

야간노동 규율의 의미와 방식

김근주*

갈수록 ‘올빼미형 인간’이 늘어나고 있다. 필자 역시 저녁형 인간에 가깝다. 그렇기에 야행성 생활이란 “인공 조명의 발명으로, 해가 진 이후에도 빛을 활용할 수 있는 현대사회가 유발한 심각한 사회적 병리 현상일 뿐”이라는 설명보다는 “저녁형 인간이 창의적이고 영리하며 독창적이다”라고 하는 개인형 분석에 귀가 더 솔깃 하는 것이 사실이다. 학창 시절부터 아침 잠이 많아서 하루건너 하루씩 지각을 일삼아 왔던 필자로서는, 지금 아침에 일어나는 시간을 강요받는 일을 하지 않기에, 그나마 자신의 기량을 최대한 발휘할 수 있다고 생각하고 있다. 하지만 이러한 개인적 선호도와 관계없이 24시간 불이 꺼지지 않는 우리 사회의 모습 이면(裏面)에서는 야간노동의 일상화에 따른 사회적 부작용들을 쉽게 접할 수 있다. 노동시간 선택은 기본적으로 사업주가 주도권을 쥐고 있는 것이므로, 노동자 개인의 특성과 관계없이 야간노동의 시간 대와 길이는 경영상 필요에 따라 결정되기 때문이다.

일방적으로 강요되는 야간노동의 폐해는 근대사회 이후 지속적으로 제기되어 왔다. 장시간 노동과 야간노동이 초래하는 건강상의 위험에 관한 경고는 노동법의 역사 만큼이나 유래가 깊다. 200여 년 전으로 거슬러 올라가보면, 1802년 최초의 공장법 제정 논의에서, 영국 하원 현장 보고서에서는 아동의 “야간노동이 가져오는 건강상의 폐해를 막기 위하여” 공장법 도입이 필요하다고 설명하고 있다.¹⁾ 이후 국제노동기구가 근로시간 규제에 관한 최초의 원칙을 수립했을 때, 비록 그 대상이 여성과 아동에 한정되긴 했지만, 야간노동의 금지와 규제 역시 포함되어 있었다.²⁾ ILO 제4호 「야간노동(여성) 협약」(1919)을 살펴보면, “저녁 10시부터 새벽 5시까지를

* 한국노동연구원 부연구위원(keunju@kli.re.kr).

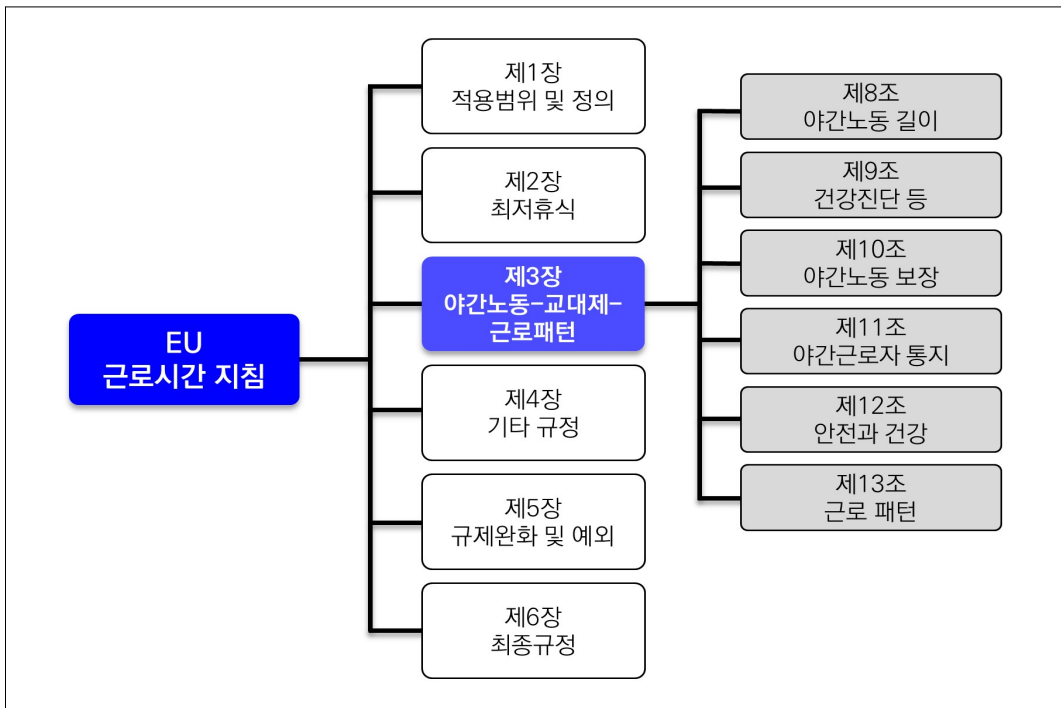
1) Richard Whately Cook Taylor(1894), pp.25~27에서는 영국 하원 현장보고서의 내용을 다음과 같이 인용하고 있다. “1,000명 남짓을 고용하고 있는 랭커셔에 있는 한 방직공장에서, 당시 10세 미만의 아동은 약 500명으로 파악된다... 이들은 6살을 전후하여 고용되었으며, 업무의 지시가 끝날 때까지 야간에도 일할 수밖에 없었다... 공장의 아이들은 발육상태도 더뎠고 키도 작다. 병에 걸려서 못 나오는 아동도 상당수가 있는 것으로 보인다... 이것이 모든 공장제도의 상황은 아니지만, 어떤 사람들은 공장제도가 허용하는 최고의 상태일 지도 모른다고 우려하고 있음은 분명하다. 적어도 이 방직공장은 외부인에게 그 공장의 세부적인 상태들을 소개하는데 주저함이 없었기 때문이다.”

2) 1919년 10월 29일부터 미국(워싱턴)에서 개최된 제1차 국제노동회의(International Labour Conference)에서는 총 6개의 의제, 즉 ① 1일·1주 근로시간의 제한, ② 실업 문제, ③ 모성보호, ④ 여성의 야간근로, ⑤

포함한 11시간 초과하는 근로”(제2조 제2항)를 야간노동으로 규정하고, 이에 대한 금지 원칙을 천명하고 있다. 이후 ILO 제20호 「야간노동(제빵) 협약」(1925)은 “저녁 10시부터 새벽 5시까지를 포함한 7시간을 초과하는 연속근로”(제2조)라는 정의 규정하에서 원칙적 금지와 예외적인 가산임금 지급을 규정하고 있다.

이처럼 산업사회 초기의 야간노동에 관한 규제들은 “특정 시간대 + 연속근로시간”을 금지하는 방식으로 야간노동을 규율하고 있었으며, 보호 필요성이 있는 대상과 업종에 국한한 방식을 취하였다. 우리의 경우, 근로자에게만 적용되는 「근로기준법」을 통하여 여성에 대한 특별 보호 방식을 상당기간 유지하여 왔으며, 이 외에는 “오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로”에 대한 가산임금 지급만이 ‘야간근로3’ 규율로 자리잡고 있다. 이처럼 단순한 야간노동에 대한 ‘비용압력형 규제 방식’은 우리 사회의 다양한 야간노동의 폐해를 규율하기에 미흡하다.

[그림 1] 유럽연합 근로시간 지침의 구성



최저 노동연령, ⑥ 연소자의 야간근로가 다루어졌는데, 그 결과로 국제노동기구(International Labour Organization) 협약 제1호부터 제6호까지로 승인되어 ① 제1호 근로시간(공업) 협약, ② 제2호 실업 협약, ③ 제3호 모성보호 협약, ④ 제4호 야간근로(여성) 협약, ⑤ 제5호 최저연령(공업) 협약, ⑥ 제6호 연소자의 야간근로(공업) 협약이 되었다.

3) 노동과 근로가 본질적인 차이가 있는 것은 아니지만, 여기에서는 모든 형태의 노동이 아닌 「근로기준법」상 근로자가 수행하는 경우만 해당한다는 의미에서 ‘야간노동’과 ‘야간근로’를 구분하였다.

ILO의 협약 채택 방식과 달리, 회원국의 보편적인 최저 기준을 수립하려 했던 유럽연합에서는 비교적 최근인 1993년 9월 23일 근로시간의 편성 시 규율 방향에 관한 지침(Directive concerning certain aspects of the organization of working time)(이하 93/104/EC 지침)을 채택한 바 있다. 이 기준을 보면, 각 지역과 산업의 차이에도 불구하고, 보편적인 원칙으로 인식되어야 할 최저휴식과 야간근로의 원칙을 규정하는 것을 주요 내용으로 하고 있다.

ILO에서 야간노동에 대한 개별적 접근 방식을 취했던 이유를 생각해 보면, 비교적 단순한 생산방식 속에서, 보호 필요성이 높은 대상과 산업을 규율하는 것만으로도 야간노동이 야기하는 건강상의 폐해를 상당부분 해결할 수 있었기 때문이라 짐작된다. 하지만 당시의 야간노동에 관한 원칙들은 비교적 단순한 산업구조하에서 논의되었던 것으로 지금과 같이 다양한 일하는 방식을 상정한 것이 아니었다. 이에 반하여 EU 근로시간 지침은 야간노동의 길이에 대한 규제 이외에도 교대제와 근로패턴, 그리고 안전과 건강 및 사전 통지 등에 관한 원칙 확립이 야간노동을 둘러싼 규율에 해당한다고 보고 있다. 우리 사회와 같이 24시간 돌아가는 사회에서 필연적으로 그에 수반하는 노동이 발생할 수밖에 없다. 보다 다층적 차원에서의 야간노동에 대한 규율 방식에 대한 고민이 필요하다. **KLI**