



บทที่ 3

มาตรการในการคุ้มครองลูกจ้างให้มืงงานทำของต่างประเทศ

ในต่างประเทศได้ให้ความสำคัญแก่การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจและการคุ้มครองลูกจ้างให้มืงงานทำ จะเห็นได้จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization (ILO)) ได้มีการกำหนดอนุสัญญาฉบับที่ 158 และข้อแนะฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างงานโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ค.ศ. 1982 ข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้างโดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 168 ว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการว่างงาน ค.ศ. 1988 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 173 และข้อแนะฉบับที่ 180 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลาย ค.ศ. 1992 ไว้เพื่อให้ประเทศต่าง ๆ นำไปศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการคุ้มครองลูกจ้างของประเทศตนเองต่อไป

1. หลักการตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 และข้อแนะฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างงานโดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ค.ศ. 1982

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 158 และข้อแนะฉบับที่ 166 ว่าด้วยการเลิกจ้างงาน โดยนายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่ม ค.ศ. 1982 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสมัชชาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2525 ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ กรณีนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไว้ ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญได้ 7 หัวข้อ ดังต่อไปนี้¹

1.1 เหตุอันควรเลิกจ้าง

ลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรแก่การเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้าง หรืออันเนื่องมาจากข้อกำหนดในการทำงานของกิจการสถานประกอบการหรือสถานบริการนั้น

¹ฉลาด คำทองสุก, "การเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน : มาตรการป้องกันและคุ้มครองลูกจ้าง," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2539), หน้า 30.

1.2 กระบวนการก่อนหรือระหว่างการเลิกจ้าง

ก่อนจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ นายจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไข เพื่อให้โอกาสแก่ลูกจ้างได้ระมัดระวัง หรือปฏิบัติตนด้วยความระมัดระวัง เพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไขตนเองมิให้ต้องถูกเลิกจ้างได้ และเมื่อนายจ้างเห็นว่า จำเป็นจะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างควรจะร่วมหารือกับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

เกี่ยวกับกระบวนการก่อน หรือระหว่างการเลิกจ้าง ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1.2.1 การเลิกจ้างลูกจ้างโดยมีสาเหตุมาจากความประพฤติกหรือการปฏิบัติงานของลูกจ้างนั้นไม่ควรกระทำก่อนที่จะให้ลูกจ้างได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อกล่าวหา นั้น เว้นแต่นายจ้างมีเหตุอันสมควรที่ไม่อาจให้โอกาสดังกล่าวแก่ลูกจ้างได้

1.2.2 การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรจะกระทำในกรณีที่มีสาเหตุมาจากความประพฤติก เพราะปฏิบัติผิดบทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศ ซึ่งกำหนดว่า จะเป็นการเลิกจ้างอันควรก็ต่อเมื่อการกระทำผิดนั้นซ้ำเกินกว่า 1 ครั้ง เว้นแต่นายจ้างได้มีคำเตือนเป็นหนังสือแล้ว

1.2.3 การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ควรจะกระทำโดยสาเหตุปฏิบัติงานอันไม่เป็นที่พอใจ เว้นแต่นายจ้างจะได้มีคำสั่งที่เหมาะสมเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างให้ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นภายในเวลาอันสมควรแล้ว และลูกจ้างยังคงปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่เป็นที่พอใจ

1.2.4 นายจ้างอาจปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนที่จะมีการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับกรณีของการเลิกจ้างแต่ละราย

1.3 กระบวนการในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

เมื่อเกิดการเลิกจ้างควรให้โอกาสอุทธรณ์การเลิกจ้าง ดังนี้

1.3.1 ลูกจ้างผู้ใดได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การเลิกจ้างงานไม่เป็นธรรมย่อมมีสิทธิจะอุทธรณ์การเลิกจ้างนั้นต่อองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการได้ โดยอาจเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศนั้น หรืออาจจะมีการกำหนดระเบียบวิธีใกล้เคียง เพื่อนำมาใช้ก่อนหรือระหว่างการดำเนินการอุทธรณ์การเลิกจ้าง



1.3.2 เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัวแทนลูกจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ควรพยายามดำเนินการเผยแพร่ให้ลูกจ้างได้ทราบถึงสิทธิการอุทธรณ์ของตนที่มีอยู่อย่างชัดเจน

1.3.3 ให้องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ มีอำนาจพิจารณาถึงเหตุผลในการเลิกจ้างและสถานการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับกรณีการเลิกจ้าง และมีอำนาจในการตัดสินว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นธรรมหรือไม่

ในกรณีการเลิกจ้างที่อ้างว่าเป็นเหตุผลที่เกิดจากความต้องการในการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ กิจการ หรือสถานบริการ องค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ มีอำนาจตัดสินว่า มีเหตุผลเพียงพอต่อการเลิกจ้างหรือไม่ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ

หากองค์กรกลาง เช่น ศาล ศาลแรงงาน คณะกรรมการชี้ขาด หรืออนุญาโตตุลาการ เห็นว่า การเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรม และหากองค์กรไม่มีอำนาจ หรือไม่สามารถใช้วิธีการตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศมาประกาศว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นโมฆะ และหรือสั่งหรือเสนอให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ องค์กรนั้นย่อมมีอำนาจที่จะสั่งให้มีการจ่ายค่าทดแทนหรือเงินช่วยเหลืออื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

1.4 ระยะเวลาการเลิกจ้าง

คนงานที่ถูกเลิกจ้างควรจะได้รับ การแจ้งการเลิกจ้างล่วงหน้าในเวลาอันสมควร หรือได้รับค่าตอบแทนชดเชยแทนการเลิกจ้างล่วงหน้า เว้นแต่จะประพหุติฝิดอย่างร้ายแรง

1.5 การเลิกจ้างเนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน

ในกรณีมีการเลิกจ้าง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ควรปฏิบัติก่อนเลิกจ้าง ดังนี้

1.5.1 การปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง

1.5.1.1 เมื่อใดก็ตามที่นายจ้างพิจารณาเห็นว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในด้านการผลิต โครงการ องค์กร โครงสร้าง หรือเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เกิดการเลิกจ้างและนายจ้างไตร่ตรองแล้วเห็นว่า ควรมีการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับจำนวนประเภทของลูกจ้างที่จะได้รับผลกระทบ และช่วงเวลาที่คาดว่าจะดำเนินการเลิกจ้าง ตลอดจนเหตุผลแห่งการเลิกจ้างแจ้งให้แก่ผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง

1.5.1.2 นายจ้างควรปรึกษาหารือกับตัวแทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น และมาตรการเพื่อขจัด หรือ บรรเทาผลกระทบที่อาจจะมีขึ้น เช่น การจัดหางานอื่นให้ลูกจ้างทำ

1.5.1.3 กฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับภายในประเทศอาจจำกัด จำนวนลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้มีจำนวนหรืออัตราร้อยละน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้าง ทั้งหมด

1.5.2 การแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ

1.5.2.1 นายจ้างจะต้องแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องตลอดจนเหตุผล แห่งการเลิกจ้างตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติของประเทศต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องใน เรื่องนี้โดยเร็วที่สุด ภายในระยะเวลาพอสมควรที่กำหนดไว้โดยกฎหมายหรือข้อบังคับของประเทศ

1.5.2.2 เพื่อความเหมาะสม เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรให้ความ ช่วยเหลือแก่ทุกฝ่ายในการหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้าง

1.5.3 มาตรการที่จะขจัดหรือลดการเลิกจ้าง

1.5.3.1 มาตรการที่ได้รับการพิจารณาว่าจะช่วยขจัดหรือทำให้ การเลิกจ้างอันเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่ คล้ายคลึงกันลดน้อยลง ควรรวมถึงการจำกัดการจ้าง การกระจายแรงงาน การลดกำลังแรงงาน ออกไปในช่วงเวลาหนึ่งเพื่อเปิดโอกาสให้การลดกำลังแรงงานเป็นไปตามธรรมชาติ การโยกย้าย ตำแหน่งภายใน การฝึกอบรม และการฝึกอบรมใหม่ การรับบำนาญก่อนเกษียณโดยสมัครใจ พร้อมทั้งการคุ้มครองรายได้ที่เหมาะสม การจำกัดการทำงานล่วงเวลา และการลดชั่วโมงการทำงานปกติ

1.5.3.2 หากพิจารณาแล้วเห็นว่า การลดชั่วโมงการทำงานปกติ ลงชั่วคราวจะช่วยขจัดหรือลดการเลิกจ้างอันเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจชั่วคราวลงได้ ควรจะมี การพิจารณาถึงการจ่ายค่าชดเชยบางส่วนเป็นการทดแทนค่าจ้างสำหรับชั่วโมงการทำงานที่เสียไป โดยใช้เงินสนับสนุนจากวิธีการอันเหมาะสมภายใต้กฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศ

1.6 หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง

เมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการ คัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไว้ ดังนี้

1.6.1 ในการเลิกจ้างคนงานเนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน นายจ้างควรจะต้องคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าเท่าที่จะกระทำได้ โดยเน้นถึงผลประโยชน์ทั้งฝ่ายกิจการ สถานบริการหรือสถานประกอบการ และผลประโยชน์ของคนงาน

1.6.2 หลักเกณฑ์การเลิกจ้าง ควรจะกำหนดโดยวิธีการทางกฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับของประเทศ ข้อตกลงร่วมกัน กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน คำชี้ขาดหรือคำพิพากษาของศาล หรือโดยลักษณะการอย่างอื่น อันเป็นระเบียบปฏิบัติของประเทศตามความสำคัญก่อนหลังและความเหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ

1.7 การบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้าง

เนื่องจากเมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ผลที่เกิดตามมา นอกจากลูกจ้างต้องสูญเสียรายได้ สูญเสียความมั่นคงในการทำงาน สูญเสียความพอใจในงาน สูญเสียโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สูญเสียโอกาสในการจะได้รับบำเหน็จบำนาญ ถ้ามี ฯลฯ แล้ว ยังส่งผลกระทบต่อรายได้ของครอบครัวของลูกจ้างต้องลดลง เกิดความไม่มั่นคงแก่ครอบครัวของลูกจ้างด้วย และยังคงอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาการว่างงานของสังคมติดตามมา ฉะนั้น เมื่อเกิดการเลิกจ้างควรแสวงหามาตรการบรรเทาผลกระทบของการเลิกจ้าง ดังนี้

1.7.1 ในกรณีการเลิกจ้างคนงานเนื่องจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ควรได้รับการบรรจุเข้าทำงานใหม่ที่เหมาะสมโดยเร็วที่สุด โดยได้รับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ควรได้รับการส่งเสริม โดยกำหนดมาตรการขึ้นให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ของประเทศ โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ ด้วยความร่วมมือของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่าที่เป็นไปได้

1.7.2 นายจ้างควรจะช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างหางานใหม่ที่ เหมาะสม โดยอาจช่วยเหลือในการติดต่อโดยตรงกับนายจ้างอื่นๆ เท่าที่จะกระทำได้

1.7.3 การช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างให้ได้รับการจ้างงานใหม่ที่ เหมาะสมหรือได้รับการฝึกอบรม หรือรับการฝึกอบรมใหม่

1.7.4 เพื่อบรรเทาผลกระทบอันเกิดจากการเลิกจ้างซึ่งเนื่องมาจากสาเหตุทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือเหตุผลอื่นที่คล้ายคลึงกัน ควรได้มีการพิจารณาให้การคุ้มครองด้านรายได้ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือการรับฝึกอบรมใหม่

ตลอดจนช่วยเหลือในการคืนค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการหางานและการเข้ารับงานใหม่ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่อยู่อาศัย

1.7.5 เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจควรพิจารณาจัดหาแหล่งการเงินเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ หรือการขาดรายได้ในระหว่างช่วงรับการฝึกอบรม หรือฝึกอบรมใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วน ตามมาตรการทางกฎหมายและแนวทางปฏิบัติของประเทศ

2. หลักการตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963

ตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ว่าด้วยการสิ้นสุดการจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างเป็นผู้บอกเลิกจ้าง ค.ศ. 1963 เป็นเสมือนมาตรฐานแรงงานสากลที่ประเทศสมาชิกต่างๆ พึงรับไปปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพื่อให้มาตรฐานการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างได้เป็นไปในแนวเดียวกัน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้²

2.1 เหตุอันควรเลิกจ้าง

ลูกจ้างไม่ควรถูกเลิกจ้าง เว้นแต่จะมีเหตุผลอันสมควรแก่การเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้าง หรืออันเนื่องมาจากข้อกำหนดในการทำงานของกิจการสถานประกอบการหรือสถานบริการนั้น

2.2 กระบวนการก่อนการเลิกจ้าง

2.2.1 นายจ้างควรจะปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อนจะเลิกจ้างลูกจ้าง

2.2.2 นายจ้างควรให้โอกาสลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดที่แจ้งเกี่ยวกับการถูกกล่าวหาานั้น ก่อนเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว

² ชีระ ศรีธรรมรักษ์, เกษมสันต์ วิลาวรรณ และวิทย์ ชะนะภักย์, มาตรการทางกฎหมายในการชะลอการเลิกจ้างกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง, (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2545), หน้า 97.

2.3 อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ

2.3.1 เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจในการตรวจสอบมูลเหตุที่นำไปสู่การเลิกจ้าง รวมถึงพฤติการณ์ที่สัมพันธ์กับเหตุดังกล่าว และตัดสินใจว่า กรณีดังกล่าวนั้น กระทำอย่างเป็นธรรมหรือไม่

2.3.2 หากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจพบว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เจ้าหน้าที่จะสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชย หรือให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างตามที่เห็นสมควร

2.4 สิทธิของลูกจ้าง

2.4.1 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าในการเลิกจ้างและได้รับค่าชดเชยในระยะเวลาที่เหมาะสม

2.4.2 เมื่อลูกจ้างได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าจากนายจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิตามกฎหมายในการหยุดงานเพื่อหางานทำใหม่ โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ

2.4.3 ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีสิทธิได้รับใบสำคัญรับรองการทำงานจากนายจ้าง โดยใบสำคัญดังกล่าวจะต้องระบุระยะเวลาในการทำงาน และเหตุแห่งการเลิกจ้าง ลักษณะงานที่ลูกจ้างปฏิบัติ และใบสำคัญดังกล่าวต้องไม่ปรากฏข้อความที่เป็นปฏิกษณ์ต่อลูกจ้าง

2.4.4 ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจากการลดจำนวนแรงงาน ได้รับสิทธิในการกลับเข้าทำงานในสถานประกอบการเดิม หากนายจ้างประสงค์จะจ้างแรงงานใหม่อีกครั้ง และอัตราค่าจ้างในการจ้างงานใหม่จะพิจารณาจากตำแหน่งงานเดิมและตำแหน่งงานใหม่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอัตราค่าจ้างในสถานประกอบการนั้น

2.5 กระบวนการในการอุทธรณ์การเลิกจ้าง

ลูกจ้างที่เห็นว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมควรมีสิทธิในอันที่จะดำเนินการเรียกร้องตามกฎหมายต่อการเลิกจ้างดังกล่าวภายในเงื่อนไขอันสมควร โดยอาจร้องขอความช่วยเหลือให้ตั้งบุคคลขึ้นเป็นผู้แทนต่อคณะกรรมการที่จัดตั้งตามข้อตกลงร่วม หรือต่อองค์กรกลาง เช่น ศาล อนุญาโตตุลาการ คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ หรือองค์กรอื่นใด หากเหตุดังกล่าวไม่ได้รับการตัดสินใจตามสมควรตามกระบวนการภายในสถานประกอบการนั้นๆ

2.6 หลักเกณฑ์ในการลดจำนวนแรงงาน

2.6.1 เมื่อนายจ้างจะลดจำนวนแรงงาน นายจ้างต้องปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้างให้เร็วที่สุดก่อนการลดจำนวนแรงงาน โดยประเด็นที่ปรึกษาหารือควรเป็นมาตรการเพื่อหลีกเลี่ยงการลดจำนวนแรงงาน และหาทางแก้ไขปัญหภายในสถานประกอบการนั้น โดยความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2.6.2 ในการลดจำนวนแรงงานที่มีผลกระทบต่อภาวะแรงงานหรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง นายจ้างจะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทราบล่วงหน้าก่อนจะดำเนินการลดจำนวนแรงงานนั้น

2.6.3 หลักเกณฑ์ในการลดจำนวนแรงงาน ต้องพิจารณาคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.6.3.1 ความจำเป็นในการดำเนินงานของสถานประกอบการ
ธุรกิจการค้าให้มีประสิทธิภาพ

2.6.3.2 ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะและคุณวุฒิในการประกอบอาชีพของลูกจ้างแต่ละบุคคล

2.6.3.3 ระยะเวลาในการทำงาน

2.6.3.4 อายุ

2.6.3.5 สถานะทางครอบครัว หรือ

2.6.3.6 หลักเกณฑ์อื่นๆ ตามเงื่อนไขของแต่ละประเทศ

3. หลักการตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 168 ว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการว่างงาน ค.ศ. 1988

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 168 ว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการว่างงาน ค.ศ. 1988 ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ กรณีการส่งเสริมการจ้างงานและคุ้มครองการว่างงาน ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

3.1 การส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิต

ในแต่ละประเทศ ควรบัญญัติกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของประเทศ เพื่อส่งเสริมการเพิ่ม โอกาสในการจ้างงาน การสนับสนุนการจ้างงาน การเลือกทำงาน โดยอิสระและ การจ้างงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต สำหรับผู้ด้อยโอกาสซึ่งมีความยากลำบากในการหางานทำ เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ ลูกจ้างสูงอายุ เป็นต้น

3.2 เงื่อนไขการคุ้มครอง

ในการคุ้มครองบุคคลตามอนุสัญญาฯ นี้ หมายรวมถึง ลูกจ้างที่สูญเสีย รายได้เนื่องมาจากการว่างงานบางส่วน นั่นคือ การลดชั่วโมงการทำงานปกติ และลูกจ้างที่มีการ สิ้นสุดรายได้หรือการลดลงของรายได้เนื่องมาจากหยุดกิจการชั่วคราว เพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี โครงสร้างทางเศรษฐกิจ หรือเหตุผลที่คล้ายคลึงกัน แต่ยังไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง ดังกล่าว

3.3 สิทธิประโยชน์ที่ควรดำเนินการ

3.3.1 ในกรณีที่เกิดการว่างงานเต็มเวลา และเกิดการขาดรายได้ เนื่องมาจากการหยุดกิจการชั่วคราว เมื่อเกิดความไม่แน่นอนเช่นนี้ขึ้น สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจะ อยู่ในรูปแบบของการจ่ายเงินตามระยะเวลาดังนี้

3.3.1.1 ประโยชน์ทดแทนที่คำนวณจากเงินสมทบ ซึ่งหักจากรายได้ของการทำงานก่อนการว่างงาน โดยสามารถจ่ายได้ถึงจำนวนสูงสุดจำนวนหนึ่ง แต่ไม่น้อยกว่า ร้อยละห้าสิบของรายได้ก่อนการว่างงานและอัตราสูงสุดที่คำนวณได้จากค่าจ้างของลูกจ้างที่มีฝีมือ หรืออัตราค่าจ้าง โดยเฉลี่ยของลูกจ้างในภูมิภาคนั้น

3.3.1.2 ประโยชน์ทดแทนที่ไม่ได้คำนวณจากรายได้ของการทำงานก่อนการว่างงาน ควรกำหนดไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรืออัตราค่าจ้างของลูกจ้างปกติหรือไม่ต่ำกว่าระดับค่าสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีพอยู่ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าวิธีใดจะให้ประโยชน์ทดแทนสูงสุด

3.3.2 การจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเต็มเวลาและการขาดรายได้เนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราวซึ่งมิใช่การถูกเลิกจ้าง ควรจ่ายประโยชน์ทดแทนให้ตลอด ระยะเวลาที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว

3.3.3 ประโยชน์ทดแทนของบุคคลซึ่งอยู่ในความคุ้มครองจะได้รับในกรณีการว่างงานเต็มเวลา หรือว่างงานเป็นบางส่วน หรือขาดรายได้เนื่องจากการหยุดกิจการชั่วคราว ซึ่งมีใช้การเลิกจ้าง อาจถูกปฏิเสธ เพิกถอนหรือลดลง เนื่องจาก

3.3.3.1 เมื่อบุคคลนั้นไม่อยู่ในอาณาเขตประเทศสมาชิก

3.3.3.2 เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาแล้วเห็นว่าบุคคลนั้นกระทำการโดยเจตนาอันเป็นเหตุให้ถูกเลิกจ้าง

3.3.3.3 เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณาแล้วเห็นว่าบุคคลนั้นสมัครใจละทิ้งงาน โดยปราศจากเหตุอันสมควร

3.3.3.4 เมื่อบุคคลนั้นพยายามจะรับประโยชน์ทดแทนโดยมิชอบ

3.3.3.5 เมื่อบุคคลนั้นปฏิเสธโดยปราศจากเหตุอันควรที่จะได้รับการบรรจุงาน คำแนะนำด้านอาชีพ การฝึกอบรม การฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือการปรับเปลี่ยนเพื่อการทำงานที่เหมาะสม

3.3.3.6 เมื่อบุคคลนั้นปฏิเสธการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งการจ้างงานที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน สภาพตลาดแรงงาน และผลกระทบการจ้างงานที่ส่งผลต่อสภาวะการณ์ของครอบครัวหรือของส่วนตัว และรวมถึงการว่างงานอันมีสาเหตุมาจากการการหยุดงานเพื่อเข้าร่วมในกรณีพิพาทแรงงาน

4. หลักการตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 173 และข้อเสนอฉบับที่ 180 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลาย ค.ศ. 1992

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 173 และข้อเสนอฉบับที่ 180 ว่าด้วยการคุ้มครองการเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างกรณีนายจ้างล้มละลาย ค.ศ. 1992 ให้ความสำคัญในเรื่องการคุ้มครองการเรียกร้องสิทธิของลูกจ้างในกรณีนายจ้างประสบภาวะล้มละลาย ซึ่งคำว่า “ล้มละลาย” ตามอนุสัญญานี้ ขยายความรวมถึงการที่นายจ้างประสบภาวะทางการเงินแต่ยังไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่จะนำไปสู่การล้มละลาย ซึ่งประกอบด้วยกรณีดังนี้ คือ สถานประกอบกิจการของนายจ้างต้องปิดกิจการ หยุดกิจการชั่วคราว หรือประสบภาวะขาดทุน หรือจำนวนทรัพย์สินของนายจ้างไม่เพียงพอต่อการฟ้องคดีล้มละลาย หรือเมื่อมีคดีที่ลูกจ้างเรียกร้องเกี่ยวกับการจ้างงาน แต่ตรวจพบว่า นายจ้างไม่มีทรัพย์สินให้ยึดหรือมีทรัพย์สินแต่ไม่เพียงพอต่อการชำระหนี้ที่ลูกจ้าง

เรียกร้อย หรือนายจ้างเสียชีวิตและทรัพย์สินของนายจ้างตกอยู่ในการดูแลของผู้จัดการมรดก และจำนวนทรัพย์สินไม่เพียงพอที่จะดำเนินกิจการต่อไป และอนุสัญญาฯ นี้ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติกรณีนายจ้างล้มละลาย ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

4.1 การคุ้มครองการใช้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้าง โดยบูรिमสิทธิ

ในกรณีที่นายจ้างประสบภาวะล้มละลาย การใช้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้างเนื่องจากการทำงานจะต้องได้รับการคุ้มครองโดยบูรिमสิทธิ ซึ่งบูรिमสิทธิ จะครอบคลุมถึง

4.1.1 การใช้สิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างของลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่าระยะเวลาสามเดือนก่อนการสิ้นสุดการจ้างงาน

4.1.2 การใช้สิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างสำหรับการทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง โดยได้รับค่าจ้างระหว่างปีซึ่งสิ้นสุดการจ้างงาน และในปีก่อนหน้านั้น

4.1.3 การใช้สิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับจำนวนเงินของลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการหยุดงานในลักษณะอื่น โดยได้รับค่าจ้างในรูปแบบต่างๆ ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าระยะเวลาสามเดือนก่อนการสิ้นสุดการจ้างงาน

4.1.4 การจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง เนื่องจากการสิ้นสุดการจ้างงาน

4.2 การคุ้มครองการใช้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้างโดยสถาบันประกัน

การจ่ายเงินตามการใช้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างเนื่องจากการจ้างงาน จะต้องมีการประกันโดยสถาบันประกัน หากการจ่ายเงินจากนายจ้างไม่สามารถกระทำได้เพราะเหตุที่ประสบภาวะล้มละลาย โดยการใช้สิทธิเรียกร้องของลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองอย่างน้อยต้องครอบคลุมถึง

4.2.1 การใช้สิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างของลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่าระยะเวลาแปดสัปดาห์ก่อนการสิ้นสุดการจ้างงาน

4.2.2 การใช้สิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างสำหรับการทำงานในวันหยุดของลูกจ้าง โดยได้รับค่าจ้างระหว่างระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งน้อยกว่าหกเดือนก่อนสิ้นสุดการจ้างงาน

4.2.3 การใช้สิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับจำนวนเงินของลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการหยุดงาน โดยได้รับค่าจ้างในรูปแบบต่างๆ ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าระยะเวลาแปดสัปดาห์ก่อนการสิ้นสุดการจ้างงาน และ

4.2.4 การจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างเนื่องจากการสิ้นสุดการจ้างงาน

5. กฎหมายและแนวปฏิบัติในประเทศเกาหลี : กฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลี

5.1 ความเป็นมาของกฎหมาย

ประเทศเกาหลีได้เริ่มมีแนวคิดถึงความจำเป็นในการนำกฎหมายประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance Law) มาใช้ในช่วงต้นทศวรรษที่ 1970³ เนื่องจากวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้น แต่อย่างไรก็ดีจากความไม่พร้อมของสภาพเศรษฐกิจจึงทำให้ยังไม่มีมีการนำกฎหมายดังกล่าวมาใช้ ต่อมาในช่วง ค.ศ.1980 รัฐบาลก็ได้มีการพิจารณาที่จะนำเอากฎหมายดังกล่าวมาใช้อีกครั้งหนึ่ง แต่สำหรับในครั้งนี้ ประเด็นการคัดค้านที่สำคัญก็คือ การประกันว่างงานอาจเป็นสิ่งที่จะทำให้ลดความพยายามในการหางานทำของผู้ว่างงาน และจะส่งผลให้เกิดอัตราการว่างงานที่สูง⁴ จากเหตุผลในการคัดค้านดังกล่าวทำให้รัฐบาลมีแนวคิดว่าไม่ควรมุ่งเน้นการแก้ปัญหาการว่างงานด้วยการให้ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน แต่ควรใช้มาตรการในเชิงป้องกันและสนับสนุนการจ้างงานตลอดจนพัฒนาทักษะและมีมือแรงงานเพื่อสร้างโอกาสในการจ้างงาน โดยมาตรการเหล่านี้จะต้องดำเนินการสอดคล้องกับสภาพตลาดแรงงานของประเทศ ต่อมาในช่วงกลางทศวรรษที่ 1990 รัฐบาลได้ตัดสินใจที่จะนำกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) มาใช้โดยได้มีการทำประชาพิจารณ์ ซึ่งประชาชนที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่เห็นด้วยและได้มีการตั้งคณะกรรมการศึกษาวิจัยการประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Research Commission) ให้มีหน้าที่ออกแบบระบบประกันการจ้างงาน โดยได้ใช้เวลาศึกษาประมาณหนึ่งปีจึงได้เสนอรายงานการวิจัยต่อรัฐบาล และรัฐบาลได้นำรายงานการวิจัยดังกล่าวไปเป็นกรอบในการบัญญัติกฎหมายและได้เสนอร่างกฎหมายประกันการจ้างงานต่อที่ประชุมสมัชชาแห่งชาติ (National Assembly) โดยที่ประชุมได้ให้ความเห็นชอบในวันที่ 1 ธันวาคม 1993 และกฎหมายดังกล่าวก็ได้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 1995⁵

จากวิวัฒนาการของกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีจะพบว่า ตั้งแต่การเริ่มแนวคิดที่จะนำระบบประกันการว่างงานมาใช้จนถึง

³ Yoo Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea (Seoul : Korea Labor Institute, 1999), p.1.

⁴ Ibid., p.2.

⁵ Kim & Chang Law Office, Korea Labor and Employment Laws an ongoing evolution (Seoul : Korea Labor Institute, 1998), p.59.

วันที่มีกฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ประเทศเกาหลีได้ใช้เวลาทั้งสิ้นประมาณ 25 ปี และปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการผลักดัน ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของประเทศไทย ทำให้เศรษฐกิจของประเทศเปลี่ยนแปลงจากระบบเศรษฐกิจที่ใช้แรงงาน (Labor Intensive Economy) มาเป็นระบบเศรษฐกิจที่เน้นการใช้เทคโนโลยี (Technology Intensive Economy) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความไม่เหมาะสมกันระหว่างทักษะและฝีมือแรงงานที่ถูกจ้างมืออยู่กับเทคโนโลยีที่ต้องการใช้ในตำแหน่งงาน และก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานในที่สุดและส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อประชาชน จึงเกิดการเรียกร้องจากผู้ใช้งานกลุ่มต่าง ๆ ต่อรัฐบาลและนายจ้างให้มีกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน⁶

5.2 แนวคิดของกฎหมาย

ประเทศเกาหลีมีแนวคิดที่จะใช้กฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) เป็นเครื่องมือที่จะสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน โดยป้องกันการว่างงานและสนับสนุนการจ้างงาน นอกจากนี้ยังใช้กฎหมายดังกล่าวเพื่อพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานของผู้จ้างเพื่อให้เกิดความมั่นคงและโอกาสในการจ้างงานรวมไปถึงการสร้างหลักประกันให้กับผู้จ้างที่ประสบกับปัญหาการว่างงานให้สามารถกลับเข้าไปทำงานใหม่ได้อย่างรวดเร็วและสามารถที่จะดำรงชีพอยู่ได้ในช่วงของการหางานใหม่ นอกจากนี้ประเทศเกาหลียังมีแนวคิดที่ว่าการให้ความช่วยเหลือประโยชน์ทดแทนที่เป็นเงินแก่ผู้ว่างงานอาจก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบได้ถ้าดำเนินการอย่างไม่เหมาะสม ด้วยเหตุนี้กฎหมายดังกล่าวจึงไม่เน้นมาตรการในส่วนประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits) และมีมาตรการหลายมาตรการในการป้องกันมิให้ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานใช้ประโยชน์ทดแทนดังกล่าวไปในทางที่ผิดวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

จากแนวคิดของกฎหมายที่ได้กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่ากฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ของประเทศเกาหลีมีแนวคิดที่จะผสมผสานระหว่างการจ่ายประโยชน์ทดแทนการว่างงานในแบบดั้งเดิมและมาตรการแรงงานเชิงรุก เพื่อที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาการว่างงานตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประเทศเกาหลีเรียกกฎหมายที่ให้

⁶ วสุ สิงห์ขจรจิต, “การใช้กฎหมายประกันการว่างงานในประเทศไทย : กรณีศึกษาเปรียบเทียบประเทศสาธารณรัฐเกาหลี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2544), หน้า 22.

ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานของตนว่ากฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) มากกว่าที่จะเรียกว่ากฎหมายประกันการว่างงาน (Unemployment Insurance Law)⁷

5.3 เนื้อหาของกฎหมาย

กฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีมีชื่ออย่างเป็นทางการว่าพระราชบัญญัติประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Act) ซึ่งมีบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบประกันการจ้างงานดังนี้

5.3.1. กิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน

การดำเนินกิจกรรมนี้เกิดขึ้นในกรณีที่มีการขาดแคลนกำลังคนหรือเกิดความไม่มั่นคงในสถานการณ์การจ้างงานอันเนื่องมาจากความไม่แน่นอนทางธุรกิจจากภายในประเทศ หรือจากต่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอุตสาหกรรม หรือการลดลงของโอกาสในการจ้างงาน ซึ่งในกรณีดังกล่าวรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานสามารถดำเนินกิจกรรมสำหรับการสร้างเสถียรภาพในการจ้างงานสำหรับผู้ประกันตนหรือบุคคลที่เป็นผู้ประกันตน เช่น การป้องกันการสูญเสียตำแหน่งงาน การเร่งให้มีการจ้างลูกจ้างเดิมกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่ง การขยายโอกาสในการจ้างงาน⁸

โดยกิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงานนี้ (Employment Stabilization Activities) จะประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.3.1.1 การให้ความช่วยเหลือในการปรับการจ้าง

เป็นการให้ความช่วยเหลือสำหรับเจ้าของธุรกิจซึ่งได้มีการปรับการจ้างงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เนื่องจากความไม่แน่นอนทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของอุตสาหกรรม อันเนื่องมาจากการลดขนาดของกิจการ การหยุด หรือการย้ายกิจการ โดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานอาจจัดหาการสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับการให้ฝึกงาน การดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถทางอาชีพที่จำเป็นสำหรับความมั่นคงในการจ้างงานของลูกจ้าง นอกจากนี้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานอาจจัดหาความช่วยเหลือที่จำเป็นสำหรับเจ้าของธุรกิจที่ดำเนินมาตรการเพื่อความมั่นคงในการจ้างงานให้กับคนงานในสถานการณ์การจ้างงานที่ไม่มั่นคง เช่น การที่เจ้าของธุรกิจได้จ้างคนงานที่ถูกเลิกจ้างไปแล้วกลับเข้ามาทำงาน

⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 23.

⁸ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 15(1).

อีกครั้ง⁹ โดยการให้ความช่วยเหลือในการปรับการจ้าง (Employment Adjustment Assistance) จะประกอบไปด้วย

(1) ความช่วยเหลือในการรักษาสภาพการจ้างงาน

ความช่วยเหลือนี้จะเป็นการสนับสนุนนายจ้างให้รักษาการจ้างงาน (Employment Maintenance) และหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างลูกจ้างในกระบวนการของการปรับการจ้างงาน (Employment Adjustment) โดยนายจ้างที่จะได้รับความช่วยเหลือจะต้องปฏิบัติตามมาตรการดังต่อไปนี้

1) การปิดกิจการชั่วคราว

ในกรณีที่นายจ้างประสบปัญหาในการดำเนินกิจการ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างสามารถใช้วิธีการปิดกิจการชั่วคราวได้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการแทนที่จะใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้าง¹⁰ แต่การปิดกิจการ นายจ้างจะต้องมีการปรึกษารือกับสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สหภาพแรงงานนั้นดำเนินการโดยลูกจ้างส่วนใหญ่หรือตัวแทนส่วนใหญ่ของลูกจ้าง ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน¹¹

สำหรับเงินช่วยเหลือที่นายจ้างจะได้รับ หากนายจ้างยังคงสภาพการจ้างงานไว้ จะเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 2 ใน 3 ของเงินชดเชยการปิดกิจการ ซึ่งนายจ้างจะต้องจ่ายในระหว่างระยะเวลาที่ปิดกิจการ สำหรับกรณีที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่จะได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 50 ของเงินชดเชยการปิดกิจการ ทั้งนี้การปิดกิจการชั่วคราวต้องเป็นระยะเวลาไม่เกิน 180 วัน¹²

2) การลดชั่วโมงทำงาน

การลดชั่วโมงทำงาน จะต้องเป็นการลดชั่วโมงทำงานปกติของแต่ละวันหรือแต่ละสัปดาห์มากกว่า 1 เดือน¹³ และจำนวนชั่วโมงที่ลดลงต้องเกินกว่า 10% ของชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวันและลดลงมากกว่า 8 ชั่วโมง ของเวลาทำงาน

⁹ Ibid., Article 16.

¹⁰ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 17(1)1.

¹¹ Ibid., Article 17-2(1)1.

¹² Ibid., Article 17-3(1)1(2).

¹³ Ibid., Article 17(1)2.

ปกติต่อสัปดาห์¹⁴ ซึ่งหลังจากการลดชั่วโมงทำงานแล้วชั่วโมงทำงานจริง ควรที่จะสั้นกว่าชั่วโมงทำงานขั้นต่ำตามพระราชบัญญัติมาตรฐานแรงงานและพระราชบัญญัติสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการซึ่งเท่ากับ 44 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ (42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับผู้ที่อยู่ 18 ปีลงมา)¹⁵ และการลดชั่วโมงการทำงานนี้ นายจ้างจะต้องมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สหภาพแรงงานนั้นดำเนินการ โดยลูกจ้างส่วนใหญ่ หรือตัวแทนส่วนใหญ่ของลูกจ้างในกรณีไม่มีสหภาพแรงงาน¹⁶

สำหรับเงินช่วยเหลือที่นายจ้างจะได้รับ หากนายจ้างยังคงรักษาสภาพการจ้างงานไว้จะเป็นเงินเท่ากับ 1 ใน 10 ของค่าจ้างเฉลี่ยที่จ่ายโดยนายจ้างก่อนการลดจำนวนชั่วโมงทำงานหรือ ในกรณีที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ เงินช่วยเหลือจะเท่ากับ 1 ใน 15¹⁷ โดยมีระยะเวลาสูงสุดในการให้เงินช่วยเหลือไม่เกิน 180 วัน¹⁸

3) การฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงาน

การฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงานนี้ นายจ้างต้องฝึกอบรมคนงานเพื่อวัตถุประสงค์ในการยกระดับความสามารถในการทำงานของคนงานเหล่านั้น ซึ่งผู้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงานจะต้องไม่ปฏิบัติงานระหว่างฝึกอบรม และการฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้างงานทั้งหมดควรมีระยะเวลา 30 ชั่วโมง หรือมากกว่า และควรมีระยะเวลา 4 ชั่วโมง หรือมากกว่าในแต่ละวันที่ฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม นายจ้างจะต้องมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สหภาพแรงงานนั้นดำเนินการโดยลูกจ้างส่วนใหญ่ หรือตัวแทนส่วนใหญ่ของลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน¹⁹

สำหรับเงินช่วยเหลือที่นายจ้างจะได้รับ หากนายจ้างยังคงรักษาสภาพการจ้างงานไว้จะเป็นเงินเท่ากับ 2 ใน 3 ของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างที่ฝึกอบรม ในกรณีที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่เงินช่วยเหลือเท่ากับ 1 ใน 2²⁰

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Yoo Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 32.

¹⁶ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 17-2(1)1.

¹⁷ Ibid., Article 17-3(1)2.

¹⁸ Ibid., Article 17-3(2).

¹⁹ Yoo Kil-Sang; The Employment Insurance System in Korea, p. 32-33.

²⁰ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 17-3(1) 3.

นอกจากนี้ยังช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมอีกด้วย โดยระยะเวลาสูงสุดในการให้เงินช่วยเหลือจะไม่เกิน 180 วัน²¹

4) การจัดส่งลูกจ้าง

นายจ้างยังคงรักษาสภาพการจ้างงานของลูกจ้างไว้ โดยการจัดส่งลูกจ้างไปยังบริษัทในเครือของตนหรือสถานที่ทำงานอื่น ในขณะที่เดียวกันนายจ้างก็ยังคงรักษาความสัมพันธ์ในการจ้างกับลูกจ้างที่ถูกจัดส่งไป ซึ่งการจัดส่งลูกจ้างนี้จะต้องเป็นระยะเวลา 1 เดือนหรือมากกว่านั้น²² และลูกจ้างที่ถูกจัดส่งไปแต่ละคนต้องได้รับอนุญาตให้กลับมาทำงานในสถานที่ทำงานเดิม เมื่อสถานการณ์ที่จำเป็นนั้นหมดไปหรือสิ้นสุดระยะเวลาของการจัดส่ง²³ และนายจ้างจะต้องมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สหภาพแรงงานนั้นดำเนินการโดยลูกจ้างส่วนใหญ่หรือตัวแทนส่วนใหญ่ของลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน²⁴

สำหรับเงินช่วยเหลือที่นายจ้างจะได้รับ หากนายจ้างยังคงรักษาสภาพการจ้างงานไว้จะเป็นเงินเท่ากับ 2 ใน 3 ของค่าจ้างที่นายจ้างให้กับลูกจ้างที่ถูกจัดส่ง ในกรณีที่เป็นการประกอบกิจการขนาดใหญ่เงินช่วยเหลือจะเท่ากับ 1 ใน 2²⁵ โดยระยะเวลาสูงสุดในการให้เงินช่วยเหลือจะไม่เกิน 180 วัน²⁶

5) การอนุญาตให้ลาหยุด

การอนุญาตให้ลาหยุดนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่มิขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงการลดกำลังแรงงาน และการลดกำลังแรงงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นจะต้องทำ ซึ่งนายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินช่วยเหลือใด ๆ ในระหว่างการอนุญาตให้ลาหยุด แต่นายจ้างจะต้องได้รับ

²¹ Ibid., Article 17-3(2).

²² Ibid., Article 17(1)4.

²³ Ibid.

²⁴ Ibid., Article 17-2(1)1.

²⁵ Ibid., Article, 17-3(1)1.

²⁶ Ibid., Article, 17-3(2).

ข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้างในเรื่องการขอลาหยุด และการอนุญาตให้ลาหยุดจะต้องมีระยะเวลาตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป²⁷

สำหรับเงินช่วยเหลือที่นายจ้างจะได้รับ
แยกพิจารณาได้ดังนี้

กรณีเป็นการอนุญาตให้ลาหยุดโดยไม่มี
มีการจ่ายเงิน จำนวนเงินช่วยเหลือจะเป็นไปตามประกาศของกระทรวงแรงงาน โดยนายจ้างจะ
ได้รับเงินเดือน 140,000 วอน (Won) ต่อลูกจ้างหนึ่งคน ในกรณีที่สถานประกอบการขนาดใหญ่
จะได้รับเงินเดือนละ 110,000 วอน (Won) ทั้งนี้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 180 วัน²⁸ และในระหว่างที่
อนุญาตให้ลาหยุด นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคม และผลประโยชน์ที่ไม่อยู่ในรูปของตัว
เงินให้กับลูกจ้าง²⁹ ถ้านายจ้างจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อรักษาสภาพการจ้าง (Employment Maintain
Training) ในช่วงระหว่างการอนุญาตให้ลาหยุด ดังกล่าว นายจ้างจะได้รับความช่วยเหลือสำหรับ
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด และผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับเงินร้อยละ 70 ของค่าจ้างขั้นต่ำ
และได้รับเงิน 30,000 วอน (won) สำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาฝึกอบรมตลอดระยะเวลาที่
ฝึกอบรม แต่ไม่เกิน 180 วัน³⁰

กรณีที่เป็นการอนุญาตให้ลาหยุดโดยมี
การจ่ายเงิน จำนวนเงินช่วยเหลือจะเป็นไปตามประกาศของกระทรวงแรงงาน โดยนายจ้างจะได้รับ
เงินเท่ากับ 2 ใน 3 ของเงินเบี่ยเลี้ยงที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างระหว่างอนุญาตให้ลาหยุด ในกรณีที่
เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่จะได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 50 ทั้งนี้ ระยะเวลาการจ่ายเงิน
ช่วยเหลือจะไม่เกิน 180 วัน³¹

6) การกำหนดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้าง

การกำหนดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้าง
จะเกิดขึ้นในกรณีที่นายจ้างได้มีการเปลี่ยนแปลงธุรกิจเข้าสู่รูปแบบใหม่ของอุตสาหกรรมและยังคง
จ้างพนักงานจากธุรกิจเดิมในจำนวนที่กำหนดเพื่อให้เข้ามาทำงานในธุรกิจที่เข้าสู่รูปแบบใหม่ของ

²⁷ Yoo Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, p. 34.

²⁸ Ibid., p. 36.

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid.

³¹ Ibid.

อุตสาหกรรม³² นายจ้างควรรับประกันการจ้างงานที่ต่อเนื่องของพนักงานที่โอนย้าย โดยกำหนดตำแหน่งใหม่ให้กับพวกพนักงานในกระบวนการของการปรับตัวใหม่เพื่อความสะดวกในการใช้อุปกรณ์และเครื่องมืออย่างเหมาะสม และจำนวนของพนักงานที่โอนย้ายต้องมากกว่าร้อยละ 60 ของพนักงานที่มีอยู่ในธุรกิจปัจจุบัน ในเวลาที่ขอมรับข้อเสนอการปรับองค์กรใหม่ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้กับลูกจ้างจะต้องเสร็จสมบูรณ์ภายในระยะเวลา 18 เดือน นับตั้งแต่นายจ้างรายงานข้อเสนอการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างไปยังสำนักจัดหางานของรัฐ³³ (Public Employment Office) และนายจ้างจะต้องมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานในกรณีที่สหภาพแรงงานนั้นดำเนินการโดยลูกจ้างส่วนใหญ่ หรือตัวแทนส่วนใหญ่ของลูกจ้างกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน

สำหรับเงินช่วยเหลือที่นายจ้างจะได้รับ หากนายจ้างยังคงรักษาสภาพการจ้างไว้จะเป็นเงินเท่ากับสองในสามส่วนของบัญชีเงินเดือนลูกจ้างที่โอนย้ายเป็นระยะเวลาสูงสุดไม่เกิน 1 ปี โดยนับจากวันที่ลูกจ้างได้ถูกกำหนดตำแหน่งใหม่ หรือในกรณีที่สถานประกอบการขนาดใหญ่จะได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 50³⁴

5.3.1.2 เงินช่วยเหลือในการกระตุ้นการจ้างงานในภูมิภาค

รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานอาจจะจัดหาการสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อการป้องกันการว่างงาน และส่งเสริมการจ้างงานใหม่สู่เจ้าของธุรกิจที่ได้มีการย้ายธุรกิจหรือเริ่มต้นหรือขยายธุรกิจไปสู่เขตภูมิภาคที่โอกาสในการจ้างงานนั้นขาดแคลนอย่างไม่ธรรมดา หรือสถานการณ์ในการจ้างงานเสื่อมถอยอย่างรวดเร็ว ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างอุตสาหกรรมและเจ้าของธุรกิจนั้นได้นำมาตรการที่จำเป็นมาใช้เพื่อขยายโอกาสในการจ้างงานในท้องถิ่น³⁵

สำหรับจำนวนเงินและระยะเวลาในการให้เงินช่วยเหลือจะเท่ากับ 1 ใน 2 ของบัญชีเงินเดือนของพนักงานที่จ้างใหม่ และในกรณีที่สถานประกอบการขนาดใหญ่เงินช่วยเหลือจะเท่ากับ 1 ใน 3 แต่ถ้าพนักงานที่จ้างใหม่เกิน 200 คน เงินช่วยเหลือนี้จะจ่าย

³² Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 17(1) 6.

³³ Yoo Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, p. 34.

³⁴ *Ibid.*, p. 37.

³⁵ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 17.

ให้แก่ร้อยละ 30 ของลูกจ้างที่เกิน 200 คน โดยมีระยะเวลาการจ่ายเงิน 1 ปี นับจากวันที่เริ่มดำเนินการธุรกิจหรือจ่ายจนวนสิ้นสุกระยะเวลาที่กำหนด³⁶

5.3.1.3 ความช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกในการส่งเสริมการจ้างงาน

ความช่วยเหลือนี้มีขึ้นเพื่อที่จะสนับสนุนให้นายจ้างจ้างลูกจ้างที่ภายใต้เงื่อนไขการทำงานปกติของตลาดแรงงาน ลูกจ้างกลุ่มนี้ประสบกับปัญหาในการหางานทำเป็นอย่างมาก โดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานสามารถให้การสนับสนุนได้ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา³⁷

(1) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเงินช่วยเหลือนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน

ผู้สูงอายุเป็นจำนวนมาก

เงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้กับนายจ้างของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างอายุ 55 ปี ขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 6 และไม่เกินร้อยละ 15 ในกรณีที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่จะต้องไม่เกินร้อยละ 10 ในกรณีนี้นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือต่อลูกจ้างผู้สูงอายุแต่ละคน ในแต่ละไตรมาส ซึ่งอัตราเงินช่วยเหลือในแต่ละปีจะถูกกำหนดโดยกระทรวงแรงงาน³⁸

2) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้าง

ผู้สูงอายุเข้ามาทำงานใหม่

เงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้กับนายจ้างของสถานประกอบการที่จ้างลูกจ้างใหม่ อย่างน้อย 5 คน ที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป หรือจ้างลูกจ้างใหม่ที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5 ของลูกจ้างทั้งหมดในไตรมาสที่กำหนด³⁹ โดยเงินช่วยเหลือที่ได้รับนี้จะเท่ากับ 1 ใน 4 ของบัญชีเงินเดือนลูกจ้างผู้สูงอายุที่นายจ้างจ่ายเงินให้เป็น

³⁶ Ibid., Article 20(4)(5).

³⁷ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 18.

³⁸ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 22(3).

³⁹ Ibid., Article 22(1).

ระยะเวลา 6 เดือนแรก ในกรณีที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่จะเท่ากับ 1 ใน 5 แต่ถ้ามีการจ้างลูกจ้างผู้สูงอายุเข้ามาทำงานเกินกว่า 100 คน ภายใน 1 ปี นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือ โดยคำนวณจำนวนร้อยละ 30 ของลูกจ้างสูงอายุที่เกินจาก 100 คน⁴⁰ (แต่ลูกจ้างที่ทำงานไม่เกิน 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือทำงานไม่เกิน 13 วัน ต่อเดือน จะไม่นำมาใช้ในการคำนวณ)

3) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างผู้สูงอายุกลับเข้าทำงานเดิมอีกครั้ง

เงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้กับนายจ้างของสถานประกอบการที่จ้างลูกจ้างกลับเข้าทำงานอีกครั้งหนึ่งภายในระยะเวลา 2 ปี หลังจากที่ได้ปลดออกจากตำแหน่ง เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจ โดยลูกจ้างนั้นจะต้องมีอายุระหว่าง 45-55 ปี⁴¹ จำนวนเงินช่วยเหลือนี้จะกำหนดจากจำนวนลูกจ้างที่จ้างเข้ามาอีกครั้งคูณด้วยอัตราที่กำหนดโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานในแต่ละปีตามประเภทและขนาดของกิจการ⁴²

(2) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานสตรี

เงินช่วยเหลือนี้แบ่งออกเป็นสามกลุ่มคือ⁴³

1) เงินช่วยเหลือสำหรับการอนุญาตให้ลาหยุดเพื่อเลี้ยงดู

เงินจำนวนนี้จะจ่ายให้กับนายจ้างที่ได้อนุญาตให้ลูกจ้างหญิงลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตรมากกว่า 30 วัน แต่ไม่เกิน 1 ปี โดยการลานั้นไม่รวมการลาตลอดตามกฎหมายมาตรฐานแรงงาน โดยลูกจ้างที่มีสิทธิได้แก่ ลูกจ้างที่มีบุตรอายุต่ำกว่า 1 ปี และหลังจากที่ลูกจ้างได้ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรแล้วนายจ้างจะต้องจ้างลูกจ้างคนดังกล่าวอย่างต่อเนื่องอีกมากกว่า 30 วัน สำหรับจำนวนเงินช่วยเหลือรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้กำหนดอัตราในแต่ละปี

⁴⁰ Ibid., Article 22(4).

⁴¹ Ibid., Article 22(1)3.

⁴² Ibid., Article 22(5).

⁴³ Ibid., Article 23.

2) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน
สตรีเข้ามาทำงานเดิมอีกครั้ง

เงินจำนวนนี้จะจ่ายให้กับนายจ้างที่มี
ข้อตกลง หรือข้อบังคับในการทำงานในกรณีที่ลูกจ้างต้องออกจากงานด้วยเหตุผลในเรื่องของการ
ตั้งครรภ์ การคลอดบุตร การเลี้ยงดูบุตร ให้สามารถที่จะกลับเข้ามาทำงานใหม่ได้อีกครั้ง หรือใน
กรณีที่นายจ้างได้จ้างลูกจ้างดังกล่าวภายในระยะเวลา 5 ปี หลังจากออกจากงาน สำหรับจำนวนเงิน
ช่วยเหลือรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้กำหนดอัตราในแต่ละปี

3) เงินช่วยเหลือสำหรับการจ้างสตรีที่เป็น
หัวหน้าครอบครัว

เงินจำนวนนี้จะจ่ายให้กับนายจ้างที่จ้าง
สตรีที่ว่างงาน ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานจัดหางานของรัฐ(Public Employment Office)
และสตรีนั้นเป็นหัวหน้าครอบครัว ซึ่งมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องพึ่งพา หรือมีความรับผิดชอบที่
ต้องดูแลครอบครัว โดยเงินช่วยเหลือนี้ จะจ่ายให้เท่ากับ 1 ใน 2 ของบัญชีเงินเดือนของลูกจ้างใหม่
เป็นระยะเวลา 6 เดือน สำหรับสถานประกอบการที่กำหนด และในกรณีที่สถานประกอบการ
ขนาดใหญ่จะจ่ายให้เท่ากับ 1 ใน 3

(3) เงินช่วยเหลือเพื่ออำนวยความสะดวกในการ
ส่งเสริมการจ้างงาน

เงินช่วยเหลือนี้แบ่งออกเป็นสองกลุ่มคือ⁴⁴

1) ความช่วยเหลือในการจัดการสถานรับ
เลี้ยงเด็ก

ความช่วยเหลือนี้จะให้แก่ นายจ้างหรือ
กลุ่มของนายจ้างที่ได้จัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กสำหรับลูกจ้างของตน โดยจะให้ความสนับสนุนใน
ส่วนของเงินเดือนครู โดยไม่จำกัดระยะเวลา

⁴⁴ Ibid., Article 24.

2) เงินกู้สำหรับการจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็ก

นายจ้างหรือกลุ่มของนายจ้างที่ได้จัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กสำหรับบุตรพนักงานหรือได้ขยายสถานรับเลี้ยงเด็ก อาจได้รับเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำจากกองทุนประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Fund)

5.3.1.4 ข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางาน

แนวคิดในเรื่องของข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางานของประเทศเกาหลีมีวัตถุประสงค์ที่จะมุ่งลดปัญหาการว่างงานที่เกิดจากความไม่ตรงกันระหว่างตำแหน่งงานกับทักษะหรือฝีมือแรงงานที่ถูกจ้างมีอยู่และนอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์ให้ระยะเวลาการหางานทำของผู้ว่างงานมีระยะเวลาที่สั้นที่สุดโดยหวังว่าระบบข้อมูลตลาดแรงงานจะเป็นสิ่งที่เข้ามาช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของกลไกตลาดแรงงานให้ดีขึ้น โดยหลักการพื้นฐานซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาของระบบข้อมูลตลาดแรงงานและบริการจัดหางานจะประกอบด้วย⁴⁵

- (1) การเข้าถึงข้อมูลโดยง่ายและโดยกว้างของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนโดยไม่มีค่าใช้จ่าย
- (2) สามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า โดยเฉพาะรูปแบบการเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ผู้ใช้บริการควรได้รับข้อมูลทั้งหมดในคราวเดียว
- (3) ข้อมูลในระบบควรเป็นมาตรฐานเดียวกันเพื่อง่ายต่อการรวบรวมและปรับปรุงซึ่งหมายถึงการจะต้องดำเนินการพัฒนาการจำแนกกลุ่มอาชีพของประเทศ
- (4) การให้บริการที่จะครอบคลุมทั่วประเทศ
- (5) ควรมีการแยกความชำนาญเฉพาะสาขาของผู้ที่ปฏิบัติงานทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการรวบรวม วิเคราะห์ และการจัดทำข้อมูลตลาดแรงงาน

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

(6) บุคคลทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่นต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยแต่ละฝ่ายก็จะมีบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป

5.3.2 กิจกรรมสำหรับการพัฒนาความสามารถทางอาชีพ

เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมอาชีพและการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินเข้ากองทุนที่จัดตั้งโดยรัฐ จากนั้นรัฐก็จะเป็นผู้กำหนดมาตรการในการให้ความสนับสนุนนายจ้างในการฝึกอบรมลูกจ้าง เพื่อที่จะเพิ่มผลผลิตและเสถียรภาพในการจ้างงานตลอดจนความสามารถในการกลับเข้าสู่ตลาด แรงงานของผู้ว่างงาน โดยกิจกรรมสำหรับพัฒนาความสามารถทางอาชีพจะประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.3.2.1 การให้ความช่วยเหลือนายจ้าง

เป็นเงินที่จ่ายผ่านนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออุดหนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมลูกจ้างและเพื่อเป็นเงินกู้สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

เงินนี้มีขึ้นเพื่อกระตุ้นให้นายจ้างมีส่วนร่วมในการอบรมลูกจ้างโดยแยกออกตามประเภทของการฝึกอบรม ดังนี้⁴⁶

1) เงินช่วยเหลือสำหรับการอบรมลูกจ้าง
เงินจำนวนนี้จะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับประเภทของการฝึกอบรม ถ้าเป็นการฝึกอบรมในสถาบันที่ดำเนินการตามมาตรฐานของกระทรวงแรงงานก็จะได้รับเงินอุดหนุนในจำนวนที่มากกว่าสถาบันที่ไม่ได้ดำเนินการตามมาตรฐานของกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้ยังมีเงินอุดหนุนในกรณีของการที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าฝึกงาน และเงินอุดหนุนนายจ้างที่ใช้รูปแบบการฝึกอบรมโดยผ่านทางโทรคมนาคม เช่น อินเทอร์เน็ต หรือ ใปรายฉีย์

2) เงินช่วยเหลือสำหรับฝึกอบรมผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ ในกรณีที่นายจ้างอบรมแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ณ สถาบันฝึกอบรม

⁴⁶ Yoo Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, pp. 65-55.

หรือ นายจ้าง ได้จัดการฝึกงานให้กับผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ นายจ้างก็จะได้รับเงินช่วยเหลือจากรัฐโดยจำนวนเงินช่วยเหลือขึ้นอยู่กับ โครงการฝึกอบรมว่าเป็นไปตามมาตรฐานการฝึกอบรมของกระทรวงหรือไม่ ถ้าเป็นก็จะได้รับช่วยเหลือเต็มจำนวน แต่ถ้าไม่ใช่ก็จะได้รับเงินช่วยเหลือประมาณร้อยละ 50-80 ของค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม นอกจากนี้ถ้า นายจ้าง ได้ให้แรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานได้รับการฝึกงานจากนายจ้าง นายจ้างก็จะได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมดแต่ไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนด

3) เงินช่วยเหลือสำหรับการลาเพื่อการฝึกอบรมลูกจ้างที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี และได้รับอนุญาตจากนายจ้างให้ลางานเพื่อฝึกอบรมโดยจ่ายค่าจ้างให้ นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมดและร้อยละ 50 ของบัญชีเงินเดือนสำหรับสถานประกอบการที่กำหนดหรือในกรณีที่เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ จะได้รับเงินดังกล่าว 1 ใน 3 ทั้งนี้ระยะเวลาการฝึกอบรมต้องเกิน 30 วัน และเกิน 120 ชั่วโมง

4) เงินช่วยเหลือสำหรับฝึกอบรมในสถาบันการฝึกอบรมต่างประเทศ ในกรณีที่นายจ้างได้ฝึกอบรมลูกจ้างในสถาบันฝึกอบรมต่างประเทศเป็นระยะเวลามากกว่า 3 เดือน นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งหมด ยกเว้นค่าใช้จ่ายในการเช่าที่พัก และค่าใช้จ่ายประจำวัน

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

(2) เงินกู้สำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม

เป็นเงินกู้ที่ให้แก่นายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างที่ได้มีการจัดการด้านการอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม และเครื่องมือ หรือมีแผนการดำเนินการดังกล่าว โดยเงินกู้นี้เป็นการกู้โดยเสียดอกเบี้ยต่ำ

5.3.2.2 การให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง

เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยตรงต่อลูกจ้างในเรื่องของการฝึกอาชีพและค่าเล่าเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) เงินอุดหนุนการฝึกอาชีพสำหรับลูกจ้างผู้ประกันตน เงินจำนวนนี้จะจ่ายให้กับลูกจ้างผู้มีประกันตนที่กำลังจะถูกเลิกจ้าง หรือลูกจ้างผู้ประกันตนที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ในกรณีที่พวกเขาเหล่านี้ได้มีการฝึกอาชีพเพื่อที่จะกลับเข้าไปทำงานอีกครั้งหนึ่ง หรือเริ่มต้นธุรกิจ โดยเงินของตนเอง โดยเงินอุดหนุนที่จะให้ร้อยละ 100 ของค่าธรรมเนียมการฝึกอบรมแต่ไม่เกิน 1 ล้านวอนต่อคน⁴⁷

(2) เงินกู้สำหรับค่าเล่าเรียน เป็นเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับลูกจ้างผู้ประกันตนใช้เป็นค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมในการศึกษาในสถาบันที่กระทรวงแรงงานกำหนด

5.3.2.3 การให้ความช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมผู้ว่างงาน

เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยตรงต่อผู้ว่างงานหรือเยาวชนโดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ความช่วยเหลือในการฝึกอบรมอีกครั้งหนึ่งสำหรับคนงานที่ถูกปลดออกจากงาน เป็นการช่วยเหลือให้มีการจ้างงานอีกสำหรับคนงานที่ถูกปลดออกจากงาน โดยกองทุนประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Fund) จะเป็นผู้จัดการฝึกอบรมให้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในกรณีที่บุคคลนั้นไม่มีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit) บุคคลดังกล่าวก็จะได้รับเงินสงเคราะห์การฝึกอบรมสำหรับในช่วงเวลาการฝึกอบรม โดยจำนวนเงินสูงสุด 350,000 วอน ต่อคนต่อเดือน⁴⁸ แต่เนื่องจากความสามารถในการจัดการอบรมนี้มีจำกัด ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดลำดับความสำคัญก่อน และหลังของบุคคลที่ถูกปลดออกจากงาน และจะได้รับสิทธิพิเศษในการฝึกอบรมดังกล่าว ซึ่งได้แก่⁴⁹

1) บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถทางอาชีพตามที่สำนักงาน จัดหางานของรัฐกำหนด

2) บุคคลที่อายุต่ำกว่า 30 ปีและมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit) และได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นระยะเวลาเกินครึ่งของสิทธิที่มีอยู่

⁴⁷ Yoo Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, p. 56.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Ibid., pp. 57-58.

- 3) ผู้พิการ
- 4) ผู้ที่ถูกเลิกจ้างจากอุตสาหกรรมและ
เขตพื้นที่ที่กำหนดตามกฎหมาย ซึ่งกำหนดให้เป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงในการว่างงานสูง
- 5) ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำที่
สำนักงานจัดหางานของรัฐเกินกว่า 3 เดือน นับจากวันที่ขึ้นทะเบียน
- 6) ผู้ที่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลทางด้านการ
จัดการ
- 7) บุคคลอื่น ๆ ซึ่งสมควรได้รับการ
ฝึกอบรม

(2) ความช่วยเหลือสำหรับการฝึกอบรมเยาวชน เป็นการอบรมเยาวชนที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีทักษะและความรู้ในการทำงาน โดยสถาบันฝึกอบรมภายนอกที่ได้ทำสัญญากับกระทรวงแรงงาน รัฐจะเป็นผู้จัดสรรค่าใช้จ่ายในหลักสูตรต่าง ๆ โดยเยาวชนที่เข้าอบรมไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ หรือกรณีถ้ามีค่าใช้จ่ายก็จะเป็นเพียงค่าใช้จ่ายเล็กน้อย⁵⁰

5.3.3 ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ตามกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ประโยชน์ทดแทนในการหางานทำ และเงินช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน โดยประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานนี้มีขึ้นเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนจากการว่างงาน และเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกันตน ในการหางานทำ⁵¹ ซึ่งประโยชน์ทดแทนดังกล่าว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.3.3.1 ประโยชน์ทดแทนในการหางานทำเป็นเงินที่ให้แก่ผู้ประกันตนในระหว่างที่ว่างงาน โดยมีเงื่อนไขในการเกิดสิทธิดังนี้

⁵⁰ Ibid.,p. 58.

⁵¹ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 28(1).

(1) ระยะเวลาการเกิดสิทธิ

ผู้มีสิทธิในการรับเงินช่วยเหลือจะต้องเป็นผู้ประกันตนมาแล้วอย่างน้อย 12 เดือน ภายในระยะเวลา 18 เดือนก่อนที่จะออกจากงาน⁵² แต่อย่างไรก็ตามระยะเวลาฐาน (Base Period) สามารถที่จะขยายออกไปได้ถึง 3 ปี⁵³ ในกรณีที่ผู้ประกันตนไม่ได้รับค่าจ้างมากกว่า 30 วัน ติดต่อกันในช่วง 18 เดือนสุดท้ายก่อนออกจากงานโดยมีสาเหตุมาจาก⁵⁴ การเจ็บป่วย หรือการประสบอันตราย การปิดกิจการ การลาหยุดเนื่องจากตั้งครุฑ การลาคลอดบุตร หรือการเลี้ยงดูบุตร การไปทำงานต่างประเทศตามคำสั่งของนายจ้าง ข้อพิพาทแรงงาน การลาหยุดเพื่อดูแลคู่สมรส หรือผู้ที่อยู่ในอุปการะอันเนื่องมาจากการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย การลาเพื่อรับราชการทหาร การถูกส่งไปยังสถานที่ทำงาน ที่ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมาย ประกันการจ้างงาน การลาหยุดอันเนื่องมาจากเหตุผลทางบริหารจัดการ และการถูกปลดออกจากงาน โดยไม่เป็นธรรม

(2) ต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำ

หลังจากที่ผู้ประกันตนกลายเป็นผู้ว่างงานแล้ว จะต้องมารายงานตัวต่อสำนักงานความมั่นคงในการจ้างงานในทันทีที่ออกจากงาน และจะต้องรายงานถึงการว่างงานพร้อมกับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำ⁵⁵ นอกจากนี้จะต้องไปรายงานตัวที่สำนักงานดังกล่าวทุก ๆ 2 สัปดาห์ นับจากวันที่รายงานถึงการว่างงาน⁵⁶ การไม่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้หางานทำและไม่ได้ขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถรับประโยชน์ทดแทนได้แม้ว่าจะมีคุณสมบัติการเกิดสิทธิก็ตาม โดยระยะเวลาในการเกิดสิทธิจะมีระยะเวลา 10 เดือน นับจากวันที่ว่างงาน⁵⁷ แต่กฎหมายก็ได้กำหนดข้อยกเว้นกรณีที่ไม่ต้องมารายงานตัวดังต่อไปนี้⁵⁸

1) กรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บอย่างน้อย 7 วัน ติดต่อกัน

⁵² Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 28(1).

⁵³ Ibid., Article 31(2).

⁵⁴ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 40.

⁵⁵ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 33.

⁵⁶ Ibid., Article 34(3).

⁵⁷ Ibid., Article 39(1).

⁵⁸ Ibid., Article 34(4).

- 2) กรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไป
รับการสัมภาษณ์งานที่เสนอให้โดยบริการของรัฐ
- 3) กรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนเข้า
รับการพัฒนาความสามารถทางอาชีพที่จัด โดยรัฐ
- 4) กรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน
ประสบกับภัยธรรมชาติหรือเหตุสุควิสัยอื่น

(3) ต้องมีความเต็มใจ และความสามารถที่จะ
ทำงาน⁵⁹

สำนักงานจัดหางานของรัฐจะเป็นผู้ตัดสินว่า
ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนมีความเต็มใจและความสามารถที่จะทำงานหรือไม่

(4) ต้องหางานทำ

ผู้ขอประโยชน์ทดแทนจะต้องแสดงให้เห็นว่า
เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการหางานทำโดยต้องรายงานถึงความพยายามในการหางานทำของตนทุก 14
วัน⁶⁰ โดยสิ่งที่จะนำมาพิจารณาความพยายามในการหางาน อาทิเช่น อาชีพเดิมของผู้ขอรับ
ประโยชน์ทดแทน⁶¹ ทักษะและความรู้ของผู้รับประโยชน์ทดแทน รัฐจะช่วยผู้ขอรับประโยชน์
ทดแทนในการหางาน โดยให้ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง แนะนำตำแหน่งงานและให้คำปรึกษา ผู้รับ
ประโยชน์ทดแทนจะได้รับการพิจารณาว่าไม่เป็นผู้หางานทำ ถ้าผู้รับประโยชน์ทดแทนไม่ยอมรับ
งานที่เสนอและไม่ยอมรับตำแหน่งหรือการให้บริการเกี่ยวกับงานจากรัฐ

(5) ต้องไม่ปฏิเสธงานเหมาะสมที่จัดหาให้หรือ
ปฏิเสธบริการจัดหางาน⁶²

⁵⁹ Ibid., Article 31(1)2.

⁶⁰ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 44.

⁶¹ Yoo Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 60.

⁶² Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 46.

ในกรณีที่มีการปฏิเสธดังกล่าวโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะถูกพักการจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นเวลา 2 สัปดาห์ แต่จะไม่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาทั้งหมดของการจ่ายประโยชน์ทดแทน⁶³

(6) ต้องไม่ปฏิเสธคำสั่งการฝึกงานที่เหมาะสม⁶⁴

การปฏิเสธหรือการไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมที่สำนักจัดหางานของรัฐ (Public Employment Office) เสนอโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จะถูกพักการจ่ายประโยชน์ทดแทนเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ แต่จะไม่กระทบต่อระยะเวลาทั้งหมดที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน⁶⁵

(7) ต้องไม่ใช่ผู้ที่ถูกออกจากงานเนื่องจากการกระทำความผิดที่ร้ายแรง⁶⁶ ซึ่งกรณีต่อไปนี้อถือว่าเป็นการกระทำความผิดที่ร้ายแรง⁶⁷

1) กระทำผิดอาญา หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือถูกออกจากงานเนื่องจากถูกจำคุก หรือได้รับโทษอย่างรุนแรง ในการพิพาทแรงงานที่ผิดกฎหมาย

2) ถูกให้ออกจากงาน เนื่องจากจงใจทำลายทรัพย์สินของทางบริษัท

3) ถูกให้ออกจากงาน เนื่องจากนำเงินของหน่วยงาน หรือยักยอกเงินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ของคน หรือกระทำผิดกฎหมาย

4) พนักงานระดับจัดการ หรือหัวหน้าทางบัญชีที่ถูกไล่ออก เนื่องจากทำให้บริษัทได้รับความเสียหายทางการเงินอันมีสาเหตุมาจากการทำเอกสารเท็จ

⁶³ Yoo Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 69.

⁶⁴ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 46.

⁶⁵ Yoo Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 70.

⁶⁶ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 45.

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

(8) ต้องไม่ใช่ผู้ที่ออกจากงานโดยสมัครใจและ
ปราศจากเหตุผลอันสมควร⁶⁸

ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนที่ออกจากงานโดย
สมัครใจและไม่มีเหตุผลอันควรจะเสียสิทธิในการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ซึ่งกรณี
ต่อไปนี้ถือว่าเป็นการออกจากงานโดยสมัครใจที่มีเหตุผลอันควร โดยไม่ทำให้เสียสิทธิในการรับ
ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน⁶⁹

1) ค่าจ้างและชั่วโมงทำงานลดลงร้อยละ
20 หรือมากกว่า โดยปราศจากเหตุผลอันควร หรือเนื่องจากเงื่อนไขการทำงานที่แย่ลงอย่างมาก โดย
ปราศจากเหตุผลอันควร

2) ได้รับค่าจ้างน้อยกว่าร้อยละ 70 เป็น
เวลา 2 เดือนติดต่อกัน หรือนานกว่า

3) สถานที่ทำงานได้ปิดลงเป็นเวลา
ชั่วคราว เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 5 วัน ขึ้นไป ภายใน 1 เดือน หรือได้ปิดเป็นบางส่วนเป็นระยะเวลา
40 ชั่วโมงขึ้นไปใน 1 เดือน ในช่วงระยะเวลา 3 เดือนสุดท้ายติดต่อกัน

4) ความหวาดกลัวต่อการล้มละลาย การ
ปิดกิจการ หรือการเลิกจ้างจำนวนมาก

5) สถานที่ทำงานได้ย้ายไปตั้งยังที่อื่น
และการเดินทางไปปฏิบัติงานกลายเป็นสิ่งที่ยากลำบากอย่างมาก ทั้ง ๆ ที่นายจ้างได้มีมาตรการ
ช่วยเหลือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางแล้วก็ตาม ซึ่งการเดินทางที่ถือว่าเป็นความ
ยากลำบากอย่างมากต้องเป็น การเดินทางไป และกลับระหว่างที่ทำงาน และที่พักใช้ระยะเวลา
ตั้งแต่ 4 ชั่วโมงขึ้นไป

6) การออกจากงานโดยสมัครใจอัน
เนื่องมาจากการร้องขอของนายจ้าง

7) การอนุญาตให้ลาหยุดโดยปราศจาก
การจ่ายค่าจ้าง เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 2 เดือน อันเนื่องมาจากเหตุผลทางการจัดการ

⁶⁸ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 45.

⁶⁹ Yoo Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, p. 68.

(9) ต้องไม่มีรายได้อื่น

ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนต้องรายงานรายได้ทั้งหมดที่ตนได้รับขณะขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงานความมั่นคงในการจ้างงาน⁷⁰ รายได้ดังกล่าวรวมถึงเงินชดเชยจากการช่วยเหลืออื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือจากงานพิเศษที่ไม่ได้เป็นการจ้างงานตามปกติ (ต้องเป็นงานพิเศษที่ทำน้อยกว่า 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือน้อยกว่า 80 ชั่วโมงต่อเดือน)⁷¹ ในกรณีที่จำเป็นรัฐอาจจะมีการสืบสวนถึงรายได้อื่น ๆ ของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน⁷² โดยจำนวนเงินช่วยเหลือจะขึ้นอยู่กับจำนวนของรายได้ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยมีเงื่อนไขดังนี้⁷³

1) หากในระยะเวลาที่ได้รับประโยชน์ทดแทน ผู้ขอรับประโยชน์มีรายได้อื่นต่อวันจากการทำงาน เมื่อรวมกับเงินช่วยเหลือที่จ่ายให้ต่อวันแล้วมีจำนวนเกินกว่า ร้อยละ 80 ของอัตราค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือนสุดท้ายก่อนถูกปลดออกจากงาน ในกรณีนี้เงินช่วยเหลือจะถูกลดลงตามจำนวนเงินที่เกิน

2) หากผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้รับเงินชดเชยการออกจากงานหรือเงินช่วยเหลือการออกจากงานจากนายจ้าง 100 ล้านวอน หรือมากกว่า ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะถูกเลื่อนระยะเวลาการจ่ายออกไป 3 เดือน

(10) สิทธิประโยชน์

ผู้รับประโยชน์จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในการหางานทำ ภายหลังจากพ้นระยะเวลา 14 วันแรก นับจากวันที่รายงานถึงการว่างงาน⁷⁴ จำนวนประโยชน์ทดแทนนั้นจะขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างก่อนว่างงานของผู้รับประโยชน์ทดแทน โดยจะมีจำนวนเท่ากับร้อยละ 50 ของอัตราค่าจ้างเฉลี่ยในช่วง 3 เดือนสุดท้ายก่อนการว่างงาน แต่อย่างไรก็ตามจำนวนเงินช่วยเหลือนี้จะมีอัตราสูงสุด และต่ำสุดอยู่⁷⁵

⁷⁰ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 37(1).

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

⁷² Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 37(2).

⁷³ Yoo Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p.71.

⁷⁴ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 40.

⁷⁵ Yoo Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 72.

(11) ระยะเวลาการจ่ายประโยชน์ทดแทน และ
จำนวนประโยชน์ทดแทน

ระยะเวลาดังกล่าวจะแตกต่างกันออกไป โดยขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานที่ได้รับการประกัน และอายุของผู้รับประโยชน์ทดแทน โดยระยะต่ำสุดจะอยู่ที่ 60 วัน สูงสุดจะอยู่ที่ 210 วัน⁷⁶ โดยมีรายละเอียดดังนี้⁷⁷

ระยะเวลา อายุ	ระยะเวลาการทำงานที่ได้รับการคุ้มครอง				
	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	3-5 ปี	5-10 ปี	10ปีขึ้นไป
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

ประโยชน์ทดแทนนี้สามารถขยายได้ในกรณีดังต่อไปนี้ คือ เมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไปฝึกอาชีพตามคำสั่งของสำนักจัดหางาน⁷⁸ เมื่อสำนักจัดหางานของรัฐ (Public Employment Office) ขอมริบว่าเป็นการยากอย่างมากสำหรับผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน ในการที่จะถูกจ้างงานอีกครั้งหนึ่งในช่วงระยะเวลาอันสั้น⁷⁹ และเมื่ออัตราการว่างงานอยู่ในอัตราที่สูง⁸⁰

⁷⁶ Ibid., p. 73.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 42.

⁷⁹ Ibid., Article 42-3(1).

⁸⁰ Ibid.

(13) ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย

ในกรณีที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือคลอดบุตร ในกรณีนี้ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน แต่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยแทน โดยต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้⁸¹

1) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่สามารถทำงานได้ตั้งแต่ 7 วัน ขึ้นไป เนื่องจากการประสบอันตรายเจ็บป่วย หรือคลอดบุตร หลังจากได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ว่างงานที่สำนักจัดหางานของรัฐ และ

2) ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องไม่ถูกระงับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน เนื่องจากไม่ไปรับบริการจัดหางาน หรือบริการให้คำแนะนำการฝึกอบรมเกี่ยวกับอาชีพที่แนะนำโดยสำนักจัดหางานของรัฐ

5.3.3.2 เงินช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน เป็นเงินช่วยเหลือที่มีไว้เพื่อสนับสนุน และกระตุ้นให้ผู้ประกันตนที่ได้รับประโยชน์ทดแทนในการหางานทำ (Job-Seeking Benefit) สามารถที่จะกลับเข้าไปทำงานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว โดยสนับสนุนความพยายามในการหางานซึ่งเงินช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนการจ้างงาน จะประกอบไปด้วยเงินช่วยเหลือดังต่อไปนี้

(1) เงินช่วยเหลือสำหรับการกลับเข้าไปทำงานใหม่ในเวลาอันสั้น⁸²

เป็นเงินที่จ่ายโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการหางานทำ และลดระยะเวลาการว่างงานของผู้รับประโยชน์ทดแทนให้น้อยลง โดยมีเงื่อนไขดังนี้⁸³

1) จำนวนวันที่เหลือที่ยังไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนการหางานทำ จะต้องไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาที่รับประโยชน์ทดแทนทั้งหมด

⁸¹ Yoo Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 76.

⁸² Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 50.

⁸³ Yoo Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 77.

2) งานที่ได้รับการจ้างใหม่นี้จะต้องเป็นงานที่เห็นว่ามีความมั่นคง และได้รับการประกันการจ้างมากกว่า 1 ปี

3) การจ้างงานใหม่จะต้องไม่ใช่ การจ้างงานโดยนายจ้างคนเดิม หรือบุคคลใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับนายจ้างคนเดิม

4) การจ้างงานใหม่จะต้องไม่ใช่ นายจ้างที่ให้ข้อเสนอการจ้างก่อนวันที่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนรายงานตนว่าว่างงานต่อหน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายกำหนด

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

ทั้งนี้ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะต้องเข้าใจเงื่อนไขทุกข้อตามที่กล่าวมานี้จึงจะสามารถได้รับเงินช่วยเหลือดังกล่าว โดยจำนวนเงินช่วยเหลือจะเท่ากับครึ่งหนึ่งของเงินประโยชน์ทดแทนการหางานทำที่ยังคงเหลืออยู่ ของผู้ขอรับประโยชน์ทดแทน

(2) เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการฝึกอาชีพ⁸⁴

เป็นเงินที่จ่ายให้กับผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนที่ต้องการฝึกอาชีพตามคำแนะนำของสำนักงานจัดหางานของรัฐ ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกในการฝึกอาชีพให้กับผู้ว่างงาน จำนวนเงินที่จ่ายให้จะพิจารณาจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม เช่น ค่าพาหนะ และค่าอาหาร

(3) เงินช่วยเหลือการหางานทำในพื้นที่ห่างไกล⁸⁵

เป็นเงินช่วยเหลือผู้ว่างงานในการหางานทำ ด้วยการให้เงินอุดหนุนเป็นค่าที่พักและค่าพาหนะ โดยการหางานนั้นต้องเป็นไปตามคำแนะนำของสำนักงานจัดหางานของรัฐ โดยผู้ขอรับเงินดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้⁸⁶

⁸⁴ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 51.

⁸⁵ Ibid., Article 52.

⁸⁶ Yoo Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, p. 78.

- 1) การหางานทำต้องดำเนินการตามคำแนะนำของสำนักงานจัดหางานของรัฐ
 - 2) ระยะเวลาการเกิดสิทธิสำหรับกรรับเงินประโยชน์ทดแทนการหางานทำต้องสิ้นสุดลงก่อนการหางานทำ
 - 3) นายจ้างที่ผู้ประกันตนไปหางานทำจะต้องไม่คิดค่าใช้จ่ายในการหางาน หรือในกรณีที่คิดจะต้องคิ น้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริง
 - 4) ระยะทางระหว่างที่พักของผู้ประกันตนที่หางานกับที่ตั้งของบริษัทที่ผู้ประกันตนไปหางานทำต้องเกิน 50 กิโลเมตร
- (4) เงินช่วยเหลือการย้ายสถานประกอบการ

เป็นเงินที่จ่ายให้สำหรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการย้ายสถานประกอบการสำหรับการจ้างงานใหม่ หรือในการฝึกอาชีพ โดยมีหลักเกณฑ์การได้รับเงิน⁸⁷ คือ ระยะการจ้างงานต้องมากกว่า 1 ปี และระยะเวลาการรอเกิดสิทธิต้องสิ้นสุดลงก่อนการจ้างงานใหม่ หรือการฝึกอบรมอาชีพ ซึ่งสำนักงานจัดหางานของรัฐจะเป็นผู้พิจารณาเห็นชอบถึงความจำเป็น

5.4 ขอบเขตของการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย

ปัจจุบันในประเทศเกาหลี กฎหมายในส่วนของกิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน กิจกรรมสำหรับพัฒนาความสามารถทางอาชีพ และประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากปัญหาความยุ่งยากในการเก็บค่าธรรมเนียม ในช่วงแรกกฎหมายจึงใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป สำหรับในส่วนของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 70 คนขึ้นไป สำหรับกิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน และกิจกรรมสำหรับพัฒนาความสามารถทางอาชีพ ซึ่งต่อมาก็ได้มีการขยายความคุ้มครองมาเรื่อย ๆ จนใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป⁸⁸

⁸⁷ Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 53.

⁸⁸ Yoo Kil-Sang, *The Employment Insurance System in Korea*, pp. 20-21.

แม้ว่ากฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศเกาหลี จะบังคับใช้กับทุกสถานประกอบการ แต่อย่างไรก็ดี กฎหมายไม่ใช้บังคับกับบุคคลดังต่อไปนี้ คือ ลูกจ้างที่ถูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 4 คน หรือน้อยกว่าในอุตสาหกรรมเกษตร ป่าไม้ ประมงและการล่าสัตว์⁸⁹ ลูกจ้างที่ถูกจ้างในโครงการก่อสร้างที่มีขนาดเล็กมาก⁹⁰ ลูกจ้างที่ถูกจ้างในการทำงานบ้าน⁹¹ ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป⁹² บุคคลที่มีสถานะเป็นลูกจ้างใหม่หลังจากอายุ 60 ปี⁹³ ลูกจ้างชั่วคราวไม่เต็มเวลา⁹⁴ ลูกจ้างของรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน⁹⁵ ชาวประมงที่ทำประมงชายฝั่ง⁹⁶ และคนต่างชาติที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน⁹⁷

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 2(1)2.

⁹¹ Ibid., Article 2(1)3.

⁹² Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 8, 1-2.

⁹³ Ibid., Article 8,1.

⁹⁴ Ibid., Article 8,2.

⁹⁵ Ibid., Article 8,6.

⁹⁶ Enforcement Decree of The Employment Insurance Act Republic of Korea, Article 3(2)2.

⁹⁷ Ibid., Article 3(2)4.

5.5 อัตราเงินสมทบ

พระราชบัญญัติประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Act) ได้กำหนดอัตราเงินสมทบในแต่ละส่วนไว้ดังนี้⁹⁸

โครงการ/กิจกรรม		1 ม.ค.1999-ปัจจุบัน	
		ลูกจ้าง	นายจ้าง
ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน		0.5	0.5
กิจกรรมสร้างเสถียรภาพการจ้างงาน		-	0.3
กิจกรรมพัฒนา ความสามารถทาง อาชีพ	ลูกจ้างน้อยกว่า 150 คน	-	0.1
	ลูกจ้างตั้งแต่ 150 คนขึ้นไป (สถานประกอบการที่ไม่ได้ รับสิทธิพิเศษ)	-	0.3
	ลูกจ้างตั้งแต่ 150-999 คน (สถานประกอบการที่ไม่ได้ รับสิทธิพิเศษ)	-	0.5
	ลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป	-	0.7

อัตราเงินสมทบดังกล่าวมีข้อสังเกตว่าในเรื่องของประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefits) กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง และลูกจ้างในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน แต่ในส่วนของกิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Employment Stabilization Activities) และกิจกรรมสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน (Activities for Vocational ability Development) กฎหมายกลับกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนอันเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความรับผิดชอบของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างในเรื่องดังกล่าว

⁹⁸ Yoo Kil-Sang, The Employment Insurance System in Korea, p. 78.

6. กฎหมายและแนวปฏิบัติในประเทศญี่ปุ่น : กฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่น

6.1 ความเป็นมาของกฎหมาย

ประเทศญี่ปุ่นได้เริ่มมีแนวคิดถึงความจำเป็นในการนำกฎหมายประกันการว่างงานมาใช้ในช่วงต้นทศวรรษที่ 1947 โดยครอบคลุมลูกจ้างซึ่งอยู่ในสถานประกอบการตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ต่อมาทศวรรษที่ 60 จึงขยายความคุ้มครองไปยังลูกจ้างทุกคนในทุกอุตสาหกรรม และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 จนถึงช่วงทศวรรษที่ 80 มีการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งใช้ระบบโดยการฝึกอบรม outfit allowance และมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคม จนในที่สุดปี ค.ศ. 1974 จึงปรับปรุงกฎหมายประกันการว่างงาน เป็น กฎหมายประกันการจ้างงาน⁹⁹

6.2 แนวคิดของกฎหมาย

ประเทศญี่ปุ่นมีแนวความคิดที่จะใช้กฎหมายประกันการจ้างงาน เป็น เครื่องมือที่จะให้บริการเพื่อป้องกันการว่างงานและสร้างเสถียรภาพในการจ้างงาน พัฒนาศามารถของลูกจ้าง และส่งเสริมสวัสดิการการจ้างงาน นอกจากนี้ยังใช้กฎหมายดังกล่าว เพื่อพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงานของลูกจ้างเพื่อให้เกิดความมั่นคง และโอกาสในการจ้างงานรวมไปถึงการสร้างหลักประกันให้กับลูกจ้างที่ประสบปัญหาการว่างงานให้สามารถกลับเข้าทำงานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว¹⁰⁰

6.3 เนื้อหาของกฎหมาย

ระบบประกันการจ้างงาน เป็นการคุ้มครองโดยบริหารจัดการโดยรัฐบาล โดยตรง เมื่อลูกจ้างต้องออกจากงานหรือประสบปัญหาความยุ่งยากในการทำงานต่อไป การประกันการจ้างงานจะให้ประโยชน์ทดแทนที่จำเป็นแก่บุคคลเหล่านี้ เพื่อช่วยเหลือในการดำรงชีวิต ทำให้การทำงานมั่นคงยิ่งขึ้น และช่วยเหลือในการหางาน ทั้งนี้ในเนื้อหาของกฎหมายมีการให้สิทธิประโยชน์

⁹⁹ Masayuki Nomiyana, ระบบประกันการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่น ในรายงานการสัมมนา เรื่อง ประกันสังคมกรณีว่างงาน : ทางเลือกและรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมกับประเทศไทย (กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม, 2544), หน้า 10-11.

¹⁰⁰ สารณี คงประศาสน์, “มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองความมั่นคงของลูกจ้างภายหลังออกจากงาน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย์ ,2547), หน้า 49.

อยู่ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง ให้สิทธิประโยชน์กับกลุ่มคนว่างงานและลูกจ้างที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการจะได้รับการจ้างงานต่อไปโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ลูกจ้างสามารถใช้ชีวิตต่อไปได้ และมีการจ้างงานต่อไปหรือส่งเสริมให้ได้รับการจ้างงานใหม่ และประการที่สอง ป้องกันการว่างงาน แกไขสถานการณ์การจ้างงานและเพิ่มโอกาสการจ้างงาน นอกจากนี้ยังพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพหรือความรู้ความสามารถของลูกจ้าง รวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการของลูกจ้าง¹⁰¹ ซึ่งกฎหมายประกันการจ้างงานของประเทศญี่ปุ่นมีชื่ออย่างเป็นทางการว่ากฎหมายประกันการจ้างงาน (Employment Insurance Law) ซึ่งมีบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวกับระบบประกันการจ้างงานดังนี้

6.3.1 สิทธิที่ผู้ว่างงานจะได้รับ¹⁰² ในส่วนนี้ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบฝ่ายละร้อยละ 6 ของค่าจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้นำส่งเงินสมทบ

6.3.1.1 สิทธิประโยชน์ของผู้ว่างงาน

(1) สิทธิประโยชน์ของผู้ว่างงานปกติทั่วไป

ผู้ว่างงานกลุ่มนี้จะมีอายุไม่เกิน 65 ปี จะได้รับความช่วยเหลือตามปกติ ได้แก่ เงินที่จ่ายให้ขั้นพื้นฐาน เงินที่จ่ายให้เพิ่มเติมเพื่อกระตุ้นให้ผู้ว่างงานรับการฝึกฝีมือแรงงาน เงินที่จ่ายให้สำหรับค่าที่พัก และเงินที่จ่ายให้เนื่องจากเจ็บป่วยเรื้อรังหรือได้รับบาดเจ็บจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้¹⁰³

(2) สิทธิประโยชน์ของผู้ว่างงานที่สูงอายุ

กรณีลูกจ้างที่มีอายุเกิน 65 ปีและได้รับการจ้างงานต่อไป¹⁰⁴ เมื่อพวกเขาต้องเป็นผู้ว่างงาน พวกเขาจะได้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายประกันการจ้างงานเป็นเงินจำนวนมากตามอายุงาน รัฐค่อนข้างให้ความสำคัญกับกลุ่มนี้ เพราะเป็นลูกจ้างเก่าที่ทำงานมานาน มีสถานภาพทางสังคม มีความเป็นอยู่ค่อนข้างสูง คนเหล่านี้จะได้รับความช่วยเหลือเป็นเงินเพิ่มจากกลุ่มอื่นๆ ค่อนข้างมาก เพื่อให้พอเหมาะกับวิถีชีวิตของเขา

¹⁰¹ ทิชิโอะ ฮามาตะ, “การปรับปรุงการส่งเสริมการมีงานทำในประเทศไทย: ศึกษากรณีการส่งเสริมการมีงานทำในประเทศญี่ปุ่น,” จัดหางานปริทัศน์ 5,3 (มีนาคม-เมษายน 2543): 31.

¹⁰² เรื่องเดียวกัน, หน้า 32.

¹⁰³ Employment Insurance Law of Japan, Article 10.

¹⁰⁴ Ibid., Article 37-2.

(3) สิทธิประโยชน์ของผู้ว่างงานที่ได้รับการจ้างงานเฉพาะในเวลาสั้น ๆ

การจ้างงานเฉพาะในเวลาสั้น ๆ เป็นงานที่มีการจ้างงานเป็นฤดูกาล¹⁰⁵ หรือจ้างงานตามปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้น ตัวอย่างงานเฉพาะในเวลาสั้น ๆ เช่น งานเกษตร งานป่าไม้ อุตสาหกรรมประมง คนเหล่านี้จะได้รับเงินช่วยเหลือครั้งเดียว เพื่อลดภาระเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะต้องทำการจ่ายเงินทุกอาทิตย์

(4) สิทธิประโยชน์ของผู้ว่างงานที่รับจ้างรายวัน

งานที่รับจ้างรายวัน เช่น งานท่าเรือ ซึ่งบุคคลรับจ้างรายวันนี้จะได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน ขอบเขต 13 วันถึง 17 วัน ในกรณีที่ผู้รับจ้างรายวันเป็นผู้ประกันตน ใน 2 เดือนก่อนวันที่จะว่างงาน หรือออกจากงาน¹⁰⁶

6.3.1.2 สิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการจ้างงานหรือส่งเสริมการมีงานทำ

ในส่วนนี้รัฐบาลญี่ปุ่นจะให้เงินช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานที่ต้องการมีงานทำ เงินที่จ่ายให้ ได้แก่ เงินที่เป็นค่าใช้จ่ายระหว่างการหางานทำ การฝึกอบรม เช่น ค่าอาหาร ค่าเดินทางไปฝึกอบรมต่างท้องถิ่น ค่าเช่าที่พักระหว่างการฝึกอบรม หรือค่าเดินทางไปรับการบรรจุงาน โดยมีวัตถุประสงค์ของการส่งเสริมให้มีการจ้างงานหรือส่งเสริมการมีงานทำ คือ ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้ว่างงานใหม่อีกครั้ง ซึ่งการส่งเสริมหรือการสนับสนุนนี้มี 4 ประเภท คือ เงินเบี่ยเลี้ยงการจ้างงานใหม่อีกครั้ง เงินเบี่ยเลี้ยงการจ้างงานทั่วไปสำหรับบุคคลเฉพาะ เงินเบี่ยเลี้ยงในการเดินทาง และเงินเบี่ยเลี้ยงในการหางานในพื้นที่ห่างไกล

(1) เงินเบี่ยเลี้ยงการจ้างงานใหม่อีกครั้ง

เป็นการจ่ายเงินให้กับบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและได้รับการจ้างงานที่มั่นคงหรือเมื่อบุคคลเริ่มธุรกิจใหม่ โดยการจ่ายเงินจะมีเงื่อนไข คือ เมื่อนับระยะเวลาของวันจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เหลืออยู่ จนถึงก่อนวันที่ได้รับการจ้างงานที่

¹⁰⁵ Ibid., Article 38(1).

¹⁰⁶ Ibid., Article 43.

มั่นคงหรือการเริ่มต้นทำธุรกิจใหม่ ต้องเท่ากับ 1 ใน 3 หรือมากกว่านั้น ของระยะเวลาของการจ่ายประโยชน์ทดแทน แต่ไม่น้อยกว่า 45 วัน¹⁰⁷

จำนวนเบี่ยงเลียงการจ้างงานใหม่อีกครั้ง ต้องอยู่ภายใน 30-120 วันของจำนวนวันที่ได้รับเบี่ยงเลียงปกติ และต้องสอดคล้องกับระยะเวลาของการจ่ายประโยชน์ทดแทน และจำนวนวันจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เหลืออยู่

นอกจากนี้เพื่อเป็นการสนับสนุนการจ้างงานบุคคลวัยกลางคนและบุคคลสูงอายุให้เกิดการจ้างงานใหม่ จึงได้มีมาตรการชั่วคราวออกมาในวันที่ 31 มีนาคม 2541 โดยมาตรการดังกล่าวกำหนดให้มีการจ่ายเงินเพิ่มเติม 20 วัน สำหรับบุคคลที่ได้รับประโยชน์ทดแทนมีกำหนดระยะเวลา 180 วัน หรือมากกว่านั้น และบุคคลดังกล่าวต้องมีจำนวนวันจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เหลืออยู่ร้อยละ 50 หรือมากกว่านั้นของระยะเวลาของการจ่ายประโยชน์ทดแทน โดยมีรายละเอียดดังนี้

¹⁰⁷ Ibid., Article 56-2.

ระยะเวลาของการจ่าย ประโยชน์ทดแทนใน แต่ละครั้ง	จำนวนวันจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เหลืออยู่	เงินเบี้ยเลี้ยง	วันเพิ่มเติม
300 วัน	ไม่น้อยกว่า 200 วัน แต่ไม่เกิน 300 วัน	120 วัน	20 วัน
	ไม่น้อยกว่า 150 วัน แต่ไม่เกิน 200 วัน	70 วัน	20 วัน
	ไม่น้อยกว่า 100 วัน แต่ไม่เกิน 150 วัน	30 วัน	-----
240 วัน	ไม่น้อยกว่า 160 วัน แต่ไม่เกิน 240 วัน	90 วัน	20 วัน
	ไม่น้อยกว่า 120 วัน แต่ไม่เกิน 160 วัน	50 วัน	20 วัน
	ไม่น้อยกว่า 80 วัน แต่ไม่เกิน 120 วัน	30 วัน	-----
210 วัน	ไม่น้อยกว่า 140 วัน แต่ไม่เกิน 210 วัน	85 วัน	20 วัน
	ไม่น้อยกว่า 105 วัน แต่ไม่เกิน 140 วัน	50 วัน	20 วัน
	ไม่น้อยกว่า 70 วัน แต่ไม่เกิน 105 วัน	30 วัน	-----
180 วัน	ไม่น้อยกว่า 120 วัน แต่ไม่เกิน 180 วัน	80 วัน	20 วัน
	ไม่น้อยกว่า 90 วัน แต่ไม่เกิน 120 วัน	50 วัน	20 วัน
	ไม่น้อยกว่า 60 วัน แต่ไม่เกิน 90 วัน	30 วัน	-----
90 วัน	ไม่น้อยกว่า 60 วัน แต่ไม่เกิน 90 วัน	45 วัน	-----
	ไม่น้อยกว่า 45 วัน แต่ไม่เกิน 60 วัน	30 วัน	-----

(2) เงินเบี้ยเลี้ยงการจ้างงานทั่วไปสำหรับบุคคลที่มี

คุณสมบัติเฉพาะ¹⁰⁸

เงินเบี้ยเลี้ยงการจ้างงานทั่วไปสำหรับบุคคลที่มี
คุณสมบัติเฉพาะ เป็นการจ่ายเงินเพื่อสนับสนุนการจ้างงานบุคคลที่มีความพิการทางด้านร่างกาย
หรือบุคคลที่หางานยาก โดยจำนวนการจ่ายเงินนี้จะจ่ายจำนวน 30 วันของจำนวนวันที่จ่ายเบี้ยเลี้ยง
ปกติ

¹⁰⁸ Ibid., Article 57.

บุคคลที่จะได้รับการจ่ายเงินดังกล่าว ได้แก่ บุคคลที่พิการทางร่างกาย บุคคลที่พิการทางจิต บุคคลที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปในวันจ้างงาน(วันจ้างงาน จะนับจากวันที่บุคคลได้รับการจ้างงาน) บุคคลในกรณีพิเศษที่ได้รับการจ้างงานที่เกิดขึ้นตลอดปีจากนายจ้าง ซึ่งนายจ้างได้รับเงินจากการจ้างงานตลอดปี ผู้ใช้แรงงานที่ได้รับการจ้างงานปกติเป็นรายวันที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปนับแต่วันจ้างงาน

(3) เงินเบี่ยงเบนในการเดินทาง¹⁰⁹

ในกรณีที่บุคคลต้องการย้ายภูมิลำเนาหรือที่อยู่อาศัย เนื่องจากการได้รับการจ้างงาน หรือการเข้าคอร์สฝึกอบรมอาชีพ การได้รับเบี่ยงเบนสำหรับสมาชิกในครอบครัวต้องพิจารณาจากการดำเนินชีวิตของพวกเขา โดยพิจารณาจากการดำรงชีวิตลูกจ้าง หากการดำรงชีวิตมีการอาศัยอยู่ร่วมกัน ก็ต้องจ่ายเบี่ยงเบนดังกล่าวให้สมาชิกในครอบครัวด้วย โดยเบี่ยงเบนดังกล่าวมี 5 ประเภท คือ ค่ารถไฟ ค่าเรือ ค่ารถ ค่าธรรมเนียมในการเดินทาง และค่าเบี่ยงเบนในการเดินทาง และในการเดินทางคนเดียวโดยปราศจากสมาชิกในครอบครัว จะได้รับค่าธรรมเนียมในการเดินทางและค่าเบี่ยงเบนในการเดินทางร้อยละ 50 ของจำนวนที่ต้องจ่าย และไม่ต้องจ่ายเบี่ยงเบนในการเดินทาง สำหรับกรณีที่มีระยะเวลาในการจ้างงานน้อยกว่า 1 ปี

(4) เงินเบี่ยงเบนในการหางานในพื้นที่ห่างไกล¹¹⁰

เงินเบี่ยงเบนในการหางานในพื้นที่ห่างไกล จะต้องจ่ายในกรณีที่การจ้างงานเป็นกรณีที่ทำให้บุคคลดังกล่าวกลับไปอยู่ในภูมิลำเนาหรือที่อยู่อาศัยเดิม ซึ่งเงินเบี่ยงเบนนี้มี 4 ประเภท คือ ค่าใช้จ่ายในการขนส่ง (ค่ารถไฟ ค่าเรือ ค่ารถ) และค่าที่พักอาศัย

6.3.1.3 สิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม¹¹¹

บุคคลจะได้รับประโยชน์ทดแทนเพื่อการศึกษาและการฝึกอบรมเป็นจำนวนเงินเท่ากับร้อยละ 80 ของค่าใช้จ่ายที่จ่ายไป สำหรับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรมที่กระทรวงแรงงานกำหนด ในกรณีที่เป็นผู้ประกันตนมาแล้ว 5 ปีขึ้นไป ก่อนเริ่มเข้าศึกษาและฝึกอบรม

¹⁰⁹ Ibid., Article 58.

¹¹⁰ Ibid., Article 59.

¹¹¹ Ibid., Article 60-2.

6.3.1.4 สิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับการจ้างงานต่อเนื่อง

(1) สิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับการจ้างงานต่อเนื่อง
สำหรับบุคคลสูงอายุ¹¹²

สิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับการจ้างงานต่อเนื่อง
สำหรับบุคคลสูงอายุ จะจ่ายให้บุคคลสูงอายุที่ได้ทำงานในตำแหน่งงานเดิมในสถานที่ที่ต้องมีการ
ลดจำนวนค่าจ้าง โดยได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่เคยได้รับเมื่ออายุ 60 ปี ร้อยละ 15 สิทธิประโยชน์นี้จะจ่าย
เพื่อสนับสนุนการจ้างงานต่อเนื่องหรือการจ้างงานใหม่อีกครั้งของบุคคลสูงอายุที่มีอายุไม่น้อยกว่า
60 ปี แต่ไม่เกิน 65 ปี โดยบุคคลสูงอายุนี้ ต้องประกันตนมาแล้ว 5 ปี

(2) สิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับการหยุดงานเพื่อเลี้ยงดู
บุตร

บุคคลที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ต้องไม่ใช่บุคคล
สูงอายุที่ได้รับการจ้างงานต่อเนื่อง บุคคลที่ทำงานเฉพาะในระยะเวลาอันสั้น บุคคลที่ทำงานรับจ้าง
รายวัน¹¹³ แต่ต้องเป็นบุคคลที่หยุดงานไปเลี้ยงดูบุตรที่อายุไม่เกิน 1 ปี โดยจะได้รับประโยชน์
ทดแทนเท่ากับร้อยละ 25 ของค่าจ้างก่อนลาหยุดงานเพื่อเลี้ยงดูบุตร (จะจ่ายร้อยละ 20 ก่อนในช่วงลา
หยุดงานและที่เหลือจะจ่ายให้เมื่อลูกจ้างกลับเข้าทำงานอีกครั้งเป็นเวลา 6 เดือน หลังจากลา
หยุดงานเพื่อเลี้ยงดูบุตรแล้ว)¹¹⁴

(3) สิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับการหยุดงานเพื่อดูแล
ครอบครัว

การได้รับประโยชน์นี้ จะต้องเป็นบุคคลที่ประกัน
ตนมาแล้วเกินกว่า 12 เดือน ในช่วง 2 ปีก่อนลาหยุดงาน จำนวนประโยชน์ทดแทนเท่ากับร้อยละ 25
ของค่าจ้างก่อนลาหยุดงานเพื่อดูแลครอบครัว¹¹⁵

¹¹² Ibid., Article 61.

¹¹³ Ibid., Article 61-4.

¹¹⁴ Ibid., Article 61-5.

¹¹⁵ Ibid., Article 61-7.

6.3.2 การให้บริการ

การให้บริการ จะประกอบด้วย โครงการในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

6.3.2.1 การให้บริการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน¹¹⁶

รัฐบาลจะจ่ายเงินให้สถานประกอบการที่ไม่มีการปลดลูกจ้าง เพื่อเป็นเงินอุดหนุนกิจการของนายจ้างให้สามารถบริหารกิจการต่อไปได้

(1) บททั่วไป

การให้บริการเพื่อความมั่นคงในการทำงาน จะพิจารณาจากสถานการณ์การจ้างงาน โอกาสการจ้างงาน ซึ่งมีกรณีช่วยเหลือนายจ้าง ดังต่อไปนี้

กรณีแรก นายจ้างมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงการจ้างงานทางธุรกิจ เพราะความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ หรือ ความไม่แน่นอนทางโครงสร้างอุตสาหกรรม ซึ่งเงินช่วยเหลือในการปรับเปลี่ยนการจ้างงานนี้ จะมีผลต่อเมื่อนายจ้างไม่เลิกจ้างลูกจ้าง หรือมีการฝึกอบรมอาชีพให้แก่ลูกจ้าง หรือมีมาตรการจำเป็นเพื่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง

กรณีที่สอง นายจ้างที่ให้การช่วยเหลือบุคคลที่ออกจากตำแหน่งด้วยการเกษียณอายุ โดยมีการจ้างงานใหม่ และนายจ้างมีมาตรการในการจ้างงานที่มั่นคงของผู้สูงอายุ จะได้รับความช่วยเหลือสำหรับการจ้างงานต่อเนื่อง การเพิ่มการจ้างงานของลูกจ้างที่สูงอายุ และการให้บริการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กรณีที่สาม นายจ้างที่ย้ายสถานประกอบการ โดยการย้ายสถานประกอบการนี้ เป็นการเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน และนายจ้างจ้างบุคคลในพื้นที่ทำงานตลอดปี รวมทั้งการออกมาตรการที่จำเป็นสำหรับความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในพื้นที่ และในสถานการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงการจ้างงาน จะได้รับเงินช่วยเหลือในการพัฒนาการจ้างงานในเขตพื้นที่ และการจ้างงานที่เกิดขึ้นตลอดปี

กรณีที่สี่ นายจ้างที่มีมาตรการจำเป็นในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ และส่งเสริมการจัดหางาน จะได้รับความช่วยเหลือสำหรับการจัดหาพัฒนาการจ้างงาน

¹¹⁶ Ibid., Article 62.

(2) ระบบเงินช่วยเหลือสำหรับความมั่นคงในการทำงาน กรณีลดขนาดสถานประกอบการ เป็น เงินช่วยเหลือในการปรับปรุงการจ้างงาน วัตถุประสงค์เกี่ยวกับเงินช่วยเหลือนี้ เป็นการช่วยเหลือนายจ้างที่มีการขยายระยะเวลาเลิกจ้าง มีการฝึกอบรมหรือพัฒนาฝีมือให้ลูกจ้าง เพื่อพัฒนาธุรกิจของนายจ้าง ซึ่งกำลังประสบปัญหาเนื่องจากความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ หรือ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอุตสาหกรรม ดังนั้นการคุ้มครองนี้ จึงเป็นการคุ้มครองความมั่นคงในการดำรงชีวิตของลูกจ้างและป้องกันการว่างงาน

(3) ระบบเงินช่วยเหลือสำหรับการจ้างงานบุคคลสูงอายุ นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือ ต้องเข้าเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1) ระบบการจ้างงานต่อเนื่อง

เป็นการช่วยเหลือนายจ้างที่กำหนดเงื่อนไข เกี่ยวกับการเกษียณอายุ และกำหนดระบบการจ้างงานบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป ให้มีงานทำ โดยมีวัตถุประสงค์เป็นการคุ้มครองการจ้างงานและมีการจ้างงานใหม่แก่ผู้สูงอายุ

2) การแก้ไขสภาพแวดล้อมในการจ้างงานของ บุคคลสูงอายุ

เป็นการช่วยเหลือนายจ้างที่แก้ไขเครื่องมือและ อำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างที่สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ บุคคลที่สูงอายุสามารถใช้เครื่องมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น หรือสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

3) การเพิ่มการจ้างงานของบุคคลที่สูงอายุ

การช่วยเหลือนายจ้างที่จ้างงานบุคคลที่สูงอายุ ซึ่งมีอายุไม่น้อยกว่า 60 ปีแต่ไม่เกิน 65 ปี เกินร้อยละ 6 ของลูกจ้างที่มีอยู่ในสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์เป็นการเพิ่มการจ้างงานของบุคคลที่สูงอายุ

4) การเตรียมการจ้างงานสำหรับบุคคลสูงอายุ

เป็นการช่วยเหลือนายจ้างที่สร้างระบบให้มีการ จ้างงานบุคคลสูงอายุเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และสามารถประกอบอาชีพได้ โดยมี วัตถุประสงค์เป็นการเตรียมการประกอบอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลสูงอายุ

(4) การพัฒนาการจ้างงานในเขตพื้นที่ เพื่อปรับปรุง

โครงสร้างการจ้างงานในท้องถิ่น

1) เงินช่วยเหลือในการพัฒนาการจ้างงานใน

ท้องถิ่น

เงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้นายจ้างที่จ้างงาน ลูกจ้างในพื้นที่ หรือก่อตั้งสถานประกอบการ หรือขยายสถานประกอบการในพื้นที่ โดยมีเงื่อนไขในการขยาย ซึ่งเงินช่วยเหลือนี้มี 3 ชนิด ได้แก่ เงินช่วยเหลือการจ้างงานในพื้นที่ เงินช่วยเหลือการจ้างงานในพื้นที่เฉพาะและเงินช่วยเหลือการจ้างงานในการย้ายสถานประกอบการในพื้นที่

2) เงินช่วยเหลือและสนับสนุนการจ้างงานใน

อุตสาหกรรมขนาดใหญ่

เงินช่วยเหลือนี้จะจ่ายให้นายจ้างที่ก่อให้เกิดการจ้างงานใหม่ หรือการจ้างงานที่มีการเปลี่ยนที่อยู่หรือภูมิสำเนา เพื่อเป็นการขยายโอกาสในการจ้างงานให้กับลูกจ้าง แต่การขยายนี้ต้องอยู่ภายในพื้นที่ และสอดคล้องกับโครงการหรือแผน และการริเริ่มโครงการนี้ต้องเป็นการพยายามที่จะพัฒนาโอกาสในการจ้างงานของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

(5) ระบบเงินช่วยเหลือ เพื่อจัดการปรับปรุงการจ้าง

งาน

1) เงินช่วยเหลือในการพัฒนาการจ้างงานที่

เฉพาะเจาะจง

เพื่อที่จะเพิ่มโอกาสการจ้างงานและเพิ่มความมั่นคงในการจ้างงานทางอื่น นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือ เมื่อมีการจ้างงานใหม่แก่บุคคลสูงอายุ บุคคลที่พิการ หญิงที่เลี้ยงดูบุตรตามลำพังและหญิงหม้ายโดยเฉพาะ จากพื้นที่ที่มีการพัฒนาการจ้างงานโดยเฉพาะ

2) เงินช่วยเหลือการจ้างงานใหม่ สำหรับบุคคลที่

หยุดงานเพื่อเลี้ยงดูบุตร

เป็นเงินช่วยเหลือที่จะจ่ายให้นายจ้างที่มีมาตรการพิเศษในการจ้างงานใหม่สำหรับบุคคลที่หยุดงานเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยการเลี้ยงดูบุตรและครอบครัวต้องสอดคล้องกับข้อตกลงการจ้างงานหรือระเบียบการจ้างงาน

6.3.2.2 การให้บริการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์¹¹⁷

รัฐบาลจะจ่ายเงินให้สถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง เพื่อให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับลูกจ้าง เพื่อช่วยให้นายจ้างสามารถพัฒนาศักยภาพลูกจ้าง ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกระบวนการผลิต ตลอดจนเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเท่ากับว่าเป็นการช่วยให้กิจการเจริญก้าวหน้า และรับลูกจ้างเพิ่มขึ้นได้

(1) การให้บริการฝึกอบรม โดยการดำเนินการของนายจ้าง

ในกรณีที่ป็นธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางซึ่งนายจ้างบริหารด้วยตนเอง หรือเป็นเจ้าของกิจการ จะได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับการพัฒนาความสามารถในการบริการ และการฝึกอบรมลูกจ้าง

(2) เงินช่วยเหลือการพัฒนาความสามารถในระยะยาว

การพัฒนาความสามารถในระยะยาว จะมีการพัฒนาความสามารถ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการประเมินค่าความเชี่ยวชาญและความชำนาญ ซึ่งการพัฒนาความสามารถ นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือเมื่อมีโครงการพัฒนาความสามารถ และมีการจัดให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม กรณีการเรียนรู้ด้วยตนเอง นายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือเมื่อมีโครงการพัฒนาความสามารถ และมีการจัดเตรียมการ จัดหาการเรียนรู้และการฝึกอบรมให้ลูกจ้าง ส่วนการประเมินค่าความเชี่ยวชาญและความชำนาญ จะจ่ายให้กลุ่มนายจ้างในธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยกลุ่มนายจ้างต้องมีการพัฒนาฝีมือ ทบทวนฝีมือให้สอดคล้องกับโครงการพัฒนาความสามารถ และพิจารณาว่าลูกจ้างมีการพัฒนาขึ้นหรือไม่

(3) การยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพของการฝึกอบรมของรัฐ

รัฐบาลเป็นผู้กำหนดการฝึกอบรม โดยจะทำการสอนในโรงเรียน วิทยาลัย หรือศูนย์การฝึกอบรม เพื่อที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้กับลูกจ้าง โดยการฝึกอบรมนี้ จะเป็นการทำให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตในอาชีพการงานนั้นต่อไป

¹¹⁷ Ibid., Article 63.

(4) การฝึกอบรมที่เหมาะสมกับสถานที่ทำงาน

การฝึกอบรมที่เหมาะสมกับสถานที่ทำงาน จะขึ้นอยู่กับลักษณะการจ้างงาน บุคคลสูงอายุ บุคคลที่มีลักษณะเฉพาะ และการฝึกอบรมที่เหมาะสมจะต้องเหมาะสมกับสถานที่ทำงาน เพื่อที่จะทำให้ง่ายต่อการจ้างงานใหม่ ส่วนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่นายจ้างจะได้รับ จะต้องเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมที่ทำให้ลูกจ้างมีความสามารถในการทำงานต่อไป

(5) การสนับสนุนและช่วยเหลือสำหรับบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรม

มาตรการสนับสนุนและช่วยเหลือสำหรับบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมนั้น เป็นระบบที่จะต้องจ่ายค่าฝึกอบรมให้นายจ้าง โดยเมื่อมีการฝึกอบรมลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องรับลูกจ้างที่ได้รับการฝึกอบรมเข้าทำงานตามปกติ

6.3.2.3 การให้บริการเพื่อช่วยเหลือสวัสดิการของลูกจ้าง¹¹⁸

รัฐบาลจะช่วยสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง ให้มีความสามารถจัดตั้งสวัสดิการและดำเนินการ เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และการบริการเพื่อช่วยเหลือสวัสดิการของลูกจ้าง เป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือในการจัดหางาน และส่งเสริม สนับสนุนให้มีสวัสดิการ ตัวอย่างสวัสดิการมีดังต่อไปนี้

- (1) การหาที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง
- (2) ให้คำแนะนำ และจัดหางานให้แก่ลูกจ้าง
- (3) ให้การฝึกอบรม การศึกษา การฝึกฝนด้านร่างกาย และจัดกิจกรรมสันทนาการให้แก่ลูกจ้าง
- (4) การให้ยืมเงินจากกองทุน และการรวบรวมข้อมูลส่วนตัวของลูกจ้าง เพื่อช่วยเหลือในการหางานของลูกจ้าง

¹¹⁸ Ibid., Article 64.

(5) การค้นคว้า การรวบรวม การวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับตัวของลูกจ้างในการประกอบอาชีพ

7. กฎหมายและแนวปฏิบัติในประเทศเยอรมัน

กฎหมายเยอรมันไม่มีบัญญัติกฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง กรณีนายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจไว้โดยเฉพาะ แต่จะกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างไว้ในกฎหมายหลายฉบับดังมีรายละเอียดดังนี้

7.1 เรื่องการปรึกษาหารือลูกจ้าง กฎหมายกำหนดว่านายจ้างจะต้องแจ้งให้ทราบถึงความประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะมีผลเสียอย่างยิ่งต่อพนักงานหรือลูกจ้างส่วนมาก รวมทั้งขูบหน่วยงานหรือปิดกิจการทั้งหมดหรือส่วนสำคัญบางส่วน การควบบริษัทหรือธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรที่สำคัญ การนำวิธีการทำงานแบบใหม่หรือกระบวนการผลิตแบบใหม่มาใช้แทนวิธีการเดิมทั้งหมด ตลอดจนข้อมูลแสดงให้เห็นเหตุผลที่เสนอแผนการเช่นนั้น และต้องให้โอกาสสหภาพแรงงาน ผู้แทนลูกจ้าง หรือคณะกรรมการลูกจ้าง ได้แสดงความคิดเห็น เกรงใจปรึกษา และร่วมกันหาข้อมูลในการใช้มาตรการต่างๆ หากไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะต้องผ่านขั้นตอนของการไกล่เกลี่ยของเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาท¹¹⁹

7.2 เรื่องมาตรการในการคัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างและกรรมการลูกจ้างร่วมกันกำหนดมาตรฐานการคัดเลือกลูกจ้างที่จะเลิกจ้าง¹²⁰

7.3 เรื่องการหยุดงานเพื่อหางานใหม่ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานเพื่อหางานใหม่ได้ตามความเหมาะสม¹²¹

7.4 เรื่องการแจ้งการเลิกจ้างไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องมีหน้าที่แจ้งการเลิกจ้างลูกจ้างไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐทราบล่วงหน้าภายในกำหนดระยะเวลา 1 เดือน¹²²

7.5 เรื่องการเลิกจ้างบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้แทนลูกจ้าง กฎหมายกำหนดว่านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้แทนลูกจ้างไม่ได้ เว้นแต่จะมีเหตุร้ายแรงในการเลิกจ้างโดยพลัน หรือเพราะสถานประกอบกิจการปิดกิจการ¹²³

¹¹⁹ Work Constitution Act Germany , Article 111-113.

¹²⁰ Work Constitution Act Germany , Article 95.

¹²¹ Civil Code of Germany, Article 629.

¹²² Protection Against Dismissal Act Germany , Article 17-18.

7.6 เรื่องการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนการเลิกจ้าง กฎหมายกำหนดระยะเวลาบอกกล่าวล่วงหน้าให้ลูกจ้างทราบก่อน 6 สัปดาห์ถึง 6 เดือน ในกรณีลูกจ้างรายเดือน และ 2 สัปดาห์ถึง 3 เดือนในกรณีที่มีชั่วโมงลูกจ้างรายเดือน¹²⁴

¹²³ Protection Against Dismissal Act Germany, Article 15.

¹²⁴ Civil Code of Germany , Article 622.