



# 미정부 계약업체에 적용되는 노동 법규

배효진 (미국 Berry & Berry 변호사사무소 노동법전문변호사)

## ■ 머리말

대부분의 미국 노동법<sup>1)</sup>은 일정 규모 이상의 기업들에 일괄적으로 적용된다. 이런 일반적으로 널리 알려진 노동법들과 달리 어떤 노동법들은 정부 계약업체에만 적용된다. 정부 계약업체에만 적용되는 법으로는 의회에서 제정한 법뿐만 아니라 대통령령도 있다. 의회가 제정한 법과 달리 대통령령의 경우는 행정부가 바뀌고 노동 정책이 바뀔에 따라 변하기도 한다. 이 글에서는 먼저 정부 계약업체들에 적용되는 노동법을 살펴보고, 부시 행정부에서 오바마 행정부로 바뀌면서 변화가 생긴 대통령령도 살펴보도록 하겠다.

## ■ 정부 계약업체에 적용되는 법<sup>2)</sup>

아래에 소개할 네 가지의 법은 정부 계약업체에서 일하는 노동자들의 최저임금을 규정하고

1) 이러한 일반적인 노동 법규로는 공정노동기준법(Fair Labor Standards Act), 시민권리법 7조(Title VII of the Civil Rights Act of 1964), 연령차별금지법(Age Discrimination in Employment Act), 장애인차별금지법(Americans with Disabilities Act), 가족의료휴가법(Family and Medical Leave Act) 등이 있다.

2) 미노동부 홈페이지. <http://www.dol.gov/opa/aboutdol/lawsprog.htm#govtcontracts>

있다. 일반적으로 기업들은 공정노동기준법(Fair Labor Standards Act: FLSA)에 따라 최저임금만 지불하면 되지만, 정부 계약업체들은 각 법의 규정에 따라 FLSA에서 규정하는 최저임금 이상을 지불할 법적인 의무를 지니고 있다.

### Davis-Bacon Act<sup>3)</sup>

Davis-Bacon Act는 2,000달러가 넘는 규모의 연방정부 건설공사 일을 맡아 하는 기업의 경우 건설 노동자들에게 적정임금과 혜택(prevaling wages and benefits)을 지급하도록 강제하고 있다. 적정임금은 노동부에서 결정한다. Davis-Bacon Act 외에도 의회는 보조금, 대출, 대출 보장, 보험을 통해 정부 건설공사에 기여하는 60여 개의 법 조항에 적정임금 조항을 추가하였다.

적정임금은 두 가지 방식으로 결정된다. 하나는 일반적 임금 결정(general wage determinations)으로 이 임금은 지역과 일의 종류를 고려해 결정된다. 정부 건설 일을 맡게 된 계약업체가 일반적 임금 결정에서 결정한 금액에 따라 임금을 지불할 경우에는 따로 노동부와 상의할 필요가 없다. 다른 하나는 프로젝트 임금 결정(project wage determinations)인데 이는 계약업체의 요청에 따라 노동부에서 결정하는 임금수준으로 그 프로젝트에만 적용되며 유효기간은 180일이다. 유효기간 연장 없이 만약 유효기간 내에 이 임금 결정을 사용하지 않으면 이 프로젝트 임금 결정은 무효로 돌아간다. 일반적 임금 결정은 해마다 업데이트된다.

Davis-Bacon Act가 적용되는 건설 프로젝트를 수주한 경우, 계약업체는 정부 계약업체들이 Davis-Bacon Act에 따라 적정임금을 지불할 법적인 의무를 서술해 놓은 포스터를 건설 현장에 비치해 두어야 한다. 이러한 포스터가 비치되어 있어야 노동자들이 자신이 법적으로 얼마의 임금을 받을 권리가 있는지 알 수 있기 때문이다.

Davis-Bacon Act의 적정임금은 견습생이나 단순 보조 인력에는 적용되지 않지만, 이러한 예외 규정이 악용될 우려가 있기 때문에 이러한 견습생 프로그램은 엄격한 규정을 충족시켜야 한다. 단순 보조 인력의 경우에는 이들의 업무가 일반 건설 노동자들의 업무와 확연히 구별되어

3) Davis-Bacon Act의 참고 자료. <http://www.gpo.gov/davisbacon/referencemat.html>

야 하며, 그러한 단순 보조 인력을 고용하는 관행이 그 지역에서 일반적이어야 하며, 단순히 훈련받는 노동자를 단순 보조 인력으로 간주할 수는 없다. 적정임금은 관리직에는 적용되지 않는데 그 경우에도 관리직이 근무시간의 20% 이상을 현장 노동을 위해 사용한다면 적정임금을 지불해야만 한다.

적정임금이 실제 지역의 적정임금을 반영하지 않을 때는 노동부의 적정임금 결정에 대해 항소할 수도 있다.

### McNamara-O'Hara Service Contract Act<sup>4)</sup>

McNamara-O'Hara Service Contract Act (SCA)는 서비스 노동자들을 고용하여 미정부에 2,500달러 규모가 넘는 서비스를 제공하는 모든 기업들에 적용되는 법이다. Davis-Bacon Act와 마찬가지로 SCA가 적용되는 기업들은 노동자들에게 적정임금과 혜택을 제공해야만 한다. 적정임금은 노동부에서 결정하며 일반적으로 1년에 한 번씩 업데이트된다. 또한 SCA가 적용되는 기업들은 노동자들이 안전하고 깨끗한 환경에서 일할 수 있는 권리를 보장해야만 한다. SCA 위반 사실이 적발되었을 경우 정부는 적정임금을 받지 못한 노동자들의 임금을 지불하기 위해 계약금액을 삭감하거나 계약을 종료시킬 수도 있으며, 차후 3년간 정부 계약 참가를 금지시킬 수 있다.

Davis-Bacon Act가 적용되는 건설 노동자들과 달리 서비스 노동자들은 팁을 받는 경우가 있다. 그런 경우 팁을 적정임금에 포함시키는지 여부는 다음과 같은 조건에 달려 있다. 먼저 팁의 규모는 한 달에 30달러가 넘어야 하며, 노동자들이 팁의 전부를 가질 수 있어야 하며(고용주와 나누는 것이 아니라), 임금과 팁을 합쳐서 적정임금을 받았음을 보여주는 기록이 있어야 한다.

Davis-Bacon Act와 마찬가지로 SCA가 적용되는 기업들은 노동자들에게 SCA에 대한 정보를 포스터를 통해 알려주어야 한다.

4) 미노동부 홈페이지. <http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-sca.htm>

## Walsh–Healey Public Contracts Act<sup>5)</sup>

Walsh–Healey Public Contracts Act(PCA)는 미정부에 각종 자재를 공급하는 기업에 적용되는 법이다. 미정부와의 계약에 따라 10,000달러 이상의 자재를 생산, 조립, 취급, 배송하는 기업은 노동자들에게 연방 최저임금을 지불해야만 한다. PCA는 관리직, 전문직, FLSA의 최저임금법의 적용을 받지 않는 외부 영업 노동자들에게는 적용되지 않으며 일부 사무직 노동자들에게도 적용되지 않는다.

## The Contract Work Hours and Safety Standards Act

Contract Work Hours and Safety Standards Act(CWHSSA)는 100,000달러가 넘는 규모의 서비스나 건설 계약업체들에 한해 적용되는 법으로, 이 법은 해당 업체들이 40시간이 넘는 노동에 대해서는 기본급의 1.5배를 지불하도록 규정하고 있다. 이 법은 또한 노동자들이 위험하고 더러운 환경에서 일하는 것을 금지시키고 있다. 이 법은 운송업체, 정보를 다루는 업체, 일반적으로 시장에서 구매할 수 있는 물품을 다루는 업체, PCA가 적용되는 업체에는 적용되지 않는다.

## ■ 대통령령(Executive Order)

앞서 언급한 법들은 1930년대에서 1960년대에 걸쳐 제정된 법들로 큰 변화 없이 현재까지 적용되고 있는 법이다. 이러한 의회에서 제정한 법과 달리 미 행정부는 대통령령을 통해 정부 계약업체들에 추가적인 규정을 적용할 수 있다. 그리고 이러한 대통령령은 행정부가 바뀌고 정책이 바뀔에 따라 변화해 왔다. 여기서는 가장 최근의 공화당의 부시 행정부 시절의 대통령령

5) 미노동부 홈페이지. <http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-pca.htm>

과 민주당의 오바마 행정부의 대통령령을 간략히 검토해 보도록 하겠다.

## 부시 행정부의 대통령령

부시 행정부는 취임 직후인 2001년 2월 17일, 4개의 대통령령을 공포했다.

### 대통령령 13201: Notification of Employee Rights Concerning Payment of Union Dues or Fees<sup>6)</sup>

‘노조가입비 지불에 관한 노동자의 권리 통보’라고 이름 붙여진 이 대통령령은 계약업체들이 노동자들에게 (1) 노동조합에 가입할 의무가 없음; (2) 노동조합의 일원이 아니면서 노조비를 내야 하는 노동자들은 단체교섭, 계약 관리, 고충처리 관련 활동과 관계없는 노조 활동을 지원 하는 비용은 내지 않아도 됨을 포스터에 명시할 것을 규정하고 있다. 이와 비슷한 대통령령은 조지 H.W. 부시 대통령 때 처음 공포되었으며, 빌 클린턴 대통령 때 폐지된 것을 조지 W. 부시 대통령이 되살린 것이다. 이 대통령령이 요구하는 포스터는 연방 노동법의 내용을 기반으로 하고 있으나 노조에 적대적인 것으로 여겨진다.

### 대통령령 13202: Preservation of Open Competition and Government Neutrality Towards Government Contractors' Labor Relations on Federal and Federally Funded Construction Projects<sup>7)</sup>

‘열린 경쟁과 계약업체들의 노사관계에 대한 정부 중립성 보존’이라고 이름 붙여진 이 대통령령은 노조가 조직된 업체를 정부 입찰시 더 선호하는 것을 금지하고 있다. 이러한 규정은 대통령령 13201과 마찬가지로 조지 H.W. 부시 대통령 때 처음 공포되었으며, 빌 클린턴 대통령 때 폐지되었으나 조지 W. 부시 대통령이 다시 되살렸다.

6) Federal Register Presidential Documents. [http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2001\\_register&position=all&page=11221](http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2001_register&position=all&page=11221)

7) Federal Register Presidential Documents. [http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2001\\_register&position=all&page=11225](http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2001_register&position=all&page=11225)

## 대통령령 13203: Revocation of Executive Order and Presidential Memorandum Concerning Labor-Management Partnerships<sup>8)</sup>

‘노사 파트너십에 관한 대통령령과 대통령 메모 폐지’라고 이름 붙여진 이 대통령령은 역시 빌 클린턴 대통령 시절의 대통령령을 폐지하는 법령이다. 클린턴 행정부의 대통령령은 국가파트너십위원회(National Partnership Council)를 설립하고 정부 부처들에 노사 파트너십 정립을 요구했다. 국가파트너십위원회는 인사관리처(Office of Personnel Management) 국장, 노동부 차관, 연방노동관계위원회(Federal Labor Relations Authority) 의장, 연방 공무원노조인 미국공무원협회(American Federation of Government Employees) 회장, 미국 최대의 노동조합인 전국노동자총연맹-산업별노동조합(AFL-CIO) 대표, 각종 공무원노조 대표들로 구성되었는데, 이 대통령령에 따르면 경영진은 몇몇 경영 분야의 결정에 노조의 대표들을 참여시켜야 했다. 대통령령 13203은 이러한 빌 클린턴 시절의 대통령령을 폐지한 것이다.

## 대통령령 13204: Revocation of Executive Order on Nondisplacement of Qualified Workers Under Certain Contracts<sup>9)</sup>

이 대통령령 역시 빌 클린턴 대통령 시절의 대통령령을 폐지했다. 빌 클린턴 대통령 시절의 대통령령은 정부 건물 관리 서비스 업체들에게 새로 정부 계약을 수주했을 경우 기존 노동자들이 고용되는 것을 거부하기 전까지는 해당 일자리를 외부에 광고할 수 없다고 규정했다. 이 규정은 관리직에는 적용되지 않았다.

8) Federal Register Presidential Documents. [http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2001\\_register&position=all&page=11225](http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2001_register&position=all&page=11225)

9) Federal Register Presidential Documents. [http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2001\\_register&position=all&page=11228](http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2001_register&position=all&page=11228)

## 오바마 행정부의 대통령령

### 대통령령 13494: Economy in Government Contracting<sup>10)</sup>

이 대통령령은 노동자들이 노동조합에 가입하는 것을 방해하는 데 쓰는 비용을 정부에 청구 부하는 것을 금지한다. 이러한 비용은 관련 자료를 준비하는 데 드는 비용, 법률 자문가나 컨설턴트를 고용하는 비용, 관련 회의를 주관하는 비용 등을 포함한다. 이 대통령령은 정부 계약업체가 노동조합 없는 환경을 유지하기 위한 정보 제공 차원의 모임을 개최하는 것을 금지하지는 않지만, 그와 관련된 비용을 온전히 계약업체에서 부담하게 만든다.

### 대통령령 13495: Nondisplacement of Qualified Workers Under Service Contracts<sup>11)</sup>

이 대통령령은 부시 행정부 시절의 대통령령 13204를 폐지하고, 새롭게 정부 계약을 수주한 계약업체가 이전 업체의 직원들을 고용할 의무를 부여한 빌 클린턴 시절의 대통령령을 부활시켰다. 새 계약업체는 이전 업체의 직원들에게 새 계약업체를 위해 일할 것인지 고려할 수 있도록 10일 이상의 시간을 주어야 한다. 새 계약업체는 이전 업체의 직원들에게 먼저 일자리를 유지할 권리를 주어야 하지만, 이전 업체가 고용한 직원들보다 적은 수를 고용할 수는 있다. 그리고 적절하게 업무를 수행하지 않은 직원들은 고용하지 않을 수 있다.

이 대통령령은 실제로 노조 형성과 깊은 관련이 있는데, 전국노동관계법(National Labor Relations Act: NLRA)에 따르면 새 업체가 이전 업체의 대다수 직원을 고용했을 경우 기존 업체의 노조를 인정해 주어야 한다. 따라서 이 대통령령에 따르면 새 계약업체는 기존 계약업체의 노조를 인정해야 된다.

10) Federal Register Presidential Documents. [http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2009\\_register&position=all&page=6101](http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2009_register&position=all&page=6101)

11) Federal Register Presidential Documents. [http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2009\\_register&position=all&page=6103](http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2009_register&position=all&page=6103)

## 대통령령 13496: Notification of Employee Rights Under Federal Labor Laws<sup>12)</sup>

이 대통령령은 정부 계약업체들에게 직원들에게 전국노동관계법(NLRA)하의 권리를 알려줘야 할 의무를 부여한다. 즉 사업장에 비치되어야 할 공고는 단체교섭 권리, 노조 활동에 참여할 권리를 알려주어야 한다. 또한 이 대통령령에 따르면 주 계약업체는 하청업체들에게도 같은 공고를 비치할 것을 요구하여야 한다.

### ■ 맺음말

이 글에서는 간략하게 미정부 계약업체에 적용되는 다양한 노동법규에 대해 살펴보았다. 앞서 설명한 것처럼 의회에서 제정한 네 종류의 법은 정부 계약업체에 일하는 노동자들의 고용 환경과 최저임금을 규제하고 있다. 이와는 별도로 대통령령 역시 정부 계약업체에 별도의 노동법규를 적용할 수 있는데 이러한 대통령령은 행정부의 성향에 따라 바뀌어져 왔다. 조지 W.H. 부시, 빌 클린턴, 조지 W. 부시, 바락 오바마 순으로 공화당과 민주당이 번갈아 집권하면서 정부 계약업체에 적용되는 법규정 역시 그에 따라 변화해 왔음을 알 수 있다. 이러한 대통령령은 의회에서 제정하는 법과 달리 언론이나 대중의 주목을 크게 받지 않지만 해당 행정부의 정책 성향을 잘 드러내 준다고 할 수 있겠다. 2012년에는 미국 대선이 치러진다. 오바마 행정부가 연임하느냐, 아니면 새로이 공화당 행정부가 들어서느냐 여부에 따라 노동자들의 권익에 영향을 미치는 대통령령 역시 영향을 받을 것이다. 이러한 점을 고려할 때 굵직굵직한 법안뿐 아니라 대통령령에도 주목하는 것이 의미 있을 것이다. **KLI**

12) Federal Register Presidential Documents. [http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2009\\_register&position=all&page=6107](http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getpage.cgi?dbname=2009_register&position=all&page=6107)