

TỪ VIỆC LÀM ỔN ĐỊNH ĐẾN ỔN ĐỊNH VIỆC LÀM: NGƯỜI TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC CHỦ ĐỘNG HƠN TRONG HỘI NHẬP

Trương An Quốc*

1. Đặt vấn đề

Nghiên cứu vấn đề người tốt nghiệp đại học (TNDH) tham gia thị trường lao động, khi đưa ra câu hỏi về việc làm mong đợi, người phỏng vấn nhanh chóng ghi nhận: phần lớn người TNDH mong có được một việc làm ổn định (VLOĐ). Tuy nhiên, câu hỏi mà chúng tôi tiếp tục đặt ra là, một mặt, những ai và bằng những cách nào họ có được VLOĐ và, mặt khác, liệu *ổn định* có mang nội dung và ý nghĩa như nhau ở những người được hỏi hay, ngược lại, những yếu tố đó có thể biến động ở ngay trong quan niệm của một người?

Kết quả khảo sát, một mặt, cho thấy sự đa dạng của quan niệm VLOĐ và, mặt khác, cũng ghi nhận một phương thức hoạt động mới xuất hiện ở một bộ phận người TNDH: thay vì đồng nhất VLOĐ với thành công/hội nhập (trường hợp của đa số), họ lại xem *ổn định việc làm* (OĐVL) như một phương thức để đi đến thành công, nghĩa là nhằm đạt được những mục tiêu do họ đặt ra.

* Khoa Xã hội học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

Như vậy, đã có sự điều chỉnh mục tiêu và/hoặc phương tiện, kể cả sự hoán đổi (một bộ phận) mục tiêu thành phương tiện hay ngược lại, ở bộ phận này hay bộ phận khác những người TNDH tham gia thị trường lao động. Điều này không chỉ làm gia tăng sự phong phú, tính đa dạng của "trò chơi" hội nhập mà, xa hơn, có thể còn làm thay đổi cả "quy tắc chơi" và làm bộc lộ những khía cạnh tiềm ẩn khác nhau của việc làm xã hội. Việc nhận diện và nắm bắt những khía cạnh như vậy có thể xem là bổ sung có ý nghĩa vào quan niệm chung về việc làm nghề nghiệp hiện nay, góp phần làm rõ thực tế xã hội đã và đang có nhiều đổi mới.

2. Hai quan niệm khác nhau về việc làm

2.1. Quan niệm việc làm ổn định

Trước hết, trong quan niệm chung, chúng tôi ghi nhận được về VLOĐ, các tiêu chí đưa ra đối với việc làm thường là những thuộc tính khác nhau của một thực thể việc làm xã hội hay, nói cách khác, VLOĐ được hiểu là cái "sẵn có" và vấn đề đặt ra, với người TNDH, chỉ là đi tìm kiếm, chỉ là đã hay chưa/không tìm được nó cho mình. Ngược lại, việc làm trong quan niệm "ổn định việc làm" (OĐVL) lại bao gồm cả những đặc tính mà người TNDH đang hướng tới và muốn "đạt được". Nói cách khác, việc làm ở trong quan niệm này chưa hoàn toàn hiện hữu như một thực thể xã hội mà là cái đang (cần phải) được xây dựng.

OĐVL có thể được hiểu là ổn định việc làm hiện có hoặc là tìm được một việc làm (nào đó) và ổn định nó. Tuy nhiên, cả hai trường hợp đều có hàm ý (cần phải) thay đổi những chiều cạnh nhất định của một việc làm hiện hữu. Rõ ràng, trong cách quan niệm này, việc làm là một thực thể biến động và, hơn nữa, người ta cần phải và có thể tác động để ổn định nó, nghĩa là: thay đổi

một số thuộc tính và định hình/phát biểu lại một việc làm hiện có, sao cho nó trở nên phù hợp (hơn) với các mục tiêu riêng của họ.

VLOĐ, ngược lại, thường được chủ thể (người kỳ vọng) xác định rất rõ, được họ quy chiếu vào một (số) việc làm cụ thể, và do vậy sẽ rất khó hoặc không thể thay đổi được (những tiêu chí mang đậm dấu ấn khách quan mà người ta đã chọn/bị áp đặt).

Xét về thực chất, VLOĐ là một cách nhìn xã hội (trong đời thường), có phần máy móc xơ cứng và có xu thế tiếp cận tới quan niệm cơ cấu chức năng bảo thủ¹, nghĩa là chỉ tập trung sự chú ý vào (các dấu hiệu biểu thị) tính ổn định của hệ thống việc làm xã hội mà không (không muốn và cũng không có khả năng) ghi nhận những biến đổi đã hoặc đang diễn ra một cách thường xuyên và liên tục trong các thành phần, trong các phân hệ và trong tổng thể của nó. Và, mặt khác/nếu nói rộng ra, VLOĐ cũng là một cách nhìn (cách quan niệm) xã hội mang nét đặc trưng theo kiểu mô hình (cực đoan hoá) của E. Durkheim, nghĩa là (quá) nhấn mạnh phương diện *xã hội tạo ra con người* - bằng những khuôn mẫu của nó, bằng những ràng buộc của hệ thống các giá trị và chuẩn mực kinh tế thị trường, nhấn mạnh vai trò của hàng hoá trong khi việc làm được xem như một mặt hàng đặc biệt. Như vậy, nếu quan niệm này thắng thế, nghĩa là, nếu những người theo đuổi VLOĐ thành công thực sự nhiều hơn các nhóm (xu thế) khác thì đó không hẳn đã là bằng chứng tốt về một xã hội đang phát triển nhanh một cách năng động.

Để khảo sát về sự hiện diện của hai xu thế nêu trên, chúng tôi đã thực hiện một số phỏng vấn sâu (trên 80 trường hợp, ở những

¹ Là một phiên bản cực đoan của quan niệm (thuyết) cơ cấu chức năng, hướng vào ổn định, bỏ qua xung đột và biến đổi.

mức độ khác nhau), sau đó đã tiến hành định vị những trích đoạn phỏng vấn có cụm từ "ổn định", ghi nhận và phân loại chúng, một mặt, theo tình huống - thời điểm xuất hiện - mức độ lặp của cụm từ này và, mặt khác, những ý nghĩa khác biệt mà chúng hàm chứa. Kết quả, chúng tôi đã nhận được những "giải trình" hết sức đa dạng và điều đó có những liên hệ nhất định với mức độ lặp - thời điểm - tình huống xuất hiện của cụm từ "ổn định".

Điều chúng tôi muốn lưu ý là, trong mỗi trường hợp phỏng vấn đã thực hiện, việc làm đều được chú trọng mô tả ở cả hai cấp độ: theo khuôn khổ khách quan (quan sát, kiểm định được) và theo nhìn nhận chủ quan của cá nhân người TNDH (được ghi nhận nhưng không đặt vấn đề kiểm định).

Kết quả cho thấy: Những người theo đuổi quan niệm VLOĐ, phần đông làm việc ở trong khu vực nhà nước, thường tỏ rõ là họ vẫn sẽ tiếp tục công việc đang làm hoặc là, ở thời điểm hiện tại, chưa có ý định thay đổi. Tuy nhiên, điều này không có nghĩa là họ hài lòng với việc làm hiện tại mà thường khi, ngược lại, họ còn có khá (quá) nhiều cái để phàn nàn nhưng, mặt khác, lại sẵn sàng chấp nhận thực tế này.

Trước hết, chúng tôi sẽ nêu ra những trường hợp khi mà sự ưu tiên cho "ổn định" (VLOĐ) đi kèm với những hy sinh ở việc làm, những thua thiệt hay sự thiếu hụt mà họ ít nhiều chấp nhận theo nghĩa "yên phận", không tỏ ra quá bức xúc.

Như vậy, có một số đông người TNDH cho rằng VLOĐ là việc làm được bảo đảm trong dài hạn, ít có biến động trong công việc và cả về chỗ làm. Đại diện cho quan niệm này là trường hợp của chị P.Th. H., tốt nghiệp ngành luật, niên khoá 1996 - 2000, làm kế toán cho công ty T.L., một công ty của Nhà nước.

Nhờ có người giới thiệu, chị được biết công ty cần người nên đã đến (kịp thời) dự thi tuyển. Có trên 50 người dự thi để lấy 2 người nhưng chị đã vượt qua và trúng tuyển. Theo chị, để tìm được việc làm, cần có quan hệ quen biết, sau đó là kiến thức và trình độ. Đã làm việc được 5 năm nhưng chị không có ý thay đổi việc làm vì thích làm công việc này và cho là phù hợp với mình ; chỉ có nhu cầu học để nâng cao nghiệp vụ chuyên môn, học thêm nghiệp vụ mới do đòi hỏi của công việc. Quan hệ tốt trong công việc (cấp trên khá thẳng thắn, cởi mở ; đồng nghiệp hỗ trợ nhau); ổn định việc làm và/để học nghiệp vụ mới.

Việc làm của chị hiện nay là kế toán trong công ty T.L. Chị nhận thấy mình rất gắn bó với công việc hiện nay vì công việc ở đây rất ổn định. Việc làm đáp ứng được những mục tiêu cụ thể chị đã đặt ra cho mình: có việc làm ổn định, có cơ hội thu nhập, việc làm được đảm bảo lâu dài... Trong việc làm này, cái hấp dẫn nhất vẫn là được làm việc trong cơ quan của Nhà nước. Công việc do vậy, theo chị, chắc chắn sẽ ổn định lâu dài.

Trong trường hợp này, "ổn định" có hàm ý nhấn mạnh việc làm được đảm bảo lâu dài, chắc chắn sẽ ổn định lâu dài vì làm việc trong cơ quan nhà nước, và đó chính là điều hấp dẫn ... (theo lời chị H). Dường như đó cũng là lý do chủ yếu khiến chị H. yên tâm gắn bó với việc làm, bởi vì: tuy H. có nói là thích công việc, cảm thấy nó phù hợp, có những đòi hỏi (mà do vậy, chị được cử đi học, học thêm nghiệp vụ chuyên môn) nhưng không thấy chị nhắc tới những yêu cầu/tiêu chí cụ thể về (mức) lương hay những tiêu chuẩn cụ thể khác về sự "phù hợp", nhất là về chuyên môn (vẫn phải đi học thêm, học về kế toán chứ không phải là pháp lý!?).

Những nhận định và quan niệm tương tự như vậy đã được chúng tôi ghi nhận trong một số khá đông những trường hợp khác nữa. Chẳng hạn, theo lời anh Tr. N. Th. (tốt nghiệp ngành tin học, 27 tuổi, đã làm việc bốn năm ở bộ phận khách hàng của Vinaphone, một công ty nhà nước trực thuộc VNP) thì anh rất hài lòng với việc làm hiện có, bởi vì "việc làm đáp ứng được những mục tiêu tôi đặt ra cho mình như sự ổn định và bảo đảm việc làm lâu dài, (vì)

tôi làm trong cơ quan nhà nước (mà !)¹. (Về khả năng thay đổi, để bặt trong công việc, anh cho biết) *Hiện nay thì không, tôi vẫn tiếp tục làm công việc hiện nay (thôi), bởi vì đây là cơ quan nhà nước, (cho nên, đương nhiên là) việc làm ổn định (ít có những khả năng đó)".*

Nói cách khác, đối với một bộ phận đáng kể người TNDH thì VLOĐ thường được quy chiếu về một vị trí việc làm cụ thể ở trong cơ quan hay trong doanh nghiệp của Nhà nước và, ngược lại, việc làm ở những khu vực đó hầu như đều được họ (đương nhiên) xem là VLOĐ.

Tuy nhiên, những người theo xu thế VLOĐ thường lại tỏ ra rất thực tế và có những giới hạn rõ rệt đối với các nhu cầu của họ: về lương/thu nhập, về quan hệ xã hội, về cơ may đào tạo, thăng tiến hay về cuộc sống nói chung. Chẳng hạn, quan niệm VLOĐ gắn với một địa bàn, một nơi làm việc cụ thể:

Trước khi vào làm việc ở đây thì chị đợi nhiều nhất là có một việc làm ổn định, tương lai sẽ có hộ khẩu tại Hà Nội. Và (đạt được) mong muốn này cũng rất tốt vì có nhiều điều kiện để cho mình sau này phát triển công việc, cuộc sống... Những người ngoại tỉnh đâu sao cũng nhiều khó khăn hơn... (Về công việc hiện nay) chị thấy rất gắn bó với nó, bởi vì chị nghĩ rằng công việc ở đây nó ổn định lâu dài đối với chị.

(B.T. Kh, cử nhân luật, TA NDTC)

Cũng có quan niệm cho rằng việc làm phải là phương tiện để giải quyết những vấn đề hay mâu thuẫn hiện tại, để ổn định cuộc sống. Với họ, VLOĐ là những dạng việc làm cho phép thực hiện các mục tiêu này. Chẳng hạn như trường hợp của chị N. Th. L., cử nhân kinh tế, là cán bộ trong biên chế nhà nước, đã có 5 năm làm

¹ Phần đặt trong dấu () là của người viết, đó có thể là câu hỏi đã đặt ra hoặc là sự nhấn mạnh, căn cứ vào biên bản phỏng vấn, để làm rõ hơn ý của người trả lời.

việc ở Hàng không Việt Nam, với một mức lương khá cao. Dầu vậy, đó lại chưa phải là một VLOĐ mà chị đã và vẫn còn đang có ý kiếm tìm.

...mất một năm đi xin việc; mặc dù được làm việc ở đây (nhưng) mình vẫn cảm thấy nhiều cái chưa được tốt và hài lòng... Chị vẫn chưa thấy thiết tha với công việc hiện nay... ý chị nhiều lần muốn thay đổi, do đi xa nhà vất vả. Chị muốn có một việc làm ổn định nhưng hiện tại thì chưa tìm được chỗ nào phù hợp cho mình. (Về mong muốn hiện nay) Chị mong muốn được đi làm gần nhà, để có thời gian chăm lo cho gia đình và sức khoẻ bản thân.

(N.Th. L., cử nhân kinh tế, HKVN)

Trong một trường hợp khác (anh V.N.Th., cử nhân luật, làm việc ở Tổng Công ty Bảo Việt), khi được hỏi cũng có quan niệm tương tự: "Mình đi làm được ba năm rồi, các mục tiêu thì cũng đạt được tương đối, chẳng hạn: có công việc ổn định, thu nhập tạm đủ, cũng tạm thấy hài lòng." Một sự hài lòng tương đối dễ dãi, theo kiểu "nhàn cư" hạn hẹp/thu động, cũng giống như trường hợp chị L. đã nêu ở trên.

Mặt khác/điều nổi bật, làm cho nhiều người theo xu thế này (theo đuổi VLOĐ) phàn nàn hoặc thấy rất băn khoăn, lo lắng chính là các chế độ bảo hiểm xã hội. Theo họ, điều này rất khó/không có khả năng thực hiện ở trong các cơ sở của tư nhân và đó là một trong số những lý do quan trọng khiến họ xa lánh khu vực này. Tuy nhiên, thực tế cho thấy là ở nhiều công ty tư nhân người làm đã được hưởng một chế độ/mức độ bảo hiểm nhất định, trong khi mà ở trong một số doanh nghiệp của Nhà nước (vào thời điểm khảo sát) thì lại vẫn không có chế độ này. Như vậy, mối quan tâm lớn khiến nhiều người TNDH theo đuổi VLOĐ thuộc khu vực nhà nước chính là những mục tiêu cụ thể, bao gồm các chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, được hưởng lương theo ngạch bậc gắn với các cơ quan/doanh nghiệp ở khu vực này.

Nét đặc trưng ở (khá nhiều những người theo đuổi) VLOĐ chính là những biểu hiện ít nhiều mang tính "nhàn cư" hạn hẹp/thụ động/chấp nhận, chẳng hạn như:

- việc làm có thu nhập ổn định và việc làm sẽ được bảo đảm lâu dài;
- một việc làm không vất vả và trước hết là... trong một doanh nghiệp Nhà nước;
- một việc làm có thể ít hấp dẫn nhưng... ổn định;
- việc làm không quá vất vả, không quá vất vả và có bảo hiểm;
- muốn thay đổi... nhưng không có cả cơ hội và phương tiện (thụ động/chấp nhận).

Một số trường hợp cá biệt còn đưa ra những nhận định như:

- việc làm ổn định, nghĩa là có lương (hàng tháng) và... không phải đi lại, không phải di chuyển (đi công tác) nhiều (!?);
- việc làm ổn định... là có được một công việc nhàn hạ (!?);
- việc làm ổn định... là (để mà) có được một cuộc sống yên bình.

2.2. Quan niệm ổn định việc làm

Hoàn toàn ngược lại, những người theo đuổi quan niệm "ổn định việc làm" (OĐVL) lại thường hướng tới các hoạt động hết sức đa dạng và năng động. Tuy nhiên, các hoạt động của họ chủ yếu vẫn hướng tới một mục tiêu chung được xác định rõ là nhằm để duy trì, để cải thiện/điều chỉnh việc làm và đảm bảo hiệu quả/chất lượng cao (hơn) cho công việc mà họ đảm nhận.

Trường hợp của anh N.T. H. (cử nhân kinh tế, trưởng phòng kinh doanh của một công ty lớn, sở hữu tư nhân) là một ví dụ. Theo anh:

...Công việc của tôi cũng không thực đúng chuyên môn, làm kinh doanh tôi phải học hỏi nhiều... Ngày mới vào công ty, tôi thấy mình không làm đúng chuyên ngành. Lúc đầu chưa quen, rất khó khăn, dần dần rồi cũng thấy mình có đủ khả năng.

(Về những khó khăn gặp phải trong công việc?) Khi mới vào, tôi là một nhân viên kinh doanh, luôn phải phải quan hệ với khách hàng để ký hợp đồng mua bán... mặt hàng của chúng tôi rất đắt... tôi thấy, quan hệ với khách hàng phải thật khéo và phải giữ uy tín. Tôi phải đi công tác thường xuyên... Hiện nay, tôi giữ chức trưởng phòng kinh doanh nên công việc cũng dễ dàng hơn trước.

(Về việc làm của người TNDH hiện nay) Tôi thấy hầu hết họ đều thiếu kinh nghiệm, do đó, vấn đề va chạm vào các công việc là rất khó khăn với họ. Họ xin vào các công ty mà công việc không đúng chuyên môn thì họ lại muốn chuyển sang các công ty khác làm việc. Tôi thấy điều này không tốt. Với bản thân (tôi chẳng hạn), điều quan trọng nhất là tôi cảm thấy mình có thể bộc lộ những khả năng, năng lực trong công ty... thêm nữa là chấp nhận một mức lương... mình học hỏi những kinh nghiệm về kinh doanh, rồi tiếp tục làm. Còn nếu không, cứ liên tục chuyển công ty, mãi chỉ là những nhân viên thử việc và giám đốc không biết đến khả năng của mình. Như thế thì mình sẽ thiệt thòi. Do vậy mà sự gắn bó của công ty sẽ giúp cho chúng ta, ngoài mục tiêu kinh tế còn cho chúng ta nhiều kinh nghiệm.

Trong trường hợp này, như ta thấy thì người TNDH sẵn sàng chấp nhận việc làm cùng với những chiều cạnh "đáng ngại" của nó: đòi hỏi chuyên môn (chưa được học), đòi hỏi kinh nghiệm (chưa từng trải qua), lại có thu nhập thấp trong khi bản thân công việc thì phức tạp... Nhưng, điều khác biệt (nhất là khi ta so sánh họ với những người theo đuổi VLOĐ) là người này đã không hề tỏ ra e ngại mà sẵn sàng chấp nhận ngay, để tiếp đó tìm cách khắc phục dần dần từng bước. Nói cách khác, người TNDH đã không tìm

cơ hội để thay đổi việc làm mà, ngược lại, tìm cách tự thay đổi mình, đổi mặt với thực tế để chứng tỏ và khẳng định năng lực của họ.

3. Hai quan niệm và nhận thức khác biệt về thời gian

Từ việc phân tích một số những trường hợp khác nữa, chúng tôi cho rằng có cơ sở đầy đủ để ghi nhận:

Quan niệm OĐVL là một cách nhìn chủ động, tích cực. Những người ủng hộ quan niệm này, nhìn chung, tỏ ra năng động và quyết đoán. Họ thường biết cách đặt ra cho mình và cho phía sử dụng lao động những yêu cầu thực tế, nhưng không cứng nhắc mà ngược lại, hướng tới sự mềm dẻo. Họ cố gắng tìm cách dự kiến trước những tình huống mới, những sự thay đổi và cả những phương án/dự kiến/dự phòng của riêng bản thân họ, nhằm thích nghi và đáp ứng được với những biến động mà họ đối mặt. Trong bối cảnh đó, sự cam kết và thực hiện cam kết từ hai phía: cá nhân người lao động và tổ chức sử dụng họ (có thể nêu hoặc không nêu trong hợp đồng lao động; có thể có hoặc hoàn toàn không có văn bản ghi nhận) là yếu tố nền tảng để các hoạt động "ổn định việc làm" có thể diễn ra một cách suôn sẻ và hiệu quả.

Trong khi VLOĐ hướng tới và tìm kiếm những việc làm (như) hiện có, hầu đáp ứng được các yêu cầu "ổn định" (của) chính chủ thể người lao động, truy tìm cái phù hợp với những tiêu chí của họ (nhưng) đã được xác định/bị áp đặt bởi những cái "sẵn có" thì OĐVL lại là những hình thức hoạt động tích cực, không chỉ nhằm duy trì việc làm (việc đang có hoặc việc khác) một cách "ổn định", mà hơn nữa còn đòi hỏi nó phải "thay đổi", đáp ứng được với những yêu cầu mới của quá trình phát triển (cá nhân và xã hội). Trong bối cảnh đó, sự dẫn thân (của chủ thể) và, đặc biệt, sự cam kết (từ các phía liên quan) là những yếu tố thiết yếu cho hoạt động hiệu quả của những người đi theo hướng OĐVL một cách tích cực, dám chấp nhận rủi ro và thách thức xã hội.

Thực tế, những người đi theo quan niệm VLOĐ không tham gia một cách thường xuyên vào quá trình trao đổi hay thương lượng về (các điều khoản) hợp đồng với phía sử dụng lao động. Nếu có thì các hoạt động như vậy cũng chỉ tập trung vào giai đoạn ký kết hợp đồng đầu tiên. Trong những giai đoạn kế tiếp, hiếm khi họ đặt vấn đề về sự cần thiết hay về những nhu cầu, đòi hỏi phải điều chỉnh hoặc thay đổi một cách cơ bản các hạng mục của bản hợp đồng đã ký. Ngược lại, những người đi theo quan niệm OĐVL đặt mục tiêu chủ yếu của họ vào những bản "hợp đồng" về tương lai việc làm và nhất là những bản hợp đồng sẽ đến trong tương lai nghề nghiệp - việc làm của họ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trương An Quốc (chủ trì), *Hội nhập việc làm nghề nghiệp của người tốt nghiệp đại học* (Khảo sát trên địa bàn thành phố Hà Nội), đề tài cấp ĐHQG, nghiệm thu: tháng 12/2006.
2. Trương An Quốc (chủ trì) và G de Terssac, DG Tremblay, *Renovation dans la vie quotidienne au Vietnam (Đổi mới trong đời sống thường nhật ở Việt Nam)*, đề tài liên đại học Pháp ngữ, nghiệm thu: tháng 6/2006.
3. Trương An Quốc và G de Terssac, 2006, "Choisir son emploi, une question de temporalités?" In *Les temporalités sociales: nouvelles approches*, Thommes J., G de Terssac (sous la dir. de), Toulouse, Octarès.