

TUYỂN DỤNG GIÁN TIẾP NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI GỐC NHẬT TẠI NHẬT BẢN

PHAN CAO NHẬT ANH*

Tóm tắt: Lịch sử người lao động gốc Nhật gắn liền với quá trình di cư của người dân Nhật Bản từ thế kỷ XIX. Từ những năm 1980, số lượng người gốc Nhật quay trở lại Nhật Bản làm việc có xu hướng gia tăng. Cho đến nay, họ đã trở thành một bộ phận trong lực lượng lao động gián tiếp ở Nhật Bản. Phần lớn người lao động gốc Nhật được tuyển dụng gián tiếp thông qua công ty trung gian mà trong bài viết này gọi là công ty cung cấp nhân lực. Các công ty này có xu hướng tuyển dụng lao động gốc Nhật ngay tại Nhật Bản hơn là tuyển dụng ở các nước bản địa. Bài viết cũng tập trung nghiên cứu phương thức, tiêu chí tuyển dụng, địa vị người lao động gốc Nhật trong các công ty hiện nay.

Từ khóa: Lao động di cư, Người lao động gốc Nhật, Tuyển dụng gián tiếp

1. Xu hướng gia tăng người lao động gốc Nhật

1.1. Lịch sử người lao động nước ngoài gốc Nhật

Ở Nhật Bản hiện nay, có một số lượng lớn người lao động nước ngoài gốc Nhật phân biệt với người lao động nước ngoài thông thường đang làm việc. Người lao động gốc Nhật là những người Nhật Bản di trú ra nước ngoài sinh sống, có quyền vĩnh trú ở nước đó (hoặc là con cháu của họ) nay quay trở lại làm việc tại Nhật Bản. Sự xuất hiện của họ gắn liền với quá trình di cư của người dân Nhật Bản diễn ra từ thế kỷ XIX. Theo sử sách, cuộc di cư đầu tiên diễn ra vào năm 1868 khi 153 người Nhật Bản đã vượt biển, cập bến đảo Hawaii và Chính phủ Minh Trị thời đó coi đây là chuyến đi bất hợp pháp¹. Những số liệu thống kê cho thấy Brazil là nước có số lượng người Nhật di cư đến đông nhất. Năm 1908, nhóm người Nhật đầu tiên

di cư đến Brazil gồm 781 người (158 gia đình và 10 người nhập cư khác) đã lên con tàu Kasato Maru rời cảng Kobe đến cảng Santos². Cho đến nay, ước tính có khoảng 1.500.000 người gốc Nhật đang sinh sống tại Brazil³. Nguyên nhân của các cuộc di cư khi đó là do tình trạng kinh tế bất ổn, nhiều người Nhật Bản không thấy triển vọng trong công việc kiếm sống ở quê nhà và đã quyết định tìm kiếm tương lai ở các nước vùng Mỹ La-tinh.

Việc di cư này được nhà văn nổi tiếng người Nhật, Tatsuzo Ishikawa, tái hiện một cách sống động trong tiểu thuyết của mình năm 1983. Ông đã miêu tả hình ảnh những người di cư sống lênh đênh trên biển trong suốt 50 ngày kể từ khi rời bến Nhật Bản trên trang sách hay đến mức tác phẩm này được giải thưởng Akutagawa, giải thưởng văn học uy tín nhất Nhật Bản.

² "Chronology of Migration to and from Brazil", http://www.lib.city.wakayama.wakayama.jp/wkclib_doc/sub19.htm

³ Website Bộ ngoại giao Nhật Bản, <http://www.mofa.go.jp/region/latin/brazil/index.html>.

* ThS, Viện Nghiên cứu Đông Bắc Á

¹ 日 系 人、<http://ja.wikipedia.org/wiki/%E6%97%A5%E7%B3%BB%E4%BA%BA>

Những cuộc di cư theo dạng này tiếp tục diễn ra mạnh mẽ sau khi cuộc Chiến tranh Thế giới thứ hai kết thúc. Tháng 3 năm 1973, con tàu di cư cuối cùng mang tên “Nippon Maru” với 285 người Nhật trên boong đã cập cảng Santos của Brazil. Như vậy, có nghĩa là cho tới trước cuộc khủng hoảng dầu mỏ đầu tiên, nhiều người Nhật đã rời đất nước họ để di cư tới các vùng đất khác. Hiện nay, người gốc Nhật có mặt ở nhiều nước nhưng tập trung chủ yếu tại các nước Châu Mỹ như Brazil, Hoa Kỳ (tính cả đảo Hawaii), Mexico, Colombia, Peru, Bolivia và Argentina,...

Nửa sau những năm 1980, số người Nhật di cư và sinh sống ở Brazil, Peru và một số nước khác (hoặc con cháu của họ) quay trở lại Nhật Bản để tìm kiếm việc làm gia tăng đáng kể. Hiện tượng “đào ngược” này đánh dấu sự hình thành cách nhìn nhận Nhật Bản là một điểm đến của người dân di cư. Xu hướng này là kết quả của sự diễn ra đồng thời giữa quá trình phát triển thần kì của nền kinh tế Nhật Bản sau chiến tranh và tăng trưởng kinh tế chậm chạp, lạm phát cao ở các nước Mỹ La-tinh. Kể từ đó, khái niệm người lao động nước ngoài gốc Nhật đã định hình trong xã hội Nhật Bản cho đến hiện nay

1.2. Sự gia tăng số lượng người lao động gốc Nhật

Số lượng người lao động gốc Nhật tăng mạnh từ tháng 6 năm 1990, khi Luật xuất nhập cảnh Nhật Bản được sửa đổi với mục đích thiết lập hành lang pháp lý mới cho người lao động nước ngoài, khắc phục bất cập trong cơ chế luật hiện hành và thích ứng với xu thế toàn cầu hóa. Việc sửa đổi đã hoàn toàn hợp pháp hóa sự sinh sống và làm việc của những người được xem là con cháu của người Nhật và cả người lao động nước ngoài khác. Những sửa đổi kết hợp cả việc

phạt các nhà tuyển dụng liên quan tới lao động bất hợp pháp (bộ luật có tham khảo các bộ luật tương tự ở Mỹ và các nước khác, ví dụ như phạt trực tiếp những người vẫn tiếp tục sử dụng lao động nước ngoài dù biết rằng đó là việc làm bất hợp pháp). Mặc dù hiệu quả thực tế của việc áp dụng luật này vẫn chưa rõ ràng nhưng hiện tượng thuê lao động bất hợp pháp có xu hướng giảm và thay vào đó là gia tăng thuê mướn lao động nước ngoài gốc Nhật. Nhưng phải nhận thấy rằng người nước ngoài gốc Nhật không bị hạn chế về việc làm nên ngày càng nhiều công ty thuê người lao động gốc Nhật cho các công việc lao động giản đơn. Những con số thống kê cho thấy số người nước ngoài gốc Nhật cư trú tại Nhật Bản tăng lên nhanh chóng: năm 1991, số người có chế độ cư trú là thường trú dài hạn chỉ có 54.359 người, năm 2006 đã lên đến 268.836 người. Năm 2007 và 2008, con số này có xu hướng giảm xuống nhưng không đáng kể (258.498 người vào năm 2008), cho dù đây được coi là thời điểm kinh tế tương đối khó khăn của Nhật Bản trong giai đoạn đầu thế kỷ XXI. Năm 1998, có 5.853 người Brazil và Peru gốc Nhật định cư vĩnh viễn, con số này tăng lên 140.243 người vào năm 2008. Một thống kê khác cho thấy số người định cư vĩnh viễn đã tăng khoảng 130.000 người trong vòng 10 năm⁴

Thực tế là bên cạnh thị trường người lao động gốc Nhật vẫn tồn tại thị trường người lao động bất hợp pháp do những người này vẫn được một số công ty vừa và nhỏ tuyển dụng. Song, để khắc phục tình trạng thiếu hụt lao động mà tránh những rủi ro có thể

⁴ Thống kê về Người nước ngoài cư trú, Bộ Tư pháp Nhật Bản (năm 2009).

xảy ra khi thuê lao động nước ngoài định cư bất hợp pháp ở Nhật Bản, các chủ doanh nghiệp vừa, nhỏ và các công ty con của các tập đoàn lớn hướng tới tuyển dụng người lao động gốc Nhật. Đối với những doanh nghiệp có quy mô tương đối lớn thì nhu cầu tuyển dụng lao động gốc Nhật càng cao. Tuy nhiên, người gốc Nhật được sinh sống và làm việc hợp pháp ở Nhật Bản (họ không bị hạn chế trong các ngành lao động) nên mức lương của người lao động dạng này cũng cao hơn so với những lao động sống bất hợp pháp.

Có thể thấy rằng những người gốc Nhật đến Nhật Bản thường là những thế hệ con cháu của người Nhật. Về mặt pháp lý, những thế hệ khác nhau thì được nhìn nhận khác nhau: những người thế hệ một với quốc tịch Nhật Bản là công dân Nhật Bản, bởi vậy họ có thể đến và làm việc tự do ở Nhật Bản. Những người lao động nước ngoài gốc Nhật trong giai đoạn đầu là đại diện cho tầng lớp công dân Nhật Bản quay trở về nước làm việc. Thế hệ những người gốc Nhật thứ hai thì hiếm khi có quốc tịch Nhật Bản, họ thường đến Nhật Bản để thăm họ hàng hoặc sống với tư cách là vợ hoặc chồng của công dân Nhật Bản và đưa ra nhiều lí do để đi làm. Thế hệ thứ ba thì có thể sinh sống và làm việc ở Nhật Bản với tư cách là người thường trú lâu dài.

Trong tương lai, có thể số lượng người lao động gốc Nhật sẽ tiếp tục gia tăng bởi còn rất nhiều người gốc Nhật chưa đến Nhật Bản để làm việc (theo ước tính, số lượng người gốc Nhật sống ở các nước Mỹ La-tinh là hơn 1.500.000 người). Mặt khác, có hiện tượng nhiều người Peru và một số nước khác cố gắng làm giả mạo giấy tờ là người gốc Nhật để đến Nhật Bản làm việc. Trong khi đó, nhiều ý kiến đồng tình việc người lao

động nước ngoài làm việc tại Nhật Bản. Ông Hiroshi Okuda, lãnh đạo Liên đoàn doanh nghiệp Nhật Bản (Nippon Keidanren), trong cuộc hội thảo tổ chức vào tháng 12 năm 2004 của Liên đoàn, đã phát biểu rằng chính sách của chính phủ nêu quan điểm “cân nhắc kĩ lưỡng việc chấp nhận các lao động không có tay nghề” là một dấu hiệu xa rời thực tế⁵

1.3. Đặc điểm người lao động nước ngoài gốc Nhật

+ Trình độ học vấn

Người lao động nước ngoài gốc Nhật tại các công ty có trình độ học vấn khác nhau, từ trình độ trung học cho tới cả trình độ đại học hay thạc sĩ. Nhưng số lượng những người tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông là nhóm đông nhất (chiếm tới khoảng 30-40%). Có ý kiến cho rằng trình độ học vấn không ảnh hưởng nhiều tới hiệu quả công việc của người công nhân nước ngoài gốc Nhật Bản. Quan điểm này hoàn toàn có lý bởi các công ty thuê nhân công chỉ muốn những người có thể làm việc hiệu quả trong khu vực sản xuất mà không quan tâm nhiều đến những yếu tố như trình độ học vấn và chuyên môn. Thời gian làm việc trước đây không ảnh hưởng tới khả năng làm việc hiện tại của người lao động nước ngoài gốc Nhật. Tuy nhiên, khi tuyển dụng trực tiếp người lao động nước ngoài gốc Nhật, các công ty cung cấp nhân lực lại quan tâm nhiều tới quá trình làm việc trước đây của những công nhân này ở Nhật Bản.

+ Lứa tuổi

Cuộc khảo sát người lao động gốc Nhật cho thấy độ tuổi của họ trải rộng từ độ tuổi dưới 20 đến hơn 50 tuổi. Về kinh nghiệm

⁵ Yasuo Kuwahara (2005), “Migrant Worker in the Post-War History of Japan”, *Labor review* Volume 2, No4, 2005, p.36.

trong công việc, nhiều lao động đã làm trong nghề hơn 10 năm, nhưng rất ít người lao động có tuổi mới bắt đầu vào nghề. Đa số những người mới được tuyển ở độ tuổi 20 hay 30 tuổi⁶. Theo điều tra năm 2010 của Viện Nghiên cứu chính sách và đào tạo lao động Nhật Bản, lứa tuổi 30 và 40 chiếm nhiều nhất là 25,6% và 32,6%⁷. Điều này được lý giải bởi các công ty thường yêu cầu công nhân dưới 30 tuổi và các công ty cung cấp nhân lực cũng giới hạn tuổi ở tầm 30 tuổi khi tuyển dụng và thuê người lao động gốc Nhật. Nhiều ý kiến cho rằng người trẻ tuổi có sức khỏe sẽ học việc nhanh hơn và có thể làm việc trong thời gian dài hơn. Ngoài ra những người lao động có tuổi thường đã kết hôn, có con và họ sẽ mang gia đình đến Nhật Bản khiến các công ty kí kết hợp đồng phải có trách nhiệm trợ cấp cho gia đình họ. Xét về mặt lợi ích thì đây không phải là mong muốn của các công ty.

+ Giới tính

Về khía cạnh giới tính, số lượng phụ nữ tăng lên là như một xu hướng đáng chú ý trong đặc điểm của lao động nước ngoài gốc Nhật. Thực tế cho thấy tỉ lệ phụ nữ đang tăng lên hàng năm và tỉ lệ nam nữ đã đảo ngược trong những năm gần đây. Thời điểm năm 2005, theo điều tra của nhà nghiên cứu Hiroaki Watanabe, tỉ lệ phụ nữ là 55% trong khi tỉ lệ nam giới chỉ là 45%.

Một lí do dẫn đến sự thay đổi trong thành phần giới tính này liên quan đến chuyên

ngành của các công ty sử dụng lao động. Việc kinh doanh các mặt hàng kĩ thuật số, điện thoại di động và các thiết bị in ấn quét hình ảnh đã tăng lên trong những năm gần đây khiến nhu cầu tuyển dụng nữ công nhân của các công ty sản xuất đồ điện tử đã tăng lên nhanh chóng. Ngược lại, các công ty trong lĩnh vực sản xuất ô tô thì chủ yếu tuyển nam công nhân vì đặc thù công việc của công ty. Trong ngành sản xuất thực phẩm, công ty lưu trữ, phân phối và giao hàng lại ít khi yêu cầu giới tính của công nhân. Tuy nhiên, đơn giá cho các hợp đồng với các công ty này thường sẽ thấp hơn và điều đó đã làm giảm lương của công nhân. Bởi vậy, lao động nam khi kí kết hợp đồng với các công ty này thường không gắn bó lâu dài. Hệ quả là chỉ còn nữ lao động làm việc ở những công ty này.

2. Tuyển dụng người nước ngoài gốc Nhật

2.1. Tính chất tuyển dụng

Một trong những hình thức tuyển dụng khá phổ biến hiện nay tại Nhật Bản là tuyển dụng gián tiếp. Nghĩa là giữa người lao động và công ty sử dụng lao động có một công ty hợp đồng (請負会社) làm trung gian. Công ty này ký hợp đồng với người lao động và cung cấp nhân lực cho các công ty khách hàng có nhu cầu sử dụng lao động. Trong bài viết này gọi là công ty cung cấp nhân lực.

Theo nhà nghiên cứu Sano Tetsu, có bốn loại công việc dành cho người lao động nước ngoài, đặc biệt là người nước ngoài gốc Nhật, trong một công ty. Loại thứ nhất là dành cho người nước ngoài gốc Nhật được tuyển dụng trực tiếp ở các công ty. Lao động loại này cũng có vị trí như nhân viên người Nhật. Loại thứ hai được tuyển dụng trực tiếp nhưng vị trí của họ thì giống với những nhân

⁶ Hiroaki Watanabe (2005), "Human Resource Management for Nikkei Workers and the Increase of Indirect Employment", *Japan Review* Volume 2, No4, 2005, p.86.

⁷ 日系人労働者の就労実態調査結果 (速報) について, <http://www.jil.go.jp/press/documents/20101015.pdf#search=日系人調査結果>.

viên được thuê lại sau khi về hưu, nhân viên làm thêm, những người không có công việc ổn định (lao động tạm thời và lao động theo mùa). Loại thứ ba được tuyển dụng gián tiếp ở các công ty, họ kí hợp đồng với công ty cung cấp nhân lực và làm việc như người công nhân được phái cử đến công ty khách hàng. Còn loại thứ tư là những người đi qua các công ty xuất khẩu lao động. Loại thứ hai và thứ ba chiếm nhiều nhất trong bốn loại lao động này⁸

Chuyên gia nghiên cứu về người lao động nước ngoài, Kajita Takamichi cũng phân tích rõ quan điểm trên trong các bài nghiên cứu của ông. Lao động gốc Nhật Bản được thuê gián tiếp bằng các công ty cung cấp nhân lực (và những công ty xuất khẩu lao động) nhiều hơn rất nhiều so với lao động gốc Nhật làm việc trực tiếp. Sự tồn tại của những lao động này được xem như một cách để các công ty điều chỉnh nhân lực của mình. Trước đây, người lao động gốc Nhật chỉ làm việc ở một số nơi sản xuất nhất định, nhưng kinh tế suy thoái kéo dài đã khiến họ chuyển đến nhiều nơi và nhiều ngành nghề đa dạng khác⁹

Một nghiên cứu khác của Tanno Kiyoto cho rằng số lượng người lao động nước ngoài gốc Nhật tăng là nhờ các công ty cung cấp nhân lực trung gian. Sự gia tăng các công ty cung cấp nhân lực làm đa dạng hóa việc thuê lao động gốc Nhật. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng nhu cầu việc làm gián tiếp tăng lên chứ không phải nhu cầu về người lao động gốc Nhật tăng. Ngoài ra, với mục đích

giảm chi phí thì việc sử dụng người lao động gốc Nhật một cách gián tiếp được coi là biện pháp hữu hiệu¹⁰

Có thể nói tuyển dụng gián tiếp người lao động gốc Nhật là một trong những xu hướng chủ đạo mà các công ty Nhật Bản hiện nay đang lựa chọn. Nhưng chúng ta cũng nhận thấy rằng kéo theo đó là những vấn đề liên quan đến môi giới, phân biệt trong đãi ngộ,...

2.2. Phương thức tuyển dụng

Công ty cung cấp nhân lực có rất nhiều cách để tuyển dụng lao động nước ngoài gốc Nhật. Một trong số đó là tuyển dụng trực tiếp từ nước họ bằng cách mô tả công việc theo yêu cầu của công ty khách hàng tới các trung gian ở địa phương đó¹¹. Đa số các nhà trung gian này đều là các công ty du lịch hoặc là công ty tuyển dụng địa phương. Đặc biệt, các công ty cung cấp nhân lực phải tuân theo các bước trong việc tuyển dụng ở nước của họ. Đầu tiên các công ty du lịch và tuyển dụng nhân sự ở địa phương sẽ cung cấp thông tin về nguồn nhân lực sẵn có cho các công ty cung cấp nhân lực. Dựa vào những thông tin đó, các công ty cung cấp nhân lực đó sẽ chọn ra những người thích hợp và liên lạc với các nhà trung gian địa phương.

Trong nhiều trường hợp, công ty cung cấp nhân lực gặp vấn đề rắc rối với các trung gian địa phương. Nhiều trung gian địa phương khi đi tuyển người luôn làm cho người lao động hiểu rằng họ sẽ được làm ở các công ty lớn. Nhưng trong thực tế, họ có thể sẽ phải làm ở các công ty khách hàng thứ

⁸ Sano Tetsu (2003), 日系人労働者の就業雇用構造, trong cuốn sách của Yorimitsu Masatoshi, 国際化する日本の労働市場, 東洋経済新報社.

⁹ Kajita Takamichi (2002), 日本の外国人労働者政策, trong cuốn sách của Kajita Takamichi và Miyajima Takashi, 国際化する日本社会, 東京大学出版会, 2002.

¹⁰ Tanno Kiyoto (2002), 外国人労働市場の分岐の論理, trong cuốn sách của Kajita Takamichi và Miyajima Takashi, 国際化する日本社会, 東京大学出版会, 2002.

¹¹ Sano Tetsu (1997), ワーカーの国際還流. 日本労働研究機構.

hai hoặc có thể là thứ ba. Vấn đề này từng xảy ra trong một thời gian dài nên có ý kiến cho rằng công ty du lịch ở địa phương chỉ làm sao đưa càng nhiều lao động sang Nhật Bản càng tốt mà không hề quan tâm đến điều kiện làm việc thực tế của họ. Ngoài ra, việc lừa đảo của các trung gian địa phương cũng là một vấn đề nan giải khiến ngày càng ít công ty cung cấp nhân lực tin tưởng vào các trung gian này.

Thông thường, các công ty cung cấp nhân lực tuyển lao động nước ngoài gốc Nhật thông qua các nhà môi giới Nhật Bản hoặc nước ngoài. Tuy nhiên, việc hợp tác với các nhà môi giới thường không phổ biến vì họ phải trả chi phí cao và có thể vẫn gặp phải những vấn đề như đã nêu ở trên. Vì thế, ngày càng nhiều công ty cung cấp nhân lực tuyển trực tiếp người nước ngoài gốc Nhật đang sinh sống ở Nhật Bản và việc này đã làm giảm số lượng các nhà môi giới ở Nhật Bản và nước ngoài.

Có ý kiến cho rằng còn nhiều yếu tố khác dẫn tới gia tăng việc tuyển dụng trực tiếp này của các công ty cung cấp nhân lực. Các công ty này có thể tuyển dụng lao động Brazil gốc Nhật tiết kiệm hơn bằng cách sử dụng các phương tiện truyền thông như báo chí in bằng tiếng Bồ Đào Nha xuất bản ở Nhật. Mạng lưới này mở rộng giúp cho nhiều người Brazil gốc Nhật có thể tìm việc trực tiếp bằng ngôn ngữ của họ.

Các công ty cung cấp nhân lực khi tuyển dụng người lao động gốc Nhật nhưng không phải là người Brazil (ví dụ như người Philippines gốc Nhật Bản) thường thông qua các trung tâm ở địa phương hoặc thuê người đến các nước đó để phỏng vấn tuyển người vì họ vẫn chưa có cộng đồng người làm việc hay các phương tiện truyền thông như báo

chí ở Nhật Bản. Họ sử dụng các biện pháp giống với cách tuyển dụng người Brazil gốc Nhật trước đây. Đôi khi các công ty cung cấp nhân lực cũng thu hút lao động gốc Nhật trực tiếp ngay sau khi họ bị thôi việc và đây có thể coi là một kênh để tuyển dụng những người lao động gốc Nhật.

2.3. Tiêu chuẩn tuyển dụng

Quá trình tuyển dụng người lao động nước ngoài gốc Nhật đều bắt đầu bằng việc kiểm tra hồ sơ xin việc bao gồm sơ yếu lý lịch và quá trình làm việc trước đây cho dù việc tuyển dụng đó ở Nhật Bản hay là ở nước ngoài. Các công ty hầu như chỉ tham khảo thông tin trong hồ sơ xin việc, và nhiều trường hợp, rất khó để quyết định tuyển dụng hay không khi chỉ xem thông tin ở lý lịch hay quá trình làm việc có trong hồ sơ xin việc. Trong những trường hợp như vậy thì các công ty cung cấp nhân lực chỉ có thể biết quyết định của mình sai hay không khi công nhân họ tuyển sang và bắt đầu làm việc. Đây là một trong các lý do tại sao ngày càng nhiều công ty cung cấp nhân lực thay thế việc tuyển dụng thông qua các trung gian bằng việc tuyển dụng trực tiếp.

Khi tuyển dụng lao động nước ngoài gốc Nhật ở Nhật Bản, nhiều công ty cung cấp nhân lực xác định công việc cho những nhân viên mới không chỉ dựa trên thông tin ở trong hồ sơ xin việc mà còn dựa vào kết quả của cuộc phỏng vấn xin việc, bài thi tiếng Nhật, bài kiểm tra khả năng làm việc và bài kiểm tra thị lực. Thậm chí, nhiều công ty sản xuất đồ điện tử lớn đã ra các bài kiểm tra khả năng làm việc riêng khi tuyển lao động hợp đồng nước ngoài gốc Nhật.

Các công ty cung cấp nhân lực đều yêu cầu lao động nước ngoài gốc Nhật có khả năng nói tiếng Nhật nhưng theo kết quả điều

tra thì chỉ có không đến 10% những người mới đến Nhật có khả năng hiểu tiếng Nhật. Có công ty thông báo là họ sẽ tuyển người nước ngoài không biết tiếng Nhật nhưng với điều kiện phải có phiên dịch viên hoặc là những người công nhân nước ngoài gốc Nhật khác có thể giúp họ giao tiếp được với những người này¹²

2.4. Hợp đồng lao động

Hầu hết các công ty kí kết hợp đồng đều yêu cầu các hợp đồng có thời hạn cố định. Thời hạn hợp đồng lao động phụ thuộc vào thời lượng hợp đồng giữa công ty khách hàng và công ty cung cấp nhân lực. Có hợp đồng là hai tháng, ba tháng nhưng hầu hết là sáu tháng. Nguyên nhân là do các công ty cung cấp nhân lực lo ngại không thể đáp ứng được nhu cầu của công ty khách hàng khi họ yêu cầu điều chỉnh số lượng lao động nếu thời hạn hợp đồng quá dài. Và hợp đồng lao động thường được kéo dài thời hạn nếu không vấn đề gì xảy ra. Hợp đồng thường được kéo dài thời hạn nhiều lần và công nhân nước ngoài gốc Nhật trung bình sẽ làm việc cho các công ty kí kết hợp đồng khoảng 2-3 năm kể từ khi họ tới Nhật Bản. Nhiều lao động nước ngoài gốc Nhật đã bỏ việc và về nước nhưng sau đó lại quay trở lại Nhật Bản. Khoảng 40-50% những lao động này sẽ lại quay trở lại làm việc cho những công ty cũ (có công ty số lượng công nhân quay lại lên tới 60%)¹³

2.5. Vị trí của người lao động

Đa số lao động nước ngoài gốc Nhật đều làm ở các dây chuyền sản xuất. Nhiều công

ty thuê người lao động nước ngoài gốc Nhật với danh nghĩa là các học viên trong khoảng 2-3 tháng sau khi chấm dứt hợp đồng thử việc. Trong thời gian đào tạo này, lao động vẫn được trả lương như các lao động hợp đồng khác. Một đặc điểm nổi bật trong cách quản lí nhân lực đối với lao động nước ngoài gốc Nhật làm việc ở các công ty cung cấp nhân lực là không phân biệt đối xử về thời hạn hợp đồng, tuổi tác, trình độ và quá trình làm việc. Có ý kiến cho rằng những chính sách này bắt nguồn từ một thực tế là nếu có chức vụ quản lí dây chuyền sản xuất thì chức vụ này thường sẽ giao cho một người lao động có kinh nghiệm và năng lực. Nhưng khi một lao động trở thành người quản lí, có khả năng họ sẽ cư xử ngạo mạn và làm phá vỡ trật tự trong đội ngũ người lao động nước ngoài gốc Nhật. Vì thế, nhiều công ty quyết định bãi bỏ chức vụ đó. Hiện tượng này đều đã diễn ra ở hầu hết các công ty, trừ một số trường hợp ngoại lệ là công ty phát triển lao động có năng lực để trở thành quản lí dây chuyền. Ở một khía cạnh nào đó, việc này tạo sự công bằng giữa người lao động gốc Nhật với nhau, song nó không tạo ra cơ hội thăng tiến cho người lao động.

Bên cạnh đó, một vị trí tương đối quan trọng của người lao động là phiên dịch viên và hầu hết do người lao động gốc Nhật đảm nhiệm. Nhưng trong một số trường hợp là người Nhật biết tiếng Tây Ban Nha hoặc Bồ Đào Nha chịu trách nhiệm phiên dịch. Các nhà nghiên cứu đã tiến hành điều tra một số phiên dịch viên mặc dù với số lượng không nhiều. Kết quả cho thấy họ tới Nhật Bản vào đầu những năm 1990 và làm ở dây chuyền sản xuất tại công ty hiện nay của họ. Một số trường hợp công ty kí hợp đồng đặc biệt tuyển phiên dịch viên, hoặc họ chọn những

¹² Hiroaki Watanabe (2005), "Human Resource Management for Nikkei Workers and the Increase of Indirect Employment", *Japan Review* Volume 2, No4, 2005, p.86.

¹³ Hiroaki Watanabe (2005), Sdd, p. 87.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

công nhân ở đây chuyển sản xuất có vốn tiếng Nhật tốt làm phiên dịch. Phiên dịch viên phải đảm nhiệm nhiều công việc khó như hướng dẫn và giúp đỡ công nhân gốc Nhật trong cả công việc và cuộc sống hàng ngày (mở tài khoản ngân hàng, đi khám bệnh, giúp đỡ công tác giấy tờ ở cơ quan chính quyền và thậm chí cả việc báo cáo với công an địa phương). Bởi vậy, chỉ có vốn tiếng Nhật tốt cũng chưa đủ để trở thành một phiên dịch viên giỏi. Nhiệm vụ của các phiên dịch viên là tham gia nhiều lĩnh vực khác nhau trong cuộc sống của người lao động nước ngoài gốc Nhật như việc tuyển dụng, thuê mướn, đào tạo, quản lý nguồn nhân lực, các giấy tờ liên quan đến thị thực, nhà cửa và trợ cấp cho các thành viên trong gia đình. Bởi vậy, các phiên dịch viên sẽ được các công nhân ở khu vực sản xuất tôn trọng và họ được đãi ngộ như nhân viên người Nhật Bản khác.

Qua những mô tả trên, xét về địa vị trong công việc, có thể nói hầu hết người lao động nước ngoài gốc Nhật đã bị loại ra khỏi hệ thống quản lý của các công ty cung cấp nhân lực.

Tóm lại, có thể thấy xu hướng gia tăng người lao động gốc Nhật do nhu cầu sử dụng nhân công giá rẻ của các công ty tại Nhật Bản hiện nay. Đặc trưng trong tuyển dụng lao động gốc Nhật là tuyển dụng gián tiếp thông qua công ty cung cấp nhân lực. Điều này đem lại nhiều lợi ích cho công ty sử dụng lao động, song không đem lại sự ổn định, vị trí cũng như đào tạo công việc cho người lao động. Đây quả là một vấn đề của Nhật Bản bởi nó liên quan đến chất lượng lao động cũng như quyền an sinh xã hội của người lao động.

1. Watanabe Hiroaki (2005). "Human Resource Management for Nikkei Workers and the Increase of Indirect Employment", *Japan Review* Volume 2, No4, 2005.

2. *Thống kê về Người nước ngoài cư trú*, Bộ Tư pháp Nhật Bản (năm 2009).

3. 日系人, <http://ja.wikipedia.org/wiki/%E6%97%A5%E7%B3%BB%E4%BA%BA>

4. Yasuo Kuwahara (2005). "Migrant Worker in the Post-War History of Japan" *Labor review* Volume 2, No4, 2005.

5. Website Bộ ngoại giao Nhật Bản, http://www.mofa.go.jp/region/latin_brazil/index.html

6. Sano Tetsu (2003), *日系人労働者の就業雇用構造* trong cuốn sách của Yorimitsu Masatoshi, *国際化する日本の労働市場*, 東洋経済新報社.

7. Kajita Takamichi (2002), *日本の外国人労働者政策* trong cuốn sách của Kajita Takamichi và Miyajima Takashi, *国際化する日本社会*, 東京大学出版会, 2002.

8. Watanabe Hiroaki (2004), *間接雇用の増加と日系人労働者*, *日本労働研究雑誌*, No531/October 2004, p.35-47.

9. Tanno Kiyoto (2002), *外国人労働市場の分岐の論理*, trong cuốn của Kajita Takamichi và Miyajima Takashi, *国際化する日本社会*, 東京大学出版会, 2002.

10. Chuma Hiroyuki (2003), "労働市場における二極分化傾向：構内請負工急増の事例から、" *Financial Review* No.67, p57-74.

11. "日系人労働者の就労実態調査結果（速報）について、" Website The Japan Institute for Labour Policy and Training: <http://www.jil.go.jp/press/documents/20101015.pdf#search='日系人調査結果'>