

An ninh việc làm: cách tiếp cận, đo lường và khung khổ chính sách¹

NGUYỄN THỊ THANH HƯƠNG
TRẦN MINH
BÙI VIỆT CƯỜNG

Bài viết trình bày tình hình nghiên cứu an ninh việc làm của các học giả nước ngoài trên cơ sở các khái niệm liên quan với an ninh việc làm, vai trò và các yếu tố ảnh hưởng an ninh việc làm, cách thức đo lường an ninh việc làm, các chính sách an ninh việc làm ở các nước phát triển và đang phát triển.

Từ khóa: an ninh việc làm; an ninh công việc; chính sách an ninh việc làm; đo lường an ninh việc làm.

1. Đặt vấn đề

Những năm gần đây, vấn đề an ninh việc làm (employment security) (ANVL) nhận được sự chú ý của cả giới nghiên cứu và hoạch định chính sách. Sở dĩ như vậy là vì bối cảnh phát triển của quốc gia và quốc tế đã có sự thay đổi nhanh chóng. Có 4 nguyên nhân của sự thay đổi này: (i) hội nhập kinh tế và cạnh tranh toàn cầu diễn ra ngày càng mạnh mẽ; (ii) sự phát triển của các công nghệ mới, đặc biệt là công nghệ thông tin và viễn thông; (iii) sự chuyển biến nhân khẩu học theo hướng già hóa dân số do tuổi thọ bình quân được nâng cao, đặc biệt ở các nước phát triển, tạo sức ép lên tính bền vững của hệ thống an sinh xã hội; (iv) sự phân mảnh thị trường lao động ở nhiều quốc gia, với sự tồn tại song song của cả những người lao động được bảo vệ và không được bảo vệ (EC, 2007). Từ khái niệm liên quan chặt chẽ với ANVL đến vai trò và các yếu tố ảnh hưởng ANVL, cách thức đo lường ANVL, các chính sách ANVL, cần làm rõ chính sách ANVL ở các nước phát triển và đang phát triển.

2. Khái niệm

Khái niệm có liên quan chặt chẽ với ANVL cần được đề cập tới là “an ninh công việc” (job security). An ninh công việc thường được

định nghĩa như cảm nhận của người lao động rằng công việc của họ được bảo đảm (Hourie và cộng sự, 2017). Theo cách khác, đó là tình trạng các cá nhân có thể yên tâm với công việc của mình (Davy và cộng sự, 1998; Huang và cộng sự, 2012), hoặc tự tin có thể nhanh chóng tìm được công việc mới có chất lượng tương đương (Wilthagen và Tros, 2004), hay có thể đơn giản là không phải lo lắng về mất việc (Huang và cộng sự, 2012; Rosenblatt and Ruvio, 1996). An ninh công việc hàm ý người lao động không bị rơi vào cảnh thất nghiệp – tình trạng có thể làm thu nhập của họ suy giảm và có thể gây cho họ những tác động xấu về tâm lý và vị thế xã hội (Frey và Stutzer 2001; Hourie và cộng sự, 2017). Trong khi đó, ANVL thường được xem là sự bảo vệ chống lại việc sa thải bất công (Dasgupta, 2001). Từ nhiều năm trước, ILO (1995) đã dành nhiều sự quan tâm và đưa ra định nghĩa riêng về vấn đề này. Theo đó, ANVL có

Nguyễn Thị Thanh Hương, TS.; Trần Minh, Th.S.; Bùi Việt Cường, Th.S., Viện Nghiên cứu phát triển bền vững Vũng.

* Bài viết là sản phẩm của Đề tài khoa học cấp nhà nước “An ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” (Mã số KX.01.39/16-20, Chương trình Khoa học và công nghệ trọng điểm cấp quốc gia giai đoạn 2016-2020).

nghĩa là người lao động có được sự bảo vệ trước việc sa thải tùy tiện và không có thời gian báo trước đủ dài; cũng như có hợp đồng công việc dài hạn và có quan hệ công việc ổn định, không mang tính thời vụ. Tuy nhiên, định nghĩa này nhận được nhiều chỉ trích do chỉ xem xét một góc của thị trường lao động - những người được thuê muốn và sa thải bởi pháp nhân - mà bỏ qua các công việc phi chính thức hoặc phi tiêu chuẩn khác (Dasgupta, 2001). Vì vậy, nhiều định nghĩa khác ra đời để lấp vào khoảng trống này. Dekker (2010) cho rằng, ANVL có nghĩa là các cá nhân có sự tin tưởng, dựa trên kinh nghiệm của họ, rằng họ sẽ có khả năng tiếp tục sự nghiệp làm việc, hoặc với công việc mới cùng ông chủ hiện tại, hoặc với công việc khác cùng ông chủ khác, bất cứ khi nào họ cần hoặc muốn. Hơn nữa, ANVL cũng có nghĩa là những người hiện tại tạm thời nằm ngoài lực lượng lao động có niềm tin về việc có thể trở lại thị trường lao động bất kỳ lúc nào. Sự tin tưởng có thể giữ gìn, tìm kiếm và tạo ra việc làm hữu ích, trong hiện tại và tương lai, dựa trên sự phát triển vốn con người của họ và các thể chế thị trường lao động vận hành tốt. ở một góc độ khác, Dasgupta (2001) xác định ANVL là khả năng bảo đảm việc làm liên tục, cho dù là không cùng một công việc. Nói cách khác, đó chính là an ninh của một khung khổ thể chế cho việc làm liên tục. ANVL không chỉ quan trọng cho mục đích mang lại an ninh thu nhập, mà còn không bỏ qua hoặc đánh giá thấp lợi ích phi tiền tệ của việc làm như: hòa nhập xã hội, hiệu ứng tâm lý của sự tự tin và sự tự trọng. Vì thế, nó liên quan tới các khái niệm về sự tự nhận thức và sự phát triển, và an ninh cho chính các giá trị này. ANVL cũng được giải thích là khả năng dễ dàng tìm được công việc tại mọi giai đoạn trong đời làm việc. An ninh thu nhập của người lao động không hoàn toàn phụ thuộc vào việc làm hiện tại, mà vào khả năng tìm kiếm việc làm mới trên thị trường lao động. Tuy nhiên, an ninh thu nhập khác với ANVL ở chỗ nó không cần tới nền tảng lao động, mà có thể là

các khoản chuyển giao từ nhà nước, doanh nghiệp hay gia đình. Người lao động nên giành được an ninh cho chính họ nhờ khả năng làm việc (Zekic, 2016; Auer, 2010).

Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp, an ninh công việc và ANVL được sử dụng thay thế cho nhau. Nhưng, như đã phân tích ở trên, đây là hai khái niệm khác nhau:

Thứ nhất, an ninh công việc hàm ý người lao động làm cùng một công việc với cùng một chủ thuê mướn. Đây là hình thức an ninh truyền thống của công nhân trong các xưởng sản xuất. Trong khi đó, ANVL hàm ý nhiều công việc với nhiều người thuê mướn khác nhau, tùy thuộc vào khả năng của người lao động (Garnero và cộng sự, 2016). Vì vậy, có thể có ANVL, nhưng không có an ninh công việc và ngược lại.

Thứ hai, an ninh công việc được xem là hàng hóa cá nhân (private good), trong khi ANVL được xem là hàng hóa tập thể (collective good). Khi mục tiêu chính sách là kết hợp sự linh hoạt của thị trường lao động (ảnh hưởng tiêu cực đến an ninh công việc) với ANVL, điều đó hàm ý rằng, sự mất mát các hàng hóa cá nhân có thể được bù đắp bởi hàng hóa tập thể (Dekker, 2010). Trên thực tế, các chính sách như vậy thường ít bảo vệ người lao động trước sự sa thải hơn, nhưng đầu tư nhiều hơn cho khả năng làm việc và nhiều trợ giúp cộng đồng hơn đối với người lao động, để họ có sự chuyển đổi công việc cần thiết mà không rơi vào cảnh thất nghiệp. Khả năng làm việc của cá nhân và sự linh hoạt là hai trụ cột của chính sách ANVL (Garnero và cộng sự, 2016; Zekic, 2016).

Thứ ba, an ninh công việc thường gắn với cá nhân và được phân tích dưới góc độ vi mô; trong khi ANVL gắn với môi trường kinh tế, xã hội và thể chế lớn hơn và có thể được xem xét dưới cả góc độ vi mô và vĩ mô.

Thứ tư, ANVL không chỉ nhấn mạnh vào khía cạnh công việc như an ninh công việc, mà còn đề cập đến các giá trị khác của cuộc sống như: sự tự do, tự trọng và phát triển. ANVL thành tố quan trọng của khái niệm

bao trùm hơn - "an ninh con người" (human security) - khi nó kích thích khả năng, sự sáng tạo và sự phát triển của người lao động (Nussbaum, 2000).

Thời gian gần đây, khái niệm ANVL đã có bước mở rộng mới với sự ra đời thuật ngữ "an ninh linh hoạt" (flexicurity), đặc biệt tại các nước thuộc Liên minh Châu Âu. An ninh linh hoạt là sự kết hợp giữa tính linh hoạt (flexibility) với an ninh (security) để phản ánh mối quan hệ qua lại giữa sự năng động (linh hoạt) của thị trường lao động với ANVL của người lao động (Wilthagen, 1998; Wilthagen và Tros, 2004). Ý tưởng chính cho an ninh linh hoạt là mức độ linh hoạt cao và việc đảm bảo ANVL có thể đạt được cùng lúc, trái ngược với các quan điểm chính thống trước đó cho rằng, có sự đánh đổi giữa hai mục tiêu nêu trên. Cách nhìn nhận về an ninh linh hoạt đã và đang mở ra hướng tiếp cận mới trong phân tích thị trường lao động cũng như hoạch định chính sách (Wilthagen và Tros, 2004). An ninh linh hoạt thể hiện một xu thế mới mà giới chủ ủng hộ nhằm nới lỏng các khung khổ pháp lý bảo vệ việc làm của người lao động; từ đó cho phép họ có thể linh động hơn trong thuê mướn và sa thải nhân công. Trên nền tảng đó, giới chủ có thể đưa ra các điều chỉnh nhanh chóng hơn trong tổ chức lao động tại doanh nghiệp, như rút ngắn thời gian làm việc để hạ thấp chi phí trả lương, tùy thuộc vào sự biến động của cầu thị trường theo chu kỳ kinh doanh (OECD, 2006). Tuy nhiên, sự linh hoạt này của giới chủ có thể dẫn tới mất ANVL cho người lao động. Chính vì thế, về phía chính sách của nhà nước cần có sự điều tiết để cân bằng, thường thông qua: (i) các biện pháp can thiệp ngoài doanh nghiệp, hay an ninh linh hoạt ngoại sinh, bao gồm đảm bảo thu nhập cho người thất nghiệp và tăng chi tiêu cho chính sách thị trường lao động linh hoạt thông qua đào tạo thêm kỹ năng trong các giai đoạn chuyển tiếp, cung cấp thông tin, tư vấn, hướng dẫn để khớp nối cung cầu lao động; (ii) các biện pháp can thiệp bên trong doanh nghiệp, hay an ninh linh hoạt nội

sinh, bao gồm đảm bảo cho người lao động một mức lương tối thiểu, đổi lại, người làm thuê phải chia sẻ công việc hoặc đảm nhận các nhiệm vụ không có trong hợp đồng lao động (EC, 2007).

3. Vai trò và các yếu tố ảnh hưởng an ninh việc làm

Việc đảm bảo ANVL mang lại nhiều lợi ích cho nền kinh tế và sự ổn định xã hội. Trước hết, ANVL là phương tiện chính để có được an ninh thu nhập, qua đó thúc đẩy phúc lợi của người lao động. Đây cũng là cách đảm bảo nhân quyền khi các tuyên ngôn quốc tế về Quyền con người đều thừa nhận quyền được bảo vệ trước việc mất việc làm (Dasgupta, 2001). Tiếp đó, ANVL đặc biệt quan trọng ở những nền kinh tế đang phát triển, nơi không có hệ thống trợ cấp thất nghiệp hoạt động tốt. Mất việc trong những bối cảnh như vậy đồng nghĩa với mất thu nhập và sinh kế. Điều này có thể dẫn đến sự bất ổn cùng hòa không chỉ với những người thất nghiệp, mà còn gia đình và người phụ thuộc vào họ, khi các lựa chọn dự phòng, ngoài cộng đồng và gia đình, không nhiều (Dasgupta, 2001). ANVL còn khuyến khích các quan hệ việc làm ổn định, qua đó tạo ra bầu không khí ổn định kinh tế vĩ mô. Quan hệ việc làm ổn định khuyến khích đầu tư vào đào tạo và phát triển kỹ năng của người lao động, điều này đến lượt nó làm gia tăng các cam kết và động lực cho người lao động và cuối cùng là năng suất của doanh nghiệp. Sự đảm bảo việc làm cũng có thể dẫn tới lòng trung thành và tính kỷ luật của người lao động tăng lên (Sengenberger, 1992). Ở cấp độ kinh tế vĩ mô, Bertola (1990) cho rằng, mức độ việc làm tổng quát ít tính chu kỳ hơn ở những nước có ANVL cao và ít việc làm phi tiêu chuẩn. Điều đó có nghĩa là các thị trường lao động ít linh hoạt phản ứng yếu hơn trước các cú sốc ngoại sinh và có chiều hướng duy trì ổn định tổng thể.

Ngoài ra, một quan tâm về ANVL thúc đẩy sự hoàn thiện của các nghiệp đoàn của người lao động (De Witte, 2005, Sverke và công sự, 2002). Điều này là khá rõ ràng vì

phong trào công đoàn chiếm một vị trí quan trọng trong hầu hết các hệ thống kinh tế của các quốc gia và có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc giảm thiểu tình trạng thiếu ANVL và các hậu quả của nó.

Cuối cùng, nhiều hậu quả xã hội phát sinh do thiếu ANVL. Nhiều nghiên cứu cho thấy, sự không hài lòng trước tình trạng này có thể làm tăng thái độ bất khoan dung xã hội, từ đó có thể dẫn tới sự ưa thích các hành động chính trị cực đoan (De Witte, 2005). Dekker (2010) cho rằng các yếu tố ảnh hưởng đến ANVL gồm năm cấp độ: (i) ở cấp độ cá nhân: yếu tố quan trọng nhất là khả năng làm việc, bao gồm mức độ đến trường, kinh nghiệm làm việc, khả năng phối hợp và các yếu tố bối cảnh như tình trạng việc làm ở thị trường lao động địa phương/vùng; (ii) ở cấp độ tổ chức/doanh nghiệp: thực tiễn quản lý nguồn nhân lực là quan trọng nhất, gồm đào tạo công việc mới và đào tạo trong công ty, cả

huấn luyện chung và đặc thù; (iii) ở cấp độ ngành: tài trợ cho giáo dục và đào tạo mang tính đặc thù ngành và hệ thống/ngân sách cho việc tổ chức chuyển đổi công việc; các thỏa ước tập thể; (iv) ở cấp độ quốc gia: các chính quyền vùng hay quốc gia đóng góp cho ANVL thông qua giảm thông tin bất đối xứng, thu thập dữ liệu để làm trung gian giới thiệu việc làm; (v) ở cấp độ các tổ chức xuyên quốc gia: xây dựng các khung khổ hợp tác để gia tăng ANVL ở cấp độ nhiều nước thành viên.

Trong khi đó, Dasgupta (2001) phát triển một khung phân tích phức tạp hơn. Hai hướng tiếp cận lớn là khách quan và chủ quan. Nhưng có thể nhận thức chủ quan khác biệt với các điều kiện khách quan do kỳ vọng của người lao động bị chi phối bởi nhiều yếu tố khác. Vì vậy, cần xây dựng một tập hợp các cân nhắc chủ quan và khách quan.

(1) *Tiếp cận khách quan*: bao gồm ma trận 3 cấp độ và 3 chiều:

	Hành vi	Hợp đồng	Quản lý
Quốc gia hoặc vĩ mô	Thời gian làm việc bình quân Tỷ lệ rời việc làm	Tỷ lệ công việc thiếu ổn định	Sự khắt khe của luật việc làm Mức độ bao phủ của khung pháp lý bảo vệ việc làm
Ngành hoặc trung gian	Thời gian làm việc bình quân	Tỷ lệ công việc thiếu ổn định	Mức độ bao phủ của các thỏa ước tập thể
Cá nhân hoặc vi mô	Độ dài việc làm hiện tại Kỹ năng và khả năng chuyển giao kỹ năng	Vị thế hợp đồng lao động	Hỗ trợ thể chế cho việc làm liên tục

(2) *Tiếp cận chủ quan*: khả năng mất việc hiện tại; khả năng tìm việc thay thế; giá trị công việc hiện tại; giá trị kỳ vọng tương lai về có việc hoặc thất nghiệp.

Ngoài các tiếp cận mang tính tổng hợp cả khía cạnh khách quan và chủ quan, vi mô và vĩ mô nêu trên, một số nghiên cứu khác, dựa trên tiếp cận chủ quan, đi sâu vào các đặc điểm nhân khẩu học của người lao động để đánh giá mối tương quan với ANVL.

4. Cách thức đo lường an ninh việc làm

Các nghiên cứu tiếp cận vấn đề ANVL ở nhiều góc độ và cấp độ khác nhau, chủ quan và khách quan, vi mô và vĩ mô.

Xuất phát từ tiếp cận chủ quan và vi mô, Hourie và cộng sự, (2017) điều tra 107 công nhân xã hội làm việc có thời hạn và không thời hạn để ước tính giá trị của an toàn công việc. Kết quả cho thấy, giá trị phi tiền tệ của an toàn công việc bằng khoảng 20% tiền lương; đồng thời những người làm việc có thời hạn xác định giá trị của an toàn công việc cao hơn và họ cũng có mức độ không ưa

mất mát lớn hơn. Các biến số chính được sử dụng trong nghiên cứu này là thời hạn làm việc, thái độ đối với rủi ro và mất mát, tuổi, giới tính và có/không con cái dưới 18 tuổi. Probst (2003) cũng phát triển mô hình đo lường ANVL dựa trên các cảm nhận chủ quan dựa trên một mẫu 283 viên chức Chính phủ Mỹ. Trong đó, các biến số mà tác giả sử dụng là: (i) hiểu biết về an ninh công việc; (ii) hài lòng về an ninh công việc; (iii) hài lòng về đồng nghiệp; (iv) hài lòng về tiến công; (v) hài lòng về sự thăng tiến; (vi) hài lòng với cấp trên; (vii) hài lòng với công việc; (viii) các điều kiện về sức khỏe thể chất; (ix) sức khỏe tinh thần; (x) áp lực công việc; (xi) thay đổi công việc; (xii) thời hạn tổ chức; (xiii) cảm xúc tiêu cực. Ở góc độ khác, Ito và Brotherhood (2007) đo lường ANVL dựa trên một tập hợp các biến số về nhận thức và cảm xúc, với một mẫu gồm 600 công chức Canada. Các biến được sử dụng trong nghiên cứu này là: (i) vị trí công việc; (ii) trình độ học vấn; (iii) giới tính; (iv) thu nhập hộ gia đình; (v) kỳ vọng thay đổi; (vi) tính công bằng của thay đổi; (vii) điểm kiểm soát; (viii) sự phụ thuộc việc làm; (ix) mất an ninh công việc; (x) sự căng thẳng do mất việc; (xi) cam kết cảm xúc; (xii) sự hài lòng với công việc; (xiii) sự lo lắng tâm lý; (xiv) ý định tìm việc mới.

Tiếp cận từ cả góc độ cá nhân và công ty, Jones và cộng sự, (2014) sử dụng 14 nhóm biến số bao gồm các chỉ tiêu nhỏ hơn để đánh giá ANVL đối với cá nhân: (i) đào tạo và học tập; cơ hội đào tạo, cơ hội phát triển kỹ năng; (ii) sáng tạo; cơ hội sử dụng ý tưởng của bản thân; (iii) thăng tiến: triển vọng thăng chức; (iv) kiểm soát công việc: cơ hội hoạch định công việc, mức độ ảnh hưởng tới công việc, mức độ ảnh hưởng tới thời gian tổ chức công việc; (v) thông tin và giao tiếp: tiếp cận thông tin cần thiết, các yêu cầu xung đột hoặc mâu thuẫn; (vi) người quản lý: công việc người quản lý hoạch định tốt, sự hài lòng của người quản lý, đánh giá cá nhân của người quản lý; (vii) quản lý cao cấp và văn hóa: khuyến khích hợp tác, năng lực quản trị; (viii) quan hệ đồng

nghiệp: sự giúp đỡ của đồng nghiệp; (ix) ý nghĩa công việc: có ích cho xã hội; (x) giờ giấc: kiểm soát thời gian làm thêm, giờ làm việc đáng tin cậy, sự cân nhắc nhu cầu cá nhân trước giờ làm việc đã định; (xi) sức ép, cường độ: sự ngắt quãng không mong đợi, làm việc với sức ép thời gian, nhu cầu thỏa hiệp về chất lượng công việc; (xii) nhu cầu tình cảm: cần giao cảm xúc, sự tôn trọng của người khác; (xiii) nhu cầu thể chất: công việc đòi hỏi thể lực, làm việc căng thẳng, môi trường tiếng ồn; (ix) an ninh công việc và thu nhập: lo lắng về tương lai công việc, trả công xứng đáng, trả công đầy đủ, trợ cấp đầy đủ.

Trong khi đó, Probst và Jiang (2017) tiếp cận ANVL từ góc dưới góc độ kết hợp cả biến số vi mô và vĩ mô, bao gồm: (i) mất an ninh công việc mang tính nhận thức; (ii) mất an ninh công việc mang tính cảm xúc; (iii) sự căng thẳng công việc; (iv) sự linh hoạt thị trường lao động ở cấp quốc gia; (v) ANVL ở cấp quốc gia. Ở phạm vi lớn hơn, Hipp (2016) sử dụng số liệu của 23 nước trong OECD tính toán mức độ ANVL với hai nhóm chỉ báo, cả vi mô và vĩ mô. Trong đó, nhóm chỉ báo vi mô gồm: (i) an ninh công việc mang tính nhận thức; (ii) an ninh công việc mang tính cảm xúc; (iii) nhận thức an ninh thị trường lao động; (iv) giới; (v) tình trạng hôn nhân; (vi) tuổi; (vii) học vấn; (viii) nghề nghiệp; (ix) công việc bán thời gian; (x) thành viên nghiệp đoàn; (xi) vị trí công việc; (xii) tham gia đào tạo; (xiii) sử dụng kỹ năng; (xiv) quan hệ với người quản lý; (xv) quan hệ với đồng nghiệp. Nhóm chỉ báo vĩ mô gồm: (i) tỷ lệ thất nghiệp; (ii) trợ giúp thất nghiệp; (iii) sự bảo vệ trước việc sa thải; (iv) tỷ lệ lao động tạm thời; (v) mật độ nghiệp đoàn; (vi) tổng sản phẩm quốc nội (GDP).

5. Các chính sách an ninh việc làm

Việc bảo vệ việc làm và thúc đẩy ANVL là một khía cạnh thiết yếu của quyền được làm việc là mối quan tâm chính sách lớn của các nước trên thế giới. Nhóm chính sách này ngày càng được hoàn thiện theo thời gian, bối cảnh kinh tế và các biến động xã hội khác ở các cấp độ toàn cầu, khu vực và quốc

gia. Đến nay, hầu hết các nước trên thế giới đã thông qua một số loại luật để bảo vệ việc làm. Các quy định này thường phản ánh tính bất đối xứng trên thực tế của các quyền hợp đồng của một trong hai bên để chấm dứt quan hệ lao động, cũng như nhu cầu giải quyết hậu quả của sự bất đối xứng này. Đó có thể là người lao động chủ động chấm dứt hợp đồng để thực hiện quyền cơ bản để bảo vệ mình tự do lao động – hoặc là bị chấm dứt hợp đồng bất ngờ từ phía người sử dụng lao động và có thể gây mất an ninh và sự nghèo đói cho người lao động và gia đình của họ, đặc biệt là trong thời kỳ thất nghiệp cao (De Stefano, 2014). Về cơ bản, các chính sách về ANVL trên thế giới được thiết kế như một phần của hệ thống pháp luật lao động nhằm điều chỉnh quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động sao cho việc tuyển dụng và sa thải chặt chẽ hơn.

Nhóm chính sách ANVL truyền thống được xem xét chủ yếu thuộc quy định pháp lý về bảo vệ việc làm. Chính sách ANVL đề cập đến tất cả các loại biện pháp liên quan đến việc tuyển dụng (ví dụ như các quy tắc đối với các nhóm thiệt thòi, điều kiện sử dụng các hợp đồng tạm thời hoặc có thời hạn, các yêu cầu đào tạo) và việc sa thải (ví dụ như quy định về lao động dôi dư, quy định về thông báo trước và thanh toán thôi việc, các yêu cầu đặc biệt cho việc sa thải tập thể và các kế hoạch làm việc ngắn hạn). Một chính sách đảm bảo ANVL cũng nhắc cũng có thể khuyến khích hình thành thị trường lao động hai cấp chia tách giữa những người được gọi là bên trong (những người làm việc có bảo vệ) và những người bên ngoài (những người không có việc làm hoặc làm việc có thời hạn, bán thời gian, hoặc các hợp đồng tạm thời) (EC, 2003).

Ở cấp độ vĩ mô, theo Ngân hàng Thế giới (2009), ANVL có thể cần được xem xét như đặc trưng của kinh tế thị trường hiện đại, tức là khuyến khích sự vận động của thị trường lao động và giảm điều tiết và can thiệp của nhà nước vào thị trường này. Do

đó, các thể chế và chính sách cơ bản của nền kinh tế thị trường phải được bình thành là để tạo thuận lợi cho tăng trưởng kinh tế và tạo việc làm, bao gồm các quyền tài sản được xác định rõ ràng và an toàn; thực thi hợp đồng; hệ thống tư pháp hiệu quả; hàng hóa công đáng tin cậy, chẳng hạn như an toàn và trật tự, cơ sở hạ tầng cần thiết, và hệ thống giáo dục tốt; có sự ổn định kinh tế vĩ mô trong nước, bao gồm lạm phát thấp, chính sách tiền tệ và tài chính lành mạnh; môi trường kinh doanh thuận lợi, như các quy tắc và quy định là minh bạch, chặt chẽ và ổn định; mức thuế thấp, hạn chế tham nhũng và lạm dụng quyền lực. Việc có thị trường sản phẩm cạnh tranh, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp tư nhân nhỏ, có vai trò thúc đẩy tăng trưởng việc làm. Ngoài ra, các quy định bảo vệ việc làm cần có phạm vi hạn chế và các quan hệ lao động không bị điều tiết quá mức.

Tác động của chính sách ANVL đối với thị trường lao động là vấn đề có nhiều tranh luận. Nhiều nghiên cứu thực nghiệm, hầu hết đã được tiến hành ở các nước OECD, đã xem xét mối liên quan giữa chính sách ANVL và kết quả tạo việc làm và chưa đưa đến kết luận rõ ràng nào. Mặc dù nhiều nghiên cứu không tìm ra mối liên quan giữa kết quả thực thi chính sách ANVL và kết quả việc làm (Emerson, 1988; Bertola, 1990), các nghiên cứu khác cho thấy một chính sách ANVL chặt chẽ hơn có liên quan đến việc giảm việc làm (Leazar, 1990; Grubb and Wells, 1993) và dòng lao động (Emerson, 1988; Jackman và cộng sự, 1996). Trong một nỗ lực gần đây để cung cấp thêm bằng chứng kết luận, Lafontaine và Sivadasan (2008) đã xây dựng một bộ dữ liệu xuyên quốc gia thu được từ chuỗi thức ăn nhanh quốc tế (2.500 cửa hàng tại 43 quốc gia). Các tác giả nhận thấy rằng, việc làm chính thức (trong mẫu) so với tỷ lệ dân số là thấp hơn khoảng 12% ở các nước có quy định về lao động chặt chẽ hơn. Chính sách ANVL chặt chẽ hơn có liên quan đến mức độ phi chính

thức và thất nghiệp cao hơn. Botero và cộng sự, (2004) cung cấp một nghiên cứu xuyên quốc gia quy định về lao động và ảnh hưởng của nó đối với kết quả thất nghiệp. Báo cáo điều tra các quy định quản lý thị trường lao động thông qua việc làm, quan hệ tập thể, và luật an sinh xã hội ở 85 quốc gia. Kết quả chính là quy định lao động chặt chẽ hơn có liên quan đến sự tham gia của lực lượng lao động thấp hơn và tỷ lệ thất nghiệp cao hơn, đặc biệt đối với thanh thiếu niên. Hơn nữa, chính sách ANVL chặt chẽ hơn đã được phát hiện là có liên quan mang tính thống kê với tỷ lệ luân chuyển thấp hơn trên thị trường lao động, tỷ lệ công việc tạm thời cao hơn, và thời gian thất nghiệp dài hơn (Scarpetta, 1996; Nickell, 1997, Elmeskov và cộng sự, 1998). Bằng chứng thực nghiệm cũng đã chứng minh được mối liên hệ giữa tính nghiêm ngặt về chính sách và khu vực việc làm không chính thức, đặc biệt ở những nước có năng lực thực thi hạn chế và có tỷ lệ tự làm việc cao hơn (Grubb và Wells, 1993; Djankov và Ramalho, 2009).

Chính sách ANVL chặt chẽ hơn cũng liên quan đến năng suất thấp hơn và điều chỉnh thị trường lao động chậm sau các cú sốc kinh tế. Do khuyến khích tuyển dụng và sa thải, chính sách ANVL chặt chẽ có thể làm chậm điều chỉnh các cú sốc và cản trở việc phân bổ lại lao động, có tiềm ẩn những ảnh hưởng tiêu cực đến tăng năng suất và thích ứng với thay đổi công nghệ. Các kết quả thực nghiệm từ các nước OECD cũng cho thấy, các quy định về sa thải nghiêm ngặt hơn có ảnh hưởng tiêu cực đến tăng năng suất trong một số ngành công nghiệp, nơi những hạn chế về sa thải cao hơn (Bassanini và cộng sự, 2009).

6. Kết luận

Quan niệm về ANVL đã có sự thay đổi căn bản trong thời gian qua, từ nhìn nhận ở góc độ cá nhân, vì mô sang đa cấp độ và tích hợp các giá trị tiến bộ và biểu biết mới. ANVL cũng được kết hợp với các mục tiêu khác, như tính linh hoạt của thị trường lao

động, để tạo ra hình mẫu mới, đa chiều và cân bằng hơn. Tuy nhiên, đi kèm với sự thay đổi đó là nhiều ý kiến trái chiều trong việc diễn giải; các khó khăn và phức tạp trong đánh giá và đo lường; cũng như kéo theo nhiều hàm ý chính sách khác nhau với các đối tượng, địa bàn và thời gian khác nhau.

Xét về tổng thể, có thể thấy các công trình nghiên cứu ANVL trên thế giới có sự khác biệt đáng kể về cách thức xác định yếu tố ảnh hưởng và lượng hóa: (i) cấp độ phân tích bao gồm cả người lao động, doanh nghiệp, môi trường ngành, quốc gia và liên quốc gia, hoặc kết hợp hai hay nhiều cấp độ vừa nêu; (ii) các chỉ báo được xem xét đánh giá cũng khác nhau, và có mức dao động khá cao; (iii) phương pháp đánh giá cũng hết sức đa dạng, có thể là sử dụng bộ chỉ số, chỉ số tổng hợp, hoặc các mô hình định lượng; (iv) các kết quả tính toán cũng rất phong phú về mối quan hệ giữa các nhân tố ảnh hưởng với ANVL.

Các chiến lược, chính sách ANVL, an ninh linh hoạt được đề xuất trong các nghiên cứu quốc tế cũng hết sức đa dạng, với các định hướng, mục tiêu và công cụ tác động khác nhau. Đi kèm với các chính sách này cũng là những gợi ý về cải cách pháp luật lao động, hệ thống an sinh xã hội, hoạt động của nghiệp đoàn, cả từ phía nhà nước và xã hội dân sự. Cách thức tiếp cận trong chính sách ANVL trong thời gian gần đây cũng có sự chuyển hướng ưu tiên sang tự do hóa. Ở các nước phát triển, các giải pháp chính sách thường là giảm can thiệp trực tiếp của nhà nước vào thị trường lao động, nhưng gia tăng các khoản trợ cấp và đào tạo kỹ năng cho người lao động. Trong khi đó, các nước đang phát triển thường thận trọng hơn trong việc nới lỏng quy định về ANVL. Các kinh nghiệm khác nhau mang đến những bài học hữu ích, song việc áp dụng trong các trường hợp cụ thể cần có sự cân nhắc thấu đáo. Mặc dù vậy, không có một mô hình chung cho mọi quốc gia do sự khác biệt về hệ thống luật pháp cũng như hiệu

năng của bộ máy thực thi. Bài toán đặt ra vẫn là làm sao cân bằng được giữa tính linh hoạt, qua đó nâng cao hiệu quả thị trường lao động và yêu cầu về an ninh, để đảm bảo công bằng và ổn định./

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Auer P. (2010), What's in a name? The rise (and fall?) of flexicurity. *Journal of Industrial Relations*, 52(3), pp.371-386
2. Bassanini A. L. Nunziata and D. Venn (2009), Job Protection and Productivity, *Economic Policy*, 24(58), pp. 349-402.
3. Bertola G. (1990), Job Security, Employment and Wages, *European Economic Review*, 34(4), pp.881-886.
4. Botero J.C. S. Djankov R. La Porta F Lopez-de-Silanes and A. Shleifer (2004), The Regulation of Labor, *Quarterly Journal of Economics*, 119(4), pp. 1339-1382.
5. Dasgupta S. (2001), *Employment Security: Conceptual and Statistical Issues*, International Labour Office, Geneva.
6. Davy J. A. et al. (1998), A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions, *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), pp.323-349.
7. De Stefano, V. (2014), A Tale of Oversimplification and Deregulation: The Mainstream Approach to Labour Market Segmentation and the Recent Responses to the Crisis in European Countries, *Industrial Law Journal*, 43. doi:10.1093/indlaw/dwu014.
8. De Witte H. (1999), Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues, *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 8, pp.155-177.
9. De Witte H. (2005), Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2005, 31 (4), 1-6 *SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 2005, 31 (4), 1-6. https://www.researchgate.net/publication/47739520_Job_insecurity_Review_of_the_international_literature_on_definitions_prevalence_antecedents_and_consequences
10. Dekker R. (2010), *Employment security: a conceptual exploration*, <http://media.leidenuniv.nl/legacy/02-02-10-paper-ronalddekker-employment-security.pdf>
11. Djankov S. and R. Ramalho (2009), Employment Laws in Developing Countries, *Journal of Comparative Economics*, 37(1), pp. 3-13.
12. EC (European Commission) (2003), Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe, *Report of the Employment taskforce chaired by Wim Kok*. Brussels.
13. EC (2007), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
14. Elmeskov J., J.P. Martin and S. Scarpetta (1998), Key Lessons for Labor Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experience, *Swedish Economic Policy Review*, 5, pp. 237-254.
15. Emerson M. (1988), Regulation or Deregulation of the Labour Market: Policy Regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in Industrialised Countries, *European Economic Review*, 32(4), pp. 775-817
16. Frey B. S. and A. Stutzer (2001), *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*, Princeton: Princeton University Press.
17. Gamero A., A. Hijzen and S. Martin (2016), More unequal, but more mobile?: Earnings inequality and mobility in OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 177, OECD Publishing, Paris.
18. Grubb D. and W. Wells (1993), Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries, *OECD Economic Studies*, No. 21. OECD, Paris.
19. Hipp L. (2016), Insecure times? Workers' perceived job and labor market security in 23 OECD countries, *Social Science Research*, 60, pp.1-14.
20. Hourie E., M. Malul and R. Bar-El (2017), *The Value of Job Security: Does Having It Matter?*. Soc Ind Res online. DOI 10.1007/s11205-017-1748-4.
21. Huang G., X. Niu C. Lee and S. Ashford (2012), Differentiating cognitive and affective job insecurity: antecedents and outcomes. *J. Organ. Behav.*, 33, pp.752-769.
22. ILO (1995), *Labour Market Indicators Questionnaire 1995*, Geneva, EMPFORM, ILO.
23. Ito J.K. and C.M. Brotheridge (2007), Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components, *Journal of Managerial Psychology*, 22(1), pp.40-64.

24. Jackman R., R. Layard and S. Nickell (1996), Combating Unemployment: Is Flexibility Enough?, Centre for Economic Performance, Discussion Paper No. 293.
25. Jones W., R. Haslam and C. Haslam (2014), Measuring job quality: A study with bus drivers, *Applied Ergonomics*, 45, pp.1641-1648.
26. Lafontaine F. and Sivadasan J. (2008), *Within-firm Labor Productivity across Countries: A Case Study*, http://webuser.bus.umich.edu/jagadees/papers/lafsviv_paper1_May_08_sent.pdf
27. Lazear E.P. (1990), Job Security Provisions and Employment, *The Quarterly Journal of Economics*, 105(3), pp. 699-726.
28. Nickell S (1997), Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America, *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), pp. 55-74.
29. Nussbaum M.C. (2000), Women and Human Development: The Capabilities Approach.
30. OECD (2006a), Live Longer, Work Longer. Paris: OECD.
31. Probst T.M (2003), Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), pp.451-467.
32. Probst T.M. and L. Jiang (2017), European flexicurity policies: Multilevel effects on employee psychosocial reactions to job insecurity, *Safety Science*, 100, pp.83-90
33. Rosenblatt Z. and A. Ruvio (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers, *Journal of Organizational Behavior*, 17(1), pp.587-605.
34. Sengenberger W. (1992), Revisiting the Legal and Institutional Framework foremployment security: an international comparative perspective. in Koshiro, K. (ed), *Employment Security and Labour Market Flexibility*, Detroit: Wayne State University Press.
35. Sverke M., J. Hellgren and K. Naswall (2002), No Security: A Meta-analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences, *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, pp.242-264.
36. Wilthagen T. (1998), Flexicurity: a New Paradigm for Labour Market Policy Reform?. Berlin: WZB Discussion Paper, FSI 98-202.
37. Wilthagen T. and F. Tros (2004), The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment in the labour market, *European Review of Labour and Research*, 10(2), pp.166-86.
38. World Bank (2009), *Doing Business 2010*. Washington, DC.
39. Zekic N. (2016), Job security or employment security: What's in a name?, *European Labour Law Journal*, 7(4), pp.548-575.

Ngày nhận bài: 20-02-2019
Ngày duyệt đăng: 22-03-2019