VĂN HÓA LÀM VIỆC NHẬT BẢN VÀ NHỮNG BIỂU HIỆN TƯƠNG TỰ HIỆN TƯỢNG KAROSHI TRONG LỐI SỐNG CỦA MỘT BỘ PHẬN GIỚI TRẺ VIỆT NAM HIỆN NAY: GÓC NHÌN TÂM LÝ VÀ GIÁO DỤC

Phan Thị Kim Hiện
Trường Đại học Văn Hiến

Tóm tắt: *Nghiên cứu phân tích mối quan hệ giữa văn hóa làm việc truyền thống của Nhật Bản và các biểu hiện tương tự hiện tượng Karoshi ở một bộ phận giới trẻ Việt Nam. Dựa trên mô hình Yêu cầu - Nguồn lực Công việc (JD-R) và so sánh liên văn hóa, nghiên cứu cho thấy áp lực làm việc, kết nối 24/7, kiệt sức nghề nghiệp và suy giảm sức khỏe tâm thần đang gia tăng trong nhóm lao động trẻ Việt Nam. Tuy nhiên, khác với Nhật Bản, động lực làm việc quá sức chủ yếu đến từ áp lực kinh tế, FOMO và kỳ vọng thành công sớm. Nghiên cứu đề xuất tăng cường chính sách bảo vệ người lao động, quyền ngắt kết nối và thúc đẩy văn hóa cân bằng công việc – cuộc sống.*

Từ khóa: *Văn hóa làm việc Nhật Bản, Karoshi, giới trẻ Việt Nam, kiệt sức nghề nghiệp, sức khỏe tâm thần lao động.*

JAPANESE WORK CULTURE AND SIMILAR MANIFESTATIONS TO THE KAROSHI PHENOMENON IN THE LIFESTYLE OF A SEGMENT OF VIETNAMESE YOUTH TODAY: A PSYCHOLOGICAL AND EDUCATIONAL PERSPECTIVE

Abstract: *This study analyzes the relationship between traditional Japanese work culture and manifestations resembling the *Karoshi* phenomenon among a segment of Vietnamese youth. Drawing on the Job Demands-Resources (JD-R) model and a cross-cultural comparison, the research reveals rising levels of work pressure, 24/7 connectivity, occupational burnout, and declining mental health among young Vietnamese workers. However, unlike in Japan, the drive to overwork stems primarily from economic pressure, FOMO, and expectations of early success. The study recommends strengthening worker protection policies and the "right to disconnect," as well as promoting a culture of work-life balance.*

Keywords: *Japanese work culture, Karoshi, Vietnamese youth, occupational burnout, occupational mental health.*

Nhận bài: 25/06/2026 *Phản biện: 25/07/2026* *Duyệt đăng: 28/07/2026*

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhật Bản từ lâu đã nổi tiếng thế giới với một mô hình văn hóa làm việc độc đáo, nơi sự kỷ luật, tính tập thể và tinh thần cống hiến được đặt lên hàng đầu. Được định hình sau thời kỳ hậu chiến nhằm tái thiết nền kinh tế, văn hóa doanh nghiệp Nhật Bản gắn liền với các trụ cột truyền thống như chế độ tuyển dụng trọn đời, hệ thống thâm niên và tinh thần hy sinh lợi ích cá nhân vì sự phát triển của tổ chức (Keizer, 2010). Trong môi trường này, lòng trung thành của người lao động không chỉ được đo lường bằng kết quả đầu ra mà còn bằng thời gian cống hiến tại văn phòng. Sự hiện diện kéo dài ngoài giờ hành chính hay thói quen tham gia các buổi giao lưu công việc sau giờ làm dần trở thành những chuẩn mực ứng xử ngầm định. Chính nền tảng văn hóa này đã tạo nên một thế hệ lao động tận tụy, góp phần kiến tạo nên "phép màu kinh tế" Nhật Bản, nhưng đồng thời cũng vô hình trung gieo mầm cho những áp lực tâm lý vô hạn lên người lao động khi ranh giới giữa nghĩa vụ nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân bị triệt tiêu.

Hệ quả cực đoan nhất nảy sinh từ văn hóa cống hiến vô điều kiện đó chính là hiện tượng Karoshi – thuật ngữ y - xã hội học dùng để chỉ tình trạng tử vong do làm việc quá sức, bao gồm đột quỵ, nhồi máu cơ tim hoặc tự tử do áp lực công việc (Karojisatsu) (Iwasaki et al., 2006). Xuất hiện lần đầu vào những năm 1970 và bùng nổ trong giai đoạn kinh tế bong bóng, Karoshi không còn là trường hợp đơn lẻ mà đã biến thành một cuộc khủng hoảng y tế công cộng và nhân quyền lao động tại Nhật Bản (North & Morioka, 2016). Áp lực không thể về trước sếp, nỗi sợ bị đánh giá là thiếu trung thành và sự suy kiệt thể chất diễn ra trong thời gian dài đã đẩy hàng ngàn người lao động vào trạng thái kiệt sức triệt để. Trước quy mô và ảnh hưởng nghiêm trọng của hiện tượng này, Chính phủ Nhật Bản đã phải ban hành Đạo luật Phòng chống Karoshi vào năm 2014 và triển khai chính sách "Cải cách cách thức làm việc" (Work Style Reform Law) nhằm khống chế trần giờ làm thêm và bảo vệ sức khỏe người lao động (MHLW, 2020).

Tại Việt Nam, quá trình hội nhập kinh tế sâu rộng, sự bùng nổ của nền kinh tế số và nhịp sống đô thị hóa nhanh chóng đang tạo ra những biến đổi sâu sắc trong thái độ lao động của lực lượng trẻ. Mặc dù không xuất phát từ chế độ tuyển dụng

trọn đời như Nhật Bản, nhưng một bộ phận giới trẻ Việt Nam hiện nay đang đối mặt với những biểu hiện "tiền Karoshi" vô cùng tương đồng: tình trạng kết nối công việc 24/7 qua các nền tảng số, xu hướng làm nhiều việc cùng lúc và hội chứng kiệt sức nghề nghiệp. Áp lực tài chính đô thị, nỗi sợ bị bỏ lại (FOMO) cùng kỳ vọng thành công sớm đã khiến nhiều người trẻ tự bóc lột sức lao động của chính mình, đánh đổi sức khỏe thể chất và tâm thần lấy sự công nhận xã hội. Nếu không được nhận diện và điều chỉnh kịp thời thông qua các chính sách lao động và quản trị hiện đại, Việt Nam hoàn toàn có nguy cơ đối mặt với những hệ lụy xã hội và gánh nặng y tế trầm trọng mà Nhật Bản đã và đang phải nỗ lực giải quyết.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Một số khái niệm

Văn hóa làm việc Nhật Bản có thể được xem là tập hợp những giá trị, chuẩn mực và cách ứng xử đã hình thành trong quá trình phát triển của các doanh nghiệp Nhật Bản, đặc biệt trong thời kỳ tăng trưởng kinh tế sau Chiến tranh thế giới thứ hai (Keizer, 2010). Đặc đặc trưng cốt lõi của văn hóa này bao gồm: (i) Tính tập thể và lòng trung thành; (ii) Chế độ làm việc gắn bó dài hạn; (iii) Văn hóa tăng ca (Morioka, 2008).

Karoshi, về phương diện y tế và xã hội, thường được sử dụng để chỉ những trường hợp tử vong có liên quan đến tình trạng làm việc quá sức. Các trường hợp này chủ yếu được ghi nhận thông qua những bệnh lý nghiêm trọng như bệnh tim mạch và mạch máu não, trong bối cảnh người lao động phải làm việc với cường độ cao và thời gian kéo dài (Iwasaki et al., 2006). Bên cạnh Karoshi, Nhật Bản còn sử dụng thuật ngữ Karojisatsu để chỉ những trường hợp tự tử có liên quan đến áp lực công việc và tình trạng làm việc quá sức. Hai hiện tượng này cho thấy tác động của môi trường lao động không chỉ dừng lại ở sự mệt mỏi hay suy giảm sức khỏe mà trong những trường hợp nghiêm trọng có thể dẫn đến hậu quả về tính mạng (North & Morioka, 2016).

Kiệt sức nghề nghiệp là hiện tượng xuất phát từ tình trạng căng thẳng mạn tính tại nơi làm việc không được quản lý hiệu quả (WHO, 2019). Trong nghiên cứu này, kiệt sức nghề nghiệp được xem là mắt xích trung gian, bước đệm cho hiện tượng Karoshi mà một bộ phận giới trẻ Việt Nam đang trải qua khi cố gắng duy trì cường độ làm việc quá tải trong thời gian dài.

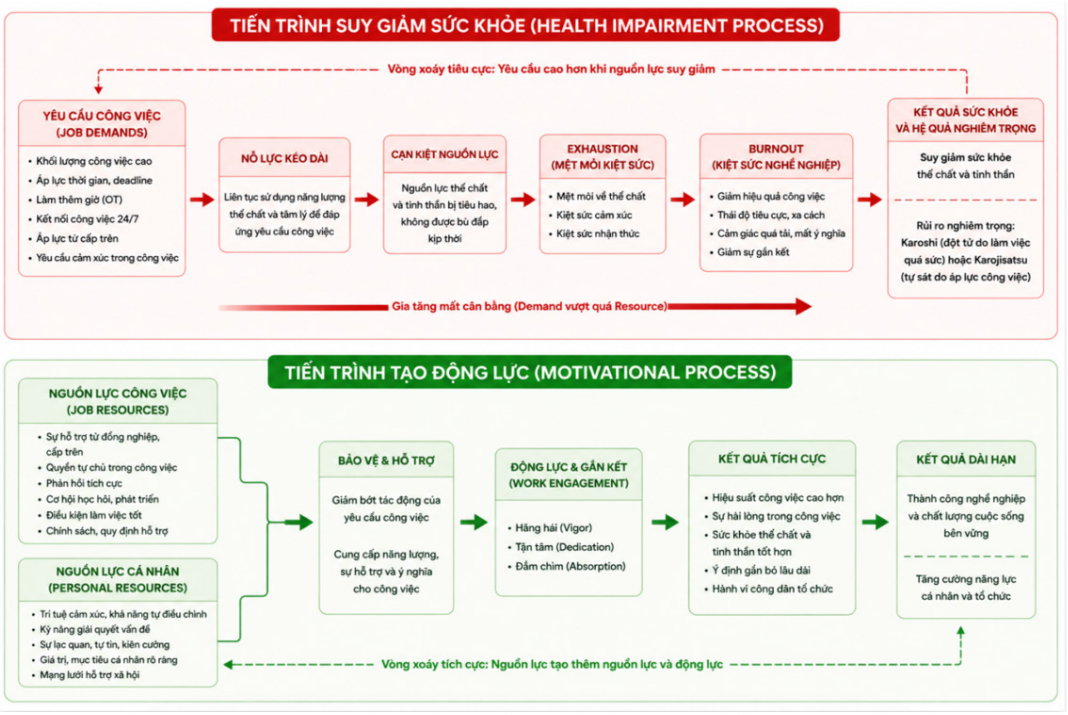
2.2. Lí thuyết nền tảng

Nghiên cứu sử dụng Mô hình Yêu cầu - Nguồn lực Công việc (Job Demands Resources Model, JD-R) để phân tích mối quan hệ giữa điều kiện làm việc, áp lực nghề nghiệp và tình trạng kiệt sức của người lao động trẻ. Theo mô hình này, các đặc điểm của môi trường làm việc có thể được phân thành hai nhóm chính là yêu cầu công việc và nguồn lực công việc.

Yêu cầu công việc bao gồm cường độ làm việc cao, hạn hoàn thành, làm thêm giờ và việc phải duy trì kết nối với công việc thông qua email hoặc các ứng dụng nhắn tin ngoài giờ làm việc. Khi những yêu cầu này kéo dài mà không có thời gian phục hồi thích hợp, người lao động có thể phải sử dụng ngày càng nhiều nguồn lực thể chất và tâm lý để đáp ứng công việc. Bên cạnh đó, nguồn lực công việc bao gồm sự hỗ trợ của cấp trên và đồng nghiệp, quyền tự chủ trong công việc, sự rõ ràng của cơ chế đánh giá, khả năng kiểm soát thời gian làm việc và những chính sách bảo vệ người lao động. Ở cấp độ cá nhân, khả năng điều chỉnh cảm xúc, xây dựng ranh giới giữa công việc và đời sống riêng cũng có thể ảnh hưởng đến cách người lao động ứng phó với áp lực. Mức độ ảnh hưởng của yêu cầu phụ thuộc một phần vào nguồn lực mà người lao động có thể huy động để đáp ứng chúng.

Ở Nhật Bản, các yêu cầu có thể được xem xét trong mối quan hệ với lịch sử của văn hóa doanh nghiệp, thời gian làm việc kéo dài và những chuẩn mực đề cao sự gắn bó với tổ chức. Những yếu tố này có thể làm cho việc từ chối làm thêm hoặc rời nơi làm việc đúng giờ trở nên khó khăn trong một số môi trường. Ở Việt Nam, đặc biệt trong nhóm lao động trẻ ở đô thị, áp lực có thể xuất phát từ khối lượng công việc, cạnh tranh nghề nghiệp, yêu cầu phản hồi nhanh và sự kết nối liên tục thông qua công nghệ. Những yếu tố như áp lực tài chính, kỳ vọng thành công và so sánh với đồng nghiệp hoặc bạn bè có thể làm gia tăng cảm nhận về yêu cầu công việc. Do đó, JD-R được sử dụng trong nghiên cứu này như khung phân tích trung gian: từ các điều kiện và áp lực của môi trường làm việc → yêu cầu công việc → nguồn lực ứng phó → kiệt sức nghề nghiệp và suy giảm sức khỏe. Cách tiếp cận này giúp tránh việc quy toàn bộ hiện tượng làm việc quá sức cho một nguyên nhân duy nhất.

Mô hình đề xuất 2 tiến trình song song, có mối liên hệ như sau:



Hình 2.1. Mô hình Yêu cầu công việc và Nguồn lực công việc

(Tác giả tổng hợp, 2026)

Đề tài vận dụng Lý thuyết So sánh Xã hội (Festinger, 1954) để giải thích áp lực lao động từ việc cá nhân đánh giá bản thân thông qua so sánh với nhóm tham chiếu. Đặc biệt, so sánh hướng lên có thể tạo ra FOMO, áp lực thành công sớm và tâm lý phải luôn bận rộn để khẳng định giá trị bản thân. Tại Việt Nam, các thông điệp về tối ưu năng suất, tự do tài chính sớm và "luôn tiến về phía trước" trên mạng xã hội có thể làm gia tăng áp lực này. Khi cảm thấy chưa đạt kỳ vọng, lao động trẻ dễ tăng giờ làm, nhận nhiều công việc và giảm thời gian phục hồi, từ đó làm gia tăng tổng áp lực lao động.

III. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu sử dụng phương pháp hỗn hợp, kết hợp định tính và định lượng. Nghiên cứu tài liệu được thực hiện nhằm xây dựng cơ sở lý luận, mô hình và thang đo; đồng thời khai thác các báo cáo của MHLW, OECD và GSO về Karoshi, thời giờ làm việc và việc làm.

Nghiên cứu phỏng vấn sâu 13 lao động trẻ từ 18–35 tuổi tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh, làm việc trong các ngành có cường độ cao và thường xuyên vượt quá 48 giờ/tuần. Dữ liệu được phân tích theo mô hình Yêu cầu – Nguồn lực Công việc (JD-R) để xác định các biểu hiện và cơ chế hình thành hiện tượng tương tự Karoshi.

Phương pháp so sánh liên văn hóa được sử dụng để đối chiếu Việt Nam và Nhật Bản về nguyên nhân, biểu hiện của áp lực lao động và hệ lụy đối với sức khỏe thể chất, tinh thần và đời sống cá nhân, qua đó làm rõ những điểm tương đồng và khác biệt.

IV. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

4.1. Phân tích dữ liệu thứ cấp về Karoshi và Văn hóa làm việc Nhật Bản

Trong y học lao động và pháp lý Nhật Bản, MHLW đã ban hành quy chuẩn chính thức để xác định "Ranh giới Karoshi": Làm thêm giờ trên 100 giờ/tháng trong vòng 1 tháng trước khi phát bệnh/tử vong hoặc làm thêm giờ trên 80 giờ/tháng liên tục trong từ 2 đến 6 tháng trước khi biến cố xảy ra.

Về thời giờ làm việc thực tế: Theo dữ liệu chuỗi thời gian của OECD (2022/2023), trung bình một lao động Nhật Bản làm việc 1.607 giờ/năm. Tuy nhiên, con số trung bình này bị làm chệch do sự gia tăng nhanh chóng của lực lượng lao động bán thời gian (chiếm hơn 37% tổng lực lượng lao động). Đối với lao động chính thức toàn thời gian, số giờ làm việc thực tế hàng năm thường xuyên vượt mốc 2.000 giờ/năm. Tỷ lệ làm việc cường độ cao: Dữ liệu so sánh quốc tế của OECD ghi nhận khoảng 15,7% đến 20.1% người lao động Nhật Bản phải làm việc ở mức cực đoan (trên 49 giờ/tuần). Tỷ lệ này cao vượt trội so với các quốc gia phát triển châu Âu như Anh 11%, Pháp 8,8% hay Đức 5,7%. Về sử dụng ngày phép, dữ liệu khảo sát điều kiện lao động tỷ lệ sử dụng phép năm của người lao động Nhật Bản chỉ đạt trung bình 56,6%, thấp nhất trong khối G7. Hơn 40% lượng

phép năm bị bỏ qua do người lao động lo sợ bị coi là "thiếu trách nhiệm" hoặc tạo thêm gánh nặng cho đồng nghiệp (MHLW, 2020).

Tỷ lệ ghi nhận Karoshi và Karojisatsu: Báo cáo từ Sách Trắng MHLW cho thấy, mỗi năm Chính phủ Nhật Bản tiếp nhận hàng nghìn đơn yêu cầu bồi thường tai nạn lao động liên quan đến Karoshi và Karojisatsu. Trong đó, hàng trăm trường hợp tử vong do biến chứng tim mạch/ huyết áp và hàng ngàn trường hợp chẩn đoán rối loạn tâm thần nặng do áp lực công việc được xác nhận có liên quan trực tiếp đến số giờ tăng ca vượt ngưỡng "Ranh giới Karoshi" (trên 80 giờ làm thêm/ tháng trong 2-6 tháng liên tục, hoặc trên 100 giờ trong tháng trước khi xảy ra sự cố) (MHLW, 2020).

Kết quả trên nếu được đặt vào mô hình Yêu cầu - Nguồn lực Công việc (JD-R) sẽ minh chứng được hai hiện tượng: (1) Yêu cầu công việc cực hạn: Xuất phát từ chế độ tuyển dụng trọn đời và thâm niên (Keizer, 2010). Để bảo vệ định biên lao động chính thức hậu khủng hoảng kinh tế, doanh nghiệp duy trì khối lượng công việc khổng lồ trên ít nhân sự. Điều này dẫn đến tình trạng làm thêm giờ không lương kéo dài. (2) Cạn kiệt Nguồn lực: Chuẩn mực tập thể, tinh thần nhẫn nại và tâm lý sợ làm phiền người khác vô hiệu hóa nguồn lực hỗ trợ xã hội. Người lao động bị tước đoạt cả khả năng tự chủ thời gian lẫn cơ hội bộc lộ sự kiệt sức. Sự mất cân bằng kéo dài này trực tiếp chuyển hóa thành các biến cố tim mạch cấp tính hoặc tự sát.

4.2. Biểu hiện tương tự hiện tượng Karoshi ở một bộ phận giới trẻ Việt Nam

Theo GSO (2023, 2024), khoảng 31,2% lao động thành thị làm việc trên 48 giờ/tuần; tại một số ngành dịch vụ trình độ cao ở Hà Nội và TP.HCM, lao động trẻ làm trung bình 52–60 giờ/tuần. Navigos Group (2023) ghi nhận 37% lao động trẻ thường xuyên chịu căng thẳng cực hạn, trong khi Anphabe (2023) cho thấy 42% người lao động có mức độ kiệt sức từ trung bình đến nghiêm trọng.

Kết quả phỏng vấn sâu 13 lao động trẻ (18–35 tuổi) cho thấy tình trạng làm việc ngoài giờ diễn ra khá phổ biến. Công việc được giao và xử lý liên tục qua Zalo, Email và các nền tảng số khiến ranh giới giữa thời gian làm việc và đời sống cá nhân ngày càng mờ nhạt. Một số người chủ động làm việc đến tối hoặc ban đêm để bảo đảm tiến độ, hình thành trạng thái "làm việc ẩn".

Dưới góc độ JD-R, khi yêu cầu công việc liên tục xâm nhập thời gian cá nhân nhưng thiếu quyền tự chủ và thời gian phục hồi tâm lý, người lao động dễ rơi vào trạng thái cạn kiệt nguồn lực và kiệt sức nghề nghiệp. Phỏng vấn cũng ghi nhận biểu hiện suy giảm sức khỏe do làm việc kéo dài và thiếu ngủ. Như C.R.T.H chia sẻ, có thời điểm phải làm việc đến 2–3 giờ sáng, ngủ chưa đầy 4 giờ và sau nhiều tháng xuất hiện tình trạng đau ngực, căng thẳng kéo dài. Những biểu hiện này cho thấy nguy cơ hình thành trạng thái "tiền Karoshi" ở một bộ phận lao động trẻ Việt Nam.

4.3. So sánh liên văn hóa giữa xã hội Nhật Bản và Việt Nam

4.3.1. Động cơ và nguyên nhân văn hóa của sự quá tải lao động

Nhật Bản, động cơ mang tính chất Thể chế, áp lực công việc mang tính cấu trúc ép buộc từ trên xuống. Người lao động chấp nhận làm việc đến kiệt sức xuất phát từ sự ràng buộc của chế độ tuyển dụng trọn đời, hệ thống thâm niên và các chuẩn mực tập thể ((Keizer, 2010; Morioka, 2008). Nỗi sợ bị loại thải khỏi tổ chức và tinh thần nhẫn nại biến việc tăng ca thành nghĩa vụ đạo đức.

Tại Việt Nam động cơ mang tính chất Cá nhân, áp lực quá tải mang tính tự phát từ cá nhân, giới trẻ Việt Nam không bị ràng buộc bởi sự trung thành trọn đời với một doanh nghiệp, mà bị thúc đẩy bởi áp lực tài chính đô thị, các thông điệp truyền thông về "Tự do tài chính tuổi 30", "Văn hóa bận rộn" kiến tạo nên thước đo giá trị cá nhân gắn liền với sự bận rộn, thúc đẩy giới trẻ tự bóc lột chính mình.

4.3.2. Hình thức biểu hiện của áp lực công việc lên đời sống cá nhân

Tại Nhật Bản, hầu hết là quá tải vật lý tại văn phòng, áp lực thể hiện qua số giờ hiện diện trực tiếp tại công sở kéo dài vượt "Ranh giới Karoshi" (>80 giờ tăng ca/tháng) và nghĩa vụ tham gia các buổi nhậu giao lưu sau giờ làm (MHLW, 2020; Morioka, 2008).

Tại Việt Nam không gian làm việc chuyển dần sang không ranh giới trên không gian số, áp lực thể hiện qua "Làm việc ẩn" thông qua các ứng dụng số (Zalo, Email..). Bên cạnh công việc chính thức, giới trẻ Việt Nam có xu hướng đảm nhận đồng thời nhiều công việc. Ranh giới giữa thời gian tái tạo sức lao động và thời gian làm việc bị xóa mờ hoàn toàn, tạo ra trạng thái căng thẳng thần kinh liên tục.

4.3.3. Hệ lụy đối với sức khỏe thể chất, tâm thần và nhân khẩu học

Cả hai quốc gia đều ghi nhận tiến trình suy kiệt sinh lý do căng thẳng mãn tính. Tuy nhiên, tại Nhật Bản, hiện tượng đã tiến tới giai đoạn bộc phát cực đoan là đột tử do tim mạch/ mạch

máu não (Karoshi) và tự sát do trầm cảm nặng (Karojisatsu). Karoshi đóng góp trực tiếp vào khủng hoảng già hóa dân số và tỷ lệ sinh siêu thấp (North & Morioka, 2016). Tại Việt Nam, hiện tượng đang dừng ở giai đoạn "tiền Karoshi" thể hiện qua tỷ lệ kiệt sức nghề nghiệp cao, rối loạn thần kinh thực vật và sự trẻ hóa của các bệnh lý tim mạch. Kết quả phỏng vấn cho thấy sự kiệt sức mãn tính và áp lực kinh tế đang khiến một bộ phận lao động trẻ đưa ra lựa chọn chủ động trì hoãn kết hôn và trì hoãn sinh con, tạo ra nguy cơ gia tăng gánh nặng an sinh xã hội trong tương lai.

4.3.4. Vai trò của giáo dục tâm lý trong phòng ngừa các biểu hiện tương tự Karoshi ở giới trẻ

Từ góc độ tâm lý học giáo dục, các biểu hiện tương tự Karoshi ở lao động trẻ không chỉ là hệ quả của điều kiện làm việc mà còn liên quan đến nhận thức, thái độ, kỹ năng tự điều chỉnh và cách cá nhân hình thành quan niệm về thành công. Quá trình giáo dục trước và trong nghề nghiệp cần giúp người trẻ nhận diện được giới hạn của bản thân, phân biệt giữa nỗ lực tích cực và làm việc quá mức, đồng thời hình thành năng lực quản lý thời gian, điều chỉnh cảm xúc, ứng phó với stress và thiết lập ranh giới giữa công việc với đời sống cá nhân. Đặc biệt, cần giáo dục nhận thức rằng năng suất và giá trị cá nhân không đồng nhất với số giờ làm việc hay trạng thái "luôn bận rộn". Đây là cơ sở quan trọng để hạn chế tác động của FOMO, so sánh xã hội và áp lực thành công sớm được đề cập trong nghiên cứu.

Bên cạnh đó, các cơ sở giáo dục đại học và tổ chức sử dụng lao động cần tăng cường giáo dục sức khỏe tâm thần nghề nghiệp cho sinh viên và lao động trẻ thông qua các chương trình về quản lý stress, kỹ năng phục hồi tâm lý, sử dụng công nghệ có kiểm soát và xây dựng thói quen nghỉ ngơi lành mạnh. Hoạt động tư vấn tâm lý, sàng lọc sớm nguy cơ kiệt sức và hướng dẫn tìm kiếm sự hỗ trợ cần được xem là một bộ phận của giáo dục nghề nghiệp, thay vì chỉ được triển khai khi cá nhân đã rơi vào trạng thái khủng hoảng. Theo hướng này, giáo dục có thể đóng vai trò phòng ngừa ở cấp độ cá nhân, trong khi nhà trường và doanh nghiệp cùng tạo dựng môi trường tâm lý an toàn, khuyến khích người trẻ chia sẻ khó khăn và chủ động tìm kiếm hỗ trợ. Sự kết hợp giữa giáo dục nhận thức, phát triển năng lực tâm lý và điều chỉnh môi trường lao động sẽ góp phần hình thành năng lực thích ứng nghề nghiệp bền vững, qua đó giảm nguy cơ chuyển từ áp lực công việc sang kiệt sức và các biểu hiện "tiền Karoshi".

V. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đối chiếu văn hóa làm việc Nhật Bản và thực trạng lao động của giới trẻ Việt Nam dựa trên Khung Yêu cầu – Nguồn lực Công việc (JD-R), Lý thuyết So sánh Xã hội và phương pháp so sánh liên văn hóa. Kết quả cho thấy khủng hoảng Karoshi tại Nhật Bản là bài học về tác động của cường độ làm việc cực đoan (>80 giờ tăng ca/tháng) kết hợp với thiếu nguồn lực hỗ trợ tâm lý, có thể dẫn đến các biến cố sức khỏe nghiêm trọng. Tại Việt Nam, hiện tượng "tiền Karoshi" đang xuất hiện ở một bộ phận lao động trẻ đô thị, gắn với làm việc ẩn, áp lực tài chính và FOMO thành công sớm. Tỷ lệ kiệt sức 42% (Anphabe, 2023) và căng thẳng cực hạn 37% (Navigos Group, 2023) là những dấu hiệu đáng lưu ý. Nếu không có can thiệp kịp thời, tình trạng quá tải lao động có thể làm suy giảm chất lượng nguồn nhân lực và gia tăng gánh nặng y tế trong giai đoạn dân số vàng.

Từ bài học ứng phó Karoshi của Nhật Bản (MHLW, 2020), nghiên cứu đề xuất giải pháp ở ba cấp độ. Ở cấp độ vĩ mô, cần hoàn thiện quy định về giờ làm, làm thêm và quyền từ chối làm thêm ngoài giờ hợp pháp. Ở cấp độ doanh nghiệp, cần xây dựng chính sách sức khỏe toàn diện, tăng cường hỗ trợ tâm lý, đánh giá định kỳ mức độ kiệt sức và khuyến khích người lao động sử dụng tối thiểu 80% ngày phép hằng năm. Ở cấp độ cá nhân, người lao động cần chủ động ngắt kết nối sau giờ làm, hạn chế áp lực so sánh xã hội và xây dựng kế hoạch tài chính phù hợp nhằm giảm sự phụ thuộc vào làm việc quá mức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Anphabe. (2023). Báo cáo khảo sát Nơi làm việc tốt nhất Việt Nam 2023: Xu hướng nguồn nhân lực và sức khỏe tổ chức. Công ty Anphabe.

Bộ Y tế. (2023). Báo cáo thực trạng sức khỏe tâm thần và bệnh không lây nhiễm tại Việt Nam. Nhà xuất bản Y học.

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan (MHLW). (2020). White Paper on Prevention of Karoshi and Other Related Matters. Tokyo: Government of Japan.

Navigos Group. (2023). Báo cáo sức khỏe tâm thần người lao động tại Việt Nam: Thực trạng, thách thức và giải pháp doanh nghiệp. Navigos Group Vietnam.

Nguyễn Văn Lượt, & Nguyễn Thị Phương. (2020). Căng thẳng nghề nghiệp và các yếu tố ảnh hưởng ở người lao động trẻ tại các đô thị. Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Nghiên cứu Chính sách và Quản lý, 36(2), 15-27.