RE-094

# SW프리랜서 근로환경 실태 조사 및 개선 방안 연구

A Study on Working Environment of Freelance Software Developers and Improvement Plans

유재흥 / 이종주

2020. 01.



이 보고서는 2019년도 과학기술정보통신부 정보통신·방송연구 개발사업의 연구결과로서 보고서 내용은 연구자의 견해이며, 과학 기술정보통신부의 공식입장과 다를 수 있습니다.

연 구 기 관 : 소프트웨어정책연구소

과제책임자 : 유재흥 선임연구원

참여연구원 : 이종주 연구원

# 목 차

1장 서 론 ··································	제1징
세1절 연구 배경 및 목적1	제1각
세2절 연구 방법4	제2각
2장 선행 연구6	제2징
세1절 언론 동향6	제1각
세2절 정책 동향9	제2즉
1. 공정거래위원회10	1.
2. 고용노동부12	2.
3장 실태조사15	제3징
메1절 조사 개요 ···································	제1각
세2절 조사 대상 ·······17	제2각
세3절 설문 설계 ······17	제3주
세4절 결과 분석 ······20	제4주
1. 응답자 특성20	1
2. SW프리랜서 개발자 활동 경험 ······22	2. 3
3. 프리랜서 활동에 대한 인식25	3.
4. 건강관리 현황32	4.
5. 최근 완료 프로젝트 경험35	5.
6. 근로자성 분석45	6.
7. 불법·불공정 사례 경험 ·······55	7.
8. 프리랜서 경력 조사 결과67	8.

9. 프리랜서 향후 전망	85
10. 정책수요 조사 결과	<b></b> 92
제4장 정책 개선 방안	98
제1절 SW프리랜서 근로현황 실태 요약	<b></b> 98
제2절 정책 개선 방안	99
제5장 결론	······104
참 고 문 헌	106
참고 자료	107
2019년 SW 프리랜서 근로환경 실태조사 설문지	108
SW프리랜서 표준 근로계약서(안)	·····122
소프트웨어 사업 프리랜서 표준 도급계약서(안)	127

# 표 목 차

<丑	1-1> 2019년 SW프리랜서 근로환경 실태조사 비교	4
<丑	3-1> 조사 대상 확보 방법	14
<丑	3-2> 현업 SW프리랜서 개발자 및 PM·PL 인터뷰	15
<丑	3-3> 2018년 월평균 가구 소득(단위: 만 원)	20
<丑	3-4> 2018년 수행한 프로젝트 현황(단위: 건)	22
< 丑	3-5> 발주고객 산업(업종) 분야	22
<丑	3-6> 다른 발주자로부터 동시 수행 프로젝트 최대 건수(단위: 명, %)	23
<丑	3-7> 응답자 거주 지역(단위: 명, %)	24
<丑	3-8> 가족을 부양하기에 충분한 수입 여부(단위: 명, %)	25
<丑	3-9> 자유로운 시간 활용 여부(단위: 명, %)	26
<丑	3-10> 프리랜서 개발자 이전 생활에 비교한 스트레스 정도 (단위: 명, %)	27
<丑	3-11> 프리랜서 개발자로의 전향에 대한 후회(단위: 명, %)	28
<丑	3-12> 프리랜서 개발자로의 생활에 대한 만족(단위: 명, %)	29
<丑	3-13> 근무형태별 비율	30
<丑	3-14> 정신과 질환 치료 경험(단위: 명, %)	31
<丑	3-15> 신체적 질환 치료 경험(단위: 명, %)	32
< 丑	3-16> 건강검진 경험(단위: 명, %)	33
<丑	3-17> 건강검진 비용 부담 주체(단위: 명, %)	34
< 丑	3-18> 프리랜서 계약서 작성 현황(단위: 명, %)	35
<丑	3-19> 고용업체 단계(단위: 명, %)	36
< 丑	3-20> 계약 형태 (단위: 명, %)	37
<丑	3-21> 계약 협상력 수준 (단위: 점, 5점 만점)	38
<丑	3-22> 수행 프로젝트가 속한 산업(단위: 명, %)	39
< 丑	. 3-23> 총 근로시간 및 주당 평균 근로시간	40
< 표	3-24> 업무 특성상 밤근무를 해야하는 업무(단위: 명, %)	41

<丑 3	3-25>	야근 수당 수령 여부(단위: 명, %)	42
<丑 3	3-26>	휴일 수당 수령 여부(단위: 명, %)	42
<丑 3	3-27>	연장근로 수당 수령 여부(단위: 명, %)	43
<丑 3	3-28>	일방적으로 정해진 프로젝트 수행 여부(단위: 명, %)	45
<丑 3	3-29>	취업규칙·복무규정 적용 여부(단위: 명, %)	46
<丑 3	3-30>	근무시간 지정 여부(단위: 명, %)	47
<丑 3	3-31>	근무장소 지정 여부(단위: 명, %)	47
<丑 3	3-32>	근로 제공의 대가로 인식하는 보수(단위: 명, %)	48
<丑 3	3-33>	기본급과 고정급이 정해졌는지 여부(단위: 명, %)	49
<丑 3	3-34>	4대 보험 또는 근로소득세 원천징수 여부(단위: 명, %)	49
<丑 3	3-35>	4대 보험 가입 여부(단위: 명, %)	50
<丑 3	3-36>	고객·고용업체로부터 지휘·감독을 받았는지 여부(단위: 명, %)	51
<丑 3	3-37>	저작권 소유 여부(단위: 명, %)	51
<丑 3	3-38>	독립적인 사업 운영 여부(단위: 명, %)	52
<丑 3	3-39>	위험 감수 여부(단위: 명, %)	53
<丑 3	3-40>	성별·종교 등으로 인한 차별 경험(단위: 명, %)	55
<丑 3	3-41>	부당하게 업무 수행을 강요받은 경험(단위: 명, %)	55
<丑 3	3-42>	근로조건이 명시된 사안에 대해 설명을 들은 경험(단위: 명, %)	56
<丑 3	3-43>	계약서 작성 및 계약서 교부 받은 경험(단위: 명, %)	57
<丑 3	3-44>	계약서에 위약금·손해배상 지불 내용 포함 여부(단위: 명, %)	58
<丑 3	3-45>	계약서에 명시된 대가 지급 여부(단위: 명, %)	58
<丑 3	3-46>	대가 지연 지급 여부(단위: 명, %)	59
<丑 3	3-47>	일방적인 인사징계를 받은 경험(단위: 명, %)	60
<丑 3	3-48>	해고 등에 대해 공식적인 방법을 통한 공지 여부(단위: 명, %)	61
<丑 3	3-49>	휴게·휴무·휴가를 거부당한 경험(단위: 명, %)	61
<丑 3	3-50>	연장근로·휴일근로에 대한 보상 경험(단위: 명, %)	62
<丑 3	3-51>	갑질 행위 경험(단위: 명, %)	63

<丑	3-52>	과업 변경 경험(단위: 명, %)	64
<丑	3-53>	프로젝트 기간 연장에 따른 추가적인 보수 지급 여부(단위: 명, %)	65
<丑	3-54>	기타 불법 부당 사례경험 여부 (단위: 명, %)	65
< 丑	3-55>	프리랜서로 전향하게 된 동기(단위: 명, %)	66
<丑	3-56>	국비 교육·훈련 이수 여부(단위: 명, %)	69
< 丑	3-57>	국비교육·훈련이 SW 개발 역량 증진에 도움이 된 정도(단위: 명, %)	70
<丑	3-58>	자격증 보유 현황(단위: 명, %)	71
<丑	3-59>	허위 경력 기재 요구·요청 받은 경험(단위: 명, %)	73
< 丑	3-60>	허위 경력 기재 요구/요청에 대한 대응(단위: 명, %)	74
<丑	3-61>	프로젝트 중도 하차 경험(단위: 명, %)	75
< 丑	3-62>	프로젝트 중도 하차 이유(단위: 명, %)	76
<丑	3-63>	프로젝트 일감 찾는 방법(단위: 명, %)	77
< 丑	3-64>	인력 파견업체 서비스 만족도(단위: 명, %)	78
<丑	3-65>	인력 파견업체 구인정보와 실제 업무 내용 차이(단위: 명, %)	79
<	3-66>	온라인 중개사이트 서비스 만족도(단위: 명, %)	80
<丑	3-67>	온라인 중개사이트 구인정보와 실제 업무 내용 차이(단위: 명, %)	81
<丑	3-68>	고용업체로부터의 피해 대응 방법(단위: 명, %)	83
<丑	3-69>	고용업체로부터의 피해 무대응 이유(단위: 명, %)	84
<丑	3-70>	정규직 전향 의향(단위: 명, %)	85
<丑	3-71>	정규직 전환 희망 이유(단위: 명, %)	85
<丑	3-72>	정규직 구직 활동(단위: 명, %)	86
< 丑	3-73>	근로기준법 개정안 인식(단위: 명, %)	87
<丑	3-74>	주 52시간 근무제 도입으로 인한 업무 시간 변화(단위: 명, %)	88
<丑	3-75>	주 52시간 근무제 도입으로 인한 소득 변화(단위: 명, %)	89
<丑	3-76>	주 52시간 근무제 사업장 적용 여부(단위: 명, %)	90
<	3-77>	주 52시간 근무제 도입 후 일감 변화(단위: 명, %)	91
< 丑	3-78>	표준계약서 마련 및 보급 필요성(단위: 명, %)	93

표 3-79> 신속한 민원(분쟁) 상담 창구 마련 필요성(단위: 명, %)	93
표 3-80> 업체 근로 감독 강화 필요성(단위: 명, %)	94
표 3-81> 저비용 교육·훈련 기회 제공(단위: 명, %)	94
표 3-82> 산업재해 보상보험 적용 필요성(단위: 명, %)	95

# 그 림 목 차

[그림	1-1] 소프트웨어(SW) 프리랜서 개발자의 업무 수행과정과 문제점	3
[그림	2-1] SW프리랜서 유관 부처 정책 동향	9
[그림	3-1] 응답자 학력	21
[그림	3-2] 응답자 전공	21
[그림	3-3] 프리랜서로서 신분상의 차별 유형(복수응답)	30
[그림	3-4] 프로젝트에서 담당한 핵심 업무(복수응답)	39
[그림	3-5] 프로젝트 근무 장소	43
[그림	3-6] 근로자성·사업자성 해당사항(단위: 개, %)	53
[그림	3-7] 프리랜서의 장점(복수응답)	67
[그림	3-8] 프리랜서의 걱정/불안 요인(복수응답)	68
[그림	3-9] 프리랜서로서의 불만 요인(복수응답)	68
[그림	3-10] 국내 자격증 보유 현황(복수응답)	71
[그림	3-11] 해외 자격증 보유 현황(복수응답)	72
[그림	3-12] 인력 파견업체로부터의 피해 유형(복수응답)	82
[그림	3-13] 프리랜서 근로 환경 개선 관련 정책 우선 순위	96
[그림	3-14] 필요로 하는 보험 우선 순위	96

# 요 약 문

#### 1. 제 목 : SW프리랜서 근로환경 실태 조사 및 개선 방안 연구

#### 2. 연구 목적 및 필요성

이 연구는 소프트웨어 프리랜서 개발자(SW프리랜서)들의 근로 환경 실태를 파악하고 이에 상응하는 정책 제안을 수립하기 위해서 진행되었다. 프리랜서 개발자들은 실질적으로 IT서비스 산업에 편중된 국내 SW산업에서 중추적 역할을 하고 있음에도 그 규모와 근로 실태가 잘 조망되지 못했다. 하지만, 2018년부터 청와대 국민청원을 비롯해 다양한 언론 매체, 단체(IT노동조합)를 통해 높은 노동 강도, 그로 인한 과로사 등 열악한근로 환경 문제가 제기 되었다. 이에 2018년 소프트웨어정책연구소는 이들의 근로 환경 실태를 파악하기 위한 조사에 착수했으며 불공정한 계약 관행 및 처우 문제에 대해확인할 수 있었다. 이후 과학기술정보통신부(과기정통부)는 SW프리랜서들의 실태를 조금 더 면밀히 파악하기 위한 후속 실태조사를 2019년도 실시하고, 이들의 근로 환경의 개선할 수 있는 방안을 수립하겠다는 계획을 발표하였다. 이 연구는 이러한 배경에서수행되었다. 즉, 2018년의 실태조사를 보완하면서 동시에 이들의 근로 환경을 개선할수 있는 실질적 정책 발굴에 목표를 두고 있다.

### 3. 연구의 구성 및 범위

이 연구의 구성은 다음과 같다. 우선, 선행 연구들을 살펴본다. 선행 연구는 2018년 실태조사에 다룬 내용은 가급적 제외하였으며 2019년의 관련 연구, 조사, 그리고 관련보도 및 국내외 정책 동향을 중심으로 정리하였다. 둘째로 실태조사를 실시하였다. 이번 실태조사에서는 SW프리랜서의 정의를 보다 구체화하였으며 근로 실태 역시 최근수행 과업을 중심으로 상세 분석하였다. 끝으로 정책 제언 부분에서도 프리랜서들에게 실질적 도움이 될 수 있는 방안을 중심으로 관련 전문가 회의, 유관 기관 및 부처 회의를 통해 도출하였다. 결론적으로, 연구의 핵심 내용과 향후 과제를 요약하였다.

# 4. 연구 내용 및 결과

실태조사 결과 국내 SW프리랜서들은 연봉 약 4,561만원, 평균 주당 근로 시간은 44.7 시간으로 표면적으로 만족도가 불만족보다 높게 나타나고 있다. 하지만, 여전히 80% 이상이 상주형으로 근무하면서 잦은 야근, 휴게 휴무가 제대로 보장되지 않는 삶을 살 고 있다. 프리랜서의 13%는 계약서를 작성하지 않고, 여전히 부당한 업무 짓, 임금 체 불 등 불공정 경험을 하면서도 70%는 별다른 대응을 하지 않고 있다. 일상적 고용불안에 시달리는 SW프리랜서들의 70%는 정규직 전환을 의향을 가지고 있다. 프리랜서들이더 나은 환경에서 능력을 발휘할 있는 근로 환경을 위해 다음의 정책 방안들을 제안한다. 첫째 투명한 프리랜서 거래 문화를 만들어야 하며 이를 위한 선행 작업으로 표준계약서 초안을 마련하였다. 필요에 따라 하도급 사업 관리 지침 등의 법제 개선 방안도 제안하였다. 둘째, 법적 지위가 모호한 프리랜서들의 피해 구제를 위한 신속한 소통체계 구축이 필요하다. 특히, 분쟁 발생시 해결 수단으로서 하도급분쟁위원회에 내에프리랜서 분과 설치 방안을 제시하였다. 셋째, 프리랜서의 지속적 역량 강화를 위한 다양한 교육 훈련 지원이 병행되어야 한다. 이를 위해 민간 직업 중개 플랫폼과의 협력방안을 제안하였다.

#### 5. 정책적 활용 내용

실태조사 결과는 국내 소프트웨어 산업에서의 프리랜서 개발자의 근로 환경을 객관 적으로 설명하는 근거자료로 활용 가능하다. 또한 분야 전문가들 및 유관 부처 실무 담당자들과의 회의를 거쳐 발굴된 제안정책들은 소프트웨어 인력의 주무부처인 과기정 통부를 비롯하여 유관 부처인 고용노동부, 공정거래위원회 등에 관련 산업 육성 및 인 력 양성 정책 수립에 활용할 수 있다.

### 6. 기대효과

제안된 정책들은 SW사업에 종사하는 비정규 인력으로서 프리랜서 개발자들의 최소한의 처우 보장을 위한 조치들이다. 특히, 표준계약서의 마련과 보급은 소프트웨어 사업추진에 있어 잘못된 관행을 바로 잡기 위한 가장 기본적인 수단이다. 궁극적으로 소프트웨어의 가치를 인정받기 위해서는 정당한 노동에 대한 대가 지불 문화의 토대가 시급하며 표준계약서의 개발, 보급을 위한 정책 노력이 그 시작이 될 수 있다. 아울러, 프리랜서 개발자의 피해 구제 체계 마련은 소액이라 하더라도 체불된 임금이나 금전적 손실을 예방하는데 일조할 것이다. 또한, 지속적 역량 및 경력 개발을 위한 각종 지원정책들은 프리랜서의 기술 역량을 향상시킴으로써 국내 소프트웨어 품질과 경쟁력 확보에도 기여할 수 있다.

#### **SUMMARY**

1. Title: A Study on Working Environment of Freelance Software Developers and Improvement Plans

#### 2. Purpose and Necessity of the Research

Since 2018, poor working environment issues, such as high labor intensity and overworking, have been raised through various media and organizations (IT labor union), including the Blue House Petition. In 2018, together with the Software Policy & Research Institute (SPRi) and the Ministry of Science and ICT (MSIT), we launched an investigation to identify their working environment and identified unfair contract practices and treatment issues. Since then, MSIT announced a plan to conduct a follow-up survey in 2019 to better understand the status of freelancers and establish plans to improve their working environment. This study was conducted against this background.

## 3. Composition and Range

This study is organized as follows. First, we look at the preceding studies. Prior studies have been excluded from the fact-finding surveys in 2018, and are summarized based on relevant research and surveys in 2019, related reports, and domestic and international policy trends. Second, the survey was conducted. In the survey of actual conditions, the 2019 survey further defined the definition of freelance, and the actual status of work was analyzed in detail based on recent work. Finally, the policy proposals were drawn from relevant expert meetings, related agencies, and ministries' meetings, focusing on plans that could be of practical help to freelancers. In conclusion, we summarized the key findings and future tasks.

#### 4. Main Contents and Results

As a result of the survey, domestic SW freelancers' salary is about 45.61 million (KRW) and the average working hours is 44.7 hours per week, which shows that their satisfaction is higher than dissatisfaction. However, They still work as a permanent

resident and does not guarantee frequent night shifts and breaks. Thirteen percent of freelancers do not write contracts, and still experience undue work, such as undue work and unpaid wages, while 70 percent do not respond. Nearly 70% of freelancers are willing to transition to full-time employment. The following policy measures are proposed for a working environment where freelancers can perform in a better environment. First, a transparent freelance trading culture should be created, and as a first step, a draft standard contract was prepared. If necessary, the legislative improvement measures such as subcontract management guidelines were also proposed. Second, it is necessary to establish a rapid communication system to relieve damages of freelancers whose legal status is ambiguous. Third, various educational and training supports should be provided for the continuous strengthening of freelancers. For this purpose, a cooperation plan with a private job brokering platform was proposed.

#### 5. Policy use

The survey results can be used as a basis for objectively explaining the working environment of freelance developers in the domestic software industry. Alternatively, the proposed policies found through meetings with relevant experts and ministries including the Ministry of Employment and Labor and Fair Trade Commission can be used to establish some effective policies.

# 6. Research Implication and Expected Effects

The establishment and dissemination of standard contracts is the most basic means of correcting bad practices in software business promotion. Ultimately, in order to be recognized for the value of software, the foundation of a culture of payment for fair labor is urgent, and policy efforts for the development and dissemination of standard contracts can be started. In addition, establishing a relief system for freelance developers will help to prevent late payments or financial losses, even for small amounts. In addition, various support policies for continuous competence and career development can contribute to securing domestic software quality and competitiveness by improving freelancer's technical competence.

# CONTENTS

Chapter 1. Introduction	
Section 1. Research Background and Purpose ·····	··· 1
Section 2. Research Methods	<b></b> 7
Chapter 2. Literature review	
Section 1. Media Trends ······	
Section 2. Policy Trends ·······	• 15
Chapter 3. Survey ······	• 32
Section 1 Survey Summary	
Section 2 Investigation Target	17
Section 3 Survey Design	17
Section 4 Results Analysis	20
1. Respondent Characteristics	
2. Experience in SW Freelance Developers	22
3. Awareness of Freelance Activities	25
4. Health Care Status	32
5. Recent completed project experience	35
6. Employment Relation Analysis	45
7. Experiences with illegal and unfair cases	55
8. Freelance Career Findings	67
9. Freelance Future Prospects	85
10. Findings of Policy Demand	92
Chapter 4. Policy Improvement Plan	98
Section 1. Summary of Work Status of SW Freelance	98
Section 2. Policy Improvement Plan	99
Chapter 5. Conclusion	104
<del>-</del>	107

#### 제1장 서 론

#### 제1절 연구 배경 및 목적

제4차 산업혁명은 사물인터넷, 클라우드, 빅데이터, 그리고 인공지능을 위시한 첨단 소프트웨어 기술을 통해 점차 실현되고 있다. 이에 우수한 소프트웨어 인력 확보를 위한 기업과 국가의 경쟁도 가열되고 있는 상황이다. 인공지능과 블록체인 등의 첨단 기술 분야의 고급 인력들은 이미 구글, 페이스북, 마이크로소프트 등 실리콘 밸리의 우수 IT기업들로 흡수되고 있으며 전자, 제조, 화학, 금융, 유통 등 전통 산업 분야 기업들은 소프트웨어 기술 인력을 활용해 디지털 전환을 추진하고 있다. 이렇듯 시장에서는 핵심 SW전문 인력에 대한 수요는 높으나 수준에 맞는 인력의 공급은 이를 충족시키지 못하는 미스매치가 발생하는 실정이다. 실제로 2018년 소프트웨어정책연구소 (2018)에 발표한 자료에 따르면 2018년부터 2022년까지 향후 5년간 부족한 인공지능인력은 약 1만명에 달하며 클라우드, 빅데이터 등 주요 SW분야까지 확대하며 3만 명의 전문 인력 부족이 예상된다.

이러한 인력 부족 문제를 해결할 수 있는 방안으로 프리랜서 개발자들의 활용이 주목 받고 있다. 실제로 특정 조직에 소속되지 않고 독립적으로 일하는 프리랜서들은 과업(프로젝트)을 중심으로 유연하게 이동한다. 단기, 또는 2~3년의 중장기 IT프로젝트를 수행하고자 하는 기업 입장에서는 이러한 프리랜서의 인력을 활용함으로써 고용 유연성을 확보할 수 있을 뿐만 아니라 적시에 적합한 인력을 투입할 수 있다는 장점이 있다. 미국의 프리랜서유니온의 자료에 따르면 2028년에는 미국 노동자의 절반 이상이독립 노동자, 즉 프리랜서로 일할 것으로 예측하고 있다. 특히, 프로젝트 중심으로 업무가 구성되는 IT분야에서는 이러한 프리랜서들의 비중이 더욱 늘어날 것으로 예상된다.

실제로, IT서비스업이 70% 이상을 차지하는 국내 SW산업에서도 프리랜서 개발자들의 역할이 높다. 국내 소프트웨어 산업계에는 약 24~30만 명의 SW기술직군 종사자가있는 것으로 추산되며, 프리랜서 개발인력은 약 3~5만명 내외로 예상된다. 하지만, 프리랜서는 프로젝트마다 서로 다른 형태의 고용 관계(단기 계약직 근로자, 독립 계약자(개인사업자) 등)를 맺기 때문에 정확한 추산이 힘들다. 더욱이 계약을 하지 않거나 개인 사업자로 등록하지 않고 일하는 프리랜서들의 규모는 사실상 파악이 어렵다.

하지만, 적어도 공공기관이 발주하는 공공 소프트웨어 사업이나 사업 규모가 수백억에서 수천억에 이르는 금융권 프로젝트에는 단기간 많은 개발인력이 요구되어 프리랜서 개발자의 요구도 높다. 심층 인터뷰에 참여한 프리랜서들에 따르면 금융권의 경우 개발자의 90%이상이 프리랜서들이며 이들이 단기 근로 계약을 맺어 투입된다고 한다. 공공 소프트웨어 사업의 경우 법적으로 재하도급을 금지하고 있어 도급 계약형태로 프리랜서를 활용할 수 없는 사업구조를 갖고 있다. 하지만 이들은 정규직 인력이 부족한 하청업체와 단기 근로 계약을 맺으며 과업에 투입되고 있는 것이 일반적이다.

국내 IT서비스업에 주로 활동하는 SW프리랜서 개발자들은 제4차 산업혁명의 핵심 인력으로서 조명 받고 높은 보수를 받고 자유롭게 원하는 일감을 찾아 일하는 이상적 프리랜서들과는 다른 상황에 처해 있다. 오히려 비용 경쟁적인 IT프로젝트 수주 환경에서 인건비를 절감하기 위해 저가로 공급하는 인력으로서 성격이 상대적으로 강하다. 뿐만 아니라 근로 현장에서도 애매한 법적 지위로 인한 피해를 경험하고 처우개선을 호소하고 있다. 실제, 작년에 소프트웨어 프리랜서들을 대상으로 최초로 실시한 근로 환경 실태조사(2018)에서는 SW프리랜서의 작업 주기 (project life-cycle)에 걸쳐 여러가지 애로사항이 발견되었다.

특정 조직에 소속되어 있지 않는 SW프리랜서의 경우 일감탐색 → 계약 → 업무수행 → 과업완료 (사후 지원) → 사후 피해 분쟁 대응이라는 일련의 과정을 겪게 된다. 우선, 일감탐색에서는 일감을 찾는 과정에서부터 의뢰자와 프리랜서, 중개인 사이의 정보 비대칭 문제가 발생한다. 즉, 프리랜서는 정확한 업무의 양과 근로 대가, 사업체의 경영 방식, 계약의 성실한 이행 여부 등을 확인할 수 없다. 물론, 의뢰자 입장에서도 프리랜서의 정확한 업무 역량 파악이 어렵다. 이를 악용해 경력을 조작하거나 허위 이력을 제출을 조장하는 중개업자와 프리랜서들도 존재한다.

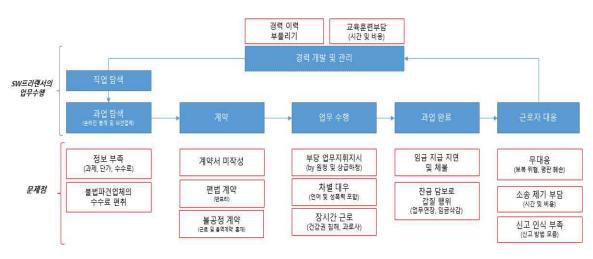
다음으로 계약 단계에서의 문제를 살펴보면 소위 '단가 후려치기', 불법 파견업체, 무허가 소개서 등에 의한 수수료 착취가 가장 크다. 속칭 'IT보도방'이라 불리는 무허가 인력 파견업체들에 의한 수수료 편취는 결국 프리랜서에게 돌아가야 할 개발 대가를 왜곡시켜 저년차, 저경력 인력들을 프로젝트 현장으로 투입시키게 만드는 요인이된다. 이는 SW품질에 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 국내 SW산업 경쟁력의 약화, IT업을 3D업으로 인식하게 함으로써 우수한 인력들이 IT개발 분야로 유입되는 것을 저해하는 주원인으로 작동하고 있다. 더욱이 계약서를 작성하지 않는 경우도 있다. 2018년 실태조사 결과에 따르면 저년차 프리랜서의 경우 약 16%는 계약서를 작성하지 않았다고 나타났으며 경력이 높아졌을 때에도 '굳이 작성하지 않아도 된다'는 인식

이 있어 계약서 작성 관행이 정착되지 못하고 있다. 향후 업무 수행이나 과업 종료 후 각종 피해 분쟁 발생 시 법적 책임을 가리는데 있어 프리랜서나 고용 기업에게 불리하게 작용할 수 있다.

본격적인 업무수행 단계에서는 과업의 변경 및 연장, 부당한 지시, 정규직 직원들과 의 차별대우, 장시간 근로 등의 피해를 받는 경우가 발생한다. 대부분 계약서에 명시되지 않거나 명시되어 있더라도 모호하게 정의된 과업 범위에서 비롯되는 문제들이다. 또, 근로계약을 체결했다 하더라도 단기적으로 활용하는 프리랜서 인력이라는 사용자 (PM)들의 인식에 의해 장시간 근로와 과도한 업무를 지시 받는 경우가 흔하게 나타난다. 실제로 IT프로젝트에 투입된 프리랜서 개발자의 80%이상은 잦은 야근을 경험하며 휴무, 휴가 등을 제대로 보장받지 못한 것으로 나타났다.

과업을 완료하고 나서도 문제는 발생한다. 대표적으로 계약서에 명시되지 않는 사후 관리(AS) 업무를 요구 받는다. 관행적으로 IT프로젝트의 경우 짧게는 한 달에서 1년 정도의 AS를 제공한다. 현장에서는 프로젝트 마지막달의 월급을 AS 지원을 조건으로 지급하기도 한다. 사후 품질 보장을 빌미로 임금을 체불하거나 지연하는 것이다.

이러한 일련의 과정에서 프리랜서 개발자는 모호한 법적 지위로 인해 근로자로서 보호 받지 못하는 실정이다. 그렇다고 개인사업자 자격으로 고용주를 상대로 민사 소송을 하는 것도 비용뿐만 아니라 업계 평판에도 좋지 못해 실행하지 못하고 있다. 이에약 70%의 프리랜서들은 부당한 처우 문제, 불공정 피해를 받더라도 별다른 대응을 하고 있지 않는 상황이다.



[그림 1-1] 소프트웨어(SW) 프리랜서 개발자의 업무 수행과정과 문제점

자료: 저자 작성

위 그림은 이상에서 설명한 소프트웨어 프리랜서 개발자의 과업 수행 주기와 관련된 여러 가지 문제들을 도식화 한 것이다. 각 단계에서 발생하는 문제들을 하나씩 해결해 나갈 수 있는 효율적이며 실질적인 정책 방안을 찾는 것이 이 연구 과제의 목표다.

#### 제2절 연구 방법

이 연구는 기본적으로 네 가지 수행 방법을 통해 이뤄졌다. 첫째 문헌 연구는 2018 년도에 수행한 SW프리랜서 연구에서 다루지 못했던 선행 연구들을 중점으로 다룬다. 특히, 2018년 이후의 연구들과 언론 보도 및 정책 동향들을 중심으로 정리하였다.

다음으로 실태조사를 수행하였다. 2019년 실태조사는 2018년 실시한 실태조사를 기본적으로 유지하되 몇 가지 점에서 고도화를 진행하였다. 우선, 조사 대상을 명확히하였다. 2018년도에는 단순 프리랜서 유경험자를 대상으로 조사하였다. 하지만, 이번 조사에서는 조사 기간을 2018년도로 한정하고 이 기간 동안 전업 프리랜서로 소득을 올린 개발자를 조사 대상으로 특정하였다. 조사 내용에 있어서도 SW프리랜서들이 근로자인가 사업자인가라는 모호한 법적 지위에 대한 판단에 근거로 삼기위해 '근로자성'을 확인할 수 있는 질문들을 추가하였으며, 몇 가지 주요 정책 방안들을 제시하고 선호도를 파악하는 질문을 추가하였다. 또한 추가적으로 프리랜서 개발자들의 활동 비중이 높은 금융 산업에 대한 분석을 수행함으로써 2018년도의 실태조사를 보완하였다.

〈표 1-1〉 2019년 SW프리랜서 근로환경 실태조사 비교

구분	2018년도	2019년도
조사 대상	프리랜서 유경험자	전년도 전업 SW 프리랜서
조사 규모	949명	1,032명
조사 방법	온라인 조사	온라인 조사
조사 내용	일반 (연령, 소득, 업종, 업무, 경력, 만족도 등) 경력경로 (전환동기, 경력관리방법) 일감찾기 (수행경로, 파견업체 활용) 근로환경 (근로시간, 휴게휴무, 근무 형태) 직무역량 (역량 수준, 필요 역량) 계약실태 (계약서 작성, 계약 형태, 내용 등) 불공정경험 (임금 체불, 과업 변경 등) 향후계획 (은퇴 계획, 정규직 전환 등)	근로자성 (노동, 임금, 계약 종속성 등) 프리랜서 유형 (전업, 개인사업자) 일반현황 경력경로 일감찾기 근로환경 직무역량 계약실태 불공정경험 향후계획 정책선호 (표준계약서, 교육훈련, 피해구제 등)
분석 방법	종합적 빈도분석	금융부문 근로실태 상세분석

넷째, 심층 인터뷰 (Focus Group Interview)를 진행하였다. 심층 인터뷰는 프리랜서 개발자 그룹과 프리랜서 개발자를 활용하는 사용자 그룹을 구분하여 진행하였다. 프리랜서 개발자 그룹은 개발된 실태 조사 설문에 대한 검증과 기타 정책 제언을 파악하는 목적으로 진행하였다. 사용자 그룹에 대한 심층 인터뷰는 프리랜서를 활용하는 기업 입장에서의 애로사항이나 문제점을 파악하기 위함이다. 실제로, 프리랜서들의 역량 검증이어렵고 일부 프리랜서는 계약을 불성실하게 이행할뿐만아니라 중도 계약 파기 등으로 프로젝트에 손해를 미치기도 하여, 관리자 측면에서의 프리랜서들에 대한 인식을 파악하는 것이 필요했으며 프리랜서들에 대한 정책들이 기업 측면에 어떤 영향을 줄 수 있는지를 고려하기 위함이다.

마지막으로 산학관 전문가 자문회의를 운영하여 정책 방안들을 도출하고 심층 과제를 논의하였다. 이를 통해 공공SW발주관리, 피해구제, 근로감독, 복지처우 개선 등의다양한 측면에서의 지원 방안들을 도출되었다. 그리고 유관 부처 및 기관 실무담당자들과의 수 차례 회의를 통해 세부적으로 실천 가능한 구체적인 안들도 정리하였다.

#### 제2장 선행 연구

#### 제1절 언론 동향

IT업계에서의 개발자의 처우 문제는 지속적으로 제기되어 왔으며, 2018년 이후에는 청와대 국민청원에 약16건의 관련 청원이 등록되었는데 특히 두 건의 사례가 사회적으로 파장을 가져왔다. 두 건은 모두 금융권 프로젝트에 투입된 하청업체의 직원의 사망 사건으로 그것이 사망의 원인인 과도한 업무와 스트레스에서 온 것인지 개인적인 질병이나 상황에서 비롯된 것인지에 대해서는 상반된 의견들이 존재한다. 하지만, 이사건을 통해 SW프리랜서의 근로 환경이 다시 한 번 주목을 받게 되었다. 국민일보에는 기획기사로 한국의 IT업계의 프리랜서들의 열악한 처우 문제를 부각함으로써 사회적 관심을 요청하기도 하였다. 아래에서는 국민일보의 연재 기획 기사의 핵심적인 내용을 통해 국내 IT산업과 이 분야에 종사하는 프리랜서 개발자들의 단면을 살펴본다.

#### 국민일보, [갑을병정 그 아래, 한국 IT노동자의 한숨] 기획시리즈

(1회) 폐 잘라낸 IT개발업자 "52시간 근무해도 IT기업 안 망해요"('18.12.13)

(2회) 하청에 재하청 'IT 정글'서 의문사한 딸···"피해자만 있고 가해자는 없다" ('18.12.18)

(3회) "과로사와 과로 자살은 뭐가 다른가요" ('18.12.26)

(4회) 몰랐고 모른 척 했다 ('19.1.11)

(5회) 미국의 실리콘밸리엔 야근이 없다 ('19.1.18)

(6회)기준이 필요하다, 표준계약서·야근 수당 ('19.1.30)

국민일보의 1회 기사에서는 폐를 잘라낸 IT개발자의 사례를 소개하고 있다. 이 개발자는 농협정보시스템에서 월 400시간 이상 근무하며 과로한 결과 면역력 저하로 폐일부를 절단했다. 절단 수술 후 두 달간의 치료 과정을 마치고 복직한 양씨는 대기발령, 삭감된 연봉 계약 제안, 휴직 중 해고통지 등의 문제를 겪으며 결국 이직하게 된다. 양씨는 2010년 야근 수당을 돌려받기 위한 민사 소송을 시작했으며 2014년 75%를돌려받는 판결을 받았다. 2013년에는 근로복지공단을 상대로 산재 소송을 진행해 2016년 6월 IT업계 최초로 산업재해로 인정받았다. IT개발자의 산업 재해를 법적으로 인정받는 최초의 사례 뒤엔 근무시간 입증을 위해 신용카드 사용내역, 위치, 하이패스 기록 등을 뒤져 29개월간 8770시간 근로 입증 자료를 수집한 양씨의 노력이 있었다. 양씨의 사례를 통해 IT개발자의 과중한 업무, 지식 근로자로서 산업 재해를 인정받기 어려운 직무 특성, 개인으로 감당해야 했던 수년에 걸쳐 이뤄지는 법적 공방의 부담이

있었다.

2회 기사에서는 속칭 IT보도방을 통해 외국계 증권사에 파견되어 근무하던 여성 프리랜서 웹디자이너가 계약 연장을 빌미로 IT보도방 업체의 간부와 술자리 후 호텔 계단에서 실족사한 사건을 소개하고 있다. 검찰은 업체 간부를 증거불충분을 이유로 '무혐의'를 적용하고 유족이 '업무상 재해'에 해당한다고 신청한 유족급여와 장의비 신청에 대해 공단은 '프리랜서는 개인사업자'라며 지급 거부하였다. 사실 이사건은 2018년 10월 경향신문에 보도된 사례로서 경향신문에서는 다단계 고용구조와 성범죄에서의 피해자에게 엄격하게 적용되는 입증 책임의 문제를 지적하고 있다. 2018년 국감에서도 이 사례는 IT업계의 현실을 드러내는 이슈로 부각되었다.

3회에서는 30대 여성 웹디자이너의 자살 사건을 소개하며 IT업계의 포괄임금계약과 과도한 야근, 직장 내 괴롭힘을 원인으로 지적하고 있다. 이 여성은 계약서와 출퇴근 카드기록 상 1년 8개월 동안 주 69시간 근로한 것으로 파악되었다. 상사의 지속적 괴롭힘으로 사망자의 언니는 고용부 지청에 회사를 신고하였으나 차후 다른 업체 감독과 같이 하겠다는 답변만 들었을 뿐 실질 조치는 이뤄지지 않았다고 한다. 이 사례는 개발자가 과로로 인한 스트레스로 자살했을 경우 자살과 업무와의 연관성 입증이 어려워 사실상 산업재해 보상을 받을 수 가능성이 낮다. 또한, 직장 내 괴롭힘으로부터 피해자를 보호할 법적 근거의 필요성을 보여주었다. 한편, 고용노동부는 근로기준법을 개정('19.1 공표, 7월 시행)하고 직장 내 괴롭힘 예방과 대응 방안 매뉴얼 배포 ('19.2)및 표준 취업 규칙 제정1)할 계획이다.

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다. (근로기준법, 제72조의 2직장 내 괴롭힘의 금지 조항 신설 2019. 1. 15)

4회 기사에서는 장시간 노동이 구조화된 IT업계의 조직문화, 중층적인 하도급 구조, 그리고 노동시간 관리 부재 문제 지적하고 있다. 원청과 하청이 포괄임금제를 악용해 과도한 야근을 강요하고 있고 하청, 재하청, 프리랜서 노동자로 갈수록 야근 부담 증폭한다는 내용이다. 현재 임금체계와 고용 시스템을 바꾸지 않은 채 인력만 양산한다면 IT업계의 부작용들은 더 큰 규모의 사회문제로 비화될 것으로 경고하고 있다. 이의해결 방안으로 포괄임금제 관행 폐기, 수당도 주지 않는 부당한 야근 금지, 저급 IT개

<sup>1)</sup> 고용부 근로기준정책과 (2019. 2. 21) 홈페이지 게시

발자만 양산하는 국비 교육 제도의 재검토를 제안한다.

5회 기사에서는 미국 실리콘 밸리에 근무하는 SW개발자들과의 인터뷰를 통해 국내와 실리콘 밸리의 근로 환경을 비교하고 있다. 한국 및 인도 출신의 실리콘 밸리 개발 자들은 열악한 모국의 IT 근로 환경과 대비되는 실리콘 밸리의 자율성 있는 근무 환경(유연근로), 수평적 소통 환경, 워라밸 환경에 높은 만족도를 보였다는 내용이다. 한 게임업체 개발자는 "한국과 마찬가지로 게임 출시를 앞두고 야근 체제에 돌입하나 출시 후에는 최소 2~3주의 휴가로 보상해 준다"며 국가간 차이를 설명하고 있다. 특히 프리랜서 개념인 '파트타임' 직원에 대한 철저한 관리, 출근과 퇴근 시간을 체크하는 기기를 구비해 출퇴근 시간을 기록해 임금을 지급하는 방식의 차이점을 설명한다. 회사가 출퇴근 기록 기기를 구비하지 않았을 경우 적발시 거액의 과징금 납부, 직원이 출퇴근 기록을 요구할 경우 회사가 반드시 공개하도록 의무화하고 있다. 상사가 인종차별, 성차별, 폭언 등 갑질을 할 경우 미국은 노동법에 따라 사전 예고 없이해당 직원의 해고도 가능하다.

6회에서는 이러한 IT업계의 잘못된 관행으로서 개발자들을 보호하기 위한 방안으로 근로 시간 관리, 표준 계약서 마련, 원청의 책임성 강화 등 개선 과제를 제안하고 있다. 실리콘 밸리와 같이 사용자로 하여금 노동자의 노동 시간을 정확히 기록, 보존하도록 강제하는 내용의 법률적, 정책적 규율이 필요하다고 지적한다. 또한, 표준 계약서 마련을 강조한다. 프리랜서 보호법 조례를 제정해 계약서 작성 의무화, 업무 내용, 보수, 지급 시기, 지급 방법 등을 명시하고 프리랜서 피해 구제를 위한 민원 서비스를 제공하는 뉴욕시를 사례로 소개하고 있다. 아울러, 원청 업체의 책임성 강화를 제안한다. 원청업체들이 재하청 업체의 IT노동자의 피해를 현금 보상을 할 경우 배임죄에 걸릴 가능성을 우려하고 있다는 점을 지적하고 제조업 현장처럼 원청의 책임 소재를 명문화2)하여 하청업체 직원에 피해가 발생할 경우 원청의 책임 범위를 명확히 하자는 것이다.

언론에 보도된 내용들은 대부분의 청와대 국민청원에 등록된 민원들의 내용과 일맥 상통하며, 제안된 개선 방안들도 대체로 관련 정책 연구의 제언과 전문가의 의견과 일 치한다. IT업계의 다단계 하도급 구조의 밑단에서 애매한 법적 지위를 가진 채 과로, 임금체불, 부당 계약과 불공정 거래에 노출된 프리랜서 개발자들의 현실을 지적하며 근로자로서 사회적 보호와 공정한 거래를 보장 받기 위한 사업 관행의 변화와 제도적

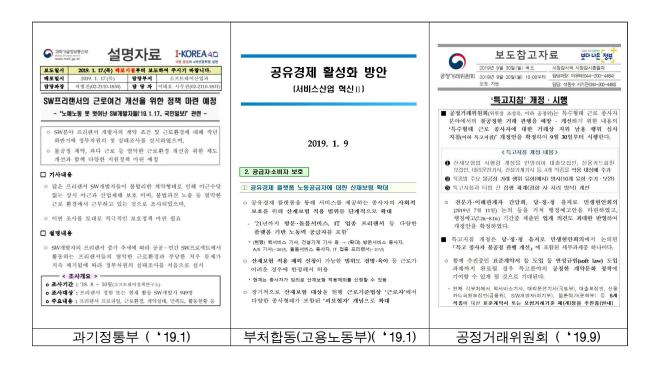
<sup>2)</sup> 공정위 표준하도급계약서 제·개정(2019. 1)에는 산재발생이 큰 9개 업종에서 원사업자의 안전관리 책임이 하도급계약서에 대폭 강화하였으며 방송업종에서는 하도급 업체가 만든 방송콘텐츠 저작권이 해당 하도급업체에 속한다는 점이 계약서에 명확히 규정되어 저작권을 보호하였음

장치 마련을 요구하고 있다. 다음 절에서 관련하여 정부 정책들의 대응 동향을 살펴보고자 한다.

#### 제2절 정책 동향

SW프리랜서 정책 유관 부처는 SW산업의 주무부처인 과학기술정보통신부, 그리고 비정규직 근로자로서의 고용 관계 및 사업자 관리 감독 부처인 고용노동부, 개인사업자의 도급관계에서의 불공정에 대한 감독 기구인 공정거래위원회가 대표적이다. 실제로 과기부는 2018년 실태조사를 바탕으로 2019년 SW프리랜서 근로 환경 개선 방안을 마련하겠다는 업무 계획을 수립하여 추진하였다. 고용노동부는 몇 차례 IT업계를 대상으로 한 근로감독을 실시한 바 있으며 SW산업 인력에 대한 지속적인 교육 사업을 추진하고 있다. 특별히 프리랜서를 포함한 다양한 형태의 플랫폼 종사자를 특수형태근로 종사자(특고)로 포함해 산업재해보상보험의 확대 적용하는 방안을 계획중이다. 공정거래위원회 역시 고용노동부의 특고 보호 정책과 연계해 프리랜서를 독립계약자로서 도급 계약을 체결하는 '특수형태근로종사자(특고)'의 관점에서 이들을 고용하는 업체의 불공정행위로부터 보호하는 방안으로 지침을 개정하였다.

[그림 2-1] SW프리랜서 유관 부처 정책 동향



#### 1. 공정거래위원회

공정위는 2019년도 역점 추진 과제로 甲과 乙이 함께 성장하는 포용적 甲乙관계를 구축한다는 목표하에 특고 보호 강화 정책 추진하였다. 이를 위해 현재 산재보험법상 특고로 인정되면 자동적으로 공정위 보호 대상에 포함되도록 하는 방식으로 특고심사 지침을 개정하였다. 지난 2019년 9월 30일자로 '특수형태 근로 종사자에 대한 거래상 지위 남용 행위 심사 지침(이하 특고지침)' 개정안이 확정하여 시행되고 있다. 그간 특고지침은 불공정 피해 사건이 노동법과 경합하는 경우 노동법을 우선 적용토록 하는 규정③으로 사건이 접수돼도 공정위가 고용노동부에 이첩하여 유명무실하다는 비판을 받고 있었다. 하지만, 지침 개정을 통해 특고에 대해서 공정위가 불공정행위를 직접 관리 감독할 수 있는 법 근거를 확보했다. 더불어 다양한 특고 유형(웹툰작가, SW 디자이너 등)에 대해서는 관련부처와 협의해 실태조사, 표준계약서, 거래 가이드라인 공동 제정 추진하고 있다.

#### <김상조 공정위 위원장, 2019년 업무 계획 발표, 3. 7)>

"특고지침에 이렇게 반영이 안 되는 또 여러 가지 특고 유형들이 있을 수가 있는데, 예를 들면 **웹툰** 작가라든지 또는 소프트웨어 디자이너와 같은 최근에 여러 가지 민원들이 발생하고 있는 유형들이 있는데, 이런 분야에 대해서는 워낙 형태가 다양하기 때문에 바로 특고지침에 반영하기는 쉽지 않지 만, 관련부처와 협의를 통해서 실태 분석을 하고, 관련 어떤 분야에 적합한 표준계약서나 거래 가이 드라인을 공동 제정함으로써 이 분야에 대한 보호를 더 강화하는, 이런 방향으로 노력을 할 생각입니다."

주요 개정 내용은 다음과 같다. 첫째 산재보험법 시행령(제125조) 개정을 반영하여 4개 직종을 추가하되, 규정방식을 기존 '열거주의'에서 '산재보험법상 특수형태근로종사자(이하 특고 종사자)'로 직접 연동시키는 방식으로 변경했다. 즉, (현행) ①캐디, ②레미콘기사, ③보험설계사, ④학습지 교사, ⑤택배기사, ⑥퀵서비스기사에서 4개의 신규 직종인 ⑦대출모집인, ⑧신용카드회원모집인, ⑨대리운전기사, ⑩건설기계기사를 추가하였다. 이와 함께 산재보험법이 적용되지 않는 특고 종사자라 하더라도 공정거래법상 '거래상 지위'가 인정될 경우에는 특고지침을 준용할 수 있도록 하였다.

둘째, 기존 공정위 심결례, 업계 의견 등을 반영하여 특고 종사자 분야에서 발생할 수 있는 대표적인 법 위반 행위 유형(10개)을 추가·보완했다. 대리운전기사 등 새롭게 추가되는 4개 직종에서 발생할 수 있는 거래상지위 남용행위 유형들을 새롭게 추가하는 한편, 학습지교사 등 기존에 포함되어 있는 직종에서 발생할 수 있는 불공정거

<sup>3) &</sup>lt;특수형태근로종사자에 대한 거래상지위남용행위 심사 지침>의 적용 범위 3-4항

대행위 유형도 보완하여 보다 구체화 하였다. 아래 유형 예시에서 명시된 "예" 로든 대표직종 이외에도 법위반 행위 유형이 적용될 수 있다는 점을 보다 분명히 하기 위해 대표직종 뒤에 '등'을 추가하였다 (예: 택배기사 → 예: 택배기사 등).

〈표〉 불공정거래행위에 해당될 수 있는 행위(예시)

- ① (계약내용 외 업무 강요) 추가적인 운임 등을 지급하지 않으면서 계약내용의 범위를 벗어나거나 계약내용으로 정해진 운반횟수 등을 초과한 업무 수행을 강요하는 행위(예: 건설기계기사)
- ② (판매목표 강제) 특고 종사자에게 과다한 회원유치 목표를 부여한 후 목표를 채우지 못한 자에게 일방적으로 계약을 해지하거나 <u>그에 준하는 불이익을 주는</u> 등의 제재를 가하는 행위 (예: 학습지교사)
- ☞ 현재는 제재방식으로 "계약해지"만 규정
- ③ (판매목표 강제) 과도한 대출모집 또는 신용카드 모집건수 목표를 정하고 이를 달성하지 못하는 경우 달성한 경우에 비해 현저하게 적은 수수료를 지급하거나 계약기간중 일방적으로 위탁계약을 취소하는 행위(예: 대출모집인, 신용카드모집인)
- ④ (판매목표 강제) 과도한 콜 수행 횟수 등 목표를 부과하고 이를 달성하지 못하는 경우 일방 적으로 계약을 해지하거나 배차를 현저하게 제한하는 등 계약해지에 준하는 제재를 가하는 행위(예: 대리운전기사)
- ⑤ (일방적인 사고책임 전가) 업무수행 중 발생한 사고가 특고의 과실에 의한 것이 아님에도 불구하고, 그 책임을 모두 특고에게 부담시키는 행위(예: 대리운전기사, 건설기계기사)
- ⑥ [일방적인 손해배상책임 설정] 업무수행중 발생한 손해배상금을 전적으로 사업자가 일방적으로 계산하여 산정한 금액으로만 할 수 있도록 한 행위(예: 택배기사, 퀵서비스기사, 건설기계기사)
- ⑦ [일방적인 중요 계약사항 변경] 계약서에 기재되어 있는 수수료율, 운임단가 등 지급대가 수준 및 지급기준 등을 계약기간중에 일방적으로 특고에게 불리하게 변경하는 행위(공통)
- ⑧ [기타 불이익 제공] 모집회원을 상대로 사업을 영위하는 특고 종사자가 제출한 회원탈퇴 요청 서의 처리를 거부하거나 <u>정당한 사유 없이 처리기한을 과도하게 장기간으로 설정</u>하는 등의 방법으로 특고 종사자에게 회비나 구독료 등을 실질적으로 부담시키는 행위(예: 학습지교사)
- ☞ 현재는 부담전가 방법으로 회원탈퇴 요청서 "처리 거부"만 규정
- ⑨ (기타 불이익 제공) 대리운전기사가 선호하지 않는 지역에서 콜 발생시 목적지를 불분명하게 표시한 콜 정보를 발송하고 해당 콜을 선택한 대리운전기사가 배차 취소시 수수료를 부과하는 행위(예: 대리운전기사)
- ⑩ (불이익 제공) 대리운전기사가 선호하지 않는 지역에서 콜 발생시 목적지를 불분명하게 표시한 콜 정보를 발송하고 해당 콜을 선택한 대리운전기사가 배차 취소시 수수료를 부과하는 행위(예: 대리운전기사)

셋째, 특고지침이 근로기준법 등 노동관계법과 경합시에는 노동관계법을 우선적용하고(관계부처 이첩), 직종별 개별법(예: 보험업법)과 경합시에는 특고지침도 적용할 수 있도록 하되 사건처리 결과를 관계부처에 통보하도록 하였다. 이를 통해 '특고지침'

과 '타 특고보호법' 경합시 후자를 우선적용(특고지침 배제) 하도록 하는 문제를 개선하였다.

아울러, 특고 종사자 불공정 관행 개선을 위한 직종별 연성 규범체계 확립까지 추진하고 있다. 현재 각 부처에서 퀵서비스기사, 대리운전기사(국토부), 대출모집인, 신용카드회원모집인(금융위), S/W개발자(과기부), 웹툰작가(문화부) 등 6개 직종에 대한 표준계약서 또는 모범거래기준 제(개)정을 추진중이다. 이를 통해 특고 분야에서도 서면계약 문화를 정착 시켜 애초부터 법 위반 자체를 방지한다는 계획이다. 공정위는 표준계약서 등이 도입되면 공정거래법(특고지침) 집행을 상당부분 보완할 수 있을 것으로기대하고 있다.

#### 2. 고용노동부

고용노동부는 근로 감독 권한을 가지고, 근로기준법을 포함한 노동관계법에 저촉되는 기업들에게 대한 관리 감독을 담당한다. IT분야의 열악한 처우 문제가 언론 보도를 통해 수년간 지속적으로 제기되어 왔으며 이에 고용노동부에서도 IT업체에 대한 기획근로 감독을 실시하여 법 위반 사항을 적발 시정 조치하였다.

지난 2017년 3~6월까지 IT서비스업체 83개소에 대해 근로 감독을 실시하여 79개소에서 422건의 노동관계법 위법사항을 적발한 사례가 대표적이다. 감독 대상 사업장의 95.7% 가법 위반으로 적발된 것으로 위반사항으로 근로시간 위반 31건, 차별처우 13건, 불법파견 1건, 서면근로계약 미체결, 임금체불 등 기초고용질서 위반이 다수(377건) 적발되었다. 특히 무허가 인력 소개소 (일명 IT보도방) 등을 통해 원청이나 발주자에 파견되어 원청과 발주자의 업무 지휘 감독을 받게 하는 불법 파견의 경우 1개소만 적발되었다. 이 1개소에 12명의 불법파견 근로자 중 11명을 원청이 직접 고용토록지시하였다. 하지만 구두 업무 지시등이 많고 고객 사업장이나 제3의 개발 작업장을 두고 프로젝트가 진행되기에 불법 파견을 적발하기 어려우며 현장에서는 보다 더 많은 불법 파견 인력들이 있을 것으로 추정하고 있다. 서면근로계약 미체결・임금체불각각 60건, 서류 미작성・미보존 46건, 취업규칙 미작성 및 미신고 42건, 성희롱예방교육 미실시 38건 등이 적발되었고 특히, 임금체불은 57개소에서 5,829명의 임금 3,159백만원을 적발하여 시정조치하였다. 고용노동부는 대다수 사업장에서 최저임금 미달, 각종 법정수당 미지급, 휴일ㆍ휴가 미부여 등 기초고용질서 위반(74개소 377건)이 발

<sup>4)</sup> 고용노동부 보도자료 (2017. 7. 27), IT서비스 업체 83개소중 79에서 노동법 위반 적발

생하고 있어 지속적인 모니터링이 필요하다고 강조하고 있다.

"이번 감독 결과 드러난 IT서비스업종의 주요 법위반 사항은 업계의 공통된 사정일 것이므로, 지속적으로 모니터링하는 것이 중요"(고용부 정형우 근로기준정책관)

한편, 2017년 10월에는 방송사 제작 업계 근로 감독을 실시하였다<sup>5)</sup>. 방송 제작업은 IT프로젝트와 마찬가지로 방송 프로그램 제작에 다수의 프리랜서들이 참여하는 사업 방식을 가지고 있어 프리랜서의 처우 문제가 지속적으로 제기되는 분야다.

"일부 영향력 있는 방송 작가와 연출자를 제외하면 방송계 프리랜서 대다수는 노동 자라고 봐야한다" (국회(신경민, 한정에 의원)주최, 드라마 제작 현장 노동 실태 개선 토론회, 임승순 고용노동부 근로기준정책과장<sup>6)</sup>)

방송 제작업 종사 프리랜서는 근로기준법 보호를 받지 못하면서도 사용자와 지시 감독 관계에 놓이기 때문에 노동 조건 개선을 위해 프리랜서들의 노동자성을 인정해야한다는 주장이 지속적으로 제기되고 있다. 법원이 개별 사안에 따라 노동자성을 인정하거나 부정하는 등 엇갈린 결론을 내리고 있어 향후 관계 부처 실태 조사를 통해 명확히 하는 '기준'마련이 필요한 점에서 SW프리랜서와 같은 상황이다.

최근 고용노동부 차원에서는 근로기준법상 근로자로서 보기 어려운 IT프리랜서를 특수형태근로종사자(특고)로 포함해 산업재해 보상보험을 적용하는 방안이 계획되었다. 지난 2019년 1월 관계부처 합동으로 개최된 경제활력대책회의에서 공유경제 플랫폼을 통해 서비스를 제공하는 종사자의 사회적 보호를 위해 산재보험 적용 범위를 단계적으로 확대하겠다는 계획을 밝혔다. 구체적으로 2021년까지 방문 돌봄서비스, IT 업종프리랜서 등 다양한 플랫폼 기반 노동력 공급자를 포함해 추진하겠다는 것이다. 산재보험 적용 제외 신청이 가능한 범위도 질병·육아 등 근로가 어려운 경우에 한정해서 허용하겠다고 밝힘으로써 현재 종사자가 임의로 산재보험 적용제외를 신청할 수 있는데서 비롯되는 보호 사각 지대를 해소하겠다는 의지를 보였다. 장기적으로 산재보험 대상을 현행 근로기준법상 '근로자'에서 다양한 종사형태가 포함된 '피보험자' 개념으로 확대하겠다는 전략이다.

지금까지 SW프리랜서의 열악한 현실에 대한 여론과 이에 대응하는 정부의 노력을 살펴보았다. 하지만, 효과적인 정책을 수립하기 위해서는 정확한 실태 파악이 선행되 어야 한다. 이를 위해 다음 장에서 이번에 실시한 2019년 SW프리랜서 근로 환경 실태 조사의 개요와 주요 결과를 다룬다.

<sup>5)</sup> 미디어오늘 (2017. 9. 20), 고용노동부, "방송사 프리랜서 대다수 노동자로 봐야"

<sup>6)</sup> 최저임금위원회 상임위원 (위원회 업무총괄, 2019. 4월 현재)

## 제3장 실태조사

#### 제1절 조사 개요

이번 실태조사는 2018년 실태조사를 바탕으로 프리랜서 개발자의 근로 환경을 보다 구체적으로 파악하는데 목적이 있다. 이를 위해 우선, 조사 대상을 단순 프리랜서 유경험자에서 특정 기간 동안 전업으로 프리랜서 활동을 한 개발자로 조사 대상을 특정하였다. 아울러, 근로 환경에 대한 정확한 이해를 위해 답변의 범위를 최근 종료된 프로젝트를 기준으로 삼았다. 또한, 근로 환경에 대한 설문은 안전보건공단의 '근로환경조사(2017)' 설문 항목을 참조하였다. 그 외 프리랜서의 근로자성을 파악하기 위한 항목을 새롭게 추가하였는데 노동관계법 및 대법원등의 판례 등을 참조하였다.

조사 과정은 조사 대상 확보 → 설문문항 개발 → 실사 → 데이터 통계 및 분석 → 보고서 작성 등 순차적으로 진행하였다. 우선, 이용 가능한 표본 프레임이 부재한 상황에서 SW프리랜서 응답자 확보를 위해 접근 가능한 다수의 데이터베이스를 활용하였다. SW프리랜서가 주로 활동하는 개발자 사이트와 여론조사 전문업체들의 패널 회원들을 대상으로 표본 데이터를 확보했다. .

〈표 3-1〉 조사 대상 확보 방법

채널	업체명/사이트명	내용
SW프리랜서 개발자 사이트 회원	OKKY	7만 7천명 회원 보유 월간 53만 명 방문 SW 개발자 사이트
여론조사 및 시장조사 기관 회원	엠브레인	45만명 패널 보유 전국 규모의 여론조사 및 시장조사 기관
수행사 회원	㈜날리지리서치그룹	7만 5천명 회원 보유 IT전문 시장조사 및 산업실태 조사 기관
지인 네트워크		응답자 지인 소개 네트워크를 통한 조사 전파

한편, 응답자의 특성과 산업 분야가 편중되는 현상을 방지하기 위해 성별, 연령대, 발주고객의 산업(업종)에 대해서는 응답 비율을 사전에 정의하였다. 성별은 2018년 ICT 인력동향 실태조사 결과를 토대로 남성 71.1%, 여성 28.9%로 설정하였으며, 연령

대는 자문회의 결과를 토대로 20대 30%, 30대 30%, 40대 30%, 50대 이상 10%로 설정하였다. 발주고객의 산업(업종)은 IDC의 업종별 국내 SW 시장 비율을 토대로 금융 21.3%, 공공 21.4%, 제조 29.4%, 서비스 27.0%, 기타 0.9%로 설정하였다. 응답자 특성과 산업 분야는 조사 시스템 상에서 표본 비중을 배정하여 응답 결과가 당초 설정되었던 기준에 부합하도록 조치하였다.

앞서 서술한 바와 같이 선행 연구와 현업 SW프리랜서 개발자 및 프리랜서 관리자 (PM·PL)인터뷰, 파일럿 테스트, 전문가 회의를 통해 설문을 설계하고 세부적인 설문 항목을 개발하였다.

구분	참여인원	인터뷰 내용
SW프리랜서 개발자	8명	근무환경 및 불법·불공정 피해 경험 등 설문 항목 및 난이도 검토
SW프리랜서 관리 PM·PL	15명	근무환경 및 불법·불공정 피해 경험 등 SW프리랜서 개발과 관리·감독의 어려움 설문 항목 및 난이도 검토
조사 통계 전문가	5명	조사 방법론 검토 설문 항목 검토 조사 결과 건트

〈표 3-2〉 현업 SW프리랜서 개발자 및 PM·PL 인터뷰

2019년 10월 24일부터 11월 12일까지 실사를 진행하였으며, 실사 방법은 OKKY, 엠브레인, 날리지리서치그룹 3개 사이트에서 온라인으로 진행하였으며, 조사 응답자의개별적인 지인 네트워크를 통해 응답 데이터를 확보하였다.

조사결과 1,032명의 유효 데이터를 확보하였다. 확보된 데이터에 대해서는 논리 구조에 배치되는 데이터, 응답 오류로 의심되는 데이터, 정규 분포상 이상치로 판단되는 데이터에 대해서는 재조사와 오류를 검증하여 데이터 신뢰성과 완결성을 확보하였다. 오류 및 검증이 완료된 데이터에 대해서는 코딩 작업을 거친 후, 빈도 분석과 교차분석(성별, 연령대별, 발주고객 산업군)을 수행하여 결과를 도출하였다.

#### 제2절 조사 대상

조사 대상은 2018년 1월 1일부터 조사 시점(2019.10)까지 국내에서 활동 중인 SW 프리랜서 개발자(전업 SW프리랜서 개발자)로 정의하였다. 2018년 1월부터 조사 시점까지 전업 프리랜서 SW개발자로 정의한 이유는 최근 SW프리랜서들을 둘러싼 환경이 빠르게 변하고 있기 때문에 비교적 최신 실태를 반영하고, 과거 경험에 따른 설문 응답데이터의 왜곡 현상을 방지하기 위함이다. 또한, 현업 SW프리랜서 개발자 및 관리자인터뷰를 통해 2018년 이전과 2018년 이후 SW프리랜서 개발자들의 근무환경에 많은변화가 있었다는 의견을 적극 반영하여 조사 대상을 2018년 1월부터 조사 시점까지 SW 프리랜서 개발자로서 활동했거나, 현재 활동하고 있는 SW 프리랜서 개발자들로한정하였다.

#### <전업 프리랜서 SW 개발자>

- 소득의 대부분을 소프트웨어 개발 프로젝트를 통해 올리며, 개인사업자 또는 독립 노동자 형태로 일하는 소프트웨어 개발 직군 종사자
- ※ 소프트웨어 개발직군은 각종 프로그램, 앱, 시스템 기획, 설계, 구축, 유지보수, 운영관리, UI/UX 개발 등이 포함되나, 마케팅, 영업, 경영기획, 회계 등 일반적인 경영 직군은 포함되지 않음

### 제3절 설문 설계

기본적인 설문 항목은 2018년 SW프리랜서 근로환경실태조사 (SPRi, 2018)를 설문 항목을 기초로 하였다. 여기에 SW프리랜서의 근로자성을 측정할 수 있는 설문과 근로 환경(야근, 근로장소, 차별 경험등)을 구체적으로 파악할 수 있는 설문을 추가하였다. 설문 문항은 현업 SW프리랜서 개발자 및 관리자(PM·PL)들의 인터뷰 그리고 파일럿 테스트 결과와 전문가 회의를 거쳐 최종 설문 항목으로 확정하였다.

#### □ 2018년 SW프리랜서 개발자 활동 경험

수행 프로젝트 수, 동시 진행 프로젝트 수, 평균 계약 기간, 거주 지역 및 프로젝트 업무 지역, 프리랜서 활동 인식(수입, 시간 활용, 스트레스, 프리랜서 전향 결정, 프리랜서 생활 만족), 신분상의 차별 경험, 근무 형태, 출퇴근 시간, 건강(정신질환 치료, 신체질환 치료, 건강검진 유무, 건강검진 비용 부담 주체) 등의 항목을 조사하였다.

#### □ 최근 완료 프로젝트 경험

2018년에 계약을 해서 최근에 종료된 프로젝트의 근로 경험을 묻는 설문을 진행했다. 이를 위해 계약 시점(시작, 종료), 계약서 작성, 고용 업체 유형, 계약서 명칭, 요구사항 반영 수준, 계약 내용 준수 수준, 발주고객 산업 분야, 프로젝트 산업 유형, 프로젝트 핵심 업무 유형 등을 조사하였다.

#### □ 프로젝트 근무 여건

프로젝트 근무 여건은 안전보건공단의 제5차 '근로환경조사(2017년)' 설문을 활용하여 추가 작성하였다. 주당 평균 근로시간, 저녁근무·밤근무·휴일근무 현황(해당 근무 수당 수령 유무 포함), 근무 장소(고용주 사업장, 고객 사업장, 교통수단 내, 실외, 자택, 커피숍·대합실·도서관· 유료회의실 등)의 항목을 조사하였다.

#### □ 최근 종료 프로젝트 근로 경험

근로자성 판단과 관련된 기존 대법원 판례들을 근거로 12 항목, 불공정 행위 경험과 관련된 15항목 등을 정리하여 새롭게 추가 조사하였다.

	SW프리랜서의 근로자성 판단을 위한 설문 항목
1	최종 고객/고용업체가 일방적으로 정한 프로젝트의 수행 여부
2	최종 고객/고용업체의 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용 여부
3	최종 고객/고용 업체가 근무시간을 지정했는지 여부
4	최종 고객/고용 업체가 특정 근무 장소를 지정했는지 여부
5	최종 고객/고용 업체는 귀하의 보수를 프로젝트 결과물 제공의 대가가 아닌 근로 제공의
3	대가로 여기는지 여부
6	보수가 기본급과 고정급이 정해져 있는지 여부
7	보수의 일부는 4대 보험 또는 근로소득세 명목으로 원천 징수되었는지 여부
8	해당 프로젝트 기간 동안 고용보험 또는 산재보험 등 4대 보험에 가입되었는지 여부
9	업무 수행과정에서 최종 고객/고용 업체의 상당한 지휘감독 여부
10	프로젝트에서 컴퓨터 등 기자재와 소스코드의 저작권 등을 소유했는지 여부
11	제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립적으로 사업했는지 여부
12	제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지 여부

	불공정 경험 여부 설문 항목		
1	프로젝트 구직 또는 수행 과정에서 성별, 종교 등의 이유로 차별을 받은 경험		
2	프로젝트 수행과정에서 폭행/협박/감금 등으로 부당하게 업무수행을 강요 받은 경험		
3	근로기준법, 취업규칙 등 근로조건이 명시된 사안에 대해 설명을 들었는지 여부		

4	프로젝트 수행 계약서 작성 및 교부 여부	
5	계약서상 계약 불이행에 대해 본인이 위약금/손해배상을 책임지는 내용의 포함 여부	
6	계약 종료 후 세금을 제외한 계약서에 명시된 대가를 모두 지급 받았는지 여부	
7	계약 종료 후, 계약서에 명시된 날짜보다 상당기간 지난 후에 대가를 받았는지 여부	
8	정당한 사유 없이 일방적으로 해고, 휴직, 전직, 감봉 등의 인사징계 받은 경험	
9	해고당했을 때, 공식적인 방법을 통해 공지 받았는지 여부	
10	정당한 이유 없이 계약서상 보장된 휴게/휴무/휴가 사용을 거부당한 경험	
11	과업 기간 중 연장근로/휴일근로에 대한 보수 또는 보상 휴가를 받은 경험	
12	직장에서 업무와 관련 없는 소위 '갑질' 행위의 피해 경험	
13	계약 체결 전에 합의한 과업 내용과 다르게 과업 변경된 경험	
14	프로젝트 기간이 연장되에 따른 추가 보수 수령 여부	
15	이외에 프로젝트 진행 과정에서 불법 또는 부당한 사례를 경험	

#### □ 구직 활동(일감 찾기)

프리랜서의 구직 활동과 관련한 내용으로 경력(SW개발 경력, 전업 프리랜서 경력), 프리랜서 활동 동기, 프리랜서 장점, 프리랜서 걱정ㆍ불안 요인, 프리랜서 불만 요인, 국비 교육ㆍ훈련 이수 현황(이수 시간, 역량 증진 기여도), 자격증 보유 현황(자격증유무, 자격증 종류 등), 허위경력 기재 요구ㆍ요청, 프로젝트 중도 하차(하차 경험, 하차 이유), 일감 찾는 방법, 인력파견업체 인식(만족도, 구인공고와 실제 업무 간 차이), 온라인 중개사이트 인식(만족도, 구인공고와 실제 업무 간 차이), 인력파견 업체 피해 경험, 고용업체 불공정 행위 대응 방법, 불법 인력파견업체 등의 항목을 조사하였다.

# □ 프리랜서 향후 전망

예상 은퇴 연령, 정규직 전환(의향, 전환 이유), 정규직 구직, 근로기준법 개정안 인식(인지도, 업무 시간 변화, 소득 변화, 적용 여부, 일감 증감 여부) 등의 항목을 조사하였다.

# □ 정책 수요

SW프리랜서들의 근로 환경 개선이 도움이 될 수 있는 주요 정책 과제들을 제시하고 이들의 정책 수요(표준계약서 마련 및 보급, 민원 상담창구, 업체 근로 감독 강화, 저비용 교육/훈련 기회 제공, 산업재해 보상보험 적용), 정책 수요에 대한 우선순위, 보험 수요에 대한 우선순위 등을 함께 조사하였다.

#### □ 응답자 특성

프리랜서들의 일반적인 인구통계학적 정보로서 성별, 연령, 부양가족 유형 및 인원, 배우자 직업, 소득(2018년 총 소득, 2017년 대비 소득변화, 월평균 가구소득), 보험 비용 지출 규모, 개인사업자 등록 여부, 학업(최종 학력, 전공 분야) 등의 항목을 조사하였다.

#### 제4절 결과 분석

#### 1. 응답자 특성

응답자의 성별, 연령별 비율은 ICT 인력동향 실태조사 결과 나타난 비중을 반영하였다. 결과적으로 1,032명의 응답자 가운데, 남성이 71.0%인 733명, 여성이 29.0%인 299명을 차지했다. 연령별로도 30대가 31.4%(324명), 40대 31.4%(306명), 20대 29.4%(303명), 50대 이상 9.65(99명)의 비중이 반영되었다.

고용이 상대적으로 불안정한 프리랜서 개발자들의 가족 부양 부담을 파악하기 위해 부양가족 여부를 조사하였다. 분석 결과 부모·조부모가 있는 응답자는 41.2%, 배우자가 있는 응답자는 49.5%, 자녀가 있는 응답자는 38.2%, 형제·자매가 있는 응답자는 19.0%인 것으로 조사되었다. 부모·조부모는 평균 1.7명, 자녀는 1.6명, 형제·자매는 1.3명씩이 있는 것으로 조사되었다. 배우자가 있는 응답자(513명)의 경우 배우자의 직업으로는 무직(전업주부)이 40.7%(209명)로 가장 많았으며, 그 다음으로는 정규직 근로자 36.9%(189명), 프리랜서 근로자 13.6%(70명), 계약직 근로자 8.9%(45명)로 조사되었다. 배우자가 직업이 있는 응답자(304명) 가운데, 배우자가 SW개발자인 경우는 20.7%(63명), 다른 분야인 경우는 79.3%(241명)으로 조사되었다.

다음은 소득적인 측면에서 살펴보았다. 2018년 월평균 가구소득을 살펴보면 500만 원 이상-600만 원 미만인 응답자가 20.6%로 가장 많은 비율을 차지하는 것으로 조사되었다. 그 다음으로는 400만 원 이상-500만 원 미만이 19.8%, 300만 원 이상-400만 원 미만이 14.1%, 600만 원 이상-700만 원 미만이 12.7% 순으로 조사되었다. 월평균 가구 소득 300만 원 미만인 응답자는 12.7%, 700만 원 이상인 응답자는 20.3%인 것으로 조사되었다.

〈표3-3〉 2018년 월평균 가구 소득(단위: 만 원)

구분	응답수	비율
200만 원 미만	45	4.4%
200만 원-300만 원 미만	86	8.3%
300만 원-400만 원 미만	145	14.1%
400만 원-500만 원 미만	204	19.8%
500만 원-600만 원 미만	212	20.5%
600만 원-700만 원 미만	131	12.7%
700만 원-800만 원 미만	68	6.6%
800만 원-900만 원 미만	62	6.0%
900만원-1,000만 원 미만	27	2.6%
1,000만 원 이상	52	5.0%
계	1,032	100.0%

한편, 프리랜서 개발자의 개인 소득 변화의 측면에서는 2017년에 비해 2018년 소득이 늘었다는 응답자는 34.4%(355명), 비슷하다는 응답자는 55.2%(570명), 감소했다는 응답자는 10.4%(107명)인 것으로 조사되었다.

사회 안전망 장치로서 보험 비용 지출 여부에 대한 조사를 수행한 결과 보험 비용으로 월평균 20만 원 이상 지출한다는 응답자가 27.2%(281명)으로 가장 많은 것으로 조사되었다. 그 다음으로는 10만 원-15만 원 지출한다는 응답자가 20.7%, 15만 원-20만 원 지출한다는 응답자가 16.9%, 5만 원-10만 원 지출한다는 응답자는 15.4%인 것으로 조사되었다. 5만 원 미만 지출한다는 응답자는 10.4%였으며, 보험이 없다는 응답자는 9.4%인 것으로 조사되었다. 한 조사에 따르면 2017년 기준 한국인의 1인당 연평균보험료 지출은 377만원으로 월 31.4만원 수준이다?).

개인사업자 등록 여부를 묻는 질문에 개인사업자로 등록되어 있는 응답자는 21.5%(22명), 개인사업자로 등록되어 있지 않은 응답자는 78.5%(810명)인 것으로 조사되었다.

응답자 학력을 살펴보면 4년제 대학교 졸업자가 67.9%(701명)로 가장 많았다. 그 다음으로는 전문대 졸업 20.9%, 대학원 석사 졸업 5.5%, 고등학교 졸업 5.0%로 조사되었으며, 박사학위 취득자는 0.5%, 중학교 졸업 이하는 0.1%인 것으로 조사되었다.

<sup>7)</sup> 이데일리, "한국인 1인당 보험료 연간 377만원…세계 평균의 5.4배", 2018. 9. 27.

[그림 3-1] 응답자 학력



응답자 전공을 살펴보면 컴퓨터 관련 전공 응답자가 62.9%(649명)로 가장 많은 것으로 조사되었다. 그 다음으로는 공학 계열 전공(컴퓨터 제외) 13.7%, 인문·사회 계열 전공 11.7%, 자연과학 계열 전공 6.1%, 예체능 계열 전공 4.7% 순으로 조사되었다.

공학 계열(컴퓨터 제외) 13.7% 인문사회 계열 11.7% 자연과학 계열 62.9% 기타 예체능 계열 1.0% 4.7%

[그림 3-2] 응답자 전공

# 2. SW프리랜서 개발자 활동 경험

우선, 2018년 한 해 동안 수행한 1인당 평균 프로젝트 수행 건수는 2.7건으로 나타났다. 성별로 살펴보면 남성은 2.6건, 여성은 2.9건을 수행한 것으로 조사되었다. 연령별

로 살펴보면 20대는 평균 2.6건, 30대는 평균 2.9건, 40대는 2.5건, 50대 이상은 2.7건을 수행한 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 분야 평균 2.4건, 제조 3.1건, 공공·행정 2.6건, 국방은 1.9건으로 조사되었다. 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융, 제조, 서비스 모두 2.7건씩 수행한 것으로 조사되었다.

⟨표 3-4⟩ 2018년 수행한 프로젝트 현황(단위: 건)

_	 구분	프로젝트 수	평균
전체		2,760	2.7
성별	남성	1,898	2.6
· 경멸	여성	862	2.9
	20대	795	2.6
여권	30대	928	2.9
연령	40대	766	2.5
	50대 이상	271	2.7
	금융	239	2.4
- - 공공기관	제조	65	3.1
기년 	공공행정	535	2.6
	국방	15	1.9
	금융	288	2.7
민간기업	제조	822	2.7
	서비스	796	2.7

응답자가 수행한 프로젝트의 발주고객 유형은 공공기관이 32.7%(337명), 민간 기업이 67.3%(695명)인 것으로 조사되었다. 공공기관 발주 프로젝트 분야를 세분해보면 공공행정이 67.1%(208명), 금융 29.7%(100명), 제조(6.2%), 국방 2.4%(7명)으로 조사되었다. 민간 기업의 발주 프로젝트 분야는 제조 43.0%(299명), 서비스 41.9%(291명), 금융 15.1%(105명)으로 조사되었다.

〈표 3-5〉 발주고객 산업(업종) 분야

구분		응답수	비율
	금융	100	29.7%
	제조	21	6.2%
공공기관	공공행정	208	61.7%
	국방	8	2.4%
	계	337	100.0%
	금융	105	15.1%
민간기업	제조	299	43.0%
민선기업	서비스	291	41.9%
	계	695	100.0%

서로 다른 발주자로부터 동시에 수행한 프로젝트 최대 건수를 살펴보면 하나씩 순차 적으로 수행했다는 응답자가 84.9%로 가장 많은 것으로 조사되었으며, 한번에 2개 이 상 수행했다는 응답자는 15.1%로 조사되었다. 한 번에 2개 이상 수행했다는 응답자는 2개 프로젝트를 수행했다는 응답자가 12.4%로 조사되었으며, 3개 수행한 응답자는 2.5%, 4개 이상 수행한 응답자는 0.2%로 조사되었다.

〈표 3-6〉다른 발주자로부터 동시 수행 프로젝트 최대 건수(단위: 명, %)

구분			하나씩 순차적으로		한 번에 2개		한 번에 3개		한 번에 4개 이상	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	
전체		876	84.9	128	12.4	26	2.5	2	0.2	
서비	남성	629	85.8	91	12.4	12	1.6	1	0.1	
성별	여성	247	82.6	37	12.4	14	4.7	1	0.3	
	20대	250	82.5	44	14.5	8	2.6	1	0.3	
어크	30대	272	84.0	41	12.7	10	3.1	1	0.3	
연령	40대	270	88.2	31	10.1	5	1.6	0	_	
	50대이상	84	84.8	12	12.1	3	3.0	0	_	
	금융	81	81.0	15	15.0	4	4.0	0	_	
공공	제조	16	76.2	4	19.0	1	4.8	0	_	
기관	공공행정	174	83.7	27	13.0	6	2.9	1	0.5	
	국방	6	75.0	2	25.0	0	-	0	_	
민간	금융	100	95.2	5	4.8	0	-	0	_	
	제조	251	83.9	40	13.4	8	2.7	0	_	
기업	서비스	248	85.2	35	12.0	7	2.4	1	0.3	

성별, 연령별, 공공기관 및 민간기업 수행 응답자 모든 영역에서 하나씩 순차적으로 진행했다는 응답이 가장 많은 비율을 차지하고 있는 것으로 조사되었다. 이 중에서 특히 민간 기업의 금융 프로젝트 수행자의 응답 비율이 95.2%로 가장 높았으며, 공공기관의 국방과 제조 프로젝트 수행 응답자의 비율이 75.0%와 76.2%로 가장 낮은 것으로 조사되었다. 한 번에 2개 수행했다는 응답은 공공기관 국방 프로젝트 응답자에서 25.0%로 가장 높은 것으로 조사되었다.

2018년 한해 프로젝트 수행 당시의 응답자 거주 지역을 살펴보면 수도권(서울/인천/경기)이 87.1%로 가장 높은 비율을 보인 것으로 조사되었다. 수도권 제외 광역시는 8.0%, 수도권 제외 광역도는 4.8%의 비율로 조사되었다.

성별, 연령별, 공공기관 및 민간기업 수행 응답자 모든 영역에서 수도권 거주가 높게 나타났다. 특히 민간기업 금융과 서비스 프로젝트 수행 응답자의 수도권 거주 비율이 90% 이상으로 가장 높은 비율을 보였으며, 공공기관 제조와 국방 프로젝트 수행 응답자의 수도권 거주 비율이 각각 71.4, 75.0%로 가장 낮은 비율로 조사되었다. 성별에서는 수도권 거주 비율의 차이가 없었으며, 연령에서는 30대와 50대 이상 응답자의 수도권 거주 비율이 상대적으로 높게 조사되었다.

〈표 3-7〉 응답자 거주 지역(단위: 명, %)

구분	구분		수도권 (서울/인천/경기)		수도권 제외 광역시		수도권 제외 광역도	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	
전체		899	87.1	83	8.0	50	4.8	
서벼	남성	639	87.2	60	8.2	34	4.6	
성별	여성	260	87.0	23	7.7	16	5.4	
	20대	261	86.1	25	8.3	17	5.6	
연령	30대	290	89.5	20	6.2	14	4.3	
신성	40대	259	84.6	33	10.8	14	4.6	
	50대 이상	89	89.9	5	5.1	5	5.1	
	금융	81	81.0	16	16.0	3	3.0	
고고기하	제조	15	71.4	4	19.0	2	9.5	
공공기관	공공행정	172	82.7	24	11.5	12	5.8	
	국방	6	75.0	1	12.5	1	12.5	
	금융	100	95.2	2	1.9	3	2.9	
민간기업	제조	256	85.6	23	7.7	20	6.7	
	서비스	269	92.4	13	4.5	9	3.1	

## 3. 프리랜서 활동에 대한 인식

프리랜서 개발자로서의 수입이 가족을 부양하기에 충분한가에 대해서 응답자들은 30.7%가 긍정적(그렇다 25.7%, 매우 그렇다 5.0%)으로 응답했으며, 21.3%의 응답자는 부정적(그렇지 않다 17.6%, 전혀 그렇지 않다 3.7%)으로 응답한 것으로 조사되었다.

〈표 3-8〉 가족을 부양하기에 충분한 수입 여부(단위: 명, %)

구분		부정적 (그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다)		중립적 (보통)		긍정적 (그렇다, 매우 그렇다)	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		220	21.3	495	48.0	317	30.7
서벼	남성	145	19.8	351	47.9	237	32.3
성별	여성	75	25.1	144	48.2	80	26.8
	20대	76	25.1	142	46.9	85	28.1
여권	30대	55	17.0	160	49.4	109	33.6
연령	40대	69	22.5	145	47.4	92	30.1
	50대 이상	20	20.2	48	48.5	31	31.3
	금융	17	17.0	52	52.0	31	31.0
ਹ ਹ ਤੀ ਹੈ <b>।</b>	제조	6	28.6	7	33.3	8	38.1
공공기관	공공행정	46	22.1	102	49.0	60	28.8
	국방	1	12.5	6	75.0	1	12.5
	금융	12	11.4	54	51.4	39	37.1
민간기업	제조	72	24.1	134	44.8	93	31.1
	서비스	66	22.7	140	48.1	85	29.2

전체적인 측면에서 소득 수준에 대해 긍정적 응답 비율이 약 31%로 부정의견 21%보다 높게 조사되었다. 하지만 성별에서 살펴보면 남성이 긍정 32.3%, 부정 19.8%로 차이를 나타낸데 비해 여성은 각각 26.8%와 25.1%로 큰 차이를 보이지 않았다. 연령대에서도 20대의 긍정 비율은 28.1%, 부정비율은 25.1%로 30대 이상 연령에서 긍정 비율이 30%이상으로 더 높게 나타난데 비해 저연령에서는 큰 차이가 없었다.

프리랜서 개발자로서 시간 활용이 비교적 자유로운가에 대해서는 응답자의 34.2%가 부정적(그렇지 않다 24.2%, 전혀 그렇지 않다 10.0%)으로 응답하였으며, 28.5%가 긍정적(그렇다 25.0%, 매우 그렇다 3.5%)으로 응답했다. 즉, 프리랜서의 장점 중 하나로 알려진 자유로운 시간 활용이 실제 SW프리랜서에게는 두드러지게 나타나진 않았다.

〈표 3-9〉 자유로운 시간 활용 여부(단위: 명, %)

구분		부정적 (그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다)		중립적 (보통)		긍정적 (그렇다, 매우 그렇다)	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		353	34.2	385	37.3	294	28.5
서벼	남성	253	34.5	269	36.7	211	28.8
성별	여성	100	33.4	116	38.8	83	27.8
	20대	83	27.4	138	45.5	82	27.1
여권	30대	107	33.0	115	35.5	102	31.5
연령	40대	125	40.8	100	32.7	81	26.5
	50대 이상	38	38.4	32	32.3	29	29.3
	금융	43	43.0	35	35.0	22	22.0
ਹ ਹ ਤੀ ਹੈ <b>।</b>	제조	6	28.6	8	38.1	7	33.3
공공기관	공공행정	59	28.4	81	38.9	68	32.7
	국방	3	37.5	2	25.0	3	37.5
	금융	39	37.1	40	38.1	26	24.8
민간기업	제조	104	34.8	107	35.8	88	29.4
	서비스	99	34.0	112	38.5	80	27.5

성별에서는 남성과 여성의 부정적 응답 비율이 높은 것에 큰 차이가 없었다. 연령에서는 20대에서 긍정, 부정 비중이 각각 27%로 비슷하게 나타났으나 40대와 50대 이상에서 부정적 응답 비율이 각각 40.8%, 38.4%로 긍정 비율 26.5%와 29.3%를 상회하였다. 공공기관 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융과 국방 프로젝트 수행 응답자의 부정적 응답 비율이 상대적으로 높았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융 프로젝트 수행 응답자의 부정적 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

프리랜서 개발자 이전 생활에 비해 스트레스가 덜한 정도에 대해서는 긍정적 응답이 32.5%(그렇다 26.7%, 매우 그렇다 5.7%), 부정적 응답이 31.8%(그렇지 않다 23.9%, 전혀 그렇지 않다 7.9%)로 긍정적 응답과 부정적 응답이 비슷하게 나타났다. 프리랜서 개발자 이전에 비해 프리랜서 개발자로서의 스트레스는 비슷한 것으로 분석된다.

〈표 3-10〉 프리랜서 개발자 이전 생활에 비교한 스트레스 정도 (단위: 명, %)

구분		부정적 (그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다)		중립적 (보통)		긍정적 (그렇다, 매우 그렇다)	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	응답수
전체		329	31.8	368	35.7	335	32.5
ин	남성	234	31.9	259	35.3	240	32.7
성별	여성	95	31.8	109	36.5	95	31.8
	20대	95	31.4	109	36.0	99	32.7
러크	30대	95	29.3	117	36.1	112	34.6
연령	40대	104	34.0	107	35.0	95	31.0
	50대 이상	35	35.4	35	35.4	29	29.3
	금융	41	41.0	30	30.0	29	29.0
ਹ ਹ ਹ ਹੀ ਹੀ <b>-</b>	제조	7	33.3	9	42.9	5	23.8
공공기관	공공행정	69	33.2	73	35.1	66	31.7
	국방	5	62.5	2	25.0	1	12.5
	금융	38	36.2	34	32.4	33	31.4
민간기업	제조	92	30.8	109	36.5	98	32.8
	서비스	77	26.5	111	38.1	103	35.4

성별에서는 남성과 여성 모두 긍정적 응답 비율에 큰 차이가 없었으며, 긍정적 응답과 부정적 응답에서도 큰 차이를 보이지 않는 것으로 조사되었다. 연령에서는 20대와 30대 응답자는 긍정적 응답 비율이 높았으나, 40대와 50대 이상에서는 부정적 응답비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융, 제조, 국방 프로젝트 응답자의 부정적 응답 비율이 높았는데, 특히 국방 프로젝트 응답자의 부정적 응답자의 부정적 응답 비율이 62.5%로 높았으나 샘플 수가 적어 통계적 유의성을 갖고 있지는 않다. 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융 프로젝트 수행 응답자의 부정적 응답 비율이 상대적으로 높았으며, 서비스 프로젝트 수행 응답자의 긍정적 응답 비율이상대적으로 높게 조사되었다.

프리랜서 개발자로 전향한 결정을 후회하는가에 대해서는 49.9%의 응답자가 긍정적 (그렇지 않다 35.3%, 전혀 그렇지 않다 14.6%)로 응답하였으며, 12.1%의 응답자만이 부정적(그렇다 10.0%, 매우 그렇다 2.1%)으로 응답한 것으로 조사되었다. 거의 절반에 가까운 응답자가 프리랜서 개발자로 전향한 것에 만족하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 3-11〉 프리랜서 개발자로의 전향에 대한 후회(단위: 명, %)

구분		긍정적 (그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다)		중립적 (보통)		부정적 (그렇다, 매우 그렇다)	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	응답수
전체		515	49.9	392	38.0	125	12.1
서벼	남성	359	49.0	290	39.6	84	11.5
성별	여성	156	52.2	102	34.1	41	13.7
	20대	150	49.5	119	39.3	34	11.2
여권	30대	168	51.9	122	37.7	34	10.5
연령	40대	150	49.0	114	37.3	42	13.7
	50대 이상	47	47.5	37	37.4	15	15.2
	금융	44	44.0	39	39.0	17	17.0
공공기관	제조	5	23.8	12	57.1	4	19.0
궁중기원	공공행정	109	52.4	72	34.6	27	13.0
	국방	2	25.0	6	75.0	0	_
	금융	58	55.2	35	33.3	12	11.4
민간기업	제조	139	46.5	126	42.1	34	11.4
	서비스	158	54.3	102	35.1	31	10.7

성별, 연령, 공공기관 및 민간기관 프로젝트 수행 응답자 모든 영역에서 긍정적 응답비율이 높은 것으로 조사되었다. 성별에서는 남성과 여성의 긍정적 응답 비율에 큰 차이가 없었으며, 연령에서는 30대 응답자의 긍정적 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트 수행 응답자의 경우 공공행정 프로젝트 수행 응답자의 긍정적 비율이 상대적으로 높았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융과 서비스 프로젝트 수행 응답자의 긍정적 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

프리랜서 개발자로의 생활에 만족하는가에 대해서는 41.5%의 응답자가 긍정적(그렇다 35.7%, 매우 그렇다 5.8%)으로 응답하였으며, 11.7%의 응답자만이 부정적(그렇지 않다 9.3%, 전혀 그렇지 않다 2.4%)으로 답했다. 다른 항목에 비해 중립적 응답 비율이 40.8%로 높았지만, 긍정적 응답 비율이 부정적 응답 비율에 거의 4배에 이르는 만큼 대체적으로 프리랜서 개발자로의 생활에 만족하고 있는 것으로 분석된다.

〈표 3-12〉 프리랜서 개발자로의 생활에 대한 만족(단위: 명, %)

구분		부정적 (그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다)		중립적 (보통)		긍정적 (그렇다, 매우 그렇다)	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	응답수
전체		121	11.7	483	46.8	428	41.5
서버	남성	81	11.1	344	46.9	308	42.0
성별	여성	40	13.4	139	46.5	120	40.1
	20대	28	9.2	156	51.5	119	39.3
a 크	30대	30	9.3	141	43.5	153	47.2
연령	40대	49	16.0	138	45.1	119	38.9
	50대 이상	14	14.1	48	48.5	37	37.4
	금융	10	10.0	54	54.0	36	36.0
공공기관	제조	3	14.3	14	66.7	4	19.0
등등기원	공공행정	24	11.5	85	40.9	99	47.6
	국방	0	_	7	87.5	1	12.5
	금융	13	12.4	47	44.8	45	42.9
민간기업	제조	36	12.0	139	46.5	124	41.5
	서비스	35	12.0	137	47.1	119	40.9

성별, 연령, 공공기관 및 민간기관 프로젝트 수행 응답자 모든 영역에서 긍정적 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 성별에서는 남성과 여성 모두 긍정적 응답 비율에 큰 차이가 없었으며, 연령에서는 성별에서는 남성과 여성 의 긍정적 응답 비율에 큰 차이가 없었으며, 연령에서는 30대 응답자의 긍정적 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트 수행 응답자의 경우 공공행정 프로젝트 수행 응답자의 긍정적 비율이 47.6%로 높았다. 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융, 제조, 서비스 프로젝트별로 긍정적 응답 비율에 40.9~42.9% 수준으로 큰 차이가 없는 것으로 조사되었다.

프리랜서 개발자로서 신분상의 차이로 차별을 경험한 유형으로는 정규직 직원들과 는 달리 명절에 특별한 선물이 없다는 응답이 42.1%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 상대적으로 열악한 사무실 환경(칸막이 없는 개방된 환경, 혹은 좁은 회의실에

밀집된 환경 등)이 39.3%, 휴게·휴무 제한이 34.4%, 자료 공유·접근 제한이 33.7%로 조사되었다. 언어폭력이나 집단 따돌림, 성희롱·성폭력과 같은 범죄 수준의 차별은 10% 미만에 그친 것으로 조사되었다. 명절 선물 없음을 제외하고는 열악한 사무실 환경, 휴게·휴무 제한, 자료 공유·접근 제한 등을 주요 차별 사항으로 인식하고 있는 것으로 조사되었다.



[그림 3-3] 프리랜서로서 신분상의 차별 유형(복수응답)

프리랜서 개발자들의 근무형태별 비중을 살펴보면 상주형(특정 사업장의 사무실 근무) 비중이 평균 89.4%인 것으로 조사되었으며, 재택근무(집에서 근무) 비율은 10.8%, 야외ㆍ이동형 근무(여러 공간에서 자유롭게 근무) 비율은 5.8%인 것으로 조사되었다. 상주형 근무 비율이 0%인 응답자(재택근무자)를 제외한 나머지 응답자들의 출퇴근 시간은 평균 94분인 것으로 조사되었다.

⟨표 3-13⟩ 근무형태별 비율

구분	상주형 (특정 사업장의 사무실 근무)	재택근무 (집에서 근무)	야외/이동형 (여러 공간에서 자유롭게 근무)
평균 비율	83.4%	10.8%	5.8%

### 4. 건강관리 현황

2018년에 정신과적 질환으로 치료받은 경험에 대해서는 있다는 응답자가 4.5%, 없다는 응답자가 95.5%로 정신과적 질환 치료를 받은 비율이 매우 낮은 것으로 조사되었다. 앞서 조사된 결과에서 약 30%의 응답자가 프리랜서 생활 이전에 비해 스트레스가 증가했다는 응답에 비해서는 정신과적 질환으로 치료를 받는 비율이 상당히 낮은 것으로 조사되었다.

〈표 3-14〉 정신과 질환 치료 경험(단위: 명, %)

	¬ H	있	음	어	음
-	구분	응답수	비율	응답수	비율
전체		46.0	4.5	986	95.5
성별	남성	31.0	4.2	702	95.8
· 이 크	여성	15.0	5.0	284	95.0
	20대	13.0	4.3	290	95.7
여권	30대	7.0	2.2	317	97.8
연령	40대	17.0	5.6	289	94.4
	50대 이상	9.0	9.1	90	90.9
	금융	4.0	4.0	96	96.0
2 2 2 2 2 1 2 L	제조	1.0	4.8	20	95.2
공공기관	공공행정	6.0	2.9	202	97.1
	국방	1.0	12.5	7	87.5
	금융	5.0	4.8	100	95.2
민간기업	제조	18.0	6.0	281	94.0
	서비스	11.0	3.8	280	96.2

2018년 신체적 질환으로 치료받은 경험에 대해서는 26.9%의 응답자가 있다고 응답했으며, 73.1%의 응답자는 없는 것으로 조사되었다. 치료 경험이 있는 응답자는 장시간노동, 초과 근무, 열악한 사무실 환경 등으로 인한 신체적 질환(척추, 안구, 관절 등정형외과 질환과 감기·몸살·소화불량 등 내과적 질환)으로 치료를 받은 경험 비율이높은 것으로 분석된다.

〈표 3-15〉 신체적 질환 치료 경험(단위: 명, %)

	ㄱㅂ	있	<u>O</u>	없음		
-	구분	응답수	비율	응답수	비율	
전체		278	26.9	754	73.1	
서면	남성	189	25.8	544	74.2	
성별	여성	89	29.8	210	70.2	
	20대	78	25.7	225	74.3	
어크	30대	87	26.9	237	73.1	
연령	40대	93	30.4	213	69.6	
	50대 이상	20	20.2	79	79.8	
	금융	24	24.0	76	76.0	
7 7 7 7 7	제조	3	14.3	18	85.7	
공공기관	공공행정	52	25.0	156	75.0	
	국방	4	50.0	4	50.0	
	금융	32	30.5	73	69.5	
민간기업	제조	89	29.8	210	70.2	
	서비스	74	25.4	217	74.6	

한편, 2018년 건강검진을 받은 경험이 있는 응답자는 32.8%, 건강검진을 받은 경험이 없는 프리랜서 개발자는 67.2%로 나타났다.

2018년 건강검진을 받은 경험이 있는 응답자 가운데, 건강검진 비용을 부담한 주체는 전액 본인 부담이 74.6%, 업체 사용자 일부 부담이 16.9%, 업체 전액 부담은 8.6%인 것으로 조사되었다. 프리랜서의 약 3/4이 건강검진 비용은 본인이 전액 부담하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 3-16〉 건강검진 경험(단위: 명, %)

	¬ H	있	<u>o</u>	어 比	으
-	구분	응답수	비율	응답수	비율
전체		338	32.8	694	67.2
서비	남성	232	31.7	501	68.3
성별	여성	106	35.5	193	64.5
	20대	92	30.4	211	69.6
어크	30대	88	27.2	236	72.8
연령	40대	126	41.2	180	58.8
	50대 이상	32	32.3	67	67.7
	금융	34	34.0	66	66.0
7 7 7 7 7 1 7 L	제조	6	28.6	15	71.4
공공기관	공공행정	67	32.2	141	67.8
	국방	7	87.5	1	12.5
	금융	30	28.6	75	71.4
민간기업	제조	96	32.1	203	67.9
	서비스	98	33.7	193	66.3

〈표 3-17〉 건강검진 비용 부담 주체(단위: 명, %)

	그님	전액 본	인 부담	업체 사용지	다 일부부담	업체 전	액 부담
-	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		252	74.6	57	16.9	29	8.6
성별 -	남성	171	73.7	37	15.9	24	10.3
<b>7</b> 0 ⊒	여성	81	76.4	20	18.9	5	4.7
	20대	65	70.7	24	26.1	3	3.3
연령	30대	61	69.3	13	14.8	14	15.9
23	40대	103	81.7	15	11.9	8	6.3
	50대 이상	23	71.9	5	15.6	4	12.5
	금융	24	70.6	9	26.5	1	2.9
ਹ ਹ ਹ ਹੈ ਹੈ <b>.</b>	제조	2	33.3	3	50.0	1	16.7
공공기관	공공행정	44	65.7	15	22.4	8	11.9
	국방	5	71.4	1	14.3	1	14.3
	금융	25	83.3	2	6.7	3	10.0
민간기업	제조	73	76.0	18	18.8	5	5.2
	서비스	79	80.6	9	9.2	10	10.2

### 5. 최근 완료 프로젝트 경험

최근 완료 프로젝트 경험에서는 2018년 계약한 프로젝트 중에서 조사 시점 (2019.10월 기준)기준으로 가장 최근 완료된 프로젝트를 바탕으로 프리랜서의 프로젝트 수행 경험을 나타내고 있다.

(계약서 작성) 프리랜서들의 계약서 작성 현황을 살펴보면 87.3%의 응답자가 고용업체와 계약서를 작성하였으며, 계약서를 작성하지 않은 응답자는 12.7%인 것으로 조사되었다.

〈표 3-18〉 프리랜서 계약서 작성 현황(단위: 명, %)

	<b>7</b> H	작	성	ם] בּ	<b></b>
-	구분	응답수	비율	응답수	비율
전체		901	87.3	131	12.7
서비	남성	643	87.7	90	12.3
성별	여성	258	86.3	41	13.7
	20대	256	84.5	47	15.5
od 크ả	30대	289	89.2	35	10.8
연령	40대	266	86.9	40	13.1
	50대 이상	90	90.9	9	9.1
	금융	86	86.0	14	14.0
ਹ ਹਰੀ ਹੈ।	제조	18	85.7	3	14.3
공공기관	공공행정	187	89.9	21	10.1
	국방	5	62.5	3	37.5
	금융	100	95.2	5	4.8
민간기업	제조	255	85.3	44	14.7
	서비스	250	85.9	41	14.1

성별에서는 전체 평균과 비교해 남성과 여성 모두 계약서 작성 비율에는 큰 차이가 없었으며, 연령에서는 20대로 가장 낮고 50대가 90.9%로 가장 높게 나타났다. 공공기관 프로젝트 수행 응답자의 경우 국방 프로젝트 수행 응답자에서 계약서 작성 비율이상대적으로 낮았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우에는 금융 프로젝트 수행응답자의 계약서 작성 비율이 95%로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

(고용업체) 프리랜서들이 고용된 상대방은 1차 하청업체(병)가 35.7%로 가장 높은 비율로 조사되었다. 그 다음으로는 원청기관(을) 25.8%, 2차 하청업체(정) 18.6%, 발주기관(갑) 8.7%, 3차 이하 하청업체 4.8% 순으로 조사되었다. 발주기관과 직접 계약을 체결하는 비율은 8.7%에 불과했으며, 2차 이하의 하청업체에 고용된 비율 23.2%에 달하는 것으로 조사되었다.

〈표 3-19〉 고용업체 단계(단위: 명, %)

	구분	발주	발주기관		원청업체		차/3차 }청업체	잘.	잘 모름	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	
전체		90	8.7	266	25.8	610	59.1	66	6.4	
서버	남성	64	8.7	193	26.3	436	59.5	40	5.5	
성별	여성	26	8.7	73	24.4	174	58.2	26	8.7	
	20대	30	9.9	74	24.4	173	57.1	26	8.6	
어크	30대	23	7.1	92	28.4	194	59.9	15	4.6	
연령	40대	27	8.8	73	23.9	188	61.4	18	5.9	
	50대 이상	10	10.1	27	27.3	55	55.6	7	7.1	
	금융	9	9.0	25	25.0	63	63.0	3	3.0	
<del>77</del>	제조	4	19.0	5	23.8	10	47.6	2	9.5	
기관	공공행정	23	11.1	70	33.7	102	49.0	13	6.3	
	국방	1	12.5	1	12.5	6	75.0	0	-	
חבו	금융	2	1.9	32	30.5	67	63.8	4	3.8	
민간 기업	제조	26	8.7	63	21.1	193	64.5	17	5.7	
/lu	서비스	25	8.6	70	24.1	169	58.1	27	9.3	

성별에서는 남성과 여성 모두 하청업체(1차/2차/3차 이하)에 고용된 비율에 큰 차이가 없는 것으로 조사되었으며, 연령에서는 40대에서 하청업체(1차/2차/3차 이하)에 고용된 비율이 61.4%로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융 프로젝트 수행 응답자가 하청업체에 고용된 비율이 63%로 상대적으로 높았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융과 제조 업종 프로젝트 수행 응답자가 하청업체에 고용된 비율이 각각 63.8%, 64.5%로 나타났다.

(계약 형태) 프리랜서들이 고용업체와 맺는 계약서의 명칭으로는 용역계약(위임·도급 포함)이 48.6%로 가장 많은 비율로 조사되었다. 그 다음으로는 근로계약 26.6%, 근로+용역계약(반프리계약) 12.0%, 잘 모름 12.7% 순으로 조사되었다.

〈표 3-20〉계약 형태 (단위: 명, %)

лн		근로계익	<b>†</b>	용역계익	ļ	근로+용	역계약	잘 모름	
구분		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체	전체		26.6	502	48.6	124	12.0	131	12.7
서버	남성	211	28.8	360	49.1	79	10.8	83	11.3
성별	여성	64	21.4	142	47.5	45	15.1	48	16.1
	20대	90	29.7	116	38.3	44	14.5	53	17.5
어크	30대	95	29.3	163	50.3	32	9.9	34	10.5
연령	40대	62	20.3	173	56.5	36	11.8	35	11.4
	50대 이상	28	28.3	50	50.5	12	12.1	9	9.1
	금융	23	23.0	50	50.0	18	18.0	9	9.0
공 공	제조	7	33.3	9	42.9	4	19.0	1	4.8
기관	공공행정	66	31.7	80	38.5	36	17.3	26	12.5
	국방	1	12.5	5	62.5	1	12.5	1	12.5
n) -1	금융	28	26.7	59	56.2	6	5.7	12	11.4
민 간 기업	제조	65	21.7	158	52.8	32	10.7	44	14.7
/ I H	서비스	85	29.2	141	48.5	27	9.3	38	13.1

성별에서는 남성과 여성 모두 용역계약의 비율에 큰 차이가 없는 것으로 조사되었다. 연령에서는 30대 이상에서 용역계약의 비율이 50% 이상으로 높게 조사되었다. 공공기관 프로젝트 수행 응답자의 경우 국방과 금융 업종 프로젝트 수행 응답자에서 용역계약 체결 비율이 상대적으로 높았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융과 제조 업종 프로젝트 수행 응답자의 용역계약 체결 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

(계약 협상력) 프리랜서들이 계약을 체결할 때 요구사항이 반영되는 수준을 살펴보면 5점 척도 기준(전혀 반영되지 않는다, 반영되지 않는다, 보통, 반영된다, 전적으로 반영된다)으로 2.9점으로 나타나 요구사항이 잘 반영되지 않는 것으로 조사되었다. 하지만, 계약서 내용의 준수에 대해서는 5점 척도 기준으로 3.3점으로 조사되어 보통 수준으로 반영되는 것으로 조사되었다.

성별에서는 여성과 남성 모두 요구사항 반영과 계약서 내용 준수 수준에 큰 차이가

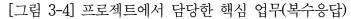
없었으며, 연령에서는 40대에서 요구사항 반영 수준이 매우 낮았으며, 50대 이상에서 계약서 내용 준수 수준이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트 수행 응답자의 경우 요구사항 반영 수준에서는 차이가 없었으며, 계약서 내용 준수에서는 공공행정과 국방 프로젝트 수행 응답자에서 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 요구사항 반영 수준과 계약서 내용 준수 수준에서 큰 차이를 보이지 않는 것으로 조사되었다.

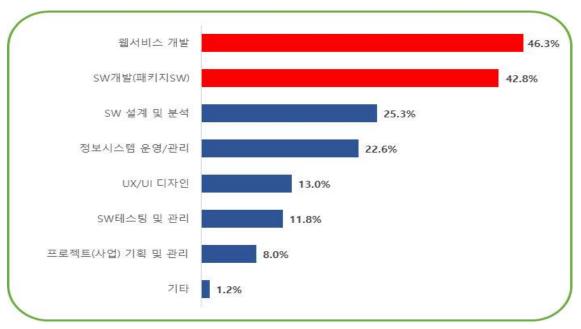
〈표 3-21〉계약 협상력 수준 (단위: 점, 5점 만점)

구분		요구사항 반영 수준	계약서 내용 준수 수준
전체		2.9	3.3
서벼	남성	2.9	3.3
성별	여성	2.9	3.3
	20대	3.0	3.3
어크	30대	2.9	3.3
연령	40대	2.7	3.3
	50대 이상	3.0	3.5
	금융	2.9	3.3
고고기하	제조	2.9	2.9
공공기관	공공행정	2.9	3.4
	국방	3.1	3.6
	금융	2.8	3.3
민간기업	제조	2.9	3.3
	서비스	2.9	3.4

(프로젝트 분야) 프리랜서들이 수행한 프로젝트가 속한 SW산업분야를 살펴보면 IT서비스 분야가 66.0%로 가장 많은 비율을 차지하는 것으로 조사되었다. 그 다음으로는 패키지SW(시스템/응용) 분야가 15.7%, 인터넷서비스 분야가 13.2%로 조사되었으며, 디지털콘텐츠, 임베디드SW 분야는 5% 미만으로 조사되었다.

(담당 업무) 프리랜서들이 프로젝트에서 담당한 핵심 업무 분야를 살펴보면 웹서비스 개발이 46.1%, SW개발(패키지SW) 42.8%로 가장 높은 응답률을 보인 것으로 조사되었다. 그 다음으로는 SW설계 및 분석 25.3%, 정보시스템 운영·관리 22.6%로 조사되었으며, UX·UI 디자인, SW테스팅 및 관리는 10% 초반대의 응답률을 보인 것으로 조사되었다.





〈표 3-22〉 수행 프로젝트가 속한 산업(단위: 명, %)

		ਗੀ <i>ਹ</i> ੀ 7	-) CM	ני דיו	טוג	디져	[]털	인티	터넷	임베	디드	7	lel
		<u> 백기</u> ^	S) SW	11 ^	IT서비스		콘텐츠		]스	S	W		]타 
-	구분	응답 수	비율	응답 수	비율	응답 수	비율	응답 수	비율	응답 수	비율	응답수	비 율
전체		162	15.7	681	66.0	39	3.8	136	13.2	3	0.3	11	1.1
ин	남성	117	16.0	485	66.2	25	3.4	94	12.8	3	0.4	9	1.2
성별	여성	45	15.1	196	65.6	14	4.7	42	14.0	0	-	2	0.7
	20대	60	19.8	170	56.1	15	5.0	51	16.8	2	0.7	5	1.7
	30대	45	13.9	224	69.1	8	2.5	43	13.3	1	0.3	3	0.9
연령	40대	40	13.1	219	71.6	14	4.6	32	10.5	0	_	1	0.3
	50대	17	17.2	68	68.7	2	2.0	10	10.1	0	_	2	2.0
	이상												
	금융	20	20.0	67	67.0	2	2.0	10	10.0	0	-	1	1.0
공공	제조	3	14.3	15	71.4	0	_	3	14.3	0	-	0	_
기관	<del>공공</del> 행정	32	15.4	138	66.3	8	3.8	30	14.4	0	_	0	_
	국방	1	12.5	5	62.5	1	12.5	1	12.5	0	_	0	_
חוסו	금융	14	13.3	82	78.1	3	2.9	5	4.8	0	_	1	1.0
민간 기업	제조	48	16.1	201	67.2	11	3.7	31	10.4	2	0.7	6	2.0
/11년	서비스	44	15.1	173	59.5	14	4.8	56	19.2	1	0.3	3	1.0

(근로시간) 프리랜서들의 주당 평균 근로시간을 살펴보면 일주일 평균 44.7시간을 근무하는 것으로 조사되었다. 성별에서는 남성과 여성이 큰 차이가 없었으며, 연령에서도 차이가 없었다. 40대 응답자의 평균 근로시간이 주 45.9시간으로 상대적으로 많은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융 업종 프로젝트 수행 응답자가 일주일 평균 45.4시간으로 상대적으로 조금 더 많았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우에는 금융과 제조 업종 프로젝트 수행 응답자가 각각 45.0시간, 45.1시간으로 상대적으로 더 많이 근무한 것으로 조사되었다.

〈표 3-23〉총 근로시간 및 주당 평균 근로시간

-	구분	총 근로시간	근로시간
전체		46,142	44.7
성별	남성	32,965	45.0
· 6 글	여성	13,177	44.1
	20대	13,550	44.7
a zi	30대	14,178	43.8
연령	40대	14,033	45.9
	50대 이상	4,381	44.3
	금융	4,541	45.4
ਹ ਹ ਹ ਹ ਹ l	제조	912	43.4
공공기관	공공행정	9,293	44.7
	국방	342	42.8
	금융	4,726	45.0
민간기업	제조	13,492	45.1
	서비스	12,836	44.1

(근무 현황) 프리랜서들의 저녁근무·밤근무·휴일근무 현황을 살펴보면 저녁근무가 응답률 57.3%로 가장 높은 응답률을 보인 것으로 조사되었으며, 휴일근무는 32.0%, 밤 근무는 22.1%의 응답률을 보였다. 응답자 2명 중 1명이 저녁근무를 하고 있는 것으로 조사되었으며, 휴일근무는 3명 중 1명이, 밤근무는 5명 중 1명이 하는 것으로 조사되었다. 프리랜서들의 한 달 평균 저녁근무 일수는 7.9로 조사되었으며, 밤근무 일수는 5.5일, 그리고 휴일근무 일수는 2.8일로 조사되었다.

한편, 밤근무의 경험이 있는 응답자의 경우 근무 특성상(서버 업그레이드, 모니터링 및 관제 등) 밤근무가 아닌 경우에도 밤근무를 한 비율이 69.3%인 것으로 조사되어 밤 근무 경험 응답자의 응답률이 높지는 않지만 원하지 않는 밤근무를 하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 3-24〉업무 특성상 밤근무를 해야하는 업무(단위: 명, %)

		0	4	ા	·   오
-	구분	응답수	비율	응답수	비율
전체		70	30.7	158	69.3
서버	남성	51	30.7	115	69.3
성별	여성	19	30.6	43	69.4
	20대	19	28.8	47	71.2
어크	30대	22	30.6	50	69.4
연령	40대	22	31.4	48	68.6
	50대 이상	7	35.0	13	65.0
	금융	8	32.0	17	68.0
고고기하	제조	1	20.0	4	80.0
공공기관	공공행정	9	23.7	29	76.3
	국방	1	100.0	0	-
	금융	10	34.5	19	65.5
민간기업	제조	25	37.9	41	62.1
	서비스	16	25.0	48	75.0

(수당 지급) 야근 수당 수령에 대해서는 전혀 받지 못했다는 응답자가 85.6%로 거의 대부분의 응답자가 야근 수당을 받지 못한 것으로 조사되었다. 휴일 수당 수령에 대해서는 전혀 받지 못했다는 응답자가 85.8%로 거의 대부분의 응답자가 휴일 수당을 받지 못했다. 연장근로 수당 수령에 대해서는 전혀 받지 못했다는 응답자가 70.7%로 조사되었으며 연장근로가 없었다는 응답 16.7%를 제외하면 연장근로를 한 프리랜서의 대부분이 연장근로에 대한 수당을 받지 못하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-25〉 야근 수당 수령 여부(단위: 명, %)

		전혀 받지	기 못했다	모두 '	받았다	가끔 '	받았다
-	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		60 85.		4	5.7	6	8.6
서벼	남성	43	84.3	4	7.8	4	7.8
성별	여성	17	89.5	0	_	2	10.5
	20대	15	78.9	1	5.3	3	15.8
여권	30대	17	77.3	3	13.6	2	9.1
연령	40대	22	100.0	0	-	0	-
	50대 이상	6	85.7	0	_	1	14.3
	금융	8	100.0	0	-	0	-
ฮ ฮ ฮ ฮโฮโ	제조	1	100.0	0	-	0	-
공공기관	공공행정	6	66.7	2	22.2	1	11.1
	국방	1	100.0	0	-	0	_
	금융	9	90.0	0	_	1	10.0
민간기업	제조	20	80.0	2	8.0	3	12.0
	서비스	15	93.8	0	_	1	6.3

# 〈표 3-26〉 휴일 수당 수령 여부(단위: 명, %)

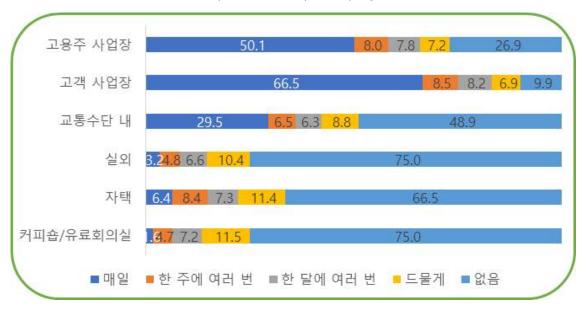
	¬ H	전혀 받지	기 못했다	모두	받았다	가끔 받았다	
-	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		283	85.8	27	8.2	20	6.1
성별	남성	207	84.5	20	8.2	18	7.3
· 경달	여성	76	89.4	7	8.2	2	2.4
	20대	70	76.1	16	17.4	6	6.5
여권	30대	86	87.8	6	6.1	6	6.1
연령	40대	103	91.2	4	3.5	6	5.3
	50대 이상	24	88.9	1	3.7	2	7.4
	금융	28	84.8	3	9.1	2	6.1
고고기하	제조	8	80.0	1	10.0	1	10.0
공공기관	공공행정	49	83.1	7	11.9	3	5.1
	국방	1	100.0	0	_	0	-
	금융	34	87.2	1	2.6	4	10.3
민간기업	제조	81	84.4	9	9.4	6	6.3
	서비스	82	89.1	6	6.5	4	4.3

〈표 3-27〉 연장근로 수당 수령 여부(단위: 명, %)

-	구분	전혀 받지 못했다		모두 받았다		가끔 받았다		연장근로 없음	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체	전체		70.7	97	9.4	33	3.2	172	16.7
서버	남성	520	70.9	67	9.1	21	2.9	125	17.1
성별	여성	210	70.2	30	10.0	12	4.0	47	15.7
	20대	210	69.3	36	11.9	14	4.6	43	14.2
어크	30대	227	70.1	26	8.0	7	2.2	64	19.8
연령	40대	230	75.2	24	7.8	10	3.3	42	13.7
	50대 이상	63	63.6	11	11.1	2	2.0	23	23.2
	금융	73	73.0	5	5.0	3	3.0	19	19.0
ਹ ਹਰੀ ਹੈ	제조	16	76.2	3	14.3	0	_	2	9.5
공공기관	공공행정	138	66.3	21	10.1	7	3.4	42	20.2
	국방	4	50.0	0	-	0	_	4	50.0
	금융	82	78.1	8	7.6	4	3.8	11	10.5
민간기업	제조	214	71.6	30	10.0	7	2.3	48	16.1
	서비스	203	69.8	30	10.3	12	4.1	46	15.8

(근무 장소) 프리랜서들의 근무 장소를 살펴보면 고객 사업장에서 매일 근무한다는 응답 비율이 66.5%로 높은 것으로 조사되었으며, 고용주 사업장에서도 매일 근무한다는 응답 비율이 50.0%로 조사되었다. 한편, 교통수단 내에서도 매일 근무한다는 응답 비율이 29.5%로 조사되었다. 반면, 매일 재택근무를 하는 비율은 6.4%로 낮게 나타났다.

[그림 3-5] 프로젝트 근무 장소



### 6. 근로자성 분석

SW프리랜서가 독립계약자인가 근로자인가라는 논쟁이 있다. 이는 노동관계법이 계약의 형태와 상관없이 근로 형태가 사실상의 근로자와 같으면 근로자로 판단하기 때문에 중요한 문제다. 이번 조사에서는 프리랜서 개발자의 근로자성을 파악해 볼 수 있는 아래의 설문을 추가하였다. 1-9번까지는 일반적인 근로자의 근로자성을 확인하는 질문이며, 10-12번은 개인사업자로서의 속성을 판단하기 위한 질문이다. 즉 10-12번 항목의 경우 여부를 물었을 때 아니라고 응답하면 근로자성이 높은 역코딩(reverse coding) 항목이다.

No.	불공정 경험 여부 설문 항목
1	최종 고객/고용업체가 일방적으로 정한 프로젝트의 수행 여부
2	최종 고객/고용업체의 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용 여부
3	최종 고객/고용 업체가 근무시간을 지정했는지 여부
4	최종 고객/고용 업체가 특정 근무 장소를 지정했는지 여부
5	최종 고객/고용 업체는 귀하의 보수를 프로젝트 결과물 제공의 대가가 아닌 근로 제공의 대가로 여기는지 여부
6	보수가 기본급과 고정급이 정해져 있는지 여부
7	보수의 일부는 4대 보험 또는 근로소득세 명목으로 원천 징수되었는지 여부
8	해당 프로젝트 기간 동안 고용보험 또는 산재보험 등 4대 보험에 가입되었는지 여부
9	업무 수행과정에서 최종 고객/고용 업체의 상당한 지휘감독 여부
10	프로젝트에서 컴퓨터 등 기자재와 소스코드의 저작권 등을 소유했는지 여부
11	제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립적으로 사업했는지 여부
12	제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지 여부

우선, 일방적으로 정해진 프로젝트의 수행 여부를 묻는 질문에 응답자 중 61.5%가 최종 고객 혹은 고용업체가 일방적으로 정한 프로젝트를 수행한 것으로 조사되었으며, 그렇지 않은 응답자는 29.0%인 것으로 조사되었다.

〈표 3-28〉 일방적으로 정해진 프로젝트 수행 여부(단위: 명, %)

	ㄱ ㅂ	0	1	아ા	아니오		모름
-	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		635	61.5	299	29.0	98	9.5
성별	남성	431	58.8	225	30.7	77	10.5
/상 <u>걸</u>	여성	204	68.2	74	24.7	21	7.0
	20대	186	61.4	83	27.4	34	11.2
여권	30대	195	60.2	98	30.2	31	9.6
연령	40대	189	61.8	93	30.4	24	7.8
	50대 이상	65	65.7	25	25.3	9	9.1
	금융	57	57.0	31	31.0	12	12.0
고고기가	제조	9	42.9	11	52.4	1	4.8
공공기관	공공행정	124	59.6	62	29.8	22	10.6
	국방	6	75.0	2	25.0	0	-
	금융	62	59.0	37	35.2	6	5.7
민간기업	제조	196	65.6	80	26.8	23	7.7
	서비스	181	62.2	76	26.1	34	11.7

성별에서는 여성 응답자가 일방적으로 정해진 프로젝트를 수행했다는 응답 비율이 상대적으로 높게 나타났으며, 연령에서는 50대 이상에서 일방적으로 정해진 프로젝트 를 수행했다는 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 국방 프로젝트를 수행한 응답자에서 응답 비율이 높았으며, 민 간기업에서는 제조 프로젝트를 수행한 응답자에서 비율이 높은 것으로 조사되었다.

최종고객 혹은 고용업체의 취업규칙·복무규정의 적용을 받았는가에 대해서는 응답자의 49.2%가 적용을 받았으며, 41.9%는 적용받지 않은 것으로 조사되었다. 성별로 보면 남성 응답자가 취업규칙·복무규정을 적용받았다는 비율이 높았으며, 연령에서는 40대와 50대 이상 응답자의 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 큰 차이를 보이지 않았으나, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 비율이 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-29〉취업규칙/복무규정 적용 여부(단위: 명, %)

	¬ H	0	4	아ા	아니오		모름
-	구분		비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		508	49.2	432	41.9	92	8.9
λ-l + <del>-ll</del>	남성	373	50.9	293	40.0	67	9.1
성별	여성	135	45.2	139	46.5	25	8.4
	20대	136	44.9	134	44.2	33	10.9
어크	30대	160	49.4	132	40.7	32	9.9
연령	40대	158	51.6	127	41.5	21	6.9
	50대 이상	54	54.5	39	39.4	6	6.1
	금융	49	49.0	46	46.0	5	5.0
ਹ ਹ ਹ ਹ	제조	11	52.4	8	38.1	2	9.5
공공기관	공공행정	103	49.5	91	43.8	14	6.7
	국방	4	50.0	1	12.5	3	37.5
	금융	57	54.3	37	35.2	11	10.5
민간기업	제조	156	52.2	115	38.5	28	9.4
	서비스	128	44.0	134	46.0	29	10.0

최종 고객 혹은 고용업체가 근무시간을 지정했는가에 대해서는 71.4%가 근무시간을 지정받았고 25.2%는 근무시간을 지정받지 않은 것으로 조사되었다. 성별에서는 남성과 여성 응답자의 차이가 없었으나, 연령에서는 30대와 40대 응답자에게서 근무시간을 지정받았다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 공공행정과 국방 프로젝트 수행 응답자의 비율이 높은 것으로 조사되었으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융 프로젝트 수행 응답자에게서 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-30〉 근무시간 지정 여부(단위: 명, %)

	ㄱ ㅂ	0	1	아ા	아니오		모름
-	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		737	71.4	260	25.2	35	3.4
서벼	남성	523	71.4	185	25.2	25	3.4
성별	여성	214	71.6	75	25.1	10	3.3
	20대	207	68.3	85	28.1	11	3.6
연령	30대	243	75.0	71	21.9	10	3.1
건성	40대	219	71.6	76	24.8	11	3.6
	50대 이상	68	68.7	28	28.3	3	3.0
	금융	66	66.0	30	30.0	4	4.0
ਹ ਹ ਹ ਹੀ ਹੀ <b>-</b>	제조	14	66.7	6	28.6	1	4.8
공공기관	공공행정	148	71.2	54	26.0	6	2.9
	국방	6	75.0	2	25.0	0	_
	금융	85	81.0	16	15.2	4	3.8
민간기업	제조	215	71.9	73	24.4	11	3.7
	서비스	203	69.8	79	27.1	9	3.1

최종 고객 혹은 고용업체가 근무 장소를 지정했는가에 대해서는 79.7%가 근무 장소를 지정받은 것으로 조사되었으며, 17.2% 만이 근무 장소를 지정받지 않은 것으로 조사되었다. 성별에 따라 남성과 여성 응답자의 차이가 없었으나, 연령에서는 30대 이상의 응답자에게서 근무 장소를 지정받았다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융과 공공행정 프로젝트 수행 응답자의 비율이 높은 것으로 조사되었으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융과 제조 프로젝트 수행 응답자에게서 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-31〉 근무장소 지정 여부(단위: 명, %)

	ㄱ H	0	4	아ા	아니오		모름
-	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		823	79.7	177	17.2	32	3.1
서비	남성	586	79.9	123	16.8	24	3.3
성별	여성	237	79.3	54	18.1	8	2.7
	20대	224	73.9	65	21.5	14	4.6
연령	30대	270	83.3	44	13.6	10	3.1
신청	40대	249	81.4	53	17.3	4	1.3
	50대 이상	80	80.8	15	15.2	4	4.0
	금융	78	78.0	19	19.0	3	3.0
공공기관	제조	13	61.9	6	28.6	2	9.5
궁궁기천	공공행정	155	74.5	46	22.1	7	3.4
	국방	6	75.0	2	25.0	0	_
	금융	95	90.5	7	6.7	3	2.9
민간기업	제조	246	82.3	45	15.1	8	2.7
	서비스	230	79.0	52	17.9	9	3.1

최종 고객 혹은 고용업체가 지급받는 보수에 대해 근로 제공의 대가로 인식하느냐에 대해서는 60.1%가 근로 제공의 대가로 인식하고 있는 것으로 응답했으며, 21.1%는 근로 제공의 대가로 인식하지 않는 것으로 응답한 것으로 조사되었다. 성별에서는 남성과 여성 응답자의 차이가 없었으나, 연령에서는 30대 응답자에서 근로 제공의 대가로 인식한다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 국방 프로젝트를 수행한 응답자의 비율이 높은 것으로 조사되었으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융 프로젝트 수행 응답자에게서 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-32〉 근로 제공의 대가로 인식하는 보수 (단위: 명, %)

	¬ н	0		아ા	아니오		모름
-	구분		비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		620	60.1	218	21.1	194	18.8
사람	남성	443	60.4	160	21.8	130	17.7
성별	여성	177	59.2	58	19.4	64	21.4
	20대	180	59.4	69	22.8	54	17.8
연령	30대	207	63.9	56	17.3	61	18.8
인당	40대	173	56.5	71	23.2	62	20.3
	50대 이상	60	60.6	22	22.2	17	17.2
	금융	61	61.0	24	24.0	15	15.0
ਹ ਹ ਹ ਹ ਹ l ਹ l	제조	12	57.1	6	28.6	3	14.3
공공기관	공공행정	127	61.1	42	20.2	39	18.8
	국방	6	75.0	0	_	2	25.0
	금융	70	66.7	22	21.0	13	12.4
민간기업	제조	170	56.9	65	21.7	64	21.4
	서비스	174	59.8	59	20.3	58	19.9

보수에 기본급과 고정급이 정해져 있는가에 대해서는 응답자의 50.1%가 정해진 것으로 조사되었으며, 39.0%의 응답자는 정해지지 않은 것으로 조사되었다. 남성과 여성응답자의 차이가 없었으나, 연령에서는 30대와 40대 응답자에서 정해져있다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 제조 프로젝트를 수행한 응답자의 비율이 높은 것으로 조사되었으며, 민간기업 프로젝트 수행

응답자의 경우 금융 프로젝트 수행 응답자에게서 큰 차이가 없는 것으로 조사되었다.

〈丑 3-33〉	기본급과	고정급이	정해졌는지	여부	(단위:	명,	%)
----------	------	------	-------	----	------	----	----

	ㄱ ㅂ	0	1	아ા	아니오		모름
-	구분		비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		517	50.1	402	39.0	113	10.9
성별	남성	363	49.5	292	39.8	78	10.6
' 6' 근	여성	154	51.5	110	36.8	35	11.7
	20대	163	53.8	104	34.3	36	11.9
연령	30대	188	58.0	101	31.2	35	10.8
신성	40대	115	37.6	161	52.6	30	9.8
	50대 이상	51	51.5	36	36.4	12	12.1
	금융	50	50.0	38	38.0	12	12.0
공공기관	제조	14	66.7	6	28.6	1	4.8
등등기원	공공행정	112	53.8	75	36.1	21	10.1
	국방	5	62.5	3	37.5	0	_
	금융	53	50.5	41	39.0	11	10.5
민간기업	제조	139	46.5	125	41.8	35	11.7
	서비스	144	49.5	114	39.2	33	11.3

보수의 일부에서 4대 보험 또는 근로소득세가 원천징수되었는가에 대해서는 48.1%가 원천징수된 것으로 조사되었으며, 44.1%는 원천징수되지 않은 것으로 조사되었다. 여성 응답자에서 원천징수되었다는 응답 비율이 높았으며, 연령에서는 20대에서 원천징수되었다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 이 경우 제조 프로젝트를 수행한 응답자의 비율이 높은 것으로 조사되었으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융 프로젝트 수행 응답자에게서 큰 차이가 없는 것으로 조사되었다.

〈표 3-34〉 4대 보험 또는 근로소득세 원천징수 여부 (단위: 명, %)

	¬ H	0	1	아니오		잘 모름	
-	구분		비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		496	48.1	455	44.1	81	7.8
서벼	남성	343	46.8	335	45.7	55	7.5
성별	여성	153	51.2	120	40.1	26	8.7
	20대	159	52.5	114	37.6	30	9.9
연령	30대	149	46.0	151	46.6	24	7.4
건성	40대	142	46.4	146	47.7	18	5.9
	50대 이상	46	46.5	44	44.4	9	9.1
	금융	46	46.0	45	45.0	9	9.0
ਹ ਹ ਹ ਹ ਹੈ। ਹੈ	제조	14	66.7	7	33.3	0	_
공공기관	공공행정	108	51.9	83	39.9	17	8.2
	국방	4	50.0	4	50.0	0	_
	금융	45	42.9	55	52.4	5	4.8
민간기업	제조	145	48.5	130	43.5	24	8.0
	서비스	134	46.0	131	45.0	26	8.9

고용보험 또는 산업재해보상보험 등 4대 보험 가입 여부에 대해서는 62.5%가 가입되어 있지 않은 것으로 조사되었으며, 29.8%만이 가입되어 있는 것으로 조사되었다. 성별에서는 남성 응답자에서 가입되어 있지 않다는 응답 비율이 높았으며, 연령에서는 30대 이상에서 가입되어 있지 않다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 제조 프로젝트를 수행한 응답자에서 가입되어 있다는 응답 비율이 매우 높은 것으로 조사되었으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융 프로젝트 수행 응답자에게서 가입되어 있지 않다는 응답 비율이 매우 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-35〉 4대 보험 가입 여부 (단위: 명, %)

	ㄱ ㅂ	0	1	아ા	아니오		모름
-	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		308	29.8	645	62.5	79	7.7
서벼	남성	202	27.6	472	64.4	59	8.0
성별	여성	106	35.5	173	57.9	20	6.7
	20대	109	36.0	159	52.5	35	11.6
여권	30대	92	28.4	210	64.8	22	6.8
연령	40대	78	25.5	212	69.3	16	5.2
	50대 이상	29	29.3	64	64.6	6	6.1
	금융	44	44.0	52	52.0	4	4.0
고고기가	제조	13	61.9	7	33.3	1	4.8
공공기관	공공행정	75	36.1	112	53.8	21	10.1
	국방	2	25.0	6	75.0	0	_
	금융	22	21.0	77	73.3	6	5.7
민간기업	제조	78	26.1	198	66.2	23	7.7
	서비스	74	25.4	193	66.3	24	8.2

고객 또는 고용업체로부터 상당한 지휘·감독을 받았는지에 대해서는 57.4%가 그렇다고 응답했으며 36.3%는 그렇지 않다고 답했다. 남성과 여성 응답자의 큰 차이가 없었으며, 연령에서는 40대 응답자에서 지휘·감독을 받았다는 응답 비율이 높은 것으로조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 제조 프로젝트를 수행한 응답자에서 지휘/감독을 받았다는 응답 비율이 높았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융 프로젝트 수행 응답자에게서 지휘·감독을 받았다는 응답 비율이 매우높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-36〉 고객·고용업체로부터 지휘·감독을 받았는지 여부 (단위: 명, %)

	ㄱ H	O.	1	아	· 오	잘 -	모름
-	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		592	57.4	375	36.3	65	6.3
서배	남성	427	58.3	256	34.9	50	6.8
성별	여성	165	55.2	119	39.8	15	5.0
	20대	159	52.5	118	38.9	26	8.6
여권	30대	186	57.4	118	36.4	20	6.2
연령	40대	191	62.4	101	33.0	14	4.6
	50대 이상	56	56.6	38	38.4	5	5.1
	금융	51	51.0	40	40.0	9	9.0
공공기관	제조	15	71.4	5	23.8	1	4.8
기선	공공행정	119	57.2	77	37.0	12	5.8
	국방	5	62.5	3	37.5	_	_
	금융	69	65.7	32	30.5	4	3.8
민간기업	제조	180	60.2	97	32.4	22	7.4
	서비스	153	52.6	121	41.6	17	5.8

프로젝트에서 컴퓨터 등 기자재와 소스코드의 저작권 등을 소유했는지에 대해서는 70.3%가 소유하지 못한 것으로 조사되었으며, 20.5%만이 소유했던 것으로 조사되었다. 여성 응답자에서 소유하지 못했다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었으며, 연령에서 는 40대 응답자에서 소유하지 못했다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 제조 프로젝트를 수행한 응답자에서 소유했다는 응답 비율이 높았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융 프로젝트 수행 응답자에게서 저작권을 소유하지 못했다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-37〉 저작권 소유 여부(단위: 명, %)

	ㄱ ㅂ	0	1	아ા	· - - - -	잘 .	모름
-	구분		비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		212	20.5	726	70.3	94	9.1
2-1 1-H	남성	153	20.9	508	69.3	72	9.8
성별	여성	59	19.7	218	72.9	22	7.4
	20대	62	20.5	209	69.0	32	10.6
여권	30대	69	21.3	221	68.2	34	10.5
연령	40대	52	17.0	234	76.5	20	6.5
	50대 이상	29	29.3	62	62.6	8	8.1
	금융	30	30.0	63	63.0	7	7.0
고고기라	제조	8	38.1	11	52.4	2	9.5
공공기관	공공행정	38	18.3	147	70.7	23	11.1
	국방	2	25.0	6	75.0	0	-
	금융	18	17.1	80	76.2	7	6.7
민간기업	제조	66	22.1	208	69.6	25	8.4
	서비스	50	17.2	211	72.5	30	10.3

프로젝트에서 제3자를 고용해 업무를 대행하는 독립적 사업이 가능했는지를 묻는 질문에 80.2%가 독립적인 사업을 운영하지 못했으며, 12.3%만이 독립적인 사업을 운영했던 것으로 조사되었다. 남성과 여성 응답자의 큰 차이가 없었으나, 연령에서는 40대이상 응답자에서 독립적인 사업을 운영하지 못했다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 공공행정 프로젝트를 수행한 응답자에서 독립적인 사업을 운영하지 못했다는 응답 비율이 높았으며, 민간기업 프로젝트수행 응답자의 경우 금융 프로젝트 수행 응답자에게서 독립적인 사업을 운영하지 못했다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-38〉 독립적인 사업 운영 여부(단위: 명, %)

구분		예		아니오		잘 모름	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		127	12.3	828	80.2	77	7.5
7] 124	남성	89	12.1	590	80.5	54	7.4
성별	여성	38	12.7	238	79.6	23	7.7
연령	20대	42	13.9	230	75.9	31	10.2
	30대	39	12.0	259	79.9	26	8.0
	40대	33	10.8	257	84.0	16	5.2
	50대 이상	13	13.1	82	82.8	4	4.0
	금융	15	15.0	78	78.0	7	7.0
공공기관	제조	6	28.6	14	66.7	1	4.8
	공공행정	23	11.1	171	82.2	14	6.7
	국방	3	37.5	5	62.5	0	-
민간기업	금융	7	6.7	92	87.6	6	5.7
	제조	37	12.4	240	80.3	22	7.4
	서비스	36	12.4	228	78.4	27	9.3

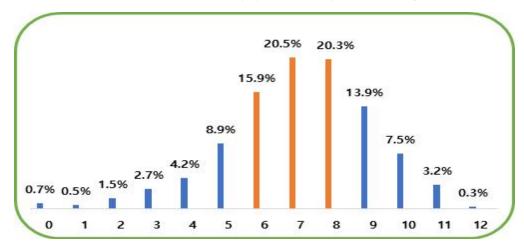
이윤 창출 및 손실 초래 등에 있어서 스스로 위험을 감수했는가에 대해서는 54.7%가 위험을 감수하지 않은 것으로 조사되었으며, 33.7%는 스스로 위험을 감수한 것으로 조사되었다. 남성과 여성 응답자의 큰 차이가 없었으나, 연령에서는 50대 이상 응답자에서 스스로 위험을 감수했다는 응답 비율이 소폭 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 제조 프로젝트를 수행한 응답자에서 위험감수를 했다는 응답 비율이 47.6%로 높았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 세부 업종별로 큰 차이를 보이지 않는 것으로 조사되었다.

〈표 3-39〉 위험 감수 여부(단위: 명, %)

구분		예		아니오		잘 모름	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		348	33.7	565	54.7	119	11.5
성별	남성	243	33.2	402	54.8	88	12.0
	여성	105	35.1	163	54.5	31	10.4
	20대	101	33.3	165	54.5	37	12.2
연령	30대	106	32.7	177	54.6	41	12.7
	40대	106	34.6	172	56.2	28	9.2
	50대 이상	35	35.4	51	51.5	13	13.1
	금융	37	37.0	54	54.0	9	9.0
공공기관	제조	10	47.6	10	47.6	1	4.8
	공공행정	67	32.2	114	54.8	27	13.0
	국방	3	37.5	5	62.5	0	-
민간기업	금융	35	33.3	54	51.4	16	15.2
	제조	100	33.4	166	55.5	33	11.0
	서비스	96	33.0	162	55.7	33	11.3

(근로자성 분석) 근로자성과 사업자성을 판단하는 세부 항목을 분석한 결과 총 12가지 문항 중 9개 이상의 문항에서 근로자성이 보인 응답자 비율은 24.8%로 5개 이상 8개 이하의 문항에 표시한 응답자는 전체 65.7%인 것으로 조사되었다. 모든 문항에서 근로자성을 전혀 나타내지 않았던 전체 중 0.7%였다.

[그림 3-6] 근로자성 · 사업자성 해당사항 (단위: 개, %)



### 7. 불법 · 불공정 사례 경험

SW가 업무 현장에 경험하는 불공정 처우 관련 문항들은 아래와 같다. 설문 문항은 프로젝트 수행 중에 이유 없이 받는 차별, 부당 업무 지시 및 강요, 계약서의 정확한 이해, 인사상의 불이익, 갑질 피해, 휴가 및 보상 부여 여부 등을 포함하고 있다.

No.	불공정 경험을 묻는 설문들
1	프로젝트 구직 또는 수행 과정에서 성별, 종교 등의 이유로 차별을 받은 경험
2	프로젝트 수행과정에서 폭행/협박/감금 등으로 부당하게 업무수행을 강요 받은 경험
3	근로기준법, 취업규칙 등 근로조건이 명시된 사안에 대해 설명을 들었는지 여부
4	프로젝트 수행 계약서 작성 및 교부 여부
5	계약서상 계약 불이행에 대해 본인이 위약금/손해배상을 책임지는 내용의 포함 여부
6	계약 종료 후 세금을 제외한 계약서에 명시된 대가를 모두 지급 받았는지 여부
7	계약 종료 후, 계약서에 명시된 날짜보다 상당기간 지난 후에 대가를 받았는지 여부
8	정당한 사유 없이 일방적으로 해고, 휴직, 전직, 감봉 등의 인사징계 받은 경험
9	해고당했을 때, 공식적인 방법을 통해 공지 받았는지 여부
10	정당한 이유 없이 계약서상 보장된 휴게/휴무/휴가 사용을 거부당한 경험
11	과업 기간 중 연장근로/휴일근로에 대한 보수 또는 보상 휴가를 받은 경험
12	직장에서 업무와 관련 없는 소위 '갑질' 행위의 피해 경험
13	계약 체결 전에 합의한 과업 내용과 다르게 과업 변경된 경험
14	프로젝트 기간이 연장되에 따른 추가 보수 수령 여부
15	이외에 프로젝트 진행 과정에서 불법 또는 부당한 사례를 경험

우선, 성별, 종교 등으로 인한 차별을 경험한 응답자는 9.5%에 불과했으며, 87.3%는 차별을 경험하지 못한 것으로 조사되었다. 여성 응답자에서 차별을 경험했다는 응답비율이 상대적으로 높았으며, 연령에서는 큰 차이를 보이지 않는 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 제조 프로젝트를 수행한 응답자에서 차별을 경험했다는 응답 비율이 상대적으로 높았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 세부 업종별로 큰 차이를 보이지 않는 것으로 조사되었다.

〈표 3-40〉 성별, 종교 등으로 인한 차별 경험 (단위: 명, %)

구분		예		아니오		해당 없음	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		98	9.5	901	87.3	33	3.2
2년 1년	남성	55	7.5	653	89.1	25	3.4
성별	여성	43	14.4	248	82.9	8	2.7
연령	20대	31	10.2	260	85.8	12	4.0
	30대	34	10.5	280	86.4	10	3.1
	40대	25	8.2	272	88.9	9	2.9
	50대 이상	8	8.1	89	89.9	2	2.0
	금융	13	13.0	84	84.0	3	3.0
고고기교	제조	4	19.0	14	66.7	3	14.3
공공기관	공공행정	20	9.6	180	86.5	8	3.8
	국방	1	12.5	6	75.0	1	12.5
민간기업	금융	9	8.6	94	89.5	2	1.9
	제조	25	8.4	267	89.3	7	2.3
	서비스	26	8.9	256	88.0	9	3.1

폭행·협박·감금 등 부당한 업무 수행을 강요받았는지에 대해서는 9.2%가 경험이 있었던 것으로 조사되었으며, 87.1%는 경험이 없었던 것으로 조사되었다. 남성과 여성 응답자에서 큰 차이가 없었으며, 연령에서는 40대 응답자에서 부당한 업무 수행을 강요받았다는 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융, 제조, 국방 프로젝트를 수행한 응답자에서 부당한 업무수행을 강요받았다는 응답 비율이 상대적으로 높았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 제조 프로젝트를 수행한 응답자에서 부당한 업무수행을 강요받았다는 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-41〉부당하게 업무 수행을 강요받은 경험 (단위: 명, %)

구분		예		아니오		해당 없음	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		95	9.2	899	87.1	38	3.7
2-1 1-H	남성	69	9.4	635	86.6	29	4.0
성별	여성	26	8.7	264	88.3	9	3.0
	20대	28	9.2	260	85.8	15	5.0
연령	30대	27	8.3	284	87.7	13	4.0
	40대	37	12.1	263	85.9	6	2.0
	50대 이상	3	3.0	92	92.9	4	4.0
공공기관	금융	14	14.0	83	83.0	3	3.0
	제조	3	14.3	15	71.4	3	14.3
	공공행정	15	7.2	182	87.5	11	5.3
	국방	1	12.5	6	75.0	1	12.5
민간기업	금융	9	8.6	94	89.5	2	1.9
	제조	36	12.0	254	84.9	9	3.0
	서비스	17	5.8	265	91.1	9	3.1

근로기준법 및 시행령 요지, 회사의 취업규칙 등 근로조건이 명시된 사안에 대해 설명을 들은 경험에 대해서는 34.0%가 경험이 있었으며, 60.2%는 경험이 없는 것으로 조사되었다. 남성과 여성 응답자에서 큰 차이가 없었으며, 연령에서는 40대 이상 응답자에서 설명을 들은 경험이 없다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 공공행정을 제외한 금융, 제조, 국방 프로젝트를 수행한 응답자에서 설명을 들었다는 응답 비율이 상대적으로 높았으며, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 제조 프로젝트를 수행한 응답자에서 설명을 듣지 못했다는 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-42〉 근로조건이 명시된 사안에 대해 설명을 들은 경험 (단위: 명, %)

구분		예		아니오		해당 없음	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		351	34.0	621	60.2	60	5.8
성별	남성	244	33.3	445	60.7	44	6.0
	여성	107	35.8	176	58.9	16	5.4
	20대	118	38.9	163	53.8	22	7.3
연령	30대	119	36.7	187	57.7	18	5.6
	40대	83	27.1	211	69.0	12	3.9
	50대 이상	31	31.3	60	60.6	8	8.1
	금융	46	46.0	49	49.0	5	5.0
ਹ ਹ ਹ ਹੈ ਹੈ। ਹ ਹ ਹ ਹੈ ਹੈ।	제조	5	23.8	13	61.9	3	14.3
공공기관	공공행정	84	40.4	112	53.8	12	5.8
	국방	4	50.0	3	37.5	1	12.5
민간기업	금융	34	32.4	68	64.8	3	2.9
	제조	86	28.8	191	63.9	22	7.4
	서비스	92	31.6	185	63.6	14	4.8

프로젝트 수행에 대한 계약서를 작성하고, 계약서 1부를 교부받은 경험에 대해서는 79.9%가 경험이 있었으며, 경험이 없는 응답자는 16.9%로 조사되었다. 남성과 여성 응답자에서 큰 차이가 없었으며, 연령대별로 큰 차이를 보이지 않았다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융분야, 공공행정 분야에서 계약서 작성 및 교부받았다는 비중이 82.0%, 81.7%로 높았다. 민간 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 계약서 작성 및 교부 받았다는 응답 비율이 86.7%로 공공분야보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 3-43〉계약서 작성 및 계약서 교부 받은 경험(단위: 명, %)

	7 H	0	41	૦}ા	· - - - -	해당	없음
-	구분		비율	응답수	비율	응답수	비율
전체	전체		79.9	174	16.9	33	3.2
2-l 1-H	남성	583	79.5	125	17.1	25	3.4
성별	여성	242	80.9	49	16.4	8	2.7
	20대	237	78.2	54	17.8	12	4.0
어크	30대	263	81.2	51	15.7	10	3.1
연령	40대	249	81.4	51	16.7	6	2.0
	50대 이상	76	76.8	18	18.2	5	5.1
	금융	82	82.0	16	16.0	2	2.0
ਹ ਹ ਹ ਹ ਹ l ਹ l	제조	11	52.4	8	38.1	2	9.5
공공기관	공공행정	170	81.7	33	15.9	5	2.4
	국방	4	50.0	3	37.5	1	12.5
	금융	91	86.7	10	9.5	4	3.8
민간기업	제조	232	77.6	60	20.1	7	2.3
	서비스	235	80.8	44	15.1	12	4.1

계약서에 계약 불이행에 대해 위약금·손해배상 지불과 관련된 내용이 포함되었는지에 대해서는 51.8%가 포함되어 있었던 것으로 조사되었으며, 37.2%는 포함되지 않았던 것으로 조사되었다. 남성과 여성 응답자에서 큰 차이가 없었으며, 연령에서도 연령대별로 큰 차이를 보이지 않는 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융과 국방 프로젝트를 수행한 응답자에서 포함되지 않았다는 응답 비율이상대적으로 높았으며, 민간 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 세부 업종별로 큰 차이를 보이지 않는 것으로 조사되었다.

〈표 3-44〉계약서에 위약금·손해배상 지불 내용 포함 여부(단위: 명, %)

	그 님	0	1	아ા	1오	해당 없음	
구분		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		535	51.8	384	37.2	113	10.9
서벼	남성	379	51.7	275	37.5	79	10.8
성별	여성	156	52.2	109	36.5	34	11.4
	20대	158	52.1	106	35.0	39	12.9
연령	30대	165	50.9	123	38.0	36	11.1
건성	40대	159	52.0	117	38.2	30	9.8
	50대 이상	53	53.5	38	38.4	8	8.1
	금융	48	48.0	45	45.0	7	7.0
ਹ ਹ ਹ ਹ ਹੈ। ਹੈ	제조	11	52.4	7	33.3	3	14.3
공공기관	공공행정	102	49.0	82	39.4	24	11.5
	국방	3	37.5	4	50.0	1	12.5
민간기업	금융	60	57.1	35	33.3	10	9.5
	제조	163	54.5	101	33.8	35	11.7
	서비스	148	50.9	110	37.8	33	11.3

계약서에 명시된 대가를 모두 지급받았는지에 대해서는 83.7%가 대가를 모두 지급받은 것으로 조사되었으며, 대가를 모두 지급받지 못한 응답자는 12.2%인 것으로 조사되었다. 남성과 여성 응답자에서 큰 차이가 없었으며, 연령에서도 연령대별로 큰 차이를 보이지 않는 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 제조와 프로젝트를 수행한 응답자에서 대가를 모두 지급받지 못했다는 응답 비율이 상대적으로 높았으며, 민간 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 세부 업종별로 큰 차이를 보이지 않는 것으로 조사되었다.

〈표 3-45〉계약서에 명시된 대가 지급 여부(단위: 명, %)

	 기 님	0	1	아ા	-  오	해당	없음
구분		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체	전체		83.7	126	12.2	42	4.1
성별	남성	608	82.9	90	12.3	35	4.8
78 월	여성	256	85.6	36	12.0	7	2.3
	20대	243	80.2	40	13.2	20	6.6
a zi	30대	274	84.6	38	11.7	12	3.7
연령	40대	263	85.9	37	12.1	6	2.0
	50대 이상	84	84.8	11	11.1	4	4.0
	금융	81	81.0	16	16.0	3	3.0
7 7 7 7 7 1 7 L	제조	13	61.9	6	28.6	2	9.5
공공기관	공공행정	176	84.6	23	11.1	9	4.3
	국방	6	75.0	1	12.5	1	12.5
민간기업	금융	91	86.7	11	10.5	3	2.9
	제조	258	86.3	31	10.4	10	3.3
	서비스	239	82.1	38	13.1	14	4.8

계약서에 명시된 날짜보다 상당기간 지난 후에 대가를 받았는지에 대해서는 그렇다는 응답이 17.2%, 그렇지 않다는 응답이 79.4%로 조사되었다. 80% 가량의 응답자가 프로젝트에서 계약서에 명시된 날짜에 대가를 지급받았던 것으로 조사되었다. 남성과 여성 응답자에서 큰 차이가 없었으며, 연령에서도 50대 이상 연령대에서 제때 지급받았다는 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융을 제외한 제조, 공공행정, 국방 수행한 응답자에서 계약서 날짜보다 대가를 늦게 지급받았다는 응답 비율이 상대적으로 높았으며, 민간 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 세부 업종별로 큰 차이를 보이지 않는 것으로 조사되었다.

〈표 3-46〉 대가 지연 지급 여부(단위: 명, %)

	<b>7</b> H	0	1	아ા	· 1오	해당	없음
구분		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체	전체		17.2	819	79.4	35	3.4
ス <b>귀 ৮님</b>	남성	123	16.8	584	79.7	26	3.5
성별	여성	55	18.4	235	78.6	9	3.0
	20대	52	17.2	234	77.2	17	5.6
a 크	30대	55	17.0	258	79.6	11	3.4
연령	40대	57	18.6	243	79.4	6	2.0
	50대 이상	14	14.1	84	84.8	1	1.0
	금융	13	13.0	82	82.0	5	5.0
ਹ ਹ ਹ ਹ ਹ l ਹ l	제조	8	38.1	10	47.6	3	14.3
공공기관	공공행정	46	22.1	158	76.0	4	1.9
	국방	2	25.0	4	50.0	2	25.0
민간기업	금융	16	15.2	87	82.9	2	1.9
	제조	46	15.4	243	81.3	10	3.3
	서비스	47	16.2	235	80.8	9	3.1

납득할만한 정당한 사유 없이 일방적인 인사징계를 받았는지에 대해서는 일방적인 인사징계를 받았다는 응답이 12.0%, 인사징계를 받지 않았다는 응답이 34.9%로 인사징계를 받지 않았다는 응답 비율이 더 높았으나, 해당 없음 응답 비율이 53.1%로 가장 높은 것으로 조사되었다. 프리랜서의 2명 중 1명은 인사징계와는 관계가 없는 것으로 조사되었다. 남성 응답자에서 일방적인 인사징계를 받았다는 응답 비율이 소폭 높았으며, 연령에서는 40대 연령대에서 일방적인 인사징계를 받았다는 응답 비율이 상대적으

로 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 제조 프로젝트를 수행한 응답자에서 일방적인 인사징계를 받았다는 응답 비율이 상대적으로 높았으며, 민간 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 일 방적인 인사징계를 받았다는 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-47〉 일방적인 인사징계를 받은 경험(단위: 명, %)

	ㄱ ㅂ	0	1	아ા	· - - - -	해당	없음
-	구분		비율	응답수	비율	응답수	비율
전체	전체		12.0	360	34.9	548	53.1
서버	남성	95	13.0	264	36.0	374	51.0
성별	여성	29	9.7	96	32.1	174	58.2
	20대	36	11.9	97	32.0	170	56.1
어크	30대	39	12.0	116	35.8	169	52.2
연령	40대	42	13.7	104	34.0	160	52.3
	50대 이상	7	7.1	43	43.4	49	49.5
	금융	5	5.0	40	40.0	55	55.0
ਹ ਹ ਹ ਹ ਹ l ਹ l	제조	4	19.0	10	47.6	7	33.3
공공기관	공공행정	24	11.5	61	29.3	123	59.1
	국방	1	12.5	5	62.5	2	25.0
	금융	20	19.0	39	37.1	46	43.8
민간기업	제조	42	14.0	104	34.8	153	51.2
	서비스	28	9.6	101	34.7	162	55.7

해고 등의 사유에 대해 공식적인 방법을 통해 공지를 받았는지에 대해서는 해당 없음 응답 비율이 70.6%로 매우 높은 것으로 조사된 가운데, 공식적인 방법을 통해 공지 받았다는 응답이 7.9%, 공식적인 방법을 통해 공지 받지 못했다는 응답이 21.5%로 조사되었다. 남성과 여성 응답자 모두 큰 차이를 보이지 않았으며, 연령에서는 50대 이상에서 공식적인 공지를 받았다는 응답 비율이, 40대에서는 공식적인 공지를 받지 못했다는 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한응답자의 경우 제조 프로젝트를 수행한응답자에서 공식적인 공지를 받았다는 응답 비율과 공식적인 공지를 받지 못했다는 응답 비율 각각 23.8%, 33.3%로 모두 상대적으로 높게 나타났다. 민간 프로젝트를 수행한응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한응답자에서 공식적인 방법을통해 공지받지 못했다는 응답 비율 7.6%였으며 공식적인 방법을통해공지받지 못했다는응답 비율 31.4%로 상대적으로 높았다.

〈표 3-48〉 해고 등에 대해 공식적인 방법을 통한 공지 여부(단위: 명, %)

		0	1	아ા	· 기오	해당	없음
구분		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		82	7.9	222	21.5	728	70.5
서벼	남성	60	8.2	170	23.2	503	68.6
성별	여성	22	7.4	52	17.4	225	75.3
	20대	24	7.9	52	17.2	227	74.9
연령	30대	27	8.3	74	22.8	223	68.8
신청	40대	21	6.9	77	25.2	208	68.0
	50대 이상	10	10.1	19	19.2	70	70.7
	금융	6	6.0	17	17.0	77	77.0
고고기교	제조	5	23.8	7	33.3	9	42.9
공공기관	공공행정	20	9.6	46	22.1	142	68.3
	국방	1	12.5	3	37.5	4	50.0
민간기업	금융	8	7.6	33	31.4	64	61.0
	제조	25	8.4	64	21.4	210	70.2
	서비스	17	5.8	52	17.9	222	76.3

납득할만한 정당한 사유 없이 휴게·휴무·휴가를 거부당한 경험에 대해서는 69.6% 가 경험이 없는 것으로 조사되었으며, 16.7%는 경험이 있는 것으로 조사되었다. 남성과 여성 응답자 모두 큰 차이를 보이지 않았으며, 연령에서는 40대 응답자에서 거부당한 경험 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 세부 업종간 큰 차이를 보이지 않았지만, 민간 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 휴게·휴무·휴가 사용을 거부당한 경험비율이 21.0%로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-49〉 휴게/휴무/휴가를 거부당한 경험(단위: 명, %)

	7 H	0	4	아ા		해당	없음
구분		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		172	16.7	718	69.6	142	13.8
성별	남성	120	16.4	515	70.3	98	13.4
· 경 월	여성	52	17.4	203	67.9	44	14.7
	20대	39	12.9	216	71.3	48	15.8
വല	30대	55	17.0	232	71.6	37	11.4
연령	40대	64	20.9	201	65.7	41	13.4
	50대 이상	14	14.1	69	69.7	16	16.2
	금융	18	18.0	65	65.0	17	17.0
공공기관	제조	4	19.0	13	61.9	4	19.0
궁중기단	공공행정	37	17.8	141	67.8	30	14.4
	국방	1	12.5	6	75.0	1	12.5
민간기업	금융	22	21.0	75	71.4	8	7.6
	제조	56	18.7	204	68.2	39	13.0
	서비스	34	11.7	214	73.5	43	14.8

연장근로·휴일근로 등에 대한 보상으로 보수나 휴가를 지급받은 경험이 있다는 응답은 20.8%, 보상을 지급받지 못했다는 응답은 64.9%로 조사되었다. 응답자의 약 2/3은 연장근로·휴일근로에 대한 보상으로 적절한 보수나 휴가를 지급받지 못하는 것으로 조사되었다. 남성과 여성 응답자 모두 큰 차이를 보이지 않았으며, 연령대별로도 큰 차이를 보이지 않는 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 보상을 받지 못했다는 응답 비율이 69.0%로 상대적으로 높았으며, 민간 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 보상을 받지 못했다는 응답 비율이 71.4%로 상대적으로 높았다.

〈표 3-50〉 연장근로/휴일근로에 대한 보상 경험(단위: 명, %)

	¬ H	0	4)	ા	·   오	해당	없음
구분		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체	전체		20.8	670	64.9	147	14.2
사 내	남성	154	21.0	475	64.8	104	14.2
성별	여성	61	20.4	195	65.2	43	14.4
	20대	69	22.8	200	66.0	34	11.2
어크	30대	69	21.3	208	64.2	47	14.5
연령	40대	57	18.6	203	66.3	46	15.0
	50대 이상	20	20.2	59	59.6	20	20.2
	금융	19	19.0	69	69.0	12	12.0
ਹ ਹ ਹ ਹ ਹ l	제조	5	23.8	13	61.9	3	14.3
공공기관	공공행정	50	24.0	119	57.2	39	18.8
	국방	2	25.0	4	50.0	2	25.0
민간기업	금융	23	21.9	75	71.4	7	6.7
	제조	51	17.1	201	67.2	47	15.7
	서비스	65	22.3	189	64.9	37	12.7

업무와 관련 없는 갑질 행위 경험에 대해서는 39.1%의 응답자가 경험한 것으로 조사되었으며, 54.4%의 응답자는 경험하지 못했던 것으로 조사되었다. 남성과 여성 응답자모두 큰 차이를 보이지 않았으며, 연령에서는 50대 이상에서 갑질 행위를 경험하지 못했다는 응답 비율이 58.6%로 상대적으로 높았다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 갑질 행위 경험 비율이 47.05로 상대적으로 높았고, 국방 프로젝트를 수행한 응답자에서는 갑질 행위를 경험하지 못했다는 응

답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 민간 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 갑질 행위를 경험했다는 응답 비율이 51.4%로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-51〉 갑질 행위 경험(단위: 명, %)

	7 H	0	1	૦}ા	-  오	해당	없음
구분		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체	전체		39.1	561	54.4	68	6.6
사 내	남성	283	38.6	400	54.6	50	6.8
성별 여	여성	120	40.1	161	53.8	18	6.0
	20대	116	38.3	160	52.8	27	8.9
어크	30대	126	38.9	183	56.5	15	4.6
연령	40대	126	41.2	160	52.3	20	6.5
	50대 이상	35	35.4	58	58.6	6	6.1
	금융	47	47.0	46	46.0	7	7.0
7 7 7 7 1 7 L	제조	6	28.6	13	61.9	2	9.5
공공기관	공공행정	77	37.0	120	57.7	11	5.3
	국방	1	12.5	6	75.0	1	12.5
	금융	54	51.4	48	45.7	3	2.9
민간기업	제조	118	39.5	161	53.8	20	6.7
	서비스	100	34.4	167	57.4	24	8.2

계약 체결 전 합의한 과업 내용과 다르게 과업 변경이 있었는지에 대해서는 46.7% 가 과업 변경을 경험한 것으로 조사되었으며, 47.2%는 과업 변경을 경험하지 못했던 것으로 조사되었다. 남성 응답자의 과업 변경 경험 비율이 상대적으로 높았으며, 연령에서는 30대의 응답자에서 과업 변경 경험 비율이 48.1%로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 과업 변경 경험 비율이 58.0%로 상대적으로 높았으며, 민간 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트에서 과업 변경 경험 비율이 50.5%로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-52〉 과업 변경 경험(단위: 명, %)

	7 H	0	1	아ા	·	해당 없음	
구분		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		482	46.7	487	47.2	63	6.1
성별	남성	352	48.0	332	45.3	49	6.7
\(\(\rightarrow\)	여성	130	43.5	155	51.8	14	4.7
	20대	140	46.2	144	47.5	19	6.3
d 크	30대	156	48.1	150	46.3	18	5.6
연령	40대	142	46.4	143	46.7	21	6.9
	50대 이상	44	44.4	50	50.5	5	5.1
	금융	58	58.0	38	38.0	4	4.0
고고기자	제조	7	33.3	12	57.1	2	9.5
공공기관	공공행정	103	49.5	92	44.2	13	6.3
	국방	2	25.0	5	62.5	1	12.5
민간기업	금융	53	50.5	49	46.7	3	2.9
	제조	148	49.5	132	44.1	19	6.4
	서비스	111	38.1	159	54.6	21	7.2

프로젝트 기간 연장에 따른 추가 보수 지급 여부에 대해서는 23.4%는 추가 보수를 지급 받았던 것으로 조사되었으며, 30.7%는 추가 보수를 지급받지 못했던 것으로 조사되었다. 응답자의 약 절반 수준인 45.8%는 추가 보수 지급에 해당되지 않는 것으로 조사되었다. 남성과 여성 응답자에서 큰 차이가 없었으며, 연령에서도 큰 차이는 없는 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 제조 프로젝트를 수행한 응답자에서 추가적인 보수를 지급 받았다는 응답 비율이 33.3%로 상대적으로 높았으며, 민간 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 추가적인 보수를 지급 받았다는 응답 비율이 25.7%로 상대적으로 높았다.

〈표 3-53〉 프로젝트 기간 연장에 따른 추가적인 보수 지급 여부(단위: 명, %)

	7 H	0	1	아ા	· 기오	해당	없음
-	구분		비율	응답수	비율	응답수	비율
7	전체	242	23.4	317	30.7	473	45.8
성별	남성	168	22.9	232	31.7	333	45.4
70 글	여성	74	24.7	85	28.4	140	46.8
	20대	66	21.8	98	32.3	139	45.9
연령	30대	73	22.5	96	29.6	155	47.8
신성	40대	79	25.8	89	29.1	138	45.1
	50대 이상	24	24.2	34	34.3	41	41.4
	금융	21	21.0	41	41.0	38	38.0
ਹ ਹ ਹ ਹੈ। ਹੈ <b>।</b>	제조	7	33.3	8	38.1	6	28.6
공공기관	공공행정	46	22.1	68	32.7	94	45.2
	국방	2	25.0	4	50.0	2	25.0
민간기업	금융	27	25.7	31	29.5	47	44.8
	제조	68	22.7	78	26.1	153	51.2
	서비스	71	24.4	87	29.9	133	45.7

기타 불법·부당사례 경험에 대해서는 26.5%가 경험했다고 응답했으며, 63.6%는 경험하지 못한 것으로 조사되었다. 연령별로는 40대에서 30.4%가, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자 중 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 불법·부당 경험한 응답 비율이 30.5%로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-54〉기타 불법 부당 사례경험 여부 (단위: 명, %)

	ㄱ ㅂ	0	1	아ા	아니오		없음
구분		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		273	26.5	656	63.6	103	10.0
서비	남성	200	27.3	453	61.8	80	10.9
성별	여성	73	24.4	203	67.9	23	7.7
	20대	71	23.4	198	65.3	34	11.2
어크	30대	86	26.5	203	62.7	35	10.8
연령	40대	93	30.4	189	61.8	24	7.8
	50대 이상	23	23.2	66	66.7	10	10.1
	금융	28	28.0	59	59.0	13	13.0
고고기라	제조	3	14.3	16	76.2	2	9.5
공공기관	공공행정	48	23.1	134	64.4	26	12.5
	국방	1	12.5	5	62.5	2	25.0
민간기업	금융	32	30.5	64	61.0	9	8.6
	제조	87	29.1	187	62.5	25	8.4
	서비스	74	25.4	191	65.6	26	8.9

## 8. 프리랜서 경력 조사 결과

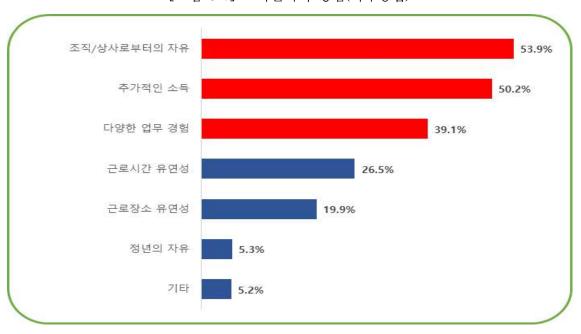
(전향 동기) 프리랜서로 일하게 된 가장 중요한 동기로는 더 많은 수입이 50.7%의 응답으로 가장 많은 비율을 차지하는 것으로 조사되었다. 그 다음으로는 조직 스트레스 때문이라는 응답이 18.4%, 근로 유연성 확보 차원이라는 응답이 15.7%, 마땅한 취업 대안이 없었다는 응답 10.2% 순으로 조사되었다.

〈표 3-55〉 프리랜서로 전향하게 된 동기(단위: 명, %)

	구분	더 많은	은 수입	마땅힌 대안이		조직 스	트레스	근로 - 확		재택 (개인		7]	타
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		523	50.7	105	10.2	190	18.4	162	15.7	31	3.0	21	2.0
ਪ੍ਰਮੁਸ਼	남성	385	52.5	76	10.4	138	18.8	103	14.1	16	2.2	15	2.0
성별	여성	138	46.2	29	9.7	52	17.4	59	19.7	15	5.0	6	2.0
	20대	150	49.5	29	9.6	52	17.2	61	20.1	8	2.6	3	1.0
연령	30대	187	57.7	14	4.3	61	18.8	44	13.6	8	2.5	10	3.1
[ 건녕	40대	134	43.8	49	16.0	58	19.0	45	14.7	12	3.9	8	2.6
	50대이상	52	52.5	13	13.1	19	19.2	12	12.1	3	3.0	0	-
	금융	48	48.0	6	6.0	22	22.0	18	18.0	3	3.0	3	3.0
공공	제조	8	38.1	3	14.3	5	23.8	4	19.0	1	4.8	0	-
기관	공공행정	104	50.0	28	13.5	38	18.3	28	13.5	5	2.4	5	2.4
	국방	6	75.0	1	12.5	0	-	1	12.5	0	-	0	1
	금융	65	61.9	5	4.8	18	17.1	12	11.4	2	1.9	3	2.9
민간 기업	제조	155	51.8	29	9.7	49	16.4	54	18.1	10	3.3	2	0.7
. 1 8	서비스	137	47.1	33	11.3	58	19.9	45	15.5	10	3.4	8	2.7

남성과 여성 모두 더 많은 수입에 대한 응답 비율이 가장 높았으며, 여성의 근로 유연성 확보 응답 비율이 19.7%로 남성의 15.7%보다 높게 나타났다. 모든 연령대에서 더 많은 수입에 대한 응답 비율이 가장 높았으며, 20대에서 근로 유연성 확보(20.1%), 40대에서는 마땅한 취업 대안이 없음(16.0%), 50대에서는 조직 스트레스(19.2%)에 대한 응답 비율이 상대적으로 높았다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 더 많은 수입에 대한 응답 비율이 가장 높은 가운데, 금융, 제조 프로젝트를 수행한 응답자에게서 조직 스트레스 때문이라는 응답 비율이 상대적으로 높았고, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 더 많은 수입에 대한 응답이 가장 높았으며, 특히 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 더 많은 수입에 대한 응답 비율이 매우 높게 나타났다.

(프리랜서 장·단점) 프리랜서의 장점으로는 조직·상사로부터의 자유가 53.9%의 응답률로 가장 중요한 장점인 것으로 조사되었다. 그 다음으로는 추가적인 소득 50.2%, 다양한 업무 경험 39.1% 등도 프리랜서의 주요한 장점 중 하나로 조사되었다. 근무 시간의 유연성과 근무 장소의 유연성은 26.5%와 19.9%의 응답률을 보였으며, 정 년의 자유는 응답률이 5% 미만으로 조사되었다.



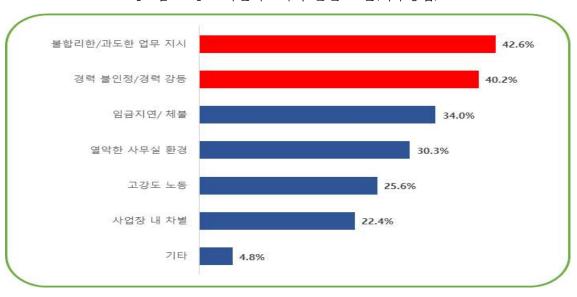
[그림 3-7] 프리랜서의 장점(복수응답)

프리랜서로서의 걱정·불안 요인으로는 고용(일감) 불안이 67.5%, 불안정한 미래·노후가 62.3%의 응답률로 가장 중요한 걱정·불안 요인으로 나타났다. 뒤를 이어 사회보험(4대 보험, 퇴직금) 등 미적용 28.7%, 비정규직에 대한 사회적 인식 21.1% 순으로 나타났다. 지속적 학습과 경력개발에 대한 부담 12.2%, 건강 문제 7.2% 등은 상대적으로 낮은 응답률을 보인 것으로 조사되었다.

고용일감 불안 67.5%
불안정한 미래/노후 62.3%
사회보험 미적용 4대 보험/퇴직금 28.7%
비정규직에 대한 사회적 인식 71.1%
지속적 학습과 경력 개발 12.2%
건강문제 7.2%

[그림 3-8] 프리랜서의 걱정/불안 요인(복수응답)

프리랜서로서의 불만 요인으로는 불합리하고 과도한 업무 지시와 경력 불인정 및 강등이 각각 42.6%와 40.2%의 응답률로 가장 큰 불만 요인으로 조사되었다. 그다음으로는 임금지연·체불, 열악한 사무실 환경 등이 각각 34.0%와 30.3%로 주요한 불만 요인으로 조사되었으며, 고강도 노동, 사업장 내 차별 등도 20% 이상의 응답률을 보였다.



[그림 3-9] 프리랜서로서의 불만 요인(복수응답)

(교육 훈련) 국비 교육·훈련을 받은 경험이 있는 응답자는 61.9%, 받은 경험이 없는 응답자는 38.1%로 조사되어 SW프리랜서 개발자 10명 가운데 6명 가량은 국비로 지원되는 SW 개발 및 IT 기술관련 교육·훈련을 이수한 것으로 조사되었다. 국비 교육·훈련이 SW 개발 역량 증진에 도움이 된 정도를 살펴보면 도움이 되었다는 응답이 59.5%(도움이 되었다 44.3%, 매우 도움이 되었다 15.3%)로 약 60%에 달하는 응답자가도움을 받은 것으로 조사되었다. 보통이었다는 응답 31.6%였으며, 도움이 되지 않았다라는 응답은 8.9%(도움이 되지 않았다 7.6%, 전혀 도움이 되지 않았다 1.3%)에 그친 것으로 조사되었다.

〈표 3-56〉 국비 교육·훈련 이수 여부(단위: 명, %)

	ㄱ H	O	4	o} ા	· 1오
-	구분	응답수	비율	응답수	비율
전체		639	61.9	393	38.1
서벼	남성	459	62.6	274	37.4
성별	여성	180	60.2	119	39.8
	20대	188	62.0	115	38.0
여권	30대	186	57.4	138	42.6
연령	40대	203	66.3	103	33.7
	50대 이상	62	62.6	37	37.4
	금융	68	68.0	32	32.0
고고기자	제조	12	57.1	9	42.9
공공기관	공공행정	133	63.9	75	36.1
	국방	1	12.5	7	87.5
	금융	57	54.3	48	45.7
민간기업	제조	184	61.5	115	38.5
	서비스	184	63.2	107	36.8

〈표 3-57〉국비교육·훈련이 SW 개발 역량 증진에 도움이 된 정도(단위: 명, %)

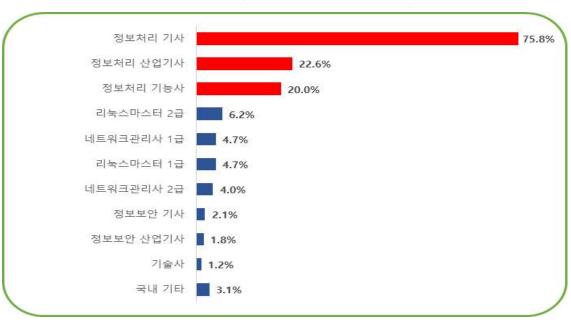
		전혀.	도움이		l ololel	u	E	E 0.01	רוטרו	매우.	도움이
	구분	되지	않았다	도움되지	] 않았다	보.	통	노출이	되었다	되었	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		5	1.3	30	7.6	124	31.6	174	44.3	60	15.3
서비	남성	4	1.5	19	6.9	93	33.9	122	44.5	36	13.1
성별	여성	1	0.8	11	9.2	31	26.1	52	43.7	24	20.2
	20대	1	0.9	7	6.1	33	28.7	57	49.6	17	14.8
	30대	2	1.4	12	8.7	40	29.0	62	44.9	22	15.9
연령	40대	2	1.9	9	8.7	39	37.9	39	37.9	14	13.6
	50대	0		2	5.4	12	32.4	16	43.2	7	18.9
	이상	0	_	Z	3.4	12	32.4	10	43.2	/	16.9
	금융	0	-	1	3.1	11	34.4	18	56.3	2	6.3
공공	제조	1	11.1	0	-	2	22.2	5	55.6	1	11.1
기관	공공행정	3	4.0	5	6.7	20	26.7	32	42.7	15	20.0
	국방	0	_	0	_	5	71.4	2	28.6	0	_
민간	금융	1	2.1	3	6.3	13	27.1	22	45.8	9	18.8
	제조	0	-	10	8.7	37	32.2	50	43.5	18	15.7
기업	서비스	0	-	11	10.3	36	33.6	45	42.1	15	14.0

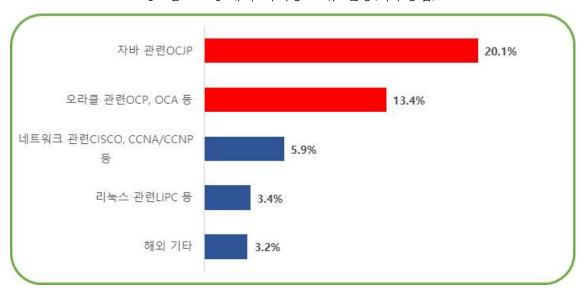
(자격증 보유) SW 직무 및 기술관련 자격증 보유에 대해서는 응답자의 66.0%가 자격증을 보유하고 있는 것으로 조사되었으며, 34.0%는 자격증을 보유하고 있지 않은 것으로 조사되었다. SW프리랜서의 약 2/3는 SW 직무 및 기술관련 자격증을 보유하고 있는 것으로 조사되었다. 자격증의 종류에 관해서는 국내 자격증의 경우 정보처리 기사자격증 보유자가 75.8%의 응답률로 가장 많았으며, 정보처리 산업기사, 정보처리 기능사가 각각 22.6%, 20.0%로 다음 순위로 많이 보유한 자격증으로 조사되었다. 그 외 자격증의 경우 보유 비율이 10% 미만에 그친 것으로 조사되었다. 해외 자격증의 경우자바 관련 OCJP 자격증 보유율이 20.1%, 오라클 관련 OCP, OCA 등 자격증 보유율이 13.4% 등으로 상대적으로 높았으며, 네트워크 관련 CISCO, CCNA/CCNP, 리눅스 관련LOPC 등의 자격증 보유율은 10% 미만에 그친 것으로 조사되었다.

〈표 3-58〉 자격증 보유 현황(단위: 명, %)

	ㄱ ㅂ	<u></u>	<u>о</u> п	D) <u>F</u>	<sup>1</sup> 유
-	구분	응답수	비율	응답수	비율
전체		681	66.0	351	34.0
서비	남성	498	67.9	235	32.1
성별	여성	183	61.2	116	38.8
	20대	197	65.0	106	35.0
여권	30대	224	69.1	100	30.9
연령	40대	207	67.6	99	32.4
	50대 이상	53	53.5	46	46.5
	금융	63	63.0	37	37.0
공공기관	제조	8	38.1	13	61.9
궁중기된	공공행정	147	70.7	61	29.3
	국방	6	75.0	2	25.0
	금융	77	73.3	28	26.7
민간기업	제조	202	67.6	97	32.4
	서비스	178	61.2	113	38.8

[그림 3-10] 국내 자격증 보유 현황(복수응답)





[그림 3-11] 해외 자격증 보유 현황(복수응답)

허위 경력을 기재에 대한 요구 받은 경험에 대해서 35.3%는 허위 경력 기재 요구·요청을 받은 경험이 있는 것으로 조사되었으며, 64.7%는 없는 것으로 조사되었다. 성별로 살펴보면 남성의 비율이 소폭 높았으나, 여성과 큰 차이를 보이지 않았으며, 연령에서는 40대에서 허위 경력 기재 요구 받은 비율이 상대적으로 높았으며, 50대 이상에서는 허위 경력 기재 요구 비율이 낮은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 공공·행정 프로젝트를 수행한 응답자에게서 허위 경력 기재 요구 비율이 39.4%로 상대적으로 높았으며, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에게서 허위 경력 기재 요구 받은 비율이 41.9%로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-59〉 허위 경력 기재 요구·요청 받은 경험(단위: 명, %)

	¬ н	있	음	어	<u>o</u>
-	구분	응답수	비율	응답수	비율
전체		364	35.3	668	64.7
서면	남성	264	36.0	469	64.0
성별	여성	100	33.4	199	66.6
	20대	102	33.7	201	66.3
어크	30대	119	36.7	205	63.3
연령	40대	115	37.6	191	62.4
	50대 이상	28	28.3	71	71.7
	금융	37	37.0	63	63.0
2 2 2 2 2 2 L	제조	8	38.1	13	61.9
공공기관	공공행정	82	39.4	126	60.6
	국방	3	37.5	5	62.5
	금융	44	41.9	61	58.1
민간기업	제조	88	29.4	211	70.6
	서비스	102	35.1	189	64.9

허위 경력을 기재에 대한 요구에 대해 55.5%는 경우에 따라 응했으며, 26.6%는 대부분 응한 것으로 조사되었으며, 17.9%만이 응하지 않았던 것으로 조사되었다. 따라서 허위 경력 기재에 대한 요구에 대해서는 80% 이상의 응답자가 응했던 경험이 있는 것으로 나타나 허위 경력 기재에 대한 요구와 이에 대해 프리랜서들이 응하는 것이 보편적 현상으로 분석된다.

〈표 3-60〉 허위 경력 기재 요구/요청에 대한 대응(단위: 명, %)

	7 H	대부분	응했다	응하지	않았다	경우에 따	라 응했다
-	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		97	26.6	65	17.9	202	55.5
서비	남성	68	25.8	48	18.2	148	56.1
성별	여성	29	29.0	17	17.0	54	54.0
	20대	30	29.4	21	20.6	51	50.0
어크	30대	25	21.0	24	20.2	70	58.8
연령	40대	32	27.8	15	13.0	68	59.1
	50대 이상	10	35.7	5	17.9	13	46.4
	금융	13	35.1	7	18.9	17	45.9
ਹ ਹ ਹ ਹ ਹ ਹ l ਹ l	제조	3	37.5	2	25.0	3	37.5
공공기관	공공행정	20	24.4	12	14.6	50	61.0
	국방	2	66.7	1	33.3	0	-
	금융	10	22.7	9	20.5	25	56.8
민간기업	제조	25	28.4	16	18.2	47	53.4
	서비스	24	23.5	18	17.6	60	58.8

성별, 연령별, 공공기관·민간기업 프로젝트 수행별 모든 분야에서 경우에 따라 응했다는 비율이 가장 높은 것으로 조사되었다. 성별에서는 남성과 여성의 차이가 크지않았으며, 연령에서는 40대에서 응하지 않았다는 응답 비율이 13.0%로 낮은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 공공행정 프로젝트를 수행한 응답자에서 응하지 않았다는 응답 비율이 14.6%로 낮았으며, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자의 경우에는 큰 차이를 보이지 않는 것으로 조사되었다.

프로젝트 중도 하차 경험에 대해서는 33.5%는 프로젝트 중도 하차 경험이 있었으며, 66.5%는 프로젝트 중도 하차 경험이 없는 것으로 조사되었다. 남성의 프로젝트 중도 하차 경험 비율이 34.8%로 상대적으로 높았으며, 연령에서는 40대에서 프로젝트 중도 하차 경험 비율이 41.8%로 높게 나타났다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 제조 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 프로젝트 중도 하차 경험 비율이 매우 낮았으며, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 3-61〉 프로젝트 중도 하차 경험(단위: 명, %)

	7 H	있	0 0	없	<u>0</u>
	구분	응답수	비율	응답수	비율
전체		346	33.5	686	66.5
성별	남성	255	34.8	478	65.2
~ 6 글	여성	91	30.4	208	69.6
	20대	76	25.1	227	74.9
연령	30대	103	31.8	221	68.2
- 건당 -	40대	128	41.8	178	58.2
	50대 이상	39	39.4	60	60.6
	금융	34	34.0	66	66.0
7 7 7 7 7	제조	4	19.0	17	81.0
공공기관	공공행정	64	30.8	144	69.2
	국방	3	37.5	5	62.5
	금융	35	33.3	70	66.7
민간기업	제조	103	34.4	196	65.6
	서비스	103	35.4	188	64.6

프로젝트를 중도 하차한 이유에 대해서는 불법적·불합리한 업무 지시 때문이라는 응답이 30.3%의 비율로 가장 높은 비율인 것으로 조사되었으며, 그 다음으로는 과도한 업무 지시 24.0%, 협업·커뮤니케이션 갈등 16.2% 순으로 조사되었다.

남성의 경우 불법적·불합리한 업무지시가 32.5%로 가장 높은 비율을 보였으며, 여성의 경우 불법적/불합리한 업무 지시와 과도한 업무 지시가 24.2%로 가장 높은 것으로 조사되었다. 연령에서는 20대와 30대, 50대 이상에서는 불법적/불합리한 업무 지시가 가장 높은 비율을 보였으며, 40대에서는 과도한 업무 지시, 불법적·불합리한 업무지시, 협업·커뮤니케이션 갈등이 높은 응답 비율로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융에서 불법적/불합리한 업무지시에 대한 응답 비율이 47.1%로 높았으며, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융에서 불법적・불합리한 업무지시의 응답 비율이 37.1%로 상대적으로 높았다.

〈표 3-62〉 프로젝트 중도 하차 이유(단위: 명, %)

	구분	불법적/ 한 업	/불합리 무지시	과5 업무	E한 지시	더 <sup>-</sup> 조건을	좋은 - 찾아	열 <sup>9</sup> 작업	박한 환경	협업 <i>/카</i> 이션	  뮤니케   갈등	개인적역	인 사유	7]	타
	, .	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		105	30.3	83	24.0	15	4.3	23	6.6	56	16.2	34	9.8	30	8.7
7114	남성	83	32.5	61	23.9	13	5.1	16	6.3	38	14.9	24	9.4	20	7.8
성별	여성	22	24.2	22	24.2	2	2.2	7	7.7	18	19.8	10	11	10	11
	20대	27	35.5	17	22.4	3	3.9	8	10.5	13	17.1	6	7.9	2	2.6
	30대	31	30.1	23	22.3	7	6.8	7	6.8	10	9.7	12	11.7	13	12.6
연령	40대	32	25	33	25.8	2	1.6	4	3.1	29	22.7	14	10.9	14	10.9
	50대 이 상	15	38.5	10	25.6	3	7.7	4	10.3	4	10.3	2	5.1	1	2.6
	금융	16	47.1	9	26.5	1	2.9	2	5.9	3	8.8	2	5.9	1	2.9
공공	제조	3	75	0	0	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0
기관	공공 행정	18	28.1	20	31.3	2	3.1	6	9.4	8	12.5	6	9.4	4	6.3
	국방	1	33.3	0	0	1	33.3	0	0	1	33.3	0	0	0	0
	금융	13	37.1	7	20	1	2.9	3	8.6	4	11.4	0	0	7	20
민간 기업	제조	27	26.2	26	25.2	5	4.9	6	5.8	19	18.4	15	14.6	5	4.9
	서비스	27	26.2	21	20.4	4	3.9	6	5.8	21	20.4	11	10.7	13	12.6

프로젝트 일감을 찾는 주된 방법으로는 온라인 중개사이트를 이용한다는 응답이 37.9%로 가장 높은 비율로 조사되었으며, 그 다음으로는 인력 파견업체를 이용한다는 응답이 35.5%, 지인을 통해서라는 응답이 26.1% 순으로 조사되었다.

성별로 보면 남성은 온라인 중개사이트(39.4%), 여성은 인력 파견업체(39.1%)에 대한

응답 비율이 상대적으로 높았다. 연령별로는 20대와 30대는 온라인 중개사이트, 50대는 인력 파견업체의 응답 비율이 높았으며, 40대는 온라인 중개사이트와 인력 파견업체 응답 비율이 같은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우금융, 공공행정, 국방 프로젝트를 수행한 응답자는 온라인 중개사이트, 제조 프로젝트를 수행한 응답자는 인력 파견업체의 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 민간기업 프로젝틀 수행한 응답자의 경우 금융과 제조는 인력 파견업체, 서비스는 온라인 중개사이트의 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-63〉 프로젝트 일감 찾는 방법(단위: 명, %)

-	구분	인력 파 <sup>조</sup> 통 <sup>하</sup>		온 <sup>리</sup> 중개사 통 <sup>5</sup>	이트를	지인을	통해서	7]	타
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		366	35.5	391	37.9	269	26.1	6	0.6
ин	남성	249	34.0	289	39.4	193	26.3	2	0.3
성별	여성	117	39.1	102	34.1	76	25.4	4	1.3
	20대	105	34.7	110	36.3	87	28.7	1	0.3
мa	30대	111	34.3	133	41.0	77	23.8	3	0.9
연령	40대	117	38.2	117	38.2	70	22.9	2	0.7
	50대 이상	33	33.3	31	31.3	35	35.4	0	-
	금융	30	30.0	41	41.0	29	29.0	0	-
ਹ ਹ ਹ <b>ੀ</b> ਹੀ-	제조	9	42.9	8	38.1	4	19.0	0	-
공공기관	공공행정	63	30.3	92	44.2	51	24.5	2	1.0
	국방	2	25.0	5	62.5	1	12.5	0	-
	금융	49	46.7	29	27.6	25	23.8	2	1.9
민간기업	제조	120	40.1	105	35.1	73	24.4	1	0.3
	서비스	93	32.0	111	38.1	86	29.6	1	0.3

인력 파견업체 만족도에 대해서는 11.2%는 만족(매우 만족 0.8%, 만족 10.4%)했으며, 46.2%는 불만족(매우 불만족 16.4%, 불만족 29.8%)로 조사되어 불만족한다는 응답이 4배 가량 많은 것으로 조사되었다. 성별로 살펴보면 여성보다는 남성의 불만족 비율이

각각 49.8%, 38.5%로 나타났다. 연령에서는 50대에서 불만족 비율이 54.7%로 가장 높았다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 불만족 응답 비율이 53.3%로 높았으며, 민간기업 프로젝트 수행한 응답자의 경우 제조 프로젝트를 수행한 응답자에서 불만족 비율이 55.8%로 높은 것으로 조사되었다.

인력 파견업체의 구인정보와 실제 업무 내용의 차이에 대해서는 차이가 많았다는 응답이 46.2%(차이가 매우 많았다 14.5%, 차이가 많았다 31.7%)였으며, 차이가 없었다는 응답은 13.1%(대체로 없었다)에 그친 것으로 조사되었다. 성별에서는 남성에서 차이가 많았다는 응답 비율이 높았으며, 연령에서는 30대, 40대, 50대에서 차이가 많았다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융프로젝트를 수행한 응답자에게서 차이가 많았다는 응답 비율이 높았으며, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 제조와 서비스 프로젝트를 수행한 응답자에게서 차이가 많았다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-64〉 인력 파견업체 서비스 만족도(단위: 명, %)

	¬ н	매우	만족	만	족	보	통	불민	<u> </u>	매우 등	불만족
	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		3	0.8	38	10.4	156	42.6	109	29.8	60	16.4
성별	남성	2	0.8	19	7.6	104	41.8	78	31.3	46	18.5
/장렬	여성	1	0.9	19	16.2	52	44.4	31	26.5	14	12.0
	20대	0	_	18	17.1	43	41.0	31	29.5	13	12.4
연령	30대	1	0.9	12	10.8	46	41.4	34	30.6	18	16.2
인당	40대	1	0.9	8	6.8	53	45.3	31	26.5	24	20.5
	50대이상	1	3.0	0	-	14	42.4	13	39.4	5	15.2
	금융	1	3.3	2	6.7	11	36.7	10	33.3	6	20.0
공공	제조	0	-	1	11.1	7	77.8	1	11.1	0	-
기관	공공행정	1	1.6	7	11.1	28	44.4	18	28.6	9	14.3
	국방	0	-	0	-	1	50.0	0	-	1	50.0
	금융	0	-	3	6.1	23	46.9	15	30.6	8	16.3
민간 기업	제조	0	-	10	8.3	43	35.8	42	35.0	25	20.8
718	서비스	1	1.1	15	16.1	43	46.2	23	24.7	11	11.8

〈표 3-65〉 인력 파견업체 구인정보와 실제 업무 내용 차이(단위: 명, %)

		차이기	- 매우	<del>7</del> 10171	많았다	보	E	대체	메로	차이기	- 전혀
_	구분	마이 당시							없었다	없었	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		53	14.5	116	31.7	149	40.7	48	13.1	0	_
성별	남성	40	16.1	77	30.9	106	42.6	26	10.4	0	_
(성설	여성	13	11.1	39	33.3	43	36.8	22	18.8	0	_
	20대	8	7.6	35	33.3	45	42.9	17	16.2	0	_
A 71	30대	15	13.5	30	27	51	45.9	15	13.5	0	_
연령	40대	27	23.1	37	31.6	40	34.2	13	11.1	0	_
	50대 이상	3	9.1	14	42.4	13	39.4	3	9.1	0	-
	금융	5	16.7	9	30	12	40	4	13.3	0	_
공공	제조	0	0	1	11.1	7	77.8	1	11.1	0	_
기관	공공 행정	12	19	14	22.2	25	39.7	12	19	0	-
	국방	0	0	1	50	0	0	1	50	0	_
	금융	4	8.2	14	28.6	26	53.1	5	10.2	0	_
민간 기업	제조	19	15.8	45	37.5	45	37.5	11	9.2	0	_
	서비스	13	14	32	34.4	34	36.6	14	15.1	0	-

온라인 중개사이트의 만족도에 대해서는 보통이라는 응답이 60.6%로 가장 높은 것으로 조사되었으며, 만족 17.2%(매우 만족 1.3%, 만족 15.9%), 불만족 22.3%(불만족 16.9%, 매우 불만족 5.4%)로 불만족한다는 응답이 소폭 높은 것으로 조사되었다. 성별, 연령, 공공기관 및 민간기업 프로젝트 응답자 등 모든 요소에서 대체로 보통이라는 응답 비율이 높은 가운데, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자 중 금융 프로젝트를 수행한 응답에게서 불만족한다는 응답 비율이 37.9%(불만족 24.1%, 매우 불만족 13.8%)로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

온라인 중개사이트의 구인 정보와 실제 업무 내용과의 차이에 대해서는 차이가 많았다는 응답이 49.1%(매우 많았다 8.2%, 대체로 있었다 40.9%)였으며, 차이가 없었다는 응답은 12.1%(대체로 없었다 11.3%, 거의 없었다 0.8%)에 불과한 것으로 조사되었다. 성별, 연령, 공공기관 및 민간기업 프로젝트 수행 등 모든 요소에서 차이가 많았다는

응답 비율이 높은 가운데, 성별에서는 여성, 연령에서는 40대, 공공기관 프로젝트 수행 응답자 중 금융, 제조 프로젝트 수행 응답자, 민간기업 프로젝트 수행 응답자 중 제조 프로젝트 수행 응답자에서 차이가 많았다는 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-66〉 온라인 중개사이트 서비스 만족도(단위: 명, %)

	7 H	매우	만족	만	족	보	통	불민	<u></u>	매우	불만족
	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		5	1.3	62	15.9	237	60.6	66	16.9	21	5.4
성	남성	4	1.4	47	16.3	173	59.9	47	16.3	18	6.2
별	여성	1	1.0	15	14.7	64	62.7	19	18.6	3	2.9
	20대	2	1.8	17	15.5	68	61.8	18	16.4	5	4.5
연	30대	2	1.5	22	16.5	79	59.4	24	18.0	6	4.5
령	40대	0	-	16	13.7	72	61.5	21	17.9	8	6.8
	50대이 상	1	3.2	7	22.6	18	58.1	3	9.7	2	6.5
	금융	0	-	7	17.1	23	56.1	8	19.5	3	7.3
공	제조	0	-	3	37.5	5	62.5	0	-	0	-
기 관	공공행 정	3	3.3	13	14.1	57	62.0	18	19.6	1	1.1
	국방	0	-	0	-	5	100.0	0	-	0	-
민	금융	0	-	7	24.1	11	37.9	7	24.1	4	13.8
간 기	제조	1	1.0	13	12.4	67	63.8	18	17.1	6	5.7
업	서비스	1	0.9	19	17.1	69	62.2	15	13.5	7	6.3

〈표 3-67〉 온라인 중개사이트 구인정보와 실제 업무 내용 차이(단위: 명, %)

	구분	차이기 많?		차이가	많았다	보	통	대체로 차이가 없었다		차이가 전혀 없었다	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		32	8.2	160	40.9	152	38.9	44	11.3	3	0.8
서버	남성	24	8.3	115	39.8	116	40.1	33	11.4	1	0.3
성별	여성	8	7.8	45	44.1	36	35.3	11	10.8	2	2.0
	20대	9	8.2	43	39.1	48	43.6	9	8.2	1	0.9
	30대	10	7.5	53	39.8	51	38.3	17	12.8	2	1.5
연령	40대	11	9.4	55	47.0	41	35.0	10	8.5	0	-
	50대 이상	2	6.5	9	29.0	12	38.7	8	25.8	0	-
	금융	2	4.9	19	46.3	13	31.7	7	17.1	0	-
7 7	제조	0	-	4	50.0	4	50.0	0	-	0	-
공 공 기관	공공 행정	11	12.0	34	37.0	32	34.8	13	14.1	2	2.2
	국방	0	-	2	40.0	3	60.0	0	-	0	-
	금융	2	6.9	12	41.4	8	27.6	7	24.1	0	-
민 간 기업 	제조	11	10.5	46	43.8	40	38.1	8	7.6	0	_
	서비스	6	5.4	43	38.7	52	46.8	9	8.1	1	0.9

인력 파견업체로부터의 피해에 대해서는 37.4%의 응답자가 없다고 응답했으며, 62.6%의 응답자는 피해 경험이 있는 것으로 조사되었다. 인력 파견업체로부터의 피해 유형은 모호하고 포괄적인 계약이라는 응답이 36.6%로 가장 높은 것으로 조사되었다. 그 다음으로는 계약과 다른 업무 지시 28.5%, 무조건 개인에게 책임 지움 26.7%, 과도한 수수료 26.3% 순으로 조사되었다.



[그림 3-12] 인력 파견업체로부터의 피해 유형(복수응답)

고용업체로부터 갑질·계약불이행·불법·불공정 행위 등에 대응한 방법으로는 무대응했다는 응답이 68.9%로 가장 높았으며, 고용노동부 민원 제기(21.5%)나 법률소송 (3.9%) 등 적극적인 대응은 25.4%에 그친 것으로 조사되었다. 성별에서는 남성과 여성이 무대응에 대해 큰 차이를 보이지 않았으며, 연령에서는 50대 이상에서 무대응 응답비율이 73%로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트 수행 응답자의경우 금융 프로젝트 수행 응답자에게서 무대응 응답 비율이 71.2%로 높았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융 프로젝트 수행 응답자에게서 무대응 응답 비율이 71.9%로 공공부문 금융분야와 비슷하게 나타났다.

〈표 3-68〉 고용업체로부터의 피해 대응 방법(단위: 명, %)

-	구분	무디	H응	법률	소송	고용노동부 민원제기		기타	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		423	68.9	24	3.9	132	21.5	35	5.7
서냄	남성	299	68.7	13	3.0	97	22.3	26	6.0
성별	여성	124	69.3	11	6.1	35	19.6	9	5.0
	20대	115	69.7	9	5.5	36	21.8	5	3.0
어크	30대	116	66.3	5	2.9	37	21.1	17	9.7
연령	40대	146	69.2	7	3.3	46	21.8	12	5.7
	50대 이상	46	73.0	3	4.8	13	20.6	1	1.6
	금융	42	71.2	1	1.7	13	22.0	3	5.1
ਹ ਹ ਹ ਹ ਹੈ। ਹ ਹ ਹ ਹੈ। ਹੈ।	제조	9	64.3	2	14.3	3	21.4	0	-
공공기관	공공행정	83	65.9	5	4.0	33	26.2	5	4.0
	국방	2	50.0	1	25.0	1	25.0	0	-
	금융	41	71.9	3	5.3	8	14.0	5	8.8
<u> </u>	제조	148	75.1	7	3.6	37	18.8	5	2.5
	서비스	98	62.4	5	3.2	37	23.6	17	10.8

고용업체의 갑질·계약불이행·불법·불공정 행위 등에 대해 무대응한 이유로는 보상을 받을 것이라는 기대가 없었다는 응답이 39.0%로 가장 높았으며, 그 다음으로는 시간과 노력이 많이 소요된다는 응답이 33.6%로 조사되었다. 성별로는 여성에서 보상을 받을 것이라는 기대가 없었다는 응답 비율이 43.8%로 높았으며, 연령에서는 40대와 50대 이상에서 시간과 노력이 많이 소요된다는 응답 비율이 40% 이상으로 나타났다. 공공기관 프로젝트 응답자의 경우 금융 프로젝트 수행 응답자에서 보상을 받을 것이라는 기대가 없었다는 응답 비율이 63.2%로 높았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의의 경우 금융분야에서 43.9%가 보상에 대한 기대 없음을 가장 주된 이유로 선택했다.

〈표 3-69〉고용업체로부터의 피해 무대응 이유(단위: 명, %)

		시간괴		비용	소요	마땅힌			대한	7]	타
3	구분	소	요	, ,		방법	모름	기대	없음		,
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
-	전체	81	33.6	14	5.8	47	19.5	94	39.0	5	2.1
성별	남성	62	35.0	13	7.3	34	19.2	66	37.3	2	1.1
70 E	여성	19	29.7	1	1.6	13	20.3	28	43.8	3	4.7
	20대	10	23.3	4	9.3	12	27.9	17	39.5	0	_
연령	30대	37	32.2	7	6.1	20	17.4	47	40.9	4	3.5
12.0	40대	32	40.0	3	3.8	15	18.8	29	36.3	1	1.3
	50대 이상	2	66.7	0	_	0	_	1	33.3	0	-
	금융	5	26.3	1	5.3	1	5.3	12	63.2	0	_
공공기관	제조	1	16.7	3	50.0	1	16.7	1	16.7	0	_
00/11	공공행정	13	38.2	2	5.9	6	17.6	12	35.3	1	2.9
	국방	1	100.0	0	_	0	_	0	-	0	-
	그용	11	26.8	0	I	11	26.8	18	43.9	1	2.4
민간기업	제조	20	33.9	4	6.8	11	18.6	23	39.0	1	1.7
	서비스	30	37.0	4	4.9	17	21.0	28	34.6	2	2.5

## 9. 프리랜서 향후 전망

(정규직 전향 의향) 응답자의 68.7%는 기회가 되면 정규직 전환을 하고자 하는 의향이 있었으며, 31.3%는 없는 것으로 조사되었다. 성별로는 남성과 여성의 큰 차이가 없었으며, 연령에서는 20대에서 전향 의향 비율이 높았으며, 40대와 50대 이상에서는 전향 의향이 없다는 응답 비율이 75.9%로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 공공기관프로젝트 수행 응답자의 경우 공공행정 프로젝트 수행자에게서 있다는 응답 비율이 71.6%로 높았으며, 민간기업 프로젝트 수행 응답자의 경우 금융(78.1%), 제조(66.9%), 서비스(65.3%) 모두 전향 의향이 있다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-70〉 정규직 전향 의향(단위: 명, %)

	¬ H	있	0	어	0 -
-	구분	응답수	비율	응답수	비율
전체		709	68.7	323	31.3
성별	남성	499	68.1	234	31.9
70 글	여성	210	70.2	89	29.8
	20대	230	75.9	73	24.1
연령	30대	229	70.7	95	29.3
인정	40대	190	62.1	116	37.9
	50대 이상	60	60.6	39	39.4
	금융	68	68.0	32	32.0
고고기교	제조	14	66.7	7	33.3
공공기관	공공행정	149	71.6	59	28.4
	국방	6	75.0	2	25.0
민간기업	금융	82	78.1	23	21.9
	제조	200	66.9	99	33.1
	서비스	190	65.3	101	34.7

정규직으로 전향하고자 하는 이유로는 안정된 생활이라는 응답이 87.9%로 압도적이었다. 안정된 생활을 주된 전향 동기로 선택한 응답자들을 보면 성별에서는 여성보다는 남성의 응답 비율이 89.2%로 상대적으로 높았으며, 연령에서는 20대 보다는 30대, 40대, 50대 이상에서 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융, 제조 프로젝트 수행 응답자에서 응답 비율이 92% 이상으로 상대적으로 높았으며, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 84.7%~89.0%로 큰차이를 보이지 않았다.

〈표 3-71〉 정규직 전환 희망 이유(단위: 명, %)

	7 H	안정된	생활	더 높은	은 보수	커리어	개발	7]	타
-	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
전체		622	87.9	39	5.5	32	4.5	15	2.1
성별	남성	444	89.2	29	5.8	16	3.2	9	1.8
78 E	여성	178	84.8	10	4.8	16	7.6	6	2.9
	20대	197	85.7	16	7.0	14	6.1	3	1.3
연령	30대	199	86.9	11	4.8	11	4.8	8	3.5
건녕	40대	173	91.5	8	4.2	4	2.1	4	2.1
	50대 이상	53	88.3	4	6.7	3	5.0	0	-
	금융	63	92.6	2	2.9	3	4.4	0	_
공공기관	제조	13	92.9	1	7.1	0	-	0	_
등 등 기원	공공행정	131	87.9	9	6.0	5	3.4	4	2.7
	국방	6	100.0	0	_	0	-	0	-
민간기업	금융	73	89.0	1	1.2	4	4.9	4	4.9
	제조	175	87.9	12	6.0	10	5.0	2	1.0
	서비스	161	84.7	14	7.4	10	5.3	5	2.6

현재 정규직 직장을 찾고 있는가에 대해서는 찾고 있다는 응답이 32.1%, 찾고 있지 않다는 응답이 67.9%로 조사되었다. 성별에서는 남성과 여성의 차이가 없으나, 연령에서는 20대에서 찾고 있다는 응답이 35.3%로 조금 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 공공행정 프로젝틀 수행한 응답자에서 찾고 있다는 응답 비율이 37.0%로 상대적으로 높았으며, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 찾고 있다는 응답 비율이 38.1%로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-72〉 정규직 구직 활동(단위: 명, %)

	7 H	O	1)	아니	l오
-	구분	응답수	비율	응답수	비율
전체		331	32.1	701	67.9
성별	남성	233	31.8	500	68.2
78 필	여성	98	32.8	201	67.2
	20대	107	35.3	196	64.7
വല	30대	101	31.2	223	68.8
연령	40대	97	31.7	209	68.3
	50대 이상	26	26.3	73	73.7
	급융	27	27.0	73	73.0
고고기교	제조	7	33.3	14	66.7
공공기관	공공행정	77	37.0	131	63.0
	국방	3	37.5	5	62.5
민간기업	금융	40	38.1	65	61.9
	제조	92	30.8	207	69.2
	서비스	85	29.2	206	70.8

(주52시간 인식) 근로기준법 개정안(주 52시간 근무제)에 대해서는 알고 있다는 응답이 88.2%였으며, 모른다는 응답은 11.8%에 불과한 것으로 조사되었다. 성별, 연령별, 공공기관 및 민간기업 프로젝트 분야별로 알고 있다는 인식도에 큰 차이를 보이지 않았다. 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자 중 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 알고 있다는 응답이 92.4%로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-73〉 근로기준법 개정안 인식(단위: 명, %)

	フ 日	알고	있음	모	름
	구분	응답수	비율	응답수	비율
;	전체	910	88.2	122	11.8
성별	남성	649	88.5	84	11.5
~상 필	여성	261	87.3	38	12.7
	20대	262	86.5	41	13.5
연령	30대	289	89.2	35	10.8
전 명 	40대	270	88.2	36	11.8
	50대 이상	89	89.9	10	10.1
	금융	89	89.0	11	11.0
공공기관	제조	18	85.7	3	14.3
55기단	공공행정	180	86.5	28	13.5
	국방	8	100.0	0	_
	금융	97	92.4	8	7.6
민간기업	제조	268	89.6	31	10.4
	서비스	250	85.9	41	14.1

주 52시간 근무제 도입 후, 업무 시간 변화에 대해서는 도입 전과 비교해서 업무 시간이 비슷하다는 응답이 76.8%로 아직까지 업무 시간에는 큰 차이가 없는 것으로 조사되었다. 업무 시간 변화에 대해서는 성별, 연령, 공공기관 및 민간기업 프로젝트 수행 모든 요소에 있어 비슷하다는 응답이 가장 높은 비율을 보이고 있는 가운데, 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자 중 공공행정 프로젝트를 수행한 응답자에서 비슷하다는 응답 비율이 81.1%로 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

한편, 주 52시간 근무제 도입으로 인한 소득 변화에 대해서는 도입 이전과 비교해서 비슷하다는 응답이 88.9%로 아직까지는 소득에 큰 변화가 없는 것으로 조사되었다. 성별, 연령, 공공기관 및 민간기업 프로젝트 수행 등 모든 요소에서 비슷하다는 응답 비율이 가장 높은 가운데, 연령에서 30대, 공공기관 프로젝트 수행 응답자 중 공공행정 (90.0%), 민간기업 프로젝트 수행 응답자 중 금융(93.8%), 서비스(91.2%) 프로젝트 수행 응답자에서 비슷하다는 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-74〉 주 52시간 근무제 도입으로 인한 업무 시간 변화(단위: 명, %)

	구분		간 큰 폭 가	업무 시	간 증가	刊	슷	업무 시	간 감소	업무 시간 큰 폭 감소	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
	전체	15	1.6	20	2.2	699	76.8	150	16.5	26	2.9
성	남성	13	2.0	13	2.0	493	76.0	109	16.8	21	3.2
별	여성	2	0.8	7	2.7	206	78.9	41	15.7	5	1.9
	20대	5	1.9	8	3.1	201	76.7	43	16.4	5	1.9
연	30대	4	1.4	5	1.7	231	79.9	43	14.9	6	2.1
경	40대	6	2.2	4	1.5	201	74.4	50	18.5	9	3.3
	50대이 상	0	-	3	3.4	66	74.2	14	15.7	6	6.7
공	금융	0	-	0	-	71	79.8	15	16.9	3	3.4
공	제조	1	5.6	1	5.6	14	77.8	1	5.6	1	5.6
기 관	공공행 정	5	2.8	2	1.1	146	81.1	23	12.8	4	2.2
1	국방	0	-	0	-	7	87.5	1	12.5	0	-
민	금융	0	_	1	1.0	72	74.2	20	20.6	4	4.1
간 기	제조	5	1.9	10	3.7	202	75.4	42	15.7	9	3.4
건 업	서비스	4	1.6	6	2.4	187	74.8	48	19.2	5	2.0

〈표 3-75〉 주 52시간 근무제 도입으로 인한 소득 변화(단위: 명, %)

	구분	업무 시조	간 큰 폭 가	업무 시	간 증가	刊	슷	업무 시	간 감소	업무 시간 큰 폭 감소	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
	전 체	3	0.3	24	2.6	809	88.9	65	7.1	9	1.0
성	남성	3	0.5	19	2.9	575	88.6	45	6.9	7	1.1
별	여성	0	_	5	1.9	234	89.7	20	7.7	2	0.8
	20대	1	0.4	12	4.6	232	88.5	16	6.1	1	0.4
연	30대	1	0.3	7	2.4	262	90.7	17	5.9	2	0.7
령	40대	1	0.4	4	1.5	237	87.8	23	8.5	5	1.9
	50대이 상	0	-	1	1.1	78	87.6	9	10.1	1	1.1
공	금융	0	_	2	2.2	76	85.4	9	10.1	2	2.2
공	제조	0	_	1	5.6	14	77.8	2	11.1	1	5.6
기 관	공공행 정	3	1.7	5	2.8	162	90.0	7	3.9	3	1.7
+ t	국방	0	-	0	-	7	87.5	1	12.5	0	-
민	금융	0	_	0	_	91	93.8	6	6.2	0	-
간 기	제조	0	_	12	4.5	231	86.2	25	9.3	0	-
업	서비스	0	_	4	1.6	228	91.2	15	6.0	3	1.2

주 52시간 근무제가 사업장에 적용되었는지에 대해서는 적용되었다는 응답이 33.5%, 적용되지 않았다는 응답이 39.9%, 모른다는 응답이 26.6%인 것으로 조사되었다. 성별에서는 남성에서 미적용 비율이 높았으며, 여성은 모른다는 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다. 연령에서는 40대에서 적용되었다는 응답 비율이 높았으며, 20대에서는 미적용되었다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 프로젝트를 수행한 응답자에서 미적용되었다는 응답 비율이 47.2%로 높았으며, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자의 경우 금융 업종 프로젝트를 수행한 응답자에서 미적용 응답 비율이 48.5%로 높게 나타났다.

〈표 3-76〉 주 52시간 근무제 사업장 적용 여부(단위: 명, %)

	구분	적	용	미	덕용	모	름
	正	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
;	전체	305	33.5	363	39.9	242	26.6
성별	남성	224	34.5	268	41.3	157	24.2
~상 필	여성	81	31.0	95	36.4	85	32.6
	20대	84	32.1	109	41.6	69	26.3
연령	30대	94	32.5	112	38.8	83	28.7
선생	40대	100	37.0	107	39.6	63	23.3
	50대 이상	27	30.3	35	39.3	27	30.3
	금융	25	28.1	42	47.2	22	24.7
고고리코	제조	9	50.0	7	38.9	2	11.1
공공기관	공공행정	62	34.4	62	34.4	56	31.1
	국방	2	25.0	4	50.0	2	25.0
	금융	28	28.9	47	48.5	22	22.7
민간기업	제조	85	31.7	111	41.4	72	26.9
	서비스	94	37.6	90	36.0	66	26.4

주 52시간 근무제 도입 후 일감 변화에 대해서는 비슷하다는 응답 비율이 86.7%, 증가했다는 답변이 5.2%, 감소했다는 응답이 5.8%로 아직까지 일감에 있어 큰 변화는 없는 것으로 조사되었다.

〈표 3-77〉 주 52시간 근무제 도입 후 일감 변화(단위: 명, %)

	구분	큰 폭	증가	증	가	田	슷	감	소	큰 폭	감소
	丁七	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
;	전체	15	1.6	47	5.2	789	86.7	53	5.8	6	0.7
성	남성	11	1.7	33	5.1	560	86.3	40	6.2	5	0.8
별	여성	4	1.5	14	5.4	229	87.7	13	5.0	1	0.4
	20대	6	2.3	15	5.7	228	87.0	12	4.6	1	0.4
연	30대	4	1.4	17	5.9	256	88.6	12	4.2	0	-
령	40대	3	1.1	11	4.1	232	85.9	21	7.8	3	1.1
	50대이 상	2	2.2	4	4.5	73	82.0	8	9.0	2	2.2
공	금융	1	1.1	6	6.7	73	82.0	8	9.0	1	1.1
공	제조	0	_	1	5.6	15	83.3	1	5.6	1	5.6
기 관	공공행 정	2	1.1	8	4.4	160	88.9	8	4.4	2	1.1
	국방	0	_	1	12.5	7	87.5	0	_	0	-
민	금융	1	1.0	7	7.2	83	85.6	6	6.2	0	_
간 기	제조	8	3.0	16	6.0	226	84.3	18	6.7	0	_
건 업	서비스	3	1.2	8	3.2	225	90.0	12	4.8	2	0.8

## 10. 정책수요 조사 결과

정책 선호도 조사에서는 표준계약서, 신속한 민원 상담 창구 마련, 업체 근로 감독 강화, 저비용 교육 훈련 기회 확대, 산재 보험 적용 등 언론 매체 및 선행 연구, 전문 가 의견 등을 토대로 주요하게 다뤄진 정책 방안들에 대해 선호도 조사를 실시하였다.

(표준계약서) 표준계약서 마련 및 보급에 대해서는 필요하다는 응답이 76.6%(매우 필요 39.3%, 필요 37.3%)로 10명 중 8명이 필요하다고 생각하는 것으로 조사되었다. 성별, 연령, 공공기관 및 민간기업 프로젝트 수행 등 모든 요소에서 필요하다는 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 남성보다는 여성 응답 비율이 높았으며, 연령에서는 40대에서 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다. 공공기관 프로젝트를 수행한 응답자는 큰 차이를 보이지 않았으며, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자에서는 제조 프로젝트를 수행한 응답자에서 응답 비율이 높은 것으로 조사되었다.

(민원 창구) 신속한 민원(분쟁) 상담 창구 마련에 대해서는 80.9%(매우 필요 41.7%, 필요 39.2%)가 필요하다고 응답한 것으로 조사되었다. 성별, 연령, 공공기관 및 민간기업 프로젝트 수행 모든 요소에서 필요하다는 응답 비율이 높은 가운데, 남성보다는 여성, 40대, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자 중 금융, 제조 프로젝트를 수행한 응답자에서 필요하다는 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

(근로 감독) 업체 근로 감독 강화에 대해서는 필요하다는 응답이 69.1%(매우 필요 33.6%, 필요 35.5%)인 것으로 조사되었다. 성별, 연령, 공공기관 및 민간기업 프로젝트 수행 모든 요소에서 필요하다는 응답 비율이 높은 가운데, 남성보다는 여성에서 필요하다는 응답 비율이 상대적으로 높았으며, 40대와 50대, 민간기업 프로젝트를 수행한 응답자 중 금융, 제조 프로젝트 수행 응답자의 경우 필요하다는 응답 비율이 상대적으로 낮은 것으로 조사되었다.

(교육 훈련) 저비용 교육·훈련 기회 제공에 대해서는 78.2%(매우 필요 42.3%, 필요 35.9%)가 필요하다고 응답한 것으로 조사되었다. 성별, 연령, 공공기관 및 민간기업 프로젝트 수행 모든 요소에서 필요하다는 응답 비율이 높은 가운데, 남성보다는 여성에서 필요하다는 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

(산재 보험) 산업재해 보상보험 적용에 대해서는 필요하다는 응답이 73.9%(매우 필요 40.5%, 필요 33.4%)인 것으로 조사되었다. 성별, 연령, 공공기관 및 민간기업 프로젝트 수행 모든 요소에서 필요하다는 응답 비율이 높은 가운데, 남성보다는 여성에서 필요 하다는 응답 비율이 상대적으로 높았으며, 연령에서는 40대에서 필요하다는 응답 비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

〈표 3-78〉 표준계약서 마련 및 보급 필요성(단위: 명, %)

	구분	매우	필요	필	요	刊	슷	불필	필요	매우 -	불필요
	<b>下</b> 亡	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
	전체	406	39.3	385	37.3	221	21.4	18	1.7	2	0.2
성	남성	305	41.6	246	33.6	167	22.8	14	1.9	1	0.1
별	여성	101	33.8	139	46.5	54	18.1	4	1.3	1	0.3
	20대	108	35.6	118	38.9	73	24.1	3	1.0	1	0.3
연	30대	141	43.5	106	32.7	70	21.6	7	2.2	0	-
궝	40대	115	37.6	128	41.8	57	18.6	5	1.6	1	0.3
	50대이 상	42	42.4	33	33.3	21	21.2	3	3.0	0	_
공	금융	35	35.0	41	41.0	22	22.0	2	2.0	0	_
공	제조	2	9.5	8	38.1	11	52.4	0	ĺ	0	_
기 관	공공행 정	96	46.2	60	28.8	45	21.6	5	2.4	2	1.0
t	국방	3	37.5	3	37.5	2	25.0	0	_	0	-
민	금융	41	39.0	42	40.0	21	20.0	1	1.0	0	_
간	제조	118	39.5	122	40.8	50	16.7	9	3.0	0	_
기 업	서비스	111	38.1	109	37.5	70	24.1	1	0.3	0	

## 〈표 3-79〉 신속한 민원(분쟁) 상담 창구 마련 필요성(단위: 명, %)

	7 H	매우	필요	필	요	月	슷	불필	필요.	매우 ;	불필요
	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
	전체	430	41.7	405	39.2	180	17.4	15	1.5	2	0.2
성	남성	307	41.9	279	38.1	135	18.4	11	1.5	1	0.1
별	여성	123	41.1	126	42.1	45	15.1	4	1.3	1	0.3
	20대	106	35.0	132	43.6	63	20.8	2	0.7	0	_
연	30대	142	43.8	120	37.0	55	17.0	7	2.2	0	-
령	40대	141	46.1	121	39.5	42	13.7	0	-	2	0.7
	50대이 상	41	41.4	32	32.3	20	20.2	6	6.1	0	-
7	금융	31	31.0	45	45.0	21	21.0	3	3.0	0	-
공공	제조	3	14.3	12	57.1	6	28.6	0	_	0	-
기 관	공공행 정	84	40.4	80	38.5	40	19.2	3	1.4	1	0.5
	국방	4	50.0	2	25.0	2	25.0	0	_	0	_
민	금융	45	42.9	44	41.9	15	14.3	1	1.0	0	_
간 기	제조	137	45.8	113	37.8	44	14.7	4	1.3	1	0.3
업	서비스	126	43.3	109	37.5	52	17.9	4	1.4	0	-

〈표 3-80〉 업체 근로 감독 강화 필요성(단위: 명, %)

	구분	매우	필요	필	요	月	슷	불필	<u> </u> 요	매우 ;	불필요
	丁七	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
	전체	347	33.6	366	35.5	251	24.3	51	4.9	17	1.6
성	남성	227	31.0	260	35.5	187	25.5	44	6.0	15	2.0
별	여성	120	40.1	106	35.5	64	21.4	7	2.3	2	0.7
	20대	95	31.4	98	32.3	93	30.7	15	5.0	2	0.7
여	30대	112	34.6	110	34.0	78	24.1	18	5.6	6	1.9
경	40대	112	36.6	114	37.3	61	19.9	13	4.2	6	2.0
	50대이 상	28	28.3	44	44.4	19	19.2	5	5.1	3	3.0
공	금융	27	27.0	44	44.0	23	23.0	5	5.0	1	1.0
공	제조	3	14.3	8	38.1	8	38.1	1	4.8	1	4.8
기 관	공공행 정	73	35.1	67	32.2	51	24.5	15	7.2	2	1.0
긴	국방	1	12.5	3	37.5	4	50.0	0	-	0	_
민	금융	37	35.2	39	37.1	19	18.1	7	6.7	3	2.9
간	제조	108	36.1	111	37.1	66	22.1	10	3.3	4	1.3
기 업	서비스	98	33.7	94	32.3	80	27.5	13	4.5	6	2.1

## 〈표 3-81〉 저비용 교육·훈련 기회 제공(단위: 명, %)

	구분	매우	필요	필	요	刊	슷	불필	요	매우 분	불필요
	7 正	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
	전체	437	42.3	370	35.9	196	19.0	27	2.6	2	0.2
성별	남성	306	41.7	255	34.8	147	20.1	24	3.3	1	0.1
78 필	여성	131	43.8	115	38.5	49	16.4	3	1.0	1	0.3
	20대	117	38.6	118	38.9	58	19.1	10	3.3	0	_
연령	30대	137	42.3	114	35.2	65	20.1	7	2.2	1	0.3
25	40대	146	47.7	101	33.0	52	17.0	7	2.3	0	_
	50대이상	37	37.4	37	37.4	21	21.2	3	3.0	1	1.0
	금융	35	35.0	44	44.0	16	16.0	5	5.0	0	_
공공	제조	2	9.5	10	47.6	9	42.9	0	_	0	_
기관	공공행정	92	44.2	64	30.8	48	23.1	4	1.9	0	_
	국방	1	12.5	2	25.0	4	50.0	1	12.5	0	_
	금융	49	46.7	35	33.3	18	17.1	2	1.9	1	1.0
민간 기업	제조	128	42.8	110	36.8	53	17.7	7	2.3	1	0.3
7 1 日	서비스	130	44.7	105	36.1	48	16.5	8	2.7	0	-

〈표 3-82〉 산업재해 보상보험 적용 필요성(단위: 명, %)

	л н	매우	필요	필	요	刊	슷	불픽	필요.	매우	불필요
	구분	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
	전체	418	40.5	345	33.4	231	22.4	35	3.4	3	0.3
성	남성	300	40.9	223	30.4	183	25.0	25	3.4	2	0.3
별	여성	118	39.5	122	40.8	48	16.1	10	3.3	1	0.3
	20대	106	35.0	109	36.0	74	24.4	13	4.3	1	0.3
연	30대	132	40.7	109	33.6	73	22.5	10	3.1	0	-
령	40대	149	48.7	90	29.4	58	19.0	7	2.3	2	0.7
	50대이상	31	31.3	37	37.4	26	26.3	5	5.1	0	-
	금융	34	34.0	35	35.0	23	23.0	8	8.0	0	-
공 공	제조	3	14.3	3	14.3	14	66.7	1	4.8	0	-
7]	행정	88	42.3	65	31.3	44	21.2	9	4.3	2	1.0
관	국방	2	25.0	4	50.0	2	25.0	0	_	0	-
민	금융	48	45.7	35	33.3	20	19.0	2	1.9	0	-
간 기	제조	134	44.8	95	31.8	64	21.4	6	2.0	0	-
업	서비스	109	37.5	108	37.1	64	22.0	9	3.1	1	0.3

(우선순위) 표준계약서, 민원 상담 창구, 업체 근로 감독 강화, 교육·훈련 기회 제 공, 산업재해 보상 보험 적용 등 5개 정책 과제에 대한 중요도를 분석한 결과 표준계약서 마련 및 보급 정책에 대한 중요도가 100점 기준 85.1점으로 우선순위가 가장 높은 것으로 조사되었다. 그 다음으로는 신속한 민원(분쟁) 상담 창구 마련 70.3점, 업체근로 감독 강화 68.7점, 산업재해 보상보험 적용 56.4점, 저비용 교육·훈련 기회 제공 52.3점 순으로 조사되었다. 표준계약서 관련 정책에 대한 수요가 가장 높은 것으로 나타났는데, 현재 표준계약서 작성이 보편화되어 있지만, 프로젝트 및 고용업체마다 계약 형식과 내용이 다르고, 프리랜서들의 계약서에 대한 법률적 지식과 경험이 부족하기 때문에 계약서에 대한 표준화 수요가 가장 높은 것으로 분석된다.

표준계약서 마련 및 보급

신숙한 민원분쟁 상담 창구 마련

전체 근로감독 강화

산업재해보상보험 적용

전비용 교육-훈련 기회 제공

52.3

[그림 3-13] 프리랜서 근로 환경 개선 관련 정책 우선 순위(1~5순위 합계 산출)

건강보험, 고용보험, 퇴직급여, 국민연금, 산재보험 등의 5개 보험 가운데 프리랜서들에게 가장 필요한 보험으로는 건강보험인 것으로 조사되었다. 필요로 하는 보험 우선순위를 살펴보면 건강보험이 100점 만점에 80.5점으로 가장 필요로 하는 보험으로 조사되었다, 그 다음으로는 고용보험 65.9점, 퇴직급여 54.2점, 국민연금 51.1점, 산재보험 48.1점 순으로 조사되었다. 프리랜서로서의 장점(높은 소득 등)과 단점(고용 불안)에대해 잘 알고 있기 때문에 고용보험이나 퇴직급여 등의 보험 순위보다는 건강과 관련된 보험 순위가 높은 것으로 분석된다.



[그림 3-14] 필요로 하는 보험 우선 순위(1~5순위 합계 산출)

표준계약서, 민원 상담 창구, 업체 근로 감독 강화, 교육·훈련 기회 제공, 산업재해 보상 보험 적용 등 5개 정책 과제에 대한 중요도를 분석한 결과 표준계약서 마련 및 보급 정책에 대한 중요도가 100점 기준 85.1점으로 우선순위가 가장 높은 것으로 조사되었다. 그 다음으로는 신속한 민원(분쟁) 상담 창구 마련 70.3점, 업체 근로 감독 강화 68.7점, 산업재해 보상보험 적용 56.4점, 저비용 교육·훈련 기회 제공 52.3점 순으로 조사되었다. 표준계약서 관련 정책에 대한 수요가 가장 높은 것으로 나타났는데, 현재 표준계약서 작성이 보편화되어 있지만, 프로젝트 및 고용업체마다 계약 형식과 내용이 다르고, 프리랜서들의 계약서에 대한 법률적 지식과 경험이 부족하기 때문에계약서에 대한 표준화 수요가 가장 높은 것으로 분석된다.

## 제4장 정책 개선 방안

## 제1절 SW프리랜서 근로현황 실태 요약

앞선 실태조사의 주요 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, SW프리랜서 개발자는 좀 더 많은 소득과 보다 자유로운 업무 환경에서 근무하고자 프리랜서를 선택했지만, 5명 중 1명은 가족을 부양(부모·조부모 1.7명, 자녀 1.6명, 형제·자매 1.3명 등)하기에 소득이 충분하지 않고, 3명 중 1명은 자유로운 시간 활용에 제약을 받고 있으며, 10명 중 3명은 스트레스도 여전한 것으로 나타나고 있다. 또한 정규직에 비해 상대적으로 열악한 사무실 환경, 휴게·휴무의 제한, 자료 공유·접근 제한 등의 유무형의 차별을 받고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 계약형태에 있어서도 10명 중 8명만 계약서를 작성하고 있었다. 계약서를 작성하더라도 계약서에 요구사항이 적극적으로 반영되지 못하고 있으며, 계약서의 내용이완벽히 준수되고 있다고 기대할 수 없는 상황이다. 이는 계약서를 기반으로 한 최소한의 법적인 기본 권리조차 보장이 취약함을 말해준다. 또한 만성적인 하도급 구조(10명중 6명은 하청업체와 계약) 속에서 허위경력 기재를 요구·요청 받고 있으며(3명중 1명), 불법·불합리한 업무 지시, 과도한 업무 지시(2명중 1명) 등으로 프로젝트 중도하차(3명중 1명)를 경험하고 있다. 일감을 찾는 주경로인 인력 파견업체와 온라인 중 개사이트의 충분하지 못한 서비스(구인정보와 실제 업무 내용과의 차이), 인력 파견업체의 불법 행위(모호하고 포괄적인 계약, 계약과 다른 업무 지시, 무조건 개인에게 책임을 전가하는 행위 등)로 일감을 찾거나, 업무를 수행하는 데에 많은 어려움을 겪고 있다. 특히 고용업체로부터 피해를 입었을 때 자포자기 심정, 시간과 노력 소요 등으로(10명중 7명) 법률 소송이나 고용노동부 민원제기 등 권리보호를 위한 적극적인 행동을 못하고 있다.

셋째, 근로시간면에서는 평균 44.7시간으로 40시간(일 8시간, 주 5일)에 근접한 것으로 나타나고 있지만, 만성화된 저녁근무(10명 중 6명, 한달 평균 7.9일)·휴일근무(3명 중 1명, 한달 평균 2.8일)·밤근무(5명 중 1명, 한달 평균 5.5일)에 시달리고 있으며, 10명 중 7-8명은 야근·휴일·연장근로 수당을 제대로 받지 못하고 있다.

넷째, 이러한 악조건과 피해 사례 등을 경험하면서 당초 기대했던 프리랜서의 장점을 살리지 못하고 정규직으로의 전환을 생각하고 있지만(10명 중 7명), 정규직으로의

전환은 쉽지 않은 현실이다. 또한 주52시간제, 직장내 갑질 금지 등의 근로자 보호를 위한 정책들이 도입되었으나 실제 프리랜서 개발자에게 미치는 영향은 크지 않은 것으로 나타났다.

연구에서는 이러한 실태조사 결과를 바탕으로 프리랜서 개발자에게 실질적으로 혜택을 줄 수 있는 정책 방안 발굴을 초점을 맞추었다. 우선, 국내외 관련 문헌과 선행 결과들을 참고하였으나 프리랜서의 보호 관련 연구들은 아직 심도 있는 연구가 많이 이뤄지지 않은 상황이다. 여전히 현실 문제를 파악하는 연구들이 많았으며 구체적 정책수단을 제안하는 연구들은 많지 않았다. 해외에서도 프리랜서라는 모호한 지위에 대한고민은 있으나 이들의 법적 요건을 정의하고 처우 보장을 위한 구체적 정책을 제시하는 수준은 아직 높지 않았다.

이에, 이 연구에서는 단기적으로 실행 가능한 정책을 도출하기 위한 관련 전문가들 과 프리랜서, 사업주 등의 의견 수렴 과정과 유관 부처 (과기정통부, 고용노동부, 공정위 등) 및 유관 기관 정책담당자들과의 수 차례 회의를 진행했다. 결과적으로 시도 가능한 다양한 정책이 도출되었으며 부처가 신속히 검토 가능한 정책 수단으로는 투명한 계약환경 조성, 신속한 민원 소통 체계 마련, 프리랜서의 지속적 역량 강화 증진지원이라는 세 가지 정책 방향이 정해졌다. 다음 절에서는 각 정책 방향에 부합하는 보다 세분화된 정책 방안들에 대해 논의한다.

## 제2절 정책 개선 방안

## 1. SW프리랜서의 투명한 계약 문화 조성

## SW프리랜서 표준 계약서 마련

프리랜서 개발자들의 열악한 근로 환경의 배경에는 다단계 하청 구조가 자리하고 있다. 하청 구조안에는 불법적 파견업체 뿐만 아니라 인력 관리와 피해 분쟁시 적극적책임은 다하지 않으면서 개발자들을 투입시키는 기업들도 있다. 물론, 개발자의 가치를 인정해 주며 창의력과 기술역량을 발휘할 수 있도록 지원하고, 노동관계법을 준수하는 것 이상으로 자체적인 개발자 역량 지원 프로그램과 워라밸 정책들을 만들어 제공하는 업체도 있다.

프리랜서도 마찬가지다. 경험 많고 실력 있어 원하는 요구 사항 이상의 성과를 보여 주는 사람이 있는 반면, 태업과 기회주의, 팀워크를 헤치고, 중도에 계약을 해지해버리 는 무책임한 프리랜서들도 있다. 문제는 이들 간의 정보 비대칭이다. 프리랜서의 거래 시장에 있어 이 정보 비대칭은 가장 핵심적인 문제이며 이를 해소하기 위한 방안들에 대한 심도 있는 연구가 필요하다. 정보 비대칭 해소에 있어 표준계약서 문화는 초석과 같다. 표준계약서는 정확한 과업 내용과 금액, 업무 조건 등이 명시되어 있다. 그리고 이를 쌍방이 준수하는 지 여부에 따라 사후 갈등 시 해결의 근거로 작용할 수 있다. 그리고 사후 이러한 거래 정보를 데이터베이스화하면 업체와 프리랜서 개발자간의 비대칭적 정보를 해소하는 신뢰 기반을 갖추게 된다.

소프트웨어 프리랜서가 주로 하는 계약의 형태를 고려할 때 표준계약서는 표준 (비정규직) 근로계약서와 도급계약서가 필요하다. 또한 표준계약서는 의무 사용에 대한 규제가 없기 때문에 이의 실효적인 보급 방안이 정책의 관건이 된다.

## 표준 계약서 현장 시범 적용 활성화

표준계약서의 실효성 있는 확산을 위해서 크게 두 가지의 실행 방안을 고려할 수 있다. 우선, 중소 IT서비스 하청업체들이 밀집된 SW클러스터 지역 (예, 서울 구로 G밸리) 기업들을 대상으로 표준계약서 시범 보급 추진할 수 있다. 고용노동부가 가지고 있는 여러 정책 수단 중 '근로조건 자율개선 사업'을 통해 근로환경 개선과 함께 SW프리랜서 표준계약서를 보급하고, 유관기관 (지역 상공회의소, SW산업협회, IT서비스협회 등)과 협력하여 사업을 홍보하고 사업 지원 대상 기업 모집하는 것이다. 근로조건 자율개선 사업은 전문 노무사가 중소기업 노무관련 컨설팅 서비스를 제공하면서표준계약서에 관한 내용도 포함시킬 수 있다. 서울 구로 디지털 밸리의 경우 구로·금천구 소재 SW사업장은 3,745개소('18.12)가 있어 사업 참여 기업을 모집하고 시범 보급하는 장소로서 적합하다. 서울에서 효과적인 성공 모델이 도입되면 지역SW 클러스터를 중심으로 보급 사업을 확장해 볼 수 있다.

두 번째는 대규모 프리랜서 개발자가 투입되는 공공SW사업에서 표준계약서를 우선 적으로 도입해 보는 방안을 검토할 수 있다. 금융SW사업의 경우 금융위원회가 사업에 대한 관리 감독의 권한을 가지고 있다. 작년부터 금융위원회는 금융권 SW사업에서 헤드카운팅 관행 개선 등의 SW사업 선진화를 위한 정책 노력을 추진하고 있다. 이러한 개선 노력의 일환으로 금융권 SW에 투입되는 프리랜서 인력에 대해서는 표준계약서를 적용하는 방안을 검토해 볼 수 있다. 2020년에는 우체국금융 차세대 (2,000억원), 우체국보험 차세대 프로젝트(700억원)가 추진될 예정이다.

## 공공SW사업에 도입 촉진을 위한 제도 개선

강제성이 없는 표준계약서의 실효성 있는 보급을 위해서는 공공SW사업 관리 지침의 개선도 필요하다. 즉, 표준계약서를 도입하는 공공SW사업 참여자에게 인센티브를 제공하는 방식이다. 이미 공공SW사업에서 표준계약서를 마련하고 사용을 권장할 수 있도록 SW진홍법 전면개정안에 반영되었다. 표준계약서 확대를 위한 정책 개선의 법적근거 확보를 위해서는 현재 계류중인 SW진홍법 개정안의 본회의 통과가 필요하다. 구체적으로 공공SW사업에서 표준계약서 활용을 촉진하도록 「소프트웨어사업의 하도급 승인 및 관리지침」을 개선할 수 있다. 관리지침 상의 「하도급 적정성 평가 세부 평가기준」에 표준계약서 활용 여부에 대한 점수를 부여하는 방식을 검토할 수 있다. 적정성 평가 세부 기준은 사업수행실적, 하도급 대금 지급방식의 적정성, 하도급 금액의 적정성, 고용안정 및 적법 근로 항목으로 구분되어 있는데 표준계약서의 활용은 '고용안정 및 적법근로' 항목에 하도급 사업 투입인력 표준계약서 작성 및 준수 여부를 추가해 볼 수 있다.

## 2. 신속한 SW프리랜서 피해 구제 체계 구축

실태조사에서 나타난 바와 같이 과중한 업무, 임금 체불, 갑질 행위 등의 불공정 경험을 하더라도 프리랜서의 79%는 이에 대한 마땅한 대응을 하지 않는 것이 현실이다. 비용과 시간적 소모 부담이 크고, 결과적으로 자신의 피해가 보상받을 것이라는 기대가 낮기 때문이다. 이는 프리랜서라는 모호한 신분과 이로 인해 정부 차원의 보호도거의 받지 못했던 경험에서 비롯된다. 하지만, 정부가 적극적인 소통 창구를 만들어주고, 신속하고 비용 부담 없는 해결 절차를 마련해 주며 정확한 사실 관계에 바탕을두고 피해 여부를 판단해 줄 수 있는 수단을 제공해 준다면 프리랜서의 인식도 서서히 바뀔 것이라는 기대가 가능하다. 따라서, 프리랜서의 신속한 피해 구제 체계를 위해서는 다음의 세부적 정책 수단들이 필요하다.

## 원스톱 소통 창구 마련

우선, SW프리랜서들의 애로사항과 피해 등을 청취할 수 있는 민원 상담 창구 혹은 분쟁 조정 창구 설치가 필요하다. 창구는 다양한 민원을 접수하고 상담, 조정, 소송 지원, 유관기관과 연계 처리 등 원스톱 서비스 제공해야 한다. 현재 프리랜서 관련 민원

의 주로 창구된 고용노동부(지방노동위원회), 공정거래위원회(공정거래분쟁조정협의회), 법률구조공단, 지자체 유관기관 (지역 프리랜서 공정거래지원센터), 국민청원 및 국민 신문고 등으로 산재되어 있다. SW프리랜서들이 익숙한 SW관련 전문 기관에 이러한 기능을 설치하여 피해 구제를 돕는 노력이 필요하다.

## SW프리랜서의 분쟁 조정 기능 강화

피해구제를 위한 원스톱 소통 창구의 설치와 병행해 SW프리랜서 분쟁 조정 기능도 강화할 필요가 있다. 즉, SW프리랜서(개인사업자)에 대한 발주업체의 '갑질', 대금 미지급, 계약 위반 등 각종 분쟁 처리를 전담 조정하는 기능을 마련해야 한다.

현재 SW프리랜서의 분쟁조정은 공정위의 공정거래분쟁조정협의회를 활용하거나 한 국소프트웨어산업협회(KOSA)가 운영하고 있는 'SW사업 하도급 분쟁조정위원회'를 활용할 수 있다. 하지만, SW사업하도급 분쟁조정위원회는 현재 원사업자의 연간매출 액이 10억원 미만인 경우 법적용 요건을 미달해 분쟁조정 절차가 진행되지 않아 분쟁 처리 사각 지대 발생 한다. 따라서 접수 대상이 개인 프리랜서인 만큼 민원 처리 대상 의 자격 요건을 완화하거나 개인 프리랜서 분쟁을 전담하는 'SW프리랜서 분쟁조정분 과'를 신설해 분쟁 조정 업무를 담당하게 하는 방안을 검토할 수 있다.

## SW프리랜서 피해 현황 모니터링 및 대응 방안 연구

소통 창구는 다양한 피해 접수 유형 및 분쟁 처리 결과의 공개 및 사례를 배포하여 SW프리랜서들의 피해 대응 노력을 촉진하고 합당한 권리를 찾을 수 있도록 지원해야 한다. 다양한 민원 창구로부터 수집된 SW프리랜서들의 피해 및 분쟁 사례들을 수시로 분석하고 유형별 대응 방안 수립을 위한 연구도 함께 추진되어야 한다. 구체적으로 현재 혼재되어 운영되고 있는 부처별 피해 접수 및 현황 정보 공유 체계를 구축 방안에 대한 연구부터 이뤄져야 한다.

#### 3. SW프리랜서의 지속적 역량 강화 지원

SW프리랜서들의 기술 역량 향상을 돕고 프리랜서로서의 권익을 증진시킬 수 있도록 관련 교육·훈련을 지원하는 정책이 요구된다. 세부적으로는 SW기술 교육 확대, 민 간 플랫폼 활용 지원 정책이 필요하다.

## SW프리랜서 대상 SW기술 교육 확대

SW프리랜서에게 기술 역량은 핵심 경쟁력이다. 지속적으로 신기술을 학습해 역량을 강화할 수 있도록 교육 훈련 지원이 필요하다. 현재 과기정통부가 5년간 1,080억원 투자해 인공지능, 블록체인 등 혁신성장 분야 인재 5,400여명을 배출하는 것으로 목표로 추진중인 '혁신성장 청년인재 집중양성'을 통해 청년 SW프리랜서(취업희망자)들을 대상으로 SW기술 교육 확대가 가능하다. 또한, 고용보험이 적용되지 못한 프리랜서들을 위한 능력개발지원사업으로 SW전문인력양성기관을 통한 SW기술 교육 프로그램 확대하는 것도 검토할 수 있다. 고용노동부는 이미 내일배움카드, 국가기간전략산업직종훈련, 4차산업혁명 선도인력 양성훈련, 직업훈련생계비 대부 사업을 추진 중 ('18년 17,887억원 투입)이다. 지난 2019년 4월 근로자 직업능력개발법 시행령 개정을 통해 프리랜서들도 직업능력개발지원 사업으로 지원할 수 있는 법근거가 명확해져 프리랜서지원 교육 사업의 확대가 가능하다.

## 민간 프로젝트 중개플랫폼과 연계한 경력 관리

프리랜서들의 투명한 경력 관리 체계가 필요하다. 프리랜서들의 검증되지 않는 경력은 업체와 개발자간 상호 정보비대칭을 높여 거래 질서를 왜곡시키는 요인 중 하나다. 현재 민간 프로젝트 중개플랫폼을 중심으로 이러한 비대칭을 시스템적으로 해결하는 노력들이 생기고 있다. 이랜서, 위시켓, 프리모아, 숨은고수 등의 온라인 플랫폼을 이용해 프리랜서들은 맞춤형 일감 찾기, 계약서 작성 및 관리, 정산 서비스(에스크로), 사후 평판 관리 등 투명한 경력 관리 서비스를 받고 있다. 우수한 민간 서비스를 활용해 경력을 관리할 수 있도록 국비 교육 체계, 공공 프로젝트 참여 정보, 민간 플랫폼 정보 공유 체계 등에서 관련 협단체와 공동 연구를 추진함으로써 날로 증가하는 프리 랜서들의 공인된 경력 관리 체계에 대한 재정비를 할 필요가 있다.

## 제5장 결론

이상에서 논의한 정책외에 보다 근본적으로 다단계 하도급 구조에서 불법적, 탈법적으로 프리랜서를 착취하는 업체에 대한 관리 감독에 대한 요구가 높았다. 하지만 현실적인 측면에서 관리 감독 인력과 비용, 적발의 어려움 등 정책 실행에 있어서는 어려움이 있는 것도 사실이다. 그럼에도 불구하고 프리랜서 시장을 바로 잡기 위해서 불법적 프리랜서 계약 관행에 대해서는 엄격한 관리가 요구된다.

이러한 구조가 개선되지 않는 이상 SW프리랜서들의 불법・불공정 피해는 고착화될수 밖에 없으며, 새롭게 유입되는 SW프리랜서들에게도 피해가 전가되어 SW프리랜서생태계가 황폐해지는 악순환의 고리가 반복될 수 밖에 없다. 불법・불공정 행위를 일삼는 고용업체들에 대해서는 관련 기관에서 해당 업체에 대한 상시적인 감시・모니터링 체제를 갖추고, 법・제도를 마련하여 일정 횟수 혹은 기준 이상으로 불공정・불법행위를 지속할 경우에는 징벌적 손해배상, 공공사업 참여 제한 등의 강력한 규제도 필요하다. 한편, SW프리랜서 개발자들에게 업무를 지시하고 관리・감독하는 발주기관(기업)에 대해서는 불법・불공정 및 차별사례가 발생하지 않고 상생할 수 있도록 인식 개선, 불법・불공정 및 차별 사례 배포 등과 같은 교육 및 지도개선이 필요하다.

아울러, SW프리랜서 개발자들을 위한 4대 보험 및 산업재해보상보험과 같이 최소한 의 사회적 안전망 구축이 요구된다. 실태조사에 보듯이 SW프리랜서 개발자들의 경우사업자 계약이나 업무 책임·의무 등에서는 사업자성을 강하게 요구받지만, 실제적인업무나 근로에 있어서는 근로자성을 띄고 있는 경우가 많다. 이러한 차이는 SW프리랜서 개발자로 하여금 업무나 근로는 근로자이지만, 실제 근로자로서 보장받아야 할 사회적 권리는 사업자성에 매몰되어 안전망과 같은 복지 혜택에서 소외되는 사각지대에위치하게 만들고 있다. 따라서 건설근로자공제회의 취업·훈련 지원서비스, 복지서비스, 퇴직공제서비스 등과 같은 비슷한 사례들을 연구하여 SW프리랜서 개발자들에게실질적으로 필요한 복지서비스를 개발하고 제공함으로써 SW프리랜서 개발자들의 기초적인 사회 안전망을 구축하고, 보다 안정적인 복지 환경 속에서 근로와 생활을 병행할 수 있는 기반을 마련하는 것이 필요하다. 다만, 이러한 SW프리랜서 근로자들을 위한 복지 및 사회안전망 구축은 SW프리랜서 개발자들에게 추가적인 비용이나 지출 부담이 발생하는 만큼 부양 가족 현황, 투명한 소득 구조 등의 객관적 지표와 함께 현장의 목소리를 충분히 반영하여 추진하되, 부작용을 최소화할 수 있는 수단도 마련되어야 한다.

결론적으로 이러한 제도적 개선이 이뤄질 때 SW산업 생태계의 개선도 기대할 수 있다. 표준 계약서는 향후 임금 체불 등 업체와 프리랜서 사이의 법적 분쟁 해결의 초석으로 프리랜서에서 명시된 계약금액의 보장받을 수 있는 근거로 활용할 수 있다. 이를 통해 SW프리랜서들이 제값을 받을 수 있는 공정한 거래 환경을 기대할 수 있다. SW프리랜서들의 고용 형태에 따라 명확한 과업, 비용, 근무 여건이 명시된 표준계약서는 프리랜서 활용 업체와 프리랜서간의 공정한 계약문화의 기본 토대다.

또한, SW프리랜서들을 위한 신속한 피해 구제 체계의 구축은 보호의 사각 지대에 있던 SW프리랜서들에게 실질적인 지원과 구제로 이끌 수 있는 역할을 할 것으로 기대된다. 보다 적극적인 과기정통부, 고용노동부, 공정위 등 유관 부처의 협업을 통해 법적 보호의 사각 지대에 있던 프리랜서 개발자들을 위한 피해 구제 체계 마련하고 불합리한 처우 및 금전적 피해로 부터 프리랜서들의 권익을 보호해 가야 한다.

SW전문 인력 확보를 위한 생태계 토대 마련도 장기적으로 기대되는 효과다. 표준계약서 문화, 투명한 거래 질서는 SW개발자들이 정당한 노동의 대가를 받을 수 있는 거래 환경을 조성함으로써 역량 있는 인력들이 지속적으로 활동할 수 있는 기반이 된다. 프리랜서 개발인력들의 전문성을 강화하고 신기술 습득을 지원함으로써 SW산업 생태계의 견인차 역할을 할 때 소프트웨어 강국으로서의 도약을 기대할 수 있다.

## 참 고 문 헌

## (보고서)

유재흥, 이종주 "2018 SW프리랜서 근로 환경 실태 조사", 소프트웨어정책연구소, 2019. 1 유재흥, 이종주, "플랫폼 경제 시대, 프리랜서 보호법의 제정과 시사점 :뉴욕시와 서울시 의 사례", 2019.3

안전보건공단, 2017년 근로환경조사 최종보고서, 2017. 11

정흥준, 특수형태근로종사자의 규모 추정에 대한 새로운 접근, 고용 · 노동브리프 제88 호(2019-03)

#### (보도자료)

고용노동부, 근로자 직업능력개발법 시행령" 일부개정령안 국무회의 의결, 2019. 4. 16 공정거래위원회 보도자료, '특고지침' 개정·시행, 2019. 9. 30 공정거래위원회, 2019년도 주요업무계획, 2019. 4. 19 과기정통부, 노예노동 못 벗어난 SW개발자들 관련(국민일보), 2019. 1. 17 기획재정부, 제 5차 경제활력대책회의 (공유경제활성화방안), 2019. 1. 9

#### (신문매체)

국민일보, 한국 IT노동자의 한숨, 2018.12-2019.1 경향신문, [단독]하청 피라미드에 묻힌 여성 IT노동자의 죽음, 2018. 10. 26

## (참고 기관)

공정거래분쟁조정협의회, http://www.kofair.or.kr/hp/bin/mediate.do 청와대 국민청원, https://wwwl.president.go.kr/petitions 한국예술인복지재단, http://www.kawf.kr/ 한국소프트웨어산업협회 하도급분쟁조정, https://www.sw.or.kr/

# 2019년 SW 프리랜서 근로환경 실태조사 설문지

안녕하십니까? 과학기술정보통신부 산하 소프트웨어정책연구소(SPRi)에서는 프리랜서 소프트웨어 개발자의 근로환경과 처우 개선을 위한 정책기획 및 수립을 위해 '2019년 SW프리랜서 근로환경 실태조사'를 실시하고 있습니다.

귀하께서 응답해주신 내용은 통계법 제33조(비밀의 보험)에 의해 응답 내용 및 개인의 비밀에 관한 사항이 엄격히 보호되며 통계작성 목적으로만 사용됩니다.

잠시만 시간을 내어 설문에 응해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

## 2019, 10,

소프트웨어정책연구소

- ※ 끝까지 응답해주신 분들에게 소정의 선물을 보내드립니다. (개인정보 수집 동의시)
- ※ 본 조사는 성별, 연령대, 종사 분야, 경력, 산업 분야별로 응답 쿼터가 정해져 있습니다. 응답 쿼터가 충족될 시 귀하의 응답 여부에 따라 조사가 중단될 수도 있습니다.

#### ※ 문의사항

- ① 조사기관: ㈜날리지리서치그룹 조문래 실장(02-6380-6031, mrcho@krgweb.com)
- ② 주관기관: 소프트웨어정책연구소 (유재흥 선임연구원 (031-739-7352))

## SQ. 조사 대상자 선정

[SQ1] 귀하께서는 2018년 1월 이후로 전업 프리랜서 소프트웨어 개발자로 일하신 적이 있습니까?

#### 전업 프리랜서 소프트웨어 개발자

- 소득의 대부분을 소프트웨어 개발 프로젝트를 통해 올리며 개인사업자 또는 독립 노동자 형태로 일하는 소프트웨어 개발 직군 종사자
- ※ 소프트웨어 개발직군은 각종 프로그램, 웹, 시스템의 기획, 설계, 구축, 유지보수, 운영관리, UI/UX 개발 등이 포함되나 마케팅, 영업, 경영기획, 회계 등 일반적 경영 직군은 포함되지 않음

1) 예

2) 아니오. 🖙 조사중단

[SQ2] 귀하의 성별은 무엇입니까?

1) 남성

2) 여성

[SQ3] 귀하의 출생년월을 체크해 주십시오. ( )년 ( )월

#### A. 2018년 한해 SW프리랜서 개발자 활동 경험

※ A섹션은 작년 2018년 한 해(2018. 1. 1. ~ 2018. 12. 31) 기준으로 프로젝트를 수행하신 경험을 묻는 질문입니다.

[A1] 귀하께서 작년 (2018년도) 한 해 동안 수행하신 프로젝트 수는 총 몇 건입니까? ( )건

[A2] 귀하께서 작년(2018년도)에 서로 다른 발주자로부터 동시에 진행하신 프로젝트는 최대 몇 건입 니까?

- 1) 한 번에 하나씩 순차적으로 진행
- 2) 동시에 2건
- 3) 동시에 3건

4) 동시에 4건 이상

[A3] 귀하께서 작년(2018년) 한 해 동안 수행하신 프로젝트의 <u>평균 계약기간은 몇 개월이었습니까?</u> 평균 (\_\_\_\_\_\_)개월 (한 달 미만이면 0으로 응답)

[A4] 귀하께서 작년(2018년) 한 해 동안 주로 거주한 지역은 어디였습니까??

- 1) 서울
- 2) 부산
- 3) 대구
- 4) 인천
- 5) 광주
- 6) 대전

- 7) 울산
- 8) 세종
- 9) 경기
- 10) 강원
- 11) 충북
- 12) 충남

- 13) 전북
- 14) 전남
- 15) 경북
- 16) 경남
- 17) 제주

[A5] 귀하께서 작년 한해 (2018년) 동안 수행한 <u>프로젝트의 주된 업무 지역</u>은 어디입니까?

- 1) 서울
- 2) 부산
- 3) 대구
- 4) 인천
- 5) 광주
- 6) 대전 12) 충남

- 7) 울산 13) 전북
- 8) 세종 14) 전남
- 9) 경기 15) 경북
- 10) 강원 16) 경남
- 11) 충북 17) 제주

<b>[A6]</b> 귀하께서 <b>작년(2018)</b> 오.	년) 한 해 동안 프리랜시	서로 활동을 하	<u>시면서 느끼신 점</u> 을	응답해 주십시
[A6-1] <u>프리랜서 개발자로</u> ① 전혀 그렇지 않다 렇다				⑤ 매우 그
[A6-2] 프리랜서 개발자로	서 시간 확용이 비교적	<b>자유</b> 로웠습니까	l <del>-</del>  }?	
① 전혀 그렇지 않다 렇다		<del></del>		⑤ 매우 그
[A6-3] 프리랜서 개발자로	서 이저 새화에 비해 스	<b>토레스</b> 가 던해.	스니까?	
① 전혀 그렇지 않다 렇다				⑤ 매우 그
[A6-4] <u>프리랜서 개발자로</u> ① 전혀 그렇지 않다 렇다			④ 그렇다	⑤ 매우 그
[A6-5]-전반적으로 <b>프리랜</b>	서 개박자루서이 생활어	<b>! 마조</b> 하신니까 <sup>:</sup>	7	
① 전혀 그렇지 않다 렇다				⑤ 매우 그
[A7] 작년 한해 (2018년) 동원 니까? (해당되는 사항 모두		<u>프리랜서라는 신</u>	<del>!분상의 차이로 차별</del> 을	당한 적이 있습
① 상대적으로 열악한 사무	•	∥한	③ 명절 선물 없	l음 음
④ 조직 행사 참여 제외				
⑦ 주요 역할(PL, PM 등) <sup>0</sup>				
⑩ 없음	⑪ 기타 (		)	
[A8] 작년(2018년) 한 해 동	당안 <u>프리랜서 개발자로 횔</u>			셨습니까? 근무

형태별로 비중을 적어주세요.(해당하지 않는 경우, 0으로 응답)

근무 형태	상주형 (특정 사업장의 사무실에서 근무)	재택근무형 (집에서 근무)	야외/이동형 (여러 공간에서 자유롭게 근무)	합계
비중(%)				100%

[A9] 작년(2018년) 한 해 동안 프리랜서 개발자로 활동하시면서 <u>하루 총 출퇴근 시간</u>은 몇 분 정도 걸립니 까?

( )분

[A10] 작년(2018년) 한 해 동안 프로젝트로 인해 정신과적 질환으로 병원에서 치료받은 적이 있습니까? 1) 예 2) 아니오

[A11] 작년(2018년) 한 해 동안 프로젝트로 인해 신체적 질환으로 병원에서 치료받은 적이 있습니까? 1) 예 2) 아니오

[A12] 작년(2018년) 한 해 동안 프로젝트를 수행하시면서 건강 검진을 받은 적이 있습니까? 2) 아니오☞ B. 최근 완료 프로젝트 경험 1) 예 🖙 A12-1

[A12-1] (A12=1) 건강 검진 비용은 누가 부담했습니까?

- 1) 전액 본인 부담 2) 업체 (사용자) 일부 부담 3) 업체 전액 부담

#### B. 최근 완료 프로젝트 경험

※ B섹션은 작년 2018년 수행한 프로젝트 중 가장 최근에 종료된 프로젝트 관련 경험을 묻는 질문입니다. [B1] 최근 종료된 프로젝트의 계약 종료 시점은 언제입니까? ( )년 ()월

[B2] 최근 종료된 프로젝트의 계약 시작 시점은 언제였습니까? 2018년 ( )월

[B3] 귀하께서는 최근 종료된 프로젝트를 수행하면서 고용 업체와 계약서를 작성하셨습니까? 1) 네, 계약서를 작성했습니다. 2) 아니오. 작성하지 않았습니다.

#### [B4] 귀하를 고용한 업체는 다음 중 어디에 해당하였습니까?

- 1) 발주기관(갑) 2) 원청기관 (을, 수주업체)
- 3) 1차 하청업체(병, 수주업체의 하도

급업체)

- 4) 2차 하청업체 (정, 하도급업체의 재하도급업체) 5) 3차 이하의 하청업체

6) 잘 모르겠음

#### [B5] 귀하께서 고용업체와 체결한 계약서의 명칭은 다음 중 어디에 해당합니까?

- 1) 근로계약
- 2) 용역계약 (위임, 도급계약포함) 3) 근로, 용역 두 가지 모두 계약(반프리계약)
- 4) 잘 모름

#### [B6] 고용업체와 계약관련 협상 시 귀하의 요구사항이 어느 정도 반영되었습니까?

전혀 반영이 안된다	대체로 반영되지 않는다	보통이다	대체로 반영된다	전적으로 반영된다
1	2	3	4	(5)

[B7] 귀하께서 고용 업체와 계약 체결 후, 계약 내용이 잘 지켜졌습니까?

계약내용이 전혀 지켜지지 않는다	대체로 지켜지지 않는다	보통이다	대체로 지켜진다	계약내용이 잘 지켜진다
1	2	3	4	(5)

#### [B8] 최근 종료된 프로젝트의 발주기관(최종 고객(갑))은 어디였습니까?

- 1) 공공 기관 (정부 부처, 공사, 공단, 학교, 공기업, 지자체, 공공기관) ☞ **B9-1**
- 2) 민간 기관 (기업, 민간 비영리 단체 등) 🐷 B9-2

[B9-1] 죄근 송료된	프로젝트의 말수 기관	!(죄송 고객(갑)이 속한 산업 문이	는 어니에 해당합니까?
1) 그은	아 제조	2) 고고해저	A) 구바

5) 기타(분야 선택이 애매할 경우 직접 적어주세요) (

## [B9-2] 최근 종료된 프로젝트의 발주 기관(최종 고객(갑)이 속한 산업 분야는 어디에 해당합니까?

1) 금융

2) 제조

3) 서비스

4) 기타(분야 선택이 애매할 경우 직접 적어주세요) (

#### [B10] 최근 종료된 프로젝트는 아래 소프트웨어 산업 분야 중에 어디에 해당합니까?

1) 패키지SW(시스템 및 응용SW 개발

2) IT서비스(컨설팅 컴퓨터시스템 통합/구축(SI), 운영 유지

)

보수(SM)

3) 디지털콘텐츠(게임포함)

4) 인터넷서비스(웹, 포털, 호스팅, 정보처리 등)

5) 임베디드SW

6)

기타(구체적 응답:

)

## [B11] 최근 종료된 프로젝트에서 귀하께서 담당하셨던 핵심 업무(비중이 큰 업무)는 무엇입니까? (복수선택가 능)

1) 프로젝트(사업) 기획 및 관리

2) SW 설계 및 분석

3) SW개발(시스템SW/패

키지SW

4) SW테스팅 및 품질관리

5) 웹서비스 개발

6) 정보시스템 운영/관

)

리

7) 사용자경험 및 인터페이스(UI/UX) 디자인

8) 기타(

## C. 최근 종료된 프로젝트의 근무 여건

[C1] 최근 종료된 그 프로젝트에서 귀하의 주당 평균 근로시간은 얼마였습니까?(예를 들어, 하루 8시 *간 근무시 주당 40시간(=8시간 \* 5일) 근로)* 평균 주당 ( ) 시간

[C2] 최근 완료하신 그 프로젝트에서 저녁근무, 밤근무, 휴일근무를 한 적이 있습니까? (해당되는 사항 모두 선택)

1) 저녁 근무(저녁 6시부터 밤 10시까지 최소 2시간 이상 근무, 2교대의 경우 아침 6시부터 오전 10시까지 최소 2시간 이상 근무)☞ C3

2) 밤 근무(밤 10시 소 2시간 이상 근목 3) 토요일, 일요일, 4) 없음☞ <b>C6</b>	<b>₽) C4</b>		·	고대의 경우	· 낮 10시	부터 오	후 5 <i>-</i>	시까지 초
[C3] 저녁근무(C2= 작성 후 ☞(C2 응				는 며칠이?	었습니까	·?(	) [	밀
[ <b>C4]</b> 밤근무(C2=2	) 경험이 있었다[	면 <u>한 달</u>	<u>평균 밤근무</u> 는 🛭	ᅤ칠이었습!	니까?(	) [	일	
[C4-1] 귀하의 밤근 습니까?	무는 <b>업무적 특성</b>	!(서버 업.	그레이드, 모니터링	J 및 관제) <u></u>	으로 밤근	<u>-</u> 무를 해	야하-	는 업무였
1) 예☞ <b>C4-2</b>			2) 아니	오☞(C2 응	답결과0	ᅦ따라(	C5, (	C6)
[ <b>C4-2]</b> 귀하께서는 까?	<u>야근수당(밤 10시년</u>	부터 오전	6시까지 근무시 5	50% 가산되	는 수당)	을 받은	<u>경험</u>	이 있습니
업무였습니까? <b>작성</b>	성 후 ☞(C2 응답 <sup>3</sup>	결과에 [	다라 C5, C6)					
1) 전혀 받지 못했	(0%)	2) 모두	받았다 (100%)		3) 가끔	받았다	(	%)
[ <b>C5</b> ] 휴일근무(C2=	3) 경험이 있었다	면, <u>한 달</u>	<b>평균 휴일근무</b> 는	며칠이었습	†니까?(	)	일	
[C5-1] 귀하께서는 <u>3</u> ☞ <b>C</b> 6	휴일근로 수당(휴일	로 정한 닐	에 근무하는 경우 5	i0% 가산되는	= 수당)을	을 받은 경	<b>헖</b> 이	있습니까?
1) 전혀 받지 못했	년다 (0%)	2) 모두	받았다 (100%)		3) 가끔	받았다	(	%)
[ <b>C6]</b> 귀하께서는 <u>연3</u> 니까?	당근로 수당(주 <b>40</b> 시	간 이상,	<u>1일 8시간 이상 근</u> 덕	무시 50% <u>가</u>	<u>산되는 수</u>	⊱당)을 받	은 경	<u>험</u> 이 있습
<ul><li>1) 전혀 받지 못했</li><li>4) 연장근로를 한</li></ul>	` '	2) 모두	받았다 (100%)		3) 가끔	받았다	(	%)
[C7] 최근 완료하신	<b>!</b> 프로젝트의 근무	·장소와 A	관련된 설문입니다					
[C7-1] 귀하와 계익	한 고용주의 사업	<b>!장</b> 에서는	한 달에 얼마나	<b>근무</b> 하셨습	니까?			
① 매일						게	(5)	없음
[C7-2] <u>고객의 사업</u> ① 매일				번	④ 드물기	게	(5)	없음
[C7-3] 자동차 등 <u>:</u> ① 매일					④ 드물기	게	(5)	없음

	7-4] <u>실외(야외)</u> 에서 <u>한 달에 얼마나 근무</u> 하셨습니까? 매일 ② 한 주에 여러 번 ③ 한 달에	여러번	④ 드물게	(!	5) 없음	†
1	7-5] <b>자택(재택근무)</b> 에서 <b>한 달에 얼마나 근무</b> 하셨습니까매일 ② 한 주에 여러 번 ③ 한 달에 ©77-6		④ 드물게	(į	5) E	
1	<b>'-5-1]</b> (C7-5=1, 2, 3, 4 선택 시) <b>자택(재택) 근무의 경우</b> 네, 자유롭게 정할 수 있었다. ② 아니오. 정해진 시간 아니오. 정해진 근무시간이 있었고 협의해서 유동적으로	<sup>간</sup> 에만 근무해이	 ; 했다.	수 ?	있었습	니까?
-	7-6] <u>커피숍/대합실/도서관/유료회의실(예; 토즈)</u> 등에서 매일 ② 한 주에 여러 번 ③ 한 달에				) 없음	<del>,</del>
D	D. 최근 종료된 프로젝트의 근로 경험					
	l] 귀하께서는 <b>최근 완료한 프로젝트를 수행하시면서 경험</b> 시해 주시기 바랍니다.	하신 사실에 근	<u>거</u> 해 <b>예, 아니오,</b>	또는	'모름'	에 표
	항목			예	아니오	모름
1	최종 고객/고용업체가 일방적으로 정한 프로젝트를 수행	하셨습니까?				
2	최종 고객/고용업체의 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용	응을 받았습니까?	?			
3	최종 고객/고용 업체가 근무시간을 지정해 주었습니까?					
4	최종 고객/고용 업체가 특정 근무 장소를 지정해 주었습니	•				
5	최종 고객/고용 업체는 <b>귀하의 보수</b> 를 프로젝트 결과물 제공 <b>가</b> 로 여기고 있습니까?	음의 대가가 아닌	근로 제공의 대			
6	귀하께서 받았던 보수는 <b>기본급과 고정급이 정해져</b> 있었	습니까?				
7	귀하께서 받았던 보수의 일부는 <b>4대 보험 또는 근로소득세 명목</b> 으	<b>으로 원천 징수</b> 되었	습니까?			
8	귀하는 해당 프로젝트 기간 동안 고용보험 또는 산업재해보상보험	등 <b>4대 보험에 7</b>	<b>' 입</b> 하였습니까?			
9	귀하는 업무 수행과정에서 최종 고객/고용 업체로부터 상당한	<b>지휘감독</b> 을 받았습	슼니까?			

# [D2] 귀하께서 <u>최근 완료한 프로젝트를 수행하시면서 경험하신 사실에 근거</u>해 예, 아니오, 또는 해당사항이 없을 경우 '해당없음'에 표시해 주시기 바랍니다.

10 귀하는 프로젝트에서 컴퓨터 등 기자재와 소스코드의 저작권 등을 소유하셨습니까?

12 귀하는 근로 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 부담하셨습니까?

11 하였습니까?

귀하는 프로젝트를 위해 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 **독립적으로 사업**을

	항목	예	아니오	해당없 음
1	프로젝트에 구직 또는 수행 과정에서 <b>성별, 종교 등의 이유로 차별을</b> 받은 적이 있습니까?			
2	프로젝트 수행과정에서 폭행/협박/감금 등으로 <b>부당하게 업무수행을 강요</b> 받은 적이			

	있습니까?		
3	근로기준법 및 시행령 요지, 회사의 취업규칙 등 <b>근로조건이 명시된 사안에 대해</b>		
3	설명을 들은 적이 있습니까?		
4	프로젝트 수행에 대한 <b>계약서를 작성하였고 동일한 계약서 한부를 교부</b> 받았습니까?		
5	프로젝트 계약에서 계약 불이행에 대해 귀하가 <b>위약금/손해배상을 지불하는</b> 내용이		
5	있었습니까?		
6	계약 종료 후 세금을 제외하고 <b>계약서에 명시된 대기를 모두 지급</b> 받았습니까?		
7	계약 종료 후, <b>계약서에 명시된 날짜보다 상당기간 지난 후에 대기</b> 를 받았습니까?		
	납득할 만한 정당한 사유 없이 일방적으로 해고, 휴직, 전직, 감봉 등의 <b>인사징계</b> 를		
8	받았습니까?		
	(징계 받은 경우가 없으면 '해당없음' 선택		
9	해고당했을 때, 공식적인 방법을 통해 공지 받았습니까?		
	(해고 당한 경우가 없으면 '해당없음' 선택)	<u> </u>	
10	납득할 만한 정당한 이유 없이 <b>휴게/휴무/휴가 사용을 거부당한 적</b> 이		
	있습니까?		
11	프로젝트 수행 기간 중 <b>연장근로/휴일근로에 대한 보수 또는 보상 휴가</b> 를		
' '	받았습니까?		
12	직장에서 업무와 관련 없는 소위 <b>'갑질' 행위를 경험</b> 한 적이 있습니까?		
13	계약 체결 전에 합의한 과업 내용과 다르게 <b>과업 변경</b> 이 있었습니까?		
1.1	프로젝트 기간이 연장되어 기간 연장에 따른 <b>추가 보수</b> 를 받았습니까?		
14	(프로젝트 기간 연장이 없었으면 ' <b>해당없음</b> ' 선택)		
15	이외에 프로젝트 진행 과정에서 불법 또는 부당한 사례를 경험하였습니까?		

#### [MQ1] 우리나라에서 가장 더운 시기는 언제인가요?

1	1 2 원	
(T)	1/14	

② 8월

③ 2월

④ 11월

⑤ 1월

## E. 프리랜서 경력 일반/일감 찾기

## [E1] 현재(설문시점) 기준으로 귀하의 총 소프트웨어(SW) 개발 경력과 전업 프리랜서로서 활동 기간은 얼마 입니까?

SW 개발 총 경력	전업 SW프리랜서 활동 기간
년 개월	년 개월

## [E2] 귀하께서 <u>프리랜서로 일하게 된 가장 중요한 동기</u>는 무엇입니까? 한 가지만 선택해주세요

1) 더 많은 수입

2) 마땅한 취업 대안이 없어서 3) 조직 스트레스

4) 근로 유연성 확보

5) 재택근무(육아/돌봄 등 개인사정) 6) 기타

[E3] 귀하께서 느끼시는 <u>프리랜서의 가장 큰 장점은</u> 무엇입니까?(2개 선택)

① 추가적인 소득

② 다양한 업무 경험 ③ 근로시간 유연성 ④ 근로장소 유연성

⑤ 조직/상사로부터의 자유 ⑥ 정년의 자유

⑦ 기타(

[E4] 귀하께서 느끼시는 프리랜서로서의 가장 큰 걱정/불안 요인은 무엇입니까?(2개 선택)

1) 고용(일감) 불안	2) 사회보험 미적	용 (4대 보험/퇴직	l금) 3) 불안정한 미래/노
후 4) 건강문제 화적 인식 7) 기타( )	5) 지속적 학습괴	· 경력 개발	6) 비정규직에 대한 사
[E4-1] 귀하께서 느끼시는 <u>프리랜/</u> 1) 고강도 노동 4) 열악한 사무실 환경 7) 기타( )			
[E5] 귀하께서는 <u>SW개발 또는 IT기술</u> 까?	<u>관련 국비 교육/훈련</u>	을 현재(설문시점)까	<b>지 총 몇 시간 정도 이수</b> 하셨습니
1) 받은 적 없음☞ <b>E6</b>		2) ( ) 시간®	E5-1
[E5-1] 귀하께서 받으셨던 <b>국비 교</b> ① 전혀 도움되지 않았다 ② 도움되 이 되었다			
[E6] 귀하께서는 <u>프리랜서로 전업</u> 지원 및 개인 사비 모두 포함)을 SW 직무 및 기술 교육/훈련 시간	<b>총 몇 시간</b> 받으셨	습니까?	
[E7] 귀하께서는 <u>SW직무 및 기술급</u> 1) 예 ☞E7-1	<u>관</u> 련 자격증을 보유	<b>?</b> 하고 계십니까? 2) 아니오☞ <b>E8</b>	
[E7-1] 귀하께서 보유하고 계신 주십시오.(해당되는 자격증은 모두 <국내 자격증>			- 무엇입니까? 모두 응답해
① 정보처리 기능사	② 정보처리 산입	기사	③ 정보처리 기사
④ 정보보안 기사	⑤ 정보보안 산업		⑥ 네트워크관리사 1급
⑦ 네트워크관리사 2급	⑧ 리눅스마스터	1급	⑨ 리눅스마스터 2급
<ul><li>⑩ 기술사</li><li>기타(</li></ul>			1
기미( <국제 자격증>			)
⑪ 네트워크 관련(CISCO, CCNA/C	(CNP 등)	⑫ 리눅스 관련	[LIPC 등)
⑬ 자바 관련(OCJP)		⑭ 오라클 관련	OCP, OCA 등)
기타(			)
[E8] 귀하의 의사와 관계없이 이력의 높이까?	게나 낮추는 등 <b>하위 경</b>	력을 기재하라는 업체의	<b>! 요구/요청</b> 을 받으신 경험이 있으십니
① 있음☞ E8-1		② 없음☞ <b>E9</b>	

- 116 -

[E8-1] (E8=1) 귀하께서는 실제로 그러한 요구/요청에 응했습니까?

① 있음☞ <b>E9-1</b>		ქ, <u>프로젝트를 중도어</u> ② 아니오☞ <b>E1</b>		있습니까?
[E9-1] 프로젝트를 중① 불법적/불합리한③ 더 좋은 조건의 표⑤ 협업/커뮤니케이션⑦ 기타(	업무지시 프로젝트 수행을 위 <sup>1</sup> 갈등	② 과5 해 ④ 열9 ⑥ 개인	문인가요?(가장 중. E한 업무지시 박한 작업환경 민적인 사유(건강,	
[E10] 귀하께서는 SW 1) 인력파견업체를 통 3) 지인을 통해서☞	통해서☞ <b>E11</b>	2) 온리	<b>ト인 중개사이트를</b>	
[E11] 귀하께서 인력 전반적으로 얼마나 [		신 경험에 비추어	볼 때, <u>인력파견</u>	업체의 서비스에 대해
1) 매우 만족	2) 만족	3) 보통	4) 불만족	5) 매우 불만족
[ <b>E11-1]</b> 귀하께서 경험	험한 <b>인력파견업체의</b>	구인 공고 정보와	실제 업무 내용의	<b>차이</b> 는 어떠했습니까?
차이가 매우 많았다	대체로 있었다	보통이다	대체로 없었다	차이가 거의 없었다
1	2	3	4	(5)
[E12] 귀하께서 온라( 대해 전반적으로 얼		용하신 경험에 비추	어 볼 때, <b>온라인</b>	중개사이트의 서비스에
	<b>마나 만족</b> 하십니까?			
대해 전반적으로 얼마       1) 매우 만족       [E12-1] 귀하께서 경어떠했습니까?	<b>마나 만족</b> 하십니까? 2) 만족 영험한 <b>온라인 중가</b>	3) 보통 <b>내사이트의 구인 공</b>	4) 불만족	
대해 전반적으로 얼마       1) 매우 만족       [E12-1] 귀하께서 경기	<b>마나 만족</b> 하십니까? 2) 만족 영험한 <b>온라인 중가</b>	3) 보통 <b>내사이트의 구인 공</b>	4) 불만족 · <b>고 정보와 실제</b>	5) 매우 불만족
대해 전반적으로 얼마       1) 매우 만족       [E12-1] 귀하께서 경어떠했습니까?	<b>마나 만족</b> 하십니까? 2) 만족 영험한 <b>온라인 중가</b>	3) 보통 <b>내사이트의 구인 공</b>	4) 불만족 · <b>고 정보와 실제</b>	5) 매우 불만족 <b>업무 내용의 차이</b> 는
대해 전반적으로 얼마 1) 매우 만족 [E12-1] 귀하께서 경어떠했습니까? 차이가 매우 많았다	가나 만족       하십니까?       2) 만족       경험한 온라인 중가       대체로 있었다       ②       대표건업체를 이용히       표시해 주세요.(해당:	3) 보통 <b> </b>	4) 불만족  *고 정보와 실제  대체로 없었다  ④  신 경험이 있습니  택)	5) 매우 불만족 <b>업무 내용의 차이</b> 는 · <b>차이가 거의 없었다</b>
대해 전반적으로 얼대 1) 매우 만족 [E12-1] 귀하께서 경 어떠했습니까? 차이가 매우 많았다 ① [E13] 귀하께서 인력 해당하는 내용에 표 1) 없음☞ E15	마나 만족하십니까?         2) 만족         경험한 온라인 중가         대체로 있었다         ②         대파견업체를 이용히         표시해 주세요.(해당보기)         2) 허위경력 기자	3) 보통 <b>보통이다</b> ③ <b>사이면서 피해를 보</b> 되는 사항 모두 선택 강요 3) 과도	4) 불만족 <b>·고 정보와 실제 대체로 없었다</b> ④ <b>신 경험</b> 이 있습니  박) 한 수수료	5) 매우 불만족 <b>업무 내용의 차이</b> 는 <b>차이가 거의 없었다</b> ⑤  니까? 피해를 보셨다면
대해 전반적으로 얼대 1) 매우 만족 [E12-1] 귀하께서 경 어떠했습니까? 차이가 매우 많았다 ① ① ② E13] 귀하께서 인력 해당하는 내용에 된 1) 없음☞ E15	가나 만족       하십니까?         2) 만족         병험한 온라인 중가         대체로 있었다         ②         대체로 이용하고 시해 주세요.(해당: 2) 허위경력 기자         6) 임금지연/차         대 10) 모호하고 포함	3) 보통  H사이트의 구인 공  보통이다  ③  H시면서 피해를 보 되는 사항 모두 선택 대 강요 3) 과도:  테불 7) 계약	4) 불만족 - 고 정보와 실제 - 대체로 없었다 - ④ - 선 경험이 있습니 - 택) 한 수수료 라 다른 업무 지시	5) 매우 불만족 <b>업무 내용의 차이</b> 는 <b>차이가 거의 없었다</b> ⑤

① 대부분 응했다 ② 응하지 않았다 ③ 경우에 따라 응했다

[ <b>E13-1]</b> 귀하께서는 <b>대응</b> 하셨습니까?	<u>고용업제의                                    </u>	<u>[실/계약불이행/물법</u>	l <u>/불공성 행위</u>	능에 대해	<u>어떻게</u>
<u>대등</u> 어졌습니까? ① 무대응☞ E13-2	② t	법률소송☞ <b>E14</b>	③ 고용노동부	민원제기☞ <b>F1</b> 4	<u> </u>
④ 기타()☞			© _0_0 i		•
[E13-2] (E13-1=1) 대	응하지 않으셨다면	그 이유는 무엇입니	<b>-</b>  까?		
① 시간과 노력이 많	-	9 .	용이 많이 소요됨		
③ 마땅한 대응 방법	을 모름	9	상을 받을 것이라는	= 기대가 없음	
⑤ 기타(		)			
[ <b>E14</b> ] 직접 또는 주변의 있습니까?	의 경험을 통해 <b>관리</b> ·	감독 기관에 제보하여	반드시 조치가 필요	요한 불법 인력파	<b>견업체</b> 가
1) 있음		2) 없음	<u>)</u>		
,, <u> </u>		_, _, _	•		
로 교기에 나 차려	± TJNL				
F. 프리랜서 향후	<sup>2</sup> 선방				
[F1] 귀하께서는 <u>프리</u>	<b>랜서 개발자로서의</b>	본인의 은퇴 연령	을 몇 세로 예상히	·십니까? (	)세
[E2] 괴ઠ[께서트 기호	기 디면 <b>저그지ㅇ</b> ;	고 저햐하시 이햐○	이 이 시니 기내가		
[F2] 귀하께서는 기회 ① 예 ☞ F2-1	기 되면 <u>영규역으로</u>		있으십니까? - 오 ☞ <b>F2-2</b>		
<b> 12 1</b>		2 -1	- · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		
<b>[F2-1]</b> (F2=1) 귀하께	서 <u>정규직으로 전</u> 혼	한하고자 하시는 이유	<b>?</b> 는 무엇입니까?		
① 안정된 생활	② 더 높은 5	보수 ③ 커리	되어 개발	④ 기타(	)
rea ar 기치께서는 취	네 저그리 지자은	차그 이스티까요			
[F2-2] 귀하께서는 <u>현</u> ① 예	.세 성규식 식성글	<u> </u>	J <b>Q</b>		
			1—		
[F3] 주당 법정 근로 ·	시간을 68시간에서	52시간으로 단축하는	는 내용의 <b>근로기</b>	<b>준법 개정안</b> 이 통	통과되어
도입되었습니다. 이어		· ·			
① 예, 알고 있음 ☞	F3-1	② Of L	│오, 잘 모름☞ <b>G</b>		
[ <b>F3-1</b> ] 주 52시간제도	- - 도입 후, <b>귀하의</b> '	업무시간에 어떠한	<b>변화</b> 가 있었습니?	<b>ነ</b> ት?	
업무시간이 매우	조금 늘었다	비슷하다	조금 줄었다	업무 시간이	
<b>늘었다</b> ①	2	3	4	<b>줄었</b> 다 ⑤	Γ
<u> </u>		<u> </u>	<u> </u>		
[ <b>F3-2</b> ] 주 52시간제도	도입 후, <b>귀하의</b> :	소득에는 어떠한 변	<b>화</b> 가 있었습니까?		
소득이 매우 늘었다	조금 늘었다	비슷하다	조금 줄었다	소득이 매우	줄었다

[F3-3] 귀하께서 최근 완료하신 프로젝트는 주 52시간제도가 적용되었습니까?

2

1

3

4

(5)

1) 적용 되었다 2) 적용되지 않았다

3) 잘 모름

#### [F3-4] 주 52시간제도 도입 후, 일감이 늘었습니까?

일감이 매우 늘었다	조금 늘었다	비슷하다	조금 줄었다	일감이 매우 줄었다
1	2	3	4	(5)

## G. 정책 수요

※ 이후 질문은 프리랜서의 근무환경과 처우 개선을 위해 정부가 중점적으로 시행해야 하는 정책과 관련된 질문입니다. 아래의 항목을 잘 읽으시고 응답해 주십시오.

[G1] [표준계약서 마련 및 보급] 관련 정책 시행의 필요성은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 필요
- ② 필요

- ③ 보통 ④ 불필요 ⑤ 전혀 필요하지

않음

[G2] [신속한 민원(분쟁) 상담 창구 마련] 관련 정책 시행의 필요성은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 필요
- ② 필요
- ③ 보통
- ④ 불필요 ⑤ 전혀 필요하지

않음

[G3] [업체 근로 감독 강화] 관련 정책 시행의 필요성은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 필요

- ② 필요 ③ 보통 ④ 불필요 ⑤ 전혀 필요하지

않음

[G4] [저비용 교육/훈련 기회 제공] 관련 정책 시행의 필요성은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 필요
- ② 필요

- ③ 보통 ④ 불필요 ⑤ 전혀 필요하지

않음

[G5] [산업재해 보상보험 적용] 관련 정책 시행의 필요성은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 필요

- ② 필요 ③ 보통 ④ 불필요 ⑤ 전혀 필요하지

않음

[G6] 아래 나열된 프리랜서 관련 정책들의 우선순위를 기재해 주십시오. 가장 중요한 정책을 1순 위로 순서대로 기재해 주십시오.

정책	쉰	순위(여)
표준계약서 마련 및 보급		1
신속한 민원(분쟁) 상담 창구 마련		3
업체 근로감독 강화		2
저비용 교육·훈련 기회 제공		4
산업재해보상보험 적용		5
기타(		6

[G7] 아래 나열된 사회 보험 중 가장 필요로 하는 보험의 우선순위를 기재해 주십시오. 가장 중요한 보험이

1순위로 순서대로 기재해 주십시오.

塘	순위	순위(예)
건강보험		1
고용보험		3
산재보험		2
국민연금		4
퇴직급여		5

MQ2] 우리나라에서	l 가장	추운	시기는	언제입니까?
-------------	------	----	-----	--------

① 8월

② 7월

③ 6월

④ 1월

⑤ 5월

## DQ. 응답자 특성

[DQ1] 귀하께서 현재 부양하고 계신 가족(귀하의 소득으로 생활하는 가족)은 몇 명입니까?

부모/조부모	배우자	자녀	형제/자매	기타
유/무(체크박스)	유/무(체크박스)	유/무(체크박스)	유/무(체크박스)	유/무(체크박스)
명		명	명	명

[DQ1-1] (DQ1에서 배우자 유 체크) 귀하의 배우자도 일을 하고 계십니까? 일을 하고 있다면 고용형태는 무엇입니까?

① 무직(전업주부)☞DQ2 ② 정규직 근로자 ③ 계약직 근로자 ④ 프리랜서

근로자

[DQ1-2] (DQ3-1=2, 3, 4) 귀하의 배우자분도 소프트웨어 개발자입니까?

① 예

② 아니오

[DQ2] 귀하의 작년(2018년도) 한 해 프리랜서 개발자로서의 총소득은 총 얼마입니까?( )만원

[DQ3] 귀하의 작년(2018년도) 프리랜서로서의 총소득은 과거(2017년 이전)에 비해 변화가 있었습니까?

① 증가했다

② 비슷하다

③ 감소했다

[DQ4] 귀하의 작년(2018년도) 한 해 동안 <u>한 달 평균 가구 소득</u>(본인을 포함한 소득이 있는 가구원 전체 소득 합산)은 얼마였습니까?

① 200만원 미만

② 200만원~300만원 미만 ③ 300만원~400만원 미만 ④ 400~500만원 미만

⑤ 500~600만원 미만 미만

⑥ 600~700만원 미만

⑦ 700만원~800만원 미만 ⑧ 800만원~900만원

⑨ 900만원~1,000만원 미만⑩ 1,000만원 이상

1) 보험 없음 2) 3만원 미만 3) 3~5	만원 4) 5~10만원 5) 10~1	5만원 6) 15~2	!0만원 7) 20 <sup>1</sup>	간원 이상
[DQ6] 귀하께서는 <u>개인사업자로 원</u> ① 네	<u>등록</u> 되어 있습니까? ② 아니	오		
대학교(4년제)	② 고등학교	③ 전문대(2~	3년제)	4
[DQ8] 귀하의 최종 <u>전공 분야</u> 는 <sup>및</sup>	⑥ 대학원 박사 학위 취득 무엇입니까? ② 자연과학 계열 전공		공학 계열	저고/커프디
제외)	<ul><li>⑤ 지원되락 계절 전공</li><li>⑤ 예체능 계열 전공</li></ul>	ŕ	타(	·

[DQ5] 귀하는 질병/상해/사고 등에 대비한 보험 비용으로 한 달 평균 얼마나 지출하고 있습니까?

-끝-

## SW프리랜서 표준 근로계약서(안)

#### 제1조(목적)

본 계약은 사용자와 근로자가 동등한 지위에서 근로조건에 관한 세부사항을 정하고, 성실히 이행할 것을 목적으로 한다.

#### 제2조(용어의 정의)

- ① 본 계약의 '사용자'라 함은, 소프트웨어의 개발, 제작, 생산, 유통, 운영 및 유지·관리 등과 그 밖에 소프트웨어와 관련된 서비스를 위하여 본 계약의 근로자를 직접 채용한 자를 말한다.
- ② 본 계약의 '근로자'라 함은, 소프트웨어 기술 분야의 학력이나 경력을 가지고서 제1항의 사용자의 업무를 수행하기 위해 사용자에게 소속되어 근로를 제공하고 임금을 지급받는 자를 말한다.
- ③ 본 계약의 '통상임금'이라 함은 본 계약 제9조의 법정수당을 산정하기 위한 임금으로, 기본급과 사용자가 매월 정기적, 일률적, 고정적으로 지급하는 금품을 합산한 금품을 말한다.

#### 제3조(담당업무 등)

① 근로자의 채용시 소속 부서, 직급 등은 다음 각호와 같다.

1. 소속 부서 :	
2. 직급 :	

② 근로자의 담당업무는 ○○ 프로그램 / 프로젝트와 관련한 다음 각 호의 업무와 이에 부수하는 업무로 한다. 단, 사용자가 담당업무를 변경하는 경우 사전에 근로자의 동의를 얻어야 한다.

1. 개발 및 구축 부분( ):
2. 운영 및 유지관리 부분( ):
3. 기타( ):

#### 제4조 (근무장소 등)

- ① 근로자의 근무장소는 사용자의 사업장 또는 사용자가 지정하는 장소로 한다.
- ② 근로자는 사용자의 사업장 외의 장소에서 근무하는 경우에도 사업장에서 근무하는 것과 동일하게 사용자의 지휘, 감독에 따라 성실하게 근무하여야 한다.
- ③ 2항의 경우 근로자의 근무장소가 하도급거래 공정화에 관한 법률 제2조 제2항의 원사업자의 사업장인 경우, 사용자는 원사업자가 업무수행에 필요한 협의 외에는 근로자에게 직접 업무지 시 또는 근태 등의 인사관리를 하지 않도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

#### 제5조 (근로계약기간)

□ 기간의 정함이 있는 경우	□ 기간의 정함이 없는 경우
① 본 계약의 유효기간은 20 부터 20	본 계약의 유효기간은 근로자의 근로개시일인 20
까지( 개월로 하되, 2년 이내의 기간)로 한다.	.부터 근로자의 정년, 사망 등 종료사유가

- ② 유효기간 종료시 본 계약은 종료된다. 다만, 유효 기간 종료 전 당사자간 연장 합의를 한 경우 합의한 기간만큼 본 계약을 연장할 수 있다.
- ③ 최초 계약일로부터 갱신 또는 연장기간을 합산한 근무기간이 근속의 단절 없이 총 24개월을 초과한 경우, 초과한 날부터 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된다.

발생하는 날까지로 한다.

#### 제6조 (근로시간 및 휴게시간)

- ① 근로자의 소정 근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간으로 한다. 단, 사용자의 업무상 필요가 있는 경우 근로자는 1주 12시간의 범위 내에서 연장, 야간, 휴일근로를 제공하는 것에 동의한다.
- ② 사용자는 근로자에게 4시간 근로에 30분, 8시간 근로에 1시간 이상의 휴게시간을 근무시간 중 부여한다.
- ③ 전 1항의 구체적인 근로시간과 전 2항의 구제적인 휴게시간은 업무 상 필요한 경우 시작 및 종료 시간을 변경할 수 있다.
- ④ 근로자가 근로시간의 전부를 출장, 교육, 재택 근로 등의 사유로 사업장 외의 장소에서 근무하 게 되는 경우 1일 8시간을 근무한 것으로 한다. 근로시간의 일부를 사업장 외의 장소에서 근무하 게 된 경우 해당업무의 수행에 필요한 시간을 근무한 것으로 한다.
- ⑤ 사용자가 소속 근로자 과반수에 의해 선출된 근로자 대표와 재량근로시간제 도입에 관한 구체적인 사항에 대하여 서면합의를 하고, 근로자의 업무수행 방법, 시간 등에 대해 구체적인 지시를 하지 않으며, 근로자의 재량으로 한 경우 근로자의 근로시간은 1일 8시간 근무한 것으로 한다.

#### 제7조 (휴일)

- ① 사용자는 근로자에게 다음 각호를 유급 휴일로 부여한다.
  - 1. 주휴일 (통상 매주 ○요일로 하며. 1주일의 소정근로를 개근한 경우에 유급으로 부여한다.)
  - 2. 매년 5. 1. (근로자의 날)
  - 3. 기타 사용자가 정한 날
- ② 사용자는 1항의 휴일 중 주휴일에 한하여 사업운영상 필요한 경우 소속 근로자 과반수를 대표하는 자와 서면합의를 하고, 휴일을 변경할 수 있다. 다만, 변경되는 휴일은 최초 휴일이었던 날부터 7일 이내로 정하고, 변경된 휴일은 다시 변경할 수 없다.

#### 제8조 (연차유급휴가)

- ① "사용자"는 "근로자"가 계속근로연수 1년 중 80%이상 근무한 경우 근로기준법에 의한 연차휴가를 부여한다.
- ② 계속근로기간 1년 미만 인 경우 1개월 개근 시 1일의 유급연차휴가를 부여한다.
- ③ 계속 근로연수 1년이 되는 시점에서 15일의 연차휴가와 근속기간에 따른 가산휴가를 부여한다.
- ④ 전 2항과 3항의 연차휴가는 발생일로부터 1년간 휴가로 사용하며, 근로자가 동의하는 경우 연차휴가 사용기간 1년이 만료하여도 퇴직일까지 휴가로 사용할 수 있다.
- 휴가 사용기간 1년이 만료시[ ],

   ⑤ 미사용 연차휴가는
   퇴직시 일괄[ ]
   근로자의 통상임금을 기준하여 수당

으로 지급한다.

- ⑥ 연차휴가는 근로자가 청구한 시기에 부여하여야 한다. 다만, 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우 그 사용 시기를 변경할 수 있다.
- ⑦ 사용자가 휴일이나 휴무일이 아닌 공휴일에 쉬는 것을 근로자의 연차휴가로 대체하고자 할 경우 소속 근로자 과반수에 의하여 선출된 근로자 대표와 서면합의를 체결한 때에만 대체할 수있다.
- ⑧ 연차휴가에 관한 구체적인 사항은 근로기준법 또는 사용자의 취업규칙, 내규 등에 정한 바에 따른다.

#### 제9조 (임금)

- ① "근로자"의 기본급은 월 원(월 시간분)으로 한다.
- ② 사용자는 〈별첨〉 '법정수당 산정례'에 따라 기본급 외에 근로자가 연장, 야간, 휴일 근로한 경우 통상임금의 50%를 가산한 법정수당을 추가로 지급한다.
- ③ 법정수당 외 식대, 차량유지비, 육아수당, 기타 제수당에 대해서는 사용자의 취업규칙 등에서 정한 바에 따른다.
- ④ 사용자는 당월 일 부터 당월[] 익월[] 일까지 근무한 것에 대한 임금 및 법정 제수당 등의 금액에서 사회보험료 근로자 부담분 및 제세 공과금을 공제한후 당월[] 익월[] 일 근로자 가 지정한 계좌로 송금한다.
- ⑤ 업무수행에 소요되는 경비, 출장비 등에 대해서는 사용자의 취업규칙 등에서 정한 바에 따른다.
- ※ 참고: 〈표〉 법정수당 산정례

#### 제10조 (계약의 갱신 및 변경)

- ① 본 계약 종료일로부터 1개월 전 양 당사자는 계약의 연장 여부에 대한 의견을 상대방에게 통지하여야 한다.
- ② 전 1항의 경우 양 당사자가 또는 일방이 갱신거절의 통지를 보낸 경우나, 별도의 갱신에 대한 통지를 하지 않는 경우 계약은 갱신되지 않은 것으로 한다.
- ③ 본 계약 기간 중 양 당사자가 계약을 변경하고자 할 때에는 새로이 기명 및 날인한 서면계약 에 의하여야 한다.

#### 제11조 (사회보험의 가입)

- ① 사용자는 보험가입자로서 근로자를 피보험자로 하여, 국민연금, 건강, 고용, 산재보상에 관한 사회보험을 관련 법령에 따라 근로자의 입사일을 기준으로 피보험 자격 취득 절차를 진행하여 야 한다.
- ② 사용자는 사회보험법령에 정한 바와 같이 근로자의 보수월액 전액을 대상으로 정해진 보험요 율에 따라 보험료를 성실히 납부하여야 한다.

#### 제12조 (손해배상)

근로자가 고의 또는 중대한 과실로 사용자에게 손해를 발생시킨 경우에는 사용자는 근로자에게 손해배상을 청구할 수 있다.

#### 제13조 (징계 등)

- ① 사용자는 정당한 이유 없이 징계 등의 제재를 할 수 없다.
- ② 근태불량, 정당한 지시에 대한 위반 등 근로자에게 징계 사유가 발생한 경우 근로기준법 내지 사용자 사업장의 취업규칙 등에 정한 바에 따라 정당한 징계 처분을 하여야 한다.

#### 제14조 (비밀준수 등)

근로자는 본 계약기간 중은 물론 본 계약의 종료나 해지 이후 년간 본 계약의 업무수행과정에 서 알거나 취득하게 된 사용자의 영업비밀을 사용자의 동의 없이 제3자에게 제공하거나 본인 또는 제3자의 이익을 위하여 사용할 수 없다.

#### 제15조 (지식재산권의 귀속)

- ① 근로자가 본 계약 제3조의 담당업무를 수행하며 만들어낸 시작품(試作品) 등 유형적 성과물 일체와 지식재산에 관한 권리는 사용자의 소유로 한다. 다만, 저작권법, 특허법 등 지식재산 관계 법령에 근로자의 권리를 인정하는 특별한 규정이 있는 경우에는 그에 따른다.
- ② 근로자는 사용자의 동의를 얻어 제1항의 유형적 성과물 일체와 지식재산을 사용할 수 있다.

#### 제16조 (계약의 해지)

- ① 근로자가 개인적인 사유로 본 계약에 따른 근로를 완전하게 제공할 수 없는 경우 사용자에게 사 직하고자 하는 날 30일전 사직서를 제출하고 본 계약을 종료할 수 있다. 다만, 사용자는 근로자가 사직서를 제출한 경우에도 후임자 충원, 인수인계의 사유가 발생한 경우 사직일로부터 30일의 기간 내에서 퇴직일을 조정할 수 있다.
- ② 사업의 종료(폐업), 당사자의 사망, 정년, 기간의 만료 등의 사유가 발생한 경우 별도의 절차 없이 본 계약은 사유 발생일로 종료한다.

#### 제17조 (근로계약의 작성 및 교부)

- ① 사용자는 본 계약을 체결한 때, 정본 또는 사본을 근로자에게 교부하여야 한다.
- ② 사용자는 본 계약 체결 후 계약의 내용이 변경된 경우에도 전항의 경우와 같이 작성된 근로계약서를 교부하여야 한다.

#### 제18조 (준용)

본 계약에 정하지 않은 사항에 대해서는 근로기준법 등 노동관계법령이나 사용자의 취업규칙, 기타 내규에 정한 바에 따른다.

〈표〉연장, 야간, 휴일 및 미사용연차휴가수당 산정례

구	분	산 정 례		
일반 (Full-time)	통상임금 (시급)	기본급 ÷ 월 소정근로시간(예 : 209시간)		
(Full-unile) 근로자	연장근로	연장근로시간 × 통상임금(시급) × 150%		
		(1일 8시간 또는 1주 40시간을 넘는 근로)		
단시간	통상임금	기본급 ÷ 월 소정근로시간 (예 : 183시간)		
근로자	(시급)	(1일 소정근로시간 7시간인 경우)		
(사업장 내비교대상근로자가존재할 경우)	연장근로	소정근로시간 초과 연장근로시간 × 통상임금(시급) × 150% (1일 소정근로시간이 7시간인 경우, 7시간을 초과하는 근로)		
		8시간 이내 휴일근로시	휴일근로시간 × 통상임금(시급) × 150%	
공 통	휴일근로	8시간 초과 휴일근로시	8시간 × 통상임금(시급) × 150% + 8시간 초과 휴일근로시간 × 통상임금(시급) × 200%	
\(\frac{1}{2}\)	야간근로	오후 10시부터 오전 6시 사이의 근로시간 × 통상임금(시급) × 150%		
	연차유급			
	휴가	휴가청구권이 있는 마지막 달의 통상임금		
	미사용	× 1일 소정근로시간 × 미사용 연차휴가 개수		
	수당			

## 소프트웨어 사업 프리랜서 표준 도급계약서(안)

#### 제1조(기본원칙)

- ① 본 계약의 당사자는 동등한 지위에서, 자유로운 의사에 따라 본 계약을 체결하며, 상호 신의 성실의 원칙에 따라 본 계약을 성실히 이행한다.
- ② 본 계약의 당사자는 본 계약상 권리와 의무를 이행함에 있어 본 계약에 명시된 경우를 제외하고는 상대방을 대리하거나 상대방의 의무를 부담하지 않는다.

#### 제2조(용어의 정의)

본 계약의 '도급'이라 함은 계약의 명칭에 상관없이 소프트웨어의 개발, 제작, 생산, 유통 등과 관련한 업무를 완성하면, 그 결과의 대가로 보수를 지급할 것을 내용으로 하는 계약을 말한다.

본 계약의 '도급인'이라 함은 명칭과 상관없이 전 1호의 업무를 '수임인'에게 위탁하는 다음 각호의 자를 말한다.

- 가. 본인의 사업과 관련하여 소프트웨어의 개발 등의 업무를 위탁하는 자.
- 나. 소프트웨어산업진흥법 제2조 4호의 소프트웨어 사업을 하는 자
- 다. 전 가호 또는 나호의 자로부터 적법하게 업무의 하도급(또는 재하도급) 권한을 위임받은 자.
- 본 계약의 '수급인'이라 함은 프리랜서, 용역 등 명칭과 상관없이 전 2호의 '도급인'으로부터 업무를 위탁받아, 위탁 업무를 업으로서 독립적으로 수행하는 자를 말한다.
- 본 계약의 '발주자'라 함은 본 계약의 도급인에게 제1항의 소프트웨어 관련 업무를 위탁하는 자를 말한다.
- 본 계약의 '부속서류'는 본 계약 체결 전 양 당사자가 합의하여 작성한 과업지시서, 산출내역서 등의 서류와 본 계약과 별도로 작성한 특약을 말한다.

#### 제3조(계약의 성립)

- ① 본 계약은 도급인 또는 수급인이 계약의 내용을 서면으로 작성하여 상대방에게 제시하고, 상대방은 이에 서명함으로써 성립한다.
- ② 본 계약을 체결하기 위하여 양 당사자가 합의하여 작성한 과업지시서, 산출내역서 등의 부속서류가 있는 경우 본 계약의 일부로 효력을 갖는다.
- ③ 본 계약의 체결 전 작성한 과업지시서, 산출내역서 등의 내용이 본 계약의 내용과 다른 경우 최후에 합의된 계약 또는 부속서류가 효력이 있는 것으로 한다. 본 계약 등의 내용이 변경된 경우 에도 또한 같다.
- ④ 본 계약의 부속서류로 양 당사자간에 본 계약 외에 특약 등으로 세부사항을 추가 약정할 수 있다. 다만, 특약 등이 「하도급 거래 공정화에 관한 법률」, 「독점거래 및 공정거래에 관한 법률」, 「소프트웨어진홍법」에 위반되는 내용인 경우 무효로 한다.

#### 제4조(업무의 범위)

- ① 도급인은 수급인에게 다음의 업무를 위탁하며, 구체적인 사항은 별도의 과업지시서, 산출내역서 등의 서류에 정할 수 있다.
  - 1. 프로젝트(프로그램)명 :
  - 2. 업무의 내용 :

#### 3. 업무의 범위 :

- ② 발주자가 있는 경우 수급인은 본 계약 체결 전이라고 하더라도 발주자와 도급인간의 업무 범위 및 내용에 대한 확인을 요청할 수 있다. 수급인으로부터 업무 범위 및 내용에 대한 확인을 요청받은 도급인은 7일 이내에 확인 절차를 진행한다. 단 확인은 도급인과 수급인의 업무 내용 및 범위로 제한할 수 있다.
- ③ 업무의 범위와 내용 등에 대해서 도급인은 구체적이고 상세히 명시하여야 하며, 명시되지 않은 사항에 대해 도급인은 업무 수행을 요구할 수 없다.
- ④ 도급인이 계약체결 이후에 업무범위 및 내용의 일부 또는 전체를 확정해야 하는 합리적인 사유가 있는 경우에는 전체 과업수행기간의 50% 내의 기간 중 20 년 월 일까지 수급인과 합의하여 업무를 구체적으로 확정한다.
- ⑤ 본 계약 또는 부속서류에 정한 업무와 관련한 사항에 대하여 당사자 간의 서면 합의에 따라 변경할 수 있다. 다만, 도급인은 수급인이 업무의 변경에 합의하도록 부당한 행위를 하여서는 아니 된다.

#### 제5조(계약기간)

- ① 본 계약은 20 년 월 일(업무 착수일) 부터 20 년 월 일(업무 종료일) 까지로 한다.
- ② 수급인의 귀책사유 없이 도급인의 사정으로 업무 착수일이 지연된 경우 양 당사자 간 합의에 따라 본 계약기간을 새로이 정하고, 도급인은 수급인에게 발생한 추가비용을 보상하여야 한다.
- ③ 본 계약의 계약기간을 변경하거나 기타 부득이한 사정으로 계약기간을 연장할 필요성이 있는 경우 양 당사자는 합의하여 전 항의 기간을 변경할 수 있다.
- ④ 계약 당사자가 업무내용 변경없이 기간을 연장할 때에는 계약기간 종료일 기준 1개월 전에 재계약을 하도록 하며 당사자가 별도의 이의가 없는 경우 년 (또는 개월)단위로 자동 연장한다.

#### 제6조(보수)

① 도급인은 수급인에 대하여 본 건 업무의 보수로써 총 금액 원을 다음과 같이 분할하여 지급하되, 수급인이 지정한 금융기관 계좌에 지급한다. 단, 본 조에서 정한 기한 이후에 대금을 지급하는 경우에는 그 초과기간에 매 지체일수마다 지급액에 1000분의 2.5를 곱하여 산출 한 금액을 추가로 지급하여야 한다.

구분	지급시기	지급액	
1차 지급	계약 체결과 동시	금원	
2차 지급	20년월일까지	금원	
잔금	업무 완료 후일 이내	금 원	

- ② 전 1항의 금액을 지급할 경우 수급인이 사업자등록을 한 경우 세법상 부가가치세를 보수 외별도 금액으로 산정하여 지급하고, 그 외 사업소득자인 경우 사업소득세를 보수에서 공제한 후 지급한다. 이에 관한 구체적인 사항은 세법 등 관련 법률에서 정한 바에 따른다.
- ③ 수급인이 계약 기간내에 업무를 완료하지 못한 경우, 그 지체기간에 매 지체일수마다 지급액에 1000분의 2.5를 곱하여 산출한 금액을 공제한 후 지급한다. 단 지체기간의 산정은 다음 각호에 정한 바와 같다.
- 가. 지체일수에 포함하지 않는 기간

- 1) 천재지변 등 불가항력으로 업무수행을 하지 못한 기간
- 2) 도급인의 책임으로 과업수행에 지연, 중단된 기간
- 3) 기타 수급인의 귀책사유 없이 지체된 기간
- 나. 지체일수에 포함하는 기간
- 1) 업무의 완료 보고 후 수정, 보완 등에 소요되는 기간
- 2) 업무 완료 보고 후 검수에 소요되는 기간
- 3) 기타 도급인의 귀책사유 없이 지체되는 기간
- ④ 도급인은 경영상황의 변동 등 수급인에게 귀책사유 없는 불합리한 이유를 들어 본 계약의 보수를 감액지급하거나 지급을 연기할 수 없으며, 수급인은 본 계약에 정한 보수 이외의 어떠한 항목으로도 도급인에게 추가적 지급을 청구할 수 없다.
- ⑤ 전4항에도 불구하고, 본 계약 제4조에 명시된 업무의 변경 등 합리적인 사유로 양 당사자가 합의한 경우 본 계약의 보수 조건을 변경할 수 있다.
- ⑥ 전5항의 경우 합의한 날로부터 7일 이내에 변경계약을 체결하되, 체결 전까지는 종전의 계약내용이 유효한 것으로 간주한다.

#### 제7조(보증보험의 가입 등)

- ① 도급인은 수급인의 본 계약 이행에 대한 담보를 위해 보증금을 납입하도록 하거나, 보증보험증 서를 요구할 수 있다.
- ② 본 계약의 보수 금액이 증감된 경우 보증금이나 보증보험증서를 동일한 비율로 증감하도록 한다.
- ③ 본 계약이 해지된 경우 수급인은 보증금의 즉시 반환을 요구할 수 있다.
- ④ 보증금의 관리, 보증보험의 발급 등에 소요되는 비용은 수급인의 부담으로 한다.

#### 제8조(사회보험의 가입 등)

- ① 수급인은 사회보험법령에 따라 지역가입자 또는 수급인 명의의 사업장 소속 직장 가입자로 사회보험을 가입한다.
- ② 수급인은 사회보험법령에 따른 사회보험료 남부의무를 성실히 이행한다.

#### 제9조(도급인의 권리와 의무)

- ① 도급인은 수급인의 업무의 수행에 대하여 지휘, 감독할 수 없으며, 수급인의 업무의 수행이나 사업운영에 관한 일체의 사항을 존중하여야 한다.
- ② 도급인은 수급인에게 위탁업무 진행사항에 대한 보고 및 협의를 요청할 수 있다. 수급인은 위탁 업무 수행의 온전한 완성을 위한 범위 내에서 보고 및 협의에 응하여야 한다.

#### 제10조 (수급인의 권리와 의무)

- ① 수급인은 업무를 수행함에 있어 도급인에게 손해를 끼치거나, 사업장의 질서를 문란하게 하여서는 아니 된다.
- ② 수급인은 도급인으로부터 도급받은 업무의 수행을 위하여 수급인의 책임하의 소속 근로자를 채용할 수 있으며, 근로자를 채용한 경우 근로기준법, 사회보험법 등 노동관계법령에 따른 사용자의 의무를 모두 이행하여야 한다.
- ③ 전 2항에 따라 근로자를 채용한 경우, 도급인이 본 계약에 따른 보수를 수급인에게 모두 지급

하였다면 수급인 소속 근로자에게 도급인이 지급하여야 할 임금에 대한 연대책임을 부담하지 않는다.

④ 발주자가 도급인에 대하여 업무의 완성 전에 중간점검을 요구하는 경우 수급인도 이에 협조하여야 한다. 다만, 중간점검이 본 계약의 이행에 상당한 지장을 주는 경우에는 그러하지 아니하다.

#### 제11조(수령 및 검사)

- ① 도급인은 수급인으로부터 납품받은 계약목적물이 이 계약에서 정한 바에 따라 제작되었는지의 여부를 검사한다.
- ② 도급인과 수급인은 협의하여 과업수행에 대한 객관적이고 공정 타당한 검사의 기준 및 방법을 정하며 검사의 기준 및 방법을 별도의 과업지시서에 명시한다.
- ③ 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고, 도급인은 계약목적물을 납품받은 날로부터 10일 이내에 검사결과를 수급인에게 서면으로 통지하며, 이 기간 내에 통지하지 않은 경우 검사에 합격한 것으로 본다.
- ④ 검사결과가 불합격인 경우, 도급인은 제3항의 검사결과 통지시 반드시 불합격 사유를 명시한다.
- ⑤ 계약목적물의 기술적 특수성 등 10일 이내에 검사를 완료할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우, 도급인과 수급인은 협의하여 별도의 검사기간을 정할 수 있다. 다만, 동 검사기간은 목적물 수령 이전에 합의되어 과업지시서에 명시한다.

#### 제12조 (장소)

- ① 위탁업무의 수행장소는 수급인의 결정에 의한다.
- ② 제1항에도 불구하고 업무 수행에 필요한 경우 도급인과 수급인은 업무 장소를 협의하여 정할 수 있다.

#### 제13조 (비품의 대여)

위탁 업무의 수행에 소요되는 기본 소프트웨어, 하드웨어, 기타 부속 장비·비품 등은 원칙적으로 수급인의 비용으로 처리한다. 단, 업무수행을 위해 필요한 경우 도급인이 소프트웨어 등을 수급인 에게 무상으로 제공할 수 있다.

#### 제14조 (재하도급 금지)

수급인은 도급인의 서면 승인 없이, 본 계약의 업무 전부 또는 일부를 재하도급할 수 없다.

#### 제15조(계약의 해제, 해지)

- ① 본 계약의 당사자 중 일방에게 다음 각호의 사유가 발생하는 경우 즉시 본 계약의 일부 또는 전부를 해제하거나 해지할 수 있다. 다만, 도급인은 작업 성과물의 완성 정도에 따른 대가를 지급하여야 한다.
- 1. 본 계약의 당사자의 금융거래가 정지되거나, 제한을 받게 되는 경우
- 2. 본 계약의 당사자가 자격, 면허 등을 전제로 본 계약을 체결하였으나, 해당 자격, 면허 등이 정지, 취소된 경우
- 3. 본 계약의 당사자가 강제집행(가압류, 가처분 등 포함), 파산선고 또는 회사 정리 신청 등 경 영상 중대한 사유가 발생하여 계약을 수행할 능력이 없다고 인정되는 경우

- ② 다음 각 호의 경우에는 당사자 중 일방에게 상당한 기간을 정하여 이행 또는 시정을 촉구하고, 그 기간 내에 이행 또는 시정하지 않을 때에는 계약의 일부 또는 전부를 해제 또는 해지할 수 있다.
- 1. 도급인이 업무 수행에 필요한 제반사항의 이행을 특별한 사유없이 지연함으로써 상당기간 수급인의 업무수행에 지장을 준 경우
- 2. 도급인이 정당한 사유없이 보수 지급을 지연하거나 게을리하는 경우
- 3. 상대방의 동의 없이 본 계약 업무의 일부 또는 전부를 제3자에게 (재)하도급한 경우
- 4. 그 밖에 본 계약의 당사자가 본 계약 또는 부속서류에 정한 바를 위반한 경우
- ③ 계약당사자는 제1항 및 제2항에 따라 해제 또는 해지할 경우에는 상대방에게 지체 없이 서면으로 통지하여야 한다.

#### 제16조 (비밀준수)

- ① 도급인과 수급인은 본 계약의 이행과정에서 알게 된 상대방의 영업비밀을 본 계약의 이행 이외의 목적으로 이용하여서는 아니 된다.
- ② 도급인과 수급인은 제1항의 영업비밀을 해당 소유자의 서면동의 없이 제3자에게 유출하여서는 아니 된다.
- ③ 도급인과 수급인은 자신의 직원, 대리인, 사용인 등 기타 관련자로 하여금 제1항과 동일한 비밀준수의무를 지도록 한다.
- ④ 비밀 준수 기간은 업무 종료 후 1년으로 한다.

#### 제17조(손해배상)

- ① 수급인이 업무 수행과정에서 도급인의 소프트웨어, 전산시스템 등에 멸실, 훼손 등을 가하여 손해를 발생시킨 경우 그 손해를 배상하여야 한다. 수급인의 소속 근로자가 손해를 발생시킨 경우에도 수급인이 그 손해를 배상하여야 한다.
- ② 도급인과 수급인은 본 계약의 위반으로 인하여 손해를 입었을 때 상대방에게 손해배상을 청구할 수 있다. 다만, 불가항력으로 인하여 상대방 및 제3자에게 손해를 발생시킨 경우에는 책임을 지지 않는다.

#### 제18조(하자의 담보)

- ① 본 계약의 업무가 완료된 경우에도 업무의 대상이 된 소프트웨어 등에 장애, 하자 등이 발생한 경우 수급인은 업무의 정상적인 운영을 위해 필요한 지원을 하여야 한다.
- ② 전 1항의 하자보수 기간은 본 계약의 업무 내용에 대해 도급인이 검사 등의 절차를 거쳐 종료로 한 날부터 12개월로 하여 그 후에는 하자 보수, 손해배상은 청구할 수 없다.
- ③ 본 조에도 불구하고, 수급인은 다음 각 호의 어느 하나의 사유로 하자가 발생한 경우에는 하자 담보 책임을 부담하지 않는다. 다만, 도급인 제공한 물품 또는 도급인의 지시가 적절하지 않다는 것을 알고도 수급인이 이를 고지하지 않은 경우에는 하자보증 책임을 부담한다.
- 1. 도급인이 제공한 물품의 품질이나 규격 등이 기준에 미치지 못하는 경우
- 2. 도급인이 사전에 업무 수행에 관한 특별한 수행 방식을 요구하여 수급인이 이에 따라 용역을 수행한 경우
- ④ 도급인이 수급인에게 장애, 하자 등에 대한 지원을 요청할 경우 그 귀책사유가 수급인에게 있음을 입증하여야 하며, 이를 입증하지 못하는 경우 수급인은 지원 요청을 거부할 수 있다.

⑤ 도급인이 제2항의 하자보수 기간 중 수급인의 귀책사유가 아닌 장애, 하자 등에 대한 지원을 요청할 경우에는 그에 상응하는 보수를 지급하여야 한다.

#### 제19조(지식재산권의 귀속)

- ① 수급인이 본 계약의 담당업무를 수행하며 만들어낸 시작품(試作品) 등 유형적 성과물 일체와 지식 재산에 관한 권리는 수급인과 도급인의 공동소유로 한다. 다만, 양 당사자는 별도의 서면 합의로 달리 정할 수 있다.
- ② 제1항의 결과물에 대한 지식재산권의 귀속 여부와 관계없이, 도급인은 수급인에게 발주자 또는 도급인의 영업적, 기술적 기밀을 누설하지 않는 조건으로 제1항의 결과물을 복제, 배포, 개작, 전송 등 영업적으로 사용할 수 있는 권한을 부여한다. 단, 발주자가 있는 계약의 경우 도급인이 지식재산권을 소유한 경우(발주자와 공동으로 소유한 경우를 포함한다)에 한해 본문을 적용한다.
- ③ 제2항에도 불구하고, 발주자와 도급인 간의 계약에 의하여 도급인 수급인에게 제2항의 권한을 부여할 수 없는 경우, 수급인의 권한범위를 별도로 상호 협의하여 정할 수 있다.

#### 제20조 (이의 및 분쟁의 해결)

- ① 계약에 관하여 상호 이견이 있을 경우 우선적으로 서면상의 자료에 따르며 자료가 없는 경우에는 상관습에 따르는 것으로 하고 그래도 해결이 되지 않을 경우 상호 협의하여 해결한다.
- ② 전 1항에도 불구하고 분쟁이 발생한 경우에는 하도급거래 공정화에 관한 법률 제24조에 따른 하도급분쟁조정협의회의 조정을 거치도록 한다.

#### 제21조 (관할 법원)

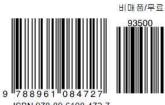
본 계약과 관련된 소송은 도급인의 주된 사업장 소재지를 관할하는 지방법원이 관할권을 갖는다.

#### 제22조 (기타)

본 계약이 성립하였음을 증명하기 위하여 "도급인"과 "수급인"은 본 계약서 2부를 작성, 기명·날인하여 각각 1부씩 보관한다.

## 주 의

- 1. 이 보고서는 소프트웨어정책연구소에서 수행한 연구보고서입니다.
- 2. 이 보고서의 내용을 발표할 때에는 반드시 소프트웨어정책연구소에서 수행한 연구결과임을 밝혀야 합니다.





[소프트웨어정책연구소]에 의해 작성된 [SPRI 보고서]는 공공저작물 자유이용허락 표시기준 제 4유형(출처표시-상업적이용금지-변경금지)에 따라 이용할 수 있습니다.