천시에서는 ‘도·농순환 일자리 창출 사업단’의 사업내용으로서 고용노동부 공모사업으로 운용중이나, 사업의 가장 핵심은 농산업분야에 노동인력의 공급하는 일이라고 할 수 있다. 김천시 ‘도·농순환 일자리 창출 사업’의 특성을 고려할 때 현재 그동안 농산업분야에 부족한 일자리수급에 큰 기여를 하여 상당한 효과를 발휘하고 있으므로 향후 농산업인력지원사업의 최적의 모델이 될 수 있을 것이다.

도·농순환 일자리 창출 사업단의 구성은 지자체 공무원 2명 담당하

고, 사업단 내에 2명의 직원이 상주하는 소규모의 사업으로 운영되고 있다. 김천시의 '도·농순환 일자리 창출 사업단'은 도농 복합도시로서 농가의 인력요청에 대한 도시노동자와 매칭시키는 역할로 농번기 농가 인력공급의 중요한 역할을 수행하고 있다.

농산업인력지원사업의 활성화를 위해서는 향후 농산업노동을 원하는 근로자에 대한 농업분야 업무에 대한 PT 교육과 현장 실습교육을 통하여 숙련된 노동력의 투입이 필요하다.

노동인력에 있어서 상해에 대한 책임보험은 충분한 보장이 이루어질 수 있으나, 농산업분야의 특성상 업무의 단기성, 힘든 노동회피 등의 문제를 극복하기 위하여 특히 4대보험 혜택 등은 주된 필요사항이라고 볼 수 있다. 농산업인력지원센터에서의 농산업노동력을 상시노동자와 단기노동자로 구분하여 지자체가 필요로 하는 최소 상시노동자를 고용하는 방식에 의해 4대보험을 적용하는 방안도 제시될 수 있을 것이다.

또한 농산업인력지원센터 업무의 담당주체를 지자체로 할 것인지, 농협이나 기타 단체로 할 것인지도 문제가 될 수 있다. 운영주체가 농협인 경우, 사업의 공익성 문제와 기타 금융기업과의 고려에서 특혜시비가 있을 수도 있다. 이 부분에서는 운영의 주체는 지자체로 하고, 사업의 일정부분을 기타단체에 위임하는 방안도 제시될 수 있다.

현재 김천시 '도·농순환 일자리 창출 사업단'의 경우 농협에서 사무실 임대료, 세금무료 지원 등의 혜택을 주고 있는 만큼, 농협의 중요한 역할도 배제할 수만은 없는 부분이다.

(가칭)농산업인력지원센터의 노동인력의 양성에서 해당근로자들은 근로계약 체결 이후 농산업현장에 투입되어 업무를 수행하는 것을 선호하는 것으로 보인다. 인력수급의 문제해결을 위하여 중개센터의 역할과 기능을 체계화 하여 농산업근로자의 처우개선을 극대화하여 농산업 인력수급 및 농산업분야의 생산성 제고에 크게 기여하여야 할 것이다.

향후 농산업인력지원사업을 국비지원과 지방자치단체 자체 사업비의 확충으로 운용되도록 하며, 지역의 특성을 고려하여 지자체에서 운영주

체로 하여 ‘농산업인력지원센터’의 역할과 기능을 운용하는 것이 바람직하다고 할 것이다.

2. 외국인을 활용한 단기농업인력 확보사례 : 괴산군

가. 괴산군의 농업현황

충청북도 괴산군은 대한민국 국토의 중앙에 위치한 사통팔달의 요충지로서 천혜의 자연환경과 청정 생태를 가진 유기농업 군(郡)이다. 1읍 10면에 총 37,756명의 인구를 가지고 있으며 그 중 65세 이상이 10,123명으로 고령화율은 26.8%이다. 이는 전국의 고령화율 11.3%에 비해 2배 이상 높은 상황이다. 농가수도 지속적으로 감소하고 있다. 2008년 농가수는 16,046명이었지만 2012년에는 14,642명으로 1,404명이 감소하였다. 군 전체의 산업구조가 농업중심이나 농가의 고령화율은 36.7%로 농촌인력수급의 대책이 필요하게 되었다.

[표2-3] 괴산군의 주요작목별 현황

(단위: 호, ha, 억원, 명)

| 구 분 | 재배면적 | 소득액 | 영농기간 | 농가수 | 연간투입인력 | 부족인력 |
|--------|-------|-----|-------|-------|---------|-------|
| 계 | 2,856 | 963 | 5개월 | 6,016 | 145,410 | 2,452 |
| 대학찰옥수수 | 1,400 | 201 | 7-8월 | 2,599 | 21,000 | 285 |
| 고추 | 946 | 477 | 8-10월 | 2,487 | 85,140 | 905 |
| 절임배추 | 510 | 285 | 11월 | 930 | 39,270 | 1,262 |

괴산군의 경우에는 주요작목이 모두 계절성이 강하고 인력부족이 심각한데, 4-5월에는 옥수수, 담배, 인삼파종작업에 약 1,000명의 인력이 부족하고, 7-8월에는 담배, 옥수수, 고추 수확작업에 약 1,200명의 인력이 부족하며, 10월11월은 절임배추 생산에서 약 1,500명의 인력이 부족하다.⁶⁾

6) 괴산군, 외국인을 활용한 농촌인력 확보계획, 2013.7.19.

나. 해외 자매결연 도시의 인력을 활용한 노동력 확보사례

괴산군의 경우에는 전국 제일의 절임배추 산지로서 「농업농촌 및 식품산업 기본법」 제50조 및 「농어촌정비법」 제72조에 의거한 「괴산시골절임배추향토산업육성사업」을 추진 중에 있다. 특히, 괴산군의 절임배추사업은 매년 10월 초순에서 12월 초순까지 약 2개월에 걸쳐서 계절적으로 인력이 수요가 집중되고 있기 때문에 고용허가제하에서의 외국인근로인력을 활용하는 데에는 한계가 있어 단기 외국인근로자를 필요로 한다.

괴산군은 중국 길림성의 집안시와 2006년 10월 20일 자매결연협약을 체결하고 교류협력관계를 유지하고 있었으나 행정적인 인적교류가 있었을 뿐 민간단체인 각종 사회단체와의 교류가 없어 이에 대한 관심과 참여가 필요한 상황이었다. 중국 길림성 집안시의 경우에는 인구 약 23만명 중 조선족 등 소수민족이 14%를 차지하고 있고 전체인구의 약 65%가 농업에 종사하고 있어 길림성의 조선족 농업인을 단기인력으로 초청하고자 하였다.

괴산군은 자매결연도시인 집안시의 추천을 받아 외국인 농업인을 농촌문화 체험프로그램의 일환으로 초청하였다. 현행 출입국관리법상 관광, 각종행사, 일반연수 등의 목적으로 90일 이내에서 단기간 체류가 가능한 단기방문(C-3)⁷⁾ 자격으로 입국할 수 있었다. 다만, 단기방문(C-3) 체류자격은 일정한 노무, 기술을 제공하고 이에 상당한 보수를 받는 취업활동은 발급대상이 아니고 영리를 목적으로 하는 사람에게 발급할 수 없기 때문에⁸⁾ 괴산군청이 중간에 개입하여 문화체험활동 목적으로 공식초청을 하는 형식으로 진행되었다. 농촌문화 체험캠프 제1기

7) 단기간 취업이 가능한 체류자격에는 단기취업(C-4)이 있으나 이 체류자격은 일시홍행, 광고행사, 강의, 연구, 연구지도, 공작기관과의 계약에 의한 직업활동 등이 있으나 단순노무직종은 단기취업(C-4) 자격에 해당되지 않는다(법무부 출입국·외국인정책본부, 「사증발급안내 매뉴얼」, 2013.7.15., 39면).

8) 법무부 출입국·외국인정책본부, 상계매뉴얼, 22면.

생으로는 총 15명이 초청되었는데 관내의 8개 농가에 배정되어 2011년 10월 5일부터 총 8주간 시행하였다. 주요 프로그램으로는 정보화 마을체험, 선진농가체험, 한국요리 체험, 관내 유명 관광지 여행 등의 문화체험을 하면서 농산물 가공체험으로 절임배추농가에서 절임배추작업에 참여하였다. 임금은 1일 약 5만원을 기준으로 2개월간의 임금에 해당하는 3백만 원 정도를 지급하였고,⁹⁾ 절임배추 농가도 가족형 숙식과 편의를 제공하고 양질의 노동력을 안정적으로 확보할 수 있었고 경영비 절감효과도 있었으므로,¹⁰⁾ 상호간의 만족도가 매우 높은 것으로 평가하고 있다.

괴산군에서는 2011년의 제1차 괴산 농촌문화체험캠프사업이 나름대로 성과를 거두었으나 초청규모가 15명으로 소규모였던 점을 감안하여, 2012년 제2차 농촌문화체험 캠프사업을 60명 정도로 확대하고자 추진하였으나, 중국 측 비자발급대상자의 신원확인 및 이탈문제 발생 시 책임문제 등으로 비자발급이 여의치 않아 성사되지 못하였다. 2013년도에도 외국인근로자를 300명 정도 확보하고자 중국에 현지출장을 하여 그 대상으로 흑룡강 성까지 확대하고자 하였으나 성사되지 못하였다.

괴산군에서는 궁극적으로 농번기 인력난이 해소될 수 있도록 단기취업 외국인 고용인력 제도를 신설하여 계절외국인 농업근로자 고용제도를 도입하여 줄 것을 관계당국에 건의하였다.¹¹⁾

3. 농협중앙회의 『농촌인력 중개센터』운영사례¹²⁾

가. 추진배경

산업의 고도화 및 도시로의 인구이동 등으로 농촌인구는 지속적으로 감소하고 고령화 현상이 심화되어 이미 초고령 사회로 진입하고 있다.

9) 이는 중국의 인건비 수준으로는 1년 6개월 정도의 임금에 해당한다.

10) 내국인의 경우 일당 9만 원 정도임에 비하여 외국인의 경우 50만 원 선으로 절임배추농가의 경영비 절감이 되었다.

11) 괴산군, 전계 외국인을 활용한 농촌인력 확보계획, 건의사항 참조.

12) 농협중앙회, 『농촌인력중개센터』 운영현황 및 추진방안(2013.11.1.)을 중심으로 작성.

농촌지역은 인력공급이 계절적 수요를 충족하지 못하는 인력수급불일치 현상이 지속적으로 발생하고 있고 농촌지역 인력수급 불일치 현상을 해소하기 위해서는 근본적인 농업인력 안정화 시스템 마련이 필요하게 되었다. 이에 농협법 제13조 제1항 제1호 아목(회원과 그 조합원의 권익 증진을 위한 사업), 농협법 제57조 제1항 제2호 아목(농업 노동력의 알선 및 제공), 직업안정법 제18조(무료직업소개사업)에 근거하여 『농촌인력 중개센터』의 개설을 추진하게 되었다.

나. 운영방향, 추진경과 및 실적

농협의 농촌인력중개센터는 농촌지역에 대해 연중 원활하고 안정적인 일손을 공급하고 지역사회를 위한 종합적 역할을 수행하며 농가 유형을 감안한 유상·무상 인력을 탄력있게 운용하는 것을 운영방향으로 설정하였다.

2013년 4월 29일 『농협 농촌인력중개센터』 운영계획을 수립하고, 2013년 6월 24일 직업안정법 제18조에 의거 『무료 직업소개 사업자』로 신고를 하였다. 2013년 8월 29일에는 『농협 농촌인력중개센터』를 개소하고, 2013년 9월 26일에 『농촌인력중개 전산시스템』을 구축하고 본격적인 가동에 들어갔다.

2013년 7월1일부터 10월 28일까지 약 4개월 간의 중개실적을 보면 연인원 기준으로 유상일자리 중개실적이 2,779명, 자원봉사가 5,140명 합계 7,919명이다. 센터 당 평균 50명 정도를 중개한 셈이다.

[표2-4] 작목별 추진실적(유상일자리+자원봉사)

(단위 : 명)

| 구분 | 과수 | 하우스 | 밭농사 | 논농사 | 축사 | 특용작물 | 기타 | 합계 |
|----|-------|-----|-------|-------|----|------|-----|-------|
| 실적 | 1,312 | 939 | 2,509 | 1,680 | 16 | 722 | 741 | 7,919 |

취약농가의 농업기반시설에 취업알선 실적은 35명이었다. 이를 작목

별로 보면 발농사 2,509명, 논농사 1,680명, 과수 1,312명의 순으로 나타났다.

다. 농촌인력중개센터의 기능

농협의 농촌인력중개센터(이하 '인력중개센터')의 인력중개 대상은 크게 나누어서 농촌일자리 참여자에 대한 유상인력 중개사업, 자원봉사자 등 무상인력 지원사업, 사회봉사대상자에 대한 농촌인력지원사업, 농촌 취약계층에 대한 취업알선 사업으로 나누어진다.

첫째, 농촌일자리 참여자에 대한 유상인력 중개사업이다. 유상노동력 제공자인 농촌일자리참여자에게는 안정적인 일자리 창출로 새로운 소득원을 확보하고, 농장까지의 출·퇴근 불편해소를 위해 농가부담으로 차량편의를 제공한다. 다만, 지역농협에서 정부, 지자체와 적극적인 협력과 관내 조합원 편익을 위한 자발적 지원도 가능하다. 모든 일자리 참여자를 대상으로 농작업 재해 시 최대 1천만 원을 보장(보장기간 1개월)하는 『단체상해보험』 가입을 지원할 계획이다. 일손을 필요로 하는 농업인의 경우에도 기존의 인력시장을 이용하면서 부담하여 왔던 인력중개수수료(약 10%)가 절약되고 적기에 영농에 필요한 인력을 총원할 수 있어 농가소득 향상에 기여할 것으로 기대된다.

둘째, 자원봉사자에 대한 무상인력 지원사업이다. 무상노동력 제공자인 자원봉사자에 대한 알선중개사업은 농협의 임직원, 농가주부모임, 고향주부모임, 대학생자원봉사, 1사1촌기업체 등 농협의 육성단체와 계통조직을 활용하여 농업분야의 자원봉사인력을 연계하여 취약농가에 지원할 계획이다.

셋째, 사회봉사대상자에 대한 농촌인력지원사업이다. 사회봉사명령을 받은 사회봉사대상자를 취약농가에 알선하여 일손지원사업과 아울러 재능봉사 또는 특기봉사를 지원함으로써 취약농가의 자립에도 도움을 줄 것으로 기대된다.

넷째, 농촌취약계층 일자리 알선중개사업이다. 특히 농촌의 취약계층

에 대해서 농축협의 기반시설을 포함한 일자리 알선중개를 통해 농업을 통한 고용창출을 통한 생활안정에 기여할 계획이다.

[표2-5] 인력중개센터의 기능 및 세부역할

| 기 능 | 세 부 역 할 |
|---|---|
| <p>① 『농촌일자리참여자』에 대한 일손중개</p> <p>※농촌일자리참여자 : 유상노동력 제공자</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 농촌일자리참여자 모집 <ul style="list-style-type: none"> - 홍보 및 상담·접수 - 교육 및 대상자 확정 ○ 일손 필요 농업인 접수 및 확정 <ul style="list-style-type: none"> - 필요인력, 일정, 작업내용 등 접수 - 스케줄 조정 등 대상농가 확정 ○ 세분화된 인력DB 구축 <ul style="list-style-type: none"> - 지역별, 계절별 작업현황 등 |
| <p>② 자원봉사 알선·중개</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 농협 임직원의 농가 일손지원 ○ 농가주부모임, 고향주부모임 등 농협 육성단체의 농가 일손지원 ○ 대학생 자원봉사자의 농가 일손지원 ○ 1사1촌 기업체의 농가 봉사활동지원 |
| <p>③ 사회봉사대상자 농촌인력 지원</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 취약농가 등 일손지원 ○ 취약농가에 재능·특기봉사 지원 |
| <p>④ 농업기반시설에 일자리 알선·중개</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 관내 농업기반시설 필요인력 파악 ○ 농촌취약계층 위주의 일자리중개로 고용창출 |

라. 참여주체별 업무처리 흐름

농협중앙회의 『농촌인력 중개센터』 참여주체별 업무처리의 흐름은 다음의 [그림]과 같다.

[그림2-3] 중개흐름도



이를 분설하여 보면, 지역농협이 인력요청·근로신청을 받아 데이터베이스화하여 인력중개센터로 정보를 전달하게 된다. 이처럼 인력중개센터와 지역농협은 수집된 정보를 공유할 수 있도록 적극적인 협력관계를 형성하고 있다. 이를 통해 계절적 요인과 자연적 요인이 중요한 영향을 미치는 농업노동의 특성을 신속히 반영함으로써 적정수요를 채워가고 있다.

한편 인력중개센터는 근로교육 및 인력유치·홍보 계획 등을 수립·시행하고 있는데, 이를 통해 단기지원의 한계를 극복하고, 나아가 제도의 안정성을 확보해 놓고 있다고 하겠다.

[표2-6] 참여주체별 역할

| 참여주체 | 역 할 |
|--------|--|
| 인력중개센터 | 홍보, 접수, 상담, 교육, 인력중개 및 일정관리, DB작업 및 사후관리 |
| 지역농협 | 홍보, 접수, 교육, 농가안내 |
| 일자리참여자 | 인력중개센터에 근로신청, 농작업실시 |
| 농가 | 일당정산, 참여자에게 농작업 교육 및 지시, 차량제공 등 |

마. 인력중개센터 업무처리 절차

(1) 『농촌일자리참여자』에 대한 유상인력 중개

인력중개센터의 업무처리 절차는 다음의 [그림]과 같이 정리해 볼 수 있다.

[그림2-4] 인력중개센터 업무처리 절차



각 절차별 업무의 내용은 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

- ① 모집
 - 홍보
 - 전단지, 소개마케팅, 점주활동 등 전개
 - 관내 계열사 및 지역농협과 공동마케팅 추진
 - 접수
 - 방문접수 후 상담 원칙 (2회차 이후는 유선접수 가능)
 - 농촌일자리참여자
 - 중개센터에서 신원을 실명증표에 의거 확인하고 상담을 통하여 근로 적격여부를 판단한 후 신청서 및 보험서류 접수한다. 다만, 조합원의 경우에는 지역농협 및 센터 모두 접수 가능. 다만, 지역농협접수 시 신청서·보험 서류 원본은 중개센터로 송부한다.
 - 일손필요농업인
 - 지역농협 및 센터를 통해 접수. 다만, 지역농협 접수 시 신청서 원본은 중개센터로 송부
- ② 교육
 - 농작업 초보자 중 희망자를 대상으로 작업요령 등 교육(필요시 전문기관과 연계교육 실시)
 - 초보자도 작업 가능한 농작업 등은 교육생략
- ③ 중개
 - 일손필요농가와 농촌일자리참여자 간 작업종목, 일정, 일당, 차량제공 등 확인 후 중개
 - 일자리참여자는 단체상해보험 가입
 - 농가 또는 지역농협이 차량제공시 차량운행자와 집결지, 시간 등을 확정 후 농촌일자리참여자에게 직접통보
- ④ 출근차량 지원

- 농가부담 원칙. 다만, 지역농협에서 관내 조합원 편익을 위한 자발적 지원은 가능
- ⑤ 농가이동·작업교육·농가작업
 - 일손필요농업인과 약속된 시간에 일자리참여자 농가이동 완료
 - 농작업에 대한 간단한 교육은 농가에서 직접 교육
 - 일손필요농업인 주관 하에 농작업 수행
- ⑥ 일당정산·퇴근차량 지원
 - 일손필요농업인은 작업종료 시 일당을 사전에 협의된 금액으로 당일정산 완료 (중개센터 미관여)
 - 작업종료 후 차량운행자(농가 또는 지역농협)는 일자리참여자(아침 집결장소)로 퇴근지원
- ⑦ DB·사후관리
 - 참여자의 작업능력, 숙련도, 가능 종목
 - 일손필요농가의 주 작업내용 및 비망관리
 - 대외 홍보활동 및 사후관리, 시상 등에 활용
 - 통계분석을 통한 향후 중개센터 추진방향 제시

(2) 『자원봉사자』에 대한 무상인력 중개

『자원봉사자』 등에 대한 무상인력 중개절차는 다음의 [그림]과 같다.

[그림2-5] 『자원봉사자』에 대한 무상인력 중개절차



『자원봉사자』에 대한 무상인력 중개내용과 각 절차별 업무지침은 다음과 같다.

- ① 모집
 - 홍보
 - 지자체 등 관내기관·기업체에 대하여 사회공헌과 연계한 농촌 자원봉사를 권유
 - 전단지, 생활정보지 등에 광고하여 자원봉사인력 확충
 - 접수
 - 방문·홈페이지(농협>나눔경영>일손나눔) 접수, 전화접수는 구두 접수 후 홈페이지에 재접수 안내(사유 : 개인정보수집제공 동의)
 - 참여인력 규모와 일정, 희망지역 등 확인

② 중개

- 참여인력 규모, 희망작업 등을 고려하여 대상농가를 발굴·알선

③ 농가이동·작업교육·농가작업

- 농가이동
- 농작업에 대한 간단한 교육은 농가에서 직접 교육
- 일손필요농업인 주관 하에 농작업 수행

④ DB 및 사후관리

- 자원봉사 단체이력 관리, 주작업내용, 작업지, 농가만족도 등 파악
- 보건복지부의 자원봉사자인증관리기관(VMS)으로 가입추진중이며 가입이 완료될 경우 자원봉사자에 대한 자원봉사실적 인정

※ VMS(Volunteer Management System)란, 사회복지자원봉사관리운영시스템으로 자원봉사 실적 인증 시스템을 말함

(3) 『사회봉사대상자』에 대한 농촌인력 지원사업

『사회봉사대상자』에 대한 농촌인력 지원사업으로 취약·일반농가 일손지원사업, 취약농가 특기·재능봉사 지원사업, 농촌취약계층 일자리 알선·중개사업 등을 시행하고 있다. 우선, 취약·일반농가 일손지원사업의 시행절차는 다음의 [그림]과 같다.

[그림2-6] 취약·일반농가 일손지원



취약·일반농가 일손지원사업의 각 절차별 업무의 내용은 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

① 농협·보호관찰소 업무협의

- 관할 보호관찰소내 사회봉사대상자의 원활한 수급방안, 집결장소, 이동수단 등 추진계획 협의
- 보호관찰소별, 농협(농정지원단)별 연간 농촌봉사 인원배정

- ② 인력신청 및 지원
- 농업인은 농·축협에 일손지원 신청
 - 농·축협은 농정지원단(중개센터)으로 지원인력 신청
 - 작업시기, 작업량, 인원 등
 - 농정지원단(중개센터)은 관내 농·축협 인력신청 사항을 집계, 관할 보호관찰소로 소요인력 신청
 - 보호관찰소는 관내 농정지원단(중개센터)으로부터 인력신청 현황을 접수 검토 후 인력지원 계획을 확정, 신청 농정지원단(중개센터)으로 통보
 - 보호관찰소는 신청 농·축협으로 인력지원
- ③ 농가인도 및 작업교육
- 농가 희망장소로 인도
 - 농작업에 대한 유의사항 등 간단한 교육
- ④ 농가 작업
- 안전사고에 유의하여 작업 실시

다음으로 취약농가 특기·재능봉사 지원사업의 절차는 다음의 [그림]과 같다.

[그림2-기] 취약농가 특기·재능봉사 지원사업



취약농가 특기·재능봉사 지원사업의 각 절차별 업무의 내용은 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

- ① 특기·재능 봉사지원 수요 파악 및 DB작업
- 농·축협은 특기·재능 봉사지원 농가파악 및 자료관리
 - 농가와 지원시기 및 장소협의
 - 예) 이·미용 봉사는 마을회관, 도배·장판 봉사는 취약농가
- ② 농협·보호관찰소 업무협의
- 특기·재능을 보유한 사회봉사대상자 파악
 - 구체적 지원일정 및 방식 협의

③ 인력신청 및 지원

- 농정지원단(중개센터)은 관내 농·축협의 특기·재능 봉사지원 농가 집계, 관할 보호관찰소로 소요인력 신청
- 보호관찰소는 관내 농정지원단(중개센터)으로부터 인력신청 현황을 접수 검토 후 인력지원 계획을 확정, 신청 농정지원단(중개센터)으로 통보
- 보호관찰소는 신청 농·축협으로 인력지원

④ 농가인도 및 작업

- 희망장소로 인도
- 안전사고에 유의하여 작업 실시

⑤ DB작업

- 특기·재능지원 봉사자 및 지원농가 자료관리
- 봉사일자, 봉사분야(작업내용) 및 수혜농가 등

마지막으로 농촌취약계층 일자리 알선·중개사업의 추진절차는 다음의 [그림]과 같다.

[그림2-8] 농촌취약계층 일자리 알선·중개사업



농촌취약계층 일자리 알선·중개사업의 각 절차별 업무의 내용은 다음과 같이 정리해 볼 수 있다.

① 접수

- 취약계층 일자리참여자는 조합원 소속농협에 방문 접수
- 지역농협은 해당 조합원이 취약계층(고용노동부 기준으로 기초생활수급자, 조손가정, 만50세 이상 준고령자 등) 여부 판단
- 취약계층으로 판단 시 희망작업·작업가능 기간·참여인원·수당 등을 파악하여 신청서 접수 후 관내 중개센터로 원본 송부
- 농·축협(기반시설)에 대해서는 희망인원·작업기간·작업내용·수당 등 확인

② 중개

- 취약계층에 작업장 및 작업내용, 작업일정 안내
- 농·축협 사업장에 중개 후 작업일정, 종목 등 확정

③ 사업장이동·작업

- 사업장이동 (수송차량 지원여부는 사업장별 자율 판단)
- 농작업에 대한 간단한 교육은 사업장에서 직접 교육
- 농·축협 사업장 주관 하에 농작업 실시

④ 수당 지급·DB 작업

- 작업종료 시, 사전 합의된 수당 지급 (중개센터 미관여)
- 작업기간 및 내용, 참여 인원, 수당 등 중개자료관리

바. 시사점 : 인력중개센터의 특징

인력중개센터는 첫째, 인력중개의 전국적인 네트워크를 구축해 놓고 있다. 농협중앙회 산하 전국의 158개 시·군지부에 설치된 시·군 농정지원단에 인력중개센터를 설치하면 전국의 모든 시·군 지역을 커버할 수 있다. 즉, 전국 158개 농정지원단과 1,162개 지역농협을 연결하는 인력중개DB와 전국적인 네트워크가 구축되면 각 중개센터에서 해당지역뿐만 아니라 인근 또는 전국의 인력 수급상황을 실시간 확인 및 신속한 일자리 정보의 제공이 가능하다.

둘째, 유상과 무상인력을 종합적으로 중개·알선하고 있다. 일반농가에는 유상인력을, 고령농 등 취약농가에는 자원봉사자 등 무상인력을 우선 중개한다.

셋째, 일자리참여자의 경력 관리를 통한 농작업 우수 인력 DB를 마련해 놓고 있다. 작업참여 후 농업인 만족도 조사를 통해 우수인은 별도로 관리하고 있다.

넷째, 참여자에 대한 인센티브를 제공하고 있다. 일자리 참여자에 대해서는 농작업 재해 시 최대 1천만 원까지 보장(1개월 단위)하는 『단체상해보험』의 가입을 지원하고 안정적 일자리 창출로 새로운 소득원

을 확보할 수 있다.

결과적으로 일손을 필요로 하는 농업인에 대해서는 기존 인력시장 이용 시 부담하는 수수료(약10%)를 절감할 수 있고 적기에 영농에 필요한 인력을 고용할 수 있어 적기영농지원을 통한 농가소득향상에 기여할 수 있다.

4. 농협 농정지원단과 온산농협의 「농촌인력중개센터」의 운영사례

가. 울주군 농정지원단의 「농촌인력 중개센터」 운영사례

울주군 농정지원단에서는 2013년 7월 19 일 「농협 농촌인력중개센터」의 현판식을 가졌다. 이날 현판식에는 농협군지부장, 농민단체대표, 소비자대표, 농정협의회회장등이 동참하였다.

2013년 9월에는 농협중앙회의 데이터베이스(DB)인 「인력중개시스템」의 개발이 완료되었고, 이에 따라서 2013년 11월 14일에는 울주군 지부 4층 소회의실에서 울주군관내 전 농협과 축협의 책임자 또는 담당자 17명에 대하여 농촌인력중개시스템의 운영에 관한 직무교육을 실시하였다.

각 시군단위의 농정지원단에 설치된 농촌인력중개센터의 주요기능은 인력중개센터 개설 및 홍보활동, 농촌일자리 참여자 신청접수 및 상담, 일손 필요농업인 신청서 접수 상담, 인력참여자(농촌일자리 참여자, 자원봉사자, 사회봉사명령자, 취약계층 일자리 알선)의 인력중개 및 일정 관리, DB작업 및 사후관리, 관련 기관 단체와의 협조 등이다. 센터의 운영은 농협 울주군 농정지원단의 단장이 센터장을 겸직하고 직원도 역시 농정지원단의 직원이 겸직하고 있다. 각 지역농협단위의 역할은 인력중개센터를 홍보하고, 일손 필요농업인의 신청서 접수와 대상농가 선정, 차량제공 등이다.

각 시군단위의 농촌인력중개실적은 지역본부 및 시군단위 업적평가지표에 반영되어 실적을 평가관리하고 있다. 2013년 11월 현재의 추진실

적은 총442명으로 집계되었다. 시군 인력중개센터장과의 면담결과 애로 사항으로는 첫째, 작목별 작업별 난이도별, 조합별로 임금의 차이가 나고 있기에, 표준임금 같은 것을 만들어서 임금책정 기준으로 삼을 수 있다면 좋겠다고 하였다. 또한 타 직종에 비해 임금수준이 차이나는 부분을 정부 또는 농협이 보전해 주면 구직자를 농업분야로 유입하는 데 도움이 될 것 같다. 둘째, 농촌인력을 중개할 때 농작업상해보험을 가입해 주어야 하는데, 개인정보동의를 받아서 중앙회에서 일괄 가입시켜 주는 과정에서 개인신용정보 동의를 받기가 쉽지 않다. 개인정보처리 근거규정이 있었으면 한다. 셋째, 농촌인력센터로 지정을 받으면 사무소 운영 관련 경비를 지원해 주면 좋겠다고 하였다.



나. 온산농협의「농촌인력 중개센터」 운영사례

온산은 울산광역시 울주군 온산읍에 소재한 지역농협이다. 온산읍은 울산광역시 중심권의 남쪽에 위치하고 있고 인구 약 25,000명에 세대수 10,478세대의 소도읍이다. 1974년 국가산업기지개발구역으로 지정되어 중소기업들을 중심으로 한 공단이 조성되어 타 지역에서 유입된 공단근로자들과 그 가족들이 전체인구의 절반이상을 차지하고 있어 농업과 중소기업이 혼재해 있는 도시이다.

온산농협의 주요 생산품목은 양파와 배, 고추 등이다. 그 중에서 농촌인력센터를 통해 인력을 모집한 경험이 있는 양파작목반장(안병학씨)를 면담하였다. 기존의 벼농사만으로는 농가소득을 올리는 데에 한계를 느끼고 있던 중 마침 주변의 중소기업과 중국집 등에서 양파의 지속적인 소비가 있어 2011년 처음으로 1천여평에 양파재배를 시작하였는데 벼농사보다는 소득이 좋아 재배면적을 늘리고자 하였으나 공단주변이라서 인건비가 비싸고 인력을 구하기도 어려웠다. 2012년에는 재배면적을 12,000평으로 늘리고 농협에서는 자원봉사자 중심으로 인력을 지원해 주었다. 2013년에는 34,000평까지 재배면적을 늘렸다. 양파 재배는 정식시기인 매년 10월 25일부터 11월 18일까지의 약 20일간에 걸쳐서 집중적으로 인력이 필요한데 지금까지의 농촌일손돕기 등의 자원봉사작업으로는 재배면적을 늘리는 데에는 가장 큰 걸림돌이 되었다.

마침 2013년도에 「농촌인력중개센터」가 개설되어 됨에 따라서 온산농협의 인력중개는 활기를 띠기 시작하였다. 복지상무인 최영희 상무가 센터장을 맡고 지도경제상무가 힘을 보탰다. 가장 먼저 실시한 것이 농촌인력중개센터의 현판식을 개최하였는데 작목반 등의 생산농가 대표, 주부대학, 부녀회 등의 협력조직장이 함께 현판식을 가졌다. 하지만 처음에는 홍보부족으로 구직신청이 거의 없었다. 이 지역은 과거 농사경험이 있지만 현재는 농사를 짓지 않는 조합원을 중심으로 최대한 협조를 구하기로 하였다. 또한 양파정식에 필요한 인력은 주로 여성들이 담당한다. 따라서 농협의 부녀조직을 활용하기로 하고 2013년 10월 11일에는 조합의 협력조직인 주부대학조직과 부녀회 조직의 대표자들을 초청하여 농촌인력 구인단체간 만남을 위한 자상 토론회를 개최하였다. 그 결과 인력중개의 내용이 홍보되면서 구직신청이 어느 정도 들어오기 시작하였다.

마침내 2013년 10월 25일 양파정식에 농촌인력중개센터를 통한 인력공급이 시작되었다. 인력의 신청은 작목반장을 경유해서 농협의 인력중개센터에 신청하였다. 인력의 지원은 각 부녀회와 주부대학을 통해서

접수되었는데 개인별로 개인신용정보조회동의서를 받고 주민등록증을 복사하여 농작업상해보험에 가입시켜 주었다. 인력지원 구직자들은 매일 아침 7시 40분까지 조합관내의 3개 지점 앞에 집결하면 농가에서 차량으로 가지고 와서 4-5명씩 작업장까지 수송을 하였다. 차량이 부족한 경우는 조합직원들이 수송에 나섰다. 작업은 아침 8시에 시작하여 17시경까지 1시간 30분 일하고 30분 정도 휴식하면서 점심과 새참 시간, 휴식시간을 제외하고도 1일 8시간정도의 작업을 하였다. 점심은 각자 도시락을 지참하였고 농가에서는 새참(우유와 빵)을 2회 지급하였다. 17시에는 역순으로 아침에 집결하였던 장소까지 농업인의 차량으로 실어다 주었다. 임금은 1일 6만원으로 책정하였다. 중소기업의 근로자 임금과 비교해서는 다소 약한 편이지만 구인자와 구직자가 모여서 합의한 금액이므로 별다른 불만은 없었다. 임금은 농협에서 선지급하는 방식을 취하였다. 작업자의 임금은 중도에 참여를 중단하는 경우에는 그 즉시 지급하고, 계속 작업하는 경우에는 작업기간 종료시에 개인별로 지급하였다. 임금은 무이자로 선도자금을 지급하는 방식으로 하였다. 판매선도금은 작목반장 앞으로 일괄지급하고 출하시에 공제하는 방식을 취하였다. 농가별 임금부담액은 전체 작목반에 지급된 임금을 각자의 재배면적에 비례하여 부담시켰다. 농협이 무이자 선도자금을 지급함으로써 농가에서는 인건비 부담없이 노동력문제를 해결하였다.

농가에서 수확된 양파는 양파망에 넣어서 조합 소유의 3개 저온저장고에 보관하였다가 필요할 때마다 출고하여 판매한다. 조합관내에는 중소기업의 종업원 식당의 식재료와 중국집 등에서 매일 일정량의 양파를 소비해 주기 때문에 가격변동에 크게 영향 받지 않고 전량 소비되었다.

농협의 인력중개가 어느 정도 효과를 거둔 데에는 평소부터 농협에서 임직원 일손돕기 등의 자원봉사활동을 지원하여 왔기 때문에 농작업에 대한 농가의 신뢰를 얻을 수 있었고, 구직자들도 임금 등의 근로조건보다는 농협과의 신뢰관계에서 협력하는 내부조직을 최대한 활용하였으며, 임금을 무이자로 지급하여 농가의 부담을 덜었으며, 생산된 농산물

의 판로를 개척하여 농업인들이 농협을 신뢰하고 있는 것이 가장 큰 요인으로 파악되었다.

인터뷰과정에서 온산농협 관계자들은 장소제공은 회원농협이 부담하고, 중앙회에서는 보험료를 지원해주고, 정부는 복지사 채용 등에 따른 비용을 보조해주며, 지자체에서는 농가의 유류비와 인건비 부족분을 보조해 주는 방식으로 현재의 지자체협력사업 방식으로 정착되기를 희망하였다. 또한 대규모 인력이 소요되는 경우 농협의 인력중개시스템을 통해서 인근조합, 인근시군, 인근시도와의 인력과부족을 해결한다면 충분히 제도가 정착될 수 있을 것으로 기대하였다.



온산농협 안력중개센터 현판식

양파 정식업 모습

구직자와 구인자와의 만남

제3장

농산업 인력에 관한 외국의 정책현황 및 법제

제3장 농산업 인력에 관한 외국의 정책현황 및 법제

제1절 농산업 인력에 관한 외국의 정책현황

1. 미국

가. 개요

미국은 침체된 도시 및 농촌지역의 투자촉진을 위해 지정한 각종 균형발전특구(EZ: Employment Zone, EC: Enterprise Community, RC: Renewal Community)에 대해서 보조금 지원과 세액공제 등 다양한 인센티브를 제공하고 있다. 일자리 및 고용창출에 대한 고려로서 농어업에 대한 조세감면과 재정지원으로 농어업노동에 대한 인력지원을 유도함으로써 고용을 증가시키고 있다.

나. 국내인력 관련 법제

(1) 신규취농 및 귀농귀촌인력 지원정책

20세기 들어 미국의 농촌지역은 도시로의 인구유출로 거대한 인구감소를 겪었으나, 1970년대 들어서면서 갑작스런 귀촌현상으로 농촌의 인구성장은 도시인구성장에 비례하여 차이는 있지만, 꾸준히 증가하는 경향이다. 베이비붐세대 은퇴자들이 온화한 기후, 멋진 자연환경, 삶의 질을 찾아서 농촌으로 이주하는 경향을 보인다. 미국의 농촌은 5,000만 명 이상의 인구가 거주하며 미국 전체면적의 75%를 차지한다. 미국은 6.5% 미만의 농촌인구만이 농업에 종사하고, 농업에 대한 의존성은 줄어들고 있으며, 그 비율이 감소하는 만큼 소매, 서비스, 제조업이 농촌지역의 경제와 고용구조를 차지한다. 휴양지로서의 농촌의 역할은 오랫동안 있어왔지만, 최근에는 삶의 질을 중요시하는 도시민들에게 귀촌을 하게 하는 중요한 원동력으로 부상하고 있다. 농촌지역이 휴양지형태로 은퇴촌으로 변화하여 레크레이션산업을 활성화하고 새로운 일자리 제공

의 역할에 기여하고 있다.

미국 농무부(USDA) 산하 국립식량농업연구소에서 초보 귀농인을 위한 농업 훈련이나 지원프로그램인 'start2farm'을 실시하고 있다.¹³⁾ start2farm이란 교육 커리큘럼 및 훈련 clearing house(단체를 통해 학위를 확인하는 방법)지원체계로서 귀농인(초보농업인) 연합회를 조직해서 선배귀농인들과의 네트워크 형성 및 배움 기회를 제공한다. 이 프로그램은 농업을 시작하는 농부나 사업자의 성공을 향상시키기 위해 다양한 지식, 스킬, 도구를 제공하며, 보조금(Farmer and Rancher Competitive Grant Programme)혜택도 있고, 기업형 Care, 은퇴이후 70세까지 일자리를 보장하도록 운영한다는 특징을 갖고 있다.

한편 신규농업인과 목장주를 위한 인력개발 프로그램(The Beginning Farmer and Rancher Development Program, BFRDP)이 있다. 이는 모든 종류의 신규 농업인과 목장주의 능력을 개발하는 프로그램으로서 자금교육, 현장실습, 지역주민 봉사활동, 기술지원 등을 돕는다. 국립식량농업연구소(National Institute of Food and Agriculture, NIFA)에서 지원하는 교부금도 제공된다.

이밖에 지역 소도시 보조 프로그램(Rural Micro-entrepreneur Assistance Program)이 있어서 비영리 단체, 연구자 및 교육자를 대상으로, 신규 및 기존 농촌 소규모 기업에게 훈련, 기술지원, 소규모 용자 등을 지원하는 기관에게 보조금을 지원하고 있다.

(2) 국내 농업노동자 관련 정책¹⁴⁾

2006년 농업인력은 3백만 명으로 추정되는데, 고용노동자들은 101만 명으로 1/3을 구성하고, 나머지 205만 명은 자영 농장주와 그들의 무급

13) 법적 근거는 Food, Conservation, and Energy Act(Pub. L. No. 110-234, Section 7410, 2008), amending Section 7405 of the previous Farm Bill이다.

14) Susan A. Schneider, Food, Farming, and Sustainability-Readings in Agricultural Law-, Carolina Academic Press, 2011, pp. 357~432.

가족 구성원을 포함하였다. 고용노동자는 특히 과일이나 채소와 같이 노동집약적인 농업부문에서 미국의 농업생산량에 매우 중요하지만, 이 직률이 높다는 특징도 있다. 꾸준히 증가하는 미국 인구, 노동집약적인 작물에 대한 증가하는 수요, 그리고 계속 성장한 농업부문은 지난 몇 십 년간 농업노동자에 대한 수요도 늘어났다. 고용 농장노동자들의 노동 시장은 다음과 같은 점에서 독특하다.

- ① 많은 농장노동자들은 주와 국경을 횡단할 만큼 기동성이 있다. 그러나 12%만이 성장주기에 맞춰 “작물을 따라 이동하는” 농장노동자이다.
- ② 미국 노동부에 따르면, 대략 미국 내 모든 고용 농장노동자들의 반 정도는 합법적인 인가를 받지 못한 상황인데, 이는 그들의 고용상태를 불안정하게 만들고 노동환경과 근로조건을 더욱 어렵게 만든다.
- ③ 고용된 농장노동자들은 위험한 노동 조건, 낮은 임금, 그리고 열악한 주거 조건을 포함한 심각한 노동 환경에 직면하게 된다.

2007년 근로자들의 고용 노동력에 대한 대가는 228억 달러로 예측된다. 1980년대 중반부터 미국 농장 비용 중 노동력 비중이 증가하기 시작하였다. 농장노동 공급에 영향을 미치는 어떠한 요소- 예를 들어 최저임금의 인상, 저숙련 노동자들을 고용하는 산업(예, 건설, 제조)에서 노동수요 변화, 새로운 이민정책-는, 농업노동자에 많이 의존하는 농업부문의 이윤과 생존능력을 좌우할 것이다. 인건비 비중이 전체 비용의 30~40%를 차지하는 채소, 과일, 견과류, 원예 생산을 전문적으로 하는 농업인은 임금 변동과 노동력 활용여부에 특히 민감할 것이다.

고용 농장 노동력의 지리적 분배는 농업 생산의 총량과 한 지역에서 생산되는 작물의 종류를 반영한다. 캘리포니아는 다른 어느 주보다 현금 수입이 높고 노동집약적인 상품(예, 유제품, 포도, 온실)을 생산해 내는 반면, 아이오와는 세 번째로 높은 현금 수입을 가지고 있으나, 노동집약적이지 않은 농업 상품(예, 옥수수, 돼지, 콩)을 재배한다.

고용 농장노동자의 인구학적 특성은, 미국 내 다른 대부분의 임금 노동자와 비교되는 경제적인 불이익에 그 원인이 있다. 평균적으로, 그들

은 젊고, 덜 교육받았으며, 외국 태생일 확률이 높고, 미국시민 또는 미국에서 합법적으로 노동허가를 받을 가능성은 낮다. 대부분 남성이다. 농장 노동력의 인종적, 민족적인 구성은 최근 수 십 년 간 매우 변화하여 왔는데, 중대한 변화는 히스패닉 노동자 비율이 증가한다는 점이다. 2006년 인구통계(CPS) 자료에 따르면, 모든 농장노동자의 43%가 히스패닉이다. 작물재배와 축산에서 히스패닉의 수치가 각각 56%와 26%로 나타났고, 그 대부분이 미국 시민이 아닌 히스패닉 농장노동자이다.

(3) 농장노동자 관련 미국 연방 노동관련 법제

농장노동자 관련 미국의 연방 법제로는, 연방 노동 관련법인 연방 노동관계법¹⁵⁾, 공정근로기준법¹⁶⁾, 이주노동자 및 농장노동자 보호법¹⁷⁾ 등 3가지를 주로 살펴본다.

연방 노동관계법(NLRA)

NLRA는 노동자가 다른 노동자와 함께 조직을 구성할 수 있는 권리를 보장하는 법으로 1935년 제정되었다. 오래 전에 대법원은 고용주와 협상을 하는 데 동등한 기회를 보장하기 위해서 노동조합이 필수적이라고 노동조합의 정당성에 대한 이유를 설시하였다. 그럼에도 NLRA는 이러한 권리를 모든 노동자에게 보장하지는 않았다. 본 법의 보호를 받기 위해 노동자는 본 법에서 규정하는 "피고용인"에 해당되어야 한다.

NLRA 제2조(29 USC 제152조)는 관련 정의조항을 규정하는데 제3항은 피고용인에 대하여 다음과 같이 정의한다:

(3) "피고용인"이란 모든 피고용인을 포괄하며 본 장에서 명시적으로

15) {The National Labor Relation Act(NLRA), ch. 372, 49 Stat. 449 (codified as amended at 29 U.S.C. §§ 151-169)},

16) {The Fair Labor Standards Act(FLSA), at 29 U.S.C. §§ 201-219}

17) {The Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act(MSPA) 29. U.S.C. §§1801-1864}

달리 규정하지 않는 이상 특정 고용주의 피고용인에 한정되지 않고, 또한 당연한 노동분쟁 및 기타 부당한 노동관행으로 인해 더 이상 근무를 하지 않고 아직 다른 유사한 일상적인 직업을 찾지 못한 개인을 포함한다. 그러나 농업노동 및 가정의 가사업무와 관련하여 고용된 개인이나, 부모나 배우자에 의해 고용된 개인, 독립적인 도급업자로서의 지위를 가지고 있는 개인, 감독인으로 고용된 개인, 철도노동법[45 U.S.C.A. 제151조 이하 참고]에 의하여 고용주에 의해 고용된 개인, 또는 본 법에서 규정하는 고용주가 아닌 사람으로부터 고용된 개인은 피고용인에 포함하지 않는다(29 U.S.C. 제152(3) 조).

따라서 연방법에 의할 경우 농업노동자는 고용주와 집단협상을 할 권리를 갖지 못한다. 캘리포니아 등 일부 주는 주법을 통해 농업노동자에게 유사한 권리를 부여하고 있지만, 농업노동자 조직을 보호하는 연법의 관련법은 없으며 농업노동자의 대부분은 집단협상을 하지 않는다.

요컨대, NLRA에서 농업노동자를 예외로 하고 있기 때문에 고용주는 자신이 고용한 노동자가 농업노동자로 인정받기를 원한다.

공정근로기준법(FLSA)

공정근로기준법(FLSA)은 최저임금, 강화된 초과근무 수당, 아동 노동 금지, 그리고 고용주에게 기록 유지에 대한 요구 등의 규정이 들어 있다. FLSA는 모든 연방법, 주법 및 지자체법과 부합되어야 한다는 명문의 조항이 있다(29 U.S.C §206). 만약 이들 법들에서 제시하는 기준이 FLSA에서 제시하는 것보다 높다면 더 높은 기준이 적용될 수 있다. 몇몇 경우 주법과 지자체법이 노동자들을 위한 부가적인 보호를 언급한다. 반면, 농업노동자에게는 법의 적용제외가 넓게 인정된다.

FLSA에는 **사용자와 피용자**를 정의하여 근로관계를 규정하는데, 다음과 같이 규정하고 있다. “사용자”는 공공기관을 포함하여 사용자에게 사용자의 이익을 위해 직접적 혹은 간접적으로 행동을 취하는 사람이나,

(고용인으로 활동하는 것을 제외한) 노동조합 혹은 노동조합의 직원 또는 대리인의 자격으로 행동하는 자는 포함하지 않는다(29 U.S.C §203(d)). 영농에서 계절적인 노동력이 필요할 때 농장주는 직접 노동자를 고용하거나 필요한 노동력을 제공하는 “농업노동계약자(FLC)”와 계약할 수 있다. FLC가 농업인의 피용자라면, 이는 FLC에 의해 모집된 노동자 역시 농부의 피용자가 됨을 의미한다(29 C.F.R.500.20(h)(4)).

FLSA의 **최저임금조항**은 고용주 의무사항이다(29 U.S.C. §206). 즉, 모든 고용주는 면제되는 경우를 제외하고 각 피용자에게 최저임금을 지급하여야 한다. 하지만 FLSA의 213(a)(6)절은 농업인 고용주에게는 대규모 면제를 제공하여, 최저임금의무는 5가지 범주의 농업 고용 노동자에게는 적용되지 않는다고 규정하고 있다.

(1) 첫째, 가족노동에 상당한 규모 의존하는 농업경영

(2) 둘째, 농업인의 직계가족의 구성원인 농업 고용인

(3) 셋째, 손으로 수확하는 일정한 농업노동자- 여기에 포함되는 노동자들은 반드시 성과급 기준으로 임금을 지불하며, 노동자는 반드시 자신의 거주지에서 그 혹은 그녀가 고용된 농장까지 매일 통근해야 하며, 반드시 전년도에 농업에 3주 이하 고용된 적이 있어야 한다(29 U.S.C. 213(a)(6)(c)).

(4) 넷째, 16세 이하의 고용인- 이들은 통상적, 일반적으로 고용 지역에서 성과급 기준으로 임금을 지불하며, 손으로 수확하는 노동자로 고용된다. 해당 근로자들은 부모 혹은 부모의 지위에 위치한 사람과 같은 농장에 고용된 경우이며, 동일 농장에 대해 16세 이상의 고용인에게 지불되는 성과급 기준으로 지불된다(29 U.S.C. 213(a)(6)(D)).

(5) 다섯째, 축산에 종사하는 고용인- 29 U.S.C. 213(a)(6)(E). 최저임금 면제는 고용인이 수행하는 작업의 형태 및 해당 작업이 수행되는 장소에 좌우된다(29 C.F.R. 780.323). 고용인이 수행하는 작업은 반드시 가축 생산 목장에 "주로 종사"해야 한다. 이는 고용인의 "주 업무"가 반드시 "적극적으로 가축을 돌보거나 해당 목적을 위해 대기하고

있어야" 한다. 29 C.F.R. 780.325(a). 일반적으로 주 업무는 해당 활동이 고용인의 시간 중 50% 이상을 차지함을 의미한다.

FLSA는 주당 40시간 이상 일할 경우, 다수 고용주가 **초과근무수당**이라고 일정비율을 가산하여 지급할 것을 요구한다(29 U.S.C. 207(a)). FLSA는 농업에 대해 폭넓게 초과근무수당 면제를 규정한다. 213(b)절은 초과근무 수당이 "농업에 고용된 고용인"에게 적용하지 않는다고 규정한다(29 U.S.C. 213(b)(12)). 소규모 농장/대규모 농장의 구별은 없으며, 적용할 면제를 위한 추가 요구사항도 없다.

FLSA는 **근로감독관**이 FLSA 요구사항과 관련한 고용주의 지불 기록을 조사 및 점검하도록 권한을 부여한다(29 U.S.C. 211). 임금 위반이 발생할 경우, FLSA는 고용인이 고용주를 최저임금 미지급 혹은 초과근로수당 미지급으로 제소할 수 있도록 한다(29 U.S.C. 216(b)). 법원은 재량에 따라 고용인에게 빚진 임금 상당의 손해금 및 소송비용을 지급하도록 판단할 수 있다. 노동부 장관도 피해를 입은 고용인을 대신해 소송을 할 수 있다. 고의 반복되는 위반에 대해서는 형사처벌이 부과될 수 있다(29 U.S.C. 216(a)).

FLSA는 노동부가 고용주가 그들의 고용인으로부터 연령을 증명하는 증명서를 받도록 요구하는 규정을 수립할 것을 정식으로 허가한다(29 U.S.C. 212(d)). 그러나 농업 고용은 아동이 어린 연령에도 일하도록 함으로써, 기타 다른 형태의 고용과 다르게 취급된다. 특히 딸기 및 감자 재배 농업인들의 요청에 따라, FLSA는 1997년에 농업에서 일정한 조건 하에서 아동 노동 사용에 대한 추가 면제를 규정하기 위해 개정되었다. 아동 노동을 허용하더라도 10세 이상, 방과 후, 농약 등 위험물질은 금지되는 등 제한사항을 지켜야 한다.

이주노동자 및 농장노동자 보호법(MSPA)

MSPA가 상정하는 노동자는 농업에 고용된 이주·계절적 농장 노동자

들에게 기초적인 고용 보호를 제공한다. 29. U.S.C. §1802(3). 이 조항은 “계절적으로 또는 일시적인 성격으로 농업에 고용되고, 그의 지속적인 거주지에서 밤을 보내지 못할 것이 요구되는 자”라고 정의한다 (29. U.S.C. §1802(8)(A). 29. U.S.C. §1802(10)(A). 두 가지 정의에서 모두 배제된 자들은 농업 고용자 또는 농장 노동 수급자의 직계 가족이다. 또한 H-2A 프로그램으로 고용된 자들도 배제된다(29. U.S.C. §1802(2),(10).

농장노동계약자(FLC)은 약인으로서 농장노동계약행위를 하는 자이다. 29. U.S.C. §1802(7). 농업고용자, 농협 그리고 이들의 피고용인들은 면제된다. 농장노동계약행위는 이주 또는 계절적 농업 노동자들을 모집하거나, 끌어들이거나, 고용하거나, 공급하거나, 수송하는 자를 말한다. 29. U.S.C. §1802(6).

MSPA는 몇 가지 중요한 면제를 규정하고 있다. 가족 사업 면제 또는 소규모 사업 면제로 인정되는 사람들은 MSPA의 요건들의 적용을 받지 않는다. 29. U.S.C. §1803

MSPA는 농장 노동 계약자로 일하는 자는 반드시 노동부에 등록하도록 하고 있다. 농장 노동 계약자를 이용하는 농업 고용인은 그 자격을 확인하여야 한다. 노동부의 임금·시간국(Wage & Hour Division)은 확인 목적에 대하여는 무료 요금 전화번호를 제공하고 있고, 과거 MSPA 위반으로 부적격으로 간주되는 농장 농업 계약자에 대한 인터넷 리스트를 제공한다.

MSPA는 농업 노동자들을 고용하고 있는 각 사람들은 기한에 맞춰 모든 임금을 지급해야 한다. 29. U.S.C. §1822(a). 이 요건은 다른 법에서 강제하고 있는 고용 조건에 합쳐진다. 그 예로, 고용자가 공정 노동 기준법에 따른 연방 최저 임금을 지급하도록 하고 있으나 이를 위반하는 경우 이는 동시에 기한에 모든 임금을 지급해야 한다는 MSPA의 요건의 위반이기도 한 것이다.

MSPA는 고용자 또는 농장 노동 계약자의 상품이나 서비스를 구매하

도록 노동자에게 요구하는 것을 금지하고 있다. 이런 판매 행위는 자발적인 경우에만 가능하다. 29. U.S.C. §1822(b).

MSPA는 동의한 노동 협정의 조건을 준수할 것을 요구하고 있다. 특히, 농장 노동 계약자, 농업 고용자 또는 농업 조합은 정당화 없는 노동 협정의 조건 위반을 해서는 안 된다. 29. U.S.C. §1822(c).

MSPA는 농업 노동자들의 자신들의 고용의 성질과 법적 권리들의 이해에 관한 정보 요건들을 포함하고 있다. 고용 조건과 환경에 대한 공개는 노동자가 그 일에 모집될 때 행해져야 한다. 노동부가 만든 노동자들의 MSPA상의 권리와 보호를 묘사하는 포스터를 눈에 잘 띄는 장소에 전시해야 한다. 공개는 영어로 된 서면으로 해야 되고, 영어를 읽고 쓰지 못하거나, 유창하게 사용하지 못하는 노동자들의 언어로 필요하고 합리적인 수준으로 제시해야 한다. 29. U.S.C. §1821(이주 노동자에게 적용); 29. U.S.C. §1831(계절적 노동자에게 적용).

각 피고용인에 대한 고용 기록이 작성되고, 유지되고, 3년 간 보존되어야 한다. 이 기록들은 임금 지급의 기초, 노동 시간, 임금 지급 기간 동안의 수입, 원천징수 예치금, 그리고 순수입을 포함해야 한다. 각 노동자들은 각 기간 동안의 항목별로 기재된 서면을 받아야 한다. 29. U.S.C. §1821(d)(이주 노동자에게 적용); 29. U.S.C. §1831(c)(계절적 노동자에게 적용).

이러한 적극적 요건에 더하여, MSPA는 특히 농장 노동 계약자, 농업 고용자, 또는 노동조합이 고의적으로 어느 노동자에게라도 조건, 환경, 또는 농업 고용의 존재에 대한 거짓 정보를 제공하는 것을 금지하고 있다. 29. U.S.C. §1821(f)(이주 노동자에게 적용); 29. U.S.C. §1831(e)(계절적 노동자에게 적용).

이주 노동자들을 위한 주거로 이용되는 재산을 소유하거나 지배하는 자는 그 주거가 연방 또는 주의 안전과 건강 기준을 실제적으로 준수할 수 있도록 해야 할 책임이 있다. 주거는 준수에 관하여 조사되고 증명되어야 한다. 일반 사람들에게 대하여 상업적 용도로 주거를 제공하는 자

들은 이 요건에서 면제된다. 29. U.S.C. §1823.

이주·계절적 노동자들이 운송될 때에는, 운송 수단이 노동부의 안정 규정과 적용될 수 있는 다른 연방 및 주의 안전 건강 기준에 합치해야 한다. 농업 고용자, 조합, 그리고 농장 농업 계약자는 운전을 하는 자들이 주법에 따른 유효한 운전면허증을 갖고 있을 것을 보장해야 한다. 보험 증권 또는 보상 보증 제도가 있어야 한다. 이러한 운송 요건은 이주 또는 계절적 노동자들이 트랙터, 콤바인, 수확기, 채집기, 또는 노동자들이 실질적으로 농업 상품을 식재, 경작, 수확에 관여하거나 가축과 가금류를 보살피기 위한 기계를 이용하는 상황에서는 적용되지 않는다. 29. U.S.C. §1841.

MSPA는 겁주기, 협박, 감금, 강압, 블랙리스트 올리기, 해고, 또는 어떠한 방식의 이주·계절적 노동자들에게 행해지는 차별대우를 금지하고 있는데, 보호를 강제하는 행위들이 MSPA에 규정되어 있기 때문이다.

MSPA는 노동부의 임금·시간국을 통해 강제할 수 있도록 하고 있다. 29. U.S.C. §§1851-1853. 또한 침해로 인하여 부당한 피해를 입은 사람이 개인적으로 소송을 할 수 있는 사유를 규정하고 있다. 29. U.S.C. §1854(a). 형사적 제재, 법원의 명령, 행정적 제재, 배상금이 모두 가능하다. 29. U.S.C. §§1851-1854.

계획적으로 그리고 고의적으로 MSPA의 요건을 어기는 자는 \$1,000 이하의 벌금이나 1년 이하의 징역 또는 그 병과에 처해질 수 있다. 29. U.S.C. §1851(a). 연속적인 위반은 \$10,000의 벌금 그리고/또는 3년의 징역이라는 결과를 낳을 수 있다. 노동부 장관은 법령 위반의 구제책으로 일시적이거나 항구적인 금지명령구제를 구하여 얻을 수 있다. 29. U.S.C. §1852(a). 각 위반마다 \$1,000 이하의 민사상 금전적 제재가 부과될 수 있다. 29. U.S.C. §1853(a). MSPA는 민사상 제재의 부과에 대한 불복에 관한 행정적·사법적 심사 절차를 두고 있다. 29. U.S.C. §1853(b)-(c).

MSPA 위반으로 인하여 피해를 입은 자는 이 법에 따라 당사자들에 대한 관할권을 가진 어느 연방지방법원에라도 소를 제기할 수 있다. 29. U.S.C. §1854(a). 연방관할권은 계쟁 중인 시민권의 다양성이나 수와 무관하게 정해진다. 다른 행정 구제책을 거칠 것을 요구하지 않는다. 법원이 MSPA 또는 MSPA에 따라 규정된 규정에 대한 의도적인 위반을 찾아내는 경우, 손해배상금을 실제 손해를 포함하는 것과 동일한 양까지 또는 법정 손해금으로 각 원고에 대한 각 위반에 대하여 \$500까지 또는 다른 공정한 보상금으로 정할 수 있다. 집단 소송은 각 원고에 대한 각 위반에 대하여 \$500까지 또는 \$500,000까지 또는 다른 공정한 보상금 중 적은 것에 한정된다. 29. U.S.C. §1854(c). 이 장은 또한 법원에 소가 제기 되기 전에 분쟁 중인 문제를 해결하려 한 시도가 있었는지 여부를 고려할 권한은 주고 있다. 특별 규정은 노동자 위로금이 가능한 경우에는 손해 배상금을 제한하도록 규정하고 있다. 29. U.S.C. §1854(d)-(e).

다. 외국인력 관련 법제

(1) 일반적인 외국인력 법정책

미국은 이민에 의해 성립된 대표적인 국가라고 할 수 있다. 19세기 후반까지는 이민유입에 특별한 제한이 없었다. 하지만 1917년에는 아시아 이민을 폐지하고 1921년에는 나라별로 이민자수를 할당하는 제도를 도입하였다. 1965년에는 ‘**이민귀화법(Immigration and Naturalization Act of 1965)**’을 제정하여 영주권자의 친족에게 우선적으로 비자를 할당하는 가족통합적 이민정책을 수립하였다. 1990년 11월에는 전문기술 분야의 이민을 적극적으로 받아들이는 이민귀화법이 개정되었다. 미국의 외국인력 활용제도는 취업이민과 초청근로자 프로그램이 있다.

먼저 취업이민제도는 가족정책적 이민정책을 기본으로 하면서 취업이민을 외국인근로자의 고용통로로 활용하고 있다. 취업이민은 순위별로 정해지는데, 제1순위는 과학, 예술, 교육, 사업에 탁월한 능력을 지녔거

나 대학교수, 다국적기업의 임원 등을 대상으로 한다. 제2순위는 석학사학위를 지닌 전문직종의 근로자를 대상으로 한다. 제3순위는 전문직종 근로자, 비숙련근로자로서 이들에게는 **노동허가서(Labor Certificate)**가 요구된다. 제4순위는 특수한 이민으로 종교단체, 의대졸업자, 해외주재 미국공관의 외국인 직원 등을 대상으로 한다. 제5순위는 100만 달러 이상을 투자하여 10명 이상의 미국인의 고용을 창출시킨 자이다.

초청근로자 프로그램은 외국인들이 일시적으로 일하기 위하여 입국하는 것을 허용하는 약 20가지의 비이주자 프로그램이 있다. 이 프로그램에 따라서 대사나 외교관 등에 발급하는 비자(A1)에서 단기상용방문비자(B1), 전문직 직원(H1B), 농업관계의 임시 또는 계절별 취업(H2A), 임시 또는 계절별 근로자(H2B) 등의 다양한 자격으로 입국하여 근로할 수 있다. 초청근로자라는 뜻은 특정산업이나 직종에 대하여 한시적으로 고용하고 고용관계가 종료되면 자국으로 돌아가야 한다는 뜻을 내포하고 있다. 여기에서는 단기외국인력 제도에 대해서만 간략히 소개한다.

첫째, H1B 비자이다. 이 비자는 공학, 수학, 물리과학, 컴퓨터과학, 의학 등의 특수 전문기술분야의 외국인 근로자를 대상으로 한다. 고용기간은 보통 3년이며 가장 6년까지 연장할 수 있고 기간이 만료되면 1년간은 다른 나라에서 체류해야만 비자를 신청할 수 있다.

둘째, H-1C 비자이다. 이 비자는 1999년 간호인력 부족지역 해소법에 의해서 H-1C비자를 통해 외국인을 가장3년 간 채용할 수 있는 제도이다.

셋째, H-2A 비자이다. 이 비자는 계절적 농업근로자를 대상으로 한다. 미국인의 인력난이 예상되는 농업고용주는 H-2A비자를 통해 단기 또는 계절적 성격의 농업노동자를 고용할 수 있다. 취업기간은 1년이고 근로자 수에는 제한이 없다. 고용주는 H-2A 비자를 가진 외국인근로자에게 숙식을 무료로 제공하고 조리기구와 공간, 출퇴근 교통편을 제공하여야 한다. 주로 멕시코인들이 이 비자를 통해 일시적 또는 계절적

일을 한다.¹⁸⁾

넷째, H-2B 비자가 있다. 이 비자는 단기 비농업근로자를 대상으로 한다. H-2B 비자의 고용기간은 1년 미만이고 일할 자격과 의지가 있는 미국인 근로자가 없음을 증명하는 서류를 제출해야 한다.

외국인근로자가 미국에 취업하기 위해서는 먼저 일할 자격과 의지가 있는 미국인 근로자가 없다는 점과 미국인 근로자의 임금과 근로조건에 부정적인 영향을 미치지 않음을 증명하는 서류를 노동부에 제출하고 노동허가서를 발급받아야 한다. 이와 같은 절차는 초청근로자 비자에 공통적으로 요구된다.

(2) 농업분야 외국인력 관련 정책

외국 태생의, 고용 농장노동자들에 대한 증가하는 의존도는, 제2차 세계대전의 시작부터 전쟁이 초래한 노동력의 급감을 충원하기 위하여 농업인으로 하여금 멕시코 노동자들을 고용하는 것을 허용한 이주 관련 노동 정책인 Bracero 프로그램과 함께 제도화되었다. 이 프로그램은 1942년부터 1964년까지 22년간 지속되었으며, 학대 노동, 불법 노동력 이용의 증가, 농장노동자의 시위 증가에 대한 공공의 우려와 같은 몇 가지 요인들이 나타나자, 의회가 이 프로그램을 폐지하였다.

Bracero 프로그램 등이 종료되기 전까지 미국으로의 불법 이주는 증가하였고, 1980년대에는 심각한 상황이 되었다. 불법 이주를 줄일 목적으로 제정된 1986년 이주 개혁 및 통제법(IRCA)은 1989년까지 1백만명이 넘는 고용 농장노동자들의 법적인 지위를 합법화하는 한편, 불법 노동자들을 고용한 고용주에 대한 제재를 강화하였다. 그럼에도 일시적인 유예 끝에 불법 이주는 다시 증가했고 상당한 수치에 달했다.

미국 노동부(DOL)와 국토안보국(DHS)의 이민국이 협력적으로 운영하는 H-2A 비자 프로그램은, 2006년에 64,000명의 농장노동자들의 신청을 처리하였다(DOL, 2007). 이는 1943년부터 이주 개혁 및 통제

18) 노재철, 외국인 근로자의 권리보장 정책, 논형, 2012, 77면.

법(IRCA)으로 되었고, 차후 입법에 의하여 1952년 연방 법으로 전환 되었다. 이는 고용주로 하여금 외국 태생 노동자를 임시적으로 1년까지, 최대로 연장하여 3년까지 고용할 수 있도록 허용하였다.

농장노동자들은 비농장 임금 노동자에 비하여 고용에서 전형적으로 더 많은 격차를 가지고 있고, 추가적인 소득을 얻을 기회가 적다. 그들은 갑작스러운 농업 생산의 필요에 따라 서로 차이가 있거나, 1주일에 50시간을 초과하는 근로시간을 가질 확률이 크다. 그러나 농장노동자들 사이에서, 비시민권자는 1주일에 40시간 이상 고용될 가능성이 높고 더 유동적이거나 더 할 일이 많은 근로시간을 갖게 될 가능성이 적다.

농장노동자들은 다른 임금 노동자만큼 임금을 받고, 낮은 수입에도 불구하고 특정 시간에 하나의 일만을 행한다. 그러나 농장일의 계절적인 속성 때문에 농장노동자들은 일정 시간을 넘어서까지도 일을 계속할 가능성이 크다. 고용 농장노동자들은 초과근무수당, 팁, 또는 수수료를 받거나 또는 노동조합에 가입할 가능성이 낮다.

임시 농업노동자를 위한 H-2A 비자 프로그램

H-2A 비자 소지자는 비이주자로 간주되는데, 그 이유는 그들이 임시적으로 일을 할 수 있도록 허가받았기 때문이다; 반면 이주자들은 미국에서 법적으로 영구적인 거주민으로서 인정받는다. 이러한 노동자들을 고용하기 위하여, 고용주들은 반드시 그들이 그 지역에서 미국의 노동자로서 자격을 갖춘 자들의 충분하고 시기적절한 노동 공급이 부족하다는 것을 증명하여야 하고, 그리하여 외국인 노동자를 쓰는 것이 역으로 고용된 미국 노동자들의 임금과 노동 환경에 영향을 끼치지 않아야 한다. H-2A 노동자는 지배적인 산업 임금, 연방 또는 주의 최저 임금, 또는 미국 농무성 경제 연구소(USDA)에 의하여 수집한 정보자료에 근거한 시간당 평균 임금 비율인 역효과 임금을(AEWR)보다 더 많이 벌어야 하고, 고용주들은 반드시 농업노동자들에게 임금을 지불할 때, 자세한 소득명세서를 제공하여야 한다.

고용주들은 H-2A 노동자들에게, 비통근 노동자들을 위한 연방정부의 기준을 충족하는 주택 시설, 통근 노동자를 위한 교통수단, 노동자의 고국이나 다음의 고용 장소로 가기 위한 교통수단, 취사 시설이나 하루에 세 끼의 식사, 산

업재해 보험을 포함하는 지속적인 복지혜택을 제공할 것이 요구된다.

고용주들은 반드시 노동부(DOL)와 주 노동사무소에 고용하기 45일 전까지 신청하여야 한다. 고용주들이 특정한 노동 조건 규정을 충족하면, 노동부는 7일 이내에 주에서 당해 기간에 당해 직위를 채울 만한 미국 노동자들이 충분하지 않고 H-2A 노동자의 존재가 지역의 임금에 역효과를 미치지 않는다는 점을 “인증해 주어야 한다”. 일단 고용주들이 신청하면, 90 퍼센트가 넘는 고용주들의 신청은 대부분의 신청된 직업에서 허가된다. 성공적인 인증을 받은 후에, 고용주는 다음으로 국토안보국(DHS)의 미국 시민권 및 이주부에 신청을 하여야 한다. 승인된 신청은 노동자들의 비자를 신청해야 하는 적절한 영사관으로 이송된다. 출입항에서, 관세와 국경 보호(Customs and Border Protection) 공무원은, 이동자의 미국으로의 입국 및 비이주자 비자를 소지하고 있는 개인에 대하여 그 방문을 원인으로 한 미국 체류 가능 기간을 허가한다.

비록 모든 고용 농업노동자들의 5% 미만이 이 프로그램을 통하여 고용되지만, 여전히 논쟁을 불러일으키고 있다. H-2A 비자 프로그램을 이용하기를 희망하는 농장 운영자의 어려움은 다음의 것들을 포함한다.

- 복잡한 서류 작업
- 이 프로그램을 이용하기 전 국내 노동자에 대한 채용절차를 필수적으로 시행하여야 하는 점
- 미래의 노동 수요를 필수적으로 예측하여야 하는 점
- 지배적인 산업 임금, 연방 또는 주의 최저 임금, 또는 역효과 임금을보다 필수적으로 더 많이 임금을 지불해야 하는 점
- 공공적인 목적으로 접근 가능한 H-2A 신청을 검토하는 시민단체와 노동조합으로부터 원하지 않는 주목을 받는 점

농업노동자 옹호자들과 노동조합은, 외국인 노동자들이 잘못 대우받거나 착취당하는 것을 예방하기 위한 기초적인 보호 장치가 부족하다고 주장하면서 이 프로그램에 대해 비판적이다.

고용 농장 노동자들은 집단으로 보아, 평균적으로 임금 노동자에 비하여 더 적게 임금을 받을 뿐만 아니라, 작물 농장노동자들 또한 유사한 비숙련 직업보다 더 낮은 임금을 받는 것으로 나타났다. 노동 분석가가 농장일이 몹시 힘들고 위험한 직업 중에 하나라는 사실을 고려하

였음에도 불구하고, 임금은 여전히 낮다.

농장노동자들의 상대적으로 낮은 임금을 설명하는 요인으로는 다음과 같은 것을 든다. (i) 다른 산업에서 고용되기 힘들어 선택권이 적은 불법 노동자들의 높은 비율, (ii) 농업인의 고용 주선 대가로 고용 농장노동자의 시간당 임금을 감축시키는 계약의 이용, (iii) 소규모 농장의 경우 연방 최저임금법의 적용제외를 받는 것.

2. 일본

가. 농업 전반에 대한 인식

일본에서는 식량 자급률의 저하를 위기로 인식하고 생산 확대를 위한 농어촌 활성화를 과제로 설정하고 있는 동시에, 농어업과 같은 1차 산업의 쇠퇴에 직면하여 이에 대한 대응으로서의 기본적 대책으로서 “제6차산업화”의 지향 하에 산업의 다각화를 통한 고용의 확대를 꾀하고 있다. 농축산물이나 수산물의 생산에 머무르지 않고, 식품가공과 같은 2차산업과 유통·판매를 비롯한 요식업과 같은 3차산업까지 농업인이 주체적이고 종합적으로 관여하여 부가가치를 생산한다는 관점에서의 접근이 이에 해당한다. 실제로 최근 일본의 관련 정책은 두 가지 관점을 동시에 추진하고 있는 것으로 이해할 수 있다.

나. 농업노동력의 현상

[표3-1] 2011년 농업생산 관련 사업 총 종사자 수

| 총 종사자 수 | | | | | |
|--------------------|------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------------------|
| 429,200 | | | | | |
| 농산물직매소 (농협 등) | 농산물 가공 (농협 등) | 농업경영체 | | | |
| | | 260,400(60.7%) | | | |
| 139,000 (32.4%) | 29,700 (6.9%) | 농산물가공 126,300 (29.4%) | 농산물직매소 61,000 (14.2%) | 관광농원 55,900 (13.0%) | 농가레스토랑 등 17,200 (4.0%) |

* 일본 농림수산성 “농업 농촌 6차산업화 종합조사”의 자료를 표로 구성

*단위 명, ()안의 숫자는 총 종사자 수에서 차지하는 비율

(1) 신규 취농 등의 동향

농업노동력 취약화 진행

일본의 인구 감소 국면과 더불어 노동 인구도 감소, 농업노동력의 주력이 되는 기간 농업 종사자는 1998년과 비교하면 20% 감소하여 2008년에는 197만명 정도로 집계되었다. 이 중 65세 이상이 60%를 차지하며, 농업노동력의 중핵은 고령자가 담당하고 있다. 70대나 80대를 비롯하여 일본 농업을 지탱하여 온 고령자의 대다수가 가까운 장래에 은퇴할 것이 예상되며 농업노동력의 취약화 진행이 우려되고 있다. 다른 한편, 농업부문의 고용 근로자는 10년간 40% 증가하여 2005년 19만 명으로, 연령 구성은 남성의 경우 25세 전후와, 50대, 여성의 경우 50대의 인원이 가장 많다¹⁹⁾.

신규취농자 중 농업법인 등에서의 고용 취농자 증가

신규 취농자(2007년)는 경기 회복에 의한 고용정세의 개선 등에 의해 전년보다 9.3%(7570명) 감소하여 7만 3460명이며, 이 중 60세 이상이 50%(3만 8800명)을 차지하고, 39세 이하의 신규 취농청년은 20%(1만 200명)을 차지하고 있다.

또 신규 취농자 중 농업법인 등에 신규로 고용된 고용 취농자는 7,290명으로 전년에 비해 12%(780명) 증가하였다. 고용 취농자 중 39세 이하의 청년층이 60%를 차지하고 있으며, 비농가 출신자가 80%(5,760명)를 차지하고 있었다. 이렇듯 매년 증가하는 농업생산법인 등이 청년층의 신규 취농자나 비농가 출신자의 중요한 취직 자리가 되고 있다.

19) 총무성의 「口勢調査」에 근거한 농업부문 근로자로 농업 서비스 부문을 제외함

(2) 여성 농업인의 참가 추진 대책²⁰⁾

여성농업인은 농업 취업인구의 54%, 기간적 농업 종사자의 44%(2008년 기준)를 차지하는 등으로 일본의 농업생산에서 중요한 역할을 수행하고 있다. 또 여성농업인은 농업경영의 일부를 담당하며 농산물의 가공 판매 등의 기업활동에 종사하는 등 활약의 장을 넓혀 가고 있으며 농업과 지역경제 활성화를 도모하는 데에 있어서도 빠뜨릴 수 없는 존재가 되고 있다. 그러나 농업위원이나 농협 임원 등의 경우 여성의 비율은 여전히 낮은 수준에 머무르고 있으며 농업 경영이나 지역사회 의사 결정의 장에 여성 농업인의 참가가 미진한 현황이다.

(3) 외국인 연수생 · 기능실습생의 동향²¹⁾

(가) 연수 · 기능실습제도로 최장 3년의 연수·기능실습 가능

일본에서는 개발도상국의 인재 육성에 대한 협력 차원에서 외국인 연수 및 기능 실습제도를 창설하여 매년 연수생 및 기능 실습생을 받고 있다. 이들은 자국에 도움이 될 만한 지식, 기술, 기능을 습득하고 있다. 이 제도에 기하여 일본에 온 연수생은 기업이나 농협 등의 단체가 받아들이며, 최장 1년간의 연수를 거친다. 소정의 기능평가시험에 의한 연수 성과의 평가를 비롯한 요건들을 충족시킨 자는 기능실습생이 되어 연수기간을 합쳐 최장 3년간 체류할 수 있다. 기능 실습의 대상은 63직종, 116작업에 이르며, 농업 관련으로는 경종 농업²²⁾과 축산 농업²³⁾의 2직종, 5작업이 대상이다.

(나) 외국인 연수생 및 기능실습 이행 신청자의 증가 경향

연수를 목적으로 신규 입국하는 자는 매년 증가하고 있으며 2007년

20) http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/h20_h/trend/part1/chap2/t2_04.html

21) http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/h20_h/trend/part1/chap2/t2_05.html

22) “시설원예”와 “경작·야채”의 두 작업이다

23) “양돈”, “양계”, “낙농”의 세 작업이다. 이외에 식품제조업에서는 통조림 포장 등 12작업이 대상이다.

입국자는 10만 2천 명으로 아시아로부터의 연수생이 90%를 차지하고 있다. 이 중 농업, 식품산업 분야의 연수생은 2만 1천 명으로 전 직종의 20%를 넘는 정도이다. 또 기능 실습으로의 이행을 신청하는 연수생도 증가 경향에 있으며, 2007년에는 5만 4천 명이었고, 이 중 농업, 식품분야의 신청자는 1만 1천 명이였다.

[표3-2] 연수생 증가추이

| | | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 연수생 | 농업 | 4,645 | 4,280 | 5,980 | 6,606 | 7,496 | 9,264 |
| | 식품산업 | 7,060 | 6,611 | 8,322 | 10,048 | 11,892 | 11,897 |
| | 합계 | 11,705 | 10,891 | 14,302 | 16,654 | 19,388 | 21,161 |
| 기능실습 이 행 신청자 | 농업 | 849 | 1,155 | 1,837 | 2,758 | 3,341 | 4,045 |
| | 식품산업 | 2,596 | 3,134 | 4,158 | 4,844 | 6,117 | 6,797 |
| | 합계 | 3,445 | 4,289 | 5,995 | 7,602 | 9,458 | 10,842 |

(다) 실습 기관의 적절한 운영 요구

연수생 및 기능 실습생 인원이 증가하는 한편, 기관의 부적절한 행위가 적발되는 건수도 증가하고 있다. 2007년에는 전년도의 2배에 해당하는 449건의 사고가 발생하였다. 특히 연수생의 소정근로시간 이외의 작업, 기능 실습생에 대한 노동관계법규 위반 사례가 증가하여 제도의 적절한 운영이 절실히 요구되게 되었다.

(라) 제도의 개선 및 적정화를 위한 대응의 필요

안정된 고용 노동력의 확보가 과제가 되고 있는 지역이나 경영체에서는 연수 및 기능 실습제도의 목적에 반하여 연수생 및 기능 실습생이 노동력으로 기대되는 측면이 존재하며, 이 탓에 위와 같은 부적절한 일탈이 일어나는 것으로 분석되었다.

농업분야의 연수 및 기능 실습제도의 적정화를 위해 운용의 개선, 제도의 재검토 등에 관하여 관계단체나 부처와의 연계를 이용한 대처가 중요한 과제로 제시되고 있다.

다. 농산업 인력에 관한 당면과제와 정책의 방향성

농업분야에서의 노동력 수급 문제에 대해 먼저 일본에서는 현재뿐 아니라 미래에까지 노동력의 부족이 초래되며, 신규 취농희망자는 적지 않을 것임에도 불구하고 노동력의 부족 탓에 원활한 운영이 어려워지며, 그 기본 원인을 노동력을 개방된 일반 시장에서 공급받는 것이 쉽지 않다는 점에서 찾고 있다. 또한 농업이라고 하는 사업은 농지에서 이루어지기 때문에 특례적인 경우를 제외하면 농지라고 하는 사업용 자산이 기본적으로 개인의 자산이며 생활의 장인 탓에 다양한 농업정책이 농지와 그 소유자인 농업경영체를 기본 단위로 하여 실시되고 있다. 그 때문에 개인이라고 하는 근로자의 능력이나 실적을 적절하게 평가할 수 있는 방법이 부재하고 결국 노동력의 확보는 평가의 측면에서도 곤란함을 겪게 된다는 문제가 지적된다. 마지막으로 일반 노동시장에서의 노동력 수급의 문제점이 제기되는데, 직업소개 기관에 농업종사자의 작업 내용에 대한 상세한 분석과 체계적인 직무분석이 부족한 탓에 농업경영체에서 일반 노동시장으로부터 노동력을 원활하게 공급받는 것을 어렵게 한 원인이 되었다고 평가한다.²⁴⁾

이러한 과제에 대한 정책을 구체화하기 위해 정책의 기본이 되는 법제로서 食料·農業·農村基本法(식료·농업·농촌기본법)이 1999년 제정되었다. 1999년 제정된 식료·농업·농촌기본법은 구 農業基本法(농업기본법)이 1961년 제정된 이후, 급속한 경제성장과 국제화의 현저한 진전에 의해 식료·농업·농촌을 둘러싼 상황의 변화에 의하여 직면하게 된 불안을 근본 과제로 하여 성립되었다. 당시의 인식으로는 식량 자급률의 저하, 식생활의 고도화, 다양화가 진전되는 가운데 이에 대응한 국내의 공급 체제가 이에 대응하지 못하고 있는 점에 주목하는 한편, 농업인의 고령화 및 농지면적의 감소, 농촌 활력의 저하 등이 주요 문제로 지적되었다. 이러한 배경 하에 제정된 기본법에서도 인력 수급에 대

24) 〇津眞里 外, 農業と雇用, 〇〇政策〇究〇〇修機構, 2005, 15-16면

한 관심은 지대하였으며 법 내용에는 농업생산의 기반 정비, 인재 육성 및 확보, 여성 참가의 촉진, 고령농업인의 활동 촉진, 농업생산 조직의 활동 촉진 등을 담고자 하였다. 법 제정 이후 곧 기본 계획의 추진을 검토하였으며, 2005년 3월, “食料口農業口農村基本計口(식량·농업·농촌 기본계획)”이 농림수산성에서 제시되었다. 여기에서는 농촌의 지속적 발전에 관한 시책으로 바람직한 농촌 구조의 확립과 인력의 육성 및 확보를 주된 관심으로 하고 있다.

라. 일본의 농산업인력 외국인 활용정책

외국국적동포와 외국인기능실습제도를 근간으로 하는 나라는 일본이 대표적이다. 일본에서 1951년 ‘출입국 관리법 및 난민인정법’제정당시에는 단순기능 외국인근로자의 국내취업을 원칙적으로 금지하였었다. 일본경제의 급성장에 따라서 베트남, 중국, 한국 등으로부터 유입된 외국인근로자가 증가하면서 해외진출 법인근로자의 기술을 향상시키고 일본의 기술을 아시아 개발도상국에 전수시킨다는 명목으로 1989년에 개정된 ‘출입국 관리법 및 난민 인정법’에서 일반 중소기업도 외국인근로자를 연수목적으로 도입할 수 있게 되었다.

일본의 1989년의 개정되어 1990년 시행된 ‘출입국 관리법 및 난민 인정법’에서는 ‘니케친(日系親)’제도, 외국인 기능실습제도, 유학생 및 취학생 연수생 제도가 도입되었다. 니케친’제도는 중남미에 이주한 주로 브라질계의 일본인 후손들에게 정주자격과 취업을 허용하는 제도이다. 외국인 기능실습제도는 외국인연수제도가 제대로 지켜지지 않고 체류기간을 초과하거나 미등록 외국인근로자가 증가하자 연수비자로 입국하여 연수를 마친 후 2년 3개월의 실습기간을 통해 실질적인 취업을 할 수 있는 제도이다. 유학생 및 취학생 연수생 제도는 일본에서 학문을 하기 위해 체류하면서 1주일에 20시간 이내에서 취업할 수 있는 제도이다. 위의 제도를 도입한 초기인 1994년의 단순외국인근로자 66만 명 중 32%인 21만 명이 ‘니케친’이었고 외국인연수생은 6%에 불과한 것을

보면 일본의 단순 기능인력에 대한 정책의 핵심은 외국인 연수생제도가 아니라 일본인 후손정책이었음을 알 수 있다.²⁵⁾

현재의 일본의 단순기능 인력정책은 ‘니케친’제도, 외국인연수제도, 기능실습제도 및 유학생 및 취학생으로 요약할 수 있다.

2010년 7월1일부터 신 연구기능 실습제도가 시행되기 이전에는 입국 1년간은 연수생신분으로 연수수당(임금의 50%수준)을 받고 시간외 작업 및 휴일근부가 인정되지 않았으나 신제도 시행이후에는 최장 2개월간의 기초학습과정을 거치면 바로 노동자로서 고용계약을 하고 최저임금이 보장되고 시간외 근무 및 휴일근부도 가능하게 된다. 농업노동은 기후 및 날씨에 크게 좌우되는 특수성을 감안하여 노동기준법의 노동시간, 휴식, 휴일 등의 규정은 적용되지 않는다. 따라서 농업노동의 경우에는 □변형노동시간제□를 채용하는 경우가 많은데, 변형노동시간제란 농번기와 농한기의 노동차이를 이용하여 휴일을 늘리거나 노동시간의 유연성을 높이기 위한 것이다. 변형노동시간에는 일의 내용에 따라서 「1개월 단위」, 「1년 단위」, 「1주간 단위」, 「1플렉스 타임제」 등이 있는데 농업분야 외국인 기능실습제도에 「1개월 단위」와 「1년 단위」가 인정되고 있다.

1개월 단위 변형노동시간에의 경우에는 1개월 이내 노동시간이 주평균 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서1일, 1주간의 노동시간을 자유롭게 설정할 수 있는 제도이다.²⁶⁾

[표3-3] 평균 월 소정 노동시간(1개월단위 변형노동시간제)

| 월의 일수 | 소정노동시간 | 내역 |
|-------|--------|-------------------|
| 31일 | 177시간 | ≍ 40시간 × 31일 ÷ 7일 |
| 30일 | 171시간 | ≍ 40시간 × 30일 ÷ 7일 |
| 29일 | 165시간 | ≍ 40시간 × 29일 ÷ 7일 |
| 28일 | 160시간 | ≍ 40시간 × 28일 ÷ 7일 |

25) 노재철, 전계서, 64-68면.

26) 황명철, 「일본의 농업분야 외국인 고용현황과 시사점」, NHERI 연구보고서 2012-01, 농협경제연구소, 2012.6., 18-20면.

「1년 단위 변형노동시간제」의 요건은 대상기간을 평균하여 1주간 노동시간이 40시간을 초과하지 않고 1일 노동시간은 10시간, 1주간 노동시간은 52시간을 한도로 하며, 연속하여 노동할 수 있는 일수는 6일을 한도로 한다. 또한 대상기간이 3개월을 초과하는 경우에는 1년간 노동일수는 280일을 한도로 한다.

규정의 노동시간을 초과하여 시간외 노동을 시킬 경우에는 1주간, 1개월, 3개월, 1년간 시간외 노동한도를 준수해야 한다.

[표3-4] 시간외 노동시간 한도

| 기간 | 일반 | 1년단위 변형 |
|-----|-------|---------|
| 1주간 | 15시간 | 14시간 |
| 1개월 | 45시간 | 42시간 |
| 3개월 | 120시간 | 110시간 |
| 1년간 | 360시간 | 320시간 |

농업기능실습생의 경우 시간외 작업에 대해서는 통상노동시간 임금의 25%이상을 지급하고, 휴일노동에 대해서는 통상노동일 임금의 35% 이상을 할증하며, 심야노동(오후 10시-오전5시)의 경우에는 통상 노동시간 임금의 25% 이상을 할증하여 지급한다.²⁷⁾

일본의 농업분야 기능실습생의 경우에 기능실습생으로 입국이후 2-3년째 기능실습을 계속하기 위해서는 일본 「전국농업회의소」가 주관하는 기능평가지험에 응시하여 합격하여야 한다. 대상 직종 및 작업에는 2개 직종 5개 작업인데, 경종농업의 경우 「시설원예」와, 「밭농사(채소)」가 있고 축산업의 경우에는 「양계」, 「양돈」, 「낙농」이 있고 시험은 학과시험과 실기시험으로 구성된다. 시설원예의 예를 들면, 토양의 종류를 판단할 수 있고, 비료를 구별할 수 있으며, 환경관리에서 온도계를 읽을 수 있으며, 재배관련에서 잎사귀 개수를 셀 수 있고, 안전

27) 황명철, 상계서, 20-21면.

위생에서 농약을 안전하게 사용하기 위한 요령 등이다. 여기에는 밭농업과 채소과정이라면 파종작업, 관수, 기본적인 농기계 및 농기구 사용법이 추가된다. 축산 중 양계 과정이라면 그림을 보고 닭의 품종을 구분할 수 있고, 닭의 이상여부를 판단할 수 있으며, 계란수집과 선별을 할 수 있고, 소독약을 안전하게 사용할 수 있도록 작업복을 갖추어 입는 등이다. 양돈과 낙농의 경우에는 사료를 식별하는 사양관리 등이 추가된다.

3. 프랑스

가. 프랑스의 관련 농업 법제 개관

프랑스는 유럽에서뿐만 아니라 세계적으로도 농업의 경제적·사회적 비중이 큰 농업대국이다. 법제적으로도 농업중시 경향이 있으며, 법제도도 잘 정비되어 있으며, 비교적 농업인의 소득이나 생활수준도 높아서 많은 사람들이 농업인의 삶을 동경한다.

프랑스에서 농업인력 문제가 심각하지 않은 법제도 환경요인으로는 프랑스 농업법전(Code rural)에서 농업과 농업인의 정의 및 간편 명료한 세제 문제를 꼽을 수 있을 것이다. 우리나라의 열거식 정의방식²⁸⁾과 달리 프랑스에서 농업과 농업인 정의는 포괄적 방식을 취하고 있어서 무엇이 농업이고 누가 농업인인가 나아가 어떻게 과세할 것인가 하는 문제를 다룰 때 법 적용에서 융통성을 부여하는 기초가 된다.²⁹⁾

먼저 농업의 정의는 농업법전 L.311-1조 이하에 나와 있는데,

- 농업은 “동물이나 식물의 생애주기(life-cycle)에서 부가가치를 창출하는 하나 또는 여러 단계의 일련의 활동”으로 포괄적으로 정의한 다음

28) 현행 농어업창업촉진 및 식품산업기본법에서는 1천제곱미터 이상의 농지(1호), 농산물의 연간 판매액 120만원 이상(2호), 1년 중 90일 이상 농업에 종사(3호) 그리고 영농조합법인과 농업회사법인에서 농업관련 활동에 1년 이상 계속 고용(4호, 5호).

29) 정부령 96.462호, 1996.5.29-관보1996.5.30.

- “농업생산 활동의 연장선상에 있는 활동과 가족이나 농산물의 가치를 한층 높이기 위한 활동, 농업경영체 내에서 이루어지는 활동, 그리고 농업경영체가 보유한 장비를 이용한 작업 등도 농업활동에 속한다.”
- “농업경영체에서 이루어지는 관광이나 레저활동을 위한 숙박 및 외식사업도 그것이 부차적 성격을 지니는 한 농업활동으로 간주된다.”
- “바다에서 이루어지는 양식도 그것을 행하는 사람의 사회적 지위에 상관없이 농업활동으로 간주된다.”

농업인의 정의는 농업법전 L.722-1조 이하에 규정되어 있는데,

- “L.311-1조 이하의 농업으로 정의된 활동을 실천하고 농업공제조합(MSA)³⁰⁾에 가입한 자연인 또는 법인”으로 정의한 다음
- 영농활동에 근로시간의 50% 이상을 투여할 것
- 총 소득의 50%를 농장에 기반을 두고, 농림업 생산 활동 또는 농촌관광, 기타 농림업에서 확대된 활동으로부터 얻을 것
- 농업공제조합(MSA)에서 운영하는 농업인 건강보험(이른바 AMEXA)에 가입된 자일 것³¹⁾
- 농장의 총 소득의 25% 이상을 직접적인 생산활동으로부터 획득할 것 (1996년 5월 29일 데크레 제96.462호).³²⁾

라고 비교적 간단명료하게 정의하고 있다. 이러한 입법방식은 우리나라의 입법개선에 중요한 시사점을 부여할 것이다.³³⁾ 결론적으로 프랑스

30) La Mutualité Sociale Agricole(MSA) : 가입자격은 농장주, 농장관리인, 파트타임 농업인 등이며, 최소착면적(SMI)의 1/2 이상을 이용하여 연간 1,200시간의 농업활동을 요구함으로써 실질적인 농업인이 가입되어 지원대상이 되도록 제한한다. 농업인이라면 가입이 필수적이며, 건강 보험, 가족 수당, 노령 보험, 산업재해보험 등의 역할을 겸한다. 농업인과 그 가족, 농업노동자까지 혜택을 받는다.

31) 일종의 농업인 자격증과 같은 역할을 하며, 독일에서는 농업인산재보험과 같은 유사한 형태로 존재하는 제도이다.

32) Décret n°96.462, 29/05/1996 - JO du 30/05/1996

33) 예컨대, 우리나라에서 농기계은행 또는 외국인 인력 확대를 농산업인력부족 문제의 대안으로 제시하지만, 농업이나 농업인 정의조항이 입법개선되지 않는 상황에서 이러한 농기계작업을 통한 영농(도급계약)이나 외국인 인력채용(고용계약)은 농지법 등에서 금지하는 위탁영농 문제를 불러일으킬 수 있고, 농업인으로 볼 수 없다는 법리적 결론에 이르게 된다. 왜냐하면 우리 농업관련 법률에서 농업인이 되려면 최소한 연간 90일 이상 농업생산에 직접 종사하여야 하는 등 요건이 엄격하기 때문이다.

에서 농업인의 범위는 본질적으로 농업생산활동뿐만 아니라 농업관련 확장활동, 농촌관광 활동 등에도 일정한 요건을 갖춘 경우 농업활동으로 인정하기 때문에 우리나라보다 훨씬 넓다.

즉, 프랑스의 농업활동으로는 아래와 같이 예시해 볼 수 있다.

- 농업생산의 모든 형태 : 예, 포도 재배, 원예, 수목 재배
- 농업의 모든 양식 : 기존의 가축 (소, 염소, 양, 말 등), 특수 가축(양봉, 이국적인 애완동물 등), 선원에 대한 특별규정으로 규율하는 경우를 제외하고 물고기, 갑각류 등 바다 낚시 활동 등, 승마 체험 활동(교육 활동), 임업 작업
- 농업 활동의 확장 : 농산물의 가공, 포장, 마케팅
- 관광 활동 : 농장시설, 농장 캠핑장, 승마농장, 농가 숙박시설
- 농업 계약자 : 관개, 제방 작업, 식물과 동물의 생산주기, 농지 개선 작업, 위생 작업, 배수 작업, 조경, 시골 별장 산업,
- 농업 보험 에이전트 : 농업인공제조합(AMA)의 임원은 특정 조건 하에서

나아가 프랑스 농업법전(Code rural)에 따르면, 영농경험이나 농업교육을 받지 않은 사람이 농지를 취득하려면 지자체장의 승인을 받도록 하거나 ‘prefet’라고 하는 도 단위에 파견된 중앙정부의 대표자로부터 경작허가를 얻어야 하는데, 경작허가는 주로 농민단체대표자로 구성된 도농업지도위원회(CDOA)의 결정에 따라 이루어진다. 경작허가를 얻기 위해서는 “생활가능경작면적”이 요구되며, 이 경작면적은 젊은 부부로 구성된 한 가족이 생계를 꾸릴 수 있는 “최소정착면적(superficie minimum d'Installation: SMI)”으로 정해져 있다. 농업법전 L.312-6 조³⁴⁾에 근거를 두고 있다.

34) 최소정착면적 조항인 L.312-6조는 농업법전 제3권(Livre III) 농업경영(Exploitation agricole) 제1부(Titer 1er 총칙 제2장(Chapitre II) 관련 요소 제5절(Section 5)에 수록되어 있다. 1999년 7월 9일자 법률 제99-574호. 출처 : 프랑스정부의 법령정보홈페이지(<http://www.legifrance.gouv.fr/>)

(법조문)

제5절 최소정착면적

제L.312-6조

- ① 최소정착면적은 데파르트망(département)³⁵⁾의 자연 지역과 문화 유형에 대한 농업 구조의 데파르트망 종합계획에 연계되어 정해진다. 최소정착면적은 정기적으로 개정된다.
- ② 혼합농업을 하는 곳의 최소정착면적은 30% 이상 낮아질 수 있다. 전국적인 최소정착면적은 산악지역 또는 조건불리지역을 제외하고 100에서 하한은 50%에 도달할 수 있다.
- ③ 농지에서 경작을 위해 농무부 장관의 결정은 전항의 전국 최저 최소정착면적에 기초하여 국가전체에 균일한 등가계수를 적용하여 설정한다.

실제로 최소정착면적은 농무부장관의 위임을 받아 도단위 행정 및 직능기관이 해당지역의 상황을 고려하여 구체적으로 정하고 있다. 최소정착면적의 설정을 위한 자문과정을 보면, 먼저 농업구조개선정책을 담당하는 관련 각 부서의 하위법령, 즉 위임입법(ordonnance)이나 명령(règlement-décret)에 따라 지자체 지사가 당해계획을 상정하면, 프랑스 의회에서 심의를 하고, 전국농업회의소, 지역 농업회의소의 검토를 거치게 된다. 이렇듯 최소정착면적은 지역별 그리고 작목별로 농가가 지속가능한 농업경영을 할 수 있는 최소면적단위를 말하며, 프랑스 농업구조 개선정책의 기초단위가 되어 왔다. 최소정착면적은 지역별(예를 들어, 일반 농업지역과 조건불리지역, 산악지역으로 구분), 작목별(예를 들어, 목초지, 기계화된 농지, 포도밭, 과수원 등의 문화적 특성을 고려하여 차별화)로 각 지자체에서 달리 설정되고 있다. 이 면적은 전국 평균경영규모와 거의 같은 수준이지만, 지역에 따라서는 3배 이상의 차이를 보이기도 한다.³⁶⁾

35) 우리나라의 광역단위 지자체, 즉 도에 해당.

36) 예, 일반 농업지역의 SMI가 34헥타르로 설정되어 있는 경우, 소외지역의 SMI는 25헥타르를 나타내기도 함; 전국 평균은 30헥타르 내외.

경작허가관리기관은 생활가능경작면적을 획득하기 위해 농지를 구매하거나 임차하기를 원하는 신청자들의 신청을 받아 다음과 같은 우선순위에 따라 경작허가권을 배분

□제1순위 : 농업직업교육을 받은 청년농업인(BEPA, BPA자격증 소유자)

□제2순위 : 적정면적이 부족한 것으로 판단된 농업인이 경작지를 확대하려는 경우

□제3순위 : 신청인의 기타 사항 고려(예를 들어, 농외소득이 최저임금의 일정 수준을 초과하지 않는 경우)

즉, 경작허가 배분과정은 공개입찰을 통해 이루어지며, 배분기준은 농업경영을 위한 것으로서 높은 가격을 부른 사람에게 우선권이 있는 것이 아니라, “농업의 구조개선 관점에서 적절한” 사람에게 우선권이 있다. 이러한 이유로 신규취농은 활발하여 비교적 농업분야의 후계농업인 육성 문제나 인력문제가 우리나라만큼 심각하지 않은 것이다. 우리나라 농업의 지속가능한 미래를 위해 생각해볼 문제이다.

나. 프랑스 국내인력 관련 법제

(1) 농업교육 실습과정(stage / 인턴쉽)

프랑스에서는 위와 같은 합리적인 법제도가 뒷받침되고 특히 최소정착면적을 통해 안정적인 미래를 도모할 수 있으므로 농업인은 선호되는 직업이다. 따라서 농업분야에 신규취농하려는 청년들이 많은데, 반드시 농업교육을 받을 것을 권장하고 있고, 신규취농 농업교육은 MBA과정 방식이며 대부분의 청년들이 농업교육을 받는다고 한다. 여기서는 프랑스에서 우리나라 귀농교육과정이나 후계농업인교육과정에 해당하는 농업교육 실습과정(stage / 인턴쉽)을 중심으로 살펴본다.

프랑스에서 농업교육과정별 각종 학위를 취득하기 위해서는 교육과정 마지막 단계에서 스타쥐(stage)라는 현장실습과정을 반드시 거쳐야 한다. 현장실습은 서비스(농업행정 등), 농업생산, 지역개발, 가공 등 농

업교육 영역이 4대분야로 나뉘어 있어서 현장실습은 농업관련기관에서 부터 농기업, 농장에 이르기까지 다양한 형태가 존재한다.

현장실습의 목적은 학교에서 배운 농업기술교육 및 실습을 실무현장에서 보완하는 한편, 졸업 후 취업할 농업관련 기관이나 농기업, 농장에서의 직업생활에 필요한 다양한 관계들을 익히고 내부 의사결정구조와 기능들을 이해함으로써 본격적인 직업생활을 준비하기 위한 것이다.

현장실습은 연수생이 연수장소를 찾는 경우와 반대로 연수기관이 연수생을 모집하는 경우가 있다. 두 경우 모두 기업, 농장 등 연수를 담당하는 부서의 책임자는 학생이 속한 농업교육기관의 책임자 또는 교내의 연수위원회(인턴쉽)의 승인을 반드시 필요로 하고, 필요할 경우 학교와 연수기관 또는 농장 간에 협약서를 체결할 수 있다.

기업이나 농장의 연수책임자는 학생이 학교에서 습득한 지식이나 경험을 기업이나 농장에서 어떻게 적용할지에 대한 관점에서 연수생들을 지도해야 하며, 단순한 노무관리 차원이 아니라 교육의 연장선상에서 연수생을 관리한다. 연수생들을 저가의 노동력으로 인식하는 것은 법적으로 금지되며, 교육의 연장선상에서 연수생을 관리해야 할 의무가 있다.

연수기간은 농업교육 학위유형에 따라 다양하다.

- CAPA : 1-2주
- BEPA : 10-12주.
- BAC Pro : 10~12주.
- Bac Techno : 8주

연수프로그램은 연수기간에 따라 두 개의 다른 기업 또는 농장에서 이루어지며, 연수심사위원회에 기술보고서를 제출해야 한다.

특히 BTSA과정은 2년에 걸쳐 12-16주 연수기간인데, 첫 해에는 농업관련 기관 및 기업, 농장에서 이뤄지며, 2년차의 연수는 연수심사위원회에 제출할 보고서 작성을 준비하는 기간이다. 연수기관과 연수생이 속한 교육기관 사이에는 협약서가 체결되며, 협약서 내용에는 연수기

간, 연수목표, 질병 또는 사고 등에 대비한 보험 관련사항이 명기된다. 보험관련 비용은 연수생이 속한 교육기관이 부담한다.

일반적으로 연수기관은 연수생들에게 숙식을 제공해야하며, 연수생들은 어떠한 형태의 보수도 요청할 수 없도록 하고 있다.

(2) 프랑스 농업부문에서의 임금고용 수급 현황

프랑스의 농업부문 총 고용인원은 2010년 현재 966,300명에 달하며, 이들 대부분은 농업경영주와 가족구성원, 임금노동자들로 구성되어 있다. 전체 농업경영체 수는 2010년 49만개소로 평균 경영면적은 80ha 정도이며, 경영체수의 감소로 인해 평균 경영면적이 꾸준히 증가 추세에 있다. 경영규모 확대에 따라 전체 농업노동력 가운데 고용노동 비중이 늘어나고 있다.

전체 농업노동력 가운데 고용노동 비중은 고용인원 기준으로 볼 때 2010년 현재 17% 수준이며, 10년 전에 비해 4%정도 증가하였다. 노동량 기준으로는 고용노동 비중이 20%에 달한다.

농업분야에서도 공동고용, 위탁영농 등 다양한 방식의 고용노동형태가 등장하고 있다. 2000년대 이후 위탁영농이 활성화하면서, 위탁영농 회사의 농업노동 고용이 크게 증가하였다.

2010년 농업총조사 결과에 따르면 프랑스 농업부문(농업생산, 농작업, 산림작업 등)의 고용노동인구는 1,165,000명에 달한다. 이중 순수 농업생산분야의 고용인구는 965,000명에 달한다. 매년 약 50,000개의 상시고용 일자리가 농업부문에서 제공되며, 이중 35,000개는 농업생산분야에서 제공되고 있다.

고용노동에 대한 의존도가 높은 분야는 과수분야로 경영체당 평균 4.8명을 고용하고 있으며, 대부분 계절노동자들이다. 다음으로는 화훼, 채소분야로 4.6명을 고용하고 있다. 반면 축산분야는 외부 고용노동에 대한 의존도가 가장 낮으며, 평균 1.6명 정도로 축산농가의 90% 이상이 가족노동력에 기반을 두고 있다. 양돈과 낙농분야는 일손 구하기가

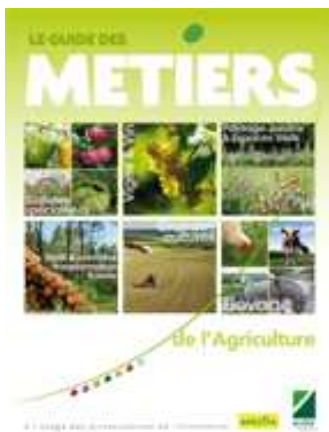
늘 어려운 분야이다.

(3) 농업분야 일자리 중개 기관



프랑스의 농업분야 일자리 중개기관으로 먼저 노사가 자발적으로 구성한 ANEFA(Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture, 농업고용촉진을 위한 전국협회)가 있다. 1992년 농업부문에서의 일자리 창출과 인력육성을 위해 농업관련 단체들이 파트너십을 통해 창설한 기구이다. 농업고용주를 대표하는 농업단체측과 농업근로자를 대표하는 피고용자측이 동등하게 참여해 공동운영하는데, 의장직은 매 2년마다 갱신하며, 사용자측과 피고용자측 대표가 번갈아 맡고 있다. 여기서는 노사동수로 구성된 프랑스 농업고용조정위원회(CNPE, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de l'Agriculture)에서 정한 방침들을 수행한다.

ANEFA의 설립목적으로는 1) 농직업에 대한 교육훈련과 커뮤니케이션, 2) 농업고용 촉진, 3) 농업근로자 모집에 대한 정보제공이며, 재정문제는 농업생산액의 0.02%를 사용자와 피고용자측이 똑같이 부담하여 해결하고 있다.



주요 활동을 보면 첫째, 농직업 관련 활동을 소개한다. 옆의 사진에 보듯이 90개 이상의 농직업분야에 대해 색인형태의 안내자료를 발간하며, 농직업 소개 동영상도 제작한다. 둘째, 농업분야에서의 임금노동직을 개발하는 활동을 한다. 농업생산분야에 특화된 일자리 중개시장인 “Bourse de l'emploi”를 운영하는데, 일자리 수요 및 공급정보를 중개하며, APECITA와 공동으로 농업생산분야 일자리 중개활동(Pole emploi), 계절노동자들에게 일자리 계약 가이드라인 발

간, 농업분야 임금노동자들을 위한 관련 법률 정보를 제공한다.

셋째, 농업분야 일자리 네트워킹 활동을 한다. Anefa mag, 농업관련 각종 전시회 및 박람회 참가 등이 그러하다.



이 가운데 농업생산분야 일자리 중개장터인 “Bourse de l'emploi”를 좀 더 살펴본다. 이 장터에서는 연간 농업생산분야에서만 7,000개 일자리 정보를 무료로 제공하는데, 일자리를 찾는 사람들은 자신의 경력서 및 실습증명서, 직업계약서등을 등록하고, 일자리를 제공하는 고용주들은 일자리 제공 조건 등을 게시한다. 그러면 Bourse 운영자는 ANAEA 전국망을 통해 일자리 수요와 공급을 신속히 연결하는 것이다.



ANEFA의 조직체계를 보면, 중앙에 ANEFA, 광역지자체(Region)에 16개 AREFA, 도(Departement)에 27개 ADEFA가 있다.

ANEFA에 참여한 그룹으로는, 사용자측에서는 [FNSEA](#){Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (전국농업경영자연합)}, [UNEP](#){Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage(전국경관기업연맹)}, [FNCUMA](#){Fédération Nationale des Coopératives d'utilisation de Matériel Agricole (농기계공동이용협동조합전국연합)}, [FNB](#){Fédération Nationale du Bois (전국산림연합)}, [EDT](#){Entrepreneurs des Territoires [ONF](#) Office National des forêts (산림청)}, [USRTL](#){Union Syndicale des Rouisseurs Teilleurs de Lin} 등이며, 피고용자측에서는 [FGA-CFDT](#){Fédération Générale Agroalimentaire CFDT (농식품기업노조총연합)}, [FNAF-CGT](#)

{Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT (농식품및 산림노조전국연합)}, [FGTA-FO](#){ Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture FO (농업노동자총연합)}, [SNCEA-CFE-CGC](#){ Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE-CGC (농기업간부노조전국조합)}, [CFTC-AGRI](#) {Fédération CFTC de l'Agriculture} 등이다.



다음으로 일자리 중개기관에는 위에서 ANEFA와 공동으로 일을 하기도 하는 Apecita가 있다. 1954년 설립된 농업, 식품산업, 환경 분야 일자리 중개 기관으로서, 일자리를 제공하는 사용자측엔 기업의 채용동반자 역할을 수행하고, 일자리를 찾는 사람들에게 일자리에 대한 정보제공 및 컨설팅을 한다. 연간 16,000개 일자리 정보를 제공하고, 이중 간부직 및 엔지니어링직 13,000개에 달한다. 이용 기업수 6,000개, 하루 사이트 방문객 수 5,000명, 전국 16개 지역사무소에 이른다.

재정 문제는 농업공제조합(MSA) 가입한 농업관련 기업 및 단체에 속한 임금근로자의 급여에서 0.06%를 공제(이중 0.024%는 근로자부담, 0.036%는 기업부담)할 뿐만 아니라, 또한 농림부, 농업회의소, 지방자치단체, EU 사회구조기금 등으로부터 다양한 보조금을 받아 해결한다.

다. 프랑스의 외국인 근로자 관련 법제 및 정책

프랑스는 외국인근로자에 대하여 관대한 정책을 펴온 결과 20세기 초에 이미 외국인거주자가 인구의 3%대에 이르렀다. 1930년대에는 경제 불황기를 맞아 외국인이 특별허가증을 휴대하는 노동허가제를 도입하였다. 1936년부터 포르투갈에서 이민이 유입되어 외국인이 인구의 5%대로 늘었고 1950년대 후반까지 계속되어 1975년도에는 인구의

7%에 이르렀다. 1984년부터는 그동안 별개로 운영되어온 체류자격과 노동허가를 통합하여 현행제도의 틀을 마련하였다.

외국인근로자의 고용은 ‘노동법전(Code du Travail)’ 제4편(외국인의 고용과 프랑스인 고용의 보호) 제1절(외국인근로자) L341조1 이하의 규정에 기초를 두고 있다. 노동허가업무는 각 도청의 노동 고용 및 직업 훈련국(DDTEFP)이 주관한다. 이 과정에서 각 기업은 직업소개소로부터 노동시장 테스트를 받아야 한다. 외국에서의 인력확보업무는 국제이민국(OMI)과 그 산하의 국제이민사무소가 담당한다.

EU가맹국이나 아이슬란드, 리히텐슈타인, 노르웨이 등 유럽경제권에 속하는 외국인들은 프랑스 내에서 자유롭게 취업할 수 있다. 그 밖에 알제리, 튀니지, 모로코, 가봉, 토고 등 과거 프랑스의 식민지였던 국가와 안드라 모나코처럼 특수 관계에 있는 국가에 대해서는 양국 간 협정을 체결하는 방법으로 외국인근로자를 도입한다.

취업하고자 하는 외국인은 거주허가 또는 임시체류허가를 받아야 한다. 거주허가는 외국인이 10년간 합법적으로 체류하면서 자유롭게 직장을 구할 수 있다. 임시체류허가는 프랑스 내에서 일정기간 체류하면서 근로할 수 있다. 임시체류허가는 여러 가지 종류가 있는데, 프랑스 기업과 고용계약을 체결하고 프랑스 내에서 임금을 받는 피고용자 스탬프와 학생이나 계절근로자와 같이 일시적 체제증명서로 프랑스에서 일정기간 취업활동을 할 수 있는 일시노동허가가 있다. 학생은 월간 84.5시간, 주당 19시간50분 내에서 취업이 가능하다. 그 밖에 지방정부의 노동 고용 및 직업훈련국은 지역의 특정분야에서 인력부족이 있다고 판단되면 외국인 계절근로허가를 발급할 수 있다. 방문자 스탬프는 원칙적으로 취업활동이 금지되지만 국외에서 임금을 받는 경우는 예외로 한다. 그 밖에 과학자, 학술, 문화, 상업, 농업, 수공업, 사적인 관계 등에 대해서도 스탬프가 발급된다.

라. 시사점 및 정책 방향

프랑스의 법제는 농업법전과 노동법전을 통해 농산업인력수급문제에 적극적이고 체계적으로 대응하고 있다. 농업분야에서 국내 후계인력의 교육과정이나 농업분야 일자리 중개기관이 잘 발달되어 있으며 농업이란 직업 자체가 매력적일 만큼 잘 가꾸어져 있는 것이다. 특히, 그러한 요인으로 농업인의 소득에 대한 직접지불금에 해당하는 국토경영계약제 뿐만 아니라 최소정착면적(SMI)이란 법리는 농업대국 프랑스의 독특한 법문화에서 축적되어 온 결과이다. 신규취농자의 농지매수에서 선매권의 부여, 경영자립을 위한 전제조건으로 지역별, 작목별로 지자체에서 주도권을 가지고 정하는 것이며, 사회경제상황의 변동에 따라 정기적으로 변화를 주고 있다. 최소정착면적은 농업인보험과 연계되어 농업인의 사회보호적 기능을 담당하며, 신규취농 교육과정에서도 교육생들에게 경영마인드를 심어주는 개념으로 활용하고 있다.

생각건대, 프랑스의 농업환경은 구획이 나누어진 농장단위로 이루어진다는 점에서 우리나라와 차이를 보여 세심하게 원용할 필요가 있다. 우리의 농업여건은 필지별로 분산 배치되어 농업생산이 이루어지기에 최소정착면적의 산정이 프랑스의 경우와 상당한 차이가 발생할 수 있다.³⁷⁾

따라서 입법과정에서 충분히 고려할 만한 사항이지만, 단기적으로 대응하기보다는 장기적으로 또한 전국규모와 지역규모의 “농어업농어촌 종합발전계획”과 충분히 조율하여 도입하는 것이 바람직하다고 본다.

한편 프랑스의 외국인력정책은 노동허가제를 통한 전문인력의 도입에 주력하고 있으며, 비전문인력은 지양하고 있는 상황이다.

4. 독일

독일은 독일연방고용청이 지역별업종별로 세분화하여 노동시장의 개

37) 실무상으로는 귀농귀촌교육을 담당하는 지자체 등(예, 상주시)에서 작목별로 4인가족이 생계에 필요한 영농규모를 산정하여 교육생에게 제공하는 경우가 있다.

방수위를 결정하여 노동이민 허가 과정에서 신청자의 직업적 자질에 대한 평가 외에 노동시장의 현황, 지역, 산업 부문의 특성을 고려하여 산업별 인력 지원을 한다. 이민법에서는 연방고용청이 외국인에 대한 노동허가의 발급에서 외국인 고용에 따라 국내 노동시장에 부정적인 영향을 미치지 않는지를 검증하고, 산업별 인력지원시 외국인의 취업희망 일자리에 독일인이나 우선권을 갖는 다른 외국인의 고용이 가능하지 않은지를 검증하도록 하고 있다.

한편 독일은 1922년에 ‘직업안정 및 실업보장에 관한 법’을 제정하여 외국인근로자를 고용하는 사용자에 대한 고용허가제를 도입하였다. 1933년에는 행정명령을 통해 노동허가제를 도입해서 고용허가제와 병존하게 되었다. 1955년 이후에는 전쟁으로 인한 전후복구와 경제재건에 필요한 인력이 절대적으로 부족하여 고용허가제를 크게 확대하였다.³⁸⁾ 그러나 고용허가제하에서의 외국인근로자의 교체순환이 이루어지지 않은 상태에서 1970년대 초에 석유파동을 맞이하게 되면서 외국인근로자의 정착화로 사회적인 문제가 발생하였다. 이에 1974년에는 체류허가제를 도입하면서 외국인근로자의 출국을 추진하게 되었고 그 결과 외국인근로자의 신규유입을 억제하는 효과가 있었다. 1980년대 후반에는 구소련과 동유럽 국가로 부터의 난민이 유입되고, 1990년대 이후에 다양한 형태의 노동허가제를 실시하다보니 2001년에는 외국인 근로자가 780만 명으로 크게 늘어났다.

독일에서 1973년 이래 채택하고 있는 노동허가 중심제도 하에서 ‘취업촉진법’ 제284조는 □외국인은 반드시 취업이전에 고용사무소의 승인을 받아 취업할 수 있다□고 규정함으로써 노동허가제를 도입하고 있다. 고용사무소는 개개인의 사정과 노동시장의 상황을 고려하여 노동허가를 발급할 수 있으며 노동허가는 유효기간이 정해지고 단축 또는 취

38) 이탈리아(1955년), 스페인(1960년), 터키(1961년), 포르투갈(1964년), 튀니지(1965년), 유고슬라비아(1968년), 한국(1969년) 등과 정부간 협정을 맺고 외국인근로자를 도입하였다(하갑래, 2008, 『노동법』, 74면).

소가 가능하다. 외국인들이 체류허가를 통해 독일에 입국한 후 3개월을 초과하여 근로하고자 할 때에는 법령에 따라 취업허가를 받아야하는데 EU국가 이외의 외국인이 취업하기 위해서는 체류허가 외에 노동허가(일반특별)를 받아야 한다.³⁹⁾

독일의 외국 인력을 도입할 수 있는 경로 중에서 미숙련 인력에 대한 단기근로를 가능하게 하는 제도로서는 ① 사업장계약근로자(contract workers ; 용역 내지 도급노동자), ② 워킹홀리데이 취업자(guest workers program 초빙근로자), ③ 계절근로자 및 공연보조자(seasonal workers), ④ 국경왕래근로자(frontier workers), ⑤ 간병인(nursing and residential care staff/home cares) 등이 있다.⁴⁰⁾

이 중에서 농업분야에서 눈여겨 볼 제도는 계절근로자 프로그램이다. 계절근로자는 농림업, 호텔, 음식가공업, 제재소 등 독일인이 취업을 기피하는 분야에서 주로 동구권근로자를 도입하는 제도이다. 연방고용청과 출국노동담당관청이 합의하여 선정하며 1주 30시간이상, 1일 7시간이상 취업하는 조건이다. 워킹홀리데이 프로그램은 18세 이상 40세 이하의 젊은 근로자가 최장 18개월간 체류하면서 취업을 통해 어학을 습득하는 제도인데, 송출국에서 직업훈련을 수료하고 일정수준 이상의 독일어 능력이 있는 자를 대상으로 하는데 주로 동구권국가와 러시아 등 13개국을 대상으로 한다. 국경왕래근로자는 국경에서 50 km 이내인 폴란드, 체코 등에서 국경을 넘어 국내에 통근하는 자를 받아들이는 제도인데 취업활동 후에는 자국으로 귀가하여야 하며 1년의 취업기간이 부여된다.

5. 대만

대만은 연평균 경제 성장률이 10%를 넘어선 1970년대부터 인력난을

39) 하갑래(국태호, 상계서, 77-78면.

40) 이학춘, 「독일의 외국인 정책 사례연구와 한국에의 시사점」, 「노동법논총」 제22집, 한국비교노동법학회, 2011.8, 168면.

격기 시작해서 1980년대 중반에는 그 정도가 심해졌다. 이에 따라 1989년도에 주요 기간산업인 공공시설공사에 외국인근로자 취업을 사실상 허용하였다. 1992년 5월말에는 ‘외국인 고용허가 및 고용관리법’을 제정하여 민간부문에서도 외국인 근로자 고용허가제가 도입되었다. 고용허가의 절차, 외국인근로자의 도입방법 등에 대해서는 ‘외국인초빙 고용허가 및 고용관리 시행령’에서 규정하였다.

외국인근로자 고용허가제 도입초기에는 제조업과 건설업 등의 업종에 한하여 외국인 취업이 허용되었으나, 그 후 간병인, 가정부, 선원 등으로 대상 업종을 확대해 나갔다. 외국인근로자를 각 부문별로 할당하는 방식은 내국인근로자 규모에 비례하는 방식이었다.⁴¹⁾ 대만의 인력수입 국가는 대만과 우호적인 국가⁴²⁾를 중심으로 하고 있다. 국가별 배정인원은 별도로 없고 고용계약은 민간알선 기관이나 사용자들이 수입 국가를 결정한다. 외국인고용허가를 받은 사업주는 대만 내 인력중개회사를 이용하는 방법, 외국에 가서 현지인을 직접 모집하는 방법, 외국의 현지공장에서 우수한 인력을 선발하여 대만의 본사로 보내는 방법 등을 사용한다.

대만은 외국인근로자를 고용하는 기업에 경제적인 부담을 주어 외국인근로자의 수요를 줄이고 외국인근로자의 도입규모를 최소화하며 불법체류를 막기 위한 여러 가지 제한을 두고 있다. 미숙련 단순기능 인력의 대규모 유입을 억제하기 위해 내국인근로자와 외국인근로자의 임금격차에 해당하는 부분을 외국인 고용부담금으로 징수하는 고용부담금 제도를 도입하고 있다.

농업부문에서 대만은 아열대기후에 속하여 2~3기작이 가능하여 농업생산성이 높다는 등 농업여건이 우리나라와 다른 측면이 있어서, 아직 외국인력의 도입이 큰 문제가 되지 않는 것 같다. 다만, 축산의 경우에

41) 예를 들어 가정부는 가족 당 1명, 선원은 승선자의 3분의1이내, 간병인은 환자5명 당 1명, 제조업은 외국인근로자 비중이 30%이내 등으로 정하고 있다(하갑래, 태호, 전개서, 67, 각주1).

42) 필리핀, 태국, 미얀마, 인도네시아 말레이시아 등 5개국이다(노재철, 전개서, 69면, 각주71 참조).

는 인력부족이 문제되기에 최근 대만에서도 이를 검토하는 단계이다.

6. 싱가포르

1970년대 초부터 인력부족을 경험한 싱가포르는 외국 인력을 제한적으로 도입하기 시작하였다. 처음에는 말레이시아 인력을 우선적으로 도입하다가 인력난이 심화된 1970년대 후반에는 다른 나라로 확대하였다. 싱가포르는 국제경쟁력 향상에 이바지할 수 있는 우수인재를 도입하면서 싱가포르인이 취업을 기피하는 분야에 대해서는 비숙련근로자를 필요한 범위 내에서 도입하고 있다.

싱가포르의 외국인인력관리체계는 ‘이민법’과 ‘외국인근로자 취업법(1991)’의 두 가지 형태로 이루어지고 있다. 대학 등 고등교육기관 수료자와 전문자격자(P패스)와 숙련공 및 특수기능소지자(Q패스)에게는 ‘이민법’이 적용되는데 이들에게는 인원에 제한을 두지 않는다. 단순기능직인 비숙련근로자(R패스)에게는 ‘외국인근로자 취업법’이 적용되는데 그 대상은 건설업, 제조업, 서비스업, 가사보조인, 조선업, 선원에 한정하고 업종별, 기업별로 외국인력 고용상한비율을 두어 인력수요를 조절하고 있다.⁴³⁾

싱가포르는 모두 13개국에 대하여 외국인 고용을 허용하고 있다. 전통국가인 말레이시아는 모든 업종에 취업이 가능하고,⁴⁴⁾ 홍콩, 대만, 마카오, 한국과 같은 북아시아 국가는 건설업, 제조업, 서비스업을 허용하며, 중국, 방글라데시, 인도, 미얀마, 파키스탄, 타이, 필리핀, 스리랑카와 같은 비 전통국가는 건설업과 가사노동을 허용하고 있다.⁴⁵⁾

외국 인력을 고용하려는 사업주는 먼저 인력부장관이 임명한 취업허가기관에 취업허가 신청을 한다. 다음에는 민간 인력알선업자에게 고용

43) 예컨대 제조업은 총종업원수의 40%-50%이하, 건설업은 내국인 1명당 외국인 5명까지, 조선업은 내국인1명당 3명까지, 서비스업은 총 인력의 50%까지, 부두하역업은 내국인 1명당 5명까지 등이다(하갑래²⁰⁰⁶태호, 전계서, 71면, 각주2).

44) 싱가포르가 말레이시아로부터 독립한 국가이고 지리상 인접해있다는 역사적 배경이 있다.

45) 하갑래²⁰⁰⁶태호, 상계서, 72면, 각주2 참조.

을 원하는 외국인근로자의 조건을 제시한다. 알선업자는 취업희망자의 신상정보, 사진, 동영상 등을 사업주에게 제공하면 사업주가 원하는 외국인을 선택하여 취업관리관에게 제출하여 고용허가를 받은 다음 고용보증금을 납부하고 외국인근로자의 입국에 필요한 서류를 작성하여 송부한다. 싱가포르에 입국한 외국인 근로자는 취업허가서비스센터에 외국인 등록절차를 밟게 되는데 사업주나 공인된 대리인인 인력알선업자가 등록절차를 대행할 수 있다.

싱가포르는 전체인구의 약20%가 외국인이며 전체취업자 수의 약 30%를 외국인이 점할 정도로 외국인 비중이 높는데 단순기능 인력에 대해서는 외국인근로자의 수를 줄이는 데 정책의 목표를 두고 있다.⁴⁶⁾

7. 소 결

농어업분야의 취업자 감소와 고령화로 부족한 일손을 구하기 어렵고 품앗이와 같은 공동체적 노동력 교환이 붕괴되고 부족한 일손은 가족노동과 고용노동으로 충당되고 있다. 특히 농어업의 계절적인 수급의 불일치로 인하여 연중고용이 어렵고 일시적인 인력부족을 충당할 수 있는 단기 비전문근로자를 어떻게 충당할 것인지가 문제가 되고 있다.

농산업 인력에 관한 외국의 정책현황에서는 이러한 계절 농어업에 충당할 수 있는 제도개선을 위한 관점에서 미국, 일본, 대만, 싱가포르, 독일, 프랑스 등 외국의 근로인력정책 현황을 검토하여 보았다. 특히 외국인 근로인력법제의 현황과 외국의 입법례를 검토하고 나서 우리나라의 외국인 근로인력법제의 개선방안을 모색하고자 노력하였다. 이에 따라 농어업 근로인력법제 중에서 연중고용을 전제로 한 일반고용허가제와 특례고용허가제의 개선방안을 비롯하여, 특히 농어업의 계절성을 극복하기 위한 계절적 단기근로자에 초점을 두고 다음과 같이 개선방안

46) 건설업의 경우 향후 10년 이내에 현행 자국민 1인당 외국인 5명에서 2명으로 줄이는 것을 목표로 하고 있다(하갑래²⁰¹⁰태호, 전제서, 71면, 각주3).

을 제시한다.

첫째, 농어업분야에 안정적인 외국인 근로인력을 확보하기 위해서는 농어업 분야의 인력수요를 좀 더 정확히 예측하여 농어업의 쿼터를 안정적으로 확보하여야 한다.

둘째, 특례고용허가제 하에서 농어업에 고용하는 경우 재외동포비자(H-4) 취득기간이나 영주자격 부여기간을 단축하는 등의 과감한 특례 지원을 통하여 우리나라의 농어촌환경에 친숙한 재외동포들을 농어업분야에 끌어들이는 유인책이 필요하다.

셋째, 일반고용허가제 하에서 농축산업의 송출국가는 베트남, 캄보디아, 미얀마 4개국으로 모두 남방계 열대농업 국가이다. 우리와 농업여건이 비슷한 중국을 비롯하여 몽골, 네팔 등 북방국가를 농축산업에서 고용가능 한 국가로 지정할 필요가 있다.

넷째, 미국, 독일, 프랑스에서는 계절근로자(seasonal workers)제도를 공통적으로 채용하고 있다. 우리나라에서도 농어업의 계절적 수급의 불일치를 해결하기 위하여 계절적으로 근로를 제공하는 단기 계절근로자 제도를 도입할 필요가 있다.

다섯째, 고용허가를 받지 않고 단기취업이 가능한 외국인력을 농어업 분야에 유치할 필요가 있다. 단기취업(C-4)은 농어업과 같은 단순노무직종이 제외되어 있는데 농어업에 취업이 가능하도록 관련규정을 개정하는 등의 조치가 필요하다. 관광취업(H-1)인 워킹홀리데이 비자를 농어업에 활용하기 위해서는 현재 비전문취업 송출국가에 대해서도 관광취업이 가능하도록 확대할 필요가 있다. 우리나라에 재학 중인 유학생(D-2)의 경우에도 공휴일과 방학의 근로에는 제한이 없으므로 이를 농어업인력으로 유입할 필요가 있다.

여섯째, 국내에 상시 거주하는 거주(F-2), 결혼이민(F-6), 영주(F-5) 자격을 가지고 있거나 이미 국적을 취득한 결혼이민자를 포함하여 다문화가족을 농어업인력으로 활용하기 위하여 다문화가족 지원센터와 긴밀히 협조할 필요가 있다. 북한이탈주민의 경우에는 집단화가 어

려워 개별접촉을 통해 유휴인력을 이용할 수밖에 없다.

일곱째, 외국인근로자의 농어업분야 이탈을 방지하기 위하여 구체적인 근로조건을 명시한 사전정보를 근로계약 이전단계에서 충실히 제공하여야 한다.

제2절 농산업인력 관련 국제규범

1. 국제노동기구(ILO) 협약 및 권고

가. 협약의 성격, 위상 및 법적 효력

국제연합(UN)은 외국인근로자의 지위에 관한 협약과 권고를 많이 가지고 있다. ‘세계인권선언(1948)’을 비롯하여 ‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(1965),’ ‘국제인권규약(A규약B규약, 1966),’ ‘외국인 권리선언(1985),’ ‘이주노동자 권리협약(1990)’등을 들 수 있다.

국제노동기구(ILO)는 제1회 총회부터 외국인근로자를 국내근로자와 균등하게 대우할 것을 권고해 왔으며, 이주근로자와 관련하여 많은 협약과 권고를 가지고 있다. 특히 1975년에는 유럽 내 불법이민자의 증가를 배경으로 하는 내국인근로자와 외국인근로자의 균등대우를 취지로 하는 ‘이민근로자 보속규정(협약 143호)’을 채택하였다. 이 협약에는 이민근로자에 관한 권고 등 관련 권고가 부가되고 있다.⁴⁷⁾

우리나라가 국제연합에 가입되어 있다고 하더라도 헌법 제6조에 의하여 비준을 받아 체결 공포된 조약만이 국내법적 효력을 가지기 때문에 우리나라가 아직까지 비준하지 않은 ‘이주노동자 권리협약(1990)’을 비롯한 대부분의 ILO협약들은 직접적인 국내법적인 효력은 없다. 하지만 국제연합의 권고들은 회원국의 외국인근로자에 관한 정책방향을 설정하는 근거가 되고 아울러 일반적으로 승인된 국제법규로서 국제관습법으로 발전할 가능성도 있기 때문에 중요한 국제규범으로 작용한다.

1919년 설립된 국제노동기구(ILO)는 UN의 기관으로 노사정 3자 대표를 원칙으로 한다. 국제노동기구는 노동기준에 대한 국제적 규범의 설정과 감독을 주된 임무로 하고 있으며 이를 위해 협약을 채택하고 각국의 비준을 거치도록 하여 각 회원국 내에서 국내법과 동등한 효력을 발휘하도록 하는 시스템을 갖추고 있다.

47) 하갑래(崔)태호, 「외국인 고용과 근로관계」, (주)중앙경제, 2005. 54-55면.

우리나라는 1991년 ILO에 가입한 이래, 국내법 개정이 필요하지 않은 협약을 우선 비준하는 것으로 하는 한편, 국내법과 충돌이 일어나는 협약 중 핵심협약(결사의 자유, 강제근로 등)에 대하여도 순차적으로 국제기준에 맞추어 갈 것을 상정하고 있다. ILO 협약은 헌법 6조 1항에 근거 체결되고 국회의 비준을 거쳐 공포되면 국내법과 동일한 효력을 갖게 되는 만큼 직접적 법원으로 작용할 수 있게 된다. 이에 대해 권고는 협약 내용과 관련하여 회원국의 정책과 활동이 나아가야 할 방향을 제시하는 지침의 성격을 가지고 있으며, 이를 이행할 법적 의무는 없다.

나. 협약의 규제

ILO 협약에서 농산업 종사 근로자들에 대해 취하고 있는 태도는 크게 세 가지로 분류할 수 있다.

첫째, 일반 근로자와의 구분 없이 노동관련 기준들이 모든 근로자에게 적용되도록 하는 경우이다. 예를 들어 민간 직업중개 사업소에 관한 제181호 협약의 경우, 구직중인 모든 자를 그 대상으로 하며, 농산업 등의 종사자를 특별히 별도로 취급하고 있지는 않다. 대부분의 협약들이 이 범주에 해당하며, 농산위에 종사한다 하더라도 근로자성이 인정될 경우 다른 근로자들과 같은 보호를 하여야 한다는 원칙을 확인하는 입장이라 할 수 있다.

둘째, 일반 근로자들에게 적용되는 협약 중 농산위에 종사하는 근로자들에 대해서는 그 적용을 약화시키거나 배제하는 경우이다. 연차유급휴가에 관한 협약(132호)에서는 연차유급휴가에 관한 일반적 근로조건을 규정하면서, 제15조에서 농업부문 근로자에 대해서는 별도로 의무를 규정할 수 있음을 언급하고 있다. 농업의 산업적 특성을 고려하여 일반 근로자들과 동일한 규정을 적용하는 것이 적절하지 않다고 판단되는 경우의 예외적 조항으로 기능하는 경우가 이에 포함된다(이를 위하여 ILO는 이전에 채택하였던 농업분야의 유급휴가에 관한 101호 협약이

본 협약의 적용이 있는 경우에는 배제됨을 명시하고 있다).

셋째, 농산업 종사 근로자들에 대해서만 적용되는 특별한 협약을 별도로 규정하는 경우이다. 농업근로자의 결사 및 조합의 권리에 관한 협약(11호), 농업부문의 최저임금제도에 관한 협약(99호), 농원근로자의 고용조건에 관한 협약(110호), 농업부문 근로감독에 관한 협약(129호), 농촌근로자 조직 협약(141호), 농업부문의 안전 및 보건에 관한 협약(184호) 등 농산업의 특수성을 반영하여 노동관계법의 각 영역에 걸쳐 특유의 협약을 별도로 규정하여 두는 방식이다.

다. ILO 협약이 우리 법에 미치는 영향 및 고려사항

현재 ILO 협약 189개 중 우리나라에서 비준한 협약은 핵심협약 8개 중 4개(동일가치노동에 대한 남녀노동자 동일보수에 관한 100호 협약, 고용 및 직업상 차별대우에 관한 111호 협약, 취업 최저연령에 관한 138호 협약, 가혹한 형태의 아동노동 폐지에 관한 182호 협약)를 포함하여 총 28개에 이른다. 다만 이 중 위에서 언급한 농산업에 특유한 협약들은 포함되어 있지 않으며, 그 결과 ILO 협약이 우리 농산업 관련 고용법제에 직접적으로 적용되는 경우는 그다지 많지 않다. 그러나 최근 급격하게 추진되고 있는 FTA에서 ILO 협약은 보편적인 하나의 기준이 될 수 있다는 점이나, ILO 가입국으로서의 의무나 권고 등을 고려할 때에 입법시 적극적으로 고려하여야 할 대상이 됨은 분명하다 하겠다.

2. 유럽연합

가. EU지침의 성격, 위상 및 법적 효력(국내법과의 관계)

EU 내부의 문제를 규율하는 법적 규범 중에는 회원국의 전원 합의를 통해 비준되는 유럽공동체조약 등과 같은 1차적 법규와 유럽연합의 각 기관이 유럽공동체조약에 근거하여 제정한 법령인 2차적 법규로 구성

되는 체계를 가지고 있다. 2차적 법규로는 규칙(Regulation), 지침(Directive), 권고(Recommendation), 의견(Opinion) 등이 있다. 이 중 지침은 달성하고자 하는 결과, 즉 입법의 목적과 방향에 대하여는 각 회원국을 구속하지만 이를 구체적으로 실현하는 방법은 회원국의 판단에 맡기는 방식이어서 각 회원국이 적절하다고 판단되는 방식으로 지침을 국내법으로 전환할 수 있는 여지를 주고 있다는 점에서 각국의 고유한 특징들을 반영할 수 있는 가능성을 폭넓게 확보하고 있다.⁴⁸⁾ 노동과 관련된 규범들 역시 각 나라의 경제사정과 고유한 계약 문화 등을 고려하지 않을 수 없는 탓에 지침의 형식으로 제정되고 있는 것이 일반적이다.

한편 EU의 노동정책과 사회정책에 관한 규범은 국제노동기구(ILO)의 노동기준(협약과 권고)과 더불어, 전 세계에서 가장 보편적으로 수용되고 있는 권위 있는 국제적인 노동 사회 규범이기도 하다⁴⁹⁾. 나아가 EU는 물론 회원국 각국과의 양자간 다자간 협약의 체결을 고려할 때에도 검토되어야 할 규범으로 작용한다. EU의 지침들이 하나의 외국법체로서 우리 법질서 체계에 직접적인 규범력을 미칠 수 있는 관계에 있지 않음에도 불구하고 이에 대한 검토가 유의미한 까닭이 여기에 있다.

나. 개별 지침의 내용

EU노동관련 지침 중 농업분야에 대하여 주목할 만한 내용은 다음과 같다. 우선 유럽기능조약은 종래의 유럽공동체설립조약을 대신하는 것으로 당해 조약에서는 EU지역 내에서의 자유로운 이동과 경제적 공동체로서의 실체를 확인하면서, 농업정책 역시 공통의 것이 되어야 함을 언급한다. 다만 이와 관련하여 공통의 농업정책의 입안과 그 적용을 위한 특별한 방법을 검토함에 있어서, 농업의 사회적 구조와 다양한 농업 지역 사이의 구조적 자연적 격차에서 비롯되는 농업 활동의 특질을 고

48) 김기선, 강성태, 심재진, 최석환 편역, EU노동법전, 한국노동연구원, 2013, 3면.

49) 김기선외, 상계서, 3면.

려하여야 함을 명언함으로써, 농업분야에 대해서는 각국의 특수성이 무시되어서는 안 된다는 사실을 밝히고 있다.

이와 함께 특히 주목할 만한 조항으로, 근로시간에 관하여 농산업 종사 근로자의 경우, 휴식, 휴게, 주휴일 등에 관하여 근로시간에 관한 지침상 규제의 완화를 예정하고 있으며(근로시간 구성의 특정 측면에 관한 2003년 11월 4일 유럽의회 및 이사회의 지침 2003/88/EC 17조 3항 등), 그 근거로는 “서비스 또는 생산의 지속에 대한 필요성이 있는 경우”⁵⁰⁾를 들고 있다. 한편 연소자 근로에 대해서도 EU지침(직장에서의 연소자 보호에 관한 1994년 6월 22일 유럽연합이사회의 지침 94/33/EC)은 농업노동의 지속필요성 등을 고려하여 일정한 전제조건(충분한 대상 휴식 및 당해 지침의 취지에 대한 기본적 준수)을 달성할 경우, 농업노동에 종사하는 연소근로자에 대해 휴식에 관한 규정을 규제 완화하여 적용하는 것이 가능함을 언급하고 있다.

다. 소결 : EU에 있어 농업관련 지침의 특징과 우리 법제에의 시사

EU에서 농산업의 고용 및 인력공급과 관련하여 특별히 독립된 법제를 두고 있는 것은 아니다. ILO조약이나 권고들이 농산업의 특수성에 주목하여 그에만 적용되는 별도의 규범들을 다수 두고 있는 것과 대비되는 지점이다. 다만 EU에서도 여전히 농산업의 특성에 주목하여 개별 지침들 내에서의 규제완화적 조항들을 보유하고 있음은 특기할 만하다.

ILO 협약과 같은 국제법규나, EU 조약이나 지침과 같은 지역 내에서의 보편적 법규에서 농업노동을 규율하는 방식이 우리 법제에 시사하는 바는, 먼저, 농산업의 산업적 특성을 고려하여 일반 근로자들과 구분하여 규제할 필요성이 존재한다는 사실에 대해서는 공감대가 형성되어 있다는 점이다. 그 방식이, 일반적 법규 속에서 농산업을 예외적으로 규정하는 규제완화 조항을 삽입하는 방식이거나, 아니면 농산업에 대한 별도의 규범체계를 형성하는 방식으로 나뉠 수는 있지만 별도로 규제할

50) 관광여행업이나 우편업 등이 농업과 함께 규제완화의 범주로 분류된다.

필요성이 존재한다는 사실 자체에 대해서는 의문의 여지가 없다. 다음으로, 그럼에도 불구하고 농업노동에 대해서도 역시 근로자로서의 보호 필요성이나 근로자 집단에 의한 교섭채널의 보장과 같은 보편적 가치에 여전히 주목하고 있다는 점 역시 중요한 지점이다. 우리 법에 있어서의 농산업관련 고용법제 역시 이러한 관점에 입각하여 해석되고, 또 입법되어야 할 것이라는 점은 이들 규제로부터 얻을 수 있는 소중한 시사점이다.

제3절 농산업인력 관련 외국의 법제현황

1. 개 요

앞서 농산업인력 관련 외국의 정책현황에서 살펴본 바와 같이 연구자들은 보고서의 작성에 앞서 농산업 인력지원을 위한 법제의 유사성, 적용가능성 등을 검토하기 위해 여러 나라의 법과 정책들을 종합적으로 조사하였다.

하지만 이를 고려하여 보건대, 실업과 노동력 부족의 미스매치 해결을 위한 법제적 검토라는 관점, 나아가 농림축산업 인력은행 설치 등의 인력지원에 관한 법률 제정의 필요성 검토라는 관점에서 외국법제의 분석에 있어서는 입안의 실질적인 문제들을 해결하는 데에 가장 많은 시사점을 제공하여 줄 수 있을 것으로 판단되는 일본의 법제를 중심으로 법제연혁, 현황 그리고 그 시사점들을 더욱 면밀하고 구체적으로 검토해야할 필요성이 있다는 점에 인식을 같이 하게 되었다.

따라서 이하에서는 일본의 법제 현황 및 구체적인 각 법률들의 내용, 나아가 그 시사점들을 검토해 보기로 한다.

2. 일본의 법제 현황분석 및 검토

가. 법제

일본에서도 농산업과 관련된 고용에 대해 별도의 규제가 이루어지는 것은 아니며, 일반 근로자에 대한 고용관련 법제가 그대로 적용되고 있다. 따라서 농산업에 종사하는지 여부는 고용관련 법제의 적용 여부를 판단함에 있어 중요한 요소는 아니라 하겠다. 다만 이에 관하여 일부 특례가 존재하며, 그 중 농업, 축산업에 대한 근로시간 규정의 적용 및 노동기준법의 적용 전반에 대해 명확한 지침이 필요한 것은 아닌가 하는 지적이 이루어지고 있다. 이러한 지적은 특히 출입국관리법 개정으로 기존에 고용관련 법규의 적용이 연수 기간 동안 유예되었던 규제의

양상이 변화되어, 이제는 (농산업을 고용되어 있는 근로자들 중 특히 노동관계법의 적용이 문제되었던) 외국인 근로자들에게 전면적으로 노동법이 적용되게 되면서 본격화된 문제로 제시되고 있다.

이 점에 대해 일본 내각부 산하의 총리자문기관인 규제개혁회의의 제안은 “다양화하는 농업법인에서의 고용 노동에 대한 대응”이라는 항목에서, 6차 산업화예의 대처가 진행됨에 따라 농업법인 등의 종업원이 제조, 가공이나 판매 등에 관여하는 기회가 증대하고 있는 탓에, 농업에 종사하면서 제조, 가공, 판매 등에도 종사하는 종업원의 노동기준법상 처우에 대해 명확한 가이드라인 작성이 요구된다는 점을 분명히 하고 있다. 이는 농산업 종사를 이유로 한 노동관련법의 적용제외나 특례 적용이 자연적 환경의 지배를 그 필수적 요소로 하는 산업의 특성에 근거할 때에만 제한적으로 이루어져야 하며 그렇지 않은 경우 원칙으로 돌아가 노동관계법의 예외없는 적용이 있어야 함을 확인한 제안이라 할 수 있다.

(1) 고용관련 법제 중 농어업의 특례

농산업을 관하여 일본법이 두고 있는 고용관련 특례규정은 우선 근로시간 적용제외 제도를 들 수 있다. 즉 일본 노동기준법 제41조⁵¹⁾에서는 “이 장, 제6장 및 제6장의 2에서 정하는 근로 시간, 휴게 및 휴일에 관한 규정은 다음 각호의 1에 해당하는 근로자에 대해서는 적용하지 않는다”라는 규정을 두고 있다. 이와 함께 적용 제외 대상으로 제2호에서 “사업의 종류를 불문하고 감독 혹은 관리의 지위에 있는 자 또는 기밀의 사무를 취급하는 자”를, 제3호에서 “감시 또는 단속적 근로에 종사하는 자로 사용자가 행정관청의 허가를 얻은 자”를 규정하고 있다.

농어업 특례와 관련 있는 제1호에서는 “별표 제1 제6호(임업을 제외) 또는 제7호에서 정하는 사업에 종사하는 자”라고 규정하고 있으며, 별표에서 제6호는 “토지의 경작 혹은 개간 또는 식물의 재식, 재배, 채

51) 우리나라 근로기준법 제63조와 유사한 규정이다.

취 혹은 벌채 사업 기타 농림 사업”을, 제7호는 “동물의 사육 또는 수산동식물의 채포 혹은 양식 사업 기타 축산, 양잠 또는 수산 사업”을 규정하고 있다.

농업이나 축산업이 적용제외되고 있는 것은 “그 성질상 기후 등 자연적 조건에 좌우되기 때문”이라고 보통은 설명되고 있으나 이러한 설명은 “임업”이 제외된 이유를 적절하게 설명해 주지 못한다. 나아가 임업이나 건설업도 어느 정도 기후와 같은 자연적 조건에 좌우되는 산업이라는 점에서는 유사성을 갖고 있다. 이에 대해서는 전후의 농지개혁 시기에 농업 종사자의 대개가 자작농이었으며 농업 고용 근로자는 거의 존재하지 않았다는 점이 이러한 규정을 가능케 하였으리라는 추측도 조심스럽게 제기되고 있다.

(2) 인력공급 법제

국내 파견법과는 달리 일본에서는 근로자 파견에 대하여 네가티브 리스트 방식을 취하고 있으며, 제조업을 포함한 농어업에 관하여도 파견이 자유로운 탓에 영농조합 등에 고용되어 농가에 파견되는 형태의 근로자파견이 가능하도록 되어 있다. 기존의 인력 부족에 대해서는 농번기에 학생이나 주부 등을 이용한 파트타임 고용 등이 주류를 이루고 있었으나, 최근 본격적으로 파견업 등의 진출이 이루어지고 있어 이 유형의 이용이 주목된다.

농업회의소의 하부조직인 전국 신규취농상담센터(全国新規就農相談センター)는 스스로 6개월간의 계약사원으로 고용주체가 되어 소개예정 파견을 시행, 장기적으로는 직접고용으로 이행할 것을 예정하고 있다.

(3) 제도의 개선

일본의 농촌정책은 1999년 기본법 제정 이래 2009년 식료·농업·농촌백서에서 보다 근본적인 전환의 인식을 나타낸다. 농림수산성이 발표한 “2011년도 식료·농업·농촌시책” 중 “농업의 지속적 발전에 관

한 시책”은, 의욕있는 다양한 농업인에 의한 농업경영의 추진”⁵²⁾이라는 표제 하에, 취농형태의 다양화 속에서, 청년층의 취농확대, 농업연수 교육의 충실화, 장애인 취로 촉진, 외국인 기능실습제도의 적정한 운영, 여성 및 고령자 활용 등을 염두에 두고 인력 활용 계획을 추진하고 있다. 여기서는 “농업의 지속적 발전”을 구체화하면서, 농정 시책에 있어서도 “농업취업자의 확보” 문제를 인식하고 그 해결책을 모색하고 있다.

이 중에서도 신규 취농자에 대한 다양한 지원의 필요성에 대한 인식 하에, 영농기술의 습득, 자금 확보 등의 필요성에 주목한다. 특히 비농가 출신자의 경우에 주거의 확보 등이 큰 부담이 된다는 현실을 감안, 이를 위하여 초기투자자에 대한 다양한 지원 이외에도 젊은 농업인의 육성 교육과 인턴쉽 등을 적극적으로 추진하는 계획을 실시하고 있다.

한편 외국인 연수생 역시 증가 경향에 있으며⁵³⁾, 연수생 및 기능실습 이행자의 인원이 증가함에 따라 연수생에게 소정근로시간 이외의 작업을 시키는 등 부정정한 행위가 적발되는 경우도 늘어나고 있다(2009년 농업분야에서 63개 기관). 이에 따라 2009년 공포된 개정 출입국관리법에 의하면 새로운 연수 기능실습제도가 2010년 7월부터 시행되며, 종래 외국인연수생은 재류자격 “연수”를 부여받아 당초 1년째에는 노동관계법령의 적용을 받지 않았으나 새로운 제도 하에서는 국가 및 지방자치단체가 실시하는 공적 연수를 제외하면, 실무연수를 포함한 경우에는 고용계약에 기한 기능 등 습득활동으로서 재류자격은 “기능실습”을 부여받게 되고 노동관계법령이 전면적으로 적용되게 되었다.

[표3-5] 농업분야 연수생 수 추이(농림수산성, 법무성, JITCO 조사에 의함)

| | 합계 | 기능실습 이행자 | 연수생 |
|------|-------|----------|-------|
| 2004 | 6,225 | 1,265 | 4,960 |
| 2005 | 7,757 | 2,155 | 5,602 |

52) http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/h22_h/measure/t4_03.html

53) 황명철, 일본의 농업분야 외국인 고용현황과 시사점, 농협경제연구소, 2012, 8면 이하도 참조.

| | | | |
|------|--------|-------|-------|
| 2006 | 9,387 | 2,650 | 6,737 |
| 2007 | 11,318 | 3,288 | 8,030 |
| 2008 | 13,193 | 4,600 | 8,593 |

나. 농촌 고용사업

이하에서는 좀 더 구체적으로 농촌의 장기적인 고용 대책을 살펴본다⁵⁴⁾. “농촌/농업 고용사업(農の雇用事業⁵⁵⁾)”이라는 이름으로 진행되는 이 사업은, 농업법인 등이 실시하는 연수에 대해 지원을 수행하는 제도이다. 지원의 목적은 물론 농업인력의 육성에 있으며, 연수는 신규 취농자 등을 고용하여 기술 및 경영 노하우 등을 습득시키거나 직원 등을 차세대 경영자로 육성시키기 위해 선진적 농업법인이나 다른 종류의 법인에 파견하여 실시하는 연수를 그 내용으로 한다.

이 사업의 취지에 대하여는, 다음과 같이 정리되고 있다. “농업 종사자의 고령화가 급속히 진행되는 가운데 지속 가능한 튼튼한 농업을 실현하기 위해 청년 신규취농자 및 경영 승계자를 대폭 증가시킬 필요가 제기된다. 신규 취농이나 경영 승계를 위해서는 기술의 습득이나 소득의 확보 등이 과제이므로, 취농 전후의 청년 취농자에 대한 급부금의 급부, 농업법인 등의 청년 취농자의 고용에 있어 실천적 연수의 조성, 고도의 경영력 및 지역 리더로서의 인간관계 등을 양성하는 농업인 경영교육기관 등에 대한 지원, 취농에 관한 상담체제의 정비를 함으로써 청년의 취농 의욕 환기와 취농 후의 정착을 도모하고 청년 취농자의 증대를 도모한다.”⁵⁶⁾

이를 위해 국가가 예산의 범위 내에서 사업의 실시에 필요한 경비를 사업실시 주체에 대해 보조할 것을 규정하고 있다. 사업은 별도의 기준

54) http://www.maff.go.jp/j/new_farmer/nouno_koyou.html

55) http://www.maff.go.jp/j/new_farmer/pdf/25_shinki_shunou_yoko.pdf / 新規就農□□□□承□合支援事業□施要綱 制定 平成24年4月6日付け 23□□第3543□ 農林水産事務次官依命通知 / 最終改正 平成25年6月7日付け 25□□第788□ 農林水産事務次官依命通知 79면 이하

56) http://www.maff.go.jp/j/new_farmer/pdf/25_shinki_shunou_yoko.pdf / 新規就農□□□□承□合支援事業□施要綱 制定 平成24年4月6日付け 23□□第3543□ 農林水産事務次官依命通知 / 最終改正 平成25年6月7日付け 25□□第788□ 農林水産事務次官依命通知 1면

에 의해 선정된 단체가 국가로부터의 교부금에 의해 고용촉진대책자금을 조성하고, 이 자금으로 실천연수지원에 필요한 경비를 지출하는 시스템으로 되어 있다.

지원 내용으로는 3개월에서 24개월의 기간 동안 연수지도경비(교육 연수 조성금, 외부강사 초청비용, 여비, 연수생에 대한 고용보험료 및 산재보험료 등을 포함함), 파견연수경비 등이 지원된다.

구체적 내용을 살펴보면, “고용취농자 육성 유형”이라고 하는 유형은, 신규 취농자의 고용취농을 촉진하기 위해 농업법인 등이 취농 희망자를 고용하고 농업기술이나 경영 노하우의 습득을 도모하는 실천적 연수(OJT 연수)를 지원하는 프로그램⁵⁷⁾이다. 농업법인 등이 직장내 기술 습득에 관한 연수를 실시하거나, 외부전문가에 의한 경영관리 등의 전문연수, 현지조사 및 강연 등의 연수 등을 내용으로 한다. 이에 대해 “차세대 경영자 육성 유형”이라고 불리우는 유형은, 농업법인 등의 경영능력의 습득을 위한 연수를 주된 내용으로 한다.

연수를 위한 농업법인등의 요건으로는 아래 내용들이 규정되어 있다.

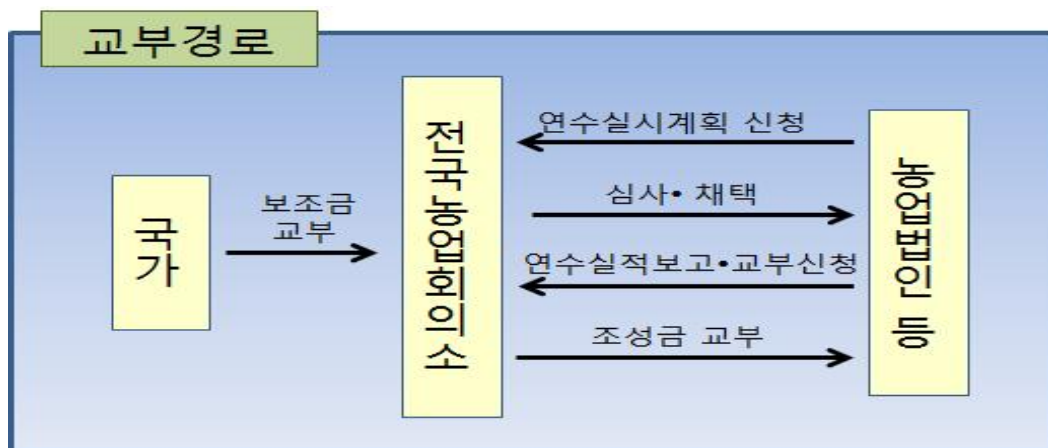
- ① 취농에 필요한 실천연수를 수행하는 농업법인, 농업인, 농업 서비스 사업체 등일 것
- ② 정사원(기간의 정함이 없는 고용계약, 근로시간 주 35시간 이상)으로 고용할 것
- ③ 고용 취농자를 농축산물의 생산이나 가공판매 등의 업무에 종사시키고 취농에 필요한 기술 등을 습득시키기 위한 실천적 연수를 수행할 수 있을 것(청년 취농 급부금을 수급하고 있는 경영체가 아닐 것)
- ④ 고용 취농자와의 사이에 원칙적으로 과거에 고용관계가 없을 것(단 시간 근로자, 계절근로자를 정사원으로 고용하는 경우를 제외함)
- ⑤ 노동보험(산재보험, 고용보험)에 가입할 것
- ⑥ 과거에 고용 및 연수에 관해 법령 위반의 문제가 없을 것
- ⑦ 국가에 의한 고용 취농자의 인건비 조성, 고용장려금(특정구직자고

57) http://www.maff.go.jp/j/new_farmer/pdf/nounokoyou.pdf

- 용 개발 조성금, 지역고용 개발 조성금) 등을 수급하고 있지 않을 것
- ⑧ 고용 취농자가 청년 취농 급부금으로 연수를 받은 경영체와 같은 경영체가 아닐 것
 - ⑨ 과거에 본 사업의 대상이 된 고용 취농자가 복수 존재하는 경우, 1개월 3일 이상 농업법인 등의 원인에 의해 이직하고 있지 않을 것

다음으로 고용 취농자에 관한 요건은 아래와 같다.

- ① 원칙적으로 45세 미만일 것
- ② 고용 취농자의 농업 취업 경험이 5년 이내이며, 연수 수료 후에도 계속하여 농업에 종사하려는 의지가 있을 것
- ③ 고용 취농자가 과거에 본 사업의 대상이 되지 않았을 것
- ④ 당해 농업법인 등의 대표자의 친족이 아닐 것



이와는 다른 유형으로 차세대 경영자 육성 유형의 경우 다음과 같은 요건 하에 이루어지고 있다⁵⁸⁾. 먼저 파견법인 등의 요건은 아래와 같다.

- ① 농업을 영위하는 사업체(농업법인, 농업인, 농업서비스 사업체 등)

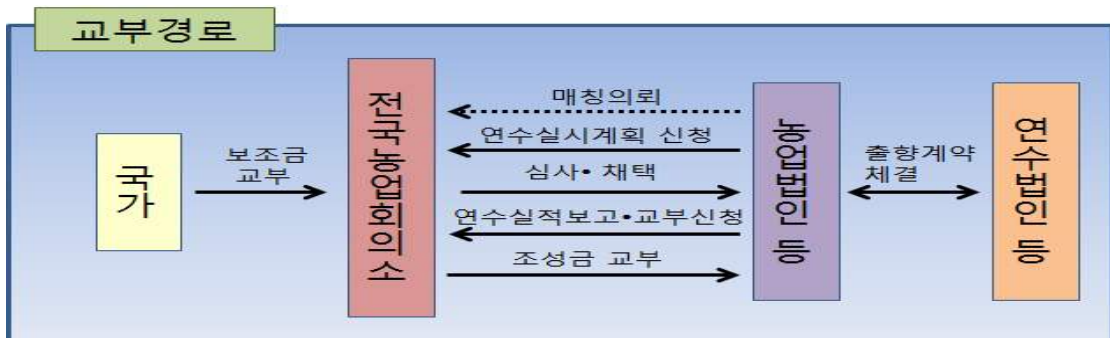
58) http://www.maff.go.jp/j/new_farmer/pdf/jisedai.pdf

일 것

- ② 본 사업에서의 연수 종료 후 1년 이내에 연수생을 임원 또는 경영에 참가하는 부문책임자 등 경영의 중핵을 담당하는 위치에 등용할 것을 확약하고 있을 것)
- ③ 과거에 고용 및 연수에 관한 법령 위반의 사실이 없을 것
- ④ 국가에 의한 고용취농자의 인건비에 대한 조성, 고용장려금을 수급하고 있지 않을 것

다음으로 파견 연수생의 요건은 다음 내용들로 규정되어 있다.

- ① 고용농업법인 등의 임원 및 정사원(대표자를 제외함) 또는 농업인의 후계자로 이미 취농하여 경영에 참가하고 있을 것
- ② 원칙적으로 55세 미만일 것
- ③ 본 사업의 연수 종료 후 고용 농업법인 등에서 경영의 중핵을 담당하는 강한 의욕을 갖고 있을 것



다. 기타 고용관련 대책

이외에도 연간 400건이 발생하고 있는 농작업 사망사고의 경감을 위해 사고 실태에 기하여 중점화된 안전지도나 농업 기계의 안전기준 재고 등을 진행하기 위하여 대면 조사 등에 의한 농작업 사고 원인의 상세분석을 실시하고, 농작업 사망사고 가운데에서도 가장 비율이 높은

트랙터의 전복사고에 의한 사망자 경감을 위해 휴대전화 등에 의한 트랙터 전복 사고 통보 시스템의 실용화를 추진, 전복사고의 구명 효과가 높은 안전 프레임의 장착 트랙터로 갱신하는 작업을 추진함과 동시에, 행정기관이나 민간 사업자 등의 협력 하에 안전의식 향상 운동을 전개하는 등의 농작업 안전대책 추진⁵⁹⁾ 역시 실시되고 있다.

3. 소 결

우리나라처럼 일본에서도 농어업 인력의 부족은 상존하는 문제로서 이를 해결하기 위한 노력 역시 지속적으로 이루어지고 있다. 이를 정리하면 첫째로 일시적인 수요에 대응하기 위한 노력으로서의 **파견근로자 활용**, 둘째로 장기적 관점에서의 농어업인 양성을 위한 **“농(農)의 고용 사업”**, 셋째로 외국인 인력을 활용하는 **연수생·기능실습생 제도** 운용으로 나누어 검토할 수 있다.

국내의 법제 관점에서 본다면, 먼저 첫 번째 논의에서, 파견근로자의 운용은 일시적·간헐적 사유의 해석 문제로 접근할 수 있을 것이며, 장기적으로는 농어업에 대해 파견허용업무로의 전환을 검토할 수 있지 않을까 생각한다. 나아가서는 재적출향제도(원 사업장과의 근로계약을 유지하며 다른 사업장과의 근로계약을 병행하는)를 활용하는 것도 전향적으로 검토될 수 있으리라 생각한다. 이와 관련하여 현장의 수요를 정확히 분석한 아래의 지적은 경청할 만하다.

“현재 작물 재배업 분야에 근무 중인 외국인노동자가 원사업장과의 근로계약을 유지한 채(무급휴직) 일정기간 다른 사용자(작물재배업, 축산업, 농관련 서비스업 종사자)와 근로를 체결하여 근무한 후 복귀하는 ‘근무처 추가제도’를 운영 중이다. 이 때 추가근무처의 사용자가 원사업장에 가서 근로자를 인수하고 근로계약 만료 후에도 추가근무처의 사용자가 노동자를 원사업장까지 인도하도록 되어 있다. 그러나 사업체를

59) http://www.maff.go.jp/j/wpaper/w_maff/h22_h/measure/t4_06.html

이동하는 노동자에 대한 공급과 수요에 대한 체계적인 정보가 제공되지 않고 있으며 농가가 노동자 수송을 위해 농번기에 원거리까지 이동하는 등 농번기에 많은 애로를 겪고 있”으며, 이를 위해 “중간매개자의 역할을 담당하는 기관”의 필요성을 제시하고, “전국적인 규모의 네트워크와 공신력을 가진 농협중앙회(혹은 자회사)가 인력중개업체를 운영하는 방안”이 적절하며, “장기적으로는 상시고용이 어려운 농가의 노동력 부족 해소를 위해 외국인 인력을 직접 고용하여 파견하는 역할도 검토할 필요가 있다”⁶⁰⁾.

이러한 논의는 비단 근무지가 제한되는 외국인 근로자에 대해서뿐만 아니라, 이러한 제한을 갖지 않는 국내 근로자에 대해서도 제시될 수 있으며, “특정한 고용 주체에 의한 상시고용”과, “계절적 수요에 따른 다양한 사용사업주로의 파견”을 결합한 모델은 고용의 안정뿐만 아니라 숙련도의 파악을 통해 좀 더 적절한 인력 배치를 가능케 한다는 점에서도 전향적으로 검토될 수 있을 것이다. 나아가 이러한 논의의 당연한 귀결로 등록형태집형 파견의 가능성 역시 고려될 수 있을 것이나 이와 관련하여서는 좀 더 신중한 접근이 필요하다는 점이 부기하여 둔다. 이러한 관점에서 두 번째 대상인 장기적 관점에서의 인력 양성에 대한 논의 역시도 함께 고민되어야 할 것이다.

본 보고에서 본격적으로 다루지는 않았으나 세 번째 논의의 대상인 외국인 근로자의 활용에 있어서도 “인력수급 정책의 대상”으로 파악할 것인지, “농어업 기술 및 기능의 전수 대상”으로 파악할 것인지에 따라 이들에 대한 규제의 범위 역시 달라질 수 있을 것이라는 점도 이러한 관점의 차이에서 비롯된다 하겠다. 그럼에도 이들의 근로자성에 초점을 맞추어 생각한다면, 고용관련 규제 일반의 논의에서 특별한 예외를 인정하기는 어려울 것이다. “농가용 표준계약서를 별도로 작성하고 각 작목 특성에 맞도록 근로시간, 휴게, 휴일 규정을 합의하여 작성하도록

60) 박민선, “농업부문 외국인 고용실태와 개선방안”, 농업전망2012(1)-도농상생을위한농업·농촌가치의 재발견-, 농촌경제연구원, 2012, 349면

유도하고 야간근무나 휴일근무에 대한 수당 문제도 합의하여 명문화하도록 유도하는 것이 사후 갈등을 줄이는 방안”⁶¹⁾이라는 지적은 인력수급 문제를 고민하면서도 좀 더 근본적인 근로자로서의 보편적 처우를 외면하고 있지 않다는 점에서 평범하지만 엄두에 두어야 할 지적이라 생각한다.

61) 박민선, “농업부문 외국인 고용실태와 개선방안”, 농업전망2012(1)-도농상생을위한농업·농촌가치의 재발견-, 농촌경제연구원, 2012, 350면

제4장

농산업 인력지원 관련 국내 법률 및 제도

제4장 농산업 인력지원 관련 국내 법률 및 제도

제1절 개관

여기에서는 농산업 인력지원과 관련한 개별법률과의 연관성을 검토하고자 한다. 우선, 근로기준법, 직업안정법, 파견근로자보호 등에 관한 법률, 고용보험법, 산업재해보상법 등 고용 관련 법률현황 분석 및 농산업 인력지원과의 연관성 검토를 다루어 볼 것이다. 다음으로 타 산업 분야의 인력지원 법률 즉, 중소기업 인력지원 특별법, 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 등의 법률현황 분석 및 농산업 인력지원과의 연관성을 검토해 볼 것이다. 마지막으로 출입국관리법, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 등 외국인력 고용 관련 법률현황 분석 및 농산업 인력지원과의 연관성을 검토해 보아 농산업 인력지원을 위한 법률 입안을 위한 법률관계의 명확성을 확보할 수 있도록 할 것이다.

제2절 고용관련 국내법제도 현황분석

1. 법령현황

아래에서는 먼저 고용과 관련한 국내법상의 체계를 간략히 정리하면서 각각의 영역에서 농산업 및 농산업에서의 인력 지원이 기존의 법체계 속에서 운용될 때에 발생할 수 있는 문제점을 지적한다.

가. 법령 전반의 구조

우리나라의 고용시장법제는 헌법 제34조 제1항, 제32조, 제15조, 제12조 제1항, 제10조 등이 정하고 있는 기본이념에 의거하여 제정된 국가의 고용정책의 목표를 설정한 「고용정책기본법」과 「직업안정법」, 「근로자직업훈련촉진법」, 「고령자고용촉진법」, 「파견근로자보호법등

에 관한 법률」 등 개별법으로 구성되어 있다.

[표4-1] 고용법제의 체계

| 기본법 | 직업훈련 | 취업 곤란자 지원 | 직업소개 및 파견 |
|---------|---|--|-----------------|
| 고용정책기본법 | 근로자직업훈련촉진법 직업교육훈련촉진법 국가기술자격법 기능장려법 | 고령자고용촉진법 장애인고용촉진 및 직 업재활법 청년실업해소특별법 | 직업안정법 근로자파견법 |

살펴보건대, 농업의 계절성 및 환경의 영향을 크게 받는 농작업 근로
여건(근로인력을 감안한 맞춤형 제도와 근거 법령이 필요하다. 전(全)산
업에 걸친 고용과 관련된 일반 법률(예, 근로기준법, 직업안정법, 파견
근로자 보호 등에 관한 법률, 고용보험법, 산업재해보상법, 고용상 연령
차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 등)은 농업 및 농작업의 특
성을 감안한 인력 지원 근거로 적용하는 데 한계를 보이기 때문이다.

전형적 노동법은 사업의 운영에 관한 사용자의 지휘명령 및 지배 가
능성을 전제로 하고 있으며, 제조업 등을 상정하고 있는 탓에, 사용자
의 사업 운영 계획에 근거한 근로시간 규제, 해고로부터의 엄격한 보호
등이 주된 내용을 이루는 ‘노동법 규제’라 할 것이다. 반면, 농업노동의
경우, 원칙적으로 자연적 요인에 근거한 사업 운영이 이루어지는 탓에
근로시간 규제에 관한 엄격한 근로기준법상의 규제는 적용될 여지가 없
게 된다(근로기준법 제63조 1호 및 2호,⁶²⁾ 고용보험법 제8조,⁶³⁾ 동법

62) ※근로기준법 63조(적용제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음
각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
- 또한 농업노동의 경우, 소규모로 이루어지는 사업에 대하여는 관리의 어려움을 이유로 각종 사회보장
법에서도 적용제외로 구분되는 경우가 존재함(고용보험법 제8조 및 동 시행령 제2조 참조)

63) ※고용보험법 제8조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"
이라 한다)에 적용한다. 다만, 산업별 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대
하여는 적용하지 아니한다.

시행령 제2조⁶⁴⁾ 참조).

따라서 농업노동의 특수성을 반영하여 기존의 경직된 노동법 규제를 전적으로 적용되지 않도록 하는 특별한 형태의 규제가 이 분야의 산업에 요청되는 사항이지만, 동시에 이 분야 근로자에 대하여도 일정한 노동법적 보호는 여전히 요청되고 있으므로 이를 위한 입법이 강력히 요구된다. 건설업, 운수업 등 산업의 특성이 반영될 필요가 있는 영역의 경우, 독립된 입법이나 기존 노동법상의 특칙을 통하여 별도 규제가 이루어지는 예가 국내외에서 다수 발견되며, 농어업에 관하여도 이러한 규제 방식이 필요하다. 한편 연공서열형 임금제를 주로 채택하고 있는 우리 기업의 실정상 엄격하게 직무의 수행과 임금액을 연동시키는 것이 쉽지 않다. 최근 이와 관련하여 통상임금 등의 분쟁이 다수 발생하고 있다. 농업노동의 경우 당해 사업장에서 연속적으로 근무하는 종신고용 형태를 상정하지 않고, 업종을 중심으로 자유롭게 취업할 수 있는 고용 형태를 상정한다면 직무급 체계를 중심으로 한 임금체계의 개편이 가능할 것이다. 이를 위해서는 숙련도 등에 따른 노동의 질과 그에 상응하는 임금액의 설정이 밀접하게 연동될 필요가 있으며 자격 인증 등을 통한 표준임금제를 고려할 수도 있다.

구체적으로 **근로기준법**은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다. 근로기준법의 주요 쟁점으로는 근로현장(강제노동의 금지, 중간착취의 배제, 차별금지 등), 해고의 제한, 근로시간 규제, 임금 규제, 안전 보건의 규제 등이다. 최근 근로자의 삶의 질 개선과 관련하여 중요 사안으로 떠오른 장시간근로의 개선 및 근로자의 건강 및 휴식의 보장을 위한 실근로시간 단축 방안, 일·가정 양립 및 임신부 근로자의 보호를 강화하기 위한 모성보호 규정의 확대

64) ※고용보험법 시행령 제2조(적용 범위) ① 법 제8조 단서에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 말한다.

1. 농업·임업·어업 또는 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업

를 주요 개정 방향으로 다루고 있다. 특히 후자와 관련해서는 남녀고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서 규정하고 있는 일·가정 양립 지원 조치를 개선하기 위하여 개정안이 상당수 발의되고 있다. 또한 노동시장의 유연화, 고용형태의 다양화 및 경제활동의 복잡성을 반영하여 근로자의 지위를 명확히 하고 차별금지에 대한 규제를 강화하며 그리고 기업구조조정에 대한 근로자보호 등 근로자 지위의 개선을 목적으로 하는 개정안도 상당수 발의되었다. 구체적으로는 소규모 사업장에 대한 근로기준법의 적용 확대, 근로자·사용자 개념의 확대, 동일 가치노동 동일임금 원칙의 명문화, 이른바 간접고용의 제한, 경영상 해고 제도의 개선, 사업양도 시 근로관계의 승계 문제 등도 주요 쟁점으로 다루어지고 있다.

근로기준법에서 농어업과 관련된 쟁점으로는 근로 시간 규제에서의 특례, 연차휴가의 시기 지정권(계절적 노동의 특성 고려), 산업안전보건 및 재해보상(사업장의 특수성 고려), 근로감독관의 실효적 감독 여부(사업장의 특수성 고려)이다.

다음으로 **직업안정법**은 모든 근로자가 각자의 능력을 계발·발휘할 수 있는 직업에 취업할 기회를 제공하고, 정부와 민간부문이 협력하여 각 산업에서 필요한 노동력이 원활하게 수급되도록 지원함으로써 근로자의 직업안정을 도모한다. 국가와 지방자치단체, 직업소개사업자, 직업정보 제공사업자, 일반사업자 등을 직업안정의 주체로 모든 구직근로자(실업자, 이직자, 신규취업희망자, 전직희망자 등)를 직업안정의 대상으로 한다. 따라서 같은 법의 근로자·사용자의 개념은 고용관계를 기준으로 하는 근로기준법상의 근로자의 개념보다 넓다.

[표4-2] 직업안정법의 체계

| | |
|---------------------------|---|
| 국가, 지방자치단체의 직업소개 및 직업지도 등 | 직업안정기관(지방노동행정기관) 담당직원의 전문성 확보 등 구인, 구직의 신청 각급학교 및 공공직업훈련장과의 협력 |
|---------------------------|---|

| | |
|--|--|
| | 고용정보의 제공 구인, 구직의 개척 |
| 민간이 행하는 직업소개사업, 직업 정보제공사업, 근로자모집 또는 근 로자공급사업 | 무료직업소개사업 유료직업소개사업 직업정보사업 근로자의 모집(직접모집, 국외취업자의 모집) |
| 구직근로자의 보호 | 허위구인광고 등 금지 손해배상책임의 보장 비밀보장 의무 |
| 행정감독 등 | 신고, 등록, 허가의 취소 폐쇄조치 직업소개사업 등의 폐지신고 장부비치 및 보고, 검사 |

파견근로자보호 등에 관한 법률은 근로자파견사업의 적정한 운영과 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립하고 파견근로자의 고용안정과 복지증진 도모, 직접고용 원칙의 예외로서 다면적 근로관계의 형성을 통해 고용시장의 유연화와 원활한 인력수급 지향 등을 목적으로 한다. 사업주가 인건비 절감을 위하여 파견근로를 활용함에 따라 파견근로자에 대한 차별문제가 제기되고 있어 이를 개선위하여 파견근로자에 대한 차별적 처우를 금지하고 노동위원회를 통한 시정절차를 마련하였다(같은 법 제21조). 파견근로제도는 근로자를 파견하는 사업주가 과도한 중간공제를 할 가능성이 있어 이를 제도적으로 보완하기 위하여 파견근로자의 요구가 있는 경우 근로자를 파견하는 사업주는 파견의 대가 및 그 내역 등을 파견근로자에게 서면으로 제시하도록 한다(같은 법 제26조 제2항 및 제3항). 근로자를 파견하는 사업주에 의한 과도한 중간공제를 예방하고 파견사업의 투명성을 제고하여 파견근로자의 보호할 수 있다.

파견근로자보호법이 농어업과 관련된 쟁점으로는, 일정한 시기에 반

복적으로 이루어지는 파견에 대한 근로자의 기대권 보호, 파견사업주에게 상시적으로 고용되어 있는 경우 해고 제한 법리의 적용 여부이다.

고용보험법은 고용보험의 시행을 통하여 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고, 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자의 생활안정과 구직 활동을 촉진함으로써 경제·사회 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

고용보험은 고용노동부장관이 관장하고(같은 법 제3조) 보험은 입법 목적을 이루기 위하여 고용보험사업으로 고용안정·직업능력개발 사업, 실업급여, 육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여 등을 실시한다(같은 법 제4조). 농업·임업·어업 또는 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제2조 제1항 제2호에 따른 총공사 금액이 2천만원 미만인 공사, 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사, 가사서비스업 등은 산업별 특성 및 규모 등을 고려하여 이 법이 적용하지 아니한다(같은 법 제8조). 고용노동부장관은 피보험자 및 피보험자였던 자, 그 밖에 취업할 의사를 가진 자에 대한 실업의 예방, 취업의 촉진, 고용기회의 확대, 직업능력개발·향상의 기회 제공 및 지원, 그 밖에 고용안정과 사업주에 대한 인력 확보를 지원하기 위하여 고용안정·직업능력개발 사업을 실시한다(같은 법 제19조). 고용기회가 뚜렷이 부족하거나 산업구조의 변화 등으로 고용사정이 급속하게 악화되고 있는 지역으로 사업을 이전하거나 그러한 지역에서 사업을 신설 또는 증설하여 그 지역의 실업 예방과 재취업 촉진에 기여한 사업주, 그 밖에 그 지역의 고용기회 확대에 필요한 조치를 한 사업주에게 지역고용촉진 지원금을 지급한다(같은 법 제22조).

산업재해보상법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회

복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

근로자의 업무상 재해에 대한 보상보험업무와 그에 필요한 보험시설의 설치·운영 및 근로자복지증진사업을 전문적·효율적으로 추진하기 위하여 종전의 근로복지공사를 근로복지공단으로 개편하여 동 공단으로 하여금 이들 업무를 수행하게 한다. 근로복지공단은 대통령이 임명하는 이사장 1인을 포함하는 15인 이내의 이사와 감사 1인으로 구성되며, 그 주요업무로 보험료의 징수, 보험급여의 결정·지급, 산업재해보상보험시설의 설치·운영, 근로자의 복지증진을 위한 사업 기타 정부로부터 위탁받은 사업등을 수행하도록 한다. 산업재해보상보험업무를 근로복지공단에 위탁함에 따라 산업재해보상보험특별회계를 폐지하고, 산업재해보상보험기금을 설치하며, 동 기금은 보험료·기금운용수익금·적립금·기금의 결산상 잉여금·다른 기금으로부터의 출연금·차입금 및 기타 수입금 등으로 조성하도록 한다. 근로복지공단이 행한 보험급여에 관하여 불복이 있는 자는 동 공단에 심사청구를 할 수 있고, 동 공단의 심사청구에 대한 결정에 관하여 불복이 있는 경우에는 노동부에 설치된 산업재해보상보험심사위원회에 재심사청구를 할 수 있으며, 동 심사청구 또는 재심사청구에 대한 결정 또는 재결은 각각 제기된 날부터 50일 이내에 하도록 함으로써 근로자의 권익을 보호하고 보험급여업무의 공정성과 책임성을 확보하도록 한다.

기타 노동관계 법령과 농어업 관련 쟁점으로는, 최저임금법 적용 관련 직업훈련 중인 자로 볼 수 있을지 여부, 농어업 특유의 산업재해 인정 기준 설정, 노동조합 조직 가능성 및 단체교섭의 사용자측 당사자 결정 등이다.

(1) 개별 근로조건 및 근로관계 규율 법제

개별 근로자와 사용자 사이의 근로계약 및 그에 근거한 근로조건은 기본적으로 **근로기준법**에 근거한다. 농산업을 관하여 체결될 수 있는 일용근로자 혹은 단기간의 기간제 근로자나 단시간 근로자들의 근로조건은 **기간제근로자 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률**(이하 ‘기간제법’)의 적용을 받게 된다. 이외에도 최저임금법과 같은 강행법규 역시 당연히 농산업 종사 근로자에게도 적용이 된다. 다만 근로조건 중 연장근로에 대한 할증임금의 지급이나 휴게, 휴일 등과 같이 사용자가 인위적으로 조절할 수 없으며 자연환경에 좌우되는 농업 노동의 특성 탓에 직접적 적용이 어려운 규정들에 대해서는 예외조항을 두는 것이 국제법규를 비롯한 각국의 법규제에서 발견되며, 우리 법 역시 이러한 입장을 취하고 있다.

(2) 집단적 노사관계 규율 법제

헌법 33조에 근거한 근로3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)의 행사는 모든 근로자에게 인정되며, 농산업 종사 근로자나 외국인 근로자도 그 예외는 아니다. 이에 관하여는 **노동조합 및 노동관계조정법**이 노동조합의 조직 및 단체교섭과 행정적 구제에 관한 기본적 규제를 정하고 있다. 다만 이러한 조항들은 외국처럼 대규모의 플랜테이션을 운영하는 농장⁶⁵⁾에서는 실효적인 적용이 가능하겠으나, 영세한 규모의 농업이나 고정된 사용자를 특정하기 힘든 일용노동 등의 경우에는 상대적으로 그 실질적 적용이 쉽지 않다는 어려움이 있다.

(3) 고용시장 전체를 규율하는 법제

개별근로자 혹은 고용되어 있는 근로자의 집단을 주된 관심 대상으로 하는 위 법제와는 달리 고용시장 전체를 대상으로 하여 구직을 원하는

65) 농원근로자의 근로조건에 관한 ILO 110호 협약에서는 근로조건에 대한 자세한 규율 이외에 제IX부 이하에서 단결권 및 단체교섭권에 대한 상세한 규정을 두고 있다.

근로희망자와 사용자 사이를 규율하는 법제는 특히 농산업처럼 고용의 수요와 공급이 균형적이지 않은 산업분야에서 특히 유의미하다. **직업안정법**이나 **파견근로자보호등에 관한 법률**(이른바 ‘파견법’) 등이 이 문제를 규율하고 있다.

(4) 사회보장 법제

이외에도 고용되어 있는 근로자로부터 실업 상태에 있는 사람들에 이르기까지 폭넓게 사회적 안전망을 구성하고 있는 **사회보장법제** 역시 고용과 관련하여 중요한 의미를 갖는다. 특히 농산업처럼 계절적인 영향을 크게 받는 분야에 있어서는 일시적 실업 등의 위험에 처하였을 때에 이를 사회적인 리스크로 파악하여 실업급여 등을 지급하고 재취업을 위한 지원을 하는 고용보험이 중요한 역할을 담당할 수 있으며, 건강보험이나 산재보험, 국민연금과 같은 사회보험법제 역시 농산업에 관하여 적용의 문제가 제기될 수 있다. 이러한 사회보장법제는 고정적 사용자를 확정하기 어려운 경우나, 근로자 자신이 구태여 보험의 가입을 원하지 않는 경우를 포함, 보험기술상의 문제도 있어 농산업 종사 근로자들에 대해 적용이 쉽지 않은 것이 사실이지만,⁶⁶⁾ 전형적인 공장제 근로와 비교할 때에 전속성이 약화될 수밖에 없는 농산업 종사 근로자에게 당해 업무를 관찮은(decent) 직업으로 만들어 줄 수 있는 중요한 요소라는 점에서 그 적용이 적극적으로 검토되어야 할 분야이기도 하다.

나. 농산업의 인력 공급에서 고용관련 법규의 적용 문제 및 법적 쟁점

위에서 잠시 언급하였지만, 현재 인력이 부족한 농어업 산업에서 근로 인력을 적극적으로 동원하는 정책을 추진하고자 하거나 이를 위하여 입법을 고려할 때에 고용관련 법제와의 연관 속에서 검토되어야 하는 쟁점들은 다양하게 존재한다. 이하에서는 이 중 주된 문제로 예상되며

66) 국제노동법연구원, 고용보험 적용제외 근로자의 실태 및 이에 따른 정책적 시사점, 고용노동부 연구 보고서, 2012를 참조.

또한 비교법적 검토의 범위 속에서 주된 시사가 예정되는 쟁점들을 제시한다.

(1) 근로시간 등 적용제외⁶⁷⁾

근로기준법은 일정 사업에 종사하는 자 혹은 일정한 업무에 종사하는 자에 대해 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정들을 적용 제외하는 입법 태도를 취하고 있다. 즉 근로기준법 제63조에서는 “이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다”라고 하면서 그 구체적 근로자의 범위로 “토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업(1호), 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업(2호), 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자(3호), 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자(4호)”를 들고 있다. 또한 근로기준법 시행령 34조에서는 4호의 “대통령령으로 정한 업무”란 “사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무”를 말한다고 규정하고 있다⁶⁸⁾.

근로기준법상 적용제외의 대상 중, 1호의 1차 산업 종사자⁶⁹⁾에 대해서는 충분한 논의가 이루어져 왔다고 보기는 어려우며, 이는 진지한 검토 없이 근로시간 관련 법규에 의한 보호가 일부 근로자에 대해 적용이 제외되고 있다는 측면에서 새로운 검토를 요한다고 하겠다. 장시간

67) 이 부분은 최석환, “근로시간 적용제외 제도”, 박제성 외, 「장시간 노동과 노동시간 단축(II)」, 2011, 한국노동연구원, 112면 이하의 내용을 인용하였다.

68) “각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자”라는 법 규정상의 문언과, 1호 및 2호의 “...사업”이라고 하는 규정 형식이 호응하지 않고 있으나 해석상으로는 1호 및 2호의 “사업에 종사하는 근로자”라는 취지로 이해하고 있는 듯하다. 각 호에서 “...사업”이라는 형태로 사업의 분류를 제시하고, “각 호의 사업에 종사하는 자”라는 규정형식을 통해 위와 같은 해석상의 모호함을 없앤 경우로는 일본 노동기준법 41조 및 별표 제1(구 노동기준법 제8조 역시 참조)이 참고가 될 것이다.

69) 이 분야에 관한 최근의 논의로는 고려대학교 산학협력단, “농업 등 근로기준법상의 업종분류 등에 관한 연구”, 노동부 (2009); 김홍영, “근로기준법상 근로시간 및 휴일의 적용제외사업(식물재배사업)에서 초과근로에 대한 근로수당의 지급의무”, 노동법학 제33호 (2010)

노동이라는 측면에서 본다면, 이들에 대해서는 근로시간 및 휴일에 대한 규정이 일체 적용되지 않고, 그 대상에 포함되기 위해 행정청의 허가나 같은 별도의 요건⁷⁰⁾도 필요하지 않은 관계로, 사용자의 자의적 지시에 따라 제한없는 장시간의 노동이 가능해질 뿐 아니라 그 결과로서 다양한 문제점에 노출된다는 문제로서 제기되기 때문이다. 나아가 이 조항과 관련하여서는 근로기준법의 제정 당시부터 동일한 규정에 의해 규제가 이루어지고 있으나, 산업 구조의 변화, 과학 기술의 발전, 기업 내 조직의 다양화 등에 의해 입법 당시와는 변화된 현재의 상황을 충분히 반영하고 있지 못하는 문제를 내포한다.

특히 농어업과 관련하여 두고 있는 적용제외의 요건은, 특정한 사업에 종사한다는 사실만으로 근로기준법상의 본질적 보호 중 하나인 근로시간 등의 규정을 배제한다는 면에서 그 요건을 엄격하게 하여야 할 필요성은 더욱 강조된다. 그러나 “사업”의 분류가 반드시 용이하지만은 않다는 점에 대해 다음과 같은 유효한 지적이 존재한다. “농업이라고 하더라도 과거와는 달리 직접적인 재배·수확 과정과 그 시장가치를 높이기 위한 수확물의 포장·가공이 일체화된 경우가 점점 더 많아지고 있기 때문에 부가가치 증대라는 사업성을 고려하지 않고 양자를 분리해 내는 것이 점점 더 곤란해지고 있다. 그만큼 근래의 농업은 전통적인 생산방식과는 달리 사업과정이 복잡 내지 복합화되어 가는 추세이다”⁷¹⁾.

기존의 논의는 대개 적용 제외의 취지로서 “당해 사업이나 업무의 성격상 근로시간 규율을 여타의 근로자와 같이 취급하기가 곤란한 때문에 설정”⁷²⁾되었다는 입장을 취하고 있다. 구체적으로는 “기후 계절 등 자연조건의 영향을 강하게 받기 때문에 인위적으로 근로시간을 규제하기 곤란”⁷³⁾하다는 것이 기존의 한결같은 논의였으며, 따라서 과학기술의

70) 63조 제3호의 감시단속 근로자에 관하여는 동 조항 및 근로기준법 시행규칙 제10조에서 고용노동부장관의 승인에 관한 규정을 두고 있다.

71) 고려대학교 산학협력단, “농업 등 근로기준법상의 업종분류 등에 관한 연구”, 노동부 (2009), 17면

72) 김유성, “노동법 I”, 박영사(2005), 193면

73) 임종률, “노동법(제9판)”, 박영사(2011), 441면; 노동법실무연구회, “근로기준법주해Ⅲ”, 박영사(2010), 215면

발달로 인한 자연의 영향이 상대적으로 적은 영농기술의 출현, 기업형 1차 산업의 확산, 기간제 근로자 고용의 일반화 등의 변화를 전제할 때 위와 같은 근거가 예전과 같이 유지되기가 용이하지 않으며, 그렇다면 예견이 변경되어야 하는지, 혹은 변화된 전제에도 여전히 적용제외를 해야 할 새로운 근거가 존재하는지가 검토되어야 할 것이다⁷⁴⁾.

또한 사업 내부에 존재하는 다양한 업무의 내용과 관계없이 일괄적으로 적용제외의 규제 방식을 취하는 법제에 대한 비판적 검토 역시 필요하다고 생각된다. 즉 근로자가 근로를 제공하는 사업이 동조 제1호 및 제2호의 사업에 해당하면 그 사업에 종사하는 근로자의 구체적인 직종 내지 업무가 무엇이냐에 상관없이 그 사업의 근로자 전체에 대해서는 근로시간·휴게·휴일에 관한 규정이 적용되지 않는다고 해석하여 왔다⁷⁵⁾. “가령 농업경영체(농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률(제정 2009.4.1., 시행 2009.10.2 법률 제9620호) 제3조 제3호에 의한 농업인과 농업법인)에서 주로 내근직을 수행하는 직원(예컨대 경리직원)에게도 직접 농업에 종사하는 근로자와 마찬가지로 근로시간 등의 적용제외를 받는다고 해석해야 한다”. 그리고 그 근거에 대하여는 “...이것은 동조의 입법제정시에 농업경영체의 발달이 미약했던 점이 반영되었던 점, 그 이후에도 우리나라 농업축산사업의 대부분이 영세성을 벗어나지 못해 업무의 분업화에는 한계가 있기 때문에 업무의 시기적 필요성에 따라 생산작업에도 대체투입되는 일이 빈번하게 일어날 수 있다는 점에서 나름대로의 규율의 합리성을 갖는다고 할 것이다”⁷⁶⁾라고 설명하고 있는바, 현재에도 이러한 규율이 여전히 합리성을 가질 것인지에 대해서는 추가적인 검토가 필요할 것이다.

74) 이와 관련된 제안으로는, “...업종의 특성을 반영하는 근로시간제도 적용제외규정(제63조)과 관련해서는, 역시 현대적인 상황에 맞추어 대상 업종을 재검토하는 것이 필요한데, 기계화등의 진전상황을 감안하여 임업을 대상업종에서 제외하는 방안을 고려할 수 있고, 농업축산분야에 있어서도 실내작업에 대해서는 근로시간제도를 적용하는 방안도 생각할 수 있다. 아울러 근로시간제도의 전면배제가 아니라 적용특례규정으로 전환하는 방식도 강구할 수 있다...”. 국제노동법연구원, “근로기준법 적용의 합리화 방안 연구”, 노동부(2007), 138면

75) 2002.5.21 근기 68207-2012; 2005. 6. 16. 근로기준과-3204

76) 고려대학교 산학협력단, “농업 등 근로기준법상의 업종분류 등에 관한 연구”, 노동부 (2009), 14면

(2) 근로자 수급(파견법 관련)

현재 국내에서 인력수급을 위한 하나의 방법으로 생각할 수 있는 수단은 근로자 공급 시스템이다. 즉 영세 농가에서 일일 고용으로 근로자를 확보하는 방법이 아닌, 농협과 같은 기구에서 근로자를 상시고용하면서 필요한 곳에 적절히 파견하는 방법을 생각해볼 수 있다. 다만 이러한 인력 수급의 수단에 가장 문제로 제기되는 지적은 우리 파견법이 근로자파견 대상업무를 미리 정하여 두는 이른바 positive list 방식을 취하고 있다는 점에 있다. 즉 여기에 농어업은 포함되어 있지 않으므로 파견이 허용되기 어렵다는 근본적 한계를 안고 있다. 다만 농어업은 절대 금지업무(제5조 제3항)⁷⁷⁾에도 해당하지 않으므로, 파견 허용업무에 해당하지 않는 경우에도, ① 출산, 질병, 부상 등으로 결원이 생긴 경우와, ② 일시적 간헐적으로 인력 확보의 필요성이 있는 경우(3개월 이내, 합의에 의하여 1회 연장 가능) 파견을 가능케 하는 파견법 제5조 제2항의 규정에 근거한 인력 운용이 상정될 수 있다(다만 이 경우에는 “사용사업주는 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의하여야 한다”라는 제한이 가해진다.) 또한 파견 허용 대상업무

77) ③제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 업무에 대하여는 근로자파견사업을 행하여서는 아니 된다.

1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무
2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역업무로서 「직업안정법」 제33조의 규정에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무
3. 「선원법」 제2조제1호에 따른 선원의 업무
4. 「산업안전보건법」 제28조의 규정에 따른 유해하거나 위험한 업무
5. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령이 정하는 업무(1. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 분진작업을 하는 업무 / 2. 「산업안전보건법」 제44조에 따른 건강관리수첩의 교부대상 업무 / 3. 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 업무 및 같은 법 제80조에 따른 간호조무사의 업무 / 4. 「의료기사 등에 관한 법률」 제3조에 따른 의료기사의 업무 / 5. 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업의 운전업무 / 6. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 화물자동차운송사업의 운전업무)

에 대한 논의를 차치하더라도, 고용주체나 파견법상의 각종 제한과 관련하여 농어업이라고 하는 특수한 업무에서 비롯될 수 있는 문제점은 없는지에 대한 검토 역시 필요하다.

[표4-3] 파견법 시행령 별표 1

[별표 1] <개정 2007.6.18>

근로자파견대상업무(제2조제1항 관련)

| 한국표준직업분류 (통계청고시 제2000-2호) | 대 상 업 무 | 비 고 |
|---------------------------------|-------------------------|--|
| 120 | 컴퓨터관련 전문가의 업무 | |
| 16 | 행정, 경영 및 재정 전문가의 업무 | 행정 전문가(161)의 업무를 제외한다. |
| 17131 | 특허 전문가의 업무 | |
| 181 | 기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무 | 사서(18120)의 업무를 제외한다. |
| 1822 | 번역가 및 통역가의 업무 | |
| 183 | 창작 및 공연예술가의 업무 | |
| 184 | 영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무 | |
| 220 | 컴퓨터관련 준전문가의 업무 | |
| 23219 | 기타 전기공학 기술공의 업무 | |
| 23221 | 통신 기술공의 업무 | |
| 234 | 제도 기술 종사자, 카드 포함의 업무 | |
| 235 | 광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무 | 보조업무에 한한다. 임상병리사(23531), 방사선사(23532), 기타 의료장비 기사(23539)의 업무를 제외한다. |
| 252 | 정규교육이외 교육 준전문가의 업무 | |
| 253 | 기타 교육 준전문가의 업무 | |
| 28 | 예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무 | |
| 291 | 관리 준전문가의 업무 | |
| 317 | 사무 지원 종사자의 업무 | |
| 318 | 도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무 | |
| 3213 | 수금 및 관련 사무 종사자의 업무 | |
| 3222 | 전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무 | 전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무가 당해 사업의 핵심 업무인 경우를 제외한다. |

| | | |
|-------|------------------------|---------------------------------------|
| 323 | 고객 관련 사무 종사자의 업무 | |
| 411 | 개인보호 및 관련 종사자의 업무 | |
| 421 | 음식 조리 종사자의 업무 | 「관광진흥법」 제3조에 따른 관광 숙박업의 조리사 업무를 제외한다. |
| 432 | 여행안내 종사자의 업무 | |
| 51206 | 주유원의 업무 | |
| 51209 | 기타 소매업체 판매원의 업무 | |
| 521 | 전화통신 판매 종사자의 업무 | |
| 842 | 자동차 운전 종사자의 업무 | |
| 9112 | 건물 청소 종사자의 업무 | |
| 91221 | 수위 및 경비원의 업무 | 「경비업법」 제2조제1호에 따른 경비업무를 제외한다. |
| 91225 | 주차장 관리원의 업무 | |
| 913 | 배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무 | |

(3) 최저임금

먼저 최저임금과 관련하여서는, “근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민 경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적”(최저임금법 제1조)으로 강행법규로 규율되고 있다. 최저임금법상의 “근로자”, “사용자” 및 “임금”은 모두 근로기준법 제2조의 규정에서 정의하는 바에 따르며, 그 적용범위로는 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장이 예정되어 있다(동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니함, 제3조). 또한 최저임금의 결정은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정하며, 사업의 종류별로 구분하여 정하는 것이 가능하다(제4조)는 규정에 주목할 수 있다. 즉 실제로는 아직 사업별 혹은 지역별 최저임금의 설정이 이루어지지 않고 있는 탓에 일률적인 금액으로 결정되고 있으며, 최저임금의 적용제외 등의 논의와 더불어, 농어업분야의(혹은 이러한 산업이 주로 전개되는 지역에 대한) 최저임금 설정의 별도 논의도 제기될 수 있다는 점이 그러하다.

최저임금법은 제4조에서, 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동 생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정하는 것으로 하며, 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있도록 하고 있지만, 현행법상 아직은 이러한 사업별 혹은 지역별 최저임금의 설정이 이루어지지 않고 있는 탓에 일률적인 금액으로 결정되고 있다⁷⁸⁾. 참고로 농업에 관하여 별도의 최저임금을 설정하고자 할 경우 사업의 종류별 구분을 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 것으로 하고 있는 최저임금법 조항(제4조 제2항)에 따르게 된다.

농산업에 있어 최저임금의 문제는 두 가지 상황을 동시에 설정하여 고려할 필요가 있다. 첫째는 지역별 격차의 문제가 대개의 농산업에 그대로 적용될 가능성이 높다는 점, 즉 도시지역에 비하여 상대적으로 낮은 최저임금의 설정이 예상된다는 점이며, 둘째는 농업이라는 업종에 특수한 최저임금액을 별도로 정하려고 할 때에 연장근로가 향상화되어 있는 현실을 최저임금액의 설정에 어떻게 반영할 수 있을 것인가 하는 점이다.

(4) 소규모 사업장 근로기준법 적용 문제

우리 근로기준법은 그 적용 범위에 관해 제11조에서 “상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용”함을 규정하고 있으며, “동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니”함을 정하고 있다. 또, “상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장”의 경우, 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있으며, 법 적용시의 “상시 사용하는 근로자 수”의 산정 역시 대통령령으로 정하고 있다⁷⁹⁾.

78) 2014년도 최저임금은 5,210원(시급)이다.

79) 근로기준법 시행령 제7조의 2 ① 법 제11조제3항에 따른 "상시 사용하는 근로자 수"는 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유(휴업수당 지급, 근로시간 적용 등 법 또는 이 영의 적용 여부를 판단하여야 하는 사유를 말한다. 이하 이 조에서 같다) 발생일 전 1개월(사업이 성립한 날부터 1개월 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다. 이하 "산정기간"이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정한다.

근로기준법상 상시 5인 이상을 사용하지 않는 사업장의 경우, 해고, 임금, 근로시간, 휴일근로 등 주요한 근로조건 관련 규정 상당수가 적용되지 않는다. 구체적으로는 법령 요지 등의 게시(제14조)로부터, 근로계약에 관하여 사용자의 근로조건 위반 시 노동위원회 신청 및 귀항여비 청구권(제19조 제2항), 부당해고 등의 제한(제23조 제1항), 경영상 이유에 의한 해고의 제한(제24조), 우선 재고용 등(제25조), 해고사유 등의 서면통지(제27조), 부당해고 등의 구제신청(제28조), 부당해고에 대한 조사 등(제29조), 부당해고 구제명령 등(제30조 내지 제32조), 이행강제금(제33조) 등의 규정이 적용되지 않는다. 다음으로 임금에 관한 휴업수당(제46조) 규정을 비롯, 근로시간과 휴식에 대한 규정 중, 법정근로시간(제50조), 탄력적·선택적 근로시간제(제51조, 제52조), 연장근로의 제한(제53조), 연장시간 및 휴일근로에 대한 가산임금(제56조), 연차 유급휴가(제60조) 등의 규정이 적용배제된다.

여성과 소년에 대한 규정 역시 임신부가 아닌 18세 이상 여성근로자의 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위

-
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 구분에 따라 그 사업 또는 사업장에 대하여 5명(법 제93조의 적용 여부를 판단하는 경우에는 10명을 말한다. 이하 이 조에서 "법 적용 기준"이라 한다) 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장(이하 이 조에서 "법 적용 사업 또는 사업장"이라 한다)으로 보거나 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는다.
1. 법 적용 사업 또는 사업장으로 보는 경우: 제1항에 따라 해당 사업 또는 사업장의 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하지 않는 경우에도 산정기간에 속하는 일(日)별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수(日數)가 2분의 1 미만인 경우
 2. 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는 경우: 제1항에 따라 해당 사업 또는 사업장의 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사업 또는 사업장에 해당하는 경우에도 산정기간에 속하는 일별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수가 2분의 1 이상인 경우
- ③ 법 제60조부터 제62조까지의 규정(제60조제2항에 따른 연차유급휴가에 관한 부분은 제외한다)의 적용 여부를 판단하는 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여 제1항 및 제2항에 따라 월 단위로 근로자 수를 산정한 결과 법 적용 사유 발생일 전 1년 동안 계속하여 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 법 적용 사업 또는 사업장으로 본다.
- ④ 제1항의 연인원에는 「과건근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 과건근로자를 제외한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.
1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자, 법 제2조제8호에 따른 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자
 2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

험한 사업의 사용금지(제65조제2항), 18세 이상 여성의 야간 근로 및 휴일근로 시 근로자의 동의 필요(제70조 제1항), 생리휴가(제73조), 육아시간(제75조) 등이 적용되지 않으며, 제7장의 기능습득, 제9장의 취업규칙, 제10장 기숙사의 규정 등은 모두 적용되지 않는다.

농산업 작업장 중 4인 이하만을 고용하는 영세 작업장의 경우에 근로기준법의 적용은 위에서 보는 바와 같이 광범위한 영역에 걸쳐 적용이 배제되며, 이러한 규정의 적용 여부에 관한 이해 부족으로부터 발생할 수 있는 문제점들에 대해서는 사전에 명쾌한 합의를 통하여 근로계약의 내용에서 규정하여 두는 것이 바람직하다.

2. 소결 : 고용관련 국내법제도 현황과 시사

국내 농어업 인력 수급의 문제를 고용관련 법제의 시각에서 접근하면 다음과 같은 문제 제기로 귀결된다.

첫째, 직업안정법 및 근로자파견법 등 고용시장 전체에 있어서의 인력수급과 관련된 법규가 농어업 인력 수급의 문제를 해결하기 위해 사용될 수 있을 것인가. 가능하다면 어떠한 법적 쟁점을 고려해야 하며 불가능하다면 그 이유는 무엇인가.

둘째, 농어업 분야에 인력이 부족한 이유는 본 연구의 직접적 관심이 아니지만, 법적 쟁점으로 치환하여 이유를 추측하는 것은 가능한 영역이라 생각한다. 그렇게 접근한다면 최저임금 및 근로기준법상의 근로조건의 문제에 대한 검토를 통하여 농어업에 있어서의 “특례” 규정이 열악한 근무환경을 만들고 있지는 않은지, 혹은 일반 근로자들과 구별되지 않는 (농어업의 특성을 고려하지 않은 획일화된) 규정이 그러한 역할을 수행하고 있지는 않은지 추측하는 것이 가능하다.

이러한 문제에 대한 해결책의 제시 역시도 다양한 관점으로부터의 접근이 가능하다. 크게 구분하면 “고용정책” 측면에서의 접근과, “근로자보호” 측면에서의 접근이 존재할 수 있다. 먼저 전자는 농어업 인력 부

족의 문제를 고용시장 전체의 관점에서 바라보아 어떠한 정책적 지원을 전략적으로 수행할 때에 농어업 인력을 안정적으로 확보할 수 있을 것인가에 주된 관심을 갖는 접근이다. 반면 후자는 그러한 고용정책을 수행함에 있어 해당 근로자가 어떻게 하면 적정한 근로조건 하에서 차별이나 강제근로 같은 반 인권적 요소에 노출되지 않고 여타의 산업분야에 있어서의 고용관계에서 지켜져야 하는 일반원칙이 충실하게 준수될 것을 요구한다. 다만 이 양자의 관점은 상호 배제적인 것은 아니며 경우에 따라 양자의 조화적 해석을 도모하는 법제의 지향이 목표가 될 수 있음은 물론이다.

국내에서 농산업을 인력지원과 관련되어 특화된 법률은 현행법상 존재하지 않는다. 인력부족이 심화되고 있다는 현실을 고려할 때에 기존의 노동관계법의 적용이라는 대원칙 속에서 법령을 해석하고 적용해 나감에 있어서는 다양한 문제점들이 발견된다. 농산업과 유사하게 인력부족을 호소하는 중소기업 등을 위하여 인력지원에 관한 특례법이 입법된 것은 이 문제에 대한 중요한 시사이다(아래 제3절 참조). 즉, 일단 채용된 근로자들에 대해서는 노동관계법의 원칙적적용이라는 관점을 견지하면서도, 노동시장 전체의 구조개혁이나, 적재적소에의 인력 파견이라는 측면에 대해서만큼은 발상의 전환이 조심스럽게 요구된다. 기존의 노동시장 법제가 직접고용의 책임 면탈이나 사용자책임의 회피, 중간갈취 등의 문제에 대한 엄격한 대응으로서의 규제적 법규에 관심을 가지고 있었다면, 전환된 발상에 의하여서는 적극적으로 고용률을 높이고, 노동력에 대한 수요와 공급의 미스매치를 해결하면서도, 그 결과로 종사하게 되는 업무가 열악한 일자리이지 않고 괜찮은 직장(decent job)으로 구성되도록 촉진하고자 하는 법제로 기능할 수 있어야 한다. 그리고 그러한 노력이 법제에 투영되어야 함은 물론이며, 그러한 관점에서 근로기준 법제, 노동시장 법제, 사회보장 법제가 융합된 형태로 새로이 재구성될 필요가 있다.

제3절 타산업분야 인력지원 관련 법령 현황분석

1. 법령현황

가. 법령 전반의 구조

먼저 **중소기업 인력지원 특별법**은 중소기업의 인력수급 원활화와 인력구조 고도화 및 인식개선사업을 지원하여 중소기업의 경쟁력을 높이고 고용을 촉진함으로써 국민경제와 사회의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

중소기업으로 인력유입을 촉진하기 위하여 이 법에 따른 적용범위를 현행 제조업과 지식기반서비스업에서 부동산업 등 일부업종을 제외한 업종 전반으로 확대하는 한편, 인력채용 연계사업, 산학연계 맞춤형 인력양성사업 및 중소기업체험사업에 대하여 지방자치단체의 장이 요청이 있는 경우에는 사업에 참여할 수 있도록 한다. 중소기업청장은 중소기업의 원활한 인력확보를 지원하기 위하여 중소기업인력지원계획을 수립·시행하고, 중소기업특별위원회는 중소기업인력지원시책에 관한 사항을 심의·조정하도록 한다(같은 법 제5조 및 제6조). 정부는 중소기업의 인력수요에 적합한 인력양성사업 등의 산학협력사업과, 인력의 양성 및 공동활용에 관한 중소기업과 대기업간의 협력사업 추진을 지원할 수 있도록 한다(같은 법 제8조). 중소기업협동조합은 중소기업의 인력수급 원활화 및 인력구조 고도화를 위한 인력구조고도화사업계획을 수립·시행하고, 정부는 그 시행에 소요되는 경비의 일부를 지원할 수 있도록 한다(같은 법 제19조). 중소기업의 고용환경개선을 위한 시설·설비에 투자하여 근로자를 채용하는 경우, 경쟁력 제고를 위하여 전문인력을 채용하는 경우 및 새로운 업종에 진출하여 근로자를 채용하는 경우 등에는 고용노동부장관은 이를 고용보험법상의 고용안정사업으로 보아 지원하도록 한다(같은 법 제21조). 정부는 중소기업 근로자의 장기근속 유도 및 근로의욕 고취를 위하여 장기근속자에 대한 창업지원, 국내외 연수, 주택의 우선분양 등의 지원 또는 우대를 할 수 있도록 한다(같은

법 제30조).

다음으로 **건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률**은 건설근로자의 고용안정과 직업능력의 개발·향상을 지원·촉진하고 건설근로자에게 퇴직공제금을 지급하는 등의 복지사업을 실시함으로써 건설근로자의 고용개선과 복지증진을 도모하고 건설산업의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

건설근로자 고용개선, 취업지원 등과 관련한 사업을 비영리법인 등에 위탁·재위탁을 할 수 있도록 한다(같은 법 제7조 제2항). 건설근로자공제회는 허위 기타 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자에 대하여 그 지급받은 퇴직공제금의 반환을 요구할 수 있도록 하던 것을, 앞으로는 그 지급받은 퇴직공제금의 배액을 요구할 수 있도록 하고, 거짓, 그 밖의 부정한 방법으로 퇴직공제금을 지급받은 자 등을 신고하는 자에 대하여 포상금을 지급할 수 있도록 한다(같은 법 제16조 및 법 제16조의2). 건설근로자공제회 이사회의 심의·의결사항, 이사회 보고사항, 이사회 구성 등을 법률에서 구체적으로 정하고 있고 공제회로 하여금 건설근로자의 퇴직공제 가입사실 및 개인별 적립금액을 피공제자에게 알리도록 하고 있다(같은 법 제19조 제3항).

(1) 타산업 인력지원 법제현황

(가) 인력지원 관련법률의 제정법(인력양성 및 지원)

- ① 「중소기업 인력지원 특별법」
- ② 「한국보건복지인력개발원법」
- ③ 「항만인력공급체제의 개편을 위한 지원특별법」
- ④ 「한국산업인력공단법」
- ⑤ 「노인복지법」
- ⑥ 「경력단절여성등의 경제활동촉진법」
- ⑦ 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 80)

80) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제21조(외국인근로자 관련 사업) 고용노동부장관은 외국인

(나) 인력지원 관련법률의 제정안 발의

- ① 「보건의료인력지원특별법」 - (의안번호:1900850,
제안일자:2012-07-24 제안자:박원석의원 등 19인, 소관상임위
심사)
- ② 「이공계 인력지원 특별법」
- ③ 「청년실업해소특별법」
- ④ 「건설산업인력지원특별법」

(다) 인력지원 관련법률의 개정안 발의

- ① 「중소기업 인력지원 특별법」 - (이현재 의원 등
12인-2013.9.23- 소관위 접수)
- ② 「중소기업 인력지원 특별법 일부개정법률안」 - (김제남 의원 등
10인-2013.8.12.- 소관위 접수)

(라) 인력지원사업

- ① 취약농가 인력지원사업
- ② IT 전문인력지원사업
- ③ 출산휴가 및 육아휴직(대체인력지원)
- ④ 중견인력재취업지원사업
- ⑤ 중소·벤처기업 연구능력제고를 위한 여성과학전문인력 지원사업
- ⑥ 공공근로사업
- ⑦ 노인력지원사업

근로자의 원활한 국내 취업활동 및 효율적인 고용관리를 위하여 다음 각 호의 사업을 한다.

- 1. 외국인근로자의 출입국 지원사업
- 2. 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 교육사업
- 3. 송출국가의 공공기관 및 외국인근로자 관련 민간단체와의 협력사업
- 4. 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 상담 등 편의 제공 사업
- 5. 외국인근로자 고용제도 등에 대한 홍보사업
- 6. 그 밖에 외국인근로자의 고용관리에 관한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업

- ⑧ 중소기업 디자인인력 지원사업
- ⑨ 국비 지원 해외건설 전문인력 200명 추가 양성사업

(마) 타산업 인력지원센터(설립완료)

- ① 청송군 농촌인력증개센터
- ② 건설인력 지원센터
- ③ 충청북도 건설인력종합지원센터
- ④ 수원시인력지원센터
- ⑤ 외국인력지원센터

(바) 인력지원센터(추진중)

- ① 원자력 기능인력 전문 양성기관 설립
- ② 이공계 전문인력 양성기관의 설립
- ③ 건설 인력양성기관의 설립

(2) 타산업 인력지원 개별법 현황

(가) 「중소기업 인력지원 특별법」 개정안(의안번호:1906945, 제안일:2013-09-23, 발의:이현재의원 등 12인)

① 제안이유

최근 중소기업의 경우 사업체의 정상적인 경영을 위해 현재보다 더 필요한 인원을 조사한 결과, 부족인원은 256,000명 수준, 적극적인 구인활동에도 불구하고 채용하지 못하는 미충원 인원은 83,000명 수준으로 현장의 인력난은 여전하며, 중소기업 근로자의 이직률은 대기업의 1.7배에 달한다.

이러한 중소기업의 인력문제는 대기업의 65%인 임금수준과 낮은 인식에 의한 것으로 우수 인력의 채용과 유지를 위한 중소기업의 자발적인 노력과 이를 지원할 수 있는 적절한 정부 지원정책이 필요하다. 이에 고질적인 인력난 완화를 위해 중소기업이 협회·조합 등을 통해 필요

한 인력을 공동으로 양성·채용하는 인력공동관리협의회와 인력양성에 모범적인 중소기업을 선정하여 지원할 수 있도록 하는 인재육성형 중소기업지정제도, 중소기업이 스스로 핵심인력의 장기재직을 유도할 수 있도록 핵심인력 성과보상기금을 도입하고자 하는 것이다.

② 주요내용

가. 인력공동관리협의회를 구축하여 중소기업의 공동교육 및 공동채용을 지원함(안 제8조 제1항 제3호의2 신설).

나. 중소기업청장은 인재를 모범적으로 육성하는 중소기업을 인재육성형 중소기업으로 지정함(안 제18조의2).

다. 인재육성형 중소기업 지정 취소의 기준 및 절차를 정함(안 제18조의3).

라. 중소기업에 필요한 핵심인력의 유입과 장기재직을 촉진하기 위해 중소기업 핵심인력 성과보상기금을 설치함(안 제35조의2 신설).

마. 중소기업이 부담하는 기여금, 핵심인력이 납부하는 공제납입금 등으로 성과보상기금을 조성함(안 제35조의3 신설).

바. 기금운용위원회를 통해 중소기업진흥공단에서 성과보상기금을 관리·운용함(안 제35조의4 신설).

사. 성과보상기금은 핵심인력에 대한 성과보상 공제사업 및 이와 관련된 교육·복지사업 등에 사용함(안 제35조의5 신설).

아. 중소기업진흥공단은 공제사업을 하려면 공제규정을 제정하여 중소기업청장의 승인을 받도록 함(안 제35조의6 신설).

③ 검토

「중소기업 인력지원 특별법」 개정안의 경우 중소기업 인력의 교육과 양성 및 중소기업으로의 인력의 유입과 촉진 등에 초점을 맞추어 중소기업인력부족현상을 해소하고자 하는 입법목적이 고려되고 있다. 이는 우리의 산업별 고용불균형구조를 그대로 반영하고 있다고 해도 과언

이 아니다.

현행 「중소기업인력지원특별법」에 따르면, 중소기업에 대한 청년층의 취업을 높이기 위해 인력채용 연계사업, 산학연계 맞춤형 인력양성사업, 중소기업 체험사업 등을 실시하고 있지만, 중소기업의 낮은 임금, 열악한 근무조건과 불안정한 고용 등으로 인해 우수한 기능인력들이 중소기업의 취업을 기피하는 현상이 가중되고 있다. 특히 중소기업청은 취업예정자의 현장연수를 수행하기에 적합한 중소기업을 연수업체로 인증하고 특성화고, 마이스터고 졸업예정자들의 실무교육을 지원하고 있는데, 이 제도 또한 부실한 관리운영과 잦은 산업재해 등으로 인해 오히려 중소기업의 이미지를 낙후시키고 인력난을 가중시키고 있다. 기업 경쟁력의 궁극적인 원천이 인적자원의 직업능력이라는 점을 고려할 때, 경쟁력을 갖춘 중소기업을 육성하기 위해서는 우수한 인재들을 원활하게 채용하고 유지할 수 있어야 한다. 또한 중소기업의 생산성을 높이기 위해서도 기술역량과 연구개발능력을 갖춘 전문인력을 적극적으로 채용하고 장기적으로 근무할 수 있도록 유도하는 것이 필요하다.⁸¹⁾

「중소기업 인력지원 특별법」 개정안은 동 법률안의 입법목적에서 고려되듯이 청년 실업문제만이 아니라, 글로벌 경제위기 이후 실업률증가의 사회적 문제가 심각한 상황에서 전문지식을 가진 인력의 육성을 지원하여 중소기업의 인력채용을 원활하게 함으로써 중소기업의 인력난을 해소하고, 생산성과 산업의 경쟁력을 크게 향상할 수 있는 계기가 될 것이다.

(나) 「보건의료인력지원 특별법」 제정안(의안번호:1900850, 제안일 : 2012 -07-24, 발의:박원석의원 등 12인)

① 제안이유

최근 한국 사회가 급속도로 고령화되면서 질병구조의 변화로 인한 보건의료서비스의 수요가 급증하고 있다. 그러나 현재 보건의료기관의 양

81) 김제남의원실, “중소기업 인력지원 특별법 개정안 발의 보도자료”, 2013.8.13.

극화와 지역별 편중으로 인하여 수도권을 제외한 많은 지역의 보건의료 인력의 수급이 원활하지 아니하여 환자에게 필요한 양질의 적정 의료서비스를 제공할 수 없다는 문제가 제기되고 있는 실정이다.

따라서 보건의료기관에 종사하는 보건의료인력의 원활한 양성과 공급, 근로환경개선 및 복지향상 등을 통해 고령사회를 대비할 안정적이고 종합적인 보건의료인력 지원정책 수립의 필요성이 대두되고 있고, 이에 따라 국민의 건강과 생명을 지키는 보건의료인력에 대한 국가의 책무를 명확히 하고, 현행법에 미비한 보건의료 인력지원에 필요한 사항을 구체적으로 규정함으로써 보건의료산업에 종사하는 근로자의 고용안정, 보건의료의 발전과 국민의 보건 및 복지 증진, 양질의 의료서비스 제공에 이바지 하려는 것을 목적으로 하는 것이다.

② 주요내용

가. 이 법은 의료기관의 보건의료인력 수급 원활화와 인력 관리 및 지원, 노동조건 개선, 복지향상 등에 필요한 사항을 규정함으로써 보건의료 산업에 종사하는 근로자의 고용안정, 보건의료서비스의 질 향상 및 환자의 건강증진, 국민의 보건 및 복지 증진에 이바지하는 것을 목적으로 함(안 제1조).

나. 이 법은 보건의료 현장의 변화를 반영하기 위해 보건의료기관과 보건의료인력에 대한 정의를 최대한 확대 해석해서 법 적용의 사각지대를 없애려고 함(안 제2조).

다. 보건의료인력 지원에 대한 국가의 책무를 분명히 함(안 제3조).

라. 보건복지부장관은 보건의료기관의 원활한 인력확보를 지원하기 위하여 3년마다 보건의료인력 지원 종합계획의 수립 및 연도별 시행계획을 수립·시행하도록 함(안 제5조, 제6조).

마. 보건의료기관 등의 인력지원 및 개선에 필요한 종합적 실태조사를 실시할 수 있도록 하고 여기에는 구체적 노동조건과 여성, 외국인, 비정규직 지원의 현황이 반영되도록 함(안 제7조).

바. 보건의료인력 지원 종합계획 수립·시행과 인력 확보, 유지, 관리, 노동조건 개선, 복지향상 등을 위한 기본사업을 위해 ‘보건의료인력 지원 심의위원회’를 설치·운영할 수 있도록 함(안 제8조).

사. 의료기관, 보건소 및 보건진료소 등은 보건복지부장관이 정하는 보건의료인력 기준에 관한 사항을 지키도록 함(안 제9조).

아. 국가와 지방자치단체는 보건의료기관이 어린이집, 연수복지시설 등 공동복지시설을 설치 및 운영하는데 필요한 경비를 지원할 수 있도록 함(안 제10조).

자. 국가는 청년실업자의 보건의료기관 취업, 보건의료기관의 고용확대, 근로시간 단축사업을 지원하도록 함(안 제12조, 제13조).

차. 보건복지부장관은 우수 보건의료기관 사례를 보급·확산하고 우수 보건의료인력에 대한 지원을 할 수 있도록 함(안 제15조, 제16조).

카. 보건복지부장관은 보건의료인력 지원에 관한 국제적 동향을 파악하고 민간부문의 국제협력과 교류를 지원할 수 있도록 함(안 제17조).

타. 국가는 환자안전과 의료서비스 질 향상을 위해 보건의료인력의 장기재직을 유도 지원하고, 보건의료인력 지원을 위하여 재정지원, 신용보증지원, 의료수가 개선 등 필요한 금융 및 세제 지원을 할 수 있도록 하며 중소병원과 지역거점병원의 경우 지원을 우대함(안 제18조, 제19조, 제20조).

파. 보건복지부장관은 보건의료인력 지원을 효과적으로 수행하기 위하여 보건의료인력 지원 업무를 전담하는 ‘보건의료인력원’을 설치할 수 있도록 함(안 제21조).

③ 검토

「보건의료인력지원 특별법」 제정안의 발의는 환자안전과 보건의료서비스의 질 향상을 이룩하고자 하는 목적으로 a) 5년마다 보건의료인력 지원 종합계획 수립, b) 의료기관 등 보건의료인력에 관한 실태조사, c) 보건의료인력 확보, 유지, 관리, 노동조건 개선, 복지향상 등의 기본

사업을 수행하는 ‘보건의료인력 총괄심의위원회’ 설치·운영 등의 내용을 담고 있다. 또한 d) 보건의료인력기준 준수, e) 보건의료인력에 대한 지원 및 이에 필요한 안정적 재정확보, f) 보건의료인력 지원업무를 전담하는 ‘보건의료인력원’ 설치 등의 내용도 포함하고 있다. 법안발의취지로 “최근 급속히 고령화사회가 되면서 보건의료서비스수요가 늘고 있지만 보건의료인력 수급이 원활하지 못해 양질의 적정 의료서비스를 제공할 수 없는 실정”이라며 “이에 따라 보건의료인력의 원활한 양성과 공급 등을 통해 고령사회를 대비할 안정적이고 종합적인 보건의료 인력 지원정책 수립의 필요성이 대두되고 있다”고 설명하고 있다.⁸²⁾

최근 보건의료인력의 부족은 해외 보건의료인력의 국내취업 지원정책까지 고려되는 상태에 있다. 현재 계류된 동 법률안의 경우 보건의료산업근로자의 고용촉진 및 고용안정을 통하여 보건의료산업의 지속적 발전을 도모하고 양질의 보건의료서비스를 제공함과 동시에 지속적 보건의료산업의 고용안정을 고려하고 있다고 할 수 있다.

2. 소 결

산업별 인력수급의 불균형은 다양한 개별산업에서 나타나고 있는 현상이며, 청년실업, 실업률상승의 현상과는 역작용으로 나타나고 있다.

한편 현재 연령에 근거하여 청년을 위한 「청년고용촉진법」 제정, 노년을 위한 「고령자고용촉진법」 개정 등이 추진되고 있으나 실질적으로 효과를 낼 수 있는 산업별 고용촉진관련 법률의 제정은 상당히 미진한 상황이다.

또한 「중소기업 인력지원 특별법」 개정안과 「보건의료 인력지원 특별법」 제정안의 경우 각 산업의 특성상 초래되는 인력의 수급불균형의 문제를 해소하기 위하여 교육지원 및 전문인력 양성과 전문인력의 지속적 수급을 가능하게 하는 ‘인력공동관리협의회’와 ‘보건의료인력원’

82) <http://www.mdtoday.co.kr/mdtoday/index.html?no=193204>

을 설치 등을 초점으로 하고 있다. 이는 「농어업인력 지원에 관한 법률」 제정안의 기본사항으로 고려할 수 있는 내용이라 할 수 있다.

따라서 개별법률에서 규정하고 있는 전문인력의 육성, 전문교육기관의 지정, 피교육자 및 교육기관을 위한 기금조성, 지속적 인력지원 및 관리를 위한 기관의 설립을 통하여 종합적인 인력지원정책을 수립하고 고용안정을 통하여 산업의 경쟁력향상이 필요하다.

농어업의 인력수급불균형의 가장 큰 영향은 농어촌의 인구감소와 농어업의 근로수급의 계절적 영향이 가장 크다고 할 수 있다. 농업의 경우 업종의 특수성에서 농번기와 농한기가 확연히 구분되고, 어업의 경우도 계절적 영향을 쉽게 받으므로 조어철과 어패류의 수확시기의 시기적 제한성으로 근로인력의 수급불균형을 초래할 수밖에 없는 것이 현실이다.

나아가 우리사회의 농촌인구의 감소와 노령화의 문제는 산업전체에 큰 영향을 미치고 있다. 특히 농어촌의 노령화와 인구감소는 타 산업에 비하여 인력수급에 더 큰 불균형 현상을 초래하고 있다고 할 것이다. 한편 농어업 생산환경에서 자연환경의 영향은 냉해, 태풍, 폭우, 적조 등 다양한 형태로 피해를 초래하고 생산량에도 큰 영향을 미치고 있다.

이러한 농어촌의 인구감소, 인구의 노령화 및 자연재해로 인한 농어업생산성의 불균형을 고려할 때, 농어업분야는 노동인력의 수급불균형을 초래할 수밖에 없는 것이 현실이다. 이러한 상황의 극복을 위해서 농어업의 인력수급해소를 위한 대책마련과 농어업의 산업이 분화하는 현실 속에서 전문성과 비전문성의 다양한 분야로 인력지원을 위한 업종에 따른 구조적 인력수급프레임 형성이 필요하다.

결과적으로 이는 농어업인력의 원활한 수급과 지속적 인력공급의 안정성을 유지하기 위해서 「농어업인력 지원에 관한 법률」 제정으로 농어업인력지원센터의 설립이 필요한 이유이다.

제4절 외국근로인력 고용 관련 법령 현황 분석

1. 외국인 근로인력 관련 법령

가. 출입국 관리법

출입국관리법은 내외국인의 출입국관리와 외국인의 체류관리 및 난민인정절차 등에 관한 사항을 규정하고 있어 외국인력 활용에 관한 기본법적인 역할을 한다. 이 법의 주요내용은 외국인근로자가 국내에서 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 규정하고(출입국관리법 제18조, 동법 시행령 23조 : 이하 법령 생략), 해외투자기업의 기술연수취업제도를 규정하고 있다(제19조의2, 영 제24조의2). 그 밖에 외국인근로자의 외국인 등록(제31조 내지 제35조), 외국인의 근무처의 변경(제21조), 외국인을 고용한 자의 신고의무(제19조), 외국인의 기술연수활동(제19조의2), 외국인 유학생의 관리(제19조의4), 외국인 근로자의 근무처변경(제21조), 체류기간변경(제24조), 체류자격 연장(제25조) 등을 규정하고 있다. 그 밖에 불법체류자와 불법체류자를 고용한 사람에 대한 벌칙(제94조)등을 규정하고 있다.

나. 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률

‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(2003년 8월 16일, 법률 제 6967호, 이하 ‘외고법’이라 한다)’은 외국인 근로자를 체계적으로 도입함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모함을 목적으로 제정되었다.

이 법이 규정하는 외국인 근로자는 「출입국관리법」 제18조 제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격 중에서 비전문취업(E-9), 방문취업(H-2)등의 체류자격을 가진 단순기능 외국인 근로자의 도입 및 관리에 관한 사항을 규정하고 있다(외고법 제2조, 시행령 제2조, 이하 법령생략). 이 법의 적용대상은 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내의 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 사람(제2조)을 말하며, 출입국관리법이 규정하는 전문취업과 선박법의 적용을

받는 선원은 이 법의 적용대상이 아니다. 이 법의 적용을 받는 외국인 근로자는 비전문취업(E-9)과 방문취업(H-2)의 체류자격을 가진 자이다.

이 법의 주요내용은 다음과 같다. 첫째, 외국인력 정책위원회가 외국인근로자의 도입업종과 규모, 송출국가 등의 주요사항을 결정한다. 둘째, 외국인을 고용하고자 하는 사용자에 대해 고용허가서를 발급하고, 양해각서를 체결한 송출국가의 외국인구직자 명부를 작성하여 이를 기초로 외국인 구직자를 알선한다. 셋째, 외국인 근로자의 사업장이동관리, 외국인 근로자의 차별대우 금지를 비롯한 권익보호에 관한 사항을 규정하고 있다.

그 밖에 외국인근로자의 사증 및 체류자격의 발급, 체류기간연장, 외국인등록 등의 출입국관리 및 체류관리에 관한 사항 등은 '출입국관리법'을 적용한다.

다. 재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률

'재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률(1999.9.2.제정, 법률 제 6015호)'은 재외동포의 출입국과 법적지위를 보장하기 위해 제정되었다. 이 법에 의한 재외동포는 재외국민과 외국국적동포로 구분되는데, 외국국적동포를 규정한 제2조 제2호가 헌법불합치 결정을 받아 대한민국 정부수립 이전에 국외로 이주한 자를 포함하도록 개정되었기 때문에, 중국, 러시아 및 독립국가연합에 거주하는 동포와 2세, 3세에 대해서도 재외동포로 인정하게 되었다.

재외동포에게는 재외동포의 체류자격(F-4)이 부여되고 단순노무행위와 국내취업질서 등의 유지를 위하여 그 취업을 제한할 필요가 있다고 인정되는 경우를 제외하고는 취업에 대한 제한을 받지 않는다. 재외동포에 대한 비전문취업에 대해서는 별도의 체류자격인 방문취업자격(H-2)을 부여하여 비전문취업(E-9)과 유사한 분야의 취업을 허용하고 있으며 이 경우 외교법의 특례고용허가제의 적용을 받는다.

그밖에 사증 및 체류자격의 발급, 체류기간연장, 외국인등록 등의 출입국관리 및 체류관리에 관한 사항은 재외동포에 대해서도 ‘출입국관리법’의 적용을 받는다.

라. 근로기준법 등 노동관계법

외국인근로자가 노동관계법상 근로자로 인정되면 내국인근로자와 동등하게 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법, 노동조합법 및 노동관계조정법 등의 노동관계법이 전면적으로 적용된다.⁸³⁾ 일반법인 근로기준법에서 외국인근로자를 따로 취급하는 규정을 두고 있지 않으므로, 근로기준법상 근로자성의 판단에 있어서도 외국인근로자와 내국인근로자를 동일한 기준으로 판단해야 하기 때문이다. 따라서 근로계약을 체결할 때에도 취업 장소, 업무내용, 근로 및 휴게시간, 휴일, 보수 임금지급일 등을 근로기준법에 따라서 체결해야 한다. 다만, 외국인근로자라는 특성상 외국인고용허가기간 이내로 법 적용을 제한할 수 있다. 그 밖에 외국인근로자도 각종 사회보험에 가입할 수 있고, 외국인 전용보험에 가입하여야 한다.

2. 외국인력 고용에 관한 제도

가. 비전문 외국인력 제도의 연혁⁸⁴⁾

우리나라는 1980년대 말부터 국내노동시장에서 생산직 인력부족이 본격화되면서 1991년 11월에 ‘해외투자기업 기술연수제도(D-3)’를 도입하였다. 1993년부터는 연수생 신분으로 외국인력을 활용하는 ‘산업연수생제도’를 시행하였다.

그러나 이후 계속되는 중소기업의 생산직 인력난을 완화할 필요가 있었고 불법체류자 비율이 80%에 달하는 등 산업연수생제도의 폐해를

83) 하갑래(국태호, 전게서, 304-341면.

84) 비전문 외국인력제도의 연혁에 관한 상세는 고용노동부, 전게서, 7-17면을 참조.

해결하기 위하여 2003년 8월 16일 ‘외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률’을 제정하고 2004년 8월 17일부터 ‘고용허가제’가 본격적으로 시행되었다. 기존의 산업연수생 제도는 2006년까지는 고용허가제와 병행되다가 2007년 1월 1일부터 고용허가제로 통합되었다. 또한 외국국적 동포에게 방문동거의 체류자격과 취업을 허가하던 취업허가제는 2007년 1월 1일부터 방문취업제로 변경되어 고용허가제에 흡수되었다.

유의할 점은 고용허가제가 ‘외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률’의 적용을 받는 비 전문인력에 관한 제도인데 비하여, 전문인력 제도는 출입국관리법의 규정에 따라서 비전문 인력과는 별도로 운영되고 있다. 즉 해외투자기업기술연수제도(D-3), 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정 활동(E-7)등은 전문인력 관련 제도에 해당한다.⁸⁵⁾

나. 고용허가제도

고용허가제는 ‘외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률(이하 이 항에서는 법령을 생략하고 조문만 명시한다)’에 근거하여 내국인을 구하지 못한 사업자가 정부로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 비전문 외국 인력을 고용할 수 있는 제도이다.⁸⁶⁾ 외국인 근로자는 고용허가제 하에서 단순기능 업무에 종사할 수 있는 비전문취업(E-9)사증을 받아 입국 전에 국내의 사업주와 근로계약을 체결하고 중소기업, 농축산업, 연근해어업에 취업할 수 있다. 외국인근로자의 기본계획과, 도입업종 및 규모, 외국인근로자를 송출하는 국가 등은 ‘외국인력정책위원회’의 심의의결을 거쳐 매년 공표한다(제4조, 제5조 제1항).

외국인근로자를 고용하려는 사업주는 직업안정기관(고용지원센터)에 우선 내국인 구인신청을 해야 하며(제6조 제1항), 직업안정기관의 직업소개에도 불구하고 인력을 채용하지 못한 경우에 한하여 외국인 근로자

85) 고용노동부, 「고용허가제 업무편람」, 2013.3, 18-20면.

86) 고용노동부, 상계서, 3면.

의 고용허가를 신청할 수 있다(제8조 제1항). 고용노동부장관은 외국인 구직자 선발기준 등으로 활용할 수 있도록 한국어능력시험을 실시하고(제7조 제2항), 송출국가의 노동행정기관의 장과 협의하여 외국인 구직자 명부를 작성한다(제7조 제1항). 직업안정기관의 장은 고용허가를 신청한 사용자에게 외국인 구직자 명부 중 구인요건에 맞는 외국인을 복수추천하며 사용자는 추천된 외국인 구직자 중에서 적격자를 선정한다(제8조 제3항). 직업안정기관의 장은 적격자를 신청한 사용자에게 선정된 외국인 근로자 성명 등을 기재한 외국인 근로자 고용허가서를 발급한다(제8조 제4항).

근로계약기간은 1년을 넘지 못하며 최대 3년의 범위 내에서 근로계약을 갱신할 수 있다(제18조). 취업활동기간이 만료된 근로자는 2년의 범위 내에서 취업활동기간을 연장할 수 있다(제18조의2). 외국인근로자는 원칙적으로 고용허가를 받은 사업장에 계속 취업하여야 한다. 그러나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하는 경우, 사업장이 휴업폐업, 고용허가의 취소 등으로 정상적인 고용관계를 지속하기 곤란한 때에는 사업장의 변경을 신청할 수 있다(제25조).

사용자는 외국인 근로자는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다(제22조). 따라서 외국인근로자에 대해서도 근로기준법이 적용되고 4대 보험의 적용을 받는다. 외국인 근로자에 대해서는 외국인 전용보험에 가입하여야 하는데, 사용자는 외국인근로자를 위하여 출국만기보험 또는 신탁(제13조, 시행령 제21조)과 임금체불에 대비한 보증보험(제23조, 시행령 제27조)에 가입하여야 하고, 외국인 근로자는 귀국비용에 충당하기 위하여 귀국비용보험 또는 신탁(제15조, 시행령 제22조)과 상해보험(제23조, 제28조)에 가입하여야 한다.

다. 재외동포의 특례고용허가제(방문취업제)

외국국적 동포에 대한 특례고용은 제조업농축산업매업건설업서비스업으로서 '외국인력정책위원회'에서 산업별 특성을 고려하여 정하는 사

업 또는 사업장의 사용자가 외교법 제12조의 고용특례를 받아 외국국적동포를 고용할 수 있도록 하는 제도이다(제12조).

중국·구소련 지역의 외국국적동포는 방문취업(H-2) 체류자격으로 입국하여 외교법 제12조 제2항에 따른 취업교육을 받은 후에 직업안정기관의 장에게 구직신청을 하고 고용노동부장관은 외국인 구직자명부를 작성 관리한다(제12조제2항).

외국인근로자의 특례고용허가를 받고자 하는 사업주는 내국인 고용기회 보호를 위해 직업안정기관에 우선 내국인 구인신청을 해야 하며(제6조 제1항), 직업안정기관의 직업소개에도 불구하고 인력을 채용하지 못한 경우에 한하여 특례고용가능확인서를 발급 신청하고(제12조 제3항) 직업안정기관의 장은 해당 사용자에게 대하여 특례고용가능확인서를 발급한다(제12조 제6항). 특례고용가능확인서를 발급받은 사업주는 외국인구직자명부에 등록된 사람 중에서 채용하여야 하고, 외국인근로자가 근로를 시작하면 직업안정기관이 장에게 신고하여야 한다(제12조 제4항).

고용허가제 하에서 일반고용허가제와 특례고용허가제의 다른 점은 일반고용허가제는 한국어시험 및 건강검진을 거쳐 구직 등록을 한자이지만, 특례고용허가제는 중국, 구소련 지역에 거주하는 외국국적의 동포로서 외국인구직자명부에 등록된 사람이다. 특례고용허가제는 일반고용허가제에 비하여 음식점업, 청소관련 서비스업, 간병인, 가사서비스 등의 서비스업종이 추가되어 있다.⁸⁷⁾ 취업절차가 일반고용허가제와 달리 구직등록을 통한 구직을 알선하거나 자유구직이 가능하고 근로계약 후 취업할 수 있다. 일반고용허가제의 경우 사업장별 고용허용인원이 설정되어 있으나 특례고용허가제의 경우에는 제조업, 농축산업, 어업의 경우에는 외국인근로자 고용허용인원만큼 추가 고용이 가능하고 건설업과 서비스업은 일반고용허가제와 특례고용허가제를 합한 고용허용인원을 초과할 수 없다.⁸⁸⁾

87) 하갑래(2006)태호, 전개서, 198면.

3. 소결 : 외국인 근로인력 법제의 개선방안

가. 특례고용허가 대상인 재외동포의 농어업분야 유인책 마련

외국인력정책위원회에서 결정 고시한 연도별 외국인력도입 쿼터현황을 보면 2004년부터 2009년까지는 일반고용허가(E-9)와 특례고용허가(H-2)로 구분하여 배정하여 왔다.⁸⁹⁾ 그러다가 2010년부터는 특례고용허가 인원을 배정하지 않고 있다가 2012년부터 재입국취업자를 업종별로 배정하고 있다. 그런데 일반고용허가제의 업종별 배정인원을 보면 서비스업의 경우에는 2009년의 6,000명에서 2013년에는 100명으로 대폭 감소하였고, 건설업의 경우에도 2009년 2,000명에서 2013년에는 1,600명으로 소폭 감소하였다. 이는 특례고용허가를 통한 재외동포들이 서비스업과 건설업에 몰리고 있기 때문에 일반고용허가제의 쿼터를 줄인 것으로 해석된다.

특례고용허가제의 대상이 되는 중국 및 구소련 재외동포의 경우에는 우리와 언어가 잘 통하고 농촌풍습을 이해하고 있으며 특히 우리나라의 농어업과 유사한 점이 많기 때문에 농어업분야에 활용하기 가장 좋은 대상이다.⁹⁰⁾ 문제는 특례고용대상자들이 서비스업이나 건설업으로 몰리고 농어업을 기피하고 있다는 점이다. 특례고용대상자가 농어업을 기피하는 이유는 여러 가지 이유가 있겠지만 서비스업이나 건설업에 비하여 노동 강도가 높고, 임금수준이 낮으며, 문화생활이 어렵다는 점일 것이다. 이들이 이 농어업에 근로하는 경우에는 단순노무 이외의 취업활동을 허용하는 재외동포 비자(H-4)의 취득기간이나 영주자격 부여기간을 단축하는 등⁹¹⁾의 과감한 지원을 통하여 비교적 농어촌환경에 친숙

88) 고용노동부, 전계서, 268면.

89) 고용노동부, 고용허가제 홈페이지(<http://eps.go.kr>>고용허가제정보>연도별도입쿼터안내>도입근로자의 체류자격별업종별배분(검색일자:2013.11.11.).

90) 농업부분의 해외인력활용은 중국 연변의 조선족 농민 중에서 10년 이상의 농업 경력을 가진 45세에서 50세 수준의 농민을 대상으로 하는 것이 유리하다(이영대, 「외국인 근로자의 농림부문 활용방안에 관한 연구」, 「농업교육과 인적자원개발」 제31권 제1호, 한국농업교육학회, 1999.3, 104면.

91) 법무부는 농업분야에 장기 근무한 동포에 대하여 영주자격 부여기간을 10년에서 5년으로 단축하여

한 특례고용자를 농어업분야에 끌어들이는 유인책이 필요하다.

나. 외국인근로자 송출국가의 다양화

외국인력정책위원회는 외국인근로자를 송출할 수 있는 국가를 지정 혹은 지정 취소를 할 수 있는 권한을 가지고 있다(외고법 제4조). 송출국가를 지정하는 경우의 고려사항은 고용허가제의 운영능력, 송출과정의 투명성 확보여부, 외교적 관계 등을 고려하여 송출국을 선정하고 양국 간에 양해각서(MOU)를 체결하고 인력송출을 하게 된다. 지금까지 2004년에 인도네시아, 베트남, 태국, 필리핀, 스리랑카, 몽골 등 6개국, 2006년 우즈베키스탄, 파키스탄, 중국, 캄보디아 등 4개국, 2007년에 방글라데시, 네팔, 미얀마, 키르기즈, 동티모르 등 5개국, 총 15개의 국가에서 인력송출을 받고 있다.

[표4-4] 소수업종 특화국가 현황⁹²⁾

| | 제조업 | 농축산업 ⁹³⁾ | 어업 | 건설업 | 서비스업 |
|------------------------------|---------|---------------------|-------|---------|------|
| 베트남 | ○ | | ○ | ○ | |
| 태국 | ○ | ○ | | ○ | |
| 캄보디아 | ○ | ○ | | ○ | |
| 미얀마 | ○ | ○ | | ○ | |
| 필리핀 | ○ | | ○ | ○ | |
| 인도네시아 | ○ | | ○ | | |
| 동티모르 | ○ | | ○ | | |
| 스리랑카 | ○ | | ○ | | |
| 몽골 | ○ | | | | ○ |
| 우즈베키스탄 | ○ | | | | ○ |
| 중국 | ○ | | | | |
| 파키스탄 | ○ | | | | |
| 방글라데시 | ○ | | | | |
| 네팔 | ○ | ○ | | | |
| 키르기즈 | ○ | | | | |
| 소계 | 15개국가 | 4개국가 | 5개국가 | 5개국가 | 2개국가 |
| (취업교육 및 업무대행) ⁹⁴⁾ | 중소기업중앙회 | 농협중앙회 | 수협중앙회 | 대한건설업협회 | |

농촌인력으로 유입하겠다고 발표한 바 있다(법무부 출입국외국인정책본부 보도자료, □농업분야 외국 인력을 보다 쉽게 쓸 수 있도록 개선, □2008.12.8.).

92) 고용노동부, 전계서, 25면을 재구성한 것임

그러나 제조업을 제외한 소수업종에 대해서는 특화국가를 운영하고 있는데, 15개 송출국가 중에서 농축산업에 대해서는 캄보디아, 네팔, 태국, 미얀마의 4개국에 불과하다.

그런데 농축산업에 배정된 국가들 중 캄보디아와 네팔, 태국, 미얀마 등이 모두 남방계 국가이고 관습도 다르기 때문에 우리나라의 농업여건에 유리하다고 할 수 없다. 특히 우리와 농업여건이 비슷한 중국을 비롯하여 몽골 등 북방국가를 농축산업에 고용 가능한 국가로 지정할 필요가 있다.

다. 계절적 농업 인력수급을 위한 계절근로자 체류자격 설치

현행 외국인고용허가제하에서 농업분야에 대한 취업허용업종은 작물재배업(011), 축산업(012), 작물재배 및 축산관련서비스업(014) 등 농축산업이 규모별로 사업장당 5명-20명이고, 연근해어업(03112)이 척당 2명-4명, 양식어업(0321)이 양식면적 기준으로 3명-7명, 소금채취업(07220)이 염전면적 기준으로 2명-4명이다.⁹⁵⁾

경종작물의 경우에는 파종에서 수확까지의 전 과정이 짧게는 6개월, 길게는 8개월이 소요되며, 이 중에서 파종기간의 30일-40일, 수확기간 2개월에서 4개월에 집중적으로 근로인력을 필요로 하고 있다. 2010년에 한국농촌경제연구원에서 품목별·지역별 노동력 투입실태를 분석한 결과 고용노동이 가장 집중되는 시기는 수확기로 전체의 43.8%이며, 생육기 15.1%, 파종(정식)기 14.9%로 나타나서 고용 인력의 계절별 수요가 편중되어 있다. 과일류도 봉지포장 등 생장 비대기의 고용노동이 전체의 41.0%, 수확기 29.9%, 수확 후 16.3%의 순으로 나타나서 역시 계절별 인력수요가 편차가 크게 나타났다.⁹⁶⁾ 따라서 작물재배업의

93) 2013년 국가별 외국인력 도입현황은 총 5,602명(2013.11.12. 기준)인데 이를 국가별로 보면 캄보디아 3,128명, 네팔, 818명, 태국 769명, 미얀마 702명, 기타 185명으로 캄보디아가 절대 다수를 차지하고 있다(농협중앙회 내부자료).

94) 방문취업동포(H-2)는 한국산업인력공단에서 실시한다.

95) 외국인력정책위원회 결정사항공고(공고번호 제2012-250호), 2013년 외국인력 고용허용 인원(신규고용한도), 고용노동부, 전게서, 519-521면.

경우 어느 정도 연중 고용이 가능한 시설원예를 제외한 대부분의 노지 재배와 과수업의 경우에는 외국인근로자의 고용을 통해 인력문제를 해결할 수 없다.⁹⁷⁾

외국의 입법례를 보면 독일의 경우에는 계절근로자(seasonal workers)와 워킹홀리데이 취업자(guest workers program)제도를 통해서 단기간 고용을 가능하게 하고 있다. 프랑스에서도 피고용자스탬프와 계절근로자와 같이 일시적 체제증명서로 프랑스에서 일정기간 취업활동을 할 수 있는 일시노동허가를 부여하고 지방정부의 노동고용 및 직업훈련국은 지역의 특정분야에서 인력부족이 있을 경우 외국인 계절근로허가를 발급할 수 있다. 미국의 경우에는 계절적 농업근로자를 대상으로 H-2A 비자를 통해 단기 또는 계절적 성격의 농업노동자를 고용할 수 있고 주로 멕시코인들이 이 비자를 이용하여 일시적 또는 계절적 일을 한다.

위와 같이 계절근로자(seasonal workers)제도는 미국, 독일, 프랑스에서는 공통적으로 채용하고 있는 제도이다. 우리나라에서도 농어업의 계절적 수급의 불일치를 해결하기 위하여 계절적으로 근로를 제공하는 단기 계절근로자제도를 도입할 필요가 있다.

라. 단기 취업인력을 활용한 농어업 인력의 확보

우리나라에서도 고용허가를 받지 않고 국내에서 취업이 가능한 취업활동 체류자격으로는 일정기간 체류하면서 취업할 수 있는 단기취업(C-4), 관광취업(H-1), 유학(D-2)이 있다. 이 가운데에서 농어업분야의 계절근로자로 활용할 수 있는 체류자격을 살펴보면,

96) 김병률, 『외국인근로자제도의 현황과 과제』, 전계서, 53면.

97) 일부농업분야의 계절적 업무량을 감안하여 작물재배업에 근무 중인 외국인근로자(E-9)에 대해서 2개월 이상 4개월 이내에서 '근무처추가 제도'를 도입하여 원 사업자와의 근로계약은 유지하면서 일정기간동안 다른 사업자와 근로계약을 체결하고 근로계약기간이 만료하면 원사업장으로 복귀하는 제도를 도입하였다(노동부, 농업분야 외국인근로자 고용관련 「근무처추가 제도」, 2009.6). 다만, 작물재배업의 경우 대부분 작업 일정이 비슷하기 때문에 작물재배업 상호간의 근무처추가 제도의 실효성은 크게 기대하기 어렵다고 본다.

첫째, 단기취업(C-4)을 계절농어업에 활용하는 방안이다. 단기취업(C-4)은 일시 흥행, 광고, 패션모델, 강의, 강연, 기술지도 등 수익을 목적으로 90일 이하의 단기간 취업활동을 하려는 자가 이에 해당된다. 재외 공관장에게 그 사증발급권한이 위임된 경우를 제외하고는 소관행정기관장의 고용추천서, 협조공한 또는 고용의 필요성을 입증할 수 있는 서류를 필요로 한다.⁹⁸⁾ 2012년 한 해 동안 단기취업(C-4) 체류자격으로 입국한 외국인인 11,671명이고 2012년 말 현재 체류 중인 외국인인 377명으로⁹⁹⁾ 평균체류기간은 1-2주 이내이다. 문제는 농어업과 같이 단순노무직종은 단기취업(C-4)자격에 해당하지 않는다는 점이다.¹⁰⁰⁾ 따라서 계절적 특성이 강한 농번기에 외국인 근로자를 활용하고자 하여도 단기취업(C-4) 비자를 활용할 수 없기 때문에,¹⁰¹⁾ 농어업 분야에서 외국인 단기취업 인력을 활용하려면 단기취업(C-4) 소지자도 농어업에 취업이 가능하도록 관련규정을 개정하는 등의 조치가 필요하다.

둘째, 관광취업(H-1)을 계절농어업 외국인근로자로 활용하는 방안이다. 관광취업은 대한민국과 관광취업에 관한 협정이나 양해각서를 체결한 국가의 국민으로서 관광을 주된 목적으로 하면서 관광경비 총당을 위하여 단기간 취업활동을 하려는 자에게 발급된다. 2013년 현재 대한민국과 관광취업에 관한 양해각서를 체결한 국가는 호주, 캐나다, 일본, 뉴질랜드, 프랑스, 미국, 독일, 아일랜드, 스웨덴, 덴마크, 대만, 홍콩, 체코, 영국, 오스트리아 등 15개국이며, 일부 예외국가를 제외하고는 대체로 18세 이상 30세 이하인 자에게 체류기간 1년 유효기간 1년의 복수사증을 발급한다. 우리나라 청소년들이 호주, 캐나다 등 해외에서 체류하면서 관광취업비자(워킹홀리데이 비자)를 통해 외국어를 습득하는

98) 법무부 출입국외국인정책본부, 「사증발급안내매뉴얼」, 2013.7.15., 43면.

99) 법무부 출입국외국인정책본부, 「2012 출입국외국인정책 통계연보」, 국적 및 체류자격별 외국인 입국자 및 국적별 체류외국인 현황, 2013.6.

100) 법무부 출입국외국인정책본부, 상계서, 39면.

101) 충북 괴산군에서 2012년에 괴산 시골절임배추 영농조합법인에 인력을 지원하기 위하여 자매도시인 중국 집안시(集安市)의 와 협약을 체결하고 인력을 도입하고자 하였으나 단기취업(C-4)사증을 받을 수 없어 선진문화체험 프로그램의 일환으로 단기방문(C-3) 사증을 받아 입국한 사례가 있다.

수단으로 활용하고 있지만 반대로 상대국에서는 외국의 값싼 노동력을 계절적인 단기근로에 활용하는 수단으로 사용하고 있다.

2012년 한 해 동안 관광취업(H-1) 체류자격으로 우리나라를 방문한 외국인은 총 3,212명이고 연말 현재 체류 중인 인원은 총 1,225명으로서 평균 체류기간은 0.38년으로 약 5개월간 머무르는 것으로 나타났다. 관광취업 비자를 통해 우리나라를 찾는 외국인 관광취업자들을 농어업 분야에 활용한다면 농어업의 계절적 불일치 해소에 크게 도움이 될 것으로 보인다.

[표4-5] 관광취업(H-1) 출입국인원과 평균체류기간(2012년)¹⁰²⁾

(단위: 명, 년)

| 국가별 | | 출입국인원(a) | 체류중인원(b) | 평균체류기간(년) |
|-------|-------|----------|----------|-----------|
| 아시아 | 일본 | 2,097 | 702 | 0.33 |
| | 대만 | 479 | 201 | 0.42 |
| | 홍콩 | 169 | 92 | 0.54 |
| | 소계 | 2,745 | 995 | 0.36 |
| 북미 | 미국 | 9 | 3 | 0.33 |
| | 캐나다 | 24 | 13 | 0.54 |
| | 소계 | 33 | 16 | 0.48 |
| 유럽 | 영국 | 5 | 6 | 1.20 |
| | 독일 | 77 | 37 | 0.48 |
| | 프랑스 | 267 | 135 | 0.50 |
| | 스웨덴 | 28 | 9 | 0.32 |
| | 덴마크 | 7 | 4 | 0.57 |
| | 오스트리아 | 1 | 1 | 1.00 |
| | 체코 | 4 | 3 | 0.75 |
| | 아일랜드 | 3 | 1 | 0.33 |
| | 소계 | 392 | 196 | 0.50 |
| 오세아니아 | 호주 | 40 | 17 | 0.43 |
| | 뉴질랜드 | 2 | 1 | 0.50 |
| | 소계 | 42 | 18 | 0.43 |
| 총계 | | 3,212 | 1,225 | 0.38 |

그런데 우리나라의 관광취업 협정상대국이 대부분 선진국이기 때문에 관광취업비자로 우리나라를 찾는 외국인이 농어업분야를 외면하고 대부

102) 법무부 출입국외국인정책본부, 전게서(2012 출입국외국인정책 통계연보), 국적 및 체류자격별 외국인 입국자 및 국적별 체류외국인 현황, 2013.6.

분 서비스업에 취업할 것으로 보이기 때문에, 관광취업비자를 가지고 우리나라를 찾는 청소년들을 농어업분야의 계절근로자로 활용하기 위해서는 한국어를 배우려는 의욕이 강하고 한국의 문화에 대한 호감을 가지고 있는 나라, 특히 베트남이나 중국과 같이 현재 우리나라의 비전문 취업(E-9) 송출 국가 들을 관광취업협정 대상국가로 확대하여 관광취업인력을 농어촌의 계절농어업의 인력으로 활용할 필요가 있다.

셋째, 국내의 유학생(D-2)을 활용한 인력의 확보이다. 유학생은 국내의 전문대학 이상의 교육학술기관으로서 법무부의 유학생정보시스템(FIMS)¹⁰³⁾에 등록된 교육기관 및 학술연구기관에서 정규과정(학사석사학사)의 교육을 받거나 특정 연구 활동을 하는 자를 말한다.¹⁰⁴⁾ 유학생의 경우에는 학부 및 어학연수생은 주당 20시간이내, 석사과정 및 수료생은 주당 30시간 이내에서 시간제취업(아르바이트)이 가능하다. 다만 학기 중 공휴일(토요일 포함) 및 방학 중에는 근로시간의 제한이 없고 주당 허용시간 산정에서도 제외된다.¹⁰⁵⁾ 2012년 말 현재 유학(D-2) 비자로 체류 중인 유학생은 64,030명(남 30,298명, 여 33,732명)이다. 대학의 취업 또는 유학생 담당부서를 통하여 주말 또는 방학기간 중에 계절적인 농어업 근로인력으로 활용할 필요가 있다.

마. 상시 거주 외국인을 농어업 인력으로 확보

국내에 상시 거주하고 있는 거주(F-2), 결혼이민(F-6), 재외동포(H-4), 영주(F-5)의 체류자격은 취업활동에 제한을 받지 않는다(출입국관리법 제18조, 영 제23조 제2항 내지 제4항). 2012년 말 현재 체류자수는 거주(F-2) 63,362명, 결혼이민(F-6) 86,944명, 영주(F-5) 84,140명이다.

이 중에서 결혼이민자의 경우는 거주(F-2)와 결혼이민(F-6)을 합

103) <http://fims.hikorea.go.kr>

104) 야간대학, 원격대학, 한국 폴리텍 대학 등은 FIMS) 등록여부와 관계없이 유학(D-2) 사증발급대상이 아니다(법무부 출입국외국인정책본부, 전개서(사증발급안내매뉴얼), 46면.

105) 법무부 출입국외국인정책본부, 「외국인 체류안내 매뉴얼」, 2013.7.15., 23면.

하여 총 총148,498명이고,¹⁰⁶⁾ 영주권(F-5)이나 국적을 취득한 경우를 포함하면 총 결혼이민자는 2013년 1월 1일 기준으로 231,520명(국적미 취득 147,591명, 국적취득 83,929)명에 이른다.¹⁰⁷⁾

특히, 농어촌지역 거주자인 결혼이민자의 경우에는 이미 농협 등에서 농작업에 관한 기초교육이 되어 있고 농어촌 인근지역의 결혼이민자의 경우에도 농어업 인력으로 활용할 수 있는 가능성이 많다. 이들 결혼이민자를 농어촌의 근로인력으로 활용하기 위해서는 전국의 다문화가족센터를 통하여 근로희망자를 신청 받아 계절농업의 농번기를 해소하는 방안을 강구할 필요가 있다.

한편 북한이탈주민은 외국인이 아니고 대한민국 국민이다. 2012년 말 현재 북한이탈 주민 수는 총 24,608 명이다.¹⁰⁸⁾ 다만 북한 이탈주민들은 이미 각자가 직업을 선택하여 경제활동을 하고 있고, 지역별로도 서울(6,497명), 경기(6,680명), 인천(2,163명)을 제외하고 각 시도별로 163명(제주)에서 942명(충남제종)까지 전국 각 시도에 분산되어 있기 때문에 북한이탈주민을 집단화하여 농어업인력으로 활용하기는 어렵고 개별적인 접촉을 통한 유희인력을 이용하는 수밖에 없다.

바. 농어업 사업장 정보의 사전제공

UN의 ‘고용이주협약(Convention concerning Migration for Employment)’과 ‘모든 이주근로자와 그 가족의 권리보호에 관한 협약(International Convention on Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families)’은 이주근로자들에게 협상의 권리, 체류조건, 근로자의 권리와 의무 등 고용에 관한 정보를 제공

106) 영주자격이나 국적을 취득한 결혼이민자를 제외한 외국국적의 결혼이민자만을 가리킨다(법무부 출입국외국인정책본부, 전제서(2012 출입국외국인정책 통계연보), 결혼이민자 현황, 「, 국적 및 체류자격별 외국인 입국자 및 국적별 체류외국인 현황, 592면.

107) 안전행정부홈페이지(<http://www.mospa.go.kr/>)>정책자료>통계>2013 지방자치단체 외국인 주민현황(승인통계), 검색일자:2013.11.12.

108) 통일부홈페이지(<http://www.unikorea.go.kr/>)>정보마당>통계자료>북한이탈주민현황, 검색일자 : 2013.11.12.

하도록 하고 있다.¹⁰⁹⁾ 사용자는 근로계약을 체결할 때 임금, 소정근로시간, 휴일 및 휴가, 그 밖의 근로조건을 명시하도록 하고 있다(근로기준법 제17조). 다만, 근로시간, 휴가와 휴일에 관한 규정은 농축산업 및 어업에 종사하는 근로자에게는 적용하지 아니한다(근로기준법 제63조).

외국인 근로자의 국내취업은 외국인 근로자를 고용하려는 사업주가 외국인구직자명부의 자료를 보고 특정인을 지정하면서 시작된다. 근로계약을 체결한 외국인근로자는 입국 전에 45시간 이상의 취업교육(한국어 38시간, 한국문화 7시간)을 이수해야 하고 농축산업 분야 근로자에게는 가축전염병예방교육 및 방역을 실시함으로써 자신이 농축산업에 종사하게 된다는 것은 짐작하겠지만, 외국인 구직자는 근로계약을 체결할 때까지 자신이 구체적으로 어떤 근로조건에서 일하게 될지 거의 알 수 없는 상태에서 근로계약을 체결하게 된다.¹¹⁰⁾

이에 따라서 실제로 외국인근로자들이 한국에 입국하여 근로하는 과정에서 실제로 송출당시 자신들이 들었던 근로조건보다 열악하다고 진술하고 있다.¹¹¹⁾ 농어업 분야에 취업하는 외국인 근로자의 근로여건이 다른 업종의 근로여건에 비하여 열악한 상황에서 근로조건에 대한 충분한 설명 없이 입국하게 되면 사업장을 이탈하거나 사업장을 변경하는 이유가 된다. 따라서 외국인근로자의 농어업분야 이탈을 방지하기 위하여 구체적인 근로조건을 명시한 사전정보를 근로계약 이전단계에서 충실히 제공하여야 한다.

109) 고준기, 「외국인 근로자의 사업장 변경 실태와 문제점 및 법적개선방안」, 「노동법논총」 제32집, 한국비교노동법학회, 2011.12, 171면.

110) 전형배, 「외국인근로자의 노동인권」, 「노동법논총」 제18지집, 한국비교노동법학회, 2010. 4, 138면.

111) 고준기, 상계논문, 171면.

제5장

농산업인력지원 특별법 제정을 위한 입법방향과 과제

제5장 농산업인력지원 특별법 제정을 위한 입법 내용

제1절 농산업인력지원 특별법의 필요성과 입법방향

1. 농산업인력지원 특별법의 필요성

가. 인구고령화 대응 차원에서의 인력지원시스템의 도입 및 관리

이처럼 인구고령화에 대한 우리사회의 대응력을 고려할 때, 향후 20~30년 간 농업취업자 수가 지속적으로 감소할 것이 자명하므로 외국인 고용노동 확대, 계절 근로자 제도 도입 등 대안을 마련하고 농어업과 관련된 모든 분야 인력수급에 인력지원시스템 마련이 불가피할 것이다. 하지만 이에 대한 대비가 절실함에도 불구하고 농어업 분야 고용노동은 기초 데이터베이스(DB) 구축이 이루어지지 않은 상태에서 유지되고 있다. 따라서 타 산업 분야 외국인 인력 지원에 관한 법과 제도들을 벤치마킹하여 농어업 분야 고용노동 관련 법과 제도의 체계화 및 구체화가 요구된다고 할 것이다. 특히, 농업의 계절성 및 환경의 영향을 크게 받는 특성 때문에 전(全)산업에 걸친 고용과 관련된 일반 법률은 농업 및 농작업의 특성을 감안한 인력 지원 근거로 적용하는 데에 한계가 있으므로 농업업에 특화된 근로여건·근로인력과 관련한 제도, 근거 법령이 필요하다고 할 것이다.

나. 농어업의 특성이 반영된 고용시장 규제 요청

현재 국내 고용시장에서는 비정규직 고용이 확대되고 있으며 이의 규제를 위한 특별법으로서 “파견근로자보호등에관한법률”(약칭 : 근로자 파견법) 및 “기간제및단시간근로자보호등에관한법률”(약칭 : 기간제법)이 입법되어 있다. 다만 이러한 법률은 전형적인 노동법의 적용 산업(예, 제조업)을 그 대상으로 하고 있으며 다양화되어가는 산업의 특성을 반영하기 어려운 한계를 지닌다. 특히, 계절적 요인과 자연적 요인이 중요한 영향을 미치는 농업노동의 특성상 유연화된 노동력의 사용

필요성이 요청되며, 이러한 필요를 반영하면서도 근로자 보호에 흠결이 발생하지 않도록 전향적 입법의 패러다임 전환이 요청된다.

중소기업청에서는 중소기업 인력지원 특별법, 국토부에서는 건설근로자의 고용개선에 관한 법률을 제정·개정 중에 있다. 이에 발맞추어 국정과제에도 「12.농림축산산업의 신성장동력화」항목에 ‘농림수산업 인력은행 지원법’ 포함되어 있다. 농업분야의 심각한 인력수급의 부족을 해결하고 농어업분야의 경제성장기능과 역할을 극대화하기 위한 가칭 「농어업 인력지원법」의 법제화의 필요성이 제기되고 있다. 새로운 정부의 출범과 함께 시작된 경제 성장 동력 강화의 일환으로 농어업을 활성화하고 갈수록 심각성을 더해가는 식량전쟁(식량의 무기화)을 방지하기 위한 농어업인력의 수급조절을 위한 가칭 「농림수산업 인력은행 지원법 또는 농어업 인력지원법」의 법적근거의 마련이 필요하다.

다. 실업과 노동력 부족의 미스매치 해결을 위한 법제적 검토의 요청

농어업 분야에서는 노동력 부족이 주요 문제로 제기되는 한편 실업문제도 심각한 사회문제로 제시되고 있는 현실에서 고용시장 전체의 관점에서 규제의 근거가 될 수 있는 새로운 법제정이 요청되고 있다. 고용관련 법률의 전반적 분석으로 농어업 고용과 관련된 개별법률의 체계화·명확화가 목적이다.

라. 농산업의 지속가능한 발전을 위한 농산업 인력은행 설치

농어촌의 산업도 분화하는 현실에서 전문성과 비전문성의 다양한 분야로 인력지원을 위한 기본적 틀을 형성하고, 농업분야 인력구조의 특수성(계절적, 환경적 영향)을 고려하여 인력수급 문제를 입법적으로 해결할 수 있는 근거 마련이 시급하다. 그러기 위해서는 농어업인력관련 법률의 전반적 분석으로 농어업과 관련된 개별 법률의 체계화가 필요하며, 고용관련 타 법률과의 충돌 문제와 체계 정합성의 문제를 해결하여 농어업분야의 고용에 관한 명확한 법적 근거 마련이 시급하다. 「농어

업 인력지원을 위한 법률」의 제정을 통하여 기타 산업분야에서의 유희 노동력을 농어업분야 인력으로 공급하여 사회자산의 낭비 감소가 가능할 것이다.

마. 「농어업 인력지원을 위한 법률」의 입안

농어업인력지원을 위한 법률의 제정이 필요하다는 결론 하에 그 내용은 어떠한 것을 담고 있어야 하는가 하는 문제가 있다. 현재 농정 분야 별로 추진되고 있는 농어업인력지원사업을 파악하고 이를 통합지원할 수 있는 체계를 구축할 필요가 있다.

2. 농산업인력지원 특별법의 입법방향

우선 입법을 위한 준비 절차로서 농어업 인력지원 관련 국내외 제도 및 법제 현황을 분석하여야 보았다. 국내 농어업 인력 수급 불균형과 관련한 현황(문제점을 분석한 다음, 고용 관련 법령(근로기준법, 직업안정법, 파견근로자보호 등에 관한 법률, 고용보험법, 산업재해보상법 등)의 현황을 분석했다. 그리고 타 산업 분야의 인력지원 법령(중소기업 인력지원 특별법, 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 등)의 현황을 분석했다. 이러한 법률에서 근로자의 보험가입 여부 등 근로여건 관련 사항의 검토가 수반되었다. 끝으로 외국인력 고용 관련 법령(출입국관리법, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 등)의 현황을 분석하였다. 이러한 법제분석을 하면서, 비교법적으로 해외 농어업 또는 타 산업 분야 인력 지원 관련 법률을 분석하는 작업도 같이 이루어질 수 있었다.

이를 기반으로 이하에서는 농어업 고용 촉진 및 안정화를 뒷받침하기 위한 「(가칭) 농어업 인력지원에 관한 법률」 제정(안)을 제시한다. 현행 법률체계 하에서의 합치성 및 예상쟁점 등을 면밀히 검토하여 제정(안), 타 법령 개정 필요사항 등을 제시한다. 여기에는 근로계약, 근로자 파견, 불규칙적인 근로시간, 직업소개, 보험 가입, 외국인 근로자

의 농업 취업 관련 등이 주요 쟁점이다. 제정(안)에 포함되어야 할 주요 내용으로는, 농어업 인력지원에 관한 국가의 책무, 기본실행계획의 수립, 농어업 근로인력 육성(산학협력, 국제협력 등) 및 인식개선 실태 조사, 농어업 인력지원기관 설치·운영 및 지원, 동포·외국인근로자(외국인 근로자 등) 외국인력 활용 지원, 농작업 근로자 보험 및 수송 지원, 자격증제 도입·운영 등이 들어갈 것이다.

제2절 농산업인력지원 특별법의 입법내용

1. 입법의 주요 쟁점 분석

가. 고용의 효율성 달성

첫째 쟁점은 고용시장의 유연성과 고용의 활성화이다. 이를 위하여 농어업분야의 후생복지에 관한 연구가 필요하다. 또한 농어업분야의 지속적 발전과 직업적 안정을 위하여 고용보험제도 이외에도 다양한 직업적 안정을 위한 보험, 연금제도 등에 대한 검토가 필요하다. 노동시장은 소득도 중요하지만 후생복지와 생활안정 등 기타 고려할 수 있는 다양한 요소가 지원인력의 고려대상이라고 할 수 있기에, 이러한 보장이 확장될 때 농어업 지원인력의 풀이 넓어질 수 있기 때문이다.

둘째 쟁점은 농어업인력지원의 효율성이다. 글로벌 경기침체에 따른 국내농어업 분야의 침체와 축소를 새로운 인력의 지원으로 농어업의 경기활성화를 도모할 수 있는 정책적 제언이 필요하다. 정년연장으로 인한 노동시장으로의 신규진입축소를 농어업에서 확충할 필요가 있는 것이다. 국내 농어업인력 양성과 지원도 중요하지만 우리사회의 다문화 사회로의 변화와 함께 외국인 이민자와 외국인 근로자의 적절한 분야에의 투입에 관한 연구가 필요하다. 국내 전문 농어업인력 양성과 지원도 중요하지만 외국인 이민자와 근로자에 대하여도 전문교육을 수행함으로써 이들의 농어업 노동분야에 인력지원시 생산성 향상 방안이 검토되어야 한다. 관련 고용창출과 인력지원 등에 관한 법률의 검토를 통한

「농어업 인력지원을 위한 법률」의 제정을 위한 법이론적 근거의 도출이 필요하다.

셋째 쟁점은 농어업 지원인력의 생산성 확대에 경기활성화에 기여하는 것이다. 결과적으로 적재적소에 필요한 인력의 지원으로 국내 농어업의 생산 건전화에 기여하고, 나아가 다양한 인력의 활용으로 인한 향후 농어업의 발전방향을 제시할 것인데, 특히, 전문성 및 비전문성 그리고 숙련성 및 비숙련성에 맞추어 농어업 노동인력의 수급정책의 대안을 제시할 필요가 있다.

나. 외국인 근로자의 활용

국내 농어업인력 양성과 지원도 중요하지만 우리사회의 다문화 사회로의 변화와 함께 외국인 이민자와 외국인 근로자의 적절한 분야에의 투입에 관한 연구가 필요하다. 외국인 이민자와 근로자를 비전문성, 비숙련분야에 투입하여 국내 비숙련노동분야의 인력난 해소방안을 검토한다. 국내 전문 농어업인력 양성과 지원도 중요하지만 외국인 이민자와 근로자에 대하여도 전문교육을 수행함으로써 이들의 농어업 노동분야에 인력지원시 생산성 향상 방안을 검토하고, 나아가 관련 고용창출과 인력지원 등에 관한 법률의 이론적 근거의 도출이 필요하다. 하지만 다음과 같은 측면에서 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 규정의 재검토가 요청된다. 첫째, 고용허가제의 문제점을 지적(불법체류자 양산, 숙련된 근로자의 재취업 곤란 등)하고 이와 관련한 개선의 가능성이 검토되어야 한다. 둘째, 외국인 근로자의 사업장 이동의 자유 등 기본적인 권리가 재검토될 필요가 있다. 헌법재판소에서 합헌으로 결정되기는 하였으나 변론 과정에서 지적된 다양한 문제점들을 합리적 시각에서 재검토할 필요가 요청된다. 특히, 출입국관리법, 국제사법적으로 비자 문제, 계약과 신분 관련 준거법의 문제 등이 쟁점이 될 것이라고 본다.

현재의 「외국인 근로자의 고용 등에 따른 법률」에 의거 사업주에게 외국인고용을 허가하는 고용허가제를 기본으로 하는 비전문취업(E-9)

을 근간으로 하고 있으나, 제조업과 건설업, 중소기업 중심의 제도를 농어업분야에서 활용하기는 매우 어렵다. 현재의 고용허가제는 제조업 중심으로 되어 있어 규모가 영세한 개별농가 단위로는 고용허가서를 받기가 어렵고, 계절성이 강한 생명산업을 다루는 농업의 경쟁력을 약화시키는 요인이 된다.

농어업분야에서 외국인근로자를 고용하기 위해서는 14일 이상 내국인 구인노력을 하여야 하나(신문, 방송, 정보지는 7일 이상) 대부분 가족농이고 소농인 농가단위에서 구인노력을 증명하기는 어렵고 고용센터에서 고용허가서를 받기는 더욱 어렵다. 현재 농협에서 농어업분야 외국인 고용에 따른 외국인근로자 선발, 입국 후 취업교육, 사업주 인도 등의 업무를 대행하고 있으나 이에 대한 법적 근거가 미약하고 지원도 없다.

외국인 고용허가제는 나라별, 분야별로 쿼터를 배정하고 있으나 농어업에 배정된 외국인 농업인력의 규모는 제조업이나 대도시 중소기업의 외국인 근로자 수에 비하여 턱없이 부족한 실정이다. 그나마 농어업에 배정된 농산인력의 경우에도 농업이 생명체를 다루는 열악한 작업환경이고, 농촌지역에 소재하여 생활이 불편하며, 사업주가 영세하여 충분한 인건비를 부담할 수 없다는 점에서 외국인 근로자는 기회만 있으면 불법체류를 각오하고 대도시의 건설현장 등으로 이탈을 감행하는 경우가 있다. 외국인고용허가제는 고용허가제로 선정된 15개국(태국, 필리핀, 스리랑카, 베트남, 인도네시아, 몽골, 파키스탄, 우즈베키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 키르기스스탄, 동티모르)이나 총 체류인원 234,295명(2011년 말) 중 체류인원이 1만 명을 상회하는 나라는 베트남(62,416명), 인도네시아(26,338명), 필리핀(24,264명), 태국(22,412명), 스리랑카(19,820명), 우즈베키스탄(13,373명), 캄보디아(11,825명), 몽골(10,897명) 등 동남아시아 8개국에 집중되어 있으나 이 중에서 우리나라와 기후와 농업조건이 유사한 나라는 없고, 대부분 아열대 기후의 국가이다.

우리와 농업여건이 유사한 중국 동북3성 조선족의 경우에는 기후, 언어, 농업여건이 유사하나 「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 제2호의 외국구적동포에 해당되어 별도의 방문취업비자(H-2)로 입국하여 2년간 체류할 수 있고, 지방의 제조업체나 농어촌에서 재직할 경우 재외동포비자(H-4)로 2년 연장하여 영주권(F-5)까지 특혜를 주고 있음에도 대부분 단기일당이 좋은 건설현장 또는 도시지역 제조업을 선호하는 추세이고, 재외동포비자 자격을 갖추고 있는 대상자 중 이미 약50만 명이 이 제도를 활용하여 입국하였기 때문에, 현재는 대상자가 거의 소진되어 중국으로의 U턴 형상이 나타나고 있으므로 H-2 비자를 통한 농어업인력수급도 기대하기 어렵다.

농촌의 농어업인력 공급이 계절적 수요를 충족시키지 못하는 인력수급 불일치 현상이 지속적으로 발생하고 있다. 이를 해결하기 위하여 예외적으로 「농업분야 근무 외국인근로자 근무처 추가제도」가 있으나 근본적인 대책이 되지 못한다. 농업분야 근무 외국인근로자 근무처 추가제도의 경우 원사업장과의 근로계약은 유지하면서(무급휴직) 일정기간 다른 사업주와(작물재배업, 축산업, 농업관련 서비스업에 국한)와 근로계약을 체결하고 근로계약이 원사업장으로 자동 복귀하는 제도를 도입하였으나 추가근무처의 근로계약 기간은 2개월-4개월로 제한되어 있고 농어업의 계절적 인력수요변동은 이보다 훨씬 심각한 수준이다. 농어업의 계절별 부족인력은 4-5월(옥수수, 담배, 인삼 파종), 7-8월(담배, 옥수수, 고추 수확), 10월-11월(절임배추 생산)로 1년 중 6개월에 집중되어 있어 위의 근무처 추가제도 만으로 해결할 수 없다. 충북 괴산군의 경우, 2011년에는 계절제품인 절임배추 생산농가의 지원을 위하여 중국 동북3성중 하나인 자매결연도시와 MOU를 체결하여 농촌문화체험 명목으로 농업인력을 단기초청(C-3비자)하여 한시적인 일손부족 문제를 해결한 사례가 있다.

따라서 농림수산업의 인력수급의 해소를 위한 근본대책과 지속적인 연구가 필요하다. 농업·농촌의 지속적인 고령화 현상으로 인력난이 심

화되고 있으며, 농업의 계절성으로 인한 농번기 인력 수요 급증 등 농업 분야의 인력 수급 불일치(mismatching) 현상이 심각하다. 단기 농산 인력 충족을 위해서는 외국의 워킹홀리데이 비자와 같은 일시적 농업보조인력의 도입도 필요하다. 탈북 새터민의 경우에는 하나원 수료와 동시에 국적을 취득하므로 특별한 법적 제한은 없으나 시기별로 집중되는 농어업인력을 중개하는 조직적인 지원이 필요하다. 내국인과 혼인한 결혼이민자의 경우에는 농어업인력에서 중요한 역할을 담당하고 있다. 체류자격이 결혼이민(F-6)인 경우 취업에 특별한 제한이 없으므로 역시 농어업인력중개센터를 설치하면 농어업인력으로 활용하는 데 유리할 것이다.

다. 법률의 체계성

첫째, 기본법과의 체계성을 검토해야 한다. 모법에 근거한 특별법으로서의 가치 「농어업인력지원법률」의 필요성을 검토할 필요가 있다.

둘째, 개별법률과의 체계성·연관성 검토인데, 직업안정법, 고용촉진에 관한 법 등과 특별법으로서의 체계와 명확성, 합법성의 검토가 필요하다. 특히 근로기준법과의 체계를 보면, 근로기준법 제63조에서는 농어업에 관하여 근로시간의 적용제외를 규율하고 있으나,¹¹²⁾ 이는 산업의 운영 자체가 자연적 변화에 크게 의존하며 계절적 성격이 강한 농어업의 특성상 불가피한 것으로 이해된다.¹¹³⁾

셋째, 농업법 내부의 체계적합적인 연구가 필요하다. 특히 농어업농어촌 및 식품산업기본법에서 ‘농어업인력’이란 용어와 ‘농어업인’이라는 용어가 혼재되어 사용되고 있다. 따라서 농어업근로인력이란 용어를 사용하여 법률의 명칭과 정책대상을 한정하기로 한다. 그런데 혼동이 생길 수 있는 농어업인과 농어업근로인력의 관계를 설명하면 다음과 같

112) “제1호 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업”

113) 다만 인력은행의 운용에 의하여 근로자의 수급이 자유롭게 운영되고 나아가 좀 더 과학적인 인력관리가 이루어질 경우에도 이러한 근로시간 관련 규정이 적용제외되어야 할 것인지에 대해서는 새로운 시각에서의 접근이 필요할 것이다.

다. 다행히 서로 구별되는 범주를 가지는 것으로 보인다.

현행 법률에서 농어업인의 정의 및 그 범주는 농어업경영자 + 농어업종사자를 함께 이르는 통합개념이다(기본법 제3조 제2호 가목). 즉, 농어업경영자는 자본을 투자하고 자기의 계산과 책임으로 사업을 영위하는 자를 말하며, 필연적으로 농어업노동력의 고용이 전제된다. 농어업종사자는 자신 또는 가족의 노동력만으로 사업을 영위하는 자로서 일반적으로 가족농을 의미한다. 문제는 시행령에서 농업회사법인이나 영농조합법인의 노동자까지도 농업인으로 포함하고 있는데, 엄밀히 말하면 이들은 법률상 농업의 개념에도 부합하지 않고 또한 농업에 종사하는 자가 아니므로 농업인으로 보면 안 되는 것인데 정책 필요상 포함시킨 것이다. 농업인 정의를 우리나라처럼 세세하게 연 소득 얼마, 농지면적 얼마, 종사일수 얼마 식으로 규정하는 입법방식은 환경변화에 대처하기도 어렵고 판정도 쉽지 않다는 점에서 근본적으로 또한 시급히 개선해야 한다.

다른 나라의 경우에는 이렇게 하지 않고, 법령에서는 간단하게 영농에 종사하는 자라는 식으로 정의하고 구체적인 판단은 개별 사정에 맡기거나{일본사례}, 법령에서 농업인자격이 되는 농업인보험에 가입한 자로 확정하는 방식으로 하고 있다{독일이나 프랑스 사례}.¹¹⁴⁾

대표적으로 프랑스의 농업법전(Code rural)에 농업과 농업인의 정의를 살펴본다. 우리나라의 열거식 정의방식¹¹⁵⁾과 달리 프랑스에서 농업과 농업인 정의는 포괄적 방식을 취하고 있어서 무엇이 농업이고 누가 농업인인가 하는 문제를 다룰 때 법 적용에서 융통성을 부여하는 기초가 된다.¹¹⁶⁾ 이에 따르면 농업은 “동물 또는 식물의 생애주기

114) 농업의 정의도 세세하게 열거하는 것보다는 포괄적으로 두는 것이 바람직하다. 일본의 사례처럼 ‘경작 또는 양축’ 정도로 하거나, 프랑스의 사례처럼 ‘동식물 등 자연물에 부가가치를 투여하는 활동’ 정도로 하고, 구체적인 해석은 개별 사례마다 판단하는 것이 타당하다. 자세한 송재일, “지역사회 연대의 관점에서 본 농협의 조합원자격법제의 개선-유럽 및 일본의 법제를 중심으로”, 『한국협동조합연구』 30(3), 2012. 12, pp. 117 -118 참조.

115) 현행 농어업경영자 및 식품산업기본법에서는 1천제곱미터 이상의 농지(1호), 농산물의 연간 판매액 120만원 이상(2호), 1년 중 90일 이상 농업에 종사(3호) 그리고 영농조합법인과 농업회사법인에서 농업관련 활동에 1년 이상 계속 고용(4호, 5호).

(life-cycle)에서 부가가치를 창출하는 일련의 활동”으로 정의된다. 또한 농업인은 다음과 같이 정의된다.

- 영농활동에 근로시간의 50% 이상을 투여할 것
- 총 소득의 50%를 농장에 기반을 두고, 농림업 생산 활동 또는 농촌 관광, 기타 농림업에서 확대된 활동으로부터 얻을 것
- 농업인 건강보험(이른바 AMEXA)에 가입된 자일 것¹¹⁷⁾
- 농장의 총 소득의 25% 이상을 직접적인 생산활동으로부터 획득할 것

이러한 입법방식은 우리나라의 입법개선에 중요한 시사점을 준다고 볼 것이다. 한편 농어업경영체는 농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률 제2조에 따르면, 농어업인 + 농어업법인까지 포괄하는 가장 넓은 의미이다. 즉, 농어업경영체=농어업인{자연인} + 농어업법인{법인}인 것이다.

농어업·농어촌 및 식품산업 기본법 시행령 제2조 제4호에 따르면, “농어업인 = 농어업경영자 + 농어업종사자 + 농어업법인에 농산물 출하·유통·가공·판매·수출활동을 위해 1년 이상 고용된 자”로 정의할 수 있다.

농어업근로인력지원에 관한 제정법안에서 농어업근로인력의 정의 및 그 범주는 농어업경영체에 농작업 근로를 제공하는 자를 말한다. 농어업근로인력이란, 농어업인은 아니면서 농어업경영체에 농산물 생산작업에 근로를 제공하는 자인 것이다.

따라서 현행 법령과 제정법안은 근로제공 영역이 서로 다르므로, 상호 충돌하지 않는다. 좀 더 입법상 명확하게 하기 위해서는, 농어업근로인력의 정의에 위와 같이 “농수산물 생산작업에 근로인력을 제공하는 자”와 같은 문구로 수정할 필요는 있다.

116) 정부령 96.462호, 1996.5.29-관보1996.5.30.

117) 일종의 농업인 자격증과 같은 역할을 하며, 독일에서는 농업인산재보험과 같은 유사한 형태로 존재하는 제도이다.

농어업·농어촌 및 식품산업 기본법

[시행 2013.11.14.] [법률 제12061호, 2013.8.13., 일부개정]

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2013.3.23>

1. "농어업"이란 다음 각 목의 산업을 말한다.
 - 가. 농업: 농작물재배업, 축산업, 임업 및 이들과 관련된 산업으로서 대통령령으로 정하는 것
 - 나. 어업: 수산동식물을 포획(捕獲)·채취(採取)하거나 양식하는 산업, 염전에서 바닷물을 자연 증발시켜 제조하는 염산업 및 이들과 관련된 산업
2. "농어업인"이란 다음 각 목의 자를 말한다.
 - 가. 농업인: 농업을 경영하거나 이에 종사하는 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자
 - 나. 어업인: 어업을 경영하거나 어업을 경영하는 자를 위하여 수산자원을 포획·채취하거나 양식하는 일 또는 염전에서 바닷물을 자연 증발시켜 염을 제조하는 일에 종사하는 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자
3. "농어업경영체"란 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 농어업 경영체를 말한다.

농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률 [시행 2013.3.23.] [법률 제11694호, 2013.3.23., 타법 개정]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2009.5.27>

1. "농업인"이란 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호가목에 따른 농업인을 말한다.
2. "농업법인"이란 제16조에 따른 영농조합법인과 제19조에 따른 농업회사법인을 말한다.
3. "농업경영체"란 농업인과 농업법인을 말한다.
4. "어업인"이란 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호나목에 따른 어업인을 말한다.
5. "어업법인"이란 제16조에 따른 영어조합법인과 제19조에 따른 어업회사법인을 말한다.
6. "어업경영체"란 어업인과 어업법인을 말한다.
7. "농어업경영체"란 농업경영체와 어업경영체를 말한다.

농어업·농어촌 및 식품산업 기본법 시행령[시행 2013.3.23.] [대통령령 제24484호, 2013.3.23., 일부개정]

제2조(농업의 범위) 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」(이하 "법"이라 한다) 제3조제1호가목에 따른 농업은 다음 각 호와 같다.

1. 농작물재배업: 식량작물 재배업, 채소작물 재배업, 과실작물 재배업, 화훼작물 재배업, 특용작물 재배업, 약용작물 재배업, 버섯 재배업, 양잠업 및 종자·묘목 재배업(임업용 종자·묘목 재배업은 제외한다)
2. 축산업: 동물(수생동물은 제외한다)의 사육업·증식업·부화업 및 종축업(種畜業)
3. 임업: 육림업(자연휴양림·자연수목원의 조성·관리·운영업을 포함한다), 임산물 생산·채취업 및 임업용 종자·묘목 재배업

제3조(농어업인의 기준) ① 법 제3조제2호가목에서 "대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2009.12.15>

1. 1천제곱미터 이상의 농지(「농어촌정비법」 제98조에 따라 비농업인이 분양받거나 임대받은 농어촌 주택 등에 부속된 농지는 제외한다)를 경영하거나 경작하는 사람
 2. 농업경영을 통한 농산물의 연간 판매액이 120만원 이상인 사람
 3. 1년 중 90일 이상 농업에 종사하는 사람
 4. 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제16조제1항에 따라 설립된 영농조합법인의 **농산물 출하·유통·가공·수출활동에 1년 이상 계속하여 고용된 사람**
 5. 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따라 설립된 농업회사법인의 **농산물 유통·가공·판매활동에 1년 이상 계속하여 고용된 사람**
- ② 법 제3조제2호나목에서 "대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.
1. 어업경영을 통한 수산물의 연간 판매액이 120만원 이상인 사람
 2. 1년 중 60일 이상 어업에 종사하는 사람
 3. 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제16조제2항에 따라 설립된 영어조합법인의 **수산물 출하·유통·가공·수출활동에 1년 이상 계속하여 고용된 사람**
 4. 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제19조제3항에 따라 설립된 어업회사법인의 **수산물 유통·가공·판매활동에 1년 이상 계속하여 고용된 사람**
- ③ 제1항에 따른 농업인의 확인 방법 등에 관하여 필요한 사항은 농림축산식품부장관이, 제2항에 따른 어업인의 확인 방법 등에 관하여 필요한 사항은 해양수산부장관이 정하여 고시한다. <개정 2013.3.23>

라. 국내 산업별 고용촉진과 직업안정을 위한 법률의 필요성

현재 연령에 근거한 청년고용촉진법 제정, 고령자 고용촉진법 개정 등이 추진되고 있으나 실질적으로 효과를 낼 수 있는 산업별 고용촉진관련 법률은 전무한 상태이다. 농어업 인력지원의 효율성 달성을 위하여 가칭 「농어업 노동인력지원법」의 제정추진안을 다른 개별 고용촉진법과 직업안정법, 고용보험법, 산업재해보상법 등 다양한 법률과의 체계적합성 검토를 통하여 법정정책 입법대안을 다음과 같은 측면에서 제시할 것이다.

첫째, 노동법적 쟁점으로서 외국인 근로자 문제, 근로자 파견 혹은 직업소개의 문제(단순노무, 전문숙련, 투입분야 경력 등 인력의 질적 분류 문제), 1차 산업 근로자의 근로시간 문제 등이 검토되어야 한다.

둘째, 이 연구의 궁극적인 목표인 농어업 인력은행의 설치는 직업안정법에서 예정하고 있는 직업소개의 틀 내부에서 법적 근거를 찾을 수

있다고 할 것임으로 1차 산업에서의 직업소개 규율의 필요성도 검토되어야 한다. 직업안정법은 공익적 성격을 갖는 경우를 제외하고 유료직업소개 등을 엄격히 금하고 있으며 이는 중간갈취 금지라는 대원칙에 근거하고 있다. 다만, 현재 활발히 활용되고 있는 직업소개 또는 다면적 근로관계와 관련하여 1차 산업에서 발생할 수 있는 문제점에 대해서는 아직까지 충분히 검토되지 않고 있으며 산업의 특성을 고려한 직업소개의 적절한 규율에 대한 검토가 필요하다.

셋째, 산업의 특성에 근거한 근로조건 결정의 특수성도 검토되어야 한다. 기간제법 관련하여 근로계약의 체결이 일정한 계절에 한정하여 되풀이될 경우 계속적 근로로 볼 수 있을지 여부 및 계약갱신의 기대권이 인정될지 여부가 검토될 필요가 있다. 고령자 고용 및 장애인 고용 등과 관련한 법제상의 적용제외 혹은 적극적 보호의 규정들을 농업근로자의 인력은행 운영에 있어 어느 정도로 고려할지에 관하여 해석론적, 법정책론적 판단이 필요하다.

넷째, 근로시간의 적용제외를 다룬 근로기준법 제63조에서는 농어업에 관하여 근로시간의 적용제외를 규율하고 있다. 이는 산업의 운영 자체가 자연적 변화에 크게 의존하며 계절적 성격이 강한 농어업의 특성상 불가피한 것으로 이해된다. 다만, 인력은행의 운용에 의하여 근로자의 수급이 자유롭게 운영되고 나아가 과학적인 인력관리가 이루어질 경우에도 이러한 근로시간 관련 규정이 적용제외되어야 할 것인지에 대해서는 새로운 시각에서의 접근이 필요할 것이다.

요컨대, 농어업 인력지원관련 법률안을 제정한다면, 다음과 같은 인력지원관련 제도를 개선할 필요가 있다. 임금수준 및 노동조건에 대한 직역별 최저임금 적용의 검토, 농어업의 특수성에 기인한 변형 노동시간제 도입, 외국인 근로자의 인력지원시 무단이탈자 발생문제의 해결책 제시, 취업 사전교육의 양적·질적 개선책, 타산업 인력지원정책과 농어업인력지원정책의 비교분석을 통한 농어업 쿼터 확대방안의 강구, 엄격한 근로자 선발, 사용자와 고용자의 상호인식차이의 해소, 생활지도

의 강화, 농업기능평가지험의 다양화를 통한 숙련전문가 양성, 농어업 인력지원분야의 감리체계의 강화, 정부의 재정지원의 필요성 등이다.

마. 이른바 '농어업인력은행(중개센터)'의 도입

농어업인력은행이라는 제도를 구상한다면, 근로계약, 근로자 파견, 불규칙적인 근로시간, 직업소개, 보험 가입, 외국인근로자의 농업 취업 관련 등 현행 법률체계 하에서의 합치성 및 예상쟁점 등을 면밀히 검토하여 제정(안), 타 법령 개정 필요사항을 구체적으로 제시할 것이다. 농어업 인력지원에 관한 국가의 책무, 기본실행계획의 수립, 농어업 근로인력 육성(산학협력, 국제협력 등) 및 인식개선 실태조사, 농어업 인력지원기관 설치·운영 및 지원, 동포·외국인근로자 등 외국인력 활용지원, 농작업 근로자 보험 및 수송 지원, 자격증제 도입·운영 등 제정(안)에 반드시 포함되어야 할 주요 내용을 제공할 수 있도록 한다.

하지만 다음과 같은 측면에서 농어업 또는 농림수산업 분야 인력은행 설치의 면밀히 분석·검토되어야 할 필요가 있다. 첫째, 따로 두어야 할 필요가 있는가(특수성의 문제), 둘째, 따로 두어야 한다면, 어떻게 설치·운영할 것인가(컨소시엄형태), 셋째, 일반적인 인력은행과 차이점은 무엇인가 등이다. 나아가 한국고용촉진공단, 장애인고용촉진공단, 사회적기업지원진흥원 등 다양한 제도로 인력은행 유사한 제도가 활용이 되고 있는바, “농어업 또는 농림수산업 인력은행 또는 농어업 또는 농림수산업 인력진흥원” 등으로 다양한 인력지원제도의 구상이 검토될 필요가 있다고 본다. 한편, 현실적인 대안으로서 국가, 지자체, 비영리법인 등이 컨소시엄 형태로 관여하는 사업부문 모델도 검토할 수 있다.

2. 농산업인력지원 중개센터의 설치

가. 인력지원센터의 필요성

(1) 농림어업부문 취업자 수의 감소와 고용노동의 필요성

2012년 현재의 농림어업취업자수는 총 1,528천명으로 전체취업자수 24,681천명의 6.2%에 지나지 않는다. 총취업자 수 대비 농림어업취업자수의 비율은 1970년대에는 50.4%에 달한 적도 있으나, 1980년대에 34.0%, 1990년대에 17.9%, 2000년대 10.6%, 2010년에 6.6%로 낮아졌다가 그 이후에도 미미하게나마 계속하여 낮아지고 있다.

[표5-1] 농림어업부문 취업자 수 비중¹¹⁸⁾

(단위: 천명, %)

| 구분 | 1970 | 1980 | 1990 | 2000 | 2010 | 2011 | 2012 |
|-----------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 총취업자수 | 9,617 | 13,683 | 18,085 | 21,156 | 23,829 | 24,244 | 24,681 |
| 농림어업 | 4,846 | 4,654 | 3,237 | 2,243 | 1,566 | 1,542 | 1,528 |
| 총취업자대비(%) | 50.4 | 34.0 | 17.9 | 10.6 | 6.6 | 6.4 | 6.2 |

농림어업부분의 취업자 수의 감소는 필연적으로 농어업노동력의 부족으로 이어질 수밖에 없다. 농림수산물부의 고용형태별 농업노동시간 변화추이를 보면, 전체노동시간은 1980년의 1,814시간에서 2011년에는 1,091 시간으로 723시간으로 감소하였다. 그러나 부족한 일손을 총당하는 방법에서는 많은 차이가 있다. 1980년에 비해서 품앗이의 비중이 7.8% 낮아진 반면에 대폭 낮아진 반면에 가족노동의 오히려 3.5%가 늘어났다. 농어촌 내부의 품앗이와 같은 공동체적 노동력 교환이 붕괴되고 부족한 노동력은 고용노동과 가족노동으로 총당되고 있는데 이마저 한계를 보이면서 농어업 노동력의 조달은 농어업의 재생산을 불가능하고 지속적인 농어업을 어렵게 하고 있다.

농촌경제연구원의 최근조사에서는¹¹⁹⁾ 농작업 인력부족으로 적기영농에 어려움을 겪고 있다는 비율이 83.3%에 이르고, 그 결과 약 72.5%의 농가가 자가 노동 이외에 고용노동력의 필요성을 느끼고 있다.

118) 농림수산물부, 「농림축산식품 주요통계」, 2013, 48면.

119) 김병률·김익수·김종열·김민자혜, 「농업분야 고용현황 분석 및 인력수급 안정화 방안」, 한국농촌경제연구원, 2010.12. 32-33면.

[표5-2] 고용형태별 농업노동시간 변화추이¹²⁰⁾

(단위: 시간, %)

| 연도별 | 총노동시간 | 가족노동 | | 고용노동 | | 품앗이 | |
|-------------------|--------|--------|------|-------|------|--------|--------|
| | | 노동시간 | 구성비 | 노동시간 | 구성비 | 노동시간 | 구성비 |
| 1980(a) | 1,814 | 1,441 | 79.4 | 202 | 11.1 | 171 | 9.5 |
| 1990 | 1,593 | 1,286 | 80.7 | 193 | 12.1 | 114 | 7.2 |
| 2000 | 1,266 | 1,064 | 84.4 | 151 | 11.9 | 52 | 4.1 |
| 2010 | 1,103 | 906 | 82.1 | 136 | 12.3 | 20 | 1.8 |
| 2011(b) | 1,091 | 904 | 82.9 | 131 | 12.0 | 19 | 1.7 |
| 1980대비 증감(b-a) | (-)723 | (-)537 | 3.5 | (-)71 | 0.9 | (-152) | (-)7.8 |

(2) 농산업 고용노동에 대한 인력조달 시스템의 필요성

농업인들이 농어촌의 부족한 노동력을 채우기 위해서 농축산업에 인력을 공급하는 경로로서 꼽은 것은 첫 번째가 주변마을을 통한 공급(41.8%), 두 번째가 인력공급회사를 통한 공급(34.6%), 세 번째가 이웃과의 품앗이(15.1%)이고, 가족친족(6.8%), 외국인등의 고용(1.7%)은 미미한 실정이다.

그 중에서도 업종별로는 차이가 나는데, 축산업과 경종농업을 비교하면, 축산업의 경우에는 외국인등의 비중이 41.1%로 상당히 높게 나타나는 반면에, 경종의 경우에는 주변마을이 41.1%, 인력공급회사를 통한 공급이 30.2%가 높게 나타나고 외국인 고용은 미미하게 나타났다.

[표5-3] 농촌지역 농작업 인력공급의 비중¹²¹⁾

(단위: %)

| 구분 | 품앗이 | 인력공급회사 | 주변마을 | 가족.친족 | 외국인등 | 계 |
|----|------|--------|------|-------|------|-------|
| 경종 | 20.9 | 30.2 | 41.1 | 6.7 | 1.1 | 100.0 |
| 과수 | 16.1 | 22.6 | 46.0 | 12.1 | 3.2 | 100.0 |
| 축산 | 5.3 | 16.9 | 10.6 | 26.1 | 41.1 | 100.0 |
| 전체 | 15.1 | 34.6 | 41.8 | 6.8 | 1.7 | 100.0 |

120) 농림수산물부, 「농림수산물통계연보」, 2012. 186면 외 통계연보 각 년도.

121) 김병률의 전개서, 32면, 표3-1을 재인용

외국인 고용에서 경종과 축산업이 차이를 보이는 이유는 고용이 연중 안정적으로 계속되는 축산업과는 달리, 경종의 경우에는 농작업의 계절성으로 외국인근로자를 고용하기가 어렵기 때문에 인력중개회사 등을 통하여 일시적인 고용을 하는 것으로 풀이된다.

그 결과 농업인들이 농업농촌의 노동력부족을 위해서 가장 필요한 것으로 1순위로 희망하고 있는 것은 농촌지역에서 인력조달시스템의 구축(30.2%), 외국인 노동자의 안정적 공급(26.8%), 인력고용보조금 지원(19.9%), 농업농촌 전담인력수급회사 설립(19.9%) 등의 순으로 필요성을 인식하고 있다.

[표5-4] 농업·농촌 노동력 부족해결을 위한 농업인의 제언¹²²⁾

(단위: 명, %)

| 해결방안 | 1순위 | | 2순위 | | 1-2순위 합계 | |
|---------------|-----|-------|-----|-------|----------|-------|
| | 빈도수 | 백분율 | 빈도수 | 백분율 | 빈도수 | 백분율 |
| 외국인근로자의 안정공급 | 124 | 26.8 | 61 | 13.2 | 185 | 20.0 |
| 인력조달시스템구축 | 140 | 30.2 | 115 | 24.8 | 255 | 27.5 |
| 인력고용보조금(임금보조) | 92 | 19.9 | 151 | 32.6 | 243 | 26.2 |
| 인력수급회사 설립 | 92 | 19.9 | 65 | 14.0 | 157 | 17.0 |
| 무응답,기타 | 15 | 3.2 | 71 | 14.7 | 86 | 9.3 |
| 합계 | 463 | 100.0 | 463 | 100.0 | 873 | 100.0 |

농축산업 고용인력에 대한 외국인 의존도가 점점 심화되고 있는데, 농축산업 분야의 경우에는 농작업의 특성상 주말, 공휴일, 잔업에 근로하는 경우가 많고 이를 기피하는 국내 노동력보다는 외국인근로자를 선호하고 있다. 연중 고용이 가능한 상시고용에는 합법적인 외국인근로자가 주류이지만 고랭지채소, 양념채소 파종 및 수확기 등 계절농업의 경우에는 불법체류외국인을 포함하여 결혼이주여성도 많이 이용되고 있다.¹²³⁾ 문제는 농어업 분야의 외국인근로자가 수용에 비해 공급이 부족하다는 점이고 계절농어업에 대해서는 합법적으로 외국인근로자를 공급

122) 김병률외 전게서, 93면.

123) 김병률외, 전게서, iv면.

하는 루트가 없다는 점이다.

지금까지 살펴본 바와 같이 당연한 우리나라 농어업의 근로인력부족 문제를 해결하기 위해서는 농어업인력의 안정적 공급을 위한 인력공급 시스템을 구축하고, 부족한 외국인 근로인력을 안정적으로 공급하는 시스템을 구축할 필요가 있다.

(3) 농산업 인력지원센터의 설치를 통한 농업노동의 부족문제를 해결

농산업 고용서비스는 농산업의 단기 계절적 특성으로 인하여 정부(고용노동부)의 고용안정 시스템으로는 수요를 충족할 수 없고, 정부와 지방자치단체, 민간단체의 지원만으로는 농산업 인력을 공급하기 어려운 사각지대에 놓여있다. 농산업의 노동력 부족문제를 해결하기 위해서는 도시의 노동력을 농촌에 공급하는 시스템을 구축하고, 농산업의 계절적인 수요를 충족할 수 있는 농촌과 인근 도시를 연계하여 구인과 구직을 연결할 수 있는 정보체계가 필요하고, 농업의 특성상 교통편의, 보험가입, 숙식제공 등을 해결 할 수 있는 인력지원 시스템이 필요하다.

나. 타 산업분야의 인력지원센터 운영 및 입법사례

(1) 고용노동부의 「고령자인재은행」 운영사례

고령자인재은행이란 50세 이상 일자리를 원하는 고령자에게 적합한 취업을 지원하기 위해서 고용노동부에서 지정하여 운영되는 무료취업알선기관이다. 시니어워크넷(www.work.go.kr/senior)은 고령자를 위한 일자리 정보, 행사정보, 훈련정보, 직업별 일자리, 취업상담, 취업도움 기관 안내 등의 정보를 제공한다.

‘고령자인재은행’은 「고령자 연령차별 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제11조에 근거하여 고용노동부장관이 지정한다.

| |
|---|
| 【참 고】 고령자 연령차별 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제11조(고령자인재은행의 지정) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 단체 또는 기관 중 고령자의 직업지도와 취업알선 또는 직업능력개발훈련 등에 필요한 전문 인력과 시설을 갖춘 단체 |
|---|

또는 기관을 고령자인재은행으로 지정할 수 있다.

1. 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 비영리법인이나 공익단체
2. 「근로자직업능력 개발법」 제16조에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 대상이 되는 기관

② 제1항제1호 및 제2호에 모두 해당하는 고령자인재은행의 사업범위는 다음 각 호의 사업 모두로 하고, 제1항제1호에만 해당하는 고령자인재은행의 사업범위는 제1호, 제2호 및 제4호의 사업만으로 하며, 제1항제2호에만 해당하는 고령자인재은행의 사업범위는 제3호 및 제4호의 사업만으로 한다.

1. 고령자에 대한 구인·구직 등록, 직업지도 및 취업알선
2. 취업희망 고령자에 대한 직업상담 및 정년퇴직자의 재취업 상담
3. 고령자의 직업능력개발훈련

4. 그 밖에 고령자 고용촉진을 위하여 필요하다고 인정하여 고용노동부장관이 정하는 사업

③ 고용노동부장관은 고령자인재은행에 대하여 직업안정 업무를 하는 행정기관이 수집한 구인·구직 정보, 지역 내의 노동력 수급상황, 그 밖에 필요한 자료를 제공할 수 있다. <개정 2010.6.4>

④ 고용노동부장관은 고령자인재은행에 대하여 예산의 범위에서 소요 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다. <개정 2010.6.4>

⑤ 제1항에 따른 고령자인재은행의 지정기준과 지정절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.[전문개정 2008.3.21]

【참 고】고령자인재은행 운영 및 관리에 관한 규정, [시행 2007.12.28.]

노동부예규 제555호, 2007.12.28, 일부개정], 고용노동부, 2110-7318

제1조(목적) 이 지침은 「고령자고용촉진법」(이하 "법"이라 한다) 제11조 및 제11조의3의 규정에 따라 고령자인재은행의 지정 및 지원 등에 관하여 필요한 사항을 정함으로써 고령자인재은행 운영의 적정과 내실을 기하고 고령자의 고용촉진에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(명칭) ① 고령자인재은행(이하 "인재은행"이라 한다)의 명칭은 "○○(기관명칭) 고령자인재은행"으로 한다.

② 인재은행으로 지정받은 자는 통행인이 쉽게 알아볼 수 있는 크기의 현판을 건물입구에 부착하여야 한다.

제3조(업무관장) 삭제

제3조의2(운영계획의 수립) ① 노동부장관은 다음 각 호의 사항을 포함한 인재은행 운영기본계획을 작성하여 매년 12월말일까지 지방노동관서의 장에게 통보하여야 한다.

1. 인재은행 운영방향
2. 인재은행의 추가지정·재지정·지정취소 등에 관한 사항
3. 인재은행의 운영평가에 관한 사항
4. 인재은행에 대한 국고보조에 관한 사항

② 지방노동관서의 장은 제1항에 따른 인재은행 운영기본계획에 따라 지역특성별 세부운영계획을 작성하여 매년 1월20일까지 관할 인재은행 대표자에게 통보하고 이를 시행하여야 한다

제4조(지정) 「고령자고용촉진법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제3조의2 제3항제4호에서 "노동부장관이 고령자인재은행의 지정에 필요하다고 인정하는 사항"이라함은 다음 각호를 말한다.

1. 인재은행 사업계획의 적정성
2. 다른 기관으로부터의 지원여부
3. 「고용정책기본법」제8조의 고용안정정보망(이하 "고용안정정보망"이라 한다) 이용 관련 개인정보보호대책의 적정성

제4조의2(지정기간 및 재지정) ① 인재은행의 지정기간은 지정된 날로부터 해당연도 12월31일까지로 한다. 이 경우 인재은행의 별도의 의사표시가 없으면 지정기간의 만료와 함께 재지정신청을 한 것으로 본다.

② 지방노동관서의 장은 제1항에 따른 지정기간의 만료일 전까지 다음 각 호의 사항을 고려하여 재지정여부를 결정하여야 한다. 다만, 제1호에 따른 지정취소사유가 발생한 경우 또는 제2호의 규정에 의한 지정기준을 갖추지 못한 경우에는 재지정을 하여서는 아니된다.

1. 법 제11조의3에 따른 의한 지정취소 사유
2. 영 제3조의2제1항에 따른 지정기준
3. 제11조3에 따른 인재은행의 운영평가 결과

③ 지방노동관서의 장은 제2항에 따라 재지정여부를 결정한 경우에는 즉시 인재은행 대표자에게 그 결과를 통보하여야 한다. 다만, 재지정을 아니한 경우에는 그 사유를 명시하여야 한다.

④ 인재은행 재지정기간은 다음연도 1월1일부터 12월31일까지로 한다.

제5조(지정의 취소) 삭제

제6조(휴·폐업신고) 삭제

제7조(시설설치기준) 삭제

제8조(조직) 삭제

제9조(사업의종류) 삭제

제10조(사업계획의 수립) ① 인재은행의 대표자는 사업계획을 수립할 때에는 지역특성을 고려하여 사업성과가 충분히 나타날 수 있도록 하여야 한다.

② 인재은행 대표자는 인재은행 사업운영계획서를 별지 제1호서식에 따라 작성하여야 한다.

제11조(다른복지시설과의 협력) 삭제

제11조의2(지방노동관서의 지원) 지방노동관서의 장은 취업정보·직업훈련정보 등의 제공, 고용지원센터와 인재은행간 간담회 개최 및 고용안정·실업급여·직업능력개발사업 등에 관한 각종 홍보자료 등을 제공하는 등 인재은행의 효율적 운영에 필요한 지원을 하여야 한다.

제11조의3(인재은행의 운영평가) ① 지방노동관서의 장은 관할구역 인재은행에 대하여 매년 12월20일까지 다음 각 호의 사항을 평가하여 그 결과를 노동부장관에게 제출하여야 한다.

1. 취업알선 실적(직전년도 12월부터 해당연도 11월말까지 실적)에 관한 사항
 2. 직업상담 전담인원 배치에 관한 사항
 3. 고용지원센터·훈련기관 등과 연계에 관한 사항
 4. 그 밖에 인재은행의 운영성과에 관한 사항
- ② 지방노동관서의 장은 제1항에 따른 운영평가 제출시 의 추가지정·재지정·지정취소 등에 관한 사항에 대한 의견을 첨부하여야 한다.

제12조(운영비등) ① 지방노동관서장은 「보조금의예산및관리에관한법률」에 따른 예산의 범위에서 인재은행의 운영에 소요되는 인건비, 관리비 및 사업비 등의 운영경비를 보조할 수 있다.

- ② 삭제
- ③ 삭제

제13조(예산계상신청) ① 인재은행 대표자는 회계연도 전년도 3월말일까지 별지 제2호서식에 따라 지방노동관서장에게 보조금예산계상신청서를 제출하여야 한다.

② 지방노동관서장은 제1항에 따른 보조금예산계상신청서를 접수한 때에는 이에 대한 검토의견을 첨부하여 지체없이 노동부장관에게 송부하여야 한다.

제14조(보조금의 교부신청) ① 인재은행 대표자는 해당연도 1월말일(단, 연도중에 사업을 시작한 경우 사업개시 이후 1개월 이내)까지 지방노동관서장에게 별지 제3호서식에 따른 보조금교부신청서를 제출하여야 한다.

② 인재은행 대표자는 제1항에 따른 보조금 교부신청을 하는 경우에는 제10조제2항에 따른 인재은행 사업운영계획서를 첨부하여야 한다.

제15조(보조금의 교부결정) 지방노동관서장은 제14조에 따른 보조금의 교부신청서가 제출된 경우에는 다음 각 호의 사항을 심사하여 7일 이내에 보조금의 교부여부를 결정하여야 한다.

1. 사업실적 및 보조사업내용의 적정여부
2. 금액산정의 착오유무
3. 자기자금의 부담능력유무

제16조(보조금의 교부조건) 지방노동관서장은 보조금의 교부를 결정할 때에는 인재은행의 설립·운영 목적달성에 필요한 조건을 붙일 수 있다.

제17조(보조금의 교부결정의 통지) ① 지방노동관서장은 보조금의 교부를 결정한 때에는 지체없이 그 교부결정의 내용과 교부조건 등을 별지 제4호서식에 따라 인재은행 대표자에게 통지하여야 한다.

② 지방노동관서장은 제1항의 보조금 교부결정을 통지한 때에는 지체없이 그 교부결정의 내용과 교부조건을 별지 제5호 서식에 따라 노동부장관에게 보고하여야 한다. 단, 보고방식은 「고

용정책기본법」제8조의 고용안정정보망(이하 "고용안정정보망"이라 한다)을 이용한 전산보고에 의한다

제18조(보조금의 반환) ① 인재은행 대표자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지방노동관서장에게 보조금의 전부 또는 일부를 반환하여야 한다.

1. 사업의 종료 또는 폐지된 때
 2. 「보조금의예산및관리에관한법률」 제21조 또는 제30조의 규정에 따라 교부 결정이 취소된 때
 3. 사업실적이 극히 저조하여 보조사업을 계속할 필요가 없다고 지방노동관서의 장이 인정하는 경우
- ② 제1항 제1호 및 제3호의 경우 지방노동관서의 장은 인재은행의 대표자에게 기한을 정하여 반환을 명하고 이에 응하지 않을 때에는 국세징수의 예에 따라 이를 징수할 수 있다.
- ③ 제1항 제2호의 경우 「보조금의예산및관리에관한법률」 제31조 내지 제33조를 준용한다.

제19조(예산의 집행) ① 인재은행 대표자는 보조금에 대하여 별도의 계정을 설정하고 별도의 거래은행을 개설하여 수입과 지출을 명확히 구분계리하여야 하며 기타 다른 용도로 사용하여서는 아니된다.

② 인재은행 대표자는 보조금의 내역을 변경하여 사용하고자 할 때에는 지방노동관서장의 승인을 얻어야 한다.

제20조(장부 및 서류 등의 비치) 인재은행 대표자는 인재은행의 운영과 관련된 다음 각 호의 장부 및 서류를 비치하고 3년간 보존하여야 한다.

1. 사업계획서 및 사업실적서
2. 구인·구직자 명부, 고령자 취업알선대장
3. 삭제
4. 회계관련 장부(수입부, 지출부, 지출결의서, 영수증철)
5. 보고서철 및 관계 행정기관과의 문서철
6. 삭제
7. 삭제
8. 그 밖에 인재은행의 운영에 필요한 서류

제21조(보고와 검사) ① 인재은행 대표자는 분기별 사업추진실적을 매 분기말의 다음달 10일까지 별지 제6호서식에 따라 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

② 인재은행 대표자는 결산 및 연간사업 추진실적을 매 회계연도 다음연도 1월10일까지 별지 제6호서식에 따라 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

③ 인재은행 대표자는 제1항에 따라 분기보고를 하는 때에는 직원임면에 관한 사항을 별지 제7호서식에 따라 지방노동관서의 장에게 보고하여야 한다.

제21조의2(지방노동관서의 보고) ① 지방노동관서의 장은 인재은행 지정·재지정, 지정취소 또는 휴업·폐지에 관한 사항이 발생한 경우에는 노동부장관에게 즉시 보고하여야 한다.

② 지방노동관서의 장은 분기별 사업실적은 매 분기말의 다음달 15일까지, 연간 사업추진실적

은 매 회계연도 다음연도 1월15일까지 별지 제8호서식에 따라 노동부장관에게 보고하여야 한다. 단, 보고방식은 고용안정정보망을 이용한 전산보고에 의한다.

제22조(지도·감독) 지방노동관서장은 인재은행의 운영실태 전반에 관하여 연 1회 이상 정기 지도·감독을 실시하고, 필요한 경우에는 수시로 지도·감독 할 수 있다.

제23조(협조) 삭제

제24조(타규정의 준용) 이 지침에 명시되지 아니한 사항에 대해서는 「보조금의예산및관리에 관한법률」등 관계규정을 준용한다.

부칙 <제555호, 2007.12.28>

이 지침은 공포일부터 시행한다.

(2) 보건복지부의 「노인취업지원센터」 운영사례

보건복지부는 지역사회의 구직희망 노인의 취업알선 등으로 통하여 노인의 소득보장 및 사회참여기회를 확대하기 위하여 노인복지법 제23조에 근거해서 취업지원센터를 운영하고 있다. 1997년부터 취업지원센터를 운영하고 있는데 운영주체는 (사)대한노인회 이지만 실제 운영은 ‘노인종합복지관’에서 운영한다. 중앙정부는 인건비지원과 전국 253개 노인취업센터를 운영 중이며 전국취업지원센터 홈페이지(www.k60.co.kr)를 운영하고 2010년의 경우 약70억원의 국고가 지원되었다.

【참고】 노인복지법

제23조의2(노인일자리전담기관의 설치·운영 등) ① 노인의 능력과 적성에 맞는 일자리지원사업을 전문적·체계적으로 수행하기 위한 전담기관(이하 "노인일자리전담기관"이라 한다)은 다음 각 호의 기관으로 한다.

1. 노인인력개발기관: 노인일자리개발·보급사업, 조사사업, 교육·홍보 및 협력사업, 프로그램인증·평가사업 등을 지원하는 기관
2. 노인일자리지원기관: 지역사회 등에서 노인일자리 개발·지원, 창업·육성 및 노인에 의한 재화의 생산·판매 등을 직접 담당하는 기관
3. 노인취업알선기관: 노인에게 취업 상담 및 정보를 제공하거나 노인일 자리를 알선하는 기관

② 국가 또는 지방자치단체는 노인일자리전담기관을 설치·운영하거나 그 운영의 전부 또는 일부를 법인·단체 등에 위탁할 수 있다. <신설 2011.4.7>

③ 노인일자리전담기관의 설치·운영 또는 위탁에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

<개정 2011.4.7>

④ 제1항제2호의 노인일자리지원기관의 시설 및 인력에 관한 기준 등은 보건복지부령으로 정한다.

(3) 여성가족부의 「여성 새로 일하기 센터」 운영 사례

여성가족부는 임신·출산·육아등으로 경력이 단절된 여성에게 취업상담, 직업교육훈련, 인턴 및 취업후 사후관리 등 종합적인 여성의 경제활동 참여율을 제공하기 위하여 「경력단절 여성 등의 경제활동 촉진법」에 근거하여 경력단절 여성지원센터를 지정운영하고 있다.¹²⁴⁾

여성새로일하기센터(새일센터)는 제17대 대통령 공약사항 및 새정부 국정과제의 중점사업으로 2008년 4월 여성가족부와 고용노동부가 공동추진에 합의 하였다. 여성가족부는 일반회계 고용노동부는 고용보험기금 성격의 재원을 분담하여 양부처가 공동으로 사업을 수행한다. 2013년 기준 지원예산은 593억원으로 그 중 여성가족부가 360억원, 고용노동부가 90억원, 지자체가 143억원을 부담하고 있다. 2013년 기준 전국에 120개소를 지정운영하고 있다.¹²⁵⁾ 새일센터의 배치기준은 센터장 1명, 상담원 3명이상(직업상담원 2명, 이타상담원 1명 이상), 취업설계사 5명이상을 배치해야 한다. 그 중에서 직업상담원과 취업설계사의 인건비는 국고가 부담한다. 직업상담원주요업무는 직업상담, 직업교육훈련, 취업알선, 사후관리 지원서비스를 담당한다.

【참고】경력단절여성등의 경제활동 촉진법

제13조 (경력단절여성지원센터의 지정) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 경력단절여성등의 특성을 고려한 상담·정보·취업 및 복지지원 서비스를 종합적으로 제공할 수 있는 경력단절여성지원센터(이하 "지원센터"라 한다)를 지정·운영할 수 있다.

② 지원센터의 지정 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

【참고】경력단절여성등의 경제활동 촉진법 시행령

제4조(경력단절여성지원센터의 기능) 법 제13조제1항에 따른 경력단절여성지원센터(이하 "지

124) 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr) >정책안내>인력개발>여성새로일하기센터 참조.

125) 여성가족부, 「2013년도 여성새로일하기센터 사업지침」, 2013.1. 3-4면.

원센터"라 한다)는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 취업상담 및 정보 제공
2. 직업교육훈련, 취업알선 및 취업 후 직장 적응 지원
3. 보육 지원 등 복지서비스 제공 및 연계

제5조(지원센터의 지정 신청 및 심의) ① 법 제13조에 따라 지원센터로 지정받으려는 자는 별도의 지정기준을 갖춰야 한다.

② 법 제13조에 따라 지원센터로 지정받으려는 자는 여성가족부와 고용노동부의 공동부령(이하 "공동부령"이라 한다)으로 정하는 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 여성가족부장관 또는 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

1. 법인 또는 단체의 정관이나 이에 준하는 약정
2. 사업 수행에 필요한 인력 보유 현황 및 시설 현황
3. 사업계획서
4. 지원센터 운영에 필요한 재산목록(소유권 또는 사용할 수 있는 권리를 증명할 수 있는 서류를 첨부하여야 한다)

③ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 제2항에 따른 신청을 받은 때에는 관계 전문가 등의 의견을 들어 지정 여부를 결정한다.

④ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 제3항에 따라 지원센터를 지정한 때에는 공동부령으로 정하는 지원센터 지정서를 내주어야 한다.

【참고】경력단절여성등의 경제활동 촉진법 시행규칙

제4조(지원센터의 지정신청 등) ① 영 제5조제2항에 따른 지원센터 지정신청서는 별지 제1호 서식과 같다.

② 영 제5조제2항에 따라 지원센터 지정신청을 받은 담당 공무원은 「전자정부법」 제21조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 법인등기부 등본(법인만 해당한다)을 확인하여야 한다. 다만 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 그 서류를 신청인이 직접 제출하도록 하여야 한다.

③ 영 제5조제4항에 따른 지원센터 지정서는 별지 제2호서식과 같다.

④ 지원센터의 장은 영 제6조제4항제1호에 따라 지원센터의 인력사항, 명칭, 소재지가 변경되었을 때에는 별지 제3호서식의 지원센터 지정사항 변경신고서를 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다)를 거쳐 여성가족부장관과 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

⑤ 지원센터의 장은 영 제6조제4항제2호에 따라 지원센터를 폐지 또는 휴지하고자 할 때에는 별지 제4호서식의 지원센터 폐지·휴지 신고서를 시·도지사를 거쳐 여성가족부장관과 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

다. 농산업인력지원센터의 법제화 방안

(1) 인력지원센터의 명칭에 관한 사항

인력지원센터의 명칭에 관한 타법의 입법례를 보면 「고령자인재은

행」(고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 제11조), 「노인일자리전담기관」(노인복지법 제23조의2), 「경력단절여성지원센터」(경력단절여성등의 경제활동촉진법 제13조) 등 다양하게 나타난다.

이 중에서 인재은행의 경우에는 「인재」라는 용어를 사용할 경우 농업분야의 일자리가 대부분 단기간인 기간제 인력이고, 업무의 내용도 비교적 전문성이 약한 단순일자리인 점에 비추어서 고급인력에 적용되는 인재라는 명칭이 적합하지 않다. 「일자리 전담기관」이라는 명칭도 구직자의 입장에서는 적당하지만 농업노동력을 필요로 하는 구인자인 농업경영체의 입장에서 보면 적당한 용어가 아니다. 따라서 「인재」나 「일자리」라는 용어보다는 「인력」이라는 용어가 적당해 보인다.

다음으로 「은행」, 「중개센터」와 같은 용어를 함께 생각해 볼 수 있는데, 「은행」이라는 용어도 맡기고 찾아간다는 의미에서 금전 등의 재산권에는 적합한 용어이지만 권리의무의 주체인 사람에게 사용하기에는 적당하지 않고 「중개」라는 용어도 부동산과 같은 물건에는 적합하지만 사람에게 사용하기에는 부적합해 보이고 농업인의 입장에서 「지원센터」가 적합해 보인다.

따라서 「농업인인력지원센터」 또는 「어업인인력지원센터」로 따로 설치하되 법안에서는 농업과 어업을 포괄적으로 하는 「농어업인력지원센터」로 하면 될 것이다.

(2) 인력지원센터의 지정 및 취소에 관한 사항

인력지원센터의 운영주체는 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 지정하는 자로 한다. 농림축산부장관 또는 해양수산부장관은 인력지원센터의 지정을 받고자하는 하는 자의 신청과 심사를 거쳐서 운영주체를 지정한다. 인력지원센터의 지정과 운영에 관한 시설 및 인력 등 세부기준은 대통령령에서 정하도록 한다.

(3) 인력지원센터의 주요사업에 관한 사항

인력지원센터의 주요기능으로서 법안에 포함될 내용으로서는 첫째, **농산업인력에 대한 구인·구직 등록, 취업 알선·연계사업**이다. 구인, 구직의 등록과 취업알선 연계사업은 인력지원센터의 기본업무이다. 인력지원센터는 농산업 구직자에 대한 구직정보를 보유하고 농산업 구직수요에 따라 수요와 공급을 연계시켜주는 것이 기본임무이다.

둘째, **농산업 구직 등록자에 대한 실무교육 또는 현장연수사업**이다. 농산업 구직자 중에서 농산업에 대한 경력이 없는 사람에 대하여 농작업에 필요한 기초교육을 실시할 필요가 있다. 농가와의 인력제공에 관한 임금, 근로, 휴게, 보험가입 등 기본적인 근로조건에 관한 사항, 농작업에 필요한 기초지식에 관한 사항, 농작업현장에서 필요한 기능의 습득 등에 관한 교육연수사업을 실시할 필요가 있다.

셋째, **농산업인력 데이터베이스 구축 및 운영사업**이다. 농작업의 경우에는 계절성이 강하고, 지역적으로 수요가 일시에 집중되기 때문에 지역 내에서 필요한 근로인력을 연결시키기가 쉽지 않다. 따라서 인력지원센터 상호간에도 인력지원을 연계할 수 있도록 구인자에 대한 기본정보와 구직사항을 데이터베이스화 하여 상호공유하는 시스템을 구비하여야 한다.

넷째, **농산업근로인력에 대한 작업장 이동 지원**이다. 농산업 작업장의 경우에는 대부분이 공로(公路)에서 떨어져 있어 대중교통을 이용하여 작업장까지 접근이 불가능한 지역이 많다. 따라서 근로인력을 일정한 집합장소에서 작업장까지 이용하는 교통수단은 농가가 담당하거나 인력지원센터가 담당하여야 한다. 인력지원센터가 보유하거나 임차한 교통수단을 이용하여 작업장까지 이동하는 교통수단을 제공할 필요가 있다.

다섯째, **농산업근로인력에 대한 숙박시설 지원**이다. 보통 지역별로 농작업이 집중되는 시기에는 1~3개월 정도 지속적으로 인력을 필요로 한다. 농작업의 특성상 대중교통이 없는 새벽 동트기 전부터 농작업이 시작되는 경우도 있기 때문에 장기간 근로를 하는 경우에는 작업장 인근에서 숙식을 해결하는 것이 필요하다. 실제로는 마을 회관이나 경로

당을 이용하는 경우가 있다. 기본적으로는 농산업 근로인력 전용의 숙박시설에 대한 지원이 필요하다.

여섯째, **농어업근로인력에 대한 농작업재해보험 또는 어선원보험의 가입 지원사업**이다. 과거와 달리 농작업이 기계화되고 첨단농법을 사용하면서 농작업 과정에서 재해가 일어날 가능성이 상존하고 있어 이를 보장하는 보험제도가 필요하다. 근로자를 고용하고 있는 사업주는 의무적으로 근로자를 산업재해보험에 가입시키도록 되어 있으나 산재보험은 지속적인 근로를 제공하는 정기근로자에게 적합한 제도로써 농작업과 같이 계절적인 단기근로자에게는 적합하지 않다. 따라서 인력지원센터에서 중개하는 농산업근로인력에 대해서는 농작업에서 발생하는 재해를 보장할 수 있는 농작업재해보험 또는 어선원보험의 가입을 전제로 인력을 지원할 필요가 있다.

일곱째, **농어업 자원봉사자 인증관리사업**이다. 자원봉사자인증관리사업은 원래 사회복지사업법 제9조, 동법 시행령 제25조 제2항에 근거하여 한국사회복지협의회 및 보건복지가족부 주도로 마련된 자원봉사자의 봉사실적을 체계적으로 인증관리하는 “사회복지분야 자원봉사활동인증관리(VMS, Volunteer Management System)”을 말한다. 자원봉사활동인증관리시스템은 전국 각지의 사회복지단체가 가입이 되어 있어 자원봉사한 실적을 인증요원을 통해 적립하도록 되어있다. 이 시스템은 자원봉사확인서의 신뢰도를 높이고 모든 자원봉사내역이 합산되고 전산관리되는 장점이 있다. 인력지원센터의 인력중개대상에도 유상인력의 중개뿐만 아니라 농촌 일손돕기 차원에서 실시하는 무상인력을 적극적으로 발굴하여 지원할 필요가 있다. 따라서 인력지원센터의 경우에도 농산위에 특화된 자원봉사자인증시스템을 별도로 구축하거나 보건복지부에서 실시중인 사회복지분야 자원봉사활동 인증관리기관으로 지정하여 자원봉사자를 농산업인력으로 유입하는 방안이 필요하다.

(4) 인력지원센터의 인원 및 시설기준에 관한 사항

이 법에 따라 설치된 인력지원센터는 정부와 지방자치단체의 지원과 지정을 받아야 하기 때문에 당연히 이에 필요한 인력과 시설의 기준을 설정하여야 한다. 인력지원센터에서 필요한 기준은 농어업인력의 알선·연계, 상담 등의 업무수행에 필요한 전문인력과 이를 수행하는 데 필요한 시설기준을 충족하여야 한다. 전문인력과 시설의 기준 등에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다.

(5) 인력지원센터의 운영에 관한 특례사항

(가) 인력지원센터를 무료직업소개사업으로 간주하는 규정의 설치(직업안정법 제18조 제4항)

인력지원센터가 농산업인력에 대한 인력중개를 하기 위해서는 직업안정법 제18조 제1항에 따라서 주된 사무소를 관할하는 특별자치도지사·시장·군수 및 구청장에게 신고하여야 한다. 그러나 예외적으로 한국산업인력공단의 직업소개, 한국장애인고용공단의 장애인 직업소개, 각급 학교의 장 또는 공공직업훈련시설의 장이 재학생, 졸업생, 훈련생, 수료생을 대상으로 하는 직업소개, 근로복지공단이 업무상재해를 입은 근로자를 대상으로 하는 직업소개의 경우에는 신고를 하지 않고 무료직업소개를 할 수 있도록 하고 있다(직업안정법 제18조 제4항).

인력지원센터가 전국의 지방자치단체별로 지정을 받게 되면 또 다시 무료직업소개소로 신고해야 하고 신고과정에서 이중의 부담이 될 수 있다. 따라서 이 법에서 규정하는 인력지원센터의 경우에는 이미 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관과 지방자치단체의 장이 지정하는 인력지원센터에 대해서는 직업안정법 제18조 제4항의 무료직업소개소로 간주하는 규정이 필요하다.

(나) 인력지원센터에 대한 여객자동차운수사업법 배제 또는 준용규정의 설치(「여객자동차 운수사업법」 제4조·제8조 및 제81조)

인력지원센터가 농산업인력을 지원하기 위해서는 농산업인력을 작업

장까지 이동하는 수단을 가질 필요가 있다. 농촌오지의 작업장의 경우에는 대중교통을 이용할 수 없는 경우가 많고 특히 농작업의 시간이 새벽 동트기 전부터 시작되기 때문에 이 시간대에 대중교통을 이용하기는 거의 불가능한 실정이다. 이를 위해서는 농가 또는 인력지원센터에서 차량 등의 이동수단을 제공할 필요가 있다.

여객자동차운수사업법 제81조는 자가용자동차의 유상운송을 금지하고 있다. 인력지원센터가 유상으로 농산업인력을 운송하기 위해서는 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사에게 여객자동차운송사업자로 등록하여야 하고(제4조), 운임·요금을 신고하여야 한다(동법 제8조 제1항).

이와 같은 문제점을 해소하기 위하여 여객자동차운수사업법 제82조에는 학교, 학원, 유치원, 어린이집, 호텔, 교육·문화·예술·체육시설, 종교시설, 금융기관, 병원이용자를 위한 운행과 대중교통수단이 없는 지역 등의 경우에는 노선을 정하여 운행할 수 있도록 하고 있다. 특히, 농협의 경우에 조합과 중앙회의 사업에 대하여는 「여객자동차 운수사업법」 제4조·제8조 및 제81조와 「화물자동차 운수사업법」 제56조에 대한 적용배제조항을 두어 이를 해결하고 있다(농업협동조합법 제12조 제1항). 농업협동조합법에서 위와 같은 특례조항을 설치한 것은 농촌지역의 오지와 도서지방 등의 불편한 교통상황과 대중교통의 이용이 불가능한 점을 고려한 것으로 보인다. 동일한 의미에서 인력지원센터가 농산업근로인력을 이동하는 데 필요한 한도 내에서 여객자동차운수사업법 제4조·제8조 및 제81조의 적용을 배제하는 특례를 설치할 필요가 있다.

(다) 고유식별정보처리의 특례규정 설치(개인정보보호법 제24조)

인력지원센터에서 구인·구직자에 대한 정보를 처리하고 농작업상해보험이나 어선원보험의 가입을 대행하기 위해서는 성명, 주소, 주민등록번호, 연락처 등 기본적인 식별정보는 물론 정보주체의 동의를 받아 범 죄사실이나 건강정보 농작업에 필요한 자격이나 기능의 보유여부 등에

대한 정보를 데이터베이스화할 필요가 있다.

따라서 인력지원센터가 농산업근로인력의 양성 및 인력지원업무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법」 제24조의 고유식별 정보가 포함된 자료를 처리할 수 있도록 하는 특례규정이 필요하다.

3. 외국인 근로인력의 안정적 활용에 관한 사항

가. 외국인 근로자 배정 시 농산업분야 우선조항의 설치

외국인근로자의 도입과 관리에 관한 사항은 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」에서 규정하고 있다. 외국인 근로자의 도입업종 및 규모에 관한 사항은 국무총리 소속인 외국인력정책위원회에서 심의하고 고용노동부장관이 공표하도록 되어 있다(동법 제4조 및 제5조). 또한 외국인력정책위원회에는 농림축산부와 해양수산부차관이 위원으로 참여하고 있다(동법 제4조 제4항, 시행령 제4조).

그러나 외국인근로자를 필요로 하는 농가들은 농축산업 부문에 배정된 외국인근로자를 배정받기 위해서 최장 4박5일간 꼬박 밤샘 줄서기를 하는 등 일도 못하고 몸도 너무 힘들었다고 불만을 표시하고 농축산 분야에 대한 쿼터확대와 사전수요조사에 의한 지역별 쿼터배정과 신청 방법의 개선을 주장하고 있다.¹²⁶⁾

고용노동부에서도 농축산업 등 일부소수업종 사업주들이 고용허가서를 받기위해 고용센터 앞에서 장시간 사전 대기하는 불편을 해소하기 위하여 2012년 4월부터 점수제 시범실시, 2013년부터 전 업종에 점수제를 적용하고 있다.¹²⁷⁾ 이러한 현상은 아직도 농산업에 필요한 외국인 근로자가 수용에 비하여 공급이 부족하다는 것을 반증하는 사례이다.

농산업에 필요한 외국인근로자를 안정적으로 확보하는 것은 FTA와 TPP등의 영향을 많이 받는 농산업의 경쟁력 확보를 위해 긴요한 사안

126) 농민신문, 1월18일보도(박민선, □농업부문 외국인 고용실태와 개선방안, □「농업전망 2012 발표대회자료집」, 한국농촌경제연구원, 332면에서 재인용.

127) 고용노동부, 고용허가제 홈페이지([Http://eps.go.kr](http://eps.go.kr)), 고용허가제정보>점수제(검색일자 :2013.11.11).

이다. 그러나 중장기적인 인력수급에 대한 비전이 없이 매년 그 때 그 때 마다 필요에 따라 외국인 근로자를 배정하는 것은 장기적인 농산업 경영을 어렵게 한다.

타 산업의 경우에도 주조, 금형, 소성가공, 용접, 표면처리, 열처리 등의 뿌리업종과 제조업 전반에 걸쳐 활용되는 뿌리기술의 경우에는 정부에서 외국인근로자의 도입규모를 결정할 경우에 뿌리기업에 우선배정할 수 있도록 하는 규정이 있다(뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률 제 11조). 비록 이 규정이 선언적인 규정이라고 하더라도 정부의 의지를 보여주는 규정이라고 볼 수 있다.

작금의 농산업을 심각한 위기상황을 고려할 때 비록 선언적 규정이라도 외국인근로인력의 배정이 농산업을 우선 배정하는 규정이 필요할 것이다.

나. 1년 미만의 단기 외국인력의 농어업 분야 활용

2012년 말 현재 우리나라의 총 체류외국인은 1,445,103명으로 총 인구대비 외국인 비율이 3.0%대에 육박하고 있다. 그 중에서 취업자격을 가진 체류외국인은 회화지도(E-2), 특정활동(E-7) 등의 전문인력이 50,264명, 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2) 등의 단순기능인력이 479,426명이다.¹²⁸⁾ 이 중에서 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용대상은 단순기능인력인 479,426명은 고용노동부의 고용허가제하에 있기 때문에 농산업을 계절적인 인력수요를 충족하는 데에는 활용할 수 없다.

그러나 출입국관리법 시행령 제23조 제1항의 취업이 가능한 체류자격 중 단기취업(C-4), 교수(E-10) 등의 전문인력, 관광취업(H-1), 결혼이민(F-6) 등 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받지 않는다(외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 제2조단서, 동법 시행령 제2조). 따라서 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용 제외

128) 법무부 외국인·출입국정책본부, 「2012 출입국·외국인정책통계연보」, 277-278면.

대상인 외국인 다시 말해서 고용허가제의 대상에서 제외되는 외국인은 농산업 분야의 외국인력으로 활용할 수 있다.

특히 결혼이민자(F-6) 86,944명, 거주(F-2) 63,362명, 재외동포(F-4) 189,508명은 취업에 제한이 없고, 유학(D-2) 64,030명, 관광취업(H-1) 1,225명도 제한적으로 아르바이트 혹은 휴일근로를 통한 단기취업이 취업이 가능한데, 이들을 농산업의 계절적 불일치를 해소해 줄 수 있는 외국인 근로인력으로 활용할 필요가 있다. 따라서 지역에 거주하는 외국인에 대하여 지방자치단체와 인력지원센터가 1년 미만의 단기 고용 외국인력을 농어업 분야에 활용될 수 있도록 지원할 필요가 있다.

다. 인력지원센터의 외국인 근로자 채용·알선 근거

인력지원센터에서는 「외국인근로자의 고용등에 관한 법률」의 적용에서 제외되는 결혼이민자, 유학생 등의 외국인력을 알선할 수 있도록 하는 근거조항의 설치가 필요하다.

4. 농산업인력 지원환경의 조성

본 법의 내용 중 환경조성과 관련된 부분은 제4장 이하에서 다루어지고 있다. 즉 제4장은 “농어업근로인력 유입을 위한 환경조성”이라는 표제 하에 (안)제23조에서 제30조까지의 규정들을 통해 인식개선사업, 현장체험 및 봉사활동, 고용개선 및 복지지원, 복지시설 설치 운용, 문화생활 지원, 공제사업실시 등의 규정을 예정하고 있다. 이러한 규정들은 전체적으로 기존의 고용 혹은 인력수급과 관련된 법제들이 다루지 않았거나 농산업의 특수성을 충분히 반영하지 못한 내용들을 구체적으로 규정하고 있다는 점에서 이 법만의 의의를 찾을 수 있다.

가. 환경조성 관련 법제의 개관

농산업 인력지원과 관련하여 환경 조성을 법제화함에 있어서는 크게 세 분야의 조성 방안을 축으로 하여 개별 규정들을 생각해볼 수 있다. 첫째로, 인식개선사업과 현장체험 및 봉사활동 등, 농산업에 대한 현재의 사회적 인식을 제고하기 위한 사업이 포함되어 있다. 둘째로, 미취업자의 영농지원 및 고용안정에 기여하는 우수 농어업인에 대한 지원규정을 둔다. 이는 실업률이 증가하는 가운데 농업으로의 취업을 유도하기 위한 규정으로 이 분야의 인력에 관한 미스매치를 해소하고자 하는 기능이 기대되는 조항들이다. 셋째로, 우수인력선정, 고용개선 및 복지지원, 복지시설 설치, 문화생활 지원, 공제사업 실시 등 이미 농업에 종사하기로 한 근로자들에 대해 좋은 일자리로서 농업을 받아들이도록 하는 지원을 하는 한편, 농업 사용자에게는 고용 환경을 개선토록 유도하여 괜찮은 직업(decent job)으로서의 농업의 모습을 강화하여 나가려고 하는 의도가 규정의 전체적 취지로서 반영되어 있다.

나. 타 산업분야의 입법사례

먼저 인식개선 지원을 위한 입법 사례로는 중소기업인력지원 특별법, 뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률 등 다양한 입법례가 존재한다.

| |
|--|
| <p>【참고】중소기업인력지원 특별법 제2조(정의) 4. "인식개선사업"이란 중소기업에 대한 정확한 정보제공, 대학생의 중소기업 체험학습, 교육·연수 프로그램 운영, 홍보 등 올바른 직업관 확립을 위하여 우수 중소기업을 발굴·홍보하고 중소기업으로의 인력유입을 촉진하기 위하여 실시하는 사업을 말한다.</p> <p>제5조(중소기업 인력지원 기본계획의 수립·시행) ① 중소기업청장은 중소기업의 원활한 인력 확보를 지원하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 중소기업 인력지원 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 관계 중앙행정기관의 장의 의견을 들어 5년마다 수립하여야 한다.</p> <p>4. 중소기업의 홍보를 위한 교육, 정보제공, 현장체험 등 인식개선에 관한 사항</p> <p>제26조(중소기업 인식개선사업 및 우수 중소기업 사례의 보급·확산) ① 중소기업청장은 우수 인력이 중소기업에 유입될 수 있도록 인식개선사업을 실시할 수 있다. ② 중소기업청장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 우수 중소기업을 발굴하여 포상, 홍보하는 등 인식개선사업을 실시하여야 하며, 중소기업의 인력관리체제 개선을 촉진하기 위하여</p> |
|--|

우수 사례가 보급·확산되도록 노력하여야 한다.

1. 우수한 혁신기술을 보유한 중소기업
 2. 근로환경·직업능력개발 및 복리후생, 인력의 효율적인 활용 등 인력관리체제를 모범적으로 개선한 중소기업
 3. 산(産)·학(學)·연(研) 협동을 성공적으로 수행한 중소기업
 4. 그 밖에 중소기업청장이 중소기업 인식개선에 이바지한다고 인정하는 중소기업
- ③ 중소기업청장은 제1항 및 제2항에 따른 사업을 중소기업 관련 기관 및 협동조합등과 함께 추진하는 경우에는 필요한 경비의 일부를 지원할 수 있다.
- ④ 제2항에 따른 우수 중소기업의 발굴 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

【참고】뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률

제24조(뿌리산업에 대한 사회적 인식 제고) 산업통상자원부장관은 뿌리산업의 성공사례 발굴 및 홍보, 학생 등에 대한 체험프로그램 실시 등 뿌리산업의 중요성에 대한 사회적 인식을 제고하기 위하여 필요한 사업을 실시할 수 있다.

【참고】숙련기술장려법

제18조(숙련기술에 대한 사회적 인식 제고) 노동부장관은 숙련기술의 중요성에 대한 사회적 인식을 제고하기 위하여 숙련기술자의 성공사례 발굴 및 홍보, 학생 등에 대한 체험프로그램 실시 등 필요한 사업을 실시할 수 있다.

다음으로 취업 촉진을 위한 입법례 역시 아래와 같이 존재한다. 일자리를 확대한 기업에 대하여 장려금을 지급하는 고용보험법상의 고용촉진장려금 제도가 참고가 될 수 있다. 한편 이미 고용한 근로자들을 대규모로 해고해야 할 상황에서 해고하지 않은 경우에 지급될 수 있는 고용유지지원금의 경우 역시도 이미 고용된 농업 근로자에 대해 농한기의 고용을 유지하기 위한 지원책으로 검토될 수 있다.

【참고】고령자고용촉진법

제21조의2(정년퇴직자의 재고용 지원)

노동부장관은 제21조의 규정에 의하여 정년퇴직자를 재고용하거나 그 밖에 정년퇴직자의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주에 대하여 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다.

【참고】고용보험법

제20조(고용창출의 지원)

고용노동부장관은 고용환경 개선, 근무형태 변경 등으로 고용의 기회를 확대한 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

제21조(고용조정 지원) ① 고용노동부장관은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대한 휴업, 휴직, 직업전환에 필요한 직업능력개발 훈련, 인력의 재배치 등을 실시하거나 그 밖에 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다. 이 경우 휴업이나 휴직 등 고용안정을 위한 조치로 근로자의 임금이 대통령령으로 정하는 수준으로 감소할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 근로자에게도 필요한 지원을 할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항의 고용조정으로 이직된 근로자를 고용하는 등 고용이 불안정하게 된 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 지원을 할 때에는 「고용정책 기본법」 제32조에 따른 업종에 해당하거나 지역에 있는 사업주 또는 근로자에게 우선적으로 지원할 수 있다.

제22조(지역 고용의 촉진) 고용노동부장관은 고용기회가 뚜렷이 부족하거나 산업구조의 변화 등으로 고용사정이 급속하게 악화되고 있는 지역으로 사업을 이전하거나 그러한 지역에서 사업을 신설 또는 증설하여 그 지역의 실업 예방과 재취업 촉진에 기여한 사업주, 그 밖에 그 지역의 고용기회 확대에 필요한 조치를 한 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

【참고】고용보험법 시행령

제35조(고용안정과 취업의 촉진) 법 제25조제1항제3호에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 사업을 말한다.

1. 피보험자등의 고용안정과 취업의 촉진에 관한 교육사업·홍보사업
2. 피보험자등의 취업 촉진을 위한 직업소개, 직업진로지도, 인턴채용지원 및 전직지원서비스사업 등 취업지원사업
3. 고령자·여성·장애인인 피보험자등의 고용환경개선사업
4. 건설근로자의 고용안정 등에 대한 지원사업

제36조(취업지원사업의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제25조와 이 영 제35조제2호에 따라 다음 각 호의 자가 실시하는 취업지원사업에 드는 비용을 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

1. 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 자와 같은 법 제19조에 따라 유료 직업소개사업을 하는 자
2. 「직업안정법」 제23조에 따라 직업정보제공사업을 하는 자
3. 그 밖에 고용노동부장관이 취업지원사업을 할 능력이 있다고 인정하는 자

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 지원을 하려면 대상 사업의 종류·내용, 대상 피보험자등의 범위, 지원의 내용과 수준 및 신청 방법 등을 미리 공고하여야 한다.

제37조(고령자 등의 고용환경 개선 지원) ④ 고용노동부장관은 법 제25조와 이 영 제35조제3호에 따라 고령자, 여성 또는 장애인인 피보험자등의 고용안정과 취업의 촉진을 위하여 관련 시설 및 장비를 설치하거나 개선하려는 사업주에게 그에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위

에서 지원하거나 대부할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원이나 대부의 대상자 선정과 요건, 그 밖에 지원이나 대부에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

마지막으로 농산업 사업장의 복지 시설 확충 및 근로환경 개선을 위한 입법에 참고가 될 수 있는 입법례들이 존재한다.

【참고】중소기업인력특별지원법 시행령

제23조의2(문화생활 지원대상 등) ① 법 제24조의2에 따른 문화생활 향상 등을 위한 지원을 받을 수 있는 자는 중소기업에 5년 이상 재직한 근로자로서 법 제29조에 따른 전문기술·기능 인력으로 발굴된 자로 한다.

② 중소기업청장은 제1항에 따른 중소기업 근로자의 문화생활 향상 및 건강증진에 필요한 경비의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

③ 제2항에 따른 지원금의 금액, 지원금의 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 중소기업청장이 정하여 고시한다.

【참고】건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령

제5조(공제사업의 실시) ① 법 제8조에서 "대통령령으로 정하는 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

1. 「건설산업기본법」 제50조에 따라 설립된 건설업자단체
2. 「건설산업기본법」 제54조에 따라 설립된 공제조합
3. 「주택법」 제81조에 따라 설립된 주택사업자단체
4. 그 밖에 다른 법률에 따라 허가 또는 인가 등을 받아 설립된 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체로서 고용노동부장관이 소관 행정기관의 장과 협의하여 지정한 공제조합 및 사업주단체

② 법 제8조에서 "대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자"란 제1항 각 호에 규정된 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체로서 해당 공제조합 및 사업주단체의 가입자격이 있는 자의 3분의 1 이상이 가입되어 있는 공제조합 및 사업주단체를 말한다.

【참고】농어업재해보험법

제8조(보험사업자) ① 재해보험사업을 할 수 있는 자는 다음 각 호와 같다.

2. 「수산업협동조합법」에 따른 수산업협동조합중앙회(이하 "수협중앙회"라 한다)

2의2. 「산림조합법」에 따른 산림조합중앙회

3. 「보험업법」에 따른 보험회사

② 제1항에 따라 재해보험사업을 하려는 자는 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장과 재해보험사업의 약정을 체결하여야 한다.

③ 제2항에 따른 약정을 체결하려는 자는 다음 각 호의 서류를 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관에게 제출하여야 한다.

- | |
|---|
| 1. 사업방법서, 보험약관, 보험료 및 책임준비금산출방법서 2. 그 밖에 대통령령으로 정하는 서류 ④ 제2항에 따른 재해보험사업의 약정을 체결하는 데 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. |
|---|

다. 농산업 인력지원 환경조성 법제화

위의 입법례들을 바탕으로 하여 법제화하는 경우 아래 구체적 사항들도 고려하여야 하였다. 첫째, **인식개선사업과 현장체험 및 봉사활동 등 농산업에 대한 사회적 인식의 개선을 목표로 하는 규정들이 그것이다.** 농어업 자체에 대한 인식을 좋게 하기 위하여 우수 농어업 경영체를 발굴하는 등의 활동에 법적 근거가 부여될 것이 필요하다.

근로환경·직업능력개발 및 복리후생, 인력의 효율적인 활용 등 농어업인력 관리체제를 모범적으로 개선한 농어업경영체(안 제23조 제1항)를 우수 농어업경영체로 발굴하여 인식의 개선을 도모하고자 하는 규정이 포함되어 있다. 한편 무급의 농어업현장체험사업은 일반인, 학생들의 농어업에 대한 인식개선사업의 일환으로 추진될 필요가 있는데, 이에 대한 법적 근거를 마련하기 위한 규범 역시 포함되었다(안 제24조). 지방자치단체의 관여를 법으로 명시하여 지역밀착적인 체험을 가능하게 하였다.

둘째, **개선된 인식에 근거한 고용의 기회 확대를 위해 근거조항이 요구된다.** 청년 실업자를 새로이 채용한 농어업경영체(안 제25조)와, 안정적인 고용유지와 농어업근로인력의 복지향상에 기여한 농어업경영체(안 제26조)에 대한 인센티브를 규정함으로써 이러한 정책의 근거 규범으로 삼고자 하였다.

사용자의 사업영역의 확대나 일자리창출로서 인력수요를 더 늘리는 측면도 고려의 대상이 된다. 한편 기존 농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률에는 후계농어업경영인의 선정 및 지원의 내용규정만이 있는데 반하여 본법은 농어업경영자의 측면에 한정되지 않으며, 적극적으로 고용을 확대하는 사용자는 물론, 우수한 근로자에 대하여도 인센티브를

부여, 창업 등에 혜택을 주는 조항을 두었다.

셋째, 농어업 근로인력에 대한 인센티브 확대를 통해 좀 더 바람직한 직장으로 환경을 조성, **유입된 근로인력이 농어업에 지속적으로 종사하도록 장려하는 규정들의 도입** 역시 필요하다. 특히 기존 근로기준법의 영역에서 더 이상 의미있게 받아들여지지 않는 규정들 중, 기숙사, 귀향여비 등의 규정들에 관하여 본 법안은 주목한다. 정해진 주거를 안정적으로 확보하고 있지 않은 근로자나, 어린 자녀를 동반하여 사업장에 출근할 수밖에 없는 인력 등에 대해 숙박·숙식시설이나 보육시설의 제공이 필요하게 되며, 이러한 복지시설의 설치에 대해 법에 근거를 마련(안 제28조)하고 그 규제에서는 근로기준법의 규정들을 원용함으로써 좀 더 안정적인 고용환경을 확보하고자 하였다. 이 경우 복지시설에 대한 근로감독관의 감독 권한 등에 관한 세밀한 논의가 필요할 것이다.

5. 농산업인력지원 특별법의 입법을 위한 향후과제

농어업의 인력수급불균형의 해소와 안정적 인력지원을 위해서는 농어업 종사자 및 경영인 스스로 업종의 체계화가 필요하며, 계절적 인력 부족을 피할 수 있도록 계절적 영향력이 덜한 작목이나 어종의 선택도 필요한 부분이다. 또한 생산구조의 개선을 통하여 생산안정성을 확보함으로써 농어업으로의 인력수급의 균형을 확보할 필요가 있을 것이다.

기존의 개인 가족 노동 중심의 전통적 농어업에서 농업법인이나 마을 단위의 협업농업이나, **중대규모 농산업**으로 구조개선을 도모하여 산업 전체 차원에서 인력수요를 안정적으로 유지할 수 있는 노동시장으로 변화를 해야 하며, 지속적인 노동인력을 필요로 하는 시장으로 변화되는 과정에서 본 법안이 상정하는 “농어업인력지원센터”를 통한 인력지원으로 국내 농산업의 경쟁력강화와 지속적 발전에 기여할 필요가 있다.

다양한 농산업으로의 다변화를 통하여 다양한 인력을 유입할 수 있도록 노동시장으로의 구조적 개선이 필요하며 노동의 전문성 및 비전문성

그리고 숙련성 및 비숙련성에 각각 맞추어 농어산업 노동인력의 수급을 원활하게 유지할 필요가 있다. 고용시장의 유연성과 고용의 활성화□안정화는 농어업분야의 경쟁력을 크게 강화하는 요인으로 작용할 것이다.

또한 농어업분야의 지속적 발전과 직업적 안정을 도모하기 위하여 근로기준법, 고용보험제도의 적용이외에도 다양한 직업적 안정을 위한 보험, 연금제도 등을 통한 사회보장적 장치로서의 제도보완이 필요하다. 노동시장은 소득도 중요하지만 후생복지와 생활안정 등 다양한 요소가 고려되고 보장되어야 농어업으로의 인력지원이 원활하게 이루어질 수 있을 것이다.

향후 농어업의 분야의 업종확대와 산업의 다변화로 개별 업종별□산업별 특성에 근거한 농어업인력 지원법제도의 변화를 통한 체계적 법적 근거의 마련이 필요하며, 해당 법률에 근거한 효율적인 정책지원으로 농어산업의 경쟁력확대와 지속적인 발전을 추진할 필요가 있다.¹²⁹⁾

제3절 맺음말 : 농산업인력지원 특별법의 제정을 통한 농산업 발전

우리 농어촌의 다양한 구조적 현실속에서 지속적으로 제기되고 있는 농어업분야의 경쟁력약화와 농촌인구 감소□고령화 등에 기인한 농어업분야 인력부족의 문제를 극복하기 위해서는 농어업분야의 인력지원과 수급의 원활화를 위한 「농어업인력 지원에 관한 법률」의 제정이 꼭 필요한 시점이다. 동법률의 제정은 국내실업률의 안정화에 기여하고, 내외국인 근로자의 농산업 인력지원을 통하여 농산업분야의 고용창출에도 크게 기여할 것이다.

동법률의 제정을 통하여 내국인 및 외국인을 농어업분야에 관한 전문인력으로 양성하고 인력지원을 유도함으로써, 전문가로서 교육받은 내외국인 농어업종사자들이 농어업분야의 발전적 단초를 형성함과 동시에

129) 고인석, “우리나라 타산업 인력지원 법제현황과 농어업인력지원 법제의 현황분석”, 입법학연구 제10집 제1호, 2013. 6.

새로운 농어업분야를 발굴하고 확대하는 역할의 수행하도록 지원하여 개별 농어업분야의 발전의 토대를 튼튼하게 형성할 필요가 있다.

농어업인력 인력지원의 원활화를 위하여 “농어업인력지원센터”를 지정·운영하여 다양한 농어업분야에서 숙련·비숙련 또는 전문·비전문 분야에 체계적으로 농어업 관련 근로인력을 지원함으로써 우리 농어업분야의 생산성확대와 경쟁력강화에 크게 기여하여야 할 것이다.

「농어업인력 지원에 관한 법률」의 제정을 통하여 농어업분야의 노동력부족현상을 해소와 국내 농어업분야의 고용안정화를 달성하고 동시에 농어업 근로자·전문인력을 양성하여 농어업분야에 적합한 노동력을 제공함으로써 동법률의 입법목적인 효율적 인력지원의 입법목적과 농어업분야의 큰 발전을 이루어 낼 것이다.

참 고 문 헌

[참고문헌]

1. 국내문헌

고려대학교 산학협력단, 농업 등 근로기준법상의 업종분류 등에 관한 연구, 노동부, 2009.

고용노동부 국제기구담당관실, ILO 주요협약, 2010.

고용노동부, 고용허가제 업무편람, 고용노동부 외국인력정책과, 2013. 3.

고용노동부, 외국인력 도입관리시스템 개편방안 연구, 연구용역보고서, 2012.

고용노동부, 외국인력 정책의 중장기 발전방향 연구, 연구용역보고서, 2010.

고준기, 외국인 근로자의 사업장변경 실태와 문제점 및 법적개선방안, 노동법 논총 제23집, 한국비교노동법학회, 2011.12.

국제노동법연구원, 고용보험 적용제외 근로자의 실태 및 이에 따른 정책적 시사점, 고용노동부 연구보고서, 2012.

국제노동법연구원, 근로기준법 적용의 합리화 방안 연구, 노동부, 2007.

국토해양부 외, 외국인 선원고용 실태조사 연구보고서, 연구용역보고서, 2011.

김기선, 강성태, 심재진, 최석환 편역, EU노동법전, 한국노동연구원, 2013.

김기우, 김상호, 오계택, 외국인 근로자의 고용 및 저임금 실태와 국내법상 지위, 한국노총 중앙연구원, 2011.12.31.

김병률 외, 농업분야 고용현황 분석 및 인력수급 안정화 방안, 한국농촌경제연구원, 2010.

김병률, 농업분야 인력실태와 안정화 방안과 입법과제, 미간행, 한국농촌경제연구원, 2011. 1.

김병률, 권익수, 윤종열, 민자혜, 농업분야 고용현황 분석 및 인력수급 안정

- 화 방안, 한국농촌경제연구원, 2010.12.
- 김유성, 노동법 I, 박영사, 2005.
- 김의성, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률, 월간 법제, 2003. 9.
- 김인준, 국가경쟁력 강화를 위한 외국인력 유치정책 방향, 법무부, 2009.
- 김정렬·김성훈, 외국인력 정책의 혁신을 제도개선 과제- 정책과정의 문제점과 개선방안을 중심으로-, 노동문제논집, 제15집, 1998.
- 김홍영, 근로기준법상 근로시간 및 휴일의 적용제외사업(식물재배사업)에서 초과근로에 대한 근로수당의 지급의무, 노동법학 제33호, 2010.
- 노동법실무연구회, 근로기준법주해III, 박영사, 2010.
- 노동부, 각국의 외국인근로자 고용관리체계 사례연구, 연구용역보고서, 2004.
- 노동부, 외국인 근로자의 체류 및 귀국지원에 관한 연구, 연구용역보고서, 2007.
- 노재철, 외국인 근로자의 권리보장 정책, 논형, 2012.12.10.
- 농업인이 꼭 알아야 할 노동관계법령, 노동부, 2009.
- 농협중앙회 농촌지원부 외국인력고용지원팀, 농축산업인을 위한 외국인 근로자 고용관리 가이드, 2012.
- 농협중앙회 농촌지원부 외국인력고용지원팀, 한국생활, 외국인고용허가 교육자료, 2013.
- 농협중앙회, 2013년 외국인력 고용관리 현장 순회교육, 농협중앙회, 2013.
- 농협중앙회, 농업분야 사업주를 위한 외국인근로자 고용과 노무관리, 농협중앙회, 2010. 5.
- 농협중앙회, 농축산인을 위한 외국인근로자 고용관리 가이드, 농협중앙회, 2012.
- 박경수·윤여덕, 독일의 고용정책 비판과 대안: 포스트케인즈주의 시각에

- 서, 한국사회학회 제40호 2006.
- 박민선, 농업부문 외국인 고용실태와 개선방안, 농업전망2012(1)-도
농상생을위한농업·농촌가치의재발견-, 농촌경제연구원, 2012.
- 박영범 외, 외국인력 정책의 중장기 발전방향 연구, 고용노동부, 2010.
- 박영범, 고용조정과 외국인력에 관한 연구, 산업관계연구 제10권 제2
호, 한국노사관계학회, 2000. 8.
- 박은주, 외국인근로자 산재보상실태 분석, 근로복지공단산재보험연구센
터, 2012.
- 박인화·김봉주·서세욱·조혜정, 일본의 지역 중심 고용대책 사례와 시사
점, 국회예산정책처 예산정책보고서 제2호, 2009.
- 법무부 출입국외국인정책본부, 2012 출입국외국인정책 통계연보,
2013. 6.
- 법무부 출입국외국인정책본부, 사증발급 안내 매뉴얼, 2013. 7.15.
- 법무부 출입국외국인정책본부, 외국인 체류안내 매뉴얼, 2013. 7.15.
- 법무부, 국가경쟁력 강화를 위한 외국인력 유치정책 방향, 연구용역보
고서, 2009.
- 법무부, 전문외국인력 비자제도 개선방안에 관한 연구, 연구용역보고서,
2008.
- 송병준, 외국인력의 고용현황과 주요국의 외국인력정책, 노동문제논집,
제13집, 고려대학교 노동문제연구소, 1997. 3.
- 윤정향, 외국인력 수요분석 및 활용방안, 한국고용정보원, 2009.
- 이규용, 외국인 인력정책의 기초연구, 연구보고서, IOM이민정책연구원,
2010.
- 이규용, 외국인력 정책의 변화와 과제, 노동리뷰, 2007. 3.
- 이규용 외 승렬택성재묘용진, 외국인력 노동시장 분석, 한국노동연구원,
2011.10.31.
- 이대창 외 동훈강준원, 외국인 고용허용 업종추가 연구, 고용노동부 연구
용역보고서, 한국고용정보원, 2011.12.

- 이성우·임형백·고금석, 기회편익으로 측정된 도농간 이동자의 고용기회, 지역연구 제19권 제1호, 2003.
- 이성우·임형백·조종구, 도시와 농촌의 고용기회 결정요인(1995~2000), 농촌경제 제26권 제1호, 2003.
- 이영대, 외국인 근로자의 농림부문 활용방안에 관한 연구, 농업교육과 인적자원개발 31권 1호, 한국농업교육학회, 1999. 3.
- 이학춘, 독일의 외국인 정책사례 연구와 한국에의 시사점, 노동법 논총」 제22집, 한국비교노동법학회, 2011. 8.
- 임종률, 노동법(제9판), 박영사, 2011.
- 전형배, 외국인 근로자의 노동인권, 노동법논총 제18집, 한국비교노동법학회, 2010. 4.
- 정기수·김정록·김진희·김화섭, 농산업 도농협력 일자리 창출사업 연구용역보고서, 지역농업네트워크, 2013. 7.
- 정도영·장지용·박재운, 투입산출표를 이용한 한국 농림어업의 고용구조와 고용유발효과 변화추이 분석, 농업경영·정책연구 제37권 제2호, 2010.
- 최석환, 근로시간 적용제외 제도, 박제성 외, 장시간 노동과 노동시간 단축(Ⅱ), 한국노동연구원, 2011.
- 최지현 외, 농어업 부가가치의 새로운 창출을 위한 식품산업의 중장기 발전 전략(1/5차 연도), 한국농촌경제연구원, 2009.
- 표명환, 외국인근로자 고용제도에 관한 법적 고찰, 법학연구 제41권, 2011. 2.
- 하갑래·최태호, 외국인 고용과 근로관계, 중앙경제, 2005. 7. 5.
- 한국노동연구원, 외국인력 관련법제 및 정책의 국제비교, 연구보고서 1995-004, 한국노동연구원, 1995.
- 한동훈, 외국인 노동자와 한국사회, 서울대학교출판부, 2010.12.
- 한인상, 근로기준법 적용범위 확대방안, 국회입법조사처, 2012.
- 황명철, 일본의 농업분야 외국인 고용현황과 시사점 -외국인기능실습제

도를 중심으로- , 농협경제연구소, 2012.

2. 외국문헌

- Akerlof, George A., and Main, Brian G. M, An Experience-Weighted Measure of Employment and Unemployment Durations, *American Economic Review* 71, 1981.
- Akerlof, George A., and Yellen, Janet L, A Near-Rational Model of the Business Cycle, with Wage and Price Inertia, *Quarterly Journal of Economics* 100, 1985.
- Akerlof, George A., and Yellen, Janet L, The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment, *Quarterly Journal of Economics* 105, 1990.
- Azariadis, Costas. Implicit Contracts and Underemployment Equilibria, *Journal of Political Economy* 83, 1975.
- Baily, Martin Neil, Wages and Employment under Uncertain Demand, *Review of Economic Studies* 41, 1974.
- Barro, Robert J, Long-Term Contracting, Sticky Prices, and Monetary Policy, *Journal of Monetary Economics* 3, 1977.
- Blanchard, Olivier J., and Summers, Lawrence, H, Hysteresis and the European Unemployment Problem, *NBER Macroeconomics Annual* 1, 1986.
- Chang, C., Sorrentino, C, Union membership in statistics in 12 countries, *Monthly Labor Review*, 1991.
- Friedman, Milton, The Role of Monetary Policy, *American Economic Review* 58, 1968.
- Gottfries, Nils, Insiders, Outsiders, and Nominal Wage Contracts,

- Journal of Political Economy 100, 1992.
- Hall, Robert E, Employment Fluctuations and Wage Rigidity, Brookings Papers on Economic Activity, no. 1, 1978.
- Hall, Robert E, The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy, American Economic Review 72, 1982.
- Leontief, Wassily, The Pure Theory of the Guaranteed Annual Wage Contract, Journal of Political Economy 54, 1946.
- Lindbeck, A. and D.J. Snower, Cooperation, harassment, and involuntary unemployment: Reply, American Economic Review 80, 1990.
- Mankiw, N. Gregory, Small Menu Costs and Large Business Cycles: A Macroeconomic Model of Monopoly, Quarterly Journal of Economics 100, 1985.
- Oswald, Andrew J, Efficient Contracts Are on the Labour Demand Curve: Theory and Facts, Labour Economics I, 1993.
- Romer, David, Advanced Macroeconomics. New York: McGraw-Hill. Third edition, 2006.
- Salt.J.andJ.Millar, ForeignLabourin the United Kingdom: Current Patterns and Trends, Office for National Statistics, 2006.
- Shapiro, Carl, and Stiglitz, Joseph E, Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, American Economic Review 74, 1984.
- Susan A. Schneider, Food, Farming, and Sustainability-Readings in Agricultural Law-, Carolina Academic Press, 2011.
- Usdansky, M.L.& T.J.Espenshade, The Evolution of U.S. Policy toward Employment-Based Immigrants and Temporary Workers: The H-1B Debatein Historical Perspective, Cornelius, W.A., T.J.Espenshade, & I.Salehyan(ed) The

- International Migration of the Highly Skilled: Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries, Univ. of California, SanDieg, 2001.
- Weiss, Andrew, Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages, Journal of Political Economy 88, 1980.
- 産業省, 「外□人□修□技能□習制度に□する□究□」とりまとめ, □□法律旬報(1651), 2007
- 渡部鮎美, 園芸□□の雇用□□力 : なぜ女性たちは農業パ□トを選ぶのか, 農業と□□ 78(9), 2012
- 壯夫, □体監理型の外□人□修□技能□習制度を利用して日本に入□し,□修終了後に技能□習生となった外□人が□修期間中に□事した作業について,第2次受入れ機□との間で□□基準法及び最低賃金法の適用があると認めるとともに,□修制度の第2次受入れ機□及び第1次受入れ機□に□修生□技能□習生に□する不法行□責任を認めた事例-熊本地裁平成22.1.29判決, 別冊判例タイムズ(32), 2011
- 北倉公彦, 過疎化と外□人□□力 : 技能□習制度は過疎地域の農業を支えられるのか : 北海道の□態から, 農業と□□ 78(9), 2012
- 山川隆一, 外□人□□者と□□法上の問題点, 季刊□社□保障□究, 手塚和彰, 外□人と法, 有斐閣, 2003
- 野川忍, 外□人□□者政策の課題と□修□技能□習制度, 日本□□法□□誌(112), 2008
- 友田滋夫, 農業における外□人□□者 : 諸外□の□□と日本の現□から課題を探る, 農業問題□究(67), 2011
- 張日新・秋山邦裕, 外□人□修□技能□習制度の見直しに□する各機□の提案とその比較, 鹿兒島大學農學部學術報告(58), 2008
- 井口泰, 外□人政策の改革の方向性と社□保障加入等のための基盤整備, 厚生□□科□費報告書人口減少に□□した□際人口移動政策と

社口保障政策の連携に口する口際比較口究, 2007

早川 智津子, 外口人と口口法, ジュリスト (1350), 2008

早川智津子, 外口人技能口習生と就口請求口, 季刊口口法 (233), 2011

早川智津子, 外口人口口者の法的地位(2), 筑波法政 (42), 2007

早川智津子, 外口人口口修口技能口習制度における口口法の適用問題, 日本
口口法口口誌 (112), 2008

佐藤忍, 日本の園芸農業と外口人口口者, 大原社口問題口究所口誌, 645,
2012

指宿昭一, 外口人口口者問題の現在--外口人口口修口技能口習生問題を中
心に, 口口法律旬報 (1717), 2010

指宿昭一, 日本弁護士連合口「外口人技能口習制度の口止に向けての提
言」の意義, 口口法律旬報 (1748), 2011

片桐由喜, 外口人口口修口技能口習制度における社口保障法の適用問題, 日
本口口法口口誌 (112), 2008

厚生口口省職業安定局, 外口人口口者の雇用口口口口件に口する指針,
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/anteikyoku/gairou/980908gai16.htm>, 2004

厚生口口省職業安定局, 外口人口口者の雇用管理のあり方に口する口究口
報 告 書 ,
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/07/h0720-1.html>, 2004

口津眞里外, 農業と雇用,口口政策口究口口修機構, 2005

全口農業口議所, 農業法人等のためのモデル雇用契約書, 2012

全口新規就農相談センタ口, 農業法人における雇用に口する調査結果, 全
口農業口議所, 2008

農林水産省, 食料口農業口農村白書(2008-2012)

新規就農口口口口承口合支援事業口施要綱 制定 平成24年4月6日付け
23口口第3543口 農林水産事務次官依命通知 / 最終改正 平成
25年6月7日付け 25口口第788口 農林水産事務次官依命通知.



부록

[부록]

부록 1. 농어업인력 지원에 관한 법률(안)

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 농어업인력의 양성 및 수급을 원활하게 하고 농어업인력 유입을 위한 환경을 조성함으로써 농어업경영체의 안정적인 경영을 지원하고 국민경제와 사회의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “농어업”이란 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제1호에 따른 농어업을 말한다.
2. “농어업경영체”란 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 농어업경영체를 말한다.
3. □농어업근로인력□이란 농어업경영체에게 근로를 제공하는 자를 말한다. 다만, 「농어업□농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호에 따른 농어업인은 제외한다.
4. “농어업인력”이란 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호에 따른 농어업인과 농어업근로인력을 말한다.
5. “협동조합등”이란 「농업협동조합법」 제2조, 「산림조합법」 제2조 및 「수산업협동조합법」 제2조에 따른 협동조합과 그 중앙회, 「협동조합기본법」 제2조에 따른 협동조합과 그 연합회를 말한다.

제3조(적용범위등) ① 이 법은 농어업인력 지원에 관하여 적용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 농어업에 대하여는 적용하지 아니한다.

- ② 농어업인력의 지원 등에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 따른다.

제4조(국가 및 지방자치단체 등의 책무) ① 국가는 농어업의 경쟁력 제고와 생산성 향상을 위하여 농어업인력의 확보에 필요한 정책을 수립하고 시행하여야 한다.

- ② 지방자치단체는 농어업인력의 지원을 위하여 지역 특성에 적합한 계획을 수립하고 시행할 수 있다.

제2장 농어업인력지원 기본계획의 수립 및 시행

제5조(농어업인력지원 기본계획의 수립·시행) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업인력을 육성·지원하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 농어업인력지원 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

1. 농어업인력 지원정책의 목표 및 기본 방향
2. 농어업인력의 양성·공급 및 교육·연수에 관한 사항

3. 농어업의 산업적 특성을 반영한 농어업인력의 장·단기 수급에 관한 사항
4. 농어업인력의 확보를 위한 인식개선에 관한 사항
5. 농어업인력의 근무 환경 개선 및 복지증진에 관한 사항
6. 그 밖에 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 농어업인력 지원을 원활하게 추진하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항
 - ② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항의 기본계획에 따라 연도별 시행계획(이하 □시행계획□이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.
 - ③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 기본계획을 수립하기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체의 장에게 관련 자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요구받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
 - ④ 제1항 및 제2항의 농어업인력지원 기본계획 및 시행계획의 수립·시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제6조(농어업인력지원정책심의회) ① 농림축산식품부에는 농업인력정책심의회를 두고, 해양수산부에는 어업인력정책심의회를 둔다. 지방자치단체에는 시·도 농업인력정책심의회 또는 시·도 어업인력정책심의회를 둔다.

② 제1항에 따른 각급 농업인력정책심의회 또는 어업인력정책심의회는 기본계획, 시·도계획, 그 밖에 농어업인력정책에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하며 필요하다고 인정되는 경우에는 농어업에 관한 업무를 수행하는 기관 또는 단체 등에 대하여 자료의 제출, 의견의 진술, 그 밖에 필요한 협조를 요청할 수 있다.

1. 제5조에 따른 기본계획 및 시행계획의 수립에 관한 사항
2. 농어업인력정책의 심의 조정에 관한 사항
3. 그 밖에 농어업인력정책의 추진을 위하여 관계기관·단체 간 협의가 필요한 사항
- ③ 제1항에 따른 각급 농업인력정책심의회 또는 어업인력정책심의회는 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조(농어업인력 실태조사) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제5조의 농어업인력지원 기본계획의 수립 등을 위하여 농어업인력에 관한 실태조사(이하 “실태조사”라 한다)를 실시하여야 한다.

② 제1항의 실태조사에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 농어업인력의 지역별·업종별·직종별 임금 및 실태, 특성에 관한 사항
2. 농어업인력의 구성 및 인력 수요에 관한 사항
3. 농어업인력의 교육훈련 및 관리에 관한 사항
4. 농어업의 인식개선을 위한 홍보 등에 관한 사항
5. 그 밖에 여성·외국인, 비정규직 등 농어업인력의 실태를 파악하기 위하여 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 필요하다고 인정한 사항
- ③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항의 실태조사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 농어업인력 관련 자료의 제출이나 조사업무 수행에 필요한 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 중앙행

정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 특별한 사유가 없는 한 이에 협조하여야 한다.

제3장 농어업근로인력의 양성 및 수급 원활화

제8조(농어업근로인력의 확보) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력이 원활하게 확보될 수 있도록 농어업근로인력의 양성 및 수급에 노력하여야 한다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력 유입을 위하여 다음 각 호의 업무를 추진할 수 있다.

1. 산학협력을 통한 농어업근로인력의 양성에 관한 사항
2. 신규 인력유입의 활성화 등 인력 수급에 관한 사항
3. 농어업인력에 관한 데이터베이스 구축에 관한 사항
4. 농어업 작업 환경 및 근로조건 개선 등에 관한 사항
5. 그 밖에 농어업근로인력의 확보를 위하여 대통령령으로 정하는 사항

제9조(농어업근로인력의 양성) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 원활한 농어업근로인력 수급을 위하여 농어업인력양성기관(이하 “인력양성기관”이라 한다)에 다음 각 호의 산학협력 연계사업을 지원할 수 있다.

1. 지역별·업종별·품목별 농어업근로인력 양성사업
2. 미취업자를 대상으로 시행하는 농어업 현장연수사업
3. 농어업근로인력의 역량 강화를 위한 사업
4. 그 밖에 농어업경영체에 필요한 인력의 양성·공급을 위한 사업

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 지역의 특성에 맞는 농어업근로인력을 양성하기 위하여 지방자치단체의 장에 대하여 다음 각 호의 협력사업을 지원할 수 있다.

1. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급학교와 협력하여 농어업 수요에 맞는 교육과정 개설 및 취업연계사업
2. 대학 및 대통령령으로 정하는 연구기관의 연구인력과 연구시설·장비의 공동 활용사업
3. 지역특성에 맞는 농어업근로인력 양성을 위하여 협동조합등과 인력양성기관이 공동으로 제안하는 사업
4. 그 밖에 지역의 농어업 경쟁력 강화를 위하여 실시하는 마케팅, 디자인 및 물류분야 등의 전문인력 활용에 관한 협력사업

③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제22조제2항에 따른 전문농어업경영인이 농어업근로인력 양성에 기여하도록 지원할 수 있다.

제10조(인력양성기관의 인증) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 인력양성 및 현장연수를 수행하기에 적합한 기관, 단체에 대하여 농어업인력양성기관 인증(이하 “인증”이라 한다)을 할 수 있다.

② 인증을 받고자 하는 자는 농어업인력양성에 필요한 전담인력과 시설·장비를 갖추는 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관에게 신청하여야 한

다.

- ③ 인증을 받은 자는 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정하는 바에 따라 인증의 표시를 할 수 있다.
- ④ 인증을 받지 아니한 자는 인증표시 또는 이와 유사한 표시를 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따라 인증을 받은 인력양성기관에 현장연수 프로그램 개발비, 실습기자재 구입비 등 현장연수를 수행하는 데 필요한 비용을 지원할 수 있다.
- ⑥ 인증의 유효기간은 인증을 받은 날부터 3년으로 한다.
- ⑦ 인증의 기준 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조(인력양성기관의 인증취소) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제10조제1항에 따라 인증을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 인증을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 및 제2호의 어느 하나에 해당 하는 경우에는 인증을 취소하여야 한다.

- 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우
 - 2. 인증을 받은 자가 그 사업을 폐업한 경우 3. 정당한 사유 없이 1년 이상 계속하여 연수 실적이 없는 경우
 - 4. 제10조제7항에 따른 인증기준에 적합하지 아니하게 된 경우
- ② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따라 인증을 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.
- ③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따라 인증이 취소된 자에 대하여는 그 취소일로부터 3년의 범위에서 제10조제1항에 따른 인증을 하지 아니할 수 있다.
- ④ 인증 취소의 세부기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제12조(농어업 숙련근로인력의 인증) ① 제10조제1항에 따른 인력양성기관의 장은 일정 수준의 교육을 이수한 자, 일정한 기능 및 자격을 보유한 자, 이와 동등수준 이상의 현장경력을 보유한 농어업근로인력을 농어업 숙련근로인력으로 인증할 수 있다.

② 제1항에 따른 인증의 종류, 대상 및 절차 등에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다.

제13조(농어업 숙련근로인력의 안정적 활용지원) 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업경영체가 제12조에 따른 농어업 숙련근로인력을 안정적으로 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

제14조(농어업 근로인력 알선연계 지원사업) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력의 알선·연계 사업을 수행하는 자에 대하여 상담 전문인력 고용, 데이터베이스 구축 등에 필요한 경비를 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원방법 및 절차 등에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다.

제15조(농어업 인력지원센터의 지정·운영 등) 제15조(농어업인력지원센터의 지정·운영 등) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력의 체계적이고 안정적인 지원을

위하여 농어업인력지원센터(이하 “인력지원센터”라 한다)를 지정·운영할 수 있다.

② 인력지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행할 수 있다.

1. 농어업인력에 대한 구인·구직 등록, 취업 알선·연계
2. 농어업 구직 등록자에 대한 실무교육 또는 현장연수
3. 농어업인력 데이터베이스 구축 및 운영
4. 농어업근로인력에 대한 작업장 이동 지원
5. 농어업근로인력에 대한 숙박시설 지원
6. 농어업근로인력에 대한 농작업재해보험 또는 어선원보험의 가입지원
7. 농어업 자원봉사자 인증관리
8. 그 밖에 농어업인력 지원을 위하여 필요하다고 인정하여 농림축산식품부장관 또는 해양수산부 장관이 정하는 사업

③ 인력지원센터는 농어업인력의 알선·연계, 상담 등의 업무수행에 필요한 전문인력을 두어야 하며, 전문인력의 기준 등에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다.

④ 인력지원센터가 실시하는 농어업인력에 대한 구인·구직 등록사업은 「직업안정법」 제18조 제4항이 규정하는 무료직업소개사업으로 본다.

⑤ 농어업근로인력의 작업장 이동을 지원하는 인력지원센터에 대해서는 「여객자동차 운수사업법」 제4조·제8조 및 제81조를 적용하지 아니한다.

⑥ 제1항에 따른 인력지원센터의 지정·운영기준 및 절차 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조(농어업인력지원센터의 지정취소) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부 장관은 제15조 제1항에 따라 지정을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 및 제2호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 지정을 받은 자가 그 사업을 폐업한 경우
3. 정당한 사유 없이 1년 이상 계속하여 농어업인력의 알선·연계 실적이 없는 경우
4. 제15조 제6항에 따른 지정기준에 적합하지 아니하게 된 경우

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부 장관은 제1항에 따라 지정을 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.

③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부 장관은 제1항에 따라 지정이 취소된 자에 대하여는 그 취소일부터 3년의 범위에서 제15조 제1항에 따른 지정을 하지 아니할 수 있다.

④ 지정 취소의 세부기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제17조(고유식별정보의 처리) 농림축산식품부장관 또는 해양수산부 장관(인력양성기관 또는 인력지원센터로 지정받아 그 업무를 수행하는 자를 포함한다), 지방자치단체의 장은 농어업근로인력 양성 및 인력지원업무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법」 제24조의 고유식별정보가 포함된 자료를 처리할 수 있다.

제18조(품목별 농어업인력 계획의 수립~~추진~~) ① 농어업 단체 또는 협동조합등은 필요한 인력을 확보하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 품목별 농어업인력 계획을 수립·시행할 수 있다.

1. 품목별 신규 농어업인력 양성에 관한 사항
2. 우수 농어업근로인력 확보를 위한 공동채용에 관한 사항
3. 농어업인력의 역량 강화를 위한 공동교육훈련에 관한 사항
4. 우수 농어업인력의 유입을 촉진하기 위한 근로 환경 개선
5. 그 밖에 농어업 근로인력 양성 및 수급을 위하여 필요한 사항

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 품목별 농어업인력 계획이 대통령령으로 정하는 요건을 충족하는 경우에는 품목별 농어업인력 계획의 시행에 소요되는 경비의 일부를 지원할 수 있다.

제19조(품목별 농어업인력계획의 관리 및 취소) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제18조제2항에 따라 경비를 지원받은 품목별 농어업 단체가 품목별 농어업인력 계획을 적절하게 시행하고 있는지 관리하여야 한다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제18조제2항에 따라 지원받은 품목별 농어업 단체가 품목별 농어업인력 계획에 따라 사업을 시행하지 아니하는 경우에는 지원을 취소하고 지원금을 회수할 수 있다.

제20조(공동교육훈련 및 원격훈련 지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 품목별 생산성 향상과 경영 안정화를 위하여 농어업 단체가 설치·운영하는 공동교육훈련시설에 필요한 지원을 할 수 있다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 품목별 생산성 향상과 농어업근로인력의 역량제고를 위하여 원격훈련 시행에 필요한 정보처리시스템의 도입, 원격교육과정의 개발, 교육운영비용 등을 지원할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 지원 대상·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제21조(국제협력 증진) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업인력의 기능수준 향상을 위하여 다음 각 호의 사업을 수행할 수 있다.

1. 외국정부·국제기구 또는 교육훈련기관 및 산업체 등과의 협력체계 구축
2. 외국 대학과의 산학협력을 통한 기술인력 협력
3. 농어업인력 관련 국제 학술대회, 박람회 및 회의의 개최와 참가
4. 농어업인력의 양성 및 지원 관련 정보의 교류
5. 그 밖에 농어업인력 관련 국제협력을 위하여 필요한 사업

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항 각 호의 사업을 수행하거나 참여하는 자에게 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

제22조(외국인력의 안정적 활용지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업경영체가 필요로 하는 외국인력(「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조제1호의 재외동포를 포함한다)을 안정적으로 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

- ② 정부는 「외국인근로자의 고용등에 관한 법률」 제4조제2항제2호에 따라 외국인력의 도입 규모를 결정할 경우 농어업에 우선 배정할 수 있다.
- ③ 정부는 자연환경적 요인에 따른 시기별 농어업근로인력 수급의 어려움 등을 감안하여 1년 미만의 단기 고용 외국인력이 농어업 분야에 활용될 수 있도록 우선 지원하여야 한다.
- ④ 제15조제1항에 따른 인력지원센터가 외국인력을 알선하는 경우에는 「외국인근로자의 고용등에 관한 법률」 제8조제6항을 적용하지 아니한다.

제4장 농어업근로인력 유입을 위한 환경조성

제23조(농어업인식개선 지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업에 대한 인식을 개선하여 우수한 근로인력이 농어업에 유입되도록 노력하여야 한다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 우수 농어업경영체를 발굴·홍보하는 등 인식개선사업을 실시하여야 하며, 농어업의 인력관리체제 개선을 촉진하기 위하여 우수사례가 보급·확산되도록 노력하여야 한다.

1. 근로환경·직업능력개발 및 복리후생, 인력의 효율적인 활용 등 농어업인력 관리체제를 모범적으로 개선한 농어업경영체
 2. 그 밖에 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 농어업 인식개선에 이바지한다고 인정하는 농어업경영체
- ③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항 또는 제2항에 따른 사업을 농어업 관련기관 및 협동조합 등과 함께 추진하는 경우에는 소요되는 경비의 일부를 지원할 수 있다.
- ④ 제2항에 따른 우수 농어업경영체의 발굴 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제24조(농어업현장체험 및 봉사활동 지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 학생 및 일반인의 농어업현장에 대한 관심을 높이고 농어업 취업을 촉진하기 위하여 농어업 현장체험활동 및 봉사활동을 지원하는 사업을 실시할 수 있다.

- ② 지방자치단체의 장 또는 공공기관의 장은 「고용정책기본법」 제34조의 공공근로사업, 「보호관찰등에 관한 법률」 제59조 봉사수강명령을 실시함에 있어서 농어업의 계절적 수요가 집중되는 시기를 감안하여 농어업분야에 우선 배정되도록 노력하여야 한다.
- ③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업체험사업을 효율적으로 실시하기 위하여 사업에 참가하는 학생·학교 및 농어업경영체 등에 대하여 비용보조, 영농·영어 알선 및 정보제공 등의 지원을 할 수 있다.
- ④ 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급학교의 장은 학생의 현장실습을 장려하기 위하여 농어업현장체험사업 참가실적을 학점 또는 수업단위로 인정할 수 있다.의 사회

제25조(청년미취업자의 영농·영어 지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 15세 이상 34세 이하인 미취업자의 영농이나 영어를 촉진하기 위하여 이들을 고용하는 농어업경영체에 장려금을 지급할 수 있다.

- ② 제1항에 따른 장려금의 지원 대상·지원 내용 및 지원 절차 등에 필요한 사항은 농림축산

식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다.

제26조(우수농어업 인력의 선정 및 우대) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 안정적인 고용유지와 농어업근로인력의 복지향상에 기여한 우수 농어업경영체를 선정하여 포상하고 고용지원금을 지급할 수 있다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업에 장기근속 한 숙련인력 등 우수한 농어업근로인력을 선정하여 국외연수, 농어업창업, 체류자격의 우대, 장려금의 지급, 장학금의 지급 또는 학자금(자녀의 학자금을 포함한다)의 용자 등에서 우대할 수 있다.

③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 우수 농어업근로인력이 농어업을 창업하는 경우, 우선적으로 관련 정보를 제공하고 자금을 지원할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지의 우수 농어업인력의 선정요건, 선정을 위한 심사절차 및 우대내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제27조(농어업근로인력의 고용개선 및 복지지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업경영체를 대상으로 농어업 근로환경 개선과 복지증진을 위하여 필요한 사업을 지원할 수 있다.

② 농어업인력 고용개선 및 복지지원사업의 경우 타산업의 근로환경 및 복지지원을 감안하여 농어촌의 환경과 농어업의 산업적 특성을 고려하여야 한다.

제28조(복지시설의 설치 및 운영지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 다음 각 호의 농어업근로인력의 복지시설의 설치 및 운영에 필요한 경비를 지원할 수 있다.

1. 농어업근로인력의 복리후생 증진을 위하여 다수의 농어업경영체가 연계하여 공동으로 설치·운영하는 복지 및 문화시설

2. 다수의 농어업경영체가 연계하여 제공하는 숙박·숙식시설

3. 다수의 농어업경영체가 연계하여 공동으로 설치·운영하는 영유아보육시설

② 농어업근로인력의 숙박·숙식에 필요한 복지시설의 설치 및 운영에 관하여는 「근로기준법」 제14조 및 제99조의 기숙사에 관한 규정에 따른다.

제29조(문화생활의 지원 등) ① 정부는 농어업근로인력의 문화생활 향상 및 건강 증진을 위하여 지원하도록 노력하여야 한다.

② 제1항에 따른 지원 내용 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조(공제사업의 실시기관 및 단체) ① 농어업인력의 고용안정과 복지증진을 위하여 공제사업을 실시할 수 있는 농어업 관련 기관 및 단체는 대통령령으로 정한다.

② 제1항의 공제사업 실시기관의 지정, 공제의 종류 및 운영에 관한 사항은 농림축산식품부령 및 해양수산부령으로 정한다.

제5장 보칙

제31조(보고 및 검사) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 필요하다고 인정할 때에는 인력지원사업을 수행하는 기관 또는 단체에 대하여 필요한 보고를

명하거나 자료를 제출하게 할 수 있다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 소속공무원으로 하여금 인력지원사업을 수행하는 기관 또는 단체에 출입하여 운영상황을 조사하게 하거나 장부·대장 그 밖의 서류를 검사하거나 관계인으로부터 운영사항을 보고받을 수 있도록 할 수 있다.

③ 제2항에 따라 소속공무원이 그 직무를 수행하는 때에는 그 권한을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 보여 주어야 한다.

제32조(권한의 위임 등) 이 법에 따른 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관의 권한의 일부는 대통령령이 정하는 바에 따라 소속기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 위임하거나 협동조합등 농어업 관련 기관·단체에 위탁할 수 있다.

제33조(금융 및 세제지원 등) ① 정부는 농어업인력의 지원을 위한 자금을 원활히 공급하기 위하여 재정지원·신용보증지원 등 필요한 시책을 실시할 수 있다.

② 정부는 농어업인력의 지원을 위하여 「조세특례제한법」·「지방세특례제한법」 등 조세 관련 법률에서 정하는 바에 따라 세제 지원을 할 수 있다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

부록 2. 농어업인 인력지원에 관한 법률(안) 3단비교표

| 농어업인력 지원에 관한 법률(안) | 농어업인력 지원에 관한 법률 시행령(안) | 농어업인력 지원에 관한 법률 시행규칙(안) |
|--|---------------------------|----------------------------|
| 제1장 총칙 | | |
| 제1조(목적) 이 법은 농어업인력의 양성 및 수급을 원활하게 하고 농어업인력 유입을 위한 환경을 조성함으로써 농어업경영체의 안정적인 경영을 지원하고 국민경제와 사회의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다. | | |
| <p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. “농어업”이란 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제1호에 따른 농어업을 말한다.</p> <p>2. “농어업경영체”란 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 농어업경영체를 말한다.</p> <p>3. □농어업근로인력□이란 농어업경영체에게 근로를 제공하는 자를 말한다. 다만, 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호에 따른 농어업인은 제외한다.</p> <p>4. “농어업인력”이란 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호에 따른 농어업인과 농어업근로인력을 말한다.</p> <p>5. “협동조합등”이란 「농업협동조합법」 제2조, 「산림조합법」 제2조 및 「수산업협동조합법」 제2조에 따른 협동조합과 그 중앙회, 「협동조합기본법」 제2조</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>에 따른 협동조합과 그 연합회를 말한다.</p> | | |
| <p>제3조(적용범위등) ① 이 법은 농어업인력 지원에 관하여 적용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 농어업에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>② 농어업인력의 지원 등에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 따른다.</p> | <p>제1조(적용범위) 「농어업 인력 지원에 관한 법률」(이하 법이라 한다) 제3조 단서에서 □대통령령으로 정하는 농어업□이란 다음 각 호의 업종을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 수렵 및 관련 서비스업 2. 벌목업 3. 원양어업 4. 수상오락 서비스업 5. 중소기업기본법 제2조의 중소기업자의 범위를 초과하는 기업 6. 연구, 취미 또는 여가생활을 목적으로 하는 농업, 임업, 축산업 및 어업 <p>※ 참조입법례 : 중소기업인력지원특별법 시행령 제3조(시행계획의 수립)</p> | |
| <p>제4조(국가 및 지방자치단체 등의 책무) ① 국가는 농어업의 경쟁력 제고와 생산성 향상을 위하여 농어업인력의 확보에 필요한 시책을 수립하고 시행하여야 한다.</p> <p>② 지방자치단체는 농어업인력의 지원을 위하여 지역 특성에 적합한 계획을 수립하고 시행할 수 있다.</p> | | |
| <p>제2장 농어업인력지원 기본계획의 수립 및 시행</p> | | |
| <p>제5조(농어업인력지원 기본계획의 수립·시행) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업인력을 육성·지원하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 농어업인력지원 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년</p> | <p>제2조(기본계획의 수립 등) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 이 법 제5조제4항에 따른 농어업인력지원 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다) 및 같은 조제2항의 연도별시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>다 수립하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 농어업인력 지원정책의 목표 및 기본 방향 2. 농어업인력의 양성·공급 및 교육·연수에 관한 사항 3. 농어업의 산업적 특성을 반영한 농어업인력의 장·단기 수급에 관한 사항 4. 농어업인력의 확보를 위한 인식개선에 관한 사항 5. 농어업인력의 근무 환경 개선 및 복지증진에 관한 사항 6. 그 밖에 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 농어업인력 지원을 원활하게 추진하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항 <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항의 기본계획에 따라 연도별 시행계획(이하 □시행계획□이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.</p> <p>③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 기본계획을 수립하기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체의 장에게 관련 자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요구받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.</p> <p>④ 제1항 및 제2항의 농어업인력지원 기본계획 및 시행계획의 수립·시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> | <p>수립하여 관계 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다.</p> <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따른 기본계획 및 시행계획 수립지침을 정하기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.</p> <p>③ 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 소관 분야의 시행계획을 수립하는 때에는 제1항에 따른 시행계획 수립지침에 따라야 한다.</p> <p>④ 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관에게 통보한 기본계획 및 시행계획의 주요내용을 변경하려면 그 내용을 미리 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관에게 통보하여야 한다.</p> <p>※ 참조입법례 : 중소기업인력지원 특별법 시행령 제3조(시행계획의 수립)</p> | |
| <p>제6조(농어업인력지원정책심의회) ① 농림축산식품부에는</p> | <p>제3조(중앙 농어업인력지원정책심의회와 중앙 어업인력정</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>농업인력정책심의회를 두고, 해양수산부에는 어업인력정책심의회를 둔다. 지방자치단체에는 시·도 농업인력정책심의회 또는 시·도 어업인력정책심의회를 둔다.</p> <p>② 제1항에 따른 각급 농업인력정책심의회 또는 어업인력정책심의회는 기본계획, 시·도계획, 그 밖에 농어업인력정책에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하며 필요하다고 인정되는 경우에는 농어업에 관한 업무를 수행하는 기관 또는 단체 등에 대하여 자료의 제출, 의견의 진술, 그 밖에 필요한 협조를 요청할 수 있다.</p> <p>1. 제5조에 따른 기본계획 및 시행계획의 수립에 관한 사항</p> <p>2. 농어업인력정책의 심의조정에 관한 사항</p> <p>3. 그 밖에 농어업인력정책의 추진을 위하여 관계기관·단체 간 협의가 필요한 사항</p> <p>③ 제1항에 따른 각급 농업인력정책심의회 또는 어업인력정책심의회는 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> | <p>책심의회(의 구성 등) ① 법 제6조에 따른 중앙 농업인력지원정책심의회와 중앙 어업인력정책심의회는 각각 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.</p> <p>② 중앙농업정책심의회(의 위원장은 농림축산식품부장관이 되고, 중앙어업인력정책심의회(의 위원장은 해양수산부장관이 되며, 부위원장은 각각 위원 중에서 호선(互選)한다.</p> <p>③ 중앙 농업인력정책심의회(의 위원은 다음 각 호의 사람을 농림축산식품부장관 이 위촉하고, 중앙 어업정책심의회(의 위원은 다음 각 호의 사람을 해양수산부장관이 위촉한다.</p> <p>1. 중앙행정기관의 국장급 이상의 공무원 3명 이내</p> <p>2. 생산자단체, 농어업인 단체, 인력, 고용 및 직업안정 관련 단체의 장 10명 이내</p> <p>3. 농어업인력 관련 대학·연구소·국제기구에서 부교수·연구위원 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람 및 농어업인력지원 관련단체·행정기관·사업체 등에서 10년 이상 종사하고 있거나 종사하였던 사람 6명 이내</p> | |
| | <p>제4조(시·도 농어업인력지원정책심의회와 시·도 어업인력정책심의회(의 구성 등) ① 법 제6조에 따른 시·도 농업인력지원정책심의회와 시·도 어업인력정책심의회(이하 시·도정책심의회라 한다)는</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>각각 위원장 및 부위원장 각 2명을 포함한 25명 이내의 위원으로 구성한다.</p> <p>② 위원장은 시·도지사가 되고, 부위원장 중 1명은 부시장 또는 부지사가 되며, 다른 1명은 제3항 제2호 및 제3호의 위원 중에서 호선(互選)한다.</p> <p>③ 위원은 다음 각 호의 사람을 시·도지사가 위촉한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 관계 행정기관의 장 3명 이내 2. 생산자단체, 농어업인 단체, 인력, 고용 및 직업안정 관련 단체의 장 11명 이내 3. 농어업인력 관련 대학·연구소·국제기구에서 조교수·부연구위원 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람 및 농어업인력지원 관련단체·행정기관·사업체 등에서 7년 이상 종사하고 있거나 종사하였던 사람 9명 이내 <p>④ 제3항에 따른 위원의 임기는 2년으로 한다.</p> <p>⑤ 시·도 정책심의회는 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 시·도 정책심의회에 품목별 또는 기능별 분과위원회를 둘 수 있다.</p> <p>⑥ 제5항에 따른 분과위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 시·도 정책심의회 의결을 거쳐 위원장이 정한다.</p> <p>※ 참조입법례 : 농어업(농어촌 식품산업기본법 시행령 제14조(시·도 농업·농촌및식품산업정책심의회와 시·도 어업·어촌정책심의회)의 구성 등)</p> | |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| <p>제7조(농어업인력 실태조사)</p> <p>① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제5조의 농어업인력지원 기본계획의 수립 등을 위하여 농어업인력에 관한 실태조사(이하 “실태조사”라 한다)를 실시하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 실태조사에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 농어업인력의 지역별·업종별·직종별 임금 및 실태, 특성에 관한 사항 2. 농어업인력의 구성 및 인력 수요에 관한 사항 3. 농어업인력의 교육훈련 및 관리에 관한 사항 4. 농어업의 인식개선을 위한 홍보 등에 관한 사항 5. 그 밖에 여성·외국인, 비정규직 등 농어업인력의 실태를 파악하기 위하여 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 필요하다고 인정하는 사항 <p>③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항의 실태조사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 농어업인력 관련 자료의 제출이나 조사업무 수행에 필요한 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 특별한 사유가 없는 한 이에 협조하여야 한다.</p> | | |
| <p>제3장 농어업근로인력의 양성 및 수급 원활화</p> | | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>제8조(농어업근로인력의 확보)</p> <p>① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력이 원활하게 확보될 수 있도록 농어업근로인력의 양성 및 수급에 노력하여야 한다.</p> <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력 유입을 위하여 다음 각 호의 업무를 추진할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 산학협력을 통한 농어업근로인력의 양성에 관한 사항 2. 신규 인력유입의 활성화 등 인력 수급에 관한 사항 3. 농어업인력에 관한 데이터베이스 구축에 관한 사항 4. 농어업 작업 환경 및 근로조건 개선 등에 관한 사항 5. 그 밖에 농어업근로인력의 확보를 위하여 대통령령으로 정하는 사항 | <p>제5조(농어업근로인력의 확보 등) 법 제8조제5호에서 그 밖에 농어업 인력의 확보를 위하여 대통령령으로 정하는 사업이란 다음 각 호의 사업을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 농어업분야의 일자리 창출과 고용촉진을 위한 사업 2. 농어업인력의 외국인근로자 활용을 위한 현지교육 및 훈련사업 3. 그 밖에 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 농어업인력확보를 위하여 필요하다고 인정하는 사업 | |
| <p>제9조(농어업근로인력의 양성)</p> <p>① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 원활한 농어업근로인력 수급을 위하여 농어업인력양성기관(이하 "인력양성기관"이라 한다)에 다음 각 호의 산학협력 연계 사업을 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 지역별·업종별·품목별 농어업근로인력 양성사업 2. 미취업자를 대상으로 시행하는 농어업 현장연수사업 3. 농어업근로인력의 역량 강화를 위한 사업 4. 그 밖에 농어업경영체에 필요한 인력의 양성·공급을 위한 사업 | <p>제6조(산학협력연구기관 등) 법 제9조제2항제2호에서 "대통령령으로 정하는 연구기관"이란 다음 각 호의 연구기관을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정부출연연구기관등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률 제2조의 정부출연연구기관 2. 특정연구기관육성법 제2조의 특정연구기관 3. 지방자치단체가 출연한 연구기관 4. 그 밖의 기업부설연구소등의 민간연구기관으로서 기관의 성격, 연구개발 인력 및 예산, 보유기술의 정도 등을 | |

| | | |
|--|--|---|
| <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 지역의 특성에 맞는 농어업근로인력을 양성하기 위하여 지방자치단체의 장에 대하여 다음 각 호의 협력사업을 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교와 협력하여 농어업 수요에 맞는 교육과정 개설 및 취업연계사업 2. 대학 및 대통령령으로 정하는 연구기관의 연구인력과 연구시설·장비의 공동 활용 사업 3. 지역특성에 맞는 농어업 근로인력 양성을 위하여 협동조합등과 인력양성기관이 공동으로 제안하는 사업 4. 그 밖에 지역의 농어업 경쟁력 강화를 위하여 실시하는 마케팅, 디자인 및 물류분야 등의 전문인력 활용에 관한 협력사업 <p>③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 「농어업 경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제22조제2항에 따른 전문농어업경영인이 농어업 근로인력 양성에 기여하도록 지원할 수 있다.</p> | <p>고려하여 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 농어업 인력양성 인력지원 추진을 위하여 필요하다고 인정하는 연구기관</p> | |
| <p>제10조(인력양성기관의 인증) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 인력양성 및 현장연수를 수행하기에 적합한 기관, 단체에 대하여 농어업인력양성기관 인증(이하 “인증”이라 한다)을 할 수 있다. ② 인증을 받고자 하는 자는</p> | <p>제7조(인력양성기관의 인증기준 및 절차 등) ① 법 제10조제2항에 따라 농어업인력양성기관의 인증을 받으려는 자는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.. 1. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조에 따른</p> | <p>제1조(인증의 표시 등) 법 제10조제3항에서 정하는 인증의 표시는 별지1호 서식에 의한다. ※ 참조조문 : 중소기업인력지원특별법 제18조의2 제3항</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>농어업인력양성에 필요한 전담인력과 시설·장비를 갖추는 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관에게 신청하여야 한다.</p> <p>③ 인증을 받은 자는 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정하는 바에 따라 인증의 표시를 할 수 있다.</p> <p>④ 인증을 받지 아니한 자는 인증표시 또는 이와 유사한 표시를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따라 인증을 받은 인력양성기관에 현장연수 프로그램 개발비, 실습기자재 구입비 등 현장연수를 수행하는 데 필요한 비용을 지원할 수 있다.</p> <p>⑥ 인증의 유효기간은 인증을 받은 날부터 3년으로 한다.</p> <p>⑦ 인증의 기준 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> | <p>고용보험과 산업재해보상보험에 가입하였을 것</p> <p>2. 농어업현장에서 필요한 기술 및 기능 등 지식 전수를 위하여 필요한 전담인력을 보유하고 있을 것</p> <p>3. 농어업현장연수를 효율적으로 운영할 수 있는 시설·장비 등을 갖추고 있을 것</p> <p>4. 농어업 현장연수생의 교육·연수 및 취업 촉진 프로그램이 적절할 것</p> <p>5. 국가 또는 지방자치단체가 실시하는 현장연수 프로그램을 위탁받아 수행한 실적이 있을 것</p> <p>② 법 제10조제7항에 따라 인증을 받으려는 자는 농림축산부령 또는 해양수산부령으로 정하는 인증신청서에 제1항 각 호의 요건을 갖추었음을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 농림축산부장관 또는 해양수산부장관에게 제출하여야 한다.</p> <p>③ 농림축산부장관 또는 해양수산부장관은 제2항에 따른 인증 신청을 받은 때에는 제1항 각 호의 요건을 갖추었는지를 확인하고 그 인증 여부를 결정하여야 한다.</p> <p>④ 제2항 및 제3항에서 규정한 사항 외에 인증의 절차 등에 관한 구체적인 내용은 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 정하여 고시한다. ※ 참고입법례 : 중소기업인력지원특별법 시행령 제17조의2</p> | |
| <p>제11조(인력양성기관의 인증취소) ① 농림축산식품부장</p> | <p>제8조(인증취소의 세부절차) 농림축산부장관 또는 해양수</p> | |

| | | |
|--|---|---|
| <p>관 또는 해양수산부장관은 제10조제1항에 따라 인증을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 인증을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 및 제2호의 어느 하나에 해당 하는 경우에는 인증을 취소하여야 한다.</p> <p>1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우 2. 인증을 받은 자가 그 사업을 폐업한 경우 3. 정당한 사유 없이 1년 이상 계속하여 연수실적이 없는 경우 4. 제10조제7항에 따른 인증기준에 적합하지 아니하게 된 경우</p> <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따라 인증을 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.</p> <p>③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따라 인증이 취소된 자에 대하여는 그 취소일로부터 3년의 범위에서 제10조제1항에 따른 인증을 하지 아니할 수 있다.</p> <p>④ 인증 취소의 세부기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> | <p>산부장관은 법11조제1항에 따라 인증을 취소하였을 때에는 지체없이 그 사유를 밝혀 해당 인력양성기관의 장에게 통지하고 그 사실을 인터넷 홈페이지에 게시하고 인증의 표시를 제거하는 등의 조치를 하여야 한다.</p> <p>※ 참고입법례 : 중소기업인력지원특별법 시행령 제17조의3</p> | |
| <p>제12조(농어업 숙련근로인력의 인증) ① 제10조제1항에 따른 인력양성기관의 장은 일정 수준의 교육을 이수한 자, 일정한 기능 및 자격을 보유한 자, 이와 동등수준 이상의 현장경력을 보유한</p> | | <p>제2조(농어업 숙련근로인력의 인증) 법 제12조제1항의 농어업숙련근로인력의 인증의 종류, 대상 및 절차는 별표1과 같다.</p> <p>※ 별표는 추후 제정(이 밖</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>농어업근로인력을 농어업 숙련근로인력으로 인증할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 인증의 종류, 대상 및 절차 등에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다.</p> | | <p>에도 인력양성기관인증신청서, 인력지원센터 지정신청서 등 별표 양식으로 지정해야 할 사항이 많습니다.</p> |
| <p>제13조(농어업 숙련근로인력의 안정적 활용지원) 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업경영체가 제12조에 따른 농어업 숙련근로인력을 안정적으로 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.</p> | | |
| <p>제14조(농어업 근로인력 알선연계 지원사업) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력의 알선·연계 사업을 수행하는 자에 대하여 상담 전문인력 고용, 데이터베이스 구축 등에 필요한 경비를 지원할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 지원방법 및 절차 등에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다.</p> | | <p>제3조(농어업 근로인력 알선연계 지원사업) 법 제14조 제1항의 농어업 근로인력 알선연계 지원사업의 지원방법 및 절차는 별표2와 같다.</p> <p>※ 별표는 추후 제정</p> |
| <p>제15조(농어업 인력지원센터의 지정·운영 등) 제15조(농어업인력지원센터의 지정·운영 등) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력의 체계적이고 안정적인 지원을 위하여 농어업인력지원센터(이하 “인력지원센터”라 한다)를 지정·운영할 수 있다.</p> <p>② 인력지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행할 수 있</p> | <p>제9조(농어업 인력지원센터의 지정·운영기준 등) ① 법 제15조제1항에 따른 농어업인력지원센터(이하 “지원센터라”한다) 의 지정·운영기준은 별표1과 같다.</p> <p>② 그 밖에 지원센터의 지정·운영에 관한 세부사항은 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 정한다.</p> <p>※ 참조입법례 : 다문화가족</p> | <p>제4조(전문인력의 기준) 법 제15조 제3항의 전문인력의 기준은 별표3과 같다.</p> <p>※ 별표는 추후 제정(대학 및 대학원의 관련분야 전공자, 관련분야 공무원 및 기업체 근무경력 3년 이상, 농어업 및 고용관련 기관·단체 경력 5년 이상 자 등</p> |

| | | |
|--|---------------------|--|
| <p>다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 농어업인력에 대한 구인·구직 등록, 취업 알선·연계 2. 농어업 구직 등록자에 대한 실무교육 또는 현장연수 3. 농어업인력 데이터베이스 구축 및 운영 4. 농어업근로인력에 대한 작업장 이동 지원 5. 농어업근로인력에 대한 숙박시설 지원 6. 농어업근로인력에 대한 농작업재해보험 또는 어선원보험의 가입지원 7. 농어업 자원봉사자 인증관리 8. 그 밖에 농어업인력 지원을 위하여 필요하다고 인정하여 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 정하는 사업 <p>③ 인력지원센터는 농어업인력의 알선·연계, 상담 등의 업무수행에 필요한 전문인력을 두어야 하며, 전문인력의 기준 등에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다.</p> <p>④ 인력지원센터가 실시하는 농어업인력에 대한 구인·구직 등록사업은 「직업안정법」 제18조제4항이 규정하는 무료직업소개사업으로 본다.</p> <p>⑤ 농어업근로인력의 작업장 이동을 지원하는 인력지원센터에 대해서는 「여객자동차운수사업법」 제4조·제8조 및 제81조를 적용하지 아니한다.</p> <p>⑥ 제1항에 따른 인력지원센</p> | <p>지원법 시행령 제12조</p> | |
|--|---------------------|--|

| | | |
|--|---|--|
| <p>터의 지정·운영기준 및 절차 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> | | |
| | <p>제10조(지원센터의 위탁대상 및 절차 등) ① 법 제15조 제1항에 따른 지원센터는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 법인이나 단체를 지정·운영할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제2조 5호의 협동조합 등 2. 지방자치단체가 출연한 농어업인력지원 기관 및 단체 3. 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 비영리 법인이나 공익단체 4. 사회적기업육성법 제2조에 따른 농어업인력지원 관련 사회적기업 4. 「민법」 제32조에 따라 설립된 농어업인력지원 관련 비영리법인 5. 공익법인의 설립·운영에 관한 법률 제2조에 따른 공익법인 6. 비영리민간단체지원법 제2조에 따른 농어업인력지원 관련 비영리민간단체 5. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 6. 그 밖에 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 농어업인력지원을 위한 시설 및 전문인력을 갖추었다고 인정하는 법인·단체 <p>② 국가 또는 지방자치단체는 법 제15조제1항에 따라 지원센터의 설치·운영을 위탁하려는 경우에는 위탁 내용</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>및 절차를 고시하여 지원센터의 설치·운영을 위탁받으려는 자의 신청을 받은 후 신청자의 사업수행 능력, 재정적 능력, 활동 실적, 신뢰성 등을 종합적으로 고려하여 위탁받을 자를 선정하고 위탁계약을 체결하여야 한다.</p> <p>※ 참고입법례 : 다문화가족 지원법 시행령 제12조의2</p> | |
| | <p>제11조(지원센터의 지정신청 등)제11조(지원센터의 지정신청 등) 법 제15조제1항에 따라 지원센터를 지정받으려는 자는 별표에 따른 지원센터의 설치·운영 기준에 따른 요건을 갖추고 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 정하는 지정 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)에게 제출하여야 한다.</p> <p>1. 사업계획서</p> <p>2. 별표에 따른 설치·운영 기준에 맞는 요건을 갖추었음을 증명하는 서류</p> <p>② 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 제1항에 따라 지정 신청을 받은 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려하여 지정 여부를 결정한다.</p> <p>1. 농어업인력지원 관련 업무 수행 경력</p> <p>2. 교통여건, 지리적 위치 등 접근성</p> <p>3. 법 제12조제4항에 따른</p> | |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>전문인력의 확보 수준</p> <p>4. 시설의 적정성</p> <p>5. 사업계획서의 충실성 및 실행 가능성</p> <p>③ 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 제2항에 따라 지원센터로 지정한 경우에는 농림축산부령 또는 해양수산부령으로 정하는 지정서를 발급하여야 한다.</p> <p>④ 지원센터의 지정기간은 3년으로 하고 재지정할 수 있다.</p> <p>※ 참고입법례 : 다문화가족 지원법 시행령 제12조의3</p> | |
| <p>제16조(농어업인력지원센터의 지정취소) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제15조제1항에 따라 지정을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 및 제2호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지정을 취소하여야 한다.</p> <p>1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우</p> <p>2. 지정을 받은 자가 그 사업을 폐업한 경우</p> <p>3. 정당한 사유 없이 1년 이상 계속하여 농어업인력의 알선·연계 실적이 없는 경우</p> <p>4. 제15조제6항에 따른 지정기준에 적합하지 아니하게 된 경우</p> <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따라 지정을 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하</p> | <p>제12조(지정취소의 기준 및 절차) 농림축산부장관 또는 해양수산부장관은 법16조제1항에 따라 인증을 취소하였을 때에는 지체없이 그 사유를 밝혀 해당 지원센터의 장에게 통지하고 그 사실을 인터넷 홈페이지에 게시하고 지정의 표시를 제거하는 등의 조치를 하여야 한다.</p> <p>※ 참조입법례 : 중소기업인력지원특별법 시행령 제17조의3</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>여야 한다.</p> <p>③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따라 지정이 취소된 자에 대하여는 그 취소일로부터 3년의 범위에서 제15조 제1항에 따른 지정을 하지 아니할 수 있다.</p> <p>④ 지정 취소의 세부기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> | | |
| <p>제17조(고유식별정보의 처리) 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관(인력양성기관 또는 인력지원센터로 지정받아 그 업무를 수행하는 자를 포함한다), 지방자치단체의 장은 농어업근로인력 양성 및 인력지원업무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법」 제24조의 고유식별정보가 포함된 자료를 처리할 수 있다.</p> | | |
| <p>제18조(품목별 농어업인력 계획의 수립·시행) ① 농어업단체 또는 협동조합등은 필요한 인력을 확보하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 품목별 농어업인력 계획을 수립·시행할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 품목별 신규 농어업인력 양성에 관한 사항 2. 우수 농어업근로인력 확보를 위한 공동채용에 관한 사항 3. 농어업인력의 역량 강화를 위한 공동교육훈련에 관한 사항 4. 우수 농어업인력의 유입을 촉진하기 위한 근로 환경 개선 | <p>제13조(품목별 농어업 인력계획) 법 제18조제2항에서 "대통령령으로 정하는 요건"이란 다음 각 호의 요건을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제18조제1항에 따른 품목별 농어업 인력계획의 목표 및 내용이 품목별 농어업경영체의 원활한 인력양성 및 인력확보에 기여할 수 있을 것 2. 지원대상인 농어업근로자가 연간 100명 이상일 것 3. 품목별 인력계획의 시행을 해당 연도에 시작할 수 있을 것 4. 그 밖에 사업계획의 원활한 추진을 위하여 농림축산 | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>5. 그 밖에 농어업 근로인력 양성 및 수급을 위하여 필요한 사항</p> <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 품목별 농어업인력 계획이 대통령령으로 정하는 요건을 충족하는 경우에는 품목별 농어업인력 계획의 시행에 소요되는 경비의 일부를 지원할 수 있다.</p> | <p>식품부 장관 또는 해양수산부 장관이 정하여 공고하는 요건을 갖출 것</p> <p>※ 참조입법례 : 중소기업인력지원 특별법 시행령 제 18조</p> | |
| <p>제19조(품목별 농어업인력계획의 관리 및 취소) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제18조제2항에 따라 경비를 지원받은 품목별 농어업 단체가 품목별 농어업인력 계획을 적절하게 시행하고 있는지 관리하여야 한다.</p> <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제18조제2항에 따라 지원받은 품목별 농어업 단체가 품목별 농어업인력 계획에 따라 사업을 시행하지 아니하는 경우에는 지원을 취소하고 지원금을 회수할 수 있다.</p> | | |
| <p>제20조(공동교육훈련 및 원격훈련 지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 품목별 생산성 향상과 경영 안정화를 위하여 농어업 단체가 설치·운영하는 공동교육훈련시설에 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 품목별 생산성 향상과 농어업근로인력의 역</p> | <p>제14조(공동교육훈련 및 원격훈련의 지정 등) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 법 제20조제1항이 정하는 농어업공동교육훈련시설 및 원격훈련시설을 지정하여 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 농어업공동교육훈련시설 및 원격훈련시설의 지정요건은 다음 각 호와 같다.</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>량제고를 위하여 원격훈련 시행에 필요한 정보처리시스템의 도입, 원격교육과정의 개발, 교육운영비용 등을 지원할 수 있다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항에 따른 지원 대상·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> | <p>1. 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 고용노동부장관과 협의하여 고시하는 업종별 교육훈련 교원 및 직원을 확보하고 있을 것</p> <p>2. 연간 교육가능인원이 600명 이상일 것</p> <p>3. 농어업 공동교육훈련 또는 원격훈련을 위한 시설을 소유하거나 임차하고 있을 것</p> <p>4. 그 밖에 원활한 교육훈련을 위하여 필요한 사항으로서 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 고용노동부장관과 협의하여 고시하는 사항을 충족할 것</p> <p>③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업공동교육훈련 및 원격훈련에 대한 수요를 업종별 및 지역별로 조사하여 중앙행정기관·지방자치단체 및 대학 등에 제공할 수 있다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관과 협의하여 정하는 바에 따라 농어업 밀집지역의 공동교육훈련시설 및 원격훈련의 설치 및 운영에 필요한 비용을 지원할 수 있다.</p> <p>※ 참고입법례 : 중소기업인력지원 특별법 시행령 제10조를 인용</p> | |
| <p>제21조(국제협력 증진) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업인력의 기능수준 향상을 위하여 다음 각 호의 사업을 수행할</p> | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 외국정부·국제기구 또는 교육훈련기관 및 산업체 등과의 협력체계 구축 2. 외국 대학과의 산학협력을 통한 기술인력 협력 3. 농어업인력 관련 국제 학술대회, 박람회 및 회의의 개최와 참가 4. 농어업인력의 양성 및 지원 관련 정보의 교류 5. 그 밖에 농어업인력 관련 국제협력을 위하여 필요한 사업 <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항 각호의 사업을 수행하거나 참여하는 자에게 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.</p> | | |
| <p>제22조(외국인력의 안정적 활용지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업경영체가 필요로 하는 외국인력(「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조제1호의 재외동포를 포함한다)을 안정적으로 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.</p> <p>② 정부는 「외국인근로자의 고용등에 관한 법률」 제4조제2항제2호에 따라 외국인력의 도입규모를 결정할 경우 농어업에 우선 배정할 수 있다.</p> <p>③ 정부는 자연환경적 요인에 따른 시기별 농어업근로인력 수급의 어려움 등을 감안하여 1년 미만의 단기 고</p> | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>용 외국인력이 농어업 분야에 활용될 수 있도록 우선 지원하여야 한다.</p> <p>④ 제15조제1항에 따른 인력 지원센터가 외국인력을 알선하는 경우에는 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제8조제6항을 적용하지 아니한다.</p> | | |
| <p>제4장 농어업근로인력 유입을 위한 환경조성</p> | | |
| <p>제23조(농어업인식개선 지원)</p> <p>① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업에 대한 인식을 개선하여 우수한 근로인력이 농어업에 유입되도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 우수 농어업경영체를 발굴·홍보하는 등 인식개선사업을 실시하여야 하며, 농어업의 인력관리체계 개선을 촉진하기 위하여 우수사례가 보급·확산되도록 노력하여야 한다.</p> <p>1. 근로환경·직업능력개발 및 복리후생, 인력의 효율적인 활용 등 농어업인력 관리체계를 모범적으로 개선한 농어업경영체</p> <p>2. 그 밖에 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 농어업 인식개선에 이바지한다고 인정하는 농어업경영체</p> <p>③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항 또는 제2항에 따른 사업을 농어업 관련기관 및 협동조합 등과 함께 추진하는 경우에</p> | <p>제15조(농어업인식개선사업 및 우수 농어업경영체의 발굴)</p> <p>① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 법 제23조제2항의 규정에 따른 우수 농어업경영체에게는 제반 농어업지원시책을 시행함에 있어 우선적으로 지원할 수 있다.</p> <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 「교육공무원법」 제2조제1항의 규정에 따른 교육공무원 및 「사립학교법」 제2조제1항의 규정에 따른 사립학교의 교원, 대학에서 취업상담을 담당하는 자 등을 대상으로 농어업에 대한 인식을 개선하기 위한 연수기회를 제공하거나 홍보활동을 할 수 있다.</p> <p>③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 법 제23조제2항에 따른 우수농어업경영체를 발굴하기 위하여 지방자치단체, 협동조합 등 및 농어업관련단체로부터 추천을 받을 수 있다.</p> <p>④ 우수농어업경영체의 추천 절차 및 선정기준에 필요한</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>는 소요되는 경비의 일부를 지원할 수 있다.</p> <p>④ 제2항에 따른 우수 농어업경영체의 발굴 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> | <p>사항은 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 정하여 고시한다.</p> <p>※ 입법례 : 중소기업 인력 지원 특별법 시행령 제24조</p> | |
| <p>제24조(농어업현장체험 및 봉사활동 지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 학생 및 일반인의 농어업현장에 대한 관심을 높이고 농어업 취업을 촉진하기 위하여 농어업 현장체험활동 및 봉사활동을 지원하는 사업을 실시할 수 있다.</p> <p>② 지방자치단체의 장 또는 공공기관의 장은 「고용정책기본법」 제34조의 공공근로사업, 「보호관찰등에 관한 법률」 제59조 봉사수강명령을 실시함에 있어서 농어업의 계절적 수요가 집중되는 시기를 감안하여 농어업분야에 우선 배정되도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업체험사업을 효율적으로 실시하기 위하여 사업에 참가하는 학생·학교 및 농어업경영체 등에 대하여 비용보조, 영농·영어알선 및 정보제공 등의 지원을 할 수 있다.</p> <p>④ 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급 학교의 장은 학생의 현장실습을 장려하기 위하여 농어업현장체험사업 참가실적을 학점 또는 수업단위로 인정</p> | | |

| | | |
|---|--|---|
| 할 수 있다.의 사회 | | |
| <p>제25조(청년미취업자의 영농창업지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 15세 이상 34세 이하인 미취업자의 영농이나 영어를 촉진하기 위하여 이들을 고용하는 농어업경영체에 장려금을 지급할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 장려금의 지원 대상·지원 내용 및 지원 절차 등에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다.</p> | | <p>제5조(고용장려금 지원대상) 법 제25조 제1항의 고용장려금 지원대상은 별표4와 같다.</p> <p>※ 별표는 추후 제정(15세 이상 34세 이하인 미취업자를 농어업근로자로 신규고용하여 1년 이상 고용을 유지한 자 등)</p> |
| <p>제26조(우수농어업 인력의 선정 및 우대) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 안정적인 고용유지와 농어업근로인력의 복지향상에 기여한 우수 농어업경영체를 선정하여 포상하고 고용지원금을 지급할 수 있다.</p> <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업에 장기근속 한 숙련인력 등 우수한 농어업근로인력을 선정하여 국외연수, 농어업창업, 체류자격의 우대, 장려금의 지급, 장학금의 지급 또는 학자금(자녀의 학자금을 포함한다)의 융자 등에서 우대할 수 있다.</p> <p>③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 우수 농어업근로인력이 농어업을 창업하는 경우, 우선적으로 관련 정보를 제공하고 자금을 지원할 수 있다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 우수 농어업인력의 선정요건, 선정을 위한 심사절차</p> | <p>제16조(우수농어업 인력의 선정 등)</p> <p>① 법 제26조제1항에 따른 우수농어업경영체는 10년 이상 농어업에 종사한 농어업경영체로서 농어업경영체의 경영능력, 농어업근로자의 고용유지와 복지향상에 기여한 실적 등을 종합적으로 평가하여 선정한다.</p> <p>② 법 제26조제3항의 우수농어업근로자는 3년 이상 농어업에 종사한 농어업근로자로서 농업기술의 숙련성, 농업생산력의 우수성, 농어업경영체에 대한 기여도 등을 종합적으로 평가하여 선정한다.</p> <p>※ 참조 입법례 : 뿌리산업진흥과 첨단화에 관한 법률 시행령 제13조, 제18조를 원용</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>및 우대내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> | | |
| <p>제27조(농어업근로인력의 고용 개선 및 복지지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업경영체를 대상으로 농어업 근로환경 개선과 복지증진을 위하여 필요한 사업을 지원할 수 있다.</p> <p>② 농어업인력 고용개선 및 복지지원사업의 경우 타산업의 근로환경 및 복지지원을 감안하여 농어촌의 환경과 농어업의 산업적 특성을 고려하여야 한다.</p> | | |
| <p>제28조(복지시설의 설치 및 운영지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 다음 각 호의 농어업근로인력의 복지시설의 설치 및 운영에 필요한 경비를 지원할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 농어업근로인력의 복리후생 증진을 위하여 다수의 농어업경영체가 연계하여 공동으로 설치·운영하는 복지 및 문화시설 2. 다수의 농어업경영체가 연계하여 제공하는 숙박·숙식시설 3. 다수의 농어업경영체가 연계하여 공동으로 설치·운영하는 영유아보육시설 <p>② 농어업근로인력의 숙박·숙식에 필요한 복지시설의 설치 및 운영에 관하여는 「근로기준법」 제14조 및 제99조의 기숙사에 관한 규정에 따른다.</p> | | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>제29조(문화생활의 지원 등)</p> <p>① 정부는 농어업근로인력의 문화생활 향상 및 건강 증진을 위하여 지원하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 지원 내용 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> | <p>제17조(문화생활 지원대상 등)</p> <p>① 법 제29조제1항에 따른 문화생활 향상 및 건강증진을 위한 지원을 받을 수 있는 자는 농어업경영체에서 3년 이상 종사한 농어업근로자로서 법 제26조 제2항에 따른 우수농어업근로자로 선정된 자로 한다.</p> <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따른 농어업근로자의 문화생활 향상 및 건강증진에 필요한 경비의 일부를 예산의 범위 내에서 지원할 수 있다.</p> <p>③ 제2항에 따른 지원금의 금액, 지원금의 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 정하여 고시한다.</p> <p>※ 참조고 입법례 : 중소기업인력지원특별법 시행령 제23조의2(문화생활지원 등)</p> | |
| <p>제30조(공제사업의 실시기관 및 단체) ① 농어업인력의 고용안정과 복지증진을 위하여 공제사업을 실시할 수 있는 농어업 관련 기관 및 단체는 대통령령으로 정한다.</p> <p>② 제1항의 공제사업 실시기관의 지정, 공제의 종류 및 운영에 관한 사항은 농림축산식품부령 및 해양수산부령으로 정한다.</p> | <p>제18조(공제사업의 실시기관 및 단체) 법 제30조에 서 □대통령령으로 정하는 농어업 관련 기관 및 단체□란 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 기관 및 단체를 말한다.</p> <p>1. 법 제2조제5호의 협동조합 등</p> <p>2. 「영업조합법」 제33조에 따른 영업조합</p> <p>3. 「보험업법」 제2조제6호에 따른 보험회사</p> <p>4. 「고용보험법」, 「국민건강보험법」, 「노인장기요</p> | <p>제6조(공제사업의 종류 등) 법 제30조 제1항의 공제사업의 실시기관, 종류 및 운영방법은 별표5와 같다.</p> <p>※ 별표는 추후 제정(특별법에 의한 보험을 제외하고 농어업근로자의 임금체불, 농작업상해 등을 취급하는 보험기관의 신청을 받아 이를 별표로 고시)</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>양보험법」, 「농어업재해보험법」, 「산업재해보상보험법」, 「어선원 및 어선재해보상보험법」, 「풍수해보험법」이 정하는 보험사업자</p> <p>5. 그 밖에 다른 법률에 따라 허가 또는 인가 등을 받아 설립된 농어업 관련 공제조합 및 사업주단체로서 고용노동부장관이 소관 행정기관의 장과 협의하여 지정한 공제조합 및 사업주단체</p> <p>※ 참조 입법례 : 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 제5조(공제사업의 실시), 농어업재해보험법 제8조(보험사업자)</p> | |
| <p>제5장 보칙</p> <p>제31조(보고 및 검사) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 필요하다고 인정할 때에는 인력지원사업을 수행하는 기관 또는 단체에 대하여 필요한 보고를 명하거나 자료를 제출하게 할 수 있다.</p> <p>② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 소속공무원으로 하여금 인력지원사업을 수행하는 기관 또는 단체에 출입하여 운영상황을 조사하게 하거나 장부·대장 그 밖의 서류를 검사하거나 관계인으로부터 운영사항을 보고받을 수 있도록 할 수 있다.</p> <p>③ 제2항에 따라 소속공무원이 그 직무를 수행하는 때에는 그 권한을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게</p> | | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>보여 주어야 한다.</p> | | |
| <p>제32조(권한의 위임 등) 이 법에 따른 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관의 권한의 일부는 대통령령이 정하는 바에 따라 소속기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 위임하거나 협동조합등 농어업 관련 기관·단체에 위탁할 수 있다.</p> | <p>제19조(권한의 위임 및 위탁)</p> <p>① 법 제32조의 규정에 의하여 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 소속기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 위임할 수 있는 업무는 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제10조 및 제11조의 농어업인력양성기관의 인증 및 취소 2. 법 제12조의 농어업 숙련 근로인력의 인증 3. 법 제15조 및 제16조의 농어업인력지원센터의 지정 및 취소 <p>② 법 제32조의 규정에 의하여 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 협동조합등 농어업 관련 기관·단체에 위탁할 수 있는 업무는 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 법 제9조의 농어업근로인력의 양성사업 2. 법 제14조의 농어업근로인력의 알선·연계지원 사업 3. 법 제15조의 농어업인력지원센터의 설치 및 운영 4. 법 제18조의 품목별 농어업인력양성에 관한 사업 5. 법 제20조의 공동교육훈련 및 원격훈련 지원사업 6. 법 제21조의 국제협력증진사업 7. 그 밖에 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 필요하다고 인정하는 사업 <p>※ 참조 입법례 : 지역보건법 시행령 제22조(업무의 위탁 및 대행)</p> | |

| | | |
|---|------------------------|-------------------------|
| <p>제33조(금융 및 세제지원 등)</p> <p>① 정부는 농어업인력의 지원을 위한 자금을 원활히 공급하기 위하여 재정지원·신용보증지원 등 필요한 시책을 실시할 수 있다.</p> <p>② 정부는 농어업인력의 지원을 위하여 「조세특례제한법」·「지방세특례제한법」 등 조세 관련 법률에서 정하는 바에 따라 세제 지원을 할 수 있다.</p> | | |
| 부 칙 | 부 칙 | 부 칙 |
| 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. | 이 영은 2014년 월 일부터 시행한다. | 이 규칙은 2014년 월 일부터 시행한다. |

| |
|---|
| <p>시행령 [별표1] 지원센터의 설치·운영 기준(제9조 관련)</p> <p>1. 입지 조건 농어업사용자와 농어업근로자의 접근과 이용이 편리한 곳에 위치</p> <p>2. 구조 및 설비 가. 사무실 1) 45제곱미터 이상의 사무 전용 별도 공간 확보 2) 책상, 컴퓨터, 캐비닛 등 등 사무를 처리할 수 있는 설비 구비 나. 상담실 원활한 상담과 개인비밀 보호를 위한 분리 또는 방음장치 설치 다. 교육장 농어업근로자 등을 교육하는 별도 공간 확보</p> <p>3. 운영기준 가. 운영시간 주 5일, 하루 8시간 이상 운영 나. 업무시스템 1) 농어업인력에 대한 구인·구직 등록, 직업지도 및 취업알선 2) 농어업인력의 수급에 필요한 DB 구축 등 전산시설의 운영 3) 농어업인력의 출퇴근 및 작업장 이동 수송수단의 지원 다. 장부 등의 비치 1) 지원센터의 연혁에 관한 기록부 2) 재산대장·재산목록과 그 소유 또는 사용을 증명할 수 있는 서류 3) 지원센터의 운영일지 4) 직원센터의 장 및 전문인력의 인사카드 5) 예산서 및 결산서 6) 금전·물품의 출납부와 수입·지출 보조부 등</p> <p>※ 참고입법례 : 다문화가족지원법 시행령 별표</p> |
|---|

부록 3. 조문별 입법이유 및 입법례

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 농어업인력의 양성 및 수급을 원활하게 하고 농어업인력 유입을 위한 환경을 조성함으로써 농어업경영체의 안정적인 경영을 지원하고 국민경제와 사회의 균형 있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

□ 제안이유

□ 동법안 제1조는 「농어업인력 지원에 관한 법률안」의 목적조항으로서 농어업분야의 인력난 해소와 일자리 창출, 지속적이고 안정적인 노동력 수급 목적을 담아내고 있음

- 동조는 장기적 관점에서 농어업분야의 인력난 해소를 위하여 농어업인력 실태조사, 농어업 인력지원정책심의회 설치, 농어업근로인력의 양성기관의 설치, 농어업인력중개센터의 설치 등의 근거를 제시하여 동법률의 목적을 실행할 수 있는 정책적 목적과 가치조항으로서의 선언적 조항임

□ 왜 농어업만을 위한 인력지원 법제가 필요한가에 대한 간명하고 분명한 취지가 제1조에서 담겨져야 하며, 농어업 인력지원에 관한 특례를 규정한 ‘육성촉진지원법’의 법률형태임을 법률명과 목적조항에서 분명히 함.

- 국가차원에서 노동관계법령과 개별산업이나 계층을 위한 인력지원법령을 가지고 있지만, 농어업에서 노동력의 부족과 계절성에 따른 시급한 인력의 수급문제 해결을 위하여 이에 관한 특례가 필요하다는 점을 제시함.

- 농어업분야 인력지원 특례는 식량생산 차원에서 중요한 수단이고, 농어업의 지속가능한 유지 □발전에 꼭 필요한 법률이지만, 기존 일반 노동관계법령과 직업의 자유를 근간으로 한 산업인력지원법령 등 관련 법률과의 체계정합성(Systemgerechtigkeit)을 확보하기 위해 농어업 인력지원을 위한 개별 법률이 필요함.

□ ‘농어업인력’의 검토 필요 : 농어업근로인력 또는 농어업근로자에 한정할 것인가?

- ‘근로자성’의 검토 : 직업훈련을 받는 자도 포함되는 여부가 문제될 수 있으나, 인력이란 점에서 포함됨

- ‘사용자성’을 같이 갖는 농업인(경영주)도 타 사업장에 고용된 경우에는 필요에 따라 인력지원에 포함됨

□ 본법의 성격이 근로기준법 등의 노동관계법이 보장하고자 하는 수준 이상으로 근로조건을 유지 개선하는 데에 있는 것이 아님에 유의

- 본법은 어디까지나 인력수급 혹은 농어업에 관련된 고용시장 정책의 지원에 주된 목적이 있음

- 일부 조항이 농어업 근로인력의 복지에 관한 사항들을 규정하고 있으나 인력수급 정책의 구성요소로서 자리매김됨에 유의하여야 함(이러한 접근이 반드시 바람직하다는 것은 아님)

□ 법률 명칭의 검토

- 농어업인력의 육성 및 지원법 또는 농어업인력지원법 중 어느 것이 타당한가?

- “농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률”이 있는데, 이는 노사관계라는 측면에 집중해서 보면 사용자로서 농어업경영체를 상징하고 있으며, 이러한 농어업경영체를 육성하고 지원하겠다는 입법취지

- 본 법안은 사용자뿐만 아니라 근로자, 자원봉사자에도 초점을 맞춘 것으로서 농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률과는 차별화된 법안

- 두 법률의 검토결과 향후 입법의 대상이 다르므로 두 법률의 통법은 불가능하므로, 두 법률 간의 체계분석으로 법이론적, 법정정책적 균형을 맞출 필요가 있음

□ 법률명에 대하여는 향후 추가 검토 필요

- “입법원칙에 따른 법제명의 간소화”와 “법제처 법제선진화사업과 국민불편법령개편사업 취지”에 맞는 법제명의 변화 추진

□ 조문 배열

- 일반규정, 영구규정, 기술적 관리규정 순으로 나열

- 보칙규정 : 보고, 검사, 청문, 보상, 위임, 수수료

□ 장 구성

- 본 법안은 총칙, 기본계획, 인력지원 기구 등, 외국인 근로자에 대한 특례, 농어업근로자의 고용개선 및 재정, 보칙 등의 내용으로 장 구성

□ 유의 사항

- 법안의 독자성 확보를 위하여 “농어업인의 소득증대 목적”을 위한 구체적 재정·예산 확보 근거 규정이 필요함
- 기본계획 규정, 국가와 지방자치단체의 의무, 농림축산식품부장관과 해양수산부 장관에 대한 책무
- 의무주체로서 국가의 구성부분은 ‘정부’라는 용어보다는 법인으로서 행정법상 행정주체인 ‘국가’라는 용어를 사용하는 것이 적절함. 특히 다른 의무주체인 지방자치단체와 대응하는 경우는 ‘국가’라고 규정함

□ 입법례

□ “농어업인” 법령이 포함된 법률

- 【농어업인 부채경감에 관한 특별조치법】
- 【농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌지역 개발촉진에 관한 특별법】
- 【여성농어업인육성법】
- 【자유무역체결에 따른 농어업인 등의 지원에 관한 특별법】 등이 있음

□ “인력지원” 법령 법률은

- 【중소기업인력지원특별법】

□ “고용개선” 관련 법률은

- 【건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률】

□ “고용촉진” 관련 법률로는

- 【고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률】

제10조(고령자 고용정보센터의 운영), 제11조의2(중견전문인력 고용지원센터의 지정), 제11조의3(고령자인재은행 및 중견전문인력 고용지원센터의 지원센터

□ “경제활동촉진” 관련 법률로는

【경력단절여성등의 경제활동촉진법】

제13조(경력단절여성지원센터의 지정)

□ “특정 산업이나 직업 지원” 관련 법률로는

【국가과학기술 경쟁력 강화를 위한 이공계지원 특별법】

제22조(이공계인력 중개센터의 설치)

- ① 정부는 이공계인력의 취업 또는 재취업을 알선하기 위하여 특별시·광역시·도 또는 특별자치도에 이공계인력 중개센터를 설치·운영할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 이공계인력 중개센터의 설치 및 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

【다문화가족지원법】

제12조(다문화가족지원센터의 설치·운영 등) ① 국가와 지방자치단체는 다문화가족지원센터(이하 "지원센터"라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

② 국가 또는 지방자치단체는 지원센터의 설치·운영을 대통령령으로 정하는 법인이나 단체에 위탁할 수 있다.

③ 국가 또는 지방자치단체 아닌 자가 지원센터를 설치·운영하고자 할 때에는 미리 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)의 지정을 받아야 한다.

④ 지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

- 1. 다문화가족을 위한 교육·상담 등 지원사업의 실시
- 2. 결혼이민자등에 대한 한국어교육
- 3. 다문화가족 지원서비스 정보제공 및 홍보
- 4. 다문화가족 지원 관련 기관·단체와의 서비스 연계
- 5. 일자리에 관한 정보제공 및 일자리의 알선
- 6. 다문화가족을 위한 통역·번역 지원사업
- 7. 그 밖에 다문화가족 지원을 위하여 필요한 사업

⑤ 지원센터에는 다문화가족에 대한 교육·상담 등의 업무를 수행하기 위하여 관련 분야에 대한 학식과 경험을 가진 전문인력을 두어야 한다.

⑥ 국가와 지방자치단체는 제3항에 따라 지정한 지원센터에 대하여 예산의 범위에서 제4항 각 호의 업무를 수행하는 데에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.

⑦ 제1항, 제2항 및 제3항에 따른 지원센터의 설치·운영 기준, 위탁·지정 기간 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 제5항에 따른 전문인력의 기준 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.

【도시농업의 육성 및 지원에 관한 법률】

제10조(도시농업지원센터의 설치 등) ① 국가와 지방자치단체는 도시농업의 활성화를 위하여 도시농업인에게 필요한 지원과 교육훈련을 실시할 수 있다.

② 농림축산식품부장관과 지방자치단체의 장은 제1항에 따른 지원과 교육훈련을 위하여 농림축산식품부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사업을 수행하는 도시농업지원센터를 설치하여 운영하거나 적절한 시설과 인력을 갖춘 기관 또는 단체를 도시농업지원센터로 지정할 수 있다.

<개정 2013.3.23>

1. 도시농업의 공익기능 등에 관한 교육과 홍보
 2. 도시농업 관련 체험 및 실습 프로그램의 설치와 운영
 3. 도시농업 관련 농업기술의 교육과 보급
 4. 도시농업 관련 텃밭용기(상자, 비닐, 화분 등을 이용하여 흙이나 물을 담아 식물을 재배할 수 있는 용기를 말한다. 이하 같다)·종자·농자재 등의 보급과 지원
 5. 그 밖에 도시농업 관련 교육훈련을 위하여 필요하다고 인정되는 사업
- ③ 국가와 지방자치단체는 제2항에 따라 지정된 도시농업지원센터에 대하여 예산의 범위에서 제2항 각 호의 사업수행에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.
- ④ 농림축산식품부장관과 지방자치단체의 장은 제2항에 따라 지정된 도시농업지원센터가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 농림축산식품부령으로 정하는 바에 따라 지정을 취소하거나 시정을 명할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하면 지정을 취소하여야 한다. <개정 2013.3.23>
1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
 2. 지정요건에 적합하지 아니하게 된 경우
 3. 정당한 사유 없이 제2항 각 호에 따른 사업을 시작하지 아니하거나 지연한 경우
 4. 정당한 사유 없이 1년 이상 계속하여 제2항에 따른 사업을 하지 아니한 경우

□ “인력지원사업” 관련 입법례로는

【산업기술혁신 촉진법】

제34조의2(중소기업 등에 대한 연구인력 지원)

- ① 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제18조제1항제2호에 따른 산업기술연구회의 소관 정부출연연구기관(이하 이 조에서 "정부출연연구기관"이라 한다)은 「중소기업기본법」 제2조제1항에서 정하는 중소기업 및 「산업발전법」 제10조의2제1항에 따른 중견기업의 산업기술혁신을 지원하기 위하여 해당 기업에 소속 연구인력 등을 파견하는 연구인력지원사업을 수행할 수 있다.
- ② 정부는 정부출연연구기관의 연구인력지원사업에 필요한 자금을 지원할 수 있다.
- ③ 제2항에 따라 자금을 지원받은 정부출연연구기관은 중소기업에 대한 파견인력의 비율을 산업통상자원부장관이 정하는 수준 이상으로 유지하여야 한다.
- ④ 제1항에 따른 연구인력지원사업의 지원 방법·대상·절차 및 기간 등 필요한 사항과 제2항에 따른 정부출연연구기관에 대한 자금의 지원방법 및 기준 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

【해외진출기업의 국내복귀 지원에 관한 법률】

제14조(인력지원)

- ① 국가 및 지방자치단체는 지원대상 국내복귀기업의 원활한 인력수급을 위하여 제도적·행정적 지원을 할 수 있다.
- ② 국가 및 지방자치단체는 국내복귀기업의 원활한 인력확보와 국내 고용창출 효과의 확대를 위하여 고용보조금을 지급할 수 있다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “농어업”이란 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제1호에 따른 농어업을 말한다.
2. “농어업경영체”란 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 농어업경영체를 말한다.
3. □농어업근로인력□이란 농어업경영체에게 근로를 제공하는 자를 말한다. 다만, 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호에 따른 농어업인은 제외한다.
4. “농어업인력”이란 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호에 따른 농어업인과 농어업근로인력을 말한다.
5. “협동조합등”이란 「농업협동조합법」 제2조, 「산림조합법」 제2조 및 「수산업협동조합법」 제2조에 따른 협동조합과 그 중앙회, 「협동조합기본법」 제2조에 따른 협동조합과 그 연합회를 말한다.

- 제안이유
- 기존의 농어업관련 법령 및 고용관계법령에서 사용하고 있는 정의규정을 원칙적으로 그대로 사용함으로써 법률 간의 모순이 발생하지 않도록 함.
- 단, 농어업에 특수한 개념이 필요한 경우 일반법령의 정의규정들은 포함시키지 않고, 별도로 새롭게 정의를 시도하여 개념 규정함.
- 정의조항은 당해법령에서 반복적으로 사용되는 용어를 축약하여 입법기술상 경제성을 달성하기 위하여 사용하기도 하지만, 당해법령에서 일상적인 용어와 다른 법률용어를 사용할 필요가 있는 경우에도 정의조항을 활용한다는 점을 감안한 것임.
- 이에 따라 본 법안에서는 농어업인력이라는 기존 개념 외에도 농어업사용자, 농어업근로자에 대한 정의조항을 별도로 두어 일상용어와 구별하였으며, 본문에서 자주 등장하는 용어에 대한 정의조항을 두어 입법 경제성을 달성하고자 하였음
- 제1호 농어업의 정의 : 『농어업·농어촌 및 식품산업 기본법』 제3조의 제1호에 따름
- 참고법령 : 【농어업·농어촌 및 식품산업 기본법】

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2013.3.23>

1. "농어업"이란 다음 각 목의 산업을 말한다.

가. 농업: 농작물재배업, 축산업, 임업 및 이들과 관련된 산업으로서 대통령령으로 정하는 것
나. 어업: 수산동식물을 포획(捕獲)·채취(採取)하거나 양식하는 산업, 염전에서 바닷물을 자연 증발시켜 제조하는 염산업 및 이들과 관련된 산업

2. "농어업인"이란 다음 각 목의 자를 말한다.

가. 농업인: 농업을 경영하거나 이에 종사하는 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자
나. 어업인: 어업을 경영하거나 어업을 경영하는 자를 위하여 수산자원을 포획·채취하거나 양식하는 일 또는 염전에서 바닷물을 자연 증발시켜 염을 제조하는 일에 종사하는 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자

3. "농어업경영체"란 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 농어업경영체를 말한다.

□ 제2호 농어업사용자의 정의 : 고용주로서 농어업경영체를 농어업사용자로 정의함

참고법령 : 【근로기준법】 제2조 2호

"사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

□ 제3호 농어업근로자의 정의 :

- 본 법안이 농어업분야 노동력(인력)을 중심으로 인력의 수급과 고용조건 또는 근로조건 개선에 입법목적이 있음을 감안할 때, 노동자성을 분명히 적시해둘 필요가 있음

- 따라서 농어업근로자는 근기법상 근로자성을 갖추면서 농어업분야에 고용된 자라는 개념 정의가 타당(입법기술의 측면에서 볼 때에는 법률조문의 내용속에서 명시적으로 근로자성을 설명해주는 것이 타당)한 것으로 의견 수렴

- 별도 대안 : "농어업근로자" 또는 "농어업근로인력"이란 「농어업농어촌및식품산업기본법」 제3조제2호에 따른 농업인, 같은 법 제3조제3호와 제4호에 따른 농업법인과 생산자단체가 고용하는 농어업근로자를 말한다.

참고법령 : 【근로기준법】 제2조 1호

"근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.

□ 제4호 농어업인력의 정의 :

- 사용자와 근로자(즉, 고용관계에 있는 내국인근로자, 고용허가제의 대상이 되는 외국인근로자, 단기근로자 및 일용근로자 등)를 함께 포괄하는 개념으로 농업인력 정의를 하였음
- 변경 전 대안 : "농업인력"이란 「농업농어촌및식품산업기본법」 제3조제2호에 따른 농업인, 같은 법 제3조제3호와 제4호에 따른 농업법인과 생산자단체 및 이들이 고용하는 농업근로자(또는 내·외국인)을 말한다.
- 농업농어촌식품산업기본법에서 농업인력(제3절 농업인력의 육성)이란 개념을 사용하고 있으므로 기본법과 본 법안의 체계정합성을 도모한다는 차원도 고려
- 나아가 농업경영체가 1차산업과 2, 3차산업을 겸할 경우 노동력의 범주가 문제되는데, 포함하는 것으로 봐야 할 것임

□ 제5호 협동조합 등

- 기존 농협 등에서 자체적으로 농업노동력의 증개, 알선, 교육을 담당하는 협동조합의 기능을 고려하고, 나아가 거창사례에서 사회적 협동조합을 통해 인력지원센터를 운영하는 것을 감안하여 협동조합이 인력지원사업을 현장에서 수행할 수 있음을 고려
- 이 경우 협동조합은 기존 8개 개별협동조합법뿐만 아니라 협동조합기본법에 따라 설립되어 운영되는 법인임을 감안, 입법기술 차원에서 협동조합 등에 대한 정의조항을 둘 필요가 있음
- 농협, 산림조합, 협동조합기본법의 사회적 협동조합(일자리 창출 기능)까지 포괄할 수 있도록 조문 구성

□ 입법례

【건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률】

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "사업주(事業主)"란 근로자를 고용하여 대통령령으로 정하는 건설업(이하 "건설업"이라 한다)을 하는 자로서 관계 법령에 따라 면허·허가·등록 등을 받거나 한 자를 말한다.
2. "건설근로자"란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자로서 건설업에 종사하는 자를 말한다.
3. "원수급인(元受給人)"이란 발주자로부터 건설업의 공사를 도급받은 사업주를 말한다.
4. "하수급인(下受給人)"이란 원수급인으로부터 건설업의 공사를 도급받은 사업주와 그로부터 건설업의 공사를 도급받은 사업주를 말한다.

5. "퇴직공제(退職共濟)"란 사업주가 건설근로자를 피공제자로 하여 건설근로자공제회에 공제부금(共濟賦金)을 내고 그 피공제자가 건설업에서 퇴직하는 등의 경우에 건설근로자공제회가 퇴직공제금을 지급하는 것을 말한다.

【중소기업인력지원 특별법】

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "중소기업"이란 「중소기업기본법」 제2조제1항에 따른 중소기업을 말한다.
2. "협동조합등"이란 「중소기업협동조합법」 제3조제1항에 따른 협동조합·사업협동조합·협동조합연합회 및 중소기업중앙회를 말한다.
3. "인력구조 고도화사업"이란 중소기업 관련 단체 및 협동조합등이 고급인력의 확보, 인력관리의 개선, 근로시간의 단축 등을 목적으로 사업계획을 수립하고 실시하는 사업을 말한다.
4. "인식개선사업"이란 중소기업에 대한 정확한 정보제공, 대학생의 중소기업 체험학습, 교육·연수 프로그램 운영, 홍보 등 올바른 직업관 확립을 위하여 우수 중소기업을 발굴·홍보하고 중소기업으로의 인력유입을 촉진하기 위하여 실시하는 사업을 말한다.

【농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률】

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2009.5.27>

1. "농업인"이란 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호가목에 따른 농업인을 말한다.
2. "농업법인"이란 제16조에 따른 영농조합법인과 제19조에 따른 농업회사법인을 말한다.
3. "농업경영체"란 농업인과 농업법인을 말한다.
4. "어업인"이란 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제3조제2호나목에 따른 어업인을 말한다.
5. "어업법인"이란 제16조에 따른 영어조합법인과 제19조에 따른 어업회사법인을 말한다.
6. "어업경영체"란 어업인과 어업법인을 말한다.
7. "농어업경영체"란 농업경영체와 어업경영체를 말한다.

【뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률】

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "뿌리산업"이란 주조(鑄造), 금형(金型), 소성가공(塑性加工), 용접, 표면처리, 열처리 등 공정기술을 활용하여 사업을 영위하는 업종으로서 대통령령으로 정하는 업종을 말한다.
2. "뿌리기술"이란 뿌리산업 제품의 설계, 제조와 관련되는 기술 중 제조업의 전반에 걸쳐 활용되는 기술로서 대통령령으로 정하는 기술을 말한다.
3. "뿌리기업"이란 뿌리산업을 영위하는 기업으로서 다음 각 목의 요건을 모두 충족하는 기업을 말한다.
 - 가. 「중소기업기본법」 제2조의 중소기업
 - 나. 뿌리기술을 이용한 사업을 영위하는 기업

4. "뿌리기술 전문기업"이란 제14조제1항에 따른 핵심 뿌리기술을 보유한 기업으로서 제15조제1항에 따라 지정된 기업을 말한다.
5. "뿌리기업 명가"란 「중소기업진흥에 관한 법률」 제2조제10호에 따른 가업승계 뿌리기업으로서 제16조제1항에 따라 선정된 기업을 말한다.
6. "대기업"이란 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업이 아닌 기업을 말한다.

제3조(적용범위 등) ① 이 법은 농어업인력 지원에 관하여 적용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 농어업에 대하여는 적용하지 아니한다.
 ② 농어업인력의 지원 등에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 따른다.

- 제안이유 : 제1항 적용범위
- 법률의 적용범위를 농어업의 인력지원에 관한 것으로 명시하되, 시행령으로 인력지원이 배제되는 분야를 적시하여 본 법안은 인력수급이 힘들어 영농에 어려움을 겪는 중소기업농이나 가족농을 정책대상임을 명확하게 함
- 대기업은 제외 : 농산업이 중소기업이나 뿌리산업과 같은 차원에서 보호받도록 규정(현대산농장이나 CJ 등)
- 업종별 제한 : 주말농장, 낚시배 등 취미를 목적으로 하는 농어업, 주점, 유흥, 도박업

시행령
 제1조(적용범위) 「농어업 인력지원에 관한 법률」(이하 법이라 한다) 제3조 단서에서 □대통령령으로 정하는 농어업□이란 다음 각 호의 업종을 말한다.
 1. 수렵 및 관련 서비스업
 2. 벌목업
 3. 원양어업
 4. 수상오락 서비스업
 5. 중소기업기본법 제2조의 중소기업자의 범위를 초과하는 기업
 6. 연구, 취미 또는 여가생활을 목적으로 하는 농업, 임업, 축산업 및 어업
 ※ 참조입법례 : 중소기업인력지원특별법 시행령 제3조(시행계획의 수립)

□ 입법례

【중소기업인력지원 특별법】

제3조(적용 범위) 이 법은 중소기업의 인력지원에 관하여 적용한다. 다만, 부동산업 등 대통령령

으로 정하는 업종의 중소기업에 대하여는 적용하지 아니한다.

【중소기업인력지원 특별법 시행령】

제2조(적용 범위) 「중소기업 인력지원 특별법」(이하 "법"이라 한다) 제3조 단서에서 "부동산업 등 대통령령으로 정하는 업종"이란 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류에 따른 다음 각 호의 업종을 말한다.

1. 부동산업
2. 일반유흥 주점업
3. 무도유흥 주점업
4. 그 밖에 주점업
5. 기타 갬블링 및 베틀업
6. 무도장 운영업

□ 제안이유 : 제2항 다른 법률과의 관계

□ 다른 법률의 적용배제 및 준용조항이란 조문제목보다 완화된 형태의 특례를 제목으로 사용하고 구체적인 특례 내용은 대통령령으로 정하게 하여 부처의 재량권을 넓힘(최종 논의과정에서 별도 조항보다는 제2항에 넣는 방식을 택함)

- 법률 단계에 다른 법률의 적용배제를 넣을 경우 관련 중앙행정기관 부처의 반발이 우려되고 이는 본 법안의 국회통과에도 영향을 미칠 수 있기 때문이며, 또한 법률에 당해 내용을 넣으면 사회경제 사정의 변동으로 특례사항을 확대, 축소, 변경하려는 경우 또 다시 국회통과를 시도해야 하는 등 어려움이 예상됨

- 따라서 특례에 대한 내용이 본 법안의 주요 취지인 만큼, 타부처와의 원만한 조정을 도모하고 법률보다는 시행령 단계에서 특례의 구체적 내용을 정하는 입법형태가 타당하다고 봄

□ 다른 법률의 준용으로 근로기준법 제63조를 검토하였는데, 이는 재확인한다는 의미밖에 없으므로 법안에 넣을 필요가 없다는 결론에 이룸

- 근로법 제63조에서 규정하고 있는 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 근로기준법 규정의 적용제외가 이 법상의 농어업 근로자에게 마찬가지로 적용제외될 것인가 하는 점에 대하여 검토 필요

참고법령 : 【근로기준법】

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의

어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

□ 입법례

【뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률】

제4조(다른 법률과의 관계) 뿌리산업에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에 따른다.

【농업협동조합법】

제12조(다른 법률의 적용 배제 및 준용) ① 조합과 중앙회의 사업에 대하여는 「양곡관리법」 제19조, 「여객자동차 운수사업법」 제4조·제8조 및 제81조, 「화물자동차 운수사업법」 제56조 및 「공인중개사의 업무 및 부동산 거래신고에 관한 법률」 제9조를 적용하지 아니한다.

② 제112조의3에 따른 조합공동사업법인 및 제138조에 따른 품목조합연합회의 사업에 대하여는 「양곡관리법」 제19조 및 「화물자동차 운수사업법」 제56조를 적용하지 아니한다.

③ 중앙회가 「조세특례제한법」 제106조의2에 따라 조세를 면제받거나 그 세액을 감액받는 농업용 석유류를 조합에 공급하는 사업에 대하여는 「석유 및 석유대체연료 사업법」 제10조를 적용하지 아니한다.

④ 조합의 보관사업에 대하여는 「상법」 제155조부터 제168조까지의 규정을 준용한다.

| |
|---|
| 제4조(국가 및 지방자치단체 등의 책무) ① 국가는 농어업의 경쟁력 제고와 생산성 향상을 위하여 농어업인력의 확보에 필요한 시책을 수립하고 시행하여야 한다. ② 지방자치단체는 농어업인력의 지원을 위하여 지역 특성에 적합한 계획을 수립하고 시행할 수 있다. |
|---|

□ 제안이유

□ 농어업분야 국가정책의 중점분야의 발전과 지방자치단체의 농어업특성화분야 발전의 연계성의 차원에서 지속적인 발전을 위한 인력수급의 원활화를 위한 정부와 지방자치단체의 업무의 차별화와 협력사업 등의 차원에서 조문의 근거를 마련함

○ 농어업 인력문제는 농어업이 이루어지는 지역에서 시급하다는 점을 감안하여, 지방자치단체에서 지역 특성에 맞는 정책이 이루어지도록 법적 근거를 마련하여 둠

□ 입법례

【중소기업인력지원 특별법】

제4조(국가 등의 책무) ① 국가는 중소기업에 대한 인력지원을 위하여 필요한 시책을 수립하고 시행하여야 한다.

② 지방자치단체는 관할지역에 있는 중소기업에 대한 인력지원을 위하여 지역산업 특성에 적합한 계획을 수립하고 시행할 수 있다.

【농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률】

제3조(국가 등의 책무) 국가와 지방자치단체는 경쟁력 있는 농어업경영체의 육성 및 지원을 위하여 필요한 종합적인 시책을 수립·시행하여야 한다.

제2장 농어업인력지원 기본계획의 수립 및 시행

제5조(농어업인력지원 기본계획의 수립·시행) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업인력을 육성·지원하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 농어업인력지원 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

1. 농어업인력 지원정책의 목표 및 기본 방향
2. 농어업인력의 양성·공급 및 교육·연수에 관한 사항
3. 농어업의 산업적 특성을 반영한 농어업인력의 장·단기 수급에 관한 사항
4. 농어업인력의 확보를 위한 인식개선에 관한 사항
5. 농어업인력의 근무 환경 개선 및 복지증진에 관한 사항
6. 그 밖에 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 농어업인력 지원을 원활하게 추진하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항의 기본계획에 따라 연도별 시행계획(이하 □시행계획□이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 기본계획을 수립하기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관 및 지방자치단체의 장에게 관련 자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출을 요구받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

④ 제1항 및 제2항의 농어업인력지원 기본계획 및 시행계획의 수립·시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 제안이유

□ 국가예산주기 5년의 틀 내에서 기본계획의 수립근거를 마련함

- 기본계획은 3년, 5년 등 일정 주기로 주무부처에서 수립, 시행하는 것을 의미하는 바, 농업인력지원 기본계획의 경우 통상 5년마다 사회경제적 환경이 크게 변화하고 있는 점을 감안하여 5년 주기로 수립, 시행, 검토의 사이클을 가지는 것으로 구상
- 이상과 같은 기본계획이 법률에서 제정될 경우 부처간 협의 및 농어업 이외의 분야에 대한 인력지원에 관한 법체계 정비문제가 선행되어야 함
- 농어업 인력 문제는 지방에서 심각하다는 점을 고려, 농식품장관과 해양수산부 장관의 기본계획 수립단계에서 지방자치단체 등 지역에서 참여할 수 있는 규정이 필요하기에 하향식 계획이 아니라 상향식 계획에 관한 규정이 추가될 필요가 있었음
- 기본계획 또는 시행계획 수립단계에서 지역 참여하는 방안을 고려(김천시 사례 참조)

시행령

제2조(기본계획의 수립 등) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 이 법 제5조제4항에 따른 농업인력지원 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다) 및 같은 조 제2항의 연도별시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 수립하여 관계 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따른 기본계획 및 시행계획 수립지침을 정하기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

③ 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 소관 분야의 시행계획을 수립하는 때에는 제1항에 따른 시행계획 수립지침에 따라야 한다.

④ 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관에게 통보한 기본계획 및 시행계획의 주요내용을 변경하려면 그 내용을 미리 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관에게 통보하여야 한다.

※ 참조입법례 : 중소기업인력지원 특별법 시행령 제3조(시행계획의 수립)

□ 입법례

【중소기업인력지원 특별법】

제5조(중소기업 인력지원 기본계획의 수립·시행) ① 중소기업청장은 중소기업의 원활한 인력 확보를 지원하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 중소기업 인력지원 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 관계 중앙행정기관의 장의 의견을 들어 5년마다 수립하여야 한다.

1. 중소기업 인력지원의 목표 및 정책 기본방향
2. 산업구조의 변화를 반영한 중소기업의 인력활용에 관한 사항
3. 중소기업의 경쟁력 강화를 위한 인력구조 고도화 및 중소기업 재직자 교육·연수에 관한 사항

4. 중소기업의 홍보를 위한 교육, 정보제공, 현장체험 등 인식개선에 관한 사항
5. 중소기업에 필요한 인력의 양성·공급에 관한 사항
6. 중소기업의 근무환경 개선에 관한 사항
7. 그 밖에 중소기업청장이 중소기업에 대한 인력지원을 원활하게 추진하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항
- ② 중소기업청장 및 관계 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 매년 연도별 시행계획을 수립·시행하여야 한다.
- ③ 관계 중앙행정기관의 장은 매년 2월 15일까지 해당 연도의 시행계획과 전년도 지원실적을 중소기업청장에게 통보하여야 한다.
- ④ 중소기업청장은 기본계획을 수립하기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관, 지방자치단체, 관련 교육·연구 기관 및 국가연구사업에 참여하는 법인·단체에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.
- ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 기본계획 및 연도별 시행계획의 수립·시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

【건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률】

제3조(건설근로자 고용개선 기본계획의 수립·시행) ① 고용노동부장관은 건설근로자의 고용안정을 도모하고 직업능력의 개발·향상을 촉진하며 건설근로자의 복지증진을 지원하기 위하여 건설근로자 고용개선 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. <개정 2010.6.4>

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 건설근로자의 고용 동향에 관한 사항
2. 건설근로자의 고용구조 개선에 관한 사항
3. 건설기능인력 양성 등 건설근로자의 직업능력 개발·향상에 관한 사항
4. 건설근로자의 복지증진에 관한 사항
5. 임금·휴일·휴가 및 근로시간 등 건설업의 「근로기준법」 준수에 관한 사항
6. 동절기 건설근로자 고용안정에 관한 사항

③ 고용노동부장관은 기본계획을 수립하려는 경우에는 관계 중앙행정기관의 장과 협의를 한 후 「고용정책기본법」에 따른 고용정책심의회(이하 "심의회"라 한다)의 심의를 거쳐야 한다. 기본계획 중 대통령령으로 정하는 중요한 사항을 변경하려는 경우에도 또한 같다. <개정 2010.6.4>

④ 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 관계 중앙행정기관의 장에게 기본계획의 수립과 변경에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다. <개정 2010.6.4>

제6조(농어업인력지원정책심의회) ① 농림축산식품부에는 농업인력정책심의회를 두고, 해양수산부에는 어업인력정책심의회를 둔다. 지방자치단체에는 시·도 농업인력정책심의회 또는 시·도 어업인력정책심의회를 둔다.

② 제1항에 따른 각급 농업인력정책심의회 또는 어업인력정책심의회는 기본계획, 시·도계획, 그 밖에 농어업인력정책에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하며 필요하다고 인정되는 경우에는 농어업에 관한 업무를 수행하는 기관 또는 단체 등에 대하여 자료의 제출, 의견의 진술, 그 밖에 필요한 협조를 요청할 수 있다.

1. 제5조에 따른 기본계획 및 시행계획의 수립에 관한 사항
2. 농어업인력정책의 심의 조정에 관한 사항
3. 그 밖에 농어업인력정책의 추진을 위하여 관계기관·단체 간 협의가 필요한 사항

③ 제1항에 따른 각급 농업인력정책심의회 또는 어업인력정책심의회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 제안이유

□ 기본계획의 수립 및 관리정책의 조정 등 주요사항을 심의하거나 조정하는 단체인 “정책심의회”를 구성하는 데 국민참여와 정보 공유원칙을 규정할 필요가 있음

- 개별법상 심의사항을 명시하는 것이 원칙

- 제3항의 내용에 따라 시행령에서 세부내용을 규정할 필요

□ 농어업인력지원 정책의 주체를 농업분야와 어업분야로 나누어 심의위원회를 구성

□ 농어업경영체육성에 관한 법률 제10조 제2항 입법형식 참조하여 검토

시행령

제3조(중앙 농업인력지원정책심의회와 중앙 어업인력정책심의회의 구성 등) ① 법 제6조에 따른 중앙 농업인력지원정책심의회와 중앙 어업인력정책심의회는 각각 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

② 중앙농업정책심의회의 위원장은 농림축산식품부 장관이 되고, 중앙어업인력정책심의회의 위원장은 해양수산부 장관이 되며, 부위원장은 각각 위원 중에서 호선(互選)한다.

③ 중앙 농업인력정책심의회의 위원은 다음 각 호의 사람을 농림축산식품부 장관이 위촉하고, 중앙 어업정책심의회의 위원은 다음 각 호의 사람을 해양수산부 장관이 위촉한다.

1. 중앙행정기관의 국장급 이상의 공무원 3명 이내
2. 생산자단체, 농어업인 단체, 인력, 고용 및 직업안정 관련 단체의 장 10명 이내
3. 농어업인력 관련 대학·연구소·국제기구에서 부교수·연구위원 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람 및 농어업인력지원 관련단체·행정기관·사업체 등에서 10년 이상 종사하고 있거나 종사하였던 사람 6명 이내

④ 제3항에 따른 위원의 임기는 2년으로 한다.

※ 참조입법례 : 농어업·어촌 식품산업기본법 시행령 제9조(중앙 농업·농촌및식품산업정책심의회와 중앙 어업·어촌정책심의회 구성 등)
 제4조(시·도 농업인력지원정책심의회와 시·도 어업인력정책심의회 구성 등) ① 법 제6조에 따른 시·도 농업인력지원정책심의회와 시·도 어업인력정책심의회(이하 시·도정책심의회라 한다)는 각각 위원장 및 부위원장 각2명을 포함한 25명 이내의 위원으로 구성한다.
 ② 위원장은 시·도지사가 되고, 부위원장 중 1명은 부시장 또는 부지사가 되며, 다른 1명은 제3항 제2호 및 제3호의 위원 중에서 호선(互選)한다.
 ③ 위원은 다음 각 호의 사람을 시·도지사가 위촉한다.
 1. 관계 행정기관의 장 3명 이내
 2. 생산자단체, 농어업인 단체, 인력, 고용 및 직업안정 관련 단체의 장 11명 이내
 3. 농어업인력 관련 대학·연구소·국제기구에서 조교수·부연구위원 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람 및 농어업인력지원 관련단체·행정기관·사업체 등에서 7년 이상 종사하고 있거나 종사하였던 사람 9명 이내
 ④ 제3항에 따른 위원의 임기는 2년으로 한다.
 ⑤ 시·도 정책심의회 업무 효율적으로 수행하기 위하여 시·도 정책심의회에 품목별 또는 기능별 분과위원회를 둘 수 있다.
 ⑥ 제5항에 따른 분과위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 시·도 정책심의회 의결을 거쳐 위원장이 정한다.
 ※ 참조입법례 : 농어업·어촌 식품산업기본법 시행령 제14조(시·도 농업·농촌및식품산업정책심의회와 시·도 어업·어촌정책심의회 구성 등)

□ 입법례

【농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률】

제10조(후계농어업경영인의 선정 및 지원) ① 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사는 농업 또는 어업을 경영하고 있거나 경영할 의사가 있는 자를 후계농업경영인(後繼農業經營人) 또는 후계어업경영인(後繼漁業經營人)(이하 "후계농어업경영인"이라 한다)으로 선정할 수 있다. <개정 2011.11.22>

② 후계농어업경영인에 관하여 다음 각 호의 사항을 심사하기 위하여 지방자치단체에 심사위원회를 둔다. 다만, 심사위원회를 설치·운영하기 어려운 경우에는 「농어업·농어촌 및 식품산업 기본법」 제15조에 따른 농업·농촌및식품산업정책심의회 또는 어업·어촌정책심의회가 그 기능을 대신할 수 있다. <신설 2010.1.25, 2013.3.23>

1. 후계농어업경영인의 선정 및 취소에 관한 사항
 2. 융자금의 사용 및 사업추진현황 등에 관한 사항
 3. 그 밖에 후계농어업경영인의 사후관리를 위하여 필요한 사항
- ③ 심사위원회는 제2항 각 호의 사항을 심사하기 위하여 필요한 경우 현지조사를 실시할 수 있다. <신설 2010.1.25>

④ 국가와 지방자치단체는 선정된 후계농어업경영인의 지속적 발전을 위하여 발전단계별로 자금,

컨설팅 또는 농업기술·경영교육 등을 지원할 수 있다. <개정 2010.1.25>

⑤ 다음 각 호의 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다. <신설 2010.1.25, 2013.3.23>

1. 후계농어업경영인의 연령, 영농·영어경력 및 교육이수 실적, 그 밖에 후계농어업경영인의 선정에 필요한 사항
2. 제2항에 따른 심사위원회의 구성·운영에 관한 사항
3. 제3항에 따른 현지조사의 방법·내용 및 절차에 관한 사항

【농어업·농어촌 및 식품산업 기본법】

제15조(정책심의회) ① 농림축산식품부에 중앙 농업·농촌및식품산업정책심의회를, 해양수산부에 중앙 어업·어촌정책심의회를 두고, 시·도에 시·도 농업·농촌및식품산업정책심의회 및 시·도 어업·어촌정책심의회를 두며, 시·군 및 자치구에 시·군·구 농업·농촌및식품산업정책심의회 및 시·군·구 어업·어촌정책심의회를 둔다.

② 제1항에 따른 각급 농업·농촌및식품산업정책심의회 및 어업·어촌정책심의회는 기본계획, 시·도 계획 및 시·군·구계획, 그 밖에 농어업·농어촌 및 식품산업의 발전에 관한 다음 각 호의 사항을 심의한다. <개정 2013.3.23>

1. 농어업·농어촌 및 식품산업 발전계획의 수립 및 변경에 관한 사항
 2. 제17조에 따른 농어업·농어촌 및 식품산업에 관한 연차보고서
 3. 수산 분야 등의 중요 정책에 관한 사항
- ③ 제1항에 따른 각급 농업·농촌및식품산업정책심의회 및 어업·어촌정책심의회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조(농어업인력 실태조사) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제5조의 농어업인력지원 기본계획의 수립 등을 위하여 농어업인력에 관한 실태조사(이하 “실태조사”라 한다)를 실시하여야 한다.

② 제1항의 실태조사에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 농어업인력의 지역별·업종별·직종별 임금 및 실태, 특성에 관한 사항
2. 농어업인력의 구성 및 인력 수요에 관한 사항
3. 농어업인력의 교육훈련 및 관리에 관한 사항
4. 농어업의 인식개선을 위한 홍보 등에 관한 사항
5. 그 밖에 여성·외국인, 비정규직 등 농어업인력의 실태를 파악하기 위하여 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 필요하다고 인정한 사항

③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항의 실태조사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 농어업인력 관련 자료의 제출이나 조사업무 수행에 필요한 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 특별한 사유가 없는 한 이에 협조하여야 한다.

□ 제안이유

□ 농어업인력지원을 위한 기본계획과 시행계획의 수립을 위하여 농어업인력 수급의 현황과 실태에 관한 근거조항을 두어 농어업분야 인력수급상황과 변화를 반영하도록 함

□ 농어업 인력지원이 제대로 이루어지기 위해서는 인력수급의 부족과 불균형 그리고 이를 해결할 수 있는 유희인력 등에 대한 지역별, 업종별, 직종별 실태조사가 선행되어야 하기에 중요하고 핵심적인 조항임

- 실태조사는 향후 정책수립과 입법의 기초자료 역할을 위한 근거자료이므로 필요한 조항이라고 볼 수 있음

- 실태조사의 주기는 기본계획이 수립되는 5년에 맞출 필요

- 실시 방법은 농어업에 관한 전문성과 인력, 장비를 갖춘 연구기관, 법인, 또는 단체에 의뢰하여 실시될 수도 있을 것임

□ 유희인력, 가용인력의 범위에 대한 검토가 있었음

- ‘비정기 근로자’는 프리랜서의 의미로서 기간을 따로 정하지 않고 근로를 제공하는 근로자의 의미로서 정년이 보장되지 않는다는 의미의 ‘비정규직 근로자’와 구분되는 개념이지만 문제는 비정기 근로자가 법적 개념이 아니어서 넣지 않음

□ 입법례

【뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률】

제13조(뿌리산업 인력 실태조사) ① 산업통상자원부장관은 뿌리산업의 인력에 관한 실태조사를 3년마다 실시하여야 한다. <개정 2013.3.23>

② 제1항의 실태조사는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 뿌리산업의 지역별·업종별·직종별 인력실태 및 특성에 관한 사항
2. 뿌리산업의 인력구성 및 인력수요의 변화에 관한 사항
3. 뿌리산업의 교육훈련 및 인적자원관리에 관한 사항
4. 뿌리산업의 임금 등 근로조건에 관한 사항
5. 그 밖에 여성·외국인 또는 비정규직 직원의 고용현황 등 뿌리산업의 인력실태를 파악하기 위하여 필요한 사항

③ 산업통상자원부장관은 제1항의 실태조사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체장, 관련 기관의 장 등에게 뿌리산업 관련 자료의 제출이나 조사업무

수행상의 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 중앙행정기관의 장 등은 특별한 사유가 없으면 이에 협조하여야 한다. <개정 2013.3.23.>

제3장 농어업근로인력의 양성 및 수급 원활화

제8조(농어업근로인력의 확보) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력이 원활하게 확보될 수 있도록 농어업근로인력의 양성 및 수급에 노력하여야 한다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력 유입을 위하여 다음 각 호의 업무를 추진할 수 있다.

1. 산학협력을 통한 농어업근로인력의 양성에 관한 사항
2. 신규 인력유입의 활성화 등 인력 수급에 관한 사항
3. 농어업인력에 관한 데이터베이스 구축에 관한 사항
4. 농어업 작업 환경 및 근로조건 개선 등에 관한 사항
5. 그 밖에 농어업근로인력의 확보를 위하여 대통령령으로 정하는 사항

□ 제안이유

□ 농어업 인력의 양성 및 인력수급 원활화에 대한 정부의 의무와 다양한 사업 추진에 관한 법적 근거 마련

시행령

제5조(농어업근로인력의 확보 등) 법 제8조 제2항 제5호에서 그 밖에 농어업 인력의 확보를 위하여 대통령령으로 정하는 사업이란 다음 각 호의 사업을 말한다.

1. 농어업분야의 일자리 창출과 고용촉진을 위한 사업
2. 농어업인력의 외국인근로자 활용을 위한 현지교육 및 훈련사업
3. 그 밖에 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 농어업인력확보를 위하여 필요하다고 인정하는 사업

□ 입법례

【뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률】

제9조(뿌리산업 인력의 확보) ① 정부는 뿌리산업의 인력난 해소를 위하여 청년인력 등 뿌리산업 인력의 확보에 적극 노력하여야 한다.

② 정부는 뿌리산업의 우수인력 확보를 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 추진할 수 있다.

1. 직업 훈련, 직업 능력의 개발 및 향상에 관한 사항
2. 신규 인력유입의 활성화 등 고용 안정에 관한 사항
3. 퇴직근로자 등 뿌리기술 숙련 인력이 보유한 기능·지식의 활용, 데이터베이스 구축 및 기술계승에 관한 사항
4. 작업장 환경의 개선, 근로자의 처우개선 등 복지 증진에 관한 사항
5. 그 밖에 뿌리산업 인력의 확보를 위하여 대통령령으로 정하는 사항

제9조(농어업근로인력의 양성) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 원활한 농어업근로인력 수급을 위하여 농어업인력양성기관(이하 “인력양성기관”이라 한다)에 다음 각 호의 산학협력 연계사업을 지원할 수 있다.

1. 지역별·업종별·품목별 농어업근로인력 양성사업
2. 미취업자를 대상으로 시행하는 농어업 현장연수사업
3. 농어업근로인력의 역량 강화를 위한 사업
4. 그 밖에 농어업경영체에 필요한 인력의 양성·공급을 위한 사업

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 지역의 특성에 맞는 농어업근로인력을 양성하기 위하여 지방자치단체의 장에 대하여 다음 각 호의 협력사업을 지원할 수 있다.

1. 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급학교와 협력하여 농어업 수요에 맞는 교육과정 개설 및 취업연계사업
2. 대학 및 대통령령으로 정하는 연구기관의 연구인력과 연구시설·장비의 공동 활용사업
3. 지역특성에 맞는 농어업근로인력 양성을 위하여 협동조합등과 인력양성기관이 공동으로 제안하는 사업
4. 그 밖에 지역의 농어업 경쟁력 강화를 위하여 실시하는 마케팅, 디자인 및 물류분야 등의 전문인력 활용에 관한 협력사업

③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제22조제2항에 따른 전문농어업경영인이 농어업근로인력 양성에 기여하도록 지원할 수 있다.

□ 제안이유

- 제1항 : 산학협력을 통한 농어업에 필요한 인력을 양성, 공급하는 산학협력사업의 법적 근거를 마련하고 이를 지원함으로써 장기적인 인력 수급에 필요한 기반 조성
- 인력양성기관은 주로 대학, 농업전문학교 등을 업무에 두고 있으며, 농어업 근로자의 전문성과 숙련도 향상에 초점을 맞춤
- 제2항 : 실질적으로 농어업인력 문제가 시급한 지방자치단체의 장에게 지역 특성에 알맞은 인력이 양성될 수 있도록 협력사업 지원 근거를 마련하고, 산학협력사업의 구체적인 사업

내용을 적시하여 가이드라인 제공

- 지자체 법령(조례, 규칙 등) 차원에서도 구체적인 지원 조항을 마련할 필요가 있음
 - 인력양성을 위한 시설, 인력, 교육프로그램의 공동 활용, 인력의 파견 등 공동 활용, 기타 농업경쟁력 제고방안 등
 - 공공부문과 민간부문 퇴직인력 전반에 걸쳐 농어업으로 유입될 수 있도록 하는 지원 근거 마련
- 제3항 : 농어업경영체육성 및 지원에 관한 법률에 따른 전문농어업경영체의 참여 근거를 마련
- 자연스럽게 전문농어업경영체의 농어업노동력 부족 문제에 대하여 해결할 수 있고, 노동력을 제공하는 측에서도 전문농어업경영체에서 배울 수 있는 기회 근거 조항 마련
- 논의과정에서 예산확보를 위하여 ‘기속행위’로 규정하여 “~지원하여야 한다.”로 규정하자는 주장이 있었으나, 의무규정으로 묶어놓으면 예산확보 여하에 따라서 법안이 좌우되는 문제와 비용추계서 등 문제도 있으며, 통상 이렇게 될 경우 법안 통과 자체가 어렵다는 의견이 다수
- 그럼에도 어촌 관련 법령에는 일부 기속행위로 해두는 사례가 있음
- 시행령 내용에 관하여 숙련도 높이기 위한 쪽으로 산학협력 활용
- 일정한 산업체 위탁교육 받고나면 근로자에게 자격증 부여해주는 쪽으로 구상

시행령

제6조(산학협력연구기관 등) 법 제9조제2항제2호에서 “대통령령으로 정하는 연구기관”이란 다음 각 호의 연구기관을 말한다.

1. 정부출연연구기관등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률 제2조의 정부출연연구기관
2. 특정연구기관육성법 제2조의 특정연구기관
3. 지방자치단체가 출연한 연구기관
4. 그 밖의 기업부설연구소등의 민간연구기관으로서 기관의 성격, 연구개발 인력 및 예산, 보유기술의 정도 등을 고려하여 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 농어업인력양성·역량지원 촉진을 위하여 필요하다고 인정하는 연구기관

□ 입법례

【중소기업 인력지원 특별법】

제8조(산학협력을 통한 중소기업 필요인력의 양성 등) ① 정부는 중소기업의 인력수급을 원활하게 하기 위하여 다음 각 호의 산학협력사업의 추진을 지원할 수 있다.

1. 지역별·업종별·직종별 중소기업의 인력수요에 적합한 인력양성사업
2. 미취업 인력을 대상으로 시행하는 중소기업 현장연수사업
3. 중소기업 재직자의 능력개발을 위한 사업
4. 그 밖에 중소기업에 필요한 인력의 양성·공급을 위한 사업

② 정부는 지역특성화산업 또는 지역선도산업을 육성하는 데에 필요한 인력을 양성하기 위하여 본사, 주사무소 또는 사업장 중 어느 하나가 「수도권정비계획법」 제2조제1호에 따른 수도권이 아닌 지역에 있는 중소기업이 참여하는 다음 각 호의 협력사업을 지원할 수 있다.

1. 「고등교육법」 제2조에 따른 대학, 산업대학, 전문대학 및 기술대학(같은 법 제24조에 따른 분교를 포함한다. 이하 "대학"이라 한다) 중 「수도권정비계획법」 제2조제1호에 따른 수도권이 아닌 지역에 있는 대학(이하 "지방대학"이라 한다)과 협력하여 하는 중소기업 수요에 맞는 교육과정 개설 및 취업연계사업
2. 지방대학 및 연구기관의 연구인력과 연구 시설·장비의 공동활용사업
3. 지역 특성에 맞는 인력양성을 위하여 중소기업 또는 협동조합등과 인력양성기관이 공동으로 제안하는 사업
4. 그 밖에 지방중소기업의 경쟁력 강화를 위하여 실시하는 마케팅, 디자인, 물류 분야 등의 전문 인력 활용에 관한 협력사업

③ 정부는 중소기업과 대기업이 함께 추진하는 다음 각 호의 협력사업을 지원할 수 있다.

1. 인력양성을 위한 시설·인력 및 교육프로그램의 공동활용사업
2. 기술인력의 파견근무, 기술지도 활동 등을 통한 인력의 공동활용사업
3. 그 밖에 중소기업의 경쟁력을 높이기 위한 인력 관련 협력사업

④ 정부는 중소기업이 퇴직 및 전직(轉職) 인력을 적극 활용할 수 있도록 지원할 수 있다.

[전문개정 2011.4.4.]

제10조(인력양성기관의 인증) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 인력양성 및 현장연수를 수행하기에 적합한 기관, 단체에 대하여 농어업인력양성기관 인증(이하 "인증"이라 한다)을 할 수 있다.

② 인증을 받고자 하는 자는 농어업인력양성에 필요한 전담인력과 시설·장비를 갖추는 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관에게 신청하여야 한다.

③ 인증을 받은 자는 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정하는 바에 따라 인증의

표시를 할 수 있다.

- ④ 인증을 받지 아니한 자는 인증표시 또는 이와 유사한 표시를 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따라 인증을 받은 인력양성기관에 현장연수 프로그램 개발비, 실습기자재 구입비 등 현장연수를 수행하는 데 필요한 비용을 지원할 수 있다.
- ⑥ 인증의 유효기간은 인증을 받은 날부터 3년으로 한다.
- ⑦ 인증의 기준 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 제안이유

□ 원활한 농어업근로인력 수급을 위하여 농어업인력양성기관에 산학협력 연계사업을 지원할 수 있는 근거조항 및 지역의 특성에 맞는 농어업근로인력을 양성하기 위하여 지방자치단체의 장애 대하여 협력사업을 지원할 수 있는 근거조항을 구성하여, 전문농어업경영인이 농어업근로인력 양성에 적극 기여하여 양성된 농어업근로인력이 농어업분야근로의 다양한 분야에 활용될 수 있도록 지원함

□ 제1항 : 전조는 인력양성기관의 설치인 반면, 본조는 기존에 인력양성사업을 실질적으로 운영하는 기관 또는 단체를 새롭게 인력양성기관으로 인증하고 이에 관한 세부 사항을 규정함이 목적

- 인증 관리 등 위탁규정 필요

예) 농업대학, 농업기술센터, 농협 등의 현재 인프라 활용방안

□ 제2항 : 인증 신청

□ 제3항 : 인증 표시

□ 제4항 : 유사명칭의 사용금지

- 예) 이 법에 따른 OO 아닌 자는 OO 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

※ 연구진 검토 : 별칙 규정과 연계해야 할 필요성이 있음

- 당초 초안에는 별칙 장을 별도로 두었으나, 최종 의원안에는 빠짐(별칙규정은 필요함)

□ 제7항 : 인증의 세부조건이나 기준은 시행령에 두는 것이 타당할 것으로 보임

시행령

제7조(인력양성기관의 인증기준 및 절차 등) ① 법 제10조제2항에 따라 농어업인력양성기관의 인증을 받으려는 자는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다..

1. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조에 따른 고용보험과 산업재해보상보험에 가입하였을 것
2. 농어업현장에서 필요한 기술 및 기능 등 지식 전수를 위하여 필요한 전담인력을 보유하고 있을 것
3. 농어업현장연수를 효율적으로 운영할 수 있는 시설·장비 등을 갖추고 있을 것
4. 농어업 현장연수생의 교육·연수 및 취업 촉진 프로그램이 적절할 것
5. 국가 또는 지방자치단체가 실시하는 현장연수 프로그램을 위탁받아 수행한 실적이 있을 것

② 법 제10조제7항에 따라 인증을 받으려는 자는 농림축산부령 또는 해양수산부령으로 정하는 인증신청서에 제1항 각 호의 요건을 갖추었음을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 농림축산부장관 또는 해양수산부장관에게 제출하여야 한다.

③ 농림축산부장관 또는 해양수산부장관은 제2항에 따른 인증 신청을 받은 때에는 제1항 각 호의 요건을 갖추었는지를 확인하고 그 인증 여부를 결정하여야 한다.

④ 제2항 및 제3항에서 규정한 사항 외에 인증의 절차 등에 관한 구체적인 내용은 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 정하여 고시한다.

※ 참고입법례 : 중소기업인력지원특별법 시행령 제17조의2

시행규칙

제1조(인증의 표시 등) 법 제10조제3항에서 정하는 인증의 표시는 별지1호 서식에 의한다.

※ 참조조문 : 중소기업인력지원특별법 제18조의2 제3항

□ 입법례

【중소기업 인력지원 특별법】

제18조의2(연수업체 인증 등) ① 중소기업청장은 제8조제1항제2호, 제9조제1항, 제11조제1항 및 제17조에 따른 현장연수를 수행하기에 적합한 중소기업에 대하여 연수업체 인증(이하 "인증"이라 한다)을 할 수 있다.

② 인증을 받고자 하는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 중소기업청장에게 신청하여야 한다.

③ 인증을 받은 자는 산업통상자원부령으로 정하는 바에 따라 인증의 표시를 할 수 있다. <개정 2013.3.23>

④ 인증을 받지 아니한 자는 인증표시 또는 이와 유사한 표시를 하여서는 아니 된다.

⑤ 중소기업청장은 제1항에 따라 인증을 받은 중소기업에 현장연수 프로그램 개발비, 실습기자재 구입비 등 현장연수를 수행하는 데 필요한 비용을 지원할 수 있다.

⑥ 인증의 유효기간은 인증을 받은 날부터 3년으로 한다.

⑦ 인증의 기준 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2011.4.4.]

【뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률】

제10조(뿌리산업 전문인력 양성기관의 지정) ① 산업통상자원부장관은 뿌리산업에 필요한 인력을 안정적으로 공급하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 뿌리산업 전문인력 양성기관으로 지정할 수 있다. <개정 2013.3.23>

1. 「초·중등교육법」 및 같은 법 시행령 제90조제1항제10호에 따른 산업수요 맞춤형 고등학교 및 같은 법 시행령 제91조제1항에 따른 특성화고등학교
 2. 「고등교육법」에 따른 대학·산업대학·전문대학·기술대학 및 「근로자직업능력 개발법」에 따른 기능대학
 3. 「한국과학기술원법」에 따른 한국과학기술원, 「광주과학기술원법」에 따른 광주과학기술원 및 「대구경북과학기술원법」에 따른 대구경북과학기술원
 4. 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조제1항에 따른 한국생산기술연구원
 5. 그 밖에 뿌리산업 분야의 교육 및 훈련 기관으로서 대통령령으로 정하는 기관
- ② 제1항에 따라 지정된 기관 중 고용노동부장관이 승인한 기관은 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련시설로 본다.
- ③ 정부는 제1항에 따라 지정된 기관이 뿌리산업 전문인력 양성사업을 실시하는데 드는 비용을 지원할 수 있다
- ④ 제2항에 따라 승인받은 기관이 실시하는 뿌리산업 전문인력 양성사업이 「근로자직업능력 개발법」 제38조에 따른 훈련기준에 따라 실시되는 훈련과정으로 같은 법 제19조제1항 또는 제24조제1항에 따라 인정받은 경우 훈련비용의 지원 등에 있어서 이를 우대할 수 있다.
- ⑤ 제1항에 따른 지정 요건 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조(인력양성기관의 인증 취소) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제10조제1항에 따라 인증을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 인증을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 및 제2호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인증을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우
2. 인증을 받은 자가 그 사업을 폐업한 경우
3. 정당한 사유 없이 1년 이상 계속하여 연수실적이 없는 경우
4. 제10조제7항에 따른 인증기준에 적합하지 아니하게 된 경우

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따라 인증을 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.

③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따라 인증이 취소된 자에 대하여

는 그 취소일부터 3년의 범위에서 제10조제1항에 따른 인증을 하지 아니할 수 있다.

④ 인증 취소의 세부기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 제안이유

□ 인력양성기관으로서의 인증시의 부정확한 방법에 관하여 인증취소의 근거조항을 마련함

□ 인증을 받은 인력양성기관의 인력양성실적이 부진하거나 인증기준에 미달하여 본 법의 취지에 맞지 않을 경우 행정적 제재로서 인증 취소를 내릴 수 있다는 법적 근거 마련

시행령

제8조(인증취소의 세부절차) 농림축산부장관 또는 해양수산부장관은 법11조제1항에 따라 인증을 취소하였을 때에는 지체없이 그 사유를 밝혀 해당 인력양성기관의 장에게 통지하고 그 사실을 인터넷 홈페이지에 게시하고 인증의 표시를 제거하는 등의 조치를 하여야 한다.

※ 참고입법례 : 중소기업인력지원특별법 시행령 제17조의3

□ 입법례

【중소기업 인력지원 특별법】

제18조의3(연수업체 인증 취소) ① 중소기업청장은 제18조의2제1항에 따라 인증을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 인증을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 및 제2호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인증을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정확한 방법으로 인증을 받은 경우
2. 인증을 받은 자가 그 사업을 폐업한 경우
3. 정당한 사유 없이 1년 이상 계속하여 연수실적이 없는 경우
4. 제18조의2제7항에 따른 인증기준에 적합하지 아니하게 된 경우

② 중소기업청장은 제1항에 따라 인증을 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.

③ 중소기업청장은 제1항에 따라 인증이 취소된 자에 대하여는 그 취소일부터 3년의 범위에서 제18조의2제1항에 따른 인증을 하지 아니할 수 있다.

④ 인증 취소의 세부기준·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2011.4.4.]

【뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률】

제23조(뿌리산업 전문인력 양성기관 등의 지정취소) ① 산업통상자원부장관은 제10조제1항에 따른 뿌리산업 전문인력 양성기관, 제15조제1항에 따른 뿌리기술 전문기업, 제16조에 따른 뿌리기업 평가 및 제22조제1항에 따른 진흥센터가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 지정 또는 선정을 취소할 수 있다. <개정 2013.3.23>

1. 거짓 또는 부정한 방법으로 뿌리산업 전문인력 양성기관, 뿌리기술 전문기업, 뿌리기업 명가 및 진흥센터로 지정 또는 선정받은 경우

2. 이 법에 따라 지원된 자금을 다른 용도 또는 그 밖의 부정한 방법으로 사용한 경우

3. 뿌리산업 전문인력 양성기관, 뿌리기술 전문기업, 뿌리기업 명가 및 진흥센터의 지정 또는 선정 요건을 위반하거나 충족하지 못하는 경우

② 산업통상자원부장관은 제1항에 따라 지정 또는 선정을 취소하는 경우에는 청문을 하여야 한다. <개정 2013.3.23>

③ 제1항에 따른 지정 또는 선정 취소의 구체적인 기준은 대통령령으로 정한다.

제12조(농어업 숙련근로인력의 인증) ① 제10조제1항에 따른 인력양성기관의 장은 일정 수준의 교육을 이수한 자, 일정한 기능 및 자격을 보유한 자, 이와 동등수준 이상의 현장경력을 보유한 농어업근로인력을 농어업 숙련근로인력으로 인증할 수 있다.
② 제1항에 따른 인증의 종류, 대상 및 절차 등에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다.

□ 제안이유

□ 농어업분야의 숙련근로인력으로서의 자격증화와 인증을 통하여 숙련근로인력의 근로의 장기화 및 지속성을 확장함

□ 농어업근로인력의 경우 비숙련 단기인력을 상정하고 있으나, 농업의 전문화 추세에 맞추어 일정한 자격을 필요로 하는 숙련인력의 공급이 필요함

- 특히, 농기계조작, 비료시비, 농약살포, 농산물의 품질검사 등 일정한 기능이 요구되는 경우 공인된 인증을 실시할 필요가 있음

시행규칙
제2조(농어업 숙련근로인력의 인증) 법 제12조제1항의 농어업숙련근로인력의 인증의 종류, 대상 및 절차는 별표1과 같다.
※ 주 : 별표는 추후 제정(이 밖에도 인력양성기관인증신청서, 인력지원센터 지정신청서 등 별표 양식으로 지정해야 할 사항이 많습니다.

□ 입법례

【뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률】

제12조(뿌리산업 장기근속자와 우수 숙련기술자의 선정 및 우대) ① 정부는 뿌리산업 장기근속자 및 우수 숙련기술자 중 뿌리기업에 재직하고 있는 사람을 선정하여 국외연수, 일시장려금 지급,

장학금의 지급 또는 학자금(자녀의 학자금을 포함한다)의 용자 등에 있어 우대할 수 있다. 다만, 「숙련기술장려법」 등 다른 법령에 따라 장려금, 지원금 또는 용자금 등을 받고 있는 경우를 제외한다.

② 제1항에 따른 장기근속자 및 우수 숙련기술자의 선정요건, 선정을 위한 심사절차 및 우대내용 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조(농어업 숙련근로인력의 안정적 활용 지원) 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업경영체가 제12조에 따른 농어업 숙련근로인력을 안정적으로 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

□ 제안이유

□ 농어업분야의 숙련근로인력의 장정적 활용과 지원을 위한 정책지원 및 예산지원의 근거조항을 마련함

□ 제12조에 의거 숙련인력으로 인증받은 근로자를 고용하는 농어업경영체에 대해서 필요한 지원을 할 수 있는 근거조항을 마련하려는 것임

제14조(농어업근로인력 알선·연계 지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력의 알선·연계 사업을 수행하는 자에 대하여 상담 전문인력 고용, 데이터베이스 구축 등에 필요한 경비를 지원할 수 있다.
② 제1항에 따른 지원방법 및 절차 등에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다.

□ 제안이유

□ 인력수급에서 핵심은 구직자와 구인자 간의 중개 알선 업무라고 할 수 있으며, 이를 정부의 주된 사업으로 인식하고 필요시 위 사업을 수행하는 자에 대한 간접 지원을 할 수 있다는 법적 근거 마련

- 구체적인 사항은 시행규칙으로 정하여 재량의 범위를 넓힘(제2항)

시행규칙

제3조(농어업 근로인력 알선연계 지원사업) 법 제14조 제1항의 농어업 근로인력 알선연계 지원 사업의 지원방법 및 절차는 별표2와 같다.

※ 별표는 추후 제정

□ 입법례

【 중소기업 인력지원 특별법 】

제9조(인력채용 연계사업) ① 중소기업청장은 미취업자를 대상으로 산업현장에서 필요한 실무교육과 현장연수를 받게 한 후 중소기업에 채용을 알선하는 사업을 할 수 있다. 이 경우 중소기업청장은 지방자치단체의 장의 요청이 있는 경우 협의를 거쳐 사업에 참여시킬 수 있다. <개정 2012.12.11>

② 중소기업청장은 제1항에 따른 사업에 참여하는 미취업자에 대한 실무교육 및 현장연수 수당과 그 사업을 수행하는 자에 대한 필요 경비 등을 지원할 수 있다.

③ 제1항에 따른 지원 대상 미취업자의 선발 및 지원 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2011.4.4]

【 농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌지역 개발촉진에 관한 특별법 】 [시행 2013.12.13.] [법률 제 11875호, 2013.6.12., 일부개정]

제19조의3(농어업인등의 일자리 창출 기여 등 단체에 대한 지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어촌의 지역공동체 활성화 사업을 추진하면서 농어업인등의 일자리 창출에 기여하거나 농어촌에 공공서비스를 제공하는 「민법」상 법인·조합, 「상법」상 회사, 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제2조제2호 및 제5호에 따른 농어업법인, 그 밖에 다른 법률에 따른 비영리단체에 재정 지원 등 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2013.3.23>

② 제1항에 따른 지역공동체 활성화 사업의 기준, 지원 방법, 그 밖에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다. <개정 2013.3.23>

[본조신설 2010.7.23]

제15조(농어업인력지원센터의 지정·운영 등) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력의 체계적이고 안정적인 지원을 위하여 농어업인력지원센터(이하 “인력지원센터”라 한다)를 지정·운영할 수 있다.

② 인력지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행할 수 있다.

1. 농어업인력에 대한 구인·구직 등록, 취업 알선·연계
2. 농어업 구직 등록자에 대한 실무교육 또는 현장연수
3. 농어업인력 데이터베이스 구축 및 운영

- 4. 농어업근로인력에 대한 작업장 이동 지원
 - 5. 농어업근로인력에 대한 숙박시설 지원
 - 6. 농어업근로인력에 대한 농작업재해보험 또는 어선원보험의 가입지원
 - 7. 농어업 자원봉사자 인증관리
 - 8. 그 밖에 농어업인력 지원을 위하여 필요하다고 인정하여 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 정하는 사업
- ③ 인력지원센터는 농어업인력의 알선·연계, 상담 등의 업무수행에 필요한 전문인력을 두어야 하며, 전문인력의 기준 등에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다.
- ④ 인력지원센터가 실시하는 농어업인력에 대한 구인·구직 등록사업은 「직업안정법」 제18조제4항이 규정하는 무료직업소개사업으로 본다.
- ⑤ 농어업근로인력의 작업장 이동을 지원하는 인력지원센터에 대해서는 「여객자동차 운수사업법」 제4조·제8조 및 제81조를 적용하지 아니한다.
- ⑥ 제1항에 따른 인력지원센터의 지정·운영기준 및 절차 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 제안이유

- 제1항 : 농어업 인력지원업무를 농림축산식품부 또는 해양수산부로부터 위탁받아 실질적으로 수행할 수 있는 인력지원센터에 관한 조직운영에 관한 법적 근거 필요
- 명칭 문제 : 농어업인력중개센터 대신 농어업인력지원센터가 더 타당하다고 봄(단순히 중개 알선뿐만 아니라 근로자지원, DB구축 등도 수행하는 기관으로 염두)
- 입법례에서도 인력지원조직과 관련 여러 명칭이 쓰이고, 운영형태도 다양함을 참조
- 농어업인력 공급과 수요를 관리하는 기구의 설립 규정이 본 입법안에 핵심으로 규정할 필요성 검토
- 업무내용, 절차, 인증 지정 및 취소, 업무지도 및 감독, 준용규정을 포섭할 수 있을 것으로 전체 법률안의 독자성을 확보하여 타법과 차별성이 부여될 것으로 보임
- 기구설립, 운영 및 관리작용에 예산 확보를 통하여 대인지원(인력수급) 체계를 확보됨
- 기존의 농어업 분야에서 현황 정보가 축적된 농협의 인프라를 활용할 수 있는 방안과 연계될 수 있음

- 농어업인력지원센터의 설치·운영에서 지방자치단체의 역할도 부수적으로 필요
- 왜냐하면 중앙부처가 모든 업무를 수행하기에는 무리가 있으며, 또한 지방특성과 농어업환경에 맞는 인력지원센터의 설치·운영에서는 지방자치단체의 장이 더 큰 역할을 할 수도 있을 것이기 때문
- 제2항의 인력지원센터의 주요기능으로서 법안에 포함될 내용으로서는
- 제2항 제1호 : 농산업인력에 대한 구인·구직 등록, 취업 알선·연계사업
 - 구인, 구직의 등록과 취업알선 연계사업은 인력지원센터의 기본업무로서, 인력지원센터는 농산업 구직자에 대한 구직정보를 보유하고 농산업 구직수요에 따라 수요와 공급을 연계시켜 주는 것이 기본임무
- 제2항 제2호 : 농어업 구직 등록자에 대한 실무교육 또는 현장연수사업
 - 농어업 구직자 중에서 농산업에 대한 경력이 없는 사람에 대하여 농작업에 필요한 기초교육을 실시할 필요가 있으며, 농가와의 인력제공에 관한 임금, 근로, 휴게, 보험가입 등 기본적인 근로조건에 관한 사항, 농작업에 필요한 기초지식에 관한 사항, 농작업현장에서 필요한 기능의 습득 등에 관한 교육연수사업을 실시할 필요가 있음
- 제2항 제3호 : 농어업인력 데이터베이스 구축 및 운영사업
 - 농작업의 경우에는 계절성이 강하고, 지역적으로 수요가 일시에 집중되기 때문에 지역 내에서 필요한 근로인력을 연결시키기가 쉽지 않음
 - 따라서 인력지원센터 상호간에도 인력지원을 연계할 수 있도록 구인자에 대한 기본정보와 구직사항을 데이터베이스화 하여 상호공유하는 시스템을 구비하여야 함
- 제2항 제4호 : 농산업근로인력에 대한 작업장 이동 지원
 - 농어업 작업장의 경우에는 대부분이 공로로부터 떨어져 있고 대중교통을 이용하여 작업장까지 접근이 불가능한 지역이 많은 실정
 - 따라서 근로인력을 일정한 장소로부터 작업장까지 이용하는 교통수단은 농가가 담당하거나 인력지원센터가 담당하여야 하므로, 인력지원센터가 보유하거나 임차한 교통수단을 이용하여 작업장까지 이동하는 교통수단을 제공할 필요가 있음

□ 제2항 제5호 : 농어업근로인력에 대한 숙박시설 지원

- 보통 지역별로 농작업이 집중되는 시기에는 1개월에서 3개월정도 지속적으로 인력을 필요로 함
- 농작업의 특성상 대중교통이 없는 새벽 동트기 전부터 농작업이 시작되는 경우도 있기 때문에 장기간 근로를 하는 경우에는 작업장 인근에서 숙식을 해결하는 것이 필요
- 실제로는 마을 회관이나 경로당을 이용하는 경우가 있음
- 기본적으로는 농산업 근로인력 전용의 숙박시설에 대한 지원이 필요

□ 제2항 제6호 : 농어업근로인력에 대한 농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌지역 개발촉진에 관한 특별법 제15조에 따른 농작업재해보험 또는 어선원 및 어선 재해보상보험법 제3조에 따른 어선원보험의 가입 지원사업

- 과거와 달리 농작업이 기계화되고 첨단농법을 사용하면서 농작업 과정에서 재해가 일어날 가능성이 상존하고 있어 이를 보장하는 보험제도가 필요(수산업도 마찬가지)
- 근로자를 고용하고 있는 사업주는 의무적으로 근로자를 산업재해보험에 가입시키도록 되어 있으나 산재보험은 지속적인 근로를 제공하는 정기근로자에게 적합한 제도로써 농작업과 같이 계절적인 단기근로자에게는 적합하지 않음
- 따라서 인력지원센터에서 중개하는 농산업근로인력에 대해서는 농작업에서 발생하는 재해를 보장할 수 있는 농작업재해보험 또는 어선원보험의 가입을 전제로 인력을 지원할 필요가 있음

※ 참고 법령 : 【어선원 및 어선 재해보상보험법】 [시행 2013.3.23] [법률 제11698호, 2013.3.23, 타법개정]

제3조(보험의 관장과 보험연도 등) ① 이 법에 따른 재해보상보험사업(이하 "보험사업"이라 한다)은 해양수산부장관이 관장한다. <개정 2013.3.23>

② 보험사업은 어선원등의 재해보상보험사업(이하 "어선원보험사업"이라 한다)과 어선재해보상보험사업(이하 "어선보험사업"이라 한다)으로 구분한다.

③ 보험사업의 보험연도는 정부 회계연도에 따른다.

[전문개정 2009.5.27.]

【농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌지역 개발촉진에 관한 특별법】 [시행 2013.12.13.] [법률 제 11875호, 2013.6.12., 일부개정]

제15조(업무상 재해를 입은 농어업인에 대한 지원) ① 정부는 농어업 작업으로 인하여 부상·질병·신체장애·사망 등 재해를 입은 농어업인의 치료·재활 및 사회 복귀를 촉진하고, 그 유족을 지원하기 위하여 필요한 시책을 마련하여야 한다.

② 정부는 농어업 작업으로 인하여 부상·질병·신체장애 등의 재해를 입은 농어업인의 치료·재활에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.

③ 「농업협동조합법」에 따른 조합이 조합원에게 제1항에 따라 정부의 지원을 받는 보험상품의 보험료 일부를 지원하는 경우에는 「보험업법」 제98조에도 불구하고 해당 보험계약의 체결 또는 모집과 관련한 특별이익의 제공으로 보지 아니한다. <신설 2012.12.18>

[전문개정 2010.7.23]

※ 검토의견 : 향후 농업인안전보험법안(의안번호 8813, 2013. 12. 17 제안)과 연계하여 고려할 필요가 있음

□ 현재 농작업관련 재해보장보험에 대하여 농업인안전재해보장제도 도입이 추진되고 관련 입법이 추진중

- 농업인안전재해보장제도란 농업인이 농작업 중 발생하는 사고나 농업노동으로 인해 발생하는 질병 등의 안전재해를 신속하고 공정하게 보장하기 위한 것

□ 농업노동의 특성상 안전재해의 위험이 높으나 관련된 안전장치가 미약하다는 지적 등에 따라 도입이 시급

- 농업분야 산재보험 가입자의 사고발생률은 1.46%로 전체 평균 0.7%의 2배 이상으로 높게 발생('09년)

□ 현재 농업·농촌의 환경은 고령화와 농촌 공동화 등에 따른 농업노동력 부족으로 농업인의 노동시간 및 노동강도가 계속 증가하는 상황에 직면하고 있으며, 영농기계나 농약 등의 의존을 증가로 안전재해에 심각하게 노출되고 있는 실정

- 그러나 안전재해에 대한 안전장치는 미흡하여 농업분야의 산업재해보상보험은 법인이나 상시 근로자 5인 이상인 경우에만 적용되어 그 미만인 경우와 자영농업인인 경우 보장받지 못하고 있음

□ 한편 민간보험으로 보험료를 국고로 지원하는 농업인안전보험 상품이 판매되고 있으나, 보장범위나 수준이 일반 산재보험보다 낮다는 점이 문제

- 민간보험사인 (주)NH농협생명보험이 판매하며, '농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌지역 개발촉진에 관한 특별법' 제15조에 근거하여 보험료 50%를 국고로 지원

- 2012년 기준 농림업경제활동인구(1,482천명) 중 803천명(54.2%) 가입, 보험금 474억원(보험

료 664)

□ 정부가 마련중인 농업인안전재해보장법(안)의 주된 내용은 다음과 같음

- 농업인 안전재해 보장 및 예방사업을 통해 농업인에게 농작업 중 안전재해가 발생한 경우에 정당한 보상을 제공함으로써 농업인들이 안정적으로 농업에 종사할 수 있는 여건을 마련하는 것이 목적

- 보험사업 운영방식을 현재 운영 중인 민간보험사 판매방식을 활용하고, 보험에 가입할 수 있는 대상자를 농업인과 영농에 같이 종사하는 동거가족 및 산재보험의 혜택을 받지 못하는 4인 이하의 농작업 근로자로 하고 있으며, 가입방식은 임의가입 방식을 채택

* 2012년 농림업경제활동인구 148만2천명 중 산재보험 가입자 42,404명('09년)을 제외한 약 144만명이 가입대상으로 추정

□ 보장대상을 민간보험에서 보장받지 못하던 농업노동으로 인한 질병까지 포함하는 한편, 보장받을 수 있는 급여도 현행 민간보험상품에서 보장하고 있는 요양·휴업·장해·유족급여와 장제비 외에 산재보험에서 보장하고 있는 간병급여와 직업재활급여를 추가

가. 농어업인안전보험사업의 실시 및 국가 등의 재정 지원(안 제2조제5호 및 제4조)

- 농어업인 또는 농어업근로자에게 발생한 농어업작업안전재해를 보상하는 농어업인안전보험사업을 실시하되, 해당 보험상품은 농림축산부장관 또는 해양수산부장관과 약정을 체결한 민간보험회사 등이 농어업인 또는 농어업법인에게 직접 판매하도록 하고, 국가와 지방자치단체는 예산의 범위에서 보험계약자가 부담하는 보험료의 일부를 지원할 수 있도록 함.

나. 농어업인안전보험사업에 관한 심의(안 제5조)

- 「농어업재해보험법」에 따라 설치된 농업재해보험심의회 또는 어업재해보험심의회가 그 소관에 따라 농어업인안전보험사업의 운영계획 및 재정 지원에 관한 사항 등 보험사업에 관한 중요사항을 심의하도록 함.

다. 농어업인안전보험의 피보험자와 농어업작업안전재해 인정기준(안 제6조 및 제8조)

- 농어업인안전보험의 피보험자는 농어업인과 농어업작업을 위하여 고용된 농어업근로자로 하고, 농어업작업 및 그에 따른 준비·마무리·이동 등의 행위 시 부상을 당하거나 농어업작업 수행 과정에서 유해요인에 노출되어 질병에 걸린 경우 등 농어업작업안전재해의 인정기준을 마련함.

라. 농어업인안전보험사업의 사업자(안 제7조)

- 「보험업법」에 따른 보험회사와 「수산업협동조합법」에 따른 수산업협동조합중앙회는 사업방법서, 보험약관, 보험료 및 책임준비금 산출방법서 등의 서류를 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관에게 제출하고 약정을 체결하여 농어업인안전보험사업을 할 수 있도록 함.

마. 보험금의 종류(안 제9조)

- 농어업작업재해를 입은 피보험자 등에게 지급하는 보험금의 종류를 상해·질병 치료급여금, 휴업급여금, 장해급여금, 간병급여금, 장례비, 직업재활급여금, 행방불명급여금 등으로 정함.
- 바. 농어업인안전보험 제도의 진흥 및 농어업작업안전재해의 예방을 위한 시책 마련(안 제16조 및 제17조)
- 농림축산식품부장관과 해양수산부장관 등으로 하여금 농어업인안전보험사업의 건전한 운영을 위한 학술 조사·연구, 관련 기술의 개발 등 농어업인안전보험 제도의 진흥을 위한 시책과 농어업작업 환경의 개선 지원 등 농어업작업안전재해를 사전에 방지하기 위한 시책을 마련하도록 함.

□ 제2항 제7호 : 농어업 자원봉사자 인증관리사업

- 자원봉사자인증관리사업은 원래 사회복지사업법 제9조, 동법 시행령 제25조 제2항에 따라서 한국사회복지협의회 및 보건복지가족부 주도로 마련된 자원봉사자의 봉사실적을 체계적으로 사회복지분야 자원봉사활동인증관리(VMS, Volunteer Management System)을 말함
- 자원봉사활동인증관리 시스템은 전국 각지의 사회복지단체가 가입이 되어 있어 자원봉사 한 실적을 인증요원을 통해 적립하도록 되어 있음
- 이 시스템은 자원봉사확인서의 신뢰도를 높이고 모든 자원봉사내역이 합산되고 전산관리 되는 장점이 있음
- 인력지원센터의 인력증개대상에도 유상인력의 증개뿐만 아니라 농촌 일손돕기 차원에서 실시하는 무상인력을 적극적으로 발굴하여 지원할 필요가 있음
- 따라서 인력지원센터의 경우에도 농산업을 특화된 자원봉사자인증시스템을 별도 구축하거나 보건복지부에서 실시중인 사회복지분야 자원봉사활동 인증관리기관으로 지정하여 자원봉사자를 농산업인력으로 유입하는 방안이 필요
- ※ 검토 : 지원센터의 사업 중 자원봉사자 인증관리사업(VMS)은 보건복지부뿐만 아니라 안행 부도 하고 있고, 인증관리 등은 국가에서 일원화, 통합관리가 추세이지만 별도로 조문을 두는 것이 더 합리적이라고 봄
- 업무관리의 신속성, 행정비용 측면에서 일원화가 바람직하겠지만, 업무의 효율성, 공신력, 다양성 추구라는 점에서는 다원화하여 농식품부에서도 별도의 인증관리사업을 하여도 나름대로의 합리성을 갖출 것임

□ 제2항 제8호 기타사업은 시행규칙에서 구체화할 것임

- 시행규칙에 농어업인력의 등급제 또는 인증제를 규정하는 방안을 고려하고 있음
- 예, 인력지원센터에서 농어업 인력에 대하여 전문성, 숙달정도를 평가하여 인력 중개할 때 적재적소의 조달, 보수 산정, 교육 홍보 등에 활용할 수 있을 것임
- 제3항 : 인력지원센터의 업무수행에 필요한 전문인력과 시설의 기준
 - 이 법에 따라 설치된 인력지원센터는 정부와 지방자치단체의 지원과 지정을 받아야 하기 때문에 당연히 이에 필요한 인력과 시설의 기준을 설정하여야 함
 - 인력지원센터에서 필요한 기준은 농어업인력의 알선·연계, 상담 등의 업무수행에 필요한 전문인력과 이를 수행하는 데 필요한 시설기준을 충족하여야 함
 - 전문인력과 시설의 기준 등에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정함
- 제4항 : 인력지원센터를 무료직업소개사업으로 간주하는 규정의 설치(직업안정법 제18조 제4항)

※ 참고 법령 : 【직업안정법】 [시행 2012.9.16.] [법률 제11048호, 2011.9.15., 타법개정]

제18조(무료직업소개사업) ① 무료직업소개사업은 소개대상이 되는 근로자가 취업하려는 장소를 기준으로 하여 국내 무료직업소개사업과 국외 무료직업소개사업으로 구분하되, 국내 무료직업소개사업을 하려는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 특별자치도지사·시장·군수 및 구청장에게 신고하여야 하고, 국외 무료직업소개사업을 하려는 자는 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 신고한 사항을 변경하려는 경우에도 또한 같다. <개정 2010.6.4>

② 제1항에 따라 무료직업소개사업을 하려는 자는 대통령령으로 정하는 비영리법인 또는 공익단체이어야 한다.

③ 제1항에 따른 신고 사항, 신고 절차, 그 밖에 신고에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

④ 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직업소개의 경우에는 신고를 하지 아니하고 무료직업소개사업을 할 수 있다.

1. 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단이 하는 직업소개
2. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 한국장애인고용공단이 장애인을 대상으로 하는 직업소개
3. 교육 관계법에 따른 각급 학교의 장, 「근로자직업능력 개발법」에 따른 공공직업훈련시설의 장이 재학생·졸업생 또는 훈련생·수료생을 대상으로 하는 직업소개
4. 「산업재해보상보험법」에 따른 근로복지공단이 업무상 재해를 입은 근로자를 대상으로 하는 직업소개

[전문개정 2009.10.9]

- 인력지원센터가 농산업인력에 대한 인력중개를 하기 위해서는 직업안정법 제18조 제1항에 따라서 주된 사무소를 관할하는 특별자치도지사·시장·군수 및 구청장에게 신고하여야 함이 원칙
 - 그러나 예외적으로 한국산업인력공단의 직업소개, 한국장애인고용공단의 장애인 직업소개, 각급학교의 장 또는 공공직업훈련시설의 장이 재학생, 졸업생, 훈련생, 수료생을 대상으로 하는 직업소개, 근로복지공단이 업무상재해를 입은 근로자를 대상으로 하는 직업소개의 경우에는 신고를 하지 않고 무료직업소개를 할 수 있도록 하고 있음(직업안정법 제18조 제4항)
 - 인력지원센터가 전국의 지방자치단체별로 지정을 받게 되면 또 다시 무료직업소개소로 신고해야 하고 신고과정에서 이중의 부담이 될 수 있음
 - 따라서 이 법에서 규정하는 인력지원센터의 경우에는 이미 농림축산식품장관 또는 해양수산부장관과 지방자치단체의 장이 지정하는 인력지원센터에 대해서는 직업안정법 제18조 제4항의 무료직업소개소로 간주하는 규정이 필요
- 제5항 : 여객자동차운수사업법 배제 또는 준용규정의 설치(「여객자동차 운수사업법」 제4조·제8조 및 제81조)

※ 참고 법령 : **【여객자동차 운수사업법】** [시행 2013.6.19.] [법률 제11556호, 2012.12.18., 타법개정]

제4조(면허 등) ① 여객자동차운송사업을 경영하려는 자는 사업계획을 작성하여 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 국토교통부장관의 면허를 받아야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 여객자동차운송사업을 경영하려는 자는 사업계획을 작성하여 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다)의 면허를 받거나 시·도지사에게 등록하여야 한다. <개정 2012.5.23, 2013.3.23>

② 제1항에 따른 면허나 등록을 하는 경우에는 제3조에 따른 여객자동차운송사업의 종류별로 노선이나 사업구역을 정하여야 한다.

③ 국토교통부장관 또는 시·도지사는 제1항에 따라 면허나 대통령령으로 정하는 여객자동차운송사업을 등록하는 경우에 필요하다고 인정하면 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 운송할 여객 등에 관한 업무의 범위나 기간을 한정하여 면허(이하 "한정면허"라 한다)를 하거나 여객자동차운송사업의 질서를 확립하기 위하여 필요한 조건을 붙일 수 있다. <개정 2013.3.23>

제8조(운임·요금의 신고 등) ① 제4조제1항에 따라 여객자동차운송사업의 면허를 받은 자는 국

토교통부장관 또는 시·도지사가 정하는 기준과 요율의 범위에서 운임이나 요금을 정하여 국토교통부장관 또는 시·도지사에게 신고하여야 한다. <개정 2013.3.23>

② 제4조제1항에 따라 여객자동차운송사업의 면허나 등록을 받은 자로서 대통령령으로 정하는 자는 제1항에도 불구하고 운임이나 요금을 정하려는 때에는 시·도지사에게 신고하여야 한다. 운임이나 요금을 변경하려는 때에도 또한 같다.

③ 제1항의 운임·요금의 기준과 요율의 결정에 필요한 사항은 국토교통부령으로 정한다. <개정 2013.3.23>

④ 노선 여객자동차운송사업자는 여객이 동반하는 6세 미만인 어린이 1명은 운임이나 요금을 받지 아니하고 운송하여야 한다. 다만, 어린이의 좌석을 따로 배정받기를 원하는 경우에는 운임이나 요금을 받고 운송할 수 있다.

제81조(자가용 자동차의 유상운송 금지) ① 사업용 자동차가 아닌 자동차(이하 "자가용자동차"라 한다)를 유상(자동차 운행에 필요한 경비를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)으로 운송용으로 제공하거나 임대하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 유상으로 운송용으로 제공하거나 임대할 수 있다. <개정 2013.3.23>

1. 출퇴근 때 승용자동차를 함께 타는 경우

2. 천재지변, 긴급 수송, 교육 목적을 위한 운행, 그 밖에 국토교통부령으로 정하는 사유에 해당되는 경우로서 특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)의 허가를 받은 경우

② 제1항제2호의 유상운송 허가의 대상 및 기간 등은 국토교통부령으로 정한다. <개정 2013.3.23>

- 인력지원센터가 농산업인력을 지원하기 위해서는 농산업인력을 작업장까지 이동하는 수단을 가질 필요가 있음

- 농촌오지의 작업장의 경우에는 대중교통을 이용할 수 없는 경우가 많고 특히 농작업의 시간이 새벽 동트기 전부터 시작되기 때문에 이 시간대에 대중교통을 이용하기는 거의 불가능한 실정

- 이를 위해서는 농가 또는 인력지원센터에서 차량 등의 이동수단을 제공할 필요

- 여객자동차운수사업법 제81조는 자가용자동차의 유상운송을 금지하고 있어서, 인력지원센터가 유상으로 농산업인력을 운송하기 위해서는 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사에게 여객자동차운송사업자로 등록하여야 하고(제4조), 운임·요금을 신고하여야 함(동법 제8조 제1항)

- 이와 같은 문제점을 해소하기 위하여 여객자동차운수사업법 제82조에는 학교, 학원, 유치원,

어린이집, 호텔, 교육·문화·예술·체육시설, 종교시설, 금융기관, 병원이용자를 위한 운행과 대중교통수단이 없는 지역 등의 경우에는 노선을 정하여 운행할 수 있도록 하고 있음

- 특히, 농협의 경우에 조합과 중앙회의 사업에 대하여는 「여객자동차 운수사업법」 제4조·제8조 및 제81조와 「화물자동차 운수사업법」 제56조에 대한 적용배제조항을 두어 이를 해결하고 있음(농업협동조합법 제12조 제1항)

- 농업협동조합법에서 위와 같은 특례조항을 설치한 것은 농촌지역의 오지와 도서지방 등의 불편한 교통상황과 대중교통의 이용이 불가능 한 점을 고려한 것으로 보이는데, 동일한 의미에서 인력지원센터가 농산업근로인력을 이동하는데 필요한 한도 내에서 여객자동차운수사업법 제4조·제8조 및 제81조의 적용을 배제하는 특례를 설치할 필요가 있음

□ 제6항 : 인력지원센터의 구체적인 내용은 하위법령에 위임

- 법률 제정 이전부터 농어업 인력지원 사업을 담당하고 있는 지자체, 농협, 협회 등의 사례에 대하여 인력지원센터로 지정하여 양성화하고 그 지원의 법적 근거를 마련

- 지자체와 협동조합, 지자체와 협회 등 여러 유형별 시나리오를 염두에 두되, 구체적인 사항은 시행령에 위임하여 향후 입법형성의 자유를 보장

※ 연구진 검토 :

□ 관리기관의 지정신청서를 제출하게 하고 농림축산식품부 및 해양수산부는 관리기관 지정신청 내용이 관리기관의 업무를 공정하고 신속하게 처리할 능력이 있는지 여부, 관리기관의 업무에 필요한 인력이나 기술능력시설 및 장비 등을 갖추었는지 여부 등의 기준에 적합한지 심사

- 심사에 필요하다고 인정할 때에는 관련 자료의 제출을 요구하거나 신청인의 의견을 청취할 수 있도록 함

- 관리기관을 지정하는 경우에 신청인에게 관리기관 지정서를 발급하고 그 사실을 공고

시행령

제9조(농어업 인력지원센터의 지정~~등~~영기준 등) ① 법 제15조제1항에 따른 농어업인력지원센터(이하 “지원센터라”한다)의 지정~~등~~영기준은 별표1과 같다.

② 그 밖에 지원센터의 지정~~등~~영에 관한 세부사항은 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이

정한다.

※ 참조입법례 : 다문화가족지원법 시행령 제12조

제10조(지원센터의 위탁대상 및 절차 등) ① 법 제15조제1항에 따른 지원센터는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 법인이나 단체를 지정·운영할 수 있다.

1. 법 제2조 5호의 협동조합 등
2. 지방자치단체가 출연한 농어업인력지원 기관 및 단체
3. 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 비영리 법인이나 공익단체
4. 사회적기업육성법 제2조에 따른 농어업인력지원 관련 사회적기업
4. 「민법」 제32조에 따라 설립된 농어업인력지원 관련 비영리법인
5. 공익법인의 설립·운영에 관한 법률 제2조에 따른 공익법인
6. 비영리민간단체지원법 제2조에 따른 농어업인력지원관련 비영리민간단체
5. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교
6. 그 밖에 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 농어업인력지원을 위한 시설 및 전문인력을 갖추었다고 인정하는 법인·단체

② 국가 또는 지방자치단체는 법 제15조제1항에 따라 지원센터의 설치·운영을 위탁하려는 경우에는 위탁 내용 및 절차를 고시하여 지원센터의 설치·운영을 위탁받으려는 자의 신청을 받은 후 신청자의 사업수행 능력, 재정적 능력, 활동 실적, 신뢰성 등을 종합적으로 고려하여 위탁받을 자를 선정하고 위탁계약을 체결하여야 한다.

※ 참조입법례 : 다문화가족지원법 시행령 제12조의2

제11조(지원센터의 지정신청 등) 법 제15조제1항에 따라 지원센터를 지정받으려는 자는 별표에 따른 지원센터의 설치·운영 기준에 따른 요건을 갖추고 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 정하는 지정 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)에게 제출하여야 한다.

1. 사업계획서
 2. 별표에 따른 설치·운영 기준에 맞는 요건을 갖추었음을 증명하는 서류
- ② 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 제1항에 따라 지정 신청을 받은 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려하여 지정 여부를 결정한다.
1. 농어업인력지원 관련 업무 수행 경력
 2. 교통여건, 지리적 위치 등 접근성
 3. 법 제12조제4항에 따른 전문인력의 확보 수준
 4. 시설의 적정성
 5. 사업계획서의 충실성 및 실행 가능성
- ③ 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 제2항에 따라 지원센터로 지정한 경우에는 농림축산부령 또는 해양수산부령으로 정하는 지정서를 발급하여야 한다.
- ④ 지원센터의 지정기간은 3년으로 하고 재지정할 수 있다.

※ 참조입법례 : 다문화가족지원법 시행령 제12조의3

시행규칙

제4조(전문인력의 기준) 법 제15조 제3항의 전문인력의 기준은 별표3과 같다.

※ 별표는 추후 제정(대학 및 대학원의 관련분야 전공자, 관련분야 공무원 및 기업체 근무경력 3년 이상, 농어업 및 고용관련 기관단체 경력 5년 이상인 자 등

【별표】

지원센터의 설치·운영 기준(법률 제15조 관련)

1. 입지 조건

농어업사용자와 농어업근로자의 접근과 이용이 편리한 곳에 위치

2. 구조 및 설비

가. 사무실

- 1) 45제곱미터 이상의 사무 전용 별도 공간 확보
- 2) 책상, 컴퓨터, 캐비닛 등 등 사무를 처리할 수 있는 설비 구비

나. 상담실

원활한 상담과 개인비밀 보호를 위한 분리 또는 방음장치 설치

다. 교육장

농어업근로자 등을 교육하는 별도 공간 확보

3. 운영기준

가. 운영시간

주 5일, 하루 8시간 이상 운영

나. 업무시스템

- 1) 농어업인력에 대한 구인·구직 등록, 직업지도 및 취업알선
- 2) 농어업인력의 수급에 필요한 DB 구축 등 전산시설의 운영
- 3) 농어업인력의 출퇴근 및 작업장 이동 수송수단의 지원

다. 장부 등의 비치

- 1) 지원센터의 연혁에 관한 기록부
- 2) 재산대장·재산목록과 그 소유 또는 사용을 증명할 수 있는 서류
- 3) 지원센터의 운영일지
- 4) 직원센터의 장 및 전문인력의 인사카드
- 5) 예산서 및 결산서
- 6) 금전·물품의 출납부와 수입·지출 보조부 등

※ 참고입법례 : 다문화가족지원법 시행령 별표

□ 입법례

【다문화가족지원법】 [시행 2014.1.1.] [법률 제12079호, 2013.8.13., 일부개정]

제12조(다문화가족지원센터의 설치·운영 등) ① 국가와 지방자치단체는 다문화가족지원센터(이하 "지원센터"라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

- ② 국가 또는 지방자치단체는 지원센터의 설치·운영을 대통령령으로 정하는 법인이나 단체에 위탁할 수 있다.
 - ③ 국가 또는 지방자치단체 아닌 자가 지원센터를 설치·운영하고자 할 때에는 미리 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)의 지정을 받아야 한다.
 - ④ 지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.
 - 1. 다문화가족을 위한 교육·상담 등 지원사업의 실시
 - 2. 결혼이민자등에 대한 한국어교육
 - 3. 다문화가족 지원서비스 정보제공 및 홍보
 - 4. 다문화가족 지원 관련 기관·단체와의 서비스 연계
 - 5. 일자리에 관한 정보제공 및 일자리의 알선
 - 6. 다문화가족을 위한 통역·번역 지원사업
 - 7. 그 밖에 다문화가족 지원을 위하여 필요한 사업
 - ⑤ 지원센터에는 다문화가족에 대한 교육·상담 등의 업무를 수행하기 위하여 관련 분야에 대한 학식과 경험을 가진 전문인력을 두어야 한다.
 - ⑥ 국가와 지방자치단체는 제3항에 따라 지정한 지원센터에 대하여 예산의 범위에서 제4항 각 호의 업무를 수행하는 데에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.
 - ⑦ 제1항, 제2항 및 제3항에 따른 지원센터의 설치·운영 기준, 위탁·지정 기간 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 제5항에 따른 전문인력의 기준 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.
- [전문개정 2012.2.1.]

【고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률】

- 제10조(고령자 고용정보센터의 운영) ① 고용노동부장관등은 고령자의 직업지도와 취업알선 등의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 지역에 고령자 고용정보센터를 운영할 수 있다.
<개정 2010.2.4, 2010.6.4>
- ② 고령자 고용정보센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.
 - 1. 고령자에 대한 구인·구직 등록, 직업지도 및 취업알선
 - 2. 고령자에 대한 직장 적응훈련 및 교육
 - 3. 정년연장과 고령자 고용에 관한 인사·노무관리와 작업환경 개선 등에 관한 기술적 상담·교육 및 지도
 - 4. 고령자 고용촉진을 위한 홍보
 - 5. 그 밖에 고령자 고용촉진을 위하여 필요한 업무
- [전문개정 2008.3.21.]

- 제11조(고령자인재은행의 지정) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 단체 또는 기관 중 고령자의 직업지도와 취업알선 또는 직업능력개발훈련 등에 필요한 전문 인력과 시설을 갖춘 단체 또는 기관을 고령자인재은행으로 지정할 수 있다.
- 1. 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 비영리법인이나 공익단체

2. 「근로자직업능력 개발법」 제16조에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받을 수 있는 대상이 되는 기관

② 제1항제1호 및 제2호에 모두 해당하는 고령자인재은행의 사업범위는 다음 각 호의 사업 모두로 하고, 제1항제1호에만 해당하는 고령자인재은행의 사업범위는 제1호, 제2호 및 제4호의 사업만으로 하며, 제1항제2호에만 해당하는 고령자인재은행의 사업범위는 제3호 및 제4호의 사업만으로 한다.

1. 고령자에 대한 구인·구직 등록, 직업지도 및 취업알선

2. 취업희망 고령자에 대한 직업상담 및 정년퇴직자의 재취업 상담

3. 고령자의 직업능력개발훈련

4. 그 밖에 고령자 고용촉진을 위하여 필요하다고 인정하여 고용노동부장관이 정하는 사업

③ 고용노동부장관은 고령자인재은행에 대하여 직업안정 업무를 하는 행정기관이 수집한 구인·구직 정보, 지역 내의 노동력 수급상황, 그 밖에 필요한 자료를 제공할 수 있다. <개정 2010.6.4>

④ 고용노동부장관은 고령자인재은행에 대하여 예산의 범위에서 소요 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다. <개정 2010.6.4>

⑤ 제1항에 따른 고령자인재은행의 지정기준과 지정절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [전문개정 2008.3.21]

【노인복지법】

제23조의2(노인일자리전담기관의 설치·운영 등) ① 노인의 능력과 적성에 맞는 일자리지원사업을 전문적·체계적으로 수행하기 위한 전담기관(이하 "노인일자리전담기관"이라 한다)은 다음 각 호의 기관으로 한다.

1. 노인인력개발기관: 노인일자리개발·보급사업, 조사사업, 교육·홍보 및 협력사업, 프로그램인증·평가사업 등을 지원하는 기관

2. 노인일자리지원기관: 지역사회 등에서 노인일자리 개발·지원, 창업·육성 및 노인에 의한 재화의 생산·판매 등을 직접 담당하는 기관

3. 노인취업알선기관: 노인에게 취업 상담 및 정보를 제공하거나 노인일 자리를 알선하는 기관

② 국가 또는 지방자치단체는 노인일자리전담기관을 설치·운영하거나 그 운영의 전부 또는 일부를 법인·단체 등에 위탁할 수 있다. <신설 2011.4.7>

③ 노인일자리전담기관의 설치·운영 또는 위탁에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2011.4.7>

④ 제1항제2호의 노인일자리지원기관의 시설 및 인력에 관한 기준 등은 보건복지부령으로 정한다.

【경력단절여성등의 경제활동 촉진법】

제13조 (경력단절여성지원센터의 지정) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 경력단절여성등의 특성을 고려한 상담·정보·취업 및 복지지원 서비스를 종합적으로 제공할 수 있는 경력단절여성지원센터(이하 "지원센터"라 한다)를 지정·운영할 수 있다.

② 지원센터의 지정 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조(농어업인력지원센터의 지정취소) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제15조제1항에 따라 지정을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 및 제2호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지정을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 지정을 받은 자가 그 사업을 폐업한 경우
3. 정당한 사유 없이 1년 이상 계속하여 농어업인력의 알선·연계 실적이 없는 경우
4. 제15조제6항에 따른 지정기준에 적합하지 아니하게 된 경우

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따라 지정을 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.

③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따라 지정이 취소된 자에 대하여는 그 취소일부터 3년의 범위에서 제15조 제1항에 따른 지정을 하지 아니할 수 있다.

④ 지정 취소의 세부기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 제안이유

□ 농어업인력지원센터의 운영과 활동이 본 법의 취지에 어긋날 경우 지정취소의 근거조항을 마련함

□ 지정을 받은 인력지원센터가 인력지원 실적이 부진하거나 설치기준에 미달하는 경우 지정을 취소할 수 있는 기준과 절차를 정하려는 것임

※ 연구진 검토 :

- 관리기관이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 관리기관 지정을 받은 경우나 업무정지 기간에 관리업무를 계속한 경우에는 지정을 취소하도록 하고 지정기준에 부적합하게 될 경우나 시정명령을 이행하지 아니한 경우에는 지정을 취소하거나 1년 이내의 기간을 정하여 업무의 전부 또는 일부의 정지를 명할 수 있도록 입법화 필요

- 관리기관의 지정 취소사유와 업무정지 사유를 구분하여 규정할 필요가 있음

시행령

제12조(지정취소의 기준 및 절차) 농림축산부장관 또는 해양수산부장관은 법16조제1항에 따라 인증을 취소하였을 때에는 지체없이 그 사유를 밝혀 해당 지원센터의 장에게 통지하고 그 사실을 인터넷 홈페이지에 게시하고 지정의 표시를 제거하는 등의 조치를 하여야 한다.

※ 참조 입법례 : 중소기업인력지원특별법 시행령 제17조의3

□ 입법례

【고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률】

제11조의3(고령자인재은행 및 중견전문인력 고용지원센터의 지정취소 등) ① 고용노동부장관은 고령자인재은행 또는 중견전문인력 고용지원센터로 지정을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 지정을 취소할 수 있다. <개정 2010.2.4, 2010.6.4>

1. 무료직업소개사업을 폐지하는 경우
2. 「직업안정법」 제36조에 따라 사업의 정지처분을 받은 경우
3. 「근로자직업능력 개발법」 제27조 또는 제31조에 따라 직업능력개발훈련시설의 승인취소 처분·지정취소처분 또는 직업능력개발훈련의 정지처분을 받은 경우
4. 「근로자직업능력 개발법」 제28조제3항에 따라 지정직업훈련시설이 폐업한 경우
5. 「근로자직업능력 개발법」 제32조에 따라 직업능력개발훈련법인의 설립허가 취소처분을 받은 경우
6. 사업실적 부진 등 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우

② 고령자인재은행 또는 중견전문인력 고용지원센터로 지정을 받은 자가 그 업무를 폐지하거나 휴업하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010.6.4>

[전문개정 2008.3.21.]

제17조(고유식별정보의 처리) 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관(인력양성기관 또는 인력지원센터로 지정받아 그 업무를 수행하는 자를 포함한다), 지방자치단체의 장은 농어업 근로인력 양성 및 인력지원업무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법」 제24조의 고유식별정보가 포함된 자료를 처리할 수 있다.

□ 제안이유

○ 2011년 개인정보보호법의 시행으로 고유식별정보의 처리를 위한 근거가 필요

- 인력지원센터에서 구인·구직자에 대한 정보를 처리하고 농작업상해보험이나 어선원보험의 가입을 대행하기 위해서는 성명, 주소, 주민등록번호, 연락처 등 기본적인 식별정보는 물론 정

보주체의 동의를 받아 범죄사실이나 건강정보 농작업에 필요한 자격이나 기능의 보유여부 등에 대한 정보를 데이터베이스화 할 필요가 있음

- 따라서 인력지원센터가 농산업근로인력의 양성 및 인력지원업무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법」 제24조의 고유식별정보가 포함된 자료를 처리할 수 있도록 하는 특례규정이 필요

□ 입법례

【뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률 시행령】

제30조(고유식별정보의 처리) 산업통상자원부장관(제29조에 따라 산업통상자원부장관의 권한을 위임·위탁받은 자를 포함한다)은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2013.3.23>

1. 법 제12조에 따른 뿌리산업 장기근속자 및 우수 숙련기술자의 선정 사무
2. 법 제15조에 따른 뿌리기술 전문기업의 지정 사무
3. 법 제16조에 따른 뿌리기업 명가의 선정 사무

【건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령】

제19조의2(고유식별정보의 처리) 공제회는 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다.

1. 법 제9조의3에 따른 경력증명서의 발급에 관한 사무
2. 법 제10조제1항 후단에 따른 하수급인에 대한 사업주 인정의 승인에 관한 사무
3. 법 제10조제2항에 따른 퇴직공제 가입 승인에 관한 사무
4. 법 제10조의4에 따른 퇴직공제 관계의 성립 신고에 관한 사무
5. 법 제13조제1항에 따른 공제부금의 납부에 관한 사무
6. 법 제14조 및 제15조제1항에 따른 퇴직공제금의 지급에 관한 사무[본조신설 2012.1.6]

※ 검토의견 : 본문 중 “불가피한”을 “필요한”으로 수정함이 타당

- 개인정보보호법과 의료법시행령규정에서 보듯이 민감정보 및 민감의료정보의 경우 보관 및 관리에 있어서 법령위반의 소지가 있으므로, 민감정보 및 민감의료정보를 제외한 고유식별정보등의 정보관리 및 처리의 법적 근거조항을 마련함

□ 개인정보보호법 제15조 개인정보의 수집·이용의 범위 및 제16조 개인정보의 수집제한의 범위에 저촉되지 않는 농어업근로인력의 개인정보의 활용범위의 근거조항의 구성이 필요함

□ 개인정보법 제15조의 경우 정보주체의 동의를 받은 경우, 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우 등 개인정보의 수집·이용의 범위를 동조 1항 각호에 의해 열거하고 있으나, 제16조에 의해 개인정보의 수집제한의 범위를 필요최소한도로 제한하고 있음

- 그러므로 의료법시행령 등에서 열거하고 있는 민감정보외의 개인의 신분증명에 한하는 최소한의 정보는 정보주체의 동의하에 수집·이용·관리할 수 있어야 함

□ 입법례

【개인정보보호법】

제15조(개인정보의 수집·이용) ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우
2. 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
3. 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우
4. 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우
5. 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
6. 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우. 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한한다.

② 개인정보처리자는 제1항제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.

1. 개인정보의 수집·이용 목적
2. 수집하려는 개인정보의 항목
3. 개인정보의 보유 및 이용 기간
4. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

제16조(개인정보의 수집 제한) ① 개인정보처리자는 제15조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하여 개인정보를 수집하는 경우에는 그 목적에 필요한 최소한의 개인정보를 수집하여야 한다. 이 경우 최소한의 개인정보 수집이라는 입증책임은 개인정보처리자가 부담한다.

② 개인정보처리자는 정보주체의 동의를 받아 개인정보를 수집하는 경우 필요한 최소한의 정보 외의 개인정보 수집에는 동의하지 아니할 수 있다는 사실을 구체적으로 알리고 개인정보를 수집하여야 한다. <신설 2013.8.6>

③ 개인정보처리자는 정보주체가 필요한 최소한의 정보 외의 개인정보 수집에 동의하지 아니한다는 이유로 정보주체에게 재화 또는 서비스의 제공을 거부하여서는 아니 된다. <개정 2013.8.6>
[시행일 : 2014.8.7.] 제16조

제23조(민감정보의 처리 제한) 개인정보처리자는 사상·신념, 노동조합·정당의 가입·탈퇴, 정치적 견해, 건강, 성생활 등에 관한 정보, 그 밖에 정보주체의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 개인정보로서 대통령령으로 정하는 정보(이하 "민감정보"라 한다)를 처리하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 정보주체에게 제15조제2항 각 호 또는 제17조제2항 각 호의 사항을 알리고 다른 개인정보의 처리에 대한 동의와 별도로 동의를 받은 경우
2. 법령에서 민감정보의 처리를 요구하거나 허용하는 경우

제24조(고유식별정보의 처리 제한) ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 경우를 제외하고는 법령에 따라 개인을 고유하게 구별하기 위하여 부여된 식별정보로서 대통령령으로 정하는 정보(이하 "고유식별정보"라 한다)를 처리할 수 없다.

1. 정보주체에게 제15조제2항 각 호 또는 제17조제2항 각 호의 사항을 알리고 다른 개인정보의 처리에 대한 동의와 별도로 동의를 받은 경우
2. 법령에서 구체적으로 고유식별정보의 처리를 요구하거나 허용하는 경우

② 삭제 <2013.8.6>

③ 개인정보처리자가 제1항 각 호에 따라 고유식별정보를 처리하는 경우에는 그 고유식별정보가 분실·도난·유출·변조 또는 훼손되지 아니하도록 대통령령으로 정하는 바에 따라 암호화 등 안전성 확보에 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 삭제 <2013.8.6>

[시행일 : 2014.8.7] 제24조

□ 의료법시행령과 군보건의료법의 경우

□ 군보건의료에 관한 법률에 근거하여 군내에서는 국가유공자 등록 등 사유를 위하여 의료법 시행규칙 제15조에서 정한 기간을 초과하여 의무기록을 영구보존하고 있으나 동법 시행령 위반이라는 논란이 존재

□ 법리의 해석상 정보주체의 동의와 민감정보를 제외한 고유식별정보 및 개인의 건강증진 및 유공자등록 등의 사유를 위한 간단진료기록의 경우 보관·이용할 수 있음

【의료법 시행령】

제42조의2(민감정보 및 고유식별정보의 처리)보건복지부장관(법 제25조제3항 및 제86조에 따라

보건복지부장관의 업무를 위탁받은 자를 포함한다), 시·도지사 및 시장·군수·구청장(해당 권한이 위임·위탁된 경우에는 그 권한을 위임·위탁받은 자를 포함한다), 법 제37조에 따른 의료기관 개설자·관리자 또는 국가시험등관리기관은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법」 제23조에 따른 건강에 관한 정보, 같은 법 시행령 제18조제2호에 따른 범죄경력 자료에 해당하는 정보, 같은 영 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2012.4.27>

1. 법 제9조에 따른 국가시험등의 관리에 관한 사무
 2. 법 제10조에 따른 국가시험등의 응시자격의 확인에 관한 사무
 3. 법 제11조에 따른 면허증 발급에 관한 사무
 4. 법 제25조에 따른 의료인의 실태와 취업상황 등의 신고에 관한 사무
 5. 법 제37조에 따른 진단용 방사선 발생장치의 방사선 관계 종사자에 대한 피폭관리(被曝管理)에 관한 사무
 6. 법 제63조부터 제66조까지의 규정에 따른 행정처분에 관한 사무
 7. 법 제67조에 따른 과징금의 부과·징수에 관한 사무
 8. 법 제77조에 따른 전문의의 자격 인정에 관한 사무
 9. 법 제78조에 따른 전문간호사의 자격 인정에 관한 사무
 10. 법 제80조에 따른 간호조무사의 자격 인정에 관한 사무
- [본조신설 2012.1.6.]

【의료법시행규칙】

제15조(진료에 관한 기록의 보존) ① 의료기관의 개설자 또는 관리자는 진료에 관한 기록을 다음 각 호에 정하는 기간 동안 보존하여야 한다.

1. 환자 명부 : 5년
 2. 진료기록부 : 10년
 3. 처방전 : 2년
 4. 수술기록 : 10년
 5. 검사소견기록 : 5년
 6. 방사선사진 및 그 소견서 : 5년
 7. 간호기록부 : 5년
 8. 조산기록부: 5년
 9. 진단서 등의 부분(진단서·사망진단서 및 시체검안서 등을 따로 구분하여 보존할 것) : 3년
- ② 제1항의 진료에 관한 기록은 마이크로필름이나 광디스크 등(이하 이 조에서 "필름"이라 한다)에 원본대로 수록하여 보존할 수 있다.
- ③ 제2항에 따른 방법으로 진료에 관한 기록을 보존하는 경우에는 필름촬영책임자가 필름의 표지에 촬영 일시와 본인의 성명을 적고, 서명 또는 날인하여야 한다.

※ 시행령으로 하는 경우 연구진 검토

① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 인력지원센터에 대하여 직업안정 업무를 하는 행정기관이 수집한 구인·구직 정보, 지역 내의 노동력 수급상황 및 그 밖에 필요한 자료를 제공할 수 있다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관(법률 제00조에 따라 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관의 지정을 받은 인력지원센터를 포함한다)은 다음 각호의 사무를 처리하기 위하여 불가피한 경우에는 「개인정보보호법」 제23조에 따른 건강에 관한 정보 및 「개인정보보호법 시행령」 제18조제2호에 따른 범죄경력자료에 해당하는 정보와 같은 영 제19조제1호 또는 4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다.

1. 제00조 인력양성기관의 인증, 재인증 등에 관한 사무
2. 제00조 구인·구직 등록에 관한 사무

제18조(품목별 농어업인력 계획의 수립·지원) ① 농어업 단체 또는 협동조합등은 필요한 인력을 확보하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 품목별 농어업인력 계획을 수립·시행할 수 있다.

1. 품목별 신규 농어업인력 양성에 관한 사항
2. 우수 농어업근로인력 확보를 위한 공동채용에 관한 사항
3. 농어업인력의 역량 강화를 위한 공동교육훈련에 관한 사항
4. 우수 농어업인력의 유입을 촉진하기 위한 근로 환경 개선
5. 그 밖에 농어업 근로인력 양성 및 수급을 위하여 필요한 사항

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 품목별 농어업인력 계획이 대통령령으로 정하는 요건을 충족하는 경우에는 품목별 농어업인력 계획의 시행에 소요되는 경비의 일부를 지원할 수 있다.

제안이유

농어업의 다변화에 따른 품목별 근로인력의 확충 및 지원의 근거조항과 농어업인력계획 시행에 따른 예산의 근거조항의 구성 필요

농어업은 품목별로 인력의 내용이 상이하고 인력이 집중되는 시기도 다양

- 따라서 특수작물의 경우 전국적인 생산자단체를 통한 인력의 양성과 공급이 필요하여 이를 규정하려는 것임

시행령

제13조(품목별 농어업 인력계획) 법 제18조제2항에서 "대통령령으로 정하는 요건"이란 다음 각 호의 요건을 말한다.

1. 법 제18조제1항에 따른 품목별 농어업 인력계획의 목표 및 내용이 품목별 농어업경영체의 원활한 인력양성 및 인력확보에 기여할 수 있을 것
2. 지원대상인 농어업근로자가 연간 100명 이상일 것
3. 품목별 인력계획의 시행을 해당 연도에 시작할 수 있을 것
4. 그 밖에 사업계획의 원활한 추진을 위하여 농림축산식품부 장관 또는 해양수산부 장관이 정하여 공고하는 요건을 갖출 것

※ 참조입법례 : 중소기업 인력지원 특별법 시행령 제18조

□ 입법례

【농수산물자조금의 조성 및 운용에 관한 법률 시행규칙】

제2조(품목별 농수산업자) 「농수산물자조금의 조성 및 운용에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제2조제2호라목에서 "농수산물의 품목별로 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정하는 자"란 사업자등록 또는 법인등기를 한 자 중 다음 각 호의 품목별 구분에 따른 자를 말한다.

1. 파프리카: 유통업자 및 수출업자
2. 인삼: 「인삼산업법」 제12조제3항에 따른 인삼류제조업자 및 같은 법 시행령 제3조에 따른 인삼제품류의 제조·가공업자, 유통업자, 수출업자
3. 참다래: 유통업자
4. 김: 건조업자, 가공업자, 유통업자 및 수출업자
5. 전복: 유통업자 및 수출업자
6. 임의농수산물자조금을 설치한 자조금단체(이하 "임의자조금단체"라 한다)가 요청하여 농수산물 품목별로 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 정하여 고시하는 자

제19조(품목별 농어업인력 계획의 관리 및 취소) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제18조제2항에 따라 경비를 지원받은 품목별 농어업 단체가 품목별 농어업인력 계획을 적절하게 시행하고 있는지 관리하여야 한다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제18조제2항에 따라 지원받은 품목별 농어업 단체가 품목별 농어업인력 계획에 따라 사업을 시행하지 아니하는 경우에는 지원을 취소하고 지원금을 회수할 수 있다.

□ 제안이유

- 품목별 농어업 단체가 농어업인력 양성 및 교육훈련의 부진하거나 계획에 미달하는 경우 정부의 지원을 취소하거나 지원금을 회수하는 근거를 마련하려는 것임

제20조(공동교육훈련 및 원격훈련 지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 품목별 생산성 향상과 경영 안정화를 위하여 농어업 단체가 설치·운영하는 공동교육훈련시설에 필요한 지원을 할 수 있다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 품목별 생산성 향상과 농어업근로인력의 역량제고를 위하여 원격훈련 시행에 필요한 정보처리시스템의 도입, 원격교육과정의 개발, 교육운영비용 등을 지원할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 지원 대상·절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 제안이유

- 인력구조 고도화를 위해서는 공동의 교육훈련이나 사이버정보처리기능을 활용한 원격훈련이 필요하기에, 이에 관한 법적 근거 마련

- 농어업의 공동교육훈련 시설지원, 원격훈련 지원에는 중앙행정기관뿐만 아니라 지방자치단체의 재정투입도 요구됨

- 중앙정부 수준의 인력수급 체계 외에도 지자체에서도 각 지자체의 상황에 부합하는 일자리 지원센터를 설치·운영하고 있는 관계로, 제정안처럼 농어업 분야의 인력수급체계를 별도로 구축하는 경우 기존의 정부가 구축한 '고용센터'나 지자체의 '일자리 지원센터'와 그 업무나 기능이 중복될 수 있다는 문제가 있으므로 지방자치단체의 기존의 사업의 지원을 위한 근거조항이 필요

시행령

제14조(공동교육훈련 및 원격훈련 의 지정 등) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 법 제20조제1항이 정하는 농어업공동교육훈련시설 및 원격훈련시설을 지정하여 필요한 지원을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 농어업공동교육훈련시설 및 원격훈련시설의 지정요건은 다음 각 호와 같다.

1. 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 고용노동부장관과 협의하여 고시하는 업종별 교육훈련 교원 및 직원을 확보하고 있을 것
2. 연간 교육가능인원이 600명 이상일 것
3. 농어업 공동교육훈련 또는 원격훈련을 위한 시설을 소유하거나 임차하고 있을 것
4. 그 밖에 원활한 교육훈련을 위하여 필요한 사항으로서 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 고용노동부장관과 협의하여 고시하는 사항을 충족할 것

③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업공동교육훈련 및 원격훈련에 대한 수요

를 업종별 및 지역별로 조사하여 중앙행정기관·지방자치단체 및 대학 등에 제공할 수 있다.
 ④ 고용노동부장관은 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관과 협의하여 정하는 바에 따라
 농어업밀집지역의 공동교육훈련시설 및 원격훈련의 설치 및 운영에 필요한 비용을 지원할
 수 있다.

※ 참고입법례 : 중소기업 인력지원 특별법 시행령 제10조를 원용

□ 입법례

【 중소기업 인력지원 특별법 】

제20조의2(중소기업 공동교육훈련시설) ① 정부는 중소기업의 직업능력개발훈련 실시를 촉진하
 기 위하여 중소기업 공동교육훈련시설의 설치 및 운영에 필요한 지원을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원 대상, 지원 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2011.4.4]

제20조의3(중소기업의 원격훈련 지원) 정부는 중소기업의 생산성 향상과 근로자의 능력 향상을
 위하여 첨단 정보통신매체를 활용한 원격훈련 시행에 필요한 정보처리시스템의 도입, 원격교육과
 정의 개발, 교육운영비용 등을 지원할 수 있다.

[전문개정 2011.4.4.]

제21조(국제협력 증진) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업인력의 기능수
 준 향상을 위하여 다음 각 호의 사업을 수행할 수 있다.

1. 외국정부·국제기구 또는 교육훈련기관 및 산업체 등과의 협력체계 구축
2. 외국 대학과의 산학협력을 통한 기술인력 협력
3. 농어업인력 관련 국제 학술대회, 박람회 및 회의의 개최와 참가
4. 농어업인력의 양성 및 지원 관련 정보의 교류
5. 그 밖에 농어업인력 관련 국제협력을 위하여 필요한 사업

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항 각 호의 사업을 수행하거나 참여하
 는 자에게 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

□ 제안이유

□ 향후 농어촌의 농어업인력의 전반적 부족현상의 문제를 국내에서의 인력으로 해결하기에는
 한계에 도달할 것이므로, 국제협력을 통한 해외 농어업 근로인력의 확충을 위한 근거조항
 의 구성필요

□ 다양한 국제협력과 정보교류를 통해서 농어업을 첨단기술을 응용한 창조적인 산업으로 육성
 하기 위한 것임

□ 입법례

【중소기업 인력지원 특별법】

제23조(국제협력 증진) ① 중소기업청장은 중소기업 기술인력의 기술 수준 향상을 위하여 다음 각 호의 사업을 수행할 수 있다.

1. 외국정부·국제기구 또는 교육훈련기관 및 산업체 등과의 협력체계 구축
2. 외국 대학과의 산학협력을 통한 기술인력 협력
3. 중소기업의 인력 관련 국제 학술대회, 박람회 및 회의의 개최와 참가
4. 중소기업 인력양성 및 인력지원 관련 정보의 교류
5. 그 밖에 중소기업 인력지원 관련 국제협력을 위하여 필요한 사업

② 중소기업청장은 제1항 각 호의 사업을 수행하거나 참여하는 자에게 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.[전문개정 2011.4.4]

제22조(외국인력의 안정적 활용 지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업경영체가 필요로 하는 외국인력(「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조제1호의 재외동포를 포함한다)을 안정적으로 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

② 정부는 「외국인근로자의 고용등에 관한 법률」 제4조제2항제2호에 따라 외국인력의 도입규모를 결정할 경우 농어업에 우선 배정할 수 있다.

③ 정부는 자연환경적 요인에 따른 시기별 농어업근로인력 수급의 어려움 등을 감안하여 1년 미만의 단기 고용 외국인력이 농어업 분야에 활용될 수 있도록 우선 지원하여야 한다.

④ 제15조제1항에 따른 인력지원센터가 외국인력을 알선하는 경우에는 「외국인근로자의 고용등에 관한 법률」 제8조제6항을 적용하지 아니한다.

□ 제안이유

□ 농어업에서 수작업이 필요한 단순노무의 경우, 현재 8% 정도의 노동력을 외국 고용허가제 인력으로 충당하고 있기에, 이에 대한 법적 근거를 별도로 마련하면서 그 수급을 좀더 확대할 필요가 있음

- 고용허가 쿼터 우선배정 및 쿼터 규모 상향이 시급한 과제

□ 제1항 : 외국인력의 안정적인 활용

- 현재 고용허가제의 대상이 되는 비전문취업비자(E-9)와 특례고용허가제의 대상이 되는 재외동포비자(H-2)는 「외국인근로자의 고용등에 관한 법률」에 의거 직업안정기관의장에게 신

고하지 않고는 작업장이동이 제한되기 때문에 인력지원센터의 구인이나 구직시스템을 이용할 수 없으나, 고용허가제의 대상에서 제외되는 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민(F-6), 관광취업(H-1), 방문동거(F-1), 유학(D-2)등과 같이 고용허가제와 관계없이 농어업분야에서 외국인력을 활용할 수 있음

- 외국인력에 관한 중장기적인 인력수급에 대한 비전이 없이 매년 그때그때마다 필요에 따라 외국인 근로자를 배정하는 것은 장기적인 농산업 경영을 어렵게 함
- 농산업에 필요한 외국인근로자를 안정적으로 확보하는 것은 FTA와 TPP등의 영향을 많이 받는 농산업의 경쟁력 확보를 위해 긴요한 사안

□ 제2항 : 농어업분야의 우선배정

- 외국인근로자를 필요로 하는 농가들은 농축산업 부문에 배정된 외국인근로자를 배정받기 위해서 최장 4박5일간 꼬박 밤샘 줄서기를 하는 등 일도 못하고 몸도 너무 힘들었다고 불만을 표시하고 농축산분야에 대한 쿼터확대와 사전수요조사에 의한 지역별 쿼터배정과 신청방법의 개선을 주장하고 있음
- 외국인 근로자의 도입업종 및 규모에 관한 사항은 국무총리 소속인 외국인력정책위원회에서 심의하고 고용노동부장관이 공표하도록 되어 있음(동법 제4조 및 제5조)
- 또한 외국인력정책위원회에는 농림축산부와 해양수산부차관이 위원으로 참여하고 있음(동법 제4조 제4항, 시행령 제4조)
- 타 산업의 경우에도 주조, 금형, 소성가공, 용접, 표면처리, 열처리 등의 뿌리업종과 제조업 전반에 걸쳐 활용되는 뿌리기술의 경우에는 정부에서 외국인근로자의 도입규모를 결정할 경우에 뿌리기업에 우선배정할 수 있도록 하는 규정이 있음(뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률 제11조)
- 비록 이러한 규정이 선언적인 규정이라고 하더라도 정부의 의지를 보여주는 규정이라고 볼 수 있음
- 작금의 농산업의 심각한 위기상황을 고려할 때 비록 선언적 규정이라도 외국인근로인력의 배정이 농산업에 우선 배정하는 규정이 필요할 것

□ 제3항 : 1년 미만의 단기 외국인력의 활용

- 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용대상은 단순기능인력과 방문취업제는 고용노동부의 고용허가제하에 있기 때문에 농산업의 계절적인 인력수요를 충족하는 데에는 활용할 수 없음
- 그러나 출입국관리법 시행령 제23조 제1항의 취업이 가능한 체류자격 중 단기취업(C-4), 교수(E-10)등의 전문인력, 관광취업(H-1), 결혼이민(F-6) 등 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받지 않음(외국인 근로자의 고용등에 관한 법률 제2조단서, 동법 시행령 제2조)
- 따라서 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용제외 대상인 외국인 다시 말해서 고용허가제의 대상에서 제외되는 외국인은 농산업 분야의 외국인력으로 활용할 수 있음
- 특히 결혼이민자(F-6) 86,944명, 거주(F-2) 63,362명, 재외동포(F-4) 189,508명은 취업에 제한이 없고, 유학(D-2) 64,030명, 관광취업(H-1) 1,225명도 제한적으로 아르바이트 혹은 휴일근로를 통한 단기취업이 취업이 가능한데, 이들을 농산업의 계절적 불일치를 해소해 줄 수 있는 외국인 근로인력으로 활용할 필요가 있음
- 따라서 지역에 거주하는 외국인에 대하여 지방자치단체와 인력지원센터가 1년 미만의 단기 고용 외국인력을 농어업 분야에 활용될 수 있도록 지원할 필요

□ 제4항 : 인력지원센터의 외국인 근로자 채용 ~~알~~선 근거

- 외국인근로자의 고용등에 관한 법률 제8조 제6항에 따라 직업안정기관이 아닌 자는 외국인 근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입할 수 없음
- 그러나 외국인 근로자 중에는 고용허가제의 대상에서 제외되는 결혼이민자, 유학생, 재외동포 등의 인력을 농어업 분야에 인력으로 활용하기 위해서는 인력지원센터에서 외국인력을 중개할 수 있는 기능이 필요함

□ 입법례

【중소기업 인력지원 특별법】

제13조(외국 전문인력의 안정적 활용 지원) 중소기업청장은 중소기업이 필요한 외국 전문인력을 안정적으로 활용할 수 있도록 지원하여야 한다.

【뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률】

제11조(전문연구요원·산업기능요원 및 외국인근로자의 우선 배정) ① 정부는 「병역법」 제37조

및 제38조제1항에 따른 전문연구요원 및 산업기능요원의 편입 시 뿌리기업에 우선 배정할 수 있다.

② 정부는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제4조제2항제2호에 따라 외국인근로자의 도입 규모를 결정할 경우 뿌리기업에 우선 배정할 수 있다.

제4장 농어업근로인력 유입을 위한 환경조성

제23조(농어업인식개선 지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업에 대한 인식을 개선하여 우수한 근로인력이 농어업에 유입되도록 노력하여야 한다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 우수 농어업경영체를 발굴·홍보하는 등 인식개선사업을 실시하여야 하며, 농어업의 인력관리체제 개선을 촉진하기 위하여 우수사례가 보급·확산되도록 노력하여야 한다.

1. 근로환경·직업능력개발 및 복리후생, 인력의 효율적인 활용 등 농어업인력 관리체제를 모범적으로 개선한 농어업경영체
2. 그 밖에 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 농어업 인식개선에 이바지한다고 인정하는 농어업경영체

③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항 또는 제2항에 따른 사업을 농어업 관련기관 및 협동조합 등과 함께 추진하는 경우에는 소요되는 경비의 일부를 지원할 수 있다.

④ 제2항에 따른 우수 농어업경영체의 발굴 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 제안이유

□ 농어업 분야 노동력 지원이 원활하지 않는 이유 중 하나는 농어업에 대한 사회적 인식에도 기인한 것임(3D업종)

□ 한국농촌경제연구원의 보고서에 따르면, 현재 지자체에서 운영되는 인력회사를 통하여 공급되는 인력들은 농작업에 대한 비(非)선호율이 80.4% 수준으로 매우 높게 나타났으며 가장 큰 이유는 농작업의 '난이도'와 '낮은 임금'으로 나타났음

- 제정안의 인력지원센터의 운영으로 이러한 문제를 해소하기에는 한계가 있다고 보이므로, 농어업에 대한 인식개선 및 농어업근로환경에 대한 인식개선을 위한 지속적 사업의 근거조항의 구성 필요성

- 따라서 농어업 자체에 대한 인식을 좋게 하고, 근로 및 고용조건 개선에 기여한 농어업경영체를 우수농어업경영체로 포상하고 그 성공사례를 발굴할 필요가 있음
- 포상의 요건에 대하여는 구체적으로 하위법령에 위임하여 적시

시행령

제15조(농어업인식개선사업 및 우수 농어업경영체의 발굴) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 법 제23조제2항의 규정에 따른 우수 농어업경영체에게는 제반 농어업지원시책을 시행함에 있어 우선적으로 지원할 수 있다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 「교육공무원법」 제2조제1항의 규정에 따른 교육공무원 및 「사립학교법」 제2조제1항의 규정에 따른 사립학교의 교원, 대학에서 취업상담을 담당하는 자 등을 대상으로 농어업에 대한 인식을 개선하기 위한 연수기회를 제공하거나 홍보활동을 할 수 있다.

③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 법 제23조제2항에 따른 우수농어업경영체를 발굴하기 위하여 지방자치단체, 협동조합등 및 농어업관련단체로부터 추천을 받을 수 있다.

④ 우수농어업경영체의 추천절차 및 선정기준에 필요한 사항은 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 정하여 고시한다.

※ 입법례 : 중소기업 인력지원 특별법 시행령 제24조

□ 입법례

【중소기업 인력지원 특별법】

제26조(중소기업 인식개선사업 및 우수 중소기업 사례의 보급·확산) ① 중소기업청장은 우수 인력이 중소기업에 유입될 수 있도록 인식개선사업을 실시할 수 있다.

② 중소기업청장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 우수 중소기업을 발굴하여 포상, 홍보하는 등 인식개선사업을 실시하여야 하며, 중소기업의 인력관리체제 개선을 촉진하기 위하여 우수 사례가 보급·확산되도록 노력하여야 한다.

1. 우수한 혁신기술을 보유한 중소기업
2. 근로환경·직업능력개발 및 복리후생, 인력의 효율적인 활용 등 인력관리체제를 모범적으로 개선한 중소기업
3. 산(産)·학(學)·연(研) 협동을 성공적으로 수행한 중소기업
4. 그 밖에 중소기업청장이 중소기업 인식개선에 이바지한다고 인정하는 중소기업

③ 중소기업청장은 제1항 및 제2항에 따른 사업을 중소기업 관련 기관 및 협동조합등과 함께 추진하는 경우에는 필요한 경비의 일부를 지원할 수 있다.

④ 제2항에 따른 우수 중소기업의 발굴 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2011.4.4]

【뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률】

제24조(뿌리산업에 대한 사회적 인식 제고) 산업통상자원부장관은 뿌리산업의 성공사례 발굴 및 홍보, 학생 등에 대한 체험프로그램 실시 등 뿌리산업의 중요성에 대한 사회적 인식을 제고하기 위하여 필요한 사업을 실시할 수 있다. <개정 2013.3.23.>

【숙련기술장려법】 [시행 2011.1.1] [법률 제10338호, 2010.5.31, 전부개정]

제18조(숙련기술에 대한 사회적 인식 제고) 노동부장관은 숙련기술의 중요성에 대한 사회적 인식을 제고하기 위하여 숙련기술자의 성공사례 발굴 및 홍보, 학생 등에 대한 체험프로그램 실시 등 필요한 사업을 실시할 수 있다.

| |
|---|
| <p>제24조(농어업현장체험 및 봉사활동 지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 학생 및 일반인의 농어업현장에 대한 관심을 높이고 농어업 취업을 촉진하기 위하여 농어업 현장체험활동 및 봉사활동을 지원하는 사업을 실시할 수 있다.</p> <p>② 지방자치단체의 장 또는 공공기관의 장은 「고용정책기본법」 제34조의 공공근로사업, 「보호관찰등에 관한 법률」 제59조의 사회봉사수강명령을 실시함에 있어서 농어업의 계절적 수요가 집중되는 시기를 감안하여 농어업분야에 우선 배정되도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업체험사업을 효율적으로 실시하기 위하여 사업에 참가하는 학생·학교 및 농어업경영체 등에 대하여 비용보조, 영농·영어 알선 및 정보제공 등의 지원을 할 수 있다.</p> <p>④ 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따른 각급학교의 장은 학생의 현장실습을 장려하기 위하여 농어업현장체험사업 참가실적을 학점 또는 수업단위로 인정할 수 있다.</p> |
|---|

제안이유

무급의 농어업현장체험사업은 일반인, 학생들의 농어업에 대한 인식개선사업의 일환으로 추진될 필요가 있는데, 이에 대한 법적 근거 마련

- 농어업의 현장체험사업은 중앙행정기관뿐만 아니라 오히려 지방자치단체가 주축이 되어 사업수행을 할 수 있을 것임(추진주체에 지자체 추가)

- 현재에도 다양한 농어촌체험과 생태관광, 초중고 농촌체험사업 등이 다양하게 지자체 차원에서 관광사업과 연계하여 운영하고 있는 실태를 고려(농어촌의 소득창출 확대사업)

입법례

【중소기업 인력지원 특별법】

제11조(중소기업체험사업) ① 중소기업청장은 학교에 재학 중인 학생의 중소기업에 대한 관심을 높이고 중소기업에의 취업을 촉진하기 위하여 중소기업에서 기업활동을 체험하게 하거나 중소기업 경영자가 교육 강사로 참여하는 사업(이하 이 조에서 "중소기업체험사업"이라 한다)을 할 수 있다. 이 경우 중소기업청장은 지방자치단체의 장의 요청이 있는 경우 협의를 거쳐 사업에 참여시킬 수 있다. <개정 2012.12.11>

② 중소기업청장은 중소기업체험사업을 효율적으로 실시하기 위하여 사업에 참가하는 학생, 학교, 교육 강사 및 중소기업 등에 비용 보조, 취업 알선 및 정보 제공 등의 지원을 할 수 있다. <개정 2012.12.11>

③ 학교는 학생의 현장실습 등을 장려하기 위하여 학칙으로 정하는 바에 따라 중소기업체험사업 참가 실적을 학점 또는 단위로 인정할 수 있다.

[전문개정 2011.4.4]

제25조(청년 미취업자의 영농·영어 지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 15세 이상 34세 이하인 미취업자의 영농이나 영어를 촉진하기 위하여 이들을 고용하는 농어업경영체에 장려금을 지급할 수 있다.

② 제1항에 따른 장려금의 지원 대상·지원 내용 및 지원 절차 등에 필요한 사항은 농림축산식품부령 또는 해양수산부령으로 정한다.

□ 제안이유

□ 인력채용 연계사업 중 청년에 대한 특례조항을 두어 장래 귀농 또는 후계농으로 성장하여 미래 농어업을 담당할 수 있는 계층을 특별히 배려

- 청년의 범위는 다시 생각할 필요가 있으며, 종전 농어업분야에서 청년의 정의와 부합하고, 또한 농어업의 특성에 맞도록 하위법령으로 별도로 구체적으로 적시할 것임

- 비교 : 중소기업 인력지원 특별법에서 청년의 범위 : 15~29세 이하

시행규칙

제5조(고용장려금 지원대상) 법 제25조 제1항의 고용장려금 지원대상은 별표4와 같다.

※ 별표는 추후 제정(15세 이상 34세 이하인 미취업자를 농어업근로자로 신규고용하여 1년 이상 고용을 유지한 자 등)

□ 입법례

【중소기업 인력지원 특별법】

제12조(청년실업자의 중소기업 취업지원) ① 고용노동부장관은 15세 이상 29세 이하인 미취업자의 중소기업 취업을 촉진하기 위하여 이들을 고용하는 중소기업에 고용장려금을 지급할 수 있다.
 ② 제1항에 따른 지원 대상, 지원 내용 및 지원 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 고시로 정한다.

[전문개정 2011.4.4]

제26조(우수 농어업인력의 선정 및 우대) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 안정적인 고용유지와 농어업근로인력의 복지향상에 기여한 우수 농어업경영체를 선정하여 포상하고 고용지원금을 지급할 수 있다.
 ② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업에 장기근속 한 숙련인력 등 우수한 농어업근로인력을 선정하여 국외연수, 농어업창업, 체류자격의 우대, 장려금의 지급, 장학금의 지급 또는 학자금(자녀의 학자금을 포함한다)의 용자 등에서 우대할 수 있다.
 ③ 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 우수 농어업근로인력이 농어업을 창업하는 경우, 우선적으로 관련 정보를 제공하고 자금을 지원할 수 있다.
 ④ 제1항부터 제3항까지의 우수 농어업인력의 선정요건, 선정을 위한 심사절차 및 우대내용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 제안이유

□ 농어업인식개선사업의 원활한 추진을 위해 근로조건 및 근로자 복지향상, 고용 알선 및 안정적인 고용에 기여한 농어업경영체 등에 대한 포상, 지원금을 통하여 인센티브 부여에 관한 법적 근거 마련

- 또한 농어업 근로자에 대한 인센티브도 마련하여 지원할 수 있음을 규정

□ 이 법의 정책대상은 주로 농어업근로자이지만, 농어업 인력구조 고도화를 위해서는 농어업 경영체에 대한 정책도 필요함

- 양자 모두에게 인력지원확대 정책과 관련성이 있으므로 사용자의 포상과 근로자의 포상 양자모두를 고려할 수 있음

- 사용자의 사업영역의 확대나 일자리창출로서 인력수요를 더 늘리는 측면도 고려의 대상임

※ 검토사항 : 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제10조에서는 후계농어업경영인의 선정 및 지원의 내용규정만이 있음

□ 「농어업 인력 육성 및 지원에 관한 법률」에서 안정적인 고용유지와 인력지원의 측면에서

다양한 정책적 지원으로 조성법률의 효과를 배가할 필요가 있음

- 고용유지지원금 또는 고령자고용촉진장려금과 같이 농어업근로자를 신규채용하거나 상시고용하고자 하는 경우에 고용보험재정 등을 활용하여 사용자(농어업경영체)에게 인센티브 지급하는 방안 검토 필요
- 주택 우선 분양(입법례 : 중소기업 인력지원 특별법 제30조), 근로자의 창업 지원, 농지나 농업용시설에 대한 선매권 부여(입법례: 숙련기술장려법 제28조 참조)

시행령

제16조(우수농어업 인력의 선정 등)

- ① 법 제26조제1항에 따른 우수농어업경영체는 10년 이상 농어업에 종사한 농어업경영체로서 농어업경영체의 경영능력, 농어업근로자의 고용유지와 복지향상에 기여한 실적 등을 종합적으로 평가하여 선정한다.
- ② 법 제26조제3항의 우수농어업근로자는 3년 이상 농어업에 종사한 농어업근로자로서 농업기술의 숙련성, 농업생산력의 우수성, 농어업경영체에 대한 기여도 등을 종합적으로 평가하여 선정한다.

※ 참조 입법례 : 뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률 시행령 제13조, 제18조를 원용

- 입법례

【고령자고용촉진법】

제21조의2(정년퇴직자의 재고용 지원)

노동부장관은 제21조의 규정에 의하여 정년퇴직자를 재고용하거나 그 밖에 정년퇴직자의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주에 대하여 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다. [본조신설 2002.12.30.]

【고용보험법】

제20조(고용창출의 지원)

고용노동부장관은 고용환경 개선, 근무형태 변경 등으로 고용의 기회를 확대한 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010.6.4>

【뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률】

제12조(뿌리산업 장기근속자와 우수 숙련기술자의 선정 및 우대) ① 정부는 뿌리산업 장기근속자 및 우수 숙련기술자 중 뿌리기업에 재직하고 있는 사람을 선정하여 국외연수, 일시장려금 지급, 장학금의 지급 또는 학자금(자녀의 학자금을 포함한다)의 융자 등에 있어 우대할 수 있다. 다만, 「숙련기술장려법」 등 다른 법령에 따라 장려금, 지원금 또는 융자금 등을 받고 있는 경우를 제외

한다.

② 제1항에 따른 장기근속자 및 우수 숙련기술자의 선정요건, 선정을 위한 심사절차 및 우대내용 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조(뿌리기업 명가의 선정 및 지원) ① 산업통상자원부장관은 뿌리기술의 계승 및 발전을 위하여 뿌리기업 명가를 선정하여 포상하고, 이를 지원할 수 있다. <개정 2013.3.23>

② 뿌리기업 명가의 선정요건, 선정절차, 선정취소, 포상요건 및 지원내용 등에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

【숙련기술장려법】

제10조(우수 숙련기술자의 선정 및 우대) ① 노동부장관은 대통령령으로 정하는 우수 숙련기술자를 선정하여 한 차례만 일시장려금을 지급하는 등 우대할 수 있다.

② 제1항에 따른 우수 숙련기술자의 선정요건, 선정을 위한 심사절차 및 우대내용 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조(대한민국명장의 선정 및 우대 등) ① 노동부장관은 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 사람을 대한민국명장으로 선정할 수 있다. 이 경우 대한민국명장으로 선정된 사람에게는 한 차례만 일시장려금을 지급하는 등 우대할 수 있다.

1. 대통령령으로 정하는 직종에서 15년 이상 종사한 사람
 2. 제1호에 따른 직종에서 최고의 숙련기술을 보유하였다고 인정되는 사람
 3. 숙련기술의 발전이나 숙련기술자의 지위 향상에 크게 기여하였다고 인정되는 사람
- ② 제1항에 따라 대한민국명장으로 선정된 사람은 숙련기술을 통하여 해당 산업의 발전에 이바지하고 다른 사람의 모범이 될 수 있도록 노력하여야 하며, 대한민국명장으로서의 품위를 유지하여야 한다.
- ③ 대한민국명장이 아닌 자는 대한민국명장 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.
- ④ 노동부장관은 대한민국명장이 제16조제1항에 따른 사업체 지원 및 제18조에 따른 사회적 인식 제고 사업에 참여하는 경우 이에 필요한 지원을 할 수 있다.
- ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 대한민국명장의 선정요건에 관한 사항, 선정을 위한 심사절차, 우대내용 및 품위유지 내용 등은 대통령령으로 정한다.

제27조(농어업근로인력의 고용개선 및 복지지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업경영체를 대상으로 농어업 근로환경 개선과 복지증진을 위하여 필요한 사업을 지원할 수 있다.

② 농어업인력 고용개선 및 복지지원사업의 경우 타산업의 근로환경 및 복지지원을 감안하여 농어촌의 환경과 농어업의 산업적 특성을 고려하여야 한다.

□ 제안이유

□ 고용개선과 복지증진을 위한 사업의 법적 근거 마련

- 추진주체로서 중앙행정기관의 장뿐만 아니라 실제 지역에서 농어업 근로자가 필요한 점을 고려하여 지방자치단체의 장이 들어갈 필요가 있음
- 고용환경개선을 위해서 농어작업장내에서의 상해 등의 문제는 현재 지자체 인력지원센터의 경우 책임보험으로 해결하고 있음
- 고용개선을 위한 4대보험의 적용문제는 농한기에도 필요한 인력지원센터내에서의 최소한의 상시고용인력의 확충으로 해결할 수밖에 없음
- 다수인원의 경우 비상시고용인력으로 활용할 수밖에 없는 애로점이 있음
- 농어업근로자에 대한 복지지원 조항을 구체적 조문화하여 법적 근거 마련
- 문화생활의 지원, 수송, 농작업재해보험, 의료지원 등
- 농어업근로자의 고용조건 개선의 추진주체는 정부와 지방자치단체 양자 모두 해당

※ 검토의견 : 출퇴근 시의 재해에 관한 특별규정이 필요

- 인력지원센터 등에서 근로자들을 모아 사업장에 수송하는 형태를 상정한다면 이러한 수송수단을 “사업주의 지배관리” 또는 “사업주가 제공한 것으로 볼 수 있는 교통수단”으로 인정한다는 규정을 삽입하여 둘 필요(시행령에서 규정하면 될 것임)
- 산업재해로 인정되게 되므로 사용자 입장에서 선호하지 않을 가능성이 높음

※ 연구진 검토 :

1. 수송과 관련 구체적 방안(예, 관광버스, 군내버스 등)

□ 농어업근로인력의 경우 출퇴근 차량의 사고 및 고장으로 인한 탑승자의 상해시 보험적용의 문제는 최소한의 교통비의 부담으로 해결필요

2. 시행령에 담을 내용 : 산업재해보상보험법에서는 농림어업 등의 경우 “4인 이하 + 법인이 아닌 경우”에 적용제외로 규정하고 있으며 임의가입 대상으로 함 - 영세사업장에 대한 보험료 지원의 근거조항 등 삽입할 필요

【산업재해보상보험법】

제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010.1.27>

1. 업무상 사고

다. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 중 발생한 사근로자가 출퇴근하던 중에 발생한 사고가 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항제1호다목에 따른 업무상 사고로 본다.

【산업재해보상보험법 시행령】

제2조 1항 「산업재해보상보험법」(이하 "법"이라 한다) 제6조 단서에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)을 말한다.

6. 농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자수가 5명 미만인 사업

제29조(출퇴근 중의 사고)

1. 사업주가 출퇴근용으로 제공한 교통수단이나 사업주가 제공한 것으로 볼 수 있는 교통수단을 이용하던 중에 사고가 발생하였을 것

2. 출퇴근용으로 이용한 교통수단의 관리 또는 이용권이 근로자측의 전속적 권한에 속하지 아니하였을 것

□ 입법례

【건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률】

제7조(건설근로자의 고용개선 등) ① 고용노동부장관은 건설근로자의 고용관리 개선, 고용안정, 직업능력의 개발·향상 등을 위하여 다음 각 호의 사업을 실시할 수 있다. <개정 2010.6.4, 2011.7.25>

1. 건설기능인력의 양성 및 기능향상 등을 위하여 실시하는 직업훈련 및 교육훈련

2. 건설근로자를 위한 취업지원시설의 설치·운영

3. 건설근로자의 고용개선 프로그램 시행

4. 고용관리 책임자의 교육 및 연수

5. 그 밖에 건설근로자의 고용안정, 취업촉진 및 복지증진을 위하여 필요한 사업

② 고용노동부장관은 제1항 각 호의 사업을 수행할 인력·시설을 갖춘 것으로 인정되는 자로서 대통령령으로 정하는 법인 또는 단체에 사업의 일부를 위탁할 수 있으며, 위탁받은 법인 또는 단체는 고용노동부장관의 승인을 받아 재위탁할 수 있다. <신설 2011.7.25>

③ 제2항에 따라 위탁이나 재위탁을 받는 법인 또는 단체가 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 실시하기 위하여는 「근로자직업능력 개발법」, 「직업안정법」 등 그 사업실시와 관련된 법령에서 정한 요건을 갖추어야 한다. <신설 2011.7.25>

④ 고용노동부장관은 제2항에 따라 사업을 위탁받은 자에 대하여 그 소요되는 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다. <신설 2011.7.25>

⑤ 고용노동부장관은 퇴직공제에 가입한 사업주에게 「고용보험법」으로 정하는 바에 따라 사업주가 내야 할 공제부금의 일부를 지원할 수 있다. <개정 2010.6.4, 2011.7.25>

⑥ 고용노동부장관은 제1항 각 호의 사업을 실시함에 있어 건설일용근로자를 우선적으로 배려하여야 한다. <신설 2011.7.25>

제7조의2(고용 관련 편의시설의 설치 등) 사업주는 대통령령으로 정하는 규모 이상의 건설공사가 시행되는 현장에 화장실·식당·탈의실 등의 시설을 설치하거나 이용할 수 있도록 조치하여야 한다. 이 경우 설치 또는 이용조치에 관한 기준과 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010.6.4>

【고용보험법】

제24조(건설근로자 등의 고용안정 지원) ① 고용노동부장관은 건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자를 위하여 다음 각 호의 사업을 실시하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010.6.4>

1. 고용상태의 개선을 위한 사업
2. 계속적인 고용기회의 부여 등 고용안정을 위한 사업
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 고용안정 사업

② 고용노동부장관은 제1항 각 호의 사업과 관련하여 사업주가 단독으로 고용안정 사업을 실시하기 어려운 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 사업주 단체에 대하여도 지원을 할 수 있다. <개정 2010.6.4>

제28조(복지시설의 설치 및 운영지원) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 다음 각 호의 농어업근로인력의 복지시설의 설치 및 운영에 필요한 경비를 지원할 수 있다.

1. 농어업근로인력의 복리후생 증진을 위하여 다수의 농어업경영체가 연계하여 공동으로 설치·운영하는 복지 및 문화시설
2. 다수의 농어업경영체가 연계하여 제공하는 숙박·숙식시설
3. 다수의 농어업경영체가 연계하여 공동으로 설치·운영하는 영유아보육시설

② 농어업근로인력의 숙박·숙식에 필요한 복지시설의 설치 및 운영에 관하여는 「근로기준법」 제14조 및 제99조의 기숙사에 관한 규정에 따른다.

□ 제안이유

□ 농어업근로인력의 복리후생의 증진을 위한 복지시설의 설치 및 운영에 필요한 근거조항의 구성과 경비지원 등에 관한 예산의 근거조항의 필요성

- 농어업 근로인력에 대한 인센티브 확대를 통해 농어업을 바람직한 직장으로 환경을 조성, 유입된 근로인력이 농어업에 지속적으로 종사하도록 장려하는 규정들의 도입
- 농어업 근로자의 경우에는 작업장이 농어촌에 위치하고 있어 작업여건이 열악하여 농어업근로를 기피하고 있다. 유휴인력을 농어업분야의 근로자로 유인하기 위해서 농어촌의 열악한 교통, 휴게, 숙식에 필요한 복지시설을 지원하고자 하는 것
- 특히 기존 근로기준법의 영역에서 더 이상 유의미하게 받아들여지지 않는 규정들 중, 기숙사, 귀향여비 등의 규정들에 관하여 본법은 주목할 만하고, 정해진 주거를 안정적으로 확보하고 있지 않은 근로자나, 어린 자녀를 동반하여 사업장에 출근할 수밖에 없는 인력 등에 대해 숙박·숙식시설이나 보육시설의 제공이 필요하게 되며, 이러한 복지시설의 설치에 대해 법에 근거를 마련하고 그 규제에 있어서는 근로기준법의 규정들을 원용함으로써 보다 안정적인 고용환경을 확보하고자 하였음
- 이 경우 복지시설에 대한 근로감독관의 감독 권한 등에 관하여는 좀 더 치밀한 논의가 필요

참조법령 : 【근로기준법】

제14조 (법령 요지 등의 게시) ① 사용자는 이 법과 이 법에 따른 대통령령의 요지(要旨)와 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

② 사용자는 제1항에 따른 대통령령 중 기숙사에 관한 규정과 제99조제1항에 따른 기숙사규칙을 기숙사에 게시하거나 갖추어 두어 기숙(寄宿)하는 근로자에게 널리 알려야 한다.

제99조 (규칙의 작성과 변경) ① 부속 기숙사에 근로자를 기숙시키는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관하여 기숙사규칙을 작성하여야 한다.

1. 기상(起床), 취침, 외출과 외박에 관한 사항
2. 행사에 관한 사항
3. 식사에 관한 사항
4. 안전과 보건에 관한 사항
5. 건설물과 설비의 관리에 관한 사항
6. 그 밖에 기숙사에 기숙하는 근로자 전체에 적용될 사항

② 사용자는 제1항에 따른 규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자의 과반수를 대표하는 자의 동의를 받아야 한다.

③ 사용자와 기숙사에 기숙하는 근로자는 기숙사규칙을 지켜야 한다.

□ 입법례

【중소기업인력특별지원법】

제24조(공동복지시설의 지원) 정부는 다음 각 호의 중소기업 공동복지시설의 설치 및 운영에 필요한 경비를 지원할 수 있다. <개정 2011.6.7>

1. 여러 중소기업이 재직자의 복리후생 증진을 위하여 중소기업 밀집지역에 설치·운영하는 공동복지시설
 2. 여러 중소기업이 직장과 주거의 거리가 먼 재직자를 위하여 제공하는 공동숙박시설
 3. 여러 중소기업이 공동으로 설치·운영하는 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집
- [전문개정 2011.4.4]

【농어업인 삶의 질 향상 및 농어촌지역 개발촉진에 관한 특별법】

제34조(농어촌 문화복지시설의 설치 및 운영 지원) 국가와 지방자치단체는 농어촌 주민의 생활편의를 증진하기 위하여 영유아보육·노인복지·문화예술공연·도서관·생활체육 등 다양한 목적으로 활용할 수 있는 문화복지시설의 설치 및 운영에 필요한 지원을 할 수 있다.[전문개정 2010.7.23]

【근로복지기본법】

제28조(근로복지시설 설치 등의 지원) ① 국가 또는 지방자치단체는 근로자를 위한 복지시설(이하 "근로복지시설"이라 한다)의 설치·운영을 위하여 노력하여야 한다.

② 고용노동부장관은 사업의 종류 및 사업장 근로자의 수 등을 고려하여 근로복지시설의 설치기준을 정하고 사업주에게 이의 설치를 권장할 수 있다.

③ 국가는 사업주(사업주단체를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)·노동조합(지부·분회 등을 포함한다. 이하 같다)·공단 또는 비영리법인이 근로복지시설을 설치·운영하는 경우에는 필요한 지원을 할 수 있다.

④ 국가는 근로복지시설을 설치·운영하는 지방자치단체·사업주·노동조합·공단 또는 비영리법인에 그 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

제29조(문화생활의 지원 등) ① 정부는 농어업근로인력의 문화생활 향상 및 건강 증진을 위하여 지원하도록 노력하여야 한다.

② 제1항에 따른 지원 내용 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ 제안이유

□ 농어업근로인력의 지속적 근로의 활성화를 위하여 문화생활 향상 및 건강 증진을 위한 지원 조항의 근거 필요성

□ 농어업 근로자를 기피하는 이유는 농어촌의 열악한 문화시설과 근로조건이므로, 열악한 문화시설과 건강증진을 위한 지원을 통해서 농어업근로자로 유입하려는 것

시행령

제17조(문화생활 지원대상 등) ① 법 제29조제1항에 따른 문화생활 향상 및 건강증진을 위한 지원을 받을 수 있는 자는 농어업경영체에서 3년 이상 종사한 농어업근로자로서 법 제26조제2항에 따른 우수농어업근로자로 선정된 자로 한다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 제1항에 따른 농어업근로자의 문화생활 향상 및 건강증진에 필요한 경비의 일부를 예산의 범위 내에서 지원할 수 있다.

③ 제2항에 따른 지원금의 금액, 지원금의 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관이 정하여 고시한다.

※ 참조 입법례 : 중소기업인력지원특별법 시행령 제23조의2(문화생활 지원대상 등)

□ 입법례

【중소기업 인력지원 특별법】

제24조의2(문화생활의 지원 등) ① 정부는 중소기업에 근무하는 근로자의 문화생활 향상 및 건강증진을 위하여 지원하도록 노력하여야 한다.

② 제1항에 따른 지원 내용 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.[전문개정 2011.4.4.]

【중소기업 인력지원 특별법 시행령】

제23조의2(문화생활 지원대상 등) ① 법 제24조의2에 따른 문화생활 향상 등을 위한 지원을 받을 수 있는 자는 중소기업에 5년 이상 재직한 근로자로서 법 제29조에 따른 전문기술·기능인력으로 발굴된 자로 한다.

② 중소기업청장은 제1항에 따른 중소기업 근로자의 문화생활 향상 및 건강증진에 필요한 경비의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

③ 제2항에 따른 지원금의 금액, 지원금의 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 중소기업청장이 정하여 고시한다.[본조신설 2008.1.31]

제30조(공제사업의 실시) ① 농어업인력의 고용안정과 복지증진을 위하여 공제사업을 실시할 수 있는 농어업 관련 기관 및 단체는 대통령령으로 정한다.

② 제1항의 공제사업 실시기관의 지정, 공제의 종류 및 운영에 관한 사항은 농림축산식품부령 및 해양수산부령으로 정한다.

□ 제안이유

□ 농어업인력의 근로조건 및 근로환경의 개선을 위한 공제사업의 실시등에 관한 근거조항의 필요성

□ 농어업 근로자의 경우에는 대부분 일용직으로 산업재해보상법의 산재보험가입이 쉽지 않아 농작업 도중 발생하는 상해를 보상받지 못함

- 따라서 농어업에 특화된 재해보험을 개발하여 농어업의 작업과정에서 발생하는 사고로부터 근로자를 보호하려는 것

시행령

제18조(공제사업의 실시기관 및 단체) 법 제30조에 서 □대통령령으로 정하는 농어업 관련 기관 및 단체□란 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 기관 및 단체를 말한다.

1. 법 제2조제5호의 협동조합 등
2. 「영업조합법」 제33조에 따른 영업조합
3. 「보험업법」 제2조제6호에 따른 보험회사
4. 「고용보험법」, 「국민건강보험법」, 「노인장기요양보험법」, 「농어업재해보험법」, 「산업재해보상보험법」, 「어선원 및 어선재해 보상보험법」, 「풍수해보험법」이 정하는 보험사업자
5. 그 밖에 다른 법률에 따라 허가 또는 인가 등을 받아 설립된 농어업 관련 공제조합 및 사업주단체로서 고용노동부장관이 소관 행정기관의 장과 협의하여 지정한 공제조합 및 사업주단체

※ 참조 입법례 : 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 제5조(공제사업의 실시), 농어업재해보험법 제8조(보험사업자)

시행규칙

제6조(공제사업의 종류 등) 법 제30조 제1항의 공제사업의 실시기관, 종류 및 운영방법은 별표 5와 같다.

※ 별표는 추후 제정(특별법에 의한 보험을 제외하고 농어업근로자의 임금체불, 농작업상해 등을 취급하는 보험기관의 신청을 받아 이를 별표로 고시)

□ 입법례

【건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률】

제8조(공제사업의 실시) 대통령령으로 정하는 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체 중 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자는 건설근로자의 고용안정과 복지증진을 위하여 퇴직공제에 관한 사업 등 건설근로자를 위한 공제사업을 공동으로 실시하여야 한다.

[전문개정 2007.12.27.]

【건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령】

제5조(공제사업의 실시) ① 법 제8조에서 "대통령령으로 정하는 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

1. 「건설산업기본법」 제50조에 따라 설립된 건설업자단체
 2. 「건설산업기본법」 제54조에 따라 설립된 공제조합
 3. 「주택법」 제81조에 따라 설립된 주택사업자단체
 4. 그 밖에 다른 법률에 따라 허가 또는 인가 등을 받아 설립된 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체로서 고용노동부장관이 소관 행정기관의 장과 협의하여 지정한 공제조합 및 사업주단체
- ② 법 제8조에서 "대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자"란 제1항 각 호에 규정된 건설업 관련 공제조합 및 사업주단체로서 해당 공제조합 및 사업주단체의 가입자격이 있는 자의 3분의 1 이상이 가입되어 있는 공제조합 및 사업주단체를 말한다.

【농어업재해보험법】

제8조(보험사업자) ① 재해보험사업을 할 수 있는 자는 다음 각 호와 같다.

2. 「수산업협동조합법」에 따른 수산업협동조합중앙회(이하 "수협중앙회"라 한다)
 - 2의2. 「산림조합법」에 따른 산림조합중앙회
 3. 「보험업법」에 따른 보험회사
- ② 제1항에 따라 재해보험사업을 하려는 자는 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관과 재해보험사업의 약정을 체결하여야 한다.
- ③ 제2항에 따른 약정을 체결하려는 자는 다음 각 호의 서류를 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관에게 제출하여야 한다.
1. 사업방법서, 보험약관, 보험료 및 책임준비금산출방법서
 2. 그 밖에 대통령령으로 정하는 서류
- ④ 제2항에 따른 재해보험사업의 약정을 체결하는 데 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제5장 보 칙

제31조(보고 및 검사) ① 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 필요하다고 인정할 때에는 인력지원사업을 수행하는 기관 또는 단체에 대하여 필요한 보고를 명하거나 자료를 제출하게 할 수 있다.

② 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 소속공무원으로 하여금 인력지원사업을 수행하는 기관 또는 단체에 출입하여 운영상황을 조사하게 하거나 장부·대장 그 밖의 서류를 검사하거나 관계인으로부터 운영사항을 보고받을 수 있도록 할 수 있다.

③ 제2항에 따라 소속공무원이 그 직무를 수행하는 때에는 그 권한을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 보여 주어야 한다.

□ 제안이유

□ 인력지원사업을 수행하는 기관 또는 단체의 보고 및 검사를 통한 사후 인력지원사업의 활성화
화를 위한 반영필요성에서 근거조항의 필요성

□ 입법례

【참고】 중소기업 인력지원 특별법

제37조(보고 및 검사 등) ① 중소기업청장은 필요하다고 인정할 때에는 인력지원사업을 수행하는 기관 또는 단체 및 인력지원전담조직의 장에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 보고를 명하거나 자료를 제출하게 할 수 있다. 이 경우 관계 공무원으로 하여금 인력지원사업을 수행하는 기관 또는 단체 및 인력지원전담조직의 사무실·사업장, 그 밖에 필요한 장소에 출입하여 장부·서류나 그 밖의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문하게 할 수 있다.

② 제1항에 따라 검사를 하는 공무원은 그 권한을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 보여 주어야 한다.

제32조(권한의 위임 등) 이 법에 따른 농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관의 권한의 일부는 대통령령이 정하는 바에 따라 소속기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 위임하거나 협동조합등 농어업 관련 기관·단체에 위탁할 수 있다.

□ 제안이유

□ 본 농어업인력지원 사업의 경우 지역적 특성, 품목의 다변화에 따라 정부가 전담하기보다는 지방자치단체의 장 및 기타 유관기관의 장이나 품목별 단체나 협동조합 등에 권한 위임의 필요가 있음

□ 농어업인력 관련 농림축산식품부 2013년 재정현황

- 교육훈련·컨설팅 등을 통한 농업인 역량 강화, 맞춤형 교육훈련 및 수요자 중심의 컨설팅 지속지원 총 예산 2013년 268억원

- 농업 농촌 교육훈련(251억원), 농업경영컨설팅(17억원), 전년도에 비해 예산감소추세

- 농업경영체 육성 448억원 ① 창업후계농업경영인육성(농특), 후계농업경인 선정 및 평가, 홍보지원 ② 농업경영컨설팅지원, 농가경영능력을 향상시키고 자기혁신능력을 갖춘 농업경영체 육성지원 ③ 농업 농촌 교육 훈련지원(농특), 251억원, 농업인 및 잠재농업인력 등에 대한 교육 훈련비 및 교육인프라 구축지원, 농업인종합교육문화센터(한농연), 그린낙농실습교육장지원(한경대), 자영농·수고 실습장, 귀농·귀촌자 교육, 귀농인실습지원, 결혼이민자여성

농업인교육, 후계농교육, 농업계 고교 산업연계교육, 농대 미래전문농업경영인 교육, 실습중심 전문교육, 농업 마이스트대학지원, 농업경영인 능력향상교육, 전문농업경영인 지원 ④ 농업경영체등록, 개별 농가의 경영정보를 정확히 등록하여 각종 직접지불제 등 농어가 소득 안정정책의 투명하고 효율적인 추진지원

- 농수산인력양성, 219억원예산, 한국농수산대학교육지원(한국농수산대학교 학과신설 및 교육환경개선사업 지원)
- 예산상 농어업근로자에 직접적 지원사업을 없애고 농어업인력 교육훈련사업 중심으로 집행되고 있음
- 귀농귀촌 활성화사업(152억원)이 2013년 신규사업으로 배정되었는데, 농어업인력에 대한 지원사업과 연계할 필요성
- 식품산업 육성과 연계 방안 규정
- 고용노동부 관련 기관과의 협업체계 확립 방안

시행령

제19조(권한의 위임 및 위탁) ① 법 제32조의 규정에 의하여 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 소속기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 위임할 수 있는 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 법 제10조 및 제11조의 농어업인력양성기관의 인증 및 취소
2. 법 제12조의 농어업 숙련근로인력의 인증
3. 법 제15조 및 제16조의 농어업인력지원센터의 지정 및 취소

② 법 제32조의 규정에 의하여 농림축산부장관 또는 해양수산부장관이 협동조합등 농어업 관련 기관단체에 위탁할 수 있는 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 법 제9조의 농어업근로인력의 양성사업
2. 법 제14조의 농어업근로인력의 알선연계지원 사업
3. 법 제15조의 농어업인력지원센터의 설치 및 운영
4. 법 제18조의 품목별 농어업인력양성에 관한 사업
5. 법 제20조의 공동교육훈련 및 원격훈련 지원사업
6. 법 제21조의 국제협력증진사업
7. 그 밖에 농림축산식품부 장관 또는 해양수산부장관이 필요하다고 인정하는 사업

※ 참조 입법례 : 지역보건법 시행령 제22조(업무의 위탁 및 대행)

- 입법례

【참고】 중소기업 인력지원 특별법

제38조(권한의 위임 등) 이 법에 따른 중소기업청장 또는 고용노동부장관의 권한 또는 업무는 그 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 소속 기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 위임하거나 「중소기업협동조합법」 제3조제1항제4호에 따른 중소기업중앙회, 「중소기업진흥에 관한 법률」 제68조에 따른 중소기업진흥공단 또는 인력지원전담조직 등 중소기업 관련 기관·단체에 위탁할 수 있다.

제33조(금융 및 세제 지원 등) ① 정부는 농어업인력의 지원을 위한 자금을 원활히 공급하기 위하여 재정지원·신용보증지원 등 필요한 시책을 실시할 수 있다.
② 정부는 농어업인력의 지원을 위하여 「조세특례제한법」·「지방세특례제한법」 등 조세 관련 법률에서 정하는 바에 따라 세제 지원을 할 수 있다.

□ 제안이유

□ 농어업인력의 수급불균형의 해소와 지속적 농어업인력의 지원을 위한 재정지원 근거조항의 구성과 농어업인력의 개별지원 및 농어업인력지원센터 등에 있어서 세제지원의 근거조항의 필요성

□ 입법례

【참고】 뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률

제27조(금융 및 세제지원 등) ① 국가 또는 지방자치단체는 뿌리산업 및 뿌리기업의 경쟁력 제고를 위하여 행정적·재정적 지원 등 필요한 지원을 할 수 있다.

② 「신용보증기금법」에 따라 설립된 신용보증기금 및 「기술신용보증기금법」에 따라 설립된 기술신용보증기금은 뿌리기업에 우선적으로 신용보증을 하거나 보증조건 등을 우대할 수 있다.

③ 국가나 지방자치단체는 뿌리기업, 뿌리기술 전문기업 및 뿌리기업 명가를 지원하기 위하여 「조세특례제한법」과 「지방세특례제한법」에서 정하는 바에 따라 소득세·법인세·취득세·재산세·등록면허세·상속세 등을 감면할 수 있다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

※ 농어업인력 지원에 관한 법률안 비용추계서 미첨부사유서

1. 재정수반요인

가. 농어업인력지원정책심의회 설치

농림축산식품부에는 농업인력정책심의회를 두고 해양수산부에는 어업인력정책심의회를 두고 지방자치단체에는 시도 농업인력정책심의회 또는 시도 어업인력정책심의회를 둔다(안 제6조제1항).

나. 농어업인력 실태조사

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업인력지원 기본계획의 수립 등을 위하여 농어업인력에 관한 실태조사를 실시하여야 한다(안 제7조제1항).

다. 농어업근로인력의 양성

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 원활한 농어업근로인력 수급을 위하여 농어업인력양성기관에 산학협력 연계사업을 지원할 수 있고, 지역의 특성에 맞는 농어업근로인력을 양성하기 위하여 지방자치단체의 장에 대하여 협력사업을 지원할 수 있으며, 전문농어업경영인이 농어업근로인력 양성에 적극 활용될 수 있도록 지원할 수 있다(안 제9조).

라. 인력양성기관의 인증

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 인증을 받은 인력양성기관에 현장연수 프로그램 개발비, 실습기자재 구입비 등 현장연수를 수행하는 데 필요한 비용을 지원할 수 있다(안 제10조제5항).

마. 농어업 숙련근로인력의 안정적 활용 지원

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업경영체가 농어업 숙련근로인력을 안정적으로 활용할 수 있도록 지원하여야 한다(안 제13조).

바. 농어업근로인력 알선·연계 지원

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력의 알선·연계 사업을 수행하는 자에 대하여 상담 전문인력 고용, 데이터베이스 구축 등에 필요한 경비를 지원할 수 있다(안 제14조제1항).

사. 농어업인력지원센터의 지정·운영 등

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업근로인력의 체계적이고 안정적인 지원을 위하여 농어업인력지원센터를 지정·운영할 수 있다(안 제15조제1항).

아. 품목별 인력계획의 수립·지원

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 품목별 농어업인력 계획이 대통령령으로 정하는 요건을 충족하는 경우에는 품목별 농어업인력 계획의 시행에 소요되는 경비의 일부를 지원할 수 있다(안 제18조제2항).

자. 공동교육훈련 및 원격훈련 지원

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업 단체가 설치·운영하는 공동교육훈련시설에 필요한 지원을 할 수 있고, 원격훈련 시행에 필요한 정보처리시스템의 도입, 원격교육과정의 개발, 교육운영비용 등을 지원할 수 있다(안 제20조).

차. 국제협력 증진

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 농어업인력의 기능수준 향상을 위하여 외국정부·국제기구 또는 교육훈련기관 및 산업체 등과의 협력체계 구축 등의 사업을 수행할 수 있고, 사업을 수행하거나 참여하는 자에게 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다(안 제21조).

카. 농어업인식개선 지원

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 우수 농어업경영체를 발굴·홍보하는 등 인식개선사업을 실시하여야 하고, 사업을 농어업 관련기관 및 협동조합등과 함께 추진하는 경우에는 소요되는 경비의 일부를 지원할 수 있다(안 제23조제2항 및 제3항).

타. 농어업현장체험 및 봉사활동 지원

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업 현장체험활동 및 봉사활동을 지원하는 사업을 실시할 수 있고, 사업에 참가하는 학생·학교 및 농어업경영체 등에 대하여 비용보조, 영농·영어 알선 및 정보제공 등의 지원을 할 수 있다(안 제24조제1항 및 제3항).

파. 청년 미취업자의 영농·영어 지원

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 청년 미취업자의 영농이나 영어를 촉진하기 위하여 이들을 고용하는 농어업경영체에 장려금을 지급할 수 있다(안 제25조).

하. 우수 농어업인력의 선정 및 우대

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관은 안정적인 고용유지와 농어업근로인력의 복지향상에 기여한 우수 농어업경영체를 선정하여 포상하고 고용지원금을 지급할 수 있고, 우수 농어업근로인력이 농어업을 창업하는 경우 우선적으로 관련 정보를 제공하고 자금을 지원할 수 있다(안 제26조제1항 및 제3항).

거. 농어업근로인력의 고용개선 및 복지지원

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업경영체를 대상으로 농

어업 근로환경 개선과 복지증진을 위하여 필요한 사업을 지원할 수 있다(안 제27조제1항).

너. 복지시설의 설치 및 운영지원

농림축산식품부장관 또는 해양수산부장관 및 지방자치단체의 장은 농어업근로인력의 복지시설의 설치 및 운영에 필요한 경비를 지원할 수 있다(안 제28조제1항).

더. 공제사업의 실시

농어업인력의 고용안정과 복지증진을 위하여 공제사업을 실시할 수 있는 농어업 관련 기관 및 단체는 대통령령으로 정한다(안 제30조).

러. 금융 및 세제 지원 등

정부는 농어업인력의 지원을 위한 자금을 원활히 공급하기 위하여 재정지원·신용보증지원 등 필요한 시책을 실시할 수 있고, 농어업인력의 지원을 위하여 「조세특례제한법」·「지방세특례제한법」 등 조세 관련 법률에서 정하는 바에 따라 세제 지원을 할 수 있다(안 제33조).

2. 미첨부 근거 규정

□외안의 비용추계에 관한 규칙□제3조제1항 단서 중 제3호(외안의 내용이 선언적, 권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우)에 해당한다.

3. 미첨부 사유

제정안은 농어업근로인력의 양성, 농어업인력지원센터의 지정·운영, 농어업현장체험 및 봉사활동 지원, 청년 미취업자의 영농·영어 지원, 농어업근로인력의 고용개선 및 복지지원 등으로 재정소요가 수반될 것으로 예상된다. 그러나 농어업근로인력지원센터의 규모, 기타 각종 지원의 방식이 구체화되지 않아 현단계에서는 비용의 추계가 어렵다.

다만, 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」에 따라 후계농업경영인 및 전문농업경영인 육성을 위해 2013년에 후계농업인경영육성사업으로 3억 8,000만원의 예산이 계상되어 있고, 농업경영컨설팅사업으로 17억 3,500만원의 예산이 계상되어 있으며, 농업·농촌교육훈련지원사업으로 251억 2,600만원의 예산이 계상되어 있다.

부록 4. 외국법제 원문 및 번역본

1. ILO 제101호 협약 - 농업에서의 유급휴가에 관한 협약

제1조

농업 기업 및 이에 관련된 업무에 종사하는 근로자가 동일 사용자에게 일정 기간 계속 근무한 경우 그 자에 대해 연차유급휴가를 부여하여야 한다.

제2조

1. 이 협약을 비준하는 회원국은 농업에 있어 유급휴가의 부여를 확보하는 방법을 자유롭게 결정할 수 있다.
2. 농업에서의 유급휴가 부여는 적절한 경우에는 단체협약에 의하거나 또는 농업에서의 유급휴가 규제를 특별한 기관에 위임함으로써 확보할 수 있다.
3. 농업에서의 유급휴가 부여를 확보하는 방법을 허용할 때에는,
 - (a) 관련 사용자 및 근로자의 가장 대표적인 단체가 존재하는 경우에는 당해 단체와 충분한 예비적 협의를 거쳐야 하며, 또 직업 또는 직무상 특히 자격을 가지는 그 외의 자로 권한있는 기관이 협의하는 것이 유익하다고 인정한 자와 충분한 예비적 협의를 하여야 한다.
 - (b) 관련 사용자 및 근로자는 국내 법령에서 정하는 방법 및 범위에서, 그러나 어떠한 경우에도 완전히 평등한 입장에서, 유급휴가의 규제에 참가하고, 협의를 거치거나 또는 의견 청취에 참가할 권리를 부여받아야 한다.

제3조

필요한 계속근무의 최소기간 및 연차유급휴가의 최소기간은 국내의 법령, 단체협약 혹은 중재 제정, 농업에 있어 유급휴가의 규제를 위임받은 특별한 기관 또는 권한있는 기관이 승인하는 기타 방법에 의해 결정한다.

제4조

- 이 협약을 비준하는 회원국은 관련 사용자 및 근로자의 가장 대표적인 단체가 존재하는 경우에는 당해 단체와 협의를 거쳐 제1조에 열거된 기업, 업무 및 근로자 중 누구에게 이 조약의 규정을 적용할 것인가를 자유로이 결정할 수 있다.
2. 이 협약을 비준하는 회원국은 농업인이 사용하는 가족 구성원처럼 근로조건상 이 협약의 규정을 적용할 수 없는 종류의 자를 이 협약의 규정 전부 또는 일부의 적용으로부터 제외할 수 있다.
(이하 생략)

2. ILO 제141호 협약¹³⁰⁾ - 농촌근로자 조직 협약(1975년)

제 1 조

이 협약은 모든 유형의 농촌근로자 단체뿐만 아니라 농촌근로자의 대표가 참가하고 있는 기타 단체에도 적용된다.

제 2 조

1. 이 협약에서 “농촌 근로자”란, 농업, 수공업 또는 농촌지역 관련업에 종사하는 모든 근로자를 의미하며, 여기에는 임금근로자 및 본조 제2항의 제규정에 따라 차지인(借地人), 소작농 또는 소규모 자작농등의 자영업자가 포함된다.

2. 이 협약은 농사가 주소득원이며 단지 자신의 가족만의 도움이나 간혹 외부근로자의 도움을 얻어 경작하는 사람으로서 다음의 경우에 해당하지 않는 소작농이나 소규모 자영농, 차지인에게만 적용된다.

- (가) 근로자를 상시 고용하는 자 또는
- (나) 상당한 수의 계절적 근로자를 고용하는자, 또는
- (다) 소작농이나 차지인이 경작하는 토지를 소유하는 자

제 3 조

1. 모든 종류의 농촌근로자는, 그들이 임금근로자이건 자영근로자이건 상관없이, 관련된 단체법에 따라 그들 자신이 선택하는 단체에 사전승인 없이 가입할 권리를 보유한다.
2. 결사의 자유는 완전히 보장되어야 한다. 농촌 근로자단체는 성격상 독립적이며 자발적인 단체이어야 하며 어떠한 간섭이나 강제 또는 강압으로부터 자유로워야 한다.
3. 농촌근로자 단체가 법인격을 습득하는 것이 본조 전항의 제규정의 적용을 제한하는 성격등의 조건에 따르게 하는 것이 되어서는 아니된다.
4. 본조에 명시된 권리를 행사함에 있어서, 농촌근로자 및 그들의 단체는, 다른 사람이나 단체와 같이 자국의 법을 존중해야 한다.
5. 국내법은 본조에서 보장하는 제규정을 침해하거나 또는 침해할 목적으로 적용되어서는 아니된다.

제 4 조

각국의 농촌개발관련 정책의 목적은, 농촌근로자의 참여를 보장하는 효과적 수단으로서, 1958년의 고용 및 직업상의 차별대우에 관한 협약에 규정된 바와 같이 경제, 사회적 발전과 그로 인해 파생되는 혜택에서 차별대우를 받는 일이 없이, 자발적으로 강력하고도 독립적인 농촌근로자단체를 설립하고 발전시키는 데에 이바지하는 것이어야 한다.

제 5 조

1. 농촌근로자단체가 경제, 사회적 발전에 맡은 바 역할을 다할 수 있도록 하기 위해, 본 협약

130) 번역은 고용노동부국제기구담당관실, ILO주요협약, 2010을 참조하였음

을 비준하는 각 회원국은 이러한 단체를 활성화시킬 정책을 채택, 수립하여야 한다. 또한 이러한 단체의 수립, 성장 및 합법적인 활동의 장애물과 농촌근로자단체나 그 회원들에게 있을 지도 모르는 법적, 행정적 차별을 제거하기 위하여 유의하여야 한다.

2. 본 협약을 비준하는 각 회원국은 농촌부문의 특수상황을 고려하여 국내법령이 농촌근로자단체의 설립과 성장을 저해하지 않도록 보장해야 한다.

제 6 조

농촌근로자단체 성장의 필요성 및 농촌의 고용증대 및 전반적인 근로조건과 생활향상에 미치는 기여도에 대한 이해를 제고하고 이로인한 국민 총수입의 증대와 좀더 나은 소득분배에 대한 이해를 높일 수 있도록 단계적인 조치가 취해져야 한다.

(이하 생략)

3. ILO 제184호 협약¹³¹⁾ - 농업 안전 보건 협약(2001년)

제1절 범위

제 1 조

본 협약에서 '농업'이라는 용어는 작물 생산, 임업 활동, 목축, 잡업, 사업장의 운영자에 의한 혹은 운영자를 대표한 농산품 및 축산품의 가공과 농업 사업장에서 농업생산과 직접적으로 관련된 모든 가공, 보관, 운영, 수송을 포함한 기계, 장비, 도구, 기기, 농업설비의 사용과 유지보수를 포함한 농업 사업장에서 행해지는 모든 농업 및 임업활동을 포괄한다.

제 2 조

본 협약에서 '농업'이라는 용어는 다음을 포괄하지 않는다.

- (가) 자급농업 (subsistence farming)
- (나) 농산품을 원자재로서 사용하는 산업가공 및 관련 서비스
- (다) 임야의 산업 용도 개발

제 3 조

1. 본 협약을 비준한 회원국의 권한있는 기관은 관련 사용자와 근로자 대표 단체들과 협의한 후,

(가) 본질적인 성격의 특별한 문제가 발생한 경우, 본 협약이나 협약의 특정 조항의 적용에서 특정 농업 사업장이나 제한된 범주의 근로자들을 제외시킬 수 있다.

(나) 상기한 제외가 발생하는 경우 모든 사업장과 모든 범주의 근로자들을 조항의 적용에 전향적으로 포함하는 계획을 마련하여야 한다.

2. 각 회원국은 ILO현장 제 22조에 의거하여 제출하는 협약적용에 관한 최초 보고서에서 제 3

131) 번역은 고용노동부국제기구담당관실, ILO주요협약, 2010을 참조하였음

조 1(가)에 의거한 제외를 그러한 제외의 이유를 함께 기술하여 나열하여야 한다. 또한 회원국은 본 협약의 조항을 관련 근로자들에게 전향적으로 확대하는 목적으로 취한 조치를 후속 보고서에 기술하여야 한다.

제2절 일반규정

제 4 조

1. 국가의 상황과 관행을 고려하고 관련 사용자와 근로자 대표 단체들과 협의한 후 회원국은 농업부문의 안전·보건에 관한 일관된 국가정책을 세우고, 수행하며, 정기적으로 검토하여야 한다. 이러한 정책은 농업작업환경의 위험을 제거, 최소화, 통제함으로써 작업에서 비롯되거나 관련되거나 발생한 사고와 상해를 예방하는 목적을 가져야 한다.

2. 이러한 목적을 위하여 국가의 법과 규정으로,

(가) 농업부문의 산업안전·보건에 관한 정책의 이행 및 관련 국가법과 규정의 집행의 책임을 담당하는 권한있는 기관을 지정하여야 한다.

(나) 농업부문의 산업안전·보건에 관한 사용자와 근로자의 권리와 의무를 규정하여야 한다.

(다) 농업부문의 관련 기관과 단체 사이의 분야간 조정 기재(mechanism)를 설치하고, 이러한 관련 기관과 단체들의 상호보완성과 국가적인 상황 및 관행을 고려하여 이들의 기능과 책임을 규정하여야 한다.

3. 지정된 권한있는 기관은 국가법과 규정에 의거하여 시정 조치와 적절한 처벌조치를 규정하여야 하며 이러한 조치들에는, 적절하다고 간주되는 경우, 근로자의 안전과 건강에 긴급한 위협을 초래하는 농업활동을 정지하거나 제한하여 정지나 제한 조치에 이르게 한 상황이 시정되도록 하는 조치가 포함된다.

제 5 조

1. 회원국은 농업사업장을 위한 적절하고 적합한 검사 제도를 갖추어야 하며 이러한 제도에 적절한 수단을 부여하여야 한다.

2. 국가의 법제에 의거하여 권한있는 기관은 지역이나 지방 단위의 보조적인 성격의 특정한 검사 기능을 적절한 정부서비스나 공공기관, 또는 정부의 통제하에 있는 민간기관에게 위탁하거나 이러한 서비스나 기관들을 특정검사기능의 행사와 연계할 수 있다.

제3절 예방 및 보호 조치

총 칙

제 6 조

1. 국가법·규정과 일치하는 범위에서 사용자는 근로와 관련된 모든 측면에서 근로자의 안전과 보건을 보장하는 의무를 가져야 한다.

2. 국가법·규정 혹은 권한있는 기관은 하나의 농업 사업장에서 둘 이상의 사용자가 사업활동을 하거나 한 명 이상의 사용자 혹은 한 명 이상의 자영업자가 사업활동을 하는 경우, 이들 사용자나 자영업자가 안전과 보건의 의무사항을 적용하는데 있어서 서로 협력하여야 한다고 규정하

여야 한다. 적절한 경우 권한있는 기관은 이러한 협력을 위한 일반적인 절차를 규정하여야 한다.

제 7 조

본 협약 제 4조에서 언급된 국가정책에 일치하기 위한 목적으로, 국가법과 규정 혹은 권한있는 기관은 사업장의 크기와 그 활동의 성격을 고려하여 사용자가 다음을 준수할 것을 규정하여야 한다.

(가) 근로자의 안전·보건과 관련된 적절한 위험평가를 실시하고 평가 결과에 근거하여, 사용자의 통제하에 있는 모든 농업활동, 사업장, 기계류, 장비, 화학물질, 도구, 처리과정들이 이들이 의도적으로 사용되는 모든 상황에서 안전하며 규정된 안전보건 기준을 준수하도록 보장하는 예방적이고 보호적인 조치들을 채택한다.

(나) 안전과 보건에 관한 적합하고 적절한 훈련, 이해할 수 있는 수준의 지도, 필요한 지침이나 감독이 - 업무와 연관된 위험과 근로자들을 보호하기 위하여 취한 조치에 관한 정보를 포함하여 - 근로자들의 교육수준과 언어의 차이를 고려하여 농업부문 근로자들에게 제공되도록 보장한다.

(다) 안전과 보건에 급박하고 중대한 위험이 있는 모든 운영을 중단하고 적절한 경우 근로자를 대피시키기 위한 즉각적인 조치를 취한다.

제 8 조

1. 농업부문 근로자들은 다음의 권리를 가져야 한다:

(가) 새로운 기술에서 비롯된 위험을 포함하여 안전과 보건에 관하여 정보를 제공받고 협의한다.

(나) 안전과 보건조치의 적용과 검토에 참여하며 국가법과 관행에 의거하여 안전과 보건 대표들과 안전·보건위원회들의 대표들을 선임한다.

(다) 자신의 안전과 보건에 급박하고 중대한 위험이 있다고 믿을만한 타당한 이유가 있을 경우 작업활동에서 비롯된 위험에서 벗어나며 그러한 사실을 감독자에게 즉시 통보한다. 이러한 조치로 인하여 당해 근로자가 불리한 위치에 놓여져서는 안 된다.

2. 농업부문 근로자들과 그들의 대표는 규정된 안전·보건 조치를 준수하여야 하며 사용자가 자신의 의무와 책임을 준수할 수 있도록 사용자와 협력하여야 한다.

3. 위 제 8조 1절과 2절에서 언급된 권리와 의무를 행사하는 절차는 국가법과 규정, 권한있는 기관, 단체협약, 혹은 기타 적절한 수단에 의하여 확립되어야 한다.

4. 본 협약의 조항이 위 3절의 규정대로 이행되는 경우 관련 사용자와 근로자 대표 단체들과의 사전협의를 있어야 한다.

기계류의 안전과 인체공학

제 9 조

1. 국가법·규정, 권한있는 기관은 농업에서 사용되는 개인 보호장비, 기구, 연장을 포함한 기계류와 장비가 국가의 안전·보건 기준 혹은 기타 인정받은 안전·보건 기준에 부합되어야 하며

적절히 설치, 유지, 보호되어야 한다고 규정하여야 한다.

2. 권한있는 기관은 제조업자, 수입업자, 공급자들이 위 1절에 언급된 기준을 준수하고 위험 경고 표시를 포함한 적합하고 적절한 정보를 공식 언어, 혹은 기계류와 장비의 사용인의 국가언어로 그 사용인에게 제공하며, 요청이 있을 경우 권한있는 기관에게 제공하도록 보장하는 조치를 취해야 한다.

3. 사용자는 근로자가 제조업자, 수입업자, 공급자들이 제공한 안전·보건 관련 정보를 입수하고 이해하도록 보장하여야 한다.

제10조

국가법과 규정은 농업 기계류와 장비에 관하여 다음을 규정하여야 한다.

(가) 농업기계류와 장비는 최초의 설계 목적 외의 사용이 국가법과 관행에 의거하여 안전하다고 평가되지 않는 한 설계된 용도의 작업을 위하여 사용되어야 하며, 특히 사람을 수송하도록 설계되거나 변형되지 않은 한 사람의 수송을 위하여 사용되어서는 안 된다.

(나) 농업기계류와 장비는 국가법과 관행에 의거하여 훈련받은, 자격을 가진 사람들에 의하여 운전되어야 한다.

자재의 취급 및 운반

제11조

1. 관련 사용자와 근로자 대표 단체들과 협의 후 권한있는 기관은 자재의 취급과 운반, 특히 수동 취급에 대한 안전·보건 요건을 마련하여야 한다. 그러한 요건은 국가법과 관행에 의거하여 업무가 수행되는 모든 관련 상황을 고려하여 위험평가, 기술적인 기준, 의학적인 소견에 근거하여야 한다.

2. 근로자는 그 무게나 성질로 인하여 근로자의 안전과 건강을 위협할 가능성이 있는 화물의 수동 취급이나 운반에 관여하도록 요구되거나 허락되어서는 안 된다.

화학물질의 안전한 관리

제12조

권한있는 기관은 국가법과 관행에 의거하여 다음을 보장하는 조치를 취해야 한다.

(가) 농업에서 사용되는 화학물질의 수입, 분류, 포장, 표기, 이러한 물질의 금지나 제한을 위한 구체적인 기준을 세우기 위한 권한있는 기관에 의하여 승인된 적절한 국가적인 제도나 기타 제도를 마련한다.

(나) 농업에서 사용되는 화학물질을 생산, 수입, 제공, 판매, 이전, 보관, 처리하는 사람들은 국가의 안전·보건 기준 혹은 기타 인정된 안전·보건 기준을 준수하여야 하며 적합하고 적절한 정보를 공식 언어로 혹은 화학물의 사용인의 국가언어로 그 사용인에게 그리고 요청이 있을 경우 권한있는 기관에게 제공한다.

(다) 화학폐기물, 오래된 화학물, 화학물의 빈 용기의 안전한 회수, 재활용, 처리를 위한 제도를 마련하여 기타 목적으로 이들이 사용되는 것을 피하며 보건·안전과 환경에 대한 위험을 제거

하거나 최소화한다.

제13조

1. 국가법.규정이나 권한있는 기관은 화학물질의 사용에 관한 그리고 사업장 단위의 화학폐기물 처리에 관한 예방적이고 보호적인 조치를 마련하도록 보장한다.
2. 이러한 조치들에는 다음의 내용이 포함되어야 한다.
 - (가) 화학물질의 준비, 취급, 적용, 보관, 운반
 - (나) 화학물질의 확산을 초래하는 농업활동
 - (다) 화학물질을 위한 장비와 용기의 유지보수, 수리, 청소
 - (라) 빈 용기의 폐기 및 화학 폐기물과 오래된 화학물의 처리와 폐기

동물 취급 및 생물학적 위험에 대한 보호

제14조

국가 법.규정은 감염, 알레르기, 중독과 같은 위험을 예방하고 생물학적 취급에 있어서 그러한 위험을 최소화하며 동물, 가축, 사육지와 관련된 활동이 국가의 안전·보건 기준이나 기타 인정된 안전·보건 기준을 준수하도록 보장하여야 한다.

농업 설비

제15조

농업 설비의 건축, 유지보수, 수리는 국가법규정과 안전·보건 요건에 부합하여야 한다.

제4절 기타 조항들

아동 근로자들과 유해 작업

제16조

1. 작업이 수행되는 성격이나 상황에 의하여 아동들의 안전.보건에 해를 줄 가능성이 있는 작업을 배정하는 최저 연령은 18세 미만인 되어서는 안 된다.
2. 위 1절이 적용되는 고용이나 작업의 유형은 사용자와 근로자 대표 단체들과의 협의 후 국가법.규정이나 권한있는 기관에 의하여 결정되어야 한다.
3. 위 1절에도 불구하고 사용자와 근로자 대표 단체들과의 협의 후 국가법 규정이나 권한있는 기관은 위 1절에 언급된 작업의 수행 연령을 16세 이상으로 승인할 수 있다. 단 적절한 사전 훈련을 제공하여야 하며 아동 근로자들의 안전·보건을 충분히 보호하여야 한다.

임시·계절 근로자

제17조

임시/계절 근로자들이 농업 부문의 상시 근로자들에게 부여되는 것과 같은 안전·보건 관련 보호를 받을 수 있도록 보장하는 조치를 취해야 한다.

여성 근로자

제18조

여성 농업부문 근로자들의 특별한 수요를 임신, 수유, 모자보건과 관련하여 고려하는 조치를 취해야 한다.

복지/숙박 시설

제19조

사용자와 근로자 대표 단체들과의 협의 후 국가법 규정이나 권한있는 기관은 다음을 규정하여야 한다.

(가) 근로자에게 무료로 제공되는 적절한 복지 시설

(나) 사업장에서 임시 혹은 영구적으로 거주해야 하는 근로의 성격으로 인하여 요구되는 근로자를 위한 최소한의 숙박 시설 기준

근로시간조정

제20조

농업부문 근로자의 근로시간, 야간 근로, 휴식 시간 등은 국가법·규정 혹은 단체협약에 일치하여야 한다.

산업재해 및 질병에 대한 보상

제21조

1. 국가법과 관행에 의거하여 농업부문 근로자들은 치명적이거나 그렇지 않은 산업재해나 질병, 질병으로 인한 취업불능, 기타 근로관련 보건 위험에 대하여 최소한 기타 분야의 근로자들과 동일한 수준의 보험 혹은 사회 보험제도에 의하여 보상을 받아야 한다.

2. 그러한 보험제도는 국가적인 제도의 일부이거나 국가법과 관행에 부합하는 기타의 적절한 형태가 될 수 있다.(이하 생략)

4. EU 노동관련 지침 중 농산업 관련조항(발췌)¹³²⁾

(1) 유럽연합기능조약(THE TREATY ON THE FUNCTIONING OF THE EUROPEAN UNION(2008/C 115/01))

(전략)

제13조

유럽연합의 농업, 어업, 운송, 역내시장, 연구, 기술개발 및 우주항공정책을 입안하고 시행함에 있어, 유럽연합과 각 회원국은 지각있는 존재로서의 동물의 보호에 대한 요구에 충분한 고려를 하며, 종교적 의식과 문화적 전통 그리고 지역적 유산에 특히 관련되는 각 회원국의 관습과 입

132) 번역은 김기선, 강성태, 심재진, 최석환 편역, EU노동법진, 한국노동연구원, 2013을 참조하였음

법 또는 행정규칙을 존중한다.

제39조

2. 공통의 농업정책의 입안과 그 적용을 위한 특별한 방법을 검토함에 있어서는 다음 사항이 고려되어야 한다.

(a) 농업의 사회적 구조와 다양한 농업 지역 사이의 구조적 자연적 격차에서 비롯되는 농업 활동의 특질

(2) 근로시간 구성의 특정 측면에 관한 2003년 11월 4일 유럽의회 및 이사회의 지침 2003/88/EC

(전략)

제17조 규제완화

1. 근로자의 안전과 건강의 보호에 관한 일반원칙에 대해 적절한 배려를 한다는 전제에서, 회원국은 당해 활동의 특성을 고려하여, 근로시간의 길이가 측정되지 않고/않거나 미리 결정되지 않는 경우, 또는 근로자 자신이 결정할 수 있는 경우, 그리고 특히 다음과 같은 경우에는, 제3조에서 제6조, 제8조, 제16조의 적용에 관하여 규제완화 조치를 취할 수 있다.

(a) 경영 관리직 근로자 또는 자율적인 결정권을 갖는 자

(b) 가족 근로자; 또는

(c) 교회 또는 종교 공동체에서 종교 의식에 종사하는 근로자

2. 제3항, 제4항, 제5항의 규제 완화는, 법령이나 행정규칙 또는 단체협약이나 노사협정에 의해, 당해 근로자에게 상응하는 기간의 대상적 휴가가 주어지거나 합리적 이유에 의해 불가능한 예외적인 경우에는 당해 근로자에게 적당한 보호가 주어질 것을 조건으로 하여 도입될 수 있다.

3. 본조 제2항에 따라 제3조, 제4조, 제5조, 제8조 및 제16조의 규제완화는 다음 각호의 경우에 인정된다.

(a) - (b) (생략)

(c) 서비스 또는 생산의 지속에 대한 필요성이 있는 경우, 특히;

(i) 수련의 활동을 포함한 병원 및 유사시설, 거주시설, 감옥에서 제공되는 수용, 치료 그리고 간호에 관한 활동

(ii) 항만 또는 공항 근로자

(iii) 신문, 라디오, TV, 영화제작, 우편 및 전기통신 서비스, 구급, 소방 및 방재 서비스

(iv) 가스, 수도 및 전력의 생산, 송전, 공급, 가정폐기물의 수집과 소각장

(v) 기술적 이유로 업무의 중단이 불가능한 산업

(vi) 연구 개발 활동

(vii) 농업

(viii) 정기적 도시교통 서비스로 승객의 수송에 관계하는 근로자

(d) 활동의 폭이 예측 가능한 경우, 특히;

- (i) 농업
- (ii) 관광여행업
- (iii) 우편업
- (e) (이하 생략)

(3) 직장에서의 연소자 보호에 관한 1994년 6월 22일 유럽연합이사회의 지침(94/33/EC)

제10조 휴식시간

1.(a) 제4조 2항 (b) 또는 (c)의 선택지를 이용하는 회원국은 24시간마다 아동에게 최저 14시간의 연속되는 휴식시간을 부여받을 권리를 확보하는 데에 필요한 조치를 취하여야 한다.

(b) 회원국은 청소년이 최저 12시간의 연속되는 휴식시간을 부여받을 권리를 확보하는 데에 필요한 조치를 취하여야 한다.

2. 회원국은 매 7일마다 아래의 대상이 가능한 한 연속되는 2일의 최저 휴식시간을 부여받을 권리가 있음을 확보하는 데에 필요한 조치를 취하여야 한다:

- 제4조 2항 (b) 또는 (c)의 선택지를 이용하는 아동 및
- 청소년

기술적 및 조직적 이유에 의해 정당화되는 경우, 최저휴식시간은 단축될 수 있으나, 어떠한 경우에도 연속하는 36시간보다 적어서는 안 된다.

제1문 및 제2문에서 언급된 최저휴식시간은 원칙적으로 일요일을 포함한다.

3. 회원국은 법령 또는 행정규칙에 의해 제1항 및 제2항에서 규정된 최저휴식시간이 하루 중 분산되어 있는 노동 또는 짧은 시간의 노동과 관련된 활동으로 중단될 수 있다고 규정할 수 있다.

4. 회원국은 아래 경우에는 규제완화의 객관적 이유가 존재하고, 또한 당해 청소년이 적절한 대상 휴식을 부여받으며 제1조에 규정된 지침의 목적이 문제되지 않을 경우 청소년에 대해 규제완화의 규정을 둘 수 있다.

- (a) 해운업 또는 어업 분야에서 이루어지는 노동
- (b) 군대 또는 경찰 관계로 이루어지는 노동
- (c) 병원이나 이와 유사한 시설에서 이루어지는 노동
- (d) 농업 노동
- (e) 여행 산업 또는 호텔, 레스토랑 및 카페 분야에서 이루어지는 노동
- (f) 하루 동안 단속적으로 이루어지는 노동과 관련된 활동

부록 5. 노동부 구 농업분야 표준 근로계약서 및 일본 표준근로계약서(농업)

1. 대한민국 노동부 구 농업분야 표준근로계약서(농업)¹³³⁾

(이하“갑”이라 함)과(와) (이하“을”이라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지

2. 근무장소 :

3. 업무내용 :

4. 근로시간 : 시 분부터 시 분까지

※ 농번기 근로시간 : 시 분부터 시 분까지 (월 일 ~ 월 일)

5. 휴게시간 : 근로시간 중 ___시간을 휴게시간으로 인정하되, 근로자와 사용자가 협의하여 휴게를 실시함

6. 근무일 : 주 일 근무 (휴일 :)

7. 임금

- 시간급, 일급, 월급 : 원(농번기 : 원)

- 상여금 및 기타급여(제수당 등) : 없음 (), 있음 () ·

원,

원

- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) 일 (휴일의 경우는 전일 지급)

- 지급방법 : 을에게 직접 지급(), 예금통장에 입금()

- [4. 근로시간]에서 정한 시간을 넘는 연장근로에 대해

· 시간당

을(를) 지급함

※ 야간근로(22:00~06:00)에 대해서는 시간급의 50%를 가산임금으로 지급함

8. 기타

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의함

년 월 일

(갑) 사업체명 : (전화 :)

주소 :

대표자 : (서명)

(을) 주소 :

연락처 :

성명 : (서명)

※ 근로계약서는 2부를 작성해서 당사자간 한 부씩 보관하시기 바랍니다.

133) 농업인이 꼭 알아야 할 노동관계법령, 노동부, 2009, 10면

연구보고 2014- 1

농산업 인력지원 법제화 연구

2014년 1월 인쇄

2014년 1월 발행

발행인 이 동 필

발행처 농림축산식품부 경영인력과
세종특별자치시 다솜2로 94(어진동)
정부세종청사
전화 : 044) 201- 1531

인쇄처 한국척수장애인협회 인쇄사업소
전화 : 02) 2269- 7255~6

사전승인 없이 보고서 내용의 무단복제를 금함.