

근로자의 레저 선호와 근로 시간의 변화

고수일 · 현대경제사회연구원 연구위원

레저 가치관의 확산

막스와 리카르도가 “노동이 인간의 본질이다”라고 했던 시대의 근로자에게는 레저라는 것이 없었다. 장시간 노동 후에야 노동력의 재생산을 위해 필요한 아주 근소한 휴식 시간이 남아 있었을 뿐이었다. 그러나 오늘날 서양 사회에서 레저는 인간 생활에서 최상의 목표이고 노동은 이를 확보하기 위한 부득이한 수단으로 받아들여진다. 하루 중에서 중요한 의미를 갖는 것은 노동이 아니고 노동 이외의 2시간에서 3시간의 여가인 것이다.

그동안 한국 사회는 경제의 성장과 富의 축적이 경제의 배분이나 생활의 향유보다 더욱 절대적인 가치로 존중되어져왔으며, 무엇보다도 일과 생산의 근로 정신이 최고의 미덕으로 인식되어져왔다. 일에 대한 지나친 강조는 레저에 대한 관심을 주변적인 현상으로만 나타나게 하였으며 레저란 해도 그만 안 해도 그만인 것 짬으로 취급되었을 뿐이다.

그러나 최근 들어 사람들은 삶에 대한 가치 부여를 더이상 양적 또는 물질 충족이 아닌, 개인에게 주어진 자유 시간 속에서 다양한 활동을 통해 자아를 실현하려는 質 차원에서 찾고자 한다. 레저 시간이 부족하다는 불만이 존재한다는 것 자체가 과거와 달라진 커다란 변화일 것이다.

임금만이 사람들의 관심의 초점이었던 시대는 점차 과거의 것이 되어가고 있으며 시간의 단축과 휴일의 증가에 근로자의 관심이 이동하고 있다. 레저 가치관이 확산되고 있는 것이다.

노동과 레저와의 관계

원시 사회나 전통 농업 사회에 있어서는 노동과 레저에 대한 구분이 거의 없었다. 노동 속에 레저가 스며들어 있었고 반대로 레저 속에 노동이 스며들어 있었기 때문이다. 예컨대, 뉴질랜드 원주민인 마오리족들의 경우, 그들의 경제 활동(낚시, 새잡기, 곡식 재배 등) 속에는 노래, 웃음, 잡담 등 놀이적 색채가 진하게 깔려 있다. 그러나 현대 산업 사회에서 레저는 Wilensky가 지적했듯이 일을 통해 생겨난 정신적 압박감을 해소하기 위한 방법으로 즉, 노동에 대한 ‘보상’의 차원에서 다루어지곤 한

다. 이는 현대인들이 노동에 종사하는 것은 자신의 개성을 발휘하거나 창조적 활동이 아닌 생계 유지를 위한 필연적 과정이며, 레저는 일을 통해 생겨난 부정적인 스트레스를 해소하는 보상적인 역할을 가진다고 보는 것이다.

현대 사회가 복잡해짐에 따라 사회의 관습과 제도, 그리고 개인의 사고 방식과 행동 욕구는 서로간에 갈등과 부조화를 초래한다. 이러한 개인의 욕구 불만과 부조화는 각 개인의 내적 불균형을 가져와 긴장감을 일으키게 된다. 레저는 일상 생활에서 생기는 이와 같은 긴장, 특히 직장에서 생기는 정신적·육체적 긴장감을 완화시켜 각 개인에게 새로운 활력소를 제공해주는 수단으로서 그 중요성이 점차 강조되고 있다.

레저에 대한 실증 연구들을 살펴보면, 레저가 노동에 구체적으로 어떤 효과를 가져오는지가 보다 명확해진다. 연구 결과들을 종합해보면, 레저 활동은 직무 수행의 만족도 향상, 피로도 감소, 결근율·이직률 감소, 생산성 향상, 사기 진작, 동료와의 원만한 관계 유지, 건강 유지 등 광범위한 효과를 지니고 있는 것으로 나타났다. 또한 레저 활동은 정신적 스트레스와 불안을 해소하고 다른 활동에서 달성하지 못한 목표를 보상해준다고 한다.

최근 산업 사회가 기술 혁신, 소비자 욕구의 다양성으로 노동의 성격이 창의성 및 유연한 사고력이 수반되는 높은 질이라는 점을 고려할 때, 근로자의 심신의 피로를 회복시켜줄 수 있는 레저는 활력 있는 인적 자원의 유지를 위한 필요 조건으로 볼 수 있을 것이다. 레저 활동 지원을 불필요한 비용의 지출로 생각하거나 일시적인 불만 해소 방편으로 처리할 것이 아니라, 조직 활성화와 근로 의욕 고취를 통해 생산성 향상을 도모하기 위한 투자로 간주해야 할 이유가 여기에 있는 것이다.

요컨대, 근로자들에게 적절한 레저 시간을 제공한다는 것은 삶의 질을 고양하는 국민 복지의 측면에만 국한되는 것이 아니라, 노동을 위한 재생산 차원에서조차 진지하게 고려되어야 할 일이다.

레저를 위한 근로 시간의 대안

시간은 레저 생활에 가장 중요한 요소로서 레저 시간이 없으면 그 이상의 레저 생활에 관한 논의는 무의미할 것이다. 레저에 대한 관심이 높아짐에 따라 근로자들은 직무 내적 측면뿐 아니라 레저 환경을 고려하여 직무 만족을 평가하게 되었다. 따라서 레저 욕구를 충족시켜주지 못하는 기업은 좋은 기업, 알하고 싶은 기업으로 인식되기 어렵게 되었다.

현재 근로자들이 레저 시간을 향유할 수 있도록 국내외 기업들이 채택하고 있는 제도로는 변형근로 시간제(Flexible Time제), 집중근무시간제(Compressed working system), 조기출퇴근제, 토요일 휴무제 등이 있다. 이와 같은 근로시간제도들은 근로자들에게 시간적 여유를 제공함으로써 직장 생활에서 쌓인 스트레스를 해소하고 새로운 근무 의욕을 갖고 업무에 임할 수 있게 해줄 뿐 아니라,

근로자들의 자아 실현 기회를 제공해줄 것으로 기대되고 있다.

1) 변형근로시간제(Flexible Time제)

변형근로시간제란 어느 근로일의 근로 시간을 연장하는 대신에 다른 근로일의 근로 시간을 단축하거나, 반대로 어느 근로일의 근로 시간을 단축했을 때, 대신으로 다른 근로일의 근로 시간을 연장 근무하여 일정 기간의 평균 근로 시간을 기본 근로 시간으로 맞추어주는 제도이다.

변형근로시간제는 1967년 서독의 기업들이 최초로 채택한 이후, 오스트리아, 프랑스, 베네룩스, 이탈리아, 스페인, 영국 등 유럽 국가의 조직에 널리 확산되어왔다. 미국의 경우, 70년대 초에 이 제도가 도입된 이래 채택하는 조직이 꾸준히 증가하고 있으며, 기업은 물론이고 1982년 현재 연방 정부 공무원의 거의 35%가 변형근로시간제 하에서 일하고 있다.

이 제도는 경영자가 지정한 범위 내에서의 출퇴근 시간을 근로자가 선택하도록 하여 획일적 또는 고정적 근로시간제를 무너뜨리는 시초가 되었으며, 오늘날에 와서는 여러 가지 형태로 발전되어왔다.

2) 집중근무시간제(Compressed working system)¹⁾

변형근로시간제가 유럽에 확산된 제도임에 반해, 집중근무시간제는 미국을 중심으로 한 북미에서 심층적으로 연구되고 실시된 제도이다. 그 형태를 살펴보면 1일 10 시간씩 주 4 일간 근무하는 방식, 4 일간은 9 시간씩 근무하고 1 일은 4 시간 근무하는 방식, 1일 12 시간씩 3 일간 근무하는 주와 1일 9 시간씩 5 일 근무하는 주를 교대로 하는 방식 등으로 발전하고 있다.

집중근무시간제는 먼저 1927년 Ford社에 의해 최초로 주 5일근무제가 채택된 후 1940년에 일부 석유 회사의 트럭 운전자들에 의해 주 4 일~40 시간의 시간근로제가 실시되었다. 이후 다른 기업으로 확산되었으며 1972년 말에는 3,000 개 기업이 주 4 일~40 시간근무제를 채택하기에 이르렀다. 이 제도는 다시 변화를 거듭하여 최근에 와서는 주 3일근로제를 실시하는 기업들이 등장하고 있다.

집중근무시간제는 실시 과정에서 다소 문제점이 노출되기도 했지만, 전반적으로 근로자는 물론, 기업, 사회에 대해서도 이점이 훨씬 많은 것으로 평가되고 있다.

3) 조기출퇴근제

현재 삼성그룹에서 실시하고 있는 7시 출근, 4시 퇴근의 소위 7-4제가 대표적인 예이다. 최근 대도

1) 여기서의 집중근무시간제는 최근 한국의 많은 기업에서 채택하고 있는 집중근무제(하루 중 1~2 시간을 정해 놓고 이 시간 동안에는 전화나 회의를 일체 금지하고 업무에 집중하는 제도)와 다름.

시의 교통 문제는 상당히 심각한 정도에 이르러 교통 혼잡으로 인한 통근 시간의 증가는 근로자의 피로를 가중시키는 요소로 등장하고 있다. 조기출퇴근제의 도입으로 교통 혼잡 시간을 피할 수 있어 기존에 비해 1 시간 정도의 출퇴근 시간 단축 효과가 있는 것으로 나타났다.

이 제도는 최근 대기업 그룹을 중심으로 각 기업, 금융계로 확산되고 있는데, 증가된 오후의 여유 시간을 통한 레저 시간의 확대와 자기 개발 및 생활의 질적 향상 등 긍정적 효과를 감안할 때 계속 확산될 전망이다.

조기출퇴근제는 근로 시간이 단축된 것이 아니라 단지 근무 시간이 변경된 것임에도 불구하고 직장인들에게 많은 변화를 가져다주었다. 조기출퇴근제 실시 이전의 근로자들은 퇴근 후의 레저 활동이 주로 술집 가기(24.0%), TV 시청·라디오 청취(20.2%)로 국한되었으나, 조기출퇴근제의 실시 이후 평일 레저 활동은 관람·구경(24.9%), 어학 활동(32.1%), 가정 돌보기(18.8%), 취미 생활(15.5%), 체력 관리(13.4%)로 다양해지고 자기 개발에 중점을 두는 활동 등으로 변화하였다. 이와 같이 조기출퇴근제는 직장인들의 레저 활동의 변화를 가져왔는데, 직장인들의 레저 향유 부족의 가장 큰 장애 요인이었던 시간의 부족한 면을 조기 퇴근을 통한 레저 시간의 증대라는 여건을 조성함으로써, 레저 활동의 다양화나 질적인 측면에서의 향상을 가져왔다.

4) 토요일휴무제

최근 우리나라 관공서와 일부 기업에서 토요일 근무 형태를 변경하는 것을 골자로 하는 변형된 근로 시간 모형을 실험하고 있다. 첫째는 주로 정부 기관에서 실시하는 토요일전일근무제이고, 둘째는 일부 대기업에서 실시하고 있는 토요일격주휴무제이다.

토요일전일근무제란 근로자들이 부서별로 2교대 조로 편성하여 토요일에 한 조는 전일 근무하고 또 다른 조는 휴무를 하는 근무 형태를 말한다. 토요일전일근무제는 그간 일부 민간 기업에서 실시되던 제도로서 최근 정부가 일부 민원 담당 공무원들을 대상으로 이 제도를 실시함으로써 공직 사회에까지 확산되면서 일반인들의 관심을 끌게 되었다.

토요일격주휴무제는 토요일에 2교대로 근무와 휴무를 하는 것은 공통점이지만, 전일 근무는 하지 않는 것을 말한다. 토요일격주휴무제는 1993년 LG그룹의 증권·화재 등 금융 계열사를 중심으로 도입되어 광고 회사 등 일부 비제조 업체에서 실험적으로 시행되어왔다. 그러나 최근 효율성이 낮은 토요일 오전 근무 대신 휴식을 통해 자기 개발과 재충전의 기회를 주는 것이 생산성에 도움이 된다는 인식이 재계에 확산되면서 제조업을 포함한 쏠산업계로 확산되고 있다. 예컨대, 올 들어 현대자동차, 대우전자, 만도기계, 대신생명, 두산그룹 등이 토요일휴무제를 실시했으며, 삼성과 쌍용그룹도 토요일휴무제 실시를 계열사에 확대하고 있다. 금년 초 능률협회 조사에 따르면, 국내 100대 기업 가운데 어떤

형태로든 월 1 회 이상 토요일 휴무를 실시하는 곳은 절반에 달한다고 한다.

정부는 토요일휴무제의 경제적 효과로 고용 생산성 증대와 출퇴근시 따르는 교통 수요 감소와 에너지 절감 등 순기능을 강조하면서, 과도한 연휴, 휴일을 조정하는 반면 주 5일근무제를 권장하는 입장이다. 따라서 토요일휴무제는 계속 확산될 것으로 보인다.

맺음말

경제 발전에 의한 소득 증대와 산업 기술의 발달은 노동 시간의 단축과 여가 시간의 증대를 가져왔다. 근로자의 레저 활동을 더욱 활성화시키고 지원 효과를 극대화하기 위해서는 경영층의 레저 활동 지원에 대한 인식 전환이 요구됨은 물론이다. 그러나 가장 중요한 것은 증가하는 레저 시간을 효율적으로 활용함으로써, 정신적·신체적 건강을 유지하고 삶의 활력을 찾으며 자기 개발의 기회로 발전시키고자 하는 건강한 레저 의식이 바탕이 되어야 한다는 것이다.

엄격히 말하자면, 현 시점에서 한국인의 레저는 언제든 50%의 합증 임금으로 반납해버릴 수 있는, 서양인과 달리 주체성이 매우 희박한 것이 사실이다. 레저를 풍요로운 삶을 도모하거나 자기 개발을 위한 것이 아닌 단순한 업무 탈피의 기회로 인식하여 여가 활동이 TV 시청과 같은 소극적 수준에 그치는 경우가 많은 것이다. 향후 한국인의 레저의 특징이 어떻게 달라질 것인지 간단하게 예측할 수는 없지만, 예컨대 주휴2일제 등이 실시된다면 보다 주체적이고 적극적으로 바뀌어야 할 것이다.

여기서 잊지 말아야 할 사실은 레저의 증대가 더욱 필요해지고 있는 오늘날의 사회에 있어서는 그 전제로서 생산적 노동이 한층 필요하게 된다는 것이다. 하나의 경제 사회가 재생산의 메커니즘을 유지해나가기 위해서는 한 해의 재생산과 레저의 크기 사이에 균형이 허물어지면 안되기 때문이다. 결국, 모든 인간은 레저가 필요하면 할수록 일하는 인간으로서의 위치를 충분히 살려가지 않으면 안된다는 얘기다. ■