

미국 초과근무 수당에 관한 법률 개정 논의

이 윤 수

(로체스터대 경제학부 박사과정)

■ 머리말

지난 3월 31일 미국 노동부(Department of Labor)는 초과근무수당에 관한 법률 개정안을 제안하였다. 1938년에 개정된 이후 큰 개정없이 시행되고 있는 법안을 현실에 맞게 수정함으로써 더 많은 사람이 초과근무로부터 보호를 받게 될 것이라는 노동부의 개정 취지와는 달리 노동계에서는 이 법안이 노동자들, 특히 사무직 종사자들에게 부정적인 영향을 미칠 것이라며 노동부의 개정안에 강하게 반발하고 있다. 이 보고서에서는 미국의 초과근무수당 등 노동의 최저 기준을 제시하는 미국의 노동기준법이라 할 수 있는 공정근로기준법(Fair Labor Standards Act)에 대해 간략히 설명하고, 부시행정부와 미 의회가 최근에 제시한 초과근무수당 관련 개정안과 그 영향에 대해 알아본다.

■ 공정근로기준법

1938년에 타이틀(Title) 29의 일부로 공표된 공정근로기준법(Fair Labor Standard Act; 이하 FLSA)는 임금과 초과근무시간에 관한 기본적인 기준을 제시하고 근무시간의 보상에 관한 행정적인 절차를 설명한다. 이 법안은 최저임금, 아동노동, 정규직과 임시 고용직에 관한 규정 및 동등한 임금의 보장에 관한 내용을 포함하고 있으며 이 법안의 적용을 받지 않는 노동자들에 관한 조건도 서술되어 있다.

초과근무수당에 관한 규정

FLSA에 따르면 고용주는 피고용인이 초

과근무를 하도록 요구하거나 허락할 때 일반적으로 피고용인에게 초과근무시간에 관해 더 높은 급여(premium pay)를 지급하여야 한다. 특별히 예외규정에 명시되어 있는 경우를 제외하고는 FLSA에 의해 보호를 받는 노동자는 주간 40시간을 넘는 근무시간에 대하여 초과근무 한 시간당 정규시간당 임금의 1.5배에 해당하는 금액을 받아야 한다. 이 법안은 16세 이상의 노동자에 관하여서는 구체적으로 초과근무시간의 한도를 규정짓고 있지는 않을 뿐만 아니라 토요일, 일요일 또는 공휴일에 일한 경우에 초과근무수당을 지급하도록 요구하지도 않는다. 단지 초과근무에 대해 높은 임금을 지급하게 함으로써 고용주가 초과근무를 절제하도록 유인하고 있는 미국의 초과근무에 관한 이 법은 구체적으로 초과근무시간의 한도를 법으로 정하고 있는 나라의 노동법에 비해서는 좀 더 유연한 법률이라고 할 수 있다.

초과근무시간은 한 주일(일주일간 매일 24시간씩 총 168시간)을 기준으로 계산하는데 두 주간 일한 시간을 평균해서 초과근무수당을 계산하는 것은 허용되지 않는다. 즉 첫 번째 주에 50시간, 두 번째 주에 30시간을 일해 총 2주간 80시간을 일한 노동자는 첫 번째 주의 10시간 초과근무에 관해 그 수당을 보장받는다. FLSA는 사용자와 피고용인 사이의 계약으로 초과근무수당의 지급을 회피하는 것을 명시적으로 금하고 있다. 또한 고용계약에서 주당 근무시간이 40시간 이상으로 설정된 경우에도 여전히 초과근무수당에 관한 규제를 받게 된다.¹⁾

1) 예를 들어 주당 45시간씩 일하고 고정급으로 주급 300달러를 받는 계약을 한 노동자의 경우 이 노동자의 정규 시간당 임금은 300달러를 45시간을 나

초과근무수당의 예외 규정

FLSA의 13(a)(1)항에서는 40시간 이상의 초과근무에 대해 초과근무수당을 지급해야 하는 고용주의 의무가 ‘관리직, 행정직, 혹은 전문적인 업무(executive, administrative, or professional)’를 담당하거나 외부 영업직(outside sales)에 종사하는 피고용인에 대해서는 적용되지 않는다고 명시하고 있다. 피고용인의 직책이 초과근무수당의 규제를 받지 않는 예외적인 경우로 분류되기 위해서는 다음의 세 가지 기준을 통과해야 한다: ① 급여(salary)는 명시되어 있는 최저 수준을 넘어야 한다(급여 수준 기준; ‘salary-level test’); ② 피고용인은 미리 정해진 일정 금액의 급여를 지급받아야 하며 근무 시간이나 업무량에 따라 줄어들 가능성이 있는 시간당 임금을 받아서는 안 된다(급여 근거 기준; ‘salary-basis test’); ③ 피고용인의 업무는 FLSA에서 정해진 대로 주로 관리, 행정, 혹은 전문적인 기술을 요구하는 것이어야 한다(업무 기준; ‘duties tests’). 초과근무수당 지급 의무에서 면제를 받는 세 가지 업무를 간략히 소개하면 먼저 관리직(executive exemption)은 관리, 즉 두 명 이상의 정규 직원의 업무를 지도 관리하고 다른 직원의 고용 상태에 영향을 줄 수 있는 추천과 평가를 하거나 고용 및 해고를 할 권리를 가진 직책으로 정기적으로 높은 수준의 중요한 결정을 내리는 업무를 수행하고 예외규정에 해당하는 급여를 지급받아야

는 6.67달러로 계산된다. 따라서 이 노동자는 매주 초과근무시간에 해당하는 5시간의 노동에 대해 정규 시간당 임금의 1.5배를 받게 되어 추가적으로 3.335달러*5시간=16.68달러를 매주 더 받게 된다.

한다. 행정직(administrative exemption)은 회사의 관리정책 혹은 고용주 및 고객과의 업무와 직접 연결되어 있는 업무이며, 전문직(professional exemption)은 심도있는 지식과 고등 교육을 요구하는 업무나 근본적이고 창의적인 업무로 교사, 컴퓨터 시스템 분석가, 프로그래머, 소프트웨어 개발자 등 일상적으로 중요한 판단과 통제를 하는 업무를 지칭한다. 이러한 직책은 대체적으로 업무의 특성상 일의 성과를 시간으로 잴 수 없는 경우가 많아 초과근무수당의 규제를 받지 않는다. 기타 FLSA에 명시된 조건을 만족할 경우 초과근무수당 규정에 따르지 않고 임금을 지급할 수 있게 된다. 아래에서 곧 살펴보겠지만 부시 행정부의 노동부 개정안은 FLSA의 초과근무수당에 관한 예외 규정을 개정하는 것을 주요 내용으로 하고 있다.

■ 미 노동부 개정안과 그 영향

앞에서 설명한 FLSA의 초과근무수당의 예외조항은 1940년 법안이 실시된 이래로 봉급의 수준에 관한 금액을 조정할 것외에는 중대한 개정없이 실행되어 왔다. 지난 3월 31일 발행된 노동부의 개정안은 이 예외 규정을 고치는 것을 골자로 하고 있다.

개정안 주요 내용

급료 기준(salary-level test)의 변화

현재의 노동기준법에서는 주당 155달러를 버는 노동자들도 사무직(white collar)으로 분류되어 초과근무수당의 혜택을 받지 못하게 되어 있다. 노동부의 개정안이 통과되면

기준에 두 단계로 행해지던 급료기준(salary tests)은 한 가지로 통합되며 초과수당이 적용되지 않는 최저 주당 임금이 현재의 155달러에서 425달러(일년 연봉 22,100달러)로 오르게 된다. 개정된 급료 수준 기준(salary-level test)에 따르게 될 경우 육체노동에 종사하는 노동자 외에 1년 연봉이 65,000달러 이상인 피고용인들은 자동적으로 초과근무수당의 혜택을 받지 못하게 된다.

업무 기준(duties tests)의 변화

관리직으로 면제를 받는 범위는 실제로 주요한 통제 기능을 가지지 않는 낮은 수준의 상급자(supervisor)에게까지 초과근무수당을 인정하지 않을 정도로 확대된다. 실제적으로는 자신이 지도하는 노동자들과 같은 업무를 수행하면서 근무시간의 절반 이하를 관리 및 지도에 소요하는 피고용인들도 더 이상 초과근무수당의 혜택을 받지 못하게 된다. 따라서 실제로 자신이 지도하는 두 명 이상의 노동자를 고용 또는 해고할 힘조차 없는 관리인들도 초과근무수당의 면제 대상에 포함되게 된다.

행정직으로 면제를 받는 범위도 크게 확대되어 앞으로는 비행정 업무에 종사하는 시간에 대한 제한이나 주요 업무(prime duty)가 생산적이 아닌 행정직(staff)이어야 한다는 조건이 충족되지 않아도 초과근무수당의 면제 대상에 포함되게 된다. 비록 그 일이 고용주에게 크게 중요하지 않을지라도 그 업무가 요구하는 '고도의 기술과 훈련'요건을 만족하는 노동자는 더 이상 초과근무수당 혜택을 못 받게 되는데 실제 개정안에는 얼마나 높은 수준의 기술이나 훈련이 요구되는지에 대해 명확하게 쓰여 있지 않아 앞

으로 많은 논란이 있을 것으로 보인다.

전문직 종사자에 대한 면제 범위가 이번 개정안에서 가장 큰 영향을 받는 부분인데 고등 학위나 대학원 교육이 없는 사람들 뿐만 아니라 특별한 직업교육이나 추가적으로 학문적인 훈련(academic training)을 받지 않은 사람들도 전문직 종사자로 분류되어 초과근무수당 혜택을 받지 못하게 된다. 기존의 법에서 의사, 변호사 등 전문적인 통제력과 독립적 판단을 요구하는 직업만이 전문직으로 분류된 반면, 앞으로는 전문직에 필요한 교육 수준이 크게 낮아져 고등학교에서 습득할 수 없는 지식만 가지면 ‘교육받은 전문가(learned professional)’로 분류, 초과근무수당을 받지 못하게 된다.

마지막으로 업무의 책임에 따라 초과근무수당을 받을 수 있는지를 결정했던 주요 업무 기준(primary duty test)이 덜 엄격하게 적용되어 피고용인이 한 업무에 종사한 시간보다도 고용주가 피고용인의 업무 중 그 업무를 가장 중요하다고 생각하는가 하는 고용주의 주관적 판단이 초과근무수당 지급 여부를 결정하는 데 중요한 역할을 하게 된다. 따라서 초과근무수당 혜택을 받는 단순 작업(청소, 선반정리 등) 혹은 생산 업무 종사 시간이 총 근무시간의 절반을 넘을지라도 고용주의 판단에 따라서 다른 ‘우선’ 업무가 면제 대상으로 판단될 경우 피고용인은 초과근무수당을 받지 못하게 된다.

노동부 개정안의 영향

노동부의 개정안은 여러가지 조항과 효력 범위 내에서 변화를 추구하고 있어 그 영향력을 정확히 측정하기 어렵다. 미 노동부는

초과근무수당의 혜택을 받는 노동자의 직종을 변경하는 이번 개정안으로 64만 명의 고임금 사무직 종사자가 초과근무수당 수급자격을 잃게 되는 반면, 면제를 받는 최저 봉급 수준이 높아져서 130만 명의 저임금 노동자들이 새로 초과근무수당의 혜택을 받게 될 것이라고 내다보고 있다. 반면 노동조합의 지원을 받는 진보적 연구기관의 하나인 Economic Policy Institute(EPI)의 한 보고서는 초과근무에 관한 법률 개정이 얼마나 많은 노동자에게 영향을 미칠지에 관한 체계적 연구에서 노동부의 추정치보다 740만 명이나 많은 노동자가 영향을 받는다고 추정하고 있다. EPI가 노동부가 사무직으로 분류한 250개 업무 중 78개를 조사한 연구에 따르면 250만 명에 이르는 봉급노동자(salaried workers)들이 초과근무수당 혜택을 받지 못하게 되고, 시간당 임금을 받는 약 550만 명의 노동자들이 면제 기준을 만족하게 되어 초과근무수당을 받지 못하게 된다. 비록 새로이 혜택을 받게 되는 저소득층에서의 후생 증대와 초과근무수당을 잃게 되는 노동자들의 후생 감소 중에 어느 것이 클 것인지 알 수 없지만, 이번 개정안이 어떤 식으로 어느 계층의 노동자들에게 영향을 미칠지에 대해서는 정책 입안자들이 신중하게 고려해야 할 부분이다.

■ 미 의회 개정안 (H.R. 1119 와 S. 317)

부시 행정부의 개정안 외에도 이미 미 의회에서는 초과근무수당을 제한하려는 5가지의 법안이 상정되어 있다. 하원의 H.R. 1119 와 상원의 S. 317은 고용주가 현재의 초과근

무수당 대신에 시간(휴가-compensation time)으로 보상하는 것을 허락하게 하는 것을 골자로 한다. 상원에 상정되어 있는 다른 법안들은 일부 직업을 FLSA의 최저임금과 초과근무수당 지급에서 면제하는 것을 제안하고 있는데 S.237은 일부 건설업 엔지니어를, S.495는 컴퓨터 관련 전문가들을 면제 대상으로 만들려는 법안이다. 노동계는 고용주에게 언제 피고용인이 보상된 시간(earned comp time)을 사용할지에 관한 궁극적인 통제권을 주고 있는 현재의 법안이 결과적으로는 노동자들로 하여금 금전적 보상없이 더욱 많은 일을 하게 만들 것이라며 반대하고 있다. 한 예로 현재의 개정안에서는 고용주가 초과근무수당 대신 시간으로 보상을 받기로 한 노동자에게만 초과근무를 시킬 수 있는 문제점에 대해 특별한 대책이 마련되어 있지 않아 금전적 보상을 선호하는 노동자가 보호받지 못하는 경우가 발생할 수 있다는 우려가 제기되고 있다.

참고문헌

Eisenbrey, Ross, "The Naked Truth about Comp Time. Current proposal is like emperor's new clothes: there's nothing there for workers," *Briefing Paper*, Economic Policy Institute, 2003.

Eisenbrey, Ross and Jared Bernstein, "Eliminating the Right to Overtime Pay: Department of Labor proposal means lower pay, longer hours for millions of workers," *Briefing Paper*, Economic Policy Institute, 2003.

미국 노동부 홈 페이지: <http://www.dol.gov/esa/whd/>

■ 맺음말

초과근무수당으로 근근히 생계를 꾸려 나가는 노동자들에게 부시 행정부와 의회의 개정안은 커다란 타격이 될 것으로 보인다. 이에 AFL-CIO등 노동계에서는 부시와 의원들에게 편지 보내기 운동 등을 펼치며 적극적으로 FLSA의 개정에 반대하고 있다. 노동부가 이번 개정으로 더 많은 사람이 초과근무수당의 혜택을 받을 것이라 주장하는 것과 달리, 많은 사람이 개정으로 인해 초과근무수당 혜택을 잃게 될 것이라는 연구보고가 나오고 있다. 이미 지난 85년 한 차례 FLSA를 개정할 당시 기존의 예외 규정에 대해 특별한 법 개정 의사를 보이지 않았던 의회가 과연 어느 정도 반노동(anti-worker) 성향인 노동부의 개정안에 찬성할 것인지 귀추가 주목된다.