

CHẾ ĐỘ LƯƠNG CỦA NHẬT BẢN VÀ ĐÔI NÉT SO SÁNH VỚI VIỆT NAM

KAGAWA KOUZOU*

Công sứ, Đại sứ quán Nhật Bản tại Việt Nam

Như đã biết, tiền lương được trả tương xứng với những cố gắng kết quả đạt được trong hợp đồng lao động. Tiền lương hiện nay đang trở thành vấn đề lớn, vậy phải giải quyết như thế nào? Ở Nhật Bản, trong các công ty có liên đoàn lao động thì tiền lương của người làm công được sắp xếp dựa trên bản hợp đồng tập thể với liên đoàn lao động. Nếu như công ty không có liên đoàn lao động, người làm công sẽ đơn phương quyết định mức lương tùy thuộc vào mức tiền lương trong mỗi khu vực.

Do vậy, chúng ta cùng nghiên cứu xem chế độ tiền lương của Nhật Bản như thế nào? trước hết chúng ta hãy tìm hiểu những sự khác nhau giữa chế độ lương của Nhật Bản và chế độ lương của Việt Nam:

*
* *

1. Ở Nhật Bản, mức tiền lương được sắp xếp khác nhau phụ thuộc vào mỗi loại hợp đồng lao động được ký kết với công ty. Điều đó để nói lên rằng, có sự khác nhau lớn giữa những người làm công cả ngày (full time) và những người làm công nửa ngày (part time).

Tiền lương của những người làm công cả ngày gồm 4 phần: lương cơ bản; tiền thưởng, tiền trợ cấp cho thời việc

(tiền lương hưu) và các khoản trợ cấp khác. Lương cơ bản bao gồm: lương theo độ tuổi, được tính toán dựa theo tuổi tác, nên tăng giáo dục đào tạo và số năm làm việc liên tục; lương theo công việc, được tính dựa vào hoạt động của công việc; lương theo khả năng, được tính dựa vào khả năng hoàn thành công việc. Lương cơ bản theo thống kê sẽ được tăng hàng năm và do đó mức lương cũng sẽ được tăng lên. Tiền lương tăng được bao nhiêu phụ thuộc vào hợp đồng lao động của công ty với liên đoàn lao động. Ở Nhật Bản, mức tăng tiền lương giảm vào tháng 3, vì thế thời gian này được gọi là “chiến dịch công kích mùa xuân” (spring offensive). Năm tài chính của Nhật Bản được bắt đầu vào tháng 4, đúng vào thời điểm năm học mới được bắt đầu. Vì vậy, tiền lương tăng vào tháng 4 đã trở thành qui luật chung. Trong các công ty không có liên đoàn lao động, người làm công sẽ quyết định tỉ lệ mức tăng lương dựa trên cơ sở mức lương trung bình trong khu vực. Tiền lương thông thường được tăng ở mức trung bình theo các hợp đồng tập thể (năm 2003, mức tăng lương trung bình là 1,54%). Vì thế, mỗi một người làm công không biết mức lương của anh ta được tăng bao nhiêu. Mức tăng tiền lương được qui định dựa trên sự đánh giá của phòng nhân sự và tỉ lệ tăng lương dựa vào năng lực của người làm công. Do sự đánh giá khác nhau, cho nên mức tăng lương cũng khác nhau. Nếu một người nào đó nhận được sự

* Đây là bản dịch từ bài phát biểu bằng tiếng Anh của tác giả tại Viện Nghiên cứu Đông Bắc Á. Tên bài do Tòa soạn Tạp chí Nghiên cứu Nhật Bản và Đông Bắc Á đặt. Trong bài có một số chỗ là lược dịch và đã có biên tập lại trong toàn bài.

đánh giá tốt của phòng nhân sự, tiền lương của anh ta sẽ được tăng lên rất nhiều và ai đó nhận được sự đánh giá kém, mức lương của anh ta sẽ nhận được rất ít. Đối với các nhân viên của chính phủ, sự đánh giá của phòng nhân sự được xem xét kỹ càng nhưng nó không được ứng dụng triệt để. Trên thực tế, nếu những người làm công ở cùng một độ tuổi và có cùng số năm làm việc liên tục như nhau, thì họ đều được hưởng tỉ lệ tăng tiền lương như nhau. Các doanh nghiệp tư nhân cũng áp dụng việc đánh giá hiệu quả công việc như vậy, vì thế trong các doanh nghiệp tư nhân cũng có mức tăng tiền lương khác nhau. Đây được xem như là một động lực để thúc đẩy tính cạnh tranh và sự cố gắng làm việc.

Vấn đề đặt ra là liệu có một sự đánh giá công bằng hay không? Và đâu là tiêu chuẩn của sự đánh giá? Trong các công ty có liên đoàn lao động, tiêu chuẩn đánh giá được quy định dựa trên cuộc đàm phán tập thể. Tuy nhiên, ông chủ sẽ đưa ra sự phán quyết cuối cùng. Trước đó, người làm công có thể sẽ tự đánh giá hiệu quả công việc của mình, dựa vào đó ông chủ tham khảo thêm và đưa ra kết quả cuối cùng. Những người làm công có nhận xét xấu sẽ được thông báo cho biết những điểm yếu kém của mình cần phải sửa chữa. Ông chủ cũng sẽ tiến hành một cuộc phỏng vấn với những người làm công để có được sự đánh giá đúng. Hiện nay, việc hoàn thành công việc (ví dụ như nhóm nhân viên phòng kinh doanh thu được bao nhiêu lợi nhuận thương mại) được coi như là một tiêu chuẩn để đánh giá. Trong những công ty không có liên đoàn lao động, người làm công sẽ tiến hành việc đánh giá dựa trên một số những tiêu

chí đã được đề cập ở trên. Tuy nhiên cũng có một số công ty có sự đánh giá không công bằng. Nếu như những công ty này không thay đổi cách đánh giá, thì những lao động giỏi sẽ bỏ đi nơi khác và đây chính là sự thiệt thòi cho công ty.

Việc đánh giá này sẽ được áp dụng để sắp xếp mức tỉ lệ tiền thưởng. Ở Nhật Bản, tiền thưởng được trả 2 lần trong năm, vào tháng 6 hoặc tháng 7 và tháng 12. Nếu như công ty nào đó thu được lợi nhuận nhiều, thì những người làm công sẽ được hưởng số lượng lớn tiền thưởng. Tỉ lệ mức tiền thưởng dựa vào sự đánh giá công việc của phòng nhân sự. Những người làm công hoàn thành tốt công việc sẽ được nhiều tiền thưởng hơn.

Khoản trợ cấp cho thôi việc được trả cho người làm công khi anh ta không làm việc nữa. Ở Nhật Bản, việc thanh toán khoản trợ cấp thôi việc được qui định dựa trên cơ sở điều chỉnh công việc và hợp đồng lao động. Người làm công càng có nhiều năm công tác liên tục thì họ càng nhận được nhiều tiền thưởng. Điều này càng thúc giục khuyến khích họ làm việc kiên trì trong thời gian dài. Tuy nhiên, ngày nay những người lao động trẻ có xu hướng luôn thay đổi công việc của mình, điều này đã làm giảm khoản trợ cấp cho thôi việc. Trong trường hợp, người làm công bị đuổi việc hoặc bị sa thải do họ gây nên những thiệt hại cho công ty, anh ta sẽ không được nhận khoản trợ cấp thôi việc.

Có rất nhiều dạng trợ cấp, các khoản trợ cấp chính, đó là: trợ cấp gia đình, trợ cấp nhà ở, trợ cấp du lịch, trợ cấp làm việc quá giờ, trợ cấp chuyển đổi công việc và trợ cấp theo loại hình công việc. Ở Nhật Bản, mức trợ cấp làm việc quá giờ phải tương xứng với số giờ làm việc thực tế và thường là thấp hơn mức trợ

cấp trung bình của thế giới, nhưng ở Việt Nam, mức trợ cấp làm việc quá giờ ngang bằng với mức trung bình của thế giới. Ở Nhật Bản, mức trợ cấp làm việc quá giờ tương xứng với số giờ làm việc trên thực tế và được tính bằng 25% mức tiền lương của ngày làm việc và 35% mức tiền lương vào những ngày nghỉ. Ông chủ thích những người làm công làm thêm giờ hơn là thuê mướn nhân công mới nhằm mục đích ổn định công việc liên tục.

Đối với những người làm việc nửa ngày (part time), tiền lương được trả tương xứng với mỗi giờ làm việc, và vì thế tổng tiền lương của những người làm nửa ngày sẽ bằng số tiền lương trả theo giờ nhân với số giờ làm trên thực tế. Trong rất nhiều trường hợp, những người làm nửa ngày không được nhận khoản tiền thưởng, khoản trợ cấp cho thôi việc và khoản tiền làm thêm giờ. Do vậy, những người làm việc nửa ngày thường kiếm được ít tiền hơn những người làm việc cả ngày (full time). Trong tất cả các trường hợp ở Nhật Bản, bất kỳ ai nhận được khoản tiền lương trên 1,3 triệu yên / năm đều phải đóng góp cho quỹ bảo hiểm xã hội và quỹ lương hưu. Vì thế, số giờ làm việc sẽ được điều chỉnh sao cho tiền lương thu được sẽ không vượt quá 1,3 triệu yên/năm. Đó là lí do tại sao tiền lương của những người làm nửa ngày thường thấp hơn lương của những người làm thường xuyên. Nhưng cũng có một số người làm nửa ngày có số giờ làm việc bằng với số giờ làm việc của những người làm cả ngày. Trong trường hợp này, ông chủ sẽ vẫn phải trả cho họ khoản tiền trợ cấp thôi việc và các khoản trợ cấp khác. Số tiền này sẽ tăng tương xứng với số giờ làm việc thực tế. Trong các cửa hàng lớn

và các siêu thị, những người phụ nữ làm việc nửa ngày có thể được giữ một số những vị trí nhất định. Thậm chí cùng làm một công việc như nhau, những người làm việc nửa ngày chỉ nhận được một số tiền lương ít hơn những người làm cố định (permanent employees). Ở Nhật Bản, có rất nhiều người làm những công việc giống nhau nhưng nhận được những mức lương khác nhau. Việc trả lương như nhau cho những người làm công việc giống nhau không phải là quy định chung ở Nhật Bản. Đa số những người làm việc nửa ngày đều là phụ nữ, vì thế có sự khác nhau rất lớn giữa mức lương của phụ nữ và nam giới. Hơn nữa, số phụ nữ giữ những vị trí trọng trách trong xã hội không nhiều, cho nên số giờ làm việc liên tục của họ cũng ít hơn của nam giới. Tất cả những lý do trên đây đã dẫn đến sự khác nhau về mức lương của 2 giới. Thế còn ở Việt Nam thì sao? Số liệu thống kê cho thấy, trong số những người làm việc nửa ngày, có 4,1 triệu người là lao động trẻ, họ được gọi là những người tự do (freeter). Do nền kinh tế Việt Nam chưa phát triển, đang chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường nên rất nhiều lao động trẻ, những người không kiếm được việc làm - hiện đang làm việc nửa ngày với mức lương thấp. Họ thường làm những công việc đơn giản và họ không có cơ hội được đào tạo.

2. Ở Nhật Bản, do quy mô công ty khác nhau, cho nên những người làm công có thể có những mức lương khác nhau thậm chí cả khi làm cùng một công việc. Lương của những người làm công trong các công ty lớn có thể cao hơn lương của người làm cùng một loại công việc nhưng ở công ty nhỏ hơn. Mức lương chung cho một loại hình công việc

ở Nhật Bản là không thống nhất. Chỉ có người thợ mộc có mức lương thống nhất. Theo thống kê, nếu tiền lương của những người đàn ông là 100 ở các công ty lớn với hơn 1000 nhân công; 83 ở các công ty có qui mô vừa (từ 100-999 nhân công) thì sẽ chỉ là 75 ở các công ty nhỏ (từ 10-99 nhân công). Tiền lương của phụ nữ là 89 trong các công ty có qui mô vừa và 81 trong các công ty nhỏ. Do mức khác nhau về tiền lương phụ thuộc vào qui mô của công ty nên mọi người ai cũng muốn làm việc trong các công ty lớn. Các sinh viên sắp tốt nghiệp tại các trường đại học có danh tiếng sẽ có nhiều cơ hội hơn để được làm việc trong các công ty lớn. Đây là lý do tại sao các kỳ thi kiểm tra đầu vào của các trường đại học trở thành cuộc cạnh tranh quyết liệt.

3. Cả ở Việt Nam và Nhật Bản đều có mức tiền lương thấp nhất. Mức tiền lương thấp nhất cho một giờ làm việc là 708 yên ở Tokyo (đây là mức cao nhất ở Nhật Bản); 605 yên ở Okinawa, Kagoshima, Miyazaki, Aomori và Akita. Mức tiền lương thấp nhất được quyết định bởi giám đốc phòng lao động của khu vực dựa trên sự gợi ý của Ủy ban đánh giá mức lương tối thiểu tại mỗi quận. Ủy ban đánh giá mức lương tối thiểu sẽ nghiên cứu tỉ lệ tăng lương hàng năm và đưa ra một sự góp ý, về mức tăng lương mới cho người giám đốc đó. Nếu như ông này không trả cho công nhân theo mức lương tối thiểu đã quy định ông ta sẽ bị phạt 10 nghìn yên. Trong số 52 triệu người làm việc ở Nhật Bản hiện nay, chỉ có 3 triệu người nhận mức lương tối thiểu.

4. Chúng ta hãy cùng so sánh mức lương theo tiêu chuẩn quốc tế. Nếu trả bằng đôla Mỹ, sẽ nổ ra một cuộc tranh cãi là liệu mức lương của Nhật Bản là

cao hay thấp? Theo báo cáo của Keidanren, mức lương cho 1 giờ làm việc trong ngành công nghiệp chế tạo là 100 ở Nhật Bản, 93 ở Mỹ, và 76 ở Đức. Vì thế, có thể nói rằng mức lương ở Nhật Bản là cao nhất trên thế giới. Để có thể duy trì được tính cạnh tranh quốc tế, Keidanren nhấn mạnh rằng, Nhật Bản cần phải giảm mức lương của mình.

Theo thống kê sơ bộ của Viện Lao động Nhật Bản, mức lương cho 1 giờ làm việc trong ngành công nghiệp chế tạo là 100 ở Nhật Bản, 112 ở Đức, 89 ở Mỹ, 87 ở Pháp và 55 ở Anh. Và xem xét, đánh giá về mức tiêu dùng, chúng ta có 175 ở Đức; 143 ở Mỹ; 134 ở Pháp; 82 ở Anh. Tại Nhật Bản, mọi thứ đều rất đắt đỏ, vì thế không thể nói rằng tiền lương thực tế ở Nhật Bản cao. Tuy nhiên, do đồng yên được đánh giá cao dẫn đến tiền lương danh nghĩa cao, cho nên những người Nhật Bản cảm thấy rằng họ sẽ trở nên giàu hơn nếu họ sống và du lịch ở nước ngoài. Những người Nhật Bản hiện sống ở Việt Nam, đang hưởng thụ những lợi ích của đồng yên đem lại.

Mức lương hàng tháng của đàn ông Nhật Bản là 419.600 yên đối với những người từ 34-60 tuổi, và 266.000 yên đối với phụ nữ từ 26-58 tuổi. Nếu chúng ta so sánh với mức lương danh nghĩa của Việt Nam, chúng ta sẽ nhìn thấy sự khác nhau rất lớn, nhưng nếu chúng ta xem xét, so với mức giá tiêu dùng thực tế thì sự khác nhau sẽ giảm bớt đi.

(Dịch từ tiếng Anh: Thanh Bình)
