

MỘT SỐ CHÍNH SÁCH THỨC ĐẨY VIỆC LÀM CỦA NHẬT BẢN TRƯỚC NGUY CƠ LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG GIÀ HÓA.

HOÀNG VỌNG THANH*

C ho dù đã qua khỏi những giai đoạn khủng hoảng trầm trọng về kinh tế, chính trị và xã hội kéo dài suốt hơn một thập niên kể từ đầu những năm 90 của thế kỷ trước đến nay, Nhật Bản vẫn đang phải đối mặt và giải quyết rất nhiều vấn đề để đưa đất nước phát triển và duy trì vị trí tương xứng là nước có nền kinh tế lớn thứ hai thế giới. Một trong những vấn đề nổi cộm, hay nói cách khác, nét đặc trưng mang tính tiêu cực ảnh hưởng đến phát triển kinh tế - xã hội khi nói đến Nhật Bản trong những năm gần đây là lực lượng lao động già hóa, thiếu hụt trầm trọng nguồn lao động trẻ. Trước xu hướng người trung niên và cao tuổi ngày càng tăng lên, tỷ lệ sinh ngày càng giảm, Chính phủ Nhật Bản cũng như bản thân các công ty đã xúc tiến nhiều giải pháp nhằm thúc đẩy việc làm trước một xã hội già hóa.

1. Những chính sách trọng tâm để thúc đẩy việc làm cho người cao tuổi.

a. Về phía Chính phủ:

- Sửa đổi lại "Luật ổn định việc làm cho người cao tuổi"

Chính phủ Nhật Bản đã cho sửa đổi lại "Luật ổn định việc làm cho người cao tuổi", trong đó đảm bảo quyền làm việc cho những người trên 55 tuổi. Bộ luật này cũng nhấn mạnh việc yêu cầu các công ty kéo dài tuổi về hưu bắt buộc và thuê mượn lại những người cao tuổi có năng lực, kinh nghiệm tại các công ty hiện tại

hoặc từ các công ty chi nhánh cho đến khoảng 65 tuổi. Để nhanh chóng có được sự chấp nhận những quy định này, Chính phủ đang tiến hành nhiều bước nhằm cung cấp: 1) hướng dẫn và gợi ý từng trường hợp cụ thể cho những người sử dụng lao động; 2) hỗ trợ những người sử dụng lao động nâng độ tuổi nghỉ hưu hoặc đưa ra những kế hoạch tuyển dụng liên tục.

- *Đẩy mạnh chính sách tuyển dụng lại lao động trung niên và cao tuổi:*

Chính phủ đã thành lập nhiều văn phòng đảm bảo việc làm công do Chính phủ quản lý. Nếu như việc làm của một người lao động ở tuổi trung niên hoặc cao tuổi bị gián đoạn thì những cơ hội thuê mượn lại sẽ trở nên mong manh. Điều quan trọng là những người lao động cao tuổi bị mất việc làm cần phải tìm lại được việc làm càng sớm càng tốt, và điều này có nghĩa là họ cần có nhiều sự trợ giúp tìm kiếm việc làm trước khi họ rời bỏ công việc hiện tại. Đối với từng trường hợp cụ thể khi thấy phù hợp, các văn phòng đảm bảo việc làm công cộng do Chính phủ quản lý sẽ yêu cầu những người sử dụng lao động chuẩn bị các kế hoạch trợ giúp việc thuê mượn lại và trả một khoản trợ cấp cho những người sử dụng lao động, cho các xí nghiệp vừa và nhỏ, cho các công ty đã xúc tiến, chấp nhận và đưa ra những kế hoạch tuyển dụng lại những người lao động cao tuổi. Kể từ năm 2000, các văn phòng này đã cung cấp một khoản trợ cấp đặc biệt cho các chương trình tạo việc làm khẩn cấp. Khoản trợ cấp 300.000 Yên cho một

* Nghiên cứu viên, Viện Nghiên cứu Đông Bắc Á

người lao động được trả cho những người sử dụng lao động đang thuê lao động trung niên trong độ tuổi 45 - 59, những người hoặc là bị mất việc làm hoặc tham gia khóa đào tạo dạy nghề công. Các văn phòng này cũng đang tăng cường phổ biến thông tin và những dịch vụ hướng dẫn của mình.

Ngoài ra, để giải quyết tình trạng có nhiều người cao tuổi vẫn mong muốn được làm việc ở mức độ cao nhưng nhiều người trong số họ không thể đảm nhận công việc thời gian cả ngày khi ở tuổi gần 70 do những điều kiện về sức khỏe và tâm lý, Chính phủ đã cho thành lập nhiều Trung tâm nguồn nhân lực Bạc ở nhiều thành phố để tạo cơ hội và sẵn sàng cung cấp những công việc bán thời gian hoặc tình nguyện. Những Trung tâm này ký giao kèo với các xí nghiệp và các cá nhân về việc làm tạm thời hoặc ngắn hạn với tất cả các loại hình việc làm từ dọn dẹp, làm vườn, làm cỏ, thợ mộc đến nhân viên, thư ký văn phòng, quản lý, kỹ sư v.v...

- Phát triển kỹ năng - Nâng cao khả năng làm việc của người cao tuổi:

Nền kinh tế của Nhật Bản vẫn tiếp tục đình trệ ngay vào lúc cuộc sống công việc ngày trở nên dài hơn do dân số đang bị già hóa. Hai thách thức lớn mà Nhật Bản đang phải đối mặt là việc cải cách lại cơ cấu ngành và khuyến khích dịch chuyển lao động. Sự bất cân xứng về kỹ năng nghề nghiệp giữa người sử dụng lao động đang tìm kiếm lao động làm thuê với những người đang tìm việc làm cần phải được xem xét. Nhằm tới mục đích này, Chính phủ đã kêu gọi những người lao động ngoài việc tận dụng những chương trình phát triển kỹ năng một cách có hệ thống, dài hạn do các công ty thành lập ra như hiện nay, họ cần phải nhìn

nhận và trau dồi kỹ năng nghề nghiệp của riêng mình. Nhật Bản đang bước vào một kỷ nguyên mà người lao động nào cũng phải thấy rõ tầm quan trọng về khả năng làm việc của mình hoặc nhận thấy cần phải có những kỹ năng mà công ty hoặc những nơi khác đòi hỏi. Để đáp ứng được yêu cầu này, Chính phủ đã và đang tập trung mạnh vào những biện pháp sau:

1- Khuyến khích thuê mướn lại nhanh chóng bằng cách kết hợp việc nhận người đến làm việc với chương trình đào tạo ngành nghề cho họ;

2- Xây dựng nhiều chế độ nhằm khuyến khích các cá nhân tự trau dồi kỹ năng cho riêng mình. Hiện nay, đã có nhiều người đang làm việc tại các Văn phòng đảm bảo việc làm công cộng, tại các viện đào tạo và giáo dục với cương vị là cố vấn nghề nghiệp. Trong suốt hơn 5 năm qua, Chính phủ đã cố gắng đào tạo được khoảng 50.000 người là tư vấn nghề nghiệp cho những người trung niên và cao tuổi, những người vừa rời bỏ nghề cỏ trắng;

3- Thúc đẩy các chương trình phát triển kỹ năng nghề nghiệp bằng việc tận dụng nhiều nguồn đào tạo và giáo dục, trong đó có các viện đào tạo tư nhân, các trường đại học, và các tổ chức phi lợi nhuận nhằm giúp những người lao động ở tuổi trung niên và cao tuổi tìm kiếm việc làm.

b. Về phía các công ty

- Về phía các công ty, để có thể giải quyết được nhu cầu của công ty là cần những người có kinh nghiệm và những khả năng đặc biệt, không có lao động trẻ thay thế, các công ty thường áp dụng hai biện pháp, đó là thực hiện kế hoạch kéo dài thời hạn thuê mướn và kế hoạch thuê mướn lại. Hiện nay, trong số các công ty có thực hiện chế độ tuổi về hưu bắt buộc,

có 67,0% thực hiện kế hoạch kéo dài thời gian thuê mướn hoặc thuê mướn lại (13,8% chỉ có kế hoạch kéo dài thời gian thuê mướn, 46% chỉ có kế hoạch thuê mướn lại và 7,2% áp dụng cả hai cách)¹. Tuy nhiên, các công ty Nhật Bản đều đưa ra những điều kiện tuyển chọn đối với lao động có tuổi, cụ thể là 2 điều kiện chính sau: (1) Những kế hoạch này chỉ mở rộng cho những người lao động đáp ứng được những tiêu chuẩn cụ thể của công ty đó đặt ra; và (2) Kế hoạch này nhằm vào những cá nhân được xem là cần thiết cho các hoạt động của công ty đó. Có 3 lý do chính tại sao các công ty lại không thực hiện kế hoạch kéo dài việc thuê mướn với tất cả nhân công là vì: *Thứ nhất*, gánh nặng chi phí tiền lương liên quan đến chế độ tiền lương hiện nay do tiền lương có xu hướng tăng lên khi tuổi của những người lao động tăng. Các công ty nhận ra rằng họ sẽ không thể duy trì tính cạnh tranh kinh doanh của mình nếu họ thực hiện những kế hoạch kéo dài thời gian thuê mướn mà không thay đổi hệ thống tiền lương. *Thứ hai*, thiếu các vị trí phù hợp cho người lao động cao tuổi. Chẳng hạn, nhiều người cao tuổi gặp nhiều khó khăn khi đọc các bản chữ nhỏ, có những phản ứng chậm hơn lao động trẻ tuổi, không đáp ứng được các công việc mới do sức khỏe và khả năng chuyên môn v.v... Các công ty sẽ không thể tiếp tục giữ những người lao động cao tuổi nếu họ không có những công việc phù hợp. *Lý do cuối cùng*, những người lao động thường có tâm lý là không tin cậy vào các công ty về trách nhiệm giải quyết các vấn đề. Để có được và duy trì những khả năng hấp dẫn đối với các công ty khi

không quan tâm đến tuổi tác, chính những người lao động cần thiết phải chăm lo đến điều kiện sức khỏe của họ và phát triển năng lực của mình. Trên thực tế, trong nhiều trường hợp họ không có ý định tích cực thu hút sự chú ý của những người chủ mà chỉ thường thụ động đợi các công ty đưa ra điều gì đó.

- Đặc biệt hơn cả là các công ty đang hướng tới chế độ tuyển dụng tự do tuổi tác và xóa bỏ chế độ tuổi về hưu bắt buộc. Có nghĩa là nếu căn cứ vào thành tích và năng lực làm việc của mỗi cá nhân để trả lương và đưa ra sự đãi ngộ thì dù người lao động có tuổi cũng không cần phải nghỉ việc, do đó tuổi nghỉ hưu sẽ trở nên không cần thiết nữa. Với xu hướng như vậy, những người cao tuổi có ham muốn và năng lực lao động có thể làm việc, điều này vừa là niềm hạnh phúc của họ và cũng góp phần giải quyết các vấn đề trợ cấp tài chính. Ngay tại các công ty, nếu không có tuổi nghỉ hưu thì người lao động đến 60 tuổi sẽ không đồng loạt nghỉ làm, vì vậy cũng không có việc tuyển dụng nhất loạt những sinh viên mới tốt nghiệp đại học cũng như tuyển dụng những người đã từng làm ở những công ty khác. Nhưng có một điều là cách thức tuyển dụng kiểu Nhật Bản có truyền thống lâu dài và phổ biến rộng rãi cho nên dù muốn chuyển ngay sang một xã hội tự do tuổi tác thì có thể sẽ phát sinh nhiều vấn đề bất đồng không đơn giản. Do vậy, việc chuyển sang một xã hội tự do tuổi tác cần phải trải qua nhiều giai đoạn bằng những hình thái đa dạng. Tuy nhiên, Nhật Bản hiện đang đứng trước ngưỡng cửa của thời kỳ mà hiện tượng già hóa và giảm thiểu dân số đang diễn ra nhanh chóng cho nên thời gian cho sự thích ứng về chế độ tuyển dụng theo xu hướng này không còn nhiều.

¹ 2003 Survey on Employment Management: Managing of Retiring Older Workers, Human Resources Management, Vol.49- No11, October 1, 2003.

2. Chính sách khuyến khích phụ nữ tham gia vào thị trường lao động

a. Quan điểm về việc nữ giới tham gia thị trường lao động.

Về vấn đề việc làm của nữ giới, cả nam giới lẫn nữ giới đều ủng hộ quan điểm "phụ nữ nên tiếp tục đi làm ngay sau khi có con". Tuy nhiên, trên thực tế, khối lượng thời gian mà nữ giới có trong thời kỳ nuôi nấng con cái là rất ít cùng với việc thiếu sự trợ giúp của xã hội đã khiến phụ nữ không dễ dàng gì tiếp tục làm việc. Bên cạnh đó, mô hình việc làm dành cho những người phụ nữ mong muốn tiếp tục quay trở lại làm việc là những công việc không thường xuyên. Trong hầu hết các trường hợp, phụ nữ chấp nhận những vị trí công việc như vậy cho dù họ thích có được việc làm thường xuyên hơn.

Căn cứ vào sự mong muốn đi làm của những phụ nữ có con, có thể phân loại việc làm của phụ nữ thành 3 nhóm sau:

- Nhóm phụ nữ mong muốn đi làm liên tục. Có nghĩa là những người phụ nữ thuộc loại hình này sau khi lập gia đình hoặc sinh con vẫn muốn tiếp tục đi làm. Nói cách khác, người phụ nữ thuộc nhóm này vẫn là người đang có việc làm và không bị gián đoạn công việc của mình trong khi nghỉ. Trong trường hợp này, những chế độ hỗ trợ cân đối công việc với cuộc sống gia đình (chẳng hạn như chăm sóc con cái, chăm sóc gia đình, và rút ngắn giờ làm việc...) trở nên rất quan trọng.

- Nhóm phụ nữ mong muốn nhân cơ hội lập gia đình và sinh con để nghỉ việc và rồi sau đó lại quay trở lại đi làm khi gánh nặng nuôi nấng con cái đã giảm xuống. Người phụ nữ thuộc nhóm này sẽ từ bỏ công việc của mình đang làm trong một khoảng thời gian tương đối dài cho

đến khi họ có thể thấy thu xếp được việc gia đình để tiếp tục đi làm trở lại.

- Nhóm phụ nữ không muốn đi làm mà chỉ muốn ở nhà tập trung vào công việc gia đình, nuôi con.

b. Chính sách đẩy mạnh sự tham gia lao động của nữ giới

Trước nguy cơ thiếu hụt lực lượng lao động trong xã hội Nhật Bản hiện nay và trong nhiều năm tới, sự tham gia vào thị trường lao động của nữ giới được xem là biện pháp khả quan trong một loạt những chính sách phát triển nguồn nhân lực mà Chính phủ Nhật Bản đang xúc tiến. Để khuyến khích và tăng cường hơn nữa số lượng nữ giới vào thị trường lao động, Chính phủ Nhật Bản đã tiến hành những biện pháp cơ bản sau:

- Ban hành Luật Cơ hội Việc làm Bình đẳng (Equal Employment Opportunity Law), trong đó yêu cầu các công ty không được phân biệt đối xử với lao động nữ trong các vấn đề đào tạo, đề bạt, sa thải, nghỉ hưu, hưởng các chế độ phúc lợi của công ty, đẩy mạnh việc cư xử bình đẳng giữa lao động chính quy và không chính quy.

- Sắp xếp giờ làm việc linh hoạt và ngắn hơn tại các công ty hoặc bố trí các công việc làm tại nhà và từ xa cho những lao động nữ phải gánh vác trách nhiệm gia đình trong khi đang đi làm.

- Thành lập nhiều nhà trẻ, mẫu giáo, và trung tâm chăm sóc người già rộng khắp mọi nơi nhằm giảm bớt gánh nặng chăm sóc gia đình cho nữ giới làm việc.

- Yêu cầu các công ty quan tâm hơn nữa đến tính cân đối giữa công việc cơ quan và công việc gia đình, tạo ra nhiều sự lựa chọn khác nhau hơn, tìm hiểu lại lối sống và phong cách làm việc của cả nam giới lẫn nữ giới để tìm kiếm sự hài hòa giữa công việc và cuộc sống riêng tư.

3. Chính sách hỗ trợ phát triển nghề nghiệp cho thanh niên

Khi nhìn vào thực trạng việc làm của giới lao động trẻ Nhật Bản trong thời gian gần đây, có thể thấy vấn đề việc làm trong thị trường lao động của Nhật Bản nói chung vẫn đang hết sức nghiêm trọng. Tưởng rằng trước thực trạng thị trường lao động đang đòi hỏi phải có một đội ngũ lao động trẻ năng động, có kiến thức và tay nghề cao kế tục và thay thế cho đội ngũ lao động ngày càng già, thiếu khả năng thực hiện những công việc mới, thanh niên Nhật Bản sẽ dễ dàng tìm kiếm được việc làm sau khi ra trường thế nhưng họ đang phải đối mặt với tình hình ngày càng tồi tệ hơn khi tìm kiếm việc làm. Những vấn đề chính sau đây có thể thấy mức độ đáng lo ngại cho đội ngũ lao động này:

- Tỷ lệ thất nghiệp tăng cao, tính trung bình là 10% từ nhóm tuổi 15 - 24. Số lượng sinh viên sau khi tốt nghiệp không tìm được việc làm cũng đang tăng lên.

- Số lượng thanh niên sớm bỏ việc sau một đến ba năm đầu đi làm cũng tăng dần.

- Thanh niên làm việc bán thời gian và thường xuyên thay đổi công việc nay chỗ nọ mai chỗ kia cũng đang tăng đáng kể.

Những nhân tố cơ bản gây ra những vấn đề trên là do:

- Có nhiều khó khăn khi tạo dựng ý thức nghề nghiệp do thiếu giáo dục nghề nghiệp thực tế.

- Các công ty ngày càng đòi hỏi lao động phải có kỹ năng nghề nghiệp thành thạo, có kinh nghiệm.

- Gặp nhiều khó khăn khi chọn đúng nghề, đúng việc do xã hội ngày phức tạp.

- Suy thoái kinh tế kéo dài, trong lúc thanh niên đi tìm kiếm việc làm thì cũng

là lúc các công ty đang cắt giảm và sa thải công nhân.

- Thái độ và nhận thức về cuộc sống và công việc của thanh niên ngày nay rất khác nhau. Chẳng hạn, trong một cuộc điều tra hỏi về những lý do tại sao đi làm, tỷ lệ thanh niên trả lời "để có một cuộc sống thú vị" tăng lên, trong khi đó tỷ lệ người trả lời "để kiểm tra năng lực của mình" hay "để sung túc về kinh tế" đã giảm xuống. Tệ hại hơn khi nhiều thanh niên đang có sự thay đổi cách nghĩ về cuộc sống một cách tiêu cực, tỷ lệ những người trả lời "Tôi muốn tránh trách nhiệm càng nhiều càng tốt" hoặc "Tôi thực sự không muốn làm những điều đòi hỏi phải có sự cố gắng hay rèn luyện" đang tăng lên. Khi được hỏi về công việc lý tưởng, hơn 50% người được hỏi trả lời "Đó là công việc có thu nhập ổn định" hay "Đó là công việc mà tôi cảm thấy thú vị".

Nếu như không có những hành động thích hợp, số lượng thanh niên không phát triển được nghề nghiệp của họ sẽ ngày càng tăng. Điều này sẽ khiến cho thanh niên không thể thích ứng với một xã hội tri thức và thiếu đi nguồn nhân lực mà các ngành nghề đang cần. Trước một thực trạng hết sức tồi tệ như vậy, Chính phủ cũng như bản thân các công ty đã và đang đưa ra nhiều biện pháp nhằm phát triển nguồn lao động trẻ này. Chủ yếu tập trung vào những biện pháp sau:

- Tăng cường cơ hội thực hành nghề nghiệp ngay tại trường học, hướng dẫn, nâng cao chất lượng đào tạo nghề nghiệp cho thanh niên để bắt kịp với những thay đổi về công nghệ, kiến thức.

- Thành lập các trung tâm cung cấp các khóa học đào tạo hướng nghiệp không tập trung cho những sinh viên mới ra trường hoặc đã sớm bỏ việc.

- Kết hợp với các trung tâm giới thiệu việc làm để đẩy mạnh công tác tư vấn nghề nghiệp, giúp cho sinh viên chọn đúng việc phù hợp với khả năng. Đồng thời thiết lập một hệ thống trợ giúp các hoạt động giữa những người làm việc bán thời gian nay chỗ nọ mai chỗ kia nâng cao nhận thức nghề nghiệp của mình.

- Thực hiện dự án thử việc làm cho thanh niên. Dự án này được bắt đầu vào tháng 12 năm 2001. Dự án này đã giúp cho các công ty thuê những thanh niên đang thất nghiệp làm việc cho họ trong một thời gian ngắn. Nhiều trong số những người thử việc trong dự án này đã được thuê dài hạn sau khi kết thúc thời gian thử việc. Có thể thấy, dự án này đã cho thấy tính hiệu quả trong việc tạo ra cơ hội việc làm cho thanh niên. Số lượng thanh niên bắt đầu thử việc là 36.114 vào cuối tháng 3 năm 2003, và 23.064 người trong số này đã hoàn thành việc làm thử mà trong đó 18.213 người (chiếm 79,0%) đã được thuê lại theo dạng lao động suốt đời.

*

*

*

Có thể thấy rằng, lực lượng lao động già hóa, sự thiếu hụt trầm trọng nguồn lao động trẻ, tỷ lệ sinh đang ngày một giảm là những yếu tố tiêu cực ảnh hưởng trực tiếp tới việc phát triển kinh tế xã hội Nhật Bản. Những chính sách trên đây của Chính phủ Nhật Bản như một giải pháp tình thế đã phân nào giải quyết được một số tồn tại trong chính sách lao động của họ, góp phần không nhỏ trong việc cải thiện vấn đề việc làm đang ngày càng trở nên bức xúc tại nước này.

Tuy nhiên, những chính sách trên chỉ mang tính tạm thời, chính phủ Nhật Bản cần phải có những biện pháp, những chính sách tích cực hơn nữa. Hy vọng với

tính sáng tạo và những nỗ lực không ngừng, những nhà hoạch định chính sách Nhật bản sẽ đem lại một luồng sinh khí mới cho xã hội Nhật Bản, góp phần đưa nước này trở lại vị trí một siêu cường trên thế giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Prof. Fujimura, *Employment Extension for Workers in their early 60s at Japanese Firms*, Faculty of Business Administration, Hosei University, Vol.39-No.4 April 1,2002.

2. Senior Researcher. Hisao Naganawa, *The Work of the Elderly and the Silver Human Resources Centers*, the Japan Institute of Labor, Vol.36-No06, June 1.2003.

3. *The Employment System in an Aging Society "Abolishing the Mandatory Retirement System and Operating Employment from Age*, JIL News and Information, January 2002.

4. The Japan Institute of Labor Policy and Training, *Labor Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2005/2006*, July 2005.

5. Japan institute of Labor, 2002, 2003, 2004 Japan Labor Bulletin,

<http://www.jil.go.jp/bulletin/index.htm>

7. Hiroyuki, Isao Ohashi, Jiro Nakamura, Masahiro Abe and Ryo Kanbayashi. "Koyochosei Jyoseikin no Seisaku Koka ni Tsuite" (*On the Effect of the Employment Adjustment Subsidy*). The Japanese Journal of Labour Studies No. 510: 55-70.
