

## GÜNEY KORE KALKINMASINDA MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİNİN ROLÜ

*Arş. Gör. Ömer Can ÇEVİK*

*Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*

### Özet

Dünyada mesleki eğitim, her ülkenin kendi özgün sosyo-ekonomik şartlarına bağlı olarak ortaya çıkan ya da çıkması beklenen bir eğitim süreci olarak kabul edilmektedir. Çalışmanın temelini oluşturan ülke konumundaki Güney Kore’de de mesleki eğitim sistemi, ülkenin sosyo-ekonomik özelliklerine ve uygulamış olduğu kalkınma politikalarına göre şekil almıştır. Bu çalışmanın temel amacı, 20. yüzyılın ikincisi yarısının başında yaşamış olduğu savaştan tamamen yıkılmış ve dünyanın en fakir ülkelerinden biri haline gelmiş olarak çıkan yaratmış olduğu nitelikli işgücü sayesinde günümüzde tüm dünyaya yüksek teknoloji satar hale gelen G.Kore’nin, nitelikli insan kaynağı yaratma hedefiyle çıktığı yolda özellikle mesleki eğitim sisteminde meydana gelen değişimleri detaylı olarak incelemektir.

**Anahtar kelimeler: nitelikli işgücü, mesleki eğitim, kalkınma**

## THE ROLE OF VOCATIONAL EDUCATION IN THE DEVELOPMENT OF SOUTH KOREA

### Abstract

It is accepted that in the World vocational education is an educational period that has appeared or expected to be appear according to each countries’ own original socia-economical conditions. In South Korea, the country that forms this study’s base, the vocational education system is shaped according to this country’s socia-economical characteristics and development politics applied in the country. The main aim of this study is to examine the changes occurred in the vocational education system in the South Korea that ruined because of the war in the second early beginning of the 20th century and became the poorest counrty in the World but in the road aiming at creating qualified person source how this counrty became a country that sells high technology to all the World with the help of well-qualified work power.

**Keywords: skilled labour, vocational education and training, development**

---

## Giriş

Toplumların kalkınabilmesinde itici gücü sağlayan en önemli faktörlerden biri eğitimidir. Eğitim, toplum içinde yaşayan bireylere gerekli bilgi ve becerileri kazandırarak bireylerin topluma katkısı sonucu ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin yükselmesine yardımcı olan bir süreçtir. Ülkelerin kalkınmasında sanayileşmenin çok önemli bir yer tuttuğu düşüncesinden hareketle, sanayileşmenin gerçekleşmesi için gerekli olan nitelikli / beceri düzeyi yüksek işgücü ihtiyacı tarihsel süreç içerisinde ülkelerin çözmesi gereken bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Günümüz teknolojik gelişmelere uygun olarak yetişecek kalifiye işgücü, hem işgücü piyasalarında rahatlıkla istihdam edilecek hem de yüksek beceri düzeyi sayesinde üretim sürecinde önemli bir katma değer yaratacaktır. Kalifiye işgücünün yetişmesinde ise ilk akla gelen alan ise mesleki eğitimidir.

Mesleki eğitim politika ve programlarında amaç, bireyleri beceri yönünden geliştirip özellikle ülkenin sanayisinin istediği tarzda istihdam edilebilirlikleri artırmak olarak ifade edilse de günümüzde bireylerin becerilerini ve niteliklerini artırmanın istihdamı artırıcı etkisi sınırlı kalmaktadır. İstihdamı artırmada beceri geliştirme ile birlikte maddi desteklerin, sübvansiyonların verilmesi ve dolayısıyla işveren üzerindeki istihdam yüklerinin azaltılması politikalarının daha fazla etkili olduğu savunulmaktadır. Güney Kore<sup>1</sup> uygulaması da bunlardan biridir. Kore Hükümeti mesleki eğitimde beceri geliştirme sistemini kurmasının yanında işverenlerin mesleki eğitim vermesi karşılığında onlara ciddi sübvansiyonlar vermektedir. Dolayısıyla sistemin işgücü piyasalarında olumlu sonuç vermesi büyük ölçüde devletin mesleki eğitim politikalarında öncü olması ve firmalara sağladığı maddi destekler sayesinde gerçekleşmiştir.

Kore'nin ekonomik mucizesinin temelinde büyük ölçüde eğitime verdiği önem yatmaktadır. Bu doğrultuda meydana gelen insan kaynağı ülkenin kalkınmasında en önemli faktörlerden biri olarak gösterilmektedir. Dolayısıyla Kore ile ilgili yapılan çalışmalarda odak noktası genellikle eğitim olmaktadır. Geçmişte Kore kalkınmasını inceleyen birçok çalışma olmakla birlikte bu çalışma ile Türkiye'de 2015 yılı Nisan ayında hükümet tarafından açıklanan "Üretim ve İstihdama Destek Paketi"nde yer alan mesleki eğitim desteğinin Kore'de yıllar önce sağlanan teşvikler ile neredeyse aynı olması ve Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un son günlerde Kore ile istihdam alanında yakın işbirliği içerisinde olması bu alanda Kore'nin yeniden değerlendirilmesinin faydalı olacağı düşüncesini ortaya çıkarmaktadır.

---

1 Çalışmanın devamında yalnızca "Kore" olarak ifade edilecektir.

## 1. Kavramsal Çerçeve

İçerdiği muhteva itibariyle tüm toplumlar için göz ardı edilemeyecek kadar önemli olan mesleki eğitim hakkında pek çok tanım yapabilmek mümkündür. Mesleki eğitim, “bireye iş hayatında belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştiren eğitimidir” (Alkan ve diğerleri, 1998: 5). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ne göre mesleki eğitim, “genellikle orta öğretimin son yıllarında verilen, seçilen mesleğin gerektirdiği becerilerin geliştirilmesi için uygulamalı yetiştirme ve konuyla ilgili teorik bilgiyi içeren alt sıralardaki nitelikli personeli bir iş, çalışma alanı ya da meslek için hazırlamaya yönelik öğretim” olarak ifade edilirken (Uluslararası Çalışma Bürosu, 1987: 25); Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’na göre mesleki eğitim, “çalışanların yeni yetenek kazanması, yeteneklerini geliştirmesi amaçları ile önceden planlanmış, belirli bir öğrenme amacı olan ve tamamen ya da kısmen girişim tarafından masrafları karşılanan eğitim faaliyetlerinin tamamı” şeklinde tanımlanmıştır. En genel ve basit haliyle ise mesleki eğitim, “iş ile birey arasında uyum sağlama sürecidir” (Kayır ve diğerleri, 2006: 64).

Mesleki eğitimin temel amacı, bilgi edinme ortamı oluşturarak istenilen davranışları geliştirmek, kuramsal ve uygulamalı alanlarda lazım olan becerileri geliştirmektir (Alkan ve diğerleri, 1998: 16). Verimli olabilmesi iş ile birey arasındaki uyuma bağlı olan mesleki eğitim bu bağlamda, kişinin çalışma hayatında geçerliliği ve sürekliliği olan bir işe sahip olabilmesini ve bu işte ilerleyebilmesini amaçlar (Sezgin, 2009: 1). Bunun yanında mesleki eğitimin sektöre vasıflı işgücü yetiştirmek ve istihdamda var olan işgücünün beceri ve yetkinliklerinin artırılması amacı güttüğü de unutulmamalıdır (MEB, Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2013: 12).

Bir ülkede mesleki eğitim sisteminin kurulmasında etkili olan çeşitli faktörler vardır. Bu faktörlerden başlıcaları, “eğitim felsefesi, ekonomik ve teknolojik gelişmişlik düzeyi, bilgi ve tecrübe birikim, eğitim sisteminin özelliği, yönetim şekli” dir (Ekin, 1997: 125). Sistem ne kadar iyi kurulmuşsa o kadar güçlü olacaktır.

Mesleki eğitim,

- Toplumun sosyo - ekonomik ve kültürel yönden kalkınmasını sağlar.
- Kişilerin mevcut vasıf ve potansiyellerini daha da artırarak onların toplumsal yaşama aktif olarak katılımlarını sağlar.
- Günümüzde hızlı bir şekilde yaşanan teknolojik ve bilimsel deği-

---

şimin her türlü etki ve sonucunu eleştirel bir düşünceyle inceleyerek modernleşmenin teknolojik ve bilimsel yönlerinin anlaşılmasını sağlar. Diğer yandan mesleki eğitim toplumların ve işgücünün eğitim seviyesi ekonomik, sosyal gelişmenin ve verimlilik artışının en kayda değer faktörü olması açısından hayati öneme sahiptir (Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2013: 11). İfade edilen özellikleri itibarıyla günümüzde mesleki eğitim, “özellikle sanayi sektörünün en önemli ihtiyacı ve güvencesi” olarak ifade edilmektedir (Alkan, 2013: 30).

## **2. Güney Kore Mesleki Eğitim Sistemi Tarihsel Gelişim Süreci**

### **2.1. Mesleki Eğitim Sistemi Öncesi (1967 Öncesi) Dönem**

Uzun bir tarihi ve kültürel mirası olmasına rağmen Kore, 1945 yılında Japon koloniliğinden kurtulmasından 1960’ların başına kadar dünyadaki en fakir ülkelerden biri olmuştur. Kore’nin özgürleşmesinden kısa bir süre sonra patlak veren ve 1950-1953 yıllarında yaşanan Kore savaşı, ülkenin ekonomik olarak tamamen yıkımına yol açmıştır. Zayıf endüstriyel temeli ve hassas finansal yapısından dolayı Kore, yabancı yardımlar sayesinde yeniden yapılandırılmıştır. 1960’ın başına kadar Kore’de ciddi bir yoksulluk ve yüksek işsizlik oranları görülmüş, dolayısıyla gelişmekte olan ülkelerin tipik özelliklerini sergilemiştir. Ancak daha sonra hızlı atılımlar yapılarak 1960’lı yıllarda ihracat odaklı ekonomik stratejilerin benimsenmesiyle Kore ekonomisi kalkışa geçmiştir. 1953 yılında yalnızca 1,3 milyar dolar gayrisafi yurt içi hasılaya sahip olan Kore, 1962 yılında bu rakamı neredeyse iki kat artırarak 2,3 milyar dolara çıkarmayı başarmıştır (Kim, 2006: 160).

Kore’nin uyguladığı eğitim politikalarında itici gücü oluşturan faktörün devlet tarafından kalkınma planlarında altı çizilen “eğitilmiş beyinlerden oluşan bir havuz” sistemini kurma gayretleri olduğu ifade edilmektedir. Bu doğrultuda Kore açısından kalkışa geçişin (take-off) başlangıcı olarak ifade edilen 1960’lı yıllarda toplam kamu harcamalarının yaklaşık %20’si eğitim harcamalarına ayrılmıştır (Gönel, 2000: 138).

1962 yılında Kore hükümeti yabancı yardımlarla finanse edilen beş yıllık ekonomik kalkınma planlarını uygulamaya başlamıştır. Kore’nin dikkat çekici ekonomik başarısının birçok faktöre bağlı olduğu ifade edilmekle birlikte, başarıyı getiren bu faktörlerin başında Kore’nin “etkili insan kaynakları gelişimi” yer almaktadır. Kalkış (take-off) aşamasında Kore ekonomisi kalkınma için ağırlıklı olarak bol işgücü arzına dayanmıştır. Ekonomik gelişmeye olanak sağlayan Kore işgücü, başlangıçta eğitim çeşitliliği açısından oldukça zayıf olmasına rağmen sanayileşme ve kalkınma devam

etmiştir (Kim, 2006: 161).

1960'lı yılların ortalarından itibaren Kore, hafif endüstriye dayanarak ihracat odaklı ekonomik kalkınma politikaları ile ekonomik olarak kalkış aşamasına geçmiştir (Ra ve Kang, 2012: 26). Ekonomik kalkınma yıllarında Kore'nin işgücü piyasası yapısında, istihdam yaratma politikalarında hükümetin geniş planlama rolüne sahip olduğunu söylemek mümkündür. Aslında 1960-1980 yılları arasında, ekonomik kalkınma planlarının kalbinde istihdam yaratma fırsatları yatmıştır. İstihdam ve büyüme sağlamak amacıyla istihdam genişlemesi için ihracat odaklı politikalar öncelikli olarak kabul edilmiştir. Fakat bu politikalar büyük ölçüde geçici tedbirlere (yoksullar için kamu istihdamı) dayandığı için başarısız olmuş ve işsizlik için hükümetin istediği yeterli rahatlamayı yaratmamıştır. İstihdam yaratma dışında, Kore hükümeti ekonomik kalkınma için gerekli bir koşul olarak eğitimin önemini her zaman farkında olmuştur. Bu sebeple, örgün ve mesleki eğitimin genişlemesi Kore'de kalkınmacı düşünmenin büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu doğrultuda 1967'nin başında Kore'de mesleki eğitim yasası yürürlüğe girmiştir. 1968 yılında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler'in (BM) yardımıyla mesleki eğitim öğretmeni yetiştirmek için hükümet tarafından "Merkezi Mesleki Eğitim Merkezi" kurulmuştur (Kim, 2006: 162).

## 2.2. Mesleki Eğitim Sistemi Kuruluş Aşaması (1967-1970 ve 1970'ler)

1972-1976 yılları arasında ülkedeki ekonomik büyüme kimya ve ağır sanayi tarafından yönlendirilmiştir. Geçen 15 yıl boyunca vasıflı işçiye olan talep sürekli artış göstermiştir. Devam eden ekonomik yükseliş ve ağır kimya sanayinin büyümesi 1970'lerin ortalarında nitelikli işgücü talebini iyice artırmış ve Kore'nin işgücü piyasası yapısı temelden değişmiştir. Kırdan kentlere göçen sınırsız işgücü 1975'lere kadar devam etmiş ve bu dönem Kore işgücü piyasaları açısından önemli bir dönüm noktası olarak kabul edilmiştir (Ra ve Kang, 2012: 26-29).

Bu süreçte Kore hükümeti işçilerin becerilerinin geliştirmesinde aktif bir rol oynamıştır. Kore, endüstriye vasıflı işgücü sağlamak ve nüfusun dezavantajlı gruplarını korumak için hükümet önderliğinde bir beceri geliştirme sistemi benimsemiştir (Ra ve Shim, 2009: 2). 1967'de mesleki eğitim yasasının yürürlüğe girmesiyle birlikte, Kore'nin mesleki eğitim politikası resmîyet kazanmıştır. 1976 yılında çalışanlarına mesleki eğitim vermek işverenlere zorunlu tutulmuştur. Bu zorunlu mesleki eğitimin amacı, kalifiye işgücü ile sanayileşmeyi sağlamak olarak belirtilmektedir. Yüksek öğrenime devam etmeyen gençler genellikle endüstriyel alanlarda teknisyen olarak yetiştirilmiş ve mesleki eğitim sistemi Kore'nin ekonomik kalkınmasına büyük bir katkı sağlamıştır (The Ministry of Labor, t.y.: 1).

---

Kore'nin erken sanayileşme döneminde mesleki eğitime hükümet müdahalesi 3 nedenden dolayı gerekli görülmüştür. İlk neden, Kore'nin hızlı sanayileşme döneminde işgücü hareketliliğinin çok sık yaşanmasıdır. Bu süreçte şirketler kendi işçilerini eğitmek yerine, başkaları tarafından eğitilmiş işçileri işe alarak bir nevi "kaçak avlanma" uygulamışlardır. İkinci neden, çok büyük bir vasıfsız işgücü kitlesinin kırdan kente göç etmeye başlamış olmasıdır. Bu durumun sonucunda ulusal işgücünün beceri düzeyleri ve istihdam oranları arasında ciddi farklar oluşmaya başlamış, bireysel verimlilik ve ücret eşitsizlikleri ortaya çıkmıştır. İstihdam ve gelir dağılımında meydana gelen eşitsizliği telafi etmek için, hükümetin mesleki eğitim yoluyla verimliliği ve iş olanaklarını artırması gerekli görülmüştür. Üçüncü neden ise beceri geliştirme tamamiyle piyasaya bırakılmak istenmemesidir. Eğer beceri geliştirme serbest piyasaya terk edilirse gelecekteki vasıflı işçi talebinin karşılanamamasından endişe duyulmuştur (Ra ve Shim, 2009: 3).

1974 yılında maden, sanayi, elektrik, gaz ve su tedariki, inşaat, ulaşım, iletişim ve belli hizmet alanlarında faaliyet gösteren 500 veya daha fazla çalışanı olan işyerleri için fabrika içi zorunlu staj sistemine geçilmiştir. 1976'da mesleki eğitim yasası ile sistemin işleyişi güçlendirilmeye çalışılmış ve kapsamı içindeki işyerlerinin sayısı arttırılmıştır. Buna göre 300 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri için fabrika içi staj zorunluluğu getirilmiştir. Bu staj programlarına katılacak çalışanların sayısı, sektörlerin nitelikli eleman talepleri göz önünde bulundurularak her endüstri için yıllık olarak devlet tarafından belirlenecek; fakat bir işyerinde çalışanların %10'undan fazla da olamayacaktır. Nitelikli eleman yetiştirme noktasında fabrika içi staj sistemi ilk yıllarından itibaren, kamunun mesleki eğitim faaliyetlerinden daha fazla rol oynamıştır (Ra ve Kang, 2012: 32). Zorunlu fabrika içi eğitim ile birlikte özel sektörün de desteklemesiyle Kore'de resmi eğitim, kaliteli insan gücü sermayesi oluşturulması noktasında sistemli ve düzenli bir gelişme göstermesi açısından ön plana çıkmıştır (Gönel, 2000: 140).

Sistemin en büyük avantajı, işletmenin kendi ihtiyaçları neticesinde kendi çalışanını eğitebilmesi imkanının tanınması olarak belirtilmektedir. Bu bağlamda mevcut üretim tesisleri ve ekipmanların kullanılıyor olması, eğitimin maliyetinin de iş dışında verilecek eğitimlere kıyasla düşük olmasını sağlamıştır. Kore fabrika içi staj sisteminin, kısmen Alman dual eğitim modelini baz almış bir çıraklık sistemine dayalı olduğu belirtilmiştir (Ra ve Kang, 2012: 32).

Sistemin ilk yıllarında işletmelere iki seçenek arasında seçme şansı tanınmıştır. Buna göre, işletmeler ya fabrika içi mesleki eğitim verecekler ya da mesleki eğitim vergisi ödeyeceklerdir. 1978 yılı itibariyle, fabrika içi

zorunlu staj yükümlülüğü olan işletmelerin %70'i eğitim vermeyi, %30'u ise mesleki eğitim vergisi ödemeyi tercih etmiştir. Fakat 1979 yılında yaşanan petrol şoku ve ekonomik yavaşlamanın ardından fabrika içi mesleki eğitim vermeyi seçen işletmelerin sayısı azalmıştır. Bu düşüş 1980'ler boyunca devam etmiş ve 1986 yılına gelindiğinde eğitim vermek yerine vergi ödemeyi seçen işletmelerin oranı, sisteme katılımı zorunlu tüm işletmelerin üçte birine kadar düşmüştür. Bu durumla birlikte mesleki eğitimde kamunun ağırlığı tekrar öne çıkmıştır. Vergi ödemeyi seçen işletmelerin sayısının artmasında ödenen vergilerin, fabrika içi eğitim verme maliyetlerinden daha düşük olması bir neden olarak gösterilmektedir (Ra ve Kang, 2012: 34).

### 2.3. Mesleki Eğitim Sisteminin Genişlemesi (1980'ler)

Ekonomik durgunluk, ticaret korumacılığının yaygınlaşması gibi dışsal faktörler ile içerde siyasi ve sosyal huzursuzlukların baş göstermesiyle Kore ekonomisi 1980'li yıllarla birlikte sıkıntı çekmeye başlamıştır. 1980'li yılların başında Kore'de ekonomik büyüme yavaşlamış ve işsizlik oranı artış göstermiştir. Devlet kalkınma planını artık niceliksel değil niteliksel büyümeye dayalı olarak kurgulamaya başlamıştır. Ekonomik ve endüstriyel yapıdaki değişme ve gelişmeler mesleki eğitim talebinde de değişikliklere yol açmıştır. Endüstriyel yapı, emek yoğun teknoloji yoğun yapılara döndükçe ve kitle üretiminden küçük ve çeşitli mal üretim biçimlerine döndükçe yüksek niteliği olan elemanlara ihtiyaç doğmuştur (Ra ve Kang, 2012: 40).

1980'lerin ortalarında Kore işgücü piyasasında önemli yapısal değişiklikler ve dengesizlikler ortaya çıkmıştır. İlk olarak, küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) çok ciddi bir işgücü açığı problemi ile karşılaşmışlardır. İkinci olarak, genç ve yüksek eğitilmiş kadın istihdamı durgunlaşmış ve son olarak 1987'den sonra hizmet sektörü ve bilgiye dayalı endüstrilerin önem kazanmasıyla birlikte imalat sanayisindeki istihdam azalmaya başlamıştır (Kim, 2006: 162).

Bu dönemdeki zor sosyo-ekonomik koşullara rağmen Kore, mesleki eğitim yönetimi altyapısını kurarak, mesleki eğitim tesis ve imkanlarını geliştirerek mesleki eğitimdeki büyümeyi sürdürmeye çalışmıştır. Bu doğrultuda 1982 yılında, kamunun mesleki eğitim faaliyetlerini güçlendirmek istemesi amacıyla kamuya ait 24 mesleki eğitim ve araştırma enstitüsünün bir araya getirilmesiyle "Kore Mesleki Eğitim Yönetim Bürosu" kurulmuştur. Bu dönemde işletmelerin fabrika içi staja gösterdiği talep azalmış, kamunun rolünün yeniden öne çıkması bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. Bu büronun içeriğinde bulunan farklı bakanlık ve kurumlara bağlı kuruluşların örgütleri olan 24 eğitim ve araştırma enstitüsünün bir araya

---

getirilmesiyle merkezi ve standart bir eğitim, ölçme ve değerlendirme sistemi oluşturmak mümkün olmuştur. Sonuç olarak, birçok devlet kurum ve kuruluşları arasında dağılmış olan eğitim süreci birçok enstitünün bir araya gelmesiyle sınavlar, vasıflı işçilerin sertifikalandırılması gibi yönlerden artık daha verimli bir şekilde takip edilebilecektir (Ra ve Kang, 2012: 40-41).

1987 yılında hükümetin temel mesleki eğitim yarasını revize etmesiyle birlikte işverenlerin zorunlu eğitim yükümlülüklerinde bir takım değişikliklere gidilmiştir. Reformla birlikte, işletmelerin zorunlu eğitim bütçeleri ile yapabilecekleri aktivitelerin kapsamı genişletilmiştir. Buna göre işletmeler, eğitim verme faaliyetinin yanı sıra, tesisler kurma, ekipmanlar oluşturma ve benzeri altyapı kurma faaliyetlerini de eğitim bütçeleri ile gerçekleştirebileceklerdir. Eğitim faaliyetlerini sisteme uygun gerçekleştiremeyen işletmeler ise eğitim vergisi ödemek zorunda kalacaklardır (Ra ve Kang, 2012: 42).

Fabrika içi eğitimin eğitim için gerekli tesis ve ekipmanları kullanmanın yanı sıra işverenlerin kendilerine gerekli olan işçileri yetiştirmekte ve bu işçiler de daha sonra işletmeye kolayca uyum sağlayabilmesi gibi yararları olmuştur. Fakat bu sisteme yönelik bir takım eleştiriler de görülmüştür. Buna göre, zorunlu eğitim ya da eğitim vergisi sisteminin işletmeleri eğitim vermeyi tercih etme yönünde teşvik etmediği söylenmektedir. Bunun nedeni aşırı düzenlemeler / kurallar olması olarak gösterilmiştir. Buna göre devlet, eğitim müfredatından süresine, kullanılacak tesis ve ekipmanlar ile eğitmenlere kadar her konuda kurallar koymuştur. İşletme bu kurallardan birisine uymakta başarısız olursa eğitim masrafları devlet tarafından karşılanmamaktadır (Ra ve Kang, 2012: 42-43). Dolayısıyla fabrika içi zorunlu stajların Kore mesleki eğitim sistemi içinde, ilk günlerindeki baskın karakterini zaman içinde yitirdiği sıkça ifade edilmektedir (Ra, 2012: 20).

#### **2.4. Mesleki Eğitimin Aktif İstihdam Politikası Olarak Ortaya Çıkışı (1990'lar ve Sonrası)**

1990'lı yıllarda mesleki eğitim yarasında yapılan değişiklikle zorunlu fabrika içi eğitim uygulaması kaldırılarak İstihdam Sigortası Yasası ile istihdam sigortası sisteminin bir parçası olarak birleştirilmiştir. İlk aşamada amaç, öncelikle imalat sanayi için kalifiye işgücüne yönelik mesleki eğitim uygulamalarının altyapısını mevzuatla sağlamaktır. İstihdam Sigortası Yasası yürürlüğe girdiği tarihten itibaren mesleki eğitim sisteminin bir "aktif işgücü piyasası politikası olarak" uygulanmasına öncülük etmiştir (Ra, 2012: 24). Kore İstihdam Sigortası Yasası işsizlik parası, istikrarlı istihdam projesi (ücret ve sübvansiyon desteği) ve mesleki beceri geliştirme projesi şeklinde üç kısımdan oluşmaktadır (Ra, 2012: 23).



1987-1997 yılları arasında Kore işgücü piyasalarında yıllık %2.4 işsizlik oranı ile neredeyse tam istihdam sağlanmıştır. Bu dönemde işgücü arzını ağırlıklı, yüksek eğitimli gençler ile ekonomik aktivitelere katılmaya başlayan kadınlar oluşturmuştur. Bu sayede 1997 yılında yaşanan IMF krizine (Asya finansal krizi) kadar işgücü katılma oranı geçen yıllara göre artış göstermiştir. Bu dönem ılımlı bir büyüme ve düşük işsizliğin yaşandığı bir süreç olarak özetlenebilir. Kore “üç düşük” hedef sayesinde çift haneli ekonomik büyüme gerçekleştirmiştir. Bunlar; düşük kur, düşük petrol fiyatları ve düşük faizdir. Bu yıllarda mesleki eğitim geliştirme sisteminde özel işletmelerin rolü gönüllü eğitim programları düzenlemekken, hükümetin rolü ise bu işletmeleri teşvik etmek olmuştur (Ra, 2012: 21).

İstihdam sigorta sisteminin yürürlüğe girmesinden sonra “mesleki eğitim” terimi yerine resmi olarak “mesleki beceri geliştirme” ismi kullanılmaya başlanmıştır. Mesleki eğitimin odak noktası, yeni bir işçi için başlangıç mesleki eğitimi vermekten mevcut çalışanların mesleki yeterliliğini yükseltmeye kaymıştır. Geçmişte işletmelerin fabrika içi eğitim ve vergi ödemeleri zorunlu iken, istihdam sigortası yasasından sonra hükümet, gönüllü mesleki eğitim programı düzenleyen işletmelerin eğitim maliyetlerini karşılamaya başlamıştır. Bu teşvik işletmelerin mesleki eğitim programlarına gönüllü katılımı noktasında kesin bir şekilde teşvik edici olmuştur. 1994 yılında işletmelerin %22,5’i zorunlu mesleki eğitim sağlarken 2002 yılına gelindiğinde bu oran %63’e yükselmiştir. Yeni sistem önceki vergileme sisteminden daha olumlu sonuçlar ortaya koymuştur. İstihdam yasası altındaki mesleki beceri geliştirme projesinin temel amacı, işletmelerin kendi ihtiyaçları doğrultusunda gönüllü mesleki eğitim vermelerine izin vererek ve hükümet tarafından desteklenerek özel sektör öncülüğünde bu sistemi teşvik etmek olmuştur (Ra, 2012: 23). Dolayısıyla beceri geliştirme sistemi reformunun ana teması, zorunlu eğitim politikalarını azaltarak firmaların başta kendi çalışanlarına olmak üzere gönüllülük temelinde yaşam boyu eğitim adı altında bir takım eğitimler vermesi olmuştur (Ra ve Shim, 2009: 49).

Bu gelişmeler paralelinde 1999’da mesleki eğitim teşvik yasasında yapılan değişiklikle zorunlu fabrika içi mesleki eğitim kaldırılmış, mesleki eğitime ilişkin hususlar istihdam sigortası sistemi içinde yürütülen çeşitli girişimler tarafından ele alınmaya başlanmıştır. Geçmişte büyük ölçüde imalat sanayine kalifiye eleman yetiştirmenin üzerinde durulurken artık eğitim çeşitlenmiş ve hem iş arayanlara hem çalışanlara yönelik birçok mesleki eğitim programı uygulamaya geçirilmiştir. Daha talep odaklı ve özel sektörü eğitime vermeye teşvik edici sistem amaçlanmıştır (Kim, 2001: 2).

Yaşanan olumlu gelişmelerin yanında Kore’de 1990’lı yıllarda mesleki

---

eğitim yeni zorluklarla yüzleşmiştir. Ülkede büyüyen yaşlı nüfusun yanında genç nüfusun azalması kronik hale gelen işgücü açığı sıkıntısını daha da derinleştirmiştir. Aynı zamanda yüksek teknoloji ekonomisi, mevcut çalışanların becerilerinin artırılmasını ve başlangıç eğitimine yönelik reformları gerekli kılmıştır. İlgili reform 1995 yılında yürürlüğe giren İstihdam Sigortası Yasası kapsamında gerçekleştirilmiştir (Lee ve Jeon, 2009: 4). İstihdam sigorta sistemi şuan Kore’de mesleki eğitimdeki son birkaç yılda kademeli olarak geliştirilen en önemli teşvik programı durumundadır. Bu sistem beceri geliştirme programı aracılığıyla işverenlere ve çalışanlara mali destek sağlayarak onların yaşam boyu öğrenmeye aktif katılımları noktasında teşvik veren bir niteliğe sahiptir. İşveren ve çalışanları destekleyen teşvik programında amaç, eğitim maliyetlerini sübvans ederek işverenlerin işçilere eğitim vermesi yönünde onları teşvik etmektir. Eğitim sağlamasının yanında işverene ekipman sağlaması için kredi kullanması noktasında çeşitli sübvansiyonlar sağlanmaktadır. Hükümet KOBİ’leri desteklemek için özel bir çaba göstermektedir. Örneğin hükümet KOBİ’ler için, içerisinde büyük şirketlerin, işveren örgütlerinin ve üniversitelerin yer aldığı bir eğitim konsorsiyumu oluşturmuştur. KOBİ’ler çalışanlarına eğitim vermek isterlerse tesis maliyetlerini karşılamak için her yıl düzenli bir maddi destek alabilmektedirler (Lee ve Jeon, 2009: 5).

Ülkenin ekonomik şartlarında, işgücü piyasalarında ve mesleki eğitim alanında yıllar itibariyle yaşanan değişimler izelge 1’de özetlenmektedir.

**Çizelge 1: Ekonomik Kalkınma Planlarında Mesleki Eğitim Sisteminin Değişimi.**

|  | 1960'lar   | 1970'ler   | 1980'ler  | 1990'lar  |
|--|--|--|---|---|
| <b>Ekonomik kalkınma planlarının aşamaları</b> | 1. ve 2. beş yıllık kalkınma planı (ihracat odaklı strateji)                 | 3. ve 4. beş yıllık kalkınma planı (ağır ve kimya endüstrilerine dayalı sanayileşme, kalkış)   | 5. ve 6. beş yıllık kalkınma planı (ekonomik istikrar)                                      | 7. beş yıllık sosyal-ekonomik kalkınma planı  |
| <b>İşgücü piyasası şartları</b>                | Tarımdan modern sanayiye kayma ile birlikte kalifiye işgücü için artan talep | Kırdan kente kitlesel göçler nedeniyle sınırsız işgücü arzı, ağır ve kimya endüstri odaklı sanayiye geçişle ortaya çıkan ciddi işgücü açığı              | Yüksek ekonomik büyüme (ortalama %7)<br>Emek yoğun sanayiden teknoloji yoğun sanayiye geçiş | Asya krizinden önce neredeyse tam istihdamın sağlanması (%2,4)                                    |
| <b>Kişi başı GSYİH</b>                         | 80 \$ (1961)   | 254 \$ (1970)<br>1,676 \$ (1979)   | 1,645 \$ (1980)<br>5,418 \$ (1989)  | 6,417 \$ (1990)<br>9,438 \$ (1997)  |
| <b>Mesleki eğitim mevzuatı ve ana politika</b> | 1967 mesleki eğitim yasası fabrika içi eğitimin desteklenmesi                | 1974 mesleki eğitim özel önlemler yasası<br>1976 temel mesleki eğitim yasası ve mesleki eğitim teşvik fonu (zorunlu fabrika içi eğitim ve vergi sistemi) | 1987 temel mesleki eğitim yasası  | 1995 istihdam sigortası yasası (eğitim yoluyla işsizlerin sosyal güvenlik ağına dahil edilmeleri) |
| <b>Eğitim çıktıları</b>                        | İkinci plan: 98,863 kişi   | Üçüncü plan: 312,736 kişi<br>Dördüncü plan: 495,759 kişi   | Beşinci plan: 273,151 kişi<br>Altıncı plan: 313,275   | Yedinci plan: 1,006,822 kişi  |

Kaynak: Ra, 2012: 36

---

### 3. Güney Kore Mesleki Eğitim Sistemi

#### 3.1. Yasal ve Yönetmelik Yapılanma

Bugünkü Kore eğitim sistemi 1949 yılında yürürlüğe giren eğitim yasasına göre yapılandırılmıştır. Eğitim basamakları 6-3-3-4 şeklindedir. Yani 6 yıl ilköğretim, 3 yıl ortaokul, 3 yıl lise ve 4 yıl kolej ya da üniversite şeklindedir. Mesleki eğitim lise düzeyinde yapılandırılmıştır ve ülkedeki dört farklı lise türünden birisi durumundadır. Diğer liseler akademik lise, bilim lisesi ve özel liseler şeklindedir (Kim, 2006: 178).

Kore’de lise eğitimi sırasında öğrencilere akademik ya da mesleki eğitimi seçme şansı verilerek, öğrencilerin erken yaşlarda uzmanlaşmaya yönelmeleri sağlanmaktadır. İster mesleki ister akademik alanda olsun artan AR-GE ihtiyacının karşılanması için özellikle temel bilimlerde araştırma yapabilecek insan gücü yetiştirilmeye çalışılmaktadır. Bunun için devlet tüm üniversite ve yüksekokullara finansal destek sağlamaktadır (Gönel, 2000: 139).

Kore’de mesleki eğitim politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında sorumlu kuruluş Çalışma Bakanlığı’dır. Mesleki eğitim yasa ve yönetmeliklerini gözden geçirmek ve yenilikler ışığında revize etmek, eğitim tesislerini belirlemek, belgelendirme ve eğitim kurslarını tayin etmek, eğitim maliyetlerini sübvans etmek ve eğitim ödeneklerinin sağlanması bakanlığın görev alanı içerisindedir. Ayrıca bakanlık eğitim altyapısını genişletmek için eğitim kurumlarını değerlendirmek, halk eğitim kuruluşlarını yönetmek ve özel eğitim kurumlarını teşvik etmek gibi bir dizi politika önlenmeleri geliştirir (The Ministry of Labor, t.y.: 2). 1995 yılından itibaren mesleki eğitim, mesleki beceri geliştirme projesi adıyla istihdam sigortası yasası altında yürütülmektedir.

Kore’deki meslek liseleri tarım, teknoloji, ticaret, balıkçılık ve okyanus bilimi, endüstri ve ev ekonomisi alanlarında mesleki eğitim vermenin yanında ileri bir genel eğitim de sağlamaktadır. Kore’de 6 tür meslek lisesi bulunmaktadır. Bunlar (Kim, 2006: 179);

- **Tarım meslek liseleri:** Tarım alanında performansı artırmak için gerekli olan temel beceri ve özellikler kazandırılır.
- **Teknik meslek liseleri:** Teknik endüstri alanında atılım yapabilmek için gerekli olan temel beceri ve özellikler kazandırılır.
- **Ticaret meslek liseleri:** Siber iletişim ve grafik tasarımını da içine alan bilgi işleme ve iş yönetimi ile ilgili işlerde yetenekler artırılması için tasarlanmıştır.

- **Balıkçılık ve okyanus bilimi meslek liseleri:** Deniz tarımı, üretimi ve pazarlaması, depolama ve güvenli ulaştırma gibi konularda temel eğitim verilmektedir.
- **Mesleki liseler:** Tarım, ticaret, balıkçılık ve endüstri alanlarından iki veya daha fazlasını içeren mesleki kursların yer aldığı okullardır.
- **Kapsamlı liseler:** Kırsal alanlarda veya küçük ve orta ölçekli şehirlerde gençler için eşit fırsatların yaratılmaya çalışıldığı, genel ve mesleki eğitimin bir arada yürütüldüğü okullardır.

### 3.2. Mesleki Eğitim Sağlayıcıları

Kore’de mesleki eğitim programları kamu ve özel sektör sağlayıcıları tarafından yürütülmektedir. Dolayısıyla mesleki eğitim sağlayıcıları hükümet ve işverenler olarak stajyerlerin eğitiminden sorumludur. Öncelikli sektörler için (imalat sanayi gibi temel endüstri alanlarında) eğitim sağlanmaktadır. Eğitim veren bu işletmeler stajyerlerine sundukları bu eğitim fırsatları karşılığında hükümetten sübvansiyon almaktadırlar (The Ministry of Labor, t.y., 2).

İstihdam Sigortası Yasası altında mesleki beceri geliştirme projesi kapsamında mesleki eğitim sistemi genel olarak kamu ve özel mesleki eğitim kurumları olarak ayrılmıştır. Politeknik kolejler ve ortak mesleki eğitim enstitülerinin kurulması gibi reformlar kamu mesleki eğitim kapsamında yer almaktadır. Kamu kurumları ayrıca Kore Sanayi ve Ticaret Odasının kontrolünde sanayinin değişen işgücü taleplerine yanıt veren eleman transferi sağlamaktadır. Özel mesleki eğitim kuruluşları olarak kategorize edilen fabrika içi mesleki eğitim kuruluşları, sanayileşme sırasında ustaların eğitimi için en büyük niceliksel katkıyı yapmıştır. Yetkili mesleki eğitim kurumları, kamu ve fabrika içi mesleki eğitimde ülkede temin edilemeyen kalifiye işgücü hazırlamaktadırlar (Ra ve Kang, 2012: 62).

Kore’de mesleki eğitim sağlayıcısı kamu kurumları arasında Kore Politeknik Üniversitesi, Kore Teknoloji ve Eğitim Üniversitesi, Kore Ticaret ve Sanayi Odasına bağlı olarak faaliyet gösteren mesleki eğitim merkezleri öne çıkmaktadır. Bu kurumların amaçları Çizelge 2’de gösterilmiştir.

**Çizelge 2: Mesleki Eğitim Sağlayıcısı Başlıca Kamu Kurumları.**

| <b>Kurumlar</b>   | <b>Amaçlar</b>  |
|---|---|
| Kore Politeknik Üniversitesi  | Orta düzey kalifiye işgücü yetiştirmek.<br>Örneğin: teknisyen (6 ay - 1yıl)<br>Çok yetenekli teknisyenler (2 yıl) |
| Kore Teknoloji ve Eğitim Üniversitesi   | Teorik ve pratik uzmanlıklara sahip meslek eğitmenler yetiştirmek. (4 yıl kurs)                                   |
| Kore Ticaret ve Sanayi Odasına bağlı olarak faaliyet gösteren mesleki eğitim merkezleri | İşgücü açığı sıkıntısı çeken sektörler için yükseköğretime gitmeyen gençlerden kalifiye işgücü yetiştirmek.       |

**Kaynak:** The Ministry of Labor, t.y., 5

Özel sektörde en iyi eğitim sağlayıcısı temsilcileri fabrika içi eğitim veren işletmelerdir. Başlangıçta 3-6 ay arasında mesleki eğitim (staj) sağlanmaktadır. Bu eğitimdeki başlıca alanlar ise; döküm, elektrik/elektronik, kaynakçılık, makine operatörlüğü, su tesisatçılığı, telekomünikasyon vb. gibi alanlardır (Ra, 2012: 25). Bu eğitimlerde amaç, temel eğitim vermek ve görevdeki çalışanların eğitim düzeyini yükseltmektir. İşveren bir stajyere ya da görevdeki çalışana doğrudan ya da dolaylı olarak mesleki eğitim sağladığında eğitim maliyetlerine bağlı olarak yapılan masrafların tamamını ya da bir kısmını alabilmektedir. Diğer yandan işinden ayrılan ve en az 300 işçinin çalıştığı bir şirkette 1 yıl ve daha kısa süreli çalışan ve Çalışma Bakanlığı onaylı mesleki eğitim kursunda eğitim gören 40 yaş üzeri kişiler, eğitim masraflarının tamamını ya da bir kısmını alabilmektedirler (The Ministry of Labor, t.y., 7).

### **3.3. Mesleki Eğitimin Finansmanı**

Ekonomik gelişmenin her aşamasında mesleki beceri geliştirme finansman stratejisi değişiklik göstermiştir. Mesleki eğitim politikası geliştirilirken ilk önce, hükümet tarafından seçilmiş 16 büyük şirkete fabrika içi eğitim kapsamında sübvansiyon sağlanmış, bu teşvikler genel hesap bütçesi tarafından finanse edilmeye başlanmıştır. Bunun yanında mesleki eğitim vergileri ile oluşturulan fon önemli bir sübvansiyon kaynağı olmuştur (Ra ve Kang, 2012: 66-67). Mesleki eğitim vergileri ile oluşturulan fon fabrika içi eğitim vermeyen işletmelerden alınan vergiler sayesinde oluşturulmuştur (Ra, 2012: 25). Ustaların eğitimi ve yönetimi, kamu meslek okullarında işsiz gençler de dahil olmak üzere onlara verilen mesleki eğitmen eğitimi genellikle genel hesaptan harcanmaktadır (Ra ve Kang, 2012: 67).

Eğitim vergileri Kore’de kamunun mesleki eğitim sağlaması açısın-

dan etkili olmuştur. Toplanan vergiler aracılığıyla “mesleki eğitim tanıtım fonu” kurulmuştur. Bu fon aracılığıyla çeşitli kamu mesleki eğitim kuruluşu desteklenmektedir. 1995 yılında kabul edilen istihdam sigortası yasasıyla birlikte eğitim giderleri, mesleki eğitim tanıtım fonu ve tüm işletmelerden toplanan eğitim vergileri ile karşılanmaktadır. Bu sistem işletmelerin işçilerine fabrika içinde ya da dışında (mesleki eğitim kuruluşları aracılığıyla) yapacakları eğitim yatırımları için bir teşvik olarak hizmet vermektedir (Ra ve Shim, 2009: 18).

### 3.4. Mesleki Eğitim Programları

Son yirmi yıllık zaman dilimi incelendiğinde Kore Hükümeti'nin yaşadığı iki krizden hemen sonra işgücü piyasalarına yönelik anında bir müdahalede bulunduğu görülmektedir. Bu müdahaleler bir yanı ile genellikle mesleki eğitim programlarını içine alacak biçimde işsizlik artışını baskılamaya yönelik bir önlem şeklinde olmakta, diğer yandan da meydana gelen işsizliğe yönelik istihdam yaratıcı program ve politikalar şeklinde ortaya çıkmaktadır.

#### 3.4.1. Kitlel İşgücü Programı

Kore Hükümeti, ülkede 1997 yılı sonlarında patlak veren ekonomik kriz sonrası işsizliğin artış göstermesinden dolayı altı ay içerisinde işgücü piyasalarına yönelik geniş kapsamlı bir önlem paketi yürürlüğe koymuştur. Bu önlem paketi istihdamı koruma, yeni istihdam yaratma, mesleki eğitim ve işe yerleştirme ile kapsayıcı bir sosyal güvenlik gibi aktif istihdam politikasını içeren 4 ana başlıktan oluşmuştur (Öz, 2009: 2-3).

*İstihdamı koruma programı* krizle birlikte artan işsizliğin süreç içerisinde daha da yükselmesinin iki yoldan önlemeyi hedeflemiştir. Bu yollardan ilki, firmalara geniş çapta bir kredi imkanı tanıyarak onların yatırım yapmaya devam etmelerini sağlamak ve böylece onları iflastan korumaktır. Bu hedefte büyük ölçüde ülkedeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklendiği görülmüştür. İkinci hedefte ise, kriz nedeniyle özellikle kısa vadede mali sıkıntı çeken şirketlerin işsizlik sigortası fonu ile sübvansiyon sağlanarak şirketlerin eleman çıkarmalarının önüne geçmek olmuştur. *İstihdam yaratma programının* kendi içerisinde iki boyutu olduğu söylenebilir. Birinci boyutu kamu yatırımları ve bayındırlık işleri iken, ikinci boyutu yeni iş alanları açmak ve kendi işini kuracak kişileri desteklemektir. Bu doğrultuda iş kurma ve yönetme konusunda yardımcı olmak amacıyla danışma merkezleri açılmış, KOBİ ve girişim sermayesi destek merkezlerinin sayısı artırılmış ve iş yaratma potansiyeli yüksek hizmet sektörleri desteklenmiştir. Örneğin, turizm gibi. *Mesleki eğitim programı* içerisinde farklı program türleri uygulanmıştır. İlk olarak işsizlik sigorta fonuna dahil işyerlerinden

---

çkarılan işçilerin meslek içi eğitim verilerek yeniden işe kazandırılmaları amaçlanmıştır. Maliyet ise işsizlik sigorta fonundan karşılanmıştır. Diğer yandan geçici ve yarı zamanlı işlerde çalışmış ancak halihazırda işsiz olan kişilere ve ayrıca işgücüne yeni katılan işsiz gençleri kapsayacak meslek edindirme kursları açılmıştır. Öte yandan kendi işini kurmayı tasarlayan kişilere yönelik girişimcilik eğitim programları ve fiziksel gücün önemli olduğu alanlarda eğitim programları açılmıştır. *İşe yerleştirme programları* kapsamında ise özel istihdam büroları desteklenirken merkezi hükümete ait iş bulma bürolarının sayısı artırılmıştır. Kitlese işgücü programı (TEPAV, 2008: 3) adı verilen programın son ayağı ise sosyal güvenlik ağıının genişletilmesi şeklinde olmuştur. Krizin istihdam üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmaya yönelik uygulamalar yapılmıştır. İşsizlik sigortası başlangıçta 30'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinin çalışanları için geçerliken sigorta kapsamı 1997 krizinin ardından Ekim 1998'den itibaren şirket büyüklüğü dikkate alınmaksızın tüm işyerlerinde çalışanların yanında en az bir ay süreyle geçici ve haftada 18 saatten fazla çalışan yarı-zamanlı işçileri de içine alacak şekilde genişletilmiştir (Öz, 2009: 2-3).

Kore'de Asya krizinden sonra uygulanan eğitim programlarının işsizler üzerindeki etkisini görebilmek için Dünya Bankası tarafından bir araştırma yapılmıştır. Buna göre; işgücü piyasasında incelenen işsizlerin birinci grubunu işsizler için oluşturulan eğitim programlarına katılanlar oluştururken, diğer grubu ise herhangi bir eğitim faaliyetine katılmayanlardan oluşmaktadır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde; eğitim programlarına katılan işsizlerin diğerlerine kıyasla 2 kat daha kısa bir süre zarfında iş buldukları, eğitim programlarının genel olarak işgücünden çıkmanın önüne geçtiği ve herhangi bir işi olmayan kişileri aktif olarak çalışmaya sevk ettiği gözlenmiştir. Eğitim almayanlar ise iş bulma açısından umutsuzlardır. Öte yandan eğitim programlarını tamamlayan bireyler daha çok tam zamanlı işler bulurken eğitim programlarına katılmamış bireyler büyük ölçüde gündelik ya da part-time işlerde çalışmaktadır (TEPAV, 2008: 4).

1998-1999 yıllarında bahsi geçen yeniden iş sahibi yapma programlarına 700 binden fazla katılım olmuştur. Bu sayı toplam işsizlerin yarısına denk gelmektedir (TEPAV, 2008: 4). 1998 yılında kursa katılanların %20'si makine, %16,7'si bilgi teknolojileri, %16,6'sı hizmet ve %17,2'si de yöneticilik konusunda eğitim almıştır. Eğitim alanlarının güncel, iş ve sanayi dünyasının ihtiyaçlarına yönelik ve o dönemde yeni gelişmekte olan bilgi teknolojileri gibi alanları da kapsıyor olması, sonraki yıllarda işsizlik oranının düşmesinde etkili olmuştur (Öz, 2009: 3).

Krizden önce işsizlik oranının %2 olduğu ülkede krizle birlikte işsizlik oranı %7'ye tırmanmış, hükümetin hızlı bir şekilde uyguladığı politikalar



sonucunda 2002 yılı itibariyle işsizlik tekrar %3'ler seviyesine gerilemiştir. Günümüzde Kore %3,5 ile 2014 yılı itibariyle OECD ülkeleri içerisindeki en düşük işsizlik oranına sahip ülke konumundadır.

Tarihinde karşılaşmış olduğu krizlerle baş etme kapasitesi yüksek olan Kore, tüm dünyayı etkileyen 2008 krizinden sonra da hızla toparlanmıştır. Kore'de işsizlik oranı Ocak 2010'da %4.8 iken, 2011 yılı ikinci çeyrekte %3,4'e düşmüştür. Kore işgücü piyasası son yıllarda bir yandan hızlı yaşanan bir işgücü ile yüzleşmek zorunda kalırken, diğer yandan genç istihdam oranlarının düşüş gösterdiği bir piyasayı temsil etmektedir. Bu nedenle gençleri istihdama kazandıracak çeşitli mesleki eğitim programları oluşturulmuştur (OECD, 2011: 1).

### 3.4.2. Genç İstihdam Hizmet Projesi

Kore hükümeti 2008 yılında dezavantajlı gençleri istihdama kazandırmak amacıyla "genç istihdam hizmet projesini" (YES-Youth Employment Service) uygulamaya sokmuştur. 2009 yılında "gençler için yeni bir başlangıç projesi" olarak adlandırılan bu projenin amacı, 15-29 yaş grubundaki ortaokul mezunu ya da daha altı eğitim seviyesine sahip uzun süredir işsiz olan ve işsizlik sigortasından faydalanmayan gençleri istihdama kazandırabilmektir (OECD, 2011: 1).

### 3.4.3. İstihdam Hizmet Paket Programı

2011 yılında uzun süredir iş arayan, düşük gelirli ve düşük eğitimli gençlere yönelik "istihdam hizmet paket programı" (ESSP-Employment Service Package Programme) uygulamaya konulmuştur. Bu program 12 ay sürmekte ve 3 aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar; kariyer rehberliği, eğitim / iş deneyimi ve işe yerleştirme hizmetidir. Bu programda katılımcılar için mali teşvikler ve bazı gelir destekleri sağlanmaktadır (OECD, 2011: 1). Programlar üç aşamada gerçekleştirilmektedir: İlk aşama 1 ay sürmektedir. Bu aşamada katılımcı gençler istihdam danışmanlarından yetenekleri ve isteklerinin değerlendirildiği yoğun bir bireysel danışmanlık almaktadırlar. 6-8 ay arası süren ikinci aşamada mesleki beceriler geliştirilmektedir. 2 ay süren üçüncü aşamada ise yoğun iş eşleştirmesi yapılmaktadır. İstihdam danışmanları katılımcılara görüşmeleri ışığında destek sağlayarak uyumlu eşleşmenin gerçekleştirilmesi için çabalanmaktadır. Program süresince birinci aşamada aylık 200.000 WON<sup>2</sup> (180 USD), ikinci aşamada aylık 200.000 WON ve mesleki eğitime katılım olduğunda aylık 110.000 WON (97 USD) ödenek sağlanmaktadır. Ödeme süresi maksimum 7 aydır (ILO, 2012: 23).

2 Haziran 2015 itibariyle 1 Güney Kore Wonu (KRW) = 0.0009 Amerikan Dolarına (USD) eşittir.

---

Katılımcıların güvenini ve çalışma isteklerini artırmayı amaçlayan kariyer rehberliği aşaması 4 hafta süren ve büyük ölçüde bireysel danışmayı içeren bir süreçtir. Rehberlik hizmetleri grup danışmanlığı ve mesleki psikolojik testler şeklinde sağlanmaktadır. 4 haftalık süreç sona erdiğinde her katılımcıya 200.000 WON ödenmektedir. Eğitim ve iş deneyimi aşaması ise kendi içerisinde üç bölümden oluşmaktadır. Bunlar mesleki eğitim, iş deneyimi ve iş kurma desteği şeklindedir. Ancak bu programa katılacak genç, bunlardan yalnızca bir tanesini seçme şansına sahiptir. Mesleki eğitim kısmında; büyük ölçüde devletin finanse ettiği eğitimde katılımcılar eğitim masraflarının %20'sini karşılamak durumundadırlar. Bununla birlikte, mesleki eğitim süresi boyunca katılımcı gençlere günlük 15.000 WON (yaklaşık 14 USD) ödenmektedir (OECD, 2011: 1).

#### 3.4.4. Geçiş İşi

Çalışma ortamında ihtiyaç duyulan gerekli becerilerin kazandırılmasını amaçlayan “iş deneyimi” hizmetinde katılımcılar haftada 15 ila 35 saat arasında “geçiş işi” (transition job) adını verdikleri işlerde çalışmaktadırlar. Devlet tarafından fonlanan bu işler genellikle kar amacı gütmeyen kuruluşlarda gerçekleştirilmektedir. Örneğin; okullar, mesleki eğitim kuruluşları ve sosyal girişimler gibi. 3-5 ay arası sürelerde devam eden ve haftalık 35 saat çalışan katılımcılar için aylık 760.000 WON (684 USD) ödenmektedir. Bu program içerisinde, katılımcılara KOBİ’lerde staj (SME<sup>3</sup> Youth Internship) imkanı sunulmaktadır. Bu staj aracılığıyla katılımcıların düzenli istihdama daha iyi hazırlanabilmeleri düşünülmektedir. Gençler seçtikleri işletmelerde staj görmekte ve tıpkı işletmenin normal çalışanları gibi ücret almaktadırlar. Staj yapan gençlere aylık olarak ödenen bu ücretin yarısı (en fazla 800.000 WON yaklaşık 720 dolar ödenebilmektedir) altı ay süreyle devlet tarafından ödenmektedir. Eğer işveren işbaşı eğitim sonunda katılımcı gençleri işe alıp düzenli bir şekilde istihdam etmek isterse, devlet 6 ay daha her kişi için aylık 650.000 WON (585 USD) tutarında bir sübvansiyon sağlamaktadır (OECD, 2011: 1).

İş kurma desteği hizmetinde ise iş kurmak isteyen gençler, küçük iş geliştirme merkezleri tarafından verilen kurslara katılmaktadırlar. Kursun ardından katılımcılara kendi işlerini kurabilmeleri için yeterli kredi ve ek destekler sağlanmaktadır (OECD, 2011: 1-2). Kamu istihdam kurumları ve özel istihdam büroları tarafından gerçekleştirilen işe yerleştirme hizmetleri ise her katılımcının mesleki tercihinin, yeteneğine dayalı olarak iş aramayı ve en iyi eşleştirmeyi içermektedir. Eğer katılımcılar isterse iş görüşmesi boyunca uzman kişilerden bu süreçle ilgili yardım alabilmektedirler. Ayrıca katılımcı işe girdiği takdirde program kapsamında 1 milyon WON (900

---

3 Small and medium sized enterprises.

USD) alabilmektedir (OECD, 2011: 2).

### 3.4.5. Benim İşim Öğrenme Kart Sistemi

“Benim işim öğrenme kart sistemi” (My Work Learning Card System) iş arayan kişilere belli bir miktar para sağlayan ve onlara mali bir limit çerçevesinde mesleki eğitim acentası ve çeşitli mesleki programları seçebilmelerini sağlayan bir kupon sistemidir. Bu sisteme göre bir iş merkezine danıştıktan sonra, mesleki yeterliliği düşük iş arayan kişiye bir kart verilmektedir. 1 yıl için geçerli olacak bu kartta her bir kart sahibi için 2 milyon WON mali destek sağlanmaktadır. Ayrıca eğitim masraflarına ek olarak bir stajyer programların %80’ini geçtiğinde (tamamlandığında) hükümet ulaşım ve gıda giderleri de dahil olmak üzere eğitim sürecinde birçok destek sağlamaktadır. 2013 yılında mesleki eğitim programlarına katılmış 230.000 iş arayan kişi için 315,7 milyar WON destek sağlanmıştır (Employment and Labor Policy in Korea, 2014: 56).

Diğer yandan bu sistem çalışanlar için de uygulanmaktadır. İşverenlerinden eğitim desteği almada zorlanacak kesimler olan küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanlar, düzenli bir iş sahibi olmayanlar, 50 yaşın üzerinde yakın zamanda emekli olan kişilerin gönüllü eğitime katılmalarına yardımcı olmak için bu kişilere mali destek sağlayan bir kupon sistemi olarak bu uygulamadan faydalanmaktadır. 2013 yılı itibariyle 260.000 çalışan için yaklaşık 74 milyar WON destek sağlanmıştır (Employment and Labor Policy in Korea, 2014: 57). Öte yandan 2012 yılında, 50 yaş ve üzerindeki kişilerin iş bulmaları zor olduğundan Kore hükümeti bu kişileri istihdama kazandırmak amacıyla “50 yaş üzeri yeni işyeri adaptasyon destek programı” (50+ New Workplace Adaptation Support Program) uygulaması başlatmıştır. Bu uygulama ile 50 yaş ve üzeri işsizlere KOBİ’lerde mesleki eğitim imkanı sağlanmış ve bu programa katılan bireyleri istihdam eden işverenlere teşvik verilmiştir (Employment and Labor Policy, 2012: 51).

Görüldüğü gibi Kore’de mesleki eğitim aracılığıyla özelliklere gençlere yönelik pek çok aktif istihdam politikası programı uygulanmaktadır. Ülkedeki genç işsizliği oranlarına bakıldığında bu programların başarılı olduğu söylenebilecektir. Zira 2009’dan bu yana genç işsizlik oranı düzenli bir düşme eğilimi göstermektedir.

2013 yılı itibariyle ülkedeki işsizlik / genç işsizlik oranını daha da fazla düşürmek isteyen Kore Hükümeti mesleki beceri geliştirme alanında çeşitli arayışlara girmiş ve tüm dünyada dual mesleki eğitim sistemi olarak bilinen modeli “work-study dual system” ismi ile transfer ederek ülkenin resmi çıraklık programı olarak benimsemiştir. İşletmelerin liderliğinde mesleki eğitim sistemi uygulayan ülkelerin işsizlik oranlarının daha düşük

---

seyretmesi sebebiyle Kore hükümeti dual mesleki eğitim sistemini (çıraklık sistemi) dikkate almaya başlamıştır (Employment and Labor Policy in Korea, 2014: 54).

### **3.5. Kore Mesleki Eğitim Sisteminin Güçlü Yanları ve Zorlukları**

Kore mesleki sisteminin güçlü ve zayıf olduğu çeşitli noktalar bulunmaktadır. Buna göre (Kis ve Park, 2012: 9-10);

#### **Güçlü Yanları**

- Ülkede ortaöğretim sonrasındaki mesleki eğitim ile ilgili oldukça iyi bir araştırma üssü bulunmaktadır. Kore mesleki eğitim araştırma enstitüsü mesleki eğitim politika ve uygulamalarını destekleyen araştırmalar yapmaktadır.
- Hükümet mesleki eğitim politikası geliştirme ve uygulanmasında işverenleri bu sürece katmakta kararlıdır (OECD, 2009).

#### **Zorlukları / Eleştiriler**

- Çeşitli göstergeler, ülkedeki işgücü piyasası ihtiyaçları ile verilen mesleki eğitim arasında beceri ve eğitim açısından bir uyumsuzluk olduğunu göstermektedir.
- Ulusal politika hazırlama düzeyinde mesleki eğitim ve sanayi arasındaki ilişki genellikle zayıftır. Mesleki eğitim sistemi işgücü piyasalarının hızla değişen ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmaktadır.
- Okul-sanayi ortaklıkları yerel firmaların ihtiyaçlarını karşılamaktan ziyade, daha geniş spesifik mesleki becerileri sağlamak için kurulmuştur. Yerel firmaların ötesinde de başlangıç eğitimine katılan çok az sayıda işletme bulunmaktadır (OECD, 2009).
- Mesleki eğitim programları kapsamında işyerlerinde sistematik bir eğitim verilmemektedir. Ayrıca işyeri eğitim standartları kalite açısından zayıftır (OECD, 2009).

Kore’de son yıllarda özellikle işgücü arz ve talebi arasındaki beceri uyumsuzluğu, genç işsizliği ve işgücü açığı gibi sorunların altı çizilmektedir. Ülkedeki işletmeler basit teknik ve üretim işleri için yeterli elemana sahipken daha gelişmiş teknik görevler için daha becerili ve yetenekli eleman bulamama noktasında endişe duymaktadırlar. İşgücü piyasasında arz ve talep arasında ortaya çıkan bu olumsuz durum mesleki eğitimin yeniden düşünülmesini gündeme getirmektedir (Park, 2011: 31-32). Bu noktada günümüzde toplumların ilerlemesini sağlayacak bilimsel bilgiyi üreten

ve bu değişen teknolojileri farklı iş sahalarına adapte edip uygulamamızı sağlayan doğru planlanmış uyumlu iş eğitimi ve iş becerisi (Acemoğlu ve Robinson, 2014: 78) ön plana çıkmaktadır.

Kore hükümeti işgücü piyasalarındaki sıkça karşılaştıkları uyumsuz eşleşme problemini minimize edebilmek amacıyla meslek liselerinin güçlendirilmesine karar vermiştir. Bu doğrultuda 2010 yılında 21 adet “profesyonel okul” (meister school) kurulmuştur. Bu okulların amacı, eğitim gören öğrencileri çeşitli endüstrilerde daha becerikli hale getirebilmektir. Bu endüstrilerden bazıları; yeni medya içerikleri, enerji, makine, mekatronik ve telekomünikasyon şeklinde ifade edilmektedir. Bu okullar müfredatlarını ve öğrenme materyallerini / malzemelerini endüstrinin ihtiyaçları doğrultusunda güncellemekte ve geliştirmektedir. Hükümet bu okullara ve öğrencilere çeşitli destekler sağlamaktadır. Okul öğretmenlerine sanayide, işbaşında pratik yaparak kendilerini geliştirme imkanı verirken öğrencilere de ücretsiz yurtlar sağlamaktadır. Bu okulların 2015 yılı itibariyle 50’ye çıkarılması hedeflenmektedir (Park, 2011: 32).

Genç işsizliği, yeniden eğitim konusunda işletmeler üzerindeki mali yük, işgücü arz ve talebi üzerindeki uyumsuz eşleşme insan kaynakları ihtiyacı göz önüne alındığında Kore hükümetinin sıklıkla vurguladığı problemlerden başlıcalarıdır. Kore hükümeti bu doğrultuda 2013 yılında dual çalışma (mesleki eğitim) sistemini tüm ülkede tanıtmış ve bin seçilmiş pilot işletmede bu sistemi uygulamaya başlamıştır. 2017 yılına kadar bu sistemi uygulayan işletme sayısının on bine çıkarılması hedeflenmektedir. Kore Çalışma Bakanlığı işletmelere bu doğrultuda özel eğitim programlarını geliştirmeleri noktasında destek vermektedir. Dual sistem şuan için Kore’de erken aşamada olarak kabul edilmekte ve gelecek için sistemde çeşitli iyileştirilmeler yapılması planlanmaktadır (Employment and Labor Policy in Korea, 2014: 54-55). Bu doğrultuda nitelikli dual (ikili) eğitim merkezlerini seçmek ve bu doğrultuda eğitim ve planlama altyapısı için hükümet 2 milyar WON ayırmıştır. Dual sisteme küçük ve orta ölçekli işletmelerin ve gençlerin katılımı teşvik etmek için mesleki eğitim programlarının ve tesis dışındaki eğitimin geliştirilmesi sağlanacaktır (Employment Plan, 2014: 11).

---

## Sonuç

Güney Kore'nin tarihi incelendiğinde yaşamış olduğu birçok zorluk göze çarpmaktadır. Ancak Kore, her yaşadığı yıkım ve krizlerden daha da güçlenerek çıkmıştır. Kore Savaşı'ndan tamamen çökmüş bir ülke olarak çıkan Kore, dış yardımların da desteğiyle hızlı sanayileşme ve kalkınma politikaları uygulayarak önemli hamleler gerçekleştirmiştir. Kalkınma planlarının ilk hedefi yoksullukla mücadele iken daha sonra hedef sanayinin gelişmesi olmuştur.

Kore'nin uyguladığı ekonomik büyüme ve kalkınma programları ülkenin eğitim sistemini de önemli ölçüde etkilemiştir. Konu sanayileşme olunca mesleki eğitim politikalarının bu duruma bağlı olarak şekillenmesi pek tabii bir durum olarak görülmektedir. Bu kapsamda bakıldığında Kore kalkınmanın ilk aşamasında ihracata dayalı bir strateji benimsemiş ve tarımdan sanayiye geçişle birlikte işgücü piyasasında kalifiye elemana ihtiyaç duymuştur. Kore bu aşamada, kaliteli insan kaynağı yetiştirmeyi amaç edinmiş ve bu doğrultuda bireylere olabildiğince beceri kazandırmaya gayret göstermiştir. İlerleyen yıllarla birlikte Kore'nin ekonomik olarak ciddi atılımlar yapması ve emek yoğun ekonomiden bilgi/teknoloji yoğun ekonomiye geçişle birlikte işgücü piyasalarının istediği beceriler de değişmiştir. Hükümet beceri geliştirme sistemini kurarak önemli gördüğü sektörlerde güncel ihtiyaçları takip edebilmeyi öngörmüştür.

Her ne kadar beceri geliştirilmeye önem verilse de Kore mesleki eğitim sistemi ve programları incelendiğinde devlet destekli staj programları ve verilen sübvansiyonların ön plana çıktığı görülmektedir. Kore'de yıllar önce uygulanan mesleki eğitim teşvikleri ülkemizde 2015 yılı itibariyle üretim ve istihdam teşvik paketinde yer almıştır. Bu bakımdan Kore uygulamasının ülkemiz tarafından başarılı bir model olarak değerlendirilerek örnek alındığı söylenebilecektir.

Tarihsel süreç içerisinde Kore için düşük işsizlik oranı her zaman öncelikli olmuştur. 1990'lı yıllarla birlikte beceri geliştirme projesi / mesleki eğitim bir aktif istihdam politikası olarak uygulanmaya başlanmıştır. Bu kapsamda ülkede yaşanan krizlerin ardından hükümetlerin işgücü piyasalarına yönelik önlem paketleri her seferinde hızlı bir şekilde uygulamaya konulmuştur. Asya krizi öncesi %2 civarında seyreden işsizlik oranı krizle birlikte %7'ye yükselmiş ve bu durum ülkeyi ciddi bir panik haline sokmuştur. Bunun üzerine uygulanan başarılı mesleki eğitim programları ile işsizlik %3'e düşürülmüştür. Bu bakımdan kuruluşundan bu yana Kore mesleki eğitiminde devletin öncü rolü her zaman hissedilmiştir. Çünkü ülkenin kalkınması için bunun gerekli olduğuna inanılmıştır.

Kurulduğu tarihten itibaren Kore'nin nitelikli insan kaynağı yaratabilmek için uygulamış olduğu eğitim politikaları analiz edildiğinde günümüzde Kore'nin ne beceriyi ölçen uluslararası sınav sonuçlarındaki başarısı ne de dünyada ekonomik açıdan bulunduğu yerin tesadüfi olmadığı rahatlıkla söylenebilecektir.

## KAYNAKÇA

ACEMOĞLU, D., ROBINSON, J. A. (2014). **Ulusların Düşüşü**. (Yedinci Baskı). İstanbul: Doğan Kitap.

ALKAN, C., DOĞAN, H., SEZGİN, İ. (1998). **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları** (Dördüncü Baskı). İstanbul: Alkım Yayınları.

ALKAN, T., (2013). Mesleki Eğitime Teşvik Desteği. **İstanbul Sanayi Odası Dergisi**, Haziran 2013 (567), 24-37.

EKİN, N. (1997). **Küresel Bilgi Çağında Eğitim, Verimlilik, İstihdam**. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 102-125.

**Employment and Labor Policy in Korea (2012)**. Ministry of Employment and Labor.

**Employment and Labor Policy in Korea (2014)**. Ministry of Employment and Labor.

GÖNEL, F., (2000). Kore Kalkınma Deneyimi İçerisinde İnsan Gücü Sermayesinin Rolü ve Önemi, **Prof. Dr. Yüksek Ülken'e Armağan**, 136-143.

ILO, (2012). Republic of Korea. Development of National Employment Policies Through Two Economic Crises. International Labor Office: Geneva.

KAYIR, Ö., KARACA, Ş., ŞENYÜZ, Y., SÖĞÜTLÜ, C., YAYMAN, H., KILIÇ, H., (2006). **İş Dünyamızın İhtiyaçları ve İşgücü Arzı Karşısında Mesleki Eğitimimiz İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı**. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

KIM, M. S. (2001). **Vocational Training in Korea**. Seoul: Korea Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET). Research Material 01-9.

KIM, K. Y. (2006). **A Way Forward for the Turkish Economy: Lessons From Korean Experiences**. Ministry of Finance and Economy Republic of Korea.

KIS, V., PARK, E. (2012). A Skills Beyond School Review of Korea. **OECD Reviews of Vocational Education and Training**, OECD Publishing.

LEE, J., JEON, H. (2009). South Korea Public Policy. The Sloan Center on Aging and Work. **Global Policy Brief** No: 6.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2013). **Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve**

---

**Eylem Planı (Taslak) 2013-2017.** Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. Ankara.

OECD, (2011). The Employment Service Package Programme for Youth. **G20 Country Policy Briefs**, Republic of Korea.

PARK, D. Y. (2011). **Korean Policies on Secondary Vocational Education.** Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), BWP 3/2011.

RA, Y. S. (2012). Government-led Vocational Training System and its Lessons: In case of South Korea before the IMF Economic Crisis. Institute for Research on Labor and Employment. Los Angeles: University of California.

RA, Y. S., KANG, S. H. (2012). **Vocational Training System for a Skilled Workforce.** Korea Research Institute for Vocational Education & Training (KRIV-ET). Government Publications Registration Number 11-1051000-000198-01.

RA, Y. S., SHIM, K. W. (2009). **The Korean Case Study: Past Experience and New Trends in Training Policies.** The World Bank, Social Protection & Labor. SP Discussion Paper No: 0931.

SEZGİN, İ. (2009). **Mesleki ve Teknik Eğitimde Program Geliştirme** (5. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

TEPAV, (2008). **Ekonomik Krizi Fırsata Dönüştürmenin Yollarından Biri: Kitlese Ölçekte İşgücüne Yeniden Beceri Kazandırma Programları ve Kore Tecrübesi.** Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Küresel Kriz Çalışma Grubu.

Uluslararası Çalışma Örgütü. (1987). **Mesleki Eğitim: Seçilmiş Açıklamalı Terimler.** Ankara: Uluslararası Çalışma Bürosu.

#### **İnternet Kaynakları:**

Employment Plan, (2014). Employment Plan 2014 Republic of Korea. [https://g20.org/wp-content/uploads/2014/12/g20\\_employment\\_plan\\_korea-1.pdf](https://g20.org/wp-content/uploads/2014/12/g20_employment_plan_korea-1.pdf), Erişim: 25.04.2015.

OECD, (2009). Vocational Education and Training in Korea Strengths, Challenges and Recommendations. <http://www.oecd.org/education/innovation-education/45166922.pdf>, Erişim: 20.04.2015.

ÖZ, S. (2009). Kriz Sonrasında İşsizliği Düşürmek Mümkün: Güney Kore Deneyimi. Koç Üniversitesi Ekonomik Araştırma Forumu Politika Notu: 09-15. [http://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/eaf\\_pn0915.pdf](http://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/eaf_pn0915.pdf), Erişim: 03.05.2015.

The Ministry of Labor. Skill Development Policy In Korea. [http://www.moel.go.kr/english/download\\_eng.jsp?type=&file=Skills\\_Development.pdf](http://www.moel.go.kr/english/download_eng.jsp?type=&file=Skills_Development.pdf), Erişim: 25.04.2015.