



주제
강연

간호원의 해외취업과 전망

田 山 草 박사

<본회 회장, 연세 간호대학장>

1960년 대 초부터 활발하게 이루어지고 있는 간호원의 해외진출이 많은 문제점을 안고 있다는 사실을 알고, 느끼면서 지켜보아오기만 했던 사실에 비추어 오늘 “간호원의 해외 취업과 전망”이라는 주제로 세미나를 개최하게 된 것은 다소 늦은 감이 없지않으나 우리들의 가장 중요한 문제중의 하나를 들추어 분석하고 해결점을 찾고 전의할 수 있는 계기가 될 수 있다는 점에서 이 세미나의 의의는 크다고 생각합니다.

우리나라는 1960년도 이래 지속적인 경제성장을 하여 비교적 활발하게 고용증대가 이루어져 국민의 생활이 안정되는 듯 하였고, 1973년도 초 기만 해도 심한 외자도입의 부작용이 성장환교수(고려대 상대학장)의 「해외인력진출정책의 기본 방향」에서 나타나고 있었음에도 1980년대를 향해 희망적인 경제성장을 기대하였습니다. 그러나 1973년도 말 중동전쟁의 발발과 더불어 세계적인 에너지파동에 의해 우리나라 경제는 세계적인 경제혼란에 동승하여 부실기업이 속출하고 폐업 내지 조업단축에 의한 실업확대의 노출 등 많은 어려움이 속출되어 경제적인 벽에 부딪히게 되었고 또한 인구증가, 자원고갈이라는 현실이 사람들에게 불안울 가중하여, 1960년대 초

부터 이루어졌던 해외고용으로써의 인력진출을 통한 고용증대 및 외화획득에 대한 기대는 현 한국의 경제실정에 비추어 결실하게 요청되는 현실에 당면하게 되었습니다.

우리나라와 같은 개발도상에 있는 국가에서의 해외 인력진출은 국내과잉인구 또는 국내 실업해소에의 기여와 외화송금을 통한 기여가 그 주된 효과라고 하겠습니까. 그 외에도 부수적으로 선진기술의 습득촉진, 진출국과의 친선관계를 맺음으로써 문화의 교류가 촉진되며 무역을 촉진시키는 등 진출자가 자기의 업무를 잘 수행하는 경우 국위를 선양시키는 효과도 있습니다.

그러면 해외 인력진출의 꾸준한 실적을 내고 있는(표 1 참조) 지금까지의 간호원의 해외취업으로 인한 효과는 어떠한가를 검토해야 하겠습니까.

1960년 이후 간호원에 대한 이민과 해외취업의 길이 열림으로 해서 간호원의 해외 인력진출이 활발해진 이래 미국, 캐나다, 등지로는 주로 이민과 연구, 서독, 일본, 오스트리아, 스위스, 월남, 스페인 등지로는 취업으로 진출하게 되어 노동청 직원과의 면담에 의하면, 간호원만의 승급에 대한 구체적인 수치는 알 수 없으나 해외

(표 1)

간호원의 해외취업자 송출실적(한국해외개발공사)

국별	년도	총 계	66	67	68	69	70	71	72	73	74. 11월	75
서독		4,887	723	216	9	450	832	360	624	763	910	2000예정
일본		233						29	47	78	78	
스위스		14							14			
오스트리아		39							20	19		
스페인		1									1	
월남		미상	✓	✓	✓	✓	✓	✓				

✓: 취업종료표시임.

(간호보조원 제외)

※ 자료: 1974년도 "사업실적보고서" 한국해외개발공사 1974. 11월, pp. 7-13.

에 진출해 있는 한국인 간호원들은 많은 의뢰를 국내로 송금한다고 하며, 실제로 이는 국내 경제성장에 기여도가 높다고 합니다. 그러나 이러한 사실 이면에는 심각한 문제가 내재함을 간파해서는 아니될 것입니다. 이런 문제는 사회적 인식부족과 물질적 대우의 격차입니다. 또 많은 해외로의 이민과 취업은 국내적으로 무간호원층을 계속시키고 있다는 사실에 주목하여야 하겠습니다. 또한, 물론 한국내에서의 취업이 불가능한 경우는 상당한 배려하에 해외진출이 좋은 것으로 받아들여야 하겠지만, 과연 간호원의 해외진출이 교육비에 비해 얼마나 유리한가를 생각하지 않을 수 없습니다. 간호교육은 유치원교육을 제외하고 3년제의 경우 15년, 4년제인 경우 16년의 교육기간이 소요되어야 합니다. 이 기간동안 지출된 총 경비가 제한된 기간내의 고용기간 내에 상환될 수 있을지를 검토해 보아야 하겠습니다.

그러므로 교육투자 효과를 기대할 수 없었던 해외취업 계약을 단호하고 귀국한 후의 사후대책이 중요합니다. 즉, 귀국후 국내에서의 취업의 계속성과 취업에 대한 대우의 배려가 선처되어야 하겠습니다.

다음은 간호원의 해외진출과 기술습득과의 관계를 검토해 보면 1960년을 전후하여 미국과의 교환간호원제도와 콜롬보 계획에 의한 교육사업은 확실히 지식 및 기술습득면에서 볼 때 한국의 간호계는 좋은 자극을 받아 간호의 발전에 기여하였던 것입니다. 그러나 간호원의 대량 해외진출이 이루어진 이래 국내에서는 간호원의 직장이동율이 높았던 1966년에서 1972년도에 이르

기까지 한국의 간호계는 간호행정상 많은 문제점을 안은 채 지금에 이르고 있는 실정입니다.

한 예를 들어보면 이직율이 높으므로 해서 간호원들의 경험부족이 대두되어 환자에게 주어지는 간호의 질이 저하된 것입니다. 그 이후 아직은 기술이나 지식습득한 간호원의 귀국이 뚜렷하게 이루어지지 않고 있으며 서독의 경우는 우리의 지식과 기술이 서독으로 이양될지언정 서독의 현행 간호교육제도의 취약점과 제교육제도가 거의 없는 것으로 보아 서독에 의한 우리의 기술이나 지식의 향상은 기대하기 어렵습니다.

다음으로 간호원의 해외진출과 국위선양과를 관련지어 볼때 현지 고용측의 의견이 "일본인은 자기들만의 집단화 경향이 현저인과의 융화를 저해하고, 열대지역 아시아 인종은 무책임 태만하고" "한국인들은 한때에 인접한 온대인종의 우수성과 더불어 강한 경쟁의식과 책임감을 나타낸다"고 평하고 있듯이 한국인 간호원은 현지 적응을 잘하여 전반적으로 국위를 선양하고 있다고 할 수 있겠습니다. 그러나 국위선양의 저해요소를 노출시켜 본다면 언어의 장벽, 의식구조의 차이, 간호교육의 질적 문제, 취업조건 및 현지 업무수행상 환경조건등을 지적할 수 있겠습니다. 간호원의 미국이나 캐나다 진출인 경우 언어문제는 자가해결이어야 하는 점과 서독인 경우 지금까지는 3개월간의 사전교육기간밖에 없는 되지 점은 현지에서의 언어장벽으로 인한 간호원의 활동에 많은 제한을 가져오고 있으며 언어장벽으로 인해서 능력의 과소평가를 당하는 애로점이 있습니다.

간호교육의 질적 문제도 야기되고 있습니다.

1966년도 당시의 간호원의 해외진출을 위한 노골적인 양적수요 요구에 의한 당국의 학생정원 증원과 관련된 간호교육기관의 선정 및 시설이 문제입니다. 그 당시의 상황으로 보아 질적간호교육이 가능할려면 지방에 따르는 학생정원의 안배와 더불어 교육 기관의 교육능력에 따르는 안배로 정립하는 것이 필수적인 질적교육의 조건이었던 것임에도 불구하고 그렇지 못했던 것입니다. 따라서 해외에서의 간호원의 민간외교로서의 국위선양에 영향을 미치기에는 문제가 많다고 하였습니다. 현지 업무수행상 취업조건 및 환경은 일의 효율성의 필수조건이므로 취업조건을 공고히 하여야 함이 강하게 요구됩니다.

해외 개발공사의 "간호원 및 간호보조원의 독일병원 취업계획"의 제5조를 보면 "한국 간호원 및 간호보조원의 모집과정에 있어서 한국 노동기관이 참여하는데, 본(Bonn)주재 한국 대사관(노무관)은, 독일내 병원측에서 관제지역 독일노동교환 사무소가 발급한 모집승인 결정서 사본과 함께 제출한 한국간호원 및 간호보조원 모집요청서 및 수요통지서를 수집하여, 이에 대한 조치요청서 및 수요통지서를 본 병원을 사전 검사한 후 간호원 및 간호보조원 모집승인서를 서울 소재 노동청 및 보건사회부에 제출한다"고 하였는데 병원에 대한 사전검사는 병원을 잘 아는 사람이 하여야 간호원의 업무와 관련된 사항을 파악할 수 있는 것이므로 한국의 많은 딸들의 현지에서의 제문제를 배제하고 권익을 위하고 사후관리 까지도 관심있게 처리하려면 간호원을 잘 아는 사람 즉, 간호원의 자격증을 가지고 능력이 있는 사람을 노무관으로 선정함이 타당한 행위입니다. 일의 원활성을 기하기 위해서는 적격자가 있는 경우 대행은 지향되어야 할 것입니다. 서독인 경우 독일내에서의 이동상황, 계약이 끝난 후 귀국에 대한 파악, 제3국으로의 진출에 대한 파악, 특히 서독은 반공과 관련된 면의 보호가 요구되는 지역이므로 현지관리 및 사후관리가 잘 되어야 하겠습니다.

최근 "한국의 궁핍이 우리의 이익이 되고 있다"라는 제목하에 한국 간호요원 파동을 반대하는 세계 선교회의 독일신문과 잡지의 기사는 우

리에게 크나큰 경종을 울리고 있다고 생각합니다. 전문적 교육을 받은 간호원이 노동청의 관여하에 취업이 이루어지는 점에서부터, 독일인은 좋아하지 않는 간호직을 수행하는 점, 9개월간의 직업교육을 받고 외국으로 진출하는 간호보조원을 간호원으로 통칭한 점, 원하는 지역 및 병원을 직장으로 선택할 수 없는 점, 순적으로 귀한 인상을 상실한 점등이 "한국의 궁핍이 우리의 이익이 되고 있다"는 말과 생각을 야기시킨 것이 아닌가 생각합니다. 이러한 심각한 문제로 인해 양국간에 협약이 이루어져 1975년부터는 사후관리에 대한 조건이 향상된다고 하니 기대해 마지않습니다. 또한, 1975년부터는 간호원만 요구한다고 하는데, 당국은 한국내의 건강사업에 크게 지장이 없도록 배려가 있어야 할 줄 압니다.

간호원의 해외진출의 전망은 밝다고 하겠으나 당국은 인력의 해외진출에 따르는 제반 효과에 부응되는 사전협약이 이루어진 조건에서 인력진출 시장을 다변화하여 순적으로 끌고루 본포시켜 귀한 존재를 현지에 임할 수 있도록 함이 바람직 하겠습니다.

간호원의 해외진출은 계속 요구되고 있고, 경제적으로 볼때 외화획득에 기여하며 현지인들의 건강을 관리하는 봉사사업이므로 국위선양면에서 볼 때 확고한 보장을 할 수 있는 것입니다. 이러한 전지에서 정부는 간호학도들에게 장학금을 수여하고, 이들을 가르치는 교수양성에 힘을 기울이고 좋은 교육이 이루어 지도록 시설면에도 투자함이 꾸준하고 유리한 간호원의 해외진출을 위해 취해야할 행위라고 생각합니다.

끝으로 우리의 염원은 한국경제가 파잉노동력을 완전히 흡수할 만큼 성장하여 국민의 생활수준을 향상시키므로써 해외의 인력진출 문제가 정책적으로 다루어지지 않게될 날이 오는 것이 동시에 평화적인 남북통일을 하여 국방에 보다는 국민의 복지만을 위해 투자하고 노력하는 국가가 되기를 원하는 것입니다만 현지시점에서는 국가적으로 볼때 다방면의 해외 인력진출의 실현책을 적극적으로 모색해야 함이 불가피하다는 문제의식속에 다 같이 협조하여야 하겠습니다.