

무급 근로

무급 근로에는 현장실습, 무급 인턴, 무급 업무 체험, 무급 트레이닝 등 여러가지 형태가 있습니다. 무급 근로는 대체로 아래와 같은 이유로 시행됩니다.

- 일하고자 하는 분야, 직업에 대한 경험 쌓기
- 구직자의 기술 확인
- 비영리단체 자원봉사

무급 근로는 고용주, 일이나 경험을 쌓기 원하는 사람, 또는 교육/훈련 조직에서 먼저 제안할 수 있습니다.

무급 근로는 합법인가요?

합법적인 무급 근로도 있으며 불법적인 무급 근로도 있습니다. 근로 내용에 따라 직원으로 분류되어, 실제로 맡은 업무에 대한 법적 최저 임금 및 기타 관련 혜택을 받을 수도 있습니다.

Fair Work Act 2009 (공정근로법)에 의거한 무급 근로의 합법/불법성은 아래 사항들을 고려해봐야 합니다.

- 고용관계 성립 여부
- 현장실습 포함 여부

현장실습

현장실습은 학업이나 훈련과정의 일부로, 정식으로 진행되는 현장실무 경험입니다.

학생들에게는 학업을 마친 후 신입사원으로서 성공적인 정착을 위해 필요한 기술을 배우는 기회이며, 현장실습을 제공하는 사업체, 혹은 산업 전체로 봤을 때는 기술을 쌓은 학생들을 더 배출되어 졸업 후 바로 현장에 투입가능한 재원이 늘어난다는 장점이 있습니다.

공정근로법에 따르면, 고용관계 성립여부와 관계없이 현장실습은 무급으로 이루어집니다.

공정근로법에 의한 현장실습 기준을 포함해 더 많은 정보가 알고 싶으시면, 공정근로위원회의 [현장실습 안내서](#)를 참조하세요.

고용관계가 성립되나요?

현장실습을 제외한 무급근로는 고용관계가 성립하지 않는 한 불법이라고 볼 수 있습니다. 고용관계가 성립한다면 근로자로 분류되며 공정근로법에 따라 다음 사항이 적용됩니다.

- 최저 임금
- 국가 고용 기준
- 적용가능한 근로기준법 또는 기업 계약

근로자의 실제 직원 여부는 사안별로 판단됩니다. 공정근로법에는 고용에 대한 기준이 따로 없으며, 실제 근로내역이 고용계약을 포함하고 있는지 따져봐야 합니다. 이 고용계약은 서면계약 뿐만 아니라 구두계약도 포함합니다.

고용계약이 성립하려면 아래 사항을 만족시켜야 합니다:

- 양 측 모두 법적으로 구속력 있는 고용계약을 할 의향이 있음
- 근로자는 사업체나 조직의 이익을 위해 근로함
- 이에 대해 근로자는 근로의 댓가를 받음 (단지 업무경험이나 훈련일 수도 있음)
- 근로자 본인의 사업과 연관되어서는 안 됨

고용계약 존재 여부를 판단하려면, 양측의 말만 들어볼 것이 아니라 실제 근로내용을 살펴봐야 합니다. 여기서는 다음 사항들이 고려됩니다.

1. 근로내용 및 근로목적

근로내용 및 목적이 단지 배움의 기회를 주기 위한 것이었는지, 아니면 사업체나 조직의 운영에 도움을 주기 위한 것이었는지 판단해야 합니다. 단순한 교육, 훈련 및 기술 개발보다 생산적인 근로가 포함되어 있다면, 고용관계가 성립할 가능성이 큼니다.

2. 기간

근로기간이 길수록 고용관계가 성립할 가능성이 큼니다. 상대적으로 짧은 기간이라 할지라도 고용관계가 성립할 수 있습니다.

3. 업무의 중요도

주로 유급직원이 해당 업무를 수행하는지, 그리고 해당 사업체나 조직이 이 업무를 꼭 수행할 필요가 있는지 판단해야 합니다. 해당 업무가 사업체 운영에 필수적일수록 고용관계가 성립할 가능성이 큼니다.

4. 근로자의 의무

어떤 경우 배우는 과정에서 생산적인 일을 하게 될 수도 있습니다. 이 경우, 아래 사항이 만족된다면 고용관계는 성립되기 힘듭니다.

- 근로자는 주로 관찰하는 역할을 맡음
- 이러한 업무가 배움에 따라오는 부수적인 일이며, 사업체나 조직의 운영에 도움을 주려는 목적이 아님.

5. 이득

진정한 무급 고용관계라면 업무수행에 따라오는 이득은 모두 업무를 수행한 사람에게 돌아가야 합니다. 사업체나 조직이 이러한 업무수행에서 상당한 이득을 얻는다면, 근로계약이 성립할 가능성이 큼니다.

무급고용을 마친 후 같은 사업체, 조직에서 정식 채용을 제안받을 수도 있지만, 고용관계 성립여부는 각 사안별로 꼼꼼하게 살펴봐야 합니다.

무급 트라이얼 (기술능력확인)

때때로 평가를 위해 구직자가 실제 업무를 수행해야 할 때가 있습니다. 구직자가 공석에 적합한 사람인지 알아보기 위해 기술 확인이 필요하며, 이는 트라이얼이라고도 불립니다.

구직자가 공석에 적합한지 알아보기 위해 꼭 필요하다면, 아래 조건을 만족한다는 전제 아래 짧은 기간의 트라이얼은 합법적으로 무급이 될 수 있습니다:

- 구직자가 공석에 적합한지 확인하는 기술 확인에 그쳐야 합니다.
- 트라이얼은 기술확인에 필요한 시간만큼만 시행합니다. 이는 업무내용 및 복잡성에 따라 다르지만, 한 시간부터 한 교대까지 다양합니다.
- 고용주, 또는 적합한 다른 사람이 구직자를 트라이얼 기간동안 항상 감독해야 합니다.
- 기술 확인에 필요한 시간보다 더 걸렸다면, 이에 대해서는 업무에 맞는 최저임금이 지급되어야 합니다. 구직자가 공석에 적합한지 더 알아보고 싶다면, 고용주는 구직자를 시간제 근로자나 견습 직원으로 고용해 근무 시간에 대해 합당한 급여를 지급할 수 있습니다.

사례 1

잭은 집 근처 판금정비소에 보조공으로 지원했습니다. 판금정비소 사장은 면접시 차 다루는 법과 정비소에 대한 지식을 보여줘야 한다고 잭에게 말했습니다. 이는 판금 보조공으로서 알아야 할 최소한이기 때문에, 잭은 여기에 동의했습니다.

면접 후 잭은 차체를 수리하는 정비공을 따라갔으며, 정비공은 잭이 안전하게 작업하는 법을 알고 있는지, 올바른 도구를 사용하는지 유심히 관찰했습니다. 잭은 보조공으로서 최소한의 조건을 갖추었다는 것을 증명했고 사장은 잭을 고용했습니다.

잭의 트라이얼 기간은 그의 기술을 보여주기에 적절했고 사장은 트라이얼에 대해 급여를 줄 필요가 없습니다.

사례 2

제시카는 학교 게시판에서 구인광고를 봤습니다. 구내 카페 바리스타를 구한다는 광고였습니다.

월요일, 화요일, 목요일 오전 7시부터 오후 12시까지 바리스타로 일할 사람을 찾는 광고였고, 반드시 3년 이상의 경험을 갖고 있어야 하며 다양한 종류의 커피를 만들 줄 아는 사람을 뽑고 있었습니다.

면접시, 제시카가 공석에 적합한지 카페 매니저가 평가할 시간이 필요하다고 첫번째주는 무급으로 일해야 한다는 말을 들었습니다. 또한 첫번째 주에 일을 하지 못하는 날이 있으면 매니저에게 전날 밤까지 꼭 얘기하고 대체할 사람을 찾아야 한다는 말도 들었습니다.

제시카의 '트라이얼' 기간 및 카페측의 요구는 고용관계가 성립되기 충분하며, 제시카가 일한 시간에 대해서는 적절한 최저임금을 적용해 급여를 지급해야 합니다.

사례 3

미나는 병원 안내직에 지원했습니다. 면접 후, 매니저가 미나에게 전화해 혹시 주말에 트라이얼할 수 있는지 물어봤습니다. 미나가 바쁜 시간대를 잘 관리할 수 있는지 확인하기 위해서라고 했습니다. 미나는 이에 동의했고, 토요일 오전에 근무를 했습니다. 근무하는 날 매니저가 전화 응대법, 전화 연결법, 상담 예약 및 취소 방법, 그리고 수납 방법등을 알려주었습니다.

미나는 토요일 오전 근무에서 이러한 업무를 소화했습니다. 근무 종료후 매니저가 와서 미나의 근무는 훌륭했지만, 수요일 미팅에서 확정을 받기 전까지는 아직 채용할 수 없다는 답변을 했습니다. 하지만 월요일과 화요일에 무급으로 근무를 할 수 있다면, 이는 미나의 열정을 보여주는 것이므로 채용 가능성이 높아진다고 설명했습니다.

매니저가 트라이얼이라고 하긴 했지만, 토요일 근무는 실상 미나가 실제로 근무를 하기 위해 훈련을 받은 것입니다. 즉, 기술 확인이라기 보다는 실제 근무를 한 것입니다. 월요일과 화요일 근무 또한 기술, 능력 확인이라고 하기에는 도가 지나칩니다. 미나는 토요일, 월요일, 화요일 근무에 대해 급여를 받아야 합니다.

무급 업무체험, 무급 인턴십

특정 직업이나 분야에 대한 경험을 쌓기 위해 업무체험이나 인턴으로 일하게 됩니다. 이는 구직자가 학업을 마친 후 신입사원으로 제대로 정착하기 위해, 그리고 새로운 직업을 찾고 있을 때 매우 소중한 기회입니다. 업무체험이나 인턴십은 몇 달간 지속될 수도 있으며 이를 통해 실제로 채용될 수도 있습니다.

무급 업무체험이나 인턴십은 현장 실습(위 참조)의 경우, 고용 관계가 없는 경우 합법적으로 성립될 수 있습니다. 특히 아래 사항은 업무체험이나 인턴십 프로그램의 필수입니다.

- 업무체험자나 인턴은 “생산적” 업무를 해서는 안됩니다
- 업무체험이나 인턴십에서 가장 혜택을 보는 사람은 고용주가 아닌 바로 업무체험자나 인턴입니다
- 업무체험자나 인턴에게 배움과 훈련의 기회, 또는 기술 개발의 기회가 확실히 제공되어야 합니다.

사례 4

지역 카운슬이 정부쪽 일에 관심이 있는 고등학생, 대학생을 대상으로 한 인턴십 프로그램 구직 광고를 올렸습니다. 이 인턴십 프로그램은 무급이며, 지원자들은 2 주 기간에 걸쳐 카운슬 사무실에 출근하고 싶은 시간을 선택할 수 있습니다.

카운슬 측은 지원자가 근무하는 동안 생산적인 업무를 맡지 않도록 하며, 주된 역할은 관찰에 한정되도록 신중을 기했습니다. 인턴십 프로그램에서 가장 많이 혜택을 보는 사람은 지원자입니다. 여기서 고용관계가 성립될 가능성은 매우 낮기 때문에, 해당 인턴십 프로그램을 무급으로 공시하는 것은 합법입니다.

사례 5

한 출판사가 광고작성 및 방송관련 학과 최근 졸업생을 대상으로 한 인턴십 프로그램 구직광고를 올렸습니다.

이 광고는 관련 업종에 열정을 갖고 있으며 이 인턴십 프로그램을 미래의 구직활동에 디딤돌로 삼을 지원자를 찾고 있으며, 성적, 업무 경험 및 추천서 등을 통해 선발한다고 설명합니다. 이 인턴 자리는 무급이지만, 비금전적 혜택을 받으며 및 인맥을 쌓을 수 있는 기회가 제공됩니다.

인턴십 기간은 3 개월 풀타임이며, 업무평가에 따라 이 출판사에 정식채용될 수도 있습니다.

인턴들은 일반 사무, 이벤트 기획 및 교정 업무를 맡으며, 업무를 잘 하는 인턴은 글을 써야 할 수도 있습니다.

인턴에게는 비금전적 혜택, 업무 경험 및 인맥을 쌓을 수 있는 기회가 주어지지만, 회사를 위해 많은 양의 생산적 업무를 하게 되므로 인턴십 프로그램을 통해 가장 많은 혜택을 보는 것은 회사입니다. 그러므로 고용관계가 성립할 가능성이 높고, 이 인턴 자리는 유급이 되어야 합니다.

자원봉사

자원봉사자는 자신이 아닌 교회, 스포츠 클럽, 공립학교, 자선단체나 지역단체와 같은 단체나 타인에게 혜택을 주기 위해 노동을 제공하는 사람을 뜻합니다. 자원봉사자는 직원이 아니므로 급여를 지급할 필요가 없습니다. 무급 업무체험이나 인턴과 마찬가지로, 자원봉사자 여부를 결정하기 위해서는 관련된 모든 사항들을 고려해봐야 합니다. 근로자가 ‘자원봉사자’라고 불린다고 하더라도 고용관계가 성립되는지 따져봐야 합니다.

진정한 자원봉사가 성립되기 위해서는:

- 양측 모두 법적 구속력이 있는 고용계약을 체결할 의향이 없음
- 자원봉사자는 꼭 출근하거나 업무를 수행해야 할 의무가 없음
- 자원봉사자는 무보수로 업무를 수행함

자원봉사자가 정해진 일정대로 출근해야 하는 등 자원봉사일이 공식화될수록, 고용관계가 성립될 가능성이 큼니다. 남을 돕기 위한 목적이나 비영리부문에서 자기 신념을 실현하기 위한 자원봉사일이라면 고용관계가 성립될 가능성이 낮습니다.

사례 6

프랑코는 지역 자선단체가 운영하는 수프 전문식당에 자원봉사에 대해 문의했습니다. 그는 지원서를 쓴 후 자원봉사 관리자를 만나 자원봉사자의 역할 및 책임에 대한 설명을 들었습니다. 프랑코는 주방, 서빙 및 청소업무를 도울 것입니다. 자원봉사 관리자는 자원봉사직은 무급이며 시간이 있을 때만 근무해도 된다는 것을 확인했습니다.

프랑코는 주당 한 번, 시간이 있을 때만 근무할 것이며 이에 대한 급여는 받지 않을 것입니다. 프랑코는 직원이 아니며 지역 자선단체는 프랑코의 근무에 대해 급여를 지급할 필요가 없습니다.

기타 법령

공정근로법에 의해 무급 근로가 합법적인 경우라도, 산업안전법이나 차별금지법 등 기타 법령이 적용된다는 것을 유념하셔야 합니다.

더 많은 정보

무급 근로에 대한 여러분의 권리와 의무를 더 잘 이해하시려면, www.fairwork.gov.au/unpaidwork 를 방문하시거나 Fair Work Ombudsman 상담전화, 13 13 94 로 전화하세요.

연락처

Fair Work Ombudsman 웹사이트:

www.fairwork.gov.au

Fair Work Ombudsman 상담전화: **13 13 94**

영어 이외 다른 언어 상담

통번역 서비스(TIS)에 13 14 50 으로 연락하세요.

청각, 언어장애 지원

장애인을 위한 전화연결 서비스 (NRS):

텔레타이프(TTY): **13 36 77** 으로 전화해 Fair Work Ombudsman 상담전화, 13 13 94 를 요청하세요.

말하기와 듣기 : **1300 555 727** 으로 전화해 Fair Work Ombudsman 상담전화, 13 13 94 를 요청하세요.