

Giữa lẫn ranh – Những khủng hoảng của Thế giới lao động và sự chiếm đoạt của Cánh hữu #3

CONNECT

Cùng nhau mạnh mẽ thay vì cô lập và bất lực: Chuyển đổi, đoàn kết và đấu tranh lao động chống lại sự chiếm lĩnh không gian của phe Cánh hữu

Vào mùa Thu năm 2025, trong dự án „Connect – Vielfalt durch Teilhabe“, của DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. đã tổ chức một chuỗi hội thảo trực tuyến. Các bài giảng đã được ghi lại thành văn bản và dịch ra nhiều ngôn ngữ khác nhau. Bài viết này tóm tắt bài giảng của **Kathy Ziegler (nhà báo; thành viên ver.di khu vực bang NRW, sáng kiến Những người hoạt động Công đoàn vì bảo vệ khí hậu)**.

Điều thúc đẩy các đảng phái và phong trào Cực hữu chính là những cảm xúc như giận dữ, sợ hãi và thất vọng ở những người ủng hộ và đồng cảm với họ. Vì vậy, các cuộc khủng hoảng và những thay đổi sâu rộng trong thế giới lao động – những thứ đặt người lao động trước các vấn đề tồn tại và khơi dậy những cảm xúc tiêu cực cùng nỗi lo lắng – có thể trở thành “cánh cửa mở” cho chính sách Cánh hữu. Liệu sự chuyển đổi, bất an và khủng hoảng có tự động đẩy con người vào vòng tay của phe Cánh hữu không? May mắn thay, mọi thứ không đơn giản như vậy. Văn bản này sẽ chỉ ra lý do tại sao các cấu trúc dân chủ trong doanh nghiệp có thể

là biện pháp hiệu quả chống lại sự chiếm dụng của phe Cánh hữu – đồng thời kể về một cuộc đấu tranh lao động ấn tượng và khích lệ từ ngành công nghiệp ô tô Italia.

Nỗi lo sợ chuyển đổi củng cố phe Cánh hữu chính trị ...

Những động lực lớn nhất thúc đẩy các chuyển đổi sâu sắc trong thế giới lao động – không chỉ ở Đức – chính là sự cần thiết phải từ bỏ năng lượng hóa thạch để đối phó với khủng hoảng khí hậu, cùng với quá trình số hóa đang tiến triển nhanh chóng. “Chuyển đổi” vì vậy đã từ lâu không còn là một tình trạng ngoại lệ có giới hạn thời gian nữa, mà trở thành một yêu cầu thường trực, liên tục. Sự hiện diện khắp nơi của chủ đề này, kết hợp với những thay đổi rất thực tế trong các doanh nghiệp và khu vực, dẫn đến nỗi sợ hãi về chuyển đổi ở nhiều người lao động – đặc biệt ở những nơi đang đe dọa đóng cửa, chuyển dịch địa điểm hoặc tái cấu trúc toàn diện.

Thuật ngữ **chuyển đổi** dùng để mô tả một sự thay đổi sâu sắc trong thế giới lao động: một mặt là quá trình số hóa và trí tuệ nhân tạo, mặt khác là sự thích ứng với biến đổi khí hậu – những yếu tố này đang ảnh hưởng đến các doanh nghiệp và hình ảnh nghề nghiệp. Các mô hình làm việc mới đang phát triển, việc đào tạo nâng cao trở nên cần thiết. Một số vị trí việc làm biến mất, trong khi những vị trí mới lại xuất hiện.

Những lo ngại chính đáng của người lao động đang được Cánh hữu chính trị cố tình khai thác một cách có chủ đích. Họ đưa ra những giải pháp tưởng chừng đơn giản, nhưng thực chất

không cung cấp câu trả lời mang tính cấu trúc. Thay vì chỉ rõ nguyên nhân thực sự của các quá trình chuyển đổi, họ đưa ra “vật thể thần” – những nhóm người bị quy chụp trách nhiệm cho các diễn biến mà chính họ không gây ra cũng không ảnh hưởng đến. Việc này thường đi kèm với thái độ phủ nhận cơ bản đối với các thách thức trung tâm: ví dụ, phủ nhận cuộc khủng hoảng khí hậu đã được khoa học chứng minh và muốn tiếp tục “tiếp tục kinh doanh như cũ” với nhiên liệu hóa thạch. Những người thực sự có nguy cơ mất việc làm cảm thấy được xác nhận trong ngắn hạn. Vì việc không phải thay đổi gì mang lại cảm giác an toàn (dù là giả tạo).

Các nghiên cứu thực nghiệm từ Quỹ Hans-Böckler cho thấy nỗi lo ngại về chuyển đổi có thể ảnh hưởng rõ rệt đến thái độ chính trị. Khi người dân ở Đức lo sợ mất việc làm, họ trung bình thể hiện sự hoài nghi hơn đối với các Thể chế và bất mãn hơn với nền Dân chủ – điều này dẫn đến việc họ thường xuyên hơn chọn các đảng Cực hữu như AfD. Quan trọng hơn nhiều so với rủi ro thực tế mất việc là nhận thức chủ quan. Một đặc trưng nổi bật của nhiều Cử tri AfD so với Cử tri các đảng khác là nỗi lo sợ và lo lắng đặc biệt mạnh mẽ ở các lĩnh vực cuộc sống khác nhau, thường không tương ứng với điều kiện sống thực tế. Do các đảng Cánh hữu thông qua cách kể chuyện và sử dụng ngôn ngữ của mình góp phần tạo ra bầu không khí lo lắng và bất an, Cử tri của họ nhanh chóng rơi vào một câu chuyện tiêu cực tự củng cố lẫn nhau. Ngoài ra, nỗi sợ hãi trước sự thay đổi có thể trở nên nghiêm trọng hơn nếu khái niệm “Chuyển đổi” vốn đã bị mang hàm ý tiêu cực. Điều này xảy ra ví dụ ở một số khu vực Đông Đức, nơi thời kỳ sau khi Bức tường Berlin sụp đổ và tái thống nhất Đức năm 1989/1990 gắn liền với nhiều người là mất việc làm, áp lực thích nghi và sự hạ thấp giá trị.

Cảm xúc vì vậy đóng vai trò quyết định đối với định hướng chính trị. **Đặc biệt là cảm giác bất lực và xấu hổ là những cảm xúc mà Cánh hữu chính trị khai thác để thu lợi.** Các câu chuyện đổ lỗi phân biệt chủng tộc chỉ mang lại sự trấn an ngắn hạn, nhưng không cung cấp lối thoát lâu dài: Người lo sợ bị bỏ lại phía sau do quá trình số hóa đang tiến triển hoặc bất lực nhìn vào nguy cơ mất việc làm sẽ không thể loại bỏ những cảm xúc này bằng cách đó.

... miễn là các giải pháp đoàn kết vẫn còn thiếu sót!

Đối lập với cảm giác bất lực là sự tự chủ hiệu quả và khả năng hành động, tức là những cơ hội để tham gia hình thành và đồng quyết định.

Những điều này thường không tồn tại trong thế giới lao động của Chủ nghĩa Tư bản, trừ khi người lao động đòi hỏi và đấu tranh để giành lấy chúng. Việc tự tổ chức của người lao động trong doanh nghiệp và vượt ra ngoài phạm vi đó mang lại hai tác động tích cực cùng lúc: Một mặt, một tập thể lao động có tổ chức có thể bảo vệ quyền lợi của mình tốt hơn và có vị thế đàm phán mạnh mẽ hơn khi quyết định về những biến đổi sắp tới. Ví dụ trong phần thứ hai của bài viết cho thấy điều này có thể thành công đến mức nào.

Mặt khác, còn tồn tại một tác động tích cực giữa các cấu trúc dân chủ trong doanh nghiệp và thái độ dân chủ nói chung. Khoa học xã hội đã chứng minh điều này nhiều lần, ví dụ trong một nghiên cứu của WSI (Viện Nghiên cứu Kinh tế và Xã hội) năm 2024 về các khả năng đồng quyết định tại nơi làm việc. (Điều này bao gồm cả quyền đồng quyết định trong doanh nghiệp thông qua Hội đồng lao động và Hội đồng nhân sự, cũng như quyền tham gia của công đoàn qua các thỏa ước lao động tập thể.) Những yếu tố này trên toàn Châu Âu không chỉ dẫn đến điều kiện làm việc tốt hơn, mà còn giảm bớt các thái độ chống dân chủ, chẳng hạn như quan điểm phân biệt chủng tộc. Nguyên nhân nằm ở niềm tin lớn hơn vào các thể chế dân chủ. Con người ví dụ qua quyền đồng quyết định tại nơi làm việc trải nghiệm rằng việc đứng lên vì các lợi ích tập thể có thể mang lại kết quả. Điều này không chỉ cải thiện tình hình cá nhân, mà còn tạo ra sự tự chủ hiệu quả và cảm giác không phải bất lực chịu đựng trước những tình trạng nhất định.

Do đó, một mặt tồn tại một hiệu ứng học tập: tương tự như trong doanh nghiệp, người ta cũng có thể đấu tranh thành công cho các mục tiêu và niềm tin của mình trong nền dân chủ chính trị. Mặt khác, cảm giác tự chủ hiệu quả đạt được theo cách đó sẽ chống lại những cảm xúc bất lực và xấu hổ – và qua đó rút đi nền tảng để Cánh hữu chính trị chiếm lấy các vấn đề thực tế. **Ai mạnh mẽ ủng hộ việc tự tổ chức và**

đồng quyết định trong doanh nghiệp, người đó đồng thời cũng thực hiện một dạng “miễn dịch hóa” chống lại Chủ nghĩa Cực hữu đang trỗi dậy.

Một ảo tưởng thực tế tại một nhà máy cũ của nhà cung cấp linh kiện ô tô gần Florence

Tiềm năng tích cực trong đó được thể hiện rõ ràng qua cuộc đấu tranh của người lao động tại nhà máy cũ của nhà cung cấp linh kiện ô tô GKN gần thành phố Florence, Ý. Từ cuộc phản kháng chống lại việc sa thải hàng loạt, đã hình thành một dự án mang tính tầm nhìn, nhằm tái cấu trúc hoàn toàn nhà máy được cho là không còn khả năng kinh tế: được tổ chức dân chủ, hướng tới sinh thái - xã hội, tập trung vào lợi ích chung, và dưới hình thức hợp tác xã, trong đó chính người lao động sở hữu nhà máy. Điều này đã diễn ra như thế nào?

Sau khi quỹ đầu tư tiếp quản địa điểm vào năm 2018, người lao động trở nên cảnh giác. Trước những bước đi đầu tiên của chủ sở hữu mới, chẳng hạn như kế hoạch chuyển 30% sản xuất sang Tây Ban Nha, họ đã phản ứng bằng hành động tập thể – một cuộc đình công đã thành công ngăn chặn biện pháp dự định đó. Ngay từ lúc ấy đã cho thấy: Hành động tập thể là yếu tố quyết định.

Đội ngũ công nhân bắt đầu củng cố cấu trúc nội bộ của mình. Ngày càng nhiều công nhân (nam và nữ) được chỉ định làm „người đại diện tin cậy” qua đó họ được tham gia tích cực vào việc tự tổ chức tập thể và vận động các đồng nghiệp mới. Họ đã hình thành một tập thể vững mạnh, giúp họ chuẩn bị tốt cho những gì sắp đến. Điều này đã chứng minh giá trị khi hơn 400 đồng nghiệp nhận thư sa thải vào ngày 9 tháng 7 năm 2021. Ngay trong đêm đó, công nhân đã chiếm giữ nhà máy và mở một cuộc họp đại hội lao động liên tục – cuộc họp này vẫn được duy trì cho đến nay (tính đến tháng 12 năm 2025). Ngày đêm, tập thể duy trì một chốt tuần tra

đình công để bảo vệ nhà máy, nhằm giữ lại việc làm của mình và cuối cùng thực hiện việc chuyển đổi bền vững cho tương lai của xí nghiệp. Lý do rất rõ ràng: Việc hãng sản xuất ô tô Fiat chuyển đổi sang động cơ điện đã khiến công việc sản xuất trực truyền động của họ bị cho là không còn cần thiết nữa. Bên cạnh mối đe dọa tồn tại về sinh kế, nhiều công nhân cảm thấy phẩm giá bản thân bị xúc phạm, sự an toàn và triển vọng tương lai bị đe dọa. Như đã mô tả, đây thường là “cửa ngõ” dẫn đến các cách diễn giải theo hướng cực hữu và sự cô lập ngày càng tăng – tức là sự cách ly xã hội và rút lui cá nhân. Tuy nhiên, kinh nghiệm tại GKN xác nhận rằng việc tự trao quyền tập thể là một biện pháp đối phó hiệu quả.

Ban đầu, công nhân đã thành công trong việc ngăn chặn các thư sa thải thông qua con đường pháp lý. Tuy nhiên, họ không dừng lại ở đó mà bắt đầu xây dựng một tầm nhìn tích cực và bền

vững cho tương lai. Tầm nhìn này tập trung vào việc tìm kiếm các giải pháp thay thế mang tính xã hội - sinh thái: Sau những cuộc thảo luận sâu rộng trong tập thể, mục tiêu cuối cùng là phát triển một mô hình sản xuất bền vững về mặt sinh thái và hướng tới lợi ích chung. Thay vì sản xuất trực truyền động cho ô tô, họ muốn chuyển sang

sản xuất tấm pin mặt trời và xe đạp chở hàng. Việc sản xuất xe đạp chở hàng đã được khởi động ở một xưởng nhỏ thuê riêng. Để hiện thực hóa ý tưởng này, những người lao động hướng tới việc xây dựng sức mạnh thông qua các liên minh xã hội, chẳng hạn như với phong trào khí hậu. Kết quả là một liên minh đa dạng và ngày càng lớn mạnh đã hình thành từ nhiều bên tham gia khác nhau, với nguyên tắc cốt lõi là “Mutualismo” (chủ nghĩa tương trợ): Sự đoàn kết thực tế được thể hiện qua trao đổi chặt chẽ và hỗ trợ lẫn nhau, ví dụ trong các cuộc đình công, và mang lại lợi ích cho tất cả các bên.

Dù gặp nhiều thất bại liên tiếp – thiếu sự hỗ trợ từ phía chính trị, lương bị ngừng chi trả, đe dọa

“Insorgiamo” – bằng tiếng Việt “Chúng ta hãy nổi dậy” – là khẩu hiệu của tập thể lao động này. Qua đó, họ cố ý lấy lại một câu khẩu hiệu của các chiến sĩ du kích Ý (partisanen), những người trong Chiến tranh Thế giới thứ hai đã giải phóng thành phố Florence khỏi sự chiếm đóng của chế độ quốc xã. Đối với họ, điều quan trọng là đấu tranh cho một cuộc sống tốt đẹp dành cho tất cả mọi người và chống lại bất công xã hội.

trực xuất – tập thể nhà máy vẫn kiên định với mục tiêu của mình. Để đối phó với việc không nhận được lương, họ đã tổ chức thành công các chiến dịch huy động vốn cộng đồng (crowdfunding). Ngoài ra, họ thành lập hợp tác xã “ex-GKN for Future” nhằm thúc đẩy việc chuyển đổi và duy trì sự tồn tại của xí nghiệp. Hợp tác xã của công nhân – trong đó chính đội ngũ lao động sở hữu cổ phần trong doanh nghiệp – sẽ trực tiếp vận hành nhà máy. Đồng thời, các nhóm xã hội dân sự khác cũng sẽ trở thành cổ đông. Sự tham gia này mở ra những con đường mới, không chỉ cho chính nhà máy của họ: Theo sáng kiến của tập thể nhà máy, chính quyền vùng Toscana đã thông qua một đạo luật cho phép chuyển giao các doanh nghiệp phá sản hoặc đang đối mặt với nguy cơ đóng cửa cho các hợp tác xã của chính người lao động nhằm mục đích tái thiết và hiện đại hóa.

Việc tầm nhìn này có trở thành hiện thực hay không vẫn còn chưa rõ ràng. Nhiều cựu nhân viên đã bị buộc phải từ bỏ cuộc đấu tranh và tìm kiếm công việc mới, đặc biệt do việc ngừng chi trả lương. Hiện nay, tập thể chỉ còn khoảng gần 100 thành viên cũ đang tích cực hoạt động. Trên đầu họ là mối đe dọa bị đuổi khỏi khu vực nhà máy, việc này có thể được ra lệnh bất cứ lúc nào. Mặc dù kết quả vẫn còn bất định, ex-GKN for Future đã chứng minh được những điều quan trọng: một tập thể có thể xây dựng được bao nhiêu sức mạnh hành động khi tự mình nắm lấy sáng kiến. Sự đoàn kết giữa những người lao động và các liên minh xã hội rộng lớn có ý nghĩa to lớn đến nhường nào. Và một tầm nhìn tương lai ban đầu có vẻ ảo tưởng nhưng tích cực có thể phát huy sức mạnh ra sao – thậm chí mang lại những thành công rất thực tế. Thành viên của tập thể đã tự tóm tắt điều này một cách xuất sắc nhất:

„Mệt mỏi và tức giận là một phần của thực tế chúng tôi, nhưng chúng tôi có thể cùng nhau gánh vác những cảm xúc ấy. Cuộc đấu tranh rất vất vả, nhưng nó đồng thời cũng là một hình thức trị liệu giải phóng.“

Bạn muốn tìm hiểu thêm về cách các cuộc tranh luận trong Doanh nghiệp và Xã hội đang bị chiếm lĩnh bởi các cách diễn giải từ phía cánh hữu?

Tất cả các chủ đề khác trong chuỗi hội thảo và ấn phẩm bạn có thể tìm thấy trên trang web của chúng tôi:

www.dgb-bwt.de/wissen-fuer-alle

Tất cả các tài liệu đều có sẵn bằng **các ngôn ngữ sau**: Tiếng Ả Rập, Tiếng Dari, Tiếng Đức, Tiếng Anh, Tiếng Pháp, Tiếng Ba Lan, Tiếng Nga, Tiếng Tây Ban Nha, Tiếng Việt.

In Trägerschaft
des:



Im Rahmen des
Bundesprogramms:



Gefördert durch
das:



Administriert durch
das:

