

УДК 316.35; 316.7

ТОРОТОВА А.М.* СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ
ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА В ЮЖНОКОРЕЙСКОМ ОБЩЕ-
СТВЕ (НА ПРИМЕРЕ ПРОБЛЕМЫ ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ).
DOI: 10.31249/rsoc/2022.01.09

Аннотация. В центре внимания автора статьи – проблема гендерного неравенства в контексте социокультурных особенностей южнокорейского общества. Проанализированы данные ведущих статистических служб Республики Корея о положении женщин на местном рынке труда и гендерном разрыве в заработной плате.

Ключевые слова: гендерное и социальное неравенство; нерегулярная занятость; женская занятость; социокультурные факторы; Республика Корея.

TOROTOVA A.M. Sociocultural determinants of gender inequality in south Korean society (using the example of the problem of women's employment).

Abstract. The article focuses on the problem of gender inequality in the context of the sociocultural characteristics of South Korean society. The data of the leading statistical services of the Republic of Korea on women in the local labor market and the gender wage gap are analyzed.

Keywords: gender and social inequality; irregular employment; women's employment; sociocultural factors; Republic of Korea.

* Торотова Айыына Михайловна – младший научный сотрудник отдела социологии и социальной психологии Института научной информации по общественным наукам РАН. E-mail: aiyyuna95@gmail.com

Для цитирования: Торотоева А.М. Социокультурные детерминанты гендерного неравенства в южнокорейском обществе (на примере проблемы женской занятости) // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11: Социология. – 2022. – № 1. – С. 141–150. DOI: 10.31249/rsoc/2022.01.09

Проблема гендерного неравенства имеет давнюю историю. Процессы модернизации и глобализации оказали большое влияние на трансформацию представлений о традиционной роли мужчин и женщин в обществе [The gender gap ..., 2017]. Окончание Второй мировой войны положило начало не только перераспределению сил на геополитической карте мира, но и глобальным трансформациям в социальной и экономической сферах жизни во многих социумах. Распространение либеральной идеологии вкупе с идеями эмансипации женщин привело к тому, что во второй половине XX в. все большее число женщин во всем мире устремились к построению профессиональной карьеры, отойдя от традиционной роли хранительниц домашнего очага. И если в странах западной культуры этот процесс прошел относительно безболезненно, то в восточных обществах веками сложившиеся устои и традиции распределения гендерных ролей в той или иной форме сохраняются по сей день, оказывая сильнейшее влияние на повседневную жизнь.

В данном контексте особенно интересен пример Республики Корея – государства, которое еще в первой половине прошлого века было аграрным, но в короткие сроки сумело продемонстрировать быстрый экономический рост на разрушенных войной территориях, став одним из так называемых азиатских тигров. Согласно данным Статистического управления Южной Кореи, по состоянию на сентябрь 2021 г. в Республике Корея проживают почти 26 млн женщин (это 49,9% от всего населения страны), из которых 12,3 млн экономически активны [Economically active ..., 2021]. В то же время Республика Корея является страной с самым большим разрывом в оплате труда мужчин и женщин среди стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), что говорит о существующей на южнокорейском рынке труда проблеме социального и гендерного неравенства. И хотя на государственном уровне принимается немало эффективных мер по устранению социального неравенства, интересы бизнеса и, что еще

важнее, традиции все еще оказывают большое влияние на общественное мышление и распределение гендерных ролей в стране.

Кажется удивительным, что социально-культурная архаичность Южной Кореи сочетается с невероятно высоким уровнем технологического развития. Продолжительный период колониальной зависимости от Японии и борьбы за свободу объясняет стремление корейцев сохранить свою культуру и самобытность «в первоизданном виде». Однако в определенных случаях это негативно отражается на функционировании южнокорейского общества, традиционная жестко иерархическая структура которого не соответствует современным реалиям жизни и подпитывает почву для усиления разных форм неравенства, в том числе гендерного.

Идеи о месте женщины в обществе и женском образовании начали обсуждаться в кругах местной интеллигенции еще во времена корейского государства Чосон, существовавшего с XIV по XIX в. [Kim, 2017, p. 87–88]. Впоследствии, несмотря на навязываемые колониальными властями Японии представления о ключевой социальной роли женщины как хорошей матери и жены, идеи женской эмансипации в корейском обществе продолжили активно развиваться. После обретения суверенитета и создания Республики Корея как независимого государства равные права женщин и мужчин были закреплены конституционно, что послужило триггером для развития различных так называемых женских организаций [Kim, 2017]. Подобные организации, в основном занимавшиеся вопросами образования и отстаивания политических прав женщин, были частью корейского женского движения, которое возникло в конце XIX в. в ответ на экспансионные притязания со стороны Японии. Первые корейские активистки рассматривали равенство в образовании мужчин и женщин как необходимое условие для развития и модернизации общества. В 1898 г. в Сеуле была создана первая автономная женская организация «Чан-Ян-Хо», патронирующая школы для девочек; впоследствии под влиянием западных христианских миссионеров было создано множество профильных организаций, занимавшихся вопросами женского образования [Hur, 2011, p. 182–183].

Однако на практике вопросы гендерного равенства еще продолжительное время оставались на периферии общественного внимания корейцев. В 1960-х годах, когда к власти в только на-

чавшей восстанавливаться после длительного периода войн и колониальной зависимости Республике Корея пришел генерал Пак Чон Хи, начался процесс индустриализации, требовавший активного участия каждого члена общества. Однако и тогда почти все внимание правительства было направлено на реализацию практических мер по модернизации страны – вопросы, касающиеся прав и свобод личности или социальной политики, не были предметом широкого обсуждения. Они получили популярность значительно позже – с началом процесса демократизации Южной Кореи в 1980-х годах, который ознаменовал эру новых возможностей и расширение гражданских прав и свобод в стране. Именно тогда принцип гендерного равенства, закрепленный в Конституции Республики Корея, постепенно начал проявляться на практике: женщины стали активнее участвовать в политической жизни страны, увеличилась их численность и на рынке труда.

Для жителей Южной Кореи, как и для многих других их современников из развитых стран, характерно стремление к получению высшего образования и карьерному росту – корейцы с юных лет усердно учатся в школе, чтобы поступить в престижный университет и после его окончания пойти работать в достойную компанию, чаще всего в крупную международную корпорацию – чеболь. Естественно, женщины в Республике Корея, даже работая, продолжают вести домашнее хозяйство, заботиться о детях, муже, пожилых родственниках. Материнство и брак оказывают существенное влияние на поведение женщин на рынке труда: они вынуждены прекращать или временно оставлять работу ради заботы о семье [Li, 2014]. Это создает для них определенные трудности, влияющие на форму занятости, что впоследствии становится фактором дискриминации и экономического неравенства в обществе.

Статья 32 Конституции Республики Корея гласит, что женщины подлежат особой защите и не должны подвергаться дискриминации в вопросах занятости, заработной платы и условий труда [Constitution of the Republic of Korea, 1987], однако разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами говорит сам за себя. По данным Статистического управления Республики Корея, в 2019 г. почасовая оплата для женщин в среднем составляла 14 долл. США, а для мужчин – почти 20 долл., т.е. средняя зарплата корейнок не превышает 70% от зарплаты мужчин; примечательно, что в

2009 г. этот показатель был еще ниже – 61% [Women's lives ..., 2020]. Как видим, трудовая политика в Южной Корее до сих пор недостаточно концентрируется на устранении гендерного неравенства в оплате труда, а имеющаяся положительная тенденция к сглаживанию межгендерных различий в оплате труда для страны с высоким уровнем жизни является незначительной. Многие исследователи объясняют подобный дисбаланс тем, что существенная часть корейских женщин предпочитают нестандартные формы труда, хотя те оплачиваются на порядок ниже, чем формальные регулярные виды занятости с четким графиком и гарантированной заработной платой. Выбор женщинами неформального и нерегулярного труда обусловлен рядом причин. Так, женщины по сравнению с мужчинами гораздо чаще увольняются с работы в связи с личными обстоятельствами, поэтому компании опасаются нанимать женщин на долгосрочный контракт. Вместе с тем стоит отметить, что зачастую временная работа может стать хорошим решением для женщин, желающих высвободить время для семейных дел и не имеющих возможности работать на постоянной основе.

Трудоспособное население Республики Корея составляет около 28,5 млн человек – 63% от более чем 51 млн всего населения страны [Economically active ..., 2021]; из них лишь чуть больше половины являются постоянными работниками, а остальное трудоспособное население представлено в других формах занятости. Средняя зарплата нерегулярного работника в Южной Корее составляет около 1700 долл. США, что значительно меньше средней зарплаты регулярного работника – около 3000 долл. США, т.е. первые получают примерно на 40% меньше вторых [Park, 2019]. Такой зарплатный дисбаланс является одной из основных причин социально-экономического неравенства в Южной Корее. С каждым годом число работников с нерегулярной занятостью растет, что становится значительной проблемой как для общества, так и для правительства Республики Корея, которое подвергается постоянной критике за проводимую им недальновидную социальную политику.

Первопричиной увеличения числа работников с нерегулярной занятостью стал Азиатский финансовый кризис 1997 г.: из-за риска краха экономики поощрялось создание временных рабочих мест, так как это помогало пережить кризис и избежать массовой

безработицы [Kim, 2006]. Меры, изначально принятые как антикризисные, впоследствии привели к тому, что на южнокорейском рынке труда параллельно с регулярными формами занятости активно развивались и ее нестандартные виды. Планировалось, что нестандартная занятость станет решением множества проблем и поможет создать новые рабочие места, сделает трудовой процесс более гибким и эффективным, а население – мобильным. Однако из-за того, что большинство нерегулярных работников составляли женщины, молодежь и пожилые люди, появился риск увеличения разрыва в доходах и снижения уровня жизни социально уязвимых групп населения.

По данным Статистического управления Республики Корея за 2019 г., доля трудящихся на постоянной основе работников-женщин составила 48,7% (остальные работают нерегулярно); это на 6,5% ниже, чем штатных работников-мужчин (55,2%) [Women's lives ..., 2020]. Исходя из этих данных, можно сделать вывод, что половина южнокорейских женщин выбирают нестандартные формы занятости. Естественно, что они, будучи наиболее широко представленными в сегменте нерегулярной занятости, продолжают сталкиваться с дискриминацией, социальной и правовой незащищенностью. Нередко эти женщины могут трудиться в том же объеме, что и люди со статусом постоянного работника, но получать в несколько раз меньше. Такое распределение заработной платы в сочетании с двойной ролью женщин – учитывая их неоплачиваемый домашний труд – препятствует формированию общества равных возможностей, негативно сказываясь на развитии демократических институтов.

Как уже говорилось выше, корейское общество и сегодня во многом остается патриархальным и традиционным; ему присуща строгая иерархия с закрепленными за женщинами и мужчинами ролями в обществе и семье. Часто последователи феминизма возлагают вину за распространение подобных взглядов на конфуцианство [Koh, 2008]. Они опираются на некоторые – обычно двояко трактуемые различными исследователями – воззрения Конфуция и его последователей, согласно которым социальный статус женщины гораздо ниже статуса мужчины, а ее основная задача следовать за мужчиной: сначала судьбу женщины решает отец, затем она подчиняется мужу, а в случае его кончины следует за сыном. Та-

ким образом, создается впечатление, что женщине в этом учении отводилась исключительно зависимая роль покорной дочери и жены, хорошей хозяйки и матери, тогда как на мужчин возлагались обязанности по ведению государственных дел и активного участия в общественной жизни [마르티나 도이힐러, 윤성진, 2002, p. 159–160]. Тем не менее, по словам отечественного специалиста в области социологии и психологии гендера К.С. Шарова, существует немало подтверждений того факта, что выдающиеся конфуцианские мыслители, в том числе Конфуций, Мэн-цзы и Сюнь-цзы, признавая принципиальные различия природы и социальных ролей мужчин и женщин, подчеркивали, что у женщины, как у «благородного человеческого существа», есть неотъемлемое право свободного выбора [Шаров, 2012, с. 155]. В текстах классиков конфуцианства, пишет К.С. Шаров, сложно найти явные «патриархально-сексистские утверждения о женщинах, равно как и легитимацию подавления женского начала» [там же]. Точнее будет сказать, что сохранению тяжелого положения женщин в обществах, испытывающих влияние конфуцианских идей, способствовали не столько само учение Конфуция, сколько исторически сложившиеся патриархальные условия жизни и культурные традиции, в рамках которых формировалось конфуцианство.

Стоит отметить, что современное южнокорейское общество является одним из самых образованных в мире: по последним статистическим данным, около 76% женщин и 64% мужчин в возрасте от 25 до 34 лет имеют высшее образование [Korea : overview of the education ..., 2021]. Однако, согласно результатам Корейского панельного исследования труда и доходов (KLIPS), уровень образования у работников с разным типом занятости различается: более половины (67%) нерегулярных работников не имеют высшего образования; среди постоянных работников этот показатель почти в два раза ниже – 34% [Schauer, 2018, p. 7]. Таким образом, можно сделать вывод, что в среднем уровень образования среди работников с нерегулярной занятостью значительно ниже, чем среди тех, кто трудится на постоянной основе. Это приводит к тому, что у нерегулярных работников меньше шансов получить хорошо оплачиваемую должность и продвижение по карьерной лестнице. Возможно, именно уровень образования определяет род деятельности

нерегулярно трудящегося работника, уступившего в борьбе за постоянное рабочее место тем, кто более конкурентоспособен.

Согласно отчетам международных организаций и официальным статистическим данным, большинство нерегулярных работников, как правило, работают в небольших компаниях (65%) и наиболее представлены в сфере обслуживания (около 73% нерегулярных работников в Южной Корее заняты именно в этой сфере) [Schauer, 2018, p. 6–7]. Однако даже крупные корпорации предпочитают пользоваться услугами временных работников: в крупных компаниях обычно 4 из 10 сотрудников работают нерегулярно [Osk, 2016]. Согласно данным официальной статистики, из общего числа нерегулярных работников 55,7% – женщины и только 44,3% – мужчины [Supplementary results ..., 2021], причем женщины, как правило, заняты в сервисной сфере. Сфера услуг относится к одной из низкооплачиваемых областей трудовой деятельности. Согласно статистическим данным, работники с нерегулярным видом занятости делают меньше сбережений, так как почти все заработанные ими деньги уходят на обеспечение базовых потребностей. Также отмечается, что работники такого типа реже вступают в брак и имеют меньшее количество детей, что не позволяет говорить о выборе в пользу нерегулярного типа занятости исключительно семейных женщин [Kim, Sung, 2013]. Если учесть, что более половины работающих женщин в Южной Корее выбирают нерегулярную форму занятости, можно сделать вывод, что социально-экономический статус каждой второй работающей кореянки является достаточно низким.

Резюмируя, отметим, что, несмотря на то что сегодня Южная Корея – одна из самых экономически развитых стран мира, корейские женщины до сих пор сталкиваются с дискриминацией на рабочем месте: получая зарплату намного ниже, чем мужчины, они продолжают выполнять «двойную работу», занимаясь в числе прочего ведением домашнего хозяйства. Даже при наличии высокого уровня образования, профессиональных знаний, навыков и потенциальных возможностей для продвижения по карьерной лестнице кореянки нередко сталкиваются с препятствиями на профессиональном пути. Выбирая в определенный момент жизни – зачастую вынужденно – нестабильную и низкооплачиваемую работу, среднестатистическая жительница Южной Кореи рискует

закрепиться навечно на «нерегулярной» позиции, что не может не сказаться негативно на ее материальном и социально-экономическом положении. На наш взгляд, современной Южной Кореи, несмотря на ее очевидные достижения во многих сферах, предстоит проделать достаточно долгий путь для того, чтобы по-настоящему стать обществом равных возможностей и преодолеть препятствующие тому традиционные культурные барьеры.

Список литературы

- Шаров К.С.* Женщины в конфуцианской традиции // Человек. – 2012. – № 4. – С. 148–163.
- Constitution of the Republic of Korea / The National Assembly of the Republic of Korea. – 1987. – URL: https://korea.assembly.go.kr:447/res/low_01_read.jsp?boardid=1000000035 (accessed: 28.10.2021).
- 마르티나 도이힐러 [Deuchler M.], 윤성진 [Yun S.] 유교에 기초한 입법화와 이것이 여성의 지위에 미친 결과 = Confucian legislation : the consequences for women // 역사와 경계 = History a. the boundaries. – 2002. – Vol. 44. – P. 159–212.
- Economically active population survey in September 2021 // Statistics Korea. – 2021. – Sep 13. – URL: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/5/2/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=414579&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=> (accessed: 03.11.2021).
- Hur S.* Mapping South Korean women's movements during and after democratization : shifting identities // East Asian social movements : power, protest and change in a dynamic region / ed. by J. Broadbent, V. Brockman. – 2011. – P. 181–203.
- Kim J., Sung J.* Socioeconomic status and number of children among Korean women : the healthy twin study // J. of preventive medicine a. public health. – 2013. – Vol. 46, N 1. – P. 50–60.
- Kim K.* The 1997–1998 Korean financial crisis : causes, policy response and lessons : presentation at the High-level seminar on crisis prevention in emerging markets / International Monetary Fund : Government of Singapore. – Singapore, 2006. – Jul 10–11. – URL: <https://www.imf.org/external/np/seminars/eng/2006/cpem/pdf/kihwan.pdf> (accessed: 20.10.2021).
- Kim N.* Feminism and nationalism in South Korea : empowering Korean women during the nation-building process // Acta Asiatica Varsoviensia. – 2017. – Vol. 30, N 2. – P. 84–101.
- Koh E.* Gender issues and Confucian scriptures : is Confucianism incompatible with gender equality in South Korea? // Bull. of the School of Oriental a. African studies. – 2008. – Vol. 71, N 2. – P. 345–362.
- Korea : overview of the education system (EAG 2021) / OECD. – 2021. – URL: <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=KOR&treshold=10&topic=EO> (accessed: 03.11.2021).

Li M. Economic crisis and women's labor force return after childbirth : evidence from South Korea // Demographic research. – 2014. – Vol. 31. – P. 511–552.

Ock H. 4 in 10 staff at big firms are irregular workers // Korea Herald. – 2016. – Jul 1. – URL: <http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20160701000696> (accessed: 29.10.2021).

Park J. No. of irregular workers hits record 7.48 million // Korea times. – 2019. – Oct 29. – (IMF working papers). – URL: https://www.koreatimes.co.kr/www/biz/2020/02/488_277892.html (accessed: 20.10.2021).

Schauer J. Labor market duality in Korea. – 2018. – Jun 1. – 36 p. – (IMF working papers ; N 18/126).

Supplementary results of the economically active population survey by employment type in August 2020 // Statistics Korea. – 2021. – Oct 26. – URL: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/5/5/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=414936&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=> (accessed: 28.10.2021).

The gender gap in employment : what's holding women back? / ILO. – 2017. – Dec. – URL: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#persistent-barriers> (accessed: 21.10.2021).

Women's lives through statistics in 2020 // Statistics Korea. – 2020. – Sep 2. – URL: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/13/2/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=385880&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=> (accessed: 02.11.2021).