KWDI
해외통신

2023년 1월 (2023.1.1~1.31)

한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

핀란드 FINLAND

작년부터 가족휴직제도 확대 시행

곽서희 에라스무스대학 로테르담 국제사회과학연구소(International Institute of Social Studies) 객원연구원

- 핀란드 정부는 2022년 8월 1일부터 확대 개편한 가족휴직제도(family leave)를 시행하기 시작했다. 그리고 가족휴직 제도 개혁이 이루어지면서 고용계약법(Employment Contracts Act) 내 가족휴직 내용 관련 조항도 개정되었다. 여기서 지칭하는 가족휴직은 자녀 출산과 가족 돌봄 전반과 관련 있는 다양한 휴직들을 포괄한다. 본고에서는 작년 하반기 도입된 핀란드의 가족휴직제도를 개괄해보면서 어떤 부분에 변화가 있었으며, 그 특징은 무엇인지 소개해 보고자 한다.

- 핀란드 가족휴직은 출산휴가, 특별출산휴가, 육아휴직 뿐만 아니라 3살 이하 자녀 전일제(full-time) 돌봄 휴가, 10살 이하 자녀가 갑작스럽게 아픈 경우 사용할 수 있는 최대 4일간의 자녀 병가, 가족 구성원의 질병이나 사고로 돌봄이 불가피한 경우 주어지는 임시돌봄휴가를 포함한다. 그리고 이번에 제도 확대 개편에 따라 새로운 비공식 돌봄휴가도 추가되었는데, 자녀가 아니더라도 피고용주와 같은 가구 내 구성원이 돌봄을 필요로 하는 상황에 처한 경우 피고용주가 1년에 최대 5일 사용할 수 있다. 다만 해당 휴가는 비공식 돌봄휴가로서 피고용주가 법적으로 해당 휴가를 사용할 수 있는 절대적 권리를 행사할 수 있는 것은 아니고, 고용주와 피고용주간 합의에 따라 세부사항을 결정해야 한다.

- 이번 육아휴직제도 개혁은 크게 다음 세 가지 목표를 토대로 진행되었다. 첫째, 부모가 동등하게 가족 관련 휴직을 사용할 수 있는 자격 부여 및 돌봄 의무 분담, 둘째, 직장 내 가족 관련 휴직으로 인한 차별 철폐 및 평등 촉진, 셋째, 성별임금격차 감소다. 이와 같이 개정된 가족휴직 제도는 자녀 출산 예정일이 9월 4일부터인 가구에게 적용되기 시작했다.

- 사회보험청(Social Insurance Institution of Finland, Kela)은 가족휴직 관련 급여 제도 이행 전반을 관할하고 있는 기관이다. 대개 피고용주의 출산 또는 가족돌봄 관련 휴직 사용 시, 고용주가 첫 몇 주간의 급여를 지급한다. 하지만 가족휴직 급여 액수나 기타 세부사항은 피고용주의 단체노동협약(collective agreements) 세부규정이나 근로 계약 유형에 따라 상이하다.

- 우선 임신한 피고용주에게는 40일간의 출산휴가가 주어진다. 유급 휴직으로, 출산휴직 급여를 받을 수 있다. 보통 출산 예정일 30-50일 전부터 사용할 수 있고, 늦어도 예정일 14일 전부터는 사용해야 한다. 만약 자녀나 임산부의 건강에 이상이 있는 경우에는 특별출산휴가를 사용할 수 있다.

- 특히 작년 법 개정으로 확대된 육아휴직은 부, 모 양측에게 각 160일씩 동등한 기간을 제공한다는 점에서 주목할 만하다. 부모 양측을 합하면 총 320일이다. 육아휴직은 유급으로, 부모는 사회보험청(Kela)에 휴직 급여를 신청하면 된다. 자녀가 태어나면 부모는 육아휴직을 사용할 수 있다. 부모 양측 모두에게 사용 자격이 주어지나, 한 번에 부 또는 모 한 명만 육아휴직을 쓸 수 있다. 단, 출산 또는 육아휴직의 일부인 18일간은 부모가 동시에 사용할 수 있다.

- 그리고 본인에게 주어진 160일의 육아휴직 기간 중 최대 63일은 배우자에게 양도할 수 있다는 점도 특징이다. 한부모 가정의 경우, 부 또는 모 측이 혼자 총 320일을 사용할 수 있다. 육아휴직은 자녀가 2세가 될 때까지 최대 4회에 걸쳐 사용할 수 있는데, 1회에 최소 12일은 사용해야 한다. 또한 육아휴직은 시간제(part-time)로 분할 사용할 수도 있다.

- 자녀가 2세가 될 때까지 육아휴직을 사용하고 나서도 필요시에는 자녀가 3세가 될 때까지 자녀돌봄휴직을 사용할 수 있다. 자녀돌봄휴직 역시 최대 4회에 나눠 사용할 수 있으며, 1회에 최소 한 달은 사용해야 한다. 그러나 고용주와 피고용주의 합의에 따라 자녀돌봄휴직 기간은 더 길거나 짧게 유동적으로 변경하여 사용할 수도 있다. 자녀돌봄휴직 또한 시간제로 분할하여 사용할 수 있으며, 이 경우 자녀가 학교 2학년을 마칠 때까지 사용할 수 있다. 이는 부모가 계속 일하면서도 자녀돌봄에 일정 시간을 쓸 수 있는 유연성을 높일 수 있다는 데 의의가 있다.

- 이번 가족휴직제도 개혁은 다양한 정부 및 비정부 이해관계자들이 정책 논의를 통해 발전시킨 결과물이라는 점에서도 주목할 만 하다. 다자실무그룹이 조직되었는데, 사회보건부(Ministry of Social Affairs and Health)의 주도하에 교육문화부, 재정부 등 관계 정부부처 뿐만 아니라 기업 연합, 고용주 연합, 피고용주 연합 등 해당 정책과 밀접하게 관련된 기관들도 참여했다.

- 헬싱키타임즈(2022)에 따르면, 사회보험청(Kela)에서 급여지급 관련 업무를 담당하고 있는 한 담당자는 "새롭게 확대된 가족휴직제도 혜택 지원이나 관련 절차가 다소 촉박하게 진행되기는 했으나, 대체로 잘 진행되었다. 당국은 이미 2021년 말, 해당 제도 개혁에 관해 미리 고지했다"고 설명했다. 그리고 이미 새로운 가족휴직제도가 시행되기 전부터 양도 가능한 유급 육아휴직 일수에 대해 문의해 오는 남성(아버지)들이 있다는 점도 밝혔다.

- 핀란드 정부는 이번 가족휴직 제도 개편으로 국민들이 가족 관련 휴직을 적극적으로 활용하고, 보다 폭넓은 선택의 자유를 보장받을 수 있을 것으로 기대하고 있다. 한국에서도 다양한 임신, 출산 및 육아 관련 휴직제도가 시행 중인데, 꾸준히 사회 현황과 수요에 따라 세부 내용들이 개정되어온 만큼, 향후 관련 제도를 더욱 발전시켜 나가는 과정에서 이번 핀란드 사례도 긍정적으로 참고해 볼 수 있을 것이다.

참고자료

- Helsinki Times (2022.7.30) "Family leave reform enters into force - benefits for both parents now open for applications", https://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/21959-family-leave-reform-enters-into-force-benefits-for-both-parents-now-open-for-applications.html (접속일: 2023.1.21.)
- InfoFinland.fi (2022.11.28) "Family Leave", https://www.infofinland.fi/en/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/family-leave (접속일: 2023.1.21.)
- Kela (2022.12.9) "Parental allowances when the estimated due date of the baby is on or after 4 September 2022", https://www.kela.fi/parental-allowances-after-4-9-2022 (접속일: 2023.1.23.)
- Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland (n.d.) "Family Leave", https://tem.fi/en/family-leave (접속일: 2023.1.21.)
- Ministry of Social Affairs and Health (2022.12.20) "Reform encourages both parents to take family leave", https://stm.fi/en/reform-aims-to-encourage-both-parents-to-take-family-leave (접속일: 2023.1.21.)
- The Local Austria (2022.11.16) "What is Austria's Mutter-Kind-Pass and how is it changing?", https://www.thelocal.at/20221116/what-is-austrias-mutter-kind-pass-and-how-is-it-changing (접속일: 2022.12.16.)

미국 UNITED STATES

군대 내 유급 육아휴직 확대

김춘례 세인트조셉 대학교 (Saint Joseph's University) 조교수

- 미국 국방부(the Department of Defense)는 2023년 1월 4일 "군대 내 육아휴직 확대"에 관한 정책을 발표했다. 새롭게 확대된 육아휴직 제도는 12개월 이상 근무한 군인들 중 출산을 하였거나 자녀를 입양하였거나 자녀를 입양시키거나 혹은 아동을 장기간 양호위탁 하는 경우에 해당된다. 자녀를 출산한 부모의 경우 요양휴가(convalescent leave)를 마친 후 12주 동안 유급 육아휴직이 가능하며 자녀를 출산하지 않은 부모의 경우 자녀 출산 후 12주의 휴직이 주어진다. 자녀를 입양한 부모와 양호위탁 부모의 경우도 12주의 유급 육아휴직이 주어진다. 육아 휴직은 아이가 태어난 첫해에 사용할 수 있다(U.S. Department of Justice, 2023).

- 12주 육아 휴직 정책은 2021년 5월 일리노이(Illinois)주의 상원의원이면서 이라크 참전 용사인 태미 덕웍스(Tammy Duckworth)와 캘리포니아주의 대변인인 잭키 스피어(Jackie Speier), 그리고 같은 해 펜실베니아주의 대변인이며 공군 베테랑인 크리스 훌라한(Chrissy Houlahan)에 의해 소개되었고 2022년 국방 수권 법안(the National Defense Authorization Act of 2022)에 의해 규정되었다(The New York Times, 2023).

- 국방부에 의하면 약 37%의 군 인사가 자녀가 있는 것으로 나타났다. 국방부 인사 및 예비역 차관(the undersecretary of defense for personnel and readiness)인 길버트 시스네로스(Gilbert R. Cisneros Jr.)는 새로운 정책을 발표하며 군인 가족들이 새롭게 태어난 자녀 및 입양한 혹은 입양될 자녀를 돌보는 것은 아주 중요한 일이라고 밝혔다(The New York Times, 2023).

- 기존에는 군대 내 산모의 경우 6주의 요양휴가(convalescent leave)와 아이의 주요 양육자로서 6주의 육아휴직을 받을 수 있었다. 또한 공군과 육군의 경우 이차 양육자(secondary caregiver)의 경우 3주의 휴직을 받을 수 있었다. 해군과 해병대의 경우에도 이차 양육자가 받을 수 있는 휴가가 작년에 2주에서 3주로 증가되었다(The New York Times, 2023).

- 새롭게 확대된 군대 내 육아휴직 정책은 2020년 10월에 확대된 연방정부 직원의 육아휴직 정책과 유사하다. 2020년 10월 1일부로 가족 및 의료 휴직 법(the Family and Medical Leave Act, FMLA)의 개정된 조항을 통해 연방정부 직원은 12주까지 유급 육아휴직을 받는 것이 가능하게 되었다(U.S. Department of Labor, n.d.).

- 하지만 안타깝게도 미국의 대부분의 근로자들은 유급 육아휴직을 받지 못한다. 퓨리서치 센터(Pew Research Center)의 2015년 연구에 의하면 양부모 가정 중 부모가 둘 다 일하는 가정이 거의 50%가 됨에도 불구하고 현재 21%의 미국 근로자들만이 직장으로부터 유급 육아/간호 휴가(family leave)를 받을 수 있다(BBC, 2021). 미국 내 유급 육아 휴직을 받는 근로자들은 소수에 그친다는 것이다.

- 세계 정책 분석 센터(World Policy Analysis Center)의 조사에 의하면 미국은 부유한 국가 중 유급 육아휴직을 보장하지 않는 유일한 국가이다. 미국 내 9개의 주와 콜롬비아 특별구(the District of Columbia)가 어느 정도의 유급 휴가를 보장하지만 대부분의 근로자들에게는 그 조차도 주어지지 않는다(The Washington Post, 2021). 이에 반해 영국은 고용기준에 맞는 근로자들의 경우 52주까지 출산 휴가(maternity leave)를 낼 수 있으며 그 중 39주는 유급이다. 고용주마다 약간의 차이는 있지만 6주 동안은 자신의 임금의 90%를 받을 수 있으며 나머지는 그보다 낮은 비율로 받게 된다. 입양을 했거나 동성 커플인 경우에도 아이의 아버지는 1~2주 정도의 유급 육아휴직을 받을 수 있다. 이와 비슷하게 스웨덴의 부모들에게는 68주까지 유급 육아 휴직이 보장되며 에스토니아(Estonia)의 경우 82주 이상의 육아 휴직이 가능하다. 이는 41개의 고소득 및 중소득 국가 중 가장 높은 수치로, 어머니는 140일 까지 전체 급여를 받을 수 있다(The Washington Post, 2021).

- 유급 휴가의 옹호자들은 유급 휴가는 부모의 직업 뿐 아니라 수입을 보장하면서 부모가 자녀와 함께 시간을 보낼 수 있게 만들어 부모의 웰빙뿐 아니라 자녀들의 웰빙을 향상시킨다고 주장한다. 또한 다양한 연구에 의하면 육아휴직 정책은 여성의 노동 참여율을 높이고 성평등(gender equality)을 향상시키는 중요한 역할을 한다고 한다(The Washington Post, 2021).

- 그럼에도 불구하고 유급 휴가를 연방정책으로 만드는 것에 진척이 없는 이유 중 하나로 전문가들은 입법자들 사이에서 누가 육아 휴직을 재정적으로 지원하느냐에 대한 의견이 갈리고 있다는 점을 꼽는다. 아메리칸 엔터프라이즈 연구소(the American Enterprise Institute)의 빈곤연구의 로우 스칼라인 엔젤라(Angela Rachidi)는 "여론조사에 의하면 미국 시민들은 연방정부가 육아휴직 비용을 지불하는 것을 원하지 않는 것으로 밝혀졌다. 연방정부가 비용을 지불하는 것보다는 고용주가 비용을 부담하는 것을 원한다는 것이다. 하지만 고용주가 육아휴직 비용을 지불할 경우 고용주에 대한 부담이 늘고 그에 따라 취업율도 전반적으로 줄어들 것"이라고 주장한다(BBC, 2021).

- 누가 육아휴직 비용을 지불해야 하는지에 대한 여론 조사의 결과는 갈리지만 대부분의 미국 시민은 12주의 유급 휴직을 지지하는 것으로 나타났다. 미국 대통령 조 바이든(Joe Biden)은 2020년 캠페인에서 12주의 유급 가족휴가와 병가를 보장하는 정책을 약속했었다. 하지만 국회 내 여러 반대에 부딪쳐 그의 캠페인 약속의 실행은 불투명한 상태이다. 12주의 유급 휴직을 6주로 줄인 프로포절을 제출했지만 이마저도 아직 정책수립이 확실하지 않은 상황이다(BBC, 2021). 하지만 최근 군대 내에서 유급 휴직을 12주로 확대했듯이 일반 노동자들에게도 유급 육아휴직이 보장되기를 기대해본다.

참고자료

- BBC (2021). " The US is the only rich nation offering no national paid parental-leave programme. Why is that - and could it change." https://www.bbc.com/worklife/article/20210624-why-doesnt-the-us-have-mandated-paid-maternity-leave (접속일: 2023. 1. 7).
- The New York Times. (2023.1.5). " Pentagon Expands Military Parental Leave to 12 Weeks" https://www.nytimes.com/2023/01/05/us/us-military-parental-leave.html (접속일: 2023. 1. 6).
- The Washington Post (2021). "How does the U.S. compare to other countries on paid parental leave? Americans get 0 weeks. Estonians get more than 80." https://www.washingtonpost.com/world/2021/11/11/global-paid-parental-leave-us/#DT4K4KWNMNAYFDZ5UGBLPTVPYM-0 (접속일: 2023. 1. 7).
- U.S. Department of Justice. (2023.1.4). "DOD expands military parental leave program". https://www.defense.gov/News/News-Stories/Article/Article/3259616/dod-releases-memo-expanding-military-parental-leave-program/ (접속일: 2023. 1. 6).
- U.S. Department of Labor(n.d.). "Paid Parental leave" https://www.dol.gov/general/jobs/benefits/paid-parental-leave (접속일: 2023. 1. 7).

영국 UNITED KINGDOM

완경권(Menopause Rights)을 대하는 영국 정부의 입장

임다혜 런던열대의학위생대학 국제보건/보건정책학 박사과정

- 최근 영국 정부는 완경을 겪는 여성을 차별하는 것을 법적으로 금지하도록 평등법에 해당 사안을 포함시킬 것과 직장에서 완경 휴가와 같은 지원을 제공할 것을 제안하는 정책제언을 기각했다. 여성부 장관(Minister for Women's Health) 마리아 콜필드(Maria Caulfield)는 "너무 오랫동안 여성들이 특정 여성 건강 문제에 대한 지원을 받지 못하고 무시당했으며, 특히 완경기에 대한 이해와 치료에 있어서 더욱 두드러지는 문제"라고 지적했다. 이처럼, 완경기의 중요성이 대두되면서 영국 여성건강전략(Women's Health Strategy)에서도 완경이 하나의 주제이며, 2022년에는 영국완경대책팀(UK Menopause Taskforce)이 출범하여 의회 차원에서 완경 정책에 대한 논의를 활발히 진행하고 있다. 실제로 2022년 7월 노동연금부(Department for Work & Pensions)의 여성과평등위원회(Women & Equality Committee)에서 정부의 완경정책에 관련한 정책제언 보고서를 출판했고, 영국 정부는 평등법에 완경을 포함하는 사안과 완경 휴가를 제공하는 사안을 기각했다. 해당 제언을 받아들이면 장기적 질환을 갖고 있는 남성 등의 집단을 역차별 할 수 있다는 것이 정부의 입장이었다. 위원회 대표인 캐롤라인 노크스(Caroline Nokes)는 정부의 기각을 두고, 이는 완경기 여성이 겪는 차별을 뒷받침하는 방대한 양의 근거를 무시한 결정이라고 발표했다.

- 영국 정부는 완경에 대한 정보를 성교육(Relationships, Sex & Health Education; RSHE)에 포함하고, 완경에 대한 인식개선을 하고, 의료 접근성을 완화하는 등의 정책제언은 받아들였으나 주요한 쟁점이었던 법개정과 노동환경개선에 대해서는 반대 입장을 보였다. 본론에서는 영국에서 발생하고 있는 완경정책을 둘러싼 논의와 쟁점을 살펴본다. 우선, 영국 여성건강전략(Women's Health Strategy)에서 이야기하는 영국 여성들의 완경 관련 현황과 필요한 서비스에 대해 살펴보고, 여성과평등위원회(Women & Equality Committee)와 영국완경대책팀(UK Menopause Taskforce)에서 정부에 제출한 정책제언을 살펴본다.

- 영국 여성건강전략(Women's Health Strategy): 완경기 여성에게 필요한 지원정책
  - 영국 여성건강전략(Women's Health Strategy)에 의하면, 전략 수립을 실시한 수요조사에서 응답자의 48%가 완경 정책과 지원이 필요하다고 답했고, 이는 전체 수요조사 결과에서 3순위를 기록했다. 이들 중에서 9%만이 완경에 대한 충분한 정보를 가지고 있다고 답했고, 나머지는 정보가 불충분하다고 답했다. 또한 3명 중 1명은 보건의료전문가와 완경에 대한 이야기를 나누는 것이 불편하다고 답했다. 많은 응답자들은 완경에 관련한 보건의료 서비스와 지원에 접근하는 것이 어렵다고 답했는데, 이는 여성 당사자와 보건의료 종사자들이 완경의 증상에 대한 정보가 불충분하기 때문이다. 해당 보고서에 의하면, 여성들이 완경 증상으로 의원을 찾아가도 항우울증 치료제를 처방받는 경우가 있을 정도로 완경기 여성이 겪는 증상과 과정에 대한 정보는 불충분하다.
  - 직장에서의 완경기 지원제도 또한 해당 보고서의 중요한 주제였는데, 많은 응답자와 연구기관은 직장에서 완경은 대부분 '금기'시 되는 주제여서 완경기 관련 지원제도에 관해 논의하는 것이 어렵다고 밝혔다. 이는 완경기에 겪는 증상에 대한 적절한 개입을 더욱 지연시키는 결과를 야기한다. 다수의 기관에서는 이렇게 완경기 여성이 적절한 지원을 받지 못하면, 그들의 근무 시간이 줄어들고 심한 경우 직장을 떠날 수도 있는 결과를 초래할 것이며, 이는 생산성에 큰 영향을 미칠 것이라고 주장한다. 50대 여성 노동인구가 증가함에 따라 해당 사례 또한 증가할 수 있기 때문에 직장에서의 완경 지원제도가 필요하다.

- 여성과평등위원회(Women & Equalities Committee)와 영국 완경대책팀(UK Menopause Taskforce)에서 영국정부에 제출한 정책제언
  - 영국 정부에서는 완경에 대한 전인적인 접근을 위해 2022년 2월에 영국 완경대책팀(UK Menopause Taskforce)을 출범했다. 해당 팀은 보건의료 서비스 제공, 완경에 대한 교육 및 인식제고, 직장에서의 지원, 연구와 근거수집의 네 가지 핵심 분야에 집중하여 완경에 대한 전인적 접근을 모색한다. 해당 팀은 18개월간 시범운영을 하고, 격월로 회의를 진행한다. 18개월이 지나면, 팀원들이 대책팀이 연장되어야 할지, 또는 다른 형태로 나아가야 할지에 대한 결정을 내린다. 완경대책팀(UK Menopause Taskforce)과 여성과평등위원회(Women & Equalities Committee)는 2022년 영국정부에 완경에 관한 정책제언보고서를 제출했다. 해당 보고서의 핵심 내용은 완경기 여성을 평등법에 포함시키는 것과 완경휴가와 같은 지원정책을 실시하는 것이었다.
  - 차터드 인력개발연구소(Chartered Institute for Personnel and Development)가 실시한 2019년 설문조사에 따르면 영국의 완경기 여성 5명 중 3명(일반적으로 45~55세)은 직장에서 부정적인 영향을 받고 있으며, 약 90만 명의 여성이 완경기 증상으로 인해 직장을 그만뒀다. 해당 나이대의 여성들은 대부분 업무에 대한 전문적 경험이 최고조에 달했을 때 직장을 떠나기 때문에, 이는 생산성에도 영향을 미친다고 볼 수 있다. 또한 해당 연령대의 여성은 고위 관리직을 맡고 있을 가능성이 높기 때문에 고위직의 성별 다양성에도 악영향을 미치며, 성별 임금 격차와 연금 수혜 격차에도 영향을 미친다. 영국의 평등법(Equality Act 2010)은 법적으로 차별을 금지하는 보호 특성(protected characteristic)을 명시하는데(연령, 성별, 인종, 장애 등), 해당 정책제언 보고서는 완경 또한 보호 특성(protected characteristic)에 포함해야 한다고 주장한다. 완경기 여성이 직장에서의 차별로 인해 지원정책이 필요하다고 요구한 사례는 꽤 있었으나, 실제 정책이나 법 개정으로 이어진 경우는 없었기 때문에 해당 보고서에서는 이를 강력히 요구했다.
  - 정부는 위의 정책제언을 받아들이면, 장기질환을 경험하는 남성 노동자에 대한 차별을 야기할 수 있다는 우려를 표했다. 또한 평등법(Equality Act 2010)에 완경이 따로 명시되지 않아도, 이미 명시된 보호 특성(protected characteristic)인 성별, 연령, 그리고 장애는 완경기 여성이 직장에서 겪는 부당함에 해당하는 특성으로 볼 수 있기 때문에 법 개정이 필요 없다고 주장했다. 그리고 여성건강전략(Women's Health Strategy)에서 여러 부처와 협력하여 완경기 여성에 대한 보건의료 서비스를 충분히 제공하고, 인식제고를 하기 위한 여러 방법을 시도하고 있기 때문에 완경기 증상 때문에 직장을 그만두는 일이 줄어들고, 이에 대해 편하게 이야기 할 수 있게 될 것이라고 주장했다. 이와 같은 이유로 정부는 완경휴가와 같은 지원정책의 필요성에 대해 동의할 수 없다고 밝혔다. 앞으로 정부와 여성평등위원회(Women & Equalities Committee)가 완경권을 평등법(Equality Act 2010)에 포함시킬지, 그리고 완경기 여성의 직장에서의 지원정책을 확대할 수 있을지 지켜봐야 할 것이다.

참고자료

- Department for Work & Pensions. (2022.07.18.), "Menopause and the Workplace: How to enable fulfilling working lives: government response", https://www.gov.uk/government/publications/menopause-and-the-workplace-how-to-enable-fulfilling-working-lives-government-response/menopause-and-the-workplace-how-to-enable-fulfilling-working-lives-government-response (접속일: 2023.01.18.)
- GOV.UK (2022.02.03.), "Nation unite to tackle menopause taskforce", https://www.gov.uk/government/news/nations-unite-to-tackle-menopause-taskforce (접속일: 2023.01.17.)
- GOV.UK (2022.08.30.), "Policy Paper: Women's Health Strategy for England" https://www.gov.uk/government/publications/womens-health-strategy-for-england/womens-health-strategy-for-england#ministerial-foreword (접속일: 2023.01.20.)
- House of Commons Women and Equlities Committee (2023.01.18.), "Menopause and the workplace: Government Response to the Committee's First Report of Session 2022-2023" https://committees.parliament.uk/publications/33631/documents/183795/default/ (접속일: 2023.01.18.)
- The Guardian (2023.01.24.), "UK menopause law change rejected as it 'could discriminate against men'", https://www.theguardian.com/society/2023/jan/24/menopause-law-equalities-act-uk-change-rejected (접속일: 2023.01.25.)
- UK Parliament. (2021.11.), "Menopause and the workplace", https://committees.parliament.uk/work/1416/menopause-and-the-workplace/news/ (접속일: 2023.01.17.)
- UK Parliament (2023.01.24.), "Women being let down by "glacial" Government progress on menopause", https://committees.parliament.uk/work/1416/menopause-and-the-workplace/news/175566/women-being-let-down-by-glacial-government-progress-on-menopause/ (접속일: 2023.01.25.)