

SISTEMA NG PAGSIGURO O INSURANCE PARA SA MGA MANGGAGAWA O MGA EMPLEYADO

- Ang bansang Hapon ay mayroong sariling sistema ng pagsiguro para sa mga karaniwang manggagawa o empleyado at ang lahat ng mga namamasukan o mga empleyado ay kailangang sumali sa programang ito. Ang sistema ng “Employment Insurance” o pagsiguro sa mga manggagawa ay isang malawak na programa ukol sa trabaho o pamamasukan sa isang opisina o kalakal. Sa ilalim ng sistemang ito ay ang “Unemployment Benefit System” o ang programang ukol sa naangkop na mga benepisyo para sa mga nawalan ng pamumuhay o trabaho. Ang sistemang ito ay inilunsad upang siguruhin ang isang matatag na kabuhayan para sa mga empleyado o mga manggagawa at para maiwasan ang mga negatibong epekto dulot ng pagkatanggal o kawalan ng trabaho. Ang programang ito ay nagbibigay ng sapat na proteksyon sa trabaho, na nakakatulong upang lubos na mapalawak ang abilidad at kakayahan ng bawat manggagawa. Bilang isang sistema ng pagsiguro, nagbibigay ito ng suporta sa mga empleyado o mga manggagawa sa ating lipunan na nawalan ng kabuhayan o trabaho. Matatag man o hindi matatag ang trabaho o kompanyang pinapasukan, inaasahan ang pagsali ng lahat ng mga empleyado o manggagawa sa programang ito.
- Ang mga benepisyong matatanggap kapag nawalan ng trabaho ay kinukuha mula sa mga kaltas o binabawas na buwis o “Employment Insurance Contributions” sa suweldo ng bawat miyembro, na ipinapatupad ng mga kompanya ayon sa mga patakaran ng gobyerno. Kung kayo ay namamasukan sa isang kompanya sa Japan, kayo ay ipapasok sa “Employment Insurance System” ng Japan sa pamamagitan ng inyong kompanyang pinapasukan. Tatanggap kayo ng “Insurance Card” mula sa inyong kompanya. Lahat ng mga dayuhang namamasukan bilang empleyado sa Japan ay kailangang sumali sa programang ito, maliban lamang kung napatunayan na kayo ay isang “Foreign Public Servant” at nagbabayad ng Employment Insurance sa inyong bansa. Lahat ng dayuhan ay kailangang sumali sa sistemang ito, kasali na ang mga “stateless person” o mga dayuhang nabigyan ng pansamantalang permisong tumira sa Japan. Ang miyembro ng sistemang ito ay dapat magbayad ng ~~0.6%~~ ng kanilang suweldo (~~0.7%~~ para sa mga magsasaka, mga nasa forestry, mga mangingisda, mga gumagawa ng alak o “refined sake” at mga nasa construction o pagawaan ng bahay o gusali). Ang bayad para sa siguro ay ibabawas sa suweldo ng bawat empleyado o manggagawa.
- Maaring sumali ang empleyado sa sistemang ito kahit na nakaligtaan itong ipasok ng sariling kompanya.
- Kung mawalan ng trabaho ang isang miyembro ng siguro o insurance, tatanggap ito ng “Unemployment Benefits” (basic allowance) o benepisyo sanhi ng pagkatanggal o kawalan ng trabaho. Makakatanggap lamang ng benepisyo kung matutupad ang mga nakatakdang “requirements” sang-ayon sa patakaran ng gobyerno. Kung kayo ay nawalan ng trabaho, pumunta sa pinakamalapit na “Public Employment Security Office” o tanggapan ng gobyerno na tumutulong sa mga bagay ukol sa trabaho. Huwag kalilimutang dalhin ang inyong “Insurance Card”.
- Para sa mga miyembro ng siguro na nawalan ng trabaho, ang basic allowance ay babayaran isang beses sa loob ng isang buwan. Kailangang nakapagtrabaho ang nasabing empleyado ng anim ng buwan bago

tumigil o nawalan ng trabaho.

Para sa karaniwang empleyadong nawalan ng trabaho, umaabot ng tatlong buwan hanggang kalahating taon bago makuha ang nasabing benepisyo (para sa mga nag-retiro bago umabot ang kanilang "retirement age" o mga empleyadong tumigil o huminto sa pagtatrabaho ng sariling kusa). Inaabot naman ng 90 hanggang 330 araw para sa mga empleyadong may espesyal na karapatan na tumanggap ng benepisyo (para sa mga empleyadong napilitang umalis sa kanilang posisyon sanhi ng pagkalugi ng kompanya, biglaang pagpapaalis o pagkatanggal sa trabaho o mga kaugnay na sitwasyon kung saan ang nasabing empleyado ay hindi nabigyan ng sapat na panahon para makapaghanap ng panibagong trabaho o hanapbuhay).

Sa kaso ng mga regular na miyembro ng siguro na nabibilang sa kategorya ng "short time worker" na may nakatakda o "fixed" na oras ng trabaho bawat lingo na hindi sumusobra sa 30 oras (pero higit sa 20 oras) na nawalan ng trabaho, may konting konsiderasyon ukol sa pagbilang o pagkuwenta ng "period" ng siguro o insurance, sa kuwenta base sa arawang sahod at kung gaano katagal aabot ang pagtanggap ng benepisyo.

① "Upper limits" ng basic allowance sang-ayon sa edad

(Mula buwan ng Agosto 1, 2001)

| Edad | Upper limit ng "daily" o arawang sahod | Upper limit ng basic daily o arawang allowance |
|---------------------|--|--|
| ~29 anyos | ¥14,590 | ¥8,754 |
| 30 anyos~44 anyos | ¥16,210 | ¥9,726 |
| 45 anyos~59 anyos | ¥17,840 | ¥10,704 |
| 60 anyos - 64 anyos | ¥19,450 | ¥9,725 |

② Kuwenta para sa basic allowance (para sa may edad na hindi lalampas sa 60 taong gulang)

(Mula buwan ng Agosto 1, 2001)

| Arawang sahod | Porsyento ng benepisyo | Basic daily o arawang allowance |
|---------------------------|------------------------|---------------------------------|
| ¥2,160 ~ ¥4,250 (Paalala) | 80% | ¥1,728 ~ ¥3,400 |
| ¥4,250 ~ ¥10,280 | 80% ~ 60% | ¥3,400 ~ ¥6,168 |
| ¥10,280 ~ ¥17,840 | 60% | ¥6,168 ~ ¥10,704 |

Paalala: Ang arawang sahod mula ¥2,160 hanggang ¥4,250 ay naaangkop lamang kung ang empleyadong naturingang short-time worker ay nawalan ng trabaho.

Para sa mga empleyadong nasa edad ng 60 at 64 anyos, ang porsyento ng benepisyo para sa arawang sahod mula ¥10,280 hanggang ¥13,300 ay bababa mula 60% hanggang 50%. Para naman sa mga empleyadong may arawang sahod na higit sa ¥13,300 ito ay bababa hanggang 50%.

③ Mga gabay o nakatakdang pamamaraan ukol sa pagtanggap ng benepisyo

- Para sa mga natanggal o nawalan ng trabaho(para sa mga nag-retiro bago umabot ang kanilang

“retirement age” o mga empleyadong tumigil o huminto sa pagtatrabaho ng sariling kusa)

| tagal ng pagkasiguro noong | | Wala pang 1 taon | Mula 1 taon hanggang 5 taon (hindi sosobra sa 5 taon) | Mula 5 taon hanggang 10 taon (hindi sosobra sa 10 taon) | Mula 10 taon hanggang 20 taon (hindi sosobra sa 20 taon) | Higit sa 20 taon |
|---------------------------------------|---|---------------------|---|---|--|---------------------|
| | | | | | | |
| Para sa lahat ng edad | | 90 araw (90 araw) | 90 araw (90 araw) | 120 araw (90 araw) | 150 araw (120 araw) | 180 araw (150 araw) |
| Mga taong mahirap makakuha ng trabaho | Wala pang 45 anyos (wala pang 30 anyos) | 150 araw (150 araw) | 300 araw (240 araw) | | | |
| | 45 - 64 (30 - 64) | 150 araw (150 araw) | 360 araw (270 araw) | | | |

Ang mga numerong nasa loob ng bracket ay para sa mga empleyadong nakasiguro at nasasakop sa kategoryang “short-time workers”.

- Para sa mga empleyadong may espesyal na karapatan na tumanggap ng benepisyo (para sa mga empleyadong napilitang umalis sa kanilang posisyon sanhi ng pagkalugi ng kompanya, biglaang pagpapaalis o pagkatanggal sa trabaho o mga kaugnay na sitwasyon kung saan ang nasabing empleyado ay hindi nabigyan ng sapat na panahon para makapaghanap ng panibagong trabaho o hanapbuhay).

| tagal ng pagkasiguro noong | | Wala pang 1 yr | Mula 1 taon hanggang 5 taon (hindi sosobra sa 5 taon) | Mula 5 taon hanggang 10 taon (hindi sosobra sa 10 taon) | Mula 10 taon hanggang 20 taon (hindi sosobra sa 20 taon) | Higit sa 20 taon |
|---------------------------------------|---|---------------------|---|---|--|---------------------|
| | | | | | | |
| Wala pang 30 anyos | | 90 araw (90 araw) | 90 araw (90 araw) | 120 araw (90 araw) | 180 araw (150 araw) | — (-) |
| 30 anyos – 44 anyos | | | 90 araw (90 araw) | 180 araw (150 araw) | 210 araw (180 araw) | 240 araw (210 araw) |
| 45 anyos - 59 anyos | | | 180 araw (180 araw) | 240 araw (210 araw) | 270 araw (240 araw) | 330 araw (300 araw) |
| 60 anyos – 64 anyos | | | 150 araw (150 araw) | 180 araw (150 araw) | 210 araw (180 araw) | 240 araw (210 araw) |
| Mga taong mahirap makakuha ng trabaho | Wala pang 45 anyos (wala pang 30 anyos) | | 150 araw (150 araw) | 300 araw (240 araw) | | |
| | 45 anyos – 64 anyos (30 anyos – 64 anyos) | 150 araw (150 araw) | 360 araw (270 araw) | | | |

Ang mga numerong nasa loob ng bracket ay para sa mga empleyadong nakasiguro at nasasakop sa kategoryang “short-time workers”.

Criteria para sa mga empleyadong may espesyal na karapatan na tumanggap ng benepisyo

- I. **Para sa mga empleyadong napilitang umalis sa kanilang posisyon sanhi ng pagkalugi ng kompanya at iba pa.**
 1. Mga empleyadong nawalan ng trabaho sanhi ng pagkalugi ng kompanya (aplikasyon para sa "insolvency" o problema sa pera na nagiging sanhi ng hindi pagbayad ng mga pinansiyal na obligasyon, civil rehabilitation, pagbabago ng organisasyon ng kompanya at pang uri ng kilusang may kinalaman sa pagkalugi ng isang kalakal o suspensiyon ng mga "bill transactions").
 2. Mga empleyadong nawalan ng trabaho gawa ng pagkakaroon ng malawakang pagbabago sa mga patakaran sa loob ng kompanyang pinapasukan (na may higit sa 30 empleyado ang matatanggal sa kanilang trabaho bawat buwan) o higit sa 1/3 ng mga miyembro ng siguro na kasalukuyang nagtatrabaho para sa mga tagapamahala ng kompanya, ay umalis sa kanilang mga puwesto.
 3. Mga taong nawalan ng trabaho sanhi ng pagsasara ng kompanya (kasali ang mga kaso kung saan natigil ang operasyon ng kompanya at walang malinaw na pahayag kung kailan ito muling bubuksan).
 4. Mga taong nawalan ng trabaho sanhi ng problemang dulot ng pagkakalipat ng kompanya sa malayong lugar na naging resulta upang hindi makapasok sa trabaho ang empleyado.
- II. **Mga taong pinatalsik o tinanggal sa kanilang trabaho, at iba ba.**
 1. Mga taong tinanggal ng kompanya sa kanilang puwesto (hindi kasali ang mga kaso kung saan natanggal ang empleyado sa sariling kagagawan o pagkakamali).
 2. Mga empleyadong umalis sa kanilang mga trabaho sanhi ng pagbabago sa trabaho na hindi sang-ayon sa labor contract o ang hindi pagsunod at pagtupad ng kompanya sa kontrata na pinagkasunduan.
 3. Mga empleyadong umalis sa kanilang trabaho gawa ng hindi pagtanggap ng karagdagang sahod na umaabot sa 1/3 ng nakatakdang sahod (hindi kasali ang allowance para sa retirement o pag-retiro). Sa kasong ito, may dapat tanggapin na pera bukod pa sa nakatakdang sahod na umaabot sa 1/3 ng regular na sahod, ngunit ito ay hindi binigay ng kompanya sa loob ng dalawang buwan na magkasunod.
 4. Mga empleyadong umalis sa kanilang trabaho sanhi ng pagbawas sa kanilang regular na sahod (pagbabawas na nagmula sa desisyon ng kompanya) na umaabot lamang sa 85% ng dating sahod na tinatanggap (para lamang sa mga kaso na hindi alam ng empleyado na magkakaroon ng pagbawas sa sahod).
 5. Mga empleyadong umalis sa trabaho gawa ng paglabag ng kompanya sa oras ng overtime na binibigay sa karaniwang empleyado (45 hours/month) sang-ayon sa Labor Standards Law. Ang mga empleyadong nabanggit ay nagbitiw sa kanilang tungkulin o puwesto gawa ng pagbibigay ng kompanya ng karagdagang trabaho lampas sa itinakdang "overtime hours" sa loob ng tatlong buwan bago magbitiw ang mga ito. Isa pang dahilan ay ang pagwawalang bahala ng kompanya sa mga babala na ipinahayag ng isang ahensiya ng administrasyon ukol sa mga panganib o mga "health hazards" sa pook ng trabaho na maaring makaapekto sa kalusugan ng manggagawa..
 6. Mga taong umalis sa trabaho gawa ng hindi maayos na paglipat sa isang bagong posisyon sa trabaho kung saan pinabayaan ng kompanya o hindi binigyan ng importansiya ang pagkakaroon ng maayos na "working life" o maayos na kondisyon sa trabaho.
 7. Mga empleyadong nagbitiw sa puwesto at nakapagtrabaho na ng higit sa tatlong sunod-sunod na taon sa kompanya sa ilalim ng isang kontratang "limited Period" (para lamang sa mga kontratang hindi umaabot sa isang taon) pero hindi na nakakuha ng panibagong kontrata para magpatuloy sa

trabaho.

8. Mga empleyadong umalis sa trabaho gawa ng hindi magandang pagtrato o pakikitungo ng mga nakakataas sa pook ng trabaho. Kasali sa mga dahilan ay ang pagwawalang bahala sa naturing empleyado o di kaya'y pagkakaroon ng alin mang uri ng "harassment" mula sa mga amo o nakakataas sa trabaho.
9. Mga empleyadong nagbitiw sa trabaho dahil ang mga ito ay pinaalis o pinayuhan na umalis ng kompanya. (hindi kasali ang mga empleyadong kamakailan lamang ay umalis para makakuha ng "early retirement incentives" o mga benepisyong binibigay sa mga empleyadong kusang aalis sa kompanya bago umabot sa edad na maaring mag-retiro)
10. Mga empleyadong umalis sa trabaho dahil tatlong sunod-sunod na buwan na natigil ang operasyon ng kanilang kompanya at kung saan ang mga namamahala ng kompanya ang may kagagawan ng pagkahinto ng operasyon ng nasabing lugar.
11. Mga empleyadong umalis sa kanilang trabaho dahil ang kanilang pinapasukang kompanya ay nagsasagawa ng mga gawaing labag sa batas.

☆ Ang leaflet o dokumentong ito ay ginawa para lubos niyong maintindihan ang mga bagay ukol sa "Employment Insurance" system o sistema ng pagsiguro sa mga empleyado o manggagawa. Inaasahan na makakatulong ang dokumentong ito para mabigyan kayo ng "basic" na impormasyon ukol sa nasabing sistema. Ang dokumentong ito ay limitado lamang sa pagbibigay ng impormasyon ukol sa sistema ng siguro at hindi dapat gamitin bilang pangkalahatang basehan sa mga umiiral na batas. Para sa karagdagang detalye, pumunta sa pinakamalapit na Public Employment Security Office.

PARA SA MGA DATING EMPLEYADO NA GUSTONG TUMANGGAP NG BENEPISYO SA ILALIM NG "EMPLOYMENT INSURANCE SYSTEM"

1. May karapatang tumanggap ng benepisyong para sa mga nawalan ng trabaho (Basic Allowance)

- (1) Kung ang isang miyembro ng siguro ay nawalan ng trabaho at nasasakop o nabibilang sa mga kondisyon ayon ng ① at ②, ang basic allowance ay ibibigay sa mga regular o mga "short-time" na mga empleyado na miyembro ng siguro.

Ang pagpapalabas o pagbibigay ng benepisyong ay depende sa "dahilan ng pagbitiw o pagkatanggal" ng empleyado. Depende rin ito sa "haba o tagal ng panahon ng paggiging miyembro ng empleyado sa siguro" at pati na rin ang "klasipikasyon ng empleyado sa ilalim ng sistema ng siguro".

- ① Ang nasabing empleyado ay kasalukuyang "walang trabaho", na nangangahulugan na bagama't mayroong pagsisikap sa parte ng empleyado at ng Public Employment Security Office (na tinutukoy natin na "Opisina o tanggapan"), hindi pa rin ito nakahanap ng trabaho matapos itong pumunta sa nabanggit na tanggapan para ipahayag ang pagnanais nitong makahanap ng trabaho sa lalong madaling panahon.

- ② <Para sa mga regular na empleyadong miyembro ng siguro>

Isang taon bago mawalan ng trabaho ang empleyado, kung saan bawat buwan ay may 14 araw na basehan para sa kuwenta ng sahod. Kinukuwenta ito sa minimum na 6 na bahagi kung kaya't dapat naging miyembro ng siguro ang nasabing empleyado ng kalahating taon.

<Para sa mga short-time worker na miyembro ng siguro>

Sa mga bahagi ng panahong kasali ang empleyado bilang miyembro ng siguro at kung saan ito ay tinuturing na isang "short-time insured worker". Isang taon bago mawalan ng trabaho, humigit kumulang sa 1 taon, ang kuwenta ay base sa bawat buwan na may 11 araw. Kinukuwenta ito sa minimum na 12 na bahagi kung kaya't dapat naging miyembro ng siguro ang nasabing empleyado sa loob ng isang taon.

Paalala: Kung nagbago ang klasipikasyon ng isang miyembro ng siguro bago ito natanggal o umalis sa trabaho at kung ang "coverage period" o panahon ng pagkasakop sa siguro ay hindi umabot sa isang taon, ang pagkuwenta ng benepisyong ay maaaring maging iba sa ① and ②.

- (2) Ang benepisyong mula sa siguro ay ibibigay isang taon mula sa unang araw matapos mawalan ng trabaho (isang taon at 30 araw para sa mga nabigyan ng 330 araw bilang "prescribed term of benefit" o takdang pagtanggap ng benepisyong at isang taon at 60 araw naman para sa mga nabigyan ng takdang 360 araw). Kung hindi nakapagtrabaho ng higit sa 30 araw na sunod-sunod, gawa ng pagkasakit, pagkasugat, pagbubuntis o pagdadalantao, panganganak, pag-aalaga ng sanggol at iba pa, ang benepisyong ay maaring kuwentahin sa haba ng panahong hindi nakapagtrabaho. Bagama't maaring magkaroon ng "extendable period" o pagpapahaba ng benepisyong tatanggapin, hindi ito maaring lumampas ng tatlong taon.

Para sa mga nabigyan ng "prescribed term of benefits" na 330 araw, ang "extendable term" ay 3

taon na may bawas na 30 araw. Para naman sa nabigyan ng “prescribed term of benefits” na 360 araw ang “extendable term” ay 3 taon na may bawas na 60 araw.

Kailangang magpadala ng report sa pinakamalapit na Public Employment Security Office para makasali sa benepisyong ito (ang report na ito ay maaring ipadala sa isang kalilala o maybahay o kaya ay ihulog sa post office.)

2. Paraan para sa pagtanggap ng benepisyo and mga kaugnay na bagay

- (1) Kapag nawalan ng trabaho, pumunta sa pinakamalapit na Public Employment Security Office sa inyong lugar at dalhin ang mga sumusunod:

- ① “Separation notice” para sa miyembro ng “employment insurance” o siguro.

Mahalaga ang dokumentong ito para sa pag-alam kung maaring tumanggap ng “basic allowance”. Siguruhing sulatan ng buo at maayos ang nasabing dokumento. Ang Separation Notice ay may dalawang bahagi. Ito ay ang “Separation Notice 1” at “Separation Notice 2”.

- ② Certificate ng miyembro ng siguro o ang dokumentong nagpapatunay ng pagiging miyembro ng isang empleyado sa nasabing employment insurance.

- ③ Seal o stampa.

Kung wala kayong Seal, ipaalam agad sa namamahala ng nasabing tanggapan.

- ④ Dokumentong nagpapatunay ng pook na inyong tinitirhan

Alin man sa mga dokumentong galling sa isang sangay o tanggapan ng gobyerno tulad ng resident card, lisensiya sa pagmamaneho o alien registration card para sa mga dayuhan at iba pa.

- ⑤ Inyong larawan o litrato

Isang kopya (3cm in ang haba at 2.5 cm ang lapad, kailangang kuha mula baywang pataas na kuha ang buong mukha)

- (2) Pagkatapos gawin ang aplikasyon para sa trabaho bumalik uli sa Public Employment Security Office para ideklara ang inyong kawalan ng trabaho. Bago ibigay o gumawa ng hakbang para ibigay ang “basic allowance” kailangang ideklara muna na nawalan kayo ng trabaho sa nasabing tanggapan.

Subalit, kahit na wala kayong trabaho sa kasalukuyan, hindi agad kayo mabibigyan ng basic allowance sapagkat mayroon pang tinatawag na “waiting period” na umaabot sa 7 araw matapos magsagawa ng aplikasyon ng trabaho sa nasabing tanggapan.

Kung ang empleyado ay tinanggal sa trabaho dahil sa isang malubhang paglabag sa patakaran ng kompanya o kaya ay tumigil sa trabaho ng walang maayos na dahilan, hindi puwedeng tumanggap ng basic allowance sa loob ng 3 buwan matapos mag-expire ang 7 araw na “waiting period”. Ito ay tinatawag na “restriction on benefit payment”.

- (3) Ang pagtanggap o “recognition” ng kawalan ng trabaho at ang pagbibigay ng basic allowance ay ginagawa isang beses sa isang buwan.

- (4) Pagtanggap ng benepisyo na labag sa umiiral na batas

Kapag ang isang tao ay tumanggap o nagtangkang tumanggap ng basic allowance, at iba pa, sa pamamagitan ng “false statement” o iba pang mga paraan na labag sa batas, hindi lamang

hahadlangan ang kanyang pagkuha ng benepisyo kundi sisiguruhin din na ibalik na nasabing tao ang anumang nakuhang suporta mula sa gobyerno. Sa karaniwang kaso, bukod pa sa ibalik na halagang nakuha nito ay kailangang bayaran din nito ang katumbas, ngunit hindi hihigit sa ng halagang kinuha.

☆ Kung mayroon kayong mga karagdagang katanungan ukol sa mga detalye ng nasabing sistema ng pagsiguro at ang mga pamamaraan nito, maari lamang na lumapit at magtanong sa namamahala ng ng Public Employment Security Office

PARA SA MGA TATANGGAP NG “UNEMPLOYMENT” AT IBA PANG MGA BENEPISYO

1. Ang layunin ng “unemployment benefits” ng “Employment Insurance” o siguro para sa mga manggagawa o mga empleyado

Ang benepisyo na natatanggap sa pagkawala ng trabaho (basic allowance) ng “employment insurance” ay ibinibigay sa isang miyembro ng siguro sa oras na mawalan ito ng trabaho upang makahanap agad ito ng panibagong trabaho sa lalong madaling panahon.

Kaya ang “unemployment benefit” ay hindi maaring ibigay sa mga taong agad na nakahanap ng panibagong trabaho o sa mga taong hindi agad puwedeng magtrabaho tulad ng mga may sakit, mga nasugatan, nagdadalantao, mga nanganak, nag-aalaga ng sanggol at iba pa. Ang benepisyong ito ay ibinibigay lamang sa mga taong maaring makahanap ng trabaho at walang problemang pangangatawan o pisikal, tulad ng mga nabanggit, na maaring maging hadlang sa pagkamit ng panibagong trabaho.

2. Halaga ng Basic Allowance at “Period” ng pagtanggap ng benepisyo

Ang “unemployment benefit” sa mga nawalan ng trabaho ay tinatawag na “basic allowance”.

Ang halaga ng basic allowance ay katumbas ng 60 hanggang 80% (50 hanggang 80% para sa mga taong nasa sa 60 and 64 anyos) sa arawang suweldo ng anim na buwan bago mawalan ng trabaho, ngunit ito sa limitado hanggang ¥10,704 maximum (mula Agosto 1, 2001).

Ang maximum na dami ng araw na maaring tumanggap ng basic allowance ay nakasulat sa Table ①, depende sa “period kung kailan nakasiguro ang empleyado,” “classification” ng nakasiguro at iba pa mula sa araw na mawalan ng trabaho. ito ang tinatawag na “prescribed term” ng benepisyo.

Gayunpaman, sa kaso ng mga empleyadong may espesyal na karapatan na tumanggap ng benepisyo ang “prescribed term of benefit” ay nalalaman at binabase sa edad ng empleyado, ang haba ng panahong pagkakasiguro nito at ang klasipikasyon ng nakasiguro mula sa araw ng pagkawala ng trabaho sang-ayon sa nakasulat sa table ②.

Ang tinuturing na mga empleyadong may espesyal na karapatan na tumanggap ng benepisyo ay ang mga empleyadong nawalan ng trabaho sanhi ng pagkalugi ng kompanya, pagpapatalsik o pagtanggap sa trabaho, at iba kung saan hindi nabigyan ng sapat na panahong maghanap ng panibagong trabaho. Para sa mga taong nawalan ng trabaho sa nabanggit na sitwasyon, ang “prescribed term” ng benepisyo para sa basic allowance ay maaring taasan depende sa kaso.

- ① Ang “unemployed” o empleyadong nawalan ng trabaho (na nag-retiro bago umabot sa kanilang “retirement age” o mga umalis sa kanilang trabaho ng sariling kusa)

| | | tagal ng pagkasiguro | | | | |
|---------------------------------------|---|----------------------|--|---|---|---------------------|
| | | Wala pang 1 taon | 1 taon hanggang 5 taon (hindi sosobra sa 5 taon) | 5 taon hanggang 10 taon (hindi sosobra sa 10 taon) | 10 taon hanggang 20 taon (hindi sosobra sa 20 taon) | Higit sa 20 taon |
| Edad ng nawalan ng trabaho | | | | | | |
| Para sa lahat ng edad | | 90 araw (90 araw) | 90 araw (90 araw) | 120 araw (90 araw) | 150 araw (120 araw) | 180 araw (150 araw) |
| Mga taong mahirap makakuha ng trabaho | Wala pang 45 anyos (wala pang 30 anyos) | 150 araw (150 araw) | 300 araw (240 araw) | | | |
| | 45 anyos - 64 anyos (30 anyos - 64 anyos) | 150 araw (150 araw) | 360 araw (270 araw) | | | |

Ang mga numerong nasa loob ng bracket ay para sa mga empleyadong nakasiguro at nasasakop sa kategoryang “short-time workers”

- ② Mga empleyadong may espesyal na karapatan na tumanggap ng benepisyo (mga empleyadong nawalan ng trabaho sanhi ng pagkalugi ng kompanya, pagpapatalsik o pagtanggali sa trabaho, at iba kung saan hindi nabigyan ng sapat na panahong maghanap ng panibagong trabaho.)

| | | tagal ng pagkasiguro | | | | |
|---------------------------------------|--|----------------------|---|--|---|---------------------|
| | | Wala pang 1 taon | 1 taon hanggang 5 taon (hindi sosobra sa 5 taon) | 5 taon hanggang 10 taon (hindi sosobra sa 10 taon) | 10 taon hanggang 20 taon (hindi sosobra sa 20 taon) | Higit sa 20 taon |
| Edad ng nawalan ng trabaho | | | | | | |
| Wala pang 30 anyos | | | 90 araw (90 araw) | 120 araw (90 araw) | 180 araw (150 araw) | — (—) |
| 30 anyos - 44 anyos | | 90 araw (90 araw) | 90 araw (90 araw) | 180 araw (150 araw) | 210 araw (180 araw) | 240 araw (210 araw) |
| 45 anyos - 59 anyos | | | 180 araw (180 araw) | 240 araw (210 araw) | 270 araw (240 araw) | 330 araw (300 araw) |
| 60 anyos - 64 anyos | | | 150 araw (150 araw) | 180 araw (150 araw) | 210 araw (180 araw) | 240 araw (210 araw) |
| Mga taong mahirap makakuha ng trabaho | Wala pang 45 anyos (wala pang 30 anyos) | | 150 araw (150 araw) | 300 araw (240 araw) | | |
| | 45 anyos - 64 anyos (30anyos- 64 anyos) | 150 araw (150 araw) | 360 araw (270 araw) | | | |

Ang mga numerong nasa loob ng bracket ay para sa mga empleyadong nakasiguro at nasasakop sa kategoryang “short-time workers”

3. Kailan matatanggap ang mga benepisyo

Ang basic allowance ay karaniwang natatanggap isang taon mula sa araw na mawalan ng trabaho. Para sa mga nakatanggap ng 330 araw bilang “prescribed term” ng benepisyo, makakatanggap ng benepisyo matapos ang isang taon at 30 araw. Para sa mga nakatanggap ng 360 araw, ang benepisyo ay binibigay matapos ang isang taon at 60 araw. Ito ang tinatawag na “benefit receivable period” o ang period na puwedeng tanggapin ang nasabing benepisyo. Ang pagkuwenta sa allowance na ibibigay base sa ilang araw na kawalan ng trabaho, ay depende sa limitasyon ng “prescribed terms” ng benepisyo.

Kapag tapos na ang “benefit receivable period”, ititigil na ang benepisyo o allowance kahit na hindi pa tapos o hindi pa bayad ng buo ang empleyado sang-ayon “prescribed term” ng benepisyo.

4. Simula ng pagbibigay ng benepisyo

Ang kabayaran para sa “basic allowance” ay sisimulan matapos magpunta at magsagawa ng aplikasyon ang empleyado sa naturang Public Employment Security Office (na kung tawagin natin ay tanggapan), matapos ang pitong araw. Ito ang tinatawag na “the waiting period.”

Sa mga kaso na kung saan ang empleyado ay tinanggal sa trabaho gawa ng paglabag sa patakaran ng kompanya at kung saan napatunayang ang paglabag na ito ay sarili nitong kagagawan o pagkakamali o kaya ay tumigil ito sa trabaho ng walang maayos na dahilan, ang basic allowance ay hindi babayaran sa loob ng 3 buwan mula sa “expiration” o paglampas ng “waiting period”. Ito ang tinatawag na “restriction” sa pagbayad ng benepisyo.

5. Pagdeklara ng kawalan ng trabaho

(1) Araw ng pagdeklara ng kawalan ng trabaho

Matapos maisagawa ang mga dapat gawing aplikasyon para sa paghanap ng trabaho at pagtanggap ng basic allowance mula sa insurance o siguro, kailangang bisitahin ang Public Employment Security Office isang beses sa isang buwan para isagawa ang aplikasyon para sa pagdeklara ng kawalan ng trabaho. Ang aplikasyon na ito ay tinatawag na “application for recognition of unemployment” (kung saan ipinapahayag ang kabiguan na makahanap agad ng trabaho bagama’t nagsusumikap ito sa tulong ng Public Employment Security Office). Ang araw na ito ay tinatawag na “day for the recognition of unemployment” o araw ng pagdeklara ng kawalan ng trabaho. Hindi puwedeng kumuha ng “recognition of unemployment” kung hindi kayo pupunta sa nasabing tanggapan sa loob ng petsang nakatakda.

(2) “Recognition of Unemployment” o pagdeklara ng kawalan ng trabaho

Kapag napatunayan at nasiguro ng nasabing tanggapan ang inyong kawalan ng trabaho base sa binigay na deklarasyon, babayaran ng gobyerno ang basic allowance para sa mga araw ng hindi pagtrabaho. Ito ang tinatawag na “recognition of unemployment” o ang pagdeklara at pagtanggap ng kawalan ng trabaho.

Ang “time period” o tagal ng panahon para sa “recognition” ay 28 araw mula sa huling recognition. Kapag kayo ay nagkaroon ng trabaho sa loob ng nabanggit na panahon, dapat itong ipaalam sa tanggapan.

Bagama’t hindi kayo maaring bigyan ng allowance sa mga araw na nagkaroon kayo ng trabaho,

isasali ang bilang ng araw nito sa susunod na pagdeklara o “recognition”. Subalit, hindi kayo babayaran kapag natapos na ang “benefit receivable period”. Para sa kasong tumanggap ng “homework” o mga trabahong ginawa sa bahay, may mga pagkakataong binibigay ang allowance na may bawas base sa dami ng trabahong natanggap.

(3) Patakaran o mga “provision” para sa pagtanggap ng basic allowance

Ang basic allowance ay binabayaran at idinideposito sa bangko na inyong itinakda isang linggo matapos aprobahan o tanggapin ng Public Employment Security Office ang deklarasyon ng inyong kawalan ng trabaho. Maaaring mahuli ang pagbabayad o pagpapadala ng pera sa inyong bangko kung ang nasabing bangko ay natapat sa piyesta opisyal o sa mga “no business days”.

6. ID Card para sa mga taong may karapatang tumanggap ng benepisyo

Karaniwan, kapag natapos ninyo ang aplikasyon para sa pagtanggap ng basic allowance, bibigyan kayo ng tinatawag na “Qualified Recipient’s Identification Card.”

Ang card na ito ay naglalaman ng mga “data” o impormasyon ukol sa probisyon ng benepisyo, kaya dapat alagaan at ingatan ang paghawak nito.

Huwag kalilimutang dalhin ang nasabing card sa araw ng “recognition of unemployment”.

7. Re-employment Allowance o allowance para sa muling pagtrabaho

Sa oras na kayo ay nagkaroon ng trabaho (kasali na ang “temporary employment”, part-time job, isang “training period” o kaya ay nagkaroon ng trabaho pero hindi bilang regular na empleyado) o kaya ay nagkaroon ng “unofficial” na desisyon ukol sa inyong pagkakaroon ng trabaho, kailangang ipaalam agad ito sa Public Employment Security Office.

May mga kasong bibigyan kayo ng basic allowance sa mga araw bago kayo nakapasok sa trabaho. May mga kaso din na bibigyan kayo ng re-employment allowance.

(1) Mga kinakailangan para sa probisyong ito

Ang “Re-employment allowance” ay ibibigay kapag natupad ninyo ang mga sumusunod na mga “requirements”:

- ① Matapos maisagawa ang inyong “recognition of unemployment” hanggang sa araw bago kayo napasok sa trabaho, ang bilang ng mag araw hanggang “mag-expire” o matapos ang “benefit receivable period” ay umaabot sa 1/3 ng “prescribed term of benefit” at ito ay aabot din ng mahigit sa 45 araw.
- ② Mayroon kayong matatag ng posisyon na maaring tunagal ng higit sa isang taon.
- ③ Natanggap ninyo ang trabaho pagkatapos mag-expire ang “waiting period”.
- ④ Kapag ang “restriction on benefit payment” ay naibigay sa inyo sa dahilan ng kawalan ng trabaho sang-ayon sa “recipient’s qualification”, nagkaroon kayo ng trabaho sa tulong ng Public Employment Security Office isang buwan matapos ang “waiting period.”
- ⑤ Hindi kayo tinanggap uli ng inyong kompanya (kasali na ang mga kompanyang kaugnay nito) kung saan kayo nagtrabaho bago matanggal sa posisyon.

- ⑥ Hindi kayo binigyan ng trabaho ng kompanyang nangakong bibigyan kayo ng trabaho bago ang “araw ng pagbibigay ng recipients qualification.”
- ⑦ Hindi pa kayo nabigyan ng “re-employment allowance” o “normal employment outfit allowance” para sa inyong trabaho sa nakaraang tatlong taon.
- ⑧ Nakatanggap na kayo ng “qualification of an insured” ng employment insurance o siguro.
- ⑨ Hindi kayo tumigil o nagbitiw sa trabaho matapos ang aplikasyon.

(2) Halaga ng “re-employment allowance”

~~Ang halaga ng “re-employment allowance ay ang resulta ng pag-multiply ng basic daily allowance sa numero ng araw na katumbas sa 1/3 ng natitirang “term of benefit” (ang mga “fractions” o butal na mababa sa 1 yen ay hindi kasali).~~

Ang natitirang “term of benefit” ay ang numero o dami ng araw na natitira sa panahon ng pag-recognize ng “unemployment” o kawalan ng trabaho hanggang sa araw bago magkaroon ng trabaho.

(3) Paraan ng aplikasyon

Ang aplikasyon para sa “re-employment allowance” ay dapat gawin sa loob ng isang buwan matapos mapasok sa trabaho. Dalhin ang nasabing aplikasyon para sa “re-employment allowance” kasama pati ang “qualified recipient’s identification card.” May hangganan o tagal ang aplikasyon. Siguruhin lamang na ipasa ang aplikasyon sang-ayon sa nakatakdang “application period” para maiwasan ang ang pagkahuli o hindi pagkatanggap ng kabayaran o benepisyong sanhi ng pagkahuli ng pagpasa ng aplikasyon.

(4) Pagbabayad o pagbibigay ng re-employment allowance

Sa pagtanggap ng inyong aplikasyon, ang tanggapan ay nagsasagawa ng pagkumpirma at imbestigasyon sang-ayon sa probisyon ng (1). Ipapaalam sa inyo kung puwede o hindi puwede kayong tumanggap ng nasabing “re-employment allowance”. Pagkalipas ng isang buwan at kalahati, kayo ay tatanggap ng kasugutan mula sa nasabing tanggapan.

Matapos makapagdesisyon, ang halaga ay ipapadala sa inyong account sa bangko.

8. Pagtanggap ng benepisyong na labag sa umiiral na batas

Ang pagtanggap ng benepisyong na labag sa umiiral na batas sa pamamagitan ng pagpapalabas ng maling deklarasyon sa mga dokumentong ipinidala sa Public Employment Security Office (tulad ng “basic allowance”, “re-employment allowance”, pagkakasakit at pagkapilay o pagkasugat na nabanggit sa bilang 9 (3) sa ibaba at mga kaugnay nito) (halimbawa: kung ang pagkakaroon ng trabaho ay hingi pinaalam sa tanggapan sa araw ng pagsagawa ng “recognition of unemployment”), ito ay itinuturing na malubhang paglabag sa batas. Ang paglabag na ito ay may matinding parusa.

Ang paglabag sa batas na nagmumula sa pagtanggap ng “illegal” na benepisyong ay hahantong sa pagtitigil sa lahat ng inyong benepisyong may kaugnayan sa kawalan ng trabaho. Bukod pa rito, kailangang ibalik ng “doble” ang halagang tinanggap mula sa “illegal” na transaksyon na nabanggit.

9. Iba pa

(1) Kapag nagkaroon na bagong trabaho

Dapat ipaalam sa tanggapan ng Employment Security Office ang petsa at iba pang mga detalye sa oras na magkaroon na panibagong trabaho.

(2) Pagbabago sa araw ng “recognition of unemployment.

Kung hindi kayo maaring pumunta sa araw ng “recognition of unemployment, hindi maaring ibigay ang nasabing “recognition of unemployment”.

Subalit maaaring baguhin ang petsa ng pagsasagawa ng “recognition of unemployment” kapag ang aplikante ay nagkasakit o nasugatan, may interview para sa trabaho, may trabaho na, at mga kaugnay na dahilan.

Kung nais ninyong baguhin ang petsa ng “recognition of unemployment”, magbigay agad ng abiso at gumawa agad ng aplikasyon para baguhin ito, isang araw bago isagawa ang nasabing “recognition of unemployment”.

Para sa aplikasyon na ito, kailangan ang “certificate of employment”, “certificate of interview” o iba pang dokumentong magpapatunay ng dahilan para sa nasabing sitwasyon.

Kung hindi kayo maaring pumunta sa araw ng “recognition of unemployment”, ipaalam agad ito sa nasabing tanggapan.

(3) Allowance para sa pagkakasakit at pagkapilay o pagakasugat

Kung hindi kayo maaring tumanggap ng trabaho sa loob ng 15 araw na sunod-sunod sa dahilan ng pagkakasakit o pagkapilay matapos gumawa ng aplikasyon para sa “employment” o trabaho sa tanggapan ng Employment Security Office, hindi maaring ibigay ang basic allowance ngunit maaring magbigay ng “sickness or injury allowance” na may katumbas na halaga, sang-ayon sa limitasyon ng “prescribed term” ng benepisyo.

Para sa aplikasyon ng allowance na ito, ang aplikasyon para sa “sickness and injury allowance” ay dapat ipadala sa tanggapan kasama ang “qualified recipient’s ID Card” sa umpisa ng unang araw pagkatapos ng inyong “recovery” o paggaling mula sa sakit o pagkapilay.

Kung hindi kayo maaring pumunta sa opisina sa mahabang panahon dala ng pagkakasakit o pagkapilay, kailangang tumawag sa telepono at ipaalam ito sa tanggapan ng Employment Security Office o magpadala ng kaibigan o kakilala para kunin ang karagdagang impormasyon o utos galling sa nabanggit na tanggapan.

(4) “Extension” ng panahon ng pagtanggap ng benepisyo

Ang “period” ng pagtanggap ng benepisyo mula sa “employment insurance” o siguro ay isang taon mula sa araw matapos mawalan ng trabaho (1 taon at 30 araw para sa tumanggap ng “prescribed term” ng 330 araw at 1 taon at 60 araw naman para sa tumanggap ng 360 araw). Sa mga pagkakataong hindi kayo nakapagtrabaho ng higit sa 30 araw na sunod-sunod gawa ng pagkakasakit, pagkapilay, pagbubuntis o pagdadalantao, panganganak at pag-aalaga ng sanggol at iba pa, maaring habaan ang “benefit receivable period” base sa tagal ng panahong hindi puwedeng magtrabaho. Ito ay may limitasyon na 3 taon.

Ang “extendable period” para sa mga taong nabigyan ng 330 araw bilang “term of benefit” ay 3

taon na may bawas na 30 araw. Para sa mga nabigyan ng 360 araw, ang “extendable period” ay aabot sa 3 taon na may bawas na 60 araw.

Para sa aplikasyon, pumunta sa pinakamalapit na Employment Security Office sa inyong lugar sa loob ng isang buwan simula sa araw ng hindi pagtrabaho ayon sa mga nabanggit na mga dahilan (ang pahayag o “notice” na ito ay maaring ipadala sa koreo o post office at maari din na iutos sa iang kaibigan o kakilala).

☆ Kung mayroon kayong karagdagang mga katanungan ukol sa mga detalye ng “employment insurance” o sistema ng siguro, maari lamang na magtanong sa mga namamahala ng Employment Security Office.