

Nguyễn Nam - Đình công và biểu tình ngay sau tết Nhâm Dần

13/02/2022



Hàng ngàn công nhân ở các tỉnh Ninh Bình, Nghệ An đã đình công, yêu cầu doanh nghiệp tăng lương, phụ cấp và chi trả một số khoản hỗ trợ khác.

Ngày 12-2, ông Dương Đức Khanh, Chủ tịch Liên đoàn lao động tỉnh Ninh Bình, cho biết vụ việc công nhân Công ty TNHH Vienergy, địa chỉ tại Khu công nghiệp Phúc Sơn, thành phố Ninh Bình, tỉnh Ninh Bình đình công vẫn chưa chấm dứt.

Theo đó, vào khoảng 13g ngày 11-2, vào đầu giờ làm ca chiều, gần như toàn bộ hơn 5.000 người lao động của công ty trên đã đồng loạt ngừng việc tập thể, tập trung trước khu vực nhà xe và sân của công ty để yêu cầu Ban lãnh đạo công ty làm rõ nhiều nội dung, trong đó phần lớn liên quan đến các khoản thu nhập của người lao động.

Cụ thể, nhiều công nhân cho biết, sau khi công ty trả lương cho công nhân vào buổi sáng ngày 11-2, nhiều người đã thắc mắc về các khoản được trả không rõ ràng, dẫn đến nghi ngờ có sự mập mờ, ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. Đơn cử như việc

công ty không kê khai rõ ràng các khoản lương, thưởng, tiền làm thêm giờ, tiền chuyên cần, tiền ăn... trong khi các công ty khác đều kê chi tiết.



Bên cạnh đó, nhiều công nhân còn cho rằng, mức lương công ty trả thấp hơn so với nhiều công ty khác có chung đặc điểm ngành nghề. Trong thời gian 2 năm qua, công ty không tăng lương, trong khi giá cả mọi thứ đều tăng.

Ngoài ra, các người lao động ở đây còn phản ánh, công ty ép nhiều công nhân phải bán ngày phép. Gia đình công nhân nào có đám hiếu, hoặc công nhân ốm đau phải báo trước. Nhiều công nhân cho đây là những điều hết sức vô lý.

Việc tính giờ làm việc cũng được nhiều công nhân phản ánh. Họ cho rằng, công ty ép công nhân phải đi làm trước giờ làm việc chính thức từ 5 đến 10 phút (phải vào làm việc từ 7g20, trong khi quy định là 7g30 phút mới bắt đầu giờ làm việc) và làm việc sau khi hết giờ làm việc thêm từ 1 đến 5 phút.

Đặc biệt, nhiều công nhân bức xúc về việc đợt Tết Nguyên đán Nhâm Dần 2022 vừa qua, theo quy định, công nhân sẽ được tiền do Liên đoàn Lao động các cấp hỗ trợ

300.000 đồng/người, nhưng đến nay toàn bộ công nhân đều chưa được nhận số tiền trên.

Cùng nội dung đòi hỏi về quyền lợi như trên, sáng 12-2, công nhân của nhà máy sản xuất giày da thuộc Công ty TNHH Viet Glory tại xã Diễn Trường, huyện Diễn Châu, tỉnh Nghệ An vẫn tiếp tục ngưng việc để đòi tăng lương. Vụ đình công này bắt đầu từ chiều 7-2. Gần 5.000 công nhân của công ty đình công để yêu cầu lãnh đạo nhà máy thực hiện 11 yêu cầu của công nhân, gồm: tăng lương cơ bản, tăng phụ cấp thâm niên, chế độ nghỉ phép không được trừ các khoản phụ cấp, tăng số lượng công nhân được hưởng mức độc hại, công nhân bị nhiễm Covid-19 không được tự ý chấm dứt hợp đồng lao động...

Sau nhiều cuộc đối thoại giữa công nhân và lãnh đạo nhà máy, đến ngày 11-2, ban giám đốc Công ty TNHH Viet Glory đã quyết định bổ sung phụ cấp thâm niên cho công nhân kể từ tháng 3 và đồng ý giải quyết một số kiến nghị khác của công nhân. Việc tăng lương cơ bản, công ty này cho rằng công ty đang áp dụng mức lương 3.670.100 đồng, cao hơn 600.000 đồng so mức lương cơ bản vùng 4 và sẽ xem xét thực hiện trong thời gian tới.

“Vụ đình công này chưa đúng trình tự quy định của pháp luật, không có sự tham gia của tổ chức công đoàn trong việc tổ chức, lãnh đạo. Còn đình công có được xác định là trái pháp luật hay không thì phải có phán quyết của tòa án hoặc của hội đồng trọng tài.

Người lao động đang ngưng việc để đình công vì lợi ích, lý do này có trong quy định pháp luật, không phải là nghỉ việc không lý do. Thời điểm này doanh nghiệp chưa thể áp dụng điểm e, khoản 1, Điều 36 Luật Lao động để đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với người lao động” – bà Hoàng Thị Thu Hương – Trưởng ban Chính sách pháp luật

và Quan hệ lao động, Liên đoàn lao động tỉnh Nghệ An, người trực tiếp có mặt tại Công ty TNHH Viet Glory, cho báo chí biết như vậy.

Hình ảnh và diễn biến của hai đình công ở trên cho thấy đây còn là những cuộc biểu tình mà không bị công an trấn áp với lý do quen thuộc là “chưa có Luật về biểu tình”.

Như vậy, để có thể ổn định được đầu tư cũng như bảo vệ tốt nhất quyền lợi của người lao động, cần kíp phải có Luật về quyền biểu tình, cũng như giải quyết tranh chấp về lao động nên được phân xử bằng tư pháp tòa án, thay cho đôi co giữa bên chủ doanh nghiệp và người lao động như hiện tại.

[Việt Nam Thời Báo](#)