

“AN NINH - LINH HOẠT” TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG VÀ MỘT SỐ GỢI MỞ CHO VIỆT NAM

■ ĐINH THỊ CHIẾN *

Tóm tắt: An ninh - linh hoạt là một chính sách thị trường lao động đã được thực hiện ở Liên minh châu Âu (EU) vào khoảng đầu thế kỷ XX nhằm tăng cường đồng thời sự linh hoạt cho người sử dụng lao động và sự an ninh cho người lao động nhưng vẫn còn khá xa lạ và thiếu vắng ở Việt Nam. Bài viết này làm rõ khái niệm an ninh - linh hoạt để gợi mở cho những nghiên cứu tiếp theo về chủ đề này tại Việt Nam.

Abstract: Security - flexibility is a labor market policy that was implemented in the European Union (EU) around the turn of the 20th century in order to simultaneously increase flexibility for employers and security for employees but still quite unfamiliar and absent in Vietnam. This article clarifies the concept of security - flexibility to suggest further research on this topic in Vietnam.

Ở hầu hết các nước thuộc EU thời hậu chiến, quan hệ lao động được điều chỉnh bởi luật bảo vệ việc làm và các thỏa thuận tập thể khá ràng buộc. Sự mâu thuẫn giữa nhu cầu linh hoạt của người sử dụng lao động (NSDLĐ) và quy định bảo vệ việc làm chặt chẽ đã dẫn đến cuộc thảo luận về mối quan hệ giữa nhu cầu linh hoạt hóa pháp luật và vấn đề bảo vệ an ninh việc làm, thu nhập cho người lao động (NLĐ) từ những năm 1980¹. Ngày nay, với xu thế toàn cầu hóa và sự phát triển vượt bậc của khoa học công nghệ thì nhu cầu linh hoạt của các quy trình sử dụng lao động là xu thế không thể đảo ngược. Kéo theo đó, vấn đề an ninh của NLĐ cũng cần phải được cân nhắc hơn bao giờ hết. Làm thế nào để hài hòa giữa nhu cầu linh hoạt của NSDLĐ và nhu cầu an ninh của NLĐ luôn là một vấn đề cần phải đặt lên bàn cân trong chính sách kinh tế - xã hội của một quốc gia nói chung, trong pháp luật lao động nói riêng.

1. Bối cảnh ra đời của thuật ngữ “an ninh - linh hoạt”

Thuật ngữ an ninh - linh hoạt (ANLH) được dịch từ một từ ghép trong tiếng anh là “flexicurity”, là sự kết hợp của hai từ “flexibility” và “security”². Sự xuất hiện của thuật ngữ ghép ANLH xuất phát từ nhu cầu kết hợp không thể tách rời giữa yếu tố “linh hoạt” của NSDLĐ và yếu tố “an ninh” của NLĐ để đáp ứng với đòi hỏi của thị trường lao động trong tình hình mới. “An ninh” trong khái niệm này có nội hàm là sự bảo đảm an toàn về việc làm và thu nhập cho NLĐ. Ngược lại, “linh hoạt” là nhu cầu của NSDLĐ trong quản lý và sử dụng lao động, đó là nhu cầu linh hoạt trong việc chuyển đổi cơ cấu lao động, vị trí công việc, tăng giảm lao động xuất phát từ nhu cầu sản xuất, kinh doanh của họ³.

Thuật ngữ ANLH lần đầu tiên được sử dụng trong các bài phát biểu và phỏng vấn của nhà xã hội học người Hà Lan Hans Adriaansens vào giữa những năm

* Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh

1990⁴. Sau đó, thuật ngữ này được đưa vào chương trình nghị sự về thị trường lao động của Ủy ban châu Âu vào năm 2006 và được sử dụng một cách phổ biến trong giới học thuật, các nhà nghiên cứu chính sách ở châu Âu⁵. Xu thế cải tổ thị trường lao động này bắt nguồn từ sự bảo vệ việc làm cứng của luật lao động truyền thống. Sự gia tăng của các loại hình công việc không tiêu chuẩn bắt nguồn từ sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, vấn đề toàn cầu hóa, thất nghiệp dài hạn, vấn đề nhập cư và chế độ phúc lợi tốt ở các nước thuộc EU⁶. Linh hoạt là xu hướng và đòi hỏi tất yếu của thị trường lao động nhưng lại ảnh hưởng đến an ninh việc làm, an ninh thu nhập của NLD. Hai xu hướng này nếu không được thực hiện đồng bộ và có chủ đích sẽ dễ dẫn đến sự mất cân đối giữa cơ hội kinh doanh của NSDLĐ và các quyền lợi cơ bản của NLD. Có thể nói, sự xuất hiện của thuật ngữ kép ANLH thể hiện quyết tâm của EU trong việc thực hiện một chính sách thị trường lao động nhằm bảo đảm đồng thời sự linh hoạt của NSDLĐ và vấn đề an ninh của NLD. Chính sách này cũng được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) triển khai nghiên cứu ở các nước Trung Đông và các nước đang phát triển. Các nghiên cứu này chỉ ra rằng, sự kết hợp cân đối hài hòa giữa an ninh và linh hoạt trong việc điều chỉnh quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường là một xu hướng tất yếu và cần thiết để giải quyết vấn đề phát triển kinh tế và việc làm bền vững⁷.

2. Chính sách an ninh - linh hoạt

Chính sách ANLH là tổng thể các biện pháp về kinh tế - xã hội, pháp luật để đạt đến mục tiêu cân đối hài hòa giữa nhu cầu linh hoạt của NSDLĐ và nhu cầu an ninh của NLD, bao gồm bốn thành tố sau đây:

*Thứ nhất, bảo đảm sắp xếp lao động an ninh và linh hoạt*⁸ (*Flexible and reliable contractual arrangement*): Thành tố chính sách này được thực hiện chủ yếu bằng công cụ pháp luật lao động để

nhằm vừa tạo ra sự linh hoạt cho NSDLĐ, đồng thời bảo đảm được an ninh việc làm và quyền lợi tối thiểu cho NLD. Các chỉ số đo lường mức độ an ninh và linh hoạt của quan hệ lao động bao gồm: Mức độ nghiêm ngặt của pháp luật về bảo vệ việc làm (quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NSDLĐ), mức độ linh hoạt trong việc sử dụng các loại hợp đồng lao động xác định thời hạn, sự linh hoạt trong việc áp dụng quy định về thời gian làm việc và mức độ linh hoạt trong việc kết hợp công việc và gia đình⁹.

Thứ hai, chiến lược đào tạo trọn đời (*Comprehensive longlife learning strategies*)¹⁰: Đây là thành tố chính sách nhằm bảo đảm cho NLD luôn được trang bị, cập nhật về nghề và kỹ năng nghề để đáp ứng với sự linh hoạt của thị trường lao động. Đây cũng là điều kiện tiên quyết để bảo đảm an ninh việc làm trong thị trường lao động linh hoạt. Chính sách đào tạo trọn đời hướng đến một hệ thống giáo dục toàn diện trong suốt cuộc đời con người. Định hướng nghề nghiệp cần phải được thực hiện từ những cấp học phổ thông để chuẩn bị cho con người tinh thần tự lập, tự định hướng nghề nghiệp của mình trong một thị trường lao động cạnh tranh và biến động. Đồng thời, để NLD luôn đáp ứng được với yêu cầu của công việc, cần phải có chính sách đào tạo, cập nhật kiến thức thường xuyên thông qua các hình thức giáo dục khác nhau (tự học tập, thực tập, đào tạo tại doanh nghiệp, đào tạo lại, đào tạo nâng cao trình độ, cập nhật kiến thức mới). Một chiến lược giáo dục trọn đời cần hướng đến mục tiêu bảo đảm khả năng thích ứng liên tục của NLD với những thay đổi về công nghệ, công việc, môi trường làm việc khác nhau¹¹. Có thể nói, đào tạo trọn đời là một chính sách vĩ mô của một quốc gia từ khâu giáo dục phổ thông cho đến giáo dục nghề nghiệp và cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cho người dân nhằm bảo đảm lực lượng lao động luôn

đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động. Chính sách này liên quan đến nhiều lĩnh vực pháp luật như luật giáo dục, luật giáo dục nghề nghiệp và cả luật lao động.

Thứ ba, chính sách thị trường lao động tích cực (Effective labour market policy)¹²: Thành tố chính sách này chủ yếu được thực hiện bởi Nhà nước. Nhà nước sử dụng tổng hợp các biện pháp tác động vào thị trường lao động nhằm tạo cơ hội việc làm cho NLD, bao gồm: (i) Phát triển dịch vụ giới thiệu việc làm để giúp cung gặp cầu; quản lý trợ cấp thất nghiệp và giới thiệu việc làm cho người thất nghiệp; (ii) Các biện pháp bảo đảm việc làm cho các đối tượng lao động yếu thế như lao động nữ, người khuyết tật, người lớn tuổi; người chưa có kinh nghiệm; (iii) Hỗ trợ tạo việc làm như hỗ trợ doanh nghiệp mở rộng sản xuất, kinh doanh tạo ra việc làm mới, hỗ trợ vốn để người dân tự tạo việc làm¹³. Có thể nói, chính sách thị trường lao động tích cực chính là chất kết dính để thực hiện chính sách linh hoạt của NSDLD và bảo đảm việc làm cho NLD. Chính sách thị trường lao động tích cực phải đạt được hai mục tiêu: (i) Là cầu nối để thực hiện các giao dịch trên thị trường lao động; (ii) Giải quyết được việc làm cho những đối tượng yếu thế trong thị trường lao động. Bất kể tình hình thị trường lao động như thế nào thì luôn có những người yếu thế, có cơ hội ít hơn trong việc tìm kiếm việc làm hoặc giữ được một công việc lâu dài. Nhóm người này thường là phụ nữ, người khuyết tật, người già hoặc NLD trẻ thiếu kinh nghiệm. Thực hiện mục tiêu thứ hai đòi hỏi trách nhiệm của Nhà nước trong việc hỗ trợ cho nhóm NLD yếu thế có cơ hội học tập và tiếp cận với việc làm phù hợp.

Thứ tư, hệ thống an sinh xã hội hiện đại (Modern insurance society system)¹⁴: Thành tố chính sách này nhằm đem lại sự bảo đảm an ninh thu nhập cho những NLD khi bị rủi ro về công việc. Thị trường lao động càng linh hoạt thì sự chuyển đổi công việc, nơi làm

việc sẽ diễn ra càng nhiều. Các khoản trợ cấp an sinh xã hội có vai trò quan trọng bảo đảm an ninh thu nhập cho NLD trong thời gian chuyển đổi công việc (thất nghiệp). Chế độ an sinh xã hội quan trọng và khả thi để bảo đảm an toàn cho NLD trong thời gian này là chế độ bảo hiểm thất nghiệp. Do vậy, trọng tâm của chính sách này là hướng tới mục tiêu bao phủ bảo hiểm thất nghiệp cho hầu hết NLD tham gia quan hệ lao động. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý thiết kế mức trợ cấp thất nghiệp và thời gian hưởng trợ cấp phù hợp để NLD tích cực tìm việc làm mới¹⁵. Bên cạnh đó, Nhà nước cần phải có những khoản trợ cấp nhất định cho người dân “rơi ra” khỏi sự bảo vệ của bảo hiểm thất nghiệp mà không thể tìm kiếm được việc làm. Các quốc gia thực hiện tốt chính sách này là các quốc gia phúc lợi ở EU, với chính sách đánh thuế cao vào những người giàu và người có việc làm để bảo đảm an sinh xã hội cho những đối tượng yếu thế trong xã hội.

3. Khái niệm “an ninh - linh hoạt”

Trong khoa học pháp lý, các tác giả đã đưa ra một số khái niệm ANLH tùy vào từng góc độ nghiên cứu. Trong đó, hai khái niệm mang đầy đủ nội hàm nhất và cũng được nhiều nghiên cứu nhắc đến nhất là:

(i) “ANLH là một chính sách chiến lược nhằm tăng cường tính linh hoạt của thị trường lao động trong tổ chức công việc và quan hệ lao động, đồng thời tăng cường vấn đề an ninh việc làm và an sinh xã hội cho NLD - đặc biệt là cho các nhóm yếu hơn trong và ngoài thị trường lao động”¹⁶.

(ii) “ANLH là (1) mức độ an ninh công việc, thu nhập của NLD, tạo điều kiện cho NLD (ở vị trí tương đối yếu) tham gia thị trường lao động chất lượng cao và bền vững, đồng thời bảo đảm (2) một mức độ linh hoạt (cả bên ngoài và bên trong) về cơ cấu lao động và tiền lương cho phép thị trường lao động điều chỉnh kịp thời và phù hợp với các điều kiện thay đổi để duy

tri và nâng cao khả năng cạnh tranh và năng suất”¹⁷.

Ở khái niệm thứ nhất, hai tác giả Wilthagen và Tros cho rằng, hai khía cạnh của chính sách là vấn đề an ninh và linh hoạt phải được thực hiện một cách đồng bộ và cần chú trọng vào các nhóm yếu thế trong xã hội. Trong trường hợp ngược lại, nếu không được thực hiện đồng bộ sẽ dẫn đến hệ quả là luôn tồn tại tình trạng không cân bằng giữa vấn đề an ninh của NLĐ và vấn đề linh hoạt của thị trường lao động. Bên cạnh đó, khi thực hiện chính sách ANLH cần chú trọng đến các nhóm yếu thế hơn trong hoặc ngoài thị trường lao động. Rõ ràng, cùng một biện pháp như nhau thì các nhóm yếu thế hơn sẽ không được bảo vệ như những người bình thường, nên cần phải có những quy định riêng hỗ trợ cho họ nhằm bảo đảm sự bình đẳng và công bằng xã hội. Khái niệm chính sách ANLH cũng đã được tác giả Wilthagen đưa ra trong nghiên cứu đầu tiên của mình vào năm 1998. Theo đó, ANLH được diễn giải như là một chính sách tích cực mà ở đó cả hai yếu tố “an ninh” và “linh hoạt” cùng phải được tăng cường (mô hình win - win). Theo Wilthagen, ANLH là một chính sách phù hợp cho việc thực hiện nhu cầu chuyển đổi của thị trường lao động, nhằm bảo đảm cả an ninh việc làm cho NLĐ và sự linh hoạt của NSDLĐ¹⁸.

Ở khái niệm thứ hai, ANLH được hiểu là trạng thái của thị trường lao động. Theo khái niệm này, một thị trường lao động đạt trạng thái ANLH thì phải bảo đảm sự kết hợp hài hòa đồng thời cả hai yếu tố an ninh và linh hoạt. Đó là một thị trường lao động mà trong đó NLĐ được bảo đảm an ninh ở mức độ cao và bền vững về việc làm, thu nhập, đồng thời bảo đảm được sự linh hoạt của NSDLĐ trong việc sắp xếp, điều chỉnh lao động cho phù hợp với những biến động của tình hình sản xuất, kinh doanh để tăng năng lực cạnh tranh và nâng cao năng suất lao động. Trong nghiên cứu của mình, hai tác giả Muffels và Luijckx cũng có phân

tích đồng tình với khái niệm này. Theo đó, ANLH là một trạng thái thị trường lao động có khả năng tạo ra cơ hội đáp ứng nhu cầu cho cả hai bên NSDLĐ và NLĐ. Trong đó, tính linh hoạt nhằm tạo ra nhiều cơ hội hơn cho NSDLĐ để thích ứng với việc điều chỉnh lực lượng lao động theo chu kỳ kinh doanh và NLĐ thì được bảo đảm an ninh về việc làm nhưng không nhất thiết phải ở cùng một công việc với cùng một NSDLĐ¹⁹.

Thực chất hai khái niệm trên đều mô tả về một sự vật, hiện tượng là “chính sách thị trường lao động”. Khái niệm thứ nhất đề cập ở trạng thái động, chỉ ra nội dung, cách thức thực hiện và mục tiêu cần đạt được; còn khái niệm thứ hai đề cập vấn đề ở trạng thái tĩnh, chỉ ra các dấu hiệu của một thị trường lao động khi đạt được trạng thái cân bằng giữa yếu tố an ninh và yếu tố linh hoạt.

Tóm lại, ANLH là một chính sách thị trường lao động của một tổ chức hoặc của một quốc gia nhằm đưa ra mục tiêu, cách thức thực hiện để hướng tới sự cân bằng giữa vấn đề linh hoạt của thị trường lao động nói chung và vấn đề an ninh việc làm của người dân ở cấp độ vĩ mô; sự cân bằng giữa nhu cầu linh hoạt của NSDLĐ và vấn đề an ninh công việc của NLĐ ở cấp độ vi mô. Thực hiện chính sách này đồng nghĩa với việc phải thực hiện một cách đồng bộ các chính sách về kinh tế - xã hội, lao động nên rất cần có thêm các nghiên cứu về ANLH một cách toàn diện để vận dụng linh hoạt trong bối cảnh của Việt Nam.

4. Một số gợi mở cho Việt Nam

Việt Nam là nước đang phát triển nhưng hiện tại cũng phải đối mặt với những thách thức mà các nước thuộc EU gặp phải trong bối cảnh thực hiện chính sách ANLH, đó là nhu cầu linh hoạt của NSDLĐ do sự phát triển của khoa học công nghệ, tiến trình toàn cầu hóa và nhu cầu an ninh của NLĐ trong bối cảnh mới này. Tác giả cho rằng, nghiên cứu áp dụng ANLH cho Việt Nam là có cơ sở thực tế vì những lý do sau đây:

Thứ nhất, ANLH là chính sách bắt nguồn từ EU nhưng có thể vận dụng ở các quốc gia khác ngoài EU: Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng, việc kết hợp giữa “an ninh” và “linh hoạt” là một chính sách xã hội có thể vận dụng linh hoạt tùy thuộc vào tình hình kinh tế, xã hội của mỗi quốc gia để cùng đạt đến mục tiêu là phát triển kinh tế và bảo đảm việc làm, thu nhập cho NLĐ. Từ năm 2009, các nghiên cứu của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cho thấy, chính sách ANLH đã được vận dụng ở các mức độ khác nhau trên thế giới, cả ở những nước đang phát triển ở châu Á, châu Phi và châu Mỹ Latinh²⁰. Mỹ là một quốc gia phát triển, có những chiến lược phát triển kinh tế, xã hội khác EU nhưng khi đối mặt với nạn thất nghiệp và việc làm kém cũng đã nghiên cứu để vận dụng chính sách này²¹.

Thứ hai, tại thời điểm thực hiện chính sách ANLH, điều kiện kinh tế - xã hội ở các nước thuộc EU cũng không đồng đều: Chính sách ANLH được thực hiện cho toàn bộ các nước thuộc EU trong bối cảnh điều kiện kinh tế - xã hội của các quốc gia trong Liên minh này cũng không đồng đều, bao gồm các nước giàu thuộc khối Bắc Âu (Nordic) và những nước nghèo, mới chuyển sang kinh tế thị trường một thời gian ngắn như các nước xã hội chủ nghĩa ở Đông Âu tách ra khỏi Cộng hòa Liên Bang Nga, gia nhập vào EU từ khoảng những năm đầu của thập niên 1990 (các nước thuộc vùng Baltics, Balkan). Các nước này được đánh giá là các nước nghèo và có tỷ lệ lao động phi chính thức cao. Nếu xem xét ở góc độ này thì các nước vùng Baltics, Balkan của châu Âu cũng có điều kiện kinh tế - xã hội tương đối tương đồng với Việt Nam và cũng đã thực hiện thành công chính sách ANLH của EU²².

Thứ ba, bối cảnh ra đời của lý thuyết ANLH ở EU có điểm tương đồng với bối cảnh của Việt Nam hiện nay: ANLH đặt ra ở EU trong bối cảnh xuất hiện nhu cầu linh hoạt của NSDLĐ trong tình hình mới: Nhu cầu

cạnh tranh của các doanh nghiệp trong bối cảnh toàn cầu hóa và nhu cầu linh hoạt của việc sử dụng lao động do yếu tố công nghệ chi phối. Việc nói lỏng sự linh hoạt của NSDLĐ và sự tác động của công nghệ lại kéo theo vấn đề an ninh thu nhập, việc làm của NLĐ cũng bị ảnh hưởng. Kết quả của quá trình này là sự gia tăng của các công việc không tiêu chuẩn, sự bấp bênh về việc làm, thu nhập của NLĐ. Chính sách ANLH ra đời có nhiệm vụ là giải quyết đồng thời cả vấn đề linh hoạt của NSDLĐ và vấn đề an ninh của NLĐ. Dù muốn hay không thì sự phát triển của công nghệ và xu thế toàn cầu hóa đã tạo điều kiện cho NSDLĐ sử dụng các hình thức lao động linh hoạt hơn để cắt giảm chi phí và chủ động trong việc sắp xếp nhân sự. Thực trạng này đã diễn ra ở hầu hết các quốc gia trên thế giới và nhu cầu linh hoạt của quan hệ lao động và nhu cầu bảo đảm an ninh cho NLĐ cũng là vấn đề cần phải giải quyết hiện nay ở Việt Nam.

Thứ tư, Việt Nam đang có xu hướng hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, đặc biệt là với EU: Ngày 30/6/2019, Việt Nam đã chính thức ký kết hai hiệp định với EU là Hiệp định Thương mại tự do (EVFTA) và Hiệp định Bảo hộ đầu tư (IPA). Việc đàm phán và thực thi các hiệp định này cũng thể hiện sự quan tâm của Việt Nam trong tăng cường hợp tác kinh tế với các quốc gia thuộc EU. Việc nghiên cứu chính sách kinh tế - xã hội của EU để có thể vận dụng linh hoạt ở Việt Nam là một sự cần thiết.

ANLH là một chính sách thị trường lao động đã được thực hiện thành công ở EU nhằm vừa bảo đảm sự phát triển kinh tế, vừa bảo đảm sự tiến bộ xã hội. Ở góc độ quan hệ lao động, chính sách này có ý nghĩa bảo đảm hài hòa giữa lợi ích của NSDLĐ và của NLĐ nhằm hạn chế tính đối kháng và tăng cường tính thống nhất của quan hệ lao động. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, chính sách này có thể vận dụng linh hoạt ở các quốc gia khác, kể cả các quốc gia đang phát triển □

1. Tamás Gyulavári, Sylvaine Laulom, Miguel Rodriguez-Piñero, Christophe Teissier, Claude-Emmanuel Triomphe, Christophe Vigneau and Ricardo Rodriguez Contreras (2007), *The impact of new forms of labour on industrial relations and the evolution of labour law in the European Union*, Policy Department, EU, p. 93.
2. Từ “flexibility” có nghĩa là linh hoạt; từ “security” có nghĩa là “an ninh”.
3. Wilthagen, Ton (1998), *Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?*, Discussion Papers, Research Unit: Labor Market Policy and Employment FS I 98 - 202, WZB Berlin Social Science Center.
4. Thomas Bredgaard, *Flexibility and security in employment regulation: What can be learnt from the Danish case?*, https://www.researchgate.net/publication/228446703_Flexibility_and_Security_in_Employment_Regulation_What_Can_Be_Learnt_from_the_Danish_Case, truy cập ngày 15/9/2019.
5. Martin Vranke (2011), *Labor Law and flexicurity: comparative perspectives*, <https://www.victoria.ac.nz/law/research/publications/about-nzacl/publications/cljpdcp-journals/volume-17,-2011/Vranken.pdf>, p. 53, truy cập ngày 12/8/2019.
6. Tangian, A. S. (2004), *Defining the flexicurity index in application to European countries*, <http://hdl.handle.net/10419/21564>, truy cập ngày 15/9/2019.
7. Maria Sabrina De Gobbi, *Flexibility and security in labour markets of developing countries*, Employment Policy Department, ILO, Geneva, 2007.
8. Maselli, Ilaria (2010), *Beyond Flexibility and Security: A composite indicator of flexicurity*, CEPS Working Document No. 329, p. 2.
9. Anna Rita Manca, Matteo Governatori and Massimiliano Mascherini (2010), *Towards a set of composite indicators on Flexicurity: The Indicator on Flexible and Reliable Contractual Arrangement*, JRC Publications Repository, EUR 24330 EN, p. 6, 7, 8.
10. Maselli, Ilaria (2010), *tlđđ*, p. 2.
11. Monika Grabowska (2012), *Flexible Employment Forms as an Element of Flexicurity*, *Journal of International Studies*, Vol. 5, No 2, 2012, P. 98-105, p. 101.
12. Maselli, Ilaria (2010), *tlđđ*, p. 2.
13. John P. Martin (2000), *What works among active labour market policies: Evidence from OECD countries' experiences*, *OECD Economic Studies* No. 30, 2000/1; Monika Grabowska (2012), *tlđđ*, p. 101.
14. Maselli, Ilaria (2010), *tlđđ*, p. 3.
15. Monika Grabowska (2012), *tlđđ*, p. 101.
16. Wilthagen, T., & Tros, F. (2004), *The concept of “flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets*, *European Review of Labour and Research*, 10 (2), p. 166 - 186.
17. Wilthagen, T., & Tros, F. (2004), *tlđđ*, p. 170.
18. Wilthagen, Ton (1998), *tlđđ*, p. 98 - 202.
19. Muffels, R., & Luijckx, R. (2008), *Labour market mobility and employment security of male employees in Europe: “Trade-off” or “flexicurity”?*, *Work Employment and Society*, p. 221 - 242. <https://doi.org/10.1177/0950017008089102>, truy cập ngày 14/9/2019.
20. ILO (2009), *Combining flexibility and security for decent work*, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm-relconf/documents/meetingdocument/wcms_116409.pdf, truy cập ngày 01/01/2020, p. 8.
21. Ilsøe, Anna (2007), *The Danish Flexicurity Model - a Lesson for the US?* ACES Working Paper No. 2.
22. Mihaela-Nona Chilian, Lucian-Liviu Albu, Marioara Iordan, (2010), *European performances regarding flexicurity in the new member States and their regions*, *Romanian Journal of Economic Forecasting - Supplement/2010*.