

Khái quát về Luật lao động bán thời gian • làm việc có thời hạn

Để cải thiện môi trường tuyển dụng cho phép người lao động bán thời gian • làm việc có thời hạn phát huy năng lực mà họ có hiệu quả hơn nữa, 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 (Điều 6) (Có phạt tiền)
- 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 (Khoản 1 Điều 14)
- Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ giải thích các nội dung và lý do đãi ngộ được xem xét quyết định đãi ngộ khi người lao động bán thời gian • làm việc có thời hạn yêu cầu (Khoản 2 Điều 14)
- Nghiêm cấm đối xử bất công như là sa thải v.v.. với lý do như là người lao động bán thời gian • làm việc có thời hạn đã có yêu cầu được giải thích (Khoản 3 Điều 14)
- Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ củng cố hệ thống để trả lời tư vấn cho người lao động bán thời gian • làm việc có thời hạn (Điều 16)

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

- (Tất cả người lao động bán thời gian và lao động có thời hạn)
Về tiền lương cơ bản, tiền thưởng và các chế độ đãi ngộ khác, ngoài nội dung nhiệm vụ, vận dụng và tổ chức sử dụng nguồn nhân lực v.v... giữa đãi ngộ với nhân viên chính thức thì, trong các vấn đề khác cũng không được phép tạo ra sự khác biệt được coi là không hợp lý khi xét đến bản chất của mục đích, tính chất của đãi ngộ. (Điều 8)
- (Người lao động bán thời gian, hợp đồng có thời hạn nên được coi như là người lao động chính thức)
Về lương cơ bản, tiền thưởng và các chế độ đãi ngộ khác, cấm đối xử phân biệt (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 , vận hành v.v...

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 • việc làm có thời hạn khi tìm người nhân viên chính thức, tạo cơ hội ứng tuyển khi sẽ bổ trí mới nhân viên chính thức, chế độ thi để chuyển đổi thành nhân viên chính thức (Điều 13)

4 Giúp đỡ xử lý phân nân, giải quyết tranh chấp

- Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ nỗ lực chủ động giải quyết phân nân (Điều 22)
- Giám đốc Sở lao động các tỉnh thành cùng 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 giả 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)