

NÂNG CAO VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG THỰC HIỆN PHÚC LỢI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG KHU VỰC DOANH NGHIỆP

NGUYỄN THỊ KIM CHUNG*

Ngày nhận: 05/3/2024

Ngày phản biện: 15/3/2024

Ngày duyệt đăng: 18/3/2024

Tóm tắt: Phúc lợi là một phạm trù rộng có liên quan đến nhiều mặt trong đời sống xã hội và đang được quan tâm chú ý trên nhiều khía cạnh, phạm vi khác nhau. Thực tế cho thấy người lao động (NLĐ) trong các doanh nghiệp hiện nay đang được thụ hưởng 3 loại phúc lợi chính là phúc lợi xã hội, phúc lợi doanh nghiệp và phúc lợi công đoàn. Thời gian qua, với sự nỗ lực của Nhà nước, doanh nghiệp và của tổ chức công đoàn, chế độ phúc lợi của NLĐ đã được đảm bảo và không ngừng nâng cao, tuy nhiên bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực hiện phúc lợi cho NLĐ ở một số doanh nghiệp, một số thời điểm còn bộc lộ nhiều hạn chế ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ. Bài viết này, tác giả phân tích thực trạng thực hiện phúc lợi cho NLĐ, chỉ ra những tồn tại hạn chế từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao vai trò của công đoàn trong thực hiện phúc lợi cho NLĐ trong khu vực doanh nghiệp.

Từ khóa: Phúc lợi; phúc lợi xã hội; phúc lợi doanh nghiệp; phúc lợi công đoàn.

ENHANCE THE ROLE OF TRADE UNIONS IN PROMOTING WORKERS' BENEFITS IN ENTERPRISES

Abstract: Welfare is a broad category related to many aspects of social life that receives attention in different aspects and scopes. It is a fact that workers in enterprises are enjoying three main types of benefits: welfare benefits, enterprise benefits and trade union benefits. Over the past years, with the efforts of the State, enterprises and trade unions, the welfare regime for workers has been guaranteed and continuously improved. However, besides the achievements, there have been many limitations in the implementation of welfare policies that affects workers' rights. In this research paper, the author analyzes the current situation of welfare policy implementation for workers, points out limitations and proposes some solutions to enhance the role of trade unions in promoting workers' benefits in enterprises.

Keywords: Welfare; social welfare; enterprise welfare; trade union welfare.

1. Khái niệm phúc lợi

Theo Từ điển Tiếng Việt, phúc lợi là “lợi ích mà mọi người được hưởng không phải trả tiền hoặc chỉ phải chi trả một phần”[1]. Định nghĩa này xuất phát từ quan niệm về phúc lợi trong mô hình quản lý theo phương thức kế hoạch hóa tập trung: phúc lợi thường được hiểu là “phần thù lao bằng tiền hoặc hiện vật mà NLĐ nhận được từ cơ quan hay xí nghiệp, ngoài tiền lương, tiền phụ cấp và tiền thưởng, nhằm được hỗ trợ thêm về mặt đời sống”[2].

Trước đó, từ phúc lợi đã được nêu trong Hán Việt từ điển giản yếu, được định nghĩa ngắn gọn: phúc lợi là “hạnh phúc và lợi ích” [3].

Trong tiếng Anh, phúc lợi là welfare, và được nhà xã hội học Anh Gordon Marshall định nghĩa welfare là “tình trạng hoặc điều kiện làm ăn

khấm khá (doing well) hoặc sinh sống đàng hoàng, hạnh phúc (being well)”. Từ welfare chủ yếu được sử dụng trong lĩnh vực chính sách và gắn với nhu cầu: “Các chính sách phúc lợi là những chính sách được thiết lập nhằm đáp ứng nhu cầu của cá nhân hay của nhóm”. Theo Marshall, nhu cầu ở đây không chỉ là nhu cầu tối thiểu như cái ăn, cái mặc,... để sinh tồn mà còn bao gồm cả những nhu cầu cần thiết cho một “cuộc sống tử tế và xứng đáng” (a reasonable and adequate life), ví dụ như nhà ở đàng hoàng, giáo dục, y tế và cơ hội có việc làm [4].

2. Các loại hình phúc lợi của người lao động trong các doanh nghiệp

*Trường Đại học Công đoàn.

2.1. Phúc lợi xã hội

Phúc lợi xã hội (PLXH) là một bộ phận thu nhập quốc dân được sử dụng nhằm thỏa mãn những nhu cầu vật chất và tinh thần của các thành viên trong xã hội (trong đó có NLĐ trong các doanh nghiệp), chủ yếu được phân phối lại, ngoài phân phối theo lao động. Ba thành tố cơ bản trong việc đảm bảo phúc lợi xã hội là Nhà nước, Thị trường lao động và dân cư (cá nhân/gia đình). Phúc lợi xã hội bao gồm những chi phí xã hội như: trả tiền lương hưu, các loại trợ cấp bảo hiểm xã hội; học bổng cho học sinh, sinh viên, những chi phí cho học tập không mất tiền; những dịch vụ y tế, nghỉ ngơi, an dưỡng, nhà trẻ, mẫu giáo; v.v. Với nội dung như vậy, PLXH có mục tiêu làm giảm thiểu sự bất công bằng trong xã hội, đảm bảo cho các thành viên trong xã hội đều có thể thụ hưởng những thành quả của phát triển [5].

Có thể thấy, nội hàm của PLXH bao gồm: (1) PLXH là một bộ phận thu nhập quốc dân được sử dụng để góp phần thỏa mãn nhu cầu vật chất và tinh thần của các thành viên trong xã hội; (2) thực hiện PLXH là thực hiện phân phối lại ngoài phân phối theo lao động; (3) PLXH là biện pháp nhằm giảm bớt sự bất công bằng xã hội. Ở nước ta, PLXH được thực hiện thông qua 3 nguồn tài chính: (1) dựa trên đóng góp của các chủ thể tham gia hoạt động kinh tế; (2) ngân sách nhà nước đảm bảo; và (3) huy động từ cộng đồng.

Đối với NLĐ, phúc lợi xã hội góp phần ổn định đời sống, thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập khi NLĐ bị ốm đau, mất khả năng lao động, mất việc làm hoặc chết nhằm khắc phục nhanh chóng được những tổn thất về vật chất và phục hồi sức khỏe. Đảm bảo an toàn, ổn định cho toàn bộ nền kinh tế - xã hội góp phần phòng ngừa và hạn chế tổn thất. Khi có rủi ro, hệ thống phúc lợi kịp thời hỗ trợ, tạo điều kiện cho NLĐ ổn định cuộc sống. Phúc lợi xã hội do bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế là trụ cột chính. Theo thống kê của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, giai đoạn 2016 - 2021, có gần 16,55 triệu người tham gia BHXH, trong đó, có

1,45 triệu người tham gia BHXH tự nguyện. Giai đoạn 2016 - 2021, có gần 45 triệu lượt người được giải quyết hưởng chế độ ốm đau; trên 10 triệu lượt người được giải quyết hưởng chế độ thai sản; 337 người được giải quyết chế độ tuất tháng và 2.486 người được giải quyết chế độ tuất một lần của BHXH tự nguyện; có khoảng 661 nghìn người lao động nghỉ việc hưởng lương hưu hằng tháng (bình quân khoảng 110 nghìn người hưởng lương hưu mới/năm); trong đó có 435 nghìn người được hưởng trợ cấp một lần khi nghỉ hưu (chiếm 65,8%) [6]. Kết quả này cho thấy vai trò và độ bao phủ của chính sách BHXH ngày càng được mở rộng, góp phần đảm bảo các PLXH cho NLĐ.

2.2. Phúc lợi doanh nghiệp

Phúc lợi doanh nghiệp là những lợi ích vật chất, tinh thần của doanh nghiệp dành cho NLĐ (ngoài tiền lương, tiền công), được phân bổ theo quy chế, quy định của doanh nghiệp nhằm chia sẻ, hỗ trợ NLĐ trong những tình huống nhất định, động viên, khuyến khích NLĐ gắn bó với doanh nghiệp. Bên cạnh tiền lương, phúc lợi doanh nghiệp có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm cuộc sống của NLĐ; bảo đảm tái sản xuất và tái sản xuất mở rộng sức lao động. Pháp luật nước ta quy định, doanh nghiệp được trích lập quỹ phúc lợi từ lợi nhuận của doanh nghiệp để dùng cho công tác khen thưởng, khuyến khích lợi ích vật chất, phục vụ nhu cầu phúc lợi công cộng, cải thiện và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của NLĐ. Có thể nói, bên cạnh tiền lương thì phúc lợi doanh nghiệp là một yếu tố có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm cuộc sống của NLĐ.

Những nội dung phúc lợi của mỗi doanh nghiệp được ghi nhận trong thỏa ước lao động tập thể, do đại diện cho tập thể NLĐ hoặc tổ chức đại diện tập thể NLĐ trong doanh nghiệp ký kết với người sử dụng lao động và cả hai bên có trách nhiệm chấp hành. Thỏa ước đạt được thông qua thương lượng, thỏa thuận của đại diện tập thể NLĐ với người sử dụng lao động về phân phối phúc lợi doanh nghiệp. Hệ thống các

doanh nghiệp ở nước ta rất đa dạng, khác nhau từ quy mô, trình độ quản lý, mô hình hoạt động, ngành nghề sản xuất - kinh doanh dẫn đến việc thực hiện phúc lợi ở các doanh nghiệp cũng rất khác nhau từ cơ cấu, số lượng các khoản phúc lợi đến mức độ bao phủ, mức độ thường xuyên của các hoạt động này. Nhiều doanh nghiệp thực hiện chế độ phúc lợi thường xuyên, bảo đảm cả những phúc lợi cơ bản cũng như một số loại hình phúc lợi nâng cao cho NLĐ nhưng cũng có không ít doanh nghiệp không thực hiện cả những phúc lợi cơ bản, tối thiểu, thậm chí còn nợ lương công nhân, trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp - những quyền cơ bản của NLĐ theo quy định pháp luật.

3. Vai trò của công đoàn trong việc chăm lo, thực hiện phúc lợi cho người lao động

Công đoàn Việt Nam từ khi thành lập đến nay luôn thể hiện vai trò quan trọng trong việc chăm lo phúc lợi cho NLĐ trên tất cả các phương diện theo quy định của Hiến pháp và pháp luật. Các cấp công đoàn đã tổ chức được nhiều chương trình hoạt động chăm lo phúc lợi và nâng cao phúc lợi cho NLĐ như: tổ chức "Tết Sum vầy", "Tháng Công nhân"; xây dựng các thiết chế công đoàn; đẩy mạnh đối thoại, thương lượng tập thể, góp phần bảo đảm chế độ, chính sách và từng bước nâng cao phúc lợi, lợi ích cho NLĐ ở các doanh nghiệp. Cụ thể:

Trong giai đoạn 2018 - 2022, Tổng Liên đoàn và các cấp công đoàn tham mưu cho lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam đi thăm, chúc Tết và tặng quà cho hơn 27 triệu lượt đoàn viên, NLĐ có hoàn cảnh khó khăn với tổng số tiền hơn 26 nghìn tỷ đồng; giúp hơn 9.200 NLĐ được xây dựng hoặc sửa chữa nhà ở với tổng số tiền hỗ trợ gần 490 tỉ đồng; ký kết 2.550 thỏa thuận hợp tác với các đối tác để cung cấp các sản phẩm, dịch vụ, hàng hóa cho 5,5 triệu lượt đoàn viên, NLĐ được hưởng lợi với tổng số tiền 2.143 tỷ đồng. Thông qua hoạt động hợp tác với các tổ chức tài chính tiêu dùng cho 319.207 lượt đoàn

viên, NLĐ vay 5.345 tỷ đồng với lãi suất ưu đãi; hơn 1,4 triệu lượt đoàn viên, NLĐ được vay vốn từ Quỹ Quốc gia giải quyết việc làm và quỹ trợ vốn cho NLĐ nghèo tự tạo việc làm, quỹ tài chính vi mô với tổng số tiền 5.166 tỷ đồng [7]. Riêng trong năm 2023, các cấp công đoàn tập trung các giải pháp hỗ trợ kịp thời cho 81.676 trường hợp đoàn viên công đoàn, NLĐ bị mất việc, giảm việc làm với số tiền hơn 114 tỷ đồng; Trong dịp Tết Quý Mão 2023, đã có hơn 8,6 triệu lượt đoàn viên, NLĐ được thụ hưởng các hoạt động chăm lo của tổ chức Công đoàn với tổng kinh phí hơn 6.110 tỷ đồng; thông qua Chương trình phúc lợi cho đoàn viên công đoàn ở các cấp, số đoàn viên được thụ hưởng là hơn 971 ngàn lượt người số tiền trên 93 tỷ đồng [8].

Bên cạnh đó, tổ chức công đoàn các cấp và cơ sở đã tiến hành thương lượng, đối thoại để mang lại quyền lợi cho NLĐ, thể hiện vai trò đại diện của tổ chức công đoàn phù hợp xu thế tất yếu. Công đoàn còn góp phần thúc đẩy thực hiện an toàn vệ sinh thực phẩm, đảm bảo sức khỏe NLĐ, nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công việc; thương lượng để nâng cao giá trị bữa ăn ca cải thiện sức khỏe NLĐ. Các cấp công đoàn luôn coi trọng và dành nhiều sự quan tâm công tác nữ công, đề xuất chính sách cán bộ nữ, thúc đẩy bình đẳng giới, chăm lo lợi ích chính đáng của lao động nữ; tham gia giải quyết vấn đề trường, lớp mầm non ở các khu công nghiệp, khu chế xuất;... Nhiều công đoàn cơ sở đã thương lượng, đưa vào thỏa ước lao động tập thể một số phúc lợi cho lao động nữ.

4. Tồn tại, hạn chế của phúc lợi dành cho người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay

Mặc dù các hoạt động thực hiện phúc lợi cho NLĐ đã và đang phát huy hiệu quả tích cực, song bên cạnh đó vẫn còn một số tồn tại, hạn chế như:

- Phúc lợi doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường là vấn đề khá mới ở Việt Nam nên thể chế quản lý, điều tiết phúc lợi doanh nghiệp có những bất cập, chưa hoàn thiện. Quy định về việc

trích lập quỹ phúc lợi còn khá đơn giản, thực hiện cũng được, không thực hiện cũng không sao, chưa có quy định cụ thể về danh mục các phúc lợi bắt buộc cũng như cách thức phân bổ phúc lợi. Việc thanh tra, kiểm tra của các cơ quan chức năng chưa có nhiều tác động điều chỉnh các vi phạm của doanh nghiệp trong bảo đảm phúc lợi cho NLĐ.

- Phạm vi bao phủ của PLXH còn hạn hẹp nhưng vấn đề lạm dụng, trục lợi, lãng phí ngân sách đã và đang xảy ra. Tình trạng trốn đóng bảo hiểm còn diễn ra ở các doanh nghiệp vẫn ở mức cao; việc giải quyết chế độ BHXH cho NLĐ ở nhiều nơi còn chưa kịp thời; công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát còn chưa được thường xuyên; việc xử phạt hành vi vi phạm về BHXH ít được thực hiện, hiệu quả thấp; tình trạng nợ đóng, trốn đóng BHYT vẫn cao và diễn biến phức tạp, làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi của NLĐ. Bảo hiểm thất nghiệp chưa thực sự trở thành công cụ hỗ trợ NLĐ quay lại thị trường lao động, chưa tổ chức hiệu quả việc đào tạo nghề, duy trì việc làm để đưa NLĐ quay trở lại thị trường lao động.

- Thực hiện phúc lợi cho NLĐ chưa trở thành một trào lưu trong xã hội. Bên cạnh những doanh nghiệp thực hiện tốt phúc lợi cho người lao động vẫn còn một số doanh nghiệp không thực hiện đầy đủ các phúc lợi tối thiểu cho NLĐ.

- Quá trình thực hiện phúc lợi công đoàn một số nơi còn chậm trong triển khai, lúng túng trong phối hợp với các sở, ban ngành tại địa phương triển khai hoạt động. Hoạt động chăm lo tuy đã được quan tâm đổi mới nhưng mức độ chưa cao, số lượng chưa nhiều; cách thức triển khai còn phải vừa làm vừa điều chỉnh.

- Các điều kiện việc làm, bảo hiểm, phúc lợi, nhà ở, thu nhập và hưởng thụ văn hóa bộc lộ nhiều hạn chế. Công nhân ở khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài gặp rủi ro khi chủ rút vốn, chuyển đầu tư sang nước khác, không dành nguồn cho bảo hiểm thất nghiệp hay đào tạo lại nghề cho công nhân. Nhà ở xã hội cho công nhân khu công nghiệp vẫn gặp nhiều khó khăn; thiếu

ngghiêm trọng thiết chế văn hóa và dịch vụ xã hội tại khu dân cư để NLĐ và gia đình họ có điều kiện nghỉ ngơi, gắn kết tình cảm, thụ hưởng giá trị văn hóa, học tập, rèn luyện thể thao.

5. Giải pháp nâng cao vai trò của công đoàn trong thực hiện phúc lợi cho đoàn viên công đoàn trong thời gian tới

Những tồn tại hạn chế nêu trên bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân trong đó có một phần từ hoạt động công đoàn, vì vậy, để đảm bảo phúc lợi cho NLĐ, các cấp công đoàn cần thực hiện một số giải pháp sau:

- Chú trọng hoạt động chăm lo lợi ích chính đáng cho đoàn viên, NLĐ; đầu tư xây dựng, thiết chế của tổ chức công đoàn ở các khu công nghiệp, khu chế xuất, thiết thực nâng cao đời sống công nhân, gắn bó lợi ích với tổ chức Công đoàn; đẩy mạnh Chương trình phúc lợi đoàn viên, triển khai có hiệu quả các thỏa thuận hợp tác, chủ động tìm kiếm đối tác mới với các sản phẩm, dịch vụ mới, tổ chức đàm phán, ký kết mang lại nhiều lợi ích tốt hơn cho đoàn viên, NLĐ; tích cực tham gia phát triển việc làm bền vững cho NLĐ, coi đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng của tổ chức công đoàn.

- Tăng cường hoạt động tham gia đào tạo, bồi dưỡng trình độ nhận thức, nâng cao tay nghề cho NLĐ nhằm tăng năng suất lao động cá nhân, đảm bảo đón đầu và thích nghi với những đổi mới về quy trình quản trị, sự thay đổi về công nghệ sản xuất trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4.

- Nâng cao chất lượng đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, đảm bảo các nội dung thương lượng phúc lợi xã hội cho NLĐ; hoàn thiện, nâng cao hiệu quả các mô hình chăm lo lợi ích thiết thực cho NLĐ; tiếp tục đổi mới hoạt động huy động các nguồn lực từ để nâng cao phúc lợi xã hội cho NLĐ.

- Các cấp công đoàn tổ chức hoặc phối hợp tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao; hoạt động tham quan, nghỉ mát, vui chơi, giải trí; có chương

trình giảm giá đối với đoàn viên, NLD; tổ chức các chương trình tuyên truyền, tập huấn, bồi dưỡng nâng cao nhận thức, chuyên môn, kỹ năng, ý thức, tác phong, thói quen tốt cho đoàn viên.

- Công đoàn đẩy mạnh công tác truyền thông, ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng hiệu quả mạng xã hội trong việc tuyên truyền về chương trình “Phúc lợi, lợi ích cho đoàn viên và người lao động”; Tổ chức tọa đàm, các buổi tập huấn và chia sẻ kinh nghiệm về các mô hình triển khai hiệu quả. Tổ chức một số sự kiện lớn, tạo sự quan tâm của đoàn viên, NLD và toàn xã hội đối với Chương trình; Tăng cường phối hợp, trao đổi thông tin, xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh trong quá trình triển khai thực hiện, đảm bảo hài hòa lợi ích các bên tham gia.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, nhân rộng các điển hình tiên tiến, mô hình tiêu biểu; Định kỳ hằng năm hoặc theo giai đoạn tổ chức biểu dương, tôn vinh những tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc tiêu biểu thực hiện chăm lo phúc lợi, lợi ích cho đoàn viên, NLD. Làm tốt công tác đánh giá, khen thưởng các tập thể, cá nhân có thành tích trong việc thực hiện chương trình. Phát triển chương trình nâng cao phúc lợi, lợi ích cho đoàn viên, NLD.

- Tham mưu đề xuất trong việc xây dựng, hoàn thiện thể chế quản lý phúc lợi doanh nghiệp theo hướng: (1) Quy định việc bắt buộc trích lập và thực hiện phúc lợi tối thiểu đối với các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế và ban hành hướng dẫn chung về sử dụng quỹ phúc lợi tối thiểu bắt buộc này đối với các doanh nghiệp; (2) Nghiên cứu, quy định mức tối đa, tối thiểu trong việc trích lập quỹ phúc lợi cho tất cả các loại hình doanh nghiệp vừa khuyến khích các doanh nghiệp trích lập và thực hiện các phúc lợi nâng cao vừa phòng ngừa việc lợi dụng trích lập quỹ phúc lợi ngưỡng tối đa để trốn thuế thu nhập doanh nghiệp.

- Tuyên truyền, vận động người sử dụng lao động xem nâng cao phúc lợi cho công nhân chính là đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực,

trích một phần lợi nhuận để cải thiện phúc lợi cho NLD, như xây dựng nhà ở xã hội cho NLD mua hoặc thuê giá rẻ, đầu tư phát triển các thiết chế văn hóa, dịch vụ xã hội cho công nhân, cải thiện chế độ ăn trưa, nghỉ ngơi, lương, thưởng...

- Kiến nghị với Nhà nước ưu tiên, khuyến khích các nhà đầu tư đáp ứng tốt các tiêu chuẩn môi trường, bảo đảm phúc lợi cho NLD, lấy mặt bằng đất xây dựng nhà ở xã hội cho NLD làm công cụ ưu đãi thu hút đầu tư từ các doanh nghiệp để cao văn hóa kinh doanh.

- Nâng cao hiệu quả tham gia xây dựng chính sách, pháp luật, nhất là chính sách, pháp luật có liên quan đến phúc lợi, lợi ích cho đoàn viên, NLD như tiền lương, tiền thưởng, các chính sách bảo hiểm, việc làm, an toàn vệ sinh lao động, quan tâm đề xuất những quy định có lợi hơn cho đoàn viên, NLD.

- Chủ động, tích cực tham gia xây dựng nội quy, quy chế của doanh nghiệp, nhất là những quy chế trực tiếp liên quan đến quyền và lợi ích của đoàn viên, NLD như: Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, Nội quy lao động, Quy chế tiền lương, tiền thưởng; Quy chế sử dụng quỹ phúc lợi; Quy chế đào tạo;...

- Tiếp tục lựa chọn, thương lượng, ký kết các thỏa thuận với các đối tác, nhằm mang đến cho đoàn viên, NLD nhiều sản phẩm, dịch vụ thiết yếu với chất lượng tốt, giá cả hợp lý để gia tăng lợi ích thiết thực cho đoàn viên, NLD. □

Tài liệu tham khảo

1. Hoàng Phê (2000), *Từ điển Tiếng Việt*, tr. 790.
2. Trần Hữu Quang (2009), “Phúc lợi xã hội trên thế giới: quan niệm và phân loại”, *Tạp chí khoa học xã hội số 4* (128).
3. Đào Duy Anh (1957), *Hán Việt từ điển giản yếu*, tr.137.
4. Gordon Marshall (1998), *A Dictionary of Sociology*, Oxford, New York, Oxford University Press.
5. *Từ điển Bách khoa Việt Nam*, tập 3, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội 2003.
6. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, *Báo cáo Tổng kết thi hành Luật BHXH năm 2014* (giai đoạn 2016 - 2021).
7. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, *Báo cáo của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam khóa XII, nhiệm kỳ 2018 - 2023 trình Đại hội XIII Công đoàn Việt Nam*.
8. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, *Kết quả hoạt động công đoàn năm 2023*.