

채용행사 정보 등 홍보사항

**참여전, 일정 등의 변경 사항을 반드시 재확인하시기 바랍니다.

☐ 청년디지털일자리 일경험 지원사업 온라인 채용박람회



고용노동부

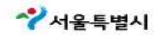
위기를 기회로!

**청년디지털일자리·
일경험 지원사업
온라인 채용박람회**

 2020.11.11(수)~12.10(목)
<http://youthjob.career.co.kr>

기업과 청년이 오늘의 기회를 놓치지 않도록
고용노동부가 함께 합니다

주최: 서울지방고용노동청, 상명대학교, 한국외국어대학교
참여: KU, 국민대학교, 동덕여자대학교, 명지대학교, 삼육대학교, 성명대학교, 성균관대학교, 성신여자대학교, 세종대학교, 숙명여자대학교, 연세대학교
운영: 취업포털 커리어

☐

행사구분	온라인 기업채용관	물재생본부가 구인기업 온라인 입사지원
	온라인 취업설명회	물재생본부가 취업 선배의 온라인 멘토링
	온라인 매칭/컨설팅	사전 매칭 서비스/온라인 컨설팅 서비스
	취업지원 이벤트	온라인 입사지원자 전원 사은품, 추첨 이벤트



스마트폰으로 찍어보세요

주최  서울특별시 물재생시설과

문의  120 다산콜센터

취업박람회 행사 참여전 개최 여부를 꼭 확인 하시길 바랍니다.-잡815

□ 외국인투자기업 온라인 채용박람회

**제15회
외국인투자기업
온라인 채용박람회**

**The 15th Online Job Fair
for Foreign-Invested Companies 2020**

2020. 11. 23(월) - 11. 27(금)

| 주요 프로그램 |

- ◆ 외국계기업 홍보관
- ◆ 기업별 채용설명회
- ◆ 기업별 심층면접
- ◆ 외국계기업 취업특강·컨설팅

| 참가방법 |

박람회의 홈페이지 (www.jobfairfic.org/v20) ▶ 희망 프로그램 참가신청

- ◆ 심층면접은 서류 합격자 대상 진행 예정 (서류 접수 11.6 마감)
- ◆ 참가기업 및 세부정보는 홈페이지 또는 카카오톡을 통해 확인

더 자세한 사항은 공식홈페이지에서 확인
(www.jobfairfic.org/v20)

KOTRA 외무기업채용지원팀
공식 블로그 blog.naver.com/bestfic
문의 : jf@kotra.or.kr | jobfairfic@incruit.com

카카오톡에서 '외무박람회'를 검색하세요!

Ch 새우기업 온라인 채용박람회

주최 : 산업통상자원부, KOTRA, 서울특별시, 교육감지원
주관 : EBSA, KOTRA, 서울특별시장, 서울특별시교육감

일시	2020년 11월 23일~27일		
장소	온라인사이트		
참가대상	취업을 원하는 누구나		
행사구성	온라인 채용박람회 사이트 내용참조		
주최	산업통상자원부, 코트라, 서울특별시, 교육감지원		
주관			
기업신청기간		개인신청기간	서류전형 11월 1주차까지
문의처	02-3460-7875	FAX	--
담당자		E-MAIL	jf@kotra.or.kr
사이트(출처)	http://www.jobfairfic.org/v20/		
취업박람회 행사 참여전 개최여부를 꼭 확인 하시길 바랍니다.-잡815			

□ 2020 유망분야 해외취업 면접회



[KOTRA] 2020 유망분야 해외취업 면접회 안내

우리 KOTRA에서는 열정과 잠재력을 가진 대한민국 청년들이 세계로 나아가 글로벌 인재로 활약할 수 있도록 소규모 해외취업 면접회를 개최하고자 합니다.

해외취업에 관심 있는 학생 여러분의 적극적인 참가신청 바랍니다.

▣ 개최개요

- 일시 : 2020.12.9(수)~10(목) 10:00~17:30
- 장소 : KOTRA 본사 화상상담장(1F) 또는 자택

▣ 주요내용 : 해외취업 1:1 화상면접, 사전 취업코칭(면접 대상자에 한함)

▣ 신청절차

- 구민공고 확인 → 이력서 지원(11/19(목) 마감) → 서류전형 → 서류합격 통지(11월 말) → 화상면접(12/9(수)~10(목))
- * 일정은 상황에 따라 변동될 수 있습니다.
- 신청방법 : 월드잡플러스(<https://www.worldjob.or.kr>)를 통해 지원

▣ 문의처 : KOTRA 해외취업팀 ☎ 02-3460-7391

▣ 홈페이지 : <http://kotra.or.kr>

- * 행사정보 상시 업데이트 사항은 네이버카페 '해취루게다'에서 확인할 수 있습니다.
→ <https://cafe.naver.com/kotrajobinfo>

바람직한 고용구조의 자율적 조성을 위한

「기간제 및 사내하도급 근로자 보호 가이드라인」 개정

- 고용노동부는 2020년 11월 19일 「기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」과 「사내하도급 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」을 개정하여 발표했다.

* ① 기간제 가이드라인: '16년 제정, ②사내하도급 가이드라인: '11년 제정, '16년 개정

- 해당 가이드라인은 기간제 및 사내하도급 근로자의 근로조건 개선 등을 위한 사용자의 준수 및 노력 사항을 제시한 것으로
- 이번 개정 작업은 '16년 제·개정된 가이드라인에 관계 법령의 개정사항 및 법원의 주요 판결례 등을 반영하여 노동현장에 보다 적합하게 보완하기 위하여 이루어졌다.

- 「기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」 개정안의 주요 내용은 다음과 같다.

- ① 사용자가 상시·지속 업무에 대하여 근로계약 체결 시부터 기간의 정함이 없는 근로자를 채용하도록 노력할 것을 안내했다.

- 이 경우, 상시·지속 업무란 “향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무로 기존 가이드라인*보다 그 기준을 넓게 제시했다”

* 연중 지속되는 업무로서 과거 2년 이상 지속되어 왔고, 앞으로도 지속될 것으로 예상되는 업무

- ② 사용자가 근로계약이 만료되기 일정 기간 이전에 갱신 여부를 결정하여 해당 근로자에게 미리 통지하고,

- 합리적 이유 없이 근로계약기간을 짧게 설정하거나 근로계약 간 공백기간을 두는 것을 지양하도록 했다.

- ③ 사용자가 기간제근로자뿐만 아니라 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되거나 간주되는 자에 대하여도 근로조건 및 복리후생 등의 성격을 고려하여 불합리한 차별을 하지 않도록 노력하도록 했다.
- ④ 사용자가 기간제근로자에 대하여 노동조합 활동 보장, 직장 내 괴롭힘과 성희롱에 대한 예방 및 대응, 직장어린이집 이용의 차별 금지 등 일·생활 균형 조치를 하도록 했다.

□ 「사내하도급근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」 개정안의 주요 내용은 다음과 같다.

- ① 도급사업주가 사내하도급계약의 중도해지 또는 계약만료 1개월 이전에 수급사업주에게 통지하고, 고용승계 등의 방법으로 사내하도급근로자의 고용 및 근로조건을 유지하도록 노력할 것을 안내했다.
 - 한편, 수급사업주는 사내하도급계약 기간에 소속 근로자의 고용안정을 보장하도록 노력하도록 했다.
- ② 산업안전보건법 개정안(2019년 개정)의 취지에 따라, 도급사업주가 원칙적으로 유해 또는 위험한 작업을 직접 이행하고,
 - 수급사업주와 사내하도급 근로자에게 안전·보건에 관한 정보를 제공하고 필요한 안전·보건 조치를 하도록 했다.
- ③ 도급사업주가 공동근로복지기금 조성·출연 등 사내하도급근로자의 복지증진을 위하여 노력하고, 사내하도급 관계를 고려하여 괴롭힘 및 성희롱 예방·대응조치 등을 하도록 했다.

< 가이드라인 개정 전후 비교 >

1. 기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인

분야	기존	개정
① 고용안정	- 사용자는 상시·지속업무*를 수행하는 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환 *연중 지속되는 업무로 2년 이상 지속되고, 향후 지속될 것으로 예상되는 업무 - 사용자는 업무의 지속성 등을 고려하여 기간제 근로계약기간을 합리적으로 설정	(수정) 사용자는 상시·지속업무*에 최초부터 기간의 정함이 없는 근로자 채용 + 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환 *향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무 (추가) 사용자는 근로계약만료 일정 기간 이전에 갱신 여부 결정, 기간제근로자에게 통지 (추가) 사용자는 근로계약간 불합리한 공백기간 설정 금지
② 차별금지	- 사용자는 기간제근로자 및 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 근로자에게 동종 유사업무를 수행하는 기존의 기간의 정함이 없는 근로자에 비하여 차별금지 - 동종 유사업무를 수행하는 정규직이 없는 경우에도 복리후생은 차별금지	(수정) 사용자는 기간제근로자 및 기간의 정함이 없는 근로자로 전환 또는 간주된 근로자에게 동종 유사업무를 수행하는 기존의 기간의 정함이 없는 근로자에 비하여 차별금지 - 동종 유사업무를 수행하는 정규직이 없는 경우에도 근로의 내용과 관계없는 근로조건 및 복리후생은 차별금지
③ 근로환경 개선	- 사용자는 기간제 및 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 근로자에 대하여 직업능력개발 기회를 충분히 제공 - 사용자는 기간제근로자의 고충 제기 경로를 마련하고, 신속·적절 처리	(추가) 사용자는 기간제근로자의 노동조합 가입 및 활동을 이유로 불리한 처우 금지 (추가) 사용자는 기간제근로자의 직장 내 괴롭힘과 성희롱에 예방 및 대응 (추가) 사용자는 기간제근로자에 대한 육아휴직 등 보장, 직장어린이집 이용의 차별금지 등 일·생활 균형 조치

2. 사내하도급 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인

분야	기존	개정
① 고용안정	도급사업주는 수급사업주가 교체되는 경우에 수급사업주와 협의하여 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건이 유지될 수 있도록 노력	(수정) 도급사업주는 수급사업주가 변경되는 경우 고용승계 등의 방법으로 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건이 유지되도록 노력 (추가) 수급사업주는 사내하도급계약기간 사내하도급 근로자의 고용안정을 보장
② 산업안전	- 도급사업주는 산업재해 위험이 있는 작업의 경우 산업안전·보건 조치에 대하여 수급사업주와 사전 협의 - 도급사업주는 사내하도급 근로자가 쾌적한 작업환경에서 업무를 수행할 수 있도록 노력	(추가) 도급사업주는 원칙적으로 유해 또는 위험한 작업을 직접 이행 + 도급이 필요한 경우에는 산업재해 예방을 위한 설비 등이 충분한 사업주와 계약체결 (추가) 도급사업주는 수급사업주와 사내하도급 근로자에게 안전·보건에 관한 정보를 제공하고, 필요한 안전·보건 조치를 취할 것
③ 근로환경 개선	- 도급사업주와 소속근로자는 사내하도급 근로자가 우리사주조합에 가입하도록 하여 사내근로복지기금의 수혜를 받도록 노력 - 도급사업주는 사내하도급 근로자의 직업능력개발을 위하여 기자재 제공 등 노력 - 도급사업주는 사내하도급 근로자의 고충을 해결하기 위하여 노력	(추가) 도급사업주는 수급사업주 등과 공동근로복지기금을 조성하거나 수급사업주 등이 조성한 공동근로복지기금에 출연하여 사내하도급 근로자의 복지증진을 위하여 노력 (추가) 도급사업주는 사내하도급 근로자에 대한 괴롭힘이나 성희롱을 예방하기 위한 조치를 취할 것

- 고용노동부는 「비정규직 고용구조개선 지원단」*과 근로감독관의 가이드라인 배포 및 안내, 준수 권고 활동 등을 통하여 노동현장의 인식 확산 및 자율 준수를 유도해 나갈 예정이다.

* 6개 권역별로 교수, 공인노무사 등 전문가를 위촉하여, 사업장 고용구조에 대한 기초진단 및 심층 상담(정규직 전환, 적정 하도급 운영, 근로자성 확인 등) 제공 ('21년 기초진단 250개소, 심층 상담 50개소 실시 예정)

- 더불어, 기간제근로자의 정규직 전환 등 고용구조개선에 노력하는 기업에 대하여는 정규직 전환 지원금* 및 세액공제제도** 등 지원제도가 운영되고 있음을 적극적으로 안내할 예정이다.

* (지원금) 기간제·파견·사내하도급근로자 및 특수형태근로종사자를 정규직 전환한 중소기업에 대하여 1인당 월 최대 90만원을 1년간 지원

** (세액공제) 기간제·파견·사내하도급근로자를 정규직 전환한 중소기업에 대하여 1인당 1천만원(중견기업은 700만원)을 해당 과세연도의 소득세 또는 법인세에서 공제

- 한편, 위와 별개로 기간제법 및 파견법 등에서 금지하고 있는 차별적 처우 및 불법파견 등 법령 위반 사항에 대하여는 철저히 점검하여 비정규직 근로자를 보호해나갈 방침이다.

- 김대환 근로기준정책관은 “공공부문 정규직 전환정책에 따라 18만 5천여명이 정규직으로 전환이 완료(2020년 6월 기준)된 공공부문의 분위기를 민간부문에도 조성할 필요가 있다.”라고 하며,

- “상시·지속 업무 또는 유해·위험 업무에 대한 정규직 직접고용 및 차별금지 원칙을 제시하는 가이드라인을 확산하여 고용구조개선과 함께 기업의 경쟁력 강화와 사회의 지속적인 발전을 도모하고자 한다.”라고 밝혔으며,

- “가이드라인 실천에 대한 노사의 적극적이고 자발적인 참여를 당부하며, 정부도 현장에서 정규직 전환과 함께 차별 없는 일터 조성이 이루어질 수 있도록 적극적으로 지도해나가겠다.”라고 강조했다.