

การใช้กฎหมายประกันการว่างงานในประเทศไทย :
กรณีศึกษาเปรียบเทียบประเทศสาธารณรัฐเกาหลี



นายวสุ สิงห์จิวิต

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์ ภาควิชานิติศาสตร์

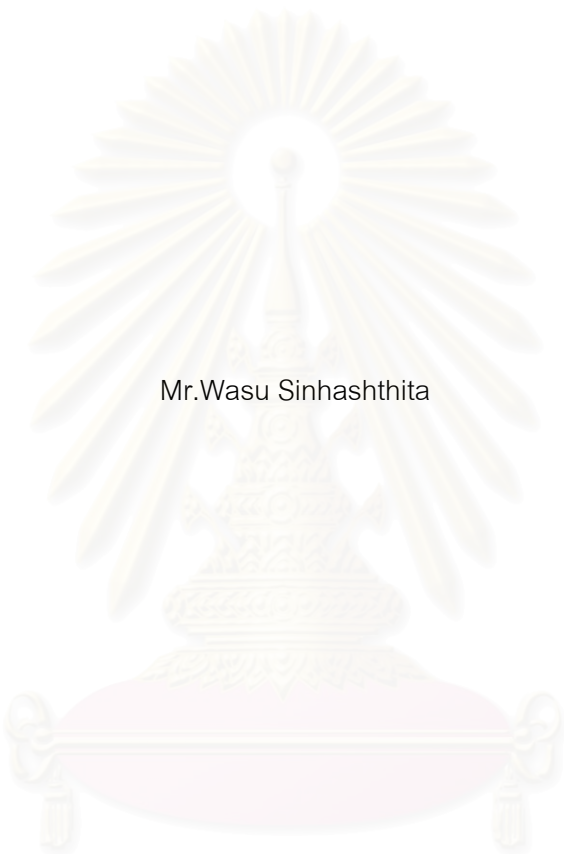
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2544

ISBN 974-03-1055-9

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE PRACTICE OF UNEMPLOYMENT INSURANCE LAW IN THAILAND
IN COMPARISON TO SUCH LAW IN REPUBLIC OF KOREA



Mr.Wasu Sinhashthita

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws in Laws

Department of Law

Faculty of Law

Chulalongkorn University

Academic Year 2001

ISBN 974-03-1005-9

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การใช้กฎหมายประกันการว่างงานในประเทศไทย
กรณีศึกษาเปรียบเทียบประเทศไทยกับประเทศสาธารณรัฐเกาหลี
โดย นายวสุ สิงห์จิตู
ภาควิชา นิติศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ สุดาศิริ วัฒนวงศ์

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะนิติศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธิติพันธุ์ เชื้อบุญชัย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ สุดาศิริ วัฒนวงศ์)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วัฒวรรณ)

..... กรรมการ
(นายรังสฤษฏ์ จันทรัตน์)

นายวสุ สิงห์ขจรจิต : การใช้กฎหมายประกันการว่างงานในประเทศไทย : กรณีศึกษา
เปรียบเทียบประเทศสาธารณรัฐเกาหลี (THE PRACTICE OF UNEMPLOYMENT
INSURANCE LAW IN THAILAND IN COMPARISON TO SUCH LAW IN
REPUBLIC OF KOREA) อ.ที่ปรึกษา : รศ.สุดาศิริ วดวงศ์, 219 หน้า,
ISBN 974-03-1055-9

ตามที่ประเทศไทยมีแนวคิดที่จะนำกฎหมายประกันการว่างงานมาใช้ ซึ่งในที่นี้ได้แก่การ
บังคับใช้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งการนำประโยชน์
ทดแทนตามกฎหมายดังกล่าวมาใช้ในประเทศไทยมีข้อที่นำพิจารณาหลายประการคือการจ่ายประโยชน์ทดแทน
ดังกล่าวเป็นแนวคิดของการจ่ายประโยชน์ทดแทนแบบดั้งเดิม ซึ่งไม่สามารถที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาการ
ว่างงานได้ แต่เป็นเพียงมาตรการที่ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ว่างงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และ
จากการศึกษากฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีจะพบว่ากฎหมายของประเทศเกาหลี
เป็นกฎหมายที่มีแนวคิดในเรื่องของการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานแตกต่างจากแนวคิดแบบดั้งเดิมที่เน้นการ
จ่ายประโยชน์ทดแทน กล่าวคือมีแนวคิดที่จะใช้กฎหมายดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการป้องกันและ แก้ไขปัญหา
การว่างงานมากกว่าที่จะใช้กฎหมายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับผู้ว่างงานโดยการจ่ายประโยชน์ทดแทนแต่
เพียงอย่างเดียว กล่าวโดยสรุปได้ว่าประเทศเกาหลีมีแนวคิดของการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานโดยระบบ
ประกันการจ้างงาน มากกว่าที่จะเป็น ระบบประกันการว่างงาน และจากการศึกษาพบว่าประเทศไทยสมควรที่
จะนำแนวคิดของการประกันการจ้างงานมาใช้ โดยเริ่มต้นจากการใช้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่
ประเทศไทยมีอยู่ บนแนวคิดของการประกันการจ้างงานที่ใช้ประโยชน์ทดแทนเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา
การว่างงาน หลังจากนั้นก็ขยายความคุ้มครองของกฎหมายสู่การสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน ด้วยมาตรการ
ทางกฎหมายที่เหมาะสม ตลอดจนการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปสู่ระบบข้อมูลตลาดแรงงานที่มี
ประสิทธิภาพ และระบบการพัฒนาความสามารถทางอาชีพที่สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่ง
องค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นสิ่งนำไปสู่การมีกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศไทยที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ภาควิชานิติศาสตร์

ลายมือชื่อผู้ผลิต.....

สาขาวิชานิติศาสตร์

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

ปีการศึกษา 2544

4186086434 : MAJOR LAW

KEY WORD: UNEMPLOYMENT / EMPLOYMENT / SOCIAL INSURANCE / THAI / KOREA

WASU SINHASHTHITA : THE PRACTICE OF UNEMPLOYMENT INSURANCE LAW
IN THAILAND IN COMPARISON TO SUCH LAW IN REPUBLIC OF
KOREA.THESIS ADVISOR : ASSO.PROF.SUDASIRI WASAWONG., 219 pp.
ISBN 974-03-1055-9

For years there has been an effort to use Unemployment Insurance Law in Thailand. Overall, this Law is about paying unemployment benefits to the unemployed as stated in Social Insurance Act B.E. 1990. To enforce this Law, however, a main point needs to be taken into consideration. Those points include a flaw in the application of traditional unemployment benefits that fails to protect and/or solve unemployment problems. What this can be is only a means of temporarily helping the unemployed. In addition to that and according to studying of in Korea's Employment Insurance Law, It found that to some extent the concepts under The Employment Insurance Law in Korea are different from those in unemployment insurance law. It is the fact that Korea's Employment Insurance Law is meant to help the unemployed as well as to protect and solve unemployment problems rather than simply just giving the unemployment benefits to those who have lost their jobs. Thus, it can be concluded that Korea has an idea to give some help to the unemployed as following the principles of employment insurance system rather than those of unemployment insurance system.

For all reasons mentioned above, I believe it is quite appropriate to make use of the employment insurance system in Thailand, by starting from applying the existence of unemployment benefits to employment insurance system to help solve unemployment problems. Then, the extension of the law should be done to create employment stability. This can be achieved by using proper means and/or developing any concerned laws to bring about such things as an effective labor market information system and vocational ability development system. These can somewhat lead to possessing an effective employment insurance law in Thailand.

Department LAW

Student's signature.....

Field of study LAW

Advisor's signature.....

Academic year 2001

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถเสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีก็เพราะความกรุณาในการให้คำแนะนำทางวิชาการจากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านอันประกอบด้วยท่าน ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ประธานกรรมการสอบ, ท่านศาสตราจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, ท่านรังสฤษฎ์ จันทร์รัตน์ และท่านรองศาสตราจารย์ สุดาศิริ วดวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของผู้เขียน ซึ่งเป็นบุคคลที่ให้ความเมตตาต่อผู้เขียนเป็นอย่างมากในการให้คำแนะนำและแนวคิดในทางวิชาการตลอดจนการให้คำแนะนำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ต่อผู้เขียน นอกจากนี้บุคคลที่สำคัญอีกท่านที่จะต้องกล่าวถึง ณ ที่นี้ได้แก่ ท่านศาสตราจารย์ นิคม จันทร์วิฑู ที่ให้ความกรุณาแก่ผู้เขียนเป็นอย่างมาก โดยท่านได้ให้ความกรุณามาเป็นประธานกรรมการสอบในการเสนอเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ทั้ง ๆ ที่ท่านอยู่ในช่วงของการพักผ่อนจากการรักษาตัว ตลอดจนการให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนในขณะที่ท่านยังมีชีวิตอยู่ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงจิตวิญญาณของความเป็นครูที่มีความเมตตากรุณาอยู่อย่างเต็มเปี่ยมในจิตใจของท่าน โดยผู้เขียนขอแสดงความไว้อาลัยต่อการจากไปของท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วย

เนื่องจากการทำวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ดังนั้นการทำวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนจะไม่สามารถเสร็จสมบูรณ์ได้ถ้าปราศจากความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้เขียนขอขอบพระคุณ ท่านศศิธรณ อนันตกุล ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านประกันสังคม สำนักงานประกันสังคม ที่ให้ความกรุณาและสนับสนุนข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้กับผู้เขียน ตลอดจนเจ้าหน้าที่คณะทำงานโครงการขยายความคุ้มครองกรณีว่างงาน สำนักงานประกันสังคมทุกท่าน และข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ไม่สามารถเอ่ยนามได้ทั้งหมดมา ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้เขียนขอกราบระลึกถึงพระคุณของบิดาและครอบครัวของผู้เขียนที่เป็นกำลังใจให้กับผู้เขียนตลอดมา ตลอดจนมารดาที่ล่วงลับไปแล้วของผู้เขียนที่ได้อบรมเลี้ยงดูสั่งสอนตลอดจนให้แนวคิดในการดำเนินชีวิตให้กับผู้เขียนมาตลอดเวลาที่ท่านมีชีวิตอยู่ และสุดท้ายนี้ผู้เขียนขอให้ความดีที่ได้จากประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้และความดีที่ได้จากความรู้ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ส่งผลดีไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ประสบกับความ สุข ความเจริญจากความดีที่ทุกท่านได้มีส่วนร่วมสืบไป

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ

บทที่

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6

2. ปัญหาการว่างงาน

2.1 แนวคิดของการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน.....	7
2.2 รูปแบบการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน.....	9
2.3 หลักการสำคัญของการประกันการว่างงาน.....	11
2.4 ความหมายของการประกันการว่างงาน และผู้ว่างงาน.....	13
2.5 ประเภทของการว่างงาน.....	14
2.6 ปัญหาการว่างงานในประเทศไทย.....	17

3. กฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

3.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับประเทศสาธารณรัฐเกาหลี.....	18
3.2 ความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษากฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี.....	19
3.3 ความเป็นมาของกฎหมาย.....	21
3.4 แนวคิดของกฎหมาย.....	22

3.5 โครงสร้างและบทบัญญัติของกฎหมาย.....	23
1) กิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน.....	26
1.1) การให้ความช่วยเหลือในการปรับการจ้าง.....	28
ก. ความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงาน.....	28
ข. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนงานที่ถูกเลิกจ้าง.....	34
1.2) เงินช่วยเหลือในการกระตุ้นการจ้างงานในเขตภูมิภาค.....	36
1.3) ความช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการจ้างงาน.....	37
ก. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ.....	38
ข. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานสตรี.....	39
ค. เงินช่วยเหลือเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการจ้างงาน.....	40
1.4) ข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางาน.....	40
2) กิจกรรมสำหรับการพัฒนาความสามารถทางอาชีพ.....	43
2.1) การให้ความช่วยเหลือนายจ้าง.....	44
ก. เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม.....	44
ข. เงินกู้ยืมสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม.....	45
2.2) การให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง.....	46
ก. เงินอุดหนุนการฝึกอาชีพสำหรับลูกจ้างผู้ประกันตน.....	46
ข. เงินกู้ยืมสำหรับค่าเล่าเรียน.....	46
2.3) การให้ความช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมผู้ว่างงาน.....	46
ก. ความช่วยเหลือในการฝึกอบรมอีกครั้งหนึ่ง สำหรับคนงานที่ถูกปลดออกจากงาน.....	46
ข. ความช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมเยาวชน.....	47
3) ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน.....	49
3.1) ประโยชน์ทดแทนในการหางานทำ.....	50
3.2) เงินช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน.....	60
3.6 ขอบเขตของการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย.....	62
3.7 อัตราเงินสมทบ.....	64

บทที่	หน้า
4. กฎหมายประกันการว่างงานของประเทศไทย	
4.1 ความเป็นมาของกฎหมาย.....	65
4.2 แนวคิดของกฎหมาย.....	65
4.3 บทบัญญัติของกฎหมาย.....	67
4.4 กฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานของประเทศไทย.....	70
4.5 เปรียบเทียบ กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี กับกฎหมายประกันการว่างงาน ของประเทศไทย.....	74
5. วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการนำกฎหมายประกันการจ้างงานมาใช้ใน ประเทศไทย.....	91
6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	102
รายการอ้างอิง.....	110
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก พระราชบัญญัติประกันการจ้างงานสาธารณรัฐเกาหลี.....	114
ภาคผนวก ข พระราชกฤษฎีกาบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันการจ้างงาน สาธารณรัฐเกาหลี.....	152
ภาคผนวก ค ตารางสรุปความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ ปัญหาเกี่ยวกับการนำกฎหมายประกันการจ้างงานมาใช้ ในประเทศไทย.....	213
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	219

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ผลการดำเนินงานของกิจกรรมการสร้างเสถียรภาพการจ้างงาน (ปี ค.ศ.1998).....	42
2 ผลการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาความสามารถทางอาชีพ (ปี ค.ศ.1998).....	48
3 การนำประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติสังคม พ.ศ.2533 มาบังคับใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน.....	214
4 หน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน.....	214
5 สิ่งสำคัญที่สุดเมื่อกล่าวถึงกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน.....	215
6 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการว่างงานโดยใช้ประโยชน์ทดแทนที่รัฐ จ่ายเป็นเงินให้กับผู้ว่างงาน.....	215
7 ทักษะหรือฝีมือแรงงานของลูกจ้างที่มีอยู่กับผลกระทบต่อการทำงาน หรือการว่างงาน.....	215
8 บุคคลผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาทักษะ และฝีมือแรงงานของลูกจ้างให้ทันสมัย ต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปมากที่สุด.....	216
9 การที่รัฐจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานของลูกจ้างโดยมีนายจ้าง เป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนและรัฐเป็นผู้บริหารกองทุนโดยจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือ ต่อนายจ้าง หรือลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด.....	216
10 แรงงานสูงอายุ (แรงงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป) มีโอกาสที่จะได้รับการจ้างงาน น้อยกว่าแรงงานกลุ่มอื่น.....	216
11 แรงงานเพศหญิงมีโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานน้อยกว่าแรงงานเพศชาย.....	217
12 การจ้างบุคคลที่เคยเป็นพนักงาน และได้ถูกเลิกจ้างไปแล้วเนื่องจาก ปัญหาเศรษฐกิจกลับเข้าทำงานใหม่ของสถานประกอบการ.....	217
13 มาตรการของรัฐในการจูงใจนายจ้าง ให้จ้างพนักงานที่เคยเลิกจ้างไปแล้ว เนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจให้กลับเข้ามาทำงานกับนายจ้างเดิม อีกครั้ง.....	217
14 วิธีการลดค่าใช้จ่ายของนายจ้าง.....	218
15 มาตรการลดค่าใช้จ่ายที่สถานประกอบการจะเลือกใช้ตามลำดับ.....	218

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่ประเทศไทยได้เผชิญกับปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมาจนทำให้ประเทศไทยต้องเข้ารับการช่วยเหลือจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund) โดยปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจดังกล่าวได้ก่อให้เกิดผลกระทบที่รุนแรงต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรม,ภาคพาณิชย์กรรม,ภาคบริการรวมทั้งสถาบันการเงินของประเทศ จนทำให้สถานประกอบการจำนวนมากต้องปิดกิจการ หรือลดจำนวนพนักงานลงและผลจากการปิดกิจการหรือลดจำนวนพนักงานดังกล่าวของสถานประกอบการก็ได้ก่อให้เกิดปัญหาที่สำคัญของประเทศ ตามมาก็คือปัญหาการว่างงานและจากปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 จะพบว่ามีจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 ถึงปัจจุบันดังนี้คือ

จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างระหว่าง ปี พ.ศ.2540-2543¹

ปี พ.ศ.	2540	2541	2542	2543 (ม.ค.-ต.ค.43)
จำนวน(คน)	465,304	356,367	115,390	104,231

โดยผลจากการถูกเลิกจ้างของลูกจ้างในสถานประกอบการต่าง ๆ ทำให้เกิดการเรียกร้องจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานให้รัฐบาลดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยผลักดันให้รัฐบาลบังคับใช้กฎหมายประกันการว่างงาน ซึ่งในที่นี่หมายถึงการบังคับใช้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 แต่เมื่อพิจารณาถึงกฎหมายประกันสังคมกรณีว่างงาน ของประเทศต่าง ๆ แล้ว จะพบว่าในแต่ละประเทศจะมี แนวคิด รูปแบบ และบทบัญญัติของกฎหมายที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ,สังคม,การเมืองและประวัติความเป็นมาตลอดจนฐานะทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศที่มีความแตกต่างกัน ปัจจุบันประเทศในกลุ่มอาเซียนก็ยังไม่มีประเทศใดที่มีการบังคับใช้กฎหมายในลักษณะดังกล่าว แม้แต่ประเทศสิงคโปร์ซึ่งมี

¹ ส่วนนโยบาย และแผนสำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานปลัดกระทรวง, รายงานประจำปี 2543 กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม (กรุงเทพมหานคร : บางกอกบลิ๊อค, 2543) , หน้า 62.

สถานะทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งกว่าประเทศไทยก็ได้มีการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว มีแต่ประเทศไทยที่ได้มีการบัญญัติกฎหมายดังกล่าวเอาไว้ โดยกำหนดให้มีประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจอาจจะไม่ใช่ปัจจัยหลักที่จะกำหนดว่าประเทศใดควรจะมีหรือไม่มีกฎหมายดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามการมีกฎหมายในเรื่องดังกล่าวที่ดี และมีประสิทธิภาพนอกจากสามารถที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานได้แล้ว ยังสามารถที่จะใช้กฎหมายดังกล่าวเป็นเครื่องมืออันหนึ่งในการที่จะป้องกันและแก้ปัญหาการว่างงาน ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับประเทศได้อีกด้วย

จากภาวะเศรษฐกิจของโลกในปัจจุบัน ความเสี่ยงของการว่างงานไม่ได้มาจากลูกจ้างและนายจ้างแต่ละคนเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความผันผวนทางเศรษฐกิจ, การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจโลก, การปรับตัวของสถานประกอบการต่าง ๆ ตลอดจนเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้การแข่งขันภายใต้ระบบทุนนิยมมีแนวโน้มที่จะนำมาสู่การพัฒนาเทคโนโลยีทดแทนคน (labor substitution) ซึ่งก่อวิกฤตทางด้านแรงงานและปัญหาว่างงานในหลาย ๆ ประเทศ² ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญมากที่จะต้องมีการมาตรการทางกฎหมายที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น และเป็นมาตรการทางกฎหมายในเรื่องของปัญหาการว่างงานที่กว้างและมีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกันเป็นระบบอันจะมีผลโดยตรงต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงาน โดยเฉพาะมาตรการในเชิงป้องกันซึ่งพิจารณาจากทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการยกระดับความมั่นคงในการจ้างงาน, การขยายโอกาสในการจ้างงาน, การพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน มากกว่าการดำเนินการที่มุ่งแต่เพียงการจ่ายประโยชน์ทดแทนการว่างงานที่เป็นตัวเงินซึ่งมีลักษณะเป็นการเยียวยาแก่ผู้ว่างงานแต่เพียงอย่างเดียวและสิ่งที่สำคัญก็คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานนั้นจะต้องไม่ทำลายแรงจูงใจในการหางานทำของผู้ว่างงานหรือก่อให้เกิดผลกระทบทางลบต่อตลาดแรงงานโดยรวม อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าลักษณะของกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานนอกจากจะต้องมีการในเชิงเยียวยาแก่ผู้ว่างงานโดยการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เหมาะสมในการกระตุ้นให้ผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้ว กฎหมายดังกล่าวยังจะต้องมีลักษณะของมาตรการเชิงป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงาน และที่สำคัญจะต้องสามารถที่จะใช้กฎหมายดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการช่วยสนับสนุนระบบเศรษฐกิจของประเทศให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

² วรวิทย์ เจริญเลิศ, “วิกฤตเศรษฐกิจกับการเลิกจ้าง”, วิกฤตเลิกจ้างว่างงาน และทางออก, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, 2540), หน้า 23.

สำหรับประเทศไทยจะพบว่ากฎหมายประกันการว่างงานจะถูกบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ในส่วนของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โดยบทบัญญัติของกฎหมายจะเป็นการกล่าวถึงประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน, แหล่งที่มาของเงินสมทบ, อัตราการจัดเก็บ, เงื่อนไขการได้รับสิทธิประโยชน์และเงื่อนไขการเสียสิทธิประโยชน์โดยเมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายที่ประเทศไทยมีอยู่ในปัจจุบันแล้วจะพบว่า กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นเพียงมาตรการที่ใช้ในการเยียวยาเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ว่างงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาถึงแนวคิด, รูปแบบ และบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานของประเทศที่มีสภาพทางเศรษฐกิจ หรือ วัฒนาการทางเศรษฐกิจที่คล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกับประเทศไทย เพราะจะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่อยู่บนพื้นฐานเดียวกันหรือใกล้เคียงกันและสามารถที่จะนำแนวคิดมาเปรียบเทียบกันได้ แต่อย่างไรก็ตามการที่กฎหมายจะสามารถบังคับใช้ได้ต้องมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องจึงเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ

จากการศึกษาในแนวทางดังกล่าวจะทำให้สามารถบอกได้ว่าบทบัญญัติของกฎหมายประกันการว่างงานของประเทศไทยควรจะมีแนวทางเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้สามารถใช้กฎหมายดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงานตลอดจนช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงแนวคิดและบทบัญญัติของกฎหมายประกันการว่างงานของประเทศไทยและประเทศสาธารณรัฐเกาหลีว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร
2. เพื่อทราบถึงปัญหาและจุดบกพร่องในส่วนที่เป็นแนวคิดและบทบัญญัติของกฎหมายประกันการว่างงานของประเทศไทยตลอดจนแนวคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายดังกล่าวว่ามีแนวคิดอย่างไร
3. เพื่อให้สามารถกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมของกฎหมายประกันการว่างงานที่จะนำมาใช้ในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

จะทำการศึกษาพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของประเทศไทย โดยเฉพาะในส่วนของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ ของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว เปรียบเทียบกับกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Act) ของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและกฎหมายอื่นๆ ของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีในส่วนที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับสาขาอื่นอีก ซึ่งได้แก่เศรษฐศาสตร์แรงงาน

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

แนวคิดและบทบัญญัติของกฎหมายประกันการว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของประเทศไทยยังไม่เหมาะสมและเพียงพอในการแก้ไขปัญหาการว่างงานได้อย่างเป็นระบบ เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายที่มุ่งแต่เฉพาะการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้แก่ผู้ว่างงานแต่เพียงอย่างเดียวโดยไม่มีมาตรการในเชิงป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงานอย่างเป็นระบบ ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงแนวคิดและบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานของต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศไทยว่ามีแนวคิดและบทบัญญัติของกฎหมายที่เหมือนหรือต่างกันอย่างไรและสิ่งที่แตกต่างกันนั้นมีข้อดีข้อเสียอย่างไร เพื่อที่จะได้สามารถนำมาบัญญัติหรือปรับปรุงกฎหมายของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การศึกษาถึงแนวคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายก็สามารถที่จะทราบถึงความเป็นไปได้หรือความยากง่ายในการที่จะนำกฎหมายดังกล่าวมาบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยแยกเป็น 2 วิธี คือ

1. การศึกษาวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยศึกษา และวิเคราะห์ถึงแนวคิด,รูปแบบ,หลักการสำคัญ,ความหมายของ การประกันการว่างงาน และประเภทของการว่างงาน จากนั้นก็จะทำการศึกษาวิเคราะห์ กฎหมายประกันการจ้างงาน(Employment Insurance Law) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ตลอดจนศึกษาประโยชน์ทดแทน

กรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ของประเทศไทยและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องของประเทศไทย เพื่อเสนอรูปแบบที่เหมาะสมในการนำกฎหมายประกันการว่างงานมาบังคับใช้ในประเทศไทยต่อไป

2.การวิจัยสนาม (field research) โดยจะทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายประกันการว่างงาน โดยการใช้แบบสอบถามกลุ่มบุคคลสามฝ่าย ซึ่งประกอบด้วย นายจ้าง, ลูกจ้าง, และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ว่ามีแนวคิดอย่างไรต่อกฎหมาย โดยใช้แนวคิดที่ได้จากการศึกษากฎหมายของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีเป็นกรอบ โดยกำหนดระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1) นายจ้าง

(1) ประชากร (population) จะประกอบไปด้วยบริษัทที่เป็นสมาชิกของชมรมบริหารงานบุคคลรังสิต จำนวน 91 บริษัท

(2) กลุ่มตัวอย่าง (sample) จะทำการกำหนดโดยใช้จำนวนร้อยละ 40 ของจำนวนประชากร (population) ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 39 บริษัท จากนั้นก็จะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบ purposive sampling

2) ลูกจ้าง

(1) ประชากร (population) จะประกอบไปด้วยลูกจ้างของสถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไปที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดปทุมธานีจำนวนประมาณ 114,753 คน

(2) กลุ่มตัวอย่าง (sample) จะทำการกำหนดโดยใช้ตารางของ Yamane โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ประมาณ 95% และความคลาดเคลื่อน (E) เป็น 5% ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 400 คน จากนั้นก็จะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบ purposive sampling

3) เจ้าหน้าที่รัฐ

(1) ประชากร (population) จะประกอบไปด้วยข้าราชการในสังกัดของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการนำกฎหมายประกันการว่างงานมาใช้ในประเทศไทย ซึ่งในที่นี้ได้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ปฏิบัติในการเตรียมการนำกฎหมายประกันการว่างงานมาบังคับใช้ในประเทศไทย ในหน่วยงานต่างๆ คือสำนักงานประกันสังคม, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรมการจัดหางาน, การพัฒนาฝีมือแรงงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

(2) กลุ่มตัวอย่าง (sample) จะทำการกำหนดโดยใช้จำนวนร้อยละ 85 ของจำนวนประชากร (population) ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 12 คน จากนั้นก็จะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบ purposive sampling

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.สามารถเข้าใจแนวคิดของกฎหมายประกันการว่างงานได้อย่างถูกต้อง
- 2.สามารถนำเสนอแนวคิด และบทบัญญัติที่เหมาะสมในการนำกฎหมายประกันการว่างงานมาใช้ในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

ปัญหาการว่างงาน

2.1 แนวคิดในการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน

การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานในรูปของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่เห็นอยู่ในปัจจุบันนี้มีวิวัฒนาการจากการดำเนินการของสหภาพแรงงานในแถบยุโรป¹ ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะการปฏิวัติอุตสาหกรรมนั้นเริ่มเกิดขึ้นครั้งแรกในทวีปยุโรปที่ประเทศอังกฤษ และผลจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมดังกล่าวทำให้เกิดชนชั้นผู้ใช้แรงงานขึ้น ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้จะมีการอพยพเคลื่อนย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่เขตอุตสาหกรรมเพื่อหางานทำ ซึ่งการยังชีพของบุคคลเหล่านี้ต้องพึ่งพา ค่าจ้างหรือเงินเดือนเป็นหลัก เมื่อใดที่ประสบปัญหาที่ทำให้ไม่สามารถได้รับค่าจ้างไม่ว่าจะเกิดจากสาเหตุใดก็ตามบุคคลเหล่านี้ก็จะได้รับความเดือดร้อนอย่างมาก จากปัญหาดังกล่าวทำให้ สหภาพแรงงานในประเทศแถบยุโรปได้ตั้งกองทุนว่างงานขึ้นมาเพื่อจ่ายเงินให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ต้องเผชิญกับปัญหาการว่างงาน จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าวิวัฒนาการแรกเริ่มของการประกันการว่างงานนั้นเริ่มต้นจากฝ่ายลูกจ้างโดยสหภาพแรงงานและวัตถุประสงค์ของการประกันการว่างงานมีเพียงอย่างเดียวคือเพื่อให้ลูกจ้างสามารถยังชีพได้ในระหว่างว่างงาน ต่อมาจากการดำเนินการในเรื่องกองทุนประกันการว่างงานดังกล่าวของสหภาพแรงงานก็ได้มีการขยายผลนำไปสู่ความสนใจของนายจ้าง² โดยเริ่มมีนายจ้างจากประเทศอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เข้าร่วมในโครงการผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานด้วย ทั้งนี้เนื่องจากต้องการสนับสนุนให้แรงงานมีความมั่นคง และเป็นการรักษาลูกจ้างที่มีฝีมือของตนไว้³

หลังจากนั้นทางภาครัฐก็ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดตั้งกองทุนประกันการว่างงานโดยออกเป็นกฎหมายในรูปแบบต่างๆ ซึ่งรูปแบบของการประกันการว่างงานก็ได้มีการพัฒนาขึ้นมาเป็นลำดับ ปัจจุบันการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานจัดเป็นมาตรการหนึ่งที่อยู่ภายใต้ระบบความมั่นคงในสังคม⁴ (Social Security System) ซึ่งประเทศต่างๆ ใช้เป็นมาตรการ

¹ คณะทำงานโครงการขยายความคุ้มครองกรณีว่างงาน สำนักงานประกันสังคม, “ความเป็นมาและหลักการของการประกันการว่างงาน”(นนทบุรี : สำนักงานประกันสังคม, 2542), (อัดสำเนา)

² เรื่องเดียวกัน

³ เรื่องเดียวกัน

⁴ เรื่องเดียวกัน

สาธารณณะเพื่อช่วยปกป้องและคุ้มครองประชาชน แต่อย่างไรก็ตามการว่างงานเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับความมั่นคงทางสังคมสาขาอื่นอาจเป็นเพราะลักษณะของการว่างงานซึ่งมีความเสี่ยงสูง การว่างงานไม่ได้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น อุบัติเหตุ การเจ็บป่วยหรือความตาย แต่เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นโดยน้อมมนุษย์⁵ โดยเหตุผลที่ประเทศเหล่านี้มีการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานเนื่องจากลักษณะทางโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปจากการเกษตรแบบดั้งเดิมเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมหรือการเกษตรอุตสาหกรรมและจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านภาคธุรกิจต่างๆ ตามมาไม่ว่าจะเป็นธุรกิจการให้บริการหรือธุรกิจพาณิชย์อื่น ๆ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมขึ้นใหม่คือนายจ้างและลูกจ้าง โดยการยังชีพของบุคคลเหล่านี้จะต้องพึ่งค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับมาจากการทำงานให้นายจ้างเป็นหลัก ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างขึ้นมาทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างซึ่งทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน ด้วยเหตุนี้รัฐจึงจำเป็นต้องเข้ามามีบทบาทในการบรรเทาผลที่เกิดขึ้นโดยการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน ซึ่งถ้าพิจารณาถึงประเทศที่มีระบบการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานเป็นประเทศแรก ๆ นั้นจะพบว่าส่วนใหญ่จะเป็นประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมในเกณฑ์ที่สูงและการให้ความช่วยเหลือส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit) ที่เป็นตัวเงินให้กับผู้ว่างงานเป็นส่วนใหญ่ จึงอาจจะกล่าวโดยสรุปได้ว่าแนวคิดในเรื่องของการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานนั้น ในยุคแรกจะมุ่งเพื่อเป็นสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้ว่างงานเป็นสำคัญโดยเกิดขึ้นในประเทศที่มีลักษณะเป็นรัฐสวัสดิการหรือประเทศที่มีฐานทางเศรษฐกิจดีเป็นส่วนใหญ่

ต่อมาเมื่อสภาวะทางเศรษฐกิจของโลกเริ่มมีความซับซ้อนมากขึ้น ปัญหาการว่างงานบางครั้งไม่ได้มีสาเหตุมาจากนายจ้างหรือลูกจ้างที่เป็นผู้ทำให้เกิด แต่ปัญหาการว่างงานในบางครั้งเป็นผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจหรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีซึ่งส่งผลต่อโครงสร้างทางอุตสาหกรรมทำให้เกิดปัญหาการว่างงานขึ้นในอัตราที่สูงซึ่งประเทศที่นำมาตรรกการประกันการว่างงานมาใช้โดยจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เป็นเงินให้กับผู้ว่างงานเริ่มได้รับผลกระทบในทางลบของการจ่ายประโยชน์ทดแทนดังกล่าว โดยเฉพาะนักเศรษฐศาสตร์มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนว่างงานมีผลมาจากการให้ประโยชน์ทดแทนการว่างงาน ซึ่งลดแรงจูงใจในการหางานหรือรักษางานไว้⁶ กล่าวคือการจ่ายประโยชน์ทดแทนได้ทำลายแรงจูงใจในการหางานทำของลูกจ้างบางกลุ่มและยังก่อให้เกิดภาวะต่อกองทุน ในกรณีนี้

⁵ การคุ้มครองทางสังคมแก่คนว่างงาน, แปลโดย ฉันทนา บุญอาจ ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม (ม.ป.ท.,ม.ป.ป.), หน้า 1 – 2.

⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.

อัตราการว่างงานอยู่ในระดับสูงและที่สำคัญก็คือการจ่ายประโยชน์ทดแทนไม่ได้ทำให้อัตราการว่างงานลดลง ด้วยเหตุนี้จึงได้เกิดการปฏิรูประบบประกันการว่างงาน(Unemployment Insurance System) เข้าสู่ระบบประกันการจ้างงาน (Employment Insurance System) ในบางประเทศ

เมื่อพิจารณาจากสภาพในปัจจุบันจะพบว่าปัญหาการว่างงานเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจ และสังคมที่เกิดขึ้นกับทุกประเทศในโลก โดยมีความรุนแรงที่แตกต่างกันออกไป สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาแนวคิดการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานในลักษณะที่เป็นสวัสดิการสังคมแทบจะไม่เกิดผลดีใด ๆ เลยกับประเทศเหล่านี้ โดยเฉพาะปัญหาการว่างงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตและปัญหาการว่างงานที่เกิดจากความผันผวนทางเศรษฐกิจที่ประเทศเหล่านี้ต้องเผชิญ เนื่องจากการให้ความช่วยเหลือในรูปแบบของประโยชน์ทดแทนดังกล่าวไม่ได้ทำให้ปัญหาการว่างงานลดลง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้แนวคิดของการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานในหลายประเทศเริ่มเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่เป็นมาตรการเชิงรุกที่เน้นการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการว่างงานเป็นหลักมากกว่าระบบประกันการว่างงานที่เน้นมาตรการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุโดยการจ่ายประโยชน์ทดแทน

2.2 รูปแบบการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน

รูปแบบการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานภายใต้ระบบความมั่นคงทางสังคมสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้⁷

1. การให้ความช่วยเหลือในรูปแบบของการสงเคราะห์ (Unemployment Assistance)

เป็นการให้ความช่วยเหลือเฉพาะผู้ว่างงานที่เดือนร้อน โดยการพิจารณาดัดสินใจใช้วิธีการตรวจสอบรายได้ของผู้ว่างงานที่มาขอรับความช่วยเหลือ (means-tested) และในแต่ละประเทศจะดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมายที่แต่ละประเทศเป็นผู้กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าผู้ว่างงานดังกล่าวเป็นผู้ที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลืออย่างแท้จริง โดยการให้ความช่วยเหลือในลักษณะนี้จะเป็นการช่วยเหลือแบบให้เปล่าซึ่งดำเนินการโดยภาครัฐไม่มีการเรียกเก็บเงินสมทบจากประชาชน โดยค่าใช้จ่ายจะนำมาจากรายได้ของรัฐเพียงแหล่งเดียวเท่านั้น

⁷ คณะทำงานโครงการขยายความคุ้มครองกรณีว่างงาน สำนักงานประกันสังคม, “ความเป็นมาและหลักการของการประกันการว่างงาน”, (อัครา) (อัครา)

2. การให้ความช่วยเหลือในรูปแบบของการประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance)

เป็นการให้ความช่วยเหลือภายใต้ระบบของการประกันซึ่งจะให้ความช่วยเหลือเฉพาะกลุ่มสมาชิกที่อยู่ในโครงการซึ่งได้ร่วมจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนที่จะนำไปใช้ในการบริหารจัดการ และจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานกลับคืนให้แก่สมาชิก โดยปกติแล้วผู้มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันการว่างงานนี้จะได้แก่ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ในบางประเทศจะมีรัฐร่วมจ่ายเงินสมทบด้วย ทั้งนี้ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากการประกันการว่างงานนี้ไม่ต้องผ่านขั้นตอนการตรวจสอบรายได้เพื่อดูความจำเป็นที่ต้องได้รับการช่วยเหลือดังเช่นการให้ความช่วยเหลือในกรณีแรก แต่การช่วยเหลือนี้จะขึ้นอยู่กับประวัติการจ่ายเงินสมทบของแต่ละบุคคล รวมไปถึงการกำหนดเงื่อนไข และคุณสมบัติที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติตาม

นอกจากนี้รูปแบบของการประกันการว่างงานที่ใช้อยู่ในประเทศต่าง ๆ ในปัจจุบันสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การประกันการว่างงานโดยบังคับ (Compulsory Unemployment Insurance)

การประกันในลักษณะนี้จะมีการกำหนดกลุ่มประเภทของลูกจ้างที่ต้องเข้ามาอยู่ในโครงการ โดยทั่วไปลูกจ้างที่อยู่ภายใต้โครงการนี้ส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมและลูกจ้างภาคธุรกิจเอกชน แต่ก็ยังมีบางประเทศที่กำหนดการให้ความคุ้มครองรวมถึงลูกจ้างที่ทำงานชั่วคราวหรือลูกจ้างที่ทำงานตามฤดูกาลเช่นเดียวกันในบางประเทศอาจกำหนดให้ลูกจ้างเฉพาะบางสาขาหรืออาชีพเข้าร่วมด้วย เช่น ลูกจ้างในธุรกิจก่อสร้าง คนงานในอุตสาหกรรม รถไฟ หรือลูกจ้างที่ทำงานในเรือ เป็นต้น ซึ่งการดำเนินงานประกันการว่างงานโดยบังคับนี้มักจะเป็นโครงการบังคับโดยภาครัฐที่มีการตราเป็นกฎหมายขึ้นใช้บังคับในระดับชาติ

2. การประกันการว่างงานโดยสมัครใจ (Voluntary Unemployment Insurance)

การประกันในลักษณะนี้จะเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้าร่วมโครงการได้โดยสมัครใจ และเนื่องจากประเทศในกลุ่มยุโรป ส่วนใหญ่มักจะดำเนินการจัดตั้งกองทุนว่างงานขึ้นมาภายใต้ข้อตกลงเฉพาะกลุ่มของลูกจ้างซึ่งดำเนินการโดยองค์กรแรงงาน ดังนั้นในปัจจุบันระบบนี้จะจำกัดอยู่เฉพาะในประเทศอุตสาหกรรมที่มีสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนว่างงานขึ้นมาเพื่อช่วยเหลือสมาชิกของตนเอง ทั้งนี้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานทุกคนต้องเข้าร่วม

โครงการนี้โดยบังคับอยู่แล้ว แต่จะมีการเปิดให้ลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วมกองทุนได้โดยความสมัครใจ

2.3 หลักการสำคัญของการประกันการว่างงาน

กองความมั่นคงแห่งสังคม กรมประชาสงเคราะห์ (2518) ได้กำหนดหลักการของการประกันการว่างงานไว้ ดังนี้⁸

1.บุคคลที่จะได้รับความคุ้มครองจากการประกันการว่างงานต้องเป็นผู้ที่มีงานทำหรือเป็นผู้ทำงาน และมีรายได้ประจำอยู่แล้ว จะเป็นลูกจ้างคนงาน ช่างฝีมือ คนขายของ เสมียน พนักงาน หรือตำแหน่งอื่นใดก็ได้ แต่จะไม่รวมถึงผู้ฝึกงาน ผู้ที่กำลังทำงาน หรือผู้ที่ไม่ทำงานด้วยสาเหตุใดก็ตาม เพราะบุคคลประเภทดังกล่าวนี้จะได้รับความช่วยเหลือในการแนะแนวอาชีพ การฝึกอาชีพ และการจัดหางาน ได้จากบริการด้านแรงงานอันเป็นหน่วยงานอีกส่วนหนึ่งที่ได้จัดดำเนินงานอยู่แล้ว

2.ความคุ้มครองที่จะจัดให้แก่ผู้ว่างงานซึ่งได้เข้ามาเป็นสมาชิกในโครงการประกันสังคมแล้วมี 2 ประการคือ

2.1) ความคุ้มครองเกี่ยวกับเงินรายได้ ทางสำนักงานประกันสังคมจะให้ความช่วยเหลือ โดยวิธีจ่ายเงินชดเชยค่าจ้างให้ตามความเหมาะสม และเพียงพอแก่การดำรงชีวิต ในขณะที่ว่างงานอยู่ระยะหนึ่ง แต่จะไม่เกินกำหนด 6 เดือน อันเป็นระยะเวลานานพอที่ผู้ว่างงานจะหางานทำได้ใหม่

2.2)ความคุ้มครองในด้านการจัดหางานให้ทำใหม่ตามความสามารถของแต่ละบุคคล ทางประกันสังคมจะต้องจัดตั้ง สำนักงานจัดหางานที่มีประสิทธิภาพขึ้นดำเนินการ เพื่อให้สามารถสำรองตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่จะจัดบริการให้แก่ผู้ว่างงานได้อย่างดีที่สุด นอกจากนี้ สำนักงานประกันสังคมยังจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ว่างงานในบางกรณี เพื่อให้ผู้ว่างงานสามารถเข้าทำงานในตำแหน่งที่ได้รับจากนายจ้าง ด้วยความเหมาะสมอีกด้วย

⁸ สำนักงานประกันสังคม และคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภาผู้แทนราษฎร , “เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องการประกันสังคมกรณีว่างงานในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤศจิกายน 2542 ” (นนทบุรี : สำนักงานประกันสังคม, 2542), (อัดสำเนา)

3. เงื่อนไขที่จะได้รับความคุ้มครองตามข้อ 1. และข้อ 2. นั้น ผู้เข้าโครงการประกันสังคมจะต้องว่างงาน โดยมีได้เจตนาหรือเป็นผู้ก่อเหตุขึ้น เพราะการประกันการว่างงานมีความมุ่งหมายที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ประกันตนที่ต้องว่างงานอันเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจที่บีบบังคับให้นายจ้างต้องยุบเลิกตำแหน่งงานหรือเลิกกิจการเป็นประการสำคัญ ส่วนสาเหตุอื่นที่กระทำให้งานอื่นมิใช่ความผิดของผู้ประกันตนนั้นก็ได้รับพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ไป เช่น การถูกกลั่นแกล้งจากนายจ้างให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ผู้ว่างงานจะต้องเป็นผู้สามารถเข้าทำงานตามที่ประกันสังคมจัดการให้ด้วยความเหมาะสมทันที โดยผู้ว่างงานต้องไม่เลือกงานเลือกนายจ้าง ทั้งนี้เพราะการว่างงานแต่ละคราวสำนักงานประกันสังคมจะต้องจดทะเบียนผู้ว่างงานไว้โดยละเอียดว่ามีความถนัดชัดเจนในการทำงานประเภทใดบ้าง เคยได้รับรายได้อยู่เท่าใดและมีถิ่นที่อยู่ ณ แห่งหนตำบลใด เพื่อจะได้จัดหางานให้ได้ตามความสามารถได้รับค่าจ้างใกล้เคียงกับจำนวนที่เคยได้รับอยู่และมีที่ทำงานไม่ห่างไกลจากถิ่นที่อยู่ การจัดหางานให้แต่ละบุคคลทำตามวิธีดังกล่าวไม่เป็นที่กระทำได้ง่ายนัก ถ้าจะให้โอกาสแก่ผู้ประกันตนได้เลือกงาน หรือเลือกนายจ้างได้อีกด้วยแล้วก็จะกลายเป็นปัญหายุ่งยากและเป็นภาระแก่การเงินของกองทุนที่จะต้องจ่ายชดเชยค่าจ้างให้แก่ผู้ว่างงานอีกมาก จึงจำเป็นต้องกำหนดเงื่อนไขไว้อย่างเข้มงวด

4. การประกันการว่างงานเป็นงานแขนงหนึ่งของระบบประกันสังคม ซึ่งในบางประเทศจะรวมงานแขนงนี้เข้าไว้ในระบบทั่วไป โดยออกกฎหมายรวมไว้กับการประกันประเภทอื่น แต่ในบางประเทศได้แยกการประกันการว่างงานออกเป็นเอกเทศไม่รวมกับการประกันประเภทอื่น

5. หน่วยงานหรือองค์กรบริหารงานประกันการว่างงานอาจดำเนินการได้โดยหน่วยงานของรัฐทั้งหมด หรือดำเนินการในรูปขององค์กรรัฐที่มีการบริหารงานเป็นของตนเอง ซึ่งโดยปกติจะมีผู้แทนจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลร่วมบริหารจัดการ ซึ่งโดยทั่วไปมักจะจัดเก็บในอัตราที่เท่ากันระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้าง ทั้งนี้ วิธีการคำนวณเงินสมทบที่นายจ้าง ลูกจ้างต้องจ่ายส่วนใหญ่จะกำหนดเป็นเปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างที่จะต้องจ่ายเข้าโครงการ แต่ในบางประเทศนายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบการจ่ายเงินสมทบแต่เพียงผู้เดียว อย่างไรก็ตามรัฐบาลก็จะมีหน้าที่ในการให้เงินอุดหนุนแก่โครงการประกันการว่างงานทั้งที่อยู่ในรูปของการประกันโดยบังคับและการประกันโดยสมัครใจ

2.4 ความหมายของการประกันการว่างงาน และผู้ว่างงาน

ในเรื่องของความหมายของ การประกันการว่างงานได้มีการให้ความหมายไว้ดังนี้

สมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (International Social Security Association) หรือ ISSA ได้ให้ความหมายของการประกันสังคมกรณีว่างงานว่า

“เป็นการประกันสังคมประเภทหนึ่งที่ยอมรับความเสี่ยงในการว่างงานโดยไม่สมัครใจ ประโยชน์ทดแทนจะจ่ายในห้วงเวลาอันจำกัด ช่วงระยะเวลาที่ขอรับสิทธิ ผู้ว่างงานต้องแสดงเจตจำนงที่จะทำงาน และมีความสามารถพร้อมที่จะทำงานได้ ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจะเป็นไปตามสิทธิของแต่ละคน โดยพิจารณาจากเงินที่เคยหาได้ก่อนว่างงาน และมีการจัดตั้งกองทุนโดยการจ่ายเงินสมทบขึ้นเพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานโดยไม่สมัครใจ โดยมีแนวคิดเพื่อคุ้มครองกลุ่มคนที่อยู่ภายใต้แผนงาน เพื่อลดอัตราการสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการว่างงาน⁹”

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) หรือ ILO ก็ได้ให้ความหมายของการประกันการว่างงานไว้ว่า

“เป็นระบบการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ทำงานที่ว่างงาน โดยมีได้สมัครใจเป็นผลทำให้สูญเสียรายได้ ทั้งนี้ ผู้ที่จะได้รับความช่วยเหลือจะได้รับเงินช่วยเหลือภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับความช่วยเหลือยังคงว่างงานจริง และมีความพร้อมที่จะทำงาน¹⁰”

นอกจากนี้ในเรื่องของความหมายของคำว่า “ผู้ว่างงาน” หรือ “ผู้ไม่มีงานทำก็ได้มีผู้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

“บุคคลที่อายุ 13 ปีขึ้นไป ซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจไม่ได้ทำงานใด ๆ ไม่มีธุรกิจหรือไร่นาของตนเอง แต่พร้อมที่จะทำงานโดยได้หางานทำ หรือไม่ได้หางานทำด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม เช่น เจ็บป่วย เป็นต้น”¹¹ หรือ

⁹ คณะทำงานโครงการขยายความคุ้มครองกรณีว่างงาน สำนักงานประกันสังคม, “ข้อมูลด้านการแรงงาน และสวัสดิการสังคม เรื่องการประกันสังคมกรณีว่างงาน สำหรับใช้ประกอบการประชุมคณะกรรมการแรงงานวุฒิสภา วันพฤหัสบดีที่ 7 กันยายน 2543 ” (นนทบุรี : สำนักงานประกันสังคม, 2543), (เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่)

¹⁰ เรื่องเดียวกัน

¹¹ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ผลกระทบต่อภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่มีต่อ ภาวะการทำงาน การว่างงาน และการเคลื่อนย้ายแรงงาน (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2541), หน้า 2 – 3.

“ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานและไม่ได้ทำงานโดยเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติพร้อมกันมีความสามารถในการทำงานแต่ไม่สามารถทำงานได้ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้มีความต้องการเช่นนั้นเลย”¹²

นอกจากนี้ถ้าพิจารณาถึงความหมายของ ผู้ว่างงาน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง

“การที่ผู้ประกันต้องหยุดงาน เนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง”¹³

จากความหมายของการประกันการว่างงานและผู้ว่างงานที่ได้กล่าวมาแล้วจะพบว่า

1.การประกันการว่างงานส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นในเรื่องของการจ่ายประโยชน์ทดแทนเพื่อยังชีพแก่ผู้ว่างงานเป็นหลัก

2.แนวคิดหลักในความหมายของคำว่า ผู้ว่างงาน หรือผู้ไม่มีงานทำ ก็คือต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะทำงาน และมีความสามารถที่จะทำงานตลอดจนมีความต้องการที่จะทำงาน ส่วนบุคคลที่มีความพร้อมที่จะทำงานแต่ไม่ได้ทำงานโดยที่ตนเองก็มีความประสงค์เช่นนั้น ถือไม่ได้ว่าบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ว่างงาน

2.5 ประเภทของการว่างงาน

ถ้าพิจารณาจากแนวคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์ การว่างงานสามารถจำแนกออกได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้¹⁴

¹² อารักษ์ พรหมณี, "การประกันสังคมกรณีว่างงาน," จดหมายข่าวประกันสังคม ปีที่ 5 เล่มที่ 6 (มิถุนายน 2541) : 4.

¹³ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 107 ตอนที่ 161 (วันที่ 1 กันยายน 2533), มาตรา 5.

¹⁴ ชาล จุลมนต์, "เงินเพื่อ และการว่างงาน," เอกสารการสอนชุดวิชาหลักเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 1 (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542), หน้า. 227 – 228.

1. การว่างงานเนื่องจากวัฏจักรเศรษฐกิจ(Cyclical Unemployment)

การว่างงานประเภทนี้เกิดขึ้นเนื่องจากอุปสงค์รวมมีไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดงานจำนวนมากพอที่จ้างแรงงานทั้งหมด กล่าวคือ ณ ค่าจ้างที่เป็นอยู่ในขณะนั้น จำนวนผู้ว่างงานจะมีมากกว่าจำนวนตำแหน่งงานที่ว่าง การว่างงานประเภทนี้จะเกิดขึ้นในระยะเศรษฐกิจตกต่ำ (depression) ในระยะที่เศรษฐกิจตกต่ำนั้นอำนาจซื้อของประชาชนมีน้อยสินค้าที่ผลิตได้ขายไม่ออก บรรดาผู้ผลิตจะลดการผลิตลงพร้อมกับตัดทอนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมทั้งเลิกจ้างแรงงานบางส่วนทำให้แรงงานบางส่วนต้องว่างงานบางครั้งเราเรียกว่าการว่างงานประเภทนี้ว่าการว่างงานเพราะอุปสงค์รวมมีไม่เพียงพอ (deficient demand unemployment)

2. การว่างงานชั่วคราว (Frictional Unemployment)

การว่างงานประเภทนี้เกิดขึ้นเนื่องจากการที่คนงานไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานเพียงพอ ทั้ง ๆ ที่มีตำแหน่งงานว่างในตลาดแรงงาน แต่คนงานซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความต้องการทำงานกลับหางานทำไม่ได้ ณ ค่าจ้างที่เป็นอยู่ การที่คนงานไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานเพียงพอ ทำให้คนงานไม่รู้ว่าจะมีงานให้ทำ แต่ไม่สามารถโยกย้ายไปได้เพราะขาดค่าใช้จ่ายในการโยกย้าย หรืออยู่ระหว่างการเจ็บป่วย หรืออาจอยู่ระหว่างการโยกย้ายไปทำงานในแหล่งใหม่ หรืออาจต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรกว่าที่จะบรรจุในตำแหน่งใหม่ได้ สาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดการว่างงานชั่วคราวได้

3. การว่างงานตามฤดูกาล (Seasonal Unemployment)

การว่างงานประเภทนี้เกิดขึ้นเนื่องจากการผลิตสินค้าบางชนิดต้องทำการผลิตเป็นฤดูกาล ทั้งนี้เนื่องจากการผลิตสินค้าดังกล่าวถูกกำหนดโดยอิทธิพลของสภาพภูมิอากาศ เช่น การผลิตทางการเกษตร การก่อสร้าง เป็นต้น ในช่วงระยะเวลาที่สภาพดินฟ้าอากาศอำนวย การผลิตก็จะดำเนินไปด้วยดี แต่ในระยะที่สิ้นสุดฤดูการผลิต เช่น เมื่อสิ้นฤดูการทำการ การผลิตทางการเกษตรก็จะน้อยลง หรือเมื่ออยู่ในช่วงฤดูฝน การก่อสร้างก็อาจมีน้อยลง ดังนั้น จึงทำให้การจ้างงานลดน้อยลงด้วย และจำนวนคนว่างงานก็จะเพิ่มมากขึ้น

4. การว่างงานเนื่องจากโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ (Structural Unemployment)

การว่างงานประเภทนี้ เกิดขึ้นจากหลาย ๆ ปัจจัย เช่น การเปลี่ยนแปลงในรสนิยมของผู้บริโภค การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการผลิตและการเพิ่มขึ้นของประชากร เป็นต้น

กล่าวคือเมื่อรสนิยมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงจากสินค้าที่เคยใช้อยู่เดิมไปยังสินค้าชนิดใหม่ ทำให้การผลิตสินค้าชนิดเดิม และการจ้างงานต้องลดลง คนงานที่เคยทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเหล่านั้นต้องกลายเป็นคนว่างงาน แม้ว่าอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าชนิดใหม่จะขยายตัวแต่คนงานเหล่านั้นอาจไม่มีความสามารถที่จะทำงานในอุตสาหกรรมใหม่ได้ เพราะขาดความรู้และความชำนาญในด้านการผลิตจึงต้องกลายเป็นคนว่างงานในที่สุด การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการผลิตทำให้การผลิตสินค้าต้องใช้คนงานที่มีความชำนาญหรือมีฝีมือในการผลิต คนงานที่คุ้นเคยกับการผลิตที่ใช้เทคนิคการผลิตสมัยเก่าอาจไม่มีความสามารถที่จะทำการผลิตที่ใช้เทคนิคสมัยใหม่ได้ก็จะต้องถูกปลดออกจากรางานจนกลายเป็นคนว่างงาน การเพิ่มขึ้นของ ประชากรก็มีผลกระทบต่ออัตราการว่างงานได้เช่นเดียวกัน กล่าวคือถ้าอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงกว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของการจ้างงานอัตราการว่างงานก็จะเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้การว่างงานประเภทนี้อาจจะเกิดขึ้นจากการกีดกันทางด้านเพศ ผิว เชื้อชาติ ทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานจากท้องถิ่นหนึ่งไปสู่อีกท้องถิ่นหนึ่ง หรือจากอาชีพหนึ่งไปสู่อีกอาชีพหนึ่งทำไม่ได้ จึงทำให้ในบางท้องถิ่นหรือบางอาชีพขาดแคลนแรงงาน แต่ในบางท้องถิ่นหรือบางอาชีพมีการว่างงานเกิดขึ้น

5. การว่างงานโดยแอบแฝง (Disguised Unemployment)

การว่างงานประเภทนี้ส่วนมากเกิดขึ้นในประเทศที่มีประชากรหนาแน่น หรือในระบบของการผลิตทางการเกษตรซึ่งมีคนงานมากเกินความจำเป็น การว่างงานประเภทนี้โดยปกติจะไม่แสดงออกให้เห็นว่ามีการว่างงาน แต่จะดูเหมือนว่าทุกคนมีงานทำคือทุกคนต่างช่วยกันทำงาน แต่ถ้ามีการโยกย้ายคนงานออกจำนวนหนึ่งแล้วผลผลิตรวมที่ได้ยังคงเท่าเดิม แสดงว่าคนงานที่โยกย้ายออกมามีได้ช่วยเพิ่มผลผลิตแต่อย่างไรเลย หรือมีผลผลิตทางกายภาพหน่วยสุดท้าย (Marginal Productivity) เท่ากับศูนย์ เท่ากับว่ามีการว่างงานประเภทแอบแฝงเกิดขึ้น

การจำแนกประเภทของการว่างงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เนื่องจากจะทำให้สามารถเข้าใจถึงปัญหาการว่างงานในแต่ละประเภทว่ามีสาเหตุมาจากอะไรและสามารถที่จะไปกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาหรือให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานแต่ละประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ปัญหาการว่างงานในประเทศไทย

จากรายงานการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรปี พ.ศ. 2541 – 2543 ของสำนักงานสถิติและสังคมแห่งชาติจะพบว่าประเทศไทยมีผู้ว่างงานในอัตราดังนี้¹⁵

ปี พ.ศ.	2540	2541	2542	2543 ¹⁶
จำนวนคน	495,000	1,423,000	1,375,000	1,199,000

จากจำนวนผู้ว่างงานดังกล่าวจะพบว่าผู้มีผู้ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาการว่างงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการว่างงานที่สำคัญก็ได้แก่ผลกระทบจากปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 ซึ่งส่งผลกระทบถึงปัจจุบัน และจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นหลังจากปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจจะพบว่านายจ้างผู้ประกอบการส่วนใหญ่มักจะเลือกวิธีการลดค่าใช้จ่ายของสถานประกอบการของตนโดยการเลิกจ้างพนักงานซึ่งวิธีการดังกล่าวดูเหมือนว่าจะเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดและสามารถที่จะทำได้ถ้ามีการจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย นอกจากนี้ถ้าพิจารณาจากกฎหมายของประเทศไทยแล้วจะพบว่ากฎหมายของประเทศไทยก็ไม่ได้มีทางเลือกอื่นหรือวิธีการอื่นในการที่จะเข้าไปช่วยเหลือให้นายจ้างที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจสามารถดำเนินการลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อที่จะรักษาสภาพการจ้างงานของลูกจ้างเอาไว้โดยไม่ต้องใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้าง นอกจากนี้จากมาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงานของรัฐบาลที่ได้ออกมาในช่วงระยะเวลาดังกล่าวโดยเฉพาะมาตรการในเรื่องของการจ้างงานก็ไม่ได้เป็นไปในลักษณะของมาตรการที่ส่งเสริมการจ้างงานอย่างถาวรแต่อย่างใด ซึ่งในที่สุดแล้วบุคคลเหล่านี้ก็จะกลับมาเป็นผู้ว่างงานอีก นอกจากนี้ปัญหาการว่างงานดังกล่าวยังส่งผลกระทบทางสังคมตามมาอีกมากมายทั้งทางตรงและทางอ้อม

ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมเพื่อที่จะนำไปสู่การป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงานมากกว่าที่จะมุ่งศึกษามาตรการในเรื่องของการบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ว่างงานซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าแต่เพียงอย่างเดียว

¹⁵ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,สถิติแรงงาน 2542(กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2543), หน้า 9.

¹⁶ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,สถิติแรงงาน 2542(กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, 2544), หน้า 9

บทที่ 3

กฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

3.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีหรือที่คนส่วนใหญ่เรียกว่าประเทศเกาหลีมีพื้นที่ประมาณ 222,154 ตารางกิโลเมตร¹ ตั้งอยู่บนคาบสมุทรเกาหลีซึ่งมีความยาวตั้งแต่เหนือจรดใต้ 1,100 กิโลเมตร คาบสมุทรเกาหลีทอดตัวยาวอยู่ทางฝั่งตะวันออกเฉียงเหนือของทวีปเอเชีย น่านน้ำประเทศเกาหลีบรรจบกับด้านตะวันตกสุดของมหาสมุทรแปซิฟิก ทิศเหนือของคาบสมุทรเกาหลีติดกับจีนและรัสเซีย ทิศตะวันออกจรดทะเลตะวันออก ถัดออกไปเป็นญี่ปุ่น นอกจากนี้แผ่นดินใหญ่บนคาบสมุทรแล้ว ประเทศเกาหลียังประกอบด้วยเกาะประมาณ 3,000 เกาะ² ปัจจุบันประเทศเกาหลีมีประชากรประมาณ 46 ล้านคน³ สำหรับระบอบการปกครองของประเทศเกาหลีปกครองในระบอบประธานาธิบดี โดยประธานาธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดทางสายงานบริหารทำหน้าที่เป็นประมุขของรัฐและเป็นตัวแทนของประเทศในกิจการด้านต่างประเทศ ประธานาธิบดีได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน จากการที่ประธานาธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดทางสายงานบริหารจึงมีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายซึ่งอนุมัติผ่านสภานิติบัญญัติ ในขณะที่เดียวกันก็มีหน้าที่ออกคำสั่งและประกาศใช้กฎหมาย ประเทศเกาหลีได้ดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างจริงจังตั้งแต่ปี ค.ศ.1962 โดยใช้เวลาประมาณสี่ทศวรรษก็ประสบผลสำเร็จอย่างสูง ยังผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติของประเทศเกาหลีตั้งแต่ปี ค.ศ.1962 ถึงปี ค.ศ.1997 เพิ่มขึ้นจาก 2,300 ล้านดอลลาร์สหรัฐเป็น 474,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ⁴ แต่ต่อมาในปี ค.ศ.1997 ประเทศเกาหลีจะต้องประสบกับวิกฤตทางเศรษฐกิจจนต้องเข้ารับความช่วยเหลือจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund) หรือ IMF จนทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติลดลงอย่างมาก

¹ สำนักงานสารนิเทศภาคพื้นทะเล โซล สาธารณรัฐเกาหลี, ผู้รวบรวม, ความจริงเกี่ยวกับเกาหลี (โซล : Korea Information Service National Information Agency, 1999) ,หน้า 10.

² เรื่องเดียวกัน

³ Korea labor Institute, The profile of Korean Human Assests : Labor Statistics 1999 (Seoul : Korea labor Institute, 1999) , p.6.

⁴ สำนักงานสารนิเทศภาคพื้นทะเล โซล สาธารณรัฐเกาหลี, ผู้รวบรวม, ความจริงเกี่ยวกับเกาหลี, หน้า 79.

จนเหลือ 317,000 ล้านเหรียญสหรัฐในปี ค.ศ.1998⁵ ก็ตาม แต่จากการมุ่งเน้นที่จะให้ประเทศเกาหลีมีลักษณะที่เป็นประเทศอุตสาหกรรมในทุกๆ ด้านโดยมีการวางแผนอย่างชัดเจนตั้งแต่การใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจ 5 ปี แผนที่ 1 (1962-1966) ส่งผลให้ปัจจุบันประเทศเกาหลีกลายเป็นประเทศที่มีลักษณะเป็นประเทศอุตสาหกรรมอย่างเต็มตัว

3.2 ความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษากฎหมายประกันการจ้างงาน(Employment Insurance Law) ของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

เนื่องจากกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีเป็นกฎหมายที่เพิ่งเกิดขึ้นในช่วงปลายของศตวรรษที่ 20 และรูปแบบของกฎหมายที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมในทุกๆ ด้าน ในช่วงแรกของการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศเกาหลีนั้น มีอุตสาหกรรมเบาที่ใช้แรงงานมาก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นตัวนำต่อมาอุตสาหกรรมหนัก และอุตสาหกรรมเคมีก็เข้ามาแทนที่ ตัวอย่างเช่น การเป็นผู้ผลิตเหล็กกล้าใหญ่เป็นอันดับ 6 ของโลกในปี ค.ศ.1990⁶ การเป็นผู้ผลิตรถยนต์ที่ใหญ่ที่สุดอันดับ 5 ของโลก โดยมีปริมาณการผลิตรถยนต์ 2,810,000 คันต่อปี⁷ (นับถึงปี ค.ศ.1997) นอกจากนี้การมุ่งพัฒนาประเทศเพื่อให้เป็นอุตสาหกรรมในทุก ๆ ด้านส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเกษตรกรรมโดยจำนวนผู้ทำเกษตรกรรมลดลงเรื่อย ๆ จำนวนผู้อยู่อาศัยในเขตชนบทลดลงจากร้อยละ 57 ของจำนวนประชากรทั้งหมดในปี ค.ศ.1962 เหลือร้อยละ 9.7 ในปี ค.ศ.1997⁸ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อโครงสร้างการจ้างงานของประเทศ โดยในปี ค.ศ.1960 คนที่ทำงานในภาคเกษตรกรรมป่าไม้และประมงเป็นจำนวนร้อยละ 63 ของกำลังแรงงานทั้งหมด และจำนวนดังกล่าวลดเหลือเพียงร้อยละ 12.2 ในปี ค.ศ.1996⁹ จะเห็นได้ว่าปัจจุบันประเทศเกาหลีได้พัฒนาเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมอย่างเต็มรูปแบบทำให้การจ้างงานส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคอุตสาหกรรม บนความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศต้องยังชีพ

⁵ เรื่องเดียวกัน

⁶ เรื่องเดียวกัน, หน้า 82.

⁷ เรื่องเดียวกัน

⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 84.

⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 104.

ด้วยเงินเดือนที่นายจ้างจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าผลจากการพัฒนาประเทศสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมในทุก ๆ ด้านของประเทศเกาหลี ส่งผลต่อโครงสร้างการใช้แรงงานของประเทศเป็นอย่างมาก และจากกระบวนการในการพัฒนาดังกล่าวทำให้ในบางครั้ง แรงงานของประเทศจำนวนมากต้องประสบกับปัญหาการว่างงาน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ด้วยเหตุนี้ประเทศเกาหลีจึงต้องกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่จำเป็นและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น กับปัญหาการว่างงาน นอกจากนี้กฎหมายของประเทศเกาหลียังเป็นกฎหมายที่สะท้อนถึงแนวคิดที่ใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงาน มากกว่าที่จะมุ่งแต่ประโยชน์ทดแทนแต่เพียงอย่างเดียว

สำหรับประเทศไทย จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 7 โดยเฉพาะในช่วงแผนฉบับที่ 6 เป็นยุคที่เศรษฐกิจไทยมีความรุ่งเรืองเป็นอย่างมาก เนื่องจากการลงทุนจากต่างประเทศ, การส่งออกตลอดจนรายได้จากการท่องเที่ยว ราคาสังหาริมทรัพย์ที่สูงขึ้นอย่างมาก และได้เกิดแนวคิดที่จะให้ประเทศไทยเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่¹⁰ (Newly Industrialization Countries) จนกลายเป็นแนวทางหลักที่นำมาพัฒนาประเทศในขณะนั้น จากเหตุผลดังกล่าวได้ทำให้ ประเทศไทยมีโครงสร้างการผลิตเป็นอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น โดยปัจจุบันภาคอุตสาหกรรมเป็นแหล่งที่มาของรายได้ที่สำคัญของประเทศ ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทย มีภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคเศรษฐกิจที่สำคัญ¹¹ และผลจากการพัฒนาอุตสาหกรรมในช่วงเวลา 40 ปี ที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการอพยพย้ายถิ่นของประชากรจากชนบทเข้าสู่เขตเมือง, สภาวะการมีแรงงานไร้ฝีมือส่วนเกินจำนวนมากในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีต่ำและสภาวะขาดแคลนแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานตามมา ซึ่งแม้ว่าประเทศไทยไม่ได้มีลักษณะเป็นประเทศอุตสาหกรรมในทุก ๆ ด้านเหมือนประเทศเกาหลี แต่จากกระบวนการในการพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมของประเทศไทย ทำให้ประเทศไทยต้องประสบกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ในแบบเดียวกัน หรือที่คล้ายคลึงกับที่ประเทศเกาหลีประสบในช่วงของกระบวนการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม

¹⁰ วิวัฒน์ชัย อัครถาวร, “ภาพรวมเศรษฐกิจไทยในระยะดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ”, เอกสารการสนทนาวิชาการเศรษฐกิจไทย (ฉบับปรับปรุง), พิมพ์ครั้งที่ 1 (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2542), หน้า 357.

¹¹ จรินทร์ เกศวานิช, “เศรษฐกิจไทยในภาคอุตสาหกรรม”, เอกสารการสนทนาวิชาการเศรษฐกิจไทย (ฉบับปรับปรุง), พิมพ์ครั้งที่ 1 (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2542), หน้า 93.

นอกจากนี้ถ้าพิจารณาถึงประเทศอื่นๆที่มีกฎหมายให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน ไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา, แคนาดา, ญี่ปุ่น ตลอดจนประเทศต่าง ๆ ในทวีปยุโรปจะพบว่าประเทศเหล่านี้มีขนาดของเศรษฐกิจที่ใหญ่กว่าประเทศไทยมากและส่วนใหญ่การเกิดของกฎหมายดังกล่าวในประเทศเหล่านี้เกิดขึ้นในยุคที่สภาพเศรษฐกิจยังไม่ได้มีลักษณะเป็นโลกาภิวัตน์อย่างเช่นในปัจจุบัน ดังนั้นแนวคิดหลักในกฎหมายของประเทศเหล่านี้จึงมุ่งไปที่การให้สวัสดิการแก่ผู้ว่างงาน ซึ่งต่อมาในบางประเทศก็ได้มีการปรับปรุงหรือปฏิรูปกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน โดยไม่ได้มุ่งเน้นประโยชน์ทดแทนการว่างงานแต่เพียงอย่างเดียว ตัวอย่างเช่นการที่ประเทศญี่ปุ่นเปลี่ยนแปลงจากระบบประกันการว่างงานมาเป็นระบบประกันการจ้างงานในปี ค.ศ.1975¹² ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวคิดที่เปลี่ยนแปลงไปและจุดอ่อนของการมุ่งประโยชน์ทดแทนเป็นเงินแก่ผู้ว่างงานแต่เพียงอย่างเดียว จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ก็เป็นที่แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญที่จะต้องศึกษากฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามากำหนดแนวคิดและบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3.3 ความเป็นมาของกฎหมาย

ประเทศเกาหลีได้เริ่มมีแนวคิดถึงความจำเป็นในการนำกฎหมายประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance Law) มาใช้ในช่วงต้นทศวรรษที่ 1970¹³ เนื่องจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้น แต่อย่างไรก็ดีจากความไม่พร้อมของสภาพเศรษฐกิจจึงทำให้ ยังไม่มีการนำกฎหมายดังกล่าวมาใช้ ต่อมาในช่วง ค.ศ.1980 รัฐบาลก็ได้มีการพิจารณาที่จะนำเอากฎหมายดังกล่าวมาใช้อีกครั้งหนึ่ง แต่สำหรับในครั้งนี้นี้ประเด็นการคัดค้านที่สำคัญก็คือ การประกันการว่างงานอาจเป็นสิ่งที่จะทำให้ความพยายามในการหางานทำของผู้ว่างงานและจะส่งผลให้เกิดอัตราการว่างงานที่สูง¹⁴ จากเหตุผลในการคัดค้านดังกล่าวทำให้รัฐบาลมีแนวคิดว่าไม่ควรมุ่งเน้นการแก้ปัญหาการว่างงานด้วยการให้ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน แต่ควรใช้

¹² สำนักงานประกันสังคม, รายงานการศึกษาดูงาน เรื่องนโยบายการจ้างงาน และกองทุนประกันการว่างงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น ระหว่างวันที่ 1-5 กุมภาพันธ์ 2542, (“ม.ป.ท”, “ม.ป.ป.”), หน้า 38.

¹³ Yoo Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, (Seoul : Korea Labor Institute, 1999), p.1.

¹⁴ Ibid.,p.2.

มาตรการในเชิงป้องกันและสนับสนุนการจ้างงานตลอดจนพัฒนาทักษะและมีมือแรงงานเพื่อสร้างโอกาสในการจ้างงาน โดยมาตรการเหล่านี้จะต้องดำเนินการสอดคล้องกับสภาพตลาดแรงงานของประเทศ ต่อมาในช่วงกลางทศวรรษที่ 1990 รัฐบาลได้ตัดสินใจที่จะนำกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) มาใช้โดยได้มีการทำประชาพิจารณ์ ซึ่งประชาชนที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่เห็นด้วยและได้มีการตั้งคณะกรรมการการศึกษาวิจัยการประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Research Commission) ให้มีหน้าที่ออกแบบระบบประกันการจ้างงาน โดยได้ใช้เวลาศึกษาประมาณหนึ่งปีจึงได้เสนอรายงานการวิจัยต่อรัฐบาล และรัฐบาลได้นำรายงานการวิจัยดังกล่าวไปเป็นกรอบในการบัญญัติกฎหมายและได้เสนอร่างกฎหมายประกันการจ้างงานต่อที่ประชุมสมัชชาแห่งชาติ (National Assembly) โดยที่ประชุมได้ให้ความเห็นชอบในวันที่ 1 ธันวาคม 1993 และกฎหมายดังกล่าวก็ได้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 1995¹⁵

จากวิวัฒนาการของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีจะพบว่า ตั้งแต่การเริ่มแนวคิดที่จะนำระบบประกันการว่างงานมาใช้ จนถึงวันที่มีกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ประเทศเกาหลีได้ใช้เวลาทั้งสิ้นประมาณ 25 ปี และปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันได้แก่ สภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของประเทศไทย ทำให้เศรษฐกิจของประเทศเปลี่ยนแปลงจากระบบเศรษฐกิจที่ใช้แรงงาน (Labor Intensive Economy) มาเป็นระบบเศรษฐกิจที่เน้นการใช้เทคโนโลยี (Technology Intensive Economy) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความไม่เหมาะสมกันระหว่างทักษะและมีมือแรงงานที่ถูกจ้างมีอยู่กับเทคโนโลยีที่ต้องการใช้ในตำแหน่งงาน และก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานในอัตราที่สูงและส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อประชาชน จึงเกิดการเรียกร้องจากผู้ใช้งานกลุ่มต่างๆ ต่อรัฐบาลและนายจ้างให้มีกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน

3.4 แนวคิดของกฎหมาย

ประเทศเกาหลีมีแนวคิดที่จะใช้กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) เป็นเครื่องมือที่จะสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน โดยป้องกันการว่างงานและสนับสนุนการจ้างงาน นอกจากนี้ยังใช้กฎหมายดังกล่าวเพื่อพัฒนาทักษะและมีมือแรงงานของ

¹⁵ Kim & Chang Law Office, Korea Labor and Employment Laws an ongoing evolution (Seoul : Korea Labor Institute, 1998), p. 59.

ลูกจ้างเพื่อให้เกิดความมั่นคงและโอกาสในการจ้างงานรวมไปถึงการสร้างหลักประกันให้กับลูกจ้างที่ประสบกับปัญหาการว่างงานให้สามารถกลับไปทำงานใหม่ได้อย่างรวดเร็วและสามารถที่จะดำรงชีพอยู่ได้ในช่วงของการหางานใหม่ นอกจากนี้ประเทศเกาหลียังมีแนวคิดที่ว่าการให้ความช่วยเหลือประโยชน์ทดแทนที่เป็นเงินแก่ผู้ว่างงานอาจก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบได้ถ้าดำเนินการอย่างไม่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้กฎหมายดังกล่าวจึงไม่เน้นมาตรการในส่วนขอประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits) และมีมาตรการหลายมาตรการในการป้องกันมิให้ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานใช้ประโยชน์ทดแทนดังกล่าวไปในทางที่ผิดวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

จากแนวคิดของกฎหมายที่ได้กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่ากฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีมีแนวคิดที่จะผสมผสานระหว่างการจ่ายประโยชน์ทดแทนการว่างงานในแบบดั้งเดิมและมาตรการแรงงานเชิงรุก เพื่อที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงานตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประเทศเกาหลีเรียกกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานของตนว่ากฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) มากกว่าที่จะเรียกว่ากฎหมายประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance Law)

3.5 โครงสร้างและบทบัญญัติของกฎหมาย

กฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีมีชื่ออย่างเป็นทางการว่าพระราชบัญญัติประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Act) ซึ่งมีทั้งหมด 87 มาตรา มีโครงสร้างของกฎหมายดังนี้

ส่วนที่

เรื่อง

1. บทบัญญัติทั่วไป

(General Provisions)

2. ความสัมพันธ์ของผู้ประกันตนและการประกันตน

(The Insured and The Insurance Relationship)

3. กิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน
(Employment Stabilization Activities)
4. กิจกรรมสำหรับการพัฒนาความสามารถทางอาชีพ
(Activities for Vocational Ability Development)
5. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน
(Unemployment Benefits)
6. ค่าธรรมเนียม
(Premium)
7. กองทุนประกันการว่างงาน
(Employment Insurance Fund)
8. การร้องขอการตรวจสอบและการพิจารณาใหม่
(Request for Examination and Reexamination)
9. บทบัญญัติเพิ่มเติม
(Supplementary Provisions)
10. บทบัญญัติเรื่องการลงโทษ
(Penal Provisions)

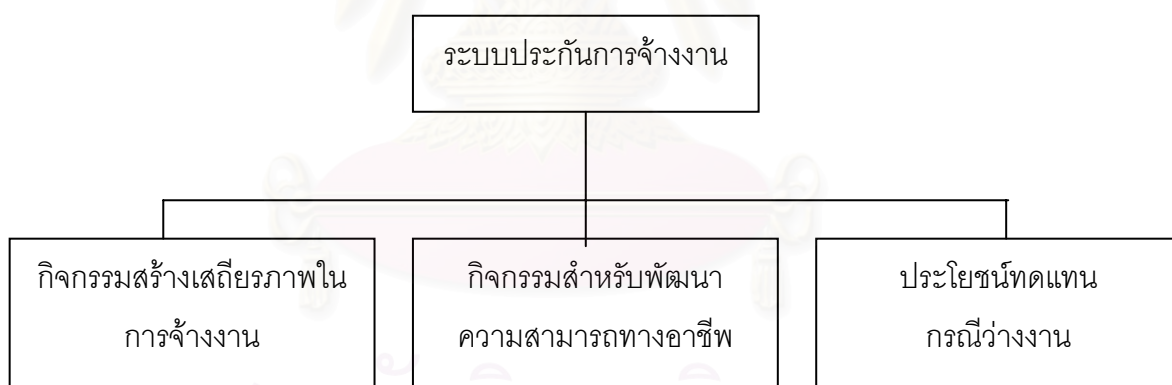
ภาคผนวก

นอกจากนี้เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายประกันการว่างงาน(Employment Insurance Law) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีจึงได้กำหนดให้มีการออกพระราชกฤษฎีกา เพื่อกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ซึ่งในที่นี้ได้แก่พระราชบัญญัติการบังคับใช้กฎหมายประกัน

การจ้างงาน (Enforcement Decree of Employment Insurance Act) ซึ่งในการศึกษานี้จะต้องทำการศึกษาทั้งในส่วนที่เป็นพระราชบัญญัติ และพระราชกฤษฎีกา ควบคู่กันไป

เนื่องจากระบบประกันการจ้างงาน (Employment Insurance System) ของประเทศเกาหลีเป็นระบบประกันสังคมแบบบังคับ (Compulsory Social Insurance System) ดังนั้นนายจ้างและลูกจ้างจึงต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าจะสมัครใจหรือไม่ และถ้าพิจารณาจากโครงสร้างของกฎหมายแล้วจะพบว่าบทบัญญัติของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีในส่วนที่สำคัญได้แก่ โครงสร้างในส่วนที่ 3-5 ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของกฎหมายโดยแสดงให้เห็นเป็นโครงสร้างได้ดังนี้

รูปที่ 1 : โครงสร้างของระบบประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลี



โดยโครงสร้างในแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

1) กิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน(Employment Stabilization Activities)

การดำเนินกิจกรรมนี้เกิดขึ้นในกรณีที่มีการขาดแคลนกำลังคนหรือเกิดความไม่มั่นคงในสถานการณ์การจ้างงานอันเนื่องมาจาก

- 1.ความไม่แน่นอนทางธุรกิจจากภายในประเทศ หรือจากต่างประเทศ หรือ
- 2.การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอุตสาหกรรม หรือ
- 3.การลดลงของโอกาสในการจ้างงาน

ในกรณีดังกล่าวรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินกิจกรรมสำหรับการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงานสำหรับผู้ประกันตนหรือบุคคลที่เป็นผู้ประกันตน เช่นการป้องกันการสูญเสียตำแหน่งงาน, การเร่งให้มีการจ้างลูกจ้างเดิมกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง, การขยายโอกาสในการจ้างงาน¹⁶

โดยกิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Stabilization Activities) จะประกอบด้วยโครงการในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹⁶ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article15 (1).

รูปที่ 2 : โครงสร้างของกิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน



โดยโครงสร้างแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

1.1) การให้ความช่วยเหลือในการปรับการจ้างงาน

(Employment Adjustment Assistance)

เป็นการให้ความช่วยเหลือสำหรับเจ้าของธุรกิจซึ่งได้มีการปรับการจ้างงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เนื่องจากความไม่แน่นอนทางธุรกิจ, การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของอุตสาหกรรม อันเนื่องมาจากการลดขนาดของกิจการ, การหยุด หรือการย้ายกิจการ โดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานอาจจัดหาการสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับการให้ฝึกงาน, การดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถทางอาชีพที่จำเป็นสำหรับความมั่นคงในการจ้างงานของคนงาน นอกจากนี้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานอาจจัดหาความช่วยเหลือที่จำเป็นสำหรับเจ้าของธุรกิจที่ดำเนินการมาตรการเพื่อความมั่นคงในการจ้างงานให้กับคนงานในสถานการณ์การจ้างงานที่ไม่มั่นคง เช่น การที่เจ้าของธุรกิจได้จ้างคนงานที่ถูกเลิกจ้างไปแล้วกลับเข้ามาทำงานอีกครั้ง¹⁷

โดยการให้ความช่วยเหลือในการปรับการจ้าง (Employment Adjustment Assistance) จะประกอบไปด้วย

ก. ความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงาน

(Aid for Employment Maintenance)

เป็นส่วนหนึ่งของการให้ความช่วยเหลือในการปรับการจ้าง (Employment Adjustment Assistance) ความช่วยเหลือนี้จะเป็นการสนับสนุนนายจ้างให้รักษาการจ้างงาน (Employment Maintenance) และหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างถูกเลิกจ้างในกระบวนการของการปรับการจ้างงาน (Employment Adjustment)

โดยนายจ้างที่จะได้รับความช่วยเหลือจะต้องอยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้¹⁸

1. ในกระบวนการของการปรับการจ้างงานการเลิกจ้างเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

2. นายจ้างมีการประกันการจ้างงานที่ต่อเนื่องโดยใช้มาตรการที่เหมาะสมที่กฎหมายกำหนดสำหรับการรักษาสภาพการจ้างงาน

¹⁷ Ibid., Article 16.

¹⁸ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 17 (1).

3. นายจ้างต้องรายงานแผนการรักษาสภาพการจ้างงานต่อสำนักงานจัดหางานของรัฐและมาตรการสำหรับการรักษาสภาพการจ้างงานนี้จะต้องถูกนำมาปฏิบัติให้ลุล่วงตามที่กำหนดในแผน¹⁹

สำหรับมาตรการที่เหมาะสมที่กฎหมายกำหนดสำหรับการรักษาสภาพการจ้างงานได้แก่มาตรการดังต่อไปนี้

(1) การปิดกิจการชั่วคราว (Temporary Shutdown)

เนื่องจากพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Act) ของประเทศเกาหลีได้กำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบ ในกรณีที่มีการปิดกิจการโดยจ่ายค่าชดเชยกรณีปิดกิจการให้กับลูกจ้างของตนเป็นจำนวนมากกว่า 70% ของค่าจ้างเฉลี่ยของลูกจ้างเป็นระยะเวลา 3 เดือนก่อนปิดกิจการ ด้วยเหตุนี้อาจมีนายจ้างบางกลุ่มเลือกใช้มาตรการปลดลูกจ้างออกแทนการปิดกิจการเพื่อหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเพิ่มขึ้นคือค่าชดเชยกรณีปิดกิจการ ดังนั้นกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) จึงเข้าไปช่วยรับภาระของนายจ้างซึ่งต้องจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากการปิดกิจการ ซึ่งการช่วยเหลือนายจ้างดังกล่าวนี้มีขึ้นเพื่อป้องกันการเลิกจ้างจำนวนมาก ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการ

โดยมีเงื่อนไขที่นายจ้างจะได้รับความช่วยเหลือในกรณีรักษาสภาพการจ้างงาน โดยการปิดกิจการชั่วคราว (Temporary Shutdown) ดังนี้

- การปิดกิจการต้องมีสาเหตุเนื่องมาจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ และต้องปิดกิจการในช่วงระยะเวลาที่กำหนด สำหรับเหตุผลอื่นที่ไม่ใช่เหตุผลทางเศรษฐกิจ เช่น การปิดกิจการเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือเนื่องจากการนัดหยุดแรงงานและการไล่ออก รวมทั้งการปิดกิจการที่ไม่ได้ทำในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งกรณีเหล่านี้จะไม่ได้รับความช่วยเหลือตามกฎหมาย²⁰

- ระยะเวลาปิดกิจการนั้นต้องเกิน 1 ใน 15 ส่วน ของชั่วโมงทำงาน หรือวันทำงานปกติของลูกจ้างใน 1 เดือน และต้องมีการจ่ายค่าชดเชยเนื่องจากการปิดกิจการให้ลูกจ้าง²¹

¹⁹ Ibid., Article 17-2(2).

²⁰ Ibid., Article 17(2).

²¹ Ibid., Article 17(1)1.

- การปิดกิจการ นายจ้างจะต้องมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สหภาพแรงงานนั้นดำเนินการโดยลูกจ้างส่วนใหญ่หรือตัวแทนส่วนใหญ่ของลูกจ้าง ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน²²

สำหรับเงินช่วยเหลือและระยะเวลาของการปิดกิจการชั่วคราว (Temporary Shutdown) โดยนายจ้างยังคงสภาพการจ้างงานไว้จะเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 2 ใน 3 ของเงินชดเชยการปิดกิจการ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายในระหว่างระยะเวลาที่ปิดกิจการ สำหรับกรณีที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่จะได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 50 ของเงินชดเชยการปิดกิจการ ทั้งนี้การปิดกิจการชั่วคราวต้องเป็นระยะเวลาไม่เกิน 180 วัน²³

(2) การลดชั่วโมงทำงาน (Reduced Working Hours)

เงื่อนไขที่นายจ้างจะได้รับความช่วยเหลือในกรณีการรักษาสภาพการจ้างงานโดยการลดชั่วโมงทำงาน (Reduced Working Hours)

- การลดชั่วโมงทำงานปกติของแต่ละวันหรือแต่ละสัปดาห์มากกว่า 1 เดือน²⁴
- จำนวนชั่วโมงที่ลดลงเกินกว่า 10% ของชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวันและลดลงมากกว่า 8 ชั่วโมง ของเวลาทำงานปกติต่อสัปดาห์²⁵
- ชั่วโมงทำงานจริงหลังจากการลดชั่วโมงทำงานแล้ว ควรที่จะสั้นกว่าชั่วโมงทำงานขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานและพระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการซึ่งเท่ากับ 44 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ (42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับผู้ที่มีอายุ 18 ปี ลงมา)²⁶
- นายจ้างจะต้องมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สหภาพแรงงานนั้นดำเนินการโดยลูกจ้างส่วนใหญ่ หรือตัวแทนส่วนใหญ่ของลูกจ้างในกรณีไม่มีสหภาพแรงงาน²⁷

²² Ibid., Article 17-2(1)1.

²³ Ibid., Article 17-3(1)1(2).

²⁴ Ibid., Article 17(1)2.

²⁵ Ibid., Article

²⁶ Yoo, Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, p. 32.

²⁷ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 17-2(1)1.

สำหรับเงินช่วยเหลือและระยะเวลาของการลดชั่วโมงทำงาน (Reduced Working Hours) โดยนายจ้างยังคงรักษาสภาพการจ้างงานไว้จะเป็นเงินเท่ากับ 1 ใน 10 ของค่าจ้างเฉลี่ยที่จ่ายโดยนายจ้างก่อนการลดจำนวนชั่วโมงทำงานหรือ ในกรณีที่ เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ เงินช่วยเหลือจะเท่ากับ 1 ใน 15²⁸ โดยมีระยะเวลาสูงสุดในการให้เงินช่วยเหลือ ไม่เกิน 180 วัน²⁹

(3) การฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน (Employment Maintenance Training)

เงื่อนไขที่จะได้รับความช่วยเหลือในกรณีการรักษาสภาพการจ้างงานโดยการฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน³⁰ (Employment Maintenance Training)

- นายจ้างต้องฝึกอบรมคนงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการยกระดับความสามารถในการทำงานของคนงานเหล่านั้น
- ผู้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงานจะต้องไม่ปฏิบัติงานระหว่างฝึกอบรม
- การฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงานทั้งหมดควรมีระยะเวลา 30 ชั่วโมงหรือมากกว่า และควรมีระยะเวลา 4 ชั่วโมง หรือมากกว่าในแต่ละวันที่ฝึกอบรม
- นายจ้างจะต้องมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สหภาพแรงงานนั้นดำเนินการโดยลูกจ้างส่วนใหญ่ หรือตัวแทนส่วนใหญ่ของลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน

สำหรับเงินช่วยเหลือและระยะเวลาในกรณีการฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน (Employment Maintenance Training) โดยนายจ้างยังคงรักษาสภาพการจ้างงานไว้จะเป็นเงินเท่ากับ 2 ใน 3 ของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างที่ฝึกอบรม ในกรณีที่ เป็นสถานประกอบการ

²⁸ Ibid., Article 17-3(1)2.

²⁹ Ibid., Article 17-3(2).

³⁰ Yoo, Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, pp. 32 - 33.

การขนาดใหญ่เงินช่วยเหลือเท่ากับ 1 ใน 2³¹ นอกจากนี้ยังช่วยเหลือในค่าใช้จ่ายของการฝึกอบรมอีกด้วย โดยระยะเวลาสูงสุดในการให้เงินช่วยเหลือจะไม่เกิน 180 วัน³²

(4) การจัดส่งลูกจ้าง (Dispatching Workers)

เงื่อนไขที่จะได้รับความช่วยเหลือกรณีการรักษาสภาพการจ้างงาน โดยการจัดส่งลูกจ้าง (Dispatching Workers)

- นายจ้างยังคงรักษาสภาพการจ้างงานของลูกจ้างไว้ โดยการจัดส่งลูกจ้างไปยังบริษัทในเครือของตนหรือสถานที่ทำงานอื่น ในขณะเดียวกันนายจ้างก็ยังคงรักษาความสัมพันธ์ในการจ้างกับลูกจ้างที่ถูกจัดส่งไป ซึ่งการจัดส่งลูกจ้างนี้จะต้องเป็นระยะเวลา 1 เดือนหรือยาวกว่านี้³³

- ลูกจ้างที่ถูกจัดส่งไปแต่ละคนต้องได้รับอนุญาตให้กลับมาทำงานที่สถานที่ทำงานเดิม เมื่อสถานการณ์ที่จำเป็นนั้นหมดไป หรือสิ้นสุดระยะเวลาของการจัดส่ง³⁴

- นายจ้างจะต้องมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สหภาพแรงงานนั้นดำเนินการโดยลูกจ้างส่วนใหญ่หรือตัวแทนส่วนใหญ่ของลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน³⁵

สำหรับเงินช่วยเหลือและระยะเวลาในกรณีการจัดส่งลูกจ้าง (Dispatching Workers) โดยนายจ้างยังคงรักษาสภาพการจ้างงานไว้จะเป็นเงินเท่ากับ 2 ใน 3 ของค่าจ้างที่นายจ้างให้กับลูกจ้างที่ถูกจัดส่ง ในกรณีที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่เงินช่วยเหลือจะเท่ากับ 1 ใน 2³⁶ โดยระยะเวลาสูงสุดในการให้เงินช่วยเหลือจะไม่เกิน 180 วัน³⁷

³¹ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 17-3

(1) 3.

³² Ibid., Article 17-3(2).

³³ Ibid., Article 17(1)4.

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid., Article,17-2(1)1.

³⁶ Ibid., Article,17-3(1)1.

³⁷ Ibid., Article, 17-3(2).

(5) การอนุญาตให้ลาหยุด (Leave of Absence)

เงื่อนไขการได้รับความช่วยเหลือกรณีการรักษาสภาพการจ้างงานโดยการอนุญาตให้ลาหยุด (Leave of Absence)³⁸

- การอนุญาตให้ลาหยุดนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่มิขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงการลดกำลังแรงงาน และการลดกำลังแรงงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นจะต้องทำ
 - นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินช่วยเหลือใด ๆ ในระหว่างการอนุญาตให้ลาหยุด
 - นายจ้างจะต้องได้รับข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้างในเรื่องของการลาหยุด
 - การอนุญาตให้ลาหยุดจะต้องมีระยะเวลาตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป
- สำหรับเงินช่วยเหลือที่นายจ้างจะได้รับแยกพิจารณาได้ดังนี้

กรณีเป็นการอนุญาตให้ลาหยุดโดยไม่มี การจ่ายเงิน จำนวนเงินช่วยเหลือจะเป็นไปตามประกาศของกระทรวงแรงงาน โดยนายจ้างจะได้รับเงินเดือนละ 140,000 วอน (Won) ต่อลูกจ้างหนึ่งคน ในกรณีที่สถานประกอบการขนาดใหญ่จะได้รับเงินเดือนละ 110,000 วอน (Won) ทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 180 วัน³⁹ และในระหว่างที่อนุญาตให้ลาหยุดนายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคม และผลประโยชน์ที่ไม่อยู่ในรูปของตัวเงินให้กับลูกจ้าง⁴⁰ ถ้านายจ้างจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้าง (Employment Maintain Training) ในช่วงระหว่างการอนุญาตให้ลาหยุดดังกล่าว นายจ้างจะได้รับความช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด และผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับเงินร้อยละ 70 ของค่าจ้างขั้นต่ำ และได้รับเงิน 30,000 วอน (Won) สำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาฝึกอบรมตลอดระยะเวลาที่ฝึกอบรม แต่ไม่เกิน 180 วัน⁴¹

กรณีที่เป็น การอนุญาตให้ลาหยุดโดยมี การจ่ายเงิน จำนวนเงินช่วยเหลือจะเป็นไปตามประกาศของกระทรวงแรงงาน โดยนายจ้างจะได้รับเงินเท่ากับสองในสามของเงินเบี้ยเลี้ยง

³⁸ Yoo, Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, p. 34.

³⁹ Ibid., p. 36.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid.

ที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างระหว่างอนุญาตให้ลาหยุด ในกรณีที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ จะได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 50 ทั้งนี้ ระยะเวลาการจ่ายเงินช่วยเหลือจะไม่เกิน 180 วัน⁴²

(6) การกำหนดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้าง (Relocation of Employees)

การกำหนดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้างจะเกิดขึ้นในกรณีที่นายจ้างได้มีการ เปลี่ยนแปลงธุรกิจเข้าสู่รูปแบบใหม่ของอุตสาหกรรมและยังคงจ้างพนักงานจากธุรกิจเดิมใน จำนวนที่กำหนดเพื่อให้เข้ามาทำงานในธุรกิจที่เข้าสู่รูปแบบใหม่ของอุตสาหกรรม⁴³ เงื่อนไขที่จะ ได้รับความช่วยเหลือกรณีการรักษาสภาพการจ้างงานโดยการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้าง⁴⁴ (Relocation of Employees) มีดังนี้

- นายจ้างควรรับประกันการจ้างงานที่ต่อเนื่องของคนงานที่โอนย้าย โดยกำหนด ตำแหน่งใหม่ให้กับพวกคนงานในกระบวนการของการปรับตัวใหม่เพื่อความสะดวกในการใช้ อุปกรณ์และเครื่องมืออย่างเหมาะสม

- จำนวนของคนงานที่โอนย้ายต้องมากกว่าร้อยละ 60 ของคนงานที่มีอยู่ใน ธุรกิจปัจจุบัน ในเวลาที่ยอมรับข้อเสนอการปรับองค์การใหม่

- การกำหนดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้างจะต้องเสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลา 18 เดือน นับตั้งแต่นายจ้างรายงานข้อเสนอการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างไปยังสำนักจัดหางาน ของรัฐ (Public Employment Office)

- นายจ้างจะต้องมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สหภาพแรงงาน นั้นดำเนินการโดยลูกจ้างส่วนใหญ่ หรือตัวแทนส่วนใหญ่ของลูกจ้างกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน

สำหรับเงินช่วยเหลือและระยะเวลา ในกรณีที่นายจ้างกำหนดตำแหน่งใหม่ให้กับ ลูกจ้าง (Relocation of Employees) โดยนายจ้างยังคงรักษาสภาพการจ้างไว้จะเป็นเงินเท่ากับ สองในสามส่วน ของบัญชีเงินเดือนลูกจ้างที่โอนย้ายเป็นระยะเวลาสูงสุดไม่เกิน 1 ปี โดยนับจาก

⁴² Ibid.

⁴³ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 17 (1) 6.

⁴⁴ Yoo, Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 34.

วันที่ลูกจ้างได้ถูกกำหนดตำแหน่งใหม่ หรือในกรณีที่ เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่จะได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 50⁴⁵

ข. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนงานที่ถูกเลิกจ้าง (Grant to Promote of Displaced Workers)

เงินจำนวนนี้มีวัตถุประสงค์ที่ส่งเสริมให้นายจ้างได้มีการจ้างงานผู้ว่างงานในช่วงระหว่างการปรับการจ้างงาน เงินช่วยเหลือนี้จะมีให้ต่อเมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องนำมาตรกรสร้างเสถียรภาพในการจ้างงานเป็นพิเศษมาใช้ โดยจะต้องมีการพิจารณาถึงสภาพของตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้กำหนดระยะเวลาการให้เงินช่วยเหลือในแต่ละปี⁴⁶

เงื่อนไขการได้รับเงินช่วยเหลือกรณีการรักษาสภาพการจ้างงาน โดยการจ้างคนงานที่ถูกเลิกจ้างนายจ้างจะต้องปฏิบัติเข้าเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้

1. นายจ้างได้จ้างคนงานที่ถูกเลิกจ้างมากกว่า 5 คนหรือจ้างคนงานมากกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยต่อเดือนในไตรมาสที่กำหนด โดยผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐ⁴⁷ (Public Employment Office)

2. นายจ้างที่ได้เลิกจ้างลูกจ้างเนื่องมาจากการปรับการจ้างแรงงานและได้รายงานถึงเหตุผลของการเลิกจ้างพร้อมทั้งรายงานแผนการจัดหางานใหม่ เพื่อให้มีการจ้างงานใหม่ต่อสำนักงานจัดหางานของรัฐ (Public Employment Office) และได้ช่วยพนักงานที่ถูกเลิกจ้างในการหาการจ้างงานใหม่ในแผนการจัดหางานใหม่ ในกรณีนี้ถ้านายจ้างได้จ้างคนงานที่ถูกเลิกจ้างภายใน 30 วัน ที่คนงานเหล่านั้นถูกเลิกจ้างผ่านนายจ้างเดิม หรือนายจ้างเดิมได้จ้างลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานใหม่ นายจ้างที่จ้างคนงานดังกล่าวสามารถรับเงินช่วยเหลือสำหรับการจ้างลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างดังกล่าวได้โดยไม่จำกัดจำนวน⁴⁸

⁴⁵ Ibid., p. 37.

⁴⁶ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 16(1)

⁴⁷ Ibid., Article 19(1).

⁴⁸ Ibid., Article 19(2).

แต่ถ้านายจ้างปฏิบัติเข้าเงื่อนไขข้อ 1 หรือ 2 แล้วก็ตาม ถ้านายจ้างได้มีการปลดลูกจ้างออกในระยะเวลาก่อน และหลัง 3 เดือนที่นายจ้างจะขอรับเงินช่วยเหลือนายจ้างนั้นจะไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับเงินดังกล่าว⁴⁹

จำนวนเงินและระยะเวลาในการให้เงินช่วยเหลือจะเท่ากับ 1 ใน 2 ของค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายหรือในกรณีที่สถานประกอบการขนาดใหญ่จะอยู่ที่ 1 ใน 3 หรือในกรณีที่ได้มีการจ้างบุคคลที่ไม่ได้ทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป หรือบุคคลที่อายุ 55 ปี ขึ้นไป และว่างงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป อัตราการช่วยเหลือจะเท่ากับ 2 ใน 3 ส่วน สำหรับสถานประกอบการทั่วไปละ 1 ใน 2 ส่วนสำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ โดยระยะเวลาการจ่ายเงินช่วยเหลือจะได้ไม่เกิน 6 เดือน⁵⁰

1.2) เงินช่วยเหลือในการกระตุ้นการจ้างงานในเขตภูมิภาค (Regional Employment Stimulation)

รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานอาจจะจัดหาการสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อการป้องกันการว่างงานและส่งเสริมการจ้างงานใหม่สู่เจ้าของธุรกิจที่ได้มีการย้ายธุรกิจ หรือเริ่มต้นหรือขยายธุรกิจไปสู่เขตภูมิภาคที่โอกาสในการจ้างงานนั้นขาดแคลนอย่างไม่ธรรมดา หรือสถานการณ์ในการจ้างงานเสื่อมถอยอย่างรวดเร็ว ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างอุตสาหกรรมและเจ้าของธุรกิจนั้นได้นำมาตรการที่จำเป็นมาใช้เพื่อขยายโอกาสในการจ้างงานในท้องถิ่น⁵¹ ทั้งนี้ เงื่อนไขการช่วยเหลือต้องเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา

เงื่อนไขการได้รับเงินช่วยเหลือ

1. การย้าย, การเปิดหรือการขยายธุรกิจต้องดำเนินการภายในระยะเวลาและเขตที่ตั้งกำหนดโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน⁵²

2. นายจ้างต้องเขียนข้อเสนอในการจ้างงานในเขตภูมิภาคอธิบายรายละเอียดของการย้าย, การเปิดหรือการขยายธุรกิจ ยื่นต่อกระทรวงแรงงานและจัดทำแผนให้เป็นไปตามข้อเสนอ⁵³

⁴⁹ Ibid., Article 19(1).

⁵⁰ Ibid., Article 19(3).

⁵¹ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 17.

⁵² Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 20(1)1.

3.ธุรกิจนั้นจะต้องเริ่มต้นดำเนินการขยาย,การเปิด หรือการขยายธุรกิจภายใน 18 เดือน นับจากข้อเสนอที่ได้ถูกยื่นต่อกระทรวงแรงงาน⁵⁴

4.ลูกจ้างที่ได้ถูกจ้างใหม่จะต้องอาศัยอยู่ในเขตภูมิภาคที่กำหนดอย่างน้อย 6 เดือน นับจากเวลาที่ธุรกิจเริ่มดำเนินการ⁵⁵

5.ธุรกิจต้องให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาเศรษฐกิจในเขตภูมิภาคที่กำหนด⁵⁶

6.การดำเนินการตามข้อเสนอ และบัญชีเงินเดือนของคณงานที่ได้ถูกจ้างงานใหม่ ต้องจัดทำเป็นเอกสาร⁵⁷

สำหรับจำนวนเงินและระยะเวลาในการให้เงินช่วยเหลือจะเท่ากับ 1 ใน 2 ของบัญชีเงินเดือนของคณงานที่จ้างใหม่ และในกรณีที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่เงินช่วยเหลือจะเท่ากับ 1 ใน 3 แต่ถ้าคณงานที่จ้างใหม่เกิน 200 คน เงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้แก่ร้อยละ 30 ของลูกจ้างที่เกิน 200 คน โดยมีระยะเวลาการจ่ายเงิน 1 ปี นับจากวันที่เริ่มดำเนินการธุรกิจหรือจ่ายจนสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนด⁵⁸

1.3) ความช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกในการจ้างงาน (Employment Facilitation Assistance)

ความช่วยเหลือนี้มีขึ้นเพื่อที่จะสนับสนุนให้นายจ้างจ้างลูกจ้างที่ภายใต้เงื่อนไขการทำงานปกติของตลาดแรงงานลูกจ้างกลุ่มนี้ประสบกับปัญหาในการหางานทำเป็นอย่างมาก โดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานสามารถให้การสนับสนุนได้ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา⁵⁹

⁵³ Ibid., Article 20(1)2.

⁵⁴ Ibid., Article 20(1)3.

⁵⁵ Yoo, Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, p. 39.

⁵⁶ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 20(1)5.

⁵⁷ Ibid., Article 20(1)6.

⁵⁸ Ibid., Article 20(4)(5).

⁵⁹ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 18.

ก.เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

(Grants to Promote Employment of the Elderly)

โดยเงินช่วยเหลือนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

(1) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก

(Grant to Promote Employment of Many Elderly Workers)

เงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้กับนายจ้าง ของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างอายุ 55 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 6 และไม่เกินร้อยละ 15 ในกรณีที่สถานประกอบการขนาดใหญ่จะต้องไม่เกินร้อยละ 10 ในกรณีนี้นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือต่อลูกจ้างผู้สูงอายุแต่ละคน ในแต่ละไตรมาส ซึ่งอัตราเงินช่วยเหลือในแต่ละปีจะถูกกำหนดโดยกระทรวงแรงงาน⁶⁰

(2) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างผู้สูงอายุเข้ามาทำงานใหม่

(Grant to Promote New Employment of Elderly)

เงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้กับนายจ้างของสถานประกอบการที่จ้างลูกจ้างใหม่อย่างน้อย 5 คน ที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป หรือจ้างลูกจ้างใหม่ที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5 ของลูกจ้างทั้งหมดในไตรมาสที่กำหนด⁶¹ โดยเงินช่วยเหลือที่ได้รับนี้จะเท่ากับ 1 ใน 4 ของบัญชีเงินเดือนลูกจ้างผู้สูงอายุที่นายจ้างจ่ายเงินให้เป็นระยะเวลา 6 เดือนแรก ในกรณีที่สถานประกอบการขนาดใหญ่จะเท่ากับ 1 ใน 5 แต่ถ้ามีการจ้างลูกจ้างผู้สูงอายุเข้ามาทำงานเกินกว่า 100 คน ภายใน 1 ปี นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือ โดยคำนวณจำนวนร้อยละ 30 ของลูกจ้างสูงอายุที่เกินจาก 100 คน⁶² (แต่ลูกจ้างที่ทำงานไม่เกิน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือทำงานไม่เกิน 13 วัน ต่อเดือน จะไม่นำมาใช้ในการคำนวณ)

(3) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเดิมอีกครั้ง

(Grant to Promote Reemployment of Elderly)

เงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้กับนายจ้างของสถานประกอบการที่จ้างลูกจ้างกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่งภายในระยะเวลา 2 ปี หลังจากที่ได้ปลดออกจากตำแหน่ง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ โดยลูกจ้างนั้นจะต้องมีอายุระหว่าง 45-55 ปี⁶³ โดยจำนวนเงินช่วยเหลือนี้จะกำหนด

⁶⁰ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 22 (3).

⁶¹ Ibid., Article 22(1).

⁶² Ibid., Article 22(4).

⁶³ Ibid., Article 22(1)3.

จากจำนวนลูกจ้างที่จ้างเข้ามาอีกครั้งด้วยอัตราที่กำหนดโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานในแต่ละปีตามประเภทและขนาดของกิจการ⁶⁴

ข. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานสตรี

(Grant to Promote Employment of Women)

เงินช่วยเหลือนี้แบ่งออกเป็นสามกลุ่มคือ⁶⁵

(1) เงินช่วยเหลือสำหรับการอนุญาตให้ลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตร

(Grant for a Leave of Absence for Child Rearing)

เงินจำนวนนี้จะจ่ายให้กับนายจ้างที่ได้อนุญาตให้ลูกจ้างหญิงลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรมากกว่า 30 วัน แต่ไม่เกิน 1 ปี โดยการลานั้นไม่รวมการลาตลอดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Act) โดยลูกจ้างที่มีสิทธิได้แก่ ลูกจ้างที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 1 ปี และหลังจากที่ลูกจ้างได้ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรแล้วนายจ้างจะต้องจ้างลูกจ้างคนดังกล่าวอย่างต่อเนื่องอีกมากกว่า 30 วัน สำหรับจำนวนเงินช่วยเหลือรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้กำหนดอัตราในแต่ละปี

(2) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานสตรีเข้ามาทำงานเดิมอีกครั้ง

(Grant to Promote Reemployment of Women)

เงินจำนวนนี้จะจ่ายให้กับนายจ้างที่มีข้อตกลง หรือข้อบังคับในการทำงานในกรณี que ลูกจ้างต้องออกจากงานด้วยเหตุผลในเรื่องของการตั้งครรภ์, การคลอดบุตร, การเลี้ยงดูบุตร ให้สามารถที่จะกลับเข้ามาทำงานใหม่ได้อีกครั้ง หรือในกรณีที่นายจ้างได้จ้างลูกจ้างดังกล่าวภายในระยะเวลา 5 ปี หลังจากออกจากงาน สำหรับจำนวนเงินช่วยเหลือรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้กำหนดอัตราในแต่ละปี

⁶⁴ Ibid., Article 22(5).

⁶⁵ Ibid., Article 23.

(3) เงินช่วยเหลือสำหรับการจ้างสตรีที่เป็นหัวหน้าครอบครัว
(Grant for Employment of Female Household Heads)

เงินจำนวนนี้จะจ่ายให้กับนายจ้างที่จ้างสตรีที่ว่างงานซึ่งได้ขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานจัดหางานของรัฐ (Public Employment Office) และสตรีนั้นเป็นหัวหน้าครอบครัว ซึ่งมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องพึ่งพา หรือมีความรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัว โดยเงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้เท่ากับ 1 ใน 2 ของบัญชีเงินเดือนของลูกจ้างใหม่เป็นระยะเวลา 6 เดือน สำหรับสถานประกอบการที่กำหนด และในกรณีที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่จะจ่ายให้เท่ากับ 1 ใน 3

ค.เงินช่วยเหลือเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการจ้างงาน
(Grants for Facilities for Employment Promotion)

เงินช่วยเหลือนี้แบ่งออกเป็นสองกลุ่มคือ⁶⁶

(1) ความช่วยเหลือในการจัดการสถานรับเลี้ยงเด็ก
(Loan for Establishing Daycare Centers)

ความช่วยเหลือนี้จะให้แก่ นายจ้างหรือกลุ่มของนายจ้างที่ได้จัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กสำหรับลูกจ้างของตน โดยจะให้ความสนับสนุนในส่วน of เงินเดือนครุโดยไม่จำกัดระยะเวลา

(2) เงินกู้สำหรับการจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก
(Loan for Establishing Daycare Centers)

นายจ้างหรือกลุ่มของนายจ้างที่ได้จัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กสำหรับบุตรพนักงาน หรือได้ขยายสถานรับเลี้ยงเด็ก อาจได้รับเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำจากกองทุนประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Fund)

1.4) ข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางาน
(Labor Market Information and Job Placement Service)

กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Act) ของประเทศเกาหลีได้กำหนดในเรื่องของการจัดหาข้อมูลการจ้างงานและการแนะแนวทางอาชีพไว้ว่า รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานอาจจะดำเนินการในเรื่องของการจัดหาข้อมูลตำแหน่งงานว่าง หรือข้อมูลของผู้

⁶⁶ Ibid., Article 24.

หางานหรือข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับการจ้างงาน, การแนะแนวอาชีพ, การบรรจุตำแหน่งงานที่ว่าง ตลอดจนการกระจายกำลังพลไปยังที่ที่มีความต้องการแรงงาน ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด⁶⁷

แนวคิดในเรื่องของข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางาน (Labor Market Information and Job Placement Service) ของประเทศเกาหลีมีวัตถุประสงค์ที่จะมุ่งลดปัญหาการว่างงานที่เกิดจากความไม่ตรงกันระหว่างตำแหน่งงานกับทักษะหรือฝีมือแรงงานที่ลูกจ้างมีอยู่ และนอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์ให้ระยะเวลาการหางานทำของผู้ว่างงานมีระยะเวลาที่สั้นที่สุด โดยหวังว่าระบบข้อมูลตลาดแรงงานจะเป็นสิ่งที่เข้ามาช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของกลไกตลาดแรงงานให้ดีขึ้น โดยหลักการพื้นฐานซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาของระบบข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางาน (Labor Market Information and Job Placement Service) จะประกอบด้วย⁶⁸

1. การเข้าถึงข้อมูลโดยง่ายและโดยกว้างของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนโดยไม่มีค่าใช้จ่าย
2. สามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า โดยเฉพาะรูปแบบการเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ผู้ใช้บริการควรได้รับข้อมูลทั้งหมดในคราวเดียว
3. ข้อมูลในระบบควรเป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่ออำนวยความสะดวกและปรับปรุงซึ่งหมายถึงการจะต้องดำเนินการพัฒนาการจำแนกกลุ่มอาชีพของประเทศ
4. การให้บริการที่จะครอบคลุมทั่วประเทศ
5. ควรมีการแยกความชำนาญเฉพาะสาขาของผู้ที่ปฏิบัติงานทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพ ในการรวบรวม, วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลตลาดแรงงาน
6. บุคคลทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล, นายจ้าง, ลูกจ้าง ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่นต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยแต่ละฝ่ายก็จะมีบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป

⁶⁷ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 20.

⁶⁸ Yoo, Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 45.

ตารางที่ 1 : ผลการดำเนินงานของกิจกรรมการสร้างเสถียรภาพการจ้างงาน (ปี ค.ศ.1998)

รวมทั้งหมด	นายจ้าง	ลูกจ้าง	จำนวนเงิน
	(แห่ง)	(คน)	(ล้านบาท)
	14,756	780,579	96,481
	(100.0)	(100.0)	(100.0)
1. การให้ความช่วยเหลือในการปรับการจ้างงาน	4,345	659,858	80,295
	(29.4)	(84.5)	(83.2)
ก. ความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงาน	4,220	654,375	74,223
	(28.6)	(83.8)	(76.9)
ข. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนงานที่ถูกเลิกจ้าง	125	5,483	6,072
	(0.8)	(0.7)	(6.3)
2. เงินช่วยเหลือในการกระตุ้นการจ้างงานในเขตภูมิภาค	-	-	-
3. ความช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกในการจ้างงาน	10,411	120,721	16,186
	(70.6)	(15.5)	(16.8)
ก. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ	9,583	113,395	12,116
	(65.0)	(14.5)	(12.6)
ข. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานสตรี	575	4,541	2,425
	(3.9)	(0.6)	(2.5)
ค. เงินช่วยเหลือเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการจ้างงาน	253	2,785	1,645
	(1.7)	(0.4)	(1.7)

หมายเหตุ : ตัวเลขใน () หมายถึงอัตรา %

ที่มา : Employment Research Center, Employment Insurance Review, Korea Labor Institute, Spring 1999

จากตารางดังกล่าวจะเห็นได้ว่าลูกจ้างประมาณ 660,000 คน ได้รับประโยชน์จากการให้ความช่วยเหลือในการปรับการจ้างงานซึ่งในกรณีที่ไม่มีการให้ความช่วยเหลือนี้ ลูกจ้างจำนวนมากจะถูกปลดออกจากรางงานและกลายเป็นผู้ว่างงาน นอกจากนี้ผลจากการจ้างงานสุทธิที่เป็นผลสืบเนื่องจากการให้ความช่วยเหลือในการปรับการจ้างงานจะอยู่ที่ประมาณร้อยละ 22 ของจำนวนลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์ทั้งหมด ซึ่งหมายความว่ามียุทธศาสตร์การจ้างงานประมาณ 145,000 คนที่ยังคงมีงานทำต่อเนื่องจากผลของการให้ความช่วยเหลือในการปรับการจ้างงาน

2) กิจกรรมสำหรับการพัฒนาความสามารถทางอาชีพ (Activities for Vocational Ability Development)

เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอาชีพ และการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินเข้ากองทุนที่จัดตั้ง โดยรัฐจากนั้นรัฐก็จะเป็นผู้กำหนดมาตรการในการให้ความสนับสนุนนายจ้างในการฝึกอบรม ลูกจ้าง เพื่อที่จะเพิ่มผลผลิตและเสถียรภาพในการจ้างงานตลอดจนความสามารถในการกลับเข้าสู่ ตลาดแรงงานของผู้ว่างงาน โดยกิจกรรมสำหรับการพัฒนาความสามารถทางอาชีพจะประกอบด้วย โครงสร้างเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

รูปที่ 3 : โครงสร้างของกิจกรรมสำหรับการพัฒนาความสามารถทางอาชีพ



โครงสร้างแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

2.1) การให้ความช่วยเหลือนายจ้าง

(Assistance to Employers)

เป็นเงินที่จ่ายผ่านนายจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออุดหนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้างและเพื่อเป็นเงินกู้สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมลูกจ้างโดยมีรายละเอียดดังนี้

ก.เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (Subsidies for Training Costs)

เงินนี้เพิ่มขึ้นเพื่อกระตุ้นให้นายจ้างมีส่วนร่วมในการอบรมลูกจ้างโดยแยกออกเป็นตามประเภทของการฝึกอบรม ดังนี้⁶⁹

(1) เงินช่วยเหลือสำหรับการอบรมลูกจ้าง

(Grant for Employee Training)

เงินจำนวนนี้จะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับประเภทของการฝึกอบรม ถ้าเป็นการฝึกอบรมในสถาบันที่ดำเนินการตามมาตรฐานของกระทรวงแรงงานก็จะได้รับเงินอุดหนุนในจำนวนที่มากกว่าสถาบันที่ไม่ได้ดำเนินการตามมาตรฐานของกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังมีเงินอุดหนุนในกรณีของการที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าฝึกงาน และเงินอุดหนุนนายจ้างที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมโดยผ่านสื่อทางโทรคมนาคม เช่น อินเทอร์เน็ต หรือไปรษณีย์

(2) เงินช่วยเหลือสำหรับฝึกอบรมผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่

(Grant for Training New Entrants to the Labor Market)

ในกรณีที่นายจ้างอบรมแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ณ สถาบันฝึกอบรมหรือนายจ้างได้จัดการฝึกงานให้กับผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ นายจ้างก็จะได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐโดยจำนวนเงินช่วยเหลือขึ้นอยู่กับโครงการฝึกอบรมว่าเป็นไปตามมาตรฐานการฝึกอบรมของกระทรวงหรือไม่ ถ้าเป็นก็จะได้รับเงินช่วยเหลือเต็มจำนวน แต่ถ้าไม่ใช่ก็จะได้รับเงินช่วยเหลือประมาณร้อยละ 50-80 ของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม นอกจากนี้ถ้านายจ้างได้ให้แรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานได้รับการฝึกงานจากนายจ้าง นายจ้างก็จะได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมดแต่ไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนด

⁶⁹ Yoo, Kil-Sang. *The Employment Insurance System in Korea*, pp. 53 – 55.

(3) เงินช่วยเหลือสำหรับการลาเพื่อการฝึกอบรม

(Grant for Training Leave of Absences)

ลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 1 ปี และได้รับอนุญาตจากนายจ้างให้ลางานเพื่อฝึกอบรมโดยจ่ายค่าจ้างให้ นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมดและร้อยละ 50 ของบัญชีเงินเดือนสำหรับสถานประกอบการที่กำหนดหรือในกรณีที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่จะได้รับเงินดังกล่าว 1 ใน 3 ทั้งนี้ระยะเวลาการฝึกอบรมต้องเกิน 30 วัน และเกิน 120 ชั่วโมง

(4) เงินช่วยเหลือสำหรับฝึกอบรมในสถาบันการฝึกอบรมต่างประเทศ

(Grant for Training at Foreign Training Institutions)

ในกรณีที่นายจ้างได้ฝึกอบรมลูกจ้างในสถาบันฝึกอบรมต่างประเทศเป็นระยะเวลามากกว่า 3 เดือน นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือในค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด ยกเว้นค่าใช้จ่ายในการเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายประจำวัน

แต่อย่างไรก็ตามเงินช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่นายจ้างจะได้รับจากกองทุนประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Fund) โดยทั่วไปจะไม่เกินร้อยละ 180 ของเงินสมทบรวมทั้งปีที่จ่ายและในกรณีที่สถานประกอบการขนาดใหญ่ จะไม่เกินร้อยละ 120 แต่ในกรณีที่นายจ้างได้ดำเนินการตามมาตรฐานการฝึกอบรมเงินช่วยเหลือนี้สามารถขยายได้อีกร้อยละ 100 ของจำนวนเงินสมทบทั้งปีที่จ่าย

ข. เงินกู้สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม⁷⁰

(Assistance to Employees)

เป็นเงินกู้ที่ให้แก่นายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างที่ได้มีการจัดการด้านการอำนวยความสะดวก ในการฝึกอบรม และเครื่องมือ หรือมีแผนการดำเนินการดังกล่าว โดยเงินกู้นี้เป็นการกู้โดยเสียดอกเบี้ยต่ำ

⁷⁰ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 33.

2.2) การให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง

(Assistance to Employees)

เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยตรงต่อลูกจ้างในเรื่องของการฝึกอาชีพและค่าเล่าเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ก. เงินอุดหนุนการฝึกอาชีพสำหรับลูกจ้างผู้ประกันตน

(Vocational Training Subsidy for Insured Employees)

เงินจำนวนนี้จะจ่ายให้กับลูกจ้างผู้มีประกันตนที่กำลังจะถูกเลิกจ้าง หรือลูกจ้างผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ในกรณีที่พวกเขาเหล่านี้ได้มีการฝึกอาชีพเพื่อที่จะกลับเข้าไปทำงานอีกครั้งหนึ่ง หรือเริ่มต้นธุรกิจ โดยเงินของตนเอง โดยเงินอุดหนุนที่จะให้ร้อยละ 100 ของค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมแต่ไม่เกิน 1 ล้านบาทต่อคน⁷¹

ข. เงินกู้สำหรับค่าเล่าเรียน

(Loan for Tuition)

เป็นเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับลูกจ้างผู้ประกันตนใช้เป็นค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมในการศึกษาในสถาบันที่กระทรวงแรงงานกำหนด

2.3) การให้ความช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมผู้ว่างงาน

(Assistance for Training the Unemployed)

เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยตรงต่อผู้ว่างงานหรือเยาวชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ก. ความช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมอีกครั้งหนึ่งสำหรับคนงานที่ถูกปลดออกจากงาน

(Aid for Retaining Displace Workers)

เป็นการช่วยเหลือให้มีการจ้างงานอีกสำหรับคนงานที่ถูกปลดออกจากงาน โดยกองทุนประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Fund) จะเป็นผู้จัดการฝึกอบรมให้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในกรณีที่บุคคลนั้นไม่มีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit) บุคคลดังกล่าวก็จะได้รับเงินสงเคราะห์การฝึกอบรมสำหรับในช่วงเวลาการฝึกอบรม โดยจำนวนเงินสูงสุดจะเท่ากับ 350,000 วอน ต่อคนต่อเดือน⁷² แต่เนื่องจากความ

⁷¹ Yoo, Kil-Sang. *The Employment Insurance System in Korea*, p. 56.

⁷² Ibid .

สามารถในการจัดการอบรมนี้จำกัด ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดลำดับความสำคัญก่อน และหลังของบุคคลที่ถูกปลดออกจากงาน และจะได้รับสิทธิพิเศษในการฝึกอบรมดังกล่าว ซึ่งได้แก่⁷³

- 1.บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถทางอาชีพตามที่สำนักงานจัดหางานของรัฐกำหนด
- 2.บุคคลที่อายุต่ำกว่า 30 ปีและมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit) และได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นระยะเวลาเกินครึ่งของสิทธิที่มีอยู่
- 3.ผู้พิการ
- 4.ผู้ที่ถูกเลิกจ้างจากอุตสาหกรรมและเขตพื้นที่ที่กำหนดตามกฎหมาย ซึ่งกำหนดให้เป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงในการว่างงานสูง
- 5.ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำที่สำนักงานจัดหางานของรัฐเกินกว่า 3 เดือนนับจากวันที่ขึ้นทะเบียน
- 6.ผู้ที่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางการจัดการ
- 7.บุคคลอื่น ๆ ซึ่งสมควรได้รับการฝึกอบรม

ข. ความช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมเยาวชน (Aid for Youth Training)

เป็นการอบรมเยาวชนที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีทักษะและความรู้ในการทำงาน โดยสถาบันฝึกอบรมภายนอกที่ได้ทำสัญญากับกระทรวงแรงงาน รัฐจะเป็นผู้จัดสรรค่าใช้จ่ายในหลักสูตรต่าง ๆ โดยเยาวชนที่เข้าอบรมไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ หรือกรณีถ้ามีค่าใช้จ่ายก็จะเป็นเพียงค่าใช้จ่ายเล็กน้อย⁷⁴

⁷³ Ibid.,pp. 57-58.

⁷⁴ Ibid.,p. 58.

ตารางที่ 2 : ผลการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาความสามารถทางอาชีพ(ปี ค.ศ. 1998)

รายการ	บริษัท (แห่ง)	ผู้เข้าฝึกอบรม (คน)	จำนวน (ล้านwon)
รวมทั้งสิ้น	18,080 (100.0)	588,006 (100.0)	258,043 (100.0)
1. การให้ความช่วยเหลือแก่นายจ้าง	18,080 (100.0)	412,543 (70.2)	49,898 (19.3)
ก. เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	18,080 (100.0)	412,543 (70.2)	49,898 (19.3)
ข. เงินกู้สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม	-	-	-
2. การให้ความช่วยเหลือต่อลูกจ้าง	-	175,463 (29.8)	208,145 (80.7)
ก. เงินอุดหนุนการฝึกอาชีพสำหรับลูกจ้าง ผู้ประกันตน	-	2 (0.0)	1
ข. เงินกู้สำหรับค่าเล่าเรียน	-	12,350 (2.1)	16,949 (6.6)
3. การให้ความช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรม ผู้ว่างงาน	-	163,111 (27.7)	191,195 (74.1)

หมายเหตุ : ตัวเลขใน () หมายถึงอัตรา %

ที่มา : Employment Research Center, Employment Insurance Review, Korea Labor Institute, Spring 1999

จากตารางดังกล่าวพบว่าจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจะอยู่ที่ประมาณ 600,000 คน โดยประมาณร้อยละ 70 เป็นการอบรมที่ดำเนินการโดยนายจ้างผ่านการให้ความช่วยเหลือจากรัฐ ส่วนร้อยละ 30 เป็นการให้ความช่วยเหลือการเข้าอบรมจากรัฐต่อลูกจ้างโดยตรง

สำหรับจำนวนงบประมาณที่ใช้จะพบค่าร้อยละ 80 เป็นเงินค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างโดยเฉพาะผู้ว่างงานร้อยละ 74 ส่วนที่เหลือร้อยละ 20 จะเป็นการให้ความช่วยเหลือแก่นายจ้าง

3) ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits)

ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits) ตามกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ประโยชน์ทดแทนในการหางานทำ (Job-Seeking Benefit) และเงินช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน (Employment Promotion Allowance)⁷⁵

โดยประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits) นี้มีขึ้นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจากการว่างงาน และ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกันตน ในการหางานทำ⁷⁶ ซึ่งประโยชน์ทดแทนดังกล่าว มีโครงสร้างดังนี้

รูปที่ 4 :โครงสร้างของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน



- (1) เงินช่วยเหลือสำหรับการกลับเข้าไปทำงานใหม่ในเวลาอันสั้น
- (2) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการฝึกอาชีพ
- (3) เงินช่วยเหลือการหางานทำในพื้นที่ห่างไกล
- (4) เงินช่วยเหลือการย้ายสถานประกอบการ

⁷⁵ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 28 (1).

⁷⁶ Yoo, Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 60.

โดยโครงสร้างในแต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

3.1) ประโยชน์ทดแทนในการหางานทำ (Job-Seeking Benefit)

เป็นเงินที่ให้แก่ผู้ประกันตนในระหว่างที่ว่างงาน โดยมีเงื่อนไขในการเกิดสิทธิดังนี้

1.ระยะเวลาการเกิดสิทธิ

ผู้มีสิทธิในการรับเงินช่วยเหลือจะต้องเป็นผู้ประกันตนมาแล้วอย่างน้อย 12 เดือน ภายในระยะเวลา 18 เดือนก่อนที่จะออกจากงาน⁷⁷ แต่อย่างไรก็ตามระยะเวลาฐาน (Base Period) สามารถที่จะขยายออกไปได้ถึง 3 ปี⁷⁸ ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่ได้รับค่าจ้างมากกว่า 30 วันติดต่อกันในช่วง 18 เดือนสุดท้ายก่อนออกจากงานโดยมีสาเหตุมาจาก⁷⁹

- การเจ็บป่วย หรือการประสบอันตราย
- การปิดกิจการ
- การลาหยุดเนื่องจากการตั้งครรภ์, การลาคลอดบุตรหรือการเลี้ยงดูบุตร
- การไปทำงานต่างประเทศตามคำสั่งของนายจ้าง
- ข้อพิพาทแรงงาน
- การลาหยุดเพื่อดูแลคู่สมรส หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะอันเนื่องมาจากการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย
- การลาเพื่อรับราชการทหาร

⁷⁷ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 28 (1).

⁷⁸ Ibid., Article 31 (2).

⁷⁹ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 40.

- การถูกส่งไปยังสถานที่ทำงาน ที่ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายประกันการจ้างงาน
- การลาหยุดอันเนื่องมาจากเหตุผลทางบริหารจัดการ
- การถูกปลดออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม

2. ต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำ

หลังจากที่ผู้ประกันตนกลายเป็นผู้ว่างงานแล้วจะต้องมารายงานตัวต่อสำนักงานความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment Security Office) ในทันทีที่ออกจากงาน และจะต้องรายงานถึงการว่างงานพร้อมกับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำ⁸⁰ นอกจากนี้จะต้องไปรายงานตัวที่สำนักงานดังกล่าวทุก ๆ 2 สัปดาห์ นับจากวันที่รายงานถึงการว่างงาน⁸¹ การไม่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำและไม่ได้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถรับประโยชน์ทดแทนได้แม้ว่าจะมีคุณสมบัติการเกิดสิทธิก็ตาม โดยระยะเวลาในการเกิดสิทธิจะมีระยะเวลา 10 เดือนนับจากวันที่ว่างงาน⁸² แต่กฎหมายก็ได้กำหนดข้อยกเว้นกรณีที่ไม่ต้องมารายงานตัวดังต่อไปนี้⁸³

1. กรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บอย่างน้อย 7 วันติดต่อกัน
2. กรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไปรับการสัมภาษณ์งานที่เสนอให้โดยบริการของรัฐ
3. กรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนเข้ารับการพัฒนาความสามารถทางอาชีพที่จัดโดยรัฐ
4. กรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนประสบกับภัยธรรมชาติหรือเหตุสุดวิสัยอื่น

⁸⁰ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 33.

⁸¹ Ibid., Article 34 (3).

⁸² Ibid., Article 39 (1).

⁸³ Ibid., Article 34 (4).

3. ต้องมีความเต็มใจ และความสามารถที่จะทำงาน⁸⁴

สำนักจัดหางานของรัฐจะเป็นผู้ตัดสินว่าผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนมีความเต็มใจ และความสามารถที่จะทำงานหรือไม่และกรณีต่อไปนี้เป็นตัวอย่างในเรื่องของการที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน ได้รับการพิจารณาว่าไม่มีความเต็มใจ และความสามารถที่จะทำงาน⁸⁵

- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนออกจากงาน เนื่องจากการตั้งครมรภ, การคลอด, การเลี้ยงดูบุตร, คนชรา หรือคนพิการ ที่เป็นสมาชิกครอบครัว, ปัญหาในครอบครัว และยังคงประสบกับปัญหาที่กล่าวมานี้
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่ต้องการที่จะเป็นลูกจ้างปกติ แต่ประสงค์ที่จะทำงานชั่วคราว, ทำงานรายวัน หรือประกอบอาชีพอิสระ, อาชีพเสริม หรือทำงานที่ผู้ขอรับประโยชน์ขาดประสบการณ์ ซึ่งเป็นการไม่เหมาะสมหรือไม่มีเหตุผลที่ดี
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนปฏิเสธงานที่เหมาะสม และยืนยันในอาชีพที่เจาะจง, ระยะเวลาการจ้าง และเงื่อนไขการทำงานที่มากเกินไป
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนยืนยันที่จะทำงานที่เฉพาะเจาะจง และเงื่อนไขการทำงานนั้นไม่สามารถเป็นไปได้เมื่อพิจารณาจากเงื่อนไขตลาดแรงงานในท้องถิ่น
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถทำงานได้เนื่องจาก ความชรา, เจ็บป่วย ประสบอันตราย, คลอดบุตร หรือเงื่อนไขทางด้านจิตใจ หรือร่างกาย
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีทุพพลภาพชั่วคราวจากระบบเงินทดแทนการขาดรายได้ของคนงาน
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถทำงานได้เนื่องจาก ปัญหาในครอบครัว, การศึกษา หรือเงื่อนไขอื่น ๆ
- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่ปรากฏตัวตามวันที่กำหนดสำหรับการจัดหางาน

⁸⁴ Ibid., Article 31 (1)2.

⁸⁵ Yoo, Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 65.

หรือการแนะแนวอาชีพที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยไม่มีเหตุผลที่ดี

- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน อยู่ในช่วงของระยะเวลาที่เป็นไปได้ในการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่มีการขยายระยะเวลาออกไป เนื่องจากการตั้งครุฑ, การคลอดบุตร, การเลี้ยงดูบุตร, การประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วย

4. ต้องหางานทำ

ผู้ขอประโยชน์ทดแทนจะต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการหางานทำ โดยต้องมีรายงานถึงความพยายามในการหางานทำของตนทุก 14 วัน⁸⁶ โดยสิ่งที่จะนำมาพิจารณาความพยายามในการหางาน อาทิเช่น อาชีพเดิมของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน⁸⁷, ทักษะและความรู้ของผู้รับประโยชน์ทดแทน รัฐจะช่วยผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนในการหางานโดยให้ข้อมูลตำแหน่งงานว่างแนะนำตำแหน่งงานและให้คำปรึกษา ผู้รับประโยชน์ทดแทนจะได้รับการพิจารณาว่าไม่เป็นผู้หางานทำถ้าผู้ขอรับประโยชน์ไม่ยอมรับงานที่เสนอและไม่ยอมรับตำแหน่งหรือการให้บริการเกี่ยวกับงานจากรัฐ

5. ต้องไม่ปฏิเสธงานเหมาะสมที่จัดหาให้หรือปฏิเสธบริการจัดหางาน⁸⁸

ในกรณีที่มีการปฏิเสธดังกล่าวโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะถูกพักการจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นเวลา 2 สัปดาห์ แต่จะไม่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาทั้งหมดของการจ่ายประโยชน์ทดแทน⁸⁹

กรณีต่อไปนี้อถือว่าเป็นเหตุอันสมควรที่จะปฏิเสธงานที่เสนอ ซึ่งไม่ทำให้เสียสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน⁹⁰

- งานที่เสนอให้ไม่มีความเหมาะสมซึ่งสัมพันธ์กับทักษะความรู้ อายุ สุขภาพ และอื่น ๆ ของผู้รับประโยชน์ทดแทน
- ในกรณีที่จำเป็นต้องมีการย้ายที่อยู่อาศัย เพื่อไปทำงานที่เสนอให้แต่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถย้ายได้

⁸⁶ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 44.

⁸⁷ Yoo, Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 60.

⁸⁸ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 46.

⁸⁹ Yoo, Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 69.

⁹⁰ Ibid.

- เงินเดือนของงานที่เสนอน้อยกว่าจำนวนเงินที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนคาดว่าจะได้รับอย่างมาก เมื่อค่าจ้างของงานที่เสนอมีสลักษณะดังนี้ คือ
 - (1) ลดลงร้อยละ 20 หรือน้อยกว่า เมื่อเทียบการจ้างงานที่คล้ายคลึงกันในท้องถิ่นเดียวกัน, อาชีพเดียวกันและมีระดับเดียวกัน
 - (2) มีจำนวนน้อยกว่าประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่จะได้รับ
- เงื่อนไขในการทำงาน ที่เสนอให้ฝ่าฝืนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Law)
- เมื่อนายจ้างที่จัดทำให้ไม่ยอมจ่ายค่าจ้าง และไม่ได้จัดการในเรื่อง ค่าจ้างที่ค้างจ่าย
- เมื่อผลผลิต หรือการขายสินค้า และบริการของนายจ้างที่จัดทำให้เป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย หรือเป็นสิ่งที่ไม่ดีต่อประโยชน์สาธารณะ
- เมื่อผู้ประกันตนมีงานที่คาดหวังอยู่แล้ว ซึ่งเป็นงานที่เท่าเทียมกับงานที่จัดทำให้ และจะสูญเสียงานที่คาดหวังนั้นไปหากยอมรับงานที่สำนักจัดหางานของรัฐเสนอ

6. ต้องไม่ปฏิเสธคำสั่งการฝึกงานที่เหมาะสม⁹¹

การปฏิเสธหรือการไม่สามารถเข้ารับการฝึกงานที่สำนักจัดหางานของรัฐ (Public Employment Office) เสนอโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรจะถูกพักการจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ แต่จะไม่กระทบต่อระยะเวลาทั้งหมดที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน⁹²

โดยเหตุผลต่อไปนี้อถือว่าเป็นเหตุผลทางกฎหมายที่สามารถปฏิเสธคำสั่งการฝึกงานได้ โดยยังคงได้รับประโยชน์ทดแทน⁹³

- เมื่อโครงการฝึกอบรมที่เสนอให้ไม่เหมาะสมกับผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนโดยพิจารณาจากความสามารถ, ระดับฝีมือ ฯลฯ

⁹¹ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 46.

⁹² Yoo, Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, p. 70.

⁹³ Ibid.

- เมื่อเป็นการลำบากอย่างมากสำหรับผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน ในการย้ายที่อยู่อาศัยเพื่อที่จะไปเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากไม่มีที่พักภายในสถานฝึกอบรม หรือยากที่จะเช่าที่พักใกล้ ๆ สถานฝึกอบรมหรือต้องแยกจากครอบครัวที่ต้องการ การดูแลจากผู้รับประโยชน์ทดแทน

7. ต้องไม่ใช่ผู้ที่ถูกออกจากงานเนื่องจากการกระทำความผิดที่ร้ายแรง⁹⁴

ซึ่งกรณีต่อไปนี้เป็นกรณีของการกระทำความผิดที่ร้ายแรง⁹⁵

- กระทำผิดอาญา หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือถูกออกจากงาน เนื่องจากถูกจำคุก หรือได้รับโทษอย่างรุนแรง ในการพิพาทแรงงานที่ผิดกฎหมาย
- ถูกให้ออกจากงาน เนื่องจากจงใจทำลายทรัพย์สินของทางบริษัท
- ถูกให้ออกจากงาน เนื่องจากนำเงินของหน่วยงาน หรือยกยอกเงินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ของตน หรือกระทำความผิดกฎหมาย
- พนักงานระดับจัดการ หรือหัวหน้าทางบัญชีที่ถูกไล่ออก เนื่องจากทำให้บริษัทได้รับความเสียหายทางการเงินอันมีสาเหตุมาจากการทำเอกสารเท็จ
- ถูกให้ออกจากงานเนื่องจากนำความลับของบริษัทไปเปิดเผยทำให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท
- ถูกให้ออกจากงาน เนื่องจากยอมรับการติดสินบน และจงใจรับสินค้าที่ไม่ได้มาตรฐานเป็นเหตุให้ผลผลิตของบริษัทเสียหาย
- ถูกให้ออกจากงานเนื่องจากขโมยของ หรือยกยอกวัตถุดิบหรือผลิตภัณฑ์ของบริษัท

⁹⁴ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 45

⁹⁵ Yoo, Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 67.

8. ต้องไม่ใช่ผู้ที่ออกจากงานโดยสมัครใจและปราศจากเหตุผลอันสมควร⁹⁶

ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนที่ออกจากงานโดยสมัครใจและไม่มีเหตุผลอันควรจะเสียสิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ซึ่งกรณีต่อไปนี้อยู่เป็นการออกจากงานโดยสมัครใจที่มีเหตุผลอันควร โดยไม่ทำให้เสียสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน⁹⁷

- ค่าจ้างและชั่วโมงทำงานลดลงร้อยละ 20 หรือมากกว่า โดยปราศจากเหตุผลอันควร หรือเนื่องจากเงื่อนไขการทำงานที่แย่งลงอย่างมาก โดยปราศจากเหตุผลอันควร
- การที่ต้องเผชิญกับ การปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมจากเพื่อนร่วมงาน หรือการบริหาร อันเนื่องมาจาก เหตุผลทางด้าน ศาสนา, เพศ, ลักษณะท่าทางและอื่น ๆ
- การถูกล่วงละเมิดทางเพศจากนายจ้าง หรือผู้ร่วมงาน
- ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าร้อยละ 70 เป็นเวลา 2 เดือนติดต่อกัน หรือนานกว่า
- สถานที่ทำงานได้ปิดลงเป็นเวลาชั่วคราว เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 5 วัน ขึ้นไป ภายใน 1 เดือน หรือได้ปิดเป็นบางส่วนเป็นระยะเวลา 40 ชั่วโมง ขึ้นไปใน 1 เดือนในช่วงระยะเวลา 3 เดือนสุดท้ายติดต่อกัน
- ความหวาดกลัวต่อการล้มละลาย, การปิดกิจการ หรือการเลิกจ้างจำนวนมาก
- สถานที่ทำงานได้ย้ายไปตั้งยังที่อื่น และการเดินทางไปปฏิบัติงานกลายเป็นสิ่งที่ยากลำบากอย่างมาก ทั้ง ๆ ที่นายจ้างได้มีมาตรการช่วยเหลือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางแล้วก็ตาม ซึ่งการเดินทางที่ถือว่าเป็นความยากลำบากอย่างมากต้องเป็น การเดินทางไป และกลับระหว่างที่ทำงาน และที่พัก ใช้ระยะเวลาตั้งแต่ 4 ชั่วโมงขึ้นไป
- ต้องอาศัยอยู่ห่างไกลจากคู่สมรส หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะ หลังจากที่ได้มีการย้ายสถานที่ทำงาน

⁹⁶ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 45.

⁹⁷ Yoo, Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 68.

- การออกจากงานโดยสมัครใจอื่น เนื่องมาจากการร้องขอของนายจ้าง
- การไม่สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือเครื่องจักรใหม่ ๆ ในสถานที่ทำงานได้
- ความยากลำบากในการที่จะปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง อันเนื่องมาจากเหตุผลทางกายภาพ เช่น ร่างกายไม่แข็งแรง, ทูพพลภาพ, เจ็บป่วย, ประสบอันตราย หรือความสามารถที่ลดลงของสายตา หรือการได้ยิน
- การที่ต้องดูแลเด็กเล็ก หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะที่เจ็บป่วย หรือเนื่องจากต้องย้ายที่อยู่ ทำให้การเดินทางไปกลับจากบ้านมายังที่ทำงานไกลมากขึ้น
- การที่นายจ้างสั่งให้ผลิต หรือขายสินค้า และบริการที่ผิดกฎหมาย
- การอนุญาตให้ลาหยุด โดยปราศจากการจ่ายค่าจ้าง เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 2 เดือน อันเนื่องมาจากเหตุผลทางการจัดการ

9. ต้องไม่มีรายได้อื่น

ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนต้องรายงานรายได้ทั้งหมดที่ตนได้รับขณะขอรับ

ประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment Security Office)⁹⁸ รายได้ดังกล่าวรวมถึงเงินชดเชยจากการช่วยเหลืออื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือจากงานพิเศษที่ไม่ได้เป็นการจ้างงานตามปกติ (ต้องเป็นงานพิเศษที่ทำน้อยกว่า 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือน้อยกว่า 80 ชั่วโมงต่อเดือน)⁹⁹ ในกรณีที่จำเป็นรัฐอาจจะมีการสืบสวนถึงรายได้อื่น ๆ ของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน¹⁰⁰ โดยจำนวนเงินช่วยเหลือจะขึ้นอยู่กับจำนวนของรายได้ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยมีเงื่อนไขดังนี้¹⁰¹

- หากในระยะเวลาที่ได้รับประโยชน์ทดแทน ผู้ขอรับประโยชน์มีรายได้ต่อวันอื่นจากการทำงาน เมื่อรวมกับเงินช่วยเหลือที่จ่ายให้ต่อวันแล้วมีจำนวนเกินกว่า

⁹⁸ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 37(1).

⁹⁹ Yoo, Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, pp. 70 - 71.

¹⁰⁰ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 37(2).

¹⁰¹ Yoo, Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, p.71.

ร้อยละ 80 ของอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือนสุดท้ายก่อนถูกปลดออกจากงาน ในกรณีนี้เงินช่วยเหลือจะถูกลดลงตามจำนวนเงินที่เกิน

- หากผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้รับเงินชดเชยการออกจากงานหรือเงินช่วยเหลือการออกจากงานจากนายจ้าง 100 ล้านวอน หรือมากกว่า ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะถูกเลื่อนระยะเวลาการจ่ายออกไป 3 เดือน

10. สิทธิประโยชน์

ผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในการหางานทำ (Job-Seeking Benefit) ภายหลังจากพ้นระยะเวลา 14 วันแรก นับจากวันที่รายงานถึงการว่างงาน¹⁰² จำนวนประโยชน์ทดแทนนั้นจะขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างก่อนว่างงานของผู้รับประโยชน์ทดแทน โดยจะมีจำนวนเท่ากับร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในช่วง 3 เดือนสุดท้ายก่อนการว่างงาน แต่อย่างไรก็ตามจำนวนเงินช่วยเหลือนี้จะมีเพดานสูงสุด และต่ำสุดอยู่¹⁰³

11. ระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทน และจำนวนประโยชน์ทดแทน

ระยะเวลาดังกล่าวจะแตกต่างกันออกไป โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานที่ได้รับการประกัน และอายุของผู้รับประโยชน์ทดแทน โดยระยะต่ำสุดจะอยู่ที่ 60 วัน สูงสุดจะอยู่ที่ 210 วัน¹⁰⁴ โดยมีรายละเอียดดังนี้¹⁰⁵

¹⁰² Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 40.

¹⁰³ Yoo, Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, p.72.

¹⁰⁴ Ibid., p. 73.

¹⁰⁵ Ibid.

ระยะเวลา อายุ	ระยะเวลาการทำงานที่ได้รับการคุ้มครอง				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	3-5 ปี	5-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
อายุน้อยกว่า 30 ปี	60 วัน	60 วัน	90 วัน	120 วัน	150 วัน
อายุ 30-50 ปี	60 วัน	90 วัน	120 วัน	150 วัน	180 วัน
อายุ 50 ปี หรือมากกว่าและทุพพลภาพ	90 วัน	120 วัน	150 วัน	180 วัน	210 วัน

12. การขยายระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทน

ประโยชน์ทดแทนนี้สามารถขยายได้ในกรณีต่อไปนี้

- เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไปฝึกอาชีพตามคำสั่งของสำนักจัดหางาน¹⁰⁶
- เมื่อสำนักจัดหางานของรัฐ (Public Employment Office) ยอมรับว่าเป็นการยากอย่างมากสำหรับผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน ในการที่จะถูกจ้างงานอีกครั้งหนึ่งในช่วงระยะเวลาอันสั้น¹⁰⁷
- เมื่ออัตราการว่างงานอยู่ในอัตราที่สูง¹⁰⁸

13. ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย

ในกรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือคลอดบุตร ในกรณีนี้ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน แต่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยแทน โดยต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้¹⁰⁹

- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถทำงานได้ตั้งแต่ 7 วัน ขึ้นไป เนื่องจากประสบอันตรายเจ็บป่วย หรือคลอดบุตร หลังจากได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานที่สำนักจัดหางานของรัฐ (Public Employment Office) และ

¹⁰⁶ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 42.

¹⁰⁷ Ibid., Article 42-3 (1).

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Yoo, Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p.76.

- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องไม่ถูกระงับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เนื่องจากไม่ไปรับบริการจัดหางาน หรือบริการให้คำแนะนำการฝึกอบรม เกี่ยวกับอาชีพที่แนะนำโดย สำนักจัดหางานของรัฐ (Public Employment Office)

3.2) เงินช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน (Employment Promotion Allowance)

เป็นเงินช่วยเหลือที่มีไว้เพื่อสนับสนุน และกระตุ้นให้ผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนในการหางานทำ (Job-Seeking Benefit) สามารถที่จะกลับเข้าไปทำงานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว โดยสนับสนุนความพยายามในการหางานซึ่งเงินช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน (Employment Promotion Allowance) จะประกอบไปด้วยเงินช่วยเหลือดังต่อไปนี้

(1) เงินช่วยเหลือสำหรับการกลับเข้าไปทำงานใหม่ในเวลาอันสั้น¹¹⁰ (Early Reemployment Allowance)

เป็นเงินที่จ่ายโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการหางานทำ และลดระยะเวลาการว่างงานของผู้รับประโยชน์ทดแทนให้น้อยลง โดยมีเงื่อนไขดังนี้¹¹¹

- จำนวนวันที่เหลือที่ยังไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนการหางานทำ (Job - Seeking Benefit) จะต้องไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาที่รับประโยชน์ทดแทนทั้งหมด
- งานที่ได้รับการจ้างใหม่นี้จะต้องเป็นงานที่เห็นว่ามีความมั่นคง และได้รับการประกันการจ้างมากกว่า 1 ปี
- การจ้างงานใหม่จะต้องไม่ใช่ การจ้างงานโดยนายจ้างคนเดิม หรือบุคคลใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับนายจ้างคนเดิม
- การจ้างงานใหม่จะต้องไม่ใช่ นายจ้างที่ให้ข้อเสนอการจ้างก่อนวันที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนรายงานตนว่าว่างงานต่อหน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายกำหนด

¹¹⁰ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 50

¹¹¹ Yoo, Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p.77.

- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องไม่เคยได้รับเงินช่วยเหลือ สำหรับการกลับเข้าไปทำงานใหม่ในช่วงเวลาอันสั้น (Early Reemployment Allowance) ภายในระยะเวลา 2 ปี ก่อนวันที่จะได้รับการจ้างงานใหม่

ทั้งนี้ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องเข้าเงื่อนไขทุกข้อตามที่กล่าวมานี้จึงจะสามารถได้รับเงินช่วยเหลือดังกล่าว โดยจำนวนเงินช่วยเหลือจะเท่ากับครึ่งหนึ่งของเงินประโยชน์ทดแทนการหางานทำ (Job - Seeking Benefit) ที่ยังคงเหลืออยู่ ของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน

(2) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการฝึกอาชีพ¹¹² (Vocational Ability Development Allowance)

เป็นเงินที่จ่ายให้กับผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนที่ต้องการฝึกอาชีพตามคำแนะนำของสำนักงานจัดหางานของรัฐ (Public Employment Office) ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกอาชีพให้กับผู้ว่างงาน จำนวนเงินที่จ่ายให้จะพิจารณาจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม เช่น ค่าพาหนะ และค่าอาหาร

(3) เงินช่วยเหลือการหางานทำในพื้นที่ห่างไกล¹¹³ (Wide-Area Job-Seeking Allowance)

เป็นเงินช่วยเหลือผู้ว่างงานในการหางานทำด้วยการให้เงินอุดหนุนเป็นค่าที่พัก และค่าพาหนะโดยการหางานนั้นต้องเป็นไปตามคำแนะนำของสำนักงานจัดหางานของรัฐ โดยผู้ขอรับเงินดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้¹¹⁴

- การหางานทำต้องดำเนินการตามคำแนะนำของสำนักงานจัดหางานของรัฐ
- ระยะเวลาของการเกิดสิทธิสำหรับการรับเงินประโยชน์ทดแทนการหางานทำต้องสิ้นสุดลงก่อนการหางานทำ
- นายจ้างที่ผู้ประกันตนไปหางานทำจะต้องไม่คิดค่าใช้จ่ายในการหางาน หรือในกรณีที่คิดจะต้องคิมน้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง

¹¹² Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 51.

¹¹³ Ibid., Article 52.

¹¹⁴ Yoo, Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p.78.

- ระยะทางระหว่างที่พักของผู้ประกันตนที่ทำงานกับที่ตั้งของบริษัทที่ผู้ประกันตนไปทำงานมาต้องเกิน 50 กิโลเมตร

(4) เงินช่วยเหลือการย้ายสถานประกอบการ (Moving Allowance)

เป็นเงินที่จ่ายให้สำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น เนื่องจากการย้ายสถานประกอบการ สำหรับการจ้างงานใหม่ หรือในการฝึกอาชีพโดยมีหลักเกณฑ์การได้รับเงินดังนี้¹¹⁵

- ระยะการจ้างงานต้องมากกว่า 1 ปี
- ระยะเวลาการรอเกิดสิทธิต้องสิ้นสุดลงก่อนการจ้างงานใหม่ หรือการฝึกอบรมอาชีพ
- สำนักงานจัดหางานของรัฐจะเป็นผู้พิจารณาเห็นชอบถึงความจำเป็น

3.6 ขอบเขตของการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย

ปัจจุบันในประเทศเกาหลีกฎหมายในส่วนของกิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Stabilization Activities) กิจกรรมสำหรับพัฒนาความสามารถทางอาชีพ (Activities for Vocational Ability Development) และ ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits) ใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากปัญหาความยุ่งยากในการเก็บค่าธรรมเนียม ในช่วงแรกกฎหมายจึงใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป สำหรับในส่วนของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits) และใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 70 คนขึ้นไป สำหรับกิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Activities for Vocational Ability Development) และกิจกรรมสำหรับพัฒนาความสามารถทางอาชีพ (Activities for Vocational Ability Development) ซึ่งต่อมาก็ได้มีการขยายความคุ้มครองมาเรื่อย ๆ จนใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป¹¹⁶

¹¹⁵ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 53.

¹¹⁶ Yoo, Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, pp. 20 - 21.

แม้ว่ากฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลี จะบังคับใช้กับทุกสถานประกอบการ แต่อย่างไรก็ดี กฎหมายได้มีข้อยกเว้นการบังคับใช้กับบุคคลบางประเภท ดังนี้

1. ลูกจ้างที่ถูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 4 คน หรือน้อยกว่าในอุตสาหกรรม เกษตร, ป่าไม้, ประมงและการล่าสัตว์¹¹⁷
2. ลูกจ้างที่ถูกจ้างในโครงการก่อสร้างที่มีขนาดเล็กมาก¹¹⁸
3. ลูกจ้างที่ถูกจ้างในการทำงานบ้าน¹¹⁹
4. ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป¹²⁰
5. บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างใหม่หลังจากอายุ 60 ปี¹²¹
6. ลูกจ้างชั่วคราวไม่เต็มเวลา¹²²
7. ลูกจ้างของรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน¹²³
8. ชาวประมงที่ทำประมงชายฝั่ง¹²⁴
9. คนต่างชาตินที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน¹²⁵

¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 2(1)2.

¹¹⁹ Ibid., Article 2(1)3.

¹²⁰ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 8, 1-2.

¹²¹ Ibid., Article 8,1.

¹²² Ibid., Article 8,2.

¹²³ Ibid., Article 8,6.

¹²⁴ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 3(2) 2.

¹²⁵ Ibid., Article 3(2) 4.

3.7 อัตราเงินสมทบ

พระราชบัญญัติประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Act) ได้กำหนดอัตราเงินสมทบในแต่ละส่วนไว้ดังนี้¹²⁶

โครงการ/กิจกรรม		1 ม.ค.1999 - ปัจจุบัน	
		ลูกจ้าง	นายจ้าง
ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน		0.5	0.5
กิจกรรมสร้างเสถียรภาพการจ้างงาน		-	0.3
กิจกรรมพัฒนา ความสามารถ ทางอาชีพ	ลูกจ้างน้อยกว่า 150 คน	-	0.1
	ลูกจ้างตั้งแต่ 150 คน ขึ้นไป (สถานประกอบการที่ไม่ได้รับสิทธิพิเศษ)	-	0.3
	ลูกจ้างตั้งแต่ 150-999 คน (สถานประกอบการที่ไม่ได้รับสิทธิพิเศษ)	-	0.5
	ลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป	-	0.7

อัตราเงินสมทบดังกล่าวมีข้อสังเกตว่าในเรื่องของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits) กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้างในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน แต่ในส่วนของกิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Stabilization Activities) และกิจกรรมสำหรับพัฒนาความสามารถทางอาชีพ (Activities for Vocational Ability Development) กฎหมายกลับกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนอันเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความรับผิดชอบของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างในเรื่องดังกล่าว

¹²⁶ Yoo, Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, p.78.

บทที่ 4

กฎหมายประกันการว่างงานของประเทศไทย

4.1 ความเป็นมาของกฎหมาย

กฎหมายประกันการว่างงานของประเทศไทยได้ถูกบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ในเรื่องของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานซึ่งเป็นประโยชน์ทดแทนประเภทหนึ่งที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกันสังคม แต่การบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันสังคมเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ.2533 นั้นก็ยังมีได้มีการบังคับใช้ในส่วนของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน แต่ได้กำหนดบทเฉพาะกาลเอาไว้ว่าในเรื่องของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะเริ่มดำเนินการเมื่อไรให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และจากปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในปี พ.ศ.2540 ได้ส่งผลให้สถานประกอบการจำนวนมากต้องปิดกิจการลง หรือลดจำนวนพนักงานลง ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างจำนวนมากต้องถูกปลดออกจากงาน และเผชิญกับปัญหาการว่างงาน ซึ่งจากเหตุการณ์ดังกล่าวได้มีการเรียกร้องจากแกนนำผู้ใช้แรงงานให้รัฐบาลช่วยเหลือผู้ว่างงาน โดยการขยายความคุ้มครองประกันสังคมกรณีว่างงาน รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมก็ได้มีการศึกษาความเป็นไปได้ และแนวทางในการดำเนินการโครงการประกันสังคมกรณีว่างงานในประเทศไทย สำนักงานประกันสังคมโดยคณะกรรมการประกันสังคมได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเตรียมการประกันสังคมกรณีว่างงานขึ้น เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2543 ซึ่งคณะอนุกรรมการดังกล่าวประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และตัวแทนจากนายจ้างและลูกจ้าง โดยคณะอนุกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ในการศึกษาและเสนอรูปแบบของการประกันการว่างงานที่เหมาะสมกับประเทศไทย เพื่อให้รัฐบาลพิจารณาต่อไป

4.2 แนวความคิดของกฎหมาย

เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายประกันการว่างงาน ของประเทศไทยได้บัญญัติไว้ในรูปแบบของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งถ้าพิจารณาจากประวัติความเป็นมาของ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 จะพบว่ากฎหมายประกันสังคมของประเทศไทยดำเนินจากการริเริ่มครั้งแรกในสมัย

จอมพล ป.พิบูลสงคราม ในปี พ.ศ.2495¹ แต่กฎหมายก็ไม่มีผลบังคับใช้ จนถึงวันที่มีกฎหมาย บังคับใช้ในสมัยรัฐบาลที่มี พล.อ.ชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี โดยมีผลบังคับใช้เป็น กฎหมายในวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533² ใช้ระยะเวลาเกือบ 40 ปี ซึ่ง กฎหมายประกันสังคมของ ประเทศไทยได้รับแนวคิดหลักมาจากประเทศ ตะวันตกที่มีวัตถุประสงค์ที่จะให้หลักประกันที่มั่นคง แก่ประชาชนในการดำรงชีพ โดยให้ประชาชนในสังคมร่วมเสี่ยงภัยร่วมกันออกเงินสมทบเข้ากองทุนและเมื่อประชาชนประสบกับปัญหา ก็สามารถที่จะขอรับเงินช่วยเหลือจากกองทุนที่กำหนดไว้ ในรูปแบบของประโยชน์ทดแทนประเภทต่างๆ ได้ ซึ่งแนวคิดสวัสดิการสังคมดังกล่าวเป็นแนวคิด ที่ดีและมีความสำคัญที่รัฐจะต้องเข้ามาดำเนินการ แต่เนื่องจากปัญหาการว่างงานนั้นไม่สามารถที่ จะแก้ไขได้โดยการให้ประโยชน์ทดแทนเหมือนประโยชน์ทดแทนกรณีอื่น ๆ ตามกฎหมายประกัน สังคม เช่น เจ็บป่วย, ทูพพลภาพ, คลอดบุตร หรือชราภาพ เพราะการให้ประโยชน์ทดแทนกรณี ว่างงานเป็นเพียงมาตรการบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ว่างงานในช่วงที่ไม่มียานทำเท่านั้นไม่ได้ เป็นการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการว่างงานอย่างเป็นระบบและจากการที่กฎหมายประกัน การว่างงานของประเทศไทยได้บัญญัติเฉพาะเรื่องประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเอาไว้ โดยรวม เข้ากับเรื่องประโยชน์ทดแทนประเภทต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ทำให้ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายดังกล่าวมีความเคยชินกับเรื่องของประโยชน์ทดแทน ดังนั้นเมื่อ กล่าวถึงกฎหมายประกันการว่างงานบุคคลที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ก็มักจะนึกถึงแต่ประโยชน์ทดแทน ควบคู่กันไป

นอกจากนี้จากการศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการประกันการว่าง งานในประเทศไทย โดยผู้เชี่ยวชาญจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) หรือ ILO ได้สรุปว่า ในบรรดาประโยชน์ทดแทนต่างๆ ที่อาจช่วยเหลือผู้ว่างงานได้ นั้นการประกันการว่างงานดูเหมือนจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดสำหรับการปรับใช้เพื่อตอบสนองความต้องการ ของแรงงานไทย โดยมีเงื่อนไขว่าต้องดำเนินการร่วมกับการบริการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ และ มาตรการด้านตลาดแรงงานที่เข้มแข็ง³

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹นิคม จันทรวิทุร, การประกันสังคม: 30 ปีแห่งการรอคอย, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูล นิธิโกมลคีมทอง, 2528), หน้า 13.

²สุดาศิริ วดวงศ์, คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณ การ, 2538), หน้า 45.

³รายงานผลการศึกษาความเป็นไปได้ ในการดำเนินโครงการประกันการว่างงานในประเทศไทย, แปล โดย ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม(นนทบุรี : สำนักงานประกัน สังคม, 2541), หน้า 7.

เมื่อพิจารณาจากเหตุผลข้างต้น และบทบัญญัติของกฎหมาย อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า กฎหมายประกันการว่างงานของประเทศไทยมีแนวคิดเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหการว่างงานในเชิงตั้งรับ โดยวิธีการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับผู้ว่างงาน แม้ว่าในกฎหมายจะมีการพูดถึงการจัดหางานและการฝึกอาชีพที่เป็นเงื่อนไขในได้รับประโยชน์ทดแทนก็ตาม แต่การบัญญัติกฎหมายในลักษณะดังกล่าวทำให้การแก้ปัญหการว่างงานของประเทศไทยในเชิงกฎหมายมีลักษณะของการตั้งรับ และมีมุมมองที่แคบในการแก้ไขปัญหการว่างงาน โดยใช้มาตรการทางกฎหมาย

4.3 บทบัญญัติของกฎหมาย

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537 ได้กำหนดเงื่อนไข คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน และการบังคับใช้ไว้ดังนี้

1) ขอบข่ายคุ้มครอง

- คุ้มครองเฉพาะผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533⁴

2) เงื่อนไขการมีสิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

2.1 จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน และต้องอยู่ภายในระยะเวลาสิบห้าเดือนก่อนการว่างงาน⁵

2.2 ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน⁶

2.3 ต้องเป็นผู้พร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน⁷

2.4 ต้องขึ้นทะเบียนที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง⁸

⁴ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 107 ตอนที่ 161 (ฉบับพิเศษ),(วันที่ 1 กันยายน 2533),มาตรา 54(7).

⁵ เรื่องเดียวกัน,มาตรา 78 วรรค 1

⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 78 (1).

⁷ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 78 (1).

⁸ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 78 (1).

2.5 ต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้⁹

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่
- (2) กระทำผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (3) จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง
- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาเจ็ดวันติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร *
- (6) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง *
- (7) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2.6 ต้องยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 1 ปี นับจากวันที่ว่างงาน¹⁰

2.7 ต้องไม่ใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ¹¹

3) สิทธิประโยชน์

3.1 ผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่ว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย *¹²

3.2 ลักษณะประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับประกอบด้วย

- ประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน
- บริการจัดหางาน และพัฒนาฝีมือแรงงาน

⁹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 78 (2).

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 56

¹¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 78 (3)

¹² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 79

3.3 อัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทน¹³

- 50% ของค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ประกันตนก่อนว่างงาน เป็นระยะเวลาไม่เกิน 180 วัน ภายใน 365 วันนับจากการได้รับสิทธิครั้งก่อนโดยใช้เกณฑ์การคำนวณค่าจ้างตามมาตรา 57
- กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการ และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนใน กฎกระทรวง

4) อัตราเงินสมทบ¹⁴

จัดเก็บในอัตรารวม 3% ของค่าจ้างผู้ประกันตน โดยจัดเก็บจากนายจ้าง ลูกจ้างและ รัฐบาลในอัตราฝ่ายละ 1%

***หมายเหตุ :** เป็นประเด็นที่จะมีการเสนอแก้ไขพระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ.2533 โดยมีประเด็นที่เสนอแก้ไขแก้ไขดังนี้¹⁵

1. ผู้ที่ลาออกจากงานจะต้องไม่ใช่ผู้ที่ลาออกจากงานโดยสมัครใจ
2. ระยะเวลาที่เป็นเวลาเจ็ดวันติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร แก้ไขเป็น ระยะเวลาที่เป็นเวลา สามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
3. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง แก้ไขเป็นประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงทั้งนี้ถ้ามีการดำเนินคดีต้องรอจนกว่าคดีจะ ถึงที่สุด
4. ผู้ประกันตนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่ว่างงานจากการ ทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย แก้ไขเป็น ตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่วันขึ้นทะเบียนกับสำนักจัดหางาน ของรัฐภายหลังจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย

¹³ คณะทำงานโครงการขยายความคุ้มครองกรณีว่างงาน สำนักงานประกันสังคม, "สรุปรูปแบบการ ดำเนินงานประกันสังคมกรณีว่างงานตามข้อเสนอของคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมกรณีว่างงานได้ รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประกันสังคม เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2544", (นนทบุรี : สำนักงานประกัน สังคม, 2544), (เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่)

¹⁴ เรื่องเดียวกัน

¹⁵ เรื่องเดียวกัน

4.4 กฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานของประเทศไทย

นอกเหนือจากพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ในส่วนของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานแล้ว ยังมีกฎหมายอื่นที่มีลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานของประเทศไทย ซึ่งได้แก่กฎหมายดังต่อไปนี้

1) พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ.2495

กฎหมายฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและเป็นการช่วยเหลือคนไทยให้มีงานอาชีพเป็นหลักฐานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีสาระสำคัญกำหนดให้เจ้าของสถานประกอบการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมหรือธุรกิจตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาซึ่งมีคนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปจะต้องจัดให้มีคนงานที่มีสัญชาติไทยเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา¹⁶

2) พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2537

กฎหมายฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้¹⁷

1. เพื่อให้มีสำนักงานจัดหางานของรัฐที่จะให้บริการจัดหางานแก่ประชาชนโดยไม่คิดมูลค่า
2. เพื่อคุ้มครองคนหางานให้ได้รับความเป็นธรรมและได้รับการช่วยเหลือเมื่อประสบความเดือดร้อน
3. เพื่อควบคุม และดูแลการประกอบธุรกิจจัดหางานของเอกชน

โดยพระราชบัญญัตินี้ มีสาระสำคัญคือ¹⁸

- ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางขึ้นในกรมการจัดหางาน และให้จังหวัดอื่นจัดตั้งสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนจัดหางาน

¹⁶ กองวิชาการและแผนงาน กรมการจัดหางาน, แนะนำกรมการจัดหางาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2544), หน้า 32.

¹⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 37.

¹⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 37.

กลางก็ได้ โดยมีนายทะเบียนจัดหางานกลาง และนายทะเบียนจัดหางานจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจ และหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ

- ให้จัดตั้งสำนักงานจัดหางานของรัฐขึ้น มีหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชน โดยไม่คิดมูลค่า

3) พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537

กฎหมายฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาแรงงานไทยให้มีฝีมือโดยมีหน่วยงานของรัฐคือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นองค์กรหลักในการดำเนินการฝึกอาชีพให้กับผู้ใช้แรงงาน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการของการกำหนด และพัฒนาหลักสูตร, แนวทางการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน และวิธีการด้านพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานมีเอกภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากลสามารถแข่งขันในตลาดโลก ทั้งนี้การดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นการดำเนินการโดยไม่มี การเรียกค่าฝึก หรือค่าตอบแทนจากผู้รับการฝึก¹⁹

นอกจากนี้ยังมีบทบัญญัติที่กำหนดให้ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องทำสัญญาการฝึกอาชีพซึ่งอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยรายการต่อไปนี้

- 1.ระยะเวลาการฝึก
- 2.ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการฝึก
- 3.เวลาฝึก เวลาพัก และวันหยุดของผู้รับการฝึก
- 4.เบี้ยเลี้ยงระหว่างรับการฝึก
- 5.สวัสดิการตลอดจนมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิภาพของผู้รับการฝึก
- 6.หลักเกณฑ์การลา
- 7.เงื่อนไขการเลิกสัญญาการฝึก

¹⁹ พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537, ราชกิจจานุเบกษา , เล่ม 111 ตอนที่ 64 ก. (วันที่ 1 กันยายน 2533), มาตรา 4.

8. หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเกิดจากการฝึก

9. หลักเกณฑ์การรับเข้าทำงานและค่าจ้างเมื่อการฝึกสำเร็จ

โดยการทำสัญญาการฝึกอาชีพนี้ถ้าเป็นผู้เยาว์จะต้องได้รับความยินยอมจากบิดา หรือมารดา หรือผู้ปกครอง หรือบุคคลซึ่งรับผู้เยาว์นั้นไว้ในความปกครอง หรืออุปการะเลี้ยงดู หรือบุคคลซึ่งผู้เยาว์อาศัยอยู่ แต่ถ้าเป็นสัญญารับนักเรียน นิสิต นักศึกษา เข้าเป็นผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึกจะต้องทำสัญญาไว้กับสถานศึกษานั้น ๆ

ทั้งนี้ผู้ดำเนินการฝึกจะเรียกหรือรับเงินค่าฝึก หรือค่าตอบแทนในลักษณะใด ๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอาชีพมิได้ และยังคงให้ความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย เมื่อฝึกครบตามหลักสูตรผ่านการทดสอบเรียบร้อยแล้วจะต้องออกหนังสือรับรองให้ด้วย

หนึ่งในขณะที่เป็นลูกจ้างแล้วนายจ้างอาจจัดให้เข้ารับการฝึก เพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานก็ได้ โดยนายจ้างยังคงมีหน้าที่ต่อลูกจ้างอยู่ตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในการทำงานและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่การฝึกนั้นเกิดจากการร้องขอของลูกจ้าง และมีการตกลงกันเป็นหนังสือ และนายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างฝึกนอกเวลาทำงานปกติ หรือวันหยุดของลูกจ้างก็ได้ โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างในเวลาทำงานปกติตามจำนวนชั่วโมงที่ฝึก²⁰

4) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

กฎหมายฉบับนี้แม้ว่าจะไม่ได้เป็นกฎหมายที่คุ้มครองผู้ว่างงานโดยตรงแต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติในบางส่วนแล้วจะพบว่า มีบทบัญญัติที่ให้ความช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งได้แก่บทบัญญัติดังต่อไปนี้คือ

4.1) กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้างในกรณีต่อไปนี้

²⁰ สุดาศิริ วทวงศ์, คำบรรยายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า 45.

1 ค่าชดเชยกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างตามปกติ²¹

2 ค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการและลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้าง²²

3 ค่าชดเชยพิเศษกรณีนายจ้างเลิกจ้างเพราะปรับปรุงกิจการ²³

ซึ่งการจ่ายค่าชดเชยดังกล่าวก็ถือว่าเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างให้สามารถที่จะดำรงชีพได้ในระหว่างที่ว่างงาน

4.2.) กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้นในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตายหรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง²⁴ เงินรายได้หลักของกองทุนดังกล่าวจะมาจากเงินสะสมของลูกจ้างและจากเงินสมทบของนายจ้าง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด แต่กฎหมายนี้จะไม่ใช้บังคับแก่กิจการที่นายจ้างได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอยู่แล้ว หรือจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตายตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง²⁵

5) พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530

เป็นกฎหมายที่มีขึ้นเพื่อสนับสนุนการออมของลูกจ้างและสร้างหลักประกันให้กับลูกจ้างที่ออกจากงาน โดยกำหนดให้ลูกจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสะสม และนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามหลักเกณฑ์ และอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยมีแนวคิดเดียวกันกับกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้จะมีลักษณะที่เป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากสถานประกอบการ โดยการบริหารกองทุนดังกล่าวจะต้องดำเนินการโดยผู้ที่กฎหมายกำหนดให้มีสิทธิในการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นคงกับกองทุนซึ่งเป็นหลักประกันหลังจากออกจากงานของลูกจ้าง

²¹ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก, (วันที่ 16 มีนาคม 2541), มาตรา 118.

²² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 120.

²³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 121.

²⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 126.

²⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 130.

จากที่กล่าวมานี้เป็นภาพรวมของกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานที่มีอยู่ในประเทศไทยนอกเหนือจากเรื่องประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ซึ่งจะเห็นว่ามีขอบเขตการคุ้มครอง หรือให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการสงวนอาชีพบางอาชีพ, การจัดหางาน, การฝึกอาชีพ, ตลอดจนค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างในกรณีที่ถูกเลิกจ้างจากสาเหตุต่างๆ

4.5 เปรียบเทียบกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี กับ กฎหมายประกันการว่างงานของประเทศไทย

จากการศึกษากฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันการว่างงานของประเทศไทย ซึ่งในที่นี่ได้แก่ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 จะพบว่าทั้งสองประเทศมีแนวคิดของกฎหมายที่แตกต่างกัน ประเทศเกาหลีมีแนวคิดที่จะใช้กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) เป็นเครื่องมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงาน ตลอดจนการนำผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยมองถึงสาเหตุของการว่างงานในมุมมองที่กว้างไม่ว่าจะเป็นสาเหตุที่มาจากภาวะทางเศรษฐกิจ, การปรับตัวของสถานประกอบการ, การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี, ความเหมาะสมระหว่างทักษะและมีมือแรงงานที่ลูกจ้างมีกับตำแหน่งงานที่ทำอยู่, ลักษณะทางกายภาพของลูกจ้าง ตลอดจนปัญหาของลูกจ้างที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้โดยไม่ใช้ความผิดของตน

จากแนวคิดดังกล่าวทำให้กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีมีขอบเขตของกฎหมายที่กว้างกว่ากฎหมายประกันการว่างงานของประเทศไทยมากโดยกฎหมายดังกล่าวของประเทศเกาหลีจะประกอบด้วย 3 ส่วนหลักได้แก่

1. กิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Stabilization Activities)

2. กิจกรรมพัฒนาความสามารถทางอาชีพ (Activities for Vocational Abilities Development)

3. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits)

โดยการบังคับใช้กฎหมายจะเริ่มจากการสร้างเสถียรภาพ หรือความมั่นคงในการจ้างงานให้กับลูกจ้าง โดยมีมาตรการทางกฎหมายต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในกรณีที่เริ่มมีความไม่มั่นคง

คงในการจ้างงานเกิดขึ้น หรือในกรณีที่ลูกจ้างบางกลุ่มมีโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานน้อยลง และในการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงานดังกล่าวจะมีข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางาน (Labor Market Information and Job Placement Service) เป็นสิ่งสนับสนุนที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ดังนั้นการเข้าสู่ข้อมูลตลาดแรงงาน และบริการจัดหางานของประเทศเกาหลี จึงไม่ได้จำกัดเฉพาะผู้ว่างงานเท่านั้น และจากการที่ประเทศเกาหลีมีแนวคิดว่าทักษะและมีมือแรงงานของลูกจ้างเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการจ้างงาน หรือโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานเป็นอย่างมาก กิจกรรมสำหรับพัฒนาความสามารถทางอาชีพ (Activities for Vocational Abilities Development) จึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law)

สำหรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits) จะเป็นมาตรการทางกฎหมายสุดท้ายที่จะถูกนำมาใช้ในกรณีที่เกิดปัญหาการว่างงานขึ้น ซึ่งการจ่ายประโยชน์ทดแทนของประเทศเกาหลีมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน โดยใช้ประโยชน์ทดแทนเป็นเครื่องมือในการนำผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ด้วยเหตุนี้ในเรื่องของประโยชน์ทดแทน จึงเป็นบทบัญญัติของกฎหมายในลักษณะของการป้องกันผลกระทบทางลบจากการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับผู้ว่างงานและมาตรการทางกฎหมายที่มุ่งนำผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

สำหรับประเทศไทยเมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายประกันสังคมกรณีว่างงานจะพบว่าประเทศไทยมีกฎหมายดังกล่าวไว้เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างในช่วงที่ว่างงานเท่านั้น โดยไม่ได้มีกฎหมายที่มีลักษณะป้องกันปัญหาการว่างงานในเชิงรุกแต่อย่างใดหรือใช้ประโยชน์ทดแทนดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการนำผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งแม้ว่าแนวคิดในการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างในช่วงของการว่างงานเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องกระทำ แต่การดำเนินการดังกล่าวควรที่จะทำควบคู่กับมาตรการทางกฎหมายที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงาน หรือมาตรการทางกฎหมายที่มีประสิทธิภาพในการนำผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทั้งนี้เพื่อสามารถที่จะใช้กฎหมายดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการว่างงานให้กับประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าจะเป็นกฎหมายที่มุ่งแต่การจ่ายประโยชน์ทดแทนแต่เพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่สำคัญที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีในส่วนของ การสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Stabilization) และในส่วนของ การพัฒนาความสามารถทางอาชีพ (Vocational Ability Development) ของลูกจ้างได้แก่

1.แนวคิดว่าการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน หรือความมั่นคงในการจ้างงาน ให้กับลูกจ้างควรที่จะเป็นหน้าที่ของนายจ้าง ในฐานะที่นายจ้างเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและอำนาจต่อรองสูงกว่าลูกจ้าง

2.แนวคิดในเรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงานของลูกจ้างตลอดจนผู้ว่างงานควรเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างเป็นเจ้าของเทคโนโลยี หรือเป็นผู้นำเทคโนโลยีมาใช้ ดังนั้นนายจ้างจึงน่าจะเป็นผู้ที่ทราบดีที่สุดว่าควรที่จะพัฒนาลูกจ้างของตนไปในทิศทางใดจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนายจ้าง

โดยแนวคิดดังกล่าวสะท้อนออกทางบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้าง แต่ฝ่ายเดียวเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Stabilization Fund) และกองทุนพัฒนาความสามารถทางอาชีพ (Vocational Ability Development Fund)

จากที่กล่าวมานี้ อาจสรุปได้ว่าจะพบว่าองค์ประกอบที่ทำให้กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีมีประสิทธิภาพประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1.มาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการป้องกัน และแก้ปัญหาการว่างงาน
2. ข้อมูลตลาดแรงงาน และบริการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาความสามารถทางอาชีพที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาลูกจ้าง หรือผู้ว่างงาน

โดยองค์ประกอบที่กล่าวมานี้เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด และส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของกฎหมาย โดยสามารถนำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันการว่างงานของประเทศไทยได้ดังนี้

1.มาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงาน

สำหรับมาตรการทางกฎหมายดังกล่าว ได้แก่

1.1 การปรับการจ้างงาน

ประเทศเกาหลีมีแนวคิดว่า ในการดำเนินธุรกิจบางครั้งนายจ้างต้องประสบกับปัญหาในการดำเนินงานอันสืบเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งการที่นายจ้างจะแก้ปัญหาโดยการเลิกจ้างลูกจ้างในทันทีนั้นเป็นวิธีการที่ง่ายเกินไป และก่อให้เกิดปัญหาว่างงานตามมา กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลี จึงกำหนดมาตรการช่วยเหลือทางการเงินที่จะจูงใจให้นายจ้างทำการปรับการจ้างงานตามแนวทางที่กฎหมายกำหนด ซึ่งถ้าพิจารณาถึงสาเหตุของการว่างงานในเชิงเศรษฐศาสตร์แล้วการปรับการ

จ้างงานเป็นวิธีการที่มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ (Structural Unemployment) ทั้งนี้เพื่อรักษาสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้แทนการเลิกจ้าง โดยใช้มาตรการดังต่อไปนี้

(1) การปิดกิจการชั่วคราว (Temporary Shutdown)

กฎหมายของประเทศเกาหลีพยายามที่จะให้นายจ้างที่ประสบปัญหาในการดำเนินกิจการสามารถใช้วิธีการปิดกิจการชั่วคราวเพื่อลดค่าใช้จ่ายของกิจการได้แทนที่จะใช้วิธีการเลิกจ้างพนักงาน แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

สำหรับประเทศไทยกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ได้มีการกำหนดในเรื่องดังกล่าวไว้ โดยให้นายจ้างสามารถที่จะปิดกิจการชั่วคราวได้ โดยจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างร้อยละ 50 แต่ถ้ายกเป็นการปิดกิจการชั่วคราวเพราะเหตุสุดวิสัย นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างเลย ซึ่งถ้าพิจารณาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยแล้วก็จะพบว่า ในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาในการดำเนินงานนายจ้างอาจเลือกใช้วิธีปิดกิจการชั่วคราวแทนการเลิกจ้าง ซึ่งก็ถือว่าเป็นการช่วยรักษาสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้ แต่อย่างไรก็ตามไม่ได้หมายความว่านายจ้างทุกรายจะเลือกใช้วิธีการปิดกิจการชั่วคราวเสมอไป เนื่องจากมีองค์ประกอบหลายประการที่มีผลต่อวิธีการที่นายจ้างจะเลือกใช้เพื่อลดค่าใช้จ่าย ไม่ว่าจะเป็นอายุงานของลูกจ้าง, ทักษะของลูกจ้าง, มาตรการจูงใจของรัฐ ตลอดจนลักษณะปัญหาที่นายจ้างประสบ ตัวอย่างเช่น ถ้านายจ้างต้องปิดกิจการชั่วคราวเป็นระยะเวลานาน บางกรณีการเลิกจ้างและจ่ายค่าชดเชยในทันทีที่นายจ้างอาจจะประหยัดเงินได้มากกว่า ถ้าเปรียบเทียบกับวิธีการปิดกิจการชั่วคราว

(2) การลดชั่วโมงทำงาน (Reduce Working Hours)

การลดชั่วโมงทำงานเป็นมาตรการตามกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลี ที่อนุญาตให้นายจ้างดำเนินการได้ในกรณีที่เข้าเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนดโดยได้รับความช่วยเหลือเป็นเงินจากรัฐแก่นายจ้างที่นำมาตรการดังกล่าวมาใช้

สำหรับประเทศไทยในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมา สถานประกอบการหลายแห่งในประเทศไทยได้นำเอามาตรการในเรื่องของการลดชั่วโมงทำงานมาใช้ แต่สำหรับประเทศไทยสิ่งที่น่าพิจารณาก็คือ การปรับลดชั่วโมงทำงานเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งต้องดำเนินการตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ บางครั้งอาจต้องใช้ระยะเวลานาน และมีความยุ่งยากในการดำเนินการ ด้วยเหตุ

นี้ทำให้นายจ้างบางกลุ่มเลือกใช้วิธีการเลิกจ้างพนักงานบางส่วนแทน ซึ่งก็สามารถลดค่าใช้จ่ายได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้กฎหมายของประเทศไทยก็ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมที่นายจ้างสามารถนำมาตรการดังกล่าวมาใช้ได้ หรือหลักเกณฑ์ที่ให้รัฐเข้าไปช่วยเหลือในการดำเนินการหรือจูงใจใดๆ ต่อนายจ้างที่นำมาตรการการลดชั่วโมงทำงานมาใช้

(3) การฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน (Employment Maintenance Training)

ในการดำเนินธุรกิจบางครั้งความไม่มั่นคงในการจ้างงานอาจเกิดขึ้นเนื่องมาจากทักษะที่ลูกจ้างมีอยู่ไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่นายจ้างนำมาใช้ นายจ้างบางกลุ่มอาจเลือกใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้างกลุ่มดังกล่าว และเลือกจ้างลูกจ้างใหม่ที่มีฝีมือเหมาะสมเข้ามาแทน แต่กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีมีแนวคิดที่ว่า การฝึกอบรมลูกจ้างให้มีความสามารถสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่นายจ้างนำมาใช้ควรที่จะเป็นหน้าที่ของนายจ้าง หรืออาจจะกล่าวได้ว่าลูกจ้างควรที่จะได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในสถานประกอบการ ดังนั้นกฎหมายจึงกำหนดมาตรการในการจูงใจโดยให้เงินอุดหนุนแก่นายจ้างที่ทำการฝึกอบรมลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับความสามารถในการทำงานของลูกจ้างและเพื่อรักษาสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้

สำหรับประเทศไทยแนวคิดในเรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างต่อลูกจ้างในการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานของลูกจ้าง ในฐานะที่นายจ้างเป็นเจ้าของเทคโนโลยีนั้นยังไม่ปรากฏชัดเจนนัก ส่วนใหญ่นายจ้างมักจะเลือกที่จะจ้างลูกจ้างใหม่ที่มีทักษะและฝีมือแรงงานตรงกับเทคโนโลยีของตนเองที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งถ้ามองแต่เฉพาะสถานประกอบการของตนเองแล้วก็ไม่พบข้อเสียใดๆ แต่ถ้ามองในภาพรวมของการจ้างงานการดำเนินการดังกล่าวของนายจ้างส่งผลกระทบต่อระบบการจ้างงานเป็นอย่างมากเพราะทำให้เกิดแรงงานไร้ฝีมือด้วยคุณภาพที่ไม่ได้รับการพัฒนาอยู่ในตลาดแรงงาน ซึ่งการพัฒนาคนงานเหล่านี้ให้สามารถเท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศผู้รับเทคโนโลยีมากกว่าจะเป็นผู้ที่สามารถสร้างหรือกำหนดเทคโนโลยีได้ด้วยตนเอง

(4) การจัดส่งลูกจ้าง (Dispatching Workers)

เป็นวิธีการที่กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีกำหนดขึ้นเพื่อให้นายจ้างสามารถรักษาสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเอาไว้ในกรณีที่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ นายจ้างอาจไม่ต้องเลิกจ้างลูกจ้างแต่อาจแก้ปัญหา

โดยส่งลูกจ้างไปทำงานยังบริษัทในเครือของนายจ้างหรือสถานที่ทำงานอื่นได้ โดยนายจ้างที่ดำเนินมาตรการดังกล่าวจะได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐ

สำหรับประเทศไทยการให้ลูกจ้างไปทำงาน ณ ที่อื่นนั้นเป็นสิ่งที่นายจ้างกระทำได้ แต่ในบางกรณีก็ต้องดำเนินการตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากเป็นเรื่องของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ในบางครั้งนายจ้างอาจเลือกใช้วิธีการเลิกจ้างแทนวิธีการดังกล่าวซึ่งสามารถทำได้ง่ายและรวดเร็ว

(5) การอนุญาตให้ลาหยุด (Leave of Absence)

เป็นวิธีการที่สามารถรักษาสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้ โดยกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือแก่นายจ้างที่เข้ามาตราการดังกล่าว ทั้งนี้อัตราการให้เงินช่วยเหลือจะขึ้นอยู่กับว่านายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลาหยุดแบบมีการจ่ายเงินหรือไม่มีการจ่ายเงิน

สำหรับประเทศไทยมาตรการในเรื่องของการอนุญาตให้ลาหยุดนั้น สถานประกอบการหลายแห่งได้นำมาใช้ในช่วงที่ประสบปัญหาในการดำเนินการ แต่มาตรการนี้จะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของลูกจ้าง ซึ่งสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจได้แก่ความสามารถในการยังชีพของลูกจ้างในช่วงที่หยุดงาน, ความไว้วางใจที่มีต่อนายจ้างว่านายจ้างจะไม่นำมาตราการเลิกจ้างมาใช้หลังจากการอนุญาตให้ลาหยุด หรือนายจ้างจะไม่นำมาตราการอนุญาตให้ลาหยุดมาใช้เพื่อประวิงเวลาในการจ่ายค่าชดเชย ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยก็ไม่ได้มีมาตรการสนับสนุนแก่นายจ้างให้ดำเนินการรักษาสภาพการจ้างงานด้วยวิธีดังกล่าว

(6) การกำหนดตำแหน่งงานใหม่ให้กับลูกจ้าง (Relocation of Employees)

เนื่องจากประเทศเกาหลีทราบดีว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอุตสาหกรรมโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งในบางครั้งการฝึกรวมคนงาน เพื่อให้สามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี อาจจะเป็นไปได้ยากสำหรับประเทศที่ไม่ได้เป็นเจ้าของเทคโนโลยีของตนเอง ด้วยเหตุนี้ รัฐจึงให้เงินช่วยเหลือต่อนายจ้างที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงธุรกิจเข้าสู่รูปแบบใหม่ของอุตสาหกรรมและยังคงจ้างพนักงานจากธุรกิจเดิมในจำนวนที่กำหนด โดยนายจ้างได้กำหนดตำแหน่งงานใหม่ให้กับคนงานเหล่านี้และให้คนงานเหล่านี้ได้รับโอกาสในการปรับตัว เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานในเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งจากสภาพความเป็นจริงในทางปฏิบัติอาจมีลูกจ้างบางคนที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับตำแหน่งงานใหม่ได้และถูกเลิกจ้างในที่สุด แต่ในขณะเดียวกันก็อาจมี

ลูกจ้างส่วนหนึ่งที่สามารถพัฒนาตนเองเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ได้ ด้วยเหตุผลตามที่กล่าวมานี้ กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีจึงได้จูงใจนายจ้างให้พยายามกำหนดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้างก่อนแทนที่จะตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้างในทันทีที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

สำหรับประเทศไทย ไม่ปรากฏมาตรการในเรื่องดังกล่าวเหมือนกับประเทศเกาหลีทั้งๆ ที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่เป็นผู้รับเทคโนโลยีมากกว่าที่จะเป็นประเทศที่กำหนดหรือสร้างเทคโนโลยีด้วยตนเอง แต่ตามกฎหมายแรงงานของประเทศได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน, กระบวนการผลิต, การจำหน่ายหรือการบริการ อันเนื่องจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักร หรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง ซึ่งมาตรการทางกฎหมายดังกล่าวแม้ว่าจะเป็นสิ่งดีในแง่ที่ลูกจ้างได้รับเงินชดเชยที่มากขึ้นนอกเหนือจากค่าชดเชยตามปกติ แต่ถ้าพิจารณาในส่วนของ การรักษาสภาพการจ้างงานและการมีงานทำแล้ว กฎหมายดังกล่าวก็ยังไม่ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาสภาพการจ้างเพราะไม่ได้มุ่งสู่การสร้างเสถียรภาพในการจ้างงานแต่เป็นการคุ้มครองเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างแล้วเท่านั้น

จากบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องของการปรับการจ้างงานโดยวิธีการรักษาสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้ โดยการใช้มาตรการทางกฎหมายตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ในกรณีที่จะนำมาตราดังกล่าวมาใช้ในประเทศไทยมีข้อพิจารณาหลายประการคือ

1. การปรับการจ้างงานโดยการรักษาสภาพการจ้างตามมาตรการที่กฎหมายกำหนดเป็นวิธีการที่อยู่ตรงกลางระหว่างการมุ่งรักษาความสัมพันธ์การเป็นนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้กับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน บางกรณีการมุ่งที่จะรักษาสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างมากเกินไปอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

2. ในบางกรณีการที่จะให้นายจ้างและลูกจ้างใช้กระบวนการตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อจะนำไปสู่มาตรการในการรักษาสภาพการจ้าง โดยปราศจากการให้ความช่วยเหลือของคนกลางคือรัฐ หรือปราศจากกฎเกณฑ์กลางที่กำหนดโดยรัฐ อาจทำให้มาตรการในเรื่องดังกล่าวไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะป้องกันปัญหาการว่างงาน

นอกจากนี้เนื่องจากในกระบวนการปรับการจ้างงาน (Employment Adjustment) อาจทำให้เกิดการเลิกจ้างลูกจ้างโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นกฎหมายประกันการจ้างงาน

(Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลี จึงได้กำหนดมาตรการทางกฎหมายที่ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่นายจ้างที่ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นายจ้างได้จ้างลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง
2. นายจ้างได้ช่วยลูกจ้างของตนที่ถูกเลิกจ้าง ให้เข้าทำงานกับนายจ้างรายอื่น
3. นายจ้างได้จ้างลูกจ้างเดิมที่ตนเองได้เลิกจ้างไปแล้วกลับเข้ามาทำงานกับตนเองใหม่

จากมาตรการทางกฎหมายที่กล่าวมานี้จะพบว่า ประเทศเกาหลีต้องการช่วยให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างสามารถกลับไปทำงานใหม่ได้เร็วที่สุด โดยกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่นายจ้างตามที่ได้กล่าวไปแล้ว ซึ่งมาตรการดังกล่าวเป็นมาตรการที่มีขึ้นเพื่อเสริมให้เรื่องการรักษาสภาพการจ้างงาน (Employment Maintenance) มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สำหรับประเทศไทยไม่มีการกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่จูงใจให้นายจ้างดำเนินการดังกล่าว ซึ่งในสภาพความเป็นจริงในทางปฏิบัติที่นายจ้างจะจ้างลูกจ้างเดิมที่ตนเองได้เลิกจ้างไปแล้วกลับเข้ามาทำงานใหม่นั้นอาจเป็นเรื่องที่ยากเพราะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ในขณะที่ตัวลูกจ้างที่ถูกปลดออกจากสถานประกอบการใด ก็อาจเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อสถานประกอบการนั้น และไม่ประสงค์ที่จะกลับไปทำงานกับสถานประกอบการเดิมอีก จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าแนวคิดตามกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีให้ความสำคัญกับเรื่องการรักษาสภาพการจ้างงาน (Employment Maintenance) ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่าเป็นสิ่งที่จะต้องคงเอาไว้ให้นานที่สุด เพราะในกรณีที่สภาพการจ้างงานยุติลงหรือสิ้นสุดลงแล้วก็จะเป็นการยากที่จะทำให้เกิดการจ้างงานกันเหมือนเดิม

1.2 การสร้างโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานให้กับลูกจ้างบางกลุ่ม

ประเทศเกาหลีมีแนวคิดที่แรงงานสูงอายุและแรงงานสตรีเป็นกลุ่มที่ประสบกับปัญหาในการหางานทำยากเป็นพิเศษภายใต้เงื่อนไขปกติของตลาดแรงงาน ดังนั้นการสร้างโอกาสในการที่จะได้รับการจ้างงานให้กับแรงงานกลุ่มดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีจึงจูงใจนายจ้างโดยการให้เงินช่วยเหลือแก่นายจ้างที่จ้างผู้สูงอายุ หรือสตรีเข้าทำงานรวมทั้งเงินช่วยเหลือกรณีนายจ้างจัด

สิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมการจ้างงาน ซึ่งในที่นี้ได้แก่ การจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก หรือ การดำเนินการเกี่ยวกับสถานรับเลี้ยงเด็ก แต่ประเด็นที่สำคัญก็คือในเรื่องของการสร้างโอกาสในการที่จะได้รับการจ้างงานให้กับลูกจ้างสตรี กฎหมายให้ความสำคัญเป็นอย่างมากโดยพิจารณาไปถึงในเรื่องของสถาบันครอบครัว โดยถือว่าสถาบันครอบครัวเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อเสถียรภาพหรือความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งแสดงให้เห็นจากการที่กฎหมายส่งเสริมให้นายจ้างอนุญาตให้แรงงานสตรีลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้เป็นระยะเวลาสั้นนอกเหนือจากที่กำหนดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Act) หรือส่งเสริมให้นายจ้างจ้างลูกจ้างสตรีที่เป็นหัวหน้าครอบครัวเป็นต้น ซึ่งการให้ความสำคัญของสถาบันครอบครัวนี้แสดงออกให้เห็นในบทบัญญัติหลายส่วนของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลี โดยจะเห็นได้จากการที่ปัจจัยเกี่ยวกับครอบครัวหรือความรับผิดชอบต่อบุคคลที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างสามารถที่จะนำมาใช้เป็นข้อยกเว้นในเงื่อนไขต่างๆตามกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ได้

สำหรับประเทศไทยไม่ปรากฏว่ามีมาตรการทางกฎหมายที่สร้างโอกาสในการที่จะได้รับการจ้างงานของแรงงานสตรี หรือแรงงานสูงอายุ หรือแรงงานกลุ่มที่หางานทำยากเป็นพิเศษ จะมีก็เพียงแต่พระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ.2534 ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ้างคนพิการตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และในกรณีที่นายจ้างไม่มีความประสงค์ที่จะจ้างคนพิการดังกล่าว นายจ้างก็ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งในสภาพความเป็นจริงนอกจากกลุ่มแรงงานผู้พิการแล้วยังมีกลุ่มแรงงานที่หางานทำยากเป็นพิเศษ ซึ่งมีอยู่ทั่วไปในกลุ่มผู้ใช้แรงงานของประเทศไทย แต่ก็ยังไม่มีความมาตรการทางกฎหมายที่สร้างโอกาสในการจ้างงานให้กับแรงงานกลุ่มนี้ทั้ง ๆ ที่ในบางกรณีเหตุที่ทำให้แรงงานเหล่านี้หางานยากนั้นมีสาเหตุที่มาจากผลกระทบของบุคคลเหล่านั้น แต่เป็นเหตุตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นหรือเป็นลักษณะที่เกิดขึ้นกับบุคคลมาตั้งแต่กำเนิดไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเพศ, อายุ, ปัญหาในการทำงานอันสืบเนื่องมาจากการคลอดบุตร หรือการเลี้ยงดูบุตร เพราะถ้าสาเหตุเหล่านี้เป็นเหตุธรรมชาติที่ต้องเกิดขึ้นกับมนุษย์แล้ว สาเหตุเหล่านี้ก็ไม่ควรถูกนำมาใช้เป็นเหตุในการจำกัดโอกาสในการที่จะได้รับการจ้างงาน หรือมีงานทำอันเป็นสิทธิพื้นฐานที่บุคคลพึงได้รับในสังคม เพราะงานเป็นสิ่งแสดงออกถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

1.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลี ใช้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการว่างงานเพื่อให้ผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานเร็วที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นจากบทบัญญัติของกฎหมายดังนี้

- ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของประเทศเกาหลีแบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ 1.ประโยชน์ทดแทนการหางานทำ (Job – Seeking Benefit) 2.เงินช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน (Employment Promotion Allowance) เหตุผลเนื่องจากประเทศเกาหลีต้องการให้ผู้ว่างงานตระหนักว่าเงินดังกล่าวมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ที่จะให้ผู้ว่างงานหางานทำ เพื่อที่จะได้รับการจ้างงานอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ประเทศเกาฬียังมีประโยชน์ทดแทนในส่วนที่เรียกว่าเงินช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน (Employment Promotion Allowance) ซึ่งใช้เป็นมาตรการจูงใจกระตุ้นให้ผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานเร็วขึ้น.

สำหรับกฎหมายของประเทศไทยลักษณะของประโยชน์ทดแทนที่ผู้ว่างงานจะได้รับเป็นลักษณะของประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ในระหว่างที่ว่างงานจริงๆ กฎหมายของประเทศไทยไม่ได้ใช้ประโยชน์ทดแทนเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการว่างงาน

- ประโยชน์ทดแทนการว่างงานของประเทศเกาหลีจะมีอายุเพียง 10 เดือน นับจากวันแรกของการว่างงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ว่างงานมาลงทะเบียน ณ สำนักงานจัดหางานของรัฐโดยเร็ว เพื่อที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมาย แต่ประโยชน์ทดแทนดังกล่าวจะมีอายุไม่เกิน 10 เดือน นับจากวันแรกของการว่างงานในกรณีที่เลยระยะเวลาดังกล่าวไปแล้ว ผู้ว่างงานจะไม่สามารถที่จะรับประโยชน์ทดแทนใด ๆ ได้ แม้ว่าจะยังไม่เลยระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่กำหนดในกฎหมายก็ตาม และจากการที่ผู้ว่างงานมาลงทะเบียน ณ สำนักงานของรัฐโดยเร็วเพื่อรักษาสีสิทธิ์ในการรับประโยชน์ทดแทนก็จะมีผลทำให้รัฐสามารถที่จะนำผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เร็วขึ้น

สำหรับกฎหมายของประเทศไทยกำหนดไว้ว่าผู้ว่างงานจะต้องยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 1 ปี นับจากวันที่ว่างงานการบัญญัติกฎหมายดังกล่าวทำให้ผู้ว่างงานที่ยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนหลังว่างงาน 1 เดือน หรือหลังว่างงาน 11 เดือนก็จะได้รับประโยชน์ทดแทนในระยะเวลาที่เท่ากัน ซึ่งการกำหนดกฎหมายดังกล่าวไม่ได้เป็นการกระตุ้นให้ผู้ว่างงานมารายงานตัวที่หน่วยงานของรัฐในทันทีที่ว่างงาน ทำให้การรับรู้ปัญหาการว่างงานของรัฐจะขึ้นอยู่กับการที่ผู้ว่างงานมารายงานตัวช้าหรือเร็ว ในกรณีที่ผู้ว่างงานมารายงานตัวช้ารัฐก็จะรับรู้ปัญหาได้ช้า และการนำผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงานก็จะช้าตามไปด้วย

- ผู้ว่างงานที่ประสงค์จะรับประโยชน์ทดแทนของประเทศเกาหลีจะต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานในทันที และเมื่อรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานแล้วผู้ว่างงานจะต้องราย

งานตัวต่อรัฐ และรายงานให้รัฐทราบถึงความพยายามในการหางานทำของตนทุก ๆ 14 วัน ว่าได้มีการดำเนินการหางานทำไปแล้วบ้างอย่างไร

- ผู้ว่างงานที่รับประโยชน์ทดแทนต้องมีความเต็มใจ และความสามารถที่จะทำงาน เนื่องจากประเทศเกาหลีมีแนวคิดที่จะใช้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหการว่างงาน ดังนั้นการให้ประโยชน์ทดแทนกับผู้ว่างงานที่ไม่มีความเต็มใจและความสามารถที่จะทำงาน จึงไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ในการแก้ไขปัญหการว่างงาน ประเทศเกาหลีจึงได้มีการกำหนดแนวทางในการพิจารณาเรื่องความเต็มใจ และความสามารถที่จะทำงาน เอาไว้ ซึ่งส่วนใหญ่พิจารณาจากพฤติกรรม หรือสถานภาพของผู้ว่างงานเป็นหลัก

- ผู้ว่างงานสามารถปฏิเสธงานที่รัฐจัดหาให้ หรือปฏิเสธคำสั่งการฝึกงานของรัฐได้โดยไม่เสียสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนถ้ามีเหตุอันควร เนื่องจากประเทศเกาหลีมีแนวคิดว่า

(1) การทำงานในตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม เป็นสาเหตุหนึ่งของปัญหการว่างงาน ถ้าผู้ว่างงานต้องกลับเข้าไปทำงานในตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม ในที่สุดแล้วก็จะกลับมาเป็นผู้ว่างงานอีก ดังนั้นตำแหน่งงานที่เหมาะสม จึงเป็นสิ่งสำคัญ และความหมายของตำแหน่งงานที่เหมาะสมที่ดีที่สุด ควรมาจากการพิจารณาของรัฐประกอบกับเหตุผลของผู้ว่างงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ว่างงานจึงมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่เหมาะสมถ้ามีเหตุอันควร แต่ทั้งนี้เหตุผลในการปฏิเสธจะต้องอยู่ภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้

(2) การฝึกงานให้กับผู้ว่างงานจะต้องนำไปสู่โอกาสที่จะได้รับการจ้างงาน ดังนั้นคำสั่งการฝึกงานจะต้องเป็นคำสั่งการฝึกงานที่เหมาะสม และความหมายของคำสั่งการฝึกงานที่เหมาะสมที่ดีที่สุดควรมาจากการพิจารณาของรัฐประกอบกับเหตุผลของผู้ว่างงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ว่างงานจึงมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่เหมาะสมถ้ามีเหตุอันควร แต่ทั้งนี้เหตุผลในการปฏิเสธจะต้องอยู่ภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้

สำหรับประเทศไทยในกรณีที่ผู้ว่างงานปฏิเสธงานที่เหมาะสมที่รัฐจัดหาให้หรือปฏิเสธการฝึกงานจะถูกระงับประโยชน์ทดแทนทันที ซึ่งในปัจจุบันกฎหมายยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขที่ให้ผู้ว่างงานสามารถปฏิเสธได้ถ้ามีเหตุอันควร ซึ่งการกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะจะไม่ทำให้ผู้ว่างงานที่ปฏิเสธโดยมีเหตุอันควรกลายเป็นผู้ที่อยู่นอกระบบของการให้ความช่วยเหลือจากรัฐในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน

- ผู้ว่างงานที่ลาออกจากงานโดยสมัครใจแต่มีเหตุอันควรยังคงมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ทั้งนี้เนื่องจากประเทศเกาหลีมองว่าผู้ว่างงานไม่ได้หมายความว่าผู้ว่างงานที่เกิดจากการเลิกจ้างของนายจ้างเท่านั้น แต่ยังรวมถึงลูกจ้างที่บอกเลิกสัญญาจ้างนายจ้างเนื่องจากไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้โดยมีเหตุอันควร ซึ่งเหตุดังกล่าวไม่ได้เกิดจากการ

กระทำ หรือความผิดของลูกจ้าง โดยกฎหมายของประเทศเกาหลีได้กำหนดกรอบการพิจารณาในเรื่องของเหตุอันควรเอาไว้มาก ซึ่งผู้ที่ว่างงานโดยมีสาเหตุจากการเลิกจ้างหรือผู้ที่ว่างงานโดยมีสาเหตุมาจากการบอกเลิกสัญญาโดยมีเหตุอันควรก็ถือว่าเป็นผู้ว่างงานเหมือนกัน ดังนั้นจึงควรมีสติที่จะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการเข้าสู่อุตสาหกรรมแรงงาน

สำหรับประเทศไทยผู้ที่ลาออกจากการงานโดยสมัครใจจะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนแม้ว่าจะมีเหตุอันควรก็ตาม โดยกฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงเหตุอันควรที่ลูกจ้างสามารถลาออกจากการงานได้โดยยังคงสามารถรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ด้วยเหตุนี้การแก้ปัญหาว่างงานของประเทศไทยจึงรองรับได้แต่เฉพาะลูกจ้างที่โดนเลิกจ้างจากสถานประกอบการเท่านั้น

- มาตรการการพักการจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นการชั่วคราว ในกรณีที่ผู้ว่างงานที่รับประโยชน์ทดแทนปฏิเสธงานที่เหมาะสมที่จัดหาให้โดยรัฐ หรือปฏิเสธคำสั่งการฝึกงานที่เหมาะสมโดยไม่มีเหตุอันควร ประโยชน์ทดแทนจะถูกระงับเป็นการชั่วคราว แต่การระงับดังกล่าวจะไม่กระทบต่อระยะเวลารวมทั้งหมดของการจ่ายประโยชน์ทดแทน ทั้งนี้เนื่องจากประเทศเกาหลีมีแนวคิดว่าการตัดประโยชน์ทดแทนของผู้ว่างงานในทันทีที่ผู้ว่างงานประพฤติผิดเงื่อนไขของกฎหมายนั้นไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ นอกจากจะทำให้ความสามารถในการหางานทำของผู้ว่างงานน้อยลงแล้ว ผู้ว่างงานก็อาจจะได้รับความเดือนร้อน นอกจากนี้การตัดประโยชน์ทดแทนทั้งหมดในทันทีก็ไม่ได้ทำให้ผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เร็วขึ้น ด้วยเหตุนี้มาตรการพักการจ่ายประโยชน์ทดแทนชั่วคราวจึงถูกนำมาใช้ ซึ่งมาตรการดังกล่าวจะทำให้ผู้ว่างงานยังคงอยู่ในระบบประกันการจ้างงานที่แก้ปัญหาการว่างงานโดยใช้ประโยชน์ทดแทนเป็นเครื่องมือในการนำผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน

สำหรับกฎหมายของประเทศไทยการปฏิเสธงานที่เหมาะสมที่จัดหาให้โดยรัฐหรือปฏิเสธคำสั่งการฝึกงานที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ประโยชน์ทดแทนจะถูกระงับ ซึ่งในกรณีเป็นการระงับแบบถาวรผู้ว่างงานก็จะกลายเป็นผู้ว่างงานที่อยู่นอกระบบการให้ความช่วยเหลือของระบบประกันสังคม และไม่มีโอกาสที่จะกลับเข้าสู่ระบบของการให้ความช่วยเหลืออีก

นอกจากนี้กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลียังมีมาตรการป้องกันผลกระทบในทางลบที่อาจเกิดจากการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้กับผู้ว่างงาน โดยแสดงให้เห็นจากบทบัญญัติของกฎหมายดังต่อไปนี้

- ผู้ว่างงานที่ขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องเป็นผู้ประกันตนมาแล้วอย่างน้อย 12 เดือน ภายในระยะเวลา 18 เดือน ก่อนที่จะถูกให้ออกจากการงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากประเทศเกาหลีต้องการเคร่งครัดกับการเกิดสิทธิของผู้ว่างงานที่จะไม่ให้เกิดสิทธิโดยง่าย ซึ่งการเกิดสิทธิโดยง่ายอาจก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบจากการจ่ายประโยชน์ทดแทนได้

สำหรับกฎหมายของประเทศไทย ผู้ว่างงานที่ขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องเป็นผู้ประกันตนมาแล้วอย่างน้อย 6 เดือน ภายในระยะเวลา 12 เดือน การกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวถ้าเปรียบเทียบกับประเทศส่วนใหญ่แล้วก็ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติ แต่ถ้าพิจารณาในแง่ของการเริ่มต้นการนำเรื่องประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมาใช้ ระยะเวลาดังกล่าวเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไป เพราะผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเพียง 6 เดือน ก็สามารถรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานได้แล้ว

- การกำหนดระยะเวลาการเกิดสิทธิ (Waiting Period) ตามกฎหมายของประเทศไทยกำหนดถึง 14 วัน โดยนับจากวันที่รายงานตัวถึงการว่างงาน ซึ่งระยะเวลาการเกิดสิทธิดังกล่าวผู้ว่างงานจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ เนื่องจากแนวคิดที่ว่า ในช่วงแรกของการว่างงานลูกจ้างมักอยู่เฉย ๆ และไม่ได้ทำงานหรืออยู่ในระหว่างการรองาน หรือสามารถที่จะหางานทำได้ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว ดังนั้นผู้ว่างงานจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือใด ๆ จากรัฐ

สำหรับกฎหมายของประเทศไทยระยะเวลาการเกิดสิทธิ (Waiting Period) ที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกฎหมายกำหนดไว้ 7 วันซึ่งเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไปเมื่อพิจารณาจากการเริ่มต้นนำเอาประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมาบังคับใช้

- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องไม่ใช่ผู้ที่ออกจากงานเพราะกระทำผิด หรือลาออกโดยสมัครใจ และปราศจากเหตุอันควร เพราะถ้าผู้ที่ออกจากงานเพราะเหตุดังกล่าวสามารถที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานได้แล้วจะเกิดผลกระทบทางลบต่อผู้ว่างงานและตลาดแรงงานโดยรวมอย่างแน่นอน เพราะในหลักธรรมชาติของการประกันบุคคลไม่สามารถประกันความเสี่ยงที่มีสาเหตุมาจากผู้รับประโยชน์เอง²⁶

- ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนการว่างงานจะต้องไม่มีรายได้อื่น ซึ่งตามปกติแล้วรูปแบบของการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานในรูปแบบของการประกันการว่างงานแบบบังคับ จะไม่มีการตรวจสอบรายได้เพื่อดูความจำเป็นที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือ แต่เนื่องจากประเทศไทยมีแนวคิดป้องกันผลกระทบในทางลบของการจ่ายประโยชน์ทดแทน มาตรการการตรวจสอบรายได้จึงถูกนำมาใช้ ซึ่งรายได้อื่นของประเทศเกาหลีนั้นรวมไปถึงเงินชดเชยที่ลูกจ้างได้รับเมื่อออกจากงานด้วย โดยในกรณีดังกล่าวประโยชน์ทดแทนจะถูกเลื่อนการจ่ายออกไป 3 เดือน ทั้งนี้เนื่องจากประเทศไทยมีแนวคิดที่ว่าผู้ว่างงานสามารถยังชีพได้จากเงินชดเชยที่ได้รับ ดังนั้นการจ่ายประโยชน์ทดแทนในทันทีในช่วงแรกจะก็ไม่มีเกิดประโยชน์ใด ๆ และไม่จำเป็นต่อผู้ว่างงานซึ่งอาจจะทำให้เกิดผลกระทบในทางลบต่อผู้ว่างงาน

²⁶ การคุ้มครองทางสังคมแก่คนว่างงาน, แปลโดย ฉันทนา บุญอาจ, หน้า 14

สำหรับกฎหมายของประเทศไทย ไม่ได้กำหนดในเรื่องรายได้อื่นของผู้รับประโยชน์ทดแทนเอาไว้ แต่การดำเนินการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปยังสถานประกอบการตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไปก็เป็นอีกมาตรการหนึ่งที่ป้องกันกรณีที่ผู้ว่างงานอยู่มาขอรับประโยชน์ทดแทนมีรายได้อื่นอีก (กรณีที่ผู้ว่างงานทำงานมากกว่าหนึ่งแห่ง) แต่อย่างไรก็ตามรายได้อื่นตามกฎหมายของประเทศไทยก็ยังมีได้มีการกำหนดไปถึงเงินชดเชยหรือบุคคลที่มีรายได้จากระบบบำนาญ

- ระยะเวลาในการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่แตกต่างกันตามอายุของผู้ว่างงาน และระยะเวลาในการทำงานของผู้ว่างงาน ซึ่งการกำหนดระยะเวลาการจ่ายที่แตกต่างกันนี้จะทำให้ผู้ว่างงานได้รับประโยชน์ทดแทนในระยะเวลาที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยก็จะได้รับประโยชน์ทดแทนในระยะเวลาที่สั้นกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานยาว หรือผู้ที่มีอายุมากก็จะได้รับประโยชน์ทดแทนมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้กำหนดระยะเวลาในการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้เหมาะสมกับผู้ว่างงานแต่ละกลุ่มได้และเป็นการป้องกันผลกระทบในทางลบจากการจ่ายผลประโยชน์ทดแทนที่ไม่เหมาะสมได้

สำหรับประเทศไทย ระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ว่างงานกฎหมายกำหนดไว้ไม่เกิน 180 วัน ภายใน 365 วัน ซึ่งหมายความว่าผู้ว่างงานที่จ่ายเงินสมทบมา 6 เดือน ภายใน 12 เดือนแล้วว่างงาน ก็สามารถรับประโยชน์ทดแทนได้นานถึง 6 เดือน ในกรณีที่รัฐไม่สามารถจัดหางานที่เหมาะสมให้ได้ หรือผู้ว่างงานเข้ารับกรฝึกงานแล้วแต่ยังไม่สามารถหางานทำได้ ดังนั้นการที่รัฐต้องจ่ายเงินให้กับผู้ว่างงานเป็นระยะเวลาสั้น หรือยาวเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของรัฐในการนำผู้ว่างงานเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งในกรณีที่ประสิทธิภาพของรัฐยังไม่ดีพอผู้ว่างงานไม่สามารถกลับเข้าทำงานได้ รัฐต้องจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับผู้ว่างงานโดยมีระยะเวลาการจ่ายสูงสุดถึง 6 เดือน และการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้กับผู้ว่างงานในระยะเวลาที่นานอาจทำให้เกิดผลกระทบในทางลบต่อผู้ว่างงานได้ นอกจากนี้ระยะเวลาของการจ่ายประโยชน์ทดแทนที่ได้กำหนดไว้ตายตัวอาจจะไม่มีความยืดหยุ่นหรือเหมาะสมกับผู้ว่างงานในแต่ละช่วงอายุเหมาะสมกับความดีในการว่างงานของผู้ว่างงานแต่ละคน

2. ข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ

ประเทศเกาหลีมีแนวคิดที่ว่าข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Security) นอกเหนือ จากการใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือลูกจ้างในการหางานทำภายหลังจากการว่างงานแล้ว ด้วยเหตุนี้บทบาทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องของข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางาน (Labor Market Information and Job Placement Service) จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ

กิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Stabilization Activities) นอกจากนี้ ข้อมูลและบริการดังกล่าวนั้นมิได้มีขึ้นเพื่อผู้ว่างงานโดยเฉพาะเท่านั้น แต่กฎหมายยังมุ่งที่จะใช้ข้อมูลและบริการดังกล่าวเพื่อบุคคลทั่วไปที่มีงานทำแล้วแต่มีความประสงค์ที่จะหางานใหม่ที่เหมาะสมกับตน เนื่องจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เหมาะสม เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากประเทศเกาหลีมีแนวคิดว่าการที่บุคคลใดทำงานในตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมกับตน ในที่สุดแล้วจากการทำงานที่ไม่เหมาะสมดังกล่าวก็จะทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ดังนั้นการพัฒนาระบบบริการด้านบรรจุนานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญของการบริการจัดหางาน

จากที่กล่าวมานี้ทำให้ข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศเกาหลีไม่ได้เป็นข้อมูลที่ถูกจำกัดสำหรับเฉพาะผู้ว่างงานเท่านั้น แต่เป็นข้อมูลสำหรับนายจ้างและลูกจ้างทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้ว่างงานหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ข้อมูลดังกล่าวไม่ใช่เป็นเพียงข้อมูลตำแหน่งงานว่างของนายจ้าง และข้อมูลลูกจ้างที่แสดงความจำนงในการหางานเท่านั้น แต่ข้อมูลดังกล่าวยังต้องสามารถแสดงให้เห็นมิติในด้านต่าง ๆ ของตลาดแรงงานทั้งในเชิงกว้างและลึกเพื่อให้สามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้วิเคราะห์แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงานได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้การพัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงานของประเทศเกาหลีต้องอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อนำไปสู่ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาในส่วนของบริการจัดหางานเอกชนก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องกระทำควบคู่กันไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการแข่งขันอันจะนำมาสู่ประสิทธิภาพในการจัดหางาน

สำหรับประเทศไทยปัจจุบันหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องของข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางาน ได้แก่ กรมการจัดหางาน ซึ่งถ้าพิจารณาในส่วนของข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานแล้วจากวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2540 แสดงให้เห็นชัดว่าระบบข้อมูลตลาดแรงงานที่มีอยู่ยังมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอทำให้ผู้กำหนดนโยบายไม่สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนเชิงรุกเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างทันที่²⁷ และถ้าพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงของการดำเนินการด้านข้อมูลตลาดแรงงานแล้วจะพบว่า การดำเนินการแต่เพียงฝ่ายเดียวของกรมการจัดหางานไม่สามารถที่จะทำให้เกิดข้อมูลที่มีประสิทธิภาพได้ แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายไม่ว่าจะเป็นรัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลดังกล่าว และประเด็นที่สำคัญก็คือ จะมีวิธีการอย่างไรในการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์แรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการจัดหางานของรัฐที่มีอยู่ในปัจจุบันอาจไม่เพียงพอต่อการ

²⁷ กรมการจัดหางาน, 8 ปี กรมการจัดหางาน (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2544), หน้า 27.

ดำเนินการเชิงรุกที่จะใช้บริการดังกล่าวเป็นเครื่องมือให้เกิดเสถียรภาพในการจ้างงาน และช่วยเหลือผู้ว่างงาน และจากสภาพปัจจุบันของระบบข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางานที่ดำเนินการโดยรัฐจะพบว่า มีข้อจำกัดหลายประการได้แก่²⁸

1. ข้อจำกัดด้านข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานและข้อมูลอาชีพอาจยังไม่สมบูรณ์ทำให้การให้บริการแนะแนวอาชีพไม่มีประสิทธิภาพ

2. บุคลากรที่รับผิดชอบงานนี้ในสวนกลางและส่วนภูมิภาคยังขาดความรู้และทักษะในการแนะแนวอาชีพ

3. องค์กรต่าง ๆ ที่ให้บริการแนะแนวอาชีพยังไม่มีความร่วมมือระหว่างกันอย่างจริงจัง

4. หลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรแนะแนวอาชีพยังไม่เหมาะสมไม่สามารถสร้างบุคลากรด้านแนะแนวอาชีพที่มีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศไทยก็ยังไม่เคยมีหลักสูตรเฉพาะในเรื่องแนะแนวอาชีพ

ซึ่งข้อจำกัดดังกล่าวเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบการบัญญัติกฎหมายทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะปัจจัยใดเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย นอกจากนี้ยังทำให้รัฐสามารถทราบได้ว่าต้องพัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงาน และบริการจัดหางานในแนวทางใดที่จะนำไปสู่การบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาความสามารถทางอาชีพที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาลูกจ้างหรือผู้ว่างงาน

ประเทศเกาหลีมีแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาความสามารถทางอาชีพของลูกจ้าง 3 ประการ คือ

1. นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ในการสนับสนุนค่าใช้จ่ายโดยการจ่ายเงินเข้ากองทุนพัฒนาความสามารถทางอาชีพให้กับลูกจ้าง เนื่องจากการดำเนินกิจการของนายจ้างนั้นมีวัตถุประสงค์หลักก็คือเพื่อแสวงหากำไรโดยมีลูกจ้างเป็นตัวจักรสำคัญในการทำงานให้กับนายจ้างจากเหตุผลดังกล่าว นายจ้างจึงควรที่จะต้องรับผิดชอบในการพัฒนาความสามารถทางอาชีพของลูกจ้าง เพื่อให้จะให้ลูกจ้างสามารถทำงานให้กับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. รัฐไม่สามารถที่จะดำเนินการพัฒนาความสามารถทางอาชีพให้ลูกจ้างได้ตรงกับความต้องการของนายจ้างทั้งหมด เนื่องจากรัฐไม่ได้เป็นเจ้าของเทคโนโลยีหรือเป็นผู้ที่นำเทคโนโลยีมาใช้ แต่นายจ้างเป็นเป็นเจ้าของเทคโนโลยีหรือเป็นผู้ที่นำเทคโนโลยีมาใช้ ดังนั้นนายจ้างจึงเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดในเรื่องของความจำเป็นในการพัฒนาความสามารถทางอาชีพของ

²⁸ กรมการจัดหางาน, กรมการจัดหางานกับบริการยุคใหม่ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2543), หน้า 11 - 12.

ลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้แนวคิดที่จะให้นายจ้างในสถานประกอบการเป็นผู้ที่ดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างของตนโดยได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบจึงเกิดขึ้น

3. นายจ้างต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาการว่างงานที่เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งแนวคิดนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนจากบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดให้รัฐสามารถนำเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเพื่อพัฒนาความสามารถทางอาชีพไปช่วยเหลือโดยตรงต่อผู้ว่างงานในเรื่องของการฝึกอาชีพเพื่อที่จะให้ผู้ว่างงานเหล่านั้นกลับสู่ตลาดแรงงาน

สำหรับประเทศไทย กฎหมายประกันสังคมกรณีว่างงานไม่ได้มีบทบัญญัติในเรื่องของการพัฒนาความสามารถทางอาชีพไว้แต่ถ้าพิจารณาจากระบบการพัฒนาความสามารถทางอาชีพของประเทศไทยที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันจะพบว่า

1. กฎหมายในเรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทยมีลักษณะที่เน้นการดำเนินการพัฒนาความสามารถทางอาชีพที่ดำเนินการโดยรัฐ หรือมีรัฐเป็นศูนย์กลางตั้งแต่ขั้นตอนของการกำหนดหลักสูตรการดำเนินการฝึกอบรม ตลอดจนการทดสอบมาตรฐาน ดังนั้นในบางกรณีการดำเนินการของรัฐอาจไม่สามารถสนองความต้องการของนายจ้างได้

2. รัฐเป็นผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายหลักในการพัฒนาความสามารถทางอาชีพโดยค่าใช้จ่ายดังกล่าวก็นำมาจากภาษีของประชาชน ซึ่งการดำเนินการในลักษณะของการสงเคราะห์ดังกล่าวเหมาะสมกับการให้บริการกับประชาชนทั่วไปที่ต้องการมีอาชีพหรือลูกจ้างของสถานประกอบการขนาดเล็กที่ด้อยโอกาส หรือสถานประกอบการที่นายจ้างไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ในกรณีที่สถานประกอบการบางประเภทการดำเนินการดังกล่าวอาจไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการเหล่านั้นได้ นอกจากนี้ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศไทยก็ยังไม่มีการมุ่งใจให้นายจ้างจัดการอบรมลูกจ้างตามแนวทางที่สามารถสนองความต้องการของนายจ้างได้ โดยได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนและที่สำคัญประเทศไทยยังไม่มีแนวคิดในเรื่องหน้าที่ของนายจ้างต่อความรับผิดชอบ ในการฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถทางอาชีพของลูกจ้าง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นการเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างที่สำคัญระหว่างกฎหมายประกันการว่างงานของประเทศไทยกับกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีโดยเปรียบเทียบจากองค์ประกอบที่ทำให้กฎหมายของประเทศเกาหลีมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการเปรียบเทียบดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างหลายประการไม่ว่าจะเป็นแนวคิดหรือบทบัญญัติของกฎหมาย โดยผลที่ได้จากการเปรียบเทียบดังกล่าวก็สามารถที่จะนำไปประกอบการพิจารณาในการนำกฎหมายประกันการว่างงานมาบังคับใช้ในประเทศไทยในโอกาสต่อไป

บทที่ 5

วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับ

การนำกฎหมายประกันการจ้างงานมาใช้ในประเทศไทย

การที่จะบังคับใช้กฎหมายในเรื่องใดได้อย่างมีประสิทธิภาพสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่ามีแนวคิดอย่างไร ซึ่งการทราบแนวคิดดังกล่าวจะทำให้สามารถวางแผนการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในส่วนนี้ไม่ได้เป็นความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายประกันสังคมกรณีว่างงานทั้งหมด แต่เป็นความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรตามระเบียบวิธีวิจัยที่กำหนดไว้ตอนต้นและนอกจากนี้ผู้ทำวิทยานิพนธ์ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องการนำความคิดเห็นดังกล่าวมากำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในบทบัญญัติของกฎหมาย แต่ต้องการทราบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายประกันสังคมกรณีว่างงานมีแนวคิดอย่างไรเกี่ยวกับกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน โดยนำแนวคิดในเรื่องต่างๆ ที่ได้จากการศึกษากฎหมายประกันการจ้างงาน(Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีมาเป็นกรอบในการกำหนดคำถาม ในแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อต้องการทราบถึงแนวคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าในกรณีที่จะนำกฎหมายประกันการว่างงานและแนวคิดตามกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีมาใช้ในประเทศไทยบุคคลที่เกี่ยวข้องจะมีแนวคิดอย่างไรซึ่งความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องจะประกอบไปด้วยกลุ่มบุคคล 3 ฝ่าย ได้แก่ นายจ้าง, ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งสามารถสรุปความคิดจากแบบสอบถามได้ดังนี้

1. การนำประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาบังคับใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน

นายจ้าง, ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐ ส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 50 เห็นด้วยกับการที่จะนำประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มาบังคับใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน (ดูตารางที่ 3 หน้า 214)

แต่อย่างไรก็ตามสำหรับฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับการนำประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมาใช้ได้ให้เหตุผลไว้ดังนี้

1. อัตราการว่างงานที่สูงมากในปัจจุบันถ้าบังคับใช้จะเป็นภาระต่อกองทุนมากเกินไป (นายจ้าง)
2. ประเทศยังไม่มีความพร้อมในหลายๆด้านโดยเฉพาะ พิจารณาจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน (นายจ้าง)
3. รัฐบาลไม่ได้ให้ความรู้อย่างจริงจังแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาน้อย มองว่าการประกันการว่างงานเป็นมาตรการที่เหมาะสมกับบุคคลเหล่านั้น(นายจ้าง)
4. ควรจะเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่รับผิดชอบ (นายจ้าง)
5. การจ่ายเงินสมทบ ทำให้เงินเดือนไม่พอใช้ (ลูกจ้าง)
6. การจ่ายเงินสมทบอาจไม่คุ้มกับประโยชน์ที่จะได้รับ (ลูกจ้าง)
7. สาเหตุของปัญหาการว่างงานไม่ได้เกิดจากลูกจ้างหรือนายจ้าง ดังนั้นจึงไม่ควรเป็นหน้าที่ของลูกจ้างหรือนายจ้างในการจ่ายเงินเข้ากองทุนแต่ควรเป็นหน้าที่ของรัฐบาลฝ่ายเดียว (ลูกจ้าง)
8. วิธีการจัดหางานให้แก่ผู้ว่างงานน่าจะเป็นวิธีการที่ดีกว่า (ลูกจ้าง)
9. ปัจจุบันอัตราเงินสมทบมากอยู่แล้ว (ลูกจ้าง)

จากความคิดเห็นที่กล่าวมานี้แม้ว่าบุคคลที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับการที่จะนำกฎหมายดังกล่าวมาบังคับใช้ แต่อย่างไรก็ตามเหตุผลของฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยก็เป็นสิ่งที่สมควรที่จะนำมาประกอบการพิจารณาเพื่อบังคับใช้กฎหมาย

2. หน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน

จากการสำรวจความคิดเห็น จะพบว่า

- (1) นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 56 มองว่าหน้าที่ดังกล่าวควรเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล
- (2) ลูกจ้างร้อยละ 33 มองว่าหน้าที่ดังกล่าวควรเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง และรัฐบาล
- (3) เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่ร้อยละ 75 มองว่าหน้าที่ดังกล่าวควรเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่าง นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล

จากความคิดเห็นดังกล่าวจะพบว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็คาดหวังในบทบาทของรัฐในเรื่องของการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน แม้แต่เจ้าหน้าที่รัฐเองก็ยังมีแนวคิดที่รัฐควรมีบทบาทในการจ่ายเงินเข้ากองทุนดังกล่าว และถ้าพิจารณาในเรื่องความคาดหวังของลูกจ้างต่อนายจ้างและรัฐบาลจะพบว่าลูกจ้างมีความคาดหวังต่อรัฐบาลสูงกว่าความคาดหวังต่อนายจ้าง โดยจะเห็นได้จากลูกจ้างร้อยละ 23 มีความเห็นว่าหน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานควรเป็นหน้าที่ของรัฐบาลฝ่ายเดียว มีเพียงร้อยละ 11 ที่เห็นว่าควรเป็นหน้าที่ของนายจ้างฝ่ายเดียว (ดูตารางที่ 4 หน้า 214)

ซึ่งในความเป็นจริงตามแนวคิดของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีรัฐจะเป็นเพียงผู้ให้ความช่วยเหลือเฉพาะค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนเท่านั้น และนอกจากนี้ประเทศส่วนใหญ่ที่มีระบบประกันสังคมแบบบังคับจะมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่รัฐบาลเข้ามามีบทบาทในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน สำหรับประเทศไทยในกรณีที่จะลดบทบาทของรัฐในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้นเป็นเรื่องที่ยากมากในทางปฏิบัติ เนื่องจากรัฐมีบทบาทในการจ่ายเงินสมทบดังกล่าวมาตั้งแต่ต้น ซึ่งถ้ารัฐมีความต้องการที่จะลดบทบาทของตนนั้นจะต้องดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป และควรที่จะดำเนินการในช่วงที่กองทุนมีความมั่นคงแล้ว

นอกจากนี้สิ่งที่น่าสนใจก็คือ นายจ้างส่วนใหญ่มีแนวคิดว่าตนเองก็เป็นฝ่ายหนึ่งที่ต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการจ่ายเงินเข้ากองทุนดังกล่าว แม้จะเป็นการจ่ายเงินร่วมกับรัฐบาล และลูกจ้างก็ตาม ซึ่งตามแนวคิดของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลี นายจ้างถือได้ว่าเป็นฝ่ายหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนดังกล่าว

3. สิ่งสำคัญที่สุดเมื่อกล่าวถึงกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน

ความคิดเห็นในข้อนี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้หรือแนวคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่จะนำแนวคิดของการประกันการจ้างงานตามกฎหมายของประเทศเกาหลีมาใช้ในประเทศไทย เนื่องจากแนวคิดที่สำคัญที่สุดของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลี ก็คือ "มาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการว่างงาน"

ซึ่งจากการสำรวจความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวจะพบว่า นายจ้าง และ ลูกจ้างมีความคิดเห็นที่ “มาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการว่างงาน” เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเมื่อกล่าวถึงกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน ซึ่งในส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเช่นเดียวกัน เพียงแต่เจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความสำคัญกับ “การให้บริการจัดหางานแก่ผู้ว่างงาน” ในอัตราร้อยละที่เท่ากับกับ “มาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการว่างงาน” นอกจากนี้ ทั้งนายจ้าง, ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่รัฐยังมีความคิดเห็นว่าการให้ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินแก่ผู้ว่างงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญน้อยที่สุด เมื่อกล่าวถึงกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน (ดูตารางที่ 5 หน้า 215)

ซึ่งผลจากแนวคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวทำให้มีความเป็นไปได้ที่ประเทศไทยสามารถที่จะนำแนวคิดของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) มาใช้ เนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่มีความเข้าใจและเห็นด้วยกับแนวคิดในเชิงป้องกันปัญหาการว่างงาน

4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการว่างงานโดยใช้ประโยชน์ทดแทนที่รัฐจ่ายเป็นเงินให้กับผู้ว่างงาน

เนื่องจากการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นวิธีการที่มุ่งบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ว่างงานในช่วงที่ไม่มียานทำเท่านั้น ไม่ได้เป็นวิธีการที่สามารถแก้ไขปัญหาการว่างงานได้ ดังนั้นความคิดเห็นในข้อนี้จะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงแนวคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ทดแทนว่ามีแนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนอย่างไร

จากการสำรวจความคิดเห็นจะพบว่านายจ้างร้อยละ 50 และเจ้าหน้าที่รัฐร้อยละ 46 มีความคิดเห็นที่ประโยชน์ทดแทนดังกล่าวไม่สามารถแก้ปัญหการว่างงานได้ แต่ลูกจ้างร้อยละ 42 มีความคิดเห็นที่ประโยชน์ทดแทนดังกล่าวสามารถแก้ปัญหการว่างงานได้ ซึ่งจากความคิดเห็นดังกล่าวจะพบว่าผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ก็ยังมีความต้องการให้รัฐจ่ายประโยชน์ทดแทนอยู่โดยเฉพาะลูกจ้าง ทั้งนี้ อาจจะเป็นความเคยชินของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายประกันสังคมในเรื่องต่างๆ ที่มีการจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นหลัก ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยจึงมีแนวคิดที่ประโยชน์ทดแทนเป็นสิ่งที่ต้องมีความคู่กันกับการประกันสังคมในทุกๆ เรื่อง จากเหตุผลดังกล่าวแม้ว่ารัฐจะมีความต้องการที่จะใช้มาตรการประกันการจ้างงานเป็นหลักในกฎหมายก็ตาม แต่ในเรื่องของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย (ดูตารางที่ 6 หน้า 215)

สำหรับกลุ่มที่มีความเห็นว่ประโยชน์ทดแทนดังกล่าวไม่สามารถแก้ไข
ปัญหาการว่างงานก็ได้ให้เหตุผลไว้ดังนี้

1. ผู้ว่างงานไม่ได้รับการช่วยเหลือให้ม้งานทำ (ลูกจ้าง)
2. คนว่างงานจะไม่ทำงานโดยรอเงินจากกองทุนอย่างเดียว
(นายจ้าง, ลูกจ้าง, เจ้าหน้าที่รัฐ)
3. เงินที่จ่ายให้ไม่พอกับค่าครองชีพปัจจุบัน (นายจ้าง, ลูกจ้าง)
4. การจ่ายประโยชน์ทดแทนอาจไม่มีประโยชน์ เมื่อพิจารณาถึงนิสัยของคนไทย
ดังนั้นการหางานหรืออาชีพให้น่าจะเหมาะสมกว่า (ลูกจ้าง)
5. การจ่ายประโยชน์ทดแทนไม่ได้ทำให้คนม้งานทำและเป็นการแก้ไขปัญหาที่
ปลายเหตุ (ลูกจ้าง)
6. การจ่ายประโยชน์ทดแทนไม่ใช่ต้นเหตุของปัญหาเพียงแต่ช่วยบรรเทาความ
เดือดร้อนเท่านั้น (นายจ้าง, ลูกจ้าง, เจ้าหน้าที่รัฐ)
7. ประโยชน์ทดแทนเป็นจำนวนเงินที่น้อย ไม่สามารถนำไปลงทุนใด ๆ ได้ (ลูกจ้าง)
8. การจ่ายประโยชน์ทดแทน ไม่ได้เป็นการป้องกันปัญหาว่างงาน (นายจ้าง)
9. ต้องมีการให้ประโยชน์อื่นประกอบด้วย เช่น การบริการจัดหางาน หรือการเพิ่ม
ทักษะแก่ผู้ว่างงาน (เจ้าหน้าที่รัฐ)

จากความเห็นดังกล่าวจะพบว่าเหตุผลของกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่
ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานไม่สามารถแก้ไขปัญหาการว่างงานได้นั้น มีเหตุผลที่แตกต่าง
กันออกไป ซึ่งสะท้อนให้เห็นแนวคิดที่แตกต่างกันของบุคคลเหล่านี้ที่มีต่อประโยชน์ทดแทน
กรณีว่างงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่รัฐจะต้องดำเนินการชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ทั้งนี้เพื่อมิให้
เกิดความเข้าใจที่ผิดหรือคลาดเคลื่อนในเรื่องของวัตถุประสงค์ของการจ่ายประโยชน์ทดแทน
ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายต่อไป

5. บุคคลที่มีหน้าที่ในการพัฒนาทักษะ และมีมือแรงงานของลูกจ้างให้ทันสมัยต่อ
เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปมากที่สุด

ความคิดเห็นในข้อนี้ จะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึง แนวคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องว่
ใครควรที่จะมีหน้าที่ในการพัฒนาทักษะ และมีมือแรงงานของลูกจ้างมากที่สุด (ดูตารางที่ 8
หน้า 216)

จากการสำรวจความคิดเห็นจะพบว่า

- (1) นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 50 มีแนวคิดว่หน้าที่ดังกล่าวควรเป็นหน้าที่ของรัฐบาล

- (2) ลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 44 มีแนวคิดว่าการที่ดังกล่าวควรเป็นหน้าที่ของนายจ้าง ส่วนลูกจ้างในจำนวนที่ใกล้เคียงกันร้อยละ 42 มีแนวคิดว่าการที่ดังกล่าวควรเป็นหน้าที่ของรัฐบาล
- (3) เจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่ มีแนวคิดว่าการที่ดังกล่าวควรเป็นหน้าที่ของรัฐบาล และของนายจ้าง ในอัตราที่เท่ากัน คือร้อยละ 40

จากความคิดเห็นดังกล่าวจะพบว่าในเรื่องของการพัฒนาทักษะและมีมือแรงงานของลูกจ้าง รัฐเป็นฝ่ายที่ได้รับความคาดหวังจากนายจ้างและลูกจ้างในการทำหน้าที่ดังกล่าวตลอดจนแนวคิดของเจ้าหน้าที่รัฐเองก็ยังมีแนวคิดที่รัฐควรเข้าไปมีบทบาทสำคัญ แต่อย่างไรก็ตามในมุมมองของลูกจ้าง นายจ้างก็เป็นฝ่ายที่ได้รับความคาดหวังจากลูกจ้างในเรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวมากที่สุดในระดับที่ใกล้เคียงกับรัฐ ซึ่งจากความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องนี้ อาจจะทำให้เกิดปัญหาในการที่จะนำแนวคิดในเรื่องการพัฒนาความสามารถทางอาชีพตามกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีมาใช้ เนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายของประเทศไทยมีแนวคิดในการพึ่งพารัฐในเรื่องของการพัฒนาความสามารถทางอาชีพอยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งในบางกรณีรัฐไม่สามารถที่จะตอบสนองได้เนื่องจากรัฐไม่ได้เป็นเจ้าของเทคโนโลยี หรือไม่ได้เป็นผู้นำเทคโนโลยีมาใช้นั้นการนำแนวคิดในเรื่องดังกล่าวมาใช้รัฐจำเป็นที่จะต้องชี้แจงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจ และกำหนดขอบเขตของการพัฒนาความสามารถทางอาชีพที่ดำเนินการโดยรัฐ และการพัฒนาความสามารถทางอาชีพที่ต้องดำเนินการโดยนายจ้างให้ชัดเจน

6. การที่รัฐจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาทักษะ และมีมือแรงงานของลูกจ้างโดยมีนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน และรัฐเป็นผู้บริหารกองทุนโดยจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือต่อนายจ้าง หรือลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ความคิดเห็นในข้อนี้จะแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ที่จะจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาทักษะ และมีมือแรงงานดังกล่าว โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน

จากการสำรวจความคิดเห็นจะพบว่า ทั้งนายจ้างร้อยละ 61 ลูกจ้างร้อยละ 88 และเจ้าหน้าที่ของรัฐร้อยละ 75 ต่างเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าว โดยเฉพาะลูกจ้างเห็นได้ถึงร้อยละ 88 (ดูตารางที่ 9 หน้า 216) ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในแนวคิดของการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาทักษะและมีมือแรงงานของลูกจ้างที่มีนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนโดยมีรัฐเป็นผู้บริหาร ตามแนวคิดในเรื่องหน้าที่ในการพัฒนาทักษะและ

ฝีมือแรงงาน ตามกฎหมายประกันการจ้างงาน(Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลี

7. แรงงานสูงอายุ (แรงงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป) มีโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานน้อยกว่าแรงงานกลุ่มอื่น

ความคิดเห็นในข้อนี้จะแสดงให้เห็นว่าในความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง แรงงานสูงอายุของประเทศไทยมีโอกาที่จะได้รับการจ้างงานน้อยกว่าแรงงานกลุ่มอื่น ๆ ในตลาดแรงงานหรือไม่

จากการสำรวจความคิดเห็นพบว่าทั้งนายจ้างร้อยละ 81 ลูกจ้างร้อยละ 66 และเจ้าหน้าที่ของรัฐร้อยละ 92 ต่างมีความเห็นว่าแรงงานสูงอายุของประเทศไทยมีโอกาที่จะได้รับการจ้างงานน้อยกว่าแรงงานกลุ่มอื่น ๆ ในตลาดแรงงาน (ดูตารางที่ 10 หน้า 216)

ด้วยเหตุนี้ในกรณีที่รัฐจะนำเอามาตรการในการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงานตามแนวคิดของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีมาใช้ มาตรการในการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงานให้กับแรงงานสูงอายุจึงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ในการที่จะนำมากำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศไทย

8. แรงงานเพศหญิงมีโอกาที่จะได้รับการจ้างงานน้อยกว่าแรงงานเพศชาย

ความคิดเห็นในข้อนี้จะแสดงให้เห็นว่าในความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง แรงงานเพศหญิงของประเทศไทยมีโอกาที่จะได้รับการจ้างงานน้อยกว่าแรงงานกลุ่มอื่น ๆ ในตลาดแรงงานหรือไม่

จากการสำรวจความคิดเห็นจะพบว่านายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 56 และลูกจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 62 ไม่เห็นด้วยกับแนวคิดที่ว่าแรงงานเพศหญิงมีโอกาที่จะได้รับการจ้างงานน้อยกว่าแรงงานเพศชาย ส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐกลับมีความคิดเห็นในทางตรงกันข้ามคือ ร้อยละ 42 เห็นด้วยกับแนวคิดดังกล่าว (ดูตารางที่ 11 หน้า 217) ซึ่งสำหรับในประเด็นนี้ไม่สามารถที่จะสรุปได้ในทันทีว่าแรงงานเพศหญิงไม่จำเป็นที่จะต้องมีมาตรการทางกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือ ในเรื่องของโอกาสที่จะได้รับการจ้างงาน แม้ว่าความคิดเห็นของทั้งนายจ้าง และลูกจ้างจะเห็นว่าไม่จำเป็นก็ตาม เนื่องจากในการพิจารณาปัญหาดังกล่าวจะต้องพิจารณาในหลายประเด็นไม่ว่าจะเป็นในลักษณะงานหรืออาชีพที่แรงงานหญิงเข้าไปทำ

10. การจ้างบุคคลที่เคยเป็นพนักงาน และได้ถูกเลิกจ้างไปแล้วเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจกลับเข้าทำงานใหม่ of สถานประกอบการ

ความคิดเห็นในข้อนี้จะแสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของนายจ้างในความเป็นไปได้ในเรื่องของการจ้างพนักงานที่ได้เคยถูกตนเองเลิกจ้างไปแล้วกลับมาทำงานอีก จากการสำรวจความคิดเห็นจะพบว่านายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 72 เห็นด้วยกับการจ้างลูกจ้างเดิมกลับมาทำงานอีก ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวของนายจ้างแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการนำมาตรการการจ้างงานใหม่ (Reemployment) ในกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีมาใช้ในประเทศไทย

11. มาตรการของรัฐในการจูงใจนายจ้างให้จ้างพนักงานที่เคยถูกเลิกจ้างไปแล้ว เนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจให้กลับเข้ามาทำงานกับนายจ้างเดิมอีกครั้ง

ความคิดเห็นในการที่รัฐควรมีมาตรการในการจูงใจนายจ้างนี้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงแนวคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้องว่าเห็นด้วยหรือไม่ในการที่รัฐจะนำมาตรการจูงใจดังกล่าวมาใช้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการจ้างงาน

จากการสำรวจความคิดเห็นจะพบว่าทั้งนายจ้าง, ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐต่างเห็นด้วยกับการนำมาตรการดังกล่าวมาบังคับใช้

12. วิธีการลดค่าใช้จ่ายของนายจ้าง

ความคิดเห็นในข้อนี้จะแสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นของนายจ้างต่อวิธีการลดค่าใช้จ่ายที่กำหนดซึ่งเป็นวิธีการที่กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีใช้เป็นมาตรการในการรักษาสภาพการจ้างงานว่าวิธีการเหล่านี้ในความคิดเห็นของนายจ้างมีระดับความยากง่ายเพียงใดเมื่อพิจารณาจากขั้นตอนของกฎหมาย โดยมีสมมติฐานว่าในกรณีที่นายจ้างต้องการลดค่าใช้จ่ายนายจ้างจะเลือกวิธีการที่ง่ายที่สุด ซึ่งผลที่ได้จากความคิดเห็นนี้ถ้าวิธีการใดเป็นวิธีการที่ยากในความคิดเห็นของนายจ้างแต่เป็นวิธีการที่สามารถรักษาสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้ได้ รัฐก็ควรที่จะเข้าไปปรับปรุงวิธีการดังกล่าวให้มีความง่ายในการดำเนินการเพื่อให้นายจ้างสามารถใช้วิธีการดังกล่าวในการรักษาสภาพการจ้างงานกับลูกจ้างเอาไว้

จากการสำรวจความคิดเห็นจะพบว่า ความคิดเห็นของนายจ้างในเรื่องของความยากง่ายในการลดค่าใช้จ่ายในแต่ละวิธีเป็นดังนี้ (ดูตารางที่ 14 หน้า 218)

1. การลดชั่วโมงการทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 51 มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการที่ยากปานกลางและนายจ้างร้อยละ 40 มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการที่ไม่ยาก
2. การปิดกิจการชั่วคราว นายจ้างร้อยละ 40 มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีที่ยากมากและนายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 46 มีความเห็นว่าเป็นวิธีการที่ยากปานกลาง
3. การส่งลูกจ้างไปทำงานบริษัทในเครือเป็นการชั่วคราว นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 43 มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการที่ไม่ยากและนายจ้างร้อยละ 37 มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการที่ยากปานกลาง
4. การอนุญาตให้ลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้าง นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 40 มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการที่ยากปานกลาง และนายจ้างร้อยละ 37 มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการที่ไม่ยาก
5. การเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย นายจ้างร้อยละ 42 มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการที่ไม่ยากและนายจ้างอีกร้อยละ 42 มีความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการที่ยากปานกลาง

จากความคิดเห็นดังกล่าวถ้ากำหนดสมมติฐานว่า นายจ้างน่าจะเลือกวิธีการลดค่าใช้จ่ายที่มีขั้นตอนทางกฎหมายที่ง่ายที่สุด มีประเด็นพิจารณา ดังนี้

1. นายจ้างส่วนใหญ่อาจจะใช้วิธีการเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายในการลดค่าใช้จ่าย
2. การลดชั่วโมงทำงานเป็นอีกวิธีการที่นายจ้างน่าจะนิยมนำมาใช้ในการลดค่าใช้จ่าย
3. การปิดกิจการชั่วคราวเป็นวิธีการที่นายจ้างส่วนใหญ่ไม่น่าจะนำมาใช้หรือนำมาใช้ในกรณีที่หลีกเลี่ยงไม่ได้
4. การส่งลูกจ้างไปทำงานบริษัทในเครือ และการอนุญาตให้ลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้างก็เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่นายจ้างน่าจะนิยมนำมาใช้รองจากวิธีการลดชั่วโมงทำงาน

13.มาตรการลดค่าใช้จ่ายที่สถานประกอบการจะเลือกใช้ตามลำดับ

ความคิดเห็นในข้อนี้จะแสดงให้เห็นถึง วิธีการที่นายจ้างจะเลือกใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นที่จะต้องลดค่าใช้จ่าย โดยความคิดเห็นในข้อนี้จะแตกต่างจากความคิดเห็นในข้อ 12 เนื่องจากความคิดเห็นในข้อ 12 เป็นความคิดเห็นของนายจ้างถึงความยากง่ายของวิธีการลดค่าใช้จ่ายเมื่อพิจารณาจากขั้นตอนของกฎหมาย ซึ่งในความเป็นจริงนายจ้างจะใช้วิธีการตามความคิดในเรื่องวิธีการลดค่าใช้จ่ายของนายจ้างก็ต่อเมื่อสมมติฐานที่ว่า“นายจ้างจะเลือกใช้วิธีการลดค่าใช้จ่ายที่มีขั้นตอนทางกฎหมายที่ง่ายที่สุด” เป็นสิ่งที่ถูกต้อง แต่สำหรับความคิดเห็นในข้อ 13 นี้ เป็นความคิดเห็นที่จะบอกว่าถ้านายจ้างต้องการลดค่าใช้จ่ายในที่สุดแล้วนายจ้างจะนำ วิธีการต่อไปนี้มาใช้ในลำดับใด ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อลำดับการนำมาใช้ของแต่ละวิธีการที่กำหนดเพื่อลดค่าใช้จ่ายนั้นไม่ได้มีเฉพาะความยากง่ายของขั้นตอนตามกฎหมายดังกล่าวมาแล้วแต่เพียงอย่างเดียว แต่มีปัจจัยอีกหลายประการที่มีผลต่อการตัดสินใจของนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่าย, ภาพพจน์, การบริหารจัดการ ฯลฯ

จากการสำรวจความคิดเห็นจะพบว่านายจ้างมีความคิดเห็นต่อลำดับที่จะนำมาใช้ของวิธีการลดค่าใช้จ่าย แต่ละมาตรการดังนี้ (ดูตารางที่ 15 หน้า 218)

- 1.การลดชั่วโมงทำงาน นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 73 มีความคิดเห็นว่าเป็นมาตรการลดค่าใช้จ่ายที่จะนำมาใช้เป็นลำดับที่ 1-2
- 2.การปิดกิจการชั่วคราว นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 89 มีความคิดเห็นว่าเป็นมาตรการลดค่าใช้จ่ายที่จะนำมาใช้ในลำดับที่ 5
- 3.การส่งลูกจ้างไปทำงานบริษัทอื่นเป็นการชั่วคราว นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 57 มีความคิดเห็นว่าเป็นมาตรการลดค่าใช้จ่ายที่จะนำมาใช้ในลำดับที่ 2-3
- 4.การอนุญาตให้ลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้าง นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 69 มีความคิดเห็นว่าเป็นมาตรการลดค่าใช้จ่ายที่จะนำมาใช้ในลำดับที่ 2-3
- 5.การเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ 63 มีความคิดเห็นว่าเป็น มาตรการลดค่าใช้จ่ายที่จะนำมาใช้ในลำดับสุดท้าย

จากความคิดเห็นของนายจ้างต่อลำดับที่ของแต่ละวิธีการลดค่าใช้จ่ายที่นายจ้างจะนำมาใช้จะพบว่า วิธีการส่วนใหญ่ที่นายจ้างเลือกเป็นอันดับต้นนั้นสามารถที่จะรักษาสภาพการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเอาไว้ได้ ในกรณีเช่นนี้ถ้าจะนำแนวคิดในเรื่องการรักษาสภาพการจ้างงานตามกฎหมายประกันการจ้างงาน(Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีมาใช้รัฐควรที่จะมีมาตรการทางกฎหมายในการ

สนับสนุนวิธีการดังกล่าว สำหรับวิธีการเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยนายจ้างส่วนใหญ่จะเลือกใช้เป็นลำดับสุดท้ายซึ่งก็ถือว่าเป็นผลดีต่อลูกจ้าง

จากสรุปความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้ทำการศึกษามานี้จะเป็นสิ่งที่จะทำให้สามารถกำหนดแนวทางในการนำแนวคิดต่างๆตามกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีมาใช้ในประเทศไทยได้ แต่เนื่องจากความคิดเห็นดังกล่าวเป็นเพียงกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่กำหนดเท่านั้น ดังนั้นในทางปฏิบัติรัฐจะต้องทำการศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในกลุ่มที่กว้าง และครอบคลุม ทั้งนี้เพื่อที่จะนำความคิดเห็นดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาในการบัญญัติกฎหมาย และในกรณีที่มีความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมีความแตกต่างจากแนวคิดทางกฎหมายที่จะนำมาบังคับใช้ รัฐในฐานะที่เป็นผู้บัญญัติกฎหมายจะต้องดำเนินการแก้ไขข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคดังกล่าวโดยการให้ความรู้หรือการสร้างแนวคิดที่ถูกต้อง ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

จากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีกับกฎหมายประกันสังคมกรณีว่างงานของประเทศไทย จะพบว่าการนำกฎหมายประกันการว่างงาน (Employment Insurance Law) มาใช้ในประเทศไทยเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบโดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานแบบดั้งเดิม (Traditional Unemployment Benefit) ไม่สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้เพียงแต่สามารถบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ว่างงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามความช่วยเหลือต่อผู้ว่างงานก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมี แต่ความช่วยเหลือดังกล่าวจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับมาตรการการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการว่างงานจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้ว่างงานและระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศด้วยเหตุนี้แนวคิดของการประกันการจ้างงานจึงเป็นสิ่งที่สมควรนำมาใช้ในประเทศไทย

2. ปัจจุบันในหลายประเทศได้มีการปฏิรูประบบการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานของตนจากระบบประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System) เข้าสู่ระบบประกันการจ้างงาน (Employment Insurance System) ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ระบบประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System) ในประเทศเหล่านี้

3. ปัจจุบันนี้ถ้าพิจารณาประเทศส่วนใหญ่ที่มีการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานในระบบการประกันสังคมแบบบังคับ (Compulsory Unemployment Insurance) จะพบว่าประเทศส่วนใหญ่จะอยู่ในระบบการประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance System) ทั้งนี้เนื่องจากประเทศเหล่านั้นได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของระบบประโยชน์ทดแทนแบบดั้งเดิมในการบัญญัติกฎหมาย

4. เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีแล้วจะพบว่ากฎหมายของประเทศเกาหลีมีขอบเขตของกฎหมายที่กว้างกว่ากฎหมายประกันสังคมกรณีว่างงานของประเทศไทยมาก กล่าวคือนอกจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits) แล้ว กฎหมายของประเทศเกาหลียังประกอบด้วยมาตรการทางกฎหมายในเรื่องของการการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน และมาตรการทางกฎหมายในการพัฒนาความสามารถทางอาชีพ สำหรับประเทศไทยแม้ว่าจะมีกฎหมายในเรื่องของการพัฒนาความสามารถทางอาชีพ ซึ่งปรากฏอยู่ในรูปแบบของการดำเนินการโดยรัฐตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ.2537 แต่การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการในลักษณะที่มุ่งให้รัฐเป็นศูนย์กลางการฝึกในการพัฒนาความสามารถทางอาชีพ มากกว่าที่จะมุ่งดำเนินการโดยนายจ้างเป็นศูนย์กลาง ทำให้การพัฒนาความสามารถทางอาชีวดังกล่าวสามารถที่จะสนองความต้องการด้านฝึกอาชีพของประชาชนทั่วไป หรือลูกจ้างในสถานประกอบการบางประเภทเท่านั้น แต่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการในบางกรณีได้

5. องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของเกาหลีมีประสิทธิภาพได้แก่ ระบบข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องนำมาประกอบการพิจารณา ในการบัญญัติกฎหมายของประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นว่าการนำแนวคิดในเรื่องของการประกันการจ้างงาน (Employment Insurance) มาใช้ในประเทศไทยแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ยากเมื่อพิจารณาจากขอบเขตของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีที่ได้ทำการศึกษาไปแล้ว แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากจากบทบัญญัติของกฎหมายประกันสังคมกรณีว่างงานที่ประเทศไทยมีอยู่ในปัจจุบัน จะพบว่าสามารถที่จะนำแนวคิดของการประกันการจ้างงานตามแนวคิดที่ได้ทำการศึกษาโดยมีแนวทาง หรือวิธีการในการดำเนินการดังนี้

1. บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องทำความเข้าใจในเรื่องของแนวคิดของการประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Concept) ให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงว่าแนวคิดดังกล่าวมีวัตถุประสงค์อย่างไร และแนวคิดดังกล่าวมีความแตกต่างกับแนวคิดของการประกันการ

ว่างงาน (Unemployment Insurance Concept) อย่างไรก็ตาม ทั้งนี้เพื่อที่จะได้บัญญัติกฎหมายให้สอดคล้องหรือทราบว่าบทบัญญัติใดของกฎหมายขัดหรือแย้งกับแนวคิดของการประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Concept) ที่มุ่งป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงานตลอดจนการนำผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน

2. ถ้าพิจารณาจากความพร้อมของประเทศไทยในปัจจุบัน การประกันการจ้างงานของประเทศไทยควรจะเริ่มต้นจากบทบัญญัติในเรื่องของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit) ที่ประเทศไทยมีอยู่แล้วค่อยขยายไปสู่มาตรการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประกันการจ้างงาน (Employment Insurance) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Stabilization) หรือการพัฒนาความสามารถทางอาชีพ (Vocational Ability Development) ตลอดจนการพัฒนากระบวนการข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางานให้มีประสิทธิภาพ

3. การดำเนินการในเรื่องของการประกันการจ้างงาน โดยเริ่มต้นจากบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit) นั้น จะต้องมีความคิดที่จะใช้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit) เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการว่างงาน โดยการนำผู้ว่างงานกลับเข้าสู่ตลาดแรงงานและจะต้องมีมาตรการในการป้องกันผลกระทบในเชิงลบจากการจ่ายประโยชน์ทดแทน ที่อาจเกิดขึ้นได้กับผู้ว่างงาน ดังนั้นจึงสมควรที่จะต้องมีการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit) หลายประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานให้กับผู้ว่างงานควรที่จะเป็นการจ่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ว่างงานใช้เงินดังกล่าวไปเพื่อกิจกรรมที่เกี่ยวกับการหางานทำ มากกว่าที่จะให้เป็นเงินเพื่อดำรงชีพในช่วงว่างงานแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นชื่อเรียกของประโยชน์ทดแทนจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญโดยสมควรที่จะกำหนดชื่อเรียกให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจ่ายเงินดังกล่าว

2) ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายในส่วนประโยชน์ทดแทนให้มีมาตรการกระตุ้นให้ผู้ว่างงานที่ขอรับประโยชน์ทดแทนหางานทำเร็วขึ้น

3) การที่กฎหมายกำหนดสิทธิให้ผู้ว่างงานสามารถยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนได้ภายใน 1 ปีนับจากวันที่ว่างงานนั้น เป็นระยะเวลาที่ยาวเกินไปทำให้รัฐรับรู้ปัญหาการว่างงานได้

ซ้ำ ดังนั้นจึงสมควรที่จะกำหนดอายุของประโยชน์ทดแทนเอาไว้เพื่อเป็นการเร่งให้ผู้ว่างงานเข้ามารายงานตัวกับรัฐโดยเร็ว

4) ควรกำหนดให้มีการรายงานถึงความพยายามในการหางานทำของผู้ว่างงานที่ขอรับประโยชน์ทดแทน

5) ควรกำหนดเหตุอันควรที่ผู้ว่างงานที่ขอรับประโยชน์ทดแทนสามารถปฏิเสธการฝึกงานหรือปฏิบัติงานที่จัดหาให้โดยรัฐได้ โดยไม่เสียสิทธิในการกับประโยชน์ทดแทน

6) การลาออกโดยสมัครใจโดยมีเหตุผลอันสมควร ควรที่จะมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

7) มาตรการพักการจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นการชั่วคราวสมควรที่จะกำหนดขึ้นแทนการตัดประโยชน์ทดแทนอย่างถาวรกรณีที่ผู้ว่างงานที่ขอรับประโยชน์ทดแทนประพฤติผิดเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

8) ระยะเวลาการเป็นผู้ประกันตนที่จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ควรที่จะยาวกว่า 6 เดือน โดยเฉพาะในช่วงแรกของการนำกฎหมายมาบังคับใช้

9) ระยะเวลาการเกิดสิทธิควรที่จะยาวกว่า 7 วัน โดยเฉพาะในช่วงแรกของการนำกฎหมายมาบังคับใช้

10) แนวคิดในเรื่องของผู้ว่างงานจะต้องไม่มีรายได้อื่นเป็นสิ่งที่ควรกำหนดเพิ่มเติมในกฎหมาย

11) จำนวนของประโยชน์ทดแทน และระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทนไม่ควรกำหนดไว้ที่อัตราเดียว แต่ควรกำหนดให้แตกต่างกันตามอายุ และอาบุงานของผู้ว่างงาน

4. ถ้าพิจารณาจากประเภทของการว่างงานในเชิงเศรษฐศาสตร์จะพบว่าในบางกรณีการว่างงานอาจเกิดขึ้นได้ตามฤดูกาล ทั้งนี้เนื่องจากสภาพธุรกิจของนายจ้าง เช่น ธุรกิจการเกษตร หรือ ธุรกิจก่อสร้าง ด้วยเหตุนี้ ในเรื่องของการจ่ายเงินสมทบของนายจ้างในกิจการเหล่านี้ จึงสมควรที่จะต้องกำหนดอัตราเป็นพิเศษ เนื่องจากทำให้เกิดปัญหาการว่างงานในอัตราที่สูง โดยการกำหนดอัตราดังกล่าวนี้ควรที่จะรวมถึงสถานประกอบการที่มีอัตราการเลิกจ้างลูกจ้างในอัตราที่สูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยที่กำหนดด้วย โดยอาจจะใช้แนวคิดเดียวกันกับการจัดเก็บเงินกองทุน

เงินทดแทนที่อัตราการจัดเก็บขึ้นอยู่กับประเภทของกิจการและอัตราการขอรับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน

5. บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะต้องเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่มุ่งสู่การนำผู้ว่างงานเข้ามาสู่ระบบการจัดหางานหรือระบบการฝึกอาชีพที่กำหนดมากกว่าเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่มุ่งเน้นแต่เฉพาะการตัดประโยชน์ทดแทนของผู้ว่างงานแต่เพียงอย่างเดียวเพราะการมุ่งเน้นแต่การตัดประโยชน์ทดแทนของผู้ว่างงานนั้นไม่ได้ทำให้ปัญหาการว่างงานลดลงแต่อย่างใด แต่กลับทำให้มีผู้ว่างงานส่วนหนึ่งที่จะต้องออกไปอยู่นอกระบบของการประกันการจ้างงาน

6. เมื่อประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นเครื่องมือในการดึงผู้ว่างงานเข้ามาสู่ระบบของรัฐในการให้บริการจัดหางาน, ข้อมูลตลาดแรงงาน และการฝึกอาชีพ ดังนั้นปัญหาการว่างงานดังกล่าวจะสามารถแก้ไขได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับระบบในการให้บริการของรัฐในเรื่องดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือถ้าการให้บริการดังกล่าวของรัฐไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอการจ่ายประโยชน์ทดแทนก็จะเป็นเพียงการจ่ายเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ว่างงานแต่เพียงอย่างเดียว ไม่ใช่การจ่ายประโยชน์ทดแทนที่มุ่งไปสู่การแก้ไขปัญหาการว่างงาน

7. เนื่องจากการจ่ายประโยชน์ทดแทน, ระบบการให้บริการจัดหางาน, ระบบข้อมูลตลาดแรงงาน, ระบบการฝึกอาชีพ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ดังนั้นในช่วงแรกของการนำประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานมาใช้รัฐควรที่จะดำเนินการพัฒนาระบบดังกล่าวให้มีความสัมพันธ์ และสอดคล้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยแยกพิจารณาได้ดังนี้

- ข้อจำกัดของการให้บริการจัดหางานที่ดำเนินการโดยรัฐไม่ว่าจะเป็นการจัดหางานให้กับผู้ว่างงานบางตำแหน่ง หรือเมื่อพิจารณาจากกำลังพลที่รัฐมี ในบางกรณีการจัดหางานโดยบริษัทจัดหางานเอกชนอาจจะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ดังนั้นกฎหมายในส่วนของการสนับสนุนสำนักงานจัดหางานของเอกชนจึงเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการโดยอาจดำเนินการเหมือนในลักษณะของการเป็นสำนักงานจัดหางานเอกชนในเครือขายของรัฐ แต่สิ่งที่สำคัญก็คือ การที่จะต้องทำให้ระบบของการจัดหางานเป็นระบบเดียวกันหรือสามารถเชื่อมต่อกันได้ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการโดยรัฐ หรือเอกชน

- ระบบข้อมูลตลาดแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่มีความมีประสิทธิภาพเพียงพอ โดยเฉพาะข้อมูลจากผู้ประกอบการ ซึ่งในปัจจุบันนี้การได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นไปในลักษณะของการขอความร่วมมือจากผู้ประกอบการเท่านั้น และจากที่ได้ทำการศึกษามาแล้วจะพบว่าระบบ

ข้อมูลตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพนั้นส่งผลต่อความมั่นคงในการจ้างงานและการแก้ไขปัญหาการว่างงานเป็นอย่างมาก โดยถ้าพิจารณาถึงประเภทของการว่างงานทางเศรษฐศาสตร์ตามที่ได้ทำการศึกษาไปแล้วจะพบว่าบางกรณีจะเกิดปัญหาการว่างงานชั่วคราว (Frictional Unemployment) ซึ่งการว่างงานประเภทนี้เกิดจากคนงานไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับตลาดแรงงานเพียงพอทั้ง ๆ ที่มีตำแหน่งงานว่างในตลาด ด้วยเหตุนี้ในเรื่องของข้อมูลตลาดแรงงานจากผู้ประกอบการควรที่จะกำหนดให้เป็นหน้าที่ในการให้ข้อมูลดังกล่าวและรัฐควรที่จะกำหนดมาตรการทางกฎหมายเพิ่มเติมในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่ข้อมูลตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป นอกจากนี้ข้อมูลตลาดแรงงานเป็นสิ่งที่ต้องมีลักษณะที่บุคคลทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงได้โดยง่ายในหลายช่องทาง ตลอดจนมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำ หรือไม่มีค่าใช้จ่าย

- รัฐควรที่จะกำหนดขอบเขตของการฝึกอาชีพหรือกลุ่มเป้าหมายหลักที่อยู่ในขอบเขตของการฝึกอาชีพโดยรัฐ เนื่องจากในสภาพความเป็นจริงระบบการฝึกอาชีพที่ดำเนินการโดยรัฐอาจไม่สามารถที่จะสนองความต้องการของสถานประกอบการในบางกรณีได้ ดังนั้นกฎหมายในส่วนของกรฝึกอาชีพในลักษณะของการจูงใจนายจ้างให้ดำเนินการฝึกอบรมตามแนวทางที่ตรงกับความต้องการของตนจึงสมควรที่จะต้องมีขึ้น สำหรับระบบการฝึกอาชีพที่ดำเนินการโดยรัฐก็ยังคงต้องดำเนินการต่อไปเนื่องจากเป็นระบบที่สามารถตอบสนองต่อประชาชนทั่วไปหรือลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างงาน หรือสร้างอาชีพให้กับบุคคลเหล่านี้

8. รัฐต้องนำแนวคิดในเรื่องของนายจ้างเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการพัฒนาทักษะ และมีมือแรงงานของลูกจ้างโดยรัฐเป็นผู้สนับสนุนมาเป็นแนวทางในการบัญญัติกฎหมายการพัฒนาทักษะ และมีมือแรงงานของลูกจ้าง เนื่องจากเมื่อพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างแล้วจะพบว่านายจ้างเป็นบุคคลที่สมควรมีหน้าที่ในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด

9. หลังจากที่รัฐสามารถใช้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการว่างงานและสามารถพัฒนาระบบข้อมูลตลาดแรงงาน และบริการจัดหางานตลอดจนระบบการพัฒนาทักษะและมีมือแรงงานให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพได้แล้ว มาตรการทางกฎหมายในเรื่องของการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงานเป็นสิ่งต่อไปที่รัฐสมควรนำมาใช้เพื่อให้กฎหมายของประเทศไทยมีลักษณะที่เป็นการประกันการจ้างงานอย่างเต็มรูปแบบโดยมีข้อพิจารณาดังนี้

- แนวคิดที่ให้นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อเสถียรภาพในการจ้างงานของลูกจ้างต้องถูกนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมาย

- หลักเกณฑ์ในการนำมาตราการทางกฎหมายต่าง ๆ เพื่อรักษาเสถียรภาพในการจ้างงานต้องชัดเจน โดยเฉพาะในกรณีที่รักษาเสถียรภาพในการจ้างงานโดยวิธีปรับการจ้าง ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างใช้มาตรการทางกฎหมายดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการเอาเปรียบลูกจ้าง นอกจากนี้รัฐจะต้องเข้ามาดูแลในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวในฐานะคนกลางมากขึ้น

- มาตรการในการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน หรือความมั่นคงในการจ้างงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ป้องกันปัญหาการว่างงานได้ทั้งหมด เพราะถ้าพิจารณาถึงประเภทของการว่างงาน ตามแนวคิดเชิงเศรษฐศาสตร์แล้วจะพบว่าการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงานเป็นมาตรการทางกฎหมายที่เข้าไปช่วยเหลือในการจ้างงาน ในช่วงที่ความต้องการในการจ้างงานของสถานประกอบการลดลงในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่สำหรับในกรณีที่ความต้องการในการจ้างงานของสถานประกอบการลดลงอย่างถาวรนั้นเป็นไปได้ที่จะนำมาตรการดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดการจ้างงาน

10. หลังจากการดำเนินการตามข้อ 1 - 9 ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว รัฐควรที่จะแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยการรวบรวมกฎหมายในส่วนต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงานโดยรวมเข้าเป็นกฎหมายฉบับเดียวกัน นอกจากนี้กองทุนในเรื่องของการประกันการจ้างงานก็สมควรที่จะแยกออกจากกองทุนประกันสังคม และในส่วนของกองทุนประกันการจ้างงานเองก็ควรที่จะมีการแบ่งแยกเงินในกองทุนออกตามประเภทของมาตรการทางกฎหมายที่นำมาใช้ อาทิเช่น มาตรการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน, มาตรการการพัฒนาความสามารถทางอาชีพหรือประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายตามแนวคิดของการประกันการจ้างงานตลอดจนประสิทธิภาพในการบริหารเงินกองทุนดังกล่าว

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่าการนำแนวคิดของการประกันการจ้างงานมาใช้ในประเทศไทยเป็นสิ่งที่สามารถเป็นไปได้โดยเริ่มจากบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานที่ประเทศไทยมีอยู่ โดยใช้บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวบนแนวคิดของการประกันการจ้างงาน หลังจากนั้นก็ขยายไปสู่มาตรการทางกฎหมายที่ทำให้เกิดเสถียรภาพหรือความมั่นคงในการจ้างงาน แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่ประเทศไทยจะมีกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ที่มีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องไม่ใช่กฎหมายที่ได้มาจากการลอกเลียนแบบกฎหมายของต่างประเทศ โดยไม่ทราบถึงแนวคิดที่อยู่เบื้องหลังบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว ซึ่งการทราบถึงแนวคิดในการบัญญัติกฎหมายของต่างประเทศก็จะทำให้ทราบว่า ประเทศเหล่านั้นมีเหตุผลอย่างไรในการบัญญัติกฎหมาย ดังนั้นบทบัญญัติของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศไทยควรที่จะต้องเกิด

ขึ้นจากการศึกษาแนวคิดของกฎหมายต่างประเทศประกอบกับ0การวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในสังคมของประเทศไทยเองจึงจะเป็นกฎหมายที่สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงานของประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมการจัดหางาน, กองวิชาการและแผนงาน. แนะนำกรมการจัดหางาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2544.
- กรมการจัดหางาน. 8 ปี กรมการจัดหางาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2544.
- กรมการจัดหางาน. กรมการจัดหางานกับบริการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2543.
- จรินทร์ เกศวานิช. เศรษฐกิจไทยในภาคอุตสาหกรรม, เอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐกิจไทย (ฉบับปรับปรุง), หน้า 93. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542.
- ฉันทนา บุญอาจ ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการ และแผนงาน สำนักงานประกันสังคม ผู้แปล. การคุ้มครองทางสังคมแก่คนว่างงาน. (ม.ป.ท., ม.ป.ป.)
- ชาล จุลมนต์. เงินเพื่อ และการว่างงาน. เอกสารการสอนชุดวิชาหลักเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น. หน้า 227 – 228. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542.
- นิคม จันทรวิฑูร. การประกันสังคม:30 ปีแห่งการรอคอย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง, 2528.
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 107 ตอนที่ 161 (ฉบับพิเศษ). (วันที่ 1 กันยายน 2533)
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนที่ 64 ก. (วันที่ 1 กันยายน 2533)
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 115 ตอนที่ 8 ก. (วันที่ 16 มีนาคม 2541)
- วรวิทย์ เจริญเลิศ. วิฤตเศรษฐกิจกับการเลิกจ้าง, วิฤตเลิกจ้างว่างงานและทางออก, หน้า 23. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณ์พงศ์พงัน, 2540.
- วิวัฒน์ชัย อัดถาวร. ภาพรวมเศรษฐกิจไทยในระยะดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, เอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐกิจไทย (ฉบับปรับปรุง), หน้า 357. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542.

- สุดาศิริ วศวงศ์. คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
นิติบรรณการ, 2538
- สำนักงานประกันสังคม กองวิชาการและแผนงาน ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ผู้แปล. รายงานผล
การศึกษาความเป็นไปได้ในการดำเนินโครงการประกันการว่างงานในประเทศไทย.
นนทบุรี : สำนักงานประกันสังคม, 2541.
- สำนักงานประกันสังคม, คณะทำงานโครงการขยายความคุ้มครองกรณีว่างงาน. สรุปรูปแบบ
การดำเนินงานประกันสังคมกรณีว่างงานตามข้อเสนอของคณะกรรมการ
เตรียมการประกันสังคมกรณีว่างงานได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
ประกันสังคม เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2544. นนทบุรี : สำนักงานประกันสังคม, 2544.
(เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่)
- สำนักงานประกันสังคม, คณะทำงานโครงการขยายความคุ้มครองกรณีว่างงาน. ความ
เป็นมาและหลักการของการประกันการว่างงาน. นนทบุรี : สำนักงานประกันสังคม,
2542. (อัดสำเนา)
- สำนักงานประกันสังคมและคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคมสภา
ผู้แทนราษฎร. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่องการประกันสังคมกรณีว่างงานใน
ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ วันพฤหัสบดีที่ 25 พฤศจิกายน 2542. นนทบุรี : สำนักงาน
ประกันสังคม, 2542. (อัดสำเนา)
- สำนักงานประกันสังคม, คณะทำงานโครงการขยายความคุ้มครองกรณีว่างงาน. ข้อมูลด้าน
การแรงงาน และสวัสดิการสังคม เรื่องการประกันสังคมกรณีว่างงาน สำหรับใช้
ประกอบการประชุมคณะกรรมการการแรงงานวุฒิสภา วันพฤหัสบดีที่ 7 กันยายน
2543. นนทบุรี : สำนักงานประกันสังคม, 2543. (เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่)
- สำนักงานประกันสังคม. รายงานการศึกษาดูงาน เรื่องนโยบายการจ้างงาน และกองทุน
ประกันการว่างงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น ระหว่างวันที่ 1-5 กุมภาพันธ์ 2542. ม.ป.ท.,
ม.ป.ป.
- สำนักงานปลัดกระทรวง, ส่วนนโยบาย และแผนสำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม.
รายงานประจำปี 2543 กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม. กรุงเทพมหานคร :
บางกอกบลิ๊อค, 2543.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. ผลกระทบต่อภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่มีต่อ ภาวะการทำงาน
การว่างงานและการเคลื่อนย้ายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสถิติแห่งชาติ,
2541.

สำนักงานสารสนเทศภาคพื้นทะเล โซล สาธารณรัฐเกาหลี, ผู้รวบรวม. ความจริงเกี่ยวกับเกาหลี. โซล : Korea Information Service National Information Agency, 1999.
 อารักษ์ พรหมมณี. การประกันสังคมกรณีว่างงาน. จดหมายข่าวประกันสังคม ปีที่ 5 เล่มที่ 6
 : หน้า 4.

ภาษาอังกฤษ

Employment Insurance Act Republic of Korea.

Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea.

Korea labor Institute. The profile of Korean Human Assests : Labor Statistics 1999 .

Seoul : Korea labor Institute, 1999.

Kim & Chang Law Office. Korea Labor and Employment Laws an ongoing evolution. Seoul : Korea Labor Institute, 1998.

Yoo Kil-Sang. The Employment Insurance System in Korea. Seoul : Korea Labor Institute, 1999.

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EMPLOYMENT INSURANCE ACT

Act No. 4644, Dec. 27, 1993

Amended by Act No. 4826, Dec. 22, 1994

Act No. 5226, Dec. 30, 1996

Act No. 5399, Aug. 28, 1997

Act No. 5514, Feb. 20, 1998

Act No. 5566, Sep. 17, 1998

Act No. 6099, Dec. 31, 1999

Act No. 6124, Jan. 12, 2000

Act No. 6509, Aug. 14, 2001

CHAPTER I

General Provisions

Article 1 (Purpose)

The purpose of this Act is, through the enforcement of employment insurance, to prevent unemployment, to promote employment, to develop and improve the vocational ability of workers, to strengthen the nation's vocational guidance and job placement capacity and to stabilize the livelihood of workers and promote their job-seeking activities, by granting necessary benefits when they are out of work, thereby contributing to economic and social development of the nation.

Article 2 (Definition)

The terms used in this Act are defined as follows:<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

1. The insured means the workers who are insured in accordance with the provisions set forth in Article 9 (1) and (2), Article 10 (1) and Article 10-2 (1) and (2);
2. Separation means the termination of the employment relationship between the insured and the business owner;
3. Unemployment means the condition in which the insured is out of employment and remains unemployed in spite of his will and ability to work; and
- 3-2. Recognition of unemployment means that a head of employment security office recognizes that a qualified recipient pursuant to Article 33(2) is actively engaging in finding jobs during the period of unemployment.
4. Wages means wages conforming to the Labor Standards Act. Provided that, among money and valuables earned during the period of temporary suspension from service or other similar situation, the money and valuables determined by the Minister of Labor shall be regarded as wages under this Act. <Amended by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

Article 2-2 (Standard Wage)

- (1) In a case where closure or bankruptcy, etc., of a business or a workplace (hereinafter referred to as

business) makes it difficult to calculate and confirm the wage, or in a case where it falls under the categories determined by the Presidential Decree, the amount which is specified and notified by the Minister of Labor (hereinafter referred to as standard wage) shall be considered to be the wage.

(2) The standard wage as prescribed by paragraph (1) may be determined by hour, day or month in consideration of the type and size of the business, work type and wage level, etc.

<Newly Inserted by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

Article 3 (Management of Insurance)

The Minister of Labor shall take charge of the employment insurance (hereinafter referred to as insurance).

Article 4 (Employment Insurance Activities)

(1) In order to achieve the purpose of Article 1, the insurance shall put into practice activities for employment security, development of vocational abilities, payment of unemployment benefits, childcare leave benefits and maternity leave benefits. <Amended by Act No. 6509, Aug. 14, 2001>

(2) The insurance year for the activities of the employment insurance (hereinafter referred to as insurance activities) shall be the same as the fiscal year of the Government.

Article 5 (Assistance from State Treasury)

The Government may provide from its general account part of the expenses required annually for the insurance activities. <Amended by Act No. 6509, Aug. 14, 2001>

Article 6 (Deliberation of Employment Policy Council)

Important matters related to the enforcement of this Act shall be deliberated by the Employment Policy Deliberation Council (hereinafter referred to as the Employment Policy Council).

Article 7 (Scope of Application)

This Act shall apply to all businesses that hire workers: Provided, That it shall not apply to those businesses separately provided for in the Presidential Decree in consideration of their size, industrial characteristics, etc.

Article 8 (Workers Excluded from Application)

This Act shall not be applied to workers described in each of the following subparagraphs:<Amended by Act No. 6124, Jan. 12, 2000>

1. Those who were newly employed after age 60(including those older than 60 as of the date of the establishment of the insurance relationship);
- 1-2. Those who are 65 years of age or older;
2. Those whose fixed work hours per month fall short of what is determined by the Ordinance of the Ministry of Labor;
3. Daily workers (referring to those employed for one month or less) who fall under the standards determined by the Presidential Decree;
4. Deleted.<by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>
5. Government officials under the State Public Officials Act and the Local Public Officials Act;
6. Those who are subject to the Private School Teachers' Pension Act; and
7. Other persons determined by the Presidential Decree.

Article 8-2 (Investigation and Study Related to Employment Insurance)

(1) The Minister of Labor may carry out investigation and study projects in order to support research on the labor market and occupations and to assist employment insurance related work.

(2) The Minister of Labor, when it is deemed necessary, may have part of the functions referred to in paragraph (1) executed by proxy as provided by the Presidential Decree.

<This Article Newly Inserted by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

CHAPTER II

The Insured and the Insurance Relationship

Article 9 (The Insured)

(1) The business owner and the workers shall automatically become the insured: Provided, That the business owner and workers stipulated in the proviso of Article 7 and the workers excluded by the provisions of Article 8 shall be excluded.

(2) In case the business owner provided for in the proviso of Article 7 obtains the approval of the Minister of Labor with the agreement of the majority of his workers (excluding the workers under Article 8 and this shall apply to this paragraph and paragraph (3)), the business owner and workers concerned may be insured.

(3) In case the business owner and workers insured under paragraph (2) intend to cancel the insurance, the business owner concerned must obtain the approval of the Minister of Labor with the agreement of two-thirds or more of the workers; however, such cancellation may take place only after one year has passed since the establishment of the insurance relationship.

(4) When the Minister of Labor deems it impossible to maintain an insurance relationship, he may cancel the insurance relationship concerned.

(5) When projects are to be undertaken by a series of contracts for work, the original contractor shall be regarded as the business owner contracted to do those projects subject to the application of this Act: Provided, That if the original contractor causes a subcontractor to pay premiums through written contracts, and the Minister of Labor approves it upon request by the original contractor, the subcontractor shall be regarded as the business owner contracted to do those projects subject to the application of this Act.

Article 10 (Fictitious Insured Status)

(1) In case the business whose business owner and workers are automatically to become insured under paragraph (1) of Article 9, becomes the kind of business designated by the proviso of Article 7 due to the change of its scale, etc., the business owner and workers concerned are considered to be insured under paragraph (2) of Article 9 from the date the status of the business is changed.

(2) When the business owner, as prescribed in Article 9 (1), comes not to employ workers, the insured in the business concerned, it shall be considered he/she still joins the insurance for the period which he/she does not employ workers, the insured, limiting to one year from the first day. <Newly Inserted by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

(3) The provisions of Article 9 (3) shall apply mutatis mutandis to the cancellation of the insurance by the business owner and workers of paragraph (1).

Article 10-2 (Block Application of Businesses)

(1) In the case that an individual business operated by an business owner who is an automatic member of the

insurance under Article 9 (1), meets each of the following conditions, all of that business owners and individual businesses shall be deemed as one business in the application of this Act:

1. Where the business owner is the same person;
2. Where each project has a specified period; and
3. Where the type of business and total annual amount of construction costs, etc., fit the conditions determined by the Presidential Decree.

(2) In the case where the business owner, other than the business owner subject to the block application under paragraph (1), intends to be subject to the application of this Act, considering all of the individual businesses meeting the conditions of subparagraphs 1 and 2 of the same paragraph as a business, he must obtain the consent of a majority of the workers (excluding the non-applicable workers referred to in Article 8, and the same shall apply to paragraph (3)) and the approval of the Minister of Labor. In this case, as long as the block application relation is not canceled under paragraph (3), the business owner concerned shall be deemed as continuously subject to the block application of all individual businesses during the years following the termination of the insurance year.

(3) In the case where the business owner subject to block application under paragraph (2) intends to cancel the block application relationship, he must have the consent of a two-thirds majority of the workers and the approval of by the Minister of Labor. In this case, the cancellation of the block application relation shall enter into force for insurance relations of the following insurance year.

<This Article Newly Inserted by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 11 (Date of Establishment of Insurance Relationship)

The insurance relationship with the business owner shall be established on the following date:

1. The date business is initiated, for a business whose business owner and workers are insured automatically under paragraph (1) of Article 9: Provided, That in the case of a business designated by the proviso of Article 7, the date such a business becomes the kind of enterprise designated by the provisions of paragraph (1) of Article 9, whose business owner and workers are to become insured automatically; and
2. For the business that obtains the approval of the Minister of Labor under paragraph (2) of Article 9, the date shall be the day after the approval is obtained.

Article 12 (Date of Termination of Insurance Relationship)

The insurance relationship to the business owner shall terminate according to the following dates: <Amended by Act No. 5566, Sep. 7, 1998>

1. The day after the business is closed or finished;
2. In case of the cancellation of the insurance under paragraph (3) of Article 9 (including the corresponding application described in paragraph (3) of Article 10), the day after the approval of the Minister of Labor is obtained; and
3. The day after the Minister of Labor determines and gives notice of the termination of the insurance relationship under paragraph (4) of Article 9.

Article 13 (Report on Insured)

(1) The business owner shall report to the Employment Security Office about his workers' acquisition or loss of qualification for the insured and other matters determined by the Presidential Decree.

(2) When the original contractor becomes the business owner under paragraph (5) of Article 9, the subcontractor

shall, under paragraph (1), report on matters concerning his workers, other than the workers belonging to the original contractor.

Article 14 (Confirmation of Qualifications for Insured)

(1) The insured or those who were formerly insured may at any time request the head of the Employment Security Office to confirm the acquisition or loss of their qualifications for the insured under the conditions prescribed by the Presidential Decree.

(2) The head of the Employment Security Office shall, under the conditions prescribed by the Presidential Decree, upon receiving the report of the employer under Article 13, upon receiving the claim of the insured or those who was the insured under paragraph (1), or ex officio, confirm the acquisition or loss of the qualifications of persons insured.

Article 14-2 (Restriction on Dual Acquisition of Qualification for Insurance)

Where a worker is employed simultaneously by two or more businesses which are under an insurance relationship, he/she shall be qualified for insurance as a worker of one of the businesses, as prescribed by the Ordinance of the Ministry of Labor.

<Newly Inserted by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

CHAPTER III

Employment Stabilization Activities

Article 15 (Implementation of Employment Stabilization Activities)

(1) In the case of a manpower shortage or unstable employment situation caused by business fluctuations at home or abroad, changes in the industrial structure or shrinkage in employment opportunities, the Minister of Labor implements activities for employment stabilization such as prevention of job loss, acceleration of reemployment, and expansion of employment opportunities, for the insured or formerly insured, etc. (hereinafter referred to as the insured, etc.).

(2) In implementing the activities for employment stabilization provided in paragraph (1), the Minister of Labor shall give priority to enterprises whose number of workers and other conditions meets the standards set forth by the Presidential Decree. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 16 (Support for Employment Adjustment)

(1) For the business owner whose adjustment of employment is unavoidable due to business fluctuations or the change of industrial structure causing the downsizing of enterprises or the stoppage or transfer of enterprises, the Minister of Labor may, under the conditions prescribed by the Presidential Decree, provide necessary support for the suspension of work, the conducting of vocational ability development training necessary for job conversions, the reassignment of manpower, or other measures for workers' employment security. <Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

(2) The Minister of Labor may provide necessary assistance for the business owner who takes measures for the employment security of workers in an unstable employment situation, such as employing workers separated from jobs due to employment adjustment as in paragraph (1), under the conditions stipulated by the Presidential

Decree. <Newly Inserted by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(3) The Minister of Labor may, in providing the assistance referred to in paragraph (1), give priority assistance to the business owner who falls under a business category or is located in a region referred to in Article 26 of the Basic Employment Policy Act. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 17 (Promotion of Local Employment)

The Minister of Labor may, under the conditions prescribed by the Presidential Decree, provide necessary support to business owners who move their businesses to, or begin or expand businesses in, regions where employment opportunities are unusually deficient or the employment situation is rapidly deteriorating due to changes in industrial structure, etc., thereby contributing to the prevention of unemployment and the promotion of reemployment; and to business owners who take necessary measures to expand local employment opportunities.

Article 18 (Employment Promotion for Aged, etc.)

In order to promote the employment of the aged and others (hereinafter referred to as the aged, etc.) who have special difficulty finding employment under the normal conditions of the labor market, the Minister of Labor may, under the conditions prescribed by the Presidential Decree, provide necessary support to business owners who employ the aged, etc., newly or take necessary measures for their employment security.

Article 18-2 (Support for Employment Stabilization of Construction Workers, etc.)

(1) The Minister of Labor may provide necessary support for the business owner who carries out such activities as described in the following subparagraphs, for construction workers, etc., in an unstable employment situation according to the conditions determined by the Presidential Decree:

1. Activities to improve the employment situation;
2. Activities for employment stabilization such as providing opportunities for continued employment; and
3. Other activities for employment stabilization as determined by the Presidential Decree.

(2) The Minister of Labor may also provide support to an business owners' association in connection with the activities listed in any of the subparagraphs of paragraph (1), in the case where it is difficult for one business owner alone to carry out the employment stabilization activities and where this is in accordance with the Presidential Decree.

<This Article Newly Inserted by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 19 (Support for Employment Promotion Facilities)

The Minister of Labor may, under the conditions prescribed by the Presidential Decree, provide support for the establishment and operation of living quarters for migrant workers, facilities for promotion of the employment of female workers, facilities for counseling on job placement and employment problems and other facilities, for the promotion of employment as stipulated by the Presidential Decree.

Article 20 (Furnishing of Employment Information and Vocational Guidance, etc.)

(1) The Minister of Labor may carry out activities for business owners, the insured and other job-seekers, such as furnishing information about job offers, job seekers or other employment information, vocational guidance, job placement, and deployment of the professional manpower needed for these, under the conditions determined by the Presidential Decree. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(2) The Minister of Labor may, if necessary, delegate a part of his assignment under paragraph (1) to those who are designated by the Presidential Decree.

Article 20-2 (Restriction, etc., on Support due to Fraudulent Acts)

(1) The Minister of Labor may, as determined by the Presidential Decree, restrict the support or order the return of what has been already supported, for a person who received or desires to receive support of employment stabilization activities as provided by the provisions of this Chapter in a false or other fraudulent manner. In this case, when ordering the return of what has already been supported, the Minister of Labor may, in addition to what has already been provided, collect an additional amount corresponding to or below what has already been fraudulently received in accordance with the Ordinance of the Ministry of Labor. <Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(2) The Minister of Labor may, as determined by the Minister of Labor, not provide the support as provided by the provisions of this Chapter for those businesses whose insurance premium is overdue. <Newly Inserted by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

CHAPTER IV

Activities for Vocational Competency Development

Article 21 (Implementation of Vocational Competency Development Activities)

(1) The Minister of Labor shall provide the insured, etc., with opportunities to develop and improve their vocational competency throughout the period of their employment and implement support activities for the development and improvement of vocational ability.

(2) In implementing the vocational competency development activities stipulated in paragraph (1), the Minister of Labor shall give priority to enterprises whose number of workers, etc., meets the standards prescribed by the Presidential Decree. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 22 (Support on Business Owners for Vocational Competency Development Training)

The Minister of Labor may provide support for the expenses of vocational training to the business owner who carries out the vocational competency development training as determined by the Presidential Decree for the development and improvement of vocational competency of the insured, etc., under the conditions determined by the Presidential Decree. <Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Article 23 Deleted. <Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

Article 23-2 (Expense-Support Standards, etc.)

In the case where the Minister of Labor provides support for the expenses of the business owner pursuant to Article 22, the amount of such support shall be the amount of the vocational competency development premium from among the estimated premium of the year concerned as referred to in Article 60 multiplied by the ratio as determined by the Presidential Decree, and the limit shall be determined by the Presidential Decree. <Amended by Act No.5514, Feb. 20, 1998>

[This Article Newly Inserted by Act No. 5226, Dec. 30, 1996]

Article 24 (Support for Vocational Competency Development for the Insured, etc.)

(1) The Minister of Labor may support the insured, etc., for required expenses as determined by the Presidential Decree if such worker is under the vocational competency development training or make efforts in order to develop and enhance other vocational competency.

(2) The Minister of Labor, if necessary, may conduct vocational competency development training for promotion of reemployment of the unemployed as determined by the Presidential Decree.

<This Article Wholly Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

Article 25 (Support, etc., for Vocational Competency Development Training Facilities)

(1) If it is deemed necessary for the development and improvement of the vocational Competency of the insured, etc., the Minister of Labor may, under the conditions prescribed by the Presidential Decree, loan the expenses required to set up vocational competency development training facilities and to purchase equipment, and provide support for the expenses involved in the establishment and operation of the vocational competency development training facilities as determined by the Minister of Labor.

(2) Deleted. <Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

Article 26 (Promotion of Vocational Competency Development)

(1) The Minister of Labor may carry out activities falling under the categories of any of the following subparagraphs, for the development and improvement of vocational competency of the insured, etc., or provide the expenses necessary for such implementation to those who carry them out:

1. Technical assistance activities related to vocational Competency development work;
2. Activities promoting skills and technology; and
3. Other activities as determined by the Presidential Decree.

(2) The Minister of Labor may, as provided by the Presidential Decree, delegate and conduct vocational competency development training for job categories determined by the Minister of Labor if development and enhancement of vocational competency, and flexible supply and demand of manpower are deemed to be necessary. <Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

<This Article Wholly Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 26-2 (Assistance for Vocational Competency Development of Construction Workers, etc.)

(1) The Minister of Labor may provide necessary expenses to the business owner for implementation of activities for the development and improvement of vocational competency as stipulated by the Presidential Decree, for workers in unstable employment situations such as construction workers, etc.

(2) The Minister of Labor may also provide assistance to an business owners' association in connection with the activities mentioned in paragraph (1) where it is difficult for the business owner alone to carry out the vocational competency development activities and where this is in accordance with the Presidential Decree.

<This Article Newly Inserted by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 26-3 (Restriction, etc., on Support due to Fraudulent Acts)

The provisions of Article 20-2 shall apply mutatis mutandis to restriction, etc., on support for vocational competency development activities as provided by the provisions of this Chapter.

<This Article Newly Inserted by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

Article 27 (Delegation of Assignment)

The Minister of Labor may, if necessary, delegate a part of his assignment under Articles 21, 22, 23-2, and 24 through 26 to others as designated by the Presidential Decree. <Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

CHAPTER V

Unemployment Benefits

SECTION 1

General Provisions

Article 28 (Kinds of Unemployment Benefits)

(1) Unemployment benefits are divided into job-seeking benefit and employment promotion allowance.

<Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(2) Employment promotion allowance shall include the following:

1. Early reemployment allowance;
2. Vocational ability development allowance;
3. Wide-area job-seeking allowance; and
4. Moving allowance.

Article 29 (Protection of Right to Receive Benefits)

The right to receive unemployment benefits shall neither be transferable nor be offered as a security nor be subject to attachment.

Article 30 (Exceptions to Daily Workers)

The matters concerning unemployment benefits and unemployment benefits premiums for daily workers shall be determined by a separate Act.

Article 30-2 (Extension of Application Period of Unemployment Benefits)

When an insured person, who lost his job before the age of 65, reaches the age of 65 without job, resulting from the job loss concerned, the provisions of this Chapter shall apply despite the provisions of subparagraph 1-2 of Article 8.<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

[This Article Newly Inserted by Act No. 5226, Dec. 30, 1996]

SECTION 2

Job-seeking Benefit

Article 31 (Eligibility Requirement for Job-Seeking Benefit)

(1) The job-seeking benefit shall be paid to the insured persons who lose their jobs and meet each of the following subparagraphs.<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

1. During the 18 month period(hereinafter referred to as base period) prior to the date of Job-loss, the aggregate unit insurance period shall be 180days or more pursuant to Article 32;
2. Despite having the will and ability to work, they still did not find jobs(Including cases when they operate

business for the purpose of making profits. The same applies in this Chapter) yet;

3. The reasons for job loss shall not fall under one of the grounds restricting eligibility to receive benefits pursuant to Article 45;

4. They shall be actively looking for jobs.

(2) In case an insured person could not get paid their wages for 30 days or more consecutively during the 18 month period prior to the date of job loss due to diseases, injury, and other reasons prescribed by the Presidential Decree, the base period (If the base period exceeds 3 years, the base period shall be three years) shall be the one which is calculated by adding the number of days during which wages were not paid due to the reasons concerned to 18 months.

Article 32 (Unit Period of Insurance)

(1) The unit period of the insured shall be obtained by adding days upon which payment of wages is based during the insured period.

(2) When a recognition of qualification for benefits receipts was made pursuant to Article 33-2(1) prior to a date when the last qualification for the insured was acquired, the days before separation on which payment of wages relating to the recognition of the qualification was made shall not be counted in the unit period of the insured in calculating the unit period of the insured pursuant to paragraph (1). <This Article Wholly Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Article 33 (Report of Unemployment)

(1) A person who intends to be paid a job-seeking benefit shall present himself at the Employment Security Office immediately after separation, and shall report unemployment.

(2) The report of unemployment referred to in paragraph (1) shall include an application for job and an application for recognition of the recipient qualifications referred to in Articles 33-2. <Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

<This Article Wholly Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 33-2 (Recognition of Qualification to Receive the Benefit)

(1) A person who intends to receive job-seeking benefit shall obtain a recognition from the head of employment security office that pursuant to subparagraph 1 to 3 of Article 31(1), he/she has met conditions (hereinafter referred to as Qualification for Benefit) to receive a job-seeking benefits.

(2) A head of Employment Security Office shall make a decision, when a person applies for the recognition of qualification for benefit pursuant to paragraph (1), on whether the person is eligible to receive the benefit and then notify the person of the results of the decision.

(3) When a person pursuant to paragraph (2) has met the conditions in each following subparagraph, the recognition of qualification for benefit shall be determined on the basis of the person's last workplace;

1. A person shall lose his/her job as insured before being hired as insured by an employer from whom he/she lost job.

2. In relation to a separation prior to the last separation, a person shall not acquire qualification for benefit.

(4) When a person (hereinafter referred to as the qualified recipients) who obtained recognition of qualification for benefit pursuant to paragraph (2) obtains the new recognition for qualification for benefits within the period pursuant to Article 39 and 42-4(1), the job-seeking benefit shall be provided on the basis of the newly recognized qualification for benefit.

<This Article Newly Inserted by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Article 34 (Recognition of Unemployment)

(1) The job-seeking benefit shall be provided for the days recognized by the head of Employment Security Office as unemployed among the days when a qualified recipient is unemployed.<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(2) Deleted.<by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(3) The qualified recipients who want to obtain the recognition of unemployment shall present themselves on the dates designated by a head of Employment Security Office once every two weeks counting from the date unemployment is reported and report the efforts made to obtain reemployment, and the head of the Employment Security Office shall recognize unemployment for the preceding 14 days: Provided, That the methods of recognizing unemployment for a person who falls under the following subparagraphs shall be determined by the standards of the Ordinance of the Ministry of Labor: <Amended by Act No. 6099 Dec. 31, 1999>

1. Qualified recipients who are on the vocational competency development training, etc.;
2. Qualified recipients in case where the causes determined by the Presidential Decree such as natural disasters or mass unemployment occurred; and
3. Other qualified recipients determined by the Presidential Decree.

(4) Despite the provisions of paragraph (3), the qualified recipient may obtain the recognition of unemployment by submitting a certificate describing the reason preventing his presence at the Employment Security Office in case of the following: <Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

1. In case presence at the Employment Security Office was impossible due to disease or injury and the period is less than 7 consecutive days;
2. In case presence at the Employment Security Office was impossible due to interview with the job offerer through the placement service of the Employment Security Office;
3. In case presence at the Employment Security Office was impossible in order to receive the vocational competency development training, etc., directed by the head of the Employment Security Office; and
4. In case presence at the Employment Security Office was impossible due to natural disaster or other unavoidable causes.

(5) A head of Employment Security Office shall take necessary measures such as job placements, etc., as determined by the Ordinance of the Ministry of Labor to promote employment of qualified recipient when recognizing unemployment pursuant to paragraph (1). In this case, the qualified recipients shall accept the measured taken by the head of Employment Security Office unless reasonable causes do exist.

<This Article Newly Inserted by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Article 35 (Basic Daily Wage for Benefit)

(1) The daily amount of wages which is the basis for the calculation of job-seeking benefit (hereinafter referred to as basic daily wage) shall be the average wages calculated pursuant to Article 19 (1) of the Labor Standards Act based on the last date of separation related to the recognition of qualification for benefit referred to in Article 33-2(1): Provided, That where the calculation period for the average wages concerned is less than 2 months, it shall be calculated including part of the employment period at other applicable enterprises immediately before the employment at the enterprise concerned under the conditions determined by the Presidential Decree.

<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(2) In case the amount of money calculated by the provisions of paragraph (1) is less than the ordinary wages of the concerned worker under the Labor Standards Act, his ordinary wage amount shall be the basic daily wage. <Amended by Act No. 5399, Aug. 28, 1997>

(3) In case it is difficult to calculate the basic daily wage under paragraphs (1) and (2), and in case the premium has been paid based on the standard wage, the standard wage shall be a basic daily wage. <Amended by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

(4) Notwithstanding the provisions of paragraphs (1) through (3), in a case where the basic daily wage calculated as provided by these provisions is less than the amount (hereinafter referred to as minimum basic daily wage) calculated by multiplying the daily fixed work hours of the day before the beneficiary's separation by the hourly minimum wage as prescribed by the Minimum Wage Act, which is applied at the time of separation, the minimum basic daily wage shall be the basic daily wage. <Amended by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

(5) Notwithstanding the provisions of paragraphs (1) through (3), in a case where the basic daily wage calculated as provided by these provisions exceeds the wages which are determined by the Presidential Decree in consideration of the purpose of the insurance and the wage level of ordinary workers, etc., the amount of money determined by the Presidential Decree shall be the basic daily wage. <This paragraph Newly Inserted by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

Article 36 (Daily Allowance of Job-seeking Benefits)

(1) The daily allowance of job-seeking benefits shall be in accordance with the amount categorized by the following subparagraphs: <Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

1. In case of paragraphs (1) through (3) and paragraph (5) of Article 35, it shall be calculated by multiplying the basic daily wage of the qualified recipient concerned by 50/100; and
2. In case of Article 35 (4), it shall be calculated by multiplying the basic daily wage of the qualified recipient concerned by 90/100 (hereinafter referred to as minimum daily allowance of job-seeking benefits).

(2) In a case where the daily allowance of job-seeking benefits calculated in accordance with subparagraph 1 of paragraph (1) is less than the minimum daily allowance of job-seeking benefits, the minimum daily allowance of job-seeking benefits shall be the daily allowance of job-seeking benefits of the qualified recipient concerned. <Wholly Amended by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

Article 37 (Report on Work and Income during Unemployment Period)

(1) In case a qualified recipient has provided work or earned income resulting from the work during the period (hereinafter referred to as the Unemployment Period Subject to Recognition) which he wished to obtain the recognition of unemployment, he shall report the fact to the head of Employment Security Office. <Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(2) A head of Employment Security Office may investigate, if deemed necessary, whether the qualified recipient has provided work or earned income resulting from the work during the unemployment period subject to recognition. <Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Article 38 (Reduction of Job-seeking Benefit)

(1) In case a qualified recipient has earned income from work during unemployment period subject to recognition, and an amount obtained by dividing the income, by the number of days recognized as unemployed during the unemployment period subject to recognition concerned exceeds 60/100 of the daily amount of job-seeking benefits, an amount calculated by multiplying a number left after subtracting the exceeded amount from

the daily amount of job-seeking benefit, by the number of days recognized as unemployment concerned shall be paid as the job-seeking benefits.<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(2) In case a qualified recipient received an amount corresponding to the unemployment benefits for stable life after separation as prescribed by the provisions of other laws and as determined by Presidential Decree, an amount corresponding to the already receive amount may be subtracted from job-seeking benefit of the qualified recipient concerned pursuant to the Presidential Decree. <Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Article 39 (Period and Days of Benefit Payment)

(1) The job-seeking benefit, unless otherwise provided in this Act, shall be provided for prescribed benefits payment days pursuant to Article 41(1), within 12 months from the next day following a date of separation related to the qualification for benefits of the job seeking benefits.<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(2) In case the recipient is unable to find employment for 30 days continuously due to pregnancy, delivery, childcare or other causes provided for by the Presidential Decree during the 12 month period under paragraph (1) and reports the fact to the Employment Security Office, the job-seeking benefit shall be paid for the prescribed benefit period pursuant to Article 41(1), within the 12 month period plus the period(4 years in case of exceeding 4 years) during which the recipient could not work.<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Article 40 (Waiting Period)

Despite the provisions of Article 34, the job-seeking benefit shall not be paid for 14 days counting from the date of the report of unemployment under Article 33 as they are considered a waiting period. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 41 (Prescribed Benefit Payment Days)

(1) Based on one Qualification, the limit on the number of days for which the job-seeking benefit is paid (hereinafter referred to as prescribed benefit payment days) is described in the attached table by insurance period and age. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(2) The insurance period referred to by paragraph (1) shall be the period of employment at the applicable enterprise where loss of employment related to the qualifications for the insurance takes place (the period employed as a worker under each of the categories named in Article 8 shall be excluded; hereinafter the same shall apply in this Article): Provided, That in case the recipient has lost employment at an enterprise other than the applicable enterprise and re-acquires the qualifications for the insurance within one year from the date of separation, the period of employment at the applicable enterprise before the separation shall be included in the insurance period. <Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(3) Calculating the insurance period under the proviso of paragraph (2), in case the payment of job-seeking benefit was made before the qualification for insurance was re-acquired at the applicable enterprise where separation from employment took place, the period of employment prior to separation shall not be included in the insurance period concerning the job-seeking benefit. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(4) In case a single insurance period of the insured is confirmed to have obtained the qualifications for the insurance before 3 years retroactively, the qualification shall be, upon confirmation, considered to have taken place on the third year retroactively and the insurance period shall be calculated accordingly.

Article 42 (Benefit for Extended Training)

(1) A head of Employment Security Office may order a qualified recipient to take training when it is specially necessary to take vocational competency development training for re-employment in consideration of his/her

age and experience.

(2) A head of Employment Security Office may provide a person with the extended job-seeking benefit, when ordering a person to take the vocational competency development training pursuant to paragraph (1), in excess of the prescribed benefit payment days for the days recognized as unemployed during the period when the person takes vocational competency development training concerned. In the case, the payment period of extended job-seeking benefits(hereinafter referred to as the "Training Extended Benefit") shall be limited by the period determined by the Presidential Decree.

(3) Matters on persons subject to the training and the training courses pursuant to paragraph (1) and other necessary matters shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.

<This Article Wholly Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Article 42-2 (Individual Extended Benefit)

(1) A head of the Employment Security Office may provide a qualified recipient who has special difficulty finding jobs and lives a difficult life as prescribed by the Presidential Decree with extended job-seeking benefits in excess of the prescribed benefits payment days for the days recognized as unemployed.<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(2) The job-seeking benefit which is offered for the extended period as provided by paragraph (1) (hereinafter referred to as the individual extended benefit) shall be offered for a period determined by the Presidential Decree not exceeding 60 days.

<This Article Newly Inserted by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

Article 42-3 (Special Extended Benefit)

(1) The Minister of Labor may provide extended job-seeking benefit not exceeding 60 days for the days for which the qualified recipient remains unemployed exceeding the prescribed benefit payment days, in the case where the causes determined by the Presidential Decree such as sharp increase in unemployment, etc., occurred: Provided, That the extended job-seeking benefit, shall not be offered for a qualified recipient, etc., determined by the Ordinance of the Ministry of Labor, who earns certain level of income for livelihood stability after separation. <Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(2) The Minister of Labor shall designate a certain period when he intends to offer extended job-seeking benefit as provided by the main text of paragraph (1)(hereinafter referred to as the special extended benefit). <This Article Newly Inserted by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

Article 42-4 (Receipt Period of Extended Benefit and Daily Amount of Job-Seeking Benefit)

(1) In the case where the individual extended benefit or special extended benefit as provided by Article 42 to 42-3 is offered, the receipt period of a qualified recipient shall be calculated by adding the extended number of days of job-seeking benefit to the receipt period of the concerned qualified recipient under the provision of Article 39.<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(2) In the case where the individual extended benefit or special extended benefit as provided by Article 42 to 42-3 is offered, the daily amount of job-seeking benefit shall be 70/100 of the daily amount of job-seeking benefit of the qualified recipient concerned.<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(3) The minimum daily amount of job-seeking benefit shall be the daily amount of job-seeking benefit of the qualified recipient concerned in the case where the daily amount of job-seeking benefit calculated by the provision of paragraph (2) is lower than the minimum daily amount of job-seeking benefit as provided by

paragraph 2 of Article 36.

<This Article Newly Inserted by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

Article 42-5 (Mutual Adjustment, etc., of Extended Benefits)

(1) The extended benefit as provided by Article 42, 42-2, and 42-3 shall be offered after termination of the payment of job-seeking benefit to which the concerned qualified recipient is entitled under the provisions of Article 39.

(2) The individual extended benefit and special extended benefit shall not be offered to a qualified recipient with entitlement for the benefit for extended training unless the payment of the concerned benefit for extended training has terminated.

(3) Either individual extended benefit or special extended benefit shall not be offered in case when the qualified recipient who receives either one of them acquires an entitlement to the benefit for extended training.

(4) The individual extended benefit shall not be offered to the qualified recipient who receives the special extended benefit until the payment of special extended benefit has terminated, and the special extended benefit shall not be offered to the qualified recipient who receives the individual extended benefit until the payment of individual extended benefit has terminated.

(5) Other matters necessary for mutual adjustment of extended benefits shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.<Amended by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

<This Article Newly Inserted by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

Article 43 (Date and Method of Payment)

(1) The job-seeking benefit shall be paid for the recognized days of unemployment once every two weeks under the conditions prescribed by the Presidential Decree. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(2) Notwithstanding the provision of paragraph (1), The Minister of Labor may determine other methods of payment for qualified recipients who are under the vocational ability development training, etc., designated by the head of the Employment Security Office and for other qualified recipients provided for by the Presidential Decree. <Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

(3) The head of the Employment Security Office shall decide and notify the qualified recipients concerned of the date on which the job-seeking benefit is to be paid. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 44 (Unpaid Job-seeking Benefit)

(1) In case a qualified recipient is deceased and there remains any unpaid part of the job-seeking benefit which is due to the person, the spouse (which term includes the person who has maintained a de facto marital relationship with the person), children, parents, grandchildren, grandparents, or brothers or sisters of the person who had received their livelihood from the person at the time of the person's death, may claim the payment of the said unpaid part of the job-seeking benefit in their own name. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(2) For the days no recognition of unemployment is obtained due to the death of the qualified recipient, such recognition shall be obtained by the one who requests the payment of the unpaid benefit in accordance with paragraph (1). In this case if the qualified recipient falls under paragraph (1) of Article 37, the one who requests such payment shall report the matters provided by paragraph (1) of the same Article to the head of the Employment Security Office. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(3) The order of those who may receive the unpaid job-seeking benefit according to paragraph (1) shall be the same as enumerated in that paragraph. In case two persons or more are in the same order, one of them shall be

considered to have requested for all of them, and the payment to one person shall be considered as the payment to all. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 45 (Restriction on Qualifications for Benefits Payment due to Causes of Separation)

(1) Despite the provisions of Article 31, the insured shall not be considered qualified for benefit payment in case he is fired due to serious faults of his own or separated from employment on personal grounds without justifiable reason.

(2) The existence of serious faults and personal grounds without justifiable cause shall be decided by the head of the Employment Security Office in accordance with the standards determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Article 45-2 (Deferment of Job-Seeking Benefit Payment Due to Receipt of Large Amount of Money and Valuables)

(1) Notwithstanding the provision of Article 39 (1), the payment of job-seeking benefits may be deferred for 3 months from the unemployment report date according to the provision of Article 33 for the qualified recipient (including persons certain to receive the payment under the Presidential Decree), who received money and valuables as a retirement pay, exceeding the amount determined by the Presidential Decree in consideration of economic circumstances etc., at the time of separation.<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(2) The receipt period of the qualified recipient whose payment of job-seeking benefits in accordance with paragraph (1) is deferred shall be calculated by adding 3 months to the receipt period of the qualified recipient concerned as prescribed by Article 39.

<This Article Newly Inserted by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

Article 46 (Restriction on Payment of Benefits for Refusing Training, etc.)

(1) In case the qualified recipient refuses to accept the employment introduced by the head of the Employment Security Office or to receive the vocational ability development training, etc., designated by the head of the Employment Security Office, the payment of the job-seeking benefit shall be suspended from the date of such refusal: Provided, That in the case of any of the following justifiable reasons, the payment shall not be suspended: <Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

1. In case the job offered or the kind of occupation for which the vocational ability development training, etc., is designated, is not suitable to the ability of the qualified recipient;
2. In case relocation of house is necessary to accept the employment or to receive the vocational ability development training, etc., and such relocation is difficult;
3. In case the wage level of the offered job is unreasonably lower than the same kind of occupation or the same level of skill in the same area; and
4. In case of other justifiable reasons.

(2) In case the qualified recipient refuses without a justifiable reason to receive the vocational guidance for the promotion of reemployment conducted by the head of the Employment Security Office in accordance with the standard set by the Minister of Labor, the payment of job-seeking benefit shall be suspended from the date of such refusal. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(3) The recognition of justifiable reasons under the proviso of paragraph (1) and paragraph (2) shall be decided by the head of the Employment Security Office in accordance with the standards determined by the Minister of Labor.

(4) The suspension period of job-seeking benefit as provided by the provisions of paragraphs (1) and (2) shall be determined and notified by the Minister of Labor, not exceeding one Month. <Newly Inserted by Act No. 5514, Feb. 20, 1998, 5566, Sep. 17, 1998>

Article 47 (Restriction on Payment of Benefit due to Fraudulent Act)

(1) In case one attempts to receive or has received the payment of unemployment benefit by means of fraudulent or other unfair conduct, the payment of the job-seeking benefit shall not be made from the date such attempt or payment is made: Provided, That the payment shall not be suspended for new qualifications obtained after the separation from employment related to such job-seeking benefit. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(2) Despite the provisions of paragraph (1), in case false or other fraudulent methods under Article 37(1) fall into the non-fulfillment of report requirement or false report as prescribed by Presidential Decree, the job-seeking benefit shall not be provided for the unemployment period subject to recognition concerned. However, in case two or more violations are committed, the provisions of paragraph (1) shall be applied. <Newly Inserted by Act No. 6099 Dec. 31, 1999>

(3) In case a person who got paid or intends to get paid unemployment benefits in a false or other fraudulent way is denied the job-seeking benefits pursuant to paragraph(1) or (2), the person shall be considered to have received shall be considered to have received the job-seeking benefit concerned in applying Article 41(2) and (3).<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(4) In case a person who got paid or intends to get paid unemployment benefits in a false or other dishonest way is denied the job-seeking benefit pursuant to paragraph (1) or (2), the person shall be considered to have received job-seeking benefit corresponding to the number of the days during which the person became ineligible to receive the benefits, in applying Article 49(2).<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Article 48 (Return Order, etc.)

(1) The head of the Employment Security Office may order the person who receives the job-seeking benefit by means of fraudulent or other unfair conduct to return all or part of such job-seeking benefit and may, in addition to this, levy the amount of money equivalent to or less than the amount of the concerned job-seeking benefit paid in a false and fraudulent manner in accordance with the standards determined by the Minister of Labor. <Amended by Act No. 5566, Sept. 17, 1998>

(2) In case such false or dishonest means as mentioned in paragraph (1) were due to a false notification, report or certification by the business owner concerned(including his agent, user or other employees), he shall be jointly responsible with the person who has received the job-seeking benefit. <Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(3) A head of Employment Security Office may collect, in case the job-seeking benefit has been paid in excess or by mistake, from a qualified recipient or a person used to be the qualified recipient, the paid amount.<Newly Inserted by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Article 49 (Special Case of Injury and Disease Benefit)

(1) In case a qualified recipient becomes unable to take employment on account of sickness or injury after he reported separation from employment in accordance with Article 33 and cannot obtain the recognition of unemployment, the amount of money equivalent to the job-seeking daily amount of benefit (hereinafter referred to as injury and disease benefit) of Article 36 may be paid instead of the job-seeking benefit, notwithstanding

paragraph(1) of Article 34, at the request of the qualified recipient : Provided, That the injury and disease benefit shall not be paid for the period for which the payment of job-seeking benefit is suspended by paragraphs(1) and (2) of Article 46. <Amended by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

(2) The number of days for which the injury and disease benefit may be paid shall be the days of the recipient's prescribed allowance payment days minus the days for which the payment of job-seeking benefit is made. In this case the job-seeking benefit for the number of days equivalent to the number of days for which the injury and disease benefit is paid, shall be considered to have been paid in the application of the provisions of this Act (excluding the provisions of Article 47 and 48). <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(3) The payment of injury and disease benefit under the provisions of paragraph (1) shall be made on the first payment date of the job-seeking benefit after the removal of the reason preventing the recipient from going to work (in case of no such payment date of job-seeking benefit, on the date decided by the head of the Employment Security Office): Provided, That payment may be made in accordance with the decision made otherwise by the Minister of Labor if deemed necessary. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(4) Despite the provisions of paragraph (1), the payment of injury and disease benefit shall not be made to the qualified recipient who is qualified for the payment of compensation for suspension of work provided by Article 82 of the Labor Standards Act, temporary disability compensation benefits provided by Article 41 of the Industrial Accident Compensation Insurance Act or other equivalent compensation or benefit as prescribed by the Presidential Decree.<Amended by Act No. 5454, Dec. 13, 1997>

(5) Concerning payment of injury and disease benefit, the provisions of Articles 37, 38, 40, 44 and paragraphs (1) to (3) of Article 47 and Article 48 shall apply mutatis mutandis. In this case the period for which the recipient wishes to obtain the recognition of unemployment in Articles 37 and 38 shall be considered the days for which the recognition of unemployment cannot be obtained.<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

SECTION 3

Employment Promotion Allowance

Article 50 (Early Reemployment Allowance)

(1) The payment of early reemployment allowance shall be made when the qualified recipient is reemployed at a stable occupation in accordance with the standards set by the Presidential Decree: Provided, That this provision shall not be applied in case the number of days for which the job-seeking benefit concerned is not paid, is less than half of the fixed benefit payment days counting from the day before the reemployment takes place. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(2) Despite the provisions of paragraph (1), the payment of early reemployment allowance shall not be made if the qualified recipient has received the payment of early reemployment allowance within the period set by the Presidential Decree, before his reemployment.

(3) The amount of early reemployment allowance shall be calculated in accordance with the standards set by the Presidential Decree in proportion to the number of the fixed allowance payment days of job-seeking benefit for which the payment of job-seeking benefit is not made. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(4) In the application of the provisions of this Act (excluding the provisions of Articles 47 and 48) the payment

amount of the early reemployment allowance concerned shall be considered to have been made equivalent to the job-seeking benefit amount for the days divided by the job-seeking daily amount of benefit as prescribed in Article 36. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(5) A subsidy may be paid to a person who reemploys the qualified recipient at the earliest possible date and shortens the period of payment for job-seeking benefit under the conditions as determined by the Presidential Decree.<Newly Inserted by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 51 (Vocational Ability Development Allowance)

(1) The payment of vocational ability development allowance shall be made for the period of the vocational ability development training, etc., during which the qualified recipient undergoes the vocational ability development training, etc., designated by the head of the Employment Security Office. <Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

(2) Despite the provisions of paragraph (1), vocational ability development allowance shall not be paid for the period during which the payment of job-seeking benefit is suspended under paragraphs (1) and (2) of Article 46.<Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(3) The requisites and amount for the payment of vocational ability development allowance shall be determined by the Presidential Decree. In this case the amount of vocational ability development allowance may be determined separately for the vocational ability development training, etc., related to the kinds of occupations recognized and announced as especially essential by the Minister of Labor in consideration of the status of manpower supply and demand. <Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

Article 52 (Wide-Area Job-Seeking Allowance)

(1) The payment of wide-area job-seeking allowance may be made to the qualified recipient in case he engages in job-seeking in large areas offered by the Employment Security Office and if the head of the Employment Security Office deems it necessary in accordance with the standards set by the Presidential Decree.

(2) The amount of wide-area job-seeking allowance shall be the expenses normally required for such activities of job-seeking as in paragraph (1), but the calculation of such amount of money shall be made as prescribed by the Ordinance of the Ministry of Labor.

Article 53 (Moving Allowance)

(1) Moving allowance may be paid to the qualified recipient when he moves to be employed or to undergo vocational ability development training, etc., designated by the head of the Employment Security Office and if the head of the Employment Security Office deems it necessary under the standards prescribed by the Presidential Decree. <Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

(2) The amount of moving allowance shall be the amount normally required for moving household of the qualified recipient, but the amount of money shall be calculated as prescribed by the Ordinance of the Ministry of Labor.

Article 54 (Restriction on Payment of Employment Promotion Allowance)

(1) The employment promotion allowance shall not be paid to a person who received or attempted to receive unemployment benefits by means of fraudulent or other unfair conduct, as from the day when he received or attempted to receive the said benefits: Provided, That payment shall not be suspended for new qualifications obtained after separation from the employment related to such unemployment benefits.

(2) Despite provisions of paragraph (1), in case false or other dishonest methods under Article 37(1) fall into the

non-fulfillment of report requirement or false report as prescribed by Presidential Decree, the payment of the employment promotion allowance shall not be restricted. However, in case two or more violations are committed, the paragraph (1) shall be applied.<Newly Inserted by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(3) In case a person who received or intends to receive the unemployment benefits in a false or other fraudulent way is denied payment of the early re-employment allowance because the person has been denied the employment promotion allowance pursuant to paragraph (1) or (2), it shall be considered that the person has received the early re-employment allowance when applying the provisions of Article 50(4).<Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Article 55 (Applying Mutatis Mutandis)

The provisions of paragraphs (3) and (4) of Article 44 and Article 48 shall apply mutatis mutandis to the employment promotion allowance. In this case, the term qualified recipient in paragraph (1) of Article 44 shall read as person qualified for employment promotion allowance.

CHAPTER V-2

Childcare Leave Benefits, etc.

SECTION I

Childcare Leave Benefits

<This CHAPTER newly inserted by Act No. 6509, Aug. 14, 2001>

Article 55-2 (Childcare leave benefits)

(1) The Minister of Labor shall provide, those meeting the requirements prescribed in the following subparagraphs among the insured who received the childcare leave of 30 days(excluding the overlapping period of the 90 day-maternity leave under Article 72 of the Labor Standards Act) or longer as stipulated in Article 19 of the Equal Employment Act, with the childcare leave benefits.

1. The insured period pursuant to Article 32 prior to the beginning date of the childcare leave shall be 180 days or more in total.
2. The spouse who is an insured shall not take the childcare leave(excluding the childcare leave of less than 30 days) for the same child.
3. The application to receive the childcare leave benefits shall be made starting from one month after the beginning date of childcare leave and within 6 months after the last day of the childcare leave, provided however that a person who was not able to apply, in the prescribed period, for the childcare leave benefits due to the causes as determined by Presidential Decree shall make the application within 30 days after the closure of the causes.

(2) The amount of the childcare leave benefits pursuant to Article 1 shall be determined by Presidential Decree.

(3) The necessary matters as to the application for and payment of the childcare leave benefits shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.

Article 55-3 (Confirmation of Childcare Leave)

A business owner shall cooperate actively, when an insured intends to receive the childcare leave benefits pursuant to Article 55-2, with all the procedures such as the confirmation of the facts in accordance with the Ordinance of the Ministry of Labor.

Article 55-4 (Notification, etc. of Employment)

(1) An insured who leaves his/her job or finds a new job (excluding a case where the contractual weekly work hours are less than 18. Hereinafter the same in this Chapter) or receives money and goods from a business owner during the period of the childcare leave benefits shall notify the head of employment security center of the facts.

(2) The head of employment security center may investigate, when he/she deems it necessary, the matters such as job-leaving, new job take-up etc. of the insureds during the period of childcare leave benefits

Article 55-5 (Restriction, etc. on Benefits Payment)

(1) In case an insured leaves his/her job from the concerned business or finds a new job during the period of the childcare leave benefits, the childcare leave benefits shall not be paid from the time of job-leaving or new job take-up.

(2) In case an insured receives money and goods from a business owner on account of the childcare leave, the childcare leave benefits may be paid in reduced amount as determined by Presidential Decree.

(3) The childcare leave benefits shall not be paid to those who received or intended to receive the childcare leave benefits in a false and fraudulent way starting from the date of receipt of the benefits concerned or the date of intending to receive the benefits. Provided that in case a person meets newly the conditions for the childcare leave benefits after taking the childcare leave related to the benefits concerned, the above provision shall not apply to the childcare leave benefits pursuant to the new conditions.

Article 55-6 (Application in Mutatis Mutandis)

The provision of Article 48 shall be applied mutatis mutandis to the childcare leave benefits. In such case, the job-seeking benefits shall be considered to be the childcare leave benefits.

SECTION II

Maternity Leave Benefits

Article 55-7 (Maternity Leave Benefits)

The Minister of Labor shall pay the maternity leave benefits in case, pursuant to Article 18 of the Equal Employment Act, an insured is granted the maternity leave in accordance with Article 72 of the Labor Standards Act and meets the conditions in each subparagraph below.

1. The total insured period before the last day of the maternity leave pursuant to Article 32 shall be 180 days or more
2. The application shall be made within 6 months from the last day of the maternity leave. Provided that a person who was not able to make the application for the childcare leave benefits within 6 months mentioned above due to the causes determined by Presidential Decree shall make the application within 30 days from the closure day of the causes.

Article 55-8 (Payment Period, etc.)

(1) The maternity leave benefits, pursuant to Article 55-7, for the number of days (up to 30 days) exceeding 60 days of the maternity leave period pursuant to Article 72 of the Labor Standards Act shall be paid in the amount corresponding to the ordinary wage (Calculated from the beginning day of the maternity leave) under the Labor Standards Act.

(2) The pay amount for the maternity leave benefits pursuant to paragraph (1) may have the maximum and minimum amount as determined by Presidential Decree.

(3) The necessary matters as to the application for and payment of the maternity leave benefits pursuant to paragraph (1) and (2) shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.

Article 55-9 (Application in Mutatis Mutandis)

The provisions of Article 48, 55-3 through 55-5 shall be applied mutatis mutandis to the maternity leave benefits. In such case, the job-seeking benefits in Article 48 shall be considered to be the maternity leave benefits, and the childcare leave in Article 55-3 through 55-5 to be the maternity leave.

CHAPTER VI

Premium

Article 56 (Premium)

(1) The Minister of Labor shall collect a premium from the business owners and the insured workers to cover the expenses required for the insurance activities.

(2) The premium to be paid by the insured worker under paragraph (1) shall be the amount of his total wage multiplied by one half of the unemployment benefits premium rate under Article 57: Provided, That in case the wage under subparagraph 4 of Article 2 is not received from the business owner, the concerned worker shall pay the amount of his total wage multiplied by the unemployment benefits premium rate under Article 57. <Amended by Act No. 5399, Aug. 28, 1997>

(3) The premium to be paid by business owners under paragraph (1) shall be the total sum of the entire wage amount of his insured workers multiplied by the employment security premium rate, by the vocational ability development premium rate and by one half of the unemployment benefits premium rate under Article 57.

(4) In the case where it is difficult to determine the total estimated wages or the total amount of wages referred to in paragraph (1) of Article 60 or paragraph (1) of Article 61, the total estimated wages or the total amount of wages may be determined according to the labor expenses ratio as publicly announced by the Minister of Labor. <Newly Inserted by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(5) Of the premium provided in paragraph (1), the premium collected by multiplying the employment security premium rate, the vocational ability development premium rate and the unemployment benefits premium rate under Article 57, shall be appropriated for the expenses required for the respective activities. Provided however that the premium for the unemployment benefits may be appropriated for the expenses required for the childcare leave benefits and maternity leave benefits. <Amended by Act No. 6509, Aug. 14, 2001>

Article 56-2 (Special Cases of Collection of Premium)

In the case where an insured worker arrives at the age of 64, notwithstanding the provisions of paragraph (1) of Article 56, the premium shall not be collected during the insured period from the month to which the day belongs.

<This Article Newly Inserted by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 57 (Determination of Premium Rates)

(1) The premium rates shall be determined by the Presidential Decree separately for the employment security premium rate, the vocational ability development premium rate and the unemployment benefits premium rate within 30/1000 in consideration of the changes of insurance earnings and expenses and economic conditions.

<Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

(2) Any change of the premium rate of paragraph (1) shall require the deliberation of the Employment Policy Council.

Article 58 (Special Case of Premium Rates Determination)

Despite the provisions of paragraph (1) of Article 57, when the proportion of the amount of unemployment benefits to that of the unemployment benefits premium as of June 30 of the year concerned at a certain enterprise, whose insurance relationship was established more than three years ago retroactively, is more or less than the proportion determined by the Presidential Decree, the unemployment benefits premium rate for the following year may be adjusted upward or downward within the limit of 40 percent of the unemployment benefits premium rate under the standards prescribed by the Presidential Decree.

Article 59 (Collection of Premium through Withholding)

(1) The business owner may deduct the amount of money equivalent to the premiums to be paid by his insured workers under Article 57 (2) from the wages to be paid to them through withholding as prescribed by the Presidential Decree.

(2) When the business owner deducts the amount of money equivalent to the premium of paragraph (1) through withholding, he shall hand over the statement of such deduction to the insured worker.

(3) The original contractor provided in Article 9 (5) may entrust his subcontractors who employ the insured workers other than those who belong to his workplace, with the deduction of the amount of money equivalent to the premium to be paid by their insured workers through withholding wages. In this case the provisions of paragraph (1) and (2) shall apply mutatis mutandis to the deduction from wages through withholding by subcontractors.

(4) In case the worker pays the premium of the concerned unemployment benefits under the proviso of paragraph (2) of Article 56, the business owner shall report and pay the premium under Article 60 and 61, and the concerned worker shall pay the amount equivalent to the premium to the business owner. <Newly Inserted by Act No. 5399, Aug. 28, 1997>

Article 60 (Report and Payment of Estimated Premiums)

(1) Within 70 days from the first day of the insurance year (from the date of establishment when the insurance relationship has been established in the course of an insurance year), the business owner shall report and pay to the Minister of Labor each insurance year, the amount (hereinafter referred to as estimated premium) calculated by multiplying the total estimated wages to be received by all the insured workers to be engaged in the concerned business for the insurance year (if prescribed by the Presidential Decree, the estimated wages shall be the total wages received by the workers for the previous year) by the premium rates of the concerned

insurance activities under Article 57: Provided, That if a business, having a fixed business period such as construction work, is supposed to be finished within 70 days, the report and payment of estimated premiums shall be made by the day before the date of completion of the business. <Amended by Act No. 5399, Aug. 28, 1997>

(2) If the estimated total of wages increases beyond the limits provided for in the Presidential Decree, after payment of the estimated premiums under paragraph (1), the business owner shall report and pay the difference between the estimated premium already reported and the estimated premiums based on the estimated total wages after the increase, to the Minister of Labor no later than the end of the following month of the month in which increase was caused to happen. However, in case of business owners prescribed by the Presidential Decree such as small business owners, etc., this provision shall not apply. <Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

(3) The provisions of paragraphs (3) through (5) of Article 65 of the Industrial Accident Compensation Insurance Act and Article 66 of the same Act shall apply mutatis mutandis with respect to the report and payment of the estimated premium. In this case, the references Corporation, report and insured in paragraphs (3) through (5) of Article 65 and paragraphs (3) through (5) of Article 66 of the same Act shall be deemed to read Minister of Labor, report and business owner, respectively. <Amended by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 61 (Report, Payment and Accurate Calculation of Final Premium)

(1) The business owner shall report and pay to the Minister of Labor the amount (herein after referred to as "final premium") calculated by multiplying the total amount of wages received (including the amount decided to be received) by all the insured workers who have been engaged in the concerned business during each insurance year (during the period ending on the date when the insurance relationship has been terminated) by the premium rates of the concerned insurance activities under Article 57, within 70 days after the beginning of the following insurance year (within 30 days from the day after the date when the insurance relationship terminated in the course of an insurance year). <Amended by Act No. 5399, Aug. 28, 1997>

(2) Paragraphs (2) through (4) of Article 67 of the Industrial Accident Compensation Insurance Act shall apply mutatis mutandis to the report, payment and accurate calculation of the final premium. In this case, the references Corporation, report and insured in paragraphs (2) through (4) of Article 67 of the same Act shall be deemed to read Minister of Labor, report and employer, respectively. <Amended by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 62 Deleted. <Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 63 Deleted. <Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

Article 64 (Employment Insurance Affairs Association)

(1) An association whose entire membership is business owners, etc., and which is organized under a special Act or which is established with the permission of the Minister of Labor under Article 32 of the Civil Act, or an association which falls under the standards determined by the Presidential Decree (hereinafter referred to as association) may manage by delegation of the business owner such affairs as reports of the insured, payment of premiums due from the business owner under this Act and other affairs concerning the insurance (hereinafter referred to as insurance affairs). In this case, the scope of business owners who may delegate insurance affairs shall be specified by the Presidential Decree. <Amended by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

(2) When the association intends to manage insurance affairs as prescribed by paragraph (1), it shall obtain the

authorization of the Minister of Labor as prescribed by the Presidential Decree. <Amended by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

(3) The association which has obtained authorization under paragraph (2) (hereinafter referred to as employment insurance affairs association) shall make a report to the Minister of Labor when it intends to discontinue the affairs described in paragraph (1) or make a modification in the contents of the authorization. <Amended by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

(4) The provisions of paragraph (4) of Article 58 of the Industrial Accident Compensation Insurance Act, Articles 73 through 77 of the same Act and Article 95 of the same Act shall apply mutatis mutandis with respect to the employment insurance affairs association and insurance affairs treatment by the employment insurance affairs association. In this case, the references to Corporation and insured in paragraph (4) of Article 58, Article 59 and 60 of the same Act shall be deemed to read Minister of Labor and business owner, respectively.

<Amended by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

Article 64-2 (Support for Employment Insurance Affairs Association)

The Minister of Labor may pay the collection expenses and other subsidies as prescribed by the Presidential Decree when the Employment Insurance Affairs Association has dealt with insurance affairs as provided by Article 64 (1).<This Article Newly Inserted by Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

Article 65 (Applying Mutatis Mutandis)

The provisions of Articles 69 through 71 of the Industrial Accident Compensation Insurance Act, Articles 73 through 77 of the same Act and Article 95 of the same Act shall apply mutatis mutandis with respect to the payment and collection (including the return of subsidy for employment security program, vocational competency development program, and unemployment benefits) of the premium and other impositions under this Act. In this case, the references to Corporation in Articles 69 through 71 of the same Act, Articles 73 through 75 of the same Act and Article 95 of the same Act shall be deemed to read Minister of Labor, and the references to final premium report in Article 69 of the same Act and insured in Articles 69, 71 and 95 of the same Act shall be deemed to read final premium report and business owner respectively. <Amended by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

<Wholly Amended by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

CHAPTER VII

Employment Insurance Fund

Article 66 (Establishment and Formation of Fund)

(1) The Minister of Labor shall establish the employment insurance fund (hereinafter referred to as fund) in order to appropriate the expenses needed for the insurance activities.

(2) The fund shall be formed with the premium, collected money, reserve fund, profits derived from the operation of the fund and other revenues according to this Act.

Article 67 (Management and Operation of Fund)

(1) The fund shall be operated and managed by the Minister of Labor.

(2) The details of the management and operation of the fund shall be provided by the Framework Act on Funds Management.

(3) The Minister of Labor shall manage and operate the fund by the methods listed under the following subparagraphs:

1. Deposits to financial institutions;
2. Deposits to public financial funds;
3. Purchase of securities issued or guaranteed by state or local governments or financial institutions; and
4. Other methods to increase the fund determined by the Presidential Decree.

(4) The Minister of Labor shall ensure that the earnings from the management and operation of the fund will exceed a certain level determined by the Presidential Decree.

Article 68 (Use of Fund)

The fund shall be used for the following purposes:

1. Expenses needed for the activities of employment security and vocational ability development;
2. Payment of unemployment benefits;
- 2-2. Payment of childcare leave benefits and maternity leave benefits <Amended by Act No. 6509, Aug. 14, 2001>
3. Return of premium;
4. Repayment of loans and interest; and
5. Other expenses needed for the enforcement of this Act and determined by the Presidential Decree and incidental expenses related to the execution of the activities of paragraphs (1) and (2).

Article 69 (Fund Operation Plan, etc.)

(1) The Minister of Labor shall make the fund operation plan each year and it shall be approved by the President through the deliberation of the Employment Policy Council and the State Council.

(2) The Minister of Labor shall announce the results of the fund operation through the deliberation of the Employment Policy Council each year.

Article 70 (Establishment of Fund Account)

(1) The Minister of Labor shall establish the employment insurance fund account in the Bank of Korea.

(2) The employment insurance fund account under paragraph (1) shall be managed separately for each of the areas of employment security, vocational ability development and unemployment benefits.

(3) When there is a shortage of funds in implementing the employment stability and vocational ability development activities, the portion of the shortage may be financed by funds of other activities by setting the term of redemption. In such cases the amount of money financed other funds shall be repaid in accordance with the Presidential Decree. <Newly Inserted by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

Article 71 (Receipts and Disbursements of Fund)

Necessary details related to receipts and disbursements in the management and operation of the fund shall be determined by the Presidential Decree.

Article 72 (Reserve Fund)

(1) The Minister of Labor shall reserve surplus funds exceeding the expenditure for the year concerned, as a reserve fund to meet a potential situation of mass unemployment or unstable employment situation.

(2) The optimum scale of the reserve fund mentioned in paragraph (1) shall be determined through the

deliberation of the Employment Policy Council.

Article 72-2 (Treatment of Surplus and Loss)

(1) In case of a surplus as a result of the settlement of accounts of the fund, it shall be put aside as a reserve fund.

(2) In case of an amount of loss resulting from the settlement of accounts of the fund, it shall be compensated by using the reserve fund. <This Article Newly Inserted by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

Article 73 (Loan)

In the case where there is a shortage or a prospective lack in expenditure of funds, loans from a special financing accounting, financial institutions, other funds and financial resources may be made on the security of the fund. <Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

CHAPTER VIII

Request for Examination and Reexamination

Article 74 (Examination and Reexamination)

(1) A person who has an objection to the confirmation of the acquisition or cancellation of the insurance qualification referred to in Article 14 or to the disposition on unemployment benefits referred to in CHAPTER V and childcare leave benefits and maternity leave benefits referred to in CHAPTER V-2 may make a request for examination to the examiner referred to in Article 75, and the person who objects to that decision may make a request for reexamination to the appeal committee referred to in Article 76. <Amended by Act No. 4826, Dec. 22, 1994, Amended by Act No. 6509, Aug. 14, 2001>

(2) The request for examination prescribed in paragraph (1) shall be brought within 60 days from the day on which it is known that a confirmation or disposition of the same paragraph is made and the request for reexamination shall be brought within 60 days from the day on which it is known that a decision of the request for examination is made. <Amended by Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(3) As for the interruption of prescription, requests for examination and reexamination mentioned in paragraph (1), shall be considered as requests by trial.

Article 74-2 (Appointment of Agents)

A person requesting examination or reexamination may appoint the following persons in the subparagraphs below as an agent in addition to a legal agent.

1. Spouse, direct ascendants and descendants, or brothers and sisters of a person making the request;
2. Executives or employees of a corporation making the request;
3. Lawyers or certified public labor practitioners;
4. Persons authorized by the Employment Insurance Appeal Committee.

<This Article Newly Inserted by Act No. 6099, Dec. 31. 1999>

Article 75 (Employment Insurance Examiner)

(1) In order to conduct the examination provided for by Article 74, an employment insurance examiner (hereinafter referred to as examiner) shall be assigned.

(2) In the case where the examiner receives a request for examination pursuant to paragraph (1) of Article 74, he shall make a decision on the request within 30 days: Provided, That where he cannot make the decision within that period for compelling causes, he may extend the period once by not more than 10 days. <Amended by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

(3) The staff, qualifications, placement and duty of the examiner shall be determined by the Presidential Decree.

(4) In the case where circumstances are such that a party could hardly expect an impartial deliberation and decision from the examiner, he may lodge a motion of challenge against the examiner with the Minister of Labor. <Amended by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

(5) In the case where the applicant for examination dies, when he is the qualified recipient of unemployment benefits, his bereaved family referred to in Article 44, his heir, a person who succeeds to the rights or interests related to the original disposition, the object of the request for examination, or others, shall succeed to the status of the applicant for examination, respectively.<Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 75-2 (Request for Examination, etc.)

(1) The request for examination referred to in paragraph (1) of Article 74 shall be made to the examiner who has jurisdiction over the Employment Security Office concerned, through the Employment Security Office which makes the original disposition etc.

(2) The occupation stabilization agency shall send the request for examination to a competent examiner accompanied by its written opinion within 5 days from the date on which it has received the request.

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 75-3 (Mode of Request)

Requests for examination shall be made in writing under the conditions stipulated by the Presidential Decree.

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 75-4 (Correction and Dismissal)

(1) In the case where the deadline referred to in paragraph (3) of Article 74 for the request for examination has lapsed, or it is impossible to correct without violation of the legal methods, the examiner shall dismiss it through a decision.

(2) In the case where the request for examination is possible to correct notwithstanding the violation of the legal methods, the examiner may order the applicant for examination to correct it by fixing a reasonable period: Provided, That the matters to be corrected are minor, the examiner may correct them ex officio.

(3) The examiner shall dismiss the request for examination through a decision where the applicant for examination fails to correct it within the period stipulated by paragraph (2).

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 75-5 (Transfer)

(1) The examiner shall, when he lacks jurisdiction for examination of the request, transfer the case to the competent examiner, under the conditions determined by the Presidential Decree, and shall notify the fact to the applicant for examination.

(2) The case transferred pursuant to paragraph (1) shall be, from the first, deemed the request to the examiner who has been referred to it.

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 75-6 (Suspension of Execution of Original Dispositions)

(1) The request for examination shall not suspend the execution of original dispositions, etc.: Provided, That where it is deemed materially necessary to avoid serious harm arising from the execution of original dispositions, etc., the examiner may suspend the execution ex officio.

(2) The examiner shall, where he intends to suspend the execution pursuant to the proviso of paragraph (1), make notice of the causes in writing.

(3) The head of the Employment Security Office shall, upon receipt of the notification referred to in paragraph (2), without delay, suspend the execution.

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

(4) An examiner shall notify in writing, when he/she suspended the execution of the original dispositions pursuant to paragraph (2), the fact immediately to the applicant for examination. <Amended by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 75-7 (Powers of Examiners)

(1) The examiner may, at the request of the applicant for examination or ex officio, make investigations under any of the following subparagraphs where deemed necessary for the trial of the request for examination:

1. To have the applicant for examination or person concerned appear at the designated place and inquire or state his opinion;
2. To have the applicant for examination or person concerned present the documents or other materials which may be used as evidence;
3. To have a third party with professional knowledge and experience appraise the situation; and
4. To enter the workplace related to the case or other places and question the business owner, employees or other persons concerned or inspect other materials.

(2) In the case where the examiner undertakes the inquiries and inspections referred to in paragraph (1) 4 of this Article, he shall produce a certificate indicating his powers to the persons concerned.

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 75-8 (Restitution of Actual Expenses)

A person who has appeared at the designated place pursuant to Article 75- 7 (1) 1 and an expert who has made appraisal pursuant to subparagraph 3. of the same paragraph shall be compensated for their actual expenses as determined by the Minister of Labor.

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 75-9 (Decision)

The examiner shall cancel all or part of the original disposition, etc., or dismiss all or part of the request for examination when he closes the trial of the request for examination.

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 75-10 (Methods of Decision)

(1) The decisions referred to in Article 75 shall be made in writing under the conditions determined by the Presidential Decree.

(2) The examiner shall, upon his decision, send an original copy of the notice of decision to the applicant for examination and to the head of the Employment Security Office who has made the original disposition, etc.

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 75-11 (Effect of Decision)

(1) The decision shall take effect from the date on which the original copy of the notice of decision is sent to the applicant for examination and to the head of the Employment Security Office.

(2) The decision shall be binding on the head of the Employment Security Office who has made the original disposition, etc..

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 76 (Employment Insurance Appeal Committee)

(1) In order to conduct the reexamination provided for by Article 74, the employment insurance appeal committee (hereinafter referred to as appeal committee) shall be established in the Ministry of Labor.

(2) The appeal committee shall be composed of 15 members or fewer including more than one representative from labor and management respectively. <Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

(3) Two of the members mentioned in paragraph (2) shall be standing members.

(4) No person who falls under any of the categories in the following subparagraphs shall be appointed as member: <Amended by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

1. A person who has been declared incompetent, quasi-incompetent or bankrupt and has not been reinstated; and

2. A person who has been sentenced to a punishment heavier than imprisonment and for whom three years has not elapsed since completion of the sentence or the final decision not to execute it.

(5) No member shall be dismissed from office against his will unless he is sentenced to punishment or it is difficult to discharge his duties due to mental breakdown or noticeable lack of ability. <Amended by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

(6) No standing member shall join a party or participate in politics. <Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

(7) The appeal committee shall, upon the receipt of the request for reexamination pursuant to paragraph (1) of Article 74, make an adjudication within 50 days. In this case, the provisions of the proviso of paragraph (2) of Article 75 shall apply mutatis mutandis with respect to the extension of the period of adjudication. <Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

(8) Matters necessary for the composition, operation and administrative organization of affairs of the appeal committee shall be determined by the Presidential Decree. <Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 76-2 (Other Party to Reexamination)

The other party to the request for reexamination shall be the head of the Employment Security Office which has made the original disposition, etc.

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 76-3 (Trial)

(1) The appeal committee shall, upon the receipt of the request for reexamination, fix the trial date and place for the request and shall notify them to the parties and to the examiner who has tried the case 3 days in advance of the trial date.

(2) Either party may state his opinion in writing or orally before the appeal committee.

(3) The trial for the request for reexamination shall be made public: Provided, That it may be made non-public upon the request of either or both of the parties.

(4) The appeal committee shall draw up a protocol of trial.

(5) Either party or person concerned may make an application for inspection of the protocol of trial mentioned in paragraph (4).

(6) The committee shall not, upon the application for inspection referred to in paragraph (5) by the party or person concerned, refuse it without any justifiable causes.

(7) Articles 75-7 and 75-8 shall apply mutatis mutandis with respect to the trial for the request for reexamination. In this case, the references to examiner, request for examination and applicant for examination shall be deemed to read appeal committee, request for reexamination and applicant for reexamination, respectively.

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 76-4 (Applicable Provisions)

The provisions of paragraphs (4) and (5) of Article 75, Articles 75-3, 75-4, 75-6, 75-10 and Article 75-11, shall apply mutatis mutandis with respect to the appeal committee and reexamination. In this case, the references to examiner in paragraph (4) of Article 75, decision in paragraph (4) of Article 75, Article 75-10 and Article 75-11, and request for examination in Articles 75-3, 75-6 and 75-9 shall be deemed to read member of the appeal committee, adjudication and request for reexamination, respectively, and the references to examiner in Articles 75-6, 75-9 and 75-10 and applicant for examination in Articles 75-6, 75-10 and 75-11 shall be deemed to read appeal committee and applicant for reexamination, respectively.

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 76-5 (Notification)

In the case where the head of the Employment Security Office makes an original disposition, etc., or the examiner sends an original copy of notification of decision pursuant to paragraph (2) of Article 75-10, he shall inform the other party or applicant for examination whether a request for examination or reexamination can be made on the original disposition, etc., or the decision, what process, if any, it must pass through, and the period of request.

<This Article Newly Inserted by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 77 (Relation to Other Acts)

(1) The adjudication on request for reexamination shall, in applying Article 18 of the Administrative Litigation Act, be deemed a ruling on the administrative appeals.

(2) Matters which are not provided in this Act with respect to examination and reexamination shall be governed by the Administrative Appeals Act. <Wholly Amended by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

CHAPTER IX

Supplementary Provisions

Article 78 (Prohibition of Disadvantageous Treatment)

The business owner shall not dismiss or cause other disadvantages to the worker for reason of the request for confirmation as provided by Article 14.

Article 79 (Extinctive Prescription)

(1) The rights to receive subsidy, bounty, unemployment benefits, childcare leave benefits or maternity leave

benefits as provided by Chapters III through V-2 or to receive a refund thereof or to collect premiums or other amounts due under this Act shall be extinguished by prescription in case they are not exercised for three years. <Amended by Act No. 5514, Feb. 20, 1998, Amended by Act No. 6509, Aug. 14, 2001>

(2) The extinctive prescription of the final premium under Article 61 shall start proceeding from the first day of the following insurance year (from the day after the date when the insurance relationship terminated if the insurance relationship has terminated in the course of an insurance year).

(3) For the prescription under paragraph (1), the provisions of the Civil Act shall apply unless otherwise specially provided for in this Act.

(4) The provisions of Article 97 of the Industrial Accident Compensation Insurance Act shall apply mutatis mutandis with respect to the suspension of the extinctive prescription. <Amended by Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 80 (Reports, etc.)

(1) The Minister of Labor may, if necessary, request the insured, or the business owner who employs or employed the insured or the qualified recipient, the employment insurance association or the business owners' association which was the employment insurance association, to submit reports or related documents, or request the presence of the persons concerned necessary for the enforcement of this Act.

(2) In order to receive the unemployment benefits, those who are separated from employment may request the employment insurance association in charge of the insurance affairs entrusted to it by their previous or present business owner under Article 64 to issue necessary certificates. In this case the business owner or the employment insurance association shall issue such certificates on request.

(3) The Minister of Labor may request the insured, the qualified recipient or those who request the unemployment benefits to submit reports or related documents or require their presence for the enforcement of this Act.

Article 81 (Investigation, etc.)

(1) The Minister of Labor may, if necessary for the enforcement of this Act, have his officials question the relevant persons or investigate such documents as account books at the workplace of the business owner who employs or employed the insured or the qualified recipients, the employment insurance association or the business owners' association which was the employment insurance association.

(2) The official who conducts the investigation under paragraph (1) shall carry with him an identification card showing his status, and show it to the persons concerned.

Article 81-2 (Requests for Materials)

(1) The Minister of Labor may, if necessary, request related central administrative agencies, local governments and other public bodies, etc., to submit materials for effective operation of the employment insurance undertaking.

(2) The person who is requested to submit such materials as provided by paragraph (1) shall comply with such request unless there is a justifiable reason.

<This Article Newly Inserted by Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

Article 82 (Order to Receive Diagnosis)

The head of the Employment Security Office may, if necessary for the payment of unemployment benefits, order the person who falls under Article 34 (4) 1 and has obtained or intends to obtain the unemployment recognition

under paragraph (2) of the same Article or the person who has received or intends to receive injury and disease benefit under Article 49 to undergo diagnosis at a medical institution designated by the Minister of Labor.

Article 83 (Statement of Opinion)

Deleted. <by Act No. 5453, Dec. 13, 1997>

Article 84 (Delegation or Entrustment of Authority)

The Minister of Labor may delegate a part of his authority as prescribed by this Act to the head of the Employment Security Office or entrust another person with it under the conditions prescribed by the Presidential Decree.

CHAPTER X

Supplementary Provisions

Article 85 (Penal Provisions)

(1) Any business owner who dismisses or gives disadvantage to the workers against the provisions of Article 78 shall be punished by imprisonment for not more than three years or by a fine not exceeding 10 million won.

(2) Those who receive unemployment benefits, childcare leave benefits and maternity leave benefits by a false or other unlawful way shall be punished by imprisonment for not more than one year or by a fine not exceeding three million won. <Amended by Act No. 6509, Aug. 14, 2001>

Article 86 (Fine for Negligence)

(1) Any business owner, representative of the employment insurance affairs association or his agent or employees who fall under any of the categories of the following subparagraphs, shall be imposed upon them a fine for negligence not exceeding 3 million won.

1. A person who fails to make a report, or who has made a false report in contravention of Article 13;
2. A person who fails to make a report, or who has made a false report of the estimated premium under Article 60, or a report of the final premium under Article 61;
3. Deleted; <Act No. 5226, Dec. 30, 1996>
4. A person who fails to make a report or who has made a false report or who fails to present document or who has presented a false document in contravention of paragraph (1) of Article 80;
5. A person who refuses to issue a certificate under paragraph (2) of Article 80; or
6. A person who fails to reply to questions or who has made a false statement, or refuses, obstructs or evades the investigation under the provisions of the same Article.

(2) Any of the insured, qualified recipients, or a person who requests unpaid unemployment benefits who falls under any of the following subparagraphs, shall be imposed upon him a fine for negligence not exceeding one million won:

1. A person who fails to make a report or who has made a false report or who fails to present a document or who has presented a false document in contravention of paragraph (3) of Article 80; and
2. A person who fails to reply to questions or who has made a false statement, or refuses, obstructs or evades

the investigation under Article 81 (1).

(3) A person who fails to reply to the question of the examiner or the appeal committee examining or reexamining the request submitted under Article 74 or who has made a false reply, or who refuses, obstructs or evades the investigation of the same Article shall have imposed upon him a negligence fine not exceeding one million won.

(4) The negligence fine as referred to in paragraphs (1) through (3) shall be imposed and collected by the Minister of Labor under the conditions prescribed by the Presidential Decree.

(5) Any person who is dissatisfied with a disposition of the negligence fine under paragraph (4), may raise an objection against the Minister of Labor within 30 days after he is informed of the disposition.

(6) If a person who is subject to a disposition of the negligence fine as referred to in paragraph (4), raises an objection under paragraph (5), the Minister of Labor shall notify this without delay to the competent court, which shall, upon receiving the notification, bring the case of the negligence fine to trial under the Procedure in the Non-Contentious Cases Litigation Procedure Act.

(7) If no objection is made nor negligence fine is paid in the period as referred to in paragraph (5), it shall be collected according to the example of the disposition of national taxes in arrears.

Article 87 (Joint Penal Provisions)

If a representative of a juristic person or an agent, servant or other employee of a juristic or private person commits any offense as prescribed in Article 85 in relation to affairs of the juristic or private person, the fine as prescribed in the same Article shall also be imposed on the juristic or private person in addition to punishment of the offender.

Addenda

(1) (Enforcement Date)

This Act shall enter into force on July 1, 1995.

(2) (Transitional Measures related to Activities at the Time of This Act)

Notwithstanding the provisions of Article 11, the insurance relationship between the business owner and workers (excluding the workers excluded under Article 8) in the business referred to in the main body of Article 7 at the time when this Act enters into force shall be deemed to be established on the date when this Act enters into force.

(3) (Transitional Measures related to Improvement of Retirement Allowance System)

The Minister of Labor shall work out plans to improve the retirement allowance system referred to in Article 28 of the Labor Standards Act according to the entry into force of this Act.

Addenda <Act No. 4826, Dec. 22, 1994>

Article 1 (Enforcement Date)

This Act shall enter into force from May 1, 1995. (Proviso is omitted.)

Articles 2 through 11

Omitted.

Addenda <Act No. 5226, Dec. 30, 1996>

(1) (Enforcement Date)

This Act shall enter into force from January 1, 1997: Provided, That the amended provisions to Article 10-2 shall enter into force from January. 1, 1998.

(2) (Transitional Measures on Persons over 65 Excluded from Application)

In the case where a person who is employed in a business to which employment insurance is applicable at the time when this Act enters into force, and to whom this Act is not applicable according to the amended provisions to subparagraph 1-2 of Article 8, is separated from the business concerned and if he meets, all the requirements of the subparagraphs of paragraph (1) of Article 31, he shall be paid unemployment benefits until December 31, 1997.

(3) (Transitional Measures on Calculation of Basic Daily Wage for Benefits)

In the case where the insured worker is separated from employment prior to entry into force of this Act, notwithstanding the amended provisions to Article 35, the basic daily wage for benefit shall be calculated in accordance with the previous provisions.

Addenda <Act No. 5399, Aug. 28, 1997>

This Act shall enter into force on the date of promulgation.

Addenda <Act No.5453, Dec. 13, 1997>

Article 1 (Enforcement Date)

This Act shall take effect from Jan. I, 1998. (Proviso Omitted)

Articles 2 through 11

Omitted.

Addenda <Act No. 5454, Dec. 13, 1997>

This Act shall take effect from Jan. I, 1998. (Proviso Omitted)

Addenda <Act No. 5514, Feb. 20, 1998>

Article 1 (Enforcement Date)

This Act shall enter into force on March 1st, 1998. Provided that the revisional provisions of Articles 16 (1), 22 through 26, 27, 34 (4), 42 (1) and (2), 43 (2), 46 (1), 51 (1) and 63, and the revisional provisions of Articles 34 (3), 51 (3) and 53 (1)(restricted to changing vocational training to vocational ability development training) shall be enforced on Jan. 1st, 1999, and the revisional provisions subparagraph 2 of Articles 8 and 79 (1) on July 1st, 1999.

Article 2 (Transitional Measures as to Calculation of the Number of Days for Fixed Benefits)

Notwithstanding the revisional provisions of the attached Table, the previous provisions shall apply in calculating the number of days for fixed benefits for a person who is separated from employment before this Act is enforced.

Article 3 Deleted. <by Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Addenda <Act No. 5566, Sep. 17, 1998>

(1) (Enforcement Date)

This Act shall enter into force from October 1, 1998.

(2) (Application Example on Payment Deferment of Job-Seeking Benefits Due to Receipt of a Large Amount of Money and Valuables)

The revised provision of Article 45-2 shall apply to those who are separated after this Act enters into force.

(3) (Transitional Measures on Calculation of Unit Period for the insured, etc.)

Notwithstanding the revisional provisions of Articles 32, 35 and 36, the previous provisions shall apply in calculating the unit period for the insured, basic daily wage for benefits and daily job-seeking benefits for those who separated before this Act enters into force.

Addenda <Act No. 6099, Dec. 31, 1999>

Article 1 (Enforcement Date)

This Act shall take effect from April 1, 2000. However, Article 36(1), and 41(1) shall be implemented from January 1, 2000.

Articles 2 (Cases of General Application)

Articles 31, 32, 33-2(3), 36(1)2, 39, 41(2) and the revised provisions in attached table shall apply to persons who are separated from their jobs after the Enforcement Decree of this Act takes effect.

Articles 3 (Transitional Measures on Extended Payment of Training Extended Benefits)

Despite the revised provisions of Articles 42(1) and (2) and 42-4(2), the previous provisions shall apply to the extension period of the job-seeking benefits and daily job-seeking benefit amount for the qualified recipient who was ordered to take vocational competency development training prior to implementation of this Act.

Articles 4 (Transitional Measures on Payment Restriction of Unemployment Benefits)

For those who got paid or intends to get paid unemployment benefits in a false or dishonest methods prior to the implementation of this Act, the previous provisions shall apply, despite the revised provisions of Article 47(2) and 54(2).

Addenda <Act No.6124, Jan. 12, 2000>

Article 1 (Enforcement Date)

This Act shall take effect upon promulgation.

Articles 2 through Article 6

Omitted.

Addenda

(1) (Enforcement Date)

This Act shall take effect from Nov. 1, 2001.

(2) (Application Cases concerning Childcare Leave Benefits)

The revised provision of Article 55-2 shall apply from the workers who start to take childcare leave on Nov. 1, 2001 and onwards.

(3) (Application Cases concerning Maternity Leave Benefits)

The revised provision of Article 55-7 shall apply from the workers who give birth to child on Nov. 1, 2001 and onwards.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ENFORCEMENT DECREE OF THE EMPLOYMENT INSURANCE ACT

Presidential Decree No. 14570, Apr. 6, 1995

Amended by Presidential Decree No. 14628, Apr. 15, 1995

Presidential Decree No. 14935, Mar. 9, 1996

Presidential Decree No. 15092, Jun. 29, 1996

Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997

Presidential Decree No. 15587, Dec. 31, 1997

Presidential Decree No. 15624, Feb. 12, 1998

Presidential Decree No. 15683, Feb. 24, 1998

Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998

Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998

Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999

Presidential Decree No. 16464, July 1, 1999

Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000

Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000

CHAPTER I

General Provisions

Article 1 (Purpose)

The purpose of this Decree is to stipulate matters delegated by the Employment Insurance Act (hereinafter referred to as the Act) and particulars necessary for its enforcement.

Article 1-2 (Application of Standard Wage)

(1) A case which falls under the categories determined by the Presidential Decree in Article 2-2 (1) of the Act shall refer to any of the following subparagraphs:

1. Where data related to wages does not exist or is unclear;
2. Where it is difficult to identify the location of the business concerned because the business or workplace(hereinafter referred to as business) has relocated, etc.; and
3. Where a business owner who ordinarily employs 4 workers or less(when calculated by applying mutatis mutandis the calculation method of the number of ordinarily employed workers as prescribed by paragraphs (2) through (5) of Article 69) files a report, referring to the opinions of workers in the way prescribed by the Ordinance of the Ministry of Labor in order to apply the standard wage for the concerned insurance year.

(2) The standard wage prescribed by Article 2-2 (2) of the Act shall be applied in accordance with the following

subparagraphs:

1. The monthly standard wage shall be applied for full-time workers who are paid on a monthly basis.
2. The hourly standard wage calculated on the basis of weekly work hours shall be applied for short-term workers, workers paid on an hourly basis (hereinafter referred to as part-time workers), and workers paid on a daily basis (hereinafter referred to as daily workers); provided that in cases where a worker is not clearly defined as a part-time or daily worker or the worker's fixed work hours per week are not determinable, the monthly standard wage shall be applied.
- (3) Even in cases where the wage is confirmed or readjusted in the middle of the insurance year during which the standard wage is applied, the standard wage shall be applied until the end of the concerned insurance year.

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

Article 2 (Scope of Application)

(1) The business designated by Presidential Decree in the proviso of Article 7 of the Act means a business which falls under any of the following subparagraphs (hereinafter referred to as the business) <Amended by Act No. 16464, Jul. 1, 1999>

1. A business in the fields of farming, forestry, fishing or hunting, which ordinarily hires 4 workers or less; and
2. A construction project of which the total construction value (including the market value of the materials if a person placing the order provides them) is less than the amount notified annually by the Minister of Labor; and
3. A housekeeping business.

(2) Deleted. <Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>

(3) The scope of a business prescribed in the subparagraphs of paragraph (1) is based on the Korean Standard Industrial Classification List which is announced by the Administrator of the National Statistical Office under the Statistics Act, except for cases which are specially regulated by the Act and this Decree. <Amended by Act No. 15902, Oct. 1, 1998>

(4) The whole cost of the construction referred to in item (a) of subparagraph 2 of paragraph (1) shall be the total sum of the individual contract prices when the contract has been made, by dividing the same construction work into two or more parts (including the case where the person placing the order performs part of the construction directly) for the completion of final constructed products, regardless of whether it is called a trust or other names: Provided, That this shall not apply in the case where works of respective contracted parts are independently conducted in terms of time and place. <Amended by Presidential Decree No. 16464, July 1, 1999>

(5) In the case where the whole cost of the construction work is less than the amount announced by the Minister of Labor pursuant to in item 1 of subparagraph 2 of paragraph (1) but turns out to exceed that amount due to a change of design (including the case where a design is actually changed), or is treated as a block pursuant to Article 10-2 (1) and (2) of the Act, the provisions of the Act shall apply as a whole from that time. <Amended by Presidential Decree No. 16464, July 1, 1999>

Article 2-2 Deleted <Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

Article 3 (Workers Excepted from Application)

(1) Deleted < Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>

(2) The person determined by the Presidential Decree under subparagraph 7 of Article 8 of the Act shall be persons

defined as follows: <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

1. Those who work in a business which the State or local governments directly implement for employment security and stable life of the unemployed by providing them with temporary jobs;
2. Seamen under the Seamen Act: Provided, That this excludes persons stipulated by the Ordinance of the Ministry of Labor;
3. Deleted < Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>
4. Foreign workers: Provided, That persons who have acquired a residence permit to work in a job under Article 23 (1) of the Enforcement Decree of the Immigration Control Act and desire to join, and persons who have the qualification of residence under paragraph (2) of the same Article, are excluded; and
5. Special post office staffs who are referred to in the Special Post Office Act.

Article 4 (Agent)

(1) The business owner may appoint an agent and let the agent perform the affairs of the business owner under the Act and this Decree.

(2) The business owner must report to the Minister of Labor when appointing or firing the agent.

Article 4-2 (Execution of Affairs by Proxy)

(1) The Minister of Labor, pursuant to Article 8-2(2) of the Act, may have the Korea Labor Institute which was established in accordance to Article 8 the of the Act on the Establishment, Operation and Fostorage of the Government-Invested Research Institutions carry out survey and research programs to support labor market research and a work related to employment insurance(hereinafter referred to as the insurance). <Amended by Presidential Decree No. 16093, Jan. 19, 1999>

(2) Where the Minister of Labor has a proxy or agent executing activities pursuant to paragraph (1), he may support the expenses required for the necessary research, study, management and operation, etc., from the insurance fund.

[This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997]

CHAPTER II

The Insured and the Insurance Relationship

Article 5 (Establishment/Termination Report of Insurance Relationship)

If the owner of the business automatically joined the insurance under the Article 9 (1) of the Act, he shall report this to the Minister of Labor within fourteen days from the establishment date of the insurance relation (the first day of the insurance year concerned in the case of the business which is subject to the block application), and within fourteen days from the date of termination (the date on which the block application relationship is terminated in the case of the business which has been treated as a block) if the insurance relationship has been terminated due to the discontinuation/suspension of the business <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 6 (Optional Insurance Status)

(1) The owner of a business as prescribed in the provisions of Article 7 of the Act desires to join the insurance under

Article 9 (2), he/she may join all of the employment security activities, vocational ability development activities and the unemployment benefits, or may join the unemployment benefits only. <Amended by Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>

(2) The business owner who joined the unemployment benefits as provided by paragraph (1) may join the employment security activities and vocational ability development activities under the approval of the Minister of Labor. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 15624, Feb. 12, 1998>

(3) The business owner who joined the unemployment security activities and vocational ability development activities under paragraphs (1) and (2) may terminate the concerned insurance activities with the approval of the Minister of Labor. In this case, the insurance shall be terminated only after one year has elapsed from the date the insurance contract had been made. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 15624, Feb. 12, 1998>

Article 7 Deleted. <Presidential Decree No. 15624, Feb. 12, 1998>

Article 7-2 (Application for Approval for Recognition of Subcontractor as Business Owner)

Where an original contractor desires to obtain the approval referred to in the proviso of Article 9 (5) of the Act, he shall make an application for this to the Minister of Labor within 14 days from the date on which the written contract on the acceptance of payment of the premiums has been consummated.

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 8 (Termination of Fictitious Status of Employment Security Activities, etc.)

The provision of Article 6 (3) shall apply mutatis mutandis to such cases where a business owner who fictitiously joined the insurance activities as prescribed by Article 10 (1) intends to terminate the insurance contract for employment security activities and vocational ability development activities. <Amended Wholly by Presidential Decree No. 15624, Feb. 12, 1998>

Article 9 (Report on Changes of Insurance Relationship)

(1) Deleted. <Presidential Decree No. 15624, Feb. 12, 1998>

(2) If there are changes in the following matters related to the insured business, the business owner shall report it to the Minister of Labor within 14 days: Provided, That in case of subparagraph 4, the business owner shall report within 14 days from the first date of next insurance year: <Amended by Presidential Decree No. 15587, Dec. 31, 1997>

1. Name of the business owner;
2. Name and place of the business;
3. Type of business;
4. Number of workers permanently employed (restricted to the case when there is a change in designating the preferentially supported enterprise as stipulated by the provisions of Article 15); and
5. Period of the business (restricted to construction work).

Article 9-2 (Requirements for Block Application of Business)

(1) The term requirements as determined by the Presidential Decree referred to in Article 10-2 (1) 3 of the Act means the following requirements: <Amended by Presidential Decree No. 15581, Oct. 1, 1998>

1. The business owner shall be a constructor according to the Framework Act on the Construction Industry, a housing construction enterpriser under the Promotion of Housing Construction Act, an enterpriser under the

Electricity Work Business Act or an enterpriser under the Telecommunication Work Business Act;

2. The total amount of the results of work for the insurance year two years prior to the insurance year concerned shall be not less than 10 billion won; and

3. One or more of the projects subject to employment insurance application as referred to in Article 7 shall be in force on the first day of the insurance year concerned.

(2) Any person who desires to obtain approval for a block application pursuant to Article 10-2 (2) shall request the approval of the Minister of Labor not later than 7 days prior to the commencement of the insurance year concerned.

(3) Any person who desires to obtain the approval for termination of the block application relation pursuant to Article 10-2 (3) of the Act shall make such request to the Minister of Labor not later than 7 days prior to the commencement of the following insurance year concerned.

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 9-3 (Report on Commencement and Termination of Business Subject to Block Application)

An business owner who is subject to the block application pursuant to Article 10-2 (1) and (2) of the Act shall separately report on each of the businesses which he operates to the Minister of Labor within 14 days from the dates on which the business is commenced and terminated: Provided, That he shall make the report on commencement of business by the day prior to the date of termination for a business which is terminated within 14 days. <Amended by Act No. 15829, Jul. 1, 1998>

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 9-4 (Insurance Relation after Termination of Block Application Relation)

In the case where an business owner of an individual business which is excluded from the application pursuant to item (a) of subparagraph 2 of Article 2 (1), makes a report on the continued application of the insurance relation to that business, which is one of several businesses that do not correspond to the requirements for block application as referred to in Article 9-2 (1) and the block application relation of which is terminated, then the insurance relation shall be deemed to continue until the date of termination of the concerned business. <Amended by Presidential Decree NO. 15902, Oct. 1, 1998>

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 10 (Report on Acquisition or Loss of Insurance Qualification)

(1) Pursuant to Article 13 of the Act, business owners or subcontractors shall report, when workers hired by them acquire or lose insurance qualification, the fact within 14 days from the occurrence of the acquisition or the loss to a head(hereinafter referred to as the Head of Employment Security Office with Jurisdiction Over the Location of the Business) of Employment Security Office with jurisdiction over the area in which the business concerned is located. However, daily workers pursuant to Article 30 of the Act shall not be considered insured.

(2) The business owner who makes a report on the commencement and termination of business pursuant to Article 9-3 shall make a report on the acquisition or loss of qualification for insurance to the head of the Employment Security Office having jurisdiction over the site of the individual business within the report deadline as referred to in paragraph (1).

(3) When the business owner reports the loss of qualification for insurance and the loss of qualification for insurance under the provisions of paragraphs (1) and (2) is caused by separation, he/she shall prepare and submit

documentation demonstrating the reasons for separation, the insured unit period, and the specifications of wages, retirement allowance, etc. which were paid before separation (hereinafter referred to as the confirmation document on separation): Provided, That this shall not apply in the case where those who lose the qualification for insurance do not desire to apply for recognition of qualification as recipients of unemployment benefits at the time of separation.

(4) The head of the Employment Security Office who receives the confirmation document on separation pursuant to the main sentence of paragraph (3) shall confirm the insured unit period, causes for separation, and wage payment specifications, etc. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(5) Where the head of the Employment Security Office confirms the contents entered in the confirmation document on separation, he may demand that the separated person submit a doctor's medical certificate or other document which can prove the causes, if there exists any fact that the separated person concerned has not received wages for more than 30 days successively within 18 months before the date of the separation due to the causes referred to in Article 31 (2) of the Act. <Amended by Presidential Decree No. 16464, July 1, 1999>

(6) Where any person who has not submitted the confirmation document on separation pursuant to the proviso of paragraph (3), requires the confirmation document on separation in order to apply for recognition of qualification as recipient of unemployment benefits, he may request the former business owner to deliver the confirmation document on separation. In this case, the business owner who is so requested shall deliver the confirmation document on separation. <Amended by Presidential Decree No. 16464, July 1, 1999>

Article 11 (Transference Report of Insured)

When the business owner transfers the insured (except for the daily worker under Article 30 of the Act. Hereinafter same Articles 12 and 13) from a business of the concerned business owner to another business, he shall report to the head of the Employment Security Office who has jurisdiction over the business location within 14 days from the transference date.

(2) Deleted. <Presidential Decree No. 14935, Mar. 9, 1996>

Article 12 (Report on Changes of Name, etc., of Insured)

The business owner, when the name or the resident registration number of the insured has changed or been corrected, shall report to the head of the Employment Security Office having jurisdiction over the location within 14 days from the change or correction date.

Article 13 (Request and Notification of Confirmation)

(1) When the insured or the person who was insured desires to request confirmation of the acquisition or loss of qualification for insurance as provided by Article 14 (1) of the Act, he may make this request to the head of the Employment Security Office in charge of the location.

(2) The head of the related Employment Security Office, if the acquisition or loss of the qualification for insurance has been confirmed under Article 14 (2) of the Act, shall notify the result of the confirmation to the worker who has acquired or lost the qualification for insurance and to the business owner who employs or previously employed the worker. In this case, the notification of the person who has acquired or lost the qualification for the insurance may be made through the concerned business owner.

(3) The business owner who is entrusted with notification of the acquisition or loss of the qualification for insurance under the latter part of paragraph (2), when he cannot make such notification because the whereabouts of the

person who acquired or lost the qualification for insurance is unknown, shall report that fact directly to the head of the Employment Security Office. <Amended by Presidential Decree No. 14935, Mar. 9, 1996>

(4) The head of the Employment Security Office, when he cannot make the notification under paragraph (2) due to the unknown whereabouts of the person who acquired or lost the qualification for insurance or the business owner, shall put up a notice on the notification board of the concerned Employment Security Office for at least 14 days.

Article 14 Deleted. <Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

CHAPTER III

Employment Stabilization Programs

Article 15 (Scope of Preferentially Supported Enterprise)

(1) Pursuant to Articles 15(2) and 21(2) of the Act, the scope of enterprises which are to be considered in priority in carrying out the employment stabilization programs and vocational competency development programs shall be the enterprises (hereinafter referred to as the preferentially supported enterprise) whose number of permanent employees, by industry, falls into each subparagraph below:

1. Mining: fewer than 300 persons;
2. Manufacturing industry: fewer than 500 persons;
3. Transportation, warehouse and communication industry: fewer than 300 persons; and
4. Other industries besides those listed in subparagraphs 1 through 4: fewer than 100 persons;
5. Industries other than those of subparagraph 1 to 4 : fewer than 100 persons.

(2) Any enterprise which does not fall under any of the subparagraphs of paragraph (1) and which is confirmed by the Administrator of the Small and Medium Business Administration (including the director of a regional office of the Small and Medium Business Administration or director of a local office of the Small and Medium Business Administration to measure up to the standards referred to in Article 2 (1) and (3) of the Framework Act on Small and Medium Enterprises shall, notwithstanding the provisions of paragraph (1), be deemed to be a preferentially supported enterprise.

(3) Any enterprise which is notified that it belongs to the group of large-scale enterprises referred to in Article 9 (1) of the Monopoly Regulation and Fair Trade Act in accordance with Article 14 (1) of the same Act, notwithstanding the provisions of paragraphs (1) and (2), shall not be deemed to be a preferentially supported enterprise starting from the insurance year following the insurance year to which the date of the notification belongs.

<Amended by Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

(4) In order to determine whether the enterprise is subject to preferential support under paragraph (1) of this Article, the following standards shall be observed:

1. The number of workers who are employed ordinarily is calculated by dividing the total number of the present workers on the last day of every month of the previous year of all the businesses operated by the business owner (daily workers are excluded in the construction industry), by the operating months of the previous year, provided that in the case of a business of managing communal houses as prescribed in the Housing Construction Promotion Act,

the number of workers permanently used for each business shall be calculated; and<Amended by Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

2. The industrial classification standard referred to in any of the subparagraphs of paragraph (1) shall be applied on the basis of the major classifications of the Korea Standard Industrial Classification Table published by the Administrator of the National Statistical Office under the Statistics Act: Provided, That where an business owner manages the businesses of two or more industries it shall be on the basis of the industry whose number of ordinarily employed workers is larger, and where the number of workers ordinarily employed are the same, the standard shall be applied on the basis of the total amount of wages and sales.

(5) Notwithstanding paragraph (4), with regarding to the business owner whose insurance relationship was formed during the insurance year, the question of whether his business is a preferentially supported enterprise shall be determined on the basis of the starting date of the insurance relationship.

<This Article Wholly Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 16 (Supporting Measures, etc., for Employment Adjustment)

(1) For an business owner who takes measures for employment stabilization pursuant to Article 16 (1) and (2) of the Act, subsidy or bounty shall be provided. <Amended by Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

(2) The business owner who is eligible for preferential support under the provisions of Article 16 (3) of the Act shall be the business owner meeting the conditions of any one of the following subparagraphs:

1. The business owner who operates a business which is included in the designated businesses in need of employment adjustment support, etc., (hereinafter referred to as designated business) under subparagraph 1 of Article 18(1) of the Enforcement Decree of the Basic Employment Policy Act;

2. The business owner who carries out manufacturing/repairing, etc., under a contract with the designated business from the business owner under the provisions of subparagraph 1 and who is the owner of a business of which more than half of the amount of sales is related to the designated business; and

3. The owner of a business which is located at a designated site in need of support for employment adjustment (hereinafter referred to as designated site) under the provisions of Article 18 (1) 2 or 3 of the Enforcement Decree of the Basic Employment Policy Act.

(3) If it is necessary to have a special policy for employment stabilization in prospect of present or future serious employment instability such as an increase in unemployment, etc., under the provision of Article 16, the Minister of Labor may pay the subsidy or bounty as provided by paragraph (1) during each designated period through a deliberation of the Employment Policy Council.

Article 17 (Those Entitled to the Employment Retention Subsidy)

(1) The Minister of Labor shall, pursuant to Article 16(1), provide a business owner who takes such measures(hereinafter referred to as the "Employment Retention Measures") as in each subparagraph below in a bid not to dismiss his/her insured workers(except daily workers employed less than one month and those given a notice of dismissal in advance. The same applies hereinafter in this Chapter.) in employment adjustment during the implementation period of the concerned employment retention measures(except the case under subparagraph 6), despite a need for inevitable employment adjustment, with the subsidy(hereinafter referred to as "the Employment Retention Subsidy"). <Amended by Presidential Decree No.17090, Dec. 30, 2000>

1. In the case that the ratio of total temporary shutdown days of the insured who executed the temporary shutdown exceeds one-fifteenth of all of the fixed work hours of the insured of the concerned business on the basis of a one-month unit period (hereinafter referred to as the unit period), the assessment method for the unit period and the calculation method for the total temporary shutdown days when the business was shut down for a part of the fixed work hours of a day shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor;
 2. In the case of reducing work hours on a daily or weekly basis for more than one month as prescribed by the Ordinance of the Ministry of Labor, provided that more than a tenth of the work hours on a daily basis and more than 8 hours on a weekly basis are reduced;
 3. In case a business owner implements training in a bid to retain employment pursuant to the Ordinance of the Ministry of Labor;
 4. Deleted. <Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>
 5. In the case of providing leave with or without pay for one month or longer; and
 6. In the case of installing or maintaining facilities or equipment necessary for converting the business into a new type industry which falls under a subcategory different from the previous one according to the Korean Standard Industry Classification announced by the Commissioner of the National Statistical Office, and re-deploying more than 6/10 or more of the insured at the time of the report on the plan of employment retention measures under Article 17-2(2), into the new business. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>
- (2) Notwithstanding paragraph (1), if the combined number of extended work days and worked off-days at the business concerned during the implementation of measures for sustaining employment as prescribed in subparagraphs 1 and 2 of paragraph (1) exceeds the number of days specified in the Ordinance of the Ministry of Labor, the subsidy for sustaining employment shall not be provided for the respective period.
- (3) Necessary matters concerning the method for calculating the number of extended work days and worked off-days, etc. shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.

Article 17-2 (Formulation and Implementation of Plans for Employment Retention Measures)

- (1) A business owner who desires to receive the subsidy for sustaining employment shall formulate a plan for measures for sustaining employment containing the requisites of the following subparagraphs, as prescribed in the Ordinance of the Ministry of Labor and implement them under the plan.
1. A business owner who is to formulate a plan for measures for sustaining employment shall make consultations with a trade union, in the case where a trade union is formed by the consent of the majority of all workers (or with a person who represents the majority of all workers, in cases where no trade union which is composed of majority of all workers exists).
 2. A business owner shall keep documents that record the progress of the planned measures for sustaining employment and the payments of allowances for shutdown or leave and wages.
- (2) A person who is to establish a plan for measures for sustaining employment as prescribed in paragraph 1 shall report to the Minister of Labor in advance. The same applies when he/she is to modify, among the contents of the plan on the employment retention measures, the scheduled date, target workers, and wages to be paid during the implementation period of the employment retention measures. However, in case there are justifiable reasons as prescribed in the Ordinance of the Ministry of Labor, the employer concerned may report within 3 days from the day

of implementing or modifying measures for sustaining employment. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(3) In implementing the plan for measures for sustaining employment prescribed in paragraph 1, a concerned employer who refers to subparagraph 6 of Article 17 (1) shall complete redeployment of the workforce within one and a half years of the day he/she reported a plan for measures for sustaining employment and report it to the Minister of Labor.

Article 17-3 (Amount and Scope of Employment Retention Subsidy)

(1) The subsidy for retaining employment shall be the amount in the following subparagraphs:<Amended by Presidential Decree No. 16464, July 1, 1999>

1. For the cases referred to in subparagraphs 1, 5 and 6 of Article 17(1), the two-thirds[one-half in case of companies which are not preferentially supported enterprises as prescribed in Article 15(hereinafter referred to as the large-scale enterprises)] of the allowances for plant shutdown and leave of absence and of the wages paid to an insured worker by a business owner for the concerned period during which employment retention measures were taken. In this case, for leave without pay as prescribed in subparagraph 5 of Article 17(1), the subsidy amount shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor in consideration of labor costs borne by the business owner during the concerned leave period, and when the subsidy for retaining employment provided for the paid leave for a worker as prescribed in subparagraph 5 of Article 17(1) is less than that provided for the unpaid leave for the worker, the subsidy amount shall be the one which is provided when a worker is on unpaid leave. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

2. For cases which fall under subparagraph 2 of Article 17(1), one-tenth(1/10) of the average wage paid to an insured worker concerned by the business owner before work-hour reduction(one-fifteenth(1/15) in the cases of large-scale enterprises) shall be granted; and

3. For cases which fall under subparagraph 3 of Article 17(1), the sum of the three-fourths(two-thirds in case of large-scale enterprises) of wages paid to insured trainees by an employer during the training and an amount obtained by multiplying the standard training expenses notified by the Minister of Labor, by the rate notified by the Minister of Labor. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

4. In case a business owner implements an additional training pursuant to subparagraph 3 of Article 17(1) during the implementation period of unpaid leave pursuant to subparagraph 5 of Article 17(1), the sum of an amount obtained by multiplying the standard training expenses notified by the Minister of Labor by the rate notified by the Minister of Labor and the training allowances determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.

(2) In cases where measures for sustaining employment prescribed in subparagraphs 1 through 3 and 5 of Article 17(1) are taken, the subsidy for sustaining employment referred to in paragraph 1 shall be provided until the cumulative number of days, during which the measures are implemented, reaches 180. (If two measures or more are implemented simultaneously on a given day, it will be counted as one day.) And in cases where measures for sustaining employment referred to in subparagraph 6 of Article 17(1) are implemented, the subsidy shall be provided for up to one year from the date the workforce redeployment is completed, but in case the insured worker who was hired through the concerned workforce redeployment, is dismissed in employment adjustment, the employment retention subsidy shall not be provided from the date of the dismissal. However, the Minister of Labor

may provide the employment retention subsidy to a business owner who received the subsidy for up to 180 days for implementing measures to retain employment pursuant to subparagraph 1 through 3 and 5 of Article 17(1) when he/she carries out additional employment retention measures up to 90 days pursuant to subparagraph 3 of Article 17(1) during notification period determined by the Minister of Labor, if employment situation worsens due to the rapid increase in unemployment necessitating measures to stabilize employment. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000; Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(3) Deleted <Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

(4) Deleted <Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(5) Deleted. <Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(6) For business owners who receive the employment retention subsidy pursuant to subparagraph 4 of paragraph (1), the Subsidy pursuant to the latter part of subparagraph 1 of paragraph (1) shall not be provided during which the Subsidy in accordance with subparagraph 4 of paragraph (1) is received. In this case, the business owners who received the Employment Retention Subsidy shall provide the amount corresponding to the training allowances out of the Subsidy to the workers in training. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 15902, Oct 1, 1998>

(7) The amount of the employment retention subsidy provided pursuant to paragraph (1) shall not exceed the amount per worker participating in each employment retention measure, determined and announced by the Minister of Labor. <Newly inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 17-4 (Provision Period of Employment Retention Subsidy)

(1) The Employment Retention Subsidy pursuant to Article 17 shall be provided to the business owners who implement the measures to retain employment in a period corresponding to each following subparagraph:

1. For the business owners falling under each subparagraph of Article 16(2), the support period for employment adjustment (hereinafter referred to as the designated period) notified in accordance with the provisions of Article 18(2) of the Enforcement Decree of the Basic Employment Policy Act;

2. For the business owners other than those of subparagraph 1, the period designated by the Minister of Labor pursuant to Article 16(3).

(2) Notwithstanding the provisions of paragraph (1), if a business owner who has taken measures to retain employment as prescribed in subparagraph 6 of Article 17(1) converts his/her type of business and begins workforce redeployment during the period specified under each subparagraph of paragraph (1), the Employment Retention Subsidy shall be provided for one year from the day when the workforce redeployment is completed. <Amended by Presidential Decree No. 16464, July 1, 1999>

Article 17-5 Deleted <Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 18 Deleted <Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 18-2 Deleted <Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 19 Deleted. <Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 19-2 (Subsidy for Re-hiring)

(1) The Minister of Labor shall provide a business owner with the subsidy for re-hiring when he/she(including business owners related to the business concerned such as those who merge with the business concerned or take over the business concerned as prescribed by the Ordinance of the Ministry of Labor. The same applies hereinafter

in this Article.) rehires persons falling into the conditions of each following subparagraph pursuant to Article 16(2) of the Act and does not dismiss workers in employment adjustment for three months before and six months after the rehiring. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

1. A worker shall be re-hired in his/her previous workplace as insured(excluding workers prescribed by the Ordinance of the Ministry of Labor, such as the workers with short-term work contract) within 2 years after losing job due to employment adjustment.

2. A worker's unemployment period shall exceed 6 months after submitting application for job-seeking to employment security office or other organizations determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.

(2) The amount of the subsidy for rehiring pursuant to paragraph (1) shall be the one obtained by multiplying an amount notified by the Minister of Labor every year by the size of the business, by the number of workers rehired.

(3) In providing the subsidy for rehiring, if a business owner rehires workers due to whom the business owner received the rehiring subsidy during the last two years, the subsidy for rehiring shall not be provided.

(4) The necessary matters on application for and payment of the subsidy for rehiring shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 16464, July 1, 1999>

Article 20 (Subsidy for Regional Employment Promotion)

(1) The Minister of Labor, pursuant to Article 17 of the Act, shall provide the subsidy for regional employment promotion to a business owner who transfers his/her business to a designated area or newly sets up or expands his/her business in a designated area which meets the following conditions: <Amended by Presidential Decree No. 15587, Dec. 31, 1997>

1. Within a designated period, the business shall be transferred, newly set up or expanded;

2. A business owner shall establish a regional employment plan on the transfer, set-up, or expansion of the business and the subsequent hiring of workers and report the plan to the Minister of Labor, and then the plan shall be implemented as planned;

3. Within one and half years after the date of submission of the regional employment plan, the operation of the transferred, newly set up or expanded business shall begin;

4. As of the beginning date(hereinafter referred to as the Operation starting Date) of operation of the transferred, newly set up or expanded business, the business owner shall hire the job seekers for the business concerned who have resided in the designated area concerned or other designated area for three months or more as the insured;

5. The business shall be the one which can contribute to a sound development of the regional economy of the designated area concerned;

6. The business shall be carried out with a document which contains the implementation status of the regional employment plan and the information on wages paid to the hired as insured.

(2) A business owner wishing to receive the subsidy for regional employment promotion shall report the start of business operation, pursuant to subparagraph 3 of paragraph (1), to the Minister of Labor.

(3) The amount of the subsidy for regional employment promotion shall be the half(one-third in case of large-scale enterprises) of the wages paid to the insured who were hired in accordance with the subparagraph 4 of paragraph (1).

<Amended by Presidential Decree No. 15587, Dec. 31, 1997>

(4) The subsidy for regional employment promotion shall be provided for one year from the date of starting operation,

and until the date when the designated period ends.

(5) The subsidy for regional employment promotion shall be provided, when the number of the insured who were hired in one designated period in accordance with subparagraph 4 of paragraph (1) exceeds 200, to the 200 hired plus only the 30/100 of the exceeded number of workers. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(6) The necessary matters on application for and payment of the subsidy for regional employment promotion shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.

Article 21 Deleted. <Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 22 (Subsidy for Employment Promotion for the Aged)

(1) The Minister of Labor under Article 18 of the Act shall pay the subsidy for employment promotion for the aged to the business owner who meets the conditions of the following subparagraphs. However, in case of subparagraph 2, if a worker is hired by his/her last employer(including the business owners related to the last employer as determined by the Ordinance of the Ministry of Labor, such as those who merged with or took over the last employer), the subsidy shall not be provided, and in case of subparagraph 3, when the business owners related to the last employer as determined by the Ordinance of the Ministry of Labor, such as those who merged with or took over the last employer rehires, the subsidy shall be provided. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

1. Every quarter of the year, the ratio of the average monthly number of aged workers (with aged being persons of old age under the Employment Promotion for the Aged Act; hereinafter the same) to the average monthly number of all workers at the concerned business shall be more than the rate set by the Ordinance of the Ministry of Labor;

2. The concerned business shall newly hire as insured workers the elderly who have been in unemployment for more than three months after submitting job-seeking application to employment security office or other organizations determined by the Ordinance of the Ministry of Labor and shall not dismiss workers in employment adjustment for three months before and six months after the hiring; <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

3. The concerned business shall re-hire those aged 45 or older and less than 60 who retired from the business for reasons prescribed in the Ordinance of the Ministry of Labor as insured workers(except those who were re-hired within two years before the re-hiring and other workers determined by the Ordinance of the Ministry of Labor) after three months and within two years from their retirement, and the concerned business shall not dismiss workers in employment adjustment for three months before and six months after the re-hiring. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(2) Those described in subparagraph 2, 3 or 5 through 7 of Article 8 of the Act shall be excluded when calculating the numbers of workers and the aged as prescribed by subparagraph 1 of paragraph(1). <Amended by Presidential Decree No. 16464, Jul. 1, 1999; Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(3) The amount of the subsidy for employment promotion for the aged paid to an business owner meeting the conditions of paragraph (1) 1 shall be the amount calculated by multiplying the amount annually notified by the Minister of Labor, by the number of the aged employed in excess of the ratio determined by the Ordinance of the Ministry of Labor as stipulated in paragraph (1) 1: Provided, That the total payment per quarter of the year shall not exceed the amount calculated by multiplying the amount notified by the Minister of Labor, by the number equivalent to 15 percent (10 percent in the case of a large-scale enterprise) of the workers of the business concerned.

(4) The amount of the subsidy for employment promotion for the aged provided to business owners meeting conditions of paragraph (1)2 shall be calculated by multiplying the amount determined and announced annually by the Minister of Labor in consideration of wage increase rate, labor market conditions, etc. by the number of workers hired and paid for 6 months. However, when the number of newly hired aged workers exceeds 100 in an insurance year concerned, the subsidy for those exceeding 100 shall be provided only in 30/100 of them. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(5) Deleted. <Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(6) The amount of the subsidy for employment promotion for the aged to be paid to a business owner who has met the conditions in subparagraph 3 of paragraph (1) shall be calculated by multiplying the amount determined and notified by the Minister of Labor annually in consideration of wage increase rate and labor market conditions by the number of workers re-employed and paid for six months. In the case of re-employment of those aged 45 to 60 by a business which belongs to the manufacturing industry, the level of support may be raised.

<Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(7) The necessary matters on application for and payment of the subsidy for employment promotion of the aged shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <Wholly Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 22-2 (Subsidy for Employment Promotion for the Long-term Unemployed)

(1) The Minister of Labor shall provide a business owner with the subsidy for employment promotion for the long-term unemployed when he/she hires persons, who fall under each following subparagraph and meet the conditions prescribed by the Ordinance of the Ministry of Labor as insured(excluding workers prescribed by the Ordinance of the Ministry of Labor, such as the workers with short-term work contract) through placement services of employment security offices or other organizations determined by the Ordinance of the Ministry of Labor, and does not dismiss workers in employment adjustment for three months before and six months after the hiring. However, if a worker is hired by his/her last employer(including business owners related to the last employer as determined by the Ordinance of the Ministry of Labor, such as those who merged with or took over the last employer), the subsidy shall not be provided for the employer. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

1. A person who was once insured and is unemployed in excess of six months after submitting job-seeking application to employment security office or other organizations determined by the Ordinance of the Ministry of Labor; <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

2. A person who was not insured and is unemployed in excess of six months after submitting job-seeking application to employment security office or other organizations determined by the Ordinance of the Ministry of Labor, even though he/she has received job placement service more than once in every three month(during a period of six months before being hired). <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(2) The amount of the subsidy for employment promotion for the long-term unemployed pursuant to paragraph(1) shall be calculated by multiplying the amount determined and notified by the Minister of Labor annually in consideration of wage increase rate and labor market conditions by the number of workers employed and paid for six months. <Amended by Presidential Decree No.17090, Dec. 30, 2000>

(3) The subsidy for employment promotion for the long-term unemployed shall be provided for the period designated

by the Minister of Labor after deliberation of the Employment Policy Deliberation Committee.

(4) If the number of newly hired long-term unemployed exceeds 100 in an insurance year concerned, the subsidy for employment promotion for the long-term unemployed shall be, in case of those exceeding 100, provided only in 30/100 of them. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(5) Deleted. <Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(6) The necessary matters on application for and payment of the subsidy shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 16464, July 1, 1999>

Article 22-3 Deleted <Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 23 (Subsidy for Employment promotion for Women)

(1) The Minister of Labor, in accordance with Article 18 of the Act, shall pay the subsidy for promoting the employment of women to such business owners who fall under the following subparagraphs. However, in case of subparagraph 2, the business owners related to the business concerned in accordance with the Ordinance of the Ministry of Labor such as those who merged with or took over the workers' last employer, shall be included, and in case of subparagraph 3, a workers' last employer(including the business owner related to the last employer as determined by the Ordinance of the Ministry of Labor, such as those who merged with or took over the last employer) shall be excluded. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

1. Those who have granted more than thirty days of childcare leave (excluding the period overlapping the sixty days of paid maternity leave before and after childbirth under Article 72 of the Labor Standards Act) under Article 11 of the Equal Employment Act to insured workers, and have employed the insured workers continuously for more than thirty days after the childcare leave has ended; and

2. Those who rehire women workers retired due to pregnancy, childbirth or child care after six months and within five years from the retirement as insured(excluding those who were rehired within two years before the rehire) and do not dismiss workers for three months before and six months after the rehiring. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

3. Those who newly hire as insured workers women heads of households with dependent family members and women with family responsibility who are determined by the Ordinance of the Ministry of Labor, among unemployed women who submitted the application for job-seeking to employment security office and other organizations determined by the Ordinance of the Ministry of Labor and do not dismiss workers in employment adjustment for three months before and six months after the hiring. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(2) The subsidy for promoting the employment of women shall be the amounts which fall under the following subparagraphs:

1. The amount of the subsidy for promoting the employment of women paid to the business owners referred to in subparagraph 1 of paragraph (1) shall be calculated by multiplying the amount annually notified by the Minister of Labor according to business size taking into account the labor cost arising from childcare leave, by the number of months used by the worker for childcare leave(including the paid postpartum maternity leave prescribed in Article 72 of the Labor Standards Act); and

2. The amount of the subsidy for promoting the employment of women for the business owners referred to in subparagraph 2 of paragraph (1) shall be calculated by multiplying the amount determined and notified annually by

the Minister of Labor in consideration of wage increase rate and labor market conditions by the number of re-employed women workers. In the case of businesses in the manufacturing sector, the support level may be raised. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

3. The amount of the subsidy for employment promotion for women which is provided to business owners referred to in subparagraph 3 of paragraph(1) shall be calculated by multiplying the amount determined and notified annually by the Minister of Labor in consideration of wage increase rate and labor market conditions by the number of newly hired women workers. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(3) The maximum period of the subsidy for employment promotion for women which falls under subparagraph 2 and 3 of paragraph(1) shall be 6 months. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(4) Deleted. <Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(5) The necessary matters on application for and payment of the subsidy shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <Wholly Amended by Presidential Decree No. 15367, July 1, 1998>

Article 23-2 (Support for Retirement Mutual Aid Payments for Construction Workers)

(1) Pursuant to Article 18-2 (1) of the Act, the Minister of Labor may support part of the mutual aid payments to be borne by the business owner who has concluded a retirement mutual aid contract for construction workers pursuant to Article 13 of the Act on Employment Improvement etc., of Construction Workers.

(2) The amount of mutual aid payments to be supported, with reference to paragraph (1), shall be the mutual aid payments for 30 days, starting from the date on which the construction worker becomes a beneficiary.

(3) Necessary details related to application for and method of support, etc., for the mutual aid payments as referred to in paragraphs (1) and (2), shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 24 (Support of Employment Promotion Facilities)

(1) In accordance with the provisions of Article 19 of the Act, the Minister of Labor may provide support for part of the establishment or operation expenses of employment promotion facilities to the head of local government, the public organization or the non-profit corporation which is delegated or entrusted with the establishment or operation of such facilities under the provisions of Article 21 of the Basic Employment Policy Act.

(2) Necessary details related to the support of employment promotion facilities under paragraph (1) shall be determined by the Minister of Labor.

(3) In accordance with the provisions of Article 19 of the Act, the Minister of Labor may give support to part of the operation expenses of nursery facilities where the business owner establishes or operates such facilities independently or jointly, as determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(4) The Minister of Labor, pursuant to Article 19 of the Act, may extend a loan or partial subsidy as determined by the Minister of Labor to a business owner or association of business owners who wish to establish nursery facilities independently or jointly for the costs involved. In this case, the provision of partial subsidy for the costs shall be restricted to a case where a business owner of preferentially treated enterprises(including an association of business owners whose number of preferentially treated enterprises exceeds 50/100 of its members) establishes the nursery facilities independently or jointly. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 16464, July 1, 1999>

Article 24-2 (Assignment of Specialized Manpower)

(1) The Minister of Labor, pursuant to Article 20 of the Act, shall place and manage job counsellors at employment security office who engage in collection and provision of employment information, job guidance, job referrals, and support for the unemployed in finding jobs. <Amended by Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>

(2) The necessary matters on qualification of job counsellors as prescribed in paragraph (1) shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <Newly Inserted by presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 25 Deleted. <Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 26 (Restriction of Subsidy Payment for Fraudulent Acts)

(1) The Minister of Labor shall not provide business owners who received or intend to receive the subsidies as prescribed in Article 17, 19-2, 20, 22, 22-2, 23, 23-2, 24 through false and other fraudulent ways with remaining subsidies or the subsidies they wish to receive, and also shall order the business owners to return the already provided subsidies. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(2) The subsidies shall not be provided to those business owners who received or intend to receive the subsidies through false or other fraudulent ways pursuant to Article 17, 19-2, 20, 22, 22-2, 23, 23-2, 24 for one year from the date when they received or intend to receive the subsidy and those business owners shall be ordered to return the mistakenly provided subsidies and bounties during a period of restriction on subsidy payment.<Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000; Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(3) The Minister of Labor shall notify without delay, when he/she has decided to order the return of the provided subsidies pursuant to paragraph (1) and (2) or to collect an additional amount corresponding to or less than the provided subsidy pursuant to paragraph (1) of Article 20-2 of the Act, business owners concerned of the fact. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(4) Those who received the notification pursuant to paragraph (3) shall pay the notified amount within 30 days from the date when the notification is received. In such case, the notified amount shall, in principle, be paid in lump sum; however, if the amount exceeds 10 million won and 1/2 of the estimated insurance premiums to be paid by the concerned business, it may be paid in installment following the way determined by the Minister of Labor.<Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(5) In case those who were ordered to return what they had already received pursuant to paragraph (1) and (2) do not fulfill the obligation, they shall not be provided with the subsidies and bounties for a period during which they do not fulfill their obligation plus one year after fulfillment of the obligation. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 26-2 (Special Cases of Business Subject to Blanket Application)

For businesses which are subject to the blanket application pursuant to Article 10-2 of the Act, each individual business shall be deemed to be one business in application of Article 17, 19-2, 20, 22, 22-2, 23, 23-2. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 26-3 (Mutual Adjustment between Subsidies)

(1) In the case a business owner who meets the conditions for the employment retention subsidy as prescribed in Article 17 undertakes measures which meet the conditions for the subsidy for reemployment, the subsidy for

employment promotion for the aged, the subsidy for employment promotion for long-term unemployed, and the subsidy for employment promotion for women pursuant to Article 19-2, subparagraphs 2 and 3 of Article 22(1), Article 22-2, and subparagraph 2 and 3 of Article 23(1), the employment retention subsidy shall be provided, but not other subsidies.<Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(2) In the case of a worker who simultaneously falls under the conditions of the subsidy for reemployment, the subsidy for regional employment promotion, the subsidy for employment promotion for the aged, the subsidy for employment promotion for the long-term unemployed, or the subsidy for employment promotion for women pursuant to Articles 19-2, 20, paragraph (1) of Article 22, Article 22-2, and subparagraphs 2 and 3 of paragraph (1) of Article 23, one subsidy shall be paid upon application by a business owner concerned. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

CHAPTER IV

Vocational Competency Development Programs

Article 27 (Support for Vocational Competency Development Training Costs to Business Owners)

(1) The term vocational competency development training as determined by the Presidential Decree mentioned in Article 22 of the Act refers to the vocational competency development training under Article 2 of the Vocational Training Promotion Act(hereinafter referred to as vocational competency development training) which falls under any of the following subparagraphs: <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

1. Vocational competency development training undertaken for the insured;
2. Vocational competency development training undertaken at the business concerned or a business related to the business concerned for the to-be-recruited;
3. Vocational competency development training undertaken for those who are registered to seek jobs at employment security office;
4. Vocational competency development training undertaken for the insured workers employed in the business concerned during paid leave (excluding monthly and annual leave with pay as prescribed in Articles 57 and 59 of the Labor Standards Act) conforming to any of the following items;
 - a. Paid leave of more than 30 consecutive days shall be given to insured workers with a service period of 1 year or longer. However, in case paid leave is given for promotion of skills and technology to the workers belonging to the categories notified by the Minister of Labor and engaged in the production or related business, the duration of paid leave can be adjusted separately; and
 - b. Wages equivalent to or exceeding normal wages shall be paid during the leave.

(2) The amount of support for training expenses for vocational ability development training as prescribed in paragraph (1) shall be calculated by multiplying the training expenses concerned(restricted to the expenses conforming to the standards notified by the Minister of Labor) by the ratio notified by the Minister of Labor in consideration of business size, etc, provided that in the case of subparagraphs 2 and 3 or paragraph (1), the

amount shall be the one obtained by adding training allowances as notified by the Minister of Labor, and the rate of support may be raised for business owners who undertake vocational competency development training intended for workers who are employed in production or related occupations for the promotion of skills and technology and notified by the Minister of Labor. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(3) The necessary matters on the scope of business owners, maximum support amount, application procedures and other related matters for the training expenses and allowances for the vocational competency development training shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <Amended by Presidential Decree No.17090, Dec. 30, 2000>

Article 28 Deleted <Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 29 Deleted <Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 30 (Limits of Support for Expenses)

(1) The total amount of support for expenses related to vocational competency development training which a business owner may receive under the provisions of Article 23-2, shall be limited to an amount equivalent to 180 percent(120 percent in the case of a large-scale enterprise) of the estimated premiums for the vocational competency development activities which the business owner is supposed to pay during the the year concerned. However, during the designate period referred to in Article 16(3), the limit on total amount of support for the expenses which can be paid to a business owner may be raised to an amount equivalent to 200 percent(150 percent in the case of a large-scale enterprise) of the estimated premiums for the vocational competency development activities which the business owner has to pay during the year concerned. <Amended by Presidential Decree No. 15829 July 1, 1998>

(2) Notwithstanding the provisions of paragraph(1), in case a business owner conducted the standard training recognized by the Minister of Labor as determined by the Ordinance of the Ministry of Labor in accordance with the provisions of Article 28 of the Vocational Training Promotion Act or conducts the vocational competency development training as determined by the Ordinance of the Ministry of Labor for those who are not hired by the concerned business, he/she shall be additionally provided with 100 percent of estimated premiums for vocational competency development activities which the business owner concerned has to pay during the year concerned, in addition to the subsidy as prescribed in paragraph 1. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(3) Despite the provisions of paragraph (1) and (2), when the support amount is less than the minimum support amount determined by the Minister of Labor in consideration of size and type of business of an enterprise, the support amount shall be the minimum support amount shall be the minimum support amount determined by the Minister of Labor. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 16464. Jul. 1, 1999>

Article 30-2 (Provision of Subsidy, etc. for Taking Courses)

(1) The Minister of Labor, pursuant to Article 24 (1) of the Act, may provide a person who takes vocational competency development training programs at his/her own expenses approved or designated pursuant to Article 28 of the Vocational Training Promotion Act and falls under any of the following categories with the whole or part of necessary expenses under the conditions set forth in the Ordinance of the Ministry of Labor: However provided that in case the insured, even though not falling under one in subparagraph 1 and 2, take basic information technology courses determined and announced by the Minister of Labor at their own expenses, they may be provided with all or

part of the necessary expenses for training. <This Proviso Newly Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

1. An insured worker who is slated to be out of work and loses his/her job during training or within one month after completion of the training. However, it excludes the cases when the reasons of separation fall into the reasons restricting the qualification for benefit receipt pursuant to Article 45 of the Act; <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

2. An insured worker aged 50 or older; and

3. Deleted. <Presidential Decree 16705, Feb. 9, 2000>

(2) In case an insured worker enters or attends an polytechnic college under the Polytechnic College Act or an educational institution higher than a junior college under the Higher Education Act at his/her own expense, the Minister of Labor may, in accordance with Article 24 (1), loan the whole or part of the tuition, as determined by the ordinance of the Ministry of Labor. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(3) The loan conditions, such as interest rates and loan period, as stipulated in paragraph (2) shall be determined by the Minister of Labor in consultation with the Minister of Finance and Economy. <This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15829 Jul. 1, 1998>

(4) The necessary matters concerning selection of loan recipients, loan procedures, the number of loans and other loan-related matters under paragraph (2) shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 30-3 (Support of Qualification Test Fee)

The Minister of Labor, pursuant to Article 24(1) of the Act, in case an insured worker acquires a national skill qualification determined by the Ordinance of the Minister of Labor at his/her own expenses, may provide the worker with the whole or part of the expenses as determined by the Ordinance of the Minister of Labor.

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree 16705, Feb. 9, 2000>

Article 31 (Reemployment Training for Unemployed)

(1) The Minister of Labor may, under Article 24 (2) of the Act, execute reemployment training for job seekers who are unemployed and were formerly insured, if they are recognized as needing to receive vocational ability development training.

(2) The expenses required for the re-employment training referred to in paragraph (1) may be paid either to a person who receives the training or an agency which undertakes it in the year concerned.<Amended by Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

(3) In the case that the Minister of Labor executes vocational competency development training for re-employment of the unemployed under Article 24 (2) of the Act, if the same unemployed does not have the qualifications for the job-seeking benefit as stipulated in paragraph (1) of Article 33-2 of the Act, the Minister of Labor may pay training allowances. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(4) The Minister of Labor may loan all or part of the concerned training expenses to the unemployed who were formerly insured and take reemployment training for unemployed as prescribed in paragraph (1). <Newly Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(5) The necessary matters concerning selection of loan recipients, loan procedures, the number of loans and other

loan-related matters referred to in paragraph (4) shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(6) The necessary matters concerning organizations conducting reemployment training for unemployed and other related matters shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 32 (Loan for the Expenses of Vocational Training Facilities, etc.)

(1) The Minister of Labor may, under Article 25 of the Act, loan the expenses required to set up vocational competency development training facilities and to purchase equipment, to a business owner, a business owners' association that executes or intends to execute vocational competency development training and one who sets up and operates vocational competency development training facilities pursuant to subparagraph 3 and 4 of Article 3 of the Enforcement Decree of the Vocational Training Promotion Act. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(2) Deleted <Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

(3) The loan conditions such as interest rate, loan period, etc., pursuant to paragraph (1) shall be determined by consultation between the Minister of Labor and the Minister of Finance and Economy. In this case, the different loan rates may be set for business owners of enterprises subject to preferential treatment or the business association to which the enterprise concerned belongs. <Amended by Presidential Decree No. 15829, July 1, 1998>

(4) Necessary details related to the loan ceiling and procedures, etc., of the expenses referred to in paragraph (1) shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 33 (Support for Vocational Competency Development Training Facilities)

(1) The Minister of Labor, in case a business owner, business association or the confederation of the association and the Korea Manpower Agency by the Korea Manpower Agency Act establish independently or jointly vocational competency development training facilities, may provide part of the expense required to install such facilities and to purchase equipment. In this case, the Minister of Labor may provide a preferential treatment to business owners or business associations subject to preferential treatment. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(2) The support amount and procedure for the expenses pursuant to paragraph (1) shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 34 (Promotion of Vocational Competency Development)

(1) The Minister of Labor may provide support for a person who executes or desires to execute the following activities, pursuant to Article 26 (1) 3 of the Act, with the expenses required for their execution: <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

1. Research and study related to activities for the development of vocational competencies;
2. Educational and public relations activities for the development of vocational competencies;
3. Development, publication and distribution of textbooks for the development of vocational competencies; and
- 3-2. Qualification test programs conducted by a business owner with a view to upgrading workers' skills; and
- 3-3. Programs implemented by the national skill qualification examination institution for convenience of the insured in acquiring qualification pursuant to the National Skill Qualification Act;

4. Other activities promoting development of vocational competencies.

(2) The qualification test program referred to in the provision of subparagraph 3-2 of paragraph (1) shall meet the conditions in the following subparagraphs:

1. A business owner or a group of business owners shall conduct the qualification test program for the workers of the business concerned and businesses related to the business concerned;
2. The type of qualification shall be directly related to the knowledge and skills required at the business concerned;
3. Regulations that workers who obtain the qualifications concerned can be favorably treated in terms of promotion, pay raises, remuneration, etc., shall be formulated and implemented; and
4. Workers who are to obtain the qualifications concerned shall not be charged for any expenses including test fees in relation to the test program.

<This Paragraph Newly Inserted by Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

5. The qualification testing programs shall not be managed for profit;

6. The qualification testing programs shall meet the conditions determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.

(3) Necessary details related to application for support, method of support, etc., of the expenses referred to in paragraph (1) shall be determined by the Minister of Labor.

Article 34-2 (Commissioning of Vocational Competency Development Training Programs)

(1) When the Minister of Labor, in accordance with Article 26(2) of the Act, intends to commission vocational competency development training programs, he/she shall establish a plan to commission vocational competency development training programs (hereinafter referred to as commissioned training programs).

(2) In selecting occupations for commissioned training programs prescribed in paragraph (1), priority shall be given to those occupations for which individual business owners find it difficult to provide training, which suffer labor shortages, or which play a vital role in national economic development.

(3) The vocational competency development training facilities as prescribed in Article 2 of the Vocational Training promotion Act shall be commissioned to provide the commissioned training programs as prescribed in paragraph (1). <This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15829, July 1, 1998>

(4) The necessary matters related to implementation of commissioned training programs such as target trainees, training procedures and support for training expenses and allowances shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 35 Deleted. <Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 35-2 (Support for Development of Vocational Competencies of Construction Workers)

(1) The Minister of Labor, in case a business owner or a business owners' association of the construction industry conducts vocational competency development training for the development or improvement of vocational competencies of construction workers who are not employed in a specified workplace and are determined and notified by the Minister of Labor, may provide the business owner or the business owners' association provides training allowance to the construction workers during the training, with the expenses required. <Amended by Presidential Decree No.17090, Dec. 30, 2000>

(2) The provisions of Article 27 (2) and (3) shall be applied mutatis mutandis to the support for vocational competency development training costs pursuant to paragraph (1). <Amended by Presidential Decree No. 15829,

July 1, 1998>

Article 36 (Execution of Business by Proxy)

The Minister of Labor, pursuant to Article 27 of the Act, may have the Korea Manpower Agency by the Korea Manpower Agency Act and the Korea Research Institute for Vocational Education and Training by the Act on the Establishment, Operation and Fostering of the Government-Invested Research Institution carry out the programs prescribed in each subparagraph of Article 34(1). <Amended by Presidential Decree 16705, Feb. 9, 2000>

Article 37 (Restriction of Subsidies, etc., Due to Dishonest Acts)

The provisions of Article 26 shall apply mutatis mutandis to the order for payment suspension or payment return of the expenses for vocational competency development training which are paid under the provisions of Article 27. In this case, subsidy shall be the expenses for vocational competency development training. <Amended by Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

CHAPTER V

Unemployment Benefits

Article 38 (Determination and Notification of Unemployment Benefits)

When the head of the employment security office determines on whether an applicant for unemployment benefits is qualified, he/she shall notify the applicant of the determination. However, if the head of employment security office decides to pay unemployment benefits, he/she may record the fact in the employment insurance receipt certificate pursuant to Article 43 and deliver it to the applicant instead of the notification.

Article 39 (Drawing Up Original Register of Benefits)

(1) The head of the Employment Security Office, when he pays the unemployment benefits, shall draw up an original register of benefits for each qualified recipient who receives the unemployment benefits.

(2) In the case that there is a request by a person who is related to the insurance, the head of the Employment Security Office shall have the person inspect the original register of benefits and issue a certificate if it is deemed necessary.

Article 40 (Causes for Extension of Base Period)

The causes prescribed for by the Presidential Decree in Article 31(2) shall refer to the causes in each following subparagraph. However, the cases where money or other valuables determined by the Minister of Labor are given under the provision of subparagraph 4 of Article 2 of the Act shall be excluded.

1. Shutdown of business;
2. Leave due to pregnancy, childbirth, and child-care;
3. Leaves and other similar cases which are determined and notified by the Minister of Labor.

Article 41 (Exclusion of Period Worked as Daily Workers)

The period worked as a daily worker, as specified in Article 30 of the Act, shall be excluded from the insured period when calculating the insured unit period under the provision of Article 32 (1) of the Act and the prescribed payment

days under the provision of Article 41 (1) of the Act.

Article 42 (Application for Job-seeking and Application for Recognition of Recipient Qualification)

(1) Any person who desires to report unemployment pursuant to Article 33 of the Act shall make an application for job-seeking as referred to in Article 9 of the Employment Stabilization Act, and submit a written application for recognition of recipient qualification to the head of the Employment Security Office who has jurisdiction over his residence (hereinafter referred to as the head of the Employment Security Office having jurisdiction over the residence). In this case, it shall be accompanied by a payment period extension notice as referred to in Article 51, if delivered.

(2) In the case where any person who desires to report unemployment pursuant to paragraph (1) has a confirmation document on separation delivered by the business owner pursuant to Article 10 (6), he shall submit it to the head of the Employment Security Office having jurisdiction over the residence: Provided, That this shall not apply in case where it is impossible to deliver a confirmation document on separation due to obscurity of the whereabouts of the business owner who has employed the separated person or other inevitable reasons.

(3) As stipulated in Article 34 (3) of the Act, the head of the Employment Security Office who receives the report on unemployment pursuant to paragraph (1) shall designate a date on which the reporter must go to the Employment Security Office and obtain the recognition of unemployment (hereinafter referred to as the recognition date of unemployment), and shall notify it to the reporter.

[This Article Wholly Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997]

Article 43 (Recognition of Recipient Qualification)

(1) In the case where the head of the Employment Security Office receives a written application for recognition of recipient qualification as provided in Article 42, he shall deliver an employment insurance recipient qualification certificate (hereinafter referred to as the recipient qualification certificate) to the applicant on the date when unemployment is first recognized, in the case that the applicant is recognized as having the recipient qualification for job-seeking benefit referred to in Article 33-2(1) of the Act. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(2) In the case where the person who has submitted a written application for recognition of recipient qualification has no recipient qualification for job-seeking benefit as referred to in Article 33-2(1) of the Act, the head of the Employment Security Office shall notify the fact to the applicant concerned. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(3) In case the recipient qualification certificate mentioned in paragraph (1) becomes unusable or is lost, the recipient shall apply to the head of his local Employment Security Office for re-delivery. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(4) In the case that the qualified recipient changes or corrects his name or resident registration number or address or dwelling place, he shall report this fact to the head of his local Employment Security Office. In this case the head of the Employment Security Office shall amend the related details on the recipient qualification certificate and return it. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(5) The person who has a recipient qualification delivered pursuant to paragraph (1) may request the head of the Employment Security Office who recognized the recipient qualification to deliver the document of particulars that

formed the basis for recognition of the recipient qualification. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 44 (Recognition of Unemployment)

(1) In case the qualified recipient desires to receive recognition of unemployment under Article 34 (3) of the Act, he shall present himself at the responsible Employment Security Office in his local area on the recognition date of unemployment and record on the application form for recognition of unemployment, the contents of his past 14 days of job-seeking activities, and submit it together with his recipient qualification certificate. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(2) In the case that the head of the Employment Security Office recognizes unemployment as provided in paragraph (1), he shall record the fact on the recipient qualification certificate and return it. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(3) The standards for recognition of job-seeking activities referred to in paragraph (1) shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 44-2 (Special Causes for Recognition of Unemployment)

The causes determined by the Presidential Decree mentioned in subparagraph 2 of Article 34 (3) refer to any of the following subparagraphs:

1. In case natural disasters have occurred;
2. In case the ratio of the monthly number of those who apply for recognition of being qualified to receive job-seeking benefits to the monthly number of the insured at the end of the month concerned (hereinafter referred to as the ratio of application for being a qualified recipient) exceeds 1% for two consecutive months; and
3. In case it is determined that the special extended benefits as prescribed in Article 42-3 of the Act are paid.

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 45 (Special Cases in Recognition of Unemployment)

In reference to subparagraph 3 of Article 34 (3) of the Act, the qualified recipient determined by the Presidential Decree shall be the person who fits one of the following categories:

1. The person who can not be present at the Employment Security Office on the unemployment recognition date due to employment or interview with the job offerer or other unavoidable reasons and who applied for the change of the unemployment recognition date at the responsible local Employment Security Office by one day prior to the unemployment recognition date;
2. The person who can not be present by the unemployment recognition date or the day before the unemployment recognition date due to employment or interview with the job offerer or other unavoidable reasons, and who applies for the change of the unemployment recognition date at the responsible local Employment Security Office without delay after the reason has ended (restricted to the case of being present on the day before the next unemployment recognition date);
3. The person in whose case it is deemed proper by the head of the Employment Security Office to change the unemployment recognition date due to expiration of the payment period under Article 39 of the Act, the holiday of public offices on account of the Regulations on Holidays of Public Offices or other unavoidable reasons; and
4. The person whose unemployment benefit arrangements have been canceled or changed by an examination, re-

examination or litigation, as prescribed in Article 74 (1) of the Act;

5. A person who is certain to be employed within 30 days from the unemployment recognition date.

6. A person who lives in the islands determined and notified by the Minister of Labor and applies for special recognition for his/her unemployment. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

7. An elderly aged 60 or more or a disabled person as prescribed in subparagraph 1 of Article 2 of the Act on Employment Promotion and Vocational Rehabilitation for the Disabled who applies for special recognition of their unemployment. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 46 (Recognition of Unemployment by Certificate)

(1) In the case that the qualified recipient desires to receive recognition of unemployment under Article 34 (4) 1, 2 or 4, he may present himself at the responsible local Employment Security Office on the unemployment recognition date and present the application form for unemployment recognition annexing the recipient qualification certificate and a certificate stating the reasons for not having presented himself previously. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(2) The necessary particulars to be stated in the certificate, details related to the issuer, etc., as referred to in paragraph (1), shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.

(3) In the case that the qualified recipient desires to receive recognition of unemployment, as stipulated by Article 34 (4) 3 of the Act, he shall present, directly or through an agent, the application form for unemployment recognition, together with his recipient qualification certificate and other certificates issued by job-training or other institutions, to the head of the local Employment Security Office. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 47 Deleted. <Presidential Decree No. 14935, Mar. 9, 1996>

Article 47-2 (Calculation of Basic Daily Wage for Benefit)

Pursuant to the proviso of Article 35 (1) of the Act, in the case that the period for calculation of average wages in the last business related to the recipient qualification is less than 2 months, the basic daily wage for benefit shall be calculated by adding together the average wage received in that business and the average wage received in the business where the recipient was employed immediately prior to that business, and multiplying the total by one half.

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 48 (Ceiling Amount of Basic Daily Wage for Benefits)

(1) In accordance with Article 35 (5) of the Act, in the case that the basic daily wage, which is the basis for the calculation of the job-seeking benefits, exceeds seventy thousand won, the basic daily wage shall be seventy thousand won. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(2) The Minister of Labor, if it is deemed necessary to make an adjustment after application of the amount stipulated in paragraph (1) in consideration of price increase rate, economic conditions and wage increase rate, shall consider changing the concerned amount <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 49 (Provision of Work and Report of Income etc)

(1) The qualified recipient, in case he/she has provided work or earned income by providing work which is subject to report under Article 37(1) of the Act, shall record the fact on the application form for unemployment recognition which is to be presented on the first unemployment recognition date after the provision of the work and the receipt of the income. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(2) The standard of judgement on whether the provision of work referred to in paragraph(1) is considered a state of employment or not and whether the income earned from the work is subject to reduction in job-seeking benefits pursuant to Article 38 of the Act or not shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.

<Newly Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 49-2 (Deduction from Job-seeking Benefits)

(1) Deleted. <Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(2) Deleted. <Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

Article 50 (Reasons for Extension of Payment Period)

The conditions determined by the Presidential Decree stipulated in Article 39 (2) of the Act shall be as follows:

1. Injury or disease of the recipient (excluding injury or disease where injury and disease benefit is being paid pursuant to Article 49 of the Act);
2. Injury or disease of the spouse (limited to the case in which full-time care by the recipient is needed); and
3. Injury or disease of lineal ascendants or descendants of the recipient or of the recipient's spouse (limited to the case in which full-time care by the recipient is needed); and
4. National military service stipulated by the Military Service Act.

<Newly Inserted by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

5. Imprisonment or being executed by criminal acts(excluding non-eligible person for unemployment benefits pursuant to Article 45(1));
6. Reasons determined by the Ordinance of the Ministry of Labor pursuant to subparagraph 1 to 5.

<This Article Wholly Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 51 (Report for Extension of Payment Period)

(1) According to Article 39 (2) of the Act, those who desire to report the fact that they were not able to find employment for thirty days continuously, shall present to the Employment Security Office having jurisdiction over the residence, directly or through an agent, the payment period extension report annexing the recipient qualification certificate (limited to the case where there is a recipient qualification certificate), within thirty days of the last day of any consecutive thirty-day period during which they are unable to find employment due to the cause; Provided, That in the case of occurrence of a natural disaster, compulsory service in the military by the Military Service Law, or other unavoidable reasons, it shall be presented within 30 days. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(2) The head of the Employment Security Office, in case the report provided by paragraph (1) is deemed to apply to the causes for extension of the payment period, shall deliver the payment period extension notice to the person who reported, record the necessary details on the recipient qualification certificate and return it. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(3) The person who receives the payment period extension notice referred to in paragraph (2), in case the reasons for the extension of the payment period have ended, or among the stated contents there are changes in matters which are determined by the Ordinance of the Ministry of Labor, shall report this fact to the head of the Employment Security Office having jurisdiction over the residence without delay, presenting the payment period extension notice and recipient qualification certificate. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(4) The head of the Employment Security Office shall, when he receives the report mentioned in paragraph (3), record the related matters on the payment period extension notice and the recipient qualification certificate and return them. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 52 (Payment of Training Extended Benefits)

(1) The period determined by the Presidential Decree in the latter part of Article 42 (2) of the Act shall be two years. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(2) Deleted. <Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(3) Deleted. <Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

Article 52-2 (Payment of Individual Extended Benefits, etc.)

(1) The qualified recipients who have special difficulty finding jobs and are under hard living conditions as determined by the Presidential Decree in Article 42-2(1) of the Act refer to those who meet all of the conditions in each following subparagraphs: <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

1. Deleted. <Presidential Decree No. 16464, July 1, 1999>

2. A person who has failed to find job even after three applications for jobs recommended by the head of the Employment Security Office starting from the unemployment report date to the time the job-seeking benefits period expires as prescribed in Article 33(1) of the Act and who has dependents enumerated in items a to c.

a. a dependent below 18 years of age or 65 or older

b. the disabled pursuant to the Act an Employment Promotion and Vocational Rehabilitation for the Disabled.

c. a patient requiring one month or more of medical care.

3. A person who, although he/she needs vocational ability development training in order to be re-employed, given his/her career experiences and previous wages, labor market situations, etc., has not received or is not receiving vocational ability development training.

4. A person whose sum of the basic daily wage for calculating benefits and the value of properties of himself(herself) and his(her) spouse is less than the level notified by the Minister of Labor.

(2) The period determined by the Presidential Decree mentioned in Article 42-2 (2) of the Act shall be 60 days. <Amended by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

(3) A qualified benefits recipient who wishes to receive individual extended benefits shall submit an individual extended benefits application attached with the recipient qualification certificate to the head of the Employment Security Office having jurisdiction over the recipient's residence by the expiration date of the job-seeking benefit. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(4) Details necessary for the payment of individual extended benefits provided for in paragraph (1) shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <Amended by Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 52-3 (Payment of Special Extended Benefits)

The causes determined by the Presidential Decree mentioned in Article 42-3 (1) of the Act refers to any of the following subparagraphs, provided that such employment conditions are expected to continue. <Amended by Presidential Decree No. 16464, Jul. 1, 1999>

1. In case the ratio of the monthly number of people who receive job-seeking benefits (excluding those who receive the benefits for extended training in accordance with Articles 42 through 42-3) to the number of the insured as of the

end of the month concerned exceeds 3% for 3 consecutive months;<Amended by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

2. In case the monthly ratio of application for being a qualified recipient exceeds 3% for 3 consecutive months; and

3. In case the monthly unemployment rate exceeds 6% for 3 consecutive months.

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 53 (Payment Procedure for Job-seeking Benefit)

(1) The qualified recipient, on the first unemployment recognition date when he presents himself at the local Employment Security Office, shall designate and report the financial institution and account number by which he desires to be paid the job-seeking benefit. The same applies in the case of changing the financial institution and account number. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(2) The job-seeking benefit shall be paid through the financial institution designated by the qualified recipient. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 54 (Special Cases of Payment of Job-seeking Benefits)

The qualified recipient determined by the presidential Decree provided in Article 43 (2) of the Act refers to those who fall under any of the following subparagraphs:

1. A person who is recognized as unemployed because he/she has met the requirements for special cases of unemployment recognition provided for in Article 44-2;
2. A person for whom the date of unemployment recognition has been changed under the provisions of Article 45;
3. A person whose unemployment is recognized by certificate, under the provisions of Article 46; and
4. A qualified recipient who takes vocational ability development training.

<This Article Amended by Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 55 (Claim for Unpaid Job-seeking Benefit)

(1) The person who desires to claim payment of unpaid job-seeking benefit under Article 44 (1) of the Act (hereinafter referred to as the unpaid benefit claimant) shall submit the claim for the unpaid unemployment benefit to the head of the Employment Security Office who has jurisdiction over the residential area of the deceased. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(2) As provided by Article 44 (2) of the Act, in the case that the unpaid benefit claimant desires to obtain the recognition of unemployment of the deceased qualified recipient, he shall present himself at the Employment Security Office which has jurisdiction over the residential area of the qualified recipient and submit a written claim for the unpaid unemployment benefit and obtain the recognition of unemployment of the qualified recipient.

(3) When the unpaid benefit claimant submits the written claim for the unpaid unemployment benefits, he shall submit the report or documents which should have been submitted when the deceased qualified recipient desired to obtain the payment of the job-seeking benefit. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 56 (Applying Mutatis Mutandis)

The provisions of Article 53 shall apply mutatis mutandis to the procedure for payment of the job-seeking benefit to the unpaid benefit claimant. In this case, the term responsible local Employment Security Office shall read the Employment Security Office which has jurisdiction over the residential area of the deceased, and the term qualified recipient shall read unpaid allowance claimant.

<Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 56-2 (Scope, etc., of Large Amount of Money and Valuables)

(1) The money and valuables exceeding the amount determined by the Presidential Decree in Article 45-2(1) of the Act shall refer to money and valuables(excluding wages) which have been received at the time of separation from jobs in the total amount of 100 million won or more, regardless of the names such as retirement pay, retirement consolation allowance, etc.

(2) The person who, in accordance with the Presidential Decree, is certain to receive the payment in Article 45-2(1) refer to one who was separated from the businesses of each following subparagraph. However, in case a business concerned was declared bankrupt under the Bankruptcy Act from the period starting from one year prior to the qualified recipient's separation to the date of unemployment report by the qualified recipient after separation, the preceding provision shall not apply. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

1. Government-invested institutions pursuant to Article 2 of the Framework Act on the Management of Government-Invested Institutions;
2. Local public corporation and local public industrial complex pursuant to Article 49 and 76 of the Local Public Enterprise Law;
3. A business where national/local governments or government-invested institutions contribute the half or more of the capital or the half or more of the basic property;
4. A business with no wage arrears record for the last one year prior to a worker's separation from job.

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>

Article 57 (Notice of Suspension of Payment of Job-seeking Benefit)

(1) According to the stipulation of Article 46, head of the Employment Security Office, when he decides upon suspension of payment of the job-seeking benefit, shall record this fact on the recipient qualification certificate and return it to the qualified recipient. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(2) When the head of the Employment Security Office decides to suspend payment of the job-seeking benefit, he shall not recognize unemployment during the period of payment suspension. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 57-2 (Fraudulent Acts which Ease Restriction of Job-Seeking Benefit Payments)

The cases determined by the Presidential Decree in Article 47(2) of the Act shall refer to cases where the qualified recipient has one of the reasons in each of the following subparagraphs.

1. In case a jobless person does not report the fact of provision of work or earnings of income made during the period which he/she intends to receive the unemployment recognition(hereinafter referred to as the unemployment period subject to recognition) or provides false reports on the fact when applying for unemployment recognition;
2. In case a jobless person falsely reports the job-seeking activities made during the unemployment period subject to recognition when applying for unemployment recognition.

<Amended by the Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

Article 58 (Return, etc., of Job-Seeking Benefit)

(1) Under the provisions of Articles 47 or 48 of the Act, when the head of the Employment Security Office decides to suspend payment of job-seeking benefit or order the return of the already paid job-seeking benefit or to collect the

amount equivalent to the job-seeking benefit, he shall notify this fact to the qualified recipient(including the business owner under Article 48(2) of the Act) without delay. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(2) Pursuant to paragraph (1), a person who is ordered to return the job-seeking benefit or pay the amount equivalent to the job-seeking benefit shall pay the amounts within 30 days from the date when the notification is received. However, in case the amount to pay exceeds the amount determined by the Minister of Labor, the Minister of Labor may allow installment payment at the request of the qualified recipient. <Amended by Presidential Decree No. 15587, Dec. 31, 1997>

(3) The procedure and period of the installment payment pursuant to paragraph (2) shall be determined by the Minister of Labor. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 15587, Dec. 31, 1997>

Article 59 (Payment Request and Payment Exceptions for Injury and Disease Benefits)

(1) The qualified recipient, in case he/she desires to request the payment of an injury and disease benefits under Article 49 (1) of the Act, shall directly or by proxy, submit a written claim for payment of the injury and disease benefits, together with his/her recipient qualification certificate and the certificate of disease, injury or childbirth to the head of the responsible local Employment Security Office within 14 days of the date the cause of inability to work has been removed (within thirty days of the completion of the receipt period, if the receipt period under Article 39 of the Act expires during the period he/she is unable to work); Provided, That this shall be submitted within seven days after a natural disaster or other unavoidable causes. <Amended by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

(2) The compensation or benefit determined by the Presidential Decree in Article 49 (4) of the Act shall be the following.

1. Compensation for the shutdown of business under Article 3 (2) of the National Compensation Act; and
2. Compensation money under Article 7 of the Protection of Persons Killed or Wounded for a Righteous Cause Act.

Article 60 (Applying Mutatis Mutandis)

The provisions of Articles 49, 53 and 55 through 58 shall apply mutatis mutandis to the injury and disease benefit. In this case, application form for unemployment recognition in Article 49 shall be deemed to read application form for injury and disease benefit; and job-seeking benefit in Articles 53 and 55 through 58 shall read injury and disease benefit. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 61 (Payment Standards for Early Reemployment Allowance)

(1) The phrase in the case which is applicable to the standards determined by the Presidential Decree in Article 50 (1) of the Act shall refer to the case in which the qualified recipient is employed at a business which guarantees employment continuously for more than 6 months after the waiting period has lapsed, as provided in Article 40 of the Act: Provided, That this provisions shall not be applied in the case where the qualified recipient is re-employed by a former business owner or an business owner related to the former business owner who is designated by the Ordinance of the Ministry of Labor, or to the business owner who makes an employment promise before the reported date of unemployment under Article 33 of the Act. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

(2) The period determined by the Presidential Decree in Article 50 (2) of the Act shall be two years.

Article 62 (Amount of Early Reemployment Allowance)

The amount of the early reemployment allowance under Article 50 (3) of the Act shall be the amount obtained by multiplying the daily job-seeking benefit(in case the daily job-seeking benefit is deducted pursuant to Article 49-2, it

refers to the amount of the daily job-seeking benefit after deduction) of the qualified recipient concerned, by the half of the number of unpaid days. <Amended by Presidential Decree No. 15587, Dec. 31, 1997>

Article 63 (Request, etc., of Early Reemployment Allowance)

(1) In the case that the qualified recipient desires to obtain the early reemployment allowance, he shall submit a written claim for the early reemployment allowance together with his recipient qualification certificate to the head of the responsible local Employment Security Office. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(2) The written claim for the early re-employment allowance under paragraph (1) shall be submitted after the date of reemployment in a stable occupation as provided under Article 50 (1) of the Act. <Amended by Presidential Decree No. 15587, Dec. 31, 1997>

(3) The provisions of Article 53 shall apply mutatis mutandis to the payment procedure for the early re-employment allowance.

Article 64 (Vocational Competency Development Allowance)

(1) The vocational competency development allowance referred to in Article 51 (3) of the Act shall be paid to the qualified recipient who received the job training, etc., designated by the head of the Employment Security Office, on the day which is designated for payment of the job-seeking benefit. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(2) The amount of the vocational competency development allowance provided under Article 51 (3) of the Act is the amount which the Minister of Labor has decided and announced in consideration of traffic expenses, food expenses and other necessary expenses for the job training, etc.

(3) The vocational competency development allowance is paid on the day of payment of the job-seeking benefit of the qualified recipient. In this case the provisions of Article 53 shall apply mutatis mutandis to the payment procedure for the vocational competency development allowance. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(4) The procedure of application for the vocational competency development allowance shall be determined by the Minister of Labor.

Article 65 (Wide-Area Job-seeking Allowance)

(1) The standards determined by the Presidential Decree in Article 52 (1) of the Act shall require the following conditions:

1. Job-seeking activities shall begin after the waiting period has lapsed as stipulated under Article 40 of the Act;
2. Expenses required for job-seeking activities shall not be paid by the owner of the business which a qualified recipient visits for job-seeking, and even if paid, they shall be less than the amount of the wide-area job-seeking allowance; and
3. The distance from the qualified recipient's residence to the place of business visited for job-seeking shall be as far as or farther than the distance determined by the Minister of Labor. In this case, the distance is measured by the usual route from the residence to the business place, and a waterway is considered double the actual distance.

(2) The procedure of application for the wide-area job-seeking allowance shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. In this case, the provisions of Article 53 shall apply mutatis mutandis to the payment procedure for the wide-area job-seeking allowance.

Article 66 (Moving Allowance)

(1) The standards determined by the Presidential Decree in Article 53 (1) of the Act shall be under the following conditions: Provided, That the case of being employed with a labor contract period of less than one year shall be excluded:

1. In the case of being employed or receiving vocational training after the waiting period under Article 40 of the Act has lapsed, the head of the responsible local Employment Security Office shall recognize it as necessary to change the residence under the standards determined by the Minister of Labor; and
2. The expenses of moving the residence shall not be paid by the business owner who employs the qualified recipient, and even if paid, the amount shall be less than the moving allowance.

(2) The procedure for claiming moving allowance expenses shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. In this case the provisions of Article 53 shall apply mutatis mutandis to the procedure for payment of moving allowance.

Article 67 (Applying Mutatis Mutandis)

The provisions of Articles 55 through 58 shall apply mutatis mutandis to the Employment Promotion Allowance. In this case, the term qualified recipient in Articles 56 and 57 shall read person qualified for employment promotion allowance and the term job-seeking benefit in Article 57 shall read employment promotion allowance. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

Article 68 (Entrustment of Business)

(1) The head of the Employment Security Office may, if it is deemed necessary according to the application of the qualified recipient, entrust unemployment payment-related affairs for that person to another head of the Employment Security Office.

(2) If the entrustment under paragraph (1) is performed, the entrusted head of the Employment Security Office shall perform the tasks of recognition of unemployment, payment of unemployment benefits and other activities related to unemployment benefits for the qualified recipient, in spite of the provisions of this Chapter.

CHAPTER VI

Premium

Article 68-2 (Application of Labor Expense Ratio to Workplaces Subject to Block Application)

In applying the labor expense rate determined and notified by the Minister of Labor pursuant to Article 56 (4) of the Act, the labor expense ratio of the business which is subject to the block application pursuant to Article 10-2 of the Act shall be the labor expense ratio of the year concerned for the kind of business with the largest annual amount of actual construction work during the previous year.

<Amended by Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 69 (Premium Rate)

(1) The premium rate as provided under Article 57 (1) of the Act shall be as follows:

1. The premium rate for employment security activities shall be 3/1000;
2. The premium rate for vocational competency development activities shall be any of the following items;
 - (a) 1/1000 in the case of a business in which the business owner ordinarily employs fewer than one hundred fifty workers;
 - (b) 3/1000 in the case of a business in which the business owner ordinarily employs one hundred fifty workers or more and which falls into the scope of preferentially supported enterprise;
 - (c) 5/1000 in the case of a business in which the business owner ordinarily employs between one hundred fifty and one thousand workers and which does not fall into item (b); and
 - (d) 7/1000 in the case of a business in which the business owner ordinarily employs one thousand workers or more, or the businesses directly conducted by the national and local governments.

3. The premium rate for unemployment benefits shall be 10/1000.

(2) In applying paragraph (1) 2, the number of workers ordinarily employed by the business owner shall be the total number of ordinarily employed workers in all of the businesses which are carried out by the business owner (excluding overseas business): Provided, That, in case of the business that supervises public housing under the Housing Construction Promotion Act, the number of workers who are employed ordinarily shall be calculated by the business type. <Amended by Presidential Decree No. 14935, Mar. 9, 1996>

(3) In applying paragraph (1) 2 and paragraph (2), the number of ordinarily employed workers shall be the total number of the workers as of the last day of the previous year divided by the working months of the previous year: Provided, That, in the case of the business owner whose insurance relationship is established by beginning the business during the insurance year, the number of the present workers on the day of establishment of the insurance relationship shall be the number of workers who are ordinarily employed. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 14935, Mar. 9, 1996>

(4) If the confirmation of the number of workers who are ordinarily employed in the construction business is impossible, notwithstanding paragraph (3), the number calculated by the following formula shall be the number of workers who are employed ordinarily by the business owner: Provided, That, in the case that the insurance relationship was established by beginning the business during the previous year, the denominator shall be replaced by the monthly average wage in construction business of the previous year multiplied by the number of months from the beginning of business to December, and in the case that the insurance relationship was established by beginning the business during the insurance year, the number of present employed workers as of the insurance establishment date shall be considered as the workers who are ordinarily employed. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 14935, Mar. 9, 1996>

actual amount of construction work of previous year

labor expense ratio of previous year

monthly average wage of previous year in construction business 12

(5) The definitions of the terms used in paragraph (4) shall be as follows: <Newly Inserted by Presidential Decree No.

14935, Mar. 9, 1996; Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

1. Actual amount of construction work shall be the actual amount of construction work which is the legally subcontracted part as provided in the Construction Business Act or other related Acts and subordinate statutes, subtracted from the total actual amount of construction work;

2. Labor expense ratio, pursuant to Article 56 (4) of the Act, means the labor expense ratio for the kind of business with the largest annual amount of actual construction work during the previous year from among the announced labor expense ratio; and

3. Monthly average wage in construction business shall be the average wage calculated and notified by the Minister of Labor on the basis of the wage in construction business contained in the Monthly Labor Statistical Research Report prepared by the Minister of Labor under Article 2 of the Statistics Act.

(6) In applying paragraph (1) 2, the premium rate for vocational ability development activities to be applied to the contractor shall be applied to subcontractors who become business owners under the proviso of Article 9 (5) of the Act: Provided, That where an individual business which is subject to the block application pursuant to Article 10-2 of the Act obtains recognition pursuant to the proviso of Article 9 (5) of the Act, the premium rate for vocational ability development activities of the business owner who is the subcontractor concerned, will be applied. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 14935, Mar. 9, 1996; Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(7) Notwithstanding paragraphs (1) 2 and (2), in case the business is transferred or the business owners are merged during the insurance year, the premium rate for vocational ability development activities applicable before the transference or merger shall be applied to the transferred or merged business, restricted to the insurance year. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 14935, Mar. 9, 1996>

Article 70 (Collection of Premium through Withholding)

When the business owner desires to collect the premium through withholding under Article 59 (1) of the Act, he shall deduct the amount equivalent to the premium to be paid by the insured workers from their paid wage, on the basis of the total sum of the wage to be paid plus the wage which is paid irregularly after the regular wage payday, whenever the business owner makes the regular wage payment to the insured workers.

[Wholly Amended by Presidential Decree No. 14935, Mar. 9, 1996]

Article 71 (Total Wage Estimate and Its Increase)

(1) The case determined by the Presidential Decree in Article 60 (1) of the Act shall be when the total estimated wage of the insurance year is more than 70/100 but less than 130/100 of the total wage during the previous year.

(2) Deleted. <Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(3) The scope determined by the Presidential Decree in Article 60 (2) of the Act shall be 100 percent.

Article 71-2 (Businesses Excluded from Requirement of Reporting and Payment of Increased Estimated Premium)

The business owner determined by the Presidential Decree in Article 60(2) of the Act shall refer to the business owners with less than 5 permanent employees pursuant to Article 69(2) to (5).

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 16075, Feb. 9, 2000>

Article 72 (Measures following Change, etc., in Application to Insured Business)

(1) The business owner, in the case of expansion of the types of insured business related to the concerned business as a result of joining the insurance or by changing the scale of business, etc., shall report and pay the recalculated

amount of the premium in accordance with the enlarged insured business under Article 60 of the Act, within seventy days from the day the business is enlarged. In this case, the provisions of Article 65 (4) of the Industrial Accident Compensation Insurance Act shall apply mutatis mutandis to the report and payment of the recalculated premium.
<Amended by Presidential Decree No. 16075, Feb. 9, 2000>

(2) The Minister of Labor, in case the types of insured business which are applicable to the concerned business are reduced by the cancellation of the insurance contract of an insured business, shall adjust the recalculated premium by reduction, and if the estimated premium paid before exceeds the adjusted premium, the difference shall be refunded.

<This Article Wholly Amended by Presidential Decree No. 14935, Mar. 9, 1996>

Article 73 (Applying Mutatis Mutandis)

The provisions of Articles 67, 68(1), 68(3) through (6), 69 and 70 of the Enforcement Decree of the Industrial Accident Compensation Insurance Act shall apply mutatis mutandis to the report and notification of the recalculated premium. In this case public corporation in Article 67 (1) shall be read Minister of Labor.

<Amended by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

Article 73-2 (Payment of Employment Insurance Premium in Installments)

Businesses which are permitted to pay estimated insurance premiums in installments as prescribed in Article 68 of the Enforcement Decree of the Industrial Accident Compensation Insurance Act, to which Article 73 applies mutatis mutandis, are those which take insurance before June 30 of the insurance year concerned; provided that businesses that are required to pay the balance of the estimated premium amount prescribed in Article 60 (2) of the Industrial Accident Compensation Insurance Act and business projects of an unfixed term of less than 6 months, such as those of the construction business, are excluded.

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

Article 74 (Applying Mutatis Mutandis)

The provisions of Article 73 of the Enforcement Decree of the Industrial Accident Compensation Insurance Act shall apply mutatis mutandis to the inspection and collection of the fixed premium which shall be applied mutatis mutandis to Article 61 (2) of the Act.

[Wholly Amended by Presidential Decree No. 14628, Apr. 15, 1995]

Article 75 Deleted. <Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 76 Deleted. <Presidential Decree No. 15829, July 1, 1998>

Article 76-2 (Employment Insurance Affairs Association Subject to Approval)

An association which falls under the standards determined by the Presidential Decree in the former part of Article 64 (1) of the Act shall refer to an association which has received approval or authorization, or has registered or reported at the competent authority as prescribed by legislative provisions (hereinafter referred to as association)

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>

Article 77 (Scope of Business Owner Delegating Insurance Business)

(1) The scope of business owners who may delegate the insurance business under the latter part of Article 64 (1) of the Act shall be those business owners who ordinarily employ fewer than one hundred persons.

(2) Even if the business owner who delegates the insurance business ordinarily employs more than the number of

the workers under paragraph (1) due to the expansion or merger of the business, he may delegate the insurance business continuously during the insurance year.

Article 78 (Approval of Employment Insurance Affairs Association)

(1) In case the association desires to obtain the authorization of the Minister of Labor under Article 64 (2) of the Act, it shall present a written application form for the authorization of the insurance association affairs association to the Minister of Labor, annexing the following documents:

1. Copies of documents which prove that the association concerned has received approval or authorization, or has registered with or reported to the competent authority;
2. Copies of the articles or bylaws of the association;
3. The balance sheet, a statement of profit and loss, and a list of property for the previous year and the documents which certify ownership of the property: however, an association newly established in the concerned year need not submit the balance sheet and the statement of profit and loss;
4. A copy of the agreement between the association and the business owner on the procedure of delegating the insurance matters; and
5. Copies of the agreement concluded between the association and the national treasury agency, national treasury receipt agency or post office designated by the Bank of Korea and the bank book to prevent misappropriation of the premium, etc.

(2) A person who desires to obtain approval for handling insurance matters according to Article 64(2) of the Act shall meet the requisites of the following subparagraphs:

1. Clear statement in the articles, bylaws, etc., indicating that insurance business activities are the purpose of the association shall be made;
2. Ability of the business owners association to show in the balance sheet and statement of profit and loss that management is conducted without loss, through self-generated income; and
3. There shall be 30 business owners or more who intend to delegate the employment insurance matters.

(3) The association which has obtained authorization of the Minister of Labor under Article 64 (2) of the Act (hereinafter referred to as employment insurance affairs association) shall report to the Minister of Labor by 30 days before the discontinuation date in case it desires to discontinue the insurance affairs, and by 7 days before the date of change in case it desires to change the contents of the authorization.

<This Article Amended by Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>

Article 79 (Report on Commission of Employment Insurance Affairs and on Termination of Commission)

The employment insurance affairs association shall, when employment insurance affairs are commissioned or the commission for the insurance affairs is terminated, report to the Minister of Labor within 14 days. <Amended by Act No. 15902, Oct. 1, 1998>

Article 79-2 (Keeping the Account Book of an Employment Insurance Affairs Association)

The account book and other documents that the employment insurance association should prepare and keep as prescribed by Article 64 (4) of the Act shall be as followings:

1. A list of business owners who have delegated the insurance transactions;
2. An account book concerning collection for each business;

3. An account book concerning insurance transactions other than collection and related documents, including a report on the insured for each business;
4. Documents indicating the manner of delegating insurance matters between the employment insurance affairs association and the business owner;
5. Documents concerning the payment application and receipt of the subsidy prescribed by Article 80-2;
6. Documents concerning the payment notification and receipt of the premium and other levies imposed on the employer; and
7. An accord concluded with a national treasury agency or others.

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>

Article 80 (Applying Mutatis Mutandis)

The provisions of Articles 56, 56-2 and 58 of the Enforcement Decree of the Industrial Accident Compensation Insurance Act shall apply mutatis mutandis to the treatment of insurance affairs by the employment insurance affairs association. In this case public corporation shall read Minister of Labor, and insured shall read business owner.

<This Article Wholly Amended by Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>

Article 80-2 (Support for Employment Insurance Affairs Association)

(1) The Minister of Labor shall, as prescribed by Article 64-2 of the Act, provide a grant for the collection expenses incurred through the payment of the insurance premiums and relevant levies (hereinafter referred to as relevant bounty for collection expenses) and a subsidy for handling other insurance matters (hereinafter referred to as subsidy for promoting insurance matters) twice a year every six months to the employment insurance affairs association which handles insurance matters. <Amended by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

(2) In case the total amount of the premiums and relevant levies paid every six months of the insurance year concerned is more than 80/100 but less than 95/100 of the amount required, the grant for collection expenses shall be 1/100 of the total amount paid; in case the total amount paid is 95/100 or more, the grant shall be the sum resulting from the calculation based on each of the following subparagraphs, provided that, where the employment insurance affairs association reports its business closing the insurance year as prescribed by Article 78 (3), the bounty shall be based on the premiums and other levies paid, of which the due date for payment expires between the first date of the concerned six-month period and 15th day of the median month of the quarter to which the closure day belongs: <Amended by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

1. An amount equivalent to 5/100 of the amount paid after having been received from delegating business owners who ordinarily employ 16 employees or more; <Amended by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

2. An amount equivalent to 3/100 of the amount paid after having been received from delegating business owners who ordinarily employ more than 16 employees but less than 30; and <Amended by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

3. An amount equivalent to 1/100 of the amount paid after having been received from delegating business owners who ordinarily employ 30 employees or more. <Amended by Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>

(3) In calculating the amount of premiums paid as prescribed by paragraph (2), the amount that has been paid in the course of the coercive collection of overdue payments shall be excluded. <Amended by Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>

(4) The subsidy for promoting insurance affairs shall be provided every six months according to the following subparagraphs, provided that the subsidy is reduced by 50% for those businesses, which have delegated insurance business to the employment insurance affairs association concerned for more than 3 months but less than 6 months, and the subsidy shall not be provided for those businesses which have delegated insurance affairs for less than 3 months:

1. 8,000 won per business which ordinarily employs 10 employees or less;
2. 5,000 won per business which ordinarily employs more than 10 employees but less than 30 employees; and
3. 3,000 won per business which ordinarily employs 30 employees or more.

<This Paragraph Amended by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

(5) When an employment insurance association desired to receive the grant for collection expenses and the subsidy for promoting insurance business, it shall make a request for the grant for collection expenses, etc. to the Minister of Labor one month after the completion of each six-month period (on the day of business closure in cases where the association reports its closure as prescribed by Article 78 (3)). <Amended by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

Article 80-3 (Limit of Support to Employment Insurance Affairs Association)

(1) In case the employment insurance affairs association causes a loss to the collection of premiums and other levies, the Minister of Labor may deduct an amount corresponding to the loss from the grant for collection expenses and the subsidy for promoting insurance affairs.

(2) In case the association concerned neglects or delays reports on the acquisition, loss, or change of eligibility for the insured and fails three times to comply with correction notices from the head of the employment security office having jurisdiction over the residence, the Minister of Labor may reduce the subsidy for promoting insurance affairs by 50%.

<This Article Wholly Amended by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

Article 81 (Applying Mutatis Mutandis)

The provisions of Articles 74(excluding subparagraph 4 of paragraph (1)) through 76, 79 through 79-5, and 80 of the Enforcement Decree of the Industrial Accident Compensation Insurance Act shall apply mutatis mutandis to the payment and collection of the insurance premium. In this case, public corporation in Articles 74 (3) and 80 (2) shall become Minister of Labor; insured in Article 74 (2) and (3) shall become business owner; notice in Article 75 (2) shall be report; provisions of Article 72 of the Act in subparagraph 2 of Article 76 (2) shall be provisions of Article 48 of the Employment Insurance Act; and amount of insurance benefits shall read basic allowance for job-seeking benefits or the amount equivalent to the amount of the basic allowance for job-seeking benefits; and 3 chun/day in Article 74 (4) shall be 4 chun/day.<Amended by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

CHAPTER VII

Employment Insurance Fund

Article 82 (Management Business, etc., of Fund)

(1) The methods to increase the fund determined by the Presidential Decree in Article 67 (3) and (4) of the Act shall be the buying of negotiable securities which are issued by the equipment rental company under the Equipment Rental Business Act or a juristic person established under special law.

(2) The certain level determined by the Presidential Decree in Article 67 (4) of the Act shall be the rate of earnings determined by the Minister of Labor, taking into consideration the interest rate on a fixed deposit with a one-year expiration at a financial institution under the Banking Act.

Article 83 (Fund Accounting)

Accounting for the employment insurance fund(hereinafter referred to as the fund) shall be done according to the principles of business accounting. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 84 (Use of Fund)

The expenses determined by the Presidential Decree in Article 68 (5) of the Act shall be the following expenses:
<Amended by Presidential Decree No. 14935, Mar. 9, 1996>

1. Expenses for management of insurance business;
2. Expenses for management/operation of the fund;
3. Subsidies related to employment insurance affairs association;
4. Payment of consignment fees for business or affairs under the Act; and
5. Contribution to the person who exercises by proxy or is entrusted with the business under the Act.

Article 85 (Entrustment of Fund Payment)

The Minister of Labor may execute the business related to the payment of support and subsidies from the fund, granting of loans, payment of training expenses and training allowances, payment of unemployment benefits or refunds of insurance premium (hereinafter referred to as the payment, etc., of insurance amount) by entrusting the business to a financial institution under the Banking Act or to a communications agency.

Article 86 (Fund Operation Plan)

The fund operation plan under Article 69 (1) of the Act shall include the following matters:

1. Matters related to income and expenditures of the fund;
2. Matters related to business plans planned of the reasons for expenditures and fund plans for the concerned year;
3. Matters regarding the disposition of the fund carried over from the previous year;
4. Matters regarding the reserve fund; and
5. Other matters necessary for fund operation.

Article 87 (Notification of Fund Operation Result)

The Minister of Labor shall, under Article 69 (2) of the Act, notify the public of the results of the fund operation every year in one or more special daily financial newspaper or general daily newspaper which has its main office in Seoul Special Metropolitan City.

Article 88 (Accounting Institution of Fund)

(1) The Minister of Labor shall, from among the affiliated public officials, appoint a fund accounting commander to be in charge of affairs related to the collection of the insurance premium and reasons for expenditure of the fund, a fund accounting official to be in charge of affairs related to the accounts and expenditures of the fund, and a fund

daily expense accounting official to be in charge of business related to insurance money payments under the fund.

(2) The fund accounting commander shall be in charge of contracts for management and operation, actions which provide cause for income or expenditure of the fund, and business related to collection or decision-making about fund earnings; the fund accounting official shall be in charge of income and expenditures in the process of management and operation of the fund; the fund daily expense accounting official shall be in charge of management of the fund transferred by the fund accounting official, and of payment matters.

(3) The provisions affecting a financial commissioner or tax collector in the Liability of Accounting Personnel, etc. Act, shall apply mutatis mutandis to the fund accounting commander, and the provisions affecting a disbursement commissioner or accounting official shall apply mutatis mutandis to the fund accounting official.

(4) The Minister of Labor shall notify the Chairman of the Board of Audit and Inspection and the Chairman of the Bank of Korea when appointing the fund accounting commander and fund accounting official. <Amended by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

Article 88-2 (Repayment of Money Financed by Other Funds)

Money financed by other funds, provided for in Article 70 (3) of the Act, shall be repaid with the income of the business year that includes the repayment deadline.

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 89 (Designation of Transacting Bank)

The fund accounting official shall designate the Bank of Korea in its jurisdiction (including its main office, its branch office, its agency, or its national agency; hereinafter is the same), or the nearest Bank of Korea if there is no Bank of Korea in its jurisdiction, as the payer of the checks issued by him.

Article 90 (Procedure for Receipt of Fund Revenues)

(1) When the fund accounting commander desires to collect revenues coming to the fund, he shall notify the person responsible for payment to pay it to the fund's account in the Bank of Korea.

(2) When the Bank of Korea receives revenues for the fund, it shall deliver the receipt to the payer and send notice of the receipt to the fund accounting commander without delay.

(3) The Bank of Korea shall centralize the revenues of the fund received under paragraph (2) at the fund account established in the main office of the Bank of Korea according to handling procedures for national funds.

Article 91 (Procedure for Expenditure of Fund)

(1) When the fund accounting commander executes an expenditure cause, he shall send the documents related to the expenditure cause to the fund accounting official.

(2) When the fund accounting official desires to disburse money from the fund for expenditures caused by actions of the fund account commander, he shall issue a check with the Bank of Korea as the payer.

(3) The amount which has not been expended during the concerned fiscal year due to unavoidable reasons, after the fund accounting commander has executed the causes for expenditure, may be expended by carrying it forward to the next year.

Article 92 (Prohibition on Cash Dealings)

The fund accounting official may not keep or handle cash: Provided, That, there is an exception in the case where Article 65 of the Budget and Account Act is applied.

Article 93 (Assignment of Limit on Amount of Fund Expenditure Cause Actions)

(1) The Minister of Labor shall assign to each fund accounting commander a limit on the amount of fund to be used for expenditure cause actions within the scope of the quarterly expenditure cause actions plan under Article 86 (2).

(2) The Minister of Labor shall assign a limit on the amount of expenditure to each fund accounting official within the scope of the monthly fund plan under Article 86 (2).

Article 94 (Report on Operational State of Fund)

(1) The fund accounting commander shall make a report on the amount of funds collected and on fund expenditure cause actions, and the fund accounting official shall make a monthly report on the fund expenditure amount. These shall be dated as of the last day of the present month and submitted to the Minister of Labor by the 20th day of the next month.

(2) Other necessary matters related to the report on fund operation management besides the reports covered by paragraph (1), shall be determined by the Minister of Labor.

Article 95 (Report on Settlement of Accounts of Fund)

The Minister of Labor shall draft the following documents related to the settlement of accounts of the fund for each fiscal year, and shall submit it by the end of February of the next fiscal year, to the Minister of Finance and Economy following review by the Employment Policy Deliberation Council, according to Basic Employment Policy Act:

1. Documents on the general condition and analysis of the statement of accounts of the fund;
2. Financial statements such as balance sheet, profit and loss settlement, etc.;
3. Operational plan of the fund and comparative list of actual achievements;
4. Earnings and expenditure statement of accounts; and
5. Other documents necessary to clarify the contents of the settlement of accounts.

Article 96 (Receipts and Disbursements of Reserve Fund)

Necessary matters related to receipts and disbursements of the reserve fund and spare money of the fund under Article 72 of the Act shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.

Article 97 (Budget and Accounts Act Applied Mutatis Mutandis)

Matters which are not prescribed by the provisions of this Act or this Decree regarding the operation or management of the fund, shall be carried out under the provisions of the Budget and Accounts Act.

CHAPTER VIII

Request for Examination and Reexamination

Article 98 (Qualifications of Examiner)

The employment insurance examiner (hereinafter referred to as examiner) under Article 75 of the Act shall be appointed from among the public officials affiliated with the Ministry of Labor and shall fulfill one of the following descriptions:

1. A person who has held office previously at the fifth level or higher of regular government service in the Ministry of

Labor and who has worked on affairs related to examinations or applications for re-examinations on employment insurance for more than one year;

2. A person who has held office previously at the fifth level or higher of regular government service in the Ministry of Labor and has worked in employment insurance affairs for more than two years; and

3. Other persons who are recognized by the Minister of Labor as having the equivalent of the qualifications listed in paragraph (1) or (2).

Article 98-2 (Placement and Duty of Examiner)

(1) The examiner prescribed in Article 75 (3) of the Act shall be placed in regional labor administrations.

(2) The examiner shall deal with the examination affairs and the case studies of examination requests of a regional labor administration and labor offices attached to it.

<This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 99 (Method of Application for Challenge)

(1) The application for challenge to the examiner under Article 75 (4) of the Act shall be in writing with the reasons clearly indicated.

(2) When the Minister of Labor receives the application for challenge under paragraph (1), he shall make a decision within 15 days and notify the applicant.

Article 100 (Report on Succession to Status of Applicant)

The person who succeeds to the status of the examination applicant under Article 75 (5) of the Act shall report to the examiner in writing, attaching the documents by which to prove the succession.

Article 101 (Method of Request for Examination)

(1) Each of the following matters shall be stated on the documents of the request for examination under Article 75-3 of the Act:

1. Name and address of the claimant;
2. Name of disposition office which is the claimee;
3. Contents of disposition of the subject of the examination request;
4. Date of coming into knowledge of the disposition;
5. Existence and contents of the notification regarding the request for examination by the claimee disposition office;
6. Purport and reasons for examination request; and
7. Date of request.

(2) If the request for examination is instituted by a selected representative or agent, the name and address of the selected representative or agent in addition to the matters of paragraph (1) shall be stated.

(3) The written documents of paragraph (1) shall be signed and sealed by the claimant or the agent.

Article 102 (Revision of Request for Examination)

(1) Revision of the request for examination under Article 75-4 (2) of the Act requests the presentation of documents with the following written contents:

1. Matters to revise;
2. Reasons for demanding revision;
3. Period of revision; and

4. Other necessary matters.

(2) If the examiner revises the request for examination with his authority under Article 75-4 (2) of the Act, he shall notify this to the person concerned.

Article 103 (Notification of Transfer)

The notification of transfer of the request for examination under Article 75-5 (1) of the Act shall be in written form with the following matters stated:

1. Name and position of the examiner to be transferred;
2. Reason for transfer; and
3. Date of Transfer.

Article 104 (Notification about Suspension of Execution of Original Dispositions)

The following matters shall be stated on the document of notification about suspension of execution under Article 75-6 (2) of the Act:

1. Case name of the request for examination;
2. Disposition of the object of suspension of execution and the contents of the suspension of execution;
3. Name and address of the claimant;
4. Name of disposition office which is the claimee; and
5. Reasons for suspension of execution.

Article 105 (Application of Investigation for Trial)

(1) The application of investigation for trial related to the request for examination under Article 75-7 (1) of the Act shall be in written form with the following matters stated:

1. Case name of the request for examination;
2. Purport and reasons of the application;
3. Name and address of the related persons who are required to be present (restricted to the case of Article 75-7 (1) 1 of the Act.);
4. Name and address of owner or custodian of documents, and other materials required to be submitted (restricted to the case of Article 75-7 (1) 2 of the Act);
5. Reasons for the legal consultation (restricted to the case of Article 75-7 (1) 3 of the Act.); and
6. Business place and other places to enter, business owner, employees and other related persons to question, documents and other materials to inspect (restricted to the case of Article 75-7 (1) 3 of the Act).

(2) When the examiner inspects the evidence under Article 75-7 (1) of the Act, he shall draft an evidence inspection protocol. In this case, when he receives the statement from the examination claimant or the related person under Article 75-7 (1) 1 of the Act, he shall make the written protocol statement and annex it.

(3) The following matters shall be stated on the evidence inspection protocol of paragraph (2) and the examiner shall sign and seal it:

1. Indication of the case;
2. Date, time and place of the inspection;
3. Subject of inspection and method of inspection; and
4. Result of inspection.

Article 106 (Written Decision)

The decision on the request for examination under Article 75-9 of the Act shall be by the written verdict with the following matters stated, and this shall be signed and sealed by the examiner:

1. Case number and case name;
2. Name and address of the claimant;
3. Name of disposition office which is the claimee;
4. Main text;
5. Reason of the Claim;
6. Reasons; and
7. Date of decision.

Article 107 (Commission and Appointment of Appeal Committee Members)

(1) Among the members of the employment insurance appeal committee (hereinafter referred to as the appeal committee) under Article 76 (1) of the Act, the members representing the workers shall be recommended by a trade union which is a national level confederation, and the members representing management shall be recommended by a national level employers' organization, and each member shall be commissioned by the President at the nomination of the Minister of Labor.

<Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

(2) The other members of the appeal committee, excluding members who represent the workers, members who represent management and members naturally included by virtue of their office, shall be commissioned by the President at the nomination of Minister of Labor from among those who fall under each subparagraph below: Provided, That, the standing members shall be appointed by the President at the nomination of the Minister of Labor from among those who fall under subparagraph 3 or 4:

<Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

1. A person licensed as judge or prosecutor or lawyer;
2. A person currently holding office or who held office previously as an assistant professor or higher position in a university under the Higher Education Act;
3. A person currently holding office or who held office at the third level or higher as a public official;
4. A person who has worked in labor relations affairs for more than fifteen years and who is recognized by the Minister of Labor as a qualified person; and
5. A person who has profound academic knowledge and experience related to social insurance and employment matters and who is recognized by the Minister of Labor as a qualified person.

(3) The Minister of Labor shall appoint one member by virtue of office from among second-or-third level public officials who are in charge of employment matters in the Ministry of Labor.

Article 108 (Term of Office for Members)

(1) The term of the appeal committee members shall be three years and they may be reappointed. The term of the member by virtue of office under Article 107 (3) shall be the period during which he is in charge of the employment insurance affairs.

(2) Deleted. <Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 109 (Treatment of Members)

The standing members and the members other than those naturally included by virtue of their office who attend the appeal committee meeting may be provided with allowances and travel expenses needed to perform their duties within the budget. In this case, the provisions concerning the travel expenses for public servants shall be applied mutatis mutandis with respect to the payment of the travel expenses. <Amended by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Article 110 (Chairman and Vice-Chairman)

- (1) The appeal committee shall have one chairman and one vice-chairman.
- (2) The Chairman of the committee shall be appointed by the President at the nomination of the Minister of Labor from among the standing members; the Vice-Chairman shall be elected from among the committee members. <Amended by Presidential Decree No.17090, Dec. 30, 2000>

Article 111 (Duties)

- (1) The chairman shall represent the appeal committee and shall preside over the affairs of the appeal committee.
- (2) The vice-chairman shall assist the chairman and when the chairman is unable to perform his duties due to accident, the vice-chairman shall act for him.

Article 112 (Meetings)

- (1) The meeting of the appeal committee consists of 9 persons or fewer: chairman or vice-chairman, members naturally included by virtue of their office and 1 representative each from workers and employers who are designated by Chairman for each meeting.
- (2) When the chairman of the appeal committee desires to convene a meeting, he shall notify in writing the time and place and agenda of the meeting to each member by 15 days before the commencing of the meeting: Provided, That this does not apply to the case of an emergency.
- (3) The meeting of the appeal committee shall be opened with the attendance of a majority of members composed under paragraph (1) and shall make a decision by the concurring vote of the majority of members present.

Article 112-2 (Assignment of Researchers)

- (1) The Minister of Labor may assign researchers to carry out expert surveys and research necessary for re-examination by the appeal committee as prescribed in Article 76 (8) of the Act.
- (2) The researchers's qualifications shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor. <This Article Newly Inserted by Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

Article 113 (Notification)

The notification of the examination date and place under Article 76-3 (1) of the Act may be in written form, and it shall be delivered in person or by registered mail.

Article 114 (Application for Closed Proceedings)

The application for closed proceedings under Article 76-3 (3) of the Act shall be in written form with the purport and reasons stated.

Article 115 (Protocol of Trial)

- (1) The following matters shall be stated on the protocol of trial under Article 76-3 (4):
 1. Name and number of the case;

2. Date, time and place of the trial;
3. Names of the members present;
4. Name of the concerned person present or his agent;
5. Contents of the trial; and
6. Other necessary matters.

(2) The trial protocol of paragraph (1) shall be stated with the date of writing of the protocol and it shall be signed and sealed by the chairman.

(3) The inspection application under Article 76-3 (6) of the Act shall be in writing.

Article 116 (Applying Mutatis Mutandis)

The provision of Article 105 shall apply mutatis mutandis to the inspection of a request for re-examination. In this case the examiner shall be the appeal committee or the chairman.

Article 117 (Method of Request for Re-examination)

(1) 5-2 Purport of and reasons for the request for re-examination;

<Newly Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

1. Name and address of the claimant;
2. Matters of Article 101 (1) 2 through 4;
3. Name of the examiner who made the decision;
4. Date the decision became known;
5. Existence or nonexistence of notification and contents of notification related to the request for re-examination to the examiner who made the decision; and

5-2. Purport of and reasons for the request for re-examination <New Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

6. Date of request for re-examination.

(2) When the request for re-examination is instituted by a selected representative or agent, it shall state the name and address of the selected representative or agent in addition to the matters of paragraph (1).

(3) The claimant or the agent shall sign and seal the documents of paragraph (1).

Article 118 (Written Adjudication)

The written adjudication on the request for re-examination shall have the following matters stated and the chairman of the appeal committee and the members who were present at the examination shall sign and seal it:

1. Name and number of the case;
2. Name and address of the claimant;
3. Name of the original disposition office;
4. Name of the examiner who made the adjudication on the request for examination;
5. Text of the judgement;
6. Purport of the request;
7. Reasons; and
8. Date of the adjudication.

Article 119 (Applying Mutatis Mutandis)

The provisions of Article 104 shall apply mutatis mutandis to the suspension of execution of the original disposition through the request for re-examination. In this case, claim for examination shall be claim for re-examination.

CHAPTER IX

Supplementary Provisions

Article 120 (Obligation to Preserve Documents)

The business owner who is or was applicable to the Act and persons who are or were responsible heads of the employment insurance affairs association and are or were subject to the Act shall preserve all documents related to the insurance affairs for three years from their completion date.

Article 121 (Notices on Essentials of Act, etc.)

(1) The business owner shall put up notices in a place where they are easily visible, to inform his workers on necessary matters related to essentials of provisions in Act and subordinate statutes concerning employment insurance that affect the workers and on the establishment of the insurance relationship.

(2) When the insurance relationship expires, the business owner, shall put up a notice to inform the workers of the expiration date.

Article 122 (Expenses for Diagnosis)

When the head of the Employment Security Office under Article 82 of the Act orders a diagnosis under Article 82 of the Act, he may pay the necessary expenses for the diagnosis.

Article 123 (Delegation, etc., of Authorities)

(1) The Minister of Labor may delegate authority on the following matters to the head of the Employment Security Office under Article 84 of the Act: <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

1. Support of employment adjustment under Article 16 of the Act;
2. Promotion of regional employment under Article 17 of the Act;
3. Support for employment promotion for the aged, etc., under Article 18 of the Act;
- 3-2. Support for employment security of the construction workers pursuant to Article 18-2 of the Act;
4. Restriction of support due to dishonest acts pursuant to Articles 20-2 and 26-3 of the Act;
5. Support for vocational competency development training to business owners pursuant to Article 22 of the Act;
6. Support for vocational competency development of the insured pursuant to Article 24 of the Act;
7. Approval of the dispositions on delayed payment of levies and the deficits disposal pursuant to Article 65 of the Act;
8. Request for report, submission of related documents and presence pursuant to Article 80 of the Act(Limited to cases where they are necessary to take care of the delegated work);
9. Entrance to office, question to related persons and examination of documents pursuant to Article 81 of the Act(Limited to cases where they are needed to carry out the delegated business);
10. Imposition and levy of fines pursuant to Article 86 of the Act;

11. Support for operating costs of enterprise's nursery facilities pursuant to Article 24(3);
 12. Support for vocational competency development training facilities of the business owners subject to preferential treatment pursuant to Article 33.
- (2) Under Article 84 of the Act, the Minister of Labor may entrust authority over the following matters to the public Labor Welfare Corporation, (hereinafter referred to as Labor Welfare Corporation) according to the Industrial Accident Compensation Insurance Act: <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>
1. Approval of insurance subscription and cancellation pursuant to Article 9(2) and (3) of the Act, nullification of insurance relations pursuant to Article 9(4) of the Act, and approval of insurance subscription and cancellation of subcontractors pursuant to Article 9(5) of the Act;
 - 1-2. Approval of block application and cancellation of the business pursuant to Article 10-2(2) and (3)
 - 1-3. Recording on the collections of premium, levies by the Act among the fund income, the returned amount pursuant to Article 48 of the Act(referring to cases where Articles 49(5) and 55 of the Act are applied mutatis mutandis), and the returned amount pursuant to Article 26(1) of the Presidential Decree(including cases where Article 37 is applied mutatis mutandis);
 2. Collection of premium pursuant to Article 56 of the Act;
 3. Investigation and collection, additional collection and adjustment for reduced amount of the estimated premium pursuant to Article 60(3) of the Act;
 4. Work on return and collection due to investigation, collection and settlements of the final premium pursuant to Article 61(2) of the Act;
 5. Approval of employment insurance association, acceptance of reports on changes and abolition in the contents approved, and matters on how to carry out work of the employment insurance association pursuant to Article 64 of the Act;
 6. Appropriation and return of overpaid premium, collection of additional premium and delayed premium, demand for levied amount, disposition of delayed payment and deficits disposal pursuant to Article 65;
 7. Report, submission of related documents and demand for presence pursuant to Article 80(limited to cases where it is necessary for carrying out of the delegated work);
 8. Entrance to office, questions to related persons, and investigation of documents pursuant to Article 81(Limited to cases where it is necessary to carry out the delegated work);
 - 8-2. Request for submission of data pursuant to Article 81-2 of the Act(Limited to cases where it is necessary to carry out the delegated work);
 9. Acceptance of appointment or dismissal report of the agent pursuant to Article 4;
 10. Acceptance of establishment and nullification of insurance relations pursuant to Article 5
 11. Approval of voluntary subscription or cancellation of employment security programs pursuant to Article 6(2) and (3);
 12. Approval of cancellation of fictional subscription to employment security programs pursuant to Article 8;
 13. Acceptance of reports on changes in insurance relations and on whether an enterprise is included as preferentially treated enterprise pursuant to Article 9;
 14. Acceptance of report on business commencement or ending pursuant to Article 9-3;

15. Acceptance of report on whether insurance relations will continue to apply pursuant to Article 9-4;
16. Matters on loan and support work of enterprise's nursery facilities, and on management and operation of the loan and the support pursuant to Article 24(4);
17. Reduction adjustment and return of the estimated premium pursuant to Article 72.
- (3) Under Article 84 of the Act, the Minister of Labor may entrust authority for the financing of expenses and the management or operation of loans for vocational training facilities, etc., under Article 32 of this Decree, to the Korea Manpower Agency, according to the Korea Manpower Agency Act. <Amended by Presidential Decree No.15587, Dec. 31, 1997>
- (4) The president of the Labor Welfare Corporation and the president of the Korea Manpower Agency shall appoint fund accounting director from their standing directors, and the fund accounting staff from their staff, respectively, to carry out work delegated in accordance with paragraphs (2) and (3) and report it to the Minister of Labor. In this case, the fund accounting director and the fund accounting staff shall perform works of the fund accounting commander and the fund accounting official, respectively. <Amended by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>
- (5) The provisions on a financial commissioner and revenue collector in the Liability of Accounting personnel, etc. Act, apply mutatis mutandis to the fund accounting director, and the provisions on disbursement officers and accounting official thereof, to the fund accounting staff, respectively. <Newly Inserted by Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>
- (6) The Minister of Labor shall notify the Chairperson of the Board of Audit and Inspection and the Governor of the Bank of Korea of the appointments of the fund accounting director and the fund accounting staff pursuant to paragraph (4). <Newly Inserted by Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>
- (7) In the case of entrustment to the Labor Welfare Corporation, as in paragraph (2), an entrustment fee is paid from the general account.

CHAPTER X

Penal Provisions

Article 124 (Imposition of Fine for Negligence)

- (1) When the Minister of Labor imposes a fine for negligence under Article 86 (4) of the Act, the Minister of Labor shall indicate the type of offense committed, the amount of the fine for negligence, and the expiration date for payment, and shall notify these in writing to the person who is subject to the imposition of fine for negligence, after investigating and confirming the offense committed.
- (2) When the Minister of Labor imposes a fine for negligence, he shall give the person who is subject to the fine the opportunity to state his defense within ten days. In this case, when no defense has been raised by the designated date, it is recognized that no defense will be raised.
- (3) The Minister of Labor shall consider the motive and the result of the offenses committed in determining the

amount of fine for negligence. And the levy criteria of the fine for negligence shall be as prescribed in the attached table. <Amended by Presidential Decree No., 17090, Dec. 30, 2000>

(4) The collection procedure for the fine for negligence shall be determined by the Ordinance of the Ministry of Labor.

<Newly Inserted by Presidential Decree No. 17090, Dec. 30, 2000>

Addenda

Article 1 (Enforcement Date)

This Decree shall enter into force on July 1, 1995.

Article 2 (Transitional Measures Concerning Scope of Application)

(1) Notwithstanding Article 2 (1), the whole of the Act will not be applied to a business which ordinarily employs fewer than thirty persons until December 31, 1997. The provisions on payment of the premium for employment stabilization activities and activities for vocational competency development among the provisions of Articles 3 and 4 of the Act and Article 56 of the Act are not applied to the business which ordinarily employs more than thirty and fewer than seventy workers.

(2) Notwithstanding Article 2 (1) until December 31, 1997, the business owner who ordinarily employs fewer than thirty persons may, under Article 6 of the Act, join all of the employment stabilization activities, vocational competency development activities, and unemployment payments, or may only join the unemployment benefits; and the business owner who only joins the unemployment benefits under Article 6 or the business owner who ordinarily employs more than thirty and fewer than seventy persons may join the employment stabilization activities and the vocational competency development activities under Article 7 of the Act.

(3) Notwithstanding Article 2 (1), in the case that a business which ordinarily employs more than seventy workers becomes a business which ordinarily employs more than seventy workers due to change of the business scale, it will be considered as joining the employment stabilization activities and the vocational competency development activities under Article 8 until December 31, 1997. In the case that a business which ordinarily employs more than thirty and fewer than seventy persons becomes a business which employs more than seventy workers due to change of the business scale, the business owner shall report to the Minister of Labor to apply for employment security activities and vocational competency development activities within 14 days, under Article 9.

Article 3 (Transitional Measures Concerning Report of Establishment of Insurance Relationship)

(1) The business owner who establishes the insurance relationship on the enforcement date of the Act under paragraph (2) of the Addenda to the Act shall report the establishment of the insurance relationship to the Minister of Labor by July 10, 1995, notwithstanding Article 5.

(2) Under paragraph (2) of the Addenda to the Act, the business owner who establishes the insurance relationship on the enforcement date of the Act shall report to the head of the responsible Employment Security Office on the qualifications of the insured by July 25, 1995, notwithstanding Article 10.

Article 4 (Transitional Measures on Reports of In-Plant Vocational Training Plans)

Notwithstanding Article 75, the business owner who desires to receive deduction of the premium in advance for the

year 1995 shall submit the in-plant vocational training plan by July 31, 1995.

Addenda <Presidential Decree No. 14628, Apr. 15, 1995>

Article 1 (Enforcement Date)

This Decree shall enter into force on May 1, 1995.

Articles 2 through 5

Omitted.

Addenda <Presidential Decree No. 14935, Mar. 9, 1996>

Article 1 (Enforcement Date)

This Decree shall enter into force on the date of its promulgation: Provided, That the amended provisions of Article 3 (2) 3 shall enter into force on its promulgation but shall be applied on January 1, 1996.

Article 2 (Transitional Measures Concerning Insurance Relationship of Workers in Private Schools)

(1) The worker, the educational foundation and the executive of the private school under the Private School Act (hereinafter referred to as the private school) who were eligible for unemployment payments under the previous provisions, at the time this Decree enters into force shall be recognized as joining the unemployment payments on January 1, 1996, under Article 9 (2) of the Act, notwithstanding the amended provisions of Article 3 (2) 3: Provided, That if the educational foundation or the executive of the private school under the Private School Act applies for exclusion from membership in the unemployment benefits with the consent of more than half of the workers who were eligible for the unemployment benefits under the previous provisions, the insurance relationship for unemployment benefits related to the private school is recognized as cancelled on January 1, 1996.

(2) The educational foundation or the executive of the private school which is considered a member of the unemployment benefits under paragraph (1) shall report and pay the estimated premium for the 1996 insured year within seventy days from the enforcement date of this Decree.

Article 3 (Transitional Measures Concerning Scope of Small and Medium Enterprises)

(1) The small or medium enterprise under the previous provisions at the time this Act enters into force, in the case that the business is maintaining appropriate conditions according to the standards for small and medium enterprises, shall be considered as a small or medium enterprise by this Decree, notwithstanding Article 15: Provided, That the amended provisions of Article 15 (2) are excluded from application.

(2) Notwithstanding the provisions of paragraph (1), the small or medium enterprise under the previous provisions at the time this Act enters into force, in the case that the small or medium enterprise is not subject to the standards for small and medium enterprises due to a change in the total amount of assets or the number of workers who are ordinarily employed, is considered as a small or medium enterprise by this Decree until December 31, 1998.

Article 4 (Application Cases of Payment of Subsidy for Employment Promotion for the Aged)

The amended provisions of Article 22 (1) and (3) shall be applied from the aged employment promotion subsidy portion of the first quarter of the 1996 insurance year.

Article 5 (Application Cases of Payment of Childcare Leave Bounty)

The amended provisions of Article 23 are applied to the payment portion of childcare leave bounty, in case the childcare leave, excluding the sixty days of paid leave before and after delivery under Article 60 of the Labor Standards Act, is executed after January 1, 1996.

Article 6 (Transitional Measures Concerning Accurate Calculation of Ordinarily Employed Workers and Application of Insurance Premium Rate)

The amended provisions of Article 69 (2) and (3) are applied to the calculation of ordinarily employed workers for the purpose of deciding the rate of insurance premium for vocational ability development activities in the estimated insurance premium for the 1996 insurance year: Provided, That in the calculation of the number of ordinarily employed workers of the previous year for the purpose of deciding the estimated premium rate for the 1996 insurance year, the 1995 insurance year is considered to be from July 1, 1995, to December 31, 1997.

Addenda <Presidential Decree No. 15092, Jun. 29, 1996>

This Decree shall enter into force on July 1, 1996.

Addenda <Presidential Decree No. 15367, May 8, 1997>

(1) (Enforcement Date)

This Decree shall enter into force on the date of its promulgation: Provided, That the amended provisions of Articles 5, 9-2 through 9-4, 10 (2), 23-2, 35-2 and 68-2 shall enter into force on January 1, 1998.

(2) (Transitional Measures on Preferentially Supported Enterprise)

The amended provisions of Articles 15 and 69 (1) 2 (b) shall be applied from the 1997 insurance year.

Addenda <Presidential Decree No. 15569, Dec. 31, 1997>

Article 1 (Enforcement Date)

This Decree shall enter into force on Jan. 1st, 1998.

Article 2 to 5 Deleted.

Addenda <Presidential Decree No. 15581, Dec. 31, 1997>

Article 1 (Enforcement Date)

This Decree shall enter into force on Jan. 1st, 1998.(proviso Omitted)

Article 2 to 5 Deleted.

Addenda <Presidential Decree No. 15587, Dec. 31, 1997>

This Decree shall enter into force on Jan. 1st, 1998.

Addenda <Presidential Decree No. 15624, Feb. 12, 1998>

Article 1 (Enforcement Date)

This Decree shall enter into force on March 1, 1998.

Article 2 (Transitional Measures as to Application Scope)

(1) Notwithstanding the provision of Article 2 (1), the provisions relating to premium payment of employment security activities and vocational ability development activities among the provisions of Article 56, Chapter III and IV shall not apply for a business which ordinarily employs more than 5 and fewer than 50 workers until June 30, 1998.

(2) Notwithstanding the provision of paragraph (1), the business which ordinarily employs more than 5 and fewer than 50 workers until June 30, 1998 may join the employment security activities and vocational ability development activities with the approval of the Minister of Labor.

(3) Notwithstanding the provision of paragraph (1), if a business which ordinarily employs more than 50 workers until June 30, 1998 becomes a business ordinarily employing fewer than 50 workers due to a change in business size or for other reasons, it shall be regarded that the concerned business owner joined the employment security activities and vocational ability development activities.

Addenda <Presidential Decree No. 15683, Feb. 24, 1998>

This Decree shall enter into force on the date of promulgation.

Addenda <Presidential Decree No. 15829, Jul. 1, 1998>

Article 1 (Enforcement Date)

This Decree shall enter into force on July 1, 1998, provided that the revised provision of Articles 27~30, 30-2, 31 (limited to the change from vocational training or education to vocational competency development training), 32, 33, 34, 34-2, 35, 35-2, 36, 37, 69, 76, and subparagraphs 5, 22-2, 24, 26 and 27 of Article 123 (1) of Article 3 (2) shall enter into force on January 1, 1999.

Article 2 (Transitional Measures for the Subsidy for Retaining Employment)

For those who have notified a plan to implement or are implementing measures to retain employment under the previous provisions of Article 18, 18-2, 19-2 and 22-3 at the time when this Decree enters into force, the subsidy for retaining employment shall be provided according to the previous provisions.

Addenda <Presidential Decree No. 15902, Oct. 1, 1998>

Article 1 (Enforcement Date)

This Decree shall enter into force on October 1, 1998, provided that the revised provision of subparagraph 1 of

Article 3 (2) shall take effect from January 1, 2000, and the revised provisions of subparagraph 2 of Article 9-2 (1) and Article 17-2 (1) shall enter into force on January 1, 1999.

Article 2 (Transitional Measures for Planning and Implementation of Measures for Retaining Employment)

Notwithstanding the revised provision of Article 17-2 (1), the subsidy for retaining employment shall be provided for the measures for retaining employment that are conducted under the provisions of subparagraphs 4 and 5 of Article 17 above even at the time when the revised provision of Article 17-2 (1) is in force.

Article 3 (Tentative Measures on Scope of Support for Retaining Employment)

(1) If a business owner who has implemented a measure for retaining employment as prescribed by subparagraphs 1 through 3 of Article 17 and falls under either of the following subparagraphs implements an additional measure for retaining employment as prescribed by subparagraph 3 of Article 17 after having received the subsidy for retaining employment for a maximum of 6 months as prescribed by Article 17-3 (3), Article 17-3 (4) shall not apply for the period determined and notified by the Minister of Labor:

1. A business owner whose business type is designated in subparagraph 1 of Article 18 (1) of the Basic Employment Policy Act; or
2. A business owner who has agreed with workers not to cut the workforce for one year after having implemented the additional measure for retaining employment as prescribed by subparagraph 3 of Article 17.

(2) Where the Minister of Labor deems it necessary for employment security to implement the measure prescribed by paragraph (1) when the employment situation has deteriorated due to a sharp rise in unemployment, etc., he/she shall determine and notify the period during which the measure as prescribed in paragraph (1) is implemented. In such case, the period shall be from January 1, 1999 to December 31, 1999.

Addenda <Presidential Decree No. 16093, Jan. 29, 1999>

Article 1 (Enforcement Date)

This Decree shall take effect on promulgation date.

Article 2 to 4 (omitted).

Addenda <Presidential Decree No. 16095, Feb. 1, 1999>

Article 1 (Enforcement Date)

This Decree shall enter into force on the date of promulgation, provided that the revised provision of Article 48 shall take effect from July 1, 1999.

Article 2 (Transitional Measures for Payment of Grant for Collection Expenses, etc.)

For employment insurance affairs associations which have already been conducting delegated employment insurance affairs at the time this Decree takes effect, the grant for collection expenses and the subsidy for promoting insurance affairs dating back to 1998 or earlier shall be provided in accordance with the previous provisions of Articles 80-2 and 80-3.

Article 3 (Tentative Measures on Scope of Support for Retaining Employment)

(1) If a business owner has implemented measures for sustaining employment prescribed by subparagraphs 1 through 5 of Article 17 during the period between the effective date of this Decree and June 30, 1999, notwithstanding the revision of Article 17-3 (2), the receipt period of the subsidy for sustaining employment shall be extended to 200 days.

(2) The Minister of Labor shall provide the subsidy for sustaining measures to business employers who implement measures for sustaining employment as prescribed in the subparagraphs of Article 17 during the period between the effective date of this Decree and June 30, 1999, notwithstanding the revision of Article 17-3 (4).

(3) If a business employer, who takes over a business going through employment adjustment for managerial reasons between the effective date of this Decree and December 31, 1999, notwithstanding the provisions of Articles 17 through 17-4, and re-assigns 60% or more of the previous workforce, implements employment security measures determined and notified by the Minister of Labor, and if the employees own 50% or more of the business concerned, the Minister of Labor shall provide a subsidy for sustaining employment, which is calculated by multiplying an amount notified by the Minister of Labor per business size by the number of re-assigned employees.

Article 4 (Tentative Measures on Scope of Grant for Active Recruitment)

(1) The grant for active recruitment shall be provided for business owners hiring one or more workers every month, who are displaced due to employment adjustment as prescribed in Article 16 (1) of the Act notwithstanding Article 19 (1) between the effective date of this Decree and June 30, 1999 (limited to workers insured at the time of dismissal), at the recommendation of the employment security office; provided that if businesses ordinarily employing 4 workers or less hire 1 or more workers per month who are displaced due to employment adjustment without the recommendation of the employment security office, the grant shall be provided.

(2) If business owners, who hire displaced workers as insured workers as prescribed by paragraph (1) of hire workers displaced according to the provision of Article 19 (2) as insured workers, do not lay off employees for 1 month before and 3 months after hiring displaced workers, the grant for active recruitment shall be provided despite the revised provisions of Article 19 (1) and (2).

(3) If business owners hire insured workers between the effective date of this Decree and June 30, 1999 despite the provision of Article 19 (3), two-thirds (one-half for large enterprises) of the wages paid to the newly hired workers shall be subsidized for 6 months; provided that if business owners hire workers who have been unemployed for one year or longer or workers aged 55 or older who have been unemployed for more than 6 months, three-fourths (two-thirds for large enterprises) of the wages paid shall be subsidized.

Addenda <Presidential Decree No. 16464, Jul. 1, 1999>

(1) (Enforcement Date)

This Decree shall take effect from the date of promulgation. However, the revised provisions of Article 123 shall take effect on Oct. 1, 1999 and the revised provision of d. of subparagraph 2 of Article 69(1) shall take effect from Jan. 1, 2000.

(2) (Transitional Measures on the Subsidy for Employment Promotion of the Aged)

The payment of the subsidy to those business owners who hire or rehire the aged pursuant to the previous Article 22

at the time of implementation of this Decree shall follow the former provision.

(3) (Transitional Measures on the Subsidy for Hiring)

In case a business owner with the less than 5 permanent employees who hires persons displaced due to employment adjustment during the period starting from the date of this Decree's implementation to Dec. 31, 1999, without the placement service of employment security office, the business owner, despite the provisions of Article 19(1), shall be provided with the subsidy for hiring.

Addenda <Presidential Decree No. 16705, Feb. 9, 2000>

Article 1 (Enforcement Date)

This Decree shall take effect on promulgation. However, the revised provisions of Article 26(3) and (4), 31(3), 43(1) and (2), 45, 49(1), 49-2, 51(1), 52, 52-2(1) and (3), 56-2, 57-2, 61, 67 and 71-2 shall take effect on Apr. 1, 2000.

Article 2 (Application Cases on Payment Period Extension of the Employment Retention Subsidy)

The revised provision of Article 17-3(2) shall begin to apply to the employment retention measures pursuant to subparagraph 3 of Article 17(1) which are implemented additionally by business owners after enforcement of this Decree.

Article 3 (Application cases on Establishment of Maximum Amount of the Subsidy for Employment Promotion of the Aged)

The revised provisions of Article 22(5), 22-2(5), 23(4) shall begin to apply to the portion of the subsidy which is provided to the newly hired elderly, the long-term unemployed, and women after the enforcement of this Decree.

Article 4 (Application cases on payment period extension of the Subsidy for Employment Promotion of the Long-Term Unemployed)

The revised provisions of Article 22-2(2) shall start to apply to the portion of the subsidy which is provided to the newly hired workers after the enforcement of this Decree.

Article 5 (Application cases on support for expenses of vocational competency development training)

The revised provisions of Article 27(2) shall begin to apply to the portion of the support amount for the expenses of vocational competency development training undertaken after the enforcement of this Decree.

Article 6 (Application Cases on Maximum Support Amount for the Expenses for the Basic Training)

The revised provisions of Article 30(2) shall begin to apply to the portion of the support provided to the basic training which is carried out after the enforcement of this Decree.

Article 7 (Application cases on support of subsidy for taking courses)

The revised provisions of Article 30-2(1) shall begin to apply to persons who take vocational competency development training at their own expenses after the enforcement of this Decree.

Article 8 (Application Cases on Promotion of Vocational Competency Development)

The revised provisions of Article 34(2) shall begin to apply to the qualification test programs undertaken after the enforcement of this Decree.

Article 9 (Application cases on Payment criteria of the early reemployment allowance)

The revised provisions of Article 61(1) shall begin to apply to persons who lost their jobs after the enforcement of this

Decree.

Article 10 (Transitional Measures on Mutual Adjustment between Subsidies)

In case a business owner meeting the payment conditions for the employment retention subsidy pursuant to the previous provision at the time of the enforcement of this Decree newly hires women heads of households with dependents or women with responsibility to support family members and, does not dismiss workers for three months each before and after the hiring, the subsidy for employment promotion of women, despite the provision of Article 26-3(1), shall be provided.

Article 11 (Tentative Measures on Employment Retention Subsidy)

The Minister of Labor shall, despite provisions of Article 17 through 17-4, provide a business owner who takes over a business from the date of this Decree's enforcement to Dec. 31, 2000, which is facing inevitable employment adjustment due to managerial difficulties and meets the conditions in each of the following subparagraph with the employment retention subsidy calculated by multiplying an amount notified by the Minister of Labor by the size of business, by the number of redeployed workers. In this case, for persons who received the employment retention subsidy or intend to receive the subsidy in a false or other dishonest ways, the provision of Article 26 shall apply mutatis mutandis.

1. The business owner shall redeploy 60% or more of the workers in the previous business to the business concerned;
2. The workers in the previous business shall acquire in excess of 50% of the equity of the business concerned;
3. The business owner shall take employment security measures determined and notified by the Minister of Labor.

Addenda <Presidential Decree No.17090, Dec. 30, 2000>

Article 1 (Enforcement Date)

This Decree shall enter into force on Jan. 1, 2001.: provided that the revised provisions of Article 27(3), 30(2), 30-2(4), 31(4) through (6), 32(1) and (4), 33(2), 34-2(4), 44(3), 49(2), 124(4) shall enter into force on Mar. 1, 2001 and the revised provisions of Article 19, 26-2, 26-3, and subparagraph 6 and 7 of Article 45 shall enter into force on Jul. 1, 2001.

Article 2 (Application Cases of Limits to Support for Expenses)

The revised provision of Article 30(2) shall begin to apply to the vocational competency development training which is conducted for the first time after Mar. 1, 2001 for workers who are not employed by the concerned business.

Article 3 (Application Cases of Provision of Subsidy for Taking Courses)

The revised provisions of subparagraph 1 of Article 30-2(1) shall begin to apply to those who take the vocational competency development training conducted for the first time after Jan. 1, 2001.

Article 4 (Application Cases of Loan for Reemployment Training for the Unemployed)

The revised provisions of Article 31(4) and (5) shall begin to apply to those who take reemployment training for the unemployed conducted for the first time after Mar. 1, 2001.

Article 5 (Application Cases of Loan for the Expenses of Vocational Competency Development Training Facilities)

The revised provisions of Article 32(1) shall begin to apply to those who conduct vocational competency

development training for the first time pursuant to provisions of Article 25(1) after Mar. 1, 2001.

Article 6 (Application Cases of Support for Vocational Competency Development Training for Construction Workers)

The revised provision of Article 35-2(1) shall begin to apply to those who take the vocational competency development training for the first time conducted after Jan. 1, 2001.

Article 7 (Transitional Measures concerning Employment Retention Subsidy)

A business owner who, as of Jan. 1, 2001, implements employment retention measures pursuant to the previous provisions shall be given employment retention subsidy according to the previous provisions, notwithstanding the revised provisions of Article 17 and 17-3.

Article 8 (Transitional Measures concerning Subsidy for Hiring)

A business owner who hires those displaced due to employment adjustment pursuant to the previous provisions of Article 19 as of Jul. 1, 2001 shall be given subsidy for hiring according to the previous provisions, notwithstanding the revised provision of Article 19.

Article 9 (Transitional Measures concerning Subsidy for Re-hiring)

A business owner who re-hires those displaced due to employment adjustment pursuant to the previous provisions as of Jan. 1, 2001 shall be given subsidy for re-hiring according to the previous provision, notwithstanding the revised provision of Article 19-2(1).

Article 10 (Transitional Measures concerning Subsidy for Employment Promotion for the Aged)

A business owner who hires the aged pursuant to the previous provision as of Jan. 1, 2001 shall be given subsidy for employment promotion for the aged according to the previous provision, notwithstanding the revised provision of Article 22.

Article 11 (Transitional Measures concerning Subsidy for Employment Promotion for the Long-term Unemployed)

A business owner who hires the long-term unemployed pursuant to the previous provision as of Jan. 1, 2001 shall be given subsidy for employment promotion for the long-term unemployed according to the previous provision, notwithstanding the revised provisions of Article 22-2.

Article 12 (Transitional Measures concerning Subsidy for Employment Promotion for Women)

A business owner who hires female workers pursuant to the previous provision as of Jan. 1, 2001 shall be given subsidy for employment promotion for women according to the previous provision, notwithstanding the revised provisions of Article 23.

Article 13 (Transitional Measures concerning Ceiling Amount of Basic Daily Wage for Benefits)

The basic daily wage for benefits as prescribed in the previous provision shall apply to a person who leaves his/her job before Jan. 1, 2001, notwithstanding the revised provision of Article 48(1).

Article 14 (Transitional Measures concerning Commission and Appointment of Appeal Committee Members)

The members, standing members, chairman or vice-chairman of the Appeal Committee who are commissioned or appointed pursuant to the previous provision as of Jan. 1, 2001, shall be considered to be commissioned or appointed according to the previous provision, notwithstanding the revised provisions of Article 107 and 110. In this case, their term of office shall be counted from the date of the commission or appointment under the previous provision.

Article 15 (Tentative Measures concerning Employment Retention Subsidy)

If a business owner, who takes over a business which inevitably has to carry out employment adjustment for managerial reasons during the period from Jan. 1, 2001 to Dec. 31, 2001, meets the conditions described in any of the following subparagraphs, he/she shall be paid the amount of employment retention subsidy calculated by multiplying the amount notified by the Minister of Labor according to the size of business by the number of workers redeployed. In this case, the matters concerning application procedures and required documents shall be determined by the Minister of Labor, and the provision of Article 26 shall apply mutatis mutandis to the person who received or intends to receive the employment retention subsidy through false and other fraudulent ways.

1. Sixty percent or more of the workers from the previous business shall be redeployed in the concerned business.
2. Twenty five percent or more of the workers from the previous business shall acquire over 50% of the equities of the concerned business.
3. The business owner shall take employment security measures determined and notified by the Minister of Labor.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3

การนำประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ.2533 มาบังคับใช้ในสถานการณ์ปัจจุบัน	ความคิดเห็น		
	นายจ้าง	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่รัฐ
1 เห็นด้วย	53%	56%	75%
2 ไม่เห็นด้วย	33%	27%	17%
3 ไม่แน่ใจ	14%	17%	8%
รวม	100%	100%	100%

ตารางที่ 4

หน้าที่ในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน	ความคิดเห็น		
	นายจ้าง	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่รัฐ
1 นายจ้าง, ลูกจ้าง, รัฐบาล	56%	21%	75 %
2 นายจ้าง-รัฐบาล	19%	33%	-
3 นายจ้าง-ลูกจ้าง	7%	25%	-
4 ลูกจ้าง-รัฐบาล	-	8%	25%
5 นายจ้าง	-	11%	-
6 ลูกจ้าง	-	5%	-
7 รัฐบาล	17%	23%	-
รวม	100%	100%	100%

ตารางที่ 5

สิ่งสำคัญที่สุดเมื่อกล่าวถึงกฎหมายที่ให้ ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน	ความคิดเห็น		
	นายจ้าง	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่ รัฐ
1 มาตรการป้องกันเพื่อมิให้เกิดการว่างงาน	47%	34%	42%
2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถ ทางอาชีพ	25%	20%	8%
3 การให้ประโยชน์ทดแทนเป็นเงินแก่ผู้ ว่างงาน	9%	14%	8%
4 การให้บริการจัดหางานแก่ผู้ว่างงาน	19%	32%	42%
รวม	100%	100%	100%

ตารางที่ 6

ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการ ว่างงานโดยใช้ประโยชน์ทดแทนที่รัฐ จ่ายเป็นเงินให้กับผู้ว่างงาน	ความคิดเห็น		
	นายจ้าง	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่ รัฐ
1 แก้ปัญหาได้	25%	42%	36%
2 แก้ปัญหาไม่ได้	50%	39%	46%
3 ไม่แน่ใจ	25%	19%	18%
รวม	100%	100%	100%

ตารางที่ 7

ทักษะหรือฝีมือแรงงานของลูกจ้างที่มีอยู่ กับผลกระทบต่อการมีงานทำ หรือการว่างงาน	ความคิดเห็น		
	นายจ้าง	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่ รัฐ
1 มีผล	91%	78%	100%
2 ไม่มีผล	-	12%	-
3 ไม่แน่ใจ	6%	10%	-
รวม	100%	100%	100%

ตารางที่ 8

บุคคลที่มีหน้าที่ในการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานของลูกจ้างให้ทันสมัยต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปมากที่สุด	ความคิดเห็น		
	นายจ้าง	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่รัฐ
1 รัฐบาล	50%	42%	40%
2 นายจ้าง	32%	44%	40%
3 ลูกจ้าง	13%	14%	20%
รวม	100%	100%	100%

ตารางที่ 9

การที่รัฐจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานของลูกจ้างโดยมีนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนและรัฐเป็นผู้บริหารกองทุน โดยจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือต่อนายจ้างหรือลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ความคิดเห็น		
	นายจ้าง	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่รัฐ
1 เห็นด้วย	61%	88%	75%
2 ไม่เห็นด้วย	33%	6%	8%
3 ไม่แน่ใจ	6%	6%	17%
รวม	100%	100%	100%

ตารางที่ 10

แรงงานสูงอายุ (แรงงานที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป) มีโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานน้อยกว่าแรงงานกลุ่มอื่น	ความคิดเห็น		
	นายจ้าง	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่รัฐ
1 เห็นด้วย	81%	66%	92%
2 ไม่เห็นด้วย	14%	23%	-
3 ไม่แน่ใจ	5%	11%	8%
รวม	100%	100%	100%

ตารางที่ 11

แรงงานเพศหญิงมีโอกาสที่จะได้รับการ จ้างงานน้อยกว่าแรงงานเพศชาย	ความคิดเห็น		
	นายจ้าง	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่ รัฐ
1 เห็นด้วย	28%	16%	42%
2 ไม่เห็นด้วย	56%	62%	16%
3 ไม่แน่ใจ	16%	12%	42%
รวม	100%	100%	100%

ตารางที่ 12

การจ้างบุคคลที่เคยเป็นพนักงานและได้ ถูกเลิกจ้างไปแล้วเนื่องจากปัญหา เศรษฐกิจกลับเข้าทำงานใหม่ของสถาน ประกอบการ	ความคิดเห็นนายจ้าง
1 จ้างกลับเข้าทำงาน	72%
2 ไม่จ้างกลับเข้าทำงาน	6%
3 ไม่แน่ใจ	22%
รวม	100%

ตารางที่ 13

มาตรการของรัฐในการจูงใจนายจ้างให้ จ้างพนักงานที่เคยถูกเลิกจ้างไปแล้ว เนื่องจากนายจ้างประสบปัญหาทาง เศรษฐกิจให้กลับเข้ามาทำงานกับ นายจ้างเดิมอีกครั้ง	ความคิดเห็น		
	นายจ้าง	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่ รัฐ
1 เห็นด้วย	83%	84%	84%
2 ไม่เห็นด้วย	11%	9%	8%
3 ไม่แน่ใจ	6%	7%	8%
รวม	100%	100%	100%

ตารางที่ 14

วิธีการลดค่าใช้จ่ายของนายจ้าง	ระดับความยาก			รวม
	ยากมาก	ยากปานกลาง	ไม่ยาก	
1 การลดชั่วโมงทำงาน	9%	51%	40%	100%
2 การปิดกิจการชั่วคราว	40%	46%	14%	100%
3 การส่งลูกจ้างไปทำงานบริษัท ในเครือเป็นการชั่วคราว	20%	37%	43%	100%
4 การอนุญาตให้ลาหยุดโดยไม่ได้รับ ค่าจ้าง	23%	40%	37%	100%
5 การเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยตาม กฎหมาย	16%	42%	42%	100%

ตารางที่ 15

มาตรการลดค่าใช้จ่ายที่สถาน ประกอบการจะเลือกใช้ตามลำดับ	ลำดับที่					รวม
	1	2	3	4	5	
1 การลดชั่วโมงทำงาน	52%	21%	21%	6%	-	100%
2 การปิดกิจการชั่วคราว	-	7%	4%	43%	46%	100%
3 การส่งลูกจ้างไปทำงานบริษัทอื่นเป็นการ ชั่วคราว	24%	30%	27%	12%	6%	100%
4 การอนุญาตให้ลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	21%	36%	33%	9%	-	100%
5 การเลิกจ้างโดยจ่ายค่าใช้ชดเชยตาม กฎหมาย	6%	15%	15%	24%	39%	100%

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายวสุ สิงห์ชูจิต

เกิดเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ.2512 ที่กรุงเทพมหานคร เป็นบุตรของ
พันตำรวจเอก จุมพล สิงห์ชูจิต และ นางจินตนา สิงห์ชูจิต

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขารัฐศาสตร์จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ
สาขานิติศาสตร์จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามลำดับ หลังจากนั้นได้เข้าศึกษาในหลักสูตร
นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายมหาชน ณ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
โดยสำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2544

ประสบการณ์ทำงาน

เคยปฏิบัติงานกับบริษัทในเครือซิเมนต์ไทยเป็นเวลาประมาณ 10 ปี ในระหว่าง
ปี พ.ศ.2533 -2543

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย