

채용행사 정보 등 홍보사항

**참여전, 일정 등의 변경 사항을 반드시 재확인하시기 바랍니다.

□ 2020 온라인 항공산업 일자리 정보박람회



참여대상

항공산업 분야에 관심 있는 청년 등 누구나

행사구성

- 항공일자리 생태계 전반 소개
- 현직자 직무소개 인터뷰 영상
- 인사팀 직무 설명회 및 현직자 직무 Talk 콘서트
- 항공분야 직무-취업준비 브이로그 공모전
- 명시초청 강연 및 취업역량 강화 특강
- 기립(업)직무별 화상상담, NCS 및 구직자 진단검사
- 채용 실수요기업 지원, 구직자 면접비 및 중소기업 고용지원금 지급
- 다양한 이벤트 등

참여안내

박람회 홈페이지 접속 후 다양한 콘텐츠 이용 및 이벤트 참여 가능



행사문의

박람회 운영사무국
T. 02-6365-7009 | E. recruit@kedisco.com | F. 02-393-8210

주최·주관



일시	2020.12.16(수) ~ 12.29(화), 2주간		
장소	온라인 홈페이지 www.aviationjob.net		
참가대상	항공산업 분야에 관심 있는 청년 등 누구나		
행사구성	현직자 직무소개 및 취업특강, 설명회, 화상상담, 진단검사 등		
주최	국토교통부		
주관	한국항공협회, 인천국제공항공사, 한국공항공사, 항공일자리 취업지원센터		
기업신청기간	개인신청기간		
문의처	02-6365-7009	FAX	--
담당자	박람회 운영사무국	E-MAIL	recruit@kedisco.com
사이트(출처)	http://www.aviationjob.net		

내년부터 '근로시간 단축청구권 제도' 30인 이상 사업장으로 확대 시행

- 올해 300인 이상 사업장 시행, 내년부터 30인~300인 미만으로 확대

□ 고용노동부(장관 이재갑)는 내년부터 30인 이상 300인 미만 사업장 까지 '근로시간 단축청구권 제도'가 확대 시행된다고 밝혔다.

○ '근로시간 단축청구권 제도'는 근로자가 소정근로시간의 단축을 사업주에게 신청할 수 있는 권리를 제도적으로 보장*하는 것으로,

* 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정('19.8.27.)을 통해 도입

- 올해 공공기관 및 300인 이상 사업장을 대상으로 최초 시행됐으며, 기업규모 별로 2022년까지 단계적으로 확대 시행*된다.

* 시행시기 : 2020년 1월 공공기관 및 300인 이상 사업장 → 2021년 1월 30인 이상 사업장 → 2022년 1월 1인 이상 사업장

□ 근로시간 단축청구권 제도의 주요 내용을 살펴보면,

○ (신청 사유) 근로시간 단축을 신청할 수 있는 사유로는 '가족돌봄', '본인건강', '은퇴준비(55세 이상)', '학업'이 해당하며,

- 근로자는 이러한 사유로 근로시간 단축을 신청할 수 있고, 사업주는 요건을 충족하는 경우 이를 허용해야 하는 의무가 있다.

○ (허용 예외 사유) 다만, 사업주는 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 허용 예외 사유*가 인정되면 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있다.

* 허용 예외 사유: ①계속근로기간 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우, ②대체인력 채용이 곤란한 경우, ③업무성격 상 근로시간 분할 수행이 곤란한 경우, ④정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 있는 경우, ⑤근로시간 단축 후 2년이 경과 하지 않은 경우

○ (단축 범위) 근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 이내의 범위에서 근로자가 신청하는 시간으로 단축해야 하며,

- 근로시간 단축 기간은 **최초 1년 이내로 신청**하고, 추가로 2년의 범위 안에서 1회만 연장할 수 있다. 다만, 학업의 사유로는 연장을 포함해 총 1년 이내로 가능하다.

○ (인사·노무 관리) 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되고 근로조건을 불리하게 변경할 수 없으며,

* 불리한 처우 금지 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 부과

- 근로시간 단축 기간이 종료되면 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 한다.

□ 한편, 고용노동부는 근로시간 단축에 따른 소득감소와 인사·노무 부담을 덜기 위해 '워라벨일자리장려금'을 지원한다고 밝혔다.

○ 근로시간 단축을 허용한 사업주는 '워라벨일자리장려금'을 통해서 간접노무비, 임금감소액보전금, 대체인력인건비를 지원받을 수 있으며,

- 근로자는 사업주를 통해서 임금감소액 보전금을 지원받게 된다.

* ▲ 간접노무비 1인당 월 20만원, ▲ 임금감소액보전금 1인당 월 24~40만원, ▲ 대체인력인건비 월 60만원(대규모기업은 월 30만원) 한도로 최대 1년간 지원

○ 올해(11월 말 기준) '워라벨일자리장려금'은 3,704개 사업장의 18,224명을 지원했으며, 이는 지난해 같은 기간보다 3배 이상(324.8%)으로 크게 증가*한 수치다.

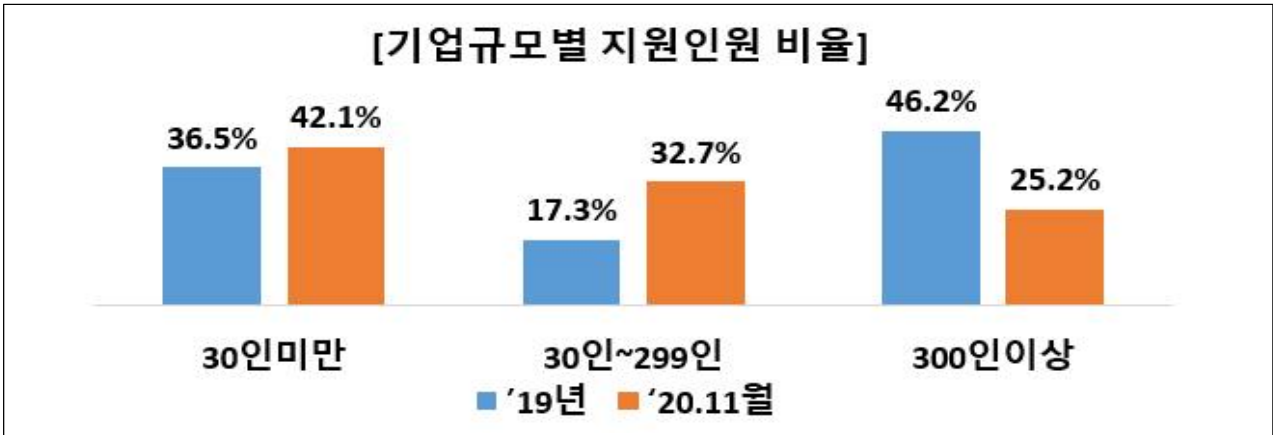
* 2019년(11월 말) 1,708개소 5,611명 지원→ 2020년(11월 말) 3,704개소 18,224명 지원

□ '워라벨일자리장려금' 지원 현황(11월 말 기준)을 세부적으로 살펴보면,

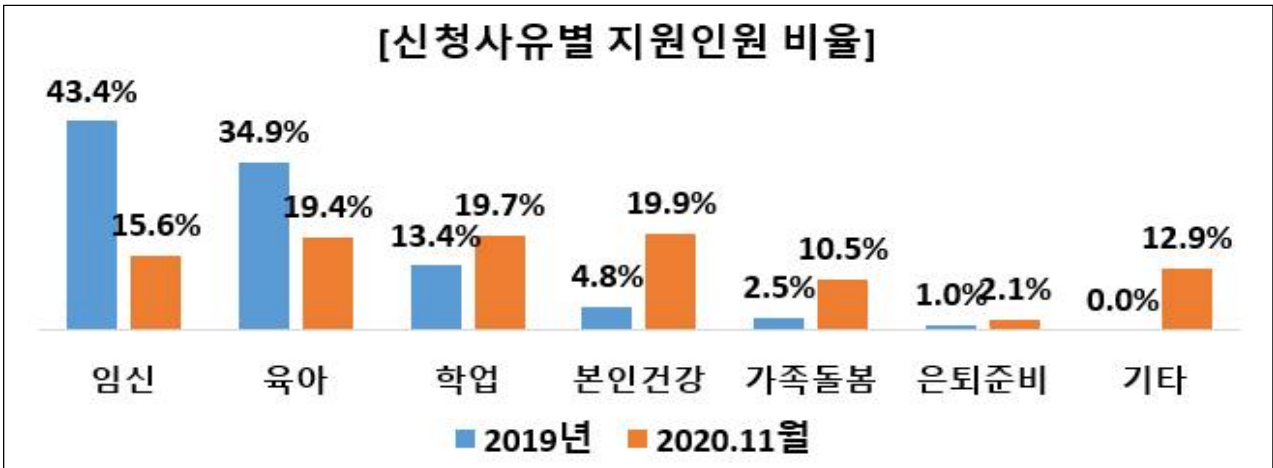
○ (기업규모별 현황) 지난해의 경우 전체 지원 사업장 중 300인 이상 사업장의 지원이 거의 절반(46.2%)을 차지했으나,

- 올해는 300인 이하 사업장의 지원이 늘었고, 기업규모가 작을수록 더 많은 지원을 받은 것으로 나타났다.

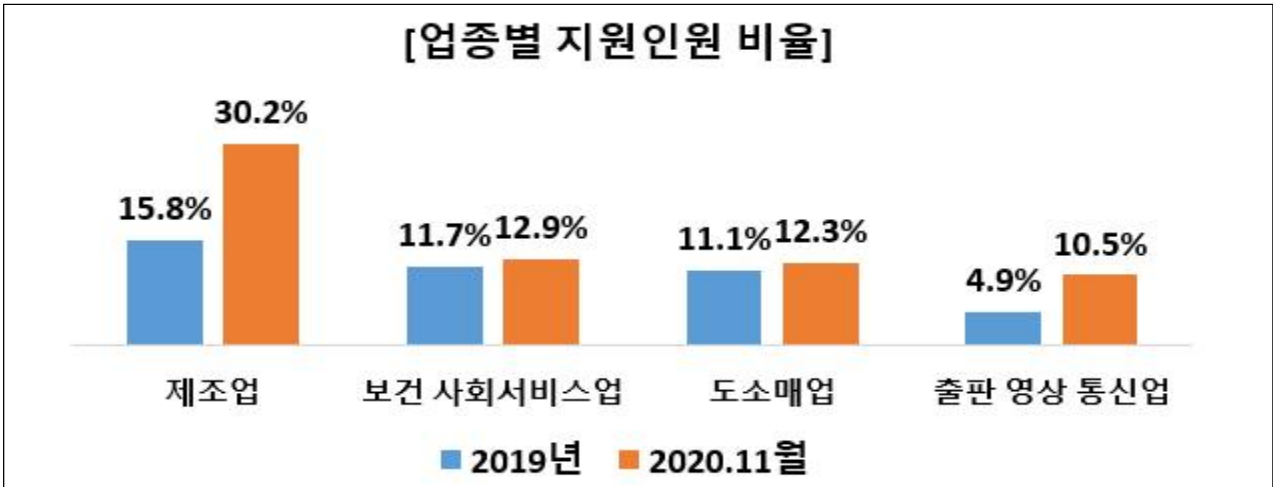
* '20년 지원인원 비율: 42.1%(30인 미만) > 32.7%(30~299인) > 25.2%(300인 이상)




- (신청사유별 현황) 지난해 '임신'과 '육아'에 편중되었던 것에 비해, 올해는 임신, 육아, 학업, 본인건강 등 다양한 사유로 비교적 고르게 활용되고 있는 것으로 나타났다.
- 한편, 올해는 기타 사유가 추가되어 비교적 큰 비중(12.9%)을 차지하고 있는데, 이는 코로나19 확산에 따른 감염병 예방, 노사 합의에 따른 고용유지 조치 등의 사유라고 밝혔다.




- (업종별 현황) 지난해보다 상대적으로 '제조업'과 '출판·영상·통신업'에서 근로시간 단축 신청이 크게 증가한 것으로 나타났다.
- 특히, 제조업 사업장의 두드러진 증가 폭은 코로나19 확산에 따른 고용유지 조치로서 휴업 대신 근로시간 단축을 많이 활용한 것으로 보고 있다고 밝혔다.



- 고용노동부는 코로나19 확산세가 지속되고 있는 현 상황에서 '근로시간 단축청구권 제도'가 근로자의 일·생활 균형을 도모할 뿐만 아니라 기업의 고용위기 극복 수단으로도 활용될 수 있음을 시사한다고 밝혔다.
- '근로시간 단축청구권 제도' 및 '워라밸일자리장려금' 제도에 대한 보다 자세한 내용은 고용노동부 일·생활균형 누리집(www.worklife.kr)에서 확인할 수 있다.



공공누리



공공저작물 자유이용허락

이 보도자료와 관련하여 더 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 고용문화개선정책과 이병렬 사무관(☎044-202-7467)에게 연락해주시기 바랍니다.

한눈에 보는 가족돌봄 등 근로시간 단축제도

가족돌봄 등 근로시간 단축제도란?

근로자가 본인의 필요에 따라 사업주에게 근로시간 단축을 요구할 수 있도록 **제도적으로 보장하는 것**으로 요건을 충족하는 근로자라면 누구나 신청할 수 있습니다.

근로시간 단축사유

근로자의 일·생활 균형을 실현할 수 있도록 단축사유를 근로자의 생애주기에 맞게 **가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업**으로 확대했습니다.

단축사유별 활용 및 기대효과

	활용		기대효과
가족돌봄	가족의 질병, 사고, 노령으로 인한 간병 활동	▶	가족친화문화 조성, 고령사회 대비
본인건강	질병, 부상, 체력의 부족 등 신체 및 정신건강 회복	▶	업무집중도 향상, 경력단절 방지
은퇴준비	55세 이상 근로자의 재취업, 창업, 사회공헌활동 준비	▶	점진적 퇴직, 인생 3모작 준비
학업	학교 정규교육과정, 근로자 자율적 직업훈련, 자격취득	▶	평생학습 보장, 업무생산성 향상

단축시간 및 단축기간

근로시간 단축 후 근로시간은 주당 15~30시간이며 단축기간은 1년 이내입니다.
연장은 총 단축기간 3년(단, 학업은 1년) 범위 내에서 1회 가능합니다.



단축 후 근로시간
주 15~30시간

- 최초 단축기간 1년 이내
- 총 3년(단, 학업은 1년) 범위 내에서 1회 연장 가능



근로시간 단축 허용여부 통보

근로자가 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 신청일부터 30일 이내에 근로시간 단축 허용여부를 알려주어야 합니다.

근로시간 단축 허용예외

근로자가 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 허용해야 합니다. 다만, 다음의 사유에 대해서는 허용하지 않을 수 있습니다.

- ☑ 해당 사업에서 계속근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
- ☑ 대체인력 채용이 곤란한 경우
- ☑ 업무성격상 근로시간 분할 수행이 곤란한 경우
- ☑ 정상적인 사업운영에 중대한 지장이 있는 경우
- ☑ 근로시간 단축 사용 후 2년이 경과하지 않은 경우

근로시간 단축을 이유로 불이익 처우 금지

사업주는 근로시간 단축을 이유로 불리한 근로조건, 해고 등 불이익 처우를 해서는 안 되며, 근로자의 명시적 청구가 없는 한 연장근로를 시켜서도 안됩니다.

근로시간 단축 후 직무복귀

근로시간 단축기간이 끝나면 사업주는 해당 근로자를 종전과 동일한 업무나 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 합니다.

▶ 자세한 내용은 '근로시간 단축제도 가이드북' 참조바랍니다

- 고용노동부 일생활균형(www.worklife.kr)

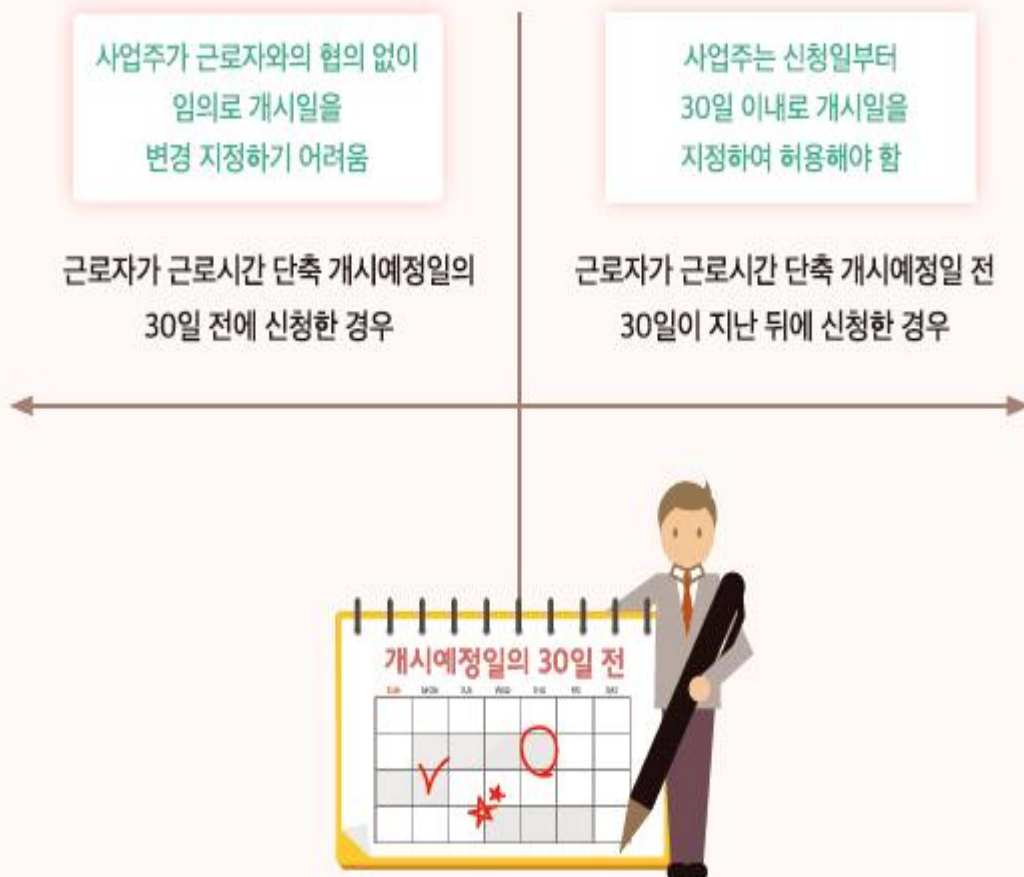
일생활균형



> 근로시간 단축제도 > 주요내용(하단) : 근로시간 단축제도 가이드북 내려받기 가능

근로시간 단축 신청절차

- 근로자는 근로시간 단축 개시예정일의 30일 전까지 신청서를 작성하여 사업주에게 제출해야 합니다.
 - 근로자가 근로시간 단축 개시예정일의 30일 전에 신청한 경우 근로자와의 협의 없이 사업주가 임의로 개시일을 변경하여 지정할 수 없습니다.
- 근로자가 근로시간 단축 개시예정일 전 30일이 지난 뒤에 신청한 경우 사업주는 신청일 부터 30일 이내로 개시일을 지정하여 허용해야 합니다.



- 사업주는 근로시간 단축을 신청한 근로자에게 해당 사유를 증빙할 수 있는 자료 제출을 요구할 수 있습니다.

예시

- ✔ 가족돌봄, 본인건강 : 의사소견서, 진단서, 장기요양인정서 등
- ✔ 학업 : 대학(원) 입학증명서, 수강증, 학업계획서* 등

* 신청 당시 입학증명서 등을 증빙하는 것이 불가능한 경우 학업계획서를 먼저 제출하고, 근로시간 단축개시 시점에 추가 증빙서류를 제출하도록 안내할 수 있음

근로시간 단축 허용간주

- 근로자가 근로시간 단축을 신청한 날부터 30일 이내에 사업주가 허용여부를 밝히지 않으면 근로자가 신청한 내용대로 근로시간 단축을 허용한 것으로 간주됩니다.
 - 이는 사업주가 허용 또는 거부 의사를 표시하지 않음으로써 허용여부가 불확정 상태에 놓이는 것을 방지하기 위한 규정입니다.



▶ 자세한 내용은 '근로시간 단축제도 가이드북' 참조바랍니다

- 고용노동부 일생활균형(www.worklife.kr)

일생활균형



> 근로시간 단축제도 > 주요내용(하단) : '근로시간 단축제도 가이드북' 내려받기 가능