

Lao động chất lượng cao ở Nhật Bản: Thực trạng và chính sách

Phạm Thị Thanh Bình¹

Tóm tắt: Cũng như Hàn Quốc và Trung Quốc, Nhật Bản đang phải đối diện với thực trạng thiếu lao động chất lượng cao. Già hóa dân số ngày càng tăng, tỷ lệ sinh thấp dẫn tới tỷ lệ dân số lao động (trong đó có lao động chất lượng cao) ngày càng sụt giảm mạnh ở Nhật Bản. Bài viết* tìm hiểu thực trạng thiếu hụt lao động chất lượng cao ở Nhật Bản, chỉ ra những ngành nghề thiếu hụt lao động chất lượng cao nhiều nhất ở nước này và phân tích những nguyên nhân của sự thiếu hụt đó.

Từ khóa: Nhật Bản, thiếu hụt lao động, lao động chất lượng cao

1. Thực trạng thiếu hụt lao động chất lượng cao của Nhật Bản

Nhật Bản là quốc gia có tuổi thọ trung bình cao nhất thế giới (84 tuổi). Tuy nhiên, nước này đang đứng trước tình trạng thiếu hụt lao động nghiêm trọng, đặc biệt lao động chất lượng cao. Theo kết quả khảo sát mức độ khó khăn trong đảm bảo nhân lực chất lượng cao của hoạt động cung cầu lao động thế giới, Nhật Bản xếp thứ 2/34 quốc gia (2019). Mặc dù nước này đã thoát khỏi vị trí thấp nhất vào năm 2018 nhưng tình trạng nhân lực chất lượng cao không phù hợp vẫn tiếp diễn. Năm 2017 tổng lực lượng lao động Nhật Bản là 67 triệu người. Dự kiến đến năm 2030, con số này sẽ giảm xuống còn 58 triệu người.

Là một trong những nền kinh tế phát triển hàng đầu thế giới, quá trình công nghiệp hóa của Nhật Bản diễn ra mạnh mẽ trong khi

nguồn cung nhân lực luôn trong tình trạng thiếu hụt trầm trọng do dân số Nhật Bản ngày càng già hóa. Dân số trong độ tuổi lao động của Nhật Bản liên tục giảm qua các năm. Cụ thể, năm 2015, Nhật Bản có 7,7 triệu người đang độ tuổi lao động trong tổng dân số 127 triệu người, ước tính đến năm 2060, con số này chỉ còn 4,4 triệu². Đặc biệt, Nhật Bản đang thiếu hụt kỹ sư thông tin ngày càng trầm trọng. Năm 2016, Nhật Bản thiếu hơn 170 nghìn kỹ sư công nghệ thông tin, nhưng con số này dự kiến tăng lên khoảng 800 nghìn kỹ sư vào năm 2030³. Đây là số kỹ sư (lao động chất lượng cao) có mức thu nhập khoảng 5 triệu JPY/năm (khoảng 1 tỉ VND) tạo cơ hội cho nguồn nhân lực IT chất lượng cao của Việt Nam được trọng dụng ở Nhật Bản.

Theo thống kê về lao động nước ngoài của Bộ Tư pháp Nhật Bản năm 2012, trong

¹ PGS., TS., Viện Kinh tế và Chính trị thế giới

* Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ Quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số: 502.01-2019.11

² Theo thống kê của Bộ Kinh tế Nhật Bản, năm 2015.

³ “Nhật Bản đẩy mạnh thu hút nhân lực nước ngoài”, <https://nhatban.net.vn/tin-tuc/nhat-ban-day-manh-thu-hut-nhan-luc-nuoc-ngoai.html>.

tổng số 2,12 triệu lao động nước ngoài (chiếm 1,67% dân số Nhật Bản), chỉ có khoảng 200.000 lao động được đánh giá là "lao động có tay nghề cao"⁴. Ngay từ thế kỷ XVII - XIX, Nhật Bản đã chấp nhận lao động nước ngoài có chuyên môn cao theo hình thức thuê mướn tạm thời, chẳng hạn như các kỹ sư và giáo viên, những lao động có chuyên môn cao để cung cấp những kiến thức và kỹ năng cho công nhân Nhật Bản. Vào thời điểm đó, người lao động nước ngoài có chuyên môn cao được gọi là oyatoi-gaikokujin, nghĩa là "người nước ngoài được thuê mướn". Những người này được định cư tạm thời ở Nhật Bản để cung cấp các kỹ năng còn thiếu cho người Nhật và được coi là lao động chuyên môn, kỹ năng cao.

Năm 2018, có tổng số 1.278.670 lao động nước ngoài đang làm việc tại Nhật Bản⁵. Đây là lần đầu tiên số lao động nước ngoài vượt quá số lao động tạm thời của Nhật Bản. Số lao động nước ngoài tại Nhật Bản tiếp tục tăng sau khi visa kỹ năng đặc định (Specified skills visa) được xác định có hiệu lực từ tháng 4/2019. Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi xã hội đánh giá có ba động lực chính khiến số lượng lao động nước ngoài gia tăng tại Nhật Bản:

Thứ nhất, Chính phủ Nhật Bản đã và đang tích cực thúc đẩy việc tuyển dụng lao động nước ngoài có tay nghề cao và sinh viên nước ngoài.

Thứ hai, số lao động thường trú tại Nhật Bản cùng với vợ (hoặc chồng người Nhật Bản) trong lực lượng lao động ngày càng tăng.

Thứ ba, các công ty Nhật Bản đang rất tích cực trong tuyển dụng lao động thông qua hệ thống thị thực thực tập kỹ thuật (Technical trainee visa).

Năm 2018, số lao động có tay nghề, chuyên môn cao chiếm 18,6% tổng số lao động nước ngoài tại Nhật Bản. Phần lớn lao động nước ngoài làm việc trong năm ngành cơ bản (xem bảng).

Những ngành nghề dự báo thiếu lao động nhất tại Nhật Bản trong 5 năm (2020-2025), bao gồm:

Thứ nhất, nhóm ngành cơ khí - chế tạo, điện tử - điện lạnh. Nhóm ngành cơ khí chế tạo thiếu lao động nhất tại Nhật Bản, đặc biệt lao động chất lượng cao với các vị trí kỹ sư cơ khí, điện tử, điện lạnh. Nhật Bản đang thiếu hơn 170.000 kỹ sư. Đây là những nhóm ngành đòi hỏi lao động với trình độ cao có chuyên môn và trình độ ngoại ngữ giao tiếp căn bản.

Thứ hai, nhóm ngành xây dựng. Nhu cầu lao động nhóm ngành xây dựng tăng đột biến để xây mới và củng cố các công trình do hậu quả của những trận động đất, thiên tai và xây dựng các công trình cho Thế vận hội Nhật Bản 2020. Nhóm ngành xây dựng đòi hỏi một lượng lao động cực kỳ lớn, tuy nhiên vẫn thiếu rất nhiều kỹ sư trình độ cao.

⁴ Hashimoto Yuki (2017), "Highly Skilled Immigrants Occupational Choices and the Japanese Employment System", <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/17e059.pdf>.

⁵ "Living in Japan: Here's where Highly Skilled Foreigners Work in Japan - by Industry and Nationality", <https://resources.realestate.co.jp/living/living-in-japan-heres-where-highly-skilled-foreigners-work-in-japan-by-industry-and-nationality/>.

Bảng: Ngành có lao động chất lượng cao nước ngoài làm việc tại Nhật Bản

TT	Ngành thu hút nhiều lao động nước ngoài	% lao động chất lượng cao
1	Sản xuất (Manufacturing)	30,2
2	Dịch vụ công nghiệp (Service Industry)	14,8
3	Bán buôn và bán lẻ (Wholesale & Retail)	13,0
4	Nhà nghỉ và dịch vụ ăn uống (Lodging & Food Services)	12,3
5	Hỗ trợ giáo dục và học tập (Education & Learning Support)	5,1

Nguồn: Kikuko Nagayoshi (2018), Economic Integration of Skilled Migrants in Japan; International Migration Review, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/imre.12295>.

Thứ ba, nhóm ngành y tế - điều dưỡng. Già hóa dân số khiến cho nhóm ngành y tế, điều dưỡng là một trong những ngành thiếu lao động do số lượng lớn người già cần chăm sóc ở Nhật Bản. Nhu cầu điều dưỡng tăng từ 550.000 lao động (2005) lên 1,71 triệu (2016). Dự báo, Nhật Bản cần tới 40.000 điều dưỡng viên năm 2025 để đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe.

Thứ tư, nhóm ngành công nghệ thông tin. Nhật Bản thiếu hụt tới 50.000 lao động trong lĩnh vực công nghệ thông tin (2020), đây là một trong những ngành thiếu hụt nguồn nhân lực trầm trọng nhất tại Nhật Bản. Là cường quốc công nghệ - đất nước đòi hỏi khắt khe về kinh nghiệm, năng lực làm việc, Nhật Bản rất coi trọng các kỹ sư công nghệ thông tin với khả năng làm việc thực tế.

Các quốc gia thiếu hụt lao động trong ngành IT cùng với Nhật Bản là Tây Ban Nha và Luxembourg, cả 3 quốc gia đang ở tình trạng vô cùng khó khăn trong việc đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao. Lý do giải thích cho tình trạng này chính là vì dân số trong độ tuổi lao động giảm, kèm theo sự phát triển quá nhanh chóng của công nghệ

làm cho người lao động không theo kịp. Bên cạnh đó là chế độ lương không có nhiều hấp dẫn.

Nguyên nhân thiếu hụt lao động chất lượng cao ở Nhật Bản:

Thứ nhất, dân số giảm khiến cho nhân lực trẻ chất lượng cao bị thiếu hụt trầm trọng. Dân số giảm, người trẻ không chịu kết hôn, tỉ lệ dân số ở độ tuổi lao động giảm là nguyên nhân chính dẫn đến sự khan hiếm nguồn lao động. Dân số Nhật Bản đã giảm 276.000 người, xuống còn 126,17 triệu người (2019). Đây là năm thứ 10 liên tiếp dân số Nhật Bản giảm và cũng là mức giảm lớn nhất kể từ năm 1950. Dự báo, số nhân lực lao động sẽ giảm 4,5 triệu người (2030) và 16,1 triệu người (2050)⁶.

Thứ hai, tỷ lệ sinh thấp. Tỷ lệ sinh tại Nhật Bản đang rơi xuống mức thấp kỷ lục trong vòng 30 năm (1970-2020). Năm 2018 là năm thứ ba liên tiếp số trẻ được sinh ra ở Nhật Bản đạt chưa đến 1 triệu (khoảng 921.000 trẻ sơ sinh), trong khi số người chết

⁶ By Randall S. Jones and Haruki Seitani (2019), "Labor Market Reform in Japan to cope with a Shrinking and Ageing Population", [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)37&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)37&docLanguage=En).

lên tới 1.363.564 người. Tỷ lệ sinh của Nhật Bản hiện giảm xuống còn 1,42 trẻ em/phụ nữ. Tỷ lệ sinh giảm do nhóm phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ đang dần thu hẹp. Số phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ (từ 25-39 tuổi) giảm tới 21% trong 10 năm (2010-2020). Điều này khiến cho số trẻ em được sinh ra ngày càng giảm. Để khuyến khích tăng tỷ lệ sinh, Chính phủ Nhật Bản ban hành chính sách thưởng đến 10 triệu yên (khoảng 2,2 tỷ đồng) khi sinh con lần đầu và hỗ trợ người phụ nữ vừa đi làm vừa trông con nhưng xem ra vẫn chưa có hiệu quả tốt.

Thứ ba, già hóa dân số nhanh. Nhật Bản là một trong những quốc gia có tốc độ già hóa dân số đứng đầu thế giới. Số lượng người già tại Nhật Bản nhiều, tạo gánh nặng cho nền kinh tế, làm thiếu hụt lao động trầm trọng trong các ngành nghề. Số người già ở độ tuổi từ 65 trở lên chiếm 28,06% dân số (2019). Dự báo, Nhật Bản sẽ có hơn 35% dân số trên 65 tuổi năm 2040. Hiện trung bình 5 người Nhật thì có 1 người già (70-75 tuổi). Nhật Bản sẽ đạt đỉnh dân số già vào năm 2040, khi đó chi phí cho bảo hiểm xã hội sẽ phình to, gấp 1,6 lần năm 2020.

Thứ tư, tình trạng chảy máu chất xám. Chảy máu chất xám của Nhật Bản lần đầu tiên diễn ra vào khoảng đầu thập niên 1990, khi các công ty Hàn Quốc như Samsung và LG thu hút hàng loạt kỹ sư giỏi về lĩnh vực bán dẫn và điện lạnh và trở thành những tập đoàn hùng mạnh thông qua con đường chuyên giao công nghệ. Trong khi các hãng công nghệ lớn của Nhật Bản liên tục gặp nhiều thất bại do sức cạnh tranh của các đối thủ.

Nhật Bản đối diện với hiện tượng chảy máu chất xám khi nhiều nhà máy phải cắt giảm quy mô sản xuất một số mặt hàng (khuôn đúc các linh kiện, thiết bị), khiến hàng ngàn kỹ sư Nhật Bản phải sang tìm

việc ở các nước và vùng lãnh thổ khác như Đài Loan, Hàn Quốc, Trung Quốc. Việc ngăn dòng chảy chất xám của Nhật Bản sang Trung Quốc gần như là không thể khi ước tính hơn 10% dân số Nhật Bản đến tuổi về hưu, trong đó có nhiều kỹ sư, bởi kỹ sư Nhật Bản có thể nhận được mức lương ở nước ngoài cao hơn ở Nhật Bản.

2. Chính sách đào tạo và thu hút lao động chất lượng cao của Nhật Bản

Nhật Bản là quốc gia khó khăn nhất trong hoạt động đảm bảo nguồn lao động chất lượng cao. Tuy nhiên, không thể phủ nhận rằng chính sách phát triển nguồn lao động chất lượng cao của Nhật Bản đã mang lại những thành công vượt bậc, những thành công đó đã được thể hiện ở trong tất cả các lĩnh vực như đào tạo, sử dụng, quản lý và các chế độ dành cho người lao động. Những thành công này là dựa vào việc Chính phủ Nhật Bản đã đưa ra những chính sách phù hợp, chú trọng vào nguồn lao động – những con người nắm giữ chìa khóa phát triển của đất nước.

Thứ nhất, tập trung nguồn lực nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục - đào tạo. Nhật Bản nghèo tài nguyên thiên nhiên, để phát triển, chỉ có thể trông chờ vào năng lực của mỗi người dân. Vì vậy, Chính phủ Nhật Bản đặc biệt chú trọng tới giáo dục – đào tạo, thực sự coi đây là quốc sách hàng đầu.

Thực tế phát triển nguồn lao động chất lượng cao của Nhật Bản đã cho thấy rằng, việc đào tạo nguồn lao động chất lượng cao từ cơ bản, gắn với hệ thống giáo dục, đào tạo đại học chính là chìa khóa của sự thành công. Nhật Bản coi giáo dục đào tạo đóng vai trò quyết định trong phát triển lao động chất lượng cao. Lao động chất lượng cao ở Nhật Bản không chỉ đông về số lượng mà còn có trình độ học vấn cũng như trình độ chuyên môn cao.

Chính phủ Nhật Bản cho rằng muốn đào tạo ra được một nguồn lao động chất lượng cao, trước hết phải có các chính sách cải tổ mạnh mẽ mới có thể phù hợp được với đòi hỏi hiện nay của nền kinh tế tri thức. Cải cách giáo dục của Nhật Bản đã đem lại những hiệu quả sâu sắc, giải quyết được những vấn đề và thách thức mà Nhật Bản đang phải đối diện trước thực trạng già hóa dân số hay do nền kinh tế trì trệ bởi khủng hoảng và dịch bệnh. Cải cách giáo dục ở Nhật Bản đã nâng cao chất lượng đào tạo ở các cấp bậc, thay đổi cơ cấu, cách thức tổ chức quản lý và đã tạo điều kiện thuận lợi cho đào tạo và phát triển nguồn lao động chất lượng cao.

Chính phủ Nhật Bản ban hành các chính sách, xây dựng hệ thống đào tạo và hỗ trợ về tài chính. Bên cạnh đó, với sự đồng thuận của chính phủ, các cơ sở đào tạo ở Nhật Bản đưa ra những chế độ tuyển sinh đặc biệt cho người đang đi làm (như mở khóa học ngoài giờ hành chính, các khóa học miễn phí dành cho những người cần chứng chỉ nhất định...). Nhật Bản chuyển đổi hệ thống đào tạo cho người dân ở mọi lứa tuổi, hệ thống đào tạo đại chúng được triển khai rộng khắp cả nước khiến cho số lượng người tham gia học ở bậc cao học gia tăng nhanh chóng. Với mục đích nâng cao chất lượng làm trọng tâm nên quy mô các trường đại học tuy được mở rộng nhưng vẫn được kiểm tra nghiêm ngặt. Nhật Bản coi trọng việc tiếp thu các kinh nghiệm, thành tựu về đào tạo nguồn nhân lực của các quốc gia phát triển khác. Việc cử người đi học tập ở nước ngoài được thực hiện bằng nhiều nguồn kinh phí khác nhau (kinh phí của Nhà nước, của người đi học, của chủ sử dụng lao động và của đối tác nước ngoài). Trong sử dụng và quản lý lao động, Nhật Bản thực hiện chế độ lên lương và tăng thưởng theo thâm niên. Không có

trường hợp cán bộ trẻ tuổi, ít tuổi nghề lại có chức vụ và tiền lương cao hơn người làm việc lâu năm.

Thứ hai, chính sách tuyển dụng lao động chất lượng cao được chú trọng phù hợp với điều kiện cụ thể. Nhật Bản đặc biệt chú trọng chiến lược phát triển tài năng trong lĩnh vực lãnh đạo quản lý. Những sinh viên loại giỏi ở các trường đại học có uy tín ở Nhật Bản sẽ được lựa chọn để bồi dưỡng trở thành những người lãnh đạo trong bộ máy nhà nước của Nhật Bản. Hệ thống tuyển dụng luôn được cải cách, thay đổi cho phù hợp với hoàn cảnh lịch sử cụ thể và được tiến hành theo phương hướng, mục tiêu rõ ràng. Tất cả đều nhằm làm cho hệ thống tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao đạt hiệu quả nhất, đồng thời phù hợp với tiến trình phát triển của thời đại.

Người lao động chất lượng cao được tuyển dụng có thể bảo lãnh bố mẹ sang Nhật Bản sống cùng mình để chăm sóc con nhỏ. Bố mẹ của người lao động chất lượng cao cũng được hưởng chế độ bảo hiểm và các phúc lợi xã hội khác ở Nhật Bản theo chế độ của nhân lực chất lượng cao. Nhật Bản đã đưa ra dự luật mới (4/2019) nhằm thu hút khoảng 350 nghìn lao động chất lượng cao nước ngoài vào làm việc tại Nhật Bản trong các ngành xây dựng, đóng tàu và điều dưỡng viên chăm sóc người già.

Thứ ba, chính sách đãi ngộ tốt - yếu tố quan trọng thu hút lao động chất lượng cao. Đãi ngộ là quá trình chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động để người lao động có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu của doanh nghiệp. Nhật Bản thực thi các chế độ phúc lợi xã hội đối với người nước ngoài giống như người Nhật Bản. Lao động nước ngoài ở Nhật Bản vẫn được nhận trợ cấp, được cho con nhỏ đi học và đi viện

miễn phí. Đối với lao động trí thức, tài năng, Nhật Bản trả lương rất cao và có chế độ khen thưởng xứng đáng để động viên. Chính sách đãi ngộ được thực hiện qua hai hình thức cơ bản: *đãi ngộ tài chính* và *đãi ngộ phi tài chính*. Đãi ngộ tài chính trong doanh nghiệp là hình thức đãi ngộ thực hiện bằng các công cụ tài chính, bao gồm nhiều loại khác nhau như tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, trợ cấp, cổ phần... Chính phủ đưa ra mức lương cao và nhiều cơ hội thăng tiến hơn nhằm ngăn chặn hiện tượng chảy máu chất xám trong ngành kỹ thuật.

Người lao động không phải chỉ có động lực duy nhất làm việc là để kiếm tiền mà còn có những nhu cầu không thể thỏa mãn bằng vật chất nói chung và tiền bạc nói riêng. Vì vậy, để khai thác đầy đủ năng lực và thúc đẩy cá nhân làm việc thì cần phải có đãi ngộ phi tài chính. Đãi ngộ phi tài chính được thực hiện thông qua hai hình thức là đãi ngộ qua công việc và qua môi trường làm việc nhằm đáp ứng nhu cầu đời sống tinh thần của người lao động ngày càng cao và đa dạng như niềm vui trong cuộc sống, sự hứng thú, say mê làm việc, được đối xử công bằng, được kính trọng, được giao tiếp với mọi người.

Công ty sản xuất ô tô Toyota và Isuzu áp dụng chế độ “việc làm trọn đời” trong hầu hết các vị trí chủ chốt và tạo động lực cống hiến rất cao của người lao động. Chế độ ưu đãi, trọng dụng lao động trong quản lý và sử dụng, trong đào tạo và phát triển nhân lực của công ty là chế độ đãi ngộ xứng đáng. Với cơ chế ưu đãi cho lao động chất lượng cao, người lao động luôn trung thành và tận tâm với công ty. Đãi ngộ ưu đãi lao động chất lượng cao được xem là bí quyết để Toyota và Isuzu có mặt trên khắp thế giới.

Thứ tư, ban hành luật mới mở cửa thu hút lao động chất lượng cao nước ngoài. Trong

khi nhiều lao động nước ngoài đang đứng trước nguy cơ phải rời khỏi Anh (sau vụ Brexit – Anh ra khỏi EU) thì Nhật Bản lại mở cửa mời gọi thu hút lao động, đặc biệt lao động chất lượng cao và thực thi các chế độ phúc lợi xã hội đối với lao động nước ngoài giống như lao động Nhật Bản. Dự luật mới được ban hành (4/2019) cho phép mở rộng cửa tiếp nhận lao động chất lượng cao nước ngoài, dự kiến sẽ hút hàng trăm nghìn lao động có tay nghề cao của các nước đến Nhật Bản làm việc lâu dài trong 14 ngành nghề⁷. Thông qua chính sách mở cửa thu hút lao động chất lượng cao nước ngoài của Nhật Bản như vừa đề cập, lao động chất lượng cao của Việt Nam có khả năng sẽ là nguồn bổ sung quan trọng cho sự thiếu hụt lao động của Nhật Bản trong hầu hết các ngành nghề.

Lao động chất lượng cao ở Nhật Bản đang tăng đều với 10.572 lao động (2017) và 15.386 lao động (2018). Trong đó, khoảng 2/3 là lao động đến từ Trung Quốc. Chính phủ Nhật Bản hướng tới thu hút khoảng 20.000 lao động chất lượng cao người nước ngoài năm 2022⁸.

Thứ năm, phát hành visa nhân lực chất lượng cao cho lao động nước ngoài. Để thu hút lực lượng lao động nước ngoài có trình độ chất lượng cao và đối phó với tỉ lệ dân số già hóa và thiếu lao động, Nhật Bản đã thông qua visa nhân lực chất lượng cao (HSP-Highly-skilled Foreign Professional)⁹

⁷ 14 ngành nghề bao gồm: xây dựng, công nghiệp chế tạo, sửa chữa ô tô, lao động nghiệp vụ trong sân bay, khách sạn, điều dưỡng, lao động vệ sinh toà nhà, nông nghiệp, ngư nghiệp, chế biến thực phẩm, dịch vụ nhà hàng, gia công nguyên liệu, gia công cơ khí và cơ điện tử.

⁸ “Nhân lực chất lượng cao nước ngoài ở Nhật Bản”, <https://jopus.net/vi/news/soumu-evaluation-20190625.html>.

⁹ Visa nhân lực chất lượng cao (高度人材) cấp cho lao động nước ngoài với nhiều chính sách ưu đãi nhằm thu

năm 2012. Visa HSP là loại visa đặc biệt¹⁰ chỉ cấp cho người nước ngoài thỏa mãn điều kiện được xét cấp visa nhân lực chất lượng cao.

Nhân lực chất lượng cao định cư tại Nhật Bản sẽ được xem xét cấp vĩnh trú chỉ sau một năm sinh sống (so với trước đây là 10 năm) - là mức thời gian được coi là ngắn nhất trên thế giới để người nước ngoài lấy thẻ cư trú vĩnh viễn ở một quốc gia. Với chính sách mới, người nước ngoài được xếp vào đối tượng “nhân lực chất lượng cao” ở Nhật Bản có thể xin cấp thẻ vĩnh trú chỉ sau 3 năm. Nhân lực chất lượng cao loại đặc biệt hơn nữa có thể xin thẻ vĩnh trú chỉ sau 1 năm. Năm 2019 có hơn 12 nghìn lao động chất lượng cao nước ngoài được cấp visa HSP.

3. Một số đánh giá

Nhật Bản đã ban hành hàng loạt chính sách thu hút lao động chất lượng cao đúng thời điểm nên lao động nước ngoài làm việc tại Nhật Bản đang tăng lên nhanh. Điều này tạo nhiều cơ hội cho lao động trình độ cao và các công ty Nhật Bản có được nhiều thuận lợi trong tuyển dụng. Với hy vọng sẽ thu hút được 350.000 lao động nước ngoài có kỹ năng trung bình và cao trong vòng 5 năm để lấp đầy khoảng trống thị trường lao động của xã hội đang già đi nhanh. Tuy nhiên, sau gần 2 năm triển khai chương trình visa kỹ năng đặc định tháng 4/2019, số lao động chất lượng cao nước ngoài tới Nhật Bản không nhiều. Mặc dù chính phủ đã ban hành các chính sách cởi mở và khoan dung đối với lao động di cư có tay nghề cao, song vẫn

chưa thu hút được nhiều chuyên gia từ nước ngoài. Các tập đoàn Nhật Bản cũng gặp khó khăn trong việc giữ chân các chuyên gia nước ngoài. Tính theo tỷ lệ phần trăm của tổng dân số, lao động nước ngoài có tay nghề cao ước tính chỉ chiếm khoảng 0,2% đến 0,4% dân số Nhật Bản, so với khoảng 6,5% dân số của Úc và 2,1% dân số của Thụy Điển¹¹. Nhật Bản khó có thể thu hút lao động nước ngoài có tay nghề cao với số lượng mong muốn là do những hạn chế sau:

Thứ nhất, cách quản lý nguồn nhân lực kiểu Nhật Bản. Quản lý lao động của Nhật Bản được đặc trưng bởi việc làm lâu dài, thu nhập và thăng tiến dựa trên thâm niên, định hướng làm việc theo nhóm - trái ngược hẳn với các tiêu chuẩn toàn cầu trong quản lý lao động của các nước phương Tây: tăng lương chủ yếu dựa vào năng lực và thành tích cá nhân. Lao động nước ngoài có tay nghề cao có xu hướng ở lại Nhật Bản không quá 10 năm. Vì vậy, quản lý lao động kiểu Nhật Bản khiến lao động nước ngoài lo ngại hơn về triển vọng và khả năng thăng tiến của họ và có nhiều khả năng rời đi.

Thứ hai, thiếu sử dụng ngôn ngữ tiếng Anh trong giao tiếp. Nhật Bản duy trì nguyên tắc chỉ nhận những lao động có trình độ kỹ năng cao (bao gồm cả thông thạo tiếng Nhật). Bởi thông thạo tiếng Nhật không chỉ cần thiết để làm việc tại Nhật Bản mà còn là điều kiện được chấp nhận như một thành viên của cộng đồng địa phương. Tiếng Anh chưa được sử dụng rộng rãi trong các doanh nghiệp, công ty Nhật Bản, trong khi tiếng Nhật là ngôn ngữ làm việc chính ở đại đa số các công ty. Vì vậy, nhiều lao động nước

hút nhân tài – những lao động giỏi chuyên môn đến Nhật Bản làm việc để giải quyết tình trạng thiếu hụt lao động trình độ cao.

¹⁰ Visa HSP được ưu tiên cấp cho người nước ngoài nhập cư và chỉ cấp cho 3 lĩnh vực: (1) hoạt động nghiên cứu hàn lâm tiên tiến; (2) hoạt động chuyên môn/công nghệ tiên tiến; (3) hoạt động quản lý kinh doanh tiên tiến.

¹¹ Hilary J. Holbrow (2017), “Comparing the Experiences of High-Skilled Labor Migrants in Sweden and Japan”, https://www.researchgate.net/publication/254074674_The_Limits_of_Immigration_Policies_The_Challenges_of_Highly_Skilled_Migration_in_Japan.

ngoài khó hòa nhập với xã hội Nhật Bản. Thậm chí, đôi khi lao động nước ngoài cảm thấy căng thẳng, ràng buộc và bị cô lập tại nơi làm việc, trừ khi doanh nghiệp đó có cả những người nước ngoài khác. Rào cản ngôn ngữ khiến việc xây dựng mạng lưới xã hội với người bản xứ trở nên khó khăn. Những điều kiện xã hội không thể sẻ chia của Nhật Bản có thể là rào cản đối với việc thu hút lao động nước ngoài có trình độ chuyên môn cao.

Thứ ba, hạn chế trong lựa chọn nghề nghiệp. Việc chọn lựa nghề nghiệp cho lao động nước ngoài cũng bị hạn chế do các hoạt động tuyển dụng diễn ra đúng thời kỳ các sinh viên ở các trường đại học mới của Nhật Bản tốt nghiệp để gia nhập các công ty mỗi năm một lần. Thực tế này là một đặc điểm nổi bật của thị trường lao động Nhật Bản, được gọi là Hệ thống Việc làm Nhật Bản (JES - Japanese Employment System). Chính phủ rất quan tâm đến các chính sách tạo việc làm cho sinh viên quốc tế sau khi tốt nghiệp tại Nhật Bản và số sinh viên quốc tế có visa việc làm ở Nhật Bản đã tăng kỷ lục, đạt 25.942 sinh viên (2018)¹². Tuy nhiên, gần 40% sinh viên quốc tế tốt nghiệp làm việc trong các công ty Nhật Bản dự định rời khỏi nơi làm việc trong vòng 5 năm.

Thứ tư, cải cách chính sách lao động vẫn còn bất cập. Việc thu hút lao động tay nghề cao thậm chí còn khó khăn hơn đối với Nhật Bản bởi vì lao động tay nghề cao hầu như luôn có những lựa chọn thay thế tốt hơn. Thách thức mà Nhật Bản phải đối mặt trong việc thu hút lao động nước ngoài có kỹ năng cao không phải là duy nhất đối với lao động nước ngoài mà ngay cả lao động Nhật Bản

có kỹ năng chuyên môn cao cũng muốn có những cuộc cải cách tốt hơn nữa như: ít làm thêm giờ hơn, cân bằng công việc và cuộc sống tốt hơn, văn hóa công ty lành mạnh hơn. Những thách thức này đặc biệt trở nên trầm trọng hơn đối với lao động nữ có chuyên môn cao của cả Nhật Bản và nước ngoài. Để thúc đẩy lao động nhập cư tay nghề cao, đặc biệt là lao động nữ, chính phủ cần nghiêm túc cải cách văn hóa làm việc để biến Nhật Bản thành một quốc gia điếm đến đáng mơ ước.

Những nhân tố cản trở trên đã làm giảm khả năng giữ chân lao động nước ngoài có tay nghề cao ở Nhật Bản, khiến Nhật Bản khó có thể cạnh tranh bình đẳng với các quốc gia khác trong thu hút lao động di cư có tay nghề cao.

Tóm lại, phát triển nguồn lao động chất lượng cao đang là vấn đề ưu tiên của nhiều quốc gia bởi trong bối cảnh hiện nay. Nguồn lao động chất lượng cao được trang bị đầy đủ kỹ năng, kiến thức đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế. Thiếu hụt lao động chất lượng cao là vấn đề của nhiều nước, đặc biệt những nước bước vào quá trình già hóa dân số. Vì vậy, để khắc phục tình trạng thiếu hụt lao động chất lượng cao và để giữ nhân tài, điều quan trọng là cần tạo được môi trường làm việc tốt cho người lao động, khuyến khích và giúp đỡ người lao động phát triển. Có vậy, người lao động mới cảm thấy được tôn trọng và gắn bó dài lâu với doanh nghiệp.

Nhật Bản là quốc gia đã nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề thu hút lao động có chất lượng cao, chính phủ đã thực hiện nhiều chính sách liên quan đến lao động để có thể thu hút được nguồn lao động chất lượng cao từ bên ngoài vào, cũng như để níu giữ nguồn lao động chất lượng cao không di chuyển sang các quốc gia khác, giúp đưa

¹² "Japan target international workers with PSW boost", <https://thepienews.com/news/japan-targets-highly-skilled-workers-with-psw-boost/>.

Nhật Bản từ một nước lạc hậu, thiếu tài nguyên trở thành cường quốc hàng đầu thế giới. Tuy nhiên, để thu hút hơn nữa lao động chất lượng cao cho xã hội Nhật Bản đang già hóa nhanh thì sự hỗ trợ của chính phủ là cần thiết để giúp gia tăng lao động chất lượng cao nước ngoài. Kỹ năng giảng dạy tiếng Nhật cũng được xem như một yếu tố cần được khuyến khích. Ngoài ra, cần thực hiện việc trả lương bình đẳng để bảo vệ người lao động nước ngoài. Việc tăng tỷ lệ lao động nước ngoài có tay nghề cao ở Nhật Bản chắc chắn có lợi cho việc gia tăng sự đa dạng trong nền kinh tế và xã hội, nhưng chỉ khi nó đạt được một cách có trật tự. Điều mà Nhật Bản cần phải làm chính là đào tạo và tiếp nhận nguồn lao động nước ngoài cần thiết. Nếu Nhật Bản muốn cạnh tranh trong cuộc đua thu hút nguồn nhân tài cần phải hiểu được bối cảnh và quy tắc mang tính chất quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Mai Hương (2011), “Kinh nghiệm một số quốc gia châu Á về phát triển nguồn nhân lực trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế - bài học cho Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, Khoa học Xã hội và Nhân văn 27.
2. Nguyễn Đắc Hưng (2007), *Phát triển nhân tài chân hưng đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Hoàng Minh Lợi (2018), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Nhật Bản và Hàn Quốc – gợi ý cho Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
4. Trần Văn Ngợi (2015), *Kinh nghiệm của một số quốc gia trên Thế giới về thu hút và trọng dụng người có tài năng cho nền công vụ*, Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ.
5. Trịnh Xuân Thắng (2014), “Kinh nghiệm đào tạo nhân lực của một số quốc gia trên thế giới và bài học tham khảo cho Việt Nam”, *Tạp chí Tuyên giáo điện tử*, Ban Tuyên Giáo Trung ương
6. “Nhật Bản mở cửa đón thêm 345.000 lao động trong 5 năm tới (2020-2025)”, <http://xuatkhaulaodonghvtc.com/2019/09/23/nhat-ban-mo-cua-don-them-345-000-lao-dong-nuoc-ngoai-trong-5-nam-toi/>.
7. Hasimoto Yuki (2017), “Highly Skilled Immigrants Occupational Choices and the Japanese Employment System”, <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/17e059.pdf>.
8. Hilary J. Holbrow (2017), “Comparing the Experiences of High-Skilled Labor Migrants in Sweden and Japan”, https://www.researchgate.net/publication/254074674_The_Limits_of_Immigration_Policies_The_Challenges_of_Highly_Skilled_Migration_in_Japan.
9. Kikuko Nagayoshi (2018), “Economic Integration of Skilled Migrants in Japan”, *International Migration Review*, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1111/imre.12295>.
10. Liang Norita (2017), “Why Japan isn’t more attractive to highly-skilled Migrants”, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311886.2017.1306952>.
11. “Living in Japan: Here’s where Highly Skilled Foreigners Work in Japan - by Industry and Nationality”, <https://resources.realestate.co.jp/living/living-in-japan-heres-where-highly-skilled-foreigners-work-in-japan-by-industry-and-nationality/>.
12. Randall S. Jones and Haruki Seitani (2019), “Labor Market Reform in Japan to cope with a Shrinking and Ageing Population”, [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)37&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)37&docLanguage=En).