

看護員의 勤務條件 이대로 좋은가

報酬問題

I. 서론

모든 국민이 영원해 오던 의료보험이 시행된 지도 벌써 10개월이 지났다.

저렴한 가격으로 안전한 진료를 받을 수 있다는 점에서 많은 환자들이 진료기관을 찾고 있



라 명 회
〈한양의료원 간호과장〉

다. 이러한 시점에서 과연 간호원들의 근무조건은 어떠한가? 근무 조건중에 가장 큰 비중을 차지하는 것이 급여에 관한 문제라고 생각된다. 그러면 우선 급여란 무엇인지 그 내용을 살펴보고자 한다.

1. 급여란?

임금 또는 봉급이란 말로 넓은 의미로는 노동하여 얻는 소득을 지칭한다. 우리나라 근로기

준법 제18조에 정해진 바에 의하면 임금이라 함은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급, 기타 여하한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

2. 임금 수준 및 그 결정요인

1) 임금 수준이란 노동자에게 지급되는 임금의 평균의 높이를 임금 수준이라 하며, 일정한 집단의 노동자의 1인당의 평균 임금액이 그 집단의 임금 수준이다. 이는 임금 베이스로써 표시하며, 이는 노동자의 소득수준, 생활수준의 지표가 되나 기업간, 산업간, 직업간에 비교하거나 또는 국제간에 비교 할 경우에는 그 배경이 되고 있는 임금의 결정요인, 노동생산성, 노동시간, 노동조합의 힘, 취업구조, 생활비, 부가가치에서 차지하는 노무비 비율등의 사정도 동시에 비교 검토되어야 할 것이다.

2) 임금 수준의 결정요인—D.W. Belcher씨와 Pigors와 Myers씨 등의 일반적인 임금 수준을 결정하는 요인들을 요약 소개하면,

① 임금 수준의 사회적 균형

② 동일한 노동시장 또는 동일 산업내에서의 동종의 직무에 대하여 지급되고 있는 임금

③ 생계비의 보장

④ 기업의 지급 능력이 임급 수준을 결정하는 요인 내지 원칙이 된다고 말했다.

3) 임금의 격차—종업원은 타 기업내지 타 지역에서 가장 그액의 임금이 지급되고 있다는 사실보다도 동일한 기업내에서 임금이 불공평한

특 집

데 대하여 더욱 많은 불만을 품게 되는 것이다.

임금 격차란, 기업조직내에 있어서의 사회적 지위의 상징이다. 그러므로 동일 작업단에서 임금 배분이 불공정한 것은 종업원들의 사기를 파괴하고 불평불만을 품게하여 태만과 노동 이동을 가져오고 생산을 저해하는 요인이 된다.

임금 격차에는—① 규모별 임금 격차 ② 산업별 임금 격차 ③ 직업별 임금 격차 ④ 기업 내부의 임금 격차 ⑤ 남·여별 임금 격차 ⑥ 지방별 임금 격차 등이 있으며, 이는 임금 정책의 기초·자료가 되는 것이다.

4) 임금 체제—임금 체제는 지급 임금의 구성 내용을 뜻한다. 임금의 수준이 높게 유지된다는 것은 종업원들의 사기를 양양시키고 나아가서는 생산성을 향상하게 된다. 그러나 임금 수준이 높아진다고 반드시 사기가 높아진다고는 단언할 수 없다. 만약 지급되는 임금의 구성 내용이 합리적이 되지 못한다면 임금 수준이 높다 하더라도 종업원들의 불만은 높아 질 것이다. 그러므

로 임금 체제란 임금 구성과 형태를 말한다.

임금 구성이란 노동자가 받는 지급 임금의 구성 내용이다.

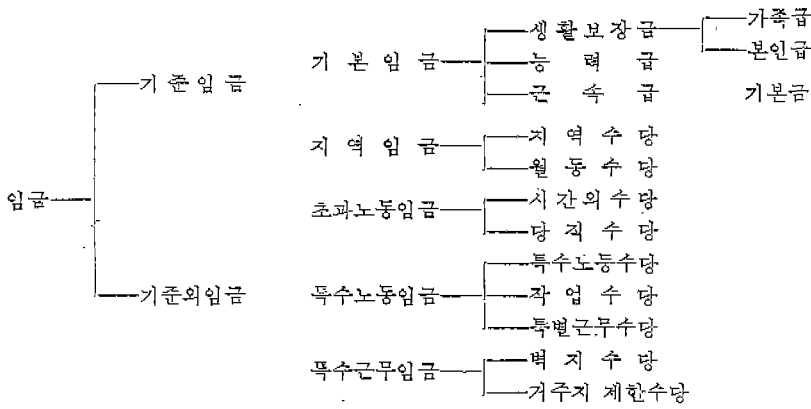
구성 내용: ① 기준 임금과 기준외 임금—기준 임금; 양적으로나 질적으로 정해진 노동시간 내의 일에 대한 임금을 뜻한다. 기준외 임금: 일반 노동시간 및 직업조건 이외의 노동에 대한 즉 초출근무, 특수근무, 휴일잡업에 대한 임금

② 기본급과 생활 보장급—기본급은: 본인급(연령, 학력) 능력급, 근속급으로 구성요소를 이루고 있다. 즉 직무평가에 의한 직무급 제도이다. 생활 보장급에는 본인급 이외에 그 가족의 최저 생활을 보장하여야 하는 것이다.

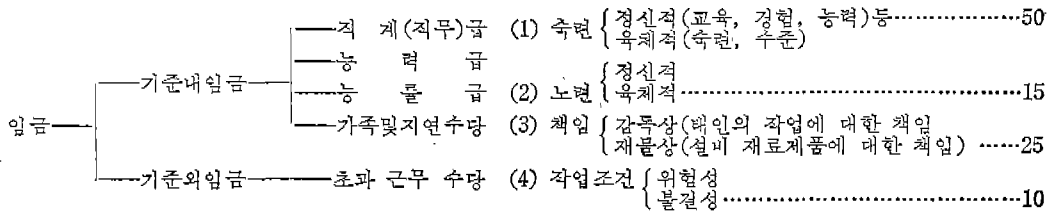
3) 지역 임금—지역차에서 오는 생활 필수품 물자의 부족에서 지급되는 수당이다. 한명 지역에는 동기의 연료비, 방한비 등의 특수 경비에 충당되는 급여를 말한다.

4) 퇴직급—종업원의 근로에 대한 공적에 보답하는 뜻과 퇴직후 일시적인 생활보장에 대한

급여 체제도표(1)



미국의 임금 대표적 지급지초(2)

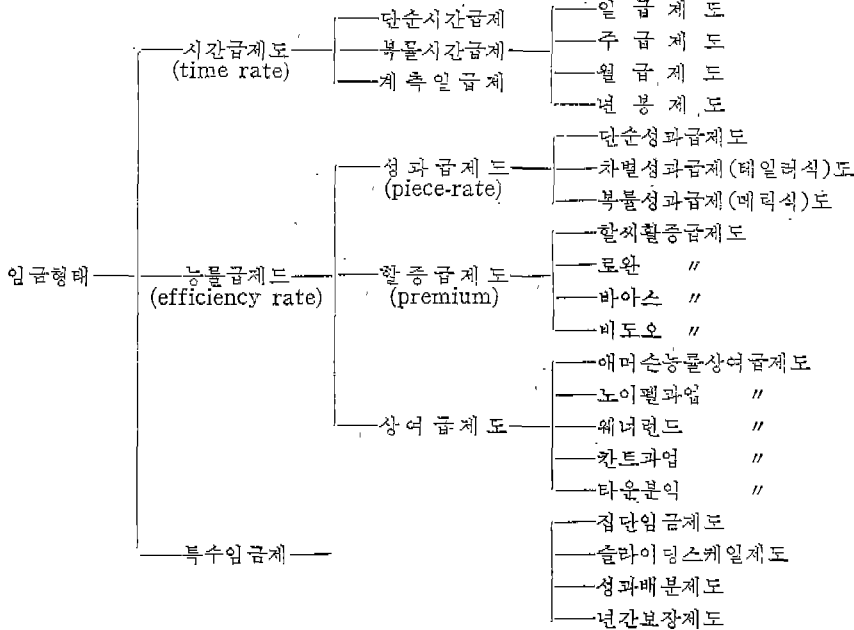


경영의 책임을 문제로한다.

5) 급여의 형태—종업원에 대한 임금 산정방법, 임금 지급방법, 임금 지급제도를 임금 형태

라 한다. 이는 기본적으로 시간급제와 능률급제로 대별할 수 있고 그 밖에 특수 임금 제도가 있다. 이를 구체적으로 분류하면—

도표(3) 임금형태



II. 본론—간호원의 급여 책정의 원천

그러면 우리 간호원들은 어떠한 급여를 받고 있는지 살펴보기로 하자. 우선 우리가 받고 있는 급여 형태는 노동자의 노동 시간에 따라 지급되는 임금 제도중 시간급제 제도의 년봉 제도이다. 급여체계를 살펴보면, 서울 시대에 24개 병원을 조사한 결과 기준 임금으로 포함되는—

1) 기본급에서(공무원 4급을 기준)—본봉 64.3%, 직책수당 17.34%, 기술직 수당 13.3%, 기타수당 5.1% 정도가 포함이 되어 있으며, 생활보장급에서 본인급에 대한 것은 그런대로 인정이 된다고 생각할 수 있으나 부양가족에 대한 가족 수당은 고려되지 못하고 있는 실정이며, 그 외 능력급이나 근속급에 대한 고려는 없다.

2) 기준외 임금에서는 특수근무 수당으로 볼

수 있는 특수부서 수당을 지급하는 병원은 서울시내 24개 병원중에서—위험수당: 3개 병원, 수술실 수당: 11개 병원, 마취실 수당: 7개 병원, 전염병실 수당: 3개, 병원 분단실 수당: 3개 병원, 중환자실 수당: 2개 병원, 정신과병실 수당: 4개 병원, 응급실 수당: 1개 병원으로 나타나 아주 저조한 현상을 보여주고 있다. 또 야근수당을 보면, 우리나라 근로기준법 46조를 보면 시간의 초과근무(연장, 야간근무)에 또는 실야업 노동에 대해서는 통상 임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급할 것을 정하고 있으나 조사에 의하면 이에 준한 병원은 불과 4~5개에 불과하며, 야근수당 지급은 있으나 아주 적은 액수로 명목만 유지하고 있는 병원이 12병원, 전혀 지급치 않는 곳이 7개 병원이나 있었다. 또 시간외에 초과근무에 대해서는 거의 고려되지 못하고 있다. 그 외에도 지역수당, 월동수당, 당직수당,

병치수당이나 그 외에 주택지 제한 수당등은 앞으로 고려되어야 할 부분이라고 본다.

3) 한사람의 간호원이 양성되려면 적지 않은 금전과 시간적 투자로 3, 4년의 대학 과정을 거쳐 인간의 존엄한 생명을 다루는 직업임과 동시에 인간이 가장 행복하고 안전하게 생을 유지할 수 있도록 건강을 지켜 주어야 하는 의무가 있는 귀한 직업임에도 임금 책정에는 숙련도나 책

임성등은 전혀 고려되지 않아 능력급이나 근속급도 인정되지 않고 간호원은 오로지 백의의 천사라는 허울좋은 날개밑에 희생과 봉사만을 생각하여 급여책정 수준에 뚜렷한 근거가 없으므로 앞으로 많은 연구와 노력으로 과학적인 근거가 요구된다고 본다.

4) 간호원의 현재 급여상태와 타 직종과의 비교

(도표 4) 서울시내 6개 사립 종합병원을 대상으로 한 초봉대리표

(1978년 4월 기준)

	전문의	수련의	간호원	약사	기사	사무직
최고봉(월)	676,765	155,171	148,379	142,455	137,819	159,073
최저봉(월)	608,514	129,462	99,264	109,333	94,963	101,027

* 독공립 병원 및 보건소간호원 초봉(77년말)—4급을 69,200원, 5급을 58,500원, 임시직 52,400원.

1) 의료직 봉사자 도표(4)

2) 타직종으로 4년제 대학 졸업자로서의 기술직 종사자—공과대학 졸업생 ; 최저(145,400원) 최고(174,000원)

중고등학교 교사 초임급 2급정교사 126,000원

3) 여성의 직업으로써 다른 직종

일반대학 졸업생으로 사무직에 종사자 75,000~108,000원

Belcher씨는 말하기를 동종의 직무에 대하여 지급되는 월행임금 비율은 임금수준 결정요인이 된다고 했고, Pigors도 동일한 노동 시장이나 또는 동일 산업내에서 동종의 직무에 대하여 지급되는 임금이 수준 결정의 요인이 된다고 말하였다.

우리나라에서는 의사와 간호원과 같은 의료직에 종사하며 의사가 높은 수준의 급여를 받는 것은 충분히 이해 할 수 있고 당연하다고 인정은 하나 기본급 뿐만 아니라 제반수당에 있어서도 의사에게 지급되는 수당이 다른 의료진에는 지급되지 않으므로 너무 심한 격차를 두고 있다. 이는 동일 산업내에서 건강 사업에 종사하고 있는 모든 의료인들에게 의욕상실을 주어 건강사업 발전에 저해요소가 되며, 효과적 운영에도 문제가 제기되고 있다. 이러한 격차는 직업별 임금 격차에서 오는 것일까? 남녀별 임금격차 때문일까? 규모별 격차인지, 기업내부의 격차에서 오는 것인지 어디에서 유래되어 나타난 현상인지 의문점이며, 근거가 없이 책정된 임금 정책은 비과학적이고 불합리한 정책이라고 생각된다.

III. 결론—간호원의 급여는 타당할까?

1) 자격 간호원은 단일 호봉제가 되어야 한다—위의 도표에서 나타난 바와 같이 같은 교육을 이수하고 같은 면허를 가지고 있는 간호원이 받는 급여의 격차는 매우 심한 것으로 나타났다. 이는 앞서 말한 임금 수준의 사회적 균형에 위배되므로 마땅히 단일 호봉제를 적용하여 누구나 간호원이 되면 같은 기본급을 받아야 하며, 정책에 따른 근속수당, 또는 기관의 지급능력 여하에 따라 수당의 차이를 두어야 타당성 있다고 볼 수 있겠다.

2) 타 직종과의 격차가 너무 심하다—D.W.

3) 각종 수당을 양성화 시키자—합이 인정하는 근로기준법에 준한 간호원의 급여 항목과

급여에 포함되는 각종 수당을 양성화 시키도록 최선의 노력을 해야겠다.

4) 퇴직금은 기관에 근무하는 사람은 공적을 인정하고 퇴직후에도 당분간의 생활 보장을 책임지워 주는 뜻이 있는데, 퇴직금을 연금제도로 시행하므로 대부분 단기 근무를 하는 평 간호원인 경우 5년 미만 퇴직하는 사람은 본인이 적립한 액수에 불과 10%~15% 밖에 혜택을 받지 못하므로 사실상 퇴직금의 혜택을 받지 못하는 것이나 다름없으므로 이것도 타당성이 없다고 보여진다. 그러므로 단기 근무자들에게는 퇴직금에 대한 별도의 대안이 마련되어야겠다.

5) 간호직은 인류 복지와 건강을 다루는 특수한 기술직인데도 급여에는 타 기술적보다 훨씬

낮은 것은 간호의 기술적, 인정을 받지 못하므로 기인되는 것인 까닭에 타 기술직인 경우 공과대학 졸업생은 거의 끝결의 급여를 받고 있으므로 이것도 타당성이 없다고 본다.

6) 보건 사업분야에나 병원 경영자들은 임금 연구에 좀 더 과학적이고 합리적인 연구로 의료 종사자들의 의욕과 사기 앙양으로 국민 건강사업 발전에 크게 기여할 수 있도록 뒷받침이 되어야 한다고 본다.

참고문헌

- 1) 임금 결정 활용지표(한국 생산성 본부)
- 2) 신 경영학 원론(정 수영작)

