

한국 간호사의 국제적 이동*

강 창 희** · 윤 순 념***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 전 세계적인 간호사의 부족 현상은 미국, 캐나다, 호주, 아일랜드, 프랑스, 영국 같은 부유하고 산업화된 선진국 뿐 아니라 그 외의 나라에까지도 확산되어 가고 있다. 이는 국제적으로 이동하는 간호사들의 최종 정착지인 미국과 영국에서 간호사 수요에 비해 공급이 꾸준히 감소한 결과이다(Kline, 2003).

전 세계적으로 일어나고 있는 간호사 고용 인력의 부족이 심각해지는 주요 원인은 간호사의 수요증가에 비해 전체적으로 공급은 줄어들고 있기 때문이다. 간호사 수요 증가의 요인은 나라마다 차이는 있으나 병원 입원기간의 감소로 인해 환자들의 중증도가 높아져서 간호사에게 업무 부담이 늘어났고, 간호를 제공하는 장소가 병원 뿐 아니라 가정, 지역사회로 다양해졌으며, 노인인구 증가로 인해 장기적인 간호서비스 수요가 증가하였기 때문이다. 또한 일반적인 간호수준보다 전문화된 간호 분야의 확장, 사립의료기관의 증가, 간호사 창업 기회 확대, 간호사가 일차 건강관리 제공자로서 자리를 굳힌 것, 간호교육기관에서 간호교육자에 대한 요구가 증가한 것들을 들 수 있다(International Council of Nursing, 2001; Buchan, Parkin, & Sochalski, 2003).

한편 간호사 공급이 감소한 요인으로는 간호학생의 감

소와 간호외의 여성을 위한 직업 종류가 다양해진 점, 간호사의 고령화, 간호학과 정원 감소 정책, 여성의 가족 부양에 대한 의무 가중, 열악한 근무환경, 직업적 위험에 노출될 기회 증가 등으로 간호직을 기피하는 점이다. 그 외에도 간호사들이 직업적인 소진으로 이직을 하며, 전문직으로서의 이미지가 부족한 것도 요인이 되고 있다(ICN, 2001; Buchan et al., 2003).

이러한 간호사 수요와 공급의 불균형으로 인해 선진 국가들도 이동하는 간호사들의 이동 동기는 간호전문직 발전과 더 나은 임금을 위해서이다. 아프리카 나라에서 직업현장에서 자신의 안전을 도모하기 위해서 자국을 떠나는 간호사들도 있다(Buchan et al., 2003).

외국의 간호사를 가장 많이 채용하는 대표적인 나라들은 미국, 호주, 캐나다, 영국이며 간호사의 주요 공급 국가는 인도, 필리핀, 남아프리카 공화국, 짐바브웨이다. 미국은 캐나다, 홍콩, 일본, 인도, 멕시코, 나이지리아, 필리핀, 푸에토리코, 한국, 영국, 베트남 간호사를 채용하고 있으며, 호주에는 중국, 독일, 홍콩, 인도, 말레이시아, 뉴질랜드, 남아프리카 공화국, 스리랑카, 영국에서 간호사가 유입되고 있다. 캐나다로는 아일랜드, 필리핀, 영국에서 간호사가 이동하고 있고, 아일랜드의 경우는 호주, 필리핀, 영국, 남아프리카 공화국 등에서 이동해 온다(Kline, 2003; Buchan et al., 2003).

이상과 같이 개발도상국에서 선진국으로의 이동이 특징적이며 개발 도상국가인 경우 간호사의 국제적 이동은

* 본 연구는 2002년도 대한간호협회 용역연구지원으로 수행되었음.

** 서울대학교 간호대학 박사과정(교신지자 E-mail: 1plus1@hanafos.com)

*** 서울대학교 간호대학 교수

긍정적인 측면과 부정적인 측면의 양면성이 있다(Kline, 2003). 긍정적인 측면은 이동하는 간호사에게 교육과 전문적인 임상경험의 기회가 주어지고, 개인적인 만족감이 증대되며 더 나은 근무환경에서, 문화적 다양성을 경험하고 삶의 질이 높아지는 것과 간호사에게 유리한 조건으로 인력모집이 되도록 하는데 자극제가 되며 결과적으로 세계경제에 이바지하게 된다는 점이다(Kingma, 2001).

반면에 부정적인 측면은 간호사의 국경 간 이동은 전문직의 다른 나라 진출로 두뇌유출 현상을 낳게 되고, 송출국의 경우 간호 인력난으로 의료시설 운영이 어려워지며 남아있는 간호사는 초과 근무할 것을 요구받게 되어서 결과적으로 업무가 과다해짐으로 노동력착취가 일어날 수 있다는 점이다. 뿐만 아니라 외국에 이주한 경우 이민자로서 불안정한 삶을 살게 되며, 외국의 간호사로 자국의 간호사 부족을 해결하다 보면 인적자원 개발을 위한 국가적인 차원에서의 투자가 감소 할 수 있다는 점이다(Kingma, 2001).

최근 대한간호협회의 WTO 의료시장개방 대책 마련을 위한 특별위원회에서 의료시장 개방 양허요구안 작성을 위해 간호사와 간호학생을 대상으로 실시한 설문조사 결과에 의하면 응답자의 83.2%가 간호 인력의 해외진출을 적극적으로 원한다고 응답하였는데 가장 선호하는 해외 취업 대상 국가는 미국, 캐나다 등 북미지역이며 그 외에도 호주, 뉴질랜드, 유럽 등의 국가로의 진출을 희망하였다(Yun et al., 2002).

앞으로 의료시장의 개방에 따라, 향후 우리나라 간호사의 해외진출은 더욱 증가할 것으로 생각되는데, 이렇게 간호사의 해외진출이 활발해지는데 비해 우리나라는 해외로 진출한 간호사에 대한 실태 파악이 제대로 되어 있지 않은 실정이다. 변화하는 간호사 인력 구조에 대응하고, 국내 간호사 수급에 대한 정확한 예측과 장단기 수급계획을 세우는데 한국 간호사의 국제적 이동 경향과 실태 파악에 대한 연구가 매우 필요한 시점이다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 국내 간호사 수요 공급 계획 수립에 기초 자료를 제공하는데 있다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 우리나라 간호사의 외국간호면허 취득 응시자현황을 조사한다.

둘째, 우리나라 간호사의 해외 취업 실태를 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구대상, 기간

2001년 1월부터 2002년 12월 사이에 해외 진출을 위해 보건 복지부 면허계에 영문 면허 증명 발급을 요청한 간호사 5,669명 중 미국 전문 간호사 자격시험 응시자를 제외한 5,447명을 대상으로 하였다. 해외취업현황에 대한 분석은 영문면허증명 발급 요청 시 이유를 취업(취업이민포함)이라고 응답한 사람을 대상으로 분석하였다. 그리고 사우디아라비아에 진출한 간호사 현황은 산업인력관리공단 해외 취업팀에 자료를 요청하여 분석하였다. 자료 수집 기간은 2002년 12월부터 2003년 7월 까지였다.

2. 연구 방법

면허계 발급대장에 기재된 일반적 사항과 진출국가에 대한 정보를 빈도수와 백분율을 구하여 통계 처리하였다.

III. 연구 결과

1. 영문 면허증명 발급 현황 (2001-2002)

한국 간호사의 최근 2년간의 영문 면허증명을 발급받은 수는 총 5,447명이었고, 이를 사용목적별로 살펴보면

(Table 1) The purpose of certificate request

n=5,447

year	foreign nurse license	overseas employment	overseas study	missionary, medical voluntary service	etc.	total(%)
2001	1,129(52.4)	497(23.1)	135(6.3)	11(0.5)	381(17.7)	2,153(100.0)
2002	2,020(61.3)	794(24.1)	151(4.6)	13(0.4)	316(9.6)	3,294(100.0)
total	3,149(57.8)	1,291(23.7)	286(5.3)	24(0.4)	697(12.8)	5,447(100.0)

'외국간호사 면허 취득 응시'가 3,149명(57.8%)으로 가장 많았고 다음으로 '해외취업'이 1,291명(23.7%), 유학이 286명(5.3%) 순이었다. 전체적으로 외국면허시험 응시자와 해외진출자수가 2002년이 전년도보다 1,141명이 더 증가하였다.

2. 외국간호사 면허 취득 응시 현황

2001년부터 2002년 사이에 외국간호사면허 취득 응시자수는 총 3,149명으로, 2001년에는 1,129명, 2002년에는 2,020명으로 전년도보다 891명이 증가하였다. 외국간호사 면허시험 응시현황을 국가, 연령, 학제, 출신대학 소재지별로 살펴보면 다음과 같다.

1) 대상 국가별 외국 간호사 면허 취득 응시 현황

최근 2년간 국가별로 한국간호사의 외국간호사 면허 취득 응시현황을 살펴보면, 미국이 2,705명(85.9%)으로 가장 많았고 다음으로 캐나다가 215명(6.8%), 호주가 88명(2.8%), 영국이 86명(2.7%)이었다. 미국의 경우, 최근 2년간 미국간호사 면허시험에 응시한 한국간호사 중 79.2%가 뉴욕 주의 면허시험에 응시하였다. 미국과 캐나다는 2002년도의 응시자수가 전년도에 비해 증

가한 반면 영국, 호주는 감소하였다.

2) 연령별 외국간호사 면허취득 응시현황

최근 2년간 외국간호사 면허 취득에 응시한 한국간호사의 평균(±표준편차) 연령은 31.22세(±6.55)이었고 20대가 1,542명(49.0%), 30대가 1,173명(37.3%), 40대가 412명(13.1%)이었다.

3) 출신 대학 학제별 외국간호사 면허취득 응시 현황

최근 2년간 외국간호사 면허 취득 응시자의 출신대학 학제를 살펴보면, 3년제가 1,888명(64.1%), 4년제가 1,055명(35.9%)이었다.

<Table 4> Applicants for foreign nurse license by education n=2,943

edu. year	3 year education(%)	B.S.N.(%)	total(%)
2001	618(65.9)	320(34.1)	938(100.0)
2002	1,270(63.3)	735(36.7)	2,005(100.0)
total(%)	1,888(64.1)	1,055(35.9)	2,943(100.0)

4) 출신대학 소재지역별 외국간호사 면허취득 응시 현황

<Table 2> Applicants for foreign nurse license by country n=3,149

country year	U.S.A.	Canada	Australia	U.K.	New Zealand	no data	total(%)
2001	918(81.3)	68(6.0)	60(5.3)	58(5.1)	17(1.5)	8(0.7)	1,129(100.0)
2002	1,787(88.5)	147(7.3)	28(1.4)	28(1.4)	28(1.4)	2(0.1)	2,020(100.0)
total	2,705(85.9)	215(6.8)	88(2.8)	86(2.7)	45(1.4)	10(0.3)	3,149(100.0)

<Table 3> Applicants for foreign nurse license by age n=3,146

age year	20-29(%)	30-39(%)	40-49(%)	over 50(%)	total(%)
2001	515(45.7)	429(38.1)	174(15.5)	8(0.7)	1,126(100.0)
2002	1,027(50.8)	744(36.8)	238(11.8)	11(0.5)	2,020(100.0)
Total	1,542(49.0)	1,173(37.3)	412(13.1)	19(0.6)	3,146(100.0)

<Table 5> Applicants for foreign nurse license by region graduated n=1,095

reg. yr.	Seoul	Busan	Daegu	In cheon	Gwang ju	Dae jeon	Ulsan	Geong gi	Gang won	Chung buk	Chung nam	Jeon buk	Jeon nam	Geong buk	Geong nam	Jeju	total (%)
2001	380 (12.9)	61 (2.1)	50 (1.7)	34 (1.2)	40 (1.4)	42 (1.4)	23 (0.8)	97 (3.3)	60 (2.0)	13 (0.4)	21 (0.7)	44 (1.5)	13 (0.4)	29 (1.0)	23 (0.8)	6 (0.2)	936 (100)
2002	715 (24.4)	108 (3.7)	213 (7.3)	70 (2.4)	105 (3.6)	103 (3.5)	39 (1.3)	158 (5.4)	98 (3.3)	36 (1.2)	48 (1.6)	74 (2.5)	48 (1.6)	104 (3.5)	62 (2.1)	20 (0.7)	2001 (100)
total (%)	1095 (37.3)	169 (5.8)	263 (9.0)	104 (3.5)	145 (4.9)	145 (4.9)	62 (2.1)	255 (8.7)	158 (5.4)	49 (1.7)	69 (2.4)	118 (4.0)	61 (2.1)	133 (4.5)	85 (2.9)	26 (0.9)	2937 (100)

최근 2년간 출신대학 소재지역별 외국간호사 면허취득 응시 현황을 살펴보면, 서울 소재 대학 출신자가 1,095명(37.3%)으로 가장 많았고, 대구지역 출신자는 263명(9.0%),경기도가 255명(8.7%)였다.

3. 해외 취업 현황

1) 국가별 해외 취업 현황

최근 2년간 국가별로 해외 취업 현황을 살펴보면, 미국이 738명(57.2%)로 가장 많았으며, 영국이 11명(0.9%), 캐나다가 7명(0.5%)이었고, 국가 표시가 되어 있지 않는 경우가 41.4%이었다. 취업 간호사 1,291명 중 취업이민인 경우가 47명이었다.

2) 연령별 해외 취업 현황

최근 2년간 해외취업 간호사의 평균(±표준편차) 연령은 33.93세(±6.36)였고 30대가 673명(52.1%)으로 가장 많았고 다음으로 20대가 346명(26.8%), 40대가 22명(19.4%)이었다.

3) 출신 대학 학제별 해외 취업 현황

최근 2년간 해외 취업 간호사의 출신대학 학제를 살펴보면, 3년제가 773명(60.9%), 4년제가 497명

(39.1%)이었다.

4) 출신대학 소재지역별 해외 취업 현황

(Table 7) Overseas employment by education n=1,270

edu. yr.	3 year Education(%)	B.S.N.(%)	total(%)
2001	304(62.7)	181(37.3)	485(100.0)
2002	469(59.8)	316(40.2)	785(100.0)
total	773(60.9)	497(39.1)	1,270(100.0)

최근 2년간 출신대학 소재지역별 해외 취업 현황을 살펴보면, 서울 소재 대학 출신자가 570명(44.9%)로 가장 많았고, 경기도 소재 대학 출신자가 111명(8.7%), 부산이 77명(6.1%)이었다.

5) 사우디아라비아 취업현황

산업인력관리공단의 자료에 의하면 2001년에 62명이 취업하였으며 2002년에는 2명의 간호사만이 취업했다. 1999년부터 2002년 사이에 총 172명의 간호사가 취업을 하였고 연령별로는 30대가 67명(39.5%)으로 가장 많았고 20대, 40대 순이었다.

IV. 논 의

(Table 6) Overseas employment by country

n=1,291

country yr.	U.S.A.	U.K.	Canada	no data	total(%)
2001	246(49.5)	7(1.4)	5(1.0)	239(48.1)	497(100)
2002	492(62.0)	4(0.5)	2(0.3)	296(37.3)	794(100)
total(%)	738(57.2)	11(0.9)	7(0.5)	535(41.4)	1,291(100)

(Table 8) Overseas employment by age

n=1,291

age yr.	20-29	30-39	40-49	≤50	total(%)
2001	111(8.6)	260(20.1)	118(9.1)	8(0.6)	497(100.0)
2002	235(18.2)	413(32.0)	32(10.2)	14(1.1)	794(100.0)
total(%)	346(26.8)	673(52.1)	250(19.4)	22(1.7)	1,291(100.0)

(Table 9) Overseas employment by region graduated

n=1,095

reg. yr.	Seoul	Busan	Daegu	In cheon	Gwang ju	Dae jeon	Ulsan	Geong gi	Gangw on	Chung buk	Chung nam	Jeon buk	Jeon nam	Geong buk	Geong nam	Jeju	total(%)
2001	212 (16.7)	25 (2.0)	18 (1.4)	7 (0.6)	24 (1.9)	29 (2.3)	10 (0.8)	47 (3.7)	29 (2.3)	11 (0.9)	6 (0.5)	23 (1.8)	6 (0.5)	21 (1.7)	14 (1.1)	3 (0.2)	485 (100)
2002	358 (28.2)	52 (4.1)	35 (2.8)	24 (1.9)	29 (2.3)	42 (3.3)	10 (0.8)	64 (5.0)	41 (3.2)	15 (1.2)	11 (0.9)	36 (2.8)	13 (1.0)	25 (2.0)	22 (1.7)	8 (0.6)	785 (100)
total (%)	570 (44.9)	77 (6.1)	53 (4.2)	31 (2.4)	53 (4.2)	71 (5.6)	20 (1.6)	111 (8.7)	70 (5.5)	26 (2.1)	17 (1.3)	59 (4.7)	19 (1.5)	46 (3.6)	36 (2.8)	11 (0.9)	1270 (100)

<Table 10> Employment to Saudi Arabia by age and year

n=172

age yr.	20-29	30-39	40-49	≤50	total(%)
1999	2(100)	0	0		2(100)
2000	39(37.5)	43(41.3)	19(18.2)	2(1.9)	104(100)
2001	18(29.0)	23(37.1)	18(29.0)	3(4.8)	62(100)
2002		1(25.0)	3(75.0)		4(100)
total(%)	59(34.3)	67(39.5)	40(23.3)	5(3.0)	172(100)

본 연구 결과에서는 영문간호사 면허 증명을 발급받은 5,447명 중 외국의 간호사면허 취득에 응시한 간호사가 3,349명 (57.8%)으로 가장 많고, 그 다음은 해외취업을 위한 것이 1,291명(23.7%)명이었다.

한국간호사가 간호사면허를 취득함으로써 진출하기 희망 국가들은 미국, 캐나다, 영국, 호주, 뉴질랜드로서 이들 국가들은 간호사 부족을 겪고 있으며 앞으로도 더 많은 간호사 수요가 예상되는 국가들이다. 특히 미국은 2001년에 활동 중인 간호사 270만 명의 평균 연령은 45.2세로 고령이며 간호사 수요나 공급에 영향을 미치는 여러 가지 변인을 생각할 때 2010년에는 약 12%가 부족하고 2015년에는 20%의 부족이 예상되고 있다 (Health Resources and Service Administration, 2002). 2003년 7월부터는 환자 대 간호사 비율 기준이 강화되어 더 많은 간호사가 필요하게 되었다(Neal, 2002).

외국의 간호사 면허 취득 응시자의 평균 연령은 31세였고 이중 20-29세가 49.0%로 가장 많고 30-39세가 37.3%순으로 39세 이하의 간호사가 86.3%를 차지하고 있다. 이를 대한간호협회에 등록된 간호사의 연령과 비교하면 20대 보다는 30대에서 면허응시자 비율이 더 높은 것으로 나타났다(Korean Nurses Association, 2003). 응시자 평균 연령에서 보여 주듯이 경력 간호사의 해외진출 의사가 높은 것으로 보인다.

평균 연령 31세는 졸업 후 직장에서 5-6년의 경험을 쌓은 중견 간호사인 것으로 나타나서, 이 시기의 간호사는 일은 익숙해졌으나 관리자로 승진을 하지는 못하고, 결혼을 한 경우 어린아이를 키우며 3교대 근무를 해야 하는 부담을 안고 있는 연령층이다. 최근 우리나라 사회에서 자녀를 미국에서 교육시키고 싶어하는 부모가 많은 것도 기존 간호사의 미국 취업 희망의사와 깊은 관련이 있을 것으로 예측되는데 이에 대한 추후연구가 필요할 것이다.

중견간호사들의 해외진출 의사가 매우 크다는 것은 앞

으로 병원 간호사 인력 구조에 많은 변화를 가져다 줄 수 있다. 경력 간호사 부족으로 병원에서의 간호서비스 제공에 어려움을 가져다 줄 수 있으며, 간호부서 입장에서는 더 많은 신입간호사가 필요하게 되고 때로는 경력 간호사 채용도 늘어날 수 있다. 경력간호사 채용이 늘게 되면 국내에서 병원 간 간호사 이동이 많아지고 근무조건이 상대적으로 좋지 않은 병원은 간호사 확보에 더 어려움을 겪을 수 있다. 본 연구에서 사용한 자료는 대상자의 근무상황에 대한 기록이 없으므로 임상외의 영역에서 근무하는 간호사와 유희인력 간호사가 포함되었을 것으로 생각되어 병원에만 국한 시켜서 간호사 수급현황을 논의하기는 어렵다. 3년제나 4년제 출신 간호사 수의 비율을 볼 때 졸업생의 비율을 고려하면 해외진출 희망자에는 학제 간 차이는 없는 것으로 나타났다. 출신 지역 별로 서울 소재 대학 출신이 압도적으로 많은데, 서울 지역에 대형 전문 요양기관이 많아서 미국식 임상업무 경험이 있는 간호사가 많고, 시험 준비를 위한 여러 교육기관이 편중되어 있는 것도 요인일 것이다.

해외취업을 위해 영문증명서를 발급받은 자 중에 미국으로의 취업이 가장 활발하게 이루어져서 전체의 57%를 차지하고 있다. 본 연구에서 사용한 보건복지부의 영문 증명신청서에는 취업국을 반드시 명시하도록 구성되어 있지 않기 때문에 취업간호사 중 41.4%가 취업국을 표시하지 않아 정확한 수는 파악할 수 없으나, 실제 미국 취업자 수는 이 보다 훨씬 많을 것으로 예상된다.

미국은 간호사 부족이 가장 심각한 나라 중의 하나일 뿐만 아니라 한국의 병원에서 근무하면서 겪는 어려움을 해결할 수 있는 나라로 생각된다. 한국에서 간호사가 병원을 떠나는 이유는 결혼과 출산, 불규칙한 근무와 밤 근무, 진학과 유학인데(Korean Clinical Nurses Association, 2001, 2002) 결혼, 출산과 불규칙한 근무와 밤 근무는 상호 연관성이 있는 사유이다. 병원 간호직의 가장 당면한 문제는 의사와의 수직적인 관계, 인력부족이며, 의사를 포함한 환자, 가족, 상사와의 인간관

계 스트레스, 교대근무, 저임금, 발전가능성 희박한 점으로 이것들이 간호직을 떠나게 하는 주요요인으로 작용한다(Kim et al., 2001, 2002). 이와 같은 어려움들은 간호사로 하여금 해외취업에 관심을 갖게 하는데 기여할 것으로 생각된다.

세계보건기구의 연구에서 간호사를 다른 나라로 이동하게 하는 요인으로 낮은 임금, 열악한 근무 조건, 효과적인 일할 수 있는 자원 부족, 직업적 성장 제한, 교육기회 제한을 들고 있으며, 그 외에도 HIV/AIDS의 영향, 위험하고 불안정한 근무 환경, 경제적 불안정이라고 조사되었다(Buchan et al., 2003). 반면에 간호사를 끌어들이는 요인으로는 높은 임금, 더 나은 근무 조건, 더 좋은 의료시스템, 직업적 성장 기회, 교육 기회 제공, 정치적 안정성이 있고 다른 나라를 여행 할 수 있는 기회가 되는 것도 유인 요인 이라고 하였는데(Buchan et al., 2003), 한국 간호사의 근무환경에 비추어 유사점이 많은 것을 알 수 있다.

반면 미국 병원에서는 간호사 1인당 환자가 4-6명이고, 보호자는 상주할 수 없고 보조 인력이 있으며, 의사나 상급자와의 수평적인 관계, 유연한 근무 스케줄, 계속 교육의 기회가 제공되는 것, 준비만 잘한다면 6개월 이후에는 비교적 안정되게 일할 수 있다는 긍정적인 경험들을 보고하고 있다.(Lee, 2004) 뿐만 아니라 미국간호사 면허를 취득한 간호사에게 영어 연수비용을 지원해주는 한국 정부의 국가적인 지원이 시작되어서 해외취업은 더욱 활성화 될 전망이다(HRDK, 2002).

해외 취업 간호사의 연령이 면허응시자 평균연령에 비해 3세가 더 많은 34세인 것은 면허 취득 후에 영어 준비와 취업 결정 후에 이주에 따른 수속에 소요되는 기간이라고 사료된다. 취업에 있어서 3년제 4년제 구별이 없이 고루 취업이 이루어지고 지역별 분포는 서울 지역이 압도적으로 많아서 서울지역 간호사의 해외 진출이 앞으로 더 많을 것으로 예상되나 추후 지속적인 조사연구가 요구된다. 또한 취업의 양상이나 비자 종류 등 더 자세한 내용을 파악할 수 없는 점은 앞으로 간호사 인력을 추계하고 관리해 나가는데 반드시 개선되어야 할 점이다.

외국의 경우 간호사 규제기구라고 통칭되는 기관에서 면허가 발부되며, 발부와는 별도로 등록을 하게 되고 나라마다 차이는 있으나 1년 내지 5년마다 재등록을 하도록 법으로 정해져 있다. 면허 증명도 규제기구에서 발급하고 있고, 재등록 간격이 짧을수록 간호사의 자국 내에

서의 이동이나 국제적 이동에 대한 실태가 상세하게 파악되고 있다(Ahn, 2003).

이에 반해 우리나라의 간호사면허는 보건복지부 장관에 의해 부여되며, 처음 면허 발급 당시 보건복지부 면허계에 등록이 되지만 그 후 개인별 변동사항이 파악될 수 있는 재등록 제도가 없음으로 간호사의 국내에서의 이동은 물론이고 국제적 이동에 대한 기초 자료도 조사되지 못하고 있다(Kang, 2003).

이와 같이 한국의 의료인 면허관리 실태는 의료시장개방으로 의료인의 국경 간 이동에 대처하기에는 많은 문제점을 안고 있으므로 WTO DDA 의료공동대책위원회에서는 선진 의료면허관리를 위해 의료인 면허관리 기구의 설립을 제안했다(Ahn, 2002). 이와 관련해서 간호사를 포함한 의료인들을 위한 면허관리를 담당할 기구의 목적과 면허 부여 및 유지, 면허소지자에 대한 교육, 징계 등의 사업 내용을 포함하는 정관(안)도 제시되었고(Ahn et al., 2003) 이에 대한 논의가 영역별로 이루어지고 있으나 아직까지 구체화되지는 않았다.

대한간호협회는 간호평가원을 재단법인으로 설립하고 사업내용으로는 간호사 면허, 자격시험 및 판리가 포함되어 있으나, 실제로 면허 부여와 재등록을 실시하는 기관으로 명시되지 않고 있다. 보건복지부에 간호사 면허 재등록에 대한 안을 제출하였으나(Korean Nurses Association, 2004) 재등록에 대한 법적 규정이 정해지지 않았다.

간호사가 다른 나라로 이주해 나가는 국가의 경우 간호사 이동 경향에 대한 정확한 자료를 확보하는 것이 선결과제이며, 정부, 고용주, 간호협회 등에 의해 조사되어야 한다고 제안하면서 간호사 수요공급에 대한 정확한 추계와 더불어 간호사가 진정한 의미에서 공급과잉인지에 대한 명확한 판단을 하여야 함에도 불구하고(Buchan et al., 2003), 한국 간호사 이동에 대한 기초자료 형성이 되지 않고 있는 실정이다.

우리나라는 국제적으로 이동해 가는 간호사의 실태 파악과 더불어, 해외취업 후에 성공적으로 정착하는지의 여부에 대해서도 관심을 기울여야 할 것이다. 외국에 취업한 한국 간호사가 상대국에서 발휘하는 간호실무 능력은 어느 정도이며, 한국에서의 교육과 경험이 어느 정도 영향을 미치는지에 대해서도 연구해 간다면 성공적인 정착을 위한 준비와 전략을 위해 매우 도움이 될 것이다. 또한 국제적인 간호실무능력을 갖춘 간호사를 배출하기 위한 간호교과 과정 개발에 대해서도 많은 논의가 이루어

어져야 할 것이다.

V. 결론 및 제언

이 연구의 결과는 한국의 20대 30대 연령층의 간호사가 해외로 진출하려는 의도가 많고 30대가 주로 외국에 취업하고 있는 것으로 나타나, 젊지만 경력을 가진 간호사들이 해외로 이동하는 것을 알 수 있다. 외국 취업간호사 수는 한국의 년 간 신규 간호사면허취득자 수를 고려할 때 비교적 높은 비율을 차지하는 것으로 나타나서 국내 간호사 수급에 크게 영향을 미치게 될 것은 명백하고 이에 대한 대책이 요구되고 있다. 간호사의 국제적 이동을 파악할 수 있는 법적 근거가 마련되고 면허유지상태를 파악하는 업무는 어디서 담당할 것인지에 대한 제도 마련이 시급히 요구된다. 취업상대국에서 요구하는 간호실무능력을 갖추기 위해서는, 국제적 간호실무능력을 갖춘 간호사가 배출되는 교육과정을 운영되어야 하며 이로 인해 간호사의 해외 취업은 촉진되고 결과적으로 국익에도 도움이 될 것이다. 미국으로의 진출을 가장 많이 원하므로 미국취업 간호사를 대상으로 간호실무능력을 파악하는 것이 우선적으로 필요하다.

이상과 같은 연구결과를 바탕으로 한국 간호사의 국제적 이동에 대처하기 위해서 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 한국간호사의 국제적 이동을 파악하기 위한 정책이 수립되고 그 업무를 관장하는 기구가 설립되도록 하여야 한다. 둘째, 미국에 취업한 한국간호사의 간호실무 능력과 이에 영향을 미치는 요인을 파악하는 추후 연구가 요구된다.

References

- Ahn, Duksun (2002). *Necessity of license administration for medical personnel with the change of external environment*, Symposium on License Administration, Joint Committee on WTO Health Service.
- Ahn, Duksun, Kim, Okju, Park, Youngkuk, Kim, Kyoungnam, Choi, Bohee, Kim, Jeongbum, Kang, Changhee, Park, Hyeonae, Kim, Heekoung (2003). *Development study on articles of license board for medical personnel*, Joint Research Team for License Administration.
- Buchan, J., Parkin, T., Sochalski, J. (2003). *International nurse mobility-Trends and policy implementations*, World Health Organization, Geneva.
- Health Resources and Service Administration (2003). *Projected Supply, Demand, and Shortage of Registered Nurses:2000-2020*, U.S. Department of Health and Welfare.
- Human Resource Development of Korea (2002) *Overseas Employment Information-For nurses and health personnels*, available at <http://www.worldjob.or.kr/internet/know/how/intro1a-ljsp>.
- International Council of Nursing (2001). *ICN Workforce Forum Report*.
- Kang, Changhee (2003). *The problems and improvement suggestions of license administration of registered nurses in Korea*, Symposium on License Administration, Joint Committee on WTO Health Service.
- Kingma, M. (2001). Nursing migration : global treasure hunt or disaster-in-the-making?, *Nursing Inquiry*, 8(4), 205-212.
- Kim, Susie, Bang, Heesook, Kim, Jinhak, Um, Jaejung, Woo, Youngsook, Cho, Jaekeong (2002). *Nursing organizational culture of general hospital : diagnosis and prescription*, p.265-340, Annual Report, Korean Clinical Nurses Association.
- Kim, Susie, Bang, Heesook, Um, Jaejung, Woo, Youngsook, Cho, Jaekeong (2002). *Tool development and diagnosis of nursing organizational culture of some general hospital in Seoul*, p.250-327, Annual Report, Korean Clinical Nurses Association.
- Kline, D. S. (2003). Push and pull factors in international nurse migration, *Journal of Nursing Scholarship*, Second Quarter, 107-111.

- Korean Accreditation Board of Nursing (2005). *2004 Annual Report*, p49.
- Korean Clinical Nurses Association (2001). *Survey on clinical nurses*, p157-218, 2001 Annual Report.
- Korean Clinical Nurses Association (2002). *Survey on clinical nurses*, p113-180, 2002 Annual Report.
- Korean Nurses Association (2003). *Distribution of Registered Nurses by age and field of service: 2003*. KNA Statistics 2003.
- Korean Nurses Association (2004). *2003 Annual Report*, The 71st General Meeting of Representatives.
- Lee, Soojin (2004). *Experience in U.S.A. Hospital*, Regional Seminar: Nurses' Overseas Employment, p33-38, Human Resource Development of Korea and Korean Nurses Association.
- Neal, S. (2002). Hiring foreign nurses in the USA, *International Journal of Nursing Practice*, 8(3), 173-174.
- Yun, Soonnyung, Gwak, Wollhee, Kim, Myoungae, Kim, Chunmi, Park, Haena, Cho, Insun, Kang, Changhee, Kim, Sookyoung (2002). Nursing countermeasure planning to WTO DDA health service opening. *Korea Nurse*, 41(3), 51-60.

- Abstract -

International Migration of Korean Nurses

Kang, Chang Hee* · Yun, Soon Nyung**

Purpose: This study investigated the Korean nurses' international migration to provide the basic data for establishing plans of supply and

demand for nurses and the status of Korean nurses' application for foreign nurse licenses and overseas employment. **Method:** The subjects were 5,447 nurses who requested English written nurse license to the Ministry of Health and Welfare for the application of foreign nurse license examinations and overseas employment. Human Resources Development of Korea provided documents of nurses migrated to Saudi Arabia. Data were collected from December, 2002 to July, 2003 and analyzed by using descriptive statistics. **Result:** The total applicants for foreign nurse license were 3,149 for 2 years. In the year 2001, 1,129 nurses applied, 2,020 nurses in the year 2002. Out of 3,149 total subjects, 2,705(85.9%)nurses applied for U. S. A. nurse license. Eighty percent of the applicants of the U. S. A. nurse license examination applied for the New York states. The number of applicants for Canada was 215(6.8%), followed by Australia 88(2.8%), U. K. 86(2.7%), and New Zealand 45(1.4%). Average age of the applicants was 31, 49.0% of them were in their twenties. Three year college graduates accounted for 64.1% B.S.N. 33.9%. Applicants graduated from universities or colleges of Seoul area were 37.3%, followed by Daegu. The total number of nurses employed overseas were 1,291 during 2001 and 2002. Seven hundred thirty eight nurses(57.2%) were employed in the U. S. A., Average age was 34, 60.9% were 3year college graduates, nurses graduated from Seoul area were 44.9%. No one applied for Saudi Arabian nurse license, 172 nurses were employed during 1999 and 2002, 39.5% of them were in their thirties. **Conclusion:** The results of this study shows relatively young and experienced nurses have intention to migrate internationally and they

* Doctorial Student, College of Nursing, Seoul National University

** Professor, College of Nursing, Seoul National University

actually migrate to other countries. Comparing the number of nurses migrating to other country with the number of newly issued nurse licenses in Korea every year, the percentage of overseas employment was relatively high. To cope with Korean nurses international migration, new policy to monitor the status of nurse's

international migration and an institution to deal with the affairs should be established. And the further study is needed to measure nurse's competence and influencing factors of Korean nurses employed in the U. S. A.

Key words : Nurse, International Migration