

Revitalização do sindicato dos/as professores/as por meio do sindicalismo empresarial:

um estudo de caso do movimento sindical dos/das professores/as da Coreia do Sul¹

Teachers' union revitalisation through business unionism:

a case study of the South Korean teachers' union movement

Revitalización del sindicato de docentes a través del sindicalismo corporativo:

un estudio de caso del movimiento sindical de docentes de Corea del Sur

 JAEUNG KIM*

Universidade Estadual da Pensilvânia, Estados Unidos

JINYOUNG PARK**

Universidade Nacional de Jeonbuk, Coreia do Sul

RESUMO: Este estudo examina um caso de revitalização sindical baseado no sindicalismo empresarial, contrastando com a noção predominante de que a revitalização sindical ocorre principalmente por meio do sindicalismo de movimento social. A Federação Coreana de Sindicatos de Professores (Korean Federation of Teachers Union) – KFTU foi formada em 2017 para desafiar o já estabelecido Sindicato Coreano de Professores e Trabalhadores da Educação (Korean Teachers and Education Workers Union) – KTU, que descrevemos como um exemplo de sindicalismo de movimento social. Criticando a estrutura organizacional centralizada e as lutas políticas radicais do KTU, a KFTU se expandiu rapidamente, absorvendo um número substancial de docentes na faixa dos 20 e 30 anos. Em 2022 a relativamente nova KFTU afirmou ter ultrapassado o KTU em número de membros. Este estudo investiga como o sindicato recém-formado, baseado no sindicalismo empresarial, surgiu

* Universidade Estadual da Pensilvânia, University Park, Pensilvânia, EUA. *E-mail:* <learning244@gmail.com>.

** Universidade Nacional de Jeonbuk, Jeonju, Coreia do Sul. *E-mail:* <jinipa2014@gmail.com>.

e floresceu rapidamente. Para abordar a questão, esta pesquisa analisa três fatores críticos que influenciam a revitalização sindical: contexto (mudanças sociais e políticas), agentes (uma nova geração de professores/as) e estratégias (estratégias organizacionais da KFTU). Constatamos que esses três fatores interagiram de forma complexa, levando ao rápido sucesso do sindicalismo empresarial, mas ao mesmo tempo, a sustentabilidade do sindicato a longo prazo permanece em questão.

Palavras-chave: Sindicato de professores/as. Revitalização sindical. Movimento de professores/as sul-coreanos/as. Sindicalismo de movimento social. Sindicalismo empresarial.

ABSTRACT: This study examines a case of union revitalisation based on business unionism, contrasting with the prevailing notion that union revitalisation occurs primarily through social movement unionism. The Korean Federation of Teachers Union – KFTU was formed in 2017 to challenge the established Korean Teachers and Education Workers Union – KTU, which we describe as an example of social movement unionism. Criticising the centralised organisational structure and radical political struggles of the KTU, the KFTU has rapidly expanded by absorbing a substantial number of teachers in their 20s and 30s. In 2022, the relatively new KFTU claimed that it surpassed the KTU in membership. This study investigates how the newly-formed union, based on business unionism, emerged and flourished quickly. To address this inquiry, this research analyses three critical factors that influence union revitalisation: context (social and political changes), agents (a new generation of teachers) and strategies (organisational strategies of the KFTU). We find that these three factors intricately interacted with one another, leading to the rapid success of business unionism, but at the same time, the union’s long-term sustainability remains in question.

Keywords: Teachers’ union. Union revitalisation. South Korean teachers’ movement. Social movement unionism. Business unionism.

RESUMEN: Este estudio examina un caso de revitalización sindical basado en el sindicalismo empresarial, en contraste con la noción prevaliente de que la revitalización sindical ocurre principalmente a través del sindicalismo de los movimientos sociales. La Federación Coreana

de Sindicatos de Maestros (Korean Federation of Teachers Union – KFTU) se formó en 2017 para desafiar al ya existente Sindicato Coreano de Maestros y Trabajadores de la Educación (Korean Teachers and Education Workers Union – KTU), que describimos como un ejemplo de sindicalismo de movimiento social. Al criticar la estructura organizativa centralizada y las luchas políticas radicales de KTU, la KFTU se expandió rápidamente, absorbiendo un número sustancial de docentes de entre 20 y 30 años. En 2022, la relativamente nueva KFTU afirmó haber superado al KTU en número de miembros. Este estudio investiga cómo surgió y floreció rápidamente el sindicato recién formado, basado en el sindicalismo empresarial. Para abordar el tema, esta investigación analiza tres factores críticos que influyen en la revitalización sindical: el contexto (cambios sociales y políticos), los agentes (una nueva generación de docentes) y las estrategias (organizativas de la KFTU). Encontramos que estos tres factores interactuaron de manera compleja, lo que llevó al rápido éxito del sindicalismo corporativo, pero al mismo tiempo, la sostenibilidad a largo plazo del sindicato sigue en cuestión.

Palabras clave: Sindicato de docentes. Revitalización sindical. Movimiento de docentes surcoreanos/as. Sindicalismo del movimiento social. Sindicalismo empresarial.

Introdução

O movimento sindical dos/das professores/as sul-coreanos/as apresentou uma trajetória intrigante de crescimento, declínio e revitalização. O número de professores/as sindicalizados/das começou em cerca de 20.000 em 1989 e atingiu seu pico em 2003, com 91.200 membros de um total de 405.904 docentes (22,4%), mas diminuiu para cerca de 53.500 de 488.363 (10,9%) em 2014. Em 2021, o número de membros do sindicato aumentou novamente para aproximadamente 86.400 de um total de 500.859 (17,2%) (INSTITUTO COREANO DE DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL, 2022; MINISTÉRIO DO EMPREGO E TRABALHO, 2022). O crescimento do número de membros foi fruto principalmente da atuação de um novo sindicato formado em 2017, chamado Federação Coreana de Sindicatos de Professores – KFTU. A KFTU evitou o envolvimento direto em questões políticas e estruturais e se concentrou em resolver as queixas diárias de seus membros. Embora não seja incomum que novos sindicatos expandam rapidamente o número de membros, a revitalização liderada por um sindicato que se distancia das questões sociais é um tema pouco explorado nos estudos sobre

revitalização sindical (FREGE & KELLY, 2004; VOSS & SHERMAN, 2000). Esta pesquisa é uma tentativa de explorar como o novo sindicato de professores/as tornou isso possível².

Curiosamente, o movimento trabalhista coreano foi um exemplo clássico de revitalização por meio da articulação entre a reativação trabalhista e os movimentos sociais nas décadas de 1980 e 1990. No final da década de 1980, quando protestos em massa derubaram o regime militar que durou décadas, o movimento de democratização estimulou o movimento trabalhista, antes dominado por sindicatos patrocinados pelo governo (KOO, 2001). Durante a Grande Luta de Trabalhadores/as de 1987 (de julho a setembro), na qual os/as trabalhadores/as se recusaram a aceitar por mais tempo suas más condições de trabalho, exigindo direitos trabalhistas e tratamento humano, a sociedade coreana testemunhou mais de 3.000 greves, ou aproximadamente 44 greves por dia. O número de sindicatos aumentou de 2.449 (com 900.000 membros) em 1987 para 50.000 (com 1,5 milhão de membros) em 1988 (INSTITUTO DO TRABALHO DA COREIA, 1989). Não é de surpreender que esses sindicatos recém-formados tivessem uma forte tendência ao ativismo político, considerando que eram um resultado direto da conquista democrática (SHIN *et al.*, 2007).

O mesmo aconteceu com o movimento sindical docente, que surgiu e cresceu rapidamente no contexto da revitalização do movimento trabalhista na década de 1990. Tudo começou com o Sindicato Coreano de Professores e Trabalhadores da Educação (doravante KTU), fundado em 1989. O KTU liderou a democratização do sistema educacional durante as décadas de 1990 e 2000, exigindo educação humanística para os/as estudantes, democratização nas escolas e independência educacional do governo autoritário. Além disso, estava profundamente envolvido na abordagem de questões estruturais, como o sistema capitalista, a divisão da península coreana e os sistemas políticos autoritários (SYNOTT, 2002). Por meio da militância, os/as professores/as afiliados/das ao KTU desenvolveram solidariedade com as lutas populares dentro e fora das escolas (SHIM, 1990).

A história do KTU mostra que ele tem se orientado para mudanças sociais mais amplas, além da melhoria das condições de trabalho e dos salários dos/das docentes. Durante 30 anos, manteve sua posição como o maior e mais forte sindicato de professores/as. No entanto, enfraqueceu gradualmente devido a vários fatores, como a diminuição do número de membros desde 2007 e a perda do status legal de 2013 a 2020. Em 2022, o sindicato estabelecido cedeu sua posição de liderança a um novo sindicato, a Federação Coreana de Sindicatos de Professores (doravante KFTU).

A KFTU foi formada por docentes que se retiraram do KTU em 2017. A nova liderança sindical apontou que o KTU não conseguiu se adaptar às mudanças sociais e representar uma nova geração de professores/as (KFTU, 2022). Diferenciando-se do KTU, que se baseava em políticas radicais e movimentos militantes para mudanças estruturais, a KFTU se concentrou em lidar com questões específicas dos/das professores/as nas escolas por meio de estratégias moderadas, sem mobilização política. Esse sindicato

recém-formado expandiu rapidamente o número de seus membros, passando de 3.704 em 2018 para 45.098 em 2021 (MINISTÉRIO DO EMPREGO E TRABALHO, 2022).

A KFTU contribuiu para duplicar o número de membros do movimento sindical dos/das professores/as coreanos/as, o que é um dos aspectos cruciais da revitalização sindical. No entanto, as características idiossincráticas da KFTU, especialmente sua orientação apolítica, diferem daquelas apontadas por estudos de revitalização sindical que defendem a importância do ativismo sindical para mobilizar o apoio da comunidade e aumentar a influência política dos sindicatos (FREGE & KELLY, 2004).

Este artigo procura ampliar nossa compreensão sobre a revitalização sindical, realizando um estudo exploratório sobre a KFTU para examinar o processo e o impacto da revitalização sindical por meio do sindicalismo empresarial. Neste estudo, nos concentramos em três questões. Primeiro, por que razão surgiu a KFTU? Segundo, como a KFTU expandiu o número de membros e a sua influência? Em particular, que estratégias o sindicato adota para a sua expansão? Terceiro, que efeito tem a revitalização sindical baseada no sindicalismo empresarial no movimento sindical docente? Para responder a essas questões, exploramos três aspectos que permitiram a formação e o florescimento da KFTU: o contexto sociopolítico, as mudanças geracionais e as estratégias sindicais.

Revisão da literatura

Revitalização sindical, sindicalismo de movimento social e sindicalismo empresarial

O declínio do movimento sindical tem sido uma tendência global inegável (VACHON, WALLACE & HYDE, 2016). Enquanto alguns/umas estudiosos/as investigaram as razões que têm levado a isso, que vão da crescente divisão do setor de serviços à resistência de empregadores/as à globalização, passando pelas mudanças tecnológicas, outros/as têm se concentrado em formas de reverter esse declínio (CLAWSON & CLAWSON 1999; WALLERSTEIN & WESTERN, 2000). Esses/as estudiosos/as da revitalização construíram uma ampla literatura sobre o renascimento sindical com base em vários casos de contra-movimentos em todo o mundo e criaram uma estrutura analítica para acomodar as variáveis dos países (FAIRBROTHER & YATES 2003; VOSS & SHERMAN, 2000), concentrando sua atenção nas estratégias para aumentar o número e o poder dos sindicatos.

Embora não exista uma definição consensual de revitalização sindical, ela é entendida, de maneira geral, como o conjunto de esforços para lidar com problemas urgentes enfrentados pelos sindicatos e, potencialmente, reverter o declínio para recuperar a “influência (no local de trabalho e na política), o crescimento do número de membros e a consolidação institucional” (TURNER, 2003, p. 23). A revitalização pode ocorrer num

sindicato local, num setor ou no movimento trabalhista em geral. Grande parte da literatura sobre revitalização se concentra nas estratégias sindicais, investigando os casos de sucesso ou fracasso. Frege e Kelly (2003) criaram uma tipologia exaustiva para explorar as estratégias de revitalização sindical com seis categorias: mobilização, reestruturação organizacional, formação de coalizões, relações de parceria com empregadores, ações políticas e vínculos internacionais.

Embora existam debates acalorados sobre qual estratégia é mais eficaz em determinadas condições, alguns/umas estudiosos/as enfatizam a importância do tipo de sindicalismo, ou seja, do princípio e orientação de um sindicato para a revitalização. Existem várias tipologias de sindicalismo com base nas origens, métodos de crescimento, objetivos finais e recrutamento (DUNLOP, 1993; MARTIN, 1989), mas geralmente há dois tipos de sindicalismo discutidos nas pesquisas sobre revitalização sindical: o sindicalismo de movimento social e o sindicalismo empresarial, que se distinguem pelos objetivos e estratégias dos sindicatos (ROBINSON, 2000; SEIDMAN, 2011; TURNER & HURD, 2001).

Moody (1997b) define o sindicalismo de movimento social como “um sindicalismo que organiza todos/das aqueles/as que podem ser trazidos/das para os sindicatos e vai além dos sindicatos, alcançando a classe trabalhadora como um todo” (MOODY, 1997b, p. 147), com “a centralidade da democracia sindical como fonte de poder e uma visão social mais ampla, e a divulgação como um meio de aumentar esse poder” (MOODY, 1997b, p. 4). Em outras palavras, a solidariedade entre os/as trabalhadores/as e com outros movimentos sociais sustenta tanto os objetivos quanto as estratégias do sindicalismo de movimento social. Estudiosos/as do trabalho que se concentram na solidariedade como força motriz do movimento trabalhista argumentam que o sindicalismo de movimento social é um princípio essencial para a revitalização sindical bem-sucedida por meio da formação de coalizões com diversos grupos cívicos (KERRISSEY & SCHOFER, 2013; SCHENK, 2003; TATTERSALL, 2005) e movimentos de organização da classe trabalhadora em todo o mundo (FOUGNER & KURTOĞLU, 2011; MOODY, 1997a; NOVELLI, 2004).

Em contrapartida, o sindicalismo empresarial é aquele que privilegia os interesses de membros do sindicato em detrimento da mudança sociopolítica e coloca a negociação coletiva acima da ação política como estratégia (HATTAM, 2014). De acordo com Moody (1997b), o sindicalismo empresarial se referia originalmente ao sindicalismo de estilo americano, baseado em esquemas de cooperação entre trabalhadores/as e empregadores/as, mas também pode ser um conceito adequado para descrever sindicatos que se concentram nos interesses econômicos de membros do sindicato, na parceria com empregadores/as e sindicatos empresariais. Em oposição ao sindicalismo de movimento social orientado para uma solidariedade mais ampla, os objetivos e estratégias do sindicalismo empresarial são promover sindicatos fortes no local de trabalho e benefícios exclusivos para seus membros. Além disso, Budd (2017) especificou as características do sindicalismo empresarial como “aceitação das instituições capitalistas, equidade por

meio da proteção sindical no local de trabalho e voz por meio da representação sindical no local de trabalho”, em vez de ser “crítico do *status quo* [e buscar] equidade por meio da justiça social e voz por meio do movimento político e social” (BUDD, 2017, p. 160). Esses estudos problematizam o escopo limitado do sindicalismo empresarial, que contradiz a ideia de solidariedade da classe trabalhadora subjacente aos movimentos sindicais.

No entanto, o novo sindicato de professores/as na Coreia é um caso representativo da dissociação entre o sindicalismo de movimento social e a revitalização, uma premissa fundamental da literatura sobre o renascimento sindical. Desde a sua formação, a KFTU prosperou ao se concentrar exclusivamente nas queixas de membros e acabou revertendo a tendência de declínio da filiação sindical entre os/as professores/as. Além disso, a KFTU utilizou principalmente estratégias moderadas, como campanhas internas, relações com a mídia, ações judiciais e recrutamento digital, em vez de trabalhar em coalizão com outras organizações de movimentos sociais. Portanto, o sindicalismo empresarial é uma estrutura conceitual adequada para capturar as práticas e princípios da KFTU na revitalização dos sindicatos de professores/as sem se envolver no sindicalismo de movimento social.

Política dos movimentos sindicais docentes

Os sindicatos docentes representam os direitos e interesses dos/das professores/as como trabalhadores/as, mas seu papel não se limita às funções tradicionais dos sindicatos. Os sindicatos docentes usam sua expertise e força para influenciar a política, desde reformas das políticas educacionais até mudanças sociais. As formas como os sindicatos docentes afetam a política não são únicas, mas diversas, pois têm diferentes características organizacionais: organização profissional, sindicato econômico e grupos políticos (LAWN, 1985). Embora essas características organizacionais coexistam dentro de um sindicato docente, os tipos de influência política diferem dependendo do modelo organizacional que um determinado sindicato enfatiza.

Como organizações profissionais, os sindicatos docentes podem exercer influência política no processo de formulação de políticas educativas, incluindo a gestão escolar e os salários dos/das professores/as, como se pode ver nos sindicatos chineses (junho de 1992). Além disso, enquanto sindicatos que representam os interesses sociais e econômicos de seus membros, garantem as suas reivindicações em matéria de salários e condições de trabalho através da negociação coletiva. As negociações entre sindicatos docentes e governos têm um efeito direto e indireto nas políticas educacionais, pois promover os interesses e direitos dos/das professores/as não se resume apenas a aumentar seus salários, é preciso também promover sua dignidade, eficácia e relações com outros atores educacionais — diretores/as, alunos/as e pais/mães —, o que requer uma mudança no sistema educacional (COOPER, 1992; COOPER & SUREAU, 2008).

Além disso, os sindicatos docentes podem desempenhar um papel como grupos políticos que influenciam diretamente a política internacional e nacional. Não apenas negociando as relações trabalhistas com o governo, mas tendo voz para promover mudanças nas políticas educacionais e nos sistemas sociais por meio de movimentos sociais e alianças com partidos políticos. Por exemplo, nos países da América Latina, os sindicatos docentes, como grupos políticos, têm buscado alcançar a democratização por meio da resistência a regimes autoritários (COOK, 2010; FINGER & GINDIN, 2015).

As três características organizacionais dos sindicatos docentes não são totalmente separadas. Estão interligadas e se sobrepõem dentro de uma organização. No entanto, os sindicatos docentes decidem sobre um tipo específico de característica organizacional ao exercer sua influência política. Vários fatores influenciam a forma como participam da política. Alguns estudos buscam identificar os padrões de participação política dos sindicatos docentes examinando o processo histórico de formação de sua participação política, sugerindo a influência do processo normativo de desenvolvimento ou das relações trabalhistas estaduais (KERCHNER e MITCHELL, 1988; TARLAU, 2022). Outra linha de estudos visa investigar o efeito da política interna dentro do sindicato docente e novas estratégias organizacionais. Por exemplo, em 2012, a facção progressista dentro do Sindicato dos/das Professores/as de Chicago rompeu com o sindicalismo tradicional. Ela conseguiu estabelecer uma nova liderança, organizando os membros e formando uma solidariedade com pais/mães e as comunidades locais. A nova liderança conduziu uma greve em grande escala contra as políticas neoliberais no sistema educacional e mudou drasticamente a estratégia política do sindicato trabalhista (GIVAN & LANG, 2020; UETRICH, 2014).

No entanto, esses estudos que analisam os fatores que influenciam as mudanças nas estratégias políticas dos sindicatos têm algumas limitações para explicar a dinâmica dos sindicatos docentes coreanos. Em primeiro lugar, os estudos existentes se concentram apenas em examinar as estratégias políticas dos sindicatos docentes com base no sindicalismo de movimento social. É difícil encontrar casos em que a iniciativa do movimento sindical dos/das professores/as mude do sindicalismo de movimento social para o sindicalismo empresarial. Segundo, em um país com vários sindicatos docentes, a competição entre sindicatos pode influenciar suas estratégias políticas. No entanto, os estudos anteriores tratam apenas das mudanças em um único sindicato docente. Nossa pesquisa poderá preencher essas lacunas nos discursos sobre a política dos sindicatos docentes, esclarecendo a singularidade do caso coreano.

Metodologia e análise

Estudo de caso: Federação Coreana de Sindicatos de Professores (KFTU)

Nossa pesquisa utilizou o método de *estudo de caso* para coletar e analisar dados a fim de investigar as causas e o processo de revitalização sindical com base no sindicalismo empresarial. De acordo com Stake (1995), é apropriado para investigar a particularidade de um caso com limites claramente definidos. Definimos como caso para esta pesquisa a Federação Coreana de Sindicatos de Professores – KFTU, que tem limites claros que a distinguem de outros sindicatos docentes. O caso da KFTU abrange o centro nacional, filiais locais, liderança, dirigentes sindicais e membros.

Antes da formação da KFTU em 2017, o sindicato docente mais influente era o Sindicato Coreano de Professores e Trabalhadores da Educação – KTU. Alguns/umas professores/as insatisfeitos/as com o radicalismo político do KTU fundaram novos sindicatos docentes, incluindo o Sindicato Coreano de Professores/as e Trabalhadores/as da Educação em 1999, o Sindicato Livre dos/das Professores/as em 2006 e o Sindicato Coreano dos/das Professores/as em 2008. Sua dimensão e seu impacto eram limitados, permitindo ao KTU manter a posição de principal sindicato.

Contudo, surgiu um grupo de oposição interno ao KTU, o Nodutdol, que criticava a estrutura organizacional centralizada e as atividades políticas radicais do KTU. Depois de não conseguir conquistar a liderança nas eleições internas, a facção Nodutdol³ deixou o KTU e formou o Sindicato dos Professores de Seul (Seoul Teachers' Union) – STU, em 2016. Ao mesmo tempo, outros sindicatos docentes regionais surgiram para responder de forma independente às políticas educacionais locais. O STU começou a construir uma coalizão com eles, que mais tarde evoluiu para a KFTU em 16 de dezembro de 2017.

A KFTU tem uma estrutura descentralizada, na qual 17 filiais municipais e provinciais, três filiais baseadas em níveis de categoria e seis filiais baseadas em cargos ocupados têm autonomia orçamentária e organizacional independente do centro nacional. Ao contrário do KTU, em que cada membro só pode pertencer a uma filial, membros da KFTU podem participar de várias filiais, de acordo com suas necessidades. Para fortalecer sua posição política, a KFTU é afiliada à Federação dos Sindicatos Coreanos (Federation of Korean Trade Union) – FKFTU, um centro sindical nacional com tendência a uma abordagem reformista e a promover parcerias cooperativas com empregadores/as. Diferentemente do KTU, que recruta professores/as permanentes e temporários/as, a KFTU tem como alvo exclusivamente professores/as com contrato permanente. De acordo com o Relatório da KFTU de 2022, havia 53.000 membros em outubro de 2022. Considerando que 22,3% dos membros da KFTU têm entre 20 e 29 anos, 38,4% têm entre 30 e 39 anos, 33,7% têm entre 40 e 49 anos e 5,3% têm entre 50 e 69 anos, a geração mais jovem de professores/as compõe a maioria do sindicato.

Coleta de dados

Reunimos vários tipos de dados para este estudo de caso. Primeiro, conforme mostrado na Tabela 1, realizamos entrevistas com 13 professores/as. Oito eram dirigentes sindicais e membros da KFTU, enquanto cinco eram membros do Sindicato Coreano de Professores – KTU. Recrutamos a maioria dos/das entrevistados/das por meio de ‘amostragem em bola de neve’, com todos/as os/as entrevistados/as na faixa dos 20 e 30 anos, que representam 60% dos membros da KFTU (KFTU, 2022). Também entrevistamos dirigentes e membros do KTU para entender melhor as diferenças nas estratégias organizacionais entre os dois sindicatos, bem como o processo de cisão em que ex-membros do KTU fundaram a KFTU. Todas as entrevistas foram semiestruturadas e duraram entre uma e duas horas.

Tabela 1: Dados demográficos dos/das participantes (pseudônimos)

Nome	Afiliação	Tempo de trabalho	Idade	Sexo
A-reum	KFTU	10 anos	Faixa dos 30	Feminino
Bo-ram	KFTU	6 anos	Faixa dos 30	Feminino
Hui-jae	KFTU	6 anos	Faixa dos 20	Feminino
Ji-eun	KFTU	10 anos	Faixa dos 30	Feminino
Min-sun	KFTU	8 anos	Faixa dos 20	Feminino
Soo-ah	KFTU	9 anos	Faixa dos 30	Feminino
Yong-hoon	KFTU	4 anos	Faixa dos 20	Masculino
Yung-lim	KFTU	9 anos	Faixa dos 30	Feminino
Cha-hui	KTU	7 anos	Faixa dos 30	Feminino
Chul-su	KTU	4 anos	Faixa dos 30	Masculino
Chung-hyun	KTU	25 anos	Faixa dos 50	Masculino
Shin-hae	KTU	7 anos	Faixa dos 30	Feminino
Yun-ki	KTU	23 anos	Faixa dos 50	Masculino

O segundo tipo de dados incluiu documentos publicados pela KFTU. Em 2022, a KFTU publicou um relatório sobre a história do sindicato docente, sua filosofia fundadora e situação presente. Além disso, a fundação publica regularmente opiniões sobre questões educacionais em seu site. Esses materiais nos ajudam a examinar sua orientação política, preferências em matéria de política educacional e estratégias organizacionais. Por fim, analisamos artigos de jornais e notícias de televisão relacionados à KFTU. Conseguimos aprender mais especificamente sobre as atividades da organização na mídia porque elas proliferaram nos últimos anos e muitos meios de comunicação prestaram atenção nelas.

Estrutura analítica

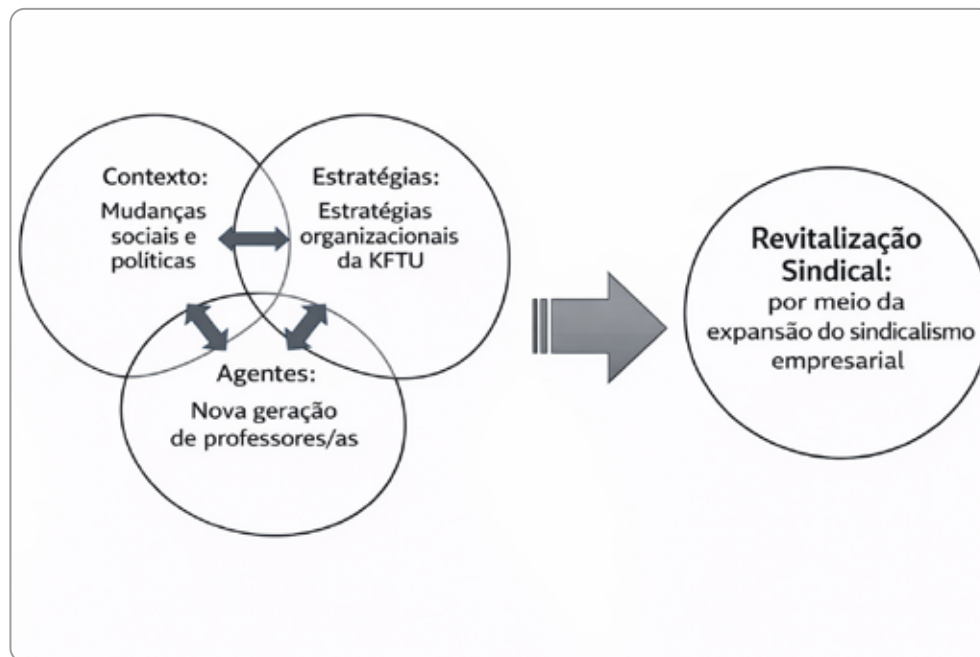
Através da revisão da literatura e da análise primária, identificamos três fatores que contribuem para a expansão do sindicato docente: contexto social e político, agentes e estratégias organizacionais. Primeiro, exploramos os contextos sociais e políticos. Os programas e estratégias sindicais são desenvolvidos em circunstâncias sociais, econômicas e políticas específicas (FAIRBROTHER & WEBSTER, 2008). De acordo com os estudos sobre movimentos sociais, as estruturas de oportunidade política nos contextos sociais e políticos são condições fundamentais para o surgimento e a revitalização dos movimentos sociais (MCADAM, 1982; TARROW, 2011).

Em segundo lugar, usamos a categoria de *agente* para compreender as mudanças geracionais dos/das professores/as no cenário da mudança contextual. Como sugere Bascia (2008), a mudança dos sindicatos docentes está intimamente relacionada à transição geracional, e observamos que a maioria dos membros da KFTU tem entre 20 e 30 anos (KFTU, 2022). Como afirmou Karl Mannheim (1970), embora as gerações não possam ser definidas como grupos com limites claros, uma geração compartilha uma localização comum no tempo histórico e uma consciência comum dessa localização histórica. Examinamos como as experiências e a consciência compartilhadas influenciam as atitudes da nova geração de professores/as em relação aos sindicatos.

Em terceiro lugar, a revitalização sindical pode ocorrer quando o sindicato utiliza a estratégia mais eficaz e adequada para determinadas condições entrelaçadas com contextos políticos, econômicos e sociais (FREGE & KELLY, 2004). Assim, como sugere a maioria da literatura sobre revitalização, as estratégias organizacionais têm sido consideradas indispensáveis para renovar os movimentos trabalhistas. Exploramos as estratégias organizacionais da KFTU em resposta às mudanças contextuais e geracionais. As estratégias organizacionais incluem métodos de organização, estrutura e atividades cotidianas do sindicato.

Sintetizando as três categorias acima, exploramos o processo interacional entre o contexto (mudanças sociais e políticas), os/as agentes (uma nova geração de professores/as), as estratégias (estratégias organizacionais da KFTU) e concluímos que a revitalização sindical através da expansão do sindicalismo empresarial é um resultado desse processo, conforme mostrado na Figura 1. Essas três categorias não podem ser completamente separadas, estão interligadas. Embora as mudanças no contexto social estejam fortemente ligadas ao contexto político e consciência histórica do/da agente, as estratégias de organização dependem dos grupos visados. Além disso, os contextos sociais condicionam as estratégias organizacionais e vice-versa. O sucesso da estratégia pode alterar o contexto. Considerando as interconexões, especificamos o conteúdo de cada categoria na próxima seção.

Figura 1: Estrutura analítica



Revitalização sindical por meio do sindicalismo empresarial: contexto, agentes e estratégia

Contexto: mudanças sociais e políticas

Os movimentos trabalhistas em geral e os sindicatos docentes em particular evoluíram juntamente com o desenvolvimento social e político da Coreia do Sul. Examinamos as mudanças contextuais, abrangendo desde o nível sociopolítico geral até o ambiente escolar, que levaram ao surgimento e à expansão da KFTU.

Este artigo demonstra que três processos-chave promoveram a adesão dos/das professores/as à KFTU: democratização e neoliberalismo, a evolução dos sindicatos docentes e a descentralização educacional. Além disso, dentro desses processos fundamentais, descobrimos que o aumento da carga de trabalho dos/das professores/as devido à Covid-19 desencadeou a rápida organização da KFTU.

Democratização e neoliberalismo

Democracia e neoliberalismo são duas palavras-chave para caracterizar as mudanças significativas ocorridas na história moderna da Coreia do Sul. O país foi transformado

por dois eventos relacionados a essas palavras, especialmente nas décadas de 1980 e 1990. As lutas pela democratização moldaram o cenário político da Coreia desde sua fundação como Estado, em 1945.

O primeiro movimento de democratização conseguiu derrubar o então ditador Rhee Syngman por meio da Revolução de Abril, em 1960. No entanto, a demanda por democracia foi esmagada pela intensa repressão de Park Chung-hee, que tomou o poder por meio de um golpe militar em 1961. Após a morte de Park Chung-hee em 1979, outro golpe militar levou Chun Doo-hwan, em 1980, a assumir o controle do governo. O movimento de democratização continuou ao longo das décadas de 1970 e 1980 e finalmente pôs fim ao regime militar em 1987. Os protestos em massa de 1987 tiveram uma influência decisiva na transição de um regime autoritário para um democrático, que continuou até meados da década de 1990 (KIM, 2010).

Estudos mostram que a qualidade da democracia melhorou após 1987 em quase todos os aspectos, desde direitos políticos até liberdades individuais, como eleições livres e justas, liberdade de associação, liberdade de expressão, igualdade perante a lei e participação da sociedade civil (HAHM, 2008; KIM, 2016). Além disso, outros aspectos que afetam a qualidade de vida melhoraram significativamente, particularmente bem-estar e trabalho. Por exemplo, foi introduzido um seguro social para cobrir pensões, cuidados de saúde, desemprego e acidentes e doenças ocupacionais. Além disso, o governo formado após 1987 implementou o primeiro sistema de salário mínimo para garantir meios de subsistência duradouros aos/as trabalhadores/as.

A história mostra que a melhoria do bem-estar social acompanha o estabelecimento de uma democracia avançada (HONG e SONG, 2003), e esse certamente foi o caso da Coreia do Sul. Essas conquistas foram possíveis graças ao poder do povo, acumulado ao longo de anos de lutas. A sociedade civil, composta por vários setores, incluindo estudantes, trabalhadores/as e população urbana pobre, desempenhou um papel essencial (JU, 2017). Os sindicatos, por exemplo, mostraram sua força com aumentos salariais obtidos por meio de seu poder de barganha mais substancial: os/as trabalhadores/as tiveram um aumento salarial anual de mais de 20% durante três anos a partir de 1987 (JANG, 2008).

No entanto, a maré mudou rapidamente com a onda de reformas neoliberais que se seguiu à crise econômica asiática de 1997. Tendo começado na Tailândia em julho de 1997, a crise financeira se espalhou rapidamente pelos países do Leste e do Sudeste Asiático. A Coreia do Sul foi um dos países mais afetados por conta de sua política de globalização, um projeto do governo da época que buscava entusiasticamente a integração econômica global. Foi uma experiência dolorosa: em maio de 1998, 80% das famílias sofriam com a redução da renda, e o desemprego subiu de 2% em 1997 para 7% em 1999, um nível sem precedentes na Coreia industrializada. Os salários também diminuíram 2,5% (em termos nominais) ou 9,3% (em termos reais) (YU e LEE, 1999). O país, financeiramente frágil, não teve outra escolha a não ser receber um pacote de resgate de US\$ 60

bilhões do Fundo Monetário Internacional – FMI para superar suas dificuldades econômicas. O resgate veio com condições de reestruturação de políticas e programas baseados em diretrizes neoliberais. O FMI impôs duramente sua agenda neoliberal em todas as políticas governamentais, como fez em outras partes do mundo.

A primeira e mais impactante mudança foi nas políticas trabalhistas, que eram um dos principais alvos das reformas neoliberais do FMI. Isso incluiu a desregulamentação do mercado de trabalho e a concessão de maior flexibilidade para demitir funcionários/as. A flexibilidade do mercado de trabalho permitiu o uso extensivo de empregos não padronizados ou temporários, incluindo contratos de curto prazo e terceirização. Alguns estudos apontaram que cerca de 50% do total de funcionários/as eram trabalhadores/as temporários/as ou diários/as no início dos anos 2000 (KIM, 2004) e ganhavam 40% menos do que os/as trabalhadores/as regulares (JANG, 2008). Pior ainda, a dualização do mercado de trabalho levou a uma divisão da classe trabalhadora coreana em trabalhadores/as permanentes e temporários/as, fazendo com que competissem entre si por oportunidades cada vez menores de empregos decentes.

Embora a crise financeira tenha terminado, as políticas neoliberais do FMI deixaram efeitos duradouros não só nas instituições, mas também nos valores sociais (KIM, 2009b). A experiência dolorosa das dificuldades econômicas e da instabilidade foi profundamente traumatizante para muitos/as coreanos/as, e a sociedade expressou um mamnismo flagrante, o que costumava ser considerado algo eticamente vergonhoso (YOON, 2017). Por exemplo, em 2002, *Que você fique rico!* tornou-se um famoso slogan publicitário e uma saudação popular, o que antes seria considerado uma expressão vulgar. A sobrevivência individual se tornou um valor supremo: o sucesso pessoal, os direitos e os interesses passaram a ter precedência sobre os valores do bem comum construídos ao longo do movimento de democratização da década de 1980 (KIM e LEE, 2021). A competição em ‘condições justas’ se tornou preferível à justiça e à igualdade. Essa tendência foi transmitida às gerações seguintes por meio de vários métodos, incluindo a educação e a mídia. Para as novas gerações, a democracia era uma condição dada, não algo pelo que lutar, e a prosperidade individual era a questão mais urgente para a sobrevivência (KIM, 2009; KIM, SHIN & HYUN, 2021b).

Evolução dos sindicatos docentes

Na Coreia do Sul, o primeiro sindicato docente surgiu ao mesmo tempo que a Revolução de Abril de 1960, mas foi dissolvido pelo governo militar que se seguiu. Os/As professores/as não puderam formar sindicatos nas duas décadas seguintes devido ao ambiente político repressivo. Na década de 1980, porém, o movimento pró-democracia contra o golpe militar prevaleceu, e os/as professores/as formaram uma rede que evoluiu para o Conselho Nacional de Professores/as para a Promoção da Educação Democrática,

durante a Grande Luta de Trabalhadores/as em 1987. A rede se tornou a base do KTU em 1989 (SHIM, 1990).

Embora o sindicato tenha permanecido sem registro até 1999 pela recusa do governo em reconhecê-lo, o KTU desempenhou um papel essencial nos movimentos sociais progressistas na Coreia do Sul. O KTU era visto como um sindicato militante que defendia os direitos dos/das professores/as, a democratização do sistema educacional e a realização da Educação Verdadeira (*chamgyoyuk*)⁴. Além disso, o sindicato estava ativamente envolvido em outras questões políticas, incluindo campanhas de reunificação entre a Coreia do Norte e a Coreia do Sul, uma questão política importante para as organizações de movimentos sociais progressistas.

A filiação sindical no KTU estagnou no início dos anos 2000 e diminuiu progressivamente a partir de 2007, com o enfraquecimento geral do movimento trabalhista coreano (INSTITUTO DE PESQUISA DA SOCIEDADE TRABALHISTA COREANA, 2013). Pior ainda, o sindicato docente teve que lidar com ataques ao seu radicalismo político por parte do governo e da mídia. A situação se agravou em 2013, quando o governo conservador impôs uma batalha judicial sobre seu status legal, anulando seu registro como sindicato e privando-o dos direitos de negociação coletiva. A organização levou oito anos para restaurar seu status legal. Durante esse período, enfrentou uma dupla crise, tanto quantitativa como qualitativa. Sem direitos de negociação coletiva, o KTU não conseguiu reter seus membros, que caíram de 64.629 em 2011 para 43.756 em 2021 (MINISTÉRIO DO EMPREGO E TRABALHO, 2022).

Enquanto o KTU lutava contra seus desafios externos, um grupo de oposição interno se separou e formou a Federação Coreana de Sindicatos de Professores (KFTU) para acomodar os interesses de seus membros em diferentes regiões. Desde então, os dois sindicatos têm competido nas escolas onde o KTU havia monopolizado o movimento trabalhista docente por quase 30 anos.

Descentralização educacional

A formação da KFTU esteve relacionada com a descentralização do sistema educativo, como parte de uma iniciativa governamental de descentralização administrativa. A estrutura sindical regional da KFTU se justapõe à estrutura do sistema educativo governamental. O projeto de descentralização do governo começou com uma revisão da história coreana, onde a concentração de poder criou uma presidência imperial e rapidamente levou a um regime autoritário. Os governos civis eleitos após 1987 buscaram entusiasticamente a descentralização e a partilha de poder com os governos locais como uma das formas de prevenir o abuso de poder e o ressurgimento da ditadura. Assim, o governo central reativou o sistema de autogoverno local, que havia sido abolido sob governos autoritários, delegou algumas partes da autoridade aos governos

locais e gradualmente permitiu que fossem mais independentes em assuntos administrativos e financeiros (CHOI, 2007; SHIN & SEO, 2016).

A educação foi uma parte essencial desse projeto de descentralização. Embora todas as escolas ainda estejam sob a alçada do Ministério da Educação, os/as superintendentes municipais e provinciais de educação são eleitos/as diretamente pelos membros da comunidade e têm autoridade para supervisionar as instituições educacionais em sua área. Os/As superintendentes regionais são chefes da Secretaria Regional de Educação, estabelecida em 17 cidades metropolitanas e províncias, e gozam de administração educacional e gestão escolar independentes, incluindo a formulação de regulamentos e portarias relevantes, gestão de recursos humanos e finanças nas áreas sob sua responsabilidade (HA, 2011). Portanto, uma parte significativa da administração e gestão escolar foi decidida e aplicada em nível regional.

A descentralização administrativa levou a um novo ambiente escolar marcado por contradições na devolução do poder – uma confluência de democratização e neoliberalização. A descentralização educacional promoveu a democracia escolar com base na governança participativa. A democracia escolar significava ser independente da interferência do governo e respeitar os/as participantes educacionais, como funcionários/as da escola, alunos/as e pais/mães (PARK, KIM & KIM, 2019; PYO, 1996). O KTU apoiou entusiasticamente o movimento pelos direitos humanos dos/das estudantes e promoveu a democracia escolar como parte essencial da Educação Verdadeira (*chamgyoyuk*). O sindicato, em colaboração com alunos/as do ensino fundamental e médio, tentou abolir a cultura e as práticas opressivas herdadas do regime militar, incluindo subornos aos/as professores/as por parte de pais e mães, exigência de uniforme escolar obrigatório, regulamentação do comprimento do cabelo e castigos físicos.

A democratização escolar também permitiu que pais e mães se envolvessem mais nas atividades escolares e na educação. Vários canais foram criados para que participassem dos assuntos escolares, incluindo conselhos de administração, comitês de pais/mães, divulgação de informações e contatos informais com professores/as (RYU *et al.*, 2015). Além disso, houve movimentos na sociedade civil para introduzir portarias para regulamentar as escolas de forma mais democrática. A independência das Secretarias de Educação municipais e provinciais facilitou o andamento das negociações, especialmente quando superintendentes democráticos foram eleitos/as. Logo, os esforços da sociedade civil, com a ajuda do KTU, resultaram na aprovação da Portaria sobre os Direitos Humanos dos Estudantes pela maioria das Secretarias de Educação nas principais cidades e províncias na década de 2010 (BAE, 2011). A portaria proíbe tratamentos autoritários aos/as estudantes, como a prática então comum de castigos físicos, e promove uma gestão de sala de aula mais democrática.

Como efeito colateral desse ganho em democracia, a descentralização educacional também acelerou as tendências neoliberais nas escolas, nas quais pais e mães afirmam

fortemente os interesses individuais em detrimento dos valores públicos da educação. Embora a democracia escolar tenha aberto as portas para sua participação, alguns/umas deles/as aproveitaram a oportunidade para beneficiar seus/suas filhos/as às custas de outros/as alunos/as, interferindo injustamente nas funções dos/das professores/as e exigindo indevidamente serviços que os/as professores/as não podiam ou não deveriam fornecer. Às vezes, a participação de pais e mães reproduziu ou reforçou a diferença social entre os/as alunos/as, por conta dos padrões diferenciados de participação com base no status social e na capacidade econômica de cada família (RYU *et al.*, 2015). O mais grave é que alguns pais e algumas mães começaram a abusar da Lei Contra Maus-Tratos Infantis, acusando professores/as de abusarem de seus filhos e suas filhas.

A Lei contra Maus-Tratos Infantis foi promulgada em 2014 para proteger as crianças após vários infanticídios por pais/mães abusivos/as. No entanto, nos últimos anos, essa lei passou a ser aplicada em locais como escolas. Com muitos casos divulgados pela mídia de pais/mães ou estudantes cometendo violência contra professores/as, esses/as sentiram que tinham poucas maneiras de se proteger (KIM, 2023). De acordo com nossas entrevistas, os/as professores/as acreditavam que não podiam punir alunos/as mal comportados/as pela preocupação de serem acusados/as de violar a lei e sofrerem ações disciplinares ou criminais.

Gatilho: Covid-19

Todas essas situações aumentaram a carga sobre os/as professores/as, que tiveram que lidar com o ambiente escolar em rápida mudança. O golpe final veio com o surto de Covid-19. À medida que a escola transformava suas aulas presenciais em remotas, havia muitas coisas com as quais os/as professores/as precisavam lidar. As políticas do governo foram feitas sem qualquer consulta, além disso, cada ordem aumentava sua carga de trabalho. Os/As professores/as sentiram a injustiça da situação e buscaram uma solução num novo sindicato.

“Durante a pandemia, os/as professores/as foram encarregados/das da maioria das tarefas de prevenção do coronavírus. Pode parecer bonito que os/as professores/as se sacrifiquem e permaneçam com os/as alunos/as, mas os/as professores/as devem ter o poder de avaliar se esse tipo de política beneficia tanto eles/las quanto os/las alunos/las a longo prazo. Como resultado, a KFTU argumentou que, por mais nobre que seja o objetivo da política, ela deve ser reconsiderada se se tornar um fardo excessivo para os/las professores/las. Acredito que os/las professores/las se filiaram ao sindicato para se protegerem e fazerem suas vozes serem ouvidas durante a pandemia porque, na minha opinião, o Ministério da Educação não funcionou bem como torre de controle no conflito entre as várias profissões nas escolas” (Soo-ah, KFTU).

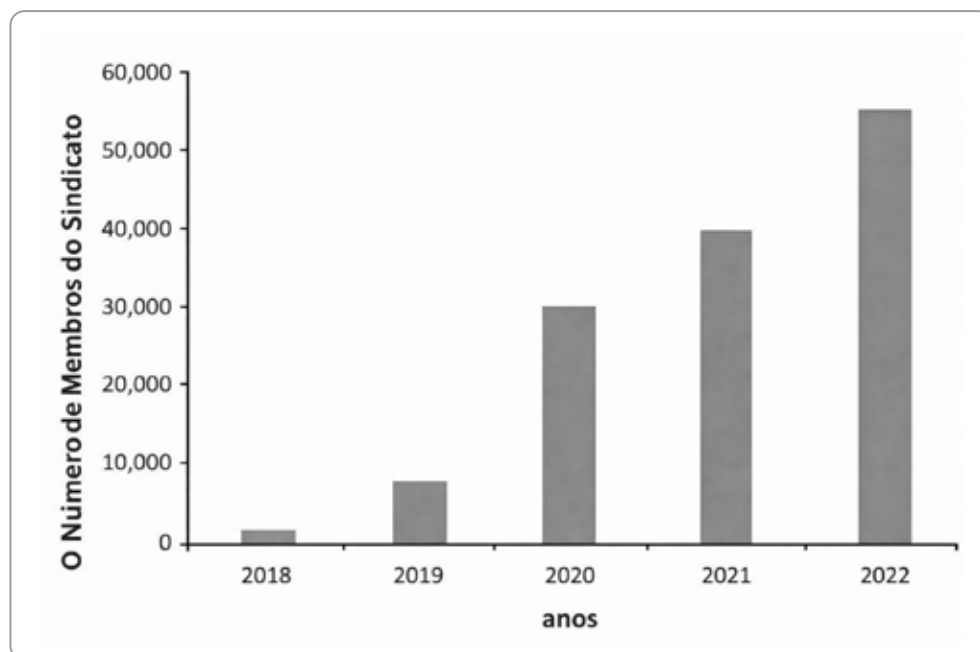
A KFTU conseguiu expandir drasticamente sua base de membros, aproveitando a insatisfação dos/das professores/as com as políticas relacionadas à Covid-19. Conforme mostrado na Figura 2, o número de membros da KFTU aumentou rapidamente em 2020,

porque as queixas sobre excesso de trabalho durante a pandemia explodiram. Por que esses/as professores/as escolheram a KFTU em vez do já estabelecido KTU? As seções a seguir explorarão as razões, analisando mais detalhadamente dois fatores: agentes e estratégias.

Agentes: uma nova geração de professores/as

Em 2022, 60,7% dos membros da KFTU tinham entre 20 e 39 anos, constituindo a maioria do sindicato (KFTU, 2022). A nova geração de professores/as diferia acentuadamente da anterior. Isso se deveu às suas experiências sociopolíticas, que influenciaram seus valores na escolha de emprego e suas perspectivas em relação aos sindicatos. Ao contrário das gerações anteriores, que compartilhavam uma memória comum do movimento pró-democracia, a nova geração de professores/as testemunhou a neoliberalização da Coreia do Sul como resultado das intervenções de reestruturação do FMI. Essas experiências moldaram as características geracionais dos/das docentes na faixa dos 20 e 30 anos, que discutiremos na próxima seção. Embora não possamos generalizar as características extraídas das entrevistas dos/das participantes da pesquisa para as características de toda a geração, as experiências e valores dos membros na faixa dos 20 e 30 anos, tanto do KTU quanto da KFTU, podem mostrar tendências entre a nova geração de professores/as.

Figura 2: Filiação à Federação Coreana de Sindicatos de Professores por ano (KFTU, 2022)



O ensino como profissão de elite

O ensino é uma das profissões mais valorizadas na Coreia do Sul, de acordo com pesquisas anuais realizadas pelo Ministério da Educação. De acordo com uma pesquisa de 2021, os/as alunos/as do ensino fundamental e médio classificaram o ensino em primeiro lugar na lista de empregos dos seus sonhos (KIM *et al.*, 2021a). Embora o ensino não seja uma profissão com os salários mais altos, ele proporciona uma renda decente com aumentos salariais constantes. Os/As professores/as coreanos/as recebem menos no primeiro ano, mas recebem mais ao longo dos anos em comparação com os/as professores/as dos países da OCDE (KIM, SHIN & HYUN, 2021b; OCDE, 2022). Mais importante ainda, o emprego oferece segurança sem a preocupação com demissões inesperadas ou deterioração repentina das condições de trabalho.

Assim, a admissão nas faculdades de pedagogia e cursos de licenciatura é reservada para aqueles/as que vencem uma competição com notas altas num processo seletivo com alta taxa de inscrição. O exame de certificação para professores/as do ensino fundamental e médio também é notoriamente competitivo. Por exemplo, em 2022, apenas um/uma em cada oito candidatos/as foi aprovado/a no Exame Nacional de Certificação de Professores (PARK, 2022). A concorrência é ainda mais acirrada para professores/as de pré-escola em Seul, registrando uma taxa de aprovação de apenas 1,5% (PARK, 2022). Portanto, não é surpreendente que a nova geração de docentes se orgulhe por ocupar uma profissão de elite, se dedique ao desenvolvimento profissional e sinta que merece respeito social e bons salários.

No entanto, os/as professores/as perceberam uma desconexão entre suas expectativas em relação ao trabalho e a realidade nas escolas. Um grupo crescente de pais/mães considera os/as professores/as como prestadores/as de serviços, em vez de respeitá-los/las como educadores/as. Pior ainda, fazem exigências irracionais e, ocasionalmente, ameaçam os/as docentes (KIM, 2023). Uma participante, A-reum, descreve a situação dos/das professores/as como “*um balão prestes a estourar*”, enfatizando suas dificuldades:

“Fomos atacados/das por pais/mães de alunos/as, e a Portaria dos Direitos Humanos dos Estudantes nos deixou sem orgulho [...] O trabalho docente não nos satisfaz com dinheiro [salário] ou orgulho. Muitos/as [professores/as] da minha turma pediram demissão e entraram em outras faculdades, principalmente de direito e medicina” (A-reum, KFTU).

Como expressa A-reum, os/as professores/as se sentiam impotentes e vulneráveis. De acordo com um relatório encomendado pela Secretaria de Educação de Seul em 2023, houve 1.188 casos de professores/as processados/das entre 2018 e 2022, e mais de 71% desses processos foram movidos em tribunais criminais. A maioria desses casos foi sob a Lei Contra Maus-Tratos Infantis (JUNG *et al.*, 2023). Os/As professores/as consideraram a situação uma violação dos direitos docentes e reconheceram a importância de um sindicato para protegê-los/las. O forte contraste entre uma profissão de elite e a impotência

vivida na sala de aula leva alguns/umas docentes recém-contratados/das a abandonar seus empregos. Uma pesquisa recente com professores/as realizada pela KFTU revelou que cerca de 87% dos/das entrevistados/das já pensaram em se demitir.

De acordo com nossas entrevistas, muitos/as professores/as não consideravam que recorrer ao já estabelecido KTU fosse uma opção. Os/As professores/as que não eram a favor do KTU culpavam o sindicato por supervalorizar os direitos dos/das estudantes e perder a atenção aos direitos dos/das docentes. Filiada à KFTU, A-reum criticou o KTU por seu envolvimento ativo no processo de promulgação da Portaria sobre os Direitos Humanos dos Estudantes, afirmando que *“o KTU promoveu os direitos humanos dos/das alunos/as em detrimento dos direitos dos/das professores/as. Na democracia deles, os/as alunos/as são o centro, mas sem os/as professores/as”*. Portanto, os/as professores/as que se sentiam ameaçados/das e desrespeitados/das nas escolas se voltaram para um novo sindicato, a KFTU, que prometeu lutar por seus direitos e proteger seu status.

Colocando a ‘concorrência justa’ acima da equidade

A nova geração de professores/as exigia tratamento justo com base no status que alcançaram através do trabalho árduo, em vez de buscar igualdade para todos/as. Sua atitude ficou clara em relação à questão dos/das outros/as funcionários/as da escola, em sua maioria com contratos de trabalho temporários, como professores/as com contratos de curto prazo, bibliotecários/as, cozinheiros/as, nutricionistas, assistentes de laboratório, professores/as de atividades extracurriculares e funcionários/as administrativos/as. Do ponto de vista dos/das professores/as efetivos/as, esses/as trabalhadores/as não mereciam os mesmos benefícios e status que eles/elas, mesmo que os/as professores/as temporários/as realizassem as mesmas tarefas, porque não se esforçaram para obter qualificações, ou seja, não se formaram numa faculdade de educação nem passaram por um difícil teste de qualificação para docentes.

“Os/As professores/as temporários/as têm se esforçado para melhorar seus direitos. Receio que um dia eles/as possam desfrutar de benefícios semelhantes ou até maiores do que os/as professores/as permanentes. Então, qual é o sentido de ter o Exame Nacional de Certificação de Professores?” (Yong-hoon, KFTU).

Os/As professores/as permanentes raramente questionavam a discriminação contra os/as trabalhadores/as temporários/as no mercado de trabalho dual antes da Covid-19, mas a divisão entre eles/as se transformou num conflito grave durante a pandemia. Além disso, o aumento da carga de trabalho trouxe questões sobre a divisão de tarefas entre aqueles/as cujas funções se sobrepunham, principalmente professores/as e outros/as funcionários/as temporários/as. Quem arcaria com a nova carga de trabalho? Numa entrevista, Bo-ram, membra da KFTU, descreve a divisão de tarefas como um jogo de soma zero entre professores/as permanentes e outros/as funcionários/as da escola.

“Devido à COVID-19, as escolas primárias foram obrigadas a adiar o recebimento de novos/as alunos/as da primeira série, mas abriram aulas de cuidados extracurriculares, que deveriam ser ministradas pelos/as cuidadores/as designados/das. No entanto, também fomos obrigados/das a realizar as tarefas junto com eles/elas pela grande carga de trabalho. Acharmos que não era nosso trabalho e questionamos por que deveríamos fazer o trabalho deles/as, especialmente numa situação em que não teríamos ajuda dos/das cuidadores/as quando precisássemos” (Bo-ram, KFTU).

A esse respeito, os/as professores/as efetivos/as eram contrários/as aos esforços de organização dos/das funcionários/as temporários/as da escola. Os/As professores/as efetivos/as acreditavam que quando os/as funcionários/as temporários/as da escola reclamavam e criavam mudanças por meio de ações coletivas, os/as professores/as efetivos/as eram forçados/as a cuidar do trabalho que os/as temporários/as da escola se recusavam a fazer. Yung-lim, membra da KFTU, criticou fortemente as atividades sindicais dos/das trabalhadores/as temporários/as:

“Acho que os sindicatos dos/das trabalhadores/as escolares temporários/as são ‘sindicatos aristocráticos’ [nome pejorativo criado pela mídia, referindo-se a um sindicato com bons benefícios, mas excessivamente exigente]. Percebi que eles/elas lutaram muito por reivindicações irracionais. Sei que eles/elas não trabalham e estão sempre ociosos/as, fazendo reivindicações irracionais por egoísmo” (Yung-lim, KFTU).

A entrevistada achava que quanto mais os/as funcionários/as temporários das escolas ganhassem, menos os/as professores/as efetivos/as teriam. Nesse aspecto, tinham outro motivo para não se filiarem ao KTU. Era amplamente aceito que o KTU apoiava professores/as e funcionários/as temporários/as e não representava corretamente os interesses dos/das professores/as efetivos/as. Essa crença surgiu da inclusão de professores/as com contrato por prazo determinado no KTU e da declaração de solidariedade do KTU apoiando as greves dos/das funcionários/as temporários/as das escolas. Yong-hoon, um professor afiliado à KFTU, criticou o KTU por “meter o nariz nos assuntos de outros/as funcionários/as escolares, como professores/as temporários/as e funcionários/as de refeitórios”, pois acreditava que suas atividades prejudicavam o status dos/das professores/as efetivos/as. Queriam um sindicato que representasse exclusivamente seus direitos e status como educadores/as.

Falta de experiência ativista

Outro aspecto comum aos/às novos/as professores/as era o fato de não terem experiência com organização política. A geração de professores/as mais jovens nasceu após o período do movimento de democratização. O ativismo estudantil nas faculdades, que antes era o centro do movimento de democratização, havia praticamente desaparecido quando esses/as novos/as professores/as se tornaram estudantes universitários/as na década de 2000 (JUNG, 2021). O fim do movimento estudantil não significou apenas a perda da formação de ativistas, mas

também levou ao distanciamento de estudantes dos movimentos sociais mais amplos. Além disso, sua falta de experiência ativista os/as tornava facilmente influenciáveis pela imagem crítica do KTU veiculada pela mídia conservadora.

“Não sei muito sobre o KTU, mas tenho uma imagem negativa, provavelmente devido à exposição frequente a reportagens negativas na mídia [...] É por isso que não considerei me filiar ao KTU quando decidi me tornar membro de um sindicato” (Min-sun, KFTU).

É evidente que os/as professores/as da KFTU consideravam o KTU demasiado político. Os meios de comunicação conservadores, como o Joong-ang Ilbo, acusaram o KTU de ser “demasiado envolvido na política” e “tendencioso para a esquerda”, assim “prejudicando a sua neutralidade política na educação” (NAM & CHUN, 2019). Como resultado, o distanciamento dos/as professores/as do KTU pode ser parcialmente explicado pela exposição negativa da organização na mídia, que a chamou de “cartel esquerdista” culpado de “anacronismo” e formado por “professores/as de esquerda” (CHOSUN ILBO, 2023).

Outra tendência que observamos foi que os/as professores/as da KFTU não se preocupavam com questões políticas, que consideravam não estar relacionadas aos seus interesses, e acreditavam que a educação era uma atividade politicamente neutra. Até mesmo um membro do KTU na casa dos trinta anos expressou preocupações semelhantes, de que o KTU estivesse muito envolvido na política.

“Acho que o KTU precisa parar de se envolver com questões políticas. Esse não é o papel dos sindicatos, mas dos grupos civis. Os sindicatos devem se comportar como grupos de interesse. Se o KTU não mudar sua direção, ele pode desaparecer algum dia” (Chul-su, KTU).

A nova geração de professores/as teve experiências diferentes das gerações anteriores que construíram e lideraram o KTU. Ela cresceu em contextos sociais com menos oportunidades para o ativismo político direto e, por meio da mídia convencional, desenvolveu perspectivas e atitudes distintas em relação aos sindicatos como grupos de interesse, em vez de grupos políticos. A KFTU conseguiu prosperar aproveitando essas percepções negativas sobre os sindicatos politizados. A seção a seguir examina suas estratégias em detalhes.

Estratégias: estratégias organizacionais da KFTU

As estratégias da KFTU visavam as necessidades e características da nova geração, ao mesmo tempo que aproveitavam os benefícios dos contextos políticos e sociais que descrevemos acima. Elas foram eficazes, resultando num crescimento explosivo em apenas cinco anos. Esta seção explora suas estratégias em três aspectos: descentralização da estrutura organizacional, organização online e ativismo básico.

Descentralização da estrutura organizacional

A KFTU foi estruturada como uma rede de sindicatos locais autônomos desde a sua criação. Ela é diferente do já então estabelecido KTU, que tem uma estrutura centralizada sólida na qual o centro decide sobre atividades específicas, e as seções provinciais e locais operam dentro dessa estrutura hierárquica. No entanto, a KFTU tem um forte elemento descentralizador em sua estrutura organizacional, pois se originou da fusão do Sindicato dos/das Professores/as de Seul e do Sindicato dos/das Professores/as da Província de Gyeonggi. Os sindicatos provinciais docentes também foram lançados com autoridade e estrutura organizacional independentes antes de se juntarem à KFTU, e cada sindicato membro tem sua própria identidade forte com base nas situações locais.

Por esse motivo, a KFTU se estruturou como uma rede de 17 sindicatos locais independentes, em vez de controlá-los como parte de toda a organização. Os sindicatos locais têm sua própria estrutura administrativa com independência financeira para responder às políticas educacionais locais. O sindicato afirma que sua estrutura organizacional baseada em áreas é superior a uma estrutura centralizada para lidar com as questões específicas que os/as professores/as enfrentam, nas diferentes Secretarias de Educação, em cada província, e para representar os interesses dos/das professores/as por meio de negociações coletivas específicas para cada local. Além disso, a sede recolhe as quotas de cada sindicato local para gerir toda a organização e participar no processo de tomada de decisões em nível macro para políticas educativas, tais como o currículo nacional e a política de docentes, enquanto a estrutura organizacional descentralizada faz com que a sede preste uma atenção constante às queixas regionais ou locais específicas. Soo-ah, uma dirigente sindical da KFTU, explica como uma estrutura descentralizada beneficia os/as professores/as nas escolas:

“Temos uma estrutura orçamentária em que precisamos coletar contribuições de cada um dos sindicatos independentes, então, se eles não nos pagam, nossa organização não funciona de fato. Portanto, quando os sindicatos locais fazem reivindicações, não podemos ignorá-las. Por esse motivo, os sindicatos docentes se tornaram organizações mais baseadas no campo, e as políticas que saem da sede ficam mais conectadas ao campo. Como é impossível para a liderança fazer políticas unilateralmente, não temos escolha a não ser prestar atenção às necessidades locais e modificar nossas políticas com base no feedback dos sindicatos locais. Os sindicatos locais são relativamente autônomos da pressão de obter aprovação da sede ao realizar atividades locais, então a liderança de cada sindicato regional pode tomar a iniciativa de liderar vários projetos de acordo com as necessidades locais” (Soo-ah, KFTU).

Além disso, os/as professores/as enfrentam problemas diferentes em diferentes níveis escolares. As queixas dos/das professores/as do ensino fundamental e médio não são as mesmas. Por um lado, os/as professores/as do ensino fundamental são mais generalistas do que especialistas em disciplinas específicas, pois são responsáveis não apenas pelo ensino, mas também pelos cuidados infantis dentro da escola. Os/As professores/as do ensino médio, por outro lado, são especializados/as em uma única disciplina.

A política educacional coreana tem se concentrado no ensino médio e, nesse processo, até mesmo o movimento dos/das professores/as tem sido liderado por professores/as do KTU que trabalham no ensino médio. Assim, os/as professores/as do ensino fundamental desejavam fortemente criar uma organização que pudesse liderar políticas relacionadas diretamente a seu campo de atuação. Para os/as professores/as do ensino fundamental, a KFTU parecia fazer com que suas vozes fossem ouvidas com a estrutura descentralizada. Com base na grande proporção de professores/as do ensino fundamental entre os membros da KFTU, o Sindicato dos Professores do Ensino Fundamental foi criado como um ramo da KFTU em 2020:

“Mesmo que sejamos todos/das professores/as, o trabalho de um/a professor/a do ensino fundamental difere do trabalho de um/a professor/a do ensino médio. Os/As professores/as do ensino médio devem ensinar uma matéria em profundidade, enquanto os/as professores/as do ensino fundamental devem cobrir muitas áreas. Portanto, todas as atividades educacionais dos/das professores/as do ensino fundamental têm como objetivo ensinar as habilidades essenciais para a vida das crianças. Assim, devemos ensinar às crianças tudo, desde comer refeições até beber água... Eu achava que havia a necessidade de uma associação para fornecer apoio e exercer a política educacional de acordo com a realidade dos/das professores/as do ensino fundamental, mas não havia um sindicato voltado para esses/as professores/as. Sinto que o sindicato de professores/as do ensino fundamental, que foi criado recentemente, é sincero e apoia os/as professores/as do ensino fundamental” (A-reum, KFTU)

Em suma, por meio da descentralização organizacional, a KFTU abordou questões individuais e de pequenos grupos nos sindicatos locais e de nível escolar. O sindicato é uma rede flexível na qual os sindicatos locais, como filiais da KFTU, respondem de forma independente às políticas educacionais locais, enquanto os líderes sindicais das filiais se reúnem regularmente para compartilhar suas experiências, realizações e queixas e colaborar quando necessário. A estrutura descentralizada da KFTU é eficaz para acomodar interesses e necessidades específicos. No entanto, ela pode impedir o desenvolvimento de uma perspectiva comum para compreender as necessidades da sociedade, incorporar as queixas de vários/as professores/as em nível local à agenda nacional e influenciar as políticas educacionais elaboradas pelo governo central. Por esse motivo, seria difícil para a KFTU construir alianças com outros grupos sociais com um objetivo comum, o que é um dos componentes cruciais do sindicalismo de movimento social (ENGEMAN, 2015).

Organização online

A organização online tem sido uma estratégia fundamental para a expansão da KFTU. Num país como a Coreia do Sul onde o ambiente online está bem estabelecido, os/as professores/as utilizaram intensamente a internet para obter informações durante a pandemia, quando tudo passou a ser feito remotamente. Uma plataforma online foi o principal espaço para o sindicato recrutar docentes e interagir com os membros. A maioria dos membros aderiu à KFTU

por meio de um processo de recrutamento online, sem qualquer contato pessoal. A Indischool, plataforma online para docentes da qual a maioria dos/das professores/as coreanos/as entre 20 e 30 anos participa, foi um espaço privilegiado para o crescimento explosivo da KFTU. Ao publicar consistentemente seus objetivos e atividades nessa comunidade online, a KFTU conseguiu atrair a atenção dos/das docentes:

“Se tiver dúvidas em sua vida profissional docente, acredito que um/a professor/a pesquisará bastante no Indischool em vez de resolvê-las através da comunicação com outros/as professores/as da escola. Como as pessoas que trabalham na mesma escola têm experiência limitada, não é fácil obter informações diferentes. Além disso, como é difícil criar um ambiente em que possa falar abertamente sobre as informações na escola, eu posto minhas preocupações na comunidade online... Por exemplo, uma vez, eu estava preocupada com a questão das férias anuais remuneradas. Quando pesquisei sobre o problema no Indischool, descobri que não era a única preocupada com as férias remuneradas. Na comunidade online, a KFTU postou o processo de coleta de opiniões sobre o assunto e de envio de nossas ideias ao Ministério da Educação” (Ji-eun, KFTU).

Como os membros foram recrutados/as sem contato pessoal, o sindicato tem prestado mais atenção em manter o contato online. O sindicato convidou-os/as a se juntarem ao Naver Band, um serviço de rede social coreano para acesso instantâneo às atividades e conquistas da KFTU. Min-sun, membro da KFTU, deu um relato detalhado da interação online entre a organização e seus membros:

“Para se comunicar com seus membros, a KFTU mantém um café Naver Band e envia mensagens quando necessário. Nós nos comunicamos principalmente por meio de mensagens de smartphone quando precisamos de uma pesquisa ou assinaturas em declarações para estabelecer uma política” (Min-sun, KFTU).

Mais importante ainda, a KFTU se concentrou em manter um sentimento de participação, o que é fundamental na organização online. Assim, o sindicato não só forneceu informações sobre políticas educativas que influenciam as condições de trabalho dos/das docentes, como também solicitou as respostas dos membros às políticas e os/as encorajou a tomar medidas online. Petições online e campanhas por mensagens de texto foram dois exemplos de como criar um senso de eficácia participativa entre membros. Quando questionados/as sobre como participavam das atividades do sindicato, todos/das os/as entrevistados/das afiliados/das à KFTU responderam que ainda não haviam participado de atividades offline. Ainda assim, a maioria havia participado da assinatura de declarações sobre políticas educacionais:

“Assinei declarações da KFTU quando achei que o conselho escolar havia suprimido os direitos dos/das professores/as ou promulgado políticas injustas para com eles/as. Por exemplo, quando um professor que aconselhava uma aluna foi acusado de má conduta sexual, assinei uma petição em favor do professor porque achei que o caso foi tratado de forma a culpar o professor, mesmo que ele não tivesse culpa, e que o caso não foi explicado adequadamente porque se baseou apenas nos direitos dos/das alunos/as e ignorou os direitos dos/das professores/as” (Yong-Hoon, KFTU).

Esse tipo de organização online atraiu uma geração mais jovem, familiarizada com o mundo digital e que preferia o anonimato. Criar caminhos acessíveis para que os/as professores/as participassem sem assumir encargos e riscos, como assinar uma declaração, deu legitimidade às atividades do sindicato e uma sensação de eficácia. Alguns/umas professores/as disseram que, às vezes, sentiam a necessidade de desenvolver um senso de pertencimento por meio da participação em reuniões presenciais a longo prazo, mas hesitavam em liderar ou participar de reuniões presenciais imediatamente.

Embora a organização online tenha sido bem-sucedida em gerar a formação organizacional e um rápido crescimento, ainda há dúvidas sobre se continuará a ser eficaz na sua manutenção, especialmente após a pandemia, com o ressurgimento das interações presenciais. Além disso, a estratégia online de anonimato cria outro desafio para sair do ambiente virtual. Embora possa aliviar os receios dos membros inicialmente, também pode se tornar um obstáculo à organização de atividades presenciais. Por exemplo, descobrimos que todos/as os/as entrevistados/das da KFTU não sabiam se havia outros membros em suas escolas. Além disso, como a mobilização online se concentra mais em questões de interesse imediato dos membros, a KFTU pode ter dificuldade em obter respostas para tópicos que não parecem urgentes, mas são importantes a longo prazo.

Ativismo básico

A KFTU se concentrou em questões básicas para melhorar o local de trabalho, uma tendência do sindicalismo empresarial. As reivindicações dos/das professores/as incluíam aumentos salariais, mas não se limitavam a isso. Os/As professores/as do sindicato compartilhavam a filosofia de que *“só professores/as felizes podem tornar os/as alunos/as felizes”* e se concentravam intensamente em melhorar as condições de trabalho e reforçar seu respeito social. Nesse sentido, a KFTU compreendia bem os desejos e exigências dos membros e se preocupava com eles/elas.

Por exemplo, o sindicato forneceu aos/às professores/as recursos para desenvolvimento profissional, apoio para tarefas administrativas que não fossem relacionadas ao ensino, proteção jurídica e eventos culturais. De acordo com nossas entrevistas, os/as docentes mais jovens demonstravam grande interesse em desenvolvimento profissional e estavam entusiasmados/as em melhorar suas habilidades de ensino e conhecimentos básicos. O sindicato percebeu esse desejo e ofereceu a eles/elas os materiais didáticos e recursos educacionais necessários. Em particular, o sindicato forneceu recursos que os/as professores/as tinham dificuldade de adquirir por conta própria, como softwares para sala de aula. Foi uma estratégia clara para aumentar o senso de eficácia sindical, contrastando com os recursos educacionais fornecidos pelo Ministério da Educação, que não atendiam plenamente às necessidades dos/das professores/as em termos de desenvolvimento profissional.

“Acho que o sindicato dos professores é muito bom em marketing. Eles oferecem acesso gratuito ao Padlet, um software para ensino online. Ele não é comprado pelo governo distrital ou pela escola porque acho que o governo realmente não sabe como gastar dinheiro em tecnologia educacional, e leva muito tempo para o distrito fornecê-lo, mesmo que os/as professores/as já usem o software. No entanto, a KFTU é muito rápida em perceber o que os/as professores/as querem e fornecê-lo gratuitamente” (A-reum, KFTU).

Além de fornecer esses recursos educacionais, o sindicato também identificou e trabalhou para resolver até mesmo pequenos problemas que os/as docentes estavam enfrentando. Além de ensinar, os/as professores/as eram responsáveis por uma variedade de outras tarefas nas escolas, incluindo funções administrativas, cuidados infantis e apoio a exames de nível nacional. A KFTU prestou atenção ao desconforto dos/das docentes nessas tarefas e fez com que eles/elas se sentissem respeitados/das.

“A KFTU costuma enviar mensagens quando há algum problema, como ‘Fizemos algo’ ou ‘Temos uma opinião’ ou algo do tipo. Uma das mensagens que me enviaram era sobre um pequeno problema: os/as professores/as se sentiam desconfortáveis com a localização da cadeira dola fiscal durante o exame nacional. E me enviaram uma mensagem dizendo que a KFTU havia resolvido esse inconveniente. Eu realmente não saberia o que estava acontecendo se não tivesse me inscrito para ser fiscal, então não tinha pensado nisso, mas quando vi a mensagem, percebi que precisamos prestar atenção a isso também” (Ji-eun, KFTU).

Mudar a localização da cadeira do fiscal pode ter sido uma questão menor, mas foi uma ação simbólica para mostrar o quanto o sindicato se preocupava com seus membros.

Houve várias disputas legais nas escolas à medida que os direitos dos/das estudantes se expandiram e as exigências de pais e mães, por vezes, se diversificaram a ponto de ultrapassar a responsabilidade das escolas. A KFTU se concentrou em proteger os/as professores/as contra esses riscos legais por meio do tratamento de reclamações, aconselhamento jurídico e representação em processos judiciais. Os/As professores/as ficaram satisfeitos/as e se beneficiaram desse apoio imediato.

“Em 2019, a KFTU criou um Comitê de Proteção dos Direitos Docentes, então eu aprendi sobre assessoria jurídica e empresas de segurança contratadas pela KFTU. Senti que poderia obter ajuda se precisasse e o sindicato também oferece aconselhamento aos/las professores/as quando relatam tratamento injusto por parte dos administradores, mesmo que não seja imediatamente. Portanto, o sindicato é como um seguro para mim” (Bo-ram, KFTU).

Além de fornecer aconselhamento e serviços jurídicos, a KFTU realizou eventos culturais para o desenvolvimento profissional dos/das docentes e se absteve de atividades políticas. Isso se deu em reconhecimento ao fato de que os/as docentes relutavam em participar de ações políticas radicais e queriam se concentrar no ensino, em vez de na política. Os/As professores/as da KFTU ficaram satisfeitos/as com os eventos culturais do sindicato: palestras de pessoas renomadas, caminhadas e workshops para recreação. O principal modo de participação nas atividades sindicais continua sendo por meio de

canais online, mas os eventos culturais têm desempenhado um papel significativo no reforço da imagem positiva e amigável da KFTU.

Embora o KTU também realizasse atividades semelhantes, como jardinagem, excursões com crianças e eventos culturais, alguns/umas entrevistados/as consideravam que o objetivo final das atividades culturais, aparentemente benignas, do KTU parecia político. A forte ênfase na identidade da KFTU como um grupo de interesse, em vez de uma organização política, e não a natureza das atividades em si, contribuiu para sua expansão. Enquanto o KTU se concentrava na promoção de movimentos sociais em nome da transformação estrutural do sistema educacional, a KFTU aumentava o sentimento de pertencimento, oferecendo serviços atraentes e respondendo às necessidades dos/das professores/as. Nesse sentido, sentiram que a KFTU priorizou os interesses de seus principais constituintes – os/as professores/as efetivos/as.

Mudança de estratégias?

Em 18 de julho de 2023, um mês após nossa coleta de dados, uma professora primária de 24 anos cometeu suicídio em sua sala de aula, após lutar contra um longo período de comportamento disruptivo dos/das alunos/as e reclamações de pais e mães. A morte da professora provocou uma ação direta por parte dos/das professores/as, que vinham lutando para se proteger de pais/mães e alunos/as indisciplinados/das, resultando numa manifestação com 300 mil professores/as para instar o governo a revisar a Lei Contra Maus-Tratos Infantis, em frente ao prédio da Assembleia Nacional Coreana, em setembro. Essa foi a maior manifestação de uma única profissão na história da Coreia.

À medida que milhares de professores/as em Seul começaram a se reunir para exigir uma investigação completa sobre a morte de sua colega, a manifestação se transformou em dois meses de protestos nacionais em massa pedindo a reforma da Lei Contra Maus-Tratos Infantis. Nessas manifestações em grande escala, a KFTU desempenhou um papel de liderança na organização de comícios, conversas com a mídia e publicação de relatórios de pesquisa sobre as queixas atuais dos/das docentes.

Essa explosão de mobilização leva à questão de saber se a revitalização sindical da KFTU mudou para o sindicalismo de movimento social. A possibilidade de se tratar de um sindicalismo de movimento social pode ser vista no fato de que a estratégia do sindicato mudou para a política de protesto, e que as manifestações foram organizadas em torno dos/das professores/as de base. No entanto, a KFTU limitou os comícios à rememoração da morte da professora e ao apelo à reforma da Lei Contra Maus-Tratos Infantis, que restringe severamente a capacidade educacional dos/das docentes. Nas manifestações, a KFTU rejeitou ativamente o uso de outros slogans políticos e sociais, como equidade econômica e justiça política, que são os objetivos do sindicalismo de movimento social.

Em outras palavras, a KFTU mudou suas estratégias para uma ação mais direta, mas isso não implica necessariamente uma mudança para o sindicalismo de movimento social.

Turner e Hurd (2001) apontaram que o sindicalismo empresarial pode mobilizar pessoas ocasionalmente apenas para seus próprios interesses, sem envolvimento ativo em questões políticas mais amplas. Assim, concluímos que a KFTU usou esse tipo de ativismo ocasional como estratégia, mas seu objetivo final continua sendo o sindicalismo empresarial.

Potencialidades e limitações da KFTU no movimento sindical docente na Coreia do Sul

No contexto do movimento sindical docente como um todo, o crescimento explosivo da KFTU como revitalização sindical por meio do sindicalismo empresarial tem um grande potencial, mas também muitas limitações. Em termos de potencial, avaliamos que a KFTU pode ajudar o movimento dos/das professores/as coreanos/as em dois aspectos. Para começar, criou um movimento em torno das necessidades específicas dos/das docentes no chão da escola. Através da descentralização organizacional, o sindicato responde eficazmente às políticas educativas locais. Além disso, através do recrutamento, organização e coleta de feedbacks através de canais online, melhorou especificamente as condições de trabalho em resposta às exigências dos/das professores/as.

Em particular, os/as professores/as da KFTU estavam interessados/das em restaurar o respeito social pela sua profissão, abordar o excesso de trabalho dos/das novos/as professores/as e melhorar as condições de trabalho nas escolas. Como visto na maioria das entrevistas, sua afirmação de que *“somente professores/as felizes fazem escolas felizes e crianças felizes”* indica que eles/elas sentiam que proteger os direitos e interesses dos/das professores/as leva a uma melhor educação para os/as alunos/as. Em outras palavras, a KFTU buscou mudar o panorama da educação por meio de microapoio aos/as professores/as, em vez de slogans políticos em nível macro. Essa abordagem não apenas levou a uma expansão quantitativa de todo o movimento sindical docente, como também reorientou o movimento para as necessidades da base, em vez de se basear nas decisões da liderança.

A segunda lição do caso é que a KFTU estabeleceu múltiplas vias institucionais para a participação política. O KTU, que anteriormente liderava o movimento, concentrava-se na política de protesto e excluía os partidos conservadores dos canais institucionais para o seu processo de elaboração de políticas. Já a KFTU tem estado aberta à comunicação com partidos políticos de qualquer ideologia, desde que possam contribuir para a implantação de políticas favoráveis aos/as docentes. Uma responsável sindical, Soo-ah, referiu-se à despolitização como uma estratégia significativa da KFTU:

“A despolitização não significa que você tenha que se afastar completamente da política. Você pode se reunir com um membro do partido conservador, se necessário, ou com um membro do partido liberal. Além disso, você pode se reunir com um membro do partido de esquerda, se necessário. [...] podemos pedir o que precisamos e acho que ganhamos muito com essas estratégias” (Soo-ah, KFTU).

No entanto, é questionável se a KFTU pode sustentar e desenvolver o movimento sindical docente devido a quatro limitações. Primeiro, sua tendência exclusiva pode impedir a extensão de sua base de membros. O sindicato tem como alvo docentes em tempo integral, com contratos permanentes, e representa exclusivamente seus interesses. Essa estratégia pode ser prática para atrair professores/as permanentes, mas eles/elas são apenas uma parte da comunidade escolar. Segundo, sua exclusividade gera conflitos com membros de outros sindicatos de trabalhadores/as temporários/as. Isso significa que a federação pode não receber solidariedade de outros/as trabalhadores/as da escola quando mais precisar. No fechamento durante a Covid-19, quando a carga de trabalho na escola era esmagadora, os/as professores/as permanentes consideravam outros/as funcionários/as da escola como concorrentes com interesses opostos, em vez de aliados/das. Assim, a KFTU tentou resolver o problema do excesso de trabalho por meio da união interna, e não por meio da solidariedade com outros/as trabalhadores/as da escola, como cuidadores/as, funcionários/as administrativos/as e professores/as temporários/as. Em terceiro lugar, é duvidoso que o sindicalismo empresarial baseado nas atividades dos/das dirigentes/as sindicais possa continuar a longo prazo. A KFTU tem se concentrado nas queixas dos membros de base, mas seu crescimento não tem sido impulsionado pela participação ativa deles/as. Descobrimos que muitos/as professores/as da KFTU relutavam em se tornar membros ativos do sindicato e buscavam o anonimato em suas atividades organizacionais. A falta de participação ativa da base corre o risco de minar os valores de descentralização e desburocratização que a KFTU busca. Por fim, ao rejeitar o envolvimento político na mudança estrutural, a KFTU não conseguiu conectar as queixas dos membros a uma causa política mais ampla. Embora sua estratégia tenha sido bem-sucedida nos estágios iniciais da expansão organizacional, a longo prazo ela corre o risco de minar a coesão organizacional, por não conseguir traduzir as vozes dos/das professores/as em poder político.

Considerações finais

A Federação Coreana de Sindicatos de Professores – KFTU revitalizou o movimento sindical docente na Coreia do Sul, que se encontrava estagnado, através de estratégias baseadas no sindicalismo empresarial, respondendo às mudanças sociopolíticas e aos novos tipos de exigências das novas gerações. Ao analisar este caso, a nossa investigação pode contribuir para

os estudos sobre a revitalização sindical de duas maneiras. Primeiro, diferentemente de estudos anteriores que se concentram na revitalização sindical por meio do sindicalismo de movimento social, este estudo explora o processo de revitalização sindical por meio do sindicalismo empresarial. Diante do fato de que os sindicatos docentes têm várias identidades organizacionais: organizações profissionais, sindicatos econômicos e grupos políticos (LAWN, 1985), a KFTU enfatizou as identidades de organização profissional e sindicato econômico e buscou ativamente a neutralidade política. Ao rejeitar o envolvimento direto em questões ideológicas, a KFTU se diferenciou do KTU e se concentrou em ajudar no desenvolvimento das capacidades profissionais dos/das professores/as permanentes, restaurando o orgulho em sua profissão e melhorando suas condições de trabalho. Ao contrário dos estudos sobre sindicatos docentes que definem o sindicalismo de movimento social como uma estratégia necessária para alcançar esses resultados (GIVAN e LANG, 2020; UETRICHT, 2014), o caso da KFTU sugere que a rejeição intencional do sindicalismo de movimento social pode ser uma estratégia mais eficaz para organizar os/as trabalhadores/as em contextos sociais específicos.

Em segundo lugar, este estudo não limita os fatores de revitalização sindical às estratégias sindicais, mas mostra que a revitalização pode ocorrer na interação das estratégias organizacionais com o contexto sociopolítico e novos/as agentes. Classificamos os três aspectos e descrevemos suas especificidades em nossas conclusões, mas eles estão interligados. Estudos anteriores sobre revitalização sindical se concentraram nas estratégias dos sindicatos (FREGE & KELLY, 2003), mas as estratégias por si só não podem explicar a revitalização sindical. De acordo com a abordagem dos recursos de poder, as estratégias devem ser combinadas com vários recursos internos e oportunidades externas para serem eficazes (SCHMALZ, LUDWIG & WEBSTER, 2018). Além disso, este estudo presta atenção às características dos/das agentes, indo além da interação entre estrutura e organização. A revitalização sindical acaba por ter diferentes direções, processos e estratégias dependendo dos/das agentes. Uma vez que a nova geração de professores/as é construída num processo sociopolítico e não num vácuo, não é fácil caracterizá-la como tendo total autonomia em relação à estrutura social. No entanto, a nossa investigação não a considera completamente vinculada à estrutura, pois ela influencia o processo sociopolítico e vice-versa. Além disso, descobrimos que um gatilho importante, como a Covid-19, pode instigar a formação de uma demanda unificada entre os/as professores/as e levar a mudanças nas estratégias sindicais destinadas a abordar as suas queixas.

Como um estudo exploratório para compreender a revitalização sindical por meio do sindicalismo empresarial, nossa pesquisa explica parcialmente o processo em que o sindicato docente surge e cresce. Para uma compreensão mais profunda de suas características e efeitos será necessário estudar questões não respondidas no futuro: que tipo de relações os/as dirigentes sindicais e os membros da base estabelecem na KFTU? De que maneiras o KTU, o sindicato docente mais antigo, mudará suas estratégias organizacionais em resposta ao crescimento do novo sindicato docente? Como as interações

entre os dois sindicatos – cooperação, compromisso e conflito – influenciam o sistema educacional? Ao responder a essas questões de pesquisa, estudos futuros fornecerão uma imagem mais clara da relação entre o movimento sindical docente, o sindicalismo de movimento social e o sindicalismo empresarial.

Notas

- 1 Artigo originalmente publicado com o título *Teachers' union revitalisation through business unionism: a case study of the South Korean teachers' union movement*, Jaeung Kim and Jinyoung Park, em *Globalisation, Societies & Education* (Vol 23, Issue 1, 2025). Reproduzido com permissão de Informa UK Limited, que opera como *Taylor & Francis Group*: <https://www.tandfonline.com>. Tradução realizada por Ana Lucia do Carmo Dantas e Fernando Scheibe.
- 2 Este trabalho foi apoiado pelo Ministério da Educação da República da Coreia e pela Fundação Nacional de Pesquisa da Coreia [número da subvenção: NRF-2022S1A5C2A01092544].
- 3 Os líderes nacionais da KFTU continuam a provir do grupo Nodutdol.
- 4 Como filosofia educacional do KTU, *chamgyoyuk* significa educação para a democracia, independência e humanização, em oposição ao autoritarismo, colonialismo e comercialização.

Referências

- BAE, K. 2011. “청소년인권운동의 역사와 도약을 위한 과제” [The History of Youth's Rights Movement in Korea and the Task for its Leap]. *Human Rights Theories and Practices* 10: 250–275.
- BASCIA, N. 2008. “What Teachers Want from Their Unions What we Know from Research.” In *The Global Assault on Teaching, Teachers, and Their Unions: Stories for Resistance*, edited by M. F. Compton and L. Weiner, 1st ed., 95–108. New York: Palgrave Macmillan.
- BUDD, J. W. 2017. *Labor Relations: Striking a Balance*, 5th ed. New York: McGraw-Hill Education.
- CHOI, J. 2007. “한국 민주주의, 무엇이 문제이고 무엇이 문제가 아닌가” [Korean Democracy, What are and are not the Problems]. In *어떤 민주주의인가* [What Kind of Democracy], edited by J. Choi, C. Park, and S. Park, 83–194. Seoul: Humanitas.
- CHOSUN Ilbo. 2023. “‘탈정치’ 교사노조의 급성장, 시대착오 전교조에 대한 심판” [The Rapid Growth of Depoliticized KFTU: Judge to the Anachronistic KTU], February 2. [Editorial]. Chosunilbo.
- CLAWSON, D., and M. A. Clawson. 1999. “What has Happened to the US Labor Movement?: Union Decline and Renewal.” *Annual Review of Sociology* 25 (1): 95–119. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.95>.
- COOK, M. L. 2010. *Organising Dissent: Unions, the State, and the Democratic Teachers' Movement in Mexico*. University Park: Penn State Press.
- COOPER, B. S., ed. 1992. *Labor Relations in Education: An International Perspective*. Westport, CT: Greenwood Press.
- COOPER, B. S., and J. Sureau. 2008. “Teacher Unions and the Politics of Fear in Labor Relations.” *Educational Policy* 22 (1): 86–105. <https://doi.org/10.1177/0895904807311298>.

- DUNLOP, J. T. 1993. *Industrial Relations Systems*, Rev. ed. Boston: Harvard Business School Press.
- ENGEMAN, C. 2015. "Social Movement Unionism in Practice: Organisational Dimensions of Union Mobilisation in the Los Angeles Immigrant Rights Marches." *Work, Employment & Society* 29 (3): 444–461. <https://doi.org/10.1177/0950017014552027>.
- FAIRBROTHER, P., and E. Webster. 2008. "Social Movement Unionism: Questions and Possibilities." *Employment Responsibilities and Rights Journal* 20 (4): 309–313. <https://doi.org/10.1007/s10672-008-9091-1>.
- FAIRBROTHER, P., and C. Yates, eds. 2003. *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*. New York: Continuum.
- Finger, L., and J. Gindin. 2015. "From Proposal to Policy: Social Movements and Teachers' Unions in Latin America." *Prospects* 45 (3): 365–378. <https://doi.org/10.1007/s11125-015-9355-0>.
- FOUGNER, T., and A. Kurtoğlu. 2011. "Transnational Labour Solidarity and Social Movement Unionism: Insights from and Beyond a Women Workers' Strike in Turkey." *British Journal of Industrial Relations* 49 (S2): 353–375. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00801.x>.
- FREGE, C., and J. Kelly. 2003. "Union Revitalisation Strategies in Comparative Perspective." *European Journal of Industrial Relations* 9 (1): 7–24.
- FREGE, C., and J. Kelly. 2004. "Union Strategies in Comparative Context." In *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalisation in a Globalising Economy*, edited by C. Frege and J. Kelly, 31–45. Oxford; New York: Oxford University Press.
- GIVAN, R. K., and A. S. Lang, eds. 2020. *Strike for the Common Good: Fighting for the Future of Public Education*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- HA, B. 2011. "지방분권시대 지방교육재정의 운용 전략 연구" [A Study on the Improvement of Local Educational Finance System in a Decentralisation Era]. *Industrial Economy Studies* 24 (3): 1323–1342.
- HAHM, C. 2008. "South Korea's Miraculous Democracy." *Journal of Democracy* 19: 128–142. <https://doi.org/10.1353/jod.0.0005>.
- Hattam, V. C. 2014. *Labor Visions and State Power: The Origins of Business Unionism in the United States*. (Course Book). PRINCETON: Princeton University Press.
- HONG, K., and H. Song. 2003. "한국 사회복지 정책의 변화와 지속; 1990 년 이후를 중심으로" [Continuity and Change in Korean Welfare Regime; After 1990]. *Korean Journal of Social Welfare* 55 (11): 205–230.
- JANG, J. 2008. "노동부문 주요 변화" [Main Changes in the Labour Sector]. In *한국의 사회동향* [Korean Social Trends 2008], edited by H. Seok, S. Kang, H. Gu, S. Sim, J. Lee, H. Lee, J. Jang, B. Cho, and J. Choi, 90–100. Daejeon: Statistics Research Institution.
- JU, S. 2017. "한국 시민사회 30년(1987–2017)의 시민참여와 민주주의" [Citizen Participation and Democracy in the History of Korean Civil Society(1987–2017)]. *Civil Society and NGO* 15 (1): 5–38.
- JUN, S. 1992. "China: Teachers' Unions." In *Labor Relations in Education: An International Perspective*, edited by B. S. Cooper, 51–70. Westport, CT: Greenwood Press.
- JUNG, D. 2021. "2000년대 학생운동의 새로운 정체성 모색과 운동의 다각화: 연세대학교 학생운동을 중심으로" [The Search for a New Identity and the Diversification of the Student Movement in the 2000s: A Case Study of Yonsei University, South Korea]. *Hak-Lim* 48: 205–252.
- JUNG, W., B. Kim, J. Park, and M. Kim. 2023. "교원 대상 법률 분쟁 사례 분석 및 교육청 지원 방안 연구" [Analysis of Lawsuit Cases Against Teachers and Support Measures by the Education Office]. A report commissioned by the Seoul Education Office.

- KERCHNER, C. T., and D. E. Mitchell. 1988. *The Changing Idea of a Teachers' Union*. London, New York: Falmer Press.
- Kerrissey, J., and E. Schofer. 2013. "Union Membership and Political Participation in the United States." *Social Forces* 91 (3): 895–928. <https://doi.org/10.1093/sf/sos187>.
- KIM, Y. 2004. "외환 위기 이후 노동시장 구조 변화" [The Structural Changes in the Korean Labour Market After the Economic Crisis]. *Asian Studies* 47 (1): 71–86.
- KIM, H. 2009. "육화된 신자유주의의 윤리적 해체" [Ethical Anatomy of Incarnated Neo-Liberalism]. *Society and Theories* 14: 173–212. <https://doi.org/10.17209/st.2009.05.14.173>.
- KIM, J.-Y. 2010. "87년체제론의 관점에서 본 사회체제논쟁" [The Debate on the Korean Societal Regime and '87regime Theory]. *Democratic Society and Policy Research* 17: 53–90.
- KIM, J. 2016. "The Current State of South Korea's Democracy." *Journal of International and Area Studies* 23 (2): 1–15.
- Kim, N. 2023. "학생학부모가 교사 폭행 ... 최근 6년간 '1249건' 달해" [Students and Parents Assaulted Teachers ... There have been 1,249 Assaults for the Last 6 Years], July 19. *The Kyunghyang Shinmun*.
- KIM, M., H. Kwon, N. Kim, Na. Park, H. Bang, and Y. Ahn. 2021a. "초 중등 진로교육 현황 조사" [A Survey on Career Education in Elementary and Middle School], *Research paper*, Korea Research Institute for Vocational Education and Training.
- KIM, K., and Y. Lee. 2011. "IMF 외환 위기 이후 한국 사회의 탈도덕화: 공평성, 순수성 변화를 중심으로" [The De-Moralization of Korean Society]. *Korean Sociology* 55 (2): 29–59.
- KIM, J.-H., E. Shin, and Y. Hyun. 2021b. "사범대학 예비중등교사가 인식하는 교사 진로장벽" [Career Barriers Perceived by Pre-Service Secondary Teachers]. *Secondary Education Research* 69 (1): 23–60.
- KOO, H. 2001. *Korean Workers: The Culture and Politics of Class Formation*. Ithaca: Cornell University Press.
- Korea Labor Institute. 1989. "노동동향분석" [Analysis of Labor Trend].
- KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE. 2022. Korean Education Statistics. <https://kess.kedire.kr/index>
- KOREAN FEDERATION OF TEACHERS' UNION. 2022. A New Path: The History of Korean Federation of Teachers' Union for 5 years (2017–2022).
- KOREAN LABOR SOCIETY RESEARCH INSTITUTE. 2013. "교원노사관계의 현황과 과제" [Current State and Tasks of Labor Relations of Teachers]. *Labor Society*, 163. http://klsi.org/bbs/board.php?bo_table=B07&wr_id=1808.
- LAWN, M., ed. 1985. *The Politics of Teacher Unionism: International Perspectives*. Dover, NH: Croom Helm.
- Mannheim, K. 1970. "The Problem of Generations." *Psychoanalytic Review* 57 (3): 378–404.
- MARTIN, R. M. 1989. *Trade Unionism: Purposes and Forms*. Oxford: Clarendon Press.
- MCADAM, D. 1982. *Political Process and the Development of Black Insurgency, 1930–1970*. Chicago: University of Chicago Press.
- MINISTRY OF EMPLOYMENT AND LABOR. 2022. Korean Labor Statistics. <http://laborstat.moel.go.kr/hmp/index.do>.
- Moody, K. 1997a. "Towards an International Social-Movement Unionism." *New Left Review* 225: 52–88.
- MOODY, K. 1997b. *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy*, (Reprinted). New York: Verso.
- NAM, Y., and M. Chun. 2019, May 28. "30년 전 참교육으로 공감, 이젠 정치색 과해 교사도 외면" [Empathised with True Education 30 years ago but Ignored with Too Much Politicalness Now]. *Joong-angilbo*.
- NOVELLI, M. 2004. "Globalisations, Social Movement Unionism and New Internationalisms: The Role of Strategic Learning in the Transformation of the Municipal Workers Union of EMCALIL." *Globalisation, Societies and Education* 2 (2): 161–190. <https://doi.org/10.1080/14767720410001733638>.
- OECD. 2022. Education at a Glance. OECD database.

- PARK, Y. 2022. 교사 1명 뽑는데 68명 몰려, 미달되던 지방도 경쟁률 ‘쑉’ [68 Applicants for one Position with Rising Application Rates in Less Applying Provinces], November 5. *Maeil Business News Korea*.
- PARK, J., S. Kim, and K. Kim. 2019. “학교 내 민주적 협의 문화 발전을 위한 개선 방안 탐색” [An Exploratory Study on the Improvement of Democratic Consultative Culture in Schools]. *Journal of Educational Innovation Research* 29: 423–441. <https://doi.org/10.21024/pnuedi.29.1.201903.423>.
- PYO, S. 1996. “학교의 민주화와 학생, 학부모의 교육권” [Democratisation of School and Education Rights of Students and Parents]. *The Journal of Law of Education* 8: 171–194.
- ROBINSON, I. 2000. “Neoliberal Restructuring and U.S. Unions: Towards Social Movement Unionism?” *Critical Sociology* 26 (1-2): 109–138. <https://doi.org/10.1177/08969205000260010701>.
- RYU, B., K. Kim, H. Lim, S. Lee, H. Yang, and J. Hwang. 2015. “학부모의 학교 참여 실태 및 정책방안” [Parents’ School Engagement: Its Status and Policy Recommendations], *Research paper RR 2015-01*, 한국교육개발원 [Korean Educational Development Institute].
- SCHENK, C. 2003. “Social Movement Unionism: Beyond the Organising Model.” In *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*, edited by P. Fairbrother and C. Yates, 244–262. London: Routledge.
- SCHMALZ, S., C. Ludwig, and E. Webster. 2018. “The Power Resources Approach: Developments and Challenges.” *Global Labour Journal* 9 (2): 113–133. <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>.
- SEIDMAN, G. 2011. “Social Movement Unionism: From Description to Exhortation.” *South African Review of Sociology* 42 (3): 94–102. <https://doi.org/10.1080/21528586.2011.621241>.
- SHIM. 1990. “한국교육운동약사” [Brief History of the Korean Education Movement]. In *한국교육의 성격과 교직원노조운동* [Characteristics of the Korean Education and Teachers’ Union Movement], edited by Korean Education Research Institution, 159–196. Seoul: Pooreunnamu.
- SHIN, G., P. Chang, J. Lee, and S. Kim. 2007. South Korea’s democracy movement (1970–1992): *Stanford Korea Democracy Project Report*, The Shorenstein Asia Pacific Research Center, Stanford University: Research Report: 1–119.
- SHIN, J., and S. Seo. 2016. “복지국가, 지방분권, 지방정치 역사·비교론적 관점에서 본 한국의 복지 분권화의특성” [Welfare State, Decentralisation, and Local Politics Interpreting Welfare Decentralisation in South Korea from Historical - Comparative Perspectives]. *Korea Social Policy Review* 23 (4): 61–89. <https://doi.org/10.17000/kspr.23.4.201612.61>.
- STAKE, R. E. 1995. *The Art of Case Study Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- SYNOTT, J. P. 2002. *Teacher Unions, Social Movements and the Politics of Education in Asia: South Korea, Taiwan and the Philippines*. Burlington, VT: Ashgate.
- TARLAU, R. 2022. “Take or Reject State Power? The Dual Dilemma for Teachers’ Unions in Brazil and Mexico.” *Studies in Comparative International Development* 57 (3): 361–384. <https://doi.org/10.1007/s12116-022-09364-x>.
- TARROW, S. G. 2011. *Power in Movement: Social Movements and Contentious Politics*, 3rd ed. Cambridge: Cambridge University Press.
- TATTERSALL, A. 2005. “There is Power in Coalition: A Framework for Assessing How and When Union-Community Coalitions are Effective and Enhance Union Power.” *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work* 16 (2): 97–112. <https://doi.org/10.1080/10301763.2005.10669325>.
- TURNER, L. 2003. “Reviving the Labor Movement: A Comparative Perspective.” In *Research in the Sociology of Work: Vol. 11. Labor Revitalisation: Global Perspectives and New Initiatives*, edited by D. B. Cornfield and H. J. McCammon, 23–58. Amsterdam: JAI Press.

TURNER, L., and R. A. Hurd. 2001. "Building Social Movement Unionism: The Transformation of the American Labor Movement." In *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the 21st Century*, edited by L. Turner, H. C. Katz, and R. W. Hurd, 9–26. Ithaca: Cornell University Press.

UETRICHT, M. 2014. *Strike for America: Chicago Teachers Against Austerity*. New York: Verso Books.

VACHON, T. E., M. Wallace, and A. Hyde. 2016. "Union Decline in a Neoliberal Age: Globalization, Financialization, European Integration, and Union Density in 18 Affluent Democracies." *Socius: Sociological Research for a Dynamic World* 2: 1–22. <https://doi.org/10.1177/2378023116656847>.

VOSS, K., and R. Sherman. 2000. "Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalisation in the American Labor Movement." *American Journal of Sociology* 106 (2) (September): 303–349. <https://doi.org/10.1086/316963>.

WALLERSTEIN, M., and B. Western. 2000. "Unions in Decline? What has Changed and Why." *Annual Review of Political Science* 3 (1): 355–377. <https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.3.1.355>.

YOON, H. 2017. "IMF 20년, 헌정질서의 변화와 전망: 취약한 헌정질서가 초래한 외부충격의 효과" [Changes and Prospect of Constitutionalism in 20 Years since IMF: The Effects of External Shocks Caused by Weak Constitutionalism]. A paper presented at a Symposium '20 years since IMF, Changes and Prospect of Korean Society' organised by Korea Progressive Academy Council. November 17.

YU, K., and H. Lee. 1999. *IMF 이후 노동시장의 변화 및 전망* [Changes and Prospects of the Labour Market After the IMF]. Seoul: Korea Development Institute.

Declaração de divulgação

Os autores não informaram nenhum conflito de interesses em potencial.