

베트남 노동관계법상 여성근로자에 대한 특별규정

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 베트남

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

■ 머리말

베트남은 1979년 UN에서 채택한 여성차별철폐협약(CEDAW)을 1982년에 비준하였고 이어 1992년 헌법 제63조에 사회 모든 분야에 있어서의 남녀평등에 관한 내용을 명시하였다. 또한 1994년 제정 통합노동법에 여성근로자와 모성보호를 위한 특별규정을 입안하였고,¹⁾ 이후 몇 차례의 개정을 거쳐 현행 노동관계법까지 그 기초를 유지하며 여성근로자를 위한 정책에 베트남 당국의 의지를 반영하고 있다. 베트남 통계국에 따르면 2016년 베트남 여성근로자의 비율은 전체 근로자의 약 48%로 거의 절반에 가깝지만, 여성근로자는 남성근로자에 비해 열악한 환경에서 근무하는 경우가 많고 또한 여성근로자에 대한 차별대우 및 근로권 보장, 모성보호에 관한 문제도 좀처럼 개선되지 않고 있다. 이러한 문제의 원인은 베트남이 안고 있는 사회적, 문화적 측면 등 다양한 곳에서 찾을 수 있겠지만, 본고에서는 노동관계법상 여성근로자에 대한 법 규정이 가지고 있는 문제점에 대해 짚어 보고자 한다.

1) 베트남 제정 노동법은 1994년부터 제109조~제118조에 여성에 대한 특별규정(Những quy định riêng đối với lao động nữ)을 입안하였다.

■ 베트남 여성근로자에 대한 개요

베트남 통계국의 「2016년 2사분기 베트남 노동시장 현황 분석 보고서」에 따르면 베트남의 15세 이상 근로 인구는 총 5,436만 명이며 이 중 여성근로자는 2,627만 명(48.32%)으로 조사되었다. 여성근로자의 실업률은 2.36%로 남성근로자의 2.23%에 비해 다소 높으며, 특히 15~24세까지의 여성 실업률은 7.78%로 남성근로자 6.54%에 비해 높은 것으로 나타났다. 또한 15세 이상 근로 가능 인구 중 여성의 분포비율은 도시 32.1%, 농촌 67.9%, 남성은 도시 32.3%, 농촌 67.7%인 것으로 조사되었다. 이 중 근로참가 비율은 여성이 72.5%(도시 64.2%, 농촌 77.2%), 남성이 82.2%(도시 76.4%, 농촌 85.3%)인 것으로 나타났다. 여성근로자가 종사하는 업종은 농림축수산업이 43.6%(남성근로자 40.5%), 공업 및 건설업이 20.6%(남성근로자 28.3%), 서비스업이 35.8%(남성근로자 31.2%)인 것으로 조사되었다. 또한 관련법에²⁾ 따라 3개월 이상의 직업·기술 교육을 받고도 일자리를 찾지 못한 여성근로자의 비율은 17.1%로 남성근로자의 11.9%보다 훨씬 높은 것으로 나타났으며, 여성근로자의 월평균 임금은 4,496,000VND(약 197달러)로 남성근로자의 5,098,000VND(약 223달러)에 미치지 못하는 것으로 나타났다.

또한 베트남 여성근로자는 법정 근로시간인 주당 48시간을 초과하여 주당 54시간을 근로하는 것으로 나타났으며, 특히 농림축수산업에 종사하는 여성근로자는 주당 56.38시간을 근로해 도시(기업) 여성근로자의 주당 51.49시간보다 약 5시간을 더 근로하는 것으로 나타났다.³⁾ 아울러 베트남은 비정규직을 비롯한 일용직, 용역, 가정 내 근로나 노동계약을 작성하지 않는 취약한 근로 형태의 비율이 약 60%를 넘는데 이 중 2/3가량이 여성근로자인 것으로 파악되었다. 그리고 단순 작업(업무)에 종사하는 여성근로자는 전체 여성근로자 중 44%로 남성근로자의 37%에 비해 비교적 높게 나타났다. 여성근로자가 직업·기술교육에 관한 관련

2) 베트남 노동법 제59조(직업훈련 및 직업교육)와 최저임금 및 협동조합 등에 관한 시행령 (122/2015/NĐ-CP) 제5조 제2항(직업교육을 받은 자)에 따른 교육을 받은 자.

3) 베트남 여성연합회 발간지 '베트남 여성(Báo Phụ Nữ Việt Nam)', 2016년 4월 25일자, "Lao động nữ làm cật lực, thu nhập thấp, hài lòng cao", <http://phunuvietnam.vn/gioi-va-phat-trien/lao-dong-nu-lam-cat-luc-thu-nhap-thap-hai-long-cao-post9156.html>

법에 따라 직무(직업) 교육을 이수한 비율은 전체 여성근로자의 20% 미만이며 그나마 이 중 약 4/5는 규정보다 짧은 시간 동안 교육받은 것으로 분석되었다. 특히 생산 제조업에 종사하는 여성근로자 중 약 50% 이상이 중학교 졸업 이하의 학력을 가지고 있는 것으로 조사되었는데, 이로 인해 많은 여성근로자가 근로현장에서 직무습득 및 기술운영, 승진, 저임금 등의 어려움을 겪고 있으며, TV나 휴대전화 등의 첨단 제조업 분야에서는 더욱 그러한 것으로 나타났다.⁴⁾

■ 노동관계법상 여성근로자에 대한 특별규정

베트남의 여성근로자에 대한 국가 정책

<표 1> 노동법상 여성근로자에 대한 국가 정책의 주요 내용

<p>노동법 제153조 제1항~제6항</p>	<p>국가는 여성에게 남성과 동등한 근로권을 보장(제1항), 사용자가 여성근로자를 정규직으로 근무할 수 있는 조건을 조성하게 하고, 탄력근로시간제 및 단시간근무제, 재택근무제를 사용할 수 있도록 장려(제2항), 여성근로자의 고용기회를 창출, 근로조건을 개선(제3항), 다수의 여성근로자를 사용하는 사용자에게 대하여 세법에 따른 감세 혜택을 제공(제4항), 여성근로자에게 다양한 형태의 훈련을 확대(제5항), 다수의 여성근로자가 근무하는 지역에 보육시설 설치 계획과 조치 마련(제6항)</p>
----------------------------------	--

베트남은 노동법상 사용자에게 여성근로자들의 임신, 육아를 위한 탄력근로시간제 및 단시간근무제,⁵⁾ 재택근무제를 사용하도록 장려하고 있고(노동법 제153조 제2항), 남녀평등법상 양성평등에 관한 국가지원정책(제7조)과 양성평등에 관한 기본원칙(제6조)에도 관련 세부사항을 명시하고 있다. 노동법 제34조(단시간근로자)에 따라 근로자가 단시간근무제를 사용할 경우 단시간근로자는 정규직 근로자에 비례하는 임금과 권리, 의무를 가지며 차별대우를 받지 않고 노동안전과 노동위생을 보장받는다. 그러나 기업들은 단시간근로자의 사용으로 인한

4) 베트남 노동법 제59조(직업훈련 및 직업교육), 최저임금 및 협동조합 등에 관한 시행령 (122/2015/NĐ-CP).

5) 베트남 노동법 제34조 제1항 단시간근로자는 노동법, 단체협약, 산업별 단체협약 또는 사용자의 내규에 따라 일반적인 일간 또는 주간 근무시간보다 적은 시간을 근무하는 근로자이다.

운영상 부담을 오롯이 져야 하기 때문에 단시간근로 형태를 기업이 원하지 않는 경우, 여성근로자들이 이 제도를 활용하는 데 있어 많은 제약이 따른다.⁶⁾

다수의 여성근로자를 사용하는 기업에게는 정부가 관련 시행규정에⁷⁾ 따라 세금을 감면해 주고 있다(노동법 제153조 제4항). 세금 감면 대상 업종은 제조업, 건설업, 운송업으로 ① 10~100명 미만의 여성근로자를 사용하고, 총 근로자 중 여성근로자가 50% 이상을 차지하는 경우 ② 100~1,000명 미만의 여성근로자를 사용하고, 총 근로자 중 여성근로자가 30% 이상을 차지하는 경우 또는 1,000명 이상의 여성근로자를 사용하는 경우이다.⁸⁾ 이 조건을 충족하면 기업은 자본금 조달 시 국가 근로기금을 저렴한 이자로 빌릴 수 있고 여성근로자의 근로환경 개선을 위한 투자비(연 단위) 중 일부를 지원받을 수 있으며 여성근로자 추가 고용을 위한 소득세도 지원받을 수 있다. 하지만 이러한 세금 감면 제도들은 세금 감면 절차가 매우 복잡하고 감면금액이 많지 않으며, 세금 감면 신청 시 신고내용에 오류가 있거나 신고 기간을 어기면 많은 벌금이 부과될 수 있고, 또한 세금감면이나 각 계획의 지원 등에 대한 관계당국의 조사나 실사가 바로 이뤄지지 않고 비교적 긴 시간이 소요되기 때문에 실제로 잘 활용되지 않고 있다.⁹⁾ 더불어 동법 제153조 제6항에 따른 탁아소, 유아원의 설립·운영 조치에 관한 비용도 국가의 지원 없이 대부분 기업 몫으로 돌아가고 있어¹⁰⁾ 많은 기업이 여성근로자를 고용하거나 추가 고용하는 데 어려움을 겪고 있다.¹¹⁾

6) Bùi Thị Kim Ngân(2013), p.70.

7) 여성근로자에 대한 정책 규정의 일부 세부시행규칙 및 정부 일부 시행령에 관한 규정 23/CP(1996.4.18) 제6조 제3항(국가의 여성지원 정책)과 노동보훈사회부 시행규칙 03/LDTBXH(1997. 1. 31).

8) 베트남 기업 세법에 관한 시행규칙(78/2014/TT-BTC) 제21조.

9) 여성근로자를 사용하는 기업에 대한 국가 지원 문제점에 관한 자세한 내용은 다음을 참고. 베트남 호찌민시 여성연합회 신문 'HAWEE', 2015년 1월 31일자, "Tham vấn lấy ý kiến xây dựng chính sách ưu đãi cho nữ chủ doanh nghiệp và doanh nghiệp nhiều nữ lao động", <http://hawee.vn/content/tham-v%C3%A2%CC%81n-1%C3%A2%CC%81y-y%CC%81-ki%C3%AA%CC%81n-x%C3%A2y-d%C6%B0%CC%A3ng-chi%CC%81nh-sa%CC%81ch-%C6%B0u-%C4%91a%CC%83i-cho-n%C6%B0%CC%83-chu%CC%89-doanh-nghi%C3%AA%CC%A3p-va%CC%80-doanh>

10) Lưu Bình Nhưỡng và 2 người(2015), p.298.

11) Hoàng Thị Minh(2012), pp.62~64.

여성근로자에 대한 사용자의 의무와 모성보호

<표 2> 여성근로자에 대한 사용자의 의무와 모성보호의 주요 내용

<p>노동법 제154조 (제1항~제4항)</p>	<p>여성근로자에 대한 사용자의 의무</p> <p>채용, 교육, 근로시간, 휴식시간, 휴일, 급여 및 그 밖의 제도에 있어서 남녀평등을 보장하고 이를 증진(제1항), 여성근로자의 권리와 이익에 관한 의사결정을 할 때는 여성근로자들 또는 그 대표의 의견을 청취(제2항), 사업장 내 충분하고 적합한 목욕탕 및 화장실을 갖춘(제3항), 여성근로자를 위한 자녀 보육시설 및 교육비를 보조하고 지원(제4항)</p>
<p>노동법 제155조 (제1항~제5항)</p>	<p>여성근로자의 모성보호</p> <p>사용자는 본조 제1항의 각 호의 여성근로자에게 야간근무(전일 22시~익일 06시), 초과근무, 원격지 출장근무를 시킬 수 없다(제1항). 임신 7개월 이상 또는 산악지역, 원격지, 국경 지역, 도서 지역 근로자가 임신 6개월 이상인 경우(제1항 제a호), 12개월 미만의 자녀를 양육하는 경우(제1항 제b호), 극히 과중한 업무를 하는 여성근로자를 임신 7개월부터 업무 강도가 낮은 직무로 배치전환하거나 1일 1시간 근로시간을 단축하고 임금은 전액 지급(제2항), 여성근로자의 혼인과 임신, 출산휴가, 12개월 미만인 자녀 양육을 이유로 여성근로자를 해고하거나 일방적으로 근로계약을 해지할 수 없음(제3항), 여성근로자가 임신 중 또는 사회보험법에 따른 출산급여를 받고 휴가 중일 때 근로규정 위반으로 인한 징계금지(제4항), 생리 기간에 매일 30분의 휴식시간 부여와 12개월 미만의 자녀를 양육하는 경우 1일 60분의 휴가 시간을 부여하고 임금 전액을 지급(제5항)</p>

사용자는 여성근로자의 권익에 관한 의사 결정 시 여성근로자들 또는 그 대표의 의견을 청취하여야 하며 이를 어길 경우 관련 처벌조항에¹²⁾ 따라 벌금이 부과된다(노동법 제154조 제2항). 또한 여성근로자를 위해 위생시설인 목욕탕과 화장실 등을 갖추도록 하고 있으나(동법 제3항) 이를 강제할 처벌조항이 없어 문제로 지적되고 있다.¹³⁾

여성근로자가 임신 또는 사회보험법에 따른 출산휴가 중이거나, 12개월 미만의 자녀를 양육 중일 때에는 근로규정 위반에 대한 징계를 부과할 수 없다(동법 제155조 제4항). 이 조항은 해당 여성근로자를 징계하지 않는 것이 아니라 위 기간 동안 징계 시효를 한시적으로 중지시켜 징계를 잠시 보류함을 의미한다. 원칙적으로 근로자의 근로규정 위반 시 그 징계 시효는 위반행위가 있는 날로부터 6개월(동법 제124조 제1항)이지만 여성근로자의 징계금지 기간 종료와 근로규정 위반으로 인한 6개월의 본래 징계시효가 함께 종료된 경우, 징계금지 기

12) 노동행정위반에 관한 시행령(95/2013/ND-CP) 제18조 제1항 제a)호 여성근로자의 권리나 이익에 관한 사항은 여성근로자 대표의 의견을 청취하여야 한다. 이를 위반할 경우 경고 또는 50만~100만 동(VND)의 벌금을 부과한다.

13) Lưu Bình Nhưỡng và 2 người(2015), p.301.

간이 종료한 날로부터 60일을 초과하지 않는 범위 내에서 징계 시효가 연장된다(노동법 제 124조 제2항). 만약 위의 징계금지기간에 사용자가 여성근로자에게 징계를 내리면 벌금을 부과받을 수 있다.¹⁴⁾

임신 여성근로자의 근로계약 및 출산

임신 여성근로자의 근로계약 일방 해지 및 이행정지에 관한 규정은 베트남 제정 통합노동법부터 규정된 조항(제112조) 중 하나이며 현행 노동법(제156조)까지 그 틀을 유지하고 있다. 임신 여성근로자의 일방적인 근로계약 해지와 관련하여 동법 제37조 제3항(근로자의 일방적인 근로계약 해지권)은 근로자가 근로계약을 일방적으로 해지하는 경우 사용자에게 최소 45일 전에 통보하도록 규정하고 있지만, 임신 여성근로자가 일방적으로 근로계약을 해지(동법 제156조)하는 경우에는 사용자에게 대한 사전통지의무를 면해 주고 있다.¹⁵⁾

베트남은 여성근로자에게 6개월의 유급출산휴가를 법적으로 보장하고 있다(노동법 제157조). 이는 한국의 90일(60일 유급휴가) 등에 비해 비교적 긴 기간으로 다른 국가와 비교해 베트남인의 왜소한 체격과 체력조건을 동시에 고려한 부분도 있다. 하지만 짧지 않은 출산휴가 기간에 따른 어려움은 기업과 여성근로자 모두에게 발생하고 있다. 기업은 여성근로자의 출산휴가로 인한 업무 공백과 대체근로자의 숙련도 부족으로 인한 생산성 저하 등의 문제를 겪고 있고, 해당 여성근로자는 업무 재배치나 새로운 업무기술 습득의 지연, 승진, 교육, 경력관리 등에 있어 적지 않은 어려움을 겪고 있다. 물론 동법 제157조 제4항에 따라 출산 여성근로자가 관련 조건을 충족하면 업무에 조기 복귀할 수 있지만, 이것은 단지 예외사항에 불과하며 위 문제들을 해결하기 위해서는 먼저 이를 지원하는 관련 법 규정을 전체적으로 통일하고 정비할 필요가 있다.¹⁶⁾

14) 노동행정위반에 관한 시행령(95/2013/ND-CP) 제18조 제2항 제d)호는 임신 중 또는 사회보험법에 따른 출산휴가 중이거나, 12개월 미만 아이를 양육하는 여성근로자를 징계할 경우, 사용자에게 1,000만~2,000만 동(VND)의 벌금을 부과하도록 규정하고 있다.

15) Phùng Thị Cẩm Châu(2014), p.5.

16) Đặng Thị Thơm(2015), p.30.

<표 3> 임신 여성근로자의 근로계약 및 출산의 주요 내용

<p>노동법 제156조</p>	<p>임신 여성근로자의 근로계약의 일방적 해지 및 이행정지 권리</p> <p>임신 여성근로자가 업무를 지속하는 것이 태아에게 부정적 영향을 미치는 사실을 권한 있는 의료기관이 서면 입증할 경우, 이 근로자는 근로계약을 일방적으로 해지하거나 근로계약의 이행을 정지할 수 있음.</p>
<p>노동법 제157조 (제1항~제4항)</p>	<p>출산휴가</p> <p>여성근로자는 출산 전후에 6개월의 출산휴가를 가지며(제1항), 출산휴가 중에는 사회보험법 제31조(출산급여 조건), 제34조(출산급여 기간) 등에 따라 출산급여의 혜택을 받음(제2항), 출산 기간이 종료하더라도 사용자와 합의하여 추가적으로 1개월의 무급휴가를 가질 수 있음(제3항), 위 제1항의 출산휴가 기간이 만료되기 전 4개월의 출산휴가 기간이 경과하였다면 여성근로자는 사용자의 동의 및 의료기관의 건강증명을 받는 경우에 한해 업무에 조기 복귀할 수 있음(제4항).</p>
<p>노동법 제158조</p>	<p>출산휴가를 마친 여성근로자의 직무보장</p> <p>동법 제157조 제1항, 제3항에 따른 출산휴가 종료 후 업무복귀 시 기존의 직무를 보장받고, 만약 기존의 직무가 없어진 경우 사용자는 출산휴가 전 급여 수준 이상의 급여가 보장되는 다른 직무에 배치</p>

출산휴가를 마친 여성근로자의 직무보장 규정(제158조)은 제정 통합노동법부터 규정된 조항(제117조의 2항)으로 모성보호 제도의 핵심규정 중 하나이다. 하지만 이와 관련된 부담을 전적으로 사용자에게 지우고 있어 문제로 지적되고 있다. 이를테면 사용자는 여성근로자의 출산휴가 기간 동안 그 업무(직무)를 다른 근로자에게 대체시켜야 하고, 경영상 해당 업무(직무)를 없앤 경우에도 여성근로자가 복귀하게 되면 출산휴가 이전의 임금이 보장되는 다른 업무(직무)를 주어야 한다. 따라서 기업은 불필요한 업무(직무)를 만들어 내기도 하는데 이것이 상당한 부담으로 작용하면 여성근로자의 채용 또는 사용을 회피하는 부작용을 일으킬 수도 있다.

여성근로자의 모성보호와 관련한 휴가 수당과 사용이 금지된 업무

여성근로자가 자녀의 간호, 임신과 관련한 의료시술 등의 가족계획을 위해 휴가를 가지는 경우, 사회보험법에 따른 사회보험급여를 지급받을 수 있다(노동법 제159조). 하지만 이 보험급여의 수령을 위해서는 반드시 사회보장법상 사회보험에 가입하여야 하는데, 베트남의 현재 사회보험 가입률은 전체 대상근로자의 23.35%로 낮은 수준에 머물고 있다.¹⁷⁾ 베트남 정

17) 베트남 노동보훈사회부 ‘노동뉴스’, 2016년 11월 8일자, “Thách thức trong việc phát triển

<표 4> 여성근로자의 모성보호와 관련한 휴가 수당과 사용이 금지된 업무의 주요 내용

<p>노동법 제159조</p>	<p>자녀 간호, 임신검진, 가족계획조치를 위한 휴가 시 수당 임신검진, 유산, 낙태·사산에 대한 의료시술, 피임 등 가족계획 목적의 다양한 조치, 7세 미만의 질병에 걸린 자녀 간호, 6개월 미만의 입양아 양육을 위하여 여성근로자가 휴가를 가지는 경우, 사회보험법에 따른 사회보험급여를 지급받음.</p>
<p>노동법 제160조 (제1항~제3항)</p>	<p>여성근로자 사용이 금지된 업무 노동보훈사회부가 보건부와 협의하여 고시하는 임신 가능 및 육아에 부정적 영향을 미칠 수 있는 업무(제1항), 수중(水中, 제2항) 또는 광산에서 행하는 업무(제3항)</p>

부는 공식적으로 여성근로자와 남성근로자의 가입률을 구분하여 발표하고 있지는 않지만, 전체적인 사회보험의 낮은 가입률을 감안하면 많은 여성근로자가 이 제도를 충분히 활용하지 못할 것으로 추정해 볼 수 있다.¹⁸⁾ 또한 베트남 사회보험법은 자녀의 질병의 경우 최대 20일의 휴가에 대한 사회보험급여를 보장하며(제27조 제1항), 만약 남성근로자도 사회보험에 가입되어 있으면 이 혜택을 받을 수 있으며, 이 휴가 기간에는 공휴일, 설 연휴, 주휴일은 산입되지 아니한다(동조 제2항).

베트남은 여성근로자의 모성보호를 위해 여성근로자 사용을 금지하는 업무를 규정하고 있다(노동법 제160조). 이에 관련하여 시행규칙¹⁹⁾ 총 77개 업무를 지정하여, 여성근로자의 사용을 금지하고 있으며 이 중 38개 업무에서는 모든 여성근로자를 사용할 수 없고, 39개 업무에서는 임신 여성근로자 또는 12개월 미만의 아이를 양육하는 여성근로자의 사용이 금지되어 있다. 이 규정은 여성근로자의 모성보호 측면에서는 바람직하나 여성근로자의 사용금지업무가 비교적 많은 편이어서 여성근로자의 실직과 해고의 가능성을 높이는 결과를 초래하고 역설적으로는 여성근로자의 일할 권리를 상당히 제한한다는 지적을 받고 있다. 따라서 여성근로자의 모성보호에 직접적이고 치명적이지 않은 업무에 대해서는 금지업무의 해제를 통한 완화가 필요하다.²⁰⁾

đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội”, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=25823>

18) Đặng Thị Thom(2015), p.30.

19) 여성근로자 사용금지 업무목록에 관한 시행규칙(26/2013/TT-BLĐTBXH, 2013.10.18).

20) Lưu Bình Nhưỡng và 2người(2015), p.311.

■ 결론

위에서 살펴본 바와 같이 베트남은 노동관계법상 여성근로자와 그 모성보호를 위한 규정이 비교적 잘 갖추어져 있는 편이다. 그러나 남아선호사상을 비롯한 문화적, 사회적 편견과 이로 인한 여성들의 학력 신장의 어려움, 부족한 직업교육의 기회는 여성근로자의 고용불안과 낮은 임금 등의 문제를 발생시키며 여성근로자의 비정규직 비율을 높이는 원인이 되고 있다. 또한 베트남 노동관계법상 여성근로자에 대한 특별규정 시행 시 발생하는 부담, 즉 비용과 책임을 대부분 기업에 전가하는 구조로 되어 있어 기업들이 관련 규정들을 실제로 적용하는 데에 소극적인 태도를 취하게 만들고 있다. 이러한 문제들을 해결하기 위해 우선 근로자, 사용자, 정부 3자는 관련 제도의 부담에 대한 균형을 재설정하고 또한 관련법의 강력한 운용과 제재 조치를 병행하여 법의 실효성을 높이려는 노력을 기울여야 한다. 더불어 베트남의 빠른 경제 성장의 일익을 담당하고 있는 여성근로자들을 근로현장에서 더욱 적극적으로 보호하고 이와 관련된 사회적, 문화적 인식을 개선해야 할 것이다. **KLI**

참고문헌

- 베트남 통계국(<https://gso.gov.vn/>).
- 베트남 노동보훈사회부-통계국 공동발간자료, 「2016년 2/4분기 노동시장 현황 보고서」.
- Luru Binh Nhuỡng và 2người(2015), Binh luận khoa học Bộ luật lao động, Nhà xuất bản lao động.
- Bùi Thị Kim Ngân(2013), “Một số ý kiến về lao động nữ theo Bộ luật lao động năm 2012”, Nhà nước và Pháp luật. Viện Nhà nước và Pháp luật, Số 10.
- Đặng Thị Thơm(2015), “Bàn về quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam”, Tòa án nhân dân, Tòa án nhân dân tối cao, Số 6.

- Hoàng Thị Minh(2012), “Phòng chống vi phạm pháp luật đối với lao động nữ”, Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 5.
- Phùng Thị Cẩm Châu(2014), “Bộ luật Lao động năm 2012 với việc bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ”, Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 7.