



سیاست‌های توسعه اشتغال در کره جنوبی

مجری: مؤسسه پویندگان توسعه فناوری و نوآوری ایرانیان

به سفارش: مرکز همکاری‌های تحول و پیشرفت ریاست جمهوری

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فهرست

۷ خلاصه اجرایی
۹ ۱- مقدمه: روند فعلی بازار کار کره و چشم‌انداز آن
۱۲ ۲- حاکمیت ملی برای هماهنگی سیاست‌های اشتغال
۱۴ ۳- همسوسازی سیاست اقتصادی و اجتماعی با اشتغال‌آفرینی
۱۶ ۴- سیاست‌های اصلی اشتغال و کار
۱۶ ۱-۴ سیاست اشتغال در خصوص «مشاغل بیشتر و بهتر»
۱۸ ۴-۱-۱ سیاست توسعه مهارت‌های حرفه‌ای
۲۳ ۴-۱-۲ سیاست خدمات استخدام دولتی
۲۳ ۴-۱-۲-۱ چارچوب قانونی خدمات استخدام دولتی
۲۵ ۴-۱-۲-۲ سازمان‌های ارائه‌کننده خدمات استخدام دولتی
۲۷ ۴-۱-۲-۳ خدمات استخدام متمرکز
۲۹ ۴-۱-۲-۳-۱ نظام توسعه مهارت‌های حرفه‌ای
۳۰ ۴-۱-۲-۳-۲ سیاست اشتغال زنان
۳۱ ۴-۱-۲-۳-۳ سیاست اشتغال جوانان
۳۷ ۴-۱-۲-۳-۴ سیاست اشتغال سالخوردگان و افراد ناتوان
۳۸ ۴-۲ حمایت از شرایط کاری و ارتقای رفاه کارکنان
۴۴ ۴-۳ روابط صنعتی و متقابل آینده‌ساز
۴۷ ۴-۴ تأمین ایمنی و سلامت محیط کار
۴۹ ۴-۵ همکاری بین‌المللی در زمینه اشتغال و کار
۵۰ ۵- متصدیان کلیدی در حوزه اشتغال و کار
۵۰ ۵-۱ وزارت استخدام و کار
۵۲ ۵-۲ مرکز اشتغال
۵۷ ۶- نظام بیمه اشتغال
۵۹ ۶-۱ مزایای بیکاری
۶۲ ۶-۲ برنامه‌های تثبیت شغلی
۶۶ ۶-۳ برنامه‌های توسعه مهارت‌های حرفه‌ای

علائم اختصاری

NCS: National Competency Standards

KEIS: Korea Employment Information Service

HRD Korea: Human Resources Development Service of Korea

KEAD: Korea Employment Agency for the Disabled

KLF: Korea Labor Foundation

ETPL: Eligible Training Program List

OECD: Organisation for Economic Cooperation and Development

QWL: Quality of Working Life

ESOP: Employment Stock Ownership Plan

IACI: Industrial Accidet Compensation Insurance

OSH: Occupational Safety and Health

MSDS: Material Safety Data Sheets

G20: Group of Twenty

ILO: International Labor Organization

APEC: Asia–Pacific Economic Cooperation

DAC: Development Assitance Committee

EIS: Employment Insurance System

خلاصه اجرایی

دولت کره راهبردها و رویکردهای متفاوتی را جهت تثبیت بازار کار و اشتغال‌آفرینی طی دو بحران اقتصادی اتخاذ کرده است. این کشور پس از بحران مالی آسیا، نظام بازار کار و زیرساختی را ایجاد کرد که موجب تسهیل سیاست‌های بازار کار فعال و گسترش حمایت اجتماعی شد. از طرف دیگر، طی بحران مالی جهانی، اشتغال‌آفرینی در تمامی سیاست‌های ملی اولویت کلیدی کشور قلمداد شد و ساز و کاری جهت همسوسازی سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی با سیاست‌های اشتغال اتخاذ شد و نظام ارزیابی عملکرد اجرایی سیاست تعیین شد. [کمیته سه‌جانبه] کار، مدیریت و دولت^۱ در دوران دو بحران اقتصادی وارد «مذاکره اجتماعی» شده و جهت همکاری با یکدیگر موافقت کردند.

اگر چه در دهه ۲۰۰۰، کره توانست بر بحران اقتصادی غلبه کند ولی ظرفیت اشتغال‌آفرینی در بازار کار کاهش قابل توجهی یافت و نسبت مشاغل بی‌ثبات از قبیل کارمندان غیر دائمی در نتیجه اجرای راهبرد گسترش انعطاف بازار کار توسط شرکت‌ها، افزایش یافت. این امر منجر به بیکاری جوانان تحصیل کرده شد و نیاز به اقدامات مورد نیاز برای کارمندان غیر دائمی تشدید شد. البته برنامه‌های متعددی جهت مقابله با بیکاری جوانان نظیر برنامه‌های کارآموزی جوانان اجرا شد. طرح‌های متعددی نیز در راستای کمک به کارمندان غیر دائمی بر اساس سرمایه‌گذاری‌های نظام بیمه اشتغال صورت گرفت. مراکز اشتغال در سراسر کشور گسترش یافتند و تقریباً ۳۰۰۰ کارمند در مراکز اشتغال به منظور کمک به کارجویان و کارفرمایان استخدام شدند و زیرساخت اجرای سیاست اشتغال گسترش یافت. با این وجود، کره هنوز نتوانسته بود مشکلات ساختاری بازار کار خود را بهبود بخشد.

با وجود چنین مشکلات ساختاری، بحران اقتصاد جهانی ۲۰۰۸ بازار کار کره را مجدداً تحت تاثیر قرار داد. به پیشنهاد فدراسیون اتحادیه‌های تجاری کره^۲، کمیته اضطراری متشکل از اعضای دولت، [کمیته] کار-مدیریت و گروه‌های مذهبی، اجتماعی و شهروندان تاسیس شد و در فوریه ۲۰۰۹، «قرارداد غلبه بر بحران اقتصادی از طریق مصالحه اجتماعی گسترده»^۳ منعقد شد.

در این قرارداد نحوه به اشتراک‌گذاری مسئولیت و نقش هر نهاد اقتصادی تصریح شده بود. اتحادیه‌های تجاری باید قراردادهایی را در راستای تثبیت، استرداد یا کاهش دستمزدها اجرا می‌کردند و در عین حال مدیریت باید کارمندان خود را حفظ می‌کرد. دولت باید سیاست‌های متعددی را در راستای حمایت از اقدامات [کمیته] کار-مدیریت در دوران بحران اتخاذ می‌کرد. قرارداد ۲۰۰۹ از این جهت مشابه قرارداد اجتماعی در

1 Labor, Management and Government

2 Federation of Korean Trade Unions

3 "Agreement to Overcome the Economic Crisis through a Great Social Compromise"

سال ۱۹۹۹ طی بحران مالی آسیا بود که جهت غلبه بر بحران اقتصادی موضوع به اشتراک گذاری مسئولیت در آن مطرح شده بود. البته روش اجرایی آن‌ها متفاوت بود. قرارداد ۲۰۰۹ به حفظ مشاغل از طریق تقسیم کار (تسهیم شغل)^۱ تاکید داشت. در گذشته، اخراج گسترده نیروی کار جهت مقابله با مشکلات مدیریتی صورت می‌گرفت، در حالی که پس از احیای اقتصادی، نیروی کار نسبتاً به سرعت مجدداً استخدام شدند. در واقع، بر اساس این تجربه، [کمیت] کار-مدیریت به این نتیجه رسیدند که شرکت‌ها بهتر است از طریق «تقسیم کار» کارمندان خود را حفظ کنند تا بتوانند از عهده سازمان‌دهی مجدد اقتصاد جهانی پس از بحران برآیند. هم‌زمان با بحران اقتصاد جهانی، دولت سیاست‌های بازار کار فعال‌تر و متمرکزتری را اتخاذ کرد. برنامه‌های نظام‌مندتر و متمرکزتری جهت حمایت از کارجویان از جمله نظام آموزش حرفه‌ای متناسب با تقاضای کارآموزان و شرکت‌ها نظیر «نظام توسعه مهارت‌های حرفه‌ای»؛ و ارتقای اطلاعات «ورک-نت» و افزایش رضایت کاربر از جمله این برنامه‌ها محسوب می‌شود.

هم‌زمان با تشدید مشکلات اشتغال جوانان تحت تأثیر بحران اقتصاد جهانی، دولت کره دو پروژه تحت عنوان «ساخت آینده جوانان» را در سال ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱ اجرا کرد که از طریق گسترش اشتغال‌آفرینی بخش خصوصی، فرصت‌های شغلی جوانان افزایش پیدا کرد.

اولین پروژه «ساخت آینده جوانان» حاوی دو سیاست مبنی بر گسترش اشتغال جوانان در بخش دولتی و کمک به جذب دانش‌آموزان در بازار کار می‌باشد. به جای اشتغال‌آفرینی مستقیم که در اولین پروژه اجرا می‌شد، دومین پروژه مبتنی بر گسترش آموزش و مسیرهای شغلی است، به طوری که جوانان بتوانند به عنوان منابع انسانی کارآمد متناسب با نیازهای بازار کار رشد یابند. برنامه‌های اصلی شامل آموزش مربوط به محیط کار، بهبود زیرساخت خدمات استخدام جهت کاهش عدم تطبیق شغلی، افزایش فرصت‌های شغلی مطلوب برای فارغ‌التحصیلان مدارس منطقه‌ای، افزایش استارت‌آپ‌ها برای کارآفرینان جوان و استخدام مقیاس گسترده توسط شرکت‌های سرمایه‌گذاری است.

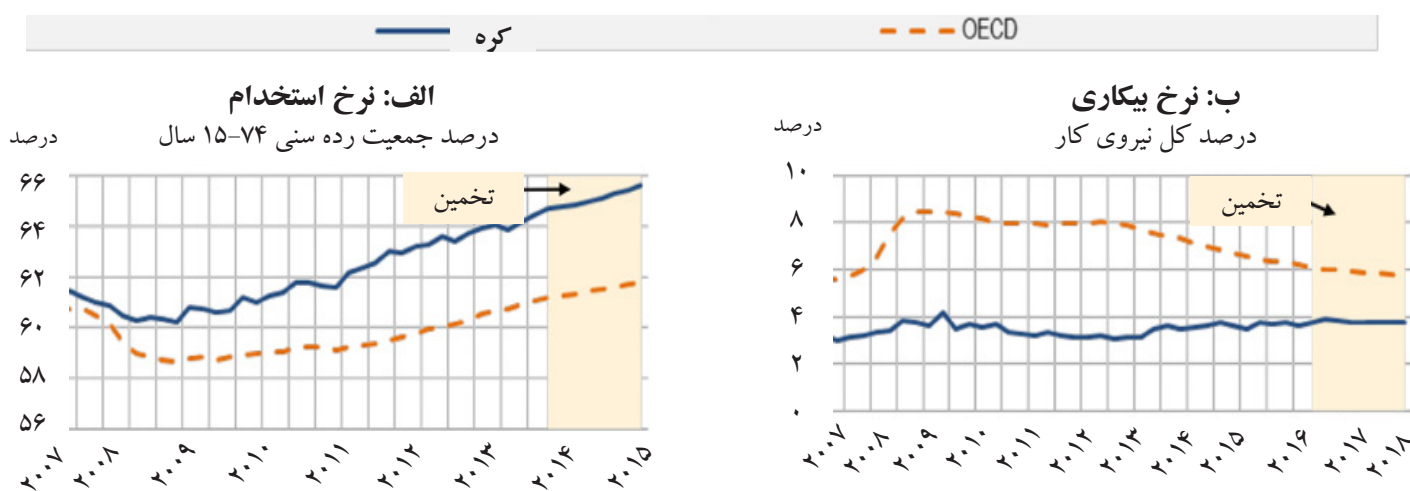
با توجه به تاکید شدید دولت بر سابقه آموزشی و افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و در نتیجه، افزایش هزینه‌های آموزش خصوصی و همچنین افزایش نارضایتی شغلی افراد تحصیل کرده، عدم تطبیق شغلی مشکلی جدی به شمار آمد. به منظور ایجاد جامعه‌ای که به جای سابقه آموزشی افراد، بیشتر بر توانمندی مبتنی باشد، برنامه «جامعه اشتغال آزاد» توسط دولت اجرا شد و مشتمل بر اقدامات متعدد در راستای افزایش فرصت‌های شغلی برای فارغ‌التحصیلان دبیرستانی در بخش‌های دولتی و خصوصی، بهبود شرایط استخدام و اقدامات درون‌سازمانی مبتنی بر کارآیی و توانمندی بود [۱].

1 Job-Sharing

2 Open Employment Society

۱- مقدمه: روند فعلی بازار کار کره و چشم‌انداز آن

به طور کلی، شرایط بازار کار کره در حال بهبود است و میانگین نرخ استخدام کره بر اساس محاسبات سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۱ (OECD) طی سه ماهه اول ۲۰۱۷ و به بیان دقیق‌تر طی تقریباً ده سال پس از بحران مالی جهانی، به نرخ استخدام آن در دوران قبل از بحران بازگشته است. البته میانگین نرخ بیکاری OECD همچنان روند نزولی کندی دارد، ولی تا حدودی بالاتر از نرخ بیکاری در دوران قبل از بحران باقی مانده است که دلیل آن این است که استخدام به اندازه کافی افزایش نیافته است که به طور کامل روند افزایشی نرخ مشارکت را جبران کند. پیش‌بینی می‌شود که نرخ بیکاری در اواخر ۲۰۱۸ یا اوایل ۲۰۱۹ به سطح آن در دوران قبل از بحران کاهش یابد. شایان ذکر است میزان بهبود وضعیت بیکاری میان کشورها و گروه‌های متفاوت نیروی کار بسیار متغیر است.



نمودار ۱: توسعه بازار کار در کره

منبع: محاسبات OECD بر اساس پایگاه داده چشم‌انداز اقتصادی OECD، ژوئن ۲۰۱۷

در ادامه، نتایج بررسی صورت گرفته در زمینه بازار کار کره توسط سازمان همکاری اقتصادی و توسعه به اختصار ارائه می‌شود:

* با توجه به نتایج بررسی مذکور می‌توان گفت که وضعیت بازار کار کره به ویژه پس از بحران مالی جهانی، بهبود یافته است. نرخ بیکاری بسیار پایین باقی مانده است و بین ۳/۵ و ۴/۵ درصد طی دهه گذشته

1 Organisation for Economic Cooperation and Development

متغیر بوده است (در آوریل ۲۰۱۷ برابر با ۴/۲ درصد بوده است). نرخ اشتغال به عنوان سهم جمعیت رده سنی ۱۵-۷۴ سال هم روند افزایشی تدریجی داشته و طی سه ماهه اول ۲۰۱۷ به ۶۴/۷ درصد رسیده است که ۳/۵ درصد بالاتر از میانگین OECD می باشد. این امر حاکی از این واقعیت است که رشد تولید ناخالص داخلی کمی بالاتر از میانگین OECD بوده و مشارکت نیروی کار در بین افراد مسن افزایش پیدا کرده است.

* پیش‌بینی‌های OECD نشان می‌دهد که نرخ اشتغال کره تا اواخر ۲۰۱۸ افزایش کمی پیدا خواهد کرد و نرخ بیکاری کم و بیش ثابت باقی می‌ماند.

* کره به طور استثنایی با تقسیم‌بندی قوی بازار کار مواجه است که علت آن، فاصله زیاد بین بهره‌وری شرکت‌های بزرگ و شرکت‌های کوچک و متوسط و سهم بالای کارمندان است که در شرکت‌های بسیار کوچک مشغول کار هستند. فقط ۱۳/۶ درصد کارمندان کره در شرکت‌هایی کار می‌کنند که دارای ۳۰۰ نفر کارمند یا تعداد بیشتری کارمند هستند که در بین کشورهای OECD پایین‌ترین نرخ محسوب می‌شود و این در حالی است که ۴۱/۳ درصد آن‌ها در شرکت‌های خرد (با کمتر از ۱۰ کارمند) کار می‌کنند و با مشکلاتی نظیر دستمزد پایین، شغل بی‌ثبات، اختلاف زیاد از نظر پوشش بیمه اجتماعی و تقریباً فقدان نمایندگان کارگری مواجه هستند. با توجه به این واقعیت که تقریباً نیمی از کارمندان غیر دائمی در شرکت‌های خرد متمرکز هستند، دولت کره به دشواری می‌تواند از مرحله اشتغال بی‌ثبات به سمت مشاغل بهتر در شرکت‌های بزرگ‌تر سوق پیدا کند.

هر چند در حال حاضر کره از پایین‌ترین نرخ بیکاری در بین کشورهای عضو OECD برخوردار است، دوگانگی بازار کار و بیکاری در برخی از قشرهای جمعیت، چالش مهم بازار کار و عوامل کاهش رشد بالقوه در این کشور محسوب می‌شود.



نمودار ۲: نقاط قوت و نقاط ضعف نسبی بازار کار کره

نکته: فلش صعودی (فلش نزولی) برای یک شاخص بدین معناست که ارزش های بالاتر (پایین تر) نشان دهنده کارآیی بهتر هستند.

برابری درآمد: درآمد ناخالص ساعتی به دلار برای شاخص نابرابری در نظر گرفته شده است. بی ثباتی بازار کار: خسارت مادی مورد نظر که ناشی از احتمال خطر بیکاری به عنوان سهم درآمد قبلی است. فشار شغلی: درصد کارمندان شاغل در مشاغل که با تلفیقی از تقاضای بالای شغلی و منابع شغلی محدود جهت رفع تقاضای موجود مواجه هستند. نرخ درآمد پایین: سهم افراد دارای رده سنی کار که با کمتر از ۵۰ درصد میانگین درآمد قابل تصرف^۱ یک خانوار امرار معاش می کنند. اختلاف درآمد زنان و مردان: تفاوت میانگین درآمد سالانه (به ازای سرانه) بین مردان و زنان تقسیم بر نرخ درآمد پنج گروه آسیب پذیر (مادرانی که فرزند کوچک دارند، جوانانی که برنامه آموزش تمام وقت ندارند، کارمندان رده سنی ۶۴-۵۵ سال، افراد غیر بومی و افراد ناتوان) به عنوان درصد نرخ استخدام مردان جوان

منبع و تعاریف: محاسبات OECD با استفاده از داده های سال ۲۰۱۵ و یا داده های آخرین سالی که موجود بوده است.

نمودار بالا بیانگر نقاط قوت و ضعف نسبی بازار کار کره بوده که به خوبی فراتر از معیارهای استاندارد نرخ اشتغال و بیکاری است و حاوی معیارهای متعدد نظیر کیفیت شغل (پرداخت، امنیت شغلی و محیط کاری) و شمول بازار کار (برابری درآمد، برابری جنسیت و دستیابی به شغل برای گروه های بالقوه آسیب پذیر) می باشد. در ادامه، نتایج نمودار فوق به اختصار شرح داده می شود:

- این نمودار نشان می دهد که بازار کار کره، در برخی حوزه ها کارآیی قوی و در برخی دیگر کارآیی ضعیفی داشته است.

- نقاط قوت اصلی بازار کار این کشور در ارتباط با کمیت شغلی این است که کره از جمله کشورهای با پایین ترین نرخ بیکاری میان کشورهای عضو OECD بوده و میانگین نرخ استخدام تمام وقت معادل^۱ در این کشور بالا می باشد. بی ثباتی بازار کار نیز در کره نسبتاً پایین است و در عین حال، سهم یا جمعیت رده سنی کار که خانواده های کم درآمد دارند، پایین تر از میانگین OECD می باشد.
- در مقایسه، کره از نظر کیفیت کار و شمول بازار کار، عملکرد نسبتاً ضعیفی داشته است. کیفیت درآمد به طور قابل توجهی پایین تر از میانگین OECD می باشد که علت آن میانگین دستمزد نسبتاً پایین و عدم برابری دستمزد بالا می باشد و این در حالی است که تعداد نیروی کاری که با فشار شغلی مواجه هستند، بالاتر از سطح میانگین است. بارزترین نقطه ضعف بازار کار کره شامل اختلاف درآمد نیروی کار زنان و مردان است که در بین کشورهای عضو OECD بالاترین نرخ در کره مشاهده می شود. اختلاف در اشتغال گروه های آسیب پذیر (به عنوان مثال مادران، جوانان و افراد ناتوان) نیز بالاتر از میانگین OECD می باشد.
- نمودار بالا نشان می دهد که کره به راهبرد سیاستی جامعی جهت کاهش دوگانگی بازار کار و ارتقای اشتغال بین گروه های به حاشیه رانده شده^۲ نیاز دارد [۲].

۲- حاکمیت ملی برای هماهنگی سیاست های اشتغال

سیاست های اشتغال دولت کره جهت مقابله با بحران اقتصاد جهانی از سال ۲۰۰۸ بر تأسیس و اجرای سیاست اقتصادی و اجتماعی مبتنی بر شغل و ساز و کارهای مرتبط با هماهنگی سیاست اشتغال و نظام نظارتی و ارزیابی سیاست متمرکز بود و در عین حال چنانچه قبلاً گفته شد، دولت نسبت به تقویت خدمات استخدام نیز اقدام کرده بود.

با توجه به کساد بازار کار از زمان بحران مالی آسیا، دولت کره به این واقعیت پی برد که رویکردی وابسته به برنامه های اشتغال خاص وزارت خانه^۳ به تنهایی برای مقابله با مشکل موجود کفایت نمی کند و باید راهبرد اشتغالی در سطح ملی ایجاد کرد که حوزه هر یک از وزارتخانه ها و بخش خصوصی را در بر گیرد و به طور منسجم بتوان آن را اجرا کرد. در راستای غلبه بر بحران اقتصاد جهانی، وزارت کار توسط دولت کره به وزارت استخدام و کار تغییر نام یافت و وظایف آن جهت هماهنگی سیاست های اشتغال گسترش یافت.

دولت همچنین جلسات سطح بالایی را جهت افزایش هماهنگی سیاست های اشتغال برگزار کرد. جلسه

1 Full-Time Equivalent Employment

2 Underrepresented Groups

3 Ministry-specific employment programs

راهبرد ملی اشتغال^۱ با مشارکت تمامی وزارتخانه‌های مرتبط و سایر رؤسای سازمان‌های دولت مرکزی تحت سرپرستی ریاست جمهوری کره به منظور اتخاذ راهبرد ملی و دولتی منسجمی در ارتباط با اشتغال برگزار شد. جلسه هماهنگی سیاست اشتغال^۲ با مدیریت وزارت استخدام و کار نیز با هدف نظارت و مدیریت نظام‌مند سیاست‌ها برگزار شد.

مطابق نظام حاکمیت ملی کره، «راهبرد ملی اشتغال ۲۰۲۰^۳» توسط دولت در سال ۲۰۱۰ تدوین شد و بودجه ۲۰۱۲ تحت عنوان «بودجه مشاغل»^۴ نامگذاری شد و اشتغال‌آفرینی هنگام تخصیص بودجه در درجه اول اولویت قرار داده شد.

به علاوه، کمیته مشاوره اشتغال‌آفرینی بخش دولتی-خصوصی^۵ به طور مشترک بین بخش خصوصی و دولت در سال ۲۰۱۱ تأسیس شد تا دولت با همکاری بخش خصوصی بتواند نقش کلیدی در اشتغال‌آفرینی ایفا کند. در ارتباط با اقدامات متناسب با نیازهای هر بخش، وزارت استخدام و کار نسبت به حمایت مستقیم از کسب و کار با تشکیل گروه‌های شغلی ویژه هر بخش (On-site job+ Team) در سال ۲۰۱۱ اقدام کرد که مشتمل بر گروه خاصی در هر بخش برای حمایت از اشتغال‌آفرینی بودند. بلافاصله تحت وزارت استخدام و کار، «گروه شغلی ویژه هر بخش» برای هماهنگی در هر بخش تشکیل یافت، بدین معنا که نمایندگان دولت می‌توانستند شخصا از محل کار بازدید کنند و مشکلات شرکت‌ها و کارجویان در ارتباط با اشتغال را ارزیابی کنند.

دولت کره همچنین نظام نظارتی و ارزیابی را ایجاد کرد که به موجب آن، سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی و سیاست‌های بازار کار به سمت افزایش اشتغال‌آفرینی پس از بحران مالی آسیا سوق پیدا کنند. ابتدا دولت کره، نظام ارزیابی تأثیر اشتغال را تعیین کرد تا بر اساس آن، با اجرای بررسی‌های کمی و کیفی سیاست‌های اشتغال که تأثیر مستقیم بر مشاغل دارند و همچنین سایر سیاست‌ها و پروژه‌های مهم دولتی در اقتصاد، صنعت و رفاه بتواند گزینه‌های سیاستی برای اشتغال‌آفرینی را در راستای حمایت از افزایش اشتغال‌آفرینی بررسی نماید.

«نظام اطلاع‌رسانی راهبرد اشتغال‌آفرینی محلی»^۶، نظام ارزیابی دیگری در کره محسوب می‌شود که توسط

1 National Employment Strategy Meeting

2 Employment Policy Coordination Meeting

3 2020 National Employment Strategy

4 Jobs Budget

5 Public-Private Job Creation Consultative Committee

6 Local Job Creation Strategy Notice System

وزارت استخدام و کار در سال ۲۰۱۰ اجرا شده است و بر این اساس، دولت محلی اهداف اشتغال آفرینی خود متناسب با ویژگی ها و موقعیت منطقه را تعیین کرد. بدین ترتیب، سیاست های اشتغال مبنی بر تحقق این اهداف به ساکنان منطقه معرفی می شوند و دولت مرکزی به منظور ارائه حمایت، ارزیابی لازم را انجام می دهد.

به علاوه، دولت کره به منظور افزایش تأثیرگذاری سیاست های بازار کار، هر سال تمامی برنامه های مرتبط با بیمه اشتغال را مورد بررسی قرار می دهد. سپس بر اساس نتایج حاصله، اصلاحات لازم در ارتباط با این برنامه ها توسط وزارت استخدام و کار صورت می گیرد. نتایج حاصله همچنین در ارزیابی کارآیی صندوق بیمه اشتغال^۱ نشان داده می شود و بدین ترتیب در اختیار وزارت راهبرد و سرمایه گذاری^۲ نیز قرار می گیرد. مطابق ارزیابی کارآیی مدیریت صندوق، برنامه هایی که رتبه آنها «کمتر از رضایت بخش» بوده، مشخص شده و سال بعد بودجه آنها کاهش می یابد [۱].

۳- همسوسازی سیاست اقتصادی و اجتماعی با اشتغال آفرینی

دولت کره اقدامات متعددی در راستای اشتغال آفرینی به طور مستقیم نظیر سیاست اشتغال و همچنین به طور غیر مستقیم از طریق مالیات و سیاست های اجتماعی و صنعتی انجام داده است. اصلاحات مالیاتی به منظور ترغیب اشتغال آفرینی توسط شرکت های خصوصی صورت گرفته است. در وهله اول، دولت کره «نظام اعتبار مالیاتی را جهت سرمایه گذاری در اشتغال آفرینی»^۳ تعیین کرده است که از طریق آن، در صورت ایجاد مشاغل جدید، مزایای مالیاتی با هدف ترغیب سرمایه گذاری در زمینه اشتغال آفرینی اعطا می شود. دوم این که برای شرکت های کوچک و متوسطی که موفق به افزایش اشتغال شوند، دولت نظام اعتبار مالیاتی دو ساله برای حق بیمه اجتماعی اجرا کرده است. سوم این که جوانانی که توسط شرکت های کوچک و متوسط استخدام شده اند، به مدت سه سال به طور کامل از مالیات بر درآمد معاف هستند. چهارم این که، نظام اعتبار مالیات بر درآمد به منظور ترغیب کار و تشکیل خانواده بین خانواده های کم درآمد اصلاح شده است.

همچنین، نظام رفاهی جهت افزایش مشوق های مربوط به جذب افراد کم درآمد در بازار کار توسط دولت اصلاح شد. به منظور غلبه بر مشکلات موجود در ارتباط با برنامه های حمایتی دولت که مانع بهره گیری خانواده های کم درآمد از نظام رفاهی می شدند، دولت کره اقدامات متعددی نظیر گسترش ارتباط بین مراکز اشتغال و سازمان های دولت محلی، توسعه برنامه های حمایت از استقلال دریافت کنندگان کمک های دولتی

1 Employment Insurance Fund

2 The Ministry of Strategy and Finance

3 Tax Credit System for Investment in Job Creation

و اتخاذ «نظام کمک‌هزینه ویژه»^۱ انجام داد.

دولت کره از سال ۲۰۰۹ همواره بر توسعه صنایع سبز نظیر انرژی پاک (انرژی خورشیدی و بادی) و بازیافت ضایعات و تبدیل آن به انرژی به عنوان محرک رشد اقتصاد در آینده و وسیله اشتغال‌آفرینی از سال ۲۰۰۹ تأکید داشته است. همچنین، برنامه اشتغال‌آفرینی سبز^۲ با هدف توسعه توانمندی‌های حرفه‌ای برای پرورش کارگران ماهر در صنایع سبز و کمک به بهبود شرایط کاری و ساختار صنعت توسط وزارت استخدام و کار اجرا شده است.

توسعه «بخش سوم»^۳ نظیر تعاونی‌ها و شرکت‌های اجتماعی نیز اقدام دیگر دولت در راستای اشتغال‌آفرینی به شمار می‌آید. از نظر دولت، این شرکت‌ها موجب ایجاد سود و ترغیب خودکفایی شده و از این رو می‌توانند مشکلات مربوط به رشد محدود اشتغال و افزایش تقاضا برای خدمات اجتماعی را حل نمایند. کره همچنین «قانون ارتقای شرکت اجتماعی»^۴ را به منظور تسهیل رشد شرکت‌های اجتماعی و «قانون بنیادی تعاونی‌ها»^۵ را در سال ۲۰۱۲ با هدف رشد تعاونی‌های اجتماعی و غیرانتفاعی تصویب کرد.

به علاوه، سیاست کاهش ساعات کاری به منظور ایجاد مشاغل مناسب و افزایش کیفیت زندگی اتخاذ شده است. پس از توافق کمیته سه‌جانبه مبنی بر کاهش کل ساعات کاری سالانه از بیش از ۲۱۰۰ ساعت به ۱۸۰۰ ساعت تا سال ۲۰۲۰، «برنامه جامع کاهش ساعات کاری طولانی»^۶ تدوین شده و از سال ۲۰۱۱ به اجرا درآمده است [۱].

1 Special Allowance System

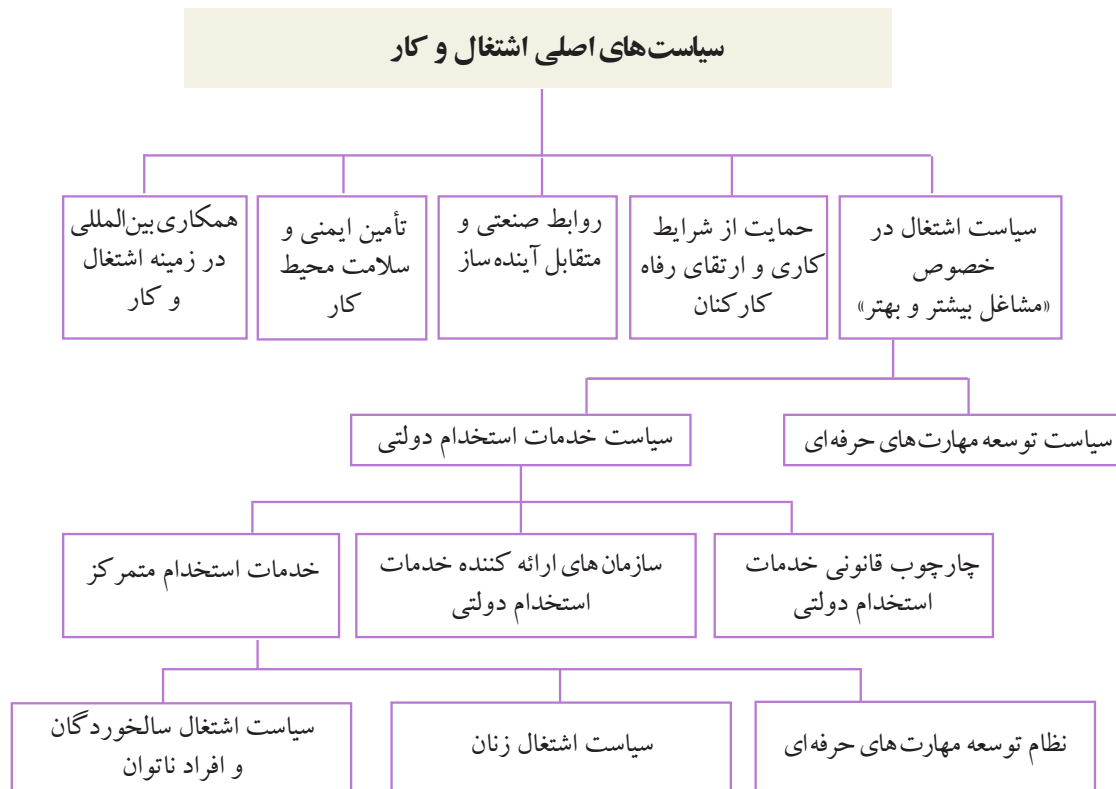
2 Green Job Creation Program

3 Third party

4 Social Enterprise Promotion Act

5 Basic Act on Cooperatives

6 Comprehensive Plan to Reduce Extended Working Hours



۴- سیاست های اصلی اشتغال و کار

در ادامه، سیاست های اصلی کره در زمینه اشتغال و کار در پنج گروه به شرح زیر به اختصار مورد بررسی قرار می گیرد:

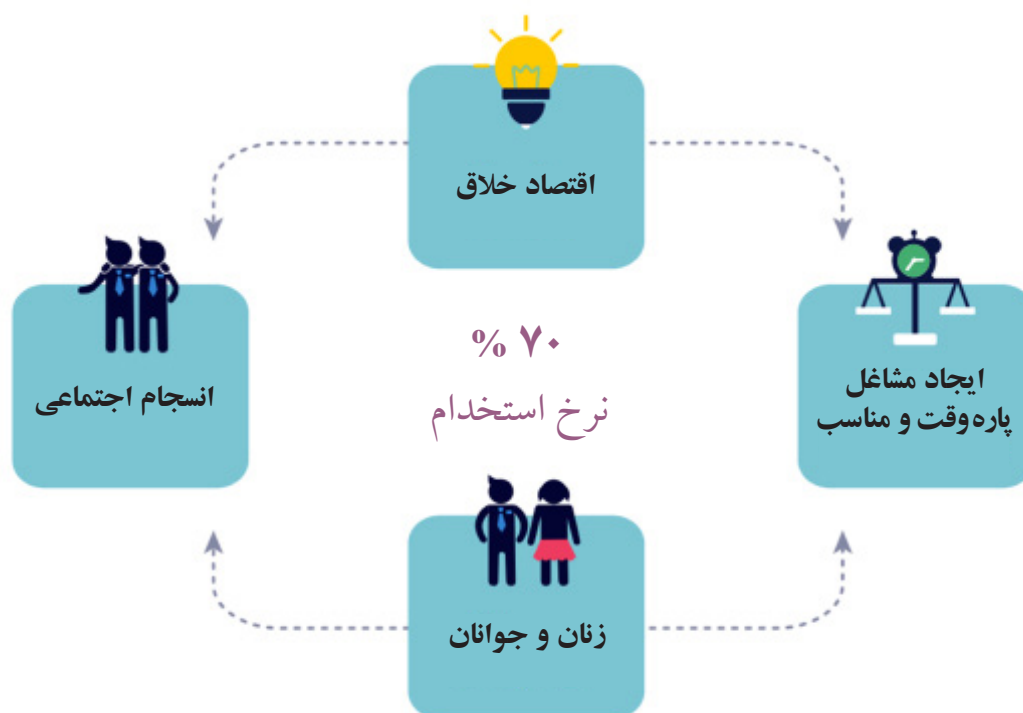
- سیاست اشتغال در خصوص «مشاغل بیشتر و بهتر»
- حمایت از شرایط کاری و ارتقای رفاه کارمندان
- روابط صنعتی و متقابل آینده ساز
- تأمین ایمنی و سلامت محیط کار
- همکاری بین المللی در زمینه اشتغال و کار

۴-۱ سیاست اشتغال در خصوص «مشاغل بیشتر و بهتر»

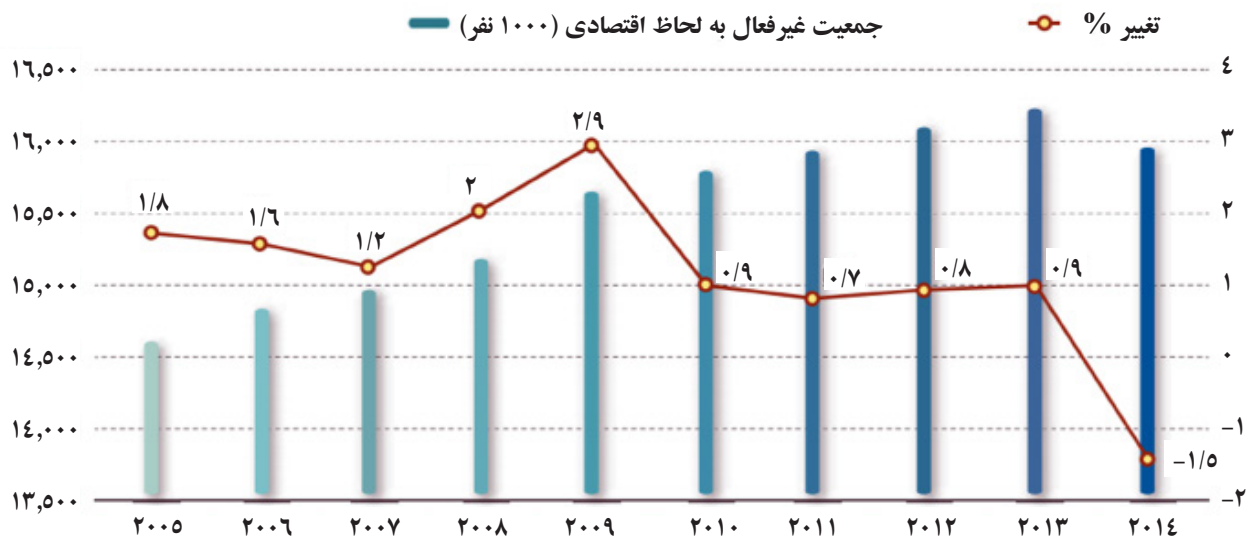
در «نقشه راه نرخ ۷۰ درصدی اشتغال»^۱، ۱۳۷ وظیفه تصریح شده است که باید توسط ۱۸ سازمان دولتی جهت تحقق هدف مبنی بر نرخ ۷۰ درصدی اشتغال اجرا شود. این نقشه راه در واقع برنامه جامع دولت بوده و نشان می دهد که تأکید سیاستی دولت از رشد به اشتغال تغییر یافته است و این امر به نوبه خود به تغییر الگوی اشتغال آفرینی منجر شده است. نقشه راه مذکور شامل چهار اولویت کلیدی به شرح زیر است:

1 Roadmap to %70 Employment Rate

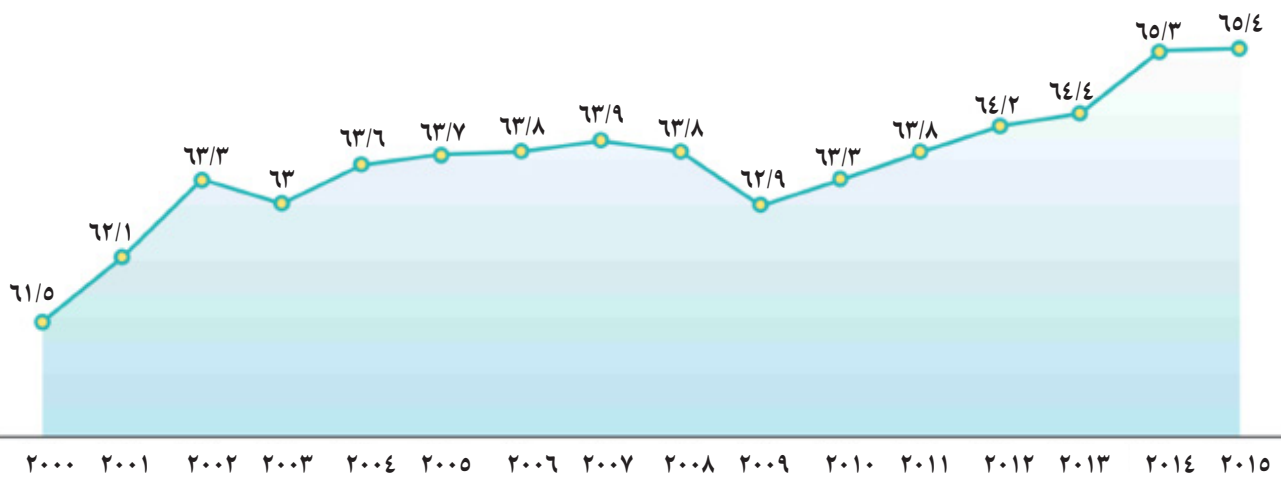
- ارتقای استارت‌آپ تجاری با تحقق اقتصاد خلاق و ایجاد مشاغل مناسب از طریق شرکت‌های کوچک و متوسط نوآورانه؛
 - اصلاح روش کاری و ساعات کاری با کاهش ساعات کاری طولانی و ایجاد مشاغل مناسب و پاره‌وقت؛
 - گسترش قابلیت استخدام نیروهای کاری اصلی نظیر زنان و جوانان از طریق تقویت خدمات مراقبت از کودک و ایجاد جامعه‌ای مبتنی بر توانمندی؛ و
 - افزایش مسئولیت بازیگران اقتصادی و انسجام اجتماعی با هدف بهبود کیفیت و کمیت مشاغل.
- گفته می‌شود که اجرای روش مبتنی بر افزایش مشاغل و ارتقای مشارکت زنان و جوانان در بازار کار از جمله عوامل اصلی در تحقق نرخ ۷۰ درصدی اشتغال محسوب می‌شوند.



همزمان با اجرای نقشه‌راه در چهارم ژوئن ۲۰۱۳، نرخ اشتغال رشد یافته و برای اولین بار در طول تاریخ کشور به ۶۵/۳ درصد در سال ۲۰۱۴ رسید. بدین معنا که کره بالاخره توانست بر اشتغال راکد خود که حدود ۶۴-۶۳ درصد طی دهه گذشته باقی مانده بود، غلبه کند. جذب افراد غیرفعال به لحاظ اقتصادی به بازار کار که تعداد آن‌ها بیشترین کاهش را داشت (۲۴۶۰۰۰-)، موجب تقویت بازار کار شد [۳].



نمودار (۳): روند جمعیت غیرفعال به لحاظ اقتصادی



نمودار (۴): نرخ اشتغال جمعیت رده سنی ۱۵-۶۴ ساله (%)

۴-۱-۱ سیاست توسعه مهارت های حرفه ای

رشد اقتصادی سریع کره طی مدت زمانی نسبتاً کوتاه تا حد زیادی مرهون پرورش و تأمین نیروی کار ماهر و کارآمد است. البته، به منظور توسعه اقتصاد خلاق با نظر به سالخوردگی جمعیت، رشد پایین و تسریع روند تغییر فناوریانه، کره باید چارچوب جدی برای پرورش استعداد اتخاذ نماید. زیرا اگر چه در اقتصاد مبتنی بر توسعه، منابع انسانی «نقش مکمل» ایفا می کند ولی در توسعه اقتصادی و اجتماعی در اقتصاد خلاق، منابع انسانی نقش اصلی را ایفا می کند.

در این راستا، «بسترسازی برای جامعه مبتنی بر توانمندی»^۱ به عنوان اولویت سیاستی کلیدی کره محسوب می‌شود و به بسترسازی از طریق اجرای اقداماتی خاص در مرحله استخدام تأکید دارد. از این رو، دولت نسبت به توسعه منابع انسانی مبتنی بر زمینه کاری و استخدام مبتنی بر توانمندی در مرحله قبل از استخدام و ارتقای مدیریت منابع انسانی مبتنی بر توانمندی^۲ (HRM) در مرحله پس از استخدام اقدام کرده است. در نتیجه، نظام آموزش حرفه‌ای بهبود قابل توجهی یافته است و به عنوان نمونه می‌توان به ایجاد زیرساخت آموزشی مبتنی بر صنعت و تقویت مبنای توسعه منابع انسانی^۳ (HRD) و موافقت‌نامه «جامعه مبتنی بر توانمندی»^۴ بین دولت، مردم و تمامی مناطق کشور اشاره کرد.



در مرحله اول، دولت نسبت به توسعه و انتشار استانداردهای ملی توانمندی^۵ (NCS) و به عبارتی استانداردهای مربوط به «توانمندی‌های حرفه‌ای» اقدام کرد که توسط صنعت تعیین شده و مورد تأیید دولت قرار گرفت. این استاندارد با هدف توسعه استخدام مبتنی بر توانمندی و مدیریت منابع انسانی مبتنی بر توانمندی تعیین شده است. به عنوان مثال، «مشاوره کاربردی استانداردهای ملی توانمندی»^۶ در شرکت‌ها و مؤسسات دولتی به منظور توسعه منابع انسانی مبتنی بر توانمندی بر اساس استانداردهای ملی توانمندی، ارائه شد و «مدل‌های استخدام مبتنی بر توانمندی»^۷ توسعه یافت.

1 «Creating the Conditions for a Competency-Oriented Society»

2 Human Resources Management

3 Human Resources Development

4 Competency-Oriented Society

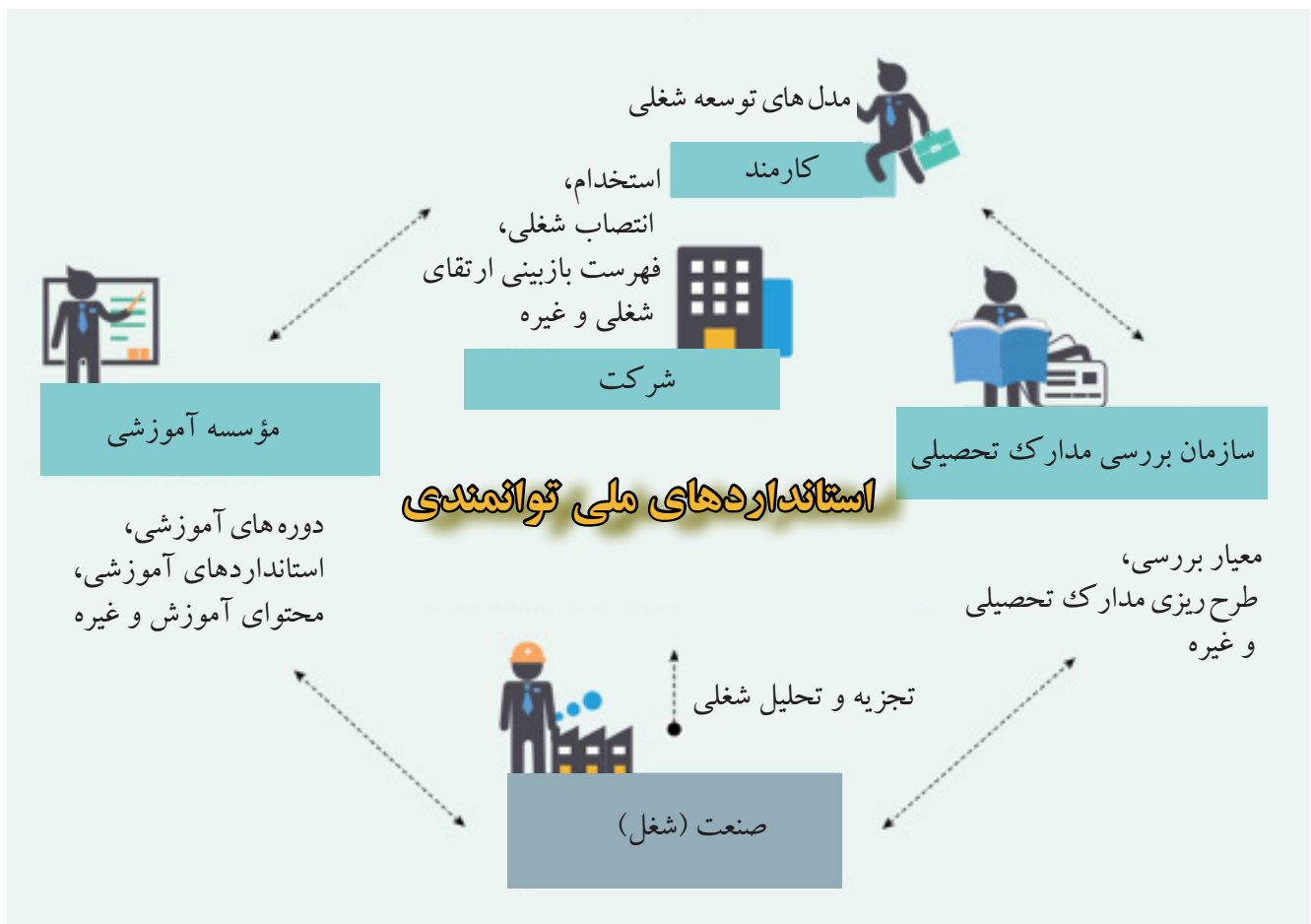
5 National Competency Standards

6 NCS Application Consulting

7 Competency-based Hiring Models

استانداردهای ملی توانمندی

استانداردهای ملی توانمندی شامل مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و دیدگاه‌های مورد نیاز برای انجام شغلی خاص در محیط کار می‌باشد که توسط دولت بر اساس صنعت و سطح توانمندی تعیین شده است. اصلاح نظام‌مند نظام آموزش حرفه‌ای و اعطای مدارک مربوطه در راستای رفع نیازهای صنایع (مشاغل) و مدیریت منابع انسانی مبتنی بر توانمندی (استخدام، ارتقای شغلی، دستمزد و غیره) در شرکت‌ها هدف اصلی این استاندارد به شمار می‌آید. در ارتباط با صنایع نویدبخش و مشاغل جدید، استانداردهای ملی توانمندی هر ساله از سال ۲۰۱۵ متناسب با هر نوع تغییر الگو در صنعت تعیین می‌شود. «شوراهای مهارت‌های صنعت ۱» مسئولیت توسعه و بهبود این استانداردها را بر عهده دارند. استانداردها مرتباً با استفاده از شبکه‌های شرکت‌ها، مدارس و کارشناسان مورد بررسی قرار گرفته و اصلاح می‌شوند.



در مرحله دوم، دولت بستر لازم برای نظام آموزشی جدید را از طریق گسترش نظام دوگانه کار-تحصیل^۱ ایجاد کرد. نظام دوگانه کار-تحصیل، شامل نظام کارآموزی به سبک کره است که در سپتامبر ۲۰۱۳ مطرح شد و مطابق آن، کارجویان می‌توانند سریع و بدون نیاز به کسب مدارک غیرضروری کار پیدا کنند و از این رو، بسیار سریع‌تر و با هزینه کمتری می‌توانند ضمن تحصیل، جذب کار شوند. همچنین انتظار می‌رود که شرکت‌ها بر اساس این نظام بتوانند نیروی کاری با استعداد خود را نگه دارند و از این رو، در هزینه آموزش کارمندان جدید صرفه‌جویی کنند و کارمندان نیز می‌توانند کار طولانی‌مدت داشته باشند.

نظام دوگانه کار-تحصیل

آموزش مبتنی بر کار نظیر نظام آموزش کارآموزی در آلمان، هلند، استرالیا و انگلیس در سراسر جهان رایج شده است. به همین ترتیب، نظام دوگانه کار-تحصیل نیز نوعی آموزش مبتنی بر کار است که در کره اجرا می‌شود و در واقع نظام آموزشی تقاضا محوری است که مطابق آن جوانانی که مایل به کار هستند، توسط شرکت‌ها استخدام می‌شوند و آموزش عملی و نظری می‌بینند تا بتوانند مهارت شغلی کسب کنند. بر اساس این نظام، شرکت‌ها می‌توانند نیروی کار با استعداد را با آموزش ضمن خدمت و کار عملی پرورش دهند، امکان کار طولانی‌مدت برای کارمندان میسر شده و بهره‌وری مشترک افزایش می‌یابد. همچنین، دانش‌آموزان مهارت‌ها و توانمندی‌های حرفه‌ای موردنیاز شرکت‌ها را در محل کار فرا می‌گیرند و سریع و بدون اتلاف وقت برای کسب مدارک غیرضروری، جذب کار می‌شوند.

چنانچه شرکتی، کارآموزانی را استخدام کند که مایلند ضمن کار، آموزش ببینند و به آن‌ها از طریق مؤسسه آموزشی نظیر مدارس و همچنین در محل کار به مدت ۶ ماه تا ۴ سال آموزش دهد، به هزینه‌های آموزشی و هزینه‌های زیرساختی از جمله هزینه برنامه‌های آموزشی و هزینه دریافت حمایت و مشاوره مرتبط با ابزار آموزشی، یارانه تعلق می‌گیرد.



در مرحله سوم، شوراهای منطقه ای توسط دولت تأسیس شد که توسط چرخه های صنعت مدیریت شده و به دولت های محلی، سازمان های استخدامی و سازمان های آموزشی در ۱۶ منطقه کشور ملحق شدند و چارچوب سازمانی برای پرورش نیروی انسانی مبتنی بر زمینه کاری در راستای نیازهای هر منطقه و صنعت را تعیین کردند. این امر نشان می دهد آموزش حرفه ای در کره که تاکنون متمرکز و مبتنی بر عرضه بوده است، در

حال حاضر تغییر یافته و به نظام غیر متمرکز و مبتنی بر صنعت تبدیل شده است [۳].

۴-۱-۲ سیاست خدمات استخدام دولتی

خدمات استخدام دولتی، زیرساخت کلیدی کشور بوده و از امور کاری افراد، فعالیت های تجاری شرکت ها و استفاده مؤثر از منابع انسانی کشور از طریق ارائه خدمات جامع نظیر ارائه اطلاعات مربوط به استخدام، کاریابی، راهنمایی شغلی و توسعه مهارت های حرفه ای حمایت می کند. در شرایطی که توانمندی اقتصاد جهت اشتغال آفرینی کاهش یافته و افراد مرتباً شغل و محل کار خود را عوض می کنند، خدمات استخدام جهت تطبیق افراد با مشاغل خود، نقش کلیدی ایفا می کند. از این رو، دولت در آوریل ۲۰۰۵، پیشبرد خدمات استخدام را در دستور کار ملی خود قرار داد و از آن پس اقدامات متعددی در این زمینه انجام داده است [۳].

اگرچه خدمات استخدام دولتی در جمهوری کره پیشینه طولانی ندارد، ساختار سازمانی و نقش آن به خوبی تثبیت شده است. خدمات استخدام دولتی جهت مقابله با بحران مالی آسیا در سال ۱۹۹۷ ظهور پیدا کرد و نقش قابل توجهی در مقابله با مشکلات استخدام ناشی از بحران اقتصاد جهانی در سال ۲۰۰۸ ایفا کرده است. کره توسط بانک توسعه کشورهای آمریکا به عنوان کشوری موفق در زمینه خدمات استخدام دولتی از نظر بیمه استخدام، ارائه خدمات مراقبت منسجم و تخصصی و نظام اطلاعات و دانش بنیان مورد بررسی قرار گرفته است. به علاوه، تجربیات کره در زمینه توسعه سیاست های اشتغال توسط سازمان بین المللی کار قبلاً مورد بررسی قرار گرفته است ولی در گزارش حاضر، جنبه های اجرایی و ارائه برنامه های بازار کار از طریق خدمات استخدام دولتی مورد تاکید قرار گرفته و اطلاعات جامعی نیز در زمینه برنامه های بازار کار اجرا شده توسط مرکز اشتغال ارائه شده است. با توجه به ویژگی های منحصر به فرد نظام خدمات استخدام دولتی در کره، ابتدا چارچوب قانونی خدمات استخدام دولتی در کره و وظایف اصلی سازمان های فعال در این حوزه به اختصار شرح داده می شود. سپس اقدامات صورت گرفته در قالب خدمات استخدام متمرکز به اختصار مورد بررسی قرار می گیرد [۱].

۴-۱-۲-۱ چارچوب قانونی خدمات استخدام دولتی

خدمات استخدام دولتی بر مبنای سه قانون عمل می کند: قانون چارچوب سیاست اشتغال^۱، قانون امنیت شغلی^۲ و قانون بیمه اشتغال^۳.

1 Framework Act on Employment Policy

2 Employment Security Act

3 Employment Insurance Act

در قانون چارچوب سیاست اشتغال، بندهای اصلی در ارتباط با خدمات استخدام دولتی به شرح زیر تصریح شده است:

- تاسیس و اجرای برنامه های پنج ساله در زمینه سیاستهای اشتغال (ماده ۸).
- وظایف اصلی دولت مرکزی جهت ارائه خدمات استخدام نظیر جمع آوری و ارائه اطلاعات مربوطه، کاریابی، راهنمایی شغلی، اشتغال آفرینی برای افراد بیکار، یارانه های ارتقای استخدام و ... (ماده ۶، پاراگراف ۱)
- وظیفه دولت جهت تاسیس و راه اندازی سازمان های امنیت شغلی بر حسب منطقه به طوری که خدمات استخدام به طور موثر برای کارگران و کسب و کارها ارائه شود (ماده ۱۱)
- وظیفه دولت محلی جهت ارتقای استخدام ساکنان بومی با نظر به ویژگی های بازار کار محلی (ماده ۸ (۳))، نهادینه سازی خدمات اطلاعات استخدام کره^۱ (KEIS) جهت جمع آوری، بررسی و انتشار اطلاعات بازار کار، راه اندازی شبکه های اطلاعات و ارتباطات، و ارزیابی و حمایت از خدمات استخدام (ماده ۱۸)
- تاسیس و راه اندازی دنیای مشاغل کره ای^۲ جهت ارائه اطلاعات مربوط به مشاغل، راه اندازی برنامه های تجربیات شغلی و اجرای برنامه های راهنمایی شغلی برای جوانان (ماده (۲) ۱۸)
- قانون امنیت شغلی^۳ به عنوان قانونی جامع در ارتباط با خدمات استخدام اعم از دولتی و خصوصی محسوب می شود و موضوعاتی نظیر ارائه اطلاعات استخدام، کاریابی، راهنمایی شغلی، افزایش توانمندی حرفه ای و غیره برای استخدام کنندگان و کارجویان را شامل می شود: (ماده ۲-۲، پاراگراف ۹)
- اداره های امنیت شغلی که خدمات استخدام را در سطح محلی ارائه می کنند (ماده ۵)
- اصول، روشها و فرآیند کاریابی اداره های امنیت شغلی (مواد ۱۳-۸).
- محتوای راهنمایی شغلی و اطلاعات استخدام که توسط اداره های امنیت شغلی ارائه شده است (مواد ۱۱-۱۷)
- مقررات مربوط به تاسیس و راه اندازی سازمان های استخدام خصوصی (مواد ۳۳-۲۱)
- در قانون بیمه اشتغال، برنامه های خاصی تصریح شده است که تحت مدیریت مرکز اشتغال^۴ بوده و به علاوه وظایف متعددی شرح داده شده است که با کمک مالی صندوق بیمه اشتغال^۵ اجرا می شوند:

1 Korea Employment Information Service

2 Korean Job World

3 Employment Security Act

4 Job Centre

5 Employment Insurance Fund

- انواع مزایای بیکاری و شرایط لازم برای دریافت آن (مواد ۳۷ و ۴۰)
 - تعاریف و شرایط پرداخت انواع متعدد برنامه‌های توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و امنیت شغلی (مواد ۳۶-۱۹)، و شرایط و روند پرداخت مزایای مراقبت از فرزند و مزایای مرخصی زایمان (مواد ۷۷-۷۰).
- به طور خلاصه، قانون چارچوب سیاست اشتغال حاوی محتوای اصلی خدمات استخدام دولتی، قانون امنیت شغلی حاوی عبارات کاربردی درباره حوزه خدمات استخدام دولتی و قانون بیمه اشتغال در ارتباط با حوزه برنامه‌های خاص برای افراد بیکار و کسب و کارهای تحت پوشش خدمات مرکز اشتغال می‌باشد [۱].

۴-۱-۲-۲ سازمان‌های ارائه‌کننده خدمات استخدام دولتی

به منظور تثبیت وظایف و موقعیت مراکز اشتغال که سازمان اصلی جهت ارائه خدمات استخدام دولتی محسوب می‌شوند، تقویت این مراکز از طریق سازماندهی مجدد، گسترش همکاری آن‌ها با سایر سازمان‌های مرتبط و افزایش مشاوره در زمینه اشتغال برای متقاضیان مزایای بیکاری مورد تأکید دولت قرار گرفته است. در این راستا، سازمان‌های دیگری علاوه بر مراکز اشتغال، خدمات استخدام دولتی را ارائه می‌کنند. وزارتخانه‌های دولت مرکزی، خدمات کاریابی و آموزش حرفه‌ای را جهت ارتقای اشتغال در محدوده وزارتخانه‌های خود ارائه می‌دهند. وزارت برابری جنسیتی و خانواده^۱ در زمینه تاسیس و راه‌اندازی مرکز اشتغال زنان^۲ فعالیت دارد که صرفاً جهت حمایت از زنانی است که شغل آن‌ها به دلیل زایمان و مراقبت از فرزند و غیره مختل شده است. وزارت بهداشت و رفاه^۳ از مرکز خویشتن‌یاری^۴ که با هدف نجات فقرا از فقر تاسیس شده است، حمایت می‌کند. به طور کلی، مراکز متعددی در سراسر کشور وجود دارند که فرصت‌های شغلی را در اختیار فقرا قرار می‌دهند تا بتوانند از طریق کمک به آن‌ها در شغل‌یابی و غیره، امرار معاش کنند. وزارت دفاع^۵ و وزارت امور کهنه‌سربازان و میهن‌پرستان^۶ نیز مراکز حمایت از استخدام راه‌اندازی می‌کنند. این مراکز خدماتی نظیر اطلاعات شغلی، مشاوره شغلی و کاریابی را به سربازان در دوران قبل از بازنشستگی و در دوران بازنشستگی ارائه می‌دهند. سازمان‌های خدمات استخدام دولتی تحت حمایت وزارتخانه‌ها به استثنای وزارت استخدام و کار، دارای ذی‌نفعان متعدد بوده و حوزه خدمات استخدام آن‌ها در مقایسه با مرکز اشتغال محدود است. وظایف اصلی این وزارتخانه‌ها مستقیماً در ارتباط با استخدام نیست و در واقع وظایف دیگری

1 Ministry of Gender Equality and Family

2 Occupation Centre for Women

3 Ministry of Health and Welfare

4 Centre for Self-Support

5 Ministry of Defense

6 Ministry of Patriots and Veterans Affairs

علاوه بر خدمات استخدام نیز بر عهده دارند.

همچنین، مطابق قانون چارچوب سیاست اشتغال مبنی بر وظیفه دولت های محلی جهت اشتغال آفرینی برای ساکنان بومی در راستای منفعت کسب و کار بومی و محلی، دولت های محلی نیز خدمات کاریابی و آموزش حرفه ای را سازماندهی می کنند. به عنوان مثال، در سئول سازمانی تحت عنوان Job Center Plus راه اندازی شده است که خدماتی نظیر تطبیق شغلی^۱، آموزش حرفه ای و برنامه کارآموزی برای جوانان و شرکت های کوچک و متوسط را ارائه می کند.

نهادهای دولتی متعدد انواع متفاوتی از وظایف خدمات استخدام دولتی را در راستای وظایف قانونی خود و یا به سفارش وزارت استخدام و کار انجام می دهند. این سازمان ها تحت نظارت وزارت استخدام و کار فعالیت می کنند و مسئولیت تأسیس و اجرای سیاست های کلی اشتغال را به عهده دارند. در جدول (۱) سازمان ها و وظایف اصل آنها شرح داده می شود [۱].

جدول ۱: نهادهای دولتی فعال در حوزه خدمات استخدام دولتی و وظایف اصلی آنها [۱]

نام سازمان	وظایف اصلی	مبنای قانونی
سازمان خدمات اطلاعات استخدام کره ^۲ (KEIS)	<ul style="list-style-type: none"> جمع آوری، بررسی و ارائه اطلاعات مربوط به استخدام راه اندازی نظام اطلاعات مرتبط با استخدام 	قانون چارچوب سیاست اشتغال
دنیای مشاغل کره ^۳	<ul style="list-style-type: none"> ارائه اطلاعات شغلی راه اندازی برنامه های مرتبط با تجربیات شغلی 	قانون چارچوب سیاست اشتغال
سازمان خدمات توسعه منابع انسانی کره ^۴ (HRD Korea)	<ul style="list-style-type: none"> راه اندازی برنامه های آموزشی دائمی با هدف توسعه مهارت های حرفه ای اجرای امتحانات مربوط به اعطای گواهی اشتغال کمک به استخدام کارگران خارجی 	قانون خدمات توسعه منابع انسانی کره

1 Job Matching

2 Korea Employment Information Service (KEIS)

3 Korean Job World

4 Human Resources Development Service of Korea (HRD Korea)

قانون توسعه مهارت‌های حرفه‌ای کارگران	<ul style="list-style-type: none"> • راه‌اندازی دوره‌های متعدد آموزش حرفه‌ای از ۶ ماه تا ۲ سال در راستای ارتقای استخدام در ۱۱ دانشکده در ۳۴ دانشگاه در سراسر کشور • ارائه آموزش حرفه‌ای جهت توسعه مهارت‌های حرفه‌ای کارگران • همکاری صنعت و دانشگاه 	پلی تکنیک کره ^۱
قانون ارتقای شغلی و توان‌بخشی حرفه‌ای افراد ناتوان	<ul style="list-style-type: none"> • راه‌اندازی ۵ مرکز آموزش حرفه‌ای برای افراد ناتوان • تطبیق شغلی برای افراد ناتوان 	سازمان استخدام افراد ناتوان کره ^۲ (KEAD)
قانون کمک به توسعه روابط صنعتی	<ul style="list-style-type: none"> • راه‌اندازی مرکز اطلاعات شغلی برای افراد میانسال 	بنیاد کار کره ^۳ (KLF)

منبع: توضیح شخصی مؤلف بر اساس گزارش موقعیت کار در کره (۲۰۱۳) و <http://www.law.go.kr>

۴-۱-۲-۳ خدمات استخدام متمرکز

در راستای بهبود برنامه حمایت از کارجویان نیز اقداماتی توسط دولت کره صورت گرفته است. از سال ۲۰۰۶، مشاوره متمرکز برای کارجویان با هدف ارزیابی توانمندی‌ها و تعیین «برنامه عملیاتی شخصی» برای آنان ارائه شد که تحت عنوان «خدمات کاریابی سفارشی»^۴ شناخته شده بود و از کارجویان به طور مرحله به مرحله برای پیدا کردن کار حمایت می‌کردند. این گونه خدمات حمایتی بستر مورد نیاز برای توسعه تدریجی خدمات استخدام متمرکز را برای گروه‌های آسیب‌پذیری فراهم می‌آورد که در شغل‌یابی با مشکل مواجه بودند. در این راستا، «برنامه بسته استخدام موفق»^۵ برای کارجویان کم درآمد در سال ۲۰۰۹ اجرا شد و «پروژه استخدام موفق جوانان»^۶ برای جوانان و «برنامه یافتن شغل جدید»^۷ برای کارجویان میانسال و مسن در سال ۲۰۱۲ اتخاذ گردید. (جدول ۲) [۴].

1 Korea Polytechnics

2 Korea Employment Agency for the Disabled (KEAD)

3 Korea Labor Foundation (KLF)

4 Customized Employment Services

5 Employment Success Package Program

6 Youth Employment Success (YES) Project

7 Finding New Job Program

جدول ۲: خدمات استخدام متمرکز [۴].

برنامه بسته استخدام موفق	برنامه یافتن شغل جدید	پروژه استخدام موفق جوانان	هدف
<p>کارجویان کم درآمد رده سنی ۱۵-۶۴ سال با کمتر از ۱۵۰ درصد حداقل هزینه زندگی</p> <ul style="list-style-type: none"> • ذینفعان «برنامه ملی تأمین امرار معاش اولیه» که قادر به کار کردن هستند. 	<p>کارجویان میانسال و مسن رده سنی ۴۰-۶۴ سال با کمتر از ۲۰۰ درصد حداقل هزینه زندگی</p> <ul style="list-style-type: none"> • فردی که به مدت بیش از ۱ ماه از زمان دریافت آخرین مزایای بیکاری، بیکار مانده است. • فرد بیکاری که قبلاً جهت بیمه اشتغال اقدام کرده ولی هنوز واجد شرایط مزایای بیکاری نشده است. • کارجویانی که طی ۶ ماه گذشته یا زمان بیشتر بیکار مانده اند. 	<p>جوانان رده سنی ۱۵-۲۹ سال</p> <ul style="list-style-type: none"> • فارغ التحصیلان دبیرستانی بیکار • فارغ التحصیلان دانشکده که به مدت بیش از ۶ ماه از زمان فارغ التحصیلی بیکار مانده اند 	هدف
<p>مرحله ۱: ارزیابی و تعیین مسیر شغلی (طی یک ماه)</p> <ul style="list-style-type: none"> • توانمندی‌ها و تمایل شغلی افراد مشارکت کننده طی مشاوره فردی متمرکز با مشاوران مرکز اشتغال (مشاوران شغلی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. • مطابق نتایج ارزیابی، برنامه عملیاتی فردی شامل خدمات ارائه شده پس از دومین مرحله تعیین می‌شود. <p>مرحله ۲: بهبود توانمندی حرفه‌ای (طی ۸-۶ ماه)</p> <ul style="list-style-type: none"> • آموزش حرفه‌ای، مشاغل برای کسب تجربه، برنامه‌های شروع کسب و کار، برنامه‌های کارآموزی جوانان <p>مرحله ۳: تطبیق شغلی متمرکز (۲ ماه)</p> <ul style="list-style-type: none"> • مشاوران مرکز اشتغال، افراد مشارکت کننده را در مصاحبه‌های شغلی همراهی می‌کنند و از آنها حمایت می‌کنند. • جلسات مصاحبه گروهی توسط افراد مشارکت کننده و شرکت‌های استخدامی برگزار می‌شوند. 			<p>خدمات (ارائه شده در همه برنامه‌ها)</p>

۴-۱-۲-۳-۱ نظام توسعه مهارت‌های حرفه‌ای

«نظام توسعه مهارت‌های حرفه‌ای»^۱ و مشاوره برای کارآموزان از دیگر اقدامات کره در بخش اشتغال‌آفرینی محسوب می‌شود. روش‌های آموزش حرفه‌ای که پیرو تصویب «قانون آموزش حرفه‌ای»^۲ در سال ۱۹۶۷ اتخاذ گردید، در صنعتی‌سازی و توسعه اقتصادی کره از طریق پرورش نیروی انسانی کارآمد نقش کلیدی ایفا کرد. البته در نتیجه پیشرفت فناوریانه، تقاضای کار تغییر یافته و در عین حال انواع اشتغال گسترش یافته و کار غیردائمی را نیز در بر می‌گیرد. در چنین شرایطی، توسعه حرفه‌ای مستمر برای تثبیت شغلی کارگران و جذب در بازار کار اهمیت پیدا کرده است. البته آموزش حرفه‌ای ارائه شده در ابتدا کاملاً متناسب با تقاضای کارآموزان و شرکت‌ها نبود و سیستم آموزش دولتی موجب مشارکت آموزشی محدود، دو دستگی فرصت‌های مشارکت (معمولاً بر کارمندان دائمی شرکت‌های بزرگ متمرکز بود) و فاصله بین تقاضای واقعی برای آموزش در کسب و کارها شده بود. در نتیجه، نظام توسعه مهارت‌های حرفه‌ای با هدف افزایش تاثیرات آموزش از طریق ارتباط با خدمات استخدام اتخاذ شده است. در این راستا، گزینه‌های آموزشی کارآموزان گسترش داده شده، بازار آموزش از طریق کاهش موانع ورود به بازار، فعال‌تر شده و امکان ارائه اطلاعات و مشاوره متمرکز فراهم شده است.

برای این که کارآموز بتواند هزینه آموزشی دریافت کند، باید به طور شخصی جهت دریافت مشاوره به مرکز اشتغال مراجعه کند. به طور کلی طی مشاوره، هدف و نیازهای آموزشی فرد ارزیابی می‌شود تا افرادی که به آموزش نیاز ندارند، در دوره آموزشی مشارکت نکنند و همچنین کارجویان را راهنمایی می‌کنند تا مناسب‌ترین برنامه آموزشی را انتخاب کنند. از این رو در جلسات مشاوره، کارجویان را به طور متمرکز درباره آموزش حرفه‌ای، عوامل محیطی کارجو، بهینه‌سازی روند انتخاب برنامه آموزشی، و جزئیات برنامه شغلیابی راهنمایی می‌کنند و بدین ترتیب، برنامه آموزشی برای هر فرد تدارک دیده می‌شود. چنانچه طی مشاوره مشخص شود که فرد به آموزش نیاز دارد، نوع برنامه آموزشی تعیین می‌شود. کارجویانی که جهت دریافت هزینه آموزشی مورد تأیید قرار می‌گیرند، از بین فهرست برنامه آموزشی واجد شرایط و مورد تأیید^۳ (ETPL)، برنامه آموزشی خود را انتخاب می‌کنند و پس از پایان دوره آموزش، هزینه آموزش از طریق یک مؤسسه مالی به سازمان آموزشی پرداخت می‌شود. بر اساس نظام توسعه مهارت‌های حرفه‌ای

1 Vocational Skills Development Account System

2 Vocational Training Act

۳ فهرست برنامه آموزشی واجد شرایط و مورد تأیید (The Eligible Training Program List) امکان انتخاب برنامه آموزشی در بین برنامه‌هایی که مطابق استانداردهای دولت، در بازار آموزشی ارائه می‌شوند را فراهم می‌آورد.

در کره، ۲۵ تا ۴۵ درصد هزینه آموزش بر عهده کارآموز می‌باشد تا کارآموز برنامه آموزشی مناسب خود را به دقت انتخاب کند. البته کارجویانی که در پروژه «استخدام موفق جوانان»، «برنامه بسته استخدام موفق» و «برنامه پیدا کردن شغل برای من»^۱ مشارکت می‌کنند، به طور کامل از پرداخت هزینه آموزشی معاف می‌شوند.

با اجرای این برنامه برای اولین بار در سال ۲۰۰۹، برنامه آموزشی تغییر پیدا کرد و متوسط زمان آموزش به ازای هر کارآموز معادل ۲/۷ ماه در نظر گرفته شد که در مقایسه با نظام آموزشی قبلی (۵/۱ ماه)، دو برابر کاهش یافت. علت این امر آن است که کارآموزان فقط در برنامه‌های آموزشی مورد نیاز ثبت نام می‌کنند [۴].

۴-۱-۲-۳-۲ سیاست اشتغال زنان

علی‌رغم روند صعودی نرخ مشارکت نیروی کار زنان در کره، همچنان در مقایسه با کشورهای پیشرفته پایین است. افزایش مشارکت زنان در بازار کار به منظور مقابله با کاهش موجود در عرضه کار و بهره‌وری کارناشی از باروری پایین و سالخوردگی جمعیت و همچنین برای تحقق توسعه پایدار ضروری است. در راستای افزایش مشارکت نیروی کار زنان، مشاغل پاره‌وقت و مناسبی توسط دولت ایجاد شده است. به علاوه، به منظور ایجاد شرایطی که زنان بتوانند بدون مرخصی کاری، به کار خود ادامه دهند، تغییرات سازمانی و قانونی صورت گرفته است. دولت حداکثر سن کودکی که کارمند برای مراقبت از آن می‌تواند مرخصی بگیرد را افزایش داده است (۸-۶ ساله)، مرخصی مراقبت از خانواده^۲ را اجباری ساخته و مرخصی پدرشدن^۳ را افزایش داده است. همچنین، به منظور افزایش تعداد مراکز مراقبت از فرزند در محل کار که مورد اعتماد مادران کارمند باشد، دولت نسبت به تسهیل روند تأسیس این مراکز و افزایش یارانه مربوطه اقدام کرده است [۳].

1 Finding My Job Program

2 Family Care Leave

3 Paternity Leave

برنامه حمایت از زنان در دوران زایمان و مراقبت از فرزند

مزایای مرخصی زایمان

مزایای مرخصی زایمان با هدف جلوگیری از ترک شغل کارمندان زن به دلیل مراقبت از فرزند و رفع موانع موجود جهت استخدام نیروی کار زنان طرح‌ریزی شده است [۳]. در مورد مرخصی زایمان، چنانچه فرد بیمه‌شده به مدت ۱۸۰ روز تحت پوشش بیمه باشد و مرخصی زایمان گرفته باشد، به بیمه‌شده حقوق ۹۰ روز برای کارمندان شرکت‌های کوچک و متوسط و حقوق ۳۰ روز برای کارمندان شرکت‌های بزرگ پرداخت می‌شود (قانون بیمه اشتغال، ماده ۷۵ و حکم اجرایی قانون بیمه اشتغال، ماده ۱۰۱) [۱]. در صورت سقط جنین یا تولد بچه مرده در دوران بارداری، بسته به طول مدت بارداری، مرخصی به فرد بیمه‌شده تعلق می‌گیرد و مشمول مزایای مربوطه طی دوره مرخصی می‌شود [۳].

مزایای مرخصی مراقبت از فرزند

مزایای مرخصی مراقبت از فرزند به منظور ایجاد تعادل بین کار و زندگی و از این رو، بهبود امنیت شغلی کارمندان و مشارکت نیروی کار طرح‌ریزی شده است [۳]. چنانچه فرد بیمه‌شده به مدت ۱۸۰ روز تحت پوشش بیمه باشد و مرخصی مراقبت از فرزند به مدت بیش از ۳۰ روز بگیرد، مزایای مرخصی مراقبت از فرزند معادل ۴۰ درصد دستمزد متعارف ماهانه به بیمه‌شده طی این دوره پرداخت می‌شود (قانون بیمه اشتغال، ماده ۷۰ و حکم اجرایی قانون بیمه اشتغال، ماده ۹۵) [۱].

مزایای کاهش ساعات کاری برای مراقبت از فرزند

به علاوه، فرد بیمه‌شده می‌تواند به جای مرخصی مراقبت از فرزند، ساعت کاری خود را کاهش دهد و از مزایای کاهش ساعات کاری طی دوره مراقبت از فرزند برخوردار شود (قانون بیمه اشتغال، ماده (۲) ۷۳ و حکم اجرایی قانون بیمه اشتغال، ماده (۲) ۱۰۴) [۱].

۴-۱-۲-۳- سیاست اشتغال جوانان

از سال ۲۰۰۳، دولت کره به منظور مقابله با بیکاری جوانان اقدامات متعددی را انجام داده است و دستاوردهای کوتاه مدتی نیز به همراه داشته است که می‌توان به توقف روند افزایش سریع بیکاری جوانان به دلیل بحران اقتصادی اشاره کرد [۴].

در مقایسه با کشورهای عضو سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، کره از پایین‌ترین نرخ اشتغال جوانان (رده سنی ۱۵-۲۴ سال) برخوردار است. علت آن این است که نرخ ثبت نام در دانشگاه‌های این کشور بالا بوده و فقط طیف محدودی از مشاغل در اولویت هستند و از این رو، جوانان کشور زمان زیادی را صرف کسب مدارک تحصیلی غیرمرتبط یا غیرضروری کرده و با تأخیر وارد بازار کار می‌شوند. در نتیجه این امر،

تعداد جوانان غیرفعال به لحاظ اقتصادی^۱ افزایش می یابد. برای مقابله با این مشکل، دولت نسبت به انجام فعالیت های مناسب برای جوانان پس از بررسی شرایط واقعی آنها در همه مراحل از جمله آموزش حرفه ای، شغلیابی و استخدام، و تداوم شغل و یا تغییر آن اقدام کرده است.

در مرحله آموزش، آموزش ضمن خدمت و متناسب با نیازهای شرکت ها توسط دولت توسعه داده شده و مدل های موفق نظیر نظام دوگانه کار و تحصیل اجرا شده و آموزش حرفه ای سبک سوئیس به طور آزمایشی معرفی شده است. در ارتباط با شغلیابی نیز دولت خدمات اطلاعاتی مطلوب جوانان به صورت آنلاین و آفلاین را با هدف ترویج فرهنگ «ابتدا کار و سپس تحصیل» گسترش داده و موضوع عدم تطبیق شغلی را بررسی کرده و نظام استخدام کارمندان جدید از طریق کارآموزی را با هدف تحقق استخدام مبتنی بر توانمندی توسعه داده است. در آخر، در ارتباط با مرحله تداوم و یا تغییر شغل، دولت نسبت به اصلاح یارانه کارآموزی جوانان در شرکت های کوچک و متوسط، گسترش مزایای کارمندان با سابقه در شرکت های کوچک و متوسط و بهبود شرایط کاری شرکت های کوچک و متوسط در راستای جذب جوانان در این شرکت ها اقدام کرده است.



خدمات ارائه اطلاعات به روش های مطلوب برای جوانان

دوره کارآموزی

1 Economically Inactive Population

در واقع، در راستای حمایت از کارآموزی جوانان در شرکت‌های کوچک و متوسط، فرصت‌های کارآموزی خاصی در این شرکت‌ها برای جوانان بیکار لحاظ شده است تا بتوانند توانمندی‌های شغلی خود را افزایش داده و به عنوان کارمندان دائمی در این شرکت‌ها استخدام شوند [۳].

به علاوه، در راستای تقویت رقابت‌طلبی حرفه‌ای جوانان نیز اقداماتی صورت گرفته است تا بتوانند با استقلال بیشتری به دنبال کار بگردند. راهبرد دولت بر حمایت طولانی‌مدت جهت افزایش تعداد مشاغل پایدار در بازار کار مبتنی است. در ادامه، دو پروژه تحت عنوان «ساخت آینده جوانان»^۱ شرح داده می‌شود که در سال ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱ توسط دولت اجرا شد و با توسعه ظرفیت اشتغال‌آفرینی بخش خصوصی توانست فرصت‌های شغلی بیشتری در اختیار جوانان قرار دهد [۴].

اولین پروژه «ساخت آینده جوانان»

در اولین پروژه، مشاغل خاصی بر حسب بخش برای جوانان معرفی شد و بر توسعه منابع انسانی با توانمندی‌های مورد تقاضا در صنعت متمرکز بود. این پروژه در سال ۲۰۱۰ اعلام شد و عمدتاً مشتمل بر دو سیاست مبنی بر اشتغال جوانان و کمک به جذب دانش‌آموزان در بازار کار بود.

اشتغال‌آفرینی برای جوانان

۱) کمک به ترغیب چالش‌های خلاق

- برنامه کارآفرینی اجتماعی جوانان^۲ (۴۰۰۰ شغل برای جوانان): ایجاد شرایط لازم برای ترغیب جوانان به تاسیس کسب و کارهای اجتماعی پایدار؛
- کمک به تاسیس شرکت‌های استارت‌آپ و ترغیب اشتغال خلاق: حمایت از برنامه‌ها و زیرساخت (مکان، تاسیسات، تجهیزات) جهت مشارکت جوانان در فعالیت‌های خلاق برای تاسیس کسب و کار در داخل و خارج از دانشگاه‌ها.

۲) افزایش تعداد کارمندان موسسات دولتی

- بخش‌های دولتی در افزایش اشتغال جوانان پیشقدم هستند؛
- افزایش تعداد کارمندان در موسسات تحقیقاتی تحت یارانه دولتی، بیمارستان‌های دانشگاه ملی، بخش انرژی از جمله انرژی هسته‌ای و غیره؛

۳) تقویت ارتباط بین کارآموزی و مشاغل تمام‌وقت: ترویج برنامه کارآموزی جوانان و افزایش احتمال

1 Making of Tomorrow for Youths

2 Youth Social Entrepreneur Program

تبدیل دوره کارآموزی به مشاغل تمام وقت (۳۷۰۰۰ کارآموزی)

۴) ارتقای اشتغال خارج از کشور^۱: با توجه به شرایطی نظیر احیای اقتصاد جهانی و افزایش رقابت طلبی جهانی جوانان داخلی، اشتغال خارج از کشور رایج شده است. اشتغال خارج از کشور و برنامه های کارآموزی گسترش پیدا کرده و ساختار نظام پرداخت مخارج و هزینه ها تغییر یافته است. برنامه کارآموزی خارج از کشور که توسط وزارت آموزش، علوم و فناوری راه اندازی شده بود، توسعه پیدا کرده است.

۵) رشد شرکت های کوچک و متوسط به علاوه شرکت های بزرگ، گسترش تقسیم کار.

• مشارکت برای توسعه منابع انسانی کارآمد بین شرکت های کوچک و متوسط و شرکت های بزرگ، رشد شرکت های رقابتی کوچک و متوسط که امکان اشتغال زایی با کیفیت را فراهم می آورند.

• توسعه مدل تقسیم کار بین نسلی^۲ جهت افزایش فرصت های شغلی جوانان

توسعه روند جذب دانش آموزان به بازار کار: از طریق آموزش در مدارس و آموزش حرفه ای متناسب با تقاضای صنعتی، «نیروی کار جوان کارآمد» باید پرورش یابد.

۱) ایجاد شرایطی که در آن دانشگاه بتواند به طور مستقل مسئولیت استخدام فارغ التحصیلان خود را به عهده بگیرد؛

• بهبود نظام ارزیابی دانشگاه از منظر صنعت: تعداد واحدهایی که مورد ارزیابی قرار می گیرند، به تدریج افزایش یافته است، در حالی که مدت زمان ارزیابی کاهش یافته است (قبلاً بر مبنای سه سال بود ولی در حال حاضر، دو ساله است).

• افزایش اطلاعات مربوط به اشتغال دانشجویان در آگهی های دانشگاه: بررسی مربوط به دانشجویان تازه استخدام برای اولین بار صورت گرفت و بررسی جداگانه ای درباره دانشجویانی صورت گرفت که شغل خود را ادامه داده بودند.

۲) جذب فارغ التحصیلان دانشگاه (یا فارغ التحصیلان آتی) به بازار کار به عنوان منابع انسانی مجرب در راستای رفع نیازهای صنعت.

• تأسیس آکادمی اشتغال به طوری که دانشجویان جوان نظیر دانشجویان و فارغ التحصیلان بتوانند در برنامه های نظام مند مبتنی بر طرف تقاضا (شرکت ها و صنایع) ثبت نام کنند. پس از تکمیل دوره آموزشی، به صورت کارآموزی و سپس در مشاغل تمام وقت مشغول کار می شوند.

۳) ارتقای استخدام فارغ التحصیلان دبیرستان های تخصصی

1 Promotion of Employment Overseas

2 Inter-Generational Job Sharing Model

- دبیرستان‌های تخصصی که میزان اشتغال در آنها بالا بوده و دارای نظام حمایت از اشتغال هستند به عنوان «پیشگامان اشتغال»^۱ انتخاب می‌شوند.
 - معافیت خدمت سربازی برای دانشجویان به طوری که بتوانند پس از اتمام دوره دبیرستان، کار کنند (فارغ‌التحصیلان دبیرستان‌های تخصصی می‌توانند تا چهار سال پس از فارغ‌التحصیلی به سربازی نروند).
 - ۴) حمایت از جوانانی که ترک تحصیل کرده‌اند تا بتوانند دوباره ادامه تحصیل دهند.
 - مدیریت مدارس آموزش حرفه‌ای: پرداخت کمک‌هزینه جهت امرار معاش دانشجویان در دوران آموزشی. آموزش حرفه‌ای، راهنمایی شغلی و واسطه‌گری جهت اشتغال.
- به طور کلی، اولین پروژه با تاکید بر ارائه فرصت‌های شغلی خاص برای جوانان و توسعه توانمندی‌های مورد نیاز در صنعت اجرا شد [۴].

دومین پروژه

دومین پروژه در سال ۲۰۱۱ اعلام شد تا کارمندان جوان از فرصت کافی برای رشد خود و انجام فعالیت‌های جدید در مشاغل خود از طریق آموزش همزمان با ورود به بازار کار برخوردار باشند. به جای اشتغال‌آفرینی مستقیم (چنانچه در اولین پروژه اجرا شد)، دومین پروژه بر اساس توسعه آموزش و مسیر شغلی است، به طوری که جوانان بتوانند متناسب با نیازهای بازار کار رشد یابند. برنامه‌های اصلی شامل آموزش درباره محیط کار، بهبود زیرساخت خدمات استخدام جهت کاهش عدم تطبیق شغلی، افزایش فرصت‌های شغلی مناسب برای فارغ‌التحصیلان مدارس منطقه‌ای، افزایش شرکت‌های استارت‌آپ برای کارآفرینان جوان و استخدام مقیاس گسترده توسط شرکت‌های سرمایه‌گذاری است.

محیط کار به عنوان فضای آموزشی

۱. تعداد بیشتری موسسات آموزشی در شرکت‌ها تاسیس شده و فرصت‌های آموزشی متعددی ایجاد شده است.
۲. افزایش کیفیت زندگی کاری^۲ (QWL): «کیو دبلیو ال ولی»^۳ از دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی دعوت می‌کند تا در مکان صنعتی مستقر شوند و از تسهیلات رفاهی متعدد برخوردار شوند. برنامه‌های فرهنگی متعدد

1 Employment Leaders

2 Quality of Working Life : مطابق پروژه کیفیت زندگی کاری، مکان‌های صنعتی به فضای کاری مطلوب برای جوانان تبدیل می‌شوند.

3 «QWL Valley»

جهت جذب جوانان و تبدیل مکان صنعتی به مکانی مناسب برای کار، آموزش و سرگرمی راه‌اندازی می‌شوند.

۳. افزایش ارتباط بین شرکت‌ها و دانشگاه‌ها

۴. سازماندهی مجدد برنامه‌های آموزش حرفه‌ای متناسب با نیازهای صنعت.

۵. اعطای گواهی ملی فناوری به افرادی که دوره‌های آموزشی که جدیداً سازماندهی شده‌اند را تکمیل کرده‌اند.

کاهش عدم تطبیق شغلی جوانان

۱- گسترش شبکه جامع اطلاعات شغلی

- ارتقای وُرک-نت^۱ مخصوص جوانان [«Job Young»]
- گسترش شبکه جامع اطلاعات شغلی دولتی و خصوصی
- سازمان‌دهی مجدد نظام طبقه‌بندی کار-آموزش-اعطای گواهی: ادغام اطلاعات از طریق ایجاد ارتباط بین وُرک-نت^۱ با پایگاه داده آموزش (HRD-Net)، پایگاه داده اعطای گواهی (Q-Net)

۲- افزایش تقاضای شغلی برای جوانان در شرکت‌های کوچک و متوسط

- افزایش یارانه‌های استخدام برای جوانان مشارکت‌کننده در دوره کارآموزی: اعطای یارانه به کارمندان فعال در زمینه تولید
- افزایش حمایت از استخدام گروه جوانان آسیب‌پذیر: حمایت از آموزش حرفه‌ای به کودکان خانواده‌هایی که مشمول کمک‌هزینه امرار معاش اولیه^۲ هستند. افزایش تعداد دوره‌های کارآموزی برای افراد بیکاری که مدرک دانشگاهی ندارند (از ۱۰۰۰۰ نفر در سال ۲۰۱۰ به ۱۲۰۰۰ نفر در سال ۲۰۱۱)

۳- گسترش آموزش حرفه‌ای و راهنمایی شغلی در مدارس

- ارتقای برنامه‌های شغلی در مدارس ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان‌ها
- حمایت از آموزش دانش‌آموزانی که برای اشتغال از طریق مشارکت صنعت و دانشگاه تحصیل می‌کنند.

افزایش فرصت‌های موجود جهت پیشرفت اجتماعی دانشجویان دانشگاه‌های منطقه‌ای

- ۱- افزایش فرصت‌های شغلی در بخش دولتی برای دانشجویان دانشگاه‌های منطقه‌ای
- دانشجویان دانشگاه‌های منطقه‌ای جهت استخدام توسط موسسات دولتی در اولویت هستند و این موضوع

1 Work-Net

2 Basic Living Allowance

باید در ارزیابی موسسات دولتی لحاظ شود.

- افزایش فرصت های شغلی برای فارغ التحصیلان دانشگاه های منطقه ای از طریق انتقال موسسات دولتی به استان ها.

۲- افزایش فرصت های شغلی برای دانشجویان دانشگاه های منطقه ای در شرکت ها

- برگزاری «کنوانسیون های استخدام»^۱ توسط شرکت های بزرگ برای دانشجویان دانشگاه های منطقه ای
- ترویج فرهنگ مبتنی بر سابقه آموزشی در راستای تاکید بر کارآیی شغلی (روش استخدام تمام وقت کارآموزان)

افزایش شرکت های سرمایه گذاری استارت آپ توسط جوانان: در معیار ارزیابی پروژه های تحت یارانه دانشگاه، موضوع تعداد شرکت های سرمایه گذاری استارت آپ مستقر در داخل دانشگاه ها لحاظ شده است و همزمان، پروژه های حمایت از استارت آپ های درون دانشگاهی توسعه یافته است [۴].

۴-۱-۲-۳-۴ سیاست اشتغال سالخوردگان و افراد ناتوان

میانگین امید به زندگی در کره از ۶۵/۷ سال به ۷۹/۶ سال در فاصله سال های ۲۰۱۰-۱۹۸۰ افزایش پیدا کرده است. البته کارمندان همچنان شغل اصلی خود را در سن ۵۳ سالگی ترک می کنند و در سن ۵۷ سالگی به طور کامل بازنشسته می شوند. از این رو، افراد متولد شده در دوره افزایش زاد و ولد (۷/۱۲ میلیون نفر در فاصله سال های ۱۹۶۳-۱۹۵۵ متولد شده اند)، در آستانه بازنشستگی هستند. در نتیجه، قانون جلوگیری از تبعیض سنی و ارتقای اشتغال افراد مسن^۲ در می ماه ۲۰۱۵ اصلاح شده و حداقل سن بازنشستگی اجباری معادل ۶۰ سال یا بالاتر در نظر گرفته شده است. از آنجا که جمعیت کشور کره با بیشترین سرعت در جهان در آستانه سالخوردگی قرار دارد، اصلاحیه مذکور جهت مقابله با این مشکل بسیار حائز اهمیت است.

به منظور اجرای سریع قانون سن اجباری بازنشستگی (۶۰ سالگی یا بیشتر) و حمایت از کارگرانی که قبل از اجرای قانون اصلاحی فوق بازنشسته شده بودند، دولت حوزه کارمندانی که واجد شرایط «یارانه نظام حداکثر دستمزد»^۳ بودند را گسترش داد و همچنین، میزان حداکثر یارانه را بر اساس تعداد سال هایی که سن بازنشستگی تمدید می شود، افزایش داد. یارانه تمدید زمان اشتغال برای افراد سالخورده^۴ نیز به گونه ای

1 Recruitment Conventions

2 Act on Prohibition of Age Discrimination and Aged Employment Promotion

۳ یارانه نظام حداکثر دستمزد (Subsidy for Wage Peak System) به کارگرانی تعلق می گیرد که در محل کار آن ها، نظام حداکثر دستمزد برای جبران بخشی از کاهش دستمزد کارگران اتخاذ می شود. بدین ترتیب، سن اشتغال کارگران سالخورده تمدید شده و شرکت ها در ارتباط با دستمزد مشکلات کمتری خواهند داشت.

4 Subsidy for Extended Employment of the Aged

اصلاح شد که متناسب با سن اجباری بازنشستگی (۶۰ سال یا بالاتر) باشد. در نتیجه، در صورتی که شرکتی سن بازنشستگی کارمندان خود را ۶۰ سال یا بیشتر در نظر بگیرد، مشمول این یارانه می شود [۳].

نرخ بیکاری افراد ناتوان در سال ۲۰۱۴ برابر با ۶/۶ درصد بود که تقریباً موجب افزایش دو برابری نرخ بیکاری کلی (۳/۶ درصد) شده بود. در این راستا، دولت برنامه‌ای میان‌مدت و بلندمدت را برای افزایش اشتغال افراد ناتوان تدوین کرد که به موجب آن، سهم اشتغال اجباری افراد ناتوان در مؤسسات دولتی از ۲ درصد به ۳ درصد افزایش پیدا کرد و تمامی مؤسسات دولتی و شرکت‌های دولتی محلی ملزم به اجرای این برنامه بودند. سهم اشتغال اجباری افراد ناتوان برای کارفرمایانی که به طور معمول ۵۰ کارمند یا بیشتر را استخدام می کنند، نیز به تدریج تا سال ۲۰۱۹ افزایش می یابد.

کارفرمایانی که بیش از سهم اشتغال اجباری ۲/۷ درصدی (۳ درصد برای مؤسسات دولتی و شرکت‌های محلی دولتی)، افراد ناتوان را استخدام می کنند، مشمول یارانه استخدام افراد ناتوان^۱ می شوند. یارانه استخدام افراد ناتوان با هدف تثبیت زندگی کاری افراد ناتوان و ارتقای اشتغال آنها در نظر گرفته شده است و میزان این یارانه بسته به مدت زمان استخدام و میزان معلولیت فرد متفاوت است [۳].

۴-۲ حمایت از شرایط کاری و ارتقای رفاه کارکنان

قانون استاندارد کار^۲ در کره حاوی استانداردهای شرایط کاری نظیر دستمزد، ساعات کاری، تعطیلات و مرخصی بوده و بدین ترتیب مبنای قانونی برای بهبود معیشت کارکنان را فراهم می آورد. استانداردهای قانونی شامل حداقل استانداردها بوده و از این رو، شرایط کاری نباید کمتر از این استانداردها باشد. به طور کلی، قانون استانداردهای کار در مورد تمامی کسب و کارها یا مکان‌های کاری که به طور معمول پنج کارمند یا تعداد بیشتری استخدام می کنند، اعمال می شود. البته برخی از شرایط آن (تعطیلات هفتگی، ساعات تعطیلی، دستمزد، مزایای بازنشستگی و غیره) حتی در مورد کسب و کارها یا مکان‌های کاری که به طور معمول چهار نفر یا تعداد کمتری کارمند استخدام می کنند نیز با توجه به شرایط مالی و توانایی آنها جهت اجرای قانون، اعمال می شود. از اواخر ژوئن ۲۰۱۵، ۱۴۹۲ بازرس کار در وزارت استخدام و کار به منظور اجرای استانداردهای شرایط کاری مشغول کار بودند.

دولت در راستای تثبیت حکم استخدام در محیط کاری، در سال ۲۰۱۴ برنامه بازرسی فراگیری را اجرا کرد تا از اجرای قراردادهای کتبی استخدام و رعایت شرایط حداقل دستمزد اطمینان حاصل کند. در فوریه ۲۰۱۴

1 Subsidy for Employment of the Disabled

2 Labor Standards Act

نیز دولت «اقدامات مبنی بر رفع تأخیر در پرداخت دستمزد و حمایت از معیشت کارکنان»^۱ را انجام داد. این اقدامات شامل بسترسازی برای پرداخت سود دستمزدهای پرداخت نشده به کارمندان واجد شرایط و اولویت بخشی به کارمندان شرکت های کوچک و متوسط در ارتباط با پرداخت جانشین^۲ (به عنوان مثال پرداخت جایگزینی^۳) برای دستمزدهای معوقه می باشد [۳].

نظام تضمین حق مطالبه دستمزد

چنانچه کارمندی پس از بازنشستگی به دلیل ورشکستگی شرکت و غیره، دستمزد خود را دریافت نکند، دولت دستمزد معوقه وی را از جانب کارفرما پرداخت می نماید.

جزئیات حمایت دولتی: دستمزد و یا کمک هزینه تعلیق کسب و کار برای سه ماه نهایی و پرداخت بازنشستگی برای سه سال نهایی

کمک برای مطالبه پرداخت جایگزینی

کارمندانی که از محیط کاری کوچکی که دارای کمتر از ۱۰ کارمند است، بدون دریافت دستمزد، کمک هزینه تعلیق کسب و کار یا هزینه بازنشستگی به دلیل ورشکستگی و غیره بازنشسته می شوند، می توانند از مشاوران امور کار مورد تأیید و غیره جهت مطالبه پرداخت جایگزینی کمک بگیرند.

چنانچه کارمند بازنشسته شرکتی کوچک مطالبه پرداخت جایگزینی نماید، وی می تواند درباره این پرداختی و اطلاعات مربوط به تهیه مدارک مورد نیاز برای شناسایی واقعیات، حضور در جلسات تحقیق و رسیدگی و غیره با مشاور امور کار مورد تأیید) مشورت کند و هزینه مشاوره تا سقف مشخصی به ازای هر محیط کار مشمول یارانه می شود.

برنامه وام برای کمک به کارفرمایان در پرداخت دستمزدهای معوقه

چنانچه کسب و کاری بنا به مشکلات کاری و موقتی در پرداخت دستمزد تأخیر داشته باشد، به کارفرمایانی که مایل به تسویه دستمزدهای معوقه هستند، وام تعلق می گیرد.

دولت در راستای بهبود سلامتی و کیفیت زندگی مردم و افزایش بهره وری از طریق کاهش ساعات کاری اقدامات متعددی انجام داده است. به همین ترتیب، همانند تغییرات سازمانی صورت گرفته در ارتباط با

1 Measures to Eliminate Wage Delays and Protect Workers' Livelihoods

۲ پرداخت جانشین (Substitute Payments) در عوض سود سهام، بهره و یا پرداخت های دیگر پرداخت می شود.

۳ پرداخت جایگزینی (Subrogated Payments): فرایندی که در آن شرکت بیمه که خسارت شخص بیمه شده ای را پرداخته، می تواند از طریق مراجعه به شخصی که مسئول خسارت بوده، تا حدود زیادی زیان خود را کاهش دهد.

ساعات کاری، دولت نسبت به بازرسی صنایع و مکان های کاری اصلی که ساعات کاری آنها در طول سال طولانی است، نیز اقداماتی را انجام داده است. به عنوان مثال با تهیه و توزیع کتابچه راهنمای تقسیم شغل^۱ و برگزاری جلسات جهت ارائه اطلاعات مربوطه کمک می کند شرکت های کوچک و متوسط به طور داوطلبانه ساعات کاری خود را کاهش دهند. دولت همچنین درصدد اطلاع رسانی عمومی و بهبود شناخت عمومی نسبت به بهترین روش های کاهش ساعات کاری طولانی است. به علاوه، در مورد مکان های کاری با کمتر از ۳۰ کارمند و محیط کارهای تازه تأسیس که به اندازه کمتری قادر به مدیریت امور کاری خود هستند، دولت آنها را ملزم کرده است تا با همکاری کارشناسان مدیریت کار و غیره، محیط کاری خود را بازرسی کنند و بینند که آیا قوانین کار را نقض می کنند یا خیر و همچنین به جای این که به بازرسان کار استناد کنند، درباره روش های مدیریت کار مشاوره بگیرند تا موارد نقض قوانین را تعیین و اصلاح کنند. از این رو، دولت به آنها در جلوگیری از نقض قوانین و ایجاد اصلاحات داوطلبانه کمک می کند.

حمایت از اصلاحات داوطلبانه شرایط کاری

کارشناسان مدیریت کار و غیره به محیط کارهای خرد و کوچک که شرایط کاری مساعدی ندارند، در صورت توافق در بازرسی و بهبود شرایط کاری کمک می کنند و دولت بخشی از هزینه های مورد نیاز را می پردازد.

۱- وزارت استخدام و کار

حمایت مالی

۲- کارشناسان مدیریت کار نظیر سازمان های کارفرما

ایجاد نیروی کار و کمک به مکان های کاری جهت راه اندازی و اجرای برنامه های اصلاحی و خود بازرسی

۳- محل کار

اجرای برنامه های اصلاحی

۴- وزارت استخدام و کار

مدیریت بررسی نتایج و پیگیری

قانون مربوط به حمایت از کارمندان تمام وقت و پاره وقت^۱ و قانون مربوط به حمایت از کارمندان اعزامی^۲، به منظور رفع تبعیض علیه کارگران غیردائمی و حمایت از شرایط کاری آنها اجرا می شوند. دولت اقدامات متعددی جهت حمایت از کارگران غیردائمی انجام داده است و تقویت شبکه امنیت اجتماعی و گسترش بازرسی از مکان های کاری که کارمندان غیردائمی استخدام می کنند، از جمله این اقدامات محسوب می شوند [۳].

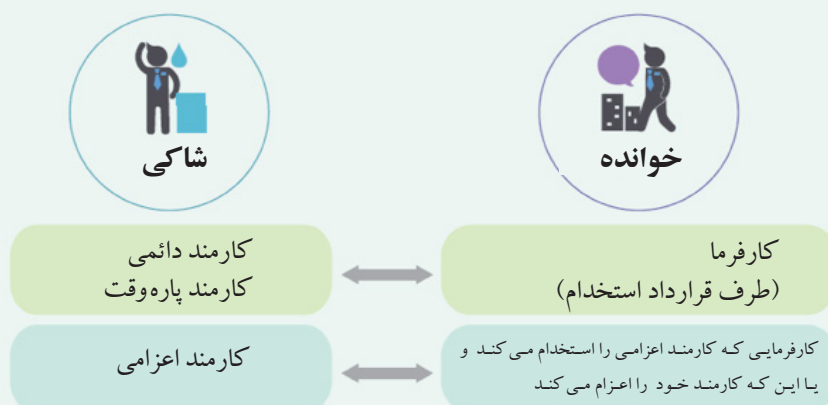
نظام اصلاح تبعیض علیه کارمندان غیردائمی

کارفرمایان نمی توانند از نظر دستمزد، فوق العاده های متداول، هزینه کارآیی و سایر شرایط کاری و مزایای جنبی بدون دلایل منطقی برای کارمندان غیردائمی که همان کار یا کار مشابه کارمندان دائمی را انجام می دهند، تبعیض قائل شوند. کارمند غیردائمی که با تبعیض مواجه شده است، می تواند جهت اصلاح تبعیض طی ۶ ماه از تاریخ وقوع تبعیض درخواست دهد (از تاریخ آخرین تبعیض در صورت تداوم تبعیض).

پرونده تبعیض توسط شورای منطقه ای روابط کار^۳ یا اداره منطقه ای استخدام و کار^۴ که محیط کار مورد نظر، حوزه قضایی آنها محسوب می شود، رسیدگی می شود.

طرفی که از حکم اصلاحی شورای منطقه ای روابط کار یا تصمیم شورا مبنی بر وارد نداشتن پرونده، ناراضی هست، می تواند به شورای ملی روابط کار^۵ درخواست تجدیدنظر دهد. چنانچه یک طرف همچنان از نتایج درخواست تجدیدنظر ناراضی باشد، می تواند در دادگاه دادخواهی کند.

* در مواردی که شاکی برای اصلاح تبعیض به اداره منطقه ای استخدام و کار دادخواست می دهد، چنانچه فرد خوانده از اجرای حکم اصلاحی بازرسی کار خود امتناع کند، پرونده به شورای منطقه ای روابط کار ارجاع داده می شود.



- 1 Act on the Protection of Fixed-Term and Part-Term Employees
- 2 Act on the Protection of Dispatched Workers
- 3 Regional Labor Relations Commission
- 4 Regional Employment and Labor Office
- 5 National Labor Relations Commission

با هدف رفع تبعیض علیه کارمندان غیردائمی و گسترش روش های معقول استخدام، دولت در راستای توسعه استخدام کارمندان دائمی در بخش دولتی و نهادهای سازشی برخورد بهتر با کارمندان با قرارداد بدون مدت و کارمندان غیردائمی، در سال ۲۰۱۴ اقدامات متعددی انجام داده است. از مکان های کاری که تعداد زیادی کارمندان غیردائمی مشغول کار هستند، بازرسی به عمل آمده و با اصلاح قانون حمایت از کارمندان تمام وقت و پاره وقت و قانون حمایت از کارمندان اعزامی در سپتامبر ۲۰۱۴، نظام خسارت سنگینی اجرا شده است که به موجب آن، حکم مبنی بر پرداخت سه برابری مبلغ خسارت وارده بابت تبعیض تکراری یا تعدی صادر می شود. در دسامبر ۲۰۱۴، دولت «اقدامات جامع برای کارمندان غیردائمی»^۱ را با هدف بهبود وضعیت کارمندان غیردائمی و تقویت بازار کار مطرح کرد. این اقدامات شامل اجرای فعالیت های متناسب با هر نوع استخدام نظیر کارمندان تمام وقت و بررسی دوگانگی بازار کار از طریق اصلاحات سازمانی مرتبط با دستمزد، ساعات کاری و قراردادهای استخدام می شود.

به علاوه، دولت اقدامات حمایتی نظیر تسهیلات رفاهی کارمندان، وام های امنیت معیشت^۲، حمایت از ضمانت اعتباری و غیره را به منظور ارتقای رفاه کارمندان انجام داده و در راستای رفاه عمومی، برنامه مالکیت سهام کارکنان^۳ (ESOP) را اجرا کرده است که مطابق آن کارمندان می توانند سهام شرکت خود را خریداری کنند و بدین ترتیب امکان جمع آوری ثروت برای کارمندان و همچنین همکاری [کمیته] کار-مدیریت فراهم می شود. دولت به علاوه، نظام صندوق رفاه کارمند^۴ را راه اندازی کرده است که مطابق آن کارفرمایان ملزم به اختصاص بخشی از سود عملیاتی شرکت خود به تشکیل صندوق و بهره برداری از آن جهت رفاه کارمندان هستند. به علاوه، دولت نظام مستمری بازنشستگی را راه اندازی کرده و کارفرمایان ملزم هستند مبلغ معادل مزایای بازنشستگی را در اختیار یک مؤسسه مالی به غیر از شرکت خود قرار دهند و مستمری کارمندان را به صورت سالانه و یا به صورت یکجا در زمان بازنشستگی پردازند [۳].

1 Comprehensive Measures for Non-regular Workers

2 Livelihood Security Loans

3 Employee Stock Ownership Plan

4 Employee Welfare Fund System

نظام صندوق رفاه کارکنان

مطابق نظام صندوق رفاه کارکنان، کارفرمایان ملزم هستند بخشی از سود عملیاتی شرکت خود را به تشکیل صندوق و بهره‌برداری از آن جهت رفاه کارمندان اختصاص دهند. در واقع، از صندوق جهت حمایت از معیشت کارمندان از قبیل تأمین هزینه خرید یا اجاره مسکن، هزینه خرید سهام کارمند و وام‌های مسکن بهره‌برداری می‌شود. چنانچه شرکتی، صندوق رفاه کارکنان را تأسیس نماید، به کارفرما، کارمندان و سهام صندوق، مزایای مالیاتی نظیر معافیت از مالیات تعلق می‌گیرد.

نظام مستمری بازنشستگی

نظام مستمری بازنشستگی از بدو راه‌اندازی آن در سال ۲۰۰۵ همواره رشد یافته است. مطابق نظام مستمری بازنشستگی (مشمول بر دو نوع مزایای معین و سهام معین است)، شرکت‌ها ملزم هستند که بودجه مورد نیاز برای مزایای بازنشستگی را در مؤسسه مالی دیگری از قبل جمع‌آوری کنند به طوری که بتوانند به صورت سالانه و یا به صورت یکجا در زمان بازنشستگی کارمندان پردازند و کارمندان برای دوران بازنشستگی خود بتوانند برنامه‌ریزی کنند.



پرداختی بازنشستگی

پرداخت به صورت یکجا

کارفرما کل مبلغ را در شرکت خود جمع‌آوری می‌کند

- مزایا در صورت ورشکستگی شرکت، در معرض خطر قرار می‌گیرد

کارفرما



مزایای معین

برنامه مستمری بازنشستگی

پرداخت به صورت سالانه یا یکجا

مزایای بازنشستگی کارمند از قبل تعیین می‌شود و سهم کارفرما بسته به نتایج مدیریت صندوق تغییر می‌کند. (جمع‌آوری بخشی از مبلغ در شرکتی دیگر)

کارفرما



سهام معین

برنامه مستمری بازنشستگی

پرداخت به صورت سالانه یا یکجا

سهام کارفرما از قبل تعیین می‌شود و مزایای بازنشستگی کارمند بسته به نتایج مدیریت صندوق تغییر می‌یابد. (جمع‌آوری کل مبلغ)

کارمند

۴-۳ روابط صنعتی و متقابل آینده ساز

کره در زمینه برقراری روابط صنعتی مشترک از طریق تعامل و مصالحه همواره پیشرفت داشته است. انعقاد «توافق اجتماعی جهت غلبه بر بحران اقتصادی»^۱ در سال ۱۹۹۸، «پیمان اجتماعی برای اشتغال آفرینی»^۲ در فوریه ۲۰۰۴، «پیمان مشاغل مبنی بر تحقق نرخ استخدام ۷۰ درصدی»^۳ در می ماه ۲۰۱۳ و «قرارداد اصلی درباره اصول و خط مشی اصلاحیه بازار کار»^۴ در دسامبر ۲۰۱۴ در نتیجه اقدامات کره برای تبدیل روابط صنعتی مبتنی بر بی اعتمادی و تعارض خود به روابط مشترک بوده است. این قراردادها در توسعه اقتصادی و اجتماعی کره نقش قابل توجهی داشته و به عنوان نمونه میتوان به مشارکت سه جانبه، احیای اقتصادی، اشتغال آفرینی و انسجام اجتماعی اشاره کرد.

در سال ۲۰۱۴، کره چارچوبی را ایجاد کرد تا [کمیته] کار-مدیریت درباره موضوعات اصلی جامعه مذاکره کنند و به جای این که به دنبال منافع خود باشند، با یکدیگر راه حل هایی را تعیین و اجرا کنند. در سطح مرکزی، شورای توسعه اقتصادی و اجتماعی^۵ از اقدامات دولت جهت از سرگیری گفتگو و مذاکره سه جانبه حمایت کردند و کمیته های تخصصی آن که توسط صنعت و مطابق دستور کار مبنی بر بررسی موضوعات جدید استخدام و کار تأسیس شده بودند، فعالانه جلسات مذاکره را برگزار کردند.

در سطح صنعتی، دولت به طور پیوسته جلسات بحث و تبادل نظر متعددی را با حضور کارفرمایان و کارمندان در هر صنعت برگزار کرد تا با ایده های متعدد آشنا شده و نتایج مذاکرات سه جانبه به میزان بیشتری متناسب با واقعیت موجود در صنعت باشد. در سطح محلی، دولت ضمن ایجاد توافق عمومی، شرایط همکاری بین [شورای چهارجانبه] کار، مدیریت، دولت و گروه های مدنی را با امضای بیانیه های مشترک و قراردادهای مربوط به موضوعات اصلی استخدام و کار نظیر تغییر ساختار دستمزد، کاهش زمان کاری و نظارت بر سه مقررات اصلی استخدام فراهم آورد.

1 Social Agreement to Overcome the Economic Crisis

2 Social Pact for Job Creation

3 Jobs Pact to Achieve a %70 Employment Rate

4 Basic Agreement on the Principles and Direction of Labor Market Reform

5 Economic and Social Development Commission

حمایت از همکاری بین [شورای چهارجانبه] کار، مدیریت، دولت و گروه های مدنی در سطح محلی

در راستای اجرای پروژه های استخدام و توسعه منابع انسانی و پروژه های همکاری [کمیته] کار-مدیریت و غیره^۱ توسط دولت محلی از طریق شورای چهارجانبه آن شامل کار، مدیریت، دولت و گروه های مدنی، هزینه های لازم تا حدی به منظور تثبیت روابط صنعتی و اشتغال آفرینی در آن منطقه و از این رو احیای اقتصاد محلی تأمین می شود.

* سمینارها، کارگاه ها و گردهمایی ها به منظور توسعه پروژه های متناسب با منطقه مربوطه و امضای بیانیه های مشترک و قراردادهای بین شرکای چهارجانبه؛ بررسی مبتنی بر واقعیت درباره اشتغال آفرینی، تقاضای کار، شرایط کاری و غیره و تحقیقات مربوط به اقدامات اصلاحی؛ و اجرای فعالیت های عمومی شورای چهارجانبه محلی و پروژه های مبنی بر ایجاد شرایط برای همکاری چهارجانبه

جزئیات حمایت: دولت یارانه ای تا سقف مشخصی را برای هر شهر بزرگ / دولت استانی و هر دولت شهری، شهرستانی و منطقه ای^۲ در نظر گرفته است. دولت، نتایج پروژه هر دولت محلی را ارزیابی کرده و مشوق هایی نظیر جایزه نقدی به دولت های محلی برجسته اعطا می کند.

به علاوه «سیاست ترویج فرهنگ روابط صنعتی متقابل و مبتنی بر گفتگو^۳» بر مبنای اعتماد و همکاری با تعیین بهترین روش برای اجرای مشترک مسئولیت اجتماعی، اعطای جوایز به بخش های با عملکرد موفق و اجرای فعالیت های تبلیغاتی در راستای ترویج فرهنگ مشارکت اجتماعی در بین کارفرمایان و کارمندان اتخاذ شد. دولت همچنین در صدد سیاست مبنی بر مدیریت اختلافات [کمیته] کار-مدیریت و اصلاح روابط صنعتی غیرقانونی و غیرمنطقی که موجب اختلاف [کمیته] کار-مدیریت می شود، می باشد.

حمایت از شرکت های موفق در ترویج فرهنگ روابط صنعتی متقابل و برندگان جایزه فرهنگ بهترین روابط کار

در راستای ترویج فرهنگ روابط صنعتی متقابل و مشترک در جامعه و تقویت رقابت طلبی مشترک و ملی، دولت از شرکت هایی که موفق به برقراری روابط صنعتی مشترک از طریق مشارکت [کمیته] کار-مدیریت شده و فرهنگ روابط صنعتی متقابل را به صورت مناسبی اجرا کرده اند، حمایت می کند.

شرکت هایی که به عنوان شرکت های موفق در ترویج روابط صنعتی مطلوب یا به عنوان برندگان جایزه فرهنگ بهترین روابط کار^۳ انتخاب می شوند، از مزایای اجرایی و مالی نظیر دریافت امتیازات اضافی هنگام مشارکت در مزایده های خرید دولتی و وام با نرخ بهره ترجیحی برخوردار می شوند.

1 Si/Gun/Gu Government (Cities/Countries/Districts)

2 Policy of Establishing a Dialogue-Based and Win-Win Industrial Relations Culture

3 Best Labor Relations Culture Award

به علاوه، دولت خدمات مشاوره و آموزشی را در محیط کاری و برای افراد مرتبط ارائه می دهد تا شناخت بیشتری نسبت به تغییر ساختار نظام دستمزد و به عبارتی نظام دستمزد مبتنی بر شغل و کارآیی پیدا کنند و از این رو بستر لازم برای نوآوری در محیط کار ایجاد شود. دولت سعی دارد که فشار وارده به شرکت ها در اثر تغییر ساختار نظام دستمزد را کاهش دهد. به عنوان مثال، گردهمایی هایی را در راستای افزایش آگاهی جامعه نسبت به ضرورت تغییر ساختار نظام دستمزد برگزار می کند و مدل های تغییر ساختار نظام دستمزد در صنایع متعدد را ارائه می کند.

در سال ۲۰۱۴، دولت با هدف بهبود عملکرد بازرسان کار و توانمندی آنها جهت بررسی روال کاری غیرمنصفانه، دوره های آموزشی را برگزار کرد تا بتواند با روال کاری غیرمنصفانه کارفرمایان مقابله کند. به ویژه، در نتیجه اقدامات دولت در راستای جلوگیری از روال کاری غیرمنصفانه در محیط کاری توسط اتحادیه های متعدد، نظام اتحادیه های متعدد^۱ و نظام مرخصی استحقاقی^۲ اجرا شد و از این رو کارمندان از حقوق بیشتری جهت تشکیل سازمان مورد نظر خود و پیوستن به آن سازمان برخوردار شدند و به همین ترتیب دموکراسی و استقلال اتحادیه های تجاری نیز افزایش یافت.

نظام مرخصی استحقاقی

چنانچه کارمندی برای انجام کارهایی* مرخصی بگیرد که در جهت منافع کار و مدیریت است، بابت آن باید دستمزد کارمند پرداخته شود.

کار و مدیریت به طور مستقل سطح مرخصی استحقاقی خود را بر اساس حداکثر سطح مرخصی که توسط وزارت استخدام و کار اعلام شده است، تعیین می کنند.

* مشاوره و مذاکره، رسیدگی به شکایت، اقدامات امنیت شغلی و اقدامات مربوط به حمایت و مدیریت اتحادیه تجاری جهت توسعه روابط صنعتی سالم

در محیط های کاری روال غیرمعقولی رایج شده بود که کارفرمایان به مسئولان تمام وقت اتحادیه دستمزد می پرداختند. اگرچه مطابق قانون تطبیق روابط اتحادیه تجاری و کار (۱۹۹۷) این موضوع منع شده بود، ولی همزمان با این که اجرای این شرط به مدت ۱۳ سال متوقف شد، تعداد مسئولان تمام وقت اتحادیه تجاری همواره افزایش می یافت.

از این رو، طی توافق سه جانبه در ۴ دسامبر ۲۰۰۹، نظام مرخصی استحقاقی مطرح شد و در ۱ ژوئیه ۲۰۱۰ به منظور حمایت از اقدامات اتحادیه در راستای منافع کار و مدیریت و اصلاح روش های غیرمنطقی پیرامون مسئولان تمام وقت اتحادیه، اجرا شد.

1 Multiple Unions System

2 Paid Time-Off System

روابط صنعتی پایدار بستر لازم را برای ایجاد اکوسیستم اشتغال متقابل و سالم ایجاد کرده و در چنین اکوسیستمی، بازیگران اصلی در عرصه اقتصاد، کار و مدیریت به عنوان نیرو محرکه برای رشد مشترک و اشتغال آفرینی و پیشرفت عمل می کنند. دولت همواره سیاست خود مبنی بر ترویج فرهنگ رابطه صنعتی متقابل و مبتنی بر گفتگو ادامه می دهد تا بتواند از روابط صنعتی پایدار قدم را فراتر نهاده و به سمت روابط صنعتی مبتنی بر افزایش شغل و در نتیجه ایجاد آینده ای بهتر سوق پیدا کند [۳].

۴-۴ تأمین ایمنی و سلامت محیط کار

وزارت استخدام و کار، سیاست جلوگیری از حوادث صنعتی را با تأکید بر مدیریت متمرکز محیط کار مخاطره آمیز، افزایش ایمنی و سلامت محیط کار و افزایش حمایت از سلامتی کارگران اجرا کرده است. در نتیجه، تمامی شاخص های حوادث صنعتی (نرخ مرگ و میر ناشی از بیماری های شغلی، نرخ حوادث و غیره) همواره بهبود یافته است. شاخص های مرتبط با بیمه خسارت حوادث صنعتی^۱ (IACI) نظیر تعداد مکان های کاری تحت پوشش بیمه و نرخ بازگشت به کار قربانیان حوادث صنعتی نیز بهبود یافته است. در سال ۲۰۱۳، دولت نظام ارزیابی ریسک را معرفی کرد که به موجب آن، کارفرمایان و کارمندان به طور مستقل می توانستند دلایل حوادث و بیماری های شغلی در محل کار خود را مشخص کنند. همچنین، به منظور گسترش ظرفیت ارزیابی ریسک محیط کار، وظیفه ارزیابی ریسک به کارمندان ایمنی و سلامتی (مدیران ایمنی و سلامت، ناظران و غیره) در مارس ۲۰۱۴ محول شد. دولت همچنین نسبت به ارائه خدمات مشاوره و برگزاری امتحان بین مکان های کاری اقدام کرد تا مکان های کاری که مهارت های زیادی برای ارزیابی ریسک دارند را مشخص کرده و اقدامات مربوط به تعیین خطرات محیط کار، ارزیابی ریسک و کنترل و بهبود فعالیت های صورت گرفته توسط کارفرمایان آنها انجام شود. به علاوه، از اول ژولای ۲۰۱۴، دولت نظام حق بیمه خسارت حوادث صنعتی دیگری را اجرا کرده است که به موجب آن کارفرمایانی که به طور داوطلبانه اقدامات مربوط به جلوگیری از حوادث صنعتی را انجام داده اند، مشمول تخفیف حق بیمه اصلی خود می شوند. به موجب نظام حق بیمه، مفاهیم ایمنی و سلامت شغلی^۲ (OSH) در مکان های کاری کوچک با کمتر از ۵۰ کارمند نیز تغییر یافته و فعالیت های داوطلبانه آنها جهت جلوگیری از حوادث افزایش یافته است.

1 Industrial Accident Compensation Insurance

2 Occupational Safety and Health

حمایت از ایمنی محیط کار

در مورد مکان‌های کاری که توانایی فنی و مالی ضعیفی دارند و احتمال حوادث صنعتی در این مکان‌ها زیاد است، ۵۰ تا ۷۰ درصد هزینه نصب تأسیسات و تجهیزات ایمنی آن‌ها مشمول یارانه دولت می‌شود.

* در فاصله سال‌های ۲۰۱۴-۲۰۰۱، ۹۵۰۴۱ مکان کاری مشمول یارانه دولتی مذکور شدند که از بین آن‌ها ۸۷۸۵۲ مکان کاری موفق به رفع خطرات موجود شدند.

برای این که شرکت‌ها (یا پیمانکاران اصلی) احساس مسئولیت بیشتری در قبال مدیریت ایمنی پیمانکاران (یا پیمانکاران فرعی) داشته باشند، در مارس ۲۰۱۴ دولت شرکت‌ها را ملزم نمود که اطلاعات مربوط به خطرات موجود را در اختیار پیمانکاران خود قرار دهند و بررسی کنند که آیا پیمانکاران، اقدامات ایمنی مناسب را برای کارگران انجام می‌دهند یا خیر. دولت همچنین حوزه صناعی که ملزم به مشارکت در «پروژه همکاری متقابل در زمینه ایمنی و سلامت شغلی»^۱ بودند را گسترش داد تا اطمینان حاصل کند که شرکت‌ها و پیمانکاران آن‌ها با یکدیگر در زمینه تقویت مدیریت ایمنی و سلامتی همکاری می‌کنند. همچنین، مسابقاتی را برگزار کرد تا بهترین روش جهت همکاری متقابل در زمینه ایمنی و سلامت شغلی را تعیین کند. در نتیجه، نرخ حوادث و نرخ مرگ و میر (به ازای هر ۱۰۰۰۰ کارمند) در مکان‌های کاری مشارکت کننده به ترتیب به ۱۲ و ۱۷/۱ درصد در سال ۲۰۱۴ کاهش یافت.

دولت از مکان‌های کاری که مواد شیمیایی را تولید و یا مصرف می‌کنند، بازرسی کرد تا اطمینان حاصل کند که به تعهد خود مبنی بر ارائه برگه اطلاعات ایمنی مواد^۲ (MSDS) و استفاده از برچسب هشدار عمل می‌کنند. به علاوه، مراکز سلامتی کارگران^۳ با هدف مدیریت سلامتی کارگران در مکان‌های کاری کوچک و متوسط واقع در مجتمع‌های صنعتی توسط دولت تأسیس شد.

به منظور جلوگیری از حوادث بزرگ مقیاس، نظام مدیریت اختصاصی توسط دولت راه‌اندازی شد که به موجب آن تعدادی از مکان‌های کاری که احتمال خطر وقوع حوادث جدی در آن‌ها وجود داشت، به دقت تحت کنترل قرار گرفتند. در ژانویه ۲۰۱۴، وزارت استخدام و کار به طور مشترک با سایر سازمان‌های دولتی، اقداماتی جهت جلوگیری از حوادث در تمامی مراحل ساخت و ساز انجام داد.

در نتیجه بازرسی‌های خاص مکان‌های کاری مستعد حوادث مرگبار، بازرسی مکان‌های ساخت و ساز پرمخاطره در زمان‌های حساس و خطرناک، آمار مرگ و میر ناشی از حوادث شغلی که در نیمه اول سال

1 Win-Win OSH Cooperation Project

2 Material Safety Data Sheets

3 Workers Health Centers

۲۰۱۴ در مقایسه با نیمه اول سال ۲۰۱۳ افزایش یافته بود، در نیمه دوم سال ۲۰۱۴ کاهش یافت. همچنین، مزایای مراقبت بهداشتی تحت پوشش بیمه خسارت حوادث صنعتی در آوریل ۲۰۱۴ افزایش یافت تا هزینه های پزشکی که تحت پوشش نیستند، برای بیماران حوادث شغلی به حداقل برسد. همچنین، نرخ پرداخت دستمزد پرستاری و مزایای پرستاری را با توجه به میزان دستمزد پرستاری در بخش خصوصی در آگوست ۲۰۱۴ افزایش داد. دولت همچنان تلاش می کند مواردی که تحت پوشش بیمه خسارت حوادث صنعتی نیستند را رفع کند و در همین راستا، در دسامبر ۲۰۱۴ بر اساس بررسی صورت گرفته درباره انواع استخدام در سال ۲۰۱۳، برنامه ای را اجرا کرد تا کارگران قراردادی غیراستاندارد را بر حسب شغل و نوع استخدام آن ها تحت پوشش بیمه قرار دهد [۳].

۴-۵ همکاری بین المللی در زمینه اشتغال و کار

تعامل با سازمان های بین المللی و سایر کشورها و حمایت از کشورهای در حال توسعه؛ پاسخ به مذاکرات مربوط به قراردادهای تجارت آزاد^۱ (فتا) و اجرای قرارداد تجارت آزاد؛ و حمایت از شرکت های سرمایه گذاری خارجی در کره و شرکت های کره ای در خارج از کشور از جمله همکاری های بین المللی کره در زمینه اشتغال و کار به شمار می آید.

همزمان با افزایش تقاضا برای تعامل و همکاری سیاستی در عرصه بین المللی در زمینه اشتغال و کار در دوران پس از بحران جهانی کار، کره در جلسات بین المللی به ویژه جلسات کشورهای عضو گروه بیست^۲ (G۲۰)، سازمان بین المللی کار^۳ (ILO)، سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) و سازمان همکاری اقتصادی آسیا و اقیانوسیه^۴ (APEC) مشارکت فعالانه دارد. دولت کره، گردهمایی های بین المللی را به عنوان فرصتی جهت ارائه بهترین سیاست های خود به جامعه بین المللی و تبادل و همکاری سیاستی با کشورهای دیگر قلمداد می کند.



1 Free-Trade Agreement

2 The Group of Twenty

3 International Labor Organization

4 Asia-Pacific Economic Cooperation

از زمانی که دولت کره به کمیته کمک به توسعه سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۱ (OECD DAC) در سال ۲۰۰۹ ملحق شده است، در راستای گسترش همکاری خود با کشورهای در حال توسعه و حمایت از این کشورها اقدامات متعددی انجام داده است. به‌ویژه، با توجه به تعداد فزاینده کشورهای در حال توسعه که مایل به یادگیری مدل رشد کره هستند، وزارت استخدام و کار کره درصدد گسترش پروژه‌های همکاری خود در زمینه توسعه مهارت‌های حرفه‌ای می‌باشد.

وزارت استخدام و کار همچنین در مذاکرات مربوط به استانداردهای کار و موضوعات استخدامی مرتبط با روابط بین‌المللی اقتصادی و بازرگانی نظیر قراردادهای تجارت آزاد یا قراردادهای سازمان تجارت جهانی^۲ (وتو) مشارکت دارد. قراردادهای تجارت آزاد کره با کشورهای دیگر حاوی یک فصل مجزا درباره ارتقای حقوق کار بوده و با جامعه بین‌المللی در زمینه بهبود حقوق کار و حقوق بشر از طریق اجرای قراردادهای تجارت آزاد همکاری می‌کند.

به علاوه، وزارت استخدام و کار از شرکت‌های سرمایه‌گذاری خارجی در کره و از شرکت‌های کره‌ای در خارج از کشور که تعداد آن‌ها همزمان با پیشرفت جهانی‌سازی در حال افزایش است، حمایت می‌کند تا بتوانند امور کاری خود را به طور نظام‌مندتری مدیریت کنند. به‌ویژه، جلسات اطلاع‌رسانی درباره مؤسسات و سیاست‌های مربوطه را سازماندهی کرده و گروه‌های مشاوره را جهت حمایت از آن‌ها اعزام کرده و محتوای اطلاعاتی را برای این شرکت‌ها منتشر می‌کند [۳].

۵- متصدیان کلیدی در حوزه اشتغال و کار

۱-۵ وزارت استخدام و کار

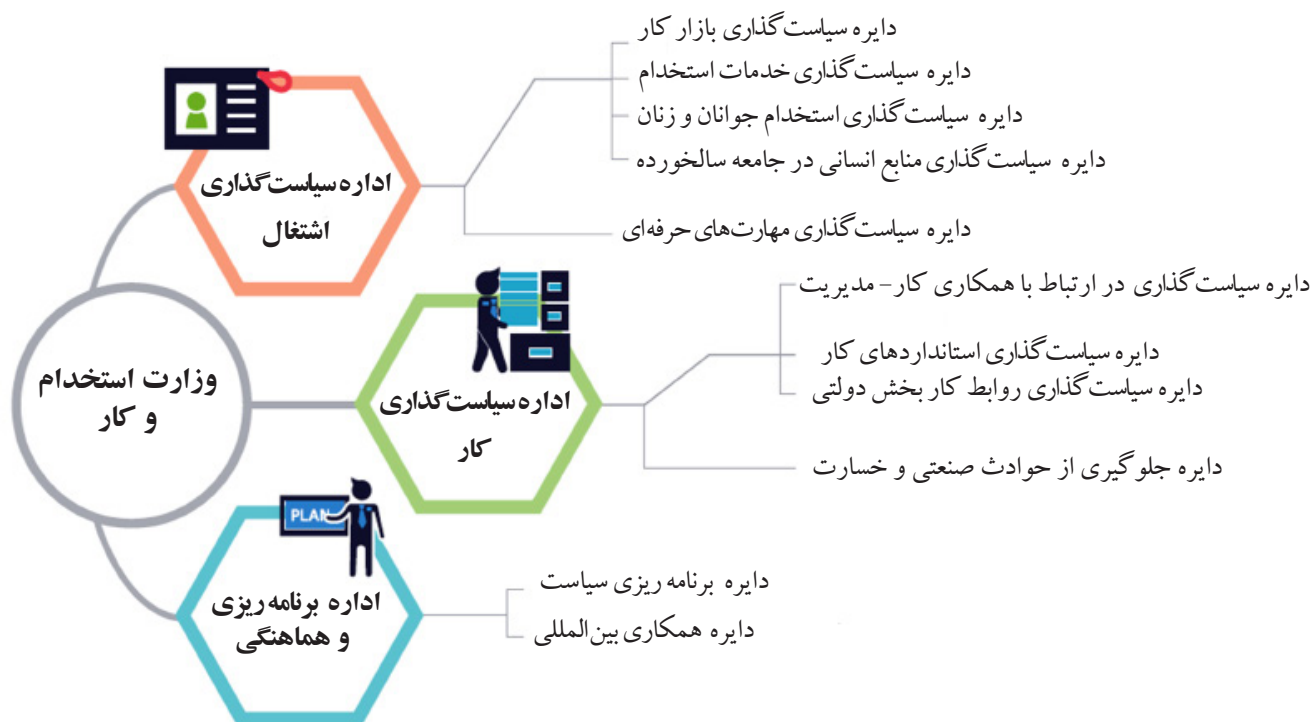
مطابق ماده ۴۰ قانون سازمان دولتی^۳، وزارت استخدام و کار مسئولیت مدیریت کلی سیاست‌های اشتغال، بیمه اشتغال، آموزش توسعه مهارت‌های حرفه‌ای، استانداردهای شرایط کاری، رفاه کارکنان، هماهنگی روابط کار، سلامتی و ایمنی شغلی، بیمه خسارت حوادث صنعتی و سایر امور تجاری در ارتباط با استخدام و کار را بر عهده دارد.

مدیریت سیاست‌های اشتغال بدین معناست که وزارت استخدام و کار به طور کلی سیاست‌های اشتغال سازمان‌های دولتی را مدیریت کرده و ساز و کارهای مشورتی بین دولت مرکزی، دولت‌های محلی، بخش خصوصی و غیره را تعیین می‌کند [۳].

1 Development Assistance Committee

2 World Trade Organization

3 Government Organization Act



جدول ۳: اداره سیاست گذاری استخدام^۱

<ul style="list-style-type: none"> • تعیین و مدیریت کلی سیاست ها و راهبردهای اشتغال • تعیین و مدیریت اقدامات مربوط به بررسی عدم تعادل بین عرضه و تقاضای کار در سطوح صنعتی و منطقه ای • تعیین و اجرای برنامه های مربوط به بررسی های آماری بازار کار و اشتغال و تجزیه و تحلیل بازار کار 	دایره سیاست گذاری بازار کار ^۲
<ul style="list-style-type: none"> • تعیین سیستم ها و سیاست های مربوط به خدمات استخدام • تعیین و تطبیق سیستم های مربوط به بیمه اشتغال و مدیریت صندوق بیمه اشتغال • ارائه خدمات استخدام و راه اندازی نظام مزایای بیکاری 	دایره سیاست گذاری خدمات استخدام ^۳
<ul style="list-style-type: none"> • مدیریت کلی اقدامات مربوط به ارتقای اشتغال جوانان • تعیین اقدامات مربوط به ارتقای اشتغال زنان و حمایت از آنان در دوران بارداری 	دایره سیاست گذاری استخدام جوانان و زنان ^۴
<ul style="list-style-type: none"> • تعیین سیاست های مربوط به ارتقای اشتغال افراد مسن و ناتوان • ارتقای کسب و کارهای اجتماعی 	دایره سیاست گذاری منابع انسانی در جامعه سالخورده ^۵
<ul style="list-style-type: none"> • تعیین سیاست های مربوط به توسعه مهارت های حرفه ای • تعیین سیاست های مربوط به ترغیب مهارت ها و نظام ملی صلاحیت های فنی^۶ 	دایره سیاست گذاری مهارت های شغلی ^۶

1 Employment Policy Office

2 Labor Market Policy Bureau

3 Employment Services Policy Bureau

4 Youth and Women's Employment Policy Bureau

5 Bureau for Human Resources Policy in Aged Society

6 Vocational Skills Policy Bureau

7 National Technical Qualifications System

جدول ۴: اداره سیاست گذاری کار^۱

<ul style="list-style-type: none"> مدیریت کلی، هماهنگی و بررسی سیاست های روابط کار و تعیین اقدامات مربوط به گسترش همکاری [کمیته] کار-مدیریت و جلوگیری از اختلاف نظر بین [کمیته] کار-مدیریت سیاست های مربوط به قوانین روابط کار، مذاکره جمعی و قراردادهای جمعی 	<p>دایره سیاست گذاری در ارتباط با همکاری [کمیته] کار-مدیریت</p>
<ul style="list-style-type: none"> تعیین سیاست های مربوط به استاندارد کار در ارتباط با ساعات کاری، تعطیلات و غیره و همچنین تعیین نظام مستمری بازنشستگی تعیین سیاست های حمایت از کارگران نظیر نظام حداقل دستمزد و نظام تضمین حق مطالبه دستمزد تعیین اقدامات مربوط به تحقق امنیت شغلی کارگران تمام وقت و غیره و رفع تبعیض علیه آنها 	<p>دایره سیاست گذاری استانداردهای کار^۲</p>
<ul style="list-style-type: none"> تعیین و اجرای سیاست ها و سیستم های مربوط به روابط کار بخش دولتی و خصوصی ارائه خدمات واسطه گری جهت رفع اختلاف نظرات [کمیته] کار-مدیریت در بخش دولتی 	<p>دایره سیاست گذاری روابط کار بخش دولتی^۳</p>
<ul style="list-style-type: none"> تعیین سیاست های مربوط به ایمنی و سلامت شغلی و برنامه های مبنی بر جلوگیری از حوادث صنعتی تعیین سیاست های بیمه خسارت حوادث صنعتی و بهبود نظام های مرتبط بررسی حوادث صنعتی و تعیین اقدامات مربوط به جلوگیری از حوادث صنعتی بر حسب بخش و همچنین تعیین اقدامات مربوط به بهبود محیط کاری 	<p>دایره جلوگیری از حوادث صنعتی و خسارت^۴</p>

جدول ۵: اداره برنامه ریزی و هماهنگی^۵

<ul style="list-style-type: none"> تعیین و هماهنگی برنامه های کاری و برنامه ریزی و اجرای بودجه ها مدیریت سازمانی و کارگزینی، مدیریت امور قانونی و مدیریت کلی و حمایت از مشاوره های قانونی تعیین راهبردهای اطلاع رسانی و توسعه نظام اطلاعاتی درباره روند اجرایی کار 	<p>دایره برنامه ریزی سیاستی^۶</p>
<ul style="list-style-type: none"> مدیریت کلی فعالیت های سازمان های بین المللی در زمینه استخدام و کار و اجرای پروژه های همکاری بین المللی معرفی و مدیریت کارگران خارجی و حمایت از حقوق و منافع آنها 	<p>دایره همکاری بین المللی^۷</p>

۲-۵ مرکز اشتغال

به عنوان بخشی از اقدامات صورت گرفته جهت ایجاد زیرساخت تثبیت شغلی، در سال ۱۹۹۸ بلافاصله پس از بحران مالی آسیا، مراکز اشتغال در سراسر کشور تاسیس شدند. مراکز اشتغال شامل سازمان های دولتی خدمات استخدام بودند که در زمینه کمک به پیدا کردن شغل (واسطه گری برای کار، مشاوره حرفه ای)،

1 Labor Policy Office

2 Labor Standards Policy Bureau

3 Public Sector Labor Relations Policy Bureau

4 Industrial Accident Prevention and Compensation Bureau

5 Planning and Coordination Office

6 Policy Planning Bureau

7 International Cooperation Bureau

مدیریت بیمه اشتغال (مدیریت بیمه گذاران بیمه اشتغال، پرداخت حق بیکاری) و آموزش حرفه‌ای فعالیت داشتند [۴]. اگر چه برخی از بخش‌های خدمات استخدام دولتی توسط تعدادی از وزارت‌خانه‌های دولت مرکزی، دولت‌های محلی و نهادهای وابسته به دولت ارائه می‌شوند، مرکز اشتغال به عنوان سازمان اصلی جهت ارائه خدمات استخدام دولتی محسوب می‌شود که تحت نظارت وزارت استخدام و کار فعالیت می‌کند. مرکز اشتغال مسئولیت اجرای سیاست‌های مربوط به بازار کار از جمله سیاست‌های مربوط به مزایای بیکاری، برنامه‌های حمایت از آموزش حرفه‌ای و توسعه مهارت‌ها و امنیت شغلی و همچنین خدمات کاریابی و فعالیت‌های مرتبط نظیر مشاوره شغلی، ارزیابی حرفه‌ای و راهنمایی شغلی را بر عهده دارد. از این رو، این سازمان بازیگر اصلی در زمینه سیاست‌های بازار کار بوده و وظایف آن به عنوان سازمان اصلی که مسئولیت خدمات استخدام دولتی را بر عهده دارد، توسط دولت کره بسط داده شده است [۱]. در ادامه، به ساختار سازمانی مرکز اشتغال و تکامل تاریخی آن پرداخته می‌شود.

ساختار سازمانی مرکز اشتغال

مرکز اشتغال که سازمان اصلی جهت ارائه خدمات استخدام دولتی است در سطح محلی تحت نظارت وزارت استخدام و کار مطابق قانون چارچوب سیاست اشتغال و قانون امنیت شغلی راه‌اندازی شده است و بنا به قانون مذکور، ارائه خدمات استخدام و تاسیس اداره‌های امنیت شغلی در سطح محلی، وظیفه دولت مرکزی محسوب می‌شود. از این رو، مرکز اشتغال به لحاظ قانونی، بخش اصلی وزارت استخدام و کار مطابق معیار طبقه‌بندی سازمان بین‌المللی کار به شمار می‌آید^۱. البته، مرکز اشتغال به طور مستقیم در وزارت استخدام و کار تاسیس نشده است ولی بخش اصلی اداره منطقه‌ای وزارت استخدام و کار^۲ محسوب می‌شود که تحت نظارت رئیس اداره منطقه‌ای^۳ فعالیت می‌کند. در این ارتباط، مرکز اشتغال، سازمانی مستقل نیست^۴. با این وجود، در مقایسه با سایر واحدهای اداره منطقه‌ای از جایگاه بالاتری برخوردار است، زیرا هر اداره منطقه‌ای

۱ سازمان بین‌المللی کار، وضعیت سازمانی خدمات استخدام دولتی را به سه نوع بر حسب گروه‌های قانونی طبقه‌بندی می‌کند؛ به عنوان بخش اصلی وزارت استخدام و کار، به عنوان سازمان مستقل تحت عنوان شورا یا کمیسیون که نماینده شرکای اجتماعی است و به عنوان سازمانی خصوصی‌سازی شده (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۱، گزارش خدمات استخدام دولتی در بازار کار متغیر، صفحات ۲۴-۲۳)

2 Regional Office of the MOEL: در ارتباط با وظایف وزارت استخدام و کار نظیر بازرسی کار از نظر استانداردهای کار و ایمنی و سلامت شغلی، راهنمایی جهت تثبیت روابط صنعتی و تدوین و اجرای سیاست‌های بازار کار، ستادهای وزارت استخدام و کار مسئولیت سیاست‌گذاری و ارزیابی را بر عهده دارند و وظیفه اجرای سیاست بر عهده ۴۷ اداره منطقه‌ای می‌باشد.

۳ حکم ریاست جمهوری در خصوص ساختار سازمانی وزارت استخدام و کار و نهادهای وابسته، ماده (۳) ۲۱ و ماده (۲) ۲۲.

۴ در مقاله‌ای با موضوع خدمات استخدام دولتی تحت عنوان (Seong-Uk Oh; Seok-Hyun Choi). 2013. Building an Employment Service System for Efficient Utilization of National Human Resources, KDI School of Public Policy and Management, p 80، مرکز اشتغال به عنوان سازمانی مستقل در نظر گرفته شده است.

دارای مراکز اشتغال متعدد و بخش های متعددی است که وظایف مختلفی را انجام می دهند. مراکز اشتغال عمدتاً متشکل از سه بخش است^۱: دایره برنامه ریزی و هماهنگی^۲، دایره کمک به کاریابی^۳ و دایره کمک به کسب و کار^۴. مراکز اشتغال نماینده در شش شهر بزرگ واقع شده اند^۵ که حوزه اختیارات آنها گسترده است و دارای بخش های دیگری نظیر دایره همکاری منطقه ای، دایره آموزش حرفه ای و توسعه مهارت ها و دایره بررسی مزایای غیر قانونی هستند. به عبارت دیگر، تعداد بخش ها در مراکز اشتغال به حوزه اختیارات و تعداد مشتریان آنها بستگی دارد. عنوان و تعداد بخش ها و وظایف آنها به طور مفصل در حکم ریاست جمهوری درباره ساختار سازمانی وزارت استخدام و کار و نهادهای وابسته به آن تصریح شده است. وظیفه اصلی دایره برنامه ریزی و هماهنگی، حمایت از عملیات کلی مراکز اشتغال محسوب می شود. در مراکز اشتغال کوچک تر که فاقد دایره همکاری منطقه ای و دایره توسعه آموزش حرفه ای و مهارت ها هستند، دایره برنامه ریزی و هماهنگی وظایف آنها را نیز بر عهده دارد. دایره کمک به کاریابی، خدمات کاریابی به منظور تطبیق کارجویان با شرکت های استخدام کننده، پرداخت مزایای بیکاری، راهنمایی شغلی برای گروه های آسیب پذیر از قبیل زنان سرپرست خانوار، افراد مسن، افراد ناتوان و جوانان را ارائه می کند و مدیریت خدمات جامع شغل یابی و به عبارتی برنامه بسته استخدام موفق را بر عهده دارد. دایره کمک به کسب و کار، برنامه های متعدد در ارتباط با امنیت شغلی را مدیریت کرده و مجوز استخدام کارگران خارجی را صادر می کند [۱].

۱ مطابق اصلاحیه اخیر حکم ریاست جمهوری درباره ساختار سازمانی وزارت استخدام و کار و نهادهای وابسته، ساختار داخلی اداره منطقه ای از جمله مراکز اشتغال تغییر یافته است. البته در گزارش حاضر، ساختار سازمانی قبلی مراکز اشتغال شرح داده شده است. زیرا وظایف مراکز تغییر نیافته است و در اداره منطقه ای بارها تغییرات سازمانی صورت گرفته است.

2 Planning and Coordination

3 Job Placement Assistance

4 Business Assistance

۵ سئول، اینچئون، بوسان، دائجو، گوانگجو و دائجونگک.

ساختار سازمانی مرکز اشتغال



روند تکامل مرکز اشتغال

در ابتدا، اداره امنیت شغلی^۱ که در سال ۱۹۶۱ تاسیس شد، مسئولیت ارائه خدمات استخدام دولتی را بر عهده داشت. این اداره با اداره کار منطقه‌ای ادغام شد و به عنوان بخش امنیت شغلی^۲ در اداره کار منطقه‌ای در سال ۱۹۷۰ فعالیت کرد. وظیفه اصلی خدمات استخدام دولتی در این دوره شامل ارائه خدمات آموزش حرفه‌ای به افراد بیکار و عرضه کارگران ماهر جهت رفع تقاضای بازار کار در پاسخ به رشد سریع اقتصادی بود. زمان معرفی نظام بیمه اشتغال^۳ (EIS) در ژوئای ۱۹۹۵، بخش بیمه اشتغال^۴ در اداره کار منطقه‌ای همراه با بخش امنیت شغلی تاسیس شد.

همزمان با بیکاری گسترده ناشی از بحران مالی آسیا در سال ۱۹۹۷، نیاز بیشتری به تغییر مجدد نظام خدمات استخدام دولتی احساس شد. دو بخش در مرکز اشتغال ادغام شدند و در ژوئای ۱۹۹۸، خدمات یک مرحله‌ای

1 Job Security Office

2 Job Security Division

3 Employment Insurance System

4 Employment Insurance Division

به کارجویان^۱ ارائه شد که پاسخی مثبت به تغییر شرایط بازار کار بود. تعداد مشاوران شغلی از ۱۰۷ نفر در سال ۱۹۹۷ به ۱۸۲۵ نفر در سال ۱۹۹۹ افزایش یافت. البته شایان ذکر است تاثیر خدمات در مراحل اولیه کمتر از انتظار بود. بین پرداخت مزایای بیکاری، کاریابی و آموزش شغلی ارتباط چندانی وجود نداشت که دلیل آن این بود که وظیفه آموزش حرفه‌ای همچنان بر عهده بخش مدیریت عمومی اداره منطقه‌ای^۲ بود و به بخش دیگری محول نشده بود. به علاوه، مرکز اشتغال با مشکل کمبود کارمندان مشاوره و وضعیت شغلی بی ثبات آنها به عنوان کارمندان موقتی مواجه بود.^۳

در پرتو رشد مستمر بیکاری پس از بحران مالی، اقدامات متعددی جهت گسترش ساختار سازمانی و کارمندان مرکز اشتغال صورت گرفت. ۶۲۰ مشاور شغلی جدید در فاصله سالهای ۲۰۰۶-۲۰۰۷ به منظور مقابله با تقاضای فزاینده برای خدمات استخدام، مشغول به کار شدند. به علاوه، به منظور بهبود کیفی خدمات، تقریباً ۱۴۰۰ کارمند مشاوره که جزو کارمندان دولتی نبودند، به عنوان کارمند دولتی در سال ۲۰۰۶ مشغول فعالیت شدند[۱]. به علاوه، به منظور افزایش رضایت مشتریان و ارائه خدمات متعدد، مراکز اشتغال ادغام شدند و به مراکز مقیاس گسترده‌ای تبدیل شدند که در شهرهای اصلی متمرکز بودند. دفاتر مراکز اشتغال در سراسر کشور نیز خریداری شد تا مالکیت آن را داشته باشند [۴]. همچنین، ساختار داخلی مراکز اشتغال همزمان با تاسیس بخش‌های متعدد نظیر دایره برنامه‌ریزی و هماهنگی، دایره کمک به کاریابی و دایره کمک به کسب و کار توسعه یافت. نکته مهم‌تر این بود که با واگذاری وظیفه آموزش حرفه‌ای به مراکز اشتغال، مراکز اشتغال توانست ضمن برقراری ارتباط بین پرداخت مزایای بیکاری و کاریابی و آموزش حرفه‌ای، خدمات یک مرحله‌ای ارائه نماید.

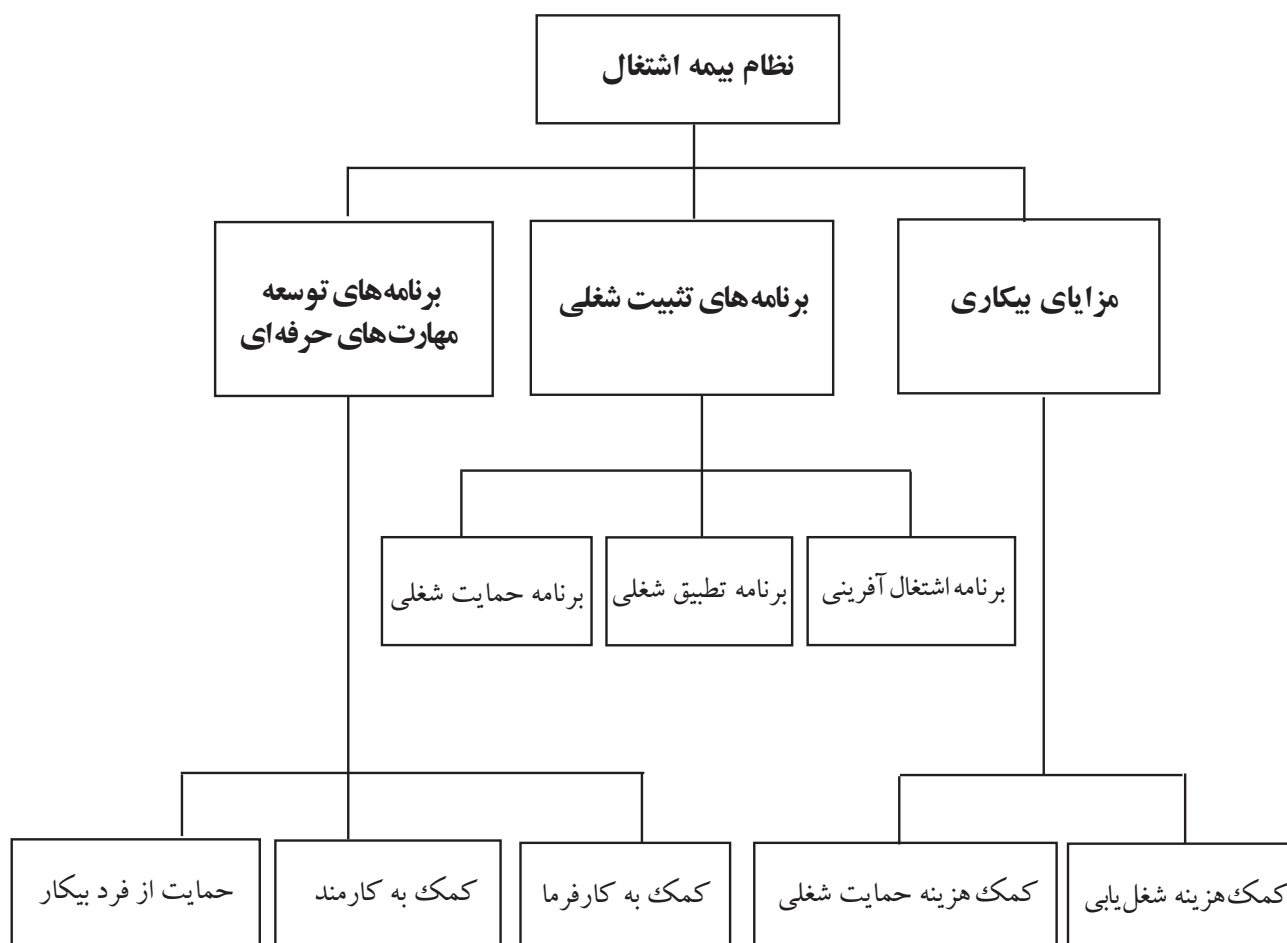
به موازات اقدامات صورت گرفته در راستای گسترش ساختار سازمانی و کارکنان مراکز اشتغال، خدمات آن نیز همواره گسترش یافته است و به عنوان مثال از سال ۲۰۰۶، مشاوره متمرکز تحت عنوان خدمات استخدام سفارشی^۴ به کارجویان ارائه می‌شد تا بتوانند توانمندی‌های خود را ارزیابی کرده و برنامه عملیاتی فردی برای خود تعیین کنند. [۱].

1 One-step Service to Job Seekers

2 General Management Division of the Regional Office

۳ با وجود افزایش تقاضا برای خدمات استخدام به دلیل بیکاری گسترده در دوره بحران مالی آسیا، کارمندان مشاوره به صورت تمام‌وقت استخدام می‌شدند. زیرا دولت کره بودجه کافی برای استخدام کارمندان دولتی و دائمی را در اختیار نداشت.

4 Customized Employment Services



۶- نظام بیمه اشتغال

اگرچه نظام بیمه اشتغال در سال ۱۹۹۵ اتخاذ شد، ولی در راستای حمایت از سیاست های بازار کار فعال طی روند مقابله با بحران مالی آسیا در سال ۱۹۹۷ به شرح زیر توسعه یافت:

- کسب و کارهای با حداقل ۱ کارمند نیز مشمول بیمه اشتغال شدند. قبلاً کسب و کارهای با حداقل ۵ کارمند مشمول بیمه اشتغال بودند.
- حداقل کمک هزینه بیکاری نیز از ۵۰ درصد به ۷۰ درصد حداقل دستمزد افزایش یافت.
- سیستم های حمایت مالی متعددی به منظور افزایش ظرفیت شرکت ها جهت حفظ کارمندان خود و جذب کارمندان جدید اتخاذ شد.
- برنامه ای جهت راهنمایی کارجویان در زمینه کاریابی نیز اجرا شد.

• «وُرک-نت»^۱ به منظور ارائه سریع اطلاعات به کارجویان و کارفرمایان تاسیس شد.

به علاوه، نظام تضمین پرداخت دستمزدهای پرداخت نشده نیز اتخاذ شد تا دستمزد کارگران هنگام ورشکستگی شرکت‌ها پرداخت شود و همچنین «صندوق تضمین دستمزد»^۲ تاسیس شد. به منظور انجام اقدامات فعال برای غلبه بر بیکاری، زیرساخت اجرایی نیز گسترش یافت. «مراکز اشتغال» به عنوان دفاتر خدمات استخدام دولتی در تمامی مناطق کشور فعالیت داشتند. تعداد زیادی مشاوران شغلی حرفه‌ای که کارمند رسمی دولت نبودند، نیز استخدام شدند و مسئولیت ارائه خدمات استخدام (کاریابی، مشاوره حرفه‌ای)، مدیریت بیمه اشتغال (مدیریت بیمه‌گذاران بیمه اشتغال، پرداخت کمک‌هزینه بیکاری) و آموزش حرفه‌ای را بر عهده داشتند [۴].

چنانچه گفته شد، مرکز اشتغال تمامی وظایف خدمات استخدام دولتی را در چارچوب نظام بیمه اشتغال انجام می‌دهد. بر خلاف سایر کشورها که در آنها نظام بیمه بیکاری عمدتاً مبتنی بر ارائه مزایای بیکاری جهت تامین امرار معاش افراد بیکار می‌باشد، نظام بیمه اشتغال در کره بر جلوگیری از بیکاری و اشتغال‌آفرینی مجدد و سریع افراد بیکار مبتنی است. تامین امرار معاش فرد بیکار طی مدت زمانی مشخص به علاوه کمک به تسهیل روند اشتغال مجدد فرد بیکار، هدف اصلی مزایای بیکاری در کره به شمار می‌آید. همچنین نظام بیمه بیکاری مشتمل بر برنامه تثبیت اشتغال و برنامه توسعه مهارت‌های حرفه‌ای جهت جلوگیری از بیکاری و ارتقای اشتغال می‌باشد و به همین دلیل است که نظام بیمه کره تحت عنوان بیمه اشتغال^۳ (به جای بیمه بیکاری) نامیده می‌شود. نکته مهم تر این که حدود ۷۰ درصد بودجه برنامه‌های بازار کار توسط نظام بیمه اشتغال تامین می‌شود و تنها ۳۰ درصد آن از طریق بودجه عمومی تامین می‌شود. بحران مالی آسیا در سال ۱۹۹۷ و آشوب بازار کار زمینه گسترش نظام بیمه اشتغال در کره را فراهم آورد. هنگام معرفی نظام بیمه اشتغال در سال ۱۹۹۵، مزایای بیکاری فقط به کارمندانی تعلق می‌گرفت که در شرکت‌های با ۳۰ نفر یا تعداد

۱ وُرک-نت (Work-Net): به منظور تقویت خدمات استخدام، اطلاعات دقیقی باید در زمینه شرکت‌های استخدام کننده در اختیار کارجویان قرار گیرد و همچنین اطلاعات مربوط به کارجویان نیز در اختیار شرکت‌ها قرار گیرد. از این رو، دولت کره اقدام به تقویت عملکرد وُرک-نت نمود که شبکه دولتی اطلاعات مشاغل است و خدماتی نظیر تطبیق شغلی آنلاین را انجام می‌دهد. با گسترش به اشتراک گذاری اطلاعات شغلی بین وُرک-نت و مؤسسات دولتی، دولت‌های محلی و سازمان‌های خصوصی استخدام، دولت موفق به بهبود کیفیت و کمیت اطلاعات شغلی ارائه شده توسط این پورتال دولتی استخدام شد. به ویژه، معرفی مشاغل در شرکت‌های کوچک و متوسط با استفاده از این شبکه مورد تاکید قرار گرفته است. با توجه به وجود مشکلات بیکاری (به ویژه بیکاری جوانان) و دشواری شرکت‌های کوچک و متوسط در جذب کارمندان به دلیل عدم انتشار اطلاعات استخدامی این شرکت‌ها در وُرک-نت، دولت کره اطلاعات بیشتری را درباره فرصت‌های استخدام در شرکت‌های کوچک و متوسط از سال ۲۰۰۹ در این شبکه منتشر کرده است.

2 Wage Guarantee Fund

3 Employment Insurance

بیشتری کارمند مشغول کار بودند. در پاسخ به افزایش بیکاری و آسیب پذیری اشتغال کارمندان شرکت های کوچک، این شرکت ها نیز تحت پوشش بیمه قرار گرفتند. به منظور حمایت از کارمندان غیردائمی و کارمندان تازه استخدام، حداقل سهم بیمه نیز به جای ۱۲ ماه از ۱۸ ماه بیکاری به ۱۸۰ روز از ۱۲ ماه بیکاری کاهش یافت. به علاوه مدت زمان پرداخت مزایا از ۲۱۰-۶۰ روز به ۲۴۰-۹۰ روز در ژانویه ۲۰۰۰ افزایش یافت [۱].

جدول ۶: بررسی مختصر نظام بیمه اشتغال در کره

طبقه بندی	محتوا
هدف	<ul style="list-style-type: none"> • جلوگیری از بیکاری و ارتقای اشتغال • تأمین نیازهای امرار معاش کارگران • توسعه مهارت های حرفه ای کارگران
سال معرفی	۱۹۹۵
متصدی ذی صلاح	وزارت استخدام و کار
پوشش بیمه	تمامی مکان های کاری
میانگین نرخ حق بیمه	۰/۶۵ درصد برای کارمندان و ۰/۹-۱/۵ درصد برای کارفرمایان
مزایا	<ul style="list-style-type: none"> • مزایای بیکاری • برنامه تثبیت اشتغال • برنامه توسعه مهارت های حرفه ای • برنامه حمایت از زنان در دوران بارداری
مبنای قانونی	<ul style="list-style-type: none"> • قانون بیمه اشتغال^۱ • قانون وصول حق بیمه برای بیمه اشتغال و بیمه خسارت حوادث صنعتی^۲

منبع: وزارت استخدام و کار (۲۰۱۳)

۱-۶ مزایای بیکاری

مزایای بیکاری به مزایای نقدی برمی گردد که طی مدت زمان مشخص به کارگران تحت پوشش بیمه اشتغال پرداخت می شود که شغل خود را از دست داده اند. مزایای بیکاری در حفظ امنیت درآمد فرد بیکار و همچنین حمایت از اشتغال مجدد فرد نقش مهمی را ایفا می کند و از این رو، دارای دو عنصر کمک هزینه شغلی یابی^۳ و کمک هزینه حمایت شغلی^۴ می باشد.

1 Employment Insurance Act

2 Act on Collection of Premium for Employment Insurance and Industrial Accident Compensation Insurance

3 Job Seeking Allowance

4 Employment Promotion Allowance

کمک هزینه شغل یابی

کمک هزینه شغل یابی، عنصر اصلی مزایای بیکاری جهت کاهش مشکلات مالی محسوب می شود. به منظور جلوگیری از سوء استفاده، متقاضیان باید واجد شرایط خاصی از نظر تجربه کاری باشند. مطابق قانون بیمه اشتغال، مواد ۴۰ و ۴۲، شرایط لازم عبارتست از:

مدت زمان بیمه متقاضی باید حداقل ۱۸۰ روز از مجموع ۱۸ ماه تا قبل از روز ترک کار وی باشد؛ متقاضی که از کار بیکار شده است، مایل به کار و قادر به کار باشد و تمام سعی خود را جهت یافتن شغل متناسب با توانمندی های خود بکند؛ متقاضی باید در مرکز اشتغال به عنوان کارجو ثبت نام کند؛ دلیل ترک کار مانند بیکاری داوطلبانه بدون دلیل مناسب، اخراج به دلیل سوء رفتار و غیره نباید مانع از پرداخت مزایای بیکاری به متقاضی شود.

مبلغ روزانه کمک هزینه شغل یابی برابر با ۵۰ درصد میانگین دستمزد روزانه کارمند واجد شرایط طی سه ماه پایانی کار است (قانون بیمه اشتغال، ماده (۱) ۴۵ و ماده (۱) ۴۶). سقف کمک هزینه ۴۳۰۰۰ وون (قانون بیمه اشتغال، ماده (۱) ۴۵ و حکم اجرایی قانون امنیت شغلی، ماده ۶۸) است و حداقل میزان آن برابر با ۹۰ درصد حداقل دستمزد (قانون بیمه اشتغال، ماده (۲) ۴۶) است.^۱ این قانون به منظور کاهش فاصله بین ذی نفعان و تضمین عدالت در پرداخت مزایا تدوین شده است. چنانچه جدول زیر نشان می دهد حداکثر مدت زمان کمک هزینه بین ۹۰ تا ۲۴۰ روز بسته به مدت زمان بیمه و سن بیمه شده متغیر است (قانون بیمه اشتغال، ماده (۵۰) [۱].

جدول ۷: حداکثر مدت زمان کمک هزینه شغل یابی

مدت زمان (روز)					سن
کمتر از ۱ سال	۱-۳ سال	۳-۵ سال	۱۰-۵ سال	۱۰ سال یا بیشتر	
۹۰	۹۰	۱۲۰	۱۵۰	۱۸۰	زیر ۳۰ سال

۱ سقف کمک هزینه شغل یابی از سال ۲۰۰۶ برابر با ۴۰۰۰۰ وون ثابت مانده بود ولی حداقل کمک هزینه همزمان با افزایش سالانه حداقل دستمزد به طور پیوسته افزایش می یافت. بنابراین تفاوت بین حداکثر و حداقل کمک هزینه بین ۵۵/۸ درصد در سال ۲۰۰۶ تا ۹۳/۸ درصد در سال ۲۰۱۴ متغیر است. به علاوه، پیش بینی شده بود که حداقل کمک هزینه در سال ۲۰۱۵ متجاوز از سقف کمک هزینه باشد. از این رو، وزارت استخدام و کار در ژوئن ۲۰۱۴ برنامه ریزی کرد که سقف کمک هزینه شغل یابی از ۴۰۰۰۰ وون به ۵۰۰۰۰ وون افزایش یابد و حداقل کمک هزینه نیز از ۹۰ درصد به ۸۰ درصد حداقل دستمزد کاهش یابد. البته، حداقل کمک هزینه پرو مذاکره مجلس ملی تغییر نکرد ولی حداکثر کمک هزینه به ۴۳۰۰۰ وون افزایش پیدا کرد. در این ارتباط، پیشنهاد گردید که حداکثر و حداقل مبلغ کمک هزینه باید بر اساس معیارهایی نظیر میانگین دستمزد به جای حداقل دستمزد تعیین شود. زیرا این احتمال وجود دارد که همزمان با افزایش سالانه حداقل دستمزد، حداقل کمک هزینه متجاوز از حداکثر دستمزد شود (سازمان بودجه مجلس ملی، ۲۰۱۴، ارزیابی مزایای بیکاری، صفحه ۴۳).

۲۱۰	۱۸۰	۱۵۰	۱۲۰	۹۰	سال ۳۰-۴۹
۲۴۰	۲۱۰	۱۸۰	۱۵۰	۹۰	۵۰ سال یا بالاتر از ۵۰ سال یا افراد ناتوان

منبع: وزارت استخدام و کار (۲۰۱۳)

در عین حال، چنانچه متقاضیان از پذیرش خدمات کارایی و یا شرکت در برنامه آموزش حرفه‌ای مورد نظر مرکز اشتغال امتناع کنند، حتی اگر واجد شرایط هم باشند، ولی پرداخت کمک هزینه شغل یابی آنها محدود می‌شود (قانون بیمه اشتغال، ماده ۶۰). در مقابل، در صورتی که متقاضیان آموزش حرفه‌ای ببینند و یا اینکه با شرایط دشوار و نرخ بالای بیکاری مواجه شوند، کمک هزینه شغل یابی آنها تحت شرایط خاصی تمدید می‌شود (جدول ۸). به علاوه، در صورتی که متقاضی نتواند پس از تقاضای کمک هزینه شغل یابی به دلیل صدمه، بیماری یا تولد فرزند سر کار برود، کمک هزینه بیماری خاص^۱ به وی تعلق می‌گیرد [۱].

جدول ۸: انواع و شرایط تمدید کمک هزینه شغل یابی

نوع (بند مرتبط)	شرایط لازم	مبلغ پرداختی/حداکثر مدت زمان
کمک هزینه بلندمدت آموزشی (قانون بیمه اشتغال، ماده ۵۱)	زمانی که متقاضی به پیشنهاد مرکز اشتغال آموزش حرفه‌ای ببیند.	۱۰۰ درصد کمک هزینه شغل یابی به مدت ۲ سال
کمک هزینه بلندمدت فردی (قانون بیمه اشتغال، ماده ۵۲)	زمانی که مرکز اشتغال به این نتیجه برسد که اشتغال مجدد متقاضی طی مدت زمانی کوتاه فوق‌العاده دشوار بوده و یا این که متقاضی در تأمین امرار معاش خود دچار مشکل است.	۷۰ درصد کمک هزینه شغل یابی به مدت ۶۰ روز
کمک هزینه بلندمدت ویژه (قانون بیمه اشتغال، ماده ۵۳)	زمانی که شرایط استخدام دشوار است. به عنوان مثال زمانی که به مدت ۳ ماه متوالی، نرخ بیکاری بالاتر از ۶ درصد شود.	۷۰ درصد کمک هزینه شغل یابی به مدت ۶۰ روز

منبع: <http://www.ei.go.kr>

کمک هزینه حمایت شغلی

کمک هزینه حمایت شغلی به منظور اشتغال مجدد و به حداقل رساندن وابستگی بیش از حد متقاضیان به کمک هزینه شغل یابی طرح ریزی شده است. کمک هزینه‌ها مشتمل بر کمک هزینه اشتغال مجدد و

1 Special Sickness Allowance

سریع فرد بیکار^۱، کمک هزینه توسعه مهارت های حرفه ای^۲، کمک هزینه شغل یابی در همه مناطق^۳ و کمک هزینه جابه جایی محل سکونت^۴ می باشد. کمک هزینه اشتغال مجدد و سریع فرد بیکار، کمک هزینه اصلی محسوب می شود و به منظور اشتغال مجدد و سریع فرد بیمه شده و به حداقل رساندن مدت زمان بیکاری طرح ریزی شده است و از این رو، متداول ترین نوع کمک هزینه پرداختی است. انواع و شرایط کمک هزینه حمایت شغلی در جدول (۹) نشان داده شده است [۱].

جدول ۹: انواع و شرایط کمک هزینه حمایت شغلی

نوع	شرایط لازم	مبلغ پرداختی
کمک هزینه اشتغال مجدد و سریع فرد بیکار (قانون بیمه اشتغال، ماده ۶۴ و حکم اجرایی قانون بیمه اشتغال، ماده ۸۴)	متقاضی باید قبل از اینکه نیمی از مزایا را دریافت کند، شغل جدیدی پیدا کند. متقاضی باید به مدت بیش از ۱ سال شغل جدید پیدا کرده باشد.	۵۰ درصد مبلغ باقیمانده کمک هزینه شغل یابی، مبلغ باقیمانده کمک هزینه شغل یابی برای افراد ۵۵ ساله یا بالاتر از ۵۵ سال و افراد ناتوان
کمک هزینه توسعه مهارت های حرفه ای (قانون بیمه اشتغال، ماده ۸۸)	زمانی که متقاضی در یکی از دوره های آموزش حرفه ای پیشنهادی مرکز اشتغال مشارکت کند.	هزینه مورد نیاز برای آموزش حرفه ای نظیر هزینه حمل و نقل و هزینه غذا طی مدت زمان مشارکت در دوره آموزش حرفه ای
کمک هزینه شغل یابی در همه مناطق (قانون بیمه اشتغال، ماده ۸۹)	زمانی که متقاضی با توافق مرکز اشتغال به دنبال کار در مناطقی هست که حداقل ۵۰ کیلومتر از محل سکونت وی دور می باشد.	هزینه محل اسکان و حمل و نقل
کمک هزینه جابجایی محل سکونت (قانون بیمه اشتغال، ماده ۹۰)	زمانی که محل سکونت متقاضی برای کار یا شرکت در دوره آموزش حرفه ای پیشنهادی مرکز اشتغال تغییر پیدا می کند.	هزینه واقعی جابه جایی

منبع: <http://www.ei.go.kr>

۶-۲ برنامه های تثبیت شغلی

چنانچه گفته شد، یکی از ویژگی های اصلی نظام بیمه اشتغال کره این است که به عنوان ابزار اصلی سیاست بازار کار فعال برای جلوگیری از بیکاری و حمایت از اشتغال مجدد عمل می کند. برنامه های تثبیت

1 Early Reemployment Allowance
 2 Vocational Skills Development Allowance
 3 Wide-area JSA
 4 Moving Allowance

شغلی^۱ مشتمل بر برنامه اشتغال آفرینی^۲، برنامه تطبیق شغلی^۳ و برنامه حمایت شغلی^۴ در راستای تحقق این هدف طراحی شده‌اند.

برنامه اشتغال آفرینی

برنامه اشتغال آفرینی به منظور ارائه کمک مورد نیاز به کارفرمایی معرفی شده است که فرصت‌های شغلی را از طریق بهبود محیط کاری، اجرای الگوهای کاری متفاوت یا سایر اقدامات مربوط به اشتغال آفرینی گسترش می‌دهد (قانون بیمه اشتغال، ماده ۲۰). این برنامه شامل پنج برنامه فرعی به شرح زیر است: یارانه تسهیم شغل، یارانه بهبود شرایط استخدام، یارانه ایجاد مشاغل پاره‌وقت، یارانه استخدام در استارت‌آپ‌های نویدبخش و یارانه استخدام نیروی کار حرفه‌ای. شرایط لازم برای اعطای یارانه‌ها در جدول (۱۰) ارائه شده است [۱].

جدول ۱۰: انواع یارانه در برنامه اشتغال آفرینی

نوع یارانه	شرایط لازم
یارانه تسهیم شغل	در صورت افزایش تعداد کارمندان به دلیل استخدام افراد بیکار با ارائه آموزش دوره‌ای و فرصت مطالعاتی، تغییر کار یا کاهش ساعات کاری و غیره
یارانه بهبود شرایط استخدام	در صورت افزایش تعداد کارمندان به دلیل بهبود شرایط استخدام از طریق نصب و راه اندازی تاسیسات تعیین شده توسط وزارت استخدام و کار و از طریق استخدام افراد بیکار
یارانه ایجاد مشاغل پاره‌وقت	کارفرما باید افراد بیکار را به عنوان کارمندان پاره‌وقت مطابق قرارداد کاری بدون مدت ^۵ استخدام کند، به طوری که از طریق تقسیم کار، تغییر ساختار نظام کار یا ایجاد کار موقت و غیره بتوانند ۳۰-۱۵ ساعت کاری در هفته مشغول به کار شوند
یارانه اشتغال در استارت‌آپ‌های نویدبخش	در مواردی که شرکت استارت‌آپ در گروه کسب و کارهای با چشم‌انداز مناسب برای رشد، کسب و کارهای با عدم تطبیق ^۶ ، کسب و کارهای تخصصی منطقه‌ای یا کسب و کارهای به وطن بازگشته قرار می‌گیرد و فرد بیکاری را استخدام می‌کند
یارانه استخدام نیروی کار حرفه‌ای	زمانی که شرکتی که ترجیحاً تحت حمایت است (به عنوان مثال شرکت‌های کوچک و متوسط) و در گروه کسب و کارهایی نظیر بخش‌های خدمات دانش بنیان یا تولیدی قرار می‌گیرد، افراد با توانمندی‌های حرفه‌ای را استخدام می‌کند و یا از نیروی انسانی حرفه‌ای بهره می‌گیرد که از شرکت‌های دیگری به غیر از این شرکت‌های تحت حمایت اعزام شده‌اند

منبع: حکم اجرایی قانون امنیت شغلی، ماده ۱۷ و <http://www.ei.go.kr>

1 Employment Stabilization Programs

2 Job Creation Program

3 Employment Adjustment Program

4 Employment Promotion Program

5 Open-Ended Employment Contract

6 Business with Mismatch

برنامه تطبیق شغلی

مطابق برنامه تطبیق شغلی^۱، به کارفرمایان یارانه‌ای اعطا می‌شود تا بتوانند بخشی از هزینه‌های مربوط به کاهش اخراج کارمندان خود در دوره تطبیق شغلی را پوشش دهند. یارانه به کارفرمایانی پرداخت می‌شود که در مواردی که به دلیل کاهش اندازه، تعطیلی یا تغییر کسب و کارهای خود پس از تغییر شرایط کسب و کار یا ساختارهای صنعتی، امکان تطبیق شغلی برای آن‌ها وجود ندارد، کارمندان خود را با اقداماتی نظیر جابجایی، تعطیلی موقت، مرخصی و آموزش توسعه مهارت‌های حرفه‌ای برای تعویض شغل حفظ می‌کنند (قانون بیمه اشتغال، ماده ۲۱). شرایط خاص یارانه در سال ۲۰۱۴ در جدول (۱۱) ارائه شده است [۱].

جدول ۱۱: شرایط و میزان یارانه‌های تطبیق شغلی

میزان یارانه	شرایط لازم	نوع فعالیت
۱ ۲ ۳ کمک هزینه‌ها (۳) برای شرکت‌های بزرگ) به کارمندان پرداخت می‌شود	چنانچه از طریق تطبیق زمان کاری، تغییر کار یا تعطیلی موقت، زمان کاری بیمه شده بیش از ۲۰ ساعت از کل زمان کاری (۱۰۰ ساعت) کاهش یابد، کمک هزینه باید به ازای کاهش زمان کاری، به کارمندان بابت بازپرداخت حقوق پرداخت شود	تعطیلی موقت و ...
۱ ۲ ۳ کمک هزینه‌ها (۱) برای شرکت‌های بزرگ) به کارمندان پرداخت می‌شود (۲۰۰/۰۰۰ وون به هر فرد بابت مرخصی‌های بدون حقوق)	زمانی که به کارمندان به مدت یک ماه یا بیشتر مرخصی داده می‌شود.	مرخصی
۲ ۳ دستمزدهای پرداختی (۲) برای شرکت‌های بزرگ) و ۳ تمامی هزینه‌های آموزشی پرداخت می‌شود	هنگامی که آموزش مناسب جهت حفظ شغل کارمند ارائه می‌شود	آموزش

منبع: حکم اجرایی قانون امنیت شغلی، ماده ۱۹ و <http://www.ei.go.kr>

به علاوه مطابق این برنامه، یارانه‌ای برای کارمندان جهت حمایت از امرار معاش آنها در سال ۲۰۱۱ لحاظ شده است. چنانچه میزان دستمزد کارمندان در زمان تعطیلی موقت یا مرخصی، بیش از پنجاه درصد کاهش یابد، یارانه‌ای به آنها پرداخت می‌شود (قانون بیمه اشتغال، ماده ۲۱ و حکم اجرایی قانون بیمه اشتغال، ماده (۳) و (۲)۲۱). مدت زمان پرداخت یارانه تا ۱۸۰ روز است و میزان آن توسط کمیته مشورتی^۲ مرکز اشتغال با توجه به شرایط شرکت حدود ۵۰ درصد میانگین دستمزد در نظر گرفته می‌شود.

1 Employment Adjustment Program

2 Deliberation Committee

برنامه حمایت شغلی

برنامه حمایت شغلی با هدف تسهیل روند استخدام افرادی است که در شرایط متعارف بازار کار با مشکلات خاصی در کاریابی مواجه شده‌اند (قانون بیمه اشتغال، ماده ۲۳). به عبارت دیگر، این برنامه به منظور گسترش فرصت‌های شغلی برای گروه‌های آسیب‌پذیر تدوین شده است و شامل یارانه تمدید زمان اشتغال برای افراد مسن، یارانه حمایت شغلی افراد ناتوان، زنان سرپرست خانوار و غیره، یارانه نظام حداکثر دستمزد و یارانه امنیت شغلی زنان در دوران بارداری و مراقبت از فرزند می‌باشد. بر خلاف سایر یارانه‌های پرداختی به کارفرمایان، یارانه‌های مربوط به نظام حداکثر دستمزد به کارمندان پرداخت می‌شود. شرایط لازم و میزان یارانه در جدول (۱۲) ارائه شده است [۱].

جدول ۱۲: شرایط و میزان یارانه مطابق برنامه حمایت شغلی

نوع	شرایط لازم	مبلغ و مدت یارانه
یارانه افزایش سن بازنشستگی	<ul style="list-style-type: none"> زمانی که کارفرمایان با کمتر از ۳۰۰ کارمند، کارمندان مسن خود را که به مدت ۱۸ ماه یا بیشتر کار کرده‌اند، با لغو سن بازنشستگی یا با افزایش سن بازنشستگی آن‌ها به مدت یک سال یا بیشتر حفظ می‌کنند؛ سن بازنشستگی مورد نظر نباید کمتر از ۶۰ سال باشد. 	<ul style="list-style-type: none"> ۰/۳ میلیون وون در ماه به ازای هر کارمند زمانی که سن بازنشستگی ملغی می‌شود: یک سال زمانی که سن بازنشستگی به مدت حداقل یک سال و کمتر از سه سال تمدید می‌شود: یک سال زمانی که سن بازنشستگی حداقل به مدت سه سال تمدید می‌شود: دو سال
یارانه اشتغال مجدد افراد بازنشسته	<ul style="list-style-type: none"> زمانی که کارفرمایان با کمتر از ۳۰۰ کارمند، همچنان کارمندان مسنی را استخدام می‌کنند که به سن بازنشستگی (۵۵ سال به بالا) رسیده‌اند و به مدت ۱۸ ماه یا بیشتر کار کرده‌اند و یا اینکه کارمند بازنشسته‌ای را طی ۳ ماه از زمان بازنشستگی وی، مجدداً استخدام می‌کنند. 	<ul style="list-style-type: none"> ۰/۳ میلیون وون در ماه به ازای هر کارمندی که مجدداً استخدام شده است زمانی که مدت زمان اشتغال مجدد حداقل برابر با یک سال و کمتر از سه سال است: ۶ ماه زمانی که مدت زمان اشتغال مجدد حداقل برابر با ۳ سال است: یک سال

<p>۹-۶ میلیون وون تا ۱۲ ماه پس از زمان بیکاری</p>	<p>زمانی که کارفرما شخصی را استخدام می کند که در یکی از گروه های زیر به مدت بیش از ۳ ماه قرار می گیرد: فردی که برنامه کمکی جهت شغل یابی^۱ را مطابق وزارت استخدام و کار تکمیل کرده است. این برنامه برای افرادی طرح ریزی شده است که در یافتن شغل در شرایط متعارف بازار کار مشکلات خاصی دارند؛ افراد ناتوان که به مدت یک ماه یا بیشتر بیکار شده اند؛ زنانی که سرپرستی اعضای خانواده خود را به عهده دارند و به مدت یک ماه یا بیشتر بیکار شده اند.</p>	<p>یارانه حمایت شغلی افراد ناتوان، زنان سرپرست خانوار و غیره (حکم اجرایی قانون بیمه اشتغال، ماده ۲۶)</p>	
<p>کاهش پرداختی تا ۶ میلیون وون به مدت حداکثر ۱۰ سال</p>	<p>در مواردی که همزمان با تمدید سن بازنشستگی کارمند، پرداختی وی به کمتر از ۸۰ درصد از سطح فعلی کاهش می یابد.</p>	<p>تمدید سن بازنشستگی</p>	<p>یارانه نظام حداکثر دستمزد (حکم اجرایی قانون بیمه اشتغال، ماده ۲۸)</p>
<p>کاهش پرداختی تا ۶ میلیون وون به مدت حداکثر ۵ سال</p>	<p>زمانی که پرداختی کارمند بازنشسته ای که مجدداً استخدام شده است به کمتر از ۸۰ درصد از سطح قبلی کاهش می یابد.</p>	<p>اشتغال مجدد</p>	
<p>کاهش پرداختی تا ۳ میلیون وون به مدت حداکثر ۱۰ سال</p>	<p>در مواردی که همزمان با تمدید سن بازنشستگی کارمند، ساعات کاری وی کاهش می یابد و پرداختی وی بیشتر از ۵۰ درصد سطح فعلی کاهش می یابد.</p>	<p>کاهش ساعات کاری</p>	
	<p>۰/۶ میلیون وون در ماه به ازای هر کارمند (در مورد شرکت های بزرگ، ۰/۳ میلیون وون)</p>	<p>زمانی که کارفرما به جای کارمند باردار و یا کارمندانی که مرخصی زایمان و مرخصی مراقبت از فرزند گرفته اند، کارمند جایگزین استخدام می کند.</p>	<p>یارانه امنیت شغلی زنان باردار و مادران شاغل (حکم اجرایی قانون بیمه اشتغال، ماده ۲۹)</p>

منبع: وزارت استخدام و کار، حکم اجرایی قانون بیمه اشتغال، ماده ۲۹-۲۵ و <http://www.ei.go.kr>

۳-۶ برنامه‌های توسعه مهارت‌های حرفه‌ای

برنامه‌های توسعه مهارت‌های حرفه‌ای^۱ در نظام بیمه اشتغال به منظور افزایش آموزش دائمی کارمندان در بازار کار متغیر و ایجاد محیط کاری کارآمد جهت جلوگیری از بیکاری و توسعه رقابت‌طلبی مطرح شده است و در واقع به منزله طرح تشویقی به منظور ترویج مشارکت فعال کارفرمایان و کارمندان و گسترش قابلیت استخدام و رقابت‌طلبی آن‌ها محسوب می‌شود. این برنامه دارای سه عنصر کمک به کارفرما^۲، کمک به کارمند^۳ و حمایت از فرد بیکار^۴ می‌باشد [۱].

کمک به کارفرمایان

هدف از کمک به کارفرمایان، ترغیب کارفرمایان به ارائه آموزش حرفه‌ای برای کارمندان فعلی و کارمندان آتی خود است. یارانه جهت بازپرداخت هزینه‌های دوره‌های آموزشی داخلی یا خارجی مصوب مرکز اشتغال ارائه می‌شود (قانون بیمه اشتغال، ماده ۲۷ و حکم اجرایی قانون بیمه اشتغال، ماده ۴۱). دو نوع برنامه آموزشی مطابق برنامه کمک به کارفرمایان ارائه می‌شود و عبارتست از: آموزش ارائه شده توسط کارفرمایان بر مبنای نسبتاً کوتاه‌مدت برای کارمندان فعلی و کارمندان جدید و آموزش ارائه شده با حمایت کارفرمایان در دوره مرخصی با حقوق. مطابق این برنامه، به کارفرمایانی که به کارمندان خود مرخصی با حقوق جهت آموزش میان‌مدت و بلندمدت می‌دهند، بخشی از هزینه‌های آموزشی و دستمزد شرکت‌کنندگان بازپرداخت می‌شود. دو نوع برنامه آموزشی از نظر نوع آموزش، مدت زمان آموزش، محدوده بازپرداخت و غیره تفاوت دارند.

جدول ۱۳: مقایسه دو نوع آموزش ارائه شده مطابق برنامه کمک به کارفرمایان

طبقه‌بندی	آموزش ارائه شده توسط کارفرما	آموزش ارائه شده در دوره مرخصی با حقوق
مشارکت‌کنندگان	کارمندان تازه‌استخدام و کارجویان ثبت شده در مرکز اشتغال	کارمندان
مدت آموزش	بیش از ۲ روز، ۱۶ ساعت (شرکت‌های کوچک و متوسط ۱ روز، ۸ ساعت)	کارفرمایان با کمتر از ۱۵۰ کارمند: حداقل ۳۰ ساعت تحت مرخصی با حقوق و متوالی به مدت ۷ روز سایر کارفرمایان: بیش از ۱۸۰ ساعت تحت مرخصی با حقوق و متوالی به مدت ۶۰ روز

1 Vocational Skills Development Programs

2 Assistance to Employers

3 Assistance to Workers

4 Support to the Unemployed

هزینه های آموزشی، کمک هزینه های مربوط به کارمندان تازه استخدام و کارجویان ثبت شده در مرکز اشتغال	هزینه های آموزشی، دستمزد شرکت کنندگان	حوزه بازپرداخت
--	---------------------------------------	----------------

منبع: وزارت استخدام و کار (۲۰۱۳)

به علاوه به موجب برنامه کمک به کارفرمایان، وام های کم بهره برای تجهیزات و تاسیسات آموزشی ارائه می شود و کارفرمایان، انجمن کارفرمایان، انجمن کارمندان یا سازمان های آموزش حرفه ای که اقدام به ارائه آموزش توسعه مهارت های حرفه ای کرده اند، می توانند از مزایای این طرح بهره مند شوند [۱].

کمک به کارمندان

کمک به کارمندان شامل حمایت مستقیم از کارمندانی است که به اختیار خود در دوره آموزش حرفه ای مشارکت می کنند. مطابق این برنامه، گروه هایی که فرصت های آموزشی کافی در اختیار ندارند (نظیر کارمندان غیر دائمی و کارمندان شرکت های کوچک و متوسط)، دسترسی بهتری به آموزش خواهند داشت. این برنامه در قالب سیستم کارت آموزش حرفه ای^۱ و گرننت توسعه مهارت های حرفه ای کارمندان^۲ ارائه می شود. مطابق سیستم کارت آموزشی، کارتی به ارزش سالانه حداکثر ۲ میلیون وون بابت هزینه دوره های آموزشی کارمند صادر می شود، در حالی که مطابق گرننت توسعه مهارت های حرفه ای کارمندان، هزینه های آموزشی پس از اتمام دوره های آموزشی به کارمندان بازپرداخت می شود [۱].

جدول ۱۴: مقایسه سیستم کارت آموزش حرفه ای و گرننت توسعه مهارت های حرفه ای کارمندان

سیستم کارت آموزش حرفه ای	گرننت توسعه مهارت های حرفه ای کارمندان
اهداف	<ul style="list-style-type: none"> کارمندان غیر دائمی نظیر کارمندان موقت، کارمندانی که در صورت نیاز کارفرما به کار دعوت می شوند^۳ و کارمندان روزمزد کارمندانی که برنامه ریزی شده است مشاغل فعلی خود را طی ۹۰ روز تغییر دهند، کارمندانی که به مدت ۹۰ روز یا بیشتر مرخصی بدون حقوق دارند.
مبلغ پرداختی	<p>۲ میلیون وون در سال، ۳ میلیون وون طی ۵ سال</p> <p>۱ میلیون وون در سال، ۳ میلیون وون طی ۵ سال</p>

1 My Work Learning Card System

2 Grant for Enhancement of Employee's Job Skills

3 On-Call

دوره آموزشی بیش از ۲ روز یا ۱۶ ساعت مصوب مرکز اشتغال	دوره آموزشی بیش از ۱۰ روز یا ۴۰ ساعت مصوب مرکز اشتغال	شرایط دوره آموزشی
بازپرداخت هزینه پس از اتمام دوره آموزشی	کارت صادر شده قبل از دوره آموزشی	نوع حمایت

منبع: وزارت استخدام و کار (۲۰۱۳)

حمایت از فرد بیکار

برنامه حمایت از فرد بیکار با هدف ارتقای روند کارایی از طریق افزایش احتمال استخدام فرد بیکار اجرا می شود و این برنامه بر مبنای نظام توسعه مهارت های حرفه ای تحت عنوان سیستم کارت آموزش حرفه ای عمل می کند. نظام توسعه مهارت های حرفه ای به طور کامل در سال ۲۰۱۰ با هدف بهبود کارآیی از طریق توسعه فرصت آموزشی برای افراد بیکار، کاهش موانع ورود به موسسات آموزشی، افزایش کیفیت آموزش از طریق افزایش رقابت و تقویت ارتباط بین خدمات کارایی و آموزش حرفه ای از طریق مشاوره حرفه ای اجباری و راهنمایی متقاضیان کارت معرفی شد. این سیستم، برنامه ای مشتری محور بوده که مطابق آن کارتی به ارزش ۲ میلیون وون برای کارجویان از قبل صادر می شود تا بتوانند دوره های آموزشی مناسب خود را انتخاب کنند و مستقیماً هزینه های آموزشی را پردازند. با توجه به این که مطابق سیستم جدید، مشاوره حرفه ای اجباری قبل از صدور کارت ارائه می شود، می توان خدمات جامع کارایی شامل مشاوره حرفه ای، آموزش حرفه ای و کارایی متمرکز را ارائه داد.

به علاوه، دو نوع دیگر آموزش برای افراد بیکار ارائه می شود: (۱) آموزش مشاغل در صنایع ملی کلیدی و راهبردی با هدف توسعه نیروی انسانی بسیار ماهر برای مشاغلی که فاقد منابع انسانی بوده و تقاضا برای کارگران صنعتی را افزایش می دهند. به مشارکت کنندگان این برنامه آموزشی، کمک هزینه آموزشی، هزینه های مسافرت و غذا و همچنین هزینه های آموزشی پرداخت می شود. (۲) دوره آموزشی برای بزهکاران نوجوان که برنامه های روان درمانی، آموزش شخصیت شناسی و آموزش حرفه ای ارائه می شود [۱].

[1] Sungpil Yang, «The Public Employment Service in the Republic of Korea», International Labor Office, 2015

[2] OECD, «Employment Outlook 2017», June, 2017

[3] Ministry of Employment and Labor, «Employment and Labor Policy in Korea», 2016-2015, www.moel.go.kr/english

[4] International Labor Office, «Republic of Korea: Development of National Employment Policies through Two Economic Crises: Lessons from Its Experiences», 2012



مؤسسه پویندگان توسعه فناوری و نوآوری ایران