

BORBÉLY-PECZE Bors

Egy működő modell: a dél-koreai munka-tanulás duális rendszere

Előzmények

Korea XX. századi történelmét lényegében meghatározta a Japánnal, Oroszországgal és Kínával való összetett viszonyrendszere. Az önálló koreai államiság (Czoszon korszak 1392-1897) végét jelentette a Japán által a Koreai Császárságra kényszerített protektorátusi szerződés (1905) majd lényegében a japán megszállás (1910-1945). A második világháború után a koreai háború (1950-1953) végére a félsziget kettéosztottá vált. Az ötvenes évek elején egy háború sújtotta, szegény ország képe rajzolódott ki. Az egy főre jutó nemzeti össztermék 134 US dollár volt (Ilho, 2008). Azután az 1960-as években bekövetkezett az ország gazdasági stabilizációja és iparosítása, az 1960-as évek eleje és 1975 között az átlagos éves GDP növekedés üteme elérte a 9.1%-ot (Ilho, 2008:35). A gyors iparosodás és növekedés azonban együtt járt a társadalmi egyenlőtlenségek növekedésével, illetve fennmaradásával is. A monetáris politika irányítására a Koreai Központi Bank a kormány szigorú felügyelete alatt működött és a hatvanas évek közepétől a kormány mindent megtett annak érdekében, hogy Korea exportra termeljen miközben működő tőkét keresett az otthoni beruházásokhoz. A jegybanki kamatot mesterségesen alacsonyan tartották, amely ösztönözte a beruházásokat. A kormányzati szektor fogyasztását GDP arányosan mindig sikerült alacsonyan tartani (1955-ben 9%, 1998-ban 25%), amely alacsony adóztatási szinttel társult (1955-ben 6%, 1998-ban 22,9%) volt a GDP arányában (Ilho 2008:44). Összehasonlítással az OECD országok átlagában a béreket terhelő adó/járulék 36% volt 2016-ban (OECD, 2017a). Az agresszív exportpolitika és a koreai won vásárlóértékének mesterséges alulértékelésével 1963 és 1973 között a koreai ipar évi 19%-ot növekedett. A 60-as évek elején még agár országból (agrárium aránya 28,6% volt a GDP-ben) a 70-es; 80-as évekre erősen iparosodott állam vált. Az iparosítás és export-vezérelt növekedés érdekében erős monopóliumok, gigantikus vállalatok jöttek létre, amelyek sérülékennyé tették az országot az 1997-es ázsiai pénzügyi válság idején. A ország gazdaságának fejlesztését 1962-től öt éves gazdaságfejlesztési tervekbe foglalják. Nyilvánvaló geopolitikai tény, hogy Dél-Korea gazdasági megerősödésében a kommunista Szovjetunióval és Kínával szemben az USA érdekelt volt. 1961-ben Dél-Korea éves költségvetésének még 39%-a jött az USA-ból (Park 2017:6). A japán gazdasághoz hasonlóan kialakuló vállalati monopólium birodalom szisztéma (keiretsu) lényegében a koreai gazdasági felemelkedésének (1960-1990-es évek) és a gazdasági sebezhetőségének (1997-es válság) a záloga is volt egyben.

Koreai munkaerőpiac 2017-ben

A mai koreai munkaerőpiac az egyik leginkább ellenálló az OECD országok sorában (OECD, 2017b), a 2008-as gazdasági válság kevésbé érintette. Talán az 1990-es évek ázsiai gazdasági válságára adott korábbi kormányzati válaszok is hozzájárultak a koreai munkaerőpiac egy-másfél évtizeddel később jó teljesítményéhez. A munkanélküliség 3,5-4% között mozog, a 15-74 évesek foglalkoztatási rátája 64,7%. A szép makro adatok mellett a koreai munkaerőpiac duális maradt, a foglalkoztatottak alig 13,6% dolgozik nagyvállalatoknál, amíg közel fele hatékonytalan mikro-, és KKV cégeknél áll szerződésben. A 15-29 éves fiatalok között a NEET ráta 18%-os amely az OECD átlag felett jár (OECD,

2017b). A fiatalok foglalkoztatási rátája az egyik legalacsonyabb az OECD országok között, miközben az idősebb munkaerő (55-64) kiszorul a munkahelyekről (OECD, 2016a).

1. számú táblázat a koreai munkaerőpiac, foglalkoztatási és munkanélküliségi ráták (15-74 évesek, 2007 IV. né. – 2018. IV. né.) OECD, 2017



(forrás: <https://www.oecd.org/korea/Employment-Outlook-Korea-EN.pdf>)

Újragondolt humán erőforrás-gazdálkodás

Az 1997-es ázsiai pénzügyi krízis volt a közvetlen oka annak, hogy a 90-es évek második felétől, mind politikai, mind gazdasági szempontból megindul a rendszer korrekciója, ennek részeként megszületik a koreai munkaügyi szervezet és felértékelődik a pályaaorientáció, illetve a felnőttkorban megszerzett tudás beszámítása és felhasználása (skills audit). A ma látható koreai képesség politika e felismerés eredményének a terméke (OECD, 2012), amelyben fokozott figyelem irányul a jelenleg „túlképzett” – a középiskolát végzettek 82%-a belép a felsőoktatásba (Economist, 2011)- koreai munkaerő és a munkaadói igények közötti összhang kialakítására valamint a vállalatok és a képzési rendszer közötti kapcsolatrendszer fejlesztésére. A gazdaság meghatározó tevékenységét a szolgáltató szektor adja (59,5%), miközben a szektor termelékenysége alig nő és szétválik a biztos státuszú foglalkoztatott a részmunkaidős, projekt-alapú vagy kisvállalatnál foglalkoztatott munkaerőtől.

Az oktatási rendszer szerkezete

Az oktatásirányítás két részre oszlik Koreában is, az Oktatási Minisztérium irányítja a képzési intézményrendszert (ide értve a szakképző közép iskolákat is) és az egész életen át tartó tanulást elősegítő központokat, de a Munkaügyi és Foglalkoztatáspolitikai Minisztérium felelős a szakképzésért és a képzések tartalmáért és e szakmai továbbképzésért. Az általános képzés az óvodával együtt 3+9 év, amelyben különvlik az általános iskola alsó és felső tagozata, az középfokú és felsőfokú képzés összesen további 5-7 évet tesz ki. A rendszer tetején a felnőtt szakemberek folyamatos továbbképzése áll.

2. számú táblázat a koreai oktatási rendszer

diplomások továbbképzése	
egyetem (4 év)	alkalmazott egyetem (2-4 év) (junior college)

gimnázium (3 év)	szakképzés- mesterképzés
felső általános iskola (3 év)	
alsó általános iskola (6 év)	
óvoda (3 év)	

A felnőtt munkavállalók esetében a KOREATECH - Koreai Képesség Minősítési Hatóság (Korean Skills Quality Authority¹) feladata a gazdasági igényeknek megfelelő szakképzési készségek/ kompetenciák szerinti képzések szervezése. Ezek rövidtávú a gazdasági igényeire azonnal reagáló vállalati képzések átlagosan 12 órában. A képzési igényeket az angolszász országok gyakorlatából ismert képesség tanácsok biztosítják (Skills Councils), amelyekben az adott ágazat (ld. TEÁOR) képviselői ülnek együtt az oktatás és a kormányzat képviselőivel.

Új pályaaorientációs politika okai

Pályaaorientációs politikára többnyire akkor van igény egy országba, ha a munkaerőpiacon feszültségek kelteznek, azaz kevés olyan állam van, ahol a lakosság életpálya-építési készségekkel (career management skills, ELGPN 2011) való korai felvértezését főként pedagógiai- oktatáspolitikai feladatnak tekintenék. Koreában a pályaaorientáció (career education) 2009-ben került be a tantervbe (Krivet, 2017). A pályaaorientációs politikával párhuzamosan fejlődött az állami foglalkoztatási szolgálat rendszere is, amelyet az 1997-98-as ázsiai gazdasági válság nyomán jelentkező tömeges munkanélküliség és újbóli elhelyezkedési, átképzési igények hívtak életre (ILO, 2015). Pályaaorientációról és nyugat-európai értelemben vett modern karrier menedzsment igényekről tehát Koreában az 1960-as és 1990-es évek között nem beszélhetünk. A mai modern átmeneti munkaerőpiacok (transitional labour market) helyett ezt az időszakot az intenzív iparosítás és a nagyvállalatok csillapíthatatlan munkaerőigénye jellemezte, munkanélküliség lényegében nem volt. Ebben a vonatkozásban Dél-Korea munkaerőpiacának története közelebb állt a tervgazdálkodást folytató kommunista országok, így Magyarország, jellegzetességeihez, mint Nyugat-Európához. A koreai humán erőforrás-gazdálkodás átalakulásának elmúlt húsz éves története (1997-2017) így kiemelt figyelemre lehet méltó Magyarországon is.

Az 1995-ben elfogadott foglalkoztatási garancia törvény alapozta meg (ILO 2015, Park 2017) azt a *modern foglalkoztatás-biztonsági és képzési rendszert*, - uniós terminológiával flexicurity rendszer (Európai Közösségek Bizottsága, 2007)- amelyben az állam szabályozó szerepét fokozatosan egy munkavállalói képességeket menedzselő funkcióvá alakították át. A foglalkoztatási garancia törvénynek három építőeleme van; a) szakmai kompetenciák fejlesztése, b) foglalkoztatás stabilizációs pillér, c) munkanélküli ellátások. A kortárs koreai gyakorlatban a munkaerőpiaci és képzési szakpolitikai alrendszerek bár adminisztratív irányítási szempontból elválnak egymástól – két minisztérium van-, de az egyéni életút szintjén szerves egységet alkotnak. A foglalkoztatási garancia törvényt követően fogadták el a munkavállalói szakképzési kompetenciafejlesztési törvényt (1999).

Koreában a vállalatoknak a hetvenes évektől kötelező szerepük van a munkaerő képzésében, továbbképzésében (1967-es majd 1976-os szakképzési törvények), az 1970-es években felvett nemzetközi hitelekkel 20 új szakképző központot építettek fel és a vállalatok számára kötelező tették a szakképzésben való részvételt. A munkaadókat törvény kötelezte arra, hogy a dolgozók

¹ <http://www.koreatech.ac.kr>

továbbképzésére éves szinten a bértömeg jelentős részét használják fel. A 90-es évek ázsiai gazdasági válsága új alkalmazkodási technikákat követelt meg. Ennek a célnak az érdekében fogadták el 2004-ben a szakképzés promócióját támogató, majd 2015-ben a pályaorientációs törvényeket. A jelenlegi fejlesztések eredménye a *koreai munka-tanulás duális rendszere* (Work-Learning Dual System) (Park et al. 2017:24), amelyben a tanulók egyben munkaszerződéssel rendelkező dolgozók is a tanulmányaik alatt. Ez a rendszert 2014-ben tovább erősítették, nem a német vagy a svájci rendszerek másolásáról, hanem ezeket is integráló, de saját nemzeti fejlesztésről van szó.

A kiinduló probléma Koreában is az volt, mint szerte a világban mindenütt, hogy a szakképzési rendszer sohasem képes a vállalatok számára azonnal használható munkaerőt biztosítani. A koreai válasz a munka és iskola „összefolytatása” volt erre a kihívásra. Tehát vagy maga a vállalat vagy a vállalatok és az állam által működtetett közös képző központ lényegében munkatevékenységbe ágyazva végzi el a munkaerő felkészítését és továbbképzését. Más szavakkal kifejezve, a koreai rendszer visszalép a valamikori tanonképzéshez, ahol a vállalat volt a szakemberképzés, mesterképzés végpontja, de ezt az ipari társadalom tömegigényeire szabva teszi meg.

2. számú táblázat a koreai munka-tanulás duális rendszere (Park et al. 2017:70)

kategória	főbb jellemzők	megvalósító szervezet	on-the-job training (OJT) (munkába ágyazott képzés)	off-the-job training (offJT) (munka nélküli tanulás)
egyedi vállalat	a cégek saját maguk képzik a munkavállalóikat	vállalat	vállalat	vállalat vagy képző központ
közös képző központ	külső közös tréning központ képez a vállalatoknak munkába ágyazott képzések és hagyományos képzések formájában	vállalatok és a közös képző központ	vállalat	közös képző központ

A munkanélküliek át és továbbképzését hasonló rugalmassággal oldják meg. A munkanélküliek képzése két részre oszlik az intelligens Egyéni Tanulási Kártyára és a manuális kompetenciákat igénylő tömegképzésekre. Az Egyéni Tanulási Kártyára az egyén tanfolyami kimeneteit is képes nyilvántartani az ott elsajátított képességekkel együtt. A tanulási kártyát az egyén tartja karban egy éve az állam maximum 2 millió wont biztosít, kb. 500 ezer Ft, amelyet az egyén oszt be. A tanulási rendszer össze van kötve az on-line Myjobs² rendszerrel. Amennyiben az egyén 180 napig nem aktív a rendszerben elveszíti a tanulási támogatás felét (Park et al. 2017:120-123).

² <https://www.my.jobs/kor/jobs/>

Pályaorientációs rendszer elemei

A koreai pályaorientációs rendszer a 2000-es évek terméke, ahogyan a koreai munkaügyi szervezet is az (KRIVET 2017). Dél-Korea lényegében másfél évtized alatt épített fel a saját nemzeti rendszerét. Első lépésként 2009-ben a pályaorientáció (career education) bekerült a nemzeti alaptantervbe. 2010-ben az öt éves nemzeti fejlesztési terv részévé vált az iskolai pályaorientáció, azaz a tevékenység stratégiai szintre került. 2011-ben a Koreai Oktatási Minisztériumban Pályaorientációs Főosztályt hoztak létre, amely főosztály a KRIVET: Nemzeti Karrier Fejlesztési Központra és a HRD Korea³ szakmai kapacitásaira támaszkodva iskolai pályaorientációs tantervi standardokat és tanulási eredményeket határozott meg. A végrehajtás érdekében a koreai iskolákban pályaorientációs tanárokat képeztek ki és vettek fel. A kiválasztott tanárok 570 órás továbbképzést kaptak a pályaorientáció témakörében, mielőtt új feladatkörükben munkába álltak. 2016-ra az általános és középiskolák 97,5%-ban volt már pályaorientációs tanár. A tanárok és a pályaorientációs rendszerben feladatokat ellátó szakemberek és felhasználók munkáját a CareerNet⁴ informatikai rendszer támogatja. 2012-2013 között az új modell pilotja következett, majd 2015-ben megszületett az első önálló Pályaorientációs Törvény. A törvény az alábbi fejezetekből áll; a) az pályaorientáció fogalmi meghatározása, az életpálya-építési készségek oktatásának jelenlegi struktúrája Koreában, b) pályaorientáció (career education) az általános iskola egyes szintjein, c) pályaorientáció, karrier tanácsadás a felsőoktatásban, d) a Nemzeti Karrier Központ feladatai, a megvalósítás követése, monitoring és értékelés. A törvény felhatalmazása alapján 2016-2020-ra megszületett a Nemzeti Karrier-fejlesztési (pályaorientációs) Terv (KRIVET, 2017).

Összegzés

A koreai munka-tanulás duális rendszere (Work-Learning Dual System) olyan modern értelemben vett képesség politika rendszerként értelmezhető, amelyeket az OECD (2017c) vagy az Európai Bizottság⁵ maguk is megoldásként ajánlanak az elmúlt évtizedben. E rendszer részeként a pályaorientációs szakpolitika életút-támogató rendszerként értelmezhető, amelynek egyfelől elő kell segíteni az egyének újabb, felnőttkorban megszerzett képességeinek az integrációját saját pályafutásuk menedzselésébe, másfelől rugalmasabb, területi, ágazati, vállalati és egyéni szintű jobb összehangolását kínálja a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalainak.

³ <http://www.hrdkorea.or.kr/ENG>

⁴ <http://www.career.go.kr/cnet/front/main/main.do>

⁵ https://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/skills-development_en

Irodalom

Európai Közösségek Bizottsága (2007) *A rugalmas biztonság – alapvető fontosságú tényező az EU munkaerőpiacának korszerűsítésében* COM/2007/0359 végleges

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex:52007DC0359>

Economist (2011) *Education in South Korea: Glutted with graduates*

<https://www.economist.com/blogs/banyan/2011/11/education-south-korea>

ELGPN (2011) Az Európai Pályaorientációs Szakpolitikai Hálózat Szakszótára

<http://www.elgpn.eu/elgpndb/search/metadata/view/193>

Ilho, Yoo (2008) Korea's Economic Development: Lessons and Suggestions for Developing Countries *Korean Social Science Journal*, XXXV No. 1(2008): 31- 63 old.

Park, Young-bum et al. (2017) *The present and future of vocational competency development training in Korea*, HRD Korea, Seoul

Ministry of Education, KRIVET (2017) National Career Development Centre: *All about career education in Korea*, Seoul

OECD (2017a) *Taxing wages 2017*, Paris

OECD (2017b) *Employment Outlook 2017*, Paris

OECD (2017c) *Skills Outlook*, Paris

OECD (2016a) *Economic survey Korea 2016*, Paris

OECD (2016b), Viktória Kis and Eunah Park (2012) *A Skills beyond School Review of Korea*

ILO (2015), Sungpil Yang *The Public Employment Service in the Republic of Korea*

KRIVET (2017) *All about career education in Korea*, Ministry of Education/ KRIVET: National Career Development Centre

<http://iccdpp2017.org/is-2017-in-korea/about-career-education-in-korea/?ckattempt=1>

Schmid, Günther (1998) *Transitional labour markets: a New European Employment Strategy*, SSG Sozialwissenschaften, USB Köln, Discussion Paper

http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/12885/ssoar-1998-schmid-transitional_labour_markets_a_new.pdf?sequence=1