‘비정형근로자’ 고용통계 개선방향

2000. 6. 15

안 주엽 연구위원

한국노동연구원 고용보험연구센터

< 요 약 >

비정형근로자 고용통계 개선방향

안 주 엽

□ 비정규직 근로자에 대한 정의가 부재한 상태에서 임시·일용직 근로자를 비정규직으로 간주하고 저임금, 저조한 부가급부, 미비한 고용안정성으로 특성지워지는 비정규직의 비중이 증가하고 있는 실태에 대하여 일각에서는 비정규직 근로자의 보호론이 대두되고 있음

□ 통계를 이용하는 기관별로 상이한 기준을 적용하여 비정규직 근로자의 비중에 대한 상이한 결과를 제시함으로써 정책에 혼선을 초래하고 있으므로 용어 및 정의의 정립이 최우선 과제임

□ 고용계약의 유무와 고용계약기간 뿐 아니라 현재 고용주와의 누적된 고용계약기간을 기준으로 상시직과 한시직을 구분

- 상시직 근로자는
  (1) 고용계약이 없거나,
  (2) 고용계약기간이 1년 이상이거나,
  (3) 고용계약기간이 1년 미만일지라도 현재 직장에서의 근속기간이 1년 이상이거나,
  (4) 고용계약기간과 근속기간이 1년 미만일지라도 본인이 원할 경우 1년 이상의 총근속기간이 예상되는 자로 정의

  * 이 경우 (1)과 (2)는 통계청 경제활동인구조사의 조사표 상의 상용직을 의미함

  ** (3)과 (4)의 경우 임시 또는 일용직 중에서 동일 사용자와의 고용관계가 1년 이상 지속된 자 또는 1년 이상의 지속가능성을 가진 자를 포함하게 됨. 단 아래에 정의되는 한시직근로자와 도급계약근로자나 파견근로자는 제외

- 한시직 근로자는
  (1) 일정기간 미만의 고용계약기간을 가지며 고용주와 사용자가 동일하고
  (2) 근로계약상에 명시된 고용계약기간이 1년 미만이고
  (3) 동일 고용주와의 근속기간이 1년 미만이고
  (4) 예상되는 총 근속기간이 1년 미만인 자
  * 한시근로를 1년 이상 지속할 경우 한시근로자는 상시근로자로 간주한다

□ 다양한 고용형태에 대한 별도의 통계 작성
- 노동시장의 유연화와 함께 다양한 형태의 고용관계가 나타날 것으로 예상되며, 현재 현저한 증가세나 비중을 보이는 파트타임 근로자, 도급계약근로자, 파견근로자, 재택근로자는 국제적인 비교를 위해 별도의 통계를 작성하는 것이 타당함
- 파트타임 근로자(또는 단시간근로자):
  현행 근로기준법에 정의된 기준을 사용하되 분리된 통계를 작성하며 이의 통계적 기준은 국제적인 비교를 위하여 30시간으로 할 것을 권고함
- 도급계약근로자
  특정 일의 완성을 목적으로 근로자가 고용주의 자격을 동시에 갖고 있으며 실제 사용자와 일대일의 계약을 맺고 근로자가 독립적으로 일을 수행하는 도급계약근로자,
- 파견근로자
  사용자와 고용주가 상이하며 근로자는 고용주와 직접적인 근로계약관계를 형성하며 고용주와 사용자의 용역계약 하에서 근로자의 실질적인 감독은 사용자 측에 존재하는 형태의 고용관계
  현행 '파견근로자보호등에관한법률'의 적용을 받는 파견근로자
  * 동법의 적용대상이 상당히 제한적인 반면 현재 용역업체가 상당히 등장하는 추이를 볼 때 법률상 정의되지 않는 용역업체의 근로자를 파견근로자로 볼 것인가의 여부를 결정하여야 함. 이들을 파견근로로 보지 않을 경우 상시직과 한시직으로

구분하여야 하며 이 경우 고용주와 근로자 간의 관계가 동일하게 적용되어져야 함

- 재택근로는 현재 그 수는 미미하나 디지털 경제의 확산과 노동시장의 유연화와 함께 그 비중이 증가할 것으로 예상되나 상시직/한시직의 구분기준에는 부적합하며 별도의 통계를 작성

□ 비정형직 근로자의 정의

- 한시직근로가 비정형근로의 주된 형태일 것임
- 시간제근로의 경우, 비자발적인 경우 비정형근로에 포함할 수있을 것임 (노동부의 제안).
- 근로자 보호의 측면에서는 한시적근로자 만을 비정형직에 포함시키고 시간제 근로자의 경우는 임금 및 근로복지 측면에서 비례원칙을 적용하는 것이 정당할 것으로 보여짐

□ 법정 근로복지의 수혜에 관한 감독을 강화하거나 법제도의 개선방안을 찾기 위하여 새로이 정의된 상시직/한시직 근로에 따르는 근로조건의 수혜형태를 파악하고 분석

- 상시직/한시직 근로자의 임금결정요인에서의 차별요인 분석
- 상시직/한시직 근로자의 사회보험 등 부가급부 수혜실태 파악
- 상시직/한시직 일자리의 고용안정성 차별 분석

□ 상시직/한시직 및 다양한 근로형태에 따르는 근로자의 실태를 파악하기 위한 실태조사

(1) 개인면접조사

(2) 사업장조사

(3) 사업장조사와 사업장 내 근로자의 개인면접조사

- (3)의 방법을 일정 기간에 걸쳐 반복 조사하는 것이 가장 바람직하나 예산 및 실제적인 어려움을 고려해야 함
- 본 연구는 (1)의 개인면접조사를 먼저 실시할 것을 근간으로 하며 현재 진행되고 있는 경제활동인구조사의 부가조사로 실시할 경우 원조사를 흐트러뜨리지 않고 상시직/한시직의 실태를 파악할 수

있는 범위 내에서 부가조사표를 작성할 필요가 있음

- 부가조사표는 다양한 형태의 고용관계를 구분할 수 있는 조사항목이 포함되어야 함
- 또한 실태파악과 분석을 위하여 개인의 특성, 사업체 특성 뿐 아니라 임금 및 근로복지 현황, 근로시간 및 근속년수 등을 포함하는 일자리 특성이 포함되어야 함
- 부가조사는 1년에 2회 실시될 것이 요망됨

비정형근로자 고용통계 개선방향

□ 연구배경

○ '비정규직' 임금근로자의 정의의 부재

- 현재 '비정규직'이라는 개념은 근로기준법에 명시돼 있지 않으며, 통계청의 경제활동인구조사에서도 명시적으로 사용되지 않고 있음
- '비정규직'이라 할 때 이는 '정규직'의 잔여개념으로서 정의될 뿐 최근의 노동시장 유연화 및 다양화 추세로 나타나는 다양한 형태의 고용관계를 포괄적으로 정의하는 데 한계를 노출

○ '비정규직' 임금근로자의 임시적 정의의 차이 (별첨 1 참조)

- 통계청은 고용계약의 유무와 고용계약기간의 장단으로 종사상지위를 구분하여 조사
  · 통상적으로 비정규직이라 구분되는 임시직과 일용직은 고용계약기간이 1년 미만인 모든 근로자가 포함됨
- 노동부는 고용계약의 유무과 고용계약기간의 장단에 추가하여 조사기준일 이전 3월 동안의 실근로일수를 기준으로 종사상지위를 구분
  · 고용계약기간이 1개월 이상인 자와 고용계약기간이 1개월 미만인 자 중에서 조사기준일 이전 3월 동안 45일 이상 근무한 자를 정규직으로 정의
  · 고용계약기간이 1개월 미만인 자는 임시직으로 구분
  · 고용계약기간이 1개월 미만 ('그날 그날')이고 조사기준일 이전 3월 동안 45일 미만 근로한 자는 일용직으로 구분
- 통계청의 정의에 따른 1개월 미만의 고용계약기간을 갖는 일용직 근로자는 1998년 현재 14.2%인 반면 노동부 정의에 따른 1개월 미만의 고용계약기간을 갖는 임시직 근로자의 비중은 1.4%에 불과

○ '비정규직' 임금근로자의 규모에 대한 상이한 결과

- 통계청이 실시하는 매월 『경제활동인구조사』의 조사항목인 종사상지위 중 임시직과 일용직을 '비정규직'이라 정의하는 과정에서 50%이상이 '비정규' 임금근로자로 나타나고 있으며 경제위기를 겪으면서 노동시장의 '비정규직'화가 급속히 진전되고 있다고 문제시하기 시작
- 노동부의 행정자료는 '비정규직'의 규모가 상당히 과대추정되었다는 견

해를 피력

- 『한국노동패널』 1차년도 자료(1998년 조사)에서는 23.8%의 임금근로자가 '자신이 비정규직'이라 응답. 반면 통계청 기준에 따르는 임시직에는 9.7%, 일용직은 9.6%로 조다되어 19.3%가 통상적으로 정의되는 비정규직에 해당됨.
- 비정규직 (통상적 정의에 의한) 근로자 비중은 계속 증가하는 추세
  ·경제위기 이전에 43%까지 완만한 증가세를 유지
  ·경제위기를 겪으면서 급증하기 시작하고 1999년에 비정규직의 비중이 급증하여 50%를 상회
  ·2000년 3월 현재 임금근로자 13,017천 명 중 임시직 근로자가 4,504천 명, 일용직 근로자가 2,348천 명으로 비정규직 임금근로자의 비중은 52.6%로 증가추세 유지

<임금근로자 중 임시 일용직 근로자의 비중 추이>

연도	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000.3
비중	41.3	42.2	42.0	43.4	46.1	47.2	51.7	52.6

○ '비정규직' 임금근로자에 대한 근로조건 악화

- 비정규직 일자리의 특성은 낮은 임금률, 저조한 부가급부, 미비한 고용안정성으로 요약될 수 있음
- 비정규직 일자리에 대한 공급측면의 고려는 근로시간을 탄력적으로 선택할 수 있음으로 인하여 근로자 개인의 시간사용제약 하에서 취업을 할 수 있는 장점을 가지는 반면 수요측면에서는 가동율의 변동에 따라 탄력적으로 노동력을 사용할 수 있다는 장점이 있다는 교과서적인 견해가 있음
- 최근의 비정규직 증가의 원인은 근로자 측면에서 볼 때 경제위기에 따른 대량실업과 고실업환경에서 실업 또는 비경제활동 상태 (미취업상태)에 있는 것보다는 비정규직 일자리를 취득하는 것이 낫다고 판단하여 (대부분 비자발적으로) 비정규직을 선택한 것으로 보여짐
- 또한 시간당 보수 중 차지하는 법정보험제도, 협약 또는 사적 복지제도에 따른 사용자의 분담금의 비중이 증가하는 추세에 있으며 고용비용 중 임금이 차지하는 비중이 감소하는 추세에 있는 점을 감안할 때 비정규직 근로자의 고용은 동일노동을 사용하며 사용주의 고용비용을 현격하게 낮출 수 있으므로 사회보험을 비롯한 제반 부가급부를 수반

하지 않고 낮은 임금의 제공으로 고용할 수 있는 비정규직을 사용함으로써 고용비용을 낮출 수 있는 측면에서 비정규직을 선호

- 경제위기 중 발생한 대량실업은 사용주의 협상력(bargaining power)을 제고시키는 반면 근로자의 협상력을 저하시켜 비정규직 비중을 증가시켜 오고 있으며, 사용자는 비정규직 고용의 이점을 누리기 위하여 비정규직 근로자의 정규직 전환보다는 비정규직 고용계약을 반복함으로써 근로자가 누려야 할 정당한 법적근로조건을 박탈함으로써 비정규직 근로자의 근로조건 악화에 대한 논의가 진행됨
  · 일부는 비정규직 근로자를 '보호'해야 한다는 논의를 전개
  · 한편에서는 '시장기능'을 과신하여 시장의 결정에 맡겨 두어야 하며 '보호'논리는 오히려 실업을 유발시킴으로써 근로자들에게 해가 될 수 있다는 논리를 전개
  · 비정규직의 개념정립과 함께 비정규직 근로자에 대한 정당한(fair) 근로조건의 제공이 필요함

□ 문제제기

○ 근로형태의 정의 및 실태파악

- 현재 다양한 근로형태가 출현하고 있으나 모든 고용형태를 포괄하는 정규직과 비정규직에 대한 정의가 미비한 상태이므로 이에 대한 정의가 시급
- 다양한 근로형태와 정규직/비정규직 근로자에 대한 실태파악이 부재
- 근로자 실태파악을 통하여 새로이 정립된 정의를 바탕으로 한 문제점 파악이 필요함
  · 근로자의 임금결정 방식
  · 근로자에 대한 근로복지 수혜실태 파악
  · 근로자의 고용안정성 여부

○ 비정규직 실태조사

- 비정규직 실태를 파악하기 위한 조사표는 개인적 특성과 사업체 특성에 관한 설문항 뿐 아니라 비정규직 일자리를 구분하기 위한 설문항과 비정규직 일자리의 부정적 특성들을 파악·분석하기 위한 설문항이 모두 포함되어야 함

- 실태조사는 개인면접을 통한 개인조사와 비정규직 수요를 측정하기 위한 사업장조사를 실시함으로써 적절한 결과를 제공할 수 있을 것으로 예측되며 최적의 실태조사는 두 가지 방법을 연계시키는 근로자-사용자 연계조사(employee-employer matched survey)방식이며 고용안정성까지 파악하기 위해서는 일회성 조사에서 동일 집단을 대상으로 한 지속적인 조사를 실시하여 근로자-사용자 연계패널자료(employee-employer matched panel data)를 구축하는 것이 필요함

○ 근로자의 정당한 근로복지수혜를 위한 정책방안 마련

- 비정규직 근로자 실태조사에서 나타난 결과를 바탕으로 부당한 근로복지 수혜규모를 파악
  · 부당한 임금결정은 동일노동-동일임금의 원칙에 위배되므로 이에 대한 시정방안을 마련하여야 하나 임금은 시장기능에서 결정되는 주요한 변수이므로 정부정책의 노동시장 개입시 발생가능한 역기능을 최소화할 수 있는 방안이 동시에 강구되어져야 함
  · 근로기준법 등 노동관련 법으로 정의된 사회보험 등 부가급부는 정당하게 근로자에게 수혜되도록 기존법의 적용강화 및 고용형태의 다양화 등 노동시장 유연화에 따른 법제도의 정비가 요구됨
  · 고용안정성은 이의 정의 및 정확한 측정에 어려움이 존재하나 자료의 분석을 통한 비정규직 근로자의 고용안정성 미비를 밝히고 현존하는 고용안정에 관한 조항들 - 해고예고제과 해고에 따르는 사용자의 노력 등-을 모든 근로자에게 적용하는 방안을 마련
- 근로자의 정당한 근로복지 수혜를 위한 노동시장정책을 통한 노동시장 개입시 발생가능한 추가의 실업을 해결할 수 있는 방안이 함께 고려되어져야 함

□ 고용형태의 분류 - 외국 사례 (별첨자료 3 참조)

○ 일본

- 임시·일용근로자와 단시간근로자(주35시간 미만 근로자) 및 파견근로자 (등록)를 비정규근로자와 분리하여 산출
- 비정규근로자에는 파트타이머, 아르바이트, 촉탁직 등이 포함

○ 미국

- 장기고용계약을 체결하지 않은 자를 비정규직으로 구분하며 재택근로자는 분리하여 산출
- 비정규근로자는 세 단계의 한시근로자(contingent worker)와 도급계약자(independent contractor), 대기근로자(on-call workers), 단기파견근로자, 장기파견근로자의 네 가지 대안근로자 (alternative work arrangement)를 포함

○ 독일

- 정규/비정규근로자의 구분없이 근로시간에 따라 전시간근로와 시간제근로를 구분

○ 프랑스

- 비정규근로자에 단시간근로자(part-time work)와 계절적근로자, 비계절적임시근로자로 구성되는 임시근로자를 포함

□ 고용형태의 개념

○ 통상 정규/비정규직 근로의 기준은 고용계약의 유무와 고용계약기간을 중심으로 하고 있으나 유연화하는 노동시장의 고용형태를 적절하게 반영하기 어려움

- 고용주(또는 사용자)가 실질적인 정규직 근로자를 비정규직 근로자로 간주하여 저임금/부가급여제외 등 고용비용절감을 목적으로 의도적인 노동시장의 비정규직화를 견인
- 근로기준법 등의 제반 노동법이 유연화하는 노동시장을 반영하지 못하는 것을 이용하여 고용주가 근로기준법 상에 제시된 근로복지를 우회하는 고용형태를 취하며 근로감독관이 이를 적절하게 감독할 수 없는 것이 현실

○ 정규직과 비정규직 근로자의 분류에 있어 실질적인 기준을 적용하고 근로자에게 실질적인 근로복지가 수혜되도록 하여야 함

- 근로계약기간과 근속기간에 따라 상시근로자와 한시근로자를 구분
- 근로시간에 따라 전시간 근로자와 시간제 근로자로 구분
- 다양한 고용형태인 파견, 도급, 재택근로를 별도로 파악
- 시간제근로자의 경우 자발성 여부 및 이유를 파악

○ 한시적근로자와 비자발적인 시간제 근로자를 비정형근로자로 정의 (안)

○ 상시근로자의 정의

· 근로계약기간을 별도로 정하지 않았거나
· 근로계약기간이 1년 이상이거나
· 근로계약기간이 1년 미만일지라도 현재 직장에서의 근속기간이 1년 이상인 자 또는 근속기간이 1년 미만이지만 본인이 원할 경우 1년 이상 근속이 예상되는 자

○ 한시근로자의 정의

- 근로계약기간과 지속성(근속기간)을 '한시근로'를 포착하는 기준
  · 현재 비정규직으로 분류되고 있는 근로자 중 고용관계의 유동성(지속적이지 못한 상태)이 상당히 큰 근로자 만을 포함
  · 근로계약기간이 일정기간보다 짧고 실제 고용관계가 짧게 지속된

상태

- 정의
  · 명시적 근로계약이 존재하고 계약상 사용자와 고용주가 동일이고,
  · 근로계약상에 명시된 고용계약기간이 1년 미만이고
  · 동일 고용주와의 근속기간이 1년 미만인 자
  * 한시근로를 1년 이상 지속할 경우 한시근로자는 상시근로자로 간주한다

○ 도급계약근로
  · 사용자 (고용주와 동일)와 근로자 사이에 1대1의 고용계약
  · 일의 완성을 위해 근로자가 독립적으로 업무를 수행하며 통상적으로 일정한 일이 완성될 경우 고용계약을 해제
  ** 1년 이상의 도급계약을 맺을 경우 정규직에 상응하는 근로조건을 제공할 것을 도급계약에 명시
  *** 개별적 계약, 자문, 프리랜서

○ 파견근로
  · 현행 '파견근로자보호등에관한법률'을 적용
  · '파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자'
  * '근로자파견'이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘 명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것
  ** 파견사업주와 파견근로자 간에는 근로기준법상의 근로자의 정의를 적용하고 전술한 정규직 근로자의 정의를 적용하여야 할 것이나 현행 동법의 변화여부에 따를 것인지는 추이를 보아야 할 것임

○ 한시근로자의 정의의 효과
- 기존의 비정규직 근로자에는 근속기간이 1년 이상이나 고용계약기간이 1년 미만으로 반복되는 실질적 의미에서 정규직에 가름하는 상당수의 근로자를 포함함으로써 이들을 정당한 근로복지의 수혜대상에서 미리 배제하는 경향이 있음
- 새로운 기준에 의한 한시근로자는 고용계약기간이 일정기간 미만이고 실질적으로 누적된 고용기간이 1년 미만인 근로자 만을 포함함으로써 근로자가 정당한 근로복지의 수혜대상에서 제외되는 것을 원천적으로

봉쇄함

- 한시근로자나 상시근로자이며 재택근무를 하거나 단시간 근로를 하는 근로자에 대한 근로복지수혜는 비례원칙을 따르도록 하되 당사자 간의 계약에 따른 첨삭여부는 권고사항으로 감독만 하여야 할 것임
  · 예를 들면 주당 기준근로시간이 40시간이나 30시간 만 근로하는 경우 비례원칙에 따라 근로복지의 75%를 수혜하는 것을 의무조항으로 하고 근로자의 자발적인 의사로 100%를 수혜를 원할 경우 25%에 대하여 사용자에게 발생하는 추가비용은 사용자와 근로자 간의 계약에 의하여 분담하도록 함
  · 정규직으로 근무하거나 1년 이상 근속할 경우 100%의 근로복지가 수혜되는 경우를 상정해 볼 때 한시근로로 6개월 근무하면 50%의 근로복지를 수혜토록 하는 것을 의무조항으로 하고 나머지 50%의 수혜여부는 근로자와 사용자 간의 계약에 따라 분담하도록 함

□ 근로형태 파악을 위한 실태조사

○ 고용형태별·근로시간별·근로장소별 근로자수의 파악
- 근로자의 현 상태에 대한 자발성 또는 비자발성의 확인 포함

○ 임금결정 요인분석
- 임금의 결정요소인 인적자본(human capital) 요소와 기타 임금수준에 영향을 미치는 요인들 파악
- 비정규직에 속하는 근로자의 임금이 정규직 근로자의 임금보다 낮은 것으로 보고되고 있음. 임금격차의 요인을 분해하는 분석이 요구됨
- 정규직의 경우 인적자본요소가 임금결정에 유의한 효과를 갖는 반면 비정규직의 임금결정에는 유의한 효과를 가지지 못할 것으로 기대됨

○ 고용형태별·근로시간별·근로장소별 근로복지수혜여부 파악

○ 실태조사 전략
- 상기 목적을 수행하기에 필요한 설문지의 구성 (별첨자료 4, 5 참조)
  · 고용형태 판별요소
  · 임금 및 근로복지 현황, 근로시간 및 근속년수
  · 개인 근로자 특성

· 사업체 특성

- 개인조사
  · 매월 경제활동인구조사의 부가조사로 실시할 경우 최소한의 설문을 포함시켜야 하는 제약점과 개인면접조사라기보다는 가구조사라는 데서 오는 자료의 정확성 문제가 제기됨. 이 경우 부가조사시 개인면접을 위한 조사지침이 강화될 필요가 있음
  · 개인면접을 바탕으로 하는 새로운 조사의 시행이 필요한 경우 표본의 추출과 설문의 구성은 어느 정도 가능하나 모집단의 특성에 대한 자료가 공급되어져야 하며, 민간회사에 조사의뢰시 면접원의 자질에 대한 반대논리가 제기될 경우 충분한 근거가 마련되어져야 함
- 사업장조사
  · 전사업장을 대상으로 하는 표본추출과 표본사업장에 속하는 임금대장이나 인사/노무담당자를 통한 조사를 실시할 것인지 근로자를 대상으로 하는 설문을 병행할 것인지 결정해야 함
  · 사업장조사의 경우 사업자에 의한 왜곡된 정보제공 가능성이 높으므로 상당한 주의가 요망됨

<별첨 1> 임금근로자의 종사상지위

구분	통계청	노동부
상용직	특별한 계약기간이 명시되지 않은 자 고용계약기간이 1년 이상인 자	기간을 정하지 않고 고용되어 있는 자 임시 또는 일용근로자로서 조사 기준일 이전 3개월을 통산하여 45일 이상 근무하고 있는 자
임시직	고용계약기간이 1개월 이상 1년미만인 자	1개월 미만의 기간을 정하여 고용된 자
일용직	고용계약기간이 1개월 미만인 자	사업체에서 그날 그날 필요에 의하여 고용된 자로서 조사기준일 이전 3개월 동안 45일 미만 근로한 자

<별첨 2> 국가별 시간제 취업자 비중 비교

	시간제 취업자 비중 비교				
	1990	1995	1996	1997	1998
한 국	4.5(58.7)	4.4(61.2)	4.4(63.5)	5.1(62.4)	6.8(54.8)
일 본	19.1(70.5)	20.1(70.2)	21.8(68.2)	23.2(67.0)	23.6(67.5)
미 국	13.8(68.2)	14.1(68.7)	14.0(68.8)	13.6(68.4)	13.4(68.0)
영 국	20.1(85.1)	22.3(81.8)	22.9(81.4)	22.9(80.4)	23.0(80.4)
독 일	13.4(89.7)	14.2(86.3)	14.9(85.8)	15.8(85.1)	16.6(84.7)
프 랑 스	12.2(79.8)	14.2(79.1)	14.3(78.7)	14.9(78.8)	14.8(79.3)
캐 나 다	17.0(70.1)	18.6(68.8)	18.9(69.1)	19.0(69.7)	18.7(69.5)
네 덜 란 드	28.2(70.4)	29.0(76.5)	29.3(77.2)	29.1(77.6)	30.0(75.8)
스 페 인	4.6(79.5)	7.1(77.1)	7.5(75.1)	7.9(74.8)	7.7(75.9)
OECD 전체	13.4(74.1)	14.1(72.6)	14.0(72.9)	14.3(72.1)	14.3(73.6)

주 : 1) 괄호 안의 수치는 시간제 취업자 중 여성비중
2) 시간제 근로자란 주된 일에서 주당 30시간 미만 근로자 한
3) 일본, 한국은 실근로시간 기준
4) 미국은 임금근로자 기준
5) 일본은 주당 35시간 미만

자료 : OECD, Employment outlook, 1999.7

<별첨 2> 국가별 일용근로자수 추이 : 노무관 조사결과

(단위 : 천명)

		'70	'80	'90	'95	'96	'97	'98
한 국	일용직취업자수[1]	1,018	1,300	1,840	1,809	1,804	1,892	1,735
	취업자대비(%)	10.6	9.5	10.2	8.9	8.7	9.0	8.7
	임금근로자대비(%)	27.2	20.1	16.8	14.2	13.8	14.3	14.2
일 본	일용직취업자수[1]	1,180	1,300	1,260	1,200	1,200	1,250	1,260
	취업자대비(%)	2.3	2.3	2.0	1.9	1.9	1.9	1.9
	임금근로자대비(%)	3.6	3.3	2.6	2.3	2.3	2.4	2.3
미 국	일용직취업자수[2]	-	-	-	1,968	-	1,996	-
	취업자대비(%)	-	-	-	1.6	-	1.5	-
	임금근로자대비(%)	-	-	-	1.7	-	1.7	-

주 : 1) 고용계약기간이 1개월 미만인 자
2) On-call workers

<별첨 2> 국가별 임시근로자수 추이 : 노무관 조사결과

(단위 : 천명)

		'70	'80	'90	'95	'96	'97	'98
한 국	임시근로자수	-	-	3,171	3,545	3,860	4,182	3,998
	취업자대비(%)	-	-	17.5	17.4	18.5	19.8	20.0
	임금근로자대비(%)	-	-	29.0	27.7	29.5	31.6	32.8
일 본	임시근로자수	1,650	2,560	3,930	4,330	4,480	4,750	4,930
	취업자대비(%)	3.2	4.6	6.3	6.7	6.9	7.2	7.6
	임금근로자대비(%)	5.0	6.4	8.1	8.2	8.4	9.0	9.2
미 국	임시근로자수	-	-	-	6,034	-	5,574	-
	취업자대비(%)	-	-	-	4.8	-	4.3	-
	임금근로자대비(%)	-	-	-	5.3	-	4.7	-

주 : 미국은 1년미만 고용된 임금근로자, 사업기간이 1년미만예정인자 영업자와 도급계약자, 고용계약기간이 정해진 임금근로자 포함

<별첨 3> 고용형태의 분류와 구성 - 일본

(단위 : 만명)

	'70	'80	'90	'95	'96	'97	'98
취업자수	3,306	3,971	4,835	5,263	5,322	5,291	5,368
임시.일용 근로자수	283	386	519	553	568	600	619
- 임시근로자	165	256	393	433	448	475	493
- 일용근로자	118	130	126	120	120	125	126
단시간 근로자[1]	216	390	722	896	1,015	1,114	1,113
비정규근로자							
- 파트타임근로자	-	-	506	563	594	638	657
- 아르바이트	-	-	204	262	276	307	329
- 촉탁직 등	-	-	171	176	173	207	187
파견근로자[2](천명)	-	-	382	469	572	695	

1985년부터 비정규근로자는 파트타이머, 아르바이트, 촉탁직 및 기타로 구분하여 통계를 작성

주 : 1) 주 35시간 미만 근로자

2) 등록된 자('86년도부터 파악)

<별첨 3> 고용형태의 분류와 구성 - 미국

(단위 : 천명)

			'70	'80	'90	'95	'96	'97	'98
취 업 자 수			76,678	99,303	118,793	124,990	126,708	129,558	131,463
임 금 근 로 자 수			70,645	89,950	108,338	114,262	116,040	118,873	121,019
	파트타임 근로자		12,445	17,388	21,502	22,207	22,085	22,217	22,195
	임시근로자	추정 1[1]	-	-	-	2,739	-	2,385	-
		추정 2[2]	-	-	-	3,422	-	3,096	-
		추정 3[3]	-	-	-	6,034	-	5,574	-
	대안근로	도급계약자[4]	-	-	-	8,309	-	8,456	-
		대기근로[5]	-	-	-	1,968	-	1,996	-
		단기파견근로[6]	-	-	-	1,181	-	1,300	-
		장기파견근로[7]	-	-	-	652	-	809	-
재택근로 - 8시간 미만 근로 - 8 ~ 34시간 근로 - 35시간 이상 근로			-	-	-	-	-	3,644 47.7 36.3 16.0	-

장기고용계약을 체결하지 않은 근로자를 파트타임 근로자, 임시근로자, 대안근로자(도급계약자, 대기근로자, 파견근로자)로 구분하고 재택근로는 별도로 통계를 작성

주 : 1) 1년 미만 고용된 임금근로자

2) 1)+1년 미만 예정의 자영업자와 도급계약자

3) 2)+고용계약기간이 정해진 임금근로자

4) 개별적계약, 자문, 프리랜서 등

5) 일용건설인부, 대체교사 등 일자리가 있을 때 일하게 되는 근로자

6) 인력파견업체에 고용되어 다른 업체의 일시수요에 따라 파견되어 일하는 근로자

7) 청원경찰, 컴퓨터프로그래밍과 같이 다른 업체의 작업장에 파견되어 장기간 일하는 자

<별첨 3> 고용형태의 분류와 구성 - 독일

(단위: 천 명)

구 분	'70	'80	'90	'95	'96	'97
취 업 자	22,668	27,059	38,486	34,817	34,364	33,876
임 금 근로자	22,138	23,818	25,453	31,246	30,814	-
파트타임근로자 (%)[1)]	2,054 (9.3)	2,834 (11.9)	4,153 (16.3)	5,472 (17.5)	5,553 (18.0)	-

:

정규직과 비정규직의 구분을 사용하지 않으며 풀타임근로(전시간근로)와 파트타임근로(당해 사업장이나 같은 업종의 정규근로시간보다 적은 근로시간)만 구분

파견근로자 및 재택근로자라도 정규근로시간에 해당하는 근무를 할 경우 전시간근로로 간주

<별첨 3> 고용형태의 분류와 구성 - 프랑스

(단위: 천 명)

구 분	'70	'80	'90	'95	'96	'97	'98
취 업 자	20,900	21,942	22,478	-	-	-	22,705
임 금 근로자	15,941	18,466	19,560	-	-	-	19,685
단시간근로자 (%)	1,212 (7.6)	1,821 (9.9)	2,652 (13.6)	-	-	-	3,883 (19.7)

비정규근로자레는 파트타임근로자와 계절적근로자, 비계절적 임시근로자를 포함

주 : 괄호 안은 임금근로자 중 단시간근로자가 차지하는 비중

<별첨 4> 실태조사를 위한 개인설문 (부가조사 초안)

○ 본 설문은 통계청이 실시하는 매월『경제활동인구조사』의 부가조사를 위한 것
- 부가조사는 매 6개월마다 실시하는 것이 적절한 것으로 사료됨
- 설문 중 일부 (*표 된 것)는 원조사표에 추가하는 것을 권고
- 본 부가조사는 임금근로자를 그 조사대상으로 하나 임금근로와 비임금근로의 한계에 있는 근로자도 해당될 수 있으며 이 경우 해당사항에만 응답하면 될 것임.

○ 고용형태 파악을 위한 설문

가-1. 근로계약을 맺고 있습니까?
(1) 예, 서류로 작성된 명시적인 근로계약을 맺고 있다
(2) 예, 구두로 묵시적인 근로계약을 맺고 있다
(3) 아니오, 근로계약을 맺은 적이 없다 (가-5로)
(4) 모르겠다 (가-5로)

*가-2. 근로계약 상의 고용계약기간은?
(1) 1개월 미만
(2) 1개월 이상 1년 미만
(3) 1년 이상
(4) 정해진 고용계약기간이 없다 (가-4로)

가-3. 근로계약 상의 고용계약기간이 경과된 후 본인이 원하면 계약을 갱신 또는 연장할 수 있습니까?
(1) 예
(2) 아니오
(3) 모르겠다

가-4. 현재의 근로계약이 동일 사업장 또는 동일 고용주와의 최초의 계약입니까?
(1) 예
(2) 아니오

(가 6으로)

가-5. 근로계약기간이 명시적으로 또는 묵시적으로 정해져 있지 않는 경우 특별한 일이 없는 한 본인이 원하면 계속 일할 수 있습니까?

(1) 예
(2) 아니오
(3) 모르겠다

*가-6. 이 일자리에서 일하기 시작한 일자는?

_____ 년 ____ 월 ____ 일

가-7. 최초 입사일부터 현재까지 한 달 이상 고용주와의 고용관계가 정지되었던 기간이 있습니까?

(1) 예, 본인의 의사로 정지된 적이 있다.
(2) 예, 본인 이외의 의사로 정지된 적이 있다.
(2) 아니오 (가-9로)

가-8. 몇 개월 동안 고용주와의 고용관계가 정지되었습니까?

_____ 개월

*가-9. 특별히 경기가 하락하거나 업무수행상 잘못이 없는 한 원한다면 현재의 고용주와 계속 일할 수 있습니까?

(1) 예
(2) 아니오

가-10. 이 일자리에서 얼마나 일하리라고 생각하십니까?

_____ 년 ____ 개월

(1) 정도
(2) 미만
(3) 이상

가-11. 근로계약 상에 정해진 기간 동안만 일을 하거나 정해진 일이 완성될 까지만 일할 수 있습니까?

(1) 예

(2) 아니오

가-12. 귀하의 일자리는 일년내내 계속되는 자리입니까?
(1) 예 (가-14로)
(2) 아니오, 계절의 영향 등으로 특정기간만 지속됩니다.

가-13. 일 년 중 몇 개월 일할 수 있는 일자리입니까?
_____ 월부터 _____ 월까지 _____ 개월간

가-14. 이 일자리에서 고용주와 사용주가 동일합니까? (사용주와 고용주가 다른 경우 파견직 근로이고 근로자와 고용주가 동일하며 사용주와의 계약관계에 있는 경우 도급근로라 합니다)
(1) 예 (나-1로)
(2) 아니오

*가-15. 파견되어 일하는 근로자입니까?
(1) 예
(2) 아니오 (가-18로)

가-16. 파견된 종류는 무었입니까?
(1) 용역업체 파견
(2) 협력업체 파견
(3) 유관기관 파견
(4) 기타 ( )

*가-17. '파견근로자보호 등에 관한 법률'에 해당되는 일자리입니까?
(1) 예 (나-1로)
(2) 아니오
(3) 모르겠다

*가-18. 본인이 고용주에 해당하고 사용주와의 도급 또는 용역계약을 맺고 있습니까?
(1) 예
(2) 아니오

○ 근로시간, 근로일수 및 근로공간에 관한 설문

나-1. 근로시간을 본인이 스스로 정하십니까?
(1) 예 (나-8로)
(2) 아니오

나-2. 이 일자리에서 일하는 근로시간이 명시적인 근로계약이나 묵시적으로 정해져 있습니까?
(1) 예
(2) 아니오 (나-8로)

*나-3. 정규근로시간은 일 주일에 몇 시간입니까?
_____ 시간

나-4. 초과근로를 하시는 경우가 있습니까?
(1) 예, 자주 초과근로를 한다
(2) 예, 가끔 초과근로를 한다
(3) 아니오, 초과근로를 한 적이 없다 (나-8로)

나-5. 지난 달의 초과근로시간은?
_____ 시간

나-6. 지난 주의 초과근로시간은?
_____ 시간

나-7. 초과근로를 할 경우 초과급여수당은?
(1) 정상근로와 동일한 임금
(2) 정상근로의 1.5배의 임금
(3) 초과근로하는 횟수에 따라 일정액
(4) 일정한 기준이 없음
(5) 초과근로수당이 없음

*나-8. 평소 일주일에 몇 시간 일하십니까?

_____ 시간

(평소 근로시간이 30시간 미만인 경우 나-11로)

*나-9. 평소 일주일간 근로시간이 동일 사업장 내의 유사한 근로자의 근로시간보다 적습니까?

(1) 예

(2) 아니오 (나-12으로)

*나-10.평소 일주일간 근로시간이 동일 또는 유사한 직종에서 일하는 근로자의 근로시간보다 적습니까?

(1) 예

(2) 아니오 (나-12으로)

*나-11.평소 일주일간 적게 일하는 이유는?

(1) 정규근로시간이 적다

(2) 건강

(3) 육아

(4) 가사

(5) 통학

(6) 본인이 원해서

(7) 일거리가 적어서

(8) 기타 ( )

*나-12.지난 주에 총 몇 시간 일하셨습니까?

_____ 시간

*나-13.지난 주에 평소근로시간보다 적게 일한 이유는?

(1) 일시적인 병, 사고

(2) 일기불순

(3) 연가, 교육

(4) 육아

(5) 가족적 이유

(6) 노사분규

(7) 사업부진
(8) 기타 (　　)
(9) 지난 주에 적게 일하지 않았다.

나-14. 계절적인 영향이나 특별한 사유로 일주일간 일하는 시간이 자주 변합니까?
(1) 예
(2) 아니오

나-15. 근로시간이 자주 변동하는 경우 이것은 본인의 선택입니까, 아니면 고용주 또는 사용자의 의 권한입니까?
(1) 고용주 또는 사용자가 정한다
(2) 스스로 정하게 된다
(3) 의논하여 결정한다

나-16. 평소 일주일에 몇 일 일하십니까? (토요일도 하루로 산정하고 격주토요일 휴무제인 경우 반일로 산정하시오)
_____ 일

나-17. 지난 주에 몇 일 일하셨습니까? (토요일도 하루로 산정)
_____ 일

*나-18.귀하는 평소 한 달에 몇 일 일하십니까?
한달 평균:　_____ 일

*나-19.지난 달에 몇 일 일하셨습니까?
_____ 일

나-20. 한달에 일하는 일수의 변동이 많습니까?
(1) 예
(2) 아니오　(나-22로)

나-21. 한 달 근로일수의 변동의 원인은?
(1) 업종 또는 직종상 계절적 영향을 많이 받음
(2) 기타 비자발적인 이유

(3) 자발적인 이유

*나-22.직무를 수행하기 위하여 주로 일하시는 장소는?

(1) 고용주의 직간접 통제를 받는 사업체
(2) 본 사업체 이외의 고용주가 정하는 장소 (고객의 집 등)
(3) 고용주가 지정하는 사용자가 정하는 다른 사업체나 장소
(4) 본인의 집이나 사무실 등 본인이 정한 장소
(5) 건설현장
(6) 기타 ( )

○ 일자리 특성 일반에 관한 설문

*다-1. 고용주의 사업체명은 무엇입니까?

일자리 이름 _____
(1) 사업체명이 없다

*다-2. 고용주의 사업체의 주된 활동(사업내용, 업종)은 무엇입니까?

업종: _____
업종코드: __ __ __ __ __

*다-3. 사용자와 고용주가 다른 경우 사용자의 사업체명은 무엇입니까?

일자리 이름 _____
(1) 사업체명이 없다

*다-4. 사용자의 사업체의 주된 활동(사업내용, 업종)은 무엇입니까?

업종: _____
업종코드: __ __ __ __ __

*다-5. 본인이 하고 있는 일의 종류(직종)는 무엇입니까?

직종: _____
직종코드: __ __ __ __ __

*다-6. 현재 이 일자리에서 귀하의 직책 또는 직위는 무엇입니까?

직책: _____

다-7. 최초에 이 일자리에서 일하기 시작할 당시 귀하의 직책 또는 직위는 무엇이었습니까?
직책: _____

다-8. 직책 또는 직위상의 변동이 있었습니까?
(1) 예, 승진에 해당된다
(2) 예, 그러나 승진은 아니다.
(2) 아니오

*다-9. 이 일자리의 회사형태(사업체의 형태)는 다음 중 어디에 속합니까?
(1) 민간회사 또는 개인사업체
(2) (재단, 사단)법인단체
(3) 정부투자기관/정부출연기관/공사합동기관
(4) 정부기관 (공무원, 군인)
(5) 외국인회사
(6) 특정 회사나 사업체에 소속되어 있지 않다
(7) 기타 _____

*다-10.현재 일하는 사업장에서 함께 일하는 근로자(직원)은 몇 명입니까?
_____ 명

*다-11.현재 고용주의 사업체 전체의 종사자 수는?
_____ 명

다-12. 현재 일하는 장소의 소재지는?
(1) 서울특별시
(2) 부산광역시
(3) 대구광역시
(4) 대전광역시
(5) 인천광역시
(6) 광주광역시
(7) 울산광역시

(8) 경기도
(9) 강원도
(10) 충청북도
(11) 충청북도
(12) 전라북도
(13) 전라남도
(14) 경상북도
(15) 경상남도
(16) 제주도

다-13. 현재 일자리에서의 직무의 수준은? 본인의 교육수준에 비해
(1) 상당히 낮은 수준의 일이다
(2) 다소 낮은 수준의 일이다.
(3) 적합하다
(4) 다소 높은 수준의 일이다.
(5) 매우 높은 수준의 일이다.

다-14. 현재 일자리에서의 직무의 수준은? 본인의 기술/기능수준에 비해
(1) 상당히 낮은 수준의 일이다
(2) 다소 낮은 수준의 일이다.
(3) 적합하다
(4) 다소 높은 수준의 일이다.
(5) 매우 높은 수준의 일이다.

○ 임금 및 근로복지에 관한 설문

라-1. 임금의 지급빈도는?
(1) 매 일
(2) 매 주
(3) 한 달에 두번
(4) 한 달에 한번
(5) 분기별로
(6) 반기별로
(7) 1년에 한 번

(8) 정해진 날이 없이 수시로
(9) 기타

라-2. 임금의 결정방식은?
(1) 연봉
(2) 월급
(3) 주급
(4) 일급 (일당)
(5) 시간급
(6) 실적급 (라-4로)
(7) 도급제 (라-4로)
(8) 기타 ( ) (라-4로)

라-3. 임금산정 기간당 임금액수는?
_____ 만 _____ 천원

라-4. 최근 3개월간 월평균 임금총액은?
월평균 _____ 만 _____ 천원

라-5. 지난 달 세금 등 모든 공과금을 포함한 임금총액의 내역은?
정액급여 _____ 만 _____ 천원
초과급여 _____ 만 _____ 천원
특별급여 _____ 만 _____ 천원
구분없이 _____ 만 _____ 천원

*라-6. 지난 달 세금 등 모든 공과금을 제외한 임금의 수령액은?
_____ 만 _____ 천원

라-7. 임금결정과정에서 성과급제도의 적용여부는?
(1) 성과급제도가 없다
(2) 개인성과급제
(3) 집단성과급제 (팀 또는 부서, 사업장)
(4) 사업체성과급제

라-8. 사업체 내 노동조합의 가입여부는?

(1) 사업체 내의 노동조합에 가입되어 있다

(2) 사업체 내에 노동조합은 있으나 가입되어 있지 않다 (라-10으로)

(3) 사업체 내에 노동조합이 없다 (라-10으로)

라-9. 다른 형태의 노동조합에 가입되어 있습니까?

(1) 예, 산업별 노조에 가입되어 있다

(2) 예, 직종별 노조에 가입되어 있다.

(3) 예, 기타 ( )

(4) 가입되어 있지 않다.

라-10. 이 일자리를 통하여 다음 4대 사회보험에 가입되어 있습니까?

국민연금	(_____)	(1) 가입	(2) 미가입	(3) 모름
직장의료보험	(_____)	(1) 가입	(2) 미가입	(3) 모름
고용보험	(_____)	(1) 가입	(2) 미가입	(3) 모름
산재보험	(_____)	(1) 가입	(2) 미가입	(3) 모름
특수직역연금	(_____)	(1) 가입	(2) 미가입	(3) 모름

(특수직역연금은 공무원, 군인, 교원 등에 해당합니다)

라-11. 이 일자리를 통하여 다음의 혜택을 받습니까?

퇴직금적립	(_____)	(1) 받는다 (2) 받지 않는다 (3)모름
정기적인 상여금	(_____)	(1) 받는다 (2) 받지 않는다 (3)모름
부정기적인 상여금	(_____)	(1) 받는다 (2) 받지 않는다 (3)모름
휴가, 년월차	(_____)	(1) 받는다 (2) 받지 않는다 (3)모름
병가, 출산휴가	(_____)	(1) 받는다 (2) 받지 않는다 (3)모름

<별첨 5> 부가조사 조사항목 (노동부 확정, 통계청 협조)

1. 근로계약을 맺고 있습니까?
   (1) 예, 서류로 작성된 명시적인 근로계약을 맺고 있다
   (2) 예, 구두로 묵시적인 근로계약을 맺고 있다
   (3) 아니오, 근로계약을 맺은 적이 없다 →(3번으로)

2. 근로계약 상의 고용계약기간은?
   (1) 1개월 미만
   (2) 1개월 이상 1년 미만
   (3) 1년 이상
   (4) 정해진 고용계약기간이 없다

3. 특별한 사유가 없는 한 본인이 원하면 계속 일할 수 있습니까?
   (1) 예
   (2) 아니오

4. 이 일자리에서 일하기 시작한 일자는?
   _____ 년 ____ 월 ____ 일

5. 이 일자리에서 지금부터 얼마나 더 일하리라고 생각하십니까?
   약_____ 년 ____ 개월

6. 귀하의 고용주(임금지급자) 또는 그 밑의 팀장 등 관리자가 근무장소에 함께 일하면서 근무지시를 직접합니까?
   (1) 예 → (9번으로)
   (2) 아니오

7. 귀하의 고용주(임금지급자)는 귀하를 타 회사에 소개하여 보내주기만하고 근무는 타 회사(사용사업주)의 지시를 받아서 합니까?

(1) 예 → (9번으로)

(2) 아니오

8. 현재 하시는 일은 직업소개소 또는 협회, 개인등의 연락을 받아 일하는 자리입니까?

(1) 예

(2) 아니오

9. 주로 일하는 곳은 어디입니까?

(1) 고용된 직장에서

(2) 고용된 직장과 다른곳에서

(3) 집에서

(4) 기타

10. 현재 직장에서 승진이 가능합니까?

(1) 예

(2) 아니오

11. 현재 직장에서 승진하신적이 있습니까?

(1) 예

(2) 아니오

12. 노동조합이 있습니까?

(1) 예

(2) 아니오 → (15번으로)

13. 노동조합에 가입할 수 있습니까?

(1) 예

(2) 아니오 → (15번으로)

14. 노동조합에 가입하고 있습니까?
(1) 예
(2) 아니오

15. 이 일자리를 통하여 다음 4대 사회보험에 가입되어 있습니까?

특수직역연금 (_____) (1) 가입 (2) 미가입
국민연금 (_____) (1) 가입 (2) 미가입
직장의료보험 (_____) (1) 가입 (2) 미가입
고용보험 (_____) (1) 가입 (2) 미가입
산재보험 (_____) (1) 가입 (2) 미가입
※특수직역연금은 공무원, 군인, 교원 등에 해당합니다

16. 이 일자리를 통하여 다음의 혜택을 받습니까?

퇴직금적립 (_____) (1) 받는다 (2) 받지 않는다
상여금 (_____) (1) 받는다 (2) 받지 않는다
시간외수당 (_____) (1) 받는다 (2) 받지 않는다
휴가 및 년월차 (_____) (1) 받는다 (2) 받지 않는다
병가, 출산휴가 (_____) (1) 받는다 (2) 받지 않는다

17. 최근 3개월간 월평균 임금총액은?
월평균 _____ 만원

<별첨 6> 부가조사 조사항목 (통계청 시안)

Ⅰ. 부가조사실시개요

□ 실시목적

- 최근의 임시.일용직의 증가와 관련, 통계분류상의 문제를 일부에서 제기

- 임시.일용직을 비정규직으로 보고 이들에 대한 보호문제가 제기되고,
  따라서 임시.일용직에 대한 세부분석이 필요

- 산업의 서비스화, 노동시장의 유연화진전에 따라 다양한 근로형태가 나타
  나고 있고 이들에 대한 규모파악이 필요

◆ 임시.일용에 대한 세부분석
◆ 다양한 근로형태에 대한 파악

□ 실시일정

- 2000. 7월분 경제활동인구조사 실사기간중(8월) 실시예정

□ 조사대상

- 취업자중 임금근로자

□ 부가조사항목(안)의 구성

번호	질문내용	질문목적	비고
1	근속기간	임시일용세분화	2년미만인 경우만 시점질문
2	근로계약기간 설정여부	임시일용세분화	
3	임금지급주체	파견, 용역파악	법적인 파견근로보다 확대
4	취업경로	호출노동자파악	
5	근무장소	재택근로파악	

번호	질문내용	질문목적	비고
6	승진, 승급여부	근로조건파악	필요시 2개항목으로 구분
7	노조결성 및 가입여부	근로조건파악	필요시 2개항목으로 구분
8	사회보험가입여부	근로조건파악	산재보험 제외 검토
9	퇴직금 등 수령여부	근로조건파악	
10	최근3개월간 평균임금	근로조건파악	

Ⅱ. 부가조사항목(안)

1. 현재의 직장은 언제 시작하였습니까?
   1) 2년 이상
   2) 2년 미만 → ( )년 ( )월

2. 고용될 때 근로기간을 정하셨습니까?
   1) 정했음
   2) 정하지 않았음
      2-1) 특별한 사유가 없고 본인이 원하면 현재의 직장에서 계속 일할
      수 있습니까? 2-11) 예
      2-12) 아니요

3. 임금(급여)를 현재 일하고 있는 직장에서 지급받습니까 아니면 파견 또는

용역업체로부터 지급받습니까?

1) 현재 일하고 있는 곳

2) 파견 또는 용역업체 → 5번으로

4. 현재의 일자리는 자신이 소속되어있거나, 등록한 직업소개소, 협회, 개인

등의 연락을 받아 구한 것입니까?

1) 예

2) 아니오

※ “개인”인 경우 지침서상에 친분관계에 의한 경우 제외

5. 평소 주로 일하는 곳은 어디입니까?

1) 고용된 직장에서

2) 고용된 직장과 다른 곳에서

2-1) 파견 또는 용역

2-2) 재택

2-3) 가내하청

2-4) 사무실이외 지정장소

3) 일정한 근무지가 없음

※ “고용된 직장과 다른 곳”일 경우 2-1)부터 순차적으로 선택

6. 현재의 직장에서 승진이 가능하며, 근속연수에 따라 임금을 더 받을 수 있습니까?

1) 예

1-1) 실제로 그런 적이 있습니까? 1-11) 예

1-12) 아니오

2) 아니오

7. 현재의 직장에 노동조합이 결성되어 있습니까?

1) 예

1-1) 귀하는 가입이 가능합니까? 1-11) 예

1-12) 아니오

2) 아니오

8. 현재의 직장에서 다음의 4대 사회보험에 가입되어있습니까?

. 국민연금 또는 특수직역연금 ( )

※ 특수직역연금은 공무원, 군인, 교원 등이 해당 ( )

. 직장의료보험 ( )

. 고용보험 ( )

. 산재보험 ( )

9. 현재의 직장에서 다음의 혜택을 받을 수 있습니까?

. 퇴직금 ( )

. 상여금 ( )

. 시간외 수당 ( )

. 휴가 및 연월차 ( )

. 병가, 출산휴가 ( )

10. 최근 3개월간 직장에서 받은 월평균임금은 얼마였습니까?