



QUAN ĐIỂM LỊCH SỬ VỀ CÔNG ĐOÀN Ở CÁC NƯỚC XÃ HỘI CHỦ NGHĨA QUA KHẢO SÁT VIỆT NAM VÀ TRUNG QUỐC

NCS Lý Hân Nho*

1. Đặt vấn đề

Trung Quốc và Việt Nam là hai quốc gia có sự tăng trưởng kinh tế tương đối nhanh trong giai đoạn hiện nay. Bắt đầu từ năm 1978, Trung Quốc tiến hành chính sách cải cách mở cửa, nền kinh tế tập trung xã hội chủ nghĩa chuyển dần sang nền kinh tế thị trường. Hai quốc gia này đã không ngừng thu hút vốn đầu tư nước ngoài để phát triển nền kinh tế. Năm 1986, Việt Nam đã tiến hành Đổi mới, học tập theo sách lược của Trung Quốc, áp dụng chính sách cải cách mở cửa, thu hút vốn đầu tư nước ngoài, phát triển nền kinh tế trong nước. Hai quốc gia ngày càng tiếp cận với quỹ đạo của thế giới và vào những năm 2001, 2006 lần lượt là thành viên của Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO). Nguồn vốn đầu tư của Đài Loan vào Trung Quốc đại lục và Việt Nam luôn là một trong những bộ phận quan trọng của tổng số vốn đầu tư nước ngoài của hai quốc gia này. Theo thống kê của Bộ Thương vụ Trung Quốc năm 2002, số vốn đầu tư của Đài Loan vào Trung Quốc chiếm 7,39% tổng số vốn nước ngoài đầu tư trực tiếp vào Trung Quốc; năm 2004 chiếm 5,14%; năm 2005 chiếm 3,51%; năm 2006 và 2007 là 9,05% và 8,71%¹. Vốn đầu tư của Đài Loan vào Việt Nam còn quan trọng hơn, năm 2004 tổng số vốn đầu tư của Đài Loan là 453.000.000 USD, chiếm 20,39% tổng số vốn đầu tư nước ngoài trực tiếp vào Việt Nam. Theo số liệu thống kê từ năm 1988 đến năm 2004, số vốn đầu tư của Đài Loan vào Việt Nam chiếm 15,86% tổng số vốn đầu tư trực tiếp của nước ngoài vào Việt Nam. Như vậy, Đài Loan đã trở thành nhà đầu tư lớn thứ hai ở Việt Nam². Từ năm 2006, theo thống kê số vốn đầu tư vào Việt Nam chiếm

* Khoa Chính trị Đại học Đài Loan, Đài Loan.

13,62% trên tổng số vốn nước ngoài đầu tư trực tiếp vào Việt Nam, Đài Loan đã giành ngôi vị thứ nhất trong các quốc gia, vùng lãnh thổ đầu tư vào Việt Nam³.

Rất nhiều quốc gia, trong đó có Đài Loan, do lực lượng lao động tập trung, nên sản xuất ở trong nước không đạt hiệu quả, vì vậy họ đã đến các quốc gia có nhân công rẻ, giá thành đất cát, cơ sở hạ tầng thấp để đầu tư. Theo đà phát triển của kinh tế toàn cầu hoá, để thu hút vốn đầu tư từ nước ngoài, các quốc gia đã áp dụng chế độ lao động và quản lý mềm dẻo, đặc biệt là các quốc gia có trình độ phát triển thấp lại càng áp dụng biện pháp hạ công lao động để thu hút vốn đầu tư nước ngoài. Có học giả đã gọi sự cạnh tranh này là “xuống cỏi trầm luân”, trong những quốc gia này bao gồm cả Trung Quốc và Việt Nam (những quốc gia đang cố gắng chuyển sang nền kinh tế thị trường)⁴.

Mặc dù thể chế chính trị của Trung Quốc và Việt Nam là những nước xã hội chủ nghĩa, vẫn kiên trì dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản, nhưng sau khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, hai quốc gia đã ra sức thu hút vốn đầu tư nước ngoài. Sự chuyển mình của kinh tế Việt Nam muộn hơn so với Trung Quốc, nhưng do thể chế chính trị và chính sách cải cách kinh tế gần giống nhau, nên có thể suy luận rằng kinh tế Việt Nam đã học hỏi nhiều kinh nghiệm từ cải cách của Trung Quốc, ví dụ như: thân thiện với các nhà đầu tư nước ngoài; giảm bớt sự bảo hộ đối với người lao động, chờ đến khi kinh tế phát triển đến một trình độ nhất định rồi mới tăng cường trở lại bảo hộ người lao động. Cần nói thêm rằng, đầu tư của Đài Loan vào Việt Nam còn quan trọng hơn Trung Quốc, tức là có thể nói những xí nghiệp của Đài Loan ở Việt Nam sẽ phải được nhiều dự án hơn ở Trung Quốc, Chính phủ Việt Nam phải đưa ra nhiều điều kiện lao động và áp dụng những điều kiện đầu tư rộng rãi hơn Trung Quốc. Nhưng cho đến tận bây giờ, có nhiều văn kiện đã nói trên thực tế Việt Nam rất coi trọng lợi ích của người lao động và tạo điều kiện cho họ một không gian để phát ngôn hơn Trung Quốc. Sự khác biệt của Trung Quốc và Việt Nam đã thu hút sự chú ý của rất nhiều học giả, có những chuyên gia đã đưa ra những ví dụ như: chế độ hộ khẩu, chế độ nhà ở và vai trò của nhân tố công đoàn... để giải thích rằng có thể do kinh tế Việt Nam còn đang ở giai đoạn tương đối lạc hậu so với Trung Quốc, nên đưa ra biện pháp bảo hộ công nhân mạnh hơn Trung Quốc. Sự ảnh hưởng mạnh hay yếu của Công đoàn đối với người lao động được coi là nhân tố khác biệt thu hút sự chú ý của các học giả được nhiều nhất⁵. Đương nhiên, những văn kiện này mặc dù có thể quan sát theo góc độ kinh nghiệm, nhưng trên thực tế hy vọng của hai chính phủ với sự tuân thủ hợp đồng xã hội với người lao động không giống nhau, đồng thời nếu đem quy nạp vào năng lực của công đoàn thì cũng có sự khác biệt. Vấn đề đặt ra ở đây là tại sao Trung Quốc và Việt Nam cùng là những nước xã hội chủ nghĩa nhưng tổ chức công đoàn của hai nước này lại có sự khác biệt như vậy? Hy vọng với bài viết này, tác giả sẽ góp phần làm rõ vấn đề đó.

2. Nội dung chính

Đứng ở góc độ nhà nước và quốc gia để xem xét, những quốc gia có sự lãnh đạo là Đảng Cộng sản thì được coi là một trong những quốc gia có hình thức chủ nghĩa nghiệp đoàn (Corporatism). Trong bài viết này tác giả cũng lấy quan điểm trên để phân tích các văn kiện của Trung Quốc⁶. Theo đà cải cách mở cửa, các tài liệu, văn kiện của Việt Nam ngày càng nhiều và đã có nhiều học giả căn cứ vào mô hình trên để phân tích các văn kiện của Việt Nam⁷.

Ngoài quan điểm mô hình quốc gia có hình thức chủ nghĩa nghiệp đoàn theo kinh nghiệm của phương Tây, còn có quan điểm nữa đó là căn cứ trực tiếp vào nhà nước mang đặc sắc xã hội chủ nghĩa để định nghĩa chủ nghĩa nghiệp đoàn. Cho rằng trong nhà nước xã hội chủ nghĩa, chính phủ chủ động sáng tạo ra chế độ, đại biểu cho lợi ích trực tiếp của chính phủ và có nhiều hình thức để tiến vào không gian của các giai cấp khác nhau trong xã hội đa nguyên hoặc sự liên kết khác nhau được hình thành từ lợi ích của các nhóm khác. Cho nên ở các quốc gia xã hội chủ nghĩa, quan hệ giữa nhà nước và các tổ chức nghiệp đoàn (corporate groups) là hệ thống lãnh đạo trực tiếp⁸. Những tổ chức nghiệp đoàn này lại là cầu nối giữa nhà nước và đại biểu cho lợi ích của cơ quan hay giai cấp đó. Dưới cơ chế hoạt động đó, các tổ chức nghiệp đoàn không được phép có một liên hệ ngang nào khác, tức là thậm chí trong nội bộ đoàn thể có thể tồn tại những lợi ích đối nhau thì hoàn toàn bị phủ nhận⁹.

Với quan điểm nổi tiếng của Lênin, tổ chức công đoàn trong các nước xã hội chủ nghĩa vẫn là một kiểu chuyển động. Theo cách nhìn của ông thì công đoàn là để hỗ trợ đảng, là bộ phận chuyển động để liên hệ giữa nhà nước và quần chúng. Cho nên, ở những quốc gia đảng cộng sản, công đoàn đóng vai trò truyền bá cho cả hai bên, tức là: một mặt công đoàn truyền đạt ý chí của đảng và nhà nước cho công nhân; mặt khác công đoàn đại biểu cho lợi ích của giai cấp công nhân truyền đạt ý nguyện của giai cấp công nhân cho cấp trên. Do vậy, đây là tính lưỡng nguyên cổ điển của công đoàn (classical dualism). Nhưng trên thực tế kết quả của quá trình vận hành này là thông qua hệ thống các cán bộ, tất cả tổ chức xã hội đều được đưa vào hệ thống quản lý có hiệu quả của thể chế nhà nước. Như vậy, về mặt lý luận, công đoàn đóng vai trò tuyên truyền cho hai bên, nhưng thực chất chỉ có tác dụng đơn: là đại biểu cho nhà nước, căn cứ vào lợi ích quốc gia mà đảng đã định ra để tổ chức và quản lý người lao động. Nhìn từ góc độ của Trung Quốc, khi mới thành lập chính quyền thì tổ chức công đoàn không ít thì nhiều cũng có vai trò nhất định, cùng với sự phát triển của các phong trào chính trị do Đảng Cộng sản Trung Quốc phát động, đã nhanh chóng tăng cường sự khống chế của nhà nước đối với xã hội. Trong nhà nước, cơ chế tổng hoà giữa công đoàn và công nhân dần dần bị suy yếu¹⁰.

Nhưng tình hình ở Việt Nam có chút khác biệt. Mặc dù thời kỳ đầu mới thành lập cũng giống như Trung Quốc, vai trò của công đoàn cũng rất mờ nhạt. Từ sau khi thực hiện chính sách Đổi mới, vẫn dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản, nhưng Việt Nam lại xây dựng được một chế độ bảo hộ người lao động rất tốt và cũng tạo điều kiện cho công đoàn có nhiều quyền lợi hơn. Sự khác biệt này đương nhiên không thể căn cứ vào lý luận về thể chế nhà nước mà giải thích được.

Nhưng vấn đề đặt ra là tại sao cùng là những quốc gia do đảng cộng sản lãnh đạo ở châu Á, nhưng tại sao quyền hạn của Công đoàn Trung Quốc và Việt Nam lại có những khác biệt như vậy? Nếu như bỏ qua mạch tư duy của các nước thì cũng có một câu hỏi được đặt ra: tại sao cùng là những nước đang tiến hành cải cách mở cửa, cùng là những quốc gia đang thu hút vốn đầu tư của nước ngoài, nhưng Việt Nam lại đưa ra những điều kiện bảo hộ tương đối tốt cho người lao động và rất nhiều các công ty đầu tư nước ngoài đều nhận thấy người lao động Việt Nam không dễ quản lý, thậm chí họ còn hoài nghi và cho rằng đằng sau những cuộc bãi công của công nhân có sự ủng hộ của Chính phủ Việt Nam?¹¹ Có thể là trong quá trình phát động cải cách mở cửa, Chính phủ Trung Quốc đã không giữ được lời hứa với người lao động. Nhưng Chính phủ Việt Nam lại cho rằng chính phủ dứt khoát phải có trách nhiệm duy trì hợp đồng xã hội với giai cấp công nhân¹²? Đây chính là nội dung chính của bài viết này.

Nhìn vào lịch sử phát triển của Công đoàn Trung Quốc, đã có 5 lần xảy ra xung đột giữa Đảng và Công đoàn, xung đột này đều xuất phát từ khi xuất hiện các cuộc đấu tranh chính trị trong các tầng lớp cao cấp của Đảng. Từ đó Công đoàn đã thử tìm kiếm nhiều hơn về tính tự chủ, nhưng một khi các cuộc tranh giành quyền lực của các nhà chính trị kết thúc, tính tự chủ của Công đoàn sẽ lập tức bị các cơ quan của nhà nước trấn áp, Công đoàn sẽ lại một lần nữa phải phục tùng¹³. Khi chúng ta dùng quan điểm của “Chủ nghĩa quyền lực phân lập”¹⁴ (fragmented authoritarianism) có thể cho thấy Công đoàn trở thành chiến trường cho cuộc đấu tranh về quyền lực chính trị, tức là cán bộ Công đoàn phải tuân phục và vây xung quanh đường lối, tư tưởng tương đồng với các cán bộ Đảng cao cấp. Sự khống chế của thể chế Đảng không thay đổi, quyền lực chủ đạo của nhà nước với xã hội không đổi, nhưng nếu như kết quả đấu tranh quyền lực trong Đảng là phái phản đối Công đoàn tự chủ thắng, thì Công đoàn sẽ bị trấn áp giống như nhiều lần chinh đốn chính trị vào thời Mao Trạch Đông đối với Công đoàn Trung Quốc. Nhưng nếu như kết quả đấu tranh quyền lực trong Đảng là sự cân bằng quyền lực lâu dài, thì Công đoàn sẽ có một không gian hoạt động tự chủ lớn hơn, giống như ở Việt Nam dưới cơ chế “cỗ xe tam mã” thì Công đoàn sẽ đạt được không gian tương đối lớn trong thời gian lâu dài¹⁵.

Nhưng, nếu như đứng ở góc độ cuộc đấu tranh quyền lực ở các cơ quan cao cấp để nghiên cứu nguồn gốc sự khác biệt về quyền hạn Công đoàn giữa Việt

Nam và Trung Quốc, tác giả nhận thấy nhất định phải nghiên cứu trong khoảng thời gian dài, tìm nguồn gốc để có được lý do chân thực. Như vậy, lý do nghiên cứu tương đối rõ ràng, tình hình tổng thể của cuộc đấu tranh quyền lực ở cấp cao của hai quốc gia và quá trình cách mạng của hai quốc gia có quan hệ chặt chẽ với nhau. Địa vị quốc tế của hai nước trên trường quốc tế vào lúc đó đã gây nên sự khác biệt của quá trình cách mạng giữa hai nước Việt – Trung. Vì lý do đó, tác giả sẽ vận dụng khái niệm về chế độ luận, để lập một cơ cấu giải thích cho từng giai đoạn chế độ lịch sử. Ví dụ như chúng ta coi quyền lực của Công đoàn là một loại chế độ, tức là chế độ này bắt đầu được xây dựng cơ sở từ trước khi chính quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam và Trung Quốc được thành lập. Phải chăng chế độ thực dân khiến cho tổ chức Công đoàn của Việt Nam và Trung Quốc sản sinh ra sự khác biệt hay sự khác biệt này đã bị thay đổi bởi địa vị của hai quốc gia sau khi hai nước đã được Đảng Cộng sản lên lãnh đạo, hay cơ cấu quyền lực chính trị cao cấp cơ bản được hình thành trong lịch sử đấu tranh. Nói một cách giản đơn hơn, sự lựa chọn chế độ không giống nhau của hai quốc gia vẫn là sự ảnh hưởng của hoàn cảnh lịch sử nhất định trong từng thời kỳ cách mạng, thời kỳ sau là khi quốc gia phải đối mặt với các hoàn cảnh không giống nhau nhưng cho phép chế độ này tiếp tục vận hành và tiếp tục được củng cố. Cuối cùng là khi hai nước bắt đầu cải cách kinh tế, hậu quả của chế độ vận hành đã khiến cho thể chế lao động của Việt Nam thể hiện rõ những hiện tượng mâu thuẫn với lý luận chung.

3. Công đoàn và hành động tập thể của công nhân

Đối với những sự kiện bãi công liên tiếp của công nhân Việt Nam, đa phần phát sinh ở những xí nghiệp có yếu tố đầu tư nước ngoài. Có học giả cho rằng do mô hình quản lý của các xí nghiệp này quá nghiêm khắc¹⁶. Nhưng kiểu giải thích này khó thuyết phục được mọi người, khi mà các nhà đầu tư khu vực Đông Á đều áp dụng loại mô hình giống như vậy, bản thân các xí nghiệp đầu tư nước ngoài ở Trung Quốc đều có rất ít phản nản về vấn đề này và cũng khó có thể giải thích tại sao một số các cơ quan truyền thông của các nước phương Tây cho rằng: Chính phủ Việt Nam đứng đằng sau các cuộc bãi công. Vì vậy, dưới đây chúng tôi sẽ thông qua việc so sánh chế độ lao động của Việt Nam và Trung Quốc để xác định rõ rằng những cuộc bãi công liên tiếp xảy ra của công nhân Việt Nam nguyên nhân không chỉ là vấn đề quản lý của xí nghiệp. Sau đó đề cập đến sự khác biệt về chế độ lao động của hai quốc gia, trên cơ sở đó tiến thêm một bước chỉ ra sự khác biệt về quyền lợi của tổ chức Công đoàn hai quốc gia này.

Cải cách kinh tế của Việt Nam sau Trung Quốc khoảng 10 năm, nhưng bắt đầu từ thập niên 90 của thế kỷ trước cả hai nước đều chính thức thông qua trình tự lập pháp để định ra chế độ lao động. Năm 1992, Luật Lao động của Trung Quốc đã định ra Luật Công đoàn, năm 1993 định ra Hiến chương Công đoàn toàn quốc nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa, năm 2001 lần đầu tiên tiến hành sửa đổi Luật Lao

động, năm 2008 chính thức thực hiện Luật Hợp đồng lao động. Ở Việt Nam, Luật Công đoàn, Hiến chương của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và các quy định pháp luật lần lượt được đưa ra vào những năm 1990, 1993 và 1994. Điều đáng chú ý nhất là, mặc dù hai quốc gia có cùng thể chế chính trị định ra lập pháp, nhưng đường đi nước bước mỗi nước lại hoàn toàn không giống nhau. Điều quan trọng hơn nữa là mặc dù pháp lệnh lao động của hai quốc gia có ý đồ duy trì cơ cấu của chủ nghĩa nghiệp đoàn quốc gia mình, nhưng giữa hai quốc gia lại tồn tại rất nhiều sự khác biệt, thậm chí tính tự chủ của Công đoàn ở Việt Nam đã được khẳng định.

Căn cứ vào các văn bản pháp lệnh cho thấy, quyền được bãi công hay không là sự khác biệt lớn nhất của chế độ lao động giữa hai quốc gia. Ở Trung Quốc, mặc dù Luật Lao động, Luật Công đoàn và Luật Công ty đều cho phép công nhân và Công đoàn có quyền “đàm phán tập thể”, “hiệp ước tập thể”, nhưng những quyền lợi này làm cơ sở cho quyền bãi công thì không thể được. Nó không cho phép công nhân thông qua các hành động tập thể để ép giới chủ phải nhượng bộ. Mặc dầu, Công đoàn có thể thương lượng các điều kiện lao động cùng với xí nghiệp, nhưng các thương lượng này chỉ là đáp ứng yêu cầu ở mức thấp nhất của pháp lệnh mà thôi¹⁷. Quyền bãi công là hành động tập thể do Công đoàn lãnh đạo, là vũ khí quan trọng để công nhân đạt được phúc lợi. Ở Việt Nam, từ sau khi quyền bãi công được hợp pháp hoá, mặc dù pháp lệnh yêu cầu những điều kiện được bãi công tương đối nghiêm ngặt, khiến cho không có cuộc bãi công nào ở Việt Nam được tiến hành hợp pháp, nhưng Chính phủ Việt Nam từ trước đến nay chưa hề dùng vũ lực để trấn áp bất cứ cuộc bãi công nào, chưa có một công nhân nào tham gia bãi công bị Chính phủ ghi vào biên bản¹⁸.

Một trong những sự kiện về lao động mà các nhà nghiên cứu nước ngoài tận mắt chứng kiến là cuộc bãi công từ ngày 28 tháng 12 năm 2005 đến ngày 7 tháng 1 năm 2006 ở khu chế xuất Linh Trung (Thành phố Hồ Chí Minh). Các học giả ước tính có khoảng 42.000 công nhân trong khu chế xuất tham gia cuộc bãi công kéo dài 10 ngày này¹⁹. Nguyên nhân của cuộc bãi công là các công nhân cho rằng các xí nghiệp đầu tư nước ngoài không tuân theo pháp lệnh, và đòi tăng lương cơ bản²⁰. Một số các cơ quan liên quan đến chính sách đầu tư nước ngoài của Việt Nam, như Bộ Lao động và Thương binh Xã hội, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Đầu tiên là Bộ Lao động và Thương binh Xã hội là cơ quan định ra những quy định về chế độ tiền lương tương đối cho các nhà đầu tư nước ngoài. Nhưng sau đó do ảnh hưởng của sự biến đổi kinh tế thế giới, giá lương thực ngày càng tăng, cho nên Thủ tướng Phan Văn Khải đã chỉ đạo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam bắt tay vào việc bàn bạc triển khai điều chỉnh mức lương, nâng mức lương tối thiểu. Hiệp thương cuối cùng đã đứt đoạn, bởi vì Bộ Lao động và Thương binh Xã hội đã ủng hộ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam chấp nhận yêu cầu của một số tổ chức đầu tư, chủ trương chỉ nâng 26% lương, điều đó là một khoảng cách khá thấp so với yêu cầu

của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là 40%²¹. Giữa hai bên có bất đồng ý kiến, khiến cho Chính phủ không thể đưa ra quyết định. Sau khi bãi công xảy ra, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam công khai công kích đối phương. Khi đó Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là Đặng Ngọc Chiến đã phê phán các cơ quan quan liêu cầm đầu chạy theo các nhà đầu tư, cho nên mới kéo dài quyết định, cuối cùng mới xảy ra sự kiện bãi công nghiêm trọng như vậy. Nhưng Phạm Minh Huấn, Vụ trưởng Vụ Tiền lương Tiền công, Bộ Lao động Thương binh Xã hội cho rằng về lý Bộ này phải được bàn bạc với các nhà đầu tư nước ngoài, Chính phủ phải ủng hộ kết quả đó²². Trong thời gian này, hai tờ báo của Công đoàn Việt Nam là *Lao động* và *Người Lao động* ra sức kêu gọi công nhân tham gia bãi công.

Ở Trung Quốc, tình hình không giống như vậy. Từ sau khi cải cách mở cửa, ở Trung Quốc cũng như ở Việt Nam xuất hiện ngày càng nhiều những cuộc tranh chấp giữa các nhà đầu tư nước ngoài và công nhân. Mấy năm gần đây ở Trung Quốc cũng xảy ra bãi công, nhưng Pháp lệnh Lao động không hề đề cập đến quyền lợi của người công nhân tham gia bãi công, thiếu hẳn điều khoản quyền bãi công, tức là người công nhân không được “rút lui tập thể” khi có tranh chấp với nhà đầu tư. Như vậy, Công đoàn không thể trở thành người tổ chức cho các hành động tập thể của công nhân. Điều đó khiến cho những quy định về quyền lợi của công nhân và Công đoàn bị xem nhẹ²³. Ngoài những cái đó ra, trong quá trình hoà giải các tranh chấp lao động vai trò của Công đoàn cũng tương đối mờ nhạt. Trong các bộ luật có liên quan như Luật Lao động và những quy định, điều lệ khác để giải quyết các tranh chấp lao động trong các cơ quan xí nghiệp, vai trò của Công đoàn nhất thiết phải là “người thứ ba” không được với tư cách là người đại biểu cho người lao động để phát ngôn. Để tham gia giải quyết các tranh chấp lao động giữa lao động và nhà đầu tư, yêu cầu phải đồng thời có đại biểu quyền lợi cho cả hai bên “chủ và công nhân”. Công đoàn cảm thấy khó có được sự thừa nhận từ phía công nhân về vai trò của Công đoàn²⁴. Từ khi cải cách mở cửa đến nay, Công đoàn của Trung Quốc đã có thêm rất nhiều các chức năng, đã có nhiều biểu hiện giúp đỡ công nhân giải quyết các tranh chấp lao động và kinh tế²⁵. Nhưng bất luận là những pháp quy quy định hay các hành động của Công đoàn, về cơ bản đều chỉ là những cá nhân cá biệt mà không phải là trên cơ sở tập thể công nhân tiến hành. Nếu như so sánh với cuộc bãi công năm 2005 của Việt Nam, thì có thể thấy không gian của Công đoàn Trung Quốc và những tờ báo thuộc Công đoàn Trung Quốc thật là hạn hẹp.

4. Nguồn gốc của những sự khác biệt

Tại sao Công đoàn Việt Nam và Công đoàn Trung Quốc lại có biểu hiện khác nhau? Tác giả cho rằng, sự khác biệt đã bắt đầu được hình thành ngay trong lịch sử xây dựng nhà nước của hai quốc gia. Lúc đầu Đảng Cộng sản Việt Nam phải dựa vào Công đoàn để bảo đảm cho các mặt chính trị, quân sự và kinh tế, điều đó

đã khiến Công đoàn có một ảnh hưởng tương đối sâu rộng trong xã hội. Ngược lại, Đảng Cộng sản Trung Quốc trước khi giành được chính quyền, tổ chức Công đoàn đã được sắp xếp ngay dưới sự lãnh đạo của Đảng. Vì vậy Công đoàn Trung Quốc hoàn toàn lệ thuộc vào Đảng Cộng sản Trung Quốc, phục tùng sự chỉ huy của Đảng Cộng sản Trung Quốc. Một lý do nữa là những động thái chính trị của các nhà lãnh đạo cấp cao của hai nhà nước. Các nhà lãnh đạo cấp cao Việt Nam hiểu rõ tính tự chủ tương đối của Công đoàn. Hơn nữa Chính phủ Việt Nam đã duy trì được trạng thái cân bằng quyền lực trong một thời gian dài, cho nên Công đoàn có thể tồn tại giữa người lao động và nhà đầu tư. Còn Trung Quốc, do Mao Trạch Đông nắm quyền nên Công đoàn chịu sự chinh đốn.

Nếu như đứng ở góc độ lịch sử để so sánh thái độ của Đảng Cộng sản Liên Xô, Đảng Cộng sản Trung Quốc và Đảng Cộng sản Việt Nam có thể thấy Liên Xô và Trung Quốc có một sự kiểm soát rất nghiêm ngặt với người lao động. Liên Xô kiểm soát qua hệ thống tổ chức hành chính, lấy việc trấn áp người lao động là phương châm chủ yếu²⁶. Còn Trung Quốc lại thông qua đơn vị, thông qua phương thức phát động các phong trào quần chúng... khiến người lao động phải phục tùng mệnh lệnh quốc gia. Thể chế lao động của Việt Nam vừa bị ảnh hưởng của Liên Xô vừa bị ảnh hưởng của Trung Quốc, thời kỳ đầu đã áp dụng phương thức động viên quần chúng, nhưng đến thời kỳ sau do phải phục vụ chiến tranh, nên sự kiểm soát của Nhà nước Việt Nam với công nhân không chặt chẽ như của Trung Quốc và Liên Xô²⁷.

Từ khi thành lập Đảng Cộng sản, Hồ Chí Minh đặt ra nhiệm vụ cho cách mạng Việt Nam là Cách mạng dân tộc chống đế quốc Pháp. Hồ Chủ tịch nhận thấy rằng Cách mạng chống chủ nghĩa thực dân không phân chia giai cấp, toàn thể nhân dân bị áp bức đoàn kết để chống chủ nghĩa thực dân. Dưới nguyên tắc đó Đảng Cộng sản Việt Nam chủ trương trừ chủ nghĩa đế quốc, đại địa chủ, các nhà tư sản phản cách mạng, còn tất cả các tầng lớp khác trong xã hội đều đoàn kết dưới một trận tuyến thống nhất. Mặc dù chủ trương về đường lối chiến tranh giải phóng dân tộc của Hồ Chí Minh trong nội bộ Đảng Cộng sản cũng đã từng có ý kiến khác nhau, song ngay trong Đại chiến thế giới lần thứ hai đã được xác định rõ đường lối kháng chiến. Đó là năm 1941, Hội nghị Trung ương lần thứ 8 do Hồ Chí Minh chủ trì đã xác định nhiệm vụ cách mạng là cuộc chiến tranh giải phóng dân tộc, cách mạng chống chủ nghĩa phong kiến đứng hàng thứ hai. Năm 1945, Cách mạng tháng Tám thắng lợi, sau khi xây dựng chính quyền, nhiệm vụ đầu tiên Hồ Chí Minh quan tâm nhất là thống nhất nước nhà. Cũng trong thời gian này, chính quyền đã bắt đầu tiến hành một số bước để bảo vệ quyền lợi của người lao động. Năm 1946, Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động đầu tiên trong lịch sử, trong đó có quy định quyền được bãi công của người lao động. Việt Nam đã tăng cường tốc độ xây dựng xí nghiệp quốc doanh, những xí nghiệp này được coi là một bộ phận trong bộ máy hành chính, do Đảng bộ và các tổ chức Công đoàn

nhà nước quản lý. Sau khi chiến tranh ngày càng mở rộng, để tăng cường sự động viên đối với công nhân, năm 1949, văn kiện số 118 của Bộ Lao động đã tuyên bố xây dựng “Chế độ quản lý dân chủ”. Văn kiện quy định rằng tất cả các xí nghiệp quốc doanh, xí nghiệp ngoài quốc doanh đều lập ra Ủy ban công xưởng. Nhà nước muốn thông qua Ủy ban công xưởng để tăng cường động viên công nhân trong những nhà máy, xí nghiệp ngoài quốc doanh. Đến năm 1954, khi cuộc chiến tranh chống Pháp kết thúc, hai miền Việt Nam bị chia cắt, thì nhiệm vụ quan trọng của miền Bắc là ổn định đời sống công nhân và tăng cường sản xuất²⁸.

Bắt đầu từ năm 1956, do mức sống của công nhân ngày càng đi xuống nên Chính phủ bắt đầu gặp phải sự thách thức của xã hội. Đại hội đại biểu toàn quốc năm 1957 đã ra quyết nghị phải tăng cường kiểm soát công nhân, để thúc đẩy sức sản xuất, khôi phục nền kinh tế quốc dân²⁹. Nhưng sau đó không lâu, năm 1961 chiến tranh lại nổ ra, khiến cho Nhà nước đã chuyển hướng dựa vào quản lý Công đoàn và đặt ra rất nhiều nhiệm vụ cho Công đoàn. Trong quá trình chiến tranh xảy ra, Công đoàn đã đảm nhiệm rất nhiều nhiệm vụ quan trọng cho Chính phủ miền Bắc, bao gồm lệnh tổng động viên, sắp xếp cuộc sống cho quân đội, động viên công nhân tham gia xây dựng đất nước ... Trong giai đoạn lịch sử đó đã khiến cho Công đoàn và các tầng lớp nhân dân có điều kiện tiếp xúc với nhau. Chính vì vậy, mặc dù Công đoàn với danh nghĩa là người đại biểu cho Đảng để tiến hành công việc nhưng cũng đã tích lũy được rất nhiều kinh nghiệm xã hội cho công tác Công đoàn của mình. Nếu so sánh với thời kỳ ở miền Bắc thì có thể Công đoàn Việt Nam sau này cơ bản không chịu sự chỉ đạo trực tiếp của Đảng Cộng sản³⁰.

Có một giả thuyết cho rằng, cách mạng Việt Nam xảy ra trong bối cảnh chủ nghĩa thực dân nên khiến cho người cộng sản Việt Nam không đấu tranh cách mạng giai cấp. Hơn nữa, cuộc chiến tranh hơn 10 năm xảy ra sau này càng khiến cho Nhà nước không kiểm soát được người lao động, thậm chí còn khiến cho Công đoàn xây dựng một mạng lưới quan trọng và sâu rộng trong xã hội. Tại sao sau khi thống nhất, Nhà nước không có những biện pháp có hiệu quả như Trung Quốc để đưa Công đoàn hoạt động dưới quỹ đạo của Đảng? Nguyên nhân quan trọng nhất là sau khi thống nhất tổ quốc, do chính sách kinh tế quy hoạch không thoả đáng, rồi tiếp theo là chiến tranh với Campuchia và Trung Quốc lần lượt nổ ra, nền kinh tế trong nước khó khăn nên năm 1979, Chính phủ Việt Nam đã phát động chính sách kinh tế mới. Năm 1986, Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ VI đã chính thức thông qua chính sách Đổi mới và Nguyễn Văn Linh làm Tổng Bí thư. Từ đó về sau quan chức cao cấp của Chính phủ Việt Nam đã thay đổi mấy lần, nhưng chủ trương rời bỏ nền kinh tế tập trung, chuyển hướng sang chính sách Đổi mới của nền kinh tế thị trường luôn là kim chỉ nam. Bởi vì, lịch trình phát triển của kinh tế chính trị Việt Nam từ sau khi thống nhất đã thể hiện rõ về mặt kinh tế, chính sách tập thể hoá chưa hoàn toàn thiết thực.

Ở Trung Quốc, tổ chức Công đoàn luôn gắn chặt chẽ với Đảng Cộng sản Trung Quốc. Năm 1921, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ nhất đã xác định, để tổ chức giai cấp công nhân, lãnh đạo Công đoàn là nhiệm vụ trọng tâm của Đảng Cộng sản Trung Quốc. Năm 1925, Tổng hội Công đoàn toàn quốc Trung Hoa đã chính thức được thành lập ở Quảng Châu, hoàn toàn chịu sự lãnh đạo của Đảng. Thời kỳ đầu xây dựng chính quyền, quan điểm của Công đoàn và Đảng về vai trò của Công đoàn trong thể chế nhà nước xã hội chủ nghĩa đã từng xảy ra nhiều tranh luận, nhưng để cố gắng khôi phục lại kinh tế nước nhà, vai trò của Công đoàn dần dần nghiêng về động viên người lao động tham gia sản xuất, chứ không đại biểu cho lợi ích của giai cấp lao động. Năm 1950, Luật Công đoàn ra đời, tổ chức Công đoàn đã hoàn toàn thành tổ chức của quốc gia, được cung cấp những chức năng, quyền hạn hành chính. Như vậy, từ trước khi xây dựng chính quyền, quan hệ phụ thuộc của Công đoàn vào Đảng Cộng sản được gắn chặt với bối cảnh lịch sử³¹. Sau khi xây dựng chính quyền, để củng cố cơ sở chính trị, Chính phủ Trung Quốc (Chính phủ dựa vào giai cấp nông dân để giành được chính quyền) đã bắt đầu chuyển trọng tâm công tác sang đô thị. Khi đó các nhà lãnh đạo cao cấp của Công đoàn đa phần là những người lãnh đạo kiêm nhiệm trong Đảng, kiểu lãnh đạo đó đã xác định vị trí lãnh đạo của Đảng Cộng sản đối với các hoạt động tổ chức Công đoàn. Ngoài ra, khi đó những người làm công tác Công đoàn đa phần là những cán bộ lãnh đạo của phong trào Công đoàn thời kỳ đầu³². Vì vậy, Công đoàn trong thời kỳ này có phạm vi hoạt động tương đối rộng.

Giữa công đoàn và nhà nước ở Trung Quốc đã từng xảy ra 5 lần tranh chấp, bao gồm lần tranh chấp vào thời kỳ đầu xây dựng nhà nước; thời kỳ nổ ra phong trào “Trăm hoa đua nở” năm 1975; thời kỳ Cách mạng văn hoá và sự kiện Thiên An Môn năm 1976 và 1989. Như vậy phần trên đã trình bày về quan hệ lãnh đạo, tổ chức Công đoàn của Đảng đã trở thành nguồn gốc cho lần tranh chấp đầu tiên. Trong lần tranh chấp này Đặng Tử Khôi và Cao Cương đã tranh luận về vấn đề có tồn tại những lợi ích khác nhau giữa Công đoàn và các cơ quan hành chính nhà nước hay không, và trong nội bộ các xí nghiệp của quốc doanh có tồn tại vấn đề giai cấp bóc lột hay không. Khi đó Lý Lập Tam giữ chức Chủ tịch Tổng hội Công đoàn toàn quốc đã ủng hộ lập trường của Đặng Tử Khôi, cho rằng: trong các xí nghiệp quốc hữu có tồn tại mâu thuẫn giữa lợi ích công và lợi ích tư. Cho nên, ông chủ trương dưới sự lãnh đạo của Đảng uỷ cho phép Công đoàn tự chủ triển khai các hoạt động về mặt tổ chức³³. Năm 1951, Lý Lập Tam bị phê bình và bị tước quyền Chủ tịch Tổng hội Công đoàn, những cố gắng của Công đoàn trong cuộc thử nghiệm đầu tiên để giành quyền độc lập cao hơn đã thất bại. Trong khoảng năm 1953 đến năm 1955, Nhà nước Trung Quốc đã ra sức khống chế Công đoàn, nhưng theo trào lưu tự do hoá của Đông Âu, trong nội bộ Trung Quốc đã xuất hiện hàng loạt những cuộc bãi công. Dưới áp lực của xã hội, Chủ tịch Tổng hội Công đoàn Lại Nhược Ngu chủ trương nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn là bảo vệ

quyền lợi dân chủ và lợi ích vật chất của công chức, đồng thời yêu cầu hệ thống lập pháp cho phép Công đoàn có nhiều quyền lợi hơn nữa. Nhưng sau đó Lại Nhược Ngu trong phong trào chống cánh hữu năm 1975 đã bị mang ra đấu tố, Công đoàn vẫn phụ thuộc Nhà nước. Thời kỳ Cách mạng văn hoá, Tổng hội Công đoàn đã đưa ra khẩu hiệu đấu tranh vì sự diệt vong của Công đoàn. Thời kỳ đó cũng xuất hiện tổ chức tạo phản chống lại Tổng hội Công đoàn. Đó là tổ chức “Tổng hội tạo phản những người lao động đỏ toàn quốc” gọi tắt là “Toàn đỏ tổng”. Nhưng sau đó, Tổng hội Công đoàn và Toàn đỏ tổng cùng bị Quốc vụ viện và chính quyền Trung ương Trung cộng phê phán và Tổng hội Công đoàn cũng ngưng hoạt động từ đó.

Nguồn gốc của những lần tranh chấp giữa Đảng Cộng sản Trung Quốc và Công đoàn vào thời kỳ đầu là do quan điểm về lợi ích của Công đoàn là không thống nhất. Vì vậy khi phát động các phong trào chính trị, các cuộc đấu tranh quyền lực cũng sẽ đề cập đến quan hệ giữa Đảng và Công đoàn. Nhưng mâu thuẫn trong mấy năm gần đây chủ yếu xảy ra trong quá trình chuyển đổi kinh tế xã hội. Nhà nước một mặt yêu cầu Công đoàn phải đảm nhiệm nhiều vai trò hơn nữa, mặt khác lại không quyết đoán từ bỏ quyền kiểm soát với Công đoàn, thậm chí còn thể hiện rõ sự ngờ vực đối với khả năng hành động của tập thể người lao động. Có thể nhìn rõ thái độ mâu thuẫn của Chính phủ trong hàng loạt các cuộc cải cách đối với Công đoàn vào năm 1980. Tháng 8 năm đó, Tổng hội Công đoàn toàn quốc triệu tập hội nghị chủ tịch Công đoàn các tỉnh, thành phố trực thuộc, khu tự trị để chỉ rõ vấn đề cơ bản của Công đoàn. Nhà nước một mặt áp dụng những quyết nghị của Công đoàn, xây dựng chế độ người lao động có quyền tham gia hội nghị đại biểu công chức; mặt khác lại huỷ bỏ quyền được bãi công của người lao động mà trong Hiến pháp đã quy định rõ, đến tận ngày nay vẫn chưa khôi phục quyền này.

Sự kiện Thiên An Môn năm 1989 đã khiến tổ chức Công đoàn một lần nữa bị trấn áp về chính trị. Trong sự kiện Thiên An Môn, ở Bắc Kinh đã xuất hiện vô số tổ chức do người lao động lập³⁴, mà tiêu biểu nhất là Hội nghị Liên hợp tự trị công nhân Bắc Kinh. Nhưng kinh nghiệm của Liên đoàn công nhân Ba Lan khiến cho tất cả những tổ chức công nhân mang tính độc lập ở Bắc Kinh cảm thấy cảnh giác. Cải cách Công đoàn từ khi mở cửa đến nay vẫn chưa thành công. Mặc dù vậy, từ những năm 1990 đến nay nhiều tổ chức của các xí nghiệp vẫn tiếp tục cải cách, nhưng hàng loạt những cố gắng của họ đa phần bị cho là vấn đề người lao động không ngừng phát sinh, quy mô ngày càng lớn của nền kinh tế tư bản chủ nghĩa. Nhà nước yêu cầu Công đoàn là công cụ để giúp đỡ người lao động giải quyết các tranh chấp. Cho nên, mặc dù Công đoàn không ngừng mong muốn thay đổi lại cơ cấu của mình, nhưng thực chất nhiệm vụ mà Nhà nước giao cho họ vẫn chỉ là tập trung ở việc tăng cường ký kết các hợp đồng tập thể và tăng cường luật pháp cho những lợi ích của công nhân, thậm chí quyền lợi tập thể như bãi công, đến tận ngày hôm nay vẫn chưa được Nhà nước cho phép.

5. Kết luận

Với những sách lược phát triển kinh tế gần giống nhau, nhưng Chính phủ Việt Nam đã sớm đưa ra được những sách lược để bảo quyền lợi của người lao động. Tuy hoạt động dưới sự lãnh đạo của Nhà nước, nhưng Công đoàn Việt Nam lại có quyền tự chủ cao hơn Công đoàn Trung Quốc. Thông qua các văn kiện có thể quan sát thấy các hiện tượng đó, nhưng những nhân tố sâu xa đứng đằng sau vấn đề đó thì chưa được đưa ra giải thích đầy đủ.

Thông qua lịch sử xây dựng chính quyền thời kỳ đầu của hai quốc gia Việt Nam và Trung Quốc, tác giả nhận thấy rằng những khác biệt mà chúng ta thấy ngày nay là kết quả của việc dựa vào đường lối. Quan hệ giữa Nhà nước và Công đoàn của Việt Nam, Trung Quốc đã được xây dựng ngay từ thời kỳ đầu đặt nền móng xây dựng chế độ mới. Nhưng những khó khăn, tình hình quốc tế, tình hình kinh tế chính trị mà hai quốc gia phải đối mặt trong quá trình xây dựng chính quyền là xác lập hình thức vận hành khác nhau, khiến cho những người thực thi quyền chính trị thiếu nguồn lực đầy đủ để thay đổi chế độ thù lao, để ngày càng có hiệu quả triển khai thể chế lao động khác nhau của hai quốc gia. Quyền tự trị của Công đoàn ở Trung Quốc không cao như ở Việt Nam.

Tác giả mong muốn từ góc độ lịch sử phát triển của hai nước để tìm ra nguồn gốc của sự khác biệt, đồng thời đi sâu vào tìm hiểu nguyên nhân có sẵn trong lý luận để làm rõ mối quan hệ giữa Công đoàn và thể chế Nhà nước Việt Nam. Thông qua những cứ liệu lịch sử để triển khai một suy luận nhân quả, nhưng do những hạn chế như: các vấn đề nghiên cứu liên quan không đầy đủ, cứ liệu lịch sử còn thiếu sót... khiến cho kết quả của luận điểm không khỏi thiếu sót, hy vọng sau này sẽ tiếp tục tìm hiểu thêm các cứ liệu để hoàn thiện hơn.

CHÚ THÍCH

- ¹ Chính lý từ website Hướng dẫn đầu tư của Trung Quốc, “Bảng thống kê vốn đầu tư từ các quốc gia, khu vực khác”, website này được Bộ Thương mại Trung Quốc thành lập.
<http://www.fdi.gov.cn/pup/FDI/wztj/wstztj>.
- ² *Vietnam Investment Review*, No.693/Jan 24 – 30, 2005.
- ³ Đại diện Đại sứ quán Đài Loan tại Việt Nam, <http://www.fdi.gov.cn/pub/FDI>.
- ⁴ Hoàng Đức Bắc, “Cải cách các nhà máy tâm cỡ quốc gia và đuổi việc công nhân: phân tích kinh tế chính trị của việc xây dựng thị trường lao động ở Trung Quốc đại lục”, *tạp chí Nghiên cứu Đông Á*, số 36, kỳ thứ I, 2006, tr.1 – 40; Vương Hồng Nhân – Trần Bội Hoa, “Thương mại Đài Loan, cơ quan nhà nước và cuộc vận động chống lại việc lao động cực nhọc trong các công trường trên toàn cầu: so sánh giữa Việt Nam và Trung Quốc”, *Học báo khoa học xã hội Hồng Kông*, kỳ 26, 2003, tr.103 – 26; Ngô Dục Nhân, “Vận động lao động quốc tế và tiêu chuẩn lao động quốc tế”, *tạp chí Những vấn đề và nghiên cứu*, quyển số 43, kỳ thứ 5, 2004, tr.87 – 119.

- 5 Vương Hồng Nhân – Trần Bội Hoa, “Thương mại Đài Loan, cơ quan nhà nước và cuộc vận động chống lại việc lao động cực nhọc trong các công trường trên toàn cầu: so sánh giữa Việt Nam và Trung Quốc”, sđd, tr.115; Anita Chan and Hong-zen Wang, “The Impact of the State on Worker’s Conditions—Comparing Taiwanese Factories in China and Vietnam”, *Pacific Aiffair*, vol 77, N^o. 4 (2004/2005), tr.629 – 46; Chan, Anita and Irene Norlund, “Vietnamese and Chinese Regimes: On the Roads to Divergence”, *The China Journal*, vol. 40, 1998, tr.173 – 97; Hong-zen Wang, “Asean Transnational Corporations and Labor Rights: Vietnamese Trade Unions in Taiwan-invested Companies”, *Journal of Bussiness Ethichs* 56, 2005, tr.43 – 53; Ben Kerkvliet, Anita Chan, and Johnathan Unger, “Comparing the Chinese and Vietnamese Reforms: An Introduction”, *The China Journal* 40, 1998, tr.1 – 7; Vương Hồng Nhân, “Kiểu mẫu mới hay là những trò lừa cũ ? Ảnh hưởng của những quy ước của lao động tư nhân đối với nhà đầu tư Đài Loan tại Việt Nam”, Viên Học Linh (Chủ biên), *Thử thách và thời cơ phát triển kinh tế ở các nước khu vực châu Á*, (Đài Trung, Công ty cổ phần hữu hạn Nhượng Thủy Đường), 2003; Vương Hồng Nhân – Trần Bội Hoa, “Công đoàn trong các doanh nghiệp Đài Loan ở Việt Nam”, phát biểu tại Hội thảo nghiên cứu quốc tế *Tư bản quốc tế, người lao động và nhóm các dân tộc: Quan hệ giữa chủ và thợ tại các doanh nghiệp của Đài Loan ở Đông Nam Á, Đài Bắc*, 2000; Yin Zhu and Stephanie Fahey, “The Impact of Economic Reform on Industrial Labour Relations in China and Vietnam”, *Post-Communist Economies* vol. 11, N^o. 2, 1999, tr.173 – 92.
- 6 Cố Hân – Vương Húc, “Từ chủ nghĩa quốc gia đến chủ nghĩa pháp đoàn: Diễn biến mối quan hệ giữa các đoàn thể chuyên ngành và nhà nước trong quá trình chuyển đổi hình thái kinh tế ở Trung Quốc”, tạp chí *Nghiên cứu xã hội học*, kỳ thứ 2 năm 2005, tr.155 – 75; Điền Khải, “Hệ thống lý luận về mối quan hệ giữa tổ chức từ thiện Trung Quốc và Chính phủ”, tạp chí *Quản lý hành chính ở Trung Quốc*, kỳ 5, 2004, tr.88–95; Johnathan Unger and Anita Chan, “China, Corporatism, and the East Asean Model”, *The Autralian Journal of Chinses Affair* vol. 33, 1995, tr.29 – 53; Anita Chan, “Revolution or Coporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China”, *The Autralian Journal of Chinses Affair* vol. 29, 1995, tr.31 – 61.
- 7 Yeonsik Jeong, “The Rise of State Corporatism in Vietnam”, *Contemporary Southeast Asia* vol. 19, N^o. 2, 1997, tr.152 – 71; Benedict J. Tria Kerkvliet, “Introduction: Analysing the State in Vietnam”, *Journal of Social Issues in Southeast Asia* vol. 16, N^o. 2, 2001a, tr.179 – 86; Benedict J. Tria Kerkvliet, “An Approach for Analysing State–Society Relations in Vietnam”, *Journal of Social Issues in Southeast Asia* vol. 16, N^o. 2, 2001b, tr.238 – 78; Lưu Kế Truyền, “Vai trò của các cơ quan nhà nước ở Việt Nam trong quá trình cải cách”, Luận văn Thạc sỹ – Trung tâm Nghiên cứu kinh tế chính trị, Đại học Thành Công, Đài Nam, 2002; Đặng Chí Thăng, “Hình thái chuyển đổi kinh tế của Việt Nam và sự phát triển của các quốc gia khác – quan điểm của luận quốc gia”, Luận văn Thạc sỹ – Trung tâm Nghiên cứu học thuật, Đại học Trung Sơn, Cao Hùng, 2005.
- 8 Daniel Chirot, “The Corporatist Model and Socialism”, *Theory and Society*, 9, 1980, tr.363 – 81.
- 9 Năm 1980, diễn ra cuộc tranh luận xoay quanh chủ đề này giữa Đặng Tử Khôi và Cao Cương, theo đó thì giữa bộ phận hành chính của các doanh nghiệp quốc doanh và Công đoàn có sự chia rẽ về lợi ích. Màng tranh luận này đã dẫn đến cuộc xung đột lần thứ nhất giữa Tổng Công đoàn toàn quốc Trung Quốc và Trung ương Đảng năm 1951, Chủ tịch Tổng Công đoàn lúc đó là Lý Lập Tam đã bị chỉ trích, tính tự chủ của Công đoàn bị đá kích. Nhưng cho đến nay, sự phủ nhận về chủ trương tôn tại sự chia rẽ lợi ích trong nội bộ của các đoàn thể thống nhất vẫn chiếm ưu thế. Do đó, Công đoàn Trung Quốc vẫn bị yêu cầu phải đại diện cho cả hai lợi ích của “chức” và “công”, điều này đã khiến Công đoàn gặp khó khăn trong việc bảo vệ lợi ích cho người lao động.
- 10 Anita Chan, “Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China,” tr.89; 2007; Điền Chi Kiện – Vi Cương (Chủ biên), *Cách nhìn nhận của nền văn minh chính trị về sự duy trì quyền lợi của Công đoàn*, NXB Nhân dân, Bắc Kinh, 2007; Paul Harper, “The Party and the Unions in Communist China”, *The China Quarterly* 27, 1969, tr.84 – 119.

- 11 Những lời bình luận như thế này khó có thể tìm thấy trên hầu hết các báo, tạp chí phỏng vấn về giới thương mại Đài Loan tại Việt Nam. Đây cũng là cách nhìn nhận của những quan sát viên nước ngoài. Tham khảo tại website: <http://www.stratfor.com/analysis>. Tất nhiên, Chính phủ Việt Nam đã tận lực chuyển hướng mũi nhọn của những kháng nghị xã hội vào các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, dùng nó để bảo hộ cho sự ổn định của xã hội. Tác giả cũng không hề phủ nhận tính hợp lý của những suy luận nói trên. Nhưng vấn đề đặt ra là liệu mức độ cho phép của Chính phủ Việt Nam có cao hơn của Chính phủ Trung Quốc hay không. Nếu dùng những kinh nghiệm mà Trung Quốc có được để so sánh, Trung Quốc đã tiến hành nâng cao phúc lợi cho người lao động từ cách đây vài năm, tại sao Chính phủ Việt Nam lại nhanh chân hơn Chính phủ Trung Quốc về vấn đề này?
- 12 Vương Hồng Nhân – Trần Bội Hoa, “Công đoàn trong các doanh nghiệp Đài Loan ở Việt Nam”, sđd; Mary E. Gallagher, “Reform and Openness: Why China’s Economic Reforms Have Delayed Democracy?”, *World Politics*, vol. 54, No. 3, 2002, tr.338 – 72.
- 13 Paul Harper, “The Party and the Unions in Communist China”, sđd;
- 14 Kenneth Liebethal, “Introduction: The ‘Fragmented Authoritarianism Model and Its Limitations,’” in Kenneth Liebethal and Michel Oksenberg, *Policy Making in China: Leaders, Structures, and Processes*, Princeton, NJ: Princeton University Press, 1988, pp. 1 – 30.
- 15 Lương Cảnh Văn, “Phân tích cơ cấu tổ chức mới ‘cỗ xe tam mã’ ở Việt Nam”, tạp chí *Đông Nam Á*, số 3, kỳ 3, 1998, tr.14 – 34.
- 16 Simon Clarke, “The Changing Character of Strikes in Vietnam”, *Post - communist Economies* vol. 18, No. 3, 2006, tr.345 – 61.
- 17 Trong những năm gần đây, đặc biệt là việc tăng lương trong các ngành nghề chế tạo phổ biến ở “Tam giác Chu”, nhưng đây là do những khó khăn mà các doanh nghiệp gặp phải trong việc tuyển công nhân – kết quả của hiệp thương tập thể giữa tổ chức phi công đoàn và giới tư bản. Hơn nữa, những hợp đồng tập thể phù hợp với các quy phạm pháp lệnh mà Công đoàn đã đưa ra cho các doanh nghiệp và được công nhận, phần lớn vẫn phát sinh tại các doanh nghiệp quốc doanh hoặc “doanh nghiệp kiểu mẫu”, còn các hiệp thương tập thể và hợp đồng ký kết tập thể mà Công đoàn trong các doanh nghiệp khác đưa ra có sức ảnh hưởng thế nào tới giới tư bản lại càng là vấn đề đáng để đưa ra bàn bạc. (Chrake, Simon, Lee Chang-Hee, And Li Qi, “Collective Consultations and Industrial Relation in China, *British Journal of Industrial Relations* vol. 42, No. 2, 2004, tr.235 – 254).
- 18 Van Anh, “Illedal Strikers Liable for Employer Costs”, *Viet Nam News*, 26 – 3 – 2008, Michael Karadjis, “The Big Strikes: Did the Government ‘Cave In’ to Workers or Did it Lead Them?” *Asean Focus Group*, tháng 9 – 2006, ; Clarke, Simon, “The Changing Character of Strikes in Vietnam”, *Post-communist Economies*, vol. 18, No. 3, 2006, tr.35.
- 19 Angie Ngoc Tran, “The Third Sleeve: Emerging Labor Newspaper and the Respon of the Labor Unions and the State to Workers’ Resistance in Vietnam”, *Labor Studies Journal*, vol. 32, No. 2 (2007a), tr.257 – 79, esp, tr.271 – 73; Angie Ngoc Tran, “Alternatives to the ‘Race to the Bottom’ in Vietnam: Minimum Wage Strikes and Their Aftermath”, *Labor Studies Journal* vol. 32, No. 4 (2007b), tr.430 – 51, esp, tr.439 – 40.
- 20 Ngoài ra cần phải chú ý rằng tiêu điểm trong các cuộc tranh luận của người lao động là các doanh nghiệp nước ngoài đã không nâng cao mức lương tối đa cho người lao động theo thông lệ (trên thực tế là vẫn chưa có phương án cuối cùng). Do đó, cuộc bãi công này đã góp phần giúp cho Chính phủ Việt Nam lần lượt đặt ra những quyết sách, nhưng trong bản tố cáo bãi công lại không hề có những con số cụ thể về mức độ điều chỉnh lương.
- 21 Do Thành phố Hồ Chí Minh thu hút được phần lớn vốn đầu tư nước ngoài, Hội đồng Nhân dân và Công đoàn khu vực Thành phố Hồ Chí Minh cũng ủng hộ cho chủ trương của đoàn lao động.

- ²² Simon Clarke, "The Changing Character of Strikes in Vietnam", sđđ, tr.356 – 357.
- ²³ Phùng Cương, "Bối cảnh hình thành những điểm yếu của tính chế độ trong Công đoàn các doanh nghiệp", tạp chí *Xã hội*, cuốn 26 kỳ 3, 2006, tr.97–98; Jason Z.Yin, Leigh Stelzer, Wenyan Yang, "Tripartism in Eastern European: A Model for China's Trade Union Reform?", *American Asian Review*, vol. 19, N^o. 1, 2001, tr.133 – 63.
- ²⁴ Khang Quế Trân, "Thảo luận về công tác hoà giải những tranh luận của người lao động của Công đoàn", *Lao động Trung Quốc*, kỳ 3, 2006, tr.18 – 19.
- ²⁵ Trương Văn Thu đã tiến hành rất nhiều cuộc khảo sát thực tế và khẳng định những nỗ lực của Công đoàn trong việc giúp đỡ người lao động duy trì quyền lợi. Nhưng những tài liệu thực tế của bà lại cũng chỉ ra những thiếu sót trong chức năng của Công đoàn Trung Quốc và thể chế lao động. Tức là về cơ bản thì tất cả những vấn đề đã đề ra chỉ giúp đỡ cho quyền ích của mỗi người lao động chứ không hề giúp cho sự nảy sinh các hành động của tập thể lao động. Do đó rất khó để tìm ra nguồn gốc của những hành động tập thể này nhằm thúc đẩy Công đoàn ở Trung Quốc đạt được tính độc lập cao hơn. Xin tham khảo: Yunqiu Zhang, "State Power and Labor – Capital Relations in Foreign – Invested Enterprises in China: The Case of Shandong Province", *Issues & Studies* 36, N^o. 3, 2000, tr.26 – 60; Yunqiu Zhang, "Law and Labor in Post – Mao China", *Journal of Contemporary China*, vol. 14, N^o. 44, 2005, tr.525 – 542.
- ²⁶ W. Conner, *The Accidental Proletariat: Workers, Politics and Crisis in Gorbachev's Russia*, Princeton: Princeton University Press, 1991, tr.41 – 47.
- ²⁷ Tuong Vu, "Workers and the Socialist State – Labor Relations, 1945 – 1970", *Communist and Post-Communist Studies* vol. 38, no. 3, 2005, tr.329 – 56.
- ²⁸ Tuong Vu, "Worker and the Socialist State: North Vietnam's State – Labor Relations, 1945 – 1970", sđđ, tr.332 – 336.
- ²⁹ Tuong Vu, "Worker and the Socialist State: North Vietnam's State – Labor Relations, 1945 – 1970", sđđ, tr.399 – 341.
- ³⁰ Chan and Norlund, "Vietnamese and Chinese Labour Regimes: On the Road to Divergence", sđđ, tr.174 – 176.
- ³¹ Điền Chi Kiện – Vi Cương (Chủ biên), *Cách nhìn nhận của nền văn minh chính trị về sự duy trì quyền lợi của Công đoàn*, sđđ, tr.12 – 16, tr.22 – 25.
- ³² Elizabeth Perry, "Labor's Battle for Political Space: The Role of Worker Associations in Contemporary China", in Deborah S.Davis, Richard Kraus, Barry Naughton and Elizabeth Perry, *Urban Space in Contemporary China: The Potential for Autonomy and Community in Post-Mao China*, Cambridge: Cambridge University Press, 1995, tr.302–325; Elizabeth Perry, *Shanghai on Strike*, Standford: Standford University Press, 1993.
- ³³ Tổng Công đoàn toàn quốc Trung Quốc, *70 năm Tổng Công đoàn toàn quốc ở Trung Quốc*, NXB Công nhân Trung Quốc, Bắc Kinh, 1995, tr.324.
- ³⁴ Jeanne L.Wilson, "Labor Policy in Chins: Reform and Retrogression", *Problems of Communism*, vol. 39, N^o. 5, 1990, tr.44 – 65.