



미국 : 여성 노동자의 15%만이 유급 청원휴가를 제공하는 사업체에 고용되어 있어

트랜스아메리카 은퇴연구센터(Transamerica Center for Retirement Studies)의 설문조사에 따르면, 22%의 남성과, 15%의 여성이 유급 청원휴가(병가, 가사 포함)를 제공하는 사업체에 고용되어 있는 것으로 드러났다. 또한 현재 가족을 돌보고 있거나 직장생활을 하면서 돌봄노동을 수행한 경험이 있는지 물었을 때 41%의 남성과 35%의 여성이 그렇다고 응답했다. 다만 이 결과에 팬데믹 이후 돌봄 노동을 위해 일자리를 떠난 여성들의 응답은 포함되지 않았다.

설문조사는 2020년 11~12월 사이에 민간부문에 고용된 3,109명의 노동자를 대상으로 온라인으로 진행되었으며, 본 연구결과는 남성과 여성 모두 비슷한 수준으로 돌봄노동에 기여하고 있다는 점을 보여준다. 또한 해당 연구에서 특기할 만한 점은 젊은 세대들, 특히 밀레니얼 세대나 Z세대가 이전 세대들에 비해 돌봄노동을 하는 경우가 많았다는 것이다.¹⁾

1993년에 제정된 가족의료휴가법(Family and

Medical Leave Act : FMLA)에 따르면 노동자는 일정 자격이 충족될 경우 무급휴가를 이용할 수 있다. 모든 공공기관과 교육기관의 노동자 및 대부분의 연방 공무원들의 경우 사업장 규모와 관계없이 FMLA를 적용받는다. 한편 사기업의 경우 노동자 50인 이상 기업에만 적용된다. 이때 해당 기업에서 노동자가 최소 12개월간 재직하면서 1,250시간을 일한 경우에 무급휴가를 이용할 수 있다. 다만 노동자의 유급 혹은 무급 휴가에 대한 접근성은 상당 부분 고용주의 재량에 달려 있다.

바이든 대통령은 사회복지 예산안에 12주의 법정 유급휴가 부가 법안을 포함시켰으나, 크리스틴 시네마(Krysten Sinema), 조 맨친(Joe Manchin) 민주당 상원의원의 반대에 의해 무산된 바 있다. 이에 따라 바이든 대통령은 당초의 12주를 4주로 대폭 축소하여 이들을 다시 설득하고 있으나 시네마, 맨친 의원 모두 기존 입장을 고수하고 있다. 따라서 향후 통과 여부는 여전히 불확실하다.²⁾

1) Konish, L.(2021), "Fewer Than 1 in 5 Female Employees Had Access to Emergency Paid Leave during the Pandemic", *CNBC News*, November 15, <https://www.cnn.com> (검색일 : 2021.11.21).

2) Kaplan, J. and J. Zeballos-Roig(2021), "Joe Manchin is Throwing Cold Water on Paid Leave Again, Threatening to Leave the US as the World's Only Developed Economy without Mandated Time Off for Workers", *Insider*, November 18, <https://www.businessinsider.com> (검색일 : 2021.11.30).



미국 : 뉴욕주 북부 지역에서 스타벅스 노조 조직화 시도 및 사측의 연방법 위반 논란

뉴욕주 북부 지역 스타벅스 노동자들이 노조 조직화를 시도하고 있다. 이는 현재 미국 서비스 산업의 저임금 노동시장에서 노동력이 부족해지면서 직원들이 우위를 차지하고 있는 특별한 상황에서 비롯되었다.

스타벅스가 발표한 2021 회계연도 4분기 실적 보고서에 따르면, 매출이 81조 달러에 달했고, 11월 11일 스타벅스의 주가는 5년 전의 약 두 배인 111.44달러로 마감되었다. 노조 조직화 선언은 스타벅스의 실적 발표 이후 이루어졌다. 버팔로 지역 스타벅스 직원으로 노조조직위원회에서 활동 중인 케이스이 무어(Casey Moore)는 “우리는 필수 노동자라고 불리지만, 주급으로 집세를 내고 식료품을 구입하기에도 빠듯한 생활을 한다. 이런 삶은 지속가능하지 않고, 팬데믹으로 변화의 필요성이 부각되었다.”라고 말했다.¹⁾

이처럼 기업 실적에 전혀 미치지 못하는 처우에 대하여 스타벅스 노동자들은 근본적인 개선을 요구하기 시작했다. 이에 따라 버팔로 지역 스타벅스 지점 세 곳에서 노조 대표권 승인 투표가 시작되었다. 노동자들은 국제서비스노조(SEIU) 산하 연맹 조직인 노동자 연합(Workers United) 가입을 희망하고 있다.

연방노동관계위원회(NLRB)는 11일 투표 용지가 노동자들에게 우편으로 전달되었다고 발표했다. 이에 대해 스타벅스 측에서는 버팔로 지역에 위치한

모든 지점을 교섭단위에 포함시켜야 한다고 주장하며 선거 연기를 요청했다. 스타벅스 북미 지역 부회장 로산 윌리엄스(Rossann Williams)는 “스타벅스 지점들은 서로 밀접하게 연결되어 있다. 직원들은 다른 지점으로 출근하고, 승진도 지점 간 이동을 통해 이루어진다. 물류 창고도 공유하며, 동일한 정책에 움직인다.”라고 언급하며, NLRB가 버팔로 지역에 있는 모든 직원과 지점을 대상으로 노조 찬반 투표를 실시해야 한다고 주장했다. 만약 NLRB가 해당 요청을 거부할 경우 투표는 12월 9일에 개표되며, 승인할 경우에는 절차에 따라 개표 일자가 새롭게 결정된다.

한편 스타벅스는 노동자의 노조 조직화 시도를 저지하는 과정에서 연방법을 위반했다는 논란에 휩싸였다.²⁾ 스타벅스는 노조 조직과 관련해 법과 지침을 엄격히 준수했다고 밝혔지만, 노동자 연합은 회사 경영진을 위협, 협박, 감시 및 기타 불법 행위에 가담했다는 혐의로 고발했다. 스타벅스가 타 지역의 매니저들을 버팔로 지점으로 파견해 노조 조직화를 방해하려 했으며, 노조 대표권이 승인될 경우 직원 복지혜택의 일부가 폐지될 수 있다고 경고하는 회의에 직원의 참석을 종용했다는 것이다. 이에 대해 스타벅스는 고위층의 지역 점포 방문은 흔한 일이며 회의 참석에 관해서도 불참에 따른 불이익이 없다는 점을 강조했다.

1) Thorbecke, C.(2021), “Historic Unionizing Efforts Underway at Starbucks in Upstate New York”,

ABC News, November 12, <https://abcnews.go.com> (검색일 : 2021.11.12).

2) Eidelson, J.(2021), “Starbucks Workers Say Anti-union Campaign Violated U.S. Law”, *Bloomberg*, November 4, <https://www.bloomberg.com> (검색일 : 2021.11.18).

미국 : 위스콘신주 상원, 만 14~15세 청소년의 노동 가능시간 연장 법안 통과

2021년 10월 24일, 미국 북서부 지방에 위치한 위스콘신주의 상원이 만 14~15세 청소년의 노동 가능시간을 연장하는 법안을 통과시켜 주목을 받고 있다.¹⁾ 현재 위스콘신주의 노동법에 따르면, 해당 연령의 청소년은 오전 7시 이전이나 오후 7시 이후에는 노동을 할 수 없도록 되어 있다. 하지만 통과된 상원 안은 이와 같은 노동 가능시간을 확대하는 것을 주요 내용으로 하고 있다. 이에 따르면, 여름에는 노동 가능시간이 오후 9시까지로 확대된다. 또한 여름 이외의 경우에는 학교 수업이 있는 날의 전일은 오전 6시부터 오후 9시 반까지, 그리고 학교 수업이 없는 날의 전일은 오전 6시부터 오후 11시까지 해당 연령의 청소년이 노동하는 것을 허용한다.

이와 같은 변경은 최근 노동력 부족 현상이 심

각해진 미국 노동시장 상황을 해결하고자 하는 시도로 볼 수 있다. 이미 노동력 부족 현상의 심화로 인하여 청소년 고용률이 상승세를 기록하고 있는 상황에서(2021년 6월과 7월의 청소년 고용률은 32%, 2020년의 청소년 고용률은 30.2%),²⁾ 노동력 부족 현상을 해결하기 위한 하나의 방안으로 청소년의 노동 가능시간을 연장하는 방안이 추진된 것이다. 위스콘신 하원 또한 상원과 마찬가지로 공화당이 주도하고 있어 위와 같은 방안이 하원을 통과하는 것은 어려움이 없을 듯하지만, 주지사는 민주당 출신이기 때문에 해당 법안이 주지사의 서명까지 이어지는 데 난항을 겪을 것으로 보인다. 이에 따라 앞으로 미국 청소년의 노동 가능시간이 어떠한 방식으로 변화할 것인지 귀추가 주목된다.

1) Knorr-Evans, M.(2021), “Will Wisconsin's Child Labor Reform Bill Become Law?”, *AS*, October 24, <https://en.as.com/us> (검색일 : 2022.11.20).

2) Popken, B., S. Rühle and C. Herman(2021), “Teen Workers Fill Job Shortage, but What Happens When Summer Fades?”, *NBC News*, July 2, <https://www.nbcnews.com> (검색일 : 2022.11.20).



미국 : 노동부, 연방정부와 계약된 사업에 시간당 15달러의 최저임금을 설정하도록 의무화하는 규정 최종안 발표

2021년 11월 23일, 미국 연방노동부는 연방정부와 계약된 사업에 한하여 시간당 최저임금을 15달러로 설정하도록 의무화하는 규정의 최종안을 발표하였다.¹⁾ 해당 안은 조 바이든 미국 대통령이 지난 2021년 4월 27일에 내린 행정명령 14026호를 실행하기 위한 규정의 최종안으로 2022년 1월 30일부터 적용된다. 하지만 연방정부와의 계약으로 이루어지는 모든 사업이 해당 안을 적용받는 것은 아니다. 해당 안을 적용받는 계약에는 네 가지 유형이 있다. 연방정부의 건설 사업에 자재를 조달하는 계약, 연방정부를 위한 서비스 외주 계약, 연방정부의 건물 안에서 식당을 운영하거나 기념품 등을 판매하는 계약, 그리고 일반 대중이나 연방정부의 직원 및 가족을 위한 서비스를 제공할 때 연방정부의 자산을 활용하는 것이 계약상 허락된 계약이 이에 해

당한다. 반면 해당 안을 적용받지 않는 계약에는 연방정부에 소품이나 물건을 납품하는 계약, 연방정부로부터 사업보조금(grant)을 지원받는 계약, 아메리카 원주민 부족들과의 계약, 앞서 언급된 서비스 외주 계약 중 예외로 설정된 계약, 그리고 그 이외에 따로 예외로 설정된 계약 등이 있다. 또한 팁을 받는 노동자의 경우, 2022년에는 10.50달러의 최저임금이 적용되지만 그 수준이 점차적으로 올라 2024년에는 15달러로 최저임금이 동일하게 적용되어야 한다. 이에 따라 연방정부와 거래하는 사업자가 지불하는 임금의 총 규모는 어떻게 변화할지, 노동자가 받는 평균 임금 수준은 어느 정도로 올라가게 될지, 이에 따라 연방정부와의 계약에 의해 고용되는 인원수는 어떻게 변화할지 등이 학계의 관심을 불러일으키고 있다.

1) Lewis, J.(2021), "DOL Publishes Final Rule Implementing President Biden's \$15 Federal Contractor Minimum Wage Executive Order 14026", *The National Law Review*, November 23, <https://www.natlawreview.com> (검색일 : 2022.11.24).

미국 : 주4일제 근무에 대한 미국 노동자의 선호

CNBC 기사에서는 이글힐 컨설팅(Eagle Hill Consulting) 조사를 인용해 주4일제 근무가 번아웃 현상의 해결책이 될 수 있을지 분석했다.¹⁾ 미국 전역의 노동자 1,010명을 대상으로 한 조사에서 응답

자의 83%가 단축근무가 번아웃의 해결책이 될 것이라고 응답했다. 주4일제 주장은 팬데믹과 함께 확산되었는데, 지난 7월 캘리포니아주 마크 타카노(Mark Takano) 의원이 주 40시간의 표준노동시간

을 32시간으로 줄이는 법안을 내놓은 바 있다. 그리고 이미 몇몇 기업이 주4일제를 시험 도입하거나 2022년 시행할 계획 중에 있다.

비영리단체인 주4일 글로벌(4 Day Week Global)의 프로그램 매니저 조 오코너(Joe O'Connor)는 “얼마나 오랫동안 사무실 책상에 앉아 있는지 측정하는 것에서 벗어나 실제로 사람들이 무엇을 생산하고 어떤 결과를 달성하고자 하는지 측정하는 방향으로 작업 모델을 변화시키고 있다.”라고 밝혔다. 영국 헨리 경영대학원(Henley Business School)의 2019년 보고서에 따르면, 기업의 63%가 주4일제

를 실시했을 때 인재 확보와 유지가 더 쉬운 것으로 응답했고 주4일제를 적용받는 노동자의 78%가 더 행복하고 스트레스를 덜 받는다고 응답했다.

하지만 주4일제를 보편화하기에는 아직 이르다는 시각도 있다. 이글힐 컨설팅의 CEO 멜리사 제지오(Melissa Jezior)는 주4일제가 누군가에게는 효과적일 수 있지만, 의료 및 공공안전 분야 등의 노동자에게는 그렇지 않을 수 있다는 점을 지적했다. 또한 주5일제가 한 세기 동안 미국 문화의 일부였던 만큼 변화가 쉽지 않을 것이라고 전망했다.

1) Fox, M.(2021), “Is a 4-day Workweek the Answer to Employee Burnout? Most American Workers Say Yes”, CNBC, November 15, <https://www.cnn.com> (검색일 : 2021.11.18).

독일 : 신임 수상 올라프 솔츠, 법정최저임금 12유로로 인상 추진

독일에서는 2021년 9월에 실시된 연방하원의회 선거 결과, 기민당(CDU)의 앙겔라 메르켈(Angela Merkel) 수상의 16년간 이어온 장기 집권이 막을 내리게 되었다. 이번 선거에서는 올라프 솔츠(Olaf Scholz)를 연방수상 후보로 내세운 사민당(SPD)이 기민당/기사당 연합(CDU/CSU)을 10석 차이로 이기고 새로운 정부를 구성하는 데 유리한 위치를 차지하였다. 선거 후 진행된 연정협상 결과 사민당, 녹색당(Grüne) 및 자민당(FDP)이 새로운 연정협약을 체결하고 연립정부 구성에 합의하였다.

지난 선거에서 가장 눈에 띄었던 사민당의 정책 중 하나는 최저임금 인상에 관한 것이었다. 2021

년 현재 9.6유로(약 12,800원)인 법정최저임금은 2022년 1월 1일부터 9.82유로로 인상되고, 2022년 7월 1일부터는 10.45유로로 인상될 예정이다. 이러한 법정최저임금은 독일 최저임금법의 규정에 따라 최저임금위원회에서 2년을 주기로 결정된다. 가장 최근의 위원회 활동은 2020년 6월에 있었으며, 2022년 여름에 2023년부터 2024년까지 적용될 법정최저임금의 결정을 위한 활동이 예정되어 있다.

사민당의 올라프 솔츠는 선거 공약을 통해 법정 최저임금을 12유로(약 16,000원)까지 인상할 것이라고 발표한 바 있다. 새로운 연정협약에도 이와 같은 공약의 내용이 반영되어 정부 측에서는 법정



최저임금 인상을 추진할 것으로 보인다. 실질적으로 법정최저임금을 결정하는 최저임금위원회의 경우 위원장 1인과 노동조합 및 사용자단체 위원 각 3인, 학계의 자문위원 2인으로 구성된다. 의결권은 위원장 1인과 6인의 노동조합 및 사용자단체 위원에게 있으며, 2인의 학계 자문위원은 의결권이 없다. 사실상 캐스팅보트를 쥐고 있는 위원장의 경우에는 연방정부가 선임 권한을 가지고 있다. 노동조합 또는 사용자단체에서 공통으로 위원장을 추천하지 못한 경우에는 정부가 그들 중 한 명을 위원장으로

로 임명하는 방식이기 때문이다. 이러한 상황에서 법정최저임금의 인상은 최저임금위원회의 구성과 활동에 정부가 영향력을 행사하는 방식으로 인상 결과를 이끌어 내겠다는 의미이다.

사민당과 올라프 숄츠에 따르면 법정최저임금 인상은 약 1천만 명의 노동자에게 임금인상 효과를 가져올 것으로 예상된다. 다만 위원회의 최저임금 결정은 자율적으로 이루어지는 것이므로 12유로까지의 인상 계획이 그대로 시행될 수 있을지는 2022년 위원회의 활동 결과를 지켜보아야 할 것이다.¹⁾

1) Dorothea Siems(2021), "12 Euro Mindestlohn – Scholz treibt mit den Löhnen auch die Preise hoch", *Welt*, 25 November, <https://www.welt.de> (검색일 : 2021.11.29).

독일 : 직업교육시장, 긍정적인 전망에도 불구하고 코로나19의 영향은 지속

독일의 델트레프 쉘레(Detlef Scheele) 연방노동청장은 2021년 10월 통계를 바탕으로 독일의 직업교육시장은 긍정적인 전망에도 불구하고 여전히 코로나19 대유행의 영향을 지속적으로 받고 있다고 언론보도를 통해 밝혔다. 직업교육을 위해 새롭게 체결된 노동계약의 체결현황에 따르면 아직은 코로나19 발생 이전 수준까지 회복되지 못한 것을 확인할 수 있다.

2020년 10월부터 2021년 9월까지 연방노동청과 일선 직업알선센터(Jobcenter)에 등록된 직업교

육 일자리는 총 51만 1,300개였다. 이는 지난해 같은 기간(2019년 10월~2020년 9월)에 비해 1만 9천 명 감소한 수치이다.

2021년 9월 30일 현재 총 6만 3,200개의 직업교육 일자리가 공식으로 보고되었다. 이는 2020년 9월 말에 비해 3,200개 일자리가 늘어난 것이다. 반면 직업교육을 위해 연방노동청 및 직업알선센터에 등록된 지원자 중 일자리를 찾지 못한 대기자는 2만 4,600명이다. 이는 전체 직업교육 지원자 중 6% 수준에 해당한다.¹⁾

1) Bundesagentur für Arbeit(2021), "Ausbildungsmarkt weiter stark von der Pandemie geprägt, aber Aufhellung sichtbar", 28 Oktober, <https://www.arbeitsagentur.de> (검색일 : 2021.11.29).

영국 : 노동자 4명 중 1명, 이직 계획 중

최근 구인건수가 급격히 증가한데다 팬데믹 기간 중의 번아웃이 촉발한 대규모 퇴직의 일환으로, 영국 노동자 4명 중 1명이 향후 몇 달 이내에 이직할 계획을 세우고 있다는 분석이 나왔다. 인력채용회사 랜드스타드(Randstad)는 최근 노동자 6천여 명을 대상으로 한 설문조사에서 24%의 응답자가 향후 3~6개월 이내에 이직할 계획이 있다고 답했다면서, 예년에는 이직을 계획 중이라고 답변하는 노동자의 비율이 11% 이하였다고 덧붙였다. 또한 향후 몇 달 이내에 이직할 자신이 있다는 응답은 69%에 달한 반면, 걱정이 된다는 응답은 16%에 불과했다. 특히 제조업 노동자들의 자신감이 가장 높았고, 건설, 기술 및 운송 부문 노동자들도 자신감을 보였다.¹⁾

랜드스타드는 대규모 이직으로 인해 사용자에게

큰 비용 부담이 발생할 수 있다고 경고하면서, 직원의 퇴직을 막기 위해 임금 인상이나 기타 노동조건 향상 등이 필요한지 확인해야 한다고 조언했다. 경제연구소 옥스포드 이코노믹스(Oxford Economics)에 따르면, 신규 채용된 노동자가 최적 생산성에 도달하기까지 28주가 걸리기 때문에 사용자 입장에서는 이직자 1인당 25,200파운드(약 3,800만 원)의 비용이 발생한다.

한편 랜드스타드의 CEO 빅토리아 쇼트(Victoria Short)는 팬데믹 기간 중 자신의 일에 만족하지 못했던 노동자들뿐만 아니라, 업무 스트레스에 지친 사람들도 새로운 일자리를 찾고 있다고 분석했다. 즉 노동자들이 팬데믹을 계기로 삶을 되돌아보고 인생이 짧다는 것을 다시 한번 깨닫게 되면서, 삶의 가치관도 달라졌다는 것이다.

1) Brignall M.(2021), “The Great Resignation’: Almost One in Four UK Workers Planning Job Change”, *The Guardian*, November 1, <https://www.theguardian.com> (검색일 : 2021.11.22).

영국 : 정부, 잉글랜드 보건복지 분야 일선 노동자에 대한 백신 접종 의무화 계획 발표

2021년 11월 9일, 영국 보건복지부 장관은 잉글랜드에서 보건복지 서비스를 직접 제공하는 노동자들에 대해 백신 접종을 의무화할 것이라고 발표했다. 이는 환자들을 직접 대면하는 의사, 간호사, 치과 의사 및 재가돌봄 서비스 제공자뿐만 아니라 환자와의 사회적 접촉 가능성이 있는 운반원, 접수담

당자 등 시설 내 보조직원에게도 적용되나, 의학적 이유로 백신 접종이 면제된 경우는 제외한다. 시행 예정시기는 2022년 4월 1일이며, 그 전에 의회의 승인을 받고 12주의 유예기간을 둘 예정이다.¹⁾

이번 계획은 11월 11일부터 시행되고 있는 잉글랜드 내 요양원 직원들에 대한 백신 접종 의무화를



확대한 것으로, 영국 정부는 이를 통해 감염에 취약한 환자들에 대한 보호를 강화할 수 있을 것으로 기대하고 있다. 그러나 최근 BBC의 보도에 따르면, 하트퍼드셔(Hertfordshire) 지역에서는 백신 접종 의무화를 앞두고 8주 동안 297명의 요양원 직원들이 일을 그만둔 것으로 나타났다. 또한 2차 접종을 기다리고 있는 200여 명의 요양원 직원들이 백신 접종이 필요하지 않은 업무로 재배치되어야 했다.²⁾

한편 현재 국민건강서비스(NHS) 직원의 1차 및 2차 백신 접종률은 각각 92.8% 및 89.9%이고, 재가보호 서비스 제공자 중에서도 83.7% 및 74.6%가 1차 및 2차 백신 접종을 마쳤다. 백신 접종을 마치지 않은 NHS 직원 및 재가돌봄 서비스 제공자 수는 각각 10만 3천여 명과 10만 5천여 명 수준이다.

- 1) Department of Health and Social Care(2021), "Government to Introduce COVID-19 Vaccination as a Condition of Deployment for all Frontline Health and Social Care Workers", Gov. UK, November 9, <https://www.gov.uk> (검색일 : 2021.11.22).
- 2) BBC(2021), "Hertfordshire Care Homes: Almost 300 Staff Leave Weeks before Jab Rule", BBC, November 22, <https://www.bbc.com> (검색일 : 2021.11.22).

영국 : 정부, 역진적인 돌봄비용 부담 상한제 도입 추진

2021년 11월 22일 영국 하원에서는 노동당 의원들과 일부 보수당 의원들의 반대에도 불구하고, 보리스 존슨 정부가 추진하는 돌봄법(Care Act) 개정안이 통과되었다. 이 법안은 한 성인이 전체 생애 주기 동안 개인의 돌봄비용 부담 상한선을 7만 2천 파운드에서 8만 6천 파운드(약 1억 3천만 원)로 상향 조정하는 것을 골자로 한다.¹⁾

돌봄 수요가 높은 잉글랜드 지역의 노인과 장애인 대부분이 장기요양서비스 비용을 개인적으로 부담하고 있는데, 이들 중 자산이 2만 3,250파운드(약 3,600만 원) 미만인 개인은 지방정부에서 재정 지원을 받아 사실상 무료로 서비스를 이용하고 있

다. 이 외에도 현행 돌봄법에서는 개인이 25세 이후에 부담하는 돌봄비용의 누적액이 상한선인 7만 2천 파운드를 초과하는 부분에 대해서 지방정부가 그 비용을 부담하도록 하고 있는데,²⁾ 이번에 상정된 개정안에서는 이 상한선을 8만 6천 파운드로 상향 조정하고자 하는 것이다.

돌봄법 개정안에서 가장 논란이 되는 내용은 8만 6천 파운드라는 비용부담 상한선이 개인의 소득 및 자산 수준에 상관없이 동일하게 적용된다는 점이다. 이 법안의 역진적 성격은 보수당 당내에서도 큰 논란이 되고 있는데, 이 문제를 두고 싱크탱크 레졸루션 재단(Resolution Foundation)의 토스틴 벨

(Torsten Bell)은 다음과 같이 비판하였다. “만약 당신이 런던 주변지역에 100만 파운드 이상의 가치를 지닌 주택을 소유하고 있다면, 장기요양서비스를 이용하더라도 자산의 90% 이상이 보호될 것입니다. 하지만 당신이 잉글랜드 중부지역의 소도시인 하트풀(Hartlepool)에 7만 파운드 상당의 서민형 주택 소유자라면 장기요양서비스 이용에 전 자산을 사용해야 합니다.”

상대적으로 경제 수준이 낮은 잉글랜드 중부와 북부 지역구 의원이 다수인 보수당 의원들이 11월 22일 하원 투표에서 반대표를 행사한 결과, 해당 법원은 하원 내에서 다수당으로서의 보수당의 지위가 굳건함에도 불과하고 26표 차이로 가까스로 통과되었다. 상원 내에서도 해당 법안에 대한 반대의 목소리가 큰 가운데, 해당 법안이 주요한 개정 없이 최종 입법화될 수 있을지 그 귀추가 주목된다.

- 1) Westwater, H.(2021), “Social Care Cap: What is It and What Does It Mean for Me?”, *The Big Issue*, November 22, <https://www.bigissue.com> (검색일: 2021.11.24); Booth, R.(2021), “Social Care Cap Could Expose Poorer Homeowners to ‘Catastrophic’ Costs”, *The Guardian*, November 17, <https://www.theguardian.com> (검색일: 2021.11.24).
- 2) 이민경 (2016), 「영국의 성인 돌봄지원 동향과 시사점: 장애인을 중심으로」, 『보건복지포럼』, 231, pp.104~115.

영국 : 잉글랜드에 위치한 아톰은행, 임금 삭감 없는 주 4일 근무제 도입

노동자 430명 규모의 한 영국의 금융회사가 임금 삭감 없는 주 4일 근무제 도입 계획을 발표하면서 큰 화제가 되고 있다.¹⁾ 잉글랜드 북동부의 더럼(Durham)에 소재한 모바일 기반 은행인 아톰은행(Atom Bank)에서 직원의 적극적인 지지하에 주 4일 근무제를 도입하겠다고 발표하였다. 영국에서 대기업인 유니레버(Unilever)와 모리슨스(Morrisons)가 현재 일부 직원들을 대상으로 주 4일 근무제를 실험적으로 시행하고 있지만, 아톰은행 사례는 주 4일 근무를 기본 근무조건으로 설정하고 있다는 점에서 다른 기업과도 대비된다. 타입지에 따르면, 아톰은행은 전통적인 주 5일 근무제를 탈피한 영국 기

업 중에서 최대 규모에 해당된다.

구체적으로 아톰은행에서는 현재 주당 37.5시간인 노동시간을 주당 34시간으로 단축할 계획이며, 노동시간을 단축한 이후에도 직원들에게 현재와 동일한 수준의 급여를 제공할 계획이다. 그리고 온라인 상담 업무를 담당하는 직원들을 제외한 전체 직원은 기본적으로 핵심 노동시간인 월요일부터 목요일까지 오전 9시 30분부터 오후 4시 30분까지를 포함해서 매일 7.5시간 근무하도록 하겠다는 방침을 밝혔다. 마크 멀런(Mark Mullen) 아톰은행 최고경영자는 향후 자녀의 등하교를 돕는 부모를 위한 유연 근무제 또한 실험적으로 도입할 계획이라고 밝혔다.



타임지에 따르면 주 4일 근무제를 도입하거나 혹은 도입을 검토하는 영국 기업들의 최근 움직임은, 2021

년 하반기부터 시작된 심각한 구인난을 해소하기 위한 기업들의 자발적 노력 중 하나로 이해할 수 있다.

1) Hosking, P.(2021), "Atom Bank Moves to a Four-Day Week", *The Times*, November 22, <https://www.thetimes.co.uk> (검색일 : 2021.11.25).

프랑스 : 노동시장 점차 코로나19의 영향에서 회복

11월 5일 프랑스 통계청(INSEE)의 발표에 따르면 3분기 민간부문 고용은 0.5% 증가(신규 일자리 96,100개 증가)했다. 3개 분기 연속 일자리가 증가하면서 2021년 9월 말 전체 민간부문 고용은 1,990만 명으로 2019년 말 대비 1만 8,600명이 증가하여 코로나19 위기의 영향이 상쇄된 모습을 보였다. 그럼에도 불구하고 3분기 상승률은 전분기(1분기 +0.8%, 2분기 +1.4%)에 비해 소폭 둔화세를 보였다. 비정규직 고용은 7월부터 9월까지 11,200명 증가했고 임시직을 제외한 서비스업과 상업 부문 고용은 각각 86,400명, 4,600명 증가했지만 건설업과 비영리 부문에서의 고용은 큰 변화를 기록

하지 않았다. 한편 노동부에 따르면 코로나19의 영향이 가장 큰 서비스 부문(호텔 및 음식숙박업)의 고용은 26% 감소했다. 부분실업 관련해서는 가장 최근 수치인 7월을 기준으로 18만 명의 노동자가 장기 부분실업(l'activité partielle de longue durée, APLD) 상태로, 이 수치는 6월의 22만 명에 비해서는 감소하였으나 전체 부분실업 중 장기 부분실업의 비율이 높아지고 있다. 이는 보건 위기와 방역 조치에 영향을 크게 받은 산업에서 점진적으로 부분실업 시행이 감소하고 있으나, 일부 사업장에서 좀 더 유리한 급여 보조를 받기 위해 장기 부분실업을 장려했기 때문으로 보인다.¹⁾

1) Ruello, A.(2021), "La croissance de l'emploi salarié ralentit mais efface les effets de la crise", *Les Echos*, 5 novembre, <https://www.lesechos.fr> (검색일 : 2021.11.23).

프랑스 : 3분기 실업률 8.1%, 고용률 67.5%

11월 19일 프랑스 통계청(INSEE)의 발표에 따르면 3분기 실업률은 8.1%로 나타났다. 실업률은

2020년 말부터 코로나19 위기 발생 이전 수준에서 안정적으로 유지되고 있으며 2021년 3분기 프랑

스의 실업자 수는 전분기 대비 5만 2천 명 증가한 240만 명을 기록했다. 실업률이 감소하지 않은 점은 다소 실망스러울 수 있는 통계지만 거시경제적으로 볼 때 노동시장의 개선은 명백해 보인다.

INSEE에 따르면 15~64세 고용률은 전분기 대비 0.5%p, 2019년 말 대비 0.7%p 상승한 67.5%로 1975년 이후 최고치를 기록했다. 모든 연령대에 걸쳐 고용률의 상승이 나타났지만 카페 등의 재개장과 견습생 수의 급격한 증가로 특히 청년층에서 상승세가 두드러졌다. 정규직 고용률 상승과 시간제 고용률 하락이 동시에 나타나며 일자리의 질

또한 특별히 악화되지는 않은 것으로 보인다. 3분기 15~64세의 경제활동참가율 또한 2019년 말보다 0.7%p 상승한 73.5%를 기록했다. 노동시장 지표가 이렇게 양호하게 나타난 이유에 대해서는 두 가지 설명이 가능하다. 첫째, 노동시장에서 일시적으로 철수했던 이들 중 17만 5천여 명이 강력한 경기 회복 덕분에 예상보다 빠르게 노동시장에 복귀했기 때문이고, 둘째, 청년층의 고용률과 경제활동참가율이 높게 나타나고 있기 때문이다. 15~24세의 고용률은 2019년 말보다 3.2%p 증가한 41.1%로 2009년 2분기 이후 최고치를 기록했다.¹⁾

1) Ruello, A.(2021), "Pourquoi le taux de chômage n'a pas reculé au troisième trimestre", *Les Echos*, 19 novembre, <https://www.lesechos.fr> (검색일 : 2021.11.23).

일본 : 코로나19의 영향으로 여성의 극단적 선택 증가

코로나19의 영향으로 일본에서 극단적 선택이 증가하였다.¹⁾ 2021년 일본 『자살대책백서』에 의하면 2020년 일본의 전체 자살자 수는 전년에 비해 912명 증가한 2만 1,081명이었다. 이 중 남성 자살자 수는 1만 4,055명으로 전년대비 23명 감소하였으나, 여성 자살자 수는 전년보다 935명 (15.4%) 증가한 7,026명으로 집계되었다. 이렇듯 여성 자살자 수가 크게 늘면서 전체 자살자 수도 11년 만에 증가세로 돌아선 것이다.

또한 『자살대책백서』에서는 2020년과 지난 5년 (2015~2019년)의 자살자 수의 평균값과 그 원인

에 대한 통계를 비교하여, 코로나19가 여성에게 미친 영향을 조사하였다. 여성 자살자를 직업별로 살펴보면, 가장 많이 증가한 것은 여성 '피고용자/직장인'(381명 증가)으로, 특히 여성 노동자의 자살이 증가했음을 알 수 있다.²⁾ 원인별로 분석한 결과에서도 근무문제³⁾가 지난 5년 평균보다 34.8% 증가한 것으로 나타났다. 후생노동성은 "2021년 9월 현재 여성 노동자의 53.7%가 비정규직이고, 이에 따라 코로나19의 영향으로 노동환경이 변화해 자살로 이어진 것으로 보인다."⁴⁾라고 지적했다.



- 1) 清川卓史(2021), 「女性の自殺15%増、7千人 非正規拡大が一因 全体は11年ぶり増」, 『朝日新聞』, 11月 2日, <https://digital.asahi.com> (검색일: 2021.11.20).
- 2) 학생은 140명 증가한 반면, 기타·무직자는 98명, 주부는 70명 감소한 것으로 나타났다.
- 3) 후생노동성의 『자살대책백서』는 업무로 인한 스트레스, 일의 실패, 직장에서 인간관계의 어려움, 직장환경의 변화 등이 자살의 동기·원인인 경우, 근무문제에 의한 자살로 분류하고 있다.
- 4) 후생노동성의 2020년 『노동경제백서』에서는 2020년 통계를 활용하여 코로나19 상황이 일하는 여성에게 미친 부정적 영향에 대해 분석하였다. 관련 기사는 『국제노동브리프』 2021년 10월호의 「코로나19로 인한 2020년 일본 노동시장의 변화」(박준희, 2021) 참조.

일본 : 코로나19 경제대책 발표, 55조 엔 편성으로 사상 최대

2021년 11월 19일 일본 정부는 재정지출 규모가 일본 역사상 최대인 55조 7천억 엔에 달하는 코로나19 경제대책을 발표하였다.¹⁾ 이번 대책의 핵심 내용 중 하나는 코로나19로 인해 타격을 받은 개인과 사업자에 대한 급부금 지원이다. 18세 이하 자녀에게 1인당 10만 엔을 지급하고(상위 10% 가구 제외), 소득이 적은 세대에 별도로 10만 엔을 지급하며, 생활이 힘든 학생에게도 급부금을 지원하기로 했다. 또 매출이 30% 이상 줄어든 사업자에게

직종과 지역에 관계없이 30만~250만 엔까지 지급할 계획이다.

지난 중의원 선거에서 분배정책을 강조했던 자민당은 이번 대책에 보육사 및 일부 간호사의 임금을 인상하는 방안도 포함하였다. 이에 따라 2022년 2월부터 보육사는 월 9천 엔, 간호사는 월 4천 엔의 임금이 인상될 예정이다. 아울러 여행객에게 숙박비 등을 지원해주는 Go to Travel 정책도 2022년 1월 중순부터 재개하기로 하였다.

1) 朝日新聞(2021), 「経済対策55兆円、過去最大 18歳以下に10万円 / 事業者最大250万円 / 保育士賃金アップ 政府決定」, 11月 20日, <https://digital.asahi.com> (검색일: 2021.11.20).

중국 : 농민공 임금보증금 제도 11월 1일부터 일부 개정 시행

코로나19와 중미 갈등 등의 영향으로 최근 중국 일부 산업에서 임금체불 문제가 불거지고 있다. 또 일부 지역에서는 부동산 개발 산업의 부채 문제가

임금체불로 이어질 위험에 대한 경고도 나오고 있다. 이러한 상황에서 정부는 건설현장 농민공의 임금체불 문제를 해결하기 위해 11월 1일부터 일부

개정된 토목건설업 농민공 임금보증금 규정을 시행하기 시작했다.

임금보증금이란 임금체불을 예방하기 위해 토목건설업 시공업체가 은행계좌를 개설해 공사시공 계약금액의 일정 비율을 계좌에 비축하는 것을 의미한다. 보증금은 해당 공사현장에서 일하는 농민공에게 임금체불 문제가 발생했을 때 이를 해결하기 위한 용도로 이용된다. 이 제도는 2016년부터 토목건설업에서 전면적으로 시행해왔으나 국가 차원의 통일된 규정이 없었기 때문에 여러 문제가 발생했다. 지역에 따라 계좌개설, 예치금 입금 주체 및 비율, 형식 등에서 차이가 있었기 때문에 기업이 실제로 이 제도를 시행하는 데에 어려움이 있었고, 일부 기업은 이로 인한 자금 부담이 커지기도 했다. 따라서 농민공의 기본 권리를 보호하기 위해서뿐만 아니라 기업 부담을 경감하고 관리체계를 정비하기 위해 임금보증금 제도의 세부규정을 전국적으로 통일할 필요성이 있었던 것이다.

먼저 이번 개정에서는 예치금 비율을 명확하게 규정했다. 과거 일부 지역에서는 임금보증금 예치율이 5% 이상 되기도 했는데, 이번에 발표한 새로운 규정은 보증금 예치율을 1~3%로 제한했다. 또한 이전에 일부 지역에서는 건설사와 시공총책임업체, 하청업체, 노무업체까지 모두 임금보증금을 비축하도록 하기도 했는데, 이번 개정에서 임금보증금 비축 주체를 시공총책임업체로 규정함으로써 하청 및 노무

업체는 임금보증금을 비축할 필요가 없어졌다. 그리고 기업의 임금체불 이력에 따라 임금보증금 예치율을 조정하도록 했다. 2년 연속 임금체불이 없었던 기업의 경우 새로운 시공 사업에 대해 보증금 예치율을 50% 인하하고 3년 연속 임금체불이 발생하지 않은 기업에 대해서는 보증금 비축을 면제해주도록 했다. 또 지난 2년 동안 임금체불이 발생했던 기업은 보증금 예치율을 50% 이상 인상하고 임금체불 블랙리스트에 오른 기업은 100% 이상 인상하도록 했다. 시공 계약금액이 300만 위안 이하인 사업의 경우, 해당 사업의 시공총책임업체에서 계약 전 1년 이내에 임금체불이 발생하지 않았다면 관련 사업의 임금보증금 비축을 면제해주기로 했다.

임금체불이 발생하면 인적자원사회보장부는 법에 따라 기한 내에 임금을 지불하도록 기업에 명령하거나 우선적으로 임금을 지불하도록 행정처분을 내린다. 시공총책임업체가 기한 내에 이를 이행하지 못하면 관내 인적자원사회보장부는 은행에 농민공 임금보증금 지급통지서를 보내고 은행은 임금보증금 계좌에서 농민공에게 직접 임금을 지불한다. 임금보증금을 사용한 후 시공총책임업체는 임금보증금을 보충하거나 새로운 은행 보증서를 작성해야 한다. 이를 이행하지 않으면 사업이 중단되고 벌금이 부과되며 상황이 심각한 경우 시공업체는 새로운 사업 신청이 제한되고 자격증이 취소되는 등의 처벌을 받게 된다.¹⁾

1) 敖蓉(2021), 「农民工工资保证金制度更趋完善」, 『经济日报』, 10月 31日, <http://www.ce.cn> (검색일: 2021.11.17).



중국 : 취업시장 경기지수 2020년 2분기 이후 지속적으로 상승

지난 10월 2021년 3분기 「중국 취업시장 경기 보고서」가 발표되었다. 보고서에 따르면 2021년 3분기 CIER 지수(중국 취업시장 경기지수)¹⁾는 2.15로, 구인과 구직 모두 감소했으나 시기적으로 구인 감소폭이 구직 감소폭보다 작아 CIER 지수가 2분기 대비 반등했고 전년동기대비 뚜렷이 상승했다. CIER 지수는 2020년 2분기에 단계적 저점에 도달한 후 지속적으로 상승하고 있는데 현재까지 여전히 상승 추세에 있다. 보고서는 2021년 4분기 CIER 지수가 3분기보다 높을 것이고 2019년 및 2020년 동기보다도 높을 것으로 예측했다.

업태를 중심으로 살펴 보면, 2021년 3분기에는 교육, 연수, 고등교육 분야의 CIER 지수가 가장 높았지만 전반적으로 구인자 수와 구직자 수 모두 이전보다 감소했다. 중개서비스, 물류/창고, 여가/운동/휴가, 회계/법률/인력자원 등에 관한 전문 서비스나 컨설팅, 인터넷/전자상거래 등의 CIER 지수는 여전히 높았다. 직종을 중심으로 보면 엔지니어 직

종의 CIER 지수가 가장 높았고, 교육/연수, 요리/식품개발/미디어/출판/인쇄/방송 등의 CIER 지수도 다소 높게 나타나는 등 다수 직종의 CIER 지수가 2분기 및 전년동기대비 상승했다. 지역별로 보면, 3분기 다수 지역의 CIER 지수가 반등했다. 중국 동부 및 동북 지역의 CIER 지수가 전년대비 상승했는데, 특히 장강삼각주(상해 일대 지역)와 주강삼각주(광저우 및 홍콩 일대 지역) 대도시의 CIER 지수가 전년동기대비 뚜렷이 상승했다. 중서부 지역의 CIER 지수는 전년동기대비 하락했는데, 특히 일부 중형도시에서 구직자 수가 상대적으로 크게 증가하면서 CIER 지수가 전년동기대비 다소 하락했다. 기업 규모와 성격에 따라서 보면, 대기업의 CIER 지수가 가장 높았고 중소기업의 CIER 지수는 상대적으로 낮았다. 3분기 상장기업과 민영기업의 CIER 지수는 상대적으로 높았고, 국유기업의 CIER 지수가 가장 낮았는데 그만큼 취업 경쟁도 치열했다.²⁾

1) CIER 지수는 구인자 수를 구직자 수로 나눈 값이다. 이 지수는 중국인민대학 중국취업연구소와 중국의 대표 구인구직 서비스기업인 즈렌자오피가 공동개발한 것으로 중국 취업시장의 전체적 추세와 경기를 반영하는 것으로 알려져 있다. 또한 즈렌자오피의 데이터를 기초로 중국 취업시장의 경기 변화를 모니터링하기 위해 업태별, 직종별, 지역별, 기업유형별 등 다양한 영역에서 수요와 공급의 동태 변화를 관찰한다.

2) 中国新闻网(2021), 「报告: 2020年二季度以来中国就业市场景气度持续上升」, 10月 26日, <http://www.chinanews.com> (검색일: 2021.11.17).

브라질 : CUT, 불안정 노동자 조직화를 최우선 과제로 조직 모델 변화 모색

브라질 노총 CUT는 10월 21일부터 24일까지 16차 중앙위원회를 열어 노조 운동이 직면한 문제를 공유하고 2023년에 열릴 제14차 대의원대회를 준비하기 위한 주요 정책 방향과 조직 과제를 확정했다. 이번 회의는 노조대표 950여 명이 참가한 가운데 온라인 화상회의로 진행되었다.¹⁾ 세르지오 노브리(Sérgio Nobre) 위원장은 모두발언에서 2017년 노동법 개정 이후 불안정 고용이 증가하고 기술 발전으로 인해 노동의 세계가 변화하고 있다며, 이에 대응하기 위해서는 기존의 노조 구조를 개혁하여 CUT 운동을 재조직화해야 한다고 말했다. 노브리 위원장은 중앙위원들에게 새로운 조직 모델의 구체적인 청사진을 제시하지는 않았지만, 불안정 노동자 조직화와 사회연대 강화에 중점을 두어야 함을 분명히 했다.

중앙위원회 둘째 날인 10월 22일에는 지우마 호세프 전 대통령과 룰라 정부하에서 외교부 장관을 역임한 셀소 아모링(Celso Amorim)이 참가해 국내외 정세를 논하고 불안정 노동자 조직화에 대한 대

안을 세울 것을 주문하면서 노조운동의 새로운 투쟁 전략에 대해 언급했다.²⁾ 아울러 국제노총 미주 지역(CSA)³⁾ 사무총장인 라파엘 프레이리(Rafael Freire)는 최근 인종차별, 동성애 혐오 등 극단적 보수주의 및 신파시즘과 유사한 흐름이 세계적으로 형성되고 있다며 이럴 때일수록 노동계급은 민주주의를 수호하고 복지사회를 강화하며 노동 중심의 국제주의를 지향하는 사회정치적 노조주의가 필요하다고 설파했다. 특히 노조운동은 노조 조직을 직업, 산업별 범주에 따라 현실에 맞게 조정하고 비공식 노동자까지 대표할 수 있는 조직으로 거듭나야 한다고 강조했다.⁴⁾

셋째 날인 10월 23일에는 CUT 재조직화의 방향을 두고 지역별 토론을 벌였다. 노동법의 보호 밖에 있는 노동자 조직 방안부터 진보적 사회운동 단계를 전략적 제휴 파트너로 재정립하는 문제까지 폭넓게 논의되었다. CUT 재조직화 방침은 이번 중앙위원회 논의를 시작으로 각 지역 및 산별 단위의 토론을 거쳐 2023년 대의원대회에서 최종 확정된다.

- 1) Accarini, A.(2021), "Estratégia de luta dos trabalhadores é tema da 16ª Plenária da CUT, diz Sérgio Nobre", *CUT notícia*, Outubro 18, <https://www.cut.org.br> (검색일 : 2021.11.16).
- 2) Accarini, A.(2021), "Maior desafio para classe trabalhadora é precarização do trabalho, diz Celso Amorim", *CUT notícia*, Outubro 21, <https://www.cut.org.br> (검색일 : 2021.11.16).
- 3) 국제노총(ITUC) 미주 지역을 대표하는 조직(CSA-TUCA)으로, 2008년 3월 27일 파나마시티에서 설립되었다. 현재 21개국 48개 노동조합이 가입되어 있으며 5,500만 명의 노동자를 대표한다.
- 4) Aragão, É. e M. Muniz(2021), "É preciso uma nova etapa internacionalista sindical, afirma Rafael Freire", *CUT notícia*, Outubro 22, <https://www.cut.org.br> (검색일 : 2021.11.18).



브라질 : 대법원, 코로나19 백신 접종 거부 시 해고 가능하다고 판결

연방대법원 루이스 호베르투 바호주(Luis Roberto Barroso) 판사는 11월 12일 노동사회보장부의 행정명령(N. 620/2021)을 뒤집고 코로나19 백신 접종 거부 시 노동자를 해고할 수 있다고 판결했다. 이에 따라 앞으로 사용자는 노동자에게 코로나19 백신 접종증명서를 요구할 수 있으며, 노동자가 이를 거부하면 해고할 수 있게 되었다.

노동사회보장부는 11월 1일 연방 관보에 일자리와 개별 노동자의 선택권을 보호하기 위해 “사용자가 노동자와 신규 고용계약을 체결하거나 기존 고용을 유지하는 데 있어 코로나19 백신 접종증명서를 의무화하는 행위를 금지하며, 증명서 미제출 사유로 노동자를 해고하는 것은 차별적 관행으로 간주한다.”라는 내용의 행정명령을 내렸다.¹⁾ 그러나 정치권과 지방정부에서는 코로나19 확산을 막기 위해 백신 접종 의무화가 필요하다며 정부 조치

에 반발했다. 의회에서도 노동당 소속 파울로 파임(Paulo Paim) 상원의원이 행정명령 효력 금지 법안을 제출하는 등 갈등이 고조되었다. 노동계도 11월 2일 성명을 발표해 “노동사회보장부의 행정명령은 개인의 권리를 우선시한다는 명목으로 노동 환경에서 건강과 안전을 보장할 헌법상 권리를 침해하고 있다.”라며 백신 접종 의무화 조치를 옹호했다.²⁾ 결국 여론을 무시할 수 없었던 대법원은 노동자의 고용계약을 해지할 수 있는 권한은 사용자의 권리가기는 하지만 노동의 사회적 가치를 고려해서 행사해야 하며, 기저질환 등 의학적 소견이 있는 사람에게 이 요건을 적용해서는 안 된다고 결정했다.³⁾ 한편 지난 5월 상파울루 상카에타누두술 제2 노동법원은 백신 접종을 거부한 병원 청소노동자에 대한 해고를 정당하다고 판결한 바 있다.

- 1) gov.br(2021), “Ministério do Trabalho e Previdência publica portaria que inibe demissões por falta de atestado vacinal”, Novembro 1, <https://www.gov.br> (검색일 : 2021.11.14).
- 2) CUT Nacional(2021), “Nota da CUT sobre portaria do governo que estimula negacionistas a não se vacinarem”, *CUT notícia*, Novembro 5, <https://www.cut.org.br> (검색일 : 2021.11.17).
- 3) Redação CUT(2021), “Ministro do STF suspende parte de portaria que impedia demissões de não vacinados”, *CUT notícia*, Novembro 12, <https://www.cut.org.br> (검색일 : 2021.11.17).