



# 미국 근로시간 양극화 현상과 성별 차이

백은정 (미국 서던캘리포니아대학교 사회학 박사과정)

## ■ 머리말

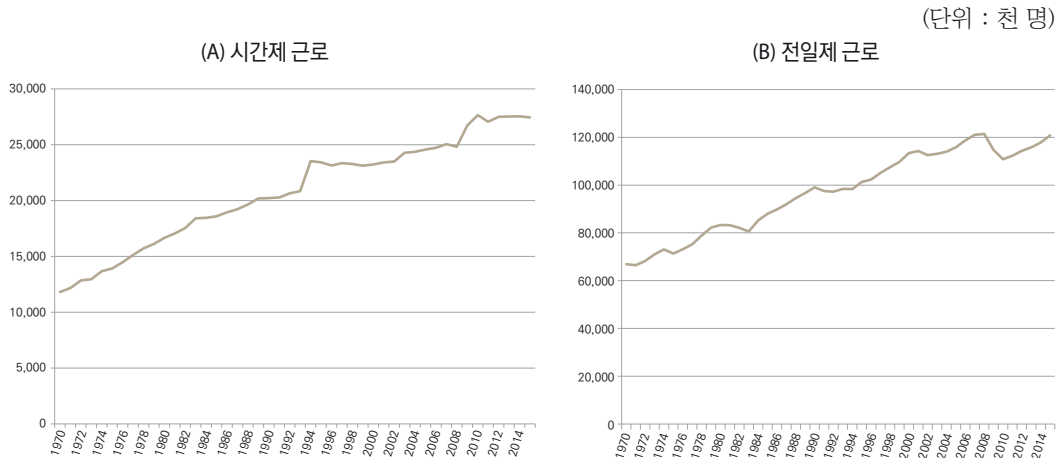
이 글의 목적은 미국의 근로시간에 관한 추세를 살펴보고 이러한 추세에서 나타나는 성별 차이를 검토하는 것이다. 구체적으로는, 미국 노동시장에서 시간제 근로, 전일제 근로, 장시간 근로의 비중이 어떻게 변화했는가를 검토하며, 이를 통해 시간제 근로와 장시간 근로 비중의 증가로 인한 근로시간의 양극화 현상이 성별에 따라 다르게 나타나는 측면을 중점적으로 살펴볼 것이다.

## ■ 시간제 근로와 전일제 근로

근로시간에 따른 분류에 따르면 크게 시간제와 전일제 근로로 구분되는데, 경우에 따라 시간제 근로, 전일제 근로, 장시간 근로 등 세 가지 유형으로 나누기도 한다. 전일제 근로는 주당 평균 근로시간이 주로 30~35시간 이상<sup>1)</sup>인 근무형태를 의미하며 ‘전형적인’ 근로형태로

1) 기관 및 연구자마다 근로형태를 구분하는 기준 근로시간에 다소 차이가 있다. 예를 들어, 미국 노동통계국은 전일제 근로를 주당 평균 근로시간이 35시간 이상인 경우로 정의하는 데 비해, OECD, Jacobs and Gersons, Kalleberg, Pettit and Hook 등은 전일제 근로를 주당 평균 근로시간이 30시간 이상인 경우로 정의한다.

[그림 1] 미국 시간제 및 전일제 근로의 추세(1970~2015년)



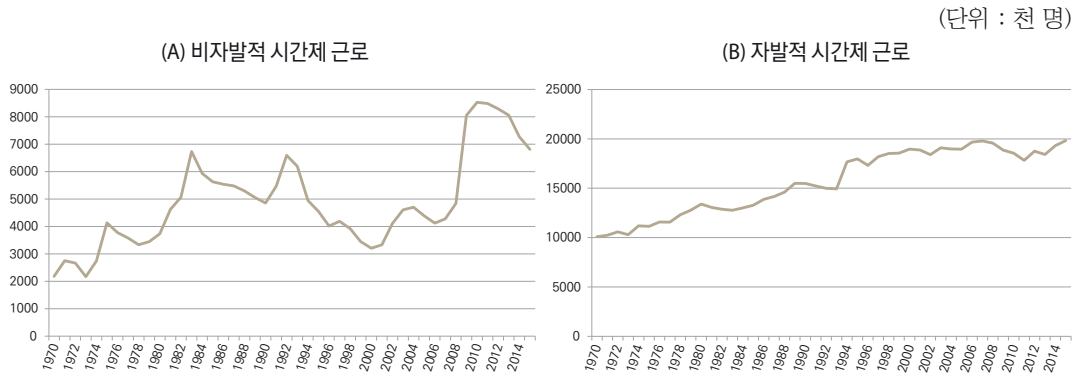
주 : 시간제 근로는 주당 평균 근로시간이 1시간 이상 35시간 미만, 전일제 근로는 주당 평균 근로시간이 35시간 이상으로 측정됨. 세로축은 근로자 수를 의미함.

자료 : 미국 노동통계청(U.S. Bureau of Labor Statistics).

여겨져 왔다. 전일제 근로 중 근로시간이 지나치게 긴 경우에 해당하는 장시간 근로 혹은 과다근로는 주당 평균 근로시간이 50~55시간 이상인 경우를 의미한다. 이에 비해 시간제 근로는 통상적으로 주당 근로시간이 30~35시간 미만인 근로형태를 일컬으며, 근로자의 시간제 선호 여부에 따라 다시 비자발적 시간제 근로와 자발적 시간제 근로로 구분된다. [그림 1]에서 볼 수 있듯이, 미국 노동시장에서 시간제 근로 비율이 꾸준히 증가하긴 했으나, 여전히 전일제에 비해 상대적으로 비전형적인 근로형태로 여겨지는 경향이 지속되고 있다.

기존 연구들은 주로 시간제 근로를 하는 일자리가 매우 다양한 형태를 띠고 있음을 보여준다(Tilly, 1996; Kalleberg, 2011). 먼저 ‘나쁜’ 시간제 근로는 전일제 근로에 비해 근로환경이 열악한 경우인데, 이러한 시간제 근로자들의 시간당 임금수준이 상대적으로 낮고 복지 혜택이 적은 경우가 많다. 이러한 시간제 근로는 경기 불황, 서비스직 확대, 고용 유연성 증대 등의 결과로 양산되어 동일한 교육수준이나 노동시장 경력의 있다 하더라도 전일제 근로에 비해 시간당 임금이 낮은 경향이 있다(Tilly, 1996). 이와 관련 Kalleberg(2011)는 중심부와 주변부로 뚜렷하게 구분되어 있는 이중 노동시장에서는 시간제 근로가 향후에 양질의 일자리를 구하는 데 도움을 주는 디딤돌 역할을 하기보다 기회구조와 보상수준이 제한적인 주변

[그림 2] 미국 시간제 근로의 유형별 추세(1970~2015년)



주 : 위 그래프는 각각 경제적 이유로 인한 시간제 근로자와 비경제적 이유로 인한 시간제 근로자 수에 대한 자료를 바탕으로 작성됨. 미국 노동통계청은 비자발적 시간제 근로를 경제적 이유로 인한 시간제 근로와 혼용함. 또한 자발적 시간제 근로와 비경제적 이유로 인한 시간제 근로와 혼용함.

자료 : 미국 노동통계청(U.S. Bureau of Labor Statistics).

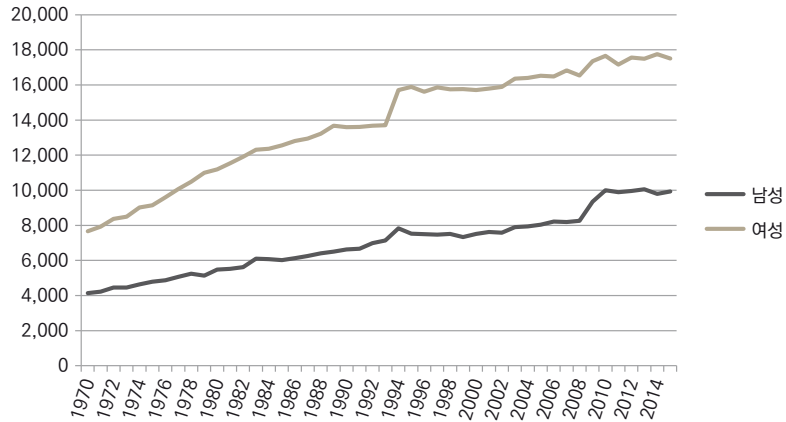
부 영역에 고착시키는 요인으로 작용하는 근로형태라고 지적한 바 있다.

다른 한편, 일부 질적 연구는 전문직의 ‘좋은’ 시간제 근로가 가지는 긍정적 기능을 강조하고 있다. 시간제 변호사에 주목한 Epstein et al.(1999)는 임시적인 시간제 근로가 비경제활동 동상태에 비해 근로자들의 직업 정체성 유지에 도움을 준다는 점에서 여성 근로자들의 자녀 양육으로 인한 경력단절을 일정 수준 방지해주는 역할을 할 수 있다고 주장했다. 또한 금융 관련 전문직에 주목한 Blair-Loy(2003)는 전문직 시간제 근로가 여성 근로자의 일-가정생활의 대립을 완화시켜준다는 점에서 순기능으로 작용할 수 있음을 지적한 바 있다. 이러한 연구들은 차선책으로서의 시간제 근로가 가지는 이점들을 시사한다.

일각에서는 비자발적 시간제 근로 급증을 우려하고 있다(Kalleberg, 2011). 비자발적 시간제 근로는 근로자 본인의 의지에 반하여 기존 근로시간이 축소되었거나 전일제 일자리를 찾지 못하여 불가피하게 시간제 근로를 택한 경우를 뜻한다. 종래에는 전체 시간제 근로에서 자발적인 시간제 근로에 상대적으로 적은 비중을 차지했다. 그러나 [그림 2]에서 볼 수 있듯이 최근 경제위기 이후 비자발적 시간제 근로가 이례적으로 급격히 증가하여 이로 인한 소득 불평등, 고용불안 등에 대한 우려가 커지고 있다. 최근 비자발적 시간제 근로가 감소 추세를 보이는 것은 아니지만, 그 비중은 여전히 이전 시기에 비해 높다는 점에서 비자발적 시간제 근로에

[그림 3] 미국 시간제 근로의 성별 추세(1970~2015년)

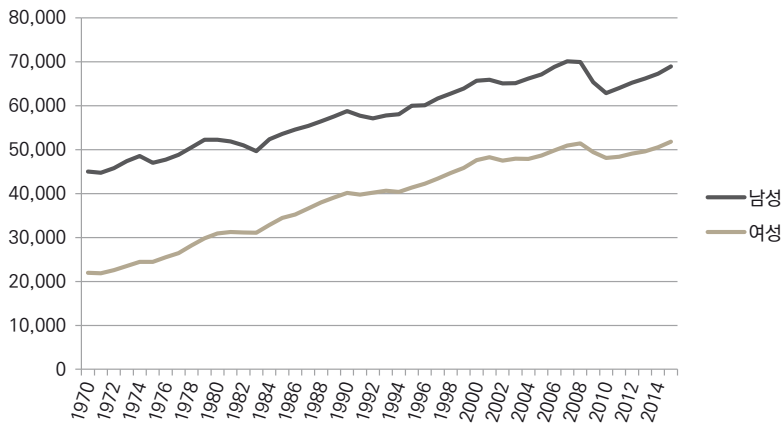
(단위 : 천 명)



자료 : 미국 노동통계청(U.S. Bureau of Labor Statistics).

[그림 4] 미국 전일제 근로의 성별 추세(1970~2015년)

(단위 : 천 명)



자료 : 미국 노동통계청(U.S. Bureau of Labor Statistics).

대한 우려가 상당 부분 유효하다고 볼 수 있다.

또한 남성 근로자와 여성 근로자의 근로시간 변화 양상이 매우 다르게 나타난다는 점에도 주목할 만하다. [그림 3]에서 시간제 근로의 성별 분포 추세를 살펴보면, 시간제 근로는 남성과 여성 모두에서 지속적으로 증가하고 있으며, 특히 2009년 경제위기 직후 가파르게 상승하고 있음을 확인할 수 있다. 또한 여성 시간제 근로자 수가 남성 시간제 근로자 수에 비해 월

등히 많은 것으로 나타난다. 전체 시간제 근로자에서 여성이 차지하는 비율은 1970년대에 64.9%에서 68.3%로 가파르게 증가했고, 그 이후 2009년까지 65~68%대에 머무르다 2010년 이후에는 약 63%대로 유지되고 있다.

전일제 근로에서도 성별에 따른 차이가 나타난다. [그림 4]를 살펴보면, 남성 전일제 근로자 수가 여성 전일제 근로자 수에 비해 많으며, 이러한 차이가 1980년대부터 최근까지 일정한 수준으로 지속되고 있음을 볼 수 있다. 여성 전일제 근로자 수는 1970년부터 지금까지 크게 증가해 왔는데, 이러한 증가가 전일제 근로 참여에서 나타나는 성별 격차를 지속적으로 좁히는 결과로 이어지지 않는 것이다. 전체 전일제 근로자에서 여성이 차지하는 비율은 1970년대 33%에서 57%로 가파르게 증가하다 1980~2009년에는 완만한 속도로 증가하여 78%에 다다랐으나, 2010년부터 그 비율이 감소하여 75% 이하에 머물고 있다.

여성 근로자의 근로시간이 남성에 비해 짧은 경향을 띠는 것에 대해서는 다양한 해석이 있다. 노동공급 측면에서는 여성 근로자가 자신의 유급노동 활동과 가사노동 활동을 효과적으로 병행하기 위해 시간제 근로를 선호하는 경향이 있다는 점이 지적되었다. 노동수요 측면에서는 고용주가 임금 비용을 낮추고 노동을 수월하게 통제하기 위한 수단으로서 여성의 시간제 근로를 선호하며, 여성 근로자가 다양한 차원에서 남성 근로자에 비해 시간제 근로로 흡수될 개연성이 높다는 점이 고려되었다. 여성 근로자에 대한 전일제 근로 수요는 교육 수준, 노동시장 경험, 생산성에 대한 차이와 성차별적인 고용관행 등으로 인해 남성에 비해 상대적으로 낮게 나타나기 때문이다.

## ■ 장시간 근로

전일제 근로 중 일부는 지나친 수준으로 근로시간을 연장하는 장시간 근로의 형태를 띠고 있다. 장시간 근로는 고숙련 노동 및 전문·관리직에서 특히 두드러지게 나타나는 근로관행으로, 직장에 대한 헌신을 강조하는 조직 내 근로문화와 밀접한 관련이 있다고 알려져 있다 (Acker, 1990; Cha and Weeden, 2014). Jacobs and Gerson(2004)은 전문직 및 관리직 종사자들의 경우 미국 노동법상 ‘초과수당 비적용 근로자(exempt workers)’에 해당하며 노동

조합에 가입할 가능성이 낮은 직군이라는 점을 들어 고용주가 초과근로를 기대할 유인이 증가할 수 있음을 지적했다. 한편 Kalleberg(2011)는 미국의 장시간 근로를 야기하는 주된 변수로 경기변동과 다운사이징을 제시하였는데, 이는 경기침체나 경제적 불평등 등으로 인해 소득이 불안해지면서 근로자의 근로의욕이 증가한 것과 연관된다는 것이다. 또한 기업의 구조조정 이후 기업 내 인력감축으로 인해 근로자 1인이 감당해야 할 업무량이 과중되어 근로시간이 증가하게 되었다는 해석을 제시하기도 하였다.

<표 1> 성별 주당 근로시간

	남성			여성		
	평균	30시간 미만 비율	50시간 미만 비율	평균	30시간 미만 비율	50시간 이상 비율
1970년	43.5	4.5	21.0	37.0	15.5	5.2
2000년	43.1	8.6	26.5	37.1	19.6	11.3

주 : 주당 1시간 이상 경제활동에 종사한 근로자들의 근로시간을 비교함. 농업 종사자는 분석에서 제외됨.  
 자료 : CPS를 활용한 Jacobs and Gerson(2004), Chapter 1의 <Table 1-2>.

장시간 근로는 근로시간에 관한 양극화 현상을 파악하게 해주는 핵심적인 근로형태이다. Jacobs and Gerson(2004)은 1970~2000년 사이의 근로시간의 양극화 현상에 주목하였다. 이들은 미국의 주당 평균 노동시간이 상당 기간 동안 큰 변화를 보이지 않은 점에 대한 선부른 해석을 경계하면서, 이러한 평균치 변화가 근로시간 전반의 변화를 반영하지는 않음을 지적했다. 근로시간의 변화를 근로시간 수준별로 살펴보면, 표준적인 근로형태로 여겨져 왔던 전일제 근로의 비중이 상대적으로 감소하는 데 비해 시간제 근로와 장시간 근로의 비중이 증가하고 있고, 이러한 추세가 남성과 여성 근로자 모두에서 공통적으로 나타나기 때문이다.

장시간 근로 종사자들의 성별 차이 역시 주목할 만하다. <표 1>에 따르면, 주당 평균 근로시간이 50시간 이상인 경우가 남성 근로자 집단에서 더 높은 비중을 차지하고 있다. 1970~2000년간 여성 근로자의 장시간 근로 비율이 남성에 비해 더 가파르게 증가했으나, 남녀 간 장시간 근로 비율의 상당한 격차는 지속되었다. 이러한 격차가 나타나는 주요 원인으로 직업 특성의 차이와 부부 간 불균등한 가사노동 분담이 지적되었다(Blair-Loy, 2003; Cha and Weeden, 2014; Jacobs and Gerson, 2004). 남성은 여성에 비해 장시간 근로가 요

구되는 전문관리직에 종사하는 경우가 더 많고, 가사노동에 대한 역할 기대가 여성 근로자의 직장에 대한 헌신과 노력 수준을 제한하여 여성 근로자가 장시간 근로를 회피하는 경향이 나타난다는 것이다.

## ■ 결론

이 글은 미국 노동시장에서 나타나는 근로시간의 양극화 현상과 성별에 따른 차이에 관해 논하였다. 근로시간의 격차는 임금 불평등과 밀접하게 연관된다는 점에서 꾸준한 관심을 받았다. 이는 또한 경기변동, 산업구조 변화, 성 불평등 등 다양한 차원의 사회적 요인과 맞물려 있다는 점에서 많은 시사점을 제공한다. **KL1**

---

---

### 참고문헌

---

---

- Acker, J.(1990), "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations", *Gender & society* 4(2), pp.139-158.
- Blair-Loy, M.(2003), *Competing devotions: career and family among women executives*, Harvard University Press.
- Cha, Y., and K. A. Weeden(2014), "Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages", *American Sociological Review*.
- Epstein, C., Seron, C., Oglensky, B., and R. Saute(1999), *The Part-time Paradox*, Routledge.
- Jacobs, J. A., and K. Gerson(2004), *The time divide*, Harvard University Press.
- Kalleberg, A. L.(2011), *Good jobs, bad jobs*, New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Tilly, C.(1996), *Half a job: Bad and good part-time jobs in a changing labor market*, Temple University Press.