

LUẬN ÁN TIẾN SĨ XÃ HỘI HỌC

PHAN CAO NHẬT ANH. *Một số vấn đề xã hội của người lao động nước ngoài tại Nhật Bản*

Chuyên ngành: Xã hội học

Mã số: 62 31 03 01

Nghiên cứu Nhật Bản có vai trò quan trọng trong ngành khoa học xã hội Việt Nam hiện nay, đặc biệt là trong bối cảnh quan hệ Việt Nam - Nhật Bản đang phát triển vững chắc và sâu rộng trên nhiều lĩnh vực. Có thể thấy, xã hội Nhật Bản vẫn còn tồn tại những thành kiến khá nặng nề đối với người nước ngoài, nhất là với người châu Á. Quan niệm cho rằng Nhật Bản là một xã hội thuần nhất vẫn còn sâu nặng, và có thể liên quan đến thiên hướng loại bỏ bất kỳ sự khác biệt nào. Đường như Nhật Bản luôn có nỗi sợ hãi rằng những người nhập cư sẽ làm cho thái độ lao động ở đất nước này bị ảnh hưởng theo chiều hướng tiêu cực, hoặc làm cho xung đột trong các cộng đồng địa phương gia tăng. Bởi vậy, những người lao động nước ngoài sẽ gặp nhiều vấn đề trong hội nhập xã hội tại Nhật Bản. Người lao động nước ngoài tại Nhật Bản, trong đó có không ít người đến từ Việt Nam, chủ yếu làm công việc giản đơn là nhóm rất dễ bị bóc lột sức lao động và thuộc tầng lớp nghèo khổ. Việc tìm hiểu thực trạng và mức độ của vấn đề này là hết sức cần thiết.

Với những lý do đó, tác giả đã lựa chọn vấn đề “Một số vấn đề xã hội của người lao động nước ngoài tại Nhật Bản” cho luận án của mình.

Ngoài phần mở đầu, kết luận và tài liệu tham khảo, nội dung chính của luận án được trình bày trong 4 chương chính.

Chương 1: Cơ sở lý luận

Tiếp cận xã hội học về lao động di cư xem xét lao động di cư trên nhiều mặt đời sống xã hội, cho phép đánh giá những tác động xã hội trên các mặt tích cực và tiêu cực, trực tiếp và gián tiếp. Tác giả vận dụng nhiều lý thuyết xã hội học để nghiên cứu những vấn đề xã hội của người lao động nước ngoài tại Nhật Bản, trong đó có những lý thuyết quan trọng như: Lý thuyết mạng lưới xã hội, Lý thuyết lực hút - lực đẩy, Lý thuyết hội nhập xã hội, Lý thuyết phân tầng xã hội...

Cho đến nay, về nguyên tắc Chính phủ Nhật Bản vẫn không chấp nhận nhập khẩu lao động người nước ngoài, đặc biệt là đối với những công việc giản đơn. Nhưng trên thực tế ở Nhật Bản hiện nay, ngoài lao động kỹ thuật còn có một lượng lớn lao động giản đơn người nước ngoài như lao động gốc Nhật, thực tập sinh... Về cơ bản, việc chấp nhận những người lao động nước ngoài tại Nhật Bản dựa trên cơ sở Luật Kiểm soát Nhập cư và Thừa nhận người tị nạn, cùng với việc phối hợp xem xét các tác động tới các ngành kinh tế và phúc lợi xã hội của Nhật Bản. Bên cạnh đó, Luật Các biện pháp việc làm được sử dụng như là chính sách cơ bản hướng tới việc tích cực thúc đẩy tuyển dụng người nước ngoài làm việc trong các lĩnh vực chuyên môn và kỹ thuật ở Nhật Bản. Chính sách chấp nhận lao động không

có trình độ còn dựa trên quan điểm cho rằng: để thúc đẩy sự tương thích và bảo đảm nguồn nhân lực, điều cần thiết trước tiên là phải đạt được sự tham gia vào lực lượng lao động của thanh niên, phụ nữ, người cao tuổi và người khuyết tật Nhật Bản hơn là chỉ mở rộng phạm vi của việc chấp nhận người lao động nước ngoài và đáp ứng mà không cần xem xét một cách thận trọng.

Chương 2: Thực trạng người lao động nước ngoài tại Nhật Bản

Tính đến cuối tháng 10/2009, ở Nhật Bản có tổng số 562.818 người lao động nước ngoài làm việc tại 95.294 cơ sở. Tính theo quốc tịch, người Trung Quốc chiếm đa số (249.325 người, tương đương 44,3%), tiếp theo đến Brasil (104.323 người, tương đương 18,5%), Philippines (48.859 người, tương đương 8,7%). Tính theo ngành, ngành chế tạo có số lượng người lao động nước ngoài làm việc nhiều nhất (218.900 người, tương đương 38,9%), tiếp đến là các ngành dịch vụ, giáo dục,...

Trong số các lao động người nước ngoài làm việc tại Nhật Bản, nhóm làm việc trong các lĩnh vực chuyên môn và kỹ thuật được tiếp nhận tích cực hơn. Xét theo cơ cấu người lao động làm việc trong lĩnh vực chuyên môn hoặc kỹ thuật, 38.555 người có visa Chuyên gia về Xã hội nhân văn/Dịch vụ Quốc tế, 17.633 người có visa Kỹ sư.

Người lao động nước ngoài tại Nhật Bản được tác giả phân thành 5 nhóm chính:

- Người lao động nước ngoài gốc Nhật: là những người Nhật Bản di trú ra nước ngoài sinh sống, có quyền cư trú vĩnh viễn ở nước đó (hoặc là con cháu

của họ) nay quay trở lại làm việc tại Nhật Bản. Sau khi chế độ cư trú “Thường trú dài hạn” được thiết lập từ năm 1989, nhiều người trong số đó đã trở lại Nhật Bản làm việc trong ngành sản xuất chế tạo. Ban đầu họ trở lại Nhật Bản với mục đích làm việc trong thời gian ngắn, nhưng hiện nay họ đã có xu hướng định cư ở Nhật trong khoảng thời gian dài hơn.

- Lưu học sinh: Trong vài thập kỷ trở lại đây, số lượng lưu học sinh tại Nhật Bản liên tục gia tăng do các chính sách và kế hoạch thu hút lưu học sinh của Nhật Bản từ năm 1983. Các khảo sát cho thấy, khó khăn lớn nhất mà lưu học sinh phải đối mặt khi học tại Nhật Bản là vấn đề kinh tế. Vì vậy, một lượng lớn lưu học sinh đã tham gia làm thêm để trang trải chi phí cho cuộc sống, khiến họ trở thành một trong những nguồn nhân lực bù đắp sự thiếu hụt lao động tại Nhật Bản, đặc biệt là các công việc giản đơn.

- Thực tập sinh: Hình thức này thực tế đã xuất hiện tại Nhật Bản từ cuối những năm 1950 nhưng không nhiều. Đến những năm 1970, khi mức thu nhập hàng tháng của người lao động Nhật Bản cao hơn nhiều so với mặt bằng chung của thế giới, một số công ty đã mượn danh thực tập sinh để thuê công nhân giá rẻ đến từ các nước nghèo. Từ năm 1981 xuất hiện thực trạng lao động đến Nhật Bản để làm thực tập sinh nhưng đăng ký lưu trú với tư cách du học sinh. Mục đích giao lưu quốc tế, học tập thường được dùng để gắn cho hình thức thực tập tại các công ty. Cho đến nay, trên danh nghĩa, tư tưởng chính của hình thức thực tập này về cơ bản không thay đổi.

- Những người cư trú quá hạn bất hợp pháp: Tính đến tháng 1/2010, 91.778 người lao động nước ngoài cư trú quá hạn bất hợp pháp ở Nhật Bản. Người nước ngoài đến từ Hàn Quốc cư trú quá hạn chiếm số lượng nhiều nhất (21.660 người, chiếm 23,6%), tiếp đó là Trung Quốc, Philippines, Thailand,...

- Y tá và điều dưỡng viên: Năm 2008, 104 y tá và 104 điều dưỡng viên người Indonesia đã đến Nhật Bản trên cơ sở Hiệp định đối tác kinh tế. Việc tiếp nhận lao động trong ngành này dựa trên những quy định cụ thể trong Hiệp định. Tiếp theo đó, năm 2009, Nhật Bản cũng đã tiếp nhận 200 y tá và điều dưỡng viên đến từ Philippines. Kế hoạch tiếp nhận y tá và điều dưỡng viên vẫn đang được Nhật Bản tiếp tục thực hiện với một số nước, trong đó có Việt Nam.

Nhật Bản luôn giữ lập trường chỉ chấp nhận người lao động nước ngoài tay nghề cao trong một số lĩnh vực nghề nghiệp, không tiếp nhận người lao động nước ngoài không có tay nghề hay lao động giản đơn. Tuy nhiên trên thực tế, trong bối cảnh thiếu hụt nguồn nhân lực do già hóa dân số, vẫn có số lượng lớn người nước ngoài đến Nhật Bản làm việc qua hình thức thực tập sinh, lưu học sinh, người lao động gốc Nhật...

Chương 3: Một số vấn đề đặt ra

Người lao động nước ngoài tại Nhật Bản gặp những khó khăn nhất định khi làm việc và sinh sống tại đây. Trước hết là vấn đề hoà nhập xã hội. Người lao động nước ngoài có khả năng giao tiếp hàng ngày và làm việc bằng tiếng Nhật chỉ chiếm 25%. Tỷ lệ người hoàn toàn không sử dụng được tiếng Nhật là khá lớn. Điều tra về mối tương quan giữa

năng lực tiếng Nhật và khoảng thời gian thất nghiệp của người lao động nước ngoài ở Nhật Bản cho thấy, khả năng tiếng Nhật càng thấp thì mức độ thất nghiệp dài hạn càng cao. Bên cạnh đó, những người lao động nước ngoài gốc Nhật thường tách biệt với người bản xứ, sống tập trung ở các khu công nghiệp, tạo thành cộng đồng riêng biệt. Những cộng đồng này nếu định cư lâu dài mà không thể hoà nhập với xã hội Nhật Bản rất có thể tạo nên nhóm người tự xa lánh với xã hội Nhật Bản nói chung, có thể là nguy cơ cho những vấn đề nhạy cảm như chính trị, xung đột văn hoá, căng thẳng, mâu thuẫn dân tộc... Bên cạnh đó là những vấn đề về an sinh xã hội mà các nhà hoạch định chính sách Nhật Bản phải tính tới trong tương lai.

Những người lao động nước ngoài tại Nhật Bản chịu sự quản lý lưu trú theo Luật Kiểm soát xuất nhập cảnh. Việc tồn tại thời hạn lưu trú trong chế độ quản lý lưu trú chính là một trong những nguyên nhân khiến người lao động nước ngoài dần trở thành “lao động không chính thức”, tức là thời hạn lưu trú làm nảy sinh hình thức tuyển dụng không chính thức mà tiêu biểu là dạng tuyển dụng gián tiếp, như hợp đồng lao động có thời hạn, phái cử và nhà thầu. Luật Bảo hộ đời sống vẫn còn tồn tại điều kiện về quốc tịch. Bằng hình thức “áp dụng sửa đổi”, một số người nước ngoài đã có thể được bảo hộ đời sống, bởi việc cố hữu không thừa nhận theo đúng quyền lợi chính đáng chế độ bảo hộ đời sống đã bị phê phán mạnh mẽ trong một thời gian dài.

Bên cạnh đó, phần lớn người lao động nước ngoài tại Nhật Bản là lao

động không chính thức, tức dạng lao động hợp đồng ngắn hạn, thường từ 3 đến 6 tháng hoặc 1 năm. Sau khi hợp đồng kết thúc, tùy tình hình thực tế mà chủ lao động có thể ký tiếp hợp đồng hoặc không. Không chỉ có sự khác biệt về thời gian tuyển dụng, mà chế độ đãi ngộ như lương, thưởng của người lao động nhóm này cũng không được như lao động chính thức. Công việc không ổn định, thu nhập thấp dẫn tới cuộc sống nghèo khó, khiến phần lớn họ sống dưới mức trung bình.

Tỷ lệ tham gia bảo hiểm công (bảo hiểm nhà nước và sức khỏe người dân) của các nhóm người lao động nước ngoài này là 25,8%, tỷ lệ tham gia bảo hiểm tự nguyện và du lịch là 53%.

Đối với các thực tập sinh, hầu hết đều chỉ làm các công việc giản đơn, trong những điều kiện không đảm bảo theo luật lao động. Lao động người nước ngoài dễ bị phân biệt đối xử, vi phạm quyền lợi, thậm chí bị xúc phạm nhân phẩm, song những vụ việc dạng này thường được che giấu hoặc dù có tố cáo cũng chưa được các cơ quan chức năng giải quyết đúng mức.

Con số thực tập sinh trở thành lao động bất hợp pháp tại Nhật Bản hiện nay có thể nói là không nhỏ. Tuy nhiên, vì các mục đích kinh tế, chính trị khác nhau, Nhật Bản cũng không hoàn toàn nỗ lực giải quyết vấn đề lao động bất hợp pháp. Một mặt là do Nhật Bản đang cần lao động nước ngoài bổ sung sự thiếu hụt lao động trong nước. Mặt khác, giải quyết triệt để tình trạng lao động bất hợp pháp có thể sẽ ảnh hưởng đến các mục đích kinh tế, chính trị trong quan hệ đối ngoại với một số nước có nhiều lao động đang làm việc tại Nhật Bản.

Chương 4: Bàn luận

Trước áp lực của việc thiếu hụt lao động do quá trình già hoá dân số mạnh mẽ, Nhật Bản sẽ tiếp tục thực hiện phương thức tiếp nhận lao động giản đơn như thực tập sinh, lưu học sinh... Trên thực tế hiện nay, số lượng lưu học sinh Việt Nam sang Nhật Bản du học ngày càng tăng. Việc tham gia lao động làm thêm có thể ít nhiều ảnh hưởng đến kết quả học tập của họ, đồng thời dẫn đến một số hệ lụy khác về an sinh xã hội. Từ thực tế tình hình lao động người nước ngoài ở Nhật Bản hiện nay, tác giả nhận thấy, Nhật Bản đang hướng tới bổ sung nguồn nhân lực đang thiếu hụt trong lĩnh vực y tá, điều dưỡng viên. Để được làm việc trong ngành này, người lao động phải vượt qua kỳ thi rất khó để lấy chứng chỉ cấp quốc gia, nếu không vượt qua được kỳ thi này, thời gian làm việc tại Nhật Bản của các lao động chỉ như một kỳ thực tập. Đây là khả năng đã xảy ra đối với lao động từ Indonesia và Philippines, và rất có thể sẽ lặp lại với lao động người Việt Nam trong tương lai.

Nhìn chung, lao động nước ngoài nói chung và lao động Việt Nam làm việc tại Nhật Bản nói riêng đang có xu hướng gia tăng và cùng với đó là nhiều vấn đề về mặt xã hội, nếu không được giải quyết tốt sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến xã hội Nhật Bản và cả bản thân nhóm lao động này.

Luận án được bảo vệ thành công tại Hội đồng chấm luận án cấp Học viện, họp tại Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam năm 2014.

*LÊ HỮU
giới thiệu*