

تأملی در خصوص قانون جدید کار در جمهوری کره (کره جنوبی)

نوشته: دکتر بهزاد شاهنده

دانشیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

متخصص در امور شرق آسیای بزرگ

است که کدام اشخاص حقوقی و حقیقی می‌توانند مورد مشارکت کارگران و مدیریت قرار گیرند (در خصوص چانه‌زنی دسته‌جمعی و اعتصاب).

تحت قانون جدید کار، اتحادیه‌های کارگری (صنفي) می‌توانند از طرفین سومی نظیر سازمانهای سطوح بالا و یا حقوقدانان در خصوص مسائل مربوط به حقوق مالی و دیگر مذاکرات با مدیریت کمک دریافت کنند. کسانی که از اقتدار قانونی (مشخص شده در قانون) برخوردار نباشند نمی‌توانند دخالت کرده و دعاوی خود را مطرح کنند. هدف از امر فوق حفظ امنیت در خودمختاری روابط کارگران، مدیریت و ارتقای جامعه صنعتی با ثبات می‌باشد.

۳. فعالیتهای سیاسی اتحادیه‌های کارگری (صنفي)

ماده مربوط به «ممانعت فعالیت سیاسی اتحادیه‌های کارگری» در قانون اتحادیه‌های کارگری حذف گردید. به این ترتیب طبق قانون جدید در صورتی که هدف اصلی اتحادیه کارگری در فعالیتهای سیاسی و اجتماعی قرار گیرد از فعالیت آن اتحادیه‌ها جلوگیری خواهد شد و فعالیت آنها غیرقانونی اعلام خواهد گردید. هدف

توسط مجلس ملی تصویب شد و قانون جدید کار در ۳۱ دسامبر همان سال اعلام شد و در اول ماه مارس ۱۹۹۷ به اجرا در آمد.

تکات اصلی قانون جدید کار

۱. روابط کارگری دسته‌جمعی

الف) اتحادیه‌های کارگری چندگانه قانون کار جدید اتحادیه‌های کارگری چندگانه را مجاز شناخته و حقوق کارگران توسط اعطای حق در پیوستن آزادانه به اتحادیه‌های کارگری مورد علاقه خود را مورد تأیید قرار داده است.

به این ترتیب در جهت پرهیز از نابسامانیهای غیرلازم، از قبیل تنش و نزاع در میان اتحادیه‌ها در خصوص حقوق چانه‌زنی که می‌تواند متأثر از تغییرات در اعمال مذاکره فعلی باشد و برای فراهم کردن زمان لازم برای اعمال جدید کارگری، اتحادیه‌های کارگری چندگانه در سطوح صنعتی و ملی از سال ۲۰۰۰ مجاز به فعالیت بوده زمانی که فعالیت در سطح شرکتها از سال ۲۰۰۲ مجاز خواهد بود.

۲. وساطت (دخالت) طرفین سوم ممنوعیت در وساطت طرفین سوم لغو گردید. قانون به‌طور دقیق مشخص کرده

قانون کار کره جنوبی در سال ۱۹۵۳، زمانی که این کشور در مرحله اول صنعتی شدن قرار داشت، تدوین گردید. قانون فوق بر اساس وضعیت خاص آن زمان یعنی بلافاصله پس از پایان جنگ سه‌ساله کره (۱۹۵۰-۱۹۵۳) تنظیم شد و بر روابط پرتنش بین کارگران و صاحبان صنایع استوار بود ولی با توجه به مسائل جاری در جهان، عصر اطلاعات و پساً-صنعتی، قانون مزبور نیاز به تحول اساسی داشت به‌ویژه اینکه کره جنوبی در بحرانی قرار گرفته بود که کیفیت در مقابل کمیت حرف آخر را می‌زد.

از ۲۴ آوریل ۱۹۹۶ زمانی که «کیم یانگ-سام»^۱ رئیس جمهور سابق کره جنوبی دیدگاهی جدید برای روابط جدید کارگری و مدیریت^۲ را مطرح کرد، تلاش وافر برای ایجاد روابط جدید بر اساس همکاری و مشارکت در زدودن روابط خصمانه و پرتنش کارگری، به جریان افتاد. لایحه قانون جدید کار در ۲۶ دسامبر ۱۹۹۶

تضمین فعالیت اتحادیه‌های کارگری در جهت هدف اصلی مشخص شده به وسیله سازمان بین‌المللی کار^۳ است. فعالیتهای سیاسی اتحادیه‌های کارگری (صنفي) به وسیله قانون مربوط به انتخابات و فعالیتهای سیاسی دیگر سازمانهای اجتماعی تنظیم خواهد شد.

۴. حقوق تشکیل سازمانهای معلمین

و دیگر خدمتگزاران دولتی

حقوق کار خدمتگزاران دولتی که در کارهای یدی مشغول به فعالیت هستند در قانون گذشته و قانون جدید کار مورد احترام بوده است. در خصوص دیگر خدمتگزاران دولتی به مذاکرات و مشاورتهای لازم در جهت تغییرات لازم اشخاص تحت تأثیر (برخوردارشدگان) و زمان اجرای تغییرات با توجه به وضعیت شبکه جزیره کره مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۵. جایگزینی کارگران اعتصابی

در خصوص حقوق کارفرمایان در جهت اداره فعالیتهایشان بدون وقفه در مقابل حقوق کارگران در پرداختن به اعتصاب، قانون جدید کار جایگزینی کارگران اعتصابی طبق قانون و با توجه به برخی از محدودیتهای مجاز دانسته که به طور دقیق در راستای عملکرد معمول بین‌المللی است؛ کارفرمایان مجاز هستند که کارگران اعتصابی خود را با کارگرانی که جایگزین آنها بشوند به استخدام در آورند. در خصوص وجود موافقتنامه کارگری (در سطح کارگاه) و زمانی که کارگری در کارخانه و یا شرکت وجود نداشته باشد و ضرر و زیان قابل توجهی از وقفه ایجاد شده به وسیله کارگران اعتصابی ایجاد شده باشد، کارفرمایان این حق را دارند

تحت قانون جدید کار، اتحادیه‌های کارگری (صنفي) می‌توانند از طرفین سومی نظیر سازمانهای سطوح بالا و یا حقوق‌دانان در خصوص مسائل مربوط به حقوق مالی و دیگر مذاکرات با مدیریت کمک دریافت کنند.

تفریح خود را سازمان دهند. نظام مزبور همچنین به کارفرمایان اجازه می‌دهد که ساعات کارگری را با توجه به تغییرات در حجم کار و در راستای بهره‌وری بیشتر تنظیم نمایند.

۲. شرایط و رویه اخراج

به دلایل مدیریتی

شرایط و رویه تطبیق استخدامی (منظور کاهش نیروی کارگری به دلایل مدیریتی و اقتصادی) و یا اخراج کارگران در جهت حفظ بهره‌وری و کیفیت کار موجود در قانون به شرح ذیل است:

الف) شرایط حاد مدیریتی، تغییرات ساختاری (سازمانی) و ابتکارات فن‌آوری در جهت بهبود بهره‌وری و تغییرات لازم در راستای اقتصادی بودن کار بایستی تحصیل شده باشد.

ب) کارفرمایان باید قبل از تصمیم به اخراج کارگران تمام تلاش خود را در حفظ کارگران با مشورت با اتحادیه‌های کارگری زیربط انجام داده باشند و پس از طی مراحل فوق اقدام به اخراج کارگران نمایند.

ج) کارفرمایان باید معیار منصفانه در روند انتخاب کارگران اخراجی به عمل آورند (خودسرانه و بی‌قاعده نباشد) و اعلام اخراج باید به‌طور کتبی و یا به هر طریق مناسب دیگر شصت روز قبل از اجرا به کارگران و

که کارگران موقت را طی مدت مشخص با تأیید کمیسیون روابط کارگری^۴ که یک نهاد مستقل است به استخدام خود در آورند.

روابط شخصی استخدام

۱. نظام کار ساعتی انعطاف‌پذیر

نظام کار ساعتی انعطاف‌پذیر که بازتابی از تغییرات در ساختار صنعتی داخلی و طبیعت کار است به منظور انعطاف بیشتر در نظام کار ساعتی موجود و تقویت انعطاف بیشتر در بازار کار داخلی، در قانون کار جدید کره گنجانیده شده است.

تحت مقررات و قوانین کارگری (استخدامی) نظام کار ساعتی انعطاف‌پذیر بر اساس دوهفتگی می‌تواند مطرح و ارائه شود و ساعات کار تا ۴۸ ساعت در هفته افزایش یابد. در صورت موجود بودن قرارداد کتبی بین کارگران و مدیریت، نظام کار ساعتی انعطاف‌پذیر بر اساس ماهیانه می‌تواند اجرا گردد و طبق آن ساعات کار تا ۵۶ ساعت در هفته افزایش یابد. معهدا در قانون کار جدید از کارگران خواسته شده است که اقدامات لازم را در حفظ دستمزدهای جاری و امتیازات مربوط را رعایت نمایند.

نظام کار ساعتی انعطاف‌پذیر به کارگران اجازه می‌دهد که به‌طور مؤثرتری زمان

اتحادیه‌های کارگری ذریعۀ اطلاع داده شود. (د) کارفرمایان نیاز به تأیید «کمسیون روابط کارگری» خواهند داشت. اگر اخراج کارگران بیش از حدّ مورد قبول (منصفانه - معقول) باشد (مورد فسوق در فرمان ریاست جمهوری آمده است).

(ه) کارگران اخراجی باید در اولویت استخدامی قرار گیرند، اگر استخدام در کارخانه (نهاد صنعتی و ...) در ظرف دو سال پس از اخراج آنها واقع شود.

عضویت اتحادیه‌ای کارگران

اخراجی

طبق ماده ۲ روابط اتحادیه‌های کارگری و کارگران، هر کارگر اخراجی که ادعا دارد که قربانی اعمال کارگری غیرمنصفانه شده و تقاضای کمک از «کمسیون روابط کارگری» کرده باشد، نمی‌تواند از حق عضویت اتحادیه‌ای خود تا زمان رسیدگی نهایی به وسیله «ستاد مرکزی کمسیون روابط کارگری» محروم گردد.

پرداخت حقوق به مقامات

تمام وقت اتحادیه‌ها

پرداخت حقوق به وسیله کارفرمایان به مقامات تمام وقت اتحادیه‌های کارگری به عنوان عملکرد غیر صحیح کارگری محسوب خواهد شد.

قانون تأکید دارد که مقامات تمام وقت اتحادیه‌ها که صرفاً در استخدام اتحادیه‌های کارگری هستند، مجاز نخواهند بود هیچ‌گونه حقوق، پاداش و کمکی از کارفرمایان دریافت دارند. قانون مزبور از سال ۲۰۰۲ اجرا خواهد شد.

نظام کار ساعتی انعطاف‌پذیر که بازتابی از تغییرات در ساختار صنعتی داخلی و طبیعت کار است به منظور انعطاف بیشتر در نظام کار ساعتی موجود و تقویت انعطاف بیشتر در بازار کار داخلی، در قانون کار جدید کره گنجانیده شده است.

- بحثی که امروزه به طور جدی مطرح است این است که در آینده نه چندان دور چین قادر خواهد بود که کالاهایی با کیفیت برابر (و حتی برتر) و ارزانتر از کره و یا حتی ژاپن تولید کند.

حذف قانونی بودن پرداخت

دستمزد به کارگران اعتصابی

در دوران اعتصاب

کارفرمایان مجاز نخواهند بود (تحت فشار نخواهند بود) طبق قانون جدید کار به کارگران خود که در اعتصاب شرکت کرده‌اند، حقوق یا دستمزدی پرداخت نمایند. اتحادیه‌های کارگری حق درخواست دستمزدها را برای کارگران اعتصابی نداشته و مجاز نیستند (طبق قانون جدید کار) که اعتصابی را در جهت انجام درخواست خود (پرداخت حقوق به کارگران اعتصابی) راه‌اندازی نمایند.

ملاحظات

تظاهرات ملی در مخالفت با

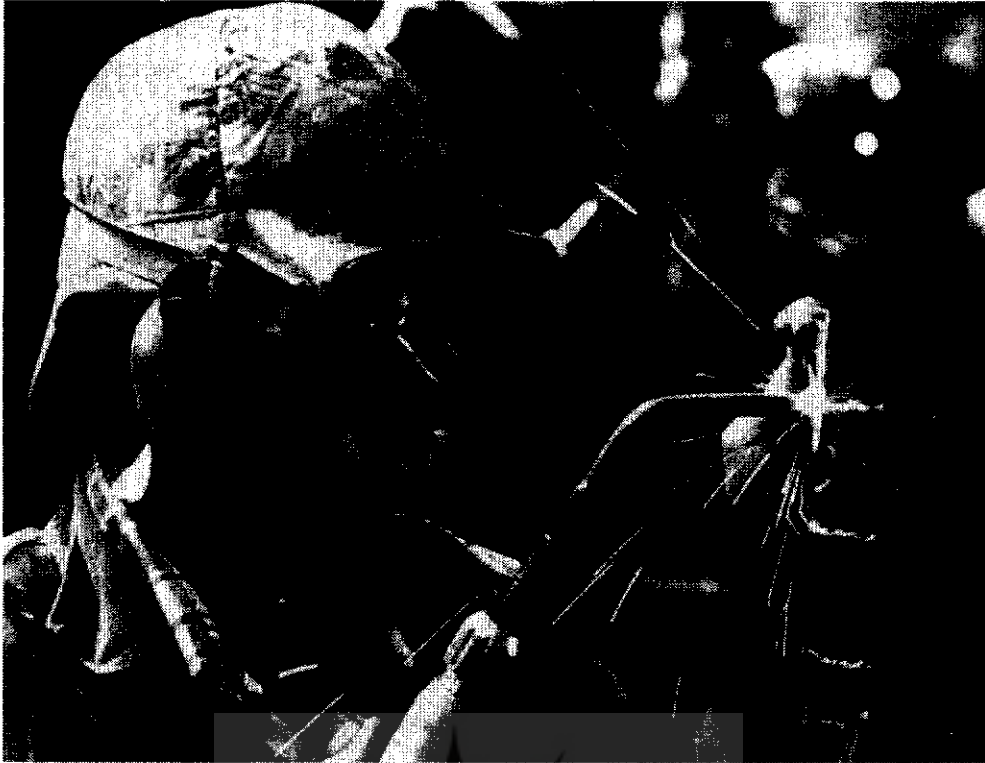
قانون جدید کار

اتحادیه‌های کارگری (صنفي) به فوریت پس از تصویب لایحه قانون جدید کار در یک اقدام مشترک دست به مخالفت با اقدام دولت زدند. اعتراض آنها عمدتاً بر دو محور اخراج دسته‌جمعی (به‌طور انبوه) کارگران و نظام جایگزینی کارگران موقت استوار بود ولی در اصل مخالفت با تغییر قانون جدید کار مخالفت با تفکر «نه کار نه پرداخت»^۵

بود، زیرا که کارگران کره‌ای به کار تمام‌عمر خو گرفته و به قولی حاضر نبودند «کاسه برنج آهنین»^۶ آنها به کاسه‌های شکستنی تبدیل شود. دولت ستول با توجه به وضع بد اقتصادی و رقابت جهانی که اقتصاد و تجارت کره را مورد چالش قرار داده است، بدین عمل اقدام کرد زیرا که تغییر و تحولات جهانی و منطقه‌ای (رقابت شدید به‌ویژه از دو غول بزرگ آسیایی یعنی چین در وهله اول و هندوستان در وهله دوم) پویایی کره را به چالش کشیده است. (کشوری که یازدهمین قدرت اقتصادی جهان قبل از بحران مالی ۱۹۹۷ به‌شمار می‌رفت).^۷

- بحثی که امروزه به طور جدی مطرح است این است که در آینده نه چندان دور چین قادر خواهد بود که کالاهایی با کیفیت برابر (و حتی برتر) و ارزانتر از کره و یا حتی ژاپن تولید کند.^۸

احزاب مخالف «کنگره ملی برای سیاستهای جدید»^۹ و «دموکراتهای متحد لیبرال»^{۱۰} اعلام داشتند که آنها اجازه نخواهند داد تا لایحه جدید کار به قانون تبدیل گردد. به این ترتیب در یک اقدام صریح «حزب کره جدید»^{۱۱} (حزب حاکم سابق) درخواست



نشست فوری مجلس ملی را خواهان شد. در ساعات اولیه روز ۲۶ دسامبر ۱۹۹۶ این عمل به طور مخفیانه انجام گرفت و موفق گردید به طور یکطرفه لایحه مذکور را به قانون مبدل نماید.

عمل «حزب کره جدید» باعث خشم مخالفین گردید زیرا که توأم با تصویب لایحه جدید کار، متممی به آن تحت عنوان اینکه اتحادیه‌های چندگانه از سال ۱۹۹۹ مجاز به فعالیت هستند (قبلاً سال ۱۹۹۷ منظور شده بود) اضافه کرد و آن را در همان جلسه تصویب نمود.

«کیم دی جونگ»^{۱۲} (رئیس حزب کنگره ملی برای سیاستهای جدید و رئیس جمهوری فعلی کره جنوبی از فوریه ۱۹۹۸) و «کسیم جونگ پیل»^{۱۳} (رئیس حزب دموکراتهای متحد لیبرال) در جلسهای مشترک که حقوقدانان دو حزب حضور داشتند، قانون جدید کار را غیرقانونی اعلام

داشتند.

احزاب مخالف در دسامبر ۱۹۹۶ به تشکیل اتحادیه‌ای پرداخته و خواهان دیدار با رئیس جمهور «کیم یانگ سان» و بررسی مجدد قانون جدید کار شدند. مخالفین جدا از تقاضای فوق، خواهان استعفای رئیس و معاون رئیس مجلس ملی شدند و آنها را مقصر در تصویب یکجانبه قانون جدید کار می‌دانستند.

دولت سئول قانون جدید را به طور رسمی اعلام کرد و باعث رویارویی با مخالفین شد مخالفین هم به طور قانونی (با رجوع به قانون اساسی) و هم به طور مردمی (برپایی اعتصابات) با دولت به ستیزه پرداختند. اعتصاب بزرگ و سراسری به رهبری اتحادیه قدرتمند «خودروسازی و صنایع سنگین هیوندای»^{۱۴} با مشارکت اعضای «کنفدراسیون اتحادیه‌های صنفی (کارگری) کره»^{۱۵} در ۲۶ دسامبر ۱۹۹۶ انجام گرفت.

فدراسیون اتحادیه‌های صنفی (کارگری)^{۱۶} نیز در ۲۷ دسامبر به اعتصاب‌کنندگان پیوست.

دولت سئول از اعتصابیون خواست به اعتصاب خود پایان دهند و ضمناً دستور دستگیری «کوان یانگ کیل»^{۱۷} رئیس کنفدراسیون اتحادیه‌های صنفی (کارگری) را صادر کرد.

طرفین با وجود اعلامیه‌های تندی که علیه یکدیگر صادر می‌کردند، از خود خویشتن‌داری نشان داده و در ابتدا از خشونت جلوگیری کردند. اعتصاب تا اوایل ژانویه سال بعد ادامه یافت و دولت «کیم یانگ سام» در خطابه سال نو در ۷ ژانویه اعلام داشت که حاضر به عقب‌نشینی و بررسی و یا تغییر در قانون جدید کار نیست و از کسارگران و مدیران (کارفرمایان - صاحبان صنایع) خواست که سختی‌ها را در جهت بهبود وضع اقتصادی کره بپذیرند

مسأله جالب این بود که هنوز کره گرفتار بحران مالی شرق آسیا که در ژوئیه ۱۹۹۷ از تايلند شروع به وزیدن کرد نشده بود، کره در ماه نوامبر ۹۷ گرفتار بحران شد و نهایتاً درخواست ۵۷ میلیارد دلار کمک را از نهادهای مالی بین‌المللی نمود (بزرگترین درخواست کمک مالی از زمان تشکیل «صندوق بین‌المللی پول» بعد از جنگ جهانی دوم). «کیم» درخواست احزاب مخالف را در بحث و گفت و گو پیرامون قانون جدید کار رد کرد.

پیام سال نو رئیس جمهور «کیم یانگ سام» (رئیس جمهور سابق) مخالفتها و تظاهرات آشتی‌جویانه و صلح‌آمیز را به تظاهرات خشونت‌بار مبدل ساخت. گروه‌های دیگر از جمله سازمانهای دانشگاهی (اساتید) و سازمانهای اجتماعی نیز به اعتصابیون و مخالفین پیوستند.

در ۱۱ ژانویه ۱۹۹۷ کمیته‌ای مرکب از ۴۵ سازمان اجتماعی طی بیانیه‌ای خواهان لغو قانون جدید کار شد. در این اعلامیه لغو قوانین مربوط به «آژانس برنامه‌ریزی امنیت ملی»^{۱۸} که آنها نیز به‌طور یکجانبه در ۲۶ دسامبر ۱۹۹۶ توسط دولت «کیم یانگ سام» به مجلس ملی ارائه شده و مورد تصویب قرار گرفته بود، نیز مورد درخواست مخالفین قرار داشت. اعلامیه فوق ۹۹۷ امضا را در بر داشت.

کمیته فوق اعلام داشت که یک نهضت سراسری را برای لغو قانون جدید کار به راه خواهد انداخت و به نیروهای انتظامی هشدار داد که در مقابل تظاهرکنندگان ایستادگی نکرده و از تظاهرات آنها ممانعت نمایند.

با وزیدن بحران مالی شرق آسیای بزرگ (منظور از شرق آسیای بزرگ کشورهای

در ۱۵ ژانویه دو تشکیلات بزرگ کارگری یعنی کنفدراسیون و فدراسیون اتحادیه‌های کارگری (صنفي) کره در یک اقدام بدیع در یک اعتراض مشترک شرکت کردند و دویست هزار نفر معترض را گرد هم آوردند (بزرگترین جمعیتی که ستول به خود دیده بود از زمان اعتراضات دموکراسی ماه ژوئن ۱۹۸۷). در یک زمان واحد، پانزده شهر دیگر کره جنوبی تظاهرات مشابه‌ای را برگزار کردند.

فشار و اراده راسخ مردم (مخالفین و اعتصابیون) نهایتاً جواب داد و «کیم یانگ سان» موافقت کرد با مخالفین (احزاب و اتحادیه‌ها) ملاقات کرده و به هر دو موضوع یعنی مسأله اعتراض به قانون جدید کار و متمم‌های مربوط به «آژانس برنامه‌ریزی امنیت ملی» پرداخت. در ۲۱ ژانویه جلسه تاریخی بین سه کیم (کیم یانگ سان، رئیس جمهور وقت - کیم دی جونگ، رئیس جمهور فعلی جمهوری کره و کیم جونگ پیل، معاون رئیس جمهوری فعلی کره جنوبی) انجام گرفت که نقطه عطفی در تاریخ بحران کارگری کره محسوب می‌گردد.

تغییرات (بازبینی مجدد) قوانین کار

حقوق‌دانان بلافاصله پس از مذاکرات اولیه مقامات سیاسی سه حزب اصلی کشور به بازبینی مجدد متمم‌های قانون جدید کار پرداختند (با وجود اینکه دولت در راستای حفظ پویایی اقتصاد کره، حفظ قدرت رقابتی کشور، بر اخراج دسته‌جمعی و دیگر موضوعات بحث برانگیز تأکید داشت).

«شمال شرق آسیا»^{۲۱} و کشورهای «جنوب شرقی آسیا»^{۲۲} است) و تحت تأثیر قرار

مذاکرات با «رسوایی» شرکت فولاد «هانپو»^{۱۹} و مسأله بسدیه‌ها و وام‌های پرداخت نشده (ورشکستگی کامل شرکت مزبور) دچار وقفه شد.

در روز اول ماه مارس ۱۹۹۷ روزی که قانون جدید کار باید به اجرا درمی‌آمد (طبق قانون مصوب مجلس ملی ۲۶ دسامبر سال ۱۹۹۶) مذاکرات به پایان نرسیده بود و توافقی انجام نگرفته بود. در روز ۸ ماه مارس ۱۹۹۷ نهایتاً توافق نهایی در خصوص قانون جدید کار انجام گرفت.

بازبینی مجدد منجر به تغییراتی به شرح ذیل گردید:

(۱) اجازه فوری برای اینکه اتحادیه‌ها بتوانند به بیش از یک صنعت بپیوندند (اتحادیه‌ها مختص یک صنعت نباشند).

(۲) بند مربوط به اینکه شرکتها می‌توانند به دلایل مدیریتی (اداری) بدون مراجعه به «کمیسیون کسارگری»^{۲۰} به اخراج دسته‌جمعی مبادرت نمایند، برای مدت دو سال به تعویق افتاد.

(۳) مقامات رسمی اتحادیه‌های کارگری (صنفي) - کسانی که در استخدام رسمی اتحادیه‌ها هستند - از سال ۱۹۹۷ حقوق و مستمري را به مدت ۵ سال دریافت نخواهند کرد.

(۴) صندوق عملیات اتحادیه‌ها از مالیات معاف خواهند بود. این اقدام به منظور حفظ استقلال مالی اتحادیه‌ها اتخاذ گردید.

مجادله قانون کار در دهم ماه مارس ۱۹۹۷ با منظور کردن چهار تغییر فوق در قانون جدید کار به پایان رسید.

سخن پایانی

دادن کشور کره جنوبی در ماه نوامبر ۱۹۹۷ و قرار دادن کره جنوبی در بدترین وضعیت

یادداشتها

1. Kim Young-Sam
2. "The vision for New Labor-Management Relations"
3. The International Labour Organisation
4. The Labor Relations Commission
5. The concept of "No work-No pay"
6. The Iron Rice Bowl
7. IL Sakong, "Korea in the world Economy" (the Institute for International Economics publication, 1993) pp. 20-21.
8. "China's Resolve to keep value of yuan being Chipped away", The Japan times, July 10, 1998
9. "The National Congress for New Politics" (NCNP)
10. United Liberal Democrats (ULD)
11. The New Korea Party (NKP)
12. Kim due-Jung
13. Kim Jong-pil
14. Hyundai motor and Hyundai Heavy Industries
15. "The Korean Confederation of trade Unions" [KCTU]
16. "The Federation of Korean trade Unions" [FKTU]
17. Kwon Young-gil
18. "The Agency for National security planning" (NSP)
19. Hanbo Steel Corporation
20. Labor Commission

(مطمئن) ذخایر ارزی بالغ بر ۳۷ میلیارد دلار (در مقایسه با کاهش ذخایر ارزی به رقمی نزدیک به ده میلیارد دلار در ماههای اولیه بحران) و دارا بودن نیروهای ماهر کارگری و ... و از همه مهمتر دارا بودن یک نظام دموکراتیک و مشارکت مردمی راه شکوفایی خود را مجدداً پیدا خواهد کرد که در این راستا قانون جدید کار می تواند کارساز باشد. دولت شمول مبلغ ۸ میلیارد ون را برای حقوق بیکاران موقت مد نظر قرار داده که نسبت به ارقام سابق افزایش قابل ملاحظه‌ای است. بحران جاری شده در منطقه را باید به دیده مثبت نگاه کرد زیرا که به قول چینی‌ها از داخل بحران است که فرصتهای جدید برمی‌خیزد. اگر بحران جاری نمی‌شد و خانه‌تکانی جدی انجام نمی‌گرفت، آینده خطرناکی در پیش رو بود.

21. North East Asia (Japan, The Koreas, Taiwan, China and Hong kong)
22. South East Asia (The ASEAN Nine plus cambodia)
23. Life-time work
24. Kim dae-Jung Coalition Government
25. Accountability (The main principle of democracy)
26. Won (south Korean currency)

۲۷. برای مطالعه بیشتر در خصوص قانون جدید کار و تغییرات انجام شده به کتاب published by «Korea Annual 1997» Yonhap News Agency (1997) مراجعه کنید.

اقتصادی خود پس از جدایی دو کره در سال ۱۹۵۷ اجرای قانون جدید کار حیاتی گردید، زیرا در وضعیت کنونی که حرف آخر را کیفیت می‌زند، دیگر نمی‌شود بر کار تمام عمر^{۲۳} تأکید داشت. دولت ائتلافی «کیم دی جونگ»^{۲۴} در یک نشست دوازده ساعته دو اتحادیه بزرگ کارگری (صنعتی) کره را مجاب کرد که در شرایط امروزی کره اجرای قانون جدید امری است حیاتی که سرنوشت و آینده کره جنوبی و حفظ منزلت ۱۱ قدرت اقتصادی جهان در گرو اجرای دقیق آن است. مردم کره در ابتدا حاضر شدند ریاضتهای اعمال شده را بپذیرند ولی با پیشرفت زمان تحمل سختیها کمتر شده است. دولت کیم دی جونگ که با رأی اکثریت به قدرت رسید، از حمایت مردم برخوردار است و توانسته است مردم را در بردباری بیشتر ترغیب نماید. کشورهای نظیر کره جنوبی، تایلند و فیلیپین که مکانیزمهای دموکراتیک در آن کشورها قوی است و رهبران خود را مدیون حمایت مردم دانسته و در مقابل آنها مسئول هستند («مسئولیت‌پذیری»^{۲۵} اصل اول در هر نظام دموکراتیک است) راحت‌تر از کشورهای شبه اندونزی توانسته‌اند بحران مالی را پشت سر بگذارند. کشور جمهوری کره به اعتقاد اغلب تحلیل‌گران مسائل شرق دور، توانسته است دوران سخت خود را سپری کند و با ثبات مجدد پول کشور «ون»^{۲۶} (واحد پول کره جنوبی، هم‌اکنون ۱۳۰۰ ون در مقابل یک دلار آمریکا مبادله می‌شود. در مقابل ۸۰۰ ون در ابتدای بحران مالی سال گذشته)، پایین بودن نرخ بهره و عرضه سالم