

# 미국 내 불안정 노동시간에 대한 사회적 논의와 공정한 주당 노동시간 관리법 제정

Precarious Work Schedule in the U.S. and Legislation of Fair Workweek Law

조효진(시카고 대학교 사회복지학 박사과정)  
Cho, Hyojin(University of Chicago, School of Social  
Service Administration)

불안정한 노동시간은 소득 불안정과 삶 전반의 불안정으로 이어져 근로빈곤의 위험을 높이고 삶의 질을 저해한다. 불안정 노동시간에 대한 사회적 우려가 커지면서, 최근 미국 내 여러 지역에서 사용자의 근무일정 관리 및 조정 관행을 규제하는 공정한 주당 노동시간 관리법(Fair Workweek Law)을 제정해 시행하고 있다. 이 글에서는 공정한 주당 노동시간 관리법의 도입 배경으로서 불안정 노동시간이 특히 저임금 노동자 및 저소득층 가구에 미치는 영향과 그 논의들을 살펴보고, 공정한 주당 노동시간 관리법의 개요와 적용 현황을 소개한다.

## 1. 들어가며

유연한 근무시간제는 종종 바람직하고 선호되는 일자리의 조건으로 논의되곤 한다. 한편 노동시간의 유연함을 통제하는 주체가 누구냐에 따라 유연근무시간제의 의미는 크게 달라진다. 예컨대 시간제 일자리의 경우, 사용자가 인건비를 절감할 목적으로 노동자의 근무시간을 소비자 유동 패턴에 맞추어 일방적으로 조정하는, 소위 ‘고무줄 근무시간’ 관행이 빈번하게 발생하고 있다(김민경, 2015). 바쁜 시간대에 근무예정이 아닌 노동자를 호출하고, 인력 수요가 크지 않은 시간대에 근무 중인 노동자를 일찍 조퇴시키는 것이 대표적인 사례다. 근로시간을 15분 또는 30분 단위로 쪼개어 아르바이트생의 근무시간을 임의로 단축 또는 연장하는 것을 쉽게 하는 일명 ‘임금 꺾기’ 관행 또한 사용자가 노동자의 근무시간을 유연하게 사용

하는 행태에 속한다(남지원 & 노정연, 2017). 사용자 중심의 노동 유연화에 입각한 근무시간 관리 및 조정 관행들은 노동자의 근무일정을 불규칙하게 변동시킴으로써 노동시간의 불안정성을 높인다. 최근 불안정한 고용형태(예: 플랫폼 노동)의 증가와 함께 불안정한 노동시간을 경험하는 노동자의 비중은 더욱 늘어날 것으로 보인다. 노동시장 유연화 정도가 상대적으로 크다고 알려진 미국에서도 불안정 노동시간에 대한 사회적 우려가 지속적으로 제기되고 있다. 다양한 실증 연구들을 통해 불안정한 노동시간이 특히 저임금 노동자 및 저소득층 가구에 미치는 부정적인 영향들이 보고되었다. 이에 따라 최근 주(州) 및 시(市) 정부들을 중심으로, 불안정 노동시간을 양산하는 사용자의 근무일정 관리 및 조정 관행을 규제하는 ‘공정한 주당 노동시간 관리법(Fair Workweek Law)’이 제정되고 있다. 이 글에서는 공정한 주당 노동시간 관리법의 도입 배경으로서, 불안정 노동시간이 특히 저임금 노동자 및 저소득층 가구에 미치는 영향을 둘러싼 논의들을 살펴본 후, 공정한 주당 노동시간 관리법의 개요와 적용 현황을 소개한다.

## 2. 불안정 노동시간의 개념정의

미국에서는 1970년대 이후 오일쇼크와 세계화 등 일련의 사회구조적 여파 속에서 일자리 질의 양극화가 심화되고 불안정한 일자리들이 눈에 띄게 늘었다(Howell and Kalleberg, 2019). 불안정한 일자리는 저임금, 고용 불안정성, 사용자의 의료보험 및 퇴직연금 제공의 부재 등 다양한 요소로 구체화되는데, 불안정 노동시간은 시간적 측면, 즉 노동시간의 불안정성에 주목한다. 기존의 노동시간의 질에 대한 논의는 크게 노동시간의 양(예: 장시간 노동)과 비정규시간 대 노동(예: 야간 근무, 교대 근무)을 중심으로 이루어져왔다. 이 글에서 논의하는 노동시간의 불안정성은 이러한 논의와는 구분되는데, 노동시간이 불규칙하게 그리고 노동자의 관점에서 예측 불가능한 양상으로 변동하는 형태(또는 패턴)를 가리킨다.

기본적으로 불안정 노동시간은 일하는 시간이 불규칙하게 요동치는 형태를 가리킨다(Work hour volatility). 이는 주당 노동시간, 심하게는 일일 노동시간이 불규칙하게 변동하는 경우이다. 예를 들면, 지난주에는 주당 30시간을 일했으나 이번주에는 주당 40시간을 일하는 경우, 또는 어제와 오늘의 노동시간이 다른 경우이다. 이와 같은 노동시간의 불규칙한 변동은 연, 월 또는 주 단위로 측정되는 평균 노동시간으로 포착되기 어렵다<sup>1)</sup>. 특히 노동자에게 예측하기

어려운 형태로 변동하는 근무일정은 노동시간의 불안정성을 가중시킨다. 노동시간의 예측 불가능한 변동(work hour unpredictability)은 노동자의 의사에 반하여 사용자가 일방적으로 또는 갑작스럽게 근무일정을 조정하는 경우에 주로 발생한다. 근무일정 변경 및 조정이 노동자에게 충분히 사전에 고지되지 않는 경우(limited advance notice), 갑작스런 노동수요 발생 및 증가로 근무일정이 아닌 노동자를 부르는 경우(on-call work), 변동하는 노동수요에 맞추어 갑작스럽게 근무시간을 줄이거나 늘이는 경우(last minute changes) 등이 대표적인 예이다(Lambert, 2008). 노동시간의 불안정성은 노동자가 근무일정 결정 및 조정 과정에 충분히 의사를 반영할 수 없을 때 더욱 심화된다(Alexander and Haley-Lock 2015; Lambert, Haley-Lock, and Henly 2012). 저숙련, 저임금 노동자들의 경우 상대적으로 높은 비율로 불안정 노동시간을 경험하고 있다(Labriola and Schneider, 2020). 불안정한 노동시간을 양산하는 근무일정 조정 관행들 예컨대 소비자의 수요 동선에 맞추어 노동자의 근무일정을 일방적으로 조정하는 등의 관행들은, 특히 저임금 시간제 노동자 종사 비중이 높은 돌봄 서비스업(Clawson and Gerstel 2014), 소매업 및 패스트푸드업(Carrillo et al. 2017; Lambert et al., 2019) 등에서 빈번하게 행해지는 것으로 조사되었다. 불안정 노동시간을 경험하기 쉬운 일자리의 특성으로는 시간제 일자리나 주당 노동시간이 35시간 미만인 파트타임 일자리일수록, 노동시간이 불규칙하게 변동하고 근무일정이 전적으로 사용자에게 의해 결정되고 조정되는 경향이 높게 나타났다(Lambert, Fugiel & Henly, 2014; Lambert, Henly & Kim, 2019). 높은 비율의 저임금 노동자들이 불안정 노동시간을 겪음에 따라, 불안정 노동시간이 저임금 노동자 및 저소득층 가구에 미치는 영향에 대한 논의가 활발히 이어졌으며, 이는 공정한 주당 노동시간 관리법의 법제화 토대가 되었다.

### 3. 불안정한 노동시간에 대한 정책적 개입의 필요성

불안정 노동시간은 저임금 노동자 및 저소득층 가구에 다양한 형태의 어려움을 야기한다. 먼저, 불안정한 노동시간은 소득 불안정으로 이어져 근로빈곤의 위험을 높인다. 예컨대, 인

1) 노동시간의 불규칙한 변동을 측정하기 위해 Lambert, Henly, Kim(2019) 연구진은 노동자에게 지난달 중 가장 많이 일한 주의 노동시간, 가장 적게 일한 주의 노동시간 및 주 평균 노동시간을 이용하여 노동시간의 상대적 불안정성을 측정하였다. 이는 평균 노동시간과 비교하였을 때, 주당 노동시간의 차이가 상대적으로 얼마나 큰가를 측정한 것이다.

건비 절감 목적으로 인력 수요가 줄어들 때에 근무 예정인 노동자를 조퇴시키는 등의 근무일정 조정 관행들은 노동자에게 예기치 못한 노동시간 감소, 곧 불충분한 노동시간(underwork)으로 이어져 근로빈곤의 위험을 높인다(Alexander & Haley, 2015). 특히 노동시간이 소득으로 연동되는 시간제 일자리 노동자에게 노동시간의 불규칙한 변동은 곧 소득 불안정을 의미한다. 미국의 대표적인 패널데이터 중 하나인 소득 및 프로그램 참여 조사(SIPP: The Survey of Income and Program Participation)를 이용하여 2008년 미국 금융위기 전후로 노동시간의 불안정성과 소득 불안정성의 추이 및 연관관계를 분석한 연구에서는 노동시간이 불규칙하게 변동한다고 응답한 사람의 경우 그렇지 않은 응답자에 비해 51.6% 높은 소득 불안정을 경험한 것으로 나타났다(Finnigan, 2018). 불안정한 노동시간에 따른 소득의 불안정은 가계 소비 계획을 어렵게 하며 저임금 노동자 및 저소득층 가구의 경제적 어려움과 물질적 결핍을 가중시킨다(Schneider & Harknett, 2019a). 불안정한 노동시간은 또한 일정 근로시간을 조건부로 인정하는 사회서비스 및 프로그램 수급 자격 유지를 어렵게 한다. 대표적인 예로 아동 보육수당(Child Care Subsidy)을 들 수 있다. 미국의 아동 보육수당 제도는 저소득층 가구의 아동보육 서비스 이용 비용을 보조하여 부모의 고용 유지와 아동 돌봄 수요를 지원하는 제도로, 아동 보육수당의 수급자격을 유지하기 위해서는 지역에 따라 많게는 주당 30시간 이상 근로시간을 유지해야 한다. 한편 불규칙하게 변동하는 노동시간은 일정하게 주당 노동시간을 유지하는 것을 어렵게 하며, 이는 곧 아동 보육수당의 불안정한 수급으로 이어진다(Henly et al., 2017). 동일한 이유로 불안정 노동시간은 일정 근로시간을 조건으로 수급자격이 유지되는 보충영양 지원 프로그램(Supplemental Nutrition Assistance Program, SNAP), 공공부조제도(Temporary Assistance for Needy Families, TANF) 등 기본적인 사회안전망에 대한 저소득층의 안정적인 수급자격 유지를 저해할 수 있다.

경제적 측면의 어려움 외에도 불안정 노동시간은 노동자의 삶 여러 방면에 부정적인 영향을 미친다. 갑작스러운 근무일정의 변동 또는 예상치 못한 근무시간의 연장은 근무 외의 생활 스케줄(여가, 자기개발, 의료서비스 이용 등)을 방해하는데, 특히 일과 돌봄 역할을 병행해야 하는 노동자에게 이는 일·가정 양립을 저해하는 주요한 원인으로 작용한다(Henly and Lambert, 2014). 예컨대, 근무일정의 갑작스러운 변동으로 예기치 못한 돌봄 공백이 발생할 때, 자녀의 어린이집 하원을 대신 도와주고 돌봐줄 사람을 찾아야 하는 등의 어려움이 발

생하는 것이다(Carrillo et al., 2017). 노동자의 불안정한 근무일정에 대한 사회적 고려의 부재는 일·가정 양립의 어려움을 더욱 가중시킨다. 법과 사회정책센터(CLASP: The Center for Law and Social Policy) 연구보고서를 보면, 운영 고정 비용을 이유로 많은 어린이집에서 부모의 근무일정 특성상 종일제가 아닌 불규칙한 시간으로 등록해야 하는 아이들의 등록을 거부하는 사례가 자주 발생하는 것으로 나타났다(Ben-Ishai, Matthews, & Levin-Epstein, 2014). 불안정한 근무시간에 따른 일·가정 양립의 어려움은 스트레스 요인으로 작용하여 노동자의 건강에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Schneider and Harknett, 2019b). 이 밖에도 선행연구는 부모의 불안정한 근무일정이 부모의 스트레스를 높이고, 자녀와 함께하는 시간을 줄임으로써 자녀와의 관계 및 자녀의 행동발달에 부정적인 영향을 줄 수 있다고 지적했다.(Schneider & Harknett, 2019c).

#### 4. 공정한 주당 노동시간 관리법(Fair Workweek Law)<sup>2)</sup>

##### 가. 공정한 주당 노동시간 관리법(Fair Workweek Law) 개요

불안정 노동시간이 저임금 노동자 및 저소득층 가구에 미치는 영향에 대한 연구가 축적되면서 불안정 노동시간 문제가 사회적으로 조명되었다. 이에 따라 2017년 이후 미국의 주(州) 및 시(市) 정부들을 중심으로 불안정한 노동시간을 양산하는 사용자(및 일선 현장 매니저)의 근무일정 관리 및 조정 관행을 규제하는 공정한 주당 노동시간 관리법(Fair Workweek Law)을 연이어 제정하였다. 현재까지 7개 시(샌프란시스코, 새너제이, 에머리빌, 시애틀, 뉴욕, 시카고, 필라델피아) 및 1개 주(오레곤 주)에서 공정한 주당 노동시간 관리법이 시행되고 있다. 현재 다른 지역에서도 같은 법이 발의되어 표결을 앞두고 있다(예, 뉴저지). 공정한 주당 노동시간 관리법의 적용을 받는 노동자는 약 739,500명으로 추산된다(시카고 및 필라델피아 제외)(Economic Policy Institute, 2019). 구체적인 법률 내용 및 적용 대상은 지역에 따라 조금씩 다르지만, 주요 뼈대는 다음과 같다.

2) 지역 및 주 정부에 따라 법률 이름이 조금씩 다르나, 본 글에서는 Wolfe, Jones, Cooper(2018)의 Economic Policy Institute 보고서를 따라 Fair Workweek Law (공정한 주당 노동시간 관리법)로 통칭한다.  
한편 최근 COVID-19에 따른 행정명령 준수를 이유로 근무일정이 변경된 것에 대해서는 예외적으로 추가 보상 및 수당 지급의 의무를 면제하고 있다.

## 1) 주요 골자

- 주당 근로시간 및 대기근무 여부(on-call work)를 서면으로 제공: 사용자가 임의로 근로시간을 조정하는 것을 방지하기 위해, 고용계약 전 사용자는 근로자에게 주당 근로시간 및 대기근무(on-call work) 여부를 서면으로 제공해야 한다. 시애틀에서는 사용자가 주당 실질 근로시간을 노동자에게 주기적으로 고지하도록 한다.
- 근무일정 최소 2주 전 고지(Two weeks Advance notice): 사용자는 근무 예정자에게 최소 2주 전에 근무일정을 알려야 한다. 이는 노동자들에게 보다 예측 가능한 근무일정을 보장하기 위함이다.
- 근무일정 조정 및 변경에 대한 보상(predictability pay): 근무일정이 공지된 이후 사용자에 의해 변경 및 조정되는 근무시간에 대해 사용자는 노동자에게 추가 보상 및 수당을 제공해야 한다. 샌프란시스코에서는 7일 내 사전 고지 없이 변경되는 일정 변경에 대해 사용자가 노동자에게 추가수당을 제공하도록 하고 있다. 시애틀에서는 사용자의 일방적 근무일정 조정으로 고지된 근무시간보다 줄어든 시간을 일하게 되는 경우, 해당 노동자에게 일하지 않는 시간(즉 줄어든 시간)의 절반에 해당하는 임금을 지급하도록 한다. 덧붙여, 노동자는 사용자에 의한 갑작스런 근무일정 변경을 거부할 권리가 법적으로 보장된다.
- 노동자의 근무일정 변경의사 표현의 권리: 사용자는 근무일정을 최종 확정 및 공지하기 전에 노동자들의 근무일정 변경의사를 최대한 반영해야 한다. 특히 일정 변경 사유가 교통편, 주거 변경, 교육, 돌봄 및 건강의 이유일 때에 사용자는 노동자의 근무일정 변경 요청을 반영할 의무가 있다. 근무일정 변경 요청을 거부할 때는 일정 변경이 사업 운영을 해친다는 분명한 영업상의 근거를 제시해야 한다.
- 노동자의 충분히 쉴 권리 보장: 노동자가 사업장 마감과 다음날 개장 사이에 10시간 미만으로 휴식할 경우에 사용자는 1.5배의 임금을 지급하여야 한다. 이는 노동자가 충분한 휴식 시간 없이 사업장 마감과 개장을 도맡는 것(clopping)을 방지하기 위함이다.
- 추가 노동시간에 대한 기존 근무자의 우선적 권리: 새로운 인력을 고용하기 이전에 사용자는 추가 고용이 가능한 시간을 3일 동안 공지하여 기존 근무자가 근무시간을 늘일 수 있는 기회를 보장해야 한다.
- 근무일정 변경 및 조정에 대한 기록 의무화: 사용자(및 현장 매니저는) 근무자의 일정 변경

내역 및 사유를 서면기록으로 남겨두어야 한다. 이는 근무일정 변경 및 조정에 대한 사용자의 책임을 강화하기 위함이다.

## 2) 주요 적용 대상

지역별 적용대상의 편차가 존재하나, 공정한 주당 노동시간 관리법의 주요 적용대상은 불안정한 근무일정 조정 관행이 가장 빈번하게 발생하는 것으로 알려진 소매업 및 패스트푸드점에 종사하는 시간제 노동자이다. 특히 소매업 종사자는 모든 지역에서 공통적으로 법 적용 대상으로 포함되고 있다(Wolfe et al, 2018). 지역에 따라 패스트푸드점 및 숙박업 종사자를 적용 대상으로 포함하고 있다. 적용대상과 관련하여 주목할 만한 사례는 시카고이다. 시카고는 현재까지 그 적용대상 범위가 가장 광범위한데, 다른 지역에서 포괄하고 있는 소매점, 패스트푸드점, 숙박업에 더하여 건물관리업, 의료서비스, 제조업 및 물류창고 관리업까지 적용 대상 산업군으로 포함하고 있다. 또한 시간제 노동자뿐만 아니라, 해당 산업군에 종사하는 연 소득 50,000달러 이하의 전일제 노동자도 적용대상으로 포함하고 있다. 법 적용대상과 관련하여 또 한가지 주목할 점으로, 샌프란시스코 및 새너제이에서는 직접고용 노동자들뿐만 아니라 간접고용 및 파견 노동자들도 적용대상으로 포함하고 있다.

### 나. 공정한 주당 노동시간 관리법(Fair Workweek Law)의 함의 및 쟁점

비교적 최근에 제정되거나 시행되고 있는 만큼 공정한 주당 노동시간 관리법의 효과를 단정짓기에는 다소 이르지만, 다양한 연구들을 통해 법 시행 전후의 변화에 대한 논의가 진행되고 있다. 대표적으로 시애틀의 경우, 2017년 7월 법 시행 직전과 시행 1년, 2년 후를 비교 분석 함으로써 공정한 주당 노동시간 관리법이 노동자 및 사용자(또는 일선 현장매니저)의 근무일정 조정 관행에 미치는 영향을 장기적으로 평가하고 있다. 여기에서는 시애틀 연구결과를 중심으로 공정한 주당 노동시간 관리법의 효과 및 쟁점, 향후 과제에 간략히 논의하고자 한다(West Coast Poverty Center, 2018, 2019). 먼저 노동자의 경우, 공정한 주당 노동시간 관리법 시행 직전과 비교하였을 때, 법 시행 이후 근무일정을 2주 이상 미리 고지 받는다고 응답한 수가 20% 증가한 것으로 조사되었다. 사용자에 의해 근무일정이 변경 및 조정되는 경우, 추가수당을 받는다고 응답한 노동자의 비중 또한 법 시행 이전과 비교하여 2배

이상 증가한 것으로 나타났다. 한편 대기근무(on-call shift) 및 일방적으로 근무일정을 취소하거나 변경하는 관행들에서는 뚜렷한 변화가 없어 여전히 다수의 노동자들이 불안정한 근무일정을 경험하는 것으로 나타났다. 일선에서 노동자의 근무일정을 관리 및 조정하는 사용자와 현장 매니저의 경우, 법 시행 이후 좀 더 안정적인 근무일정을 제공하는 쪽으로 관행들이 개선된 부분들이 확인되었다. 특히 근무일정을 최소 2주 전 사전 고지, 근무일정 사이 충분한 휴식시간 제공 등의 부문이 높은 비율로 준수되고 있다. 한편 법 시행 초기인 만큼, 공정한 주당 노동시간 관리법에 대한 이해도의 편차가 존재하였으며, 특히 사용자 및 매니저에 의해 변경된 근무일정에 대해 노동자에게 추가수당을 주어야 하는 부분에서 혼선과 어려움이 다수 보고되었다. 또한, 법의 주요 적용대상이 500명 이상의 대규모 사업장 및 프랜차이즈 사업장인 만큼, 소규모 사업장의 경우 불안정 노동시간 관행이 지속될 수 있다는 우려도 제기되고 있다.

## 5. 나가며

불안정 노동시간은 평균 노동시간 개념으로 포착하기 어려운 주당 노동시간이 불규칙하게 변동하는 불안정성의 문제점을 야기한다. 기존에 불안정 노동시장의 문제가 고용상태의 불안정성을 중심으로 논의되어 왔다면, 불규칙하게 변동하는 근무일정과 이에 따른 노동시간의 불안정성은 고용된 상태에서도 노동자의 삶이 불안정할 수 있다는 것을 시사한다. 노동자가 근무일정을 결정하는 과정에서 의사를 반영하기 어려울수록, 그리고 사용자가 인건비를 절감할 목적으로 노동자의 근무일정을 일방적으로 변경할 때에 노동시간은 불안정하게 요동친다. 불안정한 노동시간은 곧 소득의 불안정성, 그리고 일과 삶의 불균형으로 이어져 삶의 질을 저해하고 근로빈곤에 빠질 위험을 높인다. 이는 불안정 노동시간의 여파가 비단 노동자 개인에게 머물지 않고, 가족 및 일 외의 삶의 영역으로까지 번져간다는 것을 의미한다. 특히 노동자의 삶을 불안정하게 하는 일련의 근무일정 변경 관행들이 특히 저임금 서비스 부문 일 자리에서 빈번하게 저질러지고 있다는 것은 불안정한 노동시간과 이에 따른 삶의 불안정성이 불평등하게 경험되고 있다는 점을 반영한다. 최근 국내 대표적인 패스트푸드 매장에서 코로나19에 따른 매출 급감을 이유로 아르바이트생의 노동시간을 일방적으로 30분씩 강제로 줄여 논란이 되었다(이효상, 2020). 사용자의 편의와 인건비를 절감할 목적으로 노동자의 근



무일정을 일방적으로 조정하는 소위 ‘고무줄 근무시간’ 관행은 한국에서 지속적으로 지적되어 왔으며, 최근 코로나19 여파로 그 우려는 커지고 있다. 공정한 노동시간 법의 중요한 의미는 불안정 노동시간을 양산하는 일선의 근무일정 조정 및 변경 관행들을 구체적으로 파악하여 이를 규제한다는 점이다. 불안정한 노동시간을 양산하는 근무일정 관리 관행의 구체적 양상에 대한 조사를 바탕으로 한 실질적인 대응책 마련이 필요한 때이다.

---

### 참고문헌

- 김민경.(2015.3.19). 맥도날드 '고무줄 근무시간' 알바한텐 '죽을 맛'. 한겨레. <http://www.hani.co.kr/arti/society/labor/683023.html>
- 남지원, 노정연(2017.3.2.). 롯데시네마도 '알바 임금 깎기'. 경향신문. [http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?art\\_id=201703022149035](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201703022149035)
- 이효상(2020.2.16). 임금 갑자기 줄어도 말 못하는 '맥도날드 알바'. 경향신문. [http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?art\\_id=202002162126025](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=202002162126025)
- Alexander, C., & Haley-Lock, A.(2015). Underwork, work-hour insecurity, and a new approach to wage and hour regulation. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(4), 695-716.
- West Coast Poverty Cente.(2018). The Evaluation of Seattle's Secure Scheduling Ordinance: Baseline report. *Research brief. Seattle: University of Washington, West Coast Poverty Center*. <https://shift.hks.harvard.edu/the-evaluation-of-seattles-secure-scheduling-ordinance-baseline-report/>
- West Coast Poverty Center.(2019). The Evaluation of Seattle's Secure Scheduling Ordinance: Year 1 Findings. *Research brief. Seattle: University of Washington, West Coast Poverty Center*. <https://shift.hks.harvard.edu/the-evaluation-of-seattles-secure-scheduling-ordinance-year-1-findings/>
- Ben-Ishai, L., Matthews, H., & Levin-Epstein, J.(2014). Scrambling for stability: The challenges of job schedule volatility and child care. *Washington, DC: Center for Law and Social Policy*.
- Carrillo, D., Harknett, K., Logan, A., Luhr, S., & Schneider, D.(2017). Instability of work and care: How work schedules shape child-care arrangements for parents working in the service sector. *Social Service Review*, 91(3), 422-455.
- Clawson, D., & Gerstel, N.(2014). *Unequal time: Gender, class, and family in employment schedules*. Russell Sage Foundation.
- Finnigan, R.(2018). Varying weekly work hours and earnings instability in the Great Recession. *Social science research*, 74, 96-107.
- Henly, J. R., & Lambert, S. J.(2014). Unpredictable work timing in retail jobs: Implications for employee work-life conflict. *Ilr Review*, 67(3), 986-1016.
- Henly, J. R., Kim, J., Sandstrom, H., Pilarz, A. R., & Claessens, A.(2017). What Explains Short Spells on Child-Care Subsidies?. *Social Service Review*, 91(3), 488-533.
- Howell, D. R., & Kalleberg, A. L.(2019). Declining job quality in the United States: Explanations and evidence. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(4), 1-53.
- LaBriola, J., & Schneider, D.(2020). Worker Power and Class Polarization in Intra-Year Work Hour Volatility. *Social Forces*, 99(3), 973-999.
- Lambert, S. J.(2008). Passing the buck: Labor flexibility practices that transfer risk onto hourly workers. *Human relations*, 61(9), 1203-1227.
- Lambert, S. J., Fugiel, P. J., & Henly, J. R.(2014). Precarious work schedules among early-career employees in the US: A national snapshot. *Research brief. Chicago: University of Chicago, Employment Instability, Family Well-Being, and Social Policy Network (EINet)*.
- Lambert, S. J., Haley-Lock, A., & Henly, J. R.(2012). Schedule flexibility in hourly jobs: Unanticipated consequences and promising directions. *Community, Work & Family*, 15(3), 293-315.
- Lambert, S. J., Henly, J. R., & Kim, J.(2019). Precarious work schedules as a source of economic insecurity and institutional distrust. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(4), 218-257.
- Lambert, S. J., Henly, J. R., Schoeny, M., & Jarpe, M.(2019). Increasing schedule predictability in hourly jobs: Results from a randomized experiment in a US retail firm. *Work and Occupations*, 46(2), 176-226.

- 
- Schneider, D., & Harknett, K.(2019a). Hard Times: Routine Schedule Unpredictability and Material Hardship among Service Sector Workers. *Social Forces*. <https://doi.org/10.1093/sf/soaa079>
- Schneider, D., & Harknett, K.(2019b). Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being. *American Sociological Review*, *84*(1), 82-114.
- Schneider, D., & Harknett, K.(2019c, October). *Parental Exposure to Routine Work Schedule Uncertainty and Child Behavior* (Working paper series). Washington Center for Equitable Growth. <https://equitablegrowth.org/working-papers/parental-exposure-to-routine-work-schedule-uncertainty-and-child-behavior/>
- Wolfe, J., Jones, J., & Cooper, D.(2018). 'Fair Workweek' Laws Help More Than 1.8 Million Workers: Laws Promote Workplace Flexibility and Protect Against Unfair Scheduling Practices. *Washington, DC: Economic Policy Institute*. <https://www.epi.org/publication/fair-workweek-laws-help-more-than-1-8-million-workers/>