연 구 논 문

우리나라 기업의 원격근무 도입 현황[1)]

김 영 옥 (연구위원)

<목 차>

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 우리나라 기업의 원격근무 도입률
Ⅲ. 기업체 실태조사 결과
Ⅳ. 결론 및 시사점

Ⅰ. 서 론

원격근무(Telework)는 매우 다양하게 정의되어 왔으며, 앞으로도 정보통신기술의 발달과 여러 요인의 변화에 따라 끊임없이 발전할 수 있는 개념이다. 유럽연합의 한 정책보고서는 원격근무 개념이 정립되지 않는 만큼 굳이 엄격한 정의를 할 필요가 없고, 원격근무가 확산되면서 관련 개념들이 정립될 것이라고 언급하기도 하였다(Korte & Wynne, 1996). 본고에서는 원격근무의 다양한 발전 가능성을 열어 두면서 기존의 정의들을 종합하여 '정보통신기술을 활용하여 근무시간의 대부분을 전통적인 사무실 이외의 환경에서 작업하는 근로형태'로 정의하기로 한다.

한편 Korte & Wynne(1996)는 지역만을 분류기준으로 삼는 일차원적인 분류방법은 원격근무의 조직형태를 분류하는데 불충분하다고 지적하고, 지역 외에 계약방법을 기준으로 포

1) 본고는 김영옥외가 2001년에 수행한 연구보고서 230-16 "기업의 원격근무 도입 현황과 정책과제"의 제4장 3절의 내용을 중심으로 정리한 것임.

1) 이 논문은 2001년 연구보고서 230-16「기업의 원격근무 도입 현황과 정책과제」(연구자 : 김영옥 외)의 제4장 3절의 내용을 중심으로 정리한 것임.

함시킨 이차원적인 접근을 시도하였다. 이들은 1985년에서 1986년에 걸쳐 서독, 영국, 프랑스가 참여한 원격근무에 대한 연구 프로젝트(FAST)에서 이와 같은 새로운 분류기준을 제시하였다. 또한 지역적인 요소, 계약방법 외에 원격근로자와 고용주의 관계, 원격근로자와 고객의 관계 등을 포함하여 원격근무의 형태를 정의할 수도 있다(Qvortrup, 1992).

원격근무의 유형은 원격근무를 어떻게 정의하는가에 따라서 포괄하는 범주가 달라지지만 가장 일반적인 분류는 근무장소를 기준으로 재택근무, 원격근무센터, 이동원격근무로 구분하는 것이며, 다시 원격근무센터는 지역작업센터, 위성사무실, 근린사무실 등으로 세분화될 수 있다. 재택근무(home-based telework)는 근로자들이 정보통신기술을 활용하여 집에서 일하는 근무형태이다. 원격근무센터(telework center)는 본 사무실과 떨어진 곳에 근무환경을 갖추어 원격근무를 할 수 있도록 마련한 곳으로서, 전산망을 활용하여 지역적으로 분산된 사무실에서 근로자들이 팀을 이루어 일할 수 있도록 한 것이다. 근로자들은 자신의 거주지에서 가장 가까운 원격근무센터로 출근한다. 원격근무센터는 다시 지역작업센터(telecottage, community teleservice center), 위성사무실(satellite office), 근린사무실(neighbourhood office)로 나뉠 수 있다. 이동원격근무(mobile telework)는 유럽에서 활발하게 논의되고 있는데, '어디든지 사무실'이라는 개념의 근무형태이다. 즉, 휴대용 PC와 이동전화 등을 이용하여 장소를 옮기면서 기차, 열차, 비행기, 호텔 등 어느 곳에서든지 연락을 취하고, 정보를 제공하고, 보고하는 근무형태를 의미한다.

21세기 근무형태로 간주되는 원격근무는 근무장소와 근무시간에 대한 탄력성이 높아 특히 출산, 자녀양육, 가사 등으로 취업을 중단하였거나, 중단할 위기에 있는 여성의 사회참여에 대한 새로운 가능성을 제공할 수 있을 것으로 기대된다. 각 나라마다 사회문화적·경제적 배경에 따라 원격근무 도입의 목적이라든지, 활용정도는 상이하지만 이들 국가에서 나타나는 공통점은 원격근무에 대한 회의론에도 불구하고 원격근로자 수가 정책적 관심을 유도할 만큼의 규모(critical mass)에 달하고 있다는 것이다. 적지 않은 국가들이 원격근무에 대한 공식 통계자료를 수집하고 있는 것이 이에 대한 간접적 증거이다.

예컨대 미국 노동통계(the US Labor Force Statistics)에 따르면, '97년 5월 현재 총 2,330만명이 재택근무한다. 재택근무를 주업으로 하는 자가 2,150만명, 부업으로 하는 자가 300만명인데, 이 중 겹치는 120만명은 주업과 부업 모두를 재택으로 하는 자이다. 원격근무자(재택근무자중 정보통신기술을 사용하는 자)는 750만명(모뎀사용자)에서 최대 1,250만명(컴퓨터사용자)에 이를 것으로 추산된다. 이 수치는 전체 피고용자의 6~10%에 해당한다.[2] 캐나다 통계청의 「The Survey on Work Arrangements」에서는 1995년 11월 현재 일백만명이 전체 근무시간 또는 일부분을 정기적으로 집에서 처리한다고 보고되었다.[3] 영국의 통계청(UK Office for National Statistics, ONS)은 2000년 봄 현재, 전체 취업인구의 6%가 현재 어떤 형태이든 원격근무자로 일하고 있으며, 지난 3년간 이 새로운 근무형태가 빠르게 증가하고 있음을 보였다.[4] 유럽의 정보강국인 핀란드에서 원격근로자는 1990년 1.7%에 불과했으나, 1997년 총 165천명으로 총 1,840천명의 취업인구의 9%를 차지하는 것으로 나타났다(Di Martino, 2001 : 38). 일본이 1996년에 실시한 「제2차 원격근무조건에 대한 국가조사(the Second National Survey of Telework Conditions)」

---

2) BLS, Labor Force Statistics from the Current Population Survey, Work at Home in 1997, http : //stats.bls. gov/news.release/homey.nws.htm.

3) Statistics Canada, 1995 Survey on Work Arrangements.

4) UK Office for National Statistics, Labour Force Survey(Spring 2000).

결과, 정기적인 원격근로자(일주일에 1번 이상 원격근무한 자)가 68만명이었으며, 총 원격근로자는 80.9만명으로 추산되었다.[5)]

그러나 우리나라에서는 원격근무에 대한 공식통계조사가 실시되고 있지 않으며, 이제까지 원격근무에 대해 이루어진 연구는 외국의 사례를 소개하거나, 몇 개 기업을 대상으로 한 탐사수준에 머물고 있다. 김소영외(1999)는 정보통신업과 출판업의 9개 기업에 대한 사례조사를 실시하여, 원격근무자의 고용상태가 불안정하다는 것을 보였고 강임호외(2001)는 한국통신의 사례를 중심으로 원격근무 실시 전후를 비교하여 비용절감의 효과를 구체적으로 보여주었다. 이들 연구는 원격근무에 대한 논의의 출발점을 제공하는 등 기여한 바가 적지 않지만, 특정사례를 연구한 것으로 일반화시키는데 한계가 있다.

원격근무가 보편적 근무형태로서 자리잡기 위해서는 원격근무를 도입하는 주체인 기업의 요구 실태를 정확히 파악하는 것이 급선무라는 판단 하에 본고는 기업측의 실태 분석에 초점을 맞추고자 한다. 본고의 목적은 첫째, 우리나라 기업의 원격근무 도입률을 파악하려는 것이고 둘째, 원격근무를 도입하고 있는 기업들의 실태, 즉 원격근무를 도입하는 주요 동기는 무엇이며, 그러한 기업의 동기가 현재 원격근무자의 노동조건과 작업환경을 결정하는데 어떻게 영향을 미치고, 기업들은 원격근무의 도입·시행에 대해 어떤 평가를 내리고 있으며, 향후 전망은 어떠한지를 파악하려는 것이다.

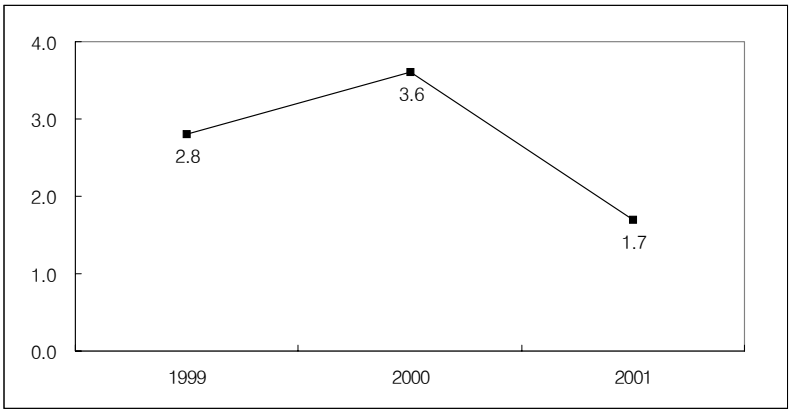
5) The Satellite Office Association of Japan, A Report on the Survey of Telework Population in Japan, 1996 edition. http : //egg.tokyoweb.or.jp/soajhome/english/twp96-e.htm

Ⅱ. 우리나라 기업의 원격근무 도입률

한국전산원은 1999년 이래 매년 7월을 기준시점으로 하여 2,000여개의 기업 또는 사업체를 대상으로 하는 표본조사로서 「정보화통계조사」를 실시하고 있는데, 그중 한 항목으로 기업부문 원격근무 제도 도입 현황을 조사하고 있다. 이 조사는 기업체 정보담당자를 대상으로 기업의 정보화관련 현황을 조사하는데 원격근무와 관련해서는, 원격근무를 이동근무까지 포함시켜 폭넓게 정의하고 있으며, 현재 원격근무자가 없더라도 제도적으로 원격근무를 도입하고 있는 기업도 포함시킨다. 기업의 정보화 현황의 한 문항으로 조사되는 만큼, 원격근무의 정의가 엄정하지 않으므로 이 조사결과를 해석할 때 상당한 주의를 요한다. 그러나 현재로서는 우리나라 전체 기업에서의 원격근무 도입현황을 살필 수 있는 유일한 조사자료이므로 이 자료를 사용하여 1998년에서 2001년까지의 기업부문에서의 원격근무 도입추이를 살펴보면 다음과 같다.

1999년 총 284천개의 기업체중 원격근무제도를 도입하고 있는 기업은 8천개로 도입비율은 2.8%이었다. 2000년에는 전체(총 273.5천개)의 3.6%(9,781개)로, 동제도를 도입하는 기업이 다소 증가하는 추세를 나타낸다.

그런데 2001년 원격근무제도를 도입하고 있는 기업은 전체 사업체(362천개)의 1.7%(6,199개)로 전년보다 감소하였다. 이것은 조사대상업체의 추출방식이 변화하였기 때문으로 보인다. 이전까지는 통계청의 「한국통계연감」의 전국 기업체총람 리스트에서 종업원수가 5인 이상인 기업체를 대상으로 조사하였으나 2001년부터는 통계청의 「기초사업체조사」 명부리스트에서 추출하는 방식으로 전환한 것과 관련된다. 즉 '기업'보다는 '사업체'가 폭넓게 정의되기 때문에 총대상수도 증가하였고, 업종 특성상 원격근무제도와 관계가 미미한 사업체들이 포함된 때문이 아닌가 사료된다. 요컨대 2001년 7월 현재 전국의 종업원 5인 이상 민간 사업체중 원격근무를 도입하고 있는 사업체가 1.7%라는 사실은 우리나라의 원격근무제의 도입상태가 극히 초보적인 단계임을 뚜렷이 보여준다.[6)]



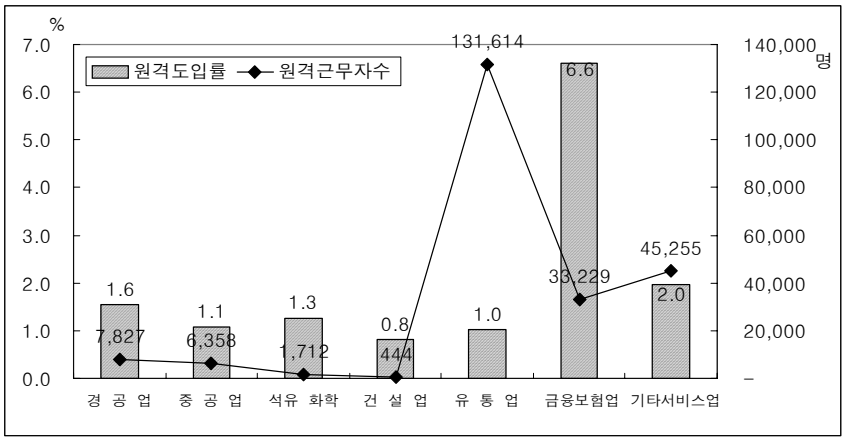
<그림 1> 기업의 원격근무제도 도입 추이

자료 : 한국전산원, 『정보화통계조사』 각연도 원자료.

6) 「정보화통계조사」에서 원격근무에 대한 정의가 엄정하지 않은 것을 감안할 때, 본 고에서 규정하고 있는 의미의 원격근무제도를 도입하고 있는 사업체 수는 더욱 감소할 것이다.

다음으로 2001년 조사자료를 중심으로 우리나라 기업의 원격근무제도 도입 현황을 살펴보았다. <그림 2>의 업종별 원격근무제도 도입률을 보면, 금융보험업에서 6.6%로 단연 높아, 원격근무제도가 상대적으로 활발히 도입되고 있는 업종이라 할 수 있다. 유통업에서의 원격근무제도 도입율은 1.0%에 그치지만 원격근로자수는 약 13만명으로 가장 많은데, 이것은 유통업체의 평균 종사자 규모가 큰 때문일 것이다. 다음으로 기타서비스업에 45천명, 금융보험업에 32천명의 원격근무자가 있는 것으로 나타났다.

또한 사업체 규모가 클수록 원격근무제도의 도입이 활발하다고 할 수 있으며, 단독사업체나 본사에 비해 지사, 영업소, 공장에서의 원격근무제 도입률이 상대적으로 높다(<표 1> 참조).



<그림 2> 업종별 원격근로제 도입률 및 원격근로자 수(2001년)

<표 1> 사업체 규모와 형태별 원격근로제도 도입률(2001년)

단위 : 개, %

		총 사업체수	원격근무도입 사업체수	도입률
전체		362,326	6,199	1.7
규모	5~9 명	211,800	1,781	0.8
	10~49 명	130,321	3,960	3.0
	50~299 명	18,401	334	1.8
	300~999 명	1,491	103	6.9
	1000명 이상	313	22	7.0
사업체 형태	단독사업체	252,762	1,418	0.6
	본 사	22,006	595	2.7
	지사, 영업소, 공장	87,557	4,186	4.8

자료 : <그림 1>과 동일.

Ⅲ. 기업체 실태조사 결과

A. 조사방법

전술한 바와 같이 원격근무에 대한 선행연구들은 언론 등을 통해 알려진 몇몇 기업을 대상으로 한 사례연구였으며, 이들 연구는 원격근무에 대한 논의의 출발점으로서 긍정적인 의미를 가질 수 있다. 그러나 일부 기업의 사례조사로는 이들 기업이 속해있는 업종의 전반적인 상황을 파악하는데 적잖은 무리가 따른다. 보다 일반적인 맥락에서의 조사결과가 있어야, 한국에서 원격근무가 무엇을 의미하는 것이며, 원격근무에 대한 이상적인 기대가 실제 현장에서 실현되고 있는지를 논할 수 있을 것이다.

따라서 본고는 서울지역의 기업을 중심으로 원격근무 도입실태를 조사하기로 하였다. 조사대상 기업들을 선정, 접촉해 나가면서 깨달은 첫 번째 사실은 원격근무가 아직은 생소하다는 것이다. 심지어 조사대상 기업의 인사담당자중 상당수가 '원격근무'의 개념에 대한 이해가 부족하였다. 그만큼 '원격근무'라는 말이 기업현장에서는 아직 보편화되지 않았음을 보여준다. 이에 조사원들이 '재택근무를 하면서 전화나 팩스, 컴퓨터 등의 통신기기를 사용하여 업무를 하는 근로자'라고 설명을 덧붙인 후에야 인사 담당자들은 비로소 이해하는 모습을 볼 수 있었고, 이들을 재택근무자로 통칭하고 있음을 알 수 있었다. 이처럼 우리나라는 원격근무의 도입과 인식이 초보적인 수준이므로 본고는 원격근무 형태 중에서 '재택근무자'에 초점을 맞추기로 하였다.

물론 학습지 교사, 보험설계사, A/S업 등에서 원격근무의 또 다른 형태인 이동근무가 활발하게 도입되고 있는 것으로 나타났다. 그리고 이들을 통상적으로 재택근무자라고 지칭한다. 일례로 한 학습지 회사의 경우는 사전 전화문의 결과 재택근무제를 도입하고 있다고 응답하여 설문지를 발송하였으나, 회수된 설문지를 검토한 결과 본 연구의 취지와는 맞지 않는다고 판단했다. 대부분의 학습지 회사에서 회원관리 및 학습상담을 하는 학습지 교사를 수백 명에서 수천 명씩 고용하고 있으며, 이들 모두가 재택근무자라는 응답이었다. 이들은 회사에 정시 출퇴근해야 하는 정규직과는 달리 일주일에 1-2회 회의나 교육시간 외에는 자신의 스케줄에 맞추어 회사에 나오며 업무시간의 대부분을 회원의 집을 돌아다니는 방문교사이다. 보험가입과 고객관리를 담당하는 보험설계사 또한 회사로 출퇴근하지 않고, 자신의 집에서 고객의 집으로 바로 이동한다는 의미로 재택근무라는 용어를 사용하고 있었다. 이들의 업무내용을 살펴볼 때, '사무실 이외의 장소에서 업무를 수행' 한다는 점에서 장소의 유연성에는 합치하지만, 이들의 업무는 사무실 근무를 다른 장소로 대체 가능한 것이 아니라 원천적으로 사무실 근무가 불가능하다는 점에서, 그리고 내용상 정보통신기술을 이용하는 것이 주업무가 아니라는 점이 고려되어 본 연구의 대상에서는 일단 제외하였다.

다음으로 본고는 선행연구를 통해 원격근무가 가장 활발하게 시행되고 있는 정보통신 업종과 출판 업종으로 대상을 좁히고, 전화·팩스를 통한 해당 업종의 기업 전수(全數)를 대상으로 확인 조사를 통해 원격근무 도입기업의 실태를 파악하였다. 서울시내 해당 기업들에 대해 조사원이 직접 전화를 하여 원격근무를 도입하는 경우, 설문지를 팩스 또는 이메일로 기업 인사 담당자에게 발송하였고, 답신이 없는 경우에는 여러 차례 설문지 제출을 재촉하였다. 몇몇 기업은 전자우편을 통해 설문을 하기도 했다.

기업명부는 한국신용평가협회의 2000년 기업DB[7]에서 해당 업종의 기업체를 전부 추출한

결과, 출판업에서 122개, 정보통신업에서 1,256개의 명부를 작성하였다. 서적출판업에 해당되는 사업체 수가 상대적으로 너무 적어 서울지역 전화번호부에 등재된 67개의 기업을 추가하여 총 189개의 기업명부를 작성할 수 있었다. 2001년 10월 29일부터 11월 14일에 걸쳐 이렇게 하여 추출된 출판업체과 정보통신업체 총 1,445개의 기업에 전화설문조사를 한 결과, 재택근무를 도입하고 있다고 확인된 기업은 정보통신업 61개와 출판업 30개 기업이었고 이들 모두에게 설문지를 보낸 결과 최종적으로 54개(정보통신업 41개, 출판업 13개)의 설문지가 수거되었다. 이중 불성실하게 응답하거나, 원격근무자가 있다고 잘못 응답한 경우를 제외하여 최종적으로 43개의 설문지를 분석대상으로 하였다. 최종 연구대상으로 선정된 43개의 기업은 양적으로는 총 사례가 적지만, 원격근무자가 있다고 답변한 기업 91개의 47%에 해당된다는 점에서 현실을 일정 정도 대변할 수 있는 유의미한 숫자라고 볼 수 있다.

전체 기업중 원격근무를 도입한 기업의 비율은 <표 2>에서 보는 바와 같이 6.3%이었다. 이중 서적출판업이 가장 활발하여 5개 업체당 1개 기업은 원격근무제도를 도입하고 있는 것으로 나타났다. 항공업의 경우 높은 도입률을 나타내는데, 이것은 워낙 대상기업이 7개 기업에 그치는데 반해 그중 2개 항공사가 야간 전화예약업무에서 원격근로자를 고용하고 있기 때문에 높게 나타난 것이고, 이 업종을 제외하면 소프트웨어 관련업에서의 원격근무 도입이(도입률이 12.3%) 활발한 편이다. 앞에서 우리나라 5인이상 민간사업체의 원격근무 도입률이 2001년 7월 현재 1.7%로 나타난 것을 감안할 때, 본조사 대상업종은 상대적으로 원격근무 도입이 활발한 업종을 선정하고자 한 본조사의 당초 의도에 부합하는 것이라 하겠다.

---

7) 한국신용평가협회의 2000년도 기업DB에는 상장법인, 등록기업, 외감법인 등 총 23만개의 기업체가 수록되어 있다.

<표 2> 기업체 설문조사 회수결과

단위 : 개(%)

업종		전체 기업수	원격근무도입 기업수(도입률)	설문회수한 기업수
정보통신 등	컴퓨터설비	53	3(5.7%)	1
	소프트웨어	932	115(12.3%)	32
	자료처리	7	0(0.0%)	0
	DB업	90	4(4.4%)	3
	기타정보통신	36	2(5.6%)	0
	통신판매	42	2(4.8%)	0
	항공업	7	2(28.6%)	2
	전기통신	100	3(3.0%)	3
	소계	1,256	61(4.9%)	
출판	서적출판	1221)	25(20.5%)	10
	신문 및 정보 기타출판	67	5(7.5%)	3
	소계	189	30(15.9%)	
합계		1,445	91(6.3%)	54

B. 원격근무 도입 및 규모

원격근무를 현재 도입하고 있거나 과거에 도입한 적이 있는 기업 43개의 업종분포를 보면 <표 3>과 같이 정보통신업과 출판업이 3 : 1로 분포한다. 또한 전체 기업의 88.4%가 현재 도입하고 있는 기업이었고, 11.6%는 과거에 도입한 적이 있으나 현재는 시행하고 있지 않았다.

<표 3> 원격근무 도입 기업의 업종 및 현재 도입 여부

단위 : 개(%)

업종		현재 도입여부	
정보통신업	31(72.1)	현재 도입하고 있음	38(88.4)
출판업	10(23.3)	현재는 아니나, 과거에 도입한 적이 있음	5(11.6)
항공업	2(4.7)		
합계	43(100.0)	합계	43(100.0)

<표 4>에서 보는 바와 같이, 원격근무를 도입하고 있는 기업 중에는 1990년 이전부터 시행한 기업도 있으나 대체로 1990년대 후반 경에 도입하고 있는 것을 알 수 있다. 이들 기업의 84.4%가 1998년 이후 원격근무를 도입하고 있으며 절반정도는 2000년 이후 도입함으로써 우리나라 기업에게 원격근무제도는 아직 새로운 제도인 것을 알 수 있다. 한편 과거에 도입하다가 현재 시행중단상태인 5개 기업의 경우 시행기간은 1-3년에 그친 것으로 나타났다.

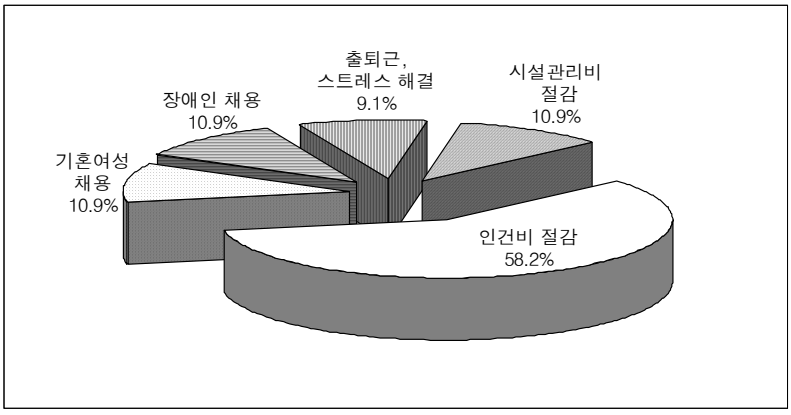
<표 4> 원격근무 도입시기 또는 과거 시행기간

단위 : 개수(%)

도 입 시 기		과거 시행기간	
1990년 이전	2(6.2)		
1990년-97년까지	3(9.3)	1년간	2
1998년 이후	6(18.8)	2년간	2
1999년 이후	5(15.6)	3년간	1
2000년 이후	16(50.0)		
합 계	32(100.0)[1)]	합 계	5[2)]

주 : 1) 현재 중단 기업 및 무응답 업체 제외, 2)과거 도입한 적이 있으나 현재 중단한 기업임.

기업들은 어떤 이유에서 원격근무를 도입하고 있는가. 절반 이상의 기업들이 저렴하고 유연한 고용으로 인한 인건비 절감을 주된 이유로 꼽았으며, 그밖에 사무실 비용등 시설관리비 감소, 유능한 기혼여성의 채용, 장애인 채용, 출퇴근 교통문제 및 스트레스의 해결에 각각 10% 내외의 응답률을 나타내었다. 우수한 인재의 활용이나 생산성 향상등 기업의 경쟁력 제고라는 적극적 이유보다는 인건비 절감 및 시설관리비 절감 등의 더 강하게 작용하고 있음을 알 수 있다. 보다 적극적인 이유로 원격근무제도가 도입되고 활성화되기 위해서는 공공부문에서 시범사업의 실시, 성공사례의 발굴, 기타 제도적 보완조치의 마련 등이 필요할 것으로 보인다.

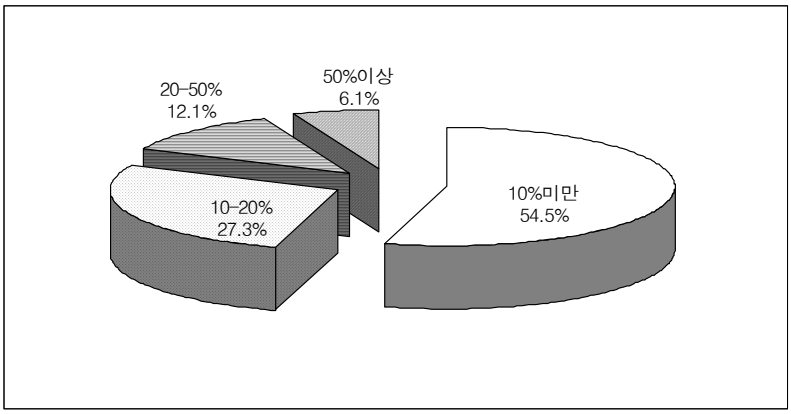


주 : 2개까지 복수응답 항목임.

<그림 3> 원격근무의 도입이유

원격근로제도를 도입하고 있는 경우에도 원격근로자의 비중은 그다지 높지 않은 것으로 나타난다. 즉 전체 근로자중 원격근로자가 차지하는 비중이 10% 미만이 기업체가 전체의 절

반이상이며(54.5%), 원격근무제도를 도입하고 있는 기업에서 총근로자에 대한 원격근로자의 비중은 평균 13.8%이었다. 기업체당 평균 원격근로자수는 10명이고 여성원격근로자수는 평균 7.75명으로서 전체 원격근로자의 77.5%를 차지한다.[8] 이처럼 우리나라 원격근로제도는 인건비 절감을 주목적으로 하고 있으며 또한 여성인력을 중심으로 도입되고 있는 것을 확인할 수 있다.



<그림 4> 총근로자중 원격근로자 비중

조사대상업체가 정보통신업과 서적출판업인 만큼, 원격근무제도가 도입되고 있는 업무는 프로그램 및 게임 개발, 웹디자인, DB입력 등이 절반이상을 차지하였고, 그 다음으로 편집디자인, 교정, 번역등의 업무가 28.5%를 차지하였다. 그 외 전화를 통한 예약업무, 온라인 교육, 카피라이터 등이다. 이 조사결과는 상대적으로 원격근무제도가 활발하게 도입되고 있는 정보통신업과 서적출판업에서 구체적으로 어떤 업무에 원격근무제도가 이식되는지에 대한 정보를 준다. 정보통신업의 경우 비교적 다양한 업무에서 원격근무가 도입되고 있으므로 향후 정보산업의 발전이 원격근무를 보다 활발하게 할 가능성을 점치게 한다.

<표 5> 원격근무자의 업무

단위 : 개수(%)

계	프로그램, S/W, 게임 개발	웹 디자인	DB입력, 전산 업무	편집 디자인	교열·교정	번역	온라인교육, 학습회원 관리	항공예약, 114번호 안내	기타
42 (100.0)	11 (26.2)	7 (16.7)	4 (9.5)	3 (7.1)	3 (7.1)	6 (14.3)	2 (4.8)	3 (7.1)	3 (7.1)

주 : 무응답 업체 1개 제외. 기타에는 카피라이터, 촬영·원고작성, 아파트단지 지로 발송 등이 포함됨.

원격근무자의 충원방식은 <표 6>이 보여주는 바와 같이, 기존근로자를 대상으로 지원을 받거나 업무전환한 경우는 많지 않았고, 아는 사람을 통해 아름아름 구하거나(54.0%), 공모(22.0%)하고 있는 것으로 나타났다. 이것은 한국에서 원격근무가 기존의 업무는 그대로

8) 예컨대 한국인포서비스나 아시아나 항공사는 원격근무자 전원이 여성이었고, 동아출판사는 여성의 비중이 80%이상이었다. 원격근무가 새로운 근무형태로서 보편적으로 시행될 수 있는 잠재성이 있음에도 불구하고 우리나라에서는 일부 제한된 업무(전화안내, 편집, 조판, 일러스트레이트, 웹디자인 등)에서 여성인력을 중심으로 시행되고 있는 것을 발견할 수 있다. 김영옥외(2001)의 기업체 사례조사 결과 참조.

이고 다만 수행하는 방식이 다른 것이 아니라, 원격근무에 적합한 일부 업무를 중심으로 새롭게 인력을 충원하여 진행하는, 즉 근무형태의 변화라기 보다는 고용형태의 변화에 가까운 것을 암시한다.

<표 6> 원격근로자 선발방식

단위 : 개수(%)

	빈 도
기존 근로자 중 지원 또는 업무전환으로	7(14.0)
공모	11(22.0)
아는 사람을 통해	27(54.0)
인력 용역업체를 통해	4(8.0)
기타	1(2.0)
합 계	50(100.0)

주 : 복수응답 항목임.

C. 근로조건 및 복지

원격근무제도를 도입하고 있는 기업체중 원격근로자를 정규직으로 고용하고 있는 기업은 4개로 전체 기업의 1할에도(9.3%) 미치지 못하였다. 본 조사에서 원격근로자를 활용하는 가장 흔한 형태는 '프리랜서' 또는 '비정규직'으로 나타났다. 원격근로자를 다수 고용할 경우 고용형태가 동일하지 않을 수 있는데 본 조사대상기업에서 두가지 이상의 고용형태를 복합적으로 사용하는 기업이 3개 있었다. 즉 일부 원격근로자는 비정규직으로 고용하는 한편, 일부는 프리랜서로 혹은 정규직으로 활용하였다.

정규직이든 비정규직이든 원격근로자의 계약기간은 매우 짧게 나타난다. 아예 계약을 체결하지 않는, 즉 비공식적으로 고용하는 기업이 19.5%에 이르고, 절반 이상(53.7%)의 기업이 6개월 미만의 임시직으로 계약하고 있었다. 3개월 미만의 단기고용하는 경우가 전체의 29.3%에 이른다. 이와 같은 고용형태와 계약기간은 이들 원격근로자의 불안정한 고용상태를 단적으로 보여준다.

<표 7> 재택근무(프리랜서 포함)의 고용형태 및 계약기간

단위 : 개수 (%)

고 용 형 태		계 약 기 간	
정 규 직	4(9.3)	계약 체결하지 않음	8(19.5)
비정규직	17(39.5)	3개월 미만	12(29.3)
프리랜서	19(44.2)	6개월	10(24.4)
비정규 + 프리랜서	2(4.7)	9-12개월 미만	8(19.5)
정규 + 비정규	1(2.3)	경우에 따라	3(7.3)
합 계	43(100.0)	합 계	41(100.0)[1]

1) 무응답 기업체 제외

사무실이 아닌 집에서 근무하는 경우, 업무수행에 필요한 기기나 설비를 누가 제공할 것인가라는 문제에 봉착하게 된다. 이번 조사에서는 아무 것도 제공하지 않는 기업이 전체의 46.5%에 해당하였다. 기기 종류별로 원격근무자에게 제공되는 비율을 살펴보면, 호스트를 제공하는 비율이 20.9%로 가장 높았고, 그 다음으로 소프트웨어, 단말기, 전용전화, 모뎀, LAN의 순이었다.

<표 8> 재택근무자에 대한 장비 제공업체 현황

단위 : 개수(%)

	호스트	단말기	모뎀	LAN	전용 전화	소프트 웨어	기타	제공하지 않음
해당기업수	9	5	3	3	4	6	6	20
제공 비율[1]	20.9	11.6	7.0	7.0	9.3	14.0	14.0	46.5

1) 총 43개 업체중 각각의 장비를 제공하는 업체의 비율임.

원격근로자들은 사무실과 떨어진 공간에서 업무를 수행하는 만큼, 어떻게 작업을 지시하고 작업결과물을 회수할 것인가. 본 조사대상 기업들중 절반 이상이 컴퓨터 통신(39.7%)이나 전화(20.6%)를 통해 관리자와 의사소통을 하고, 작업결과물을 제출하였다. 한편 원격근로자들이 회사로 직접 출근하여 필요한 업무를 처리하도록 하는 기업이 전체의 36.5%에 이른다.

<표 9> 작업지시 및 작업결과물 회수 방식

단위 : 개수(%)

	빈 도
재택근무자가 회사로 온다	23(36.5)
전화	13(20.6)
컴퓨터 통신	25(39.7)
우편	1(1.6)
기타	1(1.6)
합 계	63(100.0)

주 : 2개까지 복수응답 항목임.

원격근로자들의 급여방식을 보면 <표 10>과 같이 고정급으로 받는 경우는 41.5%이고, 시간 또는 생산량에 대한 성과급으로 받는 비율이 48.8%이다. 또한 고정급에 성과급을 더하는 방식을 채택하는 기업은 9.8%이었다. 이처럼 절반이상의 기업들이 원격근로자들의 급여를 성과급에 의해 지급하는 만큼, 원격근로자의 임금을 평균적으로 산출하는 것은 큰 의미가 없을 것으로 판단된다. 이에 따라 본고는 동일노동을 수행하는 사무실근로자의 임금을 100이라 할 때, 원격근로자의 임금은 어느 정도인지를 질문하였고, 그 결과 원격근로자의 임금이 평균적으로 사무실근로자의 임금의 90.8%에 달한다고 응답하고 있다. 사무실근로자와 원격근로자 간에 임금차이가 전혀 없다고 응답한 업체가 전체의 40.5%에 이른다. 이처럼 원격근무를 도입하는 기업 측에서는 원격근로자에 대한 임금차별이 없다고 생각하고 있다.

원격근로자의 임금이 사무실 직원의 임금보다 조금이라도 적다고 응답한 기업에 대해 그 이유를 질문한 결과, 43.5%는 원격근로의 업무가 아무래도 단순하고 책임이 적기 때문이라고 하였고, 그밖에 업무의 성과나 질이 떨어지기 때문, 출퇴근이 필요 없거나 업무스트레스가 적기 때문 등으로 응답하였다.

<표 10> 동일노동 재택근무자의 임금 정도 및 급여방식

단위 : 개수(%)

사무실 직원의 임금대비 원격근로자의 임금		급 여 방 식	
- 50%	3(8.1)	고정급(월)	17(41.5)
51 - 80%	11(29.7)	시간에 따른 성과급	3(7.3)
81 - 99%	8(21.6)	생산량에 따른 성과급	17(41.5)
100%	15(40.5)	고정급+성과급	4(9.8)
합 계	37(100.0)	합 계	41(100.0)

주 : 무응답 업체 제외

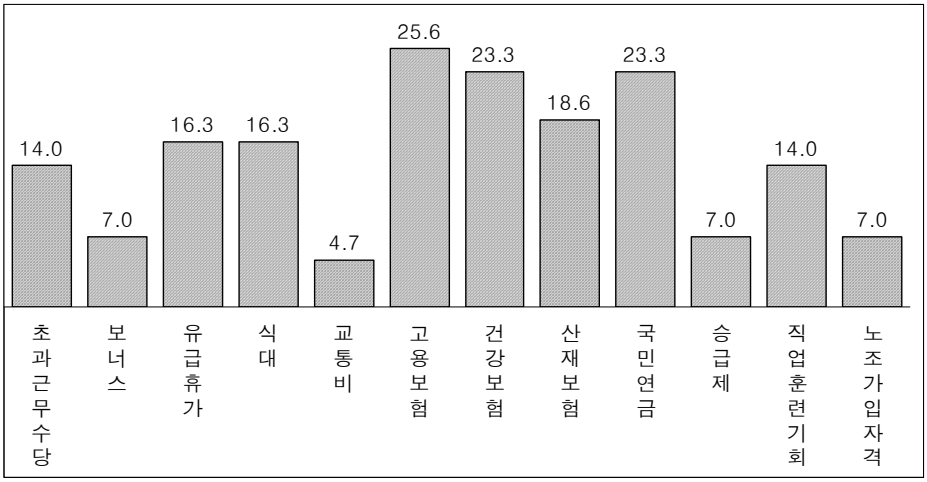
<표 11> 원격근무자의 임금이 적은 이유

단위 : 개수(%)

	빈 도
출퇴근 및 복장 자유, 업무스트레스 감소에 따른 차등	6(26.1)
업무가 단순하고, 책임이 적기 때문에	10(43.5)
업무의 성과나 질이 떨어지므로	5(21.7)
기타	2(8.7)
합 계	23(100.0)

임금 외에 부가급여나 근로복지의 지급 현황을 살펴보면, 어떤 복지메뉴도 도입하고 있는 기업의 비율이 30%를 초과하지 않음으로써 원격근로자에 대한 근로복지의 적용이 미약하다고 할 수 있다. 그 중에서 고용보험, 건강보험, 산재보험 및 국민연금의 4대 보험을 적용한다는 기업의 비율이 각각 20% 내외로 다른 근로복지에 비해 높은 편이었다. 그 다음으로 유급휴가나 식대를 지급하는 기업의 비율이 전체의 16.3% 정도였고, 직업훈련 기회를 제공하거나 초과근무 수당을 지급하는 기업이 각각 14.0%이었다. 한편 보너스, 승급제, 노조가입 자격의 부여, 교통비를 지급하는 기업은 전체 기업의 10%미만이었다.

한편 이와 같은 근로조건의 결정을 당사자와 협의하여 한다는 기업이 전체의 66.7%로 가장 많았으나, 회사 단독으로 한다는 비율도 30.8%이었다. 노조와 협의하여 결정한다는 기업은 2.6%에 그쳤다.



<그림 5> 원격근로자에 대한 근로복지 도입 현황

D. 업무관리 및 평가

원격근로자들은 각자의 주거공간에서 작업을 하기 때문에 원격근무제도를 도입하고 있는 기업의 입장에서는 이들의 근무상태를 어떻게 관리하고 평가할 것인가가 중요한 문제로 대두한다. 이에 대해 별다른 관리·감독을 하지 않는다고 응답한 기업이 전체의 43.9%에 이른다. 이것은 현재 원격근무제도가 도입되고 있는 업무는 대체로 특별하게 관리할 필요가 없는 단순한 업무임을 간접적으로 암시하는 결과가 아닌가 사료된다. 일정한 주기별로 회사로 업무보고를 하거나 회사로 출근하는 방식을 취하는 기업이 각각 19.5%이었고, 컴퓨터 연결시간 등으로 자동 모니터된다는 기업이 9.8%이었다.

다음으로 기업이 원격근무자를 평가하는 기준이 무엇인지에 대해서는 수행하는 업무의 질을 본다는 기업이 전체의 43.8%이었고, 그 다음으로 생산량의 질, 업무기일 준수, 업무보고의 성실성의 순으로 나타났다.

<표 11> 원격근무자의 감독 방식 및 평가기준

단위 : 개수(%)

관리 및 감독 방식		평가기준	
컴퓨터 연결시간 등으로 자동 모니터됨	4(9.8)	생산량 정도	17(26.6)
수시로 전화 확인	3(7.3)	업무의 질	28(43.8)
일정시간에 회사로 업무 보고	8(19.5)	업무기일 지키기	11(17.2)
일주일에 일정시간에 회사로 나온다	8(19.5)	업무보고의 성실성	7(10.9)
별다른 관리·감독이 없음	18(43.9)	특별한 평가기준 없다	1(1.6)
합 계	41(100.0)	합 계	64(100.0)[1)]

주 : 1) 2개까지 복수응답 항목임.

원격근로자를 관리·감독하는데 있어 기업들이 겪는 어려움이 무엇인지 알아본 결과, <표 12>와 같이 업무진행 상황을 직접 감독할 수 없는 것이 가장 큰 어려움이라고 응답한 기업이 전체의 27.4%로 가장 많았고 그 다음으로 업무관련 의사소통이 원활하지 않은 것을(21.0%) 지적하고 있었다. 여기에 업무의 지시·조절에 많은 시간이 소요된다는 지적도(14.5%) 같은 차원으로 볼 수 있으므로, 전체의 62.5%에 해당하는 기업이 떨어진 공간에서 이루어지는 작업에 대한 관리의 어려움을 호소하는 셈이다. 독립된 공간에서의 근무는 원격근무 본래의 속성이므로 원격근무가 보다 확산되려면 원격으로 인한 인력관리상의 어려움을 최소화시켜야할 것이다.

즉 인력관리 방식이 전통적인 면대면 방식에서 다양화되어야 할 것이며, 이러한 다양한 관리방식의 개발이 선결과제임을 알 수 있다. 한편 일부 기업들이 지적하고 있는 '업무 모임을 통한 유대강화 힘들다,' '구체적인 지침이나 기준이 없다' 등의 문제는 그 해결책의 모색이 상대적으로 용이하지 않나 생각된다. 원격근로자들과의 유대강화를 위해 부정기적인 모임의 주선, 공식적인 직원연수활동에의 포함 등 다양한 방안을 고안할 수 있을 것이며, 가칭 '원격근무 표준 관리지침 및 기준'을 마련할 수 있을 것으로 보인다.

한편 별다른 어려움이 없다는 기업이 17.7%에 이르는데, 이들 기업들은 電源의 연결과 더불어 원격근무 상태에 대한 감독이 자동적으로 이루어지는 업무이거나 철저한 성과급 체제를 통해 노무관리가 이루어지는 업무 등 일부 단순한 업무를 원격근무화하는 기업일 것으로 추정된다.

<표 12> 재택근무자 관리·감독의 어려운 점

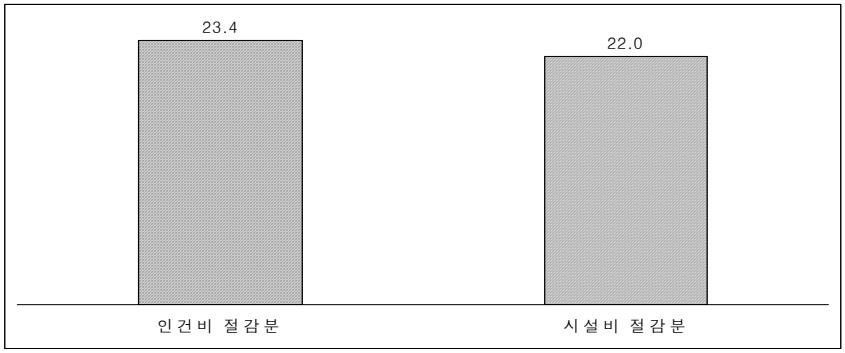
단위 : 개수(%)

	빈 도
업무진행 상황을 직접 감독할 수 없다	17(27.4)
업무의 지시·조절에 많은 시간이 소요됨	9(14.5)
업무관련 의사소통이 원활하지 않다	13(21.0)
업무의 모임을 통한 유대강화 힘들다	7(11.3)
구체적인 지침이나 기준이 없다	5(8.1)
별다른 어려움이 없다	11(17.7)
합 계	62(100.0)

주 : 2개까지 복수응답 항목임.

E. 원격근무 도입의 효과와 문제

원격근무제도를 도입함으로써 기업이 얻은 인건비 절감정도에 대한 응답치는 다양한 분포를 나타내지만, 평균적으로 23.4%이었고, 시설관리 및 유지비 절감분은 약간 낮은 22.9%로 나타났다. 이 결과는 앞에서 사무실근무와 동일한 업무를 원격으로 근무하는 경우, 이들에게 거의 동일한 임금을 지급한다고 응답했던 것과는 상충된다. 기업들이 동일노동에 대해 동일임금을 지급하더라도 원격근무자들에게는 부가급여, 노동복지 등을 지급하지 않기 때문에 결과적으로 인건비 절감분이 상당하고, 이것은 이후 원격근무의 도입으로 인한 장점으로도 제기됨으로써 다시 한번 확인된다.



<그림 6> 원격근무 도입으로 인한 비용절감분

원격근무제도의 시행이 기업에게 가져다 주는 장점은 어떤 것이 있는가. 가장 일반적인 장점은 전체 기업의 37.7%가 응답한 '수요에 따른 탄력적 고용'이 가능하다는 점이다.[9] 원격근로자의 고용상태가 불안정한 것은 이와 같은 수요측 요인이 작용하고 있기 때문일 것이다. 또한 사무실 유지비용과 인건비의 절감도 무시할 수 없는 장점(30.4%)으로 작용하고

9) 예컨대 한국인포서비스(114 전화 안내업무)의 경우, 전화문의량이 일정하지 않은 상태에서 사무실 근무자로만 대응하면 낭비가 발생하므로 수요에 대한 유연한 적응과 그로 인한 경비절감이 주목적이었다고 한다. 김영옥 외(2001)의 기업체 사례조사 결과 참조.

있었다. 여기에는 대한항공이나 한국통신 114안내처럼 야근근무자 선발의 어려움 및 유지 비용 때문에 도입하는 것도 포함된다.
반면 업무생산성 증가, 회사이미지 및 고객만족도의 제고 등 좀더 긍정적 장점을 활용하기 위해 도입하고 있는 기업은 모두 합해 8.7%에 그쳤다. 유능한 여성 또는 장애인력의 확보가 가능하다는 것을 지적하고 있는 기업은 21.7%이었다.
같은 표에서 제시되고 있는 '단점'을 살펴보면, 절반에 약간 못미치는 비율로 업무성과의 통제가 어렵다는 점을 지적하고 있었다. 이것은 전술한 바와 같이 원격근무의 본질적 특성과 관련되는 것으로, 업무성과와 근로자를 관리할 수 있는 방법의 개발이 갖는 중요성을 다시 한번 시사한다. 다음으로 상호교류의 결여로 애사심 부족이 지적되고 있는데, 이 문제는 상대적으로 해결방안의 모색이 용이할 것으로 추측된다. 원격근로자들의 갑작스런 이직으로 대체인력 투입에 어려움을 겪는다고 토로하고 있는 기업도 19.0%에 이르는데, 원격근로자들의 직업의식 고양과 더불어 직무애착(job attatchment)을 키워줄 수 있는 수요측의 장치도 필요하다 하겠다. '전문인력 확보의 어려움'도 같은 차원으로 해석할 수 있다. 한편 '원격근무 도입에 필요한 시설마련 비용'을 지적하고 있는 기업은 미미한데, 이것은 우리나라의 원격근무가 비용이 많이 드는 위성근무(satellite) 등의 수준에 이르지 못하고 주로 가정에서 단말기, PC 등을 갖고 수행되는 수준인 것과 관련된다.

<표 13> 재택근무 시행에 따른 장·단점

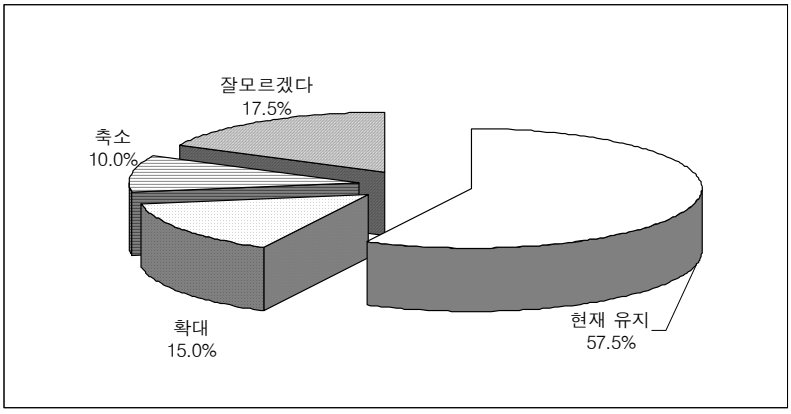
단위 : 개수(%)

장 점		단 점	
유능한 여성, 장애인력의 확보 가능	15(21.7)	전문인력 확보의 어려움	5(8.6)
재택근무로 업무생산성 증가	2(2.9)	업무성과 통제의 어려움	27(46.6)
사무실 유지비용의 절감	10(14.5)	재택근무를 위한 시설마련 비용	1(1.7)
인건비 절감	11(15.9)	갑작스런 이직 및 대체인력	11(19.0)
회사 이미지의 제고	2(2.9)	투입의 애로	
수요에 따른 탄력적 고용 가능	26(37.7)	재택근로자 간의 상호교류가	13(22.4)
고객만족도 증가	2(2.9)	없어 애사심 부족	
기타	1(1.4)	기타	1(1.7)
합 계	69(100.0)	합 계	58(100.0)

주 : 2개까지 복수응답 항목임.

원격근무제도를 시행하고 있는 기업들에게 향후 원격근무를 확대할 계획인지를 질문한 결과, <그림 7>과 같이 현재 규모를 유지하겠다는 응답이 절반이상(57.5%)을 차지하였다. 확대하겠다고 응답한 기업은 15.0%인 반면, 축소하겠다는 기업은 10.0%이다. 이에 대해 잘 모르겠다고 응답한 기업도 17.5%에 이른다.

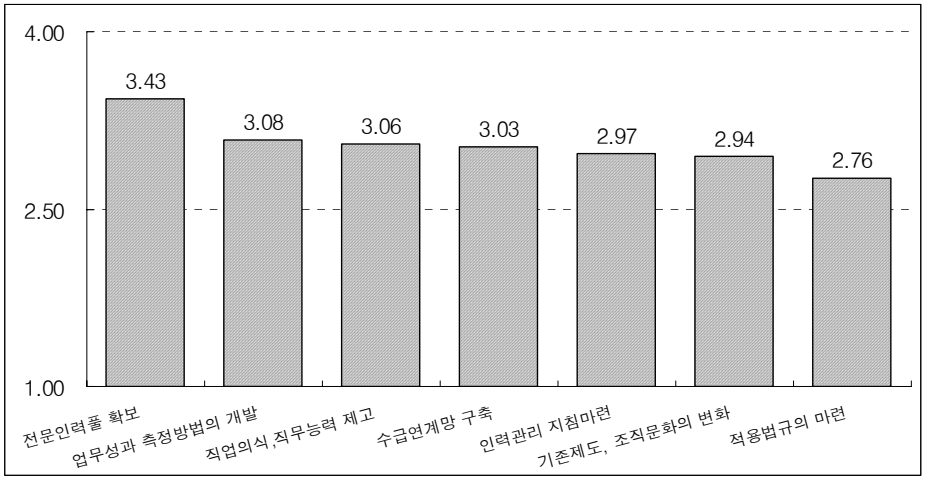
이전의 논의과정에서 언급하였듯이, 우리나라 전체 기업중 원격근무제도의 도입률이 1.5%라는 극히 미미한 수준이다. 상대적으로 원격근무제도가 활발히 도입되고 있는 정보통신업과 서적출판업의 도입기업들을 대상으로 한 이번 조사에서 향후 원격근무를 확대하겠다는 비율이 15%에 그친다. 정보기술을 이용한 원격근무제도는 생산성과 효율을 증대시키고 근로자의 삶의 질을 향상시킬 수 있을 것으로 기대되지만 중요한 것은 우리 사회에서 이런 가능성이 시현될 수 있느냐이다. 지금까지의 조사결과는 이에 대해 긍정적인 답을 주고 있다고 보기 어렵다. 원격근무제도가 갖는 잠재력이 우리 경제와 사회에 중요한 것이라면, 거의 休眠상태인 수요를 촉진할 수 있는 지원방안과 장애요인의 제거가 시급한 실정이다.



<그림 7> 향후 원격근무의 확대 계획

마지막으로 원격근무를 활성화하는데 도움이 될 수 있다고 보여지는 방안을 마련하여 각각의 유효성을 판단하도록 하였다. “다양한 전공과 능력을 소지한 전문인력풀의 확보,” “업무성과 측정방법의 개발,” “재택근무자 인력관리방식의 개발 및 지침 마련,” “재택근무자

의 직업의식 및 직무능력의 제고," "기존 인사관리 제도(눈에 보이는 관리방식 등) 및 조직문화(인간관계 중시 등)의 변화," "재택근무자에 대한 적용법규의 마련," "재택근무희망자와 기업간의 연계망(전산망)구축" 등 7개 항목들의 cronbach α값이 .7032로, 항목들간의 내적 일관성과 신뢰성이 높다고 할 수 있다. 각각의 문항에 대해 '전혀 효과 없음'에 1점, '별로 효과 없음'에 2점, '약간 유효'에 3점, '매우 유효'에 4점을 부여하였으므로 점수가 높을수록 본고가 제안하고 있는 활성화 방안에 대해 유효하다고 평가하는 것을 의미한다. 그 결과 7개 방안에 대한 유효도가 모두 2.5 이상으로서 유효하게 평가하고 있는데, 특히 다양한 전문인력풀의 확보를 높이 평가하고 있었다.



<그림 8> 재택근무 활성화 방안의 유효성

Ⅳ. 결론 및 시사점

원격근무제도는 성공적으로 정착되면 여러 가지 긍정적인 효과, 예컨대 자유로운 작업환경과 이에 따른 근로의 집중도 향상 및 노동생산성 향상, 사무실과 관련 설비비용의 절감, 출퇴근 비용 절감 및 환경보호 등을 기대할 수 있고, 특히 여성과 관련하여서는 유연한 근무방식과 근무장소로 인해 자녀양육등 가사로 취업을 중단한 우수 여성인력을 활용할 수 있다는 점에서 기대를 받아왔다. 본고는 이와 같은 원격근무가 우리나라에서 얼마나 확산되었으며, 어떻게 시현되고 있는지를 파악하기 위해 관련 통계자료의 재분석 및 기업체 실태조사를 실시하였다.

첫째, 우리나라 기업의 원격근무제도 도입률은 매우 저조한 것으로 나타났다. 한국전산원의 「2001년 정보화통계조사」의 결과 2001년 7월 현재 전국의 5인 이상 민간사업체 362,326개중 원격근무제도를 도입하고 있는 기업체는 6,199개로 전체의 1.7%에 그친다. 본고가 원격근무제도가 상대적으로 활발할 것으로 기대되는 출판업과 정보통신업체 총 1,445개를 대상으로 도입여부를 실시한 조사에서는 도입률이 6.3%로 다소 높게 나타났다. 조사대상 기업들은 원격근무제도를 대체로 1990년대 후반 경에 도입하고 있어, 우리나라 기업에게 원격근무제도는 아직 새로운 제도인 것을 알 수 있다. 또한 원격근무제도를 시행하고 있는 기업들 중 현재 규모를 확대하겠다고 응답한 기업은 15%에 그치는 반면 현재 규모를 유지하겠다는 응답이 절반이상(57.5%)을 차지하였고, 축소하겠다는 기업은 10.0%이었다. 따라서 원격근무제도가 확산되기 위해서는 미온적인 대응책으로는 성과를 기대할 수 없고, 시범사업의 전개, 법해석 등 보다 적극적인 조치가 요구된다.

둘째, 우리나라 기업들은 주로 인건비를 절감하려는 목적으로 원격근무제도를 도입하고 있는 것으로 나타났다. 기업들은 동일노동을 수행하는 원격근무자에게는 사무실 근로자와 거의 동일한 임금을 지급한다고 응답하였으나, 절반 이상의 기업들이 원격근무를 도입한 주된

이유로 저렴하고 유연한 고용으로 인한 인건비 절감을 꼽았으며, 원격근무제도를 도입함으로써 기업이 얻은 인건비 절감정도는 평균적으로 23.4%에 이른 것으로 나타났다.

세째, 원격근로제도를 도입하고 있는 경우에도 원격근로자의 비중은 그다지 높지 않았고 일부 제한된 업무를 중심으로 도입되고 있는 것으로 나타난다. 즉 전체 근로자중 원격근로자가 차지하는 비중이 10% 미만인 기업체가 전체의 절반이상이며(54.5%), 원격근무제도를 도입하고 있는 기업에서 원격근로자의 평균비중은 13.8%이었다. 원격근무제도를 도입하고 있는 기업체당 평균 원격근로자수는 10명이고 이 중 여성원격근로자수는 평균 7.75명으로 여성비중이 77.5%이다. 원격근무가 여성인력을 중심으로 도입되고 있는 것을 확인할 수 있다. 또한 원격근무제도가 도입되고 있는 업무는 프로그램 및 게임 개발, 웹디자인, DB입력 등이 절반이상이었고, 그 다음으로 편집디자인, 교정, 번역등의 업무가 28.5%를 차지하였다. 그 외 전화를 통한 예약업무, 온라인 교육, 카피라이터 등을 발견할 수 있다. 정보통신업에서 비교적 다양한 업무가 원격근무의 형태로 수행되고 있으므로 향후 정보산업의 발전이 원격근무를 보다 활발하게 할 가능성을 점치게 한다.

넷째, 원격근무자의 충원방식은 기존근로자를 대상으로 지원을 받거나 업무전환한 경우가 많지 않았고, 아는 사람을 통해 아름아름 구하거나(54.0%), 공모(22.0%)하고 있는 것으로 나타났다. 이것은 한국에서 원격근무가 기존의 업무는 그대로이고 다만 수행하는 방식이 다른 것이 아니라, 원격근무에 적합한 일부 업무를 중심으로 새롭게 인력을 충원하여 진행하는, 즉 근무형태의 변화라기 보다는 고용형태의 변화에 가까운 것을 암시한다. 이들 원격근로자를 활용하는 가장 흔한 형태는 '프리랜서' 또는 '비정규직'으로 나타났다. 따라서 대안적 근무형태로서의 원격근무의 가능성은 크게 현실화되지 못한 채, 원격근무가 임시직화되면서 여성 노동시장을 더 불안정하게 만드는 요인이 되고 있지 않는가 우려된다.

다섯째, 우리나라 기업들은 전통적인 면대면 인력관리 방식에 익숙하기 때문에 원격근로자를 관리하는데 어려움을 겪는다. 업무진행 상황을 직접 감독할 수 없는 것이 가장 큰 어려움이라고 응답한 기업이 전체의 27.4%로 가장 많았고 그 다음으로 업무관련 의사소통이 원활하지 않은 것을(21.0%) 지적하였다. 여기에 업무의 지시·조절에 많은 시간이 소요된다는 지적도(14.5%) 같은 차원으로 볼 수 있으므로, 전체의 62.5%에 해당하는 기업이 떨어진 공간에서 이루어지는 작업에 대한 관리의 어려움을 호소하는 셈이다. 독립된 공간에서의 근무는 원격근무 본래의 속성이므로 그로 인한 인력관리상의 어려움이 최소화되어야만, 원격근무가 보다 확산될 수 있을 것이다. 한편 일부 기업들이 지적하고 있는 '업무 모임을 통한 유대강화 힘들다,' '구체적인 지침이나 기준이 없다' 등은 그 해결책의 모색이 상대적으로 용이하지 않나 생각된다. 원격근로자들과의 유대강화를 위해 부정기적인 모임의 주선, 공식적인 직원연수활동에의 포함 등 다양한 방안을 모색할 수 있을 것이며, '원격근무 표준 관리지침 및 기준'의 마련도 가능할 것으로 보인다.

이와 같은 조사결과를 참고할 때, 지금과 같이 원격근무를 시장에 맡겨놓게 되면 원격근무제도에 대한 인식수준이 낮은 상태에서 제대로 확산되지도 못하고, 일부 단순업무를 원격근로자에게 외부화하는 형태로 굳어질 것 가능성이 높아 보인다. 우리나라에서 원격근무제도는 새로운 근무형태로 도입되고 있다기보다는 새로운 고용형태, 즉 또 하나의 비정규직으로 도입되고 있는 실정이다. 여기에 정부가 개입할 여지가 있다.

Dirasse, L. & J. Sandler(2001 : 7)도 이와 유사한 견해를 제시하였다. 이들은 UNIFEM의 여성을 위한 정보통신기술 사업의 방향을 모색하는 글에서, UNIFEM의 정보통신기술에 대한 정책사업이 4개의 C(Content, Connection, Capability, and Control)를 따라 마련될

수 있는데, 특히 원격근무제도와 관련해서는 'Control'을 강조하였다. 가사부담을 갖는 여성, 특히 여성가구주에게 원격근무는 소득기회를 증가시키지만, 원격근무가 적절히 규제되지 않는다면 원격근무는 저임인, 그러나 고위험의 불안정한 일자리를 제공할 뿐이라는 것이다. 원격근무에 대한 정책을 재단할 때 여성 및 성인지적 관심이 핵심 고려사항이 되지 않는다면 이 '새로운 기회'는 사라질 것으로 경고하였다. Korte & Wynne(1996 : 120) 역시 원격근무는 민간이 자신의 필요에 따라 채택하는 근로방식으로, 정부의 개입여지가 없어 보이기 때문에 기본적으로 고용주와 근로자 양자의 문제로 인식되기 쉽지만, 선진국의 경험에 의하면 원격근무 발전에 있어서 정부의 지원은 충분조건은 아니지만 매우 중요한 요소로 증명되었다고 하였다. 원격근무제도가 우리나라에서 기업과 근로자가 자발적으로 선택하는 근무형태가 되도록 하기 위해서는 정부가 고용정책의 일환으로 원격근무제도의 확산방안을 수립·도입해야 할 시점이라 하겠다.

참고문헌

강임호외(2001),「인터넷이 경제·산업 및 고용구조에 미치는 영향과 대응정책 모색」, 정보통신정책연구원.

김소영외(1999),「텔레워크의 실태 및 노동법적 과제」, 노동부 용역과제.

김희정(1998), "원격근무 현황과 정책적 대응방안,"「정보화저널」 1998년 5권 16호.

이석재외(1998),「원격근무 활성화를 위한 정책적 대응방안」, 한국전산원.

이용석(1998), "원격근무(telework) 동향과 정책이슈,"「정보화저널」 1998년 5권6호.

정명선(1998), "유럽 각국의 원격근무 현황과 과제,"「정보화저널」 1998년 5권20호.

조성혜(1997), "2010년의 원격근무," 한국전산원,「정보화저널」 제4권 제2호.

조주은외(1998),「원격근무 활성화를 위한 정책적 대응방안」, 한국전산원.

한국전산원(1999),「원격근무 활성화를 위한 일본과 독일의 정책사례」.

AT&T(1997), "Telework Guide," http : //www.att.com/telework/Britton, F. E. K.(1994), "Rethinking Work," *An Exploratury Investigation of New Concepts of Work in a Knowledge Society*, Ecoplan International, RACE, Luxemburg, p.23.

Di Martino, V.(2001), *The high road to telewroking*, ILO.

Di Martino, V. and Linda Wirth(1990), "Telework : A new way of working and living," *International Labor Review*, Vol. 129, 1990, N0. 5.

Dirasse, L. & J. Sandler(2001), "Technology and the Dynamics of Gender : Insights from UNIFEM's Experience," presented for World Bank Infrastructure Forum 2001, 2001 May.

Gordon, Gil(1998), "Telecommuting, Teleworking, and Alternative Officing," http : //gilgordon.com.

Hafkin, N. and Nancy Taggart(2001), *Gender, Information Technology, and Developing Countries : An Analytic Study*, AED, June 2001.

HMSO(1996), *Information Society : Agenda for Action in the UK,* http : //www.

publications.gov.uk/hmso/document/inforsoc.htm(한국전산원 역, 정보사회 실현을 위한 영국의 실행계획, 1996)

ILO(1996), "Home Work Recommendation," http : //ilolex.ilo.ch : 1567/public/50norme...ation %3Dr184&highlight=on&querytype=bool.

Korte, W. B. & Wynne, R.(1996), *Telework : Penetration, Potential and Practice in Europe,* IOS Press, Amsterdam.

Olson, M. M. & S. B. Primps(1984), "Working at home with computers : work and nonwork issues," *Journal of Social Issues*, vol. 40(3), pp.97 ~ 112.

Qvortrup, L.(1992), "Telework : Visions, Definitions, Realities, Barriers," O(eds.), *Cities and New Technologies*, Paris.

Veneziani, B.(1993), "The New Labour Force," R. Blanpin & C. Engels (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial relations in Industrial Market Economies,* Kluwer Law & Taxation Publishers, p. 216.