

QUYỀN LỢI ĐẢM BẢO, PHÚC LỢI TỐT HƠN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN

✍ TS. ĐẶNG QUANG ĐIỀU*

1. Quyền lợi đảm bảo

Cụm từ “Quyền” nói chung, được hiểu là những thứ mà pháp luật cho phép ai đó được hưởng thụ, nếu bị tước đoạt thì được đòi hỏi để giành lại. Trong lĩnh vực lao động thì “Quyền của người lao động” là những điều khoản mà pháp luật lao động quy định cho người lao động (NLĐ) được hưởng thụ, nếu người sử dụng lao động (NSDLĐ) không thực hiện thì người lao động có quyền yêu cầu thực hiện.

Những năm gần đây hệ thống pháp luật của Việt Nam không ngừng được hoàn thiện, nhất là pháp luật liên quan đến người lao động. Các đạo luật được ban hành đã góp phần quan trọng đảm bảo quyền của người lao động, những người thuộc nhóm yếu thế trong quan hệ lao động. Tuy nhiên có không ít quyền của người lao động không được thực thi, hoặc thực thi không nghiêm túc do đó đã ảnh hưởng không ít tới đời sống NLĐ.

Trong Bộ Luật lao động, Luật BHXH, BHYT, Luật Việc làm v.v... và các luật có liên quan điều chỉnh quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ, quy định rất rõ quyền của người lao động về việc làm, hợp đồng lao động, học nghề, dân chủ, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn, vệ sinh lao động v.v... Tuy nhiên trong thực tiễn có không ít quyền của NLĐ khó hoặc không được thực thi. Trong khuôn khổ bài viết này chỉ nêu một số trong nhiều quyền của NLĐ thường xuyên bị vi phạm.

- Nhiều quyền của người lao động không được thực thi nghiêm túc. Trước hết nói về nội dung HĐLĐ, Điều 23 Bộ Luật Lao động quy định rõ nội dung HĐLĐ phải thể hiện được nội dung công việc và địa điểm làm việc, thời hạn HĐLĐ, mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương, chế độ nâng bậc, nâng lương; thời giờ làm việc nghỉ ngơi, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, BHYT, đào tạo v.v... Tuy nhiên trong thực tiễn, nhiều NSDLĐ chỉ ghi những gì có lợi và họ muốn. NLĐ thường ở thế yếu trong quan hệ lao động, nên mặc dù biết nội dung không thể hiện trong HĐLĐ nhưng cũng không

yêu cầu NSDLĐ ghi đầy đủ vào HĐLĐ vì sợ đưa ra yêu cầu thì NSDLĐ sẽ không ký HĐLĐ.

Một công nhân làm việc cho doanh nghiệp có vốn đầu tư của Nhật Bản tại Vĩnh phúc cho biết khi ký HĐLĐ, trong đó không có điều khoản về tiền lương, khi thắc mắc thì NSDLĐ nói rằng doanh nghiệp trả lương cho NLĐ theo thỏa thuận, việc tăng lương, trả thưởng và phụ cấp, cũng theo thỏa thuận, đó là quy định riêng của doanh nghiệp.

Quyền của NLĐ về mức lương tối thiểu được quy định tại Điều 91 BLLĐ, theo đó mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Tuy nhiên đã hơn 3 năm kể từ khi Bộ Luật Lao động 2012 được thông qua đến nay tiền lương tối thiểu trả cho NLĐ vẫn chưa đảm bảo mức sống tối thiểu của NLĐ.

Theo kết quả điều tra, khảo sát của Viện Công nhân - Công đoàn cho thấy nhu cầu sống tối thiểu của NLĐ trong 2 năm 2015 và 2016 luôn thấp hơn mức lương tối thiểu từ 15% đến 24% tùy theo vùng. Điều đó cho thấy quyền của NLĐ về tiền lương tối thiểu đáp ứng mức sống tối thiểu vẫn chưa được thực thi. Điều 106 Bộ Luật lao động quy định “Sổ giờ làm thêm của người lao động không quá 4 giờ trong 01 ngày, không quá 30 giờ trong 01 tháng và không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm. Tuy nhiên quy định này bị vi phạm khá thường xuyên trong thực tiễn. Người sử dụng lao động thường lấy lý do người lao động muốn làm thêm giờ để tăng thu nhập nên vi phạm quy định của Luật về vấn đề làm thêm giờ. Thực tế, do tiền lương thấp, đời sống của NLĐ khó khăn, tiền lương không đủ trang trải cho cuộc sống hàng ngày của NLĐ và gia đình họ nên NLĐ cũng muốn làm thêm giờ để có thêm thu nhập. Tuy nhiên do làm thêm giờ quá nhiều nên đã ảnh hưởng rất lớn đến sức khỏe của NLĐ. Hậu quả là sau một

* Viện Công nhân - Công đoàn

thời gian NLĐ làm việc cho doanh nghiệp thường bị vắt kiệt sức cho đến khi không còn đủ sức khỏe làm việc và tự bị loại ra khỏi doanh nghiệp, trở về với nông nghiệp, nông thôn.

Ngoài ra, NSDLĐ cũng thường xuyên vi phạm quyền của NLĐ về lương tối thiểu. Theo quy định của Bộ Luật lao động, tiền lương tối thiểu chỉ trả cho NLĐ làm những công việc giản đơn, trong điều kiện làm việc bình thường. Đối với lao động có tay nghề thì phải được cộng thêm 7%. Tuy nhiên, thực tế cho thấy nhiều người lao động có chứng chỉ nghề nhưng NSDLĐ vẫn sử dụng mức lương tối thiểu trả cho NLĐ.

Quyền NLĐ được trả lương làm thêm giờ là một trong các quyền của NLĐ thường bị vi phạm nhất. Điều 97 BLLĐ quy định "Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm; Nếu làm thêm vào ngày thường, được trả ít nhất bằng 150%; vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%; Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày. Tuy nhiên kết quả khảo sát của Tổng Liên đoàn cho thấy, có tới 70% số người được hỏi cho biết họ chỉ được trả lương làm thêm giờ bằng 200% kể cả vào ngày lễ và ngày nghỉ. Chỉ có 30% cho biết họ làm thêm giờ vào ngày lễ được trả 300%.

Cùng với quyền của NLĐ trong Bộ luật Lao động thường bị vi phạm, thì quyền BHXH, BHYT, BHTN của NLĐ cũng thường xuyên không được thực thi nghiêm túc. Trước hết đó là quyền tham gia BHXH của NLĐ. Điều 2 Luật BHXH quy định người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng đều thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

Theo báo cáo của các cơ quan hữu quan, hiện trong cả nước có 16,5 triệu lao động có quan hệ lao động, (có hợp đồng lao động), thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, tuy nhiên chỉ có trên 12 triệu NLĐ tham gia BHXH bắt buộc, chiếm 73% số lao động có quan hệ lao động. Như vậy vẫn còn 27% số người lao động có quan hệ lao động mà không được tham gia BHXH. Nói cách khác 4,5 triệu NLĐ không thực hiện được quyền của mình về BHXH.

Theo báo cáo giám sát chính sách BHXH của Tổng Liên đoàn, trong số 16 doanh nghiệp được giám

sát, có 1985 người thuộc diện phải đóng BHXH bắt buộc, nhưng doanh nghiệp không đăng ký tham gia BHXH cho họ và 1.106 trường hợp DN báo cáo là ký HĐLĐ dưới 3 tháng nên không thuộc đối tượng tham gia BHXH, trong khi Luật BHXH quy định NLĐ có HĐLĐ từ 1 - 3 tháng cũng thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

Quyền hưởng các chế độ BHXH quy định tại Điều 18 Luật BHXH quy định, NLĐ có quyền được cấp và quản lý sổ BHXH, được nhận lương hưu và trợ cấp xã hội đầy đủ, kịp thời. Tuy nhiên trong thời gian qua, quyền hưởng chế độ BHXH của NLĐ thường xuyên bị vi phạm, cụ thể là NLĐ không nhận được lương hưu khi đến tuổi nghỉ hưu; không được trả sổ BHXH khi chuyển công tác, chấm dứt HĐLĐ, và như vậy NLĐ cũng không được hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp. Nguyên nhân là do người sử dụng lao động nợ BHXH, do đó cơ quan BHXH không làm thủ tục để NLĐ được quyền hưởng chế độ BHXH mà pháp luật quy định.

Kết quả giám sát của Tổng Liên đoàn cho thấy con số đáng báo động, trong số 16 đơn vị được giám sát có tới 15 DN thường xuyên chậm đóng BHXH. Và tổng số BHXH chậm đóng của 15 doanh nghiệp lên tới hơn 31 tỷ. Vì nợ BHXH nên có 125 NLĐ nghỉ chế độ ốm đau, thai sản không được giải quyết chế độ; 348 NLĐ nghỉ việc nhưng chưa chốt được sổ BHXH.

Công đoàn làm gì để bảo vệ quyền của NLĐ.

Như trên đã đề cập quyền của NLĐ được hiểu là những thứ mà pháp luật cho phép NLĐ đó được hưởng thụ, nếu bị tước đoạt thì được đòi hỏi để giành lại. Hiến pháp, Luật Công đoàn đã quy định Công đoàn đại diện bảo vệ quyền của người lao động. Vậy để bảo vệ có hiệu quả quyền của NLĐ, công đoàn cần làm tốt nhưng việc sau:

Một là, tuyên truyền, phổ biến cho NLĐ hiểu được quyền của mình được quy định trong các luật. Khi NLĐ hiểu được quyền của mình, mà doanh nghiệp không thực hiện, NLĐ có quyền yêu cầu, đòi hỏi người SDLĐ trả lại hoặc có nghĩa vụ thực hiện quyền đó của NLĐ. Mặt khác, Công đoàn cũng cần làm cho Người SDLĐ hiểu được quy định của pháp luật về quyền của NLĐ mà người SDLĐ có nghĩa vụ phải thực hiện.

Hai là, Công đoàn cần tổ chức giám sát việc thực hiện các quyền của NLĐ, nếu phát hiện vi phạm, cần yêu cầu người SDLĐ thực hiện, nếu vẫn không thực hiện, công đoàn có quyền phản ánh với cơ quan quản lý nhà nước về doanh nghiệp, và về lao động tổ chức thanh tra, kiểm tra, nếu vi phạm thì xử phạt theo quy định của pháp luật. Trường hợp vi phạm

ng nghiêm trọng quyền của NLĐ công đoàn có thể đại diện cho NLĐ khởi kiện DN ra Tòa Lao động.

Ba là, Đẩy mạnh hoạt động tư vấn pháp luật của công đoàn; thành lập các Văn phòng, Trung tâm, Tổ Tư vấn Pháp luật, phát triển mạng lưới công tác viên tư vấn pháp luật. Đa dạng hóa các loại hình tư vấn pháp luật giúp cho NLĐ hiểu được các quyền của mình đã được pháp luật quy định, để NLĐ tự bảo vệ mình khi bị vi phạm.

2. Phúc lợi tốt hơn cho NLĐ

Chắc chắn nhiều người trong chúng ta đều đã rất quen với cụm từ “Phúc lợi”, “Phúc lợi xã hội”, “công trình phúc lợi”... Tuy nhiên để phân tích một cách ngọn ngành và đầy đủ thế nào là phúc lợi thì có lẽ cũng ít người quan tâm. Theo từ điển tiếng Việt, thì phúc lợi được hiểu là lợi ích mà mọi người có thể được hưởng mà không phải trả tiền hoặc chỉ phải trả một phần. Hoặc có thể hiểu phúc lợi là quyền lợi về vật chất mà Nhà nước hay cơ quan, doanh nghiệp bảo đảm cho công nhân, viên chức và người lao động được hưởng.

Phúc lợi cho người lao động thường được các doanh nghiệp thực hiện là các khoản tiền trợ cấp hoặc quà tặng cho người lao động nhân dịp lễ, tết, sinh nhật, ốm đau; là việc doanh nghiệp tổ chức cho NLĐ đi tham quan, nghỉ mát, tham gia các hoạt động vui chơi, giải trí, thể dục thể thao, nâng cao đời sống tinh thần cho NLĐ; Một hình thức phúc lợi khác là chăm lo bữa ăn ca cho người lao động với đầy đủ dinh dưỡng để nâng cao sức khỏe cho NLĐ, là việc doanh nghiệp mua các loại bảo hiểm bổ sung cho người lao động như: bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm thân thể, bảo hiểm tai nạn lao động v.v...

Ngoài việc chăm lo phúc lợi cho cá nhân người lao động, đã có không ít doanh nghiệp chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động thông qua các công trình phúc lợi tập thể như: xây dựng các khu nhà ở tập thể, các công trình thể thao, sân bóng chuyền, bóng đá, bể bơi, phòng sinh hoạt cộng đồng như thư viện, phòng đọc sách, phòng tập thể hình, làm đẹp v.v...

Ngoài việc có các chế độ phúc lợi cho người lao động, còn có rất nhiều hình thức phúc lợi giành cho thành viên gia đình NLĐ như bố mẹ và con cái của NLĐ. Trong thực tế, không ít doanh nghiệp đã xây nhà trẻ, mẫu giáo, trường học; hỗ trợ tiền gửi trẻ, tiền học phí cho con NLĐ; có doanh nghiệp không chỉ mua BHXH cho người lao động mà còn mua thẻ bảo hiểm y tế, chi phí khám chữa bệnh cho bố, mẹ, vợ, chồng và con của người lao động.

- Phúc lợi tốt là yếu tố quan trọng để doanh nghiệp phát triển. Nhiều người hiện nay thường

chỉ nghĩ một chiều là phúc lợi tốt thì người lao động được hưởng lợi mà không nghĩ rằng khi doanh nghiệp thực hiện tốt chế độ phúc lợi cũng làm cho doanh nghiệp phát triển bền vững hơn. Thực tế đã chứng minh rất rõ bằng những con số thuyết phục về mối quan hệ tỷ lệ thuận giữa chế độ phúc lợi và lợi nhuận của doanh nghiệp, cụ thể là phúc lợi giành cho người lao động tăng thì doanh thu và lợi nhuận của doanh nghiệp cũng tăng và ngược lại, phúc lợi giảm thì doanh thu và lợi nhuận giảm. Điều này có thể được giải thích là nhờ các chính sách phúc lợi tốt mà doanh nghiệp giành cho NLĐ sẽ góp phần rất quan trọng trong việc ổn định và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp vì khi doanh nghiệp có chế độ phúc lợi tốt, NLĐ sẽ gắn bó với doanh nghiệp, không muốn rời xa doanh nghiệp; cũng nhờ có chính sách phúc lợi tốt với NLĐ nên người lao động sẽ coi doanh nghiệp như là ngôi nhà, như gia đình của mình, họ làm việc cho doanh nghiệp như làm việc cho chính mình với trách nhiệm với năng suất lao động cao, chất lượng sản phẩm tốt vì thế khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp sẽ được nâng cao.

Thực tế thời gian vừa qua đã minh chứng khá rõ cho những phân tích ở trên, cụ thể là trong khi có doanh nghiệp tuyển lao động rất dễ, tuyển được lao động có chất lượng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề cao, tỷ lệ lao động của doanh nghiệp biến động rất thấp chỉ 3-4%/năm; trong khi đó nhiều doanh nghiệp không thể tuyển được lao động, luôn thiếu hụt lao động, nhiều lao động vào làm việc vài ba tháng lại chuyển đi nơi khác, vì vậy doanh nghiệp luôn bị động dẫn đến tình trạng thiếu lao động, không hoàn thành được đơn đặt hàng nên mất lòng tin với đối tác vì thế số đơn đặt hàng càng ngày càng giảm, dẫn đến tình trạng doanh thu, lợi nhuận giảm.

Hiện nay, ở một số nước phát triển, các doanh nghiệp đang cạnh tranh với nhau bằng chế độ phúc lợi để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Có doanh nghiệp đầu tư khá nhiều tiền để xây dựng nhà ở, nhà trẻ, bể bơi, sân vận động, trung tâm thể thao để phục vụ tối đa các nhu cầu đời sống tinh thần và vật chất cho người lao động.

- Công đoàn làm gì để có phúc lợi tốt hơn cho NLĐ. Để có phúc lợi và phúc lợi tốt hơn cho người lao động, điều rất quan trọng là công đoàn phải làm cho NSDLĐ thấy được vai trò và ý nghĩa của các chế độ phúc lợi đối với sự phát triển của doanh nghiệp. Và trong thực tế, không phải người sử dụng lao động nào cũng thấy được những tác động tích cực đó. Vì vậy để có chế độ phúc lợi và phúc lợi tốt hơn cho NLĐ cán bộ công đoàn, nhất là

(Xem tiếp trang 63)

động với những tiêu chí cụ thể, chủ động đề xuất, phối hợp kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực với Thành phố, cơ sở đào tạo; thu hẹp khoảng cách giữa yêu cầu của doanh nghiệp và đào tạo ở nhà trường.

Thứ sáu, giải pháp từ phía doanh nghiệp

Các doanh nghiệp khi tuyển dụng cần công khai, minh bạch các tiêu chí tuyển dụng cũng như quyền lợi, chế độ NLĐ được hưởng. Chấp hành và tuân thủ đúng pháp luật lao động Việt Nam. Tuyển chọn NLĐ của doanh nghiệp phải xuất phát từ yêu cầu công việc, từ mục tiêu sản xuất kinh doanh gắn liền với các kế hoạch về lao động. Mặt khác, doanh nghiệp tiến hành đào tạo, bồi dưỡng nghề cho người lao động tại doanh nghiệp trên cơ sở phân tích mục tiêu, kế hoạch, chiến lược của doanh nghiệp. Phân tích năng suất, chất lượng thực hiện công việc, tỷ lệ lao động ra và vào doanh nghiệp, kỷ luật lao động... Mục tiêu, chiến lược của doanh nghiệp cho biết định hướng phát triển của doanh nghiệp. Từ đó tiến hành các chương trình đào tạo phù hợp. Cải thiện môi trường làm việc cho người lao động và quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Chủ doanh nghiệp bảo đảm nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng,

ẩm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác. Chủ doanh nghiệp tổ chức khám sức khỏe cho NLĐ trước khi tuyển dụng lao động, và phải bố trí công việc phù hợp với sức khỏe của NLĐ. □

Tài liệu tham khảo:

1. Ban quản lý các KCN&CX Hà Nội, Báo cáo tổng kết công tác năm 2013.
2. Ban quản lý các KCN&CX Hà Nội (2014), đề án: "Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực phục vụ các doanh nghiệp khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội giai đoạn từ năm 2015 - 2020 và tầm nhìn đến năm 2030".
3. Ban quản lý các KCN&CX Hà Nội (2012), "Một số giải pháp chủ yếu cải thiện chất lượng và đời sống người lao động tại các khu công nghiệp, cụm công nghiệp trên địa bàn Hà Nội".
4. Ban quản lý các KCN&CX Hà Nội, Tổng hợp số liệu lao động từ năm 2013 - 2014.
5. Chính phủ (2006), Quy hoạch phát triển các khu công nghiệp ở Việt Nam đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020, Hà Nội.
6. Phạm Thành Nghị, Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nxb Khoa học xã hội, 2006.
7. PGS.TS. Nguyễn Ngọc Quân (2007), Giáo trình Quản trị nhân lực, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
8. Diễn đàn xây dựng tác phong công nghiệp tại Bình Phước, ngày 27 tháng 5 năm 2014.

QUYỀN LỢI BẢO ĐẢM, PHÚC LỢI TỐT HƠN...

(Tiếp theo trang 16)

công đoàn cơ sở cần trao đổi, tuyên truyền, giải thích cho người sử dụng lao động hiểu về tác động của chế độ phúc lợi tới năng suất, chất lượng, hiệu quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

Để phân tích một cách thuyết phục đối với người sử dụng lao động, công đoàn cần đưa ra những số liệu, những dẫn chứng chứng minh cho người sử dụng lao động thấy một cách thuyết phục về tác động của các chế độ phúc lợi đối với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Trong thực tế, đã có khá nhiều kinh nghiệm cho thấy khi doanh nghiệp có nhiều chế độ phúc lợi, nhiều đãi ngộ với NLĐ thì việc thu hút lao động chất lượng cao dễ hơn và khi doanh nghiệp có lực lượng lao động tay nghề cao, phù hợp với trình độ công nghệ thì năng suất lao động và chất lượng sản phẩm cũng tốt hơn.

Một điểm quan trọng, cán bộ công đoàn cần chú ý là chế độ phúc lợi đối với NLĐ chỉ có thể có được bằng con đường thương lượng, đàm phán và đối thoại, chế độ phúc lợi không được quy định trong Luật, nghị định hay các văn bản pháp quy của nhà nước, vì thế người sử dụng lao động không có nghĩa

vụ buộc phải thực hiện. Do đó, để có phúc lợi và phúc lợi tốt hơn cho người lao động, Công đoàn cần chủ động đề xuất với người sử dụng lao động bổ sung chế độ phúc lợi mới, (chế độ phúc lợi mà doanh nghiệp chưa áp dụng) hoặc nâng cao chế độ phúc lợi hiện hành ở doanh nghiệp cho người lao động. Cũng cần thấy một thực tế là người sử dụng lao động rất ít khi chủ động đề xuất đưa ra chế độ phúc lợi mới hoặc tăng chế độ phúc lợi tốt hơn cho người lao động. Chính vì thế, công đoàn cần chủ động đề xuất và thương lượng, thuyết phục người sử dụng lao động.

Để có thêm hoặc nâng cao được chế độ phúc lợi cho người lao động là việc rất khó khăn, vì tăng thêm phúc lợi cho NLĐ, đều tác động tới lợi nhuận của doanh nghiệp, lợi nhuận của chủ sở hữu vì vậy công đoàn cần kiên trì, khéo léo sử dụng tốt các hình thức, phương pháp thương lượng, thuyết phục để người sử dụng lao động hiểu được.

Một điều cần chú ý, khi công đoàn đã thương lượng được chế độ phúc lợi tốt hơn cho NLĐ, cần được đưa vào Thỏa ước Lao động tập thể, vì khi phúc lợi đã được thể hiện trong thỏa ước thì khi đó, sẽ trở thành quyền của NLĐ được hưởng phúc lợi đó, và nếu NSDLĐ không thực hiện thì Công đoàn có quyền đại diện cho NLĐ yêu cầu NSDLĐ phải thực hiện. □