

# SỰ PHẢN KHÁNG TRONG LAO ĐỘNG VÀ THÁI ĐỘ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CẢI CÁCH CÔNG ĐOÀN Ở TRUNG QUỐC

✍ KAN WANG\*  
Người dịch: NGUYỄN THU HÀ

Ngày nhận: 02/6/2020  
Ngày phản biện: 30/6/2020  
Ngày duyệt đăng: 29/7/2020

**Tóm tắt:** *Mục đích:* Rút ra những lập luận và kết luận từ cuộc khảo sát mười năm về kinh nghiệm của người lao động về tranh chấp, cùng với mục đích cải cách công đoàn, bài viết này thảo luận về sự tương tác giữa sự phản kháng lao động và tiềm năng thay đổi thể chế trong lĩnh vực quan hệ lao động ở Trung Quốc.

*Thiết kế/phương pháp/cách tiếp cận:* Bài viết này sử dụng một nghiên cứu thuần tập theo thời gian được thực hiện từ năm 2006 đến 2015. Cuộc khảo sát được thực hiện hai năm một lần, cụ thể là vào năm 2006, 2008, 2011, 2013 và 2015, tại tỉnh Quảng Đông, Trung Quốc. Bảng câu hỏi và phương pháp phỏng vấn đã được sử dụng; 2.166 bảng câu hỏi phù hợp đã được thu thập và 215 cuộc phỏng vấn được thực hiện trong thời gian nghiên cứu.

*Kết quả:* Sự gia tăng các tranh chấp tập thể ở Trung Quốc đã dẫn đến sự leo thang của hành động phản kháng, đặc trưng bởi các cuộc đình công không chính thống, tự phát. Các hành động này nhìn chung đã tăng cường kết nối giữa các đồng nghiệp làm việc, và đánh dấu việc quyền và lợi ích cá nhân trở nên quan trọng hơn đối với người lao động. Về mặt tổ chức, hai quan điểm đối với cải cách công đoàn đã được làm sáng tỏ: quan điểm thực dụng và quan điểm duy tâm. Những người lao động có nhiều kinh nghiệm phản kháng khiếm tốn hơn về các yêu cầu cải cách công đoàn, trong khi những người lao động có ít kinh nghiệm hơn kêu gọi sự độc lập của công đoàn khỏi liên kết nhà nước và đảng.

*Giới hạn nghiên cứu/ý nghĩa:* Dữ liệu tập trung ở một số ngành, vì phần lớn người được hỏi là từ các nhà máy sản xuất điện tử và dệt may.

*Tính nguyên bản/giá trị:* Bài viết này là bài viết gốc nhằm tăng nhận thức về sự phát triển của phong trào lao động ở Trung Quốc.

**Từ khóa:** Trung Quốc; quan hệ công nghiệp; công đoàn; phong trào lao động; phản kháng lao động; đình công tự phát.

## LABOUR RESISTANCE AND WORKER ATTITUDES TOWARDS TRADE UNION REFORM IN CHINA

**Abstract:** *Purpose:* Drawing its arguments and conclusion from a ten-year survey on workers' experiences of labor disputes, along with anticipation of trade union reform, the purpose of this paper is to discuss the interaction between labor resistance and its potential for institutional change in the field of labor relations in China.

*Findings:* An increase in collectivized disputes in China has given rise to an escalation of labor action, characterized by wildcat strikes. Joint action has strengthened the bonds among work colleagues, and it has become more important for workers to pay attention to their rights and interests. In terms of organization, two viewpoints towards union reform were revealed: the pragmatist and the idealist perspectives. Workers with greater experience of resistance were more modest in terms of demands for union reform, while workers with some experience called for their union's independence from the party-state.

**Keywords:** China; Industrial relations; Trade unions; Labor movement; Labor resistance; Wildcat strike.

\* Học viện Quan hệ Lao động Trung Quốc

### 1. Giới thiệu

Công nghiệp hóa dẫn đến sự phản kháng lao động và sự phát triển của phong trào lao động để kiểm soát sức mạnh của vốn cũng như của nhà nước [1]. Trong bốn thập kỷ qua, tại các quốc gia độc tài, nơi chủ nghĩa công đoàn hoàn toàn do nhà nước kiểm soát và tự do lập hội bị đàn áp, quá trình toàn cầu hóa và công nghiệp hóa không chỉ thúc đẩy sự nổi dậy của công nhân mà còn thúc đẩy công nhân tổ chức công đoàn độc lập bên ngoài công đoàn chính thức, do đó, liên minh công đoàn độc lập đã đi đầu ở nhiều quốc gia, như đã thấy trong quá trình dân chủ hóa ở Hàn Quốc, Mê-xi-cô và Đài Loan [2, 3, 4]. Trải nghiệm đấu tranh nhìn chung đóng một vai trò thiết yếu trong việc nâng cao ý thức nhóm của người lao động, những người có nhu cầu có đặc thù tiến hoá từ kinh tế sang chính trị [1, 2]. Phản kháng trong lao động đóng vai trò là chất xúc tác để biến sự bất mãn cơ sở thành thay đổi thể chế.

Là nước có nền kinh tế lớn thứ hai thế giới đồng thời là quốc gia đông dân nhất thế giới, Trung Quốc mang đến cơ hội quý giá để khám phá sự tương tác giữa sự phản kháng lao động và áp lực của người lao động đối với liên minh công đoàn, nhất là do nhà nước kiểm soát. Trung Quốc đã trải qua quá trình công nghiệp hóa nhanh chóng, cùng với sự thị trường hoá nội địa, kể từ khi Đảng Cộng sản Trung Quốc (ĐCSTQ) cầm quyền đưa ra chính sách cải cách và mở cửa vào năm 1978. Trong lĩnh vực quan hệ lao động, sự đối đầu giữa các chủ thể khác nhau đã xuất hiện, trong khi ĐCSTQ đã nỗ lực giữ quyền lực chính trị tối cao của mình trong hệ thống Nhà nước - Đảng [5]. Công đoàn độc lập bị cấm. Tổng Công hội Trung Quốc (TCHTQ) và cấp dưới là các công đoàn duy nhất được công nhận chính thức [6] (Mục 2 và 4); các cơ quan này hoạt động như một vành đai truyền tải, hoặc ống dẫn, kết nối người lao động với nhà nước - đảng bằng cách truyền đạt mệnh lệnh của ĐCSTQ cho công nhân và truyền đạt ý kiến của công nhân lên tới cấp nhà nước [7, 8, 9, 10, 11, 12].

Khi Trung Quốc hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế toàn cầu, sự phản kháng lao động tăng lên và liên minh công đoàn chính thức chịu áp lực cải cách [8]. Từ năm 1996 đến 2014, các vụ tranh chấp lao động đã tăng gần 15 lần lên 715.163 vụ, với 267.165 công nhân liên quan đến tranh chấp tập thể [13]. Các cuộc đình công tự phát đã trở nên phổ biến vì luật pháp Trung Quốc không trao quyền đình công cho công nhân và TCHTQ phớt lờ sự phản kháng lao động [10, 14, 15]. Cũng có 2.772 cuộc đình công bất hợp pháp trong năm 2015, gấp 15 lần so với năm 2011 [16]. Hơn nữa, bản chất của các cuộc đình công đang

được chuyển đổi từ các khiếu nại về quyền lợi, chẳng hạn như khiếu nại về tiền lương, sang hành động theo định hướng lợi ích hơn, như yêu cầu tăng lương hàng năm và cải cách công đoàn doanh nghiệp [17]. Các tổ chức công nhân, ví dụ: các tổ chức phi chính phủ (NGO) và Hiệp hội công nhân lao động đồng lương, tạo cơ hội cho người lao động tổ chức bên ngoài hệ thống TCHTQ và theo đuổi các quyền và lợi ích chung của họ [15, 18, 19].

Do đó, nhiều nhà nghiên cứu tin rằng các hành động trên ngày càng tăng là kết quả của ý thức nhóm gia tăng trong công nhân Trung Quốc [17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26], và cuộc đấu tranh lao động bị phân mảnh trước đây đang phát triển theo hướng nổi dậy được phối hợp và bình thường hóa [20], mở đường cho sự hình thành của một phong trào lao động theo định hướng công nhân [19]. Trong những trường hợp như vậy, hệ thống TCHTQ phải tự cải tổ để phản ứng nhanh hơn, hoặc cuối cùng thất bại trong quá trình đại diện cho người lao động, những người này đã bắt đầu tổ chức độc lập để thay thế các công đoàn chính thức [26]. Do đó, các công đoàn Trung Quốc sẽ không phát triển chỉ bằng cách tiếp tục đảm nhận vai trò đường dẫn giữa ĐCSTQ và người lao động Trung Quốc [8, 9, 10, 23, 24].

Tuy nhiên, chính quyền và Đảng Trung Quốc không thể bị bỏ qua trong quá trình này. Hành vi của nhà nước có thể ngăn cản hoặc khuyến khích hành động của người lao động. Ví dụ, ở Ba Lan thời kỳ cộng sản trước đây, chính quyền đảng Ba Lan lần đầu tiên nhận ra và sau đó đàn áp *Đoàn kết*, một công đoàn được tổ chức độc lập do các công nhân ở xưởng đóng tàu Gda-xtan, và cuối cùng đã châm ngòi cho một cuộc kháng chiến toàn quốc đã hạ bệ chủ nghĩa xã hội [27]. Ở Trung Quốc, việc ban hành các đạo luật lao động khác nhau trong thập kỷ qua đã tạo cơ hội chính trị cho người lao động bày tỏ sự bất bình của họ và hành động tập thể [17, 21, 23, 28, 29]; và số vụ tranh chấp tập thể và đình công không tổ chức đã tăng vọt kể từ khi ban hành một số luật lao động năm 2008 [17], mặc dù ĐCSTQ ban đầu cố gắng sử dụng luật như một phần của bộ công cụ quản lý của mình để giải quyết sự bất mãn và chống tập thể hóa công nhân [14]. Theo thực trạng này, hành vi của chính quyền đảng Trung Quốc có thể nắm ảnh hưởng rất lớn đối với người lao động. Trong lĩnh vực công đoàn, ĐCSTQ bày tỏ sự không sẵn sàng với việc giảm bớt cấm đoán tồn tại nhiều công đoàn [30] và không có dấu hiệu thay đổi mối quan hệ giữa hệ thống TCHTQ và chính quyền Trung Quốc [31]. Ngoài ra, vào năm 2015, một số lãnh đạo NGO về lao động đã bị bắt vì tội hình sự ở tỉnh

Quảng Đông, khu vực công nghiệp hóa nhất của đất nước, trong khi bộ máy an ninh của ĐCSTQ đã liên tục quấy rối các nhà hoạt động công nhân, đóng cửa văn phòng của họ và ngừng hoạt động tất cả hoạt động [32, 33].

Trước vấn đề này, một số nhà nghiên cứu không kỳ vọng rằng tổ chức công nhân ngoài hệ thống TCHTQ sẽ có bất kỳ ảnh hưởng nào đến quan hệ lao động, vì chính quyền - đảng Trung Quốc rất mạnh và mối quan hệ quyền lực giữa TCHTQ và các tổ chức công nhân khác như NGO không có tính đối xứng [10, 14, 20, 33]. Mặc dù tình trạng bất ổn lao động gia tăng, họ cảm thấy rằng người lao động Trung Quốc chưa sẵn sàng thách thức trật tự của thị trường và sẽ tiếp tục liên kết với chính quyền [8, 34, 35, 36], sau đó vẫn có khả năng định hướng sự phát triển của phong trào lao động [37]. Áp lực liên tục từ dưới lên để thay đổi thể chế yếu, và do đó, hệ thống TCHTQ có thể duy trì vai trò của nó như một đường dẫn.

Hơn nữa, các nhà nghiên cứu lập luận rằng chính quyền đảng Trung Quốc - có nhiều khả năng xử lý các thách thức xã hội chính trị hơn các chế độ độc đoán khác [38] - thường đi trước những thay đổi trong quan hệ lao động, và do đó có thể làm giảm sức mạnh của phản kháng lao động bằng cách ban hành luật lao động mới và khởi xướng cải cách công đoàn theo hướng dẫn nhà nước. Theo cách này, nó có thể kết hợp sự bất mãn của lao động vào kênh giải quyết chính thống theo hệ thống chính quyền [39, 40] và ngăn chặn sự mở rộng của các tổ chức công nhân độc lập. Trong thập kỷ qua, bằng cách đưa ra các cải cách công đoàn để cho phép một số mức độ dân chủ cơ sở dưới hình thức bầu cử trực tiếp [40, 41], cũng như thương lượng tập thể, TCHTQ đã cố gắng phản ứng nhanh hơn theo yêu cầu của người lao động và làm dịu sự bất mãn của lao động [7, 8, 10] mà không cần phải thực hiện bất kỳ thay đổi cơ bản nào trong mối quan hệ với ĐCSTQ. Mặc dù các nghiên cứu khác cũng chỉ ra rằng dù là bầu cử trực tiếp hay thương lượng tập thể của công đoàn đều không thực sự trao quyền cho người lao động ở nơi làm việc [41, 42, 43, 44], các hành động phản kháng từ người lao động, ví dụ như tranh chấp lao động và đình công không tổ chức, không đủ ảnh hưởng thay đổi cấu trúc hiện tại của quan hệ lao động Trung Quốc, vốn không có khả năng nuôi dưỡng một phong trào lao động độc lập bên ngoài bộ máy chính quyền [36]. Trên thực tế, một phó chủ tịch mới được bổ nhiệm của TCHTQ với lý lịch công nhân di cư đã công khai thừa nhận rằng ông đã được ĐCSTQ thông báo về

việc bổ nhiệm chỉ một tháng trước đó và chỉ cần điền vào mẫu đơn nhân sự để chiếm vị trí này [45].

Tuy nhiên, có rất ít dữ liệu toàn diện để theo dõi thay đổi trong nhận thức và mong đợi của người lao động Trung Quốc đối với tổ chức độc lập, cũng như với công đoàn Trung Quốc, thông qua các diễn biến phản kháng liên tục [17]. Hầu hết các nghiên cứu đều dựa vào phương pháp nghiên cứu trường hợp [15, 23, 25, 35, 40], mô tả những câu chuyện đặc biệt và bỏ lỡ bức tranh lớn hơn, hoặc sử dụng các khảo sát ngắn hạn [24, 28, 29] trên cỡ mẫu lớn nhưng không dự báo được các thay đổi trong khoảng thời gian dài hạn và do đó, có thể không đủ để phân tích thực tế về mối quan hệ giữa sức lao động và áp lực của người lao động đối với cải cách công đoàn ở Trung Quốc.

Rút ra những lập luận và kết luận từ một nghiên cứu thuần tập mười năm từ 2006 đến 2015 về kinh nghiệm của người lao động về tranh chấp, cùng với những dự đoán của họ về cải cách công đoàn, bài viết này thảo luận sự tương tác giữa sự phản kháng trong lao động và tiềm năng thay đổi thể chế trong lĩnh vực quan hệ lao động ở Trung Quốc. Bài viết có năm phần. Phần đầu tiên đưa ra phương pháp nghiên cứu; phần thứ hai miêu tả sự hình thành của bản chất của tranh chấp lao động từ sự bất bình cá nhân chuyển đổi thành sự bất mãn tập thể; và sau đó, phần thứ ba mô tả gia tăng dân số lao động, cũng như gia tăng ý thức nhóm trong công nhân, đặc trưng do sự gia tăng trong đình công tự phát và hỗ trợ tập thể giữa công nhân trong đình công. Phần thứ tư khám phá những kỳ vọng của người lao động về hệ thống TCHTQ và cải cách cần thiết, mô tả các ảnh hưởng của cuộc đình công đến kỳ vọng của người lao động về tổ chức trong khi phân loại các công nhân được khảo sát thành vào hai nhóm (thực dụng và lý tưởng hoá). Phần cuối cùng thảo luận về tiềm năng của phản kháng lao động để thay đổi chủ nghĩa công đoàn đương đại ở Trung Quốc theo quan điểm của người lao động.

#### *Phương pháp nghiên cứu*

Phương pháp nghiên cứu thuần tập theo thời gian đã được sử dụng từ năm 2006 đến 2015. Nhóm mẫu mục tiêu được xác định có bốn đặc điểm sau:

(1) Là người di cư từ nông thôn/quê hương đến thành thị để làm việc. Hiện 273.95 triệu lao động di cư ở Trung Quốc, hoặc hai phần ba lực lượng lao động của đất nước (Cục Thống kê Quốc gia Trung Quốc, 2015), và lao động di cư đã được chứng minh là tham gia tích cực trong phản kháng lao động [18, 19, 20].

(2) Độ tuổi dưới 28. Người lao động di cư trẻ tuổi

được báo cáo là tích cực hơn trong quá trình phản kháng [19, 23], và ĐCSTQ phân loại người từ 14 đến 28 tuổi là thanh niên [46].

(3) Đã làm việc trong các doanh nghiệp lớn với hơn 1000 nhân viên tại thời điểm khảo sát. Công nhân trong các công ty quy mô lớn có khả năng cao hơn khởi xướng hành động có ảnh hưởng đối với sự thay đổi thể chế xã hội, như đã thấy ở các nước cộng sản và độc tài khác [2, 27].

(4) Đã hoặc đang trải qua các tranh chấp lao động, vì kinh nghiệm là một yếu tố quan trọng trong sự phát triển của các phong trào lao động [18, 19].

Cuộc khảo sát được thực hiện hai năm một lần từ năm 2006 đến 2015, cụ thể là vào năm 2006, 2008, 2011, 2013 và 2015, tại tỉnh Quảng Đông - khu vực công nghiệp hóa có nhiều lao động di cư nhất cả nước. Các thành phố Quảng Châu, Thâm Quyến, Đông Quan và Huệ Châu, bốn trung tâm công nghiệp lớn ở tỉnh Quảng Đông, đã được ghé thăm trong quá trình nghiên cứu. Một nhóm gồm hai hoặc ba nghiên cứu viên đã tiếp cận ngẫu nhiên các công nhân trước các tòa nhà của cơ quan giải quyết tranh chấp lao động (tòa phân giải tranh chấp lao động và tòa án tư pháp), cũng như các cơ sở trợ giúp pháp lý của chính phủ, giữa tháng 6 và tháng 9 mỗi năm nghiên cứu.

Bảng câu hỏi và phương pháp phỏng vấn đã được áp dụng. Nếu một công nhân phù hợp với tất cả bốn đặc điểm lựa chọn trên, nghiên cứu viên sẽ yêu cầu cô ấy/anh ấy điền vào bảng câu hỏi, sau đó xác nhận sự sẵn sàng tham gia phỏng vấn của công nhân đó. Trong mỗi năm nghiên cứu, 500 bảng câu hỏi đã được phân phối. Cấu trúc và câu hỏi chính trong bảng câu hỏi là như nhau, để đảm bảo tính nhất quán và liên tục về thông tin sau đây về người lao động:

(1) Chi tiết cá nhân, như giới tính, tuổi tác, giáo dục và thông tin gia đình.

(2) Kinh nghiệm cá nhân về tranh chấp lao động, bao gồm cả tranh chấp đã được giải quyết, phương thức giải quyết, mức độ hài lòng với kết quả, v.v.

(3) Kinh nghiệm cá nhân về các cuộc đình công, chẳng hạn như mức độ thành công của cuộc đình công, lý do công nhân chọn hoặc không chọn tham gia đình công, v.v.

(4) Ý tưởng về tổ chức công nhân và công đoàn chính thức, bao gồm đánh giá cá nhân về cách công đoàn hoạt động, cách cải thiện, v.v.

Trong thời gian nghiên cứu, 2166 bảng câu hỏi đủ điều kiện đã được thu thập, với tỷ lệ trả lời là 86,64%. Trong số các công nhân được lấy mẫu, 79% đến từ ngành sản xuất điện tử và 15,05% làm việc

trong ngành dệt may; 2147 người được hỏi đã hoàn thành chương trình giáo dục trung học cơ sở và 60% là nữ. Theo thống kê quốc gia cho thấy hơn 70% lao động trẻ di cư Trung Quốc đã hoàn thành chương trình giáo dục trung học [47, 48]; và ngành điện tử, ngành dệt may, và các ngành công nghiệp ưu tiên tuyển dụng lao động nữ [18, 49]. Có thể kết luận, đối tượng nghiên cứu phản ánh thực tế của lực lượng lao động ở Trung Quốc.

Ngoài ra, nghiên cứu viên cũng thực hiện một cuộc phỏng vấn sâu bán cấu trúc về những lý do chi tiết đằng sau sự lựa chọn của họ trong bảng hỏi. Sau khi một công nhân đã hoàn thành bảng câu hỏi, nghiên cứu viên sẽ mời cô ấy/anh ấy phỏng vấn. Nếu công nhân đồng ý, nghiên cứu viên sẽ tiến hành phỏng vấn ở một nơi riêng tư thuận tiện cho công nhân, chẳng hạn như một quán trà, quán cà phê, nhà hàng hoặc ký túc xá công nhân. Trong mỗi năm nghiên cứu, các nhà nghiên cứu đã phỏng vấn 50 công nhân. Tổng cộng, có 215 cuộc phỏng vấn được thực hiện trong thời gian nghiên cứu. Các cuộc phỏng vấn được thực hiện bằng tiếng Trung Quốc và kéo dài trong 1-1,5 giờ. Trong năm 2006 và 2008, nghiên cứu viên đã ghi âm các cuộc phỏng vấn, nhưng trong những năm sau đó, họ đã thay ghi âm bằng ghi chú văn bản chuyên sâu mà sau đó đã được phát triển thành kịch bản phỏng vấn để phân tích nội dung. Điều này là do một số can thiệp từ các cơ quan chức năng khiến việc ghi băng khó khăn và khiến các nghiên cứu viên lo ngại về những rủi ro chính trị xuất phát từ phơi bày danh tính của người được phỏng vấn.

Giới hạn của nghiên cứu là dữ liệu tập trung vào một số ngành, đa số người trả lời làm việc trong ngành sản xuất điện tử, dệt may và nhà máy, khiến việc thực hiện so sánh xuyên ngành trở nên khó khăn hơn. Trên thực tế, công nhân di cư có nhiều lựa chọn công việc, và nhiều tranh chấp lao động và nổi dậy của công nhân diễn ra trong ngành xây dựng [21] và ngành công nghiệp ô tô [25]. Trong tổng số mẫu này, công nhân xây dựng, ô tô và các ngành công nghiệp khác không được đại diện. Đây là kinh nghiệm lưu ý cho các nghiên cứu trong tương lai khi chọn phương pháp tiếp cận mẫu tương tự như bài viết này, cần đa dạng hoá ngành nghề hơn để đưa ra kết quả đại diện hơn cho môi trường lao động tại Trung Quốc.

### 2. Kết quả

#### ***Gia tăng hoạt động lao động và tranh chấp tập thể***

Sự cố thủ của toàn cầu hóa, thị trường hóa và công nghiệp hóa thường dẫn đến sự bất mãn lao

động gia tăng. Trong quá trình này, nhà nước đóng một vai trò thiết yếu. Trước khi ban hành một loạt các Luật lao động, như Luật hợp đồng lao động của Trung Quốc năm 2008, hoạt động lao động xuất phát nhỏ lẻ, với một số ít lao động di cư tập hợp tranh chấp hoặc phối hợp với tập thể công nhân, và công nhân thường chọn bỏ công việc hiện tại chuyển sang việc làm mới mỗi khi bất bình tại nơi làm việc [49], mà không tham gia đấu tranh hay phản kháng. *Bảng 1* minh họa rằng, vào năm 2006, một phần ba số công nhân được khảo sát đã báo cáo rằng có hơn mười đồng nghiệp làm việc với họ có liên quan đến cùng một tranh chấp. Tuy nhiên, tỷ lệ này tăng gần gấp đôi trong năm 2008, khi luật mới có hiệu lực. Năm 2011, gần hai phần ba số công nhân cho biết tranh chấp tại nơi làm việc của họ có sự tham gia của hơn mười đồng nghiệp. Tỷ lệ này tiếp tục nhảy vọt lên 94,4% và 95,6% trong năm 2013 và 2015. Sự gia tăng các tranh chấp lao động tập thể khuyến khích người lao động chia sẻ sự bất mãn chung của họ tại nơi làm việc, cũng như khởi xướng hành động chung.

*Bảng 1. Số lượng người lao động tham gia tranh chấp lao động? (2006 - 2015)*

Năm	Mẫu	Ít hơn 10 công nhân tham gia		Nhiều hơn 10 công nhân tham gia	
		Tần số	%	Tần số	%
2006	411	287	69,8	124	30,2
2008	422	180	42,7	242	57,3
2011	407	102	25,1	305	74,9
2013	449	25	5,6	424	94,4
2015	477	21	4,4	456	95,6

Becker (2014) [21] chỉ ra những người lao động di cư khá tích cực trong việc liên kết với nhau khi liên quan đến tranh chấp lao động, bởi vì những người lao động di cư có xu hướng dựa vào các đồng nghiệp làm việc của họ để tìm hỗ trợ. Việc có chung kinh nghiệm về tranh chấp lao động củng cố mối quan hệ giữa những người lao động di cư. Như trình bày trong *Bảng 2*, đồng nghiệp tại nơi làm việc ngày càng trở nên quan trọng đối với các công nhân được khảo sát khi giải quyết tranh chấp. Từ năm 2006 đến 2015, tỷ lệ công nhân cho rằng các đồng nghiệp đã hỗ trợ hiệu quả nhất đã tăng từ 44,1 đến 63,1%. Đồng thời, tầm quan trọng của gia đình giảm từ 35,3 xuống còn 4,2%, do các thành viên khác trong gia đình có thể sở hữu thông tin giống như người lao động, và do đó không thể đưa ra bất kỳ quan điểm mới nào để hỗ trợ họ [21]. Sự thay đổi này thể hiện một quá trình đoàn kết lao động, với quá trình công nghiệp hóa và thị trường hóa dần đặt nền tảng cho ý thức

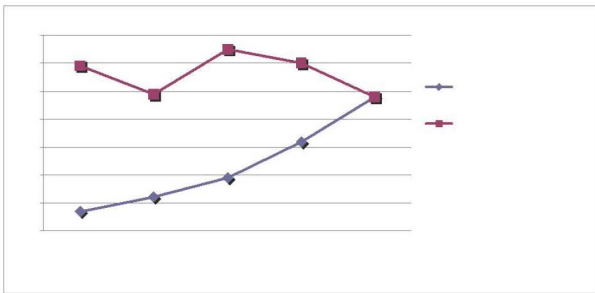
nhóm giữa các công nhân và hợp nhất các công nhân riêng lẻ thành một nhóm đồng nhất. Trái ngược với lập luận rằng người lao động di cư Trung Quốc không thể đoàn kết vì đất nông nghiệp ở nông thôn luôn là giải pháp thay thế, do đó làm giảm động lực hành động cùng nhau [34, 35], bài viết này cho thấy sự tồn tại của một mạng lưới hỗ trợ lẫn nhau bắt đầu giữa những người lao động di cư.

*Bảng 2. Ai hỗ trợ hiệu quả nhất cho người lao động trong tranh chấp? (2006 - 2015)*

Nguồn hỗ trợ	2006		2008		2011		2013		2015	
	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%
Đồng nghiệp	78	19,0	144	33,9	204	50,1	297	66,1	301	63,1
Đồng hương	141	34,3	123	28,9	97	23,8	90	20,0	75	15,7
Gia đình	145	35,3	40	9,4	42	10,3	21	4,7	20	4,2
Bạn trong xã hội	31	7,5	79	18,6	40	9,8	21	4,7	22	4,6
Hội đồng hương	9	2,2	6	1,4	12	2,9	12	2,7	9	1,9
Nhóm tôn giáo	7	1,7	5	1,2	3	0,9	8	1,8	10	2,1
Chính phủ	0	0	14	3,3	5	1,2	0	0	23	4,8
Công đoàn	0	0	14	3,3	4	1,0	0	0	15	3,1
<b>Tổng</b>	<b>411</b>	<b>100</b>	<b>422</b>	<b>100</b>	<b>407</b>	<b>100</b>	<b>449</b>	<b>100</b>	<b>447</b>	<b>100</b>

*Bảng 2* cũng cho thấy trong số các công nhân được khảo sát thì độ tin cậy của Chính phủ Trung Quốc và hệ thống TCHTQ thấp. Mặc dù có một số biến động, tỷ lệ người lao động coi sự hỗ trợ của chính phủ và công đoàn là hữu ích nhất không cao hơn 7,9%, trong năm 2006 và 2013, không có công nhân nào được khảo sát đánh giá chính phủ hoặc công đoàn hỗ trợ hiệu quả nhất. Trên thực tế, Luật lao động Trung Quốc thường có tiêu chuẩn cao trên văn bản, nhưng trên quan điểm của người lao động, việc thực thi các tiêu chuẩn này còn khá kém và có thể làm mất uy tín của nhà nước [5, 14]. Theo tiết lộ của Gallagher (2006) [28], hành vi của ĐCSTQ trong việc giới thiệu và phổ biến Luật lao động không chỉ thông báo cho người lao động về quyền của họ, mà còn thúc đẩy sự bất mãn của họ với hệ thống hành chính công - vốn bị chỉ trích là không hiệu quả và nửa vời trong hỗ trợ người lao động - và khuyến khích người lao động hành động một cách chủ động để đạt được quyền và lợi ích của họ. Do đó, càng nhiều luật được thông qua, sự bất mãn giữa các công nhân càng lớn.

Sự không hài lòng làm tăng khả năng người lao động hành động và tổ chức bên ngoài hệ thống nhà nước của đảng và TCHTQ. Biểu đồ 1 cho thấy cách các công nhân giải quyết các tranh chấp lao động gần đây nhất của họ<sup>1</sup>. Từ năm 2006 đến 2013, nhiều tranh chấp đã được giải quyết thông qua các kênh chính thức hơn bao giờ hết, tuy nhiên số lượng công nhân được giải quyết tranh chấp thông qua các cuộc đình công tự phát vẫn tiếp tục gia tăng. Trong năm 2015, 47,5% số người được hỏi đã giải quyết tranh chấp của họ thông qua các cuộc đình công tự phát, trong khi 48,5% giải quyết tranh chấp thông qua các kênh chính thức, hợp pháp. Sau khi tập thể hóa các tranh chấp lao động, và do mức độ tin cậy thấp của người lao động với nhà nước và liên minh công đoàn chính thức, người lao động có nhiều khả năng tự hành động dựa trên các yêu cầu của mình hơn là phụ thuộc vào các thủ tục do chính quyền đề ra hoặc bị động chờ đợi quyết định từ hệ thống hành pháp, như đã được quan sát từ nhiều vụ tranh chấp lao động [18, 20, 21].



Biểu đồ 1: Cách thức hoà giải tranh chấp lao động

Một công nhân nữ 24 tuổi làm việc trong nhà máy điện tử cho biết:

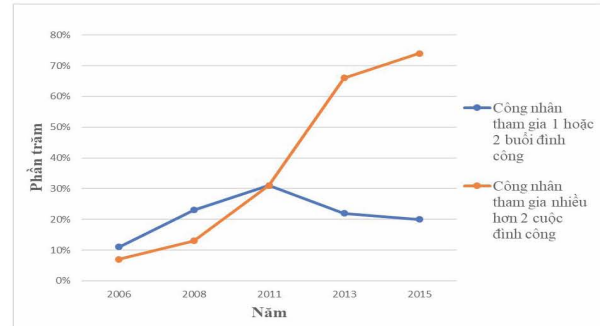
*Không có ai không có kinh nghiệm đình công (tự phát)?! Tôi đã tham gia ít nhất ba buổi đình công. Tôi rất tự tin khi tham gia đình công. Đôi khi là quy mô nhỏ, đôi khi quy mô lớn. Dù bạn (công nhân) làm gì, bạn không thể ngồi yên và chờ người khác giải quyết tranh chấp lao động cho bạn. Bạn phải hành động, và bày tỏ cởi mở rằng bạn và đồng nghiệp đang gặp khó khăn. Sau đó, những người khác như người chủ, chính phủ, luật sư và thẩm phán sẽ đến và lắng nghe bạn. Bạn không biết luật, vì vậy bạn không thể mong đợi những người có quyền lực và giàu có thay mặt bạn hành động - trừ khi bạn hành động.*

(23/7/2013, Thâm Quyển số 15).

### Tăng cường ý thức nhóm

Khi các công nhân bắt đầu tìm kiếm bên ngoài khuôn khổ pháp lý cho các cách thức phi pháp lý để thể hiện sự bất mãn của họ, đình công tự phát đã

trở thành một hình thức kháng cự thường xuyên [20]. Công nhân di cư giờ đây tự tin hơn khi tham gia các cuộc đình công này. Biểu 2 cho thấy phần trăm lao động di cư được khảo sát có kinh nghiệm tham gia nhiều hơn hai cuộc đình công tự phát đã tăng gấp 10 lần từ năm 2006 đến 2015. Kinh nghiệm về tranh chấp lao động khởi xướng hành động lao động, và tạo cơ hội cho người lao động phát triển ý thức nhóm bên ngoài chính quyền, đảng và hệ thống TCHTQ.



Biểu đồ 2: Công nhân tham gia đình công tự phát (2006 - 2015)

Hành động chung cũng thắt chặt liên kết giữa người lao động và nhu cầu lao động leo thang. Bảng 3 minh họa sự tự tin ngày càng tăng và nhận thức nhóm trong số những công nhân được khảo sát, khi được hỏi lý do tham gia đình công. Trước năm 2011, các công nhân đình công chủ yếu vì lý do mang tính phòng bị, chẳng hạn như lấy lại tiền lương chưa trả hoặc yêu cầu người sử dụng lao động cải thiện điều kiện làm việc: hơn hai phần ba số người được hỏi lựa chọn “đòi nợ lương” và “cải thiện điều kiện làm việc”. Tình hình bắt đầu thay đổi vào năm 2011, khi yêu cầu “tăng lương” nhảy vọt lên lý do phổ biến thứ hai để đình công. Mặc dù có nhiều công nhân tham gia một cuộc đình công để “cải thiện điều kiện làm việc”, hơn là yêu cầu “tăng lương” vào năm 2011 và 2013, tỷ lệ yêu cầu “cải thiện điều kiện làm việc” và “nợ lương” đã giảm và nằm ngoài ba lý do phổ biến nhất sau năm 2008. Năm 2015, “tăng lương” là lý do quan trọng nhất khiến những người lao động được khảo sát đình công, với 39% đưa ra lựa chọn này. Ngoài ra, 21,8% yêu cầu “tiếng nói tại nơi làm việc” vào năm 2015, tăng gần 10% so với năm 2006. Điều này thể hiện sự quyết đoán ngày càng tăng của người lao động khi tham gia vào các vấn đề tại nơi làm

<sup>1</sup> Xem *bảng 4* để biết thông tin chi tiết về Biểu đồ 1. Cuộc khảo sát đặt các hòa giải tranh chấp lao động, phản xử và tranh tụng cùng nhau làm các kênh giải quyết tranh chấp lao động hợp pháp, vì hệ thống giải quyết tranh chấp lao động hợp pháp của Trung Quốc tuân theo một phiên hòa giải, một trọng tài và hai phán quyết của tòa án thủ tục [56].

việc. Hơn nữa, tham gia một cuộc đình công để “hỗ trợ các đồng nghiệp tại nơi làm việc” - một nhân tố chính của tình đoàn kết lao động, ngày càng trở nên phổ biến. Vào năm 2015, 35% số công nhân được khảo sát chọn “hỗ trợ các đồng nghiệp”, tăng 10% so với năm 2013 và đây là lý do quan trọng thứ hai để đình công - trong khi đó, trước năm 2013, “hỗ trợ các đồng nghiệp” không nằm trong ba lý do phổ biến nhất. Các nghiên cứu thực nghiệm khác về sự phản kháng của người lao động di cư đã chứng minh xu hướng tương tự [17, 25]. Tuy nhiên, gần đây, nền kinh tế Trung Quốc đã chậm lại lần đầu tiên kể từ khi ĐCSTQ đưa ra chính sách cải cách và mở cửa vào năm 1978. Nhiều công nhân đã đình công vì tiền bồi thường thất nghiệp và bảo hiểm xã hội, sau khi nhà máy đóng cửa hoặc di dời. Sự phản kháng của công nhân có thể trở nên phòng thủ hơn trong thời kỳ suy thoái kinh tế. Tuy nhiên, khảo sát này cho thấy sự tự tin của người lao động trong đình công mang tính tấn công. Một mặt, mặc dù nền kinh tế Trung Quốc đã gặp phải một số vấn đề, tốc độ tăng trưởng GDP của Trung Quốc là 6,9% trong năm 2015, cao hơn hầu hết các nền kinh tế phương Tây và các nền kinh tế mới nổi. Mặt khác, khảo sát này chỉ thu thập dữ liệu từ các công ty lớn, đa số không bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi sự suy thoái kinh tế hiện tại. Trên thực tế, ĐCSTQ đã ban hành kế hoạch phát triển 5 năm mới vào năm 2016 để tăng lợi thế cạnh tranh của các công ty sản xuất lớn thông qua các ưu đãi chính sách mạnh mẽ [50]. Trước điều này, các công nhân trong cuộc khảo sát này đã không phải đối mặt với các điều kiện khắc nghiệt như đóng cửa nhà máy hoặc di dời, như các đồng nghiệp của họ tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Các cuộc đình công tự phát trong các công ty lớn, như được ghi lại trong cuộc khảo sát này, vẫn thể hiện một sự chuyển đổi từ tính chất phòng thủ sang tấn công.

**Bảng 3. Nguyên nhân dẫn đến người lao động tham gia đình công tự phát (2006 - 2015)**

Năm	Lý do 1	%	Lý do 2	%	Lý do 3	%
2006	Đòi nợ lương	52,8	Cải thiện điều kiện làm việc	25,1	Tiếng nói tại nơi làm việc	13,9
2008	Đòi nợ lương	46,2	Cải thiện điều kiện làm việc	25,1	Tiếng nói tại nơi làm việc	18,0
2011	Cải thiện điều kiện làm việc	38,1	Tăng lương	37,6	Tiếng nói tại nơi làm việc	17,7
2013	Cải thiện điều kiện làm việc	32,7	Tăng lương	32,1	Hỗ trợ đồng nghiệp	24,3
2015	Tăng lương	39,0	Hỗ trợ đồng nghiệp	35,0	Tiếng nói tại nơi làm việc	21,8

Kinh nghiệm đình công giúp công nhân nhận ra sự cần thiết của sự đoàn kết để họ có thể tự tin hơn

trong việc vươn lên, để làm cho tiếng nói của họ được lắng nghe. Một nam công nhân 27 tuổi giải thích lý do anh ta tham gia một cuộc đình công:

*Mọi người phải có ý thức. Họ (lãnh đạo đình công) bắt đầu cuộc đình công cho tất cả công nhân. Nếu công nhân không thể đứng lên cùng nhau, tất cả đều vô ích. Công nhân phải hỗ trợ lẫn nhau trong suốt cuộc đình công, không chỉ vì lợi ích của người khác, mà còn vì lợi ích của chính họ. Điều này thể hiện sự giúp đỡ lẫn nhau giữa các đồng nghiệp làm việc (19/8/2009, Quảng Châu số 38).*

Một nữ công nhân 22 tuổi khác tiếp tục:

*Thời gian đã thay đổi. [...] Chúng tôi tấn công không chỉ khi người sử dụng lao động vi phạm pháp luật, mà cả khi họ không tôn trọng giá trị của người lao động. Ngày nay, người sử dụng lao động không đánh giá cao tiền lương của công nhân. Nhưng, chúng tôi làm việc rất chăm chỉ mỗi ngày và tiền lương thì ít. Chúng tôi xứng đáng nhiều hơn. Nhà tuyển dụng kiếm nhiều tiền hơn mỗi năm. Năng suất ngày càng tăng, vì vậy người lao động phải được tăng lương nhiều hơn. Thành thật mà nói, tôi nghĩ thật kỳ lạ khi chúng ta vẫn phải đình công để có được thứ mình muốn. Điều này là do chúng tôi không có kênh để bày tỏ mong muốn. Công đoàn trong nhà máy chỉ đơn giản là vô dụng (10/6/2011, Đông Quan số 2).*

**Kỳ vọng cải cách công đoàn: một cách tiếp cận thực dụng hoá hay lý tưởng hoá?**

Kỳ vọng tổ chức của công nhân gia tăng khi họ chia sẻ kinh nghiệm về sự bất bình và khó khăn [1, 2, 4]. Trước diễn biến này, công nhân ở nhiều quốc gia độc tài, như Hàn Quốc [2, 4], và tại các quốc gia cộng sản trước đây, như Ba Lan [27], đã đứng lên để thay thế quan chức liên kết nhà nước công đoàn bằng công đoàn độc lập.

Trong bối cảnh Trung Quốc, sự phản kháng lao động làm tăng áp lực của công nhân lên hệ thống TCHTQ. Các nhà nghiên cứu chỉ ra rằng sự không hài lòng của công nhân đối với hệ thống TCHTQ là rất cao, bằng chứng là công nhân bác bỏ các cải cách do công đoàn khởi xướng, từ những chi tiết đơn giản như làm đẹp báo cáo; tuy nhiên, công nhân cũng tin rằng liên minh công đoàn là cần thiết và có tiềm năng đại diện cho quyền và lợi ích của họ nếu hệ thống TCHTQ được cải tổ [10, 51]. Một nghiên cứu trường hợp về đình công tự phát ở tỉnh Quảng Đông của Trung Quốc cho thấy ý thức nhóm không phát triển theo hướng đoàn kết, mà thay vào đó, phục vụ như một công cụ để người lao động theo đuổi lợi ích ngắn hạn của họ, và sự tăng trưởng của mạng lưới hỗ trợ lẫn nhau tại nơi làm việc giữa các công nhân kém phát triển do các công nhân ưa thích các phương pháp vật chất hoá hơn các phương pháp

lý tưởng hoá và không đủ quyết đoán để thay đổi cấu trúc quan hệ lao động [52]. Trên cơ sở đó, sự phản kháng lao động gia tăng có thể không nhất thiết là bằng chứng cho sự thành lập công đoàn độc lập hoặc công nhân từ bỏ hệ thống TCHTQ.

Kỳ vọng của người lao động di cư được khảo sát đối với hệ thống TCHTQ được trình bày trong Bảng 4. Trong khi “bảo vệ quyền lao động” được coi là yếu tố cải cách công đoàn cấp bách nhất đối với những người lao động được khảo sát từ năm 2006 đến 2013, tầm quan trọng của “tăng cường dân chủ nội bộ của công đoàn” tăng sau năm 2011; vào năm 2015, “dân chủ nội bộ của công đoàn” được thay thế bởi “bảo vệ quyền lao động” làm lựa chọn phổ biến nhất, với 35,1% người lao động coi đây là cải cách cấp bách nhất của hệ thống TCHTQ. Xu hướng này cho thấy thái độ thay đổi của người lao động đối với hệ thống công đoàn chính thức, chuyển từ kỳ vọng của người lao động về vai trò phòng thủ của công đoàn sang yêu cầu vị thế chủ động hơn. Tuy nhiên, nhiều công nhân được khảo sát yêu cầu cải cách công đoàn một cách hạn chế, với tỷ lệ phần trăm công nhân nói rằng ưu tiên của cải cách công đoàn là “củng cố mối quan hệ với nhà nước và đảng” tăng gấp gần ba lần từ năm 2008 đến 2015. Năm 2015, “củng cố mối quan hệ với đảng và nhà nước” là sự lựa chọn phổ biến thứ hai, trong khi năm 2006, lựa chọn này không nằm trong ba cải cách ưu tiên nhất. Đồng thời, cải cách hướng tới “công đoàn độc lập” trở nên ít phổ biến hơn. Mặc dù lựa chọn này phổ biến thứ hai trong giai đoạn 2006 và 2011, nhưng không còn nằm trong danh sách vào năm 2013 và 2015.

*Bảng 4. Cải cách cấp bách nhất với Công đoàn Trung Quốc (2006 - 2015)*

Năm	Mẫu	Lựa chọn 1	%	Lựa chọn 2	%	Lựa chọn 3	%
2006	388	Bảo vệ quyền lao động	38,4	Công đoàn độc lập	24,2	Không cải cách	22,4
2008	402	Bảo vệ quyền lao động	45,0	Công đoàn độc lập	32,1	Củng cố mối quan hệ với đảng và nhà nước	12,7
2011	395	Bảo vệ quyền lao động	40,3	Công đoàn độc lập	25,8	Củng cố mối quan hệ với đảng và nhà nước	24,8
2013	433	Bảo vệ quyền lao động	34,4	Tăng cường dân chủ nội bộ của công đoàn	33,5	Củng cố mối quan hệ với đảng và nhà nước	24,9
2015	461	Tăng cường dân chủ nội bộ của công đoàn	35,1	Củng cố mối quan hệ với đảng và nhà nước	34,7	Bảo vệ quyền lao động	30,2

Kinh nghiệm đình công rất quan trọng trong việc hình thành thái độ của người lao động. Các nghiên cứu về quan hệ lao động Trung Quốc cho thấy người lao động nhận thức được vai trò trung tâm của chính quyền và đảng trong hệ thống công đoàn hiện nay [8, 15, 18, 20, 23, 25, 26, 34]. Tuy nhiên, không thường thức cho rằng sự leo thang của phản kháng lao động dẫn đến công đoàn độc lập và cuối cùng thách thức nhà nước độc đảng [2, 3, 4, 27], công nhân Trung Quốc có những cách hiểu khác nhau về kinh nghiệm trong đình công. Khi một số công nhân đòi hỏi thay đổi cơ bản của công đoàn nhà nước ở Trung Quốc, những người khác muốn cải cách công đoàn một cách hạn chế. Trong thập kỷ qua, ĐCSTQ đã rất chú ý đến tình trạng bất ổn lao động. Bên cạnh ban hành luật lao động mới, lực lượng cảnh sát đã can thiệp nhiều hơn vào các buổi đình công không tổ chức và bắt giữ các nhà hoạt động xã hội [26]. Tuy nhiên, huy động cảnh sát không có nghĩa là ĐCSTQ từ chối nhu cầu lao động qua một cuộc đình công. Thay vào đó, ĐCSTQ tìm cách giải quyết nhanh hơn cho tranh chấp lao động ngoài thủ tục tư pháp bằng cách thúc đẩy người sử dụng lao động đồng ý về một số yêu cầu do người đình công đưa ra [53, 54]. Trong trường hợp này, các buổi đình công tự phát có thể là cách nhanh chóng để người lao động giải quyết tranh chấp của họ.

Do đó, một số công nhân sử dụng đình công tự phát làm đòn bẩy để kéo nhà nước và đảng Trung Quốc vào tranh chấp lao động để đạt được yêu cầu của họ nhanh hơn, trong khi nhiều ý kiến cho rằng can thiệp của nhà nước là mối đe dọa đối với tự do của công nhân. Các quan điểm khác nhau về trải nghiệm đình công tạo ra thái độ khác nhau giữa những người lao động đối với cải cách TCHTQ. Trong Bảng 5, các công nhân có kinh nghiệm tham gia một hoặc hai đình công tự phát có nhiều khả năng bỏ phiếu cho sự độc lập của công đoàn Trung Quốc khỏi ĐCSTQ, chiếm hơn một nửa số công nhân đưa ra lựa chọn này từ năm 2006 đến 2013, và gần hai phần ba số công nhân ủng hộ độc lập công đoàn là những công nhân có kinh nghiệm tham gia một hoặc hai cuộc đình công tự phát vào năm 2015. Tuy nhiên, những công nhân không có kinh nghiệm đình công, cùng với những người đã tham gia hơn hai lần đình công, có thái độ thận trọng hơn. Trong số những người đã tham gia hơn hai cuộc đình công, tỷ lệ chọn độc lập công đoàn giảm dần trong thời gian nghiên cứu. Trong năm 2015, chỉ có 12,1% đưa ra lựa chọn này, ít hơn hai phần ba so với năm 2006. Do đó, những người lao động có nhiều kinh nghiệm về các cuộc đình công khó có thể thúc đẩy sự thay

đổi cơ bản của hệ thống TCHTQ, trong khi những người có một số kinh nghiệm về đình công có thái độ chủ động hơn.

*Bảng 5. So sánh quan điểm của công nhân về cải cách cấp bách nhất của Công đoàn Trung Quốc - “độc lập công đoàn” (2006 - 2015)*

Năm	Công nhân tham gia 1 - 2 buổi đình công		Công nhân tham gia nhiều hơn 2 buổi đình công		Công nhân không tham gia đình công		Tổng
	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%	
2006	58	58,6	38	38,3	3	3,1	99
2008	70	51,5	46	33,8	20	14,7	136
2011	62	59,0	27	25,7	16	15,3	105
2013	9	52,9	4	23,5	4	23,6	17
2015	43	74,1	7	12,1	8	13,8	58

*Bảng 6* minh họa trong số những người lao động xem “dân chủ nội bộ của công đoàn” là cải cách cấp bách nhất, hơn 70% là những người không có kinh nghiệm đình công và những người có kinh nghiệm tham gia nhiều hơn hai cuộc đình công. Trong khi đó, những công nhân đã tham gia hơn hai cuộc đình công chiếm 15,4% những công nhân đưa ra lựa chọn này vào năm 2006, số liệu này tăng lên 39,0% vào năm 2015; cùng lúc ấy, công nhân có kinh nghiệm tham gia 1-2 buổi đình công tự phát, đưa ra lựa chọn này, giảm 3,4% từ năm 2011 đến năm 2015.

*Bảng 6. So sánh quan điểm của công nhân về cải cách cấp bách nhất của Công đoàn Trung Quốc - “dân chủ nội bộ của công đoàn” (2006 - 2015)*

Năm	Công nhân tham gia 1 - 2 buổi đình công		Công nhân tham gia nhiều hơn 2 buổi đình công		Công nhân không tham gia đình công		Tổng
	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%	
2006	3	13,6	2	15,4	8	71	13
2008	3	13,6	3	13,6	7	72,8	13
2011	6	26,1	7	30,4	10	43,5	23
2013	39	26	56	37,3	55	36,3	150
2015	32	22,7	55	39,0	54	38,3	141

Hơn nữa, trong những người lao động tin rằng cải cách công đoàn cấp bách nhất là “củng cố mối quan hệ với nhà nước và đảng”, đa số đã tham gia hơn hai cuộc đình công. *Bảng 7* cho thấy tỷ lệ người lao động tham gia hơn hai cuộc đình công đưa ra lựa chọn này tăng gấp 10 lần từ năm 2006 đến 2015, trong khi năm 2006 chỉ có 7,7% đưa ra lựa chọn này; tuy nhiên, trong năm 2015, hơn hai phần ba số công nhân đưa ra lựa chọn này là những người đã trải qua nhiều cuộc đình công. Ngược lại, những công nhân đã tham gia một hoặc hai cuộc đình công không chia sẻ quan điểm này, dưới 10% đưa ra lựa chọn này là những người có kinh nghiệm tham gia một hoặc hai cuộc đình công.

*Bảng 7. So sánh quan điểm của công nhân về cải cách cấp bách nhất của Công đoàn Trung Quốc - “củng cố quan hệ với đảng và nhà nước” (2006 - 2015)*

Năm	Công nhân tham gia 1 - 2 buổi đình công		Công nhân tham gia nhiều hơn 2 buổi đình công		Công nhân không tham gia đình công		Tổng
	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%	
2006	1	7,7	1	7,7	11	84,6	13
2008	3	5,6	10	18,5	41	75,9	54
2011	9	8,9	40	39,6	52	51,5	101
2013	2	1,8	63	56,2	47	42	112
2015	8	5,7	109	77,9	23	16,4	140

Một công nhân 27 tuổi, người đã tham gia bốn cuộc đình công đã giải thích lý do của cô về việc chọn “củng cố mối quan hệ với đảng và nhà nước” là cải cách công đoàn khẩn cấp nhất:

*Tôi bắt đầu làm việc ở tuổi 16. Tôi là một công nhân “già”. [...] (Kinh nghiệm của tôi) một cuộc đình công cần chiến lược. Đó là cách đối phó với nhà nước. Ngày nay, nhà nước sợ hành động của công nhân. Vì vậy, một khi bạn (công nhân) đình công, nhà nước và công đoàn phải đến và hỏi bạn muốn gì. Vào thời điểm đó, nhà nước và cảnh sát sẽ yêu cầu công đoàn nói chuyện với bạn. Bạn có thể mạnh dạn nói với công đoàn những gì bạn muốn. Công đoàn ngay lập tức cần chuyển yêu cầu của bạn cho nhà nước. Nhà nước sau đó sẽ thúc đẩy người sử dụng lao động giải quyết với người lao động hoặc tự mình giải quyết tranh chấp. Dù bằng cách nào, chúng tôi, những người lao động, có thể có được những gì chúng tôi muốn nhanh hơn. Vì vậy, tôi không sợ nhìn thấy cảnh sát hoặc các quan chức chính phủ trong các cuộc đình công. Sự xuất hiện của họ có nghĩa là nhà nước lo lắng về người lao động. Chính từ đó, công đoàn hoạt động như bộ máy truyền tải. Sẽ hiệu quả hơn đối với người lao động để có được những gì chúng ta muốn thông qua công đoàn này hơn là một công đoàn độc lập (22/8/2015, Huệ Châu số 1).*

Một nữ công nhân 24 tuổi đã tham gia hai cuộc đình công không đồng ý:

*Đình công là rất phổ biến. Là một công nhân, không có gì phải sợ. Vấn đề thiết yếu nhất ở đất nước này là công nhân vô tổ chức. Đó là lý do tại sao tôi nói rằng công đoàn cần phải độc lập. Bằng cách này, công nhân có thể cân bằng quyền lực của người chủ. Công đoàn độc lập còn có thể đảm bảo người lao động không mất việc vào ngày mai. Ở những nơi khác như Hoa Kỳ, công đoàn của họ độc lập với nhà nước, chính phủ và chủ sử dụng lao động. Hiện giờ, đất nước chúng ta đang trong cuộc đua với Hoa Kỳ, nhưng chất lượng cuộc sống lao động thì*

không trong cuộc. Đình công chỉ là một phương pháp. Phương pháp hữu hiệu nhất là để công đoàn độc lập (13/8/2015, Đông Quan số 2).

Trong số những người - với kinh nghiệm tham gia nhiều hơn hai cuộc đình công - nói rằng công đoàn nên tăng cường sự ràng buộc với nhà nước và đảng, liên minh công đoàn - đảng và nhà nước là một công cụ để đạt được yêu cầu của công nhân trong các cuộc đình công. Bảng 8 trình bày những lý do khiến những công nhân này tham gia đình công. Công nhân đình công vì những nhu cầu dài hạn như "tăng lương" và "có tiếng nói ở nơi làm việc", vì những yêu cầu tức thời như "nợ lương", hay vì sự đoàn kết như "hỗ trợ đồng nghiệp" đều thích hợp sử dụng liên kết công đoàn với nhà nước để kéo các bên tham gia đàm phán trực tiếp với công nhân.

**Bảng 8. Lý do tham gia đình công của các công nhân tham gia hơn 2 buổi đình công**

Lý do tham gia đình công	Tần số	%
Tăng lương	72	32,3
Hỗ trợ đồng nghiệp	65	29,1
Cải thiện điều kiện lao động	34	15,2
Tiếng nói tại nơi làm việc	33	14,8
Đòi nợ lương	16	7,2
Khác	3	1,4
Tổng	223	100

**Ghi chú:** Lý do tham gia đình công của các công nhân tham gia hơn 2 buổi đình công và lựa chọn cải cách cấp bách nhất cho công đoàn Trung Quốc là "cũng có mối quan hệ với đảng và nhà nước".

Một công nhân 28 tuổi có kinh nghiệm tham gia ba cuộc đình công cho biết:

*Mọi người đều biết công đoàn của chúng tôi là vô dụng. Công đoàn lắng nghe chủ doanh nghiệp và nhà nước. Nhưng, tôi vẫn chọn cải cách công đoàn nên tăng cường sự ràng buộc của công đoàn với đảng, nhà nước, bởi vì công đoàn có thể không quan tâm đến công nhân trong những ngày bình thường, nhưng động thái của công đoàn là bắt buộc khi có đình công. Năm ngoái, chúng tôi đã có một cuộc đình công. Công đoàn xuất hiện ngay lập tức. Chúng tôi đã bày tỏ với công đoàn những gì chúng tôi muốn. Và, công đoàn báo cáo với chủ doanh nghiệp và nhà nước. Cuối cùng, chúng tôi đã nhận được những gì chúng tôi yêu cầu. Tại sao? Bởi vì chủ doanh nghiệp và nhà nước không nuôi sống công đoàn không công. Công đoàn là công cụ của chúng tôi. Nếu bạn sử dụng công cụ đúng cách, nó có thể giúp bạn tạo áp lực lớn hơn tới người khác (20/8/2015, Huệ Châu số 6).*

Trên hết, kinh nghiệm phân chia thái độ của người lao động đối với cải cách công đoàn. Một mặt, quan

tâm lý tưởng hoá trong công nhân đã được quan sát, khi các công nhân có một số kinh nghiệm phản kháng trở nên quan trọng hơn về hệ thống TCHTQ và cải cách cơ bản của công đoàn Trung Quốc. Mặt khác, những người lao động có nhiều kinh nghiệm phản kháng hơn - nghĩa là có nhiều kinh nghiệm hơn trong việc đối phó với đảng, nhà nước Trung Quốc - mong muốn bảo lưu sự độc lập của công đoàn và có khuynh hướng sử dụng vai trò truyền tải của liên kết công đoàn với đảng và nhà nước để đạt được yêu cầu trong các cuộc đình công hiệu quả hơn. Từ đó, quan điểm thực dụng hơn được quan sát. Tuy nhiên, cả hai nhóm đều tìm cách hiệu quả nhất để đạt được quyền và lợi ích lao động, với những người theo chủ nghĩa thực dụng ưu tiên sử dụng liên kết công đoàn và nhà nước như một công cụ để đạt được lợi ích và những người theo chủ nghĩa lý tưởng kêu gọi tái cấu trúc toàn bộ công đoàn Trung Quốc đương thời. Trái với lập luận rằng người lao động di cư là người theo chủ nghĩa vật chất hoá và thiếu tầm nhìn dài hạn [35, 52], bài viết này cho thấy kinh nghiệm đình công là một quá trình học hỏi cho người lao động. Sự xuất hiện của hai khuynh hướng trong người lao động phản ánh một chiến lược tinh vi hơn, và mô tả một quỹ đạo trưởng thành chính trị trong công nhân. Như một nam công nhân 25 tuổi đã chia sẻ:

*Mọi người đều biết chìa khóa là chính trị, hay nói cách khác là vai trò của nhà nước. Câu hỏi ở đây (về cải cách công đoàn) là làm thế nào công nhân làm việc với nhà nước, để có được hầu hết những gì người lao động muốn (13/7/2013, Thâm Quyển số 19).*

### 3. Kết luận

Công nghiệp hóa, toàn cầu hóa và thị trường hóa nội địa ở Trung Quốc khởi xướng sự phản kháng lao động, tương tự như sự phát triển ở các nước công nghiệp khác. Tuy nhiên, không giống như xu hướng ở các quốc gia cộng sản và cựu cộng sản khác, nơi sự phản kháng lao động đã trở thành chất xúc tác chuyển hoá sự bất mãn lao động thành sự thay đổi thể chế, cuộc kháng chiến của công nhân Trung Quốc có tác động tinh vi hơn đối với thái độ của người lao động đối với tổ chức.

Kinh nghiệm có ảnh hưởng đáng kể đến sự hình thành đoàn kết lao động, nhưng kết quả không đồng nhất với sự phát triển phong trào lao động ở các nước công nghiệp khác. Thật vậy, khi kinh nghiệm về tranh chấp lao động chuyển thành sự gia tăng hành động lao động ở Trung Quốc, người lao động có quan điểm khác nhau về kinh nghiệm của họ, đặc biệt về các buổi đình công không tổ chức. Sự khác biệt này xuất phát từ những quan điểm khác nhau

về sức mạnh của nhà nước và đảng Trung Quốc, nơi tích lũy nhiều nguồn lực để duy trì sự cai trị của nó so với các quốc gia cộng sản và độc tài khác, do sự tăng trưởng kinh tế liên tục trong 35 năm qua. Kinh nghiệm đối phó với nhà nước chia công nhân thành hai nhóm về thái độ của họ đối với cải cách công đoàn. Từ góc nhìn lý tưởng hoá, người lao động có một số kinh nghiệm đình công có quan điểm mạnh mẽ hơn và mong muốn thúc đẩy sự hình thành một phong trào lao động độc lập bên ngoài ĐCSTQ. Tuy nhiên, từ góc độ thực dụng, người lao động có nhiều kinh nghiệm phản kháng có xu hướng bảo thủ hơn và muốn công đoàn tăng cường chức năng truyền tải của mình trong việc chuyển yêu cầu của họ tới nhà nước và đảng.

Bất chấp sự khác biệt giữa hai quan điểm này, cả hai đều nỗ lực tìm kiếm một cách tiếp cận hiệu quả để đạt được quyền và lợi ích lao động. Hơn nữa, nhóm theo chủ nghĩa thực dụng chỉ đơn giản coi hệ thống công đoàn dưới kiểm soát của nhà nước là công cụ thúc đẩy để đạt được quyền và lợi ích lao động hiệu quả hơn, và không mong muốn thỏa hiệp hành động lao động để đối phó với chương trình nghị sự của nhà nước nhằm xoa dịu các hoạt động phản kháng.

Do đó, bài viết lập luận rằng sự phát triển của sự đoàn kết gia tăng mang tính quyết định. Trong bối cảnh kinh tế chính trị Trung Quốc, quá trình này rất phức tạp do hệ thống liên kết có sẵn giữa chính quyền - đảng, hệ thống TCHTQ và công nhân. Tuy nhiên, so với sự hình thành của phong trào lao động ở các nước công nghiệp khác, ví dụ ở Anh và Hoa Kỳ, con đường trưởng thành chính trị ở công nhân Trung Quốc đạt tốc độ nhanh hơn, như đã thấy trong sự phát triển của ý thức lao động trong thập kỷ vừa qua. Do đó, sự phát triển trong tương lai của phong trào lao động ở Trung Quốc sẽ phản ánh sự tương tác giữa đảng - nhà nước và công nhân (bảng 9).

**Bảng 9. Phương thức giải quyết tranh chấp lao động của người lao động (2006 - 2015)**

Năm	Hoà giải		Phân xử		Kiện tụng		Đình công tự phát		Chưa được giải quyết	
	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%	Tần số	%
2006	4	1,0	21	5,1	214	52,1	29	7,1	143	34,8
2008	3	0,7	13	3,1	192	45,5	65	15,4	149	35,3
2011	8	2,0	63	15,5	204	50,1	83	20,4	49	12,0
2013	10	2,2	46	10,2	199	44,3	150	33,4	44	9,8
2015	11	2,3	57	11,9	163	34,2	227	47,6	19	4,0

**Tài liệu tham khảo**

[1] B. Silver, "Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870", 2003.

[2] H. Koo, "Korean Workers: The Culture and Politics of Class Formation", 2001.

[3] D. Soolinger, "Ending one-party dominance: Korea, Taiwan, Mexico", *Journal of Democracy*, tập 12, số 1, pp. 30-42, 2001.

[4] C. Soonok, "They are not Machines: Korean Women Workers and their Fight for Democratic Trade Unionism in the 1970s", 2003.

[5] M. Gallagher, "Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labor in China", 2005.

[6] T. U. L. o. China, "Order of the President No. 62", 2001. [Trực tuyến]. Available: [www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content\\_75948.htm](http://www.gov.cn/english/laws/2005-10/11/content_75948.htm). [Đã truy cập 16 June 2016].

[7] S. Clarke và T. Pringle, "Can party-led trade unions represent their members?", *Post-Communist Economies*, tập 21, số 1, pp. 85-101, 2009.

[8] T. Feng, "Trade Union Studies: Contemporary Chinese Trade Union Theories", *China Labour & Social Security Publishing House*, 2010.

[9] Q. Li, "Industrial Relations Theory", 2008.

[10] T. Pringle, "Trade Unions in China: The Challenge of Labour Unrest", 2011.

[11] B. Taylor và Q. Li, "Is the ACFTU a union and does it matter?", *Journal of Industrial Relations*, tập 49, số 5, pp. 707-715, 2007.

[12] M. Liu, "Union organizing in China: still a monolithic labor movement?", *Industrial and Labor Relations Review*, tập 64, số 1, pp. 30-52, 2007.

[13] "China Labour Statistical Yearbook 2015", China Statistic Press, Beijing, 2016.

[14] E. Friedman và C. Lee, "Remaking the world of Chinese labour: a 30-year retrospective", *British Journal of Industrial Relations*, tập 48, số 3, pp. 507-553, 2010.

[15] F. Chen, "Trade unions and the quadripartite interactions in strike settlement in China", *The China Quarterly*, tập 201, pp. 104-124, 2010.

[16] "CLB Strike Map".

[17] M. Elfstrom và S. Kuruvilla, "The changing nature of labor unrest in China", *Industrial and Labor Relations Review*, tập 67, số 2, pp. 453-480, 2014.

[18] C. Chan, "The Challenge of Labour in China: Strikes and the Changing Labour Regime in Global Factories", 2010.

[19] T. Pringle, "Reflections on labor in China: from a moment to a movement", *The China Quarterly*, tập 112, số 1, pp. 191-202, 2013.

[20] E. Friedman, "Insurgency Trap: Labor Politics in Postsocialist China", 2014.

[21] J. Becker, "Social Ties, Resources, and Migrant Labor Contention in Contemporary China: From Peasants to Protestors", 2014.

[22] C. Chan và N. Pun, "The making of a new working class? A study of collective actions of migrant workers in South China", *The China Quarterly*, tập 198, pp. 287-303, 2009.

[23] K. Chang và W. Brown, "The transition from individual to collective labour relations in China", *Industrial Relations Journal*, tập 44, số 2, pp. 102-121, 2013.

[24] K. Chang và J. Qiao, "China Labour Relations Report", China Labour & Social Security Publishing House, Beijing, 2009.

- [25] K. Gray và Y. Jang, "Labour unrest in the global political economy: the case of China's 2010 strike wave", *New Political Economy*, tập 20, số 4, pp. 594-613, 2015.
- [26] J. Wang, "Labour politics in contemporary China", *Twenty First Century*, số 152, pp. 4-16, 2015.
- [27] R. Laba, "The Roots of Solidarity: A Political Sociology of Poland's Working-Class Democratization", 1991.
- [28] M. Gallagher, "Mobilizing the law in China: "informed disenchantment" and the development of legal consciousness", *Law & Society Review*, tập 40, số 4, pp. 783-816, 2006.
- [29] L. Liu, X. Yong và B. Shu, "Regional difference of labour rights: a survey to migrant workers in the Pearl River and Yangtze River Deltas", *Social Sciences in China*, số 2, pp. 107-123, 2011.
- [30] "CPC central's opinion on strengthening and improving the party's mass organisation work", *People's Daily*, 2015.
- [31] ACFTU, "Nationwide Federations of Trade Unions Reform Pilot Programme", Beijing, 2015.
- [32] J. Howell, "Shall we dance? Welfarist incorporation and the politics of state-labour NGO relations in China", tập 223, pp. 702-723, 2015.
- [33] Y. Xu, "Labor non-governmental organizations in China: mobilizing rural migrant workers", *Journal of Industrial Relations*, tập 55, số 2, pp. 243-259, 2013.
- [34] W. Hurst, "The Chinese Worker After Socialism", 2009.
- [35] C. Lee, "Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt", 2007.
- [36] G. Zheng, "Labour rights and conciliate state: example of migrant workers in the Pearl River Delta", số 5, pp. 27-38, 2010.
- [37] X. Shi, "Labour relations: authoritarian model, fish pond dilemma and a road to harmony", số 5, pp. 84-92, 2010.
- [38] S. Halper, *The Beijing Consensus: How China's Authoritarian Model will Dominate the Twenty-First Century*, New York, NY: Basic Books, 2010.
- [39] K. Chang, "The collective transformation of labor relations and the improvement of the government's labor policy", *Social Sciences in China*, số 6, pp. 91-108, 2013.
- [40] X. Wen, "Direct trade union election: experience from Guangdong", số 5, pp. 25-37, 2014.
- [41] E. Hui và K. Chan, "Beyond the union-centred approach: a critical evaluation of recent trade union elections in China", *British Journal of Industrial Relations*, tập 53, số 3, pp. 601-627, 2015.
- [42] S. Howell, "All-China Federation of Trade Unions beyond reform? The slow march of direct elections", tập 196, pp. 845-863, 2008.
- [43] C. Chan và E. Hui, "The development of collective bargaining in China: from 'collective bargaining by riot' to 'party state-led wage bargaining'", tập 217, pp. 221-242, 2014.
- [44] Q. Wu, "Collective consultation and the governance of labor relations under state dominance: the strategies and practice of index management", *Sociological Studies*, số 3, pp. 66-89, 2012.
- [45] B. Xiao, "Exclusive interview with Ju Xiaolin, ACFTU's migrant-worker Vice President: having no office, assigned with no secretary", 2016. [Trực tuyến]. Available: [http://news.china.com.cn/2016-01/21/content\\_37626409.htm](http://news.china.com.cn/2016-01/21/content_37626409.htm). [Đã truy cập 26 February 2016].
- [46] "Chinese Communist Youth League Charter", 2013. [Trực tuyến]. Available: [www.gqt.org.cn/ccylmaterial/regulation/](http://www.gqt.org.cn/ccylmaterial/regulation/). [Đã truy cập 16 June 2016].
- [47] "National migrant workers monitoring survey report of 2012", 2013. [Trực tuyến]. Available: [www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201305/t20130527\\_12978.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201305/t20130527_12978.html). [Đã truy cập February 2016].
- [48] "National migrant workers monitoring survey report of 2014", 2015. [Trực tuyến]. Available: [www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201504/t20150429\\_797821.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201504/t20150429_797821.html). [Đã truy cập 26 February 2016].
- [49] L. Liu và X. Wan, "Shortage of Institutions and Shortage of Labour", 2007.
- [50] C. P. o. China, "Thirteenth People's Republic of China National Economic and Social Development Five-Year Plan", 2016. [Trực tuyến]. Available: [www.gov.cn/xinwen/2016-03/17/content\\_5054992.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2016-03/17/content_5054992.htm). [Đã truy cập 27 April 2016].
- [51] T. Nichols và W. Zhao, "Disaffection with trade unions in China: some evidence from SOEs in the auto industry", *Industrial Relations Journal*, tập 41, số 1, pp. 19-33, 2010.
- [52] J. Wang, "Materialist solidarity: analysis on new workers' collective action cases in the Pearl River Delta", *Sociological Studies*, số 1, pp. 206-227, 2013.
- [53] B. Dong, "Mechanism and legal limit of labourers' spontaneous strike", *Gansu Social Sciences*, số 1, pp. 117-123, 2012.
- [54] T. Wang, "Giving the power to workers: exclusive interview with Wang Tongxin, Vice Chairman of Shenzhen Municipal Federation of Trade Unions", số 5, pp. 4-13, 2013.
- [55] "National migrant workers monitoring survey report of 2014", 2015.
- [56] K. Hwang và K. Wang, "Labour dispute arbitration in China: perspectives of the arbitrators", *Employee Relations*, tập 37, số 5, pp. 582-603, 2015.

## HOẠT ĐỘNG KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ...

(Tiếp theo trang 38)

Hệ sinh thái đổi mới là thuật ngữ được sử dụng để mô tả số lượng lớn và tính chất đa dạng của người tham gia và các nguồn lực cần thiết cho đổi mới. Những người này bao gồm các doanh nhân, nhà đầu tư, nhà nghiên cứu, giảng viên đại học. Phát triển hệ sinh thái đổi mới là tạo môi trường và liên kết sự tham gia của các bên nhằm thúc đẩy quá trình đổi mới. □

### Tài liệu tham khảo

1. Tổng cục Thống kê (2005 - 2017), "Niên giám thống kê 2005 đến 2017".
2. Tổng cục Thống kê, "Tình hình kinh tế - xã hội 2016, 2017, 2018".
3. World Economic Forum, "The Global Competiveness Report 2017-2018".
4. OECD (2012-2015), "Compendium of Productivity Indicators".