

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ ВЛИЯНИЯ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫХ ГРУПП ЧЕБОЛЬ НА РАЗВИТИЕ ЮЖНОЙ КОРЕИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XX – НАЧАЛЕ XXI в.

Исследуется влияние системы финансово-промышленных групп на формирование социальной политики и становление трудовых отношений в Южной Корее посредством различных уникальных механизмов, сформировавшихся в процессе исторического развития страны, а также обусловленных спецификой взаимоотношений правительственного аппарата и владельцев крупнейших концернов в стране. Рассматриваются исторические этапы взаимодействия правящей элиты и владельцев чеболь как основы формирования системы социальной политики, которая является одной из наиболее эффективных в мире.

Ключевые слова: финансово-промышленные группы; социальная политика; трудовые отношения.

Исторически сложилось так, что система финансово-промышленных групп (ФПГ) занимает совершенно уникальное положение в экономической, политической и социальной жизни Южной Кореи. Принципиально новый вид частной собственности, корейские чеболь, стали наиболее влиятельным регулятором экономики целой страны, который неоднократно на протяжении новейшей истории Южной Кореи представлял одновременно и опасность, и главного спасителя для экономической ситуации в стране.

Система ФПГ – чеболь, обладая внушительной экономической мощью, играет значительную роль в общественной и социальной жизни Южной Кореи. Это в первую очередь обусловлено тесной связью правительственного аппарата и высшего руководящего состава южнокорейских концернов, которая послужила основой для формирования и становления сложной структуры вовлеченности ФПГ в общественную и социальную жизнь Южной Кореи. С одной стороны, система ФПГ – чеболь на протяжении долгого времени является своего рода механизмом для претворения в жизнь основных принципов социальной политики, осуществляемой правительством Южной Кореи, и поскольку значительная часть населения страны трудится на данных предприятиях, то главы концернов, будучи лояльными политическому режиму, всячески внедряли и развивали принципы социальной политики, пропагандируемые правящей элитой.

С другой стороны, постепенно набирал силу и обратный процесс: с течением времени ФПГ – чеболь могла самостоятельно оказывать влияние на социально-общественную жизнь Южной Кореи, поскольку стала обладать достаточным авторитетом, экономической мощью и финансовыми ресурсами. Эта невыгодная для государственных верхов ситуация вынуждала их принимать меры, ограничивающие влияние частных собственников. Но корейские конгломераты, набравшие достаточную мощь для более самостоятельной деятельности, в итоге сумели стать одним из наиболее активных участников социально-общественной жизни, что придавало стране больше стабильности, а система трудовых отношений, эволюционировавшая в таких корпорациях не без давления государства, стала одной из самых эффективных в мире.

Поскольку формирование социальной политики находилось в тесной связи с развитием политического курса правительства Южной Кореи, в ее становлении четко отражены процессы, протекающие в политиче-

ской жизни страны, как на этапе авторитарного правления, так и в период либерализации.

Система трудовых отношений в Южной Корее начала основательно формироваться в 60-е гг. XX в., поскольку к этому времени уже накопился определенный опыт взаимодействия работодателей и рабочих на крупных предприятиях, созданных в послевоенное время. До этого момента такого явления, как финансово-промышленные группы, управляемые тандемом из влиятельного бизнес-сообщества и политической элиты Республики Корея, просто не существовало. Страна находилась под влиянием Китая, а затем Японии, которые и играли наиболее значительную роль в выстраивании и формировании трудовых отношений, которые по большей части заключались в эксплуатации южнокорейского населения. После освобождения Южной Кореи начинается процесс важных экономических и политических преобразований, естественным образом повлекших за собой и социальные трансформации. Таким образом, первый этап социальных преобразований и становление системы трудовых отношений происходили в 60–80-е гг. XX в. с характерным для этого периода приоритетом жесткой социальной политики, ограничением прав и свобод граждан и максимальной эксплуатацией трудовых ресурсов в связи с форсированной индустриализацией страны. Серьезное рабочее движение в тот период в стране отсутствовало: приоритетом военной диктатуры были экономический рост за счет безжалостной эксплуатации наемного труда, экономия на социальных расходах и политика ограничения потребления [1].

На данном этапе чеболь активно участвовали в реализации социальных и общественных преобразований в интересах правительства, поскольку концерны находились в очень сильной зависимости от правительственного аппарата и им была жизненно необходима поддержка и благосклонность правящей элиты. Вся деятельность южнокорейских концернов была направлена на достижение высоких экономических показателей с помощью жесткой социальной политики и максимально возможной эксплуатации трудовых ресурсов, никаких мер социальной поддержки на предприятиях для рабочих предусмотрено не было. Реализация мер социальной политики на чеболь происходила при помощи их закрепления в уставах и правилах крупнейших корпораций, а также посредством пропаганды правящей элитой чеболь различных общественных норм и ценностей, которые могли бы способствовать

укоренению и принятию народом жесткой социальной политики правящего режима: принципа всеобщего труда во благо нации, приоритета коллективных ценностей над индивидуальными потребностями и т.д. Изнурительный труд на благо государства возводился в ранг национального культа и активно внедрялся в сознание людей на предприятиях.

Отдельно следует отметить установление продолжительной рабочей недели на южнокорейских концернах. Чтобы добиться максимально высоких темпов экономического роста предприятий с минимальными затратами, основная ставка делалась на дешевую и эффективную рабочую силу. ФПГ чеболь, со своей стороны, поддерживали социальный курс правительства и внедряли продолжительную рабочую неделю, закрепленную в уставах предприятий. Законодательно она ограничена 44 часами (в середине 1980-х гг. – 60 часов) [2]. На практике продолжительность рабочего времени превышала установленные нормы и составляла около 12 часов в день при шестидневной рабочей неделе. Еще один из принципов жесткой социальной политики правительства – ограничение свобод трудящихся – был также активно поддержан чеболь: создание профсоюзов и иных объединений на корпорациях было под строгим запретом, чтобы не допустить в угоду правящей элите распространения недовольства среди рабочих. В целом наиболее отличительной чертой трудовых отношений того времени было подавление автономных рабочих движений. Юнионизация Южной Кореи того времени была на очень низком уровне, по сравнению с другими странами [3]. Появляющиеся же рабочие организации были полностью подчинены государству.

Еще одним из механизмов реализации политики максимальной эксплуатации трудовых ресурсов на чеболь стала пропаганда и повсеместное распространение изнурительного труда при сравнительно низкой зарплате. Помимо этого, для того чтобы дополнительно удерживать трудовые ресурсы на предприятиях при столь невыгодных условиях, чеболь внедряли на них систему пожизненного найма. Благодаря этому уменьшалась трудовая мобильность рабочих, но, с другой стороны, они обеспечивались хотя и слабыми, но гарантиями стабильности в условиях тяжелой экономической ситуации в стране. В дальнейшем для этой системы становится характерным продвижение рабочих и служащих по карьерной лестнице, а также получение ими разнообразных бонусов и поощрений пропорционально количеству проработанных на предприятии лет. Это также служило дополнительным стимулом остаться на предприятии вопреки тяжелым условиям труда, поскольку длительный период службы давал надежду на получение льгот и преференций в будущем, а на новом месте рассчитывать на выгодные условия все равно не приходилось, поскольку поменявший работу находился в положении новичка с наименьшими правами и перспективами. Размер заработной платы рабочих также устанавливался после согласования с правительством Южной Кореи и был непропорционально низок по отношению к продолжительности рабочего дня и его интенсивности.

Что касается положения женщин, то, как и в большинстве других восточных стран, в Южной Корее оно

достаточно уязвимо. В данном аспекте влияние ФПГ чеболь также заметно высоко. Например, до начала 80-х гг. XX в. замужество в обязательном порядке означало увольнение женщины [4]. Даже в современной Корее зарплаты женщины и мужчины в любой организации (в том числе и в государственной) сильно отличаются. Женщины получают в среднем на треть меньше, нежели их коллеги-мужчины.

К 80-м гг. XX в. в политической и экономической жизни страны назревают серьезные изменения, которые приводят к значительной демократизации и либерализации политического режима, усиливаются тенденции к расширению сфер влияния Южной Кореи во внешней политике и усилению открытости экономики, что обусловлено ее ярко выраженной экспортной ориентацией. Таким образом, на этапе либерализации – в период с 80-х гг. XX в. до 1997 г., – как и в предыдущий период, курс социальной политики правительства Южной Кореи заставлял ФПГ чеболь подстраиваться под требования правительства, в частности концернам пришлось переориентироваться и изменить трудовые отношения на предприятиях. Демократизация общественной жизни, либеральные экономические реформы заставили корейские корпорации пересмотреть свои подходы к управлению персоналом. Новая модель менеджмента и трудовых отношений, принятая в Южной Корее, получила название *sininsa* и привела к серьезным качественным изменениям. Система *синьоризма* была заменена новой системой, основанной на признании заслуг конкретного рабочего, а пожизненный найм стал более гибкой системой трудовой занятости населения, тем самым, сменив традиционные корейские принципы на рационализацию и справедливое повышение по службе [5].

С развитием демократии в Республике Корея основная активность правительства страны переориентировалась на решение проблем, имеющих более политический, нежели экономический, характер. На протяжении многих десятилетий в Южной Корее автономные демократические профсоюзы существовали лишь официально, рабочие предприятий были лишены таких прав, как право забастовки или право заключения коллективных переговоров между предпринимателями и профсоюзами об условиях труда. Но с провозглашением демократии наступают значительные перемены, многие права становятся реальными. Профсоюзы становятся все более мощной и влиятельной силой на предприятиях, они ведут активную деятельность и добиваются значительных результатов: благодаря их активности зарплата работников ежегодно увеличивалась более чем на 10% [1]. На этапе либерализации официально разрешалось проведение забастовок, акций протеста, чем работники ФПГ чеболь стали активно пользоваться. Была внедрена система вознаграждения: сумма вознаграждения зависела от навыков рабочего. Также был введен единый размер оклада для начинающего рабочего, широко практикуются дополнительные выплаты от одного до четырех раз в год. После 1987 г. рабочие получили новые возможности при заключении коллективных трудовых соглашений и создании профсоюзов, количество которых возросло в 3,5 раза [6].

ФПГ чеболь, по-прежнему являясь одним из основных механизмов реализации социальной политики гос-

ударства, вводят ряд льгот и послаблений для своих сотрудников, в результате чего рабочие южнокорейских концернов становятся более защищенными в социальном плане. Например фирма должна выплачивать сокращенному пособию в размере прежней заработной платы в течение двух лет для обучения его детей в школе [7]. Кроме этого, законодательно закреплены в уставах чеболь и одобрены правительственным аппаратом Южной Кореи все изменения, касающиеся установления прав на забастовки, акции, а также организацию профсоюзов.

Значительные изменения в экономической и политической жизни Республики Корея происходят после Азиатского финансового кризиса 1997–1998 гг., который вызывает глобальное переосмысление накопленного страной опыта во всех сферах жизни. Толчком для формирования социальной политики на новом этапе стала помощь, выделенная Международным валютным фондом в 1997 г., а также предложенная им программа реформ, которая привела к очередным изменениям в общественном строе Республики Корея. Для скорейшего преодоления последствий Азиатского финансового кризиса было предложено создать на национальном уровне консультативный орган социального партнерства. 15 января 1998 г. была образована Трехсторонняя комиссия Кореи [8], в которую вошли представители правительства, профсоюзов и работодателей. В сентябре 2003 г. правительство объявило об основных направлениях экономической реформы, взяв курс на социальную интеграцию, минимизацию социальных издержек, выражающихся в трудовых конфликтах, повышение конкурентоспособности предприятий за счет большей гибкости рынка труда и подготовки квалифицированной рабочей силы [9]. Особенно важно отметить, что эти предложения готовились при активном участии социальных партнеров в Трехсторонней комиссии. Трансформация социальной политики не могла не отразиться на системе ФПГ – чеболь. С 1 июля 2004 г. в результате пересмотра в сентябре 2003 г. Закона о трудовых стандартах в финансовых и страховых компаниях, а также в бюджетных организациях была введена 40-часовая рабочая неделя для предприятий с 1 тыс. и более работников [1]. Кроме того, после установления политического курса на улучшение социального положения граждан южнокорейские концерны стали принимать активное участие в реализации основных направлений социальной политики государства, являясь главными объектами, на которых данные положения претворялись в жизнь. В 1992 г. был принят Закон о фондах благосостояния трудящихся [Там же], согласно которому работодатели отчисляют часть прибыли на социальные программы для своих работников. До 50% размера годового взноса в эти фонды, включая инвестиционные проценты от размещения средств, идет на финансирование жилищных займов, обучение в вузах, материальную помощь и т.д. В декабре 2004 г. 1031 компания инвестировала в систему таких фондов свыше 6,5 миллиардов долларов [Там же].

Однако следует заметить, что, приобретая в процессе своего развития все большую финансовую и экономическую мощь, чеболь постепенно стали обладать достаточными ресурсами для того, чтобы играть активную и самостоятельную роль в социальной жизни,

на уровне как отдельных работников, так и всей страны. При этом использовались следующие механизмы.

1. Участие ФПГ чеболь в программах по строительству жилья для сотрудников компаний и предоставление льгот на покупку жилья. Так, в 1990 г. для занятых в промышленности была введена система жилищного обеспечения, которую в дальнейшем распространили и на работников других отраслей [1]. Данную тенденцию можно проследить и на примере отдельных корпораций. Например, большинство работников компании «Самсунг» живёт в зданиях, принадлежащих самой корпорации (ей принадлежат целые жилые микрорайоны – кварталы, – или, по-корейски, «апаты», где проживают сотрудники). «Самсунг» не требует платы за аренду жилья, кроме платы за обслуживание и различные коммунальные услуги – электричество, воду и газ.

2. Участие ФПГ чеболь в программах финансирования медицинского обслуживания для своих сотрудников, создание корпорациями собственных больниц, проведение регулярных медицинских обследований персонала.

3. Участие ФПГ чеболь в программах финансирования высшего образования для сотрудников и детей сотрудников корпораций, повышение квалификации сотрудников без отрыва от производства за счет самой компании на особых курсах. Обычно обучение в высших учебных заведениях молодых корейцев оплачивается родителями. Например, в случае, если кто-то из родителей работает в компании «Самсунг», то оплату за учёбу она берёт на себя. В результате образование становится более доступным для широких слоев населения. Следует также упомянуть о деятельности ФПГ чеболь, направленной на повышение ценности образования в стране. При найме на работу приоритетом пользуются выпускники вузов, но сравнительно немного внимания уделяется уровню престижа вуза. Основным критерием при выборе будущего сотрудника являются результаты экзаменов, проводимых организациями. Для корейского студента такие экзамены являются самыми важными в его карьере. Подготовка к ним занимает годы, а сложность напрямую зависит от степени престижа организации, зачастую они оказываются гораздо сложнее вступительных и выпускных экзаменов университетов. Экзамен включает в себя проверку не только теоретических и практических знаний; в процессе экзамена учитываются психологические особенности испытуемого. Нередки случаи, когда при приеме в компанию большее внимание уделялось именно последнему.

4. Предоставление различных социальных бонусов, которые варьируют в зависимости от компании: оплата трехразового питания в корпоративной столовой, строительство и компенсация спортивных сооружений, тренажёрных залов, предоставление и оплата личного транспорта, предоставление приглашенным сотрудникам корпоративных квартир. Для организации досуга трудящихся открываются культурно-развлекательные центры, оснащенные необходимым спортивным инвентарем и другим оборудованием (за период с 1992 по 2003 г. их число достигло 39) [1].

Трудно переоценить значение реализации ФПГ чеболь данной социальной политики, которая, несомнен-

но, способствует формированию защищенности обширных социальных слоев населения, повышению и стабилизации социального положения широких масс населения, упрочению чувства уверенности в завтрашнем дне, в том числе при возникновении проблем со здоровьем, повышении цен на образование или на недвижимость. Следует упомянуть, что система пожизненного найма также формирует чувство уверенности в завтрашнем дне, поскольку случаи увольнения очень редки. Каждая конкретная компания обладает собственным обширным пакетом социальных гарантий и льгот, наличие которого потенциальные работники учитывают при выборе будущего места работы. Таким образом, на современном этапе ФПГ чеболь, наряду с государственными структурами Южной Кореи, служат мощным гарантом социальной защищенности и стабильности, а нередко и более надежным.

Следует отметить, что сложившаяся в Южной Корее система трудовых отношений является одной из

наиболее эффективных в мире. В процессе становления и развития чеболь начинали свое участие в социальной политике с пассивной роли инструмента для ее реализации, что было обусловлено тесной связью корпораций с правительственным аппаратом и подчиненным положением чеболь по отношению к правящей элите. По мере своего усиления чеболь стали играть активную роль в социальной политике и старались максимально отстаивать интересы рабочих, что способствовало формированию системы защищенности обширных слоев населения. Позитивная роль чеболь обусловлена присущим менталитету корейцев коллективизмом, их стремлением заботиться о других, что возвращается ответным чувством признательности, корпоративным патриотизмом, повышающим отдачу в труде. Кроме этого, забота о своих сотрудниках обходится ФПГ не слишком дорого – это небольшая доля процента в обычных расходах корпораций, что достигается благодаря эффекту концентрации производства.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Байгереев М.* Южная Корея: модернизация трудовых отношений и социальное партнерство. URL: <http://www.chelt.ru/2006/8-06/korea-806.html> (дата обращения: 15.09.2012).
2. *Sook Jong Lee.* The Politics of Chaebol Reform in Korea: Social Cleavage and New Financial Rules. URL: <http://content.csbs.utah.edu/~mli/Economics%205430-6430/Lee-The%20Politics%20of%20Chaebol%20Reform%20in%20South%20Korea.pdf> (дата обращения: 17.09.2012).
3. *Hagen K.* Korean workers: the culture and politics of class formation. N.Y. : Kornell University Press, 2001.
4. *Ланьков А.* Хаотические заметки корееведа. URL: http://3korea.ru/3books/kniga_2_71.htm (дата обращения: 17.09.2012).
5. *By Lee Byoung-ki.* Policies on chaebol. URL: http://www.koreatimes.co.kr/www/news/bizfocus/2012/10/333_120018.html (дата обращения: 17.09.2012).
6. *Thomas Kalinowski.* The politics of market reforms: Korea's path from Chaebol Republic to market democracy and back. URL: http://www.academia.edu/817681/The_politics_of_market_reforms_Koreas_path_from_Chaebol_Republic_to_market_democracy_and_back (дата обращения: 17.09.2012).
7. *Jack Kim and Ju-min Park.* Analysis: South Korea's unloved chaebol. URL: <http://www.reuters.com/article/2012/04/05/us-korea-chaebol-idUSBRE83405T20120405> (дата обращения: 17.09.2012).
8. *Энциклопедия* Википедия. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki> (дата обращения: 17.09.2012).
9. *Галутдинова И.И.* О некоторых аспектах развития экономики России сквозь призму антикризисного управления и развития в ней малого предпринимательства на примере Южной Кореи. URL: <http://mei06.narod.ru/sem5/busines/lec4.htm> (дата обращения: 17.09.2012).

Статья представлена научной редакцией «История» 16 декабря 2013 г.

DOI: 10.17223/15617793/379/23

Sigida Yulia S. Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: sigidagirl@yandex.ru

THE SOCIAL ASPECT OF INFLUENCE OF CHAEBOL FINANCIAL INDUSTRIAL GROUPS ON THE DEVELOPMENT OF SOUTH KOREA IN THE SECOND HALF OF THE 20TH – EARLY 21ST CENTURIES.

Key words: chaebol financial industrial groups; social policy; labour relations.

The system of chaebol financial industrial groups is quite a unique phenomenon not only for the economic sphere but also for the political, social and cultural spheres in South Korea. These companies have the greatest influence on all the above mentioned spheres. In this article the role of financial industrial groups in the social life of South Korea is carefully investigated. To be more precise two types of influence are considered: mechanisms of influence on the social policy used by chaebol and mechanisms of realisation of the established norms of social policy by chaebol the South Korean government uses. Of equal importance is the role of financial industrial groups as a social policy conductor at the nationwide scale. A conventional periodisation of various stages of social policy development by chaebol is suggested, which reflects the evolution and transformation of the political regime in South Korea because financial industrial groups and political elite always had very close ties with top management of chaebol. It is important to mention the analysis of correlation of the most significant political and social tendencies, which changed automatically with a new president to come with social policy measures established in leading South Korean conglomerates. The first stage of social policy development is traced back to 1960s and lasts until 1980s. This stage reflects all the tendencies of the strict authoritarian regime, which determined such social policy measures widely practiced by chaebol as a long working week, the system of life-long staff recruitment, and the absence of trade unions and social privileges. The above mentioned tendency preceded the tendency of liberalisation and democratisation of the political regime in the beginning of the 1980s, which lasted until the Asian financial crisis of 1997–1998. This stage led to a significant smoothing of the social policy of South Korean chaebol, improvement of working conditions, creation and support of trade unions, various social benefits and privileges for workers. Another stage of the social policy started in 1998 after the crisis came to an end and it lasts until now – this is the time of active reforms in chaebol. Moreover, in the process of economic development chaebol managed to obtain enough power to influence the social policy of government and started to take an active part in the social life of the country by a wide set of measures including construction activities, educational and medical support, creation and support of independent trade unions and labour organisations. As time passed chaebol became a powerful regulator of social life and contributed greatly to the establishment of social security for broad layers of working-age population, which made chaebol a basis for the system of labour relations proved to be one of the best in the world.

REFERENCES

1. *Baygereev M.* Yuzhnaya Koreya: modernizatsiya trudovykh otnosheniy i sotsial'noe partnerstvo. URL: <http://www.chelt.ru/2006/8-06/korea-806.html> (data obrashcheniya: 15.09.2012).
2. *Sook Jong Lee.* The Politics of Chaebol Reform in Korea: Social Cleavage and New Financial Rules. URL: <http://content.csbs.utah.edu/~mli/Economics%205430-6430/Lee-The%20Politics%20of%20Chaebol%20Reform%20in%20South%20Korea.pdf> (data obrashcheniya: 17.09.2012).
3. *Hagen K.* Korean workers: the culture and politics of class formation. N.Y. : Kornell University Press, 2001.
4. *Lan'kov A.* Khaoticheskie zametki koreevedu. URL: http://3korea.ru/3books/kniga_2_71.htm (data obrashcheniya: 17.09.2012).
5. *By Lee Byoung-ki.* Policies on chaebol. URL: http://www.koreatimes.co.kr/www/news/bizfocus/2012/10/333_120018.html (data obrashcheniya: 17.09.2012).
6. *Thomas Kalinowski.* The politics of market reforms: Korea's path from Chaebol Republic to market democracy and back. URL: http://www.academia.edu/817681/The_politics_of_market_reforms_Koreas_path_from_Chaebol_Republic_to_market_democracy_and_back (data obrashcheniya: 17.09.2012).
7. *Jack Kim and Ju-min Park.* Analysis: South Korea's unloved chaebol. URL: <http://www.reuters.com/article/2012/04/05/us-korea-chaebol-idUSBRE83405T20120405> (data obrashcheniya: 17.09.2012).
8. *Entsiklopediya Vikipediya.* URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki> (data obrashcheniya: 17.09.2012).
9. *Galyautdinova I.I.* O nekotorykh aspektakh razvitiya ekonomiki Rossii skvoz' prizmu antikrizisnogo upravleniya i razvitiya v ney malogo predprinimatel'stva na primere Yuzhnoy Korei. URL: <http://mei06.narod.ru/sem5/busines/lec4.htm> (data obrashcheniya: 17.09.2012).