

Ts. Phạm Đình Bá - Định hình việc hỗ trợ người lao động

18/01/2022



Công nhân Công ty TNHH Pouchen Việt Nam (Đồng Nai) đình công phản đối mức thưởng Tết 2022

Sự cố 1 – Theo tin tức từ VOV, ngày 7/1 và 8/1/2022, hàng ngàn công nhân Công ty Pouchen đình công vì công ty thông báo mức thưởng Tết năm 2022 chỉ từ 1-1,5 tháng lương, thay vì từ 1,9-2,2 tháng lương trong những năm trước đại dịch.[1] Ngày 9/1, công ty thương thảo theo yêu cầu giữ mức thưởng Tết ở 1-1,5 tháng lương và vẫn tính lương cho ngày 7/1 và 8/1 dù công nhân đình công, để mời công nhân quay trở lại làm việc. Ngày 10/1, công ty thông báo vẫn không thay đổi mức thưởng Tết cho công nhân. Có đến 16.500 công nhân tiếp tục đình công. Phó Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh Đồng Nai cho biết, ngành công đoàn hiện đang phối hợp với chính quyền địa phương tìm cách thuyết phục công nhân quay trở lại làm việc.

Theo tin từ báo Tuổi Trẻ, phó chủ tịch Liên đoàn Lao động thành phố Biên Hòa (Đồng Nai) cho biết toàn bộ 16.500 công nhân đã chấp thuận quay lại xưởng làm việc vào ngày 10/1, sau 4 ngày đình công.[2] Yêu cầu đòi tiền thưởng của công nhân không được đáp ứng. Theo bà phó chủ tịch, các cơ quan chức năng tỉnh Đồng Nai và TP Biên Hòa đã phối hợp với công đoàn cơ sở, ban giám đốc công ty cố gắng tuyên truyền cho người lao động hiểu rõ vấn đề tiền thưởng Tết năm nay giảm do dịch kéo dài. Từ đó người lao động đã "thấu hiểu và chia sẻ" với những khó khăn của doanh nghiệp, bằng lòng quay vào xưởng làm việc. Công ty chỉ nhượng bộ về việc vẫn trả tiền lương cho 4 ngày công nhân đình công.

Theo tin từ Radio Free Asia, công nhân Pou Chen đòi giáng chức Chủ tịch công đoàn bởi vì họ cho rằng ông này không bảo vệ quyền lợi cho người lao động mà đứng về phía doanh nghiệp trong giai đoạn thương thảo.[3] Một nữ công nhân có thâm niên gần 20 năm trong công ty xác nhận thông tin trên, nói với điều kiện giấu tên vì lý do an toàn rằng, mức thưởng Tết thấp khiến đời sống công nhân thêm khó khăn: "Dịch này tụi em cũng khổ lắm, ai cũng chờ cái Tết này để có tiền chi tiêu mà nói chung với mức thưởng như vậy thì không đủ chi tiêu."

Sự cố 2 - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ngày 15/12/2021 đã ban hành thông tư số 18/2021/TT-BLĐTBXH quy định thời gian làm việc đối với lao động làm công việc có tính cách thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng, có hiệu lực từ 01/01/2022.[4] Phân tích về thông tư này trên BBC ngày 15/01/2022, tác giả T.K. Tran, một nhà quan sát các hoạt động nghiệp đoàn, hiện sống tại Stuttgart, CHLB Đức cho rằng quy định trong thông tư 2022 (viết tắt là quy định 2022) có khác biệt với các quy định trước, theo hướng xấu đi cho công nhân.[5] Ông so sánh quy định 2022 với thông tư 54/2015/TT-BLĐTBXH (viết tắt là quy định 2015),

cũng như các điều khoản liên quan tới việc làm thêm giờ trong bộ Luật Lao động 2019 và Nghị định 145/2020 NDCP.

Khác biệt quan trọng nhất giữa qui định 2015 và qui định 2022 là qui định 2022 bãi bỏ sự phân biệt giữa công việc bình thường và công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và cho phép tăng thêm giờ làm việc hàng tuần tới 72 giờ/tuần cho mọi công việc.

Ví dụ, theo quy định 2015 thì công nhân làm việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm làm việc hàng ngày 6 giờ, thêm giờ phụ trội tối đa 9 giờ. Công việc bình thường mỗi ngày là 8 giờ, tối đa 12 giờ. Giới hạn tổng cộng giờ làm trong tuần là 48 giờ cho công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, là 64 giờ cho công việc bình thường. Giới hạn giờ làm thêm trong tháng là 24 giờ cho công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, và là 32 giờ cho công việc bình thường.

Quy định 2022 không lưu tâm tới công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hay không, ấn định giờ làm việc hàng ngày cho tất cả nghề nghiệp là 8 giờ, cộng thêm giờ phụ trội tối đa là 12 giờ. Mức giờ tổng cộng trong tuần được nâng lên tới 72 giờ/tuần cho mọi nghề nghiệp. Nghĩa là tăng thêm tới 24 giờ/tuần cho công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, và tăng thêm 8 giờ/tuần cho công việc bình thường so với quy định 2015. Mức giờ làm thêm trong tháng được ấn định tối đa 40 giờ/tháng. Nghĩa là tăng thêm 16 giờ/tháng cho công việc nặng nhọc, độc hại nguy hiểm, hay tăng thêm 8 giờ/tháng cho công việc bình thường so với quy định 2015.

Sự cố 3 – Ngày 15/01/2022, trên tạp chí Cộng sản, cơ quan lý luận chính trị của ban chấp hành trung ương đảng Cộng sản Việt Nam, TS Lê Cao Thắng, Chủ tịch

Hội đồng Trường Đại học Công đoàn, viết về “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới”.[6] Theo bài này, quá trình hình thành và hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam gắn liền với vai trò to lớn của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Những chỉ dẫn của Người luôn là kim chỉ nam cho hoạt động của tổ chức Công đoàn Việt Nam, trong đó có việc xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn ngang tầm nhiệm vụ mới trong đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Bài này viết vẫn trong bối cảnh của đại dịch. Theo Cổng Thông tin Điện tử của Công Đoàn Việt Nam, hai năm qua, chia sẻ với khó khăn của doanh nghiệp do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 nên việc đàm phán, thương lượng tiền lương tối thiểu đã không được thực hiện.[7] Hay nói cách khác, năm 2022 lao động Việt Nam sẽ làm đến 72 giờ mỗi tuần với đồng lương 'đóng băng'. [5]

Phân tích sự cố 1-3: Tôi không hiểu nhiều về lao động như nhà quan sát lao động T.K. Tran và TS. Lê Cao Thắng, nên chỉ có vài ý kiến nhỏ bên dưới.

Phân quyền: Mục tiêu chính của công đoàn là đại diện và bảo vệ cho quyền lợi người lao động. Mục tiêu gốc của người lao động là có việc làm, có tiền lương đủ sống và tiền thưởng cuối năm để có thêm chi tiêu. Mục tiêu chính của chủ hãng là bảo đảm sản xuất để bán có lợi nhuận. Mục tiêu chính của chính quyền là tạo điều kiện an toàn cho dân, phát triển kinh tế để dân có việc làm, cùng nhiều mục tiêu khác nữa.

Trong các sự cố bên trên, bởi nhầm lẫn mục tiêu chính của các bên liên quan nên có đến 4 cánh trong thương thảo: công đoàn không đại diện cho quyền lợi của dân lao động mà theo quan điểm của doanh nghiệp, chủ hãng thì bảo vệ lợi

nhuận, và chính quyền và cơ quan chức năng thì đứng bên chủ hãng để thuyết phục người làm trở lại làm việc, và dân lao động thì bị ép ba bề. Rõ ràng là dân lao động bị đánh hội đồng từ ba phía! Như vậy là không công bằng!

Cán cân quyền lực: Cơ quan chức năng thì có công an nổi chìm và quyền bắt giam có khi tùy tiện. Công đoàn rất đồ sộ dàn dựng trên lưng người lao động. To lắm theo TS. Thăng - cả nước có 7.216 cán bộ công đoàn (CBCĐ) chuyên trách, có 1.023.044 CBCĐ không chuyên trách; 10.983 chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn cơ sở thành viên; 34.188 chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn bộ phận; 215.805 thành viên ban nữ công quần chúng.[6]

Trong cách làm việc hiện tại của công đoàn, có nhiều điều không phải lẽ. Thứ nhất là mạo danh đại diện lao động – công nhân Pou Chen đòi giáng chức Chủ tịch công đoàn trong sự cố 1 vì ông ấy đứng về phe chủ hãng. Thứ hai là không làm nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi người lao động. Thứ ba là không làm việc cho chính danh mà vẫn ăn lương từ phần đóng góp của dân lao động. Ba tội này ở những nước khác là đi tù nhiều năm chứ không dễ đâu!

Quyền lực của chủ hãng thì không nói cũng dễ hiểu – họ có thể đuổi việc, giáng chức, phân ca bất tiện cho người làm, và điều đi làm những việc vất vả trong hãng, cùng nhiều cách làm phiền người lao động khác. So với cán cân quyền lực của chính quyền, chủ hãng và công đoàn, thì dân lao động như trên đe dưới búa, chỉ có đoàn kết là sống.

Rất đáng phục về tinh thần đoàn kết của công nhân Pou Chen! Họ tuy thất bại trong việc đòi tiền thưởng cuối năm nhưng vẫn đứng vững trong thương lượng để vẫn đòi hỏi được 100% lương trong 4 ngày công nhân đình công.[2]

Tôi có một câu hỏi cho TS. Thắng. Liệu công nhân có thể thành công không nếu công đoàn hỗ trợ quyền lợi của công nhân trong sự cố 1 ở trên? Theo tôi trong trận đấu này, điểm 1 cho tinh thần đoàn kết của công nhân và điểm 0 cho công đoàn của TS. Thắng! Ráng làm việc theo nhiệm vụ đi công đoàn ơi!

Chuyên quyền: Một chuỗi của các sự cố 1, 2 và 3 có thể xảy ra như chúng không liên hệ. Nhưng có nhiều xác suất là chúng có liên quan và không chỉ là sự trùng hợp đơn thuần.

Thứ nhất, báo chí lẽ phải đưa tin rất ít về cuộc đình công và khi đưa tin thì rất ngắn với rất ít dữ liệu.[1, 2] Các bài báo này viết về khó khăn của doanh nghiệp nhiều hơn khó khăn của người lao động. Bài của TS. Thắng trên tạp chí Cộng sản có vẻ như đưa tín hiệu là mục tiêu chính hiện nay của trung ương đảng cho công đoàn là thực hiện nhiệm vụ đẩy mạnh công nghiệp – nói nôm na là thu hút tiền đầu tư và làm tiền cho doanh nghiệp. Đằng sau những cân nhắc của trung ương là làm tiền, làm tiền và làm tiền. Không có gì đáng ngạc nhiên ở đây!

Nhóm trong trung ương đảng thiên về làm tiền này có uy ghê lắm. Chúng bảo Bộ Lao động Thương binh và Xã hội thi hành qui định làm việc có thuận lợi cho doanh nghiệp để doanh nghiệp hoàn thành các đơn đặt hàng.[4] Chúng bảo công đoàn theo quan điểm “đóng băng” tiền lương của công nhân.[5] Chúng chỉ đạo công đoàn để công đoàn theo quan điểm là “... chia sẻ với khó khăn của doanh nghiệp”.[7] Chúng bảo TS. Thắng phải dùng ông Hồ để động viên công đoàn phục vụ lợi ích nhóm hiện nay.[6] Chúng rò rỉ “lệnh trên” để công đoàn và các cơ quan chức năng ở Biên Hòa buộc công nhân đình công phải nhượng bộ

cho doanh nghiệp.[2] Đây là đúng quan điểm của lợi ích nhóm chuyên quyền trong trung ương – “Doanh nhân là chiến sĩ thời bình”.[8]

Lời kết: Trong cách phân tích ở trên, vấn đề cốt lõi nhất là chuyên quyền của lợi ích nhóm trong trung ương. Giải quyết nhóm này thì công đoàn, dân lao động, các cơ quan chức năng và doanh nghiệp có thể hoạt động một cách chính danh tùy theo mục đích chính của từng bên liên hệ, và thương thảo lao động sẽ được đặt trên một sân chơi công bằng. Phản kháng nhóm chuyên quyền này thì khó nhưng cũng dễ bởi chúng chỉ là một thiểu số của bọn ham chơi bản. Ở đây, chính trị định hình phân tích và quy trách nhiệm vào đúng đối tượng để tập trung sức mạnh của phản kháng xoáy sâu vào tập đoàn thiểu số phản dân hại nước.

Tài liệu:

1. Duy Phương. VOV - Công nhân Công ty TNHH Pouchen ở Đồng Nai lại đình công vì thưởng Tết giảm. 10/01/2022; Available from: <https://vov.vn/xa-hoi/tin-24h/cong-nhan-cong-ty-tnhh-pouchen-o-dong-nai-lai-dinh-cong-vi-thuong-tet-giam-post917428.vov>.
2. Tuổi trẻ. Toàn bộ công nhân Pouchen trở lại sản xuất. 12/01/2022; Available from: <https://tuoitre.vn/toan-bo-cong-nhan-pouchen-tro-lai-san-xuat-20220112140521352.htm>.
3. RFA. Hàng ngàn công nhân Pou Chen đình công sang ngày thứ tư, đòi giáng chức Chủ tịch Công đoàn 2022.01.11; Available from: <https://www.rfa.org/vietnamese/news/vietnamnews/thousands-of-pouchen-workers-on-strike-on-4-day-01112022091710.html>.

4. Thư Viện Pháp Luật. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội - thông tư số 18/2021/TT-BLĐTBXH. 15/12/2021; Available from: <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Thong-tu-18-2021-TT-BLDTBXH-thoi-gio-lam-viec-doi-voi-cong-viec-san-xuat-co-tinh-thoi-vu-497432.aspx>.
5. Tran, T.K. Năm 2022: Lao động VN sẽ làm đến 72 giờ/tuần với đồng lương 'đóng băng'? 15 tháng 1 2022; Available from: <https://www.bbc.com/vietnamese/forum-59951839>.
6. TS Lê Cao Thắng. Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới. Tạp chí Cộng Sản 15-01-2022; Available from: <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/chinh-tri-xay-dung-dang/-/2018/824947/van-dung-tu-tuong-ho-chi-minh-vao-cong-tac-dao-tao%2C-boi-duong-can-bo-cong-doan-dap-ung-yeu-cau-nhiem-vu-moi.aspx>.
7. Công Đoàn Việt Nam. Quan hệ lao động. 27/12/2021; Available from: <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/quan-he-lao-dong-505/dieu-chinh-luong-toi-thieu-vung-nam-2022-dam-bao-quyen-loi-nguoi-lao-dong-va-phu-hop-voi-kha-na-ng-cua-doanh-nghiep-606680.tld>.
8. Phan Hân. Người việt nam hèn hạ. Tháng 6 01, 2021 (?) [cited Jan 11 2022; Available from: <https://huongduongtxd.com/nguoivietnamhenha.pdf>.