

VÀI NÉT VỀ ĐẶC TRƯNG CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG ĐÀI LOAN

ĐỖ ANH*

Chỉ trong vòng vài chục năm kể từ những năm 1950 trở lại đây, Đài Loan đã chuyển mình từ một khu vực kinh tế nông nghiệp lạc hậu thành một nền công nghiệp phát triển, một trung tâm thương mại và công nghệ cao tại khu vực Châu Á. Điểm đặc biệt là so với một số “con rồng” Châu Á khác, Đài Loan đã đi lên từ nguồn gốc tiểu nông lạc hậu, Đài Loan cũng không có được một nền tảng công nghiệp nặng vững vàng từ trước thế chiến như Nhật Bản hay Hàn Quốc... Thế nhưng cho đến thời điểm này, Đài Loan đã có hàng trăm tỷ đô la Mỹ dự trữ ngoại tệ. Thu nhập bình quân đầu người của Đài Loan đạt xấp xỉ 16 ngàn đô la Mỹ, tương đương với nhiều nước EU. Lý giải về sự thần kỳ của kinh tế Đài Loan, người ta nhắc nhiều đến những chính sách vĩ mô đúng đắn, các sách lược hiệu quả nhằm thu hút vốn đầu tư nước ngoài, thúc đẩy xuất khẩu..., nhưng trong đó, không thể không kể đến một điều kiện tiên quyết, đó chính là lực lượng lao động của Đài Loan. Nói đến lao động Đài Loan, ta thường hình dung tới một lực lượng lao động dồi dào, chất lượng tốt và tiền công thấp. Tuy nhiên, đặc trưng của thị trường lao động này là gì, và sự khác nhau của thị trường lao động Đài Loan với thị trường lao động khác, chẳng hạn như thị trường lao động của Nhật Bản ra sao, bài viết dưới đây muốn đề cập về một số đặc trưng cơ bản của

thị trường lao động Đài Loan dựa trên một số so sánh với thị trường lao động của Nhật Bản.

Trong những năm gần đây, khoảng 55% lực lượng lao động được tuyển dụng tại Đài Loan phục vụ trong ngành dịch vụ, phần đông làm việc tại các cửa hàng bán buôn và bán lẻ, nhà hàng và khách sạn. Ngoài ra, một số lớn lao động được tuyển dụng tại các công ty tài chính, bảo hiểm và bất động sản. Tuy nhiên theo xu hướng dự đoán chung, điện tử, thông tin và tin học đang là những ngành góp phần nhiều vào sự phát triển kinh tế của Đài Loan. Đây cũng là ngành tập trung nhiều lao động trong tổng thể thị trường lao động của Đài Loan. Sau đây chúng ta sẽ xem xét cụ thể một số đặc trưng của thị trường lao động Đài Loan thông qua các đối tượng lao động chủ yếu đó.

1. Tỷ lệ di chuyển việc làm của người lao động Đài Loan khá cao

Tại Đài Loan, người lao động có thể di chuyển nơi làm việc sang một doanh nghiệp có quy mô khác, chẳng hạn từ một doanh nghiệp nhỏ sang một doanh nghiệp lớn hơn, một cách khá tự do. Đặc biệt, tỷ lệ lao động chuyển sang một doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất, quy mô lớn trên 200 lao động rất cao. Rõ ràng, tại các doanh nghiệp lớn chắc chắn sẽ có sự đảm bảo tốt hơn về tiền công và điều kiện làm việc cho người lao động. Tuy nhiên nếu xét về nhân tố ổn định, so với thị trường lao động Nhật Bản với ý thức và kỷ luật chặt chẽ thì qua hiện tượng này có thể nhận thấy thị trường lao động Đài

* Nghiên cứu viên, Viện Nghiên cứu Đông Bắc Á

Loan vẫn chưa có một hệ thống quản lý thực sự quy củ tương tự, và ý thức gắn bó với công việc của người lao động Đài Loan trên thực tế vẫn còn yếu. Hệ quả của điều này là quan hệ lao động thực tế thường được quyết định bởi quan hệ trao đổi hàng hóa là sức lao động, và tự thân việc trao đổi này cũng được quyết định bởi thị trường lao động. Tỷ lệ di chuyển lao động cao mang đặc trưng trên của thị trường lao động tại Đài Loan như trên có thể thấy rất rõ trong ngành sản xuất thiết bị thông tin, tin học, nhất là thời gian những năm gần đây. Cụ thể, nếu tính toàn thể thị trường lao động Đài Loan, tỷ lệ di chuyển công việc của người lao động tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ lên tới 45% / năm, nghĩa là khoảng sau 2 năm, toàn bộ lực lượng lao động có thể được hoán đổi toàn bộ. Điều này thật khó tưởng tượng đối với các doanh nghiệp tại Nhật Bản với tập quán truyền thống phổ biến là tuyển dụng suốt đời và xu hướng trung tâm mà người lao động muốn hướng tới vẫn là các tập đoàn lớn.

Về chế độ tiền lương, cơ bản là lương kỹ thuật. Tại Đài Loan hầu như không tồn tại chế độ lương kiểu Nhật Bản, vấn đề sử dụng lao động nặng về xu hướng năng lực chủ nghĩa. Nếu năng lực càng được đánh giá cao người lao động càng dễ dàng chuyển đổi công việc. Hơn nữa, phần lớn các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Đài Loan là doanh nghiệp kinh doanh hộ gia đình. Do đó trong bố trí nhân sự họ không muốn quyền lực kinh doanh rơi vào tay người ngoài. Vì thế nên đối với những vấn đề trọng yếu, phần lớn sẽ có xu hướng ưu tiên giao cho các thành viên trong gia đình. Chính vì sự phổ biến của quan niệm coi trọng quan hệ huyết thống hơn năng lực thực sự, nên không hiếm trường hợp người gia đình nắm giữ những trọng

trách không phù hợp với năng lực yếu kém của họ. Trên thực tế, doanh nghiệp Đài Loan phần lớn có phương thức kinh doanh gia đình cứng nhắc như vậy, thế nên việc một cá nhân “khác biệt” sẽ rất khó thành đạt. Cũng chính vì ý thức được cơ hội thăng tiến rất khó khăn nếu vẫn tiếp tục trụ lại nên người lao động càng có lý do để thay đổi nơi làm việc. Đây là một nguyên nhân quan trọng của thực tế tỷ lệ thay đổi việc làm tại Đài Loan rất cao.

2. Mức giá lao động thấp

Một đặc trưng thứ hai nữa phải kể đến là, những ngành sản xuất tập trung nhiều lao động như dệt may, sản phẩm plastic, sản phẩm xuất khẩu... luôn dựa nhiều vào lợi thế là nguồn lao động giá rẻ của Đài Loan.

Vậy cụ thể, căn nguyên của một mức giá lao động thấp tại Đài Loan là gì?

Thứ nhất, cũng giống như trường hợp của nhiều nước đang phát triển khác, cho đến giữa thập kỷ 1960, lao động tại Đài Loan chủ yếu tập trung vào các ngành sản xuất nông nghiệp, lao động trong lĩnh vực này trở nên quá đông, dẫn đến dư thừa. Sau đó, dân số lao động trong ngành nông nghiệp có xu hướng lưu chuyển sang ngành nghề sản xuất thứ hai. Đến khoảng năm 1968, số lao động trong ngành sản xuất thứ 2 đã trở nên áp đảo so với ngành sản xuất thứ nhất.

Hiện tượng nguồn cung lao động do dân số nông nghiệp quá nhiều dẫn đến dư thừa như trên cũng đã từng xảy ra ở Nhật Bản khoảng những năm cuối của thập niên 1880. Theo một nhà nghiên cứu Nhật Bản, tại nhiều địa phương của Nhật Bản lúc bấy giờ, xu hướng trên đã thúc đẩy sự phát triển việc sản xuất những sản phẩm phi ngũ cốc, nói cách khác là những sản phẩm thủ công như trà, kim loại, đồ gỗ... Kết quả là nhiều nông gia cá thể, không chỉ dừng lại ở phân chia

công việc đơn giản, đã xử lý khá tốt việc phân công lao động trong nội bộ gia đình.

Ngoài ra, đại bộ phận dân số lao động dịch chuyển trong thị trường lao động của Đài Loan những năm 1960 chủ yếu là nữ lao động trẻ, phần lớn là lao động trong ngành nghề dệt may.

Những năm 1970, ngay cả trong trung tâm của ngành công nghiệp phục vụ xuất khẩu là ngành điện, điện tử, thì số lao động nữ trẻ đã chiếm gần 60%. Do sự dịch chuyển số lượng lớn lao động nữ trẻ trong ngành sản xuất thứ hai như trên đã trở thành nguyên nhân lớn dẫn đến sự thiết lập một giá lao động thấp đối với ngành công nghiệp sản xuất phục vụ xuất khẩu.

Một lý do nữa, đó là phần lớn các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Đài Loan phát triển kinh doanh trong lĩnh vực xuất khẩu không chỉ bao gồm các doanh nghiệp có vốn nước ngoài hoạt động tại các khu gia công hàng xuất khẩu, các khu công nghiệp, mà có xu hướng xây dựng cơ sở tại các đô thị nhỏ, chủ yếu là ở khu vực nông thôn. Nghĩa là ngành chế tạo gia công phục vụ xuất khẩu có khuynh hướng phân bố về địa phương và các đô thị nhỏ do tình trạng dư thừa lao động nông nghiệp nơi đây và nhà kinh doanh có thể tận dụng nguồn lao động chất lượng tốt với giá thành rẻ.

Điều này cũng mang một chức năng điều hoà thường thấy ở các nước đang phát triển, đồng thời cũng mang một tác dụng tích cực đối với việc giải quyết các vấn đề phát sinh từ sự dư thừa lao động nông nghiệp nhàn rỗi. Tuy nhiên hiện tượng này cũng kéo theo một loạt những hậu quả phát sinh như các vấn đề ô nhiễm nguồn nước và ô nhiễm không khí do chất thải từ các nhà máy, khu công nghiệp đặt tại các vùng nông thôn, đô thị nhỏ. Và

cũng khó có thể phủ nhận thực tế là các chính sách nhằm ngăn chặn sự phá huỷ môi trường của chính phủ trong trường hợp này cũng thường được đưa ra khá chậm chạp.

Bước vào nửa sau của thập kỷ 1980, Đài Loan phát triển bứt phá với tốc độ hết sức nhanh chóng, một nguyên nhân phải kể đến là thặng dư trong cán cân ngoại thương. Chính vì lẽ đó, tiền công lao động cũng bắt đầu tăng lên, các doanh nhân Đài Loan cũng bắt đầu quan tâm nhiều đến việc đầu tư sang các nước ASEAN cũng như Trung Hoa đại lục. Thời gian sau này đầu tư của Đài Loan vào Trung Quốc liên tục tăng, tới năm 1999 tỷ trọng đầu tư của Đài Loan vào đại lục đã chiếm tới 35% số lượng đầu tư ra bên ngoài của vùng lãnh thổ này. Từ sau thập niên 1990, việc tiến sâu vào thị trường Trung Quốc đại lục của các doanh nghiệp vừa và nhỏ Đài Loan không ngừng tăng trưởng về kim ngạch đầu tư. Những ngành nghề chủ yếu được đầu tư bao gồm một số ngành công nghiệp nhẹ như dệt may, tạp hóa cho đến các ngành như điện tử, điện gia dụng, công nghệ thông tin... Quy mô các doanh nghiệp cũng bao gồm từ các doanh nghiệp vừa và nhỏ cho đến những doanh nghiệp lớn chuyên sản xuất máy vi tính, điện thoại di động... Tuy nhiên trong tình hình đầu tư ra bên ngoài tiến triển như vậy thì tỷ lệ thất nghiệp tại Đài Loan trong những năm gần đây lại bắt đầu tăng cao.

3. Đặc trưng về quan hệ giữa chủ doanh nghiệp và người làm công ăn lương tại Đài Loan.

Khi nói đến quan hệ giữa chủ và người làm thuê, thông thường người ta hay nghĩ đến khía cạnh người làm thuê có trung thành với công ty hay không. Tại Đài Loan, sự ganh đua ngầm trong vấn đề nhân lực giữa

các doanh nghiệp tồn tại khá mạnh, bởi chỉ với một chút thay đổi về mức lương bổng là người lao động có thể chuyển công ty, và không thể nói phần lớn trong số lao động đều luôn coi công ty như chính gia đình mình, một quan niệm khá phổ biến ở Nhật Bản. Tình cảm và sự gắn bó của người lao động Đài Loan đối với công ty không thực sự lớn. Chính vì vậy việc đào tạo nhân lực của các doanh nghiệp cũng chịu những tác động nhất định từ điều này. Chẳng hạn về phía doanh nghiệp với mục đích nâng cao kỹ thuật, tay nghề lao động thường xúc tiến việc đào tạo nguồn nhân lực của mình, nhiều trường hợp là ở nước ngoài. Tuy nhiên trước khi cử nhân viên ra nước ngoài nhiều trường hợp phải làm hợp đồng với người lao động, để chắc chắn sau khi được đào tạo trở về những người này ít nhất sẽ làm việc cho công ty trong một thời gian nhất định. Lý do của những hợp đồng như thế này là người lao động từng được cử đi học ở nước ngoài sẽ có một lý lịch thành tích đẹp, dễ dàng được đánh giá cao ở những công ty khác, và trên thực tế không ít người đã lập tức chuyển việc ngay sau khi về nước.

Ở Nhật Bản, nhân viên làm việc trong một công ty thì luôn toàn tâm toàn ý cho công ty đó, họ nhận thức được sự ràng buộc chặt chẽ của mình đối với công ty. Trong xã hội Nhật Bản, người lao động chuyển việc sang một công ty khác bị xem như “kẻ phản bội”, ngay cả khi họ chuyển sang nơi làm việc mới thì tình hình cũng không chắc sẽ tốt đẹp hơn trước, ngoài ra họ cũng vẫn bị xem như nhân viên mới, chẳng hạn về chức danh hay lương bổng, còn đối với xã hội họ sẽ bị đặt một dấu hỏi lớn về lòng trung thành. Hơn nữa, theo quan niệm truyền thống về đạo đức xã hội, trái với đánh giá rằng người lao động có

năng lực cao và thực sự năng động, ở Nhật người ta lại coi việc chuyển việc càng nhiều nhân cách càng có vấn đề. Tuy nhiên, điều không chỉ đơn giản là giá trị đạo đức mà còn liên quan nhiều đến vấn đề của thị trường lao động. Nghĩa là, trong thị trường lao động Nhật Bản, một khi người lao động này từng vào làm việc ở một công ty lớn, thì khi chuyển việc anh ta thường lại chuyển về một công ty nhỏ hơn, tiền lương thấp hơn, số giờ lao động lại nhiều hơn, phúc lợi kém hơn... nghĩa là ngược lại so với lao động ở Đài Loan. Và chính hoàn cảnh ràng buộc cứ nhắc như vậy cũng tạo ra một mối quan hệ ổn định hơn giữa giới chủ với nhân viên ở Nhật Bản.

Nguyên nhân của sự phát triển kinh tế thần tốc từ sau Chiến tranh Thế giới lần thứ II của Nhật Bản không thể không kể tới sự ổn định trong quan hệ “chủ thợ” này. Tuy nhiên trong những năm gần đây, tình hình cũng có không ít những thay đổi khó tránh khỏi. Trong bối cảnh dân số khác so với trước đây, tập quán tuyển dụng cổ truyền kiểu Nhật Bản, nói cách khác là chế độ tuyển dụng suốt đời, hay hệ thống tiền lương thâm niên công tác... cũng dần dần thay đổi. Tại nhiều doanh nghiệp đã bắt đầu áp dụng những chính sách mới như khi mức lương hưu vượt quá một ngưỡng nhất định sẽ có những điều chỉnh hạ xuống, lương bổng tính theo hiệu quả công việc, đánh giá mức thưởng theo năng lực... tuy nhiên nhìn chung tập quán tuyển dụng kiểu Nhật Bản cơ bản vẫn tồn tại.

4. Yếu tố tạo nên sự ổn định của thị trường lao động

Tại Đài Loan thực tế vẫn chưa hình thành một hệ thống tuyển dụng ổn định kiểu Nhật Bản, vậy những yếu tố tác động đến quan

“chủ thợ”, đồng thời duy trì sự ổn định của mối quan hệ này là gì?

Thứ nhất, có thể khẳng định ý thức trong công việc của người lao động Đài Loan chưa thực sự hoàn thiện như đáng phải có. Cụ thể là thị trường lao động của Đài Loan nếu so sánh với Âu Mỹ, những khu vực có cùng một tính năng động cao, thì vẫn khó có thể đánh giá rằng tại Đài Loan đã hình thành một hệ thống dịch chuyển lao động thực sự hiện đại. Sự di chuyển đối với lao động “áo xanh” của Đài Loan vẫn thường thông qua giới thiệu của người thân thích hoặc quan hệ bè bạn, nghĩa là phần lớn các trường hợp vẫn thông qua phương thức thiếu công khai. Người lao động hầu như không nhận thức được quan niệm họ được tuyển dụng. Đúng hơn là với họ ý thức bị (được) mua bán vẫn mạnh. Công ty đối với họ chẳng qua cũng là một nơi để có được thu nhập, nhận được tiền lương. Chính vì vậy thị trường lao động Đài Loan cũng rất khó tổ chức hóa.

Đặc biệt, một lao động nam giới, nếu có cơ hội họ mong muốn sẽ đứng ra tạo một cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ. Phần lớn cho rằng hy vọng trở thành chủ kinh doanh của một doanh nghiệp hạng trung bình hoặc lớn hơn là một điều phi thực tế. Trải qua một số công việc có tính chất gần giống nhau, tích lũy được thêm nhiều kinh nghiệm ở mỗi nơi công tác, năng lực và nhận thức của họ cũng có thể được nâng lên. Những người này tuy chăm chỉ và có nhiệt huyết không chỉ tự hài lòng ở địa vị của một người đi làm công ăn lương, họ thường khát khao đứng ra mở công ty độc lập. Phần lớn sinh viên mới ra trường ngay từ đầu đã không bao giờ nghĩ mình sẽ làm việc suốt đời ở một công ty. Ý chí độc lập càng cao bao nhiêu thì ý thức lao động càng thấp bấy nhiêu. Đó cũng là một nguyên

nhân của số lượng các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Đài Loan đạt đến con số bùng nổ. Theo thống kê của Viện hành chính Đài Loan tháng 9 năm 1988 cứ 14 người làm thuê thì có một người là chủ kinh doanh

Thứ hai là yếu tố liên quan đến tỷ lệ tăng trưởng GNP trên đầu người của Đài Loan. Từ những năm 1960 đến 1970 tỷ lệ tăng trưởng GDP trên đầu người tuy không quá cao, nhưng sang đến thập niên 1980 tỷ lệ này đã tăng trưởng với một tốc độ thần tốc. Nếu lấy năm 1952 làm chuẩn thì đến năm 1988 GNP/đầu người tại Đài Loan đã tăng gấp tới 9 lần. Cùng với sự tăng trưởng kinh tế ổn định, sự phân phối công bằng về thu nhập cũng là một trong những nguyên nhân quan trọng có thể nghĩ đến đối với sự ổn định hóa trong quan hệ chủ kinh doanh với người lao động.

Thứ ba là vấn đề tiền lương liên quan đến yếu tố thứ hai như đã nêu ở trên đây. Đài Loan đã từng có một vũ khí trong phát triển kinh tế đạt tốc độ tăng trưởng cao chủ yếu dựa trên xuất khẩu, đó là mức nhân công thấp, và điều này dù sao tạo nên một ấn tượng rằng người lao động đang bị bóc lột. Nhưng hiện nay nhiều nhà nghiên cứu phải thừa nhận mức tiền công đã tăng trưởng phù hợp cùng với tính chất sản xuất. Ngay cả phái cổ điển trong vấn đề này cũng không còn phủ nhận, tiền lương thực chất đã ngang bằng với giới hạn sản xuất. Lạm phát do lương tăng không xảy ra vì sự tăng trưởng của thu nhập thực chất được diễn ra trong một thời gian tương đối dài.

Thứ tư, trong doanh nghiệp công quy mô lớn, trước đây xu hướng chế độ công ty mẹ dựa trên nền tảng “độc quyền” rất mạnh, nhưng trên thực tế, chính quyền có những

VAI TRÒ CỦA ĐÔNG DƯƠNG TRONG CHÍNH SÁCH BÀNH TRƯỚNG CỦA PHÁT XÍT NHẬT TRONG THẾ CHIẾN THỨ HAI(1939-1945)

LÊ THÀNH NAM*

Với cuộc cải cách Minh Trị Duy tân 1868, Nhật Bản thoát khỏi số phận một nước thuộc địa hay phụ thuộc, tiến mạnh theo con đường tư bản chủ nghĩa. Chủ nghĩa tư bản Nhật ra đời và lớn mạnh vào thời kỳ nhiều nước tư bản đang chuyển sang giai đoạn đế quốc chủ nghĩa. Sự lớn mạnh của chủ nghĩa tư bản Nhật tất yếu dẫn tới sự đòi hỏi ngày càng gay gắt hơn về nguyên liệu và thị trường tiêu thụ (bởi Nhật Bản là một nước nghèo về nguyên liệu và nhỏ hẹp về diện tích). Trong thời kỳ này, trừ Trung Quốc đang bị các cường quốc xâm xé, hầu hết các nước Châu Á, ở những mức độ khác nhau, đều rơi vào “*nanh vuốt*” của chủ nghĩa thực dân phương Tây.

Là tên đế quốc “*sinh sau đẻ muộn*”, đế quốc Nhật Bản lớn lên trong viễn cảnh thị trường thuộc địa, đặc biệt ở phương Đông, hầu như đã phân chia xong. Vì vậy, để giải quyết vấn đề thị trường và tranh giành khu vực ảnh hưởng, giới tư bản Nhật, một mặt ra sức tăng cường bóc lột nhân dân trong nước, mặt khác tiến hành các cuộc chiến tranh thôn tính. Nhật Bản đã gây chiến tranh với Trung Quốc 1874 và 20 năm sau Nhật Bản cũng đã thắng trong cuộc chiến tranh Trung - Nhật (1894-1895)⁽¹⁾. Tháng 3 năm 1905, hải quân Nhật Bản dù sức nhân chìm hạm đội Nga tại vùng biển Tsushima trong cuộc chiến tranh Nga - Nhật (1904-1905) và biển Đài Loan

thành thuộc địa. Với thắng lợi này, vị thế của Nhật Bản trên trường quốc tế được nâng lên, vì đây là lần đầu tiên một dân tộc Châu Á đánh bại một tên thực dân phương Tây. Và cũng chính từ chiến thắng oanh liệt này, người Nhật đủ tự tin bắt đầu toan tính đến việc bành trướng, tham gia vào cuộc giành giật thị trường, cạnh tranh lợi ích với các cường quốc phương Tây ở Châu Á.

Có một thực tế lịch sử là: vào đầu thế kỷ XX, nhất là sau chiến thắng của Nhật Bản trong cuộc chiến tranh Nga - Nhật, người Nhật được nhiều chí sĩ yêu nước ở các nước thuộc địa và phụ thuộc ở Châu Á tôn vinh là “*anh cả da vàng*”. Nước Nhật với cuộc cải cách Minh Trị Duy tân đã trở thành tấm gương cho nhiều nước lân bang noi theo, hướng tới con đường cải cách, tự cường dân tộc... Hơn thế nữa, nhiều sĩ phu yêu nước từ Trung Quốc, Ấn Độ, Indônêxia... đã đến Nhật với kỳ vọng tìm kiếm sự hậu thuẫn của người “*anh cả*” này cho cuộc đấu tranh giành độc lập dân tộc của họ. Đây chính là bối cảnh lịch sử đã dẫn Phan Bội Châu và Phan Châu Trinh và nhiều chí sĩ Việt Nam đến Nhật vào những năm 1905-1908. Trên một mức độ nào đó, có thể nói rằng chính sự hiện diện của Phan Bội Châu và các chí sĩ yêu nước Việt Nam tại Nhật vào đầu thế kỷ XX đã góp phần đánh thức mối quan tâm của chính giới Nhật với xứ sở này. Trong bối cảnh đó, lần đầu tiên, chính giới Nhật Bản “*để mắt*” tới Việt Nam, lúc đó đang là thuộc địa của Pháp nằm trong Liên bang Đông

* Khoa Lịch sử, Trường Đại học Sư phạm Huế

⁽¹⁾ Hồ Chí Minh, *Toàn tập, Tập 4*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2002, Tr 165.