

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở NHẬT BẢN NHỮNG NĂM GẦN ĐÂY.

PGS. TS. NGUYỄN DUY DŨNG
Viện Nghiên cứu Đông Bắc Á

Phát triển nguồn nhân lực là yêu cầu hết sức cần thiết và là một trong những yếu tố quyết định nhất đối với tăng trưởng kinh tế cũng như tăng cường sức mạnh của mỗi quốc gia. Hơn thế nữa, đó không chỉ là mối quan tâm của chính phủ, xã hội mà còn của chính các chủ thể kinh tế, nhất là các công ty tư nhân. Điều này có thể nhận thấy trong quan niệm cũng như biểu hiện và các chính sách phát triển nguồn nhân lực ở Nhật Bản trước đây và hiện nay. Đặc biệt, đào tạo sử dụng và quản lý nhân lực trong các doanh nghiệp được coi như là một nội dung chủ yếu phản ánh rõ nét nhất việc thực hiện chính sách phát triển nhân lực của quốc gia.

Bài viết này cố gắng phác họa bức tranh về thực trạng phát triển nguồn nhân lực ở Nhật Bản, rút ra những nhận xét đánh giá nhằm góp phần hiểu biết đầy đủ hơn về kinh tế Nhật Bản và các doanh nghiệp nói chung trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực nói riêng ở nước này những năm gần đây.

I. SỰ THAY ĐỔI VỀ SỐ LƯỢNG VÀ CƠ CẤU LAO ĐỘNG.

Sự gia tăng về số lượng và sự thay đổi rõ rệt về cơ cấu là đặc điểm nổi bật nhất về thực trạng nguồn nhân lực của Nhật Bản cũng như trong các công ty từ những năm 1990 đến nay. Điều này biểu hiện ở các khía cạnh sau:

1. *Số lượng lao động thu hút vào các ngành kinh tế nói chung, các công ty nói riêng tăng chậm.*

Các số liệu thống kê cho thấy: năm 1990 tổng lao động trong độ tuổi từ 15 tuổi trở lên là 100.890.000 người thì năm 1995: 105.100.000 người, năm 2000: 108.360.000 người, năm 2002: 109.290.000 người¹ Như vậy, trong thời kỳ từ 1990 đến nay, dân số đến tuổi lao động bổ sung hàng năm ở mức thấp và không ổn định. Trong khi năm 1997 mức tăng cao nhất đạt 76 vạn người thì từ năm 1999 lại xuất hiện tình trạng giảm dần với mức giảm 14 vạn người so với năm trước. Nhìn chung, lực lượng lao động trong các công ty khu vực tư nhân luôn chiếm vị trí vượt trội trong tổng số lao động của nền kinh tế cả về số lượng tuyệt đối và tương đối. Tỷ lệ này khá ổn định và thường chiếm khoảng trên 92% tổng số lượng lao động của các ngành kinh tế. Nếu như năm 1990 lực lượng lao động của khu vực này chiếm 92,6% trong tổng lực lượng lao động thì năm 1991 là 92,7%, 1992 : 92,6%, 1993: 92,6%, 1994: 92,4%. 1995: 92,5%, 1996: 92,4%, 1997: 92,5%, 1998: 92,5%, 1999: 92,4%². Việc số lượng lao động trong

¹ Nguồn: *Ministry of management, Home Affairs, Posts and Telecommunications, Annual Report on the Labour Survey*).

² Nguồn: *Annual Report on National Accounts, Economic and Social Research Institute, Cabinet Office, Apr.10,2001.*

khu vực tư nhân tăng không chỉ liên quan đến sự biến đổi cơ cấu kinh tế đất nước mà còn do sự thay đổi thị trường lao động. Thực tế, thị trường lao động đã không còn khép kín, các kênh và cách thức tuyển chọn lao động đã tăng lên nhiều. Sản phẩm chất xám đã trở thành loại hình kinh doanh mà ở đó không ít công ty đã gặt hái nhiều thành công. Tham gia hoạt động này còn có các công ty có quy mô nhỏ, các hãng nước ngoài (người Nhật gọi là Heddo-Hantas), và vai trò của chúng đã được chấp nhận với phạm vi hoạt động ngày càng mở rộng. Vì thế, việc người lao động tìm đến các công ty tư nhân xin việc ngày một tăng đã là hiện tượng khá phổ biến. Ngoài ra, cũng cần phải thấy rằng, bản thân xã hội Nhật Bản và người lao động ngày nay đã có nhiều thay đổi trong quan niệm về việc làm: họ không còn chú trọng hoàn toàn tìm việc trong các cơ quan nhà nước, hoặc không dám thay đổi chỗ làm việc... đã là những lý do làm cho sự gia tăng lao động trong khu vực tư nhân hiện nay có xu hướng tăng nhanh hơn so với khu vực khác, nhất là khu vực chính phủ.

2. Cơ cấu lao động thay đổi khá rõ nét, nhất là trong các công ty thuộc khu vực tư nhân.

Nếu như mức độ tăng số lượng lao động trong các công ty Nhật Bản không có nhiều biến động và tỷ lệ của chúng trong tổng lao động của các ngành kinh tế khá ổn định thì cơ cấu lao động trong các công ty tư nhân có sự thay đổi khá rõ nét trong các lĩnh vực khác nhau.

- Các ngành thu hút nhiều lao động nhất và ngày càng chiếm tỷ trọng cao bao gồm: dịch vụ, bán buôn bán lẻ, chế tạo... Cơ cấu này phản ánh khá chính xác sự thay đổi của cơ cấu các ngành kinh tế của Nhật Bản trong thời kỳ này. Nếu như năm 1990 ngành dịch vụ đứng ở vị trí thứ hai sau ngành chế tạo về số lượng lao động thu hút với 14.708.000 người thì từ

năm 1991 trở đi đã chiếm vị trí số 1 với tổng số lượng lao động ngày càng tăng: năm 1991 là 15.361.000 người, năm 1996 là 17.410.000 người, năm 1998 là 18.253.000 người, năm 1999 là 18.298.000 người³. Xu hướng tăng nhanh lao động trong lĩnh vực dịch vụ sẽ tiếp tục được duy trì.

- Trong khi các ngành dịch vụ và bán buôn bán lẻ số lao động thu hút ngày càng tăng thì nhiều ngành kinh tế quan trọng số lượng lao động đã giảm sút như khai khoáng, chế tạo... Ngoài lý do giảm tương đối các ngành này trong cơ cấu chung đã làm cho số lượng lao động thu hút tăng chậm thì việc Nhật Bản chuyển mạnh các xí nghiệp thuộc lĩnh vực này ra đầu tư ở nước ngoài cũng là một nguyên nhân làm cho gia tăng lao động trong nước vào các ngành này giảm đi một cách tương đối.

Đáng chú ý là ngành vận tải và công nghệ thông tin... số lao động đáng lẽ phải tăng khá nhanh, song thực tế chỉ đạt mức vừa phải. Nguyên nhân của tình hình này như người Nhật cũng đã nhận thấy là do sự chậm trễ của các ngành kỹ thuật mới trong đó có công nghệ thông tin của Nhật Bản. Nếu chúng ta so sánh với Mỹ và Pháp về số việc làm trong lĩnh vực này sẽ thấy rõ hơn về mức độ thu hút thấp lao động trong ngành này ở Nhật Bản. Ở Pháp năm 1990 tỷ lệ % lao động trong ngành sản xuất công nghệ thông tin và viễn thông chiếm 3,5%, và năm 1998 chiếm 3,6% còn ở Mỹ các con số tương ứng là 3,7% và 4,1%, trong khi đó ở Nhật Bản là 0,6% và 0,6% cùng thời kỳ nói trên.

Dù rằng, những năm gần đây sự di chuyển nghề nghiệp không còn là hiện tượng cá biệt, song tình hình này đã diễn

³ Nguồn: *Annual Report on National Accounts Economic and Social Research Institute Cabinet Office, (Apr.10,2001).*

ra không đồng đều giữa các ngành và loại hình công ty. Thông thường những ngành đang nổi lên như dịch vụ, viễn thông...mức độ thu hút lao động nhanh hơn. Trong khi đó những ngành đòi hỏi đào tạo lâu dài và ổn định thì việc thu hút lao động không hoàn toàn dễ dàng, chẳng hạn nghề xây dựng, chế tạo. Đó là chưa nói tới sự thu hẹp tương đối hoạt động của ngành này. Thực tế sự di chuyển chỗ làm việc cũng không đơn giản đối với người lao động ở các lĩnh vực này.

3. Số lao động nước ngoài ở Nhật Bản có xu hướng gia tăng nhất là từ năm 1985 đến nay.

Nhật Bản vốn được coi là quốc gia mà thị trường lao động đóng cửa suốt một thời gian khá dài. Tuy nhiên, từ năm 1985 tình hình này đã có nhiều thay đổi khi mà số lao động nước ngoài vào làm việc tại Nhật Bản tăng lên. Nếu năm 1990 số lao động nước ngoài được cấp giấy phép là 94900 người thì năm 1998 là 101900 người. Dĩ nhiên, nếu so với các nước TBCN phát triển thì tỷ lệ này còn thấp, song với việc nhập khẩu lao động nước ngoài đã là một sự thay đổi khá lớn về quan niệm cũng như nhu cầu và tính đa dạng linh hoạt trong hoạt động của thị trường lao động ở Nhật Bản.

4. Biến động cơ cấu độ tuổi lao động, sự phân biệt lao động nữ và nam giới.

Trong những năm gần đây ở Nhật Bản, sự thay đổi về nhân lực không chỉ biểu hiện rõ rệt về cơ cấu lao động trong các ngành các lĩnh vực kinh tế mà còn ở cơ cấu của độ tuổi lao động.

- Lực lượng lao động của Nhật Bản và cũng là của các công ty chủ yếu tập trung ở 3 độ tuổi (25-34, 35-44, 55-64). Tuy nhiên, nếu so sánh cả thời kỳ dài cho thấy số lượng lao động ở các độ tuổi này có nhiều biến động: nếu như số người ở độ tuổi 25-34 có xu hướng tăng thì ở độ tuổi 35-44 và 45-54 có xu hướng giảm.

Chẳng hạn, năm 1990 lao động ở các độ tuổi trên tương ứng là: 12.250.000 người, 16.150.000 người và 14.180.000 người, năm 1997 là 14.130.000 người, 13.270.000 người và 16.470.000, người thì năm 2000 các con số tương ứng là: 15.080.000 người, 12.960.000 người, 16.170.000 người.

- Trong khi số lao động trẻ (ở độ tuổi 15-19 và 20-24) có xu hướng giảm thì số lao động người già (độ tuổi từ 55-64 và trên 65) lại tăng. Các con số tương ứng của năm 1990 là: 1.810.000 người, 6.530.000 người và 9.320.000 người, 3.600.000 người. Năm 1997 các con số tương ứng là: 1.440.000 người, 7.130.000 người và 10.680.000 người, 4.750.000 người thì năm 2000 các con số trên là: 1.320.000 người, 6.290.000 người và 10.920.000 người và 4.930.000 người. Rõ ràng, sự biến động này đã phản ánh sự già hoá dân số Nhật Bản, việc sử dụng hợp lý lao động trẻ và lao động người già hoàn toàn không diễn ra bình thường như trước đây. Trong bối cảnh thay đổi nhanh chóng của khoa học công nghệ, việc sử dụng lao động ở các ngành kinh tế nói chung trong các công ty nói riêng đang đặt ra nhiều vấn đề bức xúc và đòi hỏi phải được xem xét một cách nghiêm túc.

Phân tích thực trạng nhân lực của các công ty Nhật Bản có thể cho thấy sự chênh lệch về cơ cấu lao động nam và nữ. Nhật Bản là một trong những nước mà tỷ lệ phụ nữ tham gia lao động trong các ngành kinh tế tương đối thấp, đặc biệt trong các xí nghiệp công nghiệp nặng. Nếu như năm 1992 số nữ lao động làm thuê là 19.981.000 người (chiếm khoảng 39%), thì năm 1997 là 21.134.000 người (chiếm khoảng 39,5%). Như vậy, suốt cả một thời kỳ khá dài, tỷ lệ lao động nữ thu hút vào các công ty ở Nhật vẫn không có gì thay đổi. Đây có thể được coi là một đặc điểm khá nổi bật trong vấn đề sử dụng nguồn nhân lực ở Nhật Bản nói

chung, trong các công ty nói riêng. Đó là chưa nói tới sự bất bình đẳng về tiền lương, thu nhập, nghề nghiệp, điều kiện làm việc và các quan niệm đánh giá khác nhau về lao động nữ ở nước này.

5. Sự thay đổi về quy mô, số lượng công nhân và tái cơ cấu công ty.

Liên quan trực tiếp đến thực trạng nhân lực trong các công ty Nhật Bản là loại hình và quy mô của chúng cũng như sự thay đổi hoạt động sản xuất kinh doanh. “Tính đến cuối thập kỷ 1990 ở Nhật Bản có tổng cộng 6.544.700 xí nghiệp, trong đó có 57.000 xí nghiệp lớn, chiếm 0,9% tổng số xí nghiệp và có 6.484.300 xí nghiệp nhỏ, chiếm 0,9% tổng số”⁴. Thực tế của năm 1999 đã phản ánh khá rõ nét thực trạng về sự thay đổi quy mô và số lượng công nhân thông qua các biểu hiện cụ thể sau:

- Số công ty có quy mô công nhân từ 1-4 người chiếm tỷ lệ nhiều nhất (63%) với 3.007.046 công ty và lần lượt là các công ty có quy mô 5-29 người, 30-99 người và 100-299 người. Trong khi đó số công ty có quy mô công nhân từ 300 người trở lên chiếm tỷ lệ thấp nhất (0,2%) với 9.400 công ty. Như vậy có thể thấy đa phần các công ty ở Nhật Bản thuộc loại vừa và nhỏ, còn số công ty thuộc loại quy mô lớn chiếm tỷ lệ khá thấp.

- Tuy nhiên, xét về số lượng công nhân làm việc trong các loại hình xí nghiệp thì trật tự về vị trí có sự thay đổi không giống như theo tiêu chí số lượng công ty. Chiếm vị trí cao nhất về số lượng công nhân là loại xí nghiệp có quy mô từ 5-29 người (39%) với 20.992.994 người, tiếp đó là loại xí nghiệp quy mô 30-99 người, loại từ 1-4 người, loại 100-299 người và ở vị trí cuối cùng là các xí

niệp lớn có quy mô từ 300 người trở lên với số lao động thu hút là 6.136.570 người chiếm 11,4 %. Như vậy, số lượng công nhân thu hút nhiều nhất tập trung vào loại công ty có quy mô nhỏ từ 5-99 người. Nhiều nhận định cho rằng với cơ cấu trên là khá hợp lý nếu xem xét trong quan hệ với cơ cấu kinh tế và nhất là trong giai đoạn tăng trưởng cao. Tuy nhiên, những năm gần đây cơ cấu này không hoàn toàn phát huy hiệu quả khi mà Nhật Bản phải đối mặt với suy thoái kinh tế và những biến đổi của bối cảnh bên ngoài. Vì vậy, cải tổ cơ cấu trong đó có lao động là một trong nội dung quan trọng của chiến lược và chính sách tái cơ cấu các công ty Nhật Bản trong điều kiện mới. Điều này sẽ ảnh hưởng và tác động mạnh đến vấn đề tìm việc làm cũng như tình trạng thất nghiệp ở Nhật Bản. Quả vậy, tình hình thuê mượn công nhân ở các công ty đang có xu hướng chững lại, nhất là khi các công ty lớn đang tiến hành cải tổ khá mạnh bạo. “Theo kết quả điều tra về tình hình việc làm của Bộ Lao động Nhật Bản đưa ra vào cuối năm 1999, số lượng nhân viên thường xuyên hay còn gọi là nhân viên chính quy (Regular Employess) đã giảm khoảng 90.000 người ở các công ty có dưới 10 nhân viên, và khoảng 3000.000 người ở các công ty lớn có từ 1000 nhân viên trở lên (kể từ 1992 đến cuối 1999). Trong số những người lao động làm đủ cả ngày tại các công ty lớn, tỷ lệ phần trăm những người từ 45 tuổi trở lên đã tăng từ 30,5% năm 1990 đến 35,75 năm 1996”⁵. Như vậy, sự biến động số lượng lao động trong các công ty Nhật Bản không chỉ là hệ quả của tình hình kinh tế không khả quan của đất nước mà thực trạng đó đang đặt ra trước các công ty cũng như chính đội ngũ công nhân lao động nhiều vấn đề

⁴ Vũ Văn Hà (Chủ biên): *Điều chỉnh cơ cấu kinh tế Nhật Bản trong bối cảnh toàn cầu hoá*, NXBKHXH, Hà Nội, năm 2003, trang 266.

⁵ Hoàng Vọng Thanh: *Về vấn đề việc làm và thất nghiệp ở Nhật Bản hiện nay*, Đề tài cấp Viện, Trung tâm Nghiên cứu Nhật Bản, Hà Nội, năm 2002, trang 6,7.)

cần phải giải quyết hiện nay và trong thời gian tới.

II. ĐỘI NGŨ LAO ĐỘNG CÓ CHẤT LƯỢNG CAO.

Đội ngũ lao động trong các công ty Nhật Bản không chỉ đông đảo về số lượng mà còn có chất lượng và trình độ cao về học vấn cũng như nghề nghiệp chuyên môn. Khi phân tích chất lượng lao động cần thiết phải đề cập đến hai khía cạnh chủ yếu đó là giáo dục và đạo đức.

1. Trình độ giáo dục cao của người lao động.

Trình độ của đội ngũ lao động phụ thuộc vào mức độ học vấn của mỗi người và của toàn xã hội. Có thể nói Nhật Bản là một trong những nước có trình độ phổ cập giáo dục cao. Điều đáng chú ý là ngành kỹ thuật luôn chiếm vị trí dẫn đầu trong số sinh viên đại học, nghiên cứu sinh thạc sỹ và tiến sỹ phân theo ngành chuyên môn. Tiếp đó là các lĩnh vực: khoa học xã hội và khoa học tự nhiên, y học... Chẳng hạn, năm 1996 số sinh viên đại học của ngành kỹ thuật chiếm 20,7%, nghiên cứu sinh thạc sỹ chiếm 40,6%, nghiên cứu sinh tiến sỹ đạt 21,3%. các con số tương ứng của khoa học xã hội là: 42,3%, 10,45, 11,3% và khoa học tự nhiên là: 3,8%, 10,4% và 11,3%⁶ Điều này không chỉ thể hiện mức độ khác nhau về sự phân phối ngành nghề mà còn chứng tỏ trình độ và chất lượng cao của đội ngũ lao động Nhật Bản. Người ta cũng có thể nhận thấy điều đó qua tỷ lệ học sinh tốt nghiệp đại học có việc làm thông thường chiếm tỷ lệ cao khoảng 80% và ngành kỹ thuật vẫn tiếp tục đứng đầu trong số lao động được thu hút vào các ngành, các công ty.

⁶ (Shinnichi Ichihimura: *Kinh tế chính trị của sự phát triển của Nhật Bản và châu Á*, Viện Quản lý kinh tế Trung ương, NXB Thống kê, Hà Nội, năm 1999, trang 102).

Nhìn chung, đại bộ phận lao động trong các công ty đều có trình độ trung học phổ thông trở lên. Đây là chỉ số về chất lượng người lao động khá cao so với các nước trên thế giới. Đi sâu phân tích trình độ của người lao động có thể rút ra một số nhận xét sau:

- Trong số lao động nam giới có khoảng 1/2 có trình độ trung học phổ thông bậc cao trở lên. Năm 1992 con số đó là 15.014.000 người, năm 1997 là 15.221.000 người. Con số lao động nữ tương ứng với thời kỳ trên là: 10.660.000 người và 10.979.000 người.

- Số lượng người lao động có trình độ cao có xu hướng tăng. Năm 1992 số lao động nam giới có trình độ đại học trở lên là 8.050.000 người, năm 1997 là 9.213.000 người. các con số tương ứng của nữ giới trong thời kỳ này là: 1.450.000 người và 1.979.000 người.

- Nhìn chung nam giới có trình độ cao hơn nữ giới, nhất là ở trình độ cao đẳng và đại học trở nên. Tuy nhiên, xu hướng rút ngắn khoảng cách này ngày càng tăng lên. Nếu năm 1992 chênh lệch số lao động có trình độ đại học của nam so với nữ khoảng 5,5 lần thì năm 1997 con số đó chỉ còn khoảng 4,6 lần.

- Tuổi trung bình và thời gian phục vụ của lao động có trình độ cao khá thấp.

Theo số liệu điều tra (Ministry of Health, Labour and Welfare, Basic Surveys on Wage Structure) trong các công ty thuộc lĩnh vực công nghiệp của Bộ Y tế Lao động và Phúc lợi cho thấy:

- Số tuổi và thời gian phục vụ bình quân của đội ngũ lao động những năm 1990-2000 ít có sự thay đổi đột biến. Nếu năm 1980 số tuổi bình quân của nam giới là 36,8 thì năm 1990 là 38,3, 1997 là 40,5, năm 2000 là 40,8. Các con số tương ứng của nữ giới là: 34,8, 35,7, 37,3, 37,6. Tương tự như vậy thời gian phục vụ bình quân của nam giới là: năm 1980: 10,8

năm, 1990: 12,5, 1997: 13,3, và năm 2000 là 13,3. Các con số tương ứng của nữ giới là: 6,1, 7,3, 8,4, và 8,8.

- Nếu xét theo trình độ học vấn thì tầng lớp lao động có trình độ trung học bậc thấp chiếm tỷ lệ cao nhất về số tuổi bình quân cũng như thời gian phục vụ bình quân. Nếu năm 1980 số tuổi bình quân của lớp người này là: 43,2, năm 1990 là 47,3, 1997: 50,0, năm 2000: 50,3. Các con số tương ứng của nữ giới là: 43,8, 48,5, 51,8, 52,3. Đây cũng chính là lớp người có thời gian phục vụ bình quân cao nhất. Năm 1980 thời gian phục vụ bình quân của họ là 12,3 năm, năm 1990 là 15,5 năm, năm 1997 là 17,6 năm, năm 2000 là 17,9 năm. Các con số tương ứng của nữ giới là: 7,7, 10,8, 12,6, và 13,4.

- Trong khi đó tuổi bình quân của tầng lớp có trình độ đại học trở lên của cả nam và nữ đều thuộc loại thấp nhất. Năm 1980 con số đó ở nam giới là 34,8 tuổi, năm 1990: 37,0 tuổi, năm 1997: 38,3 tuổi, và năm 2000 là 38,7 tuổi. Các con số tương ứng của nữ giới là: 29,9, 30,7, 31,5, và 31,7. Điều này cũng có nghĩa là số thời gian phục vụ của lớp người ở độ tuổi này cũng thuộc loại thấp nhất. Đối với nam giới năm 1980 thời gian phục vụ bình quân của họ là 9,2 năm, 1990 là 11,0 năm, 1997 là 12,0, năm 2000 là 12,1 năm. Các con số tương ứng của nữ giới ở lớp người này là: 4,5, 5,3, 5,9, 6,1.

Những số liệu trên cho chúng ta thấy rằng số lao động có trình độ cao trong các công ty Nhật Bản nhìn chung khá trẻ, kể cả nam và nữ. Trong khi số có trình độ thấp có tuổi bình quân và thời gian phục vụ khá cao. Rõ ràng, lớp người có trình độ thấp này chính là đội ngũ đóng góp quan trọng nhất trong thành công của thời kỳ tăng trưởng cao. Đặc biệt trong lĩnh vực công nghiệp. Tuy nhiên, tốc độ bổ sung của đội ngũ lao động trẻ có trình độ cao vẫn còn chậm

chạp. Thực tế cho thấy, hiện nay các công ty Nhật Bản vẫn còn thiếu đội ngũ này. Do vậy, nếu không đào tạo và bổ sung kịp thời thì khó có thể tạo nên sức mạnh trong cạnh tranh hiện đang diễn ra gay gắt trên thế giới. Tình trạng này có thể do các công ty không có sự chuẩn bị kịp thời và dẫn đến sự hụt hẫng về đội ngũ lao động có trình độ cao. Do Nhật Bản đóng kín thị trường lao động và họ đã đứng ngoài cuộc chạy đua để nhập khẩu lao động chất xám từ các nước khác. Vì thế, để bù đắp sự thiếu hụt này quả là không dễ dàng. Hiện nay, người Nhật Bản đã nhận ra sự chậm trễ trong việc đầu tư chiếm lĩnh các lĩnh vực kỹ thuật cao và cả sự thiếu chuẩn bị đào tạo bổ sung đội ngũ lao động có trình độ cao...

Ngoài sự thiếu hụt trên việc thay đổi hình thức thuê mướn thời gian gần đây ở mức độ nào đó cũng đã ảnh hưởng đến sự ổn định, đào tạo và phát triển chất lượng lao động. Thực tế các công ty cũng như xã hội Nhật Bản đang phải đối mặt với vấn đề già hoá dân số mà trực tiếp là giải quyết các chế độ liên quan đến sử dụng bố trí lao động người già. Làm thế nào để có thể tiếp tục khai thác những kinh nghiệm, khả năng của lớp người này và đảm bảo cuộc sống ổn định cho họ, trong khi cần phải tăng cường bổ sung nhanh chóng lớp người trẻ tuổi có trình độ cao?. Đây quả là bài toán không dễ không chỉ liên quan đến số lượng và chất lượng đội ngũ lao động, đụng chạm đến các vấn đề tâm lý xã hội...trước mắt mà còn đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong các công ty và của cả xã hội Nhật Bản trong tương lai.

Khi phân tích chất lượng lao động ở các công ty Nhật Bản không chỉ xem xét ở trình độ học vấn và chuyên môn mà yếu tố hết sức quan trọng không thể không đề cập đó là vấn đề sức khoẻ của công nhân. Nhờ những kết quả của tăng trưởng kinh tế mà cuộc sống của người

dân Nhật Bản đã được thay đổi đáng kể: tuổi thọ hiện nay vào loại cao của thế giới, 90% dân số tự xếp mình vào tầng lớp trung lưu... Nếu xét theo tiêu chuẩn dinh dưỡng cần thiết cho người lao động thì ngay từ những năm 1965 chỉ số năng lượng calo hàng ngày tính theo đầu người đã thuộc loại cao của thế giới và liên tục tăng lên. Các tính toán về mặt y tế cho rằng với mức cung cấp năng lượng calo hàng ngày nói trên đã vượt mức yêu cầu tối thiểu. Vì thế, điều kiện sức khỏe của người lao động đã được cải thiện, xét về mặt y học họ có thể làm việc thoái mái, lâu dài và với năng suất cao.

2. Đạo đức lao động- yếu tố quyết định chất lượng lao động cao ở Nhật Bản

Xem xét chất lượng lao động trong các công ty Nhật Bản không chỉ ở trình độ học vấn, sức khỏe mà còn phải đề cập đến yếu tố hết sức quan trọng đó là đạo đức của người lao động. Phân tích khía cạnh đạo đức của người lao động trong các công ty Nhật Bản có thể nhận thấy ở một số đặc điểm và biểu hiện chủ yếu sau:

Trước hết, người lao động Nhật Bản luôn có tinh thần lao động cao, cần cù chịu khó. Khi nói về Nhật Bản người ta thường có nhận xét chung là “đó là một quốc gia làm việc điên cuồng” (hopeless-Workholics). Điều đó cũng có nghĩa là nói đến một đội ngũ công nhân chỉ biết làm việc quên mình. Quả vậy, cho đến những năm 1980 Nhật Bản vẫn là nước có giờ làm việc theo tuần vào loại cao nhất trong các nước TBCN phát triển: 46 giờ so với 40,7 giờ của Mỹ, Tây Đức: 40,4 giờ, Pháp: 38,6 giờ... Thậm chí năm 1987 Nhật Bản phải sửa đổi “Luật các tiêu chuẩn lao động” với quy định tiêu chuẩn giờ làm việc 40 giờ tuần. Song, việc tiếp tục làm thêm giờ dưới dạng này hay dạng khác vẫn diễn ra và thực tế rất khó kiểm soát. Từ những năm 1990 đến nay số giờ lao động trong tuần đã giảm xuống (hiện vào khoảng 37,7 giờ), số ngày nghỉ tăng, các

hoạt động phục vụ giải trí và du lịch... được đẩy mạnh. Tuy nhiên, những biện pháp trên không phải được tất cả mọi người lao động tán thành. Xét ở khía cạnh đạo đức làm việc đó là điều đáng ca ngợi, dù rằng với sự phát triển của xã hội văn minh thì hiện tượng này đã bị chỉ trích khá gay gắt.

Thứ hai là biểu hiện đạo đức của người lao động là sự tận tụy với công việc và sự trung thành với công ty. Hầu như người lao động Nhật Bản khi được tuyển dụng vào các doanh nghiệp đều làm việc một cách chăm chỉ và hăng say. Người ta đã coi công ty là nhà mình (Uchi no kaisha) và mối quan hệ giữa chủ và thợ, giữa công nhân với nhau là quan hệ trong gia đình. Dốc hết tâm lực cho hoạt động của công ty đã trở thành điều bình thường khi nói về tính cách của người lao động Nhật Bản. Vì thế, Nhật Bản là đất nước ít xảy ra các vụ xung đột lớn. Tranh chấp lao động ở Nhật Bản thấp hơn nhiều so với các nước khác, chẳng hạn, số ngày làm việc bị mất so với Hoa Kỳ chỉ bằng 1/10. Điều này không chỉ tạo điều kiện để tăng năng suất lao động mà chính là nhân tố quan trọng để đảm bảo sự ổn định và tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động sản xuất kinh doanh.

Dĩ nhiên, do tác động của sự thay đổi bên trong và bên ngoài, nhất là cuộc suy thoái kinh tế kéo dài ở Nhật Bản suốt gần một thập kỷ qua đã làm giảm nhiệt tình và tác động đến sự thay đổi các quan niệm về đạo đức của một bộ phận công nhân, nhất là lớp lao động trẻ. Đây cũng là lý do mà các công ty Nhật Bản hiện đang phải điều chỉnh quan niệm cũng như các cách thức đánh giá trong quan hệ lao động nhằm phù hợp với bối cảnh mới.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

Phân tích thực trạng lao động trong các công ty Nhật Bản chúng ta có thể rút ra một số nhận xét sau:

Thứ nhất, Nhật Bản là quốc gia có số lao động khá dồi dào và được phân bố khá hợp lý trong các ngành sản xuất. Đây là yếu tố quan trọng nhất đảm bảo cho hoạt động sản xuất của các công ty Nhật Bản luôn ổn định và đạt được sự tăng trưởng cao. Để có được đội ngũ lao động dồi dào này không chỉ nhà nước đã xây dựng được chiến lược phát triển nguồn nhân lực đáp ứng kịp thời nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước mà bản thân các công ty cũng đã luôn luôn quan tâm đầy đủ đến nguồn lực quan trọng này cả trước mắt cũng như lâu dài.

Thứ hai, không chỉ dồi dào về số lượng mà chất lượng đội ngũ lao động ở Nhật Bản nói chung, các công ty nói riêng đạt trình độ cao xét cả về học vấn chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp. Tham gia vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ lao động là nhiệm vụ của nhà nước, trách nhiệm nghĩa vụ của các công ty và nhu cầu tự thân của cá nhân người lao động. Chính sự phối hợp có hiệu quả của xã hội, các chủ thể sử dụng lao động và người lao động đã làm cho đội ngũ này không chỉ tăng cường về số lượng mà chất lượng ngày được nâng cao.

Thứ ba, trong bối cảnh mới của sự thay đổi trong nước và quốc tế các công ty Nhật Bản đang đứng trước nhiều thách thức, trong đó có vấn đề đội ngũ lao động. Sự bất cân đối trong cơ cấu lao động, sự thiếu hụt lao động kỹ thuật cao, sử dụng lao động người già, thay đổi quan niệm và sự lung lay của những trụ cột của chế độ quản lý truyền thống như chế độ làm việc suốt đời, lương theo thâm niên... đã bắt đầu xuất hiện. Áp lực về mở cửa thị trường lao động, tái cơ cấu các công ty, các vấn đề chính trị xã hội... đang đặt ra trước hoạt động kinh doanh của các công ty Nhật Bản trong đó có vấn đề nhân lực nhiều thách thức. Những hạn chế của mô hình Nhật Bản nói chung, chiến lược phát triển và hiện trạng nhân

lực trong các công ty nói riêng đã xuất hiện và không ít những vấn đề gay gắt đang đặt ra đòi hỏi các doanh nghiệp Nhật Bản nhanh chóng tìm các giải pháp hữu hiệu để giải quyết nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới của đất nước cũng như của chính bản thân họ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lê Bộ Lĩnh: *Vai trò của Chính phủ trong việc phát triển nguồn nhân lực ở Nhật Bản*, Tạp chí Những vấn đề kinh tế thế giới, số 2-2000, trang 40.
2. Trung tâm Nghiên cứu Nhật Bản hiện đại: *Chính sách của Nhà nước Nhật Bản sau chiến tranh: thách thức và triển vọng*. NXB Văn học phương Đông, Mátxcova, 1985
3. Lưu Vĩnh Đoàn: *Kinh tế châu Á bước vào thế kỷ XXI*, NXB Nông nghiệp, Hà Nội, năm 1999.
4. *Nền kinh tế mới*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, năm 2001.
5. *Report on the labour force survey*, statistics Bureau, management & Coordination Agency (issued annually).
6. *East Asian Labour Markets and the economic crisis: Impacts Responses & lessons*, Edited by Gordon Betcheman Rizwanul Islam, The World Bank, Washington D.C 2001.
7. *White Paper on Labour 1999*, Ministry of Labour.
8. <http://www.jil.go.jp/bullentin/year/2002/vol41-02/04.htm>
9. *A Fifty Year History of Industry and Labour in Postwar Japan*, Kazutoshi Koshiro, Edited by Charies Weathers, The Japan Institute of Labour, Tokyo 2000.
