

## CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

ThS. HOÀNG THỊ VÂN ANH\*

**N**guồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất quyết định đến sự phát triển của đất nước và sự sống còn của các doanh nghiệp. Theo PGS.TS. Nguyễn Ngọc Quân trong giáo trình Quản trị nhân lực “Nguồn nhân lực của tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong một tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực” [7]. Từ đó, theo tác giả bài viết “Nguồn nhân lực trong doanh nghiệp là tất cả người lao động tham gia vào bất cứ hoạt động nào của doanh nghiệp, sử dụng kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để thành lập, duy trì và phát triển doanh nghiệp”.

Quan điểm về chất lượng nguồn nhân lực hiện nay có nhiều quan điểm khác nhau, tuy nhiên trong phạm vi bài viết này, chất lượng nguồn nhân lực được hiểu là sự kết tinh từ nhiều yếu tố, trong đó có yếu tố về độ tuổi, về trình độ học vấn và chuyên môn nghề, kỹ năng làm việc, cơ cấu giới tính, cơ cấu theo trình độ đào tạo, nguồn cung, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, tinh thần làm việc tập thể.

### 1. Tổng quan về khu công nghiệp Hà Nội

Hà Nội được Chính phủ phê duyệt thành lập 33 khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất, khu công nghệ cao, trong đó 18 KCN đã qui hoạch với diện tích đất 3.500 ha [5]. Đến cuối năm 2013, có 08 KCN đã đi vào hoạt động với tổng diện tích hơn 1.200 ha. Theo báo cáo của Ban quản lý KCN Hà Nội, tổng số lao động làm việc trong các KCN trên địa bàn thành phố Hà Nội là 136.375 (trong đó lao động là người nước ngoài chiếm 1,20%). Về trình độ, lao động phổ thông chiếm khoảng 65%. Hằng năm, các khu công nghiệp đóng góp hơn 40% kim ngạch xuất khẩu, 20% GDP của thành phố [1].

Các KCN Hà Nội đã thu hút 545 dự án, trong đó 295 dự án FDI từ 20 quốc gia và vùng lãnh thổ với số vốn đăng ký đạt 4,68 tỷ USD; 250 dự án đăng ký đầu tư trong nước, vốn đăng ký đạt 10.800 tỷ đồng [1]. Các dự án đầu tư nước ngoài vào các KCN đến từ nhiều nước trong khu vực và vùng lãnh thổ như:

Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Trung Quốc, Thái Lan. Trong đó, các doanh nghiệp Nhật Bản chiếm tới 60% vốn đăng ký. Các dự án đăng ký đầu tư mới hầu hết có quy mô nhỏ và vừa, bình quân 2,75 triệu USD/dự án. Tiến độ giải ngân các dự án FDI cũng đạt kết quả khá cao, đạt khoảng 62% - 70% vốn đăng ký [1]. Ngành thu hút đầu tư chủ yếu thuộc các lĩnh vực: Công nghiệp điện tử chiếm khoảng 35% vốn đăng ký, cơ khí 10%, chế tạo khuôn mẫu và các ngành công nghiệp phụ trợ.

Trong những năm tới, các ngành nghề ưu tiên thu hút đầu tư là các ngành công nghiệp phụ trợ thuộc các lĩnh vực điện tử, công nghệ thông tin, cơ khí chế tạo khuôn mẫu... Các ngành nghề công nghệ cao, vật liệu mới, công nghệ sinh học, y tế, dược phẩm ít gây ô nhiễm môi trường nhằm phát huy hiệu quả sử dụng đất, sử dụng nguồn lực lao động có tay nghề, trình độ chuyên môn cao được đào tạo từ các trường cao đẳng, đại học của Thủ đô.

Tuy vậy, quá trình phát triển các khu công nghiệp diễn ra cùng với sự mở rộng không ngừng về số lượng các doanh nghiệp, khiến cầu về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp tăng nhanh. Nhưng khả năng đáp ứng về nhu cầu chất lượng nhân lực cho các doanh nghiệp còn có nhiều hạn chế, nguyên nhân chính là người lao động trong các KCN hầu hết xuất thân từ nông nghiệp, nông thôn nên cần có thời gian để đào tạo, tự đào tạo và thích nghi. Để thực hiện mục tiêu phát triển bền vững các KCN, chúng ta cần tập trung phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp ở các KCN Hà Nội.

### 2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp ở các khu công nghiệp Hà Nội

#### 2.1. Thực trạng về quy mô nguồn nhân lực

Hiện nay, thành phố Hà Nội có 8 KCN đi vào hoạt động ổn định và đã thu hút 136.375 người, trong đó lao động Việt Nam là 135.034 người, lao động là người nước ngoài là 1.341 người [1].

\* Viện Công nhân và Công đoàn



Theo số liệu điều tra khảo sát của Ban quản lý các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội năm 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”:

- *Về độ tuổi*: Có tới 79% số người lao động trong các KCN Hà Nội có độ tuổi từ dưới 18 đến 40, độ tuổi của người lao động trong các KCN phần lớn đều còn rất trẻ; Dưới 18 tuổi chiếm 1,3%; từ 18 đến 30 tuổi chiếm 50,1%; từ 31 đến 40 tuổi 27,3%; từ 41 đến 50 tuổi là 11,8%, trên 51 tuổi chiếm 4,3%.

Trong số lao động đang làm việc tại các KCN, lao động ngành điện tử chiếm tới 65%, tiếp sau đó là lao động ngành cơ khí chiếm 25%, ngành xây dựng chiếm 8% và chỉ có 2% lao động dành cho các ngành khác.

- *Theo vị trí công việc*: Trong tổng số lao động, lao động gián tiếp chiếm khoảng 26%, lao động trực tiếp chiếm 74%.

## 2.2. Thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực

Từ số liệu điều tra khảo sát của Ban quản lý các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội năm 2014 [2]:

- *Về trình độ học vấn và chuyên môn nghề*: Phần lớn người lao động trong các KCN Hà Nội có trình độ văn hóa là THPT và THCS (chiếm trên 85%). Mặc dù vậy, so với mặt bằng “dân trí” chung của Hà Nội thì trình độ học vấn của công nhân, lao động trong các KCN còn thấp. Trình độ học vấn thấp ảnh hưởng nhất định đến năng suất và chất lượng lao động của KCN.

Trong các nhóm doanh nghiệp, lao động trong các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài có tỷ lệ công nhân kỹ thuật chiếm cao nhất, nhóm doanh nghiệp tư nhân có số lượng thợ bậc 1 - 3 cao nhất, riêng nhóm doanh nghiệp nhà nước có số người tốt nghiệp đại học cao nhất. Về trình độ chuyên môn tay nghề, số người là công nhân kỹ thuật các bậc chiếm 54,5%.

- *Về kỹ năng làm việc*: Tỷ lệ lao động có thâm niên nghề nghiệp dưới 1 năm là 9%, còn lại phần đa người lao động có thâm niên công tác từ 1 năm trở nên và chiếm tới 90% lực lượng lao động trong các KCN, trong đó cao nhất vẫn là nhóm lao động có thâm niên từ 1 đến 3 năm chiếm 38%, tiếp sau đó là nhóm lao động có thâm niên từ 6 đến 10 năm chiếm 23%, còn lại là những nhóm có thâm niên khác.

## 2.3. Thực trạng về cơ cấu nguồn nhân lực

- *Cơ cấu nhân lực theo giới tính*: Trong các KCN Hà Nội, lao động nữ chiếm 61,54%. Tuy nhiên, trên thực tế, tùy vào đặc điểm của từng khu công nghiệp hoặc tùy vào đặc điểm ngành nghề mà số nam, nữ có sự chênh nhau về số lượng, ví dụ như Khu công

nghiệp Thăng Long và khu công nghiệp Phú Mỹ là có tỷ lệ lao động nữ nhiều hơn hẳn số lao động nam. Khu công nghiệp Bắc Thăng Long số lượng lao động nam chiếm 21,5%, trong khi đó số lao động nữ chiếm 78,5% (hơn gấp 3 lần số lao động nam). Tương tự ở KCN Phú Nghĩa số lao động nữ chiếm 80,7%... [2].

- *Cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo*: Theo số liệu báo cáo của các doanh nghiệp trong các KCN Hà Nội, cơ cấu lao động của các KCN phân theo trình độ đào tạo như sau: lao động có trình độ Cao đẳng, Đại học (bao gồm cả Cao đẳng nghề) chiếm 13,5%, trung cấp nghề chiếm 9,78% còn lại là lao động phổ thông và lao động khác [1].

- *Cơ cấu lao động theo nguồn cung*: Trong KCN Hà Nội, nhiều doanh nghiệp đã sử dụng lao động là người địa phương, như KCN Nội Bài, KCN Phú Nghĩa, KCN Quang Minh... Tuy nhiên cũng có những KCN sử dụng nhiều lao động ngoại tỉnh như KCN Bắc và Nam Thăng Long [4].

Theo chức danh việc làm, ở một số KCN cho thấy, lao động quản lý còn chiếm tỷ lệ khá cao, khoảng 26%. Ngoài ra, trong số lao động nước ngoài, ngoài một bộ phận quản lý, có những người cũng trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất. Tuy nhiên, giữa các KCN việc sử dụng lao động theo vị trí công việc có khác nhau, cụ thể như sau:

Bảng 4: Cơ cấu lao động theo vị trí công việc tại các khu công nghiệp Hà Nội

Đơn vị: %

| Khu công nghiệp | Năm  | Tổng số LĐ (%) | Số LĐ trực tiếp (%) | Số LĐ gián tiếp (%) | Số LĐ là người nước ngoài (%) |
|-----------------|------|----------------|---------------------|---------------------|-------------------------------|
| Nội Bài         | 2013 | 100            | 49.2                | 49.7                | 1.1                           |
|                 | 2014 | 100            | 51.4                | 47.5                | 1.1                           |
| Thạch Thất      | 2013 | 100            | 66.8                | 32.1                | 1.1                           |
|                 | 2014 | 100            | 66.8                | 32.1                | 1.1                           |
| Thăng Long      | 2013 | 100            | 79.6                | 19.8                | 0.6                           |
|                 | 2014 | 100            | 79.6                | 19.8                | 0.6                           |
| Sài Đồng        | 2013 | 100            | 76.0                | 23.7                | 0.3                           |
|                 | 2014 | 100            | 76.0                | 23.7                | 0.3                           |
| Quang Minh      | 2013 | 100            | 79.6                | 19.6                | 0.8                           |
|                 | 2014 | 100            | 79.6                | 19.8                | 0.6                           |
| Phú Nghĩa       | 2013 | 100            | 82.0                | 16.2                | 1.8                           |
|                 | 2014 | 100            | 82.0                | 16.2                | 1.8                           |
| Đại Từ          | 2013 | 100            | 58.8                | 40.8                | 0.4                           |
|                 | 2014 | 100            | 58.7                | 40.9                | 0.4                           |
| Tổng số         | 2013 | 100            | 73.7                | 25.5                | 0.8                           |
|                 | 2014 | 100            | 73.3                | 25.9                | 0.8                           |

Nguồn: Tính toán trên cơ sở số liệu của Ban Quản lý các KCN&CX Hà Nội năm 2013-2014



#### **2.4. Thực trạng về ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, tinh thần làm việc tập thể**

Hiện nay phần lớn công nhân lao động đều chưa ý thức được tầm quan trọng của việc tạo cho mình tác phong làm việc chuyên nghiệp. Thiếu tác phong lao động công nghiệp là một yếu điểm lớn nhất của công nhân lao động trong các KCN Hà Nội. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng này đó là: trình độ học vấn thấp, xuất thân từ nông nghiệp, chưa được đào tạo chính quy về cách thức làm việc tập trung tại nhà máy, quen với lối sống và cách thức làm việc tự do, chưa định hình về tác phong công nghiệp. Cùng với đó là trình độ nhận thức, kỹ năng nghề nghiệp còn thấp, ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành giờ giấc làm việc chưa cao, thiếu nghiêm túc.

Một số thói quen không tốt mà công nhân lao động thường hay mắc phải trong quá trình làm việc: Làm việc không có kế hoạch và mục tiêu rõ ràng; Thường đi trễ, về sớm; Hay đùa giỡn, hút thuốc, nghe điện thoại, làm việc riêng, ăn vặt trong giờ làm việc; Thiếu tính kỷ luật, xem nhẹ những quy định tại nơi làm việc; Thiếu trung thực, che giấu những khuyết điểm của mình và người khác; Luôn nghĩ đến cái lợi cá nhân, trước mắt; Thiếu tính năng động, sáng tạo trong công việc; Có tư tưởng “Đứng núi này trông núi nọ” nên làm việc cầm chừng, tránh sai sót là đủ hoặc làm nhanh, làm ẩu cho xong việc; Thiếu ý thức, ý chí tự học để nâng cao trình độ, nhận thức cho chính mình. Hạn chế được những thói quen không tốt này sẽ giúp công nhân có việc làm ổn định, thu nhập cao, có nhiều cơ hội thăng tiến, tạo được niềm tin đối với chủ doanh nghiệp [8].

#### **3. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp ở các khu công nghiệp Hà Nội**

*Thứ nhất, giải pháp về tuyên truyền, nâng cao nhận thức*

Để có được nguồn nhân lực chất lượng trước hết Ban quản lý các khu công nghiệp và chế xuất Hà Nội phải chủ động, phối hợp với các cấp, các ngành, các đoàn thể, địa phương đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức đối với việc đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo để có được, “đầu vào” có chất lượng và ổn định; Đẩy mạnh và đa dạng hóa các hình thức, biện pháp tuyên truyền, giáo dục đối với người lao động; chú trọng các hình thức tuyên truyền phù hợp với điều kiện sống và làm việc của người lao động trong các KCN.

*Thứ hai, quy hoạch phát triển các KCN gắn với chiến lược phát triển nguồn nhân lực, tạo sự hợp lý giữa cung - cầu lao động*

Để đáp ứng nhân lực cho các doanh nghiệp Hà Nội nói chung và nhân lực cho các KCN nói riêng, cần nhanh chóng hoàn thành quy hoạch tổng thể các cơ sở đào tạo, nhất là mạng lưới các cơ sở đào tạo nghề, gắn liền với các khu công nghiệp, khu chế xuất. Việc quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo, dạy nghề tạo điều kiện để công tác đào tạo, dạy nghề phát triển tập trung, bảo đảm cung ứng công nhân kỹ thuật lành nghề tại chỗ cho các doanh nghiệp; từng bước khắc phục tình trạng mất cân đối cung - cầu công nhân kỹ thuật hiện nay, giảm sức ép di chuyển lao động giữa các vùng, miền.

*Thứ ba, giải pháp về cơ chế, chính sách*

Xây dựng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nhân lực, việc làm, giáo dục, đào tạo, chính sách tiền lương, khen thưởng, đãi ngộ; chính sách trọng dụng chuyên gia, kỹ sư, nhà thiết kế, phát minh, gọi chung là nhân tài, chính sách về môi trường, điều kiện, phương tiện làm việc; chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm; chính sách cho các cơ sở đào tạo, cơ quan khoa học. Cải cách chế độ tiền lương cho đội ngũ giáo viên, giảng viên, có chế độ ưu đãi cho người học. Đổi mới cách xây dựng nền giáo dục, đào tạo phục vụ nhu cầu xã hội, đào tạo đến đâu sử dụng đến đó.

*Thứ tư, giải pháp đào tạo nguồn lao động cho các khu công nghiệp*

Xây dựng trường đào tạo nghề mới ở các huyện có KCN nhưng chưa có trường dạy nghề, cụm các trường trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề. Triển khai thực hiện đề án quy hoạch mạng lưới cơ sở dạy nghề trên địa bàn đã được Thành phố phê duyệt; Đẩy mạnh hơn nữa công tác xã hội hoá đào tạo nghề, huy động sự tham gia của mọi thành phần kinh tế trong đào tạo nghề; Căn định hướng cho các trường mở rộng thêm các ngành nghề mới; mở rộng hình thức đào tạo nghề; Khuyến khích nhân rộng mô hình doanh nghiệp thành lập trung tâm đào tạo tại chỗ, nhận sinh viên về đào tạo và thực tập.

*Thứ năm, giải pháp về nâng cao chất lượng người lao động trong các khu công nghiệp*

Tổ chức tốt công tác mạng lưới dịch vụ cung ứng lao động, giao dịch, tìm hiểu và giới thiệu việc làm. Thành phố xây dựng ngân hàng dữ liệu về cung và cầu sức lao động và cung cấp những thông tin cần thiết, kịp thời cho các quận, huyện, xã, phường và nhân dân về vấn đề này; Người lao động chủ động tiếp thu và trau dồi kiến thức một cách có hiệu quả, có chất lượng và nhận thức rõ rằng chỉ có tay nghề cao, kỷ luật lao động tốt thì mới có việc làm ổn định, thu nhập cao, đời sống được nâng lên; Doanh nghiệp có chiến lược, lộ trình bổ sung, thay thế nguồn lao



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. □