

کار و اشتغال

وابسته کار ایران در کره جنوبی

کار و اشتغال در کره جنوبی

گزارش نشست مطبوعاتی وزیر کار کره با خبرنگاران داخلی و خارجی در اواخر سال ۲۰۰۴، و اخبار مرتبط با مسایل کار و اشتغال در کره

الف- ارزیابی کیفیت روابط کار و جهت گیری آینده

۱- مروری بر وضع موجود

بهبودی اندک در رشد اقتصادی در سال جاری و اجرای برخی قوانین نظیر ۴۰ ساعت کار هفتگی از مواردی است که در روابط کار تاثیر داشته و دارد. در این میان دولت به منظور ثبات بخشیدن به روابط کار، موضوع گفتمان از طریق نهاد سه جانبه گزایی را به عنوان محوری ترین راهکارهای حل مسایل کار دنبال نموده است؛ هر چند همواره بر این امر تاکید داشته که کارفرمایان و کارگران تا حد ممکن بدون دخالت دولت به تفاهم دست یابند. در ایام چانه زنی و مذاکره جمعی دستمزد در سال ۲۰۰۴، اعتصابات بزرگ و کوچکی به وقوع پیوست که اعتصاب پرستاران، کارگران صنایع فلزی، کارگران مترو و کارگران شرکت نفتی کالتکس از موارد عمده آن بود. اما تمامی موارد در کمال آرامش و با همکاری طرفین حل گشت و بدین سبب، علی رغم افزایش اختلافات کارگری، تعداد روزهای اتلاف شده

ناشی از اعتصاب در قیاس با سال گذشته حدود ۷/۳ در صد کاهش یافت، اقدامات غیر قانونی نظیر اشتغال محل کار نیز به حداقل رسید. یادآوری می شود دوره مذاکره جمعی در کره حدود ماه های تیر و مرداد است.

۲- جهت گیری های آینده

در ادامه فعالیت های گذشته، دولت کره در نیمه دوم سال، تصویب لویحی چون حمایت از کارگران غیر رسمی، اتحادیه کارکنان بخش عمومی و صندوق بازنشستگی را دنبال کرد؛ هر چند برخی گروه ها در واکنش به بررسی و تصویب لویح فوق در مجلس اعتراض و اعتصاب کردند. بدین سبب وزارت کار کره در جهت آگاهی افکار عمومی، نسبت به تبیین و معرفی لویح برای مردم اقدام نمود و ضمن هشدار با اقدامات غیر قانونی گروه های کارگری بطور جدی برخورد نمود. در نتیجه هر سه لایحه در کمیسیون های مجلس در دست بررسی قرار گرفته است.

ب- لویح سه گانه

۱- لایحه تشکیل اتحادیه کارکنان بخش عمومی
تاکنون کارکنان دولت برای حفظ نقش بی طرفی، مجاز به تشکیل اتحادیه نبوده و از حقوق کار اساسی، آنگونه که برای کارگران

دیگر وجود داشت برخوردار نبودند. اما موافقت نهاد سه جانبه گزایی در سال ۱۹۹۷ با تاسیس شوراهای کار در وهله اول و ایجاد اتحادیه در مرحله بعد، و همچنین طبق توصیه سازمان توسعه و همکاری های اقتصادی اروپا (OECD) و سازمان بین المللی کار، تهیه لایحه مزبور بر اساس هم اندیشی نهادهای ذیربط از مارس سال ۲۰۰۳ در دستور کار طبق این لایحه، کارکنان دولت حق سازماندهی و مذاکره جمعی (شامل حق توافق جمعی) را دارند، اما از حق مذاکره در مورد قوانین و یا بودجه و همچنین حق اعتصاب بازداشته اند. هر چند اتحادیه (غیر رسمی و ثبت نشده) مربوط، با درخواست دو حق اخیر، کارکنان دولت را به اعتصاب گسترده فرا خواند، لیکن اخطار دولت به غیر قانونی بودن این موضع گیری و واکنش ضعیف کارکنان به این فراخوان منجر به عقب نشینی اتحادیه و پیگیری مباحث در مجلس شد.

۲- لایحه حمایت از کارگران غیر رسمی (قابل اجرا از سال ۲۰۰۶)

در حال حاضر دو قطبی شدن بازار کار کره بین کارگران رسمی و غیر رسمی سوای بیکاری فزاینده جوانان، بزرگترین دغدغه وزارت کار است. در حالی که کارگران رسمی از امنیت شغلی و ثبات دستمزد برخوردارند، وضعیت کارگران غیر رسمی به دلیل شرایط کار

نامناسب و ناامنی شغلی مطلوب نیست. لایحه مزبور با هدف افزایش انعطاف پذیری و ثبات در بازار کار از طریق ایجاد انعطاف در شیوه های استخدام در مشاغل رسمی و در عین حال تقویت حمایت از مشاغل غیر رسمی تدوین شده است.

از نکات بارز این لایحه، ممنوعیت تبعیض نسبت به کارگران غیر رسمی است و چنانچه فرد تا سه سال در یک شغل ادامه کار دهد، مقررات محدودیت اخراج شامل حال وی خواهد بود، بطوری که حقوق قانونی وی ناشی از اشتغال بیش از یکسال در یک مکان پایمال نشود. علاوه بر آن، کارگران مامور که تاکنون مجاز به کار در ۲۶ نوع حرفه و حداکثر تا دو سال بودند، می توانند در هر نوع شغلی (بجز موارد خاصی که اعلام شده است)، حداکثر تا سه سال شاغل شوند. در حال حاضر، هم کارگران و هم کارفرمایان با این لایحه مخالفند. کارگران از آن رو که دامنه مشاغل برای کار گسترده تر شده و کارفرمایان بدان سبب که معتقدند این لایحه بر خلاف هدف خود، بازار کار را انعطاف ناپذیر تر می کند.

۳- لایحه بیمه بازنشستگی

دولت کره، از سال ۱۹۶۱ نوعی نظام بازنشستگی (پاداش پایان خدمت) را دنبال کرده است که طبق آن، کارکنان بخش خصوصی پس از پایان خدمت مشمول دریافت مبلغی بطور یکجا می شوند که حاصل از کسور بازنشستگی ایام خدمت است. در بخش دولتی نیز مستمری ایام بازنشستگی کفاف هزینه ها را نمی نماید. ظرف سالیان اخیر، ناکارآمدی چنین نظامی مورد توجه دولت کره قرار گرفته و بر این اساس لایحه بیمه بازنشستگی با مفاهیمی چون سهم بیمه و مستمری را به موازات نظام پرداخت پاداش پایان خدمت کنونی تدوین نموده است. البته این لایحه نیز محل مناقشه بین طرف های ذینفع شامل کارگران، کارفرمایان و دولت شده است.

ج- نظام ۴۰ ساعت کار هفتگی

از ماه ژانویه، اجرای نظام ۴۰ ساعت کار هفتگی در بخش عمومی، موسسات مالی و اعتباری، صنعت بیمه و کارگاه های بزرگ (با بیش از ۱۰۰۰ نفر کارگر) به اجرا در آمده است. اکثر کارگاه هایی که از امسال در این طرح شرکت دارند، ضمن کاهش ساعات کار به ۴۰

ساعت در هفته، تغییری در دستمزد نداده ولی در مقررات مرخصی تعدیل هایی اعمال کرده اند. این طرح با اهدافی چون نزدیکی به استانداردهای کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری های اقتصادی اروپا ایجاد اشتغال و افزایش اوقات فراغت کارگران و خانواده آنها تدوین شده و به تدریج تا سال ۲۰۱۱ تمامی کارگاه ها و بخش های کره را شامل خواهد شد. انگیزه هایی چون اعطای یارانه در صورت اجرای زود هنگام این نظام، بسیاری از بنگاه های کوچک و متوسط را نیز تشویق نمود، پیش از موعد، داوطلبانه این طرح را به اجرا گذارند.

د- روندهای اشتغال و تدابیر تامین اشتغال

۱- روندها و چشم اندازها

در اکتبر ۲۰۰۴، نرخ بیکاری به ۳/۳ درصد (۷۷۲۰۰۰ نفر بیکار)* رسید و در عین حال تعداد شاغلان برای دهمین ماه متوالی افزایش داشت. اما رکود اقتصادی که با کاهش تقاضای داخلی و کاهش سرمایه گذاری همراه شده و همچنین افزایش بهای نفت، پایداری این روند را تحت تاثیر قرار داده و نرخ بیکاری احتمالاً فراتر از این نسبت خواهد بود. در حال حاضر نرخ بیکاری جوانان ۱۵ تا ۲۹ سال در حد ۷/۷ و بیش از دو برابر نرخ بیکاری ملی است.

۲- تدابیر ایجاد اشتغال

سوی اقداماتی چون کاهش ساعات کار و تغییر نوبت های کاری برای ایجاد فرصت های اشتغال، دولت در راستای ایجاد اشتغال بیشتر

برای جوانان، تمهیداتی چون راهنمایی و مشاوره شغلی، کارورزی و اشتغال، آموزش حرفه ای و خدمات کارایی را در دستور کار دارد و با تزریق ۵۰۰ میلیون دلار به بخش های مربوط، زمینه های ایجاد ۱۵۰ هزار شغل برای جوانان را فراهم نموده است.

۳- نظام اجازه کار خارجی

این نظام در کره از اوت سال ۲۰۰۴ و با ورود اولین گروه از کارگران فیلیپینی به اجرا درآمد. دولت کره امیدوار است با اجرای موفقیت آمیز این نظام (از طریق تمهیدات مورد نظر) ضمن تامین نیروی کار مورد نیاز صنایع کوچک و متوسط خود از بین متقاضیان خارجی، نگرانی های جامعه بین المللی نسبت به سیاست های این کشور در قبال نیروی کار خارجی را (که ریشه در سیاست ها و مقررات کارآموزی صنعتی دارد) کاهش دهد. در چارچوب این نظام هشت کشور چین، اندونزی، مغولستان، فیلیپین، ازبکستان، تایلند، سریلانکا و ویتنام با تبادل تفاهم نامه موفق به دریافت سهمیه شده اند. دولت کره با ارزیابی سالانه عملکردها، هر دو سال یکبار در میزان سهمیه ها و نیز افزایش یا کاهش کشورهای طرف قرارداد تجدید نظر می کند.

تحولات کار و اشتغال در کره جنوبی

بیش از هر چیز یاد آوری این نکته ضرورت دارد که در کره جنوبی، کارگر به مفهوم عام آن در برگیرنده تمامی شاغلان و فعالان اقتصادی صرف نظر از موفقیت و مسوولیت، مدرک تحصیلی، سن و جنس می باشد.

معضل کارگران غیر رسمی در کره

یکی از مهمترین نقدهایی که طی دهه اخیر در حیطه مسایل اشتغال در کره مطرح شده، موضوع انعطاف ناپذیری بازار کار این کشور و اثرات منفی آن بر اشتغال و تولید بوده است.

جالب این که پرداخت کارانه با هدف ارتقای بهره‌وری، تسهیل مدیریت دستمزد و تغییر نگرش کارکنان به کار انجام می‌گردد، در حالی که در تسهیم سود، علاوه بر بهره‌وری، ارتقای روابط کار و همکاری در محیط کار نیز مورد توجه قرار دارد. از چالش‌های کنونی این نظام آن است که علی‌رغم توسعه این رویکرد، هزینه تولید چندان کاهش نیافته است و بر این اساس تدوین استاندارد‌های لازم برای تسهیم سود ضرورت دارد. در واقع، بیشترین گلابه کارکنان در خصوص منصفانه بودن ارزیابی‌ها و دشواری رتبه‌بندی افراد در نظام‌هایی چون مدیریت بر مبنای هدف بوده است. نگرانی اصلی کارفرمایان نیز احتمال تبدیل شدن این پرداخت‌ها به پرداخت‌های دائمی است.

در این ارتباط وزارت کار کره، «مرکز نوآوری وظایف و دستمزد» را برای تدوین استانداردهای مربوط به دو نظام پرداخت بر مبنای شایستگی و مشارکت در سود در سال ۲۰۰۵ تاسیس خواهد کرد.

است. تاکید سازمان بین‌المللی کار بر اعطای حقوق سه‌گانه و تجربه‌های کشورهای چون فرانسه و بریتانیا در این امر (هر چند ابزارهای مقابله با آن را نیز در اختیار دارند) از یک سو و خودداری کامل دولت‌هایی چون ژاپن و آلمان از اعطای چنین حقوقی به کارکنان دولت از سوی دیگر، کره جنوبی را در حالتی بینابین قرار داده است. در اصل دولت کره معتقد است با توجه به سیاست کاسه‌برنج آهنی (یا اشتغال مادام‌العمر)، کارکنان دولت ضمن برخورداری از امنیت شغلی از مزایایی چون بازنشستگی، معافیت مالیاتی و خدمات رفاهی بهره‌مند هستند و همین امر وجه تمایز آنها با کارکنان بخش خصوصی است.

پرداخت بر مبنای عملکرد

طبق گزارش وزارت کار کره **نظام پرداخت بر مبنای شایستگی (کارانه)** در کره جنوبی به تدریج در حال توسعه است و بررسی انجام شده بر روی یک نمونه از ۴۳۷۰ بنگاه، نشانگر اجرای این نظام در ۴۲ درصد از آنهاست. با این همه پرداخت بر اساس ارشدیت و سابقه کار همچنان به عنوان روش جبران خدمت در شرکت‌ها غالب است. صنعت ارتباطات و اطلاعات (با ۶۶/۷ درصد بهره‌گیری از این روش) بیشترین گرایش را به این رویکرد داشته است. از سوی دیگر **نظام پرداخت بر اساس مشارکت در سود** نیز رو به گسترش بوده و سهم این دسته از بنگاه‌ها در حجم نمونه ۲۸/۸ درصد گزارش شده است. این نظام بیشتر در صنعت بیمه و امور مالی (۵۳/۵ درصد کل بنگاه‌های این بخش) اجرا شده است. در حال حاضر در ۸۲/۶ درصد بنگاه‌های موجود ۳۰ درصد کل دستمزد با روش اول پرداخت می‌شود، در حالی که تنها در ۴/۴ درصد این نسبت بیش از ۵۰ درصد است. در مورد نظام مشارکت در سود در ۳۷/۱ بنگاه‌ها، تسهیم سود بر اساس نسبت دستمزد افراد انجام می‌شود. در مقابل در ۲۶/۱ درصد بنگاه‌ها، سود بر مبنای عملکرد فرد پرداخت می‌گردد.

در واقع، همواره اتحادیه‌های کارگری مورد سرزنش بوده‌اند که با فشاری آنها بر حفظ رویه‌های موجود و سنت‌های پیشین مانع از آن شده است تا صنایع این کشور بتوانند متناسب با شرایط اقتصادی، اجتماعی جامعه روند فعالیت‌های خود را تنظیم کنند. علاوه بر آن، سرمایه‌گذاران خارجی در کشور هم با هراس دایم از فعالیت اتحادیه‌ها، نگرانی خود را با ارسال علایمی چون کاهش تمایل به سرمایه‌گذاری در کره اعلام نموده‌اند. از دیدگاه برخی جوانان نیز دولت ستیزی و مبارزه طلبی اتحادیه‌ها و تبدیل کره به «کشور اعتصابات» هر روزه برای حل مناقشات کارگری به هر حال نگران‌کننده است. اما این روزها، با ارایه لوایح اصلاحی به مجلس و تصمیم بر انعطاف‌پذیری بیشتر در بازار کار این کشور تا سال ۲۰۰۷ دغدغه دولت کره در خصوص کارگران و فعالیت اتحادیه‌های کارگری دوچندان شده و با تشدید برخورد‌ها طی چند ماه اخیر بیم آن می‌رود که مشکلات عمق بیشتری پیدا کند.

موجودیت یافتن اتحادیه کارکنان دولت

از جمله لوایح اصلاحی، لایحه «اعطای حق مذاکره جمعی و آزادی انجمن» به کارکنان دولت است، که به نوبه خود برای کارمندان (یا کارگران بخش عمومی) گامی رو به جلو محسوب می‌شود. اما کارکنان دولت حق اعتصاب را نیز خواهند که از سوی مقامات دولتی انکار می‌شود. در اصل، برنامه یک ساعت تعطیل برای ناهار که هم‌اکنون در ۸۰ درصد ادارات دولتی (غیر از مرکز) اجرا می‌شود، به اندازه کافی موجب نارضایتی مردم شده و از منظر افکار عمومی اعطای حق اعتصاب، چنین رفتارهایی گستاخانه‌ای را دامن خواهد زد. در این میان نزدیک به ۱۴۰ هزار نفر از کارکنان دولت از سال ۲۰۰۲ (حدود نصف کارکنان دون پایه) اتحادیه‌ای تشکیل داده‌اند که از سوی دولت به رسمیت شناخته نشده و همین امر بر شدت اختلافات افزوده