



미국 : 구인난 해결을 위해 고용주들이 학위소지자가 아닌 근로자들에게로 눈을 돌려야 한다는 의견 제기돼

미국 노동통계국(Bureau of Labor Statistics)이 2017년 12월 11일 기준으로 발표한 자료에 따르면, 미국의 일자리 공석 수는 약 600만 개로 추산된다. 이에 고용주들은 구인난을 호소하고 있으면서도, 좋은 노동자들을 찾을 수가 없다는 반응을 보이고 있다.

이에 대하여 베시 디보스(Betsy DeVos) 미 교육부 장관과 같은 정책 입안자들은 누군가가 주어진 직업에 대해 '자격' 범위를 재정의하는 것이 위와 같은 문제를 해결할 수 있는 중요한 해결책이라고 지적하고 있다. 디보스 장관은 지난 2017년 11월에 견습 제도의 확대에 관한 백악관 태스크포스 회의에서 "우리는 전통적인 4년제 학위가 성공으로

가는 유일한 길이라고 생각하지 않도록 해야 한다. 우리는 학생들을 개인으로 대할 필요가 있으며, 단지 특정한 범주 안에 갇혀 있는 사람들로 상정하지 않아야 한다"라고 언급하였다. 그러나 이러한 미사여구는 비전통적인 교육을 신뢰하지 않는 많은 고용주들을 고려하지 못하는 것이다.

•출처: The Atlantic, 2017년 12월 25일자, "Employers Are Looking for Job Candidates in the Wrong Places", <https://www.theatlantic.com/education/archive/2017/12/employers-are-looking-for-job-candidates-in-the-wrong-places/549080/>

미국 : 미투(Metoo) 운동, 여성의 노동 선택권을 증진시키는 것이라는 의견 제기돼

미국 노트르담 대학교(University of Notre Dame) 교수 사라 마우러(Sara L. Maurer)는 최근 활발하게 진행되고 있는 미투(Metoo) 운동(할리우드 영화제작자 하비 와인스타인(Harvey Weinstein)의 성추행을 여배우들이 고발하면서 시작되어, 여성이 일터를 비롯한 일상에서 경험하는 성폭력을 고발하고 대항하는 운동으로 발전하여 현재까지 활발하게 진행되고 있는 운동)이 단지 여성을 성폭력의 희생자로 상정하는 것이 아니라 여성

으로서 겪는 다양한 노동을 표면화하는 작업이라고 주장하는 사실을 기고하였다.

이 교수의 의견에 따르면, 여성들은 가사 및 돌봄 노동, 남편의 사회 생활을 관리하는 노동, 정치 개혁을 위한 사회 운동 등을 수행하는 등 엄청난 노동량을 수행하고 있음에도 불구하고 이러한 노력은 노동으로 간주되고 있지 않다. 여성들은 남성과 경쟁하는 위치에 있을 수 없도록 요구받고 있기 때문에 이들이 실제로 힘든 노동을 수행하고 있음에도



불구하고 이들은 연약한 존재로 상징되고 있다. 결과적으로 이들의 노동은 연약한 존재들이 수행하는 힘들지 않고 중요하지 않은 일들로 취급된다.

•출처 : The Chronicle of Higher Education, 2018년 1월 7일자, “The #MeToo Movement

Isn't About Women's Frailty. It's About Women's Labor”, <https://www.chronicle.com/article/The-MeToo-Movement-Isn-t/242179>

덴마크 : 폴란드 및 동유럽 국가에서 덴마크로 이주하는 외국인력 감소

일자리를 위해 덴마크로 이주하는 외국인들의 수가 줄어들에 따라 덴마크 기업들은 최근 고용에 어려움을 겪고 있다. 덴마크 사용자 협회(DA: Danmarks Arbejdsgiverforening)가 최근 덴마크 내 외국 인력의 필요성을 강조하는 보고서를 발표했으며 덴마크 산업 연맹(Dansk industri) 역시 같은 문제를 제기하였다. 덴마크 사용자 협회는 유럽 연합 내 국가에서 덴마크로 일자리를 위해 이주한 외국인의 수가 지난 15개월 동안 65%가량 감소했으며 이는 덴마크로 이주하는 폴란드 국민들의 수가 급격히 감소하였기 때문이라고 주장했다. 폴란드 국민뿐 아니라 다른 유럽연합 국가에서 덴마크로 이주하는 외국인들의 수는 지난 2016년 2/4분기부터 급격히 감소했다. 2016년 2/4분기 당시 덴마크로 이주한 유럽연합 국가의 외국인인 1만 4,500명이었지만 2017년 3/4분기 이 수는 급격히 감소해 5,000명 미만으로 줄어들었다. 또한 2013년에

는 유럽연합 시민들이 덴마크 내 새로 창출된 일자리 중 87%를 차지했던 것에 비해 현재 이 비율은 11%에 그치는 것으로 나타났다.

덴마크 사용자협회 회장 야콥 홀브라드(Jacob Holbraad)는 폴란드 및 동유럽에서 덴마크로 이주하는 외국인력의 비중 감소가 우려할 만한 수준이라며 앞으로 이 인력들을 더욱 유치하지 못할 경우, 덴마크 내 여러 산업이 필요인력 부족을 경험하게 될 것이라고 주장했다. 이러한 동유럽 이주민의 감소가 일어난 배경은 동유럽 국가들의 경제 상황이 개선되면서 이들 국가가 근로자들에게 더 나은 수준의 임금과 생활수준을 제공하고 있기 때문이다.

•출처 : The Local, 2017년 12월 4일자, “Foreigners taking fewer jobs in Denmark: report”, <https://www.thelocal.dk/20171204/foreigners-taking-fewer-jobs-in-denmark-report>

스웨덴 : 교사 인력부족 해소를 위해 향후 5년간 77,000명의 교사 추가채용 필요

스웨덴 교육청(Skolverket)은 교사 인력부족을 해소하기 위해 향후 5년동안 스웨덴 전역에 7만 7,000명의 학교 및 유치원 교사를 채용할 필요가 있다는 전망을 내놓았다. 2년전부터 교육청은 인구 증가로 인해 추가로 필요한 교사의 인원이 7,000명에서 7만 7,000명까지 증가할 것이라 예상했으며 새로이 개정된 교사양성과정을 거친 교사들이 본격적으로 투입되어 정착될 2031년 이전까지 이들을 대신하기 위한 임시교사직도 필요하다는 점을 주장했다. 교육청은 이 임시교사를 위해 필요한 인력을 적어도 18만 7,000명으로 예상하고 있으나 실제로는 2031년까지 22만 7,000명의 학교 및 유치원 교사가 추가적으로 필요할 것이라는 전망도 제기되고

있다.

한편 이러한 스웨덴의 교사난을 극복하기 위해 스웨덴 교육청장 피터 프레드릭손(Peter Fredriksson)은 스웨덴 학교를 매력적인 일터로 만들어야 한다는 점을 강조하면서 학교 교육에 영향을 줄 수 있는 모든 이들, 특히 각 학교 교장의 교내 근로환경 개선 노력이 필요함을 주장했다.

•출처 : The Local, 2017년 12월 19일자, “Swedish schools under pressure to recruit 77,000 teachers”, <https://www.thelocal.se/20171219/swedish-schools-under-pressure-to-recruit-77000-teachers>

영국 : 런던의 Waltham Forest 구, 조산아 부모에 추가 부성·모성휴가 부여

2017년 12월 런던의 한 구(council)인 Waltham Forest는 2018년 1월부터 미숙아를 출산한 직원에게 추가 부성휴가 또는 모성휴가를 부여할 것이라고 발표했다. 새로운 제도에 따르면 임신기간 37주 미만에 태어난 아기의 부모는 조산한 기간에 상응하는 기간을 기존 휴가에 더해 받을 수 있게 된다. Waltham Forest Council은 미숙아를 위한 부성·모성휴가 연장제도를 세계에서 최초로 운용하는 사용자가 될 것으로 보인다. 부구청장(Deputy Leader) Clyde Loakes(Councillor, 노동당 소속)는

Waltham Forest구가 미숙아 부모의 어려움을 덜어주기 위해 추가 휴가를 위한 ‘The Smallest Things’ 캠페인에 동참한다고 밝혔다. 이 캠페인은 지금까지 거의 14만 명의 서명을 받았으며 현재 하원의원인 Steve Reed의 주도하에 현행법을 개정하기 위한 법률안 작업이 이루어지고 있다. 이러한 움직임에 대해 정부는 ‘이미 영국은 세계에서 가장 관대한 모성휴가 제도를 가진 국가 중 하나’라고 밝혔다.

•출처 : 1) Waltham Forest Council, 2017년 12월 22일자, “Maternity and Paternity Leave



Extended for Parents of Premature Babies”, <https://www.walthamforest.gov.uk/content/maternity-and-paternity-leave-extended-parents-premature-babies>

2) Personnel Today, 2018년 1월 3일자, “Council offers extra maternity leave to mothers of premature babies”,

<https://www.personneltoday.com/hr/council-offers-extra-maternity-leave-premature-babies/>

3) BBC, 2018년 1월 8일자, “Premature babies' parents given extra leave by council”, <http://www.bbc.co.uk/news/uk-england-london-42608962>

영국 : 항소법원, 차별로 의심되는 인사조치에 맞서 근로제공을 거부한 근로자에 대한 해고의 적법성

지난 2017년 12월 20일 항소법원(이하 법원)은 자신의 장애를 이유로 한 차별적 처우로 의심되는 인사조치에 불복해 일체의 근로제공을 거부한 근로자를 해고한 것이 불공정해고(unfair dismissal)가 아니며, 위법해고(wrongful dismissal)에도 해당하지 않는다고 판단한 원심 결정을 인용했다. 사건의 사실관계 및 쟁점을 요약하면 다음과 같다.

Rochford(이하 ‘원고’)는 WNS Global Services (UK) Ltd(이하 ‘피고’)의 여러 사업부문을 총괄하는 고위직 관리자로 근로하던 중 허리 질환으로 수술을 받은 후 약 1년 동안 휴직을 했다. 피고는 원고에게 직위(title)와 임금·복지후생은 유지하되, 담당업무를 축소해 제조사업 부문만을 담당해줄 것을 제안했다. 원고는 원직복직에 대한 구체적 계획을 제시하지 않는 피고의 위 인사조치를 강등으로 이해했고, 내부 고충처리절차를 통해 동 조

치가 「평등법(The Equality Act 2010)」상 금지되는 차별적 처우라고 주장했다. 한편 피고는 공식적으로 복귀한 이후에도 기존 업무복귀만을 주장하며 새로 주어진 업무를 전혀 수행하지 않는 원고를 상대로 징계절차를 개시했다. 지속적인 근로거부가 해고로 이어질 수 있다는 피고의 거듭된 경고에도 원고는 입장을 바꾸지 않았고, 이에 중대한 비위(gross misconduct)를 이유로 즉시해고(summary dismissal)되었다. 이에 원고는 피고를 상대로 평등법상 장애 관련 차별, 불공정해고, 위법해고를 이유로 고용심판소에 소송을 제기했다.

사건에서 문제된 피고의 행위(인사조치)는 두 가지이다. 하나는 원고의 기존 직위, 급여·복지후생 수준을 유지하되 원직에 비해 축소된 직무를 부여한 행위이고, 다른 하나는 중대한 비위를 이유로 한 즉시해고이다. 고용심판소, 고용항소심판소, 법원은

모두 전자가 '강등'에 해당하고, 원고의 장애에서 비롯된 불이익처우를 구성하며, 원고의 단계적 원직 무 복귀에 대한 어떤 계획도 보여주지 못한 피고는 이 강등조치를 정당화하지 못한다고 보았다. 이는 통상적 강등과 달리 직위 하락, 급여 감액 등이 없었다 하더라도 마찬가지라고 판단했다. 그러나 위 심판소와 법원은 전자에 대한 이 판단에서 곧바로 후자가 불법적 차별행위라는 결론이 도출되는 것은 아니라고 선을 그었다. 법원은 해고의 직접적 사유를 중대한 비위에 해당하는 원고의 근로거부로 보았으며, 지속적이고 전면적인 이 근로거부가 피고의 즉시해고를 정당화한다고 판결했다.

법원은 다음의 사실, 즉 피고가 복직한 원고에게 지시한 업무는 기존에 수행하던 업무 중 하나로서 계약상 명시된 의무이며, 원고의 당시 건강상태, 능력을 고려할 때 그가 충분히 감당할 수 있는 업무라는 점에 주목했다. 아울러 원고의 근로거부가 피고의 계속된 경고와 협의에도 불구하고 또 기존의 직

위를 유지하고 급여를 받으면서도, 원직복직 요구만을 고수하며 계속되었다는 점도 고려되었다. 법리적 측면에서 법원은 계약 당사자 일방의 위법행위로부터 타방의 전면적 근로거부권이 자동적으로 발생하는 것은 아니라고 보았다. 위법행위가 계약위반인지, 불법행위(tort)인지, 혹은 평등법과 같은 제정법 위반인지는 중요하지 않으며, 사안의 근로거부 행위가 합리적 대응(reasonable response)인지 여부는 개별 사안의 구체적 정황을 살펴 고용 심판소가 판단할 문제로 보았다. 법원은 (심판소가 적시한 것처럼) 원고가 근로거부가 아닌 다른 방법, 예컨대 사직 후 의제해고(constructive dismissal)를 주장하거나 아니면 새 직무를 수행하며 문제 해결을 도모할 수 있었다는 점 또한 고려했다.

•출처 : Rochford v WNS Global Services [2017] EWCA Civ 2205, Rochford v WNS Global Services UKEAT/0336/14/MC, 24 September 2015

영국 : 유럽연합 사법재판소, 영국 항소법원이 요청한 미사용 연차유급휴가 일수에 상응하는 금전 지급에 대한 결정 발표

2017년 11월 29일 유럽연합 사법재판소는 고용 형태에 대해 사용자와 다툼이 있어 연차유급휴가를 사용하지 못한 노무제공자가 전체 고용기간 중 미사용 휴가일 전부에 상응하는 금전 지급을 사용자에게 청구할 수 있다고 결정했다. 이는 영국 항소법원이 유럽연합 근로시간에 관한 지침(Council

Directive 2003/88/EC, 특히 제7조)에 부합하도록 이 지침 영국 이행입법인 근로시간규정(The Working Time Regulations 1998, 이하 '규정')을 해석하기 위해 유럽연합 사법재판소의 유권해석을 구한 사건이다. 사건의 사실관계 및 쟁점을 요약하면 다음과 같다.



King(이하 '원고')은 Sash Window Workshop Ltd(이하 '피고')에 약 13년간 노무를 제공하였고, 성과에 따라 보수를 지급받았다. 위 기간 동안 피고는 원고가 계약상 자영업자라는 이유로 원고의 근로시간규정 제13조 연차유급휴가권을 인정하지 않았다. 이에 원고는 미처 사용하지 못한 휴가 및 무급으로 사용한 휴가에 대해 위법한 임금 공제를 이유로 금전배상을 청구했다. 고용심판소를 거쳐 현재 항소심판소에 계류 중인 이 사건 당사자는 원고가 노무제공자로서 연차유급휴가권을 갖는 점 자체에 대해서는 이견이 없다. 사건 해결을 위해 항소법원이 선결문제로 판단한 쟁점은 이렇다. 금전배상을 받기 위해서는 반드시 먼저 (무급)휴가를 사용하고 사후 금전배상을 청구해야 하는지, 미사용 휴가는 다음 해 혹은 그 이후로 이월되는지, 건강상 이유로 연차휴가를 사용하지 못한 경우 이월을 허용하되 18개월의 상한선을 두는 것처럼 이월 기간을 제한할 수 있는지, 법정 혹은 약정된 제한이 없는 경우 법원이 제한을 둘 수 있는지가 그것이다. 이러한 쟁점이 문제된 이유는 현행법상 사용하지 못한 휴가는 원칙적으로 다음 해로 이월되지 않으며(규정 제13조 9항 (a)), 고용관계가 종료된 경우를 제외하면 미사용 휴가에 대한 금전보상(allowance in lieu)은 금지되기 때문이다(규정 제13조 9항 (b), 지침 제7조 2항).

이 쟁점에 대해 유럽연합 사법재판소는 우선 사용자와 근로자/노무제공자 지위에 관한 다툼이 있는 경우, 이후 연차유급휴가 관련 금전배상을 청구하기 위해 먼저 (무급)휴가를 사용해야 할 필요는 없다고 판단했다. 이어 근로자 혹은 노무제공자가

자신의 '통제 범위 밖에 있는 사유(reasons beyond his control)'로 인해 휴가사용을 못한 경우(예외적으로) 지침 제7조 2항의 금전보상을 요구할 수 있는데, 사용자가 휴가기간 중 임금지급을 거부한 경우도 이에 해당한다고 보았다. 유럽연합 사법재판소는 이 경우를 근로자가 질병 등의 이유로 연차휴가를 사용하지 못한 경우와 구별해 제한 없이 미사용 연차휴가 일수가 이월될 수 있다고 보았다. 따라서 이 사건의 경우 약 13년의 전체 근로기간 동안 사용자의 급여 지급 거부로 인해 미사용된 휴가일에 대한 금전배상 청구가 정당하다고 결정했다.

이 판결로 인해 관련 영국 법규 개정이 불가피할 것으로 보인다. 현 보수당 정권은 2014년 12월 'The Deduction from Wages(Limitation) Regulations 2014'을 도입해 2015년 7월 1일 이후부터 연차유급휴가 기간 중 미지급된 임금 관련 소송(위법 임금 공제)의 경우 해당 권리의 소멸시효를 2년으로 정하고 있다. 그런데 이 판결은 당사자 간 고용 형태에 대한 분쟁이 있어 사용자가 휴가기간 중 임금지급을 거부하여 휴가를 사용하지 못한 경우 전 기간의 미사용 휴가에 대한 금전배상에 대한 권리를 보장하고 있기 때문이다. 이는 '우버 사건' 등 현재 노무제공자 지위를 다투는 사건의 구체적 결과에도 영향을 미치고, 장기적으로 이른바 '긱 경제'의 고용관계에 상당한 변화를 가져올 것으로 예측된다.

- 출처 : 1) 유럽연합 사법재판소 판결: Judgment of 29 November 2017, King, C-214/16
- 2) 영국 고용항소심판소 판결: King v Sash Window Workshop [2014] UKEAT 0057/14/0112 (01 December 2014)

프랑스 : 석사학위 소지자의 취업 증가율 소폭 증가

프랑스에서 석사학위 소지자의 91%는 졸업 후 30개월 내에 취업한다. 이는 2년 전보다 2% 증가한 수치이지만, 전공에 따른 임금과 처우의 차이는 여전히 문제로 남아 있다.

2017년 12월 5일 노동부 장관의 발표에 따르면, 석사학위 소지자의 취업률은 소폭 증가했다. 2014년 석사학위를 취득한 자 중 86%는 18개월 이내에, 91%는 30개월 이내에 취업에 성공했다. 한편 2016년도에 발표된 자료에 따르면, 석사학위 소지자의 졸업 후 30개월간 취업률은 90%였다. 일반 대학 석사학위자 소지는 프랑스의 고등교육기관인 그랑제꼴(Grands écoles) 학위 소지자보다 취업

준비기간이 길다. 그랑제꼴 학위 소지자의 80.6%는 졸업 후 6개월 이내에 취업했고, 29개월 이내에 96.5%가 취업했다. 이 통계에는 교육석사학위 소지자는 포함하지 않았다. 교육석사학위 소지자의 97%는 졸업 후 18개월 이내에 취업했다.

•출처 : Le Monde, 2017년 12월 7일자, “L’insertion professionnelle des diplômés de master progresse légèrement”, http://www.lemonde.fr/campus/article/2017/12/05/l-insertion-professionnelle-des-diplomes-de-master-progresse-legerement_5225103_4401467.html

프랑스 : 기업 절반이 인력 채용에 어려움 겪어

2017년 12월 21일 국립통계경제연구소(Institut national de la statistique et des études économiques)가 발표한 자료에 따르면, 유능한 인력 부족이 산업, 서비스 및 건설 부문 고용난의 대한 가장 큰 이유였다. 공동투자은행(bpifrance)에 따르면 중소기업과 대기업 중 83%는 채용에 어려움을 겪고 있고, 46%는 심각한 어려움을 겪고 있는 것으로 밝혀졌다. 특히, 중소기업과 대기업의 57%는 전문 기술자를 구하지 못하고 있다고 밝혔다.

분야에 상관없이 회사는 일손이 부족한 상태다. 2017년 10월 산업, 서비스 및 건설 분야의 회사 중

절반은 채용에 어려움을 겪고 있었다. 건설회사 중 고용에 어려움을 겪는다는 응답은 2016년 4월 초 26%였으나, 2017년 4월에는 31%로 소폭 상승했다. 이러한 점에서 채용 어려움 현상이 조금 더 심화되었음을 엿볼 수 있다.

•출처 : 1) Le Monde, 2017년 12월 21일자, “Les entreprises disent avoir du mal à recruter”, http://www.lemonde.fr/economie/article/2017/12/21/la-moitie-des-entreprises-disent-avoir-du-mal-a-recruter_5233038_3234.



html

2) Nouvelle vie, 2018년 1월 18일자, “83% des patrons PME ont du mal à recruter”, [https://www.nouvelleviepro](https://www.nouvelleviepro.fr/actualite/485/83-des-patrons-de-pme-ont-du-mal-a-recruter)

[fr/actualite/485/83-des-patrons-de-pme-ont-du-mal-a-recruter](https://www.nouvelleviepro.fr/actualite/485/83-des-patrons-de-pme-ont-du-mal-a-recruter)

핀란드 : 정부, 고용연계 이민정책 발표

핀란드 정부는 최근 고용연계 이민을 확대하는 정책을 발표했다. 그동안 핀란드 정부는 핀란드 내 일부 산업이 겪고 있는 인력부족 현상과 고령화 사회에 대응하고 해외자본과 인력을 유치하기 위한 이민정책으로의 전환이 필요하다는 점을 지속적으로 주장해왔다.

이번 이민정책은 고용 중심의 이민을 확대하는 방안과 함께 외국인 근로자의 사회적응을 돕는 정책 및 외국인 근로자와 핀란드 내 다양한 연령 집단과의 관계 향상 등의 내용을 담고 있다. 또한 핀란드 정부는 핀란드 내 이민자들의 노동잠재력을 보다 효과적으로 인지하고 이들을 노동시장에서 어떻게 활용할 것인지에 대한 평가 및 측정 방식을 새로이 도입할 것이라고 밝혔다. 핀란드 내무부는 외국인 근로자의 사회적응 및 통합 문제와 관련하여 근

로자 개인만이 아닌 근로자 가족 전체를 대상으로 사회 통합 서비스를 측정 및 제공하여 이들의 복지를 강화할 계획이 있음을 발표하였으며 이 밖에도 외국 인력을 핀란드로 온전히 정착시키기 위해 간소화된 거주허가 절차가 필요함을 강조했다. 특히 인터넷을 통한 거주허가 신청 및 수속을 확대할 것이라고 밝혔다.

•출처 : Helsinki Times, 2018년 1월 5일자, “Finland needs immigrants to address skills shortage, improve dependency ratio”, <http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/15243-finland-needs-immigrants-to-address-skills-shortage-improve-dependency-ratio.html>

베트남: 13월의 월급인 음력 설 상여금에 관한 조사

2018년 1월 2일 다가오는 음력 설을 맞아 베트남 내 종합취업정보 네트워크인 베트남웍스(Vietnamworks)는 각 기업의 인사담당자 약 400명 및 근로자 1,800명을 조사한 내용을 바탕으로 '2017년 음력 설의 상여금 및 복지제도에 관한 조사' 보고서를 발표했다. 참고로 베트남의 음력 설(Tết)은 국가 최대 명절로 기업이 근로자에게 월 평균 임금에 해당하는 금액을 설 상여금(보너스)으로 지급하는 것이 관행화되어 있고 이를 13월의 월급으로 부르고 있다. 또한 긴 음력 설 명절 연휴와 상여금에 따른 근로자의 이직이 빈번하여 이에 관한 인식조사 차원에서 위 보고서가 발간되었다.

우선 음력 설에 기업에 가장 바라는 점에 대해 근로자들은 일률적인 보상보다 기업이익에 비례하는 보상 또는 근로자의 업무 성과에 따른 보상을 원하는 것으로 나타났다. 그러나 근로자의 바람과는 달리 베트남 기업들은 통상 월 평균 임금에 해당하는 금액 또는 근로계약에 명기된 내용에 따라 설 상여금을 지급하고 있고, 전자의 경우가 일반적이다. 기

업의 경영상 성과가 좋지 않은 경우 기업은 근로자에게 월 평균 임금의 약 80% 정도를 설 상여금으로 지급하는 것으로 나타났으며 경영상 성과 판단의 기준은 36%의 기업이 연말 회계를 기준으로, 44%의 기업은 전년대비를 기준으로 하는 것으로 나타났다. 만약 기업이 경영상 어려움이나 기타의 이유로 근로자들에게 설 상여금을 지급하지 못하는 경우, 응답 근로자 중 약 40%는 이직을 고려할 것이라고 답했고, 약 13.7%는 실망이 크지만 구직의 어려움 때문에 회사를 그만두지는 않을 것이라고 밝혔으며, 단 6.9%만이 설 상여금에 관심이 없어 그 무엇도 고려하지 않는 것으로 나타났다.

•출처 : 바오전신(Báo Dân Sinh), 2018년 1월 2일자, *Thưởng lương tháng 13 vẫn là hình thức thưởng Tết phổ biến nhất*, <http://baodansinh.vn/thuong-luong-thang-13-van-la-hinh-thuc-thuong-tet-pho-bien-nhat-d68818.html>

베트남: 기업들, 2018년 구인난 겪을 것을 우려

베트남의 노동전문가들은 2018년 베트남의 기업들이 구인난을 겪게 될 것이라고 전망하며, 특히 숙련 기술자 내지는 고급 인력에 대한 채용이 더욱 어려워질 것이라고 예상했다. 노동시장의 흐름

을 가장 빠르게 그리고 실질적으로 반영하는 베트남 최대 경제도시인 호찌민 시(TP. HCM)와 인접지역을 중심으로 살펴보면, 이 지역에서는 실물경제의 호조와 기업의 투자환경 개선, 정부와 지방자치



단체의 적극적인 기업유치정책으로 인한 각 기업의 신사업 유치와 사업 확장 등이 예상되며 이에 따른 기업들의 창의적이고 숙련된 인력에 대한 수요가 꾸준히 증가할 것으로 전망되었다.

호찌민 시의 2018년 노동시장 예측 정보를 구체적으로 살펴보면 2018년 호찌민 시와 인접지역에서만 약 30만 개의 일자리 수요가 있을 것으로 예상되며 이는 전년인 2017년도에 비해 약 5% 증가한 수치이다. 또한, 이 가운데 13만 개는 신규로 창출되는 일자리로 전년대비 약 4% 증가한 수치이다. 시기별로는 1/4분기 약 7만 2,000명, 2/4분기 약 8만 명, 3/4분기 약 7만 8,000명, 4/4분기 약 7만 명 등의 인력수요가 있을 것으로 전망되었다. 특히 이 지역은 외국인 투자 확대에 힘입어 산업 구조가 제조·가공업에서 첨단산업(개인용 컴퓨터와 휴대용 전화기나 패드, 전자게임과 같은 전자·전기산

업) 중심으로 재편되고 있어 전문기술을 갖춘 숙련 기술자나 경력이 있는 생산관리자와 같은 양질의 인력이 필요할 것으로 보인다. 뿐만 아니라 이 제품들의 홍보나 판매, 유통, 교역을 위한 디지털 마케팅 또는 전자상거래, 정보통신을 능숙하게 다룰 수 있는 전문인력 수요도 함께 증가할 것으로 예상된다. 더불어 반도체나 메모리칩, 고주파발생기와 같은 최첨단 산업도 계속 확장세에 있어 해당 인력수요는 더욱 증가추세를 보일 전망이다.

•출처 : 바오전신(Báo Dân Sinh), 2018년 1월 14 일자, Năm 2018: Thị trường lao động tại TP.HCM tập trung cho nguồn nhân lực trình độ cao, <http://baodansinh.vn/nam-2018-thi-truong-lao-dong-tai-tphcm-tap-trung-cho-nguon-nhan-luc-trinh-do-cao-d69232.html>