



Chủ đề

- Tổng quan về các Quan hệ ngành tại Nhật Bản
- Báo cáo về các hoạt động nổi bật;
 - Hoạt động cho người lao động làm việc bán thời gian trong Ngành Dịch vụ thực phẩm và Ngành Phân phối & Bán lẻ

2

Quan hệ ngành; Trong thay đổi phương thức Tuyển dụng và các Quan hệ Tuyển dụng mới

27/12/2009

Bộ phận Các vấn đề quốc tế
Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi, Nhật Bản



1

Đặc điểm của các Hiệp hội Thương mại Nhật Bản

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省

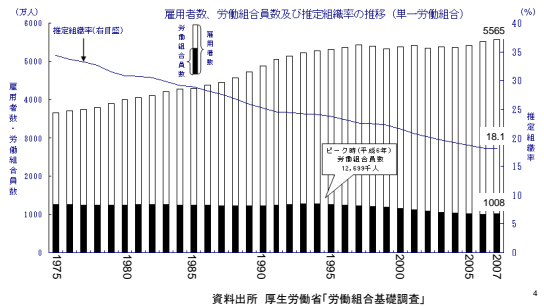


- Phụ thuộc chủ yếu vào các Công đoàn trong doanh nghiệp bao gồm
 - Công đoàn trong doanh nghiệp
 - Công đoàn ngành
 - Trung tâm quốc gia: JTUC “Rengo”
- “Shunto”: Tăng lương vào mùa xuân
- Các vấn đề:
 - Giảm tỷ lệ thành lập công đoàn
 - Tỷ lệ thành lập công đoàn thấp trong khối lao động bán thời gian

3

Bảng tỷ lệ thành lập Công đoàn, số lượng thành viên Công đoàn

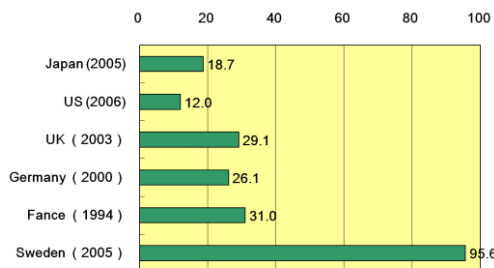
The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



4

Bảng so sánh về Tỷ lệ Thành lập Công đoàn trên phạm vi quốc tế

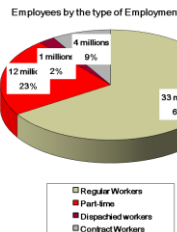
The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



5

Thành phần của Lực lượng lao động và Công đoàn Nhật Bản

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



- Một phần ba số lao động là lao động không điển hình
- Tỷ lệ thành lập công đoàn thấp của lực lượng lao động không điển hình
 - 0.59 triệu thành viên Công đoàn thuộc khối lao động bán thời gian(4.8%)
 - Hầu hết số lao động được cử đi làm việc không được thành lập công đoàn
- Tỷ lệ thành lập Công đoàn thấp trong khối SEM
 - Trên 1000 lao động: 47.5%
 - Từ 100 lao động hoặc ít hơn: 1.1%

6

Chính sách Lao động và các Công đoàn Thương mại



- Chia số đại biểu làm 3 lượt trong việc ra quyết định về các vấn đề lao động quan trọng
 - Hội đồng Chính sách Lao động
- Ảnh hưởng chính trị từ ý kiến của các công đoàn thương mại
 - Hội nghị bàn tròn về Lao động và Ngành (SanRoKon)

7

Các chủ đề hiện tại



- Tái cơ cấu và Hội nhập của Công đoàn
 - Xúc tiến hội nhập trong Công đoàn cơ sở Ngành
- Thành lập Công đoàn trong Lao động không điển hình
 - Tham gia vào quá trình pre-existing TUs
 - Yêu cầu xây dựng điều luật mới để bảo vệ nhóm lao động không điển hình
- Cộng đồng-Công đoàn
 - Công đoàn cơ sở Cộng đồng trong đó có sự gia nhập của lực lượng lao động cá nhân
 - Thành công trong công tác thành lập công đoàn của nhóm lao động không điển hình
 - Hành động như "phương châm cuối cùng" đối với các tranh chấp lao động cá nhân của nhóm lao động phi công đoàn

Quan hệ ngành; Trong thay đổi phương thức Tuyển dụng và các Quan hệ Tuyển dụng mới

Hành động cho Nhóm lao động bán thời gian trong Ngành Dịch vụ Thực phẩm và Ngành Phân phối &

Bán lẻ



The Ministry of Health, Labour and Welfare

9

Vấn đề chúng tôi đề cập



- Phân tích Vấn đề:
 - Thực trạng thị trường lao động
- Hoạt động:
 - Các hành động tự duy – chuyển tiếp do các đối tác xã hội thực hiện
 - Luật lao động mới
 - Hành động do các đối tác xã hội thực hiện
- Kết quả:
- Yếu tố thành công:
 - Từng bước nâng cao sức mạnh của Luật lao động
 - Có sự tham gia của 3 bên vào quá trình ra quyết định về chính sách lao động
 - Các vấn đề cần giải quyết:
- Việc nhân rộng:

10

Phân tích vấn đề: Thực trạng thị trường lao động

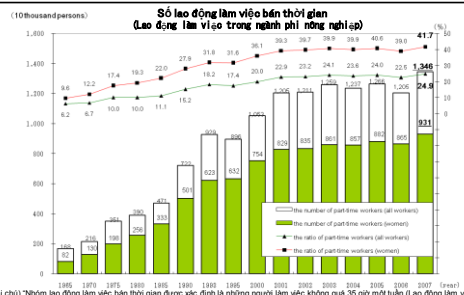


- Thị trường lao động Nhật bản đang đối mặt với suy thoái
 - Tỷ lệ việc làm(ERJOA) : 0.72, tháng 12 năm 2008
 - Tỷ lệ thất nghiệp: 3.6% vào tháng 7 năm 2007 tăng đến 4.4% vào tháng 12 năm 2008.
- Dân số; đạt đến 127.7 triệu vào năm 2004
- Ước tính đến năm 2055;
 - Tổng tỷ lệ sinh đẻ (TFR) giảm đến 1.26
 - Tổng dân số sẽ ít hơn 90 triệu,
 - Số dân trên 70 tuổi chiếm 40% tổng dân số,
- Yêu cầu nhận dạng thị trường lao động trong đó
 - mỗi thanh niên, phụ nữ và người già có thể làm việc phù hợp với khả năng và nguyện vọng của mình.

11

Thực trạng của nhóm lao động bán thời gian

- Số lao động làm việc bán thời gian đang gia tăng.
- Tổng số lao động làm việc bán thời gian đạt gần 14 triệu lao động năm 2007, và chiếm ¼ tổng số lao động tại Nhật Bản (54 triệu lao động)
- Phụ nữ làm việc bán thời gian đang chiếm 70% trong thị phần lao động làm việc bán thời gian, chúng tôi nhận thấy tỷ lệ nam giới tham gia vào thị phần này đang gia tăng.
- 40% thanh niên (từ 15 đến 24 tuổi) làm việc trong nhóm lao động không thường xuyên.



(Ghi chú) Nhóm lao động làm việc bán thời gian được xác định là những người làm việc không quá 35 giờ một tuần (Lao động làm việc trong ngành phi nông nghiệp)

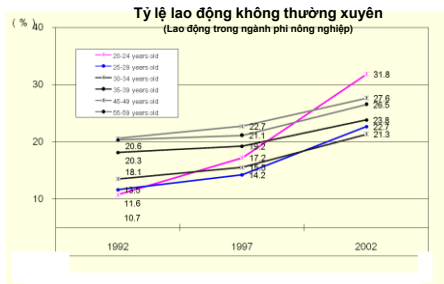
2

Tỷ lệ lao động không thường xuyên theo lứa tuổi

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



○ Theo quan sát, mức tăng nổi bật tập trung vào lứa tuổi từ 20 đến 30 tuổi.
(Xem đường màu xanh và hồng trong đồ thị.)



13

Vì sao chúng tôi quan tâm?

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



- Sự mở rộng của nhóm lao động không thường xuyên dẫn đến những tác động tiêu cực trong xã hội;
 - Tăng tỷ lệ lao động chưa thông thạo, thiếu kỹ năng
 - Vì có khoảng cách lớn giữa lao động thường xuyên và lao động không thường xuyên trong các cơ hội phát triển nguồn nhân lực
 - Tạo nên tình trạng giảm tỷ lệ sinh con (do kết hôn muộn hoặc quyết định không lập gia đình)
 - Vì dữ liệu cho thấy rằng tỷ lệ kết hôn của nhóm lao động không thường xuyên thấp hơn nhóm lao động thường xuyên.

14

Hoạt động:

Các hành động tư duy – chuyển tiếp do các đối tác xã hội thực hiện

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



- Công đoàn thương mại trong khu vực dịch vụ
 - Trong đó phần lớn người lao động là lao động bán thời gian và hợp đồng
- Khuyến khích hành động để:
 - Thực hiện đối xử công bằng đối với nhóm lao động không thường xuyên như đối với nhóm lao động thường xuyên,
 - Liên hiệp nhóm lao động bán thời gian trong hợp tác với người sử dụng lao động.

15

Hành động do Chính phủ thực hiện: Luật Lao động mới

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



- Việc thay đổi cấu trúc xã hội đang diễn ra do
 - Tuổi của xã hội,
 - Tỷ lệ sinh đẻ giảm,
 - Nền kinh tế đang theo xu hướng toàn cầu hóa và cạnh tranh cao,
 - Đa dạng hóa giá trị con người.
- Chính phủ Nhật Bản đã đề xuất luật lao động mới nhằm:
 - Hướng đến một xã hội mà ở đó tất cả người lao động có thể và sẵn sàng làm việc họ mong muốn
 - Chọn bất kỳ loại hình lao động phù hợp.

16

Sửa đổi Luật lao động bán thời gian*

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



Lập nên các quy tắc lao động chung tương ứng với đa dạng hóa các loại hình lao động

1 Đảm bảo đối xử công bằng.

- 1) Nhà tuyển dụng sẽ nỗ lực nhằm đảm bảo đối xử công bằng và phù hợp với người lao động bán thời gian.
- 2) Đặc biệt, nghiêm cấm phân biệt đối xử đối với nhóm lao động bán thời gian.

Thực hiện đối xử công bằng

2 Thúc đẩy chuyển đổi sang nhóm lao động thường xuyên

Người sử dụng lao động phải có biện pháp nhằm thúc đẩy chuyển đổi từ nhóm lao động bán thời gian sang nhóm lao động thường xuyên.

Nâng cao năng suất lao động

Luật sửa đổi có hiệu lực kể từ ngày 1 tháng 4 năm 2008 (Điều khoản 5 có hiệu lực kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2007)

17

Hành động do các đối tác xã hội thực hiện; Chuyển đổi có hệ thống từ nhóm không thường xuyên sang nhóm thường xuyên

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省

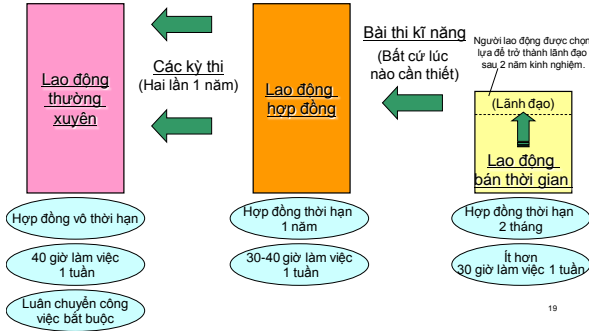


- Doanh nghiệp trong ngành dịch vụ thực phẩm
 - Tích hợp và chuẩn hóa các hình thức lao động không thường xuyên và
 - Giới thiệu 1 hệ thống trong đó nhóm lao động không thường xuyên có thể được nâng lên thành lao động thường xuyên dựa theo kết quả của các kỳ thi.
- Hệ thống này lần đầu tiên được thực hiện vào tháng 4 năm 2008,
 - Và đã thành công với con số 500 hợp đồng lao động thường xuyên.

18

Chuyển đổi có hệ thống từ nhóm lao động không thường xuyên sang nhóm lao động thường xuyên

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



Hành động do nhóm đối tác xã hội thực hiện; Hệ thống việc làm tích hợp

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



- Doanh nghiệp trong ngành bán lẻ,
 - Ở đó người lao động được phân loại thành lao động “thường xuyên”, “bán thời gian” và “hợp đồng”.
- Xóa đi ranh giới giữa lao động thường xuyên và không thường xuyên
 - Bằng cách chuyển đổi 93% số lao động hợp đồng và lao động bán thời gian có thời hạn trở thành vô thời hạn

Hệ thống việc làm tích hợp của nhóm lao động thường xuyên và không thường xuyên

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



Cũ		Mới	
Vị trí	Hình thức việc làm	Vị trí	Hình thức việc làm
Tổng giám đốc	Lao động thường xuyên	Tổng Giám đốc	Lao động vô thời hạn
Giám đốc	thường xuyên	Giám đốc	(Trả lương hàng tháng, 32-40 giờ làm việc/tuần, luân chuyển công việc)
Chuyên gia	(lao động không thời hạn)	Chuyên gia	
Lãnh đạo		Lãnh đạo	(Trả lương hàng tháng, 20-40 giờ làm việc/tuần)
Quản lý		Quản lý	(Trả lương theo giờ, 20-40 giờ làm việc/tuần)
Trợ lý	Lao động không thường xuyên (lao động có thời hạn)	Trợ lý	(Trả lương theo giờ, 20-40 giờ làm việc/tuần)

Kết quả:

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



- Kết quả trong các doanh nghiệp giới thiệu các hành động nói trên;
 - Số liệu thống kê cho thấy sự suy giảm của tỷ lệ quay vòng việc làm.
 - Bảo tồn lực lượng lao động được đào tạo và có kỹ năng
 - Giảm chi phí tuyển dụng và đào tạo
 - Bảng câu hỏi cho thấy mức độ tăng cao của sự hài lòng và động lực
 - Tăng năng suất
 - Ghi chú: không phải tất cả người lao động đều muốn là lao động thường xuyên.

Yếu tố thành công:

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



Từng bước tăng cường sức mạnh của Luật lao động

- Phần 1: Chỉ dẫn**
 - Thông tư của Vụ trưởng dành cho nữ giới và thanh niên, “Thúc đẩy các biện pháp về việc làm bán thời gian dành cho nữ giới” (Tháng 1, năm 1970)
 - Thông tư của Thứ trưởng Lao động, “Hướng dẫn thi hành Chính sách Lao động Bán thời gian.” (Tháng 12, năm 1984)
 - “Hướng dẫn thi hành Đối xử và các điều kiện lao động đối với lao động bán thời gian.” (năm 1989, Thông tư Số.39 của Bộ Lao động)
- Phần 2: Thi hành Luật (khuyến khích, không bắt buộc)**
 - “Thực hiện nâng cao quản lý việc làm cho người lao động trong ngắn hạn”
 - (sử dụng hiệu quả các kỹ năng và thúc đẩy phúc lợi cho người lao động bán thời gian) (Có hiệu lực từ tháng 10 năm 2003)
- Phần 3: Thi hành Luật (bắt buộc 1 phần)**
 - Sửa đổi của điều luật nói trên (Có hiệu lực từ tháng 4 năm 2008)

Sự tham gia của 3 bên vào quá trình ra quyết định về chính sách lao động

The Ministry of Health, Labour and Welfare
厚生労働省



- Chúng tôi đang xúc tiến quá trình ra quyết định về Luật lao động theo trình tự trong đó
 - Nghiên cứu báo cáo của các chuyên gia lao động trước đó,
 - Thảo luận 3 bên sẽ được tổ chức tại Hội đồng chính sách 3 bên để dự thảo báo cáo lên Bộ trưởng,
 - Trình lên Chính phủ văn bản sửa đổi Luật.

Thảo luận tại Hội đồng ba bên



- **Tranh luận giữa các đối tác xã hội tại phiên họp Hội đồng**
 - Vào tháng 12 năm 2006 về việc sửa đổi mới nhất cho Luật lao động bán thời gian.
- **Đại diện cho người lao động đã lập luận:**
 - “Lao động bán thời gian thường bị coi là nhóm lao động không quan trọng và thường bị phân biệt đối xử; điều này là lạm dụng quyền cơ bản của con người và quyền có được công việc bền vững của mọi người.”
- **Phản hồi lại, đại diện cho người sử dụng lao động khẳng định**
 - “Việc quản lý hệ thống nhân sự bao gồm công tác tuyển dụng, lập chế độ tiền lương cho người làm thêm giờ, và hệ thống phúc lợi cần được hoạt động trên cơ sở thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động.”

25

Thảo luận trong Hội đồng 3 bên (2)



- **Thành viên trung lập đại diện cho lợi ích cộng đồng đề xuất phương hướng giải quyết**
 - Yêu cầu thiết lập quy định mới nhằm đảm bảo đối xử công bằng giữa lao động bán thời gian và lao động thường xuyên
 - Trên cơ sở tầm quan trọng xã hội để trao quyền theo năng lực cho người lao động bán thời gian.
- **Các thành viên nhất trí thông qua phương hướng giải quyết và quyết định của Hội đồng.**
- **Tuy nhiên, báo cáo được gửi kèm theo tuyên bố từ nhà tuyển dụng yêu cầu**
 - Tránh tình trạng quá tải đặc biệt trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ,
 - Yêu cầu hiểu và công bố công khai các nội dung báo cáo qua việc đưa ra một thời hạn nhất định trước khi thi hành,
 - Yêu cầu xem xét cụ thể trong từng tình huống thực tiễn

26

Các vấn đề cần giải quyết:



- Sau những năm 1990, các quy định đã được lập lại .
- **Kết quả là, các chế độ của Nhật**
 - Đã ảnh hưởng đến việc ra quyết định 3 bên, và do vậy các chức năng của 3 bên đã bị hạn chế.
- **Thành viên của hội đồng trung lập sẽ đại diện cho lợi ích công đề ra những nhiệm vụ cao hơn**
 - Cần duy trì vai trò trung lập của các thành viên này trước những áp lực chính trị của chế độ.

27

Phạm vi rộng hơn:



- **Chính sách lao động**
 - không thể tách rời khỏi những quan điểm chính trị của chế độ
- **Duy trì hình thái 3 bên và đạt thỏa thuận trên cơ sở đã thương thảo kỹ lưỡng.**

28

Hoan nghênh ý kiến phản hồi từ các Đối tác xã hội