

# 간호 전문직과 여성

김 모 임

<본회회장 : 연세 간호대학 교수>

## I. 서 론

제 3차 경제개발 5개년 계획이 성공적으로 추진되어 경이적인 경제성장을 이룩하고 앞으로 제 4, 5차 경제개발 5개년 계획기간 동안에 고도의 경제성장과 사회복지 개발을 함께 추구하는 우리나라는 어느 시기보다 여성의 경제사회 참여가 요청되고 있다.

우리나라 여성의 경제활동참가율은 해마다 높아지고 있어, 여성활동비율이 취업인구중에서 1963년에는 34%, 1972년에는 36%, 1975년에는 40.6%를 차지하고 있어 선진국 수준에 육박하고 있다<sup>1)</sup>. 그러나 직업별 또는 산업별로 보면 전문직직이나 숙련을 요하지 않는 단순 노무직이나 농림, 수산업에 치중되어 있어 선진국 여성이 전문직, 기술직, 관리직, 사무직이 많은 비중을 차지하고 있는 것과는 대조적인 현상을 나타내고 있다. 따라서 남성의 대체인력내지는 보조인력으로서만 활동하는 전근대적인 취업·형태를 면치 못하고 있으나 우리나라 여성의 전문직, 기술직, 관리직, 사무직에 진출로 경제발전 전에 직접적인 기여가 크게 요청되고 있다. 이

사회적 요청을 실현함이 우리나라 여성의 큰 과제라고 생각한다. 이 문제는 간호전문직 인력구성으로 보면 같은 현상이다. 전문직적 성장과 학문적 발달을 기해 간호학과 형성이 함께 일어나야 할 때이니 만큼 간호사업을 위한 고급인력이 많이 요청되고 있으나, 3萬간호원에 박사가 겨우 손꼽을 정도로 분야별 간호전문 인력으로 종사하는 사람은 극히 소수이다.

이 과제 해결을 저해하는 요소는 근본적으로 사회나 가정에서 또 직업자체에서 싹트는 “남성은 사회에서 여성은 가정에서”라는 고정적인 역할분담의 관념때문이며, 이에 기반을 둔 교육제도이다. 우리나라 교육제도는 남·여의 동등교육이라고 볼 수 없는데 있다. 전문직, 기술직, 관리직, 사무직에 진출하기 위한 준비교육과 무관한 교육내용 예를들면 가정, 예술, 미용등 여성교육에서 지배적인 교육과정인 이를 말한다.

통계자료에 의하면 우리나라는 해마다 여자대학생이 늘어나고 있지만(1955년 전체 대학생중 구성비가 10.7%가, 1970년에는 25.3%으로 상승), 이들 대학졸업자의 취업율은 63%이고 결혼과 더불어 가정으로 들어가 여자대학교 졸업생의 99%가 가정으로 들어가 버린다<sup>2)</sup>.

1) 김지자, “인구문제와 여성의 사회참여”, 한국여성 및 인구관계자료집, 여성과 인구 세미나 보고서, 한국여성 단체 협의회, 1975, pp. 31-36

2) Ibid

이 소수의 취업여성이 관리직 및 사무직, 전문직 및 연구직에 종사하고 있으나 직업적으로 성장할 수 있는 길은 남성들의 경우보다 더욱 험난하다.

## II. 여성의 직업적 성장을 저해하는 요인

우선 여성이 직업적 성장에 장애가 되는 요인을 크게 두가지로 나누어 볼 수 있다. 즉 1) 내적요인과 2) 외적요인이다. 내적요인은 여성자체에 있는 문제로 생각하면 따라서 외적요소는 여성이 소속된 가정과 직장과 사회에 있는 문제이다.

### 1. 내적요인

가) 우리나라 여성은 스스로가 아직도 가정생활을 위한 여자를 자처하고 사회참여에 대하여는 부정적인 견해를 갖고 있으며 간접적 사회참여에도 부정적인 태도를 가지고 있다. 결혼한 여자가 흔히하는 이야기가 바깥양반이 집에오면 밖에서 일어난 일은 이야기도 하지 않는다고 한다. 얼마나 대화대상이 안되면 말을 안하는가를 생각지않고, 말을 하지않는 것이 가정의 불문을 처럼 내세우고 있다.

나) 현재 가정에만 머물고 있는 여성이나 직접 사회참여를 하고 있는 여성이 직업인으로서 회의와 의구심을 품고 있는 것은 부정할 수 없는 것으로 직업인으로서의 능력비하.

다) 여성 스스로의 사회의식 내지는 문제의식 결여.

라) 많은 여성이 인간으로서 발전지향적 가치관의 형성을 못하고 있는 문제.

마) 직업여성은 여성이라는 차이를 이용하여 직업인으로서 비능률을 타당시하려는 안일한 직업태도등이 문제시된다고 생각하다.

### 2. 외적요인

가) 가 정

어릴때부터 남자와 여자는 해야 할 성역할에

대한 교육을 받게된다. 여성들은 과거 전통적으로 답습되어온 가정적 역할을 그대로 받으면서 부차적으로 사회적 역할을 하게되는 경우가 대부분으로 직업활동 여성들은 이중적인 역할로부터 오는 육체적 정서적인 딜레마속에 산다.

이<sup>3)</sup>의 연구결과에 의하면 경제적 안정후에는 취업활동을 그만두고 싶다는 사람이 과반수이상이고, 시간적 여유가 있는 직업 또는 집에서 틈틈히 할 수 있는 직업을 대부분이 원하여 여성의 직업활동이 부부관계에 있어서는 긍정적인 영향을 준다고 생각하고 있는데 반하여 자녀에게는 나쁜 영향을 준다고 생각하고 있는 사람이 과반수를 넘는다고 보고하고 있다. 대부분의 직업여성들은 가정의 역할에서 벗어나지 못한 채 가정과 직장의 이중부담을 가지고 있다. 이중부담의 문제가 완화되지 않는한 여성의 직업적 성장을 저해하는 또 하나의 큰 요인이 된다.

나) 사 회

우리나라의 경우 미혼여성이 직업여성의 절대수를 차지하고 있다. 이는 여성들 스스로가 결혼과 더불어 가정으로 들어가 버리는 연유도 있으나 이 일을 채찍질하는 직장사회속에 문제가 있다. 여성들은 결혼과 더불어 사적하도록 직접·간접으로 강요당하고 있는 불문을·문물의 고요한 움직임이 문제이다. 더욱이 일단 가정에 들어왔던 기혼여성들을 다시 받아들이는 재고용의 기회가 막혀있는 때문이다. 이 위에 동일노동 동일임금제가 실현되어있지 않은 문제, 그리고 승진의 기회에도 성의 차별이 있는 문제, 또한 직업능력과 책임능력을 개발할 수 있는 기회가 여성에게는 거의 없었으며 더욱이 이를 위한 교육훈련 경험을 가질 기회를 사회가 제도적으로 제공되도록 마련하지 못하고 있는 문제등이다.

## III. 간호전문직 직업인으로서의 성장을 저해하는 요인

간호 전문직은 전통적으로 「여자의 분야」로 낙인이 찍힌 전문직업 분야의 하나이다. 따라서

3) 이동원, "직업여성의 이중역할에 관한 연구", 연구업서 제 7호, 여성자원 개발연구소편, 1976.

여성의 직업적 성장을 저해하는 요인은 간호전문직 직업인으로 성장을 저해하는 요인으로 작용한다고 할 수 있다.

전문직 간호사업에 종사하고 있는 인력의 대부분이 여성이기 때문에 간호 전문직의 직업적 성장이 사회가 요청하는 속도로 이루어지고 있지 않다. 따라서 여성의 지위향상이 이루어질 때 비로서 간호사업의 괄목할만한 발전도 기약될 수 있는 것 같다.

먼저 직업 내적요인을 생각해보기로 한다. 직업 내적요인을 두 가지로 나눌 수 있다. 이 직업에 종사하는 인력이 갖고있는 문제와 직업자체에 속한 문제이다.

① 간호 전문직에 종사하는 여성은 일반여성에서 제외될 수 없다. 그래서 여성의 직업적 성장을 저해하는 내재적 요인을 전부 가지고 있다고 하겠다. 다른 여성직업보다도 남달리 소명(?)을 받고, 일생 이 일에 종사할 것을 이질에 들어서서 몇달이 지나면 만인앞에 선서한다. 그래서 그런지 대학졸업생의 99%가 가정에 들어간다고 하나 간호교육을 받은 여성은 99%가 결혼해도 파반수이상 이 직업전선에 남아있다. 이것만으로도 어느 여성교육보다 가치있는 투자해야 할 교육이라 할 수 있다. 대학교육과 전문교육을 받고 사회를 위해 기여하지 않음은 이루어야 할 수 없는 자원낭비다. 가정운영은 고등학교를 졸업하고 비정규과정을 통해 소양을 쌓으면 훌륭한 주부가 될 수 있다고 본다. 유수학원이 되고있는 대학은 그 학교목표를 재검토할 필요가 있다고 생각한다.

간호전문직 자체가 갖고있는 문제는 종사하고 있는 인력이 바른 직업관을 갖고 있지 못한데에 있다. 직업적 성장은 생각지않고 졸업후 몇년 사회경험을 얻는 수단으로 화하고 있다. 맞벌이 부부여야만 살수 있다는 경제적 사회구조속에서 차츰 변경되고 있지만 전문직인으로서 오랜 경험속에서 얻어지는 판단과 기술을 가질 수 있을 만큼 평균 20—30년—50년간 이 직업에 종사하는 여성이 많지않다. 그 경력으로보아 전문 직업간호원은 소수이고, 단순기술노동자인 간호원의 수가 다수로 되는 경향이 큰 문제이다.

② 오늘날 보건의료사업이 국민대중의 것이 못되는 중요한 이유는 간호원을 전문직업인으로 삼이른 발휘하지 못하는데 있다. 간호원이 잠재적 능력을 발휘 못하는 것은 보건의료의 제도적 제압과 사회의 인식부족에 있지 간호원자체에게 있는것이 아니다. 보건의료사회에서도 남·여 불평등은 더욱 심하고, 보건의료계에 종사하는 남자들이 여성은 머리를 쓰지말고 남자들 일에 편리하도록 손과 발만 쓰도록 누르고 밀어 부치고, 성장을 막는 일이 일반사회보다 더 심각하다. 따라서 여성의 많은 잠재적 능력이 사장되어 있듯이 간호원이 건강관리에 기여할 많은 잠재적 능력이 잠자고 있다. 문제는 여성이나 간호원의 대부분이 개인을 넘어서 우리 모두를 위해 억지로 썩여놓은 장옷을 벗어부치고 인간으로서 여성, 전문 직업인으로서 간호원으로 성장을 생각하지 못하고, 남자가 좋아하는 여자가 되기위해개체인간으로서의 감각을 스스로 마비시켜놓고 안일하게 비체명어리로 안주하고 있는 데에 있다. 또한 전문직업인으로서 권력있는 동료의료인인 의사나 간호원이 좋아하는 간호원이 되기위하여 전문직 간호사업의 주제성을 망각하고, 머리없는 기계인간으로 전락하여 개인의 직업적 안정과 승진을 꾀하는데 있다.

## 2. 외적요인

### 가) 가 정

헌법 제 28조 4항에서는 “여자와 소년의 근로는 특별한 보호를 받는다”고 되어있다. 특별보호중에 하나가 근로시간보호이며 18세 이상의 여자근로자에게는 8시간 노동제의 원칙이며 시간의 근로를 연장하는 경우에 근로시간 연장도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 근로는 허용되지 않으며 그리고 야간 및 휴일근로에는 종사시키지 못하는것이 원칙이 되었다. 그러나 환자는 밤낮을 가리면서 앓을 수 있는것이 아니기 때문에 많은 간호원이 야간에 근무할 수 밖에 없어 이런 원칙이 적용되지 못한다. 따라서 가정과 직업을 양립하는데 다른 여성직업보다 애로가 많다. 남성이 가정의 일에 참여하여 여성의 이중적 역할에서 다소나마 해

방될 수 있어야 하며 이것이 사회적 규범이 되어 지지를 얻지 못한 전문직 직업여성의 간호원은 남자보다 몇중苦的 삶을 영위해야 할 각오가 필요하다. 아무리 여성이 강하다고 하나 남성과 같은 사람임에는 틀림없다면 몇중苦 삶을 각오하는 여성은 과연 얼마나 될까? 소수는 늘 외롭고 온전한 대접을 못받게 된다. 따라서 여성의 직업적 성장은 요원한 과제로 남고 말게 된다.

#### 나) 사 회

① 간호계에서도 우선 결혼퇴직제도가 불문율로 일반화하고 있다. 일반적으로 25세미만의 간호원이 취업간호원의 과반수가 넘는 경향을 갖고 있으며, 이는 취업후 가정으로 들어가는 일반여성간에 나타나는 경향에 아울러 특히 병원에서 기혼여성의 취업을 바람직하지 않게 생각하고 있지 않다. 이런 눈에 보이는 또는 보이지 않는 병·의원측의 자치적 제도로 인해 전문직으로 직업적 성장을 할수있는 길을 계속적으로 병원운영자들은 의식/무의식 속에서 차단하고 있다.

② 임금차별의 문제는 심각하다. 인명을 관리하는 전문직의 처우를 받아 본 역사가 없다. 기독교 정신이 기반이된 직업윤리를 전승해 오므로 인해 오른손이 한 것을 왼손이 모르게 하라는 예수님 말씀에 따라 사회적 인정이나 금전적 보상은 바라지 않았었다. 따라서 한 때는 간호사업은 직업이 아니라 사명이라고까지 하였다. 직업이 아니라면 응당한 보수를 요청할 수 없다. 간호가 직업이 아니고 사명으로 통하는 경우는 생활하기 풍족하리만큼 물질적 지원, 사회적 인정이 있었던 시대에 이야기이다. 우리 역사는 한번도 이런 풍요를 누린적이 없다. 따라서 전문직업인으로서 더욱 낙후되어온 것이다. 더욱이 오늘날같이 한것은 한것이고, 할 수 있는 것은 무엇이고, 분명히 알릴것은 알리고 피할것은 피하는 사회경제속에서, 하고도 안한척 하고 있는 미덕이 바로 인식되어 정규적 생활안정을 꾀할수가 없다. 따라서 사회적으로 인정받고 보수좋은 계열에서 간호전문직이 빠질 수 밖

에 없다. 그 결과는 백의의 천사라는 호칭은 얻었지만, 사람임에는 틀림없는 간호원의 호칭으로, 전문직업인으로서의 구실을 다할 수 없게 되고, 상층투성이 전문직업인이 기술직 노동적으로 전락될 수 밖에 없다.

1977년 한국 노동보고서에 의하면<sup>4)</sup> 남녀간의 임금격차가 전 산업평균으로 여자의 임금이 남자의 45.7%에 불과하다고 한다. 남녀 근로자의 임금격차는 세계적 현상이기는 하지만 우리나라는 더욱 심한 격차를 보이고 있다. 4년제 대학졸업자로서 기술직에 종사하는 공대 졸업생은 최저 145,400, 최고 174,000원, 간호대학 졸업자는 최저 99,264, 최고 148,379원으로 임금을 비교하면 그 격차는 크다. 이는 일반대학졸업생으로 사무직에 종사할때 여자는 최저 75,000원과 최고 108,000원인 반면 남자의 경우 최저 101,027, 최고 159,073원으로<sup>5)</sup> 동일노동에 동일임금이 주어지지않은 남녀간의 임금차별문제가 여성으로 구성된 여성직업인 간호계에 그대로 반영되고 있다.

같은 전문직인 의사직은 사회적 인정과 더불어 높은 수준의 급여를 받고 있다. 의사가 전문직으로 인솔로서 우대를 받는다면 같은 대상에게 함께 서비스를 제공하는 간호도 인솔로서 같은 우대를 받아야하는 것은 너무나 타당하다. 단 활동에 필요한 훈련과 경험에서 오는 차이를 제외하고는 격차가 있을 아무런 이유도 없다. 그러나 현실은 이와는 너무도 거리가 멀다. 의국의 경우 정규의사 급여의  $\frac{1}{2} \sim \frac{1}{3}$ 이 자격 간호원 급여에 반해 우리나라는  $\frac{1}{5} \sim \frac{1}{10}$ , 심한 경우에는 몇 십분의 일에 지나지 않는다.

지난해 조사에 의하면 병원운영비의 50%가 인건비이며, 이중의 약 50%가 의사인력의 보수이고, 간호원은 약 19%에 해당된다고 했다. 병원의 효율적 운영을 꾀하는 병원의 인건비는 이 50%의 50%가 그 수가 많은 간호원의 인건비가 되어야 한다. 이런 사실이 병원인력의 급여격차를 초래하는 근본원인이 아니라 할 수 없다.

③ 간호원의 승진기회는 제도적으로 마련된 것

4) 이필원, "산업사회에 있어서 여성근로자의 현황과 과제", 한국의 근로여성, 한국여성연구소권, 1978, pp.19-28.

5) 라명희, "간호원의 근무조건 이데트 증은가—보수문제", 대한간호 17권 3호, 1978년 p.10.

이 거의 없다. 한 병원의 간호인력구조를 보면 승진할 기회는 닥다가 바늘구멍을 지나갈 만큼 어려운 일이다. 일반 간호원→수간호원→감독간호원→간호원(부)장의 단계적 구조를 갖고 있고 수간호원 이상은 행정감독기능을 담당하고 있으며, 이는 어느기관이고 10% 전후밖에 없다. 90%의 병원 간호원의 대부분은 결혼 퇴직이나 이민 퇴직으로 인한 순환이 없으면 만년 일반 간호원에 머무를 수 밖에 없다. 사람에게는 성장의 욕구가 있다. 이 욕구를 충족할만큼 기회가 있는 직업이 되지 못하고 있다. 간호부장 다음에 갈곳이 없다. 병원 부원장→원장자리에 능력있는 간호원이라도 간호원이기 때문에 안된다는 고루한 생각이 지배적이다.

병원밖에 보건의료기관은 이보다 더 심각하다. 보건간호, 지역사회간호 전담조직이 없음으로 일선보건의료업무를 담당하는 간호원은 사업별(결핵, 모자보건, 가족계획동)로 배치되어 사업별 일선업무를 수행하는 임시직 공무원이기 때문에 승진의 기회는 물론 성장할 수 있는 기회도 없다. 소수의 국·공립 보건의료기관 특히 예를들어 보건소에 근무하는 정규 공무원인 간호원의 경우 승진기회가 없다. 산모계, 산모과, 간호국이 중앙 및 지방관청에 없을뿐만 아니라, 종사하고있는 사업별 관장조직의 행정관리업무는 간호직이 승진할 수 있는 기회가 제도적으로 성문화되어 있지 않으며, 복수직으로되어 간호직도 승진이 가능한 경우도 남자가 우선순위에 해당됨으로, 기회는 없다고 해도 과언이 아니다. 기회도 없이 10년, 20년 같은 자리에서 같은일에 종사하게 되므로 오는 폐단의 전문적 간호직 성장의 큰 암적문제가 되고 있다.

④ 일단 가정에 들어왔던 기존 간호원이 아이들을 키워놓고, 다시 돌아오고자 하나 재고용의 기회는 하늘의 별따기가 된다. 건강에 관련된 분야 및 간호학의 급격한 변화는 일단 면허를 받고 현직에 종사하는 간호원도 이 발전하는 지식과 기술에서 뒤떨어지지 않기위해 범으로 이미 정하여 해마다 일정기간 동안의 보수교육을 받기로 되어있다. 외국의 경우는 5년마다 간호원이나 의사가 국가시험을 보아 면허를 갱신하

여 사람의 생명을 다루는 전문인의 지식과 기술이 녹슬어있지 못하게하여 의료사업의 질적 보장을 기할 수 있는 제도적 장치가 있다.

기혼 간호원이 다시 취업을 원할때 재교육을 받을 수 있는 제도가 없고 따라서 장기간 현직을 떠나있을 경우 다시 돌아오고 싶어도 자신이 돌아올 수 없으며 고용자편으로 보아서도 새로 교육을 받은 간호원을 채용하는 것이 운영경리상 유리하다고 생각한다. 연령과 기존경력을 보수에 감안하지 않아도 되고 재교육문제를 다루지 않아도 되기 때문이다. 여성은 사람으로 태어날 때 남성과는 차이를 갖고 태어난 생산하는 책임은 육체적으로 혼자 감당한다. 인류역사의 존속을 위해서다. 그러면 이런 성업을 위해 잠시 쉬고 적장으로 돌아오는 간호원을 위해 재교육을 받을 수 있는 기회가 국가적 차원에서 제도화해야 한다고 본다. 국가가 미처 책임을 다 못할때는 능력있는 지역사회 기관에서 자체적으로 정책 제도화하여 제공하여야 기관으로서의 사회적·사명을 다하는 것이다. 그러나 이런 사회적 사명을 다하고저하는 기관을 눈을 뜨고 찾아보아도 없다.

한 사람의 간호원을 만들기위해 만 22년 내지만 23년을 가정과 사회 즉 국가가 투자한 자원이다. 보건 경제학적 입장에서 볼때 투자상황은 한 직장에서 5년이상 일할때 비토소 조금 돌아오기 시작한다는 것을 생각할때 가정으로 일단 후퇴했던 많은 간호원이 다시 취업할 수 있고 일할 수 있는 근무조건 형성은 개인뿐만 아니라 사회와 국가를 위해 반드시 보탬이 되는 일이며, 간호가 직업적으로 성장하는데 큰 원동력의 하나가 된다. 기혼 간호원을 위한 부분 고용제도 있을만한 일이다. 행정 관리상 복잡할 수 있는 단점은 있어도 직업적으로 성장할 수 있는 다리 역할을 한다. 집안일이 많아 하루종일 집을 비울수는 없어도 하루 몇 시간은 가능한 간호인력은 많이있을 것이다. 따라서 국가적 차원에서 이런 제도 결여는 인력활용의 허를 뜻한다.

#### IV. 개선을 위한 과제

우리나라가 지속적인 경제성장을 통해 복지국

가를 건설하기 위해 많은 인력이 필요하며, 당장 우리가 당면한 문제는 고급인력 부족이다. 고급인력은 하루 아침에 생산해낼 수 있는 것이 되지 못하기 때문에 「VISION」을 가진 장기적인 계획이 필요하다. 많은 여성인력이 가정을 지키면서도 직접적으로 사회에 이바지할 때가 오히려 이라고 생각한다. 즉 경제발전이 복지사회 건설을 위한 인력으로 여성은 성장해야 한다. 문제는 이미 양성된 고등인력도 바로 사회적 인정과 처우를 받지 못하고 있는데 있으며, 또한 이런 현실속에서 누가 애써 많은 시간과 투자를 해서 고등인력이 되고져 하겠는가 문제다. 따라서 여성인력의 적극적 경제사회 참여를 위하여는 이들 저해요인을 제거 또는 개선하는 실효성이 있는 법적 제도적 보호가 필요하다.

1. 인구의 반이 되는 막대한 인력자원을 개발하기 위한 국가적 차원의 여성인력개발 정책과 이에 따른 구체적인 프로그램이 있어야겠다. 간호인력개발을 위한 법안을 마련 간호고등인력 훈련기관을 만들어 건강관리체제의 운영을 고등간호인력이 맡도록 한다. 그리고 훈련기관은 고등인력으로써 기능을 할 수 있는 지식과 기술을 가르치는데서 끝나는 것이 아니라 여성인 간호원에게 바른 직업의식을 갖도록 하는데 이바지하여 여성의 직업적 성장을 저해하는 자체적인 요인을 점차적으로 해결할 수 있게 한다.

· 외국의 경우 건강복지사회를 위해 간호원 역할의 넓은 영역과 중요성을 인정하고 정부가 간호인력 양성을 위한 특별법안을 국회에 제출 통과시킴으로써 간호교육자, 간호행정자, 간호과학자들의 고급인력을 양성하고 있다. 우리나라도 건강복지를 하루속히 국민 모두의 것이 되게 하려면 이런 종류의 법과 사업이 국가적 차원에서 이루어져야 한다고 생각한다.

2. 여성이 참여하고 있는 직장은 물론 간호원이 종사하고 있는 보건의료기관도 기관차원에서 상기 국가적 사업에 참여하여 기관 나름대로 여성내지는 간호인력의 직업적 성장을 기할 수 있는 제도와 프로그램 마련이 필요하다.

3. 사회는 여성이 성의 차이와는 무관하게 하는 일의 성질과 중요성과 기여도를 감안 남성과

같은 동일 임금제가 바로 시행될 수 있도록 지지·장려해야겠다. 이 일은 고용주(대부분이 남성)가 출선수범해 보이는 아량이 크게 요청된다. 간호원인 경우는 여성이므로 부양의 의무가 없기 때문에 정당한 보수를 안주어도 된다는 불합리한 행정은 없어야겠다.

· 간호원의 경우, 인명을 관리하는 전문적으로서 순수간호 활동을 전개할 수 있는 병원 및 보건의료기관의 행정적 제도적 뒷받침과 근무기준법 준수된 근무환경개선이 절실히 필요하다.

간호직이 가지고 있는 특수성을 인정하여 상당한 보상이 제도화하지 않는 한 간호직이 인류 복지를 위해 필요불가결한 사업인데도 불구하고 간호원이 퇴기를 기피하는 현상을 빚어낼 수도 있다. 이 현상은 하나도 새로운 것이 못되며 세계역사가 증명하고 있다.

4. 이미 진출한 여성고등인력의 사회적, 경제적 바른 처우를 통해 계속적인 성장을 할 수 있도록 돕는 길이 여성이 직업적으로 성장하는 큰 요인을 제거하는 것이다. 따라서 직업여성의 대다수를 정하고있는 간호인력의 정당한 사회적 경제적 처우는 크게는 곧 여성의 직업적 성장을 도모하는 길과 직결된 문제라고 본다.

## V. 오늘을 사는 전문직업인 여성(특히 간호원)의 할 일

이상의 개선을 위한 과제는 누가 만 사람이 담당해서 해결해주는 것이 아니라는 점을 바로 인식하는일이 오늘을 사는 우리 여성 전문직업 여성의 할일의 하나이다. 예를들어 간호원이 근무조건이 나빠서 그 직장을 버리면 근무조건이 개선되어야 하지만, 세상은 이렇게 합리적인 대안을 선택하지 않는다. 그 근무조건도 감수하겠다는 인력으로 대처하는 대안을 선택한다. 그러고나면 가고싶어도 못간다. 이것이 오늘날 보건의료분야에서 당면하고 있는 큰 문제가 바로 이 문제이다.

· 지금 우리가 할 일은 끈질기게 견디면서 우리에게 주어진 직업적 성장의 발판을 고수하면서 넓혀가야 하는 일이다. 또 근무조건이 나빠서

“필할 수 있는 만큼이나 또는 보수받는만큼만 일을 하고 있으면 전문직업의 활동영역이 그뿐으로 인식하게되며, 간호원이 하는 일이 무엇이기에 전문직업인이냐는 말을 듣게된다. 말단 노동자 또는 기술자로 보이지않아 전문직자체에 대한 질문과 비방을 받는다. 이렇게되면 전문직은 없고, 기술적으로 더욱 심하게는 누구 심부름꾼으로 전락한다.

이 두가지 상황이 우리에게 일어나는 현실이 아닌가 심히 두렵다. 이 상황은 개선의 과제గా 나의 문제로 생각지 않고 남의 문제로 보고, 왜 해결해주지 않는냐는 생각을 할때 생기는 것이다.

지금 우리가 할 일은 간호원의 사회적 인식을 바꾸고 전문직 간호로 정당하게 인정받을 수 있도록 나아가서는 병원에서 분야별 전문임상간호사, 보건소에서는 보건 간호원, 나아가서 지역사회 간호사로 지금보다 더 국민건강에 이바지할 수 있도록 역할과 기능을 전문화로 확대해야 할 때이다.

이 개선의 과제는 여성인 개인, 개인, 또는 여성이 하나로 뭉치어 단체로 책임을 져야한다. 간호전문직 성장의 문제도 그렇다. 간호원 개개인이 그리고 이 개개인 한 몸으로 뭉치어 한 단체로 져야한다. 뭉치면 모든 일이 다 잘되는 것은 아니다.

전문직인으로서 제 구실을 다하는 실력있는 개인이 없이는 아무리 뭉쳐도 무모한 행동을 할 뿐 아무리 단체활동을 잘한다고해도 어떤 단체 활동도 실력있는 회원이 없이는 유효한 결과를 얻지 못한다. 따라서 우리에게서 전통적인 여자, 남자가 좋아하는 여자, 순종만 요구하는 사

회가 말하는 양처·현모가 전부가 아닌 인간인 여성으로서의 여성관이 확립되어 있어야 하고 더불어 긍지와 자부심을 느끼는 전문직업관의 확립이 무엇보다 요청된다고 본다.

오늘 당장 우리가 간호사업에 종사함으로 전문직업인으로서 정당한 인식과 보수를 받고자 한다면 정말 너무 일찍 세상에 나온 것입니다.

우리의 여성관 전문직업관이 우리 것으로 정립되고 남도 인정하게되면 사회적 인식과 경제적 보상이 뒤따른다고 생각한다. 지금도 이런 간호원이 없는 것은 아니나 너무 그 숫자가 적어 큰 힘을 작용하지 못하기 때문에 발전이 빨리 오지 않는다. 오늘을 사는 우리는, 이렇게 생각하자. 우리가 얻는 보상은 우리 후배가 다음세대에 나와서 “너무 일찍 세상에 나왔다”는 쓰라림을 갖게하지 않기위하여, 터전을 뛰어놓는 즐거움을 얻도록 되어있는 것이라고..... 오늘 이 즐거움을 얻는 우리의 노력을 하지 않겠다고 하면 우리는 얻는것도 없으며, 우리가 당한 쓰라림을 다시 다음 세대로 남겨놓은 것이되며 따라서 전문직업적 성장이 아니라 퇴보에 기여하게 되는 것이다.

이제 우리 다함께 기도하는 자세로 전문직업인으로서의 주체성 있는 내실을 꾀하고, 이 내실이 바로 사회에 반영되도록 단체활동에 적극 참여하고 지원하며, 같은 생각과 소리를 개인의 이익을 떠나서 3萬 간호원의 합창으로, 끊임없이 어떤 어려움이 있어도 중단하지않고 강약을 넣어 계속 노래를 해야한다. 이 길만이 전문직업으로 우리가 무한대의 가능성을 갖고 성장할 수 있는 오직 한 길이다.

## 참 고 문 헌

1. 김 지자, “인구문제와 여성의 사회참여”, 여성과 인구 세미나 보고서, 1975, pp.31-36
2. 라 명희, “간호원의 근무조건 이때로 좋은가——보수문제”, 대한간호, 17권 3호, 1978, p.10
3. 이 동원, “직업여성의 이중역할에 관한 역할”, 여성자원 개발연구소 연구업서 제 7호, 여성자원개발연구소, 1976
4. 한국여성고등교육의 방향, 제 3회 아시아 여성문제연구소 심도지음 자르, 1978.
5. 한국의근로여성, 제 1회 한국여성연구소 강연회자료, 한국여성연구소, 1978.