

노동정책연구  
2023. 제23권 제1호 pp.65-94  
한국노동연구원  
<http://doi.org/10.22914/jlp.2023.23.1.003>

연구논문

## 임금노동자의 프리젠티즘 결정요인 비교 연구 : 노동조건, 효율임금, 교섭력 관련 요인을 중심으로\*

신희주\*\*

몸이 아픈데도 직장에 출근하는 현상을 뜻하는 프리젠티즘은 노동자들의 삶의 질에 위협이 되는 문제이지만, 그 중요성에 비해 상대적으로 연구가 적으며 체계적 이론 역시 아직 미비하다. 본 연구에서는 프리젠티즘에 대한 노동조건 관련 요소, 효율임금 요소, 교섭력 요소를 체계적으로 정리하여 모델로 구성하고 이에 대한 실증분석을 통해 각 이론의 설명력을 검토한다. 본 연구는 전국 19세 이상의 임금노동자들을 대상으로 구조화된 질문지를 사용하여 수집된 자료를 이용한다. 총 1,587명으로 이루어진 표본으로 프리젠티즘 경험에 대한 로지스틱 회귀분석을 실시하고, 각 이론의 설명력을 검토하였다. 분석결과, 노동조건 관련 요소 중 직업환경 변수들이 일관되게 프리젠티즘을 설명하는 한편, 노동조건의 다른 요소인 고용지위, 교섭력 관련 변수, 효율임금 관련 변수들은 일관되지 않은 결과를 나타내지만, 다른 변수들과의 관계 속에서 프리젠티즘에 대한 영향력이 나타난다. 본 연구는 임금노동자들의 건강을 위해 직업환경의 개선과 그에 대한 제도적 뒷받침이 필요하다는 점을 보여준다.

핵심용어 : 프리젠티즘, 고용지위, 직업환경, 교섭력, 효율임금

논문접수일: 2022년 10월 19일, 심사의뢰일: 2022년 10월 25일, 심사완료일: 2023년 1월 14일

\* 이 논문은 2019년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구이다(NRF-과제번호 2019S1A5A8032592).

\*\* 가톨릭대학교 사회학과 부교수(shinhj@catholic.ac.kr)

## I. 서론

노동자들이 늘 건강한 상태로 일하면서 조직의 생산성에 긍정적으로 기여할 수 있다면 좋겠지만, 그것이 항상 가능한 것은 아니다. 심각한 질병이나 사고, 또는 출산·육아와 같은 생애주기 사건으로 직장을 떠나 일을 쉬어야 할 때도 있다. 그러나 이러한 중증의 건강 문제나 출산·육아 이외에도, 상대적으로 가볍게 여겨지는 질병으로 인해 정상적으로 업무를 하기 어려운 경우도 발생한다.

사람들은 일반적으로 중증의 건강 문제나 생애주기 사건이 있는 경우, 회복과 노동시장 복귀를 위해 일정 기간 직장에서 벗어나 치료받거나 휴식을 취해야 한다는 점에 대해서는 당연하게 여기지만, ‘상대적으로 가벼운’ 질병에 대해서는 누구나 일상적으로 겪는 문제라고 인식하며, 치료와 회복을 위한 결근 대신 정상적인 출근을 선택하는 경우가 많다. 학계에서는 이러한 현상을 프리젠티즘(presenteeism)이라고 하는데, 이는 일반적으로 건강 문제로 인한 병가나 결근 행위에 대비되는 개념으로, 신체적·정신적으로 건강한 상태가 아님에도 불구하고 직장에 출근하여 업무를 수행하는 행위와 관련되어 있다.

프리젠티즘은 노동자들의 삶의 질과 미래의 고용에 위협이 되며(Kivimäki et al., 2005; Gustafsson and Marklund, 2011; Johns, 2010; Hansen and Andersen, 2008), 노동자들의 업무능력 저하로 인해 발생하는 사회적 간접비용이 결근으로 인한 비용보다 더 크기 때문에(Burton et al., 2005; Kivimäki et al., 2005) 사회적으로 중요한 문제이지만, 질병 결근을 의미하는 앵스텐티즘(absenteeism)에 비해 상대적으로 연구가 적게 이루어졌다. 질병으로 인한 결근은 가시적 현상이기에 측정하기 쉬우며, 결근으로 인한 이윤의 손실, 질병 수당의 지급 등이 사회적으로 큰 관심사였지만, 프리젠티즘의 경우는 출근이 질병 상황에서 이루어진 것인지 잘 드러나지 않아 측정이 어렵고, 아파도 출근한다는 것이 일종의 직업윤리로 인식되어 노동문제로서 관심을 받지 않았기 때문이다. 그러나, 최근 20년간 보건학, 심리학, 경영학을 중심으로 프리젠티즘으로 인한 노동자들의 삶의 질과 건강 문제에 관심을 가진 사람들에 의해 연구가 점차 축적되기

시작하였다.

한국에서도 최근 20년간 프리젠티즘 관련 연구가 크게 확대되었다. 우선, 보건 계열(민경혜·민희홍, 2021; 권민정·최은숙, 2017)이나 서비스업(양지혜·유정화, 2019; 이성현 외, 2020)과 같은 특정 업종 종사자를 대상으로 프리젠티즘 연구가 많이 이루어졌다. 이 연구들은 질병 상황에서 출근하여 생산성의 저하를 겪는 상태로 프리젠티즘을 정의하고, 주로 건강 요인, 직무의 성격, 조직 특성 등이 어떻게 노동자들의 업무 몰입과 생산성 저하에 관련되어 있는지 관심을 둔다. 최근에는 프리젠티즘을 몸이 아픈데도 출근하는 현상으로 정의하고, 이러한 행위에 영향을 미치는 선행요인으로 고용형태, 직업환경, 노동시장의 특성을 연구하며 직업적 삶의 구조적 조건을 강조하는 흐름도 있다(Kim et al., 2016; 신희주, 2018).

그러나 국내외적으로 관련 연구의 양적 축적과 질적 발전에도 불구하고 현재의 프리젠티즘 연구는 그에 영향을 미치는 요인들에 대한 이론이 제대로 구성되지 않고 있다는 것이 문제점으로 지적된다(Pohling et al., 2016; Johns, 2010; Lohaus and Habermann, 2019). 이론 구성의 미비는 관련 요인들이 어떤 과정을 통해 프리젠티즘에 영향을 미치는지에 대한 설명을 어렵게 할 뿐 아니라, 서로 다른 결과에 대해 대안적 이론을 이용한 설명이나 논의를 어렵게 만든다. 프리젠티즘이 사회 전체적으로 부정적인 결과를 초래하는 중요한 사안이며, 개인의 선택에 의한 행위처럼 보이지만 사실은 구조적 조건에 규정되는 측면이 크기 때문에, 선행 조건에 대한 설명은 프리젠티즘 문제의 사회적 해결책을 모색하는 데에 매우 중요하다.

이와 같은 문제의식에 기반하여 본 연구는 프리젠티즘과 관련된 요소들의 개인적 조건과 구조적 조건, 그리고 행위자적 요소라는 다면성을 고려한 분석틀을 구성하고 프리젠티즘에 관한 이론적 설명의 가능성을 탐색하고자 한다. 또한, 관련 가설을 검증함으로써 노동자 건강에 부정적인 영향을 미치는 프리젠티즘의 선행요인들이 무엇인지를 규명하고 이러한 조건에 대한 개선책을 모색하여, 일하는 사람들이 건강한 삶을 영위할 수 있는 노동조건을 만드는 데 기여하고자 한다.

## II. 이론적 배경

프리젠티즘은 몸이 아픈 노동자의 출근 여부에 대한 복합적인 의사결정의 결과이며, 이 결정 과정은 문화적·조직적·업무적 요소 등 외재적이고 구조적인 영향을 받는다(Ruhle et al., 2020). 게다가 프리젠티즘은 그 행위를 둘러싼 행위자들의 측면 역시 고려해야 한다.

이에 기반하여 프리젠티즘에 관련된 요소들을 분류하면, ① 개인적 특성 요인, ② 노동자들의 직업적 삶의 제반 조건을 나타내는 노동조건 요인, ③ 행위의 여부나 범위를 결정하는 주체적 역량과 관련된 교섭력 요인, ④ 노동 관리 측면에서 기업의 유인 전략을 나타내는 효율임금 요인이라는 네 가지 요인이 도출된다. 이 네 가지 차원의 요인은 상호 배타적인 것은 아니며, 인과적 상관관계를 가질 수도 있다. 본 연구에서는 전반적으로 프리젠티즘과 중요한 연관성이 나타나지 않는 개인특성 관련 요인<sup>1)</sup>을 제외하고 세 가지의 관련 요인에 대한 이론틀을 구성한다.

### 1. 노동조건 요인

전 세계적으로 신자유주의가 확산·심화하고 노동시장 불안정성이 커지면서, 유럽의 연구자들은 건강하지 않은 노동자들이 해고에 대한 두려움으로 인해 출근하는 현상이 확산하는 데 관심을 두고, 이와 관련된 노동조건이 무엇인가를 규명하고자 했다. 프리젠티즘 연구의 주된 흐름을 형성하고 있는 노동조건 요인을 강조하는 연구는 노동자들의 프리젠티즘이 일과 관련된 광범위한 조건과 환경에 따라 영향을 받는다고 설명한다.

프리젠티즘의 노동조건 관련 선행요인들에 대한 분석은 Aronsson과 그의 동료들의 연구에서 체계화되기 시작한다. 이들은 업무자의 대체 가능성, 일의 수

1) 이에 대한 구체적인 논의는 Miraglia and Johns(2016)를 참조.

행을 위한 자원, 시간 압박, 갈등적 업무요구, 업무 통제력 등 업무의 구조적 요소들이 프리젠티즘과 관련이 있다고 주장하였고(Aronsson et al., 2000; Aronsson and Gustafsson, 2005), 이와 같은 맥락에서 업무요구에 초점을 둔 연구들은 시간 압박이나 업무량이 프리젠티즘과 관련 있다는 점을 입증하였다(Demerouti et al., 2009; Elstad and Vabø, 2008; Hansen and Andersen, 2008). 노동자들은 조직이 요구하는 실적을 달성하기 위해 가능한 모든 수단을 동원하려는 경향이 있어, 업무요구가 클수록 프리젠티즘 경향성도 강해진다는 것이다. 업무요구 요소는 직장 내 사회적 관계로도 확장되는데, 업무에 대한 직장 동료나 상사의 도움과 지지를 중요한 자원으로 보고, 이러한 지지가 높으면 프리젠티즘이 낮아진다는 것을 확인한 연구들도 있다(Hansen and Anderson, 2008; Caverley et al., 2007).

한편, 비표준적 고용도 프리젠티즘을 높일 수 있는데(Böckerman and Laukkanen, 2010; Kim et al., 2016; Hansen and Anderson, 2008; Reuter et al., 2019) 정규직 고용형태는 시간 재량권이 높은 직업의 특징이 있기 때문이다. 고용불안정성의 주관적 지표로서 실적에 대한 불안감이 프리젠티즘과 관련되기도 한다(Heponiemi et al., 2010). 이러한 주·객관적 고용불안정성으로 결근 시 실직 위험이 크고, 실직하면 직업적 대안도 줄어들기 때문에, 몸이 아파도 직장에 출근하는 행위를 할 가능성이 큰 것이다.

이처럼, 프리젠티즘 연구에서 다루는 노동조건 관련 요소들은 노동자들의 업무 수행 환경을 나타내는 직업환경적 요소와 고용 안정성을 나타내는 고용 지위 요소로 분류된다. 그러나 프리젠티즘이라는 행위에 직접적으로 영향을 줄 수 있는 고용불안 요소의 경우와 달리, 직접적 연관성이 나타나지 않는 직업환경의 요소가 어떻게 프리젠티즘으로 이어지는지에 관한 이론적 설명은 제대로 이루어지지 않았다.

Hobfolls는 자원 보존이론(conservation of resources theory)으로 프리젠티즘에 미치는 직업환경의 효과를 이론화한다. 업무요구가 큰 상황에서 노동자들은 자원의 부족으로 업무요구에 부응하지 못하게 되면 해고나 징계 등의 불이익을 받을 수 있고, 이는 개인에게 큰 자원 손실이 된다. 이 궁극적 자원 손실을 줄이기 위해 노동자들은 자신이 가진 다른 자원들을 동원하게 되는데, 프리젠티즘

은 그들이 동원할 수 있는 개인적 자원이며, 조직 자원이 부족할수록 프리젠티즘의 경향이 더 커지는 것이다(Hobfoll, 2001; Demerouti et al., 2009; Miraglia and Johns, 2016).

이처럼 노동조건 요소에 대한 탐색이 프리젠티즘 연구의 주된 흐름을 이루었지만, 대부분의 연구가 프리젠티즘이 자발적 선택의 결과인지 조직적 유인에 의한 구조적 선택의 결과인지는 고려하지 않고 있으며, 프리젠티즘의 조직적 측면과 개인적 요소를 구분하지 않는다는 문제도 지적할 수 있다.

이 모델을 기반으로 하는 연구가설은 다음과 같이 설정된다.

가설 1-1 : 노동자들에게 우호적으로 인식되지 않는 직업환경은 프리젠티즘의 가능성을 높인다.

가설 1-2 : 불안정한 고용지위를 가진 노동자들에게서 프리젠티즘이 높게 나타난다.

## 2. 효율임금(efficiency wage) 요인

노동자들의 행동·심리적 상태에 영향을 주는 직업환경과 고용 특성을 강조하는 노동조건 관점과 달리, 효율임금 요인은 기업의 입장에서 노동자들이 결근 대신 회사에 나와서 일하도록 하는 유인 요소들을 강조하는 접근이다.

프리젠티즘 현상에 대해 효율임금 이론으로 설명하고자 하는 시도는 Shapiro and Stiglitz(1984)의 근무태만 모델(shirking model)을 그 출발점으로 한다. 기업이 높은 임금을 지급하면 노동자들은 고임금의 직장을 유지하기 위해 열심히 일하게 되고 직장 몰입도도 높아져, 이유 없는 결근도 방지된다는 설명을 프리젠티즘에 적용하는 것인데, 고용주가 노동자들의 앵스티즘에서 수동적인 역할을 하는 것이 아니라 그들의 행위를 결정하는 데에 중요한 역할을 하는 주체임을 강조한다(Barmby et al., 1994; Ose, 2005). 기업은 노동자들의 근무태만 행위를 감시해야 하지만, 높은 감시비용을 임금에 투여하여 자발적으로 조직 몰입도를 높이는 것이 앵스티즘을 줄이는 데 더 효과가 크다는 것이다(Pedersen et al., 2014). 이는 고임금이 조직 몰입도를 높여 아파도 결근하지 않고 직장에 나오는 유인책을 제공한다는 프리젠티즘의 이론화에 적용된다.

효율임금 이론에 따르면 프리젠티즘을 결정하는 데에는 임금 이외에도 병가수당(sick pay)도 중요한 역할을 한다(Coles and Treble, 1993). 유급병가가 존재한다면 노동자들은 출근해서 임금을 받는 경우와 병가수당을 받는 것 중 어떤 것이 유리한지 계산하기 때문이다. 따라서 기업은 노동자들의 출근율을 높이려면 노동자들이 출근하여 임금을 받는 것이 병가급여를 받는 것보다 더 유리하도록 병가급여를 책정하는 전략을 택하게 된다. 결국, 기본적으로 절대적으로 높은 임금, 혹은 병가수당에 대한 상대적 고임금이 프리젠티즘을 설명하는 효율임금 이론의 핵심이라 할 수 있다.

그런데, 효율임금 이론의 설명대로 유급병가의 급여가 임금보다 낮다면 이유 없는 결근의 감소와 동시에, 아픈 노동자들이 유급병가를 사용하는 대신 출근하여 일하는 프리젠티즘도 증가하게 된다(Bierla et al., 2013; Aronsson and Gustafsson, 2005; Böckerman and Laukkanen, 2010; Chatterji and Tilley, 2002). 앵스티즘을 방지하기 위한 낮은 수준의 유급병가가 건강하지 못한 노동자들까지 출근하도록 하는 유인으로 작용하는 것이다. 그러나, 최근의 연구들은 프리젠티즘이 앵스티즘보다 더 심각한 생산성 손실을 야기할 수 있다는 점을 보여주고 있어(Burton et al., 2005; Pauly et al., 2008), 앵스티즘을 방지하기 위해 프리젠티즘을 증가시키는 것이 기업에 바람직하다고 볼 수만은 없다고 주장한다. 따라서 최근에는 기업의 생산성 손실을 막기 위해서 앵스티즘보다 프리젠티즘을 방지하는 것이 더 바람직한 전략이라는 관점도 등장했다(Chatterji and Tilley, 2002; Brown and Sessions, 2004). 결국 기업의 입장에서는 임금을 고려한 유급병가의 책정으로 최적의 노동계약을 고안하는 것이 앵스티즘과 프리젠티즘을 함께 낮추기 위한 중요한 과제가 되는 것이다. 우선, 효율임금 모델에 기반한 가설은 다음과 같다.

가설 2-1 : 임금수준은 프리젠티즘과 양의 상관관계를 가질 것이다.

한편, 앞서 논의한 노동조건 관점에서 프리젠티즘에 대한 임금의 효과는 상쇄적(countervailing)이라고 본다. 자원동원 이론에서 본다면 임금은 프리젠티즘을 낮추는 자원 요소이지만, 자원을 적게 소유한 노동자에게는 임금이 프리젠티즘의 유인 요인이 될 수도 있기 때문이다(Ruhle et al., 2020). 게다가 유급

병가는 임금과 상대적 관계에 있는 자원이기 때문에, 이 두 가지 자원이 프리젠티즘에 어떤 효과가 있는지의 문제는 노동자들의 경제적 조건의 차이와 자원의 종류 등이 고려된 분석을 통해 검증될 필요가 있다. 따라서, 임금수준과 유급병가에 대한 부가적인 가설도 검증해보고자 한다

가설 2-2 : 유급병가는 임금이 낮은 집단에서 프리젠티즘과 음의 상관관계를 보일 것이다.

### 3. 교섭력 요인

노동조건 요인과 효율임금 요인이 주로 개인의 외부적 요인들을 프리젠티즘의 결정요인으로 간주한다면, 교섭력 요인을 강조하는 관점은 노동자들의 주체적 역량과 고용주와의 관계적 측면에서 구성될 수 있다. 프리젠티즘에 대한 교섭력 관점은 노동자와 고용주 간 불균등한 권력관계를 전제로 하는 계급이론에 기반을 둔다. 기업은 일반적으로 노동시간으로 노동자들의 근로성과를 감독하고(Goldthorpe, 2007), 노동자들은 노동시간 연장으로 성과를 높여 고용상 불이익을 피하고자 한다. 그러나 노동자가 고용안정을 확보하여 해고 위험이 낮아지면, 아픈 경우 노동시간을 줄이거나 병가를 쓰는 선택을 할 수 있다(Noelke and Beckfield, 2017). 즉, 이는 교섭력이 높은 노동자들의 경우 직업 안정성과 노동자들에게 우호적인 직업환경을 가질 가능성이 커지며(Auspurg and Gundert, 2015), 프리젠티즘도 낮게 나타난다는 설명 논리라고 할 수 있다.

Dollard and Neser(2013)는 노조-기업 간 권력관계를 노동자의 건강에 영향을 미치는 거시적 요소로 본다. 강력한 교섭력을 가진 노조는 노동자들에게 가해지는 불리한 조치를 제한하고, 직장 조직을 노동자들이 수용할 수 있는 상태로 조율할 능력이 있기 때문이다(Bryson et al., 2013). 또한, 노조를 통해 조직의 의사결정 과정에 관여하는 경험이 노동자들에게는 절차적 공정성과 직무 통제권에 대해 인식하게 하기 때문이기도 하다(Robbins et al., 2000).

그러나 노조는 노동자들의 건강에 반대의 효과를 가질 수도 있다. 노조의 존재와 활동은 노동자들의 기대 수준을 높이지만, 실제로 충족되지 않는 기대와 높은 불공정 인식은 그들의 안녕에 더욱 부정적인 영향을 가질 수 있기 때문이



다(Freeman and Medoff, 1985; Gallie and Russell, 1998). 이러한 상쇄적 메커니즘의 가능성 때문에, 노조의 역할은 노동자 내외적 조건의 구체적 상황 속에서 규명될 필요가 있다.

노동조합이 집단적 교섭력의 지표라면, 노동자의 개인적 교섭력은 노동자의 기술(skills)과 권위(authority)의 수준에 따라 달라진다(Wright, 1997). 높은 기술을 가진 사람들은 더 좋은 직장으로 갈 가능성이 있기에 자신들에게 불리한 업무환경을 거부할 수 있으며, 낮은 기술을 가진 노동자일수록 불리한 근무조건을 받아들이는 경향이 있다(Auspurg and Gundert, 2015). 이런 맥락에서, 직무훈련의 정도로 기술수준을 구분하고 이것이 고용불안정과 대체 가능성을 매개로 프리젠티즘에 영향을 미친다는 점을 확인한 연구도 있다(Hirsch et al., 2017). 한편, 관리직이나 전문직은 전문지식을 바탕으로 일정 정도의 권위를 위임받기 때문에 상대적으로 업무 재량권이 큰데, 기업은 이들을 직접 감독하기 보다는 안정적 고용관계를 통해 그들을 관리하는 전략을 사용하기 때문에, 이런 직종의 노동자들은 유리한 권력관계를 갖게 된다(Breen, 1997).

본 연구에서 정의하는 교섭력 요소는 선행연구에서 여러 형태의 변수로 검토되었으나, 체계적인 설명이 이루어진 연구는 거의 없다. 노동조합의 종류나(Aronsson et al., 2000) 노조에 대한 인식(Richards et al., 2022)이 프리젠티즘과 관련되어 있으나, 상관관계에 대한 설명은 제대로 이루어지지 않았다. 한편, 숙련도에 의한 직종을 변수로 사용한 연구에서 직종은 프리젠티즘과 연관성이 보이지 않았고(Pedersen and Skagen, 2014), 직업분류 코드를 사용하여, 교육직이나 공적 서비스직에서 프리젠티즘이 더 크게 나타난다고 분석한 연구는 이 관계를 직업 특성으로 설명하기도 하였으나(Aronsson and Gustafsson, 2005), 교섭력 관점에서 이 변수들을 사용한 연구들은 희소하다.

그러나, 프리젠티즘과의 관련성이 검증된 많은 노동조건 요소들은 집단적 교섭력과 관련되어 있고, 노동조건을 매개로 하는 이런 효과뿐만 아니라, 교섭력 자체가 프리젠티즘 행위에 대해 갖는 효과를 분석하는 것은 노동자들의 역량 강화의 측면에서 프리젠티즘 문제를 어떻게 접근할 것인지 전략을 세우는 데에도 중요하다고 할 수 있다.

교섭력 모델에 기반한 가설은 다음과 같다.

가설 3 : 교섭력 요소인 활성화된 노조, 개인의 기술수준, 직업의 종류는 프리젠티즘을 낮추는 효과를 가질 것이다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 자료수집

본 연구에서는 프리젠티즘의 관련 요인들을 연구하기 위해 전국의 임금노동자들을 대상으로 구조화된 질문지를 사용하여 수집된 자료를 이용한다. 한국에서 프리젠티즘 연구들은 대개 특정 직업집단이나 특정 주제를 연구하기 위하여 해당 연구자들이 직접 수집한 자료를 기반으로 하거나(전병윤·정진철, 2019; 유인실 외, 2012 등을 참조), 산업안전보건연구원의 「근로환경조사」 자료를 이용하고 있다(김정화·유정옥, 2020; 신희주, 2018; Kim et al., 2016). 그러나 전자의 경우에는 임금노동자 전체에 일반화할 수 있는 이론화 작업에는 한계가 있으며, 근로환경조사 자료는 전국의 취업자들에 대한 표본이지만 프리젠티즘과 관련된 몇 가지 중요한 설명변수가 누락되어, 프리젠티즘 연구에 이용하기에는 한계가 있다. 따라서 본 조사는 이러한 한계를 보완하기 위해 국내외의 프리젠티즘 연구를 검토하여 확인된 주요 변수측정을 위한 질문들을 포함하였다. 면접조사는 2019년 10월 23일부터 11월 15일에 걸쳐 이루어졌으며, 전국 19세 이상 임금노동자 2,000명이 표본으로 선정되었다.

표본은 2019년 기준 전국 임금노동자들의 성별, 연령, 고용형태, 지역 분포를 고려하여 선정되었으며, 표본오차는 95%, 신뢰수준은  $\pm 2.18\%$ 였다. 분석을 위해서는 모집단의 분포를 고려한 가중치를 적용하였다. 종속변수는 프리젠티즘의 경험 유무로, 지난 1년간 아프지 않다고 대답한 415명은 분석에서 제외하여 총 1,585명의 임금노동자가 분석에 포함되었다.

## 2. 분석방법

설문지에는 사회인구학적 특성, 노동조건, 고용상태, 효율임금 요소, 교섭력, 그리고 기타 통제변수를 측정하는 질문들이 포함되었는데, 특히 근로환경조사에 포함되지 않지만 본 연구의 주요 변수인 활성화된 노조의 존재 여부, 대체인력의 존재, 유급병가 수혜 여부, 그리고 프리젠티즘과 관련성이 있어 중요한 통제 요인이 되는 결근/결석에 대한 개인적 태도 등이 측정되었다는 점이 의미가 있다.

본 논문의 종속변수인 프리젠티즘과 그에 대한 설명변수를 측정하기 위한 문항은 <표 1>에 소개되었다. 프리젠티즘을 측정하기 위한 질문은 “귀하는 지난

<표 1> 주요 독립변수와 측정 문항

변수	측정 문항
<b>프리젠티즘</b>	지난 12개월 동안 평소와 같이 업무를 수행하기 힘들 만큼 몸이 아픈데도 직장에 나와서 일을 한 적이 있습니까?
<b>노동조건 요소</b>	
비정규직	1. 종사상 지위는 어디에 해당됩니까? 2. 근로시간은 어떤 형태로 정해진 것입니까? 3. 임금을 일한 직장에서 받았습니까? 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까?
실직 불안감	동의 정도: 나는 현재의 직장을 잃게 될까 봐 불안하다.
초과근무	업무요구에 부응하기 위해 공식적 근무시간 외에 일을 해야 하는 경우가 얼마나 자주 있었습니까?
대체인력 있음	하루나 이틀 정도 출근하지 못할 때, 귀하의 일을 대신할 수 있는 사람이 있습니까?
동료의 지지	동의 정도: 나의 동료나 상사들은 나를 도와주고 지지해 준다.
휴식선택 자유	동의 정도: 내가 원할 때 휴식을 취할 수 있다.
충분한 작업시간	동의 정도: 작업을 완료하기에 충분한 시간이 있다.
<b>효율임금 요소</b>	
월 400만 원 이상	귀하의 월 평균 임금(수당, 상여금 등을 포함한 총액)은 얼마입니까?(세전 급여)
유급병가	귀하의 직장에서는 유급병가를 제공하고 있습니까?
<b>교섭력 요소</b>	
높은 기술수준	귀하가 현재 하는 일은 귀하의 지식수준이나 기술수준에 비해서 어떻다고 생각하십니까?
직종	귀하의 직업군을 선택해 주십시오.
활성화된 노조	1. 귀하가 일하는 곳(직장)에는 노동조합이 있습니까? 2. 귀하의 직장에 있는 노동조합의 활동이 근무환경에 긍정적인 영향을 미쳤다고 생각하십니까?

12개월 동안 평소와 같은 업무를 수행하기 힘들 만큼 몸이 아픈데도 직장에 나와서 일한 적이 있습니까?”이고, 변숫값은 프리젠티즘 있음(=1)과 프리젠티즘 없음(=0)으로 분류하였다. 이 변수측정 방식은 출근행위로서의 프리젠티즘 연구에서 가장 일반적으로 사용되고 있는데, 단일한 문항으로 프리젠티즘을 효율적으로 측정할 수 있으며, 유급휴가라는 대안을 고려하는 분석이 가능하다는 장점이 있다.<sup>2)</sup>

본 연구의 첫 번째 설명변수 집단인 노동조건에는 고용지위와 직업환경, 두 하위 요소들이 포함된다. 고용지위는 객관적 고용형태인 비정규직 여부와 주관적인 고용지위인 실직에 대한 불안감 변수로 측정되었다. 비정규직 변수는 고용과 계약 조건에 관한 질문들을 활용하여 상용직, 전일제, 직접고용 조건을 모두 충족시키면 정규직, 그렇지 않으면 비정규직으로 구분하였고, 고용불안 변수는 실직에 대한 불안 여부를 질문하여 이항 변수로 구성하였다.

노동조건 중 두 번째 하위집단인 직업환경은 선행연구에서 사용된 변수들인 초과근무, 대체인력 유무, 동료/상사의 지지, 휴식선택의 자유, 충분한 작업시간을 포함한다. 각 변수는 해당 질문에 대한 5점 척도 응답을 활용하여 모두 이항 변수로 구성하였다.

두 번째 설명변수 그룹인 효율임금 요소는 임금수준과 유급평가 제도의 유무로 측정하였다. 임금 변수는 수당, 상여금 등을 포함한 월 평균 임금 총액을 기준으로 하여 세전 400만 원 이상과 그 이하로 분류하였다.<sup>3)</sup> 한편, 유급평가는 직장에서 제공하는 복리후생의 항목 중 유급평가가 있는 경우(=1)와 없는 경우(=0)를 구분하였다.

- 
- 2) 질병 상황에서 출근하는 행위로서의 프리젠티즘은 크게 세 가지 방법으로 측정되는데, ① 제한적 요소를 배제한 상태로 아픈데 출근한 적이 있는지를 묻는 방식, ② 정상적 업무가 어려울 만큼, 혹은 병가를 써야 할 상황인데 출근한 적이 있는지를 묻는 방식, ③ 아프지만 압박감에 억지로 출근해야 했는지 묻는 방식이 그것이다. 첫 번째는 질병에 대한 프리젠티즘 측정의 타당성을 확보할 수 있는 장점이 있지만, 질병에 대한 정보들이 부가적으로 필요해 자료수집의 어려움이 있으며, 세 번째 방법은 자발적 출근이 프리젠티즘에서 제외된다는 문제가 있다(Ruhle et al., 2020). 이런 이유로 본 연구에서는 두 번째의 측정 방법을 사용한다.
- 3) 수집된 데이터에서는 세전 월 400만 원 이상의 임금을 받는 사람들이 전체 표본의 22.5%로 나타나 이들을 고임금으로 분류하였다. 이들의 평균 임금은 532만 원이며, 월 400만 원 미만 집단의 평균 임금은 220만 원이다.

마지막 설명변수 집단은 교섭력 요소로, 개인적 교섭력으로서 본인의 기술 수준과 직종, 집단적 교섭력으로서 활성화된 노조의 존재에 대한 정보가 이용되었다. 기술수준은 업무에 비해 자신의 지식이나 기술의 상대적 수준으로, 직종은 관리/전문직, 서비스직, 기술직, 비숙련/기타로 분류하여 직업 지위를 나타내는 변수로 구성하였다. 한편, 집단적 교섭력 변수는 활성화된 노조의 존재로 정의하였는데, 직장에 노동조합이 있고 이것이 근무환경에 긍정적으로 기여한다면 활성화된 노조가 존재하는 것으로 분류하였다.

본 연구에서는 노동조건, 효율임금, 교섭력 요소가 프리젠티즘에 미치는 영향을 평가하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 이용한다. 우선, 인구학적 변수(나이, 성별, 학력), 직장변수(회사 규모), 기타 개인특성(건강 상태, 개인성향, 가구의 주 수입자 여부) 등을 통제변수로 하고, 여기에 노동조건(모델 1), 효율임금(모델 2), 교섭력(모델 3) 요인을 첨가하여 분석함으로써 각 요소의 설명력을 검토한다. 그리고 기본 통제변수와 모든 모델의 변수들을 포함한 전체 모델(모델 4)을 구성하여 각 모델의 변수들의 효과가 다른 설명 요소들이 도입됨으로 인해 어떻게 달라지는지 분석한다. 특히, 프리젠티즘의 주된 설명 요소인 직업환경 변수들이 교섭력 요소나 효율임금 요소에 의해 어떻게 영향을 받는지, 그리고 직업환경이나 임금 등에 영향을 미치는 것으로 생각되는 교섭력 변수가 이 요소들에 의해 어떻게 매개되는지 등에 대해 살펴볼 것이다.

#### IV. 분석결과

본 연구에서 사용된 변수의 특성은 <표 2>에 정리되어 있다. 또한, 각 변수의 집단 간 프리젠티즘의 비율이 어떻게 다르게 나타나는지는 <표 3>에서 볼 수 있다. 본문에서는 <표 3>을 중심으로 변수들의 특징을 서술한다.

본 연구에 사용된 표본의 프리젠티즘 비율은 50.5%로, 임금노동자의 절반 정도가 지난 1년간 프리젠티즘을 경험하였다. 이는 제6차 근로환경조사 자료(17.4%)와 차이가 큰데, 병가에 대한 국가 간 통계외<sup>4)</sup> 서유럽 국가의 프리젠티즘 비율을 40~60%로 추산한 연구들을 고려하면(Reuter et al., 2019; Hirsch

〈표 2〉 프리젠티즘 관련 변수에 대한 기술통계

변수		비율	변수		비율
성별	여성	0.456	개인성향	조직/타인 지향	0.202
	남성	0.544	주 수입원	본인	0.635
연령	20대	0.163	비정규직		0.347
	30대	0.234	실직 불안감		0.204
	40대	0.251	초과근무		0.340
	50대 이상	0.351	대체인력	있음	0.656
어린 자녀	있음	0.139	동료 지지	있음	0.519
혼인상태	미(비)혼	0.275	휴식선택	자유로움	0.412
	기혼	0.673	작업시간	충분함	0.526
	이혼/사별	0.053	임금	400만 원 이상	0.233
학력	고졸	0.202	유급병가 있음	있음	0.552
	대졸	0.663	기술수준	높음	0.331
	대학원 이상	0.135	직종	관리/전문	0.321
회사 규모	5인 미만	0.103		서비스직	0.466
	5~49인	0.442		기술직	0.099
	50인 이상	0.455		비숙련/기타	0.113
건강 상태	좋지 않음	0.086	활성화된 노조	있음	0.142

et al., 2017), 근로환경조사의 비율이 다소 낮게 추산된 것이라 추측된다. 한국의 임금노동자 1,000명을 대상으로 한 2022년 조사에서도<sup>4)</sup> 프리젠티즘 비율은 51.4%로, 본 연구의 프리젠티즘 자료를 사용하는 것에 무리가 없다고 판단된다.

본문에서는 <표 3>에 나타난 각 모델과 관련 변수 중심으로 집단 간 프리젠티즘의 차이를 살펴보겠다. 우선 노동조건 관련 요소 중, 비정규직의 경우 프리젠티즘 경험 비율이 51.7%로 정규직의 프리젠티즘 경험 비율보다 높았으나, 이 차이가 통계적으로 유의하지는 않았다. 그러나 실직에 대한 걱정은 프리젠티즘 경험과 유의한 상관성을 나타내고 있다. 노동환경 요소의 두 번째 변수집단인 직업환경 변수들은 모두 프리젠티즘과 상관성을 보인다. 대체인력, 동료/상사의 지지, 휴식선택의 자유, 그리고 작업 수행에 충분한 시간 모두 그렇지 않은 경

4) OECD(<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=30123>, 검색일: 2022. 11. 16).

5) 직장인 생활 조사(2022), 직장갑질 119.

우보다 프리젠티즘이 낮은 반면, 초과노동을 하는 사람들은 프리젠티즘이 높게 나타나는 경향이 있다.

효율임금 관련 요소인 임금의 경우, 월 임금 400만 원 이상인 사람은 400만 원 미만인 사람보다 프리젠티즘이 적게 나타나, 출근에 대한 임금유인 가설은 뒷받침되지 않는 것으로 보이지만, 유급병가가 없는 사람들은 그렇지 않은 사람들보다 프리젠티즘이 유의하게 높은 것으로 나타난다.

〈표 3〉 주요 변수의 집단별 프리젠티즘 비율

변수		%
고용형태	정규직	49.8
	비정규직	51.7
실직 불안감*	없음	48.5
	있음	58.4
초과근무*	없음	42.7
	있음	65.6
대체인력*	없음	63.3
	있음	43.8
동료 지지*	없음	40.3
	있음	61.6
휴식선택 자유*	없음	61.3
	있음	35.1
작업시간*	충분함	37.3
	불충분함	65.2
임금*	400만 원 이상	37.7
	400만 원 미만	54.4
유급병가*	없음	60.3
	있음	42.5
직종	전문/관리	49.1
	서비스	48.0
	기술직*	58.5
	단순 노무/기타*	57.5
기술수준*	낮음	47.1
	높음	57.4
활성화된 노조*	없음	51.1
	있음	47.1

주: 1) \* p<0.05.

2) 직종의 경우에는 직종별로 프리젠티즘 있음과 없음 집단 간 비교.

개인적 교섭력을 나타내는 기술수준과 집단적 교섭력을 나타내는 활성화된 노조의 존재에 대한 기술적 분석은 혼재된 결과를 보인다. 높은 기술수준은 프리젠티즘을 높이는 것으로 나타나 예상과는 다른 결과를 보였고, 전문직/관리직은 기술직이나 단순노무직에 비해 프리젠티즘이 낮은 경향이 있다. 그러나 서비스업의 경우 전문직/관리직과 비슷한 수준으로 프리젠티즘이 나타나고 있다. 집단적 교섭력의 측면에서는 활성화된 노조가 존재하는 직장에 근무하는 사람이 그렇지 않은 사람보다 프리젠티즘이 낮게 나타나고 있어 교섭력 요소 가설을 일부 뒷받침하고 있다.

프리젠티즘과 관련 요소 간 상관관계를 세밀하게 분석하기 위해 프리젠티즘을 결과변수로 하는 로지스틱 회귀분석을 실시하였다(표 4 참조).<sup>6)</sup> 회귀분석의 결과를 살펴보면, 첫째, 모델 1에서 고용지위를 나타내는 비정규직과 실직에 대한 불안감 여부는 프리젠티즘과 유의한 관련성이 없다. 한편, 노동조건 중 두 번째 집단인 직업환경 변수들은 모두 프리젠티즘과 유의한 상관관계가 나타난다. 업무량 때문에 초과근무를 하는 사람들은 그렇지 않은 사람보다 프리젠티즘이 두 배 이상 높다. 결론 시 대체인력이 있는 사람은 질병 상황에서 출근할 가능성이 그렇지 않은 사람의 56%이며( $p < 0.01$ ), 동료나 상사의 지지가 있는 경우는 그런 지지가 없는 사람에 비해 프리젠티즘이 34%가량 낮다( $p < 0.05$ ). 휴식선택의 자유도 노동자들의 프리젠티즘을 46%가량 낮추는 효과가 있으며( $p < 0.01$ ), 충분한 작업시간을 가진 사람도 프리젠티즘이 그렇지 않은 사람의 54%로 추정되었다( $p < 0.001$ ). 이처럼 고용지위 요소는 프리젠티즘과 유의한 상관성이 나타나지 않았으나, 직업환경 요소는 프리젠티즘과 유의한 상관성이 있으며,  $R^2$  값은 통제변수들만을 이용한 회귀변수 모델보다 설명력이 9.7% 높게 나타난다(표에는 나타나지 않았음).

둘째, 효율임금 요인에 대한 회귀분석 결과로부터(모델 2), 월 임금이 400만원 이상이거나 유급병가 제도가 있는 직장에 근무하고 있는 사람은 프리젠티즘이 낮게 나타나는 것을 알 수 있다. 고임금 노동자의 경우 저임금 노동자보다 질병 중 출근할 가능성이 약 45% 낮은데( $p < 0.001$ ), 이 결과는 효율임금 관점의

6) 모든 회귀분석에는 인구학적 변인들(성별, 나이, 학력, 혼인상태, 어린 자녀 동거 여부)을 포함했으나 결과표에는 정보를 나타내지 않았다.



이론적 가설을 뒷받침하지는 않지만, 유급병가를 제공받는 사람은 제공받지 않는 사람에 비해 프리젠티즘이 51% 정도 낮아, 임금을 통제한 상황에서 유급병가는 프리젠티즘을 낮추는 효과가 있다( $p < 0.001$ ).

셋째, 교섭력 요소들의 경우 집단 간 비교에서는 개인적 교섭력과 집단적 교섭력 모두 프리젠티즘과 관련성이 있었으나, 통제변수들이 포함된 회귀분석에서는 이 결과에 변화가 있었다(모델 3). 본인이 업무요구보다 높은 지식이나 기술력을 가지고 있다고 생각하는 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 프리젠티즘이 1.6배 높게 나타났으나( $p < 0.01$ ), 기술수준의 다른 측면을 나타내는 업종 간 프리젠티즘의 차이는 유의하지 않았으며, 활성화된 노조도 프리젠티즘과 유의한 상관성을 보이지 않았다.

마지막 분석모델에는(모델 4) 기본 통제변수, 노동조건 요소, 교섭력 요소, 효율임금 요소들을 모두 포함하여 분석하였다. 직업환경 변수들의 효과는 노동조건 모델(모델 1)의 결과에 비해 크게 변화하지 않았는데, 초과시간 변수를 제외한 다른 변수들은 효과가 약간씩 감소하였으나, 전반적으로 유의한 효과를 유지하고 있다. 그러나 고용지위 변수들은 모델 1의 분석결과와 마찬가지로 프리젠티즘과 유의한 상관관계를 보이지는 않는다. 효율임금 모델에서 프리젠티즘에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 임금수준은 전체 모델에서도 그 영향이 유의하게 유지되었으나 가설과는 반대의 방향이었고, 유급병가의 효과는 통계적으로는 여전히 유의하지만, 그 크기는 감소하였다. 교섭력 요소 역시 모델 2의 분석결과에 비해 프리젠티즘과의 상관관계에 변화가 나타난다. 교섭력 모델에서 유의미한 효과를 보인 기술수준 변수는 다른 변수들이 통제된 전체 모델(모델 4)에서 그 효과가 다소 감소한다.

분석결과, 노동조건 요인 중 직업환경 요소는 프리젠티즘과 높은 연관성을 보여 관련 가설을 지지하고 있지만, 고용지위 요소는 다른 조건들이 통제된 상황에서 프리젠티즘과의 연관성이 나타나지 않아 관련 가설이 뒷받침되지 않는다. 한편, 개인적 교섭력 중 기술수준은 교섭력 가설이 설정하는 효과의 방향과는 반대의 결과를 보여주고 있고 직종은 그 영향력이 미미하며, 집합적 교섭력 역시 프리젠티즘에 대한 직접적인 효과가 나타나지 않는 등, 혼재된 결과를 보여 다른 변수들과의 관련성 속에서 이를 검토할 여지가 있다. 또한, 임금과 프

〈표 4〉 주요 변수들의 프리젠티즘에 대한 로지스틱 회귀분석

	변수(준거집단)	모델 1		모델 2		모델 3		모델 4	
		계수	표준 오차	계수	표준 오차	계수	표준 오차	계수	표준 오차
노동조건 요소	고용지위								
	비정규직	0.028	(0.181)					-0.192	(0.171)
	실직 불안감	0.141	(0.179)					0.115	(0.178)
	직업환경								
	초과근무	0.812***	(0.149)					0.890***	(0.151)
	대체인력 있음	-0.572**	(0.176)					-0.497**	(0.170)
	동료 지지 있음	-0.416*	(0.187)					-0.366*	(0.184)
효율임금 요소	휴식선택 자유	-0.608**	(0.198)					-0.555**	(0.203)
	작업시간 충분함	-0.621***	(0.164)					-0.566***	(0.165)
	임금 400만 원 이상			-0.579***	(0.176)			-0.652***	(0.194)
	유급병가 있음			-0.714***	(0.207)			-0.409*	(0.186)
교섭력 요소	기술수준 높음					0.498**	-0.185	0.343†	(0.184)
	직종(관리·전문직)								
	서비스직					-0.153	(0.157)	-0.293†	(0.167)
	기술직					0.356	(0.250)	0.085	(0.262)
	비숙련·기타					0.161	(0.305)	-0.108	(0.315)
	활성화된 노조			-0.06	-0.305	-0.060	(0.305)	0.250	(0.285)
	Constant	1.559**	(0.599)	0.456	(0.561)	0.102	(0.556)	1.569*	(0.619)
	Pseudo R-squared	0.148		0.0670		0.0523		0.166	

주: \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05, † p<0.1.

리젠티즘 간의 관계는 효율임금 이론에서 설명하는 것과는 반대의 경향을 나타내고 있어, 임금은 효율임금 이론에서 설명하는 유인적 요소라기보다는 노동조건으로서 프리젠티즘과 연관성을 갖는 것으로 해석될 여지가 있다.

그렇다면, 효율임금 이론에서 설명하는 유인 요소로서가 아니라 자원으로써의 임금과 유급병가는 프리젠티즘에 어떻게 작용하고 있을까. 이를 검토하기 위해 본 논문에서는 임금수준에 따라 노동자 집단을 나누고, 유급병가를 설명 변수로 포함하는 회귀분석을 각각 시행하였다. 이 분석은 두 가지 의미가 있다. 우선, 효율임금 요소인 임금수준과 유급병가 여부가 프리젠티즘에 미치는 영향은 각 변수가 대체로 병렬적 특성을 갖는 노동조건이나 교섭력 요소들과는 달리, 상호 조절효과를 전제로 평가된다. 임금수준과 유급병가가 프리젠티즘에

미치는 영향력은 유급병가와 임금의 수준이 어떻게 교차하는지에 따라 달라지기 때문이다. 또한, 소득 집단별 분석은 소득에 따라 프리젠티즘에 대한 노동환경의 영향력이 어떻게 달라지는지에 대한 중요한 정보를 제공한다. <표 5>는 임금 수준별 프리젠티즘에 대한 분석결과를 보여주고 있는데, 중요한 분석결과를 다음의 몇 가지로 정리할 수 있다.

<표 5> 임금수준별 프리젠티즘 결정요인

	월 400만 원 이상		월 400만 원 미만	
	계수	표준오차	계수	표준오차
회사 규모(Ref=5인 미만)				
5~49인	-1.202	(0.832)	0.207	(0.244)
50인 이상	-1.193	(0.827)	0.349	(0.305)
건강 좋지 않음	0.374	(0.578)	0.549†	(0.284)
개인성향	-0.603**	(0.230)	-0.423**	(0.146)
가구 주 수입원	0.219	(0.740)	0.497*	(0.199)
고용지위				
비정규직	-0.327	(0.342)	-0.179	(0.185)
실직 불안감	0.040	(0.350)	0.179	(0.212)
직업환경				
초과근무	0.761	(0.466)	0.532*	(0.245)
대체인력 있음	-0.122	(0.316)	-0.550**	(0.198)
동료 지지 있음	-0.085	(0.314)	-0.442*	(0.218)
휴식선택 자유	-1.022**	(0.336)	-0.435†	(0.243)
작업시간 충분함	-0.448	(0.331)	-0.776***	(0.187)
유급병가 있음	-0.146	(0.370)	-0.398*	(0.200)
기술수준 높음	0.518	(0.377)	0.234	(0.198)
직종(Ref=관리/전문직)				
서비스직	-0.014	(0.309)	-0.376†	(0.199)
기술직	-0.203	(0.619)	0.173	(0.320)
비숙련/기타	-0.691	(1.038)	-0.131	(0.335)
활성화된 노조	0.145	(0.328)	0.373	(0.390)
Constant	2.660†	(1.612)	1.574*	(0.683)
Pseudo R-squared	0.152		0.151	

주: \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05, † p<0.1.

첫째, 직장의 유급병가 여부는 고임금 노동자들의 프리젠티즘에 영향을 미치지 않지만, 상대적으로 낮은 임금 노동자들의 프리젠티즘을 낮추는 효과가 있었다. 이는 유급병가가 이들에게 프리젠티즘을 대체하는 자원으로 기능하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 상대적으로 낮은 임금 집단에서는 초과 노동, 대체인력 존재, 동료나 상사의 지지, 휴식시간 선택의 자유, 충분한 작업시간 등 직업환경 요소들이 모두 프리젠티즘과 유의미한 상관관계를 갖지만, 고임금 집단에서는 휴식선택의 자유 변수만 프리젠티즘과 상관관계를 나타낸다. 따라서 낮은 임금을 받는 노동자의 프리젠티즘이 직업환경에 더 민감하게 영향을 받는다고 볼 수 있으며, 이는 자원을 적게 소유한 노동자들에게서 나타나는 전형적인 자원 대체 행위라 볼 수 있다.

그 밖에도 고임금 집단과 그렇지 않은 집단 간에 프리젠티즘에 영향을 미치는 몇 가지 요인들의 차이가 나타난다. 고임금 집단에서는 본인의 건강 상태나 가구의 주 수입원 여부가 프리젠티즘과 관련성이 나타나지 않지만, 상대적 저임금 집단에서는 건강이 좋지 않은 사람들일수록, 본인이 가구의 주 수입원일수록 몸이 아파도 회사에 출근하는 경향이 높다.

## V. 결 론

본 연구는 프리젠티즘의 선행요인 분석을 통해 직업환경이 프리젠티즘에 영향을 미치는 중요한 요소라는 점을 보여주었다. 현재 개인이 보유한 자원이 부족한 경우, 미래의 비용 손실을 줄이기 위해 프리젠티즘이라는 자원을 동원한다고 보는 노동조건 요인 관점이 본 연구의 결과를 해석하는 데에 설득력 있는 설명을 제공하는 것이다.

노동자들에게 노동시간, 노동 과정의 자율성, 직장에서의 사회적 자본은 그들의 직업적 삶에서 필요할 때 동원할 수 있는 중요한 자원이다. 개인이나 가족에게 생길 수 있는 질병이나 사고로 일시적으로 일하지 못하는 상황에서, 업무에 비해 적절한 노동시간을 갖고 있거나, 노동 과정의 유연성과 자율성이 크거

나, 직장 동료들의 도움이 있다면 이후에 결근으로 인한 생산성 손실을 만회하기 쉬울 것이다. 그러나, 과중한 업무로 인해 노동시간이 길고, 유연성이 낮아 업무의 재배치가 어렵거나, 손실된 노동에 대한 동료의 도움이 없다면 결근은 생산성의 손실로 이어질 가능성이 크다. 고용불안정이 커지는 상황에서 생산성의 손실은 해고나 업무 평가에서의 불이익으로 이어질 수 있으므로, 자신이 보유하고 있는 직장 내 자원이 부족할수록 노동자들은 아플 때도 출근하여 이러한 손실을 예방하고자 하는 것이다.

노동조건 요인 중 프리젠티즘과 유의한 상관관계가 나타나지 않은 고용지위는 실제로 연구자들 사이에서 의견이 일치되지 않는 주제인데, 비표준 고용이 프리젠티즘을 높인다는 연구들도 있지만, 그런 효과를 확인하지 못한 연구들도 있다(신희주, 2018; Janssens et al., 2017). 비표준 고용은 자발적으로 선택되는 경향도 있어 고용불안을 제대로 나타내기 어렵고(Janssens et al., 2017), 계약 형태보다는 주관적으로 경험된 고용불안정이 고용불안의 지표로 더 적절할 수도 있기 때문이다(Heponiemi et al., 2010). 그러나, 주관적으로 경험되는 고용불안정은 실직 불안감보다는 휴가·휴직·해고 등과 관련된 규정이 이들에게 어떻게 경험되고 있는가를 통해 측정될 필요가 있다. 이러한 요소를 포함하고 있지 않다는 점을 본 연구의 한계로 언급하고자 한다.

본 연구의 분석결과 교섭력 모델이나 효율임금 모델의 가설이 뒷받침되지 못했는데, 이러한 결과가 관련 요소들과 프리젠티즘 간에 관련성이 없다는 것을 뜻하지는 않는다. 오히려 이 결과는 교섭력이나 효율임금 요소들이 직업환경 요소와 함께 어떻게 프리젠티즘에 작용하는지를 탐색할 기회를 제공한다. 몇 가지 중요한 문제들을 정리하면 다음과 같다.

교섭력 요소의 가설은 뒷받침되지는 않았지만, 집단적 교섭력은 다른 변수들에 의해 매개되어 프리젠티즘에 영향을 줄 수 있다. 본문에서 다루지는 않았지만, 본 연구에서는 추가적 분석으로 노조가 직업환경 요소와 연관되어 있음을 확인하였다. 따라서, 노조가 직업환경을 매개로 프리젠티즘을 낮추는 역할을 할 수 있을 뿐 아니라, 노동자들에게 자원으로 기능할 수 있다는 점을 고려한 연구가 필요하다. 한편, 개인적 교섭력 요소는 선행연구에서 일관된 결과를 보이지 않은 변수 중 하나이다. 높은 기술이나 높은 노동지위의 노동자들은 대체

의 어려움과 노무관리의 특성으로 직업 불안정성이 낮아 프리젠티즘을 낮춘다는 협상력 요소의 설명도 가능하지만(Hirsch et al., 2017), 대체인력을 구하기 쉽지 않아 결근 시 업무 공백이 크다고 예상되는 경우 프리젠티즘 가능성이 높아진다는 설명(Biron and Saksvik, 2009) 역시 가능하기 때문이다.

임금 요소에 대한 분석 역시 추가적인 논의가 필요하다. 본 연구에서 임금의 영향력은 효율임금의 가설과는 반대로 나타난다. 따라서 본 연구에서 임금은 효율임금 관점보다는 직업환경 관점에서 제시하는 노동조건, 특히 고용지위의 지표로 해석될 수 있다. 그러나 현재 프리젠티즘 관련 요인에 관한 연구에서 임금은 거의 다루고 있지 않다. 본 연구의 결과는 직업환경과 임금은 상호 영향력을 약화시키지 않으면서 여전히 프리젠티즘의 중요한 선행요소임을 보여주고 있어, 앞으로 임금에 대해 프리젠티즘의 노동조건 요인으로서 지속적인 분석이 이루어져야 한다는 과제를 제시한다.

한편, 유급병가의 존재가 효율임금 관점에서 어떻게 프리젠티즘에 영향을 미치는지에 대해 본 연구의 결과만으로는 규명하기 어렵다. 그러나 저임금 노동자들에게 유급병가가 프리젠티즘을 낮추는 중요한 요소가 되고 있다는 점은 주목할 필요가 있다. 저임금 노동자의 프리젠티즘은 직업환경 요소에 의해 결정되는 경향이 크며, 자신이 주 수입원인 경우에도 아파도 쉴 수 없는 상황에 놓여 있게 되는데, 특히 이들은 유급병가가 없으면 결근으로 생기는 수입 손실을 감당하기 어렵다(Lovell, 2004).

본 연구가 여러 가지 한계점을 갖고 있음에도 불구하고, 연구의 결과는 우리나라의 노동자 건강 관련 정책에 중요한 함의를 제공한다.

첫째, 노동조건 개선은 프리젠티즘을 비롯한 노동자들의 다양한 건강 문제를 해결할 수 있는 직접적이고도 기본적인 방법이다. 노동조건 개선의 근본적 개선을 위해서는 현재 우리나라의 노동 관련 법제들이 적정 노동시간, 작업장 자율성 확보, 충분한 작업 인력, 합리적 임금수준과 같은 노동자들의 권리를 확보하는 데 적절한 내용을 담고 있는지에 대한 사회적 논의가 지속되어야 한다. 특히 모든 일하는 사람들에게 법제 적용이 확대되어 노동자들의 건강권에 대한 제도적 보호의 사각을 없애기 위한 노력이 필요하다. 또한, 직장 문화나 일과 관련된 윤리의 재정립, 그리고 그를 뒷받침할 수 있는 제도의 마련을 통해 직장 내

괴롭힘을 방지하고 구성원 간의 협력적 관계를 형성하는 것도 매우 중요하다. 이런 점에서 지지적 리더십(supportive leadership)이 조직문화를 긍정적으로 유지하고 협동적 관계를 창출하여 프리젠티즘을 방지하는 역할을 하고, 이를 통해 노동자의 건강을 지키는 동시에 조직의 생산성을 향상시킨다는 점을 강조하는 연구도 증가하고 있다(Schmid et al, 2017; Dietz et al., 2020).

둘째, 우리나라에서 최근 상병수당 도입에 대한 논의가 시작되면서 유급병가의 제도화 역시 관심사로 떠올랐다. 현재 유급병가가 제도화되어 있지 않은 우리나라의 경우, 10인 이상 사업장 중 유급병가를 제공하는 곳은 7.3%에 불과하다(김수진·김기태, 2020). 유급병가 혜택이 없으면 질병 치료를 포기하는 사람의 비율은 증가하게 되며, 이는 저임금 노동자들에게서 더욱 뚜렷하게 나타나고 있어(DeRigne et al., 2016), 유급병가가 저임금 노동자들에게 매우 중요한 복지의 자원이 되고 있음을 알 수 있다. 근로기준법 개정을 통한 유급병가의 의무화는 노동자의 건강권과 삶의 질을 보장할 수 있는 기본적 요건이다. 동시에, 유급병가 수당을 적정 수준으로 책정하고 병가 사용으로 인한 해고를 금지할 수 있는 법적 제도도 함께 마련되어야 유급병가의 제도적 도입이 실효성을 갖게 될 것이다.

셋째, 전통적 노조의 조직적 교섭력이 전반적으로 약화하고 있는 상황에서, 낮은 기술수준을 가진 노동자들의 고용안정을 어떻게 확보할 수 있을 것인가에 대해 조직적 대안 역시 모색되어야 한다. 특히, 비정규직 노동자들의 노조 가입이 제한적이고 이들의 노조 조직률 역시 2.5%가량으로 매우 낮은 수준인 우리나라의 상황에서, 일하는 모든 사람의 건강권을 지키기 위해서는 관련 주체들의 논의가 지속적으로 이루어져야 한다.

본 연구는 프리젠티즘에 대한 이론적 설명의 가능성을 탐색하고 관련 요소들을 규명하여 프리젠티즘 문제의 해결을 모색하고자 했다. 그러나, 여전히 관련 요소들에 대한 측정의 문제나 제도적 영향에 대한 고려가 제대로 이루어지지 않았다는 점 등은 본 연구의 한계로 남겨둔다. 앞으로 주제나 방법론적으로 다양한 연구성과가 축적되고, 일하는 사람들의 건강 문제에 대한 논의가 더욱 활성화되어 이러한 한계들이 극복될 수 있길 기대한다.

## 참고문헌

- 권민정 · 최은숙(2017). 「임상간호사의 프리젠티즘 연구에 관한 통합적 고찰」. 『한국직업건강간호학회지』 26 (3) : 160~171.
- 김수진 · 김기태(2020). 「누가 아파도 쉬지 못할까: 우리나라의 병가제도 및 프리젠티즘 현황과 상병수당 도입 논의에 주는 시사점」. 『보건복지 Issue and Focus』 391 : 1~10.
- 김정화 · 유정옥(2020). 「간호사의 근로환경이 프리젠티즘에 미치는 영향」. 『글로벌건강과 간호』 10 (2) : 79~88.
- 민경혜 · 민희홍(2021). 「임상 치과위생사의 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인」. 『대한구강보건학회지』 45 (2) : 82~86.
- 신희주(2018). 「무엇이 아픈 노동자들을 출근하도록 만드는가? 직업환경과 프리젠티즘(presenteeism)에 대한 연구」. 『산업노동연구』 24 (3) : 35~71.
- 양지혜 · 유정화(2019). 「항공사 객실승무원의 직무소진이 프리젠티즘에 미치는 영향: 동료의 사회적 지원 조절효과」. 『관광레저연구』 31 (11) : 363~380.
- 유인실 · 정대순 · 김인아 · 노재훈 · 원종욱(2012). 「직무스트레스, 사회심리적 건강수준과 프리젠티즘 및 결근의 관련성: 철도 근로자를 중심으로」. 『대한직업환경의학학회지』 4 (3) : 263~273.
- 이성현 · 윤희선 · 조용현(2020). 「호텔 직원의 직무 스트레스가 프리젠티즘에 미치는 영향: 핵심자기평가의 조절효과 검증」. 『관광경영연구』 96 : 607~630.
- 전병윤 · 정진철(2019). 「조절초점 성향이 프리젠티즘을 매개로 혁신행동과 이직의도에 미치는 영향: 직무자율성의 조절효과」. 『대한경영학회지』 32 (10) : 1829~1862.
- Aronsson, G. and K. Gustafsson(2005). “Sickness Presenteeism : Prevalence, Attendance-pressure Factors, and an Outline of a Model for Research”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 47 (9) : 958~966.



- Aronsson, G., K. Gustafsson, and M. Dallner(2000). "Sick but Yet at Work. An Empirical Study of Sickness Presenteeism". *Journal of Epidemiology and Community Health* 54 (7) : 502~509.
- Auspurg, K. and S. Gundert(2015). "Precarious Employment and Bargaining Power : Results of a Factorial Survey Analysis". *Zeitschrift für Soziologie* 44 (2) : 99~117.
- Barmby, T., J. Sessions, and J. Treble(1994). "Absenteeism, Efficiency Wages and Shirking". *The Scandinavian Journal of Economics* 96 (4) : 561~566.
- Bierla, I., B. Huver, and S. Richard(2013). "New Evidence on Absenteeism and Presenteeism". *The International Journal of Human Resource Management* 24 (7) : 1536~1550.
- Biron, C. and P. Ø. Saksvik(2009). "Sickness Presenteeism and Attendance Pressure Factors: Implications for Practice". *International Handbook of Work and Health Psychology* 3 : 77~96.
- Böckerman, P. and E. Laukkanen(2010). "What Makes You Work While You Are Sick? Evidence From a Survey of Workers". *European Journal of Public Health* 20 (1) : 43~46.
- Breen, R.(1997). "Risk, Recommodification and Stratification". *Sociology* 31 (3) : 473~489.
- Brown, S. and J. G. Sessions(2004). "Absenteeism, Presenteeism, and Shirking". *Economic Issues* 9 (1) : 15~23.
- Bryson, A., E. Barth, and H. Dale-Olsen(2013). "The Effects of Organizational Change on Worker Well-Being and the Moderating Role of Trade Unions". *ILR Review* 66 (4) : 989~1011.
- Burton, W. N., C. Y. Chen, D. J. Conti, A. B. Schultz, G. Pransky, and D. S. Edington(2005). "The Association of Health Risks With On-the-Job Productivity". *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 47 (8) : 769~777.
- Caverley, N., J. B. Cunningham, and J. N. MacGregor(2007). "Sickness

- Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization”. *Journal of Management Studies* 44 (2) : 304~319.
- Chatterji, M. and C. J. Tilley(2002) “Sickness, Absenteeism, Presenteeism, and Sick Pay” *Oxford Economic Papers* 54 (4) : 669~687.
- Coles, M. G. and J. G. Treble(1993). “The Price of Worker Reliability”. *Economics Letters* 41 (2) : 149~155.
- Demerouti, E., P. M. Le Blanc, A. B. Bakker, W. B. Schaufeli, and J. Hox (2009). “Present but Sick : A Three-wave Study on Job Demands, Presenteeism and Burnout”. *Career Development International* 14 (1) : 50~68.
- DeRigne, L., P. Stoddard-Dare, and L. Quinn(2016). “Workers Without Paid Sick Leave Less Likely To Take Time off for Illness or Injury Compared to Those With Paid Sick Leave”. *Health Affairs* 35 (3) : 520~527.
- Dietz, C., H. Zacher, T. Scheel, K. Otto, and T. Rigotti(2020). “Leaders as Role Models : Effects of Leader Presenteeism on Employee Presenteeism and Sick Leave”. *Work and Stress* 34 (3) : 300~322.
- Dollard, M. F. and D. Y. Nesar(2013). “Worker Health Is Good for the Economy : Union Density and Psychosocial Safety Climate as Determinants of Country Differences in Worker Health and Productivity in 31 European Countries”. *Social Science & Medicine* 92 (2013) : 114~123.
- Elstad, J. I. and M. Vabø(2008). “Job Stress, Sickness Absence and Sickness Presenteeism in Nordic Elderly Care”. *Scandinavian Journal of Public Health* 36 (5) : 467~474.
- Freeman, R. B. and J. L. Medoff(1985). *What Do Unions Do*. New York : Basic Books.
- Gallie, D. and H. Russell(1998). “Unemployment and Life Satisfaction : A Cross-cultural Comparison”. *European Journal of Sociology/Archives Européennes de Sociologie* 39 (2) : 248~280.

- Goldthorpe, J. H.(2007). *On Sociology. Volume Two.* Palo Alto, CA : Stanford University Press.
- Gustafsson, K. and S. Marklund(2011). “Consequences of Sickness Presence and Sickness Absence on Health and Work Ability : A Swedish Prospective Cohort Study”. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 24 (2) : 153~165.
- Hansen, C. D. and J. H. Andersen(2008). “Going Ill to Work - What Personal Circumstances, Attitudes and Work-related Factors Are Associated With Sickness Presenteeism?”. *Social Science and Medicine* 67 (6) : 956~964.
- Heponiemi, T., M. Elovainio, J. Pentti, M. Virtanen, H. Westerlund, P. Virtanen, T. Oksanen, M. Kivimäki, and J. Vahtera(2010). “Association of Contractual and Subjective Job Insecurity With Sickness Presenteeism Among Public Sector Employees”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 52 (8) : 830~835.
- Hirsch, B., D. S. J. Lechmann, and C. Schnabel(2017). “Coming to Work While Sick : An Economic Theory of Presenteeism With an Application To German Data”. *Oxford Economic Papers* 69 (4) : 1010~1031.
- Hobfoll, S. E.(2001). “The Influence of Culture, Community, and the Nested Self in the Stress Process : Advancing Conservation of Resources Theory”. *Applied psychology* 50 (3) : 337~421.
- Janssens, H., L. Braeckman, B. Clercq, D. Bacquer, and E. Clays(2017). “The Relation Between Indicators of Low Employment Quality and Attendance Behavior in Countries of the European Union”. *Journal of Public Health* 39 (4) : e127~e133.
- Johns, G.(2010). “Presenteeism in the Workplace : A Review and Research Agenda”. *Journal of Organizational Behavior* 31 (4) : 519~542.
- Kim, J. Y., J. Lee, C. Muntaner, and S. S. Kim(2016). “Who Is Working While Sick? Nonstandard Employment and Its Association With Absenteeism and Presenteeism in South Korea”. *International Archives*

- of Occupational and Environmental Health* 89 (7) : 1095~1101.
- Kivimäki, M., J. Head, J. E. Ferrie, H. Hemingway, M. J. Shipley, J. Vahtera, and M. G. Marmot(2005). “Working While Ill as a Risk Factor for Serious Coronary Events : The Whitehall II Study”. *American Journal of Public Health*. 95 (1) : 98~102.
- Lohaus, D. and W. Habermann(2019). “Presenteeism : A Review and Research Directions”. *Human Resource Management Review* 29 (1) : 43~58.
- Lovell, V.(2004). “No Time To Be Sick : Why Everyone Suffers When Workers Don’t Have Paid Sick Leave(pp.4~14).” Washington, DC : Institute for Women’s Policy Research
- Miraglia, M. and G. Johns(2016). “Going to Work Ill : A Meta-analysis of the Correlates of Presenteeism and a Dual-path Model”. *Journal of Occupational Health Psychology* 21 (3) : 261~283.
- Noelke, C. and J. Beckfield(2017). “Job Security Provisions and Work Hours”. *Acta Sociologica* 60 (3) : 246~261.
- Ose, S. O.(2005) “Working Conditions, Compensation and Absenteeism”. *Journal of Health Economics* 24(1) : 161~188.
- Pauly, M. V., S. Nicholson, D. Polsky, M. L. Berger, and C. Sharda(2008). “Valuing Reductions in on the Job Illness : ‘Presenteeism’ From Managerial and Economic Perspectives”. *Health Economics* 17 (4) : 469~485.
- Pedersen, K. M. and K. Skagen(2014). “The Economics of Presenteeism : A Discrete Choice and Count Model Framework”. Denmark : COHERE, *Discussion Papers*, No.2014: 2.
- Pohling, R., G. Buruck, K .L. Jungbauer, and M. P. Leiter(2016). “Work-related Factors of Presenteeism : The Mediating Role of Mental and Physical Health”. *Journal of Occupational Health Psychology* 21 (2) : 220~234
- Reuter, M., M. Wahrendorf, C. D. Tecco, T. M. Probst, S. Ruhle, V. Ghezzi,

- C. Barbaranelli, S. Iavicoli, and N. Dragano(2019). "Do Temporary Workers More Often Decide to Work While Sick? Evidence for the Link Between Employment Contract and Presenteeism in Europe". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16 (10) : 1868.
- Richards, J., E. Vaughan, J. Canduela, T. Pustelnikovaite, and S. Saxena(2022). "Developing the Concept of Leaveism: From Presenteeism/Absence to an Emergent and Expanding Domain of Employment?". *Human Resource Management Journal* (<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12452>)
- Robbins, T., T. P. Summers, and J. L. Miller(2000). "Intra-and Inter-justice Relationships : Assessing the Direction". *Human Relations* 53 (10) : 1329~1355.
- Ruhle, S. A., H. Breitsohl, E. Aboagye, V. Baba, C. Biron, C. Correia Leal, C. Dietz et al.(2020). "'To Work, or Not to Work, That Is the Question'-Recent Trends and Avenues for Research on Presenteeism". *European Journal of Work and Organizational Psychology* 29 (3) : 344~363.
- Schmid, J. A., M. N. Jarczok, D. Sonntag, R. M. Herr, J. E. Fischer, and B. Schmidt(2017). "Associations Between Supportive Leadership Behavior and the Costs of Absenteeism and Presenteeism : An Epidemiological and Economic Approach". *Journal of occupational and environmental medicine* 59 (2) : 141~147.
- Shapiro, C. and J. E. Stiglitz(1984). "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device". *The American Economic Review* 74 (3) : 433~444.
- Wright, E. O.(1997). *Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge : Cambridge University Press.

Abstract

---

A Study on the Determinants of Presenteeism for Wage Workers : Focusing on Work Condition, Efficiency Wage, and Bargaining Power Theory

Shin, Heeju

Presenteeism, which refers to the phenomenon of going to work while one is sick, is an important social problem threatening the quality of life of workers. However, there are relatively few studies of presenteeism compared to those of absenteeism. Also, theories of presenteeism are still lacking. In this study, we review the factors related to occupational environment, bargaining power, and efficiency wage for presenteeism and examine the explanatory power through empirical analyses. This study uses data collected using structured questionnaires for wage workers aged 19 or older nationwide in South Korea. Logistic regression analyses are conducted on the presenteeism using data from a total of 1,587 cases. Results show that the variables of occupational environment consistently explain presenteeism. While factors of bargaining power or efficiency wage model present inconsistent effects, they have effects on presenteeism in relation with other job-related variables. For quality of life of workers, especially that of the disadvantaged workers, improvement of occupational environment and employment condition and institutional supports are needed.

Keywords : presenteeism, occupational environment, bargaining power, efficient wage