

급료 및 근로조건에 관한 중요 정보

코로나바이러스 기간 동안 직장 내 권리와 의무에 관한 자세한 사항은 coronavirus.fairwork.gov.au를 참조하세요.

호주의 근로자들은 직장에서 아래에 따른 혜택자격 및 보호를 받습니다.

공정근로법 <ul style="list-style-type: none"> 모든 근로자를 위한 최소한의 혜택자격 National Employment Standards (전국 고용 표준) 포함 	근로기준서 (AWARDS) <ul style="list-style-type: none"> 산업 또는 직업에 대한 최저 급료 및 근로조건 명시 호주의 대다수 근로자에게 적용 	단체협약서 <ul style="list-style-type: none"> 특정 직장에 대한 최저 급료 및 근로조건 명시 공식 절차를 통한 협상 및 승인 	고용계약서 <ul style="list-style-type: none"> 개별 근로자에 대한 추가적 근로조건 제공 최소 혜택자격을 축소하거나 제거할 수 없음
--	--	---	--

귀하의 근로기준서를 찾아보십시오: www.fairwork.gov.au. 귀하의 직장에 단체협약서가 있는지 확인하십시오: www.fwc.gov.au/agreements

임시직 직원 임시직 직원도 일을 시작할 때 임시직 고용 안내서를 제공받아야 합니다. 자세한 사항은 www.fairwork.gov.au/ceis를 참조하십시오.

급료 최저 급료는 근로기준서 또는 단체협약서에 명시됩니다. 귀하의 일자리에 대한 근로기준서 또는 협약서가 없는 경우, 근로자는 적어도 국가 최저 임금을 받아야 합니다. 근로자가 더 낮은 급료 지급에 동의할 수 없습니다. 최저 급료는 보통 매년 갱신됩니다. 근로자가 받아야 할 사항을 알아보십시오: www.fairwork.gov.au/minimum-wages

국가 최저 임금 2021년 7월 1일부터	시간당 \$20.33 풀타임 또는 파트타임	시간당 \$25.41 임시직 (casual)	급료, 휴가 및 종료 혜택자격을 확인하려면 아래의 본 기관 무료 계산기를 사용하십시오. www.fairwork.gov.au/pact
----------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------	--

이 금액은 근로기준서 또는 단체협약서가 없는 근로자를 위한 성인 급료입니다. 미성년자, 수습직원 및 장애가 있는 근로자에게는 더 낮은 급료가 적용될 수 있습니다.

전국 고용 표준

이는 모든 피고용인들을 위한 최저 기준들입니다. 규정 및 예외사항이 적용될 수도 있습니다. 귀하의 근로기준서 혹은 계약에 좀더 자세한 사항이 제공될 수도 있습니다. www.fairwork.gov.au/NES에 있는 전국 고용 표준 (National Employment Standards)에서 더 자세한 정보를 참조하십시오.

	풀타임 및 파트타임 근로자	임시직 근로자
연차휴가	✓ 연간 4주 유급 휴가 (파트타임의 경우 해당 비율) + 해당 자격이 되는 교대근로자를 위한 1 주	✗
개인휴가 (병가 또는 간병인 휴가)	✓ 연간 10 일 유급 휴가 (파트타임의 경우 해당 비율)	✗
간병인 휴가	✓ 허용되는 경우마다 2일 무급 휴가 (특별 휴가가 남아 있지 않는 경우)	✓ 허용되는 경우마다 2일 무급 휴가
경조사 휴가	✓ 허용되는 경우마다 2일 유급 휴가	✓ 허용되는 경우마다 2일 무급 휴가
가정 폭력 휴가	✓ 12개월마다 5일 무급 휴가	✓ 12개월마다 5일 무급 휴가
지역사회 서비스 휴가 · 배심원단 서비스	✓ 10 일 유급 휴가와 보충 급료 + 필요한 경우 무급 휴가	✓ 필요한 경우 무급 휴가
· 긴급사태 관리 자원봉사 활동	✓ 해당 활동에 참여하기 위해 필요한 경우 무급 휴가	✓ 해당 활동에 참여하기 위해 필요한 경우 무급 휴가
장기근속 휴가	✓ 유급 휴가 (금액 및 자격 규정은 주 및 준주에 따라 다름)	* 주 및 준주에 따라 다름
육아 휴직 12개월 근무 후 자격	✓ 12개월 무급 휴직 - 고용주의 동의가 있으면 최대 24개월까지 연장 가능	✓ 정기적 또는 체계적 임시직의 경우 12개월 무급 휴직 - 고용주의 동의가 있으면 최대 24개월까지 연장 가능
최대 근무 시간	✓ 풀타임 근로자: 주당 38시간 + 적절한 추가 시간 파트타임 및 임시직 근로자: 38시간 또는 근로자의 통상적 주당 시간 (둘 중에서 적은 쪽) + 적절한 추가 시간	
공휴일	✓ 근로자가 정상적으로 근무한 경우 유급 휴일. 근무 요청을 받는 경우 거부하는 것이 적절하면 거부할 수 있음	✓ 무급 휴일. 근무 요청을 받는 경우 거부하는 것이 적절하면 거부할 수 있음
고용종료 통지	✓ 고용 기간 및 연령에 기초한 1-5주 전 통지 (또는 통지를 대신하여 급료 지급)	✗
정리해고 급료 12개월 근무 후 자격	✓ 고용 기간에 기초하여 4-16주 급료 (일부 면제사항 적용)	✗
임시직 전환	✗	✓ 경우에 따라 풀타임 또는 파트타임 직원으로 전환될 권리

급료 및 근로조건에 관한 중요 정보

유연성

근로자가 55세 이상이거나, 간병인이거나, 장애가 있거나, 가족의 폭력을 겪고 있거나 (또는 폭력을 겪고 있는 가족이나 가족 구성원을 부양하고 있거나), 학령기 이하 아동의 부모이거나 보호 책임자인 경우에는, 고용된 지 12개월 이후부터 **유연한 근로 조정 요청서를 제출할 수** 있습니다. 여기에는 육아 또는 입양 휴가에서 복귀하는 근로자가 자녀를 돌보기 위해 파트타임 근무를 요청하는 것이 포함됩니다. 고용주는 21일 이내에 서면으로 응답해야 합니다. 고용주는 적절한 사업적 이유에 근거해서만 이를 거절할 수 있습니다.

또한 근로자와 고용주가 **개별적 유연성 조정안 협상**을 할 수도 있습니다. 이 협상을 통해 근로기준서 또는 단체협약서의 특정 조항을 근로자에게 적용하는 방법을 변경하는 것입니다. 개별적 유연성 조정안은 진정한 선택 사항이어야 합니다 - 그것이 고용의 조건일 수는 없습니다 - 그리고 그것이 전체적으로 귀하의 근로 여건을 향상시키는 것이어야 합니다. 아래 사이트에서 더 알아보십시오.

www.fairwork.gov.au/flexibility

알고 계셨나요?

아래 사이트에서 무료로 나의 계정 (My account)을 만들고 한 곳에 직장 정보를 저장할 수 있습니다.

www.fairwork.gov.au/register

아래 사이트를 방문하면 새로운 직업을 시작하거나 직장에서 어려운 대화를 나누는 데 도움이 되는 무료 온라인 코스를 찾을 수 있습니다.

www.fairwork.gov.au/learning

Record My Hours app은 자신의 근무 시간을 신속하고 쉽게 기록할 수 있게 해줍니다. 이 앱은 App Store 및 Google Play에서 무료입니다.

고용 종료

고용이 종료되면, 여러분의 최종 급료에 임금, 미사용 연가 및 장기 근속 휴가 등과 같은 **미지불 혜택자격**이 모두 포함되어야 합니다.

여러분이 **고용종료 통지를 받거나**, 또는 통지 대신 급료를 받을 자격에 해당할 수도 있습니다. 심각한 비행으로 인한 해고의 경우 통지를 받을 자격이 없습니다. 사직하는 경우 여러분이 고용주에게 통지를 해야 하는 경우도 있습니다. 통지를 해야 하는지 여부 및 최종 급료에 포함되어야 하는 사항을 확인하려면, 아래 사이트를 방문하십시오.

www.fairwork.gov.au/ending-employment

해고가 불공정하거나 불법이라고 생각하시는 경우, 공정 거래 위원회에 **21일 이내**에 클레임을 제출할 수 있습니다. 규정 및 예외사항이 적용됩니다. 아래 사이트에서 더 알아보십시오.

www.fairwork.gov.au/termination

도움을 줄 수 있는 곳은?

공정 근로 옴부즈맨 (FAIR WORK OMBUDSMAN)

- 급료 및 혜택자격에 관한 정보 및 조언
- 무료 계산기, 서식 및 온라인 코스
- 직장 문제 해결 지원
- 직장 법률의 위반에 대한 조사 및 집행

www.fairwork.gov.au - 13 13 94

직장에서 보호

모든 근로자는 직장에서 보호를 받습니다. 근로자는 권리를 갖거나 행사하는 것 때문에 차별 대우나 더 나쁜 대우를 받을 수 없는 데, 예를 들면, 근로자가 유연한 근로 조정안을 요청하거나, 휴가를 가거나, 불만을 제기하거나 고용에 관해 문의하는 것입니다.

근로자는 노동조합에 가입하거나 가입하지 않을 권리와, 그리고 합법적 노동쟁의에 참여하거나 참여하지 않을 권리를 갖습니다.

또한 근로자는 질병이나 부상으로 인해 일시적으로 결근할 때에, 차별, 괴롭힘 또는 희롱, 강요, 왜곡된 표현, 사기 계약 및 부당한 영향력이나 압력으로부터 보호를 받습니다. 아래 사이트에서 더 알아보십시오.

www.fairwork.gov.au/protections

협약서 작성

단체협약은 고용주, 근로자 및 근로자 대표 (예: 노동조합) 사이에 협상됩니다. 이 절차를 '단체교섭'이라고 하며 정해진 규정을 따라야 합니다. 공정 근로 위원회는 단체협약을 점검하고 승인합니다. 단체협약의 체결, 변경 또는 종료에 관한 정보를 원하시면 아래 사이트를 방문하십시오.

www.fwc.gov.au/agreements

사업체 양도

사업체의 양도가 발생하는 경우, 이전의 고용주와 고용관계는 종료됩니다. 3개월 이내에 새 고용주에 의해 고용되어 동일한 (또는 유사한) 일을 하게 되는 경우, 근로자의 일부 혜택자격이 그 새로운 고용주에게 이전될 수 있습니다. 예를 들어, 사업체가 매각되거나 업무가 외주화 되는 경우 그럴 수 있습니다. 아래 사이트에서 더 알아보십시오.

www.fairwork.gov.au/transfer-of-business

출입 권리

출입 허가를 받은 노동조합 담당자들이 할 수 있는 일은 업무현장에 들어가서 그들이 대변하는 근로자들과 대화를 하는 것, 의심되는 안전 문제를 조사하는 것 또는 직장 법률의 위반을 조사하는 것입니다.

그들은 고용주에게 통보하는 것과 같은 특정 요건을 준수해야 하며, 특정 문서를 조사하거나 복사할 수 있습니다. 엄격한 개인정보보호 규정이 참여 허가서 소지자, 노동조합 및 고용주에게 적용됩니다. 아래 사이트에서 더 알아보십시오.

www.fwc.gov.au/entry-permits