

직업환경이 프리젠티즘(presenteeism)의 성별 차이에 미치는 영향에 관한 연구*

신희주**

초 록

본 연구는 직장인들이 질병 상황에서 출근하는 행위를 의미하는 프리젠티즘(presenteeism)이 성별에 따라 다르게 나타나는 이유에 대해 탐색한다. 프리젠티즘은 중·장기적으로 개인의 건강과 직업적 삶에 부정적인 영향이 있어 사회적으로 중요한 문제이며, 남성보다 여성에게서 더 빈번하게 나타나고 있지만, 여성들의 프리젠티즘이 높게 나타나는 이유가 무엇인지 연구된 적은 없다. 본 연구는 임금근로자 2,000명을 대상으로 한 서베이 조사 자료를 활용하여 집단 간 평균 차이에 대한 t-test, 선형회귀분석, 그리고 Blinder-Oaxaca 분해 분석을 통해, 1) 높은 수준의 시간 압박, 2) 고용과 노동 지위에서의 상대적 불리함, 3) 사회적·제도적 자원의 부족 등이 여성들의 높은 프리젠티즘에 영향을 준다는 가설을 검증한다. 분석 결과, 여성들이 느끼는 높은 수준의 시간 압박, 고용과 노동시장에서의 낮은 지위, 사회적 자본과 건강권 관련 자원의 부족이라는 요소가 남성보다 높은 수준으로 나타나는 여성의 프리젠티즘을 부분적으로 설명하고 있다. 이로부터 여성들이 당면하는 성역할 고정관념, 가족 돌봄의 부담, 노동시장에서의 편견 및 불리함, 사회적 자원의 상대적 박탈 등의 문제가 그들의 건강에 악영향을 주는 직업적 행위(프리젠티즘)를 생산하고 있으며, 이는 다시 여성들의 사회적·직업적 삶에 좋지 않은 영향을 미치는 과정이 반복되는 악순환이 이루어지고 있어, 사회적 인식변화와 제도적 개선이 필요하다.

주제어 : 프리젠티즘, 일-가정 갈등, 시간 압박, 노동 지위, 사회적 자원

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

** 가톨릭대학교 부교수(shinhj@catholic.ac.kr)

I. 서론

프리젠티즘(presenteeism)은 질병이나 사고로 인해 출근할 수 있는 건강 상태가 아님에도 불구하고 병가를 쓰지 않고 정상적으로 출근하여 업무를 수행하는 행위를 말한다(Aronsson and Gustafsson, 2005; Bergström et al., 2009). 연구에 따라서는 이러한 출근행위보다는 아픈 상태에서 출근하여 겪는 스트레스나 소진(burn-out)상태로 프리젠티즘을 정의하거나, 업무 몰입도의 저하로 인해 겪는 생산성의 하락을 표현하기도 한다(Turpin et al., 2004; Zhou et al., 2016; Lerner et al., 2004).

프리젠티즘은 노동자 개인의 직업적 삶과 장기적인 건강에 악영향을 미칠 뿐 아니라, 기업의 생산성에도 부정적인 결과를 초래하는 등 사회적으로 중요한 문제이다(Johns, 2010; Hirsch, Lechmann and Schnabel, 2017). 그러나 병가 결근(absenteeism)의 사회적 비용에 관한 연구에 비해 관심을 받지 못하고 있다가, 90년대 이후 신자유주의의 확산으로 전 세계적으로 노동시장 불안정이 심화하고, 해고 등의 불이익을 피하고자 프리젠티즘 현상이 증가하면서 관련 연구가 활발해지기 시작했다.

질병이 있을 때는 일반적으로 업무를 쉬고 집에 머물거나 의학적 처치를 받는 것이 합리적 행위이며, 이런 상황에서 출근하는 것은 합리성에 반하는 행위이다. 그런데, 이 선택에 영향을 주는 심리적 유인이 존재하며, 이는 개인적, 사회적, 경제적 상황에 의해 결정된다. 따라서, 프리젠티즘은 다양한 사회집단 별로 다르게 나타나는 경향이 있다.

프리젠티즘에 관한 선행연구들은 대부분 성별을 주요 설명변수로 사용하고 있고, 성별 간 프리젠티즘의 차이를 실증적으로 보여주지만, 어떤 조건이 프리젠티즘의 성별 차이를 설명하는지에 대한 체계적인 분석은 희소하다. 여성의 프리젠티즘이 남성보다 높게 나타난다는 기술적(descriptive) 설명과 이 차이는 여성의 사회적 역할로 인한 것이라는 추론이 이루어지는 수준이다. 최근 다양한 분야에서 프리젠티즘 연구가 축적되고 있지만, 성별 차이에 대한 실증 연구는 아직 공백 상태라 할 수 있다(Bierla, Huver and Richard, 2013).

여성들에게 프리젠티즘이 높게 나타난다는 사실은 여성들이 장기적으로 더 큰 건강위험에 노출되고, 개인적 생활 뿐 아니라 미래의 직업적 삶을 위협할 수 있다는 점을 의미한다. 질병 상황에서 업무를 지속하는 사람들은 이후에 만성적이고 심각한 건강 문제를 겪을 가능성이 크고(Kivimäki et al., 2005), 업무 수행 능력이 저하되거나 이후에 병가 사용의 가능성이 커지기 때문이다

(Gustafsson and Marklund, 2011).

국내에서 여성들의 프리젠티즘에 대한 연구는 여성 노동이 집중된 있는 의료·보건업(고진희·임미혜·권정옥, 2020; 민경혜·민희홍, 2021), 고객 응대 서비스업(정명희·정혜선, 2015; 양지혜·유정화, 2019), 교육업(김재희, 2018; 박소현·정혜주 2019) 등에서 이루어지는 여성들의 경험을 주로 분석하고 있고, 다양한 직업군에 관한 연구가 축적되고 있다.

그러나 이 연구들은 프리젠티즘의 성별 차에 관한 분석적 연구라기보다는 여성이 다수인 특정 업종들에서의 조직적 특성, 직업환경, 직장 내에서의 심리/정서적 문제에 연구의 초점을 두고 있다. 따라서 직업적 상황과 연관된 여성들의 복합적 삶의 요인들을 프리젠티즘에 대한 설명에 통합시키기에는 한계가 있다. 또한 연구의 대부분이 ‘아픈데도 불구하고 출근하는 행위’가 아니라, ‘소진(burn-out)으로 인해 업무 수행 능력에 저하를 경험하는 상태’로 프리젠티즘을 개념화하고 있어, 본 연구에서 탐색하는 프리젠티즘 ‘행위’의 성별 차이 연구와는 다소 방향이 다르다.¹⁾ 전병윤·정진철(2017)은 국내의 프리젠티즘 논문들에 대한 메타분석을 통해 국내의 프리젠티즘 연구는 아직 주제나 자료가 한정되어 있어 그 범위가 더욱 확장되어야 할 필요성을 제시한다.

따라서 본 연구는 우리나라 여성들의 프리젠티즘에 영향을 주는 조건이 남성들의 프리젠티즘 결정 요소와 어떻게 차이가 있는지에 대한 분석을 시도한다. 그러나 본 연구의 분석 방법이 인과성 검증을 위한 설계는 아니기 때문에, 변수들 사이의 상관관계 검토와 더불어 이론적 근거를 활용하여 인과성에 대한 설명도 시도하고자 한다.

이를 위해, 본 논문에서는 선행연구를 활용하여 프리젠티즘의 관련 요인들을 검토하고, 이 요인들을 여성들의 직업적 삶에 영향을 미치는 다양한 사회적, 경제적 조건과 결합하여 프리젠티즘의 성별 차이에 대한 설명을 구성하고, 통계적 분석을 통해 이를 검증하고자 한다.

1) 이러한 정의에서는 질병 상태에서의 출근이 업무능력의 저하와 동일시되기 때문에, 업무능력의 저하를 야기하는 건강 요인이 아픈데도 출근하는 행위에 영향을 미친다는 내생성의 문제가 있다(Johns, 2010; Ruhle et al., 2020). 따라서 이는 프리젠티즘의 선행요인에 보다는 그와 관련된 건강 요소나 생산성 손실에 관한 연구에서 주로 활용된다. 본 연구의 목적은 아픈 노동자들의 출근행위에 대한 개인적·구조적 선행요인의 성별 차이를 규명하는 것이며, 프리젠티즘을 정의할 때 외부적 조건을 최대한 배제한다는 점에서 아픈데 출근하는 행위로 정의되는 프리젠티즘의 개념이 더 적합하다.

II. 이론적 검토

1. 프리젠티즘의 성별 차이 연구를 위한 이론적 고찰

프리젠티즘은 1990년대 이후, 신자유주의의 세계적 확산과 구조조정에 따른 노동 유연화로 고용불안정이 심화되면서 나타난 현상이다. 프리젠티즘 연구를 주도해 온 유럽의 학자들은 주로 기업의 구조조정으로 인해 확대된 고용 불안정 때문에 노동자들이 결근으로 생길 수 있는 임금의 삭감이나 고용 불이익으로부터 자신의 직업적 삶을 보호하기 위해 몸이 아파도 출근하는 경향성이 높아진다는 것을 기본적인 논리로 삼고 있다. 따라서 이 연구들은 프리젠티즘에 영향을 주는 직업 환경과 노동조건 요소를 규명하는 데에 관심이 있다.

이들의 연구는 시간 압박, 장시간 노동, 개인적/조직적 자원의 부족 등의 노동조건이나 조직환경을 프리젠티즘과 관련이 있는 요소로 보며(Aronsson and Gustaffson, 2005; Lu and Cooper, 2022), 고용 형태, 교대제, 업무 조직 특성 등 고용조건에 초점을 두기도 한다(Böckerman and Laukkanen, 2010; Kim et al., 2016; Min, Kang and Hong, 2021). 과도한 업무로 인해 노동시간이 길어질수록 개인의 사적인 삶의 영역에서 필요한 시간은 단축될 수밖에 없다는 점(Epstein, 2004)을 근거로, 직장에서의 시간 사용이 개인적 삶을 영위하는데 부적절하다면 이는 시간 압박을 나타내는 지표라 보고, 가족/개인 생활을 위한 시간 할애가 어려운 근무환경 역시 프리젠티즘과 관련이 있다는 점을 보인 연구도 있다(신희주, 2018).

이러한 불리한 노동조건이 프리젠티즘이라는 행위로 이어지는 메커니즘은 자원 보존이론(conservation of resources theory)에 의해 설명된다. 직장의 업무 요구는 큰데, 업무 완수하는데 시간을 충분히 보장받지 못한다거나, 개인적/직업적 조건으로 인해 업무 요구에 부응할 수 없는 상황이 되면 개인은 해고나 징계와 같은 자원 손실의 가능성을 예측하게 된다. 프리젠티즘은 이런 자원 손실을 방지하기 위해 동원될 수 있는 현재 자원으로 기능하는 것이다(Miraglia and Johns, 2016). 따라서 노동자들은 질병이 있어도 출근해서 업무를 수행하는 행위를 함으로써, 높은 업무 요구, 불안정한 고용조건, 업무를 마치는데 불충분한 시간, 낮은 수준의 동료 지지, 업무적 자율성의 부재 등의 조건들이 자신의 직업에 미치는 부정적인 영향력을 상쇄하고자 한다. 또한, 높은 수준의 스트레스와 직업 불만족 역시 프리젠티즘을 높이는데(신희주, 2018), 이는 프리젠티즘의 직접적 원인이라기보다는 열악한 직업 환경과 복합

체로서 프리젠티즘에 작용하는 변수들이라 할 수 있다(Hansen and Andersen, 2008).

이러한 연구들에 근거해 본다면, 대체로 여성은 남성보다 노동시장과 직업환경의 측면에서 자원을 적게 보유하고 있기에, 이러한 자원부족을 보충하기 위해 프리젠티즘이 더 높은 수준으로 나타난다고 추론할 수 있다. 그러나, 노동시장과 직업환경은 다양한 요소들을 포함하고 있으며, 특히 젠더적 측면에서 볼 때 여성들의 노동시장과 직업환경은 성역할, 가족 요소, 개인적/사회적 자원, 개인적 성향 등과도 밀접하게 관련되어 있어, 이 현상이 나타나는 메커니즘을 기반으로 여성-자원 부족-프리젠티즘으로 이어지는 경로를 구체적으로 탐색할 필요가 있다. 동시에 프리젠티즘은 다양한 외부적 요소와 심리적 특성이 결합된 과정이기 때문에, 프리젠티즘의 성별 격차에 관한 연구는 구조적-개인적 요소들의 상호작용을 고려하여 이루어질 필요가 있다.

2. 프리젠티즘의 성별 차이 요인

이전의 연구에서 밝혀진 프리젠티즘의 관련 요인들을 바탕으로 여성들의 직업환경, 노동시장 조건, 그리고 사회적·가족적 조건들을 고찰하여, 여성들의 직업적 삶에서 프리젠티즘이 남성들보다 높은 수준으로 나타나는 요인을 도출할 수 있다.

1) 시간 압박

첫 번째 관련 요소는 여성들의 시간 압박과 관련된 것이다. 시간 압박에 대한 인식은 성별로 차이가 있는데, 이 차이는 단순히 노동시간의 차이가 아니라, 여성이 가정과 일에 대해 갖는 책임이나 주관적 인식이 남성과 다르다는 데서 오는 것이다. 여성은 남성과 마찬가지로 업와 관련된 시간 압박을 가질 뿐 아니라, 가족 내 역할, 개인적 시간, 임금수준 등을 포함하여 다양한 요인을 시간 압박의 요인으로 느낀다(Epstein, 2004; 차승은, 2010). 여성이 남성과 똑같은 가사노동과 근로 시간을 갖는다고 해도, 더 큰 시간 압박을 느끼는 것이다(Hammermesh and Lee, 2003). 남성들의 가사와 육아 참여가 높아졌지만, 직업적 성별 유연성에 비해 가정 내 성역할 유연성은 상대적으로 낮으며, 회사에서 제공되는 가족 관련 제도는 아직도 압도적인 비율로 여성에 의해 이용되고 있다는 데에서(Gerstel and Clawson 2014) 여성들의 시간 압박의 조건을 확인할 수 있다.

이상적 노동자(ideal worker) 개념은 이러한 시간 압박과 관련된 여성들의 프리젠티즘을 설명하는 데에 유용하다. 이는 고용인들에게 직장 이외의 다른 데에 관심을 두지 않고 직장에 온전히 헌신하기를 요구하는 기업 문화를 말한다(Reid, 2015; Wharton, Chivers and Blair-Loy, 2008). 이는 현대의 직장인들을 지배하는 노동 규범으로, 고용인들은 이 규범에 순응하여 근무 시간을 연장함으로써 조직의 기대에 부응하고자 한다. 그러나, 여성들은 가정에서의 역할 때문에 직장에 전념하지 못한다는 편견이 있으며, 남성보다 더 좋은 업무 성과를 내야 긍정적인 평가를 받을 것이라는 압박에도 시달리고, 가정생활과 직장생활 간 시간 배분에 대한 어려움으로 인해(Reid, 2015; Priola and Brannan, 2009) 이상적 노동자 규범에 대한 부담을 더 크게 느낀다.

이런 형태로 나타나는 여성들의 시간 압박감은 여성들의 프리젠티즘을 설명한다. 남성들은 노동시간을 업무적 측면에서 생각하는 경향이 있어, 업무상 필요하지 않으면 초과 근무를 하지 않는 경우가 많은데, 여성들은 열심히 일하는 것을 가시적으로 드러내는 것이 직장에서 인정받을 수 있는 방법이라 여기는 경향이 크기 때문에 프리젠티즘이 더 높은 수준으로 나타날 수 있다는 것이다(Simpson, 1998).

여성들은 업무능력 외의 문제로 노동시장에서 차별당하며, 여성의 사회적 역할에 대한 고정된 인식으로 업무능력을 평가받는 데에서도 편견에 노출되는데, 이러한 경험 때문에 여성들은 상대적으로 적게 소유한 자원을 보충하고자 프리젠티즘 행위를 할 가능성이 남성들보다 더 높은 것이라 할 수 있다.

가설 1-1: 시간 활용의 유연성은 남성들보다 여성들의 프리젠티즘에 더 큰 영향을 줄 것이다.

가설 1-2: 업무 수행 시 시간 압박은 남성들보다 여성들의 프리젠티즘에 더 큰 영향을 줄 것이다.

2) 고용 지위와 직업의 특성

프리젠티즘의 성별 차이를 설명하는 두 번째 요소는 고용 지위나 직업의 특성과 연관된다. 이전의 프리젠티즘 연구는 노동자들의 고용불안이 프리젠티즘을 촉발하는 원인으로 보고 있다.

여성 노동력은 전형적으로 저임금 직업 혹은 단시간 직장에 집중되어 있다(Valetta and Bengali, 2013; Wilkins and Wooden, 2014). 여성의 경력 단절은 생애주기와 관련되어 남성보다 더 일반적으로 나타나고, 이들이 고임

금의 안정적인 직장에 접근이 제한되는 요인이 된다. 이 때문에 여성들은 노동 시장 진입과 퇴장을 반복한다. 게다가 가족 구성원이 돌봄이 필요하여 누군가 하고 등의 손실을 감당해야 한다면 이는 여성일 가능성이 더 크다. 왜냐하면 가족에 대한 돌봄의 책임은 주로 여성들에게 있는 것으로 생각되기 때문이다(Dodson, Tiffany and Bravo, 2002). 따라서, 여성들은 자신들에게 일어날 궁극적 손실을 대체할 수 있는 자원으로 현재의 프리젠티즘을 선택하는 것이다.

게다가 일반적으로 직업적 특성 혹은 직장의 요구로 인해 비전형적 직업을 갖게 되는 남성과는 달리, 여성들의 비전형적 고용 형태를 수용하는 것은 가정 생활에서의 요구, 특히 돌봄의 책임에서 오는 부담이나 직장-생활 조율을 위해서인 경향이 있다. 최근 전통적인 성역할에 변화가 생기고 성역할 유연성도 커졌지만, 가족 내의 성역할 기대는 여전히 존재하는데, 이러한 전통적 성역할은 특히 빈곤한 노동자 계층에서 더 강하게 유지되는 경향이 있다(Gerstel and Clawson, 2014; Presser, 2003; Shows and Gerstel, 2009). 따라서 이 메커니즘에서는 임금수준이 중요한 변수가 되고 있다.

마지막으로, 고용 형태나 지위가 같은 조건에서도 여성은 남성보다 작업의 시작과 종료 혹은 휴식 시간 선택의 자율성이 낮은 것으로 나타난다. 이는 여성들이 업무의 유연성이 낮은 산업이나 다른 사람들에게 종속성이 높은 일을 할 가능성이 크기 때문이다(Golden, 2008). 프리젠티즘 연구들은 시간이나 업무를 조직하는 개인의 통제력이 낮을수록 프리젠티즘의 가능성이 크다고 본다(Arronson and Gustafsson, 2005; Alavinia, Molenaar and Burdorf, 2009; Hansen and Anderson, 2008). 따라서, 여성들에게서 높은 수준으로 프리젠티즘이 나타나는 것은 이들이 남성보다 낮은 업무 통제력을 가진다는 점에서도 설명될 수 있다.

가설 2-1. 불안정 고용 형태는 남성들보다 여성들의 프리젠티즘에 더 큰 영향을 미칠 것이다

가설 2-2. 저임금은 남성들보다 여성들의 프리젠티즘에 더 큰 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3. 낮은 업무 자율성은 남성들보다 여성들의 프리젠티즘에 더 큰 영향을 미칠 것이다.

3) 사회적 제도적 자원의 부족

여성들의 프리젠티즘을 설명하는 세 번째 요소는 여성들의 사회적, 제도적

자원이다. 이 두 가지 자원은 각각 직장에서의 동료들로부터의 지지와 직장의 건강권 관련된 제도를 통해 살펴볼 수 있다.

사회적 자원은 노동자들이 직장에서 업무 수행, 직업적 발전, 사회적 지지를 얻는 데에 중요한 역할을 한다(Bartol and Zhang, 2007). 그러나 여성들은 인적 네트워크에 접근하기가 남성보다 쉽지 않고, 네트워크 형성에 필요한 시간을 확보하기도 어렵다(Wang, 2009). 그러나, 노동시장에서 여성들은 가족 내에서의 역할로 인해서 일-가족 갈등에 더 크게 노출이 되기 때문에, 남성들보다 심리적, 사회적 지지가 더욱 필요하다(Linehan and Scullion, 2008). 업무 수행에 있어 직장 동료나 상사의 지지를 받는 것은 직업적 스트레스를 통제하고, 필요에 따라 업무의 재조직에 도움이 되는 중요한 자원으로 작용하기 때문이다(조봉기, 2019; Melchior et al., 2003; Caverley, Cunningham and MacGregor, 2007). 그런데, 직업 세계에서 여성들은 남성들보다 전반적으로 자원을 덜 소유하고 있으며(French et al., 2020), 사회적 지지는 프리젠테즘을 대체하는 강력한 자원으로 인식될 가능성이 크기 때문에 다른 가용자원이 많은 남성의 프리젠테즘보다 여성들의 프리젠테즘을 낮추는 데 효과가 더 큰 것이다.

건강권 관련 제도도 여성들의 프리젠테즘을 설명하는 요인이 된다. 특히 유급병가는 상대적으로 자원을 덜 소유한 여성들의 프리젠테즘에 중요한 요소이다. 유급병가가 있는 직장에 근무하는 경우, 여성은 다른 가용자원이 상대적으로 많은 남성에게 비해 이러한 제도적 자원을 적극적으로 활용하는 경향이 더 커지므로, 유급병가가 여성의 프리젠테즘에 미치는 영향이 남성보다 더 크다고 기대할 수 있다.

가설 3-1: 직장에서의 동료/상사의 지지는 남성들보다 여성들의 프리젠테즘에 더 큰 효과를 가질 것이다.

가설 3-2: 유급병가 제도는 남성들의 프리젠테즘보다 여성들의 프리젠테즘에 더 큰 효과를 가질 것이다.

III. 연구 방법

1. 자료 수집

본 연구는 전국의 만 19세 이상의 임금노동자 2,000명을 대상으로 하는 실시된 서베이 조사 자료를 이용한다. 국내에서 프리젠티즘 연구에 많이 이용되는 전국 단위의 조사는 산업안전보건연구원의 「근로환경조사」로 광범위한 정보를 담고 있는 자료이지만, 중요한 통제변수나 예측변수로 여겨지는 몇가지 항목들이 누락되어, 엄밀한 모델 구성을 하는 데에 한계가 있다. 따라서, 조사기관에 의뢰하여 프리젠티즘 연구에 필요한 요소들을 포함하는 새로운 조사를 시행하였다.

면접 조사는 2019년 10월 23일부터 11월 15일까지 이루어졌다. 질문지에는 근로조건, 근로환경, 노동과정 등을 포함한 직업 환경 요소, 그리고 직업과 가정 혹은 사적 생활 간의 긴장이나 양립에 대한 요소 등, 이전의 근로환경조사에 포함된 질문 이외에도, 절근/절석에 대한 개인의 태도, 타인 지향성, 활성화된 노조의 존재, 질병 시 유급휴가 혜택 등, 프리젠티즘과 관련성이 예상되지만, 이전의 관련 조사들에는 포함되지 않았던 질문들이 포함되었다. 표본은 모든 혼인상태를 포함하고 있으며, 2019년을 기준으로 전국 임금노동자의 성별, 고용 형태, 연령 분포를 고려하여 선정되었고, 분석에는 모집단의 특성을 고려한 가중치가 적용되었다.

종속변수는 프리젠티즘으로, 지난 12개월 동안 아프지 않았다고 대답한 415명을 제외하고 1,585명의 임금노동자가 분석 대상에 포함되었다.

2. 분석 방법

본 연구에서는 성별 간 프리젠티즘의 격차를 분석하기 위해 집단 간 평균 차이에 대한 t-test, 집단 간 프리젠티즘에 영향을 주는 요소들의 차이를 분석하기 위한 집단별 회귀분석, 그리고, 어떠한 요소들의 집단간 차이가 프리젠티즘의 격차를 설명하는지를 분석하기 위한 Blinder-Oaxaca 분해(이하 B-O 분해) 방법을 적용한다. 통계적 분석을 위해 본 연구는 Stata 16을 사용하였다.

B-O 분해는 원래 남녀 간 임금 격차를 설명하는 요소들의 기여 정도를 분석하기 위해 경제학에서 주로 적용되던 분해 방법이었으나, 최근에는 남녀 간

우울감의 차이에 관한 연구(이용우, 2015; Madden, 2010; Dawson and Veliziotis, 2013)나 집단 간 건강 격차 분석(O'Donnell, et al., 2008; Rahimi and Hashemi Nazari) 등 다양한 집단 간 불평등 분석을 위한 방법으로 폭넓게 이용되고 있다.

본 연구에서는 종속변수인 프리젠티즘의 여부가 이항 변수이므로 분석을 위해 로지스틱(logistic) 모형 혹은 프로빗(probit) 모형을 이용하는 것이 더 적합하나, 선형회귀분석을 이용한 분해는 세부 항목별 분해를 가능하게 한다는 이점이 있어 이항 변수를 분해분석하는 연구들에서 종종 이용되고 있다. 본 연구에서는 프리젠티즘 여부에 대한 선형확률모형(Linear Probability Model)을 추정하며, 최소제곱법(Ordinary Least Squares)을 이용한다. 그러나, 선형확률모형 추정 계수에 대한 타당성 검토를 위해 로지스틱 회귀분석의 결과를 함께 제시한다.

본 연구에서는 B-O 분해를 수행하기 위해 우선 여성과 남성 그룹에 대해 각각 다음의 회귀모형을 추정한다.

$$Y_i = X_i' \beta_i + \epsilon_i \quad (1)$$

위의 식에서 Y_i 는 개인 i 의 결과변수이고, X_i' 는 개인들의 관측된 사회경제적 속성들의 벡터이며, β_i 는 추정될 계수들의 벡터, 그리고 ϵ_i 는 오차항을 나타낸다. 여성과 남성 집단에 각각 추정된 두 개의 회귀식을 이용하여, B-O 분해의 표준식은 다음과 같이 표현된다.

$$\bar{Y}_f - \bar{Y}_m = (\bar{X}_f - \bar{X}_m)' \hat{\beta}_f + \bar{X}_m' (\hat{\beta}_f - \hat{\beta}_m) \quad (2)$$

위의 식에서 아래첨자 f 와 m 은 각각 여성과 남성을 나타내고, 위에 바(-)가 있는 항목은 해당하는 변수들의 평균을 표시한다. 수식 (2)에서 왼쪽 항은 여성 집단과 남성 집단 간 프리젠티즘의 경향성의 격차를 나타낸다. 오른쪽의 첫 항은 관측된 속성들의 집단 간 평균 차이에 의해 설명되는 프리젠티즘의 격차를, 그리고 두 번째 항은 관측된 변수들의 특성 차이가 아닌, 같은 속성에 대한 집단 간 효과 차이에 의해 생기는 프리젠티즘 격차를 나타낸다. 일반적으로 B-O 분해에서 오른쪽의 첫 번째 항인 집단 간 평균 차이에 의해 설명되는 결과의 격차는 타당한(fair) 차이로 인식되지만, 두 번째 항에 의해 나타나는 차이는 집단 간에 각 변수의 회귀계수 크기에 차이가 생기는 부분, 즉 구조적 차별을 설명한다(Rahimi and Hashemi Nazari, 2021).

본 연구에서는 이처럼 집단 간 특성들의 차이로 생기는 프리젠티즘 차이와 회귀계수의 성별 차이로 생기는 프리젠티즘 차이를 구분한다. 관측가능한 변수들의 집단 간 평균 차이로 설명되는 프리젠티즘은 변수의 평균 차이를 줄이는 방식을 통해 한 집단의 건강 위해 행위를 낮출 수 있는 근거가 된다. 그러나 회귀계수의 차이로 생기는 프리젠티즘 차이는 한 집단에 더 부정적인 영향을 미치는 구조적 요소로 간주할 수 있다. 이처럼 B-O 분해법은 여성과 남성 간 프리젠티즘 관련 요소들을 분해하여 프리젠티즘 차이에 기여하는 변수를 특정화할 뿐 아니라, 구조적 특성에 의해서 설명되는 격차도 보여준다는 장점이 있다.

3. 분석 변수

프리젠티즘을 측정하기 위한 질문은 “귀하는 지난 12개월 동안 평소와 같은 업무를 수행하기 힘들 만큼 몸이 아픈데도 직장에 나와서 일한 적이 있습니까?”이며, 그렇다고 대답한 사람들은 프리젠티즘 있음(=1), 아닌 경우 프리젠티즘 없음(=0)으로 분류하였다. 설명변수는 가설 검증을 위해 시간 압박 변수, 고용 형태와 직업변수, 사회적/제도적 자원 변수로 나누었고, 그 외에 인구학적 요소와 직장 특성, 프리젠티즘과 관련된 주요 개인 특성, 직업 관련 변수가 통제변수로 포함된다.

첫 번째 가설을 검증하기 위한 시간 압박 요소에는 주당 근무 시간, 시간 유연성 부족, 충분한 작업시간 변수가 포함된다. 근무 시간은 주당 평균 근로 시간을 연속변수를 사용하였고, 시간 유연성 부족은 ‘근무 중 가족 관련 일을 처리하기 위한 시간 할애가 가능한지’에 대한 질문에 대해 4점 척도로 측정하였다. 충분한 작업시간 변수는 업무 마감에 충분한 시간이 있는지 질문에 대한 대답을 5점 척도로 측정하였다.

두 번째, 고용 형태와 직업 요소에 대한 가설은 비정규직, 저임금, 휴식 자율성 변수를 이용해 검증하였다. 비정규직 변수는 고용/계약 상태를 묻는 복수의 질문들을 활용하여 상용직, 전일제, 직접 고용 조건을 모두 충족시키면 정규직, 그 이외는 비정규직으로 구분하였다. 임금은 수당과 상여금을 포함하여 월 평균 임금이 세전 400만원 이상²⁾인 경우와 그렇지 않은 경우로 분류하

2) 수집된 데이터에 의하면, 세전 월 400만원 이상의 임금을 받는 사람들은 전체 표본의 22.5%로 나타나 이들을 고임금으로 분류하였다. 이들의 평균 임금은 532만원이며, 월 400만원 미만 집단의 평균 임금은 220만원이다.

였고, 휴식 자율성 변수는 업무 중 휴식 선택의 자유가 있는지 묻는 질문에 대한 5점 척도 응답을 사용하였다.

세 번째 가설 검증을 위한 사회적/제도적 자원 요소는 동료나 상사의 지지 여부와 유급병가로 측정되었다. 동료/상사의 지지는 5점 척도 응답으로, 유급 병가 변수는 직장에서 제공하는 복리후생 중 유급병가가 있는지에 따라, 유급 병가 없음과 있음으로 정의되었다.³⁾

가설 검증을 위한 변수는 아니지만 프리젠티즘 관련 변수들로 어린 자녀(6세 미만) 유무, 건강 상태, 조직/타인 지향성, 본인의 주 수입원 여부를 포함하였다. 건강 상태는 양호하지 않음을 기준으로 구성하였는데, 5점 척도 응답을 이용하여 1(=건강 안 좋음)과 0(=건강 좋음)으로 처리하였다. 조직/타인 지향성은 직장의 중요도, 결근에 대한 태도, 타인의 부탁에 대한 태도에 관한 질문을 각각 5점 척도로 측정하여 평균값을 계산하였는데, 점수가 높을수록 조직/타인 지향성이 강한 것이다. 주 수입원 변수는 본인이 가구소득에 가장 큰 기여자인지 질문하여 그런 경우를 주 수입원으로 정의하였다.

이 밖에, 기타 직업환경 변수들은 실직에 대한 불안감, 기술력, 노조 활성화, 대체인력 여부 등 포함한다. 실직 불안 변수는 실직에 대한 두려움 여부를, 그리고 대체인력은 본인 결근 시 대체인력의 유무를 이항 변수로 구성하였다. 개인의 기술력과 활성화된 노조의 유무 변수는 직장에서 개인 혹은 집단으로서 갖는 교섭력 정도를 통제하기 위해 포함했는데, 기술력은 업무에서 요구하는 수준에 대한 상대적 수준으로, 활성화된 노조 변수는 직장에 노동조합이 있는지, 노조 활동이 노동자 복지에 기여하는지에 대한 질문을 사용하여 생성하였다.

인구학적 변수는 나이, 혼인 여부, 학력, 직장 특성 변수에는 직장의 규모와 업종을 포함했는데 나이는 연속변수로, 다른 변수들은 모두 이항 변수로 구성되었다.

3) 분석에 사용된 주요 변수들간 상관관계 분석을 시행하였는데, 결과는 여기에 제시하지 않았으나, 비정규직과 주당 근무 시간, 휴식 자율성과 시간 유연성, 충분한 작업시간, 동료의 지지 변수들 사이에 높은 상관관계가 나타나는데, 다중공선성 확인을 위한 검사와 부가적인 회귀분석을 통해 이 변수들이 모델의 타당성에 영향을 미칠 우려는 없는 것으로 확인되었다.

IV. 연구 결과

프리젠티즘 관련 변수들의 특성은 <표 1>에 서술되어 있다. 각 변수의 평균이나 비율의 성별 차이는 성별 간 프리젠티즘의 격차 분해를 위한 중요한 정보를 포함하고 있다. <표 1>에서는 몇 가지 사회인구학적 요소들에서 집단 간 차이가 나타나지만, 본문에서는 가설 검증과 관련된 요소 및 주요 환경 변수들을 중심으로 서술하고자 한다.

<표 1> 프리젠티즘에 영향을 주는 변수의 집단 간 차이

	전체(N=1,585)		여성(N=794)		남성(N=791)	
	평균	표준 편차	평균	표준 편차	평균	표준 편차
프리젠티즘 경험*	0.506	-	0.545	-	0.466	-
교육-고졸*	0.186	-	0.209	-	0.163	-
교육-대졸	0.691	-	0.676	-	0.705	-
교육-대학원 이상	0.123	-	0.115	-	0.131	-
전문직*	0.353	-	0.307	-	0.399	-
서비스직*	0.469	-	0.588	-	0.350	-
기술직*	0.093	-	0.029	-	0.157	-
단순 노무/기타	0.085	-	0.076	-	0.094	-
직장규모 5인 미만*	0.120	-	0.159	-	0.081	-
직장규모 5~49인*	0.426	-	0.462	-	0.389	-
직장규모 50인 이상*	0.454	-	0.379	-	0.530	-
<6세 자녀	0.195	-	0.199	-	0.191	-
건강 양호하지 못함*	0.098	-	0.113	-	0.083	-
조직/타인 지향성*	2.278	0.678	2.240	0.710	2.318	0.643
본인이 주 수입원*	0.656	-	0.467	-	0.845	-
주당 근무시간*	42	13.9	38.3	14.2	45.7	12.5
시간 유연성 부족*	2.431	0.904	2.543	0.943	2.319	0.849
충분한 작업시간	3.350	0.948	3.309	0.97	3.391	0.925
비정규직*	0.387	-	0.479	-	0.296	-
월 400만 미만*	0.769	-	0.927	-	0.611	-
휴식 선택 자유*	3.099	1.052	2.935	1.103	3.264	0.970
동료/상사지지 있음	3.464	0.860	3.451	0.877	3.477	0.843
유급병가 없음*	0.450	-	0.558	-	0.341	-
실직 불안감 있음	2.683	1.049	2.654	1.058	2.713	1.04
높은 기술 보유	0.285	-	0.286	-	0.284	-
노조 활성화*	0.134	-	0.098	-	0.171	-
대체인력 있음*	0.662	-	0.634	-	0.690	-

* 집단간 차이의 통계적 유의성은 모두 0.05 수준에서 측정하였음

우선 지난 12개월간 프리젠티즘 경험이 있었던 노동자들의 비율은 여성 54.5%, 남성 46.6%로 여성들의 비율이 더 높았다.

시간 압박 요소들을 살펴보면, 주당 평균 근무 시간은 여성 38.3시간, 남성이 45.7시간으로 두 집단 간에는 통계적으로 유의한 근무 시간 차이가 있다. 시간 유연성 부족 변수는 여성이 2.5점(4점 기준, 높은 점수가 부족이 큼), 남성은 2.3점으로, 여성이 업무 중 가족 관련 시간을 내는데 어려움이 더 컸다. 작업을 끝내기 위한 시간 여유는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

다음은 고용조건과 직업 특성 변수로, 비정규직 비율은 전체적으로 38%가량이지만, 여성의 비정규직 비율이 남성보다 높아(48% vs. 30%) 여성들에게서 비정규직 고용형태가 더 광범위하게 나타나고 있음을 알 수 있다. 임금 400만 원 미만의 노동자는 남성이 61%, 여성이 93%로 예상대로 여성들의 임금수준이 낮았고, 휴식 선택의 자율성은 여성 집단보다 남성 집단에서 더 높았다.

동료나 상사로부터의 지지는 성별 간 유의한 차이는 없었지만, 유급병가 혜택은 여성의 56%, 남성의 34%가 없었으며 이 차이는 통계적으로 유의하게 나타난다. 실직 걱정과 기술력은 성별 차이가 나타나지 않았지만, 활성화된 노조는 남녀 집단 간 차이가 나타나, 남성들은 17%, 여성은 9.8%가 활성화된 노조가 있다고 응답하였다. 결국 시 대체인력을 가진 비율은 여성보다 남성에게서 유의하게 높은 것으로 드러난다.

지금까지 검토한 변수들이 여성 노동자와 남성 노동자의 프리젠티즘에 각각 어떤 영향을 미치는지 탐색하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 우선, <표 2>는 전체 표본을 이용한 선형회귀분석과 로지스틱 회귀분석 결과를 보여준다.

선형회귀모형에서의 계수는 결과변수가 0과 1의 값을 가질 때, 1을 갖게 될 상대적 가능성으로 해석된다. 분석 결과를 살펴보면, 프리젠티즘에 영향을 주는 개인적 직업적 특성들은 성별과 어린 자녀 유무로서, 여성은 남성보다 프리젠티즘의 경향성이 8% 가량 높으며, 6세 미만의 어린 자녀가 있는 경우에도 어린 자녀가 없는 경우에 비해 프리젠티즘의 가능성이 10.4%가량 높은 것으로 나타난다. 이외의 다른 인구학적 요소들은 프리젠티즘에 유의미한 영향을 미치지 못하고 있으며, 직업의 종류나 직장의 규모도 전체적으로 큰 영향을 미치지 않는다.

이 외에 개인적 특성으로 포함된 변수들은 대부분 프리젠티즘에 중요한 영향을 미치고 있다. 건강이 양호하지 못한 사람들은 건강 상태가 양호한 사람들에 비해 프리젠티즘의 성향이 8.6%가량 높은데, 건강 상태와 프리젠티즘간에 인과적 관계가 성립한다고 보기에는 어려운 측면도 있어, 그 해석에 주의가 요구된다. 건강 상태와 프리젠티즘의 관련성에 대한 문제는 이후 결론 부분에

서 논의하고자 한다.

〈표 2〉 프리젠티즘에 영향을 주는 요소들에 대한 분석⁴⁾

	선형확률모형		로지스틱모형	
	계수	표준오차	계수	표준오차
여성	0.079*	0.036	0.452*	0.182
서비스직	-0.040	0.032	-0.208	0.164
기술직	0.001	0.051	0.040	0.266
단순 노무/기타	-0.057	0.066	-0.286	0.319
직장 규모 5~49인 (Ref=5인미만)	-0.007	0.048	-0.025	0.243
직장 규모 50인 이상	0.014	0.063	0.067	0.305
〈6세 자녀	0.104*	0.042	0.536*	0.210
건강 양호하지 못함	0.086+	0.044	0.524*	0.254
조직/타인 지향성	0.085***	0.026	0.467***	0.128
본인이 주 수입원	0.083*	0.039	0.448*	0.192
주당 근무 시간	0.003*	0.001	0.018*	0.008
시간 유연성 부족	0.092***	0.022	0.443***	0.103
충분한 작업시간	-0.041*	0.018	-0.234*	0.096
비정규직	-0.015	0.034	-0.108	0.167
월 400만 미만	0.107**	0.038	-0.503**	0.189
휴식 선택 자유로움	-0.028	0.022	-0.140	0.104
동료/상사 지지 있음	-0.065*	0.026	-0.353**	0.132
유급병가 없음	-0.057	0.041	-0.291	0.194
실직 불안감 있음	-0.004	0.014	-0.033	0.072
높은 기술 보유	0.024	0.039	0.158	0.187
노조 활성화	0.046	0.054	0.224	0.252
대체인력 있음	-0.087*	0.036	-0.429*	0.176
	R2	0.21	Pseudo R2	0.1747

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.5, + p<0.1

한편, 조직/타인 지향성이 높을수록 업무나 타인에게 해를 끼칠 것에 대한 우려가 커져 프리젠티즘의 가능성이 높아지고, 본인이 가정의 주 수입원인 사람도 결근을 하면 가계의 수입에 타격이 미칠 것에 대한 두려움으로 프리젠티즘의 가능성이 높은 것으로 보인다.

가설 관련 요소들을 중심으로 살펴보면, 주당 근무 시간이 길수록, 시간 유연성이 부족할수록 프리젠티즘이 높아지며, 반대로 충분한 작업시간은 프리젠

4) 나이와 교육 수준, 혼인상태 변수들은 분석에 포함되었으나, 표에는 나타내지 않았다. 이 변수들은 전체 분석과 성별 분석에서도 유의미한 효과를 보이지 않았다.

티즘을 낮추고 있다. 그러나, 비정규직이나 휴식 선택의 자율성은 프리젠티즘과 유의미한 상관관계를 갖는다고 보기 어려우며, 저임금의 경우에만 프리젠티즘의 가능성을 높인다. 동료/상사의 지지 변수는 프리젠티즘을 유의하게 낮추고 있지만, 유급병가의 유무는 프리젠티즘과 유의한 상관관계를 보이지 않는다.

〈표 2〉는 로지스틱 회귀분석 결과도 함께 보여준다. 두 회귀분석에서 계수 추정의 방식의 차이로 계수의 크기는 다르지만, 전반적으로 효과의 방향과 유의도는 선형회귀 분석 결과와 거의 일치한다. 건강 상태와 동료/상사의 지지 변수가 선형회귀 분석과 약간의 차이가 나타나지만, 근본적인 차이로 보이지는 않는다. 따라서, 프리젠티즘 분석 모형이 결과에 영향을 준다고 보기는 어려우며, 프리젠티즘 격차에 대한 B-O 분해법에 선형확률모형을 적용하는 것에 문제가 없다고 판단된다.

프리젠티즘에 영향을 주는 이러한 요소들을 이용하여 여성 노동자와 남성 노동자 간 프리젠티즘을 각각 추정했을 때, 그 영향력에서 차이가 나타나는데, 그 결과는 〈표 3〉에 제시되어 있다.

어린 자녀가 있는 것은 여성 노동자들의 프리젠티즘을 11%가량 높이지만, 이는 남성 노동자의 프리젠티즘에는 영향을 미치지 않는다. 건강 상태가 양호하지 않은 여성은 건강한 여성에 비해 13%가량 프리젠티즘의 가능성이 높고, 주 수입원인 여성은 그렇지 않은 여성에 비해 12% 정도 프리젠티즘이 높은데, 이 두 변수 역시 여성들에게서만 유효하다. 조직/타인 지향성은 여전히 여성과 남성 모두에게서 프리젠티즘에 영향을 미치고 있었다.

시간 압박과 관련된 변수들을 살펴보면, 주당 근무 시간은 여성들의 프리젠티즘을 유의하게 높이지만, 남성들의 경우에는 이러한 효과가 나타나지 않으며, 가족을 위한 시간을 내기 어려운 정도와 충분한 작업시간은 여성과 남성 모두에게서 유의미한 효과가 있었다.

두 번째, 고용과 직업환경 특성 요소와 관련해서 비정규직의 고용 형태와 업무 시 휴식 자율성은 여성과 남성의 프리젠티즘에 모두 유의미한 효과는 없었지만, 임금수준은 여성의 프리젠티즘에만 효과를 미치고 있다. 월 400만원 미만의 임금을 받는 여성은 400만원 이상의 고임금 여성에 비해 프리젠티즘이 26% 가까이 높게 나타나지만, 남성에게서는 임금의 영향력이 나타나지 않는다. 사회적/제도적 자원의 측면을 보면, 사회적 자원은 여성에서만 그 효과가 나타나, 동료나 상사의 지지가 있는 여성은 그렇지 않은 여성보다 프리젠티즘이 9% 낮다. 사회적 자원은 남성에게는 유의한 영향력이 나타나지 않으며, 제도적 자원인 유급병가 여부도 여성과 남성 모두에게 효과가 보이지 않는다.

〈표 3〉 성별에 따른 집단별 회귀분석 (OLS)

	여성		남성	
	계수	표준오차	계수	표준오차
서비스직	-0.015	0.046	-0.082+	0.043
기술직	-0.102	0.107	0.013	0.060
단순 노무/기타	-0.077	0.097	-0.086	0.077
직장규모 5~49인 (Ref=5인 미만)	-0.020	0.056	-0.030	0.078
직장규모 50인 이상	0.007	0.085	0.008	0.079
〈6세 자녀	0.106+	0.056	0.087	0.055
건강 양호하지 못함	0.130*	0.054	0.054	0.069
조직/타인 지향성	0.098**	0.035	0.102***	0.028
본인이 주 수입원	0.115**	0.044	0.038	0.062
주당 근무 시간	0.006**	0.002	0.001	0.002
시간 유연성 부족	0.068*	0.029	0.097***	0.027
충분한 작업시간	-0.044+	0.026	-0.046+	0.025
비정규직	-0.004	0.045	0.010	0.045
월 400만 미만	0.258**	0.087	0.051	0.043
휴식 선택 자유로움	-0.025	0.030	-0.035	0.025
동료/상사 지지 있음	-0.088*	0.037	-0.037	0.026
유급병가 없음	0.071	0.059	0.053	0.047
실직 불안감 있음	-0.012	0.018	0.001	0.019
높은 기술 보유	-0.084	0.051	0.122**	0.044
노조 활성화	0.062	0.087	0.014	0.051
대체인력 있음	-0.067	0.051	-0.085*	0.042
Observations	794		791	
R-squared	0.274		0.187	

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.5, + p<0.1

여성 집단에서는 효과가 나타나지 않지만, 남성 노동자들의 프리젠티즘에만 영향력이 있는 변수는 서비스직, 기술력, 대체인력 변수이다. 남성들의 경우 서비스직인 경우는 전문직에 비해, 그리고 결근 시 대체인력이 있는 남성은 대체인력이 없는 남성에 비해 프리젠티즘이 낮게 나타난다. 기술력이 높은 남성 역시 질병 상황에서 출근하는 비율이 높지만, 이 영향력은 여성들에게는 나타나지 않는다.

다음은 여성과 남성 그룹 간 특성의 차이가 어떻게 프리젠티즘의 남녀 차이에 기여하는지 분석한 Blinder-Oaxaca 분해의 결과를 살펴보겠다. 앞서 〈표 1〉에서 여성과 남성 집단 간 유의미한 평균 혹은 비율의 차이가 있는 변수들

을 검토하였는데, 이 변수가 프리젠티즘에 미치는 기여도에 대한 분해분석 결과는 <표 4>에 정리하였다.

〈표 4〉 프리젠티즘의 성별차이에 대한 Blinder-Oaxaca 분해

프리젠티즘 비율 여성	0.563	
남성	0.456	
차이	0.107	비율
설명된 차이(Explained)	0.029	26.20%
설명되지 않은 차이(unexplained)	0.079	73.80%
	설명된 부분	설명되지 않는 부분
나이	0.000	-1.167
기혼	0.000	-0.067
이혼/별거/사별	0.001	-0.018
교육-대졸	0.001	-0.053
교육-대학원이상	0.001	0.005
서비스직	-0.009	0.030
기술직	0.000	-0.006
단순 노무/기타	-0.001	0.000
직장규모 5~49인	-0.001	0.003
직장규모 50인 이상	-0.002	0.001
<6세 자녀 유무	-0.006*	0.003
건강 양호하지 못함	0.001	0.007
조직/타인 지향성	0.004	-0.010
본인이 주 수입원	-0.032*	0.050
주당 근무 시간	-0.029*	0.179+
가족시간 내기 어려움	0.026**	-0.074
충분한 작업시간	0.005	0.008
비정규직	-0.003	-0.002
임금 400만 미만	0.031***	-0.032*
휴식 선택 자유로움	0.010	0.034
동료/상사 지지 있음	0.009	-0.178
유급병가 없음	0.013	-0.008
실직 불안감 있음	0.000	-0.036
높은 기술 보유	0.002	-0.069***
노조 활성화	-0.003	0.007
대체인력 있음	0.010*	0.011
상수항		0.701

*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.5, + p<0.1

우선, 여성 노동자 집단의 프리젠티즘 경향성은 0.563, 남성 노동자 집단의 프리젠티즘 경향성은 0.456으로 두 집단 간 차이는 0.107이다. 이 차이 중, 두 집단 간 변수들의 평균 차이에 의해 생기는 부분은 전체 차이의 26.2%인데, 이는 여성 집단과 남성 집단의 특성이 동일하다면 프리젠티즘의 차이가 73.8%로 감소한다는 뜻이기도 하다.

그룹 간 프리젠티즘의 차이에 가장 큰 부분을 설명하는 요소는 두 그룹 간 임금 차이이다. <표 1>에서 월 임금이 400만원 미만인 노동자들의 비율은 여성에서 높는데, 이 비율의 성별 격차가 프리젠티즘의 남녀 격차에 큰 비중을 차지하고 있다. 그 다음으로 프리젠티즘 성별 차이를 설명하는 변수는 시간 유연성 부족 요소로서, 시간 유연성은 여성들에게서 더 부족하고, B-O 분해에서 이 차이가 프리젠티즘의 남녀 격차에 큰 기여를 하고 있다. 회귀분석 결과, 이 두 변수는 프리젠티즘을 높이는 요소들인데(+), 그 비율과 정도가 여성에서 높게 나타나(+), 여성들의 직업 행위에 부정적인 영향을 미치고 있다는 점을 보여준다. 반대로, 대체인력 변수는 프리젠티즘과 음의 상관관계를 갖는데(-), 대체인력은 여성에서 낮은 비율로 나타나(-), 이 비율 차이도 여성들의 높은 프리젠티즘 성향을 설명하고 있다.

통계적으로 유의하진 않지만, 프리젠티즘 차이에 기여도가 높은 변수는 유급병가, 휴식 선택의 자율성으로 나타난다. 이 두 가지 요소들은 모두 여성들은 프리젠티즘을 낮추는(-) 요소이며 여성에게서 그 비율이 낮다(-). 요약하면, 프리젠티즘에 대한 B-O 분해 분석은 여성이 남성보다 낮은 임금수준, 시간 유연성 부족, 대체인력의 부재, 낮은 유급병가 혜택을 더 크게 경험하고 이 요소들이 여성들의 높은 프리젠티즘 경향성을 설명하고 있으며, 유급병가와 업무 자율성 역시 이 차이에 어느 정도 기여하고 있다.

집단 간 B-O를 이용한 임금 격차 분해에서 '설명되지 않는 부분'은 집단 간 구조적 차별을 나타내는 부분이지만, 이에 대한 직관적 설명이 쉽지는 않다. 본 연구에서는 이 부분에 프리젠티즘의 성별 차이에 기여하는 구조적 요소들이 포함된 것으로 본다. 즉, 노동시장 위치, 직업 관련 차별 요소, 직장 문화, 사회의 성 역할 기대, 가족 내 역할 분담 등으로 인해 같은 특성을 가진 여성과 남성에게 대한 변수들의 효과 차이에서 오는 프리젠티즘의 격차로 볼 수 있다.

V. 결론 및 제언

본 논문은 여성과 남성의 프리젠티즘 경향성이 다르게 나타나는 점에 주목하여, 두 성별 집단 간 어떠한 직업 관련 특성들이 프리젠티즘에 다른 효과를 가지며, 각 특성의 차이가 어떻게 프리젠티즘의 성별 차이에 기여하는지 분석하였다.

분석 결과는 가설들을 부분적이지만 대체로 지지하고 있다. 우선, 프리젠티즘의 성별 차이와 관련된 시간 압박 요소 가설(가설 1-1, 1-2)은 분석 결과에 의해 뒷받침되고 있다. 일반적으로 근무 시간이 길수록, 시간 유연성 부족이 심할수록 프리젠티즘의 가능성이 크고, 충분한 작업시간을 가진 경우 프리젠티즘 가능성이 작게 나타난다. 그러나, 성별에 따른 회귀분석은 이 변수들이 여성과 남성의 프리젠티즘에 다소 다른 영향을 미치고 있다는 점을 보여준다. 시간 유연성과 충분한 작업시간은 여성과 남성 모두에게 유의미한 효과가 있으나, 근무 시간이 프리젠티즘에 미치는 효과는 여성에게만 유의미하다. 이는 근무 시간의 증가 자체가 가족 내 역할에 책임이 큰 여성에게 시간 압박으로 작용하고 있지만, 남성의 경우에는 근무 시간으로 인한 시간 압박 효과는 거의 없다는 것을 의미한다. B-O 분해 분석도 시간 압박 가설을 부분적으로 뒷받침한다. 시간 유연성은 여성들에게서 부족한데, 이 변수가 프리젠티즘의 성별 차이를 설명하는 중요한 요소이다.

두 번째, 프리젠티즘에 영향을 미치는 고용 형태와 직업 특성의 성별 차이에 대한 두 번째 가설은 부분적으로 뒷받침되고 있다. 비정규직이나 휴식 선택의 자유로움은 전체 인구 분석이나 성별 분석에서 프리젠티즘에 유의한 결과를 보이지 않아, 가설 2-1과 가설 2-3은 지지되지 않는다. 그러나, 임금수준은 여성의 경우에 프리젠티즘을 설명하는 중요한 요소로 나타나고, B-O 분해 분석에서도 성별 간 고임금 비율 차이가 프리젠티즘 차이를 설명하고 있어, 임금수준과 프리젠티즘의 관계에 대한 가설 2-2는 지지된다. 임금 차이는 설명변수 중에 프리젠티즘 격차의 가장 많은 부분을 설명하는 요소이기도 하다.

마지막으로, 사회적/제도적 자본 역시 부분적으로 본 연구의 가설을 뒷받침한다. 동료나 상사의 지지는 여성들의 프리젠티즘을 낮춰주는 효과가 있지만, 이러한 사회적 자본의 효과는 남성들에게서는 나타나지 않는다. 분해 분석에서는 사회적 지지의 집단 간 차이는 프리젠티즘의 차이에 통계적으로 유의미하지는 않지만, 프리젠티즘의 성별 차이를 가장 많이 설명하는 변수 중 하나로 나타난다. 즉, 일반적으로 프리젠티즘을 낮추는 역할을 하는 사회적 자본은 여

성들이 상대적으로 적게 보유하고 있어, 여성들의 높은 프리젠티즘 경향성에 기여하는 것이다. 유급병가에 대한 회귀분석에서는 유급병가가 남녀 집단 모두에서 통계적으로 유의미하지는 않고, B-O분해 분석에서는 사회적 자본과 마찬가지로 그 격차 역시 프리젠티즘 차이에 유의하게 기여하지는 않지만, 프리젠티즘 성별 격차의 큰 부분을 설명하는 변수 중 하나임을 알 수 있다. 따라서 가설 3-1과 3-2는 각각 부분적으로 지지된다.

한 가지 흥미로운 사실은 여성의 프리젠티즘에만 영향을 미치는 요소는 6세 미만 자녀, 건강 상태, 주 수입원 여부, 근무 시간, 동료/상사의 지지, 임금수준인데, 이 요소들이 대부분 가족-일 갈등과 관련된 요소인 데 반해, 남성의 프리젠티즘에만 유의미한 효과를 가지는 변수는 대체인력의 존재, 기술 수준, 서비스직 여부로 대부분 업무나 직업적 특성으로 구성되어 있다는 점이다. 이는 성별 간 프리젠티즘 차이가 많은 부분 여성들의 일-가족 생활의 조율과 관련된 문제에서 발생하고 있다는 점을 시사한다.

본 논문에서 주요 변수로 다루지는 않았지만, 6세 미만 자녀의 유무가 프리젠티즘의 성별 차이에 미치는 영향도 주목할 필요가 있다. 여성은 6세 미만의 자녀가 있는 경우 프리젠티즘 가능성이 증가하지만, 남성에게서 어린 자녀 효과가 나타나지는 않는다. Lovell(2004)에 따르면, 직장에 가족 관련 자원이 부족한 경우 여성들의 프리젠티즘이 증가하는 것은 미래에 본인 혹은 가족에게 질병 등이 발생하는 경우를 대비하여, 현재의 질병이 가벼운 경우에는 출근을 하여 자원을 저축하는 경향으로 설명된다. 특히 어린 자녀들이 있는 경우와 저소득 계층에서는 이러한 자원의 활용이 중요해지는데, 가족의 돌봄에 대한 일차적 책임을 여성들이 갖고 있기 때문이다.

프리젠티즘을 위해 분석되었지만, 위에서 해석되지 않은 몇 가지 변수에 대한 결과도 검토할 필요가 있다. 건강 상태가 좋지 않으면 프리젠티즘이 높아진다는 연구는 이전의 연구들에서도 일관되게 나타나는 결과인데, 상관관계에 대한 명확한 설명을 제공하지는 못하고 있다. 다만, 만성적 질병을 앓는 경우 평소에 건강을 이유로 병가 사용을 하는 경우가 적어 프리젠티즘이 높게 나타나지만, 평소에 건강한 노동자의 경우에는 가벼운 질병 발생 시 치료를 목적으로 휴가를 사용하는 경우가 있어 프리젠티즘이 낮게 나타난다는 해석도 가능하다.

한편, 여성들의 고용불안 문제는 본 논문에서 비정규직 여부와 실직에 대한 걱정 변수를 통해 분석되었으나, 전반적으로 프리젠티즘에 유의하지 않은 것으로 나타난다. 고용 형태가 프리젠티즘에 미치는 영향은 연구자들 사이에 많은 논의가 이루어지는 주제로, 불안정 노동과 고용불안의 지표인 비정규직의

효과에 대해서 이 분야에서 일치된 견해를 보이지 않는다. 비정규 노동이 불안정 노동의 지표이긴 하지만, 비정규 고용은 필요에 의해 자발적으로 이루어지는 경우도 많아 여성들의 직업적 행위에 대한 예측을 더 복잡하게 한다. 이 때문에, 객관적 고용 형태보다는 고용불안에 대한 주관적 경험이 더 중요한 지표라고 보는 견해도 있다(Heponiemi et al., 2010).

유급병가 문제 역시 프리젠티즘 연구에서 중요한 예측변수이지만, 분석에서는 그러한 효과가 부분적으로만 나타나고 있다. 이는 우선, 조사에서 나타난 오류에서 기인할 수 있다. 제도적 유급병가가 존재하지 않는 우리나라에서는 기업의 복리후생으로 유급병가가 제공되고 있다. 2018년 기준, 우리나라의 10인 이상의 사업장 중에서 유급병가를 제공하는 사업체는 전체의 7.3%에 불과하지만(김수진·김기태, 2020), 본 연구의 자료는 전체 노동자들의 55%가 유급병가가 있다고 조사되었다. 이는 유급병가가 아닌 병가 자체로 이해하고 유급병가에 대해 응답한 경우가 많았을 것으로 생각된다. 자료의 질적 향상으로 앞으로 이 문제가 해결되어야 할 것이다. 다른 한편으로는 유급병가가 법적으로 보장되지 않고 있어, 유급병가 사용에 대한 비용이 커지거나, 병가 급여 수준이 낮아 출근해서 임금을 받는 것이 유리한 상황이라면 유급병가의 효과가 제대로 나타나지 않을 수 있다는 설명(Bierla, Huver and Richard, 2013)도 고려될 수 있다.

마지막으로, 본 연구의 중요한 한계점을 언급하고자 한다. 프리젠티즘의 성별 격차를 설명하는 요소 중 성차별, 사회적 자원의 부족, 고용 상태, 직종 등, 일반적으로 여성의 직업적 삶의 특징으로 설명하는 데 문제가 없는 요소들도 있지만, 주로 부양가족이 있는 기혼 여성을 중심으로 이루어진 설명들이 있다. 특히, 시간 유연성 측면에서의 시간 압박, 유급병가와 관련된 설명은 미(비)혼 여성의 경우에 적용되기 어려운 점이 있다. 본 연구에서 혼인상태별로 여성들을 분리하여 추가적 분석을 시행했을 때 프리젠티즘의 집단별 특성이 나타났는데, 이에 대한 분석과 해석이 이루어지지 않는 못했다. 따라서 현재 여성의 프리젠티즘에 대한 설명이 혼인 이력이 없는 경우에는 제한적으로 적용될 수밖에 없다는 점이 한계로 지적될 수 있다. 이는 앞으로 1인 가구 미혼여성, 한부모 여성 등 여성의 사회적 특성에 따라 프리젠티즘의 경향을 살피는 연구의 필요성을 제기한다.

일하는 여성들의 노동시장 경력은 일반적으로 조직의 구조조정과 같은 외부 환경에 먼저 영향을 받았고, 생애주기와 관련한 경력 단절로 인해 직업적 발전이 남성과는 다르게 이루어졌다. 게다가 유리 천정(glass ceiling)의 존재로 인해 여성들은 자신의 직업적 발전에 대한 예측 가능성을 갖기 힘들었기에,

대체로 직장 조직에 대한 의존성이 낮고 직업 관련 행위를 하는 데 있어 스스로의 판단에 의존하는 경향이 더 큰 것으로 알려져 있다(Burke and McKeen, 1994).

직업적 불이익, 성별과 가족에 관련된 직장 문화, 업무에 관련된 편견 등에 대한 경험으로 늘 추가적인 압박을 받아왔던 여성들은 이 요소들이 자신들의 직업적 삶에 어떤 잠재적 영향력을 가질지에 대한 인식이 남성에 비해 강할 수밖에 없으며, 이 자체가 여성들의 직업 행위를 조건 짓는 여성 노동자 정체성을 형성하게 된다. 프리젠티즘 행위 역시 이러한 여성 노동자 정체성에서 이루어지는 것인데, 일하는 여성들에 대한 사회적 인식, 관행, 제도가 지속되는 한 이러한 정체성은 재생산되고, 그들의 개인적 삶과 직업적 삶에 부정적인 영향을 미치는 직업적 행위 역시 지속될 것이다. 일하는 여성들을 향한 불공정한 제도와 정책에 대한 대안이 마련되어야 하며, 이와 함께 직장 문화의 개선, 여성의 직업과 가정의 삶에 대한 사회적 인식의 변화 역시 이루어져야 할 것이다.

본 연구는 이전에 시도되지 않았던 프리젠티즘의 성별 격차에 대한 연구로서, 남성과는 다른 직업적 삶의 특성을 검토하여 그들의 건강에 악영향을 미치는 요소들을 탐색했다는 의미가 있다. 그러나, 관련 연구의 희소성으로 인한 경험적 논의와 자료의 부족, 변수 측정의 부정확함이나 자료 오류의 가능성 등으로 아직 극복해야 할 문제들도 존재한다. 이러한 문제들은 앞으로 여성들의 프리젠티즘 관련 연구의 축적, 견고한 이론 구성과 분석틀의 마련, 신뢰성 있는 자료의 확보 등을 통한 체계적 연구로 그 해결책이 모색될 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 고진희·임미혜·권정옥(2020). “임상간호사의 조직몰입과 회복탄력성이 프리젠티즘에 미치는 영향요인”. *한국직업건강간호학회지*. 제29권 제1호. 38-48.
- 김수진·김기태(2020). “누가 아파도 쉬지 못할까: 우리나라의 병가제도 및 프리젠티즘 현황과 상병수당 도입 논의에 주는 시사점”. *보건복지 Issue & Focus*. 제391권. 1-10.
- 김재희(2018). “영유아 교사의 근무여건 및 직업만족도가 정신건강과 프리젠티즘에 미치는 영향”. *한국직업건강간호학회지*. 제27권 제1호. 171-179.
- 민경혜·민희홍(2021). “임상 치과위생사의 프리젠티즘에 영향을 미치는 요인”. *대한구강보건학회지*. 제45권 제2호. 82-86.
- 박소현·정혜주(2019). “영유아교사의 직무요구, 통제, 보상이 프리젠티즘에 미치는 영향”. *한국사회보장학회 정기학술발표논문집*. 제2호. 725-739.
- 신희주(2018). “무엇이 아픈 노동자들을 출근하도록 만드는가? 작업환경과 프리젠티즘 (presenteeism) 에 대한 연구”. *산업노동연구*. 제24권 제3호. 35-71.
- 양지혜·유정화(2019). “항공사 객실승무원의 직무소진이 프리젠티즘에 미치는 영향: 동료의 사회적 지원 조절효과”. *관광레저연구*. 제31권 제11호. 363-380.
- 이용우(2015). “Blinder-Oaxaca 분해법을 이용한 우리나라 성인의 우울에 있어 남녀 간 차이에 대한 분석”. *보건사회연구*. 제35권 제2호. 511-534.
- 전병윤·정진철(2017). “프리젠티즘의 연구 동향 분석과 실무적 시사점”. *경영경제연구*. 제39권 제2호. 93-134.
- 정명희·정혜선(2015). “고객 응대 업무에 종사하는 콜센터 근로자의 프리젠티즘”. *한국직업건강간호학회지*. 제24권 제2호. 142-151.
- 조봉기(2019). “호텔종사원의 직무요구와 직무스트레스가 프리젠티즘에 미치는 영향 연구: 직무자원의 매개효과를 중심으로”. *관광레저연구*. 제31권 제6호. 329-348.
- 차승은(2010). “남녀의 시간압박인식 차이와 관련요인 탐색”. *한국인구학*. 제33권 제1호. 27-49.
- Alavinia, S. M., Molenaar, D. and Burdorf, A.(2009). Productivity loss in the workforce: associations with health, work demands, and individual characteristics. *American journal of industrial*

- medicine*, 52(1), 49-56.
- Aronsson, G. and Gustafsson, K.(2005). Sicknes presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and on outline of a model for research”. *Journal of occupational and environmental medicine*, 47(9), 958-966.
- Bartol, K. M., & Zhang, X.(2007). Networks and leadership development: Building linkages for capacity acquisition and capital accrual. *Human Resource Management Review*, 17(4), 388-401.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M.(2009). Sicknes presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51, 629-638.
- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S.(2013). New evidence on absenteeism and presenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1536-1550.
- Böckerman, P., & Laukkanen, E.(2010). Predictors of sickness absence and presenteeism: Does the pattern differ by a respondent's health? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52, 332-335
- Burke, R. J., & McKeen, C. A.(1994). Training and development activities and career success of managerial and professional women. *Journal of Management Development*, 13(5), 53-63.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N.(2007). Sicknes presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44(2), 304-319.
- Dawson, C., Veliziotis, M.(2013). Temporary Employment, Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Economics Working Paper Series 1309*, University of the West of England.
- Dodson, L., Tiffany, M. & Bravo, E.(2002). *Keeping Jobs and Raising Families in Low-Income America: It Just Doesn't Work*. Cambridge, MA: Radcliffe Institute for Advanced Study.

- Epstein, C.(2004). Border Crossings: The Constraints of Time Norms in Transgressions of Gender and Professional Roles. In C. Epstein & A. Kalleberg(Eds.). *Fighting for Time*(pp.317-340), New York: Russell Sage Foundation.
- French, K. A., Allen, T. D., Miller, M. H., Kim, E. S., & Centeno, G.(2020). Faculty time allocation in relation to work-family balance, job satisfaction, commitment, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103-443.
- Gerstel, N. & Clawson, D.(2014). Class advantage and the gender divide: Flexibility on the job and at home. *American Journal of Sociology*, 120(2), 395-431.
- Golden, L.(2008). Limited access: Disparities in flexible work schedules and work-at-home. *Journal of Family and Economic Issues*, 29(1), 86-109.
- Gustafsson, K., & Marklund, S.(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.
- Hammermesh, D & Lee, J.(2003). Stressed Out on Four Continents: Time Crunch or Yuppie Kvetch? NBER Working Paper Series, Working Paper 10186.
- Hansen, C. D. and Andersen, J. H.(2008). Going ill to work-What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social science & 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., Lechmann, D. S., & Schnabel, C.(2017). Coming to work while sick: An economic theory of presenteeism with an application to German data. *Oxford Economic Papers*, 69(4),

1010-1031.

- Johns, G.(2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Kim, J. Y., Lee, J., Muntaner, C., & Kim, S. S.(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., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G.(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.
- Lerner, D., Adler, D. A., Chang, H., Lapitsky, L., Hood, M. Y., Perissinotto, C., ... and Rogers, W. H.(2004). Unemployment, job retention, and productivity loss among employees with depression. *Psychiatric Services*, 55(12), 1371-1378.
- Linehan, M., & Scullion, H.(2008). The development of female global managers: The role of mentoring and networking. *Journal of business ethics*, 83(1), 29-40.
- Lovell, V.(2004). *No time to be sick: Why everyone suffers when workers don't have paid sick leave*. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research
- Lu, L., & Cooper, C. L.(2022). Sickness Presenteeism as a Link between Long Working Hours and Employees' Outcomes: Intrinsic and Extrinsic Motivators as Resources. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2179.
- Madden, D.(2010). Gender Differences in Mental Well-Being: A Decomposition Analysis. *Social Indicators Research*, 99, 101-114
- Melchior, M., Niedhammer, I., Berkman, L. F., & Goldberg, M. J.(2003). Do psychosocial work factors and social relations exert independent effects on sickness absence? A six year prospective study of the GAZEL cohort. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 57(4), 285-293.

- Min, A., Kang, M., & Hong, H. C.(2021). Sickness presenteeism in shift and non-shift nurses: using the fifth Korean working conditions survey. *International journal of environmental research and public health*, 18(6), 3236.
- Miraglia, M., & Johns, G.(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.
- O'Donnell, O., E. van Doorslaer, A. Wagstaff, & Lindelow, M.(2008). *Analyzing Health Equity using Household Survey Data*. The World Bank.
- Presser, H. B.(2003). Race-ethnic and gender differences in nonstandard work shifts. *Work and Occupations*, 30(4), 412-439.
- Priola, V., & Brannan, M. J.(2009). Between a rock and a hard place: exploring women's experience of participation and progress in managerial careers. *Equal Opportunities International*, 28(5), 378-397.
- Rahimi, E., & Hashemi Nazari, S. S.(2021). A detailed explanation and graphical representation of the Blinder-Oaxaca decomposition method with its application in health inequalities. *Emerging Themes in Epidemiology*, 18(1), 1-15.
- Reid, E.(2015). Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities. *Organization Science*, 26(4), 997-1017.
- 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.
- Shows, C., & Gerstel, N.(2009). Fathering, class, and gender: A comparison of physicians and emergency medical technicians. *Gender & Society*, 23(2), 161-187.
- Simpson, R.(1998). Presenteeism, power and organizational change: Long hours as a career barrier and the impact on the working

- lives of women managers. *British Journal of Management*, 9, 37-50.
- Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M., ... & Nicholson, S.(2004). Reliability and validity of the Stanford Presenteeism Scale. *Journal of occupational and environmental medicine*, 1123-1133.
- Valletta, R., & Bengali, L.(2013). What's behind the increase in part-time work?. *FRBSF Economic Letter*, 24(August 26).
- Wang, J.(2009). Networking in the workplace: Implications for women's career development. *New directions for adult and continuing education*, 2009(122), 33-42.
- Wharton, A. S., Chivers, S., & Blair-Loy, M.(2008). Use of formal and informal work-family policies on the digital assembly line. *Work and occupations*, 35(3), 327-350.
- Wilkins, R., & Wooden, M.(2014). Two decades of change: the Australian labour market, 1993-2013. *Australian Economic Review*, 47(4), 417-431.
- Zhou, Q., Martinez, L. F., Ferreira, A. I., & Rodrigues, P.(2016). Supervisor support, role ambiguity and productivity associated with presenteeism: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 69(9), 3380-3387.

Abstract

A study of the effects of occupational environment on gender differences of presenteeism

Heeju Shin*

The purpose of this study is to explore why presenteeism, which means that workers go to work while ill, differs by gender. Presenteeism has negative effects on individuals' health and professional lives in the long-term, and appears more frequently among women than among men. However, group-based comparative studies are scarce. Using survey data from 2,000 wage workers, this study conducts t-test, linear regression analysis, and Blinder-Oaxaca decomposition analysis on average differences to test three hypotheses that 1) work-family balance-related time pressures, 2) relative disadvantages in employment and labor status, and 3) lack of social and institutional resources affects women's higher propensity of presenteeism than men's. The results partially support the hypotheses about relatively higher propensity of women's presenteeism than men's. High levels of time pressure, low status in the employment and labor market, and lack of social capital and health-related resources are all shown higher than men, which all lead to presenteeism.. Studies show that gender role recognition, burdens of family care, prejudice and disadvantage in the labor market, and relative deprivation of social resources are producing occupational behaviors that all adversely affect women's social lives, which requires changes in social recognition of gender role of women and improvement of the related policies.

Keywords : presenteeism, work-life conflict. time pressure, labor status, social resources

* Associate Professor, The Catholic University of Korea (shinhj@catholic.ac.kr)