

야간노동과 단체협약 : 간호업종 중심으로*

이 정 희**

I. 들어가며

이 글에서는 공공서비스형 야간노동 가운데 24시간, 365일 운영체제를 갖추고 있는 병원의 간호업종을 중심으로 야간노동 실태를 살펴보고, 야간노동 규제와 야간노동자 보호를 위한 단체협약의 역할과 기능에 대해 논하고자 한다.

간호업종 야간노동 문제를 다룬 그동안 연구는 교대근무자 건강 실태, 특수건강진단제도의 성과, 교대근무제도 개편 및 인력 배치 기준 개선 등에 초점을 두고 있었다. 이 글에서는 보건 의료노조 조합원 실태조사와 기존 연구를 참고하여 야간노동의 실태를 노동시간 길이와 편성, 노동강도, 야간노동이 노동자들의 몸과 삶에 미치는 영향 측면에서 종합적으로 살펴본다.

이번 연구에서 새롭게 시도한 것은 단체협약 분석이다. 현행 노동법은 야간노동 시간대, 야간노동 규제 대상, 야간노동에 대한 할증수당 등을 제한적으로 명시하고 있을 뿐이다. 하지만 병원 사업장 단위 노사가 체결한 단체협약에서는 법에서 담고 있지 않은 야간노동 규제나 야간노동자 보호 방안이 구체적으로 명시되어 있음을 확인하였다. 분석 결과를 바탕으로 이 글에서는 야간노동에 관한 단체협약 내용이 확장성을 갖기 위해 관련 조항들을 ‘법’에 담아 간호업종은 물론 공공서비스형 야간노동에 대한 규범으로 기능하도록 해야 한다고 주장한다.

글의 구성은 다음과 같다. 제II장에서는 간호업종 야간노동 실태를, 제III장에서는 야간노동이 노동자들의 몸과 삶에 미치는 영향을 살펴본다. 제IV장에서는 병원 사업장 단위 단체협약을 분석하면서 야간노동 규제와 야간노동자 보호방안에 관한 조항들을 분석한다. 이어 제V장에서는 연구 결과를 요약하고 몇 가지 정책제언을 한다.

* 이 글은 이정희 외(2019), 『서비스업 야간노동 - 인간 중심의 분업구조를 위한 제언』 중 제5장의 내용 일부를 발췌·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 연구위원(jhlee@kli.re.kr).

II. 야간노동 실태

간호사들의 야간노동 실태 파악을 위해 보건의료노조가 매년 실시하고 있는 보건의료노동자 실태조사 각 연도 결과를 주로 참고하면서 기존 연구 내용(이정희 외, 2017; 박용철·곽상신, 2015; 일자리기획단, 2018)을 통해 보완하였다. 노조는 2004년부터 매년 조합원들을 대상으로 노동조건 실태조사¹⁾를 하고 있는데, 이는 병원 종사자들의 임금, 노동시간, 휴일·휴가, 만족도, 감정노동 등 전반적인 노동조건 실태를 파악할 수 있는 모집단이 가장 큰 데이터다.

1. 노동시간 길이

간호사들의 1주 노동시간은 평균 49.8시간, 1일 근무시간은 10.6시간인 것으로 조사되었다(보건의료노조, 2015).²⁾ 주5일 기준으로 하루 평균 노동시간은 약 10시간인데, 상시적으로 하루 2시간가량 연장근로를 하고 있음을 보여준다. 교대근무 시간대별 하루 노동시간의 차이가 컸다. 주간과 저녁근무자는 각각 9.7시간, 9.1시간이었던 반면 밤근무자의 경우 하루 13.1시간이었다. 야간조에 할당된 노동시간이 길기 때문인 것으로 보인다.

2019년 실태조사에서 3교대 간호사들은 일상적으로 연장근로를 하고 있다고 답하였다. 하루 평균 연장근로시간은 30분 이내가 21.2%, 1시간 이내가 63.2%였다. 1시간 이상이라는 답변이 36.8%를 차지하였고, 2시간 이상이라는 답변도 8.9%였다. 일상적으로 연장근로를 하고 있음에도 연장근로에 대한 보상은 거의 받지 못하는 것으로 나타났다. 3교대 간호사의 경우, “모두 보상받는다”는 답변은 8.4%에 불과하였고, 절반에 가까운 46.1%는 “보상받지 못한다”고 답변하였다. 이는 연장근로가 매우 제한적으로 인정되기 때문인 것으로 해석된다.

2. 노동시간 편성

간호사의 3교대는 3개(또는 4조) 근무조가 하루 8시간씩 근무하면서 3교대로 순환하는 제조업의 3교대제와는 차이가 있다. 근무조 개념이 뚜렷하게 구분되지 않고, 요일별·시간대별로

1) 2019년 실태조사에는 조합원 36,447명이 참여하였다. 이 가운데 간호사는 총 22,851명이다. 근무형태별로 나눠보면, 주간근무자가 4,808명, 2교대제 759명, 3교대제 16,849명, 야간전담 간호사 71명 등이다.

2) 전체 노동시간에 관한 질문은 2019년 조사에 포함되지 않아, 이에 관한 최신 자료인 2015년 조사결과를 활용하였다.

투입되는 인원이 다르다. 보건의료노조는 이를 ‘불완전한 4조3교대’로 설명한다.

<표 1>은 어느 병원의 간호사들의 한 달 근무표인데, 교대근무 편성은 ‘주간-저녁-야간’으로 순환되는 전진방식과 ‘주간-야간-저녁’으로 순환되는 역진방식이 혼재되어 운영되고 있다. 야간근무 할 때 신체적·정신적 부담이 가장 큰 만큼 누적된 피로와 스트레스를 회복한 뒤 다시 업무에 투입되도록 하기 위해 역진방식보다 전진방식이 선호됨에도 역진방식이 활용되고 있었다. 해당 월의 노동일수는 19~21일인데, 간호사A와 같이 3개의 근무조에 고루 배치된 경우도 있지만 간호사B와 C처럼 저녁근무에 상대적으로 많이 배치된 경우도 있다.3)

노동시간 길어도 길고, 불규칙한 3교대제 근무를 하는 간호사들의 경우 인력부족을 호소하는 비중도 상대적으로 더 높았다. 2019년 실태조사에 따르면, 인력수준 만족도 항목에서 전체 응답자의 81.2%가 불만(아주 불만 44.3%, 조금 불만 36.9%)이라고 답하였는데, 3교대 간호사의 경우 불만이라는 비율이 87.7%(아주 불만 55.0%, 조금 불만 32.7%)로 더 높았다.

최근 3개월간 이직을 고려한 적이 있다는 답변은 전체 응답자 평균 72.2%(“구체적으로” 25.2%, “가끔 생각” 47.0%)를 차지했다. 10명 중 7명이 넘는 사람들이 이직을 고려한 적이 있다는 점도 놀랍지만 3교대 간호사들의 경우, 그 비율이 83.3%(“구체적으로” 32.3%, “가끔 생각” 51.0%)로 더 높다는 점에서 심각성을 더하고 있다. 3교대 간호사들은 이직을 고려하는 가장 큰 이유로 열악한 근무조건과 노동강도(33.1%)를 꼽았다.

<표 1> 간호사의 2017년 7월 근무표

A 1년차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	총근무일수 20일 주간 6일 저녁 6일 야간 6일 일근 2일
	S	OF	E	E	E	S	M2	E	N	N	N	OF	S	E	E	OF	
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
	S	D	D	N	N	N	OF	CD	D	D	M2	D	S	OF	D		
B 2년차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	총근무일수 21일 주간 6일 저녁 8일 야간 6일 일근 1일
	E	N	N	N	OF	S	E	E	E	OF	D	D	D	S	N	N	
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
	N	OF	S	M2	E	E	E	OF	AL	S	D	D	D	S	E		
C 3년차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	총근무일수 19일 주간 4일 저녁 9일 야간 6일
	S	OF	N	N	N	AL	S	D	D	OF	E	E	E	E	S	OF	
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
	N	N	N	AL	S	D	D	E	OF	S	E	E	E	E	OF		

주 : 1) D=오전조, E=오후조, N=야간조, OF=휴일, S=주휴, AL=연가, CD=보건휴가, M2=일근(0900~1800)

2) 해당 병동 전체 인원(30명). 전체 인원 중 당월 육아휴직자는 3명, 분만휴가자는 1명.

자료 : 이정희 외(2017: 78) 재구성.

3) 일자리기획단(2018) 실태조사에 따르면, 3교대 간호사의 경우 실노동일은 월 평균 20.4일인데 주간근무(D)는 9.1일, 저녁근무(E)는 5.2일, 야간근무(N)는 4.8일로, 주간근무 횟수가 더 많았다.

III. 야간노동과 노동자의 몸과 삶

1. 수면 시간과 질

2019년 실태조사에 따르면, 간호사들 중 하루 수면시간이 6시간 미만인 비율은 59.3%로 전체 응답자 평균(56.1%)보다 3.2%포인트 높았다. 근무형태별로 보면 6시간 미만이라는 응답은 주간근무(52.6%) - 3교대(59.3%) - 2교대(62.9%) - 야간전담(69.0%) 순으로 많았다. 야간근무 시간이 긴 사람일수록 수면시간이 더 짧다는 것을 보여준다.

수면의 질도 좋지 않은 것으로 조사되었다. 최근 3개월 동안 자고 일어나도 기진맥진하거나 극도로 피곤함을 경험한 횟수가 1주일에 2회 이상이라는 답변은 3교대(84.2%) - 2교대(78.3%) - 주간근무(70.4%) 순이었다. 1주일에 4회 이상 경험한다는 응답도 많았는데, 3교대 근무자에서는 절반이 넘었다(52.8%). 이는 거의 매일 기진맥진, 극도의 피곤함을 느낀다는 것을 의미한다. 수면장애를 호소하는 비중도 3교대 간호사들에게서 높게 나타났다. 업무상 사고/질병 경험 여부 문항에서 3교대 근무자의 경우 4명 중 1명꼴인 24.5%가 수면장애가 있었다고 답하였는데, 주간근무자와 2교대 근무자는 각각 17.2%, 19.5%였다.

2. 업무 수행 시 위험요인

2019년 실태조사 결과, 수면부족을 업무 수행 시 위험요인으로 꼽은 응답을 간호사 근무형태별로 살펴보면, 3교대 근무자(82.7%)와 야간전담 근무자(78.9%)에서 높았다. 야간을 포함하는 교대근무가 사람의 생체시계와 외부 환경 간의 조화를 방해하기 때문에 수면장애와 같은 문제를 야기한다는 것은 이미 잘 알려진 얘기다. Berger & Hobbs(2006)는 수면장애가 자신과 환자의 안전에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 지적하면서, 특히 오전 4~6시 수행되는 업무의 완성도가 낮고, 근무시간이 12시간을 넘어갈 경우 투약오류가 증가할 수 있다고 보고하였다. 안전보건에 대한 만족도는 전체 응답자의 경우 41.1%가 불만(아주 불만 7.6%, 조금 불만 33.5%)이었는데, 3교대 간호사의 경우 불만 비율이 43.4%(아주 불만 7.9%, 조금 불만 35.5%)로 조금 더 높았다.

3. 식 사

업무 수행 중 식사를 거른다는 응답은 보건의료산업 종사자들 중 특히 간호사에게서 더 많이 확인되었는데, 그중에서도 3교대 간호사의 상황이 더욱 심각한 것으로 조사되었다. 2019년 실태조사 결과, 전체 응답자 가운데 식사를 거르지 않는다는 답변은 47.1%였는데, 3교대 간호사의 경우 절반 수준인 24.6%에 그쳤다. 3교대 간호사의 경우 4명 중 3명(75.4%)이 1회 이상 거른다고 응답한 가운데, 거르는 횟수가 1주에 4회, 5회 된다는 답변이 각각 10.5%를 차지하였다. 실제 식사시간(한 끼 기준, 이동 및 휴게시간 제외)은 더욱 심각하였다. 20분 이상이라는 답변은 1.8%에 불과하였다. 10~15분이 41.0%, 5~10분이 40.8%였고, 5분 미만이라는 답변도 5.3%를 차지하였다.

4. 직무스트레스

3교대 간호사들의 직무스트레스도 심각한 수준인 것으로 조사되었다. 2019년 실태조사 결과, “나는 신체적으로 정신적으로 모두 지쳐 있다”는 항목에 83.8%가 “그렇다”(매우 그렇다 29.4%, 그렇다 54.4%)고 답변하였다. 직무스트레스는 직무에 집중하는 것을 어렵게 만드는 요인으로 작용하기도 한다. 3교대 간호사의 경우, “나는 집중하는 데 어려움이 있다”는 문항에 59.0%가 “그렇다”(매우 그렇다 13.3%, 그렇다 45.7%)고 답하였다. “나는 내가 하는 일에 거의 열정을 느낄 수 없다”는 문항에 대해서 “그렇다”는 답변이 55.4%(매우 그렇다 10.5%, 그렇다 44.9%)를 차지하였다.

5. 야간노동과 노동자의 삶

이러한 불규칙한 교대근무와 야간노동은 간호사의 일상생활에도 부정적 영향을 미치고 있었다. 간호사의 다수는 불규칙한 교대근무로 친구가 없다거나 학원에 다니는 일조차 힘들고, 특히 언제나 대기 상태에 있어야 한다는 것을 어려움으로 꼽았다(박용철·곽상신, 2015). 일상적으로 필요한 욕구를 제대로 실현하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 간호사들의 어려움은 개인의 일상생활만이 아니라 돌봄이 필요한 가족과 돌봄보조자에게도 영향을 미치고 있었다. 불규칙한 근무패턴과 낮밤이 바뀐 근무시간대 때문에 다른 사람과 시간계획을 맞추기 어렵기 때문이다. 육아는 물론 임신 결정과 임신 기간과 출산 전후 및 육아기에 지원되는 각종 모성보호제도 사용에서도 어려움을 겪는 것으로 드러났다.

2019년 실태조사에서는 과거 3년간 임신·출산 경험이 있는 여성 응답자만을 대상으로 동료

나 선후배, 상사의 눈치를 보지 않고 자유롭게 임신을 결정했는지를 물었는데, 자유롭게 못했다는 응답이 31.7%에 달했다. 임신 중 또한 출산 전후 모성보호제도를 사용했는지 여부에 관한 조사에서는 출산 전·후 휴가를 제외하고는 거의 대부분 “사용하지 못했다”고 답변하였다. 특히 3교대 간호사들이 모성보호제도의 혜택을 제대로 보장받지 못한 것으로 조사되었다. 3교대 간호사의 경우, 유급수유시간을 확보했거나 난임치료 휴가를 사용한 비율은 각각 4.9%, 6.1%에 그쳤다. 임신 중 쉬은 업무로 전환을 요구했거나 임신 중 하루 2시간 노동시간 단축을 사용한 경우는 각각 9.3%, 17.5%에 불과했다. 육아기 노동시간 단축 사용비율은 10.0%에 그쳤다. 그나마 출산 전·후 휴가를 모성보호제도 중에는 가장 많이 활용한 것으로 조사되었다. 하지만 이 비율이 65.5%로 70%에도 미치지 못했다.

Ⅳ. 야간노동과 단체협약

이 장에서는 야간노동 규제 및 야간노동자 보호에 관한 규정이 현행 노동법과 단체협약(보건의료노조 사업장 단위 지부협약)에서 어떻게 마련되어 있는지 살펴보고자 한다. 노사 단체교섭을 통해 정한 야간노동 제한 및 야간노동자 보호 규정을 살펴보기 위해, 본 연구는 보건의료노조 산하 117개 지부의 단체협약(2017년 또는 2018년 체결 기준)을 분석하였다.

단체협약 분석에 앞서 노동법상 야간노동 조항을 간략하게 먼저 살펴보겠다. 현행 법에서 야간노동에 관하여 규정하고 있는 법은 근로기준법과 산업안전보건법(시행규칙), 보건의료인력지원법 이 세 가지로 요약된다. 앞의 2개의 법은 모든 산업에 적용되는 반면, 마지막 법은 보건의료인력을 대상으로 한다. 근로기준법에서는 야간노동 시간대(오후 10시~오전 6시) 및 야간근로 50% 가산수당(제56조), 야간근로 보상휴가제(제57조), 임신부와 18세 미만자 야간근로 원칙적 금지(제70조)가 명시되어 있다. 산업안전보건법에서는 모범이 아닌 시행규칙⁴⁾(제201조 별표22)에서 특수건강진단 대상 유해인자로 야간작업을 명시하고 있다. 보건의료인력지원법⁵⁾에서는 야간근무자 건강권 보호 및 근무 선택권 보장을 위한 국가와 지방자치단체, 보건의료기관장의 노력 의무(제14조)를 담고 있다.

살펴본 것처럼 현행 노동법에서는 야간노동에 대한 시간대와 수당 관련 규정 정도만 있을

4) 시행규칙은 시행령보다도 아래에 있는 법규명령으로, 국무회의 심의를 거치고 대통령의 재가를 얻어야 하는 시행령과 달리 다른 부처의 업무와 관련이 없는 경우 정부 부처 간 협의 절차 없이 담당 부처장의 발령만으로 효력을 갖는다.

5) 법률 제16371호, 제정 공포일 2019. 4. 23, 시행일 2019. 10. 24.

뿐만 야간노동자 정의 규정은 물론 야간노동 규제 및 야간노동자 보호 관련 조항을 찾기 어렵다. 야간근무자에 대한 건강검진 등의 일부 보호방안이 산업안전보건법 등에 명시되어 있지만 연속적인 야간노동의 제한, 최대 야간노동 횟수, 야간노동 중 휴식, 야간노동자들에 대한 휴일 부여 등 구체적인 보호방안에 대한 규정은 없다. 이러한 법 규정의 미비함은 사업장 단위 단체협약에서 일부 보완되고 있었다. 아래에서는 단체협약 내용을 중심으로 야간노동 제한 및 야간노동자 보호 관련 조항의 내용을 살펴보겠다.

1. 야간노동 및 야간노동자 정의 규정

먼저 야간노동 정의 규정부터 살펴보았다. 야간노동과 야간노동자에 대한 명시적인 정의 조항을 둔 곳은 찾기 어려웠다. 병원의 특성상 3교대자 중 야간(night) 근무자가 자연스럽게 야간노동자로 인식되고 있기 때문인 것으로 보인다. 대부분의 지부 단체협약에서는 가산수당 조항에서 야간노동수당 지급 근거로서 야간노동시간을 정하고 있다. 근로기준법 내용과 동일하다.

E병원 단체협약 제59조【시간외 근무, 휴일근무 및 야간근무수당】 시간외 근무, 휴일근무 및 야간수당은 다음 각 호와 같다.

(3) 야간근무(22:00~06:00) 수당은 통상임금의 50%를 지급한다.

사업과 종업시간을 규정하는 조항에서 야간노동시간을 적시하는 사례도 있다. 이때 야간 근무자의 시업 및 종업시간은 근로기준법상의 야간근로의 그것과는 차이가 있었다.

F병원 단체협약 제52조【시업 및 종업 시각】

2. 3교대 근무자 (아침번) 07:30~15:30, (저녁번) 15:30~23:30, (밤번) 23:30~익일 07:30

F병원의 경우 3교대 근무자 가운데 저녁번(evening) 근무자의 노동시간 일부와 밤번(night) 근무자의 노동시간이 근로기준법상의 야간근로에 해당된다. 반면 A병원은 밤번 근무자의 노동시간만 야간노동에 포함되도록 시업 및 종업 시간을 명시하였다. 시업시간은 근로기준법상 기준인 밤 10시로 같고, 종업시간이 오전 7시, 혹은 8시로 더 길었다.

〈표 2〉 A병원 단체협약 제51조 【시업 및 종업 시각】 2. 3교대 근무자

	A1병원	A2병원	수술실 및 회복실(A1, A2)
아침번	08:00~15:00	07:00~15:00	07:00~15:00
저녁번	15:00~22:00	15:00~22:00	15:00~22:00
밤번	22:00~익일 08:00	22:00~익일 07:00	22:00~익일 07:00

E병원 단체협약에서는 야간근무자의 건강권 보호 조항에서 특수건강검진 수검대상이 되는 야간근무자를 “6개월 이상 월 평균 4회 이상 야간근무(22:00~06:00)를 한 직원”으로 하면서 야간근무자를 정의하였다.

E병원 단체협약 제71조【야간근무자의 건강권보호】 “의료원”은 6개월 이상 월평균 4회 이상 야간근무(22:00~06:00)를 한 직원에게 교직원 정기건강검진에 추가하여 특수건강검진을 실시 하며, 검진항목은 관련 법률에 의거 시행한다.

이는 산업안전보건법 시행규칙 상의 특수건강진단 대상 유해인자 노출 업무에서 정한 야간 작업의 규정을 참고한 것으로 보인다. 이들 조항을 비교하면 아래 <표 3>과 같다.

<표 3> 특수건강검진 수검대상이 되는 야간근무자 규정 비교

	산업안전보건법 시행규칙 제201조 별표22		E병원 단협
	가호	나호	
단위 기간	6개월간	6개월간	6개월 이상
사업~종업시간	24:00~05:00	22:00~06:00	22:00~06:00
횟수/시간	이 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월 평균 4회 이상 수행	이 시간 중 작업을 월 평균 60시간 이상 수행	월 평균 4회 이상

자료: 필자 정리.

2. 야간노동 금지 대상

병원에서의 야간노동을 ‘야간근무’로 한정해서 보면, 야간노동 금지 대상은 임신한 근로자, 산후 6개월(혹은 1년) 이하 근로자 등과 같이 근로기준법 조항과 거의 유사하다.

F병원 단체협약 제50조【교대근무자 보호조치】

4. 병원은 임신한 조합원에게 밤번 근무를 시키지 않는다.
7. 병원은 산후 6개월 이하 조합원에게 밤번 근무를 시키지 않으며, 그 기간 동안 파견을 하지 않는다.

야간노동 금지 대상에 만 50세 이상 간호조무직(원), 20년 이상 근속 간호사, 팀장급 이상의 보직자 등을 포함하는 사례가 있었다. 당사자의 동의, 혹은 명시적인 청구가 있는 경우 야간노동을 허용한다는 근로기준법 조항과 같은 별도의 단서조항은 대부분의 지부 단체협약에서는 명시하고 있지 않았다.

3. 야간노동 횡수 제한

단체협약에서는 연속적인 야간노동의 제한, 월 단위 야간노동의 횡수 제한 등을 명시하고 있었다. 야간노동은 연속해서 3일을 초과할 수 없으며, 월 7일 이내로 제한하는 단체협약이 다수 확인되었다. 불가피한 경우라도 야간노동 횡수가 월 8일을 넘길 수 없다고 명시하고 있다.

F병원 단체협약 제50조【교대근무자 보호조치】

3. 밤근무는 연속해서 3일을 초과하지 않으며 연속 3일 밤근무 후에는 2일의 OFF를 보장한다.
6. 밤번근무는 월 7일 이내로 제한하되, 불가피한 경우 월 8일을 넘을 수 없으며 8일 이상 시는 1일의 수면휴가를 유급으로 부여하되, 중환자실 1등급 적용시점부터 시행한다.

연령에 따른 야간노동 횡수 제한을 추가로 두는 사례도 있었다. H병원에서는 만 50세 이상의 간호직 교대근무자가 원할 경우 밤번 근무를 월 5회 이내로 제한할 수 있도록 하였다. 이때 병동 상황을 고려하여 밤근무 일수 제한을 조율하도록 하였다.

4. 야간노동자 휴식 및 휴일

야간노동자에 부여해야 할 휴식 및 휴일에 관한 규정은 야간노동 횡수 제한 규정과 함께 ‘교대근무자 보호조치’ 조항에서 명시하고 있었다. F병원과 A병원의 경우, 단체협약에 따라 병원은 연속해서 3일 밤근무를 한 노동자에 대해 2일의 휴일(off)을 보장해야 한다. 월 8일 이상의 밤근무를 수행했다면 하루의 수면휴가(sleeping off)를 유급으로 부여해야 한다.

근무가 끝난 뒤 다음 근무 때까지 16시간 이상의 휴식보장을 위해 특정한 근무편성을 금지한 조항도 있다. 저녁근무 후 주간근무(E/D), 야간근무 후 저녁근무(N/E), 야간근무와 하루 유급휴가 후 주간근무(N/OFF/D) 등과 같은 편성을 하지 않는다는 것이다.

5. 야간노동 수당

야간노동에 대해 근로기준법상 통상임금의 50% 가산 지급 조항이 대부분의 단체협약에 명시되어 있다. 이 외에도 밤근무에 대한 별도의 수당 지급을 명시한 단체협약도 있다. E병원의 경우, 밤근무 5회에 대해 3.5시간의 시간외 수당을 지급하도록 하였다.

E병원 단체협약 제37조【근무시간】

- 라. 5 Night 근무시 3.5시간의 시간외 수당을 지급한다(간호사).

6. 적정인력 배치

단체협약에서는 밤번 근무의 경우도 주간이나 저녁 근무 인원수와 동일하게 운영될 수 있도록 한다는 조항을 두고 있다. 이 조항은 응급상황 발생 가능성이 큰 응급실과 중환자실에 주로 적용되고 있다. 일반 병동의 경우도 인원수 동일 운영 원칙이 명시되어 있으나 부서 사정에 따라 별도의 조(S번)를 운영할 수 있도록 하였다. 야간근무 시 배치해야 할 최소인원을 명시한 조항도 있다. 야간근무 시 1인 근무를 금지한다거나 최소 2인 이상을 배치한다는 내용이다.

A병원 단체협약 제55조【교대근무자 보호조치】

15. 나이트 근무 시 1인 근무를 금지하며, 예외부서는 노동조합과 별도 합의한다.

야간근무조의 경우, 주간이나 저녁근무조와 견줄 때 노동시간도 길고 투입되는 인력도 상대적으로 적기 때문에 이러한 단체협약을 통해 적정 인력배치를 강제하고 있는 것으로 보인다.

7. 특수건강검진

야간노동자의 건강권 보호를 위한 특수건강검진 실시는 대부분의 단체협약에서 명시하고 있다. 산업안전보건법(시행규칙)에서는 야간작업을 특수건강진단 대상이 되는 유해인자로 보고 있는데, 이를 준용한 조항이라 볼 수 있다.

J공단 단체협약 제99조【건강진단】

① 공단은 다음과 같이 건강진단을 실시하고 소요되는 비용은 공단이 부담한다.

6. 소속병원에서 야간근로 월 4회 이상 근무자 또는 3교대 야간노동자에 대하여는 산업안전보건법의 특수건강검진 실시

8. 야간전담간호사제도

병원에서의 야간노동이 간호사들의 업무 만족도를 낮추고 이직률을 높이는 핵심 요인으로 지목되고 있는 가운데, 일부 병원에서는 야간전담간호사제도를 운영하고 있다. 이유는 크게 두 가지다. 첫째, 교대 근무자의 야간근무 일수를 줄여 피로도를 낮춰줌으로써 간호사 이직을 예방하려는 것이다. 둘째, 야간근무 부담 때문에 취업을 꺼리는 신규 간호사들을 유인하기 위한 조치이다. 야간전담간호사제도와 관련, 신청자격과 절차, 수당, 휴일, 보호방안 등에 관한 단체협약 조항도 일부 지부에서 확인되었다. H병원 단체협약에 따르면, 매 분기 시작 2주 전에 당사자의 신청에 의해 실시하며, 신청 자격은 동일 부서에서 1년 이상 근무한 자이다. 야간전담 간

호사에게는 월 5일의 유급휴일이 부여되며 야간근무를 2일 이상 연속으로 할 경우 근무시간 사이 48시간 이상의 휴일을 보장한다. 야간전담 간호사의 경우 야간근무 하루당 1.5시간의 시간외 수당을 지급한다.

V. 소결 및 토론

1. 연구 결과 요약

이상의 내용을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 3교대 간호사들의 경우, 야간근무 시에 주간과 저녁근무조보다 긴 하루 평균 13.1시간 노동을 하는 것으로 조사되었다. 3교대 간호사의 경우 다른 직종과 견줄 때 수면부족에 노출된 비율이 높았고, 수면의 질도 낮은 것으로 조사되었다. 이는 노동자 안전은 물론 환자 안전에도 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 의미한다. 또한 야간 노동이 불규칙한 교대스케줄과 연동되면서 개인 삶에서도 어려움을 겪는 것으로 확인되었다.

둘째, 노동법에는 야간노동에 대한 시간대 규정만 있을 뿐 야간노동 및 야간노동자 정의 규정이 없다. 산업안전보건법 시행규칙에서 특수건강진단 대상 유해인자 중 하나로 야간작업이 명시되어 있고, 이때 야간작업 시간대와 길이에 대해 언급되어 있지만 ‘모범’이 아닌 ‘시행규칙’이라는 점, 전체 노동시간에 대한 규율 없다는 점에서 한계가 있다.

셋째, 보건의료노조 사업장 단위 지부들의 단체협약을 분석한 결과, 법 규정의 미비함을 일정하게 보완하고 있다는 것을 확인하였다. 법에서는 규정하고 있지 않은 연속적인 야간노동의 제한, 야간노동 횟수 제한, 야간노동 중 휴식, 야간노동자들에 대한 휴일 보장, 적정인력 배치 등에 대해 자율적인 노사 교섭 결과로 마련된 집단적인 규범을 형성하고 있었다.

2. 정책 제언

이를 바탕으로 네 가지 정책제언을 하고자 한다. 첫째, 야간노동 규제와 야간노동자 보호방안을 담고 있는 단체협약 조항들을 법에 담아 보건의료업종은 물론 적어도 공공서비스형 야간노동에 적용되는 규범으로 작동하도록 할 필요가 있다. 이미 사업장 단위에서 적용되고 있는 단체협약 내용을 모범 수준으로 끌어올려 적용범위를 전체 노동자에게로 확대하는 방안이다. 이 법에는 연속적인 야간노동의 제한, 월 단위 야간노동의 횟수 제한, 야간노동자에 대한 휴식

및 휴일의 부여, 야간노동 시 배치해야 할 최소인원 및 적정인력 배치 의무, 1인 야간근무 금지 등이 포함될 수 있을 것이다. 이미 보건복지부는 ‘간호인력 야간근무 가이드라인’⁶⁾(표 4 참고)을 마련(2019. 10.)하고 준수 현황을 모니터링하고 있다. 야간노동 및 야간노동자 보호 조항을 법으로 담는 방안을 마련하는 데 참고가 될 것으로 보인다.

둘째, 야간노동 규제와 야간노동자 보호방안을 법 조항으로 정리할 때 하나의 장과 절로 종합적으로 정리할 필요가 있다고 본다. 현행 노동법상의 야간노동 관련 조항은 그 자체로 너무 빈약할 뿐 아니라 근로기준법과 산업안전보건법 시행규칙 등으로 나뉘어 있고, 근로기준법 내에서도 2개의 장과 3개의 조로 흩어져 있어 일반 노동자들이 찾아보기도 힘들다. 이와 관련, 프랑스 노동법전(Code du travail)이 좋은 참고가 될 것으로 보인다. 프랑스 노동법전에는 ‘야간노동’을 제목으로 하는 별도의 절(Chapitre II : Travail de nuit)⁷⁾을 두었다. 모두 24개 조항으로 이루어진 이 절에서는 “야간노동 요청은 ‘예외적’으로 이루어지고, 이때 노동자의 건강보호 및 안전에 관한 강행규정이 고려되어야 하며 경제활동 또는 공익적 사업의 연속성을 보장할 필요

〈표 4〉 간호인력 야간근무 가이드라인 주요 사항

항 목	내 용
야간근무시간	- 야간근무시간은 8시간 근무 원칙
월 야간근무 횟수	- 야간전담간호사의 경우 월 야간근무 14일 이내 제한
야간근무 후 휴식	- 야간근무를 2일 이상 연속한 경우 48시간 이상의 휴식 보장
연속 야간근무 일수	- 연속 야간근무는 3일 이하로 제한
야간업무량 조절	- 야간업무의 부담 경감을 위해 야간근무 시 업무량 조절 예) 야간근무시간에 있던 체혈, 상처소독, 의사의 오더 시간 등을 야간근무 이외의 시간으로 조절
교육 및 훈련	- 근무 종료 시각에 이어 교육과 훈련이 이루어지도록 배려
근무 외 행사 참여	- 근무 외 행사 참여 최소화
건강권 보호	- 야간근무 인력에 대한 특수 건강검진 시행(연 1회) * 특수건강검진 시기 및 항목은 산업안전보건법 준용
로테이션	- 야간전담간호사의 야간근무와 낮 근무 전환이 가능하도록 근무 선택권 보장 - 건강권 보호를 위해 야간전담 근무의 연속기간은 3개월 이하로 제한 · 개인 동의를 전제로 노사 합의에 따라 연장 여부 결정

자료 : 보건복지부(2019. 10), 「간호인력 야간근무 가이드라인」.

- 6) 보건복지부는 ‘간호사 근무환경 및 처우개선 대책(2018. 3.)’ 후속 조치로 업무 부담이 높은 야간간호에 대한 보상을 강화하기 위하여 야간간호 수가 개선과 함께 야간간호 근무환경 개선을 위한 지침을 마련하였다.
- 7) 제3편(Troisième partie: Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale)
제1권(Livre Ier: Durée du travail, repos et congés)
제2장(Titre II: Durée du travail, répartition et aménagement des horaires)
제2절(Chapitre II: Travail de nuit)

가 있음이 증명되어야 한다”는 원칙에서부터 야간노동 정의, 야간노동 시행 절차, 야간노동에 대한 보상(임금 및 보상휴가), 야간노동자 정의, 야간노동자의 1일·1주 노동시간 제한, 야간노동 편성 시 산업의(産業醫) 자문, 야간노동자 정기적 건강 검진, 야간노동과 일·생활 균형 보장, 단체협약에서 정할 수 있는 야간노동 관련 항목의 범위 등을 규정하고 있다.

셋째, 야간노동 비율을 해당 기간의 총 노동시간과의 관계 속에서 규정할 필요가 있다. 특정 주에 주간노동만 40시간 하는 경우와 야간노동을 포함해 총 40시간 일하는 경우 해당 노동자의 몸과 삶에 미치는 영향이 같을 수 없기 때문에 특정 기간 내 총 노동시간에 대한 제한을 전제로 야간노동의 길이와 편성을 살펴야 할 것이다. 야간노동은 노동관리 양식이 유지되고 굴러가는 전반적인 시스템과 맞물린 문제로 이해하여야 한다.

넷째, 야간노동자 보호 방안 마련 과정에서 가장 중요하게 고려되어야 할 것은 전반적인 인력 확충의 필요성이다. 야간노동자 보호에 관한 세부 방안을 마련하는 한편 간호 인력 확충에 관한 구체적인 목표를 설정하고 단계적으로 실현해 나가는 방안을 강구해야 한다고 본다. 야간노동을 총 노동시간에 대한 비율과의 관계 속에서 제한해야 하는 것과 마찬가지로 원리로, 전체 간호인력 규모의 확대를 전제로 야간노동자 보호방안을 마련해야 할 것이다. **KLI**

[참고문헌]

- 박용철·곽상신(2015), 『보건의료산업 인력 수급 및 근로조건 개선방안 연구용역』, 경제사회발전노사정위원회 연구용역보고서.
- 보건복지부(2019. 10), 「간호인력 야간근무 가이드라인」.
- 보건의료노조(2015), 「2015년 조합원 근로실태조사」.
- _____ (2019), 「2019년 조합원 근로실태조사」.
- 이정희·김근주·정경은·이주호·구은희(2017), 『의료서비스 질 제고를 위한 보건의료인력법 제정의 고용효과』, 고용노동부·한국노동연구원.
- 일자리기획단(2018), 『간호인력 근무여건 분석 및 개선방안 연구』.
- Berger, A. M. and B. B. Hobbs(2006), “Impact of shift work on the health and safety of nurses and patients,” *Clin J Oncol Nurs* 10(4), pp.465~471.