Univerzita Palackého v Olomouci
Filozofická fakulta
Katedra asijských studií

Bakalářská práce

Pracovní život žen v Korejské republice od 50. let 20. století až po současnost

Women's working life in the Republic of Korea from the 1950's to the present

Kateřina Lepíková

Vedoucí práce: Mgr. Blanka Ferklová, Ph.D.

Olomouc 2023

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury.

V Olomouci dne: ..... Podpis: .....

Abstrakt

Název práce:	Pracovní život žen v Korejské republice od 50. let 20. století až po současnost
Autor:	Kateřina Lepíková
Vedoucí práce:	Mgr. Blanka Ferklová, Ph.D.
Počet stran:	39
Počet znaků:	55 287
Počet použitých zdrojů:	48

Klíčová slova: jihokorejská společnost, žena a vzdělání, kariéra ženy, feminismus

Tato bakalářská práce pojednává o tématu pracovní život žen v Korejské republice od 50. let 20. století až po současnost. Analyzuje jej základě získaných informací z příslušných odborných zdrojů pojednávajících o dané problematice. V práci se věnuji východiskům postavení žen v KR, zejména vlivu konfucianismu na korejskou společnost, boji feministických hnutí a také rozdílům mezi pohlavími ve studiu na vysokých školách. Následně v práci popisuji vývoj pracovní život žen v Korejské republice od 50. let po současnost. Hlavními tématy jsou rozdíly ve mzdách, pracovní době a možnosti profesního růstu žen.

Abstract

Title:	Women's working life in the Republic of Korea from the 1950's to the present
Author:	Kateřina Lepíková
Supervisor:	Mgr. Blanka Ferklová, Ph.D.
Number of pages:	39
Number of characters:	55 287
Number of used sources:	48

Keywords: South Korean society, woman and education, women's career, feminism

This bachelor's thesis discusses the topic of women's working life in the Republic of Korea from the 1950s to the present. It analyzes it on the basis of information obtained from relevant professional sources dealing with the given issue. In my work, I focus on the origins of the position of women in KR, especially the influence of Confucianism on Korean society, the struggle of feminist movements, and also the differences between the sexes in studying at universities. Subsequently, in the thesis I describe the development of the working life of women in the Republic of Korea from the 1950s to the present. The main topics are differences in wages, working hours and opportunities for women's professional growth.

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí své bakalářské práce Mgr. Blance Ferklové, Ph.D. za cenné rady, odborné vedení, připomínky a vstřícnost.

Obsah

Úvod ... 8
1 Postavení žen v korejské společnosti ... 10
1.1 Konfucianismus na Korejském poloostrově ... 10
1.2 Konfucianismus vs feministické hnutí ... 11
1.3 Rozdíly ve studiu a jejich dopad na pracovní život žen v Korejské republice ... 11
2. Pracovní podmínky žen od 50. letech 20. století do konce 70. let 20. století ... 14
2.1 Korejská válka a poválečné období ... 14
2.2 Období industrializace ... 14
2.3 Pracovní podmínky žen v 70. letech 20. století ... 16
2.3.1 Protesty v 70. letech 20. století ... 16
3. Pracovní podmínky žen od 80. let 20. století do roku 2000 ... 20
3.1 Pracovní podmínky žen v 80. letech 20. století ... 20
3.2 Období konce industrializace tažené exportem ... 21
3.2.1 Sebevražda v pusanské továrně ... 23
4. Pracovní podmínky žen v 21. století ... 24
4.1 Ženy v politice ... 25
4.1.1 Bývalá prezidentka Pak Kŭnhje ... 25
4.1.2 Bývalá premiérka Han Mjŏngsuk ... 27
4.1.3 Ženy v Národním shromáždění Korejské republiky ... 27
4.2 Ženy na vysokých pozicích ve významných korejských firmách ... 28
5. Skleněný strop ... 31
6. Ministerstvo pro rovnost pohlaví a rodinu ... 32
Závěr ... 33
Resumé ... 34
Seznam pramenů a literatury ... 35
Monografie ... 35
Internetové zdroje (IZ) ... 36

Ediční poznámka

Pro přepis korejských názvů a jmen do latinky jsem použila českou vědeckou transkripci. Jména autorů jsou uváděny podle zdrojů.

Úvod

V této práci chci představit pracovní život žen v Korejské republice v historickém přehledu od 50. let a budu analyzovat podmínky, které jej nejvýznamněji ovlivňovaly. V první kapitole se zaměřím na postavení žen v korejské společnosti, konfucianismus na Korejském poloostrově a jeho přetrvávající vliv na současnou korejskou společnost. Tato kapitola bude obsahovat i rozdíly ve studiu mezi pohlavími na úrovni základního, středoškolského i vysokoškolského vzdělání, které byly patné především v druhé polovině 20. století a měly na pracovní život žen významný vliv.

Druhá kapitola bude zaměřena na pracovní podmínky žen od 50. letech 20. století do konce 70. let 20. století. Tato část bude rozdělena do podkapitol po dekádách. Hlavními tématy této kapitoly budou nerovnosti mezi muži a ženami, a to mzdové, rozdílné možnosti kariérního postupu či nesouměrná pracovní doba. Součástí této kapitoly budou i popisy významných protestů dělnic a dělníků proti nevyhovujícím pracovním podmínkám v 70. letech minulého století, které ilustrují pracovní život Korejců v této době.

Následující kapitola 3 bude zaměřena na pracovní podmínky žen od 80. let 20. století do roku 2000, kde je již zjevný rozdíl oproti obdobím předcházejícím. Stejně jako druhá kapitola i tato kapitola bude zaměřena zejména na rozdíly ve mzdách a pracovní době mezi pohlavími.

Čtvrtá kapitola práce se bude soustředit na zaměstnanost žen, rozdíly v platech mezi muži a ženami a na pracovní dobu v 21. století. Dalším tématem budou významné ženy v politice, a to především bývalá prezidentka Pak Kŭnhje či bývalá premiérka Han Mjŏngsuk. Posledním tématem této kapitoly budou ženy, které působí v korejských konglomerátech, na pozici generální ředitelky, na jejichž příkladu chci ukázat současnou situaci v kontrastu k dřívějším obdobím.

Pátá kapitola bude popisovat a analyzovat jeden z významných přetrvávajících problémů současného pracovního života žen, tzv. „skleněný strop“. V Korejské republice představuje neviditelnou bariéru, která brání ženám v povýšení v rámci jejich pracovní kariéry. V této části budou představeny konkrétní případy diskriminace vůči ženám, jež je možno považovat za projevy fenoménu „skleněného stropu“.

Šestá kapitola bude věnována ministerstvu pro rovnost pohlaví a rodinu, kde popíšu důvod jeho vzniku, významný úspěch, hlavní projekty, kterými se toto ministerstvo zabývalo, či důvody, které vedly k jeho zrušení.

Závěrem shrnuji popsanou problematiku a porovnávám 50. léta 20. století se současností. A zhodnocuji, zda v pracovním prostředí docházelo a i nadále dochází k diskriminaci žen.

1 Postavení žen v korejské společnosti

Od 60. let 20. století zaznamenala Korejská republika rychlý průmyslový růst a také rozsáhlou ekonomickou modernizaci, což přispělo ke zmenšení rozdílu v příjmech, který ji na mnoho let odděloval od rozvinutých západních ekonomik. A v některých případech k překonání v hodnotě HDP na obyvatele. Nicméně, i když z ekonomického hlediska tato propast nyní prakticky neexistuje, pokud jde o genderovou rovnost a roli žen ve společnosti, Korejská republika je stále velmi vzdálená západním standardům.[1] Jihokorejská kultura zůstává hluboce ovlivněna konfucianismem a od žen a mužů se očekává, že budou plnit určité role na základě pohlaví. To se týká zejména výchovy dětí[1], avšak v nemalé míře to ovlivňuje i kariéru žen v Korejské republice.

1.1 Konfucianismus na Korejském poloostrově

Konfucianismus je rozsáhlým, vzájemně propojeným systémem filozofií, idejí, rituálů, praktik a zvyků, který byl založen Konfuciem[2] v Číně v 6. století před naším letopočtem.[3] Když v roce 1392 nastoupila dynastie Čosön[4], přijala konfucianismus jako státní filozofii a potlačila do té doby převládající buddhismus.[5]

Během dynastie Čosön byl v korejských rodinách přísně dodržován hierarchický vztah mezi manželem a manželkou. Bylo to přirovnáno ke vztahu mezi králem a jeho poddanými či ke vztahu mezi otcem a synem. Žena by se zcela obětovala, aby příkladným způsobem sloužila svému manželovi a rodině. Byla vyučována, aby nevnucovala své názory na rodinný život svému manželovi, tak vznikla korejská zásada, „Domovy zahynou, když slepice zakokrhá“. Tyto nerovné vztahy byly zapsány do zákonů státu. V souladu s pravidlem tří poslušností byla žena povinna poslouchat svého otce, manžela a syna v tomto pořadí.[6] Žila v neustálém strachu z rozvodu a hrozby vyhnání manželem na základě porušení pravidel, které definovalo sedm neřestí považovaných za oprávněné důvody k rozvodu ze strany manžela, nikoli však ze strany manželky. Těmi neřestmi byly neposlušnost vůči manželovým rodičům, neschopnost porodit syna, cizoložství, žárlivost, nákaza škodlivou nemocí, zlomyslné pomluvy a krádeže. Pokud manželka neporodila syna, bylo běžné, že si ho manželé adoptovali, nebo si manžel pořídil

[1] JEONG, Sophie South Korea's glass ceiling: the women struggling to get hired by companies that only want men
[2] 551 př. n. l. – 479 př. n. l.
[3] JOHN, H. a Evelyn Nagai BERTHRONG, 2000. *Confucianism: A short introduction* (str. 1)
[4] 1392 – 1910
[5] PARK, INSOOK HAN, and LEE-JAY CHO. "Confucianism and the Korean Family." (str. 119)
[6] Tamtéž (str. 124 – 125)

konkubínu.[7] Základní korejské právo týkající se dědictví stanovovalo, že majetek se rozdělí rovným dílem mezi manžela a děti bez ohledu na pohlaví. Ale ve skutečnosti nejstarší syn dostal o polovinu více než ostatní, a když byly dcery vdané, dostaly čtvrtinu podílu ostatních dětí.[8]

1.2 Konfucianismus vs feministické hnutí

Korejské feministky v současné době považují konfucianismus za podporu patriarchátu a tvrdí, že konfuciánské ideologie jsou základem podřízenosti žen mužům a požadavkem korejského ženského hnutí je rovnost pohlaví. V patriarchálních společnostech mají muži moc nad jinými členy v rodině, komunitě nebo společnosti. V tradiční rodině je ženám nadřazen nejen pradědeček, dědeček a otec, ale také všichni synové.[9]

V roce 1953 byl zaveden korejský systém hodžu, neboli systém občanského práva pro rodinnou registraci. Hodžu, v překladu „hlava rodiny“, bylo jméno, pod kterým byli zaznamenáni všichni členové dané rodiny. V případě otcovi smrti převzal funkci hlavy rodiny jeho nejstarší syn, zatímco mladší synové obvykle po svatbě zakládali samostatné rodiny. Když se dcery provdaly, staly se součástí rodin svých manželů. Ženy převzaly funkci hlavy rodiny pouze tehdy, když nezůstaly žádní další mužští členové rodiny. Systém hodžu je podle feministek zastaralým projevem patriarchátu založeném na konfucianismu. Tento systém byl pro korejské feministky jedním z nejpalčivějších problémů, dokud Ústavní soud v roce 2005 neprohlásil tento systém za protiústavní, a proto byl v lednu 2008 zrušen. Tento krok byl považován za vítězství korejského feministického hnutí. Na tomto zrušení spolupracovalo kromě Ministerstva pro rovnost pohlaví a rodinu také nevládní organizace Korea Women's Associations United. [10] Tohoto procesu se zúčastnilo i velké množství osob, které se neidentifikují jako feministky, včetně zástupců buddhismu, katolicismu, protestantismu a won-buddhismu.[11]

1.3 Rozdíly ve studiu a jejich dopad na pracovní život žen v Korejské republice

Ve 20. století byly zjevné velké rozdíly ve vzdělání mezi dívkami a chlapci. Vzdělání bylo zaměřeno zejména na muže, protože i ženy s vyšším vzděláním vydělávaly méně než jejich

---

[7] PARK, INSOOK HAN, and LEE-JAY CHO. “Confucianism and the Korean Family.” (str. 124 – 125)
[8] Tamtéž (str. 129)
[9] KOH, Eunkang. “Gender Issues and Confucian Scriptures: Is Confucianism Incompatible with Gender Equality in South Korea?” (str. 346)
[10] 한국여성단체연합
[11] KOH, Eunkang. “Gender Issues and Confucian Scriptures: Is Confucianism Incompatible with Gender Equality in South Korea?” (str. 346)

mužští kolegové. Dokonce i matky věřily, že vzdělání jejich synů je důležitější než studium jejich dcer.[12] Nicméně analytici odhadují, že rozdíl v odměňování tvoří z 28 procent nerovnosti ve vzdělání.[13] Tento odhad potvrzuje i fakt, že v roce 1975 ženy pouze se základním vzděláním získávaly 42,2 % mužské mzdy, zatímco mzda žen s vysokoškolským vzděláním činila 61,3 % mužské mzdy.[14]

Zavedení bezplatného a povinného vzdělávání v Korejské republice v roce 1960 vedlo k rozšíření základního vzdělávání a míra zápisu do základních škol vzrostla na zhruba 92 %. Míra gramotnosti žen se výrazně zvýšila v důsledku iniciativ v oblasti gramotnosti a masivního růstu základních škol. O 15 let později bylo zapsáno do základních škol již 100 % dívek i chlapců. Proto důraz na vzdělání se po nárůstu počtu žáků základních škol přesunul na střední a vysoké školy. Zatímco procento zapsaných dívek a chlapců na vysoké školy se zvýšilo z 5 % v roce 1960 pouze na 40,5 % v roce 1991, sekundární docházka narostla z 20 % v roce 1950 na 88 % v roce 1991.[15]

Vysokoškolské vzdělávání je oblast, která se v průběhu času neustále, ale nerovnoměrně rozrůstala, díky čemuž byl rozdíl ve vzdělání mezi muži a ženami ještě zřetelnější. Poměr zapsaných mužů v 60. a 70. letech byl trojnásobný než u žen. Ačkoliv se v průběhu dekád tento rozdíl snižoval, i v roce 1991 byl stále téměř dvojnásobný. V tomto roce bylo na vysokých školách a univerzitách zapsáno 27,7 % žen a 52,1 % mužů. Tento kontrast je částečně způsoben tím, že zatímco zlepšení základního a středního vzdělání žen je prioritou státu, u vysokoškolského vzdělání už tomu tak není.[16]

Jak uvádí Chung, genderové rozdíly jsou patrné nejen v množství studentů na všech úrovních vzdělání, ale také v učebnicích, které byly využívány k jejich studiu. V učebnicích je ideální žena stereotypicky zobrazena jako oddaná tovární dělnice, zdvořilá dcera a milá matka. Ve většině učebnic je vyobrazen stereotyp typické rodiny, který ukazuje pracujícího otce a ženu, která po svatbě zůstává doma a stará se o děti. Ilustrace mužů převažují v kapitolách o zaměstnání a kariéře, zatímco obrázky žen se obvykle objevují v kapitolách o etiketě. Celkové procento žen mezi učebnicovými postavami je 39,2 % v učebnicích základní školy, 31,9 % učebnicích pro nižší střední a 9,4 % ve vyšších středoškolských učebnicích. Tato zjištění naznačují, že podíl ženských postav klesá s rostoucí úrovní vzdělání. V učebnicích pro základní

[12] CHUNG, Ji-Sun. "Women's Unequal Access to Education in South Korea." (str. 504)
[13] MONK-TURNER, Elizabeth, and Charlie G. Turner. "South Korean Labor Market Discrimination against Women: Estimating Its Cost." (str. 436)
[14] CHUNG, Ji-Sun. "Women's Unequal Access to Education in South Korea." (str. 497)
[15] Tamtéž (str. 500)
[16] Tamtéž (str. 503)

školu je zároveň 16 pracujících žen oproti 42 ženám v domácnosti. Vzhledem k tomu, že 40,7 procenta žen v té době byla součástí pracovní síly, je zřejmé, že školní učebnice opomíjely rostoucí míru zaměstnanosti žen.[17]

[17] CHUNG, Ji-Sun. "Women's Unequal Access to Education in South Korea." (str. 502)

2. Pracovní podmínky žen od 50. letech 20. století do konce 70. let 20. století

2.1 Korejská válka a poválečné období

Nejčastějším typem pracovní pozice, které ženy v této době zastávaly, byla málo kvalifikovaná manuální práce v továrně nebo na poli. Na začátku 50. let započala korejská válka[18] mezi Korejskou republikou a Korejskou lidově demokratickou republikou. Z důvodu této války bylo hodně válečných vdov, které musely pracovat, aby uživily své rodiny namísto svých zesnulých partnerů. Po konci korejské války podle vládních statistik byl celkový počet vdov přibližně půl milionu žen. Z tohoto počtu bylo zhruba 350 000 finančně výdělečných, což představovalo přibližně 70 % ovdovělých žen. Co se týče zemědělství, na polích vdovy pracovaly dlouhé hodiny. Běžně začaly pracovat před východem slunce a pokračovaly v práci až do noci. Po konci směny si krátce zdřímly a za úsvitu začaly znovu pracovat. Zbývající volný čas ženy věnovaly domácím pracím, přípravě jídel a péči o děti.[19]

Dalším typem práce, kterou ženy v 50. letech 20. století často zastávaly, byla prostituce. Ačkoli byla prostituce od roku 1946 oficiálně zakázána americkou okupační vládou, odhaduje se, že v roce 1953 bylo v Koreji 350 000 prostitutek a 60 % z nich bylo aktivních v okolí amerických vojenských základen. Výměna sexu za peníze nebo zboží byla během válečných a poválečných let stále běžnější. Nicméně navzdory své veřejné povaze se akt prostituce, zejména pro americkou armádu, stal ostudným rodinným tajemstvím Korejců. Prostitutky často čelily odmítnutí ze strany svých rodin a společnosti, i když se tato práce stala primárním zdrojem příjmu. Vojenská prostituce se stala jedinou formou legální prostituce v Korejské republice, která však byla vysoce regulována oběma vládami navzdory absence oficiální zmínky v amerických vojenských dokumentech.[20]

2.2 Období industrializace

V 60. letech 20. století poháněl industrializaci Korejské republiky export, proto měly ženy větší vyhlídky na přijmutí do zaměstnání.[21] Míra účasti žen na pracovní síle v tomto období byla pouze 28%.[22] Odvětví lehké průmyslové výroby, která v té době podporovala hospodářský růst Korejské republiky, byla ovládána dělnicemi. Jednalo se zejména o tři hlavní sektory, a to elektronika (55,2 %), textil (72,4 %) a gumová obuv (52,4 %). Většina těchto

[18] 25. 6. 1950 – 27. 7. 1953
[19] KIM, Hyun Sun, 2009. *Life and Work of Korean War Widows during the 1950s* (str. 88 – 107)
[20] CHO, Grace M., 2008. *Haunting the korean diaspora: Shame, secrecy, and the forgotten war* (str. 104, 108)
[21] KIM, Seung-kyung. "'Big Companies Don't Hire Us, Married Women': Exploitation and Empowerment among Women Workers in South Korea." (str. 557)
[22] PARK, Kyung Ae. "Women and Development: The Case of South Korea." (str. 131)

průmyslových dělnic byly mladé, neprovdané dívky, které pracovaly od okamžiku, kdy dokončily školu, až do svatby. Díky nízkým nákladům na najímání těchto žen byly podniky schopny vyrábět zboží, které bylo konkurenceschopné na globálním trhu.[23] O mladých ženách se předpokládá, že jsou trpělivější s namáhavými úkoly, mají rychlejší prsty a vynikající zrakovou ostrost. Tudíž mají vlastnosti, které jsou oceňovány zejména v oděvním a elektronickém průmyslu. Tyto sektory pak tvrdily, že emancipují ženy, nicméně ženám poskytovaly špatné mzdy za dlouhé směny vykonávané v nezdravých a nebezpečných podmínkách.[24]

Před začátkem snah o industrializaci řízenou exportem v roce 1960, tvořily ženy pouze 6,4 % (přibližně 160 000 žen) pracovní síly sekundárního sektoru. Ženy jsou ochotnější snášet špatné postavení a náročné pracovní podmínky v jihokorejských továrnách, protože počítají s tím, že se vdají a opustí danou pracovní pozici. Zaměstnankyně ignorují depresivní realitu, se kterou se každý den potýkají, protože se zaměřují na budoucnost. Jen málo žen přemýšlí o tom, že by zůstala svobodná, a podle sčítání lidu v roce 1990 bylo 95 % jihokorejských žen vdaných do třiceti let. Pro mnoho žen bylo hlavním důvodem, proč pracovaly, spoření na věno. A přestože vydělávaly extrémně nízké mzdy, neustále šetřily, i když to někdy znamenalo vynechávat snídaně a večeře nebo se obejít bez základních potřeb. Čím starší dívky byly, tím spoření na věno bylo důležitější. A ve věku 25 let se stalo hlavním využitím příjmu pro téměř všechny dělnice, které zůstaly svobodné.[25]

Když se vdané ženy musely vrátit do pracovního procesu, byly ve značné nevýhodě. Ženám, kterým bylo více než 25 let, byly nejlepší pozice nedostupné. Pouze podniky s nižšími platy, jako jsou výrobci oděvů a obuvi, měly značnou pracovní sílu vdaných žen. Vdané ženy měly také možnost vykonávat práci v subdodavatelských továrnách, kde nejsou vůbec žádné vedlejší výhody a ani jistota zaměstnání. Proto vdané ženy, které zůstaly pracovat v továrnách, vytvořily odlišný a ještě hůře placený trh práce. Starší vdané průmyslové dělnice byly skutečně placeny méně než jejich mladší kolegyně.[26]

[23] KIM, Seung-kyung. "'Big Companies Don't Hire Us, Married Women': Exploitation and Empowerment among Women Workers in South Korea." (str. 557)
[24] CHUNG, Ji-Sun. "Women's Unequal Access to Education in South Korea." (str. 495)
[25] KIM, Seung-kyung. "'Big Companies Don't Hire Us, Married Women': Exploitation and Empowerment among Women Workers in South Korea." (str. 558)
[26] Tamtéž (str. 558)

2.3 Pracovní podmínky žen v 70. letech 20. století

Do konce 70. let minulého. století stejně jako v 60. letech produkoval většinu jihokorejského exportu lehký průmysl. Proto ženy, stejně jako v předešlé dekádě, tvořily velkou část pracovní síly v odvětví elektroniky, textilu a gumové obuvi. Tovární dělnice byly podobně jako v 60. letech převážně mladé svobodné ženy, které pracovaly od ukončení školní docházky až do svatby. Četné studie odhalily, že při přijímání zaměstnanců byly preferovány mladé ženy, protože se očekávalo, že budou pracovat za nižší mzdy než muži, budou více uctivé k autoritám a v neposlední řadě budou mít méně zkušeností s organizováním odborů.[27]

2.3.1 Protesty v 70. letech 20. století

Hlavními důvody následujících protestů byli patriarchální manažerské struktury, genderová diskriminace v práci, nerovná dělba práce na pracovišti a tvrdé pracovní zákony. Misogynní mužští zaměstnanci a patriarchální management vykazovali vůči zaměstnankyním nevraživost. A autoritářská diktatura se aktivně podílela na potlačování žen.[28]

Celostátní studie žen zaměstnaných v šestnácti různých průmyslových odvětvích odhalila, že hlavními příčinami stížností byl minimální lidský respekt ze strany vedení, špatné platy či příliš namáhavá práce. Důkazem minimálního lidského respektu je např. fyzické napadání dělnic jejich nadřízenými. Mužský nadřízený v 70. letech 20. století si mohl prakticky podrobit zaměstnankyně svým rozmarům tím, že je vydíral pod hrozbou rozšíření pomluv, že nejsou panny, což by ženy zostudilo a značně by je ovlivnilo ve snaze se vdát. Tento typ sexuálního násilí byl využíván vedením a zaměstnanci například v Dong-Il Textile, o kterém se zmíním dále.[29]

Protest v továrně Peace Market v roce 1970

Mladé ženy ve věku od dvanácti do čtyřiadvaceti let tvořily většinu oděvních dělnic v podniku Peace Marketu. Většinu trhaček, které se zabývaly mačkáním, žehlením a doručováním nití a knoflíků švadlenám, tvořily ženy. Naopak muži zastávali především pozicí střihačů. Majitelé považovali práci trhaček za „různou“, přestože byla pro výrobní proces důležitější než práce střihačů. Dělnice tak vydělávaly méně peněz než typický mužský střihač. Na Peace Marketu byly také nevhodné až kruté pracovní podmínky. Pro maximalizaci

[27] CHUNG, Ji-Sun. “Women’s Unequal Access to Education in South Korea.” (str. 495)
[28] KIM Mikyoung. “South Korean Women Workers’ Labor Resistance in the Era of Export-Oriented Industrialization, 1970-1980.” (str. 90)
[29] Tamtéž (str. 93)

pracovního prostoru majitelé rozdělili každou místnost na dvoupatrové kóje. Z tohoto důvodu byli dělníci nuceni dělat svou práci ve stísněných prostorách, které obvykle měřili od podlahy ke stropu méně než 1 metr. Toto uspořádání prostoru bránilo pracovníkům stát vzpřímeně po dobu 13 až 16 hodin pracovního dne. Nebezpečné bylo také prostředí, ve kterém pracovali. Osvětlení bylo podprůměrné a pracovníci byli neustále vystaveni škodlivým chemickým pachům vycházejícím ze stohů textilií a to i z důvodu nedostatečné ventilaci.[30]

Bylo mnoho nemocí, kterými trpěli zaměstnanci v souvislosti s prací. Podle průzkumu provedeného na Peace Marketu v roce 1970 mělo v důsledku stresu zažívací potíže 103 ze 129 zaměstnanců. Dále 96 ze 129 zaměstnanců mělo nemoci, které by mohly souviset s jejich zaměstnáním. Nejčastějším onemocněním, které se u zaměstnanců vyskytovalo, byla tuberkulóza. Ze strachu z propuštění si však zaměstnanci s neduhy souvisejícími s jejich zaměstnáním nemohli stěžovat.[31]

Sebevražda mladého dělníka, Čŏn Tchäila, na Peace Marketu v listopadu 1970 posloužila jako impuls k tamním dělnickým nepokojům. Ve chvíli, kdy se zapálil, zároveň vykřikoval slogany, mezi které například patřilo, že dělníci jsou také lidské bytosti. Teprve poté, co opakovaně, ale bez odezvy upozorňoval na kruté pracovní podmínky na trhu, přistoupil k tomuto zoufalému činu. Tato událost zvýšila povědomí veřejnosti o právech pracujících mužů a žen a povzbudila aktivní zapojení studentů do dělnického hnutí. Po sebevraždě dělníka byly ve firmě založeny odbory Chonggye Garment Union. Ve stejném měsíci odbor obdržel oficiální vládní uznání. Pracovníci Peace Marketu demonstrovali proti pracovnímu vykořisťování a popírání základních práv pracovníků. Sebevražda Čŏn Tchäila odhalila obtížnou situaci převážně zaměstnankyň oděvního průmyslu, které se skrývaly pod optimistickým národním růstem.[32]

Textilní stávka v podniku Dong-Il Textile

Dong-Il Textile ve městě Inčchŏn zaměstnávala v roce 1980 250 mužů a 1100 žen. Dong-Il Textile byla v 50. letech jednou z prvních korejských textilních exportních společností. Dong-Il Textile prosazoval přísnou sexuální dělbu práce v dílně, podobně jako ve výše uvedeném podniku Peace Marketu. Zaměstnanci byli rozděleni do 2 kategorií. První z nich byli muži s vyšším vzděláním a vysokým platem. Do druhé skupiny byly zařazeny ženy s nižším vzděláním

[30] KIM Mikyoung. "South Korean Women Workers' Labor Resistance in the Era of Export-Oriented Industrialization, 1970-1980." (str. 86 – 87)
[31] Tamtéž (str. 87)
[32] Tamtéž (str. 87)

a zároveň i nižším platem. Zatímco mužští zaměstnanci pracovali pouze na dvě směny, ženy musely pracovat na tři směny, tudíž musely někdy pracovat i v noci. Muži měli většinou šanci na povýšení, zatímco ženám byl postup znemožněn. Mužští ředitelé dílen také často bili a slovně napadali své podřízené dělnice. Členky odborů společnosti si v roce 1972 vybraly vedoucí ženu a vytlačily mužské odborové předáky. Mužské vedení, které se nikdy nepostavilo za potřeby ženské většiny, bylo dlouho zdrojem nespokojenosti. Nicméně noví odboroví předáci, kterými byly ženy, byli považováni za nepřijatelné jak vedením společnosti, tak i manažery a výrobními pracovníky. Vyústilo to v nepřátelskou genderovou propast mezi mužskými odpůrci odborů a ženskými členkami odborů. Za účelem rozpuštění odboru vedeného ženami použilo vedení během odborových voleb v roce 1976 řadu stinných strategií. Patřilo mezi ně kromě vyhrožování a kupování hlasů také fyzické násilí či uvěznění zaměstnankyň v tovární ubytovně. To, co započalo jako pokojná demonstrace, se změnilo v tovární hladovku po zásahu policie, která zatkla několik účastníků protestů. Tři dny konfliktu vedly k nasazení ozbrojených jednotek, aby rozehnali demonstranty.[33]

Stávka ukázala i velmi zoufalé činy. Například když policie postupovala, jedna z žen vykřikla, že se jich policisté a dělníci nedotknou, když se svléknou, protože nikdo by se nedotkl nahého těla ženy. Na popud tohoto výroku se stávkující začaly svlékat. Nicméně tato akce byla neúspěšná. Fyzicky slabé a polonahé ženy byly odvlečeny za vlasy dělníky a pořádkovou policií. V důsledku tohoto tvrdého zásahu bylo 27 pracovnic zavřeno do vězení z důvodu narušení veřejného pořádku. Několik osob bylo zraněno, čtrnáct žen muselo být pro vážná zranění hospitalizováno. A kvůli těžkému psychickému šoku byli dvě přijaté do psychiatrického zařízení. Odborový svaz Dong-Il Textile byl následně označen za problematický Národním svazem textilních pracovníků. Dělnice pokračovaly ve svém pracovním odporu a svou stávku přesunuly z továrny na řadu veřejných míst. Například v katolickém kostele v centru Soulu držely hladovku a přerušily živé rozhlasové vysílání oslavující Národní svátek práce. V roce 1980 tento konflikt skončil, když se k moci dostal nový vojenský režim, kterým byl potlačen.[34]

Y.H. Trade 1979

Vývozce paruk jménem Y.H. Trade nesmírně vzrostl z rostoucí americké poptávky po příčesních v 60. letech. Nicméně v polovině následující dekády kvůli poklesu poptávky ze

[33] KIM Mikyoung. "South Korean Women Workers' Labor Resistance in the Era of Export-Oriented Industrialization, 1970-1980." (str. 87 – 88)
[34] Tamtéž (str. 88 - 89)

Spojených států amerických, hlavního exportního trhu společnosti, začala firma krachovat. Kvůli změněným podmínkám na trhu bylo mnoho zaměstnanců propuštěno. Firma zahájila subdodávky s nezávislými dodavateli ve snaze udržet úroveň zisku. Uzavření hlavní továrny společnosti bylo oznámeno v roce 1979. Tato volba ovlivnila nejen živobytí zaměstnankyň, ale také blaho jejich rodičů a sourozenců, kteří žili na venkově a byli na nich po finanční stránce částečně závislí. Když vedení informovalo propuštěné zaměstnance, že podnik stále funguje pomocí subdodavatelů, byli rozzuřeni. Odbory zahájily v dubnu téhož roku stávku a požadovaly, aby se výroba vrátila do normálu. Žádné vládní úřady ani Národní svaz textilních pracovníků nechtěly podporovat stávku v podniku Y. H. Trade, a to i přes opakované pokusy zaměstnanců o právní nápravu. Na začátku 1979 vypnulo vedení vodu a elektřinu do tovární ubytovny, čímž byla stávka v podniku ukončena. Demonstrace byla následně stávkujícími přesunuta z jejich bývalého pracoviště do posluchárny národní opoziční strany. Cílem tohoto kroku bylo získání veřejné podpory, čehož bylo dosaženo, protože zpráva o dělnické stávce se následně dostala do celonárodních zpráv a vyvolala sympatie u široké veřejnosti. Několik pořádkových jednotek vtrhlo do posluchárny národní opoziční strany dva dny poté, co zaměstnanci změnili místo stávky a zadrželi všechny uvnitř. Po 23 minutách měli policisté po vytažení stávkujících celou oblast pod kontrolou. Nicméně při tomto zásahu byla jedna zaměstnankyně zabita a další byli zraněni.[35]

70. léta tedy byla ve znamení počínajících organizovaných stávek a bojů za lepší pracovní podmínky, a to jak žen, tak dělníků obecně. Avšak i přes jejich snahy nedošlo v tomto období k žádnému velkému posunu. A v tomto období se projevila nejen brutalita vedení firem, ale také pořádkové policie.

[35] KIM Mikyoung. "South Korean Women Workers' Labor Resistance in the Era of Export-Oriented Industrialization, 1970-1980." (str. 88 – 89)

3. Pracovní podmínky žen od 80. let 20. století do roku 2000

3.1 Pracovní podmínky žen v 80. letech 20. století

Míra účasti žen na pracovní síle i nadále rostla a v letech 1960 až 1989 vzrostla z 28 % na 47 %, zatímco míra účasti mužů ve stejném období klesla.[36] V 80. letech minulého století byla nejčastějšími odvětvími, ve kterých ženy vykonávaly svou práci, zemědělský, výrobní nebo komerční sektor (například hotely či restaurace). Tato 3 odvětví zaměstnávala 87 % pracujících žen. Samotné zemědělství tvořilo 46,4 % zaměstnání žen a přibližně 20 % žen bylo zaměstnáno ve výrobě. Naopak pouze 3,5 % zastávalo pozice jako jsou odborné, technické, administrativní nebo řídící pracovnice. Odvětvím, které bylo velmi dominované muži, a tím pádem velmi obtížné pro ženy se prosadit, byla politika.[37]

Další problematikou, se kterou se ženy potýkaly, byly mzdové rozdíly mezi pohlavími. OECD[38] definuje diferencovanost v odměňování mužů a žen jako rozdíl mezi průměrnými výdělky mužů a žen ve vztahu ke středním výdělkům mužů. Tyto údaje se týkají zaměstnanců pracujících na plný úvazek.[39] V první polovině 80. let 20. století ženy dostávají méně než polovinu mzdy ve srovnání s jejich mužskými kolegy. Podle údajů ministerstva práce se rozdíl v letech 1974 a 1982 snížil z 46,4 % na 44 %, bez ohledu na mírný nárůst v roce 1982. Od roku 1983 se poměr neustále zlepšoval. Ženy začaly vydělávat průměrně polovinu toho, co muž, až v roce 1988. A v roce 1989 se dostal na 52,8 procenta mužské mzdy. Tento mzdový rozdíl byl jiný pro každé odvětví. Nejvyšší byl ve stavebnictví, naopak nejnižší byl v dopravě. Rozdíly v odměňování ovlivňovala i úroveň vzdělání. V roce 1989 ženy s vysokoškolským vzděláním vydělávaly průměrně 68 % mzdy mužů.

Navíc mzdová nerovnost mezi pohlavími se zvyšuje s délkou práce v zaměstnání. Takže se získáváním zkušeností se očekává také růst mzdových rozdílů.[40] Mohlo to být zapříčiněno uzákoněním rovné příležitosti v zaměstnání jihokorejským národním shromážděním.[41] Přesto v roce 1986 85 % městských zaměstnankyň vydělávalo méně peněz, než bylo nutné k uživení rodiny. Souhra kapitalistické industrializace a patriarchátu, kdy konfucianismus slouží jako převládající patriarchální ideologie v korejské kultuře, vede k této genderové diskriminaci žen na trhu práce. Manžel je nadřazený své ženě, jak se uvádí v konfuciánských sociálních vztazích,

[36] PARK, Kyung Ae. "Women and Development: The Case of South Korea." (str. 131)
[37] Tamtéž
[38] Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
[39] OECD (2023), Gender wage gap (indicator)
[40] PARK, Kyung Ae. "Women and Development: The Case of South Korea." (str. 133)
[41] MONK-TURNER, Elizabeth, and Charlie G. Turner. "South Korean Labor Market Discrimination against Women: Estimating Its Cost." (str. 435 – 436)

a od manželky se vyžaduje, aby respektovala autoritu svého manžela. Tato diskriminace žen se šíří celou společností a zasahuje i do pracovního prostředí.[42]

Kromě pobírání nižší mzdy a pracování na nižších pozicích ženy také pracovaly déle než muži. V roce 1983 v porovnání s rokem 1975 se průměrně pracovní doba žen prodloužila o 9,6 % zatímco pracovní doba mužů se prodloužila pouze o 6,1 %. Proto v roce 1984 v továrnách ženy průměrně za měsíc odpracovaly 245 hodin, neboli 9,7 hodin za den. Ve stejném roce ve stejné odvětví muži odpracovali za měsíc pouze 241 hodin. U obou pohlaví pracovní doba překračovala povolenou osmi hodinovou pracovní dobu.[43] Od žen v oděvním průmyslu se pravidelně očekávalo, že budou pracovat přesčas nebo i v noci. V některých odvětvích musely ženy pracovat přes noc nejméně třikrát měsíčně. Byly povinné pracovat do 4 hodin ráno a další směna jim začínala v 8:30 ráno stejného dne. Proto pro tyto zaměstnankyně bylo nemožné mít dostatek spánku. Dále společnosti stanovovaly kvóty pro každého, především když se blížilo datum expedice zboží. V tomto případě domů mohli odejít jen ti zaměstnanci, kteří své kvóty splnili.[44]

3.2 Období konce industrializace tažené exportem

Počátkem roku 1991 vydala vláda směrnice k odstranění sexuální diskriminace v zaměstnání.[45] Analytici odhadují, že rozdíly v lidském kapitálu tvoří 60 % mzdových rozdílů v Jižní Koreji. Rozdíl v odměňování tvoří z 32 % variace pracovních zkušeností a z 28 % nerovnosti ve vzdělání. I když více jihokorejských žen vstupuje na pracovní trh a roste jejich úroveň dosaženého vzdělání, mzdové rozdíly zůstávají stále velké. [46]

Problematikou rozdílů ve mzdách mezi pohlavími se zabývá například OECD. Statistiky o průměrných platových rozdílech v Korejské republice mezi pohlavími zpracovává od roku 1992 a od tohoto roku se Korejská republika udržuje na první příčce s největším rozdílem ve mzdách mezi pohlavími z 38 členů OECD. V tomto roce byl rozdíl 47 %, o rok později se výsledek dokonce zhoršil o 3 desetiny procenta na 47,3 %. Nicméně od roku 1993 se následujících 8 let výsledek mírně zlepšoval. A v roce 1999 se rozdíl mezi pohlavími dostal na hodnotu 41,8 %. [47] Výrazně menší rozdíl ve mzdách než byl průměr, byl u žen

[42] CHUNG, Ji-Sun. "Women's Unequal Access to Education in South Korea." (str. 496)
[43] PARK, Kyung Ae. "Women and Development: The Case of South Korea." (str. 134)
[44] KIM, Seung-Kyung, 2000. *Class Struggle or Family Struggle?: The Lives of Women Factory Workers in South Korea* (str. 41)
[45] CHUNG, Ji-Sun. "Women's Unequal Access to Education in South Korea." (str. 497)
[46] MONK-TURNER, Elizabeth, and Charlie G. Turner. "South Korean Labor Market Discrimination against Women: Estimating Its Cost." (str. 436)
[47] OECD (2023), Gender wage gap (indicator)

s vysokoškolským vzděláním. Podle údajů z roku 1990 byla mzda vysokoškolsky vzdělaných žen přibližně 71,3 procenta mužů.[48]

Období industrializace tažené exportem zaměřené na nízkopříjmovou ženskou práci ve zpracovatelském průmyslu skončilo v 90. letech 20. století. Proto se v této éře postižené podniky zmenšovaly, přecházely k subdodavatelským dohodám, přesouvaly zakázky do nových továren v zahraničí, zaváděly zrychlení pro zbývající pracovníky či zpožďovaly výplaty mezd. V některých případech dokonce náhle zavřely obchod, často bez vyplácení mezd a odstupného.[49]

I v tomto období docházelo k různým incidentům, například významný byl případ pusanských dělnic vyrábějících boty. V Pusanu měly obchody s obuví nechvalnou pověst kvůli špatným platům, dlouhým pracovním hodinám a řízení práce, které připomínalo nucenou práci. Už tak hrozné pracovní podmínky v pusanském sektoru gumových bot se značně zhoršily, jakmile začala kampaň „zachraňte společnost“. Zaměstnanci byli někdy nuceni odpracovat neplacené přesčasy v případě, že nebyl splněn cíl výroby, který byl stanovený nepřiměřeně vysoko. Často se také očekávalo, že pracovní dny začínaly o pět nebo deset minut dříve a skončily o dvacet minut nebo i o půl hodiny později, než byl obvyklý rozvrh. Některé podniky i za pomoci svých odborů vyvíjely tlak na své zaměstnance, aby pracovali o sobotách déle nebo aby jim vraceli prémie či část hodinové mzdy. Často bylo upuštěno od sobotní dovolené dvakrát do měsíce ačkoliv byla obvykle smluvně garantována. Výkon pracovníků, včetně pozdního příchodu, předčasného odchodu, dočasného opuštění závodu nebo nepřítomnosti, byl přísně regulován a údajně líní pracovníci byli trestáni.[50]

Zoufalé demonstrace zvýšily vykořisťování pracovníků, aby vyrovnali klesající zisky způsobené přesouváním výrobní taktiky nadnárodních firem. Dokonce i v kontextu již tak podprůměrných standardů kontroly práce, které používala Korejská republika, byly případy násilí spáchaného vedením. Jak ženské pracovní aktivistky, tak mužští pracovní aktivisté byli často odvedení na odlehlá místa na firemním pozemku, kde byli drženi proti své vůli hodiny či dokonce dny. Následně byli brutálně biti, někdy po dobu dlouhých hodin, dokud nesouhlasili s podpisem rezignačního dopisu nebo křivého přiznání, které zapletlo cíleného odborového dělníka do nemorálních činů, často sexuální povahy. Sexuální násilí bylo často využíváno k vyhrožování nebo bylo dokonce praktikováno. Aby byl prolomen duch odporu v 90. letech, bylo proti zaměstnankyním používáno násilí a to bez skrupulí. Výrobci gumových bot byli

[48] CHUNG, Ji-Sun. “Women’s Unequal Access to Education in South Korea.” (str. 496)
[49] NAM, Hwasook, 2021. *Women in the sky: Gender and labor in the making of modern korea* (str. 193)
[50] Tamtéž (str. 193 - 194)

připraveni outsourcovat výrobu a tím připravit dělnické obyvatele Pusanu o prostředky k obživě.[51]

Zoufalost situace žen vyrábějících gumové boty v Pusanu potvrzuje i sebevražda mladé dívky, kterou popisuji v následující podkapitole.

3.2.1 Sebevražda v pusanské továrně

V roce 1991 spáchala sebevraždu Kwŏn Migjŏng, odborová aktivistka, ve věku 22 let. Tento čin byl na protest proti podmínkám v továrně ve velké firmě na výrobu obuvi v Pusanu. Kampaň „Pracujte-Třicet-Minut- navíc" byla zahájena v listopadu 1991 několika národními obchodními asociacemi, včetně Korejské obchodní a průmyslové komory či Federace Korejského průmyslu.[52]

Společnost, která čelí celoodvětvové recesi, tlačila pracovníky na hranici únosnosti s požadavky na stále se zvyšující zrychlení a neplacenou práci navíc. Koncem listopadu 1991 byla v Taebongu, velké obuvnické firmě v Pusanu, započata výroba kožených tenisek Adidas a vedoucí sledovali, jak dlouho trvalo každému zaměstnanci vyrobit 1 pár bot. Pomalejší pracovníci, mezi něž patřila i Kwŏn Migjŏng byli napomenuti a nuceni pracovat déle. Pro zvýšení psychického nátlaku na zaměstnance byl po celém obchodě vyvěšen velký nástěnný plakát s nápisem „Zemřeme spolu, pokud se nám nepodaří dosáhnout výrobního cíle". Jednoho dne bylo několik zaměstnankyň včetně Kwŏn nuceno vynechat jídlo, protože je jejich nadřízený nechal sedět na podlaze a slovně je urážel. Podle spolupracovníků, Kwŏn snášela bití, zatímco vzlykala. Nakonec, v osudný den 6. prosince 1991, sama skočila přes balkón ve třetím patře obchodní budovy.[53]

Devadesátá léta i nadále ukazují významné tragické incidenty, které potvrzují nerovné postavení žen a mužů a přísné nastavení pracovních podmínek.

[51] NAM, Hwasook, 2021. *Women in the sky: Gender and labor in the making of modern korea* (str. 194)
[52] Tamtéž (str. 189)
[53] Tamtéž (str. 190 - 191)

4. Pracovní podmínky žen v 21. století

Ve 21. století se pracovní doba mezi pohlavími, nejen vyrovnala, ba dokonce v současné době ženy pracují v průměru kratší dobu než muži. Zatímco muži v roce 2010 v průměru odpracovali 190,6 hodin měsíčně, ženy pracovaly pouze 181,2 hodin za měsíc. Délka pracovní doby se zkracovala do roku 2015, kdy u můžu meziročně stoupla o 8,1 hodin na 179,2 hodin měsíčně a u žen stoupla téměř o 8 hodin na 165 hodin za měsíc. Naopak v roce 2019 byla pracovní doba u obou pohlaví na dosavadním minimu, ženy v průměru odpracovaly měsíčně 144,6 hodin a muži 157,9 hodin za měsíc. Od následujícího roku se pracovní doba u obou pohlaví opět zvyšovala a v roce 2021 činila u žen 155,4 hodin a 170,4 hodin u mužů.[54]

Mzdovou nerovností mezi pohlavími se i nadále zabývá OECD. V roce 2001 byl rozdíl ve mzdách mezi pohlavími 41,65 % což bylo nejméně v historii. Toto číslo se ještě snížilo následující rok o 1,23 %. Naopak v roce 2002 došlo k nárustu oproti předchozímu roku o 0,88 %. Od tohoto roku se průměrný mzdový rozdíl opět snižoval. A v roce 2004 poprvé průměrný rozdíl spadl pod hranici 40 % a činil 39,62 %. Korejská republika je od roku 2008 jediná země, která v mzdovém rozdílu přesahuje 30 %. V roce 2020 rozdíly činili 31,5 % a byli téměř o 20 % vyšší než průměrný rozdíl mezi zbylými členy OECD, který činil 12 %.[55]

Od počátku 21. století se na trhu práce v Korejské republice podílelo průměrně polovina ženské populace ve věku 15 let a více. V letech 2009 až 2019 zaměstnanost žen konstantně rostla, v roce 2019 se pracovního trhu účastnilo 53,5 % žen. V následujícím roce došlo k mírnému poklesu zaměstnanosti z 53,5 % na 52,8 %. Důvodem této negativní změny byla pandemie kovid-19, která byla v daném roce na vzestupu. Avšak od roku 2020 míra zaměstnanosti žen opět mírně rostla a v roce 2022 se účast žen na pracovní síle vyšplhala až na 54,6 %. Což byl oproti roku 2021 nárust o 1,3 % a je na svém dosavadním maximu.[56] Nicméně množství žen účastnících se na pracovní síle v Korejské republice je stále výrazně nižší oproti množství mužů. V roce 2022 se na trhu práce podílelo 73,5 % mužů.[57]

Pak Küčchŏn, profesorka pracovního práva na Ewha Law School v Soulu, řekla, že je zřejmé, že diskriminace žen v zaměstnání v Korejské republice stále přetrvává, neboť míra jejich zaměstnanosti je velmi nízká i přes jejich vysokou úroveň vzdělání.[58]

---

[54] YOON, L. Monthly working hours of employees South Korea 2010-2021, by gender
[55] OECD, Gender wage gap
[56] YOON, L. Female labor force participation rate South Korea 2000-2022
[57] YOON, L. Labor force participation rate in South Korea from 2000 to 2022
[58] JEONG, Sophie. South Korea's glass ceiling: the women struggling to get hired by companies that only want men

V průzkumu náborové firmy Incruit z roku 2017 více než jedna ze čtyř žen uvedla, že se jí během pohovorů ptali na plány na manželství nebo děti. Podle korejských zákonů, pokud je zaměstnankyně propuštěna z důvodu svatby, těhotenství nebo porodu dítěte, může odpovědným osobám hrozit až pět let vězení nebo pokuta až 575 000 korun českých.[59]

Ženy, které byly diskriminovány, se také potýkají i s obtížemi při podání žaloby například z důvodu problematiky prokazování diskriminace přímo na základě pohlaví. Národní komise pro lidská práva a Ministerstvo práce jsou pověřeny vyšetřováním diskriminace a Ministerstvo práce může použít donucovací opatření. Velké množství žen i tento přestupek nenahlásí s obavami z potíží s nalezením zaměstnání v budoucnu. I přesto, že zákon zakazuje trestání žen, které promluvily, jsou případy, kdy jsou tyto osoby označeny za problematické zaměstnance, vyloučeny z důležitých povinností nebo šikanovány uvnitř společnosti.[60]

Co se týče statistik, je situace mnohem příznivější než po většinu 20. století, ale problémy jako mzdová nerovnost či upřednostňování mužů před ženami při výběru zaměstnanců stále přetrvávají. Nicméně se v tomto období již výrazně prosazují i ženy na vysokých pozicích a politice jak postupně dochází k vyšší emancipaci a rozšíření možností kariérního postupu.

4.1 Ženy v politice

4.1.1 Bývalá prezidentka Pak Kŭnhje

Pak Kŭnhje [61] byla známou tváří již od svého dětství, díky svému otci Pak Čŏnghŭi[62], který byl jihokorejským prezidentem. Pak Čŏnghŭi ve své funkci byl od roku 1961, kdy vedl vojenský převrat, který svrhl druhou republiku[63], až do roku 1979, kdy byl zavražděn svým blízkým spolupracovníkem.[64] V roce 1974 se po neúspěšném atentátu na svého otce, při kterém přišla o život její matka[65], stala Pak Kŭnhje první dámou Korejské republiky. I po smrti svého otce pokračovala ve veřejném životě. A v roce 1998 byla zvolena poslankyní v Národním shromáždění. Do této pozice byla celkem zvolena na čtyři funkční období až do roku 2012. V tomto roce byla vládnoucí stranou nominována jako kandidátka pro prosincové prezidentské

[59] JEONG, Sophie. South Korea's glass ceiling: the women struggling to get hired by companies that only want men
[60] Tamtéž
[61] 2. února 1952 – současnost
[62] 14. listopadu 1917 - 26. října 1979
[63] Druhá republika byla parlamentní republika, která byla nahrazena 3. prezidentskou republikou, jejíchž ekonomika byla poháněna exportem
[64] Park Chung Hee: president of South Korea
[65] Yuk young-soo (29. listopadu – 15. srpna 1974)

volby. V průběhu své prezidenské kampaně slibovala nejen vrácení vysokého tempa hospodářského růstu, ale také řešení problematiky velkých rozdílů v platech mezi muži a ženami.[66] V neposlední řadě její kampaň obsahovala řadu příslibů na podporu ochrany žen před diskriminací a násilím či posílení podpory pro sladění kariéry a mateřství. Zároveň chtěla rozšířit vládou sponzorované služby péče o děti.[67]

19. prosince 2012 Pak Kŭnhje porazila svého protivníka Mun Čäina, když v těchto volbách získala 51,6 % hlasů. Do úřadu nastoupila 25. února 2013 jakožto vůbec první prezidentka žena Korejské republiky.[68] Pak Kŭnhje byla od začátku kritizována aktivistkami za práva žen z důvodu jejích legislativních výsledků. Během 16 let v Národním shromáždění navrhla celkem 15 zákonů, z nichž se žádný netýkal žen.[69] V dubnu 2014 čelila velkému skandálu z důvodu potopení trajektu Sewöl. Během této tragédie přišlo o život více než 300 cestujících, převážně středoškolských studentů z Ansanu. Prezidentka promluvila k národu až sedm hodin poté, co trajekt začal nabírat vodu a byla silně kritizovaná za takto pozdní reakci.[70] Další věcí, se kterou Korejci nesouhlasili, bylo používání pouze učebnic dějepisu, které byly schváleny vládou. Či skandál, kdy člen prezidentčiny administrativy vyhrožoval několika velkým společnostem. Ty dohromady zaplatily přibližně 1,51 miliard korun českých dvěma nadacím, které byly spojeny s blízkou přítelkyní Pak Kŭnhje. Tato její přítelkyně zároveň měla číst materiály z prezidentských brífinků či se obohatit na vládní náklady.[71] Tyto kauzy dohromady zapříčinily veřejné pobouření a volání po odvolání prezidentky z funkce.

9. prosince 2016 Národní shromáždění odhlasovalo odvolání Pak Kŭnhje, toto rozhodnutí následně potvrdil ústavní soud. Pak Kŭnhje se tak stala první demokraticky zvolnou prezidentkou Korejské republiky, která byla zbavena úřadu. 31. března následujícího roku byla zatčena a obžalována z 18 obvinění týkajících se zneužití pravomoci. Ve snaze distancovat se od Pak Kŭnhje se její strana Sänuri přejmenovala na Liberty Korea Party a následně ji vyloučila ze svých řad. 6. dubna 2018 byla shledána vinnou z korupce a o 3 měsíce později byla shledána vinnou ještě ze zneužívání vládních prostředků. V červenci téhož roku odvolací soud rozhodl, že rozsudek nezohlednil celý rozsah korupce, proto dubnový rozsudek 24 let vězení a pokuta 297 milionů korun českých se zvýšily na 33 let vězení a pokutu 330 milionů korun českých.

[66] GAJDOS, Lukas a Roberto BENDINI. The 2012 South Korean presidential election
[67] LEE, Samuel Songhoon. Glass ceiling outlasts Madam President: Politics remains man's game in Korea
[68] GAJDOS, Lukas a Roberto BENDINI. The 2012 South Korean presidential election
[69] Tamtéž
[70] GRIFFITHS, James. Park impeachment: Bittersweet victory for families of Sewol ferry victims
[71] MUNRO, André. Park Geun-Hye: president of South Korea

V roce 2020 byl trest snížen na 20 let ve vězení a její nástupce na postu prezidenta, Mun Čäin, ji o rok později udělil milost a z vězení byla propuštěna 31. prosince 2021.[72]

Zvolení Pak Kŭnhje prezidentkou bylo pro korejské ženy velký krok vpřed, protože do takto vysoké pozice doposud žádná jiná žena zvolena nebyla. Nicméně z důvodu množství skandálů, které ji doprovázely v průběhu jejího prezidentského mandátu, její prezidentská kariéra nedopadla dobře. A je možné, že tímto ztížila možnost na zvolení prezidentkou dalším ženám.

4.1.2 Bývalá premiérka Han Mjŏngsuk[73]

V roce 2001 působila na postu ministryně pro rovnost mužů a žen. O dva roky později se stala ministryní životního prostředí.[74] Han Mjŏngsuk byla v roce 2002 nominována na pozici premiérky, byla tak druhou ženou v Korejské republice, která byla na tento post nominována.[75] Nicméně v tomto roce volby na pozici premiéra vyhrál Kim Sŏksu.[76]

Han Mjŏngsuk se stala premiérkou až v roce 2006 a na tomto postu působila pouze do následujícího roku. Han Mjŏngsuk je známá jako vůdkyně ženského hnutí, feministická aktivistka a bojovnice za demokracii. Proto její jmenování do funkce premiérky bylo široce vítáno ženami, jakožto jejich krok vpřed ve společnosti ovládané muži. Nicméně v roce 2007 byla odsouzena za přijímání nezákonných politických finančních prostředků. Tyto finanční prostředky byly v hodnotě 14,8 miliard korun českých od generálního ředitele z Hansin Kongjŏng Engineering & Construction. Poté, co byla usvědčena z přijetí těchto finančních prostředků, byla uvězněna v letech 2015 až 2017.[77]

Její kariéra tedy skončila obdobně předčasně jako výše zmíněné prezidentky Pak, za podobných okolností korupce, které nešťastně zastínily její působení v nejvyšší politice.

4.1.3 Ženy v Národním shromáždění Korejské republiky

Ženy v poslanecké sněmovně jsou i v současné době nedostatečně zastoupeny. Dokazují to data, kdy poslanecká sněmovna v Korejské republice má 300 křesel a v červenci roku 2022 z tohoto počtu 57 křesel obsadily ženy. Tudíž pouze 19,06 % poslanců jsou ženy.[78] V prosinci

[72] MUNRO, André. Park Geun-Hye: president of South Korea
[73] 24. března 1944 – současnost
[74] First Female Prime Minister Wins Approval from Parliament in South Korea. *S&P Global: Market Intelligence*
[75] CHOE, Sang-Hun. South Korea Nominates First Female Prime Minister. *The New York Times*
[76] Lawyer Kim Suk-soo designated as prime minister. *KBS WORLD*
[77] PARK, Han-na. Democratic Party seeks to revisit ex-PM Han's bribery case. *The Korea herald*
[78] Republic of Korea: National Assembly. *IPU Parline: Global data on national parliaments*

2022 se Korejská republika, na základě dat získaných Meziparlamentní unií, umístila na 124. příčce ze 190 zemí světa.[79]

Jednou z poslankyň je například Kim Sanghŭi, která přibližně 30 let vedla občanská hnutí, prosazovala demokratizaci, práva žen a otázky životního prostředí.[80] V roce 2008 byla poprvé zvolena do poslanecké sněmovny a mimo těchto voleb, vyhrála i následují 3 volby. V roce 2020, kromě zvolení poslankyní, získala 185 ze 188 hlasů a byla zvolena první ženskou místopředsedkyní Národního shromáždění Korejské republiky v historii země. Po svém zvolení do úřadu slíbila, že bude pracovat pro společnost a pomůže vytvořit parlament orientovaný na lidi.[81]

Mezi další významné političky také patří Čchu Miä, která se v parlamentních volbách v roce 1995 stala první soudkyní a první ženou, která byla zvolena do úřadu v okrese v metropolitní oblasti Soulu.[82] Jakožto první veřejně známá osoba přitáhla pozornost veřejnosti k povstání na ostrově Čedžu, které proběhlo v roce 1948, při kterém podle odhadů bylo zraněno nebo zabito několik desítek tisíc obyvatel. V roce 1998 se Čchu Miä zúčastnila vzpomínkové bohoslužby za oběti incidentu. O rok později předsedala prvnímu veřejnému vyšetřování povstání.[83] V roce 2020 ji prezident Mun Čäin jmenoval ministryní spravedlnosti.[84] Důvodem je to, že Čchu Miä je první politička, která vyhrála pět parlamentních voleb, čímž prokázala vynikající politické schopnosti.[85]

Třetí významnou poslankyní je Pä Čädžong, která se v roce 2012 stala členkou 19. Národního shromáždění[86] a 5 let poté se stala v pořadí 35. šéfkou premiérova kabinetu. Tento post vznikl v roce 1963 a až do roku 2017 všechny osoby, které zastávaly tuto pozici, byli muži.[87]

4.2 Ženy na vysokých pozicích ve významných korejských firmách

V této podkapitole představím několik významných korejských firem a jejich ženské zaměstnankyně, které v uvedených firmách dosáhly významně vysoké pozice.

---

[79] Monthly ranking of women in national parliaments. *IPU Parline: Global data on national parliaments*
[80] JUNG, Da-Min. Assembly to have first female deputy speaker. *TheKoreaTimes*
[81] Kim Sang-hee Elected as S. Korea's First Female Deputy Assembly Speaker
[82] LEE, Samuel Songhoon. Glass ceiling outlasts Madam President: Politics remains man's game in Korea
[83] CHOO, Mi-ae. nominated as justice minister
[84] CHOO, Mi-ae. Becomes New Justice Minister
[85] SER, Myo-ja a Su-min KIM. Moon names Choo Mi-ae justice minister
[86] 성, 연철. 문 대통령, 청와대 비서관급 인사…배재정 정무비서관 내정, 청년비서관 신설
[87] 기과나소개: 역대국무총리비서실장. *국무조정실*

V roce 2004 pouze 10 ze 100 korejských společností zaměstnávalo alespoň jednu ženu na vedoucí pozici. V roce 2010 se tento počet zvýšil na 21 firem ze 100 a o 4 roky později se číslo zvedlo o dalších 10 firem ze 100. V roce 2018 zaměstnávalo alespoň jednu ženu na vedoucí pozici 55 firem ze 100. V následujících letech se počet opět výrazně zvyšoval a na začátku roku 2022 70 společností ze 100 zaměstnávalo alespoň jednu ženu na vedoucí pozici. Výzkum UnicoSearch zjistil, že v roce 2022 5,6 % pozic jako jsou výkonní pracovníci, ředitelé a velcí akcionáři s významným vlivem na společnost zastávaly ženy. Což je poprvé, kdy byla prolomena hranice 5 %.[88]

LG

I Čŏngä se v roce 1986 stala členem týmu ve společnosti LG Household & Health Care. Na začátku své kariéry měla na starosti marketing spotřebního zboží. V roce 2011 byla povýšena na pozici vedoucí denního zásobování. O 4 roky později se stala vedoucí obchodu s luxusní kosmetikou a od roku 2019 měla na starosti obchod s nápoji. Na konci listopadu 2022 se ve společnosti LG Household & Health Care, která je v současné době 4. největším konglomerátem v zemi, stala generální ředitelkou. I Čŏngä je první ženou v historii LG Household & Health Care, která obsadila takto vysokou pozici.[8] Ihned po povýšení I Čŏngä společnost LG povýšila i výkonnou viceprezidentku Pak Äri také na pozici generální ředitelky.[89]

Samsung

I Jönghŭi se na konci roku 2022 stala první ženskou prezidentkou globálního marketingu ve společnosti Samsung Electronics. Společnost od svého vzniku v roce 1938 ještě nikdy nepovýšila ženu na pozici prezidentky, která není součástí zakládající rodiny. I Jönghŭi se k největšímu konglomerátu v zemi připojila v roce 2007 a v roce 2012 byla povýšena na viceprezidentku. A zasloužila se o úspěšnou propagaci značky mobilních telefonů Samsung Galaxy.

[88] More women in corporate leadership roles in Korea
[89] BIRCH, Kate. LG appoints two female CEOs, marking first in South Korea

I Pučin, první dcera zesnulého předsedy představenstva společnosti Samsung Electronics a vnučka zakladatele, v současné době působí na pozici prezidentky a výkonné ředitelky společnosti Hotel Sinla, přidružené společnosti Samsung.[90]

KB securities

Pak Čöngrim vystudovala obchodní administrativu na Soulské národní univerzitě. V roce 1986 zahájila svou kariéru v bývalé pobočce Chase Manhattan Bank v Soulu. Poté se přestěhovala do bývalé Čohŭng Bank a od roku 1994 do roku 1999 v této firmě pracovala jako vedoucí výzkumná pracovnice. V roce 1999 nastoupila na pozici manažerky v divizi správy aktiv pojistitele v KB Securities. O pět let později zahájila druhou kapitolu své kariéry ve Finanční skupině KB přechodem do KB Kukmin Bank a prací v divizi řízení rizik věřitele. V lednu 2019 se Pak ujala funkce lídra KB Securities jakožto první žena v historii. Na tuto pozici byla dosazena jako uznání jejích odborných znalostí a silných komunikačních dovedností se zaměstnanci. Pak Čöngrim je jedinou vysoce postavenou generální ředitelkou v oboru.[91]

Poté, co na konci roku 2021 ukončila své tříleté první funkční období, ho mohla prodloužit o další rok do roku 2022. Hlavním důvodem prodloužení jejího funkčního období v kanceláři byl robustní růst zisků KB Securities. V roce 2019, vykázala makléřská společnost čistý zisk 4,79 miliard korun českých. O dva roky později se toto číslo více než zdvojnásobilo a společnost vytvořila čistý zisk 9,92 miliard korun českých.[92]

CJ Olive Young

CJ Olive Young, 13. největší konglomerát v zemi, povýšil I Sŏnčŏng z pozice vedoucí prodeje na pozici generální ředitelky provozovatele kosmetického obchodu. I Sŏnčŏng se ve svých 45 letech stala nejmladší generální ředitelkou a také první ženou šéfkou CJ Olive Young.[93]

[90] Samsung Electronics appoints Lee Young-hee as its first female president
[91] LEE, Min-hyung. *Women bring competitive edge with 'rainbow leadership'*
[92] Tamtéž
[93] HA, Soo-Jung. CJ Group reshuffles CEOs with woman at helm of Olive Young

5. Skleněný strop

Důvodem proč se i ve 21. století počet žen na vysokých pozicích pohybuje pouze v jednotkách procent je takzvaný skleněný strop. Termín skleněný strop je metafora, která popisuje neviditelnou bariéru, která brání ženám[94] v povýšení na manažerské a výkonné pozice v rámci organizace nebo odvětví.[95] Tento pojem se začal často používat v polovině 80. let minulého století. A to z důvodu, že ženy na konci 70. let a na začátku 80. let začaly ve velkém počtu pracovat, a zjistily, že je pro ně nemožné postoupit za určitou úroveň řízení.[96]

Šéf poradenské společnosti Leaders Index se sídlem v Soulu UPI News Korea uvedl, že podle indexu skleněného stropu měřeného britským médiem se Korejská republika za posledních deset let umístila na nejnižším místě mezi členskými státy OECD. Nicméně, existují známky toho, že se věci mění, jak dokazují nedávno přijatá opatření předních konglomerátů. Korejská republika má však před sebou ještě dlouhou cestu. Odborníci upozorňují, že dalším krokem k prolomení skleněného stropu se musí podílet nejvýznamnější finanční instituce Korejské republiky, konkrétně KB, Sinhan, Uri a Hana bank. Bankovnictví bylo od jakživa mužsky dominované podnikaní.[97] Bylo zjištěno, že tři největší jihokorejské banky, KB Kukmin Bank, KEB Hana Bank a Sinhan Bank zmanipulovaly skóre uchazečů, aby vyloučily uchazečky o zaměstnání a zvýhodnily mužské uchazeče. V Sinhan byl poměr úspěšných mužských a ženských kandidátů v roce 2016 3 ku 1. V jiném případě, který se dostal až k nejvyššímu soudu, bylo zjištěno, že generální ředitel Korea Gas Safety Corporation, v letech 2015 a 2016 instruoval manažery, aby manipulovali se skóre žadatelů. Zatímco osm žen s úspěšným výsledkem bylo diskvalifikováno, nahradili je muži s nižším skóre.[98]

Samsung má mezi všemi jihokorejskými Čäbŏly[99] nejvíce žen ve vedoucích pozicích. Naopak jiné významné konglomeráty jako jsou Hyundai Motor Group, SK, Lotte a GS zatím nemají žádné ženy na vedoucích pozicích.[100]

---

[94] Termín skleněný strop se využívá v případě překážek v povýšení kromě žen také u příslušníků menšin
[95] FRITSCHER, Lisa. The Glass Ceiling Effect And Its Impact On Women. *EVERYDAY HEALTH*
[96] Tamtéž
[97] KIM, Yoon-kyoung a Tae-gyu KIM. Korean conglomerates continue to break glass ceiling
[98] JEONG, Sophie. South Korea's glass ceiling: the women struggling to get hired by companies that only want men
[99] velké průmyslové sdružení dvou a více podniků působících v odlišném odvětví, které je spravováno a řízeno majitelem nebo rodinou v Korejské republice
[100] BIRCH, Kate. LG appoints two female CEOs, marking first in South Korea

6. Ministerstvo pro rovnost pohlaví a rodinu

Na konci 80. let 20. století se začala řešit problematika žen. Nicméně ministerstvo sociálních věcí, ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí a ministerstvo zdravotnictví však nebyly schopny aktivně zlepšit postavení žen.[101] Proto v roce 2001 bylo založeno Ministerstvo pro rovnost pohlaví a rodinu. Během svého působení se toto ministerstvo zasadilo o to, aby se téma pohlaví a rodiny dostaly do popředí politických diskusí. Jedním z úspěchů ministerstva bylo zrušení systému rodinné matriky hodžu. Tento systém vyžadoval, aby všichni občané, kteří jsou evidování v čele domácnosti, byli evidováni jako muž.[102]

Ministerstvo pro rovnost pohlaví a rodinu mělo 6 hlavních projektů mezi něž patřilo podporovat povědomí a kulturu genderové rovnosti, zvýšit zastoupení a účast žen a vytvořit sociální infrastrukturu pro slaďování pracovního a soukromého života. Mezi tyto hlavní projekty dále patří vymýcení násilí na ženách a zlepšení zdraví žen, posílení prováděcího mechanismu pro politiky rovnosti žen a mužů a zajištění rovného práva na práci a příležitosti. Strategií jak docílit rovných práv na práci a příležitosti byli podporovat rovné pracovní příležitosti, řešit diskriminaci na základě pohlaví v zaměstnání, zlepšit postavení žen na trhu práce a poskytovat podporu ženám při udržení a rozvoji kariéry.[103]

Nicméně prezident Korejské republiky Jun Sŏkjŏl[104] v dubnu 2022 vyhrál prezidentské volby, i díky své antifeministické platformě. Tu si podmanil předvolebním slibem, kterým bylo zrušení Ministerstva pro rovnost pohlaví a rodinu. Ve snaze udržet ministerstvo někteří genderový experti navrhli umírněnější přístup, jako je restrukturalizace nebo redefinice poslání ministerstva namísto úplného zrušení. Avšak prezident v červenci téhož roku požádal, aby byly vypracovány plány na likvidaci ministerstva.[105] Mezi hlavní funkce ministerstva rovnosti žen a mužů bude zaměstnávání žen převedeno pod správu ministerstva práce a funkce pro rodinu, mládež, rovnost pohlaví a podporu obětí násilí budou přesunuty na ministerstvo zdravotnictví a sociálních věcí.[106]

---

[101] 여성가족부. 한국민족문화대백과사전

[102] ROBINSON, Britt. *Does the South Korean Ministry of Gender Equality Need to Be Abolished?*

[103] Gender Equality Policy. Ministry of Gender Equality and Family

[104] 18. 12. 1960 - současnost

[105] ROBINSON, Britt. Does the South Korean Ministry of Gender Equality Need to Be Abolished?

[106] 'Ministry of Gender Equality and Family has new stacks of work to do': Plan of Kim Hyun-sook, who announced the abolition of Gender Ministry at her inauguration

Závěr

V této bakalářské práci jsem zkoumala pracovní život žen v Korejské republice od 50. let 20. století až po současnost. Cílem práce bylo zjistit, zda ženy byly a nadále jsou v porovnání s muži diskriminovány v pracovním prostředí. K zjištění těchto skutečností jsem ve své práci využila několik faktorů, mezi něž patří mzdová nerovnost mezi muži a ženami, rozdíl v délce pracovní doby či možnost profesního růstu.

V oblasti mzdové nerovnosti došlo v Korejské republice od roku 1950 k velkému posunu. V polovině minulého století mzda žen činila méně než polovinu výdělku jejich mužských kolegů. V průběhu následujících dekád se tento rozdíl snižoval a ženy začaly dosahovat poloviny mužské mzdy na konci 80. let 20. století. Od této doby došlo k dalšímu pozitivnímu vývoji, nicméně i v roce 2020 činily rozdíly mezi pohlavími 31,5 %. V současné době je tedy mzdová nerovnost mužů a žen poloviční ve srovnání s 50. léty 20. století, ale stále přetrvává.

V minulém století bylo pro ženy téměř nemožné postoupit na vyšší profesní příčku. V 21. století se ženám otevírá více možností k profesnímu růstu. Nicméně v Korejské republice je stále patrný skleněný strop a některé společnosti dávají přednost mužům s nižším vzděláním či nedostatečnou kvalifikací před více kvalifikovanými a vzdělanými ženami. Výrazné změny se ženy dočkaly až v roce 2022, kdy korejské konglomeráty, včetně společností Samsung, LG či Olive Young, začaly dosazovat na pozici generálních ředitelek ženy, které nepatří do zakladatelské rodiny. A počet společností zaměstnávající ženy na vysokých pozicích, je v porovnání s rokem 2004 7krát vyšší.

Ke změnám došlo i v délce pracovní doby obou pohlaví. První výraznou změnou bylo zkrácení pracovní doby u mužů i žen. Druhou změnou bylo vyrovnání pracovní doby a její následné zkrácení u žen. V 80. letech 20. století ženy průměrně pracovaly 245 hodin měsíčně, muži odpracovali průměrně 227 hodin. V roce 2021 činila průměrná měsíční pracovní doba žen 155,4 hodin a měsíční pracovní doba mužů 170,4 hodin. Kratší pracovní doba může být i důvodem nižší průměrné mzdy žen.

Ačkoliv se pracovní podmínky žen v Korejské republice ve srovnání s 2. polovinou 20. století značně zlepšily, je zřejmé, že i v 21. století jsou ženy v oblastech povýšení či mzdách stále do jisté míry diskriminovány.

Resumé

In this bachelor´s thesis I researched working life of women in the Republic of Korea from the 50s of the 20th century to the present. The aim of this thesis was to find out whether women were and still are discriminated in the work environment compared with men. To find out these actualities I used several factors in my thesis including wage inequality between men and women, difference in length of working hours or possibility of professional growth.

In the field of wage inequality the Republic of Korea has experienced a great shift since 1950. In the middle of the last century, women´s wages were less than half of the earnings of their male colleagues. Over the following decades, this difference decreased and women started to reach up to half of the male wage in the late 1980s. From then there have been further positive developments, but even in 2020 there were differences between the sexes 31,5%. Currently is the wage inequality between men and women half of the wage inequality in the 50s of the 20th century, but it still persists.

In the last century it was almost impossible for women to move up to a higher professional rank. In the 21st century more opportunities for professional growth are opening up for women. However, the glass ceiling is still evident in the Republic of Korea and some companies prefer men with less education or insufficient qualifications over more qualified and educated women. Women did not see significant changes until 2022, when Korean conglomerates including the companies Samsung, LG and Olive Young began appointing women who do not belong to the founding family to the positions of CEO. The number of companies employing women in high positions is 7 times higher compared to year 2004.

There were also changes in the length of working hours of both sexes. The first significant change was the shortening of working hours for both men and women. The second change was the equalization of working hours and its subsequent reduction for women. In the 1980s women worked an average of 245 hours a month, men worked an average of 227 hours a month. In 2021 the average monthly working time of women was 155,4 hours and the monthly working time of men was 170,4 hours. Shorter working hours may also be the reason for women´s lower wages.

Although the working conditions of women in the Republic of Korea have improved considerably compared to the second half of the 20th century, it is clear that even in the 21st century women are still discriminated against to a certain extent in the areas of promotion and wages.

Seznam pramenů a literatury

Monografie

CHO, Grace M., 2008. *Haunting the korean diaspora: Shame, secrecy, and the forgotten war*. Minnesota: UNIVERSITY OF MINNESOTA PRESS. ISBN 978-0-8166-5275-4

CHUNG, Ji-Sun. "Women's Unequal Access to Education in South Korea." *Comparative Education Review* 38, no. 4 (1994)

JOHN, H. a Evelyn Nagai BERTHRONG, 2000. *Confucianism: A short introduction*. Oxford: Oneworld. ISBN 1–85168–236–8

KIM, Hyun Sun, 2009. *Life and Work of Korean War Widows during the 1950s*.

KIM Mikyoung. "South Korean Women Workers' Labor Resistance in the Era of Export-Oriented Industrialization, 1970-1980." *Development and Society* 32, no. 1 (2003)

KIM, Seung-kyung. "'Big Companies Don't Hire Us, Married Women': Exploitation and Empowerment among Women Workers in South Korea." *Feminist Studies* 22, no. 3 (1996)

KIM, Seung-Kyung, 2000. *Class Struggle or Family Struggle?: The Lives of Women Factory Workers in South Korea*. 2. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN 978-0-521-57062-6

KOH, Eunkang. "Gender Issues and Confucian Scriptures: Is Confucianism Incompatible with Gender Equality in South Korea?" *Bulletin of the School of Oriental and African Studies, University of London* 71, no. 2 (2008)

MONK-TURNER, Elizabeth, and Charlie G. TURNER. "South Korean Labor Market Discrimination against Women: Estimating Its Cost." *The American Journal of Economics and Sociology* 53, no. 4 (1994)

NAM, Hwasook, 2021. *Women in the sky: Gender and labor in the making of modern korea*. New York: Cornell university press. ISBN 9781501758263

PARK, INSOOK HAN, and LEE-JAY Cho. "Confucianism and the Korean Family." *Journal of Comparative Family Studies* 26, no. 1 (1995)

PARK, Kyung Ae. "Women and Development: The Case of South Korea." *Comparative Politics* 25, no. 2 (1993): 127–45

Internetové zdroje (IZ)

BIRCH, Kate. LG appoints two female CEOs, marking first in South Korea: Lee Jung-ae and Park Ae-ri are the first female CEOs at LG Group and among the major business groups in South Korea. *BUSINESS CHIEF* [online]. 28.11.2022 [cit. 2023-01-18]. Dostupné z: https://businesschief.asia/leadership-and-strategy/lg-appoints-two-female-ceos-marking-first-in-south-korea

First Female Prime Minister Wins Approval from Parliament in South Korea. *S&P Global: Market Intelligence* [online]. 19.4.2006 [cit. 2023-01-18]. Dostupné z: https://www.spglobal.com/marketintelligence/en/mi/country-industry-forecasting.html?ID=106599445

FRITSCHER, Lisa. The Glass Ceiling Effect And Its Impact On Women. *EVERYDAY HEALTH* [online]. 15.11.2017 [cit. 2023-01-13]. Dostupné z: https://www.everydayhealth.com/womens-health/glass-ceiling-effect-its-impact-on-women/

GAJDOS, Lukas a Roberto BENDINI. The 2012 South Korean presidential election. *DIRECTORATE-GENERAL FOR EXTERNAL POLICIES: POLICY DEPARTMENT* [online]. 7.1.2013, 6 [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/briefing_note/join/2013/491471/EXPO-AFET_SP(2013)491471_EN.pdf

Gender Equality Policy. Ministry of Gender Equality and Family. [online]. [cit. 2023-06-26]. Dostupné z: http://www.mogef.go.kr/eng/pc/eng_pc_f001.do

GRIFFITHS, James. Park impeachment: Bittersweet victory for families of Sewol ferry victims. *CNN* [online]. 12.3.2017 [cit. 2023-01-18]. Dostupné z: https://edition.cnn.com/2017/03/11/asia/south-korea-park-impeachment-sewol-ferry/index.html

HA, Soo-Jung. CJ Group reshuffles CEOs with woman at helm of Olive Young: The group appoints new CEOs at its holding firm. *THE KOREA ECONOMIC DAILY: GLOBAL EDITION* [online]. 25.10.2022 [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: https://www.kedglobal.com/leadership-management/newsView/ked202210250004

CHOE, Sang-Hun. South Korea Nominates First Female Prime Minister. *The New York Times* [online]. 24.3.2006 [cit. 2023-01-10]. Dostupné z: https://www.nytimes.com/2006/03/24/international/asia/south-korea-nominates-first-female-prime-minister.html

CHOO, Mi-ae. Becomes New Justice Minister. *KBS WORLD* [online]. 2.1.2020 [cit. 2023-01-24]. Dostupné z: https://world.kbs.co.kr/service/news_view.htm?lang=e&Seq_Code=150365

CHOO, Mi-ae. Nominated as justice minister. *TheKoreaTimes* [online]. 5.12.2019 [cit. 2023-01-23]. Dostupné z: https://www.koreatimes.co.kr/www/nation/2022/09/356_279830.html

JEONG, Sophie. South Korea's glass ceiling: the women struggling to get hired by companies that only want men. *CNN* [online]. 1.2.2019 [cit. 2023-01-20]. Dostupné z: https://edition.cnn.com/2019/01/31/asia/south-korea-hiring-discrimination-intl/index.html

JUNG, Da-Min. Assembly to have first female deputy speaker. *TheKoreaTimes* [online]. 21.5.2020 [cit. 2023-01-22]. Dostupné z: http://www.koreatimes.co.kr/www/nation/2020/06/356_289924.html

Kim Sang-hee Elected as S. Korea's First Female Deputy Assembly Speaker. *KBS WORLD* [online]. 5.6.2020 [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: http://world.kbs.co.kr/service/news_view.htm?lang=e&Seq_Code=153930

KIM, So-hyun. Choo slammed for saying she 'opposes feminism'. *The Korea Herald* [online]. 29.6.2021 [cit. 2023-01-20]. Dostupné z: https://www.koreaherald.com/view.php?ud=20210629000778

KIM, Yoon-kyoung a Tae-gyu KIM. Korean conglomerates continue to break glass ceiling: News Korea. *UPI* [online]. 30.12.2022 [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: https://www.upi.com/Top_News/World-News/2022/12/30/Korea-Korean-conglomerates-glass-ceiling/7141672411280/

Lawyer Kim Suk-soo designated as prime minister. *KBS WORLD* [online]. 9.9.2002 [cit. 2023-05-23]. Dostupné z: http://world.kbs.co.kr/service/news_view.htm?lang=e&Seq_Code=7902

LEE, Kevin. LG H&H Vice President Lee Jung-ae promoted to 1st female CEO of LG Group. *The Korea post* [online]. 24.11.2022 [cit. 2023-01-18]. Dostupné z: https://www.koreapost.com/news/articleView.html?idxno=30538

LEE, Min-hyung. *Women bring competitive edge with 'rainbow leadership': KB Securities CEO* [online]. 12.10.2022 [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: https://www.koreatimes.co.kr/www/biz/2023/01/602_337353.html

LEE, Samuel Songhoon. Glass ceiling outlasts Madam President: Politics remains man's game in Korea. *The Korea Herald* [online]. 22.2.2013 [cit. 2023-01-20]. Dostupné z: http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20130222000731

'Ministry of Gender Equality and Family has new stacks of work to do': Plan of Kim Hyun-sook, who announced the abolition of Gender Ministry at her inauguration. *The Korea Herald* [online]. 19. 12. 2022 [cit. 2023-05-08]. Dostupné z: https://www.koreaherald.com/view.php?ud=20221219000231

Monthly ranking of women in national parliaments. *IPU Parline: Global data on national parliaments* [online]. [cit. 2023-05-08]. Dostupné z: https://data.ipu.org/women-ranking?month=12&year=2022

More women in corporate leadership roles in Korea. *Korea JoongAng Daily* [online]. 11. 8. 2022 [cit. 2023-05-08]. Dostupné z: https://koreajoongangdaily.joins.com/2022/08/11/business/industry/korea-samsung-electronics-samsung/20220811165550004.html

MUNRO, André. Park Geun-Hye: president of South Korea. *Britannica* [online]. 27.12.2022 [cit. 2023-01-07]. Dostupné z: https://www.britannica.com/biography/Park-Geun-Hye

OECD (2023), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en

PARK, Han-na. Democratic Party seeks to revisit ex-PM Han's bribery case. *The Korea herald* [online]. 21.5.2020 [cit. 2023-01-19]. Dostupné z: https://www.koreaherald.com/view.php?ud=20200521000749

Park Chung Hee: president of South Korea. *Britannica* [online]. [cit. 2023-01-18]. Dostupné z: https://www.britannica.com/biography/Park-Chung-Hee

Republic of Korea: National Assembly. *IPU Parline: Global data on national parliaments* [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: https://data.ipu.org/content/republic-korea?chamber_id=13500

ROBINSON, Britt. Does the South Korean Ministry of Gender Equality Need to Be Abolished?. *The diplomat* [online]. 5.8.2022 [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: https://thediplomat.com/2022/08/does-the-south-korean-ministry-of-gender-equality-need-to-be-abolished/

Samsung Electronics appoints Lee Young-hee as its first female president: She is the first female president at Samsung, the country's biggest conglomerate, to come from outside the founding family. *Business Standard* [online]. 5.12.2022 [cit. 2023-01-04]. Dostupné z: https://www.business-standard.com/article/international/samsung-electronics-appoints-lee-young-hee-as-its-first-female-president-122120500225_1.html

SER, Myo-ja a Su-min KIM. Moon names Choo Mi-ae justice minister. *Korea JoongAng Daily* [online]. 5.12.2019 [cit. 2023-01-22]. Dostupné z: https://koreajoongangdaily.joins.com/2019/12/05/politics/Moon-names-Choo-Miae-justice-minister/3071145.html

YOON, L. Female labor force participation rate South Korea 2000-2022. *Statista* [online]. 18. 4. 2023 [cit. 2023-04-29]. Dostupné z: https://www.statista.com/statistics/641654/south-korea-female-labor-force-participation-rate/#statisticContainer

YOON, L. *Labor force participation rate in South Korea from 2000 to 2022* [online]. 18. 4. 2023 [cit. 2023-05-18]. Dostupné z: https://www.statista.com/statistics/1236472/south-korea-labor-force-participation-rate/

YOON, L. Monthly working hours of employees South Korea 2010-2021, by gender. *Statista* [online]. 3. 5. 2023 [cit. 2023-05-01]. Dostupné z: https://www.statista.com/statistics/641912/south-korea-monthly-working-hours-by-gender/

성, 연철. 문 대통령, 청와대 비서관급 인사…배재정 정무비서관 내정, 청년비서관 신설 (Sung, Yeon-cheol. President Moon, presidential secretary-level personnel...The appointment of Bae Jae-jung, secretary for political affairs, and the establishment of a youth secretary) [online]. 31.8.2020 [cit. 2023-01-26]. Dostupné z: https://www.hani.co.kr/arti/politics/bluehouse/960015.html

기과나소개: 역대국무총리비서실장. *국무조정실* (Introduction: Chief of Staff to previous Prime Ministers. Office for Government Policy Coordination) [online]. [cit. 2023-05-08]. Dostupné z: https://www.opm.go.kr/opm/office/past_opc02.do

여성가족부 (Ministry of Gender Equality and Family) 한국민족문화대백과사전. [online]. [cit. 2023-06-26]. Dostupné z: https://encykorea.aks.ac.kr/Article/E0036371