재택근무의 고찰과 가정경영에 미치는 영향에 관한 연구

A Study on home-based work and its effects on family life management

동국대학교 사범대학 가정교육과
교 수 朴明姬
강 사 朴美惠

Dept. of Home Economics Education, Dongguk University
Prof. : Myung Hee, Park
Lecturer : Mi Hye, Park

〈목 차〉

Ⅰ. 문제의 제기
Ⅱ. 재택근무의 개념 및 재택근무자 특성
Ⅲ. 재택근무의 도입배경 및 각국의 추세
Ⅳ. 재택근무가 가정경영에 미치는 영향
Ⅴ. 결론 및 연구의 전망
참고문헌

〈Abstract〉

The purpose of this study is to review current home-based work study and identify factors associated with the choice of home-based work.

Home-based work as an alternative form of employment is being sought today by both workers and business. The information age, with its empasis on the recoding and transfer of information along with the technology of telecommuting, has increased potential for and attention to home-based work. Home-based work seems to have several advantages, particulary for women who carry the double burden of household work and paid work. The reduction in traffic congestion and demand of fossil fuels that accompanies the elimination of commuting has also been seen as a important social benifit.

Home-based work has potential that can improve women's labor force participation. Further study is needed to evaluate home-based work and critical advice to current and prospect workers.

Ⅰ. 문제의 제기

재택근무(home-based work)는 최근 산업구조의 변화와 재택근무를 가능하게 하는 통신기술의 진보와 함께 기업의 비용절감 등의 이유로 재택근무의 관심이 증가되어 왔다(Christensen, 1988). 또한 직업과 가족책임으로 부터의 보상을 최대화하기 위해 자녀양육기간 중의 많은 여성들은 취업의 선택안으로서 재택근무에 대해 많은 관심을 두게 되었다(Owen, Carsky & Dolan, 1992).

이러한 재택근무에 대한 관심의 요인으로서 가족과 시장환경에서의 변화를 들수 있다. 가족구조 및 전통적인 역할 분담의식이 변함으로써 부부 둘다 유급노동을 해야한다는 가치관으로 변하고 있다. 시장에서의 변화로서는 불안정한 경제와 국제시장에서 경쟁력 강화의 필요성과 진보된 텔리커뮤니케이션 설비는 서비스 관련업무를 도심의 사무실에서 다른 지역이나 교외에 위치한 가정으로 이동시키는 것을 가능하게 해주고 있다(Rowe, Stafford & Owen, 1992).

재택근무는 가정생활의 변화를 예측한 미래학자들에 의해서도 언급이 되었는데 이 개념은 「제3의 물결」의 저자인 Alvin Toffler에 의해 처음으로 널리 알려졌다. 그는 발전된 기술로 인해 많은 사람들이 사업을 하거나 고용인의 성과를 향상시키기 위해서 집에서 일할 수 있도록 될 것이라고 예측했다(Alvin Toffler, 1989). 현재 추세를 보면 높은 수익의 욕구와, 교통난, 자유로운 시간의 욕구, 새로운 기술의 성장, 기업의 효율적인 인력관리 방안으로서 재택근무가 증가하고 있다.

재택근무는 엄밀히 구분하면 기업에 고용되어 있으나 업무처리를 가정에서 하는 고용재택근무와 자신이 직접 가정에서 사업을 운영하는 자영재택근무로 나눌수 있으며고용재택근무와 자영재택근무 모두 증가추세에 있다.

여러 학자들(Horvath, 1986; Voydanoff, 1987)은 재택근무가 특히 여성에게 있어 유급노동(취업활동)과 가족 요구의 균형을 맞출 수 있어서 가정복지에 도움을 주는 효과적인 방법이라고 제안하였다. 현재까지의 재택근무에 대한 대부분의 연구는 재택근무의 정의, 측정에 제한되어 왔으며, 재택근무 가계에 대한 연구는 최근에 들어 행해졌고(Horvarth, 1986; Kraut, 1988; Kraut & Grambsch, 1987; Pratt, 1987), 가정학 분야에서는 재택근무와 가족요구에 대한 연구(Ahrentzen, 1990; Beach, 1987; Christensen, 1988)와 재택근무와 만족도에 대한 연구(Gritzmacher, 1993)등이 주로 행해져 왔다.

아직 우리나라에서는 재택근무에 대한 연구가 거의 없는 실정이며 여성학계에서 여성의 노동조건보호 측면에서 여성가내노동자에 대한 몇몇 연구가 행해져 왔으며 공식적인 통계자료는 없지만 재택근무에 대한 기업의 관심과 수용이 높아지고 있다.

재택근무가 특히 기혼여성의 소득창출과 가정생활의 양립을 가능케 하는 효과적인방안이며 가족생활의 만족과 질을 높여줄 수 있는 기능을 수행한다는 측면에서 가정학분야의 접근이 필요하다고 본다. 이러한 측면에서 재택근무에 대한 이론적 고찰과 재택근무가 가정경영에 미치는 영향을 파악함으로써 앞으로의 연구에 기초자료의 제공과 연구방향을 제시하고자 한다.

Ⅱ. 재택근무의 개념 및 재택근무자 특성

1. 재택근무의 정의

재택근무(Home-based work)는 가정을 근거로 전통적으로 회사 사무실 공간에서 하던 일을 가정내에서 수행하는 소득창출활동을 말한다. 즉 근무시간의 50%이상을 가정을 근거로 실행하며 이는 가내노동(home work)과 통신근무(telework)가 모두 포함되는 포괄적인 개념으로서 대중매체 등에서는 homework, outwork, piecework, cottage, flexiplace, work-at-home, home telework, telecommuting 등의 많은 다른 이름으로 언급되어져 왔다.

재택근무에 대한 정의는 학자마다 연구범위와 연구목적에 따라 차이를 보이고 있는데 여러 학자들이 정의한 재택근무와 재택근무자의 개념을 정리하면 다음 표와 같다.

〈표 1〉 재택근무의 개념정의

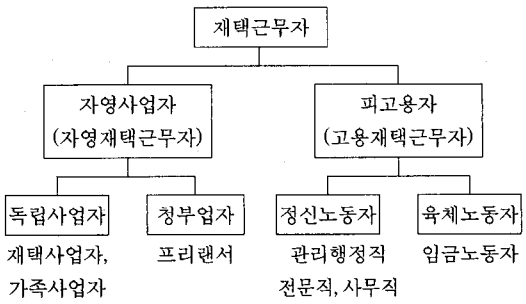
연구자	연도	정 의
Horvath	1986	재택근무자를 그들의 주된 직업에서 일주일에 적어도 8시간을 가정에서 일하는 사람으로 정의
Pratt	1987	가정내에서 재화와 service를 생산하는 산업체
Christen-sen	1987	작업자의 고용상태에 관계없이 가정에서 수행되는 보수를 받는 작업으로 특징지워지는 것과 가정내에서만 또는 가정밖에 근거하는 것을 포함할 수 있는 것
Kraut	1989	재택근무자로 분류하는데 중요한 4가지 영역으로서 (a) 가정에서 작업하는데 보내는 시간의 양 (b) 작업이 주된 직업의 부분으로 수행되었는지 (c) 작업이 가정내에서 또는 가정외부에서 수행되었는지 (d) 작업자가 작업에 대해 보수를 받는지 또는 그 일이 가족사업에 기여하는 것인지 등이다.
Boris & Daniels	1989	소득을 받는 가정내에서만 국한된 취업활동
Winter등	1993	가정이나 근접건물에서 행해지는 소득창출활동
日本勞動研究機構	1995	노동자가 그의 노동시간의 반 이상을 자택에서 혹은 자택을 근거지로 하여 일하는 것을 뜻한다.

일본의 연구에서는 재택근무를 재택취업과 재택고용으로 분류하였는데, 재택취업이란 기업의 고용자가 아니면서 기업과 청부계약 등을 체결하고 자택에서 일을 수행하는 것이고, 재택고용은 회사에 고용된 자가 자택에서 업무를 수행하는 것을 말한다(日本勞動研究機構, 1995).

미국에서 행해진 연구에서는 재택근무(home-based work)는 가정내 또는 주거를 둘러싼 곳에서 수행되는 소득창출활동을 말한며, 근로시간의 일부분만을 가정에서 일하는 부분재택근무도 포함하고 있는데 개별연구마다 세부적인 범위는 차이를 보인다. 따라서 본고에서는 선행연구들의 정의에 따라 재택근무를 가정내에서 행하는 유급의 소득창출활동으로 보고 재택사업도 재택근무라는 용어로 함께 사용하고자 한다.

2. 재택근무자의 분류

미국의 연구에서는 재택근무자에 home-based worker라는 용어를 사용하며 자영이냐 고용이냐를 엄밀히 분리하지는 않고 있다. 최근에 정보화사회로 접어들고 통신기술이 발달하면서 컴퓨터 등을 이용해 집에서 근무하는 통신근무자(telecommuter)가 사회의 주된 관심분야로 떠오르고 있지만 미국의 가정학 분야에서 행한 9개주 Project에 의하면 이러한 컴퓨터를 이용한 정보처리나, 시스템분석등의 첨단분야 뿐만 아니라 가내노동이나 재택 자영업, 사무실 이외의 장소에서 업무를 수행하는 영업직종들을 모두 포함하는 광범위한 개념으로 파악하고 있다. 학자에 따라 분류에 조금씩 차이는 있으나 재택근무자의 유형은 자영사업자와 피고용인의 2가지 입장으로 집약된다. Chamot(1988)는 재택근무자를 자영업자와 피고용인의 두집단으로 크게 나누고 피고용인은 제조업에 종사하는 노동자집단과 근로자와 서비스직의 화이트칼라 집단으로 분리하고 화이트칼라 집단을 관리행정직, 전문직, 사무직으로 분류하였다. 본고에서는 여러 학자의 분류 중 공통적인 부분을 종합해서 다음과 같이 도식화하였다.



〈그림 1〉 재택근무자의 분류 도식 (Chamot, 1988; Stafford, 1992; 일본노동연구기구, 1995)

한편, Christensen(1987)은 재택근무자를 독립사업자, 기업고용인, 자유계약직의 3범주로, Dangler(1991)는 자영업자, 임금노동자, 봉급전문직으로 분류하였고, Barbara Brabec(1994)은 원격근무자(telecommuter), 겸직자(moonlighter), 기업고용인(corporate employee), 자영사업자(self-employed)로 분류하였다.

본 연구에서는 재택근무자의 범위를 자영재택근무자와 고용재택근무자를 망라해서 언급하고 있으며 자영재택근무자란 재택사업자, 기업체와 고용관계를 맺지 않은 프리랜서가 주로 해당되며 고용재택근무자란 기업과 고용관계를 맺은 재택근무자로서 일정기간 기업에 고용되는 조건의 계약직 사원도 포함된다. 이하 본고에서는 자영, 고용재택근무자를 포함하여 재택근무, 재택근무자라는 용어를 사용한다.

3. 재택근무자의 특성

선행연구들의 결과를 중심으로 하여 재택근무자의 특성을 사업주와의 관계, 업무의 직종, 성별·연령·소득분포 등을 중심으로 정리하면 아래의 표와 같다.

Ⅲ. 재택근무의 도입배경 및 각국의 추세

1. 재택근무의 역사적 배경

재택근무를 역사적으로 살펴보면 전혀 새로운 개념은 아니다. 산업화 이전시기에는 모든 노동이 가정에 기반을 두었으나 산업화가 진행되면서 가계생산과 유급노동의 공간이 분리되기 시작하였다(Atkinson, 1985). 산업혁명 전에는 농업이나 가내산업이 경제를 지배했고, 역사를 통해 볼 때 혼자서 일하는 학자, 작가, 수공업자, 예술가 등의 집단이 가정에서 일했으며 의류산업이나 노동집약적인 분야에서의 가내노동이 행해졌다. 산업사회로 바뀌면서 감독, 의사소통, 자원과 장비의 협동적 사용이 필요하였기 때문에 공장이나 사무실 등의 작업장소에서 함께 일하게 되었고 따라서 가족생활과 유급노동공간은 물리적으로 분리되었다. 하지만 이 시기에도 산업적 가내노동이 부분적으로 함께 행해졌다.

근대 경제에서 대안적인 선택안인 재택근무는 주로 여성들이 그들의 삶을 조정하려는 시도로 채택되

〈표 2〉 재택근무자의 특성

항 목	연구결과	연구자
1. 사업주와의 관계	· 자영재택근무(청부등)가 많음. · 임금노동자는 일할 기회를 고용주에게 의존하며, 노동시장에서 취약한 위치에 있으며, 자영업이나 봉급전문직은 노동시장에서 강자의 위치에서 집에서 일하는 것을 선택하며 더욱 자율적이고 유연한(flexible) 노동경험을 한다.	Row 등(1992) Dangler(1991)
2. 업무의 직종	· 컴퓨터와 관련업종이 많고 워드프로세스, 사무처리, 소프트웨어 개발의 업무등이 많고 전문직, 사무직, 서비스직종에 걸쳐 넓게 분포 · 자영재택근무로서 가장 많은 것은 전문직과 서비스직종, 아동양육, 수리업종등이다. · 남성은 고소득 건축, 회계사, 컨설턴트직에 분포되어 있다. · 가족구성, 지역크기, 성별에 따라 직업에 차이가 남 · 마케팅, 세일즈맨, 하청업자, 기술자, 운송업자 등이 많음	일본노동기구(1995) Row 등(1992) Heck(1992)
3. 재택근무자의 성별, 연령, 소득분포	· 30-40대의 기혼여성이 많음. · 여성이 많은 비중을 차지하는데 비해 소득수준이 낮음 · 재택사업자는 고용재택근무자보다 연령이 더 높고, 저학력, 대가족, 지역사회 거주기간이 길고 소득수준이 낮은 특성을 보임.	일본노동기구(1995) Heck(1992)

었으며 1960년대 중반 이후 재택근무의 확장은 자본주의 경제에서 만연한 위기조건과 관련된다(Dangler, 1991). Burger(1980)는 생산의 탈집중화는 1970년대 초 이태리에서 노동비용의 상승으로 인해 시작되었다고 주장한다. 따라서 큰 회사는 노동자들이 떠나지 않도록 더 작은 회사와 하청관계를 시작하고, 노동비용을 줄이기 위해 재택근무자를 고용하기 시작했는데, 캐나다 장신구 산업의 재택근무자, 미국의 정보처리산업, 전자산업 등이 그 예이다. 가내노동이 제조업 부문에서 노동비용을 낮추고, 조직화된 노동자의 힘을 약화시키기 위한 전략으로 사용된 것에 덧붙여서, 하청을 통한 생산의 탈집중화는 제조업 기반에서 서비스 기반경제로 전환하는 핵심적 경제적 전략으로서 나타났다.

현대에 들어와서 경제기반이 산업에서 정보/서비스 분야로 변화되고 있고 원격근무를 위한 기술의 진보와 재택근무에 대한 관심과 함께 산업사회의 "가정과 작업장소의 분리"라는 개념을 변화시키고 있다. 그러나 현대의 재택근무는 산업화 이전 단계와는 그 성격이 다른데 업무와 가정생활이 한 공간내에서 이루어 지고 있다는 것 뿐이지 생산활동이 산업화 이전 단계처럼 가족원의 소비를 위한 것이 아니라는 점에서 차이를 보인다. 대부분의 미래학자들은 컴퓨터와 통신근무 기술의 진보는 직업에 대변혁을 일으키고 있으며 통신근무(telecommuting)가 재택근무 흐름의 가장 중요한 추세라고 본다.

또한 고용재택근무 뿐만 아니라 자영재택근무도 재택근무 증가의 주된 원인으로 볼수 있는데 이는 최근의 경제적 불황과 경쟁력 강화의 일환으로 주력기업이나 업무에 집중하고 나머지 업무는 재택근무로 전환시키거나 인원을 삭감하는 기업의 다운사이징(downsizing)현상도 부분적으로 영향을 주었다고 볼 수 있다. 가정사무실은 자본투자비용이 낮으므로 사업의 위험부담이 비교적 적어서 기혼여성이나 퇴직자들의 창업이 증가하고 있다(Christensen, 1988). 또한 여성의 경우 경제적 관심 증가와 노동력 참여조건 등의 환경의 변화요인도 재택근무에 관심을 갖도록 하는 한 요인이 되고 있다.

2. 기업측면에서의 재택근무의 의의

세계적으로 기업상황은 더욱 경쟁적으로 되어가고 있고 많은 기업들이 인원을 줄이고 비용을 삭감하려는 조치를 취하고 있다. 이러한 추세는 지난 수년간 계속 되어왔고 앞으로도 계속될 전망이다(Gordon, G. E., 1988).

기업측면에서 재택근무를 도입하는 주된 동기는 외근을 계약함으로써 노동비용을 삭감하는 것이었다. 또한 가치있는 작업자를 끌어들이고 보유하는것, 장기 결근을 줄이고, 과도한 비용을 삭감하고자 하는 바램에 의해 동기화된다. 이러한 회사들은 가치있는 고용자들이 일주일의 부분을 집에서 일하는 것을 특별히 허용한다(Christensen, 1987).

이제까지 기업의 탈집중화는 효율적인 의사소통의 장애로 인해 잘 이루어지지 않았으나 이제는 분산된 작업장소에서 일하는 것이 가능할 뿐만 아니라 경제적으로도 잇점을 가진다. 원격근무자들은 전화모뎀을 통해 회사의 중앙컴퓨터에 그들이 한 작업을 전송하며 이러한 재택근무자는 전통적인 사무실 작업자보다 생산성에 있어 더 높은 것으로 나타났다(Wolfgram, 1984).

기업측면에서 재택근무를 도입하는 이유는 다양하지만 대표적인 이유로서 생산성관련, 인재확보관련, 비용절감 관련의 의의를 들 수 있다. 생산성관련의 이유는 장시간 통근으로부터 해방됨으로써 생산성 향상을 기대할 수 있다. 원격근무시에는 고도의 자기관리능력, 커뮤니케이션 능력이 필요하며 이 일은 성과 지향적인 일에 적합하다. 또한 공간과 시간대를 선택할 수 있고, 효율을 높일 수 있으며 많은 수의 실험으로 생산성이 향상된 결과를 보이고 있다. 인재확보관련 측면으로는 보다 우수한 인재나 통상의 근무형태가 곤란한 인재(예로서, 통근이 곤란한 고령자, 자녀양육자, 장애자)가 채용될 수 있다. 기업에서 유능하고 경험이 풍부한 많은 재택근무 인력을 확보한다는 것은 필요시 산업구조 조정에 많은 융통성을 가질 수 있으며 그만큼 유연성을 갖게 되는 것이다. 비용관련측면으로는 사무실 공간의 축소나 재배치를 함으로써 임금 다음으로 가장 큰 고정

비용인 부동산 관련비용을 삭감할 수 있다는 것이다. 직접적인 비용삭감 이외에도 종업원의 사기향상, 관리직의 관리능력 향상, 부드러운 기업이미지 상승 및 PR효과의 간접적인 효과도 있다. 또한 고용기회의 확대라고 하는 큰 사회적 의의를 가지고 있는데 재택근무는 정보통신망을 통해서 입지적인 제약을 줄임으로써 종래 고용시장에 있어서는 불가능한 지역까지 고용기회가 확대되는 큰 장점이 있다(日本勞動研究機構, 1995).

기업측면에서 볼 때 재택근무는 위에서 언급한 많은 장점이 있는 반면, 근로자의 기업에 대한 충실성이 감소하고 노동의 질 통제가 낮아진다는 것이 한 문제점으로 인식되며, 노동측면에 있어 재택근무가 건강, 안전규정, 최저임금, 어린이 노동법과 같은 노동표준을 저하시키고 있다는 점이 문제점으로 지적된다.

3. 각국의 재택근무의 추세

재택근무는 생산성 향상과 원가절감, 스트레스 해소, 환경문제 해결 등 다양한 효과가 있어 미국, 일본 등 선진국 기업들에 점차 확산되는 추세이다. 본고에서는 미국, 일본, 우리나라를 중심으로 재택근무의 추세를 살펴보고자 한다. 미국과 일본의 추세를 보면 재택근무로의 대규모의 급속한 변화가 있는 것은 아니지만 전체적인 수치에서는 증가를 나타내고 있다.

(1) 미국

재택근무자의 수치는 조사기관이나 연구자마다 조금씩 차이가 있는데 이는 연구목적에 따라 재택근무자의 개념규정과 그 범위에 있어서 차이가 있기 때문이다.

최근 미국의 비농업 재택근로자는 8백4십만(Hovath, 1986)에서 2천5백만명(Ambry, 1988)정도로 추정된다. 미국 노동통계국의 조사에 의하면 재택근로자는 숫자적으로 증가하고 있는데 1980년에서 1985년간의 집에서만 일하는 재택근로자는 이기간 동안 비농업 노동력이 8백만명 증가한것에 비하여 1백5십만명에서 1백8십만명으로 3십만명이 증가하였다. 전체노동력이 8.3% 증가한것에 비하여 재택근무자는 20% 증가하였다. 1970년대후반과 1980년대 초반에 미래학자들, 하이테크 기업 연구자들은 노동자들이 사무실로부터 가정으로 대량 이동한다고 예측하였다. 1980년의 미국 센서스 자료는 재택사무직이 약 181,000명이 있다고 집계되었고, 1985년 노동통계국 조사는 8시간 이상 일하는 재택사무직이 약 46,000명으로 보고되었다(Kraut & Grambsch, 1987).

미국의 경우 재택근무는 재해의 위기관리 측면과도 관련이 되는데, 폭설지대로 알려진 아메리카 동부에는 동계 중 종업원의 안전을 염려하여 재택근무로 전환하는 기업이 있고, 샌프란시스코, 로스앤젤스에서 발생한 대지진에 영향을 받고 재해대책으로서 재택근무에 대한 관심이 높아지고 있다(日本勞動研究機構, 1995). 이러한 자료들에 의하면 재택근무는 계속 증가할 것으로 예측된다.

(2) 일본

일본은 재택근무 중에서 전통적인 형태의 가내노동은 감소되는 추세이며 새로운 형태인 원격근무와 청부는 증가하고 있다. 노동성의 "가내노동 개황조사"에 의하면 93년 현재의 가내노동자수는 71만 200명으로 전년에 비해 6만 8100명(8.7%)이 감소되고 있다. 가내노동자수의 파악을 시작한 70년부터의 추이를 보면 70년부터 73년까지는 증가추세로 180만명대였으나 그후 감소로 바뀌고 감소폭도 증가되었다. 가내노동자의 감소에 있어서 위탁자측의 요인으로서 산업구조의 변화, 개발도상국에의 생산의 전환, 품질관리의 철저, 공장내 생산으로의 전환 등 가내노동에 대한 수요의 감소로 간주된다(勞動省 婦人局編, 1994).

한편 최근 OA기기의 발달에 따라 워드 프로세스, 퍼스널컴퓨터 단말기 등을 이용하여 주로 자택에서 일을 하는 새로운 취업형태가 등장하고 있다. 85년의 노동성의 위탁조사연구에 의하면 이 새로운 취업형태는 그 수는 아직 많지 않지만 사무처리, 소프트웨어 개발 관계의 일을 중심으로 퍼스널 컴퓨터 등을 이용하여 행하는 것으로 종사자는 30-40대의 기

혼여성이 많고 상당히 높은 지식과 기능수준이 요구되며 그 취업형태를 보면 청부관계가 많아 노동시간 관리는 유연하게 운용되며 보수도 높은 수준이 상당수를 점하고 있다. 앞으로 통신기술의 진전에 의해 OA기기를 포함한 데이터 통신에 요하는 비용의 저하, 성능의 향상으로 재택취업이 매우 용이해지고 또 전체적으로 소득수준이 높은 가운데 기혼여성층의 일에 대한 의욕이 높아짐에 따라 여성 노동력을 중심으로 하는 취업형태의 다양화 일환으로서 재택취업을 받아들일 필요성이 있음을 지적하고 있다(勞動省 婦人局編, 1988)

일본에서의 원격근무는 일본의 어려워진 경제적 환경에 따라 기업들이 도입을 재고하게 되었고, 고베에서의 지진의 영향은 원격근무의 위기관리에 대한 향상된 인식과 관련된다. 또한 많은 재택근무 프로그램의 증가가 있으나 전체적으로 일본의 원격근무 인구는 아직 많지 않다. 일본 노동연구소의 보고(95/9)에 따르면 4.6%의 일본 화이트칼라 노동력이 재택 원격근무자이고 1.8%가 중계사무실 원격근무자이다. 1995년 화이트칼라 원격근무자 추정은 947,000명 중 396,000명이 정규원격근무자이다.(적어도 일주일에 한 번) 일본은 여성과 고령자를 포함하여 재택근무 노동력 시장이 증가할 전망으로 보인다(http://www.gilgordon.com/tele.html).

최근 일본에서는 동경으로부터 본사기능을 도심에서 30km 권까지 이전하는 중계용 본사를 설치하고 텔레워크를 행하는 회사가 늘고 있으며 재택근무의 붐이 일고 있다.

(3) 우리나라

80년대 이후 한국여성노동시장에 나타난 가장 큰 변화는 기혼여성의 공식부문에의 진입과 고용불안정의 증가현상이다. 여성고용불안정 현상은 기업이 그들을 '유연한 노동력'으로 사용한다는 사실에서 그 원인을 찾을 수 있다. 파트타임, 용역직, 계약직, 임시직, 일용직, 가내노동 등이 그것들로서 이러한 고용형태는 여성의 노동참여를 불안정한 것으로 만들어 왔다. 이중 가내노동(homework)은 공식적으로 드러나지 않는 비가시적인 저임금노동이지만 가사 및 양육과의 양립가능성, 고용기회에 대한 접근의 용이성 등으로 인해 여성의 주요한 노동형태가 되어왔다. 80년대 이후 '탈산업사회론'이 대두되면서 가내노동은 '재택근무'라는 이름으로 다시 중요한 노동형태로 부상하고 있다. 가내노동자는 전통적인 부문에서 뿐만 아니라 신기술산업부문에서도 발견된다. 의류나 봉제와 같은 산업생산 주변에서 사양화하는 기업의 노동력으로서 가내노동자의 광범위한 활용뿐만 아니라 사무직 및 컴퓨터와 관련된 직무들, 즉 자료입력, 프로그래밍, 체계분석등에서도 재택근무의 형식으로 가내노동이 도입되고 있다(신경아, 1994). 아직 우리나라에서는 소프트웨어를 개발하는 프로그래머를 비롯, 번역, 출판쪽에 집중돼 있지만 여성 고급인력을 중심으로 도입기업이 늘어날 전망이라고 보고 있다(조선일보 94. 2. 14).

우리나라 재택근무 실시업체 현황을 살펴보면 국내에서 가장 먼저 재택근무를 도입한 기업은 한양전자계산으로 1988년에 당시 전국적인 노사분규로 인해 일어난 임금 상승요인을 해결하기 위해 도입하게 되었다고 한다(송치방, 1994). 국내 재택근무를 연구한 최근의 자료(조성혜, 1996)에서는 적어도 14개 기업체가 재택근무를 실시하고 있는 것으로 판단하고 있다. 이들이 하고 있는 재택근무는 정사원과 용역사원 2가지 고용형태로 정사원제는 정식사원을 집에서 근무하도록 하는 것이고 용역사원은 처음부터 가정에서 일하기로 하고 일정한 일감 처리를 계약식으로 하는 것이다. 1991년 중에만 IBM, EDS(STM에서 명칭 변경), 한덕생명, 에임즈에서도 재택근무를 실시했다(송치방, 1994). IBM은 96년 7월부터 전직원의 45%인 500명을 대상으로 이동사무실(mobil office) 제도를 도입했다고 한다(한국일보 96. 9. 9). 1996년에 제일모직에서도 플라스틱 수지 영업팀을 대상으로 재택근무를 실시할 예정이라고 한다. 또한 현대정보기술에서는 소프트웨어 개발이 주업무인데 프로그램 설계 제작팀 중 여성은 모두 재택근무를 시작했고, 나래이동통신에서도 고객상담업무 직원들이 재택근무를 시작하였다(한국일보 96. 9. 9). 그리고 두산유리에서도 96년부터 영업사원 50명 전원에게 재택근무를 시작했다고 한다(중앙일보 96. 10. 17).

조성혜(1996)는 재택근무의 유형을 전문형, 중간형, 단순형으로 구분하였는데 첫째 전문형은 통신시설을 갖추고 전문인력확보와 개인의 자율성이 중시되며 정규 종일제 근무조건이 제공되는 형태로서 이들은 직업의 안정성을 보장해주고 원하는 시간대 근무를 허용한다. 둘째, 중간형은 비용과 인건비 절약, 탄력적인 생산, 노사문제 등이 이유인데 고급 여성인력 활용에도 목적을 두고 있으며 종일제로 근무하지 않고 업무의 전문성은 인정되나 대부분 성과급제로 고용되고 있다. 업무 내용은 전산관련 업무, 편집과 디자인, 번역업무이다. 셋째, 단순형은 주로 여성인력으로 활용하며 단순프로그램 제작이나 자료 입력이 업무의 내용이며 임시시간제 고용이 이루어지고 있다. 우리나라에서 여성고용은 주로 중간형이나 단순형에 많이 집중되어 있다.

IV. 재택근무가 가정경영에 미치는 영향

재택근무가 가정경영에 미치는 영향은 가족상호작용측면, 자녀양육 측면, 가정경제측면, 관리행동측면에 미치는 영향으로 파악해 볼 수 있다.

1. 가족상호작용 측면

재택근무는 근로자의 입장에서 보면 일의 유연성(flexibility)을 보장하는 점이 큰 장점으로서 이러한 문제는 특히 여성들이 직장일과 가정일의 양립을 보다 가능하게 하는 방법으로 재택근무를 받아들이는데 있다고 볼 수 있다.

미국 뉴욕타임즈의 여론조사에서도 취업여성의 83%가 직업의 요구와 가족과 더 많은 시간을 보내기를 원하는것 간의 갈등을 가지는 것으로 나타났는데(Barbara Brabec, 1994), 이들에게 있어 재택근무는 매력적인 대안이 될 수 있다.

이러한 직업형태는 자녀를 양육하거나 노인이나 몸이 불편한 가족원을 돌보는 것과 병행할 수 있으며 가족이 종종 업무를 도와줄 수 있다(Chow & Berheide, 1988). 재택직업은 특정 가족주기와 구성에 더욱 적합하며 재택근무자들은 가족의 애정적 기능의 패러다임과 일치하는 직업의 기능을 수행하기 위한 스타일을 채택하는 경향이 있으며 이러한 재택근무자의 직업으로부터 오는 잇점은 가족상호작용이 더욱 빈번해지는 것이다(Owen, Barbara & Gritzmacher, 1992). 특히 부부가 같이 재택가족사업을 할 경우 애정과 협력의 관계를 강화시키며 직업으로 인한 스트레스를 감소시킨다는 결과를 보이고 있다(Barbara Brabec, 1994).

가족과 직업의 공유 영역에 대한 Beach(1989)의 연구는 일과 가족공간을 결합하는 것은 가족과 배우자와의 상호작용을 높인다고 주장했다. 재택근무자, 특히 여성은 가족의 요구에 유급노동의 요구를 맞추는 경향이 있는 것으로 나타났다. 그러나 재택근무는 가족과 직업을 결합시키는 장점이 있는 반면 직업과 가족책임이 같은 공간내에서 이루어지기 때문에 이로 인한 연속적인 압력은 직업관련 스트레스를 가져올수도 있으며(Heck 등, 1995), 가정내 여러 역할로 인한 갈등은 특히 여성의 경우 큰 것으로 보인다는 연구결과(Salomon & Salomon, 1984)도 있다.

기존연구들을 보면 재택근무가 가족상호작용을 촉진시킨다는 결과와, 직업과 병행하므로 충분한 자녀나 가족간의 상호작용이 방해된다는 다소 상반된 결과를 보이고 있다. 재택근무는 직업과 가족을 통합하는 유용한 모델이지만 특정 직업유형이나 가족유형에 더욱 효과적일 수 있다고 보며 이러한 측면에 대해서는 더욱 심층적인 연구가 필요하며 남성재택근무자와 여성재택근무자간의 가족상호작용 차이도 규명해 볼 필요가 있다고 생각된다.

2. 자녀양육 측면

재택근무가 자녀양육과 병행해서 동시에 수행될수 있는가 하는 점에 관해서는 긍정적인 입장과 부정적인 입장이 같이 존재한다.

Horvath(1986)의 연구에서는 재택근무가 부모의 역할과 직업인의 역할을 효과적으로 결합시켜주고, 자녀양육비용을 제거시켜 주는 좋은 방안이라고 제안한다. 자녀가 있는 재택근무자의 자녀양육서비스 사용을 검증하지는 않았지만 어린 자녀가 있는 재택근

무 여성은 유급노동과 자녀양육을 동시에 할 수 있으며 여성이 재택근무를 하는 것은 자녀양육을 위한 것이 주된 동기라는 것을 지지한다.

또 다른 연구(Ahrentzen,1990; Christensen,1987)들은 재택근무자가 일과 자녀양육 활동을 결합하기가 쉽지 않다고 보고했다. 재택근무는 아픈 자녀를 돌보는 것과 같은 약간의 문제들을 해결하지만 반드시 외부 자녀양육 필요성을 완전히 제거시키지 않는다고 보았다. 이들 연구에 의하면 취학전 자녀를 둔 전문직과 사무직여성의 50%가 일을 하기위해 어떤 형태로든 보충적 자녀양육수단에 의존한다. 전문직 여성은 유급 자녀양육이용을 더 많이 하며, 사무직 여성은 가족원에 의존하거나 자녀가 잠든후 일한다.

Stafford등(1986)은 자녀양육서비스 사용에 대해 소표본의 재택근무 여성과 직장근무여성을 비교연구했는데 자녀양육서비스 사용은 근무장소(가정 또는 직장), 가격, 소득이 많은 영향을 미쳤다. 구체적으로, 재택근무 여성은 직장근무 여성보다 연간 224시간, 주당 약 4.5시간 적게 자녀양육서비스를 사용하였다. Rowe등(1992)의 연구에서 재택근무는 어린자녀가 있는 모의 경우 자녀양육과 소득과를 결합시키는 전략으로 사용했으며 연구대상자의 42%가 양육이 필요한 자녀가 있으며 이들중 38%가 외부양육을 이용하였다. 자녀양육비용이 가계예산의 큰 부분을 차지하므로 재택근무로 인해 낮아진 소득은 자녀양육비용을 보상하는 것으로 나타났다.

따라서 재택근무를 할 경우 실제소득은 다소 낮더라도 아동위탁비용을 절약하는 잠재소득까지 감안한다면 가계복지의 관점에서 재택근무의 효용이 높다고 본다.

3. 가정경제 측면

일반적으로 재택근무자의 소득과 비재택근무자의 소득을 비교하면 재택근무자의 소득이 비교적 낮은 것으로 나타났는데 이는 전문직이나 사무직 등의 시간당임금은 더 높지만 재택근무자를 기업에서 자유계약직으로 고용함으로써 연금이나 부가급부 등을 지급하지 않는 점, 일감이 일정치 않아서 소득이 덜 안정적인 굴곡을 가지는 특성, 대부분 파트타임이며 가족활동을 함께 한다는 점 등을 그 원인으로 볼 수 있다(Coates, 1988).

가정내 소득창출 활동을 할 수 있는 시간은 가족요구에 의해 제한되므로 재택근무자를 도와주는 사람이 있는가의 여부는 소득에 정적 또는 부적으로 영향을 준다.

여성의 재택근무로 인한 경제적 보상은 남성만 못하지만 그들이 가계소득에 유의한 공헌을 하지 못한다고 결론지을 수 없다. 재택근무자의 가계지출에 대한 기여도는 모든 소득수준과 모든 가계유형에서 실제적이다. 재택근무자의 가계소득에 대한 기여도는 West Yorkshire 재택근무자의 경우 총 가계소득의 2-76%의 범위를 가지며 특히, 저소득층에서의 공헌도는 높다(Allen & Wolkowitz, 1987).

재택근무자가 얻는 소득은 2가지 면이 있는데 유급고용을 이용할 수 있는 가시적인 소득과 직접 자녀양육을 함으로써 발생하는 잠재소득이 있다. 잠재소득은 양육비 이외에도 의복비, 차연료비, 주차비, 외식비, 기타 전통적인 작업환경과 관련된 비용을 절약하는데서 얻는 소득이 있다. Pratt(1984)의 실증연구에서는 재택근무를 함으로써 외식비, 교통비, 피복비에 대한 지출이 줄어들며 특히 자영재택근무자의 경우 가정에 사무실을 운영함으로써 사무실 임대비용과 세금비용이 절약되었다고 보고하고 있다. 따라서 재택근무 가계의 복지상태를 분석할 때 금전소득만을 고려하는 것은 실제 가계복지수준을 과소평가하는것이 될 것이다.

4. 관리행동 측면

직업과 가족의 상호관련성의 인식은 가족생활과 소득창출이 가정이라는 같은 토대에서 발생한다면 재택근무자가 그러한 중복을 어떻게 관리할 것인가 하는 질문으로 이끈다. 이것은 가사와 자녀양육, 일의 책임을 잘 통합하고 서로간의 요구의 균형을 맞추는 문제이다(Heck, Winter & Stafford, 1992).

재택근무는 어린자녀, 가족, 가사에 의해 일이 빈번히 방해를 받을 수 있기 때문에 더 엄격한 시간관

리가 필요하다. 가족은 중요한 가족활동이 계획되었을 때 일을 적게 받거나, 재택근무의 압력이 높은 시기에는 가계생산 표준을 수정하여 일의 압력을 줄일 수 있다. 소득창출활동이 가계생산과 여가보다 우선적이라면 시간관리는 재택근무에 투여하는 시간을 늘리는데 도움을 주는 전략을 선택하는 문제가 된다 (Winter 등, 1993).

재택근무자들은 업무에 많은 시간이 필요할 때 외부의 도움을 얻기보다는 수면시간을 줄이거나 청소시간을 줄이는것과 같이 그들의 개인적 시간을 더 많이 조정한다. 또한 일의 계획을 자녀가 학교에 갔을 때 하는 등 가족의 일정에 맞추는 경향이 있고 작업을 난이도에 따라 가족활동과 함께할 수 있는 것과 집중이 필요한 것으로 조정하는 경향이 있다 (Ahrentzen, 1990; Masuo, 1992). Ahrentzn(1990)은 104명의 재택근무자 연구에서 재택근무와 가계생산, 여가에 상당한 중복을 발견했는데 그러한 활동간의 갈등을 줄이기 위해 일의 엄격한 시간계획, 분리된 작업공간, 작업공간에 접근제한, 일의 활동과 가족활동간의 경계수립 등의 전략이 필요하다고 보았다. 일년을 통해 재택 일의 수요가 비교적 고르지 않은 가계는 일의 압력의 시기가 없는 가계보다 더욱 시간관리에 대처하는 경향을 보인다. Winter 등(1993)의 연구에서는 재택근무자가 가계관리자이고, 재택근무가 전일제이고, 더 높은 소득을 가질 때, 일의 수요에 맞추기 위해 다양한 시간관리 전략을 사용하며 일의 경험이 많을수록 시간관리를 하는데 유리하다고 보았다. 재택일의 압력에 대처하는 관리전략들은 개인과 그의 가족들의 일에 시간분배를 잘 하거나 외부도움을 고용하기 위한 충분한 소득분배에 융통성을 필요로 한다. 재택근무자가 일을 마감일(deadline)에 끝내기 위해 사용한 시간관리 전략들은 가족과 함께하는 시간을 줄임, 수면시간을 줄임, 일의 보조자 고용, 가족이나 친구의 도움, 외식, 배달음식 이용, 청소시간 줄임, 가사조력자 고용, 사회활동을 줄이는 것 등으로 나타났다.

Costello(1988)의 연구는 재택근무가 다음과 같은 관리체계를 가질 때 업무와 가정생활이 잘 조화될 수 있다고 제안했다. 첫째 작업분량이 매일의 작업일정을 계획할수 있도록 일정할 때, 둘째 스트레스 수준을 감소시키는데 긍정적일 때, 셋째 관리자와 재택근무자간의 좋은 의사소통 체계가 수립되었을 때, 넷째 배우자가 가사와 자녀양육을 도와줌으로써 재택근무 수행을 도와줄 때, 다섯째 적어도 부분적으로는 보충적 자녀양육서비스를 이용할 때이다.

우리나라 여성 재택근무자에 대한 연구에서는 가사일과 병행하여 작업을 하기 때문에 자신에게 주어지는 시간적 여유는 거의 없고 시간관리를 잘 하지 못해 일을 몰아서 하는 경우가 많은 것으로 나타났다(조옥라, 1995). 따라서 여러 연구결과 들을 볼 때 재택근무의 만족도를 높이기 위해서는 일의 유연성과 필요한 조정이 가능하도록 하는 시간관리와 방해요인들을 차단하고 효율성을 높여주는 관리행동이 필요할 것이다.

V. 결론 및 연구의 전망

가정을 기반으로한 소득창출 활동 중 가내노동은 감소하는 추세이며, 신기술에 의한 재택근무는 증가하고 있다. 선행 연구들은 재택근무가 가사나 양육 등의 가정생활과 직업생활을 조정하는데 융통적이고 작업공간의 근접성때문에 가정복지를 향상시킨다고 보았다.

재택근무가 가정생활과 조화를 이룰수 있다는 '유연성'이 일과 가정의 경계를 설정하는 문제나 가정생활에 의한 일의 방해문제등이 발생할 수 있고 여권론자들이 주장하듯이 재택근무자가 가사일과 업무의 이중부담을 안게되는 문제 등이 발생할 수 있다고 본다. 이러한 논란은 재택근무가 가족생활과 관련하여 가정과 일 사이의 경계를 어떻게 처리할지와 관련된 문제이다. 이는 가정내 공간의 구획문제, 가족생활과 업무사이의 시간일정 조정, 가족의 협조 등의 문제들과 관련하여 추후 더 많은 연구가 필요한 부분이라고 생각된다.

재택근무가 여성에게 안겨다 주는 상대적으로 불리한 조건에도 불구하고 여성들이 재택근무를 하는 이유는 자녀양육 또는 가사책임과 병행하여 일을 할 수 있기 때문이다. 또한 최근에는 부부가 다 경제활

동에 참여해야만 경제적으로 어느정도의 생활수준을 유지할 수 있으며 여성의 경제활동 참여에 대한 사회나 자신의 인식이 바뀌어서 기혼여성도 경제활동을 해야한다는 은연중의 압력이 강해지고 있다.

앞으로의 사회는 정보화 사회가 더욱 진전됨에 따라 재택근무를 할 수 있는 통신기술적 수준이 높아지고 있고, 이러한 여건 위에 많은 재택직업들이 개발될 수 있다고 생각된다. 우리나라는 아직 양육시설이 부족하므로 자녀 양육기간동안 양육문제로 취업이 어려우며, 자녀 양육후 노동시장의 재진입이 힘든 실정이다. 따라서 기업에서 의욕과 능력이 있는 기혼여성인력을 재택근무에 활용한다면 사회적으로나 가정복지측면에서 효과적일 것이다. 이를 활성화시키기 위한 방안으로 재택근무자를 원하는 기업과 재택근무 희망자가 정보를 얻을 수 있는 DB구축 등 정보제공과 알선기구 설립을 생각해 볼 수 있다.

재택근무는 미래의 근무형태로서 많은 관심을 불러 일으키고 있지만 아직은 해결해야 할 과제들을 안고 있는데 이는 재택근무가 대부분 파트타임이거나 계약직으로 되어 있어서 직업안정성을 저해하는 점, 저소득의 문제, 일정기간의 재택근무후 사무실근무를 희망할 때 어려운점 등이다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 이들을 보호할 수 있는 적절한 입법 등이 필요하다.

우리나라도 재택근무자가 증가하는 추세이므로 앞으로는 이들에 대한 통계수치 파악이 필요하다고 보며 가정학분야에서는 재택근무가 가정생활을 어떻게 변화시키며 이에 대처해 나가야 되는지에 대한 해결책을 모색하는데 도움을 주는 방향의 연구가 이루어져야 된다고 생각된다. 이를 위해 재택근무자에 대한 사례연구나 재택근무자와 사무실근무자간의 비용-편익분석 등을 통한 가정경제에 미치는 영향파악, 재택근무에 적합한 미래 주거 설계 등에 대한 연구들이 필요하다고 사료된다. 또한 재택근무의 효율성이나 만족도와 관련된 여러 변수, 즉 업무관련변수, 가족관련변수, 관리변수, 개인의 성격변수등의 여러 변수들을 규명하여 재택근무가 가정생활과 조화를 이루면서 효율적으로 수행될수 있는 조건을 밝히는 연구등도 유용할 것이다. 이러한 연구를 통해 고용대책을 수립하는데 참고자료를 제공하고, 미래 재택근무자에게 가정복지의 관점에서 유용한 정보를 제공해 줄수 있어야 할것이다.

【참 고 문 헌】

1) 송치방(1994), 재택근무자와 비재택근무자의 성격특성 비교 : 사회성, 피드백, 자율성, 한국외국어대학교 경영정보대학원 석사학위논문
2) 신경아(1994), 여성 가내노동자의 현실과 보호, 여성연구 제45호, 한국여성개발원
3) 조선일보, 94. 2. 14, 중앙일보, 96. 10. 17, 한국일보, 96. 9. 9
4) 조성혜(1996) 우리나라 재택근무의 현황과 전망, 정보사회연구, 1996(봄) : 1-28
5) 조옥라(1995),재택근무자에 대한 심층연구, 한국여성학회 제11차 춘계학술대회
6) 勞動省 婦人局 編(1988), 働く女性の 實情 (財)21世紀職業財団
7) 勞動省 婦人局 編(1994), 婦人勞動の 實情, 大藏省 印刷局 發行
8) 日本勞動研究機構(1995), 通信情報機器の 活用等による 在宅勤務の 展開
9) Ahrentzen, S. B.(1990), Managing conflict by managing boundaries : How professional homeworkers cope with multiple roles at home, Environment and Behavior 22, 723-752.
10) Allen, S. & Wolkowitz C.(1987), Homeworking -Myths and Realities, Macmillan Education.
11) Alvin Toffler(1989), The Third Wave
12) Ambry, M.(1988), At home in the office, American Demographics, 10(12), 30-31.
13) Atkinson, W.(1985), Working at home : Is it for you?, Dow Jones-Irwin
14) Barbara Brabec(1994), Homemade Money, Betterway Books
15) Beach, B.(1989), Integrating Work and Family Life, State University of New York Press, Albany.
16) Boris, E. & Daniels, C.R.(1989), Homework :

Historical and contemporary perspectives on paid labor at home, Urbana, IL : University of Illinois Press.

17) Chamot, D.(1988), Blue-collar, white-collar : homeworker problems. In Christensen, K.E.(Ed.), The new era of home-based work(pp.168-176), Westview Press.

18) Chow, E., & Berheide, C.W.(1988), The interdependence of family and work : A framework for family life education, policy, and practice, Family Relations 37, 23-28.

19) Christensen, K. E.(1987), A hard day's work in the electronic cottage, Across the Board, 24(4), 17-23.

20) Christensen, K.E.(1988), The new era of home-based work : directions and polices, Boulder, CO : Westview.

21) Coates, V.T.(1988), Office automation technology and home-based work, In K.E.Christensen(Ed), The new era of home-based work : Direction and policies, Boulder, CO : Westview

22) Costello, C.B.(1988), Clerical Home-based work : A case study of work and family, In K.E. Christensen(Ed),The new era of home-based work : Direction and policies, Boulder, CO : Westview

23) Dangler, J. F.(1991), Paid Work in the Home, Ph. D., State University of New York at Binghamton.

24) Gordon, G.E.(1988), Corporate hiring practice of telecommuting homeworkers, In K.E. Christensen (Ed), The new era of home-based work : Direction and policies, Boulder, CO : Westview

25) Gritzmacher, J.E.(1993), Satisfaction with Home-Based Employment, Journal of Family and Economic Issues, vol.14(2)

26) Heck, R.K.Z., Rowe. B. & Owen A.J.(1992), The utilization of child care by households engaged in home-based employment, Journal of Family and economic Issues, 13(2), 213-237.

27) Heck, R.K.Z.(1992), The effects of children on the major dimensions of home-based employment, 13(3), 315-346.

28) Heck, R.K.Z., Owen, A.J & Rowe, B.R.(1995), Home-based Employment and Family Life, Auburn house pub.

29) http://www.gilgordon.com/tele.html

30) Hovarth, F.W.(1986), Work at home : finding form CPS, Monthly Labor Review, November 109(11), 31-35.

31) Kraut, R.E. & Grambsch, P(1987), Home-based white collar employment : Lessons from the cencus, Social Forces 66, 410-426.

32) Kraut, R. E.(1989), Telecommuting : The Trade-offs of home work, Journal of Communication 39 (3), 19-47.

33) Loker, S., & Scannell, E.(1992a), Characteristics and practices of home-based workers, Journal of Family and Economic Issues, 13(2), 173-186.

34) Loker, S. & Scannell, E.(1992b), The unique nature of textile and craft home-based workers : A comparison, Journal of Family and Economic Issues, 3(3), 263-277.

35) Masuo, D. M., Walker R. & Furry, M.M.(1992), Home-based workers : worker and work characteristics, Journal of Family and Economic Issues, 13(3), 245-262.

36) Owen, A.J., Carsky,M.L., & Dolan,E. M.(1992), Home-based employment : historical and current considerations, Journal of Family and Economic Issues, 13(2), 121-138.

37) Owen, A.J., Rowe, B.R., & Gritzmacher,J.E. (1992), Building family functioning scales into the study of at-home income generation, Journal of Family and Economic Issues, 299-313.

38) Pratt, J.H(1987), Methodological problems in surveying the home based workforce, Technological Forecasting and Social Change 31, 49-60.

39) Rowe, B.R., Stafford K., & Owen, A.J.(1992), Who's working at home : The types of families

engaged in home-based work, Journal of Family and Economic Issues, 13(2), 159-171.

40) Rowe, B.R. & Bentley M.T.(1992), The impact of the family of home-based work, Journal of Family and Economic Issues, 13(3), 279-297.

41) Salomon, I. & Salomon, M. (1984), Telecommuting: The Employee's Perspective, Technological Forecasting and Social Change 25, 15-28.

42) Stafford, K., Winter, M, Duncan, K.A., & Genalo, M. A. (1992), Studying at-home income generation: Issues and methods, Journal of Family and Economic Issues, 13(2), 139-158.

43) Voydanoff, P.(1987), Work and family life, Newbury Park, CA : Sage.

44) Winter, M., Heck, R.K.Z., & Stafford, K.(1993), Time-management strategies used by household with home-based work, Journal of Family and Economic Issues, Vol.14(1), 69-92.

45) Wolfgram,Tammara H.,(1984), Working at home, The Futurist (June), 31-34