

아파도 쉴 수 없는 노동은 어떻게 만들어지는가

정지윤 회원, 직업환경의학전문의

지난 1월, 한 사립유치원 교사는 발표회 준비와 신입생 오리엔테이션이 겹치며 연일 이어지는 업무를 감당하고 있었다. 낮에는 교실에서 아이들을 돌보고, 퇴근 이후에도 관련 업무를 이어가는 생활이 반복되던 중 독감 증상이 나타났고, 이후 병원에서 B형 독감으로 확진됐다.

그는 하루 휴식을 취한 뒤 다시 교실로 복귀했다. 이후에도 고열과 기침, 흉통이 있는 상태에서 근무를 이어갔고, 체온이 39도를 넘는 상황에서도 쉽게 자리를 떠나지 못했다. 결국 상태가 급격히 악화하여 응급실로 이송되었고, 중환자실 치료 끝에 사망에 이르렀다.

인플루엔자 관련 사망은 대부분 고령층이나 기저질환이 있는 집단에서 발생하는 것으로 알려져 있다. 기저질환이 없는 젊은 성인이 이러한 경과를 보이는 경우는 상대적으로 드문 편이다. 그래서 더욱 분명하다. 문제가 된 것은 질병 자체라기보다, 충분히 회복할 시간을 갖지 못한 채 다시 업무로 복귀해야 했던 조건이었다. 이 과정에서 드러나는 것은 아픈 상태에서도 일을 멈추기 어려운 구조, 그리고 그 구조 속에서 회복의 기회를 얻지 못하는 노동조건이다.

문제는 독감이 아니라 쉬지 못하는 노동조건

유치원 교사는 교육노동자이면서 동시에 돌봄 노동자다. 아이들을 가르치는 동시에 하루 종일 아이들의 안전을 책임지고, 끊임없이 상태를 확인하며, 정서적 돌봄까지 수행한다. 이 노동은 멈출 수 없고, 비워둘 수도 없다. 아이를 혼자 둘 수 없는 이상, 교사는 자리를 떠날 수 없다. 이 단순한 조건이 '쉴 수 없는 노동'이라는 구조를 만든다. 누군가는 '대

체가 어려워서'라고 설명할 수도 있지만, 더 정확히 말하면 여유 인력이 없는 상태에서 운영되고 있기 때문이다. 누군가 빠질 것을 전제로 설계되지 않은 구조에서는, 아픈 사람의 자리를 다른 누군가가 자연스럽게 메울 수 없다.

이러한 현상은 '프레젠티즘(presenteeism)'이라는 개념으로 설명된다. 2000년에 스웨덴에서 이루어진 연구(Aronsson, 2000)는 질병 상태에서도 출근을 지속하는 노동이 광범위하게 나타남을 지적했다. 해당 연구에서 프레젠티즘은 돌봄과 교육 직종에서 가장 높은 수준으로 나타났다. 이는 대체 인력 부족과 업무 공백을 개인이 떠안아야 하는 구조와 밀접하게 관련되어 있다. 특히 결근 이후 남은 업무를 다시 감당해야 하는 경우, 프레젠티즘 발생 위험이 약 2.3배 증가하는 것으로 나타났다.

이러한 현실은 국내 데이터에서도 확인된다. 2024년 전국 보육 실태조사에 따르면, 보육 교직원 42.9%가 신체 건강 문제를 경험한 적이 있다고 응답했다. 이 중 건강 문제를 경험하고도 병원에 가지 못한 교사가 13%나 됐다. 그 이유로는 '근무 중 병원 이용이 어렵다'는 응답이 가장 많았다. 바쁘고 노동밀도가 높은 것을 넘어, 아플 때조차 일을 멈출 수 없는 구조를 보여준다. 여기에 하루 평균 9시간 38분, 주당 49시간을 넘는 노동시간이 더해지면서 회복의 여지는 더 줄어든다. 프레젠티즘에 대한 다양한 연구를 종합한 연구(Johns, 2010)는 아픈 상태에서도 출근을 지속하는 행동이 조직의 정책, 직무 설계, 그리고 조직 문화와 같은 요인들과 밀접하게 관련되어 있음을 보여준다. 아픈 상태에서도 일하는 것은 선택이 아니라 조건이다.

헌신 기대하는 돌봄 노동에서 높아지는 프레젠티즘

이 문제는 돌봄 노동의 성격과도 깊이 연결된다. 국제노동기구(ILO, 2018)는 돌봄 노동이 구조적으로 저평가되고 저임금과 불안정 고용에 놓이기 쉽다고 지적한다. 돌봄과 유아교육은 오랫동안 여성의 역할로 여겨진 대표적인 '여성화된 노동'으로, 헌신과 사명감에 기대어 유지되었다. 동시에 돌봄 노동은 타인의 필요에 즉각적으로 반응해야 하는 관계적 노동이기 때문에 일을 중단하기 어렵다. 모두가 프레젠티즘이 더욱 강화될 수 있는 조건이다.

한국의 보육은 1920년대 빈민 아동을 보호하기 위한 구호사업에서 출발했고, 이후 산업화 과정에서 증가한 보육 수요를 국가가 직접 책임지기보다 민간 시설 확대를 통해 대응해 왔다. 특히 1990년대 이후 규제 완화와 신고제 도입은 민간 중심 구조를 더 강화하는 계기가 되었고, 이는 현재까지 이어지고 있다. 그 결과 현재 보육 서비스의 대부분은 민간과 개인이 운영하는 시설에 의존하고, 공공성은 상대적으로 취약한 상태로 남게 되었다. 돌봄은 공적 서비스이지만, 그 유지 책임은 개별 기관과 교사에게 분산된 구조가 형성된 것이다.


이는 곧 노동자의 건강과 휴식이 제도적으로 보장되지 않는 환경으로 이어진다.

최근 보육 정책은 무상 보육 확대, 누리과정 도입 등으로 빠르게 확장됐다. 그러나 이러한 변화는 주로 이용자 지원에 집중되어 있었고, 노동 조건과 고용구조 개선으로 이어지지는 못했다. 시설과 이용자는 증가했지만, 그 부담은 여전히 현장의 노동자가 감당하고 있다. 사립유치원 교사의 다수는 1년 단위 계약직이며, 계약 갱신은 원장의 재량에 좌우된다. 일부에서는 근로계약서에 ‘학기 중 연차 사용 불가’를 명시하기도 한다. 연차와 병가는 존재하지만 실제로 사용할 수 없는 권리가 된다.

그리고 노동조건은 노동자의 인식까지 바꾼다. 실제로 사망한 교사는 독감 확진 이후에도 “몸 관리를 더 신경 썼어야 했는데 죄송하다”라는 메시지를 남겼다. 아픈 상황에 대한 책임이 개인에게 귀속되는 구조 속에서, ‘왜 쉬지 못했는가’라는 질문은 사라지고 ‘왜 버티지 못했는가’라는 자책만 남는다.

교사의 노동조건이 보장되는 유보통합으로

이제 질문은 제도 쪽으로 향한다. 유치원과 어린이집으로 나뉜 체계를 하나로 묶겠다는 ‘유보통합’은 이 문제를 다룰 수 있는 중요한 계기로 언급된다. 유보통합은 흔히 돌봄의 공공성을 강화하기 위한 정책으로 설명된다. 사립유치원과 민간 어린이집 중심으로 운영되는 체계에 국가가 더 깊이 개입하고, 기준과 재정을 일원화하겠다는 취지다. 그러나 공공성은 단순히 국가가 비용을 지원하는지로 결정되지 않는다. 서비스가 안정적으로 유지될 수 있는 조건을 공적으로 보장하는 것을 의미한다. 돌봄과 교육은 사람의 노동으로 이루어지는 만큼, 노동조건이 보장되지 않으면 공공성 역시 유지될 수 없다. 국가의 개입이 교사의 고용 안정성이나 대체 인력 확보와 같은 실제 노동조건의 변화로 이어지지 않는다면, ‘공공성’은 선언에 머물 수밖에 없다. 결국 유보통합은 해답이라기보다, 해답을 만들 기회에 가깝다.

실 수 없는 일 끝에 세상을 떠난 그 교사를 추모하며, 더 이상 같은 방식으로 버티다 무너지는 일이 반복되지 않도록, 구조를 바꾸는 변화를 요구한다. 



▲ 2026.4.3. 부천 사립유치원 교사 49재 추모문 화제가 서울 보신각에서 열렸다. 사진 : 전국교직원노동조합