

บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้ปัญหาการว่างงานเป็นปัญหาสำคัญยิ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โครงสร้างตลาดแรงงานของไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก กล่าวคือ แรงงานในภาคเกษตรซึ่งแต่เดิมมีการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก มีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ ในขณะที่จำนวนผู้มีงานทำที่เข้าสู่ระบบลูกจ้างและผู้ตกงานเพิ่มขึ้น ในปี พ.ศ.2533 มีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 31.7 ล้านคน ในจำนวนนี้มีผู้ที่ทำธุรกิจส่วนตัวในภาคการเกษตร 17.7 ล้านคน มีเพียง 6.8 ล้านคน ที่ทำงานเป็นลูกจ้างภาคเอกชน และมีผู้ว่างงานประมาณ 4.5 แสนคน ในปี พ.ศ. 2550 (มกราคม-มีนาคม 2550) ผู้ทำธุรกิจส่วนตัวภาคการเกษตรลดลงเหลือ 12.39 ล้านคน ส่วนผู้ที่ทำงานเป็นลูกจ้างภาคเอกชน เพิ่มขึ้นเป็น 22.59 ล้านคน และมีผู้ว่างงานถึง 1.22 ล้านคน

โครงสร้างตลาดแรงงานที่เปลี่ยนไปนั้น มีผลต่อสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของแรงงานเป็นอย่างมาก และหากว่ามีภาวะความผันผวนทางเศรษฐกิจร่วมด้วย ยิ่งส่งผลกระทบต่อทำให้สวัสดิการและคุณภาพชีวิตของแรงงานยิ่งแย่ลงมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มผู้ทำงานที่เป็นลูกจ้าง แม้ว่าจะมีรายได้โดยเฉลี่ยค่อนข้างสูง แต่ปัจจุบันการดำรงชีวิตที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันในกลุ่มญาติพวกพ้องในชุมชนเดียวกันมีไม่มาก และมีความเป็นสังคมเมืองค่อนข้างสูง เมื่อต้องตกงานเนื่องจากความผันผวนทางเศรษฐกิจจึงได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก และยิ่งผู้ที่ตกงานมีฐานะเป็นหัวหน้าครอบครัวหรือผู้ที่เป็นผู้หารายได้หลักในครอบครัวด้วยแล้วก็จะยิ่งก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอีกมากมาย ทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจในทุกระดับของสังคม ตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ

เพื่อบรรเทาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับลูกจ้างเมื่อประสบกับภาวะตกงาน เนื่องจากมีความผันผวนทางเศรษฐกิจเกิดขึ้น จึงมีการเสนอแนวทางในการประกันสังคมขึ้น โดยในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ได้ให้การคุ้มครองแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานด้วย การประกันสังคมกรณีว่างงานเป็นระบบการคุ้มครองทางสังคมที่รัฐบาลกำหนดให้มีขึ้น เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการภาคเอกชน ซึ่งหมายถึง “ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน” ให้ได้รับการคุ้มครองโดยได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม 7 กรณี คือ

1. ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
2. คลอดบุตร
3. ทูพพลภาพ
4. ตาย
5. สงเคราะห์บุตร
6. ชราภาพ
7. ว่างงาน

ภายใต้ระบบประกันการว่างงานของประเทศไทย มีลักษณะและรูปแบบที่สำคัญเหมือนกับนานาประเทศประการหนึ่ง คือ แนวทางในการให้ความช่วยเหลือผู้ประกันตนให้กลับเข้าทำงานใหม่โดยเร็วที่สุด จึงมีการกำหนดให้ผู้ประกันตนต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่วางไว้ในมาตรา 78 (1) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุล่วงวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ทั้งการให้บริการจัดหางาน การให้คำปรึกษา แนะนำอาชีพ ให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน ตลอดจนการพิจารณาความจำเป็นในการส่งผู้ประกันตนไปรับการฝึกฝีมือแรงงานในหลักสูตรที่เหมาะสม รวมถึงการรับรายงานตัวผู้ประกันตนไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ เพื่อให้มีการบรรจุนานโดยเร็ว

จากการประเมินผลการดำเนินการในช่วงปี 2547 – ปัจจุบัน พบว่า จำนวนผู้ประกันตนกรณีว่างงาน มีผลการบรรจุนานในอัตราที่ต่ำเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนทั้งหมด จากการศึกษาสภาพปัญหาในการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานแล้ว เห็นว่าระบบประกันการว่างงาน มีข้อจำกัดและไม่สามารถแก้ปัญหาการว่างงานของประเทศได้ทั้งหมด โครงสร้างการจ้างงานมีความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน ทำให้ตลาดแรงงานมีภาวะการว่างงานสูง และมีการขาดแคลนแรงงานแรงงานในเวลาเดียวกัน ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาระบบประกันการมีงานทำ ซึ่งเชื่อว่า จะสามารถลดปัญหาการว่างงาน ช่วยปรับโครงสร้างแรงงานให้เกิดสมดุล และเพิ่มโอกาสการมีงานทำ ให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานได้กลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานใหม่ได้เร็วขึ้น รวมถึงสร้างความมั่นคงในสภาพการจ้างงานและมีความมั่นคงในอาชีพสมดังเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยได้ศึกษาแนวทางระบบการประกันการจ้างงานในประเทศเกาหลี (The Employment Insurance System in Korea) เป็นกรณีตัวอย่าง

บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

นิยามของการประกันการว่างงาน

สมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (International Social Security Association : ISSA) ให้ความหมายการประกันการว่างงานว่า เป็นแขนงหนึ่งของการประกันสังคม ความคุ้มครองที่ให้ในเรื่องการว่างงานโดยไม่สมัครใจ โดยเงินช่วยเหลือจะจ่ายให้ผู้ที่ต้องออกจากงานในระยะเวลาจำกัด และในช่วงที่ผู้ว่างงานมาขอรับสิทธิต้องมาแสดงตนว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานและพร้อมที่จะทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ให้คำนิยามของการประกันการว่างงานว่า เป็นระบบการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ทำงานที่ว่างงานโดยมิได้สมัครใจ เป็นผลทำให้สูญเสียรายได้ ผู้ที่จะได้รับความช่วยเหลือจะได้รับความช่วยเหลือในเวลาที่กำหนด โดยมีเงื่อนไขว่า ผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือยังคงว่างงานจริงและมีความพร้อมที่จะทำงาน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นอุดมการณ์ของประชาคมโลก ประเทศต่างๆ ที่เป็นสมาชิกขององค์การสหประชาชาติต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับความคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ข้อที่ 23 ระบุไว้ว่า บุคคลมีสิทธิที่จะทำงาน ที่จะเลือกงานอย่างเสรี ที่จะมีสภาวะการทำงานที่ยุติธรรมและพอใจ และที่จะได้รับความคุ้มครองจากการว่างงาน จากหลักการข้อนี้แสดงให้เห็นว่า การประกันสังคมกรณีว่างงานนั้นเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่รัฐบาลในแต่ละประเทศต้องดำเนินการ เพื่อประกันรายได้โดยการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้ในกรณีเกิดการว่างงาน เพื่อให้คนว่างงานมีรายได้สำหรับดำรงชีวิตและได้รับการคุ้มครองทางสังคมตามสมควร

ตามหลักการการประกันสังคมกรณีว่างงานเป็นหลักประกันทางสังคม เมื่อคนงานต้องว่างงานลงโดยไม่สมัครใจ อันอาจเป็นผลเกิดจากการเลิกกิจการ จากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำหรือการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ซึ่งเป็นการประกันความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ ที่เป็นผลมาจากการว่างงานชั่วคราวของผู้มีงานทำประจำ

ระบบประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance หรือ UI) เริ่มเป็นที่รู้จักในครั้งแรกในฐานะการประกันทางสังคม ในปี ค.ศ.1935 มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการสูญเสียรายได้ อันเป็นผลมาจากการถูกให้ออกจากงานอย่างไม่ได้คาดคิดล่วงหน้า โดยการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตนในช่วงที่มีการว่างงาน และจะจ่ายให้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งของการว่างงานเท่านั้น

ประเทศไทยมีการริเริ่มการประกันสังคมกรณีว่างงานมาตั้งแต่ พ.ศ. 2533 โดยตราไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ตามมาตรา 54 (7) ซึ่งกำหนดให้มีประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเป็นกรณีที่ 7 โดยในหมวด 8 มาตรา 78 กำหนดให้ลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ในปี พ.ศ. 2540 ประเทศไทยต้องประสบปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ ฝ่ายลูกจ้างได้รับผลกระทบเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากนายจ้างมีการปิดกิจการ และมีการเลิกจ้างพนักงาน

ในสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก จึงได้มีการเรียกร้องให้รัฐบาลดำเนินการให้มีการประกันการว่างงาน โดยเร็ว ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงได้มีการเตรียมงานเพื่อรองรับการประกันการว่างงานอย่างจริงจัง มาโดยลำดับ ดังนี้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ทำการศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินการประกันการว่างงานในประเทศไทย (Feasibility Study on Introduction of Unemployment Insurance in Thailand) เมื่อปี พ.ศ.2540-2545 สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. การประกันการว่างงานเป็น โครงการที่ยากที่สุดในกระบวนการบริหารจัดการของระบบประกันสังคม เนื่องจากการตรวจสอบคนว่างงานจริงทำได้ยาก และอาจจ่ายประโยชน์ทดแทนซ้ำซ้อนหากผู้ว่างงานยังมีงานทำแอบแฝงอยู่
2. ควรเริ่มดำเนินการประกันการว่างงานเมื่อมีความพร้อมและมีความมั่นคงทางด้านการเงินและการบริหาร โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักงานประกันสังคมไม่สามารถดำเนินการได้ โดยลำพังเหมือนประกันสังคมใน 6 กรณีแรก เพราะจะต้องประสานงานและวางแผนร่วมกับกรมการจัดหางานในการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการฝึกอบรมให้แก่ผู้ประกันตน
3. หน่วยบริการจัดหางานมีภาระงานมากขึ้น จะต้องเพิ่มบุคลากรอีก 4 เท่า ของจำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน (ได้ทำการศึกษาเมื่อ พ.ศ. 2544)
4. ต้องมีการเชื่อมโยงข้อมูลด้วยระบบเครือข่ายสารสนเทศ (Computer Online) ที่เหมาะสมในการรองรับการดำเนินงาน

องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency : JICA) ได้ให้ความช่วยเหลือกรมการจัดหางานด้านการจัดหางานที่ครอบคลุม ภายใต้ชื่อโครงการ Comprehensive Employment Policy โดยเน้นการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกันตนเป็นหลัก

กระทรวงแรงงาน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมกรณีว่างงาน ประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาและพิจารณารายละเอียดการวางแผนงานร่วมกันด้านการบริหารองค์การจากรูปแบบโครงสร้าง การประสานงาน การพัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงาน การฝึกอาชีพ และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริการจัดหางาน และการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้เป็นระบบเดียวกัน และกำหนดกรอบรูปแบบการจัดเก็บเงินสมทบ 3 ฝ่าย ในการศึกษาครั้งแรกๆ ที่อัตราร้อยละ 1 : 1 : 1 ของค่าจ้างผู้ประกันตน

ผลการศึกษาของสถาบัน นักวิชาการ รวมทั้งผลการระดมความคิดเห็นของฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง ข้าราชการ นักวิชาการ ต่างมีความเห็นพ้องว่า ประเทศไทยควรมีการประกันการว่างงาน ในปี พ.ศ. 2546 เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่มีความเหมาะสม เพราะปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจอยู่ในช่วงฟื้นตัว

ธนาคารโลก (World Bank) ได้ช่วยเหลือทางวิชาการ ภายใต้โครงการ CDP-SP (Country Development Partnership for Social Protection) ผลการศึกษาพบว่า ประเทศไทยจะเริ่มดำเนินการประกันการว่างงาน ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533-2543) โดยเก็บเงินสมทบรวมกัน 3 ฝ่ายที่ร้อยละ 1 สถานะของกองทุนก็ยังมีความมั่นคง แม้ว่าในช่วงเวลาดังกล่าว (พ.ศ.2540) จะประสบกับปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจก็ตาม

การพิจารณารายละเอียดผลการศึกษา ถูกนำมากำหนดกรอบรูปแบบ หลักเกณฑ์ตามเงื่อนไขของกฎหมาย ให้คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการเตรียมการประกันสังคมกรณีว่างงาน คณะต่างๆ ที่มีผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการแรงงาน นักเศรษฐศาสตร์ และนักคณิตศาสตร์ปรึกษากัน พิจารณาและสรุปผลเสนอให้คณะกรรมการประกันสังคม (ไตรภาคี) พิจารณาเห็นชอบ และเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน นำเข้าสู่วาระการประชุมของคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2546 โดยเสนอให้เก็บเงินสมทบจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละ 1% ส่วนฝ่ายรัฐบาลสมทบร้อยละ 0.5 ของค่าจ้าง

รัฐบาลเห็นชอบให้ขยายความคุ้มครอง ในที่สุดเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2546 รัฐบาลได้ตัดสินใจประกาศขยายความคุ้มครองประกันสังคมกรณีว่างงาน โดยคณะรัฐมนตรีได้รับหลักการร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเสนอเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2540 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป ส่วนอัตราการเก็บเงินสมทบและการจ่ายประโยชน์ทดแทน ได้ส่งให้กระทรวงแรงงาน ทบทวนใหม่

รัฐบาลเห็นชอบร่างกฎกระทรวง เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2546 รัฐบาลได้เห็นชอบ ร่างกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบ และร่างกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน โดยมีการปรับลดอัตราเงินสมทบของนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ที่ 0.5 : 0.5 : 0.25 นับเป็นประวัติศาสตร์ความก้าวหน้าทางด้านแรงงานอีกครั้งหนึ่งของประเทศไทย

รูปแบบการประกันสังคมกรณีว่างงานของประเทศไทย

1. การขึ้นทะเบียนหางานและการตรวจสอบสิทธิเบื้องต้น

ผู้ขอรับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานต้องขึ้นทะเบียนหางานและการตรวจสอบสิทธิเบื้องต้น โดยผู้ประกันตนกรณีว่างงานจะต้องไปขึ้นทะเบียนหางานที่สำนักงานจัดหางานแห่งใดแห่งหนึ่งของกรมการจัดหางาน จากจำนวนสำนักงานจัดหางานทั้งสิ้น 85 แห่งทั่วประเทศ ผู้ประกันตนต้องกรอกเอกสาร 2 ฉบับได้แก่ แบบขึ้นทะเบียนหางาน และแบบคำร้องขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (แบบ สปส.2-01/7) พร้อมทั้งแสดงเอกสารหลักฐาน ดังนี้

- บัตรประจำตัวประชาชน
- สำเนาสมุดบัญชีเงินฝากธนาคาร ประเภทออมทรัพย์หน้าแรก ซึ่งมีชื่อผู้ประกันตนและเลขที่บัญชี

- หนังสือแจ้งการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน (แบบ สปส.6-09) (ถ้ามี)

เมื่อเจ้าหน้าที่จัดหางานรับเอกสารต่างๆ จากผู้ประกันตนแล้ว จะทำการตรวจสอบการเป็นผู้ประกันตนจากเอกสารหลักฐานดังกล่าว ประกอบกับข้อมูลของผู้ประกันตนในฐานข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานประกันสังคม กรณีที่ปรากฏรายชื่อของผู้ประกันตนกรณีว่างงานในฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม เจ้าหน้าที่จะรับขึ้นทะเบียนหางานและบันทึกข้อมูลการขึ้นทะเบียนหางานในฐานข้อมูล กรณีที่ไม่ปรากฏชื่อของผู้ประกันตนกรณีว่างงานในฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม แต่ผู้มาขอขึ้นทะเบียนยืนยันว่าเป็นผู้ประกันตนกรณีว่างงาน เจ้าหน้าที่จัดหางานจะรับขึ้นทะเบียนหางานก่อน แต่จะออกหนังสือให้ผู้มาขอขึ้นทะเบียนถือไปแจ้งสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบเพื่อทำการตรวจสอบข้อเท็จจริง และแจ้งกลับมาให้สำนักงานจัดหางานทราบต่อไป และขั้นตอนต่อไปเป็นการให้บริการจัดหางาน

2. การตรวจสอบสิทธิและวินิจฉัยการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทน

เมื่อสำนักงานประกันสังคมได้รับแบบคำร้องขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จากกรมการจัดหางาน ซึ่งผู้ประกันตนกรณีว่างงาน ได้ยื่นไว้พร้อมกับการขึ้นทะเบียนหางาน ให้บันทึกการรับแบบคำร้องขอรับประโยชน์ทดแทนในระบบสารสนเทศ กรณีที่กรมการจัดหางานมีหนังสือให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานติดต่อกับสำนักงานประกันสังคม เนื่องจากไม่ปรากฏชื่อในฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมจะทำการประสานงานไปยังนายจ้างเพื่อตรวจสอบว่าเคยเป็นผู้ประกันตนหรือไม่ หากเป็นผู้ประกันตนแต่ยังไม่ได้แจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนให้นายจ้างดำเนินการแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนรายดังกล่าว รวมทั้งลูกจ้างรายอื่นๆ ของสถานประกอบการให้ครบถ้วนตามกฎหมาย หากนายจ้างไม่ขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน เนื่องจากเลิกกิจการหรือหยุดกิจการชั่วคราว และไม่สามารถติดตามตัวนายจ้างได้ หรือนายจ้างไม่แจ้งการขึ้นทะเบียนกรณีอื่นๆ ให้ดำเนินการสอบหาข้อเท็จจริง หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า เป็นผู้ประกันตนให้บันทึกรายละเอียดเพื่อขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน และดำเนินการทำหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบให้แก่กรมการจัดหางาน และผู้ประกันตนเพื่อทราบต่อไป

สำหรับผู้ประกันตนที่สำนักงานประกันสังคมบันทึกแบบคำร้องขอรับประโยชน์ทดแทนแล้ว สำนักงานประกันสังคมจะทำการตรวจสอบสิทธิ ดังนี้

- 1) จะต้องไม่เป็นผู้รับสิทธิกรณีชราภาพ (อายุ 55 ปีขึ้นไป)
- 2) จะต้องเป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 33
- 3) จะต้องมิมีระยะเวลาการว่างงานเกิน 8 วันขึ้นไป (สำหรับกรณีที่ระยะเวลาการว่างงานไม่ถึง 8 วัน จะไม่ถือว่าเป็นการว่างงาน และไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน)
- 4) จะต้องจ่ายเงินสมทบครบ 6 เดือน ในช่วงระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน
- 5) จะต้องยังไม่เคยใช้สิทธิกรณีว่างงาน หรือใช้สิทธิยังไม่ครบ 90 วัน (กรณีว่างงานโดยสมัครใจ) และไม่เกิน 180 วัน (กรณีว่างงานโดยไม่สมัครใจ)
- 6) จะต้องไม่ปฏิเสธงาน / การฝึกงาน

- 7) จะต้องไม่ถูกเลิกจ้าง เนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

หากสำนักงานประกันสังคมตรวจสอบสิทธิแล้ว พบว่า ผู้ประกันตนมีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไขข้างต้น สำนักงานประกันสังคมจะอนุมัติจ่ายประโยชน์ทดแทน โดยมีการวินิจฉัยจ่ายประโยชน์ทดแทน ดังนี้

1) พิจารณาสาเหตุของการว่างงาน

- กรณีว่างงาน จากสาเหตุถูกเลิกจ้าง จะจ่ายประโยชน์ทดแทนนับตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงาน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย 30 วันก่อนการว่างงาน ครั้งละไม่เกิน 180 วันในหนึ่งปีปฏิทิน โดยค่าจ้างที่นำมาเป็นฐานคำนวณไม่เกินกว่า 15,000 บาท
- กรณีว่างงาน จากสาเหตุลาออกจากงานหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างงานไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น จะจ่ายประโยชน์ทดแทนตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงานในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างเฉลี่ย 30 วันก่อนการว่างงาน ครั้งละไม่เกิน 90 วันในหนึ่งปีปฏิทิน โดยค่าจ้างที่นำมาเป็นฐานคำนวณไม่เกินกว่า 15,000 บาท
- กรณีขอรับสิทธิเกินกว่า 1 ครั้งภายใน 1 ปีปฏิทิน จะพิจารณาว่าเป็นการว่างงานจากสาเหตุใดบ้าง หากเป็นการว่างงานจากสาเหตุลาออกหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างทุกครั้ง จะจ่ายประโยชน์ทดแทนรวมกันทุกครั้งไม่เกิน 90 วันในหนึ่งปีปฏิทิน หากเป็นการว่างงานจากสาเหตุถูกเลิกจ้างครั้งใดครั้งหนึ่ง จะจ่ายประโยชน์ทดแทนรวมกันทุกครั้งไม่เกินร้อยละ 180 วัน สำหรับกรณีที่จ่ายประโยชน์ทดแทนในหนึ่งปีปฏิทิน ไม่ครบกำหนดเวลา 90 วัน หรือ 180 วัน ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนโดยการนับระยะเวลาต่อเนื่องไปยังปีปฏิทินถัดไปได้

2) พิจารณารวันขึ้นทะเบียนหางานกับสำนักงานจัดหางาน

- กรณีขึ้นทะเบียนหางาน ภายใน 30 วันนับแต่วันว่างงานกับนายจ้างรายสุดท้าย สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงานจนถึงวันครบสิทธิตามเงื่อนไข
- กรณีขึ้นทะเบียนหางานเกินกว่า 30 วันนับแต่วันว่างงานกับนายจ้างรายสุดท้าย สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตั้งแต่วันที่ขึ้นทะเบียนจนถึงวันครบสิทธิตามเงื่อนไข (จะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงานจนถึงวันขึ้นทะเบียนหางาน)
- กรณีขึ้นทะเบียนหางานเกินระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จะไม่มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

เมื่อสำนักงานประกันสังคมวินิจฉัยจ่ายประโยชน์ทดแทนแล้ว จะมีหนังสือแจ้งผลการวินิจฉัยประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานทราบ โดยสำนักงานประกันสังคมจะดำเนินการส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นรายเดือน ผ่านบัญชีธนาคารของผู้ประกันตนกรณีว่างงาน หลังจากมีการรายงานตัวตามกำหนด สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานเมื่อ

- 1) ผู้ประกันตนกรณีว่างงานกลับเข้าทำงานเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก โดยสิ้นสุดการจ่ายประโยชน์ทดแทนตั้งแต่วันที่กลับเข้าทำงานเป็นผู้ประกันตน
- 2) ผู้ประกันตนกรณีว่างงานปฏิเสธงานหรือปฏิเสธการฝึกงานที่เหมาะสมตามที่เจ้าหน้าที่จัดหางานจัดหาให้โดยไม่มีเหตุอันสมควร โดยงดการจ่ายประโยชน์ทดแทนตั้งแต่วันที่ปฏิเสธ

ผู้ประกันตนกรณีว่างงานไม่ไปรายงานตัวที่สำนักงานจัดหางาน โดยไม่มีเหตุอันสมควร จะงดการจ่ายประโยชน์ทดแทนในเดือนที่ไม่ไปรายงานตัวนั้น

3. การรายงานตัว

ผู้ประกันตนกรณีว่างงานจะต้องไปรายงานตัวที่สำนักงานจัดหางานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อรายงานตัวการทำงาน การประกอบอาชีพ ความเป็นอยู่ และความก้าวหน้าในการทำงานทำกับเจ้าหน้าที่จัดหางาน พร้อมทั้งกรอกข้อมูลในแบบรายงานผลการการทำงานของผู้ประกันตนกรณีว่างงานหลังจากรายงานตัวเรียบร้อยแล้ว เจ้าหน้าที่จัดหางานจะบันทึกผลการการทำงานทำของผู้ประกันตนเข้าฐานข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม เพื่อให้สำนักงานประกันสังคมตรวจสอบสถานภาพการทำงานของผู้ประกันตนอีกครั้ง และพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนในรอบการรายงานตัวนั้นต่อไป

ผู้ประกันตนกรณีว่างงานจะต้องมารายงานตัวที่สำนักงานจัดหางานตามวันที่ระบุไว้ในใบนํารายงานตัวหรือก่อนวันนํารายงานตัวไม่เกิน 3 วันทำการ กรณีที่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ได้รับการส่งตัวไปฝึกอบรมฝีมือแรงงานที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถรายงานตัวที่สถานฝึกอบรมนั้นได้ สำหรับผู้ประกันตนกรณีว่างงานไม่มารายงานตัวตามที่ระบุไว้ในใบนํารายงานตัว โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือไม่ไปทำงานทำ โดยไม่มีเหตุอันสมควร จะมีผลให้สำนักงานประกันสังคมหยุดจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในเดือนนั้น

เมื่อผู้ประกันตนกรณีว่างงานได้งานทำและกลับเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หรือได้ประกอบอาชีพอิสระที่มีรายได้แน่นอน ให้ผู้ประกันตนกรณีว่างงานแจ้งสำนักงานจัดหางานทราบภายใน 7 วันนับตั้งแต่วันที่ได้ทำงานนั้น เจ้าหน้าที่จัดหางานจะทำหนังสือแจ้งให้สำนักงานประกันสังคมทราบต่อไป

4. การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

เมื่อผู้ประกันตนกรณีว่างงานที่ผ่านการตรวจสอบสิทธิและวินิจฉัยการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนแล้ว สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานผ่านทางบัญชีออมทรัพย์ของผู้ประกันตนนั้น ปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมสามารถโอนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเข้าบัญชีออมทรัพย์ของธนาคารได้ทั้งสิ้น 7 แห่ง ได้แก่ ธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารทหารไทย และธนาคารนครหลวงไทย

การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานนี้ จะทำการโอนประโยชน์ทดแทนโดยอัตโนมัติเมื่อระบบคอมพิวเตอร์ตรวจสอบข้อมูลการรายงานตัวของผู้ประกันตนกรณีว่างงานว่ายังมีสถานภาพ “รองาน” โดยประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะเข้าสู่บัญชีออมทรัพย์ของผู้ประกันตนกรณีว่างงานภายหลังจากวันที่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานมารายงานตัวที่สำนักงานจัดหางานประมาณ 5 วัน ตัวอย่างเช่น ผู้ประกันตน ก ว่างงานตั้งแต่วันที่ 1 มิ.ย. 2549 และมาขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกรณีว่างงานในวันรุ่งขึ้น คือ วันที่ 2 มิ.ย. 2549 เมื่อเจ้าหน้าที่จัดหางานตรวจสอบสิทธิเบื้องต้น และรับขึ้นทะเบียนเรียบร้อยแล้ว เจ้าหน้าที่จัดหางานนัดให้ผู้ประกันตน ก มารายงานตัวที่สำนักงานจัดหางานนั้นในวันที่ 1 ก.ค. 2549 ตามกำหนดรายงานตัว และผู้ประกันตน ก ยังมีสถานภาพ “รองาน” อยู่ สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเข้าสู่บัญชีออมทรัพย์ของผู้ประกันตน ก ประมาณวันที่ 6 ก.ค. 2549 (หลังจากวันที่รายงานตัวประมาณ 5 วัน) เป็นการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของงวดวันที่ 8 มิ.ย.-1 ก.ค. 2549 หรือตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงาน จนถึงวันนัดรายงานตัว (เนื่องจากมาขึ้นทะเบียนภายใน 30 วันหลังจากว่างงาน)

สำหรับกรณีที่ผู้ประกันตน ก มารายงานตัววันที่ 1 ก.ค. 2549 ตามกำหนดรายงานตัว แต่ผู้ประกันตน ก รายงานว่าตนจะได้รับการบรรจุนานในวันที่ 6 ก.ค. 2549 ดังนั้น เจ้าหน้าที่จัดหางานจะบันทึกสถานภาพของผู้ประกันตน ก เป็น “บรรจุนาน” ส่งผลให้สำนักงานประกันสังคมจะระงับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในงวดนั้นไว้ก่อน โดยรอตรวจสอบสถานภาพการเข้าบรรจุนานจากข้อมูลจากทางนายจ้าง ซึ่งจะต้องส่งข้อมูลการเข้าและออกจากงานของลูกจ้างทุกวันที่ 15 ของเดือน เมื่อพบว่า ผู้ประกันตน ก เข้าบรรจุนานจริงในวันที่ 6 ก.ค. 2549 สำนักงานประกันสังคมจะทำการส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของงวดวันที่ 8 มิ.ย.- 6 ก.ค. 2549 หรือตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงานจนถึงวันบรรจุนาน แต่หากไม่พบข้อมูลการบรรจุนานของผู้ประกันตน ก สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจนถึงวันนัดรายงานตัวเท่านั้น

แต่ในกรณีที่ผู้ประกันตน ก ไม่มารายงานตัวตามวันที่กำหนด จะมีผลให้สำนักงานประกันสังคมระงับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานแก่ผู้ประกันตน ก โดยอัตโนมัติ และเมื่อผู้ประกันตน ก มารายงานตัวภายหลังจากวันที่กำหนด เช่น ผู้ประกันตน ก มารายงานตัวในวันที่ 15 ก.ค. 2549 เมื่อเจ้าหน้าที่จัดหางานพิจารณาเหตุผลการไม่มารายงานตัวตามวันที่กำหนดแล้วพบว่ามีเหตุผลอันควร เจ้าหน้าที่จัดหางานจะรับรายงานตัวผู้ประกันตน ก โดยสำนักงานประกันสังคมจะจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเข้าสู่บัญชีออมทรัพย์ของผู้ประกันตน ก ประมาณวันที่ 20 ก.ค. 49 (หลังจากวันที่รายงานตัวประมาณ 5 วัน) เป็นการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของงวดวันที่ 8 มิ.ย.- 1 ก.ค. 49 หรือตั้งแต่วันที่ 8 ของการว่างงานจนถึงวันนัดรายงานตัว (เนื่องจากมาขึ้นทะเบียนภายใน 30 วันหลังจากว่างงาน) เช่นเดียวกับกรณีมารายงานตัวในวันที่ 1 ก.ค. 2549 ตามกำหนดรายงานตัว แต่ผู้ประกันตน ก จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็นเท่านั้น

องค์กรกับภาระงานที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานประกันสังคม มีหน้าที่

1. จัดเก็บเงินสมทบและบันทึกข้อมูล
2. ตรวจสอบสิทธิการรับประโยชน์ทดแทน
3. ตรวจสอบประวัติการส่งเงินสมทบ
4. ตรวจสอบสาเหตุการเลิกจ้าง
5. พิจารณาส่งจ่ายประโยชน์ทดแทน

กรมการจัดหางาน มีหน้าที่

1. ขึ้นทะเบียนหางานและรับรายงานตัว
2. ดำเนินการสัมมนาแนะแนวอาชีพและจัดหางานให้ตรงกับคุณสมบัติ
3. พิจารณาจัดหาดำเน่งงานที่เหมาะสมให้
4. ประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกรณีจำเป็นต้องฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
5. จัดหาดำเน่งงานให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
6. จัดหางานแก่ผู้ว่างงานที่พ้นสิทธิการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
7. บันทึกข้อมูลการดำเนินงานเข้าระบบสารสนเทศการจัดหางานในประเทศ

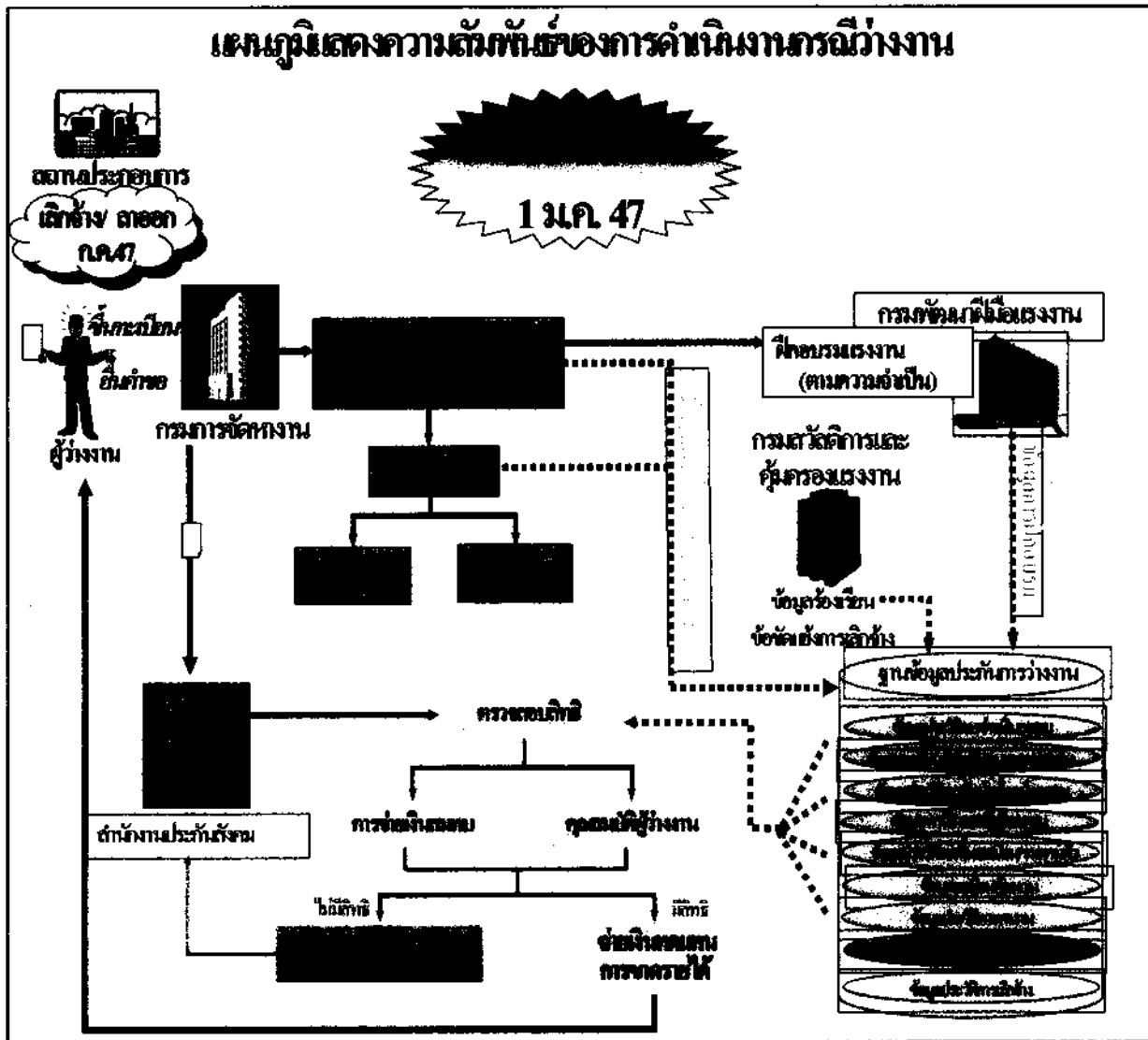
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีหน้าที่

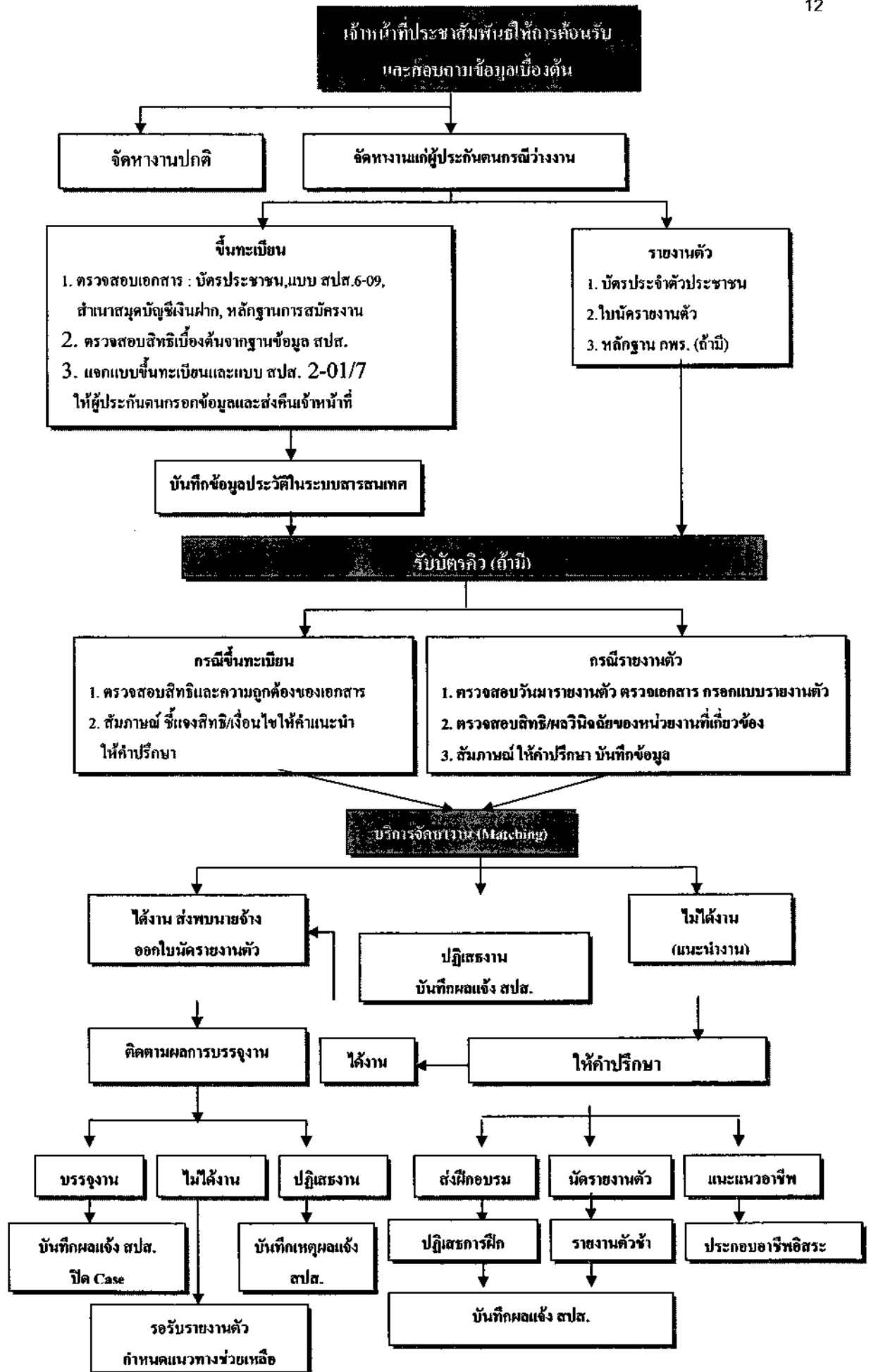
1. พิจารณาเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานตามเงื่อนไขและคุณสมบัติ
2. จัดทำมาตรฐานหลักสูตรของภาคเอกชนและสถานที่ฝึกอบรม
3. ฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือส่งเข้าอบรมในสถานที่ฝึกอบรม
4. ประเมินติดตามผลการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
5. บันทึกข้อมูลการดำเนินงานให้สำนักงานประกันสังคมและกรมการจัดหางานทราบ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่

1. พิจารณาเงื่อนไขการเลิกจ้างและข้อร้องเรียนการถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม
2. บันทึกข้อมูลการดำเนินงานเข้าระบบสารสนเทศ

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของการดำเนินงานประกันสังคมกรณีว่างงาน





ตารางที่ 2 แสดงขั้นตอนการให้บริการจัดหางานแก่ผู้ประกอบการวิ่างงาน โดยกรมการจัดหางาน

ในปีงบประมาณ 2548-2549 สำนักงานโครงการประกันการมีงานทำ กรมการจัดหางานได้ดำเนินโครงการประสานแผนและติดตามผลการให้บริการจัดหางานและแนะแนวอาชีพแก่ผู้ประกันตนกรณีว่างงานระยะที่ 1 – 3 (ภาคผนวก ก) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. รับทราบสภาพปัญหาในการให้บริการแต่ละเขตพื้นที่ในหน่วยปฏิบัติทั่วประเทศ จำนวน 86 แห่ง
2. เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเพิ่มประสิทธิภาพ ทักษะเจ้าหน้าที่ในการให้บริการจัดหางานและแนะแนวอาชีพ
3. เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงการบริการให้มีรูปแบบที่เหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มผู้ประกันตนกรณีว่างงาน

กำหนดพื้นที่ดำเนินโครงการ ดังนี้

ระยะที่ 1 ตั้งแต่ มกราคม – สิงหาคม 2549 ณ สำนักจัดหางานกรุงเทพเขตพื้นที่ 1-10

ระยะที่ 2 ตั้งแต่ มิถุนายน – กันยายน 2549 จำนวน 10 กลุ่มจังหวัด 37 จังหวัดเข้าร่วม

กลุ่มที่ 1 ณ จังหวัดปัตตานี

กลุ่มที่ 2 ณ จังหวัดกระบี่

กลุ่มที่ 3 ณ จังหวัดระนอง

กลุ่มที่ 4 ณ จังหวัดระยอง

กลุ่มที่ 5 ณ จังหวัดสระแก้ว

กลุ่มที่ 6 ณ จังหวัดนนทบุรี

กลุ่มที่ 7 ณ จังหวัดนครสวรรค์

กลุ่มที่ 8 ณ จังหวัดขอนแก่น

กลุ่มที่ 9 ณ จังหวัดลพบุรี

กลุ่มที่ 10 ณ จังหวัดลำพูน

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ พฤศจิกายน 2549 – พฤษภาคม 2550 จำนวน 8 กลุ่มจังหวัด 38 จังหวัดเข้าร่วม

กลุ่มที่ 1 ณ จังหวัดสมุทรสาคร

กลุ่มที่ 2 ณ จังหวัดหนองบัวลำภู

กลุ่มที่ 3 ณ จังหวัดสุพรรณบุรี

กลุ่มที่ 4 ณ จังหวัดมุกดาหาร

กลุ่มที่ 5 ณ จังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มที่ 6 ณ จังหวัดชัยภูมิ

กลุ่มที่ 7 ณ จังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มที่ 8 ณ จังหวัดแพร่

* สรุปสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ (ภาคผนวก ข.) * ภาพถ่ายกิจกรรม (ภาคผนวก ค)

* ผลการปฏิบัติงานปี 2547 – ปัจจุบัน (ภาคผนวก ง.)

ระบบการประกันการจ้างงานในประเทศเกาหลี

ประเทศเกาหลีเริ่มพิจารณาเรื่องความจำเป็นในการนำระบบการประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System) มาช่วยเหลือผู้ว่างงาน ตั้งแต่ต้นทศวรรษ 1970 ต่อมาในปี 1973 ได้เกิดวิกฤติการณ์น้ำมันครั้งที่ 1 ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยในประเทศเกาหลี หน่วยงานราชการด้านแรงงานและนักวิชาการได้มีการประชุมสัมมนาอย่างไม่เป็นทางการ โดยไม่เปิดเผยต่อสาธารณชน เนื่องจากเศรษฐกิจของเกาหลีในขณะนั้นยังไม่พร้อมที่จะดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพจนกระทั่งได้เกิดวิกฤติการณ์น้ำมันครั้งที่ 2 และเกิดเหตุการณ์การลอบสังหารประธานาธิบดี ปาร์ค จุง ฮี ส่งผลให้อัตราการเจริญเติบโตของประเทศเกาหลีมีลักษณะในแนวโค้งในปี 1979 และอัตราการว่างงานสูงขึ้นเป็นร้อยละ 7.5 ในปี 1980 รัฐบาลเกาหลีในขณะนั้นได้พิจารณาที่จะนำเอาระบบประกันการว่างงานมาใช้ โดยกำหนดที่จะดำเนินการในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 5 ปี (1982-1986) ในปี 1981 แต่ประชาชนทั่วไปไม่เห็นด้วยกับระบบการประกันการว่างงาน เพราะจะทำให้ความพยายามในการหางานทำของผู้ว่างงานน้อยลง ซึ่งจะส่งผลให้อัตราการว่างงานสูงขึ้นไปอีก และอีกเหตุผลที่สำคัญคือประเทศเกาหลีในขณะนั้นยังไม่พร้อมที่จะนำระบบการประกันการว่างงานมาใช้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่ไม่เอื้ออำนวย รัฐบาลเกาหลีจึงไม่ได้นำระบบประกันการว่างงานมาใช้ในช่วงทศวรรษ 1980

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาในเรื่องการประกันการว่างงานดังกล่าว ทำให้ได้ข้อสรุปประจักษ์เกี่ยวกับทิศทางของระบบประกันสังคมกรณีว่างงานในเกาหลีว่าไม่ควรจะเป็นระบบที่ให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่เป็นตัวเงิน แต่ควรจะป้องกันการว่างงานด้วยการใช้กลไกการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และผ่านระบบตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพแทน ดังนั้นจึงเห็นควรใช้ “ระบบการประกันการจ้างงาน (Employment Insurance System : EIS)” แทนระบบการประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System)

ระบบประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance : UI) เน้นที่มาตรการการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ โดยการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เป็นรูปแบบตัวเงินให้กับผู้ว่างงาน ส่วนระบบประกันการจ้างงาน (Employment Insurance System : EIS) ของเกาหลีจะวางรากฐานอยู่บนมาตรฐานที่ช่วยป้องกันการว่างงาน รวมทั้งการปรับมาตรการต่างๆ ของนโยบายแรงงานให้เป็นเชิงรุก (Active)

ระบบประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีไม่ได้มุ่งที่จะช่วยเหลือผู้ว่างงานโดยให้ประโยชน์ทดแทนในรูปแบบที่เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่ยังยกระดับความมั่นคงในการจ้างงานและขยายโอกาสในการจ้างงานให้กับคนงานผ่านโครงการตลาดแรงงานเชิงรุกภายใต้กรอบของ EIS ระบบ EIS ของเกาหลีจึงเป็นการผสมผสานระหว่างประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits) และโครงการตลาดแรงงานเชิงรุก (Active Labour Market Programs) ดังนี้ เกาหลีจึงเลือกใช้ระบบของตนเองว่า “ระบบการประกันการจ้างงาน หรือที่ผู้ศึกษาเรียกว่า ระบบประกันการมีงานทำ (Employment Insurance System : EIS)” แทนที่จะเป็น “ระบบการประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System : UIS)”

ระบบ EIS ของประเทศเกาหลี ประกอบไปด้วยโครงการหลักๆ 3 โครงการ คือ

1. โครงการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Stabilization Program : ESP)
2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Job Skill Development Program : JSDP)
3. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits)

โครงการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (ESP)

เป็นมาตรการป้องกันการให้คนงานออกจากงานจำนวนมาก ส่งเสริมการจ้างงานใหม่ (Reemployment) การขยายโอกาสการจ้างงานโดยจัดหาสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจให้กับนายจ้าง ลดความพยายามในการโยกย้ายคนงานของนายจ้าง สร้างความสามารถของคนงานในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้และสามารถปรับเปลี่ยนเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันในโครงสร้างอุตสาหกรรม หรือเทคโนโลยี และเพื่อส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากความสนใจและความชำนาญเฉพาะของผู้หางานทำโดยการสนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานและให้บริการปรึกษาแนวทางการประกอบอาชีพ

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Job Skill Development Program : JSDP)

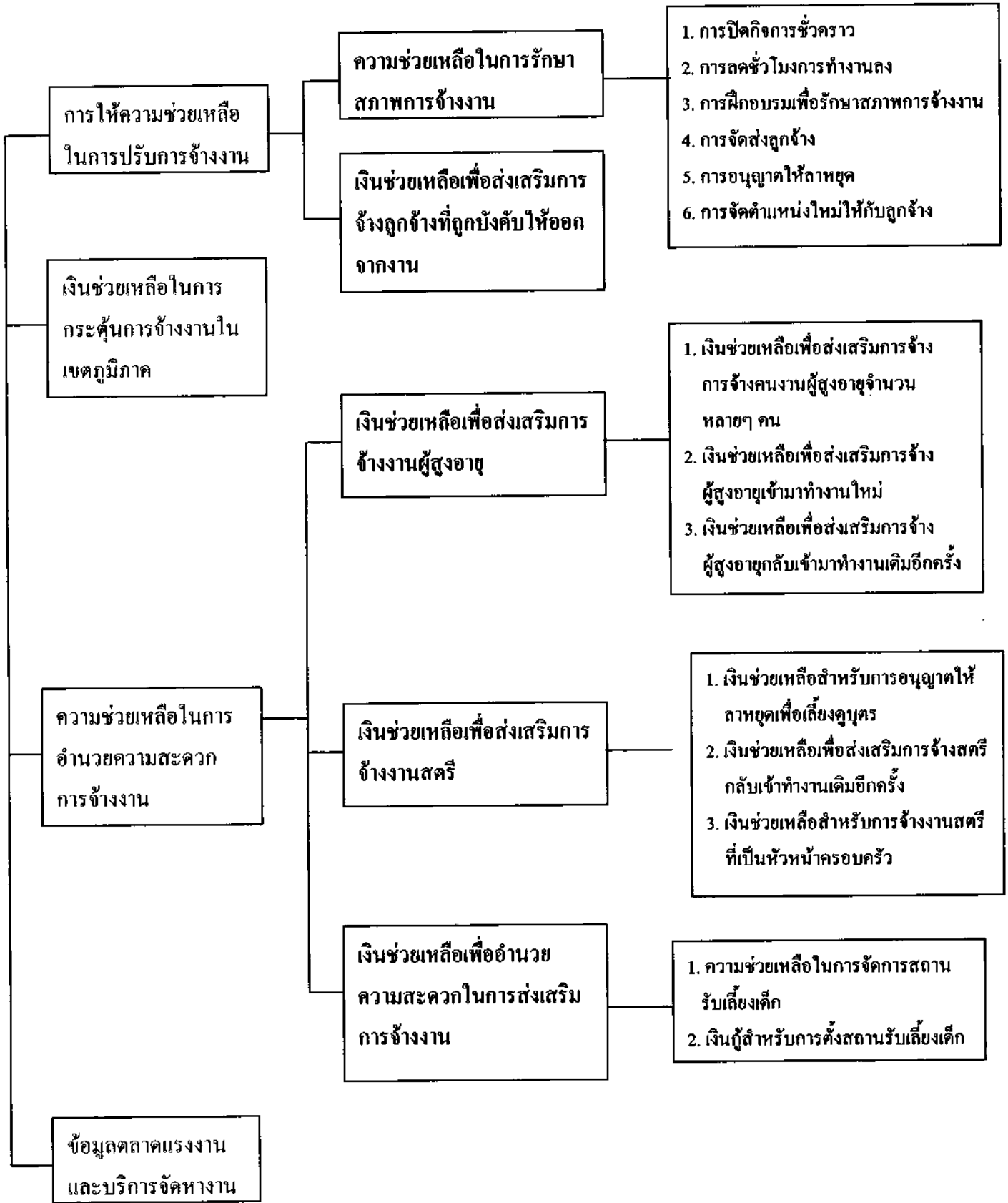
เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพของกำลังแรงงาน EIS ของประเทศเกาหลีได้จัดชุดโครงการสำหรับการส่งเสริมการศึกษาด้านอาชีพและการฝึกอบรมขึ้นในโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Job Skill Development Program : JSDP) ซึ่ง JSDP คือ ระบบสนับสนุนเพื่อที่จะส่งเสริมนายจ้างและการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการฝึกอบรมและการศึกษาด้านอาชีพตลอดชีวิต โดยได้รับการสนับสนุนทางการเงินเพื่อการศึกษาอาชีพนอกจากนี้ ได้มีการออกแบบโครงการมาเพื่อให้โอกาสด้านการฝึกและการอบรมแก่ผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานและแก่ผู้ว่างงาน เพื่อที่จะปรับปรุงพัฒนาทักษะการทำงานของกำลังแรงงาน

ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (UB)

มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพและสนับสนุนให้กลุ่มคนงานที่ถูกให้ออกจากงานได้มีงานใหม่ทำโดยเร็วโดยการชดเชยการว่างงาน สำหรับกรณีของผู้ที่ฝึกอบรมอาชีพเพื่อการจ้างงานใหม่ในตลาดแรงงาน ผู้ว่างงานที่สามารถหางานใหม่ได้ภายในระยะเวลาที่รวดเร็ว และผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการหางานทำจะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ทางการเงินพิเศษจาก EIS ซึ่งระบบจูงใจทางการเงินนี้จะจูงใจให้ผู้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและมีความกระตือรือร้นในการหางานทำ

โครงการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (ESP) ประกอบด้วยโครงการย่อย 4 โครงการ คือ

1. การให้ความช่วยเหลือในการปรับการจ้างงาน
2. เงินช่วยเหลือในการกระตุ้นการจ้างงานในเขตภูมิภาค
3. ความช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกการจ้างงาน
4. ข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางาน



ตารางที่ 3 โครงสร้างของโครงการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงานของประเทศเกาหลี

การให้ความช่วยเหลือในการปรับการจ้างงาน

เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและการพัฒนาที่ตอบสนองต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจจะเป็นสาเหตุทำให้กิจการต้องมีการเปลี่ยนแปลงระดับการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้เกิดความสมดุลกับระดับการผลิต

กฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลี กำหนดให้ กระทรวงแรงงานให้ความช่วยเหลือ นายจ้างที่สร้างเสถียรภาพการจ้างงาน โดยให้ใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน เช่น การปิดกิจการชั่วคราว การลดชั่วโมงการทำงานลง การฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน การจัดส่งลูกจ้างไปทำงานในสถานประกอบการอื่น การอนุญาตให้ลาหยุดงาน และการจัดตำแหน่งใหม่ให้ลูกจ้างตามความสามารถซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนตามสภาพเศรษฐกิจและโครงสร้างอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

นอกจากนี้ กฎหมายดังกล่าวยังมีการสนับสนุนเพื่อป้องกันการว่างงาน โดยมีการออกกฎระเบียบช่วยเหลือนายจ้างซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการสร้างเสถียรภาพตลาดแรงงานด้วยการจ้างลูกจ้างที่ถูกบังคับให้ออกจากงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่เข้มแข็งในการปรับการจ้างงานที่เหมาะสมสำหรับความช่วยเหลือเพื่อรักษาเสถียรภาพการจ้างงาน ความช่วยเหลือในการปรับการจ้างงานประกอบด้วย

1. ความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงาน
2. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างลูกจ้างที่ถูกบังคับให้ออกจากงาน

1. ความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงาน

เป็นวิธีการที่สนับสนุนนายจ้างให้คงการจ้างงานไว้ และหลีกเลี่ยงการปลดลูกจ้างออกในกระบวนการปรับการจ้างงาน

นายจ้างจะอยู่ในเกณฑ์พิจารณาให้ความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงานเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- (1) ในกระบวนการปรับการจ้างงาน จะมีการปลดลูกจ้างออกเมื่อหลีกเลี่ยงไม่ได้
- (2) นายจ้างมีการประกันการมีงานทำที่ต่อเนื่อง โดยใช้มาตรการที่เหมาะสมสำหรับการรักษาสภาพการจ้างงาน
- (3) นายจ้างรายงานแผนรักษาสภาพการจ้างงานต่อสำนักงานจัดหางานของรัฐและจะต้องนำมาตราการรักษาสภาพการจ้างงานนี้มาดำเนินการตามแผน
- (4) ก่อนและระหว่างการดำเนินการดำเนินการรักษาสภาพการจ้างงาน ไม่ควรมีการลดจำนวน

ลูกจ้าง

มาตรการที่เหมาะสมในการรักษาสภาพการจ้างงาน

นายจ้างจะมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้รับความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงาน เมื่อนายจ้างนั้นสร้างเสถียรภาพการจ้างงาน โดยใช้มาตรการที่เหมาะสม ดังนี้

- การปิดกิจการชั่วคราว

มาตรา 45 ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานของประเทศเกาหลีกำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบต่อการปิดกิจการเพื่อจ่ายเงินชดเชยให้กับลูกจ้างเป็นจำนวนมากกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือนของลูกจ้างก่อนปิดกิจการ ถึงแม้ว่าเงินชดเชยนี้จะช่วยสร้างมาตรการคุ้มครองทางเศรษฐกิจให้กับลูกจ้างที่ถูกปลดออกและครอบครัวของเขา และอาจป้องกันการว่างงานจำนวนมากก็ตาม ยังอาจก่อให้เกิดความไม่มีเสถียรภาพในการจ้างงาน เมื่อนายจ้างใช้มาตรการปลดออกลูกจ้างแทนการปิดกิจการเพื่อหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากการจ่ายเงินชดเชยเมื่อปิดกิจการ ดังนั้น กฎหมายประกันการมีงานทำจะเป็นหลักประกันความช่วยเหลือทางการเงินให้กับนายจ้างผู้ประกอบการจ่ายเงินชดเชยเมื่อปิดกิจการซึ่งเกิดจากการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมใหม่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ และเหตุผลอื่นทางเศรษฐกิจ โดยที่ไม่สามารถผ่านพ้นอุปสรรคการจัดการและป้องกันการปลดออกลูกจ้างจำนวนมากไปได้

นายจ้างต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้ เพื่อที่จะรับความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงานสำหรับกรณีปิดกิจการชั่วคราว

* การปิดกิจการต้องเกิดเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ และระยะเวลาที่ปิดกิจการต้องอยู่ในช่วงระยะเวลาที่กำหนด สำหรับเหตุผลที่ไม่เนื่องมาจากเศรษฐกิจ เช่น ความขัดแย้งของแรงงาน การนัดหยุดงาน และการไล่ออก รวมทั้งการละเมิดข้อกำหนดในเรื่องของเวลานั้น จะไม่ได้รับเงินช่วยเหลือ

* อัตราส่วนการปิดกิจการต้องเกิน 1 ใน 15 และต้องจ่ายเงินชดเชยการปิดกิจการให้กับลูกจ้าง อัตราส่วนการปิดกิจการ คือ จำนวนวันทั้งหมดที่ปิดกิจการของผู้ประกันตนใน 1 เดือน หาค่าด้วยจำนวนวันที่ผู้ประกันตนต้องทำงานทั้งหมดใน 1 เดือน

* การปิดกิจการต้องดำเนินการตามข้อตกลงที่ทำกับสหภาพแรงงาน ซึ่งจัดการ โดยลูกจ้างส่วนใหญ่

- การลดชั่วโมงการทำงานลง

นายจ้างผู้หลีกเลี่ยงการปลดลูกจ้างออก ซึ่งจะต้องเผชิญกับการผลิตที่ลดลงหรือการลดขนาดกิจการ โดยมีการลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลงนั้น จะได้รับความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงานภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

* มีการลดจำนวนชั่วโมงการทำงานประจำวันลงถึงร้อยละ 10 หรือมากกว่า หรือลดจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ลงถึง 8 ชั่วโมงหรือมากกว่า

* ระยะเวลาของการลดชั่วโมงการทำงาน ควรเป็น 1 เดือนหรือมากกว่า

* ชั่วโมงการทำงานจริงหลังจากลดชั่วโมงการทำงานลงแล้ว ควรจะสั้นกว่าชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน และพระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการ ซึ่งจะเท่ากับ 44 ชั่วโมง (42 ชั่วโมงสำหรับผู้มีอายุ 18 ปีและต่ำกว่า) ต่อสัปดาห์

* นายจ้างต้องปรึกษาและต่อรองกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนลูกจ้างในการปรับลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน

- การฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน

ในกรณีที่นายจ้างจะได้รับความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงานสำหรับการฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงานนั้น จะต้องมีความปฏิบัติตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- * นายจ้างต้องฝึกอบรมลูกจ้างด้วยวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการทำงาน
- * ผู้ได้รับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงานไม่ควรอยู่ในการทำงานระหว่างระยะเวลาฝึกอบรม
- * จำนวนชั่วโมงทั้งหมดของโครงการฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงานควรเป็น 30 ชั่วโมงขึ้นไป หรือ 4 ชั่วโมงขึ้นไปต่อวันฝึกอบรม
- * นายจ้างควรปรึกษาและมีการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน หรือตัวแทนลูกจ้างในการจัดฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน

- การจัดส่งลูกจ้าง

นายจ้างที่ยังคงสภาพลูกจ้างไว้โดยการจัดส่งลูกจ้างไปยังท้องถิ่นอื่นเมื่อถึงคราวจำเป็น เนื่องจากความสามารถในการผลิตลดลง หรือการลดขนาดกิจการ จะได้รับการพิจารณาให้ความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงาน

ในการขอรับความช่วยเหลือดังกล่าว นายจ้างจะต้องมีความเหมาะสมตามเงื่อนไขต่อไปนี้

- * นายจ้างต้องยังคงสภาพการจ้างงานของลูกจ้างไว้ โดยการจัดส่งลูกจ้างไปยังบริษัทในเครือของตนหรือสถานที่ทำงานอื่น ในขณะที่เดียวกันก็ยังคงสภาพการจ้างงานของลูกจ้างที่ถูกจัดส่งไปให้
- * ลูกจ้างที่ถูกจัดส่งไปแต่ละคนจะต้องได้รับการอนุญาตให้กลับสู่สถานที่ทำงานเดิมเมื่อสถานการณ์บรรเทา หรือสิ้นสุดระยะเวลาการจัดส่ง
- * นายจ้างต้องปรึกษาและมีการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน หรือตัวแทนลูกจ้างในการจัดส่งลูกจ้างด้วย

- การอนุญาตให้ลาหยุด

นายจ้างซึ่งมีการจ้างงานลูกจ้างผู้ประกันตนอย่างต่อเนื่องในช่วงที่อนุญาตให้ลาหยุดทั้งที่มีการจ่ายหรือไม่มีการจ่ายให้ก็ตาม ในขณะที่มีการลดการจ้างงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้นั้น นายจ้างดังกล่าว จะได้รับการพิจารณาให้ความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงาน โดยนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขดังนี้

- * การอนุญาตให้ลาหยุด ควรเป็นความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการลดกำลังแรงงานเมื่อเห็นว่ามาตรการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยงให้กับลูกจ้างระหว่างการลหยุดของลูกจ้างเหล่านั้น
- * นายจ้างต้องมีข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้างในการอนุญาตให้ลาหยุด
- * การอนุญาตให้ลาหยุดควรมีระยะเวลา 1 เดือนหรือมากกว่า

การจัดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้าง

การจัดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้างเกี่ยวข้องกับการ โอนย้ายลูกจ้างที่ต้องออกจากงานไปสู่ธุรกิจใหม่ ซึ่งเป็นผลกระทบที่เป็นประโยชน์ซึ่งมาจากการป้องกันการว่างงาน การปรับโครงสร้างทางอุตสาหกรรม

ความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงานนี้จะให้กับนายจ้างที่ปฏิบัติตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

* นายจ้างควรประกันการจ้างงานที่ต่อเนื่องให้กับลูกจ้างที่โอนย้ายโดยการจัดตำแหน่งใหม่ให้ลูกจ้างในกระบวนการแนะแนวทางธุรกิจใหม่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมืออย่างเหมาะสม

* จำนวนของลูกจ้างที่โอนย้ายต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของลูกจ้างผู้ประกันตนในเวลาที่มีการส่งข้อเสนอการปรับองค์กรใหม่

* การจัดตำแหน่งใหม่ของลูกจ้างต้องทำให้เสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลา 18 เดือน นับตั้งแต่ นายจ้างรายงานข้อเสนอที่จะปรับตำแหน่งลูกจ้าง ไปยังสำนักจัดหางานของรัฐ

* นายจ้างต้องมีการปรึกษาและเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนลูกจ้างเกี่ยวกับการจัดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้าง

จำนวนเงินและระยะเวลาของการให้ความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงาน

จำนวนเงินช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงานจะขึ้นอยู่กับมาตรการที่นายจ้างใช้เพื่อประกันการจ้างงานที่ต่อเนื่องให้กับลูกจ้างในกระบวนการปรับการจ้างงาน

ระยะเวลาสูงสุดของการให้ความช่วยเหลือรวมทั้งสิ้น 180 วัน ยกเว้นในกรณีการจัดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้าง ซึ่งจะรวมถึงระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละมาตรการของการให้ความช่วยเหลือด้วย และในกรณีที่นายจ้างใช้มาตรการหลายมาตรการในการรักษาสภาพการจ้างงานพร้อมๆ กันในวันเดียวกัน ก็จะนับช่วงระยะเวลาเป็นวันเดียวเท่านั้น

- การปิดกิจการชั่วคราว

เมื่อนายจ้างคงสภาพการจ้างงาน โดยใช้วิธีการปิดกิจการชั่วคราว สถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษจะได้รับเงินช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงาน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 2 ใน 3 ของเงินชดเชยการปิดกิจการซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายระหว่างระยะเวลาที่ปิดกิจการ ในขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ได้รับร้อยละ 50 ของเงินชดเชยการปิดกิจการ โดยการปิดกิจการชั่วคราวต้องเป็นระยะเวลาไม่เกิน 180 วัน

- การลดชั่วโมงการทำงานลง

เมื่อนายจ้างคงสภาพการจ้างงาน โดยใช้วิธีการลดจำนวนชั่วโมงการทำงานสำหรับสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษ จำนวนเงินช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงานจะเท่ากับ 1 ใน 10 ของค่าจ้างเฉลี่ยก่อนการลดจำนวนชั่วโมงการทำงาน ในขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ได้รับ 1 ใน 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยระยะเวลาสูงสุดการให้ความช่วยเหลือ คือ 180 วัน

- การฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน

เมื่อนายจ้างคงสภาพการจ้างงานด้วยวิธีการฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน สถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษจะได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด และ 2 ใน 3 ของค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระหว่างระยะเวลาการฝึกอบรม เป็นระยะเวลาสูงสุด 180 วัน ส่วนสถานประกอบการขนาดใหญ่ได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด และร้อยละ 50 ของค่าจ้าง เป็นระยะเวลาสูงสุด 180 วัน

- การจัดส่งลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างคงสภาพการจ้างงานโดยวิธีการจัดส่งลูกจ้างไปทำงานยังสาขาอื่นของสถานประกอบการ สถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษจะได้รับเงินช่วยเหลือรวมทั้งสิ้น 2 ใน 3 ของค่าจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายสำหรับการจัดส่งลูกจ้าง ในขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ได้รับร้อยละ 50 ของค่าจ้าง เป็นระยะเวลาสูงสุด 180 วัน

- การอนุญาตให้ลาหยุด

ถ้าเป็นการอนุญาตให้ลาหยุดแบบมีการจ่ายเงินให้ สถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษจะได้รับเงินช่วยเหลือ 2 ใน 3 ของเงินเบี่ยเลี้ยงที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างระหว่างการลาหยุด ในขณะที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ได้รับร้อยละ 50 ของเงินเบี่ยเลี้ยง เป็นระยะเวลาสูงสุด 180 วัน

ถ้าการอนุญาตให้ลาหยุดเป็นแบบไม่มีการจ่ายเงินให้ และนายจ้างจ่ายเงินสมทบประกันสังคมและประโยชน์ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงินอื่นๆ ให้กับลูกจ้างในการลาหยุดนายจ้างในสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษจะได้รับ 140,000 วอนต่อคนต่อเดือนระหว่างการอนุญาตให้ลาหยุด เป็นระยะเวลาสูงสุด 180 วัน ส่วนนายจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่จะได้รับ 110,000 วอนต่อคนต่อเดือน เป็นระยะเวลาสูงสุด 180 วันในกรณีนี้ (1 บาท = 37 วอน)

ถ้านายจ้างฝึกอบรมลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างการอนุญาตให้ลาหยุดโดยไม่ได้จ่ายเงินค่าจ้าง นายจ้างจะได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด และผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับร้อยละ 70 ของค่าจ้างขั้นต่ำ รวมกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางซึ่งถือเป็นเบี่ยเลี้ยงการฝึกอบรมระหว่างระยะเวลาการฝึกอบรมอีกจำนวน 30,000 วอน เป็นระยะเวลาสูงสุด 180 วัน (1 บาท = 37 วอน)

- การจัดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างคงสภาพการจ้างงานโดยใช้วิธีการจัดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้าง สถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษจะได้รับเงินช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงานรวมทั้งสิ้น 1 ใน 3 ของบัญชีเงินเดือนของลูกจ้างทั้งหมดที่ได้รับการ โอนย้ายซึ่งนายจ้างต้องจ่ายระหว่างระยะเวลาการจัดตำแหน่งใหม่ เป็นระยะเวลาสูงสุด 1 ปี สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ได้รับร้อยละ 50 ของบัญชีเงินเดือนเป็นระยะเวลาสูงสุด 1 ปีเริ่มจากวันที่ลูกจ้างได้จัดเข้าไปอยู่ในตำแหน่งใหม่

2. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างลูกจ้างที่ถูกบังคับให้ออกจากงาน โดยเป็นการปลดลูกจ้างออกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การปลดลูกจ้างออกถือว่าเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ หากสถานประกอบการเผชิญกับสภาพดังต่อไปนี้

1.1 เนื่องจากในวันแรกของการใช้มาตรการรักษาสภาพการจ้างงานทำให้สินค้าคงคลัง (inventory) เพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 50 เมื่อเปรียบเทียบกับหุ้นโดยเฉลี่ยของปีที่ผ่านมา

1.2 ผลผลิตในเดือนที่มีการเริ่มใช้มาตรการรักษาสภาพการจ้างงานลดลงมากกว่าร้อยละ 10 เมื่อเปรียบเทียบกับเดือนก่อน หรือเมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตเฉลี่ยใน 3 เดือนสุดท้าย หรือเมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตเฉลี่ยต่อเดือนของปีที่ผ่านมา

1.3 ยอดขายในเดือนที่มีการเริ่มใช้มาตรการรักษาสภาพการจ้างงานลดต่ำลงมากกว่าร้อยละ 10 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนยอดขายในเดือนที่ผ่านมา หรือเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนยอดขายเฉลี่ยใน 3 เดือนสุดท้าย หรือเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนยอดขายเฉลี่ยต่อเดือนในปีที่ผ่านมา

1.4 สินค้าคงคลังสำหรับเดือนที่มีการเริ่มใช้มาตรการรักษาสภาพการจ้างงานและสินค้าคงคลังรายเดือนในช่วง 2 ไตรมาสที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง หรือจำนวนยอดขายในเดือนที่มีการเริ่มใช้มาตรการรักษาสภาพการจ้างงานและสินค้าคงคลังรายเดือนในช่วง 2 ไตรมาสที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.5 มีการลดขนาดสถานประกอบการลง เนื่องจากฝ่ายการทำงานต่างๆ ถูกยกเลิกหรือองค์กรในสถานประกอบการถูกลดจำนวนลง หรือบางส่วนของแนวการผลิตได้สิ้นสุดลง ฯลฯ

1.6 มีการติดตั้งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพื่อประหยัดแรงงาน เช่น การนำเอาเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงาน หรือการนำแนวทางการประหยัดแรงงานในการทำงานหรือวิธีการผลิตมาใช้

1.7 สำนักจัดหางานของรัฐ ยอมรับว่าการลดลงของกำลังการทำงานเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อพิจารณาจากสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและระบบเศรษฐกิจท้องถิ่น

1.8 เมื่อลูกจ้างเดิมมากกว่าร้อยละ 60 ถูกเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ตามประเภทธุรกิจนั้นๆ และมากกว่าร้อยละ 50 ของหุ้นในธุรกิจนี้ถูกโอนไปสู่กลุ่มลูกจ้างเดิม

- คุณสมบัติการให้เงินช่วยเหลือ

เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกรณีดังกล่าวมีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้นายจ้างที่อยู่ระหว่างการปรับการจ้างมีการว่าจ้างผู้ว่างงาน เงินช่วยเหลือจะจัดให้เมื่อจำเป็นต้องใช้มาตรการสร้างเสถียรภาพการจ้างงานพิเศษซึ่งพิจารณาถึงสภาพตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต หลังจากกระทรวงแรงงานกำหนดระยะเวลาการให้เงินช่วยเหลือ ซึ่งกระทรวงแรงงานจะกำหนดระยะเวลาให้เงินช่วยเหลือในแต่ละปี ตั้งแต่ครั้งปีหลังของปี 1997

ในการที่จะรับเงินช่วยเหลือนี้ นายจ้างต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งดังต่อไปนี้ ทั้งนี้ ถ้านายจ้างปลดลูกจ้างออกระหว่าง 3 เดือนสุดท้ายก่อนที่นายจ้างจะขอรับเงินช่วยเหลือ นายจ้างนั้นจะไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับเงินช่วยเหลือ ถึงแม้ว่าเขาจะปฏิบัติตามเงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งดังต่อไปนี้ก็ตาม

1.1 นายจ้างที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน หรืออย่างน้อยร้อยละ 5 ของจำนวนลูกจ้าง ต่อเดือนในไตรมาสที่กำหนดโดยผ่านสำนักจัดหางาน ลูกจ้างที่จ้างใหม่ควรจะได้รับประกันจาก EIS ก่อนที่จะมีการปลดออกในการปรับการจ้างงาน “การปลดออก เนื่องจากการปรับการจ้างงาน” หมายถึง การสูญเสียงานเนื่องจากการลดขนาดกิจการ การ โอนหรือปิดกิจการ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลง สภาพเศรษฐกิจและ โครงสร้างทางอุตสาหกรรม

1.2 นายจ้างผู้ที่ปลดลูกจ้างออกเนื่องจากการปรับการจ้างงาน พร้อมทั้งรายงานเหตุผลของการ ปลดลูกจ้างออก และรายงานแผนการจัดหางานใหม่ให้กับลูกจ้างต่อสำนักจัดหางานของรัฐ อีกทั้งยังช่วย ลูกจ้างที่ถูกปลดออก โดยหางานใหม่ให้ตามแผนการจัดหางานที่ได้แจ้งไว้ ในกรณีนี้ นายจ้างซึ่งมีการจ้าง ลูกจ้างดังกล่าวภายใน 30 วันของการปลดออกจากนายจ้างเดิมจะได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับการจ้างลูกจ้าง ดังกล่าวโดยไม่จำกัดจำนวน

• จำนวนและระยะเวลาของการให้เงินช่วยเหลือ

สำหรับสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษ จะได้รับเงินช่วยเหลือเป็นจำนวนถึง 1 ใน 2 ของ บัญชีเงินเดือนที่นายจ้างอยู่ในเกณฑ์ต้องจ่าย แต่สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่จะเป็นจำนวน 1 ใน 3 ของบัญชีเงินเดือน

ถ้านายจ้างมีการจ้างลูกจ้างที่ถูกปลดออกจากงาน โดยลูกจ้างรายนั้นว่างงานมานานกว่า 1 ปี หรือ จ้างลูกจ้างที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปและว่างงานมานานกว่า 6 เดือน นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือเป็นจำนวน 1 ใน 2 ของบัญชีเงินเดือนสำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ระยะเวลาของการจ่ายให้จะไม่เกิน 6 เดือน เงินช่วยเหลือในการกระตุ้นการจ้างงานในเขตภูมิภาค

วัตถุประสงค์ของเงินช่วยเหลือในการกระตุ้นการจ้างงานในเขตภูมิภาค

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสถานประกอบการที่ส่งผลให้เกิดการเสื่อมถอยของสภาพตลาดแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมหรือภูมิภาค อาจทำให้เกิดความวุ่นวายทางสังคมและความไม่มีเสถียรภาพอย่างรุนแรง ดังตัวอย่างคือ ถ้าการลดลงของอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมรองเท้า อุตสาหกรรมสิ่งทอ หรืออุตสาหกรรม เหมืองแร่ถ่านหิน อยู่ในภูมิภาคเดียวกัน สภาพตลาดแรงงานในภูมิภาคนั้นจะประสบกับความเสื่อมถอยได้ เนื่องจากอุตสาหกรรมเหล่านั้นขาดการแข่งขัน ถึงแม้ว่าบทบาทของนโยบายทางด้านอุตสาหกรรมจะช่วย แก้ปัญหาโครงสร้างเหล่านี้ในระยะยาวก็ตาม แต่เงินช่วยเหลือในการกระตุ้นการจ้างงานในเขตภูมิภาคจะช่วย ขยายโอกาสการจ้างงานในเขตภูมิภาคนั้นได้ในระยะสั้น โดยการให้เงินอุดหนุนแก่นายจ้างผู้สร้างการจ้าง งาน โดยการเปิด การขยาย หรือการย้ายธุรกิจเข้าไปในเขตภูมิภาคนั้น การให้เงินช่วยเหลือในการกระตุ้น การจ้างงานในเขตภูมิภาคได้รับการออกแบบเพื่อช่วยขยายโอกาสการจ้างงานในเขตพื้นที่ที่กำหนดซึ่งมีสภาพ การจ้างงานที่ย่ำแย่ลงมา

คุณสมบัติการให้เงินช่วยเหลือในการกระตุ้นการจ้างงานในเขตภูมิภาค

เงินช่วยเหลือนี้จะมอบให้กับนายจ้างที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ดังนี้

1. การโอนย้าย การเปิดหรือการขยายธุรกิจต้องเกิดขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด และในภูมิภาคที่กำหนดโดยกระทรวงแรงงาน
2. นายจ้างต้องร่างหนังสือแสดงวัตถุประสงค์การจ้างงานในเขตภูมิภาคซึ่งต้องมีรายละเอียดของการโอนย้าย การเปิด หรือการขยายกิจการ ส่งไปยังกระทรวงแรงงาน และจัดทำให้เป็นแผนงานตามวัตถุประสงค์นั้น
3. ธุรกิจจะต้องเริ่มดำเนินการภายใน 18 เดือน นับจากวันที่หนังสือแสดงวัตถุประสงค์ได้ถูกส่งไป
4. ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างใหม่ต้องพักอาศัยในเขตภูมิภาคที่กำหนดเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 6 เดือน เมื่อธุรกิจเปิดดำเนินการ
5. ธุรกิจต้องให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาเศรษฐกิจในเขตภูมิภาคที่กำหนด
6. การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และบัญชีเงินเดือนของลูกจ้างใหม่จะต้องมีการจัดทำเป็นเอกสาร จำนวนเงินและระยะเวลาการให้เงินช่วยเหลือ

สำหรับสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษ เงินช่วยเหลือจะเป็นจำนวน 1 ใน 2 ของบัญชีเงินเดือนของลูกจ้างใหม่และสำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่จะเป็นจำนวน 1 ใน 3 ของบัญชีเงินเดือนลูกจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างจะได้รับเพียงร้อยละ 30 ของเงินช่วยเหลือสำหรับลูกจ้างที่จ้างใหม่ที่เกินกว่า 200 คนขึ้นไป ถ้าจำนวนลูกจ้างเกิน 200 คนนั้นอยู่ในระยะเวลาที่กำหนดให้ อย่างไรก็ตาม เงินช่วยเหลือจะถูกจำกัดไว้เป็นระยะเวลา 1 ปี นับจากวันที่เปิดธุรกิจหรือจนกระทั่งถึงวันสิ้นสุดที่กำหนดไว้

เงินช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกการจ้างงาน

ความช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกการจ้างงานมีขึ้นเพื่อส่งเสริมการจ้างงานลูกจ้างที่มีความสำคัญต่อการผลิตน้อย เช่น ผู้สูงอายุและสตรีที่เป็นหัวหน้าครอบครัว ทั้งยังสนับสนุนนายจ้างให้จัดตั้งเครื่องอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมการจ้างงานสำหรับลูกจ้างสตรี ความช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกการจ้างงานนี้ประกอบด้วย (ก) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ (ข) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานสตรี (ค) เงินช่วยเหลือเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการจ้างงาน

(ก) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

เงินช่วยเหลือประเภทนี้จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือผู้ซึ่งประสบความยากลำบากในการบรรจุเข้าทำงานภายใต้สภาพตลาดแรงงานทั่วไป เงินช่วยเหลือนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

ก 1. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างคนงานผู้สูงอายุจำนวนหลายๆ คน

เงินช่วยเหลือนี้จะให้กับนายจ้างผู้ซึ่งมีจำนวนกำลังแรงงานที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 6 กล่าวคือ นายจ้างในสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษที่มีจำนวนลูกจ้างอายุ 55 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 6 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 หรือนายจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีจำนวนลูกจ้างอายุ 55 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 6 แต่ไม่เกินร้อยละ 10 จะได้รับเงินช่วยเหลือจำนวนหนึ่งต่อลูกจ้างผู้สูงอายุต่อไตรมาส ซึ่งเงินช่วยเหลือในแต่ละปีกระทรวงแรงงานเป็นผู้กำหนด

ก 2. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างผู้สูงอายุเข้ามาทำงานใหม่

เงินช่วยเหลือประเภทนี้จะให้กับนายจ้างผู้ที่จ้างลูกจ้างอายุ 55 ปีขึ้นไป อย่างน้อยจำนวน 5 คน หรือจ้างลูกจ้างใหม่อายุ 55 ปีขึ้นไป เป็นจำนวนร้อยละ 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในไตรมาสที่กำหนด

สำหรับสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษ จำนวนเงินช่วยเหลือที่ได้รับจะเท่ากับ 1 ใน 4 ของบัญชีเงินเดือนสำหรับ 6 เดือนแรกที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างผู้สูงอายุซึ่งจ้างเข้ามาใหม่ สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวนเงินช่วยเหลือที่ได้รับจะเป็น 1 ใน 5 ของบัญชีเงินเดือนสำหรับ 6 เดือนแรก อย่างไรก็ตามถ้าจำนวนลูกจ้างผู้สูงอายุมีมากกว่า 100 คนใน 1 ปีแล้วนั้น จะมีเพียงร้อยละ 30 ของลูกจ้างผู้สูงอายุที่จ้างเกินจาก 100 คนแรกเท่านั้นที่จะได้รับเงินช่วยเหลือนี้

ก 3. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างผู้สูงอายุกลับเข้ามาทำงานเดิมอีกครั้ง

เงินช่วยเหลือนี้จะให้กับนายจ้างผู้ที่จ้างลูกจ้างอายุระหว่าง 45 ถึง 55 ปี กลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง ภายใน 2 ปี ของการออกจากงานเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ

เงินช่วยเหลือจะถูกกำหนดโดยใช้จำนวนลูกจ้างที่จ้างกลับเข้าอีกครั้งคูณด้วยจำนวนเงินที่กระทรวงแรงงานกำหนดในแต่ละปี ตามประเภทและขนาดของกิจการดังเช่นในปี 1999 เงินช่วยเหลือต่อลูกจ้างที่ได้รับการพิจารณาจ้างกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งในอุตสาหกรรมการผลิต มีจำนวน 1.6 ล้านบาท สำหรับสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษ และ 1.2 ล้านบาท สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ ในอุตสาหกรรมการผลิต และ 1.2 ล้านบาท สำหรับสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษ และ 8 แสนบาท สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่ไม่ใช่อุตสาหกรรมการผลิต เงินช่วยเหลือนี้จะให้เพียง 1 ครั้งสำหรับลูกจ้างที่ได้รับการพิจารณาจ้างกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งเป็นรายคน (1 บาท = 37 วอน)

ข. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานสตรี

ข 1. เงินช่วยเหลือสำหรับการอนุญาตให้ลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร

การให้กำเนิดบุตรทำให้มารดาต้องลาคลอด ลาพักฟื้นและลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร กฎหมายของประเทศเกาหลี สำหรับการจ้างงานเพื่อความเสมอภาคทางเพศ ที่ใช้บังคับในปี 1987 ได้รับประกันการลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรในสถานประกอบการที่มีการจ้างลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ดังนั้น นายจ้างจะต้องอนุญาตให้ลาหยุดเพื่อดูแลบุตร เมื่อมีการเรียกร้องจากลูกจ้างที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 1 ปี นายจ้างไม่สามารถที่จะขัดขวางการเรียกร้องนี้ได้ และการอนุญาตให้ลาหยุดเพื่อการคลอดและดูแลบุตรได้จะมีระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี เป็นไปตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ทั้งนี้ระยะเวลาที่ลาหยุดนี้จะรวมอยู่ในระยะเวลาการให้บริการที่ต่อเนื่อง

เงินช่วยเหลือสำหรับการลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรนี้จะมอบให้กับนายจ้างที่อนุญาตให้ลูกจ้างมีการลาหยุดดังกล่าวมากกว่า 30 วันตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน และยังระบุว่าจะไม่นับรวม 60 วันสุดท้ายที่ซ้ำซ้อนกับการลาคลอดที่ได้รับการจ่ายเงินให้ หลังจากนั้นแล้วลูกจ้างจะต้องได้รับการจ้างกลับเข้ามาทำงานอีกครั้งอย่างน้อย 30 วัน

กระทรวงแรงงาน จะเป็นผู้ประกาศจำนวนเงินช่วยเหลือต่อคนในแต่ละปี ดังเช่น ในปี 1999 จำนวนเงินช่วยเหลือต่อคนเป็น 400,000 วอน ในสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษ และ 110,000 วอน ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ (1 บาท = 37 วอน)

ข. 2. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างสตรีกลับเข้ามาทำงานเดิมอีกครั้ง

เงินช่วยเหลือนี้มีขึ้นเพื่อส่งเสริมการจ้างสตรีที่ลาคลอดหรือเลี้ยงดูบุตรให้กลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง โดยนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดใดข้อกำหนดหนึ่งดังนี้

1.1 ข้อตกลงหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการจ้างงานของสถานประกอบการระบุว่า นายจ้างสามารถจ้างสตรีที่ออกจากงานเนื่องจากการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร หรือการดูแลบุตรให้กลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง

1.2 นายจ้างที่จ้างลูกจ้างหญิงที่ออกจากงานเนื่องจากการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร หรือการดูแลบุตร กลับเข้ามาทำงานอีกครั้งภายใน 5 ปี

จำนวนเงินช่วยเหลือจะกำหนดโดยใช้จำนวนลูกจ้างหญิงที่ได้รับการพิจารณาจ้างกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง คูณด้วยจำนวนเงินที่กระทรวงแรงงานกำหนดขึ้นในแต่ละปีตามขนาดของกิจการ ดังเช่น ในปี 1999 จำนวนเงินช่วยเหลือต่อคนในอุตสาหกรรมการผลิตกำหนดเท่ากับ 2 ล้านวอนต่อคนสำหรับสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษ และเท่ากับ 1 ล้านวอนสำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ และในอุตสาหกรรมที่ไม่ใช่อุตสาหกรรมการผลิตเท่ากับ 1.6 ล้านวอนสำหรับสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษและเท่ากับ 1.2 ล้านวอนสำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ เงินช่วยเหลือนี้จะให้แก่ลูกจ้างเพียงครั้งเดียว

ข. 3. เงินช่วยเหลือสำหรับการจ้างงานสตรีที่เป็นหัวหน้าครอบครัว

เงินช่วยเหลือนี้ตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการจ้างสตรีที่เป็นหัวหน้าครอบครัว นายจ้างที่จ้างสตรีที่เป็นหัวหน้าครอบครัวซึ่งได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ พร้อมด้วยผู้อยู่ในความอุปการะจะได้รับพิจารณาให้เงินช่วยเหลือ

เงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้จำนวน 1 ใน 2 ของบัญชีเงินเดือนของลูกจ้างใหม่เป็นเวลา 6 เดือน สำหรับสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษ และ 1 ใน 3 ของบัญชีเงินเดือนสำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่

ค. เงินช่วยเหลือเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการจ้างงาน

เมื่อนายจ้างหรือกลุ่มนายจ้างจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กให้แก่บุตรของพนักงาน กองทุนประกันการมีงานทำจะให้การสนับสนุนการจัดการสถานรับเลี้ยงเด็ก และ/หรือให้เงินกู้เพื่อตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก เงินช่วยเหลือเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการจ้างงานมีจุดมุ่งหมายที่จะลดค่าใช้จ่ายของสถานรับเลี้ยงเด็ก และเพื่อส่งเสริมกิจกรรมทางเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างหญิง

ก. 1 ความช่วยเหลือในการจัดการสถานรับเลี้ยงเด็ก

ความช่วยเหลือในการจัดการสถานรับเลี้ยงเด็กจะมีให้กับนายจ้างหรือกลุ่มนายจ้างที่จัดสถานรับเลี้ยงเด็กให้กับบุตรพนักงาน โดยให้เงินช่วยเหลือเป็นเงินเดือนของครูในสถานรับเลี้ยงเด็ก ในปี 1999 ในสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษจะได้รับเงินช่วยเหลือจำนวน 6000,000 วอนให้กับครูแต่ละคนต่อเดือน และในสถานประกอบการขนาดใหญ่จะให้เงินช่วยเหลือจำนวน 550,000 วอนต่อครูแต่ละคนต่อเดือน โดยไม่กำหนดระยะเวลา (1 บาท = 37 วอน)

ก. 2 เงินกู้สำหรับการตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก

นายจ้างหรือกลุ่มของนายจ้างที่ตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กให้แก่บุตรหลานของพนักงานหรือขยายสถานรับเลี้ยงเด็กที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้นจะได้รับเงินกู้ไม่เกิน 300 ล้านวอน จากกองทุนประกันการมีงานทำในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

ข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดการหางาน

กระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน ชั่วโมงทำงาน และความรู้และความชำนาญของงานที่เป็นที่ต้องการ ดังนั้นเพื่อลดปัญหาการจ้างงานที่ไม่เหมาะสมและการว่างงานที่เนื่องมาจากโครงสร้างในสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงควรพัฒนาระบบบริการด้านบรรจุนานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล พัฒนาระบบตลาดแรงงานให้มีความยืดหยุ่น และพัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงาน (Labour Market Information : LMI) ให้มีประสิทธิภาพ

ในการทำให้ระยะเวลาการหางานสั้นลง และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นนั้น ควรมีการพัฒนาการให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่ผู้หางานทำและผู้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงาน ทั้งนี้ EIS ของประเทศเกาหลีมีการติดตามพัฒนาการของการให้บริการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการช่วยหางานที่เหมาะสมให้ได้เร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

LMI เป็นผู้ให้ข้อมูลในตลาดแรงงานซึ่งสามารถช่วยผู้หางานและนายจ้างได้ ข้อมูลนี้จะรวมถึงข้อมูลในอดีต ปัจจุบันและแนวโน้มของกำลังแรงงาน ข้อมูลในอนาคตในเรื่องของอุปสงค์และอุปทาน ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน โครงสร้างการจ้างงาน จำนวนผู้หางานทำและงานที่เปิดรับ กฎหมายและกฎระเบียบของตลาดแรงงาน การประกอบอาชีพ การอุตสาหกรรม การศึกษาและการฝึกอบรมสายอาชีพ แผนงานและการบรรจุนาน ตลอดจนข้อมูลโครงการและนโยบายของตลาดแรงงาน ทั้งนี้กระบวนการหรือระบบที่รวบรวมวิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูลนี้เรียกว่าระบบ LMI

ระบบ LMI เป็นระบบที่ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของตลาดแรงงานให้ดีขึ้นโดยการจัดหาข้อมูลที่เหมาะสม ทันสมัยและถูกต้องแก่ผู้ได้รับประโยชน์ของ LMI จากการใช้ข้อมูลที่ต้องการและทันสมัยในระบบ LMI นี้ ทำให้ผู้หางานสามารถหางานที่คิดว่าจะได้โดยใช้ระยะเวลาที่สั้นกว่า และนายจ้างก็สามารถหาพนักงานได้ดีขึ้น ดังนั้น ระบบ LMI ที่มีการพัฒนาเป็นอย่างดี จะช่วยลดการว่างงานซึ่งขึ้นอยู่กับหลักการด้านการตลาดได้ ระบบ LMI นี้ได้จัดเตรียมข้อมูลที่ถูกต้องตามความต้องการของตลาดแรงงานไว้ให้แก่โรงเรียน สถาบันการฝึกอบรม นักเรียนและผู้เข้ารับการศึกษา ระบบ LMI เป็นโครงสร้างพื้นฐานในการนำเอานโยบายและ

โครงการตลาดแรงงานไปสู่สาธารณะ ดังนั้น ระบบ LMI จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของกลไกตลาดแรงงานให้ดีขึ้น โดยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของกระบวนการจัดหางานและโดยการลดปัญหาการจ้างงาน

EIS จะพิจารณาความสำคัญของ LMI โดยจะมีโครงการเพื่อพัฒนาระบบ LMI ภายใต้งานโครงการสร้างเสถียรภาพการจ้างงาน ในแต่ละปี EIS ได้ลงทุนพัฒนาระบบ LMI ซึ่งปฏิบัติตามหลักพื้นฐานดังต่อไปนี้

ประการที่ 1 : การพัฒนาระบบ LMI ควรพัฒนาเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึง LMI ได้ทุกเวลาทุกสถานที่ และไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ โดยผ่านอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ หรือไปที่สำนักจัดหางานของรัฐนั้นหมายถึงรัฐบาลกลางต้องเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบ LMI ซึ่งใช้เงิน เวลา และผู้เชี่ยวชาญที่มีความชำนาญสูงเป็นจำนวนมาก เพื่อออกแบบและดำเนินการระบบ LMI ข้อมูลจากองค์กรต่างๆ จะต้องถูกรวบรวม วิเคราะห์ และปรับให้เหมาะสม เพื่อง่ายแก่การทำความเข้าใจและนำไปใช้ นอกจากนี้แล้วยังจำเป็นที่จะต้องวางแผนระบบที่สมบูรณ์เพื่อพัฒนาระบบ LMI ให้มีประสิทธิภาพ ในระยะแรกของการพัฒนาระบบนั้นเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการล้มเหลวในขั้นแรกจะทำให้ระบบทั้งระบบไม่มีประสิทธิภาพ

ประการที่ 2 : ระบบ LMI ควรเป็นระบบที่เป็นไปตามความต้องการของลูกค้าเมื่อผู้หางานหรือผู้รับสมัครงานเข้าไปในระบบ LMI แล้ว ต้องสามารถได้รับข้อมูลทั้งหมดที่ต้องการได้ในคราวเดียว ข้อมูลทั้งหมดที่ลูกค้าต้องการทราบในตลาดแรงงานจะถูกเก็บรวบรวม เรียบเรียงใหม่ และจัดเข้าระบบ LMI โดยระบบควรจัดทำการวิจัยถึงสิ่งที่ลูกค้าต้องการ

ประการที่ 3 : ข้อมูลทั้งหมดในระบบ LMI ควรจะมีมาตรฐานเพื่อง่ายต่อการรวบรวมและทำให้ทันสมัย ดังนั้น หลักเกณฑ์ที่ใช้กำหนดความเป็นมาตรฐาน LMI จึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งหมายถึงการพัฒนาการจำแนกกลุ่มอาชีพของประเทศ เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาระบบ LMI ให้มีประสิทธิภาพ

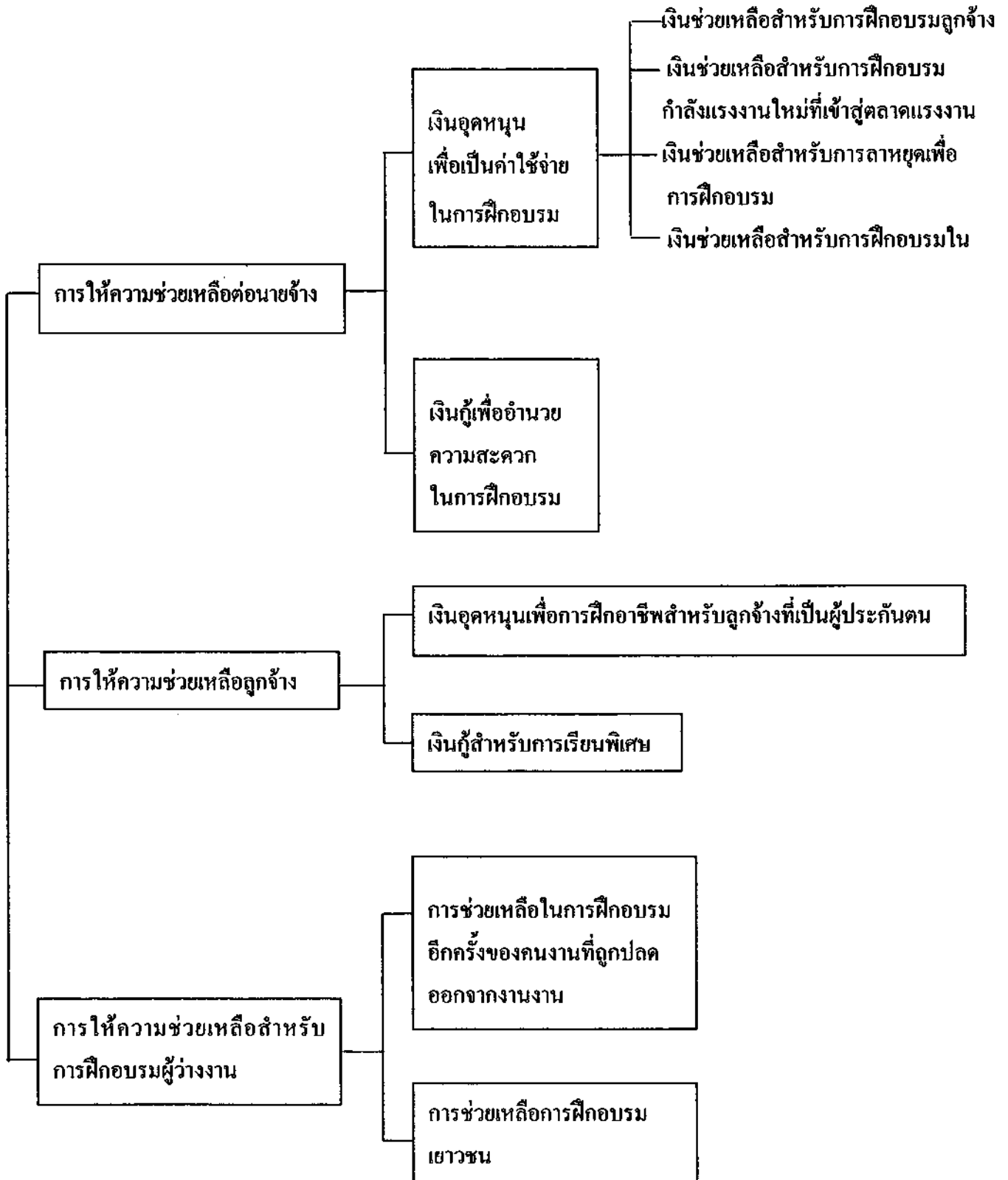
ประการที่ 4 : ระบบ LMI ควรเป็นระบบที่ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศเพื่อให้ทุกคนในประเทศสามารถเข้าไปใช้ได้ และด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีการคมนาคม และสื่อสารนั้นจะช่วยกำจัดอุปสรรคเรื่องระยะทางในการหางานได้

ประการที่ 5 : ระบบ LMI ควรจะแยกตามความชำนาญเฉพาะสาขาเพื่อประกันคุณภาพการบริการ ซึ่งในการรวบรวม การวิเคราะห์ และการจัดทำข้อมูลตลาดแรงงานใหม่ให้ทันเวลาและถูกต้องนั้นจะต้องมีความรู้เฉพาะด้าน ในเรื่องตลาดแรงงาน การประกอบอาชีพ สถิติ เศรษฐศาสตร์ การศึกษาและการฝึกอบรมสายอาชีพ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับ LMI ควรจะมีความรู้ที่เพียงพอในสาขาที่เกี่ยวข้องและได้รับการฝึกอบรมเป็นระยะๆ

ประการที่ 6 : ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ซึ่งได้แก่ ภาครัฐบาล ภาคธุรกิจ ภาคการศึกษาและการฝึกอบรม สหภาพการค้า และกลุ่มชุมชน ควรร่วมมือกันพัฒนาและดำเนินการระบบ LMI ถึงแม้รัฐบาลจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา LMI ก็ตาม แต่รัฐบาลไม่สามารถดำเนินการได้ทุกอย่าง โดยปราศจากความช่วยเหลือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นอกจากนี้การวางกฎระเบียบของหน่วยงานจัดหางานของเอกชนยังเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพการบริการ โดยการแข่งขันที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน (JSDP)

ตารางที่ 4 โครงสร้างของโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน



เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพของกำลังแรงงาน EIS ของประเทศเกาหลีได้จัดชุดโครงการสำหรับการส่งเสริมการศึกษาด้านอาชีพและการฝึกอบรมขึ้นในโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Job Skill Development Program : JSDP) ซึ่ง JSDP คือ ระบบสนับสนุนเพื่อที่จะส่งเสริมนายจ้างและการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการฝึกอบรมและการศึกษาด้านอาชีพตลอดชีวิต โดยได้รับการสนับสนุนทางการเงินเพื่อการศึกษาอาชีพนอกจากนี้ ได้มีการออกแบบโครงการมาเพื่อให้โอกาสด้านการฝึกและการอบรมแก่ผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานและแก่ผู้ว่างงาน เพื่อที่จะปรับปรุงพัฒนาทักษะการทำงานของกำลังแรงงาน

1. การให้ความช่วยเหลือต่อนายจ้าง

1.1 เงินอุดหนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

เงินช่วยเหลือเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมถือเป็นนโยบายที่มีความสำคัญที่สุดในการกระตุ้นให้นายจ้างมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมลูกจ้าง ประกอบด้วยโครงการย่อย 4 โครงการ คือ

- 1.1.1 เงินช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมลูกจ้าง
- 1.1.2 เงินช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมกำลังแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน
- 1.1.3 เงินช่วยเหลือสำหรับการลาหยุดเพื่อการฝึกอบรม
- 1.1.4 เงินช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมในสถาบันการฝึกอบรมต่างประเทศ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 เงินช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมลูกจ้าง

การฝึกอาชีพแบ่งออกเป็น การฝึกในสถาบัน การฝึกงาน และการฝึกอบรมโดยใช้สื่อโทรคมนาคม ทั้งนี้ เงินช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมลูกจ้างจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประเภทของการฝึกอบรม

(ก) การฝึกในสถาบัน

การฝึกอาชีพในประเทศเกาหลีจำแนกออกเป็นการฝึกตามมาตรฐาน และการฝึกที่ไม่ได้มีการกำหนดมาตรฐาน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสถาบันการฝึกอบรมจะดำเนินการตามมาตรฐานการฝึกอบรมของกระทรวงแรงงานเรียกได้ว่าเป็นโครงการฝึกอบรมที่มีมาตรฐาน ส่วนโครงการฝึกอบรมซึ่งมิได้ปฏิบัติตามการฝึกอบรมมาตรฐานจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นการฝึกอบรมที่ไม่ได้มีการกำหนดมาตรฐาน ผู้ฝึกอบรมจะมีอิสระในการที่จะเลือกวิธีการฝึกอบรม แต่การฝึกอบรมตามมาตรฐานจะได้รับเงินอุดหนุนจำนวนมากกว่า

การฝึกอบรมในสถาบันจะได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเต็มจำนวน ถ้าหากโครงการฝึกอบรมนั้น ได้มาตรฐานตามที่กำหนด ส่วนโครงการฝึกอบรมที่ไม่ได้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดนั้น ถ้าเป็นสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษจะได้รับเงินอุดหนุน ร้อยละ 60-90 ของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สำหรับสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่จะได้รับร้อยละ 40-70 ของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประเภทของโครงการฝึกอบรม

(ข) ค่าใช้จ่ายในการฝึกงาน

เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างเข้าฝึกงาน นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเต็มจำนวน แต่ไม่เกินร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดของการฝึกอบรมในสถาบันการศึกษา

(ค) การฝึกอบรมโดยใช้สื่อโทรคมนาคม

เมื่อนายจ้างฝึกอบรมลูกจ้างโดยผ่านรูปแบบของสื่อโทรคมนาคม เช่น ไปรษณีย์ อินเทอร์เน็ต สื่อวิทยุและโทรทัศน์ เป็นต้น นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 90 ของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสำหรับสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษ และร้อยละ 70 สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่

1.1.2 เงินช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมกำลังแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน

(ก) การฝึกอบรมในสถาบัน

เมื่อนายจ้างให้การอบรมกำลังแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ณ สถาบันฝึกอบรม นายจ้างจะได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมดหากโครงการฝึกอบรมนั้นเป็นการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐาน ถ้าโครงการฝึกอบรมไม่ได้มาตรฐาน จะได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 50-80 ของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

(ข) การฝึกงาน

เมื่อนายจ้างจัดให้กำลังแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีการฝึกงาน นายจ้างจะได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด แต่ไม่เกินร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของสถาบัน

1.1.3 เงินช่วยเหลือสำหรับการลาหยุดเพื่อการฝึกอบรม

เมื่อนายจ้างให้ลูกจ้างซึ่งมีอายุงานมากกว่า 1 ปี ลาเพื่อการฝึกอบรมโดยให้ได้รับค่าจ้าง นายจ้างจะได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมดและร้อยละ 50 ของบัญชีเงินเดือนสำหรับสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษ และ 1 ใน 3 สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่

ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างการฝึกอบรมต้องเป็นหลักสูตรที่ระยะเวลาการฝึกอบรมไม่เกิน 30 วัน และ 120 ชั่วโมง

(ก) เงินช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมในสถาบันการฝึกอบรมต่างประเทศ

เมื่อนายจ้างฝึกอบรมลูกจ้างในสถาบันการฝึกอบรมต่างประเทศเป็นระยะเวลามากกว่า 3 เดือน นายจ้างจะได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด ยกเว้นค่าใช้จ่ายในการเช่าที่พักและค่าเบี้ยเลี้ยง

(ข) ข้อจำกัดของการให้ความช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

จำนวนเงินอุดหนุนสูงสุดสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมซึ่งนายจ้างแต่ละรายจะได้รับจากกองทุนประกันการจ้างงานกรณีสถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษจะเท่ากับร้อยละ 180 ของจำนวนเงินสมทบรวมทั้งปีที่จ่ายให้ JSDP และกรณีสถานประกอบการขนาดใหญ่จะเท่ากับร้อยละ 100 ของจำนวนเงินสมทบรวมทั้งปีที่จ่ายให้ JSDP

1.2 เงินกู้เพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างซึ่งมีการจัดการด้านการอำนวยความสะดวกในการฝึกอาชีพและด้านอุปกรณ์ หรือมีการวางแผนงานเพื่อที่จะติดตั้งอุปกรณ์หรือจัดการอำนวยความสะดวกด้านการฝึกอาชีพ สามารถจะได้รับเงินกู้จำนวนร้อยละ 90 ของงบประมาณค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการลงทุนด้านการอำนวยความสะดวกในการฝึกอาชีพ ค่าใช้จ่ายด้านเครื่องมืออุปกรณ์และการติดตั้งต่าง ๆ ในเงินกู้เพื่อการอำนวยความสะดวกด้านการฝึกอบรม เพดานเงินกู้ที่กำหนดสำหรับนายจ้างเท่ากับร้อยละ 1 พันล้านวอน และสำหรับ

สมาคมนายจ้างเท่ากับ 2 พันล้านบาท สถานประกอบการที่ได้รับสิทธิพิเศษจะได้รับการพิจารณาก่อน อัตราดอกเบี้ยสำหรับนายจ้างที่ได้รับสิทธิพิเศษ หรือสมาคมนายจ้างเท่ากับร้อยละ 1 ต่อปี และสำหรับ สถานประกอบการขนาดใหญ่เท่ากับร้อยละ 2.5 ต่อปี การจ่ายเงินกู้ต้องจ่ายเงินในระยะเวลา 5 ปี โดยจะมี ระยะเวลาที่อนุญาตให้ขยายระยะเวลาคืนเงินกู้อีก 5 ปี รวมทั้งหมด 10 ปี (1 บาท = 37 วอน)

2. การให้ความช่วยเหลือต่อลูกจ้าง

2.1 เงินอุดหนุนเพื่อการฝึกอาชีพสำหรับลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตน

ลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนซึ่งกำลังจะถูกเลิกจ้าง หรือมีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป สามารถได้รับเงินอุดหนุนการฝึกอาชีพสำหรับลูกจ้างผู้ประกันตนในกรณีที่ลูกจ้างผู้นั้นได้รับการฝึกอาชีพเพื่อเข้าทำงานใหม่ หรือประกอบธุรกิจโดยใช้เงินของตนเอง จำนวนเงินช่วยเหลือกำหนดเท่ากับร้อยละ 100 ของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมแต่ไม่เกิน 1 ล้านบาทต่อคน (1 บาท = 37 วอน)

2.2 เงินกู้สำหรับการเรียนพิเศษ

ลูกจ้างผู้ประกันตนซึ่งเข้าศึกษาหรือขึ้นทะเบียนเรียนที่วิทยาลัยเทคนิคหรือ Junior College หรือ สถาบันการศึกษาระดับสูงกว่าสามารถที่จะขอเงินกู้อัตราดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่จะจ่ายเป็นค่าการเรียนพิเศษหรือ ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ ในแต่ละภาคการศึกษาที่จะพัฒนาความรู้ด้านอาชีพและทักษะฝีมือ ผู้ที่จะได้รับสิทธิพิจารณาเป็นลำดับแรกได้แก่ ผู้ซึ่งได้รับรางวัลในการแข่งขันเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ลำดับที่สอง ได้แก่ ผู้พิการ ลำดับที่สาม ได้แก่ผู้ที่ศึกษาวิชาเอกด้านวิทยาศาสตร์หรือเทคโนโลยี ลำดับที่ 4 ได้แก่ ลูกจ้างใน สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ลำดับที่ห้า ได้แก่ ผู้ที่ประกันตนเป็นระยะเวลานาน และลำดับที่หก ได้แก่ คนชรา

การช่วยเหลือด้านการเรียนพิเศษคิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1 ต่อปี โครงการให้กู้ยืมสำหรับวิทยาลัย หรือเทคนิคหรือ Junior College ซึ่งมีระยะเวลาการศึกษา 2 ปี ให้จ่ายเงินกู้ภายในระยะเวลา 2 ปี โดยขยาย ระยะเวลาการชำระหนี้ให้อีก 2 ปี สำหรับวิทยาลัยซึ่งระยะเวลาการศึกษา 4 ปี หรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ระยะเวลาการชำระหนี้ 4 ปี โดยขยายระยะเวลาการชำระหนี้ให้อีก 2 ปี

3. การให้ความช่วยเหลือด้านการฝึกอบรมสำหรับผู้ว่างงาน

3.1 การช่วยเหลือในการฝึกอบรมอีกครั้งของคนงานที่ถูกปลดออกจากงาน

เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้ลูกจ้างที่ถูกปลดให้ออกจากงานกลับเข้าทำงานใหม่ กองทุนประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลี ได้จัดโครงการฝึกอบรมใหม่ให้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ลูกจ้างผู้ประกันตน ผู้ซึ่งกลายเป็นผู้ว่างงานสามารถเข้ารับการฝึกอาชีพสำหรับการกลับเข้าทำงานใหม่อีกครั้งได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ในกรณีที่เป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน บุคคลนั้นจะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ในช่วงเวลาระหว่างการฝึกอบรม ถ้าหากผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนนั้น เป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน บุคคลนั้นจะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การฝึกอบรมในช่วงเวลาระหว่างการฝึกอบรม จำนวนเงินสงเคราะห์การฝึกอบรมสูงสุดเท่ากับ 350,000 วอน ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คนต่อเดือน

แต่จำนวนเงินสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสาขาที่ฝึกอบรม ผู้ซึ่งลงทะเบียนในโครงการฝึกอาชีพอีกโครงการหนึ่งภายหลังจากสิ้นสุดการฝึกอาชีพโครงการหนึ่งผ่านไปแล้ว จะได้รับเงินสงเคราะห์การฝึกอาชีพของโครงการที่สองเป็นจำนวนครึ่งหนึ่งของเงินสงเคราะห์การฝึกอาชีพ อย่างไรก็ตาม สำหรับโครงการฝึกอาชีพโครงการที่สามจะไม่ได้รับเงินสงเคราะห์ดังกล่าว สำหรับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งไม่ได้รับความคุ้มครองจาก EIS ก่อนการว่างงาน จะมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การฝึกอบรมในจำนวนเท่ากับจากบัญชีกลาง ไม่ใช่จากกองทุนประกันการจ้างงาน (1 บาท = 37 วอน)

สถาบันการฝึกอบรมและการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยและสถาบันการฝึกอบรมภาครัฐและเอกชน สามารถเข้าร่วมในการฝึกอบรมใหม่ให้แก่ลูกจ้างซึ่งถูกปลดออกจากงาน ในกรณีที่สถาบันการศึกษาด้านอาชีพและการฝึกอบรมจัดการฝึกอบรมให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวเป็นกลุ่มที่เป็นทางการ สถาบันการฝึกอบรมนั้น จะมีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด โดยต้องระบุค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมต่อคนไว้ด้วย จำนวนเงินค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมต่อผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมจะเปลี่ยนแปลงไปตามคุณภาพของโครงการฝึกอบรมของสถาบัน ทั้งนี้ คุณภาพการฝึกอบรมดังกล่าวจะกำหนดโดยกระทรวงแรงงานทุกปีภายหลังจากการประเมินผลคุณภาพของโครงการฝึกอบรมของแต่ละสถาบันฝึกอบรม

เนื่องจากข้อจำกัดในด้านศักยภาพในการฝึกอบรม บุคคลต่อไปนี้จะได้รับสิทธิพิเศษในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมใหม่ให้แก่ผู้ที่ถูกปลดออกจากงาน

- 1) บุคคลผู้ซึ่งเข้ารับการฝึกอาชีพตามที่สำนักงานจัดหางานของรัฐกำหนดไว้
- 2) บุคคลผู้ซึ่งมีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไปแล้วจำนวนครึ่งหนึ่งของจำนวนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังกล่าว
- 3) ผู้พิการ
- 4) ผู้ซึ่งถูกเลิกจ้างจากโรงงานอุตสาหกรรมและเขตพื้นที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งกำหนดให้เป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงในการว่างงานสูง
- 5) ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำที่สำนักงานจัดหางานของรัฐมาแล้วเกินกว่า 3 เดือน
- 6) บุคคลผู้ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางด้านการจัดการ
- 7) บุคคลอื่น ๆ ซึ่งสมควรได้รับการฝึกอบรมประเภทนี้ตามความจำเป็น

3.2 การช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมเยาวชน

เพื่อจัดให้เยาวชนซึ่งยังขาดทักษะ ได้มีทักษะและความรู้สำหรับการทำงาน กองทุนประกันการจ้างงานได้จัดให้มีการฝึกอาชีพให้แก่เยาวชนที่ยังขาดทักษะ โดยแทบจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ เลย

สถาบันฝึกอบรมจะสรรหาผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ภายใต้อัตนุญาการฝึกอบรมเยาวชนที่กระทำไว้กับกระทรวงแรงงาน ถ้าสถาบันฝึกอบรมใดได้ดำเนินการฝึกอบรมเยาวชนตามเงื่อนไขในข้อสัญญา กระทรวงแรงงานจะจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในหลักสูตรต่างๆ ให้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเลยหรือมีค่าใช้จ่ายเล็กน้อยขึ้นอยู่กับพิจารณาตามความจำเป็นของสถาบันนั้น

4. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits: UB)

แนวทางการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีขึ้นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจากการว่างงาน และช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ว่างงานในการหางาน โดยอยู่ในรูปของการให้ประโยชน์ทดแทนเป็นตัวแทนเงินแก่ผู้ประกันคนที่ว่างงานเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่ง ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานประกอบด้วย

4.1 เงินสงเคราะห์เพื่อการหางานทำ (Job-Seeking Allowance : JSA)

4.2 ประโยชน์ทดแทนเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน (Employment Promotion Benefits : EPB)

ประโยชน์ทดแทนกรณีแรก (JSA) เป็นสิ่งสำคัญในแง่ของความคุ้มครองสำหรับการว่างงาน ที่ออกแบบมาเพื่อสร้างเสถียรภาพต่อสภาวะความเป็นอยู่ให้แก่ผู้ว่างงานและครอบครัวให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพระหว่างการว่างงาน ด้วยเหตุนี้เงินสงเคราะห์เพื่อการหางานทำ (JSA) จึงทำให้การหางานทำมีความสะดวกและไม่มีปัญหาอุปสรรค สำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีหลัง (EPB) จะเป็นการสนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้ประกันคนที่ได้รับเงินสงเคราะห์เพื่อการหางานทำ (JSA) ได้กลับเข้าไปทำงานใหม่ โดยให้การช่วยเหลือในเรื่องการหางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ EPB จึงเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กับ JSA และการเกิดสิทธิจะจำกัดให้เฉพาะกับผู้ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณี JSA เท่านั้น จำนวนเงินสำหรับประโยชน์ทดแทนกรณี EPB จะค่อนข้างน้อย เนื่องจากเป็นการเบิกค่าใช้จ่ายจริงที่เกิดขึ้นระหว่างการหางานทำเท่านั้น ประโยชน์ทดแทนในกรณีนี้จะยกเว้นไม่จ่ายให้แก่ผู้ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีกลับเข้าไปทำงานเร็วกว่าปกติ ทั้งนี้ ประโยชน์ทดแทนเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน (EPB) จะประกอบไปด้วย เงินสงเคราะห์เพื่อการกลับเข้าทำงานใหม่ภายในระยะเวลาอันสั้น เงินสงเคราะห์เพื่อส่งเสริมการฝึกอาชีพ เงินสงเคราะห์เพื่อการหางานทำภายในประเทศ และเงินสงเคราะห์สำหรับการโยกย้าย

ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานอาจจะทำให้ความตั้งใจและความพยายามในการหางานทำของผู้มาขอรับบริการลดน้อยลง ตลอดจนทำให้มีระยะเวลาการว่างงานยาวนานขึ้น และอาจทำให้อุปทานแรงงานลดลงจากการให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการว่างงาน ดังนั้น เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นให้น้อยลงที่สุด จึงได้นำข้อจำกัดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้มาใช้

- (1) สิทธิประโยชน์จะให้เฉพาะผู้ที่มีระยะเวลาประกันตนมาแล้ว 12 เดือน ภายใน 18 เดือนก่อนการว่างงาน
- (2) ผู้ว่างงานต้องขึ้นทะเบียนหางานทำที่สำนักจัดหางานของรัฐ ตลอดจนต้องมีความพร้อมมีความสามารถในการทำงาน และต้องหางานใหม่ที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองที่สุด
- (3) ภายในระยะเวลา 14 วันแรกของการว่างงานจะกำหนดให้เป็นระยะเวลาการเกิดสิทธิ (waiting period) และจะ ไม่มีการจ่ายประโยชน์ทดแทนใด ๆ ในช่วงระยะเวลานี้
- (4) ผู้ที่สมัครใจลาออกจากราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือผู้ที่ลาออกจากราชการเนื่องจากความประมาทเลินเล่อจะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

(5) การจ่ายประโยชน์ทดแทนจะถูกระงับถ้าผู้มารับบริการปฏิบัติงานในตำแหน่งว่างและหรือ ปฏิเสธการฝึกงานที่สำนักจัดหางานของรัฐแนะนำ

(6) โดยหลักการแล้วประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะให้เป็นระยะเวลาสั้น ๆ คือช่วงระหว่าง 60 - 210 วัน

(7) หากสำนักจัดหางานของรัฐ ไม่ได้อนุญาตผู้มาขอรับบริการเป็นกรณีพิเศษ ผู้มาขอรับบริการจะมี สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานภายใน 10 เดือน นับตั้งแต่วันแรกของการว่างงาน

เนื่องจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นการให้ความมั่นคงในการดำรงชีพแก่ผู้ว่างงาน ดังนั้น ประโยชน์ทดแทนจึงไม่ต้องนำไปหักภาษี และไม่สามารถถ่ายโอนตลอดจนยึดทรัพย์ หรือจำนองได้

4.1.1 เงินช่วยเหลือในการหางาน (Job-Seeking Allowance : JSA)

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับ JSA

เพื่อที่จะได้รับเงินสงเคราะห์สำหรับการหางานทำ (JSA) ผู้มาขอรับบริการต้องมี

คุณสมบัติตามที่กำหนด ซึ่งจะเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานก่อนการว่างงานของผู้มารับบริการ เงื่อนไข บางประการของผู้มีสิทธิจะเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ผู้มารับบริการออกจากงาน ในขณะที่เงื่อนไขอื่น ๆ จะต้อง ปฏิบัติตามในระหว่างที่มีการจ่ายเงินสงเคราะห์สำหรับการหางานทำ (JSA) ผู้มาขอรับบริการอาจไม่มี คุณสมบัติได้รับเงินสงเคราะห์จาก JSA ถ้าหากไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด ทั้งนี้คุณสมบัติที่กำหนดและ เงื่อนไขการเกิดสิทธิมีขึ้นเพื่อจำกัดให้แก่ผู้ประกันคนที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดซึ่งปกติจะเป็นผู้ที่อยู่ใน กำลังแรงงานและว่างงาน โดยมิได้สมัครใจ และเพื่อป้องกันการใช้ระบบของการให้ประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงานไปในทางที่ผิด

คุณสมบัติที่กำหนดและเงื่อนไขการเกิดสิทธิสำหรับเงินสงเคราะห์เพื่อการหางานทำ (JSA) มีแนวทาง ดังนี้

(ก) ผู้มาขอรับบริการต้องเป็นผู้ประกันคนที่มีระยะเวลาการทำงานมาแล้วอย่างน้อย 12 เดือน ภายในระยะเวลาฐาน 18 เดือนก่อนการออกจากงาน

(ข) ผู้มาขอรับบริการต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำที่สำนักจัดหางานของรัฐทันทีที่ออกจากงาน และต้องขอรับเงินสงเคราะห์ JSA ภายในระยะเวลา 10 เดือน

(ค) ผู้มาขอรับบริการต้องเป็นผู้ที่ออกจากงาน แต่ยังคงมีความเต็มใจและมีความสามารถในการ ทำงาน อีกทั้งยังอยู่ในระหว่างการหางานใหม่ทำที่ตรงกับความสามารถของตนเองที่สุด

(ง) สาเหตุของการออกจากงานต้องไม่เป็นเรื่องธรรมดาที่จะทำให้ผู้ขอรับบริการขาดคุณสมบัติที่จะ ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เช่น การสมัครใจลาออกจากงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร การถูกปลด ออกจากงานเนื่องจากการกระทำผิด เป็นต้น

ระยะเวลาการทำงานที่ได้มีการประกันและระยะเวลาฐาน (Insured employment period and base period)

ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไม่ได้จ่ายให้กับผู้ว่างงานทุกคน แต่จะจ่ายให้กับลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนมาแล้วอย่างน้อยเป็นระยะเวลาที่แน่นอนระยะหนึ่ง ดังนั้นการเกิดสิทธิประโยชน์กรณีว่างงานในทุก ๆ ประเทศจึงกำหนดให้ขึ้นอยู่กับปฏิบัติตามเงื่อนไขอย่างครบถ้วน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาการทำงานที่ได้มีการประกันแล้วของผู้มาขอรับบริการและ/หรือจำนวนรายได้ที่ได้รับภายในระยะเวลาที่ได้รับการคุ้มครองที่แน่นอน สำหรับเรื่องอื่น ๆ ของการทำงานที่ได้มีการประกันแล้วดังกล่าวหรือรายได้ต่าง ๆ ต้องปฏิบัติตามภายในระยะเวลาฐานที่กำหนดขึ้นหรือภายในระยะเวลาที่อ้างถึง การบรรลุข้อกำหนดดังกล่าวแสดงว่าผู้มาขอรับบริการ ได้อยู่ในกำลังแรงงานมาแล้วอย่างน้อยก็ในช่วงของการทำงานที่ได้มีการประกันไว้แล้วภายในช่วงระยะเวลาฐาน

ในประเทศเกาหลี ระยะเวลาการทำงานที่ได้มีการประกันไว้แล้วของผู้ขอรับบริการจะต้องมีระยะเวลาอย่างน้อย 12 เดือนภายในระยะเวลาฐาน 18 เดือนก่อนการออกจากงาน แต่อย่างไรก็ตาม หลังจากที่เกิดวิกฤตการณ์ทางการเงินในเดือนพฤศจิกายน ปี 1997 ระยะเวลาการทำงานที่ได้มีการประกันขั้นต่ำได้ถูกแก้ไขชั่วคราวจาก 12 เดือน เป็น 6 เดือน และมีการแก้ไขระยะเวลาฐานจาก 18 เดือนเป็น 12 เดือน โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 1998 – 30 มิถุนายน 2000 การผ่อนผันข้อกำหนดชั่วคราวนี้เป็นการช่วยเหลือผู้ว่างงานในสถานประกอบการที่ปัจจุบันอยู่ในความคุ้มครองของระบบการประกันการจ้างงาน (EIS) ให้สามารถขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานได้เร็วขึ้น ดังนั้นนับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 1998 – 30 มิถุนายน 2000 ผู้ว่างงานสามารถขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานได้ ถ้ามีระยะเวลาของการทำงานที่ได้มีการประกันแล้วอย่างน้อย 6 เดือนภายในระยะเวลาฐาน 12 เดือนก่อนการออกจากงาน

ระยะเวลาฐานสามารถขยายออกไปได้ถึง 3 ปี ถ้าหากผู้ขอรับบริการยังไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างมาเป็นระยะเวลาเกินกว่าหรือเท่ากับ 30 วันติดต่อกันในช่วง 18 เดือนสุดท้ายก่อนการออกจากงาน โดยมีสาเหตุเนื่องจาก

- (1) การเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย
 - (2) การปิดกิจการ
 - (3) การลาหยุดเนื่องจากการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร หรือการเลี้ยงดูบุตร
 - (4) การไปทำงานต่างประเทศตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง
 - (5) การพิพาทแรงงาน
 - (6) การลาหยุดเพื่อดูแลคู่สมรสหรือผู้อยู่ในอุปการะที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
 - (7) การลาหยุดเพื่อเข้าประจำการเป็นทหาร
 - (8) การถูกส่งไปอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองของ EIS
 - (9) การลาหยุดด้วยเหตุผลทางการบริหารจัดการ และ
 - (10) การถูกไล่ออกอย่างไม่เป็นธรรม
- สำหรับผู้ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองจาก EIS จะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณี

ว่างงาน ดังนั้น นายจ้าง ผู้ประกอบอาชีพอิสระ และลูกจ้างที่ไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองของ EIS จึงไม่สามารถขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานได้

การขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำและระยะเวลาที่เป็นไปได้สำหรับการจ่ายเงินสงเคราะห์ JSA

ผู้ว่างงานที่จะขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานต้องไปขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานที่สำนักจัดหางานของรัฐหลังจากออกจากงาน และจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในการขอรับประโยชน์ทดแทน ถ้าหากผู้ว่างงานไม่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานและไม่ได้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน บุคคลนั้นจะไม่สามารถรับประโยชน์ทดแทนได้แม้ว่าจะมีคุณสมบัติในการเกิดสิทธิก็ตาม

การขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะต้องยื่นคำขอภายในระยะเวลา 10 เดือนนับตั้งแต่ผู้ขอรับบริการออกจากงาน ทั้งนี้ระยะเวลา 10 เดือนสำหรับการขอรับเงินสงเคราะห์ JSA นี้จะเรียกว่าระยะเวลาที่เป็นไปได้สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Feasible period) ระยะเวลาที่เป็นไปได้สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นระยะเวลาที่ผู้ว่างงานที่มีคุณสมบัติสามารถยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานได้ ระยะเวลาที่เป็นไปได้สำหรับเงินสงเคราะห์ JSA คือ 10 เดือนนับตั้งแต่วันที่ผู้มาขอรับบริการว่างงาน ดังนั้น ในกรณีที่มีการยื่นขอรับเงินสงเคราะห์ JSA ภายหลังจากการว่างงาน 6 เดือน ผู้นั้นจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นระยะเวลาเพียง 4 เดือนเท่านั้น ถึงแม้ว่าระยะเวลาของการจ่ายประโยชน์ทดแทนรวมทั้งหมดจะมากกว่า 4 เดือนก็ตาม ทั้งนี้ เนื่องจากระยะเวลาที่เป็นไปได้อาจยังคงเหลืออยู่ 4 เดือน ณ ขณะที่ไปขอรับประโยชน์ทดแทน

ระบบประกันการจ้างงาน (EIS) จะระบุระยะเวลาที่เป็นไปได้สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทน ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนให้ผู้ว่างงานที่มีสิทธิไปขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยเร็วที่สุด ภายหลังจากการออกจากงาน และเพื่อเป็นการสนับสนุนให้ผู้ว่างงานกลับไปทำงานใหม่ได้เร็วยิ่งขึ้น โดยผ่านบริการจัดหางานจากสำนักจัดหางานของรัฐ

ระยะเวลาที่เป็นไปได้สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนนี้สามารถขยายระยะเวลาออกไปได้ถึง 3 ปี ในกรณีดังนี้

- (1) ถ้าหากผู้ขอรับบริการไม่สามารถทำงานเป็นระยะเวลาเกินกว่า 30 วันได้

เนื่องจาก

- (1.1) การตั้งครรภ์
- (1.2) การคลอดบุตร
- (1.3) การเลี้ยงดูบุตร
- (1.4) การเจ็บป่วยหรือการประสบอันตรายของตนเองหรือของคู่สมรสหรือของสมาชิก

ในครอบครัวที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน

- (2) ถ้าหากผู้ขอรับบริการได้แจ้งกับสำนักจัดหางานของรัฐถึงสถานการณ์ดังกล่าว

ยิ่งไปกว่านั้น ระยะเวลาที่เป็นไปได้อาจขยายตามจำนวนวันที่สำนักจัดหางานของรัฐให้ผู้ขอรับบริการไปเข้ารับการฝึกอาชีพ

ความเต็มใจและความสามารถในการทำงาน

ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องมีความเต็มใจ มีความสามารถและพร้อมจะทำงานได้ทันที ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะ ไม่ได้รับการพิจารณาถ้าหากไม่ยอมรับข้อเสนอด่าง ๆ ของการจ้างงาน ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องแสดงให้เห็นว่าตนเองมีความเต็มใจ มีความสามารถ และพร้อมที่จะทำงานเมื่อไปขึ้นทะเบียนที่สำนักจัดหางานของรัฐในฐานะที่เป็นผู้ว่างงานและเป็นผู้หางานทำ โดยต้องมีการรายงานทุก 2 สัปดาห์

สำนักจัดหางานของรัฐจะเป็นผู้ตัดสินว่า ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนมีความเต็มใจ มีความสามารถ และพร้อมที่จะทำงานหรือไม่ กรณีดังต่อไปนี้จะเป็นกรณีตัวอย่างที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้รับการพิจารณาว่าไม่มีความเต็มใจ ไม่มีความสามารถ และไม่พร้อมที่จะทำงาน

- เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนออกจากงานเนื่องจากการตั้งครวรรค์ การคลอดบุตร การเลี้ยงดูบุตร หรือมีสมาชิกในครอบครัวเป็นคนชราหรือทุพพลภาพ หรือมีภารกิจในครอบครัว เป็นต้น และยังคงอยู่ในเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่งของที่กล่าวมา
 - เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่ต้องการเป็นลูกจ้างตามปกติ แต่ต้องการทำงานนอกเวลา (part-time) หรือทำงานชั่วคราว ทำงานรายวัน หรือต้องการเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ หรือทำงานปลีกย่อย เป็นต้น ซึ่งไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือเป็นงานที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่มีประสบการณ์
 - เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนปฏิเสธงานเหมาะสมที่จัดหาให้และยื่นกรานที่จะทำงานตามที่เจาะจง โดยมีระยะเวลาการทำงานและมีเงื่อนไขในการทำงานมากเกินไป
 - เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนยื่นกรานที่จะทำงานตามที่เจาะจงและมีเงื่อนไขในการทำงานที่ไม่สามารถจัดหาให้ ได้ตามเงื่อนไขของตลาดแรงงานในท้องถิ่นนั้น ๆ
 - เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากความชรา การเจ็บป่วย การประสบอันตราย การคลอดบุตร หรือเงื่อนไขทางด้านร่างกาย และจิตใจอื่น ๆ
 - เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพชั่วคราวจากระบบการให้เงินชดเชยการขาดรายได้แก่คนงาน
 - เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากภารกิจในครัวเรือน การศึกษา หรือเงื่อนไขอื่นๆ
 - เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่มีชื่อปรากฏที่หน่วยบริการจัดหางานหรือหน่วยบริการให้คำปรึกษาแนะนำงานที่สำนักจัดหางาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
 - เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนอยู่ในช่วงของระยะเวลาที่เป็นไปได้ในการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่มีการขยายระยะเวลาออกไป เนื่องจากการตั้งครวรรค์ การคลอดบุตร การเลี้ยงดูบุตร การประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วย

การหางานทำ

ผู้ที่ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะต้องแสดงให้เห็นว่า เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการหางานทำ ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องรายงานความพยายามในการหางานทำทุกสัปดาห์เว้นสัปดาห์ สิ่งที่จะนำมาพิจารณาความพยายามในการหางานทำจะหลากหลายตั้งแต่อาชีพก่อนหน้าการว่างงาน ทักษะและความรู้ของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน ทั้งนี้สำนักงานจัดหางานของรัฐจะช่วยเหลือผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนในการพยายามหางานทำ โดยการให้ข้อมูลของการรับสมัครงาน แนะนำงานและบริการให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะไม่ได้รับการพิจารณาว่าเป็นผู้ที่กำลังหางานทำถ้าหากไม่ยอมรับงานที่จัดหาให้และไม่ยอมรับตำแหน่งงานหรือไม่ยอมรับบริการให้คำปรึกษาแนะนำของสำนักงาน

ข้อจำกัดของ JSA

ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะไม่ถูกจำกัดสิทธิเนื่องจากเหตุผล เช่น การว่างงานโดยสมัครใจที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร การถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำผิดอย่างร้ายแรง การปฏิเสธงานที่เหมาะสมที่จัดหาให้ ปฏิเสธการฝึกอบรมตามที่สั่งหรือปฏิเสธบริการจัดหางาน และมีรายรับจากรายได้อื่น ๆ อยู่ โดยมีเหตุผลและรายละเอียด ดังนี้

1) การถูกไล่ออกเนื่องจากประพฤติผิดอย่างร้ายแรง

ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนที่ออกจากงานเนื่องจากประพฤติผิดอย่างร้ายแรงจะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เหตุผลของการไล่ออกจะเกี่ยวข้องกับสถานะการทำงานของผู้รับประโยชน์ทดแทนมากกว่าชีวิตส่วนตัว และเป็นการกระทำที่จงใจและเจตนามากกว่าเป็นอุบัติเหตุหรือไม่ได้ตั้งใจ

กรณีดังต่อไปนี้จะเป็นกรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเนื่องจากถูกไล่ออก โดยมีสาเหตุจากการประพฤติผิด ดังนี้

- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนละเมิดกฎหมายอาญา หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือเป็นผู้ที่ถูกไล่ออกเนื่องจากถูกจำคุกหรือถูกลงโทษอย่างร้ายแรงในการพิพาทแรงงานที่ผิดกฎหมาย
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนถูกไล่ออกเนื่องจากจงใจทำลายทรัพย์สินสมบัติของทางบริษัท
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนถูกไล่ออก เนื่องจากชักยอก นื้อฉลเงินของราชการเพื่อประโยชน์ของตนเอง หรือประพฤติผิดวินัย
- ผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้าการเงินถูกไล่ออกเนื่องจากทำให้บริษัทได้รับความเสียหายทางการเงินซึ่งมีสาเหตุมาจากเอกสารต่างๆ ไม่ถูกต้อง
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนถูกไล่ออกเนื่องจากนำความลับของบริษัทไปเปิดเผยให้กับบริษัทคู่แข่ง ทำให้เกิดความเสียหายยิ่งขึ้น
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนถูกไล่ออกเนื่องจากรับสินบน และจงใจรับสินค้าที่ไม่ได้มาตรฐานอันเป็นเหตุให้ผลผลิตของทางบริษัทเสียหาย
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนถูกไล่ออกเนื่องจากลักขโมย หรือชักยอกวัสดุหรือสินค้าของบริษัท

การออกจากงานโดยสมัครใจที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร

ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนที่สมัครใจออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ทั้งนี้ เหตุผลอันสมควร คือ ต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขทางด้านสุขภาพ เงื่อนไขการทำงาน การทำงานที่มีระยะเวลาเป็นคราว ๆ ไป สถานการณ์ทางการจัดการของบริษัทหรือสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกัน

กรณีดังต่อไปนี้จะถือเป็นกรณีของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนออกจากงานโดยสมัครใจโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่ทำให้เสียสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน มีดังนี้

- ค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานลดลงร้อยละ 20 หรือมากกว่าโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือเนื่องจากเงื่อนไขการทำงานแย่มากโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมจากเพื่อนร่วมงานหรือจากการบริหารจัดการเนื่องจาก ศาสนา เพศ บุคลิกภาพ เป็นต้น
- ถูกล่วงละเมิดทางเพศจากเพื่อนร่วมงาน
- ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าร้อยละ 70 ของค่าจ้างหรือเงินเดือนเป็นระยะเวลา 2 เดือนติดต่อกันหรือมากกว่า
- ภายใน 1 เดือน สถานประกอบการได้หยุดกิจการชั่วคราวเป็นระยะเวลา 5 วัน หรือเกินกว่า หรือหยุดกิจการในบางส่วนเป็นระยะเวลา 40 ชั่วโมงต่อเดือนหรือมากกว่าในช่วงระยะเวลา 3 เดือนสุดท้ายติดต่อกัน
- หวาดกลัวอย่างมีเหตุผลต่อการล้มละลาย หรือการปิดกิจการ หรือการลดยพนักงาน
- สถานที่ทำงานย้ายไปยังท้องที่อื่น ทำให้การเดินทางไปทำงานลำบากมากขึ้นทั้ง ๆ ที่นายจ้างมีมาตรการให้เดินทางอย่างสะดวกสบายแล้วก็ตาม ทั้งนี้ การเดินทางไปกลับจากที่ทำงานที่ต้องใช้ระยะเวลา 4 ชั่วโมง หรือมากกว่าจะพิจารณาให้เป็นการเดินทางที่ลำบากมาก
- ต้องอาศัยอยู่ห่างไกลคู่สมรสหรือผู้อยู่ในความอุปการะภายหลังจากการย้ายสถานที่ทำงาน
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนสมัครใจที่จะออกจากงานที่นายจ้างเปิดโอกาสให้สามารถเลือกออกจากงานโดยสมัครใจได้
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือเครื่องจักรกลใหม่ๆ ในสถานที่ทำงานได้
- ปฏิบัติงานลำบากเนื่องจากเหตุผลทางด้านกายภาพ เช่น ร่างกายไม่แข็งแรง ทูพพลภาพเจ็บป่วย ประสบอันตราย หรือความสามารถในการมองเห็นหรือการได้ยินลดลง
- ต้องดูแลบุตรที่ยังเล็กหรือดูแลผู้อยู่ในอุปการะที่เจ็บป่วย หรือเนื่องจากต้องย้ายที่อยู่ที่ทำให้เดินทางไปกลับจากที่ทำงานไกลมากขึ้น
- นายจ้างให้ผลิตหรือขายสินค้าและบริการที่ผิดกฎหมาย

- ออกจากงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างครั้งสุดท้ายเป็นจำนวนเท่ากับ 2 เดือน หรือมากกว่า เนื่องจากเหตุผลทางการจัดการ

ปฏิเสชงานเหมาะสมที่จัดหาให้หรือปฏิเสชบริการจัดหางานให้

ถ้าผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนปฏิเสชงานที่เหมาะสมหรือปฏิเสชบริการจัดหางานที่สำคัญ จัดหางานของรัฐจัดหาให้โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะถูกระงับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นเวลา 2 สัปดาห์ ในกรณีนี้จะไม่มีผลกระทบแต่อย่างใดต่อระยะเวลารวมทั้งหมดของการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน

การปฏิเสชงานอย่างมีเหตุผลจะเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับความเหมาะสมของงาน เนื่องจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้การจ้างงานมีความไม่เหมาะสมกับผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะทำให้ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนมีเหตุผลในการปฏิเสชงานได้โดยทันที

กรณีต่อไปนี้เป็นตัวอย่างของการจัดหางานที่ไม่เหมาะสมให้แก่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน สิ่งต่อไปนี้จะเป็นเหตุผลอันสมควรที่จะปฏิเสชงานตามที่เสนอให้และผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนอาจรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานได้ต่อไป

- เมื่องานที่จัดหาให้ไม่เหมาะสมกับทักษะ ความรู้ อายุ สุขภาพ ฯลฯ ของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน
- เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนต้องย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อรับงานตามที่จัดหาให้และผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถทำได้
- เมื่องานที่จัดหาให้เสนอค่าจ้างหรือเงินเดือนน้อยมาก โดยมีจำนวนน้อยกว่าที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนคาดว่าจะได้รับ และเมื่อค่าจ้างหรือเงินเดือนของงานที่จัดหาให้มีลักษณะดังนี้
 - 1) มีจำนวนลดลงร้อยละ 20 หรือน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่คล้ายคลึงกันในท้องที่เดียวกัน หรือเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพเดียวกัน หรือเมื่อเปรียบเทียบกับระดับฝีมือการทำงานที่ใกล้เคียงกัน
 - 2) มีจำนวนน้อยกว่าจำนวนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่จะได้รับในกรณีเหล่านี้ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะได้รับการพิจารณาว่ามีเหตุผลอันสมควรในการปฏิเสชงานที่จัดหาให้
 - เมื่อเงื่อนไขในการทำงานของงานที่จัดหาให้ละเมิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน
 - เมื่อนายจ้างในสถานประกอบการที่จัดหาให้ไม่จ่ายค่าจ้างและไม่ได้จัดการค่าจ้างที่ค้างจ่าย
 - เมื่อผลิตผลหรือการขายสินค้าและบริการของบริษัทที่จัดหาให้ผิดกฎหมายหรือเป็นสินค้าที่ไม่เกิดประโยชน์ต่อสาธารณชน
 - เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนมีงานที่คาดหวังไว้ว่าจะเป็นการที่มั่นคงหรือเป็นงานที่เท่าเทียมกับงานที่สำนักจัดหางานของรัฐจัดหาให้และจะต้องสูญเสียงานนั้นไปหากยอมรับงานตามที่จัดหาให้

ปฏิเสzczำสั่งการฝึกงานที่เหมาะสม

ถ้าผู้ขอรับประ โยชน์ทดแทนปฏิเสธหรือไม่สามารถรับการฝึกอาชีพที่สำนักจัดหางานของรัฐ แนะนำให้โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ผู้ขอรับประ โยชน์ทดแทนจะถูกระงับประ โยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ ในกรณีนี้ จะไม่มีผลกระทบแต่อย่างใดต่อระยะเวลาทั้งหมดที่มีสิทธิได้รับประ โยชน์ ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ขอรับประ โยชน์ทดแทน

โครงการฝึกอบรมวิชาชีพตามคำสั่งของสำนักจัดหางานของรัฐมีเจตนาเพื่อสนับสนุนระดับฝีมือ แรงงานของผู้ขอรับประ โยชน์ทดแทน และสนับสนุนการกลับไปทำงานใหม่ให้เร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้ การปฏิเสธคำสั่งการฝึกอบรมดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร แสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับประ โยชน์ ทดแทนไม่เต็มใจและไม่พร้อมที่จะทำงาน อย่างไรก็ตาม เหตุผลที่เหมาะสมในการปฏิเสธการฝึกงานและ ความเหมาะสมของโครงการฝึกอบรมที่ได้รับการแนะนำจะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากเหตุการณ์ ต่าง ๆ ที่ทำให้การฝึกอบรมมีความไม่เหมาะสมต่อผู้ขอรับประ โยชน์ทดแทนจะทำให้ผู้ขอรับประ โยชน์ ทดแทนมีเหตุผลอันสมควรในการปฏิเสธการฝึกอบรม

กรณีดังต่อไปนี้ เป็นเหตุผลที่สมควรต่อการปฏิเสธคำสั่งการฝึกงาน

- เมื่อโครงการฝึกอบรมที่แนะนำไม่เหมาะสมกับความสามารถ ตลอดจนระดับฝีมือ ในการทำงาน ฯลฯ ของผู้ขอรับประ โยชน์ทดแทน
- เมื่อเกิดความยุ่งยากมาก ๆ ในการให้ผู้ขอรับประ โยชน์ทดแทนย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อไปรับ การฝึกอบรมวิชาชีพตามที่ได้แนะนำ เนื่องจาก ไม่มีที่พักในสถาบันฝึกอบรม ทำให้ยุ่งยากในการเช่าบ้านใกล้ สถานที่ฝึกอบรม หรือเนื่องจากทำให้ผู้ขอรับประ โยชน์ทดแทนต้องห่างจากสมาชิกในครอบครัวที่ต้องได้รับการดูแลจากผู้ขอรับประ โยชน์ทดแทน

มีรายรับจากรายได้อื่น ๆ

ผู้ขอรับประ โยชน์ทดแทนต้องแจ้งรายได้ทั้งหมดในระหว่างที่ได้รับประ โยชน์ทดแทนกรณี ว่างงานให้สำนักจัดหางานของรัฐทราบ ราย ได้ดังกล่าวจะรวมถึงเงินชดเชยที่ได้จากการช่วยเหลืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือจากงานปลืดย่อยต่าง ๆ หรือจากงานพิเศษที่ไม่ใช่เป็นการจ้างงานตามปกติ ทั้งนี้ งานพิเศษไม่ถึงว่าเป็นการจ้างงานตามปกติเนื่องจากเป็นการทำงานที่น้อยกว่า 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือ น้อยกว่า 80 ชั่วโมงต่อเดือน

จำนวนเงิน JSA ของผู้ขอรับประ โยชน์ทดแทนจะถูกหักลดจำนวนลงได้ขึ้นอยู่กับจำนวนรายได้ ที่กล่าวมาข้างต้น ถ้าหากจำนวนรายได้ที่ได้จากการทำงานในช่วงระยะเวลาที่ได้รับประ โยชน์ทดแทน รวมทั้งหมดต่อวันของผู้ขอรับประ โยชน์ทดแทนบวกกับจำนวนเงิน JSA ที่จ่ายให้ต่อวันแล้วมีจำนวนเกินกว่า ร้อยละ 80 ของอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือนสุดท้ายก่อนการถูกปลดออกจากการงาน เงิน JSA ของผู้ขอรับประ โยชน์ ทดแทนจะลงตามจำนวนเงินที่เกิน ถ้าหากจำนวนรวมทั้งหมดของรายได้ต่อวันของผู้ขอรับประ โยชน์ทดแทน ที่ได้จากการทำงานในช่วงระยะเวลาที่ได้รับประ โยชน์ทดแทนและจำนวนเงิน JSA ที่ได้รับต่อวันรวมกันแล้ว

ไม่เกินร้อยละ 80 ของอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือนสุดท้ายก่อนการออกจากงานของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนเงิน JSA ที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้รับต่อวันจะไม่ถูกหักลดจำนวนลง

ยิ่งไปกว่านั้น หากผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้รับเงินชดเชยจากการออกจากงานหรือเงินสงเคราะห์ในการออกจากงานจากนายจ้างจำนวน 100 ล้านวอนหรือมากกว่าประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะถูกเลื่อนระยะเวลาการจ่ายออกไป 3 เดือน (1 บาท = 37 วอน)

ในกรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้รับบำนาญจากกฎหมายบำนาญแห่งชาติ จำนวนเงินบำนาญรายวันของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะถูกหักออกจากเงินรายวัน JSA

ระยะเวลาการเกิดสิทธิ (Waiting Period)

ในสองสัปดาห์แรกของการว่างงานจะถือเป็นระยะเวลาการเกิดสิทธิ ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว จะไม่มีการจ่ายเงิน JSA ให้ แม้ว่าผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะมีสิทธิก็ตาม

เหตุผลที่ต้องกำหนดระยะเวลาการเกิดสิทธิ มีดังนี้

1. การว่างงานระยะสั้นจะไม่มีผลกระทบต่อการค้าวิชาชีพของบุคคล แม้ว่าจะไม่มีการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานก็ตาม
2. มีความจำเป็นที่จะต้องวินิจฉัยสถานะการเงินของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานหรือไม่
3. มีความจำเป็นที่จะต้องลดความถี่ของการออกจากงานโดยการกำหนดให้มีระยะเวลาการเกิดสิทธิ
4. ในระยะแรกของการว่างงานมักจะเป็นช่วงที่อยู่เฉยๆ และรอการจ้างงาน ดังนั้นจึงไม่ต้องให้การคุ้มครองภายใต้ EIS

จำนวนเงินสงเคราะห์ JSA

ภายใต้ระบบประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลี (EIS) จำนวนเงินสงเคราะห์ JSA จะขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างก่อนการว่างงานของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนแต่ละคน มากกว่าที่จะเป็นการจ่ายให้ในอัตราเดียวที่เท่ากันหมดทุกคน (Flat amount) เงินสงเคราะห์ JSA จะมีจำนวนเท่ากับร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในช่วง 3 เดือนสุดท้ายก่อนการว่างงานของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน

จำนวนเงินสงเคราะห์ JSA ต่อวันจะมีเพดานสูงสุดและต่ำสุดกำหนดอยู่ ถ้าหากเงินสงเคราะห์ JSA ต่อวันที่คำนวณจากอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือนสุดท้ายของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนมีจำนวนสูงกว่า 30,000 วอน เพดานของการจ่ายเงินสงเคราะห์ JSA ต่อวันจะกำหนดไว้ที่ 30,000 วอน ในกรณีที่เงินสงเคราะห์ JSA ต่อวันที่คำนวณจากอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือนสุดท้ายก่อนการว่างงานของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนมีจำนวนต่ำกว่าร้อยละ 70 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวัน ฐานของการจ่ายเงินสงเคราะห์ JSA ต่อวันจะเท่ากับร้อยละ 70 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวัน (1 บาท = 37 วอน)

เงินสงเคราะห์ JSA จะจ่ายให้กับผู้รับประโยชน์ทดแทนที่มีสิทธิทุกๆ 2 สัปดาห์ตามจำนวนวันที่ว่างงาน ดังนั้น แม้ว่าผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไปขึ้นทะเบียนที่สำนักจัดหางานของรัฐทันทีหลังจากการว่างงาน แต่การจ่ายประโยชน์ทดแทนครั้งแรกจะจ่ายให้ในวันสุดท้ายของสัปดาห์ที่ 4 นับจากวันที่ได้ไปขึ้นทะเบียน โดยจะให้ 2 สัปดาห์แรกเป็นระยะเวลาการเกิดสิทธิ และพักการจ่ายเงินประโยชน์ทดแทนออกไปอีก 2 สัปดาห์

ระยะเวลาของการจ่ายเงินสงเคราะห์ JSA

ระยะเวลาของการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในบางประเทศจะเป็นรูปแบบเดียวกันหมดสำหรับผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนที่มีสิทธิทุกคน โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานที่อยู่ในความคุ้มครองก่อนการว่างงาน ในทางกลับกันระยะเวลาของการให้ประโยชน์ทดแทนในบางประเทศจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนแต่ละคนได้รับการคุ้มครอง หรือขึ้นอยู่กับอายุของผู้รับประโยชน์ทดแทน

เหตุผลที่กำหนดให้ระยะเวลาของการให้ประโยชน์ทดแทนเป็นรูปแบบเดียวกันคือ ระบบประกันสังคมควรมีการเฉลี่ยความเสี่ยงไปให้คนงานที่อยู่ในความคุ้มครองทุกคน ส่วนเหตุผลที่กำหนดให้ระยะเวลาของการให้ประโยชน์ทดแทนขึ้นอยู่กับระยะเวลาของการทำงานที่ได้รับการคุ้มครองก่อนหน้านี้ หรือขึ้นอยู่กับอายุของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนก็คือ จำนวนของผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกับการทำงานในช่วงที่ผ่านมาปกติจะไม่เกี่ยวข้องกับตลาดแรงงานและอาจจะไม่ได้ทำงานตลอดเวลา นอกจากนี้ ยังเป็นการยากลำบากสำหรับผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนที่เริ่มมีอายุในการหางานใหม่ทำ ในขณะที่สำนักจัดหางานจะสนับสนุนให้ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนที่ยังหนุ่มสาวได้รับการจ้าง

ระบบการประกันการจ้างงานในประเทศเกาหลี (EIS) จะกำหนดระยะเวลาของการจ่ายเงินสงเคราะห์ JSA ไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานที่ได้รับการประกันและอายุของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน โดยจะมีระยะเวลาการทำงานที่ได้รับการประกันและอายุของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนโดยจะมีระยะเวลาดำสุด 60 วัน และสูงสุด 210 วัน

เนื่องจากระบบการประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลี (EIS) มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 1995 ระยะเวลาการทำงานที่ได้รับการประกันของลูกจ้างแต่ละคนที่อยู่ในความคุ้มครองจึงไม่เกิน 5 ปีเมื่อนับไปถึงวันที่ 30 มิถุนายน ปี 2000 ดังนั้นระยะเวลาที่แท้จริงของการจ่ายเงินสงเคราะห์ JSA คือ 60-150 วันเมื่อนับไปถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2000 ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานที่ได้รับการประกันและอายุของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน

ตารางที่ 5 ระยะเวลาการจ่ายเงิน JSA

		ระยะเวลาการทำงานที่ได้รับการคุ้มครอง				
		น้อยกว่า 1 ปี	1 – 3 ปี	3 – 5 ปี	5 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	60 วัน	60 วัน	90 วัน	120 วัน	150 วัน
	30 – 50 ปี	60 วัน	90 วัน	120 วัน	150 วัน	180 วัน
	50 ปี หรือมากกว่า และทุพพลภาพ	90 วัน	120 วัน	150 วัน	180 วัน	210 วัน

การขยายระยะเวลาจ่ายประโยชน์ทดแทน

เงินสงเคราะห์ JSA จะจ่ายให้แก่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนที่มีสิทธิเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 60-210 วัน โดยจะจ่ายให้หลังจากระยะเวลาการเกิดสิทธิ 2 สัปดาห์ภายในช่วง 10 เดือนของระยะเวลาฐาน อย่างไรก็ตาม ระยะเวลาของการจ่ายเงินสงเคราะห์ JSA สามารถขยายให้ได้เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไปรับการศึกษาชีพตามคำสั่งของสำนักจัดหางาน (ประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้เพื่อการฝึกอบรม) หรือเมื่อสำนักจัดหางานของรัฐพิจารณาว่า เป็นการยุ่งยากมากหากให้ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกลับเข้าไปทำงานใหม่ภายในระยะเวลาอันสั้น (ประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้สำหรับตัวบุคคล) หรือเมื่ออัตราการว่างงานสูงมาก (ประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้ในกรณีพิเศษ)

ประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้เพื่อการฝึกอาชีพ

เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไปรับการฝึกอบรมตามคำสั่งของสำนักจัดหางานของรัฐ ระยะเวลาในการจ่ายเงินสงเคราะห์ JSA จะขยายออกไปถึง 60 วันสำหรับระยะเวลาการฝึกอบรม และให้อีก 2 ปีสำหรับระยะเวลาในการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามในกรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนเปลี่ยนแปลงการฝึกอาชีพเอง ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้เพื่อการฝึกอบรม เนื่องจากไม่ได้อบรมตามคำสั่งของสำนักจัดหางานของรัฐ

จำนวนเงินของประโยชน์ทดแทนต่อวันที่เพิ่มให้เพื่อการฝึกอบรมจะเป็นอัตราเดียวกับเงินสงเคราะห์ JSA ในขณะที่ประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้ในกรณีอื่นๆ จะเป็นร้อยละ 70 ของเงินสงเคราะห์ JSA

วัตถุประสงค์ของประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้เพื่อการฝึกอบรมมีขึ้นเพื่อช่วยในการกลับเข้าไปทำงานใหม่ในอาชีพที่มีความมั่นคง โดยผ่านการฝึกอาชีพที่ไม่เป็นภาระแก่ผู้ว่างงาน

ประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้แก่บุคคล

เมื่อสำนักจัดหางานของรัฐเห็นว่ามีความยุ่งยากเกิดขึ้น ถ้าให้ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกลับเข้าไปทำงานใหม่ในช่วงระยะเวลาสั้น และผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะมีความลำบากในการดำรงชีพ ดังนั้น ระยะเวลาในการจ่ายเงินสงเคราะห์ JSA จะขยายให้ถึง 60 วัน

จำนวนเงินประโยชน์ทดแทนต่อวันที่เพิ่มให้แก่บุคคลจะมีจำนวนเท่ากับร้อยละ 70 ของเงินสงเคราะห์ JSA อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่จำนวนเงินต่อวันดังกล่าวน้อยกว่าร้อยละ 70 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน จำนวนเงินประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้แก่บุคคลจะจ่ายให้อัตราเท่ากับร้อยละ 70 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

เพื่อให้ได้รับประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้แก่บุคคล ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องบรรลุดำเนินเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- (1) ต้องเป็นการออกจากงานในสาขาอาชีพหรือในเขตท้องที่ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดในภาวะการณ์ที่ตลาดแรงงานมีความรุนแรง
- (2) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนยังคงว่างงานอยู่จนถึงวันสุดท้ายของการจ่ายเงินสงเคราะห์ JSA แม้ว่าผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะไปรับบริการจากสำนักจัดหางานของรัฐแล้ว 3 ครั้งหรือมากกว่าก็ตาม
- (3) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนมีผู้อยู่ในความอุปการะหรือผู้อยู่ในความอุปการะมีอายุ 18 ปี หรือต่ำกว่า หรือมีอายุ 65 ปีขึ้นไป
- (4) อัตราค่าจ้างรายวันก่อนการว่างงานของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนต้องไม่มากกว่า 35,000 วอน (1 บาท = 37 วอน)
- (5) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนที่ไม่สามารถฝึกอาชีพได้หรือไม่ได้อยู่ในระหว่างการฝึกอาชีพ

3.1.2 สิทธิประโยชน์ที่ได้รับการขยายเพิ่มเติม หรือสิทธิประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้ในกรณีพิเศษ (Extended Benefits)

โครงการประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้ในกรณีพิเศษจะใช้กับผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนที่มีสิทธิทุกคน ต่อเมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศใช้โครงการเนื่องจากสภาพแรงงานภายในประเทศประสบความเลวร้าย ซึ่งจะมีการประกาศระยะเวลาของการให้ประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้ในกรณีพิเศษถ้าในช่วง 3 เดือนสุดท้ายก่อนการประกาศเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้อย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่ง

- (1) อัตราส่วนของผู้รับเงินสงเคราะห์ JSA กับจำนวนลูกจ้างที่ประกันตนสูงกว่าร้อยละ 3.0
- (2) อัตราส่วนของผู้ขอรับเงินสงเคราะห์ JSA ในช่วงแรกกับลูกจ้างที่ประกันตนสูงกว่าร้อยละ 1.0
- (3) อัตราการว่างงานสูงกว่าร้อยละ 6.0

เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีการประกาศระยะเวลาเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้ในกรณีพิเศษแล้ว ระยะเวลาที่จ่ายเงินสงเคราะห์ JSA ให้กับผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนทุกคนจะขยายเป็น 60 วันภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

จำนวนเงินของประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้ในกรณีพิเศษต่อวันจะเท่ากับร้อยละ 70 ของเงินสงเคราะห์ JSA แต่อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่จำนวนเงินของประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้ในกรณีพิเศษต่อวันมีจำนวนน้อยกว่าร้อยละ 70 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน เงินประโยชน์ทดแทนในกรณีดังกล่าวจะจ่ายให้อัตราเท่ากับร้อยละ 70 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

โครงการประโยชน์ทดแทนที่เพิ่มให้ในกรณีพิเศษนี้เคยเกิดขึ้นในปี 1998 ในช่วงที่วิกฤตการณ์ทางการเงินกระทบกับตลาดแรงงานในประเทศ ระยะเวลาที่ให้ประโยชน์ทดแทนเพิ่มในกรณีพิเศษครั้งแรกได้กำหนดขึ้นในช่วงระหว่างวันที่ 15 กรกฎาคม 1998 ถึง 14 มกราคม 1999 และขยายออกไปถึงวันที่ 31 ธันวาคม 1999

3.1.3 สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย (Sickness Benefit)

เพื่อให้เกิดสิทธิในการรับเงินสงเคราะห์ JSA ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนต้องมีความสามารถและเต็มใจที่จะทำงาน ดังนั้น ในกรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือคลอดบุตร ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ JSA เนื่องจากไม่สามารถทำงานได้และชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ว่างงานจะเลวร้ายถ้าหากผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถรับเงินสงเคราะห์ JSA ได้เนื่องจากการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือคลอดบุตร ดังนั้นระบบประกันการจ้างงาน (EIS) จึงมีโครงการประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย เพื่อคุ้มครองผู้ที่ไม่สามารถรับเงินสงเคราะห์ JSA ได้

เพื่อให้สามารถรับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยได้ ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนต้องมีคุณสมบัติตามเงื่อนไขทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

(1) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถทำงานได้เป็นระยะเวลา 7 วัน หรือมากกว่าเนื่องจากประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือคลอดบุตร ภายหลังจากการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานที่สำนักจัดหางานของรัฐ

(2) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่ได้ถูกระงับเงินสงเคราะห์ JSA เนื่องจากไม่ไปรับบริการจัดหางานหรือบริการให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานหรือการฝึกอาชีพตามคำสั่งของสำนักจัดหางานของรัฐ

เงินประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยต่อวันจะเท่ากับเงินสงเคราะห์ JSA เนื่องจากโครงการประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยเป็นโครงการทดแทนโครงการ JSA ซึ่งจะจำกัดให้ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนตามจำนวนวันที่เงินสงเคราะห์ JSA ไม่จ่ายให้

3.2 สิทธิประโยชน์ในการส่งเสริมการจ้างงาน (Employment Promotion Benefit : EPB)

เงินประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมีวัตถุประสงค์ในเบื้องต้นเพื่อให้การช่วยเหลือผู้ที่ต้องออกจากงานโดยไม่สมัครใจ ในกรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่หางานทำจึงไม่มีการจ้างงานใหม่ และเสถียรภาพทางเศรษฐกิจก็ไม่เกิดขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานใช้ไปในทางที่ผิวน้อยที่สุด และสนับสนุนความพยายามในการหางานทำ ระบบประกันการจ้างงานในเกาหลี (EIS) จึงต้องมีประโยชน์ทดแทนเพื่อสนับสนุนการจ้างงานขึ้น ซึ่งประกอบด้วยเงินสงเคราะห์ดังนี้

3.2.1 เงินสงเคราะห์ในกรณีที่สามารถหางานทำได้ใหม่โดยเร็ว (Early Reemployment Allowance : ERA)

เป็นเงินสงเคราะห์สำหรับการกลับเข้าไปทำงานใหม่ในช่วงเวลาอันสั้น มีรูปแบบการจ่ายเงินที่สร้างแรงจูงใจ เพื่อลดระยะเวลาการว่างงานของแต่ละบุคคลให้น้อยลงและกระตุ้นให้มีการกลับเข้าทำงาน

ใหม่ในตำแหน่งงานที่มั่นคงได้เร็วขึ้น เงินสงเคราะห์ดังกล่าวจะจ่ายให้แก่ผู้รับประโยชน์ทดแทนของ JSA ซึ่งกลับเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่มั่นคงได้ก่อนที่ระยะเวลาของการรับประโยชน์ทดแทนครั้งแรกจะหมดไป เพื่อให้สามารถรับเงินสงเคราะห์ ERA ได้ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องบรรลุตามเงื่อนไขทั้งหมด ดังนี้

1) กำหนดตามจำนวนวันที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้รับเงินสงเคราะห์เพื่อการหางาน (JSA) ก่อนวันที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ และจำนวนวันที่เหลือที่ยังไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนจาก JSA ต้องมีจำนวนเกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการรับประโยชน์ทดแทนทั้งหมด ทั้งนี้ จำนวนวันที่เหลืออยู่ให้หมายถึงจำนวนวันของระยะเวลาการรับประโยชน์ทดแทนทั้งหมดหักออกด้วยจำนวนวันที่ผู้รับประโยชน์ทดแทนได้รับเงิน JSA และประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย

2) การจ้างงานครั้งใหม่ต้องเป็นงานที่มั่นคง และได้รับการประกันการจ้างงานมากกว่า 1 ปี

3) การจ้างงานครั้งใหม่ต้องไม่เป็นการจ้างโดยนายจ้างคนเดิม หรือบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับนายจ้างคนเดิม

4) การจ้างงานใหม่ต้องไม่ใช่งานที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้รับการเสนอให้ก่อนการลาออกจากที่ทำงานเก่า

5) ในช่วงระยะเวลา 2 ปีก่อนวันแรกของการจ้างงานใหม่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนต้องไม่ได้รับเงิน ERA

จำนวนเงิน ERA จะเท่ากับครึ่งหนึ่งของจำนวนเงิน JSA ที่ยังคงเหลืออยู่ของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน ในกรณีที่ผู้ได้รับเงิน ERA ถูกเลิกจ้างภายในระยะเวลาที่เป็นไปได้สำหรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (feasible period) บุคคลนั้นจะได้รับเงิน JSA สำหรับวันที่คงเหลืออยู่หลังจากหักระยะเวลาที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้รับเงิน JSA และหักสัดส่วนของเงิน ERA ที่ได้ปรับจากระยะเวลาการรับประโยชน์ทดแทนทั้งหมดแล้วออกไป ทั้งนี้ สัดส่วนของ ERA ที่ได้ปรับเปลี่ยนแล้วจะคำนวณจากจำนวนเงินของ ERA ที่จ่ายไปแล้วหารด้วยอัตราของ JSA

ทั้งนี้ จะมีการให้เงินอุดหนุนแก่บริษัทที่บรรจุนาน ซึ่งเป็นผู้ที่ทำให้ระยะเวลาการว่างงานของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน JSA สิ้นลงด้วยการอำนวยความสะดวกให้ผู้ว่างงานกลับเข้าทำงานใหม่ได้เร็วขึ้น โดยวิธีการให้คำปรึกษาด้านอาชีพและบริการบรรจุนาน

3.2.2 เงินสงเคราะห์ในการส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพ (Vocational Training Promotion Allowance : VTPA)

เงินสงเคราะห์เพื่อส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพ (Vocational Training Promotion Allowance : VTPA) คือ ส่วนที่เสริมจาก JSA ซึ่งมีขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมให้แก่ผู้ว่างงานที่มีสิทธิตามคำแนะนำของสำนักงานจัดหางานของรัฐ

การฝึกอบรมต้องเกิดขึ้นภายในระยะเวลาที่รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานวันที่ขาดการฝึกอบรมและวันที่ไม่ได้จ่ายเงิน JSA จะนำไปหักออกจากระยะเวลาในการจ่ายเงิน VTPA ทั้งนี้ รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้กำหนดระดับจำนวนเงินของ VTPA โดยพิจารณาจากรายจ่ายซึ่งจำเป็นสำหรับการฝึกอบรม เช่น ค่าพาหนะ และค่าอาหาร สำหรับปีงบประมาณ 1999 เงิน VTPA กำหนดไว้ที่ 5,000 วอนต่อวัน

3.2.3 เงินสงเคราะห์การทำงานทำในหลายพื้นที่ทั่วประเทศ (Nationwide Job-Seeking Allowance : NJSA)

เงินสงเคราะห์การทำงานทำในหลายพื้นที่ทั่วประเทศ (Nationwide Job-Seeking Allowance : NJSA) ได้ออกแบบขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้หางานที่มีสิทธิแต่ละคนด้วยการให้เงินอุดหนุนเป็นค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พัก การทำงานทำต้องเป็นไปตามคำแนะนำของสำนักงานจัดหางานของรัฐ และผู้ขอรับสิทธิต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) ในการหางานทำต้องดำเนินการตามคำแนะนำของสำนักงานจัดหางานของรัฐ
- (2) ระยะเวลาของการเกิดสิทธิที่จะได้รับเงิน JSA ต้องหมดอายุลงก่อนการหางาน
- (3) ในส่วนของนายจ้างที่รับผู้ยื่นเข้าทำงานต้องไม่คิดค่าใช้จ่ายในการหางานที่เกิดขึ้น หรือถ้ามีการคิดก็ต้องไม่เกินค่าใช้จ่ายในการหางานทั้งหมดที่เกิดขึ้น
- (4) ระยะทางระหว่างที่พักของผู้หางานซึ่งเป็นผู้ประกันตน และที่ตั้งของบริษัทของนายจ้าง ต้องเกิน 50 กิโลเมตร

เงินสงเคราะห์จะจ่ายให้สำหรับค่าเดินทางรถไฟ รถยนต์ และทางเรือ รวมทั้งค่าบริการที่พัก ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย ผู้หางานซึ่งเป็นผู้ประกันตนต้องรายงานรายได้ที่ได้รับดังกล่าวและผู้หางานจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับจำนวนค่าใช้จ่ายส่วนเกินที่ได้รับจากนายจ้างแล้ว

3.2.4 เงินสงเคราะห์ในการโยกย้ายไปทำงานในที่อื่น (Moving Allowance)

เงินสงเคราะห์การย้ายสถานประกอบการจะให้การอุดหนุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการย้ายสถานประกอบการสำหรับการจ้างงานใหม่หรือการฝึกอาชีพ โดยจะได้รับเงินสงเคราะห์เมื่อ

- 1) ระยะเวลาการจ้างงานต้องมากกว่า 1 ปี
- 2) ระยะเวลาของการเกิดสิทธิต้องสิ้นสุดก่อนการกลับเข้าทำงานใหม่หรือก่อนการฝึกอาชีพ
- 3) สำนักงานจัดหางานของรัฐเป็นผู้อนุมัติความจำเป็นที่ต้องย้ายสถานประกอบการ

จำนวนเงินสงเคราะห์ที่จ่ายให้จะเท่ากับอัตราการให้เงินอุดหนุนกรณีการย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ผู้ขอรับการสงเคราะห์ที่มีคุณสมบัติต้องรายงานจำนวนเงินอุดหนุนที่ได้รับหรือที่มีการเบิกค่าใช้จ่ายในส่วนจากนายจ้างมาแล้วให้ทราบ และในกรณีดังกล่าวผู้นั้นจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับส่วนต่างที่ไม่ได้รับจากนายจ้าง

การป้องกันผลกระทบทางลบจากการให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

(Preventing Abuse of Unemployment Benefit)

UB จะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานโดยทำให้ความพยายามและความกระตือรือร้นในการหางานทำลดลง และจูงใจให้ผู้ที่ได้รับ UB ว่างงานอย่างตั้งใจ ซึ่งจะส่งผลให้ระยะเวลาในการว่างงานยาวนานขึ้น และลดอุปทานแรงงานในที่สุด

ดังนั้น เพื่อที่จะป้องกันผลกระทบทางลบจากการจ่าย UB EIS ของเกาหลีจึงมีมาตรการป้องกัน ดังนี้

(1) ผู้ที่ขอรับ UB ต้องเป็นผู้ประกันตน เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 12 เดือน ภายในระยะเวลา 18 เดือน ก่อนที่จะถูกให้ออกจากงาน ระยะเวลาของการว่างงานที่ได้รับการคุ้มครอง 12 เดือน (12-Month Insured Employment) และระยะเวลาฐาน 18 เดือน (18-Month Based Period) เป็นเงื่อนไขที่ค่อนข้างเข้มงวดเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ประเทศส่วนใหญ่กำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่ได้รับการคุ้มครอง (Required Insured Employment Period) สั้นกว่าหรือเท่ากับครึ่งหนึ่งของระยะเวลาฐาน (Based Period) ดังตารางที่ 6 ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่ค่อนข้างผ่อนปรนสำหรับผู้ขอรับ UB นอกจากนี้ เมื่อใดก็ตามที่ผู้ขอรับ UB ได้รับ UB ระยะเวลาของการจ้างงานที่ได้รับการคุ้มครองครั้งใหม่ และระยะเวลาฐานจะถูกคำนวณจากระยะเวลาในการได้รับ UB ครั้งหลังสุด

ตารางที่ 6 ระยะเวลาฐาน (Based-Period) และระยะเวลาของการจ้างงานที่ได้รับการคุ้มครอง (Insured Employment Period) ในประเทศต่าง ๆ

ประเทศ	ระยะเวลาฐาน (Based Period)	ระยะเวลาที่ต้องการของการจ้างงานที่ได้รับการคุ้มครองภายในระยะเวลาฐาน (Required Time of Insured Employment in the Base Period)
ออสเตรเลีย	12 เดือน	20 สัปดาห์
แคนาดา	12 เดือน	10 สัปดาห์
เดนมาร์ก	12 เดือน	3 เดือน
ฟินแลนด์	24 เดือน	26 สัปดาห์
เยอรมันนี	3 ปี	360 วัน
อิตาลี	2 ปี	52 สัปดาห์
ญี่ปุ่น	1 ปี	6 เดือน
เกาหลี	18 เดือน	12 เดือน
เนเธอร์แลนด์	1 ปี	26 สัปดาห์
สเปน	4 ปี	6 เดือน
สวีตเซอร์แลนด์	2 ปี	6 เดือน
สวีเดน	12 เดือน	4 เดือน

(2) ผู้ขอรับสิทธิ UB จะต้องลงทะเบียนที่สำนักงานจัดหางานของรัฐ ในฐานะ “ผู้ที่กำลังหางาน (Job Seeker)” มีความพร้อมและสามารถทำงานได้และต้องมีความกระตือรือร้นในการหางานทำอย่างตั้งใจ นอกจากนี้ ผู้ขอรับสิทธิ UB ทุกคนจะต้องรายงานตัวที่สำนักงานจัดหางานทุกๆ 2 สัปดาห์ และพร้อมเสมอที่จะทำงาน ถ้าหากไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขดังกล่าว จะไม่มีสิทธิที่จะได้รับ UB

(3) ผู้ขอรับสิทธิซึ่งออกจากงานโดยสมัครใจ โดยปราศจากเหตุผลที่ดี หรือถูกไล่ออกอันเนื่องมาจากความผิดของตนเอง จะไม่มีสิทธิสำหรับ UB ซึ่งประเทศส่วนใหญ่จะ “พัก (Suspended)” การให้ UB เป็นระยะเวลาหนึ่ง และผู้ใช้สิทธิสามารถได้รับ UB หลังจากระยะเวลาการพักรับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวสิ้นสุดลง

(4) การว่างงาน 14 วันแรก ให้ถือว่าเป็น “ระยะเวลารอคอยการเกิดสิทธิ (Waiting Period)” และจะไม่มี การจ่ายเงินในช่วงระยะเวลานี้ ระยะเวลารอคอยการเกิดสิทธิ 14 วันนี้ จะนานกว่าประเทศอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่ มีระยะเวลารอคอยการเกิดสิทธิประมาณ 7 วัน (ตามตารางที่ 6)

ตารางที่ 7 ระยะเวลารอคอยการเกิดสิทธิ (Waiting Period)

ระยะเวลารอคอยการเกิดสิทธิ (Waiting Period)	ประเทศ
ไม่มี	เบลเยียม เดนมาร์ก ฝรั่งเศส เยอรมันนี เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส สเปน
2 วัน	สวีเดน
3 วัน	บาร์บาดอส ไชปรัส ไอร์แลนด์ นอร์เวย์ ออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร
5 วัน	ฟินแลนด์ อิสราเอล สวีเดน
6 วัน	กรีซ
7 วัน	ออสเตรเลีย อียิปต์ อิตาลี ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา
14 วัน	แคนาดา เกาหลี นิวซีแลนด์
1 เดือน	เวนาซุเอล่า
60 วัน	บราซิล เอกวาดอร์

(5) ถ้าผู้ขอใช้สิทธิปฏิเสธการบริการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานของรัฐจะต้องถูก ระบุรับสิทธิ UB เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ และถ้าปฏิเสธคำสั่งของสำนักงานจัดหางานในการเข้าร่วมโครงการ พัฒนาฝีมือแรงงานจะถูกระบุรับสิทธิ UB เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ เพื่อเป็นมาตรการให้ผู้ขอรับสิทธิ ใช้ประโยชน์จากบริการการจัดหางานของสำนักงานจัดหางานของรัฐ และยอมรับการพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับการจ้างงานใหม่

(6) ผู้มีสิทธิขอรับ UB จะมีระยะเวลาในการเกิดสิทธิเพียง 10 เดือน นับจากวันแรกของการว่างงาน ยกเว้น ได้รับอนุญาตจากสำนักงานจัดหางานของรัฐ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้มีสิทธิรับ UB มาลงทะเบียน ณ สำนักงานจัดหางานของรัฐอย่างถูกต้องหลังจากว่างงาน เพื่อที่จะได้รับ UB ของตน เป็นระยะเวลาสูงสุด ตามที่ได้รับอนุญาต (Maximum Allowed Period) นอกจากนี้ ถ้าหากผู้ว่างงานมาลงทะเบียนเร็วเท่าไร รัฐบาลก็จะมีควมหวังในการที่ผู้ว่างงานจะสามารถหางานใหม่จากการสนับสนุนของสำนักงานจัดหางานของรัฐได้เร็วขึ้น

(7) ผู้ว่างงานจะได้รับ UB เป็นระยะเวลาสั้น โดยเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ระหว่าง 60-210 วัน ขึ้นกับระยะเวลาการจ้างงานที่ได้รับการคุ้มครอง (Insured Employment Period) ภายในระยะเวลาฐาน (Based Period) และอายุของผู้ขอใช้สิทธิจำนวนเงินประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โดยปกติประมาณร้อยละ 50 ของค่าเฉลี่ย 3 เดือนสุดท้ายของผู้ขอใช้สิทธิก่อนถูกให้ออกจากงาน ซึ่งโดยเปรียบเทียบต่ำกว่าประเทศในสหภาพยุโรป

มาตรการจูงใจสำหรับการได้รับการจ้างงานใหม่โดยเร็ว และการฝึกอบรมอาชีพ

(Incentives for Early Reemployment and Vocational Training)

ถึงแม้ว่า EIS ของเกาหลีจะค่อนข้างมีมาตรการที่เข้มงวดเพื่อป้องกันผลกระทบทางลบจากการจ่าย UB แต่ก็ยังคงมีมาตรการส่งเสริมในการสนับสนุนการหางานทำเชิงรุก (Active Job Search) และการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับการจ้างงานใหม่ (Re-employment)

มาตรการของ EIS เพื่อสนับสนุนให้มีความกระตือรือร้นในการหางานทำของผู้ว่างงาน คือ การให้เงินรางวัลพิเศษ ในกรณีที่สามารถหางานทำใหม่ได้ ภายในระยะเวลาอันสั้น (Early Re-employment Allowance : ERA) ERA เป็นสิทธิประโยชน์ที่ใช้จูงใจในการลดระยะเวลาการว่างงานให้สั้นที่สุดและสนับสนุนให้มีการจ้างงานใหม่ที่มีความมั่นคงโดยเร็วที่สุด ERA จะจ่ายให้กับผู้ที่ได้รับสิทธิ UB ที่สามารถหางานทำได้ก่อนที่จำนวน UB อีกครั้งหนึ่งจะสิ้นสุดลง โดยเงินรางวัลพิเศษดังกล่าวจะได้รับเป็นเงินร้อยละ 50 ของ UB ที่เหลืออยู่ของผู้ได้รับสิทธิ ดังนั้น ถ้าผู้ว่างงานสามารถหางานทำได้เร็วขึ้นก็จะมีสิทธิได้รับ ERA มากขึ้นตามไปด้วย

นอกจากนี้ EIS ยังมีมาตรการในการจูงใจให้ผู้ว่างงานมีความพยายามในการออกหางานทำอย่างกระตือรือร้น โดยการให้เงินช่วยเหลือสำหรับการออกหางานทำในหลายพื้นที่ทั่วประเทศ (Nationwide Job-Seeking Allowance : NJSA)

NJSA จะเป็นการช่วยเหลือในการออกหางานทำในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศในรูปแบบของเงินช่วยเหลือสำหรับเป็นค่าเดินทาง และค่าที่พักระหว่างการสัมภาษณ์งาน นอกจากนี้ถ้าผู้ว่างงานได้งานใหม่ที่เหมาะสม และต้องย้ายภูมิลำเนาไปทำงานที่อื่นก็จะได้รับค่าใช้จ่ายในการขนย้าย หรือเงินช่วยเหลือในการโยกย้าย (Moving Allowance : MA) จากกองทุนประกันการจ้างงาน ทั้งนี้ NJSA และ MA มีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนให้มีการเพิ่มความพยายามในการหางานทำมากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดระยะเวลาในการว่างงานลง

นอกจากนี้ EIS มีมาตรการจูงใจให้กับผู้รับการฝึกอบรม (trainees) และนายจ้างในการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Job Skill Development Programs : JSDP) จะเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการส่งเสริมการศึกษาด้านอาชีพในระยะยาวรวมทั้งการฝึกอบรมอาชีพให้คนงาน ซึ่งมาตรการจูงใจนี้ให้กับผู้ที่ได้รับ UB ด้วย เช่น นายจ้างที่จัดการศึกษาและฝึกอบรมอาชีพให้กับลูกจ้าง ผู้ที่เริ่มทำงานใหม่และกลุ่มคนงานที่ถูกให้ออกจากงาน มีสิทธิที่จะได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนการประกันการจ้างงาน นายจ้างที่มีแผนการจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมอาชีพ มีสิทธิที่จะได้รับสินเชื่อระยะยาวในอัตราดอกเบี้ยต่ำจากกองทุนการประกันการจ้างงาน ในกรณีที่คนงานถูกให้ออกจากงาน คนงานดังกล่าวมีสิทธิได้รับการฝึกอบรมและศึกษาอาชีพ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม (trainees) ที่มีสิทธิได้รับ UB มีสิทธิที่จะได้รับทั้ง UB และการฝึกอาชีพฟรีในเวลาเดียวกัน เป็นต้น นอกจากนี้ ถึงแม้ว่า UB จะสิ้นสุดลงแล้ว ยังสามารถขยายระยะเวลาการได้รับ UB (Extended UB) เพิ่มขึ้นสูงสุดเป็น 24 เดือน จนกระทั่งผู้ฝึกงานสำเร็จการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด ในกรณีที่ผู้ฝึกอบรมไม่มีสิทธิขอรับ UB เขาก็จะมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือในการฝึกอาชีพแทน UB ในระหว่างเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อการจ้างงานใหม่ และเมื่อผู้ว่างงานลงทะเบียนเรียน ณ วิทยาลัยเทคนิคหรือวิทยาลัยทางด้านวิชาชีพเฉพาะ หรือสถาบันการศึกษาในระดับสูงกว่าอาชีวะใด ๆ ผู้ว่างงานผู้นั้นจะมีสิทธิขอกู้เงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ จากกองทุนประกันสังคมเพื่อเป็นค่าธรรมเนียมในการศึกษาด้วย

บทที่ 3

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการประเมินผลการดำเนินงานในช่วงปี 2547 ถึงปัจจุบัน และศึกษาระบบประกันการมีงานทำ (Employment Insurance System : EI) ของประเทศเกาหลี ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาเปรียบเทียบแนวคิด วิธีการของระบบประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System : UI) ของประเทศไทย กับ ระบบประกันการมีงานทำ (Employment Insurance System : EI) ของประเทศเกาหลี และสรุปข้อดี-ข้อเสีย ดังนี้

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบระบบประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System : UI) ของประเทศไทย กับระบบประกันการมีงานทำ (Employment Insurance System: EI) ของประเทศเกาหลี

ลักษณะสำคัญ	ระบบประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System : UI)	ระบบประกันการมีงานทำ (Employment Insurance System : EI)
แนวความคิด	วัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการสูญเสียรายได้ อันเป็นผลมาจากการถูกให้ออกจากงานอย่างไม่ได้คาดคิดล่วงหน้า 2. เพื่อให้คนว่างงานมีรายได้สำหรับดำรงชีวิตและได้รับการคุ้มครองทางสังคมตามสมควร	วัตถุประสงค์เพื่อ 1. ป้องกันปัญหาการว่างงานโดยใช้กลไกการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีเสถียรภาพ และผ่านระบบตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ปรับมาตรการต่างๆ ของนโยบายแรงงานให้เป็นเชิงรุก 3. ยกระดับความมั่นคงในการจ้างงานและขยายโอกาสในการจ้างงาน
วิธีการ	แก้ไขปัญหาการว่างงานโดยการจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นค่าเงิน และจะจ่ายให้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งของการว่างงานเท่านั้น รวมถึง การบริการจัดหางานและพัฒนาฝีมือแรงงาน	มี 3 โครงการ 1. โครงการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Stabilization Program : ESP) ประกอบด้วย 4 โครงการย่อย คือ - การให้ความช่วยเหลือในการปรับการจ้างงาน - เงินช่วยเหลือในการกระตุ้นการจ้างงานในเขตภูมิภาค - ความช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกการจ้างงาน

ลักษณะ สำคัญ	ระบบประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System : UI)	ระบบประกันการมีงานทำ (Employment Insurance System : EI)
		<ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางาน 2. โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน (Job Skill Development Program : JSDP) ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - การให้ความช่วยเหลือต่อนายจ้าง - การให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง - การให้ความช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมผู้ว่างงาน 3. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits) ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - เงินสงเคราะห์เพื่อการหางานทำ - ประโยชน์ทดแทนเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบข้อดี - ข้อเสียของระบบประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System : UI) ของประเทศไทย กับ ระบบประกันการมีงานทำ (Employment Insurance System : EI) ของประเทศเกาหลี

ระบบประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System : UI)

ข้อดี	ข้อเสีย
<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการของผู้ว่างงาน 2. ช่วยบรรเทาปัญหาการขาดรายได้โดยตรง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นการให้ความช่วยเหลือระยะสั้น คือ 90 วัน และ 180 วัน เท่านั้น 2. ไม่มีมาตรการที่จะสนับสนุนให้นายจ้างรับผู้ประกันตนกรณีว่างงานกลับเข้าทำงานใหม่ 3. การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไม่มีระบบจูงใจทางการเงินให้ผู้รับประโยชน์ทดแทนเข้าร่วมโครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือมีความกระตือรือร้นที่จะหางานทำ 4. ขาดหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวก เพื่อให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงาน

ระบบประกันการจ้างงานทำ (Employment Insurance System : EI)

ข้อดี	ข้อเสีย
<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานทั้งในรูปของตัวเงิน และบริการจัดหางาน 2. ให้การสนับสนุนนายจ้างในการรับผู้ประกันตนกลับเข้าทำงานใหม่ 3. มีมาตรการส่งเสริมให้ผู้ประกันตนได้มีงานทำโดยเร็ว 	<ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐบาลอาจต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการดำเนินการต่างๆ เช่น การจ่ายประโยชน์ทดแทน มาตรการจูงใจสนับสนุนการทำงานเชิงรุก การให้รางวัลพิเศษสำหรับผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการหางานทำ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและเปรียบเทียบแนวคิดและวิธีการ รวมทั้ง การศึกษาข้อดี-ข้อเสียของระบบการประกันการจ้างงาน หรือระบบประกันการจ้างงานทำในประเทศเกาหลี ผู้ศึกษามีความเห็นว่ ระบบประกันการจ้างงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันของประเทศไทย เป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ ดังนั้น จึงควรยกระดับความมั่นคงในการจ้างงานและขยายโอกาสในการจ้างงาน โดยมีการผสมผสานระหว่างการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานควบคู่กับการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อให้เกิดการจ้างงาน โดยก่อนที่จะมีการดำเนินการควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ ด้วยการศึกษาวิฉัยและสำรวจความคิดเห็นจากนายจ้าง/ผู้ประกอบการ ลูกจ้าง/ผู้ประกันตน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะกำหนดรูปแบบการนำระบบประกันการจ้างงานทำ (Employment Insurance : EI) มาใช้ ผู้ศึกษาเชื่อว่า ระบบประกันการจ้างงานทำ (Employment Insurance System : EI) สามารถป้องกันปัญหาการว่างงานและส่งเสริมการจ้างงานในเวลาเดียวกัน รวมทั้งจะช่วยปรับปรุงและพัฒนาความชำนาญ ความรู้ ความสามารถด้านอาชีพของลูกจ้าง อันจะเป็นการสนับสนุน ส่งเสริมระบบการจ้างงานที่เอื้ออำนวยต่อกระบวนการปรับโครงสร้างใหม่ทางอุตสาหกรรมของประเทศ อีกทั้งเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจอีกทางหนึ่ง ผู้ศึกษาเชื่อว่า ระบบประกันการจ้างงานทำจะช่วยลดและถ่วงผลกระทบด้านลบจากการปรับโครงสร้างด้านแรงงานและการปรับการจ้างงาน (Employment Adjustment) ในตลาดแรงงานของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีอย่างยั่งยืนต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศในภาพรวมในที่สุด โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่จะส่งเสริมให้เกิดระบบประกันการจ้างงานทำอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. รัฐบาลและผู้บริหารจะต้องผลักดันและสนับสนุนให้เกิดนโยบายประกันการจ้างงานทำเป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง
2. การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ และสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบแนวปฏิบัติในการดำเนินการประกันการจ้างงานทำ
3. การเตรียมระบบที่รัดกุมเพื่อป้องกันปัญหาที่เกิดจากนายจ้าง และลูกจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขแต่เรียกร้องประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุน

4. การจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และระบบสารสนเทศอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 5. ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน นายจ้าง และลูกจ้างต้องให้การสนับสนุน ร่วมมือ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการประกันการมีงานทำอันจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ
 6. ออกกฎ ระเบียบ มาตรการเพื่อรองรับการดำเนินการอย่างรอบคอบ ครอบคลุม และเป็นระบบ
 7. จัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติโดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะทำงาน และนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รวมทั้ง นักวิชาการด้านต่างๆ ตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง
 8. จัดตั้งหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
-