

간호사 임금수준의 상대적 적정성 연구*

아주대학교 사회과학대학

김 철 환

아주대학교 의과대학 예방의학교실

송 미 숙

〈Abstract〉

Are the nurses overpaid or underpaid?

Chul-Hwan Kim

Professor of Economics

College of Social Science, Ajou University

Mi-Sook Song

Department of Preventive Medicine and Public Health

School of Medicine, Ajou University

It is generally believed that the medical profession in Korea is an well-paid field along with legal profession. In this vein, the nursing is regarded one of well-paid profession. The actual data, however, reveals that nurses belong to low income bracket.

We carefully compare the nurse's earnings with those of other professions. We selected 58 professions, which are similar in vocational characteristics and education background

* 본 연구는 1994년도 임상간호사회의 연구비 지원으로 연구된 '간호사의 적정 임금수준에 관한 연구' 보고서에서 요약, 발췌한 것임. 초고에 대한 유익한 논평을 해주신 염용권 연구위원과 익명의 심사위원, 그리고 자료분석에 도움을 준 조용현군에게 사의를 표하며, 남아있는 오류는 전적으로 필자들의 책임임을 밝혀둔다.

to nurses and conduct a regression analysis to estimate earning functions. Using the estimated coefficients, we project an optimum salary level for nurse, and compare it with the actual salary level.

The estimated results show that the nurses are underpaid : their actual salary is less than the optimum level. We provide several explanations for this phenomenon : a tradition based on Confucian value, wage discrimination for women, and wage inequality among hospitals.

Undercompensation will result either retard professional development, or block the motivation for high quality of nursing care. If the current underpaying situation is not improved, a shortage of nurses along with an noticeable decline in the quality of medical services are expected. Therefore an adequate compensation for nurses must be properly assessed and addressed not only by health care authorities but also by legislators.

Further research is needed to explain why there is such a wide salary inequality among nurses, and to find what cause it.

I. 서론

1. 연구목적

의료서비스에 대한 量의 수요팽창과 함께 質적인 요구가 높아지고 있는 현실하에서 적극적으로 의욕적인 간호서비스없이 良質의 의료를 갈망하는 사회적 욕구를 충족시켜 주기가 쉽지 않다. 의료이용자에게 만족할 만한 수준의 간호 서비스를 제공하기 위해서는 '투철한 사명의식과 헌신'이라는 요소가 필수적이다. 이러한 '사명의식과 헌신'이라는 요소는 우리 의료사회의 중요한 德目으로 전승되어 왔으며, 또 나뉠대로 우리 사회에 공헌한 바도 크다. 그러나 고도로 전문화되고 다양화되는 산업사회에서 '사명과 헌신'이라는 전통적인 규범만을 강조하여 일방적인 봉사만을 요구하는 것은 전근대적이고 불합리한 사고이다. 장기적인 안목으로 볼 때, 전문화되고 숙련된 간호를 제공하기 위해서는 직업에 대한 긍지와 보람을 갖고, 사명과 헌신이 유지될 수 있도록 전문직으로서의 간호사에 대한 적절한 대우가 보장되어

저야만 한다.

현행 우리나라 의료보험수가체계를 살펴보면, 看護酬價를 현실화하고 있지 못하고 있다. 이에 따라 각 의료기관에서는 간호부서를 병원수익이 창출되는 수입원으로 인정하기 보다는 많은 인건비를 발생시키는 부서로 간주하고 있으며(장현숙, 1990), 업무현장에는 적절한 업무수행을 하기에는 절대적으로 부족한 간호사를 배치하고 있기 때문에 간호사들은 과중한 업무에 시달리고 있다. 과중한 업무와 결합된 열악한 근무여건 등은 간호사들의 사직을 증가시키고 그 결과 간호사들의 높은 이직율을 보여주고 있다(간협신보, 1994년 6월 16일자). 특히 간호직은 3교대로 근무하기 때문에 육아문제나 자기개발을 위한 시간의 활용이 매우 어렵고 위태한 환경에 노출되어 있는 직업적인 특성을 가지고 있다. 이러한 여건을 고려할 때, 간호사에 대한 적절한 대우와 근무조건의 개선을 통한 사기양양은 우리나라 의료계뿐만 아니라 우리 사회가 공동으로 고민해야 할 과제이다.

간호서비스에 대한 적절한 보상이나 대우가 이루어지지 못하는 경우에 파생될 수 있는 결과는 자명한 일이다. 적정수준이하에서 형성된 임금은 인력수급에 차질을 초래할 것이고, 이로 인하여 국민건강은 위협받게 될 것이다. 더욱이 간호는 오랜 기간의 집약적인 전문교육과 실습을 필요로 하고, 환자가 속해 있는 사회의 문화적인 배경을 공유하여야 하므로 일단 인력수급에 차질이 생기면 그 여파는 장기간 지속되어 국민건강에 큰 위해요인으로 작용하게 되고 궁극적으로는 사회의 불안요인으로까지 확대될 가능성을 배제하기 어렵다.

간호인력의 수급에 차질이 생기면 우선적으로 예측할 수 있는 정책적인 대안은 해외로부터 간호인력을 수입하는 근시안적인 정책이 제시될 가능성이 높다. 그러나 간호인력의 수급을 해외에 의존하게 되는 경우에 파생되는 국민건강에 미칠 효과를 고려하면 이러한 발상이 얼마나 위험한 일인지 잘 알 수 있다. 성숙한 간호인력의 해외로부터의 수입은 개인적으로나 국가적으로 경제적 손실은 물론 심각한 사회적인 문제를 야기시킬 것이다. 따라서 본 연구에서는 간호사의 직무만족도를 높이고, 탄력적인 간호인력의 공급을 유지하기 위해서 간호사의 적정 급여(임금)수준에 관한 방안을 모색하고자 한다.

2. 研究內容 및 方法

간호사의 근로의욕을 고취시키고 동기를 유발시켜 간호인력의 원활한 공급체계를 유지할 수 있는 최선의 적절한 급여(임금)체계가 무엇인가를 명확하게 제시하기는 어렵다. 급여(임금)는 노동의 수요와 공급의 시장요인과 더불어 職務의 難易度, 生産性, 持續能力과 같은 생산요소적인 요인, 生計費, 勞動市

場의 比較賃金과 같은 經濟的인 요인 및 전통, 관행 등과 같은 經濟外的인 요인에 의해 복합적으로 결정되기 때문이다. 그러나 이러한 요인 가운데 근로자의 교육수준이나 경력 등의 개인적인 속성을 나타내는 요인과 勞動市場의 興件을 나타내는 제반 요인이 급여수준을 결정해 주는 가장 중요한 요인으로 간주된다. 특히 인적자본이론의 관점에서 살펴보면 한 개인의 근로소득은 교육년수 및 정규교육 이후의 직무교육 (on-the-job-training), 그리고 노동시장에서의 근속년수 등에 의해서 결정된다고 볼 수 있다.

본 연구에서는 간호사들의 교육년수, 근속년수, 연령 등을 고려한 最適급여의 관점에서 볼 때, 간호사의 실제급여수준이 적정급여수준보다 過大하게 책정되었는 지(overpaid), 또는 過小하게 책정되었는 지(underpaid)를 살펴보고자 한다. 이러한 비교가 필요한 것은 우리 사회의 통념으로 볼 때, 간호사는 비교적 고임금 직종으로 인식되고 있는데 반해서 현실적으로는 그렇지 못하기 때문이다. 임상간호사회 복지위원회(1993)의 조사자료에 의하면, 간호사의 평균 초임이 대졸자의 경우는 687,000원, 전문대 졸업자의 경우는 657,000원으로 비교적 낮은 편이고, 간호사 초임 가운데 최저 초임이 대졸자의 경우는 418,000원, 전문대졸업자의 경우는 412,000원으로 밝혀졌다. 이처럼 낮은 급여(임금)수준은 간호직을 수행하기 위해 투자한 시간과 노력에 비해 '인간의 최소한의 문화적 또는 인간적인 생활을 영위하는데 요구되는 급여수준'인 최저생활비에도 미치지 못할 가능성도 있다. 따라서 간호사 직종과 비슷한 채용조건과 근로여건을 갖춘 타 직종 근로자들의 급여와 비교하여 적정급여(임금)를 제시할 필요가 있기 때문이다.

따라서 본 연구에서는 간호사와 교육년수가 비슷하고, 근로여건이 유사한 직종을 선정하여 급여(임금)함수를 추정하고, 추정된 결과를 사용하여 간호사의 급여수준의 적정성을 분석하고자 한다. 분석에 사용될 자료는 노동부에서 발간하는 '직종별 임금실태 조사보고서'와 임상간호사회 복지위원회에서 조사한 '93년도 병원간호부서 근로조건에 관한 실태조사'에서 구하였다.

II. 추정모형의 도출

개인이 보유하고 있는 생산요소가 생산에 기여한 정도에 따라서 보수가 결정되는 것은 자본주의 시장경제체제의 기본 원칙이다. 노동도 예외가 아니다. 노동의 보수인 급여도 노동이 생산에 기여한 정도에 따라서 그 액수가 결정된다. 노동이 생산에 얼마나 기여하느냐는 노동자 개개인이 보유하고 있는 인적 속

성과 근로자가 속해 있는 노동시장의 특성에 의해서 결정될 것이다. 따라서 자유 경쟁적인 노동시장에서 노동의 수급요인에 의해서 결정되는 개인의 근로소득은 동일할 수도 없고 또 동일해서도 안될 것이다.

적정급여라는 개념은 주관적인 것이어서 모든 사람이 동의할 수 있는 적정급여 결정모형을 제시하는 것은 매우 어려운 과제이며, 이에 대한 이론을 전개하는 것도 쉬운 일이 아니다. 그러나 다행스럽게도 근로소득의 결정요인에 대한 이론적 규명은 상당히 이루어져 있으므로 이러한 이론들이 제시하고 있는 요인들을 고려해서 어느 정도 수준의 급여를 받는 것이 적당한 지에 대한 논의는 가능하다.

근로자의 임금 또는 근로소득의 수준을 결정하는 요인은 여러가지이다. 근로장소의 규모나 지역적 위치, 생산과정에서의 자본 또는 기계화 정도 등의 공급적인 측면과 노동시장의 구조, 사회제도, 관습, 법률 등과 같은 제도적인 요인들이 복합적으로 작용하여 개인의 근로소득 결정에 영향을 미친다. 이와 함께 개인의 능력, 교육정도(학력), 직무교육, 인적자본의 축적 정도, 연령과 경력, 가족의 배경과 같은 개인의 특징과 발전정도(personal characteristics and development)는 근로자의 노동생산성에 지대한 영향을 미쳐 근로소득의 격차를 발생시킨다.

개인의 특징은 크게 타고 난 선천적인 요소와 개인이 스스로 개척하는 후천적인 요소로 구분된다. 노동생산성에 큰 영향을 미치는 개인의 능력은 주로 유전적인 요인인데 이 요인은 개인의 가정환경에 좌우될 수 있다. 그러나 고등교육이나 취업은 운이나 기회가 작용할 수 있으므로 능력, 교육, 기회 등에 의해 결정되는 근로소득은 미리 운명에 의해 결정되는(pre-ordained) 선천적인 요인으로 운명론자들은 설명하기도 한다.

반면에 후천적인 요인을 강조하는 임금결정 이론에 따르면 인간은 스스로의 운명을 개척하므로 근로소득의 결정은 전적으로 후천적인 노력의 결과가 반영된 것이라고 주장한다. 즉 소득불평등은 각 개인이 선택한 결과로 발생하는 것이라고 주장하는 선택이론으로부터 사회체제의 변화없이 소득불평등은 개선될 수 없다고 주장하는 급진자유주의자의 제도이론 등이 여기에 속한다.

근로소득 결정요인을 선.후천적인 관점만으로 구분하여 설명하려는 시도는 임금결정을 지나치게 단순화된 시각으로 설명하려는 접근방법이다. 근로소득은 사실상 선.후천적인 다양한 요인들이 복합적으로 작용하여 결정된다. 타고 난 능력이 아무리 뛰어나더라도 적절한 교육과 자기개발 없이는 유용한 능력으로 발전시키지 못하고 이에 따른 높은 근로소득은 기대하기 어렵다. 따라서 근로소득의 결정요인은 개인의 특성과 노동시장의 구조 등의 다양한 각도에서 살펴보아야 한다.

경제이론에서는 지능, 예능, 체력과 같이 부모로부터 유전된 선천적인 능력과 후천적으로 교육과 훈

련을 통해 개발된 능력과 인적자본, 그리고 연륜의 경과에 따른 경험의 축적 등을 근로자의 근로소득 수준을 결정해 주는 중요한 요인으로 간주하고 있다. 이러한 요인 가운데 능력, 학력, 연령, 그리고 인적 자본 등이 개인의 근로소득을 결정하는데 커다란 영향을 미친다(Sahota, 1978 ; Atkinson, 1975 ; 金喆煥, 1984)¹⁾

본 연구에서 기초자료로 사용되는 노동부의 '직종별 임금실태 조사보고서'에서 구체적으로 얻어낼 수 있는 통계자료가 근로자의 급여(Y), 교육년수(S), 평균연령(A), 근속년수(E)로 제한되고, 우리나라 임금소득의 분포가 연령, 성, 학력 등 속인적인 요소에 의하여 대부분 결정되는 것으로 밝혀져 있으므로 (박영범, 1993) 임금함수의 형태를 아래와 같이 설정하였다.

$$\ln Y_i = c_0 + c_1 \ln S_i + c_2 \ln A_i + c_3 \ln E_i + e_i$$

여기서 e_i 는 오차항(random errors)으로 세계의 설명변수 이외의 요인으로써 급여를 설명해 주는 요인을 의미한다. 그리고 각 변수를 자연대수로 전환시켜 임금함수를 설정한 것은 각 변수의 관찰값을 그대로 사용하게 되는 경우에 계수 추정값의 크기가 상당히 커서 의미를 부여하기가 어려울 뿐만 아니라 오차항의 異分散(hetero-skedasticity)문제가 발생할 가능성이 높기 때문이다. 만약 오차항의 異分散이 존재하는 경우에는 추정된 계수는 더 이상 不偏推定值(unbiased estimation)가 아닐 뿐만 아니라 통계적 검증에도 문제가 발생하게 된다. 그러므로 본 연구에서는 이러한 문제에서 벗어날 수 있는 가장 쉬운 방법으로 자연대수 선형함수 형태를 취하였다.

Ⅲ. 適正賃金の推算

1. 分析에 使用된 資料

간호사의 적정급여수준을 추정하는데 사용된 자료는 노동부(1989)에서 발간한 '직종별 임금실태 조사보고서'이다. 이 보고서는 1989년 6월 1일부터 1989년 6월 30일까지 1개월간을 조사기간으로 설정하여 상용근로자 10인 이상 사업체 67,000여개 가운데 3,700개의 사업체를 표본으로 추출하여 근로자의 급여액, 연령, 학력, 근속년수, 근로일수 등의 제반 근로조건에 관한 사항을 조사한 유용한 기초자료이

1) 이에 대한 구체적인 설명은 김철환, 송미숙(1995)을 참고

다.

조사대상은 한국표준산업 분류에 의한 농업, 수산업, 임업 및 어업 부분을 제외한 산업이다. 그러나 국가 또는 지방행정기간, 군, 경찰, 국, 공립의 교육기관, 학교, 병원, 도서관 그리고 국제기구 및 외국기관은 조사대상에서 제외되었다. 조사범위는 전국을 대상으로 전문, 기술직 및 관련직 종사자, 행정 및 관리직 종사자, 사무 및 관련직 종사자, 판매직 종사자, 서비스직 종사자, 생산 및 관련직 종사자, 운수장비 운전사 및 단순 노무자 직종이다.

‘직종별 임금실태 조사보고서’는 동일한 기준에 의해 공신력 있는 정부기관에 의해 조사된 자료이므로 근로자의 인적 속성을 감안한 적정보수의 수준을 객관적으로 추정하기 위해서 사용하는데는 큰 무리가 없다. 비록 측정오차가 존재할 수 있는 부분적인 제약점이 있기는 하지만 현 시점에서는 가장 객관적인 최상의 자료로 간주할 수 있다.

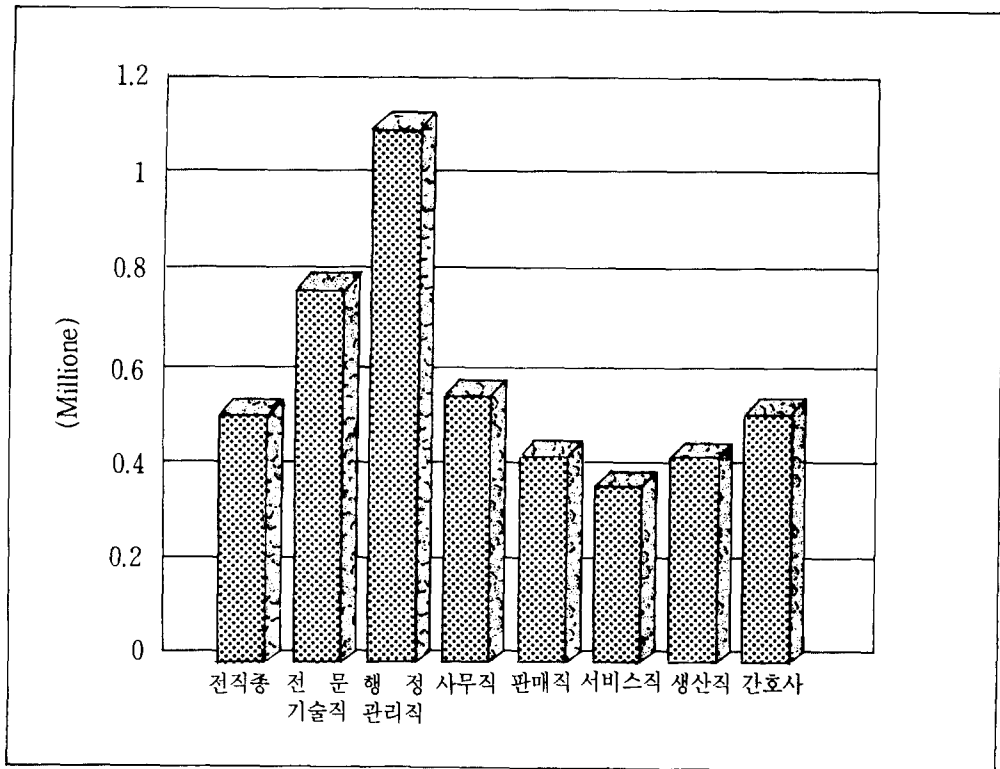
2. 他 職種과의 給與 比較

우리는 간호사의 급여가 타 직종에 비해 어느 정도의 수준인지를 파악하기 위해서 노동부의 ‘직종별 임금실태 조사보고서’에 간호사가 속해 있는 전문기술 및 관련직 종사자 직종으로 분류된 51개의 직종과 기타 다른 분류직종에서 간호사의 인적 특성과 유사한 조건을 갖춘 7개의 직종을 선정했다. 이들 직종에서의 급여와 평균연령, 근속년수, 교육년수 등은 부록 II에 나타나 있다.

급여액은 1989년 6월 급여계산기간을 기준으로 산정하여 지급된 액수인데 이는 정액과 총액으로 표시되어 있다. 정액급여는 ‘근로계약, 근로협약 또는 사업체의 급여규칙 등으로 미리 정해져 있는 지급액, 지급조건, 산정방법에 따라 지급되는 급여’로 일반적으로 기본급(월급, 일급, 시급), 근속급, 지역급, 농률급, 가족수당, 직무수당, 물가수당, 통근수당, 연월차수당, 유급휴가급여 등이 포함되어져 있다(노동부, 1989). 총액급여는 정액급여에 초과급여를 가산한 것이다. 초과급여는 정상 근로시간이외의 근무로 인하여 추가로 지급되는 급여로서 연장 근로수당, 야간 근로수당, 당/일직수당 등을 말한다. 특별급여는 급여지급 관계규정과 관계없이 정기 또는 비정기적으로 근로자에게 지급되는 특별한 급여를 말한다(노동부, 1989).

연령은 사실상의 나이(만 나이)를 기준으로 하였으며 학력은 정규학교 졸업 기준으로 중퇴자는 차하급학교 기준으로 하였다. 근속년수의 산정에 있어서는 수습 및 견습기간 등은 근속년수에 포함되나 휴직기간은 근속년수에서 제외됨을 원칙으로 했다.

직종별 임금실태 조사보고서에 나타난 간호사의 월기준 정액급여는 410,887원이고 총액급여는 441,500원이다. 이러한 수준은 간호사와 인적 속성이 유사한 58개 직종 가운데 하위 그룹에 속한다. 사실상 표본으로 선정한 58개 직종 가운데 간호사보다 낮은 급여를 받는 직종은 측량기사, 토목기술공, 금속기술공, 농경학자, 치과보조원, 약사보조원, 영양사, 학령전 교육 교원, 대학조교, 번역 및 통역사 10개 직종뿐이다. 이처럼 간호사보다 낮은 급여를 받는 직종의 대부분은 12-14년의 교육년수를 포함하고 있으므로 15-16년의 교육을 받은 사람 가운데 간호사 직종은 영양사, 대학조교와 함께 가장 낮은 임금을 받는 직종으로 나타났다. 간호사의 낮은 급여는 간호사와 유사한 의료직 종사자의 급여를 비교해 보면 쉽게 이해할 수 있다. 간호사보다 교육년수가 2년이 높은 의사는 간호사의 2배, 치과의사는 3배 이상의 급여를 받고 있다. 물론 이들의 연령은 간호사보다 6.5세 정도 높으나 근속년수는 1년이상 짧다. 반면에 간호사보다 교육년수가 낮은 직업조산원과 한의보조원은 간호사보다 훨씬 높은 급여를 받고 있으며, 간호사와 동일한 교육년수를 갖는 약사와 의료보조원도 간호사보다 높은 보수를 받고 있는 것으로 나타났다.



<그림 1> 직종별 임금수준 비교

간호사의 낮은 급여수준은 전 직종을 대상으로 비교해 보면 더욱 뚜렷이 부각된다. 즉, 간호사의 정액 및 초과급여액 기준으로 본 급여는 441,500원으로 우리나라 전 직종 월평균 임금수준 434,641원과 비슷한 수준에 지나지 않는다. 이러한 간호사 급여는 간호사 직종이 소속된 전문기술 및 관련직 종사자의 평균 급여인 629,906원의 2/3수준에 지나지 않고 행정 및 관리직 종사자의 평균급여 920,620원의 절반 수준에도 미치지 못한다(그림 1 참조).

3. 賃金函數의 推定

간호사가 채용이나 직무여건이 비슷한 타 직종에 비해 현저히 낮은 급여를 받고 있음은 앞의 분석에서 쉽게 확인되었다. 그러나 이러한 비교는 각 직종에 종사하는 근로자의 인적 속성을 고려하지 않은 단순한 절대액의 비교에 불과한 한계점을 내포하고 있다. 즉 간호사의 급여보다 거의 두배를 받고 있는 화학자의 경우 비록 교육년수가 16년으로 간호사와 동일하기는 하지만 평균 연령이 간호사보다 7.7년이 높고 근속년수도 두 배이상으로 길기 때문에 연령과 근속년수가 현저히 다른 간호사와 화학자의 급여를 절대액만 가지고 단순비교하는 것은 무리가 있다. 따라서 근로자의 학력, 연령, 근속년수 등의 근로자의 개인적인 특성을 감안하여 조정한 후에 직종별 평균임금을 비교하는 것이 좀 더 설득력 있는 접근방법이라 하겠다.

각 직종에 있어서의 교육년수, 연령, 인적자본의 축적정도, 근속년수와 같은 근로자 개인의 특성의 차이를 조정한 다음에 직종별 급여를 비교하는 방법은 적절한 임금함수의 추정을 통해서 이루어져야 한다. 임금함수를 일단 설정한 다음에 급여에 영향을 미치는 각 변수의 공헌도를 추정하고 이 추정된 계수를 이용하여 근로자의 인적속성 정도에 따른 적절한 급여수준을 파악하여 이를 실제급여와 비교하는 것이 필요하다.

교육년수, 연령, 그리고 근속년수가 각 직종의 급여(임금)수준에 어떻게 영향을 미치고 있는가를 추정하는데 가장 보편적으로 사용되는 통계기법은 회귀분석(regression analysis)방법이다. 이러한 회귀분석은 임금함수의 추정뿐만 아니라 임금격차의 분석에도 널리 사용되고 있다(장현준, 김재원, 1990 : 박세일 1984 ; 박원구, 1983).

우리는 노동부(1989)의 '직종별 임금실태 조사보고서'에서 58개 직종을 표본으로 선정하여 추출된 자료를 이용해 앞의 임금함수를 최소자승법(least square estimation method)에 의해 추정하였다. 58개 표본에는 간호사가 포함되지 않았는데 그 이유는 추정된 결과를 이용한 적정급여를 산정하는데 있

어서 문제가 발생하기 때문이다. 즉, 간호사를 표본에 포함시켜 추정된 계수에 의해서 급여를 산정하면 이는 적정급여라기 보다는 오히려 모형에 의한 추정치(predicted value)에 지나지 않기 때문이다.

〈표 1〉은 추정된 결과를 요약한 것이다. 추정과정에서 사용된 월급여는 총액급여에 전년도 특별급여액의 1/12을 가산한 급여, 정액급여에 전년도 특별급여액의 1/12을 가산한 급여, 총액급여, 그리고 정액급여의 4가지 기준을 사용했다. 월급여를 어떠한 기준에 의해 책정하였든지 간에 모든 설명변수는 예상했던 正(+)의 부호를 나타내고 있으며 통계적으로도 유의(significant)하며 임금결정이론과도 일치하였다. 그리고 근속년수를 제외한 모든 변수가 모든 경우에 높은 통계적 유의성을 보여주고 있다.

〈표 1〉 임금함수의 추정결과

$$\ln Y_i = c_0 + c_1 \ln S_i + c_2 \ln A_i + c_3 \ln E_i + e_i$$

급여종류	상수	c1 (교육년수)	c2 (연령)	c3 (근속년수)	\bar{R}^2
총액급여+ 특별급여/12	6.02 (5.82)***	1.30 (4.02)***	1.14 (5.01)***		0.48
	8.58 (9.03)***	1.69 (4.89)***		0.25	0.37
정액급여+ 특별급여/12	5.67 (5.21)***	1.46 (4.28)***	1.10 (4.62)***		0.47
	8.16 (8.26)***	1.84 (5.10)***		0.24 (3.05)**	0.37
총액급여	6.04 (5.99)***	1.24 (3.92)***	1.12 (5.07)***		0.48
정액급여	5.62 (5.21)***	1.42 (4.21)***	1.08 (4.57)***		0.46

주 : 1) () 안의 값은 t-통계값으로 ***, **는 각각 99%, 95%의 신뢰구간을 의미함.

2) 임금함수의 추정에 사용된 자료는 '직종별 임금실태조사보고서'(노동부, 1989)에서 추출한 58개 직종의 표본임.

급여수준의 결정에 가장 크게 영향을 미치는 변수는 비록 통계적 유의도가 다소 떨어지는 하지만 근속년수가 교육년수보다 크게 작용하는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 기존의 연구와는 대조를 이룬다. 즉, 산업별 임금격차를 규명하기 위한 연구(박원구, 1983)에서는 남자근로자의 경우는 교육년수가

근속년수보다 더 중요한 요인으로 작용하는 반면에, 여자근로자의 경우는 근속년수가 학력보다 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 있다.

추정식에 포함된 설명변수가 어느 정도로 급여결정을 설명해 주느냐 하는 것은 \bar{R}^2 (조정된 결정계수)에 의해 나타난다. \bar{R}^2 의 값은 0.37에서 0.48로 나타나 급여결정을 설명하는 변수로 채택된 독립변수들은 비교적 무난한 것으로 해석된다.

독립변수로 교육년수와 연령을 채택한 경우가 교육년수와 근속년수를 채택한 경우보다 설명력이 10%정도나 높은 것으로 나타나 우리나라 임금체제에서 연공서열 요소가 차지하는 역할이 적지 않음을 반영하고 있다. 이러한 결과는 임금결정요인으로서의 연령의 비중이 압도적으로 큰 것으로 밝힌 박영범(1993)의 기존연구와도 일치한다.

연령과 근속년수를 설명변수로 채택하지 않은 것은 두 변수 사이의 높은 상관관계로 인한 多重共線性(multicollinearity)이 발생할 가능성 때문이다. 실제로 연령과 근속년수사이의 표본상관관계는 높은 것으로 나타났다. 연령과 근속년수를 독립변수로 설정하여 급여식을 추정한 결과는 통계적 유의성도 현저히 낮아질 뿐만 아니라 추정된 계수가 負(-)의 값을 나타냈다.

이러한 多重共線性的의 문제는 추정식에 교육년수, 연령, 근속년수, 모두를 독립변수로 함께 포함시키는 경우에도 발생할 가능성이 높다. 실제로 이들 세 변수 모두를 포함시켜 추정한 결과는 계수의 부호가 負(-)의 값으로 나타나고 통계적 신뢰도도 상당히 저하되어 추정결과의 보고에서 제외시켰다.

4. 適正給與와 實際給與의 比較

간호사의 학력수준과 외형적인 근로여건 및 고용조건이 비슷한 58개 직종을 표본으로 선정하여 교육년수, 연령, 근속년수가 급여수준에 미치는 영향의 크기를 추정하였고, 이와 같이 추정된 계수는 다시 간호사의 개인적 속성에 대입시켜 간호사 직종의 적정급여산정에 사용할 수 있다.

우리가 사용한 기초자료인 노동부(1989)의 직종별 임금실태 조사보고서에는 간호사의 평균연령이 26.3세, 근속년수가 2.9년으로 나타나 있으므로 본 연구에서는 이를 기준으로 채택하였고, 간호사의 교육년수는 16년(4년제 정규대학 졸업자)과 15년(3년제 전문대학교 졸업자)으로 나누어 각각의 경우에 해당되는 적정급여를 산정하였다.

〈표 2〉는 대졸간호사의 적정급여(임금)와 실제급여(임금)와의 차이를 급여종류별로 나타내고 있다. 교육년수와 연령을 기준으로 삼아 산정한 대졸간호사의 총액적정급여는 506,378원이고 정액적정급

여는 488,584원이다. 대졸간호사에게 실제로 지급되는 총액급여가 441,500원으로 적정급여와의 차이는 64,878원으로 대졸간호사의 실제급여는 적정급여의 87.2%수준으로 판명되었다. 정액급여의 경우는 실제지급액이 410,887원이므로 대졸간호사의 실제급여(임금)는 적정급여(임금) 보다 77,697원이 적고, 실제급여(임금)는 적정급여(임금)의 84.1% 수준에 머물러 있다.

〈표 2〉 대졸 간호사의 적정급여(임금)와 실제급여(임금)와의 차이

급여종류	적정급여 산정에 사용된 설명변수	실제급여 (원)	적정급여 (원)	실제급여 적정급여 (%)	차액 (원)
총액급여 +	근속년수, 교육년수	532,195	751,325	70.9	-219,130
특별급여 / 12	연령, 교육년수	532,195	624,884	85.2	-92,689
정액급여 +	근속년수, 교육년수	501,158	727,247	69.0	-226,089
특별급여 / 12	연령, 교육년수	501,158	607,580	82.5	-106,422
총액급여	연령, 교육년수	441,500	506,378	87.2	-64,878
정액급여	연령, 교육년수	410,887	488,584	84.1	-77,697

주 : 사용된 자료는 '직종별 임금실태조사보고서' (노동부, 1989)에서 발췌하였음.

교육년수와 연령을 기준으로 산정한 대졸간호사의 적정급여(임금)와 실제급여(임금)의 차이는 총액급여와 정액급여에 특별급여를 각각 가산한 급여의 경우에 더욱 커진다. 즉, 총액급여에 특별급여의 1/12을 가산한 월급여의 경우, 교육년수와 연령을 기준으로 산정한 적정급여는 624,884원으로 실제급여보다 92,689원이 높고, 실제급여는 적정급여의 85.2% 수준이다. 정액급여에 특별급여의 1/12을 가산한 경우엔 적정급여가 607,580원으로 실제급여는 적정급여보다 106,422원이 적고, 적정급여의 82.5% 수준으로 그 격차가 다소 확대되었다.

한편 근속년수와 교육년수를 기준으로 적정급여를 산정한 경우에는 실제급여와 적정급여의 격차는 크게 확대되었다. 총액급여에 특별급여액의 1/12을 가산한 월급여의 경우 대졸간호사의 적정급여는 751,325원으로 계산되었다. 대졸간호사의 실제급여인 532,195원은 적정급여보다 219,130원이나 과소하게 책정되어 있으며, 이는 적정급여의 70.9% 수준에 지나지 않는다. 정액급여에 특별급여의 1/12을 가산한 월급여의 경우는 적정급여가 727,247원으로 산정된데 반하여 실제급여는 501,158원으로 적정급

여의 69.0% 수준이고 금액으로는 226,089원이나 낮게 책정된 것으로 나타났다.

한편 전문대졸 간호사의 경우에도 대졸간호사와 마찬가지로 실제급여가 과소하게 책정되어 있는 것으로 나타났다. <표 3>은 전문대졸 간호사의 실제급여와 적정급여와의 차이를 보여주고 있다. 연령과 교육년수를 기준으로 산정한 전문대졸 간호사의 적정정액급여는 448,619원인데, 이들이 실제로 받는 정액급여는 410,887원으로 적정급여의 91.6% 수준으로 적정급여보다 37,742원이 과소하게 책정된 것으로 나타났다. 총액급여의 경우에는 적정급여가 470,189원으로 산정되어 실제급여는 적정급여의 93.9% 수준으로 적정급여보다 28,689원이 과소하게 책정된 것으로 밝혀졌다.

<표 3> 전문대졸 간호사의 적정급여와 실제급여와의 차이

급여종류	적정급여 산정에 사용된 설명변수	실제급여 (원)	적정급여 (원)	실제급여 적정급여 (%)	차액 (원)
총액급여 +	근속년수, 교육년수	532,195	678,793	78.4	-146,598
특별급여 /12	연령, 교육년수	532,195	624,884	92.1	- 45,780
정액급여 +	근속년수, 교육년수	501,158	651,401	77.0	-150,243
특별급여 /12	연령, 교육년수	501,158	556,761	90.1	- 28,689
총액급여	연령, 교육년수	441,500	470,189	93.9	-64,878
정액급여	연령, 교육년수	410,887	448,629	91.6	-37,742

주 : 적정급여는 '직종별 임금실태조사보고서' (노동부, 1989)에서 발췌하였음.

총액급여에 특별급여의 1/12을 가산한 월급여의 경우에는 연령과 교육년수를 기준으로 산정한 전문대졸 간호사의 적정급여가 577,975원으로, 실제급여는 적정급여의 92.1% 수준이고 45,780원이 낮게 책정된 것으로 나타났다. 정액급여에 특별급여의 1/12을 가산한 월급여의 경우에는 적정급여가 556,761원으로 산정되어 실제급여는 적정급여의 90.1% 수준으로 55,603원이 과소하게 책정되었다.

근속년수와 교육년수를 기준으로 적정급여를 산정한 경우에는 전문대졸 간호사의 실제급여와 적정급여의 격차는 크게 확대되었다. 즉, 총액급여에 특별급여의 1/12을 가산한 월급여의 경우 근속년수와 교육년수를 기준으로 산정한 전문대졸 간호사의 적정급여는 678,793원으로, 실제급여는 적정급여의 78.4% 수준에 머물고 146,598원이 낮게 책정된 것으로 나타났다. 정액급여에 특별급여의 1/12을 가산

한 월급여의 경우에는 적정급여가 651,401원으로 실제급여는 적정급여의 77.0% 수준이고 150,243원이나 적정급여보다 과소하게 책정된 것으로 판명되었다.²⁾

위의 추정결과는 두 가지 흥미로운 사실을 보여주고 있다. 첫째, 근속년수와 교육년수를 기준으로 산정한 적정급여는 연령과 교육년수를 기준으로 산정한 적정급여보다 훨씬 크다는 것이다. 총액 혹은 정액 어느 기준의 급여일지라도 근속년수를 기준으로 산정한 적정급여가 연령을 기준으로 한 경우보다 약 100,000원 정도가 큰 것으로 밝혀졌다. 이러한 추정결과는 우리나라의 임금체계가 연령보다는 근속년수를 중요시하는 관행을 반영하는 하나의 실증적인 증거로 간주할 수 있다.

두 번째는 대졸자와 전문대졸자 사이의 교육년수가 간호사의 경우에는 불과 1년에 지나지 않음에도 불구하고 적정급여에서는 큰 차이를 보여주고 있는 점이다. 연령과 교육년수를 기준으로 산정한 적정급여의 경우에는 대졸과 전문대졸 사이의 격차가 4-5만원 선에 이르고 있으며, 근속년수와 교육년수를 기준으로 산정한 경우에는 7만원정도의 차이를 보여주고 있다. 이러한 사실은 우리나라에 고질적으로 내재되어 있는 학력중시풍조와 이에 따른 학력별 임금격차를 반영하는 것이라 하겠다.

5. 最近 資料에 의한 再照明

간호사의 급여(임금)수준은 근무여건이나 고용조건이 유사한 타 직종의 절대급여액에 비해서 현저히 낮은 것으로 조사되었으나 이러한 비교는 단순한 절대액만을 비교하였다는 문제점을 내포하고 있다. 왜냐하면 타 직종의 근로자가 근속년수, 연령, 교육년수 등이 간호사보다 높기 때문에 급여가 높을 수도 있기 때문이다. 따라서 급여절대액만을 가지고 단순비교하는 것에서 벗어나 근로자 개개인의 인적 속성의 차이를 조정한 후에 나타나는 임금으로 실제적인 격차를 밝히는 것이 좀 더 설득력있는 분석방법임은 이미 앞에서 밝혔다.

따라서 본 연구에서는 이를 위하여 간호사의 개인적 속성을 고려한 적정임금 수준을 산정한 후에 이를 실제급여와 비교하는 방법을 채택하였다. 이러한 방법은 간호사의 임금이 타 직종에 비해 얼마나 과대하게 또는 과소하게 책정되었는지를 비교하는 소극적인 방법에서 벗어나 간호사가 그들의 교육정도, 근속년수, 연령 등을 고려하여 받아야 할 적정임금에 비해 실제로 받는 급여가 어느 정도인지를 판단해 줄 수 있는 좀 더 적극적인 판단기준을 제공해 주는 장점이 있다.

2) 자연대수를 사용하지 않고 관찰치 그대로 사용해서 추정된 결과는 대졸, 전문대졸 모두의 경우 실제 급여와 적정급여의 격차가 더욱 확대되었다. 이에 대한 구체적인 결과는 김철환과 송미숙(1995)의 연구결과를 참조할 것.

그러므로 본 연구에서는 간호사와 외형적인 근로여건과 고용 조건 그리고 학력수준이 비슷한 58개 직종을 표본으로 선택하여 교육년수, 연령, 근속년수 등이 급여수준 결정에 미치는 영향의 정도를 추정하였다. 이와 같이 추정된 계수는 다시 간호사의 개인적 속성에 대입시켜 특정한 여건을 갖고 있는 간호사의 적정급여를 산정했다. 이와 함께 동일한 개인적 속성을 가진 간호사의 조사된 실제급여와 비교하여 간호사들이 얼마나 낮은 급여를 받고 있는지를 밝혀냈다.

간호사의 적정급여를 객관적인 기준에 의해 납득할 수 있는 방법으로 산정한 후 이를 실제급여와 비교하는 것은 간호사 급여의 적정성을 판단하는데 설득력 있는 접근방법이다. 그러나 문제는 우리가 사용한 기초자료가 1989년도의 통계자료이기 때문에 이를 현시점에 적용시키는 것이 타당한가 하는 점이다. 만약 지난 5년동안 간호사의 급여가 타 직종에 비해 현저히 개선되지 못하고 있었다면 1989년도 자료에 의한 분석의 결과를 1994년도 현시점에 그대로 적용해도 아무런 문제는 없을 것이다.

그러나 다행스럽게도 지난 1990년 이후 간호사의 임금은 꾸준히 개선된 것으로 알려져 있다. 따라서 1989년도 자료에 의한 분석결과를 현시점에 그대로 적용하기에는 무리가 따를 것으로 판단되므로 다음과 같은 두 가지 방법으로 조정할 수 있을 것이다. 한가지 방법은 1989년도 자료에 의해 추정된 간호사의 적정급여에 물가상승률, 임금인상률, 경제성장률, 그리고 노동생산성 상승률 등을 고려하여 1994년도의 적정급여를 새로 산정하는 방법이다. 그러나 이러한 조정방법은 자의적인 판단이 개재될 가능성이 높아 객관적인 판단자료로 제공되기 어려운 문제점을 내포하고 있다.

다른 방법으로는 최근에 간행된 직종별 임금실태 조사자료를 이용하여 적정임금을 새로이 추정하는 것이다. 최근 자료에 의한 적정임금의 추정은 앞에서의 절차를 반복하면 되므로 아무런 문제가 없으나 1990년도 이후에 간행된 노동부의 '직종별 임금실태 조사보고서'에서는 간호사 직종을 따로 분리하지 않고 '의사, 치과 의사, 수의사 및 관련종사자'에 간호사를 포함시켜 놓았으므로 간호사만의 실제 급여를 파악하기는 불가능하다. 이에 따라 실제급여와 적정급여를 산정하는데 사용된 자료의 출처가 동일하지 않아 분석결과에 대한 타당성을 확보하기 어려운 문제점이 있다.

노동부의 최근 '직종별 임금실태 조사보고서'에서는 간호사만의 실제급여를 파악할 수 없으므로 우리는 임상간호사회 복지위원회(1993)에서 조사 보고한 1993년도 병원간호부서 근로조건에 관한 실태 조사에서 간호사의 월평균 급여를 구하였다. 임상간호사회에서 조사한 월평균급여는 상여금과 제수당이 포함된 것으로 노동부 자료의 정액급여에 특별급여의 1/12을 가산한 급여액에 해당된다. 따라서 우리는 노동부의 1993년도 직종별 임금실태 조사보고서에서 정액급여에 특별급여의 1/12를 합한 급여에 해당되는 부분을 발해하여 이를 적정급여 산정의 기초자료로 삼았다.

1993년도 '직종별 임금실태 조사보고서'에서 간호사직종과 취업조건이 비슷한 23개 직종을 표본으로 선정했다. 부록 III은 선정된 23개 직종과 각 직종에 해당되는 급여액, 근속년수, 교육년수, 그리고 평균 연령을 나타내고 있다.

<표 4>는 노동부(1993) 자료에서 추출한 23개 직종을 표본으로 하여 다시 임금함수를 추정한 결과이다. 1993년도 자료에 의해 추정된 결과는 1989년도 자료에 의해서 추정된 결과와 거의 비슷하다.³⁾

1993년도 자료는 독립변수사이의 다중공선성의 문제를 우려할 만큼 심각하지 않으므로 세개의 독립변수를 모두 추정식에 포함시켜 추정하였다. 세 변수가 모두 포함된 경우의 결정계수(\bar{R}^2)가 종전의 0.4 수준에서 0.7로 급격히 상승하여 추정식의 설명력을 한층 높여 주었고 각 변수의 계수는 예상했던 正(+)
의 값을 나타내고 통계적 유의도 95% 이상으로 높게 나타났다.

<표 4> 1993년도 자료에 의한 임금함수 추정결과

$$\text{추정식 } Y_i = b_0 + b_1S_i + b_2A_i + b_3E_i + e_i$$

추정식	상수	교육년수	연령	근속년수	\bar{R}^2
(1)	-1022670.8 (-3.06)***	88535.3 (4.87)***	18008.7 (2.37)**	49504.9 (2.55)**	0.71
(2)	-1246973.5 (-3.42)***	101745.0 (5.17)***	26905.9 (3.54)***		0.62
(3)		82161.1 (4.12)***		70697.6 (3.70)***	0.63

주: 1) () 안의 값은 t-통계값으로 ***, **는 각각 99%, 95%의 신뢰구간을 의미함.

2) 임금함수의 추정에 사용된 자료는 임금구조 기본통계조사보고서(노동부, 1993)에서 추출한 23개 직종의 표본임.

연령과 교육년수를 독립변수에 포함시킨 경우의 추정결과도 이와 비슷하였다. 모든 계수는 이론이 예측하는 正(+)
의 부호를 나타내고 통계적 유의도도 매우 높았다. 또한 \bar{R}^2 도 0.62로서 독립변수로 선정
한 연령과 교육년수가 급여수준을 결정하는데 상당히 작용하고 있음을 보여주었다. 근속년수와 교육년
수를 독립변수로 추정식에 포함시킨 경우에도 거의 비슷한 결과를 나타냈다.

<표 4>에 나타난 추정결과를 이용하여 간호사의 적정급여를 다시 추정하였다. 간호사가 4년제 대학

3) 오차항의 異分散에 대한 사전 검정결과 큰 문제가 없는 것으로 판단되어 이번 추정에서는 자연대수
함수를 사용하지 않고 관찰치를 그대로 사용하였음.

을 졸업하고 처음 취업한 연령을 23세로(3년제 전문대졸의 경우는 22세) 가정하고 근속년수가 3년, 5년이 되는 경우의 적정급여를 산정하여 임상간호사회에서 조사한 실제급여와 비교하였다.

<표 5>는 대졸 간호사의 실제급여가 적정급여보다 얼마나 차이가 나는지를 보여주고 있다. 근속년수가 3년, 연령이 26세인 대졸간호사의 경우, 근속년수, 연령, 교육년수를 기준으로 하여 산정한 적정급여는 1,010,635원으로 나타났다. 동일한 인적속성을 가진 대졸간호사의 실제급여가 783,000원으로 임상간호사회(1993)의 조사에서 밝혀졌으므로 이를 기준으로 판단하면 대졸간호사의 실제급여는 적정급여의 77.5% 수준이고 적정급여보다 227,635원이나 과소하게 책정된 것으로 나타났다.

연령과 교육년수를 기준으로 산정한 대졸간호사의 1993년도 적정급여는 1,080,502원으로 실제급여의 72.5% 수준이고 적정급여와의 격차는 297,502원으로 나타났다. 근속년수와 교육년수 기준의 적정급여는 1,069,418원으로 실제급여는 적정급여의 73.2% 수준이고 적정급여보다 286,410원이나 낮게 책정된 것으로 밝혀졌다.

근속년수가 5년, 연령이 28세인 대졸간호사의 경우에는 실제급여와 적정급여 사이의 격차는 더욱 큰 것으로 나타났다. 28세 대졸간호사가 5년 근속한 경우에는 근속년수, 연령, 교육년수를 기준으로 산정한 적정급여는 1,145,662원으로 임상간호사회(1993)가 조사한 동등한 조건의 대졸간호사의 실제급여 852,000원보다 293,662원이나 높았다. 근속년수와 교육년수를 기준으로 산정한 대졸간호사의 적정급여는 1,210,814원으로 나타나 이 경우는 실제급여가 적정급여보다 무려 358,814원으로 과소하게 책정된 것으로 나타났다. 연령과 교육년수를 기준으로 산정한 적정급여는 1,134,314원으로 실제급여와의 격차는 282,314원으로 밝혀졌다.

전문대졸 간호사의 경우에는 비록 적정급여와 실제급여의 격차가 대졸간호사의 경우보다 다소 감소하기는 하였으나 여전히 높은 차이를 나타내고 있다. <표 6>은 전문대졸 간호사의 적정급여와 실제급여와의 차이를 보여주고 있다.

25세인 전문대졸 간호사가 3년간 근속한 경우에는 근속년수, 연령, 교육년수를 기준으로 산정한 적정급여는 904,091원이다. 임상간호사회(1993)가 조사한 동등한 조건의 전문대졸 간호사의 실제급여는 743,000원이므로, 전문대졸 간호사의 실제급여는 적정급여보다 161,091원이나 과소하게 책정된 것으로 나타났다. 근속년수와 교육년수를 기준으로 적정급여를 산정했을 경우에는 실제임금은 적정임금보다 244,257원이나 과소하게 책정된 것으로 나타났다. 연령과 교육년수를 기준으로 적정급여를 산정하면 격차는 더욱 커져(337,502원), 실제급여는 적정급여의 68.8% 수준에 지나지 않는다.

〈표 5〉 대졸 간호사의 적정급여와 실제급여와의 차이(1993년)

A : 근속년수가 3년(26세)인 간호사의 경우

적정급여 산정에 사용된 설명변수	실제급여 (원)	적정급여 (원)	실제급여 적정급여 (%)	차액 (원)
근속년수, 연령, 교육년수	783,000	1,010,635	77.5	-227,635
근속년수, 교육년수	783,000	1,069,418	73.3	-286,410
연령, 교육년수	783,000	1,080,502	72.5	-297,502

B : 근속년수가 5년(28세)인 간호사의 경우

적정급여 산정에 사용된 설명변수	실제급여 (원)	적정급여 (원)	실제급여 적정급여 (%)	차액 (원)
근속년수, 연령, 교육년수	852,000	1,145,662	74.4	-293,662
근속년수, 교육년수	852,000	1,210,814	70.4	-358,814
연령, 교육년수	852,000	1,134,314	75.2	-282,314

주 : 적정급여는 노동부(1989) '직종별 임금실태조사보고서'를,
실제급여는 임상간호사회 복지위원회(1993) '93년도 병원간호부서 근로조건에 관한 실태조사'를 기초자
료로 하여 산정하였다.

〈표 6〉 전문대졸 간호사의 적정급여와 실제급여와의 차이(1993)

A : 근속년수가 3년(25세)인 간호사의 경우

적정급여 산정에 사용된 설명변수	실제급여 (원)	적정급여 (원)	실제급여 적정급여 (%)	차액 (원)
근속년수, 연령, 교육년수	743,000	904,091	71.5	-161,091
근속년수, 교육년수	743,000	987,257	75.3	-244,257
연령, 교육년수	743,000	1,080,502	68.8	-337,502

B : 근속년수가 5년(27세)인 간호사의 경우

적정급여 산정에 사용된 설명변수	실제급여 (원)	적정급여 (원)	실제급여 적정급여 (%)	차액 (원)
근속년수, 연령, 교육년수	806,000	1,039,118	77.6	-233,118
근속년수, 교육년수	806,000	1,128,652	71.5	-322,652
연령, 교육년수	806,000	1,134,314	71.1	-328,314

주 : 적정급여는 노동부(1989) '직종별 임금실태조사보고서'를,
실제급여는 임상간호사회 복지위원회(1993) '93년도 병원간호부서 근로조건에 관한 실태조사'를 기초자
료로 하여 산정하였다.

27세로 5년 동안 근속한 전문대졸 간호사의 경우에는 실제급여와 적정급여의 격차가 더욱 큰 것으로 나타났다. 근속년수, 연령, 교육년수를 기준으로 산정한 적정급여는 1,039,118원으로 실제급여와의 격차가 233,118원이었다. 근속년수와 교육년수 그리고 연령과 교육년수를 기준으로 산정한 적정급여는 각각 1,128,652원과 1,134,314원으로 나타나 실제급여는 적정급여의 71% 수준으로 약 32만원 정도가 과소하게 책정된 것으로 나타났다.

6. 實際給與 過少策定의 原因에 대한 고찰

노동부의 89년도와 93년도 '직종별 임금실태 조사보고서'를 이용하여 추정한 간호사의 적정급여와 실제급여 사이에는 상당한 격차가 있음이 밝혀졌다. 어떠한 종류의 급여이든지간에 또 적정급여의 산정 기준으로 어떠한 변수를 설정했든지간에 관계없이 모든 경우에 간호사들의 실제급여는 적정급여보다 훨씬 낮은 것으로 판명되었다.

그렇다면 왜 간호사들은 적정급여에 훨씬 못 미치는 수준의 급여를 받고 있는가? 간호사들의 급여가 적정급여보다 낮게 책정되어 온데는 여러 가지 요인들이 복합적으로 작용한 결과이다. 이 가운데 우리는 세 가지 요인을 지적하고자 한다. 첫째는 간호사 직종은 '투철한 사명 의식과 헌신'이라는 덕목만을 강조하고 노동에 대한 정당한 보상이라는 관점에서의 경제적 측면은 소홀히 다루어온 관습 때문에 간호사들의 급여문제는 체계적으로 검토되지 못했었다. 경제적인 측면을 무시한 상태에서 깊은 고려 없이

최초로 책정된 간호사의 낮은 임금은 금전적 보상은 천박하다는 유교적 전통 하에서는 개선되기가 어려웠을 것이다. 이러한 결과가 타 직종의 급여수준에 비해서 또 적정급여라는 관점에서도 현저히 낮은 급여체제가 간호사 직종에서 지속하게 만들었다.

두 번째 요인은 간호사 직종내의 임금격차이다. 노동부(1989)의 '직종별 임금실태조사보고서'에 보고된 간호사의 평균임금의 편차(deviation)가 어떠한지는 알 수 없으나 임상간호사회 복지위원회(1993)의 평균임금은 큰 편차를 보여주고 있다. 즉 병원표준화 등급별 간호사의 월평균 급여현황(임상간호사회 복지위원회, 1993)에 의하면 대학부속병원 및 500병상 이상의 A급병원의 경우 평균초임은 75만 8천원(대졸)과 73만 1천원(전문대졸)이나 최소임금은 48만 7천원(대졸)과 45만 6천원(전문대졸)으로 최대임금은 99만 6천원(대졸)과 94만 7천원(전문대졸)으로 나타나 있다. 80병상미만의 E급병원의 초임에는 격차가 그리 크지 않다. 그러나 E급병원도 근속년수가 5년으로 늘어나는 경우엔 최소임금이 최대임금의 절반수준으로 형성되어 그 격차가 커진다. 이러한 직종내의 임금격차가 평균임금을 하락시켜 적정임금과의 격차를 확대시킬 수도 있을 것이다.

간호사 직종내의 임금격차를 발생시키는 요인은 다양하다. 학력별, 운영주체별, 병상규모별, 그리고 지역별 요인에 의한 임금격차 발생은 최연자와 김종인(1983)의 연구에 의하여 입증되었다. 우리는 임상간호사회 복지위원회(1993)의 자료를 이용하여 병상별 근속년수별 요인에 의한 간호사의 임금격차를 회귀식에 의해 규명해 보았다. 추정결과가 비록 자료의 제한이 있기는 하지만 우리의 추정결과는 병상, 근속년수가 임금의 격차를 가져오는 원인으로 나타났다.⁴⁾

간호사의 실제급여가 타 직종의 급여나 적정급여보다 현저히 낮은 세번째 이유는 성별에 의한 임금격차에 기인한다. 간호사 직종은 의료직종 가운데 조산사와 함께 여자가 대부분이다. 한편 우리나라에서의 성별 임금격차는 지난 10여년간 다소 개선되고는 있으나 아직도 심각한 상태이다. 지난 10년간 산업별 여자임금/남자임금의 비율을 우리나라 전 산업을 대상으로 조사한 노동부 자료에 의하면 남자임금

4) 간호사 직종내의 임금격차를 병상규모와 근속년수로 추정한 결과는

대졸간호사의 경우,
$$\ln Y = 5.77 + 0.14 \ln B + 0.12 \ln E$$

(43.9) (5.42) (3.88)

$$n = 15, \quad R^2 = 0.75$$

전문대졸간호사의 경우,
$$\ln Y = 6.10 + 0.07 \ln B + 0.12 \ln E$$

(80.3) (5.05) (6.56)

$$n = 15, \quad R^2 = 0.8$$

으로 나타났다.
여기서 ()내의 값은 t의 통계값이고, Y는 대졸간호사의 평균급여,
B는 병상수, E는 근속년수, n은 표본수이다.

대비 여자임금이 1982년에는 44.0%에서 1992년에는 53.8%로 다소 개선되기는 했으나 전반적으로 볼 때, 성별 임금격차는 매우 큰 것을 알 수 있다.⁵⁾

따라서 여자가 남자보다 훨씬 낮은 급여를 받는 임금구조하에서 여자만으로 구성되어 있는 간호사 직종의 급여가 남자근로자의 구성비가 높은 타 직종의 급여에 비해서 낮은 것은 어떻게 보면 당연한 귀결인지도 모른다. 여기에는 간호사의 최초 임금결정이 경제논리보다 '헌신과 봉사'라는 덕목에 의해서 영향을 받아 매우 낮게 책정되었다면 간호사의 급여는 타 직종에 비해 현저하게 열악한 상태를 유지하게 되었을 것이다. 그러므로 간호사들이 그들이 받았던 교육수준이나 직무상의 어려움 그리고 고도의 숙련을 요하는 직무특성을 고려한 적정임금보다 실제급여가 낮아질 수밖에 없었을 것이다.

V. 要約 및 結論

양질의 의료서비스는 적극적이고 의욕적인 간호없이 불가능하다. 전문화되고 숙련된 간호서비스를 제공하기 위해서는 간호사 직업에 대한 긍지와 보람을 갖고 '헌신과 봉사'가 유지될 수 있도록 전문직으로서의 간호사에 대한 적절한 경제적 대우가 보장되어야만 한다.

간호사의 급여(임금)수준은 간호사와 근무여건이나 채용조건이 비슷한 타 직종에 비해 현저히 낮은 것으로 조사되었다. 그러나 직종간의 급여를 절대액만으로 비교하는 것은 근로자의 배경이나 인적 속성을 고려하지 않은 단순비교에 지나지 않는다. 따라서 근로자의 교육년수, 연령, 근속년수와 같은 인적 속성의 차이를 조정한 후에 나타나는 급여액을 가지고 임금격차를 비교하는 것이 좀 더 설득력 있는 접근방법이라 하겠다.

본 연구에서는 간호사의 개인적 속성을 고려한 적정급여수준을 산정한 후에 이를 실제급여와 비교하는 방법을 채택하였다. 이러한 방법은 간호사의 임금이 타 직종에 비해 얼마나 과대하게 또는 과소하게 책정되었는지를 비교하는 소극적인 방법에서 벗어나 간호사가 그들의 교육정도, 근속년수, 연령등을 고려하여 받아야 할 적정급여에 비해 실제로 받는 급여가 어느 정도인지를 판단해 줄 수 있는 좀 더 객관적인 기준을 제공해 주는 장점이 있다.

이를 위해서 간호사와 외형적인 근로여건과 고용조건 그리고 학력수준이 비슷한 직종을 표본으로 선

5) 원출처는 '직종별 임금실태조사 보고서'(노동부, 1983 ; 1986 ; 1989)와 '임금구조 기본통계조사 보고서'(노동부, 1993)이지만 '여성관련 사회통계 및 지표'(한국여성개발 연구원, 1994)에서 재인용

택하여 교육년수, 연령, 근속년수 등이 급여수준 결정에 미치는 영향의 정도를 회귀분석으로 추정했다. 이와 같이 추정된 계수에 간호사의 개인적 속성을 대입시켜 그 간호사의 적정급여를 산정하였다. 산정된 적정급여는 간호사의 실제급여와 비교하여 간호사들이 얼마나 낮은 급여를 받고 있는지를 조사했다.

노동부(1989)의 '직종별 임금실태 조사보고서'에서 58개, 노동부(1993)의 '직종별 임금실태 조사보고서'에서 23개 직종을 표본으로 선정하여 간호사의 적정급여를 추정한 결과 실제급여와는 현저한 격차가 있는 것으로 나타났다. 1989년도 자료의 경우에는 대졸간호사의 실제급여는 적정급여의 69%~87% 수준으로 나타나 실제급여가 현저하게 과소책정되어져 있는 것으로 조사되었다. 전문대졸 간호사의 경우에도 실제급여가 적정급여의 77%~93% 수준으로 나타나 간호사의 실제급여는 교육년수에 관계없이 적정급여보다 과소하게 책정되어 있는 것으로 밝혀졌다.

최근 1993년도 자료를 사용하여 산정한 경우에도 마찬가지로 간호사의 실제 급여가 적정급여보다 현저하게 과소하게 책정된 것으로 나타났다. 적정급여를 산정한 기준이 무엇이든지 간에 실제 급여는 적정급여의 73% 수준에 지나지 않는 것으로 밝혀졌다.

그러나 본 연구는 적정임금 산출을 위한 간호사의 직종과 유사한 58개 직종의 선정이 주관적으로 이루어진 한계점이 있다. 연구결과와 신뢰도를 높이기 위해서는 비교대상 직종선정의 객관적인 기준이 마련되어야 하고 이에 대한 체계적인 검토가 필요하다. 또한 임금함수의 설명변수로 사용된 변수들이 임금결정의 부분적인 역할로 한정될 가능성을 고려하면 추정결과에 대한 조심스러운 해석이 필요하다.

간호사의 업무가 과중하고 근무여건이 열악한 현실하에서 간호서비스에 대한 대우가 이루어지지 못하는 경우에 파생될 수 있는 결과는 자명한 일이다. 적정수준 이하에서 형성된 급여는 간호사 인력수급에 차질을 초래할 것이고 이에 따라 국민건강은 위협받게 될 것이다. 더욱이 간호는 오랜 기간의 집약적인 전문교육과 실습을 필요로 하고 환자가 속해 있는 사회의 문화적인 배경을 공유하여야 하므로 일단 인력수급에 차질이 생기면 그 여파는 장기간 지속되어 국민건강에 큰 위협요인으로 작용되고, 궁극적으로는 사회의 불안요인으로 까지 확대될 가능성을 배제하기 어렵다.

따라서 앞으로는 간호사들의 급여가 적정수준보다 과소하게 책정된 데 따른 간호사 공급인력의 부족(간호인력의 구체적인 예상 감소추세)에 대한 실증적인 연구가 필요하다. 이와 함께 간호인력을 외국에서 수입하게 되는 경우 보건의료에 미치는 영향을 국민복지 차원에서 살펴보는 연구도 병행되어야 한다.

또한 간호사 직종내의 임금격차 요인도 분석되어야 한다. 이를 위해서는 지역, 병원규모, 노조유무 등과 같은 외적요인과 간호사 개개인의 인적 속성 등의 내적인 요인에 대한 조사를 정교하게 실시하여

필요한 자료를 구한 후 이러한 자료에 근거한 실증분석(fact-finding research)이 이루어져야 한다.

참 고 문 헌

- 김철환, “소득불평등의 원인과 대책”, 한국경제론(김수근의 공저), 경문사, 1986.
- 김철환, 송미숙. 간호사의 적정임금수준에 관한 연구, 임상간호사회, 1995.
- 노동부. 직종별 임금실태 조사보고서, 1989.
- 노동부, 임금구조 기본통계 조사보고서, 1993.
- 박원구, 박세일. 한국의 임금격차, 한국개발연구원, 1984.
- 박영범. 80년대 한국임금구조의 추이와 특성, 한국노동연구, (4) 5-26, 1993.
- 박원구. 산업별 임금격차의 특성과 변화, 한국개발연구원, 2-25, 1983.
- 임상간호사회 복지위원회. 91년도 병원간호부서 근로조건(휴가, 휴무, 잔업수당) 및 행정부서 직위. 명칭과의 횡적 비교에 관한 실태조사, 1991.
- 임상간호사회 복지위원회. 93년도 병원간호부서 근로조건에 관한 실태조사, 1993.
- 장현준, 김재원. 한국의 적정임금, 한국개발연구원, 1990.
- 장현숙. 일개 3차 의료기관의 환자간호 요구에 따른 간호업무량(Nursing Workload) 측정, 서울대학교 대학원 간호학과 석사학위논문, 1990.
- 최연자, 김종인(1983), 간호원의 적정임금결정에 관한 조사연구, 대한간호협회 학술연구 지원사업 '82(학술 400-593호), 1983.
- 한국여성개발원. 여성관련 사회통계 및 지표, 한국여성개발원, '94연구보고서, 200-4, 1994.
- Atkinson, A. B. The Economics of Inequality, Oxford University Press, 1975.
- Sahota, G. S. “Theories of Personal Income Distribution : A Survey”, Journal of Economic Literature, 16(1), 1-55, 1978.

<부표 1>

직종별 임금 현황('1989)

직 종	평균 연령	근속 년수	총액 급여	정액 급여	연간특별 급여액	총액+ 특별급여1/2	총액+ 특별급여1/2	교육 년수
1 화학자	34.0	5.1	875456	875456	3462181	1163971	1163971	16
2 건축기술자	33.8	4.8	620950	581116	1401770	737764	697930	16
3 토목기술자	34.4	5.4	647476	608444	1537901	775634	736602	16
4 전기전자 기술자	31.3	4.4	624582	576681	2133446	802369	754468	16
5 기계기술자	31.6	4.3	634985	584982	2104859	810389	760386	16
6 화학기술자	31.1	3.9	626468	598421	2193087	809225	781178	16
7 금속기술자	31.5	4.8	592525	551395	2271736	781836	740706	16
8 광산기술자	36.0	7.5	784123	710729	2204422	967824	894430	16
9 산업경영기술자	31.7	4.3	619705	572950	2390386	818903	772148	16
10 측량기사	30.0	2.6	412554	372720	701632	471023	431189	16
11 제도사	29.2	3.4	445729	417275	953087	525152	496698	16
12 토목기술공	32.9	4.1	433887	408160	915418	510171	484444	12
13 전기전자 기술공	29.7	5.1	500116	447116	1600361	633479	580479	12
14 기계기술공	30.3	4.7	511392	455014	1479635	634694	578316	12
15 화학기술공	29.1	4.5	451682	392084	1337897	563173	503575	12
16 금속기술공	27.8	3.9	425106	384011	1384137	540450	499355	12
17 광산기술공	38.6	9.0	535689	451909	1059565	623986	540206	12
18 조종사 및 기관사	44.0	8.6	923483	844700	5439058	1376738	129755	16
19 선박승무원	39.6	5.5	599745	538184	1088760	690475	628914	16
20 선박관리 기술자	39.9	3.9	472936	356982	1019768	557916	441962	16
21 세균 및 약물 학자	31.4	5.3	526141	500447	1518759	652704	627010	16
22 농경학자	32.3	4.9	412845	410253	1340027	524513	521921	16
23 생명과학 기술공	28.3	3.9	449540	421827	1116095	542547	514834	12
24 의 사	32.8	2.5	1155420	1140540	2276181	1345102	1330222	18
25 의료보조원	31.0	4.7	498191	483062	1494991	622773	607644	16
26 치과 의사	32.8	2.8	1663722	1663722	2288129	1854399	1854399	18
27 치과보조원	25.4	2.5	360491	360491	1063753	449137	449137	14
28 수 의사	51.6	6.4	579746	569795	1369757	693892	683941	16
29 약사	30.2	3.1	561911	546616	1227774	664225	648930	16
30 약사보조원	23.2	2.5	283155	261799	588437	332191	310835	14
31 영양사	26.5	2.3	339557	320554	838356	409420	390417	16
32 직업조산원	40.2	3.3	507727	464174	47445	547264	503711	12

직 종	평균 연령	근속 년수	총액 급여	정액 급여	연간특별 급여액	총액+ 특별급여1/2	총액+ 특별급여1/2	교육 년수
33 의료방사선 기술공	30.9	4.3	522661	475339	1260489	627701	580379	14
34 한의사	29.3	2.1	1034588	1006114	1339604	1146222	1117748	18
35 한의보조원	35.7	8.7	604133	564950	2577317	818909	779726	14
36 보험수리사	31.7	4.2	683625	677902	2599773	900272	894549	16
37 체계분석가	33.1	4.6	1021595	9944903	4601916	1405088	1378396	16
38 통계 및 수학기술공	28.8	3.5	555082	528266	2031801	724398	697582	16
39 회계사	33.3	4.7	939513	938708	3420541	1224558	1223753	16
40 변호사 및 검사	42.2	1.5	1339578	1339578	391029	1372164	1372164	16
41 대학교원	43.6	8.6	1146033	1145131	4406377	1513231	1512329	20
42 중고등교원	35.0	7.9	634285	633627	1660516	772661	772003	16
43 초등교원	37.4	13.7	654087	654087	1988799	819820	819820	16
44 학령전 교육 교원	21.0	0.5	304200	304200	-	304200	304200	14
45 대학조교	26.2	1.7	312163	310976	907499	387787	386600	16
46 저작가, 언론인	33.3	4.8	739124	723997	2612042	956794	941667	16
47 사진사 및 촬영사	33.8	4.9	656539	636022	2441720	860015	839498	16
48 제작가, 연출가	33.9	6.8	854741	840593	4544385	1233440	1219292	16
49 그외 전문, 기술직	34.6	5.5	653804	635422	2361170	850658	832186	16
50 사서, 기록보관원	31.2	5.5	576112	572401	2607362	793392	789681	16
51 사회 및 인류학자	33.9	1.3	1223137	1223137	578317	1271330	1271330	16
52 번역사, 통역사	24.5	0.2	358225	344108	1403000	475141	461024	16
53 총괄관리자	50.6	8.7	1253949	1246289	1695034	1395202	1387542	16
54 생산관리자	40.6	5.8	725643	704410	1116655	818697	797464	16
55 기타 관리자	43.9	8.1	909348	888026	2508521	1118391	1097069	16
56 사무원 감독자	36.3	7.1	648319	621519	2080281	821675	794875	16
57 운수통신 관리자	35.3	6.0	658294	556569	3854985	979542	877817	16
58 보험원, 경매원	35.6	8.1	667688	649194	2196443	850724	832230	12

<부표 II>

직종별 임금 현황(*1993)

직 종	평균 연령	근속 년수	총액 급여	정액 급여	연간특별 급여액	총액+ 특별급여1/2	총액+ 특별급여1/2
1 물리, 수학 및 공학자	32.7	4.9	976710	910515	3767289	1290651	1224456
2 생명과학 및 보건전문가	29.2	3.1	9334492	882372	2430455	1137030	1084910
3 교육전문가	38.4	8.4	1281098	1263400	3777373	1595879	1578181
4 기타 전문가	33.1	3.9	881700	855991	3520567	1175081	1149372
5 자연과학 및 공학 기술공	32.4	5.4	830933	754907	2883784	1071248	995222
6 생명과학 및 보건 준전문가	26.4	3.1	600663	562037	1873769	756810	718184
7 보건 준전문가	34.8	7.3	781421	780762	1520712	908147	907488
8 기타 준전문가	34.7	6.6	1007627	966823	4479699	1380935	1340131
9 비서 및 관련사무원	24.7	2.9	542614	512394	1789152	691710	661490
10 계수사무원	30.0	6.0	796070	768431	3703409	1104687	1077048
11 재료가공 및 운송 사무원	33.1	5.4	784194	721124	2682323	1007721	944650
12 도서 운송 및 관련 사무원	32.0	7.7	768106	697172	2993616	1017574	946640
13 기타 사무직원	31.2	4.8	752042	707261	2876740	991770	946989
14 대금출납 사무원	26.1	3.9	606247	583588	2316036	799250	776591
15 고객안내 사무원	29.2	5.8	612161	576914	1957365	775274	740027
16 대인 서비스 근로자	36.7	3.8	591104	538955	1595301	724045	671896
17 판매원 및 선전원	26.7	2.6	574148	517009	1459199	695747	638608
18 건축기능 근로자	38.4	4.3	789574	669260	2028294	958598	838284
19 금속, 기계 근로자	34.1	5.0	769049	615329	2273922	958542	804822
20 인쇄 관련 기능공	34.0	3.1	621045	516613	1358003	734211	629779
21 고정장치 조작원	37.2	5.9	790526	580462	2717667	1016998	806934
22 기계조작원	32.0	3.7	605729	471634	1781855	754216	620121
23 이동장치 조작원	37.7	3.7	806003	612137	1692086	947010	753144