International Labor Brief 국제노동브리프 | 2016년 8월호 pp.55~67
한국노동연구원

미국의 초과근로수당 확대 적용 개정안 내용 및 예상 효과

한주희 (미국 매사추세츠주립대학교 애머스트캠퍼스 사회학 박사과정)

■ 들어가며

오바마 대통령은 지난 2014년 3월 노동부에 초과근로수당에 관한 규정을 개선하도록 했다. 이후 백악관은 각계의 의견을 수렴하여, 2016년 5월 17일 새로운 규정을 발표하였다. 2016년 12월 1일부터 적용되는 이번 개정안 내용을 살펴보고, 이에 새롭게 적용받는 근로자 현황 및 각계의 반응들을 정리해서 소개하고자 한다.

■ 개정 내용

배경

초과근로 보호조항은 1938년 공정근로기준법(FLSA: Fair Labor Standards Act)이 제정되면서 처음 신설되었는데, 주당 40시간 이상의 근로에 대해 평시 임금의 1.5배를 지급하도록 하는 일반 기준을 제시하였다. 일반적으로 모든 시급 근로자들은 이 초과근로 보호조항의 적용을 받지만, 월급 단위로 임금을 지급받는 근로자들의 경우 두 가지 조건, ① 노동부에서 정한 특정 기준 이상의 임금을 받으며, ② 주요 업무가 전문직, 행정직, 이사직 (executive, administrative, or professional duties) 등의 업무에 해당할 경우 고용주는 해당 근로자에게

초과근로수당의 적용을 면제할 수 있도록 하는 예외 조항이 있다. 또한 교사(교수), 의사, 변호사 등 일부 직군은 이를 적용받지 못하거나 특별 조항의 적용을 받게 된다. 이번 개정을 위해서 백악관은 27만여 건의 여론을 청취하였으며, 고용주, 기업가협회, 소상공인, 근로자, 노동지원단체, 비영리단체, 교육기관, 주정부 및 지방정부 대표들과의 광범위한 회의를 통해 의견을 수렴하였다.

변경 내용[1)]

주당 40시간 이상 근로 시에도 초과근로수당의 적용을 면제할 수 있는 기준 임금 하한선(위의 기준 ①에 해당)을 현재 연봉 23,660달러에서 47,476달러로, 주급으로 계산하면 455달러에서 913달러로 인상한다. 이 하한선 이하의 월급 근로자는 자동적으로 초과근로수당을 적용받게 된다. 인상되는 하한선은 현재 하한선의 거의 두 배 수준이며, 지역별로 임금 수준이 다르다는 의견을 수렴해서, 풀타임 월급 근로자 임금이 가장 낮은 지역(현재는 남부 지역) 근로자들의 40분위 임금을 기준점으로 결정하였다. 미국 내에서 임금이 가장 낮은 지역을 기준으로 하한선을 결정하는 것은 이전에도 여러 법안 제정 시에 적용된 바 있다.

근로자 입장에서는 초과근로수당 확대 적용으로 새롭게 적용받는 근로자 수가 늘어남에 따라, 향후 10년간 총 120억 달러, 매년 약 12억 달러의 추가 임금 수입이 발생할 것으로 예상된다. 동시에 고용주들은 새로운 조항에 어떻게 응할 것인지에 대해 여전히 상당한 자율성을 갖게 된다. 예를 들어, 고용주들은 초과근로수당을 지급하지 않기 위해서 주로 전문직, 행정직, 이사직 등 근로자 임금을 적용 면제 하한선인 연 47,476달러 또는 주급 913달러까지 인상하거나, 임금인상 대신 초과근로수당을 지급하거나, 또는 주당 40시간 미만으로 근로시간을 줄일 수 있다.

현재 초과근로수당을 적용받지 못하고 있는 월급 근로자 가운데 약 420만 명의 근로자들이 새롭게 이를 적용받게 될 것으로 추산된다. 또한 적용 면제 하한선이 상승하게 됨에 따라 현재 이미 초과근로수당을 적용받는 근로자들의 임금도 동반해서 상승하는 효과를 낼 것으

1) White House(2016a).

로 예상된다.

또한 초과근로수당 적용 면제 하한선은 3년마다 인상된다. 인상폭은 하한선 결정 기준이 된, 미국 내 풀타임 월급 근로자의 임금이 가장 낮은 지역(현재는 남부 지역) 내 근로자들의 40분위 임금에 맞추도록 인상된다. 향후 근로자 임금상승 전망에 따르면, 이 하한선은 올해 이후 처음으로 조정될 2020년 1월 1일에는 5,100달러 이상으로 인상될 것으로 예상된다.

특정 수준 이상의 고액 임금을 받는 근로자들은 초과근로수당 적용대상에서 면제되는데, 이 경우에는 이들 근로자들의 업무가 초과근로수당에 적용되지 않는 특정 성격의 업무라는 내용을 고용주가 증명할 의무가 거의 없다. 이 상한선은 현재 연간 10만 달러에서 134,004 달러로 인상된다. 이 상한선은 해당 근로자의 업무가 초과근로수당 적용대상 면제 업무에 해당하는 것임을 증명해야 하는 고용주들의 부담을 줄여주기 위해서 존재하는데, 보통 이 상한선보다 높은 임금을 받는 근로자들은 초과근로수당 적용대상에서 면제될 수 있는 전문직, 행정직, 이사직 업무를 수행하는 경우가 대부분이기 때문이다.

여론수렴 과정에서 고용주들의 요청을 받아들여 전문직, 행정직, 이사직 등 특정 업무를 수행하는 근로자들을 초과근로수당 적용에서 면제할 수 있는 조건들은 현재와 같이 유지한다. 적용 면제의 첫째 조건인 임금 하한선(연간 47,476달러, 주당 913달러)을 넘는 경우에도, 둘째 조건인 업무성격 검증(duties test)을 통과할 경우에만 해당 근로자에 대한 초과근로수당 적용을 면제할 수 있게 된다. 따라서 이 직군에 해당하지 않을 경우, 연간 임금 상한선 134,004달러 미만일 경우에는 해당 근로자는 초과근로수당을 적용받게 된다. 고용주들은 이 업무성격 검증 시스템을 바꾸는 것이 사실상 불가능하고 비용이 든다는 이유로 반대해왔으며, 백악관은 이 의견을 받아들여 결과적으로 현행과 같이 유지하기로 했다. 또한 근로자들이 받는 보너스와 인센티브를 초과근로수당 적용 면제 하한선의 10%까지 포함시켜 계산할 수 있도록 했다.

■ 초과근로수당 확대 적용대상 근로자 현황

초과근로수당 확대 적용으로 새롭게 적용받게 될 근로자의 성별, 연령별, 학력수준별, 지역별 분포[2)]

백악관은 이번 개정으로 새롭게 초과근로수당을 적용받게 되는 근로자 수를 총 423만여 명으로 추산하고 있다. 이는 공정근로기준법의 적용을 받는 현재 임금근로자 전체의 3.2%에 해당한다(표 1 참조). 새롭게 초과근로수당을 적용받게 될 근로자 수는 남성보다는 여성이 많을 것으로 추산된다. 총 423만 명의 44.3%에 해당하는 1,875,516명의 남성 근로자와, 55.6%에 해당하는 2,352,050명의 여성 근로자가 새롭게 적용받게 될 것으로 보인다. 연령

<표 1> 초과근로수당 확대 적용으로 새롭게 적용받게 될 근로자의 성별, 연령별, 학력수준별 분포

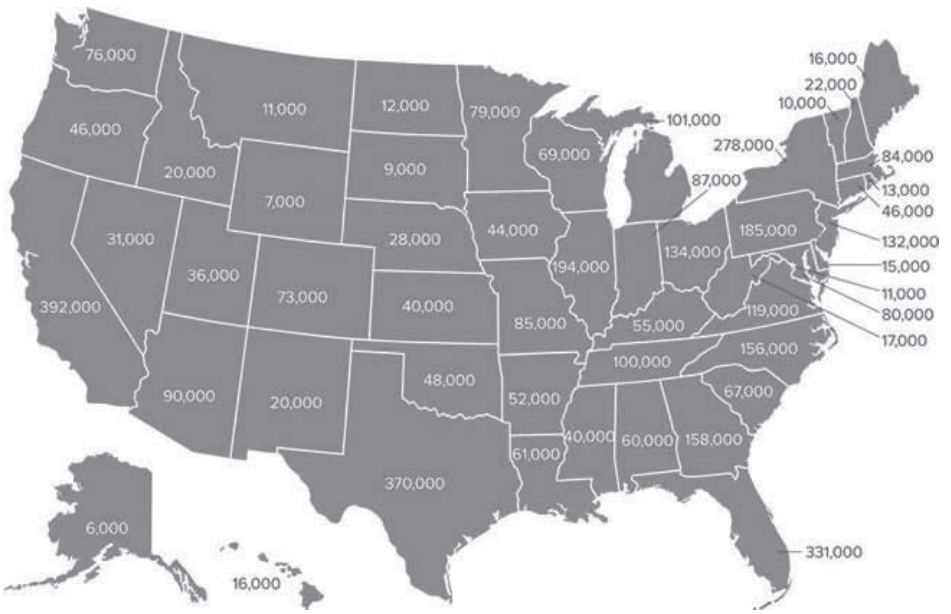
	적용 근로자 수(명)	적용 근로자 수 전체 대비 구성비(%)	공정근로기준법(FLSA)을 적용받는 모든 근로자 대비 구성비(%)
전 체	4,230,000	100.0	3.2
성별			
남성	1,875,516	44.3	2.7
여성	2,352,050	55.6	3.6
연령별			
25세 미만	313,605	7.4	1.7
25~34세	1,325,683	31.3	4.3
35~44세	948,612	22.4	3.3
45~54세	896,939	21.2	3.1
55~64세	606,299	14.3	2.9
65세 이상	136,428	3.2	2.4
학력수준별			
고교 중퇴 및 이하	69,413	1.6	0.6
고교 졸업	695,515	16.4	1.9
전문대 졸업 또는 일부 대학교육	1,210,743	28.6	3.1
4년제 대학 졸업	1,659,284	39.2	5.5
석사 이상	592,611	14.0	3.8

2) White House(2016b).

별로는 젊은 층인 25~34세가 새로 적용받게 될 근로자 전체 423만 명 가운데 31.3%로 가장 많은 수를 차지할 것으로, 그다음으로는 35~44세가 22.4%, 45~54세가 21.2%, 55~64세가 14.3%, 25세 미만이 7.4%, 마지막으로 65세 이상이 3.2%를 차지하게 될 것으로 예상된다. 학력별로는 4년제 대졸자가 39.2%를 차지, 1,659,284명에게 적용될 것으로 예상된다. 그 다음으로는 전문대 졸업 또는 일부 대학교육을 수료한 근로자 1,210,743명이 전체의 28.6%로 두 번째로 많은 비율을 차지할 것으로 추산된다. 지역별로는(그림 1 참조) 캘리포니아 주 근로자가 전체의 9.3%, 392,084명, 텍사스 주는 8.8%, 370,398명, 플로리다 주는 7.8%, 330,870명의 근로자들이 혜택을 볼 것으로 추산되었으며, 반대로 알래스카 주는 0.1%, 5,560명, 버몬트 주 0.2%, 9,867명, 와이오밍 주 0.2%, 7,044명의 근로자들에게 새롭게 적용될 것으로 보인다.[3)]

[그림 1] 초과근로수당에 새롭게 적용받게 될 주별 근로자 수 분포

(단위 : 명)



자료 : Department of Labor(2016).

3) 더 자세한 주별 통계는 White House(2016b)에서 확인할 수 있다.

현재 초과근로수당 비적용 근로자 대비 확대 적용폭 분포[4]

노동부가 발표한 내용(표 2 참조)[5]에 따르면, 개정된 초과근로수당 기준을 적용받게 되는 근로자 수 4,228,000명은 현재 기준에서 초과근로수당을 적용받지 않는 근로자 22,514,000명의 19%에 해당하는 것으로, 성별로는 남성의 경우 현재 남성 비적용 근로자 13,425,000명 가운데 14%가, 여성의 경우, 여성 면제 근로자 9,089,000명 가운데 26%가 이번 개정으로 초과근로수당을 새롭게 적용받게 될 것으로 추산된다. 학력수준별로는 4년제 대졸 미만 근로자 집단이 새롭게 적용받는 근로자 수는 적은 데 비해서 기존 비적용 근로자 대비 확대 적용폭은 더 클 것으로 추산된다. 현재 초과근로수당을 적용받지 못하고 있는 고교 중퇴 근로자 148,000명 가운데 47%인 69,000명이, 비적용 고교 졸업자 근로자 2,148,000명 가운데 32%인 696,000명이 새롭게 적용받게 될 것으로 추산되는 데 비해, 4년제 대졸 이상에서는 비적용 4년제 대학 이상의 학력 소지자 16,027,000명 가운데 14%인 2,252,000명이 새롭게 적용받게 될 것으로 추산된다. 연령별로는 확대 적용폭이 가장 높은 연령대가 25세 미만으로, 비적용 근로자 626,000명 가운데 50%인 314,000명이 새롭게 적용받게 될 것으로 추산된다. 인종별로는 소수인종인 히스패닉과 흑인들의 확대 적용폭이 제일 클 것으로 보인다. 비적용 히스패닉 근로자 가운데 28%, 히스패닉 제외 흑인 가운데 28%가 새롭게 적용받는 데 비해, 비적용 백인 가운데에서는 18%가 새롭게 적용받게 될 것으로 추산된다. 가족구성별로는 미성년 자녀가 없는 경우의 20%, 자녀가 있는 경우의 16%가 새롭게 적용받게 된다. 결과적으로 새롭게 적용받게 되는 근로자 가정이 늘어남에 따라 해당 가정에서 혜택을 받게 될 자녀 수는 총 2,492,000명에 이를 것으로 추산된다.

4) 위의 자료.
5) 백악관 발표 자료, 〈표 1〉과 구분 항목과 확대 적용 근로자 수에서 약간의 차이가 있어 별도로 표시하였다.

<표 2> 현재 초과근로수당 비적용 근로자 수 대비 새롭게 적용받게 될 근로자 수 및 확대 적용 비율

	현재 초과근로수당 비적용 근로자 수(명)	새로 도입되는 초과근로수당의 혜택을 받게 되는 근로자 수(명)	비적용 근로자 가운데 새롭게 혜택받는 근로자 비율(%)
전 체	22,514,000	4,228,000	19
성별			
남성	13,425,000	1,876,000	14
여성	9,089,000	2,352,000	26
학력수준별			
대졸 미만 전체	6,487,000	1,976,000	30
고교 중퇴	148,000	69,000	47
고교 졸업	2,148,000	696,000	32
전문대 졸 및 대학 중퇴	4,191,000	1,211,000	29
4년제 대학 졸업 및 이상 전체	16,027,000	2,252,000	14
학사	10,481,000	1,659,000	16
석사 이상	5,546,000	593,000	11
연령별			
35세 미만 전체	5,663,000	1,640,000	29
25세 미만	626,000	314,000	50
25-34세	5,027,000	1,326,000	26
35세 이상 전체	1,682,000	2,589,000	15
35-54세	12,014,000	1,846,000	15
55세 이상	4,848,000	743,000	15
인종별			
히스패닉, 모든 인종	1,683,000	474,000	28
흑인(비히스패닉)	1,472,000	410,000	28
백인(비히스패닉)	16,891,000	2,983,000	18
아시아인(비히스패닉)	2,084,000	279,000	13
기타	384,000	81,000	21
가족구성별			
미성년 자녀가 없는 경우	13,584,000	2,776,000	20
미성년 자녀가 있는 경우	8,931,000	1,451,000	16
부모 중 한 명이라도 도입되는 초과근로수당 혜택을 받게 되는 자녀의 수		2,492,000	

직군별 분포[6]

퓨(PEW)리서치센터는 개정 초과근로수당으로 새롭게 적용받게 될 근로자의 직군별 분포를 분석해서 발표하였다(표 3 참조). 2014년 인구조사(Current Population Survey)를 기준으로 분석한 결과로 새로 초과근로수당을 적용받게 될 근로자 총 490만 명 가운데 가장 많이 분포되어 있는 14개 직군을 제시하였다.[7] 이들 직군에는 총 490만 명의 50% 이상이 분포되어 있다. 가장 많은 수가 분포되어 있는 직군은 매장 일선 관리자(first-line managers of retail sales workers)로 총 325,784명으로 추산되며, 이 외에 회계사(감사), 각종 분야 관리자, 인사업무 근로자/관리자, 상담사들도 적용을 받게 될 것으로 보인다. 흥미롭게도 디자이너 직군에서 새로 적용받게 될 근로자 수가 일곱 번째로 많은 114,587명으로 추산되었다.

<표 3> 개정 초과근로수당에 새롭게 적용받게 될 근로자의 직군별 분포(상위 14개 직군, 전체의 50%)

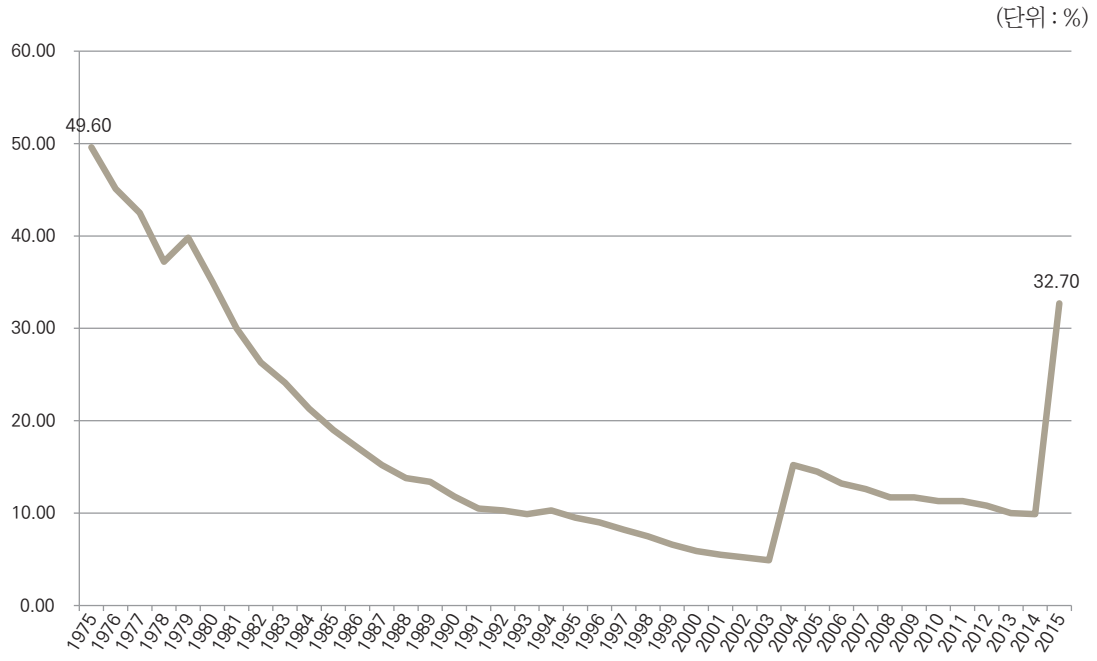
상위 14개 직업군	새로 적용받게 될 예상 근로자 수(명)
매장 일선관리자 (first-line managers of retail sales workers)	325,784
회계사(감사) (accountants and auditors)	304,880
기타 관리자 (managers, all other)	304,646
행정/지원부서 관리자 (first-line managers of office/admin, support workers)	283,457
일반 및 운용 관리자 (general and operations managers)	223,018
금융 관리자 (financial managers)	193,742
디자이너 (designers)	114,587
인사업무 근로자 (human resource workers)	114,564
인사업무 관리자 (human resources managers)	106,628
컴퓨터, 정보 시스템 관리자 (computer and information systems managers)	101,199
음식 서비스 관리자 (food service managers)	99,143
의료, 보건 서비스 관리자 (medical and health service managers)	96,589
사회복지, 커뮤니티 서비스 관리자 (social and community service managers)	91,366
상담사 (counselors)	87,459

6) Pew Research Center(2015).
7) 추가 적용 근로자 수는 백악관 및 노동부 발표와 약 60만 명 정도 차이가 난다.

초과근로수당 적용 근로자 비율 연도별 추이[8)]

이번 초과근로수당 적용 면제 하한선 인상으로 월급 근로자 대비 초과근로수당을 적용받게 되는 근로자 비율은 크게 늘어날 전망이며, 이는 1975년 이래 점점 줄어들고 있던 초과근로수당 적용 근로자 비율을 다시 높이는 효과가 있을 것으로 예측된다. 경제정책연구소(Economic Policy Institute) 분석(그림 2 참조)에 따르면, 시급 근로자를 제외한 월급 근로자 가운데 초과근로수당을 적용받을 수 있는 근로자 비율이 1975년에는 절반에 가까운 49.6%에 달했으나, 이 하한선이 고정되어 있는 데 비해 전체적으로 임금이 상승함에 따라 그 비율은 2014년 9.9%까지 하락했다. 그러나 이번 개정으로 하한선이 인상되면 월급 근로자 중 32.7%까지 초과근로수당을 적용받을 수 있게 될 것으로 추산되고 있다.

[그림 2] 월급 근로자 대비, 초과근로수당 적용 근로자 비율(1975~2015년)



8) Economic Policy Institute(2016).

■ 각계 반응

노동계 입장

미국 최대 노조인 AFL-CIO는 다음 이유를 들어 이번 초과근로수당 확대 적용을 환영했다.[9)]

- 근로자 가정들은 현재 수입으로 하루하루 살아가기가 어려운 상황이며 중산층 규모는 점점 감소하고 있다. 근로자들이 기업들이 이윤을 낼 수 있도록 공헌했지만 그 이윤을 근로자들이 나누어 갖지 못하고 있다.
- 초과근로수당을 회복하는 것은 모든 근로자가 모든 노동에 대해 확실히 보상받도록 하는데 있어 필수적이다. 근로자들의 수입으로 삶을 유지하는 것이 힘든 이유는 너무 많은 근로자들이 대가도 없이 장시간 근로하도록 강요받고 있기 때문이다.
- 초과근로수당 확대 적용으로 새롭게 420만 명의 근로자들이 이를 적용받게 될 것이며, 현재 기준으로 적용받고 있는 890만 명 또한 실제로 초과근로수당 수령이 더 쉬워질 것으로 전망된다. 따라서 근로자 가정들, 특히 여성, 흑인, 라틴계열과 청년층들이 경제적으로 안정을 얻고 중산층으로 발돋움할 수 있는 기회를 얻게 될 것이다.
- 이번 개정으로 일자리가 늘어나고, 파트타임 근로자들에게는 근로시간이 늘어날 것이다. 초과근로수당을 지급하지 않기 위해서 많은 고용주들은 새로운 근로자들을 고용하거나 파트타임 근로자들의 근로시간을 (주당 40시간 이내에서) 늘리게 될 것이다.
- 더 많은 일자리가 창출됨에 따라, 소수의 부유층만이 아닌 다수의 소비자가 발생해서 경제를 부흥시키는 효과를 낼 것이다.
- 1975년 이래 초과근로수당은 축소되어 왔다. 이번 개정은 근로자 가정을 희생시키는 대신 기업들에 더 많은 혜택을 제공해왔던 경제정책에 변화를 가져오게 될 것이다. 그러나 이번 개정으로도 월급 근로자들 가운데 초과근로수당을 적용받는 근로자 비율은 1975년

9) AFL-CIO(2016).

수준을 회복하지는 못한다.

- 초과근로수당을 지급하지 않기 위해 고용주들은 근로자들의 근로시간을 40시간 이하로 줄이게 될 것으로 예상되며, 따라서 많은 근로자들의 건강상태가 향상되고 생산성 또한 증가하게 될 것이다.

고용주 입장

반대로 기업과 고용주들은 이번 개정을 반기지 않고 있다. 예를 들어, 전미소매업연합(National Retail Federation)은 옥스포드 경제(Oxford Economics)라는 연구소에 의뢰한 연구용역 결과를 바탕으로 이번 개정으로 인해 근로자들은 실질적인 임금인상 혜택을 얻지 못하게 되고, 고용주들은 초과근로수당을 지급하지 않기 위해 근로자들의 근로시간을 축소하고, 이와 관련한 인건비 부담을 상쇄하려 기본급과 보너스 등 근로자들이 기존에 누렸던 혜택 또한 축소하게 될 것이라고 전망했다.[10] 이 연구에 따르면, 소매업 분야에서 새롭게 초과근로수당을 적용받게 될 근로자는 총 2,189,600명으로 추산되는데, 이들 가운데 32%는 월급제에서 시간제 근무로 전환되며, 21%는 초과근로수당을 적용받아 평균 연간 11,600달러의 추가수입을 올릴 수 있을 것으로 예상된다고 밝혔다. 그러나 고용주들이 기본급을 낮춤으로써 사실상 임금인상 효과는 사라지게 될 것이며, 11%는 근로시간이 축소되어, 관리/감독 책임자들의 수입에서 총 23억 2천 달러의 손실이 발생하게 될 것이라고 추산했다. 전미소매업연합은 이렇게 월급 근로자들의 혜택이 크게 늘지 않는 대신, 초과근로수당을 피하기 위해 이들의 근로시간을 축소함으로써 발생하게 되는 일자리를 메우기 위해 117,100명의 파트타임 고용이 발생할 것으로 추산했으며, 이 개정으로 소매업/음식점 고용주들이 떠안게 되는 비용은 총 7억 4,500만 달러에 이르게 될 것이라고 추산했다.

10) National Retail Federation(n.d.).

■ 맺음말

2016년 12월 1일부터 새롭게 적용되는 초과근로수당 개정안은 이를 면제할 수 있는 월급 근로자 임금기준선을 현재 연봉 23,660달러에서 47,476달러로 인상하는 내용을 골자로 하고 있다. 백악관과 노동부는 이에 따라 약 423만 명의 근로자들이 새롭게 40시간 이상 근로에 대해 초과근로수당을 적용받게 될 것이라고 추산했다. 노동계 또한 근로자들이 정당하게 일한 노동의 대가를 받게 되었다며 이를 환영했다. 그러나 이러한 추산은 근로자들의 근로시간 및 기본급을 축소하는 등의 고용주 대응을 가정하지 않고 있는 것으로, 고용주들은 이번 개정으로 고용주와 근로자 모두가 손해를 보게 될 것이라며 반대하고 있다. 본격적으로 초과근로수당 개정안이 시행되면 그 효과가 어떻게 나타날지 귀추가 주목된다. KLI

참고문헌

· AFL-CIO(2016), "Seven Things You Need to Know About the New Overtime Rules." Retrieved July 30, 2016, from http://www.aflcio.org/Blog/Political-Action-Legislation/Seven-Things-You-Need-to-Know-About-the-New-Overtime-Rules

· Department of Labor(2016), "The Overtime Rule," Retrieved July 30, 2016, from https://www.dol.gov/featured/overtime

· Economic Policy Institute(2016), "Nearly one-third of salaried workers will be guaranteed overtime under the new rule, but that falls short of the half covered in the mid-1970s," Retrieved July 30, 2016, from http://www.epi.org/publication/nearly-one-third-of-salaried-workers-will-be-guaranteed-overtime-under-the-new-rule-but-that-falls-short-of-the-half-covered-in-the-mid-1970s

· National Retail Federation(n.d), "Rethinking Overtime." Retrieved July 30, 2016, from https://nrf.com/resources/retail-library/rethinking-overtime

· Pew Research Center(2015), "Proposal could make nearly 5 million workers newly eligible for overtime," Retrieved July 30, 2016, from http://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/08/24/proposal-could-make-nearly-5-million-workers-newly-eligible-for-overtime/

· White House(2016a), "FACT SHEET: Growing Middle Class Paychecks and Helping Working Families Get Ahead By Expanding Overtime Pay," Retrieved July 30, 2016, from https://www.whitehouse.gov/the-press-office/2016/05/17/fact-sheet-growing-middle-class-paychecks-and-helping-working-families-0

· _____(2016b), "State-By-State Breakdowns Of Workers Affected By Department Of Labor's Final Overtime Regulation," Retrieved July 30, 2016, from https://www.whitehouse.gov/sites/whitehouse.gov/files/documents/OT_state_by_state_fact_sheet_final_rule_v3b.pdf