

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ**

**«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»  
XIX Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
XIX Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**PROCEEDINGS  
of the XIX International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«GYLYM JÁNE BILIM - 2024»**

**2024  
Астана**

**УДК 001**

**ББК 72**

**G99**

**«ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» студенттер мен жас ғалымдардың XIX Халықаралық ғылыми конференциясы = XIX Международная научная конференция студентов и молодых ученых «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024» = The XIX International Scientific Conference for students and young scholars «ǴYLYM JÁNE BILIM – 2024». – Астана: – 7478 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.**

**ISBN 978-601-7697-07-5**

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

**УДК 001**

**ББК 72**

**G99**

**ISBN 978-601-7697-07-5**

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2024**

6. [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D0%BB%D0%B0%D0%BC\\_%D0%B2\\_%D0%9A%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%B5#:~:text=%D0%9E%D0%BD%D0%B8%20%D0%BD%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B4%D1%8F%D1%82%D1%81%D1%8F%20%D0%B2%20%D0%9A%D1%83%D0%BD%D1%8C%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B5%2C%20%D0%9F%D0%B5%D0%BA%D0%B8%D0%BD%D0%B5,%2C%20%D0%A7%D0%B6%D1%8D%D0%BD%D1%87%D0%B6%D0%BE%D1%83%2C%20%D0%98%D0%BD%D1%8C%D1%87%D1%83%D0%B0%D0%BD%D0%B5%20%D0%B8%20%D0%A3%D1%80%D1%83%D0%BC%D1%87%D0%B8](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D0%BB%D0%B0%D0%BC_%D0%B2_%D0%9A%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%B5#:~:text=%D0%9E%D0%BD%D0%B8%20%D0%BD%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B4%D1%8F%D1%82%D1%81%D1%8F%20%D0%B2%20%D0%9A%D1%83%D0%BD%D1%8C%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B5%2C%20%D0%9F%D0%B5%D0%BA%D0%B8%D0%BD%D0%B5,%2C%20%D0%A7%D0%B6%D1%8D%D0%BD%D1%87%D0%B6%D0%BE%D1%83%2C%20%D0%98%D0%BD%D1%8C%D1%87%D1%83%D0%B0%D0%BD%D0%B5%20%D0%B8%20%D0%A3%D1%80%D1%83%D0%BC%D1%87%D0%B8). (Дата обращение 01.03.2024)

7. Формирование мусульманских общин в Китае и мучульманские святыни // <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-musulmanskih-obschin-v-kitae-i-islamskie-svyatyni-inchuani-ninsya-hueyskiy-avtonomnyy-rayon-knr/viewer> (Дата обращение 01.03.2024)

8. Китайские мусульмане // <https://cyberleninka.ru/article/n/kitaytsy-musulmane-v-dar-alkufr/viewer> (Дата обращение 01.03.2024)

9. Паломничество мусульман Восточного китайского Туркестана: историко-сравнительный аспект [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BE%D1%81%D0%B5%D0%BC%D1%8C\\_%D0%91%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%BC%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%BD%D1%8B%D1%85](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BE%D1%81%D0%B5%D0%BC%D1%8C_%D0%91%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%BC%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%BD%D1%8B%D1%85) (Дата обращение 01.03.2024)

УДК 314.1

## **К ПРОБЛЕМЕ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА К ПОЛОЖЕНИЮ ЖЕНЩИН В ЯПОНСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

**Әділбекқызы Сымбат**

*[simaa01@mail.ru](mailto:simaa01@mail.ru)*

магистрант факультета международных отношений

ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – С.А. Тулеубаева

Для понимания проблемы гендерного неравенства в Японии, важно рассмотреть количественные данные, представленные в докладе Всемирного экономического форума «Глобальный гендерный разрыв». В нем оценивается гендерный разрыв во всем мире. Индекс гендерного разрыва (GGI) состоит из четырех областей: экономическое участие и возможности, уровень образования, здоровье и выживание, а также расширение политических прав и возможностей. В 2020 г. показатель Японии составил 0,652, что соответствует 120 месту среди 156 стран, и это стало худшим показателем среди стран G7 и АСЕАН [1]. В свою очередь, индекс гендерного неравенства (GII) является составным показателем, отражающим неравенство в достижениях между женщинами и мужчинами в трех измерениях: репродуктивное здоровье, расширение прав и возможностей и рынок труда. Этот показатель, приведенный в «Докладе о человеческом развитии за 2020 г.» программы развития ООН демонстрирует, что Япония находится на 24-м месте среди 160 стран [2]. Эти два отчета противоречат друг другу, поскольку в них используются разные показатели для оценки гендерного равенства: в то время как GGI ориентирован на политику и экономику, GII больше фокусируется на безопасной среде, окружающей женщин, такой как условия родов. Таким образом, количественных данных недостаточно, чтобы показать все аспекты гендерного неравенства. Скорее, важно решить, какому аспекту следует уделять приоритетное внимание при оценке гендерного неравенства. С количественной точки зрения, в Японии действительно наблюдается недостаточная представленность женщин в политике и экономике. Только 9,9% политиков – женщины в Нижней

палате и 22,9% – в Верхней палате. В местных органах власти доля женщин в конгрессах префектур составляет всего 11,4%, в то время как среди региональных политиков она составляет 14,6%. Недостаточное представительство женщин в политике становится еще заметнее, когда вопросы рассматриваются детально: согласно закону 2020 г. «О содействии гендерному равенству в политической сфере» более чем в 30% региональных конгрессов нет ни одной женщины-конгрессмена.

Отсутствие женщин у власти стало широко заметно в течение последних восьми лет, с тех пор как администрация Абэ запустила программу «2020-2030», первоначально заявленную бывшим премьер-министром Коидзуми Дзюнъитиро в 2003 г. Целью данной программы было увеличить долю женщин на руководящих постах до 30% к 2020 г., но в итоге данная инициатива оказалась провальной. Согласно данным опроса, проведенного Министерством здравоохранения, труда и социального обеспечения [3], лишь 11,8% женщин оказались на должностях выше руководителя отдела. Кроме того, всего 8% работодателей составляют женщины, и только 20% врачей – женщины, что является самым низким показателем среди стран ОЭСР [4]. Также существует и нехватка женщин-исследователей, если опираться на опрос Министерства образования, культуры, спорта, науки и технологий «Гакко Кихон Чоса» (Отчет о базовом школьном обследовании) за 2017 г.: во всех типах школ доля женщин имеет тенденцию к уменьшению по мере увеличения их должности. Кроме того, доля женщин среди профессоров национальных университетов составляет всего 9,8 %.

Также в средствах массовой информации появляется большое количество сообщений, в которых критикуется не только отсутствие женщин-руководителей в бизнесе, политике и академических кругах, но и на низкий процент отпусков по уходу за ребенком, которые берут сотрудники-мужчины [5]. Согласно отчету Министерства здравоохранения, труда и социального обеспечения, в то время как 83% женщин взяли отпуск по уходу за ребенком в 2019 г., лишь 7,48 % мужчин сделали то же самое.

С точки зрения статистики, отражающей текущее положение женщин, особенно в политике и экономике, GGI действительно иллюстрирует гендерное неравенство в Японии.

Примечательно то, что в японской корпоративной культуре существуют правила, разработанные специально для мужчин. В целом, групповая гармония является одной из основных коллективистских черт японской культуры, и японское рабочее место не является исключением. Система подбора персонала воплощает корпоративную культуру: большинство студентов сдают экзамены по трудоустройству и собеседования в так называемый «сезон поиска работы» в общей сложности один раз в год. Если они не смогут уследить за потоком поиска работы, они повторяют это в следующем году. Эта внутренняя корпоративная система обучения была разработана специально для мужчин и самими мужчинами. Следовательно, корпоративная культура также была создана для мужчин и самими мужчинами. Специально разработанная корпоративная культура создала печально известную систему выслуги лет и продолжительный рабочий день, что привело к нехватке представительниц женского пола на рабочем месте. После всех их усилий и успехов в учебе, и даже если они находятся на высококонкурентной карьерной траектории «сого-секу» (総合職, sōgōshoku, – карьерная лестница), женщинам необходимо адаптироваться к мужской корпоративной культуре.

Групповая гармония в корпоративной культуре проявляется и в том, что касается выпивки после работы. Если сотрудник – новичок на рабочем месте, ему следует присоединиться к таким мероприятиям, чтобы быть дружелюбным с коллегами и поддерживать гармонию в офисе. Женщины часто становятся жертвами неразумной корпоративной культуры, и они с большей вероятностью становятся жертвами сексуальных домогательств и борются с ориентированными на мужчин правилами и нормами на рабочем месте. Хотя дискриминация по признаку пола и унижительное обращение в настоящее время запрещены в соответствии с законом, не перестают

поступать сообщения о бесконечных случаях сексуальных домогательств и сексистской корпоративной культуры.

Работники-мужчины также часто отстраняют женщин от работы, поскольку иногда коллеги-мужчины общаются на сайтах, предназначенных только для мужчин. Например, коллеги-мужчины и пожилые люди ходят в магазины развлечений для взрослых исключительно для мужчин, что означает, что они обсуждают бизнес в магазине и укрепляют свои связи» [6].

Проблема заключается в двусмысленности границы: большинство женщин стесняются и испытывают стыд, сообщая об инцидентах, из-за сложности доказывания таких инцидентов в большинстве случаев. Помимо распития спиртных напитков после работы, в японской корпоративной культуре существует множество неписаных ролей: молодые работницы должны готовить напитки и разливать алкоголь для пожилых мужчин, а работницы должны дарить коллегам-мужчинам шоколад на День Святого Валентина (обычно мужчины возвращают аналогичный подарок месяц спустя на «Белый день»). Вопрос здесь в следующем: сколько женщин смогут вписаться в японскую корпоративную культуру и правила, разработанные специально для мужчин?

По данным Министерства здравоохранения, труда и социального обеспечения, примерно 50% женщин увольняются с работы из-за беременности и рождения первого ребенка, и более 80% женщин берут отпуск по уходу за ребенком [3]. Таким образом, очевидно, что женщины с меньшей вероятностью останутся на работе, чем мужчины, из-за прерывания карьеры в связи с материнством. Кроме того, эти статистические данные свидетельствуют о том, что японская корпоративная культура чрезвычайно затрудняет женщинам продвижение по службе и пребывание в одной компании, а также управление материнством и работой. Эта традиционная японская система занятости и корпоративная культура не идут в ногу со временем, что приводит к таким проблемам, как снижение производительности и экономического роста, ускорение демографического старения, нехватка рабочей силы и увеличение числа нерегулярных «ненадежных» работников. Таким образом, специально разработанные правила для мужчин, такие как система трудового стажа и культура продолжительного рабочего дня, влияют на недостаточную представленность женщин и препятствуют развитию гендерного равенства и справедливой среды на рабочем месте.

Как отмечалось выше, 50% работающих женщин увольняются с работы до и после рождения первого ребенка. Это означает, что перерыв в их карьере влияет на гендерное неравенство, присущее праву на получение пенсии, и, потенциально, приводит к бедности в пожилом возрасте [7]. Нет никаких сомнений в том, что несовместимость работы и ухода за детьми является наиболее существенным фактором, поддерживающим гендерное неравенство на рабочем месте. Согласно исследованию Министерства здравоохранения, труда и социального обеспечения проведенному Mitsubishi Research&Consulting в 2015 г., опрос постоянных сотрудниц, которые уволились с работы до и после родов, показал, что 30,2% женщин уволились из-за трудностей с совмещением работы и ухода за детьми, несмотря на их желание продолжать работать. Если углубиться в конкретные причины «трудностей», то в том же опросе представлены следующие данные: «Несовместимость работы с ожидаемым (вызванным) уходом за детьми» (57,7%), «Рабочее время делает (или может сделать) уход за детьми неосуществимым» (42,6%), «На рабочем месте отсутствует готовность поддерживать матерей» (38,5%). Эти причины, возможно, связаны с корпоративной культурой и правилами, разработанными для мужчин и самими мужчинами. Более того, женщины уволились с работы из-за «ожидаемого (или вызванного) чрезмерного физического истощения» (23,1%), «Частых выходных, неизбежных в связи с болезнью ребенка и т.д.» (19,2%), «Малой вероятности помещения ребенка в детский сад или ее отсутствия» (15,4%) и «Просьба других членов семьи уйти с работы» (11,5%). Эти результаты указывают на то, что негибкость рабочего времени, чрезмерная концентрация внимания женщин на уходе за детьми и неблагоприятная атмосфера на рабочем месте до и после

родов в конечном итоге приводят к прерыванию карьеры среди женщин, работающих на постоянной основе. Примечательно также то, что гендерный разрыв в заработной плате среди штатных сотрудников больше, чем среди нештатных.

Тогда, если перерыв в карьере из-за материнства вызывает и воссоздает гендерное неравенство на рабочем месте, должны ли мужчины брать отпуск по уходу за ребенком на тот же срок, что и женщины? В то время как процент работающих женщин, берущих отпуск по уходу за ребенком, был стабильным и высоким, последние данные показывают, что его берут 83% женщин, и лишь 7,48% мужчин. Такая гендерная разница в процентной доле работников, берущих отпуск по уходу за ребенком, подчеркивает широко распространенное гендерное разделение [8].

В данной ситуации возникает вопрос: если несовместимость работы и ухода за детьми является основной трудностью, с которой сталкиваются женщины, почему компании и правительство не предлагают сотрудникам-мужчинам работать меньше и уделять больше времени своим семьям? Правительство и некоторые компании, по крайней мере, предали гласности необходимость того, чтобы мужчины брали отпуск по уходу за ребенком. Например, правительство работает над проектом «Икумен» с 2010 г. (イクメン). «Икумен» означает мужчин, которые принимают активное участие в воспитании детей). Проект направлен на развитие движения, направленного на то, чтобы участие мужчин в уходе за детьми воспринималось более позитивно в обществе в целом, и правительство пыталось увеличить долю мужчин, берущих отпуск по уходу за ребенком, до 13% к 2020 г., однако, учитывая результат в 2019 г. (7,48%), это стало трудно выполнимым. Помимо некоторой критики термина «Икумен», вряд ли это количественно изменит ситуацию с участием отцов в уходе за детьми. Фактически, согласно опросу об использовании времени и досуге, проведенному Министерством внутренних дел и коммуникаций в 2016 г., примерно 70% мужчин не участвуют в уходе за детьми и работе по дому. В том же исследовании сравнивались Япония и США с точки зрения того, сколько часов жены и мужья с детьми младше шести лет тратят на уход за детьми и работу по дому. Результат объясняет, как женщины в Японии справляются с домашней работой, выполняемой одним человеком. В то время как жены в обеих странах, как правило, тратят больше времени на уход за детьми и работу по дому, японские мужья тратят всего 1,23 часа в неделю, в то время как мужья в США тратят на этот вид деятельности 3,10 часа в неделю. Таким образом, даже если женщины, работающие в «сого-секу», могут продолжать работать после родов, практически невозможно справиться как с работой, так и с уходом за детьми без того, чтобы супруг или партнерша больше участвовали в уходе за детьми и работе по дому или нанимали помощницу или няню для их поддержки [9].

В рамках комплекса мер по содействию участию женщин и их продвижению по службе администрация С. Абэ занялась созданием большего числа детских садов. В результате на сайтах компаний появилось больше детских садов. Хотя в отчете Министерства здравоохранения, труда и социального обеспечения сделан вывод о том, что число детей, стоящих в очереди на услуги по уходу за детьми, сократилось при правительстве Абэ, в нем отмечается, что общее число не включает так называемых скрытых детей в списках ожидания – тех, кто ожидает открытия в определенном учреждении.

Такая ситуация сложилась из-за отсутствия лицензированных детских садов и приватизации услуг по уходу за детьми на неолиберальном рынке Японии. Другими словами, родители должны сами заботиться о детях или оставлять их в нелицензированных детских садах до тех пор, пока они не выиграют в лотерею лицензированный детский сад. Не будем сравнивать качество и цену лицензированных и нелицензированных детских садов. Однако лицензированные школы сертифицированы и субсидируются, следовательно, родители с большей вероятностью будут полагаться на них, и есть определенные причины, по которым они выбирают их. Примечательно, что в сфере услуг по уходу за детьми по-прежнему существует много проблем. Например, стандартная заработная плата работников по уходу за детьми ниже, чем на других

специализированных должностях [10, с.210]. Также можно указать на общую проблему низкой заработной платы работников по уходу за детьми, сославшись на правительственные данные. Среднемесячная зарплата в Японии составляет 307 700 иен (2,9 тыс. долларов США). Напротив, средняя зарплата работников по уходу за детьми составляет 244 500 иен (2,3 тысячи долларов США), что меньше среднемесячной заработной платы работающей женщины (251 800 иен (2,4 тысячи долларов США)). Нехватка работников по уходу за детьми в конечном итоге приводит к проблеме нехватки детских садов. Если родитель (родители) не могут отдать ребенка в детский сад, он/она/они должны сами заботиться о детях, что приводит к прерыванию карьеры работающих женщин, как упоминалось выше [11].

Как упоминалось выше, законы изменились, и политика поощряла баланс между работой и личной жизнью, а также участие женщин и их продвижение по службе в течение последних трех десятилетий. Однако, по-прежнему, женщины в подавляющем большинстве случаев несут ответственность за работу по дому и уход за детьми. На них ложится двойное и тройное бремя работы полный рабочий день, ухода за детьми, работы по дому и родительской опеки. Таким образом, важно сосредоточиться на том, как другие члены семьи (в основном отцы) должны участвовать в уходе за детьми и работе по дому. Уже было выяснено, что половина женщин покидает рабочую силу до и после родов и что экономически и социально выгодно свести к минимуму перерыв в карьере женщин.

#### Список использованных источников

1. Global Gender Gap Report, 2021. World Economic Forum // [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf) (Дата обращения: 27.07.23)
2. UNDP (United Nations Development Programme), 2020. The next frontier: Human development and the Anthropocene // <https://www.undp.org/serbia/publications/next-frontier-human-development-and-anthropocene> (Дата обращения: 27.07.23)
3. NIKKEI STYLE, 2020. 女性管理職比率、30%は絶望的個別目標定め実現を | 出世ナビ | // <https://style.nikkei.com/article/DGXMZO61731130Q0A720C2EAC000?channel=DF010320171966> (Дата обращения: 29.07.23)
4. Nippon.Com. Too Few Female Doctors: Japan Ranks Last Among OECD Nations, 2018 // <https://www.nippon.com/en/features/h00261/> (Дата обращения: 01.08. 23)
5. Kanemoto, Y., 2020. 女性議員比率は世界165位、日本は変わるか政党の自主的な努力が当面のカギ : 【SDGs ACTION!】. Asahi Shimbun Digital. // [https://www.asahi.com/sdgs/article/art\\_00031/](https://www.asahi.com/sdgs/article/art_00031/) (Дата обращения: 03.08. 23)
6. Nemoto, K. SEXUAL HARASSMENT AND GENDERED ORGANIZATIONAL CULTURE IN JAPANESE FIRMS // Emerald. – 2010. – P. 202–225.
7. OECD, 2017. The Pursuit of Gender Equality. // <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en> (Дата обращения: 10.08. 23)
8. Takizawa, Okabayashi, 2020. 男性育休、昨年度の取得は7.48% 政府は新制度検討 : 朝日新聞デジタル . The Asahi Shimbun DIGITAL. // <https://www.asahi.com/articles/ASN706TWNN70ULFA01D.html> (Дата обращения: 12.08. 23)
9. Summary of the result of Survey on Time Use and Leisure Activities in 2016, 2017. Ministry of Internal Affairs and Communications. <https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/youyaku2.pdf> (Дата обращения: 18.08. 23)
10. Kimoto, K., & Hagiwara, K. FEMINIZATION OF POVERTY IN JAPAN: A SPECIAL CASE? In G. S. Goldberg, Poor Women in Rich Countries: The Feminization of Poverty over the Life Course // Oxford University Press. – 2010. – P. 202–229.
11. Masuyama, M. The Impact of Wage Levels on Nursery Teacher Shortages: Focus on Policy Trends in Japan and Previous Research in the U.S. and the U.K. //

ӘОЖ 329.1/6

## ОҢТҮСТІК КОРЕЯДАҒЫ ДЕМОКРАТИЯЛАНДЫРУ ҚОЗҒАЛЫСЫНЫҢ ДАМУЫ

**Баймоладаева Диана Дәуренқызы**

*[dianabaimoldaeva016@gmail.com](mailto:dianabaimoldaeva016@gmail.com)*

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ,

Халықаралық қатынастар факультетінің студенті, Астана, Қазақстан

Ғылыми жетекшісі - Б.Ж. Абжаппарова

Оңтүстік Корея жапондық колониядан азат етілген соң қысқа уақыт аралығында дамудың озық үлгісін көрсетіп, адам құқықтарын қорғау және қоғамды демократияландыру жағынан бірқатар мемлекеттердің алдында келе жатыр. Алайда, қазіргі деңгейдегі үлкен жетістіктерге жету үшін ауыр тарихи процесстерді бастан кешуге тура келді. Корея Республикасы жарияланғаннан бастап АҚШ онда антикоммунистік жүйені орнатуға тырысты. Осылайша авторитарлық қатаң диктатуралық режимдегі Солтүстікке қарсы антикоммунистік мемлекет пайда болған еді. Алайда халық демократиялық жүйедегі бейбіт, адам құқықтары қорғалатын, адам сөзі еленетін қоғамды қалады. Осылайша олар демократия үшін қозғалысты бастады. Бұл мақалада халықтың диктатор президенттердің билік кезеңінде жүргізген демократия үшін қозғалыстары және 1987 жылғы маусым демократиялық қозғалысы нәтижесінде демократияға ауысу мүмкіндігіне қол жеткізгені туралы талданады.

Оңтүстік Кореяның қазіргі заман тарихы 1945 жылы жапон отаршылдығынан босатылғаннан бастап қазіргі уақытқа дейін 75 жылдай уақытты құрайды. Алайда, осы қысқа мерзімде Оңтүстік Корея постколониялық тәуелсіз мемлекет құру, жылдам индустрияландыру және авторитарлық режимді демократияландыру сияқты модернизацияның негізгі мақсаттарына қол жеткізді. Мұндай қысқа уақыт аралығындағы модернизацияның нәтижелері өте жемісті болды. Кеш модернизацияға кіріскен көптеген үшінші әлем елдерінің ішінде Оңтүстік Корея табыстың сирек мысалы болып табылады. Оңтүстік Корея демократиясының тарихы оның қысқартылған модернизациясының тарихымен параллель. Алайда, үлкен жетістіктерге қарамастан, Оңтүстік Корея демократиясы үшін тарихи жағдайлар басында қолайлы болмады. Қырғи қабақ соғыс ұлттық азаттықтан кейін бірден күшейгендіктен, корейлер солшыл мен оңшылдар арасындағы идеологиялық, саяси қақтығыстарды бастан өткерді. Азат етілгеннен кейінгі кезеңде және одан кейінгі Корей соғысында бұл тәжірибе Оңтүстік Кореяда күшті антикоммунистік мемлекет оңай тамыр жаятындай жағдай туғызды.

Корей соғысынан кейін диктаторлық режимдегі авторитарлық билік наразылық білдірушілерді демократияландыру қозғалысына қосылуға итермеледі. Олардың билігі неғұрлым күшейіп, кеңейген сайын, демократияландыру қозғалысы соғұрлым кеңейе түсті. Сонымен қатар, табысты жеделдетілген индустрияландыру нәтижесінде болған терең әлеуметтік өзгерістер демократияландыруға деген сұранысты одан әрі арттырды. Осылайша, диктаторлық режимдердің авторитарлық билігі мен демократияландыру қозғалыс арасындағы қақтығыстар жалғасты және бұл қақтығыстар мезгіл-мезгіл екі тарап арасында жаппай қақтығыстарға әкелді. Көрнекі мысалдары – 1960 жыл 19 сәуірдегі революция, 1980 жылғы Кванджу халық көтерілісі және 1987 жылғы маусым демократиялық көтерілісі [1].

Егерде оңтүстіккореялық демократия «қозғалыс арқылы демократия» болатын болса, демократияландыру қозғалысы нақты қалай дамыды? Оны келесідей үш кезеңге бөлуге болады: бірінші кезең – ұлттық бөліну мен Корей соғысынан бастап 1960 жылғы революцияға дейін, Ли Сын Ман режимінің антикоммунистік диктатурасына қарсы демократияландыру қозғалысы