

# 소프트웨어 프리랜서 개발 인력의 근로 실태 연구

## Study on the status of freelance software developers in Korea and policy issues

유재 흥/유호석/이종주

2019. 1

이 보고서는 2018년도 과학기술정보통신부 정보통신진흥기금을 지원받아 수행한 연구결과의 보고서로서 내용은 연구자의 견해이며, 과학기술정보통신부의 공식입장과 다를 수 있습니다.

# 목 차

제1장 서론 .....	1
제1절 연구 배경 .....	1
제2절 연구 방법 .....	7
제2장 선행 연구 .....	9
제1절 실태조사 연구 .....	9
1. 서울시 프리랜서 실태조사 (2018) .....	9
2. IT노동자 실태조사 (2018) .....	12
3. 소프트웨어정책연구소 SW산업실태조사 (2017) .....	16
4. 한국정보통신진흥협회 ICT인력동향실태조사(2017) .....	18
5. 고용노동부 직종별사업체노동력조사 (2018) .....	20
6. 한국콘텐츠진흥원 만화·웹툰 작가실태조사 (2018) .....	21
제2절 선행 정책 연구 .....	23
1. 서울시 프리랜서 조례안 제정 (2018) .....	23
2. IT노동자 근로실태 조사 및 법제도 개선 방안 (국회사무처 2013) .....	24
3. 한국노동연구원(2009) 프리랜서의 고용관계 연구 .....	24
4. 한국노동연구원(2013) 프리랜서의 노동과 위험 .....	26
제3절 소결 : 기존 연구의 주요 결과와 한계 .....	28
제3장 SW프리랜서 개발자 근로환경 실태조사 .....	31
제1절 조사 개요 .....	31
1. 조사 대상 .....	31
2. 조사 개요 .....	32
제2절 설문 설계 .....	30
1. 설문 설계 .....	30
2. 조사 항목 .....	32

제3절 조사 결과 .....	33
1. 응답자 특성 .....	33
2. 경력 경로 .....	38
3. 계약 현황 .....	42
4. 불공정 행위 .....	48
5. 인력파견업 이용 실태 .....	51
6. 근로 환경 .....	53
7. 만족도 및 향후 계획 .....	56
<b>제4장 SW개발자 심층인터뷰(FGI) .....</b>	<b>58</b>
제1절 심층인터뷰(Focus Group Interview) 설계 .....	58
1. 조사개요 .....	58
제2절 FGI 결과 .....	61
1. SW프리랜서로의 전환동기와 전환경로 .....	61
2. 프리랜서 근무환경 만족도 .....	66
3. SW프리랜서의 계약 .....	69
4. 인력파견 업체와의 관계 .....	71
5. 불공정 사례 .....	73
제3절 FGI 참석자 건의사항 .....	76
1. 양질의 프로젝트 필요 .....	76
2. 표준 계약서 개발 및 보급 .....	76
3. 근로시간 준수 제도 .....	77
<b>제5장 정책과제 및 개선 방향 .....</b>	<b>78</b>
제1절 업체와 프리랜서간의 정보 비대칭 문제 해소 .....	78
제2절 위장도급과 불법파견 근로 감독 강화 .....	81
제3절 표준계약서로 포괄적 계약 관행 개선 .....	88
제4절 SW프리랜서의 복지지원 확대 .....	90
제5절 교육·훈련 및 투명한 경력 관리 지원 .....	93

제6장 결론 .....	96
제1절 SW프리랜서 근로실태 요약 .....	96
제2절 정책 시사점 .....	97
제3절 향후 과제 .....	100
참 고 문 헌 .....	102

## 표 목 차

〈표 1-1〉 SW인력 관계 문재인 정부 정책 공약 .....	5
〈표 1-2〉 관련 선행 연구 .....	7
〈표 2-1〉 서울시 프리랜서 실태조사 개요 .....	10
〈표 2-2〉 서울시 실태조사 결과 및 토론회 개요 .....	11
〈표 2-3〉 IT노동자 실태조사 설문 (IT노동조합, 2018. 9) .....	12
〈표 2-4〉 IT노동자 고용 형태 (IT노동조합, 2018. 9) .....	13
〈표 2-5〉 임금 체불 경험 (IT노동조합, 2018. 9) .....	14
〈표 2-6〉 프리랜서 IT노동자의 계약과 임금 (IT노동조합, 2018. 9) .....	15
〈표 2-7〉 SW산업 실태조사 개요 (SPRi, 2017) .....	16
〈표 2-8〉 소프트웨어 인력 관련 조사 항목 (SPRi, 2017) .....	17
〈표 2-9〉 직업별 소프트웨어 전문인력 현황 (SPRi, 2017) .....	17
〈표 2-10〉 ICT인력동향실태조사 개요 (KAIT, 2017) .....	18
〈표 2-11〉 고용형태별 SW개발 및 제작업 인력비중 (KAIT, 2017) .....	19
〈표 2-12〉 직종별사업체노동력 조사 개요 (고용노동부, 2017) .....	20
〈표 2-13〉 직종별 종사자 현황 (고용노동부, 2018년 하반기) .....	21
〈표 2-14〉 웹툰 작가 실태 조사 개요 (KOCCA, 2018) .....	22
〈표 2-15〉 서울시 프리랜서 조례안 제정 추진 경과 .....	23
〈표 2-16〉 프리랜서 IT개발자 유형 분류 .....	28
〈표 3-1〉 고용형태에 따른 임금근로자의 구분 .....	30
〈표 3-2〉 설문 항목 .....	32

<표 4-1> 심층인터뷰(FGI) 참여자 조건 .....	59
<표 4-2> 1차 그룹 프로파일 : SI.·SM, 공공SW, 패키지SW .....	60
<표 4-3> 2차 그룹 프로파일 : 여성, 청년, 고소득 .....	60
<표 5-1> 도급과 파견의 장·단점 .....	83
<표 5-2> 인력파견 관련 표준계약서 수립 방향 .....	90
<표 5-3> SW전문인력의 낮은 실질 퇴직연령 .....	90

## 그림 목 차

[그림 1-1] 미래 유망 직업과 기업들의 AI 인력 투자 .....	1
[그림 1-2] 온라인 SW프리랜서 증가 추이 .....	3
[그림 1-3] SW프리랜서 응답자 확보를 위한 DB활용 .....	8
[그림 1-4] 연구 수행 절차 .....	8
[그림 2-1] 시스템통합(SI) 하도급업체들의 위상 .....	25
[그림 3-1] 조사 대상 .....	30
[그림 3-2] 응답자 프로파일 요약 .....	34
[그림 3-3] 응답자 SW분야 경력 및 프리랜서 경력 .....	34
[그림 3-4] 응답자 직무 .....	35
[그림 3-5] 주요 활동 SW분야 및 업무 .....	35
[그림 3-6] 연평균 수행 프로젝트 수 .....	36
[그림 3-7] 프리랜서 연중 휴식 기간 .....	36
[그림 3-8] 프리랜서 연평균 소득 .....	37
[그림 3-9] 참여 프로젝트의 업종 분포 .....	37
[그림 3-10] SW프리랜서 전환 동기 .....	38
[그림 3-11] SW 프리랜서로서 필요 역량 순위 .....	39
[그림 3-12] SW프리랜서 경력 인정 인식에 대한 정도 .....	39
[그림 3-13] KOSA 경력관리시스템 인지여부 .....	40
[그림 3-14] KOSA 경력관리시스템 이용률 .....	41
[그림 3-15] KOSA 경력관리시스템의 신뢰도 및 필요성 인식 .....	41



[그림 3-16] 계약서 작성 여부 .....	42
[그림 3-17] 체결하는 계약서 명칭 .....	42
[그림 3-18] 프리랜서 개발자의 선호 계약 형태 .....	43
[그림 3-19] 계약서 포함 내용 .....	44
[그림 3-20] 계약 상대자 .....	44
[그림 3-21] 불법 파견 소지 .....	45
[그림 3-22] 계약서 공정성 인식 .....	46
[그림 3-23] 계약 협상시 요구사항 반영정도 .....	46
[그림 3-24] 계약 내용 준수 여부 .....	47
[그림 3-25] 계약 미이행 경험 .....	48
[그림 3-26] 계약서상 재하도급 및 불법파견 소지 문구 여부 .....	49
[그림 3-27] 이력서 허위 기재 목적 및 경험 여부 .....	49
[그림 3-28] 이력서 허위 기재 직접 경험 여부 .....	50
[그림 3-29] 프로젝트 중도하차 시점 .....	50
[그림 3-30] 이용하고 있는 인력파견업체 수 .....	51
[그림 3-31] 인력파견업체 서비스 만족도 .....	52
[그림 3-32] 인력파견업체의 서비스 신뢰도 .....	52
[그림 3-33] 인력파견업체의 수수료 인지 수준 .....	53
[그림 3-34] 주당 평균 근로 시간 .....	54
[그림 3-35] 근로시간 적정성 .....	54
[그림 3-36] 야근 및 휴일 사용 현황 .....	55
[그림 3-37] 프리랜서 개발자 근무 형태 .....	56
[그림 3-38] SW프리랜서 개발자 만족도 .....	56

[그림 3-39] 은퇴 후 SW관련업무 지속의향 .....	57
[그림 3-40] 프리랜서 개발자들의 정규직 전환 의향 .....	57
[그림 4-1] 정량조사와 정성조사와의 관계 .....	58
[그림 5-1] 인력파견업의 정보비대칭 문제 .....	78
[그림 5-2] 도급과 파견 구분 .....	81
[그림 5-3] 인력파견업 전문화 방안 .....	86
[그림 5-4] 과업지시서에 근거한 SW사업장 근로감독 기준(예) .....	87
[그림 5-5] SW업계의 계약서 예시(근로자용) .....	88

# 요 약 문

## 1. 제목: 소프트웨어 프리랜서 개발 인력의 근로 실태 연구

### 2. 연구 배경 및 목적

(배경) 소프트웨어는 제4차 산업혁명 시대의 핵심 분야로 주목받고 있다. 하지만 국내 SW산업생태계는 여전히 우수 인재들이 진출을 망설이는 분야로 인식된다. 용역, 하청위주의 SW개발 사업에 참여하는 국내 기업들은 참여 인력을 기업의 자산이 아닌 비용으로 인식하는 경향이 있다. 이에 개발인력에 대한 단가 후려치기, 불법 인력 파견업체에 의한 수수료 편취 등 피해를 보는 개발자의 사례가 종종 등장한다. 특히, 근로자로서 법적 보호를 받지 못하는 프리랜서 개발자들의 경우 피해를 보더라도 마땅히 보상을 받을 방법이 없는 것이 현실이다. 이러한 문제는 좋은 일자리로서 SW분야의 인식을 악화시킨다. 높은 노동 강도에 비해 임금, 복지 수준 등 상대적으로 낮은 처우는 결국 저급 인력의 유입 → 사업 품질 저하 → 기업 경쟁력 약화 → 수익성 저하 → 저임금 → 우수인력의 SW분야 기피로 이어지는 악순환을 만들고 있다.

(목적) 정부는 소프트웨어 법체계 및 공공시장 혁신, 인재·기술 역량 강화 등을 통해, 소프트웨어를 가장 잘하는 나라, 소프트웨어 기업하기 좋은 나라 실현을 국정과제(33번)로 채택하고 있다. 아울러, 외주 근로자에 대한 보호 등 비정규직이 차별받지 않는 좋은 일자리 만들기도 국정 과제(64번)로 삼고 있다. 국내 SW산업 현장에서 활약하고 있는 소프트웨어 프리랜서 개발자들은 이러한 국정 과제 실현을 위해 우선적으로 관심을 가져야 할 정책 대상이다. 그럼에도 불구하고 현재까지 국내 SW프리랜서 개발자들의 근무환경, 처우 문제 등의 실태를 파악한 연구는 거의 없었다. 한국고용연구원, 국회사무처, IT노동조합 등에서 IT노동자의 실태와 정책 과제 등을 발굴하기 위한 시도는 있었으나 소규모 집단 인터뷰 등의 방법에 의존하고 있어 다양한 측면의 실태 파악에는 한계가 있었다. 이에, 이 연구에서는 국내 SW프리랜서들의 실태 파악을 위한 설문조사를 기획, 수행하였다. 이들의 인적 특성, 소득 수준, 경력, 활동 현황, 근무 환경, 계약 실태, 불공정 경험 등 다양한 측면에서 이들이 처한 상황을 분석하고자 하였다. 이를 통해 비정규직으로서 SW

프리랜서들도 차별 없이 정당한 대가를 받으며 근무할 수 있는 SW산업 생태계 구축을 위한 정책 개발의 기초 자료로 활용하고자 하였다.

### 3. 연구의 구성 및 방법

(구성) 보고서는 다음과 같이 구성된다. 우선 선행 연구로서 소프트웨어 프리랜서 관련 실태 조사들의 사례를 분석한다. 아울러 프리랜서 개발자들을 중심으로 한 정책연구 과제들을 살펴본다. 이를 바탕으로 이번 실태조사의 설문을 개발하였다. 이 연구에서는 현재 프리랜서 개발자 활동을 하고 있거나 과거 경험이 있는 프리랜서 개발자를 연구 대상으로 삼았다. 다음으로 설문 항목과 응답자 표본 확보 방법들을 연구 방법에서 소개하였다. 조사 결과 부분에서 응답자 특성, 근로 환경, 계약 실태, 불공정 경험, 만족도 등의 다양한 측면에서 분석 결과를 소개한다. 이후 정성적 애로사항 파악과 정책 제언 발굴을 위해 실시한 심층인터뷰(총 6차례, 34명 참여)의 방법과 결과를 소개한다. 결론적으로 소프트웨어 프리랜서 개발자들을 위한 프리랜서의 근로환경, 계약환경, 다단계 하도급 구조 개선, 복지, 교육 훈련 정책측면에서 제언한다.

(방법) 설문조사는 전문조사업체의 패널데이터와 온라인 개발자 커뮤니티 등을 통해 확보한 국내 소프트웨어 개발자 약 10,000여명에게 이메일로 접촉해 1,050명의 응답을 얻었다. 이중 이상치를 제외한 949개의 데이터를 분석에 활용하였다. 설문 개발은 기존 실태 조사 연구 내용, 그리고 산학연 SW인력부문 전문가 그룹을 통해 검증, 보완하였다. 설문은 실제 개발자 인터뷰와 100여명의 파일럿 설문을 통해 재차 수정 보완하였다. 조사는 전문업체를 통해 온라인으로 이루어졌으며 이후 설문으로 파악할 수 없는 애로사항, 문제의 배경, 정책 제언 사항들은 도출하기에 위해 추가적인 집단인터뷰를 실시하였다. 인터뷰는 업종별(IT서비스, 패키지SW, 인터넷서비스), 특성별(청년, 여성, 고소득 프리랜서)로 6개의 집단으로 구분하여 진행하였으며 총 34명이 참여하였다.

### 4. 연구 내용 및 결과

(결과) 국내 SW개발 관련 직종 종사자는 약 25만명으로 이중 10%가 조금 넘는 2.6만명이 프리랜서로 추정된다. 설문 조사 응답자들은 SW분야에 약 8.6년의 경력, 프리랜서로는 3.4년의 경력을 가지고 있었다. 연 평균 소득은 3,615만원 수준

(2017년, 4인가족 중위소득은 약 5,361만원)으로 나타났다. 주 52시간 초과 근무자의 비중은 18.8%였다. 한편, 국내 SW프리랜서들은 고객사에 상주형 근로자 (63.9%)로 일하면서 잦은 야근(61.5%)을 경험하나 별도의 야근 수당은 받지 못한 것으로 나타났다 (81.6%). 계약 형태를 살펴본 결과 항상 작성하는 비중은 55.7%, 필요시 작성하는 비중은 39.5%, 미작성은 4.8%였다. 응답자의 32.1%는 계약서가 불공정하다고 답했으며, 47.4%가 계약 협상시 요구사항이 반영되지 않는다고 답했다. 응답자들의 75%는 업체의 계약미이행(업무변경, 기간연장, 임금 체불 등) 경험했다. 업체의 요구로 이력서를 허위 기재하는 비중도 53.4%에 달했다. 하지만, 프리랜서의 63%는 불공정 처우를 경험하고도 별다른 대응을 하지 않고 있는데 시간과 노력 소모 (47.9%), 보상 기대 없음(30.5%), 마땅한 대응 방법을 모르기 때문(10.3%)으로 나타났다.

**(제언)** 조사 결과를 분석한 후 전문가 회의(9월), 공개 세미나(SPRi 포럼, 10월)를 개최하여 조사 결과를 공유하고 정책 방안을 모색하였다. 도출한 정책 개선 방향은 다음과 같다. 첫째, 정기적으로 SW프리랜서 실태를 파악할 필요가 있다. 특히 종사업종별 특성을 보다 심도 있게 살펴볼 필요가 있으며 앞으로 프리랜서 시대가 도래할 것으로 전망됨에 따라 지속적인 인력 추이를 모니터링 할 필요가 있다. 둘째, SW프리랜서의 투명한 경력 개발과 관리 체계가 필요하다. 프리랜서 입장에서는 중개업체, 하청업체, 프로젝트 정보 등에 대한 보다 정확한 정보가 필요하며 사업자(사용주) 입장에서 프리랜서의 성실 근로를 예상할 수 있는 객관적인 이력, 경력, 역량 정보를 확인할 수 있는 신뢰 플랫폼 구축이 필요하다. 셋째, 다단계 하청 구조 및 계약 관행 개선이 필요하다. SW프리랜서에게 돌아갈 몫이 불법·편법적 인력 파견업체에 의해 편취되고 있는 상황이 발생하고 있다. 이에 대한 근로 감독 강화, 표준 계약서의 보급 등의 제도 개선이 요구된다. 넷째, 비정규직 인력으로서 프리랜서 보호를 위한 입법적 노력이 필요하다. 우선 파견법에 명시된 차별 금지, 개정 SW진흥법 상에 공정계약 원칙에 대한 확대 적용이 필요하다. 마지막, SW프리랜서의 경력 개발과 복지 지원 정책의 개발이 필요하다. 프리랜서는 4대 보험의 사각지대에 놓여 있다. 개인 자격으로 관련 공제회(SW공제조합, 과기공제회)에 가입하여 복지 서비스를 받을 수 있는 방안을 모색해 볼 필요가 있다. 또한 실제 계약서를 토대로 한 경력인증 체계를 만들어 계약서에 기반한 근로 환경을 조성할 필요가 있다. 한편, 저연차 프리랜서를 중심으로 자격증 및 취업 연계 교육·훈련 프로그램을 마련하여 프리랜서의 역량 강화와 좋은 일자리 기회를 제공할 필요가 있다.

## 5. 정책적 활용과 기대효과

이 조사의 결과는 관계 부처와 국회, 유관기관 등의 정책 마련을 위한 기초 자료로 공유·활용되었다. 이 조사는 현재 국내 소프트웨어 산업에 적잖은 비중을 차지하고 있는 프리랜서 개발자의 열악한 처우 문제와 계약 실태, 거래 관행을 보여 주었다. 이를 바탕으로 프리랜서 개발자의 처우 개선을 위한 관계 부처 정책 마련을 통해 개발자들이 제값을 받고 근로할 수 있는 소프트웨어 사업 환경을 구축하고, 실제적으로 계약기반의 공정 거래 풍토 마련에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

## 6. 향후 연구

이 연구는 국내 SW프리랜서들을 대상으로 한 첫 번째 정량적 실태조사로서 의의를 가진다. 향후 모집단 추정, 정교화와 다양한 업종에 근무하는 SW프리랜서들의 근로 실태 파악을 위한 설문 고도화 등 실태조사의 정례화 방안 및 신뢰성 제고 방안에 대한 연구가 필요하다. 또한 제안된 정책의 필요성 및 수용도에 대한 조사도 병행될 필요가 있다. 아울러, 이번 연구에서 상대적으로 깊이 다루지 못했던 뉴욕의 Freelancers Act와 같은 해외 프리랜서 관련 제도 및 정책 사례를 중심으로 살펴볼 필요가 있다. 이상적 SW프리랜서로서 고직능·고부가 프리랜서로서 성장을 위한 경력 개발(직무 스킬, 역량 조건 등)에 관한 지속적 연구도 요청된다.

## SUMMARY

Software has been attracting attention as a key area in the era of the Fourth Industrial Revolution. However, the ecosystem of the domestic SW industry is still recognized as an area in which talented people are hesitant to enter. Companies participating in the service development project for services and subcontracting tend to perceive the participating personnel as costs rather than assets. There are often cases of developers who are hurt by the price of a development worker, or by an illegal worker dispatching company. In particular, for freelance developers who are not legally protected as workers, there is no way to be compensated for damages. This problem causes that the excellent manpower avoids the SW field. High labor intensity, low wage and welfare are leading to a vicious circle: low income → inflow of low-level workforce → business quality deterioration → weakening of enterprise competitiveness, lower profitability → excellence manpower SW field.

Software freelance developers are important policy subjects not only for national innovation in SW field and protected of outsourced workers from hazardous work environment. Nevertheless, there have been few studies on the current status of domestic SW freelance developers' work environment and treatment. There have been attempts to find out the realities and policy issues of IT workers in the Korea Employment Research Institute, the National Assembly Office, and the IT Labor Union. However, there are limitations in understanding various aspects because they depend on small group interviews. Therefore, in this study, the surveys for the realization of domestic SW freelancers were planned and carried out. We tried to analyze their situation in various aspects such as their personal characteristics, income level, career, activity status, working environment, contract status, and experience of unfair treatment. We expected the results are used as a basic data for policy development for constructing a SW industry ecosystem that can work

without any discrimination at fair cost.

We contacted about 10,000 domestic software developers through e-mail using data from a professional research company and developers' community, and got a response with 1,050 data. We used 949 data except abnormal data. The questionnaire was verified and supplemented through the discussion with the experts from government, industry and academy. In addition, we conducted additional group interviews to draw out the difficulties that could not be covered by the questionnaire, the background of the problem, and the policy recommendations. Interviews were divided into 6 groups according to the type of industry (IT service, package SW, internet service) and characteristics (youth, women, high income freelancer).

The number of freelance software developers are 26,000 which just over 10% of technical workforce of domestic software industry. Survey respondents had about 8.6 years of experience in SW and 3.4 years in freelance. The average annual income is about 3.6 million won. Meanwhile, domestic SW freelancers were experiencing frequent night shifts (61.5%) while they did not receive overnight allowances (81.6%) while working as resident workers (63.9%) at their clients. In respect to contracts, 55.7% of the respondents said that they always write, 39.5% make it if necessary and 4.8% do not write. However 32.1% of the respondents said that the contract was unfair, and 47.4% freelancers' requirements are not reflected. 75% of the respondents were not satisfied with the contract (change in task, extension of period, delayed payment of wages, etc.). According to the request of the company, 53.4% of the respondents wrote false resumes. However, 63% of freelancers did not cope with unfair treatment because they did not take much time and effort (47.9%) and expected compensation (30.5%) and only 10.3% did not know how to respond.



After analyzing the results of the survey, the expert meeting and the open seminar were held to share the survey results and search for policy measures. The direction of policy improvement is as follows. First, it is necessary to regularly review the status of SW freelancers. In particular, it is necessary to examine the characteristics of each type of industry, and as the freelance era is expected to emerge in the future, it is necessary to monitor the ongoing trend in human resource field. Second, a transparent career development and management system of SW freelancers is needed. For freelancers, more accurate information on intermediaries, subcontractors, project information, etc. is required, and a trust platform for confirming counterpart's competence and sincerity. Third, it is necessary to improve multi-level subcontracting structure and contract practices. There is a situation in which the portion to return to SW freelancers is being shunned by illegal worker dispatchers. It is required to improve the system such as thorough labor supervision and the dissemination of standard contracts. Fourth, as non-regular workers, it is necessary to strengthen the responsibilities of businesses for the protection of freelancers. First of all, it is necessary to strictly apply the fair contracting principle in the prohibition of discrimination and revision SW promotion law specified in the dispatch law. Finally, it is necessary to develop career development and welfare support policies of SW freelancers. SW Freelancer is located in the blind spot of the four major insurance schemes. To this end, it is necessary to seek ways to receive welfare services by joining the related Mutual Aid Association as an individual qualification. In addition, it is necessary to establish a career certification system based on the actual contracts managed by the Korea Software Industry Association and to create a labor environment based on contracts. On the other hand, it is necessary to provide education and training programs focusing on low-level freelancers so that they can be strengthened and linked to employment.

## CONTENTS

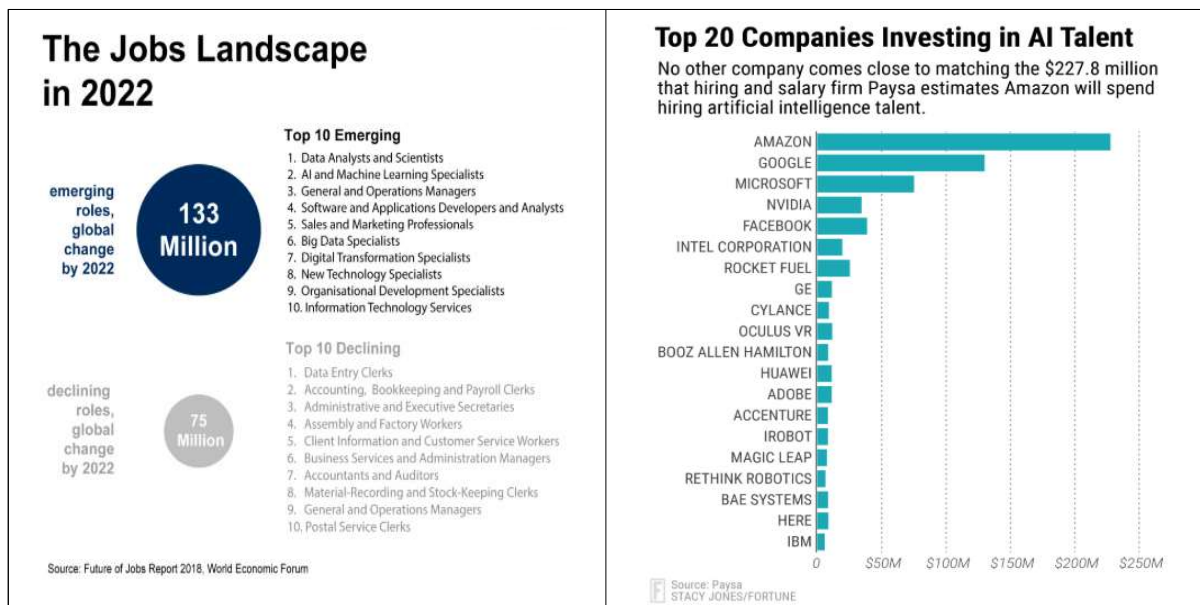
CHAPTER 1 Introduction .....	1
CHAPTER 2 Review of Prior Studies .....	5
CHAPTER 3 Survey .....	32
CHAPTER 4 Focus Group Interview .....	47
CHAPTER 5 Suggestions for Policy Development .....	60
CHAPTER 5 Conclusion .....	60
REFERENCES .....	60
APPENDIX: Questionnaire .....	60

# 제1장 서론

## 제1절 연구 배경

지난 2016년 세계경제포럼의 주제였던 “제4차 산업혁명” 이 국가적 과제로 부상하면서 그 핵심이 되는 소프트웨어 기술이 재조명을 받고 있다. 특히, 사물인터넷, 빅데이터, 클라우드, 인공지능, 블록체인 분야는 핵심 기술로서 정부차원의 연구 개발 지원을 받고 있다. 기업들도 관련 인력 확보에 적극 나서고 있다. IT기업 (페이스북, 애플, 아마존, 구글, IBM 등) 뿐만 아니라 GE(산업설비), GM(자율자동차), 삼성전자(전자제품), 지멘스(첨단기계), 존디어(농기계), 골드만삭스(금융) 등 다양한 산업에서 글로벌 기업들의 디지털 전환이 이뤄지고 있다. 이를 위해 소프트웨어 인력 확보에 적극 투자하고 있다. 하지만, 정규직 인력의 수급에 한계가 있어 최근 프리랜서 개발자들을 활용해 신규 프로젝트를 추진하는 추세가 진행중이다.

[그림 1-1] 미래 유망 직업과 기업들의 AI 인력 투자



출처: 포춘지(2017. 5)<sup>1)</sup>, 세계경제포럼(2018. 9)<sup>2)</sup>

1) Fortune (2017. 5. 1), Automation Jobs Will Put 10,000 Humans to Work, Study Says  
2) <https://www.weforum.org/agenda/2018/09/future-of-jobs-2018-things-to-know/>

실제로, Freelancer.com, Upwork 등 해외의 온라인프로젝트 중개플랫폼들의 성장세가 두드러진다. 업워크와 미국의 프리랜서 유니온이 2014년 이후부터 매년 발간하는 프리랜서 보고서에 따르면<sup>3)</sup>, 2018년 미국의 프리랜서 규모는 56.7백만명으로 추정된다<sup>4)</sup>. 이들이 생산하는 경제 규모는 약 1.4조달러(약 1,567조원)에 해당한다. 이는 2014년 보다 약 3.7백만명이 늘어난 규모이며 2027년이면 미국내 프리랜서는 약 86.5백만명으로 노동인력의 50%를 상회할 것으로 전망한다<sup>5)</sup>.

실제로 2009년 설립된 프리랜서 중개 플랫폼인 Freelancer.com은 2017년 12월 기준 누적 등록 프로젝트는 약 1,300만개에 달하며 247개국에서 약 27.7백만명이 회원으로 가입하여 일감을 찾고 있다. 2017년 전체 중개 거래 규모는 약 4,750억원 수익은 약 400억원 규모다<sup>6)</sup>. Freelancer.com과 더불어 업계 선두를 다투는 Upwork도 비슷한 실적을 내고 있다. 지난 2018년 3분기 실적 보고 자료에 따르면 전체 서비스 매출 규모가 전년 동기 대비 27% 상승한 449.5백만달러(약 5,039억원), 수익은 64.1백만달러(약 719억원)에 달했다<sup>7)</sup>. 업워크에는 현재 약 12백만명의 프리랜서와 5백만 고객사들이 등록되어 있는 것으로 알려졌다<sup>8)</sup>. 국내에서도 이랜서, 위시켓, 크몽 등 관련 사업들의 거래가 증가하고 있다. 2000년 설립된 이랜서는 누적 가입자가 36만명을 넘어서는 등 국내 최대 가입자를 확보하고 있으며, 2012년 설립된 위시켓은 에스크로서비스, 이용 요금 투명화, 온오프라인 회의 촉진, 표준계약서 지원 등을 통해 신뢰를 구축하며 성장하고 있다. 프로그래밍을 포함해, 번역, 레슨, 컨설팅, 운세 상담 등 재능마켓을 표방하는 크몽은 2017년 7월 누적거래액 200억을 달성했고 2018년 12월 기준 분야별 IT개발 전문가 약 12천명을 포함해 14만여명이 활동하고 있다.

한편, 영국 옥스퍼드대학에서 개발한 온라인노동지수<sup>9)</sup>에 따르면 글로벌

3) 미국 근로자 6,000명 대상 설문 조사

4) [https://s3.us-west-1.amazonaws.com/adquiro-content-prod/documents/FIA\\_full-infographic.pdf](https://s3.us-west-1.amazonaws.com/adquiro-content-prod/documents/FIA_full-infographic.pdf)

5) [https://s3-us-west-1.amazonaws.com/adquiro-content-prod/documents/Infographic\\_UP-URL\\_2040x1180.pdf](https://s3-us-west-1.amazonaws.com/adquiro-content-prod/documents/Infographic_UP-URL_2040x1180.pdf)

6) Freelancer.com, Annual Report, 2017. 12

7) Upwork.com, Upwork Reports Third Quarter 2018 Financial Results, 2018. 11. 7

8) <https://en.wikipedia.org/wiki/Upwork> (2017. 7월 자료 인용)

9) 온라인노동지수(Online Labour Index)는 영미권 상위 5개(Freelancer.com, Guru.com, Upwork.com, Mturk.com, Peopleperhour.com)전체 구직사이트 트래픽의 60%이상을 차지)의 온라인구직플랫폼의 데이터를 분석해 온라인상의 수요 증감을 수치화한 것, Kassi, Otto and Lehdonvirta, Vili, Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research (August 21, 2018). Technological Forecasting and Social Change, Forthcoming. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3236285>

온라인 프로젝트 중개 플랫폼을 통해 중개되는 일감의 40~50%가 소프트웨어 개발 관련된 것으로 나타난다. 그 외 멀티미디어 제작 25~30%, 글쓰기와 번역, 사무 및 데이터 입력, 판매 영업 지원, 전문 서비스 순으로 나타났다. 인터넷 멀티미디어 콘텐츠 제작도 넓은 범주의 소프트웨어 활용 업무로 볼 때 온라인 중개 플랫폼의 75~80%정도가 소프트웨어 관련 업무로 볼 수 있다.

[그림 1-2] 온라인 SW프리랜서 증가 추이



출처: 온라인노동지수(OLI)(2019.1기준)<sup>10)</sup>

프리랜서의 증가 추세, 역량 있는 소프트웨어 개발자에 대한 수요 증가, 신기술기반 IT 프로젝트 확대 등 사회적 분위기는 프리랜서 소프트웨어 개발자에게 긍정적이다. 실제로 최근엔 ‘디지털 노마드’라 불리는 SW 개발 프리랜서들의 삶이 선망의 대상이 되기도 한다. 이들은 노트북을 들고 전세계 휴양지를 돌며 원하는 시간에 일을 하며 지낸다. 가보고 싶은 곳을 마음껏 여행하며, 프리랜서 일을 통해 필요한 경비를 조달하는 삶은 경쟁에 지친 젊은 청년층에겐 부러움의 대상이 되기도 한다<sup>11)</sup>.

하지만, 국내 소프트웨어 프리랜서 개발자의 현실은 이러한 이상과는

10) <https://labour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>, 2019. 1. 14일 기준 SW 43.6%, 멀티미디어 26.8%, 사무 및 데이터 입력 지원 11.3% 순으로 나타났으며, SW프리랜서 개발자들이 가장 많이 속한 국가는 미국, 유럽, 아시아, 영국, 캐나다, 호주 등으로 영미권 순으로 나타나는데 이는 옥스퍼드에서 참조하는 데이터(Freelancer.com(호주), Upwork(미국) 등)가 영미권 중심의 플랫폼이기 때문일 것으로 추정됨

11) 도유진, 원하는 곳에서 일하고 살아갈 자유, 디지털 노마드, 남해의 봄날, 2017. 6

다르다. 국내 소프트웨어 개발자들이 열악한 노동 환경과 처우를 호소하는 상황이 언론 매체를 통해 종종 보도되고 있다. 더욱이 2018년에 들면서 청와대 국민 청원 등에 불법 인력 파견업체에 의한 피해, 과도한 업무로 인한 사망 사고 등의 이슈가 등록되면서 사회적 관심을 받은 바 있다.

(사례) “하청 피라미드에 묻힌 여성 IT노동자의 죽음”<sup>12)</sup>

프리랜서 웹디자이너 장모씨(여)는 유명 외국계 증권사인 A사의 모바일 거래시스템 구축 프로젝트에 투입돼 일했다. (중략) 장씨가 채용된 과정은 복잡했다. A사는 소프트웨어 개발사인 B사에 모바일 애플리케이션 제작을 의뢰했다. B사는 기업 홈페이지 제작 업체인 C사와 웹디자이너 1명에 대한 용역 계약을 체결했다. C사는 인력파견 업체인 D사와 같은 계약을 체결했다. 그리고 D사는 장씨와 프로젝트에 대한 용역 계약을 체결했다. **고용 피라미드의 맨 밑바닥에 장씨가 있었다.** (중략) 프로젝트 종료를 1개월 앞둔 2016년 3월 사건이 발생했다. C사 임원인 E씨가 용역 계약 연장 문제를 논의하자며 저녁 식사를 청했고...(중략)...E씨는 만취한 장씨를 호텔로 데려갔다...(중략).. 그사이 장씨는 맨발로 객실에서 뛰어나와 비상계단을 통해 내려가다 추락했다. 정직원으로 있던 증권사를 그만두고 프리랜서로 전업한 지 불과 1년 만에 장씨는 그렇게 허망하게 세상을 떠났다. 그의 나이는 35세였다. (후략) (경향신문 2018. 10. 26)

(사례) 청와대 국민청원, 어느 IT개발자의 죽음<sup>13)</sup>

2018년 12월 10일 6시 30분 산업은행 별관 2층 화장실에서 한 사람이 주검으로 발견됐다. (중략) 5시간이 지나서야 발견된 주검은 이미 몸이 굳어 있었다고 한다. 오늘 아침엔 산업은행 차세대 프로젝트 주수행사인 SK C&C 에서 자리를 만들어 어제의 사고에 대해 간략히 내용을 전달 하였다. (중략) 고인의 죽음은 프로젝트 중에 개인적으로 갑작스런 사고를 당한 것인가? 아니면 업무시간에 일을 하다 발생한 산업재해인가? (중략) 모든 프로젝트는 기한 내에 끝내야하는 빅뱅 방식이었다. 쫓기고 쫓기는 중압감은 상상을 넘어선다. 수행사는 비용을 줄이기 위해 개발자들을 쥐어짜다. 수행사의 수익은 개발자들을 쥐어짜 결과물이다. 개발자들은 스트레스에 공황장애, 뇌졸중, 심근경색 등 항상 위험에 놓여있다. 과연 개인의 죽음일 뿐인건가? 이번 프로젝트는 투입 될때 이상한 것이 하나 있었다. 속칭 “반프리” 하청업체의 정규직이어야 하고 사대보험가입을 의무화 했다. ‘갑’ 산업은행 ‘을’ SK C&C ‘병’ 1차 하청업체. 보통 개인사업자를 발급하거나 3.3% 원천징수 처리하여 투입되는 프리랜서 들은 포괄임금계약을 맺고 투입된다. 하지만, 이번 프로젝트는 정규직만 들어 올 수 있다는 것이었다. 모든 하청업체들은 최저임금으로 정규직화 해서 프리랜서들을 고용하고, 나머지 금액은 개인사업자를 등록하게 해 매출을 발생시켜 임금을 지급하는 방법을 썼다. 정규직으로 고용을 한 하청업체들은 어떤 책임을 질 수 있을까? 그들은 인력 소개소일 뿐 아무 기능도 하지 않고, 피만 빨아 없애는 심이지장충과 같다. ‘산업은행’ 및 ‘SK C&C’는 그들을 방패막이로 아무 책임도 지지 않아도 되는 하청업체 정규직이라는 카드를 썼다. (중략) 우리는 왜 근로 사각지대에 서있어도 되는 것 인가? (하략)

12) 경향신문 (2018. 10. 26), 하청 피라미드에 묻힌 여성 IT노동자의 죽음

2018년 10월 국정감사에서 IT노동자들에 대한 처우 개선 문제가 제기되었다. 국회 과학기술정보방송통신위원회 소속 더불어민주당 이철희 의원은 IT노동조합과 공동으로 IT노동자 근무 환경 조사 결과를 언급하며, 심각한 장시간 노동, 파견 및 하도급 관행 문제점을 지적했다. 아울러, “IT 강국, 소프트웨어 강국을 표방하며, 4차 산업혁명의 선두에 서겠다면서도 정작 우리는 그 대열에 설 인재를 키우는데 실패하고 있다. 키우기는커녕 보호조차 못하고 있다”며 “지금이라도 이들이 겪는 어려움에 대하여 전수조사 등을 통해 제대로 파악하고, 제대로 된 보호·육성·진흥 정책을 마련해야 한다”고 강조했다<sup>14)</sup>.

한편, 소프트웨어 강국으로 가기 위한 소프트웨어 산업 혁신과 차별 없는 좋은 일자리를 만드는 것은 정부의 국정 과제에도 포함되어 있다.

<표 1-1> SW인력 관계 문제인 정부 정책 공약<sup>15)</sup>

공약번호	관련 내용
국정과제33	<p style="text-align: center;"><b>&lt;소프트웨어 강국, ICT 르네상스로 4차 산업혁명 선도 기반 구축&gt;</b></p> <p><input type="checkbox"/> 과제목표</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 4차 산업혁명의 인프라 구축, 규제 개선 및 핵심 기술력 확보</li> <li>○ 소프트웨어 기업 육성·양성 및 ICT 역기능에 선제적으로 대응</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 관련 주요 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ (생태계 조성) 지능정보 핵심기술 R&amp;D, <b>인재양성</b> 등에 집중투자하고, ICT 신기술·서비스 시장진입이 원활하도록 규제 개선 추진</li> <li>○ (소프트웨어 경쟁력 강화) 소프트웨어 법체계 및 공공시장 혁신, <b>인재·기술 역량 강화</b> 등을 통해, 소프트웨어를 가장 잘하는 나라, 소프트웨어 기업하기 좋은 나라 실현</li> </ul>
국정과제64	<p style="text-align: center;"><b>&lt;차별 없는 좋은 일터 만들기&gt;</b></p> <p><input type="checkbox"/> 과제목표</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 비정규직 감축을 위한 로드맵 마련을 통해 비정규직 문제 종합적 해소 추진</li> <li>○ 외주근로자, 감정노동자 등 보호 강화</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 관련 주요 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ (산업안전보건체계 혁신) <b>특수고용노동자 등 보호대상 확대</b>, 도급인의 산업재해 예방 의무에 대한 종합적인 개선방안 마련, 중대재해 발생시 처벌강화</li> <li>- 감정노동자 보호를 위한 법적 근거 마련, <b>특수형태 근로종사자 산재보험 적용 확대</b> 등 보호 사각지대 해소</li> <li>○ (원청 공동사용자 책임) 도급인의 임금지급 연대책임 및 안전보건조치 의무 강화, <b>파견·도급 구별기준 재정립</b></li> </ul>

13) 청와대 국민청원, 어느 IT개발자의 죽음, <https://www1.president.go.kr/petitions/466977>

14) 공감신문 (2018. 10. 26), 이철희 “IT노동자들, 보호사각지대 놓여 있어”,

15) 문제인 정부 국정운영 5개년 계획, <http://www.korea.kr/common/download.do?fileId=145050042>

다음 장에서 보다 자세히 살펴보겠으나 소프트웨어 개발자 특히 프리랜서들의 실태를 파악하고 이들을 위한 정책 개발을 위한 연구들이 몇 차례 있었다. 하지만, 대부분의 연구들은 소수의 개발자들을 대상으로 심층 인터뷰한 결과를 토대로 처우 문제를 파악하거나 정책 과제를 제안하는 방식이었다. 광범위한 설문 조사 결과를 바탕으로 프리랜서 개발자의 문제를 세부적으로 파악한 실태조사는 거의 없었다. 최근 지자체(서울시), 노조(IT노동조합)에서 설문 조사를 시도한 바 있으나 포괄적인 프리랜서 직종을 다루었거나 SW프리랜서만을 표본화하여 다루지 못하는 한계가 있었다. 한편, KOSA(2011)에서는 시스템통합(SI) 사업에 투입되는 프리랜서 현황을 조사한 바 있다. 18개의 프로젝트 관리자(PM)를 심층 면접을 통해 조사한 결과에서는 투입 인력의 41.6%가 프리랜서라고 한다. 규모가 40억 이상인 사업에서는 그 비율이 49.3%까지 높아졌다. 또한 발주 기관이 공공기관일 경우 프리랜서 투입이 45.7%로 일반기업의 16.3%보다 더 높게 나타났다. 도급업체가 대기업인 경우 프리랜서 투입이 42.3%로 중소기업의 36.8%보다 많았다. 국내 약 12조원 규모의 소프트웨어 시장에서 1/3을 차지하는 공공 발주 사업에서 대규모 프로젝트에 프리랜서 개발자 인력이 적잖은 비중을 차지하고 있음을 보여 준다.<sup>16)</sup>

소프트웨어 산업 생태계에서 인력은 오랫동안 중요한 문제로 인식되어 온데 비해 열악한 처우 문제로 인한 우수 인력의 이탈과 유입 둔화라는 악순환은 반복되고 있는 상태다<sup>17)</sup>. 프리랜서라는 비정규직을 택하는 주된 동기도 정규직 일자리에 대한 업무 만족도가 떨어지며 그 원인에는 인력을 비용으로 인식하는 비용 중심의 하도급 산업 구조가 있다.

하지만, 소프트웨어 개발자들이 차선으로 선택한 프리랜서라는 직업은 근로자로서 법적 지위가 보장되지 않아 복지 사각지대에 놓여 있다는 지적을 받고 있다. 사실상 근로자처럼 일을 하나 용역 형태로 계약을 수행하고 있어 잦은 야근, 초과 근무 등 강도 높은 노동환경에 처해 있다. 이러한 상황에서 각종 질병이나 심지어 과로로 인한 사망사고가 나더라도 재해의 원인을 입증하기 어려워 산재 보험의 적용을 받기가 어려운 것이 현실이다. 이에, SW프리랜서 개발자들에 기대와 우려가 공존하는 가운데 이들의 근무환경, 애로사항, 정책 개선 요구 등에 대한 정확한 실태 파악이 요청된다.

16) 한국소프트웨어산업협회(2011.12), SI분야에서의 소프트웨어거래실태 및 경쟁제한 관행 조사 연구보고서  
 17) 안성원, 유호석, 길현영, SW기술자 처우 개선에 대한 새로운 접근 - IT서비스업을 중심으로, 소프트웨어정책연구소 인사이트리포트, 2017. 10. 13



## 제2절 연구 방법

이 연구는 국내 소프트웨어 프리랜서 개발자들의 근로 환경 실태를 조사·분석하여 정책적 과제를 도출하는 데 목적이 있다.

우선 선행 문헌들을 검토함으로써 실태 조사를 위한 설문 기획과 항목 개발에 참조하였다. 국내에서는 2018년 IT노동조합과 서울시가 프리랜서들의 실태 파악을 위해 설문 조사를 실시하고 결과를 공개한 바 있다. 이 전에는 프리랜서 개발자 실태 파악은 주로 소수의 개발자들을 대상으로 한 심층 인터뷰 방식을 채택했다. 정책 연구는 주로 한국노동연구원에서 2009년도 수행한 연구들을 참조하였다. 기타 SW인력동향 파악을 위한 정기적 통계 조사도 있으며 이들의 설문 문항도 검토하였다.

<표 1-2> 관련 선행 연구

선행연구	수행기관	방법
프리랜서 고용 관계 연구	한국노동연구원 (2009)	IT관계자 약 9명 집단 인터뷰
프리랜서의 노동과 위험	한국노동연구원 (2013)	IT종사자 8명 집단 인터뷰
SI분야에서의 소프트웨어거래실태 및 경쟁제한 관행 조사	소프트웨어산업협회(2011)	8개의 SI프로젝트의 SW프리랜서들의 참여비중 파악
IT노동자 근로실태조사 및 법제도 개선 방안	국회사무처(2013)	일부 집단 인터뷰 (22명을 3차례에 걸쳐 수행) 방식
서울시 프리랜서 거래환경 및 노동환경 실태 조사	서울시 (2018.4)	서울 거주 25-55세 남녀 프리랜서 1,000명 (온라인)
IT 노동환경 실태조사	IT노동조합(2018.9)	회원 503명 대상 (온라인)
SW산업 실태조사	소프트웨어정책연구소(매년)	직무별 상시근로자 수
ICT인력동향실태조사	한국정보통신진흥협회(매년)	직무별 상용근로자 수

다음으로 선행 연구를 바탕으로 인력파견업체 활용과 계약실태, 불공정 경험 등을 파악할 수 있는 설문을 개발하고 이를 전문가 회의, 파일럿 테스트를 통해 수정·보완하였다. 완성된 설문은 전문 조사업체를 통해 온라인으로 배포되어 데이터를 확보하였다. 조사 기관의 패널 데이터와 개발자 커뮤니티, IT 유관 단체의 협조를 얻어 설문을 홍보하여 1,050여개의 표본을 확보하고 이상치를 제거한 샘플 946개를 분석에 활용하였다.

[그림 1-3] SW프리랜서 응답자 확보를 위한 DB활용



조사는 2018년 6월~8월 사이 이뤄졌으며 조사 결과를 바탕으로 전문가 회의, 개발자 심층인터뷰(FGI), 공개 세미나를 순차적으로 진행하였다. 정책 과제 발굴을 위한 전문가 자문 회의에는 부처 공무원, 학계 교수, 한국소프트웨어산업협회, 여성과학기술인지원센터, IT노동단체 관계자 등이 참석했다. 공개 세미나는 40여명의 중규모 포럼 형식으로 개최되었으며 조사 결과를 공유하고 참석자의 의견을 수렴하였다.

[그림 1-4] 연구 수행 절차



## 제2장 선행 연구

### 제1절 실태조사 연구

이 절에서 소프트웨어 프리랜서 개발자 또는 일반 프리랜서들의 실태를 조사한 선행연구들을 살펴본다. 그 규모를 정확하게 파악하기 어려운 프리랜서들의 모집단 추정, 표본 선택 방법, 주요 조사 내용 및 결과들을 파악한다. 이를 통해 향후 소프트웨어 프리랜서들의 근로 실태를 정확하게 파악하기 위한 조사 방법 및 설문 항목 개발에 활용하고자 하였다.

소프트웨어 프리랜서들을 대상으로 한 실태 파악 연구는 2018년 9월 IT노동조합에서 실시한 조사가 있으며 그 외에는 만화·웹툰 작가의 실태조사, 예술인 실태조사, 서울시에 조사한 다양한 직종의 프리랜서 조사들이 있다. 또한 보다 포괄적 조사로 SW개발인력들의 현황을 파악하는 소프트웨어정책연구소의 SW산업 실태조사, 한국정보통신진흥협회(KAIT)에서 실시하는 ICT인력동향실태 조사, 고용노동부의 직종별사업체노동력조사 등이 있다. 이 절에서는 이러한 조사의 내용을 조사 방법론과 주요항목, 결과 관점에서 간략하게 살펴본다.

#### 1. 서울시 프리랜서 실태조사 (2018. 4)

프리랜서는 그 종사자가 늘어남에도 불구하고 근로자도 자영업자도 아닌 모호한 특성으로 인해 법적·제도적 보호의 사각지대에 존재한다. 서울시 는 이에 대한 대책 마련의 필요성을 느끼고 프리랜서 실태조사를 실시하였다. 이를 바탕으로 불공정 거래(구두계약, 불리한 계약, 일방적 계약해지, 저작권 침해 등)로 인한 피해 발생 및 보호를 위해 지자체 중 가장 적극적인 움직임을 보이고 있다.

실제, 서울시 자체 조사결과 문화 예술분야의 보조원의 경우 구두계약 체결률이 78.1%로 나타나는 등 예술 분야 프리랜서들이 법적인 보호를 받을 수 있는 여건이 마련되지 못한 상황으로 나타났다. 여기에 프리랜서들은 고용

및 산재보험의 가입이 어려워 실업이나 질병으로 인하여 소득이 일시적으로 발생되지 않을 경우 보호받을 수 있는 사회안전망이 결여되어 있다. 또한 프리랜서들의 경우 열악한 근무환경과 인권침해, 낮은 보수와 높은 근로강도의 근무환경 및 단기계약 업무방식으로 안정적인 생계유지가 곤란하고 정규직과 유사하게 근무하는 경우에도 업무, 휴가 등의 차별 및 발주처에 대한 ‘乙’의 지위로 인해 폭언, 폭행, 성희롱 등 피해가 종종 발생하고 있다. 이에, 서울시는 서울시 거주 프리랜서들의 공정거래 및 노동환경에 대한 실태조사를 통해 이러한 문제에 적극 대응한다는 방침이다.

<표 2-1> 서울시 프리랜서 실태조사 개요

구분	내용	
조사기간	2018년 2월 ~ 4월	
조사대상	서울시 거주 만 20세 ~ 55세 남녀 총 1,000명	
조사방법	리서치업체를 활용한 온라인 설문조사 및 그룹별 심층 면접 조사 * 수행기관 : 마크로 엠브레인(주)	
조사항목	기본 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별, 연령, 프리랜서 경력, 결혼 여부, 자녀 여부,</li> <li>• 학력, 주거 형태, 가구 보유 형태, 월 평균 가구 소득</li> </ul>
	근로 실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 프리랜서 선택 동기</li> <li>• 일감·수입 경로, 정기적·지속적 일감 여부</li> <li>• 한달 및 하루 평균 업무 시간, 휴게 시간</li> <li>• 지정된 근무 장소 여부</li> <li>• 체감 업무 강도</li> </ul>
	불공정 계약	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 계약서 작성 여부</li> <li>• 불공정 계약 여부</li> <li>• 일방적 계약 해지 여부</li> </ul>
	수입 및 보수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 월 평균 수입</li> <li>• 보수(단가) 책정 기준, 보수 지급 시기</li> <li>• 보수 지연 지급 및 체불 발생 여부</li> </ul>
	생활, 건강, 및 복지	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국민 연금, 건강 보험, 고용 보험, 산재 보험 가입 여부</li> <li>• 실업 급여 수혜 경험 여부</li> <li>• 업무상 질병 경험 여부</li> </ul>
	정책 수요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 표준계약서 사용 의무화</li> <li>• 법률, 세무 상담 및 피해 구제</li> <li>• 고용보험 및 산재보험 등 4대 보험 적용 및 보험료 지원</li> <li>• 프리랜서 적정 보수 가이드라인 도입</li> <li>• 부당 대우 및 각종 인권 침해에 대한 모니터링 강화</li> <li>• 프리랜서 대상 각종 물적 지원 (공간, 바우처 등)</li> <li>• 금융 지원 (신용대출, 신용회복 등)</li> <li>• 사실상 노동자 성격의 프리랜서의 직접 고용 및 근로기준법 적용</li> <li>• 안정적 일감 유지를 위한 매칭 시스템 마련 및 지원</li> </ul>
	심층면접	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 프리랜서 진입 경로 및 장단점, 업무 강도</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 불공정 계약 경험 및 피해 사례</li> <li>• 수입 및 보수에 대한 만족도</li> <li>• 각종 차별 및 인권 침해 경험</li> <li>• 사회 안전망 및 권익 개선 필요성</li> </ul>
--	--

서울시는 작가, 프로그래머 등 각 분야 프리랜서 1,000여명의 노동 및 거래환경 실태를 조사하여 발표하였다<sup>18)</sup>. 조사에 따르면 서울시에 활동하는 프리랜서의 월 평균 수입은 약 152.9만원으로 최저임금 이하 수준이었다. 계약서를 작성하지 않는 비중은 44.2%에 달했다. 계약 해지시 특별한 사전 통보 없는 경우가 60.9%에 달하며 4명 중 1명은 임금 체불을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 프리랜서 절반 이상은(54.6%) 정기적 일감이 없으며 경력이 낮을수록 일감도 적은 것으로 나타났다.

한편, 프리랜서를 시작하게 된 동기로 ‘학업 등 개인적인 사정’을 가장 많이 꼽았으며(22.3%), 그 외 ‘일정한 직장에 얽매이지 않고 좀 더 자유로운 삶을 살고 싶어서(21.3%)’, ‘일하는 분야의 특성상 프리랜서 형태의 일자리가 대부분이어서(12.5%)’, ‘구직 과정 중 직장 취업 중에 입시로(12.%)’라고 답했다. 프리랜서에 필요한 정책으로는 법률, 세무 관련 상담과 피해 구제 지원을 가장 우선순위로 꼽았다<sup>19)</sup>.

<표 2-2> 서울시 실태조사 결과<sup>20)</sup> 및 토론회 개요<sup>21)</sup>

조사 항목	조사 문항	조사 결과	비고
근로 환경 관련	일 시작 동기	· 학업 등 개인사정률 이유(22.3%) · 일정한 직장에 얽매이지 않는 자유로운 삶을 원해서(21.3%)	적극적 요인과 소극적요인이 혼재
	일감입수 경로	· 민간 취업사이트/인터넷(39.7) · 친구/선루매(38.0)	일감 입수에 인맥이 중요한 요소로 작용
	정기적/지속적 일감 여부	· 정기적/지속적 일감 없음(54.6%) · 정기적/지속적 일감 있음(45.4%)	경력이 갈수록 정기적/지속적 일감 증가
	평균 업무 및 휴게 시간	· 한 달 평균 업무 일(17.5일) · 하루 평균 업무시간(6시간 55분) · 하루 평균 휴게시간(1시간 30분)	
	지정된 근무 장소	· 정해져 있지 않다(17.6%) · 정해져 있음(82.4%)	경력이 갈수록 특정한 장소에서 근무하는 경향
	제갈 업무 강도	· 힘들 또는 매우 힘들(21.6%) · 보통(78.4%)	남은 단가 및 과도한 책임전가 등이 주요인
불공정 계약 관련	계약서 작성 여부	· 계약서 미작성(44.2%) · 계약서 작성(55.8%)	계약서를 작성하더라도 과부담지 못하는 경우가 상당수
	불공정한 계약 내용	· 업무와 무관한 지시 및 간섭(27.8%) · 일방적 계약해지 경험 여부	대응방법과 관련하여 아낄 수 없이 들고 넘어갔다가 가장 많음
	월 평균 수입	· 월 평균 152.9만 원	18년 최저임금에도 미치지 못함
수입 및 보수 관련	보수 단가 지급기준	· 일계의 관행(24.4%) · 계약/단가(75.6%)	대응방법과 관련하여 아낄 수 없이 들고 넘어갔다가 가장 많음
	보수 지연지급 및 체불 여부	· 지연 지급 및 체불 경험 있다(23.9%) · 지연 지급 및 체불 경험 없다(76.1%)	

프리랜서 권익보호를 위한 정책토론회 개요			
<input type="checkbox"/> 토론회 개요 ○ 일 시 : '18. 4. 11.(수) 10:30~12:10 ○ 장 소 : 위워크 을지로점(중구 삼일대로 343) ○ 참석대상 : 각 분야 프리랜서 및 관련 단체, 연구자 등 ○ 주요내용 : 서울시 프리랜서 실태조사 결과 발표, 제언토론 및 자유토론 <input type="checkbox"/> 진행 계획			
시 간	내 용	비 고	
식전 10:10-10:30	20' 포스트잇 부착 행사		토론 참여자
개회 10:30-10:33	3' 인사말씀		경제진흥본부장 (신우 공청기(매일장))
발표 10:33-10:45	12' 서울시 프리랜서 실태조사 결과 발표		공청기(매일장)
토론 10:45-11:35	50' 제언 토론 · 문화예술, IT 등 분야별 프리랜서 사례 공유 · 프리랜서 권익개선을 위한 정책대안 모색 × 제언토론 중간에 시장실 입장 예정	서울시장 프리랜서(6) · 황재서 대외 (프리랜서 대표회(3)) · 이원형서 위원장 (유지연(순수문)) · 조영주 위원장 (한국프리랜서노동조합) · 유진혜 명사 (한국문화재단(문화재단))	연구자(2) · 김윤선 부소장 (한국노동연구원(국)) · 이윤관 부연구위원 (한국문화재단(문화재단))
11:35-12:05	30' 객석과의 자유토론 · 자유 발언 · 포스트잇 질문		사회 조하람 작가
12:05-12:10	5' 마무리말씀		서울시장
식후 12:10~	프리랜서 불공정거래 상담부스 운영		한민병부사, 세무사

18) 2018년 4월 11일, 박원순 시장이 참석한 실태조사 발표회는 위워크(을지로) 8층에서 개최됨  
 19) 2018년 4월 12일, 서울시, ‘프리랜서 노동환경’ 국내 최초 실태조사…안전망 만든다, <https://opengov.seoul.go.kr/press/15046757>  
 20) 서울시 프리랜서 거래 및 노동환경 실태조사 결과 자료  
 21) <https://opengov.seoul.go.kr/press/15046757>

## 2. IT노동자 실태조사 (2018. 9)

IT노동조합은 IT산업의 장시간 노동 및 하청 실태가 어느 수준인지, 특히 2018년 근로기준법 개정(52시간 상한근로제 도입)이후 노동 환경이 개선되고 있는지, 후속 대응정책의 필요성을 논의하기 위해 설문조사를 실시하였다. 설문 참여자는 프리랜서만을 대상으로 한 것은 아니며 일반적 IT노동자 전체를 대상으로 한 설문이었다.

<표 2-3> IT노동자 실태조사 설문(IT노동조합, 2018. 9)

구분	관련항목
인구통계	성별, 연령, 학력, 경력, 이직 회수, 4대보험 가입여부, 연소득
고용형태	정규직, 계약직, 파트타임, 프리랜서 사업장 규모 (5인미만, 5+, 50+, 300+)
계약서	계약서 작성현황, 계약기간, 임금 산정, 임금 지급 시기, 임금 결정 방식
프리랜서 현실	만족도
프로젝트 업무 수행 환경	프로젝트 수행 중 중도 하차 경험, 중도 하차 수행 총동 프로젝트 이탈 사유, 인수인계 기간, 인수인계기간 급여처리,
파견 및 하도급 관행	실제 계약사, 실제 근무처, 발주사 및 상급회사의 통제
임금 체불	체불 경험, 체불기간, 진행결과
근로시간	계약서상 주당 근로시간 1주당 평균 초과근로시간, 1달 평균 휴일 출근 회수, 야간 수당 지급 여부, 초과근로수당 지급 여부
52시간 근로제	근무처에서의 적용 여부, 근로시간 단축 효과 제도에 대한 충분한 안내 및 교육 여부 52시간 근로상한제 시행 후 주당 초과 근로 시간 (12시간 초과 30.4%) 회사의 초과근로집계 방식(하지않음, 81.6%) 회사의 출퇴근 및 근무시간 관리방식 (별도관리없음 56%)
건강문제	업무가 개인 여가, 가족 문제, 사회 관계에 지장을 주는지 여부 지난 12개월동안 건강문제로 결근(휴가)한 일수 지난 12개월 동안 아픈 몸에도 불구하고 출근한 일수 각종 질환 여부 * 근골격계질환, 영상단말기(VDT)증후군, 팔목터널증후군, 거북목, 두통 소 화 문제, 스트레스성, 생체리듬 파괴로 만성피로감, 정신병 증세, 위장 장애, 호흡 곤란, 요통 등 신경통 및 관절염, 만성 필로, 기타 수면의 질과 양, 우울증, 자살 총동, 자살 시도 고객/갑, 직장동료/부하, 직장 상사 등으로부터의 언어 폭력 피해 경험, 원 치 않는 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동, 신체적 폭력, 왕따 및 괴롭힘, 성희롱/성폭력 경험
현직장 만족도	근무환경, 근무시간, 임금 수입, 고용 안정성, 복지 후생, 직업 전망, 개인 발전 가능성, 사회적 공헌 및 인정 은퇴 후 계속 일할 수 있을 것이란 전망

9월 12일부터 10월 3일까지 3주간 온라인으로 진행된 조사에는 503명이 설문에 참여하였다. 설문에는 남성 393명, 여성 105명, 기타 5명이 참석하였으며 30~40대가 대다수를 차지하였고 경력 7년 이상이 전체의 과반수를 차지하였다. 전공은 컴퓨터 관련이 58.9%로 다수를 차지하였고, 전문대졸 이상의 학력보유자가 90%이상을 차지했다.

우선 소득면에서 5천만원 정도가 중위값을 보였으나 경력 5년 미만에서는 62.2%가 연 소득 3천만원 미만으로 답했다. 주요 업무로는 시스템 통합 업무가 41%로 가장 많았으며 소비자 대상 서비스 (26.5%), 게임산업 (22%)이 그 뒤를 이었다.

고용 형태는 70.9%가 정규직으로 답했으며, 계약직 3.4%, 파견직 2%, 프리랜서 20.3%, 프리랜서(개인사업자) 3.2%, 반프리 1.8%, 파트타임 0.2%로 파견직, 반프리, 파트타임을 포함한 프리랜서가 27.5%로 나타났다. 하지만, IT노동조합에서는 계약직과 파견직의 응답이 현실 보다 과소하게 반영되어 있다고 추정하고 추가 조사가 필요함을 밝히고 있다.

<표 2-4> IT노동자 고용 형태(IT노동조합, 2018. 9)

		남성	여성	기타	계
고용 형태	정규직	269 (70.2%)	76 (72.4%)	4	349 (70.8%)
	계약직	12 (3.1%)	5 (4.8%)	-	17 (3.4%)
	파트타임	1 (0.3%)	0 (0%)	-	1 (0.2%)
	파견직	8 (2.1%)	2 (1.9%)	-	10 (2%)
	프리랜서	79 (20.6%)	20 (19%)	1	100 (20.3%)
	프리랜서(개인사업자)	14 (3.7%)	2 (1.9%)	-	16 (3.2%)
	반프리	9 (2.3%)	-	-	9 (1.8%)

출처: IT노동조합 (2018. 9), IT 노동자 노동실태 조사 결과

조사 결과에서는 원청과 발주기관에서 일한다는 응답이 201건이지만 업체 및 기관과 직접 계약을 체결한 경우는 100건에 불과하여 원청 및 발주기관에서 근무하는 직원의 50% 가량이 파견 또는 하도급 형태로 근무함을 추측할 수 있다.

응답자의 25%이상을 차지하는 프리랜서들은 상대적 고임금(38.8%)이나 조직 생활에 불만(23.1%)을 이유로 프리랜서를 택한 것으로 나타났다. 하지만,



거의 대부분이 지정된 장소(91.2%)에서 근무하며 일반적으로 생각할 수 있는 자유로운 근무 형태는 거의 확인하지 못했다. 프리랜서들의 10.3% 정도는 계약서를 작성하지 않고 근무하고 있었다. 프리랜서들이 52시간 이상 근무한다고 응답한 경우는 30.8%로 정규직 노동자 23.5%보다 높았으며 임금체불 사례도 71%에 달했다. 프리랜서의 65.6%가 과도한 업무, 임금 체불 등의 이유로 프로젝트를 중간에 그만 둔 경험이 있으며 그만두고 싶은 충동도 96.8%에 달한 것으로 나타났다.

임금체불 경험은 프리랜서(71.2%)가 정규직(53.5%), 비정규직(44.1%)보다 훨씬 높게 나타났다. 프리랜서의 경우 체불 기간이 3개월 이상인 비율도 50.7%로 과반을 넘는다. 결국 임금을 지급 받지 못한 경우도 전체 프리랜서 노동자의 1/3에 해당한다. 프리랜서의 20%는 노무사, 노동부 고발, 민사 소송 등 통해 직접 문제 해결에 나서 임금을 받는다.

<표 2-5> 임금 체불 경험 (IT노동조합, 2018. 9)

		정규직	계약직	프리랜서	전체
체불 경험	없음	195 (55.9%)	13 (46.4%)	36 (28.8%)	244 (48.6%)
	1~3회	134 (38.4%)	13 (46.4%)	78 (62.4%)	225 (44.8%)
	3회초과	20 (5.7%)	2 (7.1%)	11 (8.8%)	33 (6.6%)
체불 기간 (최장)	1개월미만	17 (11%)	4 (26.7%)	22 (24.7%)	43 (16.7%)
	1개월이상 2개월미만	28 (18.2%)	3 (20%)	20 (22.5%)	51 (19.8%)
	2개월이상 3개월미만	31 (20.1%)	2 (13.3%)	23 (25.8%)	56 (21.7%)
	3개월이상 1년미만	67 (43.5%)	6 (40%)	20 (22.5%)	93 (36%)
	1년이상	9 (5.8%)	0 (0%)	3 (3.4%)	12 (4.7%)
	미응답	2 (1.3%)	0 (0%)	1 (1.1%)	3 (1.2%)
진행 결 과	결국받지못함	46 (29.9%)	5 (33.3%)	32 (36%)	83 (32.2%)
	노무사상담,노동부고발등구제절차를통해받음	41 (26.6%)	2 (13.3%)	10 (11.2%)	53 (20.5%)
	민사소송을통해받음	5 (3.2%)	1 (6.7%)	6 (6.7%)	12 (4.7%)
	시간이지난뒤업주가지불	56 (36.4%)	7 (46.7%)	41 (46.1%)	104 (40.3%)
	소송진행중	2 (1.3%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (0.8%)
	미응답	4 (2.6%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (1.6%)

표13) 임금체불

※체불 기간 및 진행 결과는 체불 경험이 있다고 답한 258명만을 대상으로 함



특히, IT노동조합에서 노동자의 건강권 관련 설문 항목을 다수 포함하여 조사하였는데 조사 결과 응답자의 1/3이 건강 문제가 있음에도 과도한 업무로 인해 적절하게 치료할 수 있는 시간을 보장 받지 못하고 있다고 답했다. 응답자의 절반 이상이 자살 충동을 느끼고, 우울증에 노출되어 있다고 발표하였다. 실제 자살 시도 경험이 있는 응답자가 14명이나 포함되어 있었다. 은퇴이후에는 실질적으로 일을 계속하기 어려울 것으로 예상하고 있어 고용에 대한 불안감이 심각한 수준으로 보고하고 있다.

<표 2-6> 프리랜서 IT노동자의 계약과 임금 (IT노동조합, 2018. 9)>

		남성	여성	계
계약서	작성하지않음	9 (8.7%)	4 (18.2%)	13 (10.3%)
	근로계약서	17 (16.3%)	3 (13.6%)	20 (15.9%)
	용역계약서	71 (68.3%)	13 (59.1%)	84 (66.7%)
	도급계약서	5 (4.8%)	1 (4.5%)	6 (4.8%)
	잘모르겠음	2 (1.9%)	1 (4.5%)	3 (2.4%)
	계약 기간	1개월미만	0 (0%)	2 (9.5%)
	1개월이상~6개월미만	64 (61.5%)	14 (66.7%)	78 (62.4%)
	6개월이상~1년미만	28 (26.9%)	2 (9.5%)	30 (24%)
	1년이상	12 (11.5%)	3 (14.3%)	15 (12%)
임금의 산정	연봉계약	5 (4.6%)	0 (0%)	5 (3.9%)
	월급제	91 (84.3%)	12 (57.1%)	103 (79.8%)
	일당제	2 (1.9%)	2 (9.5%)	4 (3.1%)
	프로젝트단위	10 (9.3%)	7 (33.3%)	17 (13.2%)
	임금의 지급	정기적으로정해진날짜에	107 (100%)	18 (78.3%)
	프로젝트가 끝나고	0 (0%)	3 (13%)	3 (2.3%)
	약속한날짜에	0 (0%)	2 (8.7%)	2 (1.5%)
	프로젝트가 끝나고	0 (0%)	2 (8.7%)	2 (1.5%)
	회사의사정에따라	0 (0%)	2 (8.7%)	2 (1.5%)
임금의 결정 방식	회사의통보에의한결정	13 (11.1%)	3 (10%)	16 (10.9%)
	개별적으로회사와협상하여결정	67 (57.3%)	17 (56.7%)	84 (57.1%)
	프로젝트에서정해진금액에따라사전에	25 (21.4%)	2 (6.7%)	27 (18.4%)
	결정	2 (1.7%)	1 (3.3%)	3 (2%)
	잘모름	2 (1.7%)	1 (3.3%)	3 (2%)

출처: IT노동조합 (2018. 9), IT 노동자 노동실태 조사 결과

### 3. 소프트웨어정책연구소 SW산업실태조사 (2017)

소프트웨어정책연구소(SPRi)에서는 2014년부터 매년 광의의 소프트웨어 산업에 대한 실태조사를 실시하고 있다. 실태조사에서는 각종 기업정보 DB에서 SW기업과 ICT실태조사 SW부문 모집단을 통합하여 2만여개의 이상의 모집단 기업에서 약 2,000여개의 표본 조사를 통해 진행한다. 광의의 소프트웨어 산업에는 패키지SW, IT서비스와 같은 전통적 SW업종뿐만 아니라 인터넷서비스, 게임SW까지 포함한다.

<표 2-7> SW 산업 실태조사 개요 (SPRi, 2017)

항목	내용																															
조사 대상	2017년 기준 소프트웨어 관련 비즈니스를 영위하고 있는 기업체																															
조사 모집단	‘ICT 통합모집단’ 내 광의의 SW산업에 속하는 기업체 * 한국표준산업분류(KSIC Ver.10)에서 58211, 58219, 58221, 58222, 6201, 6202, 6209, 63112, 63120, 63991에 속하는 기업체																															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>업종코드</th> <th>업종코드명</th> <th>본 조사의 업종명</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>58221</td> <td>시스템 소프트웨어개발 및 공급업</td> <td rowspan="2">패키지SW</td> </tr> <tr> <td>58222</td> <td>응용 소프트웨어 개발 및 공급업</td> </tr> <tr> <td>62010</td> <td>컴퓨터 프로그래밍 서비스업</td> <td rowspan="4">IT서비스</td> </tr> <tr> <td>62021</td> <td>컴퓨터시스템 통합 자문 및 구축 서비스업</td> </tr> <tr> <td>62022</td> <td>컴퓨터시설 관리업</td> </tr> <tr> <td>62090</td> <td>기타 정보기술 및 컴퓨터운영 관련 서비스업</td> </tr> <tr> <td>58211</td> <td>유선 온라인 게임 소프트웨어 개발 및 공급업</td> <td rowspan="3">게임SW</td> </tr> <tr> <td>58212</td> <td>모바일 게임 소프트웨어 개발 및 공급업</td> </tr> <tr> <td>58219</td> <td>기타 게임 소프트웨어 개발 및 공급업</td> </tr> <tr> <td>63112</td> <td>호스팅 및 관련 서비스업</td> <td rowspan="3">인터넷SW (정보서비스)</td> </tr> <tr> <td>63120</td> <td>포털 및 기타 인터넷 정보매개 서비스업</td> </tr> <tr> <td>63991</td> <td>데이터베이스 및 온라인정보 제공업</td> </tr> </tbody> </table>	업종코드	업종코드명	본 조사의 업종명	58221	시스템 소프트웨어개발 및 공급업	패키지SW	58222	응용 소프트웨어 개발 및 공급업	62010	컴퓨터 프로그래밍 서비스업	IT서비스	62021	컴퓨터시스템 통합 자문 및 구축 서비스업	62022	컴퓨터시설 관리업	62090	기타 정보기술 및 컴퓨터운영 관련 서비스업	58211	유선 온라인 게임 소프트웨어 개발 및 공급업	게임SW	58212	모바일 게임 소프트웨어 개발 및 공급업	58219	기타 게임 소프트웨어 개발 및 공급업	63112	호스팅 및 관련 서비스업	인터넷SW (정보서비스)	63120	포털 및 기타 인터넷 정보매개 서비스업	63991	데이터베이스 및 온라인정보 제공업
	업종코드	업종코드명	본 조사의 업종명																													
	58221	시스템 소프트웨어개발 및 공급업	패키지SW																													
	58222	응용 소프트웨어 개발 및 공급업																														
	62010	컴퓨터 프로그래밍 서비스업	IT서비스																													
	62021	컴퓨터시스템 통합 자문 및 구축 서비스업																														
	62022	컴퓨터시설 관리업																														
	62090	기타 정보기술 및 컴퓨터운영 관련 서비스업																														
	58211	유선 온라인 게임 소프트웨어 개발 및 공급업	게임SW																													
	58212	모바일 게임 소프트웨어 개발 및 공급업																														
	58219	기타 게임 소프트웨어 개발 및 공급업																														
	63112	호스팅 및 관련 서비스업	인터넷SW (정보서비스)																													
63120	포털 및 기타 인터넷 정보매개 서비스업																															
63991	데이터베이스 및 온라인정보 제공업																															
표본 추출틀	2016년 기준 ‘전국사업체조사’ 및 ‘ICT 실태조사’ 결과로 작성된 ‘ICT 통합모집단’ 내 광의의 SW산업에 속하는 기업명부 및 사업체 명부																															
조사 시기	2017년 9월 ~ 2017년 11월																															
조사 방법	1:1 면접조사를 원칙으로 함 (이메일, FAX 등 병행)																															
조사 주기	매년																															
공표 시기	조사 수행 년도 다음해 1월																															

출처: SPRi 2017년 SW산업 실태조사 (2018. 5)

조사에서는 업종(패키지SW, IT서비스, 게임SW, 인터넷SW)과 종사자 규모를 층화변수로 고려하여 표본 비중을 다르게 적용한다. 종사자 규모는 5인 미만, 5-10인 미만, 10-20인 미만, 20-50인 미만, 50-100인 미만, 100-300인 미만,

300-1000인 미만, 1000인 이상 총 8개 구간으로 구분한다.

조사 내용으로 기업의 일반 현황(8문항), 기업 경영 실적(5문항), 사업 현황(5문항), 기술 개발 현황(6문항), 신사업 진출 현황(19문항), 해외 진출 현황(12문항), 인력 현황(10문항)으로 구분하고 있다. 특히 인력과 관련된 문항은 아래와 같다

<표 2-8> 소프트웨어 인력 관련 조사 항목(SPRI, 2017)

구분	문항
SW인력 현황	1. 3개년 종사자수(전체/여성) 2. 종사자 수 변화 원인 3. 조직별 SW인력 현황(전체/여성) 4. 직종별 SW인력 현황 5. 경력별 SW인력 현황 6. 전공별 SW인력 현황 7. 학력별 SW인력 현황 8. 개발언어별 SW인력 현황
2018년 채용계획	9. 2018년 인력채용 계획 및 예정인원
애로 사항	10. 인력채용 시 애로사항

출처: SPRI 2017년 SW산업 실태조사 (2018. 5)

SPRI SW산업 실태조사에서는 상시근로자를 대상으로 인력 조사를 수행하기 때문에 프리랜서 인력이 상시근로자로서 조사 대상에 포함될 수 있다. 근로기준법(11조)에서는 상시근로자를 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 자로서 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 기간제 근로자 및 단시간 근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자로 지칭한다.

<표 2-9> 직업별 소프트웨어 전문인력 현황 (SPRI, 2017)

(단위 : 명, %)

직업 구분	전체		업종							
			패키지SW		IT서비스		게임SW		인터넷SW (정보서비스)	
	인력	비중	인력	비중	인력	비중	인력	비중	인력	비중
사업/프로젝트관리(PM)	16,907	6.8	7,703	7.0	6,602	7.5	1,675	5.6	927	4.5
SW분석가	11,582	4.7	4,846	4.4	4,417	5.0	1,498	5.0	822	4.0
SW개발자	129,958	52.3	68,304	62.3	32,908	37.3	18,718	62.2	10,028	49.1
웹 전문가	19,017	7.7	5,920	5.4	8,358	9.5	2,995	9.9	1,744	8.5
정보시스템운영 및 지원	63,810	25.7	19,778	18.0	34,558	39.1	3,726	12.4	5,747	28.1
기타	7,156	2.9	3,068	2.8	1,446	1.6	1,491	5.0	1,151	5.6

출처: SPRI 2017년 SW산업 실태조사 (2018. 5)

조사에 따르면 소프트웨어 기업 인력 현황은 총 36.6만명 수준이며 이중 기술 관련 전문 인력은 24.8만명으로 추산된다. SW기술 전문 인력에는 프로젝트 관리자(PM), SW분석가, 개발자, 웹 전문가, 정보시스템 운영 및 지원 전문가가 포함된다.

#### 4. 한국정보통신진흥협회 ICT인력동향실태조사(2017)

한국정보통신진흥협회(KAIT)에서는 1999년부터 ICT분야의 인력 수급 상황을 파악하고자 실태조사를 실시하고 있다. 1999년 처음으로 실시하고 비주기적으로 진행하다가 2014년 이후 부터는 매년 발표하고 있다. 조사 대상은 ICT산업 종사자와 ICT관련산업 및 타산업 전산직 종사자가 대상이다.

<표 2-10> ICT인력동향실태 조사 개요(KAIT, 2017)

항목	내용		
조사 대상	2017년 기준 소프트웨어 관련 비즈니스를 영위하고 있는 기업체		
조사 모집단	목표 모집단 : ICT산업 및 관련 산업(공사업, 유통업)과 ICT 및 관련 산업 이외의 타산업을 영위하는 전국 사업체 조사 모집단 : 목표 모집단과 동일		
	구분	내용	범위(한국표준산업분류)
	ICT산업	정보통신방송기기업, 정보통신방송서비스업, SW 개발 및 제작업	ICT 통합분류 체계
	ICT관련산업	정보통신 공사업	42321, 42322
		정보통신 유통업	46510, 46522, 46594, 46599, 47311, 47312
	타산업(전산직)	제조업	C
		금융 및 보험업	K
부동산/임대 및 사업서비스업		L, M, N	
공공행정/국방 및 사회보장행정업		O	
교육서비스업		P	
	기타산업	A, B, D, E, F, G, H, I, J, Q, R, S, T, U	
표본 추출틀	표본 : ICT산업, ICT관련산업, 타산업 전산직 인력으로 구분하며, 각 산업별로 층화계통추출한 사업체 추출틀 : 2016년 경제총조사(통계청) ICT산업, ICT관련 산업 및 타산업 업체 리스트 표본 설계 변수 : 사업체의 인력 규모		
조사 기간	2017년 12월 ~ 2018년 11월		

22) 연구기술직의 직무는 SW/SI 개발설계, ICT콘텐츠, 시스템운영관리, 정보통신서비스, HW개발 설계, HW유지관련, IT관련 교육, IT기술영업 총 8개로 구분하여 조사하고 있다. ( '17. 9. 30 기준)

조사 내용	구분	조사 내용
	일반사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업체명, 주사업내용</li> <li>• 작성자정보(이름, 부서, 직위, 전화번호, 팩스번호 등)</li> </ul>
	사업체 고용현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상용종사자 수, 채용인력(신입, 경력), 퇴직 인력</li> </ul>
	직종·직무별 인력 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연구기술직, 사무관리직, 생산직, 방송직 인력</li> <li>• 연구기술직<sup>22)</sup>의 직무별 인력</li> </ul>

출처: KAIT 2017년 ICT 인력동향실태조사 실태조사 (2018. 4)

조사에서는 사업체 소속 상용종사자 수, 임시 및 일용종사자 수를 구분하여 조사하는데 상용근로자는 임금근로자 중 개인, 가구, 사업체와 1년 이상의 고용계약을 맺은 사람 또는 일정한 기간의 고용계약을 하지 않았으나 정해진 채용절차에 따라 입사하여 인사관리규정을 적용받거나 상여금, 퇴직금 등 각종 수혜를 받는 사람을 말한다.

조사에 따르면 2017년 ICT산업의 총 인력규모는 958,141명이다. 이중 59.7%가 정보통신방송기기업에, 11.1%는 정보통신방송서비스업에, 나머지 29.2%인 279,570명이 소프트웨어 개발 및 제작업에 종사한다.

**<표 2-11> 고용형태별 SW개발 및 제작업 인력비중(KAIT, 2017)**

	임시 및 일용	자영업자 및 무급가족종사자	상용종사자
전체	12,568	5,379	275,299
패키지SW 개발 및 공급업	5,678	2,185	134,677
게임SW 개발 및 공급업	1,535	483	36,812
IT서비스 제공업	5,355	2,711	103,514

출처: KAIT 2017년 ICT 인력동향실태조사 실태조사 (2018. 4)

## 5. 고용노동부 직종별사업체노동력조사 (2018)<sup>23)</sup>

고용노동부에서는 직종별 사업체 노동력 조사를 반기별로 진행해 발표한다. 이 조사에서는 5인 이상의 사업장에 직종별 상용근로자 수를 파악할 수 있다.

<표 2-12> 직종별사업체노동력 조사 개요(고용노동부, 2017)

항목	내용
조사 대상	국내에서 산업활동을 수행하고 있는 상용근로자 5인 이상 고용 사업체
조사 모집단	<p>목표 모집단 : 조사기준 시점 기준 현재 국내에서 산업활동을 수행하고 있는 상용근로자 5인 이상을 고용하고 있는 사업체</p> <p>조사 모집단 : 2014년 12월 말을 기준으로 작성된 「사업체노동실태현황」 결과 중 농업, 수렵업, 임업 및 어업 부분을 제외한 상용근로자 5인 이상을 고용하고 있는 전 사업체(국가, 지방행정기관, 군·경찰 및 국공립교육기관, 가사서비스업(T), 국제기구 및 기타 외국기관(U)은 제외)</p>
표본 추출률	<p>추출률 : 2014년 12월 말 기준의 &lt;사업체노동실태현황&gt; (고용노동부, 2016)</p> <p>표본층화: 17개시도, 산업중분류, 사업체규모별(6규모)로 층화 (총 6,624개)</p> <p>* 300인 이상 규모 층에 대해서는 전수추출, 300인 미만은 네이만배분법 적용</p>
조사 기간	조사기준일 (4월, 7일)
조사 내용	<p>사업체 현황 (사업체 명, 사업자등록번호, 사업체 소재지, 경영형태, 등)</p> <p>근로자 현황 (총 근로자 수, 내국인(상용근로자, 기타), 외국인 근로자)</p> <p>구인인원, 채용 인원, 미충원 인원, 구인 경로, 인력부족 해소를 위한 노력</p> <p>그 외 특정 이슈에 대한 부가(시범)조사 문항 추가</p>

2018년 하반기 기준 관리직 중 정보통신관련 관리직과 정보통신관련직 중 ‘통신 및 방송 장비 기사 및 설치 및 수리원’ 을 제외한 수는 아래와 같다. 전직종에 걸쳐 119.1만명의 종사자가 근무하고 있으며 이중 정보통신관련 직업에는 약 31.3만명이 종사한다.

23) 고용노동부, 직종별사업체노동력조사 통계정보보고서, 2017. 12

<표 2-13> 직종별 종사자 현황 (고용노동부, 2018년 하반기)

직종별	현원(명)
00 전직종	11,909,596
016 정보통신관련 관리자	5,481
201 컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 기술자 및 연구원	22,244
202 컴퓨터 시스템 설계 전문가	27,760
203 소프트웨어 개발 전문가	138,888
204 웹 전문가	29,773
205 데이터베이스 및 정보시스템 운영 전문가	88,959

출처: 국가통계포털(KOSIS), 2018년 하반기<sup>24)</sup>

## 6. 한국콘텐츠진흥원 만화·웹툰 작가실태조사 (2018)<sup>25)</sup>

한국콘텐츠진흥원(KOCCA)에서는 최근 신산업으로 부상하고 있는 웹툰 시장의 창작 실태조사를 수행하였다. 창작 산업의 핵심으로서 작가들의 창작 환경, 창작 활동 애로사항, 계약 및 거래 관행, 인권 등 다양한 측면에서 실태 파악을 시도하였다. 온라인(699개)과 오프라인 조사(62개)를 병행하여 총 761개의 데이터를 확보하고 분석하였다.

우선 모집단 현황 파악을 위해 인터넷 웹툰 플랫폼에 대한 작가, 작품을 집계하였고 상위 15개 플랫폼에 대한 데이터를 교차 검증했다. 파악된 모집단 현황 자료를 협·단체 관계자 및 전문가를 통해 정성적으로 재검증하였다.

조사 결과, 작가의 계약 형태의 경우 ‘연재+해외연재+2차 저작물 우선 협상권’을 포괄적으로 계약하는 형태가 약 40%로 나타났다. 계약 내용을 인지하는 비율도 약 78%로 나타났다. 작가들은 계약 체결시 계약 금액을 가장 유의해서 살펴 보는 것으로 나타났다. MG(최소 수익 보장)와 원고료의 차이를 응답자의 85% 이상이 알고 있었으며 수익배분(RS, Revenue Sharing)리포트 제공 받은 비율은 약 60%로 나타났다. 표준 계약서에 대한 인지도도 77%로 높게 나타났다.

한편, 불공정 경험에서는 ‘2차적 저작권, 해외 판권’ 등 제작사에 유리한 일방적 계약(42.6%), 또는 특별한 이유 없이 연재처나 협업작가의 일방적 통보(54.5%) 등이 불공정하다고 답했다.

24) KOSIS 국가통계포털, 직종별사업체노동력조사

25) 고용노동부, 직종별사업체노동력조사 통계정보보고서, 2017. 12

<표 2-14> 웹툰 작가 실태 조사 개요 (KOCCA, 2018)

구분	내용		
조사 대상	최근 3년 이내 작품 활동을 한 만화·웹툰 작가		
주요 조사 내용	구분	내용	
	창작자 특성	인구통계정보	성별, 나이, 거주지
		지역 만화웹툰 작가	지역 거주 불편함, 가장 필요한 자원
	창작 환경	창작 활동 분야	창작 활동 비중, 주력 분야, 소속 단체 등
		창작 활동 애로 사항	창작 활동의 어려움 정도
		창작 활동 시간	하루 평균, 주중 평균 활동 수, 등
		보조인력의 활용	연평균 창작 비용, 보조 인력 구인 경로, 보조 인력 계약서 작성, 지불 방식 등
		창작 공간	주 창작 공간, 공간의 운영 형태
		창작 성과	연 총 수입, 주된 수입원, 회당 원고료 등
	계약 및 거래관행	계약 관행	계약 형태, 계약 내용 인지 여부, 계약 용어 이행 정도, 유의해 볼 조항, MG, RS리포트 제공 관련 등
		불공정 경험	경험 유무, 일방적 계약 해지 사유
		표준계약서	표준 계약서 인지 여부, 작성 여부 등
		법률적 문제 해결	창작 자품에 대한 법률적 문제 해결 방법
	창작자 복지	혜택 보험의 형태	4대 보험 가입 형태, 계약 활동 형태 등
		예술인 복지 제도 인지 및 수혜 여부	인지 여부, 복지 수혜 경험, 예술인복지재단에서 제공받는 복지
		복지에 대한 기대	가장 제공받고 싶은 복지
인권 침해 경험	업계에 대한 인식	만화 웹툰 분야 인권 침해 등의 정도	
	인권 침해 경험과 대응	인권 침해 경험 여부, 침해 유형, 침해 경로, 성폭력 피해, 호소 경로, 사후 조치 등	
	희망 연재처	희망 연재처	
	창작활동 만족도	창작활동 만족도	
조사 방법	만화 웹툰 작가 대상 설문 조사 수행 - 구조화된 설문지를 활용한 온라인 조사 - 만화, 웹툰 작가 지역간담회, 부천만화창작스튜디오 현장조사 - 최종 조사 규모 : 온라인 699개, 현장조사 62개 (총 761개)		
조사 기간	2018. 4. 2 ~ 2018. 5. 16		

출처: KOCCA 만화웹툰 작가실태 기초조사 보고서 정리 (2018. 8)

복지 측면에서 응답 작가들의 약 62%가 4대 보험이 없으며 가입된 경우 대부분은 건강보험(93.2%)으로 나타났다. 응답 작가의 약 60%는 예술인복지재단<sup>26)</sup>이나 재단에서 수행하는 복지 사업을 인지하지 못한 것으로 나타났다. 복지 수혜를 제공 받는 경우 ‘창작 지원금’이 가장 많은 비중을 차지했고, 가장 받고 싶은 복지 혜택으로는 ‘재정적 지원(68.5%)’, ‘건강 검진(53.9%)’ 순으로 응답했다.

26) 예술인 복지법에 따라 2012년 설립, 표준계약서 보급, 예술인 자녀돌봄지원(반디돌봄센터 운영), 상담컨설팅, 예술인신문고, 성폭력신고상담지원 등 예술인 처우 개선 사업을 수행 중, <http://www.kawf.kr/social/sub04.do>



## 제2절 선행 정책 연구

### 1. 서울시 프리랜서 조례안 제정 (2018.10)

서울시는 지자체 중 최초로 ‘노동권 사각지대’에 존재하는 프리랜서들을 지원하기 위한 조례안을 제정하였다(‘18. 10). 서울시는 이번 조례안의 제정 목적을 서울시에서 활동하는 프리랜서들이 보수 및 고용 방식, 계약 조건 등과 관련해 권익 침해나 차별을 받지 않도록 보호하고 안정적인 활동을 할 수 있도록 지원하는 것으로 밝히고 있다. 조례에서는 ‘프리랜서’를 근로기준법 등 노동관계법에 적용 받지 않고 계약의 형식과 무관하게 일정한 기업이나 조직에 소속되지 않은 채 자유계약에 의해 일을 하는 사람으로 정의했다. 구체적으로는 서울특별시에 거주하거나 서울에 소재한 공공기관, 민간기업, 협회 또는 단체 등에 용역을 제공하는 프리랜서를 대상으로 한다.

조례에는 프리랜서의 정의에 관한 사항, 프리랜서 권익 보호 및 활동 지원을 위한 시장의 책무, 프리랜서 권익보호와 지위 향상, 안정적인 활동 등을 지원하기 위한 기본 계획 및 시행계획을 5년마다 수립·시행하도록 규정, 프리랜서 노동환경과 관련한 실태조사 실시, 프리랜서 공정거래 지침을 마련하여 서울시 및 산하기관에 준수를 의무화하고, 자치구 및 민간부문에 공정거래 지침의 준수를 권장, 그리고 불공정거래 피해구제 지원 등을 위한 프리랜서 공정거래 지원센터를 설치 운영할 수 있도록 하였다<sup>27)</sup>.

<표 2-15> 서울시 프리랜서 조례안 제정 추진 경과

시기	추진경과
2018. 4. 12	서울시, ‘프리랜서 노동환경’ 실태조사 결과 발표
2018. 8. 16	서윤기(관악) 의원 대표 발의 (의안번호 제99호)
2018. 9. 7	제283회 임시회 기획경제위원회 심의 (수정가결) <sup>28)</sup>
2018. 9. 14	제283회 임시회 본회의 상정 (가결)
2018. 10. 4	조례 공포 및 시행

출처: 서울특별시 프리랜서 권익 보호 및 지원을 조례공포안의 정리, 2019 9. 18

27) <https://opengov.seoul.go.kr/sanction/16158024>

28) 조례(안) 제9조(공정거래지침) 제3항에 공정거래 지침 준수 요청을 따르지 않는 민간기업, 기관, 협회와의 용역계약을 해지 할 수 있다는 규정을 삭제하는 수정안 가결

## 2. IT노동자 근로실태 조사 및 법제도 개선 방안 (국회사무처 2013. 7)

국회사무처는 2013년 7월 ‘IT노동자 근로실태조사 및 법·제도 개선방안’이라는 보고서를 발표했다. 보고서에는 프리랜서 개발자 8명, 기업체 소속 IT노동자 6명 총 14명을 심층인터뷰(FGI)한 내용을 바탕으로 몇 가지 정책적 제언을 제시하고 있다. 심층인터뷰를 통해 야근과 파견이 일상화된 3D업종으로서 SW산업에 대한 인식이 IT노동자 사이에 팽배함을 보여주고 있었다.

정책 제언으로는 첫째 야근 등 근로실태에 대한 노동부의 관리 감독 강화를 주장하였다. 또 프로젝트 일정을 준수하고 무리한 작업을 강요하는 업무 환경의 개선을 촉구하였다. 현재의 비용중심적 IT사업 수주 방식은 결국 저가의 인건비 경쟁으로 올 것이며 다단계 하청 구조의 개선에 대해 기대를 할 수 없게 만들 수 있다. 발주기관의 전문성 확보를 요구하고 있다. 특히 공공발주기관 담당자들은 프로젝트 난이도에 대한 이해 부족, 정해진 계약 방식 등으로 프로젝트가 경직된다. 프로젝트 발주시에 전문가의 검토를 제도화하는 방안의 검토를 제안하였다. 소프트웨어 기술자 신고시스템(KOSA)의 개선의 필요성도 지적하였다. 경력관리의 목적은 개발자의 경력을 투명하게 한다는 취지이지만 현장에서는 경력증명, 관리 비용 등의 번거로움과 불합리화로 부정적으로 평가되고 있다. 산별노동조합 방식의 이익결사나 협동조합형 이익추구행위의 확대가 필요함도 제안하였다.

## 3. 한국노동연구원(2009) 프리랜서의 고용관계 연구

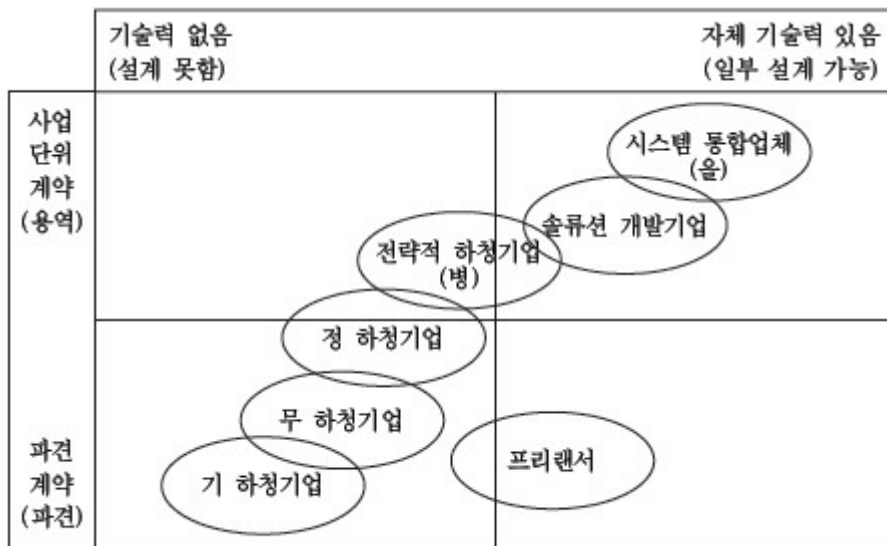
한국노동연구원의 ‘프리랜서의 고용관계 연구’에서는 영화산업과 IT산업을 중심으로 프리랜서의 문제와 정책 방안을 모색하고 있다. 프리랜서의 발생 원인, 프리랜서들의 정체성 인식, 고용 계약 및 근로 조건들을 문헌 연구와 심층 인터뷰를 통해 살펴보았다. IT분야에서는 4명의 업계 관계자 인터뷰와 5명의 프리랜서 인터뷰가 진행되었다.

연구에서는 프리랜서 정의 복잡성을 지적하고 있다. 프리랜서는 사전적 의미로 “일정한 소속이 없이 자유 계약으로 일하는 사람”을 뜻한다. 독립계약자, 계약근로자, 자유근로자, 비임금근로자, 비종속근로자 등으로

불릴 수 있다. 법률상에서는 특수형태근로종사로 본다. 만일 어떤 프리랜서가 도급 계약이나 위임 계약을 맺고 일을 하면 그 법적 관할은 민상법과 공정거래법이 된다. 하지만 프리랜서 계약의 형식을 불문하고 일을 하는 과정에서 실질적 종속관계가 인정되면 근로계약으로 재규정되어 그 법률도 노동법을 따른다. 프리랜서에 대한 모호한 정의는 정책 대상과 법적용을 모호하게 만드는 문제점을 가지고 있다.

IT분야 프리랜서 실태를 파악을 위해 클라이언트 4명, 개인 프리랜서 5명 (웹디자이너 1명, 웹일러스트레이터 1명, SI업 개발자 3명)의 인터뷰를 진행하였고 결과적으로 개발자들이 처한 위상을 아래와 그림과 같이 도식화하였다. 연구에서는 SI대기업 및 중견 전문업체들은 대부분 설계, 개발 능력을 내부적으로 보유하고 있다고 보고 단계가 낮아질수록 보유 기술력이 없어 관련 기술자를 파견하는 구조로 사업을 유지하는 것으로 보고 있다. ‘정’ 이하의 하도급업체들은 대부분 상시 근로자가 30인 미만의 영세사업체들로 파악하고 있다.

[그림 2-1] 시스템통합(SI) 하도급업체들의 위상



자료: 김주일 외(2005)에서 재인용.

정책적 시사점으로 다음을 제안하고 있다. 정책은 크게 프리랜서들에 대한 공통 정책, 직능 수준별로 고숙련 프리랜서, 저숙련 프리랜서를 위한 별도 정책으로 제안하고 있다.

우선 공통 정책으로 첫째, 프리랜서로서 경력형성 경로가 제시되지 못하고 있다는 점을 들고 있다. 연차와 직급에 따라 경력을 형성하는 임금근로자와는 달리 일감과 결과물을 통해 경력과 숙련을 만들어 가는 프리랜서의 경우 어떤 과정을 밟고, 어떤 교육과 훈련을 받으며 어떤 미래의 모습을 그릴 수 있는지 예측 가능한 경력형성 과정의 제시가 필요함을 강조하였다.

또한 숙련 형성에 필수적인 교육훈련과 그 비용에 대한 지원이 없다는 점을 들었다. 다른 문제로 프리랜서들에 대한 기초적 사회보장 체계가 마련되어 있지 않는 점을 들어 프리랜서 소득 산정 방법과 기여율과 보상률에 대한 구체적 논의가 필요하다고 주장하였다. 프리랜서들에 대한 공공 고용지원서비스 체계가 마련되어 있지 못함도 지적하였다. 이를 위해 프리랜서 DB를 구축하고 공공 프로젝트(일감)를 연결해 주는 시스템을 고안할 필요가 있음을 제안하고 있다. 끝으로 프리랜서들이 만든 콘텐츠에 대한 저작권을 보호하고 이를 준수할 수 있는 감시체계의 필요성을 제안하였다.

한편 직능 수준에 따라 고숙련 프리랜서들에게 법체계 내에서 임금근로자와 자영업자와는 다른 제3영역으로 이들의 신분을 보장하는 것이 필요하다고 주장한다. 아울러 이러한 프리랜서들의 기본 기준, 계약 체계, 규정을 별도 마련하는 것이 필요함을 강조하였다. 특히, 사실상 근로조건이 임금근로자와 유사한 저숙련 프리랜서들에게는 현재의 임금근로자를 대상으로 하는 노동법 체계를 확대 적용하여 노동자로서의 권리를 보장받게 할 필요가 있다고 말하고 있다. 표준계약서의 제정, 숙련 형성을 위한 교육 훈련망 등의 지원도 필요하다. 특히, 다단계 하청구조를 보이는 소프트웨어 산업 특성을 고려해 정책적으로 하청 단계를 줄이고 프리랜서와 직접 계약을 확대, 유도하는 정책 설계, 공공SW사업에 참여시 입찰기업들은 참여 프리랜서들의 인력을 직접 명시하고 수주자와 직접 계약하게 함으로써 과도한 원하청을 억제하는 방식을 제안하고 있다.

#### 4. 한국노동연구원(2013) 프리랜서의 노동과 위험

이 연구에서는 프리랜서의 정의와 규모 추정을 위한 통계적 접근을 하고 있다. 또, 프리랜서라는 일자리의 특성 그리고 이들의 소득, 건강, 사회 보험

등 복지적 측면에서의 현황을 건축가, 만화가, 방송피디(PD), 소프트웨어 개발자, 등 4가지 직업의 프리랜서들을 대상으로 살펴보고 있다. 프리랜서들의 사회적 안전망 구축을 위한 영국, 독일, 프랑스, 미국 등 해외의 정책 제도들을 살펴보면서 한국의 프리랜서들의 노동의 미래를 위한 정책 과제를 제안하고 있다.

국내에서는 여전히 프리랜서에 대한 명확한 정의가 없다. 황준욱 외(2009)<sup>29)</sup>에서 프리랜서를 “자신의 고유한 사업을 운위하면서 타인을 고용하지 않고 기업과 계약에 기반해 형성 유지되는 서비스를 제공하는 자영형 근로자”로 보고 있다. 여기서 근로자의 개념은 “고용형태와 무관하게 노동력을 활용하여 경제 활동에 참여하는 행위를 의미”한다. 사전적 정의로는 일정한 소속이 없이 자유계약으로 일하는 사람을 지칭한다. 법률적 용어로는 independent worker, contract worker라 불리고, 독립노동자, 계약근로자, 자유근로자 등으로 해석할 수 있다. 협의로는 <산업재해보상보험법>의 ‘특수형태근로종사자<sup>30)</sup>’로도 볼 수 있다.

현재 통계청에서 수행하는 경제활동인구조사에서는 종사자의 지위에 따라 임금근로자와 비임금근로자로 구분하고 있다. 프리랜서는 임금근로자로서의 ‘특수형태근로종사자’와 비임금근로자의 ‘고용원이 없는 자영업자’에 포함될 개연성이 높다. 영국의 경우 ‘고용원이 없는 자영업자’를 프리랜서로 간주하지만 관리직과 전문직만을 프리랜서의 범주에 포함시킨다.

프리랜서의 일자리 특성을 살펴보면 근무시간이 규칙적이지 않고 일감이 안정적이지 못하며 절반 이상은 사업자 등록을 하지 않고 일을 하고 있다. 현재 일에 대한 열정은 높지만 만족감이나 보람은 상대적으로 낮다. 소득은 자영업자·상용근로자보다 낮고 임시·일용근로자보다는 높은 편이다.

IT부문에서의 정책적 제언을 살펴보면 다음과 같다. 우선 프리랜서의 유형을 프리랜서를 선택한 동기의 자발성 여부와 숙련 수준의 정도에 따라 네 부류로 구분하여 각 특성별 프리랜서들을 지원하는 차별적 정책을 제언하고 있다. ‘중층의 자발적 프리랜서’는 일시적으로 높은 보상을 받지만 불안정한 직업적 특성으로 인해 시장에서의 요구에 지나치게 적극

29) 한국노동연구원(2009), 프리랜서 고용관계 연구

30) 제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 산업재해보상보험법 제125조제1항에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자”로 보험설계사, 건설기계 운전자, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배원, 대출모집인, 퀵서비스 배송업자, 신용카드회원 모집인 대리운전사가 포함되며 SW개발자는 해당되지 않음

수용하는 태도를 보인다. 이는 건강 문제 등 부작용을 유발시킬 수 있다. ‘하층의 자발적 프리랜서’는 좋은 조건을 제시하는 회사로 들어가고 싶은 동기가 높다. 이들은 사실상 근로자처럼 근무하고 있기 때문에 이들의 근로자성에 대한 실질적 고려가 필요하다. ‘하층의 비자발적 프리랜서’는 가장 높은 불안정성과 사회적 위험성에 노출되어 있다. 이들에게는 고용안정과 피고용자적 성격을 부여할 필요가 있다. 마지막으로 ‘상층의 비자발적 프리랜서’의 경우 상대적으로 고령화되었고 임금이 비싸 기업을 나오게 된 경우가 많다. 이들이 조직에서 지속적 고용관계를 유지해 나갈 수 있는 방향의 정책 모색이 필요함으로 제안하고 있다.

<표 2-16> 프리랜서 IT개발자 유형 분류

구분		프리랜서화의 동기	
		자발적	비자발적
숙련과 네트워크에 따른 기회수준	중층	상대적 고기술·고속련 보유자	상대적 고령화, 문화적 제약
	하층	고용관계의 즉자적 회피	사실상 특수고용형태

출처: 이승렬 외 (2009)

### 제3절 소결 : 기존 연구의 주요 결과와 한계

앞서 살펴본 소프트웨어 분야의 프리랜서 실태 연구는 크게 설문을 통한 조사 연구와 문헌 및 심층 면접을 통한 현황 파악과 정책 요구 사항 도출 방식으로 이루어 졌다. 하지만, 프리랜서는 실제적 근로자성을 가지면서 동시에 독립적 자영업자라는 복합적 성격을 가지므로 그 법적 정의와 범위를 명확히 구분하기가 힘들다는 특성을 보였다. 이에 비단 소프트웨어 분야뿐만 아니라 프리랜서 전반에 걸쳐 그 정확한 규모를 추산하기 어려운 문제를 가지고 있다. 광범위하게는 비정규직 인력의 범주에 포함되고 좁게는 특수형태근로종사자라는 법적 정의로 그 범위를 한정할 수 있다.

정확한 정의와 범위 산정의 어려움은 자연스럽게 프리랜서 실태 파악을 위한 모집단 추정을 어렵게 한다. 사업체에 종사하는 임시근로자로 한정할지 재택근무를 하는 비전형<sup>31)</sup> 근로자로 포함할 지에 따라 조사의 대상이 사업체

31) 비정규직 인력 중 '비전형근로자'는 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정 내(재

근로자 또는 일반 개인으로 달라진다. 이에 소프트웨어 프리랜서를 이해하기 위한 연구는 소그룹 심층 인터뷰를 통해 주로 이뤄졌다. 하지만 최근 일반적인 실태를 보다 객관적 표본을 대상으로 파악하기 위해 개인 수준의 설문조사가 이뤄지고 있다. IT노동조합은 회원을 중심으로, 서울시는 프리랜서를 직업으로 하는 개인을 대상으로 모두 온라인 설문 조사를 진행했다. 서울시는 전 영역에 걸친 프리랜서를 대상으로 한 설문이며, IT노조의 경우 설문에 참여한 IT근로자 (정규, 비정규 포함)를 대상으로 분석했기 때문에 역시 프리랜서 모집단의 대표성에는 한계가 있다.

소프트웨어 프리랜서에 대한 정책 제언은 다음의 몇 가지로 요약할 수 있다. 우선, 다단계 하청 중심의 산업 구조에서 오는 문제점이다. 다단계 파견 구조에서 오는 단가 할인, 직접적 계약 상대자가 아니더라도 발주자나 원청 기업의 업무 지시를 따라야 하는 업무 특성, 짧은 사업 기간에 맞춰 작업을 완료해야 하는 업무 상황 등이 프리랜서 개발자들의 근로 환경을 열악하게 만들고 있다.

프로젝트에 투입되어 발주자 직원, 원청, 하청 등 정규직 직원들과 동일 노동을 하면서 근로자로서는 법적 지위 보장을 받지 못하는 문제가 가장 많이 지적되고 있다. 근로자로서의 보험 사각지대에 빠지게 되는 것이다. 특히, 이러한 문제는 저연차·저숙련 프리랜서들에게 더욱 가혹하게 작용하고 있는 것으로 나타나고 있다. 고숙련 프리랜서들은 근로자로서 지위를 보장받기보다는 독립계약자로서 정당한 대가를 받으며 근로의 자율성을 확보하는 것을 더욱 희구하는 경향이 있다. 따라서 명확한 정책 대상을 선정해 그에 맞는 정책 개발이 이뤄져야 한다. 물론, 프리랜서의 법적 지위 검토나 경력 경로 개발, 그에 적절한 교육 훈련 기회, 복지 혜택 제공 등 공통적 정책 개발은 필수적으로 병행될 필요가 있다.

이상에서 살펴본 선행 연구를 토대 소프트웨어 프리랜서 개발자 실태 파악을 위해서는 보다 다양한 표본의 확보가 필요하며, 정책의 방향을 토대로 보다 구체화된 정책 제언을 도출할 필요가 있음을 확인하였다.

---

택, 가내)근로자, 일일(단기)근로자가 해당

# 제3장 SW프리랜서 개발자 근로환경 실태조사

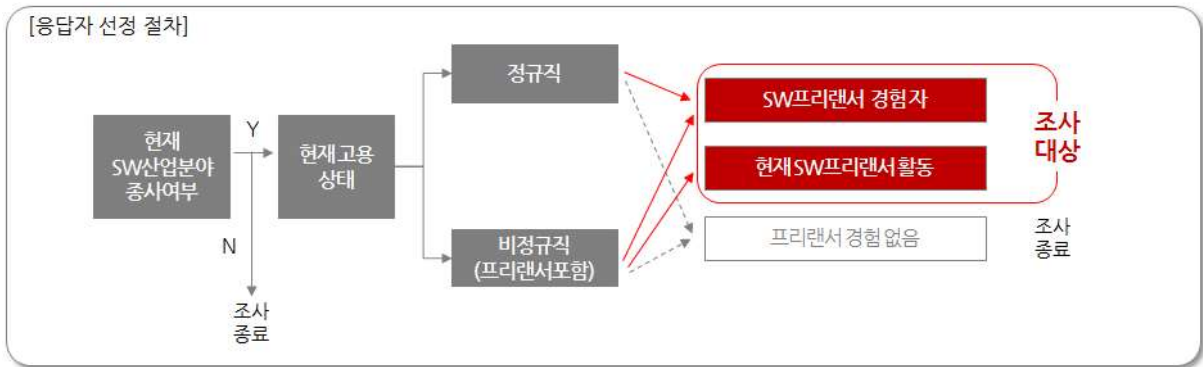
## 제1절 조사 개요

### 1. 조사 대상

조사 대상이 되는 프리랜서는 사전적 정의로서는 앞서 살펴본 바와 같이 ‘일정한 소속이 없이 자유 계약으로 일하는 사람’을 일컫는다. 또, 고용상의 지위로 볼 때는 비전형 근로자, 즉 파견노동자, 용역근로자, 특수형태근로종사자가 해당할 수 있다. 또한 사업자등록증을 발급받아 1인 사업자 또는 자영업자로 활동하는 개인들도 프리랜서 영역에 포함된다.

이에 이번 조사에서는 소프트웨어 프리랜서 개발자를 현재 SW프리랜서로 활동하고 있거나 과거에 활동한 경험이 있는 SW분야 종사자로 정의했다. 즉, 스스로 프리랜서로 인식하고 활동하는 개인을 대상으로 조사하였으며 현재 정규직 근로자는 설문 대상에 포함되지 않았다.

[그림 3-1] 조사 대상



<표 3-1> 고용형태에 따른 임금근로자의 구분

고용형태	용어설명
임금근로자	개인, 가구, 사업체와 고용계약을 체결하여 일하고 그 대가로 급여, 봉급, 일당, 현물 등을 받는 근로자 계약기간에 따라 상용근로자(1년 이상), 임시근로자(1개월이상~1년 미만), 일용근로자(1개월미만, 일일단위)로 나뉨
1. 정규직 근로자	고용계약기간을 특별히 정하지 않았거나, 고용계약기간이 1년 이상으로 특



		<p>별한 사유가 없는 한 현재 직장에서 계속 일할 수 있는 직업에 종사하는 근로자. 고용계약에 업무 종료 날짜가 없는 경우를 말함.</p> <p>해당 직장의 퇴직금 규정과 복무규정의 적용을 받고 신분이 보장되는 자로 계약기간이 1년 이상인 사람</p>
	<b>2. 비정규직 근로자</b>	<p>1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 <b>한시적근로자, 시간제근로자, 비전형근로자</b>등으로 분류됨</p>
	<b>한시적 근로자</b>	<p>근로계약기간을 정한 근로자(기간제근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제근로자)를 포함</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기간제근로자: 근로계약기간을 설정한 근로자가 해당됨</li> <li>- 비기간제근로자: 근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유(계약만료, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자</li> </ul>
	<b>시간제 근로자</b>	<p>직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨</p>
	<b>비전형 근로자</b>	<p><b>파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정내(재택, 가내)근로자, 일일(단기)근로자</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 파견근로자: 임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용 사업주를 위하여 근무하는 형태</li> <li>- 용역근로자: 용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태 (예 : 청소용역, 경비용역업체 등에 근무하는 자)</li> <li>- 특수형태근로종사자: 독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무 형태</li> <li>- 가정내근로자: 재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무 형태</li> <li>- 일일(단기)근로자: 근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자</li> </ul>

## 2. 조사 개요

우선 이번 조사의 목적은 SW 프리랜서 개발자들의 근로 실태를 정량적으로 파악하는데 있다. 특히, 근무 환경, 소득 수준, 다단계 인력파견업 이용 행태,

계약 관행, 불공정 경험 등 현재 프리랜서 개발자들의 소득과 처우에 관련된 사항에 초점을 맞춰 진행하고자 하였다. 조사는 전문 조사 업체를 통해 온라인으로 이루어졌다. 개인 프리랜서들은 사업체 조사와는 다르게 모집단 추출률의 확보가 어려워 조사 기관의 데이터베이스, 개발자 커뮤니티, 온라인 프로젝트 중개 사이트, IT유관 단체의 협조를 구해 응답자들을 확보하였다. 총 1,050개의 데이터를 확보해 그중 이상치를 제거한 949개의 유효 표본을 확보하였다. 조사는 2018년 6월과 8월 사이 약 6.5주간 걸쳐 진행되었다.

## 제2절 설문 설계

### 1. 설문 설계

기본적인 설문 문항은 앞선 유사 실태조사, 심층 면접의 질문 리스트를 확보해 도출하였다. 설문 초안을 두고 부처 관계자, 학계 전문가, 조사 기관 전문가 모여 검토하였다. 수정된 설문은 실제 프리랜서 개발자들 심층인터뷰하면서 보완 수정하였다. 100여명 이상의 파일럿 테스트를 거쳐 피드백을 받아 설문을 수정하였고, 최종 설문을 본 조사에 활용하였다.

### 2. 조사 항목

프리랜서 근로 환경 실태 관련 선행 연구의 설문 자료를 참조하여 이 연구에서 주안점을 두고 있는 인력파견업 이용, 계약, 불공정 경험 등을 중심으로 설문을 구성하였다. 설문의 길이와 응답자의 피로도를 고려해 이용이 저조한 4대 보험이용 현황과 건강 문제 관련된 설문은 이번 설문에는 포함하지 않았다.

<표 3-2> 설문 항목

영역	조사 항목
일반현황	1. SW산업분야 2.주업무 3. 업종별 참여 비율 4. 총 근로 경력 5. 프리랜서 활동 경력 6. 연간 수행 프로젝트 수 7. 프로젝트당 평균 보수 8. 프로젝트당 평균 기간 9. 휴식기간 10. 프리랜서 만족도 등

<b>경력경로</b>	1. 프리랜서 전환 동기 2. SW기술자 경력 인정 정도 3.SW기술자 경력관리시스템 인지도 4.SW기술자 경력관리시스템 이용여부 5.시스템 활용도 6. SW기술자 경력관리시스템 신뢰도
<b>일감찾기</b>	1. 프로젝트 수행경로 2. 수행 경로별 비중 3. 인력파견업체 서비스 4. 만족도 및 신뢰도 5. 온라인 중개사이트 만족도 및 신뢰도
<b>작업환경</b>	1. 평균근로시간 2. 근로시간 적정 여부 3. 야근 및 휴가에 대한 현황 4. 휴일 사용 경험 및 기간 5. 근무 형태
<b>직무 및 역량</b>	1. 직무 및 역량 2. SW프리랜서의 필요 역량
<b>계약 및 인력 파견 실태</b>	1. 계약서 작성 여부 2.계약 명칭 3. 선호계약 형태 4. 계약 내용 5. 계약 상대자 6. 원청 계약 비중 7. 부당 업무 경험 8. 계약서의 공정성 9.계약 협상력 10. 계약 미이행 경험 11. 불공정 업무 처리 경험 및 이유 12. 현금담보 요구 13. 불법 인력파견업체
<b>향후 전망</b>	1. 은퇴계획 2.프리랜서 활동 지속여부 3. 정규직장 탐색여부 및 이유 4. 근로기준법 개정안 인지도 및 영향력
<b>불공정 행위</b>	1. 이력서 허위 기재 경험 2. 프로젝트 중도하차 경험 3. 인력파견업체 수수료

### 제3절 조사 결과

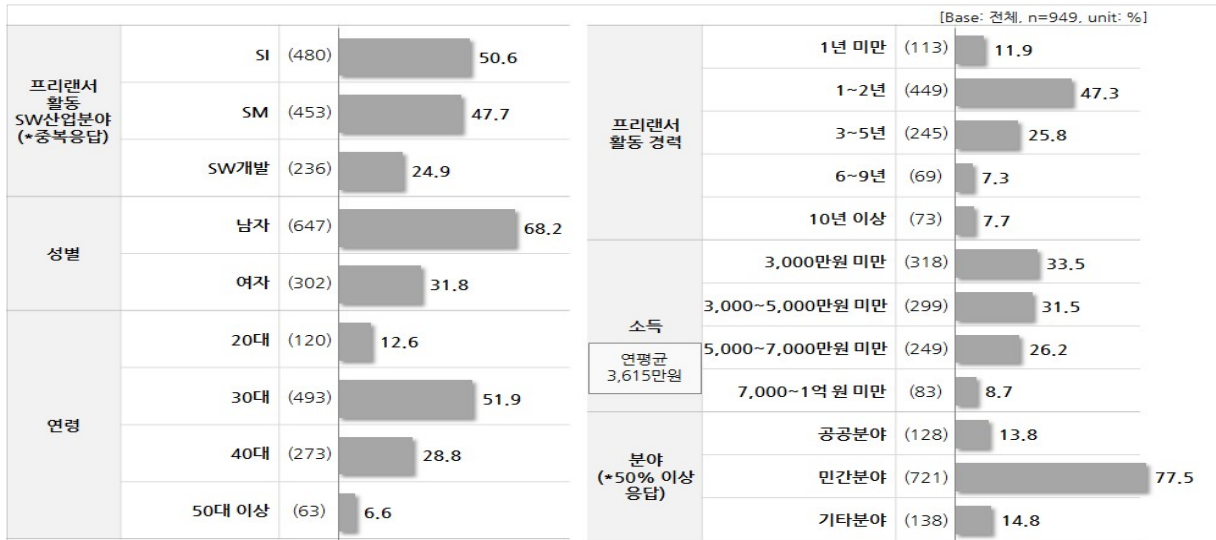
#### 1. 응답자 특성

분석 대상 949명의 인구 통계적 특성은 다음과 같다. 우선 응답자의 68.2%가 남성이었으며 여성은 31.8%로 나타났다. 참고로 소프트웨어 기술직종에 종사하는 여성 비율이 2017년 기준 26% 수준이다<sup>32)</sup>. 연령은 30대가 51.9%로 절반을 넘으며 뒤를 40대가 28.8%로 30-40대 전체의 80.7%를 차지하고 있다. 20대는 12.5%, 50대 이상은 6.6%로 나타났다. 전반적으로 IT업종에 젊은 층의 유입이 줄어들고 있으며 30-40대가 중심이 되고 있는 현황과 일치한다. 프리랜서 개발자들은 주로 시스템통합(SI) 또는 유지보수(SM)업종에서 일하고 있으며 패키지SW개발은 응답자의 25%정도가 참여하고 있는 것으로 나타났다. 프리랜서로 활동한 경력은 최근 1~2년 이내가 전체의 47.3%로 가장 높게 나타났고, 3~5년차가 25.8%로 나타났다. 6년 이상 경력을 가진 응답자는 전체 15%이며 1년 미만은 11.9%를 차지하고

32) SPRI, 2017년 SW산업실태조사

있다. 소프트웨어 프리랜서 개발자의 연소득은 평균 3,615만원 수준으로 월 300만원 정도로 파악된다.

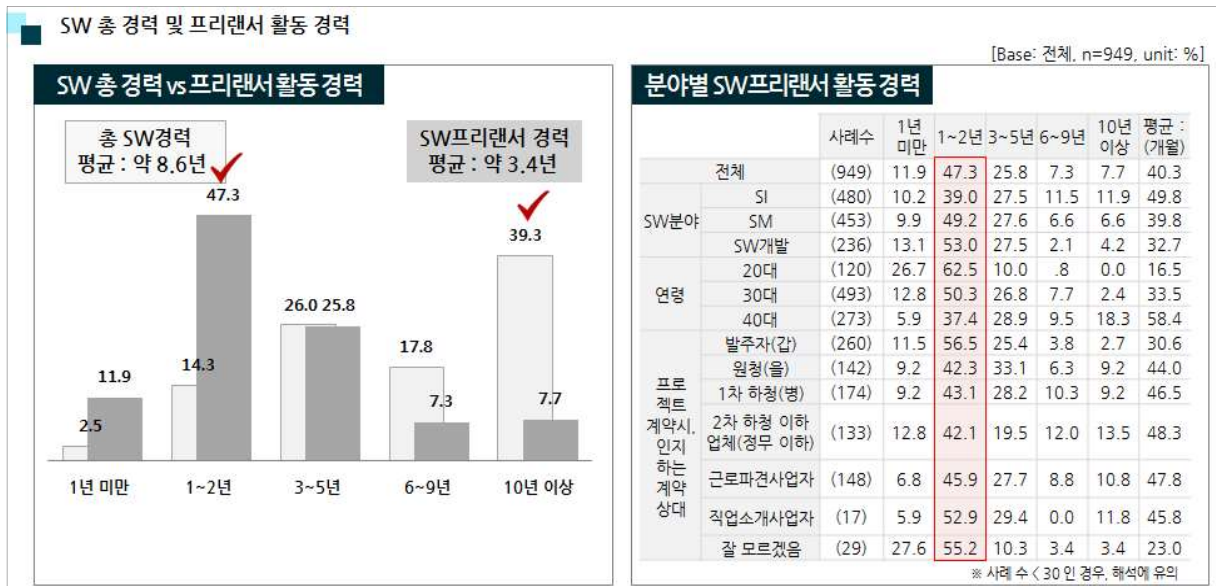
[그림 3-2] 응답자 프로파일 요약



**프리랜서 활동 경력**

응답자의 총 SW관련 근로 경력은 8.6년이며 10년 이상 근무자가 39.3%로 높게 나타났다. 한편, 소프트웨어 프리랜서로 활동한 평균 경력은 약 3.4년이며 1~2년 경력이 47.3%로 높게 나타났다.

[그림 3-3] 응답자 SW분야 경력 및 프리랜서 경력



## 응답자 직무

설문에 참여한 응답자들의 직무는 SW엔지니어(36.6%), IT프로젝트 매니저(19.1%), IT아키텍트(18.8%), IT컨설턴트(8.6%) 순이며 기타 IT 품질관리자, 임베디드 SW엔지니어, IT보안 엔지니어 등 SW 기술 직군 종사자가 대부분으로 나타났다.

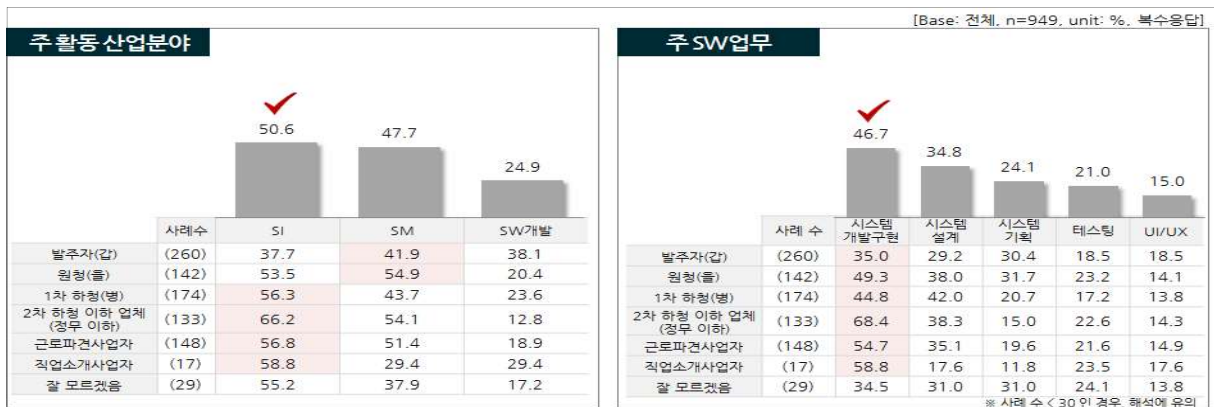
[그림 3-4] 응답자 직무

본인 직무		전체 (949)	연령			
			20대 (120)	30대 (493)	40대 (273)	50대 이상 (63)
사례 수						
SW엔지니어	SW의 목적에 맞는 SW의 기능을 구현하고, 정보의 시간화를 위한 각종 UI/UX를 구현하며, 구현이 완료된 경우 단위 테스트 수행	36.6	25.0	39.1	40.7	20.6
IT프로젝트 매니저	전체적인 프로젝트의 범위, 일정, 인적자원, 품질, 의사소통, 시스템 변경, 보안, 성과물 등의 운영관리 및 수행 중/수행 완료 후 각종 업무를 관리하는 업무	19.1	18.3	20.1	18.7	14.3
IT 아키텍트	SW의 개발에 필요한 DB등을 이용한 저장 구조의 설계 및 SW공학 기술을 이용한 SW의 설계, NW의 현황을 분석하여 프로토콜과 토폴로지 설계	18.8	15.8	17.0	22.0	23.8
IT 컨설턴트	조직의 경영목표를 달성하기 위해 각종 전략 및 이를 수행하기 위한 구체화적 모험과 운영 정책을 마련하고, 조직에서 필요한 IT교육 실시	8.6	14.2	8.9	4.8	12.7
IT 품질관리자	정보시스템의 구축 및 운영 등에 관한 사항을 종합적으로 점검하고 문제점을 개선하도록 하는 감리의 업무를 수행	5.5	9.2	4.7	5.1	6.3
임베디드 SW엔지니어	하드웨어 플랫폼에 대한 이해를 바탕으로 플랫폼별로 운영체제 이식과 펌웨어, 디바이스 드라이버, 애플리케이션 등 임베디드 소프트웨어 개발	5.4	6.7	5.3	3.7	11.1
IT 마케터	정보기술과 마케팅에 관련된 지식을 바탕으로 고객 관리 및 영업기회를 창출하고 고객의 요구에 적합한 솔루션을 제안/협상	4.6	5.8	4.3	4.0	7.9
IT보안엔지니어	정보자산을 보호하기 위한 물리적/논리적 보안 계획을 수립하고 위협을 평가하며 요구사항에 따라 보안체계를 구축 및 운영	1.5	5.0	.6	1.1	3.2

## 활동하는 주요 SW산업 분야 및 업무 분야

국내 소프트웨어 산업은 크게 시스템통합(SI), 시스템유지보수(SM), 그리고 패키지 SW, 게임과 같은 SW개발 분야로 구분할 수 있다. 프리랜서들이 어느 산업분야에서 주로 일하는 지 중복 답변을 허용한 질문에 50.6%는 시스템 통합, 47.7%는 시스템관리, 24.9% 정도는 SW개발 분야라고 답했다. 주요 업무로는 시스템 개발구현 46.7%, 시스템 설계 34.8%, 시스템 기획 24.1%, 테스트 21.0%, UI/UX 설계 디자인 15.0%로 나타났다.

[그림 3-5] 주요 활동 SW분야 및 업무



## 연평균 수행 건수

프리랜서 개발자들은 연 평균 3.9건의 프로젝트를 수행하는 것으로 나타났다. SW개발 분야에서, 1~2년 저연차에서, 발주자와 직접 계약하는 관계에서 상대적으로 조금 더 높게 나타났다.

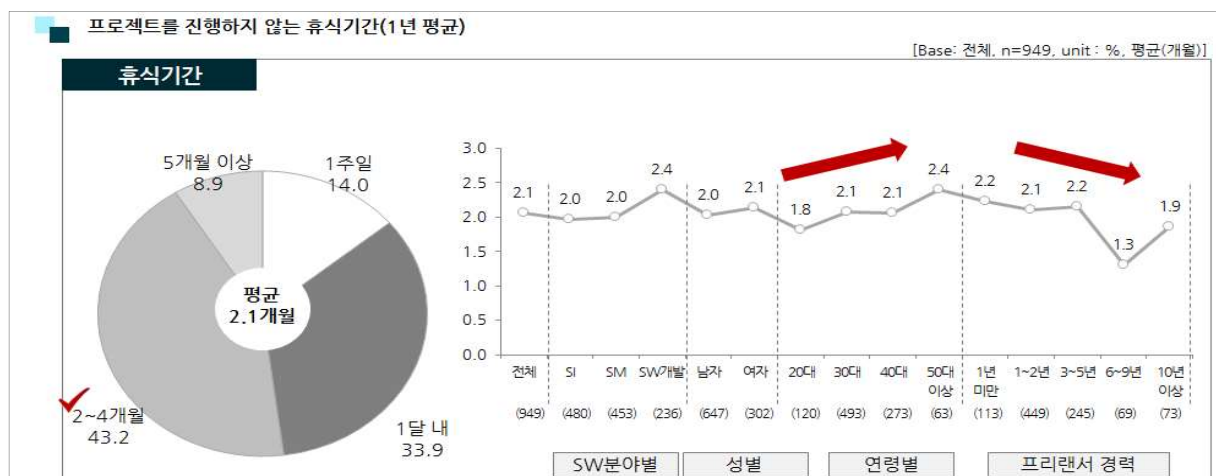
[그림 3-6] 연평균 수행 프로젝트 수



## 휴식 기간

프리랜서 개발자들의 연중 약 2.1개월을 휴식하는 것으로 나타났다. 휴식기간은 연령이 낮을수록, 경력이 높을수록 짧은 경향을 보인다.

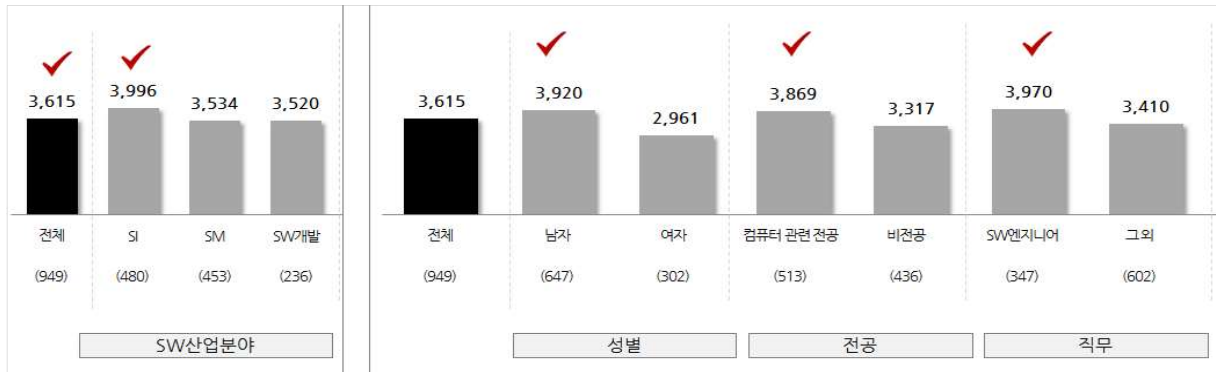
[그림 3-7] 프리랜서 연중 휴식 기간



## 연평균 소득

프리랜서 개발자들의 연평균 소득은 3,615만원이며 업종별, 성별, 전공별로, 직무별로 약간의 차이를 보인다. 시스템통합(SI) 분야, 남성, 컴퓨터 관련 전공, SW엔지니어 직군에서 상대적으로 약간 높은 소득을 보인다.

[그림 3-8] 프리랜서 연평균 소득



## 참여 업종

프리랜서 개발자들은 다양한 산업 분야에 걸쳐 활동하고 있는 것으로 나타났다. 국방을 포함한 공공분야 22.4%, 제조분야 21.2%, 유통·물류분야 20.8%, 금융이 18.5%, 기타 17.1%로 나타났다. 한편, 시스템통합 분야에서는 공공분야 24.7%, 금융 분야가 22.6%를 차지했다. 시스템관리 분야에서는 유통·물류 분야가 23.5%로 가장 높은 비중을 차지했다. SW개발에서는 기타 분야가 23.4%로 가장 비중이 높았으며 다음으로 제조가 23.0%를 차지했다.

[그림 3-9] 참여 프로젝트의 업종 분포





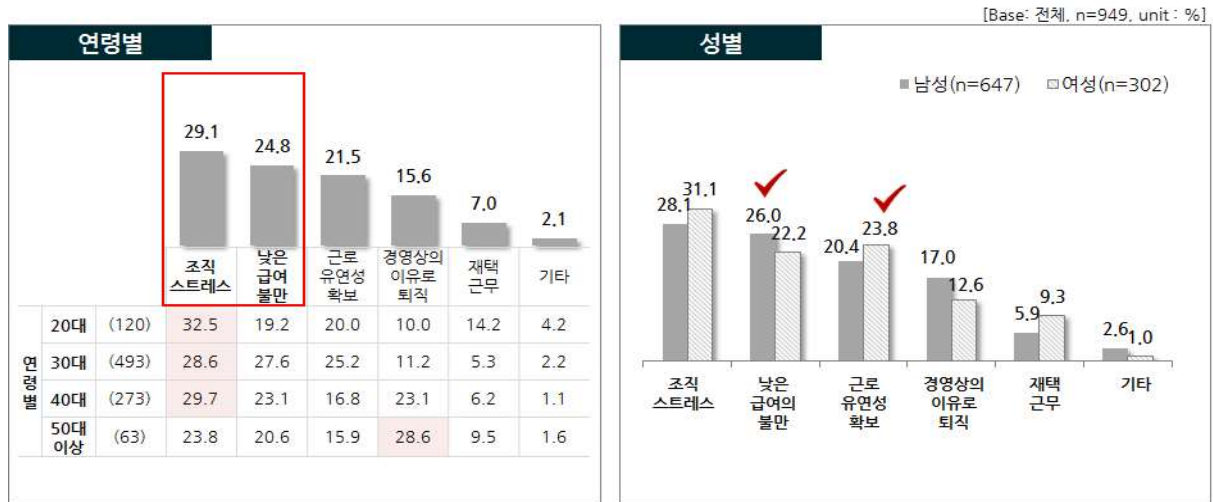
## 2. 경력 경로

### 프리랜서 전환 동기

프리랜서 개발자로 전환하게 된 동기를 묻는 질문에 가장 주된 요인으로 조직스트레스(29.1%)를 꼽았으며 다음으로 낮은 급여(24.8%), 근로유연성 확보(21.5%), 경영상의 이유로 퇴사(15.6%), 재택근무(7.0%)순으로 답했다.

전환 동기는 연령별로 조금 다르게 나타나는데 20대에서는 조직스트레스가 32.5%로 높았으며 50대 이상에서는 경영상의 이유로 인한 퇴사가 28.6%가 가장 높았다. 성별로도 차이를 보이는데 여성의 경우 조직스트레스 요인이 31.1%로 남성 28.1%보다 다소 높게 나타났고, 근로 유연성 확보가 23.8%로 조직스트레스에 이어 두 번째 요인으로 꼽혔다.

[그림 3-10] SW프리랜서 전환 동기

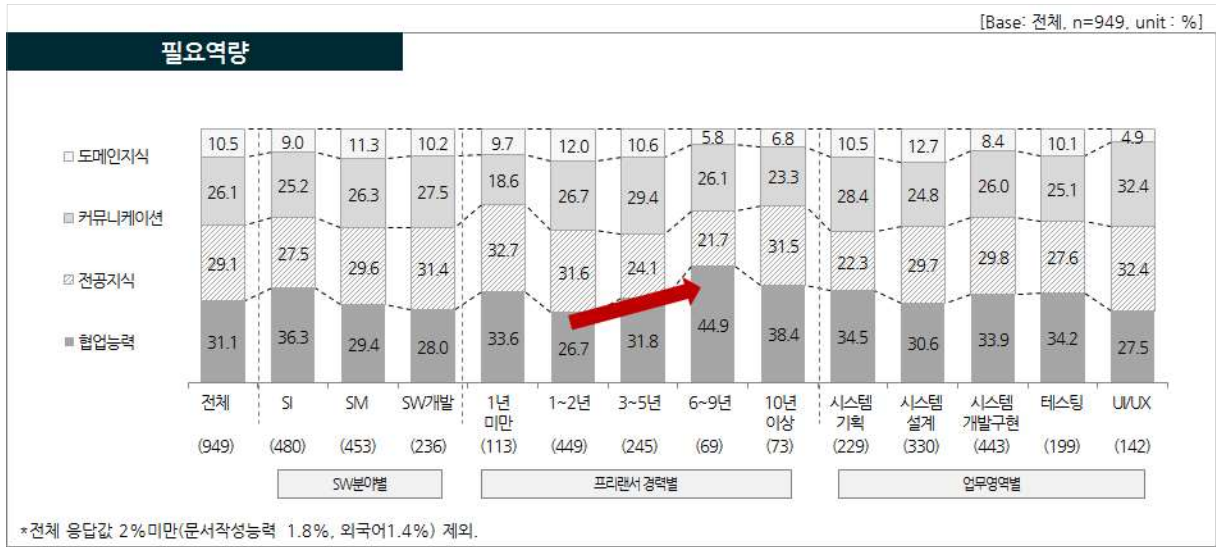


### 소프트웨어 프리랜서로서 갖추어야 할 역량

소프트웨어 프리랜서로서 갖추어야 할 역량으로 협업능력(31.1%)을 가장 우선적으로 선택했으며 다음으로 전공지식(29.1%), 커뮤니케이션 능력(26.1%), 도메인지식(10.5%) 순으로 답했다. 특히 협업 역량은 프리랜서 경력의 높아질수록 더욱 중요한 요소로 선택되고 있다. 기타 문서작성능력이나 외국어역량은 각각 2%미만으로 상대적 중요도가 낮았다.



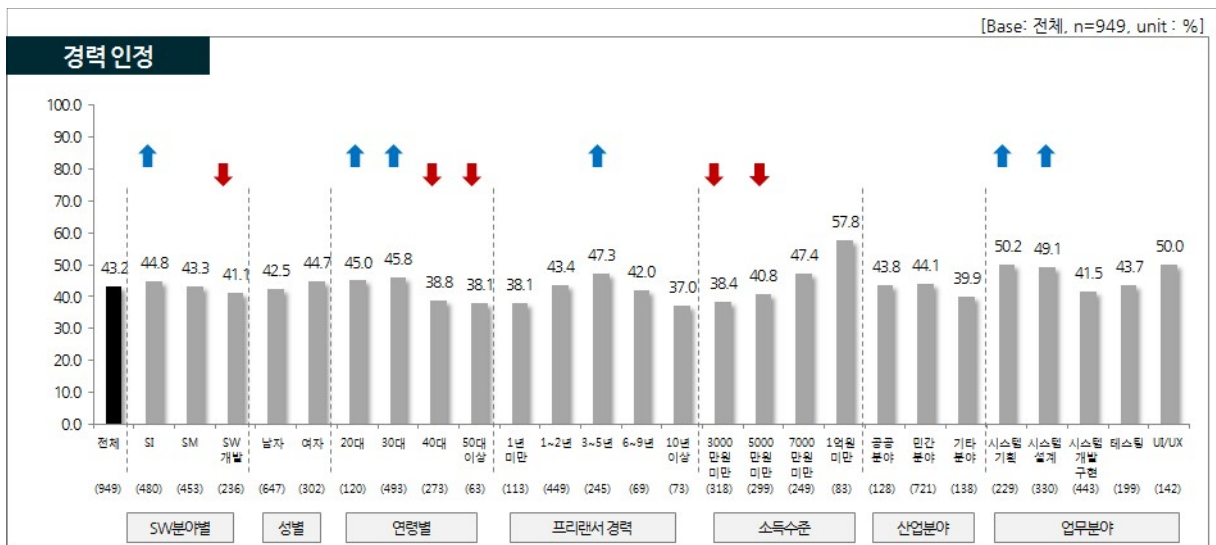
[그림 3-11] SW 프리랜서로서 필요 역량 순위



### 프리랜서 경력을 인정받고 있다고 인식하는지 여부

업무의 난이도와 수행 건수가 비정기적인 프리랜서 개발자의 경우 그 경력을 제대로 인정받기 어려울 수 있다. 이에 프리랜서가 현장에서 자신의 경력이 제대로 인정을 받고 있는지를 물었는데 그 결과 10명중 4명 정도만이 자신의 프리랜서 경력을 현장에서 제대로 인정받고 있다고 생각한다고 답했다.

[그림 3-12] SW프리랜서 경력 인정 인식에 대한 정도

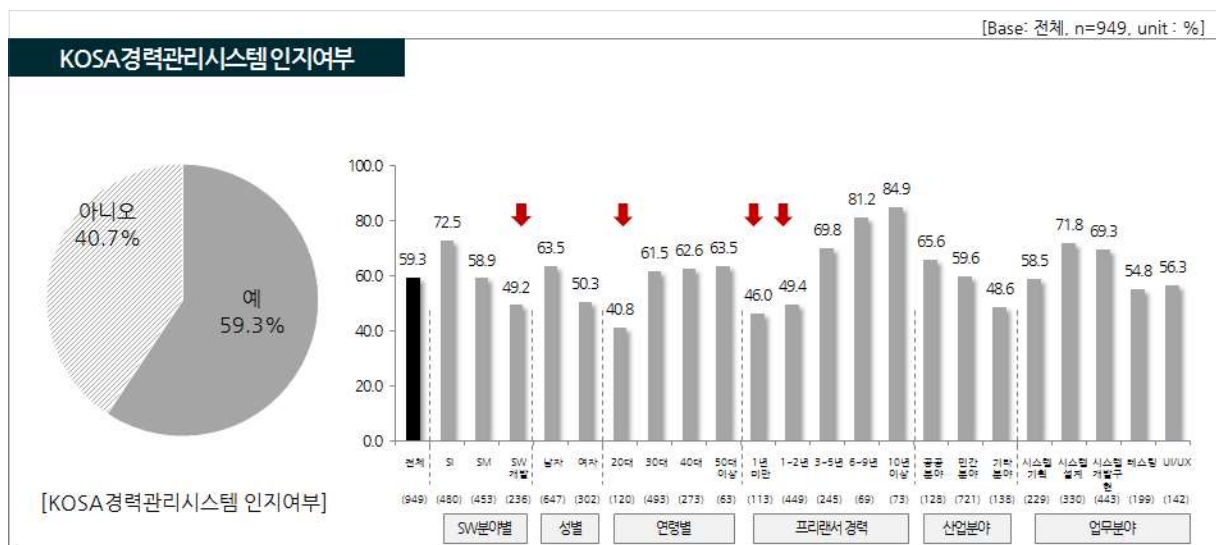


## 한국소프트웨어산업협회(KOSA) 경력관리시스템인지도

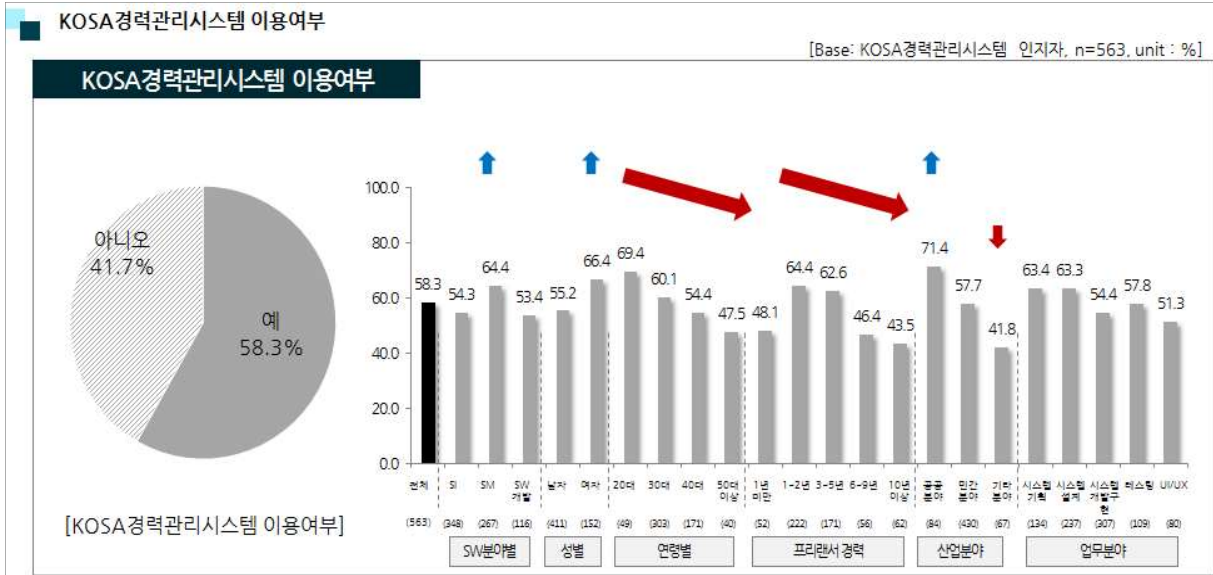
현재 KOSA에서는 SW기술자 경력관리시스템을 운영하고 있다. 이 제도는 SW기술자가 경력증명서나 계약서를 공신력 있는 제3기관에 신고하여 객관적으로 자신의 경력을 증빙하기 위한 목적이 있다. 객관적 경력을 토대로 공공SW사업 등에 참여하는 SW기술자에게 적절한 수준의 대가를 지급하기 위한 참고 자료로 활용된다. SW기술자는 KOSA에 등록된 경력증명서를 발급받아 SW사업 참여시 활용한다.

경력관리가 더욱 필요한 SW프리랜서의 경우 이러한 공인된 경력관리시스템을 활용함으로써 객관적인 경력 증명과 개인 경력 관리에 활용할 수 있다. 하지만, 현행 KOSA의 경력관리시스템에 대해 허위경력등록이 가능한 문제가 있어 신뢰성에 대한 지적이 있다. 설문에서는 실제 개발자들을 대상으로 KOSA 경력관리시스템에 대한 인지도와 신뢰수준을 물었다. 그 결과 경력관리시스템을 알고 있는 비율은 59.3%로 나타났다. 응답자의 연령과 경력에 비례해 인지율은 높아졌는데 프리랜서 경력 6년 이상에서는 81%이상이 인지하고 있는 것으로 나타났다. 공공SW사업이 많은 시스템통합 업종에 근무하는 응답자의 경우 72.5%가 알고 있었다. 한편 이용률은 인지하는 응답자(563명)의 58.3%만이 실제로 이용하는 것으로 나타났다. 특이한 점은 이용률이 연령과 경력에 비례하여 낮아지고 있다는 것이다. 이것은 경력이 쌓일수록 증빙에 대한 요구가 낮으며 업계에서 평판과 신뢰를 이미 구축한 경우일 수 있다.

[그림 3-13] KOSA 경력관리시스템 인지도여부

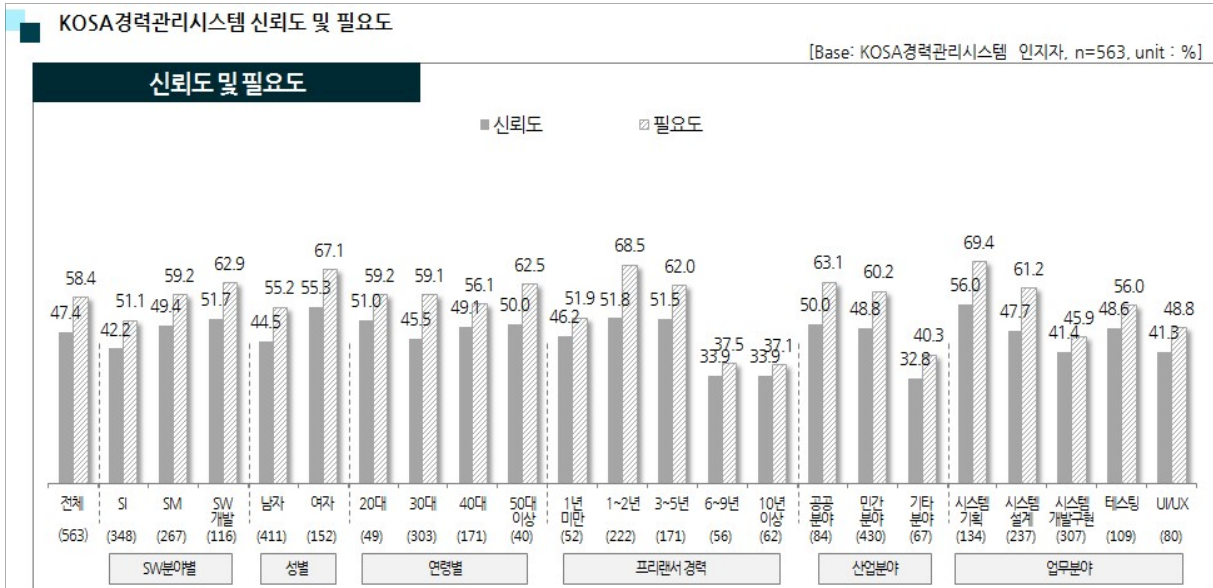


[그림 3-14] KOSA 경력관리시스템 이용률



한편, KOSA 경력관리시스템에 대한 신뢰도와 필요성을 묻는 질문에 KOSA 시스템을 인지하고 있는 응답자의 47.4%만이 신뢰한다고 대답했으며 58.4%정도가 필요성을 인정하였다.

[그림 3-15] KOSA 경력관리시스템의 신뢰도 및 필요성 인식

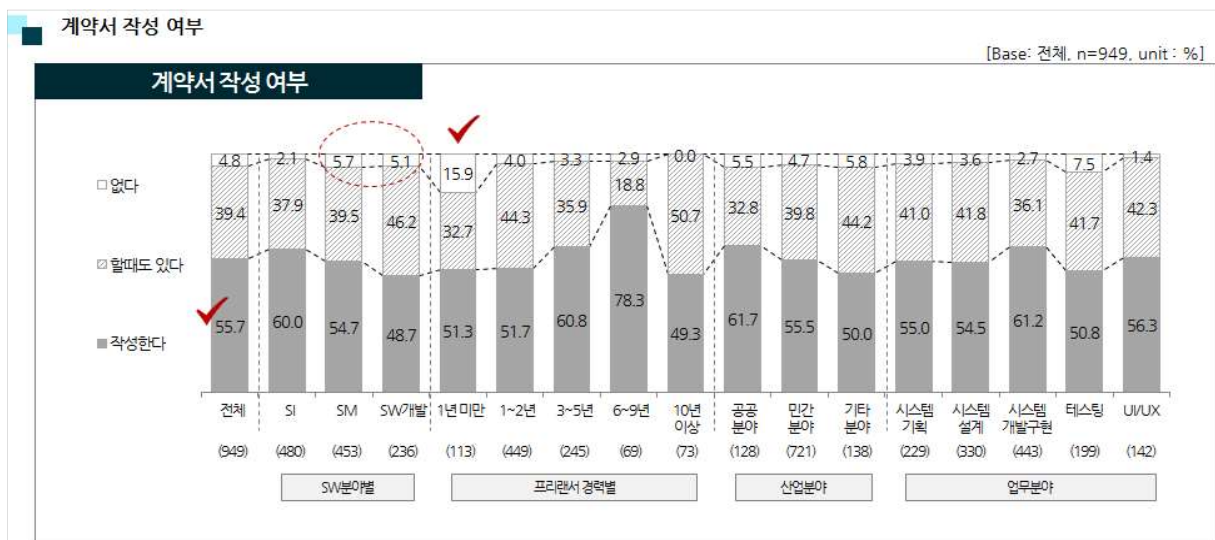


### 3. 계약 현황

#### 계약서 작성 여부

소프트웨어 프리랜서 개발자의 55.7%만이 매번 계약서를 작성하는 것으로 나타났다. 39.4%는 가끔 작성하고 4.8%는 아예 작성하지 않았다. 특히 프리랜서 경력 1년 미만일 경우 계약서를 작성하지 않는 비중이 높아져 15.9%에 달하는 것으로 나타났다. 작성하는 계약서는 일반적으로 근로 계약이나 용역계약으로 나뉘는데 계약서를 작성해 본 적이 있는 응답자에게 자신이 작성하는 계약서의 명칭을 묻는 질문에 41.4%가 근로계약서라고 답했으며 54.4%가 용역계약서(도급, 위임계약 포함)로 답했다. 3.9%는 모르겠다고 응답했다.

[그림 3-16] 계약서 작성 여부



[그림 3-17] 체결하는 계약서 명칭

계약서 명칭	사례수	SW분야			SW프리랜서 주된 업무				
		SI	SM	SW개발	시스템기획	시스템설계	시스템개발/구현	테스팅	UI/UX
용역계약	42.0	48.5	38.6	43.8	43.2	42.5	46.2	37.5	47.9
근로계약	41.4	38.5	43.8	37.1	43.6	39.6	37.1	44.6	34.3
(하)도급계약	6.4	5.1	6.6	9.8	3.2	7.5	8.1	7.6	10.7
위임계약	6.0	3.6	7.5	5.4	5.5	6.9	3.2	4.9	2.9
잘 모름	3.9	4.0	2.8	4.0	4.1	3.1	4.6	5.4	4.3
기타	0.3	.2	.7	0.0	.5	.3	.7	0.0	0.0

※ 사례 수 < 30 인 경우, 해석에 유의



## 선호 계약 형태

한편, 프리랜서들이 선호하는 계약 형태를 물었을 때 54.0%가 근로 계약을 체결하길 원한다고 답했다. 용역계약은 39.1%로 실제 계약 체결보다 다소 낮아졌으며 오히려 모르겠다고 응답한 비율이 6.6%로 높게 나타났다. 실제 심층면접을 통해서 프리랜서의 경우 계약서를 유심히 보지 않으며 더욱이 그 명칭에 대해서는 깊은 관심이 없는 경우도 있었다.

[그림 3-18] 프리랜서 개발자의 선호 계약 형태

프리랜서로 활동하면서 선호하는 계약 형태 [Base : 계약서 작성자, n=903, unit : %]

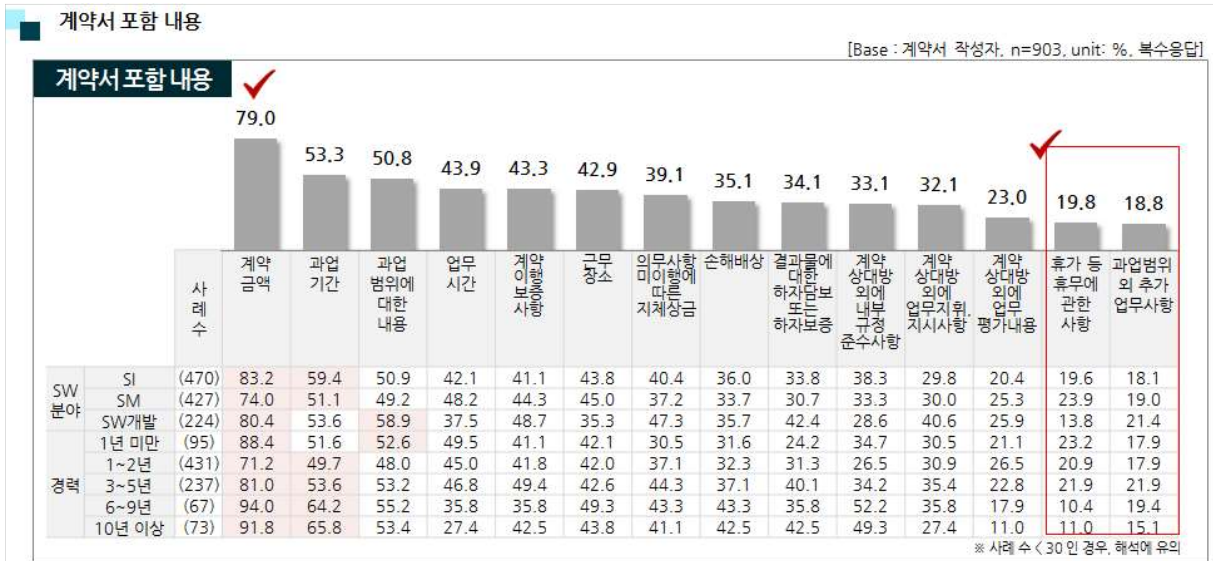
선호 계약 형태		성별		연령				자신이 생각하는 직무							
		남자	여자	20대	30대	40대	50대 이상	IT 컨설턴트	IT프로젝트 관리자	IT 아키텍트	SW 엔지니어	임베디드SW 엔지니어	IT 마케터	IT보안 엔지니어	IT품질 관리자
사례수	(903)	(617)	(286)	(113)	(469)	(262)	(59)	(78)	(174)	(166)	(342)	(46)	(36)	(14)	(47)
근로계약	54.0	51.9	58.7	63.7	56.9	45.8	49.2	67.9	49.4	55.4	52.3	47.8	52.8	64.3	59.6
용역계약	27.6	28.8	24.8	20.4	22.6	37.0	39.0	17.9	33.3	29.5	27.5	34.8	27.8	7.1	14.9
위임계약	7.4	7.8	6.6	7.1	8.5	6.9	1.7	9.0	9.8	7.2	5.8	8.7	8.3	14.3	4.3
잘 모름	6.6	6.5	7.0	5.3	7.5	6.5	3.4	1.3	2.3	3.6	10.2	6.5	5.6	7.1	17.0
(하)도급계약	4.1	4.7	2.8	3.5	4.3	3.4	6.8	3.8	5.2	4.2	3.8	2.2	5.6	0.0	4.3
기타	0.2	.3	0.0	0.0	.2	.4	0.0	0.0	0.0	0.0	.3	0.0	0.0	7.1	0.0

※ 사례 수 < 30 인 경우, 해석에 유의

## 계약서 포함 내용

SW 프리랜서 개발자들이 체결하는 계약서에는 기본적으로 계약금액(79.0%)과 과업 기간(53.3%)이 명시되어 있는 것으로 나타났으며 어느 정도 수준의 과업 범위(50.8%)도 포함되어 있었다. 하지만 상대적으로 휴가 등 휴무에 관한 사항(19.8%), 과업 범위 외 추가 업무 사항(18.8%)에 대한 내용은 잘 명시되어 있지 않은 것으로 나타났다.

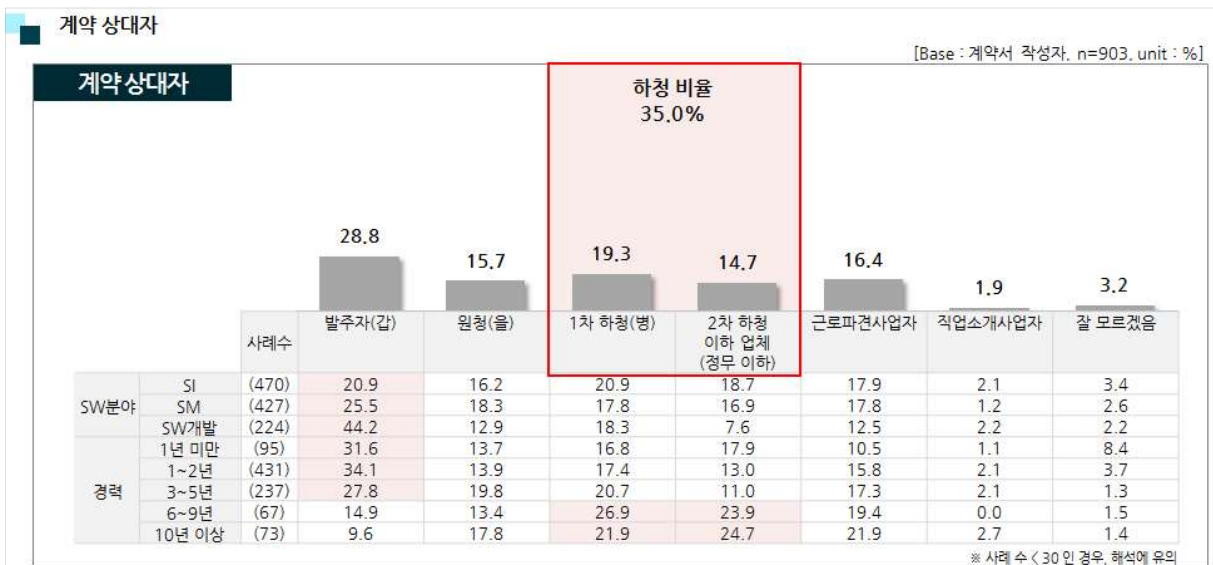
[그림 3-19] 계약서 포함 내용



계약 상대자

주로 누구와 계약을 체결하는 지를 묻는 질문에 하청 업체와의 계약 비율이 35.0%로 가장 높게 나타났으며 다음으로 발주자(갑) 28.8%, 근로파견업자 16.4%, 원청업자(을) 15.7% 순으로 나타났다.

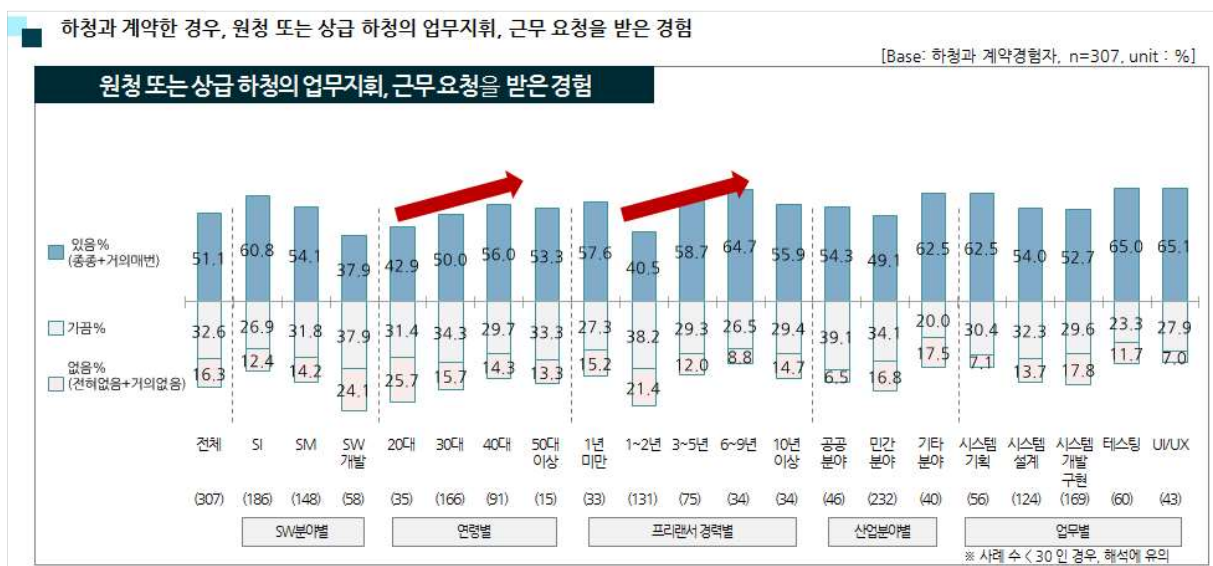
[그림 3-20] 계약 상대자



## 원청 또는 상급 하청 감독아래 근무 요청을 받은 경험

계약 체결시 프리랜서 개발자가 계약상대자가 아닌 원청이나 상급 하청업체의 감독 아래 근무할 것을 요청 받은 경험을 물었다. 계약상대자 이외의 자로부터 업무 지휘와 명령을 받는 근로를 하였다면 이는 불법 파견의 소지가 있다. 조사 결과 응답자의 51.1%가 거의 매번 경험을 하고 있는 것으로 나타났으며 32.6% 가끔, 16.3%는 그런 경험이 없다고 답했다.

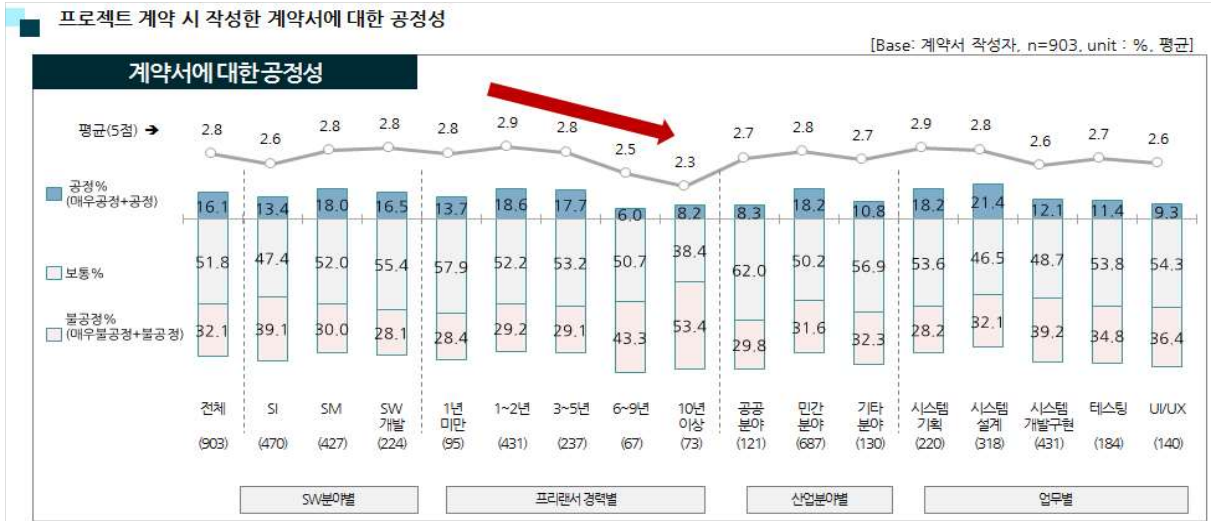
[그림 3-21] 불법 파견 소지



## 계약서 공정성 인식

계약서가 공정하게 작성되었다고 생각하는지를 묻는 질문에 16.1%가 공정하게 작성되었다고 답한 반면 51.8%는 보통 수준, 32.1%는 불공정하다고 느끼고 있었다. 특히 프리랜서 경력이 높을수록 부정적 인식이 높았는데 경력 6년 이상의 프리랜서 개발자들의 43%이상이 계약서가 불공정하다고 인식하고 있었다.

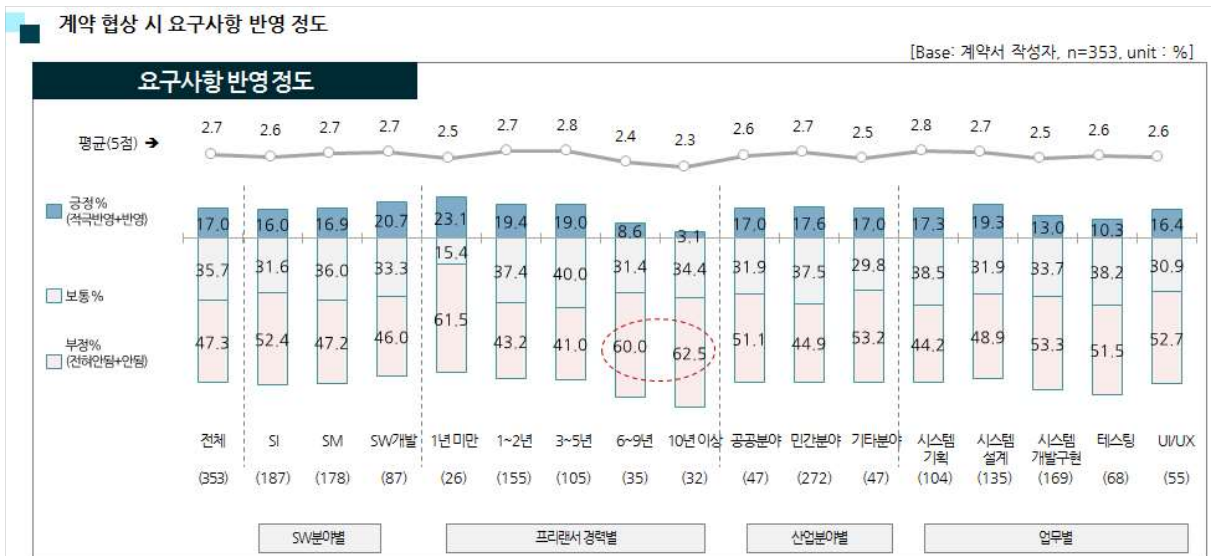
[그림 3-22] 계약서 공정성 인식



계약 협상력

한편, 계약서 작성시 프리랜서 개발자들의 협상력 즉, 프리랜서의 요구사항이 계약서에 반영되는 정도를 묻는 질문에 47.3%가 반영이 되지 않는다고 답했으며 35.7%는 보통 17.0%가 반영된다고 답했다. 공정성 인식과 마찬가지로 6년 이상의 프리랜서 경력자들은 60%이상이 부정적으로 답했다. 협상력의 수준도 공정성 인식의 수준과 유사한 것으로 나타났다.

[그림 3-23] 계약 협상시 요구사항 반영정도

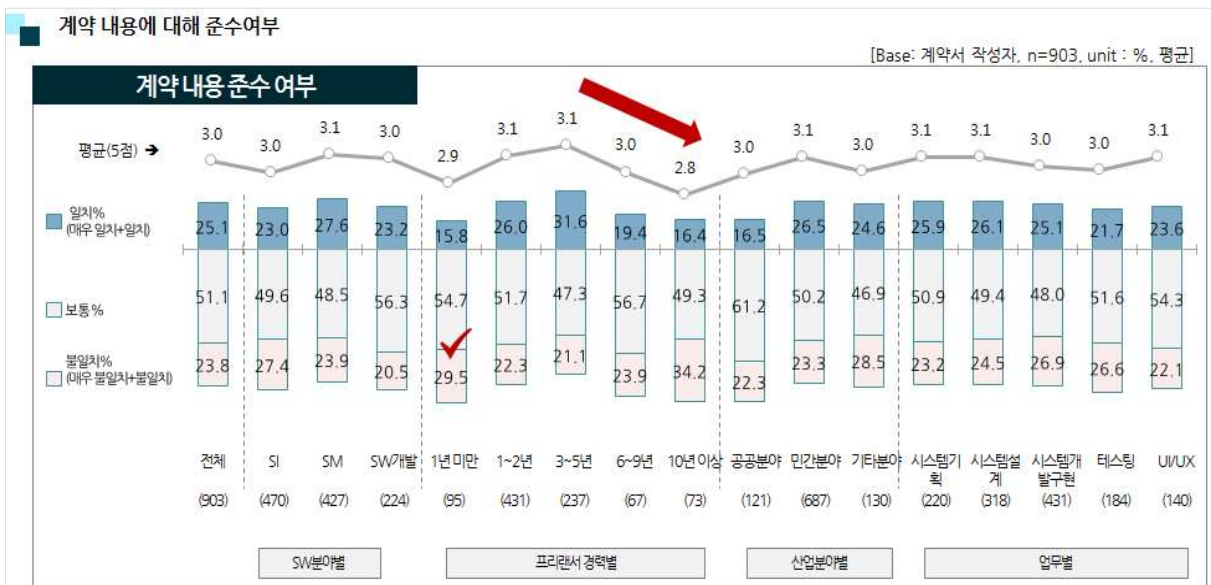




## 계약 내용 준수 여부

계약서를 작성한 경험이 있는 응답자를 대상으로 계약 내용이 실제로 준수되었는지를 묻는 질문에 응답자의 25.1%는 일치, 51.1%는 보통, 23.8%는 불일치했다고 답했다. 즉 응답자의 75% 정도는 계약서 내용이 잘 지켜지지 않은 경험을 가지고 있었다. 특히, 계약준수가 잘 되지 않았다는 응답은 프리랜서 경력 1년 미만에서 29.5%, 10년 이상에서 34.2%로 평균 보다 높게 나타났다.

[그림 3-24] 계약 내용 준수 여부



## 계약서 미이행 경험

계약 내용이 준수되지 않은 경우 대체로 업무 변경(56.5%), 과제 기간 연장(49.0%) 경험이 많은 것으로 나타났다. 또한 임금 지연(46.3%), 임금 체불(23.4%), 임금 삭감(15.8%) 등 지불과 관련된 어려움을 겪고 있었다. 한편, 업무변경은 공공분야가 67.3%로 민간 55.0%보다 높게 나타났다. 임금과 관련된 문제는 SW개발 분야에서의 임금지연 문제가 상대적으로 많았다(56.4%).

[그림 3-25] 계약 미이행 경험

계약 체결 후 이행되지 않았던 경험

[Base: 계약 내용 미준수 인식자(보통포함), n=676, unit : %, 복수응답]

미이행 경험		[Base: 계약 내용 미준수 인식자(보통포함), n=676, unit : %, 복수응답]																
		SW분야			경력별					산업분야			업무분야					
	전체	SI	SM	SW 개발	1년 미만	1~2년	3~5년	6~9년	10년 이상	공공 분야	민간 분야	기타 분야	시스템 기획	시스템 설계	시스템 개발/구현	테스팅	UI/UX	
사례수	(676)	(362)	(309)	(172)	(80)	(319)	(162)	(54)	(61)	(101)	(505)	(98)	(163)	(235)	(323)	(144)	(107)	
업무변경	56.5	58.8	56.3	52.9	58.8	48.6	66.0	70.4	57.4	67.3	55.0	54.1	61.3	57.0	60.4	61.8	57.9	
기간연장	49.0	55.8	46.0	44.8	41.3	45.5	52.5	53.7	63.9	50.5	47.9	52.0	49.1	48.1	57.9	53.5	57.0	
임금지연	46.3	46.7	47.9	56.4	41.3	45.1	46.9	42.6	60.7	42.6	47.1	44.9	46.0	54.5	46.7	47.2	57.0	
임금체불	23.4	24.9	25.2	25.0	12.5	20.7	23.5	27.8	47.5	18.8	23.6	27.6	23.3	21.3	25.7	24.3	26.2	
임금삭감	15.8	14.9	18.4	17.4	8.8	17.2	16.0	11.1	21.3	12.9	17.4	13.3	19.0	20.0	13.3	13.2	8.4	
기타	3.4	3.0	3.9	2.3	6.3	2.8	1.2	7.4	4.9	5.0	2.4	7.1	3.1	2.1	4.6	4.2	6.5	

#### 4. 불공정 행위

##### 재하도급 및 불법 파견 소지

계약서에 포함된 내용 중 재하도급과 관련되거나 불법 파견 소지가 있는 항목의 유무에 대해서 물었다. 공공SW사업에서는 50%이상의 하도급을 금지하고 있다. 만약 원청과 계약을 맺은 하청이 프리랜서와 용역 또는 도급 계약을 맺고 과업을 주었을 경우 이는 재하도급 위반 소지가 있을 수 있다. 또한 프리랜서의 계약서에 계약 상대자외의 자, 즉 발주사나 원청, 또는 상급 하청의 업무 지휘, 요구 사항 수행 등을 지시하는 내용이 있거나 평가를 받을 수 있다는 내용이 있다면 이는 불법 파견 소지가 있는 계약에 해당한다.

재하도급에 해당하는 내용으로는 ‘계약 이행 보증’, ‘손해 배상’, ‘결과물에 대한 하자 담보 또는 하자 보증’ 등과 유사한 문구가 있다면 이는 근로계약이 아닌 도급 계약과 관련된 내용이며 이럴 경우 원청의 하청업체가 사실상 프리랜서에게 재하도급을 주는 것으로 이해할 수 있다. 1차 하청과 계약한 프리랜서의 계약서에 특히 ‘계약 이행 보증’ 관련 내용이 있었다는 응답이 46%로 나타났다. 하청업체와의 계약서에 불법 파견 소지가 있는 문구로 ‘계약 상대자외의 자에 요구 사항을 준수해야 한다’는 내용이 36% 이상의 계약서에서 존재하고 있는 것으로 드러났다.

[그림 3-26] 계약서상 재하도급 및 불법파견 소지 문구 여부

계약 관련 현황

[Base : 계약서 작성자, n=903, unit: %, 복수응답]

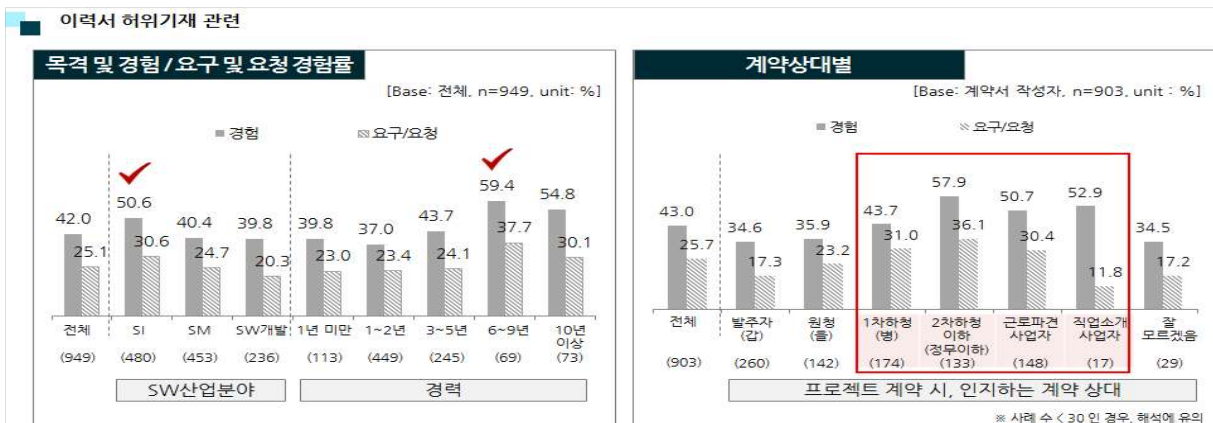
재하도급 및 불법파견 의심사례										재하도급 의심			불법파견 의심			
	사 례 수	계약 금액	과업 기간	과업 범위에 대한 내용	업무 시간	근무 장소	의무사항 미이행에 따른 지체 상금	계약 이행 보증 사항	손해배상	결과물에 대한 하자 담보 또는 하자 보증	계약 상대방 외의 자를 준수해야 한다는 사항	계약 상대방 외의 자 업무 지휘, 지시 사항	계약 상대방 외의 자 업무 평가 내용	휴가 등 휴 무에 관한 사항	과업범위 외 추가 업 무 사항	
발주자(갑)	(260)	88.8	49.6	58.1	49.2	45.0	40.4	48.8	36.9	39.6	28.8	38.8	26.2	26.5	27.3	
프로 젝트 계약	원청(을)	(142)	80.3	52.1	58.5	44.4	41.5	39.4	38.0	33.1	28.9	31.0	28.2	21.1	20.4	
	1차 하청(병)	(174)	72.4	53.4	51.1	42.5	43.1	46.0	29.9	31.6	36.2	28.7	25.3	11.5	14.9	
	2차 하청 이하 업체(정무 이하)	(133)	71.4	62.4	43.6	37.6	39.8	35.3	39.8	34.6	39.1	33.1	18.0	13.5	10.5	
인지 하는 계약 상대	근로파견사업자	(148)	74.3	58.1	41.9	43.2	40.5	43.2	32.4	30.4	35.8	25.0	16.2	20.9	14.9	
	직업소개사업자	(17)	64.7	47.1	29.4	17.6	35.3	52.9	41.2	41.2	41.2	29.4	23.5	23.5	11.8	
	잘 모르겠음	(29)	89.7	27.6	37.9	48.3	58.6	27.6	24.1	17.2	27.6	31.0	13.8	24.1	20.7	

※ 사례 수 < 30 인 경우, 해석에 유의

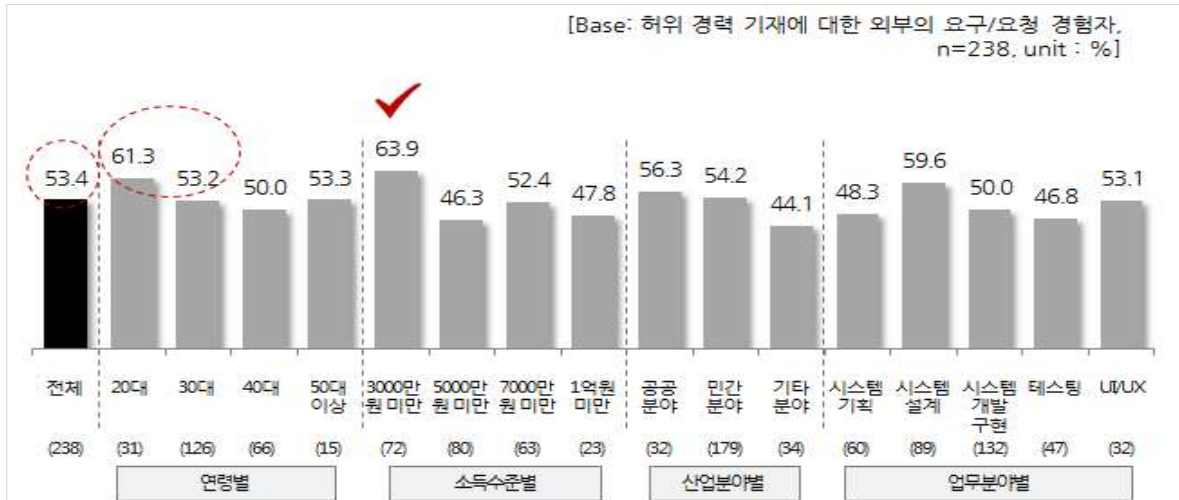
이력서 허위 기재

경력 부풀리기를 위한 이력서 허위 기재 사례를 목격한 경험을 묻는 질문에 42%가 그렇다고 답했다. 직접 허위 기재 요청을 받았는지를 묻는 질문엔 25.1%가 그렇다고 답했다. 시스템통합분야에서는 목적 경험이 절반을 넘는 50.6%에 달했다. 이력서 허위 기재를 요청 받은 응답자 중 53.4%가 요청에 따랐고 특히 20대에서는 61.3%가 연소득 3천만 미만 계층에서는 63.9%가 응했다. 또한 이러한 허위 기재 풍토는 하청업체 단계가 낮아질수록, 인력파견업체나 직업소개사업자 수준에서 빈번히 요청되고 있는 것으로 나타났다. 특히, 저연차 프리랜서들은 과제 수주 또는 조금 더 높은 단가를 받기 위해 경력 부풀리기 요구에 따르는 것으로 나타났는데 불법 인력 파견 업체등이 더 많은 수수료를 확보하려는 유인도 경력 부풀리기를 부추기는 것으로 분석된다.

[그림 3-27] 이력서 허위 기재 목적 및 경험 여부



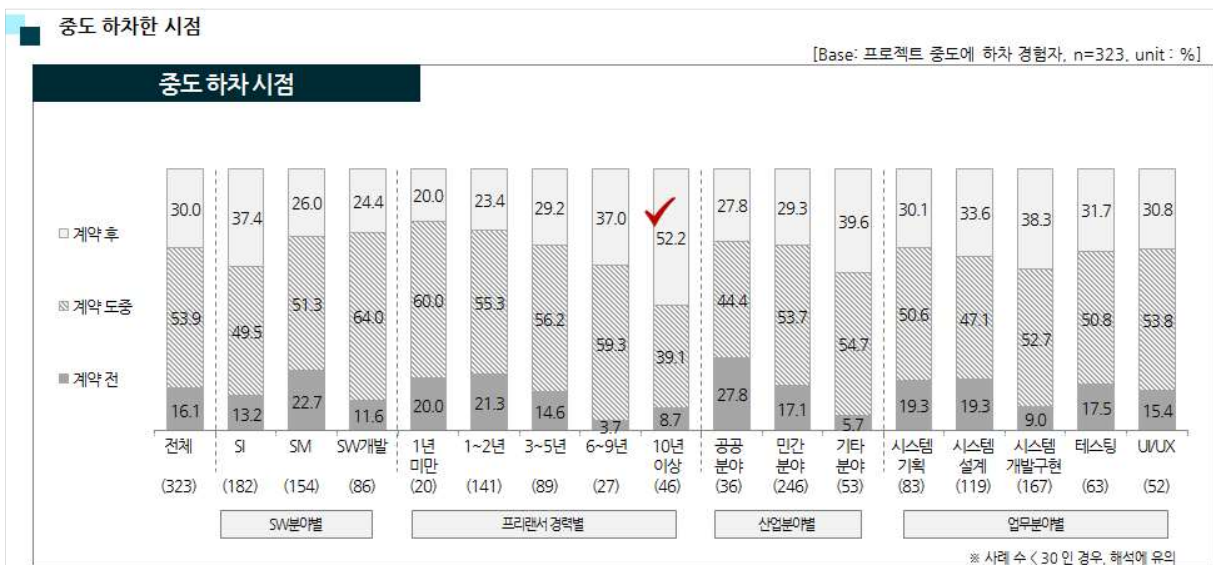
[그림 3-28] 이력서 허위 기재 직접 경험 여부



중도하차 경험 및 충동

과도한 업무, 잦은 업무 변경, 임금 갈등, 기타 여러 가지 사유로 인해 프로젝트를 중도에 그만두거나 그만두고 싶은 경험이 있었는지를 물었다. 실제 응답자의 34%는 프로젝트를 중간에 그만 둔 경험이 있었다. 66.9%는 중도 하차 충동을 느꼈다. 중도하차한 사람 중 53.9%는 계약도중에 하차하며 계약후에 그만둔 경우도 30.0%에 이른다. 16.1%가 계약 전에 그만 두는 것으로 나타났다. 특이한 점은 프리랜서 경력자가 10년 이상에서 계약 후 그만 둔 경우가 52.2%로 상대적으로 높게 나타났다.

[그림 3-29] 프로젝트 중도하차 시점



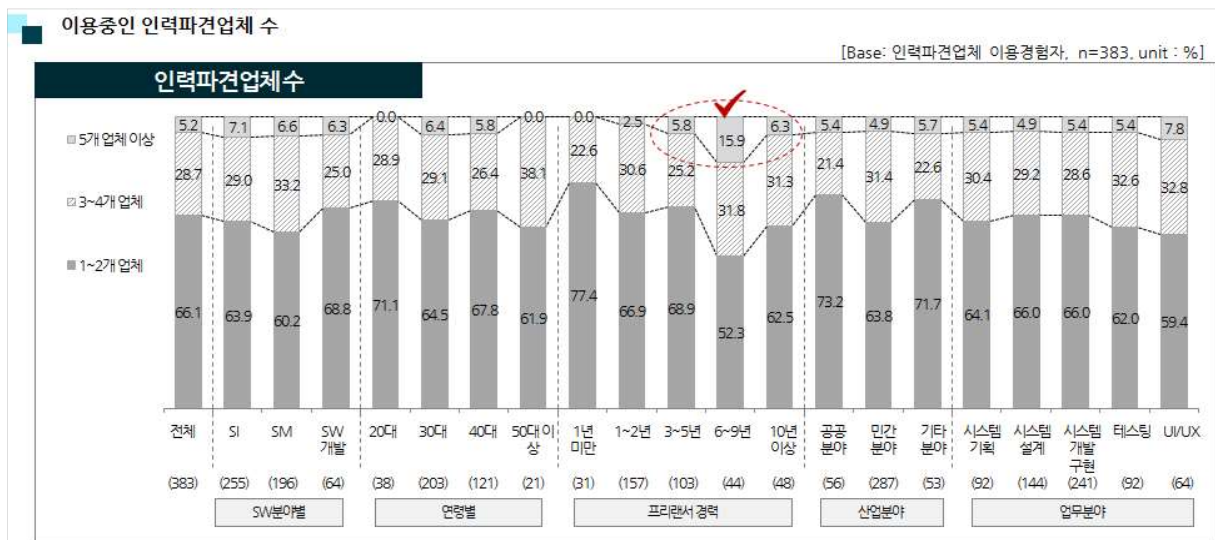


## 5. 인력파견업 이용 실태

### 인력파견업체 이용 현황

프리랜서 개발자들의 66.1%는 1~2개의 인력파견업체를 이용하고 있는 것으로 나타났다. 3~4개 업체를 이용하는 비중은 28.7%, 5개 이상 업체를 이용하는 비중은 5.2%를 차지했다.

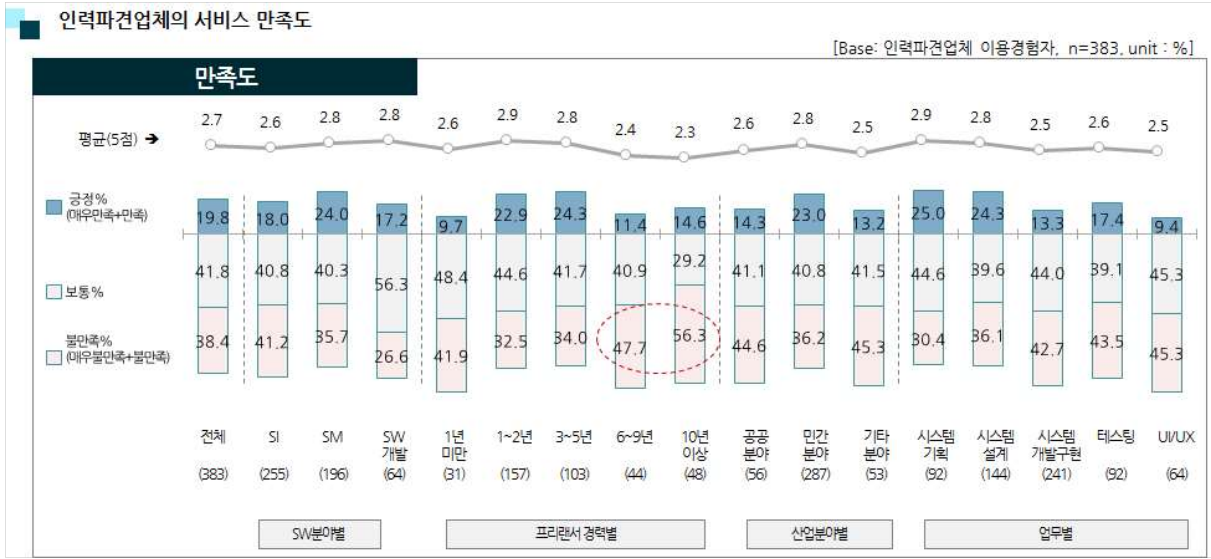
[그림 3-30] 이용하고 있는 인력파견업체 수



### 인력파견업체 서비스 만족도

파견업체가 제공하는 서비스에 대한 만족도는 만족한다는 비중이 19.8%, 보통이 41.8%, 38.4%는 불만을 가지고 있는 것으로 나타났다. 불만 비중은 프리랜서 경력 6년 이상의 그룹에서 47.7% 이상으로 높게 나타나고 있다. 불만의 이유로 중간에 수수료를 가져가는 것에 비해 제공하는 서비스가 없으며 사후 문제가 발생했을 때 어떠한 조치도 없었다는 불만이 심층 인터뷰에서도 제기되기도 했다.

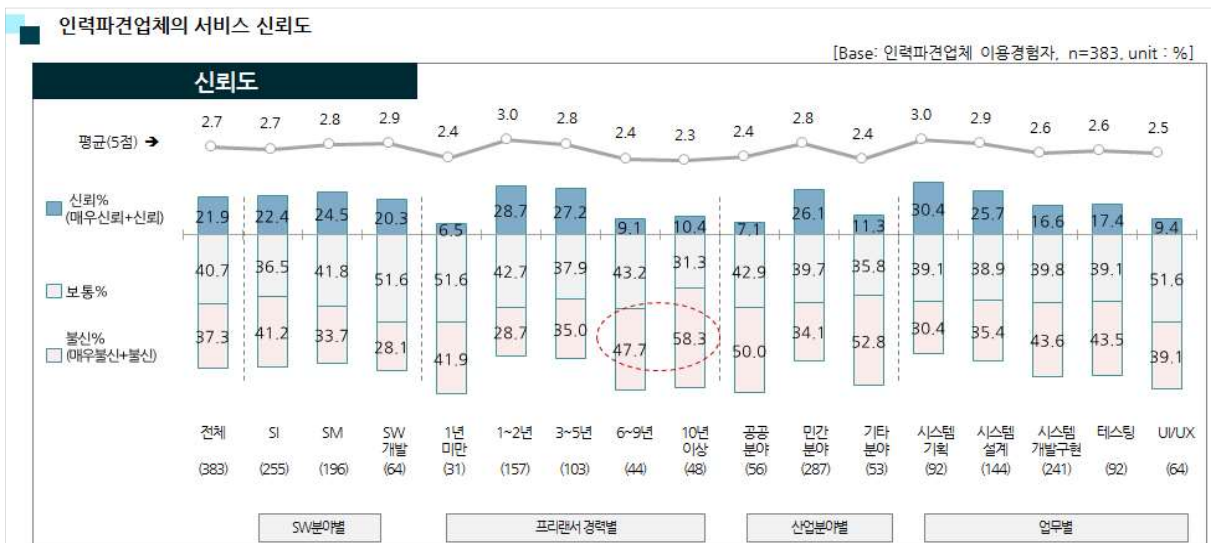
[그림 3-31] 인력파견업체 서비스 만족도



인력파견업체 서비스 신뢰도

파견업체가 제공하는 서비스에 대한 신뢰도를 묻는 질문에 신뢰한다고 답변 비중은 21.9%, 보통이다라는 답은 40%, 37.3%는 신뢰하지 않는다고 답했다. 인력파견업체 서비스에 대한 불신은 경력 1년 미만에서 41.9%, 6년 이상에서 47.7% 이상으로 높게 나타나고 있다. 또한 공공분야 프로젝트를 하는 응답자들은 50%가 불신을 표시했는데 이는 민간분야 프로젝트를 수행하는 응답자의 34.1%가 불신하는 것에 비해 높은 수치다.

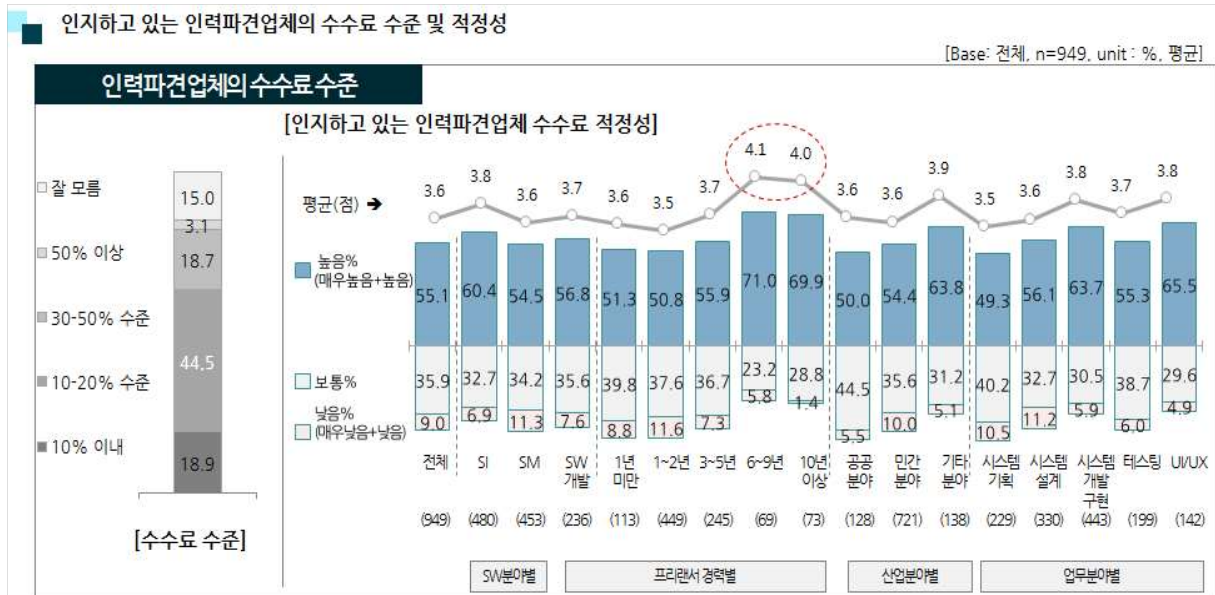
[그림 3-32] 인력파견업체의 서비스 신뢰도



## 인력파견업체 수수료 인지 수준

현재 인력파견업체는 수수료를 정확히 밝히지 않는다. 이러한 상황에서 프리랜서들의 대략적인 수수료율의 인지 수준을 묻는 질문에 10-20%가 44.5%, 10%이내 18.9%, 30-50% 18.7%, 50%이상 3.1%, 잘 모르겠음 15.0%로 답했다. 파견업체의 수수료가 적정하냐고 묻는 질문에 55.1%는 높다고 답했으며 35.9%는 적정, 9.0%는 낮다고 답했다. 프리랜서 경력 6년 이상에서는 70%이상이 높게 책정되고 있다고 답했다.

[그림 3-33] 인력파견업체의 수수료 인지 수준

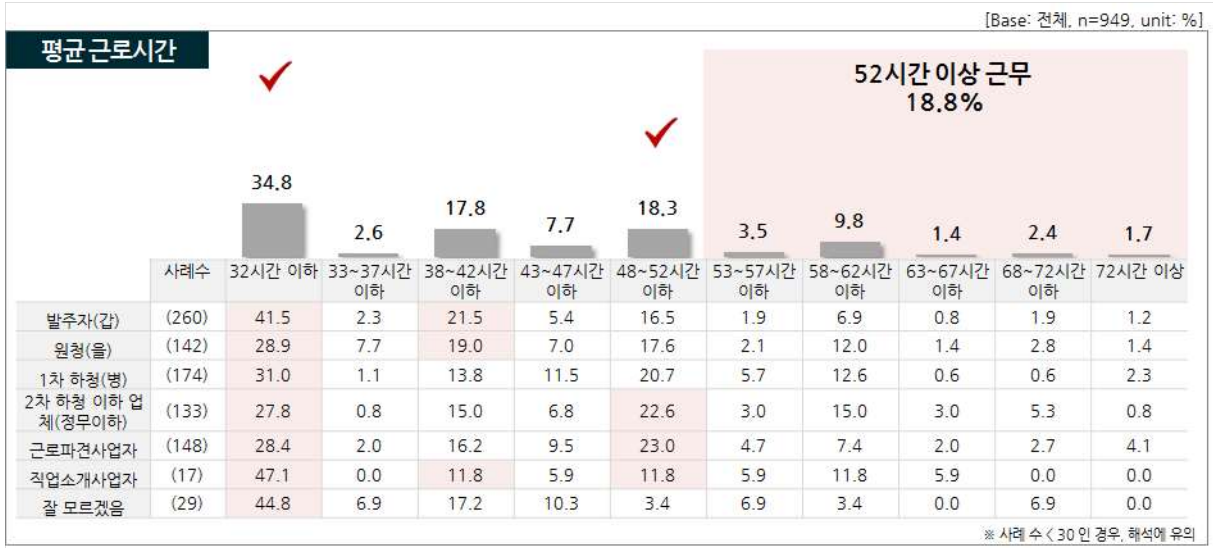


## 6. 근로 환경

### 근로 시간과 근로시간의 적정성

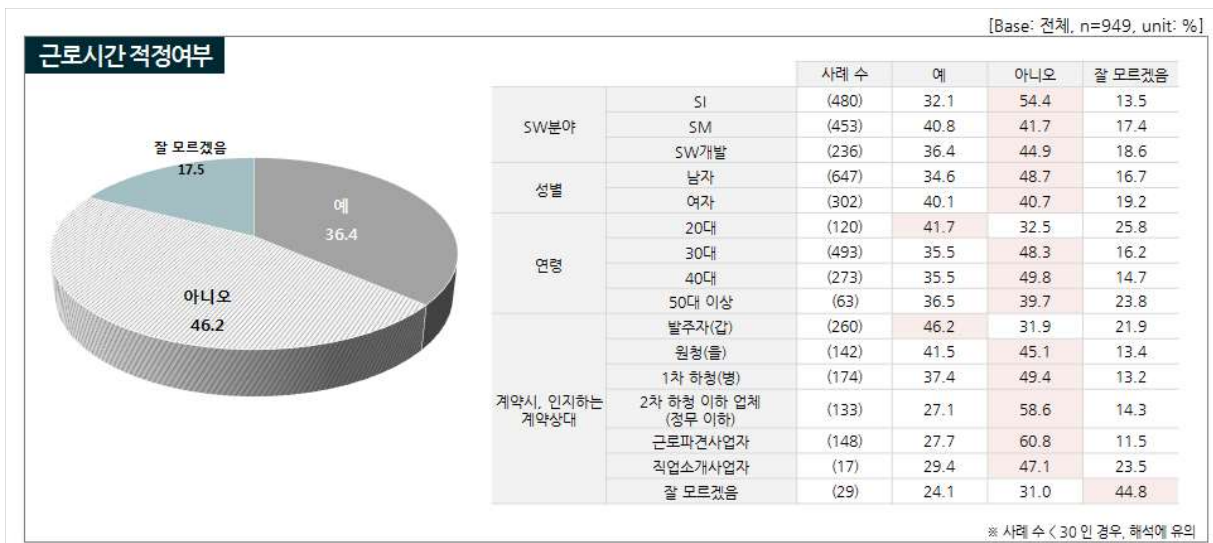
프리랜서 개발자들의 경우 주당 33~52시간 사이에 근무하는 비중이 전체의 46.4%로 가장 높았으며 32시간 이하 근무 비중은 34.8%, 주 52시간 초과 근무는 18.8%로 나타났다. 2차 하청 이하 업체와의 계약을 맺은 프리랜서들의 초과 근무 비중이 높음을 알 수 있다.

[그림 3-34] 주당 평균 근로 시간



한편, 근로시간이 적정한지 묻는 질문엔 36.4%가 적정하다고 답한 반면 그렇지 않다고 답한 비중이 46.2%, 잘 모르겠다는 응답이 17.5%로 나타났다. 상대적으로 적은 시간을 일하는 저연차 20대에서는 적정하다는 답이 41.7%로 높게 나타났다. 업종에서는 시스템통합 분야에서의 적정하지 않다는 답변이 54.4%, 계약상대가 2차 하청업체이거나 근로파견사업자일 경우 각각 58.6%, 60.8%로 높게 나타났다.

[그림 3-35] 근로시간 적정성





## 야근 및 휴일·휴가 사용

프리랜서 개발자들의 65%는 잦은 야근을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 야근을 하더라도 별도 수당이 없는 경우가 81.6%에 달했다. 법정 공휴일에 출근하거나 휴가 사용이 불가능한 경우도 각각 46.3%, 49.8%에 달했다.

[그림 3-36] 야근 및 휴일 사용 현황

[Base: 전체, n=949, unit: %]

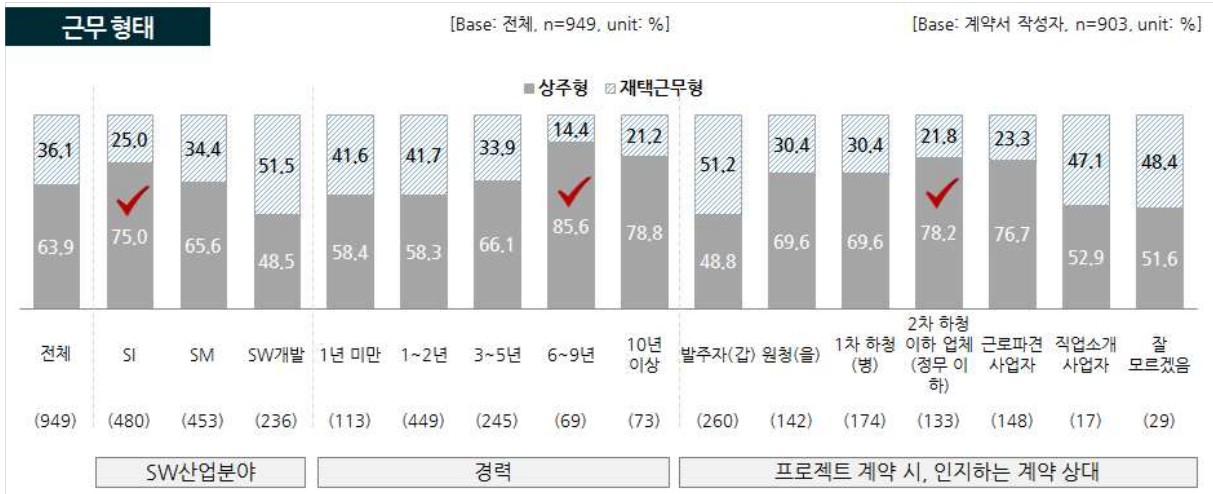
야근 및 휴일/휴가		사례수	야근 및 휴일/휴가에 관한 경험								프로젝트 계약 기간 중 휴가 사용 경험	
			1. 야근이 잦다		2. 별도의 야근 수당이 있다		3. 법정 공휴일에는 출근하지 않는다		4. 휴가 사용이 가능하다			
			그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	그렇다	아니다	예	아니오
전체	(949)	65.0	35.0	18.4	81.6	53.7	46.3	50.2	49.8	42.5	57.5	
SW분야	SI (480)	70.6	29.4	14.4	85.6	53.3	46.7	44.4	55.6	44.4	55.6	
	SM (453)	62.7	37.3	21.0	79.0	54.7	45.3	52.8	47.2	45.9	54.1	
	SW개발 (236)	63.1	36.9	16.5	83.5	50.0	50.0	48.7	51.3	33.9	66.1	
경력	1년 미만 (113)	58.4	41.6	15.0	85.0	60.2	39.8	46.0	54.0	28.3	71.7	
	1~2년 (449)	61.2	38.8	20.5	79.5	53.5	46.5	54.3	45.7	40.5	59.5	
	3~5년 (245)	67.8	32.2	20.4	79.6	57.1	42.9	54.3	45.7	49.0	51.0	
	6~9년 (69)	69.6	30.4	11.6	88.4	47.8	52.2	40.6	59.4	53.6	46.4	
	10년 이상 (73)	84.9	15.1	11.0	89.0	39.7	60.3	26.0	74.0	43.8	56.2	
프로젝트 계약시, 인지하는 계약 상대	발주자(갑) (260)	56.2	43.8	21.9	78.1	61.5	38.5	63.1	36.9	40.8	59.2	
	원청(을) (142)	66.2	33.8	19.0	81.0	57.0	43.0	50.7	49.3	48.6	51.4	
	1차 하청(병) (174)	70.7	29.3	21.8	78.2	51.7	48.3	47.1	52.9	47.7	52.3	
	2차 하청 이하 업체 (경우 이하) (133)	74.4	25.6	9.8	90.2	40.6	59.4	33.8	66.2	45.1	54.9	
	근로파견사업자 (148)	73.0	27.0	14.9	85.1	51.4	48.6	44.6	55.4	39.9	60.1	
	직업소개사업자 (17)	70.6	29.4	17.6	82.4	52.9	47.1	41.2	58.8	35.3	64.7	
	잘 모르겠음 (29)	41.4	58.6	17.2	82.8	65.5	34.5	55.2	44.8	34.5	65.5	

※ 사례 수 < 30인 경우, 해석에 유의

## 근무 형태

프리랜서 개발자들의 63.9%는 별도의 작업 장소(주로 고객사)에 상주하면서 근무하는 것으로 나타났다. 상주형태의 근무는 업종별로는 시스템통합분야가 75%, 경력별로는 6-9년차가 85.6%, 계약상대자가 2차 하청업체 이하일 경우의 78.2%가 상주형 근무 형태를 보였다. 한편, 프리랜서 전환동기가 재택근무인 응답자(66명)의 경우 77%가 재택근무형태로 일하고 있었다. 연봉이 높을수록 상주형 근무형태를 보였다.

[그림 3-37] 프리랜서 개발자 근무 형태



## 7. 만족도 및 향후 계획

### 프리랜서 만족도

프리랜서들의 전반적 만족도는 보통수준이었다. 하지만 시간 활용의 자율성이나 스트레스가 덜 한 정도에서는 다소 긍정적이었다. 고소득자의 만족도 점수는 평균보다 약간 높는데 소득이 만족도를 높이는 것으로 파악된다.

[그림 3-38] SW프리랜서 개발자 만족도

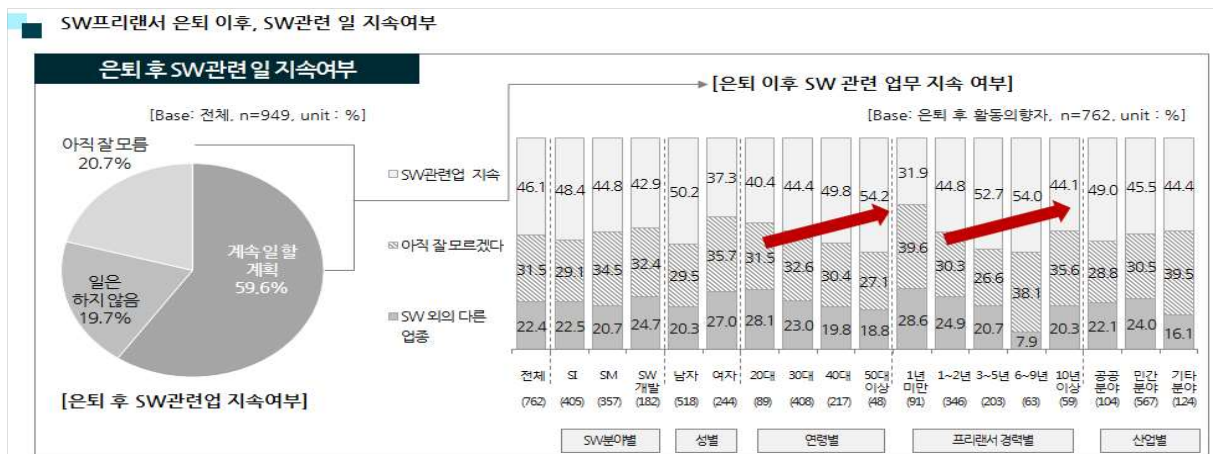
프리랜서유형별	프리랜서 만족도							
	역량	전공			직무		소득	
	고직능 (608)	저직능 (341)	컴퓨터 관련 전공 (513)	비전공 (436)	SW엔지니어 (347)	그 외 (602)	저소득 (414)	고소득 (83)
SW 프리랜서를 통해 버는 수입이 가족을 부양하기에 충분하다	3.0	2.8	3.0	2.9	2.9	3.0	2.7	3.4
SW 프리랜서를 통해 버는 수입이 자기계발에 투자하기에 충분하다	3.0	2.9	2.9	3.0	2.8	3.0	2.9	3.2
여행, 문화 생활 등 충분한 여가를 누린다	3.1	3.0	3.0	3.1	2.9	3.1	3.1	2.8
시간 활용이 자유롭다	3.3	3.2	3.3	3.3	3.1	3.4	3.4	3.0
충분한 휴식 시간을 가질 수 있다	3.1	3.1	3.1	3.1	3.0	3.2	3.2	3.0
프리랜서 이전 생활에 비해 스트레스가 덜하다	3.3	3.2	3.3	3.2	3.2	3.2	3.3	3.2
현재 업무에 보람을 느낀다	3.2	3.1	3.2	3.2	3.1	3.2	3.2	3.3
프리랜서 결정을 후회한다	2.9	2.9	2.9	2.9	2.7	3.0	3.0	2.6
프리랜서를 추천하고 싶다	3.0	2.9	3.0	3.0	2.9	3.0	2.9	3.1
전반적으로 SW프리랜서로서의 생활에 만족한다	3.1	3.0	3.1	3.1	3.0	3.2	3.0	3.3

[Base: 전체, n=949, unit: 평균(점)]

## 은퇴연령 및 계획

프리랜서 개발자들의 예상 은퇴 연령은 54세로 나타났으며 은퇴 후에서도 SW관련 업종에서 일하고 싶은 의향이 있는 응답자가 59.6%로 조사됐다. 은퇴 후에는 일을 하지 않을 계획이라는 응답자는 19.7%, 아직 잘 모르겠다는 응답자도 20.7%를 차지했다.

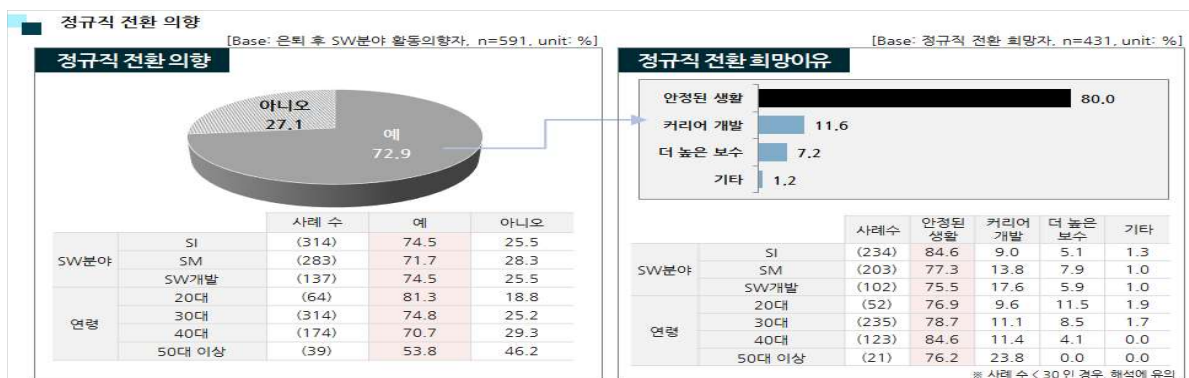
[그림 3-39] 은퇴 후 SW관련업무 지속의향



## 정규직 전환 의향

한편, 은퇴 후에도 지속적으로 SW관련 업무를 하고 싶다는 응답자들을 대상으로 정규직 전환 의향을 물었는데 응답자의 72.9%가 기회가 되면 정규직으로 전환하고 싶다고 밝혔다. 특히 연령이 낮을수록 정규직 전환 희망은 더 높게 나타났다. 정규직 전환 의향자중 62.2%는 현재 정규직 구직 활동을 병행하는 것으로 나타났다. 정규직으로 전환하고자 하는 가장 큰 이유로 안정된 생활이 80.0%를 차지했고 경력 개발이 11.6%, 더 높은 보수가 7.2%를 차지했다.

[그림 3-40] 프리랜서 개발들의 정규직 전환 의향



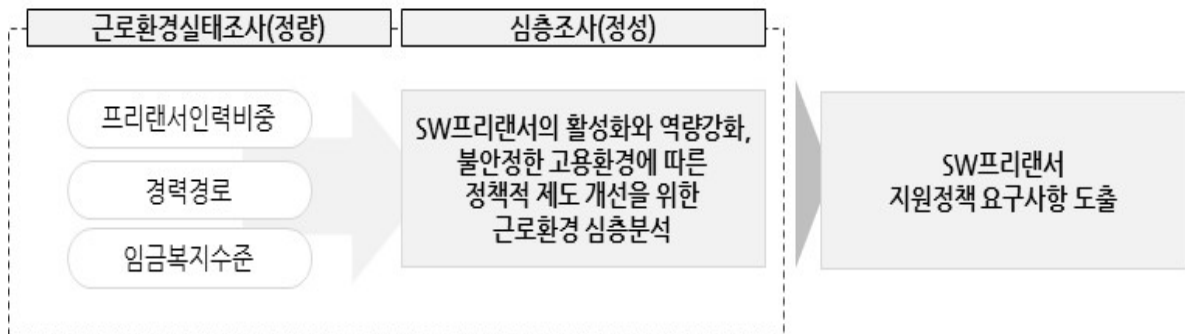
## 제4장 SW개발자 심층인터뷰(FGI)

### 제1절 심층인터뷰(Focus Group Interview) 설계

#### 1. 조사개요

심층인터뷰(FGI)은 여러 가지 이유로 활용되었다. 우선, 설문 문항을 작성하여 설문의 타당성을 검증하는 파일럿 테스트의 목적이 있었다. 또한, 실태 조사 후 정량적 조사로 파악하기 어려운 정성적 애로사항의 도출하고 조사 결과를 검증하고 확인하기 위한 목적도 있었다. 뿐만 아니라 구체적인 실제사례를 인터뷰함으로써 문헌연구에서는 발견하기 힘든 정책적인 시사점을 도출하는 목적이 있다.

[그림 4-1] 정량조사와 정성조사와의 관계



#### 1.1. FGI 표본집단 설계

인터뷰 대상 역시 실태조사와 마찬가지로 프리랜서 경험이 있거나, 프리랜서 활동 중인 SW기술인력<sup>33)</sup>이다. SW기술인력의 6개 그룹으로 나누어 인터뷰했다. 6개 그룹은 아래 표와 같이 업종별 (SI, SM, 패키지개발), 프리랜서 개인특성별(여성SW, 청년, 고소득 프리랜서)로 나누고 각 그룹별로 5명~7명을 모집하였다. 그룹을 나눈 이유는 유형별로 근무환경과 조건, 만족도와 정책영향도가 차이가 나므로 효율적으로 FGI를 진행하기 위함이며, 동시에 FGI 당시 별도로 진행하던 설문조사 표본에서 층화추출로 인해 특정집단이 적게 모집(과소대표) 되었을 경우에 대비한 보완책이기도 했다.

33) SW기술인력 : 제품 또는 기업 내에서 필요한 기능을 구현하기 위한 프로그램을 개발하는 사람들 단, IT 개발자(웹과 모바일 등에 좀 더 특화된 개발 업무를 하는 사람들)와 구분

<표 4-1> 심층인터뷰(FGI) 참여자 조건

구분		그룹 정의	공통조건	세부조건	인원
1차	그룹1	SI·SM	SW 프리랜서 경력 1년 이상	SI/SM분야에 종사하며, 직접고용 또는 파견직 포함	6명
	그룹2	공공SW		공공SI분야에 종사하는 파견 프리랜서	7명
	그룹3	패키지SW		패키지 SW분야 프리랜서	6명
2차	그룹 4	여성		초등학생 이하 자녀를 둔 기혼 여성SW프리랜서	4명
	그룹5	청년		고졸~대졸 중 정규직 경험이 없이 프리랜서 활동을 시작한 20~35세 청년	5명
	그룹 6	고소득		연 7,000만원 이상 소득	6명

## 1.2. FGI 질문지와 참석자 모집

심층 인터뷰에서는 아래 질문을 반구조화된 설문지로(Semi-Structured) 작성하여 참석자들에게 배포하고 주관식으로 기입하게 한 후 질문별로 돌아가면서 답변하는 방식으로 이루어졌다.

- SW프리랜서 전환계기는 무엇인가?
- SW프리랜서 계약형태는 무엇이며, 어려움은 없는가?
- SW프리랜서 활동 시 계약상의 불공정한 행위를 한 경험이 있는가?
- SW프리랜서로 근무하는 환경은 어떠한가?
- 현재 SW프리랜서 활동에 대한 만족도는 어떠한가?
- SW분야의 프리랜서를 위한 정책적 지원은 무엇인가? 정부가 꼭 해주기를 바라는 정책은 무엇인가?

FGI를 위해 전문적으로 경력을 보유한 사회자(Moderator)가 투입되어 위의 질문에 대한 답변을 유도하고 질문별로 고르게 시간을 배분했다. 1차 그룹은 2018년 6월11일~12일에 인터뷰를 진행하였고, 2차 그룹은 2018년 9월20일과 10월6일에 인터뷰를 진행했다. 1,2차 그룹의 FGI 참석자 프로파일은 다음 표와 같다



<표 4-2> 1차 그룹 프로파일 : SI·SM, 공공SW, 패키지SW

Gr 1. SI/SM분야 프리랜서									
NO	이름	성별	참여경험 SW분야	총 경력	SW프리랜서 경력	사업영역	계약 유형	전공	소득
1	김OO	여성	SI(시스템통합)	8년	3년	민간과 공공사업 비슷하게 참여	SW기업과 직접 계약	커뮤니케이션디자인	5000만 원대
2	조OO	남성	SM(유지보수)	30년	10년	주로 민간사업에 참여	인력파견업체와 계약	건축 공학, 전산	-
3	박OO	남성	SI(시스템통합)	15년	10년	주로 민간사업에 참여	인력파견업체와 계약	경영학, 국비교육과정	-
4	김OO	남성	SI(시스템통합)	19년	12년	주로 공공사업에 참여	인력파견업체와 계약	네트워크정보학과	-
5	김OO	남성	SI(시스템통합)	12년	2년	주로 공공사업에 참여	인력파견업체와 계약	국비교육과정	6000만 원대
6	전OO	남성	SI(시스템통합)	14년	2년	주로 민간사업에 참여	SW기업과 직접 계약	게임 관련	3000만원 후반대

Gr 2. 공공SW분야 파견 프리랜서									
NO	이름	성별	참여경험 SW분야	총 경력	SW프리랜서 경력	사업영역	계약 유형	전공	소득
1	권OO	남성	SI(시스템통합)	11년	6년	주로 공공사업에 참여	인력파견업체와 계약	산업공학, 국비교육과정	6000 만원
2	정OO	남성	SI(시스템통합)	11년	5년	주로 공공사업에 참여	인력파견업체와 계약	소프트웨어공학	-
3	변OO	남성	SI(시스템통합)	20년	7년	주로 공공사업에 참여	인력파견업체와 계약	인쇄, 광고	4000~6000만 원
4	강OO	남성	SI(시스템통합)	15년	5년	주로 공공사업에 참여	인력파견업체와 계약	컴퓨터공학	7000만 원
5	오OO	남성	SI(시스템통합)	3년	2년	주로 공공사업에 참여	인력파견업체와 계약	정보통신공학, 국비교육과정	4000만 원
6	이OO	남성	SI(시스템통합)	14년	5년	주로 공공사업에 참여	인력파견업체와 계약	컴퓨터공학	7000만 원대
7	서OO	남성	SI(시스템통합)	14년	7년	주로 공공사업에 참여	인력파견업체와 계약	정보통신공학	7000만 원대

Gr 3. 타산업에 종사하는 패키지SW 프리랜서									
NO	이름	성별	참여경험 SW분야	총 경력	SW프리랜서 경력	사업영역	계약 유형	전공	소득
1	황OO	남성	패키지SW분야	7년	2년	주로 민간사업에 참여	직접계약 + 인력파견업체 병행	정보통신, 미디어영상	6000~8000만 원
2	임OO	여성	패키지SW분야	7년	5년	주로 민간사업에 참여	SW기업과 직접 계약	시각디자인	-
3	임OO	남성	패키지SW분야	20년	10년	주로 민간사업에 참여	SW기업과 직접 계약	애니메이션학	-
4	주OO	남성	패키지SW분야	7년	3년	주로 민간사업에 참여	인력파견업체와 계약	애니메이션학	-
5	박OO	남성	패키지SW분야	26년	5년	주로 민간사업에 참여	SW기업과 직접 계약	전자공학	6000만 원
6	강OO	남성	패키지SW분야	4년	4년	주로 민간사업에 참여	SW기업과 직접 계약	첨단로봇과(고등학교)	4000만원

<표 4-3> 2차 그룹 프로파일 : 여성, 청년, 고소득

Gr 1. 여성SW프리랜서									
NO	이름	성별	총 경력	SW프리랜서 경력	SW산업 분야	결혼여부	자녀 연령	전공	소득
1	강OO	여성	13년	5년	SW개발	기혼	초등학교 고학년(4~6학년)	국문	6000만 원
2	고OO	여성	18년	8년	SW개발	기혼	초등학교 고학년(4~6학년)	전산, 토목공학	6000~7000만 원
3	정OO	여성	12년	6년	SI	기혼	5세	경영학, 국비교육과정	4000~6000만 원
4	이OO	여성	15년	7년	SM	기혼	3세	어문	7000만 원

Gr 2. 청년 프리랜서									
NO	이름	성별	총 경력 (계약직 등을 포함)	SW프리랜서 경력	연령대	SW산업 분야	직업	전공	소득
1	윤OO	남성	1년	1년	20대	SW개발	대제	커뮤니케이션 디자인	2000만 원
2	정OO	남성	1년 6개월	1년 6개월	20대	SW개발	휴학 중	컴퓨터공학	2500만 원대
3	김OO	남성	3년	1년	20대	SW개발	대졸	커뮤니케이션 디자인	2000~3000만 원대
4	강OO	남성	1년	1년	20대	SW개발	휴학 중	컴퓨터공학	2000만 원대
5	박OO	남성	10년	5년	30대	SI	대졸	정보통신공학부	4000만 원대

Gr 3. 고소득 프리랜서									
NO	이름	성별	총 경력	SW프리랜서 경력	SW산업 분야	SW분야 내 주 업무	전공	소득	
1	김OO	남성	14년	13년	SI	모바일개발, 웹개발	컴퓨터공학	7,000만 원	
2	박OO	남성	10년	3년	SI	응용SW개발	컴퓨터공학	7,000만 원	
3	이OO	남성	16년	6년	SI	응용SW개발	정보통신공학	7,000만 원	
4	선OO	남성	15년	14년	SI, SM	모바일개발, 웹개발, 응용SW개발	컴퓨터공학	7,000만 원	
5	문OO	남성	19년	9년	SM	응용SW개발	재료공학	9,000만 원	
6	주OO	남성	6년	2년	SW개발	웹 개발	정보통신공학	7,000만 원	

## 제2절 FGI 결과

### 1. SW프리랜서로의 전환동기와 전환경로

프리랜서 전환동기는 공통적으로 조직스트레스, 낮은 급여 등의 자발적인 이유와 퇴직 연령, 회사의 파산, 인수합병 등의 비자발적 이유로 프리랜서가 되는 것으로 답변했다.

#### 1.1. SW프리랜서로의 전환동기

##### 높은 업무강도와 조직 스트레스, 낮은 근무 자율성

자발적으로 프리랜서로 전향한 경우는 SW분야의 높은 업무강도와 상사, 동료부터의 부터의 스트레스로 인해 프리랜서를 하게 되었다고 공통적으로 대답했다.

(1차2그룹, 정00) “밤 늦게까지 철야 하고 그러니까 삶이 피폐해지는 것 같았어요”

(1차3그룹, 임00) “회사에서 출퇴근 하는 것부터 인간 관계까지 스트레스 때문에 육체적으로 힘들었어요.”

원하지 않는 프로젝트로 발령받아 근무지를 이동해야 하거나, 원하지 않는 프로젝트에 투입되는 경우를 줄이기 위해서 프리랜서로 전향했다는 1차 그룹의 김00와 같은 답변도 있었다.

(1차1그룹, 김00) “제가 가고 싶지 않은 프로젝트인데 가야 하니까 너무 싫었어요”

이는 1차그룹이 속한 우리나라 시스템통합(SI)과 관리(SM) 사업장이 원격지 또는 자사에서 개발하는 비중이 거의 없고, 발주처가 지정해주는 장소에서 근무하는 것이 일반적이기 때문이라고 해석할 수 있다.

## 낮은 급여

다음으로는 프리랜서와 비교한 자신의 정규직 임금이 낮아서 차라리 프리랜서로 전향하는 것이 이득이라고 생각하여 프리랜서로 전직했다는 답변이 있었다.

(1차1그룹, 김00) “마지막으로 다닌 회사가 프리랜서와 하는 일은 똑같은데 급여가 너무 짱어요. ‘왜 이거 받고 여기서 일 하고 있나’라는 생각이 들어서”

(1차2그룹, 오00) “프리랜서와 정규직 일하는 게 별반 차이 없는데 급여가 2배 정도 차이가 나더라고요.”

낮은 급여 때문에 프리랜서로 전환했다고 답변한 2명이 현재 받고 있는 연봉은 4,000만원~5,000만원 수준으로 이 연구에서 고소득의 기준으로 보고 있는 7,000만원에는 미달한다. 상기 참석자의 답변을 분석해 보면 급여 불만을 가지는 것이 절대적인 임금 수준 보다는 주변과의 상대적인 비교 때문이라는 것을 알 수 있다.

## 소속회사의 경영 어려움

마지막으로 프리랜서를 원하지 않았지만, 회사의 구조조정 등으로 일자리를 잃었고 다른 정규직 일자리를 알아보았으나 여의치 않아 프리랜서로 전향했다는 답변도 있었다.

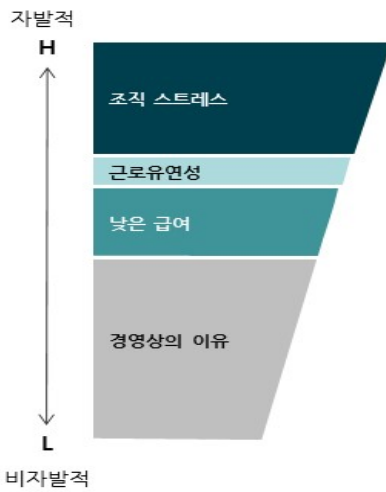
(1차1그룹, 조00) “44-45세에 정규직으로 입사를 하려고 해도 일 자리가 없었는데, 인력 업체 사장님의 권유로 시작했어요”

(1차1그룹, 김00) “맨 처음 일한 회사가 다른 회사와 인수·합병되면서 없어져서 자연스럽게 시작했어요”

(1차2그룹, 임00) “그 회사 경영이 힘들어지면서 저는 일 잘 하는데 나가라는 식의 눈치를 받았어요”

(2차3그룹, 주00) “회사에 입사를 했는데 회사가 망해서, 3달 정도 급여는 밀리고, 돈은 벌어야 하고, 그 회사 사장님께 얘기해서 따로 외주를 받는 것으로 시작했었어요”





이상의 프리랜서 전환 동기를 ‘자발성’을 기준으로 왼쪽 그림과 같이 구조화 할 수 있다. 전환 동기를 ‘조직 스트레스’로 답변한 경우를 가장 자발적으로 전향한 것으로 볼 수 있고, ‘근로유연성’, ‘낮은 급여’, ‘소속회사의 경영 어려움’ 쪽으로 갈수록 비자발적인 전향으로 분류할 수 있다.

### 여성 프리랜서 : 육아의 어려움

기혼여성의 경우, 프로젝트 기반 특유의 업무강도가 높은 근로환경에서 육아와 병행하기 힘들다고 판단하여 프리랜서로 전환했다고 동기를 설명했다.

(2차1그룹, 고00) “애들을 어린이 집에 맡기고 그렇게 하면서도 애들은 어릴 때 자주 아프기 때문에 그런 것 때문에 반차를 쓰거나 그런 일들이 잦아지면서 이전 아니다 싶은 생각이 들었고요”

(2차1그룹, 강00) “아이가 할머니댁으로 왔다 갔다 하다 보니까 아이도 정신적으로 안 좋고 저도 마음이 편하지 않다 보니 그래서 프리랜서를 선택을 하게 된 것 같아요”

상기 2명은 공통적으로 자녀가 초등학교 고학년이면서, 프리랜서 경력은 5~8년이며 자녀가 유아기 또는 초등학교 저학년 당시 육아의 어려움으로 프리랜서로 전향한 경우다.

육아의 어려움 외에는 다른 프리랜서 그룹과 프리랜서 진입 동기가 유사한 것으로 보아, ‘육아’는 여성 소프트웨어 프리랜서만의 특징적인 동기임을 알 수 있다. 회사 또는 기관이 여성인력을 유지하기 위해서는 육아를 지원하는 정책이 유효할 수 있음을 나타내는 사례라고 볼 수 있다.

### 청년 프리랜서 : 경력개발, 경제적 동기

청년(35세이하)의 경우, 정규직 이전의 사회경험과 이력 등 경력개발에서 이득이 있어 프리랜서를 선택한다는 답변 있었다.

(2차2그룹, 강00) “저희 업계 선배들 같은 경우는 스튜디오에 소속해서 일하다가 어느 정도 되면 독립을 하는 경우가 굉장히 많았어요”

경제적 이유로 프리랜서를 시작하게 되었다는 동기도 언급했다. 이렇게 경제적 이유로 시작했더라도 경력개발 역시 도움이 된다는 일석이조의 효과는 참석자 모두 언급했다.

(2차2그룹, 윤00) “등록금이랑 생활비 같은 것, 그런 것들 위해서 일을 많이 했던 편이고... 사람마다 비중이 다르긴 할텐데 저 같은 경우는 경제적인 비중이 좀더 컸던 것 같고요”

(2차2그룹, 정00) “경험 쌓을 점도 있고 일단 돈을 벌어야 되니까 ”

이상 3명의 프리랜서는 대학 재학 중 또는 휴학 중으로서 경력은 1 ~ 1.5년, 연봉은 2,000만원 대였다. 대학을 졸업한 후 프리랜서를 시작한지 3~10년, 연봉이 3000~4000만원 대로 프리랜서 진입기가 지난 청년 참석자도 프리랜서 일이 여전히 경력개발에 도움이 된다는 답변이 주류를 이루었다.

(2차2그룹, 김00) “\*\*를 전문으로 하는 학원이 있거든요 그런 데 가봤는데 교육수준이 그렇게 높다고 볼 수 없더라 그래서 ‘그냥 일을 하는 게 낫겠다...’ ”

(2차2그룹, 박00) “여기서는 뭔가 배울게 있을 것 같다는 것이 있으면 거기서 추가적으로 레벨이 올라가는 것 같은 느낌이 드는 거죠”

기술변화의 주기가 빠른 소프트웨어 인력의 특성상, 저연차 프리랜서가 고연차라 되더라도 임금 수준 뿐 아니라 경력개발 가능성 또한 주요한 관심사여서 일자리를 결정하는데 여전히 중요한 기준이라는 것을 알 수 있었다.

## 고소득 프리랜서 : 낮은 급여, 회사의 구조조정 등

고소득으로 분류한 연 수입 7000만원 이상의 프리랜서 그룹도 다른 그룹과 프리랜서로의 전향 동기가 유사하여 뚜렷한 특징을 볼 수는 없었다.

### 1.2. 경력 기간과 소개 경로

참석자 들은 SI·SM의 경우 3년을, 패키지SW분야의 5년을 프리랜서로 전환할 수 있는 일반적인 경력 년 수라고 보고 있었다. 프리랜서가 되는 경로는 경력 년 수에 따라 차이가 있는 것을 관찰할 수 있었다. 경력이 짧을수록 온라인중개업체 또는 인력파견업체를 통해 프리랜서 일자리를 구한다는 답변이 주로 많았다.

(1차2그룹, 정00) “처음 프리 시작할 때 OK JSP라는 사이트에 잡 올라오는 거 있어서 거기 다 뿌렸어요.”

(1차3그룹, 강00) “바로 고객에게 플랫폼 통해서 직접 소개 받는 경우 있어요. 제가 연락 가능한 곳은 직접 만나러 가서 계약을 따로 플랫폼에서 해주기도 하구요”

반면, 경력 7년 이상은 지인을 통해서 일자리를 구한다고 주로 답변했다.

(1차2그룹, 이00) “주변에 아는 사람 소개받는 것을 가장 많이 선호해요. 그게 가장 일 하는데 무리가 없고, 모르는 사람은 데리고 일 하면 힘들어요.”

(1차1그룹, 조00) “몇 군데 업체를 하고 나면 업체가 지인이 되는 거지요. 그 업체가 계약을 물어보면 하는 거지요.”

이는 고연차 프리랜서의 경우 인적 네트워크 측면에서 저연차 보다 유리한 위치에 있다는 것을 의미하여 그 결과 소득에는 긍정적인 효과를 미치는 것을 알 수 있다.

## 2. 프리랜서 근무환경 만족도

### 2.1. 일반적으로 느끼는 근무환경의 장점과 단점

#### 장점: 자율성과 소득증가

프리랜서는 프로젝트 선택의 자율성과 시간적인 활용 측면에서 유리하다는 장점에 대한 의견이 지배적 이었다.

(2차1그룹, 김00) “명절도 나오게 하고 갑질을 심하게 하는 프로젝트는 제가 선택하지 않을 수 있어요”

(1차2그룹, 정00) “저는 저녁이 있는 삶이 생겼어요.”

(1차3그룹, 임00) “시간을 자유롭게 사용할 수 있어요”

또한 프리랜서를 시작한 이후 소득이 증가하거나, 적어도 소득이나 경력에 불리한 상황을 조정할 수 있는 여력이 생겼다는 답변이 있었다.

(1차1그룹, 박00) “많이 벌 수 있어요. 1년 내내 할 수도 있고, 쉬어도 중간중간 하니까”

(1차2그룹, 권00) “윗사람의 기분을 맞추면서 제 단가를 깎고 싶지 않고, 관리를 하는 것보다 개발이 더 좋아요.”

다만 자율성과 소득증가는 상충관계(Trade-Off) 인 것으로 보인다. 최대한 일을 많이 한다면 소득이 높아지겠지만, 자율성을 추구하다가 선호하는 프로젝트를 기다리는 등 쉬는 기간이 늘어나다 보면 소득증가는 제한적일 것으로 추정할 수 있다.

### 단점 : 과도한 업무 부담, 소득 불안

정규직 보다 일이 더 많다는 의견이 있었다. 정규직에 비해 노동시간 등 권익 보호가 약하다고 느끼는 경우와, 정규직에 비해 역량이 뛰어나서 업무량이 많이 할당된다고 느끼는 경우가 있었다.

(2차2그룹, 강00) “정직원보다 제가 일이 2배 이상 많아요. 그리고 주말에 출근하는 것을 너무 당연하게 생각하고, ‘안 나올 거면 그만 뒤’라는 분위기가 강해요”

(1차2그룹, 강00) “정규직이 실력이 낮아요. 프리랜서는 전문가 이미지가 강해서 저희가 다 틀 잡아서 던져주는 경우가 많아요.”

또한 현재는 많은 소득을 올리고 있더라도 미래에도 이것이 지속될 수 있을지 의문을 가지고 있는 것으로 보였다. 이는 임금 단가가 낮아서가 아니라, 일거리 자체가 줄어들 수 있다는 불안에서 기인하는 것으로 보인다.

(1차1그룹, 조00) “4대 보험, 퇴직금, 야근 식대, 야간 택시비, 명절 선물, 인센티브 같은 복지가 없어서 따지고 보면 많이 받는 것도 아니에요”

(1차1그룹, 김00) “중간에 쉬는 기간이 길면 결국 마이너스예요.”

상기 2명 프리랜서의 답변을 관찰하면, 프리랜서가 받는 명목임금은 높지만, 4대 보험과 각종 복지수당, 유희기간을 감안한 실질임금은 높지 않을 수 있다고 느끼는 것을 알 수 있다.

추후에는 실태조사에는 이러한 점을 감안해 프리랜서에서 회사소속으로 다시 전환하려는 의사를 확인하거나, 명목임금과 실질임금을 분리하여 조사함으로써 임금 관점에서의 프리랜서의 환경을 보다 세밀하게 분석 할 수 필요가 있다.

## 2.2. 프리랜서 그룹별 만족도

### 여성 프리랜서 : 육아가 만족도 좌우

앞서 기혼여성 그룹은 ‘육아의 어려움’을 프리랜서로의 전환동기로 언급했다. 이에 따라 만족도도 육아와 관련지어 답변했다.

(2차1그룹, 강00) "아이가 한참 손이 많이 가는 때이기 때문에 정서적으로도 좋고 저도 나중에는 시간이 흐른 후에도 아이와 시간을 많이 가졌다는 그런 뿌듯함이 있을 것 같아요."

(2차1그룹, 정00) "IT 업종자체가 육아를 병행하기 힘들고, 오히려 집안일 때문에 업무에 집중하기 어려워요"

(2차1그룹, 고00) "오히려 저를 위한 시간이 줄어든 것 같아요"

재택 프리랜서 근무하는 경우 자녀와 함께 지내는 시간이 많아 만족한다는 긍정적인 답변과, 육아와 프리랜서를 병행하느라 오히려 더 힘이 든다는 부정적인 답변이 공존했다. 이는 육아공간에 자녀와 함께 있는 공간적인 이득은 누리지만, 업무에 효율적으로 집중하기 위한 시간을 배정하는데 어렵거나, 반대로 육아에 집중하기 어려운 상황을 겪을 수 있다는 것을 의미한다.

또한 업무시간과 놀이, 수유 등 자녀와 지내는 시간에 배정하는 것을 우선에 두느라, 프리랜서 본인의 수면, 휴식, 여가시간이 부족하여 육체적, 정신적 어려움을 토로했다.

### 청년 프리랜서 : 일과 삶의 균형에 만족

청년 프리랜서는 여가시간을 조절해 자유롭게 시간을 활용한다는 측면에서 긍정적인 답변이 주를 이루었고, 부정적인 답변은 청취하지 못했다.

(2차2그룹, 박00) "구매받지 않고 자유롭게 생각하고 제가 한 부분에 대해서 능력을 펼칠 수 있는 것 같아요."

(2차2그룹, 윤00) "주어져 있는 시간 안에서 활용을 자유롭게 할 수 있는 점이 제일 좋은 것 같아요."

청년층에서 여가시간 관련한 답변의 비중이 높았던 것은 일과 삶의 균형을 추구하는 세대적 특성이 투영된 것으로 보인다. SW프리랜서 분야에 양질의 청년일자리를 제공할 수 있는 기회가 있는 것으로 예상할 수 있다.

### 고소득 프리랜서 : 개발직 지속에 만족, 복지는 불만족

고소득 프리랜서는 연령이 높아지더라도 관리직이 아닌 개발직을 계속 할 수 있다는 것을 장점으로 꼽았다. 이는 일반 역량 보다는 빠른 기술변화에 적응해 나가야 하는 SW개발직의 특성을 반영한 것으로 보인다.

(2차3그룹, 문00) “회사에서는 나이를 먹으면 관리를 하기를 원하거든요. 프리랜서는 원하는 개발만 마음껏 할 수 있어서 좋은 거 같아요.”

그러나, 정규직이 회사로부터 제공받는 복지와 처우와 비교하면서 불만을 토로하기도 했다. 이는 자율성, 소득을 위해 프리랜서를 선택했음에도 불구하고 정규직의 처우와 복지를 그리워하는 이중적인 입장을 가질 수 있음을 시사한다.

(2차3그룹, 주00) ”정규직은 창가자리라든지 좋은 공간에서 일하고, 사내 커피샵에서 할인도 받는 등 복지가 있는데, 저는 협력사원이라고 혜택을 못 받아요. 불안감이 크지요.”

## 3. SW프리랜서의 계약

### 계약체결 여부

먼저 지인을 통해 일자리를 소개받은 경우에 아예 계약서를 작성하지 않는 경우를 발견할 수 있었다. 이로써 명시적인 계약 뿐 아니라 인적 네트워크로도 계약의 이행을 담보할 수 있는 것으로 인식한다는 것을 알 수 있었다.

(1차1그룹, 전00)“친구가 회사 사장이라서 계약서 없이, 그 회사에서 계약한 일을 제가 해 주는 형태로 일하고 있어요.”

(1차2그룹, 서00)“전 직장 사원이었으니까 아는 사이여서 안 쓰기도 해요.”

지인을 통하지 않고 인력파견이나 직업소개사업자를 통해서 계약하는 경우에는 계약서를 거의 작성하고 있었다. SI·SM 프리랜서는 6명 중 5명이 계약서를 작성한다고 했고 공공SI프리랜서, 패키지SW 프리랜서는 전원이 계약서를 작성한다고 했다.

### 계약형태

프리랜서 계약서는 용역계약서와 근로계약서를 혼용하고 있었다. SI·SM에서는 근로계약의 비중이 높았고(12명 중 10명) 패키지SW에서는 용역계약의 비중이 상대적으로 높았다(10명 중 5명)<sup>34)</sup>. 패키지SW 업무의 특성상 SI보다는 상대적으로 계약 목적물의 규모와 품질을 명확히 정의할 수 있어, 결과물을 완성하면 대가를 지불하는 용역계약이 적합하다고 추론할 수 있다. 그러나 선호하는 계약을 무엇인지 질문하니 근로계약을 더 선호하는 것이 지배적인 의견이었다.

(1차1그룹, 조00) “노동부 보호를 받을 수 있잖아요. 근로자로서 계약을 해야지 임금 체불 되어도 노동부가 나서고 각종 부당 행위를 해도 노동부가 나서는데 사업 계약 하면, 민사로 가라고 하니까 그게 문제예요.”

(1차1그룹, 김00) “사업자 등록을 하면 해야 할 거 많잖아요. 세금계산서 끊어야 하고, 귀찮아요”

프리랜서들이 근로계약을 선호하는 주요 이유는 근로자 지위를 인정받아 임금체불에 따른 보호가 가능하다는 장점 때문이었다. 계약의 이행과 불이행을 기준으로 대가를 지급하는 용역계약 대신 근로계약을 선호하는 현상은, 프리랜서를 선택했음에도 불구하고 근로자로서의 안정적인 지위를 확보하고 싶은 이중적인 욕구를 한번 더 확인하는 부분이다. 근로감독 권한을 가진 정부부처는 고용노동부로 인식하고 있었다.

34) 표본 수가 작아 일반화된 통계숫자로 제시하기는 어려우나, 본 연구에서는 SI·SM과 패키지SW 업무의 특성을 비교하는 용도로 제한하여 질문하였다.



#### 4. 인력파견 업체와의 관계

##### 인력파견업체에 대해 대체로 부정적인 인식

프리랜서의 계약 상 위치<sup>35)</sup>는 프로젝트 규모와 프리랜서 경력에 따라 다르다. 대체로 프로젝트를 진행하며 발주사(갑)과 원청(을)에 대해 파악 가능하지만, 이후 단계에서 계약을 맺는 경로를 구체적으로 알 수 없다는 점에서 답답함을 토로했다.

(1차1그룹, 조00) “나중에 들은 이야기인데 8-9단계 거쳐 왔대요. 인력 소개소, 낀 업체가. 그걸 통과해서 원청이 100원이면 저에게 20원이 오는 거지요.”

(1차1그룹, 김00) “저도 같아요. 중간에 끼 있는 거 모르고 바로 계약한 회사가 바로 주는 줄 알고 그 정도 금액이면 맞겠다 하고 받았는데 알고 봤더니 중간에 업체가 많이 끼는 거지요. 제가 정당하게 받는지 모르겠고, 많이 끼어서 많이 떼는 거고. 그게 나중에 알고 보니까 그게 있어서 다음부터 조심하고 싶은데 안 되는 이유가 업체가 그렇게 끼고 할 수 밖에 없는 구조예요.”

프리랜서들은 갑 또는 을 사이, 자신이 어떤 위치에 있는지 정확히 알 수는 없지만 사업구조 상 위치가 본인의 소득과 직결된다고 일관된 답변을 했다. 심지어 중간에 역할 없이 수수료만 떼어가는 업체에 대해서는 상당한 수준의 적대감을 내비치기도 했다.

(1차1그룹, 조00) “원청이 대기업에서 부장을 하다가 나온 사람이 순가락만 걸치는 거예요. 한 명 뽑겠다 하면 그 밑으로 내려가고 또 내려가고 내려가서 돈이 차곡차곡 쌓여서 떨어져서 1명 쓰는데 7-8개 회사가 붙어 있어요. 실제로 받은 돈. 제가 받은 돈은 400인데, 원청은 똑같은 돈을 양쪽에 줬는데 저는 400을 받은 거고 이 사람은 700을 받은 거예요.”

35) 발주사로부터 몇 단계를 거쳐 계약하는가를 의미한다. (을,병,정 등)

(1차1그룹, 김00) “개발자의 피를 빨아 먹고 있는 거지요. 예전에 과거 처, 기술단가표가 있었어요. 그 단가표는 초급 기준으로 봤을 때 예를 들어서 월 300이다 하면 7단계, 8단계에서 빼 간다고 생각해 보세요. 개발자에게 남는 돈이 얼마인가. 150이라면 개발자가 그만큼 손해 본 거잖아요.

하지만 인력파견업체의 긍정적인 역할로 계약상대방과 협상을 해주는 경우도 있다는 답변도 소수 있었다.

(1차1그룹, 김00)“계약 내용과 달라서 업무가 너무 힘들면 파견 업체에게 이야기 하지요. 괜찮은 파견업체는 금액을 올려주겠다고 하고, 아닌 곳은 계약 기간 딱 끝나면 나와요.”

### 인력파견업체의 수수료를 알 수 없음

인력파견업체가 떼는 수수료는 비율로는 10-20%로 , 금액은 50~100만원 사이로 인식하고 있었으나 대부분의 참석자는 이것이 맞는지 정보가 없으며 확인해 주지 못했다.

(1차1그룹, 김00) “제가 예전에 정규직 있던 회사가 SI쪽으로 하면서 파견업 같이 했거든요. 사장님이 10%라고 하는 이야기 들었어요. 실제로 10% 안 떼고 초급은 얼마, 그렇게 떼요.”

(1차1그룹, 박00) “수수료를 얼마를 떼 가는지 모르고 나는 단가표로 받으니까”

프리랜서들은 인력파견업체 수수료를 일종의 소개비 또는 영업비로 인식하며, 프로젝트 위험에 대한 부담이라던지 애로사항을 해결하는 비용으로는 쓰이지 못하고 있다고 보았다.

(1차1그룹, 김00) “그냥 수수료예요. 소개비”

이상의 프리랜서의 인력파견업체와의 관계는 ‘총체적인 불신’ 관계에 빠져 있는 것으로 요약할 수 있다. 불신의 원인으로 수수료의 ‘투명성 없음’ 과 업체의 ‘위험부담 없음, 프리랜서 보호 없음’ 을 언급했다.

## 5. 불공정 사례

일부 프리랜서 들은 프로젝트 진행단계에서는 추가업무, 중도하차, 계약파기 문제를 겪고, 프로젝트 완료단계에서는 지체상환금 요구와 임금체불 등의 문제를 겪고 있었다.

### 계약 외의 추가 업무 요구

계약내용에 구체적인 근로조건 및 프로젝트 범위에 대한 내용이 명시되어 있지 않았고, 이에 따라 추가과업과 추가근무를 요구받고 있었다.

(1차3그룹, 강00) “프로그램 만들다 보면 야망이 생기기 시작하나 봐요. 계속 늘어나요. 이것도 해 주시고 혹시 이것도 조금 이러면서 늘어나는 경우가 많아요.

추가과업은 일반적으로 SI사업장에서 많이 발생하는 것으로 알려져 있으나, 상기한 프리랜서는 패키지SW 부문임에도 추가과업을 요구받고 있었다. 사전에 과업에 대한 명세를 충분히 하지 않고 프로젝트를 진행하는 것이 패키지SW 분야에도 만연한 관행인 것인지는 알 수 없었다.

(1차2그룹, 변00) “주말 근무를 요청을 해서 갔는데, 그냥 시간을 때우는 경우가 많아요. 나는 쉬어야 하는데 비용도 못 받고 쉬지도 못해요”

이중에서도 주말 출근은 프리랜서의 근로자성에 대한 논란을 불러 올수 있는 대목이다. 결과를 납품하고 대가를 받는 것은 프리랜서의 업무에 포함되지만, 회사 소속직원과 함께 사업장에 출근하여 시간을 보내는 것이 프리랜서가 부담해야 하는 일반적인 의무인지는 추가적인 검토가 필요한 사항으로 판단된다.

### 일방적인 근로계약 종료

당초 계약기간 보다 너무 빠르게 계약이 파기되는 경우는 프리랜서의 일감의 불확실성을 보여주는 사례다.

(2차3그룹, 조00) “자동차 회사에서 1년 계약서를 썼어요. 2주에 걸쳐서 어려운 난제 3개를 해결했거든요. 근데 한 달 뒤에 계약을 파기했어요. 2주만 일하면 비싸니까 거짓말을 한 거예요”

(1차1그룹, 박00) “1년 계약하고 들어갔는데 한 달 하고 파기했어요”

상기 프리랜서는 애초에 단기로 계약하면 단가가 높아지니, 장기로 계약해 놓고 중간에 계약을 파기해 버리는 편법을 사용한다고 보고 있었다. 심지어 발주처가 원하는 업체와 계약하기 위해서 자신과의 계약을 파기하는 경우도 있다고 했다.

(2차2그룹, 정00) “자기 마음에 드는 업체 사람을 뽑기 위해서 잘못된 것도 없는 저보고 3일 전에 나가라고 하더라구요.”

### 무리한 ‘지체상환금’ 요구

일부 프리랜서는 자신에게 책임이 없는 사유로 인해서 납기가 지연이 되더라도 지체상환금을 요구받는 경우가 있다고 했다.

(1차2그룹, 변00) “특히 납기, 갑에서 요구한 일정을 을이 지키지 않으면 1/1000의 지체 상환금이 있어요. 그들이 자료를 2~3달 후에 늦게 줬으면서 기간이 지났다고 지체상환금을 요구해요”

(2차2그룹, 정00) “턴키로 계약 했을 때 언제까지 납기라고 했는데 이 기간이 지나면 거기에 대한 반환금을 달라고 할 때 있어요.”

계약조항에 지체상환금이 있다는 것은 근로계약이 아닌 도급(용역)계약의 성질을 가진 것으로 판단할 수 있다.

## 임금체불

임금체불에 관해서는 기본적으로 고용노동부에 민원을 접수하는 것으로 대응하고 있었다.

(2차3그룹, 박00) ”임금을 달라고 하니까 검토한다면서 미뤘어요. 다시 보름 지나니 주변동료들이 일을 못했다고 평가했다면서 돈을 안줬어요 고용노동부에 신고하니까 다음날 주더라고요.“

그러나 고용노동부 민원으로 해결이 안 될 경우는 민사소송으로 진행해야 하는데 이를 위한 시간(비용)부족으로 포기하는 사례를 언급했다.

(1차2그룹, 변00) ”근로계약을 했는데 1년 동안 일하고 470만 원을 못 받았어요. 노동청에 신고했는데, 그 사람은 벌금만 물고 제가 다시 민사를 걸어야했어요. 결국 모든 과정을 다 쫓아다닐 수 없어서 포기했어요”

이상의 불공정 사례는 기본적으로 프리랜서 지위가 가지는 애매한 근로자성에서 기인한 것으로 분석할 수 있다. 추가업무 요구는 근로자라면 불공정한 것이 아니라 회사업무의 일환으로 감수할 가능성이 높으며, 지체상금은 근로자라면 애초에 요구할 수 없는 계약조항이기 때문이다. 또한 일방적 계약종료와 임금체불이 정규 근로자를 대상으로 발생한 일이라면 주무관청인 고용노동부를 통해 공식적으로 해결이 가능한 사안인데 프리랜서를 위해서는 제도 집행에 제약이 있기 때문이다.

### 제3절 FGI 참석자 건의사항

SW프리랜서의 근무환경 개선을 위한 정책·제도적 대상을 필요성을 질문한 결과, 프로젝트의 질적 제고, 표준계약서, 근로시간 준수를 건의했다.

#### 1. 양질의 프로젝트 필요

프리랜서들은 좋은 프로젝트가 좋은 일자리를 만들어 내는 것으로 인식하고 있었다. 대표적으로 자신은 고급인력인데, 중급 이하 인력을 필요로 하는 프로젝트만 넘쳐나고 있다고 보았다.

(Group1, 김00) “고급 인력을 쓰는 프로젝트가 많지 않아서 일이 많이 없어요 면접 가서 보면 고급을 불러 놓고 중급 TO를 뽑는데 가능하겠냐고 물어봐요”

또한 창업지원이 청년, 대학생에 몰려 있어 충분히 경험을 축적하고 있는 프리랜서에게는 창업지원정책의 혜택이 돌아오지 않는다고 생각하고 있었다.

(Group1, 박00) “청년 창업도 많이 지원하는데 SW 개발자 중년 창업도 지원해 주면 좋겠어요.”

#### 2. 표준 계약서 개발 및 보급

인터뷰 참석자 상당수가 프리랜서를 위한 표준계약서가 현재 계약서에 애매한 업무정의, 용역·근로계약이 혼재되어 있는 상황을 개선하는데 도움이 될 것이라고 생각했다.

(1차1그룹, 김00) “근로자하고 회사와 서로가 잘 합의적으로 생각할 수 있는 표준 계약서를 만들어서 그걸 쓰게 하면 좋겠어요”.

(1차2그룹, 서00) “WBS<sup>36)</sup>를 작성할 때, 분석 설계 단계가 3개월로 픽스 했어요. 그 단계가 2주정도 넘어가는 건 어느 정도 배려를 하는데 그 이상으로 길어지면 그 뒤에 단계가 되게 부담스러워요. 그래서 앞 단계에서 예정된 기간이 넘어가면 뒤의 개발 기간도 연장을 해주면 좋겠어요.”

---

36) Work Breakdown Structure

특히 디자인 업무 경험자가 언급한 한국디자인진흥원의 표준계약서 사례는 정책개발에 참조할 만하다.

(1차1그룹, 김00) 한국디자인진흥원에 표준 계약서가 있어요. 디자이너를 보호하기 위해서 계약서가 표준화 되어서.....업체가 갑 질 못하 게끔 딱 봤을 때 잘 만들어 놓았어요.

디자인진흥원의 표준계약서<sup>37)</sup>를 참조하여 SW프리랜서의 직무를 구분하여 대상으로 하는 표준계약서를 개발하여 보급하는 것이 현실적인 정책방안이 될 것으로 판단한다.

### 3. 근로시간 준수 제도

2018년 7월부터 도입된 주52시간 근로시간제에도 불구하고 대다수의 프리랜서는 이 제도가 자신들은 혜택을 받지 못하는 제도가 될 것이라고 인식하고 있었다. 구체적인 방안으로는 프리랜서도 정규직처럼 근로시간을 총량을 통제하는 방법과, 초과근무 수당을 의무화하여 경제적인 페널티를 부과하도록 하는 방법을 제안했다.

(1차1그룹, 김00) “근로 시간을 지켜줘야 해요. 월화수목금금금한다고 해서 질이 더 좋게 나오는 거 아니거든요. 오히려 질이 더 안 좋아요. 정말 좋은 품질 원하면 일 할 시간에 일 하고 쉬게 해줬으면 좋겠어요”

(2차2그룹, 강00) “초과 근무 수당을 엄격하게 적용하자고 하면 안 시킬 거거든요. 비용이 발생하니까. 굳이 거기 포함 안 시켜도 시간만 준수하면 다 지킬 수 있거든요.”

전체적인 건의사항을 종합하면 SW프리랜서의 근무환경을 개선할 수 있는 제도적인 지원과 함께 SW산업 생태계 자체를 발전시켜 그 결과로 혜택이 프리랜서에게도 돌아갈 수 있는 환경을 만들어 달라는 것으로 정리할 수 있다.

---

37) 제품디자인, 시각디자인, 인터랙티브디자인, 성과보수(제품디자인관련) 총 4종

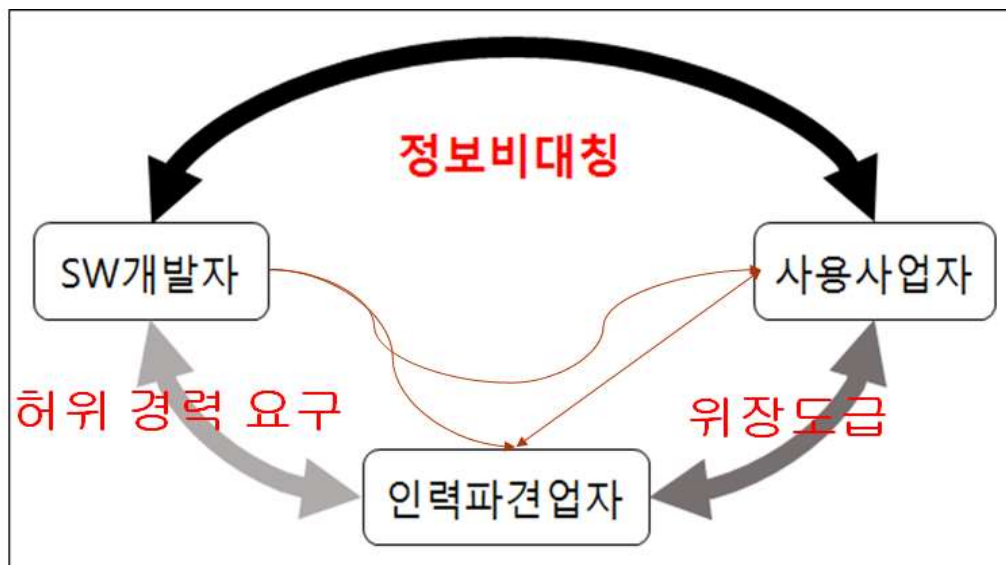
## 제5장 정책과제 및 개선 방향

### 제1절 업체와 프리랜서간의 정보 비대칭 문제 해소

실태조사와 심층인터뷰를 통해 프리랜서와 발주사 사이의 정보비대칭이 문제의 원인임을 알 수 있었다. 프리랜서들은 사업체의 불법성 여부, 평판, 실제적인 과업 내용 및 하도급 단계상의 위치 등 관련정보를 알 수 없는 상황이다. 마찬가지로 사업자 역시 프리랜서의 역량과 성실성을 확신할 수 없어 무리한 요구를 하는 경우가 발생한다.

이처럼, 발주자, 원청 등의 사용사업자는 구직중인 개발자에 대한 정보가 부족하고, 개발자는 자신의 보유기술을 필요로 하는 사용사업자에 대한 구인 정보가 부족하여 SW업계 전반적으로 강한 정보비대칭이 발생하고 있다. 사용사업자와 SW개발자 사이에 이러한 정보비대칭 현상으로 인해 온라인 중개사이트보다는 일반적인 프리랜서의 구인구직 경로는 인력파견업자, 직업소개사업자 또는 인적 네트워크 방식으로 일어나고 있다. 이 과정에서 일정한 수수료를 챙겨가는 인력파견업자와 직업소개사업자는 SW프리랜서의 경력을 위조하거나 불법파견을 하는 등 정보비대칭 상황을 악용하고 있는 상황이다.

[그림 5-1] 인력파견업의 정보비대칭 문제



출처: 연구진 작성



실제 실태조사를 통해 인력파견업체는 저연차·저숙련 개발자의 경력 위조를 유도하거나 개발자를 원청 등에게 불법적으로 파견을 보내는 상황이 관행적으로 나타나고 있음을 보았다. 실태 조사결과에서도 SW프리랜서의 이력서 허위기재와 관련한 목격 경험이 42.% 직접 요청·요구받은 경험이 25.1% 것으로 나타났다.

인력파견업을 주로 영위하면서도 SW사업체로 신고한 후 형식적으로 원청 등과 도급계약을 체결하고 근로자를 파견하는 위장도급의 문제가 지속적으로 거론되고 있다. 특히 이러한 업체들은 고용노동부의 파견업체 허가 없이 사업을 영위하고 있어 파견법상 위법의 소지가 다분하다.

인력파견에 대한 지속적인 문제제기에도 불구하고, 저연차·저숙련 프리랜서는 일자리를 찾는 것이 어렵고, 사용사업자는 자신이 필요한 고속련 프리랜서에 대한 정보가 부족하여 인력파견업자를 활용하고 있다.

이번 실태조사에 따르면 저숙련 개발자가 구직을 할 경우 일자리 주선인이 지인, 온라인 중개사이트, 인력파견업체 순으로 나타났다. 지인을 통해서 프로젝트에 참여 하는 비율이 가장 큰데, 사회경험이 적은 저숙련 개발자들의 경우 인력파견업체에 의존할 수 밖에 없는 생태계가 조성되어 있는 셈이다. 또한, 프리랜서의 인력파견업 활용 비율은 40.4%로 높은 편이지만, 인력파견업 서비스에 만족하는 비율은 19.8%, 신뢰하는 비율은 21.0%로 낮은 편이었다. SW업계는 SW프리랜서가 인력파견업에 대해 만족하고 신뢰하는 비율은 낮으나 인력파견업을 활용하는 비율은 높은 모순적인 상황에 놓여있다.

현행 파견법에 의하면 SW사업과 인력파견업이 겸업<sup>38)</sup>가능 하므로, SW업체는 보조 업무로 인력파견업을 영위할 수 있다. 하지만, SW업계에서 원청 등의 인력요구가 있을시 SW업체는 유희인력을 활용하는 용도로 사용하고 있어 파견법의 목적과 취지와 어긋나게 사용하고 있다. SW업은 별도의 요건 없으나, 인력파견업은 파견법에 따라 고용노동부의 허가를 받아야 하므로 불법파견의 문제도 있다.

---

38) 파견근로자보호 등에 관한 법률 ( 약칭: 파견법 ) 제14조(겸업금지) 다음 각호의 1에 해당하는 사업을 하는 자는 근로자파견사업을 행할 수 없다.

1. 「식품위생법」 제36조제1항제3호에 따른 식품접객업
2. 공중위생법 제2조제1항제1호 가목의 규정에 의한 숙박업
3. 가정의례에관한법률 제5조의 규정에 의한 결혼상담 또는 중매행위를 하는 업
4. 기타 대통령령으로 정하는 사업

## 투명한 이력 관리 체계 구축

SW개발자의 경력·이력을 누구나 확인할 수 있는 방법으로 현재의 정보비대칭 수준을 완화하여 인력시장의 정상화 유도할 필요가 있다. 이러한 방안으로 공공SW사업 결과물에 참여 개발자들의 담당 역할을 명기하는 것을 제도화하여 해당 기록을 공공 데이터화 하는 방안을 고려할 수 있다. 타 산업<sup>39)</sup>에서 사용 하는 방식을 차용하여 SW사업에 참여한 기업의 명칭 외에 해당 기업의 소속직원 및 파견인력의 담당 역할과 성명을 사업결과물에 기록하여 누구나 확인할 수 있도록 제도화 하는 것이다. 그래서 개발자의 이력이 결과물에 일부로 편입할 수 있도록 공공사업에서는 의무화하고, 민간사업에서는 계약 시 해당내용을 포함할 수 있도록 정책적 지원이 뒷받침 되어야 한다.

이러한 정책은 SW사업 결과물의 담당 역할 기록을 구인자와 구직자 상호 활용하여 구인자는 해당 사업에 필요한 개발자를 찾고, 구직자는 정당한 대가를 받을 수 있는 근거로서 당사자 간의 합리적 선택 기준을 제공할 것으로 기대된다. 특히 우수한 SW개발자를 필요로 하는 사용자가 동종 유사한 프로젝트를 검색하여 직접 인력을 채용함으로써 일자리 창출 유도하고, SW개발자는 자신의 경력과 이력을 손쉽게 증명할 수 있고, 구직 시 정당한 대가를 요구할 수 있는 근거 자료로 활용할 수 있다.

인력파견업체가 SW개발자에 대한 정보를 보관·활용하도록 하여 인력파견업 본연의 역할에 충실하도록 유도하는 방안이 있다. 그러기 위해서는 인력파견업체가 개발자를 확보하는 것이 전제조건이다. 따라서 인력파견업체에게 사용사업자가 파견인력에 대한 사업수행 정보를 제공하는 것을 의무화하는 제도를 검토할 필요가 있다. 일본은 2015년 파견법 개정에서 사용사업자가 파견근로자 사업수행에 대한 정보를 인력파견업체에 제공하는 내용의 노력의무 규정 신설<sup>40)</sup>하였다.

39) 일부 건설현장에서는 공사참여자의 명단을 ‘머릿돌’에 새겨 책임시공을 도모하고, 영화 등의 방송업계에서는 ‘엔딩크레딧’을 통해 참여 제작진의 담당 역할을 명기해 이력을 결과물에 남김

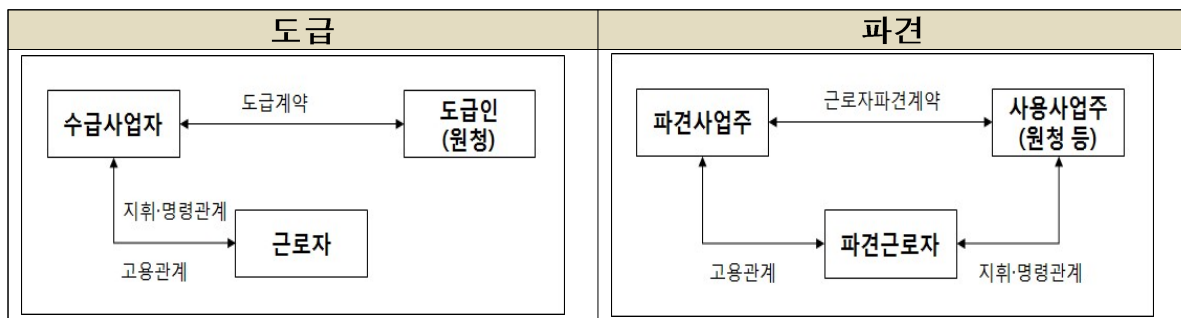
40) 파견사업주가 파견근로자의 직무수행능력에 대한 정보를 전적으로 파악하기 어렵기 때문에 개정 파견법은 파견사업주의 요구가 있을 경우, 사용사업주가 파견근로자의 직무수행 상황이나 직무수행능력의 향상 정도에 대한 정보를 제공하도록 노력해야 한다는 규정도 도입(한국경제연구원, 최근 일본 파견법 개정 내용과 시사점, 2015)

## 제2절 위장도급과 불법파견 근로 감독 강화

### 위장도급과 불법파견의 문제

위장도급이란 계약형식은 도급계약이나 실질적인 근로내용이 파견에 해당하는 경우로서, 도급계약이 취지에 맞지 않게 인력을 운용하는 사례를 의미한다. 도급<sup>41)</sup>은 인력을 특정하지 않고 일의 결과물을 인도하는 것을 목적으로 삼고, 파견<sup>42)</sup>은 일정기간동안 타사의 특정 인력을 사내에 근무토록 하여 인력을 운용하는 것이 목적이다.

[그림 5-2] 도급과 파견 구분



출처: 김수복(2016). ‘비정규직 노동법’

위장도급은 파견법 위반(이하 ‘불법파견’ 이라함)으로 이어지는 문제가 있으며, 저연차·저숙련 개발자의 근로환경을 악화시키는 문제를 가지고 있다. SW업계에서는 도급계약의 상대방인 수급사업자(이하 ‘하청’ 이라함)가 고용노동부의 허가 없이 실질적으로 파견업을 하기 때문에 불법파견이 만연하다. 위장도급은 근로자가 고용된 사업장의 감독이 아닌 원청 등<sup>43)</sup>의 지휘·명령을 받게 되어 근로자 처우를 악화시킨다.

파견대상 업무가 아님에도 불구하고 직접채용을 회피하기 위해 파견 제도를 악용하거나, 2년 넘도록 장기로 파견을 받거나, 인력파견업체가 허가받지 않는 경우는 파견법상 불법파견<sup>44)</sup>에 해당하며 파견법에 따라 처벌<sup>45)</sup>받는다.

41) 도급은 민법 제664조에 따라 일을 완성할 것을 약정하고 보수를 지급할 것을 약정하는 계약  
 42) 파견은 파견법에 따라 ①파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 ②파견 계약 내용에 따라 ③사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것  
 43) 원청 등이라 함은 발주자, 원청, 상급 단계 하청 중에서 하나를 의미하며 하급 단계의 하청의 인력을 필요로 하여 도급계약을 체결하는 주체 임 (파견법에 따른 사용자사업주와 유사)  
 44) 김수복 2016, 비정규직 노동법 .중앙경제  
 45) 불법파견을 행한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하 벌금(파견법 제43조 제1호)

SW업계에서는 주로 SW업체가 인력파견업을 부수적으로 영위하며, 이로 인해 고용노동부의 허가 없이 인력파견업을 하여 무허가 불법파견이 문제가 된다.

**불법파견의 종류**

- (파견대상 업무 위반) 파견법 상 파견인력을 사용할 합리적인 이유가 없음에도 근로자를 파견하거나 파견 금지업무에 근로자를 파견할 경우 불법파견으로 봄
  - \* 파견 금지업무 : 근로자보호 , 공익의 보호, 제도의 남용 방지 등을 위해 건설업, 항만운송 사업 등은 파견금지 업무로 규정
  - \* 파견 가능업무 : 일시적·간헐적으로 인력을 사용할 경우에만 인력파견이 허용되는 업무
- (파견기간 위반) 허용되는 최대 파견기간(2년)\*을 초과하거나, 파견대상업무가 아닌 업무에 일시적·간헐적 인력확보 사유가 해소되었음에도 근로자를 파견하는 경우 불법파견에 해당
  - \* 파견법은 총 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용할 경우 파견근로자를 사용사업주가 직접 고용한 것으로 간주
- (무허가 파견) 파견허가를 받지 않고 파견 사업을 행하거나, 파견허가를 받지 않은 무허가 업체에서 파견역무를 제공받은 경우 불법파견에 해당하고 위장도급과 관련 있음

### SW업계의 위장도급과 근절의 어려움

SW업계는 원청 등이 위장도급을 선호하는 경향이 높는데<sup>46)</sup> 도급과 파견의 장점을 취하되 도급과 파견의 단점을 회피할 수 있기 때문이다. 형식적으로 도급계약을 맺으면 고정금액으로 인한 비용관리 측면, 프로젝트 지연 시 하청에 지체상금 부과 측면, 하청 근로자에 대한 관리감독 부담이 없는 측면에서 유리하다. 하지만, 실질적으로는 현장 근무형태의 파견으로 직접적으로 지휘하고 업무량을 증가시켜 하도급 SW개발자의 업무량을 과중시킨다.

반면, 합법적 도급계약은 업무량 증가 시 추가비용이 발생하고 하청 직원에 직접 지휘명령이 어려우며, 합법적인 파견계약은 합리적인 이유 없이 원청 등의 근로자와 파견인력을 차별대우할 수 없고<sup>47)</sup>, 2년 초과 사용 시 직고용의무 등의 부담으로 사업자 입장에서 꺼리게 된다.

46) SPRI. SW프리랜서 근로환경 실태조사. 참조

47) 차별금지조항(파견법 제21조) : 근로자의 신고로 노동위원회가 판단하여 사용사업주 내지 파견 사업주에게 시정명령을 하고, 이에 따른 시정이 없으면 과태료 부과

**<표 5-1> 도급과 파견의 장·단점**

	도급	파견
장점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고정금액 계약</li> <li>• 과제 지연 시 지체상금 부과가능</li> <li>• 하청직원에 대한 관리감독 의무 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직접적 지휘명령</li> <li>• 업무범위 변경이 가능하고 추가비용 미발생</li> </ul>
단점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 도급업무의 범위와 기간 명기</li> <li>• 업무의 추가, 변경 시 비용발생</li> <li>• 재하청업체에 직접 지휘명령 불가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 차별처우 금지 규정준수 시</li> <li>• 2년 초과 사용 시 직접고용의무 발생</li> </ul>

출처: 연구진 작성

SW업계 관행과 특수성으로 인해 위장도급의 판단기준이 명확하지 않아서 위장도급 및 불법파견을 근절하기 어려움이 있다.

원청 등 사업장에서 구두지시가 많은 SW업계의 특성으로 인해 원청 등의 직접적인 지휘·명령권 행사를 증빙할 수 있는 방법이 부족하다. 근로자 파견과 도급은 원청-사업자-근로자 3자 관계가 공통적이지만, SW업계의 현장 근무관행으로 위장도급의 위험에 노출될 가능성이 높다. 특히, 업계에서 사용되는 ‘도급계약서’의 포괄적·추상적 업무범위는 잦은 과업변경을 정당화하는 용도로 사용되고, 효율성을 이유로 서면에 의한 과업변경이 아닌 구두 업무지시가 관행으로 정착되어 이메일 등의 서면증거가 거의 없는 상황이다.

또한, 위장도급을 단속하는 행정지침은 허가여부 등 형식요건을 중요시하고, 대법원은 실질적인 근로관계 내용에 따라 판단한다고 판시하므로 SW업계 근로감독에 어려움이 있다.

**대법원 판례(대판 2010다106436)**

원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 파견근로자보호 등에 관한 법률의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.

행정지침은 현장단속 시 파견업 허가를 받지 않은 업체 소속의 근로자가 있는 경우에 불법파견으로 규율<sup>48)</sup>하고, 허가업체인 경우는 누가 근로자에게 지휘·명령하는지 여부를 판단하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 단순히 업무지시를 한두번 했다고 원청이 지휘·명령했다고 보지는 않으므로<sup>49)</sup> 위장도급을 판단하는 것에 어려움이 있다. 대법원은 파견업체의 허가여부에 관계없이 지휘·명령관계를 사실에 따라 종합적으로 판단한다.

따라서, SW사업장의 경우 지휘·명령 관계를 입증하는 기준이 없어서 기존의 행정지침과 다른 산업 분야의 판례만으로 실무에서 근로감독을 집행하는데 어려움이 있다. 그 이유는 내부 인력과 외부 인력이 같은 사업장에서 근무하는 형태가 SW업계의 일반적이므로 외부에서 도급관계인지 파견관계인지 명확하게 식별하기 어려움이 있기 때문이다. (고용노동부의) 특별사법경찰관이 이러한 SW업계의 불법파견을 단속하고 실질적인 지휘·명령 관계를 파악하기 위해서는 불시 현장단속, 관계자와의 면담 등 시간과 비용이 소요된다. 또한, SW업계 전반으로 노동 관련법 인식이 낮아서<sup>50)</sup> 적극적 신고와 고발 등 대응이 미비하며 증빙자료 구비도 미흡하여 업계에 만연한 불법성이 해결되지 못하고 있다.

### 도급과 파견의 구분

SW 목적물이 구체화된 정도와 개발하고자 하는 SW의 기능·기술적 특성에 따라 사업을 도급계약 또는 파견계약 중에서 선택할 수 있도록 하는 가이드를 개발하고 보급하여 도급과 파견을 구분하는 방법이 있다.

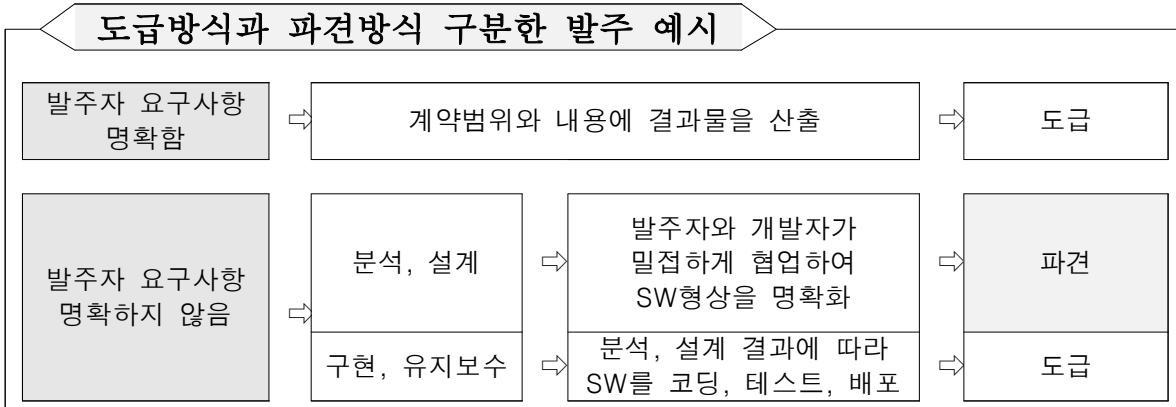
목적물이 구체화되지 않았음에도 기한을 준수하여 결과물을 인도하는 것은 발주자에게 지나치게 유리한 측면이 있다. 사업 결과물을 인도하는 것에 대한 기한이 정해져있는 상태에서, 발주자의 요구사항이 명확하지 않아 사업 기간이 늘어나더라도 사업 수주를 받은 자는 사업 후반부에 지체상금을 피하기 위해 발주자의 무리한 요구를 감수해 가면서 추가과업을 수행하는 상황이기 때문이다. 따라서 발주자의 요구사항을 명확하게 하는 단계는 파견방식이 적합하고 이에 따른 발주 방식을 구성하는 방법이 필요하다.

48) 고용노동부. 파견법 관련 질의회시집. 2013.

49) 고용노동부. 파견·도급 구별 참고자료. 2009.08.

50) 심층 인터뷰 결과 상당수 개발자들은 계약 상대방에 대한 정보, 법적 지위 및 바람직한 계약 조항 등에 대해 인식이 낮음(SPRi, 2018)

이러한 발주방식을 보급하기 위해서 공무원 교육원, 한국지역정보개발원 등 발주자 교육기관에 해당 과정을 주기적으로 개설하여 발주방식을 교육하여야 할 것이다.



출처: 연구진 작성

### 소프트웨어 사업의 분리 육성

SW분석·설계 등 고숙련 업무에서 SW인력파견업자가 고직능 인력을 전문적으로 공급할 수 있도록 하고 SW업체의 파견업과 SW개발업(도급)의 겸업을 금지하는 분리 육성 방안을 검토해 볼 필요가 있다.

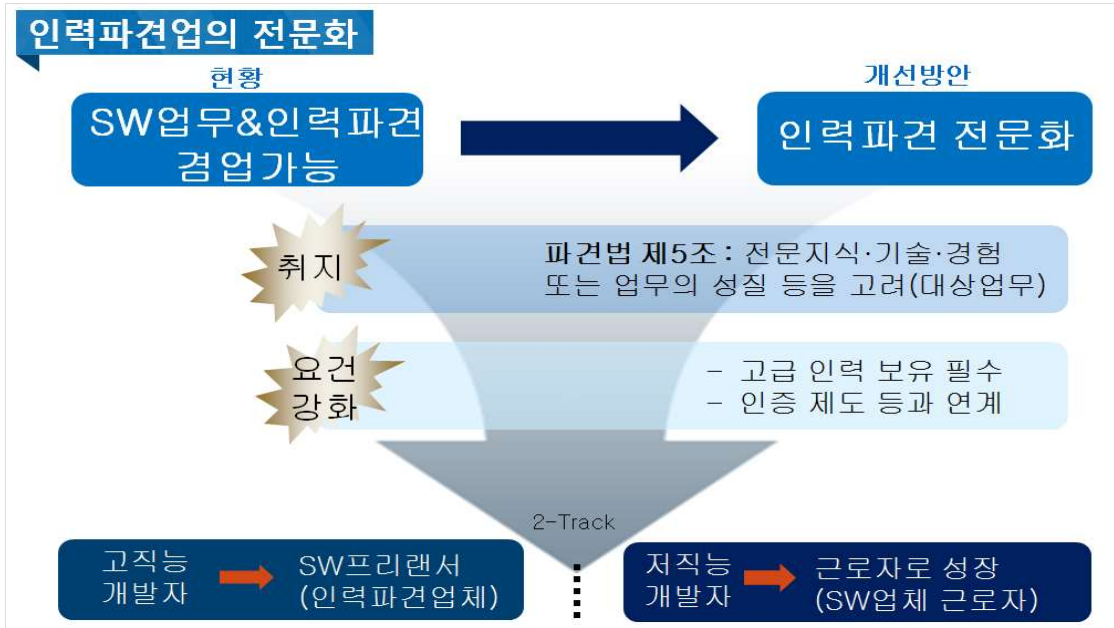
이는 발주자·원청에 지휘·통제를 직접적으로 받아도 독립적으로 성과를 낼 수 있는 고직능 인력의 파견을 유지하되, 해당 요건을 강화하는 방식이다. 예를 들어 SW인력 파견업체를 대상으로 소속인력의 자격 요건을 강화하거나, 업체를 대상으로 역량 인증을 검토할 수 있다. 전문지식·기술·경험이 필요한 업무를 적극 허용 대상<sup>51)</sup> 업무로 보는 파견법의 입법목적<sup>52)</sup>에 적합한 방법이라 할 수 있다.

이러한 제도가 시행되면 저연차·저직능 개발자는 SW개발 회사가 개발자와 근로계약을 맺고 직원으로 관리·육성하도록 유도할 수 있다. 저연차·저직능 개발자는 파견대상으로 선발되는 과정에서 경력을 위조하거나 발주자·원청이 직접 지휘·감독하는 과정에서 부당한 처우를 받을 가능성이 높기 때문에 이러한 방법이 업계의 고질병을 해결하는 수단이 될 것이다.

51) 파견법은 행정, 경영, 재정, 특허 등 전문가의 업무를 인력파견 허용대상 업무로 규정

52) 파견법은 전문지식·기술·경험이 필요한 업무를 적극허용 대상 업무로 규정하고 있으므로, SW인력파견업을 일시적인 인력운용이 아닌 전문가 집단으로 자리매김 할 수 있도록 유도

[그림 5-3] 인력파견업 전문화 방안



출처: 연구진 작성

### 위장도급과 불법파견 근로감독 강화

파견법상 필요한 허가를 받지 않고 사실상 인력파견업을 영위하는 인력파견업자가 정식으로 허가를 받도록 유도할 필요가 있다. 일정한 자격을 보유하여 허가를 받은 인력파견사업자의 경우, SW분석·설계사업 등 입찰참가 시에 가점을 부여하거나, 반대로 허가받지 않은 사업자는 입찰참가를 제한하는 것을 검토할 필요가 있다. 구체적인 예로 공공SW사업에서 허가받은 인력파견업체가 사업을 참여할 경우 가점을 부여하거나, 발주자가 직접 파견인력과 함께 SW사업을 수행하면 공공기관 경영실적 평가에 가점을 주는 방식이 있다.

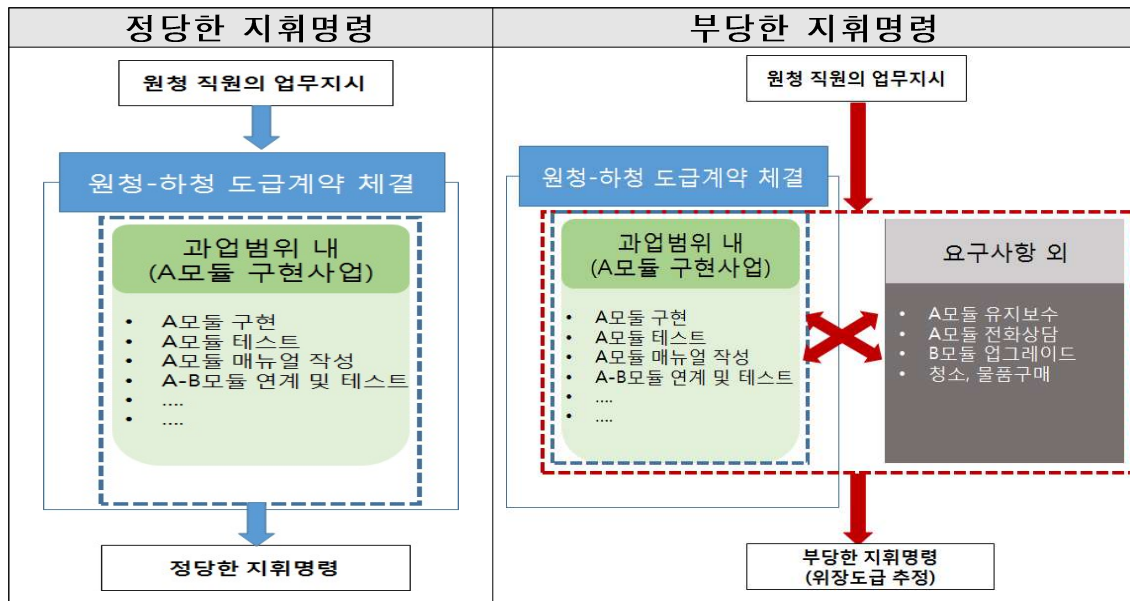
인력파견업으로 정식허가를 유도한 다음에 SW인력에 노동 강도가 높아지는 ‘업무 성수기’<sup>53)</sup>에 정부가 휴게·휴무, 임금체불 등의 근로환경을 집중 점검하여 무허가 인력파견업체를 단속하여 파견법 제도의 실효성을 높일 필요가 있다. 구체적으로 고용노동부에서 매해 실시하는 ‘해빙기 산재취약 건설현장 집중감독’과 같이 일정기간 동안 SW업계에 근로기준법, 파견법 등 위반여부에 대한 근로감독 집중 실시하는 방법이다.

53) 업무 성수기, IT 성수기 또는 크런치 모드(게임 등 소프트웨어 개발 업계에서 마감을 앞두고 수면, 영양 섭취, 위생, 기타 사회활동 등을 희생하며 장시간 업무를 지속하는 것. (네이버 사전)



또한, SW사업의 특성을 반영한 과업 관련 근로감독 기준을 마련해 위장도급과 불법과업 단속을 강화하는 수단이 필요하다. 대법원 판례의 기준은 제조업 및 서비스업을 기반으로 하므로, 구두지시가 많고, 현장근무가 많은 SW업에 바로 적용하기 어려운 점이 있다. SW사업장에 대해서 제조업 기반의 위장도급 판단기준을 SW업계<sup>54)</sup>에 곧바로 적용하기에는 어려움이 있다. SW의 특성을 반영한 구체적인 감독 기준 마련해야 하는데, 과학기술정보통신부와 고용노동부의 협업이 필요할 것이다. 구체적인 방법론으로는 과업지시서(또는 과업내용서, 요구명세서<sup>55)</sup> 등의 구체성을 위장도급 판단기준에 포함하는 것이 SW업계에는 합리적이다. 과업지시서 내용 안에서의 원청 등의 직접적인 업무지시는 정당한 지휘·명령으로 보고, 과업지시서 외의 업무는 부당한 지휘·명령으로 보아 위장도급으로 추정하는 방안을 생각해볼 수 있다. 원청과 하청 사이 계약에서 구체화된 과업지시서가 없는 상황에서, 원청의 직원이 하청 소속 SW개발자에게 직접 지휘·명령 행사를 할 경우 위장도급으로 추정하는 것이 바람직 할 것이다.

[그림 5-4] 과업지시서에 근거한 SW사업장 근로감독 기준(예)



출처: 연구진 작성

54) 현장(ON-Site) 근무가 빈번한 SW업계의 특성으로 다수의 업체의 직원이 일정기간 동안 같은 사업장에서 근무하는 것이 빈번함.

55) 소프트웨어정책연구소. 요구명세(SRS)의 중요성과 제도화 방향. 2018. 보고서 인용 (SRS: Software Requirement Specification)

### 제3절 표준계약서로 포괄적 계약 관행 개선

#### 포괄적 계약 관행의 문제

SW업계에서 사용되는 계약서를 살펴보면 인력과건 계약서가 내용 상 포괄적인 업무 범위를 상정하고 있고, 계약 내용상 도급계약과 근로계약이 혼재되어 있다<sup>56)</sup>. 업무 범위에 대한 내용이 포괄적이거나, 상대방의 동의만 있다면 업무 범위를 넓힐 수 있다는 내용의 계약서<sup>57)</sup>와 업무 범위를 규정하지 않은 계약서가 시중에서 사용되고 있다.

[그림 5-5] SW업계의 계약서 예시(근로자용)

포괄적인 계약서의 예시	업무범위 정의가 미비한 계약서 예시
<p>000 제품홍보사이트 &amp; 00 구축 계약서</p> <p>주식회사 000(이하“갑”이라 한다)과 0000(이하“을”이라 한다)은 다음과 같이 하도급계약을 체결한다.</p> <p><b>【제1조】 목적</b></p> <p>본 계약은 원사업자인 “갑”이 발주자인 0000 부터 받은 0000 관련 업무 중 제2조에서 정한 업무를 수급자인 “을”에게 용역위탁 함에 있어 각의 구체적 관리와 의무를 정함에 그 목적이 있다.</p> <p><b>【제2조】 용역의 범위</b></p> <p>1. 본 계약에 따라 “을”이 “갑”에게 제공해야 하는 <u>용역의 범위는 웹사이트 0000 구축을 포함한 내용으로 한다.</u></p> <p>2. “갑”은 “을”이 동의가 있는 경우에 한하여 <u>전항의 범위에 포함되지 않는 용역의 수행을 요청할 수 있으며, 이에 소요되는 비용 및 대가는 별도의 합의로 정한다.</u></p>	<p><b>용역계약서(프리랜서)</b></p> <p>쥬_____ (이하 “갑”)과 아무개 (이하 “을”)은 “갑” 혹은 “갑”의 고객의 소프트웨어 개발 업무 수행을 위한 계약을 다음과 같이 체결하고 이를 증명하기 위하여 계약서 2 부를 작성, 쌍방이 기명날인한 후 각각 1 부씩 보관한다.</p> <p>제 1 조 (원칙)</p> <p>“갑”과 “을”은 본 계약의 내용 및 취지에 따라 신의로써 성실히 이행한다.</p> <p>제 2 조 (계약유효기간)</p> <p>2-1. 본 계약의 유효기간은 201 년 00 월 00 일부터 201 년 00 월 00 일 까지로 한다.</p>

출처: 심층인터뷰 참여자의 사례

계약서 명칭을 보면 다양한 종류의 도급(용역)계약과 근로계약 명칭의 계약서가 존재한다. 반면, 계약내용을 면밀히 살펴보면 도급계약과 근로계약의 내용이 혼재되어 있음을 알 수 있다. 통상적으로 도급계약서는 도급인과 수급인 사이의 ‘업무’에 관한 계약 체결이므로 근태감독, 업무지시등의 근로관계에서의 내용이 없는 것이어야 한다. 또한

56) SPRI, 2018, SW프리랜서 근로환경 실태조사 FGI를 통해 계약서 6종 입수

57) 한국노동연구원. 프리랜서의 노동과 위험;프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책과제. 2013.12. 발췌

근로계약서는 지체 상금을 등의 도급계약에 적합한 내용을 담을 수 없고, 위장도급 으로 악용될 소지가 다분한 계약상대방 외의 자(원청 등)에 대한 근태감독, 업무지시 내용을 포함할 수 없다. 물론, 대법원은 계약형식이 아닌 실질에서 근로제공과 임금의 대가성 여부에 따라 근로자성 판단(2004다29736)<sup>58)</sup>하지만, 법률 전문가가 아닌 SW개발자가 이러한 내용의 위험성을 인지하지 못하고 계약을 체결하고 있는 상황이다.

추상적인 업무범위는 위장도급으로 악용될 가능성이 있으며, 근로관계 성립 여부가 쟁점이 될 경우에는 계약형식으로 인해 SW프리랜서에게 불리하게 작용할 수 있다. 또한 하청업체와 프리랜서 개발자가 체결한 근로계약서에 원청 등에 의한 업무 지휘·명령에 대한 내용이 계약서에 포함<sup>59)</sup>되어 있는 경우도 있었다. 이러한 경우 도급을 가장한 위장도급 및 불법과건에 놓이게 되어 SW프리랜서의 처우에 악영향을 줄 것이다. 왜냐하면, 프리랜서는 원청 등에게 직접 고용된 근로자에 비해 임금, 근로환경에 나쁜 반면, 업무 강도는 같거나 더 높을 수 있기 때문이다.

### 표준 계약서 정비

SW업계 프리랜서 개발자의 근로실태와 대다수 프로젝트의 유형에 적합한 표준 근로계약서를 마련할 필요가 있다. 우선, 하도급사업자와 프리랜서 사이에 근로계약서를 마련해야 한다. 원청 등과 일정한 결과물을 제공하기로 하는 도급계약을 체결한 하도급사업자가 프리랜서와의 근로계약을 체결할 때 업무범위를 명확히 하고, 지휘·명령관계를 명시하여 위장도급 문제에서 판단 기준의 자료로 활용할 수 있다. 다음으로 인력파견사업자와 프리랜서사이에 사용하는 근로계약서를 마련해야 한다. 파견법에 따라 인력을 직접 고용하여 사용사업자에게 제공할 경우 인력파견사업자는 소속개발자와 원청 등의 소속개발자 사이에 임금 등에서 차별할 수 없다는 내용을 명시하여 정당한 인력파견업의 활성화를 도모할 수 있다.

58) (2004다29736) 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고(중략)

59) SW프리랜서가 하청업체와 체결하는 계약서 중 40.2%에서 업무지휘 명령, 근태관리 등 계약 내용이 포함되어 있음(SPRi. SW프리랜서 근로환경 실태조사. 2018.)

<표 5-2> 인력파견 관련 표준계약서 수립 방향

계약관계	계약서 조항	계약 내용
① 하도급사업자 - 프리랜서	업무 범위	<ul style="list-style-type: none"> <li>원청 등과 하청이 체결한 업무범위를 명확하게 명시</li> <li>요구명세서(SRS) 기준</li> </ul>
	업무 지휘·명령 관계	<ul style="list-style-type: none"> <li>원청 등의 부당한 업무지시에 대응</li> <li>지속적인 부당 업무지시는 계약해제 사유</li> </ul>
	근태 등 감독	<ul style="list-style-type: none"> <li>하청 업체만이 근태감독을 할 수 있다는 내용</li> </ul>
	휴무, 휴게 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>보고 상대방을 하청 업체 소속 인사담당자로 제한</li> </ul>
② 인력파견업자 - 프리랜서	차별처우 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>사용사업자 소속 근로자와 차별처우 금지</li> <li>임금, 근로조건, 복리후생 등에 관한 사항</li> </ul>
	업무 지휘·명령 관계	<ul style="list-style-type: none"> <li>사용사업자 소속 근로자 중 지휘·명령 발령자 제한</li> </ul>
	퇴직금	<ul style="list-style-type: none"> <li>법령에 따른 퇴직금 지급기준 명시</li> </ul>
	파견기간, 파견업무 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>파견법에 따라 최대 2년 이내 기간 동안 파견 근로를 한다는 내용</li> <li>파견업무의 내용</li> </ul>

출처: 연구진 작성

#### 제4절 SW프리랜서의 복지지원 확대

SW개발인력 부족현상에도 불구하고 일반 기업은 고연령 개발자를 활용하는 것을 회피하고 있다. 고연령 구직자가 일감을 확보하기 어려운 것은 다른 산업에서도 마찬가지나 산업연구원의 조사에 의하면 SW산업인력의 실질 퇴직연령은 약 45세로 타 업종 기술직군에 비해서도 5~10년 빠른 편이다.

<표 5-3> SW전문인력의 낮은 실질 퇴직연령

업종	실질 퇴직 연령
소프트웨어	45세 전후
통신기기, 반도체	50세 전후
자동차, 조선, 일반기계, 철강, 섬유, 가전, 디스플레이	55세 전후

출처 : 산업연구원(2012)<sup>60)</sup>

프리랜서는 낮은 실질 퇴직연령을 보유한 SW전문인력의 특징과 함께 단기채용으로 인해 지속근무 기간이 짧은 문제를 함께 가지고 있다. 이러한 현상은 노후자금 축적기간을 단축한다. 또한 산업적인 측면에서도 부족한 SW인력을 유지·확대하기 위해서는 SW 상용근로자와 함께 SW프리랜서에 대한 처우를 개선할 필요가 있다.

60) 산업연구원(2012), 산업기술인력의 경력경로에 관한 연구-소프트웨어 산업을 중심으로

이러한 SW프리랜서를 대상으로 연금제도 도입을 검토할 필요가 있다. 연금제도는 직장 경력이 짧은 프리랜서에게도 장기적인 보상 수준을 높여 줄 수 있다. 이를 통해 SW인력이 대중소기업 취업·이직·프리랜서 등 근무형태에 관련 없이 SW경력을 유지할 수 있는 유인을 제공할 수 있다.

### **SW프리랜서 대상 공적연금 가입기회 제공**

SW프리랜서가 공제조합에(과학기술공제회 또는 SW공제조합) 개인자격으로 가입하여 관련 복지 서비스를 받을 수 있는 방안을 검토하는 것이 필요하다. 현재 SW공제조합은 법인 또는 개인사업자만 가입 가능하고, 과학기술공제회는 기술사에 한해 개인자격으로 신청 가능한 상태여서 프리랜서 자격으로는 가입이 불가능한 상황이다.

타 산업에서는 단기 일용직 근로자라도 공제회에 가입이 가능할 뿐 아니라, 일정규모 이상의 사업은 가입을 의무화한 제도가 있다. 건설근로자공제회<sup>61)</sup>가 바로 그런 경우인데, 1년 미만 단기 건설근로자를 대상으로 건설사업주가 공제회에 대신 가입해주고 공제부금을 납입하고 있다. 일반적으로 공제회는 조합원에게는 퇴직금 기본적립 및 정부보조금 추가적립, 신용 보증, 자금대출, 건강검진 지원, 전문 법률·노무 서비스, 육아지원, 휴양시설 할인 등 복지 서비스를 제공하고 있다. 이러한 산업별 공제회는 외식가족공제회<sup>62)</sup>, 학교안전공제회<sup>63)</sup>도 존재한다.

물론 이러한 공제회 가입을 의무화해야 하는지 임의가입제로 해야하는지는 충분한 검토가 필요하다. 과연 건설사업장 단기근로자처럼 SW프리랜서의 처우가 열악한 것인지, SW프리랜서를 자발적으로 선택한 경우라면, 일반 기업소속 SW기술인력에게 오히려 역차별 하는 것이 아닌지 논란이 있을 수 있다. 게다가 SW프리랜서가 4대 보험 가입 등 기본적인 복지체계의 외곽에 존재하는 비중이 상대적으로 높다면 SW프리랜서 공제제도가 국가의 복지체계를 오히려 훼손하는 측면이 있는 것은 아닌지 신중한 접근이 필요하다.

61) 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제10조제1항

62) 「식품위생법」 제60조의 2

63) 「학교안전사고 예방 및 보상에 관한 법률」 제15조, 18조

이러한 논란을 피하기 위해 SW프리랜서에게 자발적인 임의가입을 유도하는 경우, 보다 많은 프리랜서의 참여를 유도할 수 있는 방안이 있어야 할 것이다. 실태조사와 FGI 결과에 나타난 것처럼 자율성을 추구하는 비율이 상대적으로 높은 SW프리랜서가 단체협약에 준하는 공제제도에 가입할 의사가 있는 비중이 얼마나 되는지 추가 조사를 통해 정책을 수립에 참고할 필요가 있다.

공제회를 구성하는 방식은 기존 조합에 별도 기술인 공제를 두거나, 독립된 공제회를 신설하는 방안이 있다. 공제회를 신설하더라도 기존 공제조합이 운용사가 되는 혼합형 방식도 있다.

### 산업재해 보상 수단 제공

최근 정부는 일부 특수형태 근로종사자에게 해당하는 산업재해보상보험을 IT프리랜서에게도 확대 적용한다는 계획을 발표했다<sup>64</sup>). 일반적으로 산재보상이라고 하면 건설, 제조업과 같은 육체근로에만 해당하는 것으로 알려져 있다. 그러나, 소프트웨어와 같은 지식산업의 발전으로 지식근로도 산업재해의 적용을 받는 경우가 발생하고 있다.

(농협정보시스템 개발자 폐결핵 사례) 2006년 농협정보시스템 개발자로 근무했다 2008년 폐결핵 진단을 받고 폐 일부를 절제한 A씨는 2010년 농협정보시스템을 대상으로 미지급된 야근수당지급을 요구하는 소송을 벌여 2016년 6월 승소 확정, 근로복지공단은 A씨의 발병원인을 과로로 볼 수 없어 산재로 인정하지 않았으나 A씨가 2년간 연장, 야근, 휴일근로 등 8700시간 근무한 것을 제시했기 때문에 과로를 발병원인으로 인정받을 수 있었음. SW개발자가 산업재해를 인정받은 최초 사례<sup>65</sup>)

(넷마블 자회사 게임 개발자 돌연사 사례) 2017년 6월, 근로복지공단 서울업무상질병판정위원회는 “(B씨가) 20대의 젊은 나이에 건강검진 내역상 특별한 기저질환(만성질환)도 확인할 수 없는 점을 봤을 때 고인의 업무가 사망과 상당한 인과관계가 인정된다” 며 사망한 A씨의 유가족이 낸 유족급여 청구를 2017년 6월 업무상 재해로 승인

64) 산재보험 적용 범위를 방문·돌봄서비스 종사자, IT 프리랜서 등으로 확대 계획 (공유경제 활성화 방안, 관계부처 합동 경제활력대책회의, '19. 1. 9)

65) 미디어오늘(2016.2.3.), 월 500시간 근무, 병 안 걸리는 게 이상할 정도

이상의 판례를 보았을 때, 지식 근로자로서 SW프리랜서 개발자의 질병 또는 사망이 업무상 재해로 인정받기 위해서는 장시간 근무, 열악한 업무 환경 등을 객관적으로 입증할 수 있는 원인이 될 수 있는 자료의 확보가 필요하다. 이는 SW근로자가 기준 대비 초과되는 근무시간은 무엇인지, SW근로자의 안전이란 무엇인지 기준 수립 부터 필요한 대목이다.

그런데, 업무상 재해 등 산업안전에 관련한 제도와 정책은 고용노동부 소관<sup>66)</sup>이며 기존의 건설과 제조업에 맞추어진 법체계를 가지고 있다. 이에 지식근로자로서의 SW프리랜서를 산업안전 관점에서 재조명하는 연구가 필요하며 이 부분은 향후의 과제로 남겨두고자 한다.

## 제5절 교육·훈련 및 투명한 경력 관리 지원

### 투트랙 교육 훈련 프로그램 지원

프리랜서들은 끊임없이 학습해야 한다. 역량과 실력이 없으면 현장의 부름을 받지 못하기 때문이다. 최신 기술을 연마하여 끊임없이 자기 개발을 해야 하는 숙명을 가지고 있다. 자발적 학습과 훈련을 필요로 한다. 하지만 국내 프리랜서들은 교육이나 자기 개발에 대한 투자가 부족한 상황이다.

비전공자들이 소프트웨어 분야로 취업하기 위해 국비 교육 등을 받는 것을 제외하면 별도의 국비 교육을 받거나 스스로 비용을 들여 훈련을 받고 있지 않는 것이 대부분의 심층 면접자들이 얘기하는 바다. 요즘처럼 온라인 교육 강좌(MOOCs)가 많고 다양한 학습 자료가 존재함에도 시간과 비용을 이유로 학습에는 적극적이지 못하다. 자기 개발의 시간을 추가 수입을 위한 프로젝트에 투자하거나 지친 심신을 휴식으로 달래는 것이 일반적이다.

한편, 프리랜서의 특성상 기업체 소속의 정규직이 누리는 기업 지원 교육 프로그램을 받을 수 없을 뿐더러 고용노동부의 훈련 프로그램은 실업자나 비전공자 취업 지원 중심이라 경력 있는 프리랜서 개발자에게 적합하지 않은 내용들이 많다.

---

66) 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률

소프트웨어 프리랜서들은 개인의 역량 강화에 필수적인 교육 훈련 프로그램에 상대적으로 소외되어 있다. 프리랜서 개발자에 특화된 국가 차원의 역량 강화 프로그램을 고려할 필요가 있다. 이를 위해서 크게 프리랜서의 역량 수준에 따라 두 가지 유형의 프로그램을 검토해 볼 필요가 있다.

우선, 저연차·저직능 군에 속한 프리랜서 개발자를 위한 역량 강화 프로그램이다. 이들의 특성상 비전공자, 졸업생, 청년층, 경력 단절 계층이 대다수다. 현장에 투입될 수 있는 일정 수준의 실력을 갖추어야 하는데 현장에서는 몇 개월 국비교육 이수자들도 경력 부풀리기를 통해 현장에 투입하고 있는 실정이다. 따라서 저연차 프리랜서에 대한 교육은 매우 중요하다. 소득이 상대적으로 적은 이들에게 국가 차원의 지원이 효과적일 수 있다. 공신력 있는 협·단체등과 연계하여 현장에 인정하는 자격 체계<sup>67)</sup>나 취업 연계 프로그램 제공을 고려할 필요가 있다.

한 예로, TOPCIT(Test of Practical Competency in IT)은 ICT분야에 진입하는 신규인력을 위해 대학과 산업계에서 공통적으로 요구하는 역량을 객관적으로 측정하기 위해서 개발된 인증 시험이다. 과기정통부가 주관하고 IITP와 한국생산성본부가 공동으로 시행하고 있으며 2014년 첫 평가가 시행되었다. TOPCIT은 ICT인력 역량을 5단계<sup>68)</sup>로 구분하고 있으며 일정 수준 이상일 경우 채용시 가산점을 부여하기도 한다. 실제로 아시아나ADT, CJ올리브네트웍스, SK, NC소프트, LG CNS 등 일정 수준(보통 3수준) 이상 서류 전형시 가산점 부여하는 것으로 나타났다. 실태조사에서 알 수 있듯이 저연차 프리랜서들은 정규직 탐색 비율이 높고 정규직을 희망하는 비중이 높다. 이들을 대상으로 현장 적용 가능한 자격 체계 교육을 시키고 관련 일자리로 연계시키는 교육 훈련 프로그램이 유용할 수 있다.

한편, 고직능 군을 위한 신기술 교육 프로그램이나 창업 연계 및 글로벌 진출을 지원하는 고급 교육 훈련 프로그램도 필요하다. 주로 경력 있는 프리랜서가 대상이 될 수 있다. 2019년에 설립될 ‘이노베이션 아카데미(Innovation Academy)<sup>69)</sup>’와 같은 프로그램을 활용하는 것도 고려할

67) 정보처리기사, TOPCIT 등

68) 입문형, 도전형, 능숙형, 문제해결형, 창의융합형

69) 과기정통부, 4차 산업혁명 선도인재 집중양성 계획발표, 2018. 12. 26.



수 있다. 이노베이션 아카데미는 프랑스의 에꼴42를 모델로 삼은 강사, 교과서, 학비가 없는 소프트웨어 인력 및 스타트업 양성 프로그램으로 팀 프로젝트 기반의 교육 방식을 채택하고 있다. 열정 있는 인재들이 치열한 경쟁을 거쳐 입학하고 2년간의 과정을 마친 후 실리콘 벨리 우수 IT기업으로 진출하는 것으로 유명하다. 경력 있는 프리랜서들에게 이러한 프로그램은 신기술 학습뿐만 아니라 창업 등 자기 역량 강화에 도움이 되고 우수한 기업과 연계되어 취업 기회를 만들 수 있는 계기가 될 수 있다. 다양한 배경의 프로그램 참여자들은 기술 역량과 경력을 가진 프리랜서들과의 협업 기회를 만들 수 있다.

교육훈련과 더불어 프리랜서로서의 경력을 제대로 인정받고 관리할 수 있는 체계가 필요하다. 현재 한국소프트웨어산업협회에서는 SW기술자들을 대상으로 경력을 신고 받고 이들에게 경력증명서를 발급해 주는 서비스를 하고 있다. 하지만, 허위 이력, 경력 증명서의 등록 가능성이 있어 KOSA의 경력관리시스템에 대한 불신도 존재하난. 또한, 발급 수수료 등의 부담을 호소하는 개발자들이 존재하고 있다. 따라서, 프리랜서 개발자에게는 프리랜서의 경력을 보다 투명하게 관리할 수 있는 시스템이 필요하다.

현재 KOSA는 경력증명서로 업체의 확인이 있는 경력증명서나 용역계약서를 선택적으로 받고 있다. 이를 계약서로만 경력 관리를 하는 방안을 검토해 볼 필요가 있다. 경력 증명서는 인력 파견업체가 파견 인력의 단가를 높이기 위해 허위로 조작할 수 있는 반면, 금액과 계약 기간, 과업 내용이 담긴 계약서는 허위 작성의 부담이 크다. 계약서를 토대로 경력 증명을 하게 되면 프리랜서와 업체 간의 기본적인 계약서 작성 풍토를 유인할 수 있는 장점이 있다. 또한 업체 간 다양한 분쟁시 법적 근거로 삼을 수 있다. 계약서의 거래 대금과 실제 입금 내용 등을 증빙함으로써 계약서의 신뢰성을 확인할 수 있는 부가적 노력도 검토할 필요가 있다. KOSA는 사회취약계층, 취업 예정자<sup>70)</sup>들에게 경력증명서의 발급수수료를 면제해 주거나 60% 감면해 주는 서비스를 제공중이다. 이를 확대하여 저연차 프리랜서에게도 적용함으로써 이들의 비용적 부담을 경감하는 방안도 검토되어야 한다.

---

70) SW관련학과 졸업(예정)자 또는 IT분야 자격을 취득한 자로 졸업후 3년 이내 미취업자, SW관련 병과/주특기 일반사병

## 제6장 결론

### 제1절 SW프리랜서 근로실태 요약

정확한 규모 파악이 어려운 국내 SW프리랜서는 대략 그 규모가 2.5만명 내외로 추산된다. 이는 소프트웨어 산업 종사자 25만명의 10%에 해당하는 규모로 통상 임금근로자 중 비전형 근로자 비율을 고려한 수치다. 하지만 실제로는 임금근로자가 아닌 독립계약자, 자영업자, 사업자 등록을 하지 않은 재택 종사자 등을 포함하면 그 수치는 더 많을 것으로 추산된다. 앞서 살펴본 국내 소프트웨어 프리랜서 개발자의 근로 환경 실태를 요약하면 다음과 같다.

우선, 국내 SW개발자는 조직스트레스를 벗어나 좀 더 나은 소득 때문에 프리랜서로 전향한다. 대부분 30-40대로 70%가 남성으로 약 69%가 가족을 부양하고 있다. 이들은 소프트웨어 분야에서 8년이 넘는 경력을 가지고 있으며 연평균 3,615만원의 소득을 올리고 프리랜서로서 만족도는 ‘보통’ 수준이다.

둘째, 이들은 잦은 야근과 휴가를 제대로 쓰지 못하는 분위기 속에서 근무하고 있다. 고객사에 상주 근무하는 비중이 64%로 재택근무보다 높다. 일년에 평균적으로 4건의 프로젝트를 수행하며 2개월의 휴식기를 가진다. 휴식기는 자기개발에 활용할 수 있지만 이 기간 불안정한 소득으로 인한 정서적 불안정감은 매우 높다.

셋째, 국내 SW프리랜서들은 기회가 되면 정규직을 원하는 것으로 나타났다. 응답자의 73%에 달한다. 주 이유는 안정된 생활의 추구이며 정규직 희망자의 62%는 현재도 정규직 구직 활동을 하고 있다. 이러한 특성은 국내에서 소프트웨어 개발자는 미취업과 양질의 정규직 일자리 사이에 존재하는 과도기적 선택으로 보인다. 경력을 바탕으로 안정된 수입, 좋은 근무 여건과 조직 문화를 제공하는 정규직 일자리가 나오면 언제든지 조직으로 돌아갈 준비가 되어 있다고 할 수 있다.

넷째, 이들은 50세 중반을 현실적인 은퇴시기로 보고 있으며 46%는 소프트웨어 분야에서 계속 일을 하고 싶어 한다. 하지만 고연령·고연봉

프리랜서를 원하는 사업은 많지 않다. 비용중심적 SW사업 구조는 고직능 고임금 인력보다 다수의 저임금 저숙련 인력으로 대체하려는 경향이 높다. 경력과 실력을 갖춘 고령 인력들을 사회적으로 활용할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

다섯째, 계약 기반의 거래 문화가 형성되어 있지 못하다. 국내 SW프리랜서들은 사실상 근로자처럼 일하지만 프리랜서라는 직업적 특성상 계약된 금액 내에서 추가적인 업무를 요구 받는 경우가 많다. 이로 인한 문제들이 발생함에도 마땅히 대응하지 못하는 이유도 모호한 과업 범위와 구두 지시에 의한 업무 행태를 증명하기 어렵기 때문이다. SW프리랜서들은 절반이 조금 넘게만 계약서를 작성한다. 특히, 초기 프리랜서 개발자들은 계약서를 아예 작성하지 않는 비중이 16%에 달했다.

끝으로, SW프리랜서들은 불법과전, 계약미준수, 이력서 허위 기재, 현금 담보 요청 등 다양한 형태의 불공정 거래 경험을 하고 있는 것으로 나타났다. 계약상대자외의 원청이나 상급하청 등의 업무 지시를 따를 것을 요청하는 불법 파견 의심 문구가 있는 계약서의 비중이 51%에 달했다. 프리랜서의 75%는 업무변경, 기간연장, 임금체불, 임금 삭감 등의 문제를 겪었다. 프리랜서의 25%는 이력서 허위 기재 요청을 받았으며 실제 53.4%는 이를 따랐던 것으로 나타났다. 프리랜서의 14% 정도는 성실 계약을 보증하기 위해 업체가 현금 담보를 요청받은 경험이 있으며 평균 360만원이 넘었다. 여러 형태의 불공정 행위를 경험하면서도 프리랜서들의 63%는 별도의 대응을 하지 않는다. 시간과 노력이 많이 드는데 비해 보상을 기대할 수 없다는 이유 때문이다.

## 제2절 정책 시사점

이 연구에서는 실태조사, 선행 문헌, 전문가 토론 및 공개세미나를 통해 다음의 몇 가지 정책 과제를 제언했다.

첫째, 업체와 프리랜서 개발자간의 비대칭 정보 해소를 위한 신뢰 플랫폼 구축이 시급하다. 업체(원청, 하청, 파견업체 포함)는 능력 있고 성실한

프리랜서를 필요로 하며, 구직자는 투명하고 공정한 업체를 원한다. 하지만 판단을 위한 정보는 프리랜서에게 충분하지 않다. 즉, 업체와 프리랜서 사이에 정보 비대칭이 존재한다. 이 정보비대칭은 수수료 편취를 일삼는 불법적 인력파견업체들이 활동하는 여지를 만든다. 이는 곧 소프트웨어 개발자의 몫으로 책정된 개발비용이 개발자에게 제대로 돌아가지 못하는 구조적 악순환의 출발점이 된다. 따라서 프리랜서 인력의 이력정보, 업체의 평판과 명확한 프로젝트 과업정보를 파악할 수 있는 정보 체계가 시급하다. 민간의 한 온라인 프로젝트 중개 플랫폼은 이러한 정보 비대칭을 해소하기 위해 업체와 프리랜서들의 상호 평판 정보 (프리랜서의 경력정보, 만족도, 의사소통 수준, 일정준수율, 적극성 등)를 데이터베이스화하는 작업을 진행 중이다.

둘째, 고질적인 다단계 하청 구조의 개선이다. 지금의 다단계 하청 중심의 SW사업 구조에서는 파견업자와 직업소개업자 등이 난립하고 있고 프리랜서는 발주자나 원청의 과제 정보 없이 계약이 이뤄지고 있다. 현행법상 원청의 하도급 제한을 두어 공공SW사업에서는 일정 부분 재도하도급을 금지하고 있다. 하지만, 여전히 관행적으로 또는 반프리71)라는 편법적 형태로 프리랜서 인력을 투입하고 있다. 이를 해결하기 위해 우수한 인력 파견 업체를 오히려 양성화하는 방안을 검토할 필요가 있다. 정식 파견업체로 등록하고 원청 과제 정보, SW사업 참여 이력, 무엇보다 수수료 등을 투명하게 공개하는 파견업체에겐 공공SW사업 참여에 인센티브를 주는 방안을 검토할 필요가 있다. 이는 프리랜서 개발자들이 우수 기업을 선별하도록 하며 업체 간 수수료와 서비스 경쟁을 유도할 수 있다. 프리랜서와의 직접 계약 형태를 늘리는 것도 필요하다. 특히 공공SW사업의 경우 분석·설계 사업은 과업 규모가 확정되지 않고 예산이 가변적이어서 발주자의 요청을 직접 받아 업무를 수행하는 프리랜서의 파견 방식이 적합할 수 있다.

셋째, 표준 계약서 기반의 거래 풍토 조성이다. 현재 업계에 통용되는 포괄적 계약 방식은 프리랜서의 근로 조건을 더욱 열악하게 만드는 여지를 준다. 모호하고 추상적인 업무 범위와 계약 내용, 심지어 불법 파견이

---

71) 반프리란, 발주자가 정규직 개발자의 투입을 요청할 경우, 인력파견업체는 프리랜서와 최소한의 금액으로 정규직 근로계약을 작성하고, 동시에 추가금을 지급하는 이면 계약을 별도로 체결해 인력을 투입하는 업계 고용 형태

의심되는 문구를 명시하고 있는 계약서는 프리랜서들에게 상대적으로 불공정하게 작용한다. 이에 표준계약서의 개발과 보급이 필요하다. 하도급자와 프리랜서 간에는 정확한 과업 내역, 업무 지휘 및 명령 관계, 근태 감독, 휴일, 휴무 등을 정확하게 명시할 필요가 있으며 인력파견업자와 프리랜서 간 계약서는 차별처우 금지, 업무 지휘 및 명령 관계, 퇴직금, 파견기간, 파견업무 내용 등의 내용을 분명히 포함해야 한다.

넷째, SW프리랜서 보호를 위한 사업장의 근로 감독 강화가 필요하다. 고용노동부 민원, 청와대 국민청원, 언론 제보 등 다수의 창구를 통해 프리랜서 개발자들의 불합리한 처우 문제가 제기되고 있다. 실태 조사결과 프리랜서들의 15%정도는 법적 조치가 필요한 인력파견업체를 알고 있다. 이러한 제보 창구를 적극 활용해 현장 근로 감독을 강화할 필요가 있다.

아울러, 프리랜서 보호를 위한 입법적 노력도 병행해야 한다. 현행 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서도 원칙적으로 파견근로자에 대한 차별적 대우를 금지하고 있다. 「SW진흥법」 개정안에서도 SW프리랜서의 도급 관계에서 업무상 차별을 원칙적으로 금지하는 준거 기준의 마련이 필요하다. 또한 「SW진흥법」 개정안 제37조 ‘공정계약의 원칙’을 SW업체와 프리랜서사이의 계약 관계에도 확대 적용할 필요가 있다. 이를 통해 사업자가 계약 내용을 구체적으로 정하지 않거나 과도한 업무 변경, 금액 조정으로 결과물의 지연, 하자가 있을 경우 프리랜서에게 책임 전가를 시키는 것을 금지시킬 수 있다.

다섯째, SW프리랜서 개발자들의 투명한 경력 개발 및 관리 지원이 필요하다. 특히 지속적 기술 역량 개발이 필요한 프리랜서들을 위한 교육 훈련 프로그램의 지원이 필요하다. 저연차 저직능 프리랜서들에겐 취업 연계, 자격증 취득 연계 프로그램이 역량 개발에 효과적일 수 있다. 또한, KOSA의 경력관리시스템을 활용하되 계약서를 토대로 한 경력 증명 체계로 개선하는 것을 검토해 볼 필요가 있다. 허위 경력증명 등록이 가능한 맹점이 있는 업체 확인 경력증명서 대신 계약금의 실제 지급 여부를 추가적으로 확인할 수 있는 계약서를 토대로 경력증명의 신뢰성을 제고하는 방안을 검토할 필요가 있다. 계약서 중심의 경력증명은 프리랜서와 업체 간의 계약서 작성에 대한 의무를 강화할 수 있으며 계약기반 거래 풍토 조성에도 기여할 수 있다.

여섯째, SW프리랜서들에 대한 복지 지원을 확대할 필요가 있다. 이에 앞서 복지 혜택의 정책 대상이 되는 프리랜서들의 성격을 보다 명확히 할 필요가 있다. 대체로 복지 사각 지대에 놓여 상대적 불이익을 호소하는 프리랜서들의 유형은 사실상 근로자처럼 일하고 있으며 저직능, 저소득, 저연차 계층의 프리랜서들이다. 실제, 고소득 자영업자로 활동하는 SW프리랜서들에게도 일괄적으로 적용되는 복지 혜택을 주는 것에 대해서는 신중할 필요가 있다는 의견도 있다. 정부는 일부 특수형태 근로종사에게 해당하는 산업재해보상보험을 IT노동자에게 확대 적용하겠다는 계획을 밝혔다<sup>72)</sup>. SW분야에서의 산재보험요율 산정 및 산재 인정을 위한 자료 확보 체계 등 검토할 내용들에 대한 추가적 연구도 필요하다.

아울러, 공제회 등을 통해 프리랜서 개발자들이 복지 혜택을 받을 수 있는 방안의 고려도 필요하다. 현재 SW공제회는 기업 자격으로 가입이 가능하다. 과학기술공제회는 기술사에 한해 개인가입을 허용하고 있다. 개인자격으로 공제회에 가입할 수 있다면 공제회가 제공하는 각종 법률 노무, 금융 지원, 휴양 시설 이용, 건강검진 할인 등 다양한 복지 혜택에 접근할 수 있다. 개인이 지급하는 공제비용부담을 최소화하고자 한다면 건설공제회의 사례처럼 발주 사업비의 일부를 프리랜서 참여 인력들의 공제회비로 납부하는 방안도 검토할 수 있다.

### 제3절 향후 과제

이 연구는 국내 소프트웨어 프리랜서 개발자를 중심으로 다양한 측면에서 실태조사를 수행한 최초의 연구로서 의미를 가진다. 또한 그 결과는 주무부처인 과기정통부는 물론 유관 부처인 고용노동부, 공정거래위원회 등과 공유됨으로써 정책 수립의 기초 자료로 활용될 수 있다. 하지만, 보다 객관적이고 신뢰성 있는 실태조사 연구로서 역할하기 위해서는 향후 몇 가지 점에 대한 지속적 보완 노력이 필요하다.

우선, 정기적 실태조사와 조사 고도화의 추진이다. 특히, 국내 소프트웨어 프리랜서 모집단에 대한 정확한 정의와 이에 기반한 표본 추출이 요구된다. 이 번 연구는 온라인상에서 확보 가능한 표본을 토대로 조사하였다. 인구

72) 관계부처 합동, 공유경제활성화 방안, 경제활력대책회의 (2019. 1. 9)

통계적 특성은 소프트웨어업계의 전문 인력의 특성과 유사하나 보다 정교한 조사를 위해서는 정확한 모집단 규정이 필요하다. 소프트웨어 산업 내 임시직 종사자뿐만 아니라 자영업자로 등록하고 프리랜서 활동하는 하는 개인까지 포함한다면 이들을 대표할 수 있는 표본 추출틀의 재구축이 필요하다.

다음으로, 설문 항목의 개선이다. 이번 연구는 업계에서 문제가 되고 있는 불법 인력 파견업의 활용 및 불공정 계약 실태를 파악하기 위한 설문이 주를 이루었다. 반면 근로자의 건강권, 복지 관련 설문은 제외하였다. 프리랜서의 근로 실태를 넘어 라이프 스타일의 다양한 측면을 파악하기 위해서는 설문 문항의 개선이 필요하다. 특히, 이 번 연구에서 도출된 여러 가지 정책 제안들의 실제적인 수용도나 타당성을 측정해 보는 것도 중요하다.

사업자(사용자)들의 프리랜서 개발자 인식 조사가 필요하다. 이 번 연구는 프리랜서들을 대상으로 한 의견 수렴이 목적이었다. 하지만, 심층 연구를 통해 프리랜서들의 모럴 해저드, 계약 파기, 중도 하차, 잠적 등의 문제가 프로젝트의 성패에 지대한 영향을 줄 수 있다는 점도 알 수 있었다. 실제로 중도 하차 비율이 33%에 달하고 있어 사용자 입장에서는 프리랜서들을 일방적 보호 대상으로 간주하는 것을 비판할 수 있다. 균형 있는 정책 개발을 위해서는 사업자(사용자) 입장에서 프리랜서들에 대한 인식 조사 결과를 프리랜서 정책 수립에 반영할 필요가 있다.

관계 부처 합동 정책 개발이 필요하다. 이 번 연구에서는 실태 조사를 토대로 하도급 구조개선, 프리랜서 복지, 교육 훈련, 계약 관행 개선 등에 대한 정책 제언들을 담았다. 하지만, 실제로 법적 집행력을 가진 부처들과 협업을 통해 정책의 실행 가능 여부와 보완, 미처 고려하지 못했던 다양한 정책 수단을 함께 고려한 정책 과제를 발굴하고 추진해야 한다. 실제로 고용노동부는 근로감독권으로 사업장 감독을 강화할 수 있으며 법적으로 파견업의 양성화 유도하거나 처벌을 강화할 수 있다. 프리랜서의 근로자성을 검토하고 이들에게 산재보험을 적용할 수 있는지 검토하고 정책을 개발하는 것 역시 고용노동부의 노력이 필요하다. 공정위는 용역계약을 체결하는 프리랜서들에게 계약 문제나 불공정 하도급 문제를 적발해 영업행위를 제재할 수 있다. 이 밖에 금융위원회는 자체적으로 산하기관의 소프트웨어사업을 관리 감독할 수 있다. 이 외에 여성가족부, 보건복지부, 등 다양한 부처에서 프리랜서 개발자의 일·가정 양립과 건강권 확보를 위해 지원 방안을 검토할 필요가 있다. - 끝 -

## 참 고 문 헌

### [해외 문헌]

- Arora, A., & Gambardella, A. (2004). The globalisation of the software industry: Perspectives and opportunities for developed and developing countries. NBER Working Paper
- Chaminade, C., & Vang, J. (2008). Globalisation of knowledge production and regional innovation policy: Supporting specialized hubs in the Bangalore software industry. *Research policy*, 37(10), 1684-1696.
- Chang, S. J., & Hong, J. (2000). Economic performance of group-affiliated companies in Korea: Intragroup resource sharing and internal business transactions. *Academy of Management Journal*, 43(3), 429-448.
- Dunne, T., Roberts, M. J., & Samuelson, L. (1989). The growth and failure of US manufacturing plants. *The Quarterly Journal of Economics*, 104(4), 671-698.
- Evans, D. S. (1987). Tests of alternative theories of firm growth. *Journal of political economy*, 95(4), 657-674.
- Freelancer.com (2017.12), “ Financial Report & Directors’ Report”
- Fudenberg, D., & Tirole, J. (1986). A theory of exit in duopoly. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 943-960.
- Harhoff, D., Stahl, K., & Woywode, M. (1998). Legal form, growth and exit of West German firms—empirical results for manufacturing, construction, trade and service industries. *The Journal of industrial economics*, 46(4), 453-488.
- Hobday, M. (1995). East Asian latecomer firms: learning the technology of electronics. *World development*, 23(7), 1171-1193.
- Hopenhayn, H. A. (1992). Entry, exit, and firm dynamics in long run equilibrium. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 1127-1150.



- Klepper, S., & Thompson, P. (2006). Submarkets and the evolution of market structure. *The RAND Journal of Economics*, 37(4), 861-886.
- Kreps, D. M., & Wilson, R. (1982). Reputation and imperfect information. *Journal of economic theory*, 27(2), 253-279.
- Malerba, F. (2002). Sectoral systems of innovation and production. *Research policy*, 31(2), 247-264.
- McPherson, M. A. (1996). Growth of micro and small enterprises in southern Africa. *Journal of development economics*, 48(2), 253-277.
- Milgrom, P., & Roberts, J. (1982). Predation, reputation, and entry deterrence. *Journal of economic theory*, 27(2), 280-312.
- Powell, W. W., Koput, K. W., & Smith-Doerr, L. (1996). Interorganizational collaboration and the locus of innovation: Networks of learning in biotechnology. *Administrative science quarterly*, 116-145.
- Romijn, H., & Albaladejo, M. (2002). Determinants of innovation capability in small electronics and software firms in southeast England. *Research policy*, 31(7), 1053-1067.
- Steinmueller, W. E. (1995). *The US software industry: an analysis and interpretative history*.
- Tidd, J., & Hull, F. (2002). *The organization of new service development in the USA and UK (No. 76)*. SPRU-Science and Technology Policy Research, University of Sussex.
- Upwork.com, *Upwork Reports Third Quarter 2018 Financial Results*, 2018. 11. 7
- Upwork & Freelancer Union (2017), *Freelancing in America (2017)*.
- Wand, M.P; Jones, M.C. (1995). *Kernel Smoothing*. London: Chapman & Hall/CRC. ISBN 0-412-55270-1.
- Williamson, O. E. (1975). *Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications: a study in the economics of internal organization*.

YASUDA T. (2005) Firm growth, size, age and behavior in Japanese manufacturing, Small Business Economics 24, 1-15.

### [국내 문헌]

고용노동부, 직종별사업체노동력조사 통계정보보고서, 2017. 12

공감신문 (2018. 10. 26), 이철희 “IT노동자들, 보호사각지대 놓여 있어”

국회사무처 (2013.7), IT노동자 근로실태조사 및 법제도 개선 방안

경향신문 (2018. 10. 26), “하청 피라미드에 묻힌 여성 IT노동자의 죽음”

도유진, 원하는 곳에서 일하고 살아갈 자유, 디지털 노마드, 남해의 봄날, 2017. 6

박우범(2018.10), “온라인 프리랜싱 플랫폼 성장과 도전”, 제40회 SPRi 포럼 발표자료

산업연구원(2012), 산업기술인력의 경력경로에 관한 연구-소프트웨어 산업을 중심으로

서울시, 서울특별시 프리랜서 권익 보호 및 지원을 조례공포안의 정리, 2019 9. 18

소프트웨어산업협회(2011.12), SI분야에서의 소프트웨어거래실태 및 경쟁제한 관행 조사

소프트웨어정책연구소, 2017년 SW산업 실태조사 (2018. 5)

안성원, 유호석 (2018.1), ITSQF기반 SW기술자 경력관리 체계 개선 방향, 소프트웨어정책연구소 이슈리포트

안연식, & 문송철. (2014). 국내 소프트웨어 산업 구조의 개선에 대한 제안: IT 서비스 및 솔루션 기업을 중심으로. 정보기술응용연구, 21(1).

오정연. (2006). 「IT강국 한국의 새로운 성장동력 IT서비스 산업」NIA Issue Report No.06-19, 한국정보사회진흥원

윤기향, & 박승록. (2002). 기업집단의 내부거래가 주가에 미치는 영향 (Vol. 2). 한국경제연구원.

- 윤정수. (2009). 한국 소프트웨어(SW)산업정책 변화의 사례연구. 한국행정학보, 43(2), 73-96.
- 이기식, & 오철호. (2012). 소프트웨어산업의 생태계에 관한 탐색적 연구. 한국정책과학학회보, 16(1), 97-125.
- 이동현, 허정, 김정민 (2018.4), 유망 SW분야의 미래일자리 전망, 소프트웨어정책연구소 이슈리포트, 소프트웨어정책연구소 이슈리포트
- 이원흠. (2006). 대주주 소유구조 및 연계거래 여부가 기업가치에 미치는 영향에 관한 실증연구. 재무관리연구, 23(1), 69-100.
- 임 준·이경원·정부연·김민식·정현준. (2006). 「IT서비스 산업의 공정경쟁과 수익성 제고」. 연구보고 06-13, 한국정보통신정책연구원.
- 임경목, & 조성빈. (2007). 우리나라 기업 집단 의 내부 거래 에 관한 연구. KDI.
- 정혁. (2015). ICT 기업의 연구개발투자와 성장. 인터넷전자상거래연구, 15(6), 57-74.
- 한국노동연구원 (2009.5), 프리랜서 고용관계 연구 - 영화산업과 IT산업을 중심으로
- 한국노동연구원 (2013.12), 프리랜서의 노동과 위험: 프리랜서 사회안전망 구축을 위한 정책과제
- 허지원. (2007). 「국내 SW산업현황 및 벤처투자 활성화방안」. 산은경제연구소.
- 한국정보통신산업노동조합(IT노동조합) (2018. 9), IT 노동자 노동실태 조사 결과
- 한국콘텐츠진흥원(KOCCA((2018.8), 만화웹툰 작가실태 기초조사 보고서

#### [인터넷 사이트]

- 국정운영 5개년 계획, <http://www.korea.kr/common/download.do?fileId=145050042>
- 예술인 복지재단 <http://www.kawf.kr/social/sub04.do>

한국소프트웨어산업협회, <http://www.sw.or.kr>

소프트웨어공제조합, <http://www.ksfc.or.kr/index.do>

KOSIS 국가통계포털, <http://kosis.kr/index/index.do>

Freelancers Union, <https://www.freelancersunion.org/>

Feelancer.com, <https://www.freelancer.com/>

The iLabour Project : The Online Labour Index,  
<https://ilabour.oii.ox.ac.uk/online-labour-index/>

Upwork.com, <https://www.upwork.com>

World Economic Forum, <https://www.weforum.org/>

## 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.  
(출처를 밝히면 자유로운 이용이 가능하지만, 영리목적으로 이용할 수 없고, 변경 없이 그대로 이용해야 합니다.)