

# LAO ĐỘNG KHÔNG CHÍNH THỨC Ở NHẬT BẢN

PHAN CAO NHẬT ANH\*

Sau chiến tranh, với sự phát triển mạnh mẽ của nền công nghiệp, nguồn nhân lực trở nên thiếu hụt và các công ty Nhật Bản phải tuyển dụng những phụ nữ vốn chỉ tập trung vào nội trợ gia đình làm lao động bán thời gian. Tiếp đó, khi nền kinh tế bong bóng sụp đổ vào năm 1991, ảnh hưởng của suy thoái kinh tế khiến nhiều công ty phải cắt giảm chi phí lao động bằng cách tuyển dụng lao động không chính thức (非正社員). Đến nay, lao động chính thức và không chính thức dường như đã trở thành hai khái niệm phổ biến trong xã hội Nhật Bản. Bài viết này bước đầu tìm hiểu về lao động không chính thức ở Nhật Bản hiện nay.

## 1. Xu hướng gia tăng lao động không chính thức

Người ta thường quan niệm lao động không chính thức là dạng lao động dưới dạng hợp đồng ngắn hạn, khác với lao động chính thức là những người được ký hợp đồng dài hạn. Hình thức lao động này có thời gian tuyển dụng ngắn hạn khoảng 3, 6 tháng hay 1 năm, sau khi hợp đồng kết thúc tùy theo tình hình thực tế chủ lao động có thể ký tiếp hoặc không. Không chỉ có sự khác biệt về thời gian tuyển dụng, chế độ đãi ngộ như lương, thưởng của lao động dạng này cũng không được như lao động chính thức. Lao động không chính thức được phân chia thành ba loại là lao động bán thời gian, lao động hợp đồng ngắn hạn và lao động phái cử.

Lao động bán thời gian (part time) là một dạng lao động hợp đồng theo thời hạn. Thông thường, thời hạn hợp đồng ngắn, lương theo giờ thấp và hầu hết không được hưởng chế độ phúc lợi xã hội. Những lao động dạng này chủ yếu là sinh viên, phụ nữ làm nội trợ. Phụ nữ thường chiếm đa số, lứa tuổi chủ yếu khoảng 30-40.

Lao động hợp đồng để chỉ người làm việc theo hợp đồng ngắn hạn tại các công ty, thường là những người có tuổi, có chuyên môn,... Thời hạn hợp đồng thường dưới một năm, mức lương không cố định. Gần đây, tỷ lệ thanh niên làm việc dưới hình thức này đang tăng lên.

Lao động phái cử là người được công ty phái cử giới thiệu đến làm việc tại các công ty. Qui định về lao động phái cử được ban hành từ năm 1986, ban đầu các ngành nghề tiếp nhận bị hạn chế nhưng qua những lần sửa đổi vào năm 1999 và 2004, ngành nghề được mở rộng. Thành phần lao động có cả nam và nữ nhưng tỷ lệ nữ thường nhiều hơn<sup>1</sup>.

Trên thực tế, không đơn giản để có thể phân biệt hai khái niệm lao động chính thức và không chính thức một cách rõ ràng trên khía cạnh công việc thuần túy. Các nhà chuyên môn thường phân biệt hai khái niệm này dựa trên các tiêu chí như hợp đồng có thời hạn hay không thời hạn, thời gian lao động, nội dung và mức độ trách nhiệm công việc. Trong đó, người ta thường cho rằng lao

<sup>(1)</sup> <http://ja.wikipedia.org/wiki/%E9%9D%9E%E6%AD%A3%E8%A6%8F%E9%9B%87%E7%94%A8>

\* Thạc sĩ, Viện Nghiên cứu Đông Bắc Á

động chính thức là lao động có hợp đồng không xác định thời hạn, còn lao động không chính thức là có thời hạn. Nhưng sự phân biệt này cũng chỉ có tính tương đối. Theo điều tra của Bộ Lao động Phúc lợi Y tế Nhật Bản năm 2001, có 52,9% cơ quan có tuyển dụng lao động bán thời gian, trong đó gần một nửa là dạng hợp đồng không xác định thời hạn. Về mặt thời gian, nhiều lao động không chính thức có thời gian làm việc giống lao động chính thức, ví dụ như lao động part-time làm đủ thời gian thì được gọi là lao động full-part. Tương tự như vậy khi xem xét về nội dung công việc, nhiều lao động không chính thức làm công việc tương đương với lao động chính thức của công ty. Điều tra của Bộ Lao động Phúc lợi Y tế năm 2006 cho thấy có đến 51,9% cơ quan có những lao động dạng này<sup>(2)</sup>.

Trong 2 thập kỷ trở lại đây, số lượng lao động không chính thức gia tăng liên tục. Theo thống kê, năm 1988 số lượng lao động không chính thức chiếm khoảng 18,3%, đến năm 1998 con số này là 23,6% và năm 2008 lên đến 34%<sup>(3)</sup>. Theo tạp chí Economist số ra ngày 20 tháng 5 năm 2008, hiện nay số lượng nhân viên không chính thức ngày càng gia tăng. Năm 2000, có 12.730.000 người thì năm 2007 con số này là 17.320.000 người. Trong vòng 7 năm đó, số lượng lao động với tư cách đi làm thêm giảm còn số lao động bán thời gian và lao động phái cử liên tục gia tăng. Hình thức tuyển dụng cũng có ít nhiều thay đổi, tỉ lệ lao động phái cử tăng gấp 4 lần.

Nguyên nhân gia tăng số lượng lao động không chính thức xuất hiện từ 20 năm về trước. Suy thoái kinh tế sau sự đổ vỡ nền kinh tế bong bóng và tiến trình toàn cầu hóa

manh mẽ đã tạo nên áp lực cần thiết phải có hình thức cắt giảm chi phí nhân công. Trong bối cảnh đó xuất hiện khuynh hướng thay người lao động chính thức bằng lao động hợp đồng ngắn hạn, làm bán thời gian, phái cử... Đặc biệt, trong 10 năm gần đây, các công ty, xí nghiệp tích cực lựa chọn cách tuyển dụng lao động không chính thức vừa đơn giản và đem lại hiệu quả kinh tế hơn. Hệ quả là tuyển dụng lao động chính thức giảm, gia tăng lao động tự do, lao động phái cử... Người ta ước tính cứ 3 người thì chỉ có 1 là lao động chính thức. Hiện tượng gia tăng lao động không chính thức cũng tạo ra nhiều vấn đề xã hội như bất bình đẳng thu nhập...

Có ý kiến cho rằng xu hướng gia tăng lao động không chính thức phản ánh sự đa dạng trong lối sống của người Nhật Bản hiện nay. Nhiều người cần một công việc tạm thời trước mắt để lo cho cuộc sống hoặc phụ nữ có con nhỏ, người già về hưu,... cần một dạng tuyển dụng không gò bó, ngắn hạn. Ngược lại, các công ty được hưởng lợi khi chỉ tuyển dụng thêm lao động vào những thời điểm nhiều việc, qua đó tiết kiệm được các khoản chi phí như lương, thưởng.

Mặt khác, có thực tế là nhiều người từ trước đến nay vẫn mong muốn được trở thành lao động chính thức nhưng không thể, trong đó rất nhiều là thanh niên, những người được xem là tương lai của đất nước. Lập luận này được củng cố bởi số liệu điều tra cho thấy 24% người lao động bán thời gian, 44% lao động hợp đồng ngắn hạn và phái cử cho rằng họ không có cơ hội làm việc với tư cách là lao động chính thức và buộc phải lựa chọn công việc hiện tại<sup>(4)</sup>.

<sup>(2)</sup> 日本労働研究雑誌、No 573/April 2008, page 50-53

<sup>(3)</sup> 日本労働研究雑誌、No 573/April 2008, page 50-53

<sup>(4)</sup> 非正社員の雇用のあり方を考える時だ。

<http://www.nikkei.co.jp/neteye5/iwata/index.html>

**Bảng 1: Nguyên nhân các công ty sử dụng lao động không chính thức**

*Đơn vị %*

Nguyên nhân	Công ty dưới 300 nhân viên	Công ty từ 300 nhân viên trở lên
Giảm chi phí lao động	77,1	83,2
Tương lai không triển vọng nên không tuyển dụng lao động chính thức	33,6	23,9
Phân công lại công việc, cắt giảm nhân viên	33,6	39,4
Sử dụng công nghệ tiết kiệm nhân lực	17,6	22,6
Người lao động cần hình thức tuyển dụng linh hoạt	16,4	20,6

*Nguồn: 事業所調査 (năm 2006)*

*<http://www.nikkei.co.jp/neteye5/iwata/index.html>*

**2. Cần một cơ chế ổn định cho lao động không chính thức**

**2.1. Bất bình đẳng giữa lao động chính thức và không chính thức**

Một trong những yếu tố mà người lao động quan tâm khi làm việc là chế độ đãi ngộ. So với người lao động chính thức, sự đãi ngộ dành cho lao động không chính thức có sự khác biệt tương đối lớn. Theo điều tra, đối với nam giới nếu lương của một lao động chính thức là 100 thì lương của lao động bán thời gian là 53,8, còn đối với nữ giới con số này là 47,7<sup>(5)</sup>. Không thể so sánh một cách đơn giản nếu nội dung công việc và trách nhiệm khác nhau. Song thực tế ở nhiều công

ty, công việc hoàn toàn giống nhau, lương chỉ bằng một nửa, thưởng và phúc lợi khác

không có. Mục đích chính của nhiều công ty khi sử dụng lao động không chính thức là cắt giảm chi phí sử dụng lao động (Bảng 1). Thời gian ký kết trong hợp đồng lao động không chính thức thường là 1 năm hay 6 tháng, nay đang có xu hướng giảm xuống 3 tháng, 1 tháng. Trước đây, đã có trường hợp nếu người lao động không chính thức được ký tiếp hợp đồng một cách liên tục và thời gian lao động lên đến 3, 4 năm thì nghiêm nhiên họ được coi là lao động chính thức. Song có nhiều ý kiến phản đối nên hình thức này không còn nữa.

Bất bình đẳng còn thể hiện rõ qua đánh giá thu nhập của lao động phải cử. Có thể thấy mức thu nhập gia tăng theo thâm niên

<sup>(5)</sup> Như trích dẫn 4

song mức độ gia tăng này không đáng kể và so với mức gia tăng thu nhập của toàn thể lao động nói chung và có thể coi là thấp. Thu nhập một năm của lao động phái cử ở độ tuổi khoảng từ 35 đến 60 khoảng 300 vạn yên, trong khi thu nhập của người lao động nói chung khoảng 500 vạn yên, tùy theo độ tuổi sự khác biệt có thể lên đến 2 lần<sup>(6)</sup>.

Theo Tạp chí Diamond số ra ngày 8 tháng 3 năm 2008; trong mô hình gia đình Nhật Bản điển hình thời kỳ kinh tế tăng trưởng cao, chồng đi làm với tư cách là lao động chính thức tại các công ty, vợ vừa làm việc nhà, chăm sóc con cái vừa làm việc bán thời gian. Thu nhập của người vợ từ công việc bán thời gian chỉ đóng góp thêm một phần nhỏ vào ngân sách chi tiêu gia đình nên sự khác biệt không được chú ý tới. Nhưng hiện nay, nhiều người là trụ cột gia đình nhưng lại làm việc với tư cách là lao động hợp đồng, bán thời gian,... Mặt khác, nội dung công việc và trách nhiệm lại tương đương nhau nên sự khác biệt trong thu nhập được coi là không công bằng trong xã hội Nhật Bản hiện nay. Do sự đả ngộ không hợp lý nên sự bất mãn trong những người lao động không chính thức có xu hướng gia tăng. Theo điều tra của Bộ lao động và an sinh xã hội năm 2006, tỷ lệ lao động không chính thức có bất mãn lên tới 63,9%, cao hơn so với 54,3% năm 2001<sup>(7)</sup>.

Như vậy, trên thị trường lao động Nhật Bản hiện nay, có thực tế là đả ngộ đối với người lao động có sự khác biệt. Đả ngộ

không tương ứng với công sức lao động mà phụ thuộc vào hợp đồng ký kết của người lao động với cơ quan chủ quản. Tổ chức Hợp tác Phát triển Kinh tế (OECD) đã nhiều lần chỉ rõ sự mất cân đối này trong xã hội Nhật Bản hiện nay. Để điều chỉnh, nhiều công ty Nhật Bản đã và đang tiến hành cơ chế chuyển đổi lao động không chính thức sang chính thức, song trên thực tế hoạt động của cơ chế này vẫn còn nhiều bất ổn.

## **2.2. Cơ chế chuyển đổi thành lao động chính thức**

### *2.2.1. Ý nghĩa của cơ chế chuyển*

Về phía công ty, rõ ràng là những lao động không chính thức mà đảm nhiệm những công việc giống lao động chính thức có vai trò rất quan trọng. Sự khác biệt trong đãi ngộ tiếp tục diễn ra sẽ gây ra sự bất mãn trong người lao động, đặc biệt là đối với những lao động không chính thức nhưng làm công việc hoàn toàn giống với lao động chính thức. Họ là những người có năng lực, khát vọng, cần phải có biện pháp đảm bảo xã hội cho những lao động này. Trước hết là cải thiện về thu nhập, tiếp đó tạo dựng cơ chế tạo điều kiện chuyển đổi những lao động không chính thức thành lao động chính thức. Số liệu điều tra cho thấy, năm 2006 có 48,4% công ty đã thực thi cơ chế chuyển đổi này. Mặt khác, có thể thấy những lợi ích của công ty khi thực thi cơ chế chuyển đổi này như đảm bảo nguồn nhân lực, giảm rủi ro trong tuyển dụng, chọn được người tài năng trong số lao động không chính thức, nâng cao động cơ làm việc cho người lao động,...

Hiện nay, vì các lý do khác nhau nhiều người lựa chọn hình thức lao động không

<sup>(6)</sup> 週刊エコノミスト。2008年5月20日, p. 34-35

<sup>(7)</sup> 日本労働研究雑誌、No 573/April 2008, page 50-53

chính thức. Theo điều tra năm 2006 của Bộ Lao động Phúc lợi Y tế, 50,3% là do thời gian phù hợp với hoàn cảnh của bản thân, 38% là do thời hạn lao động ngắn và 23,8% nói rằng họ không có cơ hội làm việc cho công ty với tư cách là lao động chính thức. Đặc biệt, trong số những người làm công việc giống với lao động chính thức, 44,2% cho rằng không có công ty tuyển họ làm lao động chính thức<sup>(8)</sup>.

Như vậy có thể nhận thấy có nhiều lao động muốn trở thành lao động chính thức nhưng không thể. Đối với họ, cơ chế chuyển đổi từ không chính thức sang chính thức có ý nghĩa quan trọng trong tình hình lao động hiện nay. Tính ổn định trong tuyển dụng cũng như thu nhập đối với lao động chính thức luôn có sự hấp dẫn lớn. Mặt khác, sau khi chuyển đổi thành lao động chính thức họ sẽ có khả năng phát huy tối đa năng lực của bản thân.

### *2.2.2. Cơ chế chuyển đổi hiện nay*

Trên thực tế, cho dù có cơ chế chuyển đổi nhiều công ty không thể vận hành cơ chế một cách thông suốt do con đường dẫn đến sự chuyển đổi không dễ dàng như người ta vẫn nghĩ. Đó là những điều kiện cần phải có như số năm làm việc liên tục, giới hạn về tuổi tác, phỏng vấn, kiểm tra,... Những điều kiện cần thiết này cho dù có đáp ứng đủ mà thiếu khung tuyển dụng thì cũng rất khó tuyển chọn nên cơ chế chuyển đổi vẫn chưa có hiệu quả cao.

Lao động không chính thức hiện nay có rất nhiều tầng lớp như thanh niên, người làm

nội trợ, người có tuổi,... tương ứng với đó nhu cầu và mục đích lao động cũng khác nhau. Thực tế, có nhiều cơ chế chuyển đổi khác nhau đang được các công ty ở Nhật Bản hiện nay đang áp dụng. Ví dụ như cơ chế chuyển đổi thuần túy từ lao động không chính thức thành lao động chính thức. Có công ty dựa trên một số đặc điểm chung của hai loại lao động đề ra những tiêu chí về bằng cấp, nếu đạt được những tiêu chí này lao động không chính thức sẽ được chuyển đổi thành lao động chính thức. Mô hình chuyển đổi chủ yếu được áp dụng hiện nay là dựa trên những tiêu chuẩn cố định do lãnh đạo công ty qui định. Lao động không chính thức có đầy đủ những điều kiện này sẽ được tuyển chọn thành lao động chính thức của công ty. Có thể thấy, mô hình này phụ thuộc khá nhiều vào năng lực quản lý, sự chú trọng vào đào tạo của lãnh đạo công ty và phần nào đó chịu ảnh hưởng của mối quan hệ quyền lực trong công ty. Nếu lãnh đạo công ty nhiệt tình trong công tác đào tạo lao động không chính thức, cơ hội chuyển đổi sẽ rộng mở, nếu ngược lại cơ chế chuyển đổi không có hiệu quả. Để tránh tình trạng này, nhiều công ty thực thi phương thức tuyển mộ rộng rãi những lao động không chính thức có đầy đủ tiêu chuẩn được nêu cụ thể, tuy nhiên trên thực vẫn có nhiều vấn đề xảy ra trong quá trình chuyển đổi hiện nay.

Sau khi được chuyển đổi, quá trình công tác với tư cách là lao động không chính thức vẫn được tính đến trong chế độ đãi ngộ, song không ít công ty lại coi những lao động này như những sinh viên mới tốt nghiệp ra trường. Tương tự như vậy, vấn đề lương hưu

<sup>(8)</sup> 日本労働研究雑誌、No 573/April 2008, page 50-53.

gắn liền với thời gian công tác, rất nhiều công ty cũng không tính đến quá trình công tác trước đó của người lao động.

Hơn thế nữa, sau khi chuyển đổi hình thức lao động có nhiều thay đổi, kéo theo đó là nhiều vấn đề mà công ty phải quan tâm. Ví dụ như vấn đề tiền lương, bảo đảm xã hội,... Đối với người lao động, họ phải chấp nhận mức độ tự do trong quá trình làm việc và không phải ai trong số này hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu này. Bên cạnh đó, không ít trong số lao động không chính thức tự lựa chọn hình thức này do sự linh hoạt về thời gian, kỷ luật lao động. Được tuyển chọn thành lao động chính thức đồng nghĩa với việc bó buộc về mặt thời gian, kỷ luật nơi làm việc,... Đây không hẳn là mong ước đối với nhiều lao động không chính thức hiện nay. Hay nói cách khác chưa có sự thích ứng của cơ chế chuyển đổi với lao động không chính thức.

\*  
\*     \*

Tóm lại, có thể thấy xu hướng gia tăng lao động không chính thức trong xã hội Nhật Bản hiện nay. Xu hướng này một phần do có người lao động cần những hình thức tuyển dụng linh hoạt nhưng chủ yếu là do các công ty muốn cắt giảm chi phí lao động để trụ vững trong quá trình suy thoái kinh tế. Bên cạnh đó, sự dãi ngộ giữa lao động chính thức và không chính thức còn mất cân đối trong khi cơ chế chuyển đổi lao động tại các công ty còn chưa hoàn thiện. Bước vào năm 2009,

trong bối cảnh suy thoái toàn cầu, nền kinh tế Nhật Bản đang lún sâu vào khủng hoảng. Thị trường lao động sa sút, nhiều tập đoàn hàng đầu của Nhật phải cho nhân viên nghỉ việc hoặc chấm dứt hợp đồng. Tính đến tháng 3 năm 2009, khoảng 85.000 người mất việc, phần lớn trong số họ là lao động không chính thức. Nhật Bản cần phải có biện pháp giải quyết tình trạng thất nghiệp cũng như ổn định lao động, tạo ra một mạng lưới an toàn xã hội, giảm bớt hợp lý trong tuyển dụng hiện nay.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. 日本労働研究雑誌、No 573 / April 2008, p.50 – 53.
2. 週刊ダイヤモンド。2008年3月8日, p. 31 – 43.
3. 週刊エコノミスト。2008年5月20日, p. 34 – 35.
4. 非正社員の雇用のあり方を考える時だ。URL (<http://www.nikkei.co.jp/neteye5/iwata/index.html>).
5. <http://ja.wikipedia.org/wiki/%E9%9D%9E%E6%AD%A3%E8%A6%8F%E9%9B%87%E7%94%A8>.
6. *Tin hiệu xấu từ Nhật Bản*, Tài liệu Tham khảo đặc biệt ngày 9 tháng 3 năm 2009.