

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE

Fakulta mezinárodních vztahů

Studijní obor: Mezinárodní obchod



Dopady genderové nerovnosti na ekonomiku Jižní Koreje

Diplomová práce

Autor diplomové práce: Bc. Anna Dřevěná

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Zuzana Stuchlíková, Ph.D.

2019/2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Dopady genderové nerovnosti na ekonomiku Jižní Koreje“ vypracovala samostatně. Veškerou použitou literaturu a podkladové materiály uvádím v příloženém seznamu.

V Praze dne 6.12.2019

.....

Podpis

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. Ing. Zuzaně Stuchlíkové, Ph.D. za vedení mé diplomové práce, trpělivost, vstřícnost a cenné rady poskytnuté v průběhu zpracování této práce.

Obsah

Úvod.....	1
1 Genderové nerovnosti.....	4
1.1 Terminologie týkající se genderu	4
1.2 Teorie dopadů genderové nerovnosti	7
1.3 Metody měření genderové nerovnosti	10
2 Vývoj genderových nerovností na korejském trhu práce v 21. století	17
2.1 Hlavní rysy a specifika korejského trhu práce.....	23
2.2 Nerovnosti a jejich dopady na korejskou ekonomiku	31
2.3 Dosavadní postup k odstranění nerovností.....	42
3 Hlubkové rozhovory.....	50
3.1 Specifikace vybraného vzorku	50
3.2 Výsledky šetření	53
3.2.1 Respondent A	53
3.2.2 Respondent B	56
3.2.3 Respondent C	59
3.2.4 Respondent D	61
3.2.5 Respondent E.....	64
3.3 Doporučení pro další vývoj	69
Závěr	71
Přílohy.....	79

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj HDP/obyv. v Koreji, USA a státech OECD; 1960–2018; USD	18
Graf 2: Fertilita v Koreji a průměrná fertilita států OECD; 1960 – 2017; %.....	20
Graf 3: Rozložení korejské populace; 2020	21
Graf 4: Nezaměstnanost v Koreji; 1969-2018; %	23
Graf 5: Preferovaná pracovní místa mladou generací (15-29let); 2011-2017; %	26
Graf 6: Procentuální zastoupení pracující pop. v jednotlivých věk. skupinách; 2000-2016; %	29
Graf 7: Zaměstnaní Korejci podle druhu úvazku; 2018; %	31
Graf 8: Participace na trhu práce mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem; 1990-2010; %.....	32
Graf 9: Participace žen a mužů v závislosti na věku; 2010-2018; %.....	33
Graf 10: Participace na trhu práce v záv. na nejvyšším dosaženém vzdělání; 2010-2018; %.....	34
Graf 11: Podíl zaměstnaných na celkovém obyvatelstvu mající děti; 2017; %.....	35
Graf 12: Gender wage gap v Koreji; 2000-2018; %	36
Graf 13: Průměrný měsíční příjem; 1990-2017; tis. Jihokorejský wonů, %.....	37

Seznam tabulek

Tabulka 1: Seznam hlavních indexů sledujících genderovou nerovnost.....	15
Tabulka 2: Přehled největších korejských obchodních společností.....	19
Tabulka 3: Zastoupení starší generace na celkové korejské populaci; 1990-2060; mil., %	22
Tabulka 4: Rozbor rozhovoru s respondentem A	56
Tabulka 5: Rozbor rozhovoru s respondentem B	59
Tabulka 6: Rozbor rozhovoru s respondentem C	61
Tabulka 7: Rozbor rozhovoru s respondentem D.....	63
Tabulka 8: Rozbor rozhovoru s respondentem E	67

Seznam použitých zkratk

GDI	Gender-related Development Index
UNDP	United Nations Development Programme Rozvojový program Organizace spojených národů
GEM	Gender Empowerment Measure
GEI	Gender Equity Index
WEF	World Economic Forum Světové ekonomické fórum
GGGI	Global Gender Gap Index
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
SIGI	Social Institutions and Gender Index
WB	World Bank Světová banka
HDI	Human Development Index Index lidského rozvoje
PCI	Per capita income Příjem na osobu
STEM	Science, Technology, Engineering, Mathematics Přírodní vědy, technika, technologie a matematika
ICT	Information and Communication Technologies Informační a komunikační technologie
FDI	Foreign direct investment Přímé zahraniční investice
ILO	International Labour Organization Mezinárodní organizace práce
OSN	Organizace spojených národů

Úvod

Problematika rovnosti lidí je zásadním tématem k diskusi již po dlouhá staletí. Rovnost mezi lidmi je zakotvena v právních dokumentech a listinách po celém světě, ovšem vše se neřídí podle zmíněných úmluv. Rovností a nerovností mezi lidmi můžeme vyjmenovat nespočet, tato diplomová práce se konkrétně zaměřila na nerovnost genderovou. V diplomové práci se zabývám genderovou nerovností v Jižní Koreji, které je vnímaná jako velmi specifická země v tomto ohledu. Korea patří mezi nejhůře si stojící vyspělé země v rámci rovnosti mezi pohlavími.

Prapůvod můžeme nalézt již v počátcích korejské kultury a později i v konfucianismu, kdy byla mužská část rodiny předurčena k udržení rodu, ženská část věnovala celou svou pozornost rodině a mužům byla podřízena. Kvůli této zvyklosti byl i vytvořen specifický trh práce, kde genderová nerovnost hrála velkou roli. V souvislosti s ukončením válečných konfliktů ve 40. a 50. letech 20. století a obrovským růstem korejské ekonomiky se však Korea o participaci ženské pracovní síly a její spravedlivou odměnu za provedenou práci začala zajímat. Největší změny ve společnosti i legislativě přišly až po začátku 21. století. **Hlavním cílem diplomové práce je zhodnotit vývoj genderových nerovností a jejich dopadů na ekonomiku Jižní Koreje za posledních 10 let.** V rámci praktické části zahrnuji autentickou zkušenost z Koreje a snažím se zjistit, zda změny, které uvádějí organizace zabývající se genderovou problematikou a vládní orgány, mají reálný dopad na Korejce. Proto **vedlejším cílem práce je zjistit, zda se genderové rozdíly snižují a zda dochází k promítnutí těchto změn do reálného života Korejců.**

Práce je rozdělena do třech kapitol. První se zabývá genderovými nerovnostmi obecně. Vysvětlena je terminologie používaná v celé následné práci a vnímání problematiky odborníky. Zaměřuji se také na metody měření nerovností. Přehledně je zpracované porovnání nejhlavnějších statistik či indexů, které se genderovou nerovností zabývají ve světovém měřítku. Využity jsou zejména indexy a statistiky Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development, dále OECD), Světového ekonomického fóra (World Economic Forum, dále WEF), Organizace spojených národů (United Nations, dále OSN), oficiální stránky korejské vlády a vládních agentur.

Druhá kapitola je věnována příkladu Jižní Koreje. Specificky se zde zabývám zhodnocením vývoje genderových nerovností a jejich dopadů na ekonomiku Jižní Koreje za posledních 10 let. Toto časové omezení jsem zvolila z důvodu dobré dostupnosti dat a zároveň

i aktuálnosti práce. Pro ucelený pohled na vývoj nerovností však zahrnuji i data sahající až do 60. let 20. století. I když Korea podnikla v nedávné době výrazné kroky pro snížení nerovností, je potřeba aktuální situaci za posledních 10 let porovnat i s předešlým vývojem. Zaměřením se pouze na poslední desetiletí by mohlo dojít ke zkreslení reality. V kapitole je zahrnuta analýza korejského trhu práce, konkrétních dopadů nerovností na korejskou ekonomiku a dosavadní postup při odstraňování nerovností. Při analýze vycházím z primárních dat mezinárodních organizací jako například OECD nebo WEF, která jsou teoreticky zmíněny v první kapitole. Pro prezentaci podniknutých kroků jsou samozřejmě zahrnuty i informace od korejských organizací a vlády, stejně jako na všechny ostatní zdroje je na ně nahlíženo kriticky, protože v rámci lepší prezentace země může docházet k upravování dat. Neméně důležitou částí druhé kapitoly je také část zabývající se situací v okolních zemích, které se potýkají s podobnými problémy. Pro příklad jsem vybrala Japonsko, které se společně s Koreou řadí mezi státy s největšími platovými rozdíly mezi ženami a muži. Japonsko se již o některé potřebné kroky k vyrovnání postavení žen a mužů pokusilo výraznou reformací trhu práce.

Třetí část se věnuje výsledkům kvalitativního výzkumu za pomoci Gioia metody, která se řadí mezi induktivní metody. Usnadňuje především práci s daty a zaručuje neopomenutí některé ze stěžejních myšlenek. Současně směřuje k zaměření se na hlavní téma, které má být zkoumáno. Tato metoda odhaluje především hlavní myšlenky, které z polostrukturovaných rozhovorů vychází. Skládá se ze čtyř částí, které přes sběr dat, výběr hlavních myšlenek, uskupení těchto myšlenek do skupin se společnými znaky a vytvoření hlavních tematických skupin vede ke grafickému znázornění hlavních myšlenek, jejich uskupení a celého procesu analýzy výzkumu. Celý popis průběhu metody výzkumu vychází z originálního textu z roku 2013 od autorů metody, kterými jsou Dennis A. Gioia, Kevin G. Corley a Aimee L. Hamilton.

V neposlední řadě jsem ve třetí kapitole porovnávala stav, který vychází z druhé kapitoly, s názorem respondentů. Jedná se hlavně o otázky vývoje v posledních letech, jak konkrétně respondenti změny pocítili. U všech dotazovaných se jedná o polostrukturovaný rozhovor, tedy druhá strana měla možnost vyjádřit se k předem připraveným okruhům samostatně. Zároveň jsem zvolením polostrukturovaných rozhovorů zajistila možnost měnit své konkrétní otázky během rozhovoru a reagovat tak na konkrétního respondenta. Dotazovaní jsou občany Jižní Koreje a pracují v současné době v Koreji či v korejské společnosti na území jiného státu. Jsem si vědoma omezení výzkumu z důvodu malého vzorku respondentů, jak je tomu u kvalitativního výzkumu zvykem. Ovšem věřím, že možnost téma prodiskutovat

s pomocí polostrukturovaného rozhovoru bude pro celou práci více prospěšná, než by byla například kvantitativní forma výzkumu s nedostačujícím počtem respondentů.

V samotném závěru práce se již zaměřuji na doporučení dalšího vývoje a potřebných kroků, které by Koreji mohly pomoci. Vycházím především z datové analýzy v druhé kapitole, podniknutých kroků v Koreji a Japonsku a odpovědí respondentů. Omezení práce vidím ve zkoumaném vzorku respondentů, kteří nereprezentují celou korejskou společnost, a také nedostupnosti některých dat při začátku mapování vývoje situace v pozdějších letech. Při nastudování zdrojů jsem měla možnost se seznámit s podobnými pracemi, kde byla zkoumána genderová nerovnost přímo v Koreji a na korejském trhu práce, ovšem znovu byl vybrán pouze specifický vzorek konkrétní společnosti nebo oddělení ve firmě.

Tématika korejského trhu práce mě zaujala zejména z důvodu osobní zkušenosti s prací v korejské společnosti a možnosti pozorovat chování Korejců k ženám, ať už přímo Korejkám nebo Češkám. Osobně pokládám rovnost ve světě a v oblasti genderu za důležitou vzhledem k aktuálnímu vývoji světové ekonomiky a populace. Ve vyspělých státech populace stárne a nerovné příležitosti pro ženy a muže mají na menším množství narozených dětí velký podíl. Vyrovnání nebo snížení genderové nerovnosti považuji za nutnost, která může výrazně přispět ke spokojenějšímu životu celého světa.

1 Genderové nerovnosti

Genderová rovnost provází lidstvo již od jeho počátku. V minulosti se situace mezi ženami a muži mnohokrát proměnila. Ovšem i v současné době jsou rozdíly v postavení, zacházení a celkovém vnímání žen a mužů viditelné. Jak už název této diplomové práce napovídá, zkoumání se zaměřilo pouze na rovnost a nerovnost v genderové problematice. Proto bych ráda na začátku představila důležité pojmy a souvislosti, které jsou pro práci stěžejní.

1.1 Terminologie týkající se genderu

Mezi hlavní pojmy, které budou v následující práci zmíněny, patří „gender“ a „pohlaví“. Ačkoliv se může zprvu zdát, že je možné je zaměňovat, po hlubším zkoumání můžeme vidět rozdíl. **Pohlaví** je definováno jako: „*biologická kategorie vymezující fyziologické rozdíly mezi muži a ženami, zejména rozdíly týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic*“.¹ Z biologického hlediska většina lidí spadá do kategorií žena nebo muž.

Naproti tomu **gender** je definován jako „*pojmem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami, které jsou kulturně a sociálně podmíněné, konstruované, tj. mohou se v čase měnit a různí se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Jsou předmětem socializace. Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami*“.² Stejně jako u pohlaví, kde byly uvedeny skupiny, do kterých se lidé řadí, u genderu se uvádí skupina maskulinní a femininní. Řazení do těchto skupin však nemusí být nutně závislé na biologickém řazení.

Podle Světové zdravotní organizace je gender definován jako „*sociálně konstruovaná charakteristika žen a mužů – jako jsou normy, role a vztahy skupin žen a mužů a zároveň i mezi nimi. Liší se od společnosti ke společnosti a lze tuto charakteristiku změnit. Zatímco většina lidí se rodí buď muži nebo ženami, učí se jim vhodné normy chování – včetně toho, jak by měli interagovat s ostatními stejného nebo opačného pohlaví v domácnostech, komunitách a na pracovištích. Když jednotlivci nebo skupiny neodpovídají zavedeným genderovým normám,*

¹ Linková, M. Gender v sociologii. Gender, rovné příležitosti, výzkum. 2000, roč. 1, čís. 4. s. 1-16.

² Linková, M. Gender v sociologii. Gender, rovné příležitosti, výzkum. 2000, roč. 1, čís. 4. s. 1-16.

*často čelí stigmatizaci, diskriminačním praktikám nebo sociálnímu vyloučení – to vše negativně ovlivňuje zdraví“.*³

Z definic vychází, že pohlaví je určeno biologicky a gender je vytvářen sociálním prostředím obklopujícím jedince. Jedním z dalších rozdílů mezi těmito dvěma pojmy může být i skutečnost, že pohlaví zůstává u většiny jedinců po celý jejich život stejné. To neplatí u genderu, který je velmi tvárný a podřizuje se momentálnímu stavu jedince i společnosti v jeho okolí. Záměrně jsou tedy vytvářeny rozdíly mezi pohlavími na základě stereotypů dané společnosti a tím dochází k vytváření genderových rolí, které jsou posléze dodržovány a očekávány. Příkladem může být pohled české společnosti na výchovu dětí. I v 21. století by si dívky měly hrát s panenkami a chlapci s autíčky, společností je to takto očekáváno. Pokud se děti chovají jinak, již je na ně nahlíženo jako na vybočující z řady.⁴

Není výjimkou, že se v očích společnosti pojem „gender“ pojí především s ženami a často se stává i synonymem pro ženství. V odborné literatuře k záměně „gender“ a „ženy“ dochází často. Takový postup je z důvodu dodání větší serióznosti prováděných výzkumů.⁵ Podle Joana Ackera gender odkazuje spíše na sociální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou naučené.⁶ Důležitou roli zde hraje i fakt, že vnímání těchto rozdílů je ovlivněno kulturou a také dobou, ve které se společnost nachází. Jiné je vnímání ženy v arabských státech, jiné v Norsku, v současné době nebo například ve středověku. Společnost se vyvíjí a s ní i gender a jeho vnímání. Se vznikem genderových rolí, které se odvíjí právě od vnímání jednotlivců společností, se objevuje i **genderová rovnost**.

Tu můžeme podle definice Rady Evropy vysvětlit takto: „*Genderová rovnost znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Genderová rovnost je opakem genderové nerovnosti, nikoliv genderových rozdílů, a jejím cílem je prosazovat plnohodnotnou účast žen a mužů ve společnosti*“.

Z definice je patrné, že u genderové rovnosti se zabýváme již finálním postavením žen a mužů, nikoliv přípravou stejných příležitostí pro obě pohlaví, protože tento postup nutně nemusí vést ke stejnému výsledku. Mezi pozitivní efekty genderové rovnosti patří posílení

³ Gender. WHO. World Health Organization [online]. 2019 [cit. 09.11.2019]. Dostupné z: <https://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/>

⁴ Janošová, P. Dívčí a chlapecká identita : vývoj a úskalí. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-2284-9.

⁵ Scott, J. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. In: The American Historical Review, 1986, ročník 91, č. 5, s. 1053–1075. Dostupné z: www.jstor.org/stable/1864376.

⁶ Acker, J. “From Sex Roles to Gendered Institutions.” Contemporary Sociology, 1992, ročník. 21, č. 5, s. 565–569. Dostupné z: www.jstor.org/stable/2075528.

spravedlnosti ve společnosti, podpora ochrany lidských práv a úcty k nim, posílení principu nediskriminace a rovných příležitostí pro všechny, participační rozhodování, na kterém se podílí celá společnost, ekonomický růst, lepší konkurenceschopnost a výkonnost ekonomiky i pracovního trhu a v neposlední řadě demografický růst populace. Nutné je dodat, že pokud dojde k nastolení rovnosti mezi pohlavími, neznamená to, že si jedno z pohlaví pohorší, jak může být vnímáno.⁷ Promítnutí konkrétních dopadů genderové rovnosti i nerovnosti na vývoj ekonomiky Koreje se věnuji v podkapitole 2.2.

Pokud si ženy a muži nejsou rovni, vzniká tzv. **gender gap – genderová mezera**. Jedná se o rozdíl mezi situací žen a mužů, může se vyskytovat v poskytování vzdělání, platech a řadě dalších indikátorech rovnosti. Mezera nemusí vznikat jen mezi pohlavími. Různé formy mezer můžeme nalézt i mezi skupinami společnosti – například kastami v Indii. V této práci bude diskutována hlavně genderová mezera v participaci na trhu práce, gender wage gap a genderová mezera v příležitostech na trhu práce.

Genderová mezera v participaci na trhu práce způsobuje podle Světové ekonomického fóra hlavně ztrátu v podobě omezení ekonomického růstu. Pokud by se participace žen zvětšila, nezvýšil by se pouze objem pracovní síly, ale přínosem by byly také nové schopnosti na pracovišti (ženy mají, zjednodušeně řečeno, např. od přírody cit pro detail, naopak nemají výhodu ve fyzické práci). Díky zapojení žen s rozdílnými schopnostmi, než mají muži, se zvýší produktivita práce, a to vede i ke zvýšení platů obou pohlaví.⁸ Více se však různým dopadům věnuji v kapitole 2.

Gender wage gap je v 21. století často skloňovaný pojem. Dal by se přeložit jako platová mezera či platový rozdíl mezi pohlavími. Ve většině statistik, které pochází od mezinárodních organizací jako OECD nebo WB, je vyjadřována jako procentuální rozdíl mezi mužským a ženským platem vyjádřeným v hodnotách mužského platu. Jedná se o průměrný ukazatel za celou zemi či region, tedy zahrnuje různé pozice, úvazky a odvětví. Mapován je hlavně ve státech, které jsou členy zmíněných organizací a je překvapující, že i vyspělé státy jako Kanada či Spojené státy čelily v roce 2017 18% genderové mezeře v platech.⁹

⁷ Vládní strategie pro rovnost žen a mužů. Vláda ČR. Úvodní stránka. Vláda ČR [online]. 2019 [cit. 10.11.2019]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-126186/>

⁸ When more women join the workforce, everyone benefits. Here's why. World Economic Forum. The World Economic Forum [online]. 2019 [cit. 10.11.2019]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2018/12/economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought/>

⁹ Earnings and wages - Gender wage gap - OECD Data. OECD Data [online]. 2019 [cit. 09.11.2019]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

Dalším z pojmů, které jsou zásadní, je **gender mainstreaming**. Volně by se dal přeložit do české jazyka jako genderová rovnost, neexistuje ale žádný obecněji používaný termín. Ovšem z následující definice je zřejmý rozdíl mezi mainstreamingem a rovností. Genderový mainstreaming je Radou Evropy definován jako „*proces reorganizace, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování politik takovým způsobem, aby bylo na všech úrovních a ve všech stadiích zapracováno hledisko genderové rovnosti, a to prostřednictvím aktérů obvykle zapojených do tvorby politik*“. Tento proces je tedy důležitým nástrojem při vytváření genderové rovnosti. Mainstreaming mobilizuje hlavní sociální politiky za účelem dosažení rovnosti a nesoustřeďuje se pouze na zavádění opatření, která se zaměřují výhradně na ženy. Postupně by se transformací vztahu mezi gendery mělo dosáhnout genderové rovnosti.¹⁰ Jedná se tedy spíše o proces, rovnost je až následek tohoto procesu.¹¹

1.2 Teorie dopadů genderové nerovnosti

Ve spojitosti s genderovou nerovností a jejími dopady na ekonomiku daného státu již byl publikován značný počet textů (viz dále v této podkapitole), které obecně uvádějí, že genderová nerovnost ovlivňuje růst ekonomiky skrze tři základní kanály. Jsou jimi participace ženské pracovní síly, průměrný lidský kapitál a plodnost.

V posledních letech se efekty genderové nerovnosti zabývali například **Galor a Weil** (1996). Autoři zkoumali propojení fertility a ekonomického růstu. Jejich model ukazuje, že při vzrůstu kapitálu a výstupu na pracovníka rostou relativní mzdy žen. Je to z toho důvodu, že ženy mají komparativní výhodu u kapitálově náročnějších výrobků. Muži naopak disponují spíše fyzickou silou. Příkladem může být produkce z asijských zemí, kde jsou vyráběny kapitálově náročnější výrobky jako textil či elektronika. Tím, že vzrostou relativní ženské platy, klesá fertilita a náklady na dítě rostou úměrně více než roste příjem domácnosti (dohromady mužský a ženský plat). Snížená fertilita zvyšuje hladinu kapitálu na pracovníka. Tato smyčka pozitivního zpětného dopadu vytváří demografickou změnu, kdy se sníží fertilita a zároveň roste výkon pracovní síly. Současně při zlepšení průměrného vzdělání žen dochází k uzavření mezery mezi platy žen a mužů a ženy preferují vstup na trh práce před výchovou dětí.¹²

¹⁰ Linková, M. Gender v sociologii. Gender, rovné příležitosti, výzkum. 2000, roč. 1, čís. 4. s. 1-16.

¹¹ What is gender mainstreaming?. Council of Europe [online]. Council of Europe 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>

¹² Galor O, Weil DN. The Gender Gap, Fertility, and Growth. American Economic Review. 1996; s. 374-387. Dostupné z: <http://www.aeaweb.org.pc124152.oulu.fi:8080/aer/>.

Klasen (2002) tvrdí, že genderová nerovnost ve vzdělání má negativní dopad na ekonomický růst. Klesá průměrný lidský kapitál a nepřímě klesají investice a růst populace. Efekty genderové nerovnosti ukazuje na příkladu zemí Subsaharské Afriky, Jižní Asie, Středního východu a Severní Ameriky, které kdyby se od roku 1960 snažily poskytovat stejné podmínky pro vzdělání pro oba pohlaví a také se více zasadily o propagaci vzdělání pro všechny, jejich míra ročního hospodářského růstu by byla o 0,9procentního bodu větší. Také tvrdí, že s růstem genderové mezery v participaci na trhu práce dochází k poklesu ekonomického růstu.¹³

Nils-Petter Lagerlöf (2003) přišel s modelem, který vychází z výrazných změn v růstu příjmu na osobu (Per capita income, dále jen PCI) a pozorování evropské populace zejména v období průmyslové revoluce (přelom 18. a 19. století) a ve fázích demografické revoluce. Jak se výše lidského kapitálu partnerů vyrovnala, čas žen se stal dražším a páry na tyto změny reagovaly nahrazením kvantity za kvalitu dětí. Tedy počet narozených dětí se snížil, dětem ovšem bylo věnováno více finančních prostředků a větší péče (možnost vzdělání, lepší zaopatření). Současně zvyšující se hodnota lidského kapitálu snižuje úmrtnost, což znamená, že populace roste současně s růstem PCI. Nakonec se úmrtnost ustálí, plodnost se stále snižuje, populace se tedy začne zmenšovat, přičemž PCI stále roste, až se ustálí na rovnovážné míře růstu.¹⁴

Esteve-Volart (2004) přichází s modelem, který prezentuje, že genderová diskriminace je značně neefektivní. Pokud totiž dojde k efektivnímu rozložení ženské pracovní síly (zejména vzdělaných žen na vyšších pozicích), dochází k růstu hrubého domácího produktu. Pokud jsou ženy diskriminovány a nejsou jim přidělovány odpovídající pracovní pozice, snižuje se lidský kapitál a také dochází k úniku talentovaných odborníků, kteří by ekonomiku mohli pozvednout. Model prezentuje na příkladu Indie, kdy 10% nárůst poměru ženských a mužských manažerů zvyšuje celkový výstup na obyvatele o 2 %. Když se zlepší situace v poměru žen a mužů jako pracovníků o 10 %, dojde dokonce k nárůstu výkonu na člověka o 8 %. Pokud ženy nemají možnost dosáhnout na manažerské pozice, rovnovážná mzda klesá, mezní úroveň talentu manažerů klesá také, tedy i průměrný talent podnikatelů a ekonomický růst klesá. Esteve-Volart

¹³ Low schooling for girls, slower growth for all; Cross-country evidence on the effect of gender inequality in education on economic development (English). The World Bank. [online]. 2011 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://documents.worldbank.org/curated/en/382741468330879895/Low-schooling-for-girls-slower-growth-for-all-Cross-country-evidence-on-the-effect-of-gender-inequality-in-education-on-economic-development>

¹⁴ Lagerlöf, N. (2003). Gender Equality and Long-Run Growth. Journal of Economic Growth, ročník 8, č. 4, s. 403-426. Dostupné z: doi:10.1023/A:1026256917489

také zjistila, že dopad poměru žen a mužů na manažerských pozicích je jiný v různých odvětvích. Více se nepoměr počtu ženských a mužských manažerů projevuje v odvětvích, kde je potřeba více znalostí a dovedností než v odvětvích, kde je přednější fyzická zdatnost (zemědělství).¹⁵

Existují však i autoři, kteří dospěli k rozdílnému názoru, co se týká dopadů genderové nerovnosti na ekonomiky pozorovaných států. **Seguino** (2000) tvrdí, že genderová nerovnost snižuje ženské mzdy a má pozitivní efekt na ekonomický růst skrze efekt exportu v exportně orientovaných státech. Model vytvořil na základě dat z tzv. nově industrializovaných ekonomik Jižní Koreje a Taiwanu. Ovšem ani tyto dvě ekonomiky po vstupu do post-industriální fáze rozvoje nevykazují stejné výsledky v rámci genderové platové mezery. V Taiwanu se mezera zvětšila kvůli vyšší míře mobility kapitálu. Oproti tomu v Koreji měly pozitivní efekt na uzavírání platové mezery mezi pohlavími přímé zahraniční investice. Určitou roli může hrát také tlak vlády na obchodní společnosti k zrovnoprávnění platů žen a mužů.¹⁶

Buss a Spielmann (2006) se zabývali problematikou genderové nerovnosti a obchodu. Konkrétně se zaměřili na dopad uvalených sankcí na platovou nerovnost mezi pohlavími. Hlavními zastánci možnosti uvalovat sankce na země, které nedodržují pracovní standardy, jsou země OECD s vysokým příjmem na obyvatele (USA, Austrálie, Norsko, Německo). Pracovní podmínky by podle nich měly být hlídány v rámci WTO, a rozvojové státy, které jsou součástí, by měly být k dodržování rovnosti na pracovišti povzbuzeny peněžními pobídkami, aby standardy navýšily. Hlavním problémem u tohoto modelu je skutečnost, že se zaměřuje jen na exportně orientované ekonomiky, které jsou uvalenými sankcemi ovlivňovány. Sankce by tedy mohly znamenat, že ženy budou ze sledovaných odvětví vypuzeny do pracovních pozic, kde mohou být pracovní podmínky ještě horší.¹⁷ Nejedná se zde pouze o ženy, v tomto případě je třeba zmínit i dětskou práci. Autoři připomínají případ Bangladéše, kdy Spojené státy zakázaly dovoz textilu, který byl z části nebo zcela vyráběn dětmi. Bangladéš ze strachu o dopad těchto represí na bangladéšskou ekonomiku propustila 75 % dětí pracujících v textilní průmyslu.

¹⁵ Esteve-Volart, B. (2004). Gender discrimination and growth: Theory and evidence from india. St. Louis: Federal Reserve Bank of St Louis. Dostupné z: <https://search.proquest.com/docview/1698156009?accountid=13031>

¹⁶ Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis. ResearchGate. Find and share research [online]. ResearchGate 2019. [cit. 15.06.2019]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/223039556_Gender_Inequality_and_Economic_Growth_A_Cross-Country_Analysis

¹⁷ Busse, M., & Spielmann, C. (2006). Gender Inequality and Trade. Review of International Economics, ročník 14, č. 3, s. 362–379. Dostupné z: <https://doi-org.zdroje.vse.cz/http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291467-9396/issues>

UNICEF později zjistil, že děti po propuštění skončily v mnohem horší situaci. Pracovaly v dolech, žebrały, uklízely odpadky nebo provozovaly prostituci.¹⁸

Na základě uvedených teorií a modelů si můžeme všimnout, že nelze s jistotou tvrdit, že snížením rozdílů mezi ženami a muži lze dosáhnout ekonomického růstu. Důvodem může být rozdílný výběr testovaných ekonomik, jiný časový horizont a stav ekonomiky v měřeném čase. Důležité je také zmínit, že teorie specifikovaly, jaké odvětví ekonomický růst ovlivňuje, s tím souvisí i porovnávání dat mezi státy. Ženy a muži ovšem vyhledávají různé druhy práce, jinak se na pracovišti projevují, mají jiné kariérní cíle. Pokud manželé či pár chtějí potomka, je to žena, která dítě nosí a rodí, tedy v každém případě je na nějaký čas nucena z pracovního procesu odejít. Jelikož řada zaměstnání/podniků má tabulkové platy, tedy je jasná hranice, kolik se na dané pozici vydělává, může žena i muž vydělat stejnou částku a záleží na jedinci, jaké zaměstnání si vybere a jaké jsou v oboru platové podmínky. Data neporovnávají mzdy v jednotlivých odvětvích a u stejných pozic, jedná se o průměrný plat za všechny pozice, které ženy nebo muži vykonávají. Pro příklad nemusíme chodit daleko, tato situace je přirozeně i v České republice. V rámci zaměstnání v předškolních zařízeních se pohybuje k roku 2018 pouze 0,5 % mužů, tedy naprostá většina pracujících v tomto oboru jsou ženy s průměrným platem 29 tisíc Kč.¹⁹ Oproti tomu v manažerských pozicích, které jsou odměňovány vyššími platy, jsou ženy zastoupeny jen z 29 %.²⁰ I z tohoto důvodu může vznikat platová mezera, která však není způsobena jiným ohodnocením na stejné pozici, ale pouze osobním výběrem pracovníků, jakému oboru se budou věnovat. Základním předpokladem však je rovnost příležitostí, tedy pokud by se žena chtěla dostat na určitou pozici, nebylo by jí to upřeno z důvodu pohlaví, jak se tomu například v Koreji v minulosti dělo. Více příkladů reálné diskriminace žen uvádím v podkapitole 2.1.

1.3 Metody měření genderové nerovnosti

K tomu, aby bylo možné genderové nerovnosti snižovat, je potřeba je nejdříve změřit a zjistit, zda opravdu napříč společnostmi existují nebo se jedná pouze o pocit jednotlivců. Měření probíhá jak v mezinárodním, tak i v regionálním a národním měřítku. Důležitá jsou zejména

¹⁸ The State of the World's Children reports. The State of the World's Children. UNICEF. [online]. 2003 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://www.unicef.org/sowc/>

¹⁹ Genderová problematika zaměstnanců ve školství, MŠMT ČR. MŠMT ČR [online]. 2013 [cit. 09.11.2019]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/genderova-problematika-zamestnancu-ve-skolstvi>

²⁰ Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman. European Commission. [online]. 2019 [cit. 09.11.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9643473/3-07032019-BP-EN.pdf/e7f12d4b-facb-4d3b-984f-bfea6b39bb72>

rozdílná data, která statistiky berou v potaz a zároveň i cesta, jakou jsou tato data získávána. Postupně představím čtyři nejdůležitější indexy, podle kterých se v současné době nejčastěji rozhoduje, jak si stát, případně větší celek, v rámci genderové rovnosti stojí. Vzniku těchto indexů předcházela kolektivní snaha Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, dále jen ILO), skupiny Světové banky (World Bank, dále jen WB), OECD a WEF o získání dat, která zahrnují genderovou perspektivu.

Prvním z nich je **Gender-related Development Index (GDI)**, který byl představen v roce 1995 Rozvojovým programem Organizace spojených národů (United Nations Development Programme, UNDP). Měří rozdíly mezi ženami a muži v rámci lidského rozvoje. Index má tři hlavní dimenze, do kterých se dělí celkem 6 ukazatelů. Jedná se o dimenzi zdraví, vzdělání a důstojné životní úrovně. Používá pro zpracování stejná data, jako se využívají pro Index lidského rozvoje (Human Development Index, dále jen HDI), který je také zpracováván UNDP. Výsledkem je genderový rozdíl ukazující ženský HDI vyjádřený v procentech HDI mužů. Celkem je sledováno 164 států, které jsou rozřazeny do pěti skupin podle absolutní odchylky od HDI.

V dimenzi týkající se zdraví je porovnáván předpokládaný věk dožití při narození žen a mužů. Vzdělání má celkem čtyři indikátory: míru gramotnosti nad 15 let, zápis do základních, středních a vysokých škol. Poslední dimenzí je důstojná životní úroveň, ta se měří porovnáním výše hrubého národního příjmu na ženu či muže. Všechny ukazatele jsou vyjádřeny v podílu ženského HDI na mužském HDI. Výjimku můžeme najít u propočtu očekávané délky života při narození, kdy je zahrnuta i biologická výhoda žen, které průměrně žijí o 5 let déle. Pokud některý ze 164 států nemá k dispozici mzdy rozčleněné podle pohlaví, používá se průměrný podíl ženského platu na mužském, který činí 0,8 hodnoty mužského platu. I z tohoto důvodu, kdy může být odhadem chybějících dat zkreslena pozice zkoumaného státu, se UNDP rozhodla pro vytvoření pěti skupin států podle absolutních odchylek od genderové rovnosti v HDI hodnotách.

Státy se dějí na země vysoké genderové rovnosti s absolutní odchylkou méně než 2,5 %, druhá skupina středně vysoké genderové rovnosti s absolutní odchylkou mezi 2,5 % a 5 %.

Třetí skupina se nachází mezi 5 % a 7,5 %, čtvrtá je mezi 7,5 % a 10 %. Státy s největší absolutní odchylkou od rovnosti žen a mužů vykazují výsledky 10 % a více.²¹

Druhým indexem je **Gender Empowerment Measure**. Ten vychází ze stejných dat jako předešlý Gender-related Development Index. Podle UNDP má za cíl se soustředit spíše na ženské možnosti než schopnosti. V GEM můžeme najít opět tři dimenze, které jsou prověřovány. Oproti GDI je však zaměřena více na ekonomickou a politickou sféru. Dimenze, které mapuje, jsou ekonomická síla, ekonomická participace a rozhodování, politická participace a rozhodování. Tyto dimenze v GDI chyběly, tedy GEM můžeme považovat jako částečné doplnění předešlého indexu. Opět se posuzuje genderový rozdíl mezi výsledkem ženských a mužských indikátorů.²²

Zkreslující může být indikátor zaměřující se na parlamentní zastoupení žen v počtu křesel. Ze všech států, které jsou monitorovány, nejsou všechny republikou s parlamentem. Současně není jasné, zda sledování politické a ekonomické síly v tomto případě skutečně vykazuje nějakou informaci o postavení žen ve společnosti. V žádné z dimenzí není zahrnuto například porušování lidských práv, náboženské nebo etnické problémy.²³ GDI a GEM byly oba vydány v roce 1995, ovšem v následujících letech byly kritizovány zejména kvůli limitům v zachycení genderových rozdílů a absenci reflexe na nově vzniklé genderové problémy. V návaznosti na tyto kritiky se UNDP v roce 2010 rozhodlo reagovat zavedením nových dvou indexů – Gender Inequality Index (GII) a new Gender Development Index (nGDI).²⁴

Dalším zásadním indexem je **Global Gender Gap Index**, který je publikován Světovým ekonomickým fórem. Pozorováno je 149 států celkem ve čtyřech dimenzích. Jsou jimi zdraví a přežití, dosažené vzdělání, ekonomická participace a příležitosti, politické postavení. Současně je nově i sledován vývoj gender gapu v oblasti umělé inteligence. Index se především zaměřuje na měření gender gap než na úroveň dostupných zdrojů, tedy státy jsou seřazeny podle genderové mezery, nikoliv podle úrovně vyspělosti. Další důležitou charakteristikou tohoto

²¹ Frequently Asked Questions - Gender Development Index (GDI). Human Development Reports. Human Development Reports. United Nations Development Programme [online]. 2019 [cit. 07.11.2019]. Dostupné z: <http://hdr.undp.org/en/faq-page/gender-development-index-gdi>

²² Hawken, A. (2013). Cross-National Indices with Gender-Differentiated Data: What Do They Measure? How Valid Are They? *Social Indicators Research*, ročník 111, č. 3, s. 801-838. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0035-7>

²³ Charmes, J. (2003). Measuring Women's Empowerment: An assessment of the Gender-related Development Index and the Gender Empowerment Measure. *Journal of Human Development*, ročník 4, č. 3, s. 419-435. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/1464988032000125773>

²⁴ Gender Development. OECD.org - OECD [online]. 2019 [cit. 07.11.2019]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/dac/gender-development/43041409.pdf>

indexu je, že se zaměřuje spíše na výstupy než vstupy. To znamená, že indikátory pojednávající o státních nařízeních, právech a kultuře nejsou zahrnuty do výsledků. Spíše se zaměřuje na participaci na trhu práce, vzdělání a zdraví. Index srovnává země podle genderové rovnosti spíše než podle postavení žen, tedy nejedná se o to, zda ženy již vyhrávají nad muži, ale o to, zda už se gender gap uzavřel.²⁵

Index se vypočítá ve čtyřech fázích přes převod na podíl ženského výsledku na mužském a úpravu podle měřítka rovnosti, kdy se musí předpokládaná délka života a poměr pohlaví při narození upravit z důvodu biologických dispozic. Dále se vypočítává vážený subindex dimenzí a posléze je již možnost spočítat finální výsledek, který se pohybuje mezi 1 a 0, kdy 1 znamená úplnou genderovou rovnost.²⁶ Právě kvůli použití měřítka rovnosti byl index v minulosti kritizován, protože ztěžuje interpretaci indexu a porovnání v čase. V návaznosti na tuto reflexi začal GGI zohledňovat pouze dosažené výsledky a neupravuje již zjištění pomocí srovnávacího měřítka.²⁷

Posledním indexem, na který se zaměříme, je **Social Institutions and Gender Index** publikovaný OECD. Mapuje celý život ženy, aby poukázal na jednotlivé etapy života a na diskriminaci sociálními institucemi. Zaměřuje se spíše na genderové instituce a procesy, tedy sekce, kterými se ostatní zmíněné indexy nezabývají. Mapuje spíše možnosti, které ženy mají, a právní ukotvení ve státě. Index se dělí na čtyři dimenze. První je diskriminace v rodině (dětská manželství, povinnosti v domácnosti, dědictví, rozvody). Pod druhou dimenzi fyzické nedotknutelnosti patří zmrzačení ženských pohlavních orgánů, násilí na ženách, pohřešované ženy a svoboda početí. Omezený přístup k produkčním a finančním zdrojům zastřešuje indikátory, které se zabývají přístupem k půdě, nemovitostem, finančním službám a právům na pracovišti. Poslední dimenze zahrnuje svobodu volit, svobodu pohybu, přístup k právní pomoci a občanská práva. Celkem je v indexu zastoupeno šestnáct indikátorů. Data se získávají pomocí odpovědí na otázky, které společně vytváří profil státu v rámci genderové rovnosti. Celkově disponuje OECD daty od 180 států, z nichž 120 podává kompletní informace, a mohou tedy být

²⁵ Global Gender Gap Report 2018 - Reports - World Economic Forum. Reports - World Economic Forum [online]. 2019 [cit. 13.06.2019]. Dostupné z: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/>

²⁶ Global Gender Gap Report 2018 - Reports - World Economic Forum. Reports - World Economic Forum [online]. 2019 [cit. 13.06.2019]. Dostupné z: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/>

²⁷ Gaye, Amie & Klugman, Jeni & Kovacevic, Milorad & Twigg, Sarah & Zambrano, Eduardo. (2010). Measuring Key Disparities in Human Development: The Gender Inequality Index. United Nations Development Programme. [cit. 07.11.2019]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/254419513_Measuring_Key_Disparities_in_Human_Development_The_Gender_Inequality_Index/citation/download

seřazeny do pěti skupin v závislosti na úrovni diskriminace žen. Pod 20 % jsou státy s velmi nízkou úrovní diskriminace, následují státy mezi 20 až 30 %. Třetí skupinou jsou státy s indexem mezi 30 a 40 %, další skupinou už jsou vysoce diskriminující státy mezi 40 a 50 %. Ve státech, kde je diskriminace na nejvyšší úrovni, index přesahuje 50 %.²⁸ SIGI se setkal s kritikou kvůli možné špatné interpretaci dat. U některých ukazatelů porovnává situace žen a mužů, jinde však mapuje pouze omezení práv žen a situaci mužů nijak nezohledňuje. Příkladem je srovnání práv na pracovišti nebo svoboda pohybu, u kterých se porovnává ženská i mužská situace. Ovšem například u násilí či pohřešovaných osob se index zaměřuje jen na data, která se týkají žen.²⁹ V tabulce 1 jsou shrnuty všechny čtyři zmíněné indexy včetně vydávajících organizací, hlavních dimenzí, které sledují, a zdrojů dat, které jsou pro tvorbu indexů využívány.

²⁸ Categories. Social Institutions and Gender Index [online]. [cit. 07.11.2019]. Dostupné z: <https://www.genderindex.org/2019-categories/>

²⁹ Bardhan, K., & Klasen, S. (2000). On UNDP's Revisions to the Gender-Related Development Index. *Journal of Human Development*, ročník 1, č. 2, s. 191–195 Dostupné z: <https://doi-org.zdroje.vse.cz/http://www.tandfonline.com/loi/cjhd20>

Tabulka 1: Seznam hlavních indexů sledujících genderovou nerovnost

Název indexu	Organizace	Hlavní dimenze	Porovnáváné ukazatele rovnosti	Zdroj dat
Gender-related Development Index	UNDP	Zdraví	Očekávaná délka života jedince při narození	Národní systém registrace, sčítání lidu a průzkumy
		Vzdělání	Míra gramotnosti společnosti	Sčítání lidu a průzkumy (zahmuto je pouze obyvatelstvo starší 15 let - po povinné školní docházce)
			Zápis do základních škol	Úřední záznamy a sčítání lidu
			Zápis do středních škol	Úřední záznamy a sčítání lidu
			Zápis na vysoké školy	Úřední záznamy a sčítání lidu
Gender Empowerment Measure	UNDP	Důstojná životní úroveň	Hrubý národní příjem na obyvatele	Národní průzkumy, sčítání lidu, průzkumy, International Comparison Program (WB)
		Držba ekonomických zdrojů	Hrubý národní příjem na obyvatele	Národní průzkumy, sčítání lidu, průzkumy, International Comparison Program (WB)
		Ekonomická participace a rozhodování	Profesionální a technické pozice	Národní průzkumy
			Zákonodárci, vyšší úředníci a manažeři	Národní průzkumy
Global Gender Gap Index	WEF	Zdraví a přežití	Počet narozených dětí	Národní systém registrace
			Očekávaná délka života jedince při narození	Národní systém registrace, sčítání lidu a průzkumy
		Dosažené vzdělání	Míra gramotnosti (15let+)	Sčítání lidu a průzkumy
			Zápis do základních škol	Úřední záznamy a sčítání lidu
			Zápis do středních škol	Úřední záznamy a sčítání lidu
			Zápis na vysoké školy	Úřední záznamy a sčítání lidu
		Ekonomická participace a příležitosti	Participace na trhu práce	Národní průzkumy
			Výše příjmu	Národní průzkumy, sčítání lidu, průzkumy, International Comparison Program (WB)
			Platová rovnost mezi ženami a muži	Expertní průzkumy
			Profesionální a technické pozice	Národní průzkumy
			Zákonodárci, vyšší úředníci a manažeři	Národní průzkumy
		Politické postavení	Poslanci	Úřední záznamy
			Ministři	Úřední záznamy
			Hlavy státu	Historické záznamy
Social Institutions and Gender Index	OECD	Diskriminace v rodině	Brzká manželství	Národní systém registrací
			Povinnosti v domácnosti	Expertní kódování
			Dědictví	Expertní kódování
			Rozvody	Národní systém registrací
		Fyzická nedotknutelnost	Zmrzačení ženských pohlavních orgánů	Národní průzkumy
			Násilí na ženách	Expertní kódování
			Pohřešované ženy	Národní systém registrací
			Svoboda početí	Expertní kódování
		Omezený přístup k produkčním a finančním zdrojům	Přístup k půdě	Expertní kódování
			Přístup k nemovitostem	Expertní kódování
			Přístup k finančním službám	Expertní kódování
			Práva na pracovišti	Expertní kódování
		Omezená občanská práva	Politický hlas	Národní systém registrací
			Svoboda pohybu	Expertní kódování
			Přístup k právní pomoci	Expertní kódování
			Občanská práva	Expertní kódování

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Hawken, A. (2013). Cross-National Indices with Gender-Differentiated Data: What Do They Measure? How Valid Are They? Social Indicators Research, ročník 111, č. 3, s. 801-838. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0035-7>; Categories. Social Institutions and Gender Index [online]. 2019 [cit. 13.10.2019]. Dostupné z: <https://www.genderindex.org/2019-categories/>; Global Gender Gap Report 2018 - Reports - World Economic Forum. Reports - World Economic Forum [online]. 2019 [cit. 13.06.2019]. Dostupné z: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/>

Současně se společností a nerovnostmi v ní zabývají i samotné státy. V Koreji jsou každoročně vydávány statistické brožury o aktuálním stavu ekonomiky, společnosti a dalších charakteristikách země. Porovnávání výsledků mezi roky může bránit průběžně obměňovaný obsah statistik. Trendem v rámci statistik vypovídajících o sociálních ukazatelích, věku obyvatelstva a work-balance ukazatelích je, že každým rokem poskytují více dat o obyvatelstvu a zároveň i nabízejí výhled do budoucnosti. Predikce posledních aktuálních statistik, které byly vydány v roce 2018 a udávají skutečný stav do roku 2017 nebo 2018, sahají až do roku 2060. Online můžeme nalézt na webových stránkách korejské vládní agentury data nejdříve z roku 2010 a pozdější. Současně se agentura nezabývá pouze fakty (hard data), ale každé dva roky dělá průzkumy mezi Korejci a získává tak i jejich názory (soft data). Pro účely této práce jsem využila z celkového výčtu shrnutí vládní agentury Statistics Korea hlavně následující reporty: Statistics on the Aged, Social Indicators, Work and Family Balance Indicators, Women's Lives through Statistics a Statistics on the Youth. Podrobně se těmito statistickými údaji a zároveň i výsledky vycházejícími z indexů zmíněných výše zabývám v kapitole 2.1.

2 Vývoj genderových nerovností na korejském trhu práce v 21. století

Korea si za poslední století prošla velkou změnou. To lze sledovat například na vývoji hrubého domácího produktu. V roce 1950 dosahovala Korea HDP na obyvatele kolem 50 USD. V roce 2018 se stejný ukazatel vyšplhal na 31 tisíc USD.³⁰ Tento růst je způsoben několika faktory. Po korejské válce (1950-1953) se vlády v zemi chopil diktátorský režim v čele s Pak Čong-Huim. Ten provedl zásadní ekonomické reformy a hospodářství začalo mohutně růst. V jeho strategii mu pomohl i vznik velkých společností, jako je například Samsung (založena v roce 1938). Konkrétně s touto společností navázal těsnou spolupráci, pomáhala rozvojovým projektům, které měl Pak v plánu. O 50 let později se na pozici prezidentky dostala jeho dcera Pak Kun-hje, která se Samsungem rovněž spolupracovala, ovšem v roce 2017 již byla tato spolupráce soudem shledána jako zneužití pravomoci a korupce. Prezidentka byla z postu po čtyřech letech sesazena a odsouzena ke dvaceti pěti letům ve vězení.³¹ Současně i dědic konglomerátu Samsung I Če-jong byl za spolupráci s vládou odsouzen.³² Síla zakládajících rodin, které ovládají ať už korejskou státní moc či soukromou podnikatelskou sféru, je tedy v jisté míře promítnuta i do současné doby. K růstu ekonomiky přispělo i otevření Koreje ostatním národům, v roce 1988 se konaly v Soulu 25. letní olympijské hry.³³ Od roku 1962 začaly být implementovány pětileté plány, začala expanze zemědělství a energetického průmyslu, budovala se infrastruktura a podporoval se export pro vyrovnanou platební bilanci Koreje. V dalších pětiletých plánech se Korea zaměřovala hlavně na ocelový, petrochemický průmysl, stavbu dálnic, později produkci elektroniky. Pětileté plány vláda vytvářela až do roku 1996, kdy na začátku roku 1997 přišla asijská finanční krize a zkrachovaly i velké společnosti jako Hanbo Steel (ocelářský průmysl), Daewoo (automobily, elektronika) nebo automobilka

³⁰ GDP per capita (current US\$) - Korea, Rep., Ghana, Japan. Data. World Bank Open Data. Data [online]. 2019 The World Bank Group, All Rights Reserved. [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?end=2018&locations=KR-GH-JP&name_desc=false&start=1960&view=chart

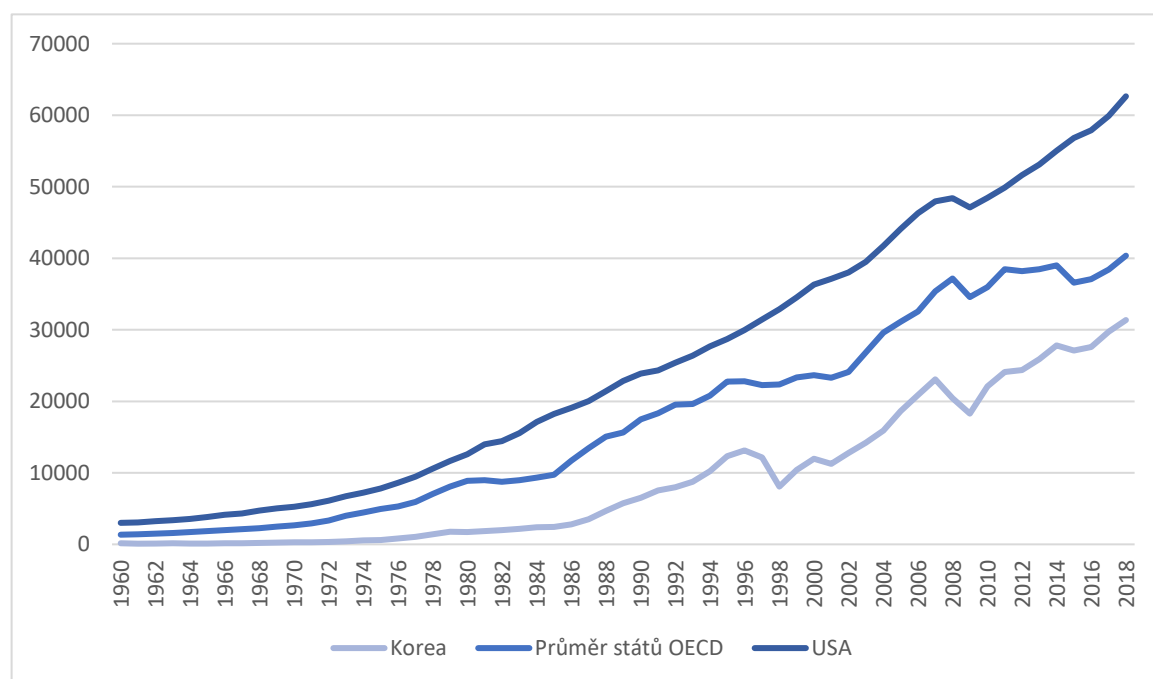
³¹ Park Geun-hye: South Korea's first female president - BBC News. BBC - Homepage [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/world-asia-20787271>

³² Samsung boss faces retrial for Korean corruption scandal | ZDNet. Technology News, Analysis, Comments and Product Reviews for IT Professionals | ZDNet [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.zdnet.com/article/samsung-boss-faces-retrial-for-korean-corruption-scandal/>

³³ Bridges, Brian (2008-12-01). "The Seoul Olympics: Economic Miracle Meets the World". The International Journal of the History of Sport. Ročník 25; č. 14, s. 1939–52. Dostupné z: doi:10.1080/09523360802438983.

Kia, která byla pro záchranu prodána společnosti Hyundai.³⁴ Korea byla nucena na konci roku 1997 požádat Mezinárodní měnový fond (IMF) o půjčku v hodnotě 22 miliard USD. HDP v té době kleslo o 7 %. Níže na grafu č. 1 můžeme vidět vývoj HDP na obyvatele. Propad vidíme v roce 1998, který následoval po asijské finanční krizi. Snížení HDP/obyv. je možné vidět také po roce 2007, kdy byla Korea zasažena globální finanční krizí. Od 2010 se hrubý domácí produkt na obyvatele stále zvyšuje, až na současných 31 tisíc USD.³⁵ Pro porovnání je v grafu zobrazen i růst HDP/obyv. v USA a státech OECD.

Graf 1: Vývoj HDP/obyv. v Koreji, USA a státech OECD; 1960–2018; USD



Zdroj: GDP per capita (current US\$) - Korea, Rep., Ghana, Japan | Data. World Bank Open Data | Data [online]. 2019 [cit. 07.11.2019]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?end=2018&locations=KR-GH-JP&start=1960&view=chart>

Jak už bylo zmíněno, na růstu HDP v Koreji se také podílely velké obchodní společnosti, tzv. chaeboly. Ty jsou považovány za společnosti, které hýbou nejen korejskou ekonomikou ale ekonomikou světa. Jedná se o rodinné podniky korporátního rozměru.³⁶ Ač těchto společností existuje v Koreji mnohem více, je potřeba zmínit čtyři hlavní. Nejstarší je společnost Samsung, která byla založena roku 1938 jako malá obchodní společnost zaměřená

³⁴ The chaebols: The rise of South Korea's mighty conglomerates - CNET. Product reviews, how-tos, deals and the latest tech news - CNET [online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://www.cnet.com/news/the-chaebols-the-rise-of-south-koreas-mighty-conglomerates/>

³⁵ GDP per capita (current US\$) - Korea, Rep., Ghana, Japan | Data. World Bank Open Data | Data [online]. 2019 [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?end=2018&locations=KR-GH-JP&name_desc=false&start=1960&view=chart

³⁶ Kurian, George Thomas. The AMA Dictionary of Business and Management. [online]. 2013 [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/vsep/detail.action?docID=1153980>

na prodej potravin.³⁷ Specifické pro chaeboly je především řízení zakládající rodinou. Nejedná se o vlastnictví společnosti, ale spíše se jedná o dosazení členů rodu do vedoucích pozic. Od 60. let minulého století byly největší chaeboly z velké části podporovány vládou. Korea se díky těmto společnostem dostávala do celosvětového povědomí a začínala postupně od 80. let 20. století prosperovat.³⁸

Mezi nejvýznamnější chaeboly patří Hyundai nebo LG.³⁹ Do „velké čtyřky“ patří ještě SK Group, která se zabývá primárně telekomunikacemi. Pokud je všechny čtyři spojíme dohromady, zastupují přibližně polovinu korejského akciového trhu. Za chaeboly se dá považovat dalších 30 společností a s nimi již je v rukou těchto hráčů drženo třičtvrtě tržního kapitálu. Na druhou stranu však na malé a střední podniky připadá pouze třetina tržního kapitálu, a přesto zaměstnávají 90 % ze všech pracovníků.⁴⁰ V tabulce 2 můžeme nalézt stručný přehled o největších korejských společnostech. Jelikož se jedná o mezinárodní společnosti, v ostatních zahraničních pobočkách bychom našli nejméně stejný počet zaměstnanců, ovšem tato informace je pro rozbor korejského trhu irelevantní.

Tabulka 2: Přehled největších korejských obchodních společností

Název společnosti	Rok založení	Počet zaměstnanců v Koreji	Tržby (mld. USD, 2018)
Samsung	1938	100 000 (2018)	211
LG	1947	37 700 (2018)	222
SK Group	1953	83 645 (2016)	214
Hyundai	1967	66 890 (2016)	86

Zdroj: Vlastní zpracování na základě Number of Samsung Electronics Employees in South Korea Tops 100,000 Mark - 비즈니스코리아 - BusinessKorea. [online]. 2013 [cit. 07.11.2019]. Dostupné z:

<http://www.businesskorea.co.kr/news/articleView.html?idxno=30533>; CEO스코어데일리. CEO스코어데일리 [online]. Dostupné z: <http://www.ceoscoredaily.com/news/article.html?no=29766>; Financial Highlights | Financial Information | Investor Relations | Samsung Global | GLOBAL. [online]. Dostupné z: <https://www.samsung.com/global/ir/financial-information/financial-valuation-snapshot/>

³⁷ SHIN, T., 1997. Team Training. International Business, ročník 10, č. 7, s. 12-14. ISSN 10604073.

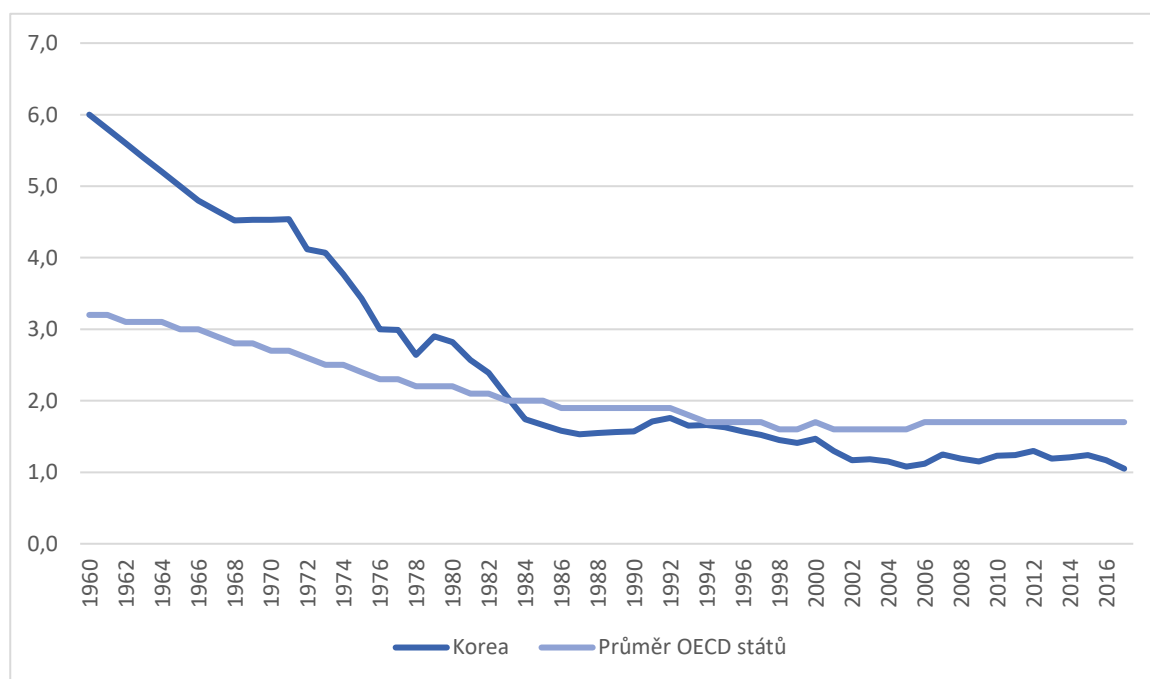
³⁸ LIM, W. Chaebol and Industrial Policy in Korea: Chaebol and Industrial Policy. Asian Economic Policy Review. 2012, ročník 7, č. 1, s. 69-86. ISSN 1832-8105.

³⁹ PARK, Yoon-Shik. The Chaebol and Labour in Korea: The Development of Management Strategy in Hyundai. The Journal of Asian Studies [online]. 2002, ročník 61, č. 2, s. 737-739. ISSN 00219118.

⁴⁰ Why Are South Korea's Chaebol Important?. Council on Foreign Relations [online]. 2019 [cit. 20.11.2019]. Dostupné z: <https://www.cfr.org/backgrounder/south-koreas-chaebol-challenge>

V souvislosti s vývojem ekonomiky v uplynulých 60 letech je nutné zmínit i porodnost, která dramaticky klesala. V roce 1960 na jednu ženu připadalo 6 narozených dětí. O 10 let později plodnost dosahovala 4,53 dětí na jednu ženu, 2,82 v roce 1980, 1,57 v roce 1990 a 1,47 v roce 2000.⁴¹ Jedním z důvodů propadu plodnosti může být i vládní program, který byl představen v 70. letech minulého století, s názvem „Stop at Two and Raise Them Well“ – Mějte pouze dvě děti a dobře je vychovejte. Data z roku 2017 ukazují, že porodnost klesla až na 1,05 narozeného dítěte připadajícího na jednu ženu – viz graf 2.⁴²

Graf 2: *Fertilita v Koreji a průměrná fertilita států OECD; 1960 – 2017; %*



Zdroj: OECD. Fertility rates. In: OECD data. [online]. 2018 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>

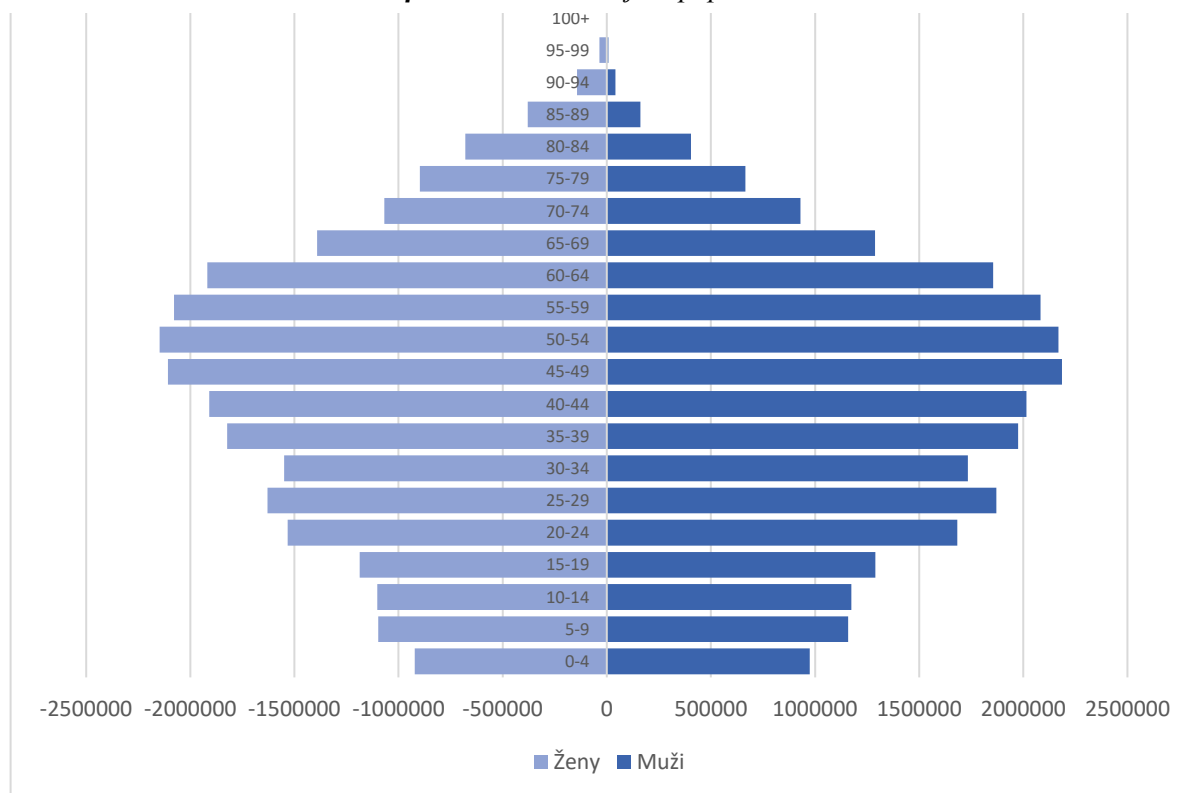
Babyboom generace byla narozena mezi lety 1955 a 1963 - tedy po konci korejské války. Celkový počet narozených se pohyboval okolo 7 milionů dětí, tedy v celkovém počtu obyvatel Koreje (51,5 mil. v r. 2007) hraje výraznou roli. Z průzkumu, který byl v roce 2010 proveden mezi Korejci, kteří jsou součástí babyboom generace, vyplynulo, že 64,2 % z nich nedostalo vzdělání, které se přáli, a proto i 99,1 % z nich podporovalo vzdělání svých dětí. 70 % z respondentů se domnívá, že by měli poskytnout finanční pomoc jejich rodičům. Současně i 90 % se domnívá, že musí podporovat své děti (studium či svatební výdaje). Tato generace se tedy svým vnímáním odpovědnosti dostává do situace, kdy má dvojí povinnost, koho finančně

⁴¹ SONG, J. Activating women in the labor market: The development of south korea's female-friendly employment and labor market policies *. In: Korea Observer, ročník 47, č.3, s. 559-596. [online]. 2016 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://search-proquest-com.zdroje.vse.cz/docview/1882464647?accountid=17203>

⁴² OECD. Fertility rates. In: OECD data. [online]. 2018 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>

podporovat. 80 % z nich se uvedlo, že se stáří připravovalo, ovšem většina z nich uvedla jako přípravu státní důchod.

Graf 3: Rozložení korejské populace; 2020



Zdroj: World Population Prospects - Population Division - United Nations. Page Redirection [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://population.un.org/wpp/Graphs/DemographicProfiles/Pyramid/410>

Stárnutí populace je jedním z témat, které je také třeba uvést před samotnou charakteristikou korejského trhu práce. Korea není zdaleka jediným státem, který je tímto problémem sužován. Příkladem může být celý evropský kontinent, který čelí rostoucí populaci 65 let +.⁴³ Se skladbou populace s velkým procentuálním zastoupením seniorů rostou náklady státu na jejich penze. V 1990 pracovalo v Koreji na jednu penzi pro seniora celkem 13 lidí v produktivním věku (15 až 64 let). Na začátku tisíciletí to už bylo pouze 10 pracovníků připadajícího na jednoho seniora. Poslední statistika z roku 2017 uvádí, že v tomto roce na jeden důchod vydělávalo pouze 5 lidí. Ve výhledu bude v roce 2060 poměr téměř vyrovnaný a na jeden důchod bude vydělávat 1,2 člověka v produktivním věku.⁴⁴

⁴³ Rechel, B., Grundy, E.; Robine, J., Ageing in the European Union. Lancet; London. 2013. s. 1312-22. Dostupné z: doi:10.1016/S0140-6736(12)62087-X

⁴⁴ Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

Již z grafu 3 je viditelné, že největší procentuální zastoupení na obyvatelstvu mají současní padesátníci až šedesátníci. Jejich podíl na korejském obyvatelstvu bude v budoucnu mít zásadní dopad na korejskou společnost. V roce 2020 budou senioři zastávat pouze 15 % populace. Ovšem jak bude babyboom generace stárnout a přesouvat se do seniorského věku, počet starší části obyvatel bude markantně růst. V roce 2030 to bude již 24,5 %, v roce 2060 se již bude dle odhadů blížit k polovině obyvatelstva – 41 %. Jak si můžeme v tabulce 3 všimnout, velikost korejské populace se do budoucna zvyšovat nebude, v predikci se od roku 2030 začíná počet obyvatel snižovat (fertilita stále na nízké úrovni), ovšem obyvatelstvo se bude dožívat vysokého věku a počet seniorů poroste. Po konci korejské války se začal věk obyvatel postupně prodlužovat. Muži narození v roce 1970 se dožívali 58,7 a ženy 65,8 let. U žen narozených v roce 2017 se očekává dožití 85,7 let a muži by se měli v průměru dožít 79,7 let.⁴⁵

Tabulka 3: Zastoupení starší generace na celkové korejské populaci; 1990-2060; mil., %

	Očekávaná celková populace (mil.)	Podíl 65+	Podíl 65-69	Podíl 70-79	Podíl 80+
1990	42,9	5,1	41,0	45,2	13,8
2000	47,0	7,2	40,7	45,1	14,2
2010	49,6	10,8	35,0	47,8	17,2
2017	51,5	13,8	32,4	46,0	21,7
2020	51,9	15,6	32,7	44,1	23,2
2030	52,9	24,5	31,5	45,4	23,1
2040	52,1	32,8	24,8	45,0	30,2
2050	49,4	38,1	20,0	40,3	39,7
2060	45,2	41,0	19,5	36,2	44,3

Zdroj: Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

V souvislosti se stárnutím obyvatelstva vzniká i velký počet domácností, kde je hlavou domácnosti osoba starší 65 let. V roce 2010 představoval tato skupina 17,4 % z celkového počtu domácností (17,5 tisíce). V roce 2017 bylo v Koreji napočítáno 19,5 tisíce domácností a domácnosti 65+ představovali již 20 %. Předpokládaný vývoj do roku 2045 je následující. Počet domácností vzroste o tři tisíce. Domácnosti s hlavou rodiny přes 65 let však dosáhnou již téměř 50% podílu na celkovém počtu. Senioři si již 20 let drží participaci na trhu práce okolo 30 % v průměru. Existuje zde rozdíl mezi ženami i muži, i když ženy se dožívají vyššího věku, stále jich pracuje méně než mužů. Vysvětlení lze hledat v tom, že aktuální skupina 65+ byla ještě vychovávána v Koreji minulého století, která nepřipravovala ideální podmínky pro zaměstnání

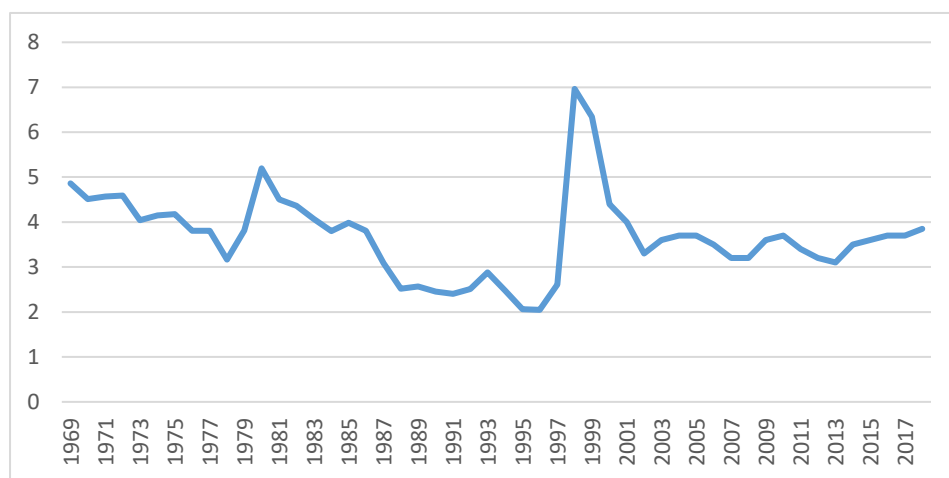
⁴⁵ Statistical Handbook: Women in Korea 2018. Korean Women's Development Institute. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://eng.kwdi.re.kr/periodicals/womenView.do?p=1&idx=102241>

žen. Korea začíná s reformami až od nového tisíciletí, což je zaznamenatelné i na vývoji pracovní účasti aktivního obyvatelstva (viz později graf 6). Jedním ze zásadních ukazatelů nárůstu pracujících ve starším věku je i skupina 60 až 64 let. Nejsou ještě v důchodu, v minulosti byli však propouštěni na základě vnitřní pravidel firem, které si ponechávaly ve svých řadách jen zaměstnance do 55 let. To změnila revize zákona o zákazu věkové diskriminace a podpoře zaměstnanosti v pozdějším věku – Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Aged Employment Promotion (2009).⁴⁶

2.1 Hlavní rysy a specifika korejského trhu práce

Jedním z hlavních specifíků korejského trhu práce je relativně nízká nezaměstnanost. Na grafu 4 je vidět její průměrný vývoj za posledních 50 let. Většího výkyvu si můžeme všimnout v roce 1998, kdy velký nárůst nezaměstnanosti zaznamenala Korea po asijské finanční krizi. V současné době se už téměř 20 let drží okolo 3 %.

Graf 4: Nezaměstnanost v Koreji; 1969-2018; %



Zdroj: Unemployment, total (% of total labor force) (national estimate) - Korea, Rep. | Data. World Bank Open Data | Data [online]. Copyright © 2019 The World Bank Group, All Rights Reserved. [cit. 06.11.2019]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.NE.ZS?locations=KR>

Vzdělání je jedním ze základních kamenů pracovního trhu. V druhé polovině minulého století docházelo k soustavnému nárůstu počtu žen, které dosáhly vyššího vzdělání než základního. Pro porovnání v posledních třech dekadách je možné uvést, že v roce 1990

⁴⁶ South Korea – Age discrimination. Agediscrimination.info [online]. 2019 [cit. 03.11.2019]. Dostupné z: <http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/south-korea>

průměrný počet let, který Korejky kolem 30 let strávily ve škole, činil 10,4 let. Muži - třicátníci - v 90. letech trávili průměrně navštěvováním školy 11,8 let. V roce 2010 poměr mezi třicátníky byl již 13,9 a 14,1 let. Pokud by se v roce 2010 porovnávala pouze mladší generace, ženy dokonce dosáhly vyššího průměrného počtu let strávených školní docházkou (14,3 let) než muži (13,9 let).⁴⁷ Počet studentů absolvujících střední školu se od 90. let minulého století, kdy Korea začala statisticky sledovat počty studujících studentů, nijak dramaticky nezměnil. Již v roce 1990 studovalo na střední škole v průměru 95,7 % mladých lidí. V roce 2010 tomu bylo 99,7 % studentů. Genderově se poměr mezi studenty nijak neliší, žen a mužů bylo na středních školách vyrovnaně. Větší změnu můžeme pozorovat ve studiu vysokých škol, kdy v roce 1990 studovalo na školách 33 % mladých Korejců. Ženy drží menší procentuální účast v docházce na vysokou školu, vždy se rozdíl pohybuje však okolo 3 až 5 %, tedy nepovažují ho za nijak zásadní. Mezi roky 2000 a 2005 došlo k velkému nárůstu studentů vysokých škol v průměru o 14 %. S rokem 2009 však přichází změna a až k roku 2017 procento studentů klesá. Tento vývoj může souviset s vývojem korejského trhu práce, kdy dochází k přesycení trhu absolventy vysokých škol s aktuálním nedostatkem pozic odpovídajícím nabytému vzdělání. V roce 2012 pouze 4 z 10 absolventů pokračovalo v kariérním životě v oboru, který vystudovali. O dva roky později se počet pokračujících studentů ve svém vystudovaném oboru zvýšil na téměř 8 z 10 studentů.⁴⁸

Pro upřesnění informací v Koreji mají jiný systém školních institucí než v České republice. Začíná se základní školou, kterou děti navštěvují mezi 6 a 11 rokem. Potom nastupují na „middle school“, a to ve věku 12-14 let. Věkově tedy děti odpovídají druhému stupni našich základních škol. Následuje střední škola (15 až 17 let). Na vysokou školu nastupují v 18 letech a záleží již, zda studují pouze bakalářský stupeň nebo ve studiu pokračují až na magisterský nebo postgraduální stupeň. Současně jsou muži povinni mezi 18 a 28 rokem vykonat dvouletou vojenskou službu. Do srpna roku 2018 povoloval zákon vykonat službu až do 30. roku muže, ovšem v minulém roce byl revidován a podmínky se upravily. Možnost vybrat si, kdy muž na vojnu nastoupí však zajišťuje, že mají i muži možnost studovat vysokou školu. Základní a střední školy studuje přibližně stejné procento žen i mužů. Rozdílu si můžeme všimnout právě u vysokých škol, kde od roku 2013 ženy muže předstihly o současné 4 procentní body. Co se týká nástupu na vyšší stupeň vzdělání, obě pohlaví, která dokončí základní školu, nastupují ve

⁴⁷ Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

⁴⁸ Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

100 % účasti na druhý stupeň. Téměř všichni potom pokračují i na střední školu. V současné době 73,8 % žen po vystudování střední školy nastoupí na vysokou školu. Oproti tomu mužů na vysokou školu nastoupilo v roce 2018 jen 65,9 %. Pro postgraduální studium jsou poslední dostupná data z roku 2016, kdy nastoupilo 6 % žen a 7,4 % mužů.⁴⁹

Nezaměstnanost mladých mezi 15 a 29 lety se v uplynutém desetiletí pohybovala od 8 až na aktuálních 9,5 % (2018). Oproti nezaměstnanosti celé korejské populace, která v roce 2018 byla 3,8 % a okolo 3 % se drží již od roku 2001, kdy odezněly dopady asijské finanční krize, je nezaměstnanost mladé generace vysoká. S brigádou mělo v roce 2018 zkušenost celkem 9 % ze studentů středních škol.⁵⁰ Nezaměstnanost mladých většinou stoupá v únoru, kdy absolvují studenti univerzit a začínají shánět práci. V únoru 2016 dosahovala dokonce až 12,5 %. Trh je zahlcen počtem mladých lidí, kteří mají vysokoškolské vzdělání, ale nemají uplatnění. V roce 2015 celkem 69 % obyvatel mezi 25 a 34 rokem mělo vystudovaný bakalářský stupeň, což Koreu dostává na první místo v rámci OECD států. V rámci náboru absolventů hraje velkou roli 250 největších korejských společností, které každoročně pořádají dvě náborová kola. Od roku 2016 se však některé firmy rozhodly zredukovat nábor jen na pouze jedno kolo. Pro představu nedostatku pracovních míst se v roce 2014 na 14 000 pracovních pozic do společnosti Samsung hlásilo 200 000 lidí. Tedy reálně do práce nastoupilo pouze 7 % lidí. V grafu 5 je znázorněna situace v posledních 8 letech, do kdy sahají data statistiky poskytovaná korejskou vládou. Největší zájem mezi mladou generací stále přetrvává o státní pracovní pozice, které v současné době již mohou finančně konkurovat velkým soukromým společnostem, ovšem zaměstnání ve státním sektoru zajišťuje jistotu, protože je téměř nemožné se zaměstnancem ukončit pracovní poměr. V roce 2017 došlo k nárůstu zájmu o veřejné podniky, které jsou z části či zcela vlastněny státem. Velký rozdíl v zájmu zaznamenávají malé a střední podniky, které podle korejských absolventů nejsou preferovány z důvodu nízkého platu a nejisté budoucnosti podniku.⁵¹ Pro přesnou interpretaci statistik OECD specifikuje tzv

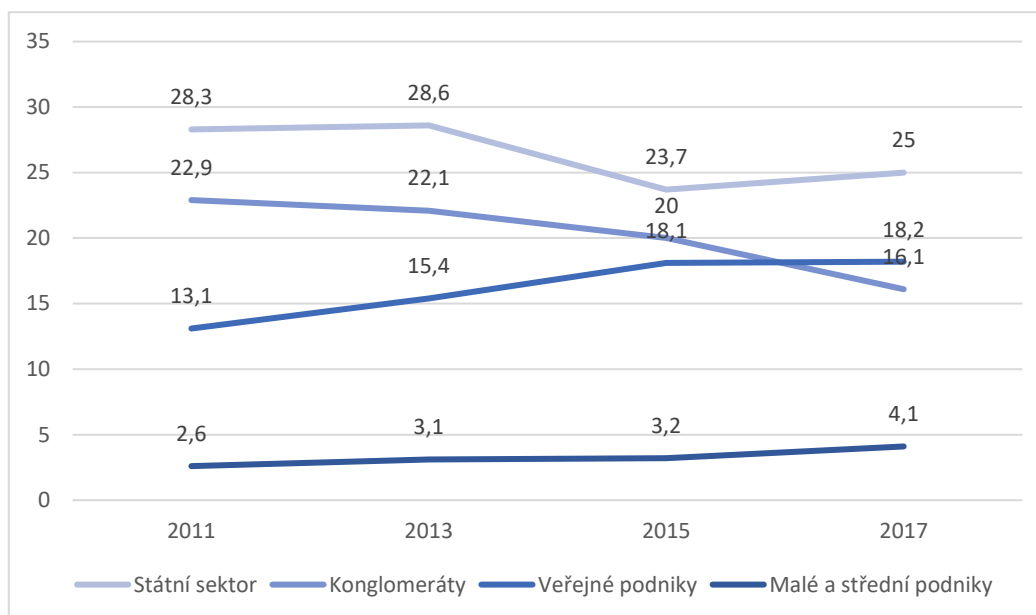
⁴⁹ Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

⁵⁰ Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

⁵¹ After 20 years of studying and exams, even South Korea's smartest graduates are struggling to find a job — Quartz. Quartz — Global business news and insights [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://qz.com/805909/after-20-years-of-studying-and-exams-even-south-koreas-smartest-graduates-are-struggling-to-find-a-job/>

SME (malé a střední podniky) jako firmy do 249 zaměstnanců. Dále je dělí na micro-firmy (1-9 zaměstnanců), malé firmy (10-49 zaměstnanců) a střední firmy (50–249 zaměstnanců).⁵²

Graf 5: Preferovaná pracovní místa mladou generací (15-29let); 2011-2017; %



Zdroj: Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

Korejská vláda se problémem vysoké nezaměstnanosti mladých snaží řešit dotováním výjezdů „mladých korejských mozků“ do 70 států. Od roku 2013, kdy Korea začala s programem K-move a vyslala do zahraničí 1 700 absolventů, se tento počet v roce 2018 již ztrojnásobil. Vláda na tento program v roce 2018 poskytla 66,3 miliard USD. Velká část absolventů se přestěhovala do Japonska, které zažívá za posledních 26 let největší nedostatek pracovní síly. Dále byly nejvyhledávanějšími destinacemi Spojené státy, Vietnam, Singapur či Austrálie. Program neobsahuje povinnost se do Koreje zpátky vrátit, protože vláda se spíše než o únik mozků bojí o velkou nezaměstnanost absolventů, a tedy potenciální relativní chudobu této generace. I tento program má ovšem značné chyby, kdy v nasmlouvaném zaměstnání zaměstnanec nedostane očekávanou odměnu nebo životní náklady v místě práce vícenásobně převyšují zaměstnancům příjem. Bohužel v tomto případě ani příspěvek ze strany korejského státu není dostačující a absolventi se po neúspěšném pokusu o zaměstnání v zahraničí vrací v bankrotu zpět do Koreje.⁵³ Na oficiálních stránkách programu je uveden příspěvek od 1 700 po 3 400 USD na rok, který je korejskou vládou proplácený ve dvou ročních splátkách. Obdrží

⁵² OECD (2018), OECD Economic Surveys: Korea. [online]. 2018 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: https://doi-org.zdroje.vse.cz/10.1787/eco_surveys-kor-2018-en.

⁵³ SOUTH KOREA Unemployment driving more and more young graduates abroad. VATICANO Papa: La vita, la morte, il nulla, la resurrezione [online]. 2003 [cit. 30.10.2019]. Dostupné z: <http://www.asianews.it/news-en/Unemployment-driving-more-and-more-young-graduates-abroad-47010.html>

ho však jen pracovníci, kteří splní určité podmínky (například určitou dobu pracují v jednom zaměstnání, registrují se na pracovním portálu před zahájením pracovní činnosti v zahraničí).⁵⁴

Korejci se především ve svém terciálním vzdělání zaměřují na tzv. STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics – Přírodní vědy, technika, technologie a matematika) a ICT (Information and Communication Technologies – Informační a komunikační technologie) obory. Hlavním důvodem je rozvoj hospodářství Koreje směrem technologií, v těchto oborech je Korea konkurence schopná. Jedná se tedy o obory, které tradičně nebyly příliš ženami oblíbeny. Korea se však snaží i tyto obory ženám přiblížit. Tento krok byl Koreji doporučen v roce 2009 i OECD, která vydává doporučení za účelem nastolení rovnosti pohlaví. A opravdu postupem času se ženy odklání od humanitních studií a přibývá jich na technických a vědeckých oborech. Růst zaznamenaly hlavně inženýrské programy. V roce 2005 zde studovalo pouze 9,7 % z celkového počtu studentek. Oproti tomu chlapců studovalo inženýrské programy celkem 38,5 %. Ostatní obory jako humanitní studia, sociální vědy, pedagogika, přírodní vědy, medicína a umělecké obory neměly takto malé zastoupení žen v lavicích. V 2018 už inženýrské programy studovalo 13 % z celkové počtu studentek, nárůst vznikl hlavně na úkor humanitních a přírodních věd.⁵⁵

Mezi hlavní motivátory pro studium a celkový kariérní a životní úspěch jsou v Koreji rodiče. Úcta k předkům a korejské kultuře motivuje mladé k dosahování větších a náročnějších cílů. Tím se dostáváme však k charakteristickému problému Koreje, a tím je velký počet vystudované pracovní síly, která je připravená k výkonu vedoucích pozic. Tato místa jsou omezena a pro jejich tvorbu je prvně potřeba pracovníků na nižších úrovních, takzvaných modrých límečků, kteří vykonávají spíše manuální práci. Výchovou a vzděláním je způsobeno, že Korejci mají větší mzdové nároky a zároveň i chtějí vykonávat kvalifikovanou práci, na kterou se soustavně od dětských let připravovali. Prostor tedy dostává levnější pracovní síla z okolních států a velké procento korejských absolventů končí bez zaměstnání. Mezi největší zahraniční pracovní sílu patří s 42,7 % z celkových zaměstnaných cizinců Číňané. Velkou skupinu pracovníků, kteří však již nejsou považováni za imigranty, jsou tzv. naturalizovaní Korejci (naturalized Koreans). Jedná se o cizince, kteří v Koreji získali korejské občanství. Ovšem tato skupina je vládní agenturou Statistics Korea uváděna hned v závěsu za imigranty,

⁵⁴ Helping Overseas Employment of Korean Youths. Human resources development service of Korea. [online]. 2019 [cit. 30.10.2019]. Dostupné z: <http://www.hrdkorea.or.kr/ENG/5/5>

⁵⁵ Statistical Handbook: Women in Korea 2018. Korean Women's Development Institute. [online]. 2019 [cit. 30.10.2019]. Dostupné z: <https://eng.kwdi.re.kr/periodicals/womenView.do?p=1&idx=102241>

tedy je patrné, že vláda chce mapovat vývoj jejich činnosti na korejském území (zaměstnání, pracovní doba, životní podmínky, spokojenost s prací). Nejvíce imigranti i „zdomácnělí“ Korejci pracují v důlním průmyslu a výrobě. Dalšími skupinami imigrantů, kteří se na území Koreje pohybují jsou Vietnamci a Číňani.⁵⁶ Další skutečnost, která ovlivňuje současnou hladinu nezaměstnanosti Koreje, je pracovní právo, které zaručuje státním zaměstnancům, že po dvou letech odpracovaných ve státní správě se stávají permanentními zaměstnanci, a zaměstnavatel je nemůže propustit. Současně je nasnadě posunout hranici odchodu do důchodu, která je obsažena v zákoně Aged Employment Promotion Act minimální hranice odchodu do důchodu na 60 let. Průměrně však ženy odcházejí do důchodu v 67 letech a muži v 68. Je to zejména kvůli velkým nákladům na žití urbanizované Koreji a nízkému důchodu, který se v květnu 2019 průměrně pohyboval na 515 USD na měsíc.⁵⁷ Korea měla v roce 2017 také nejvyšší procento stařecké chudoby v rámci OECD států – celkem 44 % seniorů starších 65 let čelilo problémům s finančním vyžitím. Oproti tomu třeba v USA se chudoba starších pohybovala ve stejném roce na 23 %.⁵⁸

Prevažná část pracovních pozic na korejském trhu práce je v oblasti služeb. V roce 2008 zastupovaly služby 67,33 % z celkového počtu pracovních míst. Následovala oblast průmyslu s 25,49 % a třetím sektorem bylo zemědělství s 7,18 %. O 10 let později, v roce 2018 tomu není výrazně jinak. Služby zastřešují z 70,31 % všechny pracovních pozic. Zastoupení průmyslu na korejském trhu práce kleslo o půl procentního bodu na 24,96 % a počet pracovních míst v zemědělství klesl na 4,73 %.⁵⁹ Pokud se jedná o zastoupení genderů v jednotlivých oblastech, v zemědělství pracuje srovnatelný počet žen i mužů. V průmyslu pracuje dvakrát více mužů než žen. V roce 2018 pracovalo 32,5 % mužů v průmyslu a žen pouze 14,4 % z jejich celkové počtu pracujících žen. Tento rozdíl se promítá v pracovní participaci ve službách, kde je procentuálně zaměstnáno více žen z jejich celkové počtu pracujících.⁶⁰

⁵⁶ Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

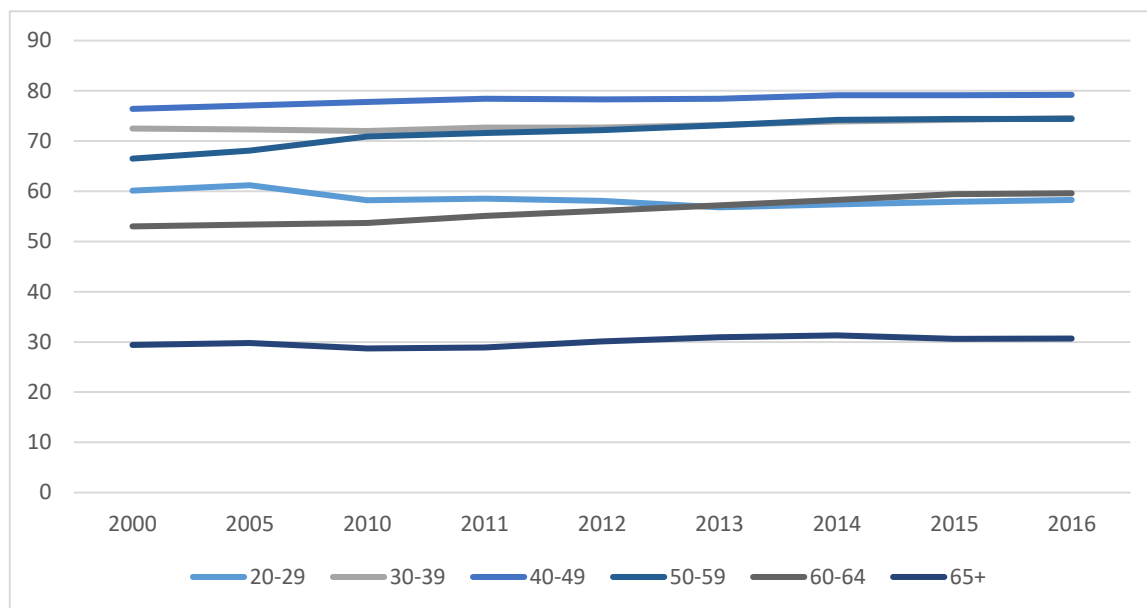
⁵⁷ Raising the Retirement Age Won't Be Easy in South Korea. Bloomberg. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-10-14/south-korea-s-bid-to-raise-the-retirement-age-faces-rocky-path>

⁵⁸ Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

⁵⁹ South Korea - employment by economic sector 2008-2018 | Statista. • Statista - The Statistics Portal for Market Data, Market Research and Market Studies [online]. Statista 2019 [cit. 09.11.2019]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/604702/employment-by-economic-sector-in-south-korea/>

⁶⁰ OECD (2012), Closing the Gender Gap: Act Now. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://doi-org.zdroje.vse.cz/10.1787/9789264179370-en>.

Graf 6: Procentuální zastoupení pracující populace v jednotlivých věkových skupinách; 2000-2016; %



Zdroj: Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

V Koreji bylo do nedávna běžnou praxí se během pracovního pohovoru ptát uchazeče na rodinný stav, jeho rodinu a další osobní věci. Zaměstnavatelé mají velkou možnost ze zájemců vybírat. Ptát se na tyto informace, pokud nejsou přímo spojeny s výkonem práce, je od 17. 7. 2019 zakázáno.⁶¹ Současné jsou i případy, kdy jsou ženy diskriminovány u pohovorů již z podstaty práce. Příkladem je obchod, kdy jsou stále zaměstnavatelé přesvědčeni, že Korejky nejsou dost průbojné či důsledné a v obchodu by neuspěly. Diskriminace na základě těchto zjištění byla samozřejmě ilegální i před zákazem, ovšem státu se nedaří efektivně praktiky všech podniků kontrolovat, tedy stále existují případy firem, ve kterých se diskriminace děje. Firmy totiž čelí při diskriminaci minimálním pokutám, na druhou stranu sazby odnětí svobody jsou již více odrazující. V KB Kookmin Bank, která je čtvrtou největší bankou v Koreji, se s genderovou diskriminací setkaly uchazečky v roce 2017. Celkem čtyři úředníci byli odsouzeni k podmíněnému trestu, protože se v roce 2017 podíleli na úpravě dokumentů a přidělili vyšší skóre ve vstupním pohovoru 113 mužům a snížili dosažené skóre 112 ženám. Účelem bylo zaměstnat větší procento mužů. V Shinhan Card, která je největším producentem

⁶¹ South Korea's new 'blind hiring' law bans personal interview questions. PRI.org: It's your world. Jump in. [online]. 2019 [cit. 03.11.2019]. Dostupné z: <https://www.pri.org/stories/2019-07-23/south-koreas-new-blind-hiring-law-bans-personal-interview-questions>

kreditních karet v Koreji, měli recruiteři nařízeno nabírat nové zaměstnance v poměru 7:3 (muži ku ženám), i když se na pohovory hlásili uchazeči v poměru 59:41.⁶²

Dalším kritériem pro pozvání na pracovní pohovor může být uchazečův vzhled. Podle průzkumu z roku 2016 požádá o fotografii ve svých pracovních nabídkách asi 93 % ze 760 společností a 45,2 % náborových pracovníků uvedlo, že podle těchto fotografií posuzují osobnost žadatele o práci. Průzkum se zajímal i o preferované styly fotografií – 80 % recruiterů dává přednost přirozenému úsměvu. 15,2 % za ideální životopis považuje ten, kde je fotografie s malým úsměvem a ukázanými zuby. Novela o zákazu osobních otázek chtěla zakázat i tyto žádosti o fotografie, ovšem nakonec bylo rozhodnuto o nezařazení, protože fotografie může sloužit jako ověření identity.⁶³

Korejský trh práce čelí zejména problému dualismu, kdy existuje současně trh práce běžných pracovníků (pracujících v rámci plného úvazku) a pracovníků vykonávajících práci jen zkráceně – na dobu určitou, na dobu neurčitou nebo brigádně. Na grafu 7 je popsána situace v roce 2018, kdy 54,3 % mužů mělo práci na dobu neurčitou, tedy relativně zajištěný příjem do nejbližší budoucnosti. 12,6 % mužů pracovalo v zaměstnání na dobu určitou – v Koreji je tento typ smlouvy maximálně na dva roky. Brigádně pracovalo 6,1 % mužů. Zajímavý je podíl podnikatelů na celkovém počtu pracujících mužů. V roce 2018 představovali podnikatelé 26,1 % mužské pracovní síly. U žen měla také nejvyšší zastoupení práce na dobu neurčitou. Následovala práce na dobu určitou, kde však pracovalo již dvakrát více žen než mužů. Brigádně pracovalo pouze 4,5 % žen. Vysvětlit to můžeme faktem, že brigádně jsou většinou nabízeny fyzicky náročnější práce. Pouze 14,2 % z žen bylo podnikatelkami, s tím souvisí i poslední možné zaměstnání – neplacený rodinný příslušník, kde mají ženy více než 8krát větší zastoupení než muži. Přímou souvisí s větším procentem podnikatelů – mužů. Muži si založí podnikání a ženy jim pomáhají, jedná se tedy o rodinný podnik, peníze jsou přinášeny do rodinné kasy, tedy není důvod vyplácet je rovnoměrně mezi oba partnery. Pokud se jedná o odměnu za práci, největší hodinová sazba je u úvazku na dobu neurčitou.⁶⁴ Společně se znevýhodněním ve finanční odměně za provedenou práci je s nepravidelnými úvazky spojena i

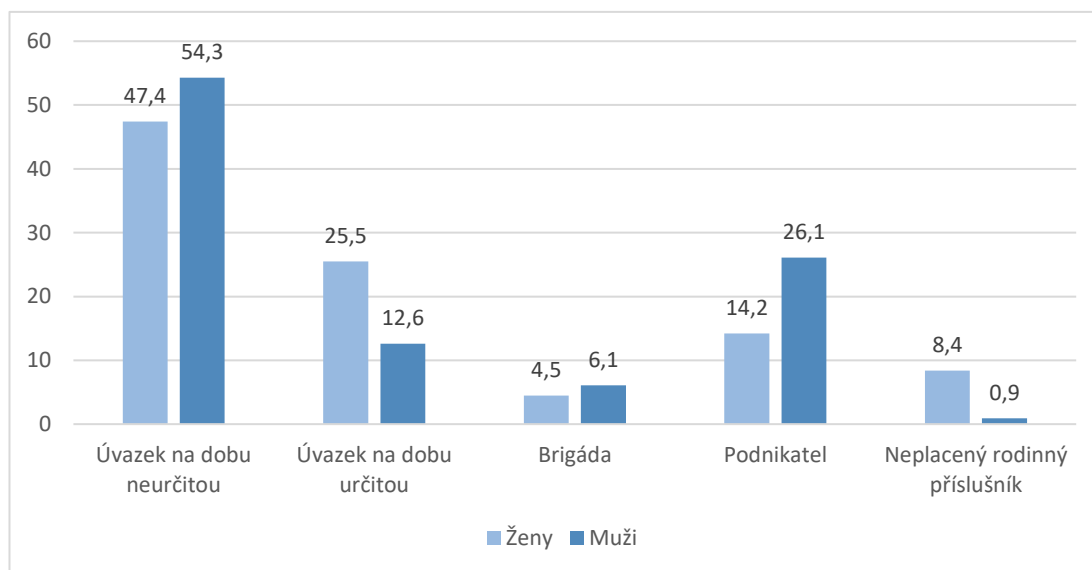
⁶² Ex-public company chief gets jail term for gender discriminatory hiring . KoreaTimes [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: https://www.koreatimes.co.kr/www/nation/2018/11/251_258188.html

⁶³ South Korea's new 'blind hiring' law bans personal interview questions. PRI.org: It's your world. Jump in. [online]. 2019 [cit. 03.11.2019]. Dostupné z: <https://www.pri.org/stories/2019-07-23/south-koreas-new-blind-hiring-law-bans-personal-interview-questions>

⁶⁴ Republic of Korea: Development of National Employment Policies through Two Economic Crises. International Labour Organization [online]. [cit. 02.11.2019]. Dostupné z: https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_201104/lang--en/index.htm

absence sociálního pojištění a výhody, které společnosti běžným pracovníkům poskytují automaticky.⁶⁵

Graf 7: Zaměstnaní Korejci podle druhu úvazku; 2018; %



Zdroj: Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

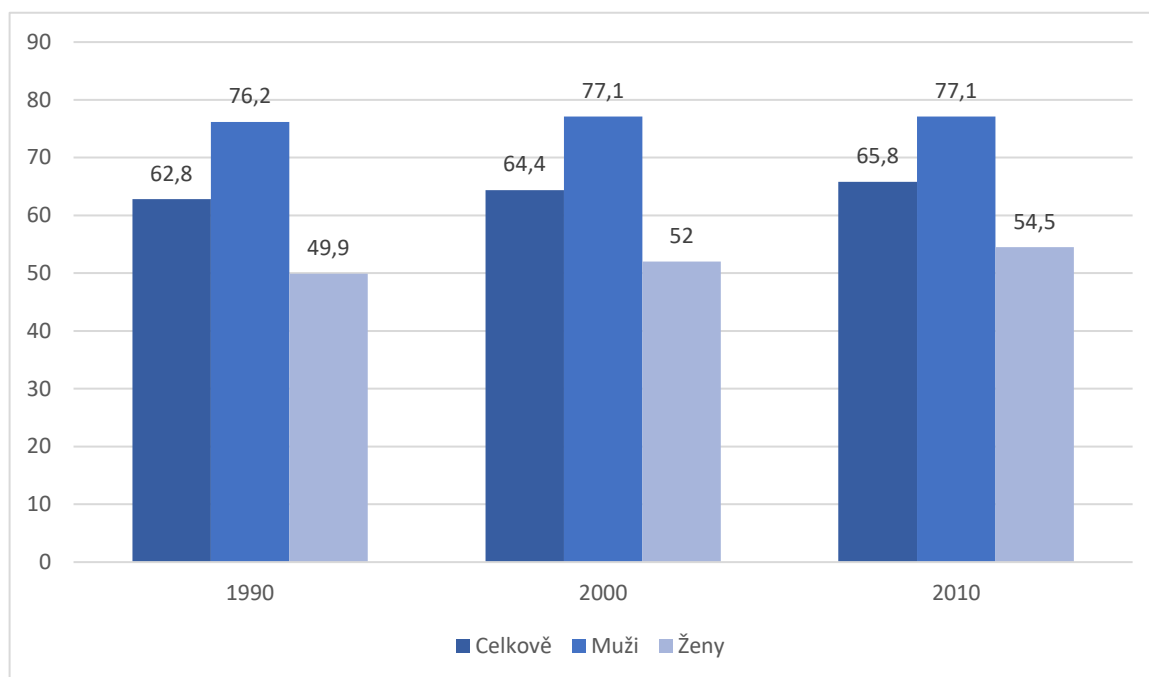
2.2 Nerovnosti a jejich dopady na korejskou ekonomiku

Prvním zásadním rozdílem na trhu práce mezi ženami a muži je jejich participace. V roce 1990 pracovalo v Koreji průměrně 62,8 % obyvatelstva v aktivním pracovním věku. Mezi účastí mužů a žen byl rozdíl 26,3 %. O deset let později již pracovalo o 2 procentní body více žen. Data z roku 2010 ukazují, že mezera se snížila na 22,6 % mezi ženami a muži při minimálním zvýšení mužské pracovní participace. Změna, která je podrobně znázorněna na grafu 8, není během 20 let nijak výrazná, ovšem značí, že Korea je dlouhodobě i přes dvě pro ni zásadní finanční krize, na dobré cestě.⁶⁶

⁶⁵ OECD (2018), OECD Economic Surveys: Korea 2018. [cit. 08.11.2019]. https://doi-org.zdroje.vse.cz/10.1787/eco_surveys-kor-2018-en.

⁶⁶ Statistical Handbook: Women in Korea 2018. Korean Women's Development Institute. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://eng.kwdi.re.kr/periodicals/womenView.do?p=1&idx=102241>

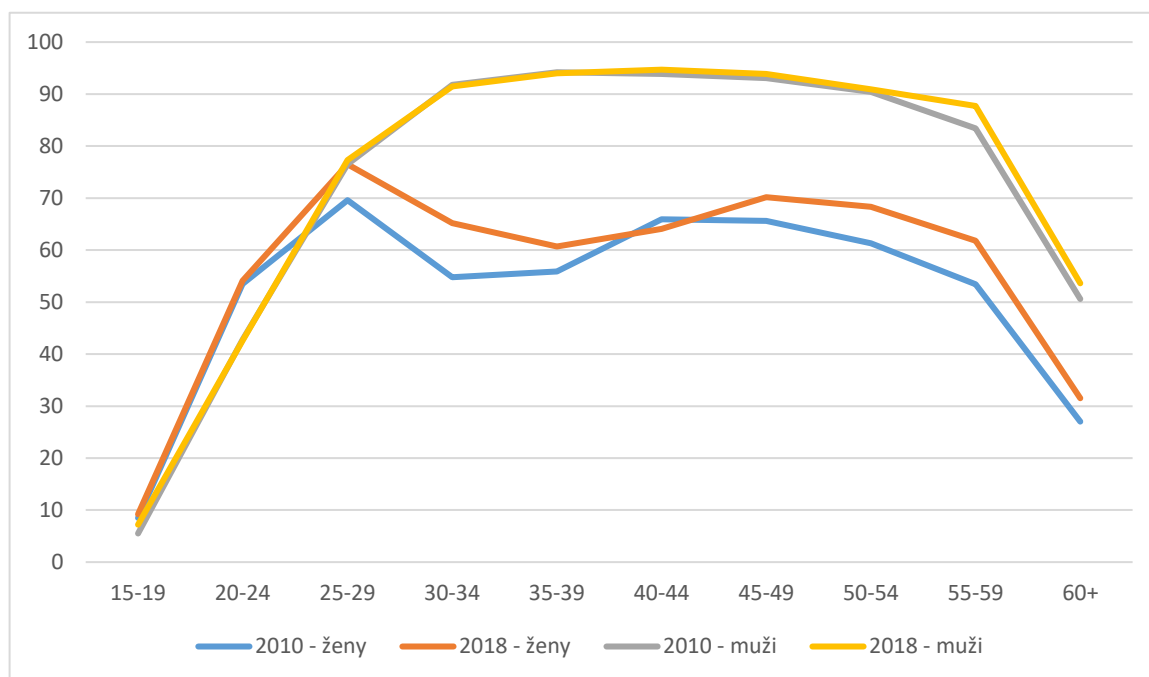
Graf 8: *Participace na trhu práce mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem; 1990-2010; %*



Zdroj: Statistical Handbook: Women in Korea 2018. Korean Women's Development Institute. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://eng.kwdi.re.kr/periodicals/womenView.do?p=1&idx=102241>

Průměrné hodnoty za celou skupinu žen a mužů však neudávají přesně, co v pracovním životě Korejců probíhá. K objasnění rozdílů v pracovní participaci mezi různými věkovými skupinami slouží graf 9. Je zde vyznačena situace z roku 2018, ze kterého jsou poslední dostupná data, a pro porovnání a možný vývoj dat z roku 2010. Mužská křivka participace na trhu práce je téměř totožná v obou letech. Rozdíl u ní můžeme zaznamenat až po 50. roku pracovníka. Větší počet pracujících mužů je v důsledku nákladnosti života v Koreji, tedy muži pracují déle, aby byli na stáří zaopatření. Větší změny v průběhu let si můžeme všimnout u žen. Největší rozdíl je vidět mezi 25 a 29 rokem. Ten se dá vysvětlit pozdějším těhotenstvím, v roce 2018 byl průměrný věk ženy, kdy je poprvé těhotná ve 30 letech, tedy až po dosažení třicítky odchází na určitou dobu z práce. Není nutné odcházet z práce na delší dobu, jako je to například v České republice, kde obvykle ženy volí mezi dvou, tři nebo čtyřletou rodičovskou dovolenou. Korejky rodičovskou dovolenou ze zákona nemají, záleží na zaměstnavateli, jaký má k pracovníkům přístup. Ve větších firmách je běžné pro ženy i muže vzít si rodičovskou dovolenou na jeden rok. Mateřská dovolená je však ze zákona stanovená na 90 dní a posléze by se měla již žena vrátit zpátky do firmy. Právě rodičovská a mateřská dovolená vytváří křivku ve tvaru písmena „M“, kdy se žena po dětech vrátí zpět do práce (kolem 40 let). Následně pak dochází opět k poklesu pracujících žen z důvodu blížícího se důchodu.

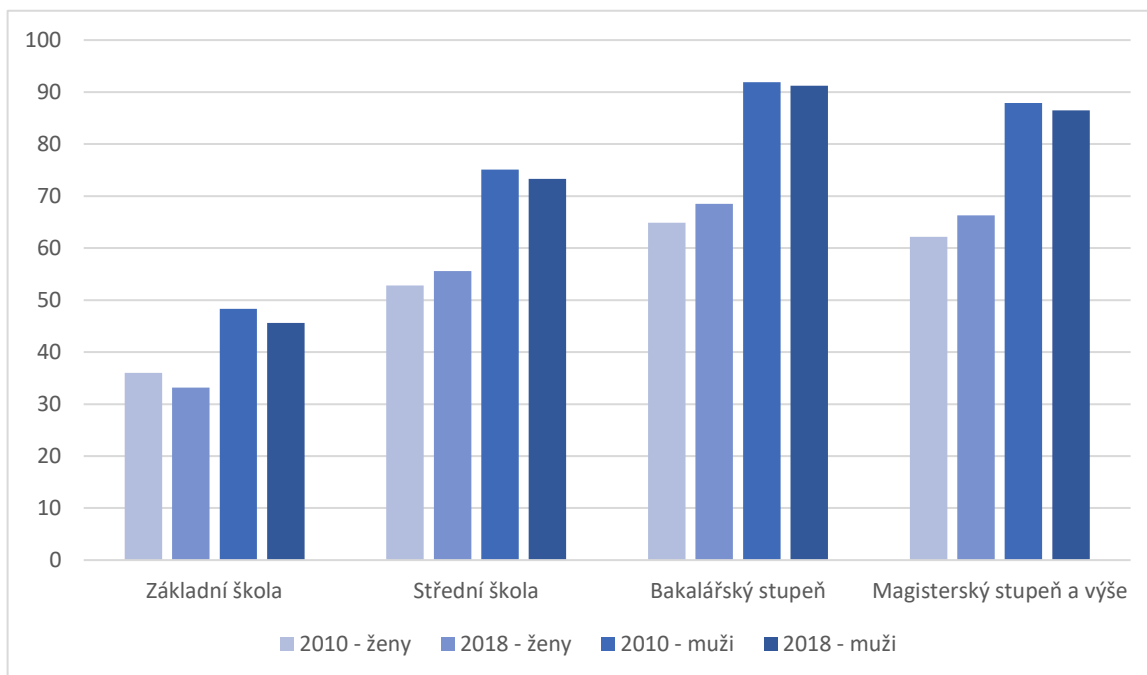
Graf 9: Participace žen a mužů v závislosti na věku; 2010-2018; %



Zdroj: Statistical Handbook: Women in Korea 2018. Korean Women's Development Institute. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://eng.kwdi.re.kr/periodicals/womenView.do?p=1&idx=102241>

Aktivní účast na trhu práce souvisí s dosaženým vzděláním. Na grafu 10 je přehledně zobrazeno, jak se mezi roku 2010 a 2018 vyvíjela participace žen a mužů v závislosti na jejich vzdělání. Platí, že až do bakalářského stupně vzdělání se s vyšším vzděláním také zvyšuje participace na trhu. Tedy v souvislosti s velkým počtem studentů, kteří dosahují vyššího vzdělání, se může v budoucnu participace obou pohlaví zvýšit.

Graf 10: *Participace na trhu práce v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání; 2010-2018; %*



Zdroj: Statistical Handbook: Women in Korea 2018. Korean Women's Development Institute. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://eng.kwidi.re.kr/periodicals/womenView.do?p=1&idx=102241>

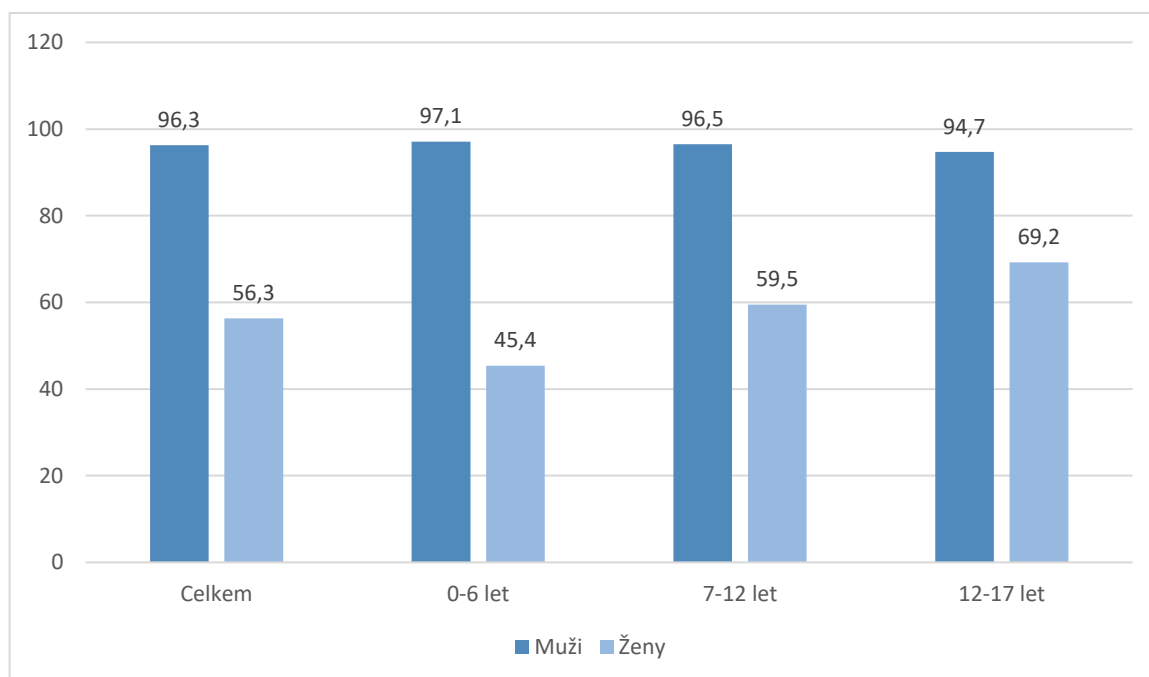
Na rozdíly v genderové participaci na trhu práce můžeme nahlížet z různých perspektiv. Příkladem, který by mohl mít jednu z vypovídajících hodnot v rámci genderové vyrovnanosti a mohl by přinést jedno z vysvětlení, proč genderová nerovnost v participaci na korejském trhu práce vzniká, je porovnání vdaných žen a ženatých mužů oproti svobodným pracovníkům. Průměrný věk, kdy se Korejci ženili, byl v roce 2017 32 let, Korejky se vdávaly v 30 letech. Rozdíl mezi ženskou a mužskou participací na trhu práce před svatbou byl kolem 20 %, ovšem po svatbě dochází k velkému rozdílu v podílení se na trhu práce. Ženatých mužů pracuje 81,9 %, zatímco žen pracuje pouze 53,4 %. Tato statistika nemapuje zaměstnávání na černo a zároveň zahrnuje i občany, kteří se rozhodli nepracovat a aktivně práci nehledají, proto ji nemůžeme přímo porovnávat s křivkou nezaměstnanosti na grafu č. 4.⁶⁷

Nerovnost v zaměstnanosti můžeme zaznamenat i při porovnání pracujících mužů a žen v závislost na věku jejich dětí. Na grafu č. 11 je zobrazena pouze část obyvatelstva, která má děti do 17 let věku. Průměrně 96,3 % mužů bylo v roce 2017 zaměstnáno, když vychovávali děti mladších 17 let. Zajímavý je opačný trend v zaměstnanosti žen a mužů. Zatímco ženy s přibývajícím věkem dětí pracují víc, muži naopak práci opouštějí. Rozdíl v mužské participaci však není tak markantní jako v ženské. Účast na trhu práce však není jediným ukazatelem, který

⁶⁷ Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

vypovídá o velké časové zátěži péči o dítě. Dalším příkladem je průměrná odpracovaná doba za týden. V tomto případě musíme porovnávat pouze domácnosti, které mají děti a zároveň oba rodiče pracují. Jedná se o domácnosti s dvojnásobným pracovním příjmem. Průměrně matky, které mají dítě mladší 17 let, tráví v práci týdně 38,1 hodin. Oproti tomu otcové pracují 46,7 hodin týdně. Nejvýraznější rozdíl je samozřejmě u dětí mladších 6 let, kdy děti vyžadují větší pozornost rodičů. V tomto období tráví ženy placenou prací 34,8 hodin týdně a muži 46,5 hodin týdně. U mužů tedy nenastává nijak výrazná změna oproti průměru za celé dětství potomka.⁶⁸ Vedle péče o potomky mají ženy v Koreji a ostatně i ve většině dalšího světa z větší části na starost i chod domácnosti. Z průzkumu mezi Korejci v roce 2017 vyplynulo, že 38,4 % Korejců si myslí, že by ženy měly dělat více domácích prací než muži. 59,1 % Korejců si myslí, že by měli mít partneři práci v domácnosti rovnoměrně rozdělenou. Ovšem realita u párů je jiná. V průměru 20 % korejských párů si domácí práce dělí rovnoměrně a v 77 % domácností zastává ženy více domácích prací než muž. Porovnávané bylo vaření, mytí nádobí, praní oblečení, nakupování a uklízení. Konkrétně u nakupování a uklízení se muži podívali nejvíce – 69,5 %. Ženy se na všech zmíněných domácích pracích podílely v průměru více než 99 %.⁶⁹

Graf 11: Podíl zaměstnaných na celkovém obyvatelstvu mající děti; 2017; %

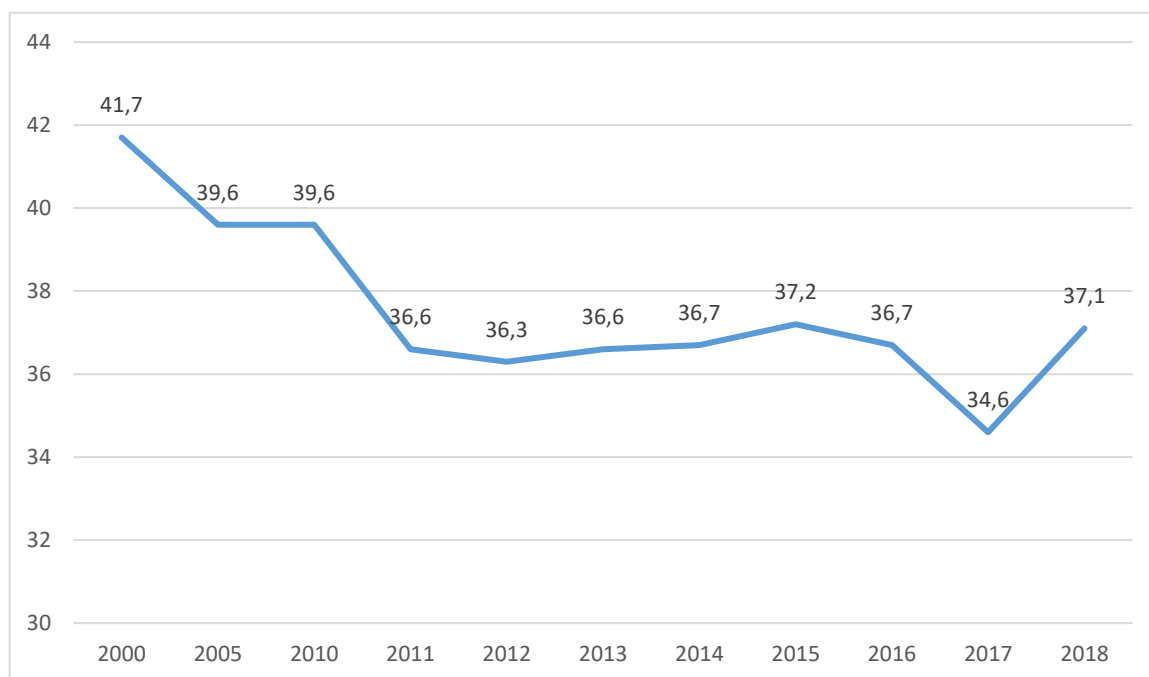


Zdroj: Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

⁶⁸ Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

⁶⁹ Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

Graf 12: Gender wage gap v Koreji; 2000-2018; %

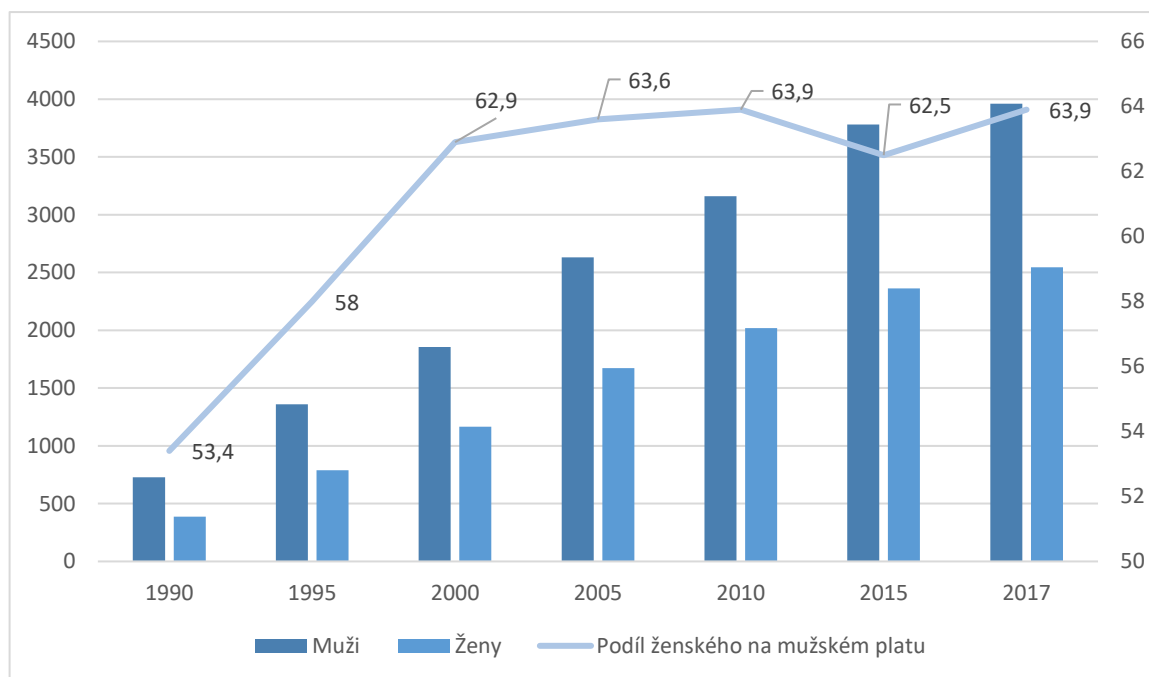


Zdroj: Statistical Handbook: Women in Korea 2018. Korean Women's Development Institute. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://eng.kwdi.re.kr/periodicals/womenView.do?p=1&idx=102241>

Na grafu 12 je ukázán nejvíce diskutovaný problém Jižní Koreje. Tím je mezera mezi platy žen a mužů. V měření jsou zahrnuty všechny pozice, které ženy a muži vykonávají. Nijak není zohledněn počet odpracovaných let. Porovnání pozic se stejnou náplní práce, stejnými zkušenostmi, stejným vzděláním dohledatelné není. Hlavní důvodem, proč vzniká tato mezera mezi ženami a muži, jsou právě odpracované roky, skutečnost, že vojenská služba se počítá také jako pracovní zkušenost, a možnost mužů pracovat přesčas bez nutnosti například jít se starat o domácnost či vyzvednout dítě ze školy. To je i současně v roce 2019 běžná praxe. Právě obětování se pro práci a trávení dlouhých hodin přesčas v zaměstnání je stále jedním z ukazatelů, jak zaměstnavatel vnímá, že si člověk práce cení a chce pro ni udělat více, než je v popisu práce požadováno. Během uplynulých 20 let však vidíme, že se mezera zmenšila z 42 % na aktuálních 37,1 %. Mezera je rozdílem mezi mužským průměrným platem a ženským průměrným platem vyjádřeným v procentech mužského. Podíl na zmenšení mezery má určitě korejská vláda, která se na doporučení OECD a dalších mezinárodních organizací, které se touto problematikou zabývají, snaží situaci pro ženy zlepšit. Je potřeba odstranit bariéry v mateřství a práci. Pro korejskou populaci není přínosné stavět ženu před rozhodnutí, zda bude raději budovat svou kariéru nebo bude mít děti. V minulosti tomu tak z důvodu historických a také praktických bylo. Problémem však není jen legislativní nastavení, hlavní překážkou je společnost sama. Korea měla dlouho dobu nastavený jiný žebříček hodnot, rodina byla pro ženu

na prvním místě a pouze muž měl právo se realizovat a finančně zajišťovat rodinu.⁷⁰ Korea tím ostatně není výjimečná, přirozeně si tímto stádiem prošla většina států a spousta z nich ještě tomuto problému závislosti domácnosti pouze na platu muže čelí. Díky automatizaci některých domácích prací (praní prádla, mytí nádobí) však ženám ubyly práce v domácnosti, děti je možné přes den dát na hlídání do školek nebo denních center, kterých je dohromady v Koreji kolem 40 tisíc.⁷¹

Graf 13: Průměrný měsíční příjem; 1990-2017; tis. Jihokorejský wonů, %



Zdroj: Statistical Handbook: Women in Korea 2018. Korean Women's Development Institute. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://eng.kwdi.re.kr/periodicals/womenView.do?p=1&idx=102241>

Pokud bychom porovnávali ženský a mužský plat v průběhu posledních 30 let, je třeba zahrnout i skutečnost, že se plat obou pohlaví až osmkrát zvýšil (viz graf 13). Ovšem oproti roku 1990 se genderová platová mezera snížila o 10 procentních bodů. Zásadním jmenovatelem v porovnávání platů mezi gendery je i dosažené vzdělání. S vyšším vzděláním přichází i menší nepoměr odměny za vykonanou práci. Například Korejky s ukončeným základním vzděláním vydělávaly v roce 2017 pouze 56,4 % platu mužů se stejným vzděláním. Oproti tomu bakalářský nebo magisterský titul zajistil Korejkám až přes 66 % platu mužů.⁷² I přes různé

⁷⁰ Statistical Handbook: Women in Korea 2018. Korean Women's Development Institute. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://eng.kwdi.re.kr/periodicals/womenView.do?p=1&idx=102241>

⁷¹ Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

⁷² Zdroj: Statistical Handbook: Women in Korea 2018. Korean Women's Development Institute. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://eng.kwdi.re.kr/periodicals/womenView.do?p=1&idx=102241>

pohledy a kritéria však zůstává Korea státem s největším gender wage gapem mezi státy OECD.⁷³

Výrazný posun byl zaznamenán v zastoupení žen v parlamentu (národním shromáždění). V roce 1996 byly v parlamentu pouze 3 % žen. Při počtu poslanců, který je 300, to představuje 9 žen. V roce 2005 již ženy představovaly 13,4 %, v 2012 15,7 %. Poslední data jsou z roku 2017, kdy ženy mají 17% zastoupení. Pro představu v České republice se zastoupení žen v parlamentu pohybuje od roku 2010 okolo 20 %.⁷⁴ Co se týká zastoupení žen v městských zastupitelstvech, v roce 1995 měly ženy pouze 2,3 % zastoupení. V konci roku 2018 představují ženy již téměř třetinu členů zastupitelstev. Statistics Korea se zabývá i mapováním počtu manažerek. V roce 2018 se počet procentuálního zastoupení žen na manažerských pozicích pohyboval na 20,6 %, což je posun o 8,1 procentního bodu od roku 2008 (12,5 %).⁷⁵

Předchozí data o srovnání vývoje Koreje v oblast genderové nerovnosti byla většinou poskytnuta samotnými korejskými úřady. Je potřeba se však podívat na situaci i očima mezinárodní organizací, jako je OECD, UNDP nebo Světové ekonomické fórum. Prvním indexem, který se Koreou zabývá je Gender Gap Index (GGI) poskytovaným Světovým ekonomickým fórem. Pro srovnání jsem vybrala GGI z roku 2008 a 2018. Korea se během těchto deseti let přiblížila rovnosti v rámci skóre a ze 0,615 se posunula na 0,657. Ovšem ostatní státy udělaly krok v odstranění nerovnosti větší, a tedy Korea z 108. příčky klesla na 115. místo. V roce 2018 se vyrovnal počet žen a mužů, do této doby vždy převládal počet dívek (2008 – poměr byl 0,94). Z ekonomických ukazatelů je třeba zahrnout růst participace na trhu žen i mužů, která potvrzuje data publikovaná korejskou vládou. Platová rovnost za stejnou práci dosahovala v roce 2008 0,53. V roce 2018 je tomu stejně. Nulová změna během 10 let, kdy se implementovaly politiky (více v podkapitole 2.3), které mají zajistit, aby se rozdíly mezi pohlavími zmenšily, mi připadá překvapivá. Je možné, že k tomuto ukazateli nebyla získána potřebná data, zmínky jsem však o tom nikde nenašla. Oproti tomu průměrné platy muže a ženy se přiblížily a z původního skóre 0,4 se v roce 2018 vyšplhaly na 0,46. Čím je číslo větší, tím je situace v zemi vyrovnanější, jak je tomu i u všech ostatních ukazatelů v tomto indexu. Tedy situace se zlepšila, sice o 6 % však i to je posun k lepšímu. Celkově se průměrné platy za 10 let

⁷³ OECD (2018), OECD Economic Surveys: Korea 2018. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: https://doi-org.zdroje.vse.cz/10.1787/eco_surveys-kor-2018-en

⁷⁴ Human Development Data (1990-2017). Human Development Reports. Human Development Reports. United Nations Development Programme [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://hdr.undp.org/en/data>

⁷⁵ Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

téměř zdvojnásobily. Pokrok je vidět v zákonodárných a seniorních pozicích, kde se z 9 % podílů na všech těchto výše postavených pozicích v roce 2018 posunuly na 12 %. Zároveň proběhl vývoj i v technických pozicích, kde už je mezi ženami a muži rozdíl pouze 4 % v podílu pracujících v těchto oborech. Index se zabývá ještě politickým zastoupením žen. V parlamentu se podíl žen z 14 % posunul na 17 %, ministerské pozice zaujímal v roce 2008 pouze 5 % žen.⁷⁶ V roce 2018 jich v čele ministerstev bylo již 9 %.⁷⁷ Vizuální stránka indexů z obou let a podrobnější informace jsou uvedeny v příloze č. 3 a 4.

Bohužel všechny reporty nejsou dostupné pro sledované období mezi léty 2008 a 2018. Jedním z nich je i SIGI report, jež se mi podařilo dohledat z roku 2019. První report je z roku 2014, ovšem v rámci Koreje nebyla poskytnuta a dohledána potřebná data, tedy mezi uvedenými roky se bude náročně vyhodnocovat. Pokud se zaměříme na rok 2019, byla Korea zařazena do skupiny států s nízkou genderovou diskriminací. SIGI vyjadřuje postavení států také procentuálně – 23% diskriminace. Jak už bylo zmíněno v podkapitole 1.3, tento index se zabývá spíše příležitostmi a právní úpravou ve státě. Většina sledovaných ukazatelů je pro tuto práci v důvodu ekonomického zaměření nerelevantní, nemají přímý dopad na participaci žen či jejich peněžní odměnu. Následující komentář je zaměřený pouze na ukazatele a výsledky, která se přímo dotýkají zmíněných genderových nerovností v participaci na trhu práce, finanční odměně za vykonanou práci, zaměstnanosti a reprezentaci na politické scéně. Celkový přehled za rok 2019 všech kategorií je uveden v příloze č. 1.

The Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act z roku 1987 zajišťuje rovnoměrné odměňování za stejnou práci, nulovou toleranci diskriminace na pracovišti kvůli pohlaví, rodinnému stavu, těhotenství nebo rodičovství. Uvádí zároveň i tresty, které mohou postihnout zaměstnavatele, když nekoná v souladu s tímto aktem. Společnost může dostat pokutu až 2 miliony wonů, což je v přepočtu 1 700 USD (kolem 40 tisíc Kč). V souvislosti s tržbami korejských společností, u kterých byla nějaká forma diskriminace zaznamenána (KB Kookmin Bank), je finanční postih minimální. Také podle ILO Committee of Expert on the Application of Conventions and Recommendations (ILO CEACR – Výbor odborníků ILO na uplatňování úmluv a doporučení) se od roku 2014, kdy zaznamenaly první data o Koreji, situace k roku 2019 nezlepšila, či naopak v některých odvětvích, kde jsou ženy

⁷⁶ The Global Gender Gap Report 2008. World Economic Forum. The World Economic Forum [online]. Copyright © 2019 World Economic Forum [cit. 28.09.2019]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2008>

⁷⁷ The Global Gender Gap Report 2018. World Economic Forum. The World Economic Forum [online]. Copyright © 2019 World Economic Forum [cit. 28.09.2019]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2018>

více zaměstnávány, i zhoršila a genderový rozdíl mezi platy se prohloubil. Současně také zjistili, že se úmluva dá snadno obcházet se zdůvodněním, že ženy vykonávají lehce jinou práci. Zároveň bylo výborem doporučeno, aby se korejská vláda více zajímala o vyplácení stejný mezd i za rozdílnou práci, kterou muži a ženy vykonávají, ovšem pokud práce má stejnou hodnotu, měla by být stejně odměňována.

Dále se SIGI zabývá politickým hlasem, který ženy mohou mít. V roce 1994 byla úmluvou The Public Official Election Act stanovena kvóta 20% podílu žen na kandidátce stran. Po revizi v roce 2005 mohou strany nominovat i více než 50 % kandidátek na působení v národním shromáždění. Zároveň jsou strany povinny nominovat minimálně 30 % žen do místních zastupitelstev. Pokud se na kandidátce nenachází zmíněná procentuální účast, je strana vyřazena z voleb. Postihy však fungují jen na lokální úrovni, strany kandidující do národního shromáždění žádné postihy z nedodržování kvót nemají.

Z prověřených ukazatelů SIGI stojí za zmínku podíl populace, která si myslí, že děti budou trpět, pokud jejich matky mají zaměstnání mimo domov. Souhlas s tímto tvrzení uvedlo 55 % populace. Naproti tomu 6 % populace si myslí, že je nepřípustné, aby žena pracovala v zaměstnání mimo domov. Naprostá většina populace tedy souhlasí, aby žena měla zaměstnání, ovšem více než polovina populace se bojí o dopady, které to může mít na děti. Index uvádí, že podíl manažerů – mužů je 89 %, s tím samozřejmě souvisí i platové ohodnocení, které je na vyšších pozicích vyšší.⁷⁸

Se stejným problémem nedostupnosti dat jako u SIGI jsem se potýkala i u Gender-related Development Indexu (dále GDI). Data pro tento index přímo vychází z Human Development Indexu (dále HDI), který však kvůli naléhání kritiky změnil výpočet některých ukazatelů a zároveň byla omezena jejich dostupnost na webových stránkách UHDP. Poslední GDI byl vydán v roce 2018 a zkoumáno bylo celkem 164 států. Vzhledem k tomu, že jako už jsem zmínila, GDI vychází přímo z HDI, počítá se hodnota GDI z průměru jednotlivých hodnot za gendery, které HDI sleduje. Hodnota v roce 2018 byla 0,932. Korea byla tedy zařazena do třetí skupiny. Index se zabývá například HDP na muže a ženy, kde byl v roce 2018 propastný rozdíl 27 tisíc USD. Také prezentuje, že celkem 15,4 % žen absolvovalo vysokou školu s technických či vědeckým zaměřením. Uvádí poměr nezaměstnanosti v poměru ženy oproti mužům, která v roce 2018 činila 0,92. Pokud však měříme pouze nezaměstnanost mladé

⁷⁸ Social Institutions & Gender Index. OECD. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.genderindex.org/countries/>

generace do 29 let, poměr nezaměstnaností vychází pro ženy příznivěji – 0,97. Dále index monitoruje stejné hodnoty, jako všechno ostatní indexy zabývající se genderovou nerovností. Současně přibližně pětina ukazatelů, které jsou do indexu zahrnuty, nebyla vyhodnocena. Týká se to měkkých dat, které jsou získávány průzkumem (násilí na ženách, nevyslyšená touha po rodině).⁷⁹ Stejně jako ukázka předchozích indexů, je GDI z roku 2018 uveden v příloze č. 2.

OECD předkládá různé pohledy za nerovnost mezi ženami a muži. Zajímavý je vývoj platu a platové nerovnosti v závislosti na věku. Pokud porovnáme situaci mezi roky 1970–1974 a v roce 2010, OECD tvrdí, že se v obou případech s přibývajícím věkem zvětšila genderová mezera v platech. V porovnání s průměrem států OECD (gender wage gap byla v roce 2010 25 %) dosahuje Korea v rámci věku ženy 40+ až dvojnásobné mezery. Ovšem pokud bychom porovnávali platové rozdíly mezi ženami a muži mezi věkem 25–29, pohybuje se průměr OECD států i Korea na totožných 10 % rozdílu.⁸⁰

Za předpokladu, že by se ženy do pracovního procesu zapojily naplno a mezera v participaci na trhu práce by se začala uzavírat, mohly by proběhnout různé scénáře vývoje korejské ekonomiky. Je tedy zřejmý dopad participace a celkové ženské práce na vývoj ekonomiky do budoucna. Zajímavý je vývoj HDP v bilionech USD mezi roky 2020 a 2030 při růstu ženské participace. Ze 1,4 bilionu USD v roce 2010 by HDP při žádné změně mezery participace žen na trhu práce vzrostl v roce 2020 na 1,8 bilionu USD a v roce 2030 na 2,4 bilionu USD. Ovšem při redukci mezery o 50 % se již v roce 2020 dostáváme na téměř 2 biliony USD a v 2030 na 2,6 bilionu USD. Pokud by Korea opravdu změnila svůj přístup a zredukovala mezeru do roku 2030 o 75 %, dosáhla by v roce 2020 HDP přes 2 biliony USD a v 2030 již 2,7 bilionu USD. Samozřejmě se stoprocentní uzavřením mezery v participaci žen na trhu práce se dosáhlo ještě lepší výsledků. V roce 2020 by byl předpoklad 2,1 bilionu USD a v roce 2030 2,8 bilionu USD. Při úplném uzavření mezery v participaci pohlaví na trhu práce by také HDP Koreje rostlo ročně o 3,7 %. V roce 2011 byla velikost korejské pracovní síly celkem 24 milionů lidí. Pokud by se nezměnila pracovní účast žen, celková pracující populace by se zmenšila v roce 2030 o 8 %. Když však žen bude do roku pracovat stejné procento z jejich populace jako mužů, vzroste pracovní síla o 7 %. Z těchto predikcí tedy můžeme vyvodit, že zvýšení participace žen, bude mít pozitivní dopad na HDP i velikost pracovní síly, která je to další vývoj

⁷⁹ Human Development Reports. Human Development Reports | United Nations Development Programme [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. z: <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/KOR>

⁸⁰ OECD (2018), OECD Economic Surveys: Korea 2018. [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: https://doi-org.zdroje.vse.cz/10.1787/eco_surveys-kor-2018-en.

státu jednoznačně důležitá.⁸¹ Korejská vláda se tématem nerovnosti rovněž ve svých publikacích zabývá. Každoročně vydává report s názvem – Work and Family Balance Indicators, tedy ukazatel rovnováhy mezi prací a rodinou. Tyto přehledy jsou publikovány až od roku 2013, tedy starší data nejsou snadno dohledatelná. Naštěstí reporty obsahují i porovnání s předešlými obdobími, tedy u některých ukazatelů se dostáváme až do roku 2004. Často jsou obsažena i data získaná průzkumem veřejného mínění např. postoj manželů k zaměstnání manželky. V roce 2018 bylo zkoumáno, z jakého důvodu mají ženy nejčastěji pauzu v jejich kariéře. Největšího procentuálního výsledku dosáhlo přerušení z důvodu svatby – 37,5 % žen. Následovalo mateřství a porod, péče o rodinu, péče o dítě a vzdělávání dítěte. Celkem se přerušení kariéry v roce 2018 týkalo 2,083 milionu žen, což je 37,5 % z celkového počtu vdaných zaměstnaných žen v rozmezí 15 a 54 let věku.⁸² Je zajímavé, že i když svatba nebyla pouze jediným důvodem přerušení kariéry, je procentuální zastoupení jednotlivých důvodů počítáno ze vzorku vdaných žen. V Koreji je stále velmi malé procento žen, které jsou těhotné mimo manželský sňatek. Mimo manželství se narodí pouze 1,9 % dětí (údaj z roku 2009).⁸³ Jedná se o nejnižší procento na světě. Potrat je v Koreji od roku 1953 ilegální s hrozbou pokuty a vězení. Mimo výjimky, kde byla žena obětí znásilnění, incestu či ze zdravotních důvodů. Tento zákaz však pouze produkuje nelegální provádění potratů v nespecializovaných pracovištích. Po nátlaku veřejnosti rozhodl ústavní soud o nutnosti změny zákona do konce roku 2020.⁸⁴

2.3 Dosavadní postup k odstranění nerovností

Podle průzkumu, který provedla v roce 2017 vládní agentura Statistics Korea, vyšlo najevo, že je celkem sedm nejčastějších bariér, které brání ženám v pracovní činnosti. Rok 2017 se dá snadno porovnat s průzkumem v roce 2006 a bohužel téměř u všech bariér vyšlo najevo zjištění, že bariéry pociťují ženy více. Největší překážkou je péče o dítě, které v poslední dekádě znamená překážku pro více než 70 % žen. Druhou nejzávažnější bariérou jsou předsudky. Ty

⁸¹ OECD (2012), Closing the Gender Gap: Act Now. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://doi-org.zdroje.vse.cz/10.1787/9789264179370-en>.

⁸² Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/11/1/index.board>

⁸³ Business & Financial News, U.S & International Breaking News. Not a baby factory: South Korea tries to fix demographic crisis with more gender equality. Reuters 2019 [online]. [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://www.reuters.com/article/us-southkorea-economy-birthrate-analysis/not-a-baby-factory-south-korea-tries-to-fix-demographic-crisis-with-more-gender-equality-idUSKCN1OY023>

⁸⁴ South Korea must end abortion ban by 2020, says court - BBC News. BBC - Homepage [online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/world-asia-47890065>

vnímá jako problém 50 % žen. Tedy zde je promítnuto tvrzení, že Korea se musí změnit jako společnost, jen právní úprava práv a příležitostí pro ženy nestačí. Třetí největší překážkou jsou domácí práce. Dále zmiňovaly respondentky malou zodpovědnost. To souvisí s historickým původem, kdy ať už služba v armádě nebo obecně pracovní zařazení znamenalo určitou jistotu, že je člověk zodpovědný a dá se na něj spolehnout. V minulém století však ženy nebyly součástí armády ani pracovního procesu téměř vůbec nebo velmi málo zúčastněny. Proto jim starší generace tolik nedůvěřuje, že zvládne náročnější úkoly. Další tři důvody byly nedostatečné schopnosti, pracovní podmínky a velká náročnost dostat pracovní nabídku.

V Koreji se problematikou nerovného postavení zabývá Ministry of Gender Equality and Family, které pravidelně zpracovává reporty a statistiky. Současně si Korea založením speciálního ministerstva pro tuto problematiku slibuje rychlejší a důslednější vyřešení genderové nerovnosti. Prozatím mezi jeho významné počiny patří The National Action Plan of the Republic of Korea for the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security, který je ovšem spíše zaměřen na omezení násilí vůči ženám a případné podpory pro již postižené.⁸⁵ Protože je originální znění UNSCR 1325 zaměřeno spíše na násilí páchané na ženách, vytvořilo Ministerstvo pro genderovou rovnost a rodinu v roce 2014 Národní akční plán. Spuštění prvního plánu proběhlo v roce 2014. Každý plán je platný 4 roky a posléze se vyhodnocuje. Spadalo do něj 7 projektů, které měly být naplněny 21 implementačními strategiemi. První byla propagace kultury rovnoprávnosti. Ta se může podpořit již v korejských školách. Současně by se měla pěstovat rovnoprávnost v médiích a uvědomění si důležitosti tohoto problému v denním životě. Dalším projektem byla propagace work-life balance. U tohoto bodu hraje hlavní roli zaměstnavatel, který by měl podporovat work-family balance a posílit podporu pro matky s dětmi. Vláda nabádala k vytvoření více pracovních míst v různých odvětvích, poukazovala na genderovou diskriminaci. Zlepšit se také měla prezentace žen na veřejnosti. Ženy by měly více spolupracovat v procesech sjednocení, týkajících se mírových jednání a bezpečnosti. Další body byly zaměřeny na vymýcení sexuálního násilí, posílení podpory obětí násilí a vytvoření bezpečnějšího sociálního prostředí. Mezi poslední projekty patřily garantování stejného přístupu ve zdravotnictví pro obě pohlaví a taktika, jak efektivněji podporovat genderovou rovnost. V roce 2018 přišel již Druhý národní akční plán, který rozvíjí myšlenky z prvního plánu. Základními cíli v druhém akčním plánu je

⁸⁵ The National Action Plan of the Republic of Korea for the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security. Ministry of Gender Equality and Family.[online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: http://www.mogef.go.kr/eng/lw/eng_lw_f001.do

zviditelnění a obeznámení široké veřejnosti o genderové rovnosti, dosažení work-life balance, zajištění ženské ochrany a zdraví, zvýšení ženské zaměstnanosti a sociální participace. Plán se dělí do šesti základních projektů, které se posléze dělí na jednotlivých 22 implementačních strategií.

Hlavními projekty jsou:

1. Podpoření informovanosti a kultury genderové rovnosti

V této skupině je zahrnut boj proti diskriminaci na základě pohlaví v médiích, vzdělávání a seznamování s genderovou rovností již na školách, podpora genderové rovnosti při každodenních činnostech, seznámení široké veřejnosti s tímto problémem. Konkrétně se vláda snažila obeznámit Korejce s možností využívání předškolních zařízení pro děti a podporovala je v jejich využívání. Jak zmiňuje bývalá ministryně Kim Hee-jung, problém je vnímání těchto center samotnými zaměstnanci, kteří je potřebují pro své děti. Podle jejích slov si zaměstnanci myslí, že při využití těchto dětských center zaměstnavateli přináší potíže. Vnímají to jako extra službu pro ně, kterou zaměstnavatel poskytovat z principu nechce.⁸⁶

2. Zajištění stejných práv a příležitostí pro práci žen

V druhém projektu se již zaměřuje plán přímo na situaci v zaměstnání, tedy řešení genderové diskriminace na pracovišti, postavení žen na trhu práce, podpora pro udržení pracovního místa a rozvoj kariéry. Podle posledních dat z roku 2016 se zvětšilo procento žen, které se po mateřské/rodičovské dovolené vrací pracovat do stejné společnosti. Bylo to 76,8 %. Oproti údajům z roku 2012, které prezentovaly návrat pouze 71,2 % žen do stejné firmy, je to pozitivní změna způsobená také změnou politiky firem. Ministerstvo pro genderovou rovnost a rodinu se rozhodlo akreditovat společnosti a agentury, které přizpůsobují své interní řády rodinám s dětmi a matkám. Certifikace se konkrétně nazývá „Best Family Friendly Management“. V roce 2008 tento program startoval se 14 společnostmi. Od roku 2015, kdy bylo akreditovaných společností 1210, se počet zvýšil více než dvakrát. Nejedná se však jen o velké společnosti, ale o certifikát se pokoušejí firmy všech velikostí.⁸⁷ Současně bylo v roce 2015 představeno centrum pro podporu pracujících matek a otců „Support Center for Working

⁸⁶ How is South Korea closing the gender gap? World Economic Forum. The World Economic Forum [online]. 2019 [cit. 02.11.2019]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2015/03/qa-how-is-south-korea-closing-the-gender-gap/>

⁸⁷ Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>

Moms and Dads“, které šetří pracujícím rodičům čas, který by museli věnovat na vyhledávání benefitů, na které mají nárok.⁸⁸

3. Posílení zastoupení žen v politice a veřejné sféře

Zde se jedná zejména o povzbuzení k sebeprosazení žen ve veřejné sféře. Probíhá zde podpora při prezentaci v politice, prosazení v privátních firmách a posílení a rozvoj vůdčích schopností žen. Jako cíl si Korea dala do roku 2018 40% zastoupení žen ve vládních výborech, aby mohly samy kontrolovat a ovlivňovat implementaci změn. V roce 2012 to bylo pouhých 25,7 %, ovšem v roce 2016 již jsou na 37,8 %. V roce 2017 ženy dosáhly zastoupením již 40,2 %. Dalším cílem bylo 15 % zastoupení žen na vyšších manažerských pozicích na ministerstvech a ve vládních agenturách. V roce 2012 začínal stav na 9,3 %, v roce 2016 je již 13,5 % žen na těchto pozicích. V roce 2017, ze kterého jsou poslední data, to bylo 14,8 %. Ve státních organizacích si Korea dala za cíl 18,8 % zastoupení manažerek. Z 11,5 % v roce 2012 se zastoupení posunulo na cílených 18,8 % v roce 2017. Současně je v Koreji provozována databáze ženských leaderů, kterou si dali za cíl navýšit na 110 000 jmen. V roce 2017 byl stav 101 346 ženských jmen, což znamená, že se od roku 2013 stav více než zdvojnásobil. Databáze zaznamenává ženy s talentem a kariérním postupem a díky tomuto seznamu mohou být vybrány například na některou z pozic ve vládním výboru nebo do představenstva veřejných společností. V roce 2015 byla také představena akademie pro trénink manažerek pomocí cvičení, scének a skupinových diskusí. Za cíl má tato akademie opět zvýšení počtu žen na řídicích pozicích.⁸⁹

4. Vytvoření sociální infrastruktury pro work-life balance

U zaměstnavatelů musí být posílena sociální odpovědnost za poskytování péče o zaměstnance a jejich rodiny, musí se zaručit dodržování rodičovských práv pracujících, rozvíjet příznivá kultura pro rodiny na pracovišti. Vláda firmy ve vývoji tímto směrem podporuje hlavně finančně. Jedná se zejména o částečné pokrytí nákladů na zaměstnávání dočasných pracovníků za ženy na mateřské či nákladů za dětská centra. Malým a středním firmám poskytuje 600 000 wonů a velkým společností 300 000 wonů.⁹⁰ Národní shromáždění v roce 2018 také

⁸⁸ How is South Korea closing the gender gap? | World Economic Forum. The World Economic Forum [online]. 2019 [cit. 02.11.2019]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2015/03/qa-how-is-south-korea-closing-the-gender-gap/>

⁸⁹ Gender Equality Policy. Ministry of Gender Equality and Family.[online]. Copyright © 2015 Ministry of Gender Equality & Family. 2019 [cit. 17.09.2019]. Dostupné z: http://www.mogef.go.kr/eng/pc/eng_pc_f001.dohttps://www.japan.go.jp/tomodachi/2014/summer2014/womenomics_is_pushing_abonomics_forward.html

⁹⁰ How is South Korea closing the gender gap? World Economic Forum. The World Economic Forum [online]. 2019 [cit. 02.11.2019]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2015/03/qa-how-is-south-korea-closing-the-gender-gap/>

odsouhlasilo omezení maximální délky pracovního týdne. Dříve se mohlo pracovat až 68 hodin, ovšem od července 2018 je maximální dovolená délka 52 hodin. Součástí změny byla také garance prezidentem Moon Jae-inem, že se zkrácením pracovní doby přijde i 16% nárůst minimální mzdy v roce 2018. I s tímto zkrácením povolených hodin práce však Korea stále patří mezi národy, které pracují nejvíce na světě. V porovnání například s Velkou Británií nebo Austrálií Korejci pracují o 400 hodin za rok více. Mezi zeměmi OECD je pouze jeden stát, kde lidé pracují víc, a to je Mexiko. Korea si tímto krokem opět slibuje zvýšení porodnosti a větší produktivitu práce.⁹¹

5. Odstranění násilí na ženách

V tomto bodu je zásadní posílení monitoringu násilí a rámce politik zaměřených na odstranění násilí páchaného na ženách a poskytování větší ochrany obětem sexuálního násilí. Současně se řeší i historické případy, které se Korejkám staly. Patří sem také podpora pro ženy, které byly obětí řádění japonských vojáků během druhé světové války. Zde spolupracuje i Japonsko, které poslalo finanční prostředky do fondu pro „ženy utěšitelky“ a tím částečně kompenzuje tento zločin.⁹²

6. Posílení prováděcího mechanismu pro politiku rovnosti

U posledních projektu je třeba zrevidovat dosud prováděné politiky, posílit zavádění všech nařízení, posílit spolupráci s občanskou společností a podporovat mírové a sjednocující činnosti i v rámci mezinárodní spolupráce.⁹³ Revidování dosavadních proměn provádí korejská vláda většinou při přípravě nového akčního plánu. Důležitých bodem je zejména spolupráce s občanskou společností, protože právě společnost pohled na nerovnost žen utváří.

Příkladem dalšího státu, který má s genderovou problematikou problém, je Japonsko. Oproti Koreji však Japonsko sužuje i nedostatek pracovní síly, jejíž velikost se každý rok snižuje o 1,5 %.⁹⁴ Celková japonská populace bude v roce 2060 o 40 % menší ze současných 127 milionů. Podíl žen ve vedení japonských firem sice v roce 2017 vzrostl na 5,1 % (v roce

⁹¹ South Korea cuts 'inhumanely long' 68-hour working week. World news. The Guardian. [online]. 2019 [cit. 05.11.2019]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/world/2018/mar/01/south-korea-cuts-inhumanely-long-68-hour-working-week>

⁹² An 18-second clip released by South Korea appears to offer first footage of WWII 'comfort women' - The Washington Post [online]. 2017 [cit. 01.11.2017]. Dostupné z: https://www.washingtonpost.com/news/worldviews/wp/2017/07/10/an-18-second-clip-released-by-south-korea-appears-to-offer-first-footage-of-wwii-comfort-women/?utm_term=.4998a935acce

⁹³ Gender Equality Policy. Ministry of Gender Equality and Family.[online]. 2015 [cit. 17.09.2019]. Dostupné z: http://www.mogef.go.kr/eng/pc/eng_pc_f001.do

⁹⁴ Closing japan's gender gap could boost GPD 12.5 % report, Japantoday. [online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://japantoday.com/category/business/closing-japans-gender-gap-could-boost-gdp-12-5-report>.

2012 byl tento podíl pouze 1,5 %), v porovnání s mezinárodními standardy je ale úroveň stále nízká. Zajímavým faktem je rovněž, že 87 % žen působících ve vedení společnosti se na tuto pozici dostalo bez předchozí práce v dané společnosti. Naopak většina mužů byla na tuto pozici povýšena. To potvrzuje fakt, že muži mají lepší možnost kariérního růstu v rámci firmy než ženy.⁹⁵ Rozdíl v platovém ohodnocení mužů a žen je v Japonsku částečně způsoben systémem velkých korporací, které rozdělují zaměstnanců do kariérních a nekariérních skupin. Ti v kariérní "sogoshoku" skupině jsou zvýhodněni a po čase se stanou manažery, zatímco ti v nekariérní "ippanshoku" skupině budou zodpovědní za pomoc ostatním. Muži se podílejí 88 % na kariérní skupině, ženy naopak reprezentují 86% nekariérní skupiny.⁹⁶ I z toho důvodu je podíl manažerek na vyšších pozicích v Japonsku tak malý. Pokud by se ženy podílely na trhu práce ve stejném měřítku jako muži, rostl by HDP na obyvatele o 0,8 %. Japonská vláda si už několik let uvědomuje, že nerovnost mužů a žen na pracovním trhu má negativní dopady na japonskou ekonomiku. To je důvod, proč byly přijaty zákony jako: Zákon o rovných pracovních příležitostech (1985), Zákon týkající se rodičovské dovolené (1991, 1995, 1997, 2009) nebo Zákon o genderové rovnosti (2003).⁹⁷ V neposlední řadě je třeba se zmínit o reformách japonského premiéra Shinzo Abeho, které začaly probíhat od roku 2013. Klíčem jsou tzv. tři šíky, týkající se agresivní měnové politiky, flexibilní fiskální politiky a strategie růstu zahrnující strukturální reformy. Cílem Abenomiky je dosáhnout HDP 600 trilionů yenů, včetně pracovních reforem na zvýšení produktivity a zvýšení pracovní síly vzhledem k demografické změny. Reformy týkající se demografických změn na trhu práce patří do tzv. „Womenomics“ - do politiky, která má podpořit vyšší aktivní účast žen na trhu práce, a tím pomoci ekonomickému růstu. Hlavním cílem Abeho reforem je dosáhnout růstu zaměstnanosti žen (ve věku 25-44 let) ze 68 % na 73 % a růst podílu žen v řídicích pozicích na 30 % do roku 2020. Původní plán dosáhnout 30 % manažerských pozic byl však později přepracován na 5 % ve vládě a 10 % v soukromém sektoru. I rok naplnění těchto čísel se posunul, a to na rok 2021.⁹⁸

⁹⁵ Womenomics Is Pushing Abenomics Forward / Japangov. The Government Of Japan - Japangov [online]. 2019 [cit. 17.9.2019]. Dostupné z: https://www.japan.go.jp/tomodachi/2014/summer2014/womenomics_is_pushing_abenomics_forward.html

⁹⁶ Employee categories at companies in Japan -- seishain, shokutaku, jimushoku, sogoshoku. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.japanintercultural.com/en/news/default.aspx?newsid=237>

⁹⁷ Gender-equality and the revitalization of japan's society and economy under globalization, Worldbank. [online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: [http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1322671773271/osawa-JICA-RI-Japan-1-\(Osawa\).pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1322671773271/osawa-JICA-RI-Japan-1-(Osawa).pdf).

⁹⁸ Five year where does Abe womenomics stand, Jia. [online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://jia.sipa.columbia.edu/ONLINE-ARTICLES/FIVE-YEARS-WHERE-DOES-ABE%E2%80%99S-WOMENOMICS%E2%80%99-stand>.

V období let 2007-2012 vláda zvýšila počet míst v předškolních zařízeních o 130 000, aby reagovala na nedostatečnou kapacitu. V roce 2014 se tento počet zvýšil na 200 000 míst. Tímto způsobem se snaží řešit problémy s kapacitou, které měly za následek dlouhé čekací lhůty, vysoké poplatky a matky z tohoto důvodu nemohly pracovat, protože musely s dětmi zůstat v domácnosti delší dobu. O 300 000 míst se má navýšit i kapacita družin. O děti tak bude postaráno déle a ženy nebudou muset pracovat na částečný úvazek. Díky iniciativě vlády se také rozšíří portfolio služeb centra práce pro matky, které se chtějí vrátit do práce během vychovávání jejich dítěte. Tato centra budou umožňovat rovnováhu mezi prací a rodinou a budou poskytovat speciální služby uspokojující potřeby matek. Vláda se snaží převzít iniciativu a sama jít příkladem v rostoucí participaci žen na vedoucích pozicích. V červenci 2013 byla Atsuko Murakami jmenována místopředsedkyní Ministerstva zdravotnictví, práce a sociálních věcí. Dalším způsobem, kterým chce vláda premiéra Abeho pomoci ženám účastnit se pracovní síle Japonska je až 70% státní dotace na rekvalifikační kurzy.⁹⁹

Japonské i mezinárodní firmy také reagují na nerovnoprávné postavení žen na trhu práce. Právě firmy jsou klíčovými hráči, který mají na trhu práce největší vliv a mohou tak reálně situaci v Japonsku zlepšit. Tři z nich, konkrétně Shiseido Co., Seven & I Holdings Co. a Sompo Japan Insurance Inc. chtějí zvýšit podíl žen v manažerských pozicích na nejméně 30 % do roku 2020. Firma Hitachi Ltd. Plánuje zvýšit počet svých manažerek 2,5krát, a to na 1000. V oblasti financí – Nomura Trust & Banking Co. obsadilo v roce 2014 poprvé na pozici prezidenta společnosti ženu.¹⁰⁰ Jednou z nejdůležitějších japonských firem je Toyota. Cílem Toyoty je zlepšit příležitosti žen v rámci firmy, aby tak mohl být využit jejich celkový potenciál. Zároveň chce zvýšit počet manažerek na trojnásobek (v současnosti jich je přibližně 100). Společnost přijímá ženy i do technicky orientovaných pozic a v praxi tak eliminovala výběr zaměstnanců na základě pohlaví. Toyota vytvořila vnitropodnikové pokyny, které systematicky řeší vyrovnané příležitosti zaměstnání a problémy spojené se sexuálním obtěžováním na pracovišti. Společnost spustila čtyři hlavní programy pro zaměstnance s dětmi: rodičovskou dovolenou, dovolená při potřebě nouzové péče o dítě, zkrácení pracovních hodin (flexibilní

⁹⁹ Abenomics, Japan.go. [ONLINE]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://www.japan.go.jp/abenomics/>.

¹⁰⁰ 2016's top 25 companies for women, Forbes [online]. [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: [HTTPS://WWW.FORBES.COM/SITES/GEORGENEHUANG/2016/11/30/FAIRYGODBOSS-TOP-25-COMPANIES-FOR-WOMEN-IN-2016/2/#5742B288C7EA](https://www.forbes.com/sites/georgenehuang/2016/11/30/fairygodboss-top-25-companies-for-women-in-2016/2/#5742B288C7EA)

pracovní doba do 3 let dítěte a odstranění přesčasů), a možnost využití zařízení pečujících o děti (zaměstnanec do nich může umístit dítě ve věku 0-2 let).¹⁰¹

¹⁰¹ Relationship with the employee, Toyota-industries. [online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://www.toyota-industries.com/csr/reports/items/p47-52.pdf>.

3 Hlubkové rozhovory

Tato kapitola je věnována především výsledkům kvalitativního průzkumu, který jsem prováděla během září a října 2019. Přímá specifikace vybraného vzorku je uvedena v první podkapitole. Nejdříve však představím metodu, kterou jsem použila na vyhodnocení nálezů. Vzhledem k využití kvalitativních rozhovorů jsem pro vyhodnocení rozhovorů zvolila metodu Gioia, která odhaluje především hlavní myšlenky, které z rozhovorů vychází. Metodu jsem použila u každého dotazovaného zvlášť, v rámci komentářů k hlavním tématům jsem porovnávala názory a zkušenosti respondentů s daty, která vychází z druhé kapitoly a která byla publikována Statistics Korea nebo indexy, které se zabývají genderovou problematikou. Současně uvedu i společné znaky mezi rozhovory. Metoda Gioia se skládá z celkem 4 částí. První fáze je sběr dat. Nahrané interview je přepsáno a v textu se zvýrazní pasáže, které jsou pro práci stěžejní a vytvoří se fráze či věta, která specifickou pasáž vystihuje. V druhé fázi se mezi frázemi naleznou společné znaky a fráze se uskupí do podobných témat – skupin myšlenek. Třetí fáze je věnována seskupením do dvou až tří velkých skupin. Poslední fázi je grafické znázornění procesu analyzování rozhovorů a představení vytvořených skupin. Gioia metoda usnadňuje především práci s daty a zaručuje neopomenutí některé ze stěžejních myšlenek. Současně směřuje k zaměření se na hlavní téma, které má být zkoumáno. Celý popis průběhu metody výzkumu vychází z originálního textu od autorů metody, kterými jsou Dennis A. Gioia, Kevin G. Corley a Aimee L. Hamilton. Ačkoliv na následujících stránkách je k nalezení přehledně zpracovaná tabulka s hlavními myšlenkami rozhovorů, může se zdát, že skupiny, do kterých jsem tyto myšlenky uspořádala, jsou příliš heslovité a nepopisují dostatečně závěry, které z rozhovorů vznikly. K tomu slouží komentář, který je k nalezení u každého respondenta zvlášť.

3.1 Specifikace vybraného vzorku

Pro získání respondentů jsem využila svých známostí z minulého zaměstnání. Dva a půl roku jsem působila v pobočce jedné z největších korejských společností. Respondenty jsem tedy kontaktovala e-mailem a u všech jsem se setkala s přátelským nabídnutím pomoci s mým kvalitativním výzkumem. Celkem se mi podařilo získat pět respondentů, se kterým jsem v průběhu září a října 2019 vedla polostrukturovaný rozhovor. Ve dvou případech rozhovor probíhal přes Skype. U prvního respondenta to bylo z důvodu návratu zpět do Koreje, u dalšího probíhal rozhovor touto formou z důvodu působení v Belgii. Ostatní dotazovaní jsou v současné době zaměstnaní či vysláni do České republiky, aby společnost zastupovali na mezinárodních

tržích. Z důvodu dotazování Korejců probíhali všechny rozhovory v angličtině. Ačkoliv všichni respondenti v Čechách žili nebo stále žijí, neměli důvod se češtinu učit a dovoluji si tvrdit, že ani kdyby se jazykových kurzů účastnili, vedení rozhovorů v češtině by nebylo možné. Skutečnost, že všichni uměli perfektně anglicky, mají vystudovanou vysokou školu a povedlo se jim probíjet konkurencí i na evropském trhu, však může značně omezit transparentnost vzorku. Dalo by se oponovat, že angličtina je pro Korejce již více, než 30 let povinná od vstupu do základní školy. Korejské školství ověřuje znalost pouze písemnými testy, studenti nejsou nuceni rozšiřovat své orální znalosti. Tedy pouze jedinci, kteří na mluvené angličtině pracují sami nebo se rozhodli působit v zámoří, dokážou bez problémů konverzovat. Psaná a mluvená angličtina je požadována u vstupních zkoušek do velkých mezinárodních společností, které v Koreji působí.¹⁰² Respondenti, které jsem oslovila, jsou tedy již vyselektovanou částí populace. Odhadovaná délka rozhovoru před uskutečněním byla kolem třiceti minut, v tomto rozmezí jsme se nakonec i včetně představení zaměření této diplomové práce pohybovali. Ačkoliv respondenti souhlasili s nahráváním rozhovorů, abych měla možnost se k zmíněným informacím vrátit, nikdo nesouhlasil se zveřejněním svého jména. V rozhovorech si také dávali velmi pozor na použití jmen společností či konkrétních informací, které by mohli vést k identifikaci respondentů. Za úspěch však považuji již poskytnutí rozhovoru, o kterém dopředu věděli, že se bude týkat problematiky, která je pro Korejce ožehavým tématem. Podrobné specifikace respondentů a jejich konkrétní chování uvádím přímo u rozboru jejich rozhovoru. Níže ještě zmiňuji témata, která jsem měla pro každého respondenta připravená. Samozřejmě bylo v průběhu rozhovorů nutné reagovat na informace, které dotazování uváděli. Každé interview tím bylo trochu rozdílné, proto se i nejdříve každým zabývám samostatně a následně je porovnávám.

Struktura rozhovoru:

- 1) Představení – délka života v Koreji, vzdělání, první zaměstnání
- 2) Vysoká škola – poměr počtu dívek a chlapců, jaké obory si dívky vybírají, uplatnění absolventů
- 3) Pracovní interview – náročnost, nejčastější otázky, pravděpodobnost přijetí

¹⁰² CURRAN, Nathaniel. Learned Through Labour: The Discursive Production of English Speakers in South Korea: A case study of Koreans with high spoken proficiency and low test scores. English Today [online]. 2018, ročník 34, č. 3, s. 30-35. ISSN 02660784.

- 4) Pracoviště – proporce žen a mužů v rámci všech zaměstnanců, proporce žen a mužů v rámci top managementu, nejčastější podmínky povýšení
- 5) Gender wage gap – existence, důvody vzniku
- 6) Mateřství – rodičovská dovolená, postoj zaměstnavatelů, postoj společnosti
- 7) Změny korejské kultury a společnosti za posledních 10 nebo 20 let

Otázky jsem strukturovala tak, aby respondenti nejdříve začali s vlastní osobou, představili se a popsali své začátky v oboru. Účelem bylo zjistit, zda v Koreji žili dostatečně dlouho dobu, aby se mohli být vědomi okolní situace, a zároveň jaká je jejich pracovní historie. První otázku jsem do analýzy nepoužila, sloužila pro specifikaci vzorku a porozumění jejich odpovědím. Následovala část týkající se vzdělání, porovnání počtu studentů a studentek a uplatnění v oboru. Jak jsem zmiňovala v předchozí kapitole, Korea se potýká s nedostatkem pracovních míst, proto jsem i některé otázky přímo směřovala na trh práce. Podle mého názoru jsou genderové nerovnosti jen částí, která zapadá do celkové nedokonalosti korejského trhu práce. Věřím, že pokud by se vyřešil problém zaměstnávání absolventů, měla by tato změna dopad i na genderovou problematiku v rámci trhu práce. Dále jsem se dotazovala na první pracovní pohovor, jak náročné bylo se na něj připravit, zda mají povědomí, kolik dalších uchazečů se na jejich místo hlásilo, zda se setkali s nějakými nekorektními otázkami během pohovoru. Zde jsem využila svoji zkušenost ze setkání s novým prezidentem pobočky v mé bývalé práci. Po pozdravu se každé ženy zeptal, zda je vdaná nebo má přítele. Na základě této zkušenosti jsem se respondentů ptala, zda je tento postup u prvního setkání a představení běžný. Čtvrtým tématem byla atmosféra na pracovišti. Zajímalo mě, jaký je poměr počtu žen a mužů na pracovišti, v top manažerských pozicích a jak je možné dosáhnout povýšení. Současně se tato část rozhovoru zabývala vývojem situace za posledních 10 let, tedy zda respondenti během posledních 10 let pocítili nějakou změnu v rozložení genderů na pracovišti. Následující otázka byla pro rozhovor velmi zásadní. Týkala se platového rozdílu mezi ženou a mužem, zda tento rozdíl respondenti vnímají, jak je podle nich tato rozdílnost reprezentována v procentech mužského platu, jak platový rozdíl vzniká. Poslední otázka, která se přímo vztahovala k této diplomové práci, byla problematika mateřství. Ptala jsem se, zda firmy a vláda mateřství podporují, poskytují nějaké výhody ženám na mateřské a jak se celá společnost k mateřství staví. Posledním bodem, který jsem do přípravy na rozhovory přidala, byla změna Koreje jako celku. Ptala jsem se na společnost, průmysl a celkový pocit při návratu do své rodné země.

Všichni respondenti Koreu navštěvují minimálně jednou ročně soukromě, současně do Koreje v průběhu roku podnikají i pracovní cesty.

3.2 Výsledky šetření

Následující odpovědi vycházejí z vlastních zkušeností respondentů, nereprezentují názor žádné konkrétní obchodní společnosti či dokonce celý korejský národ. Respondenti uváděli zkušenosti ze svého osobního života, života jejich rodiny a přátel. Dotazovaných bylo celkem pět, tři muži a dvě ženy. Věkově se tato skupina pohybovala od 25 do 50 let, tedy téměř celé aktivní pracovní období. Z důvodu požadované anonymity jsem respondenty pro větší přehlednost označila písmeny A, B, C, D a E.

3.2.1 Respondent A

První respondentem byla A. Uvedla, že je jí v současné době 46 let, 40 let ze svého života strávila v Koreji. Vystudovala vysokou školu a následně i doktorský studijní program, který byl technicky zaměřený. Po škole nastoupila do svého prvního zaměstnání do velké korporátní společnosti a pracuje pro ni již 20 let. Posledních 6 let působí v Evropě jako manažerka divizí spotřební elektroniky. Nejdříve strávila 2 roky v Polsku a nyní již čtvrtým rokem působí na českém trhu. Je vdaná a nemá žádné děti. Za použití Gioia metody jsem z rozhovoru určité dvě hlavní témata, která jsme společně prodiskutovaly. Prvním byl trh práce, druhým transformace.

1) Trh práce

První téma jsem rozřadila do skupiny absolventi, nedostatek pracovních míst, rodina a děti. První téma bylo celkově zaměřeno na trh práce a chování zaměstnavatelů. Úryvek z rozhovoru se vztahuje zejména k části o absolventech.

„V Koreji není dostatek pracovních míst, studenti proto chtějí mít aspoň part-time práci, aby si vydělali a přežili. Vláda se snaží vytvářet vládní projekty nebo pobízí velké společnosti, aby nabírali více mladých lidí z univerzit, ale nestačí to.“

A komentuje stav trhu práce, který byl diskutován v podkapitole 2.1. Z její výpovědi je znatelné, že problém nezaměstnaných studentů v Koreji evidentně existuje a koresponduje s daty, které uvádí agentura Statistics Korea. Uvádí zároveň, že je vláda snaží situaci řešit, ale neefektivně. Při požadavku o nabírání mladých absolventů, totiž zároveň omezuje možnosti návratu žen do zaměstnání po mateřské.

2) Transformace

Druhá skupina myšlenek se již plně týkala změn, které v Koreji proběhly za posledních 20 let a situace žen. Nejdříve jsme diskusi zaměřili na rostoucí procento dívek studujících technické obory, ovšem stále podle A nebylo dosaženo stejné koncentrace studentek technických oborů jako je to mu v Evropě.

„Je to přirozená situace, lidé si myslí, že ženy nejsou dost dobré pro práci v technických oborech. Takže když jsem já byla na univerzitě v 80. letech, na technické univerzitě, tak tam nebyly vůbec žádné dívky. Ale nyní se situace se změnila a dívky studují tyto obory víc. Ale stále mi připadá, že je to menší procento než například v Evropě“

Zajímavé bylo následně její osobní vnímání poměru pracujících žen a mužů ve firmách. Potvrzuje statistiky, které udávají, že ženy manažerky na vysokých pozicích existují velmi zřídka. Podle Statistics Korea by však na manažerských pozicích k roku 2018 mělo být již 20,6 % žen. Podle A vnímání se však na vysoké pozici pohybuje jen 1 žena na 100 mužů – manažerů. Vysvětlení lze hledat v tom, že A působí od začátku kariéry v jedné a samé společnosti. Tedy pravidlem to i přes její mezinárodní velikost může být a v jiných společnostech může být situace odpovídající statistikám. Také je otázka, co je pro respondentku vysoká pozice manažera. Podle konce rozhovoru z ní bylo znát, že by ráda bojovala za možnost, aby ve vysokých pozicích bylo více žen, ovšem právě A je na tak vysoké pozici, že její následné povýšení by již znamenalo nejvyšší post (prezidentský) v pobočce v cizí zemi. Je tedy otázkou, zda nepovažuje manažerskou pozici za její vlastní pozici, kterou je výjimečné zastávat i pro většinu mužů – Korejců.

„Ve velkých společnostech v současnosti přibývá žen, ale stále proporce nejsou vyrovnané. Nyní je to tak 40:60. Ale když jsem před 20 lety začínala v této společnosti, byl poměr tak 10:90. Ve vysokých pozicích jsou nyní nějaké ženy, ovšem stále to není normálním pravidlem. Poměr je například 1 žena ze 100 managerů nebo 2 ženy ze sta manažerů. Je to hlavně kvůli...To si myslím, že je ten hlavním problémem. Korejský pracovní trh je velmi krutý a starat se o děti a rodinu a k tomu pracovat, je tedy velmi náročné zvládnout vše. Takže ženy to radši vzdají a starají se o rodinu. Z toho důvodu je spousta žen, které mají co přinést, nejsou schopné pracovat. Po dvou letech je těžké se vrátit. Ve velké společnosti je to jednodušší. V malých společnostech je těžké se vrátit zpátky a spousta lidí to radši vzdá, po tom, co porodí. Myslím, že tak 40 až 50 % žen zůstává doma a stará se o rodinu“

A se také zmínila o změnách probíhajících v Koreji. Svou rodnou zem navštěvuje minimálně jednou za rok, tedy vždy po delší době jsou pro ni změny znatelné. Komentovala především vzrůstající zájem společnosti o potřebné, na které se v uplynulých 60 letech podle jejích slov nebral tolik ohled a nebyla jim poskytována dostatečná pomoc.

„Korea je mění velmi rapidně. V minulosti jsme se spíše starali o růst, nezajímali jsme se moc o život, spíše se jen pracovalo. Ale posledních 10 let se všechno mění s work-life balance a s tímto žena-muž problémem. Více se staráme o menší skupiny jako děti, postižené, starší a ženy. Snažíme se nyní pomoci těmto lidem, kteří nemají tolik síly.“

Z rozhovoru s touto respondentkou bylo znát její vlastní přesvědčení, že Korea není pro ženy spravedlivým místem pro práci. Na konci rozhovoru dokonce zmínila své osobní přání, aby se situace v nejbližší době (5 let) vyrovnala.

„Když se vrátím k tématu genderu ještě, tato situace se opravdu mění. Myslím, že já jsem dobrým příkladem. Není to stále tolik běžné, jako ve většině evropských států. Ale opravdu se to změnilo a myslím si, že během 5 let by již situace mohla být totožná jako v Evropě. Doufám..“

Tabulka 4: Rozbor rozhovoru s respondentem A

Důležité myšlenky	Skupiny myšlenek	Hlavní témata
Vláda žádá velké korporátní spol., aby nabíraly absolventy	Absolventi	Trh práce
Zkušenost ze zámoří pomáhá při pracovním pohovoru		
Velké množství studentských programů, které zprostředkovávají práci		
Vláda vytváří úřednické pozice	Nedostatek pracovních míst	
Part-time pozice jsou využívány, protože není dostatek práce na HPP		
100 zájemců na jednu pracovní pozici ve velkých společnostech		
Velmi náročné být přijat do velké společnosti	Rodina a děti	
Při pohovoru se zaměstnavatel standardně ptá ženy rodinný stav a počet dětí		
Ženy preferují part-time pozice, aby měly stále čas starat se o rodinu		
3 měsíční mateřská dovolená	Stav před 20 lety	
V roce 2000 poměr žen a mužů na pracovišti 10:90		
V 90. letech studovala na technicky zaměřené univerzitě jako jediná dívka		
Ve velké společnosti se práce po mateřské shání lépe než v malé spol.	Aktuální situace žen na pracovišti	Transformace
40% z žen zůstává po mateřské dovolené již doma nastálo		
Do práce se po mateřské dovolené vrací více žen než před 20 lety		
Nyní poměr žen a mužů na pracovišti 40:60		
Ve vedoucích pozicích je poměr žen a mužů 1:100	Změny v Koreji	
V minulém stolení byla Korea zaměřena pouze na rozvoj ekonomiky		
V posledních 10 letech se Korea zaměřuje na pomoc potřebným		
Stejná pozice se stejným roky zkušeností je stejně placená pro ženy i muže		

Zdroj: Vlastní zpracování na základě rozhovoru

3.2.2 Respondent B

Druhého dotazovaného jsem označila jako B. Jde o muže, kterému je 36. Vystudoval vysokou školu s hlavním zaměřením na management a administrativu. Před ukončením studia se ucházel o pozici ve velké korporátní společnosti, kde se mu povedlo uplatit. Za svoji dvacetiletou působnost prošel finančním, marketingovým a prodejním oddělením. V současné době je nejvýše postavený člověk v rámci české pobočky této společnosti. Je ženatý, má dvě

děti a s celou rodinou se do Evropy přestěhoval před pěti lety. Manželka se stará o děti a domácnost. Druhý rozhovor byl již více strohý než ten první s respondentkou A. Současně jsem od respondenta B necítila touhu se mnou sdílet všechny informace a raději se vyjadřoval nekonkrétně. Náplň rozhovoru jsem rozdělila na dvě hlavní témata – aktuální stav korejské společnosti a podmínky pro ženy na pracovním trhu.

1) Aktuální stav korejské společnosti

V prvním okruhu jsme probírali změny Koreje za poslední dekády, B rezolutně odmítl, že by byla Korea nějak výjimečná. Ohradil se tím před separováním Korejců od jakýkoliv jiných národů.

„Korea není tolik unikátní, je stejná jako ostatní státy. Je rozvinutá a stále roste velmi velkou rychlostí.“

Zavedených kvót na procentuální zaměstnávání žen si byl B vědom, jak vidíme na citaci z rozhovoru v druhém bodu šetření, ovšem dodával, že ženy chtějí pracovat přirozeně a nikdo by je v současnosti nutit nemusí. Co mě v rozhovoru zaujalo, byla informace, že poměr pracujících žen a mužů je přibližně 30:70 a B to prezentoval jako vyrovnaný poměr zaměstnaných.

„I kdyby nyní žádné regulace nebyly, ženy by se chtěly účastnit průmyslu a ekonomiky. Mají v rovnováze rodinu a práci, v minulosti dávali větší prioritu rodině.“

2) Podmínky pro ženy na pracovním trhu

V druhém hlavním tématu, které rozhovor s respondentem B obsahoval, jsme se zaměřili již na podmínky pro ženy na pracovním trhu. B komentoval hlavně možnost odejít bez obav na rodičovskou dovolenou a možnost se po ní vrátit zpět do stejné společnosti. Současně uvádí, že všechny větší společnosti mají v centrále dětské centrum či školku.

„Není žádný problém pro ženu se navrátit do stejné společnosti. Samozřejmě držení pozice pro ženu v čase rodičovské dovolené je velmi těžké, protože společnost by měla pokračovat v rozvoji. Takže o jeden nebo dva roky později, může přijít zpátky do její předchozí firmy, asi jí nebude přidělena stejná pozice, ale můžou jí dát nějakou jinou. Proto HR si nyní zapisuje, kdo odchází na rodičovskou dovolenou, aby se s ním počítalo.“

„Centrála společností má speciální centrum pro podporu rodin a dětí.“

Na závěr jsme se dotkli kvót a požadavků vlády na dostatečné zaměstnávání žen. B s tímto nařízením nesouhlasil a vícekrát následně upozorňoval na potřebu posuzovat pracovníky podle

jejich schopností a dovedností. Současně zmínil, že by se takhle mělo postupovat i u pracovního pohovoru, protože společnost chce růst, a tedy potřebuje schopné lidi, ne jenom respektovat nařízení vlády.

„Číslo (procento zaměstnaných žen) není dobrý nápad, hlavní by měly být schopnosti a dovednosti. Udat počet žen v práci je opravdu hloupý nápad. To je můj osobní názor. Mělo by se soutěžit ve schopnostech. V některých oborech je 1 % žen a 99 % mužů, někde je to 99 % žen a 1 % mužů.“

Tabulka 5: Rozbor rozhovoru s respondentem B

Důležité myšlenky	Skupiny myšlenek	Hlavní témata
5 zájemců na jednu pracovní pozici	Trendy na trhu práce	Aktuální stav korejské společnosti
Nebylo lehké být přijat do velké společnosti		
Firmy preferují part-time zaměstnávání pro snížení nákladů		
Příliš mnoho absolventů na málo kancelářských pozic		
Většina Korejců chce pracovat ve velké mezinárodní společnosti		
Poměr pracujících žen a mužů 30:70	Poměr žen a mužů	
Poměr studentů na univerzitách 40:60		
Korea je stejná jako ostatní rozvinuté státy	Vývoj korejské společnosti	
Work-life balance		
Korejci tolik netouží po práci v zahraničí		
Ženy preferovali v minulosti starost o rodinu		
Zaměstnávat by se mělo podle dovedností a schopností	Ženy a zaměstnávání	Podmínky pro ženy na pracovním trhu
Žádný genderový rozdíl v platech neexistuje		
Byly zavedeny kvóty pro zaměstnávání žen		
Neměly by být předpisy na proporci zaměstnaných žen		
Před 20 lety bylo velmi těžké se po rodičovské dovolené vrátit do pracovního procesu	Benefity pro ženy	
V současnosti si HR poznačí, že jde pracovník na rodičovskou dovolenou, a počítá, že se vrátí		
Školky existují v areálu velkých společností		
Za školky se platí pouze poplatek za stravování		

Zdroj: Vlastní zpracování na základě rozhovoru

3.2.3 Respondent C

Další je respondentka C. C je nejmladší ze všech respondentů, je jí 25 let. Univerzitu dokončila během čtyř let a poté se rozhodla přestěhovat do Evropy. Podle jejích slov to bylo právě z důvodu pracovních překážek pro ženy, které ona sama vnímá jako zásadní pro její budoucí kariéru. V současné době je zaměstnána v malé firmě v Belgii a do Koreje se neplánuje

již vrátit. C je svobodná a ráda by v budoucnu měla děti. Hlavními tématy, která z rozhovoru vyplynula, byla ženy jako pracovní síla a vnější vlivy, které na ně působí.

1) Ženy jako pracovní síla

Prvně jsme se zabývaly zastoupením dívek na vysokých školách. C opět potvrzuje trend vývoje od studia jejích rodičů a jí samé. Počet studujících dívek vzrostl a více se zabývají technickými obory.

„Nyní studuje na vysokých školách mnohem více dívek, a tedy hlavně na technických oborech, než tomu bylo za mých rodičů. Já jsem měla spoustu spolužaček, ale je to taky možné, že jsem studovala ekonomii, kterou studuje i v Evropě hodně žen.“

Dále jsme se zastavily u tématu pracovního pohovoru, v případě C jsou pohovory velmi blízké téma, protože pár schůzkami před svým odjezdem prošla. Současně při studiu měla i brigády, kam se před přijímací řízení dostat musela také. Zmínila otázku na rodinný status zájemkyně a případné děti. C tento postup normální nepřijde a současně jako jediná z dotazovaných věděla, že došlo k zákazu dotazů na osobní záležitosti při pohovorech, pokud to přímo nesouvisí s vykonávanou prací. Sice udávala, že zákaz vstoupil v platnost v září místo července, ale povědomí o této zásadní změně tím prokázala.

2) Vnější vlivy

V druhé části komentovala C vlivy, které ženy na pracovišti ovlivňují. Jedním z nich byl přístup zaměstnavatelů, kteří i přes nastavení kvót a celkové snahy o osvětu společnosti, stále preferují muže. Je to hlavně z důvodu prokazování loajality vůči společnosti. Muž totiž zvládne zůstat déle v práci, i když je ženatý a má děti. Žena je stále na pozici, kdy se primárně ona stará o děti a chod domácnosti a muž jí pomáhá. Ovšem vyzvedávání dětí ve školce a starost o ně po skončení vyučování, stále padá na ženu. Například žena pracovat přesčas nemůže, protože školka zavírá v určitou hodinu. Postup vlády z podkapitoly 2.3, kdy se snaží školky a další dětská zařízení motivovat k flexibilním otevíracím hodinám, je na místě.

„Tohle je můj vlastní názor... Společnosti preferují muže, protože nikam neodcházejí – za rodinou nebo někam. Ženy obvykle odcházejí kvůli rodině, mateřství, práci v domácnosti. Společnosti nechtějí, ale preferují muže... Vláda nastavila kvóty pro zaměstnávání a také pro počet žen v pozicích šéfů. Změny se ale tak rychle neprojeví, společnost má pořád v sobě minulost a jak vnímala ženy. Proto jsem i odjela do Evropy, tady je situace skvělá. V Koreji je vývoj rovnosti stále na začátku“

Tabulka 6: Rozbor rozhovoru s respondentem C

Důležité myšlenky	Skupiny myšlenek	Hlavní témata	
Omezený počet prací, kde si lze vzít rodičovskou dovolenou	Mateřství a zaměstnání	Ženy jako pracovní síla	
U pracovního pohovoru bylo běžné se ptát na rodinný stav a děti			
Od 17.9.2019 je zakázáno ptát se na rodinný stav a děti během pracovního pohovoru			
Ženy jsou od práce vyrušovány povinnostmi v domácnosti			
Společnost věří, že po svatbě žena práci snadněji opustí			
Více dívek studuje technické obory	Motivace žen		
Počet dívek na vysokých školách je závislý na studovaném oboru			
S vyšším vzděláním žen přišla touha žen po participaci na trhu práce			
Nárůst feministek v Koreji			
Zaměstnavatelé porovnávají věk uchazečů a jejich odpracované roky	Zaměstnavatelé	Vnější vlivy	
V rámci oboru služeb jsou preferovány ženy			
Pouze muži jsou schopni věnovat kompletní pozornost práci			
Zavedená regulace trhu práce	Vládní regulace		
Regulace nemají okamžitý dopad na trh práce			

Zdroj: Vlastní zpracování na základě rozhovoru

3.2.4 Respondent D

Čtvrtý respondent se skrývá pod písmenem „D“. Oproti předchozí dotazované je naopak nejstarší z vybraného vzorku. Je mu 50 let a v současné době v Koreji soukromě podniká v pivovarnictví. Jeho první a zároveň i jediné zaměstnání bylo ve velké nadnárodní korporátní společnosti, kde se věnoval prodeji a kontrolingu. Touto společností byl současně i vyslán do České republiky, kde pracoval 10 let na vedoucí pozici. Během tohoto období v zámorí se mu narodily tři dcery. V roce 2017 se rozhodl kvůli nemoci v rodině vrátit zpět do Koreje a založit

si vlastní podnikání. Sám uvedl, že není příliš obvyklé, aby někdo takovou pozici opouštěl sám od sebe. Z jeho interview vznikla dvě témata, která se rozdělují na přípravnou fázi před produktivním věkem a produktivní věk.

1) Příprava na produktivní věk

Jedním z důležitých bodů, které korejský trhu ovlivňují je povinná vojenská služba. Muži musí během jejich 20 a 28 let vykonat dvou letou službu, která je pozůstatkem obrany proti Severní Koreji. Ovšem vzhledem k aktuálnímu vývoji situace ve světě v roce 2019, je udržování povinné služby stále přínosné. Vojna ovšem neučí mladé muže jen obraně, ale také podle respondenta D i respektu, kterého ženy kvůli absenci vojenské služby často nemusí rozumět.

„Všichni muži jdou na vojnu. Musíme. Vojna v nás vytvořila respekt k výše postaveným. Nezáleží, jestli jsem starší než ty, když jsem přišel na vojnu dříve než ty, a ty jsi přišel na vojnu po mně, mám vyšší pozici než ty. Všichni se to naučili. Ten na vyšší pozici si může poručit a ty to musíš udělat bez udání důvodu. To jsme se naučili z vojny...Ale ženy se to nenaučily, protože na vojnu nechodí. Ale představte si, generace mého otce byla přesvědčena, že ženy nemohou dělat velmi důležité věci. A také se naučili na vojně, že když jsem výš, já rozhoduji a ostatní musí dělat bez přemýšlení. Ale když to přikážu ženám, budou se ptát „A proč? Řekněte mi důvod, proč to mám dělat.“ A proto nechtěli pracovat s ženami. V současnosti se to ale mění.“

2) Produktivní věk

U druhého tématu jsme prodiskutovali hlavně rozdíly mezi velkými mezinárodními společnostmi a malými firmami. Rozdílné už je chování personalistů u náboru, kdy malé firmy se více zajímají o osobní otázky uchazeče. Respondent D netvrdil, že by malé společnosti chtěli uchazečky přímo diskriminovat, pokud jsou vdané a plánují mít děti, ovšem pro samotnou společnost je přijetí takové ženy s rodinnými plány v blízké budoucnosti riskantní z důvodu dalších nákladů na nábor záskoku a opakované proškolení.

„Firmy o tom hodně přemýšlí. Vlastně vdaná nebo svobodná není to podstatné. Podstatné je, kdo se vdá a bude chtít mít dítě. A potom musí hledat náhradu. Velké společnosti se o to tolik nestarají, protože mají dostatek pracovní síly. Mohou pracovníky prohodit a vymyslet záskok. Ovšem pro malé společnosti je to celkem těžké. Plat je nízký v porovnání s ostatními, takže je těžké najít nového člověka jako záskok, potom ho zaučovat. Celý proces je pro malé společnosti velmi komplikovaný, proto hodně při pohovoru zvažují.“

Zmiňuje také, že je bezpečnější pracovat pro vládu, protože si tím zaměstnanec zajistí stabilní příjem. Malé firmy nabízejí menší platy a horší prostředí. Práce ve větší společnosti může snadněji naplnit uchazečovi pracovní ambice a zároveň velké společnosti dovolují vzít si rodičovskou dovolenou. S tímto postupem se podle D v menších firmách do 50 pracovníků nesetkáváme. Žádné výhody pro ženy v rámci mateřství nezaznamenal, můžeme to vysvětlit tím, že z vlastní zkušenosti toto období v Koreji nezažil. Všechny jeho děti se narodily v České republice a nyní je nejmladší dceři již 6 let, což odpovídá věku, kdy nastupuje do školy a učením děti tráví většinu času, tedy manželce starost o dítě odpadá.

Tabulka 7: Rozbor rozhovoru s respondentem D

Důležité myšlenky	Skupiny myšlenek	Hlavní témata
Vláda vytváří nové úřednické pozice pro absolventy	Univerzity a první zaměstnání	Příprava na produktivní věk
Povinná vojenská služba pro muže		
Stejný počet dívek a mužů na vysokých školách		
V minulosti diskriminace dívek ve studiu		
Vojenská služba se počítá jako odpracované roky	Vojenská služba	
Vojenská služba vytváří rozdíl mezi platem žen a mužů		
Vláda vytváří podmínky pro ženy, aby mohly pracovat v integrovaném zachranném systému	Změny v ženském zaměstnávání	Produktivní věk
Ženy chtějí participovat na trhu práce, protože je to normální i všude jinde na světě		
Poměr žen a mužů na pracovišti se začal měnit před 10 lety		
Je bezpečnější pracovat pro vládu	Trendy na rámci výběru zaměstnání	
Malé firmy nejsou populární z důvodu nízkých platů a špatného pracovního prostředí		
Větší mzdy a naplnění ambicí se dá dosáhnout pouze ve velké firmě		
Délka pracovního poměru přímo souvisí s povýšením	Výhody mužů na trhu práce	
Firmy preferují zaměstnávat muže		
Muži jsou odolnější vůči stresu a zastanou více práce		
Velké společnosti dovolují rodičovskou	Mateřství a zaměstnání	
Rodinný stav a děti se uvádí přímo do životopisu		
Vláda chce zavést povinnou rodičovskou dovolenou pro ženy i muže		
Rodičovská dovolená se nepočítá do odpracovaných let		
Malé firmy nedovolují rodičovskou dovolenou, zaměstnanec musí odejít		
Ženy nemají žádné výhody, když mají děti		

Zdroj: Vlastní zpracování na základě rozhovoru

3.2.5 Respondent E

Poslední dotazovaný je označen písmenem „E“. Jedná se o muže ve věku 39 let. V Koreji dokončil bakalářské studium a nastoupil do velké společnosti na účetní oddělení. Zde působil dva roky a posléze se s manželkou rozhodli přestěhovat do Evropy. V České republice se posléze ucházel o pozici v korejské nadnárodní společnosti. Byl přijat a v současné době dohlíží na finanční procesy celé pobočky. Pro Evropu se rozhodl z důvodu touhy po budování kariéry, v Koreji to podle něj nebylo před 10 lety tak snadné. Je ženatý a má dvě děti. Manželka je v domácnosti. Závěrečné interview bych specifikovala jako nejobsáhlejší. Respondent E odpovídal na otázky i 10 minut vkuse bez mého doplňujícího dotazu. Z jeho vystupování byla cítit nápomoc a touha vysvětlit situaci dopodrobna. Rozhovor jsem při vyhodnocení rozřadila do dvou témat – zaměstnanci a kultura a státní sféra.

1) Zaměstnanci

Ihned po představení práce a respondenta, jsem se doptala na vnímání genderové vyrovnanosti za dob respondentovo studia. Porovnával situace jeho rodičů, kdy byly ke studiu určeni pouze chlapci, kteří se díky škole dostali do dobrého zaměstnání a starali se potom o svou rodinu. Uznává, že v dnešní době je situace již jiná. Ovšem i za jeho studia vysoké školy před 20 let již potkával ve škole mnoho dívek.

„Generace mých rodičů, ty neposílali dívky do školy. Například moje matka absolvovala jenom střední školu, protože většinou je rodiče na univerzitu neposílali. Je to velmi drahé a v tom čase rodiny neměly tolik peněz, takže posílaly pouze syny na univerzitu. Ti vystudovali, dostali práci a potom se starali o celou rodinu. To byla normální cesta, jak žít v Koreji. Ale v mojí generaci, už všichni posílají všechny děti na vysokou školu. Není tam žádná genderová diskriminace.“

Respondent E zmínil náборы, o kterých jsem se zmiňovala v podkapitole 2.1 v souvislosti s nedostatkem pracovních pozic pro absolventy. Je pozitivní, že absolventi jsou podle jeho slov vybírání nezávisle na genderu. Jedná se většinou o čerstvé absolventy ve věku 25 let, tedy dívky provdané ještě nejsou a v souvislosti s průměrným věkem žen, kdy se poprvé vdávají (30 let), nepředstavuje nabírání mladých absolventek téměř žádné riziko pro zaměstnavatele.

„Ale důležitá věc je, jak jsem zmiňoval období v roce určené pro náборы absolventů, že společnosti nabírají hodně. Můžu říct, že 50 na 50 – ženy a muži. Ale po nějakých letech, všichni se provdají a ožení kolem 30. Zestárnou, vdají se, porodí a ženy jdou na mateřskou. Potom je

těžké se vrátit. Někdy se ženy chtějí starat o děti po nějaké roky. Potom po 5, 6 letech jsou děti větší a žena má čas dělat něco jiného. Snaží se sehnat nějakou práci, ale je to celkem těžké. Je to vlastně velmi těžké. V tomto případě její kariéra už skončila. Těch 5, 6 let nedělala nic, takže si všichni myslí, že už její kariéra skončila, protože měla příliš dlouhou pracovní pauzu. Ve většině společností tedy nemá šanci dostat práci. Takže většinou v tomto případě si najde práci na částečný úvazek.“

Následující myšlenka mě osobně velmi zaujala. Respondent E se zmiňuje o plýtvání vládní a zaměstnavatelských zdrojů na ženskou kariéru. Do jejího života se investuje vzdělání, trénink v zaměstnání, ovšem potom žena otěhotní, kvůli výchově dítěte si vezme pár měsíců či let volno a již se do pracovního procesu těžce vrátí. Souvislost opět najdeme v nedostatku pracovních míst, kdy se na jednu pozici tlačí absolventi a zároveň ženy po mateřské či rodičovské dovolené.

„Tohle je také další velké téma v Koreji. Je tam velká spousta žen, které mají dokončené vysokoškolské vzdělání a mají pracovní zkušenosti. Hodně lidí a vláda do nich investovali peníze a čas. Po porodu mají velkou pauzu a potom jim nikdo nedá šanci získat novou práci, takže je to vlastně plýtvání zdrojů. Tyto ženy by i chtěly pracovat, ale v současnosti společnosti neposkytují žádnou podporu v náboru těchto žen. Také kvůli tomu, že na to jedno pracovní místo čeká hodně dalších mladších lidí a firmy tedy nemají potřebu nabírat starší lidi.“

2) Kultura a státní sféra

Druhé téma se týkalo spíše vnějších vlivů prostředí ve firmách, v korejské společnosti a ve zaměstnání ve vládě. S diskriminací na pracovišti, rozdílným zacházením se ženou než s mužem, se však podle respondenta W nemáme možnost setkat ani v jednom z uvedených.

„Nyní se situace mění. Velké globální společnosti nemohou provádět tuto diskriminaci. Byl by to obrovský problém, takže nemohou. Ale malé a střední společnosti se stále tohoto pravidla nabírat ženy na podřadnější pozice drží. Chování na pracovišti mezi muži a ženami je stejné pro všechny. Je to zakázáno a ilegální se chovat jinak. Ale před dlouhou dobou generace mého otce vždycky nabírala ženy jako sekretářky – „Prosím přineste mi kávu, prosím okopírujte to“. I když tam byla podobná pozice a pracovat na ní muž, nikdo ho o takové věci nežádal. Jen žádali ženy, ať to udělají. To bylo hodně špatné.“

Uvedl také zásadní změnu, která pomohla korejské společnosti k začlenění žen do pracovního procesu. Je to podle jeho názoru hlavně zefektivnění domácích prací. Za jeho rodičů neměli doma pračku nebo vysavač. Pro ženu bylo mnohem náročnější se o domácnost starat.

Většinou jídla si také pěstovali rodiče sami, nikde ho nekupovali. Tedy jeho matka by kvůli práci v domácnosti ani časově nebyla schopná do jiné práce chodit. To se však změnilo, práce se zautomatizovaly a ženy tak mají více volného času. Současně také zmínil, že muži v domácnosti více pomáhají. On osobně vaří, nakupuje a pomáhá s dětmi. Zmínil tedy nejzásadnější domácí práce, se kterými i podle průzkumu agentury Statistics Korea muži pomáhají.

Tabulka 8: Rozbor rozhovoru s respondentem E

Důležité myšlenky	Skupiny bodů	Hlavní témata
Pro ženy je u pracovního pohovoru problémem, když je vdaná	Pracovní překážky pro ženy	Zaměstnanci
Po rodičovské dovolené je těžký návrat do práce kvůli delší odmlce v práci		
Malé firmy odmítají nabírat ženy		
Pro ženy jsou obecně určeny podřadnější pozice		
Generace rodičů posílala na vysokou školu pouze chlapce	Možnosti vzdělání	
V současné době je počet dívek a chlapců na vysokých školách vyrovnaný		
Respekt založen na věku	Vojenská povinnost	
Z vojny je naučen respekt, který ženy nechápou		
Vojna se počítá jako pracovní zkušenost		
Univerzity produkují příliš mnohe absolventů	Absolventi	
V 70. letech byl nedostatek kvalifikované pracovní síly		
Nábor absolventů do velkých společností dvakrát ročně		
Při hromadných nábořích absolventů je vybíráno stejně mužů jako žen		
Velká konkurence v rámci generací babyboomů		
Manažerské pozice se dá dosáhnout nejdříve po 10 letech ve velké společnosti	Obvyklý vývoj pracovního života	
Když dosáhne člověk důchodové věku, musí opustit společnost		
Společnosti preferují zaměstnávat muže, protože se plně věnují práci	Sebeobětování pro firmu	
Ženy se tolik neobětují práci, v určitý čas musí vyzvednout dítě ze školky/školy		
Velké společnosti podporují ženy s dětmi - flexibilní pracovní hodiny, školky	Firemní kultura	Kultura a státní sféra
Vláda poskytuje daňové úlevy pro firmy, které provozují školky		
Mezinárodní společnosti nemohou diskriminovat		
Gender gap neexistuje v mezinárodních a velkých společnostech		
Je ilegální se chovat rozdílně k ženám a mužům		
Korejská kultura přeurčuje ženy k tomu, aby zůstaly v domácnosti	Korejská kultura	
Zjednodušení domácích prací v průběhu minulého století - pračka		
Od 1997 pracují lidé radši pro vládní sféru	Vládní zaměstnání	
Náročné testy pro přijetí do státní správy		
Korejská banka zaměstnává přednostně ženy		

Zdroj: Vlastní zpracování na základě rozhovoru

Ze všech rozhovorů je dle sesbíraných dat patrné, že jistou nerovnost mezi pohlavími sami Korejci vnímají. Někteří respondenti uváděli situaci generace jejich rodičů. Přibližně to u respondentů, kteří tuto informaci uvedli, vychází na rodiče narozené v 50. letech minulého století – tedy generace narozená v babyboomu, ke kterému došlo po skončení Korejské války. Za velmi zásadní při sběru dat považuji možnost zeptat se Korejců na jejich názor ohledně genderových nerovností a problémům trhu práce. U všech bylo vidět, že zvolené body k diskusi se jich dotýkají a že k tomuto tématu mají co říci. Korejci na mě obecně působí jako hrdý národ, který má na co být pyšný. Každý rozhovor byl trochu jiný, prezentovali jejich osobní názor, tedy každý měl určité informace a názory týkající se různých bodů z připraveného programu rozhovoru. I to mě na rozhovorech zaujalo, protože se každý ubíral trochu jiným směrem. Zároveň mě zaujala i pestrost skupin myšlenek, které z rozhovorů vzešly. Některé přímo odpovídali bodům, které jsem měla já připravené, ovšem v některých případech se diskuse zaměřila jiným směrem a dotazovaný mi objasnil jiný fakt, na kterých bych při totožných připravených otázkách pro každého dotazovaného nezeptala. Z mého pohledu bylo nejzajímavější interview s respondentkou Y. Téměř všechny body se jí přímo dotýkaly a v závěru, kdy jsem dávala prostor respondentům dodat cokoli, co je ještě napadlo, se jala zrekapitulovat situaci na vysokých manažerských pozicích. Je jedinou vysokou manažerkou české pobočky této korejské společnosti a dosáhla již téměř absolutního vrcholu, na který se člověk v pobočce může dostat. Korejci se o hodnotu, které dosáhli v rámci společnosti, velmi zajímají. Příkládám to existenci povinné vojenské služby, kde jsou hodnoty také velmi docenovány a respektovány.

Podobnost u respondentů jsem zaznamenala u A a B, kteří uváděli, že jejich současný zaměstnavatel je jejich první zaměstnavatel a pracují pro něj již více než 20 let. Pro mě byla tato skutečnost překvapivá, protože například v České republice či v jiných evropských státech zaznamenávám spíše trend změny zaměstnání každé 2 až 3 roky. V řeči těla těchto respondentů však bylo poznat, že to pro ně nijak nezvyklé není. Na pracovní pozici se přihlásili před koncem studia a ihned po dokončení vysokoškolského studia nastoupili. S rozdílnými pohledy jsem se setkala u otázky na otázky u přijímacích pohovorů. Někomu přišli osobní otázky normální součástí pohovoru či rovnou svůj rodinný stav udávali do životopisů. Respondentka C brala tyto otázky jako nevhodné. Z rozhovorů také vychází, že situace genderové nerovnosti se začala měnit na začátku tisíciletí, nikoliv až po Národní akčním plánu, který Korea zavedla. Prvotním signálem pro změnu tedy byla přirozená změna, způsobená i zkušenostmi z dalších vyspělých zemí. Respondenti uváděli jako překážku v zaměstnání žen manželství a následné mateřství.

Ani jeden nezmínil, že by žena mohla být těhotná bez předešlého manželství. To potvrzuje procentuální zastoupení narozených nemanželských dětí v Koreji (1,9 % z celkového počtu narozených dětí).

3.3 Doporučení pro další vývoj

Vzhledem k zmíněnému vývoji v druhé kapitole a porovnání s názory skupiny Korejců vyvstávají některá doporučení, jakým směrem by se Korea mohla v budoucnu ubírat. Prvním zásadním bodem je prodloužení produktivního věku. Vzhledem k předpokládané dlouhověkosti Korejců a rostoucímu počtu obyvatel v důchodu, by jednou z možností, jak vyřešit nápor na státní rozpočet, bylo posunutí věku, kdy společnosti mohou zaměstnance propustit z důvodu důchodového věku. V současné době je hranice na 60 letech, ovšem Korejci již nyní odcházejí do důchodu průměrně v 67 letech. Pokud by se hranice posunula například na 65 let, bylo by obyvatelstvo větší možnost se na stáří více zaopatřit. S větším zaměstnáváním starších osob samozřejmě souvisí i úprava bezpečnostních podmínek na pracovišti. Korejci se totiž potýkají se zraněními na pracovišti až desetkrát více než pracovníci v ostatních OECD státech.¹⁰³ Pro lepší zapojení starší části obyvatelstva do pracovního procesu mohou pomoci také tréninky a dodatečná školení pro rekvalifikaci pracovníků.

V rámci zvýšení participace žen na trhu práce se vláda může zaměřit na propagaci větší informovanosti o dětských zařízeních, která jsou rodičům k dispozici. Zamýšlená úprava otevíracích hodin těchto zařízení je také na místě. Vláda se zmiňuje o možnosti, aby si nejdříve vzala roční rodičovskou dovolenou žena a posléze by si mohl vzít roční dovolenou muž, s tím že by mu zaměstnavatel či stát vyplácel procentuální část mzdy. Záměr je to zajímavý, ovšem nejdříve se bude muset osvědčit u většího procenta odvážlivců z řad mužů. Nyní se pro rodičovskou dovolenou rozhodne pouze mizivé procento mužů. Pro korejskou společnost není normální, aby muž zůstal v domácnosti, byť by rodičovská dovolená byla jen na rok. S problémem vnímání okolí vlastně souvisí celý budoucí vývoj. Korejská společnost bude nucena se přenastavit a začít vnímat ženy jako rovnocenné partnery, kteří budou v budoucnu při stárnoucí populaci zásadní pomocí. Dalším bodem je podpora fertility. Korea podporuje podmínky na trhu práce, ovšem nezaznamenala jsem žádné speciální či originální programy, které by přímo mířily na podporu fertility. Například ve Finsku fertilitu podporovali po druhé

¹⁰³ Ageing and Employment Policies - OECD. OECD.org - OECD [online]. 2019 [cit. 30.09.2019]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm>

světové válce s pomocí krabice prvních potřebných věcí pro miminko, kterou matka obdržela v porodnici. Krabice zároveň sloužila i jako provizorní postýlka pro novorozeně. Tato forma pomoci státu přetrvala i do současnosti.¹⁰⁴ Jedná se pouze o příklad, ale Korea by se touto formou podpory, ať už materiální či finanční, měla ubírat. Programem „Stop at Two and Raise Them Well“ se Koreji povedlo plodnost srazit na minimum, které je dokonce pod průměrem OECD států. Tedy v současnosti by podle mého názoru měla zavést určitou formu obráceného programu a ženy podporovat v mateřství. S tímto tématem souvisí i zákaz potratů. V roce 2020 je plánována revize zákona a předpokládám, že možnost volby a bezpečnost provedení potratů v nemocnicích, může také zvětšit procento narozených dětí. Pokud je totiž potrat proveden neodborně, může často znamenat pro ženu i nemožnost mít v budoucnu děti.

Z rozhovorů vyplynulo, že velké společnosti s diskriminací na pracovišti, pracovní silou a tolerancí rodičovských dovolených nemají problém. Diskutabilní je situace u malých a středních podniků (do 249 zaměstnanců). Vládní monitoring je v těchto případech pochopitelně náročnější než u velkých hráčů, ovšem v jisté míře by měl být zaveden. Jednou z možností může být každoroční povinná zpráva o platech, počtu žen a mužů ve společnosti či benefitech, které jsou rodičům v zaměstnání poskytovány.

¹⁰⁴ Why Finland's Newborns Sleep in Cardboard Cribs - The New York Times. The New York Times - Breaking News, World News & Multimedia [online]. 2019 [cit. 02.11.2019]. Dostupné z: <https://www.nytimes.com/2016/07/07/world/what-in-the-world/finland-baby-box.html>

Závěr

Korea v minulém století prošla velkou změnou, růst ekonomiky ji vystřelil mezi nejvyspělejší státy světa. Patří mezi země, které excelují v technologickém vývoji, a její obyvatelstvo je schopno se na vývoj v technologiích rychle adaptovat. S čím se však Korea potýká i v 21. století je vnímání žen jako rovnocenných pracovních partnerů. Okolnosti vývoje populace Koreje však nutí vládu změnit smýšlení populace, co nejrychleji vyrovnat rozdílnost jednání a vnímání žen na pracovním trhu a pokusit se o opětovný růst populace.

Práce byla rozdělena do třech kapitol. V první se věnovala teoretickému úvodu do genderové problematiky. Vysvětlen byl především rozdíl mezi genderem a pohlavím. Dále se věnovala teoretickému pozadí genderových nerovností. Byl představen výčet modelů, které na příkladech z minulosti prezentují možný budoucí vývoj při snižování genderových nerovností a jejich dopad na zmíněné ekonomiky. Následně byly představeny nejzásadnější indexy, které se genderovou problematikou zabývají včetně kritiky jejich nepřesností. Druhá kapitola hodnotila vývoj genderových nerovností na korejském trhu práce a dopadů nerovností na ekonomiku Jižní Koreje za posledních 10 let. Použita byla analýza primárních dat, která poskytují mezinárodní organizace jako OECD, WB nebo UNDP a vládní agentury Koreje. Bylo zjištěno, že mezera v platovém ohodnocení mezi pohlavími se začala výrazněji zmenšovat po roce 2000, kdy se pohybovala okolo 41 % mezi ženami a muži. V roce 2010 došlo k dalšímu zásadnímu snížení a průměrný ženský plat byl již jen o 39 % nižší. Poslední data z roku 2017 již udávají rozdíl 37 %.

Co se týká participace žen na trhu práce, od roku 2008 došlo k zvýšení především mezi 25 a 40 rokem života. V roce 2010 pracovalo 54,8 % žen mezi 30 a 34 rokem, o 8 let později se však účastnilo na trhu práce již 65 % žen ve stejném věku. Nárůst v participaci proběhl i v pozdějším věku žen i mužů. Velikost participace na trhu práce a rozdíl v platovém ohodnocení je také závislý na dosaženém vzdělání obyvatelstva. Čím vyšší vzdělání, tím menší platová i participační mezera. Tedy s aktuálním vysokým procentem mladé generace, která má vysokoškolské vzdělání, by se rozdíly mohly v budoucích 20 letech výrazně stírat. Pokud se zaměříme na dopady genderové nerovnosti, jedním z ovlivňovaných ukazatelů je fertilita, která v uplynulých 60 let klesla v průměru o téměř 5 dětí na jednu ženu. Současná fertilita z roku 2017, která odpovídá 1,05 narozeného dítěte, není pro korejskou populaci a pracovní trh nijak příznivá. Další ukazatel, který je nerovností přímo ovlivňovaný, je ekonomický růst země. Při uzavření mezery v participaci žen a mužů na trhu práce by v roce 2020 Korea dosáhla HPD 2,1

bilionu USD a v roce 2030 dokonce 2,8 bilionu USD. V porovnání s předpovědí, která simuluje zachování stávající genderové mezery, by Korea ztratila v porovnání se stoprocentním uzavřením v roce 2020 0,3 bilionu USD a v 2030 0,4 bilionu USD. **Hlavním cílem diplomové práce bylo zhodnotit vývoj genderových nerovností a jejich dopadů na ekonomiku Jižní Koreje za posledních 10 let.** Po interpretaci dat a změn, které proběhly, bylo zřejmé, že změny neprobíhají jen posledních 10 let, ač vláda se od roku 2012 o snížení genderových nerovností snaží více než v předcházejících obdobích. Každopádně můžeme potvrdit, že genderová mezera se v průběhu posledních 10 let zmenšila ve všech ohledech. Pokud se situace bude nadále vyvíjet tímto směrem, ke zlepšení postavení žen nevyhnutelně dojde.

Třetí kapitola se věnovala výsledkům šetření, které probíhalo pomocí polostrukturovaných rozhovorů. O tématu genderové nerovnosti jsem vedla rozhovor celkem s pěti respondenty v průběhu září a října 2019. Aby nebyla opomenuta žádná zásadní myšlenka, která v rozhovorech zazněla, zvolila jsem pro vyhodnocení Gioia metodu, kterou představili autoři Dennis A. Gioia, Kevin G. Corley a Aimee L. Hamilton v roce 2013. Jedná se o induktivní metodu vyhodnocování hloubkových rozhovorů.

Ze všech rozhovorů vyplynulo, že genderová nerovnost na korejském trhu práce existuje. Každý respondent však nerovnost vnímal jinak. Nejčastěji respondenti zmiňovali problematiku mateřství, opuštění pracovního místa a náročnost navrácení se do pracovního procesu. Co se týká nerovnosti v platech, respondenti se shodli, že pokud se jedná o stejnou pozici a pracovník má stejné zkušenosti, je práce hodnocena rovnocenně. Ovšem právě zkušenosti a odpracované roky jsou pro ženy v Koreji zásadní. Při přerušení kariéry kvůli porodu a následné péči o novorozence ženám značně klesá možnost vrátit se zpět do zaměstnání. Zásadní se v tomto ohledu podle respondentů také osobní rozhodnutí matky, zda se plně bude věnovat výchově dítěte nebo využije dětská centra a školky. Respondenti také porovnávali často situaci rodičů a své generace. Všichni shodně udali, že předchozí generace, která současně i představuje pro Koreu budoucí hrozbu problémů s vyplácením důchodů, vyznávala jiné hodnoty, než vyznávají současní třicátníci. Respondenti také zmiňovali podniknuté vládní kroky, které se v posledních deseti letech udály. Zejména uváděli podporu, kterou vláda poskytuje v rámci předškolních zařízení pro děti, ať už se jedná přímo o zřizování dětských center či pobídek pro firmy, aby možnost hlídání dětí nabízely zaměstnancům v areálu pracoviště. Jedním z předpokladů fungujícího korejské trhu práce je i vzdělání mladé generace. U tohoto téma se všichni respondenti shodli, že situace na univerzitách je v současné době naprosto vyrovnaná, dokonce ženy ve výsledcích mnohdy excelují více než muži.

Vedlejším cílem práce bylo zjistit, zda se genderové rozdíly snižují a zda dochází k promítnutí těchto změn do reálného života Korejců. Ve výsledku se respondenti shodli, že situace genderové nerovnosti v Koreji existuje, ovšem řeší se, za jejich života se výrazně zlepšila, avšak k rovnosti je ještě dlouhá cesta. Závěrem jsem na základě porovnání informací z druhé kapitoly, týkající se hlavně statistických údajů o Koreji, s výsledky rozhovorů a postupem v Japonsku, navrhla možné doporučení pro následující vývoj a snižování genderových nerovností.

Příležitost k budoucímu výzkumu vidím v rozšíření dotazovaného vzorku. Vzhledem k výběru respondentů, kteří mají všichni zkušenost s prací v Evropě a již strávili nějaký čas v mezinárodním prostředí, není zaručeno, že vzorek reprezentoval většinovou korejskou populaci. K přesnějším závěrům by se došlo při kvalitativním průzkumu přímo v Koreji s větším počtem respondentů. Zároveň by také bylo na místě zahrnout různé vrstvy obyvatelstva, které mohou mít na genderovou nerovnost různý pohled.

Zdroje:

1. 2016's top 25 companies for women, Forbes [online]. [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/georgenehuang/2016/11/30/fairygodboss-top-25-companies-for-women-in-2016/2/#5742B288C7EA>
2. Abenomics, Japan.go. [online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://www.japan.go.jp/abenomics/>.
3. Acker, J. "From Sex Roles to Gendered Institutions." *Contemporary Sociology*, 1992, ročník. 21, č. 5, s. 565–569. Dostupné z: www.jstor.org/stable/2075528.
4. After 20 years of studying and exams, even South Korea's smartest graduates are struggling to find a job — Quartz. Quartz — Global business news and insights [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://qz.com/805909/after-20-years-of-studying-and-exams-even-south-koreas-smartest-graduates-are-struggling-to-find-a-job/>
5. Ageing and Employment Policies - OECD. OECD.org - OECD [online]. 2019 [cit. 30.09.2019]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/employment/ageingandemploymentpolicies.htm>
6. An 18-second clip released by South Korea appears to offer first footage of WWII 'comfort women' - The Washington Post [online]. 2017 [cit. 01.11.2017]. Dostupné z: https://www.washingtonpost.com/news/worldviews/wp/2017/07/10/an-18-second-clip-released-by-south-korea-appears-to-offer-first-footage-of-wwii-comfort-women/?utm_term=.4998a935acce
7. Bardhan, K., & Klasen, S. (2000). On UNDP's Revisions to the Gender-Related Development Index. *Journal of Human Development*, ročník 1, č. 2, s. 191–195 Dostupné z: <https://doi-org.zdroje.vse.cz/http://www.tandfonline.com/loi/cjhd20>
8. Bridges, Brian (2008-12-01). "The Seoul Olympics: Economic Miracle Meets the World". *The International Journal of the History of Sport*. Ročník 25; č. 14, s. 1939–52. Dostupné z: [doi:10.1080/09523360802438983](https://doi.org/10.1080/09523360802438983).
9. Business & Financial News, U.S & International Breaking News. Not a baby factory: South Korea tries to fix demographic crisis with more gender equality. Reuters 2019 [online]. [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://www.reuters.com/article/us-southkorea-economy-birthrate-analysis/not-a-baby-factory-south-korea-tries-to-fix-demographic-crisis-with-more-gender-equality-idUSKCN1OY023>
10. Busse, M., & Spielmann, C. (2006). Gender Inequality and Trade. *Review of International Economics*, ročník 14, č. 3, s. 362–379. Dostupné z: <https://doi-org.zdroje.vse.cz/http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291467-9396/issues>
11. Categories. Social Institutions and Gender Index [online]. [cit. 07.11.2019]. Dostupné z: <https://www.genderindex.org/2019-categories/>
12. Closing japan's gender gap could boost GDP 12.5 % report, Japantoday. [online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://japantoday.com/category/business/closing-japans-gender-gap-could-boost-gdp-12-5-report>.
13. CURRAN, Nathaniel. Learned Through Labour: The Discursive Production of English Speakers in South Korea: A case study of Koreans with high spoken proficiency and low test scores. *English Today* [online]. 2018, ročník 34, č. 3, s. 30-35. ISSN 02660784.
14. Earnings and wages - Gender wage gap - OECD Data. OECD Data [online]. 2019 [cit. 09.11.2019]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
15. Employee categories at companies in Japan -- seishain, shokutaku, jimushoku, sogoshoku. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.japanintercultural.com/en/news/default.aspx?newsid=237>
16. Esteve-Volart, B. (2004). *Gender discrimination and growth: Theory and evidence from india*. St. Louis: Federal Reserve Bank of St Louis. Dostupné z: <https://search.proquest.com/docview/1698156009?accountid=13031>
17. Ex-public company chief gets jail term for gender discriminatory hiring . KoreaTimes [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: https://www.koreatimes.co.kr/www/nation/2018/11/251_258188.html

18. Five year where does Abe womenomics stand, Jia. [online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://jia.sipa.columbia.edu/ONLINE-ARTICLES/FIVE-YEARS-WHERE-DOES-ABE%E2%80%99S-%E2%80%98WOMENOMICS%E2%80%99-STAND>.
19. Frequently Asked Questions - Gender Development Index (GDI). Human Development Reports. United Nations Development Programme [online]. 2019 [cit. 07.11.2019]. Dostupné z: <http://hdr.undp.org/en/faq-page/gender-development-index-gdi>
20. Galor O, Weil DN. The Gender Gap, Fertility, and Growth. American Economic Review. 1996; s. 374-387. Dostupné z: <http://www.aeaweb.org.pc124152.oulu.fi:8080/aer/>.
21. Gaye, Amie & Klugman, Jeni & Kovacevic, Milorad & Twigg, Sarah & Zambrano, Eduardo. (2010). Measuring Key Disparities in Human Development: The Gender Inequality Index. United Nations Development Programme. [cit. 07.11.2019]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/254419513_Measuring_Key_Disparities_in_Human_Development_The_Gender_Inequality_Index/citation/download
22. GDP per capita (current US\$) - Korea, Rep., Ghana, Japan | Data. World Bank Open Data | Data [online]. 2019 [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?end=2018&locations=KR-GH-JP&name_desc=false&start=1960&view=chart
23. Gender Development. OECD.org - OECD [online]. 2019 [cit. 07.11.2019]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/dac/gender-development/43041409.pdf>
24. Gender Equality Policy. Ministry of Gender Equality and Family.[online]. Copyright © 2015 Ministry of Gender Equality & Family. 2019 [cit. 17.09.2019]. Dostupné z: http://www.mogef.go.kr/eng/pc/eng_pc_f001.dohttps://www.japan.go.jp/tomodachi/2014/summer2014/womenomics_is_pushing_abenomics_forward.html
25. Gender Equality Policy. Ministry of Gender Equality and Family.[online]. 2015 [cit. 17.09.2019]. Dostupné z: http://www.mogef.go.kr/eng/pc/eng_pc_f001.do
26. Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis. ResearchGate. Find and share research [online]. ResearchGate 2019. [cit. 15.06.2019]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/223039556_Gender_Inequality_and_Economic_Growth_A_Cross-Country_Analysis
27. Gender. WHO. World Health Organization [online]. 2019 [cit. 09.11.2019]. Dostupné z: <https://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/>
28. Gender-equality and the revitalization of japan's society and economy under globalization, Worldbank. [online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: [http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1322671773271/osawa-JICA-RI-Japan-1-\(Osawa\).pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1322671773271/osawa-JICA-RI-Japan-1-(Osawa).pdf).
29. Genderová problematika zaměstnanců ve školství, MŠMT ČR. MŠMT ČR [online]. 2013 [cit. 09.11.2019]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/genderova-problematika-zamestnancu-ve-skolstvi>
30. Global Gender Gap Report 2018 - Reports - World Economic Forum. Reports - World Economic Forum [online]. 2019 [cit. 13.06.2019]. Dostupné z: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/>
31. Hawken, A. (2013). Cross-National Indices with Gender-Differentiated Data: What Do They Measure? How Valid Are They? Social Indicators Research, ročník 111, č. 3, s. 801-838. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0035-7>
32. Helping Overseas Employment of Korean Youths. Human resources development service of Korea. [online]. 2019 [cit. 30.10.2019]. Dostupné z: <http://www.hrdkorea.or.kr/ENG/5/5>
33. How is South Korea closing the gender gap? | World Economic Forum. The World Economic Forum [online]. 2019 [cit. 02.11.2019]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2015/03/qa-how-is-south-korea-closing-the-gender-gap/>
34. Human Development Data (1990-2017). Human Development Reports. Human Development Reports. United Nations Development Programme [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://hdr.undp.org/en/data>

35. Human Development Reports. Human Development Reports | United Nations Development Programme [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. z: <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/KOR>
36. Charmes, J. (2003). Measuring Women's Empowerment: An assessment of the Gender-related Development Index and the Gender Empowerment Measure. *Journal of Human Development*, ročník 4, č. 3, s. 419-435. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/1464988032000125773>
37. Janošová, P. *Dívčí a chlapecká identita : vývoj a úskalí*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. ISBN 978-80-247-2284-9..
38. Kurian, George Thomas. *The AMA Dictionary of Business and Management*. [online]. 2013 [cit. 20.09.2019]. Dostupné z: <http://ebookcentral.proquest.com/lib/vsep/detail.action?docID=1153980>.
39. Lagerlöf, N. (2003). Gender Equality and Long-Run Growth. *Journal of Economic Growth*, ročník 8, č. 4, s. 403-426. Dostupné z: doi:10.1023/A:1026256917489
40. LIM, W. Chaebol and Industrial Policy in Korea: Chaebol and Industrial Policy. *Asian Economic Policy Review*. 2012, ročník 7, č. 1, s. 69-86. ISSN 1832-8105.
41. Linková, M. Gender v sociologii. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2000, roč. 1, čís. 4. s. 1-16.
42. Low schooling for girls, slower growth for all; Cross-country evidence on the effect of gender inequality in education on economic development (English). The World Bank. [online]. 2011 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://documents.worldbank.org/curated/en/382741468330879895/Low-schooling-for-girls-slower-growth-for-all-Cross-country-evidence-on-the-effect-of-gender-inequality-in-education-on-economic-development>
43. OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://doi-org.zdroje.vse.cz/10.1787/9789264179370-en>.
44. OECD (2018), *OECD Economic Surveys: Korea 2018*. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: https://doi-org.zdroje.vse.cz/10.1787/eco_surveys-kor-2018-en
45. OECD. Fertility rates. In: *OECD data*. [online]. 2018 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm>
46. Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman. European Commission. [online]. 2019 [cit. 09.11.2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9643473/3-07032019-BP-EN.pdf/e7f12d4b-facb-4d3b-984f-bfea6b39bb72>
47. Park Geun-hye: South Korea's first female president - BBC News. BBC - Homepage [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/world-asia-20787271>
48. PARK, Yoon-Shik. The Chaebol and Labour in Korea: The Development of Management Strategy in Hyundai. *The Journal of Asian Studies* [online]. 2002, ročník 61, č. 2, s. 737-739. ISSN 00219118.
49. Raising the Retirement Age Won't Be Easy in South Korea. Bloomberg. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-10-14/south-korea-s-bid-to-raise-the-retirement-age-faces-rocky-path>
50. Rechel, B., Grundy, E.; Robine, J., Ageing in the European Union. *Lancet*; London. 2013. s. 1312-22. Dostupné z: doi:10.1016/S0140-6736(12)62087-X
51. Relationship with the employee, Toyota-industries. [online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://www.toyota-industries.com/csr/reports/items/p47-52.pdf>.
52. Republic of Korea: Development of National Employment Policies through Two Economic Crises. International Labour Organization [online]. [cit. 02.11.2019]. Dostupné z: https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_201104/lang--en/index.htm
53. Samsung boss faces retrial for Korean corruption scandal | ZDNet. Technology News, Analysis, Comments and Product Reviews for IT Professionals | ZDNet [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.zdnet.com/article/samsung-boss-faces-retrial-for-korean-corruption-scandal/>
54. Scott, J. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. In: *The American Historical Review*, 1986, ročník 91, č. 5, s. 1053–1075. Dostupné z: www.jstor.org/stable/1864376.
55. SHIN, T., 1997. Team Training. *International Business*, ročník 10, č. 7, s. 12-14. ISSN 10604073.

56. Social Institutions & Gender Index. OECD. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.genderindex.org/countries/>
57. SONG, J. Activating women in the labor market: The development of south korea's female-friendly employment and labor market policies *. In: Korea Observer, ročník 47, č.3, s. 559-596. [online]. 2016 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://search-proquest-com.zdroje.vse.cz/docview/188246464?accountid=17203>
58. South Korea – Age discrimination. Agediscrimination.info [online]. 2019 [cit. 03.11.2019]. Dostupné z: <http://www.agediscrimination.info/international-age-discrimination/south-korea>
59. South Korea - employment by economic sector 2008-2018 | Statista. • Statista - The Statistics Portal for Market Data, Market Research and Market Studies [online]. Statista 2019 [cit. 09.11.2019]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/604702/employment-by-economic-sector-in-south-korea/>
60. South Korea cuts 'inhumanely long' 68-hour working week. World news. The Guardian. [online]. 2019 [cit. 05.11.2019]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/world/2018/mar/01/south-korea-cuts-inhumanely-long-68-hour-working-week>
61. South Korea must end abortion ban by 2020, says court - BBC News. BBC - Homepage [online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/world-asia-47890065>
62. South Korea. Unemployment driving more and more young graduates abroad. VATICANO Papa: La vita, la morte, il nulla, la resurrezione [online]. 2003 [cit. 30.10.2019]. Dostupné z: <http://www.asianews.it/news-en/Unemployment-driving-more-and-more-young-graduates-abroad-47010.html>
63. South Korea's new 'blind hiring' law bans personal interview questions. PRI.org: It's your world. Jump in. [online]. 2019 [cit. 03.11.2019]. Dostupné z: <https://www.pri.org/stories/2019-07-23/south-koreas-new-blind-hiring-law-bans-personal-interview-questions>
64. Statistical Handbook: Women in Korea 2018. Korean Women's Development Institute. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://eng.kwdi.re.kr/periodicals/womenView.do?p=1&idx=102241>
65. Statistics Korea. 통계청 [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/>
66. The Global Gender Gap Report 2008. World Economic Forum. The World Economic Forum [online]. Copyright © 2019 World Economic Forum [cit. 28.09.2019]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2008>
67. The Global Gender Gap Report 2018. World Economic Forum. The World Economic Forum [online]. Copyright © 2019 World Economic Forum [cit. 28.09.2019]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2018>
68. The chaebols: The rise of South Korea's mighty conglomerates - CNET. Product reviews, how-tos, deals and the latest tech news - CNET [online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://www.cnet.com/news/the-chaebols-the-rise-of-south-koreas-mighty-conglomerates/>
69. The National Action Plan of the Republic of Korea for the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security. Ministry of Gender Equality and Family.[online]. 2019 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: http://www.mogef.go.kr/eng/lw/eng_lw_f001.do
70. The State of the World's Children reports. The State of the World's Children. UNICEF. [online]. 2003 [cit. 01.11.2019]. Dostupné z: <https://www.unicef.org/sowc/>
71. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů. Vláda ČR. Úvodní stránka. Vláda ČR [online]. 2019 [cit. 10.11.2019]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-126186/>
72. What is gender mainstreaming?. Council of Europe [online]. Council of Europe 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>
73. When more women join the workforce, everyone benefits. Here's why. World Economic Forum. The World Economic Forum [online]. 2019 [cit. 10.11.2019]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/agenda/2018/12/economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought/>

74. Why Are South Korea's Chaebol Important?. Council on Foreign Relations [online]. 2019 [cit. 20.11.2019]. Dostupné z: <https://www.cfr.org/backgrounder/south-koreas-chaebol-challenge>
75. Why Finland's Newborns Sleep in Cardboard Cribs - The New York Times. The New York Times - Breaking News, World News & Multimedia [online]. 2019 [cit. 02.11.2019]. Dostupné z: <https://www.nytimes.com/2016/07/07/world/what-in-the-world/finland-baby-box.html>
76. Womenomics Is Pushing Abenomics Forward / Japangov. The Government Of Japan - Japangov [online]. 2019 [cit. 17.9.2019]. Dostupné z: https://www.japan.go.jp/tomodachi/2014/summer2014/womenomics_is_pushing_abenomics_forward.html
77. Statistical Handbook: Women in Korea 2018. Korean Women's Development Institute. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://eng.kwdi.re.kr/periodicals/womenView.do?p=1&idx=102241>

Přílohy

Příloha 1: Korea v rámci SIGI; 2019



www.genderindex.org



Social Institutions & Gender Index

Country	Republic of Korea	
SIGI 2019 Category	Low	
SIGI Value 2019	23%	



Discrimination in the family

22%

Legal framework on child marriage	50%
Percentage of girls under 18 married	0%
Legal framework on household responsibilities	50%
Proportion of the population declaring that children will suffer if mothers are working outside home for a pay	55%
Female to male ratio of time spent on unpaid care work	4.4
Legal framework on inheritance	0%
Legal framework on divorce	0%



Restricted physical integrity

18%

Legal framework on violence against women	25%
Proportion of the female population justifying domestic violence	18%
Prevalence of domestic violence against women (lifetime)	17%
Sex ratio at birth (natural =105)	106.9
Legal framework on reproductive rights	50%
Female population with unmet needs for family planning	6%



Restricted access to productive and financial resources

33%

Legal framework on working rights	100%
Proportion of the population declaring this is not acceptable for a woman in their family to work outside home for a pay	6%
Share of managers (male)	89%
Legal framework on access to non-land assets	25%
Share of house owners (male)	-
Legal framework on access to land assets	25%
Share of agricultural land holders (male)	-
Legal framework on access to financial services	0%
Share of account holders (male)	50%



Restricted civil liberties

20%

Legal framework on civil rights	25%
Legal framework on freedom of movement	0%
Percentage of women in the total number of persons not feeling safe walking alone at night	51%
Legal framework on political participation	25%
Share of the population that believes men are better political leaders than women	44%
Percentage of male MP's	83%
Legal framework on access to justice	0%
Share of women declaring lack of confidence in the justice system	45%

Zdroj: Social Institutions & Gender Index. OECD. [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. Dostupné z: <https://www.genderindex.org/countries/>

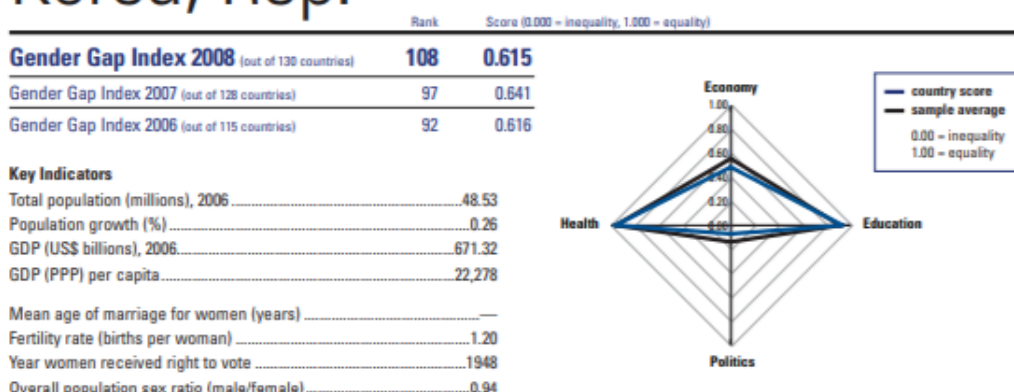
Příloha 2: Gender-related Development Index; 2018

Gender		Gender Development Index (GDI)
		0.932
Gender Development Index (GDI)		0.932
Adolescent birth rate (births per 1,000 women ages 15-19)		1.6
Antenatal care coverage, at least one visit (%)		n.a
Child marriage, women married by age 18 (% of women ages 20–24 years who are married or in union)		n.a
Contraceptive prevalence, any method (% of married or in-union women of reproductive age, 15–49 years)		79.6
Estimated gross national income per capita, female (2011 PPP \$)		22,572
Estimated gross national income per capita, male (2011 PPP \$)		49,297
Female share of employment in senior and middle management (%)		n.a
Female share of graduates in science, mathematics, engineering, manufacturing and construction at tertiary level (%)		15.4
Gender Inequality Index (GII)		0.063
Human Development Index (HDI), female		0.866
Human Development Index (HDI), male		0.929
Mandatory paid maternity leave (days)		90
Maternal mortality ratio (deaths per 100,000 live births)		11
Proportion of births attended by skilled health personnel (%)		100.0
Share of employment in nonagriculture, female (% of total employment in nonagriculture)		42.0
Share of seats in parliament (% held by women)		17.0
Total unemployment rate (female to male ratio)		0.92
Unmet need for family planning (% of married or in-union women of reproductive age, 15–49 years)		n.a
Violence against women ever experienced, intimate partner (% of female population ages 15 and older)		n.a
Violence against women ever experienced, nonintimate partner (% of female population ages 15 and older)		n.a
Women with account at financial institution or with mobile money-service provider (% of female population ages 15 and older)		94.7
Youth unemployment rate (female to male ratio)		0.97

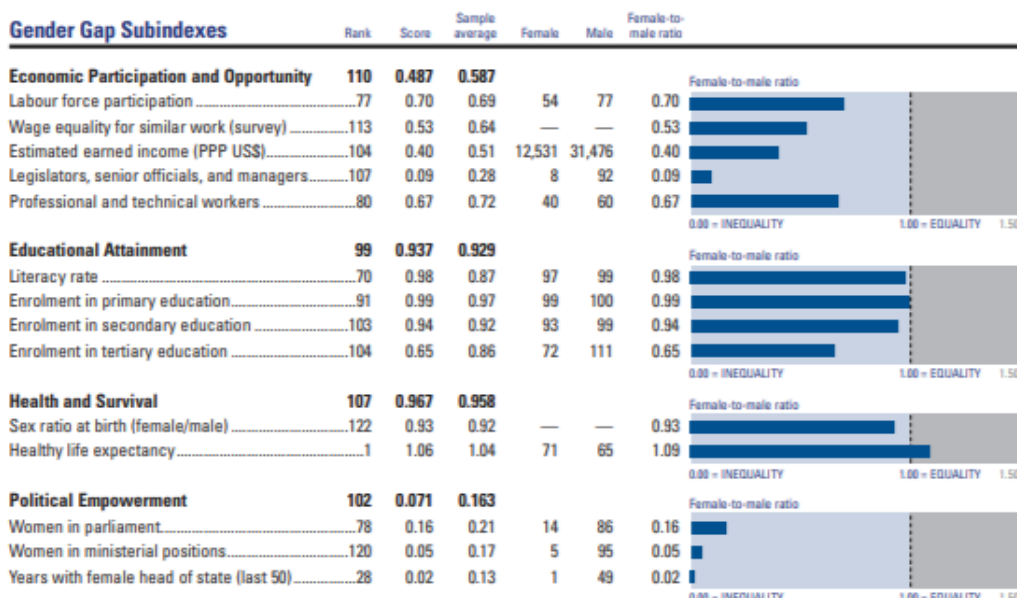
Zdroj: Human Development Reports. Human Development Reports | United Nations Development Programme [online]. 2019 [cit. 08.11.2019]. z: <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/KOR>

Příloha 3: Gender Gap Index; 2008

Korea, Rep.



Gender Gap Subindexes



Additional Data

Maternity and Childbearing

Births attended by skilled health staff (%)	100.00
Contraceptive prevalence, married women (%)	81
Infant mortality rate (per 1,000 live births)	5
Length of paid maternity leave	90 days
Maternity leave benefits (% of wages paid)	100
Provider of maternity coverage	60 days Employer, 30 days Employment Insurance Fund
Maternal mortality rate (per 100,000 live births)	14
Adolescent fertility rate (births per 1,000 women aged 15–19)	3.84

Education and Training

Female teachers, primary education (%)	76
Female teachers, secondary education (%)	52
Female teachers, tertiary education (%)	31

Employment and Earnings

Female adult unemployment rate (%)	3.40
Male adult unemployment rate (%)	4.00
Women in non-agricultural paid labour (% of total labour force)	42
Ability of women to rise to enterprise leadership*	3.70

Basic Rights and Social Institutions**

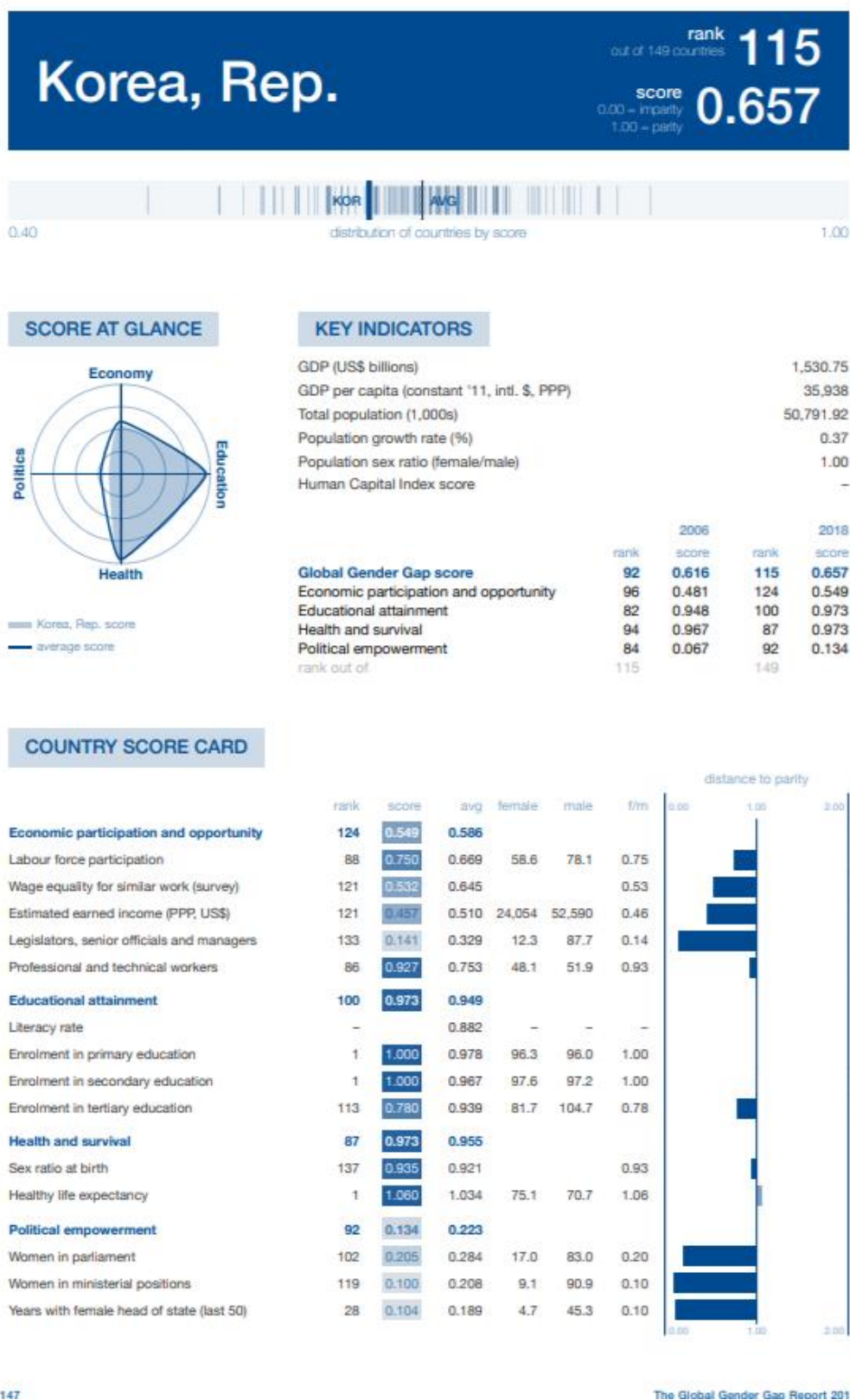
Paternal versus maternal authority	0.00
Female genital mutilation	0.00
Polygamy	0.00
Existence of legislation punishing acts of violence against women	1.00

*Survey data, responses on a 1-to-7 scale (1 = worst score, 7 = best score)

**Data on a 0-to-1 scale (1 = worst score, 0 = best score)

Zdroj: The Global Gender Gap Report 2008. World Economic Forum. The World Economic Forum [online]. Copyright © 2019 World Economic Forum [cit. 28.09.2019]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2008>

Příloha 4: Gender GAP Index; 2018



Zdroj: The Global Gender Gap Report 2018. World Economic Forum. The World Economic Forum [online]. Copyright © 2019 World Economic Forum [cit. 28.09.2019]. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2018>