

미국의 최저임금법

배효진 (미국 변호사)

■ 머리말

미국의 최저임금은 1938년에 제정된 공정노동기준법(Fair Labor Standards Act, FLSA)에 따라 규제되고 있다. 현재 미국의 최저임금은 7.25달러이다.¹⁾ 미국의 많은 주들은 FLSA와 비슷한 최저임금법을 주 차원에서 제정하였으며, 연방 최저임금보다 최저임금을 높게 정한 주도 있다. 연방법과 주법이 다른 보호 내용을 포함하고 있는 경우 고용주들은 양 법 모두 준수해야 한다.

이 글에서는 미국의 최저임금 근로자 실태, 최저임금 위반 실태²⁾, 최저임금 감독 조직에 대해 먼저 살펴보고, 최저임금 준수 상황을 개선하기 위한 몇가지 정책을 제안할 것이다.

■ 미국의 최저임금 근로자 실태

미국 노동통계청(Bureau of Labor Statistics) 조사에 따르면 2011년 전체 노동인구의 59.1%인 7,390만 명의 성인 노동자는 시급으로 임금을 받는다. 그중 170만 명이 연방 최저임금인 시

1) 미국의 최저임금액(1938~2009), <http://www.dol.gov/whd/minwage/chart.htm>

2) 이 글에서는 연방 최저임금을 기준으로 한 최저임금 근로자와 위반 실태에 대해 서술할 것이다.

간당 7.25달러를 받고, 220만 명이 최저임금보다 적은 임금을 받는다. 즉 시간당 임금을 받는 노동자의 5.2%가 최저임금 혹은 그 이하의 임금을 받고 있는 것이다.³⁾

그렇다면 최저임금을 받는 노동자 실태는 어떠한지 ① 직군, ② 산업, ③ 교육 수준, ④ 연령 및 성별, ⑤ 결혼 여부, ⑥ 근무시간에 따라 살펴보도록 하자.⁴⁾

직군별

<표 1>에서 보여주듯 최저임금 노동자들이 가장 많이 존재하는 직군은 서비스 업종(60.6%)이며 그 뒤로 판매 및 사무직(22.4%)이 따른다.

<표 1> 직군별 최저임금 노동자 비율

(단위:%)

직 군	최저임금 노동자 비율
관리, 전문직	5.1
- 관리직	1.3
- 전문직	3.8
서비스업종	60.6
- 의료보조(health care support)	2.6
- 보안(protective service)	1.6
- 취사 및 서빙(food preparation and serving)	43.2
- 건물 관리(building and grounds cleaning and maintenance)	5.5
- 개인 케어 및 서비스(personal care and service)	7.8
판매 및 사무	22.4
- 판매(sales)	15.7
- 사무(office and administrative support)	6.7
천연자원, 건설, 관리	2.5
- 농업, 수산업(farming, fishing, and forestry)	1.7
- 건설, 추출(construction and extraction)	0.7
- 설치, 관리, 수리(installation, maintenance, and repair)	0.7
제조, 운송	9.4
- 제조(production)	2.6
- 운송(transportation and material moving)	6.8

3) Characteristics of Minimum Wage Workers : 2011, <http://www.bls.gov/cps/minwage2011.htm>

4) Tables 1-10, <http://www.bls.gov/cps/minwage2011tbls.htm#4>

산업

산업분야로 살펴보면, 여가 및 숙박 산업에서 최저임금 노동자가 가장 많이 종사하며 (51.3%) 그 뒤를 도매 및 소매업(17.5%)이 따른다.

〈표 2〉 산업별 최저임금 노동자 비율

(단위:%)

	최저임금 노동자 비율
사기업	94.7
농업	1.1
비농업	93.6
- 광업	0.1
- 건설	1.1
- 제조	2.4
- 도매 및 소매	17.5
- 운송	1.2
- 정보	0.9
- 금융서비스	1.0
- 전문 및 비즈니스 서비스	4.1
- 교육 및 보건 서비스	9.3
- 여가 및 숙박산업	51.3
- 기타	4.8
공공분야	5.3
- 연방	0.5
- 주	1.7
- 지방	3.1

교육 수준

교육 수준에 따라 분류해 보면, 최저임금 노동자 중 대학 및 대학원 졸업자는 7.3%에 불과했다. 92.7%의 최저임금 노동자는 고등학교 이하(27.7%), 고등학교 졸업(30.8%), 대학 중퇴 및 전문대 졸업자였다(34.2%).

〈표 3〉 교육수준별 최저임금 노동자 비율

(단위:%)

	최저임금 노동자 비율
고등학교 이하	27.7
고등학교 졸업	30.8
대학 중퇴 및 전문대 졸업	34.2
대학 졸업	6.5
대학원 졸업	0.8

연령 및 성별

성별로 나눠보았을 때 최저임금 노동자 중 여성이 차지하는 비율은 62.5%, 남성은 37.4%로 다수의 최저임금 노동자가 여성이라는 사실을 알 수 있다. 연령대별로는 10대 노동자(23.5%), 20~30대 전반 노동자(47.1%)가 큰 비중을 차지한다는 것을 알 수 있다.

〈표 4〉 연령 및 성별 최저임금 노동자 비율

(단위:%)

	전체	남성	여성
전체	100.0	37.4	62.5
16-19세	23.5	9.7	13.7
20-24세	26.0	10.8	15.2
25-34세	21.1	7.3	13.8
35-44세	10.4	3.7	6.7
45-54세	10.0	3.0	7.1
55-64세	5.8	1.9	3.9
65세 이상	3.2	1.1	2.1

결혼여부

결혼여부로 분류해 보면, 전체 최저임금 노동자 중 64.3%가 미혼이었다.

〈표 5〉 최저임금 노동자의 결혼 여부

(단위:%)

	전체	남성	여성
전체	100	37.4	62.5
결혼한 적 없음	64.3	26.6	37.7
기혼, 배우자 존재	21.8	7.3	14.5
기타	13.9	3.6	10.3

근무시간

근무시간으로 분류해 보면, 전체의 72.6%가 파트타임 노동자(불규칙적인 근무시간/34시간 이하)이며 28.4%만이 풀타임(35시간 이상) 노동자라는 사실을 알 수 있다.

〈표 6〉 최저임금 노동자의 근로시간

(단위:%)

	최저임금 노동자 비율
불규칙적인 근무시간	12.8
0~34시간	58.8
35시간 이상	28.4

■ 최저임금 미준수/위반 실태

미국 최저임금은 공정노동기준법(Fair Labor Standards Act, FLSA)에 따라 규제되는데, FLSA 집행을 맡은 감독기관은 미국 노동부(Department of Labor, DOL)의 임금 및 노동시간 부서(Wage and Hour Division, WHD)로, WHD는 최저임금 위반 실태에 대한 통계자료를 제공한다. <표 7>은 WHD 웹사이트에 공개되어 있는 2001~2008년 통계 자료이다.⁵⁾

<표 7> 최저임금 미준수 실태(2001~2008)

WHD 범집행 통계	FY 2001	FY 2002	FY 2003	FY 2004	FY 2005	FY 2006	FY 2007	FY 2008
체불임금 구제 금액	\$131,954,657	\$175,640,492	\$212,537,554	\$196,664,146	\$166,005,014	\$171,955,533	\$220,613,703	\$185,287,827
체불임금 받은 노동자 수	216,647	263,593	342,358	288,296	241,379	246,874	341,624	228,645
접수된 고소장 수	29,085	31,413	31,123	31,786	30,375	26,256	24,950	23,845
고소건 해결에 걸린 시간	139	129	108	92	85	93	97	97
완료된 사건 수	38,051	40,264	39,425	37,842	34,858	31,987	30,467	28,242

2008년 WHD는 공정노동기준법(FLSA) 위반에 따른 체불임금을 1억 8,500만 달러 이상 징수했다. 징수한 체불임금 중 88%는 시간외수당을 위반한 경우이고 나머지는 최저임금 규정을 위반한 경우였다.

5) <http://www.dol.gov/whd/statistics/>

〈표 8〉 공정노동기준법 위반으로 인한 체불임금 징수 건수 및 금액

FY 2008	위반 사례	체불임금 징수 금액	체불임금 징수 비율
최저임금	10,085건	\$16,557,184	12%
시간외수당	10,105건	\$123,686,617	88%

WHD에 따르면 다음과 같은 저임금 산업분야에서 체불임금 징수 사례가 증가하였다. 가장 많은 체불임금을 징수한 분야는 레스토랑, 보안, 의료서비스 분야로, 이 분야의 노동자들이 취약노동자 계층이라는 사실을 알 수 있다.

〈표 9〉 산업별 체불임금

저임금산업 통계	사건 수	체불임금	노동자 수
농업	1,600	\$2,116,712	5,397
보육	746	\$1,058,579	3,070
레스토랑	3,942	\$18,917,992	23,433
섬유	385	\$2,596,986	2,278
보안	633	\$13,595,350	13,138
의료 서비스	1,302	\$11,403,813	15,768
호텔 및 모텔	875	\$2,445,094	5,034
경비	507	\$3,469,956	5,417
임시직	309	\$1,945,163	3,368
전 체	10,299	\$57,549,645	76,903

■ 최저임금 미준수 관련 감독조직

앞서 언급하였듯, 미국 노동부(DOL) 임금 및 노동시간 부서(WHD)는 최저임금 규정이 포함 되어 있는 공정노동기준법(FLSA)을 비롯한 각종 노동법 위반을 감독하는 곳이다.⁶⁾ WHD는 노동자들이 최저임금법 위반 사실을 고발하면, 조사한 후 위반 사실이 드러날 경우 체불임금을 징수하고 벌금을 부과할 권한을 가지고 있다.

미국의 많은 주들은 연방법인 공정노동기준법(FLSA)과는 별개로 주 차원의 노동법들을 제정한 경우가 많기 때문에 연방 집행기관인 WHD와는 별도로 각 주도 최저임금법 집행기관을 갖추고 있는 경우가 있다. 예를 들어, 뉴욕의 경우, 뉴욕 노동부는 최저임금법 위반 시 체불임금을 징수하고 체불임금의 200%까지 이자나 벌금을 부과할 권한을 가지고 있다.⁷⁾

■ 최저임금 준수 상황 개선을 위한 정책 제안

앞서 살펴본 최저임금 위반 실태에서 볼 수 있듯이, 최저임금법과 감독기관의 존재에도 불구하고 최저임금법 위반은 끊이지 않고 계속되고 있다. 최저임금 준수 상황을 개선하기 위해 어떤 정책이 필요한지 간략히 살펴보도록 하자.

감독기관 강화

기업들이 최저임금법을 준수할 동기를 부여하기 위해서 강력한 감독기관의 존재는 필수적이다. 최저임금법을 위반했을 때 감독기관에서 제재를 가할 가능성이 높다는 사실을 알면 기업이 자발적으로 법을 준수할 것이기 때문이다. 감독기관을 강화하기 위해서는 법집행에 필요한 예산을 충분히 확보하고 충분한 수의 조사관들을 고용해야 한다. 미국의 경우를 보면 최

6) <http://www.dol.gov/WHD/>

7) http://www.labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/minwage.shtm#ENFORCE_MIN_WAGE

근 10년간 불충분한 예산과 조사관 수가 어떻게 실질적으로 법집행의 감소로 이어졌는지를 볼 수 있다.

미국에서 노동법 집행기관들을 위한 예산은 1998년 2억 8,300만 달러에서 2007년 2억 9,200만 달러로 3.1%만 증가했다. 감독기관들의 예산이 정체되어 있는 동안 미국의 사업장 수는 1998년 694만 개에서 2007년 771만 개로 증가하여 전체적으로 11% 증가하였다. 같은 기간 동안 노동자 수는 1억 81만 명에서 2,060만 명으로 11.5% 증가하였다. 그러나 이러한 전체 노동 인구와 사업장 수의 증가에도 불구하고 조사관 수는 942명에서 731명으로 줄었고 조사 건수는 같은 기간 4만 9,521건에서 2만 5,852건으로 감소하였다. 이는 각 사업장이 조사를 받을 확률이 53% 가까이 감소했다는 것을 의미한다. 이는 잘 알려진 사업장(맥도날드, 버거킹, 서브웨이)의 경우에도 일 년에 감독기관의 조사를 받을 확률이 0.8%에 그친다는 것을 의미한다.⁸⁾

이러한 느슨한 감시체계가 최저임금법 위반의 가능성을 높일 수 있다는 점을 감안할 때, 충분한 자원을 갖춘 강력한 감독기관의 존재는 필수적이다.

효과적인 법집행 도구 개발 및 이용⁹⁾

감독기관이 효과를 발휘하려면 효과적인 법집행 도구는 필수조건이다. 미국의 공정노동기준법(FLSA)은 체불임금 지불 이외에도 효과적인 법집행 도구들을 포함하고 있다.

민사소송

WHD에서 최저임금법 위반을 적발하고 체불임금 지불을 명령했음에도 불구하고 고용주가 체불임금 지급을 거부했을 때 WHD는 해당 고용주를 상대로 민사소송을 제기할 권한을 가지고 있다. WHD에서 법집행을 위해 소송 절차를 취할 수 있다는 사실은 해당 고용주가 WHD의 명령을 준수하도록 하는 효과적인 도구가 될 수 있다. 또한 WHD는 법원에 미래의 FLSA 위반

8) David Weil(2010), *Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement – A Report to the Wage and Hour Division*, pp.5~6, <http://www.dol.gov/whd/resources/strategicEnforcement.pdf>

9) David Weil(2010), *Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement – A Report to the Wage and Hour Division*, pp.13~14, <http://www.dol.gov/whd/resources/strategicEnforcement.pdf>

을 금지하는 금지명령을 요청할 수 있는데, 이는 여러 지부를 가지고 있는 큰 고용주를 상대할 때 효과적이며, WHD의 한정된 예산을 같은 고용주의 최저임금법 위반을 재조사하기 위해 낭비하지 않을 수 있게 도와준다.

형사소송

FLSA는 민사소송뿐만 아니라 의도적인 위반(willful violations) 시 형사소송을 제기할 수도 있게 해준다. 유죄 판결 시 법은 10,000달러 이하의 벌금 혹은 6개월 이하의 징역을 허용하고 있다. 최저임금법을 의도적으로 위반했을 때 형사처벌을 받을 수 있다는 사실은 고용주들이 최저임금법을 준수할 추가적 동기요인을 제공할 것이다.

'hot goods' 조항

FLSA는 또한 FLSA 위반으로 생산된 제품의 주간(州間) 통상을 금지하는 조항을 포함하고 있다. 이러한 조항은 최저임금법 위반 고용주뿐만 아니라 제품의 고객에게도 하루빨리 법을 준수할 강력한 유인을 제공한다는 점에서 효과적일 수 있다.

이 조항을 효과적으로 사용한 사례는 1990년대 WHD의 섬유산업 규제에서 찾아볼 수 있다. 섬유산업에서 제조업체는 디자인 등의 주요 공정부분을 제외한 생산공정의 많은 부분을 하청업체에 맡긴다. 이러한 하청업체들은 일의 특성상 가격 외에 다른 부분에서 경쟁력 우위를 찾기 힘들기 때문에 가격 경쟁의 우위를 점하려 한다. 이를 위해 기업들은 종종 노동 비용을 절감하려고 하는데, 이를 위해 최저임금 이하의 임금을 지불하는 경우가 종종 발생했다. 이로 인해 섬유산업의 소규모 하청업체 사업장들에서 최저임금법 위반이 빈번히 발견되었다.

1990년대 초 WHD는 섬유산업에 초점을 맞추고 최저임금법을 위반하는 소규모 하청업체 사업장을 중점적으로 조사했다. WHD의 집중적 조사에도 불구하고 소규모 하청업체 사업장 수를 감안할 때 각 업체들이 조사를 받을 가능성은 거의 없었다. 그렇기 때문에 사업장 입장에서 최저임금법을 위반하는 것이 더 경제적인 선택이었다. WHD가 집중적으로 자원을 투자했음에도 불구하고 전체 산업의 최저임금법 준수를 개선할 수 없자 1990년대 후반 WHD는 전략을 바꾸었다.

WHD는 소위 'hot goods' 조항을 적극적으로 이용하였다. 최저임금법 위반이 발견된 경우

최저임금법을 위반하여 생산된 섬유제품이 배송되는 것을 막은 것이다. 이러한 ‘hot goods’ 조항이 효과를 발휘할 수 있게 된 것은 섬유산업 자체의 변화도 한몫했다. 판매 시즌 사이에 제품을 생산하여 재고를 쌓아 놓고 팔던 과거와 달리, 섬유업체들은 소비자의 수요에 즉각 반응하여 재고를 최소화하고 필요한 만큼 생산하는 방식으로 바뀌었다. 즉 주문과 배송 사이의 시간이 짧아진 것이다. 따라서 최저임금법 위반을 근거로 WHD가 제품의 배송을 지연했을 때 해당 업체가 치러야 하는 비용이 더 증가하였다.

WHD는 제조업체가 하청업체들의 최저임금법을 준수하도록 강제하는 프로그램을 만들고 체불임금을 모두 지불하게 만든다는 조건하에서만 운송금지 조치가 내려진 제품들의 배송을 허락하였다. 이 프로그램하에서 제조업체는 두 합의문에 동의해야 했는데, 하나는 제조업체와 노동부 사이의 합의문이고, 다른 하나는 제조업체와 하청업체 사이의 합의문이다. 노동부와의 합의문에 따르면 제조업체는 최저임금법 준수 여부를 감독하는 프로그램을 운영해야 한다. 이 합의문은 보통 다음과 같은 조항을 포함한다.

- 공정노동기준법(FLSA) 준수
- 하청업체의 FLSA 준수 과거 기록 검토
- 감시 프로그램 (monitoring program) 수립
- 체불임금 지불과 공식적인 보상 프로세스 보장
- 최저임금법에 대해 하청업체들에 훈련 제공

두번째 합의문인 제조업체와 하청업체 사이의 합의문은 다음과 같은 조항을 포함한다.

- 구체적인 FLSA 요구사항
- 임금과 시간외수당을 계산하는 방식 확정
- 임금지급 기록, 노동시간 기록, 그리고 시계 이용을 추적하는 구체적 절차 규정
- 하청업체의 임금정책과 관련된 행정적 절차 규정

WHD가 제시한 모범적 감시 프로그램에 따르면 제조업체는 최소 90일마다 예고하지 않고

감시활동을 해야 하며, 감시활동은 하청업체의 임금지급 기록, 노동시간 기록 검토, 노동자 인터뷰, 하청업체에 법 준수 프로그램 소개, 하청업체와 노동자에 트레이닝 제공 등을 포함하여야 한다.

이러한 새로운 정책하에 WHD는 많은 섬유업체들과 합의문을 체결했는데, 그 후 조사 결과에 따르면 이러한 합의문을 체결한 기업과 그렇지 않은 기업을 비교했을 때 합의문을 체결한 기업들의 최저임금법 준수 상황이 개선되었으며, 최저임금법 위반 수도 줄어들고, 체불임금 규모도 대폭 감소하였다.¹⁰⁾

벌금

FLSA는 최저임금법을 위반한 고용주가 체불임금뿐만 아니라 체불임금과 같은 금액만큼 손해배상금을 해당 노동자에게 지불하도록 할 수 있는 조항을 포함하고 있다. 이러한 손해배상금의 존재는 최저임금법 위반 시 비용을 증가시킴으로써 고용주가 최저임금법 준수를 선택하게 할 수 있다.

또한 FLSA는 반복적 혹은 의도적 위반 기업들에게 건당 1,100달러의 벌금을 부과할 수 있도록 한다. 이러한 벌금은 손해배상금과 더불어 최저임금법 위반 시 비용을 증가시키는 효과를 가져올 수 있다.

전략적인 법집행

산업별 우선순위정하기

최저임금법 준수 상황을 개선하기 위해 취약계층이 많은 산업, 노동자 스스로 최저임금법 위반 사실을 고발할 가능성이 낮은 산업(가령, 불안한 법적 신분, 노동조합의 부재, 기본권리에 대한 지식 부족, 실업에 대한 두려움), 그리고 감독기관이 장기적, 구조적으로 고용주의 행동을 바꿀 수 있는 산업분야에 집중하는 것이 필요하다. 모든 산업이 같은 위험에 노출되어 있는 것이

10) David Weil(2010), *Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement – A Report to the Wage and Hour Division*, pp.29~34, <http://www.dol.gov/whd/resources/strategicEnforcement.pdf>

아니므로 한정된 자원을 효율적으로 이용하기 위해서는 감시 감독활동이 가장 필요하며 법집행의 효과를 극대화할 수 있는 분야에 자원을 집중하는 것이 필요하기 때문이다. 미국의 경우 WHD는 최근 몇 년간 저임금 산업분야를 정해 이 산업 분야들에 감독활동을 집중해 왔다.¹¹⁾

산업 내 가장 상층부에 집중하기

앞서 섬유산업의 사례에서 보여줬던 것처럼 실제 최저임금법 위반이 발생하는 하층부가 아니라 상층부에 감독활동을 집중하는 것이 더 큰 효과를 발휘할 수 있다. 예를 들어, 음식산업이나 호텔/모텔산업의 경우 프랜차이즈로 세워진 개별 레스토랑이나 호텔보다는 수많은 개별 사업장에 직접적으로 영향을 끼칠 수 있는 브랜드를 소유하고 있는 기업(예를 들어, 맥도날드)에 감독활동을 집중하는 것이 개별 레스토랑의 최저임금법 준수율을 끌어 올리는 데 더 효과적일 수 있다는 것이다.¹²⁾

감독기관과 노동자 권리 보호 단체의 협력 강화¹³⁾

감독기관의 조사는 많은 경우 노동자의 고발에 의해 시작된다. 따라서 노동자들로 하여금 최저임금법에 대한 지식을 강화하게 하여 스스로 자신의 권리를 보호할 조치를 취하게 하는 것이 중요하다. 취약 그룹에 속한 노동자들이 그들의 기본권리를 주장할 수 있게 하려면 노동자 권리 보호 단체들과의 협력을 강화할 필요가 있다. 이러한 협력은 양방향일 때 효과적일 수 있다. 노동부는 법집행 우선순위와 접근방법에 대해 이들 단체에게 설명함과 동시에 이들 단체로부터 현장에서 발생하는 문제점에 대해 배울 수 있다. 또한 이러한 협력을 통해 노동자 권리 보호 단체와의 신뢰를 구축함으로써 노동자들은 더 쉽게 감독기관에 그들이 직면한 문제

11) David Weil(2010), *Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement – A Report to the Wage and Hour Division*, pp.75~77, <http://www.dol.gov/whd/resources/strategicEnforcement.pdf>

12) David Weil(2010), *Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement – A Report to the Wage and Hour Division*, p. 78, <http://www.dol.gov/whd/resources/strategicEnforcement.pdf>

13) David Weil(2010), *Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement – A Report to the Wage and Hour Division*, p. 86, <http://www.dol.gov/whd/resources/strategicEnforcement.pdf>

점들을 가지고 접근할 수 있고, 감독기관은 현장에서 발생하는 최저임금법 위반에 대한 더 정확한 정보를 얻을 수 있다는 점에서 이러한 협력 강화는 최저임금법 준수 상황을 개선하기 위한 또 다른 중요한 방법이 될 수 있다.

최저임금법 위반을 고발하는 노동자에 대한 보호 강화

미국의 FLSA에 따르면 고용주가 FLSA 위반 사실에 대해 고발한 노동자를 해고하거나 차별하는 것이 금지되어 있다. 그러나 단순히 이러한 법조항의 존재뿐 아니라 감독기관이 적극적으로 이러한 법조항을 집행하는 것이 중요하다. 특히나 취약계층의 노동자들은 애당초 여러 불안 요인으로 인해 고발을 꺼린다는 것을 감안할 때, 이러한 강력한 보호책은 더욱 중요할 수 있겠다.

■ 맺음말

지금까지 미국의 최저임금 근로자의 실태와 최저임금법 위반 실태와 최저임금법 준수 감독기관의 역할에 대해 간략히 살펴보았다. 또한 미국의 최저임금법 법안 내용과 감독기관인 WHD의 법집행 사례를 기반으로 몇가지 정책적 시사점에 대해서도 살펴보았다. 특히 WHD의 법집행 사례는 최저임금 준수 상황을 개선하기 위해 강력한 법안과 감독기관뿐만 아니라 해당 산업에 대한 이해를 바탕으로 한 전략적인 법집행도 중요하다는 사실을 보여준다. 이러한 점을 고려할 때 최저임금법 준수를 개선하기 위해서는 법 위반이 빈번히 일어나는 산업분야를 인지하고 해당 산업분야의 특성을 이해한 후 그 특성에 맞춰 전략적으로 법집행 방법을 추진하는 것이 중요할 것이다. **KLI**

14) David Weil(2010), *Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement – A Report to the Wage and Hour Division*, pp. 86~87, <http://www.dol.gov/whd/resources/strategicEnforcement.pdf>