

HIỆN TRẠNG LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM VÀ ĐỜI SỐNG VẬT CHẤT CỦA NỮ CÔNG NHÂN CÓ HOÀN CẢNH ĐẶC BIỆT KHÓ KHĂN TRONG DOANH NGHIỆP

✍️ NGUYỄN HUYỀN NGA*

Ngày nhận: 11/3/2023

Ngày phân biện: 12/4/2023

Ngày duyệt đăng: 25/5/2023

Tóm tắt: Trong cơ chế thị trường cạnh tranh, mỗi doanh nghiệp (DN), mỗi người lao động (NLĐ) là một thành tố cấu thành nên chất lượng nguồn nhân lực (NNL) của quốc gia. NLĐ đã trở thành người chủ đất nước, làm chủ trong quá trình tổ chức quản lý sản xuất..., trong đó bộ phận nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn góp phần không nhỏ vào quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội của đất nước. Cho tới thời điểm hiện tại, hiện trạng lao động, việc làm và đời sống vật chất của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn là một vấn đề cấp bách cần quan tâm và giải quyết, quan tâm thỏa đáng về mặt chính sách, bao hàm cả khía cạnh pháp luật và thực thi pháp luật trong thực tế. Trong phạm vi bài viết này, tác giả tập trung tìm hiểu hiện trạng lao động, việc làm và đời sống vật chất của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, trên cơ sở đó, gợi mở hàm ý chính sách cho việc bảo vệ quyền và lợi ích của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn trong thời gian tới. Dữ liệu nghiên cứu được trích xuất từ đề tài cấp Bộ "Đời sống nữ công nhân lao động có hoàn cảnh đặc biệt trong các khu công nghiệp, khu chế xuất - Kiến nghị chính sách" đã được chủ nhiệm đề tài cho phép sử dụng làm tư liệu phân tích.

Từ khóa: Nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn; lao động; việc làm; đời sống vật chất; doanh nghiệp.

THE STATUS OF LABOR, EMPLOYMENT AND MATERIAL LIFE OF SPECIALLY DIFFICULT SITUATION FEMALE WORKERS IN THE ENTERPRISE

Abstract: In the competitive market mechanism, each enterprise and each employee is a component of the quality of the nation's human resources. Workers have become the owners of the country, the master in the process of organizing and managing production..., in which the specially difficult situation female workers contributes significantly to the process of building socialism country association. Up to the present time, the status of labor, employment and material life of specially difficult situation female workers is an urgent issue that needs to be considered and resolved, adequate attention in terms of policy, including legal aspects and law enforcement in practice. Within the scope of this article, the author focuses on understanding the status of labor, employment and material life of specially difficult situation female workers on that basis, suggesting policy implications for the protection of the rights and interests of labor, employment and material life of specially difficult situation female workers in the coming time. Research data is extracted from the ministerial-level project "Life of female workers with specially difficult situation in industrial parks and export processing zones - Policy recommendations" that has been allowed to use by the project manager document analysis.

Keywords: female workers with specially difficult situation; labor; employment; material life; enterprise.

1. Đặt vấn đề

Nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, bao gồm: bà mẹ đơn thân và nữ công nhân mắc bệnh hiểm nghèo là một hiện tượng xã hội đã xuất hiện từ rất sớm ở Việt Nam. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, do yêu cầu và tính chất công việc, nhiều khu công nghiệp, cụm công nghiệp và các doanh nghiệp chỉ tuyển dụng lao động nữ, dẫn đến tình trạng một địa bàn làm việc tập trung nhiều lao động nữ, trong đó có nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn. Trong thời gian qua, vấn đề liên quan đến gia đình nữ công nhân và nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn được các nhà khoa học quan tâm nghiên cứu, song những biến đổi của xã hội (liên quan đến kinh tế, văn hóa, không gian đô thị...) đã tác động đến cuộc sống hàng ngày của nữ công

nhân, đặc biệt là nữ công nhân có hoàn cảnh khó khăn. Trong phạm vi bài viết này, nhóm tác giả tập trung tìm hiểu hiện trạng lao động, việc làm và đời sống vật chất của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, trên cơ sở đó, gợi mở hàm ý chính sách cho việc bảo vệ quyền và lợi ích của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn trong thời gian tới.

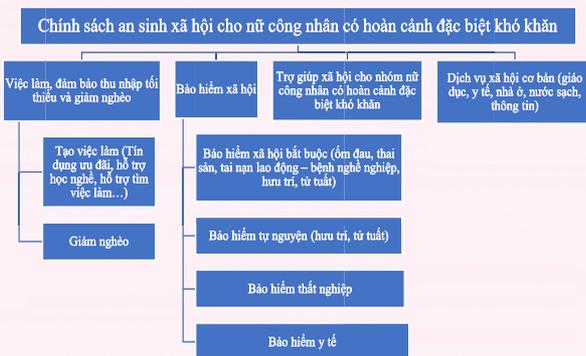
2. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

2.1. Chính sách của Đảng, Nhà nước đối với nữ công nhân có hoàn cảnh khó khăn

Kể từ khi nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ra đời, ngay tại Hiến pháp Việt Nam năm 1946, hệ thống quy định và chính sách đối với nữ công

* Trường Đại học Công đoàn

nhân có hoàn cảnh khó khăn đã được ghi nhận: “Quyền lợi các giới cần lao trí thức và chân tay được bảo đảm” (Điều thứ 13); “Những người công dân già cả hoặc tàn tật, không làm được việc thì được giúp đỡ. Trẻ con được săn sóc về mặt giáo dưỡn” (Điều thứ 14) và tiếp tục được ghi nhận tại Hiến pháp năm 2013, “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi ở; Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi...” (Điều 35). Trên cơ sở những quy định mang tính hiến định, nguyên tắc của Hiến pháp Việt Nam năm 2013, các đạo luật, luật và các văn bản dưới luật về các lĩnh vực lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, trợ giúp xã hội, bảo vệ, chăm sóc trẻ em,... đã thể hiện được tinh thần của Hiến pháp và hình thành hệ thống pháp luật đối với NLD nói chung, nữ công nhân có hoàn cảnh khó khăn nói riêng. Cho tới nay, hệ thống chính sách an sinh xã hội được quy định cụ thể qua mô hình sau:



Mô hình 1. Hệ thống chính sách an sinh xã hội cho nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn

(Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả, 2023)

Trong phạm vi bài viết này, nhóm tác giả tập trung tìm hiểu các vấn đề liên quan đến lao động, việc làm (hợp đồng lao động và thời gian làm việc, tiền lương và thu nhập...) và đời sống vật chất (nhà ở...) của nữ công nhân có hoàn cảnh khó khăn.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

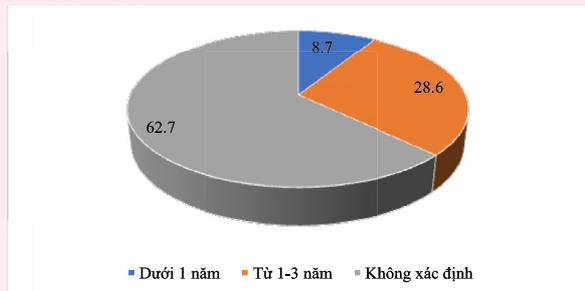
Để có được các dữ liệu khoa học và thực tiễn về lao động, việc làm và đời sống của nữ công nhân có hoàn cảnh khó khăn, nghiên cứu đã sử dụng kết hợp hai phương pháp nghiên cứu: phân tích tài liệu thứ cấp, khảo sát định tính và định lượng, hệ thống các phương pháp, kỹ thuật thu thập thông tin; qua đó tổng hợp các nguồn tài liệu sách, tạp chí, số liệu thống kê, và các thông tin sơ cấp từ các phỏng vấn, bảng hỏi tại thực địa.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Việc làm và đảm bảo thu nhập tối thiểu và giảm nghèo

3.1.1. Hợp đồng lao động và thời gian làm việc

Hợp đồng lao động của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn đang làm việc trong các doanh nghiệp ở địa phương hiện nay cũng là một chỉ báo được quan tâm nhằm làm rõ công việc hiện tại/việc làm của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn.



Biểu đồ 1. Hợp đồng lao động của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn (Đơn vị %)

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả)

Kết quả cho thấy, phần lớn nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn ký kết hợp đồng lao động không xác định với doanh nghiệp với thời gian làm việc ~8 giờ/ngày. Thời gian làm việc này là khung thời gian lý tưởng theo quy định của Nhà nước nhằm đảm bảo cho NLD nói chung, nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn nói riêng có thời gian để phục hồi sức khỏe, tái sản xuất sức lao động cũng như có thời gian chăm sóc con cái. Tuy nhiên, do thu nhập thấp, nên nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn phải làm thêm các công việc khác hoặc tăng ca để kiếm thêm thu nhập.

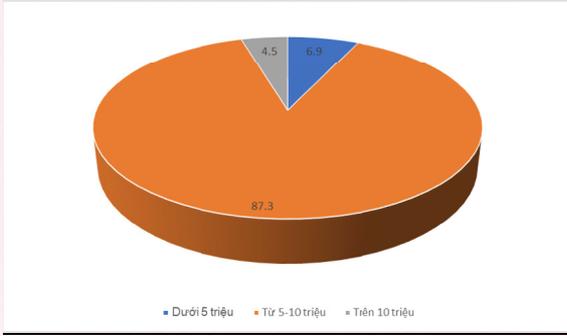
3.1.2. Tiền lương và thu nhập

Thu nhập cũng là một chỉ báo quan trọng có liên quan đến đời sống vật chất, tinh thần của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn. Trong lý thuyết về vốn xã hội, thu nhập chính là nguồn vốn tài chính, là nguồn lực quan trọng để đảm bảo cho cuộc sống của NLD nói chung, nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn nói riêng.

Số liệu điều tra cho thấy, các công ty hiện nay trả lương cho NLD theo hình thức sản phẩm, để kiếm được nhiều tiền, NLD nói chung, nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn thường không có nhiều thời gian nghỉ ngơi, hoặc chấp nhận làm việc do không có điều kiện để lựa chọn hoặc do những áp lực về những chi phí trong cuộc sống của họ và con cái buộc phải làm việc.

Về công việc, “giờ với tuổi này cũng khó đi tìm công việc, phần mình cũng không có học hành gì vào làm được trong công ty này cũng là nhờ có người quen giới thiệu, giờ mà đi tìm việc chỗ khác

cũng khó lắm” (VTN, nữ, 34 tuổi, công nhân công ty CT, Kiên Giang).



Biểu đồ 2. Trung bình thu nhập hàng tháng của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn

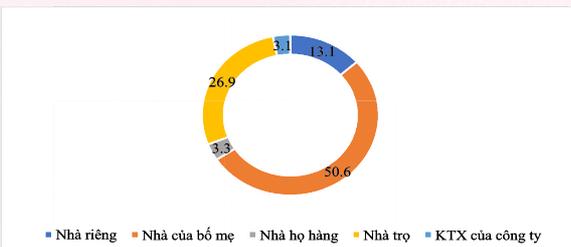
(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả)

Kết quả khảo sát cho thấy, thu nhập của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn về cơ bản không thấp hơn các ngành nghề khác địa phương, như: lao động tự do hoặc lĩnh vực dịch vụ. Chính vì vậy, phần lớn những nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn coi tăng ca là một cơ hội. Song, nghịch lý đối với các nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn nằm ở chỗ, nếu vì phải chăm sóc con mà không tăng ca được thì thu nhập sẽ thấp, mà nếu đi làm tăng ca thì không ai chăm sóc con cho họ. Nếu gửi con đi nhà trẻ thì lại thêm một khoản chi nữa mà thu nhập của họ khó có thể cân đối với các điều kiện vật chất khác, như: nhà ở, chi tiêu...

3.2. Đời sống vật chất của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn

3.2.1. Nhà ở

Đối với một NLD bình thường, để sở hữu một ngôi nhà riêng là điều không dễ dàng. Đối với nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, với thu nhập hàng tháng thấp (~5-10 triệu đồng) thì họ khó có thể được ở tại nhà riêng, mà đa phần phải thuê nhà trọ của những hộ gia đình quanh khu công nghiệp, cụm công nghiệp (~27%); hoặc nương tựa vào người thân, họ hàng (~51%).



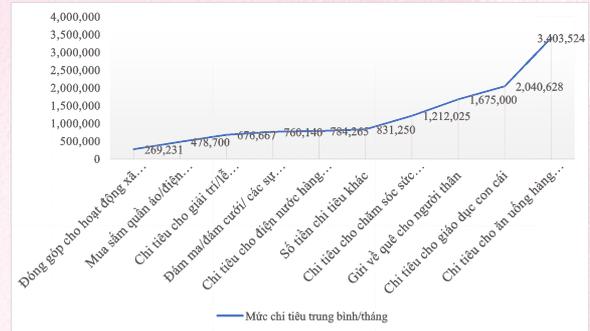
Biểu đồ 3. Nhà ở của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả)

Theo đánh giá của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, các khu nhà trọ đa phần không đảm bảo các điều kiện sinh hoạt tối thiểu, như: diện tích chật hẹp (chủ yếu ~25 mét vuông chiếm khoảng 65%), thiếu ánh sáng, thiếu nước sạch.

3.2.2. Chi tiêu và của để dành

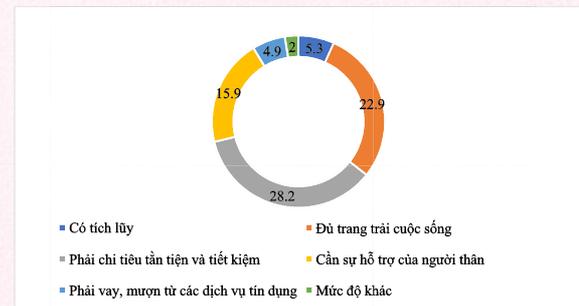
Như đã phân tích ở trên, nguồn thu nhập hàng tháng của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn không cao (~5 - 10 triệu đồng/tháng). Với mức thu nhập này, nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn thường không có tài sản để tích lũy mà chỉ đảm bảo chi tiêu tối thiểu cho cuộc sống hàng ngày của bản thân họ và con cái.



Biểu đồ 4. Các hoạt động chi tiêu của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả)

Trong cuộc sống hiện đại, NLD nói chung, nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn nói riêng phải đảm bảo chi tiêu cho các hoạt động, như: chi tiêu cho ăn uống hằng ngày, chi tiêu cho giáo dục con cái, chi tiêu cho chăm sóc sức khỏe gia đình, mua sắm quần áo/điện thoại/internet cho gia đình, gửi về quê cho người thân, chi tiêu cho điện nước hằng tháng, đám ma/đám cưới/các sự kiện khác, chi tiêu cho giải trí/lễ hội/du lịch, đóng góp cho hoạt động xã hội/từ thiện và các hoạt động chi tiêu khác....

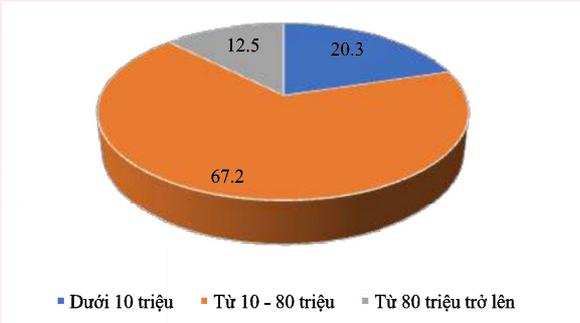


Biểu đồ 5. Mức độ tích lũy thu nhập hàng tháng

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả)

Chính vì vậy, nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn thường ít có “của để dành” để tích lũy

(~5.3%). Thông thường, nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn thường phải vay mượn tiền để trang trải cuộc sống và đưa ra những quyết định.



Biểu đồ 6. Trung bình tổng số tiền các lần vay

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả)

Họ đã từng vay mượn ở các nguồn như: từ ngân hàng, từ người thân/bạn bè, từ tổ chức công đoàn, từ tổ chức tín dụng chính thống và từ tổ chức tín dụng cho vay lãi nặng (tín dụng đen)... với số tiền vay mượn ~10-80 triệu đồng.

4. Kết luận và gợi mở hàm ý chính sách cho việc bảo vệ quyền và lợi ích của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn trong thời gian tới

4.1. Kết luận

Những dẫn chứng, phân tích đã phác thảo chân dung xã hội và cuộc sống của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn trong doanh nghiệp hiện nay. Trong đó có những đặc điểm nổi bật của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, như: thời gian ở công ty tương đối nhiều, song thu nhập của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn vẫn thấp, không có nhiều tích lũy. Những khó khăn này phần lớn do các cấp chính quyền, ban, ngành, đoàn thể và doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm hỗ trợ cho nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn về việc làm cũng như phúc lợi xã hội cho gia đình nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn. Mặc dù hiện nay, Đảng, Nhà nước và các doanh nghiệp đã có nhiều chính sách nhằm tạo điều kiện làm việc, cuộc sống thuận lợi cho NLD, nhưng chưa có một chính sách riêng dành cho đối tượng nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, chưa có chính sách ưu tiên cho đối tượng này về việc làm, thu nhập, nhà ở, y tế, giáo dục cho họ và con cái họ.

Việc phát triển các khu công nghiệp, cụm công nghiệp nhiều năm liền là điểm sáng thu hút vốn đầu

tư trực tiếp nước ngoài, góp phần phát triển kinh tế, tăng thu nhập cho NLD nhưng đồng thời cũng tăng dân số cơ học. Vì vậy, giải quyết nhà ở lao động di cư, trong đó có nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn để giúp họ ổn định cuộc sống, yên tâm lao động, sản xuất, gắn bó và đóng góp cho địa phương.

4.2. Gợi mở hàm ý chính sách cho việc bảo vệ quyền và lợi ích của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn trong thời gian tới

Một là, Đảng và Nhà nước tiếp tục chỉ đạo giải quyết những vấn đề bức xúc của NLD nói chung, nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, như: đảm bảo việc làm, chế độ tiền lương tương xứng với công sức lao động; xây dựng các thiết chế văn hóa của các khu công nghiệp, cụm công nghiệp...; xây dựng và hoàn thiện các chủ trương, chính sách phát triển đời sống văn hóa tinh thần và đời sống vật chất cho NLD nói chung, nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn nói riêng tại các khu công nghiệp, cụm công nghiệp.

Hai là, bổ sung các nghiên cứu và đề xuất mức lương tối thiểu cho nữ công nhân lao động qua các căn cứ về chỉ số giá tiêu dùng, đời sống lao động, sự chênh lệch mức lương giữa các khu vực, và giữa các doanh nghiệp.

Ba là, có cơ chế chính sách ưu đãi đối với việc xây dựng nhà ở xã hội đối với NLD, đặc biệt là nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn.

Bốn là, khuyến khích xã hội hóa về nhà ở, thực hiện các chính sách tạo điều kiện, khắc phục tư tưởng thờ ơ cho thị trường tự điều tiết, cần huy động sự tham gia, hỗ trợ của các thành phần trong quan hệ xã hội, đặc biệt là những hỗ trợ với nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn.

Năm là, từ góc độ quyền của người mẹ khi sinh con và quyền của trẻ em, cần bổ sung một số điều khoản trong chính sách hỗ trợ nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn. Theo đó, để đảm bảo quyền và lợi ích cho nữ công nhân làm mẹ đơn thân, cần áp dụng không phân biệt giữa những người phụ nữ đã kết hôn hay chưa/không kết hôn, nhằm tạo điều kiện cho người mẹ đơn thân có thể duy trì công việc, đảm bảo thu nhập để trang trải phí sinh hoạt và nuôi con.

Sáu là, nâng cao vai trò của chính quyền địa phương, của cộng đồng và các tổ chức đoàn thể

trong việc hỗ trợ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn trên các lĩnh vực của đời sống xã hội. Ngoài ra, cần có những hoạt động nhằm thay đổi dần định kiến với những nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn.

Bây là, tổ chức các câu lạc bộ dành cho nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn để họ có thể trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm trong phát triển kinh tế, nuôi dạy con cái, lồng ghép trong các hoạt động của hội phụ nữ. Bên cạnh đó, việc cung cấp các dịch vụ xã hội hỗ trợ cho nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, như: dịch vụ trông trẻ, tư vấn việc làm, chăm sóc sức khỏe, phổ biến về quyền và nghĩa vụ chính sách cho nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn.

Tám là, cần khơi dậy tiềm năng, nội lực của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn để họ phát huy năng lực của mình trong việc tự đảm bảo

thu nhập, nâng cao chất lượng cuộc sống của nữ công nhân có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn. □

Tài liệu tham khảo

1. Phạm Tất Dong, Lê Ngọc Hùng (1999), *Xã hội học*, NXB. Đại học Quốc gia, Hà Nội.
2. Vũ Cao Đàm (2000), *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, NXB. Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.
3. Quốc hội (1946), *Hiến pháp năm 1946*.
4. Quốc hội (2013), *Hiến pháp năm 2013*.
5. Lê Thị Quý (2011), *Giáo trình Xã hội học gia đình*, NXB. Chính trị - hành chính, Hà Nội.
6. Bùi Đình Thanh (2004), *Xã hội học và chính sách xã hội*, NXB. Khoa học xã hội, Hà Nội.
7. Hoàng Bá Thịnh (2008), *Giáo trình Xã hội học về giới*, NXB. Đại học Quốc gia, Hà Nội.
8. Nguyễn Thị Thu Vân (2015), *Hiện tượng “người mẹ đơn thân” ở Hàn Quốc và liên hệ với Việt Nam từ góc nhìn chính sách xã hội*, Tạp chí Nghiên cứu con người số 3 (78) 2015.

VĂN HÓA ỨNG XỬ CỦA SINH VIÊN...

(Tiếp theo trang 110)

động, ý thức tự giác, sự nỗ lực vươn lên của mỗi sinh viên trong rèn luyện thái độ hành vi nâng cao khả năng ứng xử, giao tiếp và giải quyết các mối quan hệ trong trong học tập, xã hội. Để làm được điều đó chính đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, cán bộ công nhân viên trong nhà trường phải thường xuyên nghiên cứu, tạo ra các động lực kích thích sinh viên say mê, chủ động sáng tạo tích cực học tập, tu dưỡng đạo đức rèn luyện hành vi ứng xử của bản thân theo các chuẩn mực văn hóa của nhà trường và cộng đồng.

6. Kết luận

Tăng cường văn hóa ứng xử cho sinh viên trong Trường Đại học Công đoàn là một quá trình tác động làm cho mỗi sinh viên không ngừng phát triển toàn diện những phẩm chất, năng lực ứng xử của mình theo những hệ chuẩn giá trị của môi trường văn hóa sư phạm và của xã hội, góp phần xây dựng bầu không khí sư phạm nhà trường lành mạnh. Thực hiện đồng bộ các giải pháp trên sẽ góp phần làm lành mạnh hóa môi trường giáo dục đại học, giúp cải thiện mối quan hệ của sinh viên, tăng cường khả năng thích nghi với môi trường, công việc sau này.

Văn hóa ứng xử của sinh viên chính là nói đến chân thiện mỹ, là cái đẹp, là các giá trị chuẩn mực trong ứng xử, giao tiếp, là thể tổng hòa những giá trị vật chất và tinh thần do con người sáng tạo ra trong quá trình lịch sử. Văn hóa ứng xử cho sinh viên trong Trường Đại học Công đoàn là một trong những nét đẹp, nội dung cần được quan tâm duy trì và bồi dưỡng của văn hoá học đường. Môi trường học đường là nơi rất quan trọng để rèn luyện nhân cách, đào tạo và giáo dục cho những con người sống có hoài bão, có lý tưởng tốt đẹp và nhiệm vụ trọng tâm của sinh viên là học tập, rèn luyện, tu dưỡng đạo đức, văn hóa, lối sống để trở thành một công dân có ích cho xã hội trong tương lai. □

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Tuyết Lan (2019), *Văn hóa giao tiếp, ứng xử - nền tảng căn bản của văn hóa nhà trường Công an nhân dân trong giai đoạn hiện nay*, Tạp chí Giáo dục, số Đặc biệt tháng 7/2019, tr.163-166.
2. PGS.TS Dương Thị Liễu (2012), *Văn hóa kinh doanh*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội, tr. 322.
3. GS.TS Đỗ Long (2008), *Tâm lý học với văn hóa ứng xử*, NXB Văn hóa thông tin, Hà Nội, tr.73.
4. PGS.TS Nguyễn Mạnh Quân (2018), *Đạo đức kinh doanh và văn hóa công ty*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, tr.122.
5. Phạm Ngọc Trung (2011), *Văn hóa và phát triển từ lý luận đến thực tiễn*, NXB Chính trị - Hành chính, Hà Nội, tr.85.