

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM CỦA NHẬT BẢN SAU KHỦNG HOẢNG TÀI CHÍNH 2008-2009

PHAN CAO NHẬT ANH*

Cuộc khủng hoảng tài chính bắt nguồn từ Mỹ đã gây ra những chấn động mạnh mẽ đối với nền kinh tế toàn cầu. Trong bối cảnh sự gia tăng liên kết, trao đổi giữa các quốc gia trong thời đại toàn cầu hóa, đặc biệt là ở góc độ kinh tế, ngày càng mạnh mẽ, khi nền kinh tế lớn nhất thế giới rơi vào khủng hoảng tài chính thì các nước khác cũng nhanh chóng bị ảnh hưởng ở mức độ khác nhau, và Nhật Bản cũng không phải là ngoại lệ. Thị trường lao động sa sút, nhiều tập đoàn hàng đầu của Nhật Bản phải cho nhân viên nghỉ việc hoặc chấm dứt hợp đồng. Vậy những vấn đề đặt ra hiện nay trong thị trường lao động Nhật Bản là gì? Chính phủ Nhật Bản có chủ trương gì trong đối sách với tình hình hiện nay? Đó là nội dung của bài viết này.

1. Thị trường lao động Nhật Bản sau khủng hoảng

Khủng hoảng kinh tế toàn cầu xảy ra bởi sự sụp đổ của ngân hàng đầu tư Lehman Brothers (Mỹ) vào ngày 15 tháng 9 năm 2008 làm thay đổi sự khởi sắc chưa được lâu của kinh tế Nhật Bản. Trong tình hình bất ổn đó, tăng trưởng GDP thực tế của Nhật Bản trong 2 năm tài khóa 2008 và 2009 ở mức âm và kéo theo đó là những biến động trên nhiều lĩnh vực.

Như đã biết, sự sụp đổ của các thể chế tài chính lớn năm 1997 gây ra hậu quả lớn là tỉ

lệ thất nghiệp đạt mức kỷ lục 5,5% vào tháng 4 năm 2003. Sau đó, vào năm 2006 và trong suốt giai đoạn hồi phục, tình trạng này được cải thiện khi tỉ lệ thất nghiệp giảm xuống mức 4,1% và tỉ lệ số việc làm thay thế cho số người nghỉ hưu so với số đơn xin việc đứng ở mức 1,06. Nhưng cơn bão tài chính gây nên suy thoái toàn cầu đã làm cho tình trạng mất việc làm ngày càng trầm trọng với tốc độ chưa từng có, khiến cho tỉ lệ thất nghiệp lên tới mức 4,8% và tỉ lệ việc làm thay thế cho số người nghỉ hưu so với số đơn xin việc xuống mức 0,52 vào tháng 3 năm 2009. Tình trạng này dường như không thể xử lý mặc dù chính phủ đã thực hiện một số đối sách về lao động.

Về mặt cơ cấu, tỉ lệ thất nghiệp cao ở trong nhóm những lao động trẻ. Năm 2008, tỉ lệ thất nghiệp của nhóm 15-19 tuổi là 8%, nhóm 20-24 tuổi là 7,1% và nhóm từ 25-29 tuổi là 6% và tỉ lệ thất nghiệp của tổng các nhóm này cao hơn 4%. Có thể thấy rằng, khoảng thời gian chuyển tiếp từ trường học đến công sở là khoảng thời gian giới trẻ tìm kiếm công việc phù hợp và tỉ lệ thất nghiệp trong giới trẻ cao hơn so với các độ tuổi khác. Tuy nhiên, gần đây do việc giảm tuyển dụng những sinh viên mới ra trường làm nhân viên chính thức, nhiều lao động trẻ phải bắt đầu đi làm ở vị trí tuyển dụng không chính thức và nhiều người hay thay đổi công việc nên tỉ lệ thất nghiệp ở độ tuổi này càng tăng.

* Thạc sĩ, Trung tâm Nghiên cứu Nhật Bản, Viện Nghiên cứu Đông Bắc Á

Xét về hình thức làm việc, một thay đổi dễ nhận thấy ở Nhật Bản trong giai đoạn gần đây là sự đa dạng hóa trong lao động. Trong năm 2008, tỉ lệ nhân viên là lao động chính thức (không tính tới lao động là các giám đốc của công ty) đã giảm xuống dưới mức 2/3 tổng số lao động, còn 65,9%. So với những năm 1980, khi hơn 80% số lao động là lao động chính thức thì những năm 1990, sau thời kì kinh tế bong bóng, mức độ gia tăng lao động phi chính thức ngày càng rõ rệt hơn. Số liệu cụ thể về lao động không chính thức cho thấy lao động bán thời gian chiếm tỉ lệ cao nhất trong tổng số lao động (không tính lao động là giám đốc công ty), mặc dù tỉ lệ chỉ tăng nhẹ trong vài năm trở lại đây (từ 14,5% năm 2002 lên 15,9% năm 2008). Trong khi đó tỉ lệ lao động có hợp đồng và lao động bán thời gian và tỉ lệ lao động được phái cử cũng trong khoảng thời gian này tăng đáng kể (tương ứng từ 4,7% và 0,9% lên 6,2% và 2,7%).

Đến cuối năm 2009, tỉ lệ thất nghiệp ở Nhật Bản là hơn 5%, nhiều người muốn đi làm nhưng không tìm được việc làm (tỉ lệ thất nghiệp tháng 11 và tháng 12/2009 lần lượt là 5,2% và 5,1%). Năm 2010, tình hình thất nghiệp chưa có dấu hiệu được cải thiện. Theo Bộ Nội vụ và Truyền thông Nhật Bản, trong tháng 5, tỉ lệ thất nghiệp ở Nhật Bản là 5,2%, tăng so với 5,1% trong tháng tư. Đây là tháng thứ ba liên tiếp tỉ lệ này tăng và đứng ở mức cao nhất kể từ đầu năm đến nay. Tính đến cuối tháng 5, số người thất nghiệp ở Nhật Bản là 3,47 triệu, không thay đổi so với cùng kỳ năm ngoái. Thực tế trên cho thấy bức tranh lao động việc làm của Nhật

Bản chưa có dấu hiệu sáng sủa hơn trong thời gian tới.

2. Những vấn đề đặt ra hiện nay

Nền kinh tế Nhật Bản chịu tác động của suy thoái và mới bắt đầu có dấu hiệu hồi phục, nhưng những thay đổi xảy ra trên thực tế trong quá trình tuyển dụng và lao động đặt ra một số vấn đề đáng chú ý như sau.

Thứ nhất là sự gia tăng số lao động không chính thức và sự khác biệt về lương của lao động không chính thức so với lao động chính thức ngày càng lớn. Các hoạt động cắt giảm chi phí cố định của các công ty cùng với những thay đổi trong quan niệm của người lao động là các nhân tố khiến tỉ lệ nhân viên không chính thức chiếm tới hơn 30% tổng số lao động. Một vấn đề đặt ra ở đây là sự giảm đột ngột tỉ lệ lao động trẻ trong số lao động chính thức kể từ giữa những năm 1990. Rất nhiều người, không thể tìm công việc chính thức trong suốt thời kỳ “tuyển dụng bị đóng băng” và trong giai đoạn suy thoái, trở thành lao động không chính thức hoặc không có việc làm. Ngoài ra, số “lao động tự do” (những lao động bán thời gian) đã giảm 4 năm liên tục cho đến năm 2003 nhưng hiện vẫn ở mức cao.

Thực trạng này làm nảy sinh nhiều vấn đề đáng quan tâm. Những người lao động không chính thức luôn gặp bất lợi trong cuộc sống hàng ngày do thu nhập và chế độ đãi ngộ không đảm bảo. Bên cạnh đó, có nhiều quan ngại rằng số lượng lao động này sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến tỉ lệ sinh do họ thường kết hôn muộn hoặc không kết hôn. Những người này có ít cơ hội được giáo dục và đào tạo, làm gia tăng khoảng cách về kĩ năng nghề nghiệp giữa lao động chính thức với

lao động không chính thức. Điều này phần nào lý giải sự chênh lệch mức lương giữa những lao động trẻ, và thực tế này không những khó có thể thay đổi mà sẽ còn tiếp tục tiến triển xấu hơn. Một hệ quả của việc gia tăng lao động không chính thức là sự nảy sinh vấn đề “lao động nghèo” (những người có mức thu nhập thấp dưới 1,5 triệu yên một năm) mà theo ước tính hiện chiếm không dưới 20% số lao động đang làm việc.

Thứ hai là vấn đề liên quan đến lao động chính thức. Khi các công ty cắt giảm lực lượng lao động chính thức, nhiều người trong số họ tự cho rằng họ phải làm việc với thời gian nhiều hơn. Một ví dụ cụ thể là khoảng 20% lao động nam lứa tuổi 30 làm việc 60 giờ một tuần hoặc hơn thế. Dân ông Nhật Bản dành thời gian cho việc nhà và con cái ít hơn so với dân ông có công việc tương tự ở Bắc Mỹ và Châu Âu, và do đó gánh nặng này sẽ đặt lên các bà vợ của họ. Đối với phụ nữ, muốn trở thành lao động chính thức đồng nghĩa với việc phải lựa chọn giữa công việc hoặc nghỉ việc để kết hôn và sinh con. Đây cũng chính là một trong những nguyên nhân làm giảm tỉ lệ sinh ở Nhật Bản hiện nay.

Hiện nay, tại Nhật Bản số giờ làm việc thực tế bình quân hàng năm trên mỗi lao động đang giảm xuống, nhưng những con số cụ thể cho thấy số giờ lao động trong nhóm lao động bán thời gian (phần đông trong số họ là lao động không chính thức) có xu hướng tăng. Còn trong nhóm lao động chính thức, thời gian làm việc không có dấu hiệu giảm một cách rõ rệt. Thay vào đó, thời gian làm việc phân chia đa dạng hơn tùy theo từng nhóm lao động.

Lao động chính thức có được sự bảo đảm vững chắc về chỗ làm và họ phải tuân theo mong muốn của chủ lao động như thời gian làm việc, kỷ luật công ty. Ngược lại, lao động không chính thức có ít ràng buộc hơn về việc làm thêm ngoài giờ, v.v. nhưng thiếu sự bảo đảm, ổn định trong công việc. Sự khác biệt rõ rệt như vậy giữa lao động chính thức và không chính thức dẫn đến những chỉ trích gay gắt rằng các rào cản này ngăn cản sự đa dạng các nguồn lực lao động như phụ nữ, người già, thanh niên trong việc thể hiện năng lực và hạn chế sử dụng nhân lực. Ưu tiên hàng đầu là thiết lập cơ chế đảm bảo sự liên tục của chế độ đãi ngộ và sự chuyển đổi giữa lao động chính thức và lao động không chính thức để người lao động không phải chọn lựa giữa ổn định công việc và sự ràng buộc.

Thứ ba là sự chậm trễ trong cải thiện lương bổng so với lợi nhuận doanh nghiệp thu được trong quá trình hồi phục hiện nay. Các chuyên gia đánh giá vấn đề này căn cứ theo nhiều tiêu chí (ví dụ như chỉ số lương Laspeyres,...), cùng với kết quả kiểm tra về thay đổi lương làm thêm ngoài giờ trong các ngành được xác định bởi Viện Chính sách Lao động và Đào tạo Nhật Bản (JILPT). Kết quả cho thấy mức lương liên tục tăng từ 1986-2001 và sụt giảm vào năm 2002, rồi duy trì ổn định theo như chỉ số lương cơ bản. Những thông số này phản ánh nỗ lực của các công ty trong việc cải thiện nguồn tài chính trong bối cảnh toàn cầu hóa mạnh mẽ và thực hiện các biện pháp hữu hiệu nhằm hạn chế chi phí nhân lực. Vì vậy, người lao động vẫn chưa cảm thấy lợi ích toàn thể của tăng trưởng kinh tế trong cuộc sống hàng ngày.

của họ, một phần bởi vì tăng chi tiêu tiêu dùng thì không rõ ràng, còn sự hồi phục (ngoại trừ vốn đầu tư) có xu hướng gia tăng lại nhờ tăng trưởng của xuất khẩu. Mặt khác, cũng do phụ thuộc vào xuất khẩu mà nền kinh tế Nhật Bản đáng lẽ phải vượt qua khủng hoảng tài chính thì lại hứng chịu một trong những tỉ lệ tăng trưởng âm tồi tệ nhất so với bất kỳ nền kinh tế phát triển nào khác.

Thứ tư, các công ty kể từ những năm 1990 đã theo đuổi việc thay đổi hệ thống lương bổng cho những lao động chính thức cũng như tuyển dụng nhiều hơn lao động không chính thức để giảm chi phí nhân lực. Nhiều giải pháp đã được áp dụng, ví dụ như chế độ lương gắn với kết quả hoạt động của doanh nghiệp, trả lương theo khả năng và kết quả công việc, cắt giảm nhân lực hoặc ngừng việc tăng lương cố định một cách đột xuất. Tuy nhiên, kể từ nửa cuối thập kỷ trở lại đây, người ta nhận thấy việc áp dụng trả lương theo trình độ và kết quả công việc đang diễn ra ngày càng phổ biến. Thỏa thuận về xác định lương và các hình thức đãi ngộ được xem xét dựa trên khả năng của từng cá nhân lao động, kết quả, cách làm việc của mỗi người lao động và kỹ năng chuyên môn đang phổ biến rộng hơn so với trước đây. Cho đến nay các công ty Nhật Bản đang theo đuổi chương trình cá thể hóa mối quan hệ tập thể lao động bằng cách xem xét lại hệ thống lương bổng. Đây là một phần nội dung của thỏa thuận đàm phán lương giữa năm, một nét riêng của hệ thống xét duyệt lương của Nhật Bản.

Thứ năm là vấn đề cá thể hóa các quan hệ lao động. Trong khi tranh chấp lao động tập thể giữa chủ lao động và công đoàn giảm

một cách rõ rệt so với trước đây thì tranh chấp giữa các cá nhân và giới chủ lại đang tăng lên. Sự gia tăng những tranh chấp gần đây kéo theo hiệu lực của luật thúc đẩy các biện pháp giải quyết tranh chấp lao động cá nhân năm 2001. Luật này bao gồm điều khoản gợi ý, đề xuất và dịch vụ hòa giải bởi sở lao động tỉnh, thành, địa phương. Hệ thống tòa án lao động được thành lập năm 2006 trở thành cơ sở hòa giải lao động nhờ vào quan tòa và các chuyên gia luật liên quan đến lĩnh vực lao động. Tiếp đó là hiệu lực của luật hợp đồng lao động năm 2008.

Một khía cạnh khác là tỉ lệ việc thành lập các tổ chức công đoàn (có xu hướng giảm). Bên cạnh đó, mặc dù số lao động không chính thức tăng lên rõ rệt nhưng công đoàn của lao động bán thời gian chiếm tỉ lệ rất nhỏ là 4%. Trong khi luật lao động Nhật Bản tạo ra tiêu chuẩn pháp lý cơ bản tối thiểu, thì nó cũng cho phép bên tuyển dụng và lao động thỏa thuận về điều kiện làm việc ngoài phạm vi điều chỉnh của luật. Đối với các doanh nghiệp nhỏ có tỉ lệ công đoàn thấp và ít lao động không chính thức thì cách làm này làm gia tăng bất bình đẳng, dẫn đến đòi hỏi xây dựng hệ thống mối quan hệ tập thể phản ánh lợi ích của các lao động không chính thức.

3. Chủ trương chính sách của chính phủ Nhật Bản

Trước thực trạng thị trường lao động trong nước ngày càng khó khăn và thất nghiệp tăng, Chính phủ Nhật Bản đã áp dụng nhiều biện pháp nhằm cải cách và nhanh chóng phục hồi nền kinh tế, đồng thời coi đây là giải pháp chủ yếu nhất để giải quyết

tình trạng này. Trên thực tế, chủ trương của Nhật Bản theo các phương hướng sau:

3.1. Biện pháp đối phó với suy giảm tỉ lệ sinh và tăng cường sự cân bằng công việc và sinh hoạt thường ngày

Ưu tiên hàng đầu của Chính phủ Nhật Bản là đối phó với sự sụt giảm của lực lượng lao động. Tỉ lệ sinh của Nhật Bản giảm một cách nhanh chóng và dân số đã bắt đầu giảm vào năm 2005. Nếu như xu hướng này còn tiếp tục thì số người trên 65 tuổi có thể chiếm khoảng 30% tổng dân số vào năm 2017 và 40% vào năm 2055. Giảm sút tỉ lệ sinh dẫn đến những quan ngại về sự phát triển bền vững của xã hội và kinh tế Nhật Bản. Gia tăng tỉ lệ việc làm và năng suất lao động sẽ là mấu chốt duy trì động lực của xã hội và kinh tế Nhật Bản trong điều kiện suy giảm về mặt nhân khẩu.

Năm 2008, Chính phủ Nhật Bản đề ra “chiến lược tuyển dụng mới” với chủ trương “tạo dựng một cộng đồng mà từng người đều có vai trò riêng”. Chủ trương sẽ được thực hiện “một cách khẩn trương” trong ba năm, hỗ trợ tăng cường việc làm theo ba nhóm: thanh niên, phụ nữ và người lớn tuổi.

Trước hết, với nhóm thanh niên, mục tiêu là tạo ra việc làm ổn định cho họ, những người không thể tìm được công việc thường xuyên trong thời kì dài, và tạo ra lượng việc làm thường xuyên cho một triệu người.

Đối với phụ nữ, mục tiêu là nhanh chóng tạo điều kiện cho phép con cháu của thế hệ bùng nổ dân số sinh đẻ nhiều lên, đồng thời duy trì việc làm để gia tăng tỉ lệ sinh. Ước tính số phụ nữ trong độ tuổi làm việc từ 25 - 44 tuổi sẽ tăng thêm khoảng 200.000 người. Để thu hút phụ nữ tham gia lao động, chính

phủ có nhiều chính sách khuyến khích, hỗ trợ cho những đối tượng này.

Cuối cùng, đối với người lớn tuổi, mục tiêu là có 1 triệu người đang công tác tiếp tục làm việc ổn định tới 65 tuổi. Do nhu cầu việc làm của người già tăng lên, chính phủ Nhật Bản ban hành nhiều quy định cụ thể để giải quyết việc làm cho nhóm đối tượng này.

Chiến lược giúp đỡ người lao động có được sự cân bằng tốt hơn giữa công việc và cuộc sống được đưa ra năm 2007 và đang được Chính phủ bổ sung hoàn chỉnh. Sự cân bằng công việc và cuộc sống của từng cá nhân được xem là quan trọng, tạo điều kiện cho người lao động có được cuộc sống phong phú hơn. Điều này được xem là cần thiết để ngăn ngừa những ảnh hưởng xấu đối với sức khỏe, làm chậm lại tốc độ suy giảm tỉ lệ sinh, duy trì an sinh xã hội, tăng tỉ lệ công ăn việc làm,... Ngoài ra, chiến lược còn chú trọng tăng năng suất lao động bằng cách cải thiện hiệu quả hơn lề lối làm việc.

3.2. Xây dựng mạng lưới an toàn và trợ cấp việc làm

Khủng hoảng tài chính bắt nguồn từ nước Mỹ tác động hầu như ngay lập tức tới toàn thể nền kinh tế, làm cho kinh tế toàn cầu cũng như điều kiện tuyển dụng xấu đi nhanh chóng. Nhật Bản không tránh khỏi ảnh hưởng này, hậu quả là số lượng tương đối lớn việc làm bị mất đi trong nhóm lao động không chính thức, vốn tăng nhanh chóng trong thập kỷ qua. Ước tính của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi cho thấy hơn 200.000 lao động không chính thức mất việc từ tháng 10/2008 đến tháng 6/2009. Suy thoái đã ảnh hưởng trực tiếp tới ngành công nghiệp xuất khẩu như ô tô, chế tạo điện tử và

bán dẫn, những ngành là trụ cột của kinh tế Nhật Bản. Các phương tiện truyền thông đang đề cập nhiều đến vấn đề thất nghiệp của các đơn vị có lao động thời vụ, ví dụ như ngừng tiếp nhận tu nghiệp sinh (Hakengiri) và không tuyển dụng mới nhân sự (Yatoidome). Chính phủ đã cấp khoản ngân sách khoảng 2.000 tỉ yên để giải quyết việc làm trong ba năm tới cùng với việc dự kiến hỗ trợ cung cấp việc làm cho 1,6 triệu lao động.

Một vấn đề quan trọng của chính sách là mở rộng độ an toàn của mạng lưới tuyển dụng mà sự yếu kém của nó là rõ ràng bởi sự tăng lên nhanh chóng số lượng người thất nghiệp. Hệ thống bảo hiểm việc làm đòi hỏi mọi người phải dự kiến có công việc tối thiểu một năm mới được tham gia hệ thống này (không tính tới số lao động được phái cử). Hệ thống đã được chỉnh sửa để giảm tiêu chuẩn đăng ký cho lao động không chính thức, những người được dự kiến có việc làm 6 tháng trở lên tính từ 31/3/2009. Đồng thời, yêu cầu về “lao động đóng bảo hiểm toàn bộ cho tối thiểu 12 tháng trong 2 năm khi bị thất nghiệp để nhận được quyền lợi bảo hiểm thất nghiệp” đã được thay đổi thành “tối thiểu là 6 tháng ngay trong năm bị thất nghiệp”. Trong trường hợp gặp khó khăn khi tìm kiếm công việc khác, thời gian hưởng quyền lợi sẽ được kéo dài thêm 60 ngày với những điều kiện nhất định. Đối với lao động không chính thức, những người không nằm trong hệ thống bảo hiểm việc làm sửa đổi và những người thất nghiệp lâu năm quá thời hạn cho phép, một quỹ sẽ được thành lập để trả chi phí sinh hoạt chừng nào họ đang được đào tạo chuyên môn.

Một vấn đề không thể không nhắc đến là việc mở rộng trợ cấp thất nghiệp. Trợ cấp điều chỉnh việc làm (trợ cấp ổn định việc làm khẩn cấp của doanh nghiệp vừa và nhỏ) là khoản trợ cấp chi bởi Chính phủ trung ương cho các công ty phải thu hẹp quy mô do suy thoái hoặc do các nhân tố khác nhưng vẫn duy trì chỗ làm bằng cách cho lao động nghỉ phép, đào tạo, huấn luyện và luân chuyển tạm thời. Hình thức này được thực hiện từ năm 1975, dựa trên chương trình trợ cấp Kurzarbeit (Đức) và nay tiếp tục được triển khai. Tiêu chuẩn áp dụng được nới lỏng vào tháng 12/2008 và sau đó được nới lỏng hơn nữa về nội dung. Thời gian tối đa mà các công ty được nhận trợ cấp tăng từ 200 ngày trong 1 năm lên 300 ngày trong 3 năm và tỉ lệ trợ cấp cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ đã tăng từ 2/3 lên 4/5 lương. Trợ cấp dành cho kinh phí giáo dục và huấn luyện cũng tăng từ 1.200 yên lên 6.000 yên.

3.3. Thay đổi hệ thống tuyển dụng kiểu Nhật Bản

Đánh giá “hệ thống tuyển dụng lao động kiểu Nhật Bản” xoay quanh thực tế của lao động dài hạn đang là vấn đề nổi bật trong suốt thời gian này. Nhìn lại quá khứ, khi Châu Âu và Bắc Mỹ đang chìm sâu vào cuộc suy thoái kéo dài trong những năm 1970 – 1980, Nhật Bản đã duy trì được tốc độ tăng trưởng ổn định và trở thành quốc gia đứng đầu về thương mại. Tuy Nhật Bản có được sự tăng trưởng nhanh song sự thịnh vượng lại không bền vững. Vào những năm 1980, các nhà bình luận trong và ngoài nước đã cho rằng một trong những nguyên nhân giúp Nhật Bản thành công hơn so với các nước phương Tây là nhờ hệ thống tuyển dụng dựa

trên thực tế tuyển dụng dài hạn, lương theo thâm niên và tổ chức công đoàn doanh nghiệp.

Trong suốt thời kỳ suy thoái những năm 1990, quan điểm về hệ thống tuyển dụng kiểu Nhật Bản được coi trọng trở lại. Khi kinh tế hồi phục, các công ty giành lại sự tin cậy về quản lý, ý kiến của người lao động cũng cho thấy điều này. Kiểu gắn kết với doanh nghiệp, phát triển sự nghiệp ban đầu và tiếp tục làm việc tại cùng một công ty, đã từng bị chỉ trích như là điểm yếu của hệ thống việc làm kiểu Nhật Bản, đang được xem là một điểm sáng tích cực.

Tuy nhiên, khuôn mẫu việc làm trước đây đang thay đổi một cách rõ rệt và lao động không chính thức chiếm 30% tổng số lao động. Câu hỏi đặt ra cho Nhật Bản là làm thế nào để bảo tồn những gì ưu việt của hệ thống việc làm (bao gồm cả giải pháp với vấn đề lao động không chính thức) tại thời điểm khủng hoảng kinh tế đang diễn ra và có xu hướng kéo dài.

*

* *

Nhật Bản đang rất nỗ lực giải quyết vấn đề lao động - việc làm sau khủng hoảng tài chính 2008 - 2009. Song có thể nhận thấy rằng cuộc khủng hoảng kinh tế thế giới có rất nhiều vấn đề cơ bản liên quan đến mô hình kinh tế, vai trò của nhà nước, mô hình toàn cầu hóa với sự kết nối tài chính... Nhiều nhà kinh tế dự báo cuộc khủng hoảng này có thể kéo dài nhiều năm, có thể là một thập kỷ. Đối với Nhật Bản, những dấu hiệu phục hồi ban đầu của nền kinh tế cho thấy tính tích cực song lại chưa mang tính ổn định và không loại trừ khả năng nền kinh tế này có

thể sẽ rơi vào trạng thái tiếp tục tăng trưởng thấp hoặc ở dưới đáy trong nhiều năm giống như trong những năm cuối của thế kỷ 20. Chính vì vậy, những chủ trương chính sách của Nhật Bản có phát huy được hiệu quả hay không còn phải chờ thời gian giải đáp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Duy Dũng, 2007. *Kinh nghiệm giải quyết các vấn đề xã hội bức xúc của Nhật Bản*, NXB Khoa học Xã hội.
2. Kỳ yếu hội thảo “Khủng hoảng tài chính toàn cầu: Tác động và đối sách của Việt Nam”, Hà Nội - 3/2010.
3. *Labor Situation in Japan and Analysis: General Overview* 2009/2010, <http://www.jil.go.jp/english/ljsj.html>
4. *Tỷ lệ thất nghiệp của Nhật Bản tiếp tục tăng*, <http://www.vssc.com.vn/News/2010/6/29/130294.aspx>
5. *Nhật Bản: bất cập cơ chế lao động*, <http://www.thesaigontimes.vn/Home/kinhteso/muonneo/15206/>
6. *Tín hiệu xấu từ Nhật Bản*, Tài liệu tham khảo đặc biệt 9-3-2009.
7. 労働市場改革—リアリティーのある改革に向けて—。
<http://www.21ppi.org/pdf/thesis/080321.pdf#search=>