



패널
토의

경제학적 견지에서

卓 熙 俊 교수

〈노동문제연구소장, 성균관대교수〉

1. 서 언

간호원은 우리 해외취업 노동력 가운데 대량의 집단진출이 계속되어 왔으며, 앞으로도 진출이 계속될 유일한 전문직종의 부인노동 부문이다.

간호원의 해외진출은 비단 봉급소득에 의한 개인적 이득으로 볼 수 없는 중대한 경제적 의의를 가진다. 그 진출에 관하여는 다대한 교육 투자에 의한 「두뇌유출」 즉 전문직능의 한국보전발전의 공헌이 감소된다는 뜻에서 적극적 부정론도 제기되어 찬란이 엇갈리는 여론이 형성되고 있다. 그러나 찬성론의 근거로는, 첫째 實獲得率 100%의 높은 외화수입으로 오히려 일 반수출을 능가하는 국가경제에의 공헌이며, 둘째 실업문제 해결에 적극적 공헌이 되며, 셋째 선진국의 의료, 보전에 관한 지식, 기술을 획득하는 기회가 되며, 넷째 우리나라 노동시장내에서 간호원 자체뿐만 아니라 전문, 기술직 부인 노동의 지위와 처우를 개선하는 중요한 계기가 되고있다. 부정론의 근거를 완전히 카바하는 이러한 경제적 의의로 인하여 간호원의 해외진출은 국가정책으로 전면 지원되어야 할 절실한 요청을 받는다. 말하자면 해외 노동시장의 개척을

위한 종합적 고용정책 가운데 간호원의 해외진출은 그 중심적 위치에 있어야 한다. 그 정책대응에는 최소한 다음이 보장되어야 한다.

- ① 해외간호원 노동시장의 조사와 확보정책
- ② 계획적 간호원 인적자원의 개발을 위한 국가재정적 지원
- ③ 해외진출 간호원의 교육, 훈련과 조직적 사후관리
- ④ 국내노동시장내 간호원에 대한 전문직 부인노동으로서의 자격, 지위, 보수등을 정상화, 적정화하기 위한 제도적 보장등.

1. 고용(실업)의 측면

우리 해외진출 노동력 가운데 간호원이 유일한 전문직종의 부인노동임은 다음 표 1로 볼 수 있다.

표 1에 의하면 대량진출에 선원, 간호원, 광부를 헤아릴 수 있다. 그 외는 선진취업국이 자국 노동시장내의 소수 공급부족을 산발적으로 보충하는 성격을 지니며 기능공동의 진출이 양적으로는 크면서 등직종의 동종노동자가 아니라 는 점에서 대량진출의 직종으로는 볼 수가 없다. 대량진출의 직종가운데 광부는 一般的 생산기술 기능을 요하며 선원도 고급직종의 일부 소수에

〈표 1〉

년도별 직종별 인력진출 상황

직종 \ 년도	66	67	68	69	70	71	72	73	74-11	총계
간 호 원	1,020	409	9	561	1,707	1,384	1,583	1,342	1,232	9,245
광 부	286	—	—	—	1,279	1,004	71	482	1,098	4,580
의 사	—	23	17	30	—	—	35	4	1	110
기능공 및 기타	3,979	1,703	2,811	492	265	658	489	539	428	11,368
선 원	1,170	1,069	1,125	1,458	2,601	3,880	5,848	7,156	7,523	31,830
총 계	6,455	3,202	3,962	2,541	5,852	6,926	8,026	9,883	10,282	57,129

자료: 해외개발공사

〈표 2〉

외 화 획 득 실 적

(단위: 천 \$)

구 분 \ 지역별	합 계 (63~74)	년 (63~72)	73 년 도		74년 8월 31일 현재		비 고
			계 획	실 적	계 획	실 적	
계	708,755	497,840	41,616	113,299	96,000	97,616	101.7
서 독	63,802	35,209	10,176	14,162	15,000	14,431	96.2
월 남	204,844	203,342	1,680	1,161	1,000	241	24.1
일 본	98,761	65,965	2,160	20,090	15,000	12,706	84.7
동 남 아	11,583	8,805	2,520	1,612	3,000	1,166	38.8
미 주	282,125	179,490	18,480	53,305	26,000	49,330	189.6
구 주 및 기타	7,360	5,029	1,080	1,650	3,000	681	22.7
선 원	40,380		5,520	21,319	33,000	19,061	58.1

자료: 해외개발공사

의하여 고도의 교육 전문성을 요할 따름이다. 따라서 거의 전원이 장기간의 교육 훈련과 고도의 지식, 기술을 요하는 직종은 간호원에 한정되며 일률적 자격요건을 구비한다는 점에서 「두뇌유출」의 비난이 발생할 수가 있다.

이상의 대량진출 직종가운데 불황의 영향을 가장 적게 받을 수 있는 부문이 간호원이다. 광부 선원은 전자는 지하노동의 불결과 위험이 수반된다는 뜻에서 후자는 가족과의 장기분리를 면할 수 없다는 점에서 기회직종이나 중기변동에 따라 선진국 국내노동자의 취업이 확대될 가능성 있는 부문이다. 그러나 간호원은 장기의 교육훈련을 요하는 전문직 여성노동직종으로 호불황에 따라 단기일내에 양성하여 필요공급량을 확보하기 곤란한 부문이다. 따라서 계속 해외인력에 의존하지 않을 수 없을 것이며 비록 불황으로 고령퇴직의 간호원이 재취업할 가능성은 있

으나 그양은 극히 한정될 것이 예상된다. 그들 뒷받침하는 근거로 표 1에서 보듯 68년이후의 경기침체 또는 73년이후의 불황기에도 거듭 대량진출이 불능했고 계약갱신후 75년에도 간호원 2,000명, 간호보조원 1,000명의 진출요청이 있다.

2. 소득의 측면

한국해외진출 노동자의 외화획득권은 어느 의미에서 수출을 통한 외화의 실획득보다 한층 앞찬 것이라 할 수 있다. 예를들어 다음 표 2에서 65~70년간의 외화획득은 약 400,000\$였으나 그것은 68년의 수출전액과 대등한 액이었다. 특히 100%의 실획득액이란 점에서 그러하다.

표 2에서 서독에서의 외화획득은 총획득액의 8.9%에 해당한다. 그중 간호원의 획득은 약 4/5이상으로 보인다. 현 봉급액(본봉)은 간호원

945마르크, 간호보조원 860마르크를 헤아릴만큼 높음으로 정부의 본봉 600마르크수준에 비하면 그 위치를 헤아릴 수가 있다.

3. 정책의 측면

간호원 해외진출의 국민경제적 의의로 미루어 앞으로 다각적 지원을 위한 적극적 국가정책을 수립할 요청이 있다.

a. 해외시장의 조사 및 확보정책

해외시장의 정보파악과 해외취업자의 연결이 유기화되지 않았던에서 74년의 간호원 취업협정 경신에 있어 당사국간에 많은 의견을 조절하여야 하는 난관이 수반하였었다. 따라서 해외노동시장을 합리적 조직적으로 파악관리하는 체제를 구비할 필요가 있다.

b. 간호인력 개발의 수립정책

간호원의 질보확보를 위한 국가정책은 종합적 기술 인적자원의 개발계획 가운데 핵심적 부위에 있어야 한다. 현재 국내학교기관의 공급능력은 약 3,000명을 한도로 하나 74년도 진출계획량이 전기한 바와 같이 간호원, 간호보조원을 합하여 3,000명인데 비추어 이 부분의 인력수급은 이미 차질을 가져오고 있음을 알 수 있다. 따라서 국내수요의 증대를 고려하고 또한 간호인력의 實際年限이 본질적으로 단기 3년, 장기 7년내외로

예상됨에 비추어 이 부분의 수급계획은 극히 신중함을 요한다. 특히 해외진출에 있어 자력획득 후 최저년의 직력을 요구하므로 단기 임상훈련 등의 계획은 양적확보를 위한 필수적 조건이 될 것이다.

c. 진출기관의 일원화와 사후관리정책

해외진출은 시장확보, 인력개발계획, 진출알선과 수속 그리고 사전사후관리는 동일기관의 책임으로 일원화되어야 한다. 특히 사전 사후관리는 해외생활환경, 취업환경 사회적 제조건과의 적응을 고려한 조직적인 것이어야 하며 간호원의 개별 양식에 맡길 수는 없다.

d. 국내간호원의 자격 위치 보수정책

두뇌 유출이나 국내보전발전세의 공헌요청을 들어 간호원의 개별적 애국심에 호소하여 해외진출의 부당성을 논함은 오류이다. 우리 헌법은 국민의 해외진출(국외이주)직업선택의 자유를 보장하고 있음으로 그를 저지할 법적근거는 없다. 오늘날 간호원 개인이 국내취업을 자발적으로 택하도록 국내간호원의 자격, 지위 보수를 적정수준으로 보장하여 해외자격조건과의 상대적 병준화를 도모할 필요는 절대시 된다. 특히 정부관사의 보수 기준법규를 개정하여 간호원에게 「남여 동일노동 동일임금의 원칙」에 입각한 전문적 보수기준을 보장할 필요가 있다.

