

АСПЕКТЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СОВРЕМЕННОМ ЮЖНО-КОРЕЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Алимова Лазиза Алишер кизи,

Преподаватель Ташкентский государственный

Университет востоковедения, Ташкент, Узбекистан

Lazizo4ka@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена исследованию гендерных отношений и гендерной политики в Южной Корее. Показано как стратегия модернизационного развития Южной Кореи во второй половине XX в. повлияла на участие женщин в национальной экономике. Действительно, участие женщин имело большое значение для экономического развития Республики Корея. Показана взаимосвязь между капиталистическим экономическим развитием и положением женщин в стране

Ключевые слова: Южная Корея, НИС, модернизация, гендерное неравенство, положение женщин, образование, формальный сектор экономики.

The article is devoted to the study of gender relations and gender policy in South Korea. It is shown how the strategy of modernization development of South Korea in the second half of the twentieth century influenced the participation of women in the national economy. Indeed, the participation of women was of great importance for the economic development of the Republic of Korea.

Key words: South Korea, NIS, modernization, gender inequality, position of women, education, formal sector of the economy.

Корея заняла 116-е место из 144 стран в Глобальном индексе гендерного разрыва (*The global gender gap report 2016*)¹ по четырем объединенным категориям экономического участия, уровня образования, здоровья и выживания, а также расширения политических прав и возможностей. Этот рейтинг намного ниже большинства стран ОЭСР, включая Исландию (1-е место), Францию (17-е), США (45-е) и Японию (111-е), и все еще ниже, чем у многих азиатских стран, включая Филиппины (7-е), Индию (87-е), Китай (99-е) и Малайзию (106-й)².

¹ World Economic Forum. The global gender gap report 2016 // http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf

² Данные по: World Economic Forum. The global gender gap report 2016 // http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf. См.: Cho Yonjoo, Kang

Рейтинг Кореи в Глобальном индексе гендерного разрыва не продемонстрировал заметного улучшения за последние 10 лет, заняв 92-е место из 115 стран в 2006 г. и 116-е из 144 стран в 2016 г. Этот сохраняющийся гендерный разрыв свидетельствует о серьезной недопредставленности женщин в Корее. Особенно, индекс гендерного разрыва показывает, что недопредставленность женщин проявляется в законодателях, высших должностных лицах и менеджерах в сфере экономического участия и возможностей, указывая на то, что женщины составляют 10% этих руководящих должностей³. Статус женщин-лидеров в политике, рассчитанный по доле женщин в парламенте и на министерских должностях, а также по годам пребывания женщины во главе государства, также показывает тот же уровень недопредставленности, что и уровень экономического участия и возможностей⁴. Это ясно указывает на некий символический статус корейских женщин в организациях различных секторов, включая бизнес, сферу услуг и политику.

С начала 2000-х гг. положение женщин в Корее претерпело изменения. Меняется отношение к браку и семье. Корейцы вступают в брак в более старшем возрасте, имеют меньше детей и чаще разводятся. Женщины также чаще работают и продолжают работать после замужества. С ростом уровня образования женщины познакомились с феминистскими идеями из-за рубежа, что привело к активному женскому движению в Корее. Женские организации добиваются изменений в отношении и законодательстве, которые постепенно дают определенные результаты. Постепенное изменение положения женщин в корейском обществе нашло отражение в повышении показателя гендерных возможностей с 90-го места в 1995 г. до 68-го в 2004 г., хотя Корея по-прежнему занимает низкую позицию в окружении стран, гораздо менее развитых в экономическом отношении.

Доля женщин в экономике в 2015 г. составила 42,3% на рынке труда. Когда мы смотрим только на эту цифру, статус корейских женщин на рынке труда кажется прекрасным. Однако, если мы рассмотрим виды занятий женщин, то увидим, что женщины-менеджеры, включая руководителей высшего звена, составляют лишь 10,5% от всех руководителей. Напротив, женщин в сфере услуг (65,6%), продажах (51,4%) и начальных школах (51,5%) больше, чем мужчин. Кроме того, 41,3% женщин заняты в качестве временных работников, включая временных поденщиков и неоплачиваемых семейных работников, в то время, как только 20,9 % мужчин являются временными

Hyounju. Korean Women in Leadership: Challenges and Opportunities. September 2017 // <https://www.researchgate.net/publication/320040535>

³ World Economic Forum. The global gender gap report 2016. C.218 // http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf

⁴ Там же.

работниками⁵. Эти цифры указывают на то, что участие женщин в рабочей силе в Корее по-прежнему нестабильно, и низкое качество статуса занятости может способствовать небольшому числу женщин на руководящих должностях.

Говоря о доле женщин-лидеров в различных секторах в Корее, то отметим, что в деловом секторе число женщин-руководителей остается очень низким (1,8%), в то время, как женщины-работодатели составляют 28,6% от всех работодателей, но большинство из них являются самозанятыми. В политике, на парламентских выборах 2016 г. была избрана 51 женщина (17%). Что касается государственных служащих, то 12,1% составляют женщины, но только 3,7% занимают руководящие должности. В высшем эшелоне юриспруденции, образования (профессорско-преподавательский состав) и здравоохранения (врачи) женщины составляют более 20%, потому что больше женщин прошли обучение, сдали экзамен на юриста или получили докторскую степень.

Одной из причин небольшого числа женщин-лидеров в Корее являются перерывы в карьере. Уровень экономического участия женщин в возрасте двадцати лет был немного выше, чем у мужчин, и составлял 64,4% и 63,0% соответственно⁶. Однако уровень экономического участия женщин снижается в возрасте тридцати лет (58,8%). Отчасти это объясняется тем, что карьера женщин прерывается в начале тридцатых годов из-за их приверженности семье. Согласно опросу об экономической активности женщин, прервавших карьеру, проведенному Министерством по вопросам гендерного равенства и семьи (2014), 16,4% замужних работающих женщин в возрасте от двадцати до тридцати лет намерены оставить свою работу в течение одного года, а 45,7% указали в качестве причин выход на пенсию замужество, материнство и образование детей⁷. Кроме того, среди женщин, переживающих перерыв в карьере, основными причинами были браки (63,4%), материнство (24,7%), образование детей (7,0%) и уход за пожилыми людьми (4,9%).

Данные также отражают некоторое увеличение экономического участия женщин по мере того, как им становится за сорок, предполагая некоторое возвращение к рабочей силе по мере взросления детей. Эти данные подразумевают, что многие корейские женщины оставляют работу и выполняют большую часть семейных и домашних

⁵ World Economic Forum. The global gender gap report 2016. C.218 // http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf

⁶ Cho Yonjoo, Kang Hyounju. Korean Women in Leadership: Challenges and Opportunities. September 2017 // <https://www.researchgate.net/publication/320040535>

⁷ Cho Yonjoo, Kang Hyounju. Korean Women in Leadership: Challenges and Opportunities. September 2017 // <https://www.researchgate.net/publication/320040535>

обязанностей после вступления в брак, в то время, как мужчины берут на себя сравнительно мало обязанностей по дому.

Участие корейских женщин на рынке труда по-прежнему оставляет желать лучшего. Среди некоторых основных проблем, с которыми сталкиваются корейские женщины-лидеры, отметим культурные ограничения, гендерное неравенство в семейных ролях и гендерное разделение на рабочем месте.

Понимание корейской культуры закладывает основу для понимания женщин-лидеров в Корее. Культура определяется как разделяемые ценности, нормы и обычаи, которые люди усваивают в процессе социализации, что влияет на то, как они принимают решения, относятся к другим и формируют свое мировоззрение⁸. Национальная культура является важнейшим показателем для понимания жизненной философии, установок, поведения и ценностей людей в той или иной стране. Корея может отличаться тем, что конфуцианство и военная культура оказали длительное влияние на общество и на способы управления организациями⁹.

Конфуцианские ценности, как мы уже отмечали, оказали значительное влияние на корейскую семейную и трудовую культуру¹⁰. Хотя участие женщин в экономической и политической жизни повысило их социальный статус и лидерские качества, некоторые культурные традиции остаются неизменными. Роли матери и жены прочно сохранились в качестве основной обязанности женщин в Корее¹¹. Как считается в корейском обществе, женщины не могут играть более активную роль вне дома, потому что существует сильная пропасть между женским пространством дома и мужским пространством на работе.

Еще одно культурное влияние связано с военной культурой. Кореей правили военные лидеры в период с 1961 по 1992 г., в то время, когда была запущена серия пятилетних планов экономического развития, результатом которых стало выдающееся экономическое развитие страны¹². Успех Кореи в индустриализации под руководством военных был основан на ее культуре военного командования, работе над четкими целями и нетерпимости к неудачам. Такая устойчивая военная культура укрепила патриархальную культуру на национальном и организационном уровнях. В этом контексте формирование командного духа для достижения групповой гармонии, которая достигается за счет совместной еды, питья и пения, по-прежнему поощряется в

⁸ Там же.

⁹ Там же.

¹⁰ Kee T.S. Influences of Confucianism on Korean corporate culture // Asian Profile. 2008. №36(1). – P.1-15.

¹¹ Там же. – P.1-15.

¹² Heo U.K., Roehrig T. South Korea's rise: Economic development, power, and foreign relations. Cambridge: Cambridge University Press. 2014. – P.165.

организационной жизни¹³. Военная служба обязательна для всех корейских мужчин, что приводит к приобретению лидерских навыков и участию в прочных связях и неформальных сетях, основанных на военном опыте¹⁴. В ходе этого процесса женщины исключаются из сетей и таких возможностей развития лидерства.

В традиционной корейской семейной системе женщины берут на себя роль опекунов детей и пожилых членов семьи и управляют домашним хозяйством, в то время как мужчины являются кормильцами¹⁵. Это традиционное гендерное разделение все еще распространено в обществе, поскольку оно укоренилось в рабочих и семейных ролях женщин, что, возможно, приводит к конфликтам между работой и личной жизнью, трудностям в выборе профессии и перерывам в карьере.

Замужние женщины-сотрудницы часто считаются уязвимой группой из-за нехватки времени и энергии для выполнения нескольких функций на работе и дома¹⁶. Несмотря на растущее число пар с двойным доходом, работающие женщины по-прежнему считаются получателями второстепенной заработной платы, учитывая их обязанности по дому и уходу за семьей¹⁷.

О многочисленном бремени замужних женщин свидетельствует отчет о благосостоянии ОЭСР (2015); в парах с двойным доходом в Корее мужчины тратят 40 минут в день на домашнюю работу, в то время как женщины тратят 3 часа 14 минут, что почти в пять раз больше, чем у мужчин¹⁸. Этот результат свидетельствует о гендерных различиях в домашнем труде и указывает на возможный конфликт ролей между работой и семьей.

Давление гендерного разрыва значительно повлияло на выбор карьеры работающими женщинами. Выявлено, что наиболее решающим семейным фактором, влияющим на экономическое участие замужних женщин, были предпочтения их мужей при приеме на работу. Когда их муж принимает роль жены вне дома, женщины активно ищут работу и управляют своей карьерой с психологической разгрузкой. Замужние

¹³ Cho Yonjoo, Kang Hyounju. Korean Women in Leadership: Challenges and Opportunities. September 2017 // <https://www.researchgate.net/publication/320040535>

¹⁴ Rowley C., Kang H.-R., Lim H.-J. Female manager career success: The importance of individual and organizational factors in South Korea // *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2015. № 54(1). – P.98-122.

¹⁵ Kim, H. Glass fence thicker than glass ceiling: The puzzling gaps of women's leadership in Korea. In J. Rajasekar (Ed.), *Culture and gender in leadership: Perspectives from the Middle East and Asia* (pp. 253-274). Hampshire, UK: Palgrave Macmillan, 2013.

¹⁶ Oh E., Kim N., Uhm C. Vocational competency assessment of interrupted women and support measures for their career building. Seoul: Korean Women's Development Institute, 2012.

¹⁷ Cho Yonjoo, Kang Hyounju. Korean Women in Leadership: Challenges and Opportunities. September 2017 // <https://www.researchgate.net/publication/320040535>

¹⁸ Данные по: Cho Yonjoo, Kang Hyounju. Korean Women in Leadership: Challenges and Opportunities. September 2017 // <https://www.researchgate.net/publication/320040535>

работницы, не пользующиеся поддержкой своих мужей, скорее всего, столкнутся с конфликтом ролей на работе и в семье и перерывами в карьере, вызванными гендерным разрывом¹⁹. Их несоблюдение баланса между работой и семьей приводит к разрыву карьеры. Высокий процент женщин, прервавших карьеру, является основной причиной низкого уровня занятости корейских женщин по сравнению с другими странами ОЭСР.

Из-за несправедливого обращения многие женщины-профессионалы откладывают вступление в брак или рождение ребенка после вступления в брак, чтобы сохранить свою карьеру²⁰. Это может помочь объяснить, почему в Корее почти самый низкий уровень рождаемости (1,21 ребенка на женщину в 2014 г.) в мире²¹. Кроме того, Корея претерпела самые серьезные демографические изменения за последние несколько десятилетий с самыми быстрыми темпами роста численности пожилых людей в мире²². По подсчетам Статистического управления Кореи в 2018 г. Корея вступила в общество пожилых людей с 14% от общей численности населения в возрасте 65 лет и старше, в то время, как в 2015 г. доля стареющего населения составляла 13,1%. А к 2025 г. этот процент увеличится до 20%²³.

Низкий уровень рождаемости и старение населения могут угрожать национальному развитию, вызванному сокращением продуктивного населения. Эти демографические тенденции подтолкнули страну к поиску альтернатив, включая политику, ориентированную на интересы семьи, для расширения участия женщин в экономической жизни и увеличения числа женщин-лидеров²⁴.

В Корее большое количество высокообразованных женщин. Поскольку в 2010 г. число поступающих в колледж женщин впервые превысило число поступающих мужчин, гендерный разрыв при поступлении в колледжи постепенно увеличивался²⁵. Однако

¹⁹ Ministry of Gender Equality & Family. 경력단절여성 실태조사 보도자료 (Survey on economic activities of career-break women). Seoul: Ministry of Gender Equality & Family, 2014. – P.143.

²⁰ Lee J. 저출산에 대한 여성주의적 고찰 (Feminist criticism on the low birth rate). Gender Review. 2006. 4-12

²¹ OECD (2016). Fertility rates // <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>

²² Yonhap News. South Korea has fastest aging population among advanced economies. Yonhap News Agency. 2014, September 9 // <http://english.yonhapnews.co.kr/full/2014/09/09/34/1200000000AEN20140909001800320F.html>

²³ Kim S.Y. With low birth rate, productive population to begin decline next year // The Hankyoreh. (2016, December 31) // http://english.hani.co.kr/arti/english_edition/e_national/776820.html

²⁴ Lee M., Lee Y., Han J. 가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구 (Study of the predictors and outcomes of family-friendly practices) // Quarterly Journal of Labor Policy, 2008. №8(4). – P.183-214.

²⁵ Lee M., Lee Y., Han J. 가족친화제도 도입을 결정하는 선행요인 및 결과에 관한 연구 (Study of the predictors and outcomes of family-friendly practices) // Quarterly Journal of Labor Policy, 2008. №8(4). – P.183-214.

высокий уровень образованных женщин не привел к их трудоустройству, а, напротив, привел к самому низкому уровню занятости при самом большом гендерном разрыве в странах ОЭСР²⁶. Хотя уровень занятости женщин, как сообщается, является самым высоким в возрасте старше 20 лет, общий уровень занятости снизился из-за быстрого снижения уровня занятости в возрасте 30 лет из-за традиционного гендерного разрыва, что приводит к большому числу женщин, прервавших карьеру²⁷. Перерывы в карьере женщин означают, что высокообразованные женщины неэффективно используются на рынке труда, не говоря уже об их потенциале стать лидерами в организации.

Отправив своих детей в школу, многие женщины пытаются вернуться на рынок труда в возрасте под тридцать и старше. Возвращаясь на рабочее место, женщины, как правило, работают временно, нерегулярно или на должностях более низкого уровня. Таким образом, женщины составляют низкую долю постоянных работников и высокую долю временных работников²⁸.

В сочетании с более низкими позициями работающих женщин на рынке труда широчайшее неравенство в доходах между мужчинами и женщинами проявилось как гендерная проблема на рабочем месте²⁹. Это может быть результатом высокой доли женщин, работающих нерегулярно, что обесценивает женский труд. Кроме того, женщины часто становятся основными жертвами увольнений в процессе реструктуризации организаций. Это связано с неосознанным предубеждением людей о том, что женщины не являются основными кормильцами или менее продуктивны из-за нехватки времени и усилий, связанных с уходом за детьми дома³⁰.

Поскольку карьерные пути корейских женщин в значительной степени зависят от гендерных ролей, успешные женщины-лидеры, достигшие высшего положения в организации, вероятно, столкнутся с трудностями в балансе между работой и личной жизнью, налаживании связей и поиске наставников, которые могут направлять их карьеру. Двойное бремя работы и семьи, которое несут женщины-лидеры, способствует

²⁶ Kim S. 김에스(여성대학진학률 높아졌지만 고용률은 낮아 . The increased college entrance rate of females but their low employment rate). Daily UNN. 2015, July 2 // <https://news.unn.net/news/articleView.html?idxno=148816>

²⁷ Shin S., Kim K., Park S., Lee E., Kim M. 초등생 돌보려 직장 떠난 엄마3만명 (30,000 working moms quitting their work to take care of their kids who are elementary school students). Jongangilbo. 2016, March 21 // <http://news.joins.com/article/19753959>

²⁸ Cho Yonjoo, Kang Hyounju. Korean Women in Leadership: Challenges and Opportunities. September 2017 // <https://www.researchgate.net/publication/320040535>

²⁹ Там же.

³⁰ Gwak H., Choi E. 짝에이치,최이(기혼여성의 경제활동참여에 영향을 미치는 요인Influence factors of labor force participation for married women). The Women's Studies. 2015. № 88(1). – P.429-456.

формированию их карьерной идентичности с двойственным отношением к карьерным устремлениям. Многие корейские женщины-профессионалы, занимающие руководящие должности, имеют двойственное отношение к своей карьере, с сильным желанием продолжить работу, но в то же время, менее заинтересованы в карьерном росте. Эти женщины-профессионалы, как правило, стремятся занять должности скромного уровня (низкого или среднего звена) с меньшим давлением, связанным с выполнением нескольких ролей, а не более высокие должности с большим количеством обязанностей. Таким образом, опасения женщин-лидеров по поводу конфликта между работой и личной жизнью ограничивают их выбор карьеры.

Заключение

За последние 30 лет *правительство* сыграло ключевую роль в принятии ряда законов и стратегий, направленных на расширение участия женщин на рабочем месте и устранение гендерного неравенства. В частности, Закон о развитии женщин, который был принят в 1995 г., обеспечил важнейшую институциональную основу для руководства политикой в отношении женщин в Корее. В соответствии с Законом ответственность за планирование, реализацию и оценку политики в отношении женщин на пятилетней основе была возложена на правительство³¹. Подробная политика включает в себя несколько стратегий по содействию экономическому участию женщин, их благосостоянию и гендерному равенству на рабочем месте. Другим *достижением* является принятие в 1996 г. системы квот на трудоустройство женщин-государственных служащих, что способствовало увеличению числа женщин-государственных администраторов и женщин-конгрессменов³².

Министерство по вопросам гендерного равенства и семьи в сотрудничестве с Министерством занятости и труда в 2016 г. разработало 35 стратегий обеспечения баланса между работой и личной жизнью, которые могли бы быть реализованы в корпоративном секторе. Она включает в себя три приоритетных направления, включая развитие женщин-лидеров, баланс между работой и личной жизнью и корпоративную культуру обеспечения гендерного равенства³³.

Несмотря на то, что женщины недопредставлены практически на всех выборных должностях по всему миру, участие женщин на политической арене является растущей тенденцией в XXI в. До второго десятилетия двадцатого века только Новая Зеландия и

³¹ Там же.

³² Cho Yonjoo, Kang Hyounju. Korean Women in Leadership: Challenges and Opportunities. September 2017 // <https://www.researchgate.net/publication/320040535>

³³ Там же.

Австралия предоставляли женщинам избирательное право на национальных выборах³⁴. К последней четверти XX в. лишь несколько стран, таких как Саудовская Аравия, юридически исключили женщин из политических процессов, открытых для мужчин³⁵.

Традиционно политика была занятием, в котором доминировали мужчины. Это справедливо и для Южной Кореи, поскольку лишь несколько женщин занимают руководящие посты в южнокорейской политике. Исторически женщины были недопредставлены в Национальной ассамблее Кореи, а также на других выборных политических должностях³⁶.

Женщины в стране рассматриваются как аполитичные, главным образом из-за социализации в гендерных ролях с помощью таких агентов социализации, как семья, школа и средства массовой информации³⁷. С принятием Конституции Южной Кореи от 17 июля 1948 г. права женщин на трудоустройство и образование были подчеркнуты в попытке запретить дискриминацию. Пункт 1 статьи 9 Конституции 1948 г. гласит, что все граждане «равны перед законом, и в политической, экономической, социальной или культурной жизни не должно быть дискриминации по признаку пола, религии или социального статуса»³⁸.

³⁴ Dahl Robert A. *Democracy and Its Critics*. New Haven - London: Yale University Press, 1989. – P.235.

³⁵ Soh Chung-hee Sarah. *Women in Korean Politics* (second edition). United States of America: Westview Press, Inc., 1993. – P.1.

³⁶ Barnes T.D., Jang Jinhyeok, Park Jaehoo. Gender Stereotypes and Election Coverage in South Korea: An Exploratory Analysis in Presidential and Seoul Mayoral Elections // *The Review of Korean Studies*. 2016. Volume 19. Number 2 (December). – P.165.

³⁷ Resos A. Political Participation of Women in South Korea. 2014 // <https://jia.sipa.columbia.edu/online-articles/empowerment-women-south-korea>

³⁸ Se-Jin Kim et al., *Government and Politics of Korea*. Silverspring, Maryland: The Research Institute on Korean Affairs, 1972. – P.297.