

유비쿼터스 노동

안주엽 (한국노동연구원 선임연구위원)

아이폰이 이메일 도착을 알린다. 첨부파일은 내일 인터뷰 참석 예정자의 인적사항. 담당자와 화상통화. 수고하였다는 인사와 함께 꼭 참석하여야 하지만 빠진 사람에게 무슨 사정이 있는지 물어본다. 인터뷰 수행할 공동연구진들에게 메시지로 일정 재확인. 아이패드에서 클라우드로 들어가 인터뷰할 내용을 다시 검토. 미니는 집중폭우로 여기저기 물난리가 났는데 앞으로 며칠 더 폭우가 내릴 것이라는 뉴스를 전한다. ‘어, 잡혔어!’ 밖에 있는 아들의 신난 목소리. 복잡한 주말을 피해 찾아온 저수지. 저수지 위 외딴 섬 좌대 사방은 온통 물바다. 잔뜩 불어난 저수지 물 위로 쏟아지는 장맛비. 모차르트를 틀어놓고 아이패드에 담아 온 논문들을 읽는다. 중간중간 신문기사, 메시지, 이메일을 체크. 하루 해가 저문다.

한여름 밤의 꿈도 일장춘몽도 아니다. 20세기 정보통신기술의 발달과 ‘순간이동’ 대신 ‘원격 존재(telepresence)’의 개념이 시현된 21세기 노동방식의 한 단면이다. 이번 호는 21세기 기술이 만들어낸 산업혁명 이후 가장 커다란 혁명, 원격근로에 관한 두 글을 읽고 있다. 하나는 노동시장이 가장 유연한 네덜란드에서, 다른 하나는 미국, 캐나다, 영국의 영미권에서 원격근로가 진화하는 모습을 보여주고 있다.

네덜란드에서는 원격근로가 정치인과 정부와 사회협약체에게 통상적인 것으로 받아들여진 현상이라고 서두를 꺼낸 저자는, 그 이유를 원격근로가 경제활동참가를 제고하고 일-가정 조

화를 개선하는 한편 교통체증과 오염 감소(노사로 구성된 노동재단이 2009년 ‘이동과 원격근로’ 권고에서 강조)에 기여한 것으로 보고 있다. 공식적 정의는 없지만, 통상적 근무지 이외의 장소(집 또는 고객센터, 여행 중, 또는 원격근무센터 등)에서 정기적으로(일주일에 하루 이상) 정보통신기술을 이용한 근무로 정의되는 원격근로는 전체 근로자 중 12%, 10인 이상 사업장의 절반 이상, 250인 이상 대기업의 90%에서 실시되고 있다. 원격근로자와 통상근로자 간 전혀 차별을 두지 않으며, 사용자는 원격근무방식을 정할 권리를 가지지만 근로자의 사적 비밀을 보장하며, 근로통제장치를 사용할 때에는 이를 근로자에게 알릴 의무가 있다. 근로시간에 대해서는 근로시간법의 규칙을 따르는 사용자와 근로자의 권리와 의무, 근로조건, 근로시간, 사회협약체를 간략하게 다룬 후, 저자는 ‘상이한 공간’에서의 근로인 원격근로가 공간과 근로시간의 유연성을 동반한 더 넓은 개념인 ‘새로운 근로방식’의 하나라고 규정하고 있다. 2010년 11월 둘째 주(8~14일) ‘언제 어디서나 노동 주간’에 일부 대기업이 이를 도입하였고, 2010년 말 사회고용부는 현존 노동법과 이러한 새로운 방식의 결부 여부를 고찰하는 연구프로젝트를 시작하였는데, 다양한 추진력으로 ‘언제 어디서나 노동’이 확대될 것으로 전망하고 있다.

정보시대에 근로의 성격이 급격한 변화를 맞이하고 있지만 경영방식은 여전히 산업시대에 고착되어 있음을 개탄하는 두 번째 글은, 그럼에도 불구하고, 원격근로 더 나아가 ‘언제 어디서나 노동’을 핵심 경영전략으로 삼는 데 성공한 세계적 기업들이 언제, 어디서, 어떻게 일하는가를 무시하고 결과에 초점을 맞출 때 그들의 근로자들이 보다 생산적이고, 보다 창의적이고, 보다 성공적이었음을 알게 되었다고 밝히고 있다. 대서양 양쪽 연안에서 원격근로가 활성화되고 있는 요인으로는 생산성 증대, 부동산 및 관련 비용 감소, 결근 감소, 이직 저하 등 사용자의 편익, 통근비용(금전, 시간, 건강)의 절약, 일-가정 조화 등 근로자의 편익, 교통 관련 지역사회/정부의 편익을 들 수 있다. 67~79%의 근로자가 주당 2~3일의 원격근로를 바라고 있지만 여전히 2.3~5.7%의 임금근로자만이 원격근로를 하는 배경에는 ‘그냥 놔 두면 그렇지 않을 때보다 열심히 일하지 않는다’는 중간관리자의 인식, 즉 불신이 자리잡고 있으며, 이외에도 일자리 모순(실제라기보다는 그러한 인식), 원격근로자에 대한 질투에 대한 우려, 비용, 미흡한 기술적 준비, 보안 문제, ‘거대’ 사무실을 포기하지 않으려는 경향, (특히 공공부문의) 예산 감축, 통제 상

실, 협업과 소통 어려움, 생산성 저하 우려 등이 있다.

우리 사회에서도 원격근로에 대한 논의가 현실화되고 있다. 한국통신은 작년 9월부터 ‘스마트워크’를 시범운영하여 업무집중도와 생산성 향상, 출퇴근시간 감소와 개인시간 활용, 육아 용이 등 일-가정-사회의 조화에 긍정적이라는 사실을 체득하였으며, 이를 바탕으로, 올 4월부터 직원 2만 명을 대상으로 본격적인 ‘스마트워크’를 실시하여 민간부문을 주도하며 모범사례를 제시하고 있다. 한편 정부는 작년 7월 ‘스마트워크’ 활성화를 위한 ‘스마트워크 인프라 고도화 및 민간 활성화 기반 조성(안)’을 발표하였는데, 핵심 목표는 2015년까지 첨단 원격업무시스템을 갖춘 공공형 ‘스마트워크센터’ 50개소와 민간형 450개소를 통해 공무원 중 30%, 전체 노동인구의 30%를 스마트워크방식으로 근무토록 한다는 것이다. 또한 ‘스마트워크포럼’을 구성하고, ‘스마트워크 촉진법’ 제정을 추진하는 한편, 스마트워크 확산을 위한 문화운동을 추진하고 있다.

‘언제 어디서나 노동,’ 즉 유비쿼터스 노동(ubiquitous labor)은 21세기 새로운 노동방식의 큰 줄기임에 틀림이 없다. 다만 산업혁명 이후 수백 년을 당연한 것으로 받아들여온 공장제 노동 방식에 고착된 우리의 사고를 어떻게 바꾸어 갈 것인지, 어떻게 새로운 방식의 노동을 받아들일 것인지 고민해야 할 때이다. 근로자의 재량권을 최대화하는 유비쿼터스 노동이 일반화되면 고용계약관계, 노사의 권리와 의무, 노사 및 노노의 소통(즉, 작업명령과 보고 및 협업체계), 근로시간과 업무평가 등 모든 분야에서 새로운 방식이 필요하다. 코페르니쿠스적 전환을 위한 준비를 단단히 해야 할 때이다. **KLI**