세계노동소식

미국

미국 : 일부 기업들, 근로자의 학자금 대출 상환에 도움 주기로

피델리티(Fidelity) 투자은행 등 일부 기업은 회사 차원에서 근로자의 학자금 대출 일부를 보전해 주어 상환을 돕기로 했다고 발표했다. 다른 기업들도 추가로 이와 유사한 근로자 혜택 제도를 도입할 것으로 예상된다. 이 정책은 고용주가 최근 학자금 대출 상환에 부담을 겪는 많은 젊은 근로자를 채용하고 근속하도록 하는 데 어려움을 겪었기 때문에 도입되고 있는 것으로 보인다. 물론 근로자 학자금 대출 전액을 보전하는 것이 아니라 대부분의 경우 연간 최대 한도액을 제한하고 있다.

피델리티 투자은행 이외에도, 프라이스워터하우스쿠퍼스(Pricewaterhouse Coopers), 나티시스 글로벌 에셋 매니지먼트(Natixis Global Asset Management) 등을 포함한 많은 기업이 이미 이러한 근로자 복지정책 계획을 발표했거나, 실제로 실시하기 시작했다. 이보다 더 작은 규모의 기업인 커먼본드(CommonBond), 소파이(SoFi) 등도 이런 혜택을 제공하고 있다.

이 정책을 도입하고 있는 기업 수는 점차 늘어나는 추세다. 기업으로부터 자금을 받아 근로자가 학자금 대출을 받은 곳에 대출금을 상환해주는 서비스를 제공하고 있는 기관에 따르면 수요가 점차 늘어나고 있다고 한다. 이들 기관 가운데 하나인 그래디피(Gradifi)의 사장은 올해에만 100여 개 기업들이 서비스 도움을 요청했고, 26개 기업은 사업 추진 협약을 맺었다고 밝혔다.

물론 근로자를 위한 이러한 혜택을 점점 많은 기업이 도입하고 있는 것은 반길 일이지만, 이는 또 다른 문제점의 반영이기도 하다. 대학 등록금이 지난 수십 년간 물가 및 임금상승률보다 더 빠르게 상승하고 있다는 점이다. 단지 1981년에서 1997년 사이에 태어난 젊은 근로자의 수가 X세대 근로자 수를 넘어 미국 노동력의 가장 많은 비율을 차지하게 됨에 따라 고용주들이 이들의 걱정에 귀를 기울이기 시작하고 있다.

피델리티 투자은행의 경우 회사가 제공하는 학자금 대출 상환 지원보다는 퇴직 후 제공되는 연금 혜택이 훨씬 좋은 조건이지만, 새롭게 커리어를 시작하는 젊은 근로자에게 충분히 매력적으로 작용하기 어려운 상황이다. 피델리티는 운 좋게도 401(K) 매

칭 연금을 유지하고 있는데, 근로자가 월급의 7%를 적립하면 회사가 7%를 매칭해서 총 14%가 연금으로 적립된다. 회사의 성과에 따라 최대 10%까지 추가로 회사가 적립해서 최대 24%까지 적립할 수 있다.

그러나 젊은 근로자들에게는 학자금 대출의 부담 때문에 이러한 연금 혜택이 그다지 매력적으로 다가오지 않고 있다. 피델리티 투자은행의 복지 담당 임원은 "직원들과 관리자들이 그들의 가장 큰 걱정이 학자금 대출이라고 이야기하는 것을 듣고서 정말 많이 놀랐다"고 밝혔다. 이어 "학자금 대출 부담은 생각보다 훨씬 심각했고 직원들이 집을 사거나, 결혼하거나, 아이를 갖는 등 중요한 인생사를 학자금 대출 상환 때문에 늦추고 있다고 들었다. 우리 회사가 하는 일이 미래를 계획하고 미래를 위해 저축하고 투자하는 것에 관한 것인데, 학자금 대출 문제는 지금 당장의 아주 현실적인 문제였다"라고 밝혔다.

피델리티 투자은행은 학자금 대출 상환 지원정책을 발표한 후에 유능한 근로자들을 유치하기 위해 근로자 혜택 확장에 개척자임을 자청했다. 이 정책과 함께 유급 출산휴가를 두 배로 늘려, 첫 아이를 출산한 여성 근로자에게는 최대 16주까지, 그리고 모든 부모에 대해서는 6주까지 제공하기로 했다.

•출처 : New York Times, 2016년 3월 25일자, "Medical, Dental, 401(k)? Now Add School Loan Aid to Job Benefits", http://www.nytimes.com/2016/03/26/your-money/medical-dental-401-k-now-add-school-loan-aid-to-job-benefits.html

유럽

독일 : 휴가비 지급률, 전체 근로자의 41% 수준

매년 온라인을 통해 진행되는 급여 관련 설문조사(Online-Spiegel)에 따르면, 설문에 참여한 전체 근로자 중 41%만이 휴가비를 지급받는 것으로 확인되었다.

2016년 6월 8일 한스뵈클러재단(Hans-Böckler-Stiftung) 산하 경제사회연구소(WSI)가 매년 진행하고 있는 급여 관련 온라인 설문조사(Lohnspiegel) 결과에 대해 분석, 보도한 자료에 따르면, 2016년도 여름철 휴가비를 지급받는다고 응답한 근로자는 설문에 응한 약 6,400명의 근로자 중 41% 수준이었다.

매년 설문조사 결과에서 반복되는 바와 같이 단체협약의 적용을 받는 근로자들이 휴가비 지급과 관련하여 더욱 유리한 상황에 놓여 있다. 이번 설문조사에서는 단체협약의 적용을 받는 근로자 중 61%가 휴가비를 지급받는 것으로 나타났으나, 단체협약이 적용되지 않는 근로자는 단지 32%만이 휴가비를 지급받는 것으로 응답하여 단체협약의 적용관계가 휴가비 등 상여금 지급에 주요한 근거가 되고 있는 것으로 확인되었다.

또한 100명 이하의 소규모 사업장에 종사하는 근로자 중에서는 단지 33%만이 휴가비를 지급받는 것으로 응답하였지만, 500명 이상의 비교적 큰 규모의 사업장에서 종사하는 근로자의 경우 57%가 휴가비를 지급받는 것으로 확인되었다. 급여액을 기준으로 하는 경우에는 월 급여가 1,000유로와 2,000유로 사이인 근로자들의 경우에는 29%만이 휴가비를 지급받는다고 응답하였으나, 월 급여가 5,000유로와 6,000유로 사이인 고임금 근로자의 경우 52%가 휴가비를 지급받는 것으로 나타났다. 설문조사 결과에 따르면 휴가비의 지급률은 구 동서독 지역 간에도 차이를 보였는데, 구 서독 지역의 경우 47%가 휴가비를 지급받는다고 응답했지만, 구 동독 지역은 단지 27%에 머물러 동서 간의 지역 격차가 여전히 존재하는 것으로 확인되고 있다.

휴가비 지급률은 성별에서도 다소 차이를 나타내고 있어 남성은 약 49%가 휴가비를 지급받는다고 응답했지만 여성의 경우는 35% 수준에 불과하였다. 이는 여성의 경우 여전히 상대적으로 단체협약의 적용률이 낮은 비정규 근로관계에 종사하는 비율이 높거나, 휴가비의 지급이 이루어지지 않는 미니잡 등의 저임금 근로에 종사하는 비율이 높기 때문인 것으로 볼 수 있다.

단체협약을 통해 책정된 휴가비 지급액은 산업분야별로 차이를 보이고 있다. 일반적으로 휴가비의 경우에도 단체협약상의 급여기준표를 기준으로 지급되고 있으며, 이번 조사결과의 경우 현재 적용이 이루어지고 있는 산업별 단체협약 중 22개 단체

협약의 중간 급여그룹을 대상으로 비교하였을 때 산업분야별로 155유로에서 2,270유로까지 격차가 나타나고 있는 것으로 확인된다. 중간 급여그룹을 비교하였을 때 가장 낮은 휴가비가 책정되어 있는 단체협약은 구 동독지역의 농업 분야로 155유로였으며, 탄광업의 경우에도 156유로로 농업 분야와 큰 차이를 보이지 않았다. 크리스마스 보너스를 포함한 휴가비의 경우에는 노르트라인-베스트팔렌 주의 철강산업 분야 사무직 근로자의 중간 급여그룹에 2,727유로가 지급되도록 약정하여 가장 높은 수준이었다. 하지만 단순히 휴가비만을 대상으로 할 때 가장 높은 휴가비가 책정된 산업 분야는 구 서독 지역의 목재 및 화학제품 분야로, 해당 급여그룹의 근로자들에게 약정된 휴가비는 2,270유로였다. 그 뒤를 이어, 금속산업(2,043유로)과 인쇄업(1,805유로)에 종사하는 근로자들이 높은 액수의 휴가비 지급이 약정된 상황이다.

이와 같은 각 산업 분야의 단체협약상 휴가비 현황은 대부분 분야(인쇄업, 화학, 도매, 제과, 농업, 호텔 및 숙박업 등)에서 지난해와 같은 수준으로 지급되는 가운데, 건설업 분야에서만 휴가비가 인하되었으며, 인상이 있었던 분야의 경우에는 대체로 2% 수준의 인상률을 나타내었다. 구체적으로는 바이에른 주의 의류업 분야가 약 2.1%, 보험업 2.4%, 소매업 2.5%, 제지업과 건물청소업의 휴가비가 2.6% 수준으로 인상되었다. 이보다 높은 수준의 인상률을 보인 분야로는 튀링겐 주의 차량수리업이 3.0%, 철강산업 4.1% 등이 있으며, 구 동독지역의 섬유업종이 11.1%로 가장 높은 인상률을 보였다. 특별히 휴가비 인상이 이루어지지 않은 분야의 경우에는 단체협약의 유효기간에 따라 올해 새로운 교섭과 협약의 체결이 없었기 때문에 지난해와 같은 수준에서 휴가비가 지급되고 있다. 다만 건설업 분야의 경우에는 연금재정 개선을 위해 급여 관련 단체협약 규정을 수정하면서 휴가비가 인하된 결과로 나타났을 뿐, 이 경우에도 단순히 휴가비만의 인하가 이루어진 것으로 볼 수는 없다.

•출처 : 한스뵈클러재단(Hans-Böckler Stiftung) 단신, 2016년 6월 8일자, http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2016_06_08.pdf

독일 : 2016년 상반기, 단체행동으로 인한 결손 노동일수 현황

이례적으로 임금교섭 과정에서 단체행동이 집중적으로 발생하였던 지난 2015년과 대비해 2016년 상반기에는 쟁의행위로 인한 결손 노동일수가 현격히 감소한 것으로 나타났다. 한스뵈클러재단 산하 경제사회연구소(WSI)의 조사결과에 따르면, 2016년 상반기에 쟁의행위로 인해 결손된 노동일수는 약 40만 5천 일이었다. 지난 2015년 한 해 동안 쟁의행위로 결손이 있었던 노동일수가 약 200만 일이었던 것을 고려하면, 단순히 6개월을 기준으로 그 절반인 100만 일과 비교하였을 때 절반에 미치

지 않는 수준이다. 하지만 교섭일정을 앞두고 노조가 실력행사를 하기 위해 진행하는 경고성 파업의 경우에는 지난해와 크게 차이가 없는 모습이다. 경고성 파업의 경우에는 결손 노동일수로 그 총량을 산정할 수 없기에 경고성 파업에 참여한 노동자의 수로 이를 판단하는데, 2016년 상반기 동안 경고성 파업에 참여한 인원은 약 100만 명 수준이었으며, 이는 지난 2015년과 비슷한 수준에 해당한다고 WSI의 보고서는 밝히고 있다.

WSI의 보고서는 지난해와 달리 올해의 쟁의행위 규모가 감소한 결정적인 원인은 2016년 상반기 내내 일주일 이상 진행된 파업이 없었던 것으로 보았다. 쟁의행위에 참여한 인원은 크게 차이가 없었지만, 파업의 지속기간이 줄어들면서 결손 노동일수가 많이 감소하였기 때문이다. WSI의 노동쟁의 전문가인 Heiner Dribbusch 박사는 "교섭의 빈도가 감소하거나 교섭과정에서 단체행동에 직면하는 경우가 줄어든 것이 아니라 장기적인 파업에 들어서기 전에 교섭이 타결되면서 결손 노동일수가 감소한 것이므로, 올해 감소한 단체행동에 기인한 결손 노동일수가 내년에도 지속해서 감소할 것으로 예측할 수는 없다"고 평가하였다.

2016년 전반기에 진행된 단체교섭 과정에서 가장 대규모의 경고성 파업으로 이어졌던 산업 분야는 공공서비스 분야와 금속 및 전자산업이었다. 공공서비스 분야의 경우에는 노조 추산 약 15만 명에서 20만 명이 교섭일정과 연계해 산발적으로 진행된 경고성 파업에 참여한 바 있다. 특히 4월 마지막 주에 진행된 광범위한 경고성 파업 과정에서 독일의 대규모 공항에 소속된 지상 근무원들이 참여하면서 그 효과는 극대화되었고, 이 경고성 파업이 있은 지 며칠 지나지 않아 협약 체결에 성공하였다.

수천 개의 사업장에서 약 80만 명 이상의 근로자가 연계되어 있는 금속 및 전자산업 분야의 단체교섭은 3월에 시작되어 5월 중순까지 이어졌다. 그 과정에서 금속노조(IG Metall)가 진행한 경고성 파업은 광범위하게 펼쳐졌다. 특히 교섭내용을 확대하고자 하는 목적에서 일일 파업을 진행하기도 하였다. 노조 측은 교섭이 장기화하는 경우를 대비해 몇몇 사업장에서 24시간 동안 조업을 중단하는 형식의 파업을 준비하기도 하였다. 하지만 독일의 성령강림절 연휴를 앞두고 교섭이 타결되면서 단체행동의 확대는 이루어지지 않았다. Dribbusch 박사는 이 대규모 노조의 단체교섭이 장기화하지 않은 것이 올해 단체행동으로 인한 결손 노동일수가 감소한 주요한 원인으로 볼 수 있다고 평가하였다. 이처럼 경고성 파업의 수준에서 협약이 체결된 경우로는 서비스 노조인 ver.di 산하의 독일 통신 노조가 있었다.

2016년 하반기에 예정된 대규모 산업별 노동조합의 임금교섭으로는 화학산업 분야가 있으며, 그 밖에 개별 기업들과 공공기관의 임금교섭 과정에서 결손 노동일수가 발생할 것으로 예상되고 있다. 쟁의행위로 인해 결손 노동일수가 지속해서 발생하는 개별 사업장 중에서는 온라인 쇼핑몰 업체인 아마존이 대표적이다. 독일 서비스노조(ver.di)가 아마존에서 일하고 있는 근로자들의 임금협약 체결을 요구하고 있지만, 사업주가 단체협약의 체결을 거부하고 있다. 이 아마존의 경우에는 이미 상반기에도 여러 사업장에서 쟁의행위로 인해 결손 노동일

수가 발생하였으나 아직은 분쟁의 원인인 단체협약 체결의 문제가 해결되지 않고 있어 앞으로 추가적인 단체행동이 이어질 것으로 보인다.

•출처 : 한스뵈클러재단(Hans-Böckler Stiftung) 단신, 2016년 6월 16일자, http://www.boeckler.de/14_65947.htm

스웨덴 : 2015년 유입된 난민 163,000명 중 494명만이 취업

2016년 5월 31일, 스웨덴 공영 방송국(SVT)은 고용서비스센터(Arbetsförmedlingen)와 이민국(Migrationsverket)의 자료를 바탕으로 2015년 스웨덴으로 망명을 신청한 난민 163,000명 중 494명만이 임시 거주 허가를 받아 일자리를 구할 수 있었다고 보도했다.

일반적으로 스웨덴에서 일자리를 구하기 위해서는 거주 비자, 취업 비자가 필요하지만, 스웨덴 정부는 망명을 신청한 난민들에 한해 취업 비자를 받지 못하더라도 임시 거주 허가를 통해 일자리를 구할 수 있도록 허용하고 있다. 이러한 예외원칙은 'at-und'로 불리며, 망명을 신청한 난민들에게 자동으로 적용된다. 하지만 2015년 망명 신청자가 쏟아지면서 현재까지의 신청자는 작년 유입된 난민(20~64세 기준)의 3분의 1 수준에 불과한 것으로 나타났다.

현 스웨덴 정부는 난민들에게 3년간 거주할 수 있는 임시 거주 허가를 내주는 것을 조건으로 내걸고 망명 신청을 받아들였다. 영구 거주 허가는 임시 거주 허가 기간인 3년이 지난 후 일자리를 구하거나 일정 수익이 있는, 스스로 부양이 가능한 상태인 난민만을 대상으로 지급할 계획이다. 즉 스웨덴에 망명을 신청한 난민들은 3년 내 반드시 취업하거나 자신의 수익을 만들어내야 스웨덴에 계속 거주할 수 있다.

스웨덴 정부는 임시 거주 허가를 통해 3년 내 다수의 난민이 노동시장에 참여하는 것을 바라고 있지만, 구직자에게 취업정보와 교육을 제공하는 고용서비스센터가 난민들에게 많은 도움을 주지 못하고 있다는 의견도 있다. 고용서비스센터에서 근무하는 프레드릭 묄러(Fredrik Möller) 씨는 난민들이 실업자로 등록이 되어 있지만, 센터에서 제공하는 기본서비스(온라인을 통한 정보, 상담가와의 대화 등)만 받을 수 있는 상황이라며 난민을 위한 특별한 교육 및 훈련 프로그램이 존재하지 않음을 지적했다.

한편 스웨덴 자국민과 외국인 영주권자 사이의 취업 격차는 점점 커지고 있다. 스웨덴 통계청(SCB)에 따르면 지난 4월 스웨덴 자국민의 실업률은 2008년 이후 역대 최저치인 4.7%를 기록했지만 외국인 영주권자들의 실업률은 14.9%에 달했다.

•출처 : The Local, 2016년 5월 31일자, "Fewer than 500 of 163,000 asylum seekers

found jobs", http://www.thelocal.se/20160531/fewer-than-500-of-163000-asylum-seekers-found-jobs

스웨덴 : 예테보리 시 의회의 6시간 근로실험 중단 논의

2015년 2월부터 예테보리 시의 요양원에서는 80명의 간호사를 대상으로 6시간 근로 교대 실험을 했다. 이 실험의 비교대상으로 같은 수의 간호사가 근무하는 요양원을 두어 기존의 근로시간과 교대제를 유지하게 하고 간호사들의 건강과 돌봄 수준의 차이를 비교하고자 하였다.

이 실험의 평가와 관찰을 맡은 벵트 로렌존(Bengt Lorenzon) 씨는 현재까지의 실험 결과가 긍정적이라고 주장했다. 그는 해당 요양원의 병가가 예테보리 시 전체의 평균 병가의 절반 수준으로 낮아졌으며 간호사들이 더 행복해졌고, 돌봄서비스 질이 개선되었다는 점을 강조했다. 한편 근로시간 실험을 하고 있는 예테보리 내 살그렌스카(Sahlgrenska) 대학 병원의 정형외과에서도 근무자의 생산성 향상과 병가의 감소라는 효과가 나타났다고 주장하는 등 근로시간 축소가 가져다주는 긍정적인 효과에 대한 발표가 잇따랐다.

이런 긍정적 평가에도 불구하고, 최근 예테보리 시 의회 회의에서는 이 프로젝트의 중단 여부에 대한 논의가 진행되었다. 그동안 예테보리 시의 중도우파 계열 정당들은 근로시간 축소 실험에 지속해서 반대를 표해왔다. 온건당을 비롯한 중도우파 계열 정당의 정치인들은 이 시도가 지극히 포퓰리즘적이며 근로시간 축소 실험이 오히려 요양 업무의 질을 떨어뜨리고 직원들의 부담을 가중할 것이라 우려했다.

예테보리 시의 부시장이자 온건당 대변인인 마리아 리덴(Maria Ryden)은 The Local과의 인터뷰에서 근로시간 축소 실험을 장기적으로 지속하기 어려우므로 이 프로젝트를 당장 중단해야 할 필요가 있다고 밝혔다. 우선 예테보리 시의 재정상 어려움으로 인해 이 실험이 내년까지 이어지지 못할 것이라는 점을 강조했다. 그리고 현재 진행 중인 실험은 예테보리 내 한 요양원만을 대상으로 하는데 예테보리 내 62개의 요양원이 있고 약 53,000명의 근로자가 시 의회에서 근무하고 있다며 요양원뿐 아니라 다른 기관이 같은 효과를 누릴 수 있을지에 대한 의문을 제기했다. 따라서 그녀는 시 의회가 실험을 위한 비용 대신 다른 분야에 재정을 투입해야 한다고 주장했다.

현재 스웨덴 내 주당 50시간 이상 근로하는 근로자의 비율은 1% 정도에 불과해 OECD 국가들의 평균인 13%보다 훨씬 낮지만, 최근 스웨덴 내 몇몇 기업과 스타트업들은 6시간 근로를 실험하여 외신의 주목을 받았다. 하지만 예테보리 시 의회의 실험 중단 논의에서 확인할 수 있듯이 스웨덴 전역에 6

시간 근로가 제도화되기까지는 꽤 많은 시간이 걸릴 것으로 보인다.

•출처 : The Local, 2016년 4월 21일자, "Gothenburg's six-hour work day hangs in the balance", http://www.thelocal.se/20160421/gothenburgs-six-hour-work-day-hangs-in-the-balance

영국 : 두 분기 연속 '니트족' 증가

교육, 고용, 훈련 가운데 어느 상태에도 속해 있지 않은 청년의 수가 2016년 1~3월 사이 86만 5천 명으로 늘었다. 통계청은 16~24세 사이에서 소위 니트족의 비율이 작년 4사분기에 비해 0.1%포인트, 약 2천 명이 늘어 12%가 되었다고 발표했다. 영국의 비영리 독립 연구기관인 워크 파운데이션(Work Foundation)의 수석 경제고문인 이안 브린클리(Ian Brinkley)는 해당 수치가 영국 경제의 더욱 큰 흐름을 시사한다며 "니트족의 증가는 구직 중인 청년들에게 충분한 기회를 제공하지 못하는 전반적인 노동시장 침체를 반영한다"고 말했다. 그러나 그는 "경제 배후에 도사리고 있는 여러 위험 요소들이 분명 존재하지만, 니트족 증가만으로는 취업시장 호전이 역전되고 있음을 나타내기에 불충분하다"고 덧붙였다. 1~3월 사이 니트족 청년들 가운데 44%는 실업으로 분류되고 나머지 56%는 구직 중이 아니거나 근로불능 상태에 있어서 비경제활동인구로 분류되었다. 연도별 흐름은 1사분기 니트족의 수가 1년 전 같은 기간에 비해 6만 9천 명 감소해 더욱 긍정적이다. 영국의 니트족은 2011년 3사분기에 16.9%(125만 명)를 기록한 이후 점차적으로 감소해왔으나 지난 두 분기 동안 다시 상승했다. 1사분기 니트족 증가의 주요 동인은 실업으로, 청년 인구 중 비경제활동인구수가 이전 분기보다 1만 5천 명 줄어 48만 5천 명이었던 반면, 실업 인구는 1만 8천 명 늘어 38만 1천 명을 기록했다. 청년 실업자 수는 여성보다 남성이 많지만 청년 비경제활동인구 수는 여성이 남성보다 많았다. 통계청은 5월에 발표한 또 다른 통계 보고에서 영국의 고용률이 2016년 3월 74.2%를 기록했고 이 같은 고용 증가는 상당 부분 여성의 은퇴를 지연시키는 법 규정 때문일 수 있다고 언급했다.

•출처 : 가디언, 2016년 5월 26일자, "Number of UK 'Neets' increases for second consecutive quarter", https://www.theguardian.com/business/2016/may/26/number-of-uk-neets-increases-for-second-consecutive-quarter

영국 : 2016년 이민법, 7월부터 달라지는 불법 근로자 고용에 관한 규정들

2016년 이민법 규정들이 오는 7월부터 발효된다. 새 이민법은 불법 근로자 고용에 대한 형사처벌을 비롯해 불법 이민자 고용에 대한 새 규정들을 포함하고 있다. 정부 발간 관련 자료는 더욱 객관적인 조사를 통해 좀 더 쉽게 범죄를 증명해낼 것이라고 밝히고 있다. 새 이민법은 불법 이민자를 고용한 사용자에 대한 처벌을 강화했다. 일차적인 제재는 벌금형이지만 경우에 따라 정부는 사용자를 기소할 수 있다. 유죄가 확정된 사용자의 구금 형량 역시 최고 2년에서 5년으로 증가했다. 새 이민법은 또 적절한 이민 허가를 받지 않은 외국인 근로자의 근로행위에 대해 형사처벌을 도입했는데 해당 범죄의 유죄가 확정된 근로자는 구금형이나 벌금형, 혹은 둘 다 받게 된다. 이와 더불어, 7월 12일부터는 다양한 관련 법 집행 기관들을 감시·감독하는 노동시장 법 집행 감독관(Director of Labour Market Enforcement)의 지명 관련 규정들이 효력을 발휘할 예정이다. 이 밖에도 새 이민법은 외국인 근로자를 고용하는 사용자에 대한 비자 부담금(이주기술요금, immigration skills charge), 대중을 상대하는 공공부문 근로자의 영어 말하기 능력, 그리고 불법 이민자를 고용한 기업 부지를 48시간까지 폐쇄할 수 있는 공권력 등 여러 수정사항들을 포함하고 있다.

•출처 : 퍼스넬 투데이, 2016년 5월 27일자, "Immigration Act 2016: changes to illegal working offences from 12 July", http://www.personneltoday.com/hr/immigration-act-2016-12-july-changes-illegal-working-offences/

프랑스 : 프랑스 상원의 노동법 개정 논의와 근로시간

노동법 개정안에 대한 프랑스 상원에서의 심의와 투표를 앞두고, 2016년 6월 1일 국회 상원의 사회부 위원회는 개정안에 대해 작성된 보고서를 검토하였다. '기업과 활동에 대한 새로운 자유와 보호를 위한 법안 프로젝트'라는 제목의 보고서 작성을 담당한 각 당의 상원 의원들에 따르면, 당해 보고서는 올해 2월 말 발표되었던 노동법 개정 초안의 내용에 충실히 하고자 했다고 한다. 이번 심의에서 특히 주목되는 부분은 '근로시간 관련 문제'와 '기업 내 협약의 우선 적용에 관한 노동법 개정안 제2조'에 관한 내용이다. 이번 심의에서 통과된 수정안에는 '주 근로시간을 현 35시간에서 39시간으로 변경하는 것'과 지금까지도 많은 비난이 이어지고 있는 '노동법 개정안 제2조' 내용이 포함되어 있다.

특히 근로시간의 경우, 법정 근로시간의 개념을 삭제하고, 근로시간을 기업 내 협약에 규정하는 것

으로 변경하였다. 만약 기업 협약이 없을 시에는 산별 협약을 적용하며, 만약 적용할 협약(기업 내 협약 또는 산별 협약)이 없을 시에는 주당 39시간 또는 연간 1,790시간을 적용하는 것으로 결정하였다. 또한 법률 공포일을 기준으로 이전에 정기적으로 초과근무를 하였던 근로자들의 월 보수의 유지 조건은 행정명령에 따라 정해진다. 사회부 위원회의 상원 의원들은 프랑스에서 전일제로 일하는 근로자들의 근로시간이 유럽 국가 중 가장 낮은 수준에 머물러 있다며, 평균 연간 근로시간이 독일은 1,580시간, 영국은 1,637시간인 데 반해, 프랑스는 1,536시간밖에 안 된다고 설명하였다.

이 밖에 논의된 내용을 간단히 살펴보면 아래와 같다.

• 단시간 근로자의 최소 근로시간

기존 단시간 근로자는 근로시간이 최소 주 24시간이어야 하지만, 수정안에서는 그 제한을 없앴다. 상원 의원들은 단시간 근로자에게 요구되는 최소한 근로시간 또한 기업 협약에서 정하도록 하며, 기업 협약이 없으면, 산별 협약이 적용되는 것으로 결정하였다. 이와 같은 결정은 각 기업이 근로자들의 활동에 따라 다양성에 맞는 기준을 자체적으로 판단하여 적용하도록 하기 위함이라고 한다.

• 중소기업 내의 재량 근로일 제도

이번 수정안을 통해 종업원 50인 미만의 기업은 사전 협약 절차 없이도 사용자와 근로자 간에 재량 근로일 제도 운용에 관한 결정을 할 수 있도록 정하였다.

• 사용자의 기업 일반투표 제안 권한

프랑스 총리가 헌법 제49조 제3항에 근거한 긴급명령권을 사용해 하원 투표 없이 통과되었던 내용에 따르면, 기업 협약의 유효 조건을 위한 기업 내 일반 투표는 오직 노동조합만 제안할 수 있었다. 그러나 이번 수정을 통해 종업원 수가 50인 미만의 기업의 경우, 사용자에게도 기업 내 일반 투표를 제안할 수 있는 권한을 부여하는 것으로 정하였다. 이에 따르면 사용자는 노동법전 관련 모든 주제에 대한 기업 내 일반 투표를 제안할 수 있는 권한을 갖게 되며, 기업 협약은 투표에 참여한 근로자의 3분의 2가 찬성하는 경우에 유효하다. 또한 종업원 50인 미만의 기업에서 노조 전임자 부재 시에는 근로자대표(종업원대표 또는 기업위원회)와 협약을 체결하는 것이 가능하며, 이때 선출된 근로자대표는 최소한 30%의 득표율이 요구된다. 기업 내 일반 투표 또는 근로자대표(종업원대표 또는 기업위원회)들의 승인에 따라 통과된 기업 협약은 '지역별 기업·경쟁·소비·노동 및 고용 감독청'(DIRRECTE)에서 적법 여부가 심사되며, 2달의 기한이 지나도 감독청으로부터 별다른 연락이 없는 경우에는 승인된 것으로 간주된다.

• 출처 : 1) 레 제스프레스(L'express), 2016년 6월 1일자, "Loi Travail: les senateurs supriment les 35 heures", http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/loi-travail-les-senateurs-suppriment-les-35-heures_1798043.html
2) 르 피가로(Le Figaro), 2016년 6월 2일자, "Les senateurs s'appretent a voter

la suppression des 35 heures dans la loi El Khomri", http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2016/06/02/20002-20160602ARTFIG00192-les-senateurs-s-appretent-a-voter-la-suppression-des-35-heures-dans-la-loi-el-khomri.php

프랑스 : 기업 경영진 연봉, 주주총회 결의에서 구속력을 갖도록 하는 법안 마련

경제분야에서 투명성을 제고하고 부정부패를 막기 위해 재무장관 이름을 딴 사팡 2법(loi Sapin 2)의 제정을 위하여 일단 경영진의 보수에 대한 주주들이 미치는 영향력이 강화되도록 하는 첫 번째 지침이 하원에 의해 마련되었다. 재무장관 미셸 사팽은 "우리는 중요한 한 단계를 넘었다"라며 자축하였다. 이는 기업 경영진의 보수에 대하여 주주총회 결의가 구속력을 가하도록 만든 것이다. 2013년부터 시행되고 있던 '구속력 없는 주주총회 결의'인 'Say on pay'는 여태껏 단지 자문용에 불과했었다. 한 예로 지난 4월 말 르노자동차 주주총회 결의에서 르노 대표이사 카를로스 곤의 2015년 보수건에 대하여 절반 이상의 반대에도 불구하고 그가 720만 유로의 높은 보수를 지급받았던 사건은 경제사회적 불평등을 막기 위한 필요성을 더욱 공고히 하는 데에 일조했다.

일부 대표이사들의 거액 연봉에 대한 탐욕과 관련하여 프랑스 상장회사 기업지배구조 모범규준(Code de bonne conduit patronal Afep-Medef)의 결함을 지적하며, 하원에서는 영국, 독일, 스위스 그리고 네덜란드와 같은 방식, 즉 기업 경영진의 업무와 관련된 보수 부분 및 비즈니스와 관련된 모든 종류의 혜택에 대하여 주주총회 결의가 업무집행이사회에서 구속력을 갖게 하는 방식을 따르기로 하였다.

그러나 이 내용은 연봉 금액에 한도를 두는 것이 아닌, 주주총회 결의가 주는 구속력에 관한 것뿐이다. 좌파 의원들, 그중에서도 사회당(PS) 대표장 크리스토프 캉바델리를 비롯하여 지식인들과 노동조합인들은 지난 5월 18일, 기업 총수들의 연봉이 최저임금의 100배 이상(175만 유로)이 되지 않도록 연봉 상한을 법으로 지정하자는 내용을 담아 공동 서명하여 «l'appel des 40 au CAC 40(40인이 40개 주식상장회사에 청원)»을 리베라시옹(Libération) 신문을 통해서 청원한 바 있다. 또한 74명의 사회당 의원들이 공동서명한 고정급여액과 상여금을 포함하여 실제 지급되는 급여의 변수 부분에 상한을 두는 사회당 카린 베르제의 안을 포함하여 연봉 액수에 한도를 두는 안건들이 모두 부결되었는데 이에 대하여 실망의 분위기가 역력하다. 파스칼 쉐르키는 주주총회 결의는 그다지 효과가 없는, 단지 가시적 조치에 불과하다고 꼬집었고 카

린 베르제는 CAC 40(40개 주식상장회사) 기업 총수와 경영진들의 보수에 상한을 두는 개정안에 미셸 사팽이 찬성하지 않은 것을 비판하였다.

주주총회 결의안을 비롯하여 사후적 조치(ex post), 즉 성과를 반영하거나 예외적으로 지급된 보수에 대한 금액을 검증하는 절차를 시행하는 방안 또한 추가하였다. 기업 경영진의 보수와 관련된 모든 법안에 대한 투표는 곧 진행될 예정이다.

•출처 : 1) 리베라시옹, 2016년 6월 10일자, «Salaire des patrons : un premier pas très timide», http://www.liberation.fr/france/2016/06/10/salaire-des-patrons-un-premier-pas-tres-timide_1458570

2) 라 크루아, 2016년 6월 10일자, «Loi Sapin 2, première étape face aux dérives des salaires des grands patrons», http://www.la-croix.com/Economie/France/Loi-Sapin-II-premiere-etape-face-aux-derives-des-salaires-des-grands-patrons-2016-06-10-1200767782

아시아

일본 : 도요타자동차, 종합직 사원에 재택근무 확대 적용할 방침

도요타자동차는 거의 모든 종합직 사원을 대상으로 한 재택근무제도를 빠르면 올 8월부터 실시할 예정이다. 이 제도가 시행되면 도요타자동차의 종합직 사원은 1주일에 하루 2시간만 출근하면 그 이외는 자택 등 사외에서 근무할 수 있다. 다양한 근무형태를 인정하여 남성의 육아와 여성의 활약을 지원하고 부모로서의 보살핌을 수행하기 위한 이직을 막는 것이 목적이다. 약 25,000명의 사원을 대상으로 근무 대부분을 자택에서 할 수 있도록 하는 것은 이례적인 조치로, 시간과 장소에 구속되지 않는 새로운 근무형태로 도요타자동차 및 일본 내에 확산할 가능성이 있다.

회사 측은 근무시간 등을 관리하는 시스템 개선에 맞추어 8월을 목표로 새 제도를 도입할 방침을 노동조합에 전달했다. 재택근무 시의 근무시간 등 구체적인 내용은 향후 결정할 방침이며, 사외에서 근무하는 사원의 증가를 고려하여 정보유출이 적은 컴퓨터도 구매할 계획이다. 재택근무 대상은 일반적으로 종합직이라고 불리는 사원으로 도요타자동차에서는 인사나 경리, 영업을 담당하는 사무직과 개발 등을 담당하는 기술직이 이에 속한다. 도요타자동차 본사 사원 약 72,000명(3월 시점) 중 약 3분의 1에 해당하는 25,000명이 대상으로, 입사한 지 5년 이상이 된 해당 부문의 사원이 이용할 수 있다. 공장근무를 기본으로 하는 기술직은 대상에서 제외된다.

새 제도의 도입으로, 컴퓨터 업무가 중심인 사무직이 자택에서 종일 업무를 하거나, 외근 영업담당자가 회사에 복귀하지 않고 귀가 후 전자메일로 보고하는 등의 근무형태가 이루어질 것으로 예상된다. 이 제도가 정상적으로 시행되면 상시 수백 명 정도의 사원이 재택근무를 활용할 가능성이 높다. 도요타자동차는 실제로 제도가 어느 정도 이용되는지를 보면서 시스템이나 규정에 대한 구체적인 개혁을 시행할 방침이다.

정보유출에 대한 대책으로는 데이터를 외부 서버에서 집중적으로 관리하고 단말기에 남기지 않는 크라우드 시스템을 사용한 컴퓨터를 대량 도입하여 분실 시의 위험성을 줄일 계획이다.

도요타자동차는 지금까지 단계적으로 재택근무 제도를 확충해 왔다. 예를 들면 육아를 담당하고 있는 사원을 대상으로 출근해서 회사에서 근무하는 시간을 1일 4시간으로 하고 남은 시간은 자택에서 근무할 수 있도록 하는 제도를 도입하였고, 작년 4월에는 1세 미만의 자녀가 있는 사원을 대상으로 주 1회 2시간만 출근하여 근무하도록 하는 시스템도 실시하였다.

향후 이 제도의 대상을 확대하려고 하는 이유는

남성의 육아참여를 장려하는 것 이외에 여성이 근무하기 편한 환경을 정비하는 것, 그리고 간호 이직을 방지하기 위해서이다. 현재 일본에서는 부모의 간호를 위해 간호 이직을 하는 사례가 증가하고 있는데, 이는 기업 입장에서는 업무에 대한 지식과 경험이 풍부한 사원을 잃게 되는 위험요소로 작용하게 된다.

또한 도요타자동차는 2020년에는 여성 관리직을 300명 이상으로 2014년보다 3배 늘릴 방침이다. 총무성이 실시한 조사에 의하면 회사 이외에서 근무하는 것을 인정하는 텔레워크를 도입하고 있는 기업은 2000년 말 2.0%에서 2014년 말에는 11.5%로 늘어난 것으로 밝혀졌다.

•출처 : 일본경제신문, 2016년 6월 9일자 조간 1페이지, "トヨタ、総合職に在宅勤務"

일본 : 파견 근로 이유 및 근로환경

일본인재파견협회가 2016년 6월 14일에 발표한 '파견사원 WEB 앙케트 조사'(2016년 3~4월 조사, 응답자 수 3,249명) 결과에 의하면 파견 노동자가 파견 근로를 선택하는 가장 큰 이유(복수응답)는 '근무시간이나 기간을 자신이 선택할 수 있어서'로 전체 응답자 중 44.8%에 달하였다. 이어 '근무지를 선택할 수 있어서' 39.0%, '빨리 취직할 수 있어서' 36.4%, '잔업이 있거나 없는 직장을 선택할 수 있어서' 27.1%, '지금까지의 취업 경험을 살릴 수 있어서' 23.4%가 응답률이 높은 상위 5개 이유이다. 그 외의 이유를 보면, '하고 싶은 일을 선택할 수 있어서' 23.3%, '고용보험, 건강보험, 연금에 가입할 수 있어서' 20.9%, '직장의 인간관계나 조직에 구속되지 않아서' 20.4%, '임금이 높아서' 20.0%, '취업조건 교섭 등을 파견회사가 해주기 때문에' 18.3%, 그리고 '담당하는 일의 범위가 명확하므로' 18.2% 등이었다.

한편 파견 노동자의 평균 시급은 1,437엔으로 전국 평균 최저임금 798엔보다 약 80% 높았다. 파견사용사업주의 기업규모에 따른 시급의 차이는 거의 없었다. 즉 1,000명 이상 1,431엔, 100~999명 1,432엔, 99명 이하 1,414엔이었다. 과거 3년간 임금이 올랐다고 응답한 자의 비율은 34.8%였는데, 파견회사로부터 어떤 서비스·대응이 있었는지를 보면 다음과 같다. '업무능력 향상을 위한 교육훈련 기회'가 29.1%로 가장 많았고, 이어 '파견사용사업주의 일에 대한 평가가 반영됨' 18.5%, '근로조건 향상을 위해 파견사용사업주와의 교섭' 16.6%, '자격취득을 위한 교육훈련 기회' 15.0% 등이었다. 현재의 임금에 만족하는지를 보면, '만족' 7.4%, '약간 만족' 27.3%였고, '불만족' 15.6%, '약간 불만족' 29.9%로 전체적으로 만족보다 불만족이 많았다.

앞으로 정규직으로 전환되기를 원한다고 응답한 비율은 32.4%였는데, 그 이유를 보면(복수응답),

'고용의 안정'이 84.2%로 가장 많았고, 이어 '상여금이 있어서' 62.9%, '복리후생이 충실해서' 45.6%, '고용형태의 차별을 받고 싶지 않아서' 39.3%, '정기적으로 임금이 오를 것 같아서' 36.7%, '승진해서 더욱 책임감 있는 일을 담당하고 싶어서' 18.1%, 그리고 '다양한 일을 경험하고 싶어서' 17.5% 등이었다.

•출처 : 일본인재파견협회, http://www.jassa.jp/employee/enquete/160614web-enquete_press.pdf

일본 : 심각한 노동력 부족으로 인해 파트타임 근로자의 임금인상률이 처음으로 정사원 상회, 소매업 및 외식업체 올해 2.2% 상승

심각한 노동력 부족을 배경으로 파트타임 근로자 등 비정규직 근로자의 임금인상이 확대되고 있다. 유통업 등의 노동조합으로 구성된 UA전선의 경우 올봄 파트타임 근로자의 임금인상률이 처음으로 정사원을 넘어섰다. 아르바이트 등의 시급도 계속해서 오르고 있다. 올봄 대기업의 임금인상은 최근 2년보다 둔해졌지만, 파트타임 근로자 등으로 근무하는 배우자의 수입 증가로 가구수입이 증가하면 침체화된 소비를 지탱할 수 있는 요인이 될 것으로 기대되고 있다. UA전선은 소매업과 외식분야 등 약 2,500개의 노동조합이 가맹한 단체로, 약 160만 명의 조합원 중 54%가 파트타임 근로자 등의 비정규직으로 구성되어 있다. 조합원 수 기준으로 80% 이상의 임금체결 정보가 포함된 6월 상순의 중간집계 결과, 파트타임 근로자의 임금인상률은 2.20%(시급 20.1엔 증가)로 정사원의 월급 상승률(2.02%)을 상회하였다. 높은 임금인상률의 배경에는 심각한 노동력 부족이 있다고 할 수 있는데, 후생노동성에 의하면 2016년 4월의 유효구인배율은 전월대비 0.04포인트 상승한 1.34배(계절 조정치)로 24년 5개월 만에 높은 수치를 기록하였다(파트타임 근로자의 유효구인배율은 1.69배).

니토리 홀딩스는 올봄 약 18,000명의 파트타임 근로자의 시급을 평균 28.7엔 인상하였는데, 인상폭은 3.07%로 종합직 사원의 2.57%보다 높은 것으로 밝혀졌다. 수도권을 기반으로 하고 있는 슈퍼마켓 체인 에스토도 올봄 파트타임 근로자의 임금을 2.25% 인상하였는데, 이는 정사원의 임금인상률 1.67%보다 높은 수준이다. 에스토의 담당자는 새롭게 출점하는 곳에서는 임금이 높지 않으면 노동력을 확보하기 어렵다고 밝혔다.

단시간 근무를 포함한 파트 및 아르바이트의 시급도 계속해서 상승하고 있는데, 대형 구인정보회사인 리크루트잡스가 20일 발표한 3대 도시권(수도권, 동해지역, 관서지역)의 5월 모집 시 평균 시급은 984엔으로 전년동월보다 1.9% 상승한 것으로 나타났다(35개월 연속해서 상승).

전문 파견회사가 사원으로 고용하여 업체 등에

파견하는 기술자파견 요금도 인상되었다. 대형파견회사가 자동차회사나 전자회사 등 파견사원을 사용하는 기업으로부터 받는 요금은 올봄에 평균 1~3% 상승하여, 1시간당 3,600~3,800엔이 되었다. 파견사원의 임금은 이 중 50~70% 정도로 파견사원을 사용하는 기업의 입장에서는 직접 채용한 정사원의 임금수준과 그다지 차이가 나지 않는 수준까지 인상되고 있다.

게이단렌의 올봄 임금교섭에 대한 첫 번째 집계 결과에 의하면, 대기업의 임금인상은 최근 2년에 비해 둔화한 것으로 나타났다. 하지만 파트 및 아르바이트의 급여 수준과 처우개선이 지속되면 가구수입은 증가할 가능성이 높다고 할 수 있다.

총무성의 가계조사에 의하면, 2인 이상 근로자 가구의 1개월당 급여수입은 2015년에 485,595엔으로 2011년에 비해 12,500엔 증가한 것으로 나타났는데, 이 중 배우자의 수입은 월평균 64,768엔으로 1만 엔 이상 증가하여 역대 최고수준을 기록하였다.

단 소매업 등에 비해 제조업의 개선 상황은 느린 편으로, 중소제조업의 노동조합이 가맹하고 있는 제조산업노동조합(JAM)에 의하면 5월 중순 시점에서 비정규직의 임금인상을 검토한 노동조합은 50개로, 노사교섭을 한 노동조합은 3%에 머무는 상황이다. 담당자는 "지금까지는 정사원의 임금을 인상하는 데 급급하여 비정규직 사원까지 신경 쓸 여유가 없었던 게 사실로, 비정규직의 임금인상은 지금부터 적용하려고 하는 기업이 많은 것으로 파악되고 있다"고 밝혔다.

제일생명경제연구소의 호시노 부주임 이코노미스트도 "소매업 등은 비정규직의 역할이 크기 때문에 타 업종보다 임금개선이 앞선 상태이다"라고 설명하는 등 업종에 의한 온도 차는 앞으로도 확산할 것으로 예상되고 있다.

•출처 : 일본경제신문, 2016년 6월 21일자 조간 1페이지, "パート賃上げ、初の正社員超え 深刻な人手不足映す - 小売りや外食、今年2.20%上昇"

베트남 : 노동시장 평가와 전망

베트남 노동보훈사회부(이하 '노동부') 근로국 따오방후이(Tào Bằng Huy) 부국장은 베트남 노동시장을 다음과 같이 분석 및 평가하였다. 2015년 기준, 베트남 인구는 약 9,170만 명으로 세계에서 13번째로 많다. 전체 인구 중 15세 이상 인구는 약 5,460만 명이고 이 가운데 노동인력은 약 4,780만 명이다. 일반 교육과정을 이수한 비율이 51.6%로 이 중 21%만이 직무 관련 교육과정을 이수하였거나 자격증을 가지고 있다. 현재는 통합·발전적인 직무능력을 요구하지만, 아직 베트남의 노동인력은 질적·구조적 불균형을 보인다. 특히 각 기업의 직무가 요구하는 전문기술을 충분히 갖추지 못

<2020년 산업별 예상 노동자 수>

산업별 (2015년 노동자 규모 순위)	2020년 예상 노동자 수	2015년 대비 (증감)
농업, 임업, 어업(1)	약 2,000만 명	약 500만 명 (감소)
가공 산업, 제조업(2)	약 970만 명	약 200만 명 (증가)
도소매 판매·운송차량 수리업(3)	약 850만 명	약 180만 명 (증가)
건설업(4)	약 500만 명	약 150만 명 (증가)
서비스·요식업(5)	약 250만 명	약 30만 명 (증가)
운송·창고·통신업(6)	약 230만 명	약 40만 명 (증가)
은행·금융·보험업(7)	약 36만 명	약 37만 명 (감소)

한 노동인력 비율이 28.54%, 직무 관련 자격증이 없거나 교육과정을 거치지 않은 비율 22.26%, 대학 이상 학력 비율 17.52%, 고급·전문기술수준 이상 비율은 2.2%이다. 앞으로 베트남의 노동인력은 국내외 노동시장 접근에 있어 많은 어려움에 직면하게 될 것이다. 베트남 노동시장은 비정규직 비중이 높지만 낮은 실업률(2% 수준)을 유지하고 있다. 그러나 고급·전문기술을 갖춘 노동인력의 실업률이 증가하는 경향이 있다. 노동부 근로국의 「베트남 노동시장」 평가보고서에 따르면, 2016년 12월부터 각 기업에서 근무하는 전체 노동인력은 약 1,290만 명이 될 것이라 예상한다. 각 기업의 노동수요는 숙련도가 아직 낮은 노동자들과 일부 고급·전문기술을 갖춘 노동인력에 집중되고 있으며 나머지 중급 수준 숙련도의 노동인력에 대한 수요는 많지 않다. 2020년까지 베트남의 노동인력은 약 5,920만 명에 도달할 것으로 예상한다.

기타 배관·기계·장비업은 현재보다 약 200만 명 명, 전문직 약 130만 명, 판매서비스직은 약 140만 명 증가할 것으로 보인다. 단순노무직은 약 260만 명 감소하고 일반사무직도 다소 감소할 것으로 예상한다. 앞으로 다변화하는 노동시장에 대응하고 기업에서 요구하는 숙련노동자의 부족 문제를 해소하기 위해서는 직업교육의 강화 및 특성화가 필요하다. 특히 기업에서 실제 필요한 업무능력을 교육과정에 접목해 실무 능력을 배양시키고 조기에 현장실습을 할 기회를 제공해야 한다. 또한 노동시장에 대한 정확한 분석과 정보를 각 교육기관과 학생에게 제공하고 직업상담 강화를 통해 분야별 적절한 직업 선택을 하게 해야 한다.

•출처 : 베트남 노동보훈사회부, 2016년 5월 29일자 노동뉴스, 원문제목: 'Nhu cầu lao động trong doanh nghiệp', http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=24744