

# 네덜란드의 원격근로

Robbert van het Kaar (네덜란드 암스테르담대학교 휴고신츠하이머연구소 연구원)

## ■ 머리말

원격근로는 네덜란드에서 제법 일반적인 현상으로 정치인, 정부, 노사단체가 원격근로를 수용하고 있다. 원격근로는 노동시장 참여를 제고하고, 일과 가정의 양립을 뒷받침하며, 교통체증과 환경오염을 줄이는 수단으로 활용되고 있다. 원격근로가 네덜란드보다 활성화된 국가는 일부 스칸디나비아 국가뿐이다. 현재 네덜란드 전체 근로자의 약 12%가 일주일에 최소 1일은 원격근로를 하고 있다. 원격근로 근로자를 위한 별도의 법률이 존재하지는 않는다. 원격근로 근로자는 '일반' 노동법의 지배를 받는다.

본고에서는 먼저 원격근로의 정의와 법률, 원격근로의 발생빈도를 살펴본다. 그리고 원격근로 관련 사용자와 근로자의 기본적인 법률적 입장을 설명하고자 한다. 그 다음에는 근무여건과 근무시간에 대해서 다루고, 교통난문제 해결의 가능성과 장애인의 재통합과 관련하여 원격근로의 장점에 대해서도 검토한다. 또한 노사단체의 입장을 살펴보고, 사용자단체인 VNO-NCW가 설립한 원격근로 센터에 대해서도 조망하고자 한다. 마지막으로 새로운 근로형태(New Ways of Working)라는 비교적 새로운 현상에 대해 고찰하고자 한다. 새로운 근로형태에는 원격근로가 포함되기는 하나, 새로운 근로형태는 원격근로보다 광의의 개념이다. 이후 결론으로 본고를 마무리한다.

## ■ 정의 및 법률

네덜란드에서 통용되는, 원격근로에 대한 공식적인 정의는 존재하지 않는다. 노동재단(Stichting van de Arbeid: STAR)은 원격근로를 다음과 같이 정의하였다: “원격근로라 함은 유선 혹은 무선의 정보통신기술(ICT)을 활용하여 통상적인 근무지가 아닌 장소에서 근무하는 것을 뜻한다. 집 또는 고객사에서 하는 원격근로, 여행 중 또는 위성근무지에서 하는 원격근로가 포함된다.” (STAR-aanbeveling 2009/4, p.8). 사회고용부는 정보통신기기의 사용을 강조하였다.

단체협약에서도 원격근로에 대한 정의를 찾아볼 수 있다. 네덜란드 통신회사인 KPN의 2006~2008년도 단체협약이 좋은 예로 다음과 같이 정의하였다: “원격근로는 IT 및 정보통신기기를 활용하여 사용자가 기존에 정한 직무를 (일주일에 최소 1일) 정기적으로 가정에서 수행하는 것을 의미한다.” KPN의 단체협약은 재택근무로 이루어지는 원격근로와 재택근무 이외의 원격근로를 구별하여 별도의 조항을 두고 있다.

원격근로에 관한 특별법은 존재하지 않는다. 원격근로 근로자는 근로자와 공무원에게 적용되는 법률의 적용을 받는다. 이러한 법률에는 근로자를 위한 노동법(민법 7권)과 공무원을 위한 노동법(Ambtenarenwet), 근로조건에 관한 법과 법령(Arbeidsomstandighedenwet, Arbeidsomstandighedenbesluit), 근로시간에 관한 법(Arbeidstijdenwet), 근로자의 경영참여에 관한 법(Wet op de ondernemingsraden) 등이 있다. 업무관련 상해와 질병에 대한 사용자의 법적 책임은 법률체계에서도 분명하듯이 원격근로 근로자에게도 해당된다.

노동재단은 원격근로에 관한 두 개의 권고사항(법률적 구속력을 갖지 않음)을 발표하였다. 재정당국은 원격근로를 활성화하기 위해 다양한 조치를 내놓은 바 있다. 상당수의 단체협약도 원격근로에 관한 조항을 두고 있다.

## ■ 원격근로의 발생빈도

네덜란드에서 원격근로 근로자의 수와 원격근로를 활용하는 기업의 수가 모두 증가 추세에 있다. 2008년 네덜란드 통계청(Centraal Bureau voor de Statistiek: CBS)에 따르면 근로자 10인

이상 기업의 절반 이상이 원격근로를 활용하고 있다. 이는 2003년 25%에서 크게 증가한 것이다. 근로자 250인 이상 기업의 경우 원격근로 활용비율은 90%에 이른다. 이러한 비율은 공기업(수도, 에너지), 금융 및 서비스산업, 교육산업(수업준비, 교정업무)이 가장 높았던 반면에 농업, 어업, 숙박 및 음식산업, 건설업종은 가장 낮았다.

원격근로를 하는 근로자의 수에 대해서는 다양한 추정치가 존재한다. 하지만 원격근로 근로자의 수는 지난 수년간 꾸준한 증가세에 있다. 유럽재단에 따르면 2000년 네덜란드의 경제활동인구 중 7%가 원격근로 근로자였다. 연간 근로조건검토보고서(NEA)에 따르면 2008년 네덜란드 근로자 중 12%가 원격근로 근로자였다(ArboBalans 2009, p.50). 또한 원격근로를 하는 근로자의 비율은 여성(10% 이하)에 비해 남성(14%)이 높았다. 노동재단에 따르면 2007년 최소 주당 8시간의 원격근로를 수행하는 근로자는 약 30만 명이었다. 이는 전체 근로자의 4%에 달하는 것이다. 근로자 대부분은 원격근로 비중을 늘리고자 한다. 또한 근로자의 12%가 현재는 원격근로를 하고 있지 않으나 원격근로를 희망하였다.

원격근로는 금융 및 서비스산업(종업원의 20% 이상)과 교육산업(19%)에서 발생빈도가 높은 반면, 숙박 및 음식산업(5%), 건설(6.5%), 농업 및 어업(6.5%), 의료(8%)는 비교적 낮은 편이다.

원격근로를 수행한 시간의 평균 비율(계약으로 합의된 전체근무시간 대비)은 2005년 4.5에서 5로 증가하였다. 남성보다 여성이 다소 낮은 편이며, 연령이 증가함에 따라 함께 증가하였다. 교육(12%)이 가장 비율이 높은 반면, 건설 및 운송/통신(3~4%)이 가장 낮았다.

원격근로는 저숙련 또는 비숙련 근로자(8.5%)보다 교육수준이 높은 근로자(31.7%)에게서 상당히 많이 발생한다.

계약 유형(무기계약 또는 유기계약)과 관련해서는 의미있는 차이가 존재하지 않았다(각각 18.0%와 16.6%). 임시과견직 근로자의 경우 과거에는 비교적 원격근로의 형태가 많지 않았으나 빠르게 격차를 줄여 가고 있다(2007년 7.5%에서 2009년 15.1%).

## ■ 원격근로의 도입: 사용자 및 근로자의 권리와 의무

사용자는 근로자에게 업무를 지시할 권한을 가지고 있기 때문에 법의 테두리와 '선의의 사용

자정신(Good Employership)' 안에서 근로자의 근로장소와 시간을 정할 수 있는 비교적 광범위한 권한을 갖는다. 반면 근로자는 원칙적으로 원격근로에 대한 권리를 갖지 않는다. 원격근로의 전폭적인 도입은 해당 사안에 대한 노사협의회의 자문권에 의해 다루어질 것이다. 원격근로에 관한 구체적인 합의는 노사협의회의 동의권 관련 사안이다.

공무원의 원격근로에 관한 기본협약, 노동재단의 권고사항, 몇몇 단체고용계약에서는 원격근로가 자발적이어야 한다고 규정하고 있다.

사용자는 이메일, 인터넷, 통제메커니즘 사용과 관련된 규정을 만들 수 있도록 허용된다. 네덜란드 사법재판소에 따르면 사용자는 근로자가 근로시간에 사적 용도로 통신기술을 활용할 수 있다는 점을 수용해야 한다. 사용자는 이러한 통신의 프라이버시를 존중해야 한다. 통제시스템을 구축하고자 한다면, 사용자는 이러한 시스템의 용도, 수집되는 정보의 사용방법 등에 관해 근로자에게 주지시켜야 할 의무가 있다. 개인 데이터 보호에 관한 법(Wet Bescherming Persoonsgegevens)에는 개인 데이터 사용을 규제하는 엄격한 규정이 담겨 있다. 이는 '일반' 근로자와 원격근로 근로자 모두에게 적용된다. 원격근로 근로자가 가정에 있는 컴퓨터를 업무와 개인적인 용도 모두에 사용한다면, 사용자는 감독을 할 때 보다 신중해야 한다. 특히 다른 가족 구성원이 동일한 컴퓨터를 사용하는 경우에는 더욱 그러하다.

원격근로 근로자가 사용자의 사업장에서 근무하는 근로자와 동일한 훈련기회를 갖지 않는다고 시사하는 내용은 전혀 찾아볼 수 없다. 단체노동협약법은 원격근로 근로자와 정규근로자를 차별하지 않는다. 따라서 원격근로 근로자는 사용자의 사업장에서 근무하는 근로자와 동일한 단체교섭권을 갖는다.

## ■ 근로조건

근로조건법 3조에서는 사용자가 근로자의 건강과 안전을 책임져야 하며 근로조건을 최적화하는 정책을 수립해야 한다고 정하고 있다. 또한 민법 7권에서는 안전한 근무환경과 업무관련 상해 및 질병에 대한 책임과 관련 사용자의 의무에 관한 조항을 여럿 두고 있다. 보다 구체적으로는 근로조건 법령의 일부가 재택 원격근로에 적용가능하다고 하였다. 특히 컴퓨터 모니터 업

무 관련 장과 신체적 스트레스/부담에 관한 장이 있다.

노동재단 권고사항의 부록 6과 사회고용부의 웹사이트에서는 관련 EU 법률을 언급하며 원격근로의 근로조건에 관한 기본적인 규정을 제시하였다. 작업장(의자, 책상, 조명), 스크린/모니터업무, 사용자와 근로자가 체결한 서면계약의 중요성, 근로자와 통제를 위한 정보 및 교육(필요한 경우 근로조건법 준수)의 책임을 맡은 노동검사관이 시행) 등에 초점이 맞추어져 있다. 근로조건법에 따르면 사용자는 근로자를 위해 위험(원격근로 근로자를 위한 구체적인 위험 포함)을 조사해야 하며, 이러한 위험과 위험을 줄이기 위해 취한 조치에 대해 근로자에게 알려야 할 의무가 있다.

일반 근로자와 원격근로 근로자의 법적 지위 차이는 미미하다는 견해가 지배적이기는 하나 문제가 발생할 수도 있다. 외부 전문가의 역할과 위치, 비상사태, 비상사태시 지원 등이 그러한 예이다.

근로조건에 관한 최근 연례조사(Arbobalans 2010, June 2011)에서 연구과제 중 하나는 원격근로 근로자와 일반 근로자 사이의 실제 근로여건과 건강 위험요소 간의 격차가 존재하는지였다. 원격근로 근로자의 경우 시간외근무가 보다 많고, 업무관련 스트레스를 보다 많이 경험하기는 하지만 심적 또는 기타 건강상의 불만으로 이어지지 않았다. 질병으로 인한 무단결근이나 주관적인 복지에는 어떠한 차이도 발견되지 않았다. 업무성과에서도 커다란 차이는 없었다.

## ■ 근로시간

근로시간법(Arbeidstijdenwet)에는 최대 근로시간, 휴식, 일요일 근무, 청소년 근로자, 야간근무 등에 관한 규정이 정해져 있다. 전문가는 실제로 발생할 수 있는 문제를 다음과 같이 지적하였다:

- 근로시간 등록; 이는 매우 복잡한 문제이다. 동시에 시간외근무의 문제와 연계되어 매우 중요하다. 한 가지 해결책은 근로시간 등록 책임의 일부를 근로자/원격근로 근로자에게 돌리는 것이다.
- “사용자는 근로시간과 휴식시간에 관한 우수한 정책을 수립하고 실행해야 한다”는 근로시

간법 원칙과의 문제

- 근로시간법의 규정 준수 모니터링

## ■ 이동성과 원격근로

다른 어느 나라보다도 네덜란드의 교통체증은 심각한 문제이다. 근로자의 주간 평균 통근시간은 4시간이다. 1995년과 2005년 사이 통근거리는 연평균 10% 증가하였다. 이렇게 증가한 것 중 약 30%는 여성의 노동참여 증가로 설명할 수 있다. 2007년 평균 통근거리는 18km에서 22km로 증가했고, 근로자의 25% 정도가 매일 겪어야 하는 교통체증으로 인해 근무지를 바꿀 것을 고려해본 적이 있다.

2006년 노사정협의기구인 사회경제협의회(Sociaal Economische Raad: SER)는 이동성에 관한 권고안을 발표한 바 있다(SER-advies 2006/09). 사회경제협의회는 이동 예산, 근무시간 스케줄, 통근비용 합의, 탄력적 근로시간, 원격근로 등 이동성 관리를 위한 고용계약 조건의 타당성을 언급하였다.

2009년 노사양자기구인 노동재단은 이동성과 원격근로에 관한 권고사항을 발표하였다(Aanbeveling Mobiliteit en telewerken). 노동재단은 다음을 포함한 다양한 목적을 위해 원격근로의 중요성을 강조하였다:

- 교통난 해결
- 일과 가정의 양립 개선, 노동참여의 증가

노동재단은 특히 사용자 사이에 원격근로를 여전히 꺼리는 분위기가 있다고 지적하였다. 노동재단에 따르면 근로자가 소외될 수 있고, 근로자와 기업 간의 유대가 약해지고, 근로자 관리가 더욱 어려워질 것이라는 우려가 있으나, 이러한 문제들은 다양한 유형의 업무 합의를 통해 해결될 수 있다.

재정당국은 원격근로를 증진하기 위해 다양한 조치를 취해 왔다. 적정 통근 일수에 관한 한계선을 낮추는 등 통근비용에 관한 합의, 가정내 작업장 마련 비용에 대한 보상의 회계처리(인터넷과 전화선에 대한 보상 포함) 등이 대표적인 예이다.

## ■ 재통합과 원격근로

네덜란드 정부는 교통난 해결과, 건강상의 문제로 인해 일을 할 수 없는 사람을 위한 재통합의 수단으로 원격근로의 가능성을 특히 강조한다.

사회고용부에 따르면 “원격근로는 장기간 장애를 갖고 있는 사람이 다시 업무에 복귀할 수 있도록 하는 혁신적인 방법”이다. 사용자의 (사회보장) 비용과 전문성의 손실을 줄이고, 근로자에게 업무 및 동료와의 유대가 이어지도록 한다. 정부는 성공적으로 원격근로를 재통합의 수단으로 활용한 사용자의 사회보장부담금을 경감해줌으로써 원격근로를 재통합 목적으로 사용하도록 지원하고 있다. 네덜란드에서는 질병에 걸린 후 104주(2년)간 병이 계속되거나 장애를 입은 근로자에게는 사용자가 임금을 지급해야 하기 때문에(단체협약에 따라 다르겠지만 일반적으로 첫해에는 급여 전체, 2년차에는 70%를 지급한다) 사용자에게는 재통합을 위한 확실한 자극제가 되고 있다.

## ■ 노사단체와 원격근로

### 노동재단 권고사항

사용자단체와 노조연맹은 모두 원격근로에 대해 긍정적이다. 2003년 노স্য자기구인 노동재단(주요 사용자와 노조연맹으로 구성)은 2002년 7월 16일 EU 원격근로에 관한 기본협약에 따라 원격근로에 관한 권고사항을 발표하였다(Stichting van de Arbeid, Aanbeveling inzake telewerk, 11 September 2003). 노동재단 권고사항에는 기본적인 통계수치가 포함되어 있으며, 원격근로의 주요 장점과 리스크를 지적하였고, 사용자와 노동자 간에 분명한 합의를 바탕으로 하는 것이 중요하다는 점을 강조하였다. 권고사항에서는 원격근로에 관한 단체협약의 사례를 담고 있으며 관련 법규를 요약 정리하였다.

노동재단 권고사항에는 몇 개의 부속서가 포함되어 있다. 부속서 4는 해당 업무가 원격근로에 적절한지에 대한 점검, 원격근로를 위한 여건 및 시설 점검(적절한 작업장, 기술 및 기타 유

---

형의 지원, 동료 및 상사와의 협의 가능성, 사용자와 근로자 간의 서면계약서)을 포함하여 원격 근로에 관한 점검표가 들어 있다. 계약서에는 다음에 관한 규정을 담고 있어야 한다:

- 원격근로 일수와 시간
- 근로자와의 연락가능성
- 근로자가 상사의 지도와 통제를 받는 방식
- 기술적 지원 및 업무 지원
- 작업장의 배치, 작업장 배치 비용 보상
- 근로조건
- 비밀정보 보호
- 책임 문제

노동재단 권고사항의 부속서 5에는 표준 원격근로 계약서가 들어 있다.

## 노조연맹

일반적으로는 긍정적인 입장이지만 네덜란드 노조연맹은 다음과 같은 사항을 강조하였다:

- 근로자는 재택근무를 강요당해서는 안 된다. 원격근로는 선택사안이다.
- 원격근로 근로자는 완전한 사회적, 법적 권한을 가진 근로자여야 하며 ‘독립 하청업자’로 전락해서는 안 된다.
- 원격근로는 가정에서 독립된 공간에서 이루어져야 한다. 안전한 근무환경을 보장하기 위해 자격을 갖춘 보건 안전 전문가가 재택사무실을 검사해야 한다. 다만 원격근로 근로자의 프라이버시가 침해되어서는 안 된다.

재택근무와 유아 양육의 양립은 바람직하지 않다. 일반적으로는 집에서 원격근로를 함으로써 일과 생활의 균형이 개선될 수 있으나, 원격근로가 보육 또는 다른 요양의 대체물이 될 수는 없다:

- 원격근로 근로자는 근무지에서 느끼는 사회관계의 유대감을 잃지 말아야 한다.
- 원격근로 근로자는 사회적 접촉의 부재로 인해 소외감이나 우울감을 느끼지 않도록 보호되어야 한다.

- 원격근로 근로자는 일종독자가 되어서는 안 된다. 원격근로 근로자는 개인생활을 영위할 권리를 가지고 있으며, 따라서 24시간 업무를 강요할 수는 없다.
- 사용자와 관리자는 단위시간당 기대되는 산출물에 관해 정확한 합의를 하고 있어야 한다.
- 원격근로 근로자를 관리하는 사람은 커뮤니케이션에 각별히 유의해야 한다.
- 원격근로는 높은 직능의 특권이 되어서는 안 된다. 원격근로는 다양한 직능에서 가능하다.

## 네덜란드 원격근로재단

최대사용자단체인 VNO-NCW는 네덜란드 원격근로재단(Stichting Nederlands Telewerk forum)의 설립자 중 하나이다. 네덜란드 원격근로재단의 목표는 정부, 사용자, 근로자의 관심을 이끌어내고 해당 주제에 관해 정보를 제공함으로써 원격근로를 장려하는 데 있다. 원격근로재단은 공식적인 지위도 없고, 정부의 보조금도 받지 않는다(2006년 중단). 현재 100여 기업이 참여하고 있으며 그 대부분이 대기업이다(2009년 1월 1일 기준).

VNO-NCW에 따르면 원격근로의 활용에는 유리한 점이 있다. 다만 사용자는 각자의 상황에 비추어 장단점을 스스로 평가할 필요가 있다. 원격근로의 장점으로 VNO-NCW는 생산, 유연성, 근로자의 만족도 증가와 통근비용 및 시간 감소 등을 들고 있다. 단점은 전자통신비용, 재택사무실 가구 비용이 많이 소요되는 것이다. 상호작용 감소로 인해 초래되는 원격근로 근로자의 동기부여 감소의 가능성도 존재하며, 업무와 가정생활이 지나치게 복잡하게 얽히는 경우 발생하는 리스크도 존재한다.

## ■ 새로운 근로형태(New Ways of Working)

최근 몇 년 사이 원격근로는 보다 광의의 개념, 즉 새로운 근로형태의 일부가 되었다. 주요 차이점은 원격근로가 근무지의 차이를 강조한다면, 새로운 근로형태는 장소와 근로시간의 유연성을 모두 포함한다. 새로운 근로형태에 통용되는 공식적인 정의는 존재하지 않으나, 모든 정의에서 특정 장소 또는 특정 시간과 관계없이 근무한다는 두 가지 특징이 포함되어 있다.

---

새로운 근로형태는 생산성을 향상시키고, 노사관계를 개선하며, 일과 가정의 양립을 촉진하고, 교통난을 해결하며, 환경오염을 해결하는 방식으로 장려되어 왔다.

최근 보고서(TNO, Arbobalans, June 2011)에서는 원격근로 대비 새로운 근로형태의 발생빈도를 보여준다. 원격근로 근로자의 비율은 2007년 12%에서 2009년 13.5%로 증가하였다. 재택근무자의 비율은 2005년 6%를 간신히 넘기던 것이 2009년에는 8%로 증가하였다. 재택근무자와 원격근로 근로자의 비율을 합산할 경우 2007년 16%를 소폭 하회하던 것이 2009년에는 거의 18%로 증가하였다(Arbobalans 2010, p. 69). 이러한 증가세의 주요 원인으로는 ICT의 발전을 우선적으로 들 수 있다.

2010년 11월 8~14일은 제1차 '전국 새로운 근로형태 주간'으로 새로운 근로형태에 관한 수많은 회의가 열리고 논문이 발표되었다. 대기업에서도 대규모로 새로운 근로형태가 도입되었다. 새로운 근로형태를 도입한 기업으로는 IBM과 마이크로소프트 등이 있다.

2010년 말, 사회고용부는 현존하는 노동법이 이러한 새로운 변화에 충분히 '적절한지', 다시 말해 현존하는 노동법(일부일지라도)이 새로운 근로형태(의 대규모 채택)에 장애물로 작용하지는 않는지를 조사하는 연구프로젝트를 의뢰하였다. 본고를 집필할 때까지만 해도 해당 연구보고서가 발표되지 않았다.

새로운 근로형태의 개념은 원격근로에 비해 넓다. 하지만 그 차이점은 그다지 현격하게 나타나지 않는다. 다만 이러한 차이점은 기업의 새로운 근로형태가 비교적 단기간에 광범위하게 적용될 때 두드러진다. 다음의 예시를 통해 보다 분명하게 설명할 수 있다.

기업 X는 새로운 사무실건물이 필요하다. 이는 새로운 근로형태로 전환하는 기회로 평가되었다. 새로운 건물은 옛 건물의 수용규모의 70%에 불과하다. 즉 새로운 건물로 이전한 이후에는 근로자의 일부가 다른 곳에서 근무해야 한다는 뜻이다. 앞으로는 (근로자 개개인을 위한 고정 데스크 대신) 사무실에 탄력업무데스크를 둘 것이다.

사용자는 노사협의회와 협의를 했고, 노사협의회는 많은 근로자가 (교통체증을 피하거나 일과 가정을 양립할 수 있기 때문에) 근로시간의 일부라도 집에서 업무를 보고자 하기 때문에 새로운 근로형태에 원칙적으로 합의하였다. 동시에 노사협의회는 새로운 근로형태가 자발적이어야 하며, 시설, 근로조건, 통제, 프라이버시에 관한 합의가 마련되어야 한다는 점을 강조하였다.

이 예시를 통해 원격근로를 포함한 새로운 근로형태를 유인하는 요인이 다양하다는 것을 알 수 있다. 비용과 관련이 있고(사무실 공간 감소), 또 주로 근로자의 요청(교통체증을 피하거나 일과 가정의 양립을 위해)도 요인이 된다. 마지막으로 거시적 영향을 미치는 요인(재통합, 노동 참여, 오염 및 교통량 감소)도 있다.

## ■ 맺음말

머리말에서도 언급한 바와 같이 원격근로(및 최근 들어서는 새로운 근로형태)는 이제 네덜란드에서는 상당히 일반적인 현상이 되었다. 일반적으로 정부, 노사단체가 모두 원격근로에 대해 긍정적인 입장이다. 원격근로는 교통체증, 일과 가정의 양립, 장애인의 재통합 등 매우 다양한 유형의 문제에 대한 해결책이 될 수 있다. 원격근로 및 새로운 근로형태의 증가로 인한 부정적인 영향은 미미한 듯 보인다. **KLI**

---

---

### 참고문헌

- Stichting van de Arbeid(2009), Aanbeveling Mobiliteit en Telewerken, October 2009.
- TNO(2011), Arbobalans 2010, The Hague, June 2011.