



미국 : 마이크로소프트, DACA 프로그램 폐지를 중단하기 위해 프린스턴대학교와 함께 미국 정부에 대한 소송 제기

마이크로소프트, 프린스턴대학교, 그리고 동 대학교 재학생 한 명은 불법체류 청소년 추방유예 제도(Deferred Action for Childhood Arrivals, DACA) 폐지를 결정한 연방정부를 상대로 소송을 제기하였다. 이들은 이 소송을 통해서 DACA 제도의 폐지는 헌법에 위배되며 학생과 학교, 그리고 DACA 제도에 의존하고 이 제도의 수혜자들에게 많은 투자를 해왔던 기업들에 궁극적으로 피해를

줄 것이라고 주장한다.

- 출처 : The Seattle Times, 2017년 11월 3일자, “Microsoft joins Princeton in suit against U.S. to stop termination of DACA”, <https://www.seattletimes.com/business/microsoft/microsoft-joins-princeton-in-suit-against-u-s-to-stop-termination-of-daca/>

미국 : 미국에서 가장 빠르게 증가하는 직업인 간병인과 가사도우미의 중위임금, 연평균 약 22,000달러

미국에서 가장 빠르게 성장하는 직업 중에서 많은 비중을 차지하고 있는 직업 주 가지는 간병인(home health aids)과 가사도우미(personal care aids)로, 이는 미국에서 가장 낮은 임금과 가장 적은 혜택을 제공받는 것으로 알려졌다. 미 노동통계국(Bureau of Labor Statistics)의 최근 보고서에 따르면, 향후 10년간 120만 개 이상의 간병인 및 가사도우미 일자리가 새로 생길 것으로 예측하고 있다. 이는 가장 빠르게 성장하는 다른 8개의 분야에서 예상되는 일자리 창출 건수보다 더 많은 수준이다.

미 노동통계국에 따르면, 2026년까지 간병산업

은 425,600개의 일자리를 추가하여 약 46.7%가량 증가할 것으로 추정했다. 이 직업의 중위임금은 현재 연 22,600달러(한화로 약 2,500만 원) 수준이다. 한편 가사도우미는 2026년까지 75만 4,000명(37.6%) 정도 늘어날 것으로 예상된다.

- 출처 : Los Angeles Times, 2017년 11월 13일자, “The fastest-growing jobs in America pay about \$22,000 a year”, <http://www.latimes.com/business/la-fi-healthcare-jobs-20171113-story.html>



미국 : 근로자의 52%, 2017년 한 해 동안 급여수준 불변

고용주가 해당 일자리에 알맞은 근로자를 찾기 어려워진 최근 노동시장의 환경에도 불구하고, 올해 Bankrate.com이 실시한 한 조사에 따르면, 근로자 절반 이상의 급여수준이 지난 12개월 동안 변하지 않았던 것으로 조사되었다. 그러나 이 조사는 교육수준이 높고 소득수준이 높은 근로자일수록 급여가 상승하는 경향이 있었음을 보여주고 있다.

이 설문조사는 11월 1일부터 5일에 걸쳐 1,009명을 대상으로 진행되었으며, 이들 중 52%가 작년

에 비해 급여가 오르지 않은 것으로 응답하였다.

•출처 : USA Today, 2017년 11월 15일자, “Survey shows 52% of workers didn’t get one in the past year”, <https://www.usatoday.com/story/money/careers/changing-jobs/2017/11/15/pay-raises-survey-indicates-52-workers-didnt-get-one-past-year/864433001/>

미국 : 2001년부터 2016년 사이에 온라인 쇼핑 고용 3배 증가

미국에서는 추수감사절 다음 월요일을 사이버 먼데이(Cyber Monday)라고 부른다. 이날 많은 사람들은 휴가철을 대비하여 온라인 쇼핑을 한다. 2001년부터 2016년까지 지난 15년간 미국 온라인 쇼핑업체의 수는 3,625개에서 20,000개 이상으로 460% 증가했다. 이 기간 동안 할인점 수는 6,370개에서 10,435개로 64% 증가했다. 창고형 할인매장과 대형마트 수는 34% 증가한 반면, 할인점을 제외한 백화점 수는 16% 감소했다.

2016년에 온라인 쇼핑업체 수는 백화점, 창고형 할인매장, 대형마트의 수를 넘어섰지만 온라인 쇼핑의 고용규모는 다른 유통산업의 고용보다 작다. 그럼에도 불구하고 온라인 쇼핑업체의 고용은 15년간 3배 이상 늘어났으며 숫자로는 약 178,000명 이상 증가했다.

같은 기간 창고형 할인매장과 대형마트의 고용은 약 2배 늘어났고, 숫자로는 737,000명이 증가했다. 2003년 창고형 할인매장과 대형마트의 고용은 할인점과 할인점을 제외한 백화점을 넘어섰다. 할인점을 제외한 백화점의 고용은 2001년부터 2016년 사이에 45% 감소해, 384,000개 일자리가 줄어들었다. 할인점의 경우에도 이 기간에 업체 수는 64% 늘어났으나 고용은 7% 감소했다.

•출처 : U.S. Department of Labor, The Economics Daily, “Electronic shopping employment more than tripled from 2001 to 2016”, <https://www.bls.gov/opub/ed/2017/electronic-shopping-employment-more-than-tripled-from-2001-to-2016.htm>

스웨덴: 차별 옴부즈만, 이민 근로자의 직장 내 모국어 사용은 해고 사유가 아니라고 밝혀

스웨덴의 차별 옴부즈만(DO)은 최근 발생한 이민 근로자와 고용주 간 갈등 상황을 예로 들며, 이민 근로자가 직장 내에서 그들의 모국어를 사용했다는 이유로 고용주가 그들을 해고할 수 없다는 의견을 발표했다. 스웨덴의 치과 서비스 Folk tandvården의 근로자는 그녀가 직장 내에서 스웨덴어만 사용할 것을 강요당했다는 이유로 그녀의 고용주를 차별 옴부즈만에 고발했다.

•출처 : The Local, 2017년 10월 23일자, "Employers can't ban staff from speaking their native language at work, ombudsman says", <https://www.thelocal.se/20171023/employers-cant-ban-workers-from-speaking-their-native-language-at-work-ombudsman-says>

스웨덴: 정부, 근로환경을 담당할 새로운 정부기관 설립

스웨덴 정부는 근로환경과 관련한 정보수집, 제공을 담당하는 새로운 정부기관을 설립하기로 결정했다. 이 기관은 예블레(Gävle) 지역에 설립되어 2018년 6월 1일부터 운영될 예정이다.

기존의 근로환경청은 근로환경과 관련하여 제한된 역할만 수행해 왔다. 특히 지난 중도우파정부가 10년 전 근로생활연구원을 폐쇄한 이후로 국가 단위에서 근로생활과 관련한 정보를 수집하고 전달할 창구가 사라졌고, 정부가 추진한 근로환경 정책에 대한 평가 역시 불가능했다. 이에 따라 노조와 사용자단체 모두 근로환경 관련 새로운 정부기관의 필요성을 주장해왔다.

신설된 근로환경 기관은 근로환경과 관련한 지식과 통계 및 기타 정보를 수집하고 이 정보를 노조와 사용자단체, 기업뿐 아니라 연구 목적으로 활용할 수 있도록 제공하는 일을 담당한다. 이 밖에도 노

동시장 정책을 평가하고 정부의 국제 근로환경 개선 노력에 대해서도 지원할 계획이다.

중앙정부기관들을 국가 전역에 골고루 배치하는 것은 현 스웨덴 정부가 가지고 있는 하나의 목표이기도 한데, 이는 대도시가 아닌 지역에 공무원과 연구자들을 배치하여 지역사회 발전에 기여하고자 하는 정부의 의도가 담겨 있다. 근로환경 기관을 예블레에 설치하는 것 역시 이와 큰 관련이 있다. 이 밖에 정부가 근로환경 기관을 예블레 지역에 설립하는 주된 이유는 근로환경 관련 연구들을 진행 중인 예블레 대학과 지리적으로 가깝다는 점과 예블레 지자체가 최근 구직 기술훈련과 관련하여 많은 노력을 기울이고 있기 때문이다.

스웨덴 정부는 이 기관 설립을 위해 1,880만 크로나를 배정하였고 기관의 안착과 운영을 위해 2020년까지 매년 3,500만 크로나를 지원할 예정이다.



•출처 : 스웨덴 정부 홈페이지, New work environment agency in Sweden, <http://www.government.se/articles/2017/09/new-work-environment-agency-in-sweden/>

[government.se/articles/2017/09/new-work-environment-agency-in-sweden/](http://www.government.se/articles/2017/09/new-work-environment-agency-in-sweden/)

영국 : 고등법원, 쟁의행위 찬반투표 용지에 표시할 쟁의행위 시기 요건 판단

지난 2017년 9월 6일 영국 고등법원(High Court)은 Thomas Cook Airlines(원고)가 영국 항공기 조종사 노동조합인 BALPA(피고)을 상대로 낸 쟁의행위 금지 가처분 신청을 기각했다. 쟁점은 조합원에게 쟁의행위 찬반 여부를 묻는 투표용지에 적시된 쟁의행위 기간이 법정 요건을 충족했는가 하는 것이었다. 이 사건의 배경에는 2016년에 제정된 노동조합법(Trade Union Act 2016)이 있다. 이 법률은 많은 내용을 담고 있으며, 쟁의행위 투표용지와 관련해 노동조합 및 노동관계(통합)법 제229조 2B항 내지 2D항을 신설했다. 2017년 3월 1일 발효한 이 조항에 따르면 노동조합은 찬반투표 용지에 쟁의행위의 원인이 되는 쟁점사항, 취하고자 하는 구체적 쟁의행위 유형, 쟁의행위 일정을 기술해야 한다.

이 사건의 피고는 조합원에게 배부된 찬반투표 용지에 “2017년 9월 8일부터 2018년 2월 18일 사이의 기간 중 추후 공지되는 일자에 비연속적 쟁의행위에 나설 것”을 제안했다. 쟁의행위는 가결됐고, 원고는 투표가 제229조 2D항을 위반하여 해당 쟁의행위는 불법이라고 주장하며 가처분 금지를 신청했다. 주된 근거는 위 기간이 법이 실질적으로 요구하는 만큼 충분히 구체적이지 않다는 것이었다. 법원은 다음과 같은 이유로 이 주장을 받아들이지 않았다. 첫째, 동 조항이 요구하는 것은 쟁의행위를 할 특정 일자(date)가

아닌 단지 기간(period)을 표시하는 것이고, 그 기간이 얼마나 구체적이어야 하는지는 법 문언에 드러나 있지 않다. 둘째, 동법이 이 규정을 신설한 주요 목적은 관련 필요정보를 제공하여 조합원이 정확히 무엇을 선택하는지 (그래서 자신에게 어떠한 영향을 미칠지) 인식하고 투표할 수 있게끔 하는 것이다. 그런데 투표는 가결되었고 이는 조합원이 의사결정을 하는데 있어서 쟁의행위 기간이 필요한 만큼 충분히 구체적이었다는 것을 보여준다. 셋째, 노동분쟁, 단체교섭, 쟁의행위의 특성을 고려할 때, 동 조항 문언, “쟁의행위를 할 것으로 예상하는 기간(period [...] within which the industrial action [...] is expected to take place)”에서 “예상”의 의미는 노동쟁의가 어떻게 해소될지에 대한 노동조합의 ‘최선의 추측’을 요구하는 것이라고 보기 어렵다. 그보다는 노동쟁의 지속 시 노동조합이 행할 쟁의행위에 대한 제안을 뜻하는 것으로 이해해야 한다. 쟁의행위는 교섭과정 중 사용자의 입장에 따라 유연하고 탄력적으로 이루어질 수밖에 없어, 사전에 쟁의행위 일자를 특정하는 것이 부적절하기 때문이다. 법원은 이러한 이유로 원고의 쟁의행위 금지 가처분 신청을 기각했다.

이 결정은 작년에 많은 논란을 부른 노동조합법, 특히 노조법 제229조 2D항에 대해 법원이 판단한 첫 번째 사례라는 의미가 있다. 다만 이 판단은 쟁의행위

금지 가치분에 대한 것으로, 정의행위의 적법성에 대한 법원의 중국적 판단이 아니다. 따라서 이후 이어질 본안 판결 결과에 많은 관심이 모이고 있다.

•출처 : Thomas Cook Airlines Ltd v BALPA [2017] EWHC 2253 (QB) (6 Sep 2017)

영국 : 고용항소심판소, 우버 운전사는 노무제공자라는 원심 판결 인용

지난 2017년 11월 10일 영국 고용항소심판소는 다시 한번 우버(Uber) 운전자가 노무제공자(worker)라는 것을 확인했다. 이는 2016년 10월 28일 우버(피고)와 계약한 운전자(원고)가 피고에게 국가최저임금법과 근로시간규정상 권리를 청구해 승소한 사건¹⁾의 항소심이다. 피고의 주요 항소 이유는 다음과 같다. ① 원고와 피고는 (노무제공)계약을 체결하지 않았으며, 원고, 피고, 승객 사이에는 서면협정(written agreements)이 있을 뿐이다. 이 서면협정은 승객에게 운송서비스를 제공하는 것은 원고이고, 피고는 단지 대리인(agent)으로서 원고의 운송업무에 필요한 서비스를 제공한다는 사실을 명확히 규정하고 있다. 그런데 원심은 대리인 법리(principles of law of agent)를 사안에 적용하지 않았으므로, 법리를 오해하였다. ② 피고 사업에 대한 행정규제 법률인 Private Hire Vehicles(London) Act 1998을 준수한 피고의 행위들을 원고의 노무제공자 지위를 뒷받침하는 증거로 사용한 것은 법리를 오해한 것이다. ③ 원심 재판부의 사실판단은 일관되지 못하며 실제와 다르다.

항소심판소는 피고의 주장을 모두 기각했다. 주요 내용은 이렇다. ① 먼저 계약의 형식보다는 근로형태의 실질이 근로자/노무제공자 여부를 판단하는 기준이다. 따라서 지휘통제권 행사를 근거로, 원고와 피고의 실제 관계를 노무제공자-사용자 관계로 본 원심 판단은 타당하다. 그러므로 이 한도에서 대리인 법리를 적용하지 않은 것은 법리 오해가 아니다. ② 단지 관련된 행정법적 규제를 따르기 위한 행위라는 이유로, 해당 피고의 행위가 근로자/노무제공자 판단에서 배제되어야 하는 것은 아니다. 이는 재판부가 고려해야 하는 수많은 사실관계 중 일부를 구성하며, 이 사건에서 원심은 피고의 관련 행위만이 아닌 다른 증거도 함께 검토한 후 피고의 지휘통제권 행사 사실을 인정했다. ③ 원심의 사실판단은 일관되고 피고가 제출한 증거를 자의적으로 왜곡하지 않았다. 예를 들어 원심 판단에 따르면 원고가 노무제공자로 인정되기 위해서는 운송 가능한 지역(런던)에 위치하고 우버 앱에 접속해야 할 뿐 아니라, 운송의뢰를 받을 수 있고 받을 의사가 있어야 하는데, 이는 피고 스스로 주장한 ‘근무 중(on-

1) 이 고용심판소 판결의 주요내용에 대한 간략한 소개는 『국제노동브리프』 15(6), 「세계노동소식」 영국판, pp.77~78 참조.



duty)’에 있는 운전사의 의무와 일치한다. 한편 근로시간규정과 최저임금법상 권리 판단은 각 법규의 목적을 고려하면서 개별 사건의 구체적 사실관계와 맥락을 살피는 사안별 접근이 불가피하다. 따라서 우버 기사가 피고로부터 운송의뢰를 전달받아 일을 마치고 다음 번 의뢰를 수락하기 전까지, 다른 택시운송사업자(private hire vehicle operator)에게—우버와 유사한 방식으로—일감을 받을 수 있다는 표시를 했다면, 그 한도 내에서 근로시간·최저임금 관련 규정은 적용되지 않는다. 따라서 운전사가 얼마의 시간 동안 피고의 운송의뢰를 수락할 준비가 되어 있고 또 그럴 의사가 있었는지는 기본적으로 각 사건의 증거에 따라 판단할 문제이다. 항소심 판소는 이러한 이유로 원심 결론에 문제가 없다고 보았다.

지난 9월 22일 런던교통국의 우버 택시운송사업 면허 갱신거부 결정²⁾의 경우처럼, 이 고용항소심판소 판결은 발표 당일 대다수 언론 뉴스의 첫 소식으로 보도될 만큼 상당한 사회적 관심이 쏠렸다. 일각에서는 우버가 항소법원(Court of Appeal)에서의 불복절차를 생략하고 곧바로 대법원에 ‘비약상고(leapfrog appeal)’를 할 것이라고 보고 있다. 우버는 불복절차를 밟을 것이라는 원칙적 입장 외에는 다른 계획을 밝히지 않고 있다. 만약 비약상고가 신

청 및 허용된다면, 원고 배관공이 독립사업자가 아닌 노무제공자라고 판결한 항소법원 판결, *Pimlico Plumbers v Smith*³⁾과 병합되어 2018년 2월 21일 대법원에서 심리될 가능성도 있다. 이 경우 대법원의 선도적 판결을 통해 여러 하급심에서 다투어진 ‘긱 경제’ 종사자의 노동법적 지위에 대한 종합적·최종적 해결이 가능할 것으로 보인다.

- 출처 : 1) Uber BV v Aslam & Others, [2017] UKEAT/0056/17(10 November 2017)
- 2) Aslam & Others v Uber BV, [2016] UKET/2202550/2015(28 October 2016)
- 3) BBC, 2017년 11월 10일자, “Uber loses court appeal against drivers’ rights”, <http://www.bbc.co.uk/news/business-41940018>
- 4) CIPD, 2017년 11월 15일자, “Uber drivers are ‘workers’ - but why does this matter?”, http://www2.cipd.co.uk/community/blogs/b/the_blawg/archive/2017/11/14/uber-drivers-are-workers-but-why-does-this-matter

2) 이에 대해서는 『국제노동브리프』 15(11), 「세계노동소식」 영국편 참조.
 3) 이 판례의 주요 사실관계 및 판결요지에 대해서는 『국제노동브리프』 15(3), 「세계노동소식」 영국편, pp.76~77 참조.

베트남: 근로자 파견기업(사업자) 수 급격히 증가

베트남 노동보훈사회부는 2017년 10월 현재 127개의 근로자 파견기업(사업자) 중 영업활동을 하지 않거나 법규를 위반한 5개 기업과 해당 사업의 허가기간이 종료하는 3개 기업에 대한 파견허가를 회수하기로 결정했다. 참고로 근로자 파견사업제도에 관한 법령은 2013년 5월 1일부터 시행되었고 근로자 파견기업은 2016년 5월 기준 81개로 조사되었다. 베트남은 최근 빠른 경제성장으로 인한 노동시장의 구조적 다변화에 능동적으로 대응하기 위해 근로자 파견제도를 도입하였으며 시장의 요구와 필요성의 증대로 근로자 파견기업이 짧은 시간에 이와 같이 크게 증가하게 되었다.

베트남은 관련 법령에 따라 17개 업종(통역 및 비서, 관광가이드, 운전기사, 재정전문가, 공업기술자 등)에서 근로자 파견을 허용하고 있으며 그 기간은 12개월을 초과할 수 없도록 하였고 연장을 불허하고 있다. 이처럼 근로자 파견제도의 운영을 위한 규율을 두고 있지만 실제 현장에서는 허용되지 않은 업종에 대한 파견, 파견을 받아 다시 파견하는 재파견, 파견근로자의 고용불안 등 여러 문제가 야기되고 있다. 원칙적으로 근로자 파견은 일시적이고 갑작스러운 인력 공백을 충원하는 데 목적이 있고 출산 또는 산업재해, 직업병으로 인한 인력대체와 고급기술, 전문인력이 필요한 경우에 사용할 수 있다. 반대로, 파업을 비롯한 노동분쟁 중인 근로자 또는 경영상 해고 근로자 등을 대체하기 위한 파견근로자의 사용은 엄격히 금지된다. 아울러 근로자 파견기업과 이를 사용하는 사용기업 간 산업재해 및 직업병 등에 대한 보상책임에 대한 구체적인 합의가 없

거나 노동보훈사회부 장관이 별도로 지정하는 과중·유해·위험 등의 목록에 포함되어 있는 업무에도 근로자 파견은 금지된다. 또한 근로자 파견기업은 관련 법령에 따른 일정액의 보증금을 예치하여야 하고 계약위반 또는 위법적인 사항으로 인해 파견근로자에게 손해가 발생한 경우 이를 임금이나 보상금으로 지급하도록 규정하고 있다.

현재 노동법 개정 법안이 국회에 계류 중이나 이 개정(안)은 파견기간을 현행 12개월을 초과할 수 없도록 하고 연장을 불허한 규정을 그대로 유지해 파견근로자를 사용하는 사용사업주나 파견근로자 모두의 반발을 사고 있다. 그러나 베트남 사법연수원 응웬쑤언투(Nguyễn Xuân Thu) 부원장은 “파견근로자를 사용하는 사용사업주 입장에서는 업무에 적응된 인력을 더 오래 안정적으로 사용하고 싶어 한다. 그러나 파견근로제도는 일시적인 인력 공백 또는 계절적이거나 특별한 업무의 인력수요를 감당하기 위한 것이기 때문에 위와 같은 파견기간의 제한과 그 연장불허는 타당하다. 만약 사용사업주가 파견근로자의 근로수행능력을 인정해 오랜 기간 안정적으로 그 인력을 사용하고 싶다면 정규 근로계약을 맺으면 된다”고 말해 파견기간의 제한과 그 연장불허에 대한 적절성과 합리성을 강조했다.

•출처: 1) 베트남 노동보훈 사회부 기관지 바오전신, 2017년 10월 26일자, <http://baodansinh.vn/cong-bo-127-doanh-nghiep-duoc-hoat-dong-cho-thue-lai-lao-dong-d66082.html>



2) A&S LAW 홈페이지, <http://diendanphapluat.vn/lao-dong/thuc-trang-quy-dinh->

[ve-thoi-han-cho-thue-lai-lao-dong/](http://diendanphapluat.vn/thoi-han-cho-thue-lai-lao-dong/)

베트남: 4차 산업혁명으로 인해 도소매업·금융업 일자리 위기

베트남 노동보훈사회부(Bộ LĐ-TB&XH)와 인사 노동전문기업 맨파워그룹(Manpower Group), 베트남 주요 이동통신사 비에텔(Viettel) 사는 2017년 11월 14일 베트남 하노이에서 “새로운 시대의 베트남 노동력과 기술”이라는 주제로 합동 세미나를 개최, 4차 산업혁명으로 인한 새로운 노동력의 문제와 그 해결방안을 중점적으로 논의하였다.

우선 맨파워그룹은 2016~2017년 베트남 전국 4,200개의 기업을 대상으로 조사한 노동력 수급현황에 관한 보고서를 발표했는데, 이 보고서에 따르면 최근 기업들은 정보통신 분야, 영업소 관리직, 기술직, 자동차정비, 회계·재정, 사무직, 생산·운송직 등 10개의 직무분야에 있어 인력채용에 어려움을 겪은 것으로 나타났다. 특히 앞으로 5년간은 전기, 미장, 목수 등의 기술인력 채용이 쉽지 않을 것이라고 전망했다. 또한 조사대상 기업 중 절반가량은 해당 분야에 필요한 인력을 채용하는 데 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 앞으로의 근로환경 변화에 대해 이 그룹의 시몬매튜(Simon Matthews) 사장은 “2020년 이후에는 모든 공정(업무처리)이 자동화되는 업무가 전체 직종(업무)의 약 5%에 이를 것”이라고 말했다.

비에텔 딘득흥(Đinh Đức Hùng) 기술솔루션 부분 부부장은 “주요 선진국은 4차 산업혁명에 걸맞은 신기술 개발, 그리고 해당 인력을 양성하기 위한 투

자 정책을 적극적으로 추진하고 있다. 예를 들면 의류(섬유)나 피혁과 같은 노동집약적 산업분야에 최신 기술을 접목한 공정 자동화를 적극 도입함으로써 생산성 향상을 꾀하고 있는데, 현재 베트남은 이러한 흐름에 많이 뒤처져 있다. 베트남은 단순 작업(업무)에 종사하는 근로자의 비율이 여전히 전체 근로자의 81.4%에 달하고 있으며 이들을 제외한 직무의 근로자들도 협업과 문제해결능력, 정보처리능력, 외국어능력, 직업윤리, 책임의식, 새로운 기술에 대한 적응능력 등이 많이 부족하다”고 밝혔다.

노동보훈사회부 조안머우지엠(Doãn Mậu Diệp) 차관은 “각 기업은 새로운 시대에 따른 기술과 필요한 역량을 근로자들에게 시의적절하게 교육하여야 한다. 또한 근로자들이 능력을 발휘할 수 있도록 기회를 최대한 보장하고, 인재채용방식도 새롭게 변화해야 하며 빠르게 변화하는 실무에 대응하기 위해 공공교육시스템 분야도 지속적으로 점검하고 개선해야 할 것이다. 근로자들 역시 이러한 변화에 능동적으로 대체하고 스스로 역량개발에 노력을 기울여야 한다”고 강조했다.

•출처 : 베트남 노동보훈 사회부 기관지 바오전신, 2017년 11월 1일자, <http://baodansinh.vn/lao-dong-nganh-ban-le-va-tai-chinh-se-mat-viec-nhieu-nhat-do-anh-huong-cach-mang-40-d66853.html>