

Баланс и неравенство между половете в Южна Корея - съвременни перспективи

Ангелина Томова

Увод

Един от най-актуалните и основни съвременни проблеми на корейското общество е неравенството между половете. Различията между половете може да се проследят още от династия Чосон и по-рано в патриархалното корейско общество, силно водено от конфуцианството.

Благодарение на скоростното си развитие през 70-те години на XX век, Южна Корея днес е една от водещите страни, бидейки 10-тата икономическа сила в света. Въпреки забележителното икономическо развитие възгледите за социалния ред и разбиранията за живот на южнокорейците са изостанали в с другите развити страни в света. Този феномен ясно изразен в разделението между половете, започва да влияе осезаемо на икономическия растеж на страната.

Този липсващ баланс между мъжете и жените се вижда в разликата в заплащането и взаимоотношения на работното място, отношението към жените и тяхното място в обществото. Един от основните фактори за това е несигурната позиция на жените в сферата на труда, породена от майчинство и грижа за семейството. В последно време се наблюдават и силни вълнения около феминистки и антифеминистки организации и тяхното влияние върху корейците. Целта на доклада е да разгледа същината на неравенството между половете чрез разглеждане на законодателството на Южна Корея, статистически данни и съвременните тенденции в южнокорейското общество.

Още Александър Федотов пише:

В Република Корея коренно се променя и положението на жените. Ако по-рано, в условията на конфуцианския социален ред, жените не са имали почти никаква възможност да получат висше образование и да достигнат високо положение в обществото, то сега жените имат конституционното право на еднакво с мъжете образование и труд, както и на активно участие в обществения живот. Все повече и повече корейски родители стигат до убеждението, че техните дъщери трябва да получат същото висше образование, каквото получават техните синове. Все по-важно място корейските жени заемат в решаването на съдбата на тяхната страна, включително и в процесите на нейната индустриализация и нейното приобщаване към съвременния свят.

През 1992 г. в страната работят близо 7,6 млн. жени, което е почти 40,2% от общия брой на заетите в производствената и непроизводствената сфера. Корейските жени работят главно в областта на образованието, медицината, науката, инженерството, изкуството, литературата и спорта. Все повече жени заемат високо място в управлението на страната. От 1983 г., когато в страната се формира Национален комитет за положението на жените, политиката в тази област има целенасочен характер. През същата година са открива Институт по проблемите на корейските жени, в който се

провеждат научни изследвания в областта на темите, свързани с жените (Корея. Александър Федотов. С.: Университетско издателство „Св. Климент Охридски,, 2013, с. 82-83).

Задълбочаването на неравенството между половете може да се определи с избирането на неоконфуцианството за национална идеология по време на династия Чосон. Това се дължи на петте основни принципа, за които Александър Федотов пояснява: „Петте основни принципа на междуличностни взаимоотношения включват отношенията между владетел и министър, баща и син, съпруг и съпруга, братя, приятели. Тези отношения са аналогични: положението на бащата, например като глава на семейството, е аналогично на положението на владетеля - „бащата на народа”. Отсъствието на синовното почитание е аналогично на оскърбление на владетеля” (История на Корея (от древността до династия Корьо). Александър Федотов. С.: Ексел-М, 1998, с. 65). Тези конфуциански принципи подчертават ролята на жената като подчинена на съпруга си. През епохата Чосон правата и свободите на жените са били силно ограничени в отглеждане на деца и късна работа. От изключителна важност е била мъжката рожба и при невъзможност на жената да роди син, съпругът имал правото на развод или взимане на втора съпруга. Друга отличителна разлика между половете от епохата е правото на овдовелите мъже да се женят повторно, а вдовиците - не. Също така на жените не им е било позволено да излизат от дома и така се е създавала играта *нолтуиги*¹ (널뛰기), чрез която са могли да придобият поне малка представа за външния свят. Освен аристокрацията жените от по-ниските класи са се ползвали с известна свобода, тъй като участвали в селскостопанска работа (Savada, Shaw, and Library Of Congress, 1992).

С модернизирването на Южна Корея през втората половина на XX век стотици хиляди млади жени представляват работната сила във фабрики, цехове или работят като секретарки или чиновници. Поради липсата на висше, а в някои случаи и на средно образование, жените са били ниско платени и експлоатирани в допълнителен труд. По-голямата част са работили, докато не се омъжат. Броят на заетите омъжени жени обаче се увеличава с приблизително 12,6% годишно през годините от 1977 г. насам. Официалната статистика на Южна Корея показва, че 43,6% от жените участват в работната сила до 1988 г. През 2021 г. процентът се е увеличава до 53,3%, но в сравнение с участието на мъжете, 72,6%, е все още ниско (Savada, Shaw, and Library Of Congress, 1992).

I. Закони

Както гражданите на Южна Корея, така и управляващите са добре запознати с проблема за равните права между половете и вземат съответните мерки за предотвратяване на това неравенство. Издадени са множество закони, определящи и подкрепящи правата и задълженията на гражданите в сферата на труда, възнаграждението, семейството и дискриминацията.

Общи права на гражданите на Република Корея

¹ *Нолтуиги* е традиционна корейска игра за корейски жени и момичета, която обикновено се играе на традиционни празници като корейската Нова година, Чусок и Тано. Играта представлява люлка с дъска, като участниците стоят на двата края на дъската и скачат, изтласквайки човека отсреща във въздуха.

Съгласно първата Конституция на Република Корея, приета през 1948 г.: „Политическите права, предоставени на гражданите, включват: равенство през закона на всички граждани, независимо от тяхното обществено положение и вероизповедания... Гарантира се правото на собственост, правото на образование, независимо от възрастта, защита на работещите жени и на децата, осигуряване на необходимите пособия на инвалидите и др.” (Корея в периода след освобождението от японското владичество до края на Корейската война (1945-1953). Александър Федотов, Светла Къртева-Данчева, Со Йънг Ким, Че Кьо Чин, Яница Иванова. С.: Университетско издателство „Св. Климент Охридски”, 2014, с. 111-112).

Според член 15 от Конституция на Република Корея (приета през 1987 г. и действаща днес), всички граждани се ползват със свобода в избора на професия. Наравно със свободата за избор на професия, в чл. 25, се казва, че всички граждани имат право да заемат държавни длъжности при условията, предвидени в закона.

Според член 32, алинея 1 от Конституция на Република Корея, всички граждани имат право на труд. Държавата трябва да се стреми да насърчава заетостта на работниците и да гарантира оптимални заплати чрез социални и икономически средства и прилага система за минимална работна заплата при условията, предвидени в закона.

Всички граждани имат задължението да работят. Държавата трябва да определи със закон обхвата и условията на задължението за работа в съответствие с демократичните принципи (32;2).

На работещите жени трябва да се предоставя специална закрила и те не трябва да бъдат обект на несправедлива дискриминация по отношение на заетостта, заплатите и условията на труд (32;4).

Държавата се стреми да насърчава благосъстоянието и правата на жените (34;3).

Държавата трябва да стреми да защитава майките (36;2).

Закони, свързани с осигуряване на работни места и равно възнаграждение на гражданите

В основата на разделението между половете в Южна Корея, а и по цял свят, стои именно дискриминацията по пол в работна среда. Тъй като това не е нов проблем за корейското общество, има издадени закони, определящи задълженията и правата между работодателите и работниците.

Според чл. 5, ал. 1 от Закона за равни възможности за заетост и съдействие за балансиране работа и семейство (на англ. Equal employment opportunity and work-family balance assistance act), работниците трябва да се стремят да създадат култура на работното място, в която мъжете и жените са еднакво уважавани въз основа на взаимно разбиране.

Работодателите се стремят да създават работна среда, в която работниците и от двата пола да проявяват способностите си при еднакви условия, като усъвършенстват различни практики и системи, които са в ущърб на реализацията на еднаква заетост и за двата пола на съответното бизнес място (5;2).

Според чл. 7, ал. 1 от същия закон, никой работодател не може да дискриминира въз основа на пола при наемане на работници.

По отношение на възнаграждението, чл. 8., ал. 1 задължава работодателя да осигури равно заплащане за равностоен труд в една и съща дейност.

Никой работодател няма право да дискриминира въз основа на пола при образованието, назначението и повишението на неговите/нейните работници (10).

Освен за обикновените работни среди, в глава III, Основни мерки на политиките за равенство на половете, в Рамковия закон за равенството на половете (на англ. Framework act on gender equality) има отделен член, определящ равнопоставено участие в политиката на двата пола:

Държавата и местните власти трябва да се стремят да изготвят политики в подкрепа на равното участие на жените и мъжете в политическите дела (23).

Закони, определящи политики и права на гражданите при отпуск по майчинство и бащинство

След като много корейски семейства отказват да имат деца или отлагат, заради прекалената заетост на работа, е от значение да се разгледат политиките и възможностите, които държавата предлага при поява на дете. Няколко закона покриват въпросите за отпуски и подпомагане при майчинство и бащинство: Рамковия закон за равенството на половете, Закона за трудовите норми и Закона за равни възможности за заетост и съдействие за балансиране работа и семейство.

Според чл. 25, ал. 1 от Рамковия закон за равенството на половете, държавните органи и др., както и работодателите трябва да гарантират правата на майката и бащинството по отношение на бременността, раждането, кърменето и отглеждането на детето и да не ги поставят в неравностойно положение у дома, на работното място или в местните общности на такива основания.

Член 74, ал. 1 от Закона за трудовите норми (на англ. Labor standards act) определя периода на отпуск по майчинство, който работодателите трябва да спазват - общо 90 дни (120 дни, ако е бременна с най-малко две деца едновременно) преди и след раждането. В ал. 2 и 3 се разглеждат случаите при спонтанен аборт или мъртвородено дете, където работодателят отново е задължен да уважи желанието на майката за отпуск.

Относно финансовото подпомагане, според Закона за равни възможности за заетост и съдействие за балансиране работа и семейство, чл. 18, ал.1, държавата може да изплаща парична сума, равняваща се на обикновените заплати за периода на съответния отпуск (наричани по-нататък "обезщетения за отпуск по майчинство и др.") на лица, отговарящи на определени изисквания сред работничките, ползвали отпуск по майчинство или поради спонтанен аборт и раждане на мъртво дете по чл. 74 от Закона за трудовите норми.

Когато работничка възнамерява да получава обезщетения за отпуск по майчинство и др., работодателят ѝ оказва пълно съдействие при всички процедури, като подготовка или проверка на съответните документи (18;4).

Освен на майките, отпуск също се отпуска и на мъжете в случай на бащинство, но за много по-кратък период.

Член 18-2, ал. 1, когато работник или служител поиска отпуск поради раждането на дете от съпругата му, работодателят предоставя отпуск най-малко от три до пет дни.

В тези случаи той получава заплащане за първите три дни от периода на ползвания отпуск.

Законът за равни възможности за заетост и съдействие за балансиране работа и семейство също предвижда и т.нар. „отпуск за отглеждане на дете”.

Когато работник или служител, отглеждащ своите деца (включително осиновени), по-малки от осем години или учили във втори клас на основно училище, подаде заявление за отпуск за отглеждане на дете, работодателят дава разрешение за това: при условие, че същото не се отнася за случаите, определени с указ на президента (19;1).

Продължителността на отпуска за отглеждане на дете не може да надвишава една година (19;2).

Никой работодател няма право да уволнява или да предприема други неблагоприятни мерки срещу работник поради отпуск за отглеждане на дете или да уволнява съответния работник по време на периода на отпуск за отглеждане на дете (19;3).

Решение има и за гражданите, които решат да поискат намаляване на работното време, вместо отпуск, при отглеждане на дете. Според чл. 19-2, ал.1, когато всеки работник, който има право да кандидатства за отпуск за отглеждане на дете съгласно чл. 19, ал. 1, подаде заявление за намаляване на работното време вместо такъв отпуск, работодателят го предоставя: при условие, че това не се прилага в случаите, предписани от президентски указ, като например когато е невъзможно да се наеме негов/неин заместник или когато нормалното функциониране на бизнеса е значително затруднено (3).

Според ал. 3, след намаляването на работното време, то е най-малко 15 часа седмично, но не повече от 30 часа седмично, а според ал. 4, срокът за намаляване на работното време за период на отглеждане на дете не може да надвишава една година.

Работодаателят няма право да уволнява или да предприема неблагоприятни мерки спрямо работник или служител на основание намаляване на работното време за период на отглеждане на дете (19-2; 5).

Закони относно жените, прекъснали кариерата си поради майчинство

Много от корейските майки не се връщат на работа след отпуска по майчинство, затова е от значение да се разгледат и законите в тази област. Именно прекъсването на кариерата е в основата на голямата разлика в заетостта при мъжете и жените в Южна Корея. В Конституцията има отделен закон за насърчаване на икономическите дейности на жени с прекъсната кариера и др. (на англ. Act on promotion of economic activities of career-interrupted women, etc.).

Целта на този закон е да допринесе за устойчивия растеж на националната икономика, както и за финансовата самоподдръжка и себerealизация на жените чрез насърчаване на икономическите дейности на жени, прекъснали кариерата си (1).

Този закон се отнася за жени, чиято икономическа дейност някога е била прекъсната поради брак, бременност, раждане, гледане на дете, грижа за член на семейството или друга подобна причина или която никога не е била ангажирана в каквато и да е икономическа дейност, активност, но която желае сега да има работа (2).

Държавата и всяка местна власт установяват цялостна политика за насърчаване на икономическите дейности на жени с прекъсване на кариерата и изготвят планове за административна и финансова подкрепа, ако е необходимо за това насърчаване (3; 1).

Собствениците на предприятия трябва да се стремят да осигурят на жените с прекъсната кариера работна среда, подходяща за насърчаване на техните икономически дейности (3; 3).

Правителството се стреми да създава работни места, подходящи за жени с прекъсната кариера и да подобрява качеството на тези работни места (8).

Генерален план за политики за равенство между половете

Освен всички закони, от изключително значение за поддържане на баланса между половете, изготвяне на политики и различни дейности, обвързани с равенството между половете, е именно Министерството на равенството между половете и семейството. Неговите цели и функции, обобщено, са планиране и координиране на политиката за жените и насърчаване правата и статуса на жените; подкрепа и защита на младежките дейности и благосъстояние; създаване, координиране и подкрепа на политики за семейства и мултикултурни семейства; предотвратяване на насилието срещу жени, деца и младежи и защита на жертвите.

Според чл. 7, ал. 1 от Рамковия закон за равенството на половете, министърът на равенството между половете и семейството изготвя Генерален план за политики за равенство между половете (наричан по-нататък „Генерален план“) на всеки пет години. В ал. 2, всеки Генерален план включва въпросите по всяка от следните алинеи:

1. Основни цели и насоки на политиките за равенство между половете;
2. Задачи и методи за провеждане на политики за равнопоставеност на половете;
3. Мерки за осигуряване и управление на финансови средства за насърчаване на политиките за равенство между половете.

Настоящият Генерален план е „Вторият рамков план за политики за равенство между половете“. В него се включват 6 големи проекта и 22 стратегии за изпълнение. Шестте проекта са както следват: насърчаване на осведомеността и културата на равенството между половете; осигуряване на равни права за работа и други възможности; подобряване на представителството и участието на жените; създаване на социална инфраструктура за баланс на работата и личния живот; предотвратяване на насилието срещу жени и подобряване на здравето на жените и укрепване на механизма за прилагане на политиките за равенство между половете. Стратегиите, които се отнасят за неравенството между половете в работната среда, са: насърчаване на еднакви възможности за работа, фокусиране на свързаната с пола дискриминация при наемане на работа, подобряване на статута на жените на пазара на труда, осигуряване на подкрепа за жените за поддържане и развитие на кариерата, повишаване на представителството на жените в политическите и обществени сфери, увеличаване представителството на жените в частните корпорации, гарантиране на майчинските и бащинските права на работещите родители, преразглеждане на механизма за прилагане на политиките за интеграция на половете.

II. Статистика

Най-ясно е отразено разделението между половете по света в ежегодния Глобален доклад за различията между половете, изготвен от Световния икономически

форум. Индексът на различията между половете в доклада класира страните според изчислената разлика между половете между жените и мъжете в четири ключови области: здравеопазване, образование, икономика и политика, за да се оцени състоянието на равенството между половете в дадена страна. Според индекса за равенството между половете, до юли 2022 година Южна Корея се нарежда на 99-то място от 146 страни, участващи в изследването, със стойност 0,689, като 1 представлява абсолютно равенство между половете. Към юли 2022 година България, например, е на 42-ро място с 0.740.

През 2021 г. Южна Корея заема 102-ро място от 156 страни със стойност 0,687. През първото изследване от 2006 г., Република Корея заемала 99-то място от 115 държави със стойност 0.6157. Наблюдава се тенденция на постоянство в неравенството между половете. Въпреки леки подобрения и напредване в класирането от 2006 г. насам, Южна Корея все още е назад в света, особено предвид, че е една демократична страна, част от основните икономически сили в света. (World Economic Forum, 2022)

Процент на заетост

Коефициентът на заетост на южнокорейските граждани на възраст между 15 и 64 години за 2021 г. е 66,5%. Според Министерството на равенството между половете и семейството, за 2021 г. процентът на заетост на жените (на възраст 15-64 г.) е 57,7%, а при мъжете (на възраст 15-64 г.) - 75,2%. В сравнение с 2020 г. се забелязва покачване и при двата пола с около 1% - при жените е 56,7%, а при мъжете - 74,8%. За 2020 г. разликата в коефициента на заетост между мъжете и жените е 18,8%, малко по-малко от 19,1% от предходната година. (Statista, Apr 2022)

През 2021 г. нивото на заетост на жените в Южна Корея на възраст от 50 до 59 г. е най-високо във всички възрастови групи, с около 64,2%. Жените на възраст между 20 и 29 г. имат процент на заетост от около 59,6%. По последни данни, коефициентът на заетост (на възраст 15-64 години) е 68,6% през юли 2022 г. (Statista, Jan 2022) (Noh and Keese 2022)

Убеждението, че мъжете получават повече възможности от жените за работа, която е добре платена, дори когато жените са достатъчно квалифицирани за работата, е широко разпространено в повечето от изследваните страни, особено в тези, които са богати или наскоро са преживели значителен икономически растеж. Най-малко осем на всеки десет в Германия (84%), Франция (80%) и Япония (80%), както и около седем на всеки десет в Южна Корея (70%), Великобритания (70%), САЩ (68%) и Испания (68%) казват, че мъжете получават повече възможности за високоплатена работа.

Разлика в заплатите на мъжете и жените

- Сравнение със страните членки на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР)

През целия период от 2000 г. до 2021 г. измежду членовете на ОИСР Южна Корея е страната с най-голяма разлика в заплатите при мъжете и жените. През 2000 г. разликата е 41,7%, а през 2021 г. - 31,1%. Наблюдава се постепенен спад с 10,6%. Въпреки това, все още показателите на Корея са значителни по-високи от общия процент на страните от ОИСР. За пример може да си вземат данните за 2020 г., където общият процент на страните е 12%, а корейският е 31,5%, т.е 19,5% по-висок от общия. (Виж фиг. 1) (OECD 2022)

Въпреки подобряването в съотношението на доходите, за скоростно развиващата се икономика на демократичната Южна Корея, това подобряване е твърде бавно. Това ясно се вижда във фигура 2, представяща диаграма на съотношение на доходите между жените и мъжете в Южна Корея за периода 2010-2021 г. През тези единадесет години увеличението на съотношението е 5,3%. През 2021 г. Корея отчита разлика в заплатите между половете от 35,4%, което означава, че жените печелят средно с 31,4 процента по-малко от мъжете. Докато един работещ мъж получава средно 3,83 милиона вона (2780 долара) на месец, една работеща жена печели средно 2,47 милиона вона на месец, което е 64,6% от средната заплата на мъжа. Разликата в месечния доход в заплащането на жените и мъжете е 1,36 милиона вона, отбелязвайки 3% увеличение спрямо 2019 г. (Im)

Данните от корейския изследователски институт *CXO* за проследяване на пазара от месец март 2022 г. показват, че средното годишно заплащане на работниците от женски пол е 54,2 милиона вона (ок. 77 907 лева) в 150-те най-големи компании в страната към 2020 г., около 38% по-малко от средното заплащане за мъжете от 79,7 милиона вона (ок. 114 561 лева). (Lee)

Не се наблюдава разлика в заплащането в полза на жените в нито един от трудовите сектори. Може да се разгледат като доказателство за неравенството в възнаграждението процентите на разликата в заплатите при различните сектори. Например, текстилната промишленост има най-ниската разлика между половете от 11,4%, но по-ниското несъответствие се дължи до голяма степен на ниските заплати в индустрията. Секторите на автомобилостроенето, фармацевтиката, информационните технологии и електрониката също показват относително по-малка разлика (между 23% и 26%). Строителната индустрия има най-голяма разлика между половете, като несъответствието възлиза на 43,6%, а след него са стоманодобивния и финансовия сектор с 40%.

От общо 831 096 служители в 150-те най-добри компании жените са 199 672 души (24%). В сферата на търговията на дребно жените съставляват 53,9%, въпреки това разликата в заплащането е 39% в полза на мъжете.

Жените в политическите среди

Към юли 2022 г. около 18,6% от местата в парламента в Южна Корея се заемат от жени, което е малко по-малко от през предходната година, 19%. От 2005 г., когато местата, заемани от жени, са били 13,4%, делът на жените в Народното събрание се увеличава постепенно през последното десетилетие, но все още е нисък в сравнение с други страни. (Statista, Aug 2022)

През 2021 г. процентът на жените министри в Южна Корея е 33,3% или 6 човека. Това показва непрекъснат ръст от 2008 г., когато делът бил само 5%. През настоящата година, след президентските избори, Южна Корея има пет жени министри от общо 18, но в последствие 2 подават оставки и остават само 3 от 18 места. Това са министрите на околната среда, на равенството между половете и семейството и на малките и средни бизнеси и новооткрити компании. (Statista, Jan 24, 2022)

Жени, прекъснали кариерата си

Организацията Статистики Корея (на англ. Statistics Korea) към Министерството на икономиката и финансите обработва и изготвя статистики от 2014 г. насам за жени,

прекъснали кариерата си поради брак, бременност и раждане на дете, грижи за деца, образование на деца и грижи за семейството. Статистиката представя в проценти и в брой население данните за жени в подобни случаи, както и причината за напускане на работа. Изследвани са жени на възраст 15-54 години.

За април 2014 г. жените, които са напуснали работата, са 2 139 000 души или 22,4% от омъжените жени, като 822 хил. от тях са напуснали заради причина „брак”. Другите причини са „Грижи за деца“ (627 хил. души), „бременност и раждане“ (436 хил.), „семеини грижи“ (162 хил.) и „образование на деца“ (93 хил.). (Statistics Korea)

Към април 2015 г. жените, прекъснали кариерата си, са 2 053 000 души, което намалява с 87 хил. души (-4,0%) спрямо предходната година. Най-голям брой напускат заради „брак“, след това „Грижи за деца“, „бременност и раждане“, „семеини грижи“ и „образование на деца“. (Statistics Korea)

Към април 2016 г. броя на тези жени е 1 906 000 души, което намалява със 147 хил. души (-7,1%) спрямо предходната година. Отново главната причина е „брак“ (34,6%), след това „Грижи за деца“ (30,1%), „бременност и раждане“ (26,3%), „Грижи за семейството“ (4,8%) и „образование на деца“ (4,1%). (Statistics Korea)

Към април 2017 г., според статистиката, жените, прекъснали кариерата си, са 1 812 000 лица, като спрямо предходната година намаляват с 94 000 (-4,9%). През 2017 г. също най-много са напуснали поради „брак“ (34,5%). Този дял е следван от „грижи за деца“ (32,1%), „бременност и раждане“ (24,9%), „семеини грижи“ (4,4%) и „образование на деца“ (4,1%). (Statistics Korea)

За 2018 г. броят е 1 847 000 души, като се увеличават с 15 хил. души (0,8%) спрямо предходната година. Най-голям е дялът на жените, прекъснали работа заради „брак“ (34,4%). Този дял е следван от „грижи за деца“ (33,5%), „бременност и раждане“ (24,1%), „семеини грижи“ (4,2%) и „образование на деца“ (3,8%). (Statistics Korea)

През 2019 г. жените, прекъснали кариерата си, са общо 1 699 000 души, намалявайки със 148 хиляди души (-8,0%) спрямо предходната година. Сред омъжените жени, прекъсналите кариерата си са 19,2%, което е спад от 1,3% спрямо предходната година. От 2014 г. насам, най-честата причина за прекъсване е „грижи за деца“ (38,2%). След това са „брак“ (30,7%), „бременност и раждане на дете“ (22,6%), „семеини грижи“ (4,4%) и „образование на дете“ (4,1%). (Statistics Korea)

Към април 2020 г. прекъсналите кариера жени са 1 506 000 души, намалявайки със 193 хиляди души (-11,4%) спрямо предходната година. Също като през 2019 г. причината е „грижи за дете“ (42,5%), а след това „брак“ (27,5%), „бременност и раждане на дете“ (21,3%), „семеини грижи“ (4,6%) и „образование на дете“ (4,1%). (Statistics Korea)

През 2021 г. жените, прекъснали кариерата си, са 1 448 000 души. Отново най-голям брой напускат, за да се грижат за децата си (43,2%), като няма голяма промяна при другите причини. (Statistics Korea)

Може да се обобщи, че има значителен спад в корейките, които прекратяват кариерата си, от 2014 г. до днес (691 000 души). От една страна, това показва, че законите се спазват, но от друга страна, причината, която се крие зад този спад, е обезпокоителна. В последните няколко години е отбелязан значителен спад в коефициента на раждаемост, който показва средния брой деца, които една жена ще има

през живота. През 2021 г. коефициентът е 0,81. Причините за това са избора за преследване на кариера и скъпото образование и отглеждане на деца.

Статистика за родителски отпуск

Поради факта, че много жени са изправени пред избора между кариера и дете, е важно да се разгледат както законите за отпуските по майчинство и бащинство, така и промяната на данните за този вид отпуска. Броят на корейците, взели родителски отпуск през 2020 г., е 169 345 души, което се е увеличило с 3,7% спрямо предходната 2019 г. Броят на родителите, започнали пълен родителски отпуск за деца до 8-годишна възраст, е 169 345 лица през 2020 г., което се увеличава с 3,7% (6089 лица) спрямо 2019 г. Този показател се увеличава с 2,3 пъти спрямо 2010 г.

От общо 169 345 ползващи родителски отпуск бащите са 22,7% (38 511 лица) през 2020 г., като са се увеличили с 19,6 пъти спрямо 2010 г. Този забележителен растеж при отпуските при мъжете се дължи на изменението в Закона за равни възможности за заетост и съдействие за балансиране работа и семейство, в частта с Допълненията от 2012 г., чл. 2, ал. 1: Изменените разпоредби на чл. 18-2, ал. 1 започват да се прилагат за работниците и служителите от мъжки пол, които поискат отпуск поради раждане на дете от съпругата си след влизането в сила на този закон.

Сред родителите с деца, родени през 2020 г., 24,2% от имащите право на родителски отпуск са взели отпуска, което е с 1,2% повече от 2019 г. През 2020 г. 3,4% от бащите са взели родителски отпуск през 2020 г., което е с 0,5% повече от 2019 г. Тази цифра се е увеличила със 17 пъти от 0,2% през 2010 г. От друга страна, 63,9% от майките са се възползвали родителски отпуск през 2020 г. с 1,1% повече от 2019 г. Тази цифра се е увеличила с 1,6 пъти от 40,5% през 2010 г. (виж фигура 3) (*Preliminary Results of 2020 Parental Leave Statistics*. Statistics Korea)

Роля на Втория рамков план за политики за равенство между половете

Вторият рамков план за политики за равенство между половете, публикуван през юли 2013 г. от Министерство на равенството между половете и семейството, има за цел да подобри участието на жените в процеса на изготвяне на политики, публичния сектор и увеличаване на броя на жените лидери. Съответно се изготвя „План за разширяване на участието на жените“ за постигане на 40% участие на жените в правителствените комисии до 2017 г. и мониторинг на състоянието на изпълнение на плана. Резултати от плана има и се наблюдава значителен растеж от 14,5%. През 2012 г. участието на жените е 25.7%, а през 2017 г. е 40,2%.

Втората цел е изпълнение на плана за разширяване на наемането на мениджъри от ниво 4 или по-високо, като стремежът е постигане на 15% за 2017 г., както и отразяване на резултатите от изпълнението на плана в оценката на изпълнението на всяко правителствено министерство и агенция (в сътрудничество с Министерството на управлението на персонала). Целта е почти постигната, като процентът през 2017 г. е 14,8% в сравнение с 9,3% през 2012 г.

Като трета цел е посочено насърчаването на бъдещи жени-лидери, определени като проект на националната политика, както и разширяване на „Базата данни на жените лидери“ до 110 000 души. Тази цел също не е напълно изпълнена, но се наблюдава почти двойно увеличение на жените лидери, регистрирани в базата данни за

периода 2013-2017 г. През 2013 г. са регистрирани 47 068 жени, а през 2017 г. - 101 346. (Ministry of Gender Equality & Family)

III. Тенденции

В последно време се наблюдава противоречива тенденция в южнокорейското общество. Ръстът на заетостта на жените и спадът в броя на жени, прекъсващи кариерата си, се случват за сметка на раждаемостта и създаването на семейство. Много млади хора са изправени пред избора между кариера и семейство. В скорошно интервю на Asian Boss, публикувано в платформата Ютюб (YouTube), млади хора споделят своите възгледи относно брак и деца. Повечето от тях са колебливи относно отглеждането на деца и до известна степен негативно настроени. Като причини те изреждат финансовите трудности при образованието на децата и отглеждането им. В наши дни младите хора са по-склонни да изберат кариера и лично щастие пред деца. Именно заради това, Корея е изправена пред огромен проблем - ниска раждаемост, стигнала до такава степен, че се отчита спад в населението. Населението на Южна Корея през 2020 г. е 51 844 690, само 0,08% повече спрямо 2019 г. През 2021 г. е 51 830 139, което е спад от 0,03% спрямо 2020 г., а в за 2022 г. населението е 51 815 810, което отново е намаляло с 0,03% спрямо предходната година. ("Do Koreans Not Want To Have Babies Anymore? | Street Interview")

Също така, въпреки нарастването на участието на жените в работната сила, то все още е далеч под средното за страните-членки на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР). Освен това, разликата в заплащането между мъжете и жените, за съжаление, все още е преобладаваща тенденция в повечето видове професии.

Противоречия и план за разпускане на Министерството на равенството между половете и семейството

Темата за премахване на Министерството на равенството между половете и семейството е повдигната по време на предизборните кампании за президентските избори през 2022 г. Започва да оспорва ролята и постиженията на министерството. Според консервативните политици институцията е причина за повече конфликти между половете, отколкото е спомогнало за постигане на равенство. В опозиция са групите за правата на жените, които отговарят, че подобни критики прехвърлят вината за проблемите, причинени от доминиращата от мъжете култура в Корея, върху самото министерство. Освен в работните среди, тук също ясно се вижда разделението между половете и ожесточеното защитаване на личните възгледи на дадени групи. (Bahk)

След избирането на настоящия президент Юн Сук-Йол, той поисква от Министерството на равенството между половете и семейството да разработи план за премахване. Планът ще прехвърли въпросите, свързани със заетостта на жените, към Министерството на труда, докато политиките, свързани с младежта, семейството и равенството между половете, ще се управляват от ново бюро, „Отдел за равенство между половете в семейството и населението“ към Министерството на здравеопазването и социалните грижи. Юн обещава да премахне министерството по време на президентската си кампания с цел да получи повече гласове от младежите, които вярват, че министерството е по-благоклонно от страна на политики и проекти спрямо жените отколкото спрямо мъжете. Основната опозиция, Демократическа партия

на Корея, официално обяви, че е против премахването на Министерството на равенството между половете и семейството. Партията заяви, че работи върху план за преструктуриране, който ще запази министерството с промени в името и функциите му. (Jo and Shim)

До този момент няма окончателни решения и предприети действия относно разпускането на министерството.

Освен този план за разпадане или преструктуриране, има и спорове относно името на Министерството на равенството между половете и семейството. На корейски език името на министерството се изписва по следния начин - 여성가족부. Споровете се пораждат от включването на думата “жени” (여성) в наименованието му, което води до обвинения за вземане на страна по въпроса за неравенството между половете и обратната дискриминация или дискриминация спрямо мъжете.

Място на жените в политиката

Броят на жените в политическите среди в Южна Корея никога не е бил голям, особено като се вземе предвид, че в миналото жените не се имали право на глас и участие в политиката. След Корейската война (1950 - 1953 г.) и демократизирането на Корея това схващане се променя. Днес различни организации и министерства, особено Министерството на равенството между половете и семейството, се стремят към увеличаване на броя на жените в управленските среди. Освен на министерски постове, тре жени успяват да стигнат до по-високите позиции в управлението на държавата. Това са Пак Гън-Хе, президент на Р. Корея (2013-2017 г.), Хан Мъон-Сук, министър-председател на Р. Корея (януари - април 2012 г.), и Ю Ън-Хе, зам. мин.-председател на Р. Корея (2018-2022 г.). Въпреки постигнатите високи позиции в политическите среди, всяка една от тях е замесена в проблеми и обвинена в нарушения на закона. На 9 декември 2016 г. Пак Гън-Хе е отстранена от Народното събрание, обвинена е в корупция и злоупотреба с власт и е осъдена съответно. През август 2015 г. Хан Мъон-Сук е обвинена в взимане на подкупи и е осъдена съответно. Относно Ю Ън-Хе, тя не е осъдена, но е обвинена от опозицията в фалшифициране на адреса си за лични облаги - записване на дъщеря ѝ в престижно училище. Тя признава грешката си. (Lee)

Именно такива слаби и спорни представяния на жените увеличава разделението между половете и дискриминацията спрямо жените в политиката и администрацията.

Феминистки и анти-феминистки организации

Темата за неправителствени организации, защитаващи правата на жените или правата на мъжете, иначе казано феминистки и анти-феминистки организации, е изключително нашумяла тема в съвременното корейско общество. Наблюдава се силно разделение между подкрепящите феминизма и тези против него, като вече съществуват силно радикални организации, водещи конфликти помежду си.

Същината на конфликта е в погрешното разбиране на феминизма, бъркането му с радикален феминизъм и ненавист към мъжете. В статията си „Защо толкова много млади мъже в Южна Корея мразят феминизма“ С. Нейтън Парк твърди, че сегашната вълна от женомразци е мотивирана от възприемането на жените от младите корейци като „заплахи, които продължават да получават преференциално отношение“. Това се поражда от политиките, подкрепящи позицията на жените в случаите на

дискриминация на работното място, разликата във възнаграждението и отпуска при майчинство. Тъй като феминистите и тяхната идеология се оприличават с мизандрия, много млади корейски мъже виждат себе си като за „жертви на феминизма“. (Hines et al.)

Забелязва се насочен тормоз към знаменитости, определени като феминисти от обществото, повечето пъти без основание. Сред тези знаменитости е Ан Сан, трикратният олимпийски златен медалист по стрелба с лък, която беше обект на тормоз по време на Игрите в Токио през 2020 г. само защото си подстрига късо косата. Късата коса се смята за характеристика на феминизма. В този пример ясно се вижда дълбоко изкривената представа за феминизма и липсата на рационалност и образованост на населението.

Факт е, че съществуват и радикални феминистки организации промотиращи мизандрия и уронване на мъжкия авторитет и его. Една от по-радикалните феминистки организации е движението *4B* (на бълг. „4Б“). Движението има 4 основни принципа или „четирите не“: без срещи, без секс, без брак и без деца. Към 2019 г. в *4B* членуват около 4000 души. Други такива организации са „Мегалия“ (на англ. *Megalia*) и *WOMAD* (на бълг. „Уомад“). Такъв тип организации, промотиращи омраза към мъжкия пол, са част от причините за изкривяването на феминизма. (AsiaNews)

От другата страна на конфликта стоят анти-феминистките организации. Една от тях е „Нова мъжка солидарност“ (на англ. *New Men's Solidarity*), която защитава правата на мъжете. Известна със силно отблъскващи, мизогинистични коментари срещу жертви на сексуални престъпления в интернет, депутати с феминистки възгледи, както и феминистки активистки. Една от целите на движението е премахването на Министерството на равенството между половете и семейството. (Choi)

Самия президент на републиката не остава без позиция и мнение по отношение на проблема. По време на предизборната си кампания Юн многократно критикува феминистките движения. Той също така обещава да премахне Министерството на равенството между половете и семейството и да премахне квотите, основани на пола, както за държавни служби, така и за компании. Това несъмнено привлича всички негативно настроени към феминизма да гласуват за него. Освен това, партията, която подкрепя Юн е Партията на силата на народа, в която също си личат анти-феминистките настроения. Още от древността, управляващите действат като пример за народа и народът следва своите лидери и техните виждания и идеологии. В такъв случай, проблемът ще продължи да се развива, вместо да бъде решен. (Song-Pehamberger)

Заклучение

Ролите на половете в Южна Корея все още играят определящ фактор в отношенията и живота на мъжете и жените. За жените е определено отглеждане на деца и грижа за дома, а на мъжете да работят и осигуряват финансова подкрепа. Под тежестта на именно тези роли се зараждат конфликтите. Търси се кой е по-привилегирован, на кого се полагат повече права спрямо законите, кой е по-дискриминиран.

До края на 2022 г. и може да се предположи, че и до края на мандата на президента Юн, конфликтът между половете няма да бъде разрешен. Сложността на

проблема и дълбочината му предполагат не само издаване и промяна на закони, но и промяна в менталитета и възгледите на хората, на обществото. Балансът и толерантността между половете са въпрос на общочовешка и холистична концепция, която трябва да преодолее държавни граници, традиции и предразсъдъци, но в същото време да запази хуманността и достойнството помежду им.

Библиография

1. Конституция на Република Корея
2. Savada, Andrea Matles, William Shaw, and Library Of Congress. 1992. Federal Research Division. *South Korea: a country study*. Pdf. Retrieved from the Library of Congress, <www.loc.gov/item/91039109/>.
3. World Economic Forum. *Global Gender Gap Report 2022*. 2022. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>
4. *Employment rate South Korea 2011-2021*. Statista. Apr 21, 2022. <https://www.statista.com/statistics/1229082/south-korea-employment-rate/>. 07.11.2022
5. *Female employment rate South Korea 2021, by age group*. Statista. Jan 24, 2022, <https://www.statista.com/statistics/1027715/south-korea-employment-rate-of-female-population-by-age-group/>. 07.11.2022
6. Noh, Kyungmin, and Mark Keese. "Korea." *Chapter 1*, 2022. *OECD Employment Outlook*, [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/2776abcb-en/index.html?itemId=/content/component/2776abcb-en#:~:text=The%20employment%20rate%20\(aged%2015,2021%2C%20indicating%20a%20rapid%20recovery](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/2776abcb-en/index.html?itemId=/content/component/2776abcb-en#:~:text=The%20employment%20rate%20(aged%2015,2021%2C%20indicating%20a%20rapid%20recovery).
7. OECD (2022), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en . <https://www.oecd.org/coronavirus/en/data-insights/the-gender-pay-gap-continues-to-lose-but-slowly>. 8.11.2022
8. Im, Eun-byel. "Gender pay gap widens: research." The Korea Herald, 2022, https://www.koreaherald.com/view.php?ud=20220906000689&ACE_SEARCH=1. 2.11.2022.
9. Lee, Ji-yoon. "Korean women still earn 38% less than men." The Korea Herald, 2022, <https://www.koreaherald.com/view.php?ud=20220307000655>. 3.11.2022.
10. *Share of women in the parliament South Korea 2005-2022*. Statista. Aug 2, 2022. <https://www.statista.com/statistics/641688/south-korea-female-national-assembly-member/>. 06.11.2022
11. *Share of female ministers in South Korea from 2008 to 2021*. Statista. Jan 24, 2022. <https://www.statista.com/statistics/1220058/south-korea-share-of-female-ministers/>. 08.11.2022
12. *Supplementary Results of the Local Area Labour Force Survey in the First Half of 2014 - 2021 (Married Women)*. Statistics Korea, 2021. <https://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/5/1/index.board>
13. *Preliminary Results of 2020 Parental Leave Statistics*. Statistics Korea, 2021. <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/5/7/index.board?bmode=read&aSeq=416491&pageNo=&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=>

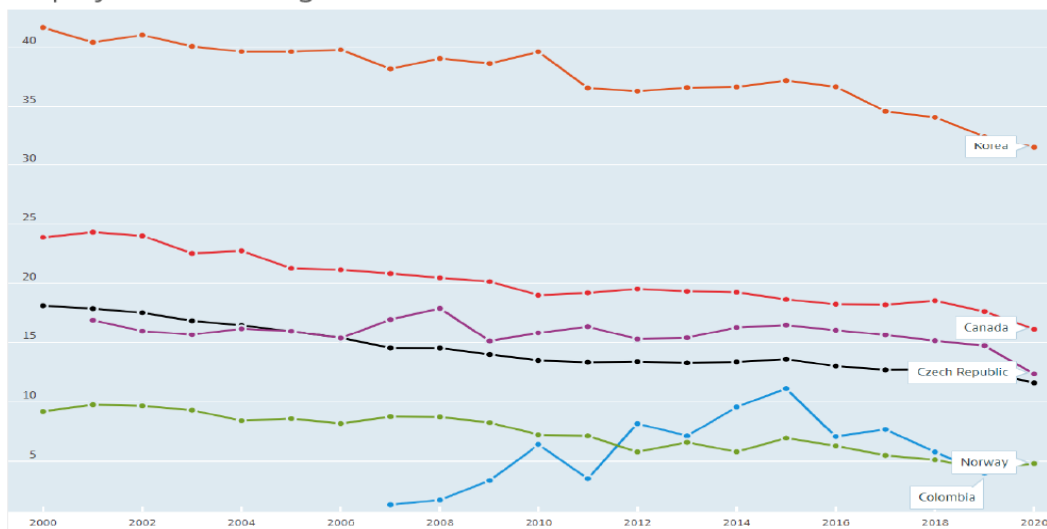
14. *Gender Equality Policy*. Ministry of Gender Equality & Family.
http://www.mogef.go.kr/eng/pc/eng_pc_f001.do
15. Bahk, Eun-ji. "Debate arises over gender equality ministry's role." *The Korea Times*, 2021, https://www.koreatimes.co.kr/www/nation/2021/07/356_311786.html. 5.11.2022.
16. Jo, He-rim, and Woo-hyun Shim. "Democratic Party: Don't abolish Gender Ministry, expand it." *The Korea Herald*, 2022, https://www.koreaherald.com/view.php?ud=20221011000680&ACE_SEARCH=1. 13.11.2022.
17. Lee, Claire. "Moon appoints controversial education minister." *The Korea Herald*, 2018, <https://www.koreaherald.com/view.php?ud=20181002000632>. 6.11.2022.
18. Hines, Spencer, et al. "How Feminism Became a Dirty Word in South Korea." *The Diplomat*, 2021, <https://thediplomat.com/2021/07/how-feminism-became-a-dirty-word-in-south-korea/>. 13.11.2022.
19. AsiaNews. "SOUTH KOREA South Korean radical feminism: No dating, sex, marriage or children." *AsiaNews*, 2019, <https://www.asianews.it/news-en/South-Korean-radical-feminism:-No-dating,-sex,-marriage-or-children--48879.html>. 13.11.2022.
20. Choi, Hyun Joon. "Far-right Misogynist Antifeminists Come to Korean Politics." *Korea Expose*, 2022, <https://koreaexpose.com/far-right-misogynist-antifeminists-are-coming-to-south-korean-politics/>. 12.11.2022.
21. Song-Pehamberger, David. "Slow Progress: South Korea's Gender Inequality Issue." *Foreign Brief*, 2022, <https://foreignbrief.com/analysis/south-korea-gender-inequality/>. 11.11.2022
22. "Do Koreans Not Want To Have Babies Anymore? | Street Interview." YouTube, uploaded by Asian Boss, 26 Sept. 2022, www.youtube.com/watch?v=qw-ZO46rLSA.
23. Корея. Александър Федотов. С.: Университетско издателство „Св. Климент Охридски,, 2013, с. 82-83
24. История на Корея (от древността до династия Корьо). Александър Федотов. С.: Ексел-М, 1998, с. 65
25. Корея в периода след освобождението от японското владичество до края на Корейската война (1945-1953). Александър Федотов, Светла Къртева-Данчева, Со Йънг Ким, Че Кьо Чин, Яница Иванова. С.: Университетско издателство „Св. Климент Охридски”, 2014, с. 111-112

Приложения



Gender wage gap

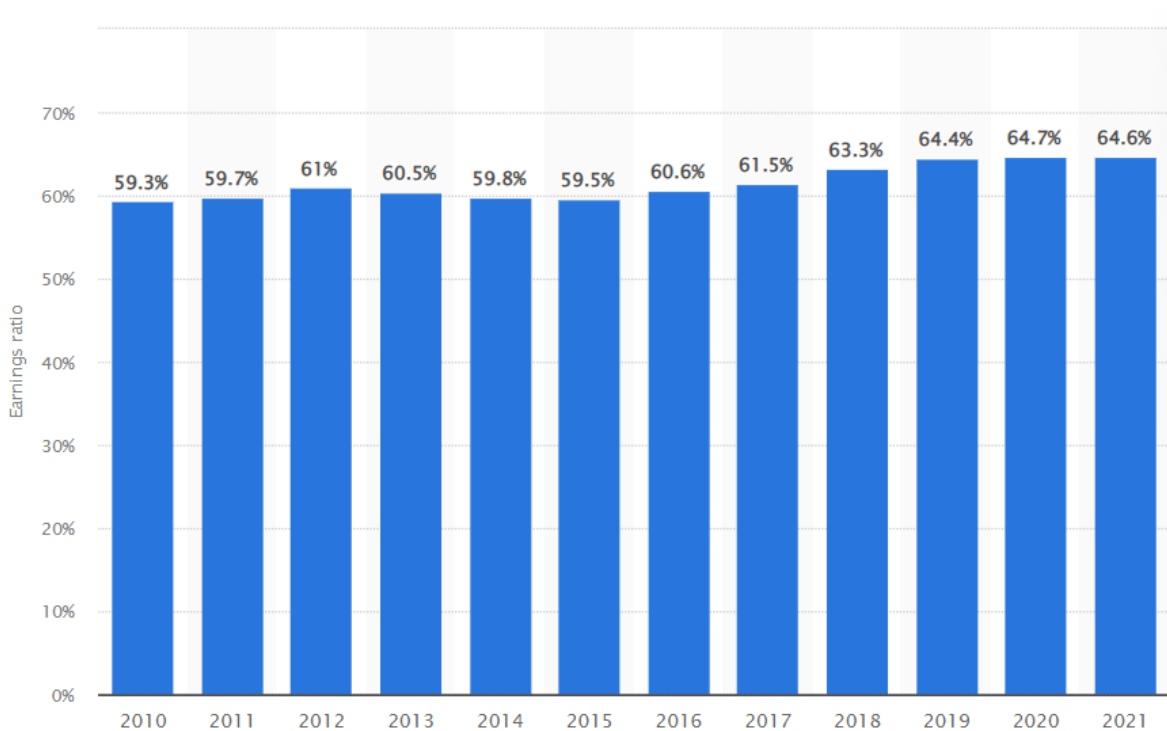
Employees, Percentage, 2000 – 2020



Source: "Earnings: Gross earnings: decile ratios", OECD Employment and Labour Market Statistics (database)

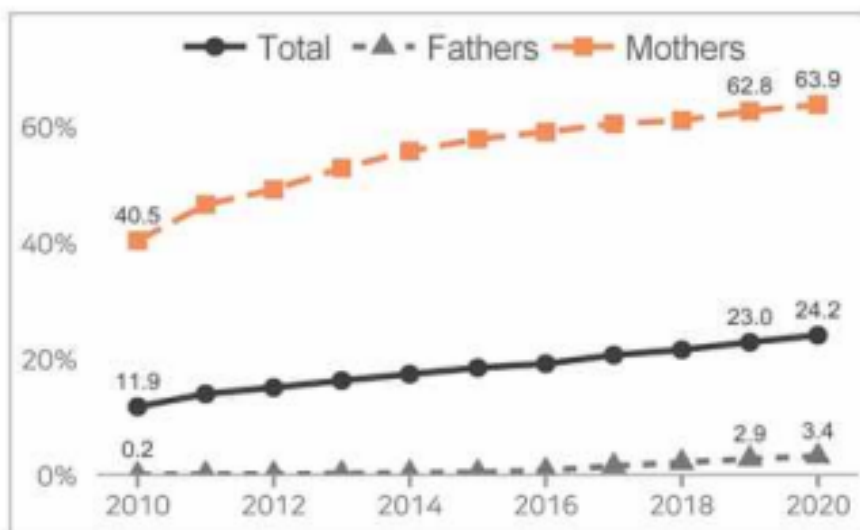


фиг. 1



фиг. 2

< Parental leave user rate >



фиг. 3