

경영이양활성화를 위한 농업경영이양의 제도적 고찰

An Institutional Review of Farming Transfer to Revitalize Management Transfer

이소영

S. Y. Lee

국립한국농수산대학
농수산비즈니스학과¹
lsy2000@af.ac.kr

김진진*

J. J. Kim

국립한국농수산대학
교양공통과²
kjj0khk@af.ac.kr

Abstract

The purpose of this study is to understand the phenomenon of agricultural management transfer and to present a plan to activate Korean management transfer through institutional consideration. To this end, the domestic and overseas agricultural management transfer system was identified, and an appropriate institutional plan for the country was sought. There are six ways to activate the management transfer system proposed in this study. First, establishment of an agricultural management transfer agency, second, training and utilization of management transfer experts, third, establishment of an agricultural succession certification support institution, fourth, operation of specialized training courses for management transfer, fifth, (local government) linked operation of a farming support center, sixth, agricultural management transfer legislation and securing of budgets. The above agricultural management transfer system is expected to contribute to the advancement of management transfer activation.

Key Words : Farming transfer, Young farmer, Transferor, Successor, Farming transfer to a third party

*교신저자

1 Department of Agriculture and Fisheries Business, Korea National College of Agriculture and Fisheries

2 Department of Liberal arts, Korea National College of Agricultural and Fisheries

I. 서론

국내 농업인구는 지속적으로 감소하고 고령화 속도 또한 매우 빠르다. 60세 이상 농가인구는 1970년 1,706만 명에서 2019년 105만 명으로, 전체 농가인구에서 차지하는 비중이 4.9%에서 46.6%로 41.7% 증가하였다. 한편, 농가인구 중 2040세대(20, 30, 40대)의 인구 비중은 계속 감소하고 있는데, 각각 5%, 4.4%, 7.1%이다(농림어업조사, 2020). 이러한 농업인구 추세가 가속화되어 간다면, 농업생산구조의 변화 또한 불가피한 상황이다.

농업경영이양은 농업노동력 감소에 대응하고 농업의 지속성을 유지하기 위해 필요하다. 전통적으로 농업경영이양은 농가상속의 개념으로 가족 내에서 세대에 걸쳐 농업자산부터 경영활동까지 승계 및 전수하는 형태로 나타난다. 그러나 최근 가족 내에서 농업경영인의 후속세대를 확보하지 못하거나, 후계자를 확보하였지만 농업경영인과 승계자간의 갈등이 증가하면서 가족 간의 원활한 이양시스템이 필요한 실정이다.

최근 정부의 다양한 창업농 혹은 청년농업인 정책에 따라 농업에 관심을 갖는 젊은 세대들이 증가하고 있다. 미래농업인을 희망하는 청년들은 후계 농업인육성사업, 스마트팜 창업보육사업, 농업법인 인턴 및 취업지원 사업 등을 통해 농업을 준비하고 있다. 그러나 청년농업인이 현장에서 창농을 통한 농업경영에서 가장 어려워하는 사항은 농지, 자금, 생산기술 등이다. 물론, 정부에서 영농활동에 정착할 수 있도록 다양한 지원 사업들을 진행하고 있지만, 현실적으로는 농업분야의 진입장벽이 매우 높아 원활한 영농정착에는 한계가 있다.

경영이양과 관련된 각종 지원 사업이 중앙 및 지방정부 차원에서 실행되고 있으나, 실효성은 그리 크지 않은 것으로 나타난다. 이는 경영이양에 직면한 각 주체의 경영이양 및 승계에 대한 동기부여가 충분히 반영되지 않기 때문인 것으로 판단된다. 예를 들어 경영이양 직불금의 지급단가는 현실적인

금액이 아니기 때문에, 고령농업인은 영농활동을 지속하고 있는 것으로 나타났다(류재현 외, 2017). 또한 경영이양의사가 있는 농업경영인은 가족 간의 경영이양을 계획하고 있기 때문에 기반이 없는 제3의 농업인이 이양을 받기는 현실적으로 어렵다.

경영이양에 관한 기존의 선행연구는 주로 경영이양에 영향을 미치는 요인을 분석하거나(강혜정, 2008; 황정임 외, 2018), 농업경영인과 승계자 혹은 청년농업인의 경영이양에 대한 인식을 조사하였다(이춘수 외, 2019). 경영이양에 대한 인식은 농업경영환경의 차이 즉, 경영규모나 후계자 확보 등에 따라 차이가 있다(임소영 외, 2019). 농업경영이양제도를 고찰한 연구에서는 주로 국내의 제도를 살펴보고, 특히 외국제도의 시사점을 파악하였으나(황정임 외, 2014), 국내에 적합한 경영이양제도 모델을 제시하는 데는 한계가 있다. 따라서 현재 진행되고 있는 경영이양제도를 파악하여 경영이양의 문제점 및 개선사항을 파악하는 것이 중요하다고 본다.

농업노동력 확보와 농업경쟁력 향상을 위한 방안으로 농업경영이양 활성화가 중요하다고 판단된다. 이에, 본 연구의 목적은 농업경영이양의 현상을 파악하고, 제도적 고찰을 통해 한국형 경영이양 활성화 방안을 제시하는데 있다. 이를 위해 본 연구는 문헌연구 및 2차 자료를 통해서 국내외 경영이양제도를 파악하고, 경영이양이 활성화되기 위한 시스템구축을 모색하였다. 본 연구에서 고안한 시스템은 향후 농업경영이양제도를 현실적으로 개선하는데 활용될 것으로 기대된다.

II. 경영이양의 이론적 배경

1. 경영이양의 개념 및 유형

경영이양은 농가상속, 영농은퇴, 영농승계 등의 다양한 용어로 혼용되어 사용되고 있다. 각 용어

는 이양자의 관점 혹은 승계자의 관점에 따라 사용될 수 있으나, 본질적으로는 경영주가 농가에 속해있는 영농자산을 후세대에게 상속하거나 경영에 대한 권리를 승계하는 등의 의미를 내포하고 있다. 따라서 경영이양은 농가상속, 영농은퇴, 영농승계 등으로 유형화 할 수 있다고 본다.

농가상속은 농가에 속해있는 재산을 후계자에게 상속하고, 경영을 승계하는 과정을 포함한다(이성호·김정호, 1995). 결국 농가상속은 경영주로부터 후계자에게 농업경영이 승계되는 것으로서, 농가에 속해있는 유무형의 영농자산을 경영주로부터 후계자에게 원칙적으로 무상으로 승계되는 과정을 의미한다. 농가상속은 농가가 일군 자산을 후계자에게 상속하기 때문에 가족간의 상속이 주로 이루어진다.

영농은퇴는 고령농업인이 농업노동에서 벗어나, 영농으로 생계비를 조달하지 않는 상태를 의미한다(임소영 외, 2019). 영농은퇴의 구체성은 농지를 영구임대하거나 매도를 통해 소유권을 이전하는 형태로 농업경제활동 영역을 최소화한다. 이 경우 농업인이 보유한 유무형의 자산이 후계자에게 단순한 형태로 전수되면 영농자산의 이전만 일어나고, 은퇴농업인의 농업경영에 대한 전통성과 지속성을 유지하는 게 어렵다. 따라서 은퇴농업인의 완전한 경영이양을 위해서는 유·무형의 자산승계가 불가피하다.

영농승계는 구두 또는 서면계약을 통해 농업자산, 인적자본, 경영노하우 등의 농업경영 일체를 가족 또는 제3자에게 이양하고, 이양된 경영일체를 이행하는 과정을 의미한다(이춘수 외, 2019). 영농승계의 주체는 농업경영에 대한 유무형의 권리를 넘겨주는 사람인 이양자와 농업경영에 대한

모든 권리를 이어받아 농업경영활동을 지속시키는 승계자로 구분된다. 영농승계는 농업경영인이 보유한 유무형의 자산을 가족 또는 타인에게 이전시키는 활동이라고 볼 수 있다.

이상의 개념을 종합하면, 농업경영이양은 유형적·물리적 자산의 승계뿐만 아니라 무형의 경영능력과 농업경영 노하우를 후계자에게 승계하는 일련의 과정으로 개념화 할 수 있다(황정임·최윤지·최정신, 2018; 이성호·김정호, 1995). 경영이양은 영농은퇴를 통해 고령의 농업노동력 및 농업구조를 개선하고자 하는 역할도 포함한다(김태훈·박지연, 2018). 따라서 경영이양은 단순히 자산의 승계나 농업경영의 승계가 아니라 농업경영주의 은퇴와 승계자의 독립경영의 의미가 내포되어 있다(황정임·최윤지·최정신, 2018; 이성호·김정호, 1995).

2. 경영이양에 대한 인식

본 연구에서는 이양자와 승계자의 경영이양에 대한 인식을 파악하기 위해 선행연구를 고찰하였다. 먼저, 이양자의 입장에서 살펴보면 고령농업인의 경영이양에 대한 인식은 경영이양 의사 여부에 따라 다르게 나타나는 경향이 있다. 경영이양에 영향을 미치는 주요인은 신체적인 특성이 주요한 것으로 파악 된다(윤순덕 외, 2008; 임소영 외, 2019)¹⁾. 즉, 경영이양을 하고자 하는 농업인은 신체건강악화 및 연령증가에 따라 영농활동의 어려움이 있어 경영이양 의사가 있으나, 경영이양을 원하지 않는 농업인은 농업활동으로 생계를 영위해야 하는 문제를 가지고 있기 때문

1) 윤순덕 외(2008)에 의하면, 영농은퇴 의사가 있는 고령농업인의 은퇴사유는 주로 신체적인 것으로 조사되었다. 영농은퇴 의사가 있다고 응답한 응답자의 80%는 신체적인 어려움으로 영농활동을 중단하고 싶은 것으로 조사되었다. 그러나 영농은퇴 의사가 없는 고령농업인 중 50%는 생계의 어려움 때문에 영농활동을 계속하기를 희망하는 것으로 조사되었다. 임소영 외(2019)에서도 경영이양에 대한 의사가 있는 고령농업인 중 70%는 나이나 건강이 경영이양의 주요한 요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 한편, 경영미이양에 영향을 미치는 요인은 영농승계자 미확보(53.4%)와 생계문제(40.1%)인 것으로 조사되었다.

에 경영이양에 대한 의사가 없는 것으로 판단된다. 따라서 고령의 농업경영인은 경제적인 문제가 해결되지 않은 상태에서 영농은퇴나 경영이양을 고려하는 것이 어려운 것으로 보인다. 경영이양을 확대하기 위해서는 고령농업인의 영농은퇴 이후의 생계문제를 해결할 수 있는 실질적인 제도가 필요하다고 판단된다.

경영이양 시기에 관한 인식도 경영이양 의사여부에 따라 차이가 있다. 경영이양의사가 있는 농업인은 65~75세에 영농은퇴를 고려하지만, 경영이양 의사가 없는 농업인은 본인사망 직전에 영농을 중단하겠다는 의사를 보였다(윤순덕 외, 2008).

고령농업인의 경영이양에 있어서 자산 처리는 주로 가족 간의 상속을 원하고 있다. 주로 승계자가 있는 농가는 농지를 영농승계자와 다른 자녀에게 분배하고자 한다(황정임 외, 2018). 이와 함께 고령농업인의 영농은퇴준비에 있어서 자산 처리는 자녀상속(64.8%), 가족 이외의 타인에게 임대 또는 매매(14.1%), 영농승계가족에게 이전(8%)으로 나타나(윤순석 외, 2008), 대부분 가업으로서 영농승계를 하거나 가업과 무관하게 영농자산을 가족에게 남기기를 희망하는 것으로 나타났다.

다음으로 승계자의 입장에서 살펴보면 승계자는 이양자로부터 자산, 기술, 경영노하우 등의 전수를 중요하게 여기는데, 이는 농업경영성과와 직결되기 때문인 것으로 판단된다. 임소영 외(2019)에 의하면 청년농업인이 영농준비할 때 느끼는 애로사항은 주로 경영자금이나 농지확보, 영농기술습득 및 기본생활비 등으로 나타났다. 물론 청년농업인의 내부역량 및 환경적 특성에 따라 항목별로 어려움의 정도는 달라질 수 있다. 그러나 위 4가지 항목은 농업에 진입하는데 있어 중요한 항목이기 때문에, 이에 대한 제도 현황이나 지원 상황 등의 모니터링이 중요하다고 판단된다. 특히, 경영자금이나 농지확보는 금융권이나 한국농어촌공사, 지자체 등을 통해 확보할 수 있지만,

확보절차나 방법에 있어서 경험이 부족한 청년농업인에게는 매우 어려운 일이라고 볼 수 있다.

이와 함께 승계자인 청년농업인은 영농정착 시 고령농가로부터 재배기술, 농지확보, 경영노하우를 주로 지원받길 원하는 것으로 나타났다(임소영, 2019). 황정임 외(2018)에서도 경영이양자가 이양계획을 추진할 때 승계자의 농업기술 및 경영기술습득을 가장 큰 애로사항으로 나타냈다. 즉, 경영이양자는 승계자에게 본인이 보유한 농업기술 및 경영노하우를 전수하는데 어려움을 느끼는 것으로 파악된다. 따라서 이양자와 승계자가 생산기술 및 경영기술을 지속적으로 공유할 수 있는 시스템 구축이 필요하다고 판단된다.

이상을 종합하면, 경영이양을 원하는 농업경영인은 우선 경제적인 어려움이 없는 고령의 농업인이고, 주로 가족에게 자산 및 경영권을 이양하기를 원한다. 한편 승계자는 자산, 기술, 경영노하우 등이 영농활동의 애로사항으로 나타났고, 이양자로부터 이러한 어려움을 해소하고자 한다. 따라서 경영이양에 있어 이양자와 승계자의 어려움을 최소화 할 수 있는 지원시스템 구축이 필요하다고 본다.

III. 국내외 경영이양의 제도적 검토

1. 국외 경영이양 추진제도

주요 선진국의 경영이양은 유럽과 일본으로 구분하였으며 각 국가별 특징을 살펴보면 다음과 같다(Table 1). 먼저 유럽의 경영이양지원제도는 고령농업인을 줄이고 청년농업인을 확대하여 농업구조를 개선하는 것이 주요 골자이다. 이를 위해 우선 EU에서는 55세 이상 농업인이나 은퇴시기가 10년 미만 남은 농업인들의 조기은퇴를 지원하는 제도를 이용해 고령농의 조기영농활동 중단을 유도하였다. 그러나 영농활동을 중단한 은퇴

Table 1. European Farming Transfer Assistance System

구분	내용
EU	<ul style="list-style-type: none"> • 조기은퇴제도 - 55세 이상 농업인이나 은퇴시기가 10년 미만 남은 농업인들의 조기은퇴 지원
독일	<ul style="list-style-type: none"> • 농업인 노령연금 - 농민에게 연금가입을 강제하여 노후소득보장의 혜택을 제공하고 생활비수급조건으로 은퇴 전 경영이양 명시 - 농업인노령연금 의무대상자는 농업에 종사하는 농업경영인, 배우자, 해당 사업체에 주업으로 종사하는 18세이상 65세이하의 가족구성원 • 농업인 조기은퇴 및 경영이양 지원 제도 - 토지양도연금제도, 생산포기연금 제도로 농업인의 조기은퇴 지원 • 농지직거래 지원 - 농지 또는 농장의 제3자 승계지원정책 - 공동이익토지회사가 농지직거래사업을 운영하여 승계자가 없는 고령농과 청년농간 농지 및 농장 거래 지원
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> • 농업인 노령연금 - 농민제도 : 지원대상은 농장주나 농업관련 기업의 사용자와 가족종사자, 경영자조합의 구성원 - 농업피용자제도 : 농산업 관련 분야에 고용된 피용자, 농업관련 수공업 분야의 2인 미만 근로자, 농업관련 조직 근로자 등 • 농업인 조기은퇴지원제도 - 은퇴종신연금제도 제정에 따라 고령농의 은퇴와 경영이양을 유도하고 농가의 규모확대와 청년농의 창농 및 영농활동 지원 - 65세 이전에 경영이양을 완료하면 65세부터 노령연금과는 별도로 연금지원가능

자료 : 임소영·김남훈·하인혜(2019) 재구성

농업인들이 농업보조금을 받기 위해 농지를 계속 소유하는 문제가 나타났다.

독일과 프랑스의 농업인 노령연금은 농업인에게 특화된 연금제도로서, 농업경영인 뿐만 아니라 농업에 종사하는 배우자와 가족구성원까지 연금 가입 대상자로 하고 있다. 농업인 노령연금제도는 연금가입대상자를 확대하는 대신 연금수급조건을 경영이양으로 하여, 경영이양의 강제성을 부여하였다.

최근에는 효과적인 경영이양을 실현하기 위해 고령농의 은퇴를 유도하기보다는 청년창업농 및 소규모 농가가 영농에 정착할 수 있도록 사업을 지원하고 있다.

일본의 경영이양은 ‘부모-자녀 간 승계’, ‘경영주-승계자 간 상호협약’, ‘제3자 승계’로 구분할

수 있다(Table 2). 먼저, 부모와 자녀간의 승계를 지원하는 제도는 청년 취농보조금이 있다. 농업이 외의 직업에 종사하고 있던 자녀가 농업을 하기 위해 부모농장에 취농을 하거나, 부모로부터 독립된 경영 또는 부분 경영을 하는 경우 보조금을 지원하는 제도이다.

경영주와 승계자간 협약을 맺는 제도인 가족경영협약은 가족구성원의 역할과 책임성을 강조하는 형태로 승계자의 영농에 대한 의욕을 고취하고 있다. 구체적으로는 가족 구성원 간 영농과정에서의 역할과 책임, 보수와 노동시간 등을 문서화하여 가족 간 경영협약을 체결하고 있다.

제3자 승계는 가족이외의 농업인이 농업경영 승계를 확대하는 것에 초점을 두고 있다. 농업경영을 이양하고자 하는 농가와 신규 농업희망자를

경영이양활성화를 위한 농업경영이양의 제도적 고찰
이소영, 김진진

Table 2. Japanese Farming Transfer Assistance System

구분	내용
부모-자녀간 승계	<ul style="list-style-type: none"> • 청년취농보조금(승계자대상) - 경영승계자에 보조금 지원
경영주-승계자간 상호협약	<ul style="list-style-type: none"> • 가족경영협약 - 경영주와 승계자가 동등한 입장에서 체결협약
제3자 승계	<ul style="list-style-type: none"> • 제3자 경영승계사업 - 농업경영을 이양하고자 하는 농가와 신규 농업희망자 매칭

자료 : 황정임·최윤지·윤민혜(2014) 재구성

Table 3. Major Farming Transfer System in Korea

구분	내용	
경영주(이양자) 대상	경영이양 직불제	• 영농경력 10년 이상의 65~74세 농업인이 소유한 농지를 농어촌 공사 또는 전업농에게 매도하거나 장기임대하는 경우 보조금 지급
	농어업인 연금보험료 지원	• 농·어업인이 납부할 국민연금보험료의 50%까지 지원
	농지연금	• 만 65세 이상(영농경력 5년이상)의 고령농업인이 소유한 농지를 담보로 노후생활 안정자금을 매월 연금형식으로 지급받는 농지형 역모기지론
	자경농지 양도소득세 감면	• 농업인이 8년이상 직접 경작한 농지를 양도할 경우 발생한 소득에 대해서 양도소득세 감면
승계자(창업농) 대상	후계농업경영인 육성사업	• 만 18~45세 미만, 영농경력 10년 미만 신규 후계농 또는 창업농을 대상으로 창업기반 조성비용 및 농업교육·컨설팅 지원
	청년창업농 영농정착 지원사업	• 만40세 미만 창업농에게 영농정착지원금과 농지 및 경영자금을 지원하고 농업교육 및 컨설팅 제공
	2030세대 농지지원사업	• 만 20~39세 농업인 또는 예비농업인에게 농지를 저가로 임대 또는 매매하도록 지원
	청년 농산업 창업 지원사업	• 만 18~40세의 창업농에게 교육·컨설팅, 홍보·마케팅, 운영자금 지원
	귀농인(신규농업인) 선도 농가 현장실습 지원사업	• 만 40세 미만 또는 농촌지역 거주기간 5년 이내인 신규 농업인에게 선도농가에서 현장실습 기회와 훈련비 등을 지원
	청년 창업농 경영실습 농장(온실)조성 및 임대사업	• 만 18~40세의 독립경영 예정자 또는 독립경영기간 3년 이내의 청년농을 대상으로 경영실습농장을 임대하여 시설농업 운영 및 기술, 자금 등을 지원
	신규진입농 대상 세제 지원	<ul style="list-style-type: none"> • (상속세 감면) 상속개시일 현재 영농에 종사하는 상속인에게 영농 상속공제 허용 • (취득세 감면) 자경농민이 직접 경작할 목적으로 취득하는 농지와 농지를 조성하기 위해 취득하는 임야에 대해 취득세 감면 • (증여세 감면) 농업인이 영농자산을 영농자녀에게 증여할 경우 증여세 감면
	경영주(이양자) 및 승계자(창업농) 대상	가족경영협약
영농승계교육		• 영농승계자가 경영주와 협약서를 체결하고 경영이양계획을 수립 및 실행하도록 교육 프로그램 진행

자료 : 황정임 외(2014), 임소영 외(2019) 참고하여 재작성

연계하는 사업으로, 농업생산기술 승계부터 사업 자산까지 승계할 수 있도록 지원하고 있다. 영농 승계자 확보가 어려운 상황에서 승계자가 없는 은퇴농가와 청년농업인을 연계해주는 시스템은 고령화되고 부족한 영농인력 확보 수단으로 조명 받고 있다.

2. 국내 경영이양의 정책 현황

국내에서 실시되고 있는 경영이양제도는 고령 농 은퇴를 유도하거나 청년창업농·소규모농가의 영농정착활동을 지원하는 점에서 주요 선진국의 경영이양제도와 유사하다. 국내 경영이양 주요 제도는 경영주, 승계자, 경영주 및 승계자 대상으로 구분할 수 있다(Table 3).

우선 경영주를 대상으로 하는 제도는 경영이양 직불제, 농어업인 연금보험료 지급, 농지연금, 자경농지 양도소득세 감면 등으로서 은퇴농의 경제적 생활안정을 지원하는 제도이다. 특히, 경영이양 직불제는 고령 은퇴농이 농지를 매도하거나 장기 임대하는 경우 보조금을 지원하는 것으로서, 고령농의 은퇴를 유도한 제도이다. 그러나 제도의 실질적인 정책적 효과는 낮은 것으로 나타났다. 이는 보조금 단가가 낮아 고령농의 영농은퇴에 대한 동기부여가 적기 때문이다(김정호 외, 2007). 특히 류재현 외(2017)는 쌀농가를 대상으로 경영이양 직불금 수혜농가와 비수혜농가의 농가소득을 비교하였는데, 경영이양 직불금을 수혜하지 않고 농업활동을 하는 농가의 소득이 높은 것으로 나타났다. 이와 같이 경영이양 직불제는 고령 은퇴농의 경영이양에 대한 동기부여나 인센티브가 충분하지 못한 것으로 판단된다.

승계자를 대상으로 하는 제도는 후계농업경영인 육성사업을 비롯하여 영농정착 지원사업, 농지 지원사업, 신규진입농 대상 세제 지원 사업 등 농

업경영에 필요한 자금지원이 대부분이다. 청년농업인이 농업을 시작하는데 있어 토지구입지원부터 세금지원까지 농업경영에 필요한 자금을 다양한 측면에서 지원받을 수 있다. 그러나 실질적으로 승계자가 농업경영활동에 필요한 생산교육, 농기계 사용교육 등 농업생산을 위한 교육지원은 부족한 실정이다.

경영주 및 승계자를 대상으로 하는 제도는 가족경영협약과 영농승계교육이 있다. 본 제도는 가족들간의 협의를 바탕으로 경영내용 및 승계과정을 구체적으로 문서화하여, 실효성있는 경영이양을 확립하고자 한 제도이다. 가족경영협약은 농가의 여성, 영농승계자 등 가족구성원이 참여하여 경영목표와 계획을 수립한 후, 역할분담, 경영승계 등의 구체적인 항목을 협의하고 문서화하는 것을 의미한다(강경하 외, 2008). 가족경영협약은 2004년부터 현장에 적용되어 2004년 22농가, 2006년 114농가, 2007년 161농가, 2008년 70농가, 2009년 22농가, 2014년 500여 농가가 가족경영협약을 체결하였으나(허미영, 2014), 농촌진흥청의 조직개편 및 지자체의 관련예산과 전문가 부족 등으로 지속적으로 추진하는데 한계가 있었다(임소영 외, 2019). 이상호(2019)에 의하면 가족경영협약제도에 대한 인지도는 낮은 것²⁾으로 나타나, 가족경영협약제도를 활성화하기 위해서는 해당 제도에 대한 홍보 및 교육이 우선시 되어야 할 것으로 판단된다.

영농승계교육은 영농창업승계에 필요한 계획을 수립할 수 있도록 지원하는 제도이다. 구체적으로는 영농승계주체, 품목, 지역, 생산자단체 등으로 구분하여 2016년부터 교육을 실시하였으나, 2018년 이후로는 승계교육이 진행되지 않고 있다. 승계교육을 이수한 농가를 대상으로 승계계약서를 작성하거나 승계농가의 갈등을 최소화하기 위하여 지원하고 있으나 실제적으로 효과성이 떨어져

2) 이상호(2019)에 의하면 가족경영협약에 대한 인지도 조사결과 16.9%만이 알고있다고 응답하였다.

사업진행의 한계가 있다(임소영 외, 2019).

3. 경영이양제도의 한계

경영이양제도는 국내외에서 다양한 수단으로 지원하고 있으나, 각각의 지원사업에 대한 효과성이 미흡한 것으로 지적된다. 첫째, 경영이양을 도모하기 위한 보조금이나 연금제도는 경영이양에 대한 동기부여로서 충분하지 않다는 점이다. 유럽의 조기은퇴제도는 영농의 조기은퇴를 유도하였으나, 경영주가 농지를 매각하지 않은 채 농지소유에 대한 보조금을 계속 수령하는 문제점을 나타냈다. 국내에서도 경영이양 직불금제도는 고령농이 농지를 매각하거나 임대해서 얻는 보조금보다 농업경영을 통한 농가소득이 더 높기 때문에 경영이양 직불제도가 활성화되지 못하는 것으로 지적되고 있다. 결국, 고령농업인에게는 경영이양 제도를 통한 혜택이 경영이양을 자발적으로 할 만큼 크지 않다는 것을 의미한다.

둘째, 경영이양자와 승계자를 연계할 수 있는 제도가 미흡하다. 유럽, 일본, 국내의 경영이양제도는 공통적으로 '이양자', '승계자', '이양-승계자'의 관점으로 구분할 수 있다. 경영이양을 도모하기 위한 이양자 지원정책, 경영승계를 활성화하기 위한 승계자 지원정책, 가족(혈연)간 승계 또는 비혈연간 승계를 위한 정책을 실시한다. 각각의 정책은 각 주체별로 경영이양이나 영농정착을 활성화하기 위한 제도들이나 이양자와 승계자를 연계할 수 있는 정책이 미흡하다. 물론 일본이나 국내에서 제시한 가족경영협약제도나 영농승계교육 등은 이양자와 승계자를 연계할 수는 있으나, 제도의 초점이 가족협약이라는 점에 한정되어 있다.

경영이양은 농업노동력의 고령화와 부족문제를 완화시키는데 도움이 될 수 있다. 그럼에도 불구하고

하고 다양한 경영이양 제도의 효과성이 낮은 이유는 경영이양 주체들을 포괄할 수 있는 정책이 미흡하기 때문인 것으로 판단된다. 이양자, 승계자 그리고 이양자와 승계자를 연계하고 통합적으로 관리할 수 있는 정책적 시스템 구축이 필요하다고 본다.

IV. 경영이양 활성화를 위한 정책적 개선방안

현재 국내농업은 소농중심의 영농기반에 근거한 고령농업인이 대다수를 차지하고 있는 상황에서 농가인구의 고령화가 가속화되고 있다. 농가인구 감소로 인한 지역소멸을 막기 위한 방안으로 고령농업인과 청년농업인의 원활한 경영이양이 대두되고 있다. 그러나 이상에서 살펴 본 국내외 경영이양의 제도 검토과정에서 확인된 한계점에 의하면 경영이양을 시장의 자율적 기능에 맡겨서 해결하기는 어려운 상황으로 판단된다. 이러한 한계점들을 효과적으로 해결하기 위해서는 청년농업인들이 창농·취농 등을 통해 실제 농촌에 정착할 수 있도록 중앙정부와 지방정부(단위별 지자체)의 시스템화된 정책적 제도적 방안 마련이 필요³⁾하다고 본다. 따라서 본 연구에서는 경영이양 활성화 개선방안을 경영주(이양자), 창업농(승계자), 경영주(이양자) 및 창업농(승계자)으로 구분하여 모색하였다.

1. 경영주(이양자)를 위한 제도

가. 농업경영이양중개소 설립 운영

농업인구의 고령화에 따른 농촌지역공동체의 소멸이 현실화되고 있는 상황 하에 농촌공동화(空洞化)의 속도를 늦추고 청년농업인 참여를 통한

3) 이춘수 외(2019)에 의하면 설문에서 '영농승계를 하지 않겠다'는 답변이 영농승계거래소를 통한 경우 실제 경영이양 의향이 높게 나타나고 있다. 즉, 국가기관을 통한 경우 공신력 제고로 실제 경영이양 의향이 높게 나타나고 있다.

지역공동체 살리기 및 지역경제 활성화를 위한 제도적 방안 마련이 필요하다.

이와 관련하여 제시할 수 있는 제도적 방안의 하나로 현재 농림축산식품부 산하 공공기관인 한국농어촌공사에서는 이농 및 탈농의사가 있는 영세농가, 고령농가 등의 농지나 도시민 등 부재주자가 소유한 농지를 수탁하거나 매입하여 전업으로 농업을 하고자 하는 농가에 임대 또는 매도하는 농지관리사업을 담당하고 있는 농지은행⁴⁾ 업무를 확대하여 운영할 필요가 있다. 즉, 농업·농촌을 둘러싸고 있는 내·외부 환경변화에 따라 농어촌공사 내부 부서형태인 농지은행의 독립성을 강화하는 방안으로 농지은행내에 (가칭)농업경영이양중개소 설립과 운영이 필요하다. 향후 농지은행의 역할 확대가 예상되므로 주무부처인 농림축산식품부에서도 논의⁵⁾가 시작되고 있는 것으로 확인된다.

농업경영이양중개소의 역할은 농지은행 및 경영이양 직불제 등의 유관업무를 통해 확인된 이양자의 경영이양 건에 대한 이양자와 승계자간 연결 추진, 실제 이양을 위한 협약형태의 경영이양 계약 체결 지원, 경영이양 체결 건에 대한 교육, 컨설팅 사업지원 등을 예시로 들 수가 있을 것이다. 실례로 생산자단체, 농업관련 대학교 및 고등학교, 귀농인 및 후계농 단체 등과 협력하여 실제 승계와 연계되도록 사업을 추진할 수도 있을 것이다.

나. 경영이양 전문가 양성 활용

경영이양 관련 기존의 선행연구에 의하면 현재 농사를 짓고 있으면서 은퇴 등을 통해 경영이양을 염두에 두고 있는 잠재적 이양자와 농업·농촌에서 미래를 계획하고 있는 잠재적 승계자(예비청년후계농업인)간에는 경영이양에 대한 인식의 차

이가 있는 것으로 나타났다.

이러한 이양자와 승계자간의 의견 불일치에 따른 갈등과 이해관계의 충돌을 해소하고 만족할 만한 해법 도입을 위해 농업·농촌의 새로운 일자리로서 (가칭)경영이양코디네이터를 양성할 필요가 있다⁶⁾.

신규직업으로서 경영이양코디네이터는 농림수산식품교육문화정보원(이하 '농정원')에서 전문교육 프로그램을 만들어 교육을 이수한 후 수료한 사람에게 대해서 자격을 부여하고, 자격을 가진 경영이양코디네이터들이 경영이양의 현장인 경영이양중개소, 창농지원센터 등에서 활동할 수 있도록 제도적 방안 도입이 필요하다.

경영이양코디네이터는 이양자와 승계자간의 의사소통을 위해 객관적인 제3자의 입장을 견지하면서 전문적 지식과 경험을 활용하여 경영이양에 대한 양측의 의사소통을 중재하는 동시에 실제적인 경영이양이 이루어 질 수 있도록 경영이양의 시기, 방법, 절차 등에 대해서 논의를 진행하고 최종적으로는 이를 문서화하여 상호간 경영협약 계약을 달성하는 역할을 할 수 있을 것이다.

초기에는 경영이양코디네이터가 경영이양의 현장에서 자신들의 역할을 만들어 나가기가 쉽지 않겠지만 경영이양 제도의 틀 안에서 일정 기간이 경과한 후 경영이양코디네이터에 의해 경영이양 제도의 선순환적 시스템을 형성해 나가기 시작하면 가속도적으로 경영이양을 확대시켜 나가는데 도움이 될 수 있을 것으로 전망된다.

2. 창업농(승계자)을 위한 제도

가. 농업승계인증지원기관 설치 운영

농림축산식품부 산하기관인 국립농산물품질관

4) 농지은행은 2005년 10월부터 농지법(6조와 22조)을 근거로 농지임대 수탁과 매도 수탁, 경영회생지원을 위한 농지매입, 농지매입비축 등 4가지 사업을 추진하고 있다.
 5) 농림축산식품부 국장회의 장관지시사항(2020.9.18.)에 의하면 '농지은행의 역할 확대가 예상되므로 현재 농어촌공사 내부부서 형태인 농지은행의 독립성을 강화하는 방안을 검토할 것'을 농정국과 농촌국에 지시하였다.
 6) 임소영, 김남훈(2020)에 의하면 세대 간의 의사소통 지원, 재무 상담, 심리 상담 등을 진행할 수 있는 '승계 전문 컨설턴트'를 양성할 필요가 있음을 제기하였다.

리원(이하 '농관원')이 현재 담당하고 있는 농업경영체 등록, 농업인 확인 및 농식품 인증, 공익직불제, 안전성 조사 등 각종 국가인증 업무관련 제도적 기반을 활용하여 승계자 인증(영농에 종사) 및 청년농업인의 영농정착관련 각종 정책 사업 등을 연계 지원하여 승계자에 대한 인증을 추진하는 승계인증지원기관을 설치 운영할 필요가 있다.

해외에서 벤치마킹할 만한 유사사례로는 첫째, 일본의 경우 1993년 농업경영기반강화촉진법에서 지자체 단위로 농업경영 기반 강화 및 육성계획을 수립하고 지역농업을 이끌어 나갈 농업인을 인정하는 인증농업자 제도를 만들었고 2008년부터 전국농업회의소가 주체가 되어 전국신규취농상담센터를 개설하고 고교와 대학을 졸업한 후 현장실습 후 경영이양을 희망하는 지역에서 OJT(On the Job-Training)형 실무연수를 수료 후 해당지역 농업인들이 인증할 경우 경영이양에 참여할 수 있도록 하고 있다(마상진, 2019). 둘째, 미국의 경우로 국가경영이양조직(NFTN, National Farm Transition Network)의 원형인 아이오와 주립대학의 신규농업인센터(Beinling Farmer Center)에서 승계자 교육 후 'Farm On' 프로그램에서 이양자 1명당 승계자 10명을 연결하여 교육을 통해 인증된 승계자를 선정할 수 있도록 지원하고 있다(황정임, 2014).

우리의 경우 이러한 형태의 공신력을 가지고 있는 국가기관인 동시에 농업인에 대한 여러 가지 등록·확인 및 인증업무를 담당하고 있는 농관원이 (가칭)농업승계인정지원기관이 되고 고교나 대학을 졸업하고 경영이양을 위한 승계자를 지원한 사람들이 경영이양 관련 특화교육(현장실습 및 실무연수 등)을 농정원 등의 지정교육기관에서 수료할 경우 승계인증심의위원회 등을 거쳐 승계자로서의 자격을 인증해 줄 수 있는 제도적 방안을 도입해 볼 수 있을 것이다.

현재 국내에서는 유일하게 경상북도에서 2020년부터 '가업승계 우수농업인 정착지원 사업'을

추진하고 있으며, 사업대상 사전 선정 이후 도에서 일괄적으로 가업승계 영농활성화를 위한 영농승계교육 의무이수를 추진하고 있다(경상북도, 2020).

나. 경영이양 특화교육 운영

앞에서 살펴 본 농업승계인정지원기관 설치 및 승계자 인정과 관련하여 이러한 승계자 인정을 위한 특화된 교육을 전담할 기관으로 농림축산식품부 산하 공공기관인 농림수산물교육문화정보원(이하 '농정원')에서 승계자가 안정적으로 정착할 수 있도록 특화된 경영이양 관련 교육프로그램을 개설하여 교육을 추진하고 수료 시 인증서를 발급하여 경영이양에 대한 소양을 취득한 승계자를 육성할 수 있다. 아울러 승계자의 경우 승계인정지원기관의 인증지원과 연계하여 운영하는 방안도 고려할 수 있을 것이다.

실제로 농정원의 2020 청년창업농 필수교육은 청년창업후계농으로써 영농정착지원사업의 대상자로 선정된 대상자들에게 안정적인 영농정착에 필요한 교육과정을 지원하고 있으며, 농업인력 육성을 통한 건실 경영체 성장을 유도하기 위해 자금, 농지은행 임차·매입, 경영·회계·마케팅·마인드 함양 교육 및 컨설팅 등의 교육을 실시하고 있다(농정원, 2020).

특화된 교육의 내용으로는 앞부분에서 언급한 필수교육에 더하여 원활한 경영이양을 위해 필요한 세무, 법률 지식 및 이양과정에서 발생하는 갈등해소(경영협약/계약 등) 관련 교육 등을 추가로 포함하여 편성할 수 있을 것이다.

3. 경영주(이양자) 및 창업농(승계자)을 위한 제도

가. (지자체)창업지원센터 연계 운영

앞에서 살펴본 바와 같이 원활한 경영이양을 위한 승계자 인정 및 기관이 설치되었다 하더라도 승계자들이 경영이양의 현장에서 부딪치는 가장

Table 4. Local Government Agricultural Start-up Support Center(propasal)

구분	기관
센터 (center)	단위별 지자체(시·도 - 시·군·구)
지원 (branch)	국가(농관원, 농정원, 농금원), 공공기관(농어촌공사, aT, 농업회의소), 농협(농신보), 농업기술센터, 귀농귀촌센터, 품목별 협회, 법인, 선도농장(WPL), 인력지원센터(예:서울시 푸마시), 연구기관(농진청, KREI) 등

큰 현장애로사항은 농지, 자금, 기술에 대한 문제이다.

이러한 3대 현장애로 사항을 종합적으로 해결하기 위해서는 현장에 발 딛고 있는 각 도 및 시·군 지자체가 중심이 되어 승계자가 지역공동체내에 안정적으로 정착하고 원활한 경영이양이 이루어질 수 있도록 총체적인 지원을 해야 할 것이다.

일본의 사례를 살펴보면 1993년 「농업경영기반 강화촉진법」에 따라 농업경영 개선을 도모하기 위한 계획을 지자체 단위로 수립하고 지역농업을 책임지고 담당할 농업인을 인정하는 인정농업자 제도를 창설하였고, 이에 따른 후속적인 정책으로 2008년부터 농업경영계승사업정책 추진을 통해 제3자의 영농승계를 지원해 오고 있다(마상진, 2019). 앞에서 살펴 본 미국의 사례에서도 국가 경영이양조직(NFTN: National Farm Transition Network)과 각 주의 경영이양 지원센터가 상호 연계하여 시스템을 구축하고 경영이양을 지원하고 있다(황정임, 2014)⁷⁾.

우리나라의 경우도 각 단위별 지자체에 소재하면서 상호연계하여 지역농업공동체 발전을 위해 노력하고 있는, 다수의 창농 및 취농 관련 지원기관을 연계한 지자체별 (가칭)창농지원센터를 설립하고 이들을 통합 운영함으로써 지역공동체내 청년농업인 육성을 추진할 필요가 있다(마상진, 2019).

즉, 지속가능한 농업추진을 위해서는 지자체가 중심기관(center)이 되고 국가를 포함한 각종 관련 산학연관의 기관들이 지원기관(branch)이 되어 분야별로 구체적 역할을 가지고 공동으로 고령의 이양자와 신규의 승계자 간의 경영이양 지원을 수행할 필요가 있다.

나. 농업경영이양 법제화 및 예산확보

「농업·농촌 및 식품산업 기본법」(약칭: 농업식품기본법), 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」(약칭: 농어업경영체법) 개정 및 지자체의 조례 제정 등을 통해 근거 마련과 사업예산 확보가 필요하다.

농업식품기본법 개정과 관련하여 첫째, 법 제 14조(농업·농촌 및 식품산업 발전계획의 수립)에 따라 매 5년 단위로 수립하게 되어 있는 농업·농촌 및 식품산업 발전계획 중 중앙(기본계획) 및 지자체(시·도 계획 및 시·군·구 계획) 단위의 계획에 농업경영이양을 통한 농업인력 육성에 대한 구체적인 목표와 정책 및 예산 수립을 포함하도록 개정할 필요가 있다고 본다.

둘째, 세부적으로는 농업식품기본법 중 제 24조(가족농가의 경영안정과 농업 종사자의 육성)에 국가와 지자체가 청년농업인 정착을 위한 농업경영이양제도 관련 정책을 수립하고 시행하도록 법을 개정할 필요가 있다.

7) 황정임(2014)에 의하면 각 주의 센터별로 주의 실정에 맞는 다양한 농업경영이양 지원프로그램을 구축하고 있으며, 비영리단체와도 연계하여 농업경영이양과 관련한 교육프로그램 및 정보를 제공하고 있다.

셋째, 농어업경영체법 개정과 관련하여서는 법 제 10조(후계농어업경영인의 선정 및 지원)에 따라 선정되는 후계농어업경영인의 범주에 농업경영이양 승계자를 포함하고 승계자들의 지속적 농업경영을 지원하기 위해 발전단계별로 농지, 자금, 기술 등에 대한 지원을 추진하는 것을 포함하도록 개정하여야 할 것이다.

또한 이렇게 기본계획 등에 농업경영이양에 대한 제도 수립이 포함되고, 세부조항에 구체적인

정책 및 목표가 포함되어야 농업경영이양 추진을 위한 각종 사업에 필요한 예산이 우선 확보되고 반영될 수 있다.

현재 농업경영이양에 대한 법적 근거는 없는 상황이다. 따라서 각 지자체, 특히 경상북도에서는 농업식품기본법 제 24조에 근거하여 2019년 「경상북도 가업승계 농업인 지원에 관한 조례」를 제정하여 2020년부터 가업승계 우수농업인을 선발하여 지원하고 있다⁸⁾.

Table 5. Revision of the Act on the Farming Transfer(proposal)

법률	현행(조항)	개정(내용)
농업식품기본법	제 14조 (농업·농촌 및 식품산업 발전계획의 수립) 제 24조 (가족농가의 경영안정과 농업 종사자의 육성)	농업경영이양을 통한 농업인력 육성 계획 및 정책, 예산 포함
농어업경영체법	제 10조 (후계농어업경영인의 선정 및 지원)	농업경영이양 승계자 포함 및 지원 추진

V. 요약 및 결론

본 연구는 40대 미만의 청년농업인의 감소와 60대 이상의 고령농업인의 증가로 인해 농업인구의 고령화가 심화되고 있는 상황 하에서 농업노동력 확보와 농업경쟁력 향상을 위한 방안으로 농업경영이양 활성화가 중요함에도 불구하고 관련 정책적 방안이 부족하다는 문제의식에 기초하였다. 이와 관련하여 먼저 경영이양의 개념 및 유형과 인식을 살펴보고, 국내외 경영이양 관련 제도 및 한계를 검토하였다.

경영이양은 개념적으로 농가상속, 영농은퇴, 영농승계 등으로 유형화 할 수 있으며 이양자의 관

점 혹은 승계자의 관점에 따라 달리 사용될 수 있으나, 본질적으로는 경영주가 농가에 속해있는 영농자산을 후세대에게 상속하거나 경영에 대한 권리를 승계하는 등의 의미를 내포하고 있다.

경영이양에 대한 인식을 살펴보면 이양자의 경우 우선 경제적인 어려움이 없는 고령의 농업인이고, 주로 가족에게 자산 및 경영을 이양하기를 원한다. 한편 승계자의 경우는 자산, 기술, 경영노하우 등이 영농활동의 애로사항으로 나타났고, 이양자로부터 이러한 어려움을 해소하고자 한다. 따라서 경영이양에 있어 이양자와 승계자의 어려움을 최소화 할 수 있는 지원시스템 구축이 필요한 것으로 파악되었다.

8) 경상북도(농업정책과)에 의하면 ‘2020년도 가업승계 우수농업인 정착지원 지침(신규)’에 따라 49명을 선발하여 24.5억원을 지원계획을 수립하였다. 또한 강원도 철원 등 각 단위별 지자체에서도 이와 유사한 제도를 운영하고 있는 것으로 확인되고 있다.

국내외 경영이양 관련 제도를 검토한 결과, 다양한 경영이양 제도의 효과성이 낮은 것으로 판단되었으며, 효과성이 낮은 주된 이유는 경영이양 주체들을 포괄할 수 있는 정책이 미흡하기 때문인 것으로 판단된다.

이러한 검토를 통하여 이양자, 승계자 그리고 이양자와 승계자를 연계하고 통합적으로 관리할 수 있는 정책적 시스템 구축이 필요하다고 보고, 경영이양 활성화를 위한 정책적 개선방안 6가지를 제시하였다. 이양자, 승계자, 이양자와 승계자 간 경영이양 활성화를 위한 구체적인 제도적 방안으로 첫째, 농업경영이양중개소 설립 운영, 둘째, 경영이양 전문가 양성 활용, 셋째, 농업승계 인증지원기관 설치 운영, 넷째, 경영이양 특화교육 과정 운영, 다섯째, (지자체)창업지원센터 연계 운영, 여섯째, 농업경영이양 법제화 및 예산확보 등이다.

이러한 방안들에 더하여 향후 설립이 추진되고 있는 농어업회의소의 주요업무로 경영이양을 설정(마상진, 2019)⁹⁾하거나 마을영농을 경영이양의 하나의 방법으로 선택(임소영 외, 2019)하는 등 다양한 방안들을 더하여 경영이양을 위한 체계적인 맞춤형 모델을 만들어 내는 등 지원시스템을 더욱 고도화 시켜 나갈 수 있을 것으로 생각된다.

VI. 참고문헌

1. 강경하, 이영석(2008), 농가경영개선을 위한 가족경영협약 지원방안 연구, 농촌진흥청.
2. 강혜정.(2008), 영농승계자 보유 농가의 특징과 시사점, 농업경영·정책연구, 제35권 제4호. 929-848.
3. 경상북도(2020), 2020년도 가업승계 우수농업인 정착지원 지침(신규), 경상북도 농업정책과 내부자료.
4. 김정호, 최경환, 이용호(2007), 고령 은퇴농의 생활안정 지원제도 도입방안. 한국농촌경제연구원
5. 류재현, 안병일(2017), 경영이양 직불제가 고령농의 영농은퇴에 미치는 영향분석 : 쌀 재배 농가를 중심으로, 농업경영·정책연구, 44(3), 519-538. 한국농업정책학회.
6. 마상진(2019), 농업인력의 New Waves, 르네상스는 올까?. '농업·농촌의 길 2019 심포지엄. 발표자료. 한국농촌경제연구원.
7. 윤순덕, 김경미, 조영숙(2008), 고령농업인의 은퇴와 경영이양 의사에 관한 연구, 농촌사회, 18(2), 179-206.
8. 이상호(2019), 가족경영협약 실태분석과 체결의향 분석, 유기농업학회지, 27(4), 425-436.
9. 이성호, 김정호(1995), 농가의 상속과 경영승계에 관한 연구. 연구보고 R328. 한국농촌경제연구원.
10. 임소영, 김남훈, 하인혜(2019), 포용성장을 위한 농업인 경영이양 지원 방안. 연구보고 R886. 한국농촌경제연구원.
11. 이정환. 2019. 농업인력의 르네상스가 올 것인가?. 시선집중 GS&J-제 271호. GS&J인스티튜트.
12. 이춘수, 강창수, 양성범(2019), 농가와 농업계 대학생의 영농승계에 대한 인식조사, 유기농업학회지, 27(2):111-132.
13. 정재원, 유흥규(2019), 농업 경영승계자의 승계 관심도와 승계 과정의 애로사항. 농생명환경연구 2019 : 171-179. 강원대학교 농업생명과학연구원.
14. 허미영.(2014), 농가 가족경영협약 지원방안 연구. 강원도여성가족연구원.
15. 황정임, 최윤지, 윤민혜(2014), 외국의 농가

9) 마상진(2019)에 의하면 문재인 정부의 국정과제 83. 지속가능한 농식품 산업기반 조성의 일환으로 농어업회의소의 법제화가 추진되고 있다(국정기획자문위원회 2017:122).

경영이양활성화를 위한 농업경영이양의 제도적 고찰
이소영, 김진진

- 경영이양 지원 제도 고찰, 농촌지도와 개발, 21(4) : 939-965
16. 황정임, 최윤지, 최정신(2018), 농가 경영이양에 대한 영향요인, 농촌지도와 개발, 25(2) : 57-70
17. 통계청(2020). 통계로 본 농업구조의 변화.
18. <http://www.epis.or.kr>(농림수산식품교육문화정보원(2020), 사업소개-청년지원사업-2020년 청년창업농 필수교육).
19. <http://kosis.kr>(통계청 사회통계국 농어업동향과, 국가통계포털(KOSIS)-통계로 본 농업의 구조변화).

논문접수일 : 2020년 11월 3일
논문수정일 : 2020년 12월 8일
게재확정일 : 2020년 12월 11일