



CÁC CHỨNG NHẬN, KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG QUỐC TẾ TẠI ĐẠI HỌC HOA SEN

MOET  
ACCREDITED  
BỘ ĐỀ MÃI CHẤT LƯỢNG  
GIÁO DỤC QUỐC GIA

QS STARS™  
RATING SYSTEM  
★★★★★

UN-QA  
ACCREDITED

ACBSP  
ACCREDITED

FIBAA

NEAS  
ACCREDITED  
SOCIETY FOR ACCREDITATION  
CENTRE

<b>STT</b>	<b>Ngành nghề</b>	<b>Mức lương</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Marketing	8-50 triệu	
2	Quản lý nhân sự	8-100 triệu	Tùy vị trí và thời gian làm việc
3	Ngành tài chính/đầu tư	< 70 triệu	
4	Phi công	<70 triệu	
5	Công nghệ thông tin	10-60 triệu	
6	Photographer	7-50 triệu	Phụ thuộc tay nghề
7	Kỹ sư xây dựng	13-35 triệu	
8	Ngành Du lịch, quản lý nhà hàng, khách sạn	6-25 triệu	
9	Thiết kế thời trang	7-80 triệu	Phụ thuộc tay nghề
10	Nhân viên ngân hàng	12-30 triệu	
11	Nha sĩ	6-40 triệu	
12	Luật sư	6-40 triệu	Phụ thuộc kinh nghiệm
13	Bác sĩ, dược sĩ	20-60 triệu	
14	Biên/ Phiên dịch	9-22 triệu	
15	Công nghệ sinh học	6-40 triệu	

# CUỘC SỐNG 24



CÁC CHỨNG NHẬN, KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG QUỐC TẾ TẠI ĐẠI HỌC HUân SEN

MOET  
ACCREDITED  
GIÁO DỤC QUỐC TẾ

QS STARS  
RATING SYSTEM  
\*\*\*\*\*

UN-QA  
ACCREDITED

ACBSP  
ACCREDITED

FIBAA

NEAS  
ACCREDITED

# LUẬT LAO ĐỘNG VÀ AN SINH XÃ HỘI

CÁC CHỨNG NHẬN, KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG QUỐC TẾ TẠI ĐẠI HỌC HOA SEN



# NỘI DUNG CƠ BẢN

I. Một số vấn đề liên quan đến Luật Lao động

II. Một số vấn đề liên quan đến chính sách an sinh xã hội

# I. Một số vấn đề lý luận chung về Luật Lao động

1. Khái niệm
2. Đối tượng điều chỉnh
3. Phương pháp điều chỉnh
4. Quan hệ pháp luật lao động





# 1. Khái niệm



Luật lao động là tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh giữa người sử dụng lao động với người lao động và các quan hệ xã hội phát sinh trực tiếp trong quá trình sử dụng lao động và quản lý Nhà nước về lao động.

## Luật lao động

Là một ngành luật độc lập trong hệ thống pháp luật Việt Nam

Điều chỉnh các quan hệ xã hội giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động.

# Đối tượng điều chỉnh

Các quan hệ xã hội về sử dụng lao động và các quan hệ phát sinh trong quá trình sử dụng lao động, liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

*Quan hệ pháp luật lao động là những quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê, mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động*

## *- Thiết lập trên cơ sở hợp đồng lao động*

Đặc  
điểm

*- Khi tham gia quan hệ pháp luật lao động, người lao động tự đặt hoạt động của mình vào sự quản lý của người sử dụng lao động, tuân thủ kỷ luật lao động, nội quy, quy chế, chế độ làm việc và nghỉ ngơi, quyền được nhận tiền lương, thưởng, các chế độ bảo hiểm.*

*- Sự tham gia của công đoàn trong quá trình phát sinh, thay đổi, chấm dứt quan hệ pháp luật lao động.*

## Nội dung quan hệ pháp luật lao động

*Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên (trường hợp đặc biệt dưới 15 tuổi thì phải có sự đồng ý của cha, mẹ, người đỡ đầu, người giám hộ của người lao động đồng ý), có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.*

*Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.*

## Đối tượng điều chỉnh

Quan hệ lao động là quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động phát sinh trong quá trình tuyển chọn và sử dụng sức lao động.

Các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động:

**Quan hệ việc làm**

**Quan hệ học nghề**

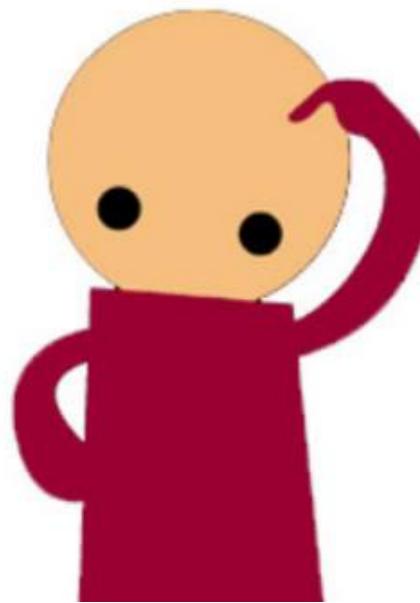
**Quan hệ về bồi thường thiệt hại**

**Quan hệ về bảo hiểm xã hội**

**Quan hệ giữa người sử dụng lao động và đại diện của tập thể lao động**

**Quan hệ về giải quyết các tranh chấp lao động và các cuộc đình công**

**Quan hệ về quản lý lao động**



?

Quan hệ lao động phát sinh và chấm dứt khi nào

QHLD được thiết lập trên cơ sở hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động

- Vừa mang tính kinh tế, vừa mang tính xã hội.
- Vừa là một quan hệ cá nhân, vừa là quan hệ có tính tập thể
- Được hình thành trên cơ sở tự nguyện, bình đẳng giữa các chủ thể qua việc giao kết hợp đồng lao động.
- Vừa thống nhất vừa mâu thuẫn.

## Bằng thỏa thuận

- Người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận chấm dứt hợp đồng

## Bằng thông báo chấm dứt hợp đồng

- Người lao động xin nghỉ việc hoặc người sử dụng lao động quyết định sa thải vì những lý do về sự thay đổi tổ chức hoặc sức khỏe của người lao động

## Hủy quan hệ hợp đồng ngay tức khắc

- - Người sử dụng lao động: khi người lao động bị kết án tù >1 năm về tội có chủ ý hoặc >6 tháng với tội gây ra trong khi làm việc.
- - Người lao động: trễ hạn trả lương 15 ngày hoặc kết luận của bác sĩ...

## Hủy quan hệ lao động trong thời gian thử việc

## Hết thời hạn hợp đồng

## BÀI TẬP TÌNH HUỐNG:

Chị X làm việc tại Công ty M loại hợp đồng có xác định thời hạn, làm công việc kỹ thuật viên vi tính, địa điểm làm việc tại Quận 10 và mức lương được trả là 3.100.000đ trả vào ngày 30 hàng tháng (tháng, dương lịch). Tuy nhiên, thực tế tiền lương hàng tháng chị X được lĩnh bị trễ hơn so với thoả thuận trong hợp đồng lao động. Do đó, qua 03 tháng làm việc chị H quyết định gửi đơn xin nghỉ việc và sau 03 ngày làm việc chị X đã chấm dứt hợp đồng lao động.

Anh, chị cho biết chị X chấm dứt hợp đồng lao động là đúng hay sai? Vì sao? Căn cứ các quy định pháp luật giải quyết trường hợp này như thế nào có lợi cho người lao động?

## BÀI TẬP TÌNH HUỐNG:

Chị Thu Hoài là công nhân của Công ty X đóng tại địa bàn thành phố H, thời gian vừa qua do tình hình dịch bệnh Covid-19 Công ty phải tạm thời đóng cửa không làm việc, nên bản thân chị cũng như nhiều công nhân của Công ty phải ngừng là việc. Theo anh, chị, trong thời gian Công ty cho nghỉ việc như vậy chị Thu Hoài có được hưởng lương không? Pháp luật quy định đối với trường hợp này như thế nào?

QHLD giữa cán bộ công chức làm việc trong bộ máy Nhà nước có điểm gì khác biệt so với QHLD làm công ăn lương do Luật Lao động điều chỉnh?



# Phương pháp điều chỉnh

*Phương pháp thỏa thuận:*  
Phương pháp này chủ yếu áp dụng trong trường hợp xác lập quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động và trong việc xác lập thỏa ước lao động tập thể.

*Phương pháp mệnh lệnh:*  
Phương pháp mệnh lệnh được sử dụng trong lĩnh vực tổ chức và quản lý lao động, phương pháp này thường được sử dụng để xác định nghĩa vụ của người lao động đối với người sử dụng lao động.

# Phương pháp điều chỉnh



Sự tham gia của công đoàn

VẤN ĐỀ

## Công đoàn là tổ chức như thế nào?

CÁC CHỨNG NHẬN, KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG QUỐC TẾ TẠI ĐẠI HỌC HOA SEN

MOET  
ACCREDITED  
GIÁO DỤC CHẤT LƯỢNG QUỐC TẾ

QS STARS™  
RATING SYSTEM  
★★★



ACBSP  
ACCREDITED

FIBAA

NEAS  
SOCIETY FOR ACCREDITATION CENTRE

# LUẬT CÔNG ĐOÀN NĂM 2012

## Điều 1:

“Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa..”

CÁC CHỨNG NHẬN, KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG QUỐC TẾ TẠI ĐẠI HỌC HOA SEN

MOET  
ACCREDITED  
BỘ ĐỀ MÃI CHẤT LƯỢNG  
GIÁO DỤC QUỐC GIA

QS STARS  
RATING SYSTEM  
\*\*\*\*\*



ACBSP  
ACCREDITED

FIBAA

NEAS  
SOUTHEAST ASIAN CENTRE

BEYOND  
BOUNDARIES  
WITHIN hearts

## THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ



CÁC CHỨNG NHẬN, KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG QUỐC TẾ TẠI ĐẠI HỌC HOA SEN

MOET  
ACCREDITED  
GIÁO DỤC QUỐC GIA

QS STARS™  
RATING SYSTEM  
\*\*\*\*\*

UN-QA

ACBSP  
ACCREDITED

FIBAA

NEAS  
SOCIETY FOR ACCREDITATION  
CENTRE

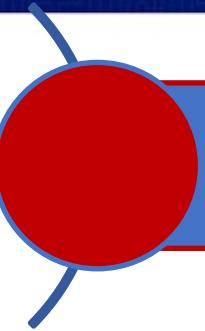
### Điều 13. Hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhau có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.

2. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.





Thỏa thuận về việc làm, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ các bên

CÁC CHỨNG NHẬN, KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG QUỐC TẾ TẠI ĐẠI HỌC HOA SEN

MOET  
ACCREDITED  
GIÁO DỤC QUỐC TẾ

QS STARS™  
RATING SYSTEM  
★★★



ACBSP  
ACCREDITED

FIBAA

NEAS  
SOCIETY FOR ACCREDITATION CENTRE

- Bình thường: <8 giờ/ngày hoặc <10 giờ/ngày và 48 giờ/tuần
- Lao động nặng: <6 giờ/ngày



### Lao động đủ 12 tháng::

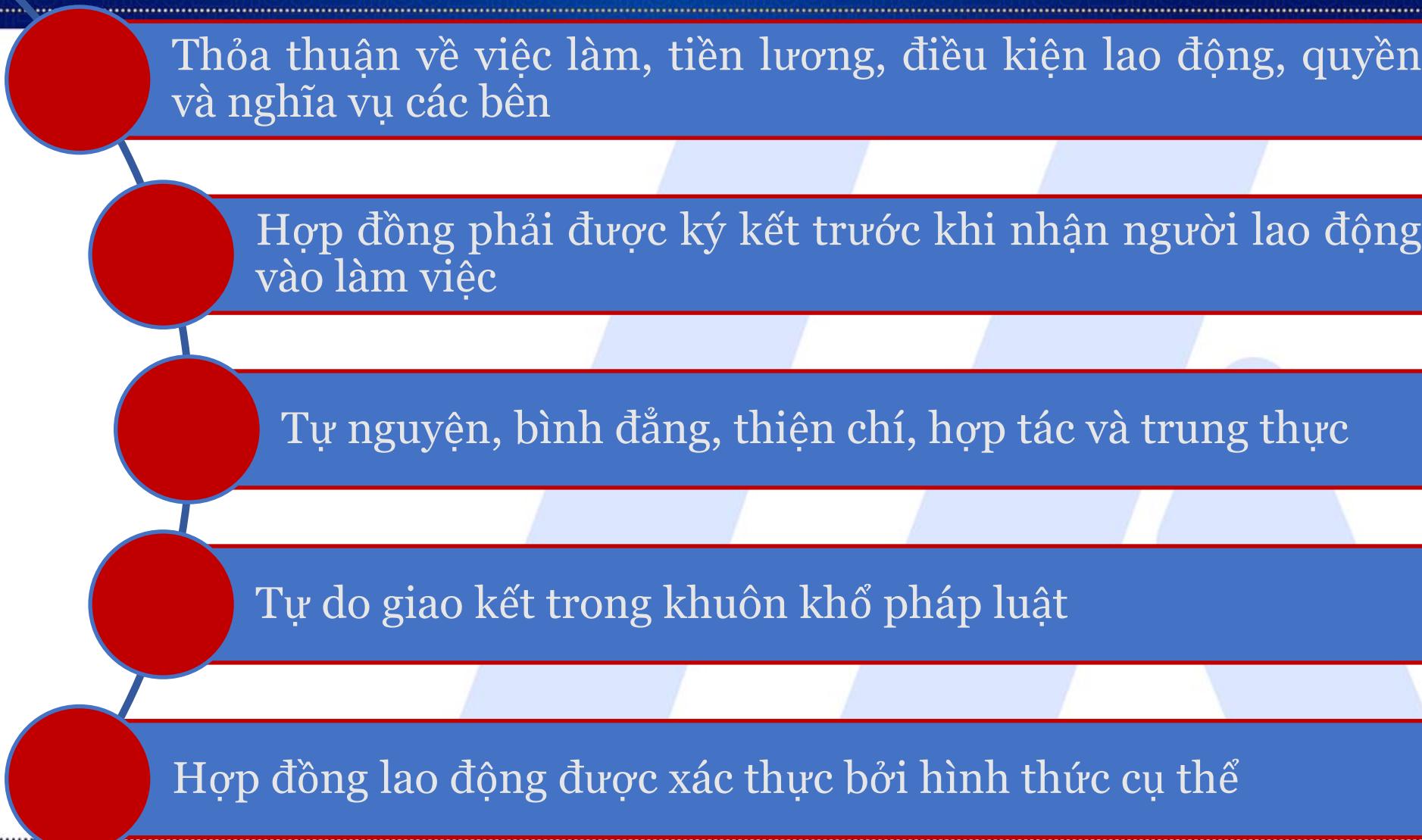
- 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;
- 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, là người khuyết tật, làm nghề, công việc nặng nhọc...
- 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

### Bảo hiểm:

- Người lao động phải tham gia: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp
- Người sử dụng lao động: Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

### Lương theo vùng:

- Vùng 1: 4.420.000đ
- Vùng 2: 3.920.000đ
- Vùng 3: 3.430.000đ
- Vùng 4: 3.070.000đ

- 
- Thỏa thuận về việc làm, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ các bên
  - Hợp đồng phải được ký kết trước khi nhận người lao động vào làm việc
  - Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực
  - Tự do giao kết trong khuôn khổ pháp luật
  - Hợp đồng lao động được xác thực bởi hình thức cụ thể



*Hợp đồng lao động không xác định thời hạn*

*Hợp đồng lao động xác định thời hạn*

Hợp đồng được lập thành 2 bản; nếu giao kết hợp đồng dưới 1 tháng, hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói, trừ một số trường hợp luật định

**Không trái với pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội**

# THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

## Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp

- Các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp. Thỏa ước khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành

## Thỏa ước lao động tập thể ngành

- Lấy ý kiến bao gồm toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Thỏa ước được ký kết khi có trên 50% tổng số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành

## Thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp

- Lấy ý kiến bao gồm toàn bộ người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Chỉ những doanh nghiệp có trên 50% số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành mới tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp

## Thỏa ước lao động tập thể khác

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bên tập thể lao động là đại diện tập thể lao động tại cơ sở;</li> <li>- Bên người sử dụng lao động là người sử dụng lao động hoặc người đại diện của người sử dụng lao động.</li> </ul> <p>(Khoản 1, Điều 83 của <a href="#">Bộ luật lao động năm 2012</a>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bên tập thể lao động là Chủ tịch công đoàn ngành;</li> <li>- Bên người sử dụng lao động là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã tham gia thương lượng tập thể ngành.</li> </ul> <p>(Khoản 1, Điều 87 của <a href="#">Bộ luật lao động năm 2012</a>)</p>
<b>Tỷ lệ thông qua Thỏa ước</b>	<p>TULĐ tập thể doanh nghiệp chỉ được ký kết khi các bên đã đạt được thỏa thuận tại phiên họp thương lượng tập thể và có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể.</p> <p>(Điểm a, Khoản 2, Điều 74 <a href="#">Bộ luật lao động năm 2012</a>)</p>	<p>TULĐ tập thể ngành chỉ được ký kết khi các bên đã đạt được thỏa thuận tại phiên họp thương lượng tập thể ngành và có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể.</p> <p>(Điểm b, Khoản 2, Điều 74 <a href="#">Bộ luật lao động năm 2012</a>)</p>
<b>Thủ tục đăng ký</b>	<p>Chủ thể tham gia ký kết Thỏa ước</p>	<p>Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết, người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động phải gửi một bản thỏa ước đến:</p> <p>Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.</p> <p>(Điều 74 của <a href="#">Bộ luật lao động năm 2012</a>)</p>
<b>Lưu giữ</b>	<p>Phải làm thành 05 bản, trong đó:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;</li> <li>- 01 bản gửi cơ quan nhà nước về lao động cấp tỉnh;</li> <li>- 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và 01 bản gửi tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà người sử dụng lao động là thành viên.</li> </ul> <p>(Khoản 2, Điều 83 của <a href="#">Bộ luật lao động năm 2012</a>)</p>	<p>Phải làm thành 04 bản, trong đó:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;</li> <li>- 01 bản gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;</li> <li>- 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.</li> </ul> <p>(Khoản 2, Điều 87 của <a href="#">Bộ luật lao động năm 2012</a>)</p>
<b>Thời hạn của Thỏa ước</b>	<p>Từ 01 năm đến 03 năm.</p> <p>Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết TULĐ tập thể, thì có thể ký kết với thời hạn dưới 01 năm.</p> <p>(Điều 85 của <a href="#">Bộ luật lao động năm 2012</a>)</p>	<p>Từ 01 năm đến 03 năm.</p> <p>(Điều 89 của <a href="#">Bộ luật lao động năm 2012</a>)</p>
<b>Quan hệ giữa TULĐ tập thể doanh nghiệp với TULĐ tập thể ngành</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Những nội dung của TULĐ tập thể doanh nghiệp hoặc quy định của người sử dụng lao động về quyền, nghĩa vụ, lợi ích hợp pháp của người lao động trong doanh nghiệp thấp hơn những nội dung được quy định tương ứng của TULĐ tập thể ngành thì phải sửa đổi, bổ sung TULĐ tập thể doanh nghiệp trong thời hạn 03 tháng, kể từ TULĐ tập thể ngành có hiệu lực.</li> <li>- Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của TULĐ tập thể ngành nhưng chưa xây dựng TULĐ tập thể doanh nghiệp, có thể xây dựng thêm TULĐ tập thể doanh nghiệp với những điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của TULĐ tập thể ngành.</li> </ul>	

## BÀI TẬP TÌNH HUỐNG:

Anh A, lao động phổ thông làm việc tại Doanh nghiệp tư nhân K tại huyện M, anh cho biết đã vào làm việc tại Công ty hơn 1 năm, tuy nhiên khi biết bạn bè làm việc ở các công ty khác cuối năm nào cũng được công ty thưởng thêm 01 đến 02 tháng lương, mà bản thân anh làm việc cho công ty K hiện tại thì không được thưởng bất cứ tiền hay quà gì cả. Theo anh, chị, việc thưởng tiền lương hay tặng quà cho người lao động có phải là điều kiện bắt buộc đối với công ty sử dụng lao động không? Pháp luật có quy định về trách nhiệm của công ty phải thưởng tiền lương hoặc tăng quà cho người lao động hay không?



CÁC CHỨNG NHẬN, KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG QUỐC TẾ TẠI ĐẠI HỌC HOA SEN

MOET  
ACCREDITED  
GIÁO DỤC CHẤT LƯỢNG QUỐC TẾ

QS STARS™  
RATING SYSTEM  
★★★

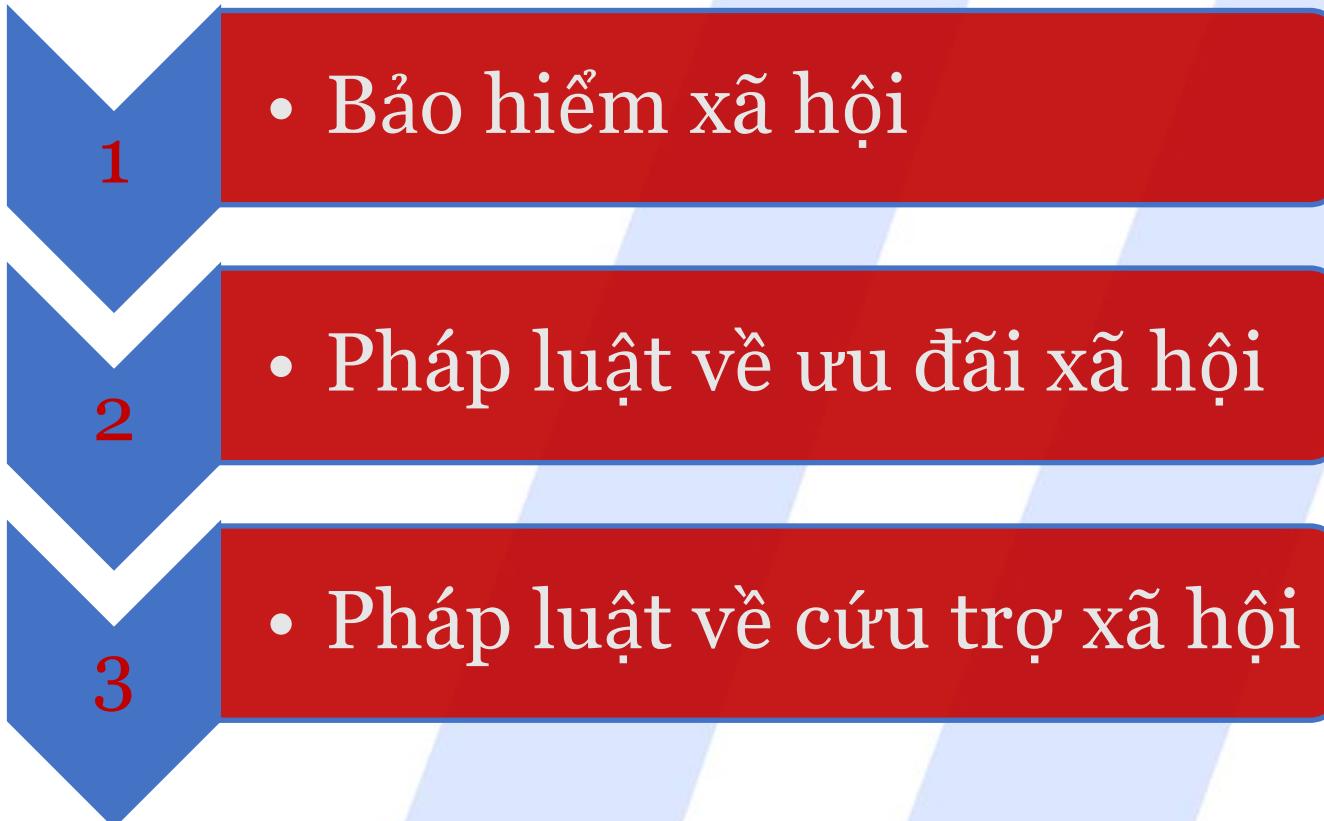
UN-QA  
ACCREDITED

ACBSP  
ACCREDITED

FIBAA

NEAS  
QUALITY ACCREDITATION CENTRE

# AN SINH XÃ HỘI

- 
- Bảo hiểm xã hội
  - Pháp luật về ưu đãi xã hội
  - Pháp luật về cứu trợ xã hội

Bảo hiểm xã hội là một trong những chính sách xã hội quan trọng của Nhà nước, đảm bảo thay thế hoặc chia sẻ rủi ro từ các nguồn quỹ nhằm bảo vệ người lao động khi họ mất khả năng làm việc (bị mất hoặc giảm thu nhập do bị ốm đau, thai sản, tai nạn giao thông, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết).

Bảo hiểm xã hội bắt buộc: do Nhà nước tổ chức và bắt buộc người lao động và người sử dụng lao động phải tham gia. Chế độ: Thai sản, ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp...

Bảo hiểm xã hội tự nguyện: do Nhà nước tổ chức và người tham gia được lựa chọn phương thức và mức đóng phù hợp với thu nhập của mình. Chế độ: hưu trí và tử tuất.



- Từ năm 2016: nam đủ 51 tuổi, nữ đủ 46 tuổi bị suy giảm khả năng lao động từ 61 %  
- Từ năm 2020” nam đủ 55 tuổi và nữ đủ 50 tuổi và suy giảm khả năng lao động từ 61%

-Trợ cấp:

- + Sinh con: 2 x lương cơ bản
- + Mai tang: 10 x lương cơ bản
- + Sau sinh, ốm đau: 30%lương cơ bản/ngày

-Mức đóng BHXH:

- + Tối thiểu: không thấp hơn lương tối thiểu vùng
- + Tối đa: bằng 20 lần mức lương cơ sở.



Subscribe

Hãy ĐĂNG KÝ KÊNH để cập nhật các video  
mới nhất về PHÁP LUẬT!

**Ưu đãi xã hội** được hiểu là sự đãi ngộ của Nhà nước và cộng đồng xã hội đối với người có công với cách mạng và thân nhân của họ nhằm ghi nhớ công ơn của họ đối với đất nước.

- + Trợ cấp hàng tháng, phụ cấp hàng tháng, trợ cấp một lần.
- + Chăm sóc sức khỏe: Cấp thẻ bảo hiểm y tế, điều dưỡng phục hồi sức khỏe.

CÁC CHỨNG NHẬN, KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG QUỐC TẾ TẠI ĐẠI HỌC HOA SEN



# DIỆN NGƯỜI ĐƯỢC HƯỞNG ƯU ĐÃI XÃ HỘI

- Người hoạt động cách mạng trước ngày 01 tháng 01 năm 1945
- Người hoạt động cách mạng từ ngày 01 tháng 01 năm 1945 đến trước Tanggal khởi nghĩa 19 tháng Tám năm 1945
  - Liệt sĩ
  - Bà mẹ Việt Nam anh hùng: Bà mẹ Việt Nam anh hùng
  - Anh hùng Lực lượng vũ trang nhân dân, Anh hùng Lao động
  - Thương binh, người hưởng chính sách như thương binh
  - Bệnh binh
  - Người hoạt động kháng chiến bị nhiễm chất độc hoá học
  - Người hoạt động cách mạng, hoạt động kháng chiến bị địch bắt tù, đày
  - Người hoạt động kháng chiến giải phóng dân tộc, bảo vệ Tổ quốc và làm nghĩa vụ quốc tế
  - Người có công giúp đỡ cách mạng

**Cứu trợ xã hội** là sự giúp đỡ của Nhà nước và xã hội về vật chất (thu nhập và các điều kiện sinh sống bằng các hình thức và biện pháp khác nhau) cho các thành viên trong xã hội khi họ lâm vào cảnh rủi ro, bất hạnh, nghèo đói, không đủ khả năng tự lo được cuộc sống tối thiểu của bản thân và gia đình.

Gồm:

- + Căn cứ vào hình thức và mục đích cứu trợ: Trợ giúp và cứu tế
- + Căn cứ vào chế độ cứu trợ: Cứu trợ thường xuyên và cứu trợ đột xuất