호주 노동법제의 이해

<목 차>

Ⅰ. 서론
Ⅱ. 노동법제 연혁
Ⅲ. 근로관계규율 법령
Ⅳ. 근로조건 결정기준
– 국가직장관계시스템
Ⅴ. 근로자의 근로자격 증명
Ⅵ. 결론

Ⅰ. 서론

World Laws Information Center

한국산업인력공단의 해외취업 통계를 보면 2018년 해외취업자 수는 5,783명이고 취업자가 많은 국가는 일본(1,828명), 미국(1,380명), 싱가포르(405명), 호주(397명) 순이다. 이 숫자는 2018년 한 해 동안 그 국가에 취업한 수로 2013년부터 2018년까지 해외취업자 수를 합하면 21,901명에 이르고 이 이전의 수까지 고려한다면 아마 이보다 더 많은 수의 한국인이 해외에서 근로하고 있을 것이다.[1)]

현실에서는 이처럼 노동시장이 세계화되어가고 있지만 과연 그만큼 해외의 노동시장체계 또는 근로조건에 대한 이해가 이를 따라가고 있는 지

1) 한국산업인력공단 해외취업 국가별 통계(2013~2018) https://www.data.go.kr/dataset/3045136/fileData.do

의문이다. 이런 이유로 각 국의 노동법, 특히 우리나라 해외취업자 수가 많은 국가를 중심으로 근로관계를 규율하는 법에 대한 연구의 필요성이 있다 생각되고, 상기 국가들 중에서도 독특한 근로조건보장체계를 갖고 있는 호주에 대해 연구해보고자 한다.

호주의 경우 연방법, 주법, 보통법(Common Law)에 근로자, 노동조합, 사용자의 권리와 의무가 규정되어있다. 고용문제와 관련된 것은 주로 연방법에서 규율하고, 기타문제는 주법이나 보통법으로 규율하는 이중구조이다. 이하에서 중점으로 다룰 「2009 공정근로법(Fair Work Act 2009)」은 근로관계를 규율하는 연방법으로, 이 법 제 2 편에서는 개별적 근로관계를 제 3 편에서는 집단적 근로관계를 규정하고 있다.

모든 법률이 그렇겠지만, 특히 노동법제의 형성과 발전은 정치, 경제, 사회의 변동과 밀접하게 관련된다. 호주의 경우도 「2009 공정근로법(Fair Work Act 2009)」이란 통일된 법률이 탄생하기까지 여러 차례의 노동법 개정이 있었고, 그 변화과정도 상당히 복잡하며 또 개정 시마다 새로운 제도가 등장할 뿐만 아니라 같은 명칭의 제도라 하더라도 시기에 따라 그 내용과 의미가 미묘하게 다르고 모든 제도간의 관련 또한 단순하지 않아 이 법을 읽는다고 해도, 호주 노동법제를 이해하기가 쉽지는 않다.

또한 호주는 개별적 근로관계의 기준을 ‘국가직장관계시스템(National Workplace relations system)’이라는 국가고용기준(National Employment Standards, NES), 현대적 노사재정(Modern Awards), 기업협약(Enterprise Agreement)의 3가지로 규율하고 있다. 사용자는 물론 근로자가 이런 시스템을 이해하고 올바로 적용되었는지를 파악하는 것은 용이하지 않을 것이다. 그래서 이 보고서를 통해 이러한 시스템을 규정하고 있는 법을 이해하

고 나아가 호주의 노동법제를 이해해보고자 한다.

이를 위하여 이하에서는 우선 호주 노동법제가 변화되어온 과정을 살펴보고, 「2009 공정근로법(Fair Work Act 2009)」에 규정된 내용을 국가직장관계시스템(National Workplace relations system)의 세 가지 근로조건 결정기준을 중심으로 알아본 후, 끝으로 호주에서 고용주로서 근로자를 채용할 때 근로자격을 확인할 수 있는 방법에 대하여 간략히 알아보고자한다.

Ⅱ. 노동법제 연혁

호주에서 주법이 아닌, 연방단위에서 제정된 최초의 노동관계법령은 「1904 조정 및 중재법(Conciliation and Arbitration Act 1906)」이다. 이 법은 '노동관계에 입법적 간섭자제'라는 원칙을 수립하고 연방정부 및 주정부는 조정 및 중재절차를 통하여 단체협약이 설립될 수 있도록 하는 보조적 역할에 중점을 두어야 한다는 점을 강조하였다.[2] 이 법으로 조정 및 중재법원을 설치되었고 조정 및 중재를 통하여 주로 주간(interstate) 산업분쟁예방과 해결을 다루었다.[3]

이처럼 초기 호주의 노동법은 집단적 분쟁처리 기관을 중심으로 발전하여 왔다. 그러나 이러한 경향은 호주경제사정의 변화로[4] 1990년대부터 노

2) 김기선 외4인, "비공식고용의 해결을 위한 법률시스템 국제비교-'탈고용법'을 중심으로", 한국노동연구원, 연구보고서 2014-05, p117-118.

3) 국제노동기구 국가별 노동법 개관 - 호주 https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158892/lang—en/index.htm

4) 호주 경제는 1차산품(금, 양모)의 수출과 국내 제조업에 대한 관세보호정책에 의해서 1950년까지는 완전고용, 저인플레를 유지하고, 세계에서 굴지의 소득수준을 유지하였다. 그러나 60년대 영국의 유럽공동시장 참가, 70년대 이후의 세계적 차원에서의 스태그플레이션과 경제의 세계화, 아시아 신흥공업국의 대두 등

조 조직률이 저하됨에 따라 정권의 변경을 수반하면서 호주 노동법 개정이 계속적으로 이루어져 '강제중재제도'는 사실상 붕괴하고, 이에 대신하여 '기업별 교섭·개별계약'의 제도가 성립되었다.[5)]

1990년대 노조 조직률의 감소로 단체협약의 적용대상이 감소하여 단체협약이 더 이상 통상의 근로자들의 근로조건을 규율하는 사실상의 규범력을 갖지 못하였다. 이에 따라 호주 연방정부는 "…영연방의 범위 내에서 형성된 상거래와 경제적 기업(trading and financial corporations)에 관하여 입법권을 가진다."는 호주 헌법 제50조제20항을 근거로 노동관계법령들을 제정하기 시작하였다.[6)]

「1988 노사관계법」은 산업별교섭체제를 지향하면서도 여전히 강제중재제도를 유지·보완하는 것이었다. 본질적인 의미에서의 개정은 기업별교섭을 제도화한 1993년 「1988 노사관계법」에 대한 개정법(일명, 「1993 노사관계개혁법(Industrial Relations Reform Act 1993」)에 의해서 시작되었다. 그리고 자유·국민당정부 하에서 「1993 노사관계개혁법」을 대체하는 「1996 직장관계법(Workplace Relations Act 1996)」이 제정되었다.[7)] 이 법은 연방재정시스템을 유지하였고, 재정(Awards)을 통해 임금률, 근로시간, 휴가 및 근로조건 등과 관련된 고용에 관한 기준을 설정한다. 이 법은 또한 조합원만을 고용한다는 조합과 사용자간 협정인 클로즈드 숍(Closed Shop)

세계법제정보센터 World Laws Information Center

과 같은 요인으로 호주 경제는 구조적 취약성을 드러내게 되었고 장기간의 경기침체를 배경으로 1980년대 이후 호주경제는 급속하게 개방체제로 전환되었다. 김삼수, "호주의 노동법 개정과 노사관계제도-'강제중재'에서 '기업별 교섭, 개별계약'으로-", 산업노동연구, 제8권 제1호 2002; 196~233, p196.

5) 김삼수, "호주의 노동법 개정과 노사관계제도-'강제중재'에서 '기업별 교섭, 개별계약'으로-", 산업노동연구, 제8권 제1호 2002; 196~233, p196.

6) 각주5) 논문 p196.

7) 각주5) 논문 p212.

을 금지하였다. 이는 새로운 개별협약 또는 비조합 사용자와 계약협상을 원하는 근로자를 보호하는 규정이다.[8] 단체협상이나 조합계약을 무너뜨린 이 새로운 협정은 호주직장협약(Australian Workplace Awards, AWA)이라고 알려졌다. AWA는 개별 근로자에 대한 현금인센티브와 이윤공유계획이 포함된 성과기준 급여체계의 길을 열면서, 개인을 단위로 사용자가 근로자와 직접 협상하는 것을 허용한다. 또한 「1996 직장관계법(workplace Relations Act 1996)」은 근로자의 유형과 수에 관한 고용계약의 증가하는 범위와 고용계약으로 합의하는 것이 허용가능한 사항 또는 이러한 것의 수의 제한을 다루는 문제의 범위를 다룬다.[9] 이로써 기업별 교섭이 더욱 강화됨과 더불어 AWA라는 형태의 개별계약이 도입된 것이다. 이 법률이 노동법이었다.[10]

그러나 1990년대 제정된 노동관계법령들에는 단체협약 등에 의한 예외나 주법을 통한 별도의 규율 등이 포함되어 있어서, 연방차원에서의 통일적인 노동보호입법이라고 보기에는 무리가 있었다. 따라서 근로권을 보호하기 위한 연방차원의 통일적 노동관계법령의 필요성이 높아져 갔다.[11]

연방차원의 통일적인 노동관계법령이 제정된 것은 호주 보수연립(The Australian Coalition)의 존 하워드(John Howard)에 의해 도입된 「2005 직장보호개정법(Workplace Protection Amendment (Work Choices) Act 2005)」, 일명 '근로선택법(WorkChoices)'에 의해서였다. Howard정부는 불만을 품은 사용자들의 수가 증가하는 것에 대응하여 부당해고규정의 개혁을 주요

8) Henry Carus Associate Australian Labor Law March 20th, 2014 https://www.hcalawyers.com.au/blog/australian-labour-law/

9) Henry Carus Associate Australian Labor Law March 20th, 2014 https://www.hcalawyers.com.au/blog/australian-labour-law/

10) 각주5) 논문 p212.

11) 각주2) 논문 p120.

내용으로 하는 근로선택법을 통과시킨 것이다.[12)]

이 법은 연방법을 통한 통일적인 노동조건을 목표로 하여(제3조 제2항), 기존의 산업별 협약과 주법상의 예외조항들을 폐지하는 한편, 노동법에 있어서 고용촉진정책을 최우선적인 과제로 제시하였고(제1조 제3항), 호주공정임금위원회를 설치하였다. 또한 100인 미만 소규모 사업장의 고용조정수당 및 해고에 있어서 보호를 받을 근로자의 권리가 적용되지 않도록 하고(제123조~제147조), 모든 산업에서 단체협약 시 필수적으로 중재절차를 거치도록 하는 등 반 근로자적 반노조적 규정들을 다수 포함하고 있었다.[13)] 또한 노사관계에서 연방의 권한을 확장하였고 그 결과 이전에 주의 노사관계시스템을 적용받던 많은 사용자와 근로자들이 연방시스템의 적용을 받게 되었다.[14)]

그러나 이후 2007년 11월 24일 총선거에서 노동당이 호주 보수연립에 승리한 후 케빈 러드(Kevin Rudd)총리가 취임하면서 「2005 근로선택법」의 폐지와 함께 새로운 노동관계를 설정하는 법의 도입을 약속하며, 그 결과 「2009 공정근로법(Fair Work Act 2009)」이 제정되어 2009년 7월 1일부터 시행되었다. 이 법은 산업별·직업별로 세분화된 기준을 통한 근로조건 보호를 추구하는 등 근로자들의 권리를 두텁게 보호하는 데 그 목적이 있다.[15)] 2009년에는 서호주(Western Australia)를 제외한 대다수의 주들이 자신들의 노사관계권한을 연방정부로 넘겼다.[16)]

---

12) Henry Carus Associate Australian Labor Law March 20th, 2014 https://www.hcalawyers.com.au/blog/australian-labour-law/)

13) 각주2) 논문 p121.

14) 공정근로위원회 사이트 https://www.fairwork.gov.au/about-us/legislation/the-fair-work-system/australias-industrial-relations-timeline#nineteen-thirty-five

15) 각주2) 논문 p121.

Ⅲ. 근로관계규율 법령

1. 호주의 노동법제

현재 호주의 주요한 노동법제로는 「2009 공정근로법(Fair Work Act 2009)」, 「2009 공정근로규정(Fair Work Regulations 2009)」, 「2013 공정근로위원회규칙(Fair Work Commission Rules 2013)」, 「2009 공정근로(등록된 조직)법(Fair Work(Registered Organisations) Act 2009)」, 「2009 공정근로(등록된 조직)규정(Fair Work(Registered Organisations) Regulations 2009)」, 「2017 공정근로(등록된 조직)개정 규정(Fair Work(Registered Organisations) Amendment Regulations 2017)」, 「2017 공정근로(등록된 조직)(경과규정)규칙(Fair Work(Registered Organisations)(Transitional Provisions) Rules 2017)」, 2009년 7월 1일 발효된 「소기업공정해고법규(Small Business Fair Dismissal Code)」가 있다.[17]

이 외에 관련 법률로는 「2001 기업법(Corporations Act 2001)」, 「2006 독립계약자법(Independent Contractors Act 2006)」, 「1982 정보자유법(Freedom of Information Act 1982)」, 「1988 개인정보보호법(Privacy Act 1988)」, 「2010 경쟁 및 소비자법(Competition and Consumer Act 2010)」이 있다.[18]

16) 공정근로위원회 https://www.fairwork.gov.au/about-us/legislation/the-fair-work-system/australias-industrial-relations-timeline#nineteen-thirty-five

17) 공정근로위원회 https://www.fwc.gov.au/about-us/legislation-regulations-0

18) 공정근로옴부즈맨 https://www.fairwork.gov.au/about-us/legislation

2. 「2009 공정근로법(Fair Work Act 2009)」 개관

「2009 공정근로법(Fair Work Act 2009)」과 「2009 공정근로규정(Fair Work Regulations 2009)」은 호주에서 사용자와 근로자의 관계를 규정하는 핵심 연방법이다.

「2009 공정근로법」은 노동당이 정권을 잡은 후 가장 먼저 착수한 입법적 변화 중 하나로 호주 대부분의 근로자에게 적용되는 새로운 기준이다. 이 법은 다음에서 보는 것과 같이 6개의 편 800개의 조항에 이르는 방대한 법률로 개별적 근로관계, 집단적 노사관계는 물론 노동 감독과 분쟁해결기관에 관한 사항까지 포괄하고 있는 노동관계법령의 중심적인 법이다.[19]

<「2009 공정근로법」 목차>

제1편 서론	제3편 근로자와 사용자 및 그 조직들의 권리와 의무
제2편 근로조건	제3-1장 일반 보호
제2-1장 이 장의 핵심규정	제3-2장 부당해고
제2-2장 국가고용기준	제3-3장 노동쟁의
제2-3장 현대적 노사재정	제3-4장 진입권
제2-4장 기업협약	제3-5장 사임
제2-5장 직장결정	제3-6장 기타 권리와 의무
제2-6장 최저임금	제3-7장 부당이익
제2-7장 동일임금	제4편 규정준수 및 집행
제2-8장 사업이전	제4-1장 민사책임
제2-9장 기타고용조건	제4-2장 법원의 관할과 권한
	제5편 행정사항
	제5-1장 공정근로위원회

19) 각주2) 논문 p122.

	제5-2장 공정근로옴부즈맨 제6편 기타

이 법은 ‘2005 근로선택법(Workchoices)’ 하에서 저하되었던 노동법상의 권리들을 회복하는 한편, 노사 관계의 자치주의를 수정하여 집단적 근로조건 매커니즘에서 국가의 적극적인 역할을 강조했다는 점이 특징이다.[20]

이 법의 적용대상은 ‘헌법상의 회사(enterprise in Constitution)’와 그에 고용된 근로자들, 북부 및 수도 테리토리내의 근로자, 호주 연방정부근로자, ‘헌법적 무역이나 상업(Constitutional trade or commerce)’과 관련하여 근무하는 선박이나 항공기의 승무원, 서호주를 제외한 모든 주의 근로자이다.[21]

연방 또는 주의 공공정책에 의해 좌우되는 영역은 이 법이 아닌 주법 또는 다른 연방 법령을 우선적으로 적용한다. 장기근속에 따른 근속휴가, 산업보건안전법에 따른 사항, 직장감독법에 따른 권리와 의무, 주별 인건비 세법에 의하여 규정된 조세율, 각 주의 차별금지법에서 규정된 고용상 차별금지 및 고용촉진조치, 각 주의 산재보상법, 개인정보보호법, 거래관행법, 전기통신법, 퇴직연금, 환경보호·산업안전·교통안전 등을 이유로 한 내부고발자 보호에 관한 사항 등 이에 속하는 영역이 이 법 제27조제2항에 규정되어 있다.

이 법은 호주에서의 고용 및 모든 산업이나 사업장의 자격과 규정을 포함하는 것으로 모든 기준과 법규의 토대가 된다. 호주에서 사업을 하는

20) 각주2) 논문 p122.

21) 각주2) 논문 p124.

사람이거나 고용주라면 이 법을 준수해야 하고 모든 근로자를 공정하게 대우하여야 한다. 이 법에는 국가고용기준(NES), 현대적 노사재정(Modern Awards), 기업협약(Enterprise Agreement)이라는 세 가지의 근로조건기준 결정체계가 규정되어 있다. 이 세 가지 요건은 의무요건으로 고용주나 사업자는 개별 근로계약에서 여기서 보장하는 최소기준을 벗어날 수 없기 때문에 다음에서는 이 세 결정체계가 어떤 방식으로 어느 범위에서 적용되는지 좀 더 자세하게 알아보고자 한다.

Ⅳ. 근로조건 결정기준 - 국가직장관계시스템

1. 국가고용기준(National Employment Standard, NES)

「2009공정근로법」 제2-2장(제59조~제131조)에서 근로기준으로 우선적으로 정하고 있는 사항이 국가고용기준(NES)이다. 흔히 '사업장의 10개 체크리스트'라고도 불리는 이 기준은 다음과 같다.

세계법제정보센터 World Laws Information Center

① 주당최대근로시간(제62조)
주당 최대 38시간을 규정하며, 합리적인 사유가 아닌 경우 근로시간의 연장을 제한함

② 유연근로 협의를 요청할 권리(제65조)
특정 상황에서 그러한 상황을 이유로 근로자가 근로협정의 변경을 요청할 수 있는 자격

③ 육아휴직 및 관련 기준 (제67조~제79조B)
12개월의 육아 및 입양(무급)휴가권과 추가적인 12개월의 휴가를 요청할 권리, 또한 기타 출산, 육아 및 입양관련 휴가 형식 규정

④ 연차(제86조~제94조)

4주의 유급휴가와 그 외 특정 교대 근로자의 경우 추가로 가능한 4주간의 연차휴가를 받을 권리

⑤ 간호 및 특별휴가(제95조~제107조)

매년 10일의 유급간병휴가, 필요한 경우 2일의 무급 돌봄휴가 그리고 요청이 있을 시 2일의 특별휴가(비정규직의 경우 무급)규정

⑥ 지역활동 휴가(제102조~제112조)

자발적인 긴급활동 및 배심원활동으로 인한 휴가, 배심원으로 선정되어 휴가를 가는 경우 최대 10일까지 유급

⑦ 장기근속휴가(제113조)

근로자를 위한 전환기에 장기근속자를 대상으로 휴가부여하는 규정

⑧ 공휴일(제114조~제115조)

합리적으로 근로가 요청되는 경우를 제외한, 유급공휴일에 관한 권리

세계법제정보센터 World Laws Information Center

⑨ 계약종료의 통지 및 퇴직수당(제117조~제122조)

최대 5주간의 고용종료통지 그리고 최대 16주까지의 명예퇴직에 대한 퇴직수당, 둘 다 근속기간을 근거로 함.

⑩ 공정근로정보서(Fair Work Information Statement)규정(제124조~제125조)

사용자가 모든 신규 채용 근로자에게 국가고용기준, 현대적 노사재정, 상호 간 합의, 결사의 자유에 대한 권리, 고용종료, 개별유연협정, 노조가입권리, 사업의 이전, 그리고 공정근로위원회와 공정근로옴부즈맨의 각각의 역할에 관한 내용을 포함한 공정근로정보서를 제공해야 한다는 규정

이러한 사항들은 국가에서 설정한 최저기준으로 이에 저촉되는 주법 및 단체협약 등은 무효가 되며, 무효가 된 규정에는 이들 기준이 직접적으로 적용된다. 이들 사항은 모든 산업 및 직역에 공통적으로 적용되는 것들이기 때문에, 공정근로옴부즈맨(Fair Work Ombudsman)을 통한 노동감독은 주로 NES 10개 항목을 중심으로 이루어진다.[22)]

이 기준은 재정(Awards), 협약(Agreement) 또는 계약과는 별도로 호주 직장관계시스템(Workplace relations system)에 있는 모든 근로자에게 적용된다. 2010년 1월 1일 이전에 이루어진 합의에 NES보다 더 불리한 조건이 규정되어 있다면, 그 내용은 무효가 된다.[23)]

2. 현대적 노사재정(Modern Awards)

상기 호주 노동법제의 연혁에서 언급하였듯이, 호주에서 연방단위로 최초로 제정된 노동관계법령은 「1904년 조정 및 중재법(Conciliation and Arbitration Act 1904)」이다. 1986년 제정된 「헌법」에서도 제51조제35항에 "노동관계에 있어서 하나의 주의 범위를 넘는 쟁의행위의 방지 및 해결을 위한 조정과 중재에 관해서는 연방정부가 입법권을 가진다."고 하여 이 법의 입장을 그대로 수용하고 있었고, 그래서 호주의 노동법은 90년대 중반까지 집단적 분쟁처리 기관을 중심으로 발전하여왔다.

1904년 법에 따른 집단적 분쟁처리를 위하여 조정 및 중재법원이 설치되었고 1986년 헌법의 시행과 호주산업관계위원회(Australian Industrial Relations Commission, AIRC)의 설립으로 1986년부터 2006년까지 AIRC[24)]를

22) 각주2) 논문p124.

23) Employsure/ Employment law changes

24) 「2009 공정근로법」 제정으로 '호주공정근로(Fair Work Australia)'로 개편되었다가 2013년 1월 1일 '공정근로위원회(Fair Work Commission, 이하 FWC)'로 명칭이 바뀜.

중심으로 산업별 분쟁에 대한 조정과 중재가 노사관계의 핵심적 내용이 되었다. 조정 및 중재판정을 통해 법원은 또한 재정(조정 및 중재법원의 중재명령, Awards)을 적용하여 산업 내 임금률과 고용조건도 만들었다.

1986년부터 AIRC를 중심으로 한 산업별 노사관계 규율은 호주 노동법에서 가장 특징적인 면 중 하나였다고 할 수 있다. AIRC는 노동쟁의가 발생한 경우 조정을 통해 이를 해결하고, 조정이 성립되지 않은 때에는 그 권한으로 중재판정을 할 수 있었다. 원칙적으로 중재판정은 노사분쟁의 당사자에 관한 구속력만을 가지지만, 대부분의 노사 분쟁이 산업별로 발생하는 호주에서 AIRC의 중재판정은 실질적인 근로조건 결정 기능을 수행하였다. 그러므로 AIRC의 중재판정을 통하여 산업별 직무 분류기준, 임금률, 근로시간 및 휴가권 등이 구체화되었다. 다만 이 당시의 중재판정은 기본적으로 분쟁 해결시스템의 성격이 있었기 때문에, 노조가 없는 산업에서는 근로조건 결정기능을 수행하지 못한다는 단점이 있었으며, 노조 조직률 감소가 두드러지게 나타난 2000년대 이후에는 이러한 문제점이 더 크게 나타나기 시작하였다.[25)]

현대적 노사재정(Modern Awards)은 이러한 중재판정 시스템을 보완하기 위한 것으로, 「2009 공정근로법」의 시행과 함께 도입되었다. 그리고 이후 약 6개월간의 경과규정을 거쳐 2010년 1월 1일부터 전면적으로 시행되었다. 공정근로위원회(Fair Work Commission, 이하FWC)는 경과 규정 기간 동안 AIRC와 함께 현대적 노사재정(Modern Awards)이 적용되어야 하는 산업과 직역을 분석한 후, 노사 당사자들을 통해 단체협약 또는 합의안을 제출하도록 하였다. 이에 따라 기존에 주 및 연방에 있던 1560개의 재정(Awards)이 총 122개의 직종별·산업별 현대적 노사재정(Modern Awards)으

25) 각주2) 논문p126.

로 정리되었다.[26] 현대적 노사재정(Modern Awards)은 매 4년마다 한 번씩 산업과 직역 실태를 고려하여 갱신되어야 하며(제132조 및 제134조), 노사 등 당사자 간의 이견이 있을 경우 FWC가 협의 과정 시 논의되었던 사항들을 기초로 새로운 현대적 노사재정(Modern Awards)을 수립할 수 있도록 하고 있기 때문에 노동쟁의와 같은 분쟁이 존재하지 않는 경우에도 산업별·직업별 강제 중재를 할 수 있는 독특한 시스템으로 형성되었다.

현대적 노사재정(Modern Awards)에서 규정하는 사항은 주로 근로자의 분류(고용형태 및 숙련도 측정 기준)와 임금(가산수당 및 교대제 근무수당) 등이지만, 산업 및 직역에 있어서 특유한 고충처리절차나 분쟁해결절차 등을 규정한 경우도 있다. 그러나 사용자에 의한 임금공제 사항, 노동조합의 자격, 주 간 차별적인 근로조건, 퇴직연금 등 공정근로법에서 이미 규율하거나 금지하고 있는 사항들에 관해서는 현대적 노사재정(Modern Awards)을 통해 결정할 수 없다.[27]

세계법제정보센터

122개의 산업별 및 직종별 재정 중 어떤 것이 자신의 사업장이나 근로자에게 적합한 것인지를 알고 선택하는 것이 쉽지는 않다.[28] 하나의 현대적 노사재정(Modern Awards)만을 적용하는 경우가 대부분이지만, 한 사업을 경영할 때 다양한 역할 또는 여러 다른 기능이 복합되어 있는 경우 하나의 동일한 재정(Award)을 적용할 수는 없을 것이다. 예컨대, 식당을 소유한 사

26) 재정의 예- 노인복지 재정(Aged Care Award), 건물 및 건설현장 재정(Building and Construction General On-site Award), 아동근로에 대한 재정 (Children’s Services Award), 사적영역에서 사무원에 대한 재정 (Clerks Private Sector Award) 미용산업 재정 (Hair and Beauty Industry Award), 서비스업 재정 (Hospitality Industry (general) Award), 일반소매산업 재정 (General Retail Industry Award), 부동산업 재정 (Real Estate Industry Award), 기타 재정 (Miscellaneous Award), 자동차제조, 수리, 서비스 및 소매 재정 (Vehicle Manufacturing, Repair, Services and Retail Award)

27) 「2009 공정근로법」 제2-3편 제3절 제150조.

28) 재정 목록 https://www.fairwork.gov.au/awards-and-agreements/awards/list-of-awards

람은 경영직원과 주방직원에게 동일한 재정(Award)을 적용할 수는 없을 것이다. 또한 근로자의 경력과 학력조건에 따라 그들의 임금률을 결정할 때 재정(Award)이 어떻게 적용되어야 하는 지도 고려하여야 한다. 예들 들어, 대학졸업 후 바로 고용된 물리치료사와 졸업 후 5년의 경력이 있는 물리치료사에게 적용하는 임금에는 차이가 있어야 한다 .

10개의 국가고용기준(NES)과 현대적 노사재정(Modern Awards)(재정이나 협약의 적용을 받지 못하는 근로자의 경우 국가최저임금령(National Minimum Wage orders))은 국가근로시스템에서 최저안전망의 역할을 한다.[29] 현대적 노사재정(Modern Awards)은 특정 산업 또는 직업군에 있는 국내근로시스템에 있는 근로자에게 적용된다. 일반적으로, 국가직장관계시스템(National Workplace Relations system)의 적용을 받는 헌법적 기업 그리고 빅토리아주, 호주수도테리토리, 북부테리토리의 모든 고용, 뉴사우스웨일즈주, 퀸즈랜드주 그리고 남호주의 사기업근로자 그리고 태즈매니아의 사적영역 그리고 지방정부고용에 이 재정(Awards)이 적용된다.[30] 그러나 기업협약(Enterprise Agreement)에 따라 고용된 근로자, 재정(Awards)으로 보장되지 않는 산업이나 직업군에서 근로하는 근로자는 재정(Awards)의 적용을 받지 못한다.

3. 기업협약(Enterprise Agreement)

기업협약(Enterprise Agreement)은 NES나 현대적 노사재정(Modern Awards)과 달리 근로자에게 더 유리한 임금, 개별적 수요에 알맞은 근로조건 협상에 유연성을 주는 사용자, 근로자 또는 이들 대표자와의 협상이다.

29) Employsure/ Employment law changes

30) 공정근로위원회 https://www.fwc.gov.au/awards-and-agreements/awards/award-modernisation/about-modern-awards

상기에서 언급하였듯이, 1991년 이후 노동당정부의 노동정책은 집단적 분쟁처리에서 '기업별교섭' 추진으로 전환되었다. 1991년 10월 기업별교섭 원칙이 공식화되었고 1992년 개정법에 의해 처음으로 제도화되었다. 이 때에는 단일기업에 대한 협약이 인증협약(Certificated Agreement)의 형식으로 이루어졌는데, 이 경우 교섭주체는 노동조합으로 한정되었다.[31] 1993년 집권한 키팅수상은 임금결정에 있어 기업별교섭을 중심으로 하고자 하고 재정(Awards)에는 최저한의 안전망으로서의 역할만을 인정하는 시스템을 노사관계의 모델로 제시하였다. 대부분의 노동자들은 기업별협약의 적용을 받고, 재정(Awards)은 이런 협약을 할 수 없는 근로자들에게만 적용되어야 한다고 하였다. 재정(Awards)은 안전망으로서 근로자의 실질적인 근로조건을 규제하는 것이 아니라 최저기준으로서의 역할을 하는 것으로 그 내용과 수준이 단순화되고 최소화되어야 한다고 하였다.[32] 현대적 노사재정(Modern Awards) 체계에서 단체협약은 주로 사업 또는 사업장 단위로 체결되기 때문에 기업협약(Enterprise Agreement)이라고 하였다.[33]

세계법제정보센터 World Laws Information Center

이러한 배경으로 현재 「2009 공정근로법」에 현대적 노사재정(Modern Awards)에서 적용된 임금률은 산업별·직업별 최저기준이며, 기업협약으로 이를 저하시키는 것은 허용되지 않는다고 규정되어 있다.

「2009 공정근로법」이 시행되기 이전, 호주의 단체협약은 주로 산업별 노조차원에서 연방당위에서 체결하는 협정(Australian Workplace Agreements), 주 단위로 체결되는 협정(State Workplace Agreements), 법인 또는 기업 단위로 체결되는 협정(Corporations or enterprise Agreements)으

31) 각주5) 논문 p212.

32) 각주5) 논문 p212.

33) 각주2) 논문 p129.

로 구분되어 있었다. 그러나 현대적 노사재정(Modern Awards)의 실시로 인하여 연방 및 주 차원에서 체결되는 산업별협정들은 그 의미가 퇴색된 바, 기업협약을 통하여 기업 또는 사업장의 특수성에 적합한 근로조건 결정 시스템만이 현실적인 의의가 있다.[34] 기업협약은 주로 단일한 사업 또는 사업장 단위로 체결되지만, 동일·동종의 사용자들이 연합해서 체결하는 기업협약도 가능하다. 기업협약은 다른 재정(Awards)과 독립적인 내용으로 체결될 수도 있고 또는 관련 재정(Awards)의 특정내용에 병합될 수도 있다. 기업협약은 유동적으로 근로조건을 협상할 수 있기 때문에 적용받는 현대적 노사재정(Modern Awards)보다 더 높은 임금과 추가적인 혜택을 협상할 수 있다.[35]

다만 기업협약은 노사가 자치적으로 합의한 것만으로 효력을 발하는 것이 아니고 FWC의 승인 절차가 요구된다.[36] 승인 절차는 사전 승인절차와 본 승인절차로 구분되는데, 사전 승인절차는 기업협약의 내용을 노조 및 적용 근로자들이 모두 숙지·승인하고 있는 지를 확인하는 절차이며(제180조~제183조), 본 승인절차는 기업협약이 「2009 공정근로법」 및 현대적 노사재정(Modern Awards)의 내용과 저촉되거나 상충되는 부분이 없는지를 검토하는 절차이다.[37]

FWC의 본 승인절차는 공정근로법상 명시된 기준에 따라 이루어져야 하는데, 우선 근로조건이 「2009 공정근로법」 및 현대적 노사재정(Modern Awards)에 비하여 유리한 것인지를 심사하고(제193조), 위법 사항 및 차별적 조항들이 없는지를 심사한 후에(제194조~제195조), 마지막으로 별도의

34) 각주2) 논문p129.

35) Employsure/ Employment law changes

36) 「2009 공정근로법」 제173조

37) 각주2) 논문 pp129-130.

규율 또는 보호가 필요한 근로자의 근로조건에 관하여 심사한다(제196조~제200조).[38]

이러한 FWC의 승인절차가 끝나면 기업협약은 등록된 협약(registered agreement)으로서의 지위를 가진다. 등록된 협약은 4년 이내의 기간을 정하여 그 유효기간을 명시하여야 하며(제226조), 유효기간이 만료되기 6개월 이전에는 등록된 협약의 갱신 또는 새로운 기업협약을 수립하기 위한 교섭 절차를 거쳐야 한다. 만약 유효기간 만료 6개월이 지나도 협약 당사자들이 교섭 절차에 들어가지 않는다면, FWC는 교섭 절차를 촉진하기 위한 교섭 명령(bargaining order)을 내릴 수 있다(제228조~제233조).[39]

4. 근로조건 집행감독 기구

「2009 공정근로법」의 상기 근로조건기준의 적용을 고용주나 사업주의 재량에 전적으로 맡기는 것은 아니다. 호주 직장에서 위 근로조건의 실제 적용을 감독하기위하여 공정근로위원회(Fair Work Commission, FWC), 공정근로옴부즈맨(Fair Work Ombusman, FWO)이라는 두 개의 기구가 있다. 이 기구들은 「2009공정근로법」이 제정되면서 설치된 기구로 호주 내에서 공정근로를 관장하기 위하여 그리고 사용자와 사업주 모두 법률을 잘 준수하는지를 감독하기 위하여 운영된다. 좀 더 엄밀하게는 FWC는 기준요건, 국가최저임금 현행화를 포함한 법률을 검토하면서 법을 집행하며 소송을 심리하고 규칙을 선언하는 재판소로 작동하며, FWO는 직장에서 위반혐의를 조사하고 관리하며 소송절차를 개시한다.[40]

38) 각주2) 논문 p130.

39) 각주2) 논문 p131.

40) Employsure/ Employment law changes

(1) 공정근로위원회(Fair Work Commission, FWC)

공정근로위원회(FWC)는 직장관련문제에 권한을 가진 독립적인 국가직장관계재판소이다. 여기서 감독하는 직장관련문제 중 몇몇은 국가고용기준(NES)에 설정된 10가지 최저기준과 기업교섭, 노동쟁의, 분쟁해결 및 고용종료이다. 위원회는 직장관계에 대한 모든 요소를 감독하면서 근로자와 사용자간 분쟁을 해결하는 데 중점을 둔다. 사용자와 근로자 모두 FWC에 신청할 수 있지만, FWC에 신청은 법적 절차의 개시를 의미하며, 이를 제기할 수 있는 사항은 부당해고, 직장내 괴롭힘, 저임금, 재정(Awards) 또는 직장에서 체결한 다른 협약에 따른 분쟁을 포함한다.

즉, FWC는 최저임금과 고용조건의 안전망을 제공하고, 기업교섭과정의 정당성을 보장하며, 노동쟁의를 다루고, 직장내 분쟁해결을 지원하고 고용문제의 종결을 다룬다.[41]

(2) 공정근로옴부즈맨(Fair Work Ombusman, FWO)

공정근로옴부즈맨(FWO)은 「2009 공정근로법」의 올바른 이해와 이행을 보장하는 역할을 한다. FWC의 재판소역할과 달리 FWO는 교육과 중재를 통해 직장관계를 공정하게 유지하는 것을 핵심과제로 근로자, 사용자 및 직장공동체가 자신들의 직장에서의 권리와 의무를 이해하는 것을 돕는 역할을 한다. 예컨대, FWO는 적정임금결정, 휴가, 초과시간근무 및 수당과 같은 것에 대한 요건을 파악하는 것을 도와주고, 공정근로관행, 권리와 의무를 교육하며, 불만 또는 직장내 규칙, 재정, 협약의 위반혐의 등을 조사하고, 직장법률의 이행을 도모하고, 사업전환, 철회 및 폐쇄 등을 지원한다. FWO의 모든 서비스는 무료이다.[42]

41) 공정근로위원회 https://www.fwc.gov.au/about-us/national-workplace-relations-system

Ⅴ. 근로자의 근로자격 증명

1. 일할 권리의 증명

호주에서 근로자를 모집할 때 사업주는 그 근로자가 호주에서 일을 할 수 있는 적합한 자격을 갖추었는지를 확인해야 한다. 이러한 자격을 증명하는 문서에는 호주출생증명서, 호주시민권, 호주여권, 영구거주증명서, 근로허가가 있는 유효비자가 해당된다. 만약 근로자가 해당 권리를 증명할 수 있는 문서를 제출하였지만 호주정부에서 발행한 유효한 사진이 있는 것이 아니라면 고용주는 신원보증을 위하여 호주정부가 발행한 보충문서를 요청할 수 있다. 이에 해당하는 보충문서에는 운전면허, 의료보호카드(Medicare Card), 호주 주 또는 연방선거 투표등록부, 세금신고번호(Tax File Number), 이전 고용주 및 고용기관의 추천서, 임대차계약 또는 자택소유증, 고등자격 및 무역증명서 등이 해당된다.[43]

세계법제정보센터 World Laws Information Center

2. 호주시민이 아닌 자의 근로자격 증명 (VEVO)

「1958 이민법 (Migration Act 1958)」과 「1994이민규정 (Migration Regulations 1994)」에 따라, 고용주는 호주시민이 아닌 사람이 호주에서 일할 권리가 있음을 보증할 법적의무가 있다. 온라인비자자격확인(Visa Entitlement Verification Online, VEVO)시스템은 내무부(Department of Home Affair)에서 만든 무료 온라인비자조회플랫폼이다. 이 시스템은 비자를 소유한 사람, 사용자, 교육을 제공하는 사람이 빠르고 쉽게 호주시민이 아닌 사람의 비자조건을 체크해준다. 단, VEVO는 이 시스템에 이용가능한

42) 공정근로옴부즈맨 https://www.fairwork.gov.au/

43) Employsure/ Employment law changes

세부사항이 있는 사람에 관한 정보만을 제공하기 때문에 1990년 이전에 호주로 이주했고 그 이후 한 번도 해외로 나간 적이 없는 사람의 정보는 이 시스템에 없을 수 있다. 이런 상황에서는 지원자에게 전자여권기록을 신청할 수 있다.[44]

3. 호주에서 외국인 근로자의 고용

호주는 특정분야의 기술력 부족문제를 해결하기 위하여 고용주들이 용이하게 적절한 외국인 기술자들을 모집할 수 있도록 지원하는 제도가 있다. 고용주가 숙련된 외국인 근로자를 고용하고자 하는 경우 다음과 같은 방법을 이용할 수 있다.[45]

- 고용주지명제도(Employer Nomination Scheme, ENS) 또는 지방에 사업장이 있는 경우, 지방후원이민제도(Regional Sponsored Migration Scheme, RSMS)를 통한 영구이민
- 외국인이 호주에서 최대 4년까지 일할 수 있도록 허가해주는 기술직 임시단기비자(Temporary Skill Shortage visa)를 통한 후원
- 호주정부와 공식적인 노동협약을 체결, 이를 통하여 다수의 외국인 기술자를 영구적으로 또는 임시로 고용할 수 있다.

모든 외국인 근로자는 임금, 초과시간근무, 시간외 임금, 퇴직연금 등 이에 대한 최저고용기준을 호주인 근로자와 동등하게 적용받는다.[46]

---

44) Employsure/ Employment law changes

45) Employsure/ Employment law changes

46) Employsure/ Employment law changes

Ⅵ. 결론

이상과 같이 호주의 국가직장관계시스템(National Workplace Relations system)으로 통합되는 근로기준은 연방단위에서 국가고용기준(NES)을 통하여 최저기준을 정하고, 산업별 또는 직종별로는 현대적 노사재정(Modern Awards)를 통해 최저기준을 정하도록 하는 이 두 가지를 통한 안전망이 형성되고, 이에 기업별교섭을 통한 기업협약(Enterprise Agreement)으로 사용자, 근로자 또는 근로자집단이 실질적인 근로조건을 규정하는 체제로 이해할 수 있다.

형식적으로는 이런 흐름으로 호주의 노동법제가 구성되어 있음이 파악되지만, 실제적으로는 국가고용기준(NES)에는 10개의 최저근로기준만을 설정하고 있고, 현대적 노사재정(Modern Awards)은 사업장별로 적용여부를 판단하여야 하고 또 어떤 경우에는 심지어 적용가능한 재정이 없는 경우도 있다. 기업협약(Enterprise Agreement)은 이 두 안전망을 근거로 근로자와 사용자 또는 이들의 대표와 교섭 후 FWC의 승인을 거쳐 이루어지는 것으로 그 절차가 단순하지만은 않다. 그래서 이에 대한 이해는커녕 준수하기조차 어렵다고 느낄 수 있다. 그러나 이 근로기준을 준수하지 않았을 경우, 사업장이 조사기관의 조사대상이 될 수도 있고 잠재적으로 막대한 벌금을 부과 받을 수도 있다. 그러므로 호주에서 사업을 하고자 한다면 이러한 근로조건 체계에 대하여 이해를 하여 이러한 것들이 잘 적용되고 있음을 확실히 하여야 할 것이고 우리나라에서 호주로 취업하는 근로자들은 근로기준에 대해 알아보고자 할 때 이러한 제도가 있음을 알고 일을 한다면 부당한 처우에 대한 예방이 가능할 것이다.

▫ 출처 및 참고자료 ▫

- 김기선 외 4인, “비공식고용의 해결을 위한 법률시스템 국제비교-‘탈고용법’을 중심으로”, 한국노동연구원 2014-05 연구보고서.

- 김삼수, “호주의 노동법 개정과 노사관계제도-‘강제중재’에서 ‘기업별교섭·개별계약으로-”, 산업노동연구, 제 8 권 제 1 호 2002, pp196~233.

- 공정근로위원회 홈페이지
https://www.fwc.gov.au/

- 공정근로옴부즈맨 홈페이지
https://www.fairwork.gov.au/

- 국제노동기구(ILO) ‘호주 노동법’
https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158892/lang—en/index.htm)

- 호주온라인법률사이트 「2009 공정근로법」
https://www.legislation.gov.au/Details/C2018C00512

- Employsure - Employment Law Changes
https://employsure.com.au/guides/employment-contracts-and-legislation/employment-law-changes/

- Henry Carus Associate Australian Labour Law March 20th, 2014.
https://www.hcalawyers.com.au/blog/australian-labour-law/

세계법제정보센터 World Laws Information Center

- ICLG 로펌
https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/australia

- Wikipedia, “호주 노동법”
https://en.wikipedia.org/wiki/Australian_labour_law

세계법제정보센터
World Laws Information Center