

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

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

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»
XVIII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XVIII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**PROCEEDINGS
of the XVIII International Scientific Conference
for students and young scholars
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**2023
Астана**

УДК 001+37
ББК 72+74
G99

«GYLYM JÁNE BILIM – 2023» студенттер мен жас ғалымдардың XVIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XVIII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «GYLYM JÁNE BILIM – 2023» = The XVIII International Scientific Conference for students and young scholars «GYLYM JÁNE BILIM – 2023». – Астана: – 6865 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-601-337-871-8

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+37
ББК 72+74

ISBN 978-601-337-871-8

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2023**

Основные принципы:

Наличие двух элементов – камня и воды, символизирующих Инь – Ян

Следование естественности

Асимметричность композиции

Наличие открытого пространства

Минимализм – максимум выразительности при минимуме средств

Спокойная цветовая гамма

Сдержанное применение травянистых цветов[5].

Японская ландшафтная культура имеет более чем столетнюю историю. Её история началась с заимствований из Китая и Кореи, но быстро впитала в себя заимствованные принципы проектирования садов и парков. Японские сады имеют глубокие корни в японской культуре. Они являются проявлением японской философии, которая учит, что человек должен жить в гармонии с природой. Японские сады также являются проявлением японской эстетики, которая учит, что красота может быть найдена в простых вещах. И они имеют свои особенности, которые делают их уникальными и красивыми. Кроме этого, являются проявлением японской философии и культуры, и они играют важную роль в традициях и религиозных церемониях Японии.

Исходя из вышеизложенного можно сделать следующие выводы: влияние соседних стран на развитие японского садово-паркового искусства было сильным. Принципы садовой планировки, заимствованные впоследствии японскими мастерами, активно распространялись в Японии в любой исторический период. Основной движущей силой изменений в японских садах является религия. Она и является основоположником всех принципов, которые придерживаются при строении садов. При этом эти понятия очень крепко связаны между собой. Поэтому под его влиянием возникли новые типы садов и парков.

Список использованных источников

1. Нобору Кавадзоэ. Японская архитектура. М.. 1990. – 281 стр
2. Мещеряков А.Н. Японский сад// Парки. Сады — М.: «Аванта плюс». 2004. стр. 112-122
3. Голосова Е.В. Японский сад. История и искусство. М.: МГУЛ, 2002. стр. 46-77
4. Николаева Н.С. Японские сады. М.: Изобразительное искусство, 1975. – 24 стр
5. Кетчел Р. Японский сад за несколько дней. М.: Кладезь-Букс, 2002. – 32 стр
6. Mehta G. K., Tada K. Japanese Gardens: Tranquility, Simplicity, Harmony. Tuttle Publishing, 2008. P.11-18
7. Julie M.M., Joe E., Sadao H. Infinite Spaces: The Art and Wisdom of the Japanese Garden. Tuttle Publishing, 2013– 92 p
8. Marc P.K., Haruzo O. Japanese Garden Design. Tuttle Publishing, 1996 – 29 p.

УДК 331.5:316.422 (100)

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В РЕСПУБЛИКЕ КОРЕЯ (1998-2020гг.)

Нусипова Майя Нурканатовна

aaukenovaa@gmail.com

Студент 4 курса Факультета международных отношений ЕНУ им. Л.Н.Гумилева,
Астана, Казахстан

Научный руководитель - Б.Ж. Абжаппарова

Почти на всех рынках труда развитых стран за последние несколько десятилетий произошло сближение заработной платы работников мужского и женского пола в связи с заметным улучшением характеристик рынка труда женщин. Хотя разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами сократился, в последние годы эта тенденция замедлилась. Не смотря на то, что Южная Корея является страной с одним из самых низких индексов гендерного неравенства в мире, в тоже время в стране наблюдается самый высокий гендерный разрыв в оплате труда среди стран ОЭСР.

Это объясняется тем, что в период быстрого экономического роста сохранялись традиционные гендерные нормы, на которые повлияло конфуцианство, и структура корейского рынка труда, в которой доминируют мужчины, остается неизменной. Согласно 7-й волне Всемирного исследования ценностей (2017-2020гг.), в котором представлены данные о гендерных нормах в разных странах, в Южной Корее сохраняются традиционные гендерные роли, согласно которым мужчины являются основными добытчиками, а женщины отвечают за работу по дому и уход за детьми. Увеличение числа женщин на рынке труда, где сохраняются традиционные гендерные нормы, привело к большему гендерному неравенству, чем в других развитых странах. По сравнению с Японией, которая имеет схожую конфуцианскую культурную традицию, в Южной Корее наблюдается большой разрыв в заработной плате между крупными фирмами и малыми и средними фирмами. В процессе быстрого экономического роста и преодоления азиатского финансового кризиса 1997 года промышленная структура Южной Кореи, сосредоточенная на крупных компаниях, укрепилась, а разрыв в заработной плате между крупными компаниями и малыми и средними фирмами увеличился. На экономическом фоне, где сосуществуют быстрый экономический рост и медленно меняющиеся традиционные гендерные нормы, Южная Корея представляет чрезвычайно интересный пример для изучения важных факторов, ответственных за гендерный разрыв в заработной плате [1:64].

Одним из них является система оплаты труда, основанная на трудовом стаже в Южной Корее, которая в свою очередь также влияет на гендерный разрыв в заработной плате. В этой системе опыт работника и его пребывание на рынке труда являются основными факторами, используемыми для определения уровня его заработной платы. Чем дольше работники остаются на рынке труда, тем больше у них возможностей получить более высокую заработную плату и добиваться продвижения по службе. Работающие женщины имеют относительно более короткий трудовой стаж, чем мужчины, в основном потому, что они, как правило, бросают работу после вступления в брак или после родов. С 2000-х годов корейские фирмы также определяют заработную плату в соответствии с результатами работы работника на текущем рабочем месте, хотя фирмы по-прежнему используют систему, основанную на трудовом стаже, для определения базовой заработной платы работника. Таким образом, опыт работы и продолжительность пребывания в должности оказывают влияние на гендерный разрыв в заработной плате в Южной Корее.

Кроме того, статус занятости может привести к различиям в заработной плате работающих мужчин и женщин. Работники в Южной Корее подразделяются либо на постоянных работников, либо на нерегулярных работников. Когда Южная Корея

оправилась от азиатского финансового кризиса 1997 года, фирмы провели структурную перестройку и сделали рынок труда более гибким. В результате число нерегулярных работников значительно возросло, и особенно женщины были чрезмерно представлены в этой категории. Нерегулярные работники обычно нанимаются по краткосрочным контрактам, в то время как обычные работники имеют гарантированную занятость по постоянным контрактам. Это неизбежно сказалось на опыте работы и сроке пребывания в должности. Нерегулярные работники зарабатывают меньше, чем обычные работники, и не пользуются всеми льготами, гарантированными трудовым законодательством Республики Корея, такими как страхование по безработице, медицинское страхование, страхование от профессиональных рисков и национальная пенсия. Закон о равных возможностях трудоустройства и содействии обеспечению баланса между работой и семьей (статья 8) предусматривает равную оплату за равный труд. Работодатели устанавливают стандарты для работы равной ценности, основанные на необходимых навыках, обязанностях и условиях труда. Однако, поскольку в этих стандартах отсутствует конкретика, гендерные различия в статусе занятости являются одним из факторов, объясняющих разницу в заработной плате. Среди работающих полный рабочий день женщин средний возраст составлял около 33,6 лет в 1998 году и примерно на 6,8 года выше в 2020 году. Менее резкий рост наблюдался среди работающих полный рабочий день мужчин. Гендерный разрыв в среднем возрасте сократился примерно с 3,0 года до 1,7 года. В случае получения степени бакалавра или продвинутого уровня, в то время как работники мужского пола чаще, чем женщины, относились к несельскохозяйственным, невоенным, наемным работникам [2:1946].

В Республике Корея, где преобладают традиционные гендерные нормы, женщины проводят гораздо больше времени, чем мужчины, выполняя домашние обязанности. Даже если женщины работают на рынке труда так же, как и мужчины, женщины по-прежнему гораздо более ответственны за работу по дому. Работодатели могут ожидать, что замужние работницы будут меньше привязаны к рабочей силе или с большей вероятностью оставят свою работу. Это может негативно сказаться на занятости и заработной плате женщин. Таким образом, женщины могут быть заняты на несоответствующих работах или не получать надбавок к заработной плате, предлагаемых работникам-мужчинам.

В южнокорейском обществе женщины по-прежнему несут большую ответственность, чем мужчины, за работу по дому и уход за членами семьи, даже если работающие женщины остаются на рынке труда. Согласно корейской статистике, часы, затрачиваемые на работу по дому и уход за членами семьи, значительно различаются у женатых мужчин и женщин, которые оба работают на рынке труда. В 2019 году работающие муж и жена тратили 54 мин/день и 187 мин/день, соответственно, на работу по дому и уход за членами семьи. Замужние женщины, работавшие на рынке труда, тратили в три раза больше времени на работу по дому и уход за членами семьи, чем женатые мужчины, работавшие на рынке труда. Это может повлиять на тот факт, что замужние работающие женщины с большей вероятностью, чем женатые работники-мужчины, будут иметь меньше стимулов инвестировать в свой человеческий капитал или карьеру [3:181].

Такое событие как брак может вызвать два эффекта на результаты на рынке труда: эффект до события и эффект после события. Например, эффект до вступления в брак означает, что у женщин может быть меньше стимулов инвестировать в свое образование и карьеру в ожидании вступления в брак. Эффект после вступления в брак заключается в том, что женщины могут изменить условия своей работы в ответ на вступление в брак, например,

перейти на низкооплачиваемую работу или сократить продолжительность рабочего дня после вступления в брак. Вступление в брак приводит к сокращению предложения рабочей силы для женщин на 46,3 процентных пункта. Негативное влияние брака на среднемесячную заработную плату, почасовую оплату труда и предложение рабочей силы для женщин без детей в Южной Корее может быть одним из объяснений большого гендерного разрыва в заработной плате [4:189].

К тому же, наличие детей негативно влияет на почасовую заработную плату женщин, рабочее время и предложение рабочей силы. Наличие детей приводит к сокращению продолжительности рабочего дня женщин, занятых полный рабочий день, на 4,1 процентных пункта. У женщин, работающих полный рабочий день с детьми, наблюдается относительно небольшое сокращение средней продолжительности рабочего дня. Такое незначительное сокращение часов работы отражает тот факт, что часы работы для работников, занятых полный рабочий день, на корейском рынке труда вряд ли могут быть скорректированы. В Южной Корее, расходы по уходу за детьми являются дорогостоящими из-за высоких расходов на частный уход за детьми услуги и меньшее количество государственных программ по уходу за детьми. Также с негибкой системой труда, дорогостоящими рыночными услугами по уходу за детьми и традиционными гендерными нормами, которые диктуют, что женщины несут большую ответственность за уход за детьми, работающие полный рабочий день женщины предпочитают уходить с работы, поскольку у них есть дети [5:188].

Министерство по вопросам гендерного равенства и семьи Южной Кореи проводит опрос об экономической деятельности женщин, завершающих карьеру, и сообщает о результатах каждые 3 года. Согласно анализу, около половины женщин, покидающих рынок труда в связи с замужеством или рождением детей, являются "белыми воротничками" с высшим образованием. Такие женщины, как правило, проявляют большой интерес к воспитанию и образованию своих детей. Однако частный уход за детьми обходится дорого, а государственные услуги по уходу за детьми в дефиците. В этих обстоятельствах более образованные женщины часто предпочитают уходить с рынка труда, что означает, что они могут упустить возможности накопить свой человеческий капитал на рабочем месте и получить надбавку к заработной плате квалифицированного специалиста. Даже если они вернуться на рынок труда, перерыв в карьере повлияет на их заработную плату и в конечном итоге может привести к увеличению гендерного разрыва в заработной плате в Южной Корее. В отличие от моделей участия женщин в рабочей силе в других странах, корейские женщины в возрасте 30-44 лет покидают рынок труда и возвращаются на него в возрасте около 40 лет. Такой перерыв в карьере может сыграть важную роль в объяснении значительного негативного влияния родов на заработную плату женщин в Южной Корее. Согласно базе данных ОЭСР, общий коэффициент фертильности в Южной Корее постепенно снижался, примерно с 1,5 в 2002 году до примерно 1,2 в 2010 году и примерно до 0,8 в 2020 году [6:793].

Безусловно роды оказывают значительное и негативное влияние на результаты на рынке труда корейских женщин, в то время как результаты на рынке труда мужчин - нет. Берtrand (Bertrand) классифицировал Южную Корею как группу с высоким уровнем сексизма, что означает, что Республика Корея является страной, для которой характерно гендерно-консервативное общество. В южнокорейском обществе, где сохраняются традиционные нормы гендерных ролей, ограничения на экономическую деятельность женщин на рынке труда все еще могут быть существенными. В частности, вступление в

брак или рождение детей значительно повлияло бы на их результаты на рынке труда по сравнению с другими развитыми странами с менее гендерно консервативными обществами. Следовательно, строгие гендерные нормы могут усилить гендерное неравенство в оплате труда или замедлить сближение неравенства в оплате труда в Южной Корее.

Таким образом, гендерный разрыв в заработной плате является серьезной проблемой в южнокорейском обществе, которая ослабевает мотивацию женщин к выходу на рынок труда и активной работе на нем. Правительство Республики Корея проводит различные стратегии по сокращению гендерного неравенства на рынке труда, такие как политика баланса между семьей и работой и политика обеспечения равной занятости среди мужчин и женщин. Например, чтобы помочь работникам достичь баланса между работой и личной жизнью, правительство начало принимать меры по увеличению государственных программ ухода за детьми и расширению гибкой системы занятости путем субсидирования затрат работодателей на ее внедрение. Однако для достижения более высоких результатов необходимо проводить общенациональную кампанию по принятию самого первого в Республике Корея «Национального закона о равной оплате труда». Для Южной Кореи нет лучшего времени, чем сейчас, чтобы принять закон, который устранил неравенство в заработной плате по признаку пола.

Список использованных источников

1. Monk-Turner, Elizabeth; Turner, Charlie G. (January 2001). "Sex Differentials in Earnings in the South Korean Labor Market". *Feminist Economics*. 7 (1): 63–78.
2. Bertrand, Marianne; Patricia Cortes; Claudia Olivetti; Jessica Pan (2021): *Social Norms, Labour Market Opportunities, and the Marriage Gap Between Skilled and Unskilled Women*. *Review of Economic Studies* 88, 1936-1978.
3. Heo, S.-Y. 2008. *Research on Time Use for Housework of Women and Men in Double Income Households*. *Journal of Korean Women's Studies*. 24 (3), 177–201.
4. Hwang, Jisoo; Seonyoung Park; Donggyun Shin (2018): *Two Birds with One Stone: Female Labor Supply, Fertility, and Market Childcare*. *Journal of Economic Dynamic Control* 90, 171-193.
5. Kim, J. 2012. *Parental Leave and Female Labor Supply in Korea*. *KDI Journal of Economic Policy*. 34 (1), 97-125.
6. Blau, Francine D.; Lawrence M. Kahn (2017): *The Gender Wage Gap: Extend, Trends, and Explanations*. *Journal of Economic Literature* 55(3), 789-802.

УДК 327

МАВРИТАНИЯДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ТЕҢСІЗДІК

Нурбаева Лаура Турдалыкызы

nurbaeva.021106@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ шығыстану мамандығының 2 курс студенті

Астана, Қазақстан

Ғылыми жетекші – Г.Қ.Құрманғали