

ĐỐI PHÓ VỚI NHỮNG TÁC ĐỘNG XÃ HỘI CỦA QUÁ TRÌNH TÁI CƠ CẤU DOANH NGHIỆP - THỰC TIỄN EU

TS. Trần Thị Phương Hoa

Viện Nghiên cứu Châu Âu

Hiện nay vấn đề tái cơ cấu, hay cụ thể hơn, tái cơ cấu doanh nghiệp đang là điểm nhấn quan trọng trong chính sách cũng như thực tiễn ở EU. Để chuẩn bị cho kế hoạch tái cơ cấu trong giai đoạn kéo dài hai mươi năm (2001-2021), EU đã tiến hành một chiến dịch bao gồm nhiều gói hoạt động, trong đó phải kể tới hoạt động ổn định xã hội do những hậu quả của tái cơ cấu. Một trong những hậu quả xã hội nghiêm trọng mà tái cơ cấu gây ra là nạn thất nghiệp. Bài học lịch sử cho thấy, làn sóng thất nghiệp không thể kiểm chế chính là triệu chứng đầu tiên của cuộc đại suy thoái 1929-1933. Trong một chuỗi tác động qua lại, tới lượt mình, nạn thất nghiệp kéo theo những hậu quả xã hội nặng nề nhất. Để đối phó với hiệu ứng dây chuyền, EU đã xây dựng một chiến lược dài hạn liên quan tới những hậu quả mang tính xã hội do tái cơ cấu gây ra, trong đó đương đầu với nạn thất nghiệp là mục tiêu hàng đầu.

1. Xây dựng công cụ tổ chức và tài chính giám sát quá trình tái cơ cấu

Tái cơ cấu không phải là thực tiễn mới mẻ ở châu Âu. Các nhà hoạch định chính sách cũng như các doanh nghiệp ở châu lục này luôn chuẩn bị tâm thức cho những thay

đổi theo chu kỳ. Ngay từ năm 2001, EU thiết lập Trung tâm Giám sát Châu Âu về thay đổi (European Monitoring Centre on Change-EMCC), là một cơ quan nghiên cứu và thông tin nhằm giúp người dân trong EU biết cách dự báo và kiểm soát được những thay đổi diễn ra trong mọi lĩnh vực của nền kinh tế. Trung tâm này được đặt tại Dublin và hoạt động từ ngân sách của Nghị viện Châu Âu, Hội đồng Châu Âu và các đối tác xã hội khác. EMCC có trách nhiệm theo dõi những biến động kinh tế - xã hội có thể dẫn đến những thay đổi trong kinh tế châu Âu, đặc biệt chú trọng tới những hậu quả từ sự thay đổi công nghệ, tổ chức lao động, mô hình sản xuất và kinh doanh, pháp lý, thực tiễn làm việc, thị trường lao động. Những lĩnh vực mà EMCC quan tâm là: 1) Tái cơ cấu và cạnh tranh; 2) Việc làm; 3) Kỹ năng và trình độ; 4) Tổ chức và quản lý công việc; 5) Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Năm 2002, cơ chế Giám sát Tái cơ cấu (European Restructuring Monitor-ERM) được thiết lập trong khuôn khổ EMCC nhằm mục tiêu giảm thiểu các tác động xã hội của tái cơ cấu doanh nghiệp. Thiết chế này có chức năng giám sát hoạt động tái cơ cấu của 27 nước thành viên EU và Na Uy, chú trọng đến tác

động của tái cơ cấu đối với thị trường việc làm. Các sản phẩm của ERM là cung cấp danh mục các công ty trải qua tái cấu trúc¹, từ các số liệu đó, ERM lập báo cáo hàng quý đưa ra những khuynh hướng tái cấu trúc chủ đạo. Những báo cáo này được công bố trên *ERM quarterly*. Sản phẩm quan trọng nhất của ERM là một cơ sở dữ liệu về về các công cụ hỗ trợ tái cơ cấu (*restructuring support instruments*), cho đến nay đã cập nhật được gần 400 công cụ đã được ứng dụng trong thực tiễn tái cơ cấu doanh nghiệp tại các quốc gia thành viên EU. Ngoài ra, ERM còn có báo cáo hàng năm trình lên Ủy ban Châu Âu, đánh giá về các hoạt động tái cơ cấu cũng như tính hiệu quả của các chính sách đã đề ra liên quan đến hoạt động này.

Khủng hoảng toàn cầu với những tác động khủng khiếp của nó làm đẩy nhanh biến đổi, cũng như gia tăng các tác động tiêu cực của tái cơ cấu. Năm 2008, khi khủng hoảng kinh tế và tài chính bắt đầu lên bước chân thềm chết của nó trên toàn thế giới, các nhà lập chính sách của EU đã lập tức cảnh báo về nguy cơ trực tiếp của nó, trong đó nguy cơ trầm trọng nhất và để lại hậu quả sâu rộng nhất là tác động đến thị trường việc làm. Cuối năm 2008, Ủy ban Châu Âu ra thông cáo báo chí rằng Báo cáo Tái cơ cấu của năm này sẽ nhấn mạnh đến thay đổi diện mạo việc làm. Thông báo nêu rõ: "*Báo cáo Tái cơ cấu 2008 của châu Âu giới thiệu*

những chiến lược, chính sách và hành động của EU nhằm dự báo về thay đổi và đối phó với những tác động tiêu cực của tái cơ cấu, tức là khi các công ty, các ngành công nghiệp và khu vực kinh tế được tổ chức lại. Đây là báo cáo đầu tiên trong loạt báo cáo định kỳ nhằm phân tích quá trình tái cơ cấu và tác động của nó đối với việc làm"². Ủy ban Châu Âu đã thiết lập một mạng lưới xã hội để trao đổi thông tin giúp các tổ chức xã hội, chính quyền các cấp, các khu vực giám sát có hiệu quả và dự báo được những thay đổi, cụ thể là:

- Tổ chức "diễn đàn tái cơ cấu" nhằm thúc đẩy đối thoại xã hội và tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và trao đổi thông tin giữa các đối tượng;

- Ban hành một bộ công cụ nhằm thu thập, trao đổi, phổ biến thông tin và mạng lưới những đối tượng bị ảnh hưởng;

- Giám sát những bộ phận kinh tế và khu vực bị ảnh hưởng và tình trạng việc làm ở đó;

- Phổ biến kết quả giám sát, phân tích, đặc biệt thông qua các semina ở các quốc gia thành viên.

Trong lời giới thiệu về các chính sách hỗ trợ giảm thiểu tác động tiêu cực của tái cơ cấu, EU nhấn mạnh: "*Tái cơ cấu- bao gồm tổ chức lại doanh nghiệp, đóng cửa, sáp*

¹ Các công ty tái cấu trúc cung cấp số liệu cho ERM về tên công ty, loại hình tái cấu trúc, quốc gia.

² *Restructuring in Europe 2008: Anticipating employment change*, European Commission, Press Release, Brussels, 16/12/2008 MEMO/08/793.

nhập, thu hẹp, outsourcing, chuyển chỗ... là hoạt động kinh tế cần thiết nhưng hầu quả của nó có thể làm tổn thương tới rất nhiều người. EU hiện đang tìm cách giảm thiểu những tác động tiêu cực của tái cơ cấu và giúp người lao động phục hồi cuộc sống dựa vào những cơ hội mà EU có khả năng đưa ra"³. Những biện pháp mà EU đưa ra thuộc ba giai đoạn (phase) sau: 1) Dự báo: Tăng cường khả năng dự báo nhằm giúp người lao động, các công ty, các vùng công nghiệp chuẩn bị sẵn sàng cho thay đổi; 2) Chuẩn bị: Đầu tư vào nguồn lực con người và vật chất (đặc biệt thông qua giáo dục và đào tạo); 3) Quản trị: Đề xuất những giải pháp nhằm giảm thiểu chi phí xã hội. Khuyến khích người lao động đưa thông tin và tư vấn.

Ủy ban Châu Âu nêu mục tiêu của những hỗ trợ này: "Tái cơ cấu gây khó khăn cho rất nhiều đối tượng, đặc biệt là người lao động và các khu vực kinh tế... Những đối tượng tham gia vào tái cơ cấu được tạo điều kiện tìm kiếm các giải pháp nhằm đảm bảo mối liên kết và nguồn lực trong các giai đoạn của quá trình, tức dự báo cho tới kiểm soát thay đổi. Để tăng cường cơ hội cho các công nhân bị thất nghiệp, các công ty, các khu vực kinh tế bị ảnh hưởng do quá trình tái cơ cấu, cần nhanh chóng thực hiện kế hoạch

ứng phó được điều phối bởi những đội đặc nhiệm"⁴

Trong quá trình tái cơ cấu doanh nghiệp sau khủng hoảng, EU đã đưa ra một gói các biện pháp nhằm đối phó với những hiệu ứng xã hội của quá trình này, bao gồm: 1) Hỗ trợ về kinh nghiệm; 2) Hỗ trợ về giải pháp; 3) Hỗ trợ nguồn tài chính.

Đề tiến hành các trợ giúp khắc phục hậu quả tái cơ cấu, EU đã thiết lập một số công cụ tài chính sau:

Quỹ Châu Âu cho Toàn cầu hoá (European Globalisation Adjustment Fund-EGF) với nguồn tài chính mỗi năm 500 triệu EUR. EGF giúp người lao động tìm kiếm được việc làm mới và học hỏi kỹ năng mới khi bị thất nghiệp, khi rơi vào hoàn cảnh: Công ty bị đóng cửa hoặc phải di dời khỏi EU do mô hình thương mại toàn cầu thay đổi; Do khủng hoảng kinh tế và tài chính toàn cầu. EGF trợ giúp người lao động trong quá trình tìm việc (cấp kinh phí di chuyển, lưu trú); tư vấn việc làm; đào tạo và đào tạo lại tay nghề; cố vấn. Khác với quỹ xã hội cung cấp nguồn lực cho người lao động thường xuyên, lâu dài, EGF chỉ cấp hỗ trợ một lần, trong những điều kiện cần thiết.

- Quỹ Xã hội Châu Âu (European Social Fund-ESF) - đây là một quỹ lớn với ngân sách 76 tỉ EUR cho giai đoạn 2007-2013. Mục tiêu quan trọng của Quỹ là hỗ trợ việc

³ Restructuring, xem: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>

⁴ Checklist on restructuring process. European Commission, 2009, tr 3.

làm, cấp kinh phí để người lao động nâng cao kỹ năng trình độ. Hiện nay Quỹ đang cấp kinh phí cho các chương trình do EU và chính phủ các nước đề ra nhằm cải thiện và tạo việc làm mới.

Chương trình Tiến bộ (Progress Program) - đây là chương trình nhằm cung cấp các công cụ tài chính trong năm lĩnh vực: việc làm, phát triển xã hội đồng đều và bảo trợ xã hội, cải thiện điều kiện làm việc, chống phân biệt đối xử, bình đẳng giới. Hiện nay Chương trình Tiến bộ đang cấp kinh phí cho các hoạt động tái cơ cấu. Một số dự án tham gia như: “Lao động có tuổi ở những doanh nghiệp tái cơ cấu: stress và tình trạng sức khỏe” (kinh phí hơn 100 ngàn EUR); “Tái cơ cấu doanh nghiệp và điều kiện làm việc: giám sát việc hiện đại hoá hành chính công” (kinh phí gần 200 ngàn EUR); “Các hội thảo dành cho Công đoàn - cấp độ đại diện công ty - về các chiến lược ứng phó với tác động xã hội do khủng hoảng trong ngành ô tô” (kinh phí hơn 200 ngàn EUR); “Gói công cụ cho tái cơ cấu: tìm hiểu những đòi hỏi mới quá khứ và hiện tại để dự báo về các quá trình tái cơ cấu” (kinh phí hơn 200 ngàn EUR).

- Tín dụng nhỏ (Microfinance). Quỹ tín dụng nhỏ mới được thiết lập năm 2010 với vốn vay dưới 25 ngàn EUR dành cho việc khởi nghiệp hoặc phát triển doanh nghiệp nhỏ hoặc tự doanh. Các cá nhân người lao động, các tổ chức/doanh nghiệp, các khu vực

kinh tế trong EU đều có thể nộp đơn xin cấp kinh phí hỗ trợ tùy từng trường hợp cụ thể.

2. Thực tiễn các giải pháp

2.1. Cơ chế giám sát tái cơ cấu châu Âu

Theo báo cáo của ERM, kể từ năm 2001 tới nay (4/2012) có 14.229 doanh nghiệp ở 27 quốc gia EU và Nauy đã tiến hành tái cơ cấu⁵. Các hình thức tái cơ cấu gồm có: phá sản, đóng cửa, mở rộng kinh doanh, tái cơ cấu nội bộ, sáp nhập, chuyển đổi ngành nghề, outsourcing, chuyển doanh nghiệp ra nước ngoài (offshoring). Trong đó, hoạt động mở rộng kinh doanh, sáp nhập tạo việc làm mới, trong khi tất cả các hoạt động tái cơ cấu khác đều gây tình trạng thất nghiệp. Cho đến tháng 4 năm 2012, các tổ chức và quỹ của EU đã đưa ra 394 giải pháp cụ thể tương ứng với từng trường hợp tái cơ cấu⁶. Dưới đây là một số giải pháp:

- Phase Dự báo (Anticipation). Ở phase này, các gói giải pháp đưa ra chủ yếu dựa vào công bố thông tin về thị trường lao động (EU đã thiết lập trang mạng cung cấp thông tin việc làm, tuyển dụng và được cập nhật liên tục), lập diễn đàn trao đổi kinh nghiệm đào tạo nâng cao tay nghề và kinh nghiệm tìm việc, không chỉ giới hạn trong một khu

⁵ Xem <http://www.eurofound.europa.eu/cmcc/erm/index.php?template=searchfactsheets>

⁶ Xem: <http://www.eurofound.europa.eu/cmcc/erm/supportinstruments/>

vực, một quốc gia mà trên toàn châu Âu (social dialogue, territorial coordination), tạo điều kiện cho người lao động nghỉ phép để tham gia vào đào tạo nâng cao tay nghề (trước khi tái cơ cấu), hướng dẫn về cách xin tài trợ và cung cấp địa chỉ các quỹ hỗ trợ cho người lao động, hỗ trợ cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ tìm cơ hội thu hút các nhà đầu tư.

- Phase Quản trị (management). Ở phase này, người lao động được hỗ trợ để có năng lực tự tìm việc, tự tạo ra việc làm. Một số giải pháp đã được áp dụng là: đào tạo để người lao động có thể tham gia tư vấn cho những người lao động khác, hỗ trợ trực tiếp cho người lao động tăng thu nhập, hỗ trợ cho những doanh nghiệp mới khởi nghiệp, hỗ trợ chuyển đổi ngành nghề, khuyến khích người lao động/ doanh nghiệp/khu vực đưa ra sáng kiến tạo việc làm, giám sát tình trạng thất nghiệp (tư vấn cho doanh nghiệp về đàm phán với người bị sa thải), việc làm linh hoạt.

2.2. Triển khai chính sách flexicurity

Một trong những định hướng hiện nay ở EU là áp dụng chiến lược việc làm linh hoạt nhưng có bảo đảm (flexicurity)⁷. Chiến lược này được Hội đồng Châu Âu thông qua từ năm 2007 và hiện đang trở thành một lý thuyết mới về việc làm được quan tâm. Chính vì đây là một lý thuyết mới nên hiệu

quả của nó vẫn đang tiếp tục được theo dõi. Ngày 20 tháng 3 năm 2012, Ủy ban Châu Âu đã ra thông tin về phản hồi của các học giả và tổ chức xã hội về tính ứng dụng của lý thuyết này trong khủng hoảng. Thông báo viết: "*Mặc dù vẫn nhận được sự ủng hộ trong giai đoạn khủng hoảng, các học giả và đối tác xã hội đã bày tỏ thái độ nghi ngờ đối với quan điểm về flexicurity. Đó là do biện pháp này vẫn chỉ mang tính chuyển đổi chứ chưa phải là một chính sách có thể áp dụng cho thị trường việc làm hiện đang phải đấu tranh với thực trạng nhu cầu việc làm đang suy yếu. Tuy nhiên, trong quá trình suy thoái, một số quốc gia thành viên EU như Đức và Pháp đã thành công khi khắc phục được các hậu quả tiêu cực của suy thoái nhờ thực hiện flexicurity thông qua kế hoạch việc làm ngắn hạn và tăng cường việc làm linh hoạt kết hợp đảm bảo xã hội*"⁸. Cũng cơ quan này đã nhấn mạnh trong một văn bản khác, sau khi thực hiện những điều tra về hiệu quả của chiến lược việc làm linh hoạt: "*Cần phải thấy rằng flexicurity là một cách tiếp cận năng động... Chiến lược này đã được điều chỉnh lại sau những thử nghiệm trong giai đoạn suy thoái và có thể còn tiếp tục phải điều chỉnh trong tương lai, phụ thuộc vào sự phát triển của kinh tế châu*

⁷ Về chính sách Flexicurity, xem: Trần Thị Phương Hoa (2011), *Cải cách an sinh xã hội ở châu Âu sau khủng hoảng kinh tế toàn cầu*, Nghiên cứu Châu Âu, số 9/2011, tr.14-23

⁸ *Flexicurity - theory or practice* (2012), European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.

Ấu"⁹ Trong khuôn khổ của quỹ Cải thiện điều kiện Sống và Làm việc (Eurofound), một nhóm các nhà nghiên cứu đã tìm hiểu cách thức thực hiện flexicurity ở các nước và khu vực châu Âu, đặc biệt trong thời kỳ khủng hoảng và hậu khủng hoảng. Flexicurity là sự kết hợp của Flexible (linh hoạt) với Security (Đảm bảo). Theo nghĩa linh hoạt, thực tiễn cho thấy có chi phí lao động linh hoạt (trợ cấp việc làm hoặc hỗ trợ chi phí đào tạo), đặc biệt phổ biến ở các nước Đông Âu. Ngoài ra còn có linh hoạt bên ngoài (sắp xếp cho nhân viên việc làm chỗ khác - outplacement, hoặc hỗ trợ kinh phí để nhân viên mất việc có thể tìm việc nơi khác). Theo nghĩa bảo đảm, đảm bảo thu nhập được coi là phổ biến nhất ở các nước Bắc Âu và châu Âu lục địa, tiếp theo đến đảm bảo việc làm (ở các nước châu Âu lục địa và Anh). Nghiên cứu cho thấy các hoạt động linh hoạt và bảo đảm đã được tiến hành song song¹⁰, trong đó có tạo việc làm mới hoặc duy trì việc làm hiện có, chuyển đổi công việc. Hơn 90% trường hợp flexicurity được nghiên cứu cho thấy có sự phối hợp nhằm đạt nhiều mục đích, chẳng hạn kết hợp học tập thường xuyên, nâng cao tay nghề kết hợp với đảm bảo các điều khoản công việc linh hoạt hơn và đáng tin cậy, tạo việc làm

tốt hơn, chuyển đổi nghề nghiệp hoặc bình đẳng về cơ hội việc làm¹¹. Phần lớn các biện pháp đều nhằm vào đối tượng là nhà tuyển dụng, bên cạnh đó cũng có nhiều biện pháp dành cho người lao động, người thất nghiệp hoặc những người ở ngoài lề của thị trường lao động. Hầu hết các trường hợp được nghiên cứu đều được khởi xướng bởi các cơ quan hành chính cấp trung ương hoặc địa phương. Ngoài ra, các tổ chức xã hội cũng đóng vai trò quan trọng trong quá trình điều phối, thực hiện, cấp kinh phí, đánh giá hoạt động.

Nhóm nghiên cứu đã chỉ ra một số mô hình flexicurity ở các khu vực khác nhau của châu Âu như sau:

- Hệ thống Bắc Âu (Nordic system) có đặc điểm là tính an toàn cao, mức độ linh hoạt ở tầm trung bình đến cao, mức thuế từ trung bình đến cao. Mô hình này có những hình thức tổ chức việc làm nội bộ hết sức linh hoạt và mức độ linh hoạt bên ngoài khiêm tốn hơn, trong đó các chính sách học tập thường xuyên, đào tạo nghề, chi phí R&D cao đóng vai trò quan trọng, bao gồm cả chi phí lớn cho bộ phận lập chính sách.

- Hệ thống Anglo-Saxon có đặc điểm có tính linh hoạt rất cao (luật bảo hộ việc làm khá lỏng lẻo), đồng thời tính an toàn khá thấp (chi phí cho chính sách thị trường lao động từ trung bình đến thấp) và mức thuế thấp. Điều này dẫn đến tính linh hoạt bên

⁹ *Foundation Findings - Flexicurity: perspectives and practice* (2012), European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.

¹⁰ *The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States* (2012), European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, p.3.

¹¹ Nt.

ngoài cao và phân khúc lao động thấp, đào tạo nghề ở mức độ trung bình, chi phí cho lập chính sách thấp và tỉ lệ nghèo vẫn ở mức cao. Chi phí ngân sách công khá thấp.

- Hệ thống châu Âu lục địa có tính linh hoạt ở mức trung bình đến thấp, tính bảo đảm nằm ở mức từ trung bình đến cao, thuế từ trung bình đến cao. Tỉ lệ việc làm tạm thời và bán thời gian ở mức trung bình. Chi phí cho các chính sách việc làm đứng thứ hai sau các nước Bắc Âu và tổng chi phí bảo trợ xã hội cao nhất.

- Hệ thống Địa Trung Hải là sự kết hợp linh hoạt thấp (thấp nhất ở châu Âu), tính bảo đảm nằm ở mức trung bình đến thấp và mô hình thuế không rõ ràng. Chi phí cho bảo trợ xã hội và việc làm nằm ở mức trung bình so với châu Âu, hoạt động học tập thường xuyên khá thấp. Tuy nhiên, tỉ lệ việc làm tạm thời ở khu vực này lại cao nhất.

- Đông Âu (bao gồm cả Ý) được coi là kém bảo đảm, tính linh hoạt ở mức thấp đến trung bình, thuế ở mức trung bình. Tuy nhiên ở những nước này tỉ lệ việc làm tạm thời và bán thời gian thấp. Tổng chi phí bảo trợ xã hội và các chính sách thị trường lao động tích cực ở mức thấp. Tính linh hoạt thấp, hoạt động học tập thường xuyên không phổ biến¹⁴.

Mặc dù là một chính sách mới được triển khai, flexicurity đã tạo hiệu quả, đặc

biệt trong thời kỳ suy thoái, đồng thời với tốc độ tái cơ cấu doanh nghiệp diễn ra nhanh hơn và rộng hơn. Hội đồng Châu Âu đã phê chuẩn các chương trình liên quan đến flexicurity và khuyến nghị các quốc gia thành viên thực hiện những biện pháp sau:

- Duy trì việc làm, hạn chế lao động thừa bằng cách tạo giờ làm linh hoạt, tạm thời điều chỉnh thời gian làm việc và các hình thức khác của linh hoạt nội bộ;

- Tạo môi trường doanh nghiệp tốt hơn thông qua thị trường việc làm, nơi yếu tố linh hoạt và bảo đảm được cân bằng; đề ra hệ thống phúc lợi mới; giảm chi phí hành chính, cải thiện điều hành, giảm chi phí hành chính;

- Tăng cường các biện pháp kích thích thông qua chính sách hỗ trợ thu nhập cho những đối tượng chịu tác động trực tiếp của suy thoái đồng thời hỗ trợ họ tìm kiếm việc làm mới;

- Tăng cường đầu tư nguồn nhân lực thông qua tái đào tạo, nâng cao tay nghề, kỹ năng;

- Cải thiện hiệu quả của dịch vụ việc làm công cộng như các dịch vụ tư vấn chuyên đổi nghề, xác định nhu cầu trình độ và kỹ năng, giới thiệu việc làm, tư vấn và đào tạo, hợp tác giữa các trung tâm dịch vụ việc làm...

- Duy trì quan tâm đến vấn đề giới trong thị trường việc làm;

¹⁴ Nt, tr. 14

- Khuyến khích tự do di chuyển lao động trong thị trường chung châu Âu theo tinh thần các hiệp ước đã đề ra¹³

2.3. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility-CSR) được Ủy ban Châu Âu định nghĩa "*là một quan điểm trong đó các doanh nghiệp quan tâm đến các vấn đề xã hội và môi trường trong hoạt động kinh doanh và trong tương tác của họ với các đối tác trên cơ sở tự nguyện*"¹⁴

Thông qua CRS, các doanh nghiệp có thể đóng góp vào các mục tiêu phát triển bền vững và nền kinh tế thị trường cạnh tranh cao. Về mặt chính sách, CRS nhấn mạnh đến mục tiêu của Chiến lược Europe 2020 về phát triển thông minh, bền vững và bình đẳng với mục tiêu 75% người trong độ tuổi từ 20 đến 64 có việc làm. Ứng xử có trách nhiệm của doanh nghiệp đặc biệt quan trọng khi khu vực tư nhân cung cấp các dịch vụ công. Nhằm giảm thiểu những hậu quả xã hội của khủng hoảng kinh tế, đặc biệt là tình trạng mất việc, là một trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. CRS đã thiết kế một bộ các chuẩn mực nhờ đó xây dựng một xã hội liên kết và hướng tới một nền kinh tế bền vững.

Trong bối cảnh khủng hoảng có cơ quay lại, Hội đồng Châu Âu và Nghị viện Châu Âu kêu gọi Ủy ban Châu Âu tiếp tục phát triển chính sách CRS. Trong Chiến lược Europe 2020, Ủy ban đã cam kết đẩy mạnh trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Trong thông cáo 2010 về chính sách công nghiệp, Ủy ban cũng đã đề cập đến vấn đề này. Trong Hiệp ước về Thị trường chung, Ủy ban Châu Âu thông báo có thể thông qua chương trình CRS mới vào cuối năm 2011.

Khủng hoảng kinh tế và những hậu quả xã hội của nó đã phá vỡ niềm tin người tiêu dùng và mức độ tin nhiệm đối với doanh nghiệp. Do đó, dư luận xã hội hiện đang theo dõi ứng xử xã hội và đạo đức của doanh nghiệp. CRS chính là cách để xây dựng lại niềm tin xã hội đối với doanh nghiệp. Theo báo cáo của Ủy ban Châu Âu, cho đến nay, CRS đã thu được những kết quả sau:

- Số lượng các doanh nghiệp EU đã ký chấp nhận mười nguyên tắc CRS của Công ước Toàn cầu Liên hợp quốc (UN Global Compacts) tăng từ 600 năm 2006 lên hơn 1.900 năm 2011;

- Số các tổ chức có trang web đăng ký theo Mô hình Quản lý và Kiểm toán môi trường (Environmental Management and Audit Scheme-EMAS) tăng từ 3.300 năm 2006 lên hơn 4.600 năm 2011;

- Số các công ty EU ký hiệp ước vì công ty xuyên quốc gia với các tổ chức công nhân châu Âu đề cập đến những vấn đề như

¹³ The second phase of flexicurity, nt, tr.18-19.

¹⁴ Xem: *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*, European Commission COM (2011) 681, tr 3

chuẩn mực lao động, tăng từ 76 năm 2006 lên 140 năm 2011.

3. Thực trạng việc làm hiện nay ở EU

Theo báo cáo quý 1 năm 2012 của EU về tình hình việc làm và xã hội, thị trường việc làm ở khu vực này đã co lại vào cuối năm 2011 và tiếp tục có dấu hiệu tiêu cực trong quý 1 năm 2012, theo đó tỉ lệ thất nghiệp lên mức 10,1% vào tháng giêng. Đặc biệt, tỉ lệ thất nghiệp trong thanh niên (15-24 tuổi) lên mức cao kỷ lục (22,4% ở EU, gần 50% ở Tây Ban Nha và Hy Lạp)¹⁵. Con số này chứng tỏ rất nhiều thanh niên học xong mà không thể xin được việc làm. Trong ba tháng từ 1/12/2011 đến 29/2/2012, ERM ghi nhận có 284 doanh nghiệp tái cơ cấu, trong đó số việc làm bị mất cao hơn số việc làm mới được tạo ra với tỉ lệ 81/145 và 65/527, trong đó số việc làm bị mất chủ yếu ở hai nước Hungary và Đức, tập trung vào ngành chế tạo¹⁶. Trong ba tháng, các ngành bị mất việc nhiều nhất là chế tạo (39/190), hành chính công (10/125), vận tải (9/632) và môi giới tài chính (6/816). Trong đó, nguyên nhân tuyên bố phá sản gây mất việc nhiều nhất (trường hợp hãng SAAB Automobile ở Thụy Điển phải sa thải 3.600 công nhân). Ngoài ra còn có nguyên nhân chuyển nhà máy ra nước ngoài và thu hẹp sản xuất trong nước như hãng Nokia của Phần Lan đã mở thêm nhà máy ở Trung Quốc, Ấn Độ, Hàn Quốc, Việt Nam, khiến cho các nhà máy của

Nokia ở Phần Lan, Hungary giảm 3.000 công nhân¹⁷. Trong tháng 2 và 3, tỉ lệ thất nghiệp vẫn ở mức cao ở hầu hết các nước thành viên EU, đặc biệt trong lĩnh vực xây dựng. Những việc làm có nguy cơ bị ảnh hưởng nhất là giám đốc điều hành trong lĩnh vực dịch vụ, bán lẻ, hoạt động tài chính, xây dựng. Trong khi đó, ngành công nghiệp được coi là có triển vọng về việc làm¹⁸.

Kết luận

Tái cơ cấu và tác động của nó tới thị trường việc làm là điểm nhấn trong chính sách của EU. Kể từ năm 2001, EU đã thiết lập cơ quan theo dõi và giám sát thực tiễn tái cơ cấu ở 27 quốc gia EU. Năm 2008, khi khủng hoảng kinh tế tài chính lan đến khu vực này, EU càng chú trọng hơn tới tác động xã hội tiêu cực của quá trình tái cơ cấu vốn được đẩy mạnh hơn do khủng hoảng. Song song với việc ban hành các chính sách hỗ trợ cải thiện thị trường việc làm, nâng cao năng lực của người lao động trong việc trang bị kỹ năng và kiến thức cần thiết để duy trì và tìm kiếm việc làm mới, EU đã thành lập các quỹ hỗ trợ để giúp doanh nghiệp, người lao động chủ động giải quyết việc làm. Hiện nay, mặc dù thị trường việc làm ở EU vẫn đang trong tình trạng suy thoái, người lao động đã được chuẩn bị sẵn sàng tâm thức đương đầu với khó khăn và từng bước tìm ra các giải pháp để tháo gỡ, thông qua sự hỗ trợ của các mạng lưới chính thức và phi chính thức.

¹⁵ EU Employment and Social Situation, 1 Quarterly Review (2012), European Commission, tr. 5.

¹⁶ Nt, tr. 6.

¹⁷ Nt, tr. 44.

¹⁸ Nt.