

# Khái quát về Luật lao động bán thời gian

Để cải thiện môi trường tuyển dụng cho phép người lao động bán thời gian phát huy năng lực mà họ có hiệu quả hơn nữa, nâng cao sự hài lòng của người lao động bán thời gian, đảm bảo đãi ngộ bình đẳng, cân bằng với nhân viên chính thức, hướng đến thúc đẩy chuyển đổi thành nhân viên chính thức.

## 1 Nghĩa vụ trao giấy tờ, giải thích điều kiện lao động

- Ngoài nghĩa vụ trao giấy tờ theo Luật Tiêu chuẩn Lao động, chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ phải chỉ rõ bằng cách trao giấy tờ v.v về việc tăng lương, trợ cấp thôi việc, có tiền thưởng hay không và quây tư vấn (Có phạt tiền) (Điều 6)
- Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ giải thích nội dung của các biện pháp khắc phục quản lý tuyển dụng (nội dung của chế độ tiền lương, v.v.) được thực hiện, khi tuyển dụng người lao động bán thời gian vào (Khoản 1 Điều 14)
- Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ giải thích các nội dung được xem xét quyết định đãi ngộ khi người lao động bán thời gian yêu cầu (Khoản 2 Điều 14)
- Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ củng cố hệ thống để trả lời tư vấn cho người lao động bán thời gian (Điều 16)

## 2 Xúc tiến đảm bảo đãi ngộ bình đẳng, cân bằng

- Quy định "Nguyên tắc đãi ngộ người lao động thời gian ngắn" về đãi ngộ của người lao động bán thời gian là đối tượng rộng rãi tất cả người lao động bán thời gian, để sự khác biệt với đãi ngộ của nhân viên chính thức không được có điều bị công nhận là không hợp lí sau khi xem xét nội dung công việc, cơ cấu sử dụng nhân lực và những sự tình khác (Điều 8)
- Cấm đối xử phân biệt đối với người lao động bán thời gian được coi như nhân viên chính thức (Điều 9)
  - ※ “Người lao động bán thời gian được coi như nhân viên chính thức”: người lao động bán thời gian giống với nhân viên chính thức về nội dung công việc và cơ cấu sử dụng nhân lực
- Đối với những người lao động bán thời gian khác, chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ phải nỗ lực để đảm bảo đãi ngộ cân bằng với nhân viên chính thức theo thực tế công việc đa dạng về quyết định tiền lương, thực hiện đào tạo huấn luyện, và sử dụng các cơ sở phúc lợi xã hội (Điều 10 ~ Điều 12)

## 3 Khuyến khích chuyển đổi sang người lao động thông thường

- Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ thực hiện biện pháp khuyến khích chuyển đổi thành nhân viên chính thức, ví dụ như thông báo cho người lao động bán thời gian khi tìm người nhân viên chính thức, tạo cơ hội cho người lao động bán thời gian ứng tuyển khi sẽ bố trí mới nhân viên chính thức, chế độ thi để chuyển đổi thành nhân viên chính thức (Điều 13)

## 4 Giúp đỡ xử lý phàn nàn, giải quyết tranh chấp

- Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ nỗ lực chủ động giải quyết phàn nàn (Điều 22)
- Giám đốc Sở lao động các tỉnh thành cũng cố giúp đỡ giải quyết tranh chấp và hòa giải, về quy định nghĩa vụ (Điều 23 ~ Điều 26)

## 5 Đảm bảo tính hiệu quả thực tế

- Giám đốc Sở lao động các tỉnh thành (ủy nhiệm từ Bộ trưởng Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi) thu báo cáo, tư vấn, chỉ đạo và khuyến cáo (Khoản 1 Điều 18)
- Phạt tiền đối với từ chối báo cáo, báo cáo giải dối (Điều 30)
- Công bố tên chủ doanh nghiệp nếu như không tuân theo khuyến cáo của Bộ trưởng Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi (Khoản 2 Điều 18)