

TÌNH TRẠNG BẤT ỔN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ SỰ THAY ĐỔI THỂ CHẾ: NHẬN THỨC CỦA NHÀ LÃNH ĐẠO CÔNG ĐOÀN ĐỊA PHƯƠNG Ở TRUNG QUỐC

 KAN WANG* - MANFRED ELFSTROM**

Người dịch: Nguyễn Thu Hà

Ngày nhận: 8/12/2019
Ngày phản biện: 20/12/2019
Ngày duyệt đăng: 25/12/2019

Tóm tắt: Các cuộc biểu tình của công nhân ở Trung Quốc đang gia tăng tần suất và công nhân đang đưa ra những yêu cầu tham vọng hơn. Tuy nhiên, không rõ liệu hoạt động này, nhìn chung, sẽ kích hoạt phản ứng mang tính cải cách hay bảo thủ từ nhà quản lý. Từ cuộc khảo sát năm 2014 thực hiện trên các nhà lãnh đạo cấp thành phố từ liên đoàn công đoàn của Trung Quốc, tác giả nhận được đa số sự thừa nhận về mức độ nghiêm trọng của các tranh chấp lao động ngày nay và về mối tương quan tích cực giữa sự thay đổi của quan hệ công nghiệp với sự lạc quan của đối tượng nghiên cứu về khả năng thay đổi của hệ thống chính trị Trung Quốc. Để xác định chính xác điều này có ý nghĩa gì về mặt tư tưởng, các tác giả so sánh những cá nhân có cái nhìn tích cực và tiêu cực với cải cách về sự ủng hộ của họ đối với một loạt các chính sách cụ thể, kết quả cho thấy những người tin vào thay đổi mang tính hệ thống có tâm nhìn khác với các đồng nghiệp về tầm quan trọng của sự đóng góp của xã hội dân sự toàn cầu và cách tiếp cận ba bên (chính phủ, công đoàn, chủ nhân) để quản lý nơi làm việc. Kết quả này làm cơ sở hỗ trợ cho ý tưởng rằng những người lạc quan về cải cách là những người ủng hộ cải cách, và mối quan tâm đến sự thay đổi giữa các quan chức Trung Quốc, ít nhất là ở cấp độ nghiên cứu ở đây, đang gia tăng cùng với xung đột tại nơi làm việc.

Từ khoá: Tổng Công hội Trung Quốc, dân chủ hóa, quan hệ lao động, công đoàn, bất ổn công nhân, thể chế, quan chức.

WORKER UNREST AND INSTITUTIONAL CHANGE: PERCEPTIONS OF LOCAL TRADE UNION LEADERS IN CHINA

Abstract: Worker protests in China are increasing in frequency, and workers are making more ambitious demands. However, it is unclear whether this activism is, on the whole, drawing a reformist or conservative response from officials. Using a 2014 survey of city-level leaders from China's official trade union federation, we find that an acknowledgement of the seriousness of today's labor disputes and of how the country's industrial relations are changing is positively correlated with respondents' optimism regarding the likelihood of changes to China's political system. To determine exactly what this means ideologically, we further compare reform optimists and pessimists with regard to their support for a range of more specific policies, finding that those who believe systemic changes are close at hand have different views from their peers regarding the importance of engagement with global civil society and a tripartite (government, union, employer) approach to managing workplaces. This provides tentative support for the idea that reform optimists are reform supporters and that interest in change among Chinese officials, at least at the level studied here, is growing alongside workplace conflict.

Keywords: All China Federation of Trade Unions (ACFTU), democratization, labour relations, trade unions, worker unrest, institutions, officials

Tình trạng bất ổn của công nhân ở Trung Quốc đang gia tăng mạnh mẽ và đang thay đổi trong tính chất. Cùng lúc đó, Bắc Kinh và chính quyền địa phương cũng đã thông qua luật lao động mới trong thập kỷ qua, và Đảng Cộng sản Trung Quốc (ĐCSTQ) và Tổng Công hội Trung Quốc (TCHTQ) đã được khuyến khích áp dụng vai trò mang tính tích cực hơn tại nơi làm việc. Tuy nhiên, cũng đã có những động thái ở bên đối lập, từ các cuộc

đàn áp các tổ chức phi chính phủ (PCP) của cảnh sát địa phương đến các chỉ trích về bảo vệ lao động chủ chốt của các bộ trưởng hàng đầu. Nếu chủ nghĩa cải cách là xây dựng nơi làm việc hiệu quả hơn và tăng tiếng nói của người lao động hoặc, tham vọng hơn, khởi xướng những thay đổi cơ bản cho hệ thống

* Học viện Quan hệ Lao động Trung Quốc, Trung Quốc

** Đại học Harvard, Hoa Kỳ

chính trị của đất nước, trao quyền cho người lao động; chủ nghĩa bảo thủ tiếp tục dựa vào các tổ chức bảo thủ để giải quyết xung đột lao động hoặc thậm chí đẩy lùi các biện pháp ủng hộ công nhân hiện có, trong khi chống lại sự thay đổi chính trị một cách kiên quyết, liệu giữa các nhà cải cách hay bảo thủ, bên nào thắng thế. Trước diễn biến này, rất nhiều câu hỏi được đặt ra: Chính xác hoạt động mới của công nhân Trung Quốc đang đặt áp lực gì lên bộ máy quản trị? Áp lực này đang truyền qua hệ thống nội bộ Nhà nước - Đảng Trung Quốc, ví dụ như các chương trình nghị sự của các cơ quan hành chính nhân sự khác nhau, hay qua các cấu trúc kinh tế địa phương? Trong trường hợp nào nhà quan chức cầm quyền đặt niềm tin vào khả năng thay đổi thể chế sâu sắc? Bên ủng hộ cải cách sẽ chú trọng vào những thay đổi cụ thể nào? Trả lời những câu hỏi này có thể cung cấp nền tảng dự kiến về tương lai của hoạt động toàn cầu - và tương quan, tương lai của một trong những quốc gia độc tài lớn nhất và lâu dài nhất thế giới.

Bài báo này sử dụng một cuộc khảo sát gốc với 225 nhà lãnh đạo của TCHTQ cấp thành phố trên khắp đất nước để tìm hiểu mối quan hệ giữa lý lịch cá nhân, môi trường làm việc, đánh giá của họ về đặc điểm nổi bật nhất của lao động Trung Quốc và về khả năng cải cách trong tương lai gần. Kết quả đáng ngạc nhiên cho thấy khá nhiều câu trả lời ủng hộ những thay đổi quan trọng trong phương thức quản lý tại Trung Quốc, từ việc phân bổ quyền lực đến sự đóng góp của quần chúng trong các quyết định của nhà nước. Hơn nữa, những nhà lãnh đạo tin rằng hiệu ứng “vốn mạnh, lao động yếu” sắp đi đến hồi kết và những người xác định mức độ tranh chấp cao là một khía cạnh quan trọng của quan hệ lao động ngày nay có nhiều khả năng hơn tin vào cải cách hệ thống chính trị là điều tất yếu. Đảng viên và một số lượng lớn thành viên công đoàn trong quá trình sản xuất cũng là những yếu tố dự báo quan trọng cho lòng tin đó, ngoài ra, các yếu tố cá nhân và môi trường còn lại không cho thấy sự tương quan đáng kể với niềm tin hoặc sự hoài nghi về khả năng cải cách. Kết quả này có ý nghĩa gì trong việc dự đoán cải cách hệ thống chính trị?

Những người được hỏi tin vào sự tất yếu của cải cách khác biệt đáng kể so với những người không quan tâm đến việc kết nối với quần chúng dân sự toàn cầu hay cam kết tiếp cận ba bên đối với quy

định lao động. Điều này cho thấy sự lạc quan cải cách và chủ nghĩa cải cách có nhiều điểm tương đồng và do đó, hoạt động mấu chốt có thể thúc đẩy cải cách với những nhà lãnh đạo một cách trực tiếp nhất - hoặc, ít nhất, kết nối các nhà quan chức cùng chí hướng về cải cách thành một nhóm. Trong phần tiếp theo, trước tiên các tác giả sẽ tổng hợp kiến thức về hoạt động lao động của Trung Quốc, các cải cách lập pháp và liên minh khác nhau cho đến nay, và các dấu hiệu của chủ nghĩa bảo thủ chính sách đang gia tăng. Tiếp theo, các tác giả sẽ thống kê tài liệu hiện có về mối quan hệ giữa các phong trào xã hội, chế tài và thay đổi; về công đoàn dưới các nhà nước xã hội chủ nghĩa và hậu xã hội chủ nghĩa; và cụ thể về TCHTQ. Sau đó, thiết kế khảo sát và phương thức thực hiện nghiên cứu sẽ được trình bày cùng với kết quả. Kết luận cuối cùng sẽ đưa ra gợi ý cho chủ đề nghiên cứu chuyên sâu hơn.

Tình hình hiện tại

Hệ thống chính trị Trung Quốc đang đối mặt với áp lực quần chúng tăng cao trong 2 thập kỷ vừa qua. Dù những cuộc biểu tình liên quan đến nhiều vấn đề khác nhau, từ quyền sở hữu đất nông thôn đến ô nhiễm đến tự do tôn giáo, thống kê cho thấy công nhân là tâm điểm của các rối loạn gần đây. Trong một báo cáo của Viện Khoa học Xã hội Trung Quốc năm 2014, trong 14 năm qua, danh mục “sự cố hàng loạt” lớn nhất liên quan đến 1000 cá nhân trở lên là các xung đột liên quan đến việc làm [1]. Giáo viên bị trả lương dưới mức dịch vụ dân sự; tài xế taxi đã từ chối làm việc vì chi phí nhiên liệu tăng; và các nhân viên nhà máy thép đã tham gia vào các cuộc xung đột bạo lực phát sinh từ kế hoạch tư nhân hóa. Cuộc đình công lớn nhất trong lịch sử Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa, cuộc diễu hành của 40.000 công nhân tại nhà máy giày Yue Yuen của Đài Loan ở Đồng Quan, tỉnh Quảng Đông, xảy ra vào năm 2014. Tranh chấp lao động, xung đột phân xử và kiện tụng hàng năm đã tăng từ 48.121 năm 1996 lên 665.760 trong năm 2013 [2]. Trọng tài viên và thẩm phán ở nhiều thành phố đều báo cáo tình trạng quá tải.

Đã tồn tại một sự thay đổi định tính trong đặc tính của hoạt động lao động, đặc biệt là trong suốt 10 năm qua. Các học giả nhận xét, tầng lớp lao động lớn nhất thế giới này bị chia rẽ sâu sắc, hiện tượng này được cho là do sự phụ thuộc của Trung Quốc vào đầu tư trực tiếp nước ngoài [3], khoảng cách thể hệ và độc quyền thị trường [4], chế độ quản lý khác

nhau [5], cạnh tranh chiếm ưu ái từ nhà nước [6], và đối lập trong quá trình sản xuất lao động giữa lao động nhập cư và lao động tại doanh nghiệp vốn nhà nước [7]. Tuy nhiên, nghiên cứu gần đây đã xác định một bước chuyển mình từ quan hệ lao động cá nhân sang quan hệ lao động tập thể [8] và tập hợp các yêu cầu mới lạ, mạnh mẽ hơn: nâng mức lương, bắt kể mức tối thiểu theo luật định; tập trung đến các chi tiết tại nơi làm việc (làm thêm giờ, bảo hiểm, v.v.); và tôn trọng cơ bản từ người sử dụng lao động [9]. Đặc biệt từ năm 2010 trở đi, công nhân đã có tiếng nói trong các quyết định của công ty [10]. Ví dụ, những người biểu tình liên quan đến vụ đình công Yue Yuen đã yêu cầu tăng thanh toán bảo hiểm xã hội và cải cách công đoàn doanh nghiệp. Suy thoái sâu sắc của nền kinh tế Trung Quốc là hồi chuông báo hiệu sự trở lại với các yêu sách phòng thủ mạnh mẽ hơn của người lao động, nhưng sự sẵn sàng phản kháng của họ khó có khả năng thay đổi.

Các nhà nghiên cứu đánh giá cao sự gia tăng trong hoạt động xã hội của công nhân Trung Quốc và đóng góp của họ về nhu cầu lao động trong một số điều luật lao động quan trọng [11]. Ở cấp quốc gia, Trung Quốc ban hành Luật Lao động đầu tiên vào năm 1994 và sửa đổi Luật Công đoàn năm 2001. Sau một cuộc tranh luận toàn dân bất thường [12], Luật hợp đồng lao động, cũng như Luật khuyến công và Luật hòa giải và tranh chấp lao động, đều đi vào hiệu lực từ năm 2008. Những quy định này đưa ra một loạt các hướng dẫn chi tiết làm rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động. Năm 2011, nhằm đáp ứng với các khoản nợ lương thường xuyên trong một số ngành nghề như xây dựng, một đạo luật đã được thông qua nhằm ngăn chặn hành động ăn chặn lương công nhân. Cơ quan đoàn thể cấp tỉnh đã đi bước xa hơn, tiến gần đến việc công nhận các cuộc đình công là tranh chấp kinh tế thường lệ (Thâm Quyển, tỉnh Quảng Đông) và cung cấp nhà ở công cộng và hỗ trợ quy trình đăng ký giấy phép cư trú đô thị cho người lao động nhập cư (Trùng Khánh) [13]. Năm 2014, Quảng Đông đã thông qua các quy định mới về tham vấn tập thể trong các doanh nghiệp, mặc dù hoạt động này đã giảm tính thiết chế so với các dự thảo trước đó (và bị chỉ trích rộng rãi do bên đầu tranh vì công nhân) [14]. Từ năm 2010, một cuộc thảo luận thường xuyên được diễn ra về tái thiết lập quyền đình công toàn quốc (quyền này được loại bỏ khỏi Hiến pháp từ năm

1982), các nhà hoạt động có nhiều ý kiến trái chiều về đề xuất trên [15].

Trước sự thúc giục của chính quyền trung ương, TCHTQ đã mạo hiểm vượt ra ngoài vai trò truyền thống của mình là "chia sẻ tình cảm", cho những người lao động có gia đình khó khăn, tổ chức các hoạt động văn hóa và tôn vinh những người lao động gương mẫu. Vào năm 2005, các nhân viên của TCHTQ đã vượt quyền, tập hợp công nhân tại một số cửa hàng Wal-Mart (thay vì xin phép các nhà quản lý cửa hàng - một thông lệ của Tổng Liên đoàn) [16]. Thương lượng tập thể (hoặc tham vấn tập thể) ở Trung Quốc, hiện tại, được tổ chức ở cấp độ doanh nghiệp. Tuy nhiên, bắt đầu từ năm 2005, một loạt các thảo luận đối mới mức lương cho công nhân lao động toàn bộ ngành len được diễn ra tại thành phố Nguyên Linh ở tỉnh Chiết Giang, vốn là nơi từng bị ảnh hưởng do các cuộc biểu tình lao động và (từ quan điểm của người sử dụng lao động) xung đột không lành mạnh giữa người lao động [17]. Lấy gương từ Mô hình tại Nguyên Linh, TCHTQ đã đưa thương lượng tập thể cấp độ ngành vào chương trình nghị sự chính trong giai đoạn 2012 đến 2017 [18]. Các thử nghiệm đầu tiên ở Chiết Giang và sau đó tại Quảng Đông đã cho phép công nhân bầu cử dân chủ các ủy ban công đoàn doanh nghiệp [19]; vào năm 2014, bầu cử công đoàn trực tiếp đã được áp dụng ở 5000 doanh nghiệp tại Quảng Đông, với các mức độ thành công khác nhau [20]. Liên đoàn Công đoàn tỉnh Quảng Đông hy vọng sẽ mở rộng thử nghiệm cho tất cả các ủy ban công đoàn doanh nghiệp vào năm 2019 [21].

Tuy nhiên, trước tất cả động thái mang tính cởi mở với người lao động của chính phủ và công đoàn, luôn tồn tại một bước đi đối đầu. Đầu năm 2009, một năm sau khi Luật hợp đồng lao động có hiệu lực, Ủy ban Chính trị và Luật pháp tỉnh Quảng Đông đã đưa ra một báo cáo cảnh báo rằng các tổ chức PCP và luật sư uỷ quyền công dân chằm ngoi cho những xung đột tại nơi làm việc [22]. Từ năm 2012, các tổ chức PCP về lao động đã chịu áp lực mạnh mẽ, buộc phải thường xuyên chuyển văn phòng; vào tháng 12 năm 2015, cảnh sát đã bắt giữ bảy nhà lãnh đạo PCP tại Quảng Châu trong một đêm, trong khi thẩm vấn nhiều cá nhân còn lại; ba trong số các nhà hoạt động xã hội sau đó đã chính thức bị bắt vì tội "tập hợp đám đông để gây rối trật tự xã hội", và một người khác bị buộc tội biến thù [23]. Báo cáo hoạt động của Thủ tướng Li Keqiang trong cuộc họp

thường niên vào tháng 3 năm 2015 đã hạ thấp vai trò của thương lượng tập thể. Hơn nữa, trong một cuộc phỏng vấn được trích dẫn rộng rãi gần đây, Phó Chủ tịch của TCHTQ, Li Yufu, chỉ đề cập một lần về thương lượng, thay vào đó tập trung vào tuyên truyền pháp lý cá nhân, và một lần nữa gióng lên hồi chuông đe dọa về tính đoàn kết của công nhân nhập cư xuất phát từ các thế lực thù địch ủng hộ PCP [24]. Vào tháng 2 năm 2016, Bộ Nhân lực và An sinh xã hội đã ủng hộ các nhà phê bình, khẳng định rằng Luật Hợp đồng lao động giảm tính linh hoạt của lao động và tăng chi phí kinh doanh; vào tháng 3 cùng năm, trên truyền hình, Bộ trưởng Tài chính Lou Jiwei chỉ ra tính mất cân bằng của bộ luật này [25]. Ở cấp địa phương, người đứng đầu tiên phong của Liên đoàn Công đoàn Quảng Châu, Chen Weiguang, một nhân vật thường xuyên liên lạc với các nhà hoạt động lao động ở nước ngoài, đã được cho nghỉ hưu vào năm 2012, và thay thế bởi một nhà lãnh đạo bảo thủ. Sau vụ đình công Yue Yuen năm 2014 tập trung quanh các vấn đề an sinh xã hội, xã Đông Quan đã chuyển sang gây khó khăn cho người lao động nhập cư nhằm giảm các khoản đóng góp lợi ích xã hội của họ vào năm 2015. Do đó, có nhiều bằng chứng cho áp lực của công nhân, từ đó châm ngòi cho các chính sách vì lao động táo bạo và chính sách chống lao động thận trọng.

Phong trào và phong trào khởi động, chế độ, và thay đổi

Mối quan hệ giữa các phong trào và phong trào khởi động, chế độ, thể chế và thay đổi chính trị là trung tâm của chính trị học so sánh. Trước hết, có một truyền thống học thuật phong phú đánh giá cách xung đột xã hội hình thành loại hình thể chế. Nhận định về đấu tranh giai cấp - tự nó là sản phẩm của sự thay đổi trong phương thức sản xuất thống trị của một xã hội - là cơ sở cho sự thay đổi trong kiến trúc chính trị thượng tầng, là điều cốt yếu của chủ nghĩa Mác [26]. Cùng mạch suy nghĩ này, các nhà thể chế học lịch sử cho rằng các liên minh khác nhau giữa công nhân, nông dân, địa chủ, và giai cấp tư sản, cùng với các đảng phái và tổ chức, có mối tương quan với định hướng chính quyền dài hạn khác nhau: dân chủ tự do, dân chủ xã hội, chủ nghĩa cộng sản và chủ nghĩa phát xít [27]. Trong khi đó, các nhà ủng hộ thuyết lựa chọn duy lý (*Rational choice theory*) giải thích sự bế tắc và thay đổi này là sự giằng xé cách điệu hoặc một kèo thương lượng giữa, một mặt

là giới tinh hoa và các nhà độc tài, và một mặt là người nghèo (và có lẽ là tầng lớp trung lưu) [28]. Sự phân tích linh hoạt về sự thay đổi này trong nhiều nghiên cứu dựa trên mối tương quan tích cực giữa thu nhập trung bình và tự do hóa chính trị [29]. Tuy nhiên, đối với các cá nhân ở vị trí quyền lực bị ảnh hưởng bởi tình trạng bất ổn hay các cá nhân có thể khiến hệ thống hoạt động hoặc trì trệ, trọng tâm thường tập trung vào các nhà lãnh đạo hàng đầu và các nhóm người đứng đầu và các nhà cải cách xung quanh họ. Điều này được thấy trong các nghiên cứu về sự chuyển đổi (từ môi giới, không từ cách mạng) từ chủ nghĩa toàn quyền [30]. Các cấp thẩm quyền bên dưới - những người trực tiếp thực hiện cải cách hoặc quyết định đàn áp một cuộc biểu tình cụ thể - không được nhắc tới. Hơn nữa, các tổ chức quần chúng do chính phủ chỉ đạo hiếm khi tham gia.

Công đoàn và nhà nước xã hội chủ nghĩa

Công đoàn do nhà nước kiểm soát là những cột thu lôi cho thay đổi và là trụ cột tiếp nối cho các nước xã hội chủ nghĩa và hậu xã hội chủ nghĩa. Các phong trào lao động đóng một vai trò thiết yếu trong các cuộc cách mạng đưa chính phủ cánh tả lên nắm quyền trong thế kỷ XX. Ở Trung Quốc, Liên bang Xô-viết, Đông Âu, Cuba, Việt Nam, Ai Cập, và một số nơi có một đảng kiểm soát, tổ chức công đoàn đơn nhất đã được thông qua ngay sau khi thành lập chế độ mới. Nhiệm vụ của công đoàn ở các quốc gia này đã được chuyển đổi từ việc huy động công nhân thay đổi chính trị sang kết nối công nhân vào bộ máy cầm quyền [31]. Chức năng của công đoàn (trên lý thuyết) hoạt động như một vành đai truyền tải, truyền đạt mối quan tâm của công nhân tới lãnh đạo, cùng lúc đó xây dựng hỗ trợ từ hoạt động sản xuất nền vì mục tiêu sản xuất và thiết lập các chiến dịch tập trung vào con người (ví dụ tại Nam Tư với nền dân chủ tại nơi làm việc là một ngoại lệ đáng chú ý) [32]. Với việc làm gần như được bảo đảm trọn đời đối nghịch với lòng trung thành với chính trị liên tục được thử thách, quan hệ chủ-khách trở nên khá phức tạp [33]. Dù vậy, phản kháng của người lao động không chết đi với sự hạn chế của quan hệ thị trường. Cả Liên bang Xô-viết và các quốc gia trực thuộc ở Đông Âu đều trải qua các cuộc biểu tình bạo loạn quy mô lớn vào những năm 1960 và 1970 [34]. Tuy nhiên, không có cải cách nào trong các lĩnh vực quan hệ lao động và liên đoàn công đoàn được khởi xướng [35]. Vào đầu những năm 1980, trong thời kỳ khó

khẩn kinh tế nghiêm trọng, các công nhân ở Nhà máy đóng tàu Gda-xtan của Ba Lan đã phát động một làn sóng đình công và yêu cầu sự công nhận hợp pháp của “Đoàn Kết” (*Solidarity*), tổ chức công đoàn độc lập của họ [36]. Sự thành lập của Đoàn Kết dẫn đến sự sụp đổ của chủ nghĩa xã hội ở Ba Lan và góp phần vào một cuộc cách mạng thứ hai ở Đông Âu và Liên Xô. Mặc dù cho cùng, trật tự kinh tế và chính trị này không nhận được sự tham gia của tất cả các nhà hoạt động, phần nhiều trong số họ tìm kiếm một hình thức dân chủ hơn của chủ nghĩa xã hội [37], ở nhiều nơi, tổ chức công đoàn đơn nhất ít nhất đã mở đường cho tự do liên minh [38]. Một số công đoàn theo mô hình chuyển đổi cũ vượt qua thời kỳ này giống nhau. Các công đoàn do Đảng Dân chủ Quốc gia Ai Cập kiểm soát bị kìm kẹp do cải cách thị trường dưới thời các cựu lãnh đạo Anwar Sadat và Hosni Mubarak, vẫn tồn tại cho đến Mùa xuân Ả Rập năm 2011 [39]. Bên cạnh một số nhóm công đoàn độc lập yếu kém, các công đoàn thời Liên Xô của Nga cũng đã kiên trì, đấu quân các công nhân tuyến đầu của cuộc đấu tranh giữa các chính trị gia địa phương và trung ương, một mặt khác hỗ trợ hợp tác giữa nhà quản lý và công nhân [40]. Trung Quốc, tất yếu, là một trong những nơi mà tổ chức công đoàn đơn nhất - cùng với sự cai trị của ĐCSQT - đã được duy trì, bền vững trước nền kinh tế thoái hóa của đất nước.

Tổng Công hội Trung Quốc

TCHTQ bắt nguồn từ những năm 1920, 1930 đầy biến động, khi các sinh viên và các nhà hoạt động của ĐCSQT vào các nhà máy và hầm mỏ; xây dựng các bang hội có sẵn, các hiệp hội địa phương và các mạng lưới tội phạm có tổ chức, thành lập công đoàn thương mại chính thức đầu tiên của đất nước [41]. Công đoàn là một tổ chức chính trị cao, đưa ra cam kết huy động công nhân ủng hộ chiến dịch vũ trang của ĐCSQT chống lại Tưởng Giới Thạch và giải phóng đất nước khỏi ách thống trị của nước ngoài vì lợi ích kinh tế trước mắt cho công nhân [42]. Sau cuộc cách mạng năm 1949, TCHTQ được sáp nhập vào trật tự mới với tư cách là một tổ chức quần chúng cùng với các tổ chức khác như Liên đoàn Phụ nữ Trung Quốc và Đoàn Thanh niên Cộng sản. Vào những năm 1950, mức độ tự chủ của công đoàn là chủ đề tranh luận sôi nổi của giới tinh hoa chính trị Trung Quốc, đặc biệt là giữa việc quốc hữu hóa các doanh nghiệp tư nhân [43] và sau một làn sóng đình

công lớn trong Phong trào Trăm hoa [44]. Cuối cùng, định hướng lãnh đạo TCHTQ mang tính độc lập bị loại bỏ trong cuộc Cách mạng Văn hóa, khi các công nhân cấp tiến nắm quyền kiểm soát các nhà máy trong một thời gian ngắn, công đoàn đã bị đóng cửa hoàn toàn [45]. Mặc dù quyền đình công được ghi trong Hiến pháp năm 1975 đã bị xóa bỏ vào năm 1982 [46], TCHTQ đã hồi sinh cùng với cơ chế quản trị mang tên Đại hội Đại biểu Công nhân viên chức [47]. Trong bầu không khí cải cách chính trị của những năm 1980, lãnh đạo TCHTQ một lần nữa tranh cãi về vấn đề tăng tính độc lập của liên minh [48] và về các cơ chế như bầu cử dân chủ. Một số học giả trong những năm 1990 đã hình dung công đoàn sẽ sớm đóng vai trò là nhà hoạt động quyền lực tối cao [49]. Thay vào đó, ĐCSQT đã siết chặt kiểm soát hệ thống công đoàn, thậm chí cả chủ nghĩa tập đoàn (đòi hỏi một số mức độ quản lý cơ cấu từ dưới lên trên) không thể nắm quyền [50]. Ban lãnh đạo TCHTQ mới sau năm 1989 nhấn mạnh rằng hiệu quả của hoạt động công đoàn phụ thuộc vào khả năng của tổ chức nhằm bảo vệ quyền lao động trong khuôn khổ và chủ trương của Đảng [51]. Trong khi đó, việc địa phương hoá hệ thống TCHTQ được củng cố, khi ĐCSQT bắt đầu tăng cường mối quan hệ giữa các liên đoàn công đoàn địa phương và các ủy ban đảng địa phương, từ đó cùng lúc kiểm soát ngân sách công đoàn và hoạt động kết nạp và khai trừ khỏi đảng [52]. Trong những năm gần đây, như đã đề cập, một loạt các cải cách công đoàn đã một lần nữa được khuấy động, đi kèm với sự khuyến khích của các nhà cầm quyền cấp tỉnh và thành phố [53]. Một số thử nghiệm tại Hàng Châu, Yuyao, và các chiến dịch dân chủ hóa của Liên đoàn Công đoàn Thâm Quyển, mang nhiều màu sắc tương đồng với các cải cách bị ngăn chặn trong những năm 1980 [54]. Không giống như các khởi xướng của TCHTQ trong quá khứ, cuộc bầu cử đang được ứng dụng tại Liên đoàn Công đoàn Thâm Quyển nhận được sự đồng thuận của cả lãnh đạo công đoàn cấp cao ở Quảng Đông lẫn ĐCSQT [55]. Đồng thời, những chỉ trích bảo thủ từ nhiều nhánh công đoàn và đại diện đảng - như được bày tỏ qua bài phát biểu của Li Yufu được đề cập phía trên - cũng xuất hiện. Bước qua ba phần tư thế kỷ, sự thay đổi trong vai trò của TCHTQ đã phản ánh sự thay đổi trong cơ cấu căn bản của quan hệ giữa nhà nước - công nhân Trung Quốc. Chính vậy, công đoàn đã đưa ra cơ hội hợp lý

về cách thức sự gia tăng gần đây của tình trạng bất ổn lao động ảnh hưởng (hoặc không ảnh hưởng) thế nào đến tư duy của nhà cầm quyền.

Thiết kế và áp dụng khảo sát

Để đánh giá các quan điểm của quan chức trong TCHTQ về quan hệ lao động tại Trung Quốc và cách họ tham gia và hỗ trợ cho quá trình cải cách, tác giả đầu tiên đã thực hiện một cuộc khảo sát với các lãnh đạo công đoàn (đặc biệt là thành phố cấp tỉnh) - bao gồm Chủ tịch Công đoàn và Phó Chủ tịch điều hành - vào tháng 11 năm 2014. Các quan chức của cơ quan này là đối tượng nghiên cứu được quan tâm vì nhiều lý do. Mặc dù cơ quan quản lý công đoàn trung ương đặt ra đường lối chung của tổ chức, các đường lối này thường dựa trên kinh nghiệm ở các cấp thấp hơn. Dễ thấy được sự kháng cự lớn đối với cải cách từ các nhà lãnh đạo TCHTQ cấp thành phố. Rốt cuộc, đây là những cá nhân chịu trách nhiệm trực tiếp nhất để duy trì hoạt động công nghiệp. Các nhà lãnh đạo quốc gia và cấp tỉnh có thể chủ động nắm quyền và quyết định trong tình trạng bất ổn, nhưng các cán bộ TCHTQ cấp huyện thường không có quyền lực và/hoặc quá gần bó với hệ thống quản lý nhà máy để có tiếng nói nổi bật (mặc dù trong một số trường hợp, cải cách đã được bắt đầu ở các cấp độ này). Quan chức thành phố, dựa trên những lý do như vậy, có thể sai lầm khi đứng về phía các đường lối cứng rắn, thiếu thiện cảm đối với người biểu tình. Cho dù vậy, các quan chức này thường được thăng chức lên thứ bậc công đoàn hoặc ra khỏi liên đoàn để gia nhập đội ngũ công chức nhà nước và chính trị. Một số quan chức trước đây làm việc trong cơ quan của ĐCSTQ và chỉ mới được chỉ định làm việc tại công đoàn; họ duy trì vị thế của mình trong hệ thống nhân sự của đảng và có thể trở lại làm việc tại đảng sau đó. Chính vì vậy, họ có tiềm năng truyền tải các ý tưởng mới thông qua kinh nghiệm làm việc tại công đoàn cấp thành phố đến các vị trí khác có ảnh hưởng hơn.

Khảo sát được thực hiện dưới tình trạng sắp xếp thuận lợi. Tại thời điểm khảo sát, chủ tịch công đoàn và phó chủ tịch điều hành từ các thành phố trên khắp Trung Quốc đã có mặt tại Bắc Kinh để tham dự hai khóa đào tạo hàng năm do TCHTQ tổ chức. Mỗi thành phố cấp tỉnh được yêu cầu gửi ít nhất một chủ tịch công đoàn tham dự khóa đào tạo. Các khóa đào tạo kéo dài trong 10 ngày. Trong lớp đào tạo cuối cùng, các học viên được yêu cầu dành 20 phút

để điền vào bản khảo sát của nghiên cứu. Tổng cộng có 349 bảng hỏi đã được phân phối; 61 nhà lãnh đạo đã từ chối hoàn thành khảo sát, cho tỷ lệ phản hồi là 80,98%. Tác giả đồng thời bỏ qua khảo sát của năm đối tượng trả lời chỉ hoàn thành các câu hỏi ban đầu về lý lịch. Mẫu nghiên cứu cuối cùng bao gồm 281 đối tượng. Trong các mô hình hồi quy của nghiên cứu dưới đây (không phải là số liệu thống kê mô tả của chúng tôi), các tác giả đã loại bỏ thêm 56 khảo sát với dữ liệu bị thiếu, thu được 225 câu trả lời với dữ liệu đầy đủ. Tuy đây không phải là phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên đơn thuần, nhưng những người tham gia khảo sát cũng không hoàn toàn được chọn, vì tất cả các nhà lãnh đạo công đoàn thành phố phải trải qua các khóa đào tạo như năm 2014.

Đặc điểm cá nhân	
Phần trăm nữ giới	26%
Tuổi trung bình	46-55 tuổi
Số năm học đại học trung bình	5.7 năm
Phần trăm học tập tại nước ngoài	12%
Đảng viên ĐCSTQ	93%
Có kinh nghiệm quân đội	16%
Thời gian làm việc trong công đoàn trung bình	2.8 năm
Từng giữ chức vụ trong chính phủ	49%
Từng làm việc trong Nghị viện	3%
Từng làm việc trong công đoàn	20%
Từng làm việc trong tổ chức quần chúng khác	4%
Từng làm việc trong doanh nghiệp vốn đầu tư nhà nước	13%
Từng làm việc trong quân đội	4%
Từng là giảng viên hoặc nghiên cứu viên	3%
Từng làm việc trong doanh nghiệp tư nhân	4%
Môi trường địa phương	
Khu vực chủ yếu có doanh nghiệp vốn đầu tư nhà nước	18%
Khu vực chủ yếu có doanh nghiệp tư nhân	61%
Khu vực chủ yếu có doanh nghiệp nước ngoài	2%
Khu vực chủ yếu có thành viên công đoàn trong lĩnh vực sản xuất	21%
Khu vực chủ yếu có thành viên công đoàn trong lĩnh vực kinh doanh	5%

Bảng 1: Đặc điểm của đối tượng khảo sát

Những cá nhân không trả lời được phỏng đoán là những người không thấy thoải mái khi bàn luận về công việc của họ vì nhiều lý do. Cơ chế bộ ngành và hệ thống tập trung quyền lực của ĐCSTQ có thể kìm nén suy nghĩ độc lập. Nhiều quan chức thường làm việc theo chỉ thị của cấp trên hơn là thực hiện dự án hoặc đưa ra quan điểm cá nhân về các vấn đề khác nhau. Việc được mời tham gia khảo sát có thể gây e ngại. Với đa số lãnh đạo trong TCHTQ là công chức được chỉ định làm việc bởi ĐCSTQ (thường từ

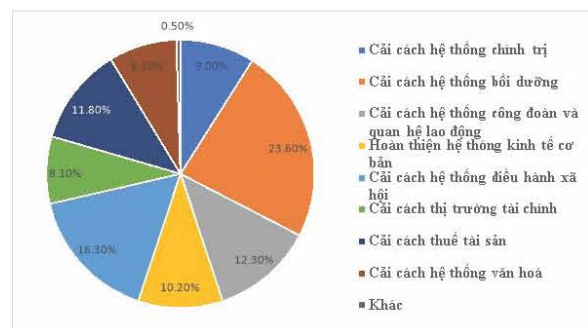
các bộ phận hoàn toàn không liên quan đến quan hệ công nghiệp), nhiều cá nhân có thể vô cùng không quan tâm đến, - hoặc, mới nhận vị trí, không thành thạo - các vấn đề lao động. Cùng diễn biến trên, căng thẳng giữa bộ máy chính quyền trung ương và địa phương khá phổ biến: chính quyền trung ương thường xuyên phê bình chính quyền địa phương về sự thất bại trong áp dụng chính sách trung ương, trong khi chính quyền địa phương phàn nàn về sự xa cách của Bắc Kinh với các công việc, vấn đề tại địa phương [56]. Các quan chức có thể nghi ngờ về động cơ của bản khảo sát hoặc có ý kiến mạnh bạo nhưng không muốn thể hiện - kể cả dưới sự ẩn danh.

Các câu hỏi khảo sát đầu tiên về sơ yếu lý lịch của người trả lời và môi trường làm việc của họ, tập trung vào các yếu tố như phát triển kinh tế, loại hình và quy mô doanh nghiệp chủ chốt tại địa phương. Bảng 1 thống kê về đặc điểm của người tham gia khảo sát. Phần tiếp theo của bảng hỏi yêu cầu nhà lãnh đạo đánh giá nền kinh tế chính trị của lao động hiện thời và kì vọng của họ về tương lai của Trung Quốc [57]. Vì lí do nhạy cảm chính trị, lựa chọn mạnh bạo nhất về cải cách - cải cách hệ thống chính trị - được miêu tả khái quát và không chi tiết theo hướng chủ đích, mặc dù chúng tôi tin đối tượng nghiên cứu có thể hiểu lựa chọn này khái quát từ bầu cử toàn quốc đến tự do ngôn luận đến công đoàn độc lập, những thay đổi này đều khác biệt so với đường lối thông thường của ĐCSTQ. Không có câu hỏi nào về cải cách được chủ đích phân biệt rõ ràng giữa chiều hướng kỳ vọng hay chỉ trích về cải cách, nghĩa là đối tượng nghĩ gì về những thay đổi mà họ đã hoặc đã không tham gia. Tuy nhiên, các tác giả đã đặt ra một loạt các câu hỏi liên quan đến sự hỗ trợ của các nhà lãnh đạo công đoàn cho các thay đổi cụ thể hơn cho TCHTQ và kết quả được sử dụng để phân biệt khuynh hướng chung của những người dự đoán cải cách với những người không dự đoán. Một hạn chế khác trong khảo sát là sử dụng định dạng câu hỏi nhiều lựa chọn xuyên suốt, vì lãnh đạo công đoàn ưu tiên định dạng này. Với thang đo Likert, kết quả sẽ có giá trị rõ ràng về đồng ý hoặc không đồng ý với một ý tưởng, chính vậy, các tác giả coi mỗi phản hồi dưới dạng nhị phân (cho dù câu trả lời có đánh dấu vào câu trả lời hay không). Kết quả sẽ được phân tích ở phần tiếp theo.

Kết quả

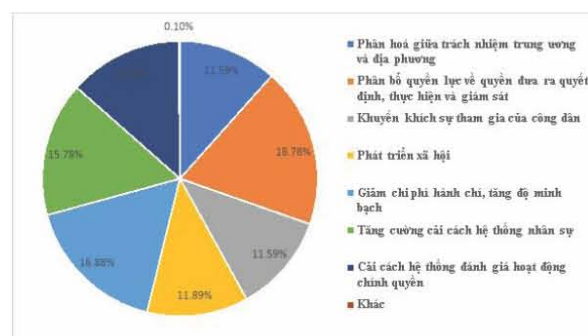
Các cán bộ công đoàn được khảo sát rất lạc quan

về triển vọng cải cách chính trị và, ở cấp độ trực tiếp hơn, ủng hộ các nỗ lực tăng cường sự đóng góp của quần chúng trong quản lý công đoàn. Như đã thấy



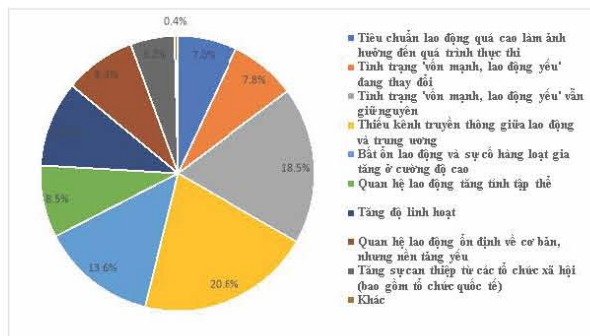
Biểu đồ 1: Thái độ của lãnh đạo công đoàn về đổi mới chính sách có cơ hội xảy ra cao nhất

trong *biểu đồ 1*, lựa chọn “cải cách hệ thống chính trị” chiếm 9% trong số các câu trả lời (71 trên 791) cho câu hỏi trắc nghiệm chín lựa chọn, “Bạn tin vào lựa chọn nào, từ góc độ vĩ mô, là đổi mới chính sách có cơ hội xảy ra cao nhất [trong tương lai gần] (vui lòng chọn ba lựa chọn)?”. Câu trả lời có nhiều phản hồi nhất (23,6%) là “cải cách hệ thống bồi dưỡng”.



Biểu đồ 2: Thái độ của lãnh đạo công đoàn về vấn đề quan trọng nhất trong cải cách hành chính

Cùng lúc đó, trong *biểu đồ 2*, để trả lời cho lĩnh vực cải cách hành chính nào là quan trọng nhất trong kế hoạch 5 năm, 11,6% người được hỏi đã chọn đáp án “khuyến khích sự tham gia của quần chúng”. Đây là một trong những lựa chọn thiểu số. Câu trả lời có tỷ lệ cao nhất (18,8%) là một khái niệm gây tranh cãi ở Trung Quốc, đó là sự phân bổ quyền lực giữa các nhánh hành pháp, lập pháp và tư pháp, và 11,9% số người được hỏi nhấn mạnh sự cần thiết trong phát triển xã hội dân sự. Các cán bộ khá nhận thức về các thách thức xã hội ở cấp cơ sở. Để trả lời một câu hỏi về “Các đặc điểm quan trọng nhất của quan hệ



Biểu đồ 3: Thái độ của lãnh đạo công đoàn về các đặc điểm quan trọng nhất của quan hệ lao động Trung Quốc

lao động hiện tại ở Trung Quốc" (xem biểu đồ 3), 20,6% đã chọn vấn đề thiếu giao tiếp; 13,6% chọn cường độ cao và liên tục xảy ra sự cố hàng loạt và tranh chấp lao động; và 10,1% đã chọn tăng tính linh hoạt và sử dụng các cơ quan điều phối lao động. Đặc biệt, tương đối ít người trả lời (5,2%) xem sự can thiệp của các tổ chức xã hội khác, bao gồm các lực lượng quốc tế, là một đặc điểm quan trọng. Số người được hỏi tin rằng tình hình "vốn mạnh, lao động yếu" đang được duy trì nhiều hơn gấp đôi so với số người tin vào quá trình thay đổi (18,5% so với 7,8%). Những phản hồi cuối cùng này có thể phản ánh nhiều tình trạng như mật độ phân bố tổ chức PCP về lao động tương đối thấp bên ngoài một số thành phố trung tâm (Châu thổ sông Châu, Bắc Kinh, và ở mức độ thấp hơn nhiều, Đồng bằng sông Dương Tử) và một cái nhìn rõ ràng về đặc quyền liên tục của giới kinh doanh. Nhìn chung, cuộc khảo sát đã cho thấy các nhà lãnh đạo công đoàn thành phố không thuộc toàn bộ một nhóm kiên định, bảo thủ, bất kể ràng buộc về thể chế hay ý kiến nào được đưa ra bởi các đồng nghiệp cấp cao của họ.

Sự tương quan về sự lạc quan liên quan đến cải cách chính trị

Những đặc điểm cá nhân, yếu tố môi trường và quan điểm nào về tình trạng quan hệ công nghiệp hiện nay của Trung Quốc có thể khiến các nhà lãnh đạo cấp trung cởi mở hơn với khả năng cải cách trong tương lai gần? Bảng 2 trình bày các yếu tố quyết định đến lựa chọn cải cách hệ thống chính trị có khả năng đột phá nhất trong tương lai gần. Các tác giả cho rằng câu trả lời này đại diện cho sự thay đổi táo bạo nhất có thể. Hồi quy logistic nhị phân được sử dụng, với cải cách chính trị vừa được chọn vừa không được chọn ở vị trí biến phụ thuộc. Với các đặc điểm

Bảng 2: Mối tương quan với kỳ vọng cao về cải cách chính trị

Câu hỏi phụ thuộc: "Cải cách chính trị là một trong những đột phá dễ xảy ra nhất trong khoảng giữa đến nửa sau của Kế hoạch 5 năm lần thứ 12"	Mô hình 1	Mô hình 2	Mô hình 3
Đặc điểm cá nhân			
Giới tính	0.05 (0.38)	-0.08 (0.39)	-0.21 (0.4)
Tuổi	-0.13 (0.22)	-0.08 (0.22)	-0.12 (0.24)
Số năm học tập	-0.29 (0.27)	-0.26 (0.28)	-0.2 (0.28)
Học tập tại nước ngoài	0.23 (0.60)	0.24 (0.62)	0.07 (0.64)
Đảng viên	0.99 (0.31)***	1.04 (0.31)***	1.19 (0.35)***
Kinh nghiệm quân đội	0.33 (0.51)	0.07 (0.52)	0.01 (0.56)
Thời gian làm việc trong công đoàn	-0.31 (0.25)	-0.29 (0.25)	-0.32 (0.26)
Nơi làm việc trong quá khứ	-0.09 (0.08)	-0.06 (0.08)	-0.07 (0.08)
Môi trường địa phương			
Đa số là doanh nghiệp vốn đầu tư nhà nước		-0.23 (0.49)	-0.35 (0.51)
Đa số là doanh nghiệp tư nhân		-0.2 (0.39)	-0.2 (0.40)
Đa số là doanh nghiệp nước ngoài		-0.69 (1.47)	-0.41 (1.51)
Đa số thành viên công đoàn trong lĩnh vực sản xuất		-0.64 (0.34)**	-0.63 (0.36)*
Đa số thành viên công đoàn trong lĩnh vực kinh doanh		-0.42 (0.55)	-0.42 (0.56)
Đặc điểm chính của quan hệ lao động			
Tiêu chuẩn lao động quá cao để thực thi			0.77 (0.44)*
Kết thúc 'vốn mạnh, yếu lao động'			0.89 (0.41)*
Thiếu kênh giao tiếp			0.75 (0.37)*
Gia tăng bất ổn lao động và sự cố hàng loạt			0.71 (0.38)*
Tăng tính linh hoạt, bình thường hoá cử tuyển lao động			0.42 (0.42)
Tăng can thiệp của tổ chức xã hội bên ngoài			0.2 (0.52)
Hằng số	-0.15 (2.28)	0.05 (2.30)	-0.73 (2.48)
Mô hình Khi bình phương	20.14	24.93	35.76
Số mẫu (N)	225	225	225

Chú thích: Sai số chuẩn trong ngoặc đơn, *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.10$.

cá nhân, ngoài yếu tố nhân khẩu học chung (tuổi, giới tính và giáo dục), các tác giả bổ sung tư cách thành viên đảng, giáo dục ở nước ngoài, thời gian làm việc ở vị trí công đoàn hiện tại và các đơn vị việc làm trước đây. Các biến này được sử dụng để đánh

giá ảnh hưởng của các kết nối nghề nghiệp, tiếp xúc với các ý tưởng mới và hệ thống bộ ngành khác nhau. Về các yếu tố môi trường, tác giả tập trung vào các cấu trúc kinh doanh địa phương (doanh nghiệp vốn đầu tư nhà nước, doanh nghiệp nước ngoài và tư nhân nội địa) và sự thiên vị với ngành sản xuất/dịch vụ của các nhà lãnh đạo thành phố. Với quan điểm chung về quan hệ công nghiệp của người trả lời, các tác giả đã đề cập đến một số chủ đề nóng hiện nay như: tăng tính linh hoạt của nơi làm việc, sự cố hàng loạt gia tăng, các kênh truyền thông, v.v. Không phải tất cả các câu hỏi khảo sát được trình bày ở đây, vì một số câu hỏi gần như đối lập với nhau (ví dụ: “sự cố hàng loạt tiếp tục gia tăng” trái ngược hoàn toàn với “quan hệ lao động Trung Quốc ổn định về mặt cơ bản nhưng nền tảng yếu”), tránh sự trùng lặp.

Trong tập hợp đặc điểm cá nhân của người trả lời (xem Mô hình 1 trong *bảng 2*), là đảng viên là yếu tố dự báo duy nhất và quan trọng về kỳ vọng của cán bộ công đoàn với cải cách chính trị. Đây là một biến định danh, với ba lựa chọn: là thành viên của ĐCSQT, thành viên trong một trong những đảng dân chủ của Trung Quốc, và không là thành viên đảng nào. Như được dự đoán, tuổi có tương quan nghịch biến, mặc dù không đáng kể, với kỳ vọng cải cách. Cùng lúc đó, cấp độ giáo dục cũng cho thấy mối tương quan nghịch biến với kỳ vọng cải cách (không đáng kể), đây được phỏng đoán là hệ quả của mối liên hệ giữa cấp độ giáo dục và địa vị xã hội, ngược lại, giáo dục ở nước ngoài có mối tương quan đồng biến. Nghiên cứu trong tương lai có thể loại bỏ các biến này hoàn toàn. Mô hình 2 mô tả một số yếu tố môi trường, ở đó, chỉ một mối tương quan đáng kể được tìm thấy: một mối tương quan nghịch biến giữa hầu hết các thành viên công đoàn trong ngành sản xuất [58] với niềm tin tưởng vào khả năng đột phá chính trị. Đây có thể là hệ quả sau khi các nhà lãnh đạo công đoàn với tư tưởng chính trị tự do hơn được bố trí làm việc tại các thành phố lớn, nơi các ngành công nghiệp dịch vụ thống trị.

Cuối cùng, trong Mô hình 3, các tác giả xem xét mối quan hệ giữa niềm tin vào khả năng cải cách chính trị với quan điểm về đặc điểm nào của quan hệ lao động Trung Quốc hiện nay là quan trọng nhất, cùng lúc kiểm soát các biến về đặc điểm cá nhân và các yếu tố môi trường từ hai mô hình đầu tiên. Một điểm đáng chú ý, thái độ cho rằng quy định lao động hiện nay quá nghiêm ngặt và do đó không thể thực

thi được, có mối tương quan tích cực và đáng kể với niềm tin vào khả năng cải cách chính trị. Lý do giải thích mối tương quan này có thể xuất phát từ chủ nghĩa tự do (theo nghĩa truyền thống) đang hướng ánh mắt hoài nghi về quy định thị trường (bao gồm cả thị trường lao động) hỗ trợ cho việc mở cửa chính trị; một cách giải thích khác có thể là người trả lời đơn giản chỉ thực tế về luật pháp - họ không xem việc không thực thi là một điều tốt nhưng thẳng thắn nhìn nhận việc đó là một thách thức trong hệ thống hiện tại. Điều này cũng có thể minh họa cuộc xung đột ngày càng tăng giữa chính quyền trung ương và địa phương, khi các quan chức cấp dưới bác bỏ các luật và quy định do chính quyền trung ương ban hành là không thực tế và không liên quan đến các quy định ở cấp địa phương. Bên cạnh đó, các tác giả đưa ra giải thích về trường hợp không thực thi pháp luật được coi là một rào cản đối với các quy tắc pháp luật nói chung. Một giải thích khác cho rằng, phù hợp với giả thuyết áp lực quần chúng thúc đẩy sự cởi mở, niềm tin rằng tranh chấp đang lan tràn (đặc biệt là sự cố hàng loạt), rằng các kênh truyền thông đang thiếu và thời đại của “vốn mạnh mẽ, lao động yếu” đang kết thúc, tương quan tích cực và đáng kể với những kỳ vọng về cải cách chính trị. Hơn nữa, trong trường hợp biến “quan hệ lao động của Trung Quốc về cơ bản ổn định” thay thế cho biến “sự cố hàng loạt vẫn cao”, hệ số tương quan âm đáng kể được trình bày. Nói cách khác, những người thừa nhận xung đột có sự lạc quan hơn về sự thay đổi; những người không thừa nhận thì có quan điểm ngược lại.

Quan điểm thế giới và sự lạc quan về cải cách chính trị

Liệu còn tồn tại những quan điểm khác về thế giới của các nhà lãnh đạo lạc quan về cải cách chính trị? Nhìn chung, cải cách có thể có nhiều hình thức - và các nhà lãnh đạo có thể tin rằng cải cách là có thể nhưng dù sao cũng không hoan nghênh điều đó. *Bảng 3* cho thấy sự đan xen giữa việc người được hỏi có chọn cải cách hệ thống chính trị như một lĩnh vực có khả năng đột phá và ưu tiên của họ trong ba lĩnh vực cải cách: (1) cải cách hành chính nói chung, từ việc làm rõ sự phân công lao động giữa chính quyền trung ương và địa phương để khuyến khích sự tham gia của công dân; (2) cải cách quan hệ lao động, từ tăng cường thoả thuận tập thể đến quy định mới trong công nghiệp, một uyển ngữ chính thức cho các cuộc đình công; và

Bảng 3: Tư tưởng lạc quan và tiêu cực với vấn đề cải cách

	Đồng ý với quan điểm: “Cải cách chính trị là một trong những đột phá dễ xảy ra nhất trong khoảng giữa đến nửa sau của Kế hoạch 5 năm lần thứ 12”	
	Có %	Không %
Vấn đề ưu tiên nhất trong cải cách hành chính		
Phân bổ trách nhiệm giữa trung ương và địa phương	33.3	35.2
Phân bổ quyền lợi	53.3	59.2
Khuyến khích sự tham gia của công dân	34.3	33.8
Phát triển xã hội công dân	35.2	32.4
Giảm chi phí hành chính	51.0	45.1
Tăng tốc cải cách hệ thống nhân sự	46.7	46.5
Cải cách hệ thống đánh giá hoạt động chính quyền	38.6	42.3
Vấn đề ưu tiên nhất trong cải cách hệ thống quan hệ lao động		
Luật lao động mới	59.5	54.9
Quan hệ ba bên*	46.7	62.0
Người lao động tham gia vào công đoàn	37.6	46.5
Thương lượng tập thể, đặc biệt là trong ngành dệt	38.1	29.6
Nhóm công dân	12.4	9.9
Giám sát lao động	32.9	31.0
Ngăn chặn tranh chấp	20.5	16.9
Luật đình công (‘can thiệp công nghiệp’)	18.1	21.1
Cử tuyển lao động	24.3	22.5
Các hoạt động liên kết quốc tế		
Tăng cường tham gia vào Tổ chức Lao động Quốc tế	51.9	47.9
Liên kết với các công đoàn quốc tế	37.1	43.7
Học hỏi từ các tổ chức quốc tế, thương lượng tập thể	51.0	42.3
Liên kết với PCP quốc tế*	10.5	19.7
Cảnh giác chống lại sự xâm nhập của lực lượng nước ngoài	33.8	33.8
Tham gia các chương trình tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp với các doanh nghiệp đa quốc gia	38.6	45.1
Thống nhất tiêu chuẩn lao động quốc tế với luật Trung Quốc	15.7	16.9
Khác	27.6	32.4

*p<0.05

(3) liên kết quốc tế, từ sự tham gia nhiều hơn vào Tổ chức Lao động Quốc tế đến hợp tác với các tổ chức PCP nước ngoài. Nói cách khác, tỷ lệ phần trăm trong cột thứ nhất và thứ hai tương ứng với tỷ lệ những người không chọn cải cách chính trị (n = 210) chọn một lĩnh vực làm ưu tiên cải cách và một phần những người đã chọn cải cách chính trị (n = 70) chọn một lĩnh vực ưu tiên. Do cỡ mẫu cho cả việc chọn cải cách hệ thống chính trị và không chọn đều tương đối nhỏ, sự khác biệt về tỷ lệ phần

trăm có ý nghĩa thống kê. Chỉ hai lựa chọn có sự khác biệt ở mức ý nghĩa thống kê 5%: 19,7% số người được hỏi tin rằng một bước đột phá cải cách chính trị cho rằng điều quan trọng là công đoàn liên kết nhiều hơn với các PCP quốc tế, trong khi chỉ 10,5% những người cho rằng một bước đột phá không tin rằng điều này là quan trọng và 62% những người lạc quan cải cách chính trị cho rằng cải cách quan hệ lao động nên tập trung vào việc tiến bộ và hoàn thiện hệ thống tham vấn ba bên (trong đó công đoàn tách biệt rõ ràng với chính phủ), so với chỉ 46,7% những người có quan điểm ngược lại. Mặc dù không đáng kể, nhưng những người lạc quan có ít nhất 5% tin vào tầm quan trọng của các công đoàn tham gia vào hoạt động an sinh xã hội của công ty, giao tiếp với các công đoàn quốc tế, tăng cường sự tham gia của công nhân vào công đoàn và về mặt cải cách hành chính, tham gia phân chia quyền hạn. Kết quả cũng chỉ ra, những người bi quan có nhiều khả năng - tương tự 5% - nghĩ rằng công đoàn nên thúc đẩy tham vấn tập thể, đặc biệt là tham vấn tập thể (ngành dệt và ngành ngàng); học hỏi từ các tổ chức lao động nước ngoài về kinh nghiệm thương lượng tập thể; tăng cường các hệ thống để hòa giải các tranh chấp lao động và

phương pháp ngăn chặn; và, về mặt cải cách hành chính, giảm chi phí hành chính. Việc tập trung vào việc cải thiện thương lượng/tham vấn tập thể của những người bi quan có thể phản ánh hoặc sự thận trọng mới phát sinh về mặt chính trị (chủ trương này đã được lãnh đạo TCHTQ nhấn mạnh trong những năm gần đây, với hạn ngạch được đặt ra cho các hợp đồng tập thể) hoặc cho thấy sự chú ý đến chi tiết để phát triển triển vọng thực tế hơn về tương lai (trái ngược với sự lạc quan cao độ và quan

điểm của những người ủng hộ cải cách chính trị - nếu có lẽ mâu thuẫn - về trách nhiệm an sinh xã hội của công ty, đoàn kết quốc tế và sự tham gia của công nhân). Điều thú vị là, cả hai nhóm đều có tỷ lệ tương tự nhau (33,8%) tin rằng điều quan trọng là phải cảnh giác chống lại sự xâm nhập của lực lượng nước ngoài vào hàng ngũ công nhân Trung Quốc. Nhìn chung, chúng ta rất có thể xác định những người lạc quan cải cách chính là những nhà cải cách.

Kết luận

Trong những năm gần đây, số lượng, quy mô và cường độ của các cuộc đình công, biểu tình và bạo loạn của công nhân Trung Quốc đã gây sốc cho giới lãnh đạo của ĐCSTQ. Các nhà hoạt động có thể gây áp lực đáng kinh ngạc lên các quốc gia độc tài. Trong những tình huống kịch tính nhất, trước tiên, áp lực có thể tích lũy ở cấp địa phương và sau đó leo thang thành một phong trào toàn quốc, dẫn đến thay đổi chế độ. Phân tích học thuật về các động lực này, tuy nhiên, vẫn thường xuyên ở mức độ lực lượng xã hội rộng lớn, hoặc giới chính trị tinh hoa. Vai trò của các tổ chức đoàn thể và các quan chức cấp trung, đặc biệt, đã bị lãng quên. Ngược lại, các tác giả đã sử dụng một nhóm gồm 225 lãnh đạo công đoàn thành phố để đào sâu xuống tầng trung lưu của quan chức lao động Trung Quốc, quan sát cách ý thức hệ tương quan với đặc điểm mang màu sắc cá nhân và các yếu tố nội bộ nhà nước bên trong suy nghĩ của những nhà lãnh đạo này bị ảnh hưởng bởi tình trạng bất ổn và nhiều khả năng thúc đẩy quá trình đưa ra quyết định trong tương lai.

Kết quả cho thấy các quan chức công đoàn thành phố đang cởi mở hơn với một loạt các cải cách. Hơn nữa, những người quan sát được sự tích cực của công nhân, sự thiếu thốn kênh truyền thông và sự cân bằng quyền lực giữa vốn và lao động là đặc điểm nổi bật của quan hệ công nghiệp Trung Quốc có nhiều khả năng tin vào cải cách chính trị đang và sẽ diễn ra. Các giới hạn khảo sát cản trở việc xác định chính xác những gì niềm tin này ngụ ý gì, hỗ trợ cho sự thay đổi hay sợ thay đổi, và những thay đổi này là gì. Từ kết quả có thể ý thức sơ bộ về niềm tin của những người lạc quan về cải cách bằng cách so sánh các quy định chính sách được ủng hộ bởi những người lạc quan so với những người bi quan. Các tác giả thấy rằng những người tin rằng

sự thay đổi cởi mở hơn với vấn đề tiếp cận với các tổ chức PCP quốc tế và cam kết với ý tưởng về quan hệ lao động ba bên. Mặc dù không đáng kể tương tự, họ cũng tích cực hơn về sự tham gia của người lao động vào việc đưa ra quyết định và, về ý tưởng phân chia quyền lực trên phạm vi toàn quốc, trong khi những người bi quan tập trung vào các chi tiết như tham vấn tập thể và làm nhẹ gánh nặng hành chính.

Nói cách khác, một mối quan hệ giữa xung đột nơi làm việc và cả sự chống đối và ủng hộ cho những thay đổi táo bạo về cách làm việc và chính trị được quan sát giữa các nhà lãnh đạo. Mối quan hệ này được giữ nguyên giữa những cá nhân có đặc điểm và nền tảng khác nhau. Trên thực tế, trong số các đặc điểm cá nhân được ghi nhận, chỉ có yếu tố đảng viên và yếu tố môi trường làm việc trong khu vực sản xuất nặng là dự đoán quan trọng. Tất yếu, kết luận về quan hệ nhân quả không thể được rút ra. Những nơi có mức độ xung đột cao có thể thúc đẩy chủ nghĩa cải cách hoặc ngược lại, các nhà cải cách có thể đặc biệt được giao cho các khu vực xung đột. Bất kể, một sự thừa nhận về tình trạng ngày càng hỗn loạn của các mối quan hệ công nghiệp Trung Quốc không tương quan với sự thận trọng chính sách, mặc dù các tuyên bố và chính sách bảo thủ từ các nhà lãnh đạo cao nhất của công đoàn, đảng và nhà nước.

Nghiên cứu này cũng cho thấy những phát hiện phụ trợ thú vị. Hầu hết những người tham gia khảo sát xác định một loạt các động lực chính trị và kinh tế trong nước quan trọng hơn sự can thiệp của các tổ chức xã hội hoặc sự xâm nhập của các lực lượng quốc tế đối với sự phát triển của quan hệ lao động Trung Quốc. Điều này trái ngược với xu hướng ngày càng tăng của một số người trong ĐCSTQ và TCHTQ đổ lỗi những khó khăn ngày nay cho việc gây rối bởi các yếu tố thù địch bên ngoài có ý định thách thức luật lệ của đảng [59] (mặc dù, như các tác giả lưu ý, những người bi quan và lạc quan về cải cách đều kêu gọi cảnh giác chống lại "kẻ thù"). Các nhà lãnh đạo được khảo sát cũng chỉ trích luật pháp và quy định quốc gia là cứng nhắc và mất kết nối với sự đa dạng của các động lực hiện có ở cấp địa phương. Nhiều nhà lãnh đạo TCHTQ cấp thành phố coi trọng sự tham gia của công dân và sự tham gia của xã hội dân sự. Tất cả những điều này, kết hợp với sự

ủng hộ của những người được hỏi với việc tăng cường vai trò của liên đoàn trong việc quản lý quan hệ lao động và niềm tin vào sự phân chia quyền lực, cho thấy sự hoài nghi sâu sắc về sự xâm chiếm quyền lực của nhà nước trung ương.

Những nghiên cứu chuyên sâu hơn là rất cần thiết. Khảo sát này có cỡ mẫu tương đối nhỏ và số lượng biến có ý nghĩa thống kê hạn chế cho thấy rằng việc phát triển thêm các mô hình là cần thiết. Các nghiên cứu trong tương lai có thể dựa trên công trình này bằng cách đào sâu vào các trường hợp cụ thể về tình trạng bất ổn và cải cách công đoàn. Các cuộc phỏng vấn định tính với các nhà lãnh đạo công đoàn chủ chốt được khuyến khích thực hiện. Khi các nhà lãnh đạo được khảo sát được thăng chức trong hoặc ngoài TCHTQ - cho dù trong lĩnh vực quan hệ công nghiệp, ví dụ như Bộ Nhân sự và An sinh xã hội, hoặc bên ngoài, trong các văn phòng chính phủ hoặc đảng khác nhau (thị trường và vận vận) - chắc chắn họ sẽ gặp phải những áp lực và chế độ bồi dưỡng mới. Một cuộc khảo sát theo thời gian có thể nắm bắt được những thay đổi này ảnh hưởng ý kiến của họ như thế nào. Ngay cả khi niềm tin của người trả lời vẫn giữ nguyên, thì chắc chắn cũng có một khoảng cách giữa lý tưởng lãnh đạo và các loại chính sách mà cuối cùng họ có thể ban hành. Các tổ chức của Trung Quốc, bao gồm bộ máy quan liêu lao động, có thể kiên quyết chống lại sự thay đổi. Đo lường khoảng cách này trong bối cảnh chính sách lao động cũng có thể là một nội dung thú vị cho nghiên cứu tiếp theo. Những gì bài viết này đã cung cấp là bằng chứng sơ bộ cho thấy nhà hoạt động lao động và tư duy quan chức có xu hướng xuất hiện cùng nhau. Phần lớn diễn biến này phụ thuộc vào các cuộc đình công, biểu tình và bạo loạn của lao động Trung Quốc phát triển trong những năm tới. Sự tham gia vào cơ quan đoàn thể hiện đại tân tiến có thể sẽ định hình không gian chính sách cho các cải cách tiếp theo. □

Tài liệu tham khảo

- [1] 社科院: 14年百人以上群体事件871起广东居首 (Trong suốt 14 năm, đã có 871 sự cố hàng loạt với hơn một trăm người liên quan, trong đó nhiều nhất là ở Quảng Đông), 25/02/2014, http://news.xinhuanet.com/yuqing/2014-02/25/c_126185554.htm, 7/10/2016.
- [2] Tổng cục số liệu Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa, (Thống kê lao động Trung Quốc niên khoá 2014), Bắc Kinh, (Thời báo thống kê Trung Quốc), 2014, 342-3.
- [3] Mary Elizabeth Gallagher, Chủ nghĩa tư bản truyền nhiễm: Toàn cầu hóa và Chính trị Lao động ở Trung Quốc, Princeton, NJ: Nhà Xuất bản Đại học Princeton, 2005.
- [4] Marc J. Blecher, Bá quyền và chính trị công nhân chính trị ở Trung Quốc, Thời báo Trung Quốc 170, 2002: 283-303.
- [5] Boy Lüthje, Các quỹ đạo phân kỳ: Tái cân bằng kinh tế và các chính sách lao động ở Trung Quốc, Tập san Trung tâm Đông Tây: Chính trị, Quản trị và An ninh số 23, Honolulu: East-West Center, 2012.
- [6] Teresa Wright, Chấp nhận chủ nghĩa độc đoán: Quan hệ xã hội nhà nước ở Kỳ nguyên cải cách của Trung Quốc, Stanford, CA: Nhà Xuất bản Đại học Stanford, 2010.
- [7] Ching Kwan Lee, Chống lại luật pháp: Các cuộc biểu tình lao động ở Trung Quốc, Rustbelt and Sunbelt, Nhà Xuất bản Đại học University of California Berkeley, 2007.
- [8] Chang Kai and William Brown, Sự chuyển đổi từ quan hệ lao động cá nhân sang tập thể ở Trung Quốc, Tạp chí Quan hệ Công nghiệp 44(2), 2013: 102-21.
- [9] Manfred Elfstrom and Sarosh Kuruvilla, Bản chất thay đổi của tình trạng bất ổn lao động ở Trung Quốc, ILR Review: Tạp chí Việc làm và Chính sách 67(2), 2014: 453-80.
- [10] Kevin Gray and Youngseok Jang, Tình trạng bất ổn lao động trong nền kinh tế chính trị toàn cầu: Trường hợp của làn sóng đình công Trung Quốc 2010, New Political Economy 20(4), 2015: 594-613.
- [11] Chang và Brown, Sự chuyển đổi từ quan hệ lao động cá nhân sang tập thể ở Trung Quốc; Gallagher, Contagious Capitalism; Lu Zhang, Bên trong Trung Quốc Các nhà máy ô tô Trung Quốc: Chính trị của Lao động và Kháng chiến của công nhân, New York: Cambridge University Press, 2015.
- [12] Chang Kai (Tình hình đôi bên cùng có lợi để bảo vệ quyền lao động và vốn lao động), Bắc Kinh: 中国劳动社会保障出版社 (Tập đoàn xuất bản lao động và an sinh xã hội Trung Quốc), 2009; Mary E. Gallagher và Baohua Dong, Sự hài hòa hợp pháp: Cải cách luật lao động ở Trung Quốc đương đại, trong Sarosh Kuruvilla, Ching Kwan Lee, và Mary E. Gallagher (eds) Từ Bất cơm sát đến thông tin hoá: Thị trường, Công nhân và Nhà nước trong một Trung Quốc đang thay đổi, Ithaca, NY và London: ILR Press, 2011, 36-60.
- [13] Về Chongqing, xem Zhiyuan Cui, Các phản thân mặt của toàn bộ sắp tới: Thí nghiệm Trùng Khánh dưới ánh sáng của các lý thuyết của Henry George, James Meade, và Antonio Gramsci, Thời đại Trung Quốc 37(6), 2011: 646-60.
- [14] Aaron Halegua, Quy tắc thương lượng tập thể mới của Trung Quốc quá yếu để giảm bớt xung đột lao động, Báo South China Morning Post, 25/02/2015, <http://www.scmp.com/comment/insight-opinion/article/1723213/chinas-new-collective-bargaining-rule-too-weak-ease-labour>, 25/09/2015.
- [15] Truyền hình Lao động Trung Quốc, Trung Quốc có nên tạo ra luật đình công không?, 20 July 2011, <http://www.clntranslations.org/article/62/strike+law>, 25/09/2015.
- [16] Kết quả cuối cùng của quá trình tổ chức này đã được tranh luận. Xem Marc Blecher, Khi Wal-Mart tàn lụi: Toàn cầu hóa và liên minh ở Trung Quốc, Thời báo nghiên cứu châu Á 40(2), 2008: 263-76; Jonathan Unger, Diana Beaumont, và Anita Chan, Công đoàn có làm nên sự khác biệt không? Điều kiện làm việc và hoạt động công đoàn tại các cửa hàng Walmart Trung Quốc, trong ấn phẩm Anita Chan (ed.) Walmart ở China,

- Ithaca, NY and London: ILR Press, 2011, 217-38; và Truyền hình lao động trung Quốc, Mặt tốt và mặt trái của hợp tác Wal-Mart - TCHTQ, 18/05/2009, <http://www.clntranslations.org/article/38/wal-mart-contract>, 25/09/2015.
- [17] Tim Pringle và Simon Clarke, Thách thức của sự chuyển đổi: Công đoàn ở Nga, Trung Quốc và Việt Nam, New York: Palgrave Macmillan, 2011; Eli Friedman, Nổi dậy: Chính trị lao động ở Trung Quốc xã hội chủ nghĩa, Ithaca, NY: Nhà Xuất bản Đại học Cornell, 2014.
- [18] Zhang Jianguo 张建国 và Xu Wei 徐微, 走向谈判: 中国工会要坚定不移 (Đi theo hướng thương lượng: Công đoàn Trung Quốc phải kiên trì), 中国工人 (Công nhân Trung Quốc), số 1, 2015: 4-12. Các tác giả lần lượt là tổng giám đốc và phó tổng giám đốc của bộ phận hợp đồng tập thể của TCHTQ.
- [19] Tim Pringle, Công đoàn tại Trung Quốc: Thách thức của tình trạng bất ổn lao động, London và New York: Routledge, 2011, 160-88.
- [20] Yi Xiaoxia 伊晓霞, 5年内全省企业工会普遍民主选举产生 (Công đoàn doanh nghiệp sẽ được bầu cử dân chủ trong 5 năm trên toàn tỉnh), 南方都市报 (Thời báo đô thị miền Nam), 3/07/2014, AA07.
- [21] Cùng nguồn với [20]
- [22] Truyền hình Lao động Trung Quốc, Tổ chức PCP về lao động Trung Quốc và các dịch vụ pháp lý miễn phí luôn trong tình trạng tiền xử lý, 26/01/2010, <http://www.clntranslations.org/article/51/citizen-agents>, 30/10/2016.
- [23] Alexandra Harney, Các nhà hoạt động lao động Trung Quốc nói rằng phải đối mặt với sự đe dọa chưa từng thấy, Reuters, 21/01/2015, <http://www.reuters.com/article/2015/01/21/us-china-labour-idUSKBNOKU13V20150121>, 2/05/2016; Sui-Lee Wee, Trung Quốc bắt giữ bốn hoạt động lao động trong bối cảnh đàn áp: Luật sư cho biết, Reuters, 10/01/2016, <http://www.reuters.com/article/us-china-rights-idUSKCN0U005M20160110>, 2/05/2016.
- [24] 全总: 推进工会工作法制化建设 (TCHTQ: Tiến công thi công hợp pháp công đoàn), 28/02/2015, <http://news.sina.cn/?sa=d13427812t124v71&leave=news11&stun=10076&vt=4>.
- [25] Tân Hoa Xã: Bộ trưởng Tài chính Trung Quốc chỉ trích luật pháp trên truyền hình trực tiếp, 7/03/2016, http://news.xinhuanet.com/english/2016-03/07/c_135164575.htm, 2/05/2016.
- [26] Các Mác, Lý Tưởng Đức, 1932, <http://www.marxists.org/archive/marx/works/1845/german-ideology/index.htm>, 25/05/2015.
- [27] Ví dụ trong Barrington Moore, Jr., Nguồn gốc xã hội của chế độ độc tài và dân chủ: Chúa và nông dân trong việc hình thành thế giới hiện đại, Boston: Nhà Xuất bản Beacon, 1966; Gregory M. Luebbert, Nền tảng xã hội của trật tự chính trị ở Châu Âu thời chiến tranh, Chính trị Thế giới 39(4), 1987: 449-78.
- [28] Daron Acemoglu và James A. Robinson, Nguồn gốc kinh tế của chế độ độc tài và dân chủ, New York: Nhà Xuất bản Đại học Cambridge, 2006; Mancur Olson, Chế độ độc tài, dân chủ và phát triển, Tạp chí Khoa học Chính trị Hoa Kỳ 87(3), 1993: 567-76.
- [29] Ví dụ trong Adam Przeworski và Fernando Limongi, Hiện đại hóa: Lý thuyết và sự kiện, Chính trị thế giới 49(2), 1997: 155-83.
- [30] Xem, trong ví dụ, Guillermo A. O'Donnell và Philippe C. Schmitter, Chuyển đổi từ quy tắc độc đoán: Kết luận dự kiến về các nền dân chủ không chắc chắn, Baltimore, MD và London: Nhà Xuất bản Đại học Johns Hopkins, 1986.
- [31] Sarah Ashwin và Simon Clarke, *Công đoàn Nga và quan hệ công nghiệp trong quá trình chuyển đổi*, Houndsmills, UK và New York: Palgrave Macmillan, 2003; Blair A. Ruble, Công đoàn Liên Xô: Sự phát triển của họ trong những năm 1970, Cambridge: Nhà Xuất bản Đại học Cambridge, 1981; You Zhenglin 游正林, 60年来中国工会的三次大改革 (Ba cải cách lớn của công đoàn Trung Quốc trong 60 năm qua), 社会科学研究 (Tạp chí Nghiên cứu xã hội học), số 4, 2010: 100-24.
- [32] Pringle and Clarke, *Thách thức của Đối mới*.
- [33] Andrew G. Walder, *Chủ nghĩa tân truyền thống cộng sản: Công việc và quyền hành trong công nghiệp Trung Quốc*, Berkeley: Nhà Xuất bản Đại học California, 1988.
- [34] Ruble, *Công đoàn Liên bang Xô-viết*.
- [35] Ashwin và Clarke, *Công đoàn Nga và quan hệ công nghiệp trong quá trình chuyển đổi*; Rúp, *Công đoàn Liên Xô*.
- [36] Roman Laba, *Nguồn gốc của sự đoàn kết: Một xã hội chính trị của Ba Lan Dân chủ hóa giai cấp công nhân*, Princeton, NJ: Nhà Xuất bản Đại học Princeton, 1991.
- [37] David Ost, *Đoàn kết và Chính trị Chống Chính trị: Đối lập và Cải cách ở Ba Lan từ năm 1968*, Philadelphia: Nhà Xuất bản Đại học Temple, 1990; Stephen Crowley, Than nóng, thép lạnh: Công nhân Nga và Ukraine từ cuối Liên Xô đến các cuộc biến đổi hậu cộng sản, Ann Arbor: Nhà Xuất bản Đại học Michigan, 1997.
- [38] Ashwin và Clarke, *Công đoàn Nga và quan hệ công nghiệp trong quá trình chuyển đổi*.
- [39] Marsha Pripstein Posusney, *Lao động và Nhà nước ở Ai Cập: Công nhân, đoàn thể và chuyển dịch cơ cấu kinh tế*, New York: Nhà Xuất bản Đại học Columbia, 1997.
- [40] Tim Pringle, *Cải cách công đoàn ở Nga và Trung Quốc: Hòa hợp, hợp tác và quyền lực từ bên dưới*, trong ấn bản Anita Chan (ed.) Công nhân Trung Quốc trong quan điểm so sánh, Ithaca, NY: Nhà Xuất bản Đại học Cornell, 2015, 210-34; Graeme B. Robertson, Các cuộc đình công và tổ chức lao động trong chế độ lai, Tạp chí Khoa học Chính trị Hoa Kỳ 101(4), 2007: 781-98.
- [41] Elizabeth J. Perry, *Thượng Hải đình công: Chính trị của lao động Trung Quốc*, Stanford, CA: Nhà Xuất bản Đại học Stanford, 1993.
- [42] Friedman, *Bầy Nổi dậy*.
- [43] Mark W. Frazier, *Sự hình thành của nơi làm việc công nghiệp Trung Quốc: Nhà nước, cách mạng và quản lý lao động*, New York: Nhà Xuất bản Đại học Cambridge, 2002.
- [44] Elizabeth J. Perry, Làn sóng tấn công Thượng Hải năm 1957, Thời báo Trung Quốc 137, 1994: 1-27; Pringle, Công đoàn ở Trung Quốc.
- [45] Elizabeth J. Perry và Xun Li, Quyền lực vô sản: Thượng Hải trong cuộc cách mạng văn hóa, Boulder, CO: Nhà Xuất bản Westview, 1997; Pringle, Công đoàn Trung Quốc; Lai Ruoyu 赖若愚, ■ 于当前工会工作的若干问题:

- 1957年9月5日在全总党组扩大会议上的报告 (Báo cáo về một số vấn đề trong công tác công đoàn hiện nay: ngày 5 tháng 9 năm 1957 tại cuộc họp mở rộng của ủy ban công đoàn toàn Liên hiệp quốc), trong 中华全总工会办公室 (Văn phòng Công đoàn Trung Quốc) ấn phẩm 《建国以来中共中央关于工人运动文件选编》 (Các tài liệu lựa chọn của Ủy ban Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc về các động thái của công nhân kể từ khi thành lập Trung Quốc), Bắc Kinh: 中国工人出版社 (Nhà Xuất bản Lao động Trung Quốc), 1989; You, 60年来中国工会的三次大改革. (Ba cải cách lớn của công đoàn Trung Quốc trong 60 năm qua.)
- [46] Bill Taylor, Chang Kai, và Li Qi, Quan hệ lao động ở Trung Quốc, Cheltenham, UK và Northampton, MA: Edward Elgar, 2003.
- [47] Feng Tongqing 冯同庆, 《工会学: 当代中国工会理论》 (Nghiên cứu công đoàn: Lý thuyết đương đại về công đoàn Trung Quốc), Bắc Kinh: 中国劳动社会保障出版社 (Tập đoàn xuất bản lao động và an sinh xã hội Trung Quốc), 2010.
- [48] Pringle, Công đoàn tại Trung Quốc; Bảo vệ người lao động Quyền hoặc phục vụ đảng: Cách thức cho các công đoàn Trung Quốc, Bản tin Lao động Trung Quốc: Báo cáo nghiên cứu, 03/2009, http://www.clb.org.hk/sites/default/files/archive/en/share/File/research_reports/acftu_report.pdf, 2/11/2016; You, 60年来中国工会的三次大改革. (Ba cải cách lớn của công đoàn Trung Quốc trong 60 năm qua)
- [49] Jonathan Unger và Anita Chan, Trung Quốc, chủ nghĩa tập đoàn và mô hình Đông Á, Tạp chí Trung Quốc 33, 1995: 29-53; Anita Chan, Cách mạng hay chủ nghĩa tập đoàn? Công nhân và công đoàn ở Trung Quốc thời hậu Mao, Tạp chí Quan hệ Trung Quốc - Úc 29, 1993: 31-61.
- [50] Jude A. Howell, Tất cả các Liên đoàn Công đoàn Trung Quốc vượt ra ngoài cải cách? Cuộc tuần hành chậm chạp của cuộc bầu cử trực tiếp, Thời báo Trung Quốc 196, 2008: 845-63.
- [51] Wei Jianxing 尉健行, 《工会的基本职责》 (Nhiệm vụ cơ bản của công đoàn), Bắc Kinh: 中国工人出版社 (Nhà Xuất bản Lao động Trung Quốc), 2009.
- [52] 中共中央关于加强与改善党对工会、共青团、妇联工作领导的通知 (Thông báo của Ủy ban Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc về việc tăng cường và cải thiện hướng dẫn của Đảng đối với các công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản và Liên đoàn Phụ nữ), 21/12/1989, <http://cpc.people.com.cn/GB/64184/64186/66697/4494957.html>, 2/11/2016.
- [53] Để biết thêm về một số cải cách, xem Mingwei Liu, Liên minh tổ chức tại Trung Quốc: Vẫn là một phong trào lao động nguyên khối?, ILR Review: Thời báo Chính sách và Chính trị 64(1), 2010: 30-52.
- [54] Pringle, Công đoàn ở Trung Quốc, 170-80.
- [55] Zhang and Xu, 走向谈判 (Hướng tới đàm phán).
- [56] Minxin Pei, Bẫy chuyển đổi Trung Quốc: Giới hạn của chế độ chuyên chế phát triển, Cambridge, MA: Nhà Xuất bản Đại học Harvard, 2008.
- [57] Như đã lưu ý, các học giả đã rút ra mối liên hệ giữa tranh chấp lao động và chính sách. Xem Chang và Brown, Sự chuyển

đổi từ quan hệ lao động cá nhân sang tập thể ở Trung Quốc; Gallagher và Dong, Lập pháp hoà hợp.

- [58] Tất nhiên, một thành viên công đoàn là một khái niệm mơ hồ trong quan hệ lao động Trung Quốc, bởi vì nhiều công nhân không biết rằng họ là một phần của công đoàn, không có thể công đoàn. Câu trả lời cho loạt câu hỏi này có thể phản ánh nhiều hơn về ngành công nghiệp thống trị tại một thành phố của người trả lời.
- [59] Bài phát biểu của đồng chí Chen Hao trong hội nghị kỷ niệm 30 năm kỷ niệm các chỉ thị quan trọng của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc về việc xây dựng nhà ở của công nhân, 29/03/2013, http://www.360doc.com/content/13/0622/16/7300116_294757640.shtml.

THỰC TRẠNG ĐỘNG CƠ HỌC TẬP CỦA SINH VIÊN...

(Tiếp theo trang 64)

Về phía giảng viên: Giúp sinh viên tạo động cơ và mục đích học tập bằng cách tìm hiểu nắm được đối tượng trò chuyện đặt câu hỏi kích thích để sinh viên tìm hiểu cái hay của nghề nghiệp mình đang theo học, tạo cơ hội cho sinh viên tìm hiểu thực tế. Sử dụng nhiều hình thức hướng dẫn sinh viên tự học: trực tiếp trên lớp, qua trò chuyện hay sử dụng công nghệ thông tin...; Tổ chức các chuyên đề ngoại khóa, câu lạc bộ vận dụng kiến thức nhằm giải quyết những vấn đề có liên quan nội dung chương trình, phương pháp, phương tiện, hình thức tổ chức dạy học. Giảng viên cần kết hợp hoạt động học tập, hoạt động nghiên cứu khoa học với thực tiễn cuộc sống, thực tiễn nghề nghiệp tương lai của sinh viên. □

Tài liệu tham khảo

1. Trịnh Văn Biều (2010), *Các phương pháp dạy học hiệu quả*, Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh.
2. Thân Trung Dũng (2012), *Động cơ học tập của sinh viên đại học hệ dân sự ở Học viện hậu cần hiện nay*, Đề tài NCKH cấp cơ sở.
3. Vũ Dũng, *Từ điển Tâm lý học* - Viện Tâm lý học - Viện Khoa học Xã hội Việt Nam, NXB Từ điển Bách khoa.
4. Vũ Quang Hà, *Các lý thuyết xã hội học tập 1-2*, NXB Đại học Quốc gia Hà nội, 2002.
5. Lê Ngọc Hùng, *Lịch sử và lý thuyết xã hội học*, NXB Đại học Quốc gia Hà nội, 2011.
6. Dương Thị Kim Oanh (2009), *Động cơ học tập của sinh viên (Nghiên cứu trên sinh viên các ngành khoa học Kỹ thuật)*, Luận án Tiến sĩ Tâm lý.
7. Phạm Minh Hạc (2002), *Tuyển tập Tâm lý học*, NXB Tri thức, Hà Nội.
8. Khoa Xã hội học - Phân viên báo chí tuyên truyền (2015), *"Động cơ học tập của sinh viên"*, Đề tài NCKH cấp cơ sở.
9. Therese L. Baker, *Thực hành nghiên cứu xã hội*, (sách tham khảo), NXB Chính trị Quốc gia, 1998.