

**Mendelova univerzita v Brně  
Provozně ekonomická fakulta**

# **Gender gap v cestovním ruchu v ČR**

**Bakalářská práce**

**Vedoucí práce:**

**Ing. Tomáš Křištofóry**

**Klára Křivanová**

**Brno 2015**

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu Ing. Tomáši Krištofórymu, který mi poskytl odborné vedení a konzultace. Při vypracování mé bakalářské práce mi dával cenné rady, připomínky a podněty k četbě související ekonomické literatury. Dále bych chtěla poděkovat slečně Bc. Lence Brychtové, která mi poskytla data k vypracování praktické části bakalářské práce a byla mi při jejich třídění a analýze nápomocná.

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Gender gap v cestovním ruchu v ČR** vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 21. května 2015

---

## **Abstract**

Křivanová, Klára. Gender gap in tourism in the Czech Republic. Brno: Mendel University, 2015.

Bachelor's thesis describes the factors and how they affect gender gap, the difference in salary for women versus men for the same work. The thesis is focused on the tourism sector in the Czech Republic. The work includes a review of literature dealing with available data and according to appropriate methods of measuring the size of gender gap in tourism in the Czech Republic.

## **Keywords**

Gender pay gap, wages, level of education, differences in salary between women and men, labour market.

## **Abstrakt**

Křivanová, Klára. Gender gap v cestovním ruchu v ČR. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2015.

Bakalářská práce popisuje, jaké faktory a jakým způsobem ovlivňují gender gap, rozdílné platové ohodnocení žen oproti mužům za stejnou práci. Práce je zaměřená na odvětví cestovního ruchu v České republice. V práci je uveden literární přehled zabývající se touto tematikou a dále vlastní práce. V té jsou z dostupných dat popsány jednotlivé proměnné a dle vhodné metody měřena velikost gender gapu v cestovním ruchu v ČR.

## **Klíčová slova**

Gender pay gap, mzdy, úroveň vzdělání, rozdílné platové ohodnocení žen a mužů, trh práce.

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod a cíl práce</b>	<b>9</b>
1.1	Úvod.....	9
1.1.1	Historický kontext .....	10
1.1.2	Terminologie.....	12
1.2	Cíl práce.....	13
<b>2</b>	<b>Trh práce a postavení žen na něm</b>	<b>14</b>
2.1	Dělba práce .....	14
2.1.1	Rozdělení úloh rodičů v péči o dítě a o domácnost.....	14
2.2	Trh práce .....	16
2.3	Diskriminace na trhu práce a jeho segregace.....	17
2.4	Kariéra ženy .....	20
2.5	Vzdělanost žen.....	22
2.6	Další studie zabývající se nerovnými příležitostmi a rozdílným odměňováním žen a mužů .....	23
<b>3</b>	<b>Gender pay gap</b>	<b>26</b>
3.1	Česká republika.....	26
3.2	Porovnání s EU .....	31
3.2.1	Genderová rovnost jako základní princip Evropské unie .....	32
<b>4</b>	<b>Metodika a účel analýzy</b>	<b>34</b>
<b>5</b>	<b>Data a popisné statistiky sledovaných proměnných</b>	<b>35</b>
5.1	ISSP – International Social Survey Programme.....	35
5.2	Data pro Českou republiku.....	35
5.2.1	Typ povolání.....	36
5.2.2	Věk .....	38
5.2.3	Typ úvazku.....	39
5.2.4	Úroveň vzdělání .....	39
<b>6</b>	<b>Vývoj mezd žen a mužů</b>	<b>41</b>

Obsah	6
6.1 Kategorie povolání 5122 - Kuchaři .....	42
6.2 Kategorie povolání 5123 – Číšníci, servírky a barmani.....	43
6.3 Srovnání kategorií ze základní skupiny.....	45
6.4 Vývoj rozdílu ve mzdách podle úrovně vzdělání .....	48
<b>7 Porovnání s výsledky z Norska</b>	<b>53</b>
<b>8 Závěr</b>	<b>56</b>
<b>9 Literatura</b>	<b>59</b>
<b>A Příloha</b>	<b>65</b>

## Seznam obrázků

<b>Obr. 1</b>	<b>Graf rozdělení počtu hodin matek za týden stráveného v zaměstnání, péči o děti a péči o domácnost v letech 1965-2011</b>	<b>15</b>
<b>Obr. 2</b>	<b>Graf rozdělení počtu hodin otců za týden stráveného v zaměstnání, péči o děti a péči o domácnost v letech 1965-2011</b>	<b>15</b>
<b>Obr. 3</b>	<b>Vývoj průměrné a mediánové mzdy podle pohlaví v letech 2010-2013</b>	<b>26</b>
<b>Obr. 4</b>	<b>Mediány mezd žen a mužů podle úrovně vzdělání za rok 2013</b>	<b>28</b>
<b>Obr. 5</b>	<b>Mediánové mzdy mužů a žen rozdělených podle věkových skupin za rok 2013</b>	<b>29</b>
<b>Obr. 6</b>	<b>Vývoj počtu nezaměstnaných žen a mužů v letech 1993 – 2013</b>	<b>30</b>
<b>Obr. 7</b>	<b>Graf počtu zaměstnaných osob v cestovním ruchu v roce 2013 rozdělených dle jednotlivých odvětví</b>	<b>31</b>
<b>Obr. 8</b>	<b>Vývoj poměru mzdových hodinových sazeb žen a mužů v kategorii Kuchaři v letech 1995 až 2007</b>	<b>43</b>
<b>Obr. 9</b>	<b>Vývoj poměru mzdových hodinových sazeb žen a mužů v kategorii Číšníci, servírky a barmani v letech 1995 až 2007</b>	<b>45</b>
<b>Obr. 10</b>	<b>Vývoj poměru průměrné hodinové mzdové sazby žen a mužů v kategoriích Číšníci, servírky a barmani a Kuchaři</b>	<b>46</b>
<b>Obr. 11</b>	<b>Vývoj podílu hodinové ženské mzdové sazby na mužské s ohledem na úroveň vzdělání v kategorii povolání 5122 – Kuchaři v letech 1995 až 2007</b>	<b>50</b>
<b>Obr. 12</b>	<b>Vývoj podílu hodinové ženské mzdové sazby na mužské s ohledem na úroveň vzdělání v kategorii povolání 5123 – Číšníci, servírky a barmani v letech 1995 až 2007</b>	<b>52</b>

## Seznam tabulek

<b>Tab. 1</b>	<b>Srovnání velikostí GPG (%) zjištěných v EU, ČR a mých zjištění v oblasti cestovního ruchu v jednotlivých letech</b>	<b>34</b>
<b>Tab. 2</b>	<b>Počet respondentů vybraných zaměstnaných v oblasti cestovního ruchu rozdělených dle pohlaví</b>	<b>38</b>
<b>Tab. 3</b>	<b>Průměrný a mediánový věk respondentů ze základní skupiny rozdělený podle pohlaví (výsledky jsou zaokrouhleny na setiny)</b>	<b>38</b>
<b>Tab. 4</b>	<b>Vzdělanostní struktura respondentů vykonávající povolání 5122 – Kuchaři rozdělená dle pohlaví</b>	<b>39</b>
<b>Tab. 5</b>	<b>Vzdělanostní struktura respondentů vykonávající povolání 5123 – Číšníci, servírky a barmani rozdělená dle pohlaví</b>	<b>40</b>
<b>Tab. 6</b>	<b>Časový vývoj poměru ženské hodinové mzdové sazby k mužské hodinové sazbě v kategorii povolání 5122 – Kuchaři</b>	<b>42</b>
<b>Tab. 7</b>	<b>Časový vývoj poměru ženské hodinové mzdové sazby k mužské hodinové sazbě v kategorii povolání 5123 – Číšníci, servírky a barmani</b>	<b>43</b>
<b>Tab. 8</b>	<b>Statistické ukazatele poměru průměrných mzdových hodinových sazeb žen a mužů v kategorii povolání Kuchaři a v kategorii povolání Číšníci, servírky a barmani</b>	<b>48</b>
<b>Tab. 9</b>	<b>Vývoj průměrných mzdových sazeb žen a mužů v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání v kategorii povolání 5122 – Kuchaři v letech 1995 až 2007 (Kč/h)</b>	<b>49</b>
<b>Tab. 10</b>	<b>Vývoj průměrných mzdových sazeb žen a mužů v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání v kategorii povolání 5123 – Číšníci, servírky a barmani v letech 1995 až 2007 (Kč/h)</b>	<b>51</b>
<b>Tab. 11</b>	<b>Shrnující tabulka faktorů, které dle literatury ovlivňují gender gap</b>	<b>65</b>



# 1 Úvod a cíl práce

## 1.1 Úvod

V dnešní době je genderová mezera velmi diskutovaným tématem. Genderová problematika se významně dotýká i České republiky a mnoha jeho ekonomických odvětví. U všech typů vykonávané práce a na všech úrovních kvalifikace zaostávají průměrné mzdy žen za mužskými. A zároveň s prací nesou ženy primární zodpovědnost na chod domácnosti a péči o děti.

Vzrůstá význam generových nerovností a diferenciací mezd dle pohlaví i přesto, že žijeme v demokratické společnosti, která má všem svým členům zajistit rovnost a svobodu realizování se. Ženy stále žijí v nerovném postavení s muži. Do popředí se dostávají různé genderové studie, které analyzují a hodnotí, v čem a v jaké zemi se postavení žen vůči mužům liší. Renzetti a Curran (2005, str. 15-16) jsou toho názoru, že existují určité aspekty genderu, které mají v rámci západní kultury obecnější platnost a to i přes rozdílný vývoj společností, vliv politických hnutí a historických událostí. Proto odlišnost kulturního kontextu rozhodně neznamená, že genderovou analýzu představenou na jiné zemi, nelze aplikovat na společnost českou. Tzn., že například v zemích EU, kde je velikost gender pay gapu nižší než v ČR, bychom měli více zkoumat příčiny toho, proč tomu tak je a třeba si i vzít příklad a směřovat k potírání nerovností ve mzdách žen a mužů i v ČR.

Jelikož je velký rozdíl mezi pohlavími ve mzdovém ohodnocení, pokusím se v této práci odhalit příčiny tohoto faktu a kvantifikovat tuto genderovou propast. Tato bakalářská práce pojednává právě o rozdílném platovém ohodnocení žen a mužů za stejnou práci, gender pay gapu, v oblasti cestovního ruchu v České republice. Dle Yvony Legierské (2007, str. 7) „představuje cestovní ruch v současné době u nás i ve světě velmi dynamicky se rozvíjející segment ekonomiky. Svým objemem tržeb se řadí na přední místa a rovněž tvorbou pracovních příležitostí patří mezi nejvýznamnější ekonomická odvětví.“ Ve své práci se zabývám tím, jaké faktory ovlivňují výše mezd mužů i žen na pracovních pozicích v cestovním ruchu v České republice, se zvláštním zaměřením na vzdělání jako hlavní určující proměnnou výše mzdové sazby žen a mužů a jejich případných rozdílů v závislosti na odlišné vzdělanostní úrovni.

Jelikož se gender pay gapu a nerovnému postavení žen na trhu práce věnuje v posledních letech velká pozornost jak ze strany českých i zahraničních ekonomů a sociologů, tak i ze strany Evropské unie a Norských fondů, existuje mnoho výzkumů a materiálů popisujících tento jev a propagujících rovné příležitosti žen. Ale žádná se nezaměřila jen na oblast cestovního ruchu v České republice. Proto jsem si toho odvětví vybrala pro svoji bakalářskou práci a pokusím se gender pay gap v cestovním ruchu analyzovat. Z mého pozorování gender pay gapu v cestovním ruchu vychází, že je ve srovnání s průměrným gender pay gapem pro všechna ekonomická odvětví v České republice vyšší. Tato problematika je více popsána v kapitole 6. Tím pádem existuje důvod, proč je důležité zkoumat gender

pay gap právě pro cestovní ruch a zaměřit se dále na jeho pokročilejší analýzu, které mě kvůli charakteru použitých dat nebyla umožněna provést.

Celá analytická část mé práce se snaží potvrdit či vyvrátit dvě hypotézy. Zaprvé hypotézu o tom, že odvětví cestovního ruchu je feminizované (pracuje v něm více žen než mužů) a za druhé hypotézu o tom, že průměrné mzdy mužů jsou vyšší než ženské, a že se v čase bude nerovnost znázorněná vývojem poměrů těchto mezd snižovat.

Genderové stereotypy a sexistické názory znehodnocující kvalitu práce žen, ale i mužů. Slouží jako ospravedlnění pro to, aby ženám byly vypláceny nižší mzdy než mužům. Z důvodu mateřské či rodičovské dovolené mívají ženy nižší počet odpracovaných let než muži, tudíž i nižší důchod. Všechny vlivy, které dle literatury ovlivňují výši rozdílných mezd žen a mužů, jsou uvedeny v první části mé práce. Zde je také vysvětleno, jak funguje trh práce a jak se na něm utváří rovnovážná mzda.

Touto prací bych ráda přispěla ke studii gender pay gapu v cestovním ruchu v České republice. Má práce může sloužit jako podklad pro další pokročilejší analýzu této problematiky. Je ale ovšem zapotřebí sběru relevantních dat, která by ji umožnila provést.

### **1.1.1 Historický kontext**

Hned v úvodu mé práce se hodí vysvětlit jeden faktor, který má dle literatury i dle mého názoru vliv na současný gender gap v naší zemi, a tím je historie České republiky, respektive praktiky, které byly typické pro socialistické ustanovení státu a následnou přeměnu v postsocialismus a kapitalismus. Ve svém výzkumu A. Křížková, A. M. Penner a T. Petersen (2008) v této souvislosti uvádí: „Zejména jde o nivelizaci mezd a preference určitých povolání v rámci významně stlačené struktury mezd. Dědictví rovnostářství může hrát svou určitou roli v sektorech ekonomiky a ve skupinách zaměstnání, které byly nejintegračnější součástí období státního socialismu a zachovaly si určitý svůj ráz. V takových sektorech či zaměstnáních bychom mohli očekávat menší mzdový rozdíl než v nově vzniklých či nově rozvíjejících kapitalistických firmách a skupinách zaměstnání.“

Mezi tyto nově vzniklé firmy a skupiny zaměstnání by se dal počítat i cestovní ruch, jelikož mnoho stravovacích, ubytovacích a dalších zařízení související s cestovním ruchem, které zaměstnávají podstatnou část lidí, vznikly až v post socialistické době. Také se začaly rozvíjet nové formy cestovního ruchu až v tomto období a služby s nimi spojené vyžadují též zaměstnance disponující adekvátním lidským kapitálem. Celkově dává toto odvětví vzniknout velkému počtu pracovních míst, přičemž zaměstnává více žen než mužů. (Ryglová, K., 2009, str. 21-24)

Výzkumy potvrzují, že právě v tomto období, kdy deregulovaný systém odměňování jde ruku v ruce v rozvíjejícím se soukromým sektorem, se genderové mzdové nerovnosti začínají prohlubovat. Po roce 1989 došlo k odštěpení hotelů z monopolního systému Čedoku a jejich celkové rekonstrukce vytvořily předpoklady pro konkurenční prostředí v oblasti příjezdového CR. Důsledkem uvolnění poměrů byl obrovský nárůst počtu operátorů (cestovních kancelářů)

a jejich nabídek na trhu, které převažovaly nad poptávkou, což vzápětí vyvolalo krach mnohých z nich. (Ryglová, K., 2009, str. 21-24)

V období státního socialismu byl systém plné zaměstnanosti charakteristický horizontální i vertikální segregací v rozmezí stlačené struktury trhu práce. Všechny ženy a muži pracovali. Stát centrálně kontroloval a stanovoval ceny a mzdy. V letech 1990 až 1992 zaznamenala ČR stagnaci, rozdělilo se Československo, míra nezaměstnanosti byla pouze 2% a kvalifikovaná intelektuální práce se odměňovala nižší mzdou než práce manuální. V období 1993-1998 vzrostla míra nezaměstnanosti na úroveň 7% díky ekonomické recesi a privatizaci státního majetku. Po roce 1999 dokonce míra nezaměstnanosti vyšplhala na 10%, zvyšoval se počet dlouhodobě nezaměstnaných, nejvíce oceňováno bylo vzdělání na úkor věku a postavení na trhu práce. Míra nezaměstnanosti žen byla o třetinu vyšší než u mužů a jejich pozice na pracovním trhu byla nejistá (oproti mužům) i přes fakt, že pracovaly na plný pracovní úvazek. Odvětví, ve kterém si ženy udržely od této doby až po současnost početní převahu, je v oborech veřejných služeb. Tento sektor se čím dál více charakterizoval jako „feminizovaný“ – nízké mzdy, nízká prestiž, nízké šance na kariérní postup pro ženy a málo zaměstnaneckých výhod. Postupně docházelo k úplnému odstranění zařízení péče o děti do tří let věku (jesle) a prodloužila se rodičovská (mateřská) dovolená právě do tří let věku dítěte. (Křížková, A., Penner, A. M., Petersen, T., 2008)

Na grafickém vývoji podílu ekonomicky aktivních žen podle věku v České republice od roku 1950 do roku 2001 sleduje Ivo Možný (2006, str. 193) proměnu modelu životní strategie ženy. A také postupný přechod od tradičního modelu muže jako živitele rodiny k modelu obou pracujících partnerů. V letech 1980 a 1991 byl podíl ekonomicky aktivních žen nejvyšší oproti předchozím rokům. Ve věkové kategorii 25 až 50 let bylo ekonomicky aktivních více než 90 % žen. Dále od 54. roku věku ženy se podíl opět strmě snižoval až pod 10 %. Následující vývoj v roce 2001 značí dva extrémy – podíl nad 70 % v kategorii 20-24 let a 38-49 let. Propad k 60 % je u věkové kategorie 25-29 let, ten může být vysvětlen např. mateřstvím, další strmý pokles od věku 50 let až pod 10 % ve věku 68 let a více.

Uvolnění regulačních procesů tvorby mezd a cen, které přinesl kapitalismus, přinesly české ekonomice individuální mzdovou diferenciaci. Zde je ale nutné upozornit na to, že i přes vysoké příjmové rozdíly žen a mužů, je tuzemská ekonomika naopak stále jednou z nejvíce rovnostářských zemí na světě. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) porovnává rozdělení bohatství různých zemí pomocí koeficientu nerovnosti příjmů (=Giniho koeficient). Ten vychází z Lorenzovy křivky a vyjadřuje vztah mezi kumulativním podílem počtu osob a kumulativním podílem jejich příjmů v procentech. Dle údajů Eurostatu z roku 2013 je pro ČR roven 0,246. Čím blíže je hodnota nule, tím více je dosaženo rovnosti. (Eurostat, 2015; Brázdilová, M., 2015)

### 1.1.2 Terminologie<sup>1</sup>

- *Gender gap* (angl.; genderová propast) = genderová nerovnost mezi muži a ženami, neboli rozdíl mezi pohlavími, který se odráží zejména v politické, sociální, kulturní, intelektuální či ekonomické oblasti, v odlišných výkonech, vědomostech a postojích mužů a žen; pojem měl nejprve poukázat na rozdíl mezi muži a ženami ve volebních preferencích
- *Gender* = sociálně zkonstruovaná společenská kategorie (maskulita, feminita) spojená s určitou genderovou rolí
- *Genderové stereotypy* = zjednodušující popisy, předsudky a uvažování lidí o tom, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“; lidé se jim ve skutečnosti vymykají; rozlišování na úrovni vzájemného vnímání, komunikace mezi jednotlivci, na úrovni celé společnosti; zakotveny ve společenských institucích - hospodářství, politický systém, vzdělávací systém, náboženství, rodinné uspořádání aj.
- *Sexismus* = hodnocení jednoho pohlaví, v daném případě mužského, jako cennějšího, nadřazeného, více důležitého či schopnějšího než druhé, v daném případě ženského; odráží historicky vstřípené společenské předsudky
- *Segregace podle pohlaví* = rozdělení a koncentrace žen a mužů v „tradičních“ zaměstnáních dle genderových stereotypů, omezuje pracovní možnosti žen a mužů,
- *Segregace trhu práce horizontální* = ženy a muži se koncentrují ve specifických sektorech a zaměstnáních, která jsou odlišně finančně ohodnocená („ženská“ zaměstnání bývají hůře ohodnocená)
- *Segregace trhu práce vertikální* = koncentrace žen a mužů na odlišných stupních hierarchie např. v určitém podniku, segregace se zde projevuje ve smyslu pozice v zaměstnání (dělník, sekretářka či manažer), úrovně odpovědnosti spojené s touto pozicí a příslušné platového ohodnocení
- *Skleněný strop* = formálními, neformálními a skrytými způsoby znemožňuje nebo znesnadňuje ženám přístup na vyšší pozice; žena začne vyvíjet snahy o postup do vrcholové pozice, na které dosáhne díky profesním kvalitám, ale narazí na hranici, nedefinovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu
- *Cenový strop* = státem stanovená maximální cena, kterou není možné překročit, pokud se stanovená na vyšší úrovni než cena rovnovážná, vzniká nedostatek

---

<sup>1</sup>Renzetti, C. M., Curran, D. J. (2005, str. 20-21, 27); Jandourek, J. (2008, str. 181-182); Šnýdrová, I. (2006, str. 51); ČSÚ [online], 2014; Hindls, R., Holman, R., Hronová, S., (2003, str. 46-47)

## 1.2 Cíl práce

Hlavním cílem mé bakalářské práce je zjistit, zda se gender gap projevuje na trhu práce v oblasti cestovního ruchu v České republice a případně jaká proměnná je pro tento mzdový rozdíl mezi pohlavími určující. Dílčím cílem je na základě vhodné metodologie změřit a zhodnotit velikost gender gapu a srovnat tuto situaci s jinou zemí. Dále má práce pojednávat o tom, jaké aspekty ovlivňují postavení žen na trhu práce v České republice a co obecně způsobuje rozdílné platové ohodnocení žen oproti mužům. Klíčové oblasti této práce, kterými se budu zabývat jak v literárním přehledu, tak v analytické části práce, jsou následující: vzdělání žen a s tím související platové ohodnocení žen, (ne)zaměstnanost, profesní kariéra ženy a její pracovní uplatnění, které musí skloubit se svým soukromým a rodinou, diskriminace v zaměstnání a další faktory ovlivňující rozdílné odměňování žen a mužů (gender pay gap).

## 2 Trh práce a postavení žen na něm

### 2.1 Dělbba práce

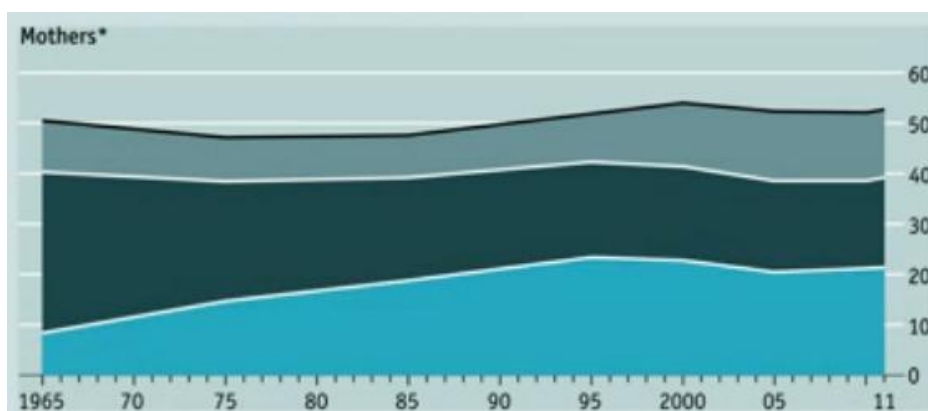
Výrobní specializace podle pohlaví a věku, tzn. přirozená dělba práce, existovala vždy. Přirozenost dělby práce a její uspořádání bývá odvozována právě od skutečnosti mateřství a od přírody daných rozdílných předpokladů pro výkon určitých činností. Ženy mají jiné schopnosti a dovednosti než muži a naopak. Obvykle tímto se zdůvodňuje „klasické“ rozdělení práce. Vymezení jednotlivých oblastí kompetence podle pohlaví tak, jak je známe dnes, se nezměnilo ani se samotným faktem, že ženy jsou zaměstnány na plný úvazek jako muži. Přesto je to „nezbavuje“ povinnosti vykonávat většinu domácích prací a zajištění péče o děti. (Maříková, H., 2003)

Jan Jandourek (2012, str. 226) ve svém slovníku zmiňuje anglického sociálního antropologa Alfreda Radcliffe-Browna (1881-1942), který „viděl instituce jako klíč k udržení globálního společenského řádu společnosti analogicky k funkci tělesných orgánů. Jeho studie sociálních funkcí zkoumají, jak zvyky přispívají k zachování celkové stability společnosti. Nevšímal si přitom vůbec dopadů historických změn.“ A. R. Brown viděl rovnováhu společnosti v dodržování norem, hodnot a ideální struktury, kterou zajišťovala a kontrolovala koloniální nadvláda autorit.

#### 2.1.1 Rozdělení úloh rodičů v péči o dítě a o domácnost

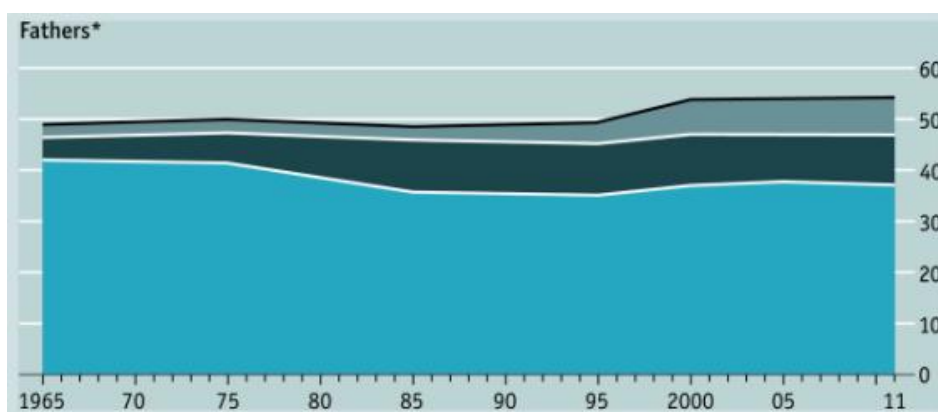
Rodina je nejstarší a nejzákladnější institucí. Gary S. Becker se zabýval plodností a rodinou a ve své práci předpokládá, že když se racionálně smýšlející žena a muž rozhodnou uzavřít sňatek, mít určitý počet dětí nebo se rozvést, snaží se při tom porovnávat výnosy a náklady s cílem maximalizovat svůj užitek, blahobyt. Přístup na základě racionální volby začleňuje i intuitivní předpoklady, které se celkově spojují v model analýzy sňatků a rozvodů, dělby práce mezi manželi, podporou ve stáří, specializace, investicemi do dětí atd. Gary S. Becker uvádí, že „vysvětlení, proč se vdané ženy specializovali téměř ve všech společnostech na porod a výchovu dětí, spočívá v kombinaci biologických rozdílů mezi muži a ženami a diskriminací žen při tržních činnostech, částečně prostřednictvím kulturních podmínek. Existují značné a emotivní rozdíly v názorech na relativní důležitost biologie a diskriminace při vytváření tradiční dělby práce v manželství, které ekonomická analýza neurčuje, ale ukazuje, jak je dělba práce citlivá na malé rozdíly v těchto faktorech. Protože výnos z investic do kvalifikace je vyšší, pokud je tato kvalifikace využívána delší dobu. Pár, který uzavřel sňatek, může značně získat z výrazné dělby práce.“ A to tak, že manžel se může specializovat na něco jiného než manželka a tím se zvýší zisk pro oba v rámci manželství. „Vzhledem k tomuto velkému zisku ze specializace v manželství povede pouze malá diskriminace žen či malé biologické rozdíly v zručnosti při výchově dětí k systematické závislosti dělby práce mezi úkoly v rámci domácnosti a na trhu na pohlaví.“ (Becker, G. S., 1992)

Tento problém je zobrazen na následujících obrázcích, které znázorňují, jak se rodičovství v USA změnilo za půl století.



Obr. 1 Graf rozdělení počtu hodin matek za týden stráveného v zaměstnání, péči o děti a péči o domácnost v letech 1965-2011

Zdroj: Economist [online]. 2015



Obr. 2 Graf rozdělení počtu hodin otců za týden stráveného v zaměstnání, péči o děti a péči o domácnost v letech 1965-2011

Zdroj: Economist [online]. 2015

V grafech je na ose x znázorněno období pozorování, tzn. od roku 1965 do roku 2011, na ose y je týdenní počet hodin, kterou matky a otcové věnují jednotlivým činnostem. Modré pole značí „paid work“ – placenou práci v zaměstnání, tmavě šedé pole značí „housework“ – domácí práce a světle šedé pole ilustruje „child care“ – péči o dítě. Z grafů je patrné, že muži (otcové) nyní pracují o něco méně, než tomu bylo před lety a ženy (matky) pracují více, resp. tráví více hodin v zaměstnání za týden. Přestože je vidět, že muži se snaží trávit více času i výkonem domácích prací, hlavní tato úloha připadá pořád ženě, která tímto stráví týdně 18 hodin.

U obou dvou pohlaví můžeme vidět, že tráví více času péčí o děti. U mužů je vidět výrazný skok mezi lety 1995 až 2000, kdy se počet týdenních hodin věnovaných dětem vyšplhal z tří na šest. (P.T.W. & K.N.C, Economist [online], 2014)

Žofková a Stroukal ve své práci Odhad mzdové srážky za mateřství v České republice upozorňují na ekonomický fenomén nižších mezd u žen s dětmi oproti ženám bezdětným. Tento rozdíl byl zjištěn např. v USA, kde se v 80. a 90. letech snižoval sice gender pay gap (rozdíl mezi muži a ženami ve výdělcích), ale rozdíl ve mzdách mezi matkami s dětmi a matkami bez dětí se zvětšoval. Dále ve Velké Británii, ve Španělsku i ve finském soukromém sektoru. Naopak například ve Švédsku a Dánsku se studii nepodařilo zjistit negativní vliv na mzdu dokonce ani po návratu na trh práce po mateřské dovolené. (Žofková, M., Stroukal, D., 2014)

Zvýšení kapitálové náročnosti ekonomiky zvýšilo relativní mzdy žen. Vysvětlení tohoto zvýšení mezd žen může, že stejně jako se rozvíjela ekonomika, mzdy žen se stávaly čím dál více náchylnější na to, aby odměnily atributy, ve kterých mají ženy komparativní výhodu. Rozvinutější ekonomika je totiž ta, která více odměňuje „mozky“ oproti manuální práci. Například Goldin uvádí, že industrializace na počátku 19. století byla zodpovědná za dramatické zvýšení relativních mezd žen. Tím, že ženy nahradily výchovu dětí a participovaly se na pracovním trhu, vzrostla úroveň kapitálu a výstupu na pracovníka, jež je pozitivním agregátním efektem a dokazuje, že ženy jsou důležitou součástí trhu práce. Na druhou stranu se tímto zvyšují podmínky, které indukují další substituci od mateřství. Z toho lze odvodit, že pokud v jednom státě je porodnost vysoká, výkon a kapitál na pracovníka je nízký a relativní mzdy žen vzhledem ke mzdám mužům jsou také nízké. Naopak pokud v druhém státě bude porodnost nízká, lze očekávat, že výkon a kapitál na pracovníka bude vysoký a relativní mzdy žen také. Tato počáteční podmínky mohou stanovit dlouhodobý vyrovnaný stav dané země. (Galor, O., Weil, D., 1993)

## 2.2 Trh práce

Určitá země má svůj systém hospodaření s vlastními lidskými a materiálními zdroji a systém rozvoje těchto zdrojů, aby byla zajištěna jejich efektivní alokace. Lidskými zdroji ekonomiky se myslí pracovní síla. V ideálním případě by hodnota odměny spojená s určitým zaměstnáním měla záviset na úrovni vyžadovaných dovedností a znalostí, objemu vynaloženého úsilí, míry odpovědnosti za vykonanou práci a podmínkám, ve kterých je práce prováděna. V praxi se ale hodnota práce lidí a platové ohodnocení za ni váže více k vlastnostem připsaným, kterými jsou etnická, rasová příslušnost a/nebo pohlaví (genderová příslušnost). Právě kulturně předepsané a utužované představy „ženské práce“ a „mužské práce“ vedly k rozdílným pracovním možnostem a odměna za práci závisela spíše na pohlaví než na talentu. V různých společnostech se tato „pravidla“ liší i v závislosti na his-



torii jednotlivých zemí, jež určovala dělba práce. (Renzetti, M. Claire, Curran, J. Daniel, 2005, str. 226)

Ekonomické vysvětlení fungování trhu práce vychází z předpokladu, že subjekty se na daném trhu rozhodují svobodně, bez zásahů státu. Situace na trzích jednotlivých profesí se mohou lišit. Zde uvažujeme trh práce obecně. Střetává se na něm tržní poptávka po práci, kterou tvoří všechny firmy v dané ekonomice, s tržní nabídkou práce, kterou tvoří jednotliví pracovníci v celé ekonomice dohromady. Proto existuje konkurence jak na straně poptávky, tak na straně nabídky. Tržní nabídka práce neboli to, zda se pracovníci rozhodnou jít do práce, závisí na mezním užitku z reálné mzdy – ceny za vykonanou práci v porovnání s mezním užitkem volného času. Tržní poptávka po práci vyplývá z rozhodování firem o vyrovnání mzdy s mezním produktem práce. (Holman, R., 2005)

Rovnováha na trhu práce nastává v situaci, kdy se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Křivka nabídky práce a křivka poptávky po práci se protnou v rovnovážném bodě E při rovnovážné mzdě  $w$  (Kč/hod.) a rovnovážném množství práce  $L$  (hod.). To znamená, že firmy zaměstnávají právě tolik pracovníků, kolik jim vynáší maximální zisk. Jinak řečeno, rovnovážná mzda  $w$  se rovná meznímu produktu. Rovnováha na trhu práce je samozřejmě ideálním stavem. Nerovnováha trhu projevující se buď přebytkem (nezaměstnaností) nebo nedostatkem je vždy přechodnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy. (Holman, R., 2005)

Rovnováhu trhu práce ovlivňují makroekonomické i mikroekonomické vlivy. Pokud by například stát stanovil minimální mzdu vyšší než je mzda rovnovážná, vnikl by na trhu práce přebytek práce (nezaměstnanost). Nabízené množství práce převažuje nad poptávaným. Minimální mzda, což je tedy nejnižší přípustná výše odměny za vykonanou práci v pracovněprávním vztahu, trh práce svazuje. V České republice je její právní úprava stanovena zákoníkem práce a výše její sazby nařízením vlády. Základní sazba hrubé minimální mzdy je určena na 9 200 Kč měsíčně za 40 pracovních hodin týdně nebo jako 55 Kč/hod. Výpočet sazby se samozřejmě liší v závislosti na počtu odpracovaných hodin týdně a také zda je zaměstnanec poživitelem invalidního důchodu. (Mankiw, N. G., 2000; MPSV [online], 2014)

Z důvodů vysokých nároků na vzdělání a na adekvátní dovednosti pro výkon povolání, které jsou ze strany zaměstnavatelů kladeny na uchazečky o práci, nabídka práce převyšuje její poptávku. To má za následek přetrvávající rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami a struktuře pracovního zařazení. Pracovní trh je genderově segregován, což je dáno odlišnou orientací žen a mužů v profesních a vzdělanostních dimenzích.

### **2.3 Diskriminace na trhu práce a jeho segregace**

Jednou z příčin pracovní segregace podle pohlaví je to, že lidé často pokládají většinu ženských zaměstnání za taková, která vykazují mnohem menší samostat-

nost než mužské práce a že vyžadují nižší kvalifikaci. A že ženská zaměstnání nabízejí také mnohem méně odměn v podobě zaměstnaneckých výhod a jiných benefitů, stálého nebo rostoucího platu, mobility a prestiže. Při přijímacím řízení jsou více zohledňovány faktory jako předpoklad častějších absencí kvůli dětem nebo nižší ochota k přesčasové práci více než dosažené vzdělání, zkušenosti a dovednosti nebo délka praxe. Pracovní segregace na základě pohlaví uzavírá ženy v těchto zaměstnáních mnohem více než muže. Další rozdělení segregace trhu práce definuje horizontální segregaci, která se projevuje napříč celou společností, a vertikální segregaci, u které záleží na pracovní pozici. (ČSÚ, 2015)

Ženy dominují v zaměstnanosti cestovního ruchu. Jejich převažující situace se odráží i v jiných sektorech, kde je významná horizontální a vertikální pohlavní segregace. Horizontálně, ženy a muži mají typicky odlišné zaměstnání a nejvíce žen je zaměstnáno v povoláních, která reflektují jejich tradiční domácí role: jsou typicky zaměstnané jako recepční, číšnice, pokojské, chůvy a pracovnice v cestovních kancelářích. Vertikálně, ženy jsou vytlačeny z pozic ředitelování a vedoucích, a to zejména ve větších organizacích, a v pracovních statistikách jsou nadále soustředěny na nižší úrovni. Dělnické ženy slouží "business-class" mužům, jelikož ztělesňují atributy, dovednosti a schopnosti pracovního výkonu ženskosti, které je předurčují pro výkon služeb. Přicházejí do kontaktu se zákazníky – diváky a ti působí jako koneční soudci jejich pracovních dovedností. Ale některé statistiky již vykazují, že dámská přítomnost ve středním a vrcholovém managementu roste v některých vyspělých zemích. (Pritchard, A., Morgan, N., Ateljevic, I., Harris, C., 2007)

Ze sociologické studie s názvem „Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz“ z roku 2009 publikované Alenou Křížkovou vyplývá následující autorčino shrnutí: „Český trh práce se vyznačuje poměrně silnou genderovou segregací a k desegregaci dochází jen velmi pomalu. V evropském srovnání se Česká republika nachází mezi zeměmi se silně segregovanými trhy práce. Poměrně vysoká segregace českého trhu práce podle pohlaví může mít určité historické kořeny v dlouhodobé tradici vysoké zaměstnanosti mužů i žen na plný úvazek a rovněž v dlouhodobě přetrvávajícím rozdělení mužské a ženské práce nejen v domácnostech a soukromé sféře, ale i ve veřejné sféře, v pracovní oblasti.“ Především v období státního socialismu se tato segregace nejvíce prohloubila a „zapustila kořeny“ a to i přes existující ideologii emancipace a rovnosti v tomto období. Podrobněji je historický kontext zmíněn v samostatné kapitole. „Ukázalo se, že 45,7 % zaměstnaných žen je koncentrováno v 10 typech zaměstnání z celkového počtu 107 kategorií. Každá šestá česká žena je zaměstnána jako administrativní pracovnice, každá jedenáctá je ošetrovatelkou nebo zdravotní sestrou, každá třináctá je prodavačkou nebo pokladní. Zatímco v posledních několika letech došlo ještě k navýšení koncentrace žen do několika kategorií zaměstnání, u mužů došlo ke snížení koncentrace a do prvních, nejvíce obsazených kategorií zaměstnání je soustředěno 40,8 % zaměstnaných mužů. Každý sedmý český muž pracuje v manuálním zaměstnání typu kovář, zámečnick, mechanik,

seřizovač nebo opravář strojů. Každý dvanáctý muž pak je technikem a každý dvacátý řidičem.“

Diskriminační politika zaměstnavatelů dohání ženy k odkládání mateřství a upřednostňování kariéry. Pokud zde mluvím o diskriminaci, mám na mysli takovou, která je ovlivněna preferencemi diskriminovat menšiny z důvodu rasy, pohlaví, věku a ostatních osobních charakteristik jako jsou postoje a preference. Je to taková diskriminace, při které dochází k rozdílnému odměňování dvou lidí se stejnou produktivitou. Kdyby se jejich produktivita lišila, už by se nejednalo o diskriminaci, ale o rozdílnou odměnu na základě jiné úrovně produktivity. (Holman, 2005, str. 443)

I kdyby byl trh práce zcela nediskriminační, pořád by různí lidé měli různé mzdy. To z důvodu, že se odlišují množstvím lidského kapitálu a také druhem práce, který vykonávají. Část mzdového rozdílu lze vysvětlit úrovní vzdělání, ale také jeho kvalitou, kterou bohužel nelze změřit. Dále pracovními zkušenostmi, které i přes vysokou ekonomickou aktivitu žen jsou stále nižší z žen než u mužů z důvodu výchovy dětí a přerušování kariéry. Ekonomové se shodují: „Protože rozdíly v průměrné mzdě mezi skupinami částečně odrážejí rozdíly v lidském kapitálu a charakteristiky pracovních míst, nevypovídají samy o sobě nic o tom, jak velká diskriminace panuje na trhu práce.“ (Mankiw, N. G., 1999, str. 408)

Mankiw (1999) dále uvádí, že co se týče diskriminace ze strany zaměstnavatelů, ve výhodě jsou na tom ty firmy, které se o ni nestarají a jen se soustředí na své vydělané peníze. Nediskriminující firmy mají tendenci zaměstnávat jinými firmami odmítnuté pracovníky za nižší mzdu, čímž sníží své náklady a jsou konkurenčně ve výhodě. Dokonale konkurenční trhy by se tedy přirozeně zbavily diskriminace ze strany zaměstnavatelů.

Gary S. Becker rozvíjí tuto myšlenku hlouběji ve své analýze diskriminace, jež obsahuje preference odporu a předsudků většinou vůči menšinám jako jakou např. černoši nebo ženy. Becker ve své přednášce Ekonomický způsob pohledu na život z roku 1992 tvrdí, že „rozsah pozorovatelné mzdové diskriminace při zaměstnání závisí patrně nejen na preferenci diskriminovat, ale rovněž na jiných proměnných, jako je např. stupeň konkurence a zákonodárství v oblasti občanských práv.“ Dále říká, že „tržní diskriminace ze strany většiny je účinná z toho důvodu, že příslušníci menšiny nemohou nabídnout podnikům, které se specializují na zaměstnávání těchto pracovníků, různé schopnosti v dostatečném množství.“ V dalším textu také hovoří o analýze lidského kapitálu, která předpokládá, že racionální jednotlivci se rozhodují o svém vzdělání, získaných vědomostech, zkušenostech a zdravotní péči na základě porovnávání výnosů a nákladů. Výnosy představují výdělek a náklady ušlou příležitostí ve formě času stráveného na získání tohoto vědění. Pokud je pracovník velmi specializovaný v určité dovednosti nebo má specializované znalosti, je v podniku velice důležitý a při hospodářském poklesu s propouštěním je jen malá pravděpodobnost, že přijde o práci. (Becker, 1992)

Gary S. Becker se také zabývá teorií lidského kapitálu jako výkladu tzv. „pohlavně určené mezery“ ve výdělcích, jinými slovy gender pay gap. Vysvětluje menší zájem žen investovat do svého vzdělání a zdokonalování se, protože je

u nich kvůli dětem pravděpodobnější než u mužů pracovat na částečný úvazek. Becker uvádí, že „pokles velikosti rodin, nárůst rozvodovosti, rychlý rozvoj odvětví služeb, kde je zaměstnána většina žen, pokračující ekonomický rozvoj, který přinesl zvýšení výdělků žen, stejně jako mužů, a zákonodárství zaměřené na lidská práva podporovalo vyšší podíl žen na pracovní síle, a tudíž vyšší investice do tržně zaměřených dovedností. Tyto síly výrazně zlepšily prakticky ve všech bohatých zemích jak relativní pozice žen v zaměstnání, tak jejich relativní výdělky. Ženy přicházejí do oblasti podnikatelských, právnických a lékařských škol, a vykonávají kvalifikované práce, kterým se dříve vyhýbaly či ke kterým nebyly připuštěny.“ Ekonomie zde nebere v úvahu další dopady na tyto produktivnější země. Čas věnovaný péči o děti je dražší, tím pádem zvyšuje náklady a snižuje poptávku po větší rodině. Rovněž důraz na vzdělání a vyšší kvalifikaci svých dětí nutí rodiče k nákladným investicím. Rozvoj země tedy implikuje nižší porodnost, což je případ i České republiky. (Becker, 1992)

Ženy jsou v současnosti stále více znevýhodňovány tím, že po většinu svého života plní funkci pečovatelky. Ať jsou to děti, staří nebo nemocní členové rodiny nebo celá domácnost. Ivo Možný (2006, str. 175) tvrdí, že práce v domácnosti nemá tržní hodnotu, má jen užitnou a proto byla kapitalismem degradována na práci druhořadou. Kárníková si myslí, že zde selhává informační funkce cen z důvodu toho, že se tato práce bere jako samozřejmost a není nikdo, kdo by ženy „zaměstnal“ a za tuto práci „odměnil“. Stát podporuje ošetřovatele akorát příspěvkem na péči. Proto navrhuje jistá hospodářsko-politická doporučení. Například, že by měl stát vytvořit právní rámec pro zkrácené pracovní úvazky nebo podporovat pružnější pracovní dobu. (Kárníková, A., 2013)

V České republice vzešly v platnosti zákony, které zaručují ženám i mužům stejnou odměnu za práci stejné hodnoty. I ze strany Evropské unie je rovnost jednou z hlavních priorit. Různé průzkumy ale ukazují, že faktická rovnost v odměňování nefunguje. Největší rozdíl v ohodnocování práce mužů a žen nastává, pracují-li v odlišných povoláních. Jedná se zejména o takové profese, které jsou feminizované, tudíž jsou i méně platově ohodnocené než typicky mužské profese, u kterých se zdůrazňuje jejich větší namáhavost, náročnost a vyšší míra zodpovědnosti. Blíže je tato problematika vysvětlena v následující kapitole.

## 2.4 Kariéra ženy

Žena zcela nevyčerpá svůj pracovní potenciál, protože kariéra žen má profesionální a rodinný rozměr. Je obtížné oba rozměry vhodně spojit a pružně zkombinovat v různých časových obdobích. Například když žena musí přerušit svoji profesní dráhu a po mateřské dovolené se opět vrátit do práce. Ženy proto raději volí práci na částečný úvazek a nachází uplatnění většinou na nižších pozicích ve firmě, které jsou spojené s menší odpovědností a pravomocemi. (Šnýdrová, I., 2006, str. 51)

Problematiku lidí, kteří získali zaměstnání v oblastech tradičně spojovaných s opačným pohlavím, analyzovala Rosabeth Moss Kanterová (1977) v rámci tzv.

tokenismu. Tokenismus je marginální statut kategorie zaměstnanců, kterých je na daném pracovišti relativně málo. Tato pozice má pro tokena závažné důsledky, např. je předmětem důslednější kontroly ze strany ostatních, je na něj vyvíjen silný sociální tlak, čímž se pro tokena vytváří vysoce stresové prostředí nebo je vylučován z formálních i neformálních sítí, které by mohly být pro výkon jeho povolání důležité.<sup>2</sup> Je rozdíl, zda se na místě tokena objeví muž či žena. (Šnýdrová, I., 2006, str. 51-52)

Při přijímání do takového netypického zaměstnání nebo při povyšování také ženy často naráží na nejrůznější překážky, které jim brání v kariérním postupu. Fakt, že ženy při postupu na vyšší či vedoucí posty procházejí mnohem náročnějším sítím než muži a jsou na ně kladeny často vyšší nároky než na muže, se odráží v počtu těch několika málo žen, kterým se to podaří. (Bartošová, J., 2003)

Těmto neviditelným či neformálním bariérám k vyšším pozicím se říká skleněný strop. Pokud se ženám i přes všechny překážky podaří prosadit na vyšší pozici nebo se k ní alespoň přiblížit, stále nemohou dosáhnout rovnosti v ukazatelích průměrných mezd za tuto pracovní pozici, případně nemají odpovídající sociální statut. Na podporu takových žen vznikla informační kampaň „Hlavou to nešlo“, která je součástí projektu Rozbít skleněný strop: podpora kariérního růstu žen. Spolupracuje na ni Gender Studies, o. p. s. a finančně je podporována z Norských fondů. (Šnýdrová, I., 2006, str. 52; Gender Studies [online], 2015)

Tento skleněný strop je evidentně bariérou, která brání ženě dostat se k podstatným informacím, které by jí „zjednodušily“ kariérní postup, a má zmenšené možnosti využití této informace. Jde o to, že ekonomicky relevantní informace jsou rozptýlené mezi jednající jednotlivce podobě nedokonalých kousků a znalost těchto okolností a informací, s nimiž musíme pracovat, není v úplné koncentrované podobě. Jak praví Hayek, „ekonomický problém společnosti není jen problém, jak alokovat „dané“ zdroje – pokud „dané“ znamená, že jsou dány jedné mysli, která pak s rozmyslem řeší problém daný těmito „daty. Je to spíše problém, jak zajistit nejlepší použití zdrojů, které jsou známy jakémukoliv členu společnosti, a to k cílům, jejichž relativní důležitost znají pouze tito jedinci.“ Jde tedy o problém zužitkování znalostí, které ve svém celku nikdo nezná. Hayek také spojuje mechanismus pro zprostředkování informace s fungováním cenového systému a s dělbu práce - „Cenový systém je jednou z informací, které se člověk naučil využívat poté, co na ni narazil, aniž by jí porozuměl. Tento útvar umožnil nejen dělbu práce, ale i koordinované využití zdrojů založené na rovnoměrném rozložení znalosti.“ Právě

---

<sup>2</sup> Tyto argumenty přikládají tokenismu a vnímání tokenů nesmírnou důležitost. Pokud je svými spolupracovníky token více pozorován pro svoji výjimečnost, stavěn do kontrastu s ostatními a následně generalizován a stereotypizován, automaticky se raději asimiluje a přizpůsobí stereotypům. Což by mělo firmu zajímat, jelikož by to mohlo snižovat celkovou produktivitu tokena a tím i zisk firmy, nebo by o takového člověka mohla přijít úplně, čímž by mohla ztratit jinak velmi kvalifikovaného zaměstnance/zaměstnankyni.

to, že lidé vytvořili dělbu práce, na níž se zakládá naše moderní civilizace, bylo proto, že narazili na metodu, která ji umožnila. (Hayek, F. A., 1945)

## 2.5 Vzdelanost žen

Vzdělání je nejdůležitějším druhem lidského kapitálu. Investice do vzdělání předpokládá zvýšení produktivity v budoucnu a je spojena s konkrétní osobou. Pracovníci disponující vyšším lidským kapitálem vydělávají v průměru více než ti, kteří ho mají méně. Proto je faktor vzdělání dalším zdrojem rozdílů ve výši mezd. Firmy stojící na straně poptávky po práci zaplatí vzdělanějšímu pracovníku vyšší mzdu, protože má i vyšší mezní produkt. Méně vzdělanému pracovníku je firma ochotna zaplatit náklady na dodatečné vzdělání jen tehdy, pokud se jí to vyplatí. (Mankiw, N. G., 1999)

Podle Valentové, Šmídové a Katrňáka „obor vzdělání silně ovlivňuje pozdější postavení na trhu práce. Pokud se většina žen již od dětství vzdělává v tradičně „feminizovaných“ oborech, které ženy připravují pro účast na trhu práce v povoláních, jež neumožňují snadný a rychlý kariérní postup a jež charakterizují nižší odměny, pak není překvapivé, že ženy vydělávají v průměru méně než muži, mají pomalejší kariérní postup a méně často tak dosahují na vedoucí a řídicí pozice. Tento kruh genderové segregace (segregace vzdělávání, segregace trhu práce a segregace v příjmech) se tak uzavírá, přičemž na jeho počátku stojí rozhodnutí týkající se zaměření studia.“

Dle údajů a statistik ČSÚ z roku 2011 mají dívky ve věku příslušnému středním školám větší zájem o všeobecné střední vzdělání (gymnázia) a chlapci dávají přednost středoškolskému vzdělání bez maturitní zkoušky (vyučení). Postupně se zvyšoval počet žen i na vysokých školách, přestože muži zde stále převažovali. Muži jsou podle statistik totiž úspěšnější v přijímacích zkouškách, protože se hlásí na obory s menším rozdílem mezi počtem uchazečů a přijatých, jako jsou již zmiňované technické obory. Údaje ČSÚ z roku 2011 ale již udávají počet žen vysokoškolského studia jako vyšší hodnotu než počet mužů. Ženy dávají přednost kratší formě studia (bakalářského) a nejčastěji se hlásí na obory jako filozofie, učitelství, lékařství a další se zaměřením na společenské vědy. (ČSÚ, 2011)

Dle katalogu Ženy a muži v letech 2014 vydávaného Českým statistickým úřadem v sekci Vzdělání bylo zjištěno následující: „Absolventy středních škol s maturitou, vyšších odborných i vysokých škol jsou častěji ženy. V roce 2013 absolvovalo vysokou školu 91 551 studentů, z toho 55 952 žen. Veřejnou vysokou školu potom ve stejném roce absolvovalo 76 554 studentů (45 879 žen). Pouze v případě středních škol bez maturity převládají mezi absolventy muži.“ Ve shrnutí tohoto katalogu je dále informace o přímé úměře mezi stupněm dosaženého vzdělání a počtem žen i mužů v podnikatelském sektoru (OSVČ). „Poměrně výrazně rostl v posledních letech podíl žen mezi podnikajícími s vysokoškolským titulem. Ještě v roce 2005 představoval tento podíl 28 %, v roce 2013 dosahovala jeho hodnota 40 %. V případě podnikajících mužů sice také můžeme pozorovat rostoucí podíl vysokoškolsky vzdělaných, ale jedná se pouze o růst mírný –

a mnohem menší než u podnikajících žen.“ Co se týče mediánů mezd podle úrovně vzdělání, je uvedeno, že „ženy vydělávají méně než muži, a to bez ohledu na úroveň vzdělání. Nejvyšší rozdíly jsou v případě středoškolského vzdělání bez maturity (kde je v populaci výrazně více mužů) a v případě pětiletého a vyššího ukončeného studia na univerzitě. Nejnižší rozdíly byly zaznamenány u mezd středoškoláků s maturitou (zde převažují v celkové populaci ženy).“

Vzdělání je jednou z nejdůležitějších determinantů určujících velikost mzdy, jelikož platí, že čím vyšší vzdělání, tím vyšší by měla být velikost odměny za práci. V druhé části mojí práce, analytické, mu proto bude věnována největší pozornost.

## **2.6 Další studie zabývající se nerovnými příležitostmi a rozdílným odměňováním žen a mužů**

“Odlišné zastoupení žen a mužů v některých typech zaměstnání či pozic do značné míry souvisí s jejich rozdílnou úrovní i obory dosaženého vzdělání a rozdílnými preferencemi při volbě zaměstnání a při kariérních rozhodnutích. Rozdíly v preferencích pak mohou být buď vrozené, nebo způsobené genderovými stereotypy. Dále je segregace zaměstnání pravděpodobně způsobena i nerovným přístupem žen do některých povolání.” (Gender Studies, 2006, s. 15)

Český statistický úřad na základě svých datových zjištění upozorňuje na fakt, že nerovnost žen a mužů v platech narůstá. V katalogu ČSÚ „Mzdová nerovnost narůstá“ uvádí Erhartová a Chrámecký: „Mzdový medián, tedy výše mzdy, na kterou dosahuje přesně polovina zaměstnanců, v roce 2014 činil 21 629 Kč. Medián mezd mužů byl o 4 098 Kč vyšší než u žen. Průměrná mzda dosáhla v loňském roce 25 686 Kč a meziročně se zvýšila o 608 Kč. Díky nízké inflaci se mzda reálně zvýšila o 2 %.“ Rozdíly ve výdělcích jsou nejmarkantnější podle konkrétních zaměstnání, ovšem i uvnitř těchto kategorií zaměstnanců jsou rozdíly také závislé na oboru a na velikosti podniku. Jitka Erhartová, vedoucí oddělení statistiky práce ČSÚ, v katalogu sdělila, že „nejnižší mzdy musíme hledat v ubytování, stravování a pohostinství, kde si k průměrné mzdě 14 093 Kč mohou vypomoci spropitným, a pak v odvětví administrativní a podpůrné činnosti, kde dominují agentury práce s průměrnou mzdou jen 16 725 Kč.“ Z toho je jasně patrné, že oblasti, které se nejvíce dotýkají cestovního ruchu, disponují nejhůře placenými pracovními místy.

Fischlová (2002) se ve své studii s názvem Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a snažila najít odpověď na otázky, zda existuje rozdíl mezi průměrnými příjmy mužů a žen a pokud ano, v jakém rozsahu a zda je příčinou tohoto rozdílu diskriminace na základě pohlaví. Metodicky využila sekundárních dat dostupných z ČSÚ, MPSV – Trexima a statistik EU, ve kterých bylo sledováno rozdělení podle pohlaví. Analýza rozdílů příjmů je založená na několika charakteristikách, které jsou statisticky sledované, jako např. vzdělání, věk, tarifní stupně a typ hospodaření, a dále na objektivních diferenciačních faktorech, kterými jsou např. počet odpracovaných hodin, počet přesčasových hodin, délka a druh úvazku aj. Své závěry a výsledky pro Českou republiku následně srovnává s ostatními státy EU. Prokázala, že ve všech státech dosahují ženy oproti mužům nižších odměn za

práci. Dále Fischlová (2002, str. 59) ukazuje, že “při analýze mzdového rozdílu podle dílčích skupin je největšího mzdového rozdílu dosahováno v kategorii středního věku, nejmenších rozdílů je dosahováno u nejmladších věkových kategorií. Z hlediska vzdělání je nejnižší shody mezd dosahováno u kategorie vysokoškolského vzdělání, kde existuje nejvyšší variabilita vykonávaných profesí.” Co se týče makroekonomického mzdového rozdílu, který se vypočítá jako podíl procentní míry podílu žen na celkovém objemu mezd na podílu žena na zaměstnanosti, jeho hodnota v ČR je blízká středním poměrům v členských státech EU.

Blau a Kahn (2001) se ve svém pracovním dokumentu snažili porozumět mezinárodním rozdílům v odměňování žen a mužů (gender pay gapu). Testovali hypotézu, že celková mzdová komprese sníží gender pay gap v dané zemi. Použili mikro data pro více než 22 světových zemí v období 1985-1994 a zjistili, že více komprimovaná mužská mzdová struktura a méně komprimovaná ženská struktura jsou spojeny s nižším gender pay gapem. Podle autorů je pravděpodobné, že právě instituce trhu práce v jednotlivých zemích jsou zodpovědné za podstatnou část mezinárodních nerovností ve mzdě. Navrhují, aby mechanismy pro výpočet mezd, které tyto instituce zajišťují, pohlíželi jinak například na kolektivní smlouvy. Ty nyní přisuzují mužům relativně vyšší úroveň mezd oproti ženám, jejichž mzdy mají tendenci být na dnu mzdové distribuce. V souladu s tímto faktem jsou autoři názoru, že rozsah kolektivního vyjednávání a institucemi stanovované mzdy mají významný účinek na rozdíl mezd mezi muži a ženami a proto je v každé zemi možné pozorovat jinou úroveň gender pay gapu.

Santos a Varejão (2007) analyzovali mzdový rozdíl mezi muži a ženami na trhu práce cestovního ruchu v Portugalsku. Východiskem bylo, že mzdy a zaměstnanost v odvětví cestovního ruchu jsou důkladně charakterizovány pomocí administrativní sady dat zaměstnanec - zaměstnavatel. Použili Oaxaca - Blinderův rozklad gender gapu v odměňování a zjistili, že 45 % z rozdílu je kvůli atributům mužských a ženských zaměstnanců v cestovním ruchu. Odhadovali koeficient diskriminace v cestovním ruchu na úrovni 8,4 %, ale nakonec se pohyboval hluboko pod průměrem odvětví cestovního ruchu (15,8 %). Autoři to přisuzují legislativě upravující minimální mzdu, která poskytuje ochranu osobám s nižším příjmem, což je právě typické pro cestovní ruch.

Leoni a Falk (2008) se soustředili na rozdíly mezi pohlavími mez absolventy vysokých škol, kteří jsou samostatně výdělečně činní. Zkoumali zvláště charakteristiky samostatně výdělečné činnosti jak mužů, tak žen a zaměřili se na obor jejich činnosti jako jeden z faktorů ovlivňující genderovou mezeru OSVČ. Zjistili, že věk a obor činnosti nese odpovědnost za dvě třetiny pozorovaného rozdílu mezi pohlavími v samostatné výdělečné činnosti.

Thrane (2008) ve svém článku upozorňuje na výzkumem poněkud zanedbávanou oblast a to konkrétně výrobní stranu cestovního ruchu. Ve své práci se zabýval diferenciací výdělků mezi muži a ženami v cestovním ruchu v Norsku. Za cíl si kladl zjistit, zda a jak ovlivňují proměnné pohlaví, čas, vzdělání, pracovní zkušenosti a socio-demografické proměnné jako je rodičovství a manželství roční



mzdy norských zaměstnanců cestovního ruchu v období 1994-2002. Závěr jeho zjištění byl ten, že *ceteris paribus* mají zaměstnanci cestovního ruchu – muži o 20% vyšší roční mzdy než ženy zaměstnané v cestovním ruchu. Navíc z grafu, na kterém je znázorněn vztah mezi praxí a roční mzdou, je u obou pohlaví vidět konkávní vztah (tj. obrácené U) avšak u žen je méně zřetelný. Rodičovství a manželství mají také vliv na roční mzdy, ale liší se na tom, zda se jedná o ženu či o muže. Ve sledovaném období byl patrný pozitivní vývoj mezd u všech zaměstnanců cestovního ruchu v Norsku.

Další autor, který se zaměřil na rozdíly v odměňování v oblasti cestovního ruchu v Norsku, je Skalpe (2007). Rozdíl je v tom, že porovnává mzdy výkonných ředitelů (CEO) z oblasti norského cestovního ruchu se mzdami výkonných ředitelů výrobních firem. Ve vzorku bylo více než 20% CEO žen v cestovním ruchu a méně než 6% CEO žen ve vzorku výrobních firem. Výsledky potvrdily, že mzdový rozdíl je větší v oblasti cestovního ruchu, protože v tomto odvětví jsou ženy zaměstnány v relativně menších firmách a mají lepší šance k dosažení vrcholových pozic, které ale oproti výrobnímu odvětví nabízí nižší plat.

Blau, F. D. a kol. (2001) se ve svém výzkumu snažili vysvětlit paradoxní situaci žen v USA, jelikož zde si ve srovnání s jinými zeměmi stojí ženy na pracovním trhu příznivě oproti mužům. Je to způsobeno tím, že v USA dali politici již dříve oproti ostatním zemím ve zkoumaném vzorku závazek ke stejné odměně pro ženy i muže a k rovným pracovním příležitostem.

Banga (2014) ve své studii zjistil, že v Indii se snížil rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen díky vývozu, který obecně zaměstnává více žen i mužů. Mluvíme zde o vývozem generové zaměstnanosti a ta je opravdu vysoká ve výrobním, potravinářském a textilním průmyslu. V odvětví služeb se projevuje v obchodech, hotelích, restauracích, dopravních službách a dalších oblastech cestovního ruchu.

Také Montag (2013) ve své studii řeší mzdové rozdíly mezi muži a ženami a konkrétně se zabývá tím, jak regulace trhu práce v Indii ovlivňuje postavení žen na tamním trhu práce. Klíčovou domněnkou je, že regulace trhů působí na ekonomickou aktivitu žen negativně. A že negativnímu postavení žen na trhu práce odpovídá i nižší mzda. Tato hypotéza se v závěru jeho studie potvrdila. Dle autora jsou překážky na trhu práce způsobeny tím, že se nevyužívá potenciálně produktivního zdroje pracovního trhu a také zmiňuje, že právě regulace brání v rozvoji lidského kapitálu žen.

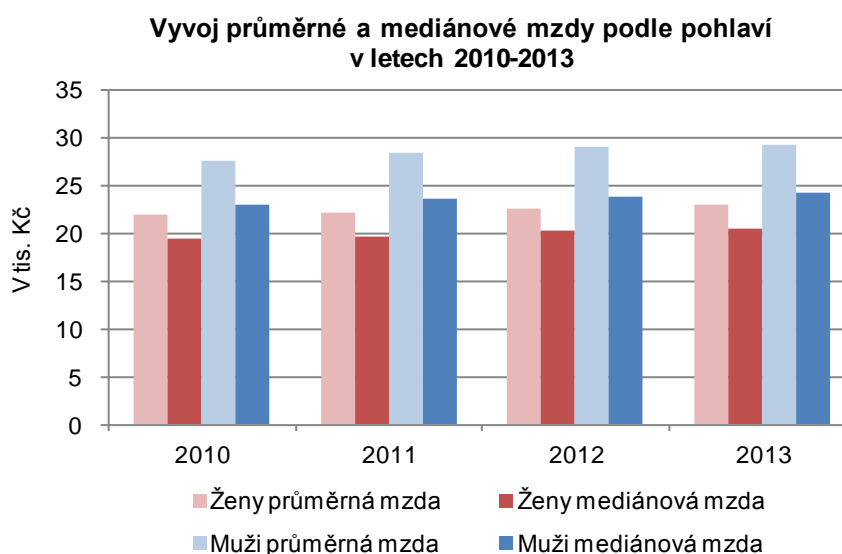
Další studie Montaga (2014) se zabývá nerovností mezi pohlavími na základě sexuální orientace. Výsledným zjištěním bylo, že u heterosexuálních jedinců je diskriminace na vyšší úrovni než diskriminace mezi gayi a lesbami.

### 3 Gender pay gap

Tato kapitola pojednává o nejnovějších údajích dostupných na ČSÚ týkajících se průměrných a mediánových mezd žen s mužů, vývoj GPG ve vztahu k těmto mzdám, vzdělání a věku v České republice. Umožňuje nám to orientovat se v hodnotách GPG a jeho proměnných nyní, ve sledovaném období 2010-2013, tak je porovnávat s později zjištěnými výsledky v oblasti cestovního ruchu v ČR a zjistit, zda je hodnoty zvýšily či snížily.

#### 3.1 Česká republika

V sekci Práce a mzdy katalogu Ženy a muži v datech 2014 Českého statistického úřadu je uveden vývoj průměrné a mediánové mzdy podle pohlaví, který je znázorněn na následujícím obr. 3. Ve sledovaném období, tj. mezi lety 2010 až 2013, průměrné i mediánové mzdy žen i mužů mírně vzrostly, ale mzdy žen byly v obou případech vždy nižší než mzdy mužů. Tato statistika dokazuje, že ženské průměrné mediánové i mzdy jsou oproti mužským na nižší úrovni, což samo o sobě ještě není důkazem existence gender pay gapu, ale naznačuje jistou nerovnost mezi muži a ženami.



Obr. 3 Vývoj průměrné a mediánové mzdy podle pohlaví v letech 2010-2013

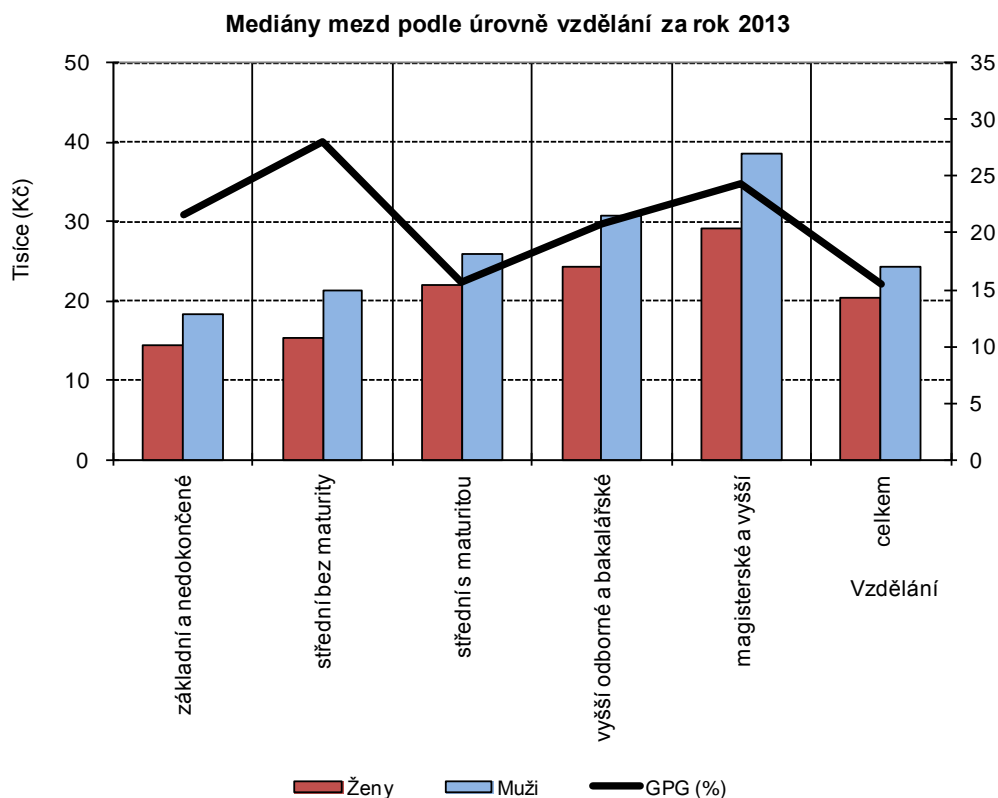
Zdroj: ČSÚ [online]. 2014

Ke zjištění hodnoty GPG je nutné obsáhnout všechny zaměstnance v České republice. K tomu slouží strukturální mzdová statistika. Ta vzniká jako souhrnný výsledek databází výběrového šetření Informačního systému o průměrném výděлку MPSV (ISPV), který pokrývá mzdovou sféru, a Informačního systému o platu

a služebním příjmu (ISP) Ministerstva financí ČR, který plošně pokrývá platovou sféru. Výsledky tedy pokrývají všechny zaměstnance v České republice. Ve strukturální statistice se do hrubých mezd počítají mzdy za práci, dále prémie, odměny, veškeré náhrady mezd za neodpracovanou dobu a za pracovní pohotovost za celý rok.

Dle této statistiky vyšlo najevo, že ženy vydělávají obecně méně než muži, bez ohledu na úroveň vzdělání. Na obr. 4 je znázorněn graf mediánových mezd podle úrovně vzdělání v roce 2013, který je proložen křivkou procentních hodnot GPG. GPG je zde počítán jako relativní *rozdíl* mediánu mzdy mužů a žen (vztažený k mediánu mzdy mužů). Vyjadřuje se v procentech. Záměrně zde zdůrazňuji, že jde o rozdíl, protože v další části mé práce, v analytické, bude výše GPG počítána jako poměr průměrných mzdových hodinových sazeb mužů a žen, tudíž tyto hodnoty z ČSÚ nelze s mými výsledky srovnávat.

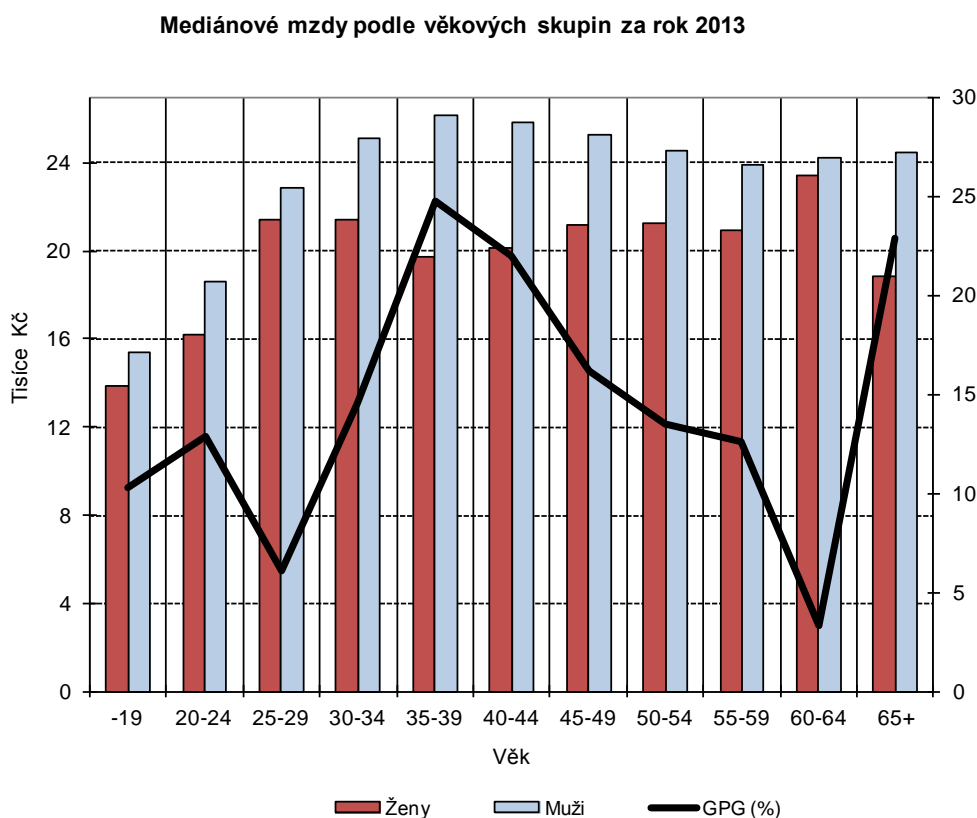
U středoškolského vzdělání bez maturity, které má většinové zastoupení z řad mužů, a u magisterského a vyššího ukončeného studia na univerzitě byl zaznamenán největší rozdíl mezd mezi muži a ženami. Naopak nejnižší GPG byl zjištěn u mezd lidí se středoškolsky ukončeným vzděláním s maturitou, kde převažují ženy. Možná právě převaha žen je v této kategorii vzdělání důvodem, že se mzdy žen a mužů tolik liší. Muž může být brán jako netypický a ojedinělý, proto je „více ceněn“.



Obr. 4 Mediány mezd žen a mužů podle úrovně vzdělání za rok 2013

Zdroj: ČSÚ [online]. 2014

Když se podíváme na hodnoty GPG v závislosti na věku, který je pro lepší přehlednost na obr. 5 rozdělen na pětileté skupiny, je hned zřejmé, že významným faktorem ovlivňujícím rozdíly v mediánových mzdách mužů a žen, je odchod žen na mateřskou dovolenou či rodičovskou dovolenou. Ve věkové kategorii 25-29 let, kdy na trh práce přicházejí absolventky vysokých škola, činí hodnota GPG 6,1 %. Dále do věkové kategorie 35-39 let hodnota GPG prudce stoupá až k hodnotě 24,7 %. Poté hodnota GPG pozvolna klesá, a co se budování kariéry týče, muži měli možnost ji bez přerušení budovat a ženy zůstávají stále pozadu. Ve věkové kategorii 60-64 let je nízká hodnota GPG zapříčiněná odchodem lidí s nižším příjmem do důchodu s tím, že v zaměstnání setrvávají velmi vzdělané a kvalifikované osoby. Další strmý nárůst GPG se objevuje v kategorii věku 65 a více let a je dán odlišným složením žen a mužů, kteří jsou v tomto období ještě ekonomicky aktivní.



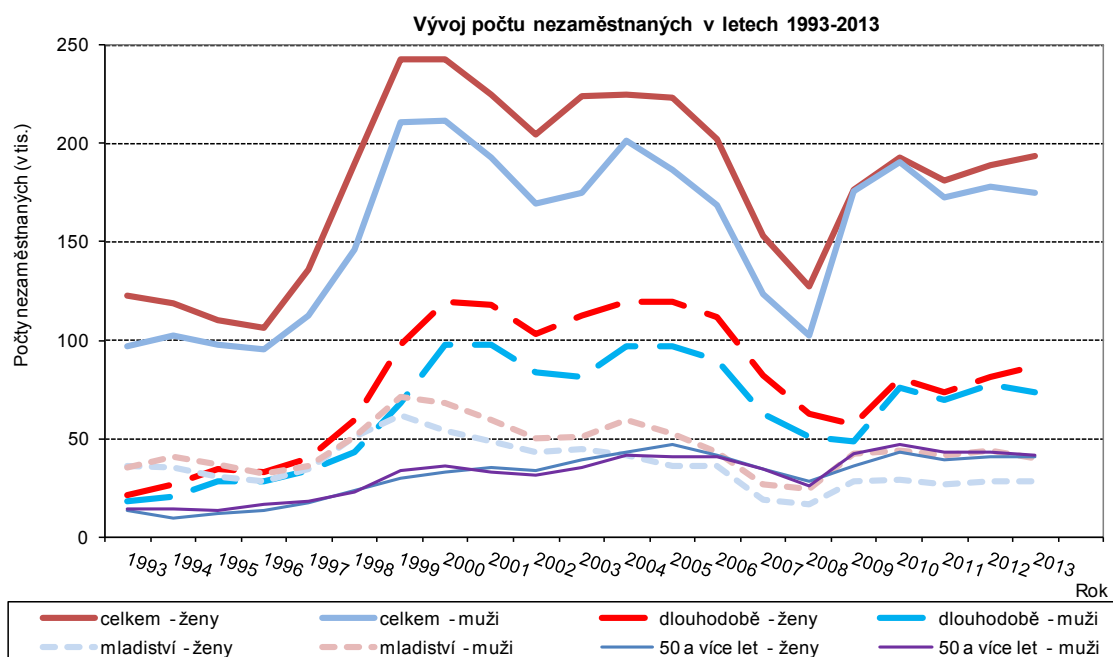
Obr. 5 Mediánové mzdy mužů a žen rozdělených podle věkových skupin za rok 2013

Zdroj: ČSÚ [online]. 2014

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR monitoruje nezaměstnanost dle počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání. Pro naši potřebu je vhodnější použít údaje o obecné míře nezaměstnanosti podle metodiky vypracované Mezinárodní organizací práce (ILO), která je vhodnější pro mezinárodní srovnání. Ta vychází při výběrovém šetření pracovních sil z podmínek, že osoby jsou patnáctileté a starší, mají trvalý pobyt na sledovaném území a v referenčním týdnu byly nezaměstnané, aktivně si práci hledaly a pokud by ji našly, byly by schopny do ní nastoupit do dvou týdnů. Údaje z těchto dvou zdrojů se tedy liší.

Vývoj počtu nezaměstnaných žen a mužů, které uvádím v grafu na obr. 6, je zobrazen ve sledovaném období od roku 1993 do roku 2013. Počet nezaměstnaných žen v každém roce v tomto období převyšuje počet nezaměstnaných mužů. Poslední údaj z roku 2013 udává, že byl poměr počtu nezaměstnaných 52,5 % žen ku 47,5 % mužů. Nejvyrovnanější byl počet nezaměstnaných žen a počet nezaměstnaných mužů v letech 2008 a 2009. Trendová křivka vývoje počtu nezaměstnaných byla mezi lety 1996 až 2000 výrazně rostoucí, dále mezi roky 2001 až 2005 fluktovala a do roku 2008 klesala. Právě mezi lety 2005 až 2008 klesaly počty dlouhodobě nezaměstnaných (déle než 1 rok) a počty nezaměstnaných mladistvých a osob starších padesáti let věku. Od roku

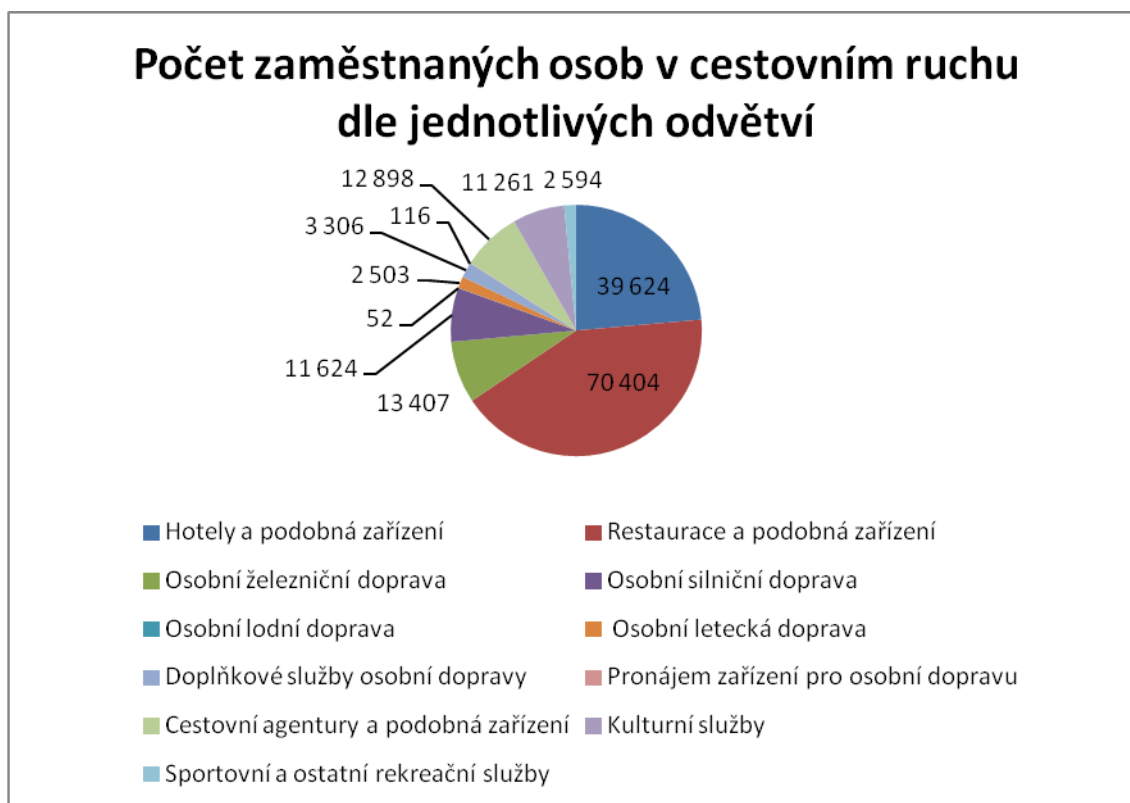
2009 do roku 2010 se počet nezaměstnaných opět zvyšoval, což je přičítáno prohlubující se ekonomické recesi tohoto období. Od roku 2012 do současnosti obecná míra nezaměstnanosti kolísá, počet nezaměstnaných se pohybuje v intervalu 305,3 tis. – 392,8. Aktuálně (k 30. 4. 2015) je obecná míra nezaměstnanosti 5,9 %, míra nezaměstnanosti mužů je 5,1 % a míra nezaměstnanosti žen je 6,9 % (obojí očištěno od sezónních vlivů). V březnu roku 2015 bylo nezaměstnáno celkem 302,7 tis. osob, z toho 144,9 tis. mužů a 159,5 tis. žen. (ČSÚ - VŠPS, 2014)



Obr. 6 Vývoj počtu nezaměstnaných žen a mužů v letech 1993 – 2013

Zdroj: ČSÚ [online]. 2014

Cestovní ruch příznivě ovlivňuje hospodářský růst a zaměstnanost, je důležitou součástí národních ekonomik. Pojí se s řadou hospodářských odvětví, na které působí pozitivními multiplikačními efekty, a jeho ekonomický přínos zachycuje Účet cestovního ruchu (TSA – Tourism Satellite Account). Počet zaměstnaných osob v cestovním ruchu v roce 2013 rozdělených podle odvětví zachycuje graf na obr. 7. Z něj je na první pohled patrné, že nejvíce lidí pracuje v hotelích a podobných ubytovacích zařízeních a ve stravovacích službách.



Obr. 7 Graf počtu zaměstnaných osob v cestovním ruchu v roce 2013 rozdělených dle jednotlivých odvětví

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ [online]. 2015

Podle Zdeňka Lejska (2015) dosáhla v roce 2013 hodnota celkové produkce odvětví charakteristických pro cestovní ruch skoro 440 mld. Kč. Tato hodnota ale vyjadřuje celkovou produkci těchto činností, přičemž nemusí docházet ve spotřebě těchto služeb jen účastníky cestovního ruchu. V roce 2013 byl podíl cestovního ruchu na hrubém domácím produktu 2,9 % a podíl cestovního ruchu na tvorbě hrubé přidané hodnoty činil 2,8 %. To značí mírné zvýšení oproti období od roku 2010, kdy se tyto hodnoty držely na úrovni 2,7 %, resp. 2,6 %. Pro srovnání například ve Švédsku nebo Nizozemsku je podíl cestovního ruchu na těchto ekonomických ukazatelích podobný. Vyšší hodnoty jsou v turisticky atraktivních destinacích, například na Kypru.

### 3.2 Porovnání s EU

Eurostat uvádí hodnotu gender pay gapu (GPG) z roku 2012 v České republice ve výši 22 %. Oproti předchozímu měření z roku 2010 zde došlo k poklesu z 25,5 %. Došlo tedy ke snížení o 3,9 p. b. V roce 2010 měla Česká republika společně s Rakouskem druhý nejvyšší GPG ze všech zemí EU. Nyní se Česká republika

nachází na čtvrtém místě po Estonsku, Rakousku a Německu. Tyto vysoké rozdíly v platech mezi muži a ženami jsou v těchto státech vysvětlovány charakteristikou trhu práce, který je vysoce oddělený, což znamená, že ženy jsou mnohem více koncentrovány jen v určitých odvětvích anebo profesích a také tím, že značná část žen pracuje na částečný úvazek. Průměrný GPG v celé EU je 16,4%. (Eurostat, 2012; European Commission, 2014)

V roce 2013 se pro ekonomiku jako celek napříč státy EU výše GPG pohybovala v rozmezí od 3,2 % (Slovinsko) do 29,9 % (Estonsko). To znamená, že v členských státech EU se rozdíl v odměňování žen a mužů variuje o 26,7 procentního bodu. Eurostat také analyzuje platové rozdíly mužů a žen z hlediska toho, zda jsou zaměstnání na plný či jen částečný úvazek. V roce 2013 se výše GPG v členských státech EU pohybovala od -8,2 % do 33,7 % pro pracovníky a pracovnice na částečný úvazek. Záporná hodnota značí, že v průměru byl hrubý hodinový výdělek žen vyšší než u mužů. U pracovníků a pracovnic na plný úvazek se hodnoty GPG uvádí v intervalu 1,9 % (Itálie) až 20,3 % (Maďarsko). V České republice se také hodnota GPG mírně liší v závislosti na tom, zda jde o zaměstnání v soukromé (21,2 %) či veřejné (22,7 %) sféře. Pro srovnání např. v Německu je to v prvním případě 12,9 % a 24,4 % v druhém případě. Zajímavé je také sledovat vývoj hodnoty GPG v závislosti na věku, přičemž platí, že rozdíl v odměňování mužů a žen je nižší u mladých zaměstnanců/kyň, tzn. u nových účastníků na trhu a má tendenci se rozšiřovat s věkem. To platí v ČR, kde se hodnota GPG pohybuje kolem 11 % ve věkové kategorii do 34 let, nejvyšší je v kategorii 35-44 let (29,2 %), dále klesá na 23 % ve věku 45-55 let a na 16,3 % ve věku 55-64 let, ale v kategorii 65 let a více se opět zvyšuje na 26,7 %. Tento vzor je dále patrný např. v Belgii, Dánsku, Španělsku, Francii, Maďarsku a v menší míře na Kypru, Maltě, v Nizozemsku, Polsku, Portugalsku, Slovensku a ve Spojeném království. Odlišný vzor na základě věku lze pozorovat v Bulharsku, Itálii, Chorvatsku, Slovinsku a Litvě. (Eurostat, 2015)

### **3.2.1 Genderová rovnost jako základní princip Evropské unie**

Prosazování genderové rovnosti patří mezi jeden ze základních principů EU. V Článku 2 Smlouvy o založení Evropského společenství stojí: „... Úkolem Společenství je vytvoření společného trhu a hospodářské a měnové unie, stejně jako prováděním společných politik nebo činností uvedených v člancích 3 a 4 podporovat harmonický, vyvážený a trvale udržitelný rozvoj hospodářského života, vysokou úroveň zaměstnanosti a sociální ochrany, rovné zacházení s muži a ženami, trvale udržitelný a neinflační růst, vysoký stupeň konkurenceschopnosti a konvergence ekonomické výkonnosti ...“<sup>3</sup> Z toho tedy jasně vyplývá, že je povinností Společenství usilovat o odstranění nerovnosti a prosazování rovnosti mezi muži a ženami. (Asklöf, C., Hedman, B., Strandberg, H., Wenander, K. E., 2003, s. 17-18)

---

<sup>3</sup> Euroskop [online]. Smlouva o založení Evropského společenství z roku 1993. 2015



Dle Souboru nástrojů pro Evropský systém ukazatelů v oblasti cestovního ruchu vydaného Evropskou unií (2013) je cílem zajistit rovnost pohlaví spravedlivým zastoupením a odměňováním žen a mužů v oblasti cestovního ruchu. Průměrná mzda žen v tomto odvětví by měla být srovnatelná s průměrnou mzdou mužů, seříděná podle typu pracovní pozice. Cílem je také zvýšit procentuální podíl žen na úrovni generálního ředitele podniku působícího v oblasti cestovního ruchu. Dalším cílem je vytvořit analýzu statistiky zaměstnanosti v cestovním ruchu podle pohlaví a dát ji přístupnou veřejnosti. Také je podstatné přezkoumat míru zaměstnanosti mužů a žen a zajistit jim rovný postup v kariérním žebříčku.

## 4 Metodika a účel analýzy

Má vlastní práce má za úkol analyzovat diferenciaci výdělků zaměstnanců cestovního ruchu dle pohlaví v České republice. Předmětem mého zkoumání je, jak zvolené proměnné vysvětlují rozdíly v průměrných hodinových mzdových sazbách v oblasti cestovního ruchu. Zvláštní pozornost je věnována rozdílu mezi pohlavími, to znamená, že právě pohlaví je hlavní proměnnou, která bude vysvětlovat gender pay gap. Další hlavní proměnnou bude úroveň dosaženého vzdělání. Tato analýza je založena na datech z ISSP.

Studie rozdílných mezd mužů a žen (gender pay gapu) v oblasti cestovního ruchu nejsou v České republice zatím vůbec zastoupené, proto bych ráda svojí analýzou k této problematice alespoň částečně přispěla. Za prvé tím, že budu zkoumat popisné statistiky různých proměnných účinkující na mzdy obou pohlaví a především se zaměřím na proměnnou vzdělání, která má největší vliv na výdělky zaměstnanců v cestovním ruchu v ČR. Za druhé jsou data podložena údaji jak průřezovými, tak časovými, což mi umožňuje srovnávat rozdíly v jednotlivých letech a vytvářet grafy vývoje těchto rozdílů.

Hlavním přínosem práce je identifikování existence gender pay gapu v cestovním ruchu v České republice. Data, která mám zde k dispozici, jednoznačně potvrzují jeho existenci. Zároveň jsou však tato data omezená svým počtem i množstvím zjištěných proměnných, což má za důsledek, že nemůžeme tvrdit nic o kauzalitě (příčinnosti). Tato práce může být tudíž inspirací pro další výzkum v této oblasti, který prozkoumá příčinné vztahy, tak, aby bylo možné podnikat kroky k zmenšení gender pay gapu v cestovním ruchu v ČR. Předpokladem pro takový výzkum je důslednější sběr relevantních dat.

Uvádím zde tabulku, která porovnává velikost průměrného gender pay gapu (GPG) v celé EU s průměrným GPG v České republice jako celé ekonomice a s velikostí mého zjištěného GPG v oblasti cestovního ruchu v roce 2007 a 1996. Má ilustrovat, jak velké rozdíly v těchto hodnotách jsou, ale nelze je srovnávat, protože každá hodnota je počítaná jinak. Platová nerovnost žen se ve sloupci „cestovní ruch“ i v dalších kapitolách mé práce počítá jako poměr mzdy žena ke mzdě mužů, přičemž mužská mzda je 100 %. Jedná se o průměrnou hodinovou hrubou mzdu a neuvažujeme zde další mimořádné odměny zvyšující mzdu.

Tab. 1 Srovnání velikostí GPG (%) zjištěných v EU, ČR a mých zjištění v oblasti cestovního ruchu v jednotlivých letech

rok	EU	ČR <sup>4</sup>	cestovní ruch
2007	17,6	23,6	77,48
1996	-	77,2	67,62

Zdroj: Eurostat [online]. 2007; ČSÚ [online]. 2014

<sup>4</sup> Výše gender pay gapu je počítána jako relativní rozdíl mediánu ženské mzdy vztažený k mužské

## 5 Data a popisné statistiky sledovaných proměnných

### 5.1 ISSP – International Social Survey Programme

Data použitá v praktické části této práce jsou použita z International Social Survey Programme. Tento výzkum probíhá každý rok je založen na mezinárodní spolupráci na tématech důležitých pro výzkum společenských věd. Výzkumníci se soustředí na vypracování takových otázek, které jsou pro zúčastněné země relevantní a mohou být rovnocenným způsobem vyjádřeny ve všech příslušných jazycích. Do programu se zapojilo celkem 48 zemí z celého světa, přičemž zakládající země tohoto programu byly Spojené státy, Austrálie, Německo a Velká Británie. Každoroční výzkum probíhající v rámci tohoto programu napříč zúčastněnými zeměmi posbírá z každé země cca 600 reprezentativních vzorků. Tento program každoročně aktualizuje údaje z důvodu lepší srovnatelnosti průzkumů postojů a hodnot občanů jednotlivých zemí s ostatními zeměmi a také umožňuje mezinárodní srovnání v čase. Průzkumy zahrnují například i socio-demografické otázky, jako je pohlaví, věk, rodinný stav, vzdělání, výše příjmů, zaměstnání respondentů atd.

Jelikož ve své práci zkoumám situaci v České republice, využila jsem datový soubor jen pro tuto zemi. Sledovaným obdobím jsou roky 1992 až 2007. Data z ISSP jsou moji potřebu více průkazné než např. statistiky a údaje Českého statistického úřadu (ČSÚ) nebo data z Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV), protože za prvé nezahrnují všechny proměnné, které ovlivňují gender gap ve výdělcích a za druhé se zaměřují jen obecně na Českou republiku, už se nezaměřují jen na určité oblasti nebo druhy zaměstnání. Proto se domnívám, že díky těmto datům, které mi jsou zde k dispozici, mohu zkoumat rozdíly ve výdělcích mezi muži a ženami v celém objemu náležitých vlivných proměnných a také je porovnávat v různých časových obdobích. Využiji je k analýze gender gapu ve výdělcích právě jen v oblasti cestovního ruchu v České republice.

### 5.2 Data pro Českou republiku

Jak již bylo řečeno výše, sledovaným obdobím je rok 1992 až 2007. Česká republika se do šetření ve dvou letech nezapojila, konkrétně v roce 1993 a 2000. Z toho důvodu nemám k dispozici pro tyto roky potřebné informace a dále s nimi nebudu pracovat.

Celkový počet dotazovaných respondentů je 6 924, přičemž předpokládám, že se jedná o počáteční stav a v průběhu další analýzy budu vyřazovat nevhodné respondenty.

Mezi údaje, které jsou od respondentů získávány, patří:

- věk
- pohlaví

- stupeň vzdělání
- typ úvazku (práce na plný úvazek, částečný)
- výše měsíční mzdy (příjmu)
- rodinný stav
- typ povolání, zaměstnání dle klasifikace
- zaměstnání ve veřejné sféře, soukromé či jako OSVČ
- náboženství
- a další

### 5.2.1 Typ povolání

Pro další práci je nejprve nutné vybrat ze všech respondentů pouze ty, kteří jsou zaměstnaní v oblasti cestovního ruchu. Jedním z údajů, který respondenti vyplňovali, byl typ povolání či zaměstnání dle klasifikace povolání ISCO88 (Occupation ISCO88 4-digit). Z číselníku této klasifikace, který se dostupný na webových stránkách ISSP, lze podle čtyřmístných číselných kódů snadno zjistit, v jaké profesi respondent pracuje. Pro potřebu mé analýzy jsem vybrala z číselníku celkem 19 povolání, která svým charakterem nejvíce souvisí s cestovním ruchem, a zároveň splňují podmínku, že jsou zastoupeny alespoň jedním respondentem. Zkoumala jsem, zda se tyto kódy objeví i některých z respondentů. Výsledky jsou shrnuty v tabulce následující za textem.

Z tabulky vyplývá, že abychom identifikovali případný GPG, musíme se soustředit jen na povolání, která jsou vykonávána jak muži, tak ženami. Vybrané typy povolání dle této klasifikace jsou jen orientační, pro potřeby této analýzy. K detailnímu pokrytí celé oblasti cestovního ruchu samozřejmě nestačí, jelikož na něj působí další oblasti národního hospodářství, které se vzájemně prolínají a implikují. A také nemám k dispozici potřebná data.

Z tabulky je vidět, že některá povolání jsou zastoupená např. jen jedním člověkem, jiná jsou početnější. Z celkového počtu respondentů se nám tedy datový soubor zúžil na 443 respondentů, kteří odpovídají kritériím. Z toho je celkem 269 žen a 174 mužů.

V další analýze se budeme soustředit pouze na ta povolání, pro která máme poměrně nejvíce dat. Jinými slovy, vyřadili jsme pro nás nevýznamná povolání, která jsou zastoupená méně než třiceti respondenty a zároveň ta, která nemají své zástupce z řad žen i mužů. Zbývající, pro nás vhodná, jsou uvedeny v tabulce. Jedná se o 4 typy povolání:

- Pokladní a úředníci prodávající vstupenky (4211)
- Pokladní a ostatní úředníci za přepážkou (4212)
- Kuchaři (5122)
- Číšníci, servírky a barmani (5123)

Pokusila jsem se analyzovat všechny čtyři skupiny povolání, ale již při zpracování popisných statistik jednotlivých kategorií povolání se ukázalo, že první dvě kategorie jsou neprůkazné. Nedisponují potřebným počtem respondentů a data o těchto lidech jsou nerovnoměrně zastoupena jak mezi muži a ženami, tak v jednotlivých

letech, což nám neumožňuje další meziroční srovnávání a grafické zpracování vývoje případných rozdílů ve mzdách. Proto i kategorie Pokladníků 4121 a 4212 z další práce vyřazujeme, nejsou využitelná pro další smysluplnou analýzu. Zbývající dvě průkazné kategorie povolání jsou v tabulce vyznačeny světle modrou barvou. Celkový počet respondentů se nám tedy zúžil na kategorie povolání Kuchaři a Číšníci, servírky a barmani. Sledované období se nám touto redukcí zúžilo na období let 1995-2007, ale bez roku 2000, protože se v tomto roce Česká republika do šetření ISSP nezapojila. Proto pro další práci uvažujeme tento horizont dvanácti let a nazýváme zástupce těchto dvou kategorií povolání „základní skupinou“. V tabulce níže jsou tyto dvě kategorie zvýrazněny světle modrou barvou.

Že máme údaje jen ze dvou kategorií povolání je zde samozřejmě limitující a nedovoluje nám provést pokročilejší analýzu rozdílu mezd mezi muži a ženami. Obě kategorie povolání jsou ale úzce spjaty s hotely a dalšími ubytovacími zařízeními a s restauracemi a dalšími stravovacími zařízeními, což jsou dvě odvětví cestovního ruchu, která jsou nejpočetněji zastoupená z řad zaměstnanců, jak bylo vidět na koláčovém grafu v kapitole Gender pay gap. Proto jim zde přikládáme důležitost, i když si uvědomujeme, že nemáme k dispozici potřebné množství dat, abychom pokryly obě dvě tyto odvětví nebo celou oblast cestovního ruchu.

Celkový počet respondentů v základní skupině je 199, z toho 131 z kategorie povolání Kuchaři a 68 z kategorie Číšníci, servírky a barmani. Žen je celkem 139, přičemž 94 z první kategorie a 45 z druhé. Mužů je 60 celkem, 37 z Kuchařů a 23 z Číšníků, servírek a barmanů.

Mezi těmito respondenty je zastoupení mužů a žen nesrovnatelné, na první pohled je zřejmé, že ženy jednoznačně převládají u obou typů povolání. Převaha žen je zde dle mého názoru způsobená tím, že v cestovním ruchu je více pracovních míst v oblasti služeb, které obecně vévodí ženy. Tato pracovní místa jsou spojena s častým kontaktem s lidmi a nenáročnou administrativou. Dalo by se tedy říci, že cestovní ruch je feminizovaným odvětvím. Toto zjištění koresponduje s předpokladem, že v odvětví cestovního ruchu pracuje více žen než mužů.

Tab. 2 Počet respondentů vybraných zaměstnaných v oblasti cestovního ruchu rozdělených dle pohlaví

kód	povolání	ženy	Muži	celkem
4211	Cashiers and tickets clerks	31	3	34
4212	Tellers and other counter clerks	50	9	59
5122	Cooks	94	37	131
5123	Waiters waitresses and bartenders	45	23	68

Zdroj: Vlastní zpracování dat z ISSP

### 5.2.2 Věk

Pro další analýzu je zde nutné v datech ponechat jen údaje o ekonomicky aktivních, produktivních respondentech ze základní skupiny. Proto je nutné vyloučit osoby mladší 18 let, dále muže starší 60 let a ženy starší 55 let, což je důchodový věk v České republice. Data už jsou od respondentů nevhodného věku očištěná a je možné zjistit průměrný a mediánový věk respondentů ze základní skupiny, který je v následující tabulce rozdělen i dle pohlaví.

Tab. 3 Průměrný a mediánový věk respondentů ze základní skupiny rozdělený podle pohlaví (výsledky jsou zaokrouhleny na setiny)

průměr			medián		
ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem
38,98	37,30	38,33	41	37	39,5

Zdroj: Vlastní zpracování s využitím dat z ISSP

Po vyloučení mladistvých a osob v důchodovém věku jsou tedy zahrnuti pouze respondenti zaměstnaní v cestovním ruchu ve věkovém rozmezí 18 – 59 let u mužů a u žen ve věkové kategorii 18 – 54 let. Průměrný věk ženy ze základní skupiny vychází 39 let, mediánový věk 41 let. V případě mužů ze základní skupiny je průměrný věk respondentů přes 37 let a mediánový věk 37 let. Celkový průměrný věk respondentů ze základní skupiny je přes 38 let a celkový mediánový je 39,5 let.

Je zajímavé, že ve sledovaném období let 1992 až 2007 byly v oblasti cestovního ruchu zaměstnány starší ženy oproti mužům a to jak průměrně, tak i mediánově. Může to být způsobeno tím, že ženy přichází do oblasti cestovního ruchu, konkrétně jako kuchařky či servírky, až v pozdějším věku, tzn. po mateřské či rodičovské dovolené.

### 5.2.3 Typ úvazku

Členění dle typu úvazku je založeno na rozdělení zaměstnanců cestovního ruchu podle toho, zda jsou ve své profesi, kterou uvedli, zaměstnání na plný nebo částečný úvazek („full-time“ nebo „part-time“). Podmínkou je, že se jedná o jejich hlavní pracovní poměr.

Ze všech respondentů ze základní skupiny ve sledovaném období je 124 žen a 56 mužů zaměstnáno na plný úvazek. Pouze 2 muži a 14 žen uvedlo, že jsou zaměstnání na částečný úvazek. Dva muži dokonce uvedli, že pracují jako pečovatelé o rodinného příslušníka („help family member“) a jedna žena uvedla, že není součástí pracovní síly. Z těchto údajů je patrné, že více než 90 % všech respondentů ve svém hlavním zaměstnání pracují na plný úvazek. Tzn. více než 40 hodin týdně, průměrně 49 hodin týdně.

### 5.2.4 Úroveň vzdělání

Z šetření vychází další základní informace a tou je dosažené vzdělání jednotlivých respondentů. Informaci o vzdělání se bude zde i v další práci přikládat největší důležitost. V následujících dvou tabulkách je uvedena vzdělanostní struktura respondentů ze základní skupiny. První tabulka obsahuje informace o vzdělanostní struktuře kategorie povolání Kuchaři a druhá tabulka náleží kategorii povolání Číšníci, servírky a barmani. Každá obsahuje údaje o počtu žen a mužů v absolutní i relativním vyjádření pro konkrétní úroveň vzdělání.

Tab. 4 Vzdělanostní struktura respondentů vykonávající povolání 5122 – Kuchaři rozdělená dle pohlaví

úroveň vzdělání	ženy		muži		celkem
	abs.	rel.	abs.	rel.	
základní	16	17,02 %	2	5,41 %	18
nedokončené středoškolské	68	72,34 %	31	83,78 %	99
středoškolské	10	10,64 %	4	10,81 %	14
	Σ 94	Σ 100 %	Σ 37	Σ 100 %	Σ 131

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ISSP

Kategorie Kuchaři je nejčetněji zastoupená. Nejvíce žen u mužů má nedokončené středoškolské vzdělání, z celkového počtu mužů přes 83 % a z celkového počtu žen přes 72 %. Dále má 17 % žen a přes 5 % mužů základní vzdělání. Více než 10 % žen i mužů má vzdělání středoškolské. Úroveň vzdělání nedokončeného středního

je zde zastoupena nejčteněji. Je označena světle modrou barvou z důvodu toho, že v další práci se jí budu více zabývat ve vztahu ke mzdě.

Tab. 5 Vzdělanostní struktura respondentů vykonávající povolání 5123 – Číšníci, servírky a barmani rozdělená dle pohlaví

úroveň vzdělání	ženy		muži		celkem
	abs.	rel.	abs.	rel.	
základní	1	2,22 %	2	8,70 %	3
nedokončené středoškolské	32	71,11 %	14	60,87 %	46
Středoškolské	12	26,67 %	7	30,43 %	19
	Σ 45	Σ 100 %	Σ 23	Σ 100 %	Σ 68

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ISSP

Z dat v tabulce o Číšnících, servírkách a barmanech vyplývá, že nejvíce mužů i žen má nedokončené střední vzdělání (celkem 46), dále je počtem 19 respondentů zastoupená skupina středoškolského vzdělání a zbývající 1 žena a 2 muži mají základní vzdělání. Úroveň středního nedokončeného vzdělání je zde také nejčteněji zastoupena. Je vyznačena světle modrou barvou z důvodu toho, že v další práci se jí budu více zabývat ve vztahu ke mzdě.

Z obou dvou tabulek je zřejmé, že nejvyšší počet žen i mužů ze základní skupiny byl zjištěn u kategorie nedokončeného středního vzdělání. Celkem je tato úroveň vzdělání zastoupena 145 respondenty, z toho je 100 žen a 45 mužů. Toto zjištění, že ženy převládají v úrovni nedokončeného středoškolského vzdělání, je v rozporu s údajem ČSÚ z roku 2013, že v této úrovni vzdělání převládají muži. Vysvětlením může být to, že naše data obsahují roky 1995 až 2007 a v průběhu následujících let do roku 2013 došlo ke změně, kdy se tento poměr otočil. Dalším vysvětlením může být, že obecně kuchařům a číšníkům, servírkám a barmanům stačí k výkonu tohoto povolání výuční list, resp. právě nižší středoškolské vzdělání, bez maturity. A jelikož víme, že ženy v našich datech převládají, je logické, že dojdeme k tomuto závěru.



## 6 Vývoj mezd žen a mužů

V rámci základní skupiny byly výše uvedeny popisné charakteristiky. Ovšem hlavní proměnnou, která zde ještě nebyla zmíněna a která má určující vliv na existenci a velikost GPG v cestovním ruchu, je výše mezd a jejich vývoj ve sledovaném období. Přesněji řečeno mzdová sazba žen, mzdová sazba mužů a jejich případný rozdíl a poměr v jednotlivých letech sledovaného období nebo v rámci kategorií povolání.

V datech ze základní skupiny jsou mimo jiné zaznamenány údaje o měsíčním příjmu. Měsíční příjem sám o sobě jako charakteristika k určení výše GPG nestačí, jelikož nebere v úvahu skutečný počet odpracovaných hodin jednotlivých respondentů, který se může lišit. Proto je nutné zohlednit i další údaj, který je v datech obsažen, a tím je počet odpracovaných hodin. Dle těchto dvou údajů je možné vypočítat hodinovou mzdovou sazbu u jednotlivých respondentů a tyto hodnoty můžeme následně objektivně a reprezentativně srovnávat mezi pohlavími. Pomocí hodinové mzdové sazby můžeme také muže a ženy porovnávat jak v rámci kategorií povolání, tak jejich meziroční vývoj. U každé kategorie povolání je uveden hlavní ukazatel srovnávající mzdy mezi pohlavími a tím je poměr ženské hodinové mzdové sazby k mužské hodinové mzdové sazbě. Předpokladem je, že mužská hodinová mzda je vyšší než ženská. Pokud by se stalo, že bude nižší, vyjde poměr přes 100 %.

Již výše bylo zmíněno, že ve sledovaném období let 1995 až 2007 se Česká republika v roce 2000 do šetření ISSP nezapojila, proto je zde tento rok vynechán. V ostatních letech lze podstatné údaje sledovat a srovnávat je.

V následujících tabulkách je každá kategorie povolání uvedena zvlášť a u každé z nich je sledován poměr hodinové mzdové sazby žen k hodinové mzdové sazbě mužů. Účelem je sledovat, jak se v čase mění poměr ženské a mužské hodinové mzdové sazby.

Jak už bylo zmíněno v úvodu analytické části práce, jelikož nemáme údaje o poměru mezd žen a mužů ve všech letech sledovaného období, vynecháme tyto neprůkazné kategorie povolání, byť by souvisely s cestovním ruchem. V následujícím textu a analýze pracujeme opět jen s kategorií povolání Kuchaři a Číšníci, servírky a barmani.

## 6.1 Kategorie povolání 5122 - Kuchaři

Tab. 6 Časový vývoj poměru ženské hodinové mzdové sazby k mužské hodinové sazbě v kategorii povolání 5122 – Kuchaři

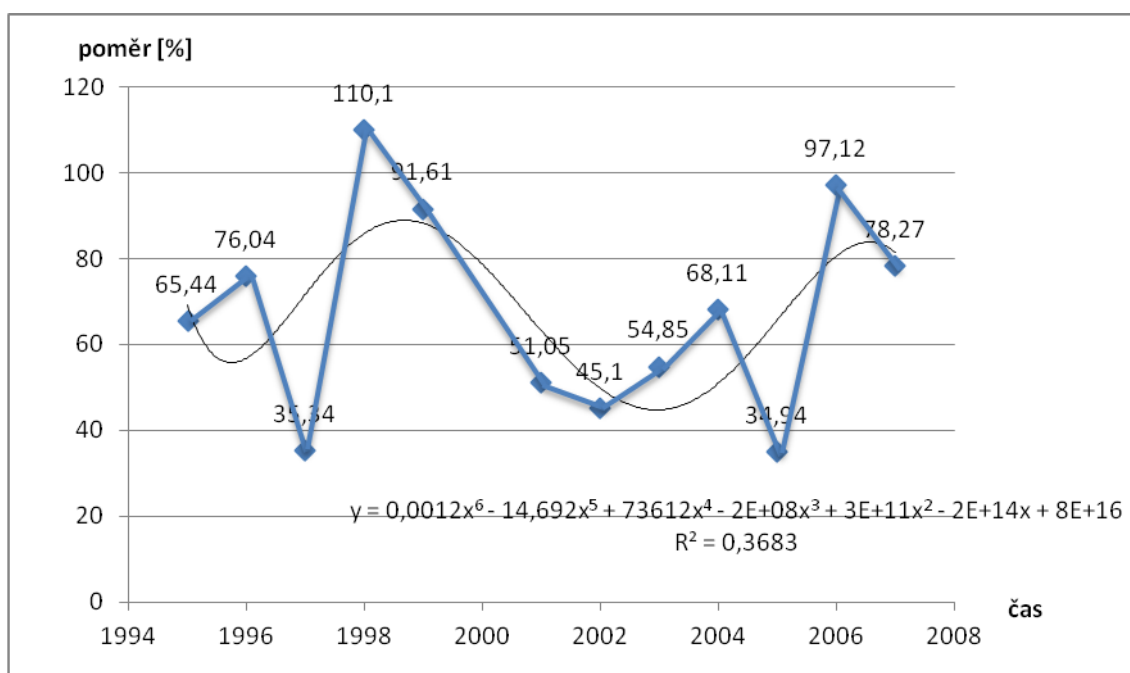
<b>rok</b>	1995	1996	1997	1998	1999	2001
<b>průměr. Kč/h žen</b>	24,54 (4)	34,53 (3)	24,28 (8)	34,87 (7)	41,08 (12)	31,74 (12)
<b>průměr. Kč/h mužů</b>	37,50 (4)	45,41 (2)	68,63 (1)	31,67 (1)	44,84 (8)	62,17 (3)
<b>poměr</b>	65,44 %	76,04 %	35,34 %	110,1 %	91,61 %	51,05 %
<b>rok</b>	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>průměr. Kč/h žen</b>	50,66 (8)	49,34 (5)	48,96 (9)	38,40 (8)	66,17 (12)	63,59 (6)
<b>průměr Kč/h mužů</b>	112,34 (6)	86,96 (1)	71,88 (1)	109,9 (3)	68,13 (6)	81,25 (1)
<b>poměr</b>	45,1 %	54,85 %	68,11 %	34,94 %	97,12 %	78,27 %

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ISSP

V kategorii Kuchařů máme již zastoupení žen a mužů v každém roce, můžeme tedy určit poměr v jednotlivých letech sledovaného období. Tabulka je tedy kompletní a má nejvyšší vypovídací hodnotu ze všech kategorií povolání. Čísla v závorkách za hodnotou průměr. Kč/h žen a mužů znamenají počet žen a mužů – respondentů, kteří jsou v daném roce do poměru počítáni. Nejvíce vyrovnaný poměr průměrných mzdových sazeb žen a mužů, tedy nejbližší 100 %, byl v roce 1998, 1999 a 2006. Nejnižší poměr byl v letech 1997 a 2005, kdy průměrná hodinová mzdová sazba mužů převyšovala ženskou zhruba o 65 %. Ostatní roky se poměr držel v rozmezí 45 % až 78 %.

Hodnoty poměru jsou opět velmi kolísavé, což je způsobeno nerovnoměrným zastoupením žen a mužů v kategorii i v jednotlivých letech sledovaného období.

Vývoj poměru hodinových mzdových sazeb žen a mužů je zobrazen na grafu níže. V některých letech došlo k prudkému nárůstu nebo propadu. Pokud bychom porovnávali jen počáteční hodnotu poměru z roku 1995 s hodnotou poměru z roku 2007 jako konečnou, svádělo by to k závěru, že trend bude kladný, když je zde vidět nárůst o necelých 13 procentních bodů. Hodnoty poměru jsou zde zastoupeny pro všechny roky sledovaného období. Jednotlivé body jsou vzájemně spojeny křivkou, která nemá určitou funkční formu, protože data jsou velmi kolísavá. Graf je proložený trendovou křivkou, která je polynomická. Trend vývoje poměru sazeb je mírně klesající, jelikož směrnice regresní rovnice je záporná. Koeficient determinace  $R^2$  nám dává informaci o tom, že se nám takto podařilo vysvětlit 36,83 % proměnlivosti dat.



Obr. 8 Vývoj poměru mzdových hodinových sazeb žen a mužů v kategorii Kuchaři v letech 1995 až 2007

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ISSP

## 6.2 Kategorie povolání 5123 – Číšníci, servírky a barmani

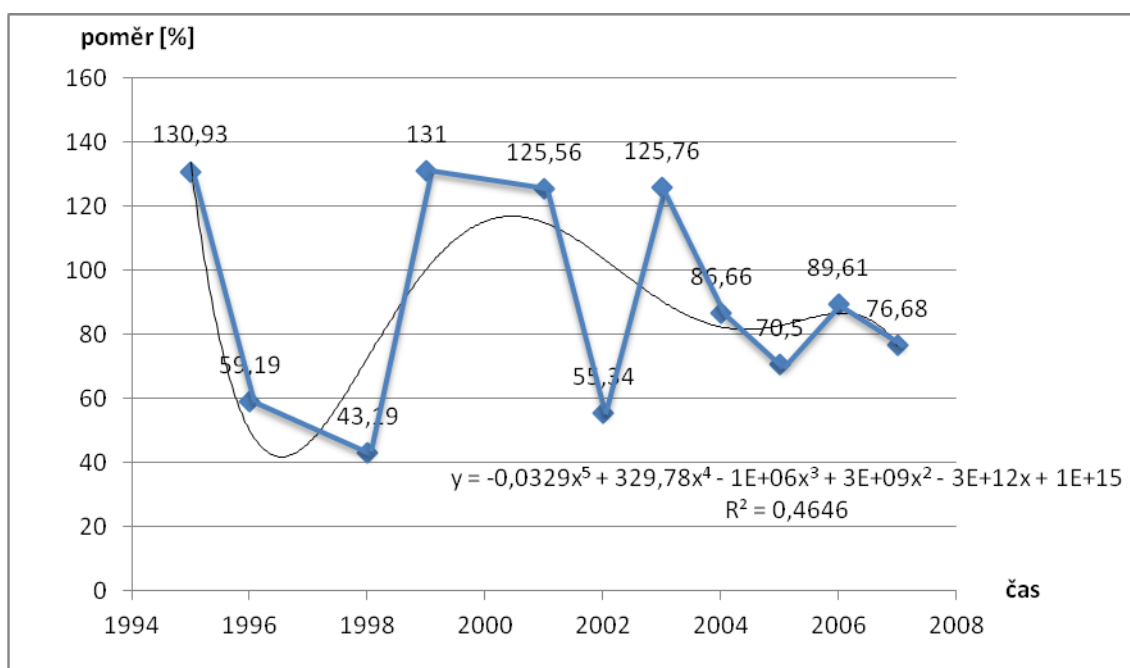
Tab. 7 Časový vývoj poměru ženské hodinové mzdové sazby k mužské hodinové sazbě v kategorii povolání 5123 – Číšníci, servírky a barmani

rok	1995	1996	1997	1998	1999	2001
<b>průměr. Kč/h žen</b>	51,98 (4)	20,00 (1)	-	27,86 (2)	58,95 (4)	83,71 (2)
<b>průměr. Kč/h mužů</b>	39,70 (3)	33,79 (2)	-	64,50 (1)	45,00 (1)	66,67 (2)
<b>poměr</b>	130,93 %	59,19 %	-	43,19 %	131 %	125,56 %
rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>průměr. Kč/h žen</b>	47,25 (7)	95,44 (3)	62,03 (5)	53,18 (5)	64,41 (7)	70,83 (5)
<b>průměr. Kč/h mužů</b>	85,38 (2)	75,89 (3)	71,58 (2)	75,43 (4)	71,88 (1)	92,37 (2)
<b>poměr</b>	55,34 %	125,76 %	86,66 %	70,5 %	89,61 %	76,68 %

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ISSP

V kategorii Číšníci, servírky a barmani máme po vynechání roku 1997 také kompletní údaje u obou pohlaví. Čísla v závorkách za hodnotou průměr. Kč/h žen a mužů znamenají počet žen a mužů – respondentů, kteří jsou v daném roce do poměru počítáni. Zde se několikrát vyskytuje hodnota poměru průměrných hodinových sazeb žen a mužů překračující 100 %. Konkrétně v roce 1995, 1999, 2001 a 2003. Tzn., že v těchto letech byla průměrná hodinová mzdová sazba žen vyšší než mužská. V letech 1996, 1998 a 2002 se hodnota tohoto poměru pohybovala od 43 % do 59 %. Od roku 2004 do 2007 je patrný nárůst poměru sazeb žen a mužů, přičemž tato hodnota každým rokem kolísá. V porovnání hodnot poměru je tato kategorie nejroznorodější. To si opět vysvětlujeme malým množstvím dat a nerovnoměrným zastoupením žen a mužů.

Graficky je vývoj poměru sazeb zobrazen na obrázku níže. Jednotlivé hodnoty poměrů jsou opět spojeny křivkou. Při proložení grafu trendovou křivkou se jako nejvhodnější jeví polynomická funkční forma, která svým charakterem nejvíce odpovídá těmto kolísajícím datům. Směrnice regresní rovnice je záporná, což vypovídá o tom, že poměr mzdových sazeb se zmenšuje v neprospěch žen. Dle koeficientu determinace se nám podařilo vysvětlit 46,46 % proměnlivosti dat.



Obr. 9 Vývoj poměru mzdových hodinových sazeb žen a mužů v kategorii Číšníci, servírky a barmani v letech 1995 až 2007

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ISSP

### 6.3 Srovnání kategorií ze základní skupiny

V této kapitole je sledován vývoj poměru průměrné mzdové hodinové sazby žen a mužů v jednotlivých kategoriích povolání ze základní skupiny. Každá ze sledovaných kategorií dosahuje v poměru sazeb jiných hodnot. Jak v rámci kategorií, tak při srovnání všech dohromady bylo zjištěno různorodých a v čase kolísavých hodnot. Ženám se v některých letech podařilo zvýšit svoji průměrnou hodinovou mzdovou sazbu nad úroveň mužské, jindy byla jen desetinami toho, kolik vydělávali muži. V obou kategoriích povolání ze základní skupiny bylo zjištěno, že trend vývoje průměrné mzdové hodinové sazby je v obou případech klesající, resp. má zápornou směrnici. Některé hodnoty poměru mzdových sazeb žen a mužů vyšly pozitivně pro ženy, tzn., že hodinová mzdová sazba byla vyšší než mužská. Dokonce hodnota poměru z roku 1999 v kategorii povolání Číšníci, servírky a barmani udávala průměrnou hodinovou mzdovou sazbu žen o 14 Kč vyšší než mužskou sazbu. Naopak v některých případech byla ženská hodinová mzdová sazba hluboko pod úroveň mužské, např. v kategorii Kuchaři v roce 2005 činil tento rozdíl skoro 72 Kč. Tyto výsledky jsou překvapujícím zjištěním, jelikož jsme předpokládali, že v celé základní skupině bude docházet ke zmenšování rozdílu mezi pohlavími, tudíž že poměr jejich sazeb se bude vyvíjet v čase vyvíjet kladně a bude se zvyšovat. Tento závěr může být způsobený malým množstvím relevantních dat rovnoměrně zastoupených ve všech kategoriích a ve všech letech sle-

dovaného období. Nemůžeme proto s určitostí tvrdit, že v obou kategoriích povolání se jedná o jednoznačný trendový pokles poměrů průměrných hodinových sazeb žen a mužů, protože v jednotlivých letech ve sledovaném období docházelo k četným výkyvům v těchto hodnotách.

Následující graf zaznamenává vývoj poměru ženské hodinové mzdové sazby k mužské v jednotlivých kategoriích povolání ve sledovaném období. Graf obsahuje jen kategorie Číšníci, servírky a barmani a Kuchaři, kde jsou data téměř kompletní.



Obr. 10 Vývoj poměru průměrné hodinové mzdové sazby žen a mužů v kategoriích Číšníci, servírky a barmani a Kuchaři

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ISSP

Z grafu vyplývá, že se v obou kategoriích poměr průměrných hodinových mzdových sazeb žen a mužů zvyšoval a snižoval téměř ve stejném roce. I přes kolísavost dat je zde vidět jistá podobnost obou vývoji.

Fialovou přímkou je zde znázorněna úroveň 100 %, která by znamenala vyrovnanost hodinových mzdových sazeb žen a mužů. Z grafu je vidět, že v některých letech sledovaného období se této hranici hodnoty poměru alespoň přiblížily, některé ji dokonce přesáhly. Ovšem většina hodnot poměru se pohybuje ve spodní polovině grafu, pod hranicí 100 %, což je jednoznačný důkaz o nevyrovnanosti mezd žen a mužů a potvrzuje existenci gender pay gapu v tomto vzorku zastupující oblast cestovního ruchu.

Co se týče srovnání průměrných mzdových hodinových sazeb žen v těchto dvou kategoriích povolání, lze obecně říci že, ženy z kategorie Číšníci, servírky a barmani si vydělaly za hodinu více než ženy z kategorie Kuchaři. I když data jsou

zde velmi proměnlivá. V některých letech docházelo k výrazným výkyvům, ale v žádném roce neklesla sazba žen pod 20 Kč/h. Nejvíce si ženy za hodinu vydělaly v kategorii povolání Číšníci, servírky a barmani v roce 2003, kdy byla průměrná hodinová mzdová sazba 95,44 Kč. Naopak nejméně si ženy ze stejné kategorie vydělaly za hodinu 20 Kč v roce 1996.

Pokud bychom srovnávaly průměrné mzdové hodinové sazby mužů v obou kategoriích, byly ve většině let ze sledovaného období vyšší než ženské. V kategorii Číšníci, servírky a barmani se ve 4 letech sazba mužů ocitla na nižší úrovni než ta ženská. Data jsou zde opět velmi proměnlivá a hodnoty sazeb kolísavé. Nejvyšší hodnoty průměrné hodinové mzdové sazby dosáhli muži z kategorie Číšníci, servírky a barmani v roce 2002 a to 112,34 Kč. Naopak nejnižší sazba byla zjištěna v roce 1998 v kategorii Kuchaři, 31,67 Kč.

Nejpřekvapivějších výsledků bylo dosaženo v kategorii Číšníci, servírky a barmani. To z důvodu, že průměrná mzdová hodinová sazba žen zde přesáhla mužskou sazbu celkem čtyřikrát a navíc o poměrně dost procent – 25 až 31 %. V roce 1995 to tedy představuje navýšení ženské sazby o 12 Kč/h, v roce 1999 o 14 Kč/h, v roce 2001 o 17 Kč/h a v roce 2003 o 20 Kč/h. Můžeme se jen domnívat, jaké důvody způsobily tak nenadálé a značné výkyvy, které působily pozitivně na průměrné mzdové hodinové sazby žen. Je možné, že data byla kvůli nevyrovnanému počtu žen a mužů v této kategorii povolání zkreslena. Dále můžeme odhadovat, že navýšení hodinových sazeb žen může mít souvislost s celkovou situací české ekonomiky. Konkrétně jde o to, že ve stejných letech, jako se zvýšily hodinové sazby žen, se i zvýšil meziroční přírůstek HDP o několik procent.

Hodnotit, která kategorie povolání z těchto dvou si vývojem poměrů sazeb žen a mužů ve sledovaném vede lépe a která hůře, není možné určit rozhodně, protože výkyvy v jednotlivých kategoriích povolání a kolísavý vývoj způsobují pochybný posudek o jejich postavení. Obecně lze říci, že nejvyšších hodnot průměrných hodinových mzdových sazeb dosahují ženy i muži v kategorii Číšníci, servírky a barmani a jejich poměr je vyšší než v případě kategorie Kuchaři, což více napovídá k postupné rovnosti sazeb žen a mužů.

Následující tabulka shrnuje informace a maximální a minimální hodnotě poměru průměrných mzdových hodinových sazeb žen a mužů.

Tab. 8 Statistické ukazatele poměru průměrných mzdových hodinových sazeb žen a mužů v kategorii povolání Kuchaři a v kategorii povolání Číšníci, servírky a barmani

<b>kategorie povolání</b>	<b>průměr</b>	<b>medián</b>	<b>maximum</b>	<b>minimum</b>	<b>variální rozpětí</b>
Číšníci, servírky a barmani	90,40 %	86,66 %	131 %	43,19 %	87,81 %
Kuchaři	67,33 %	66,78 %	110,1 %	34,94 %	75,16 %

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ISSP

V tabulce jsou uvedeny statistické ukazatele poměru sazeb žen a mužů v jednotlivých kategoriích. Pokud bychom posuzovali průměr, nejvyšší poměr mzdové hodinové sazby žen a mužů je v kategorii povolání Číšníci, servírky a barmani. Průměr zde dosahuje 90,40 %, což se blíží hodnotě 100 %, která by znamenala vyrovnané mzdové sazby žen a mužů. V kategorii povolání Kuchaři je průměr poměrů roven 67,33 %, což znamená, že průměrná hodinová mzdová sazba žen dosahuje pouze tohoto procenta ze sazby mužů. Medián, nejčtenější hodnota poměru, je v kategorii Číšníci, servírky a barmani rovna 86,66 %, což je také vyšší hodnota než v kategorii povolání Kuchaři. Stejně tak maximum a minimum poměrů je v kategorii Číšníci, servírky a barmani vyšší, než v případě Kuchařů. Variální rozpětí je rozdíl mezi maximem a minimem poměrů, tudíž i to nabývá v této kategorii vyšší hodnoty – 87,81 %. To, že variální rozpětí v kategorii povolání Kuchaři, je nižší, konkrétně 75,16 %, neznámá, že by na tom ženy z této kategorie byly dle mzdové sazby hůře. Tyto hodnoty vypovídají o tom, jak vysoko jsou průměrné hodinové mzdové sazby žen nastaveny oproti mužským sazbám. Dle této tabulky by se tedy dalo usuzovat, že kategorie povolání Číšníci, servírky a barmani je na tom lépe, co se týče rovnosti hodinové mzdové sazby mezi pohlavími, než kategorie Kuchaři.

## 6.4 Vývoj rozdílu ve mzdách podle úrovně vzdělání

V této kapitole je sledován vývoj rozdílu ve mzdách mezi muži a ženami podle úrovně dosaženého vzdělání. Z respondentů v základní skupině byla již v dřívější kapitole Úroveň vzdělání vytvořena tabulka pojednávající o vzdělanostní struktuře žen a mužů v jednotlivých kategoriích povolání. Zde tedy využijeme údajů o hodinové mzdové sazbě žen a mužů pro kategorie povolání Kuchaři a Číšníci, servírky a barmani a jejich údajů o vzdělanostní struktuře k analýze toho, jak úroveň vzdělání ovlivňuje průměrné mzdové hodinové sazby žen a mužů. Úroveň vzdělání, která je nejčteněji zastoupená jak z řad žen, tak z řad mužů v obou kategoriích povolání, je nedokončené středoškolské vzdělání. Proto této úrovni přikládáme největší průkaznost a již dříve jsme si ji v tabulkách o vzdělanostní



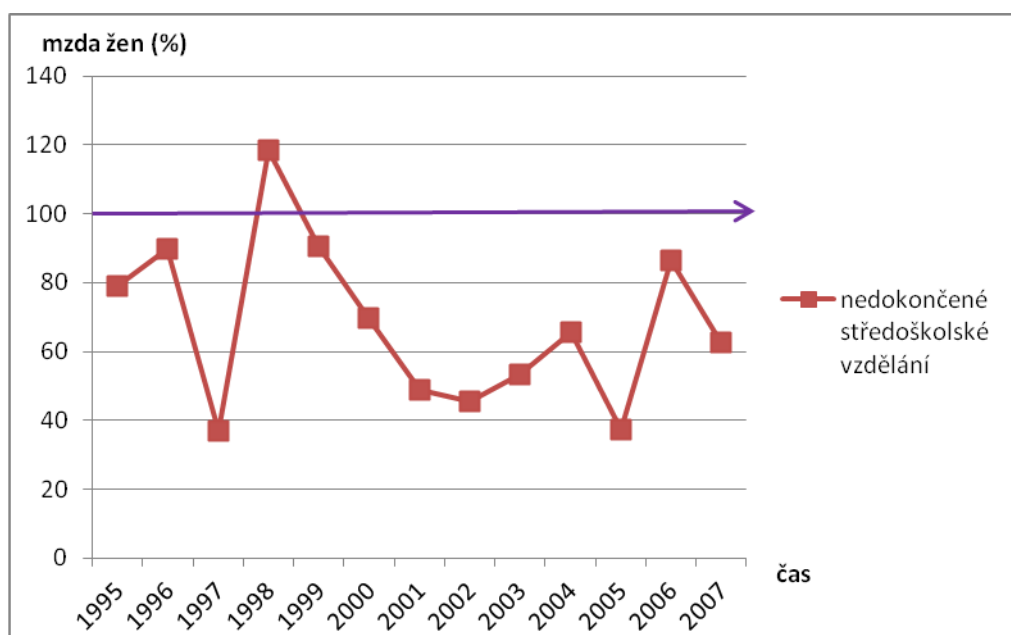
strukturu zvýraznili světle modrou barvou. Dále bychom měli zjistit, ve kterých stupních vzdělání je největší rozdíl mezi pohlavími (gender pay gap).

První kategorie povolání, kterou se budeme zabývat, jsou Kuchaři. Druhá kategorie v pořadí jsou Číšníci, servírky a barmani. Následující tabulky jsou pouze orientační a obsahují údaje o průměrné hodinové sazbě, která náleží ženám a mužům dle úrovně vzdělání. Sloupec v procentním vyjádření udává informaci o tom, kolik procent činí průměrná hodinová mzda žen ve vztahu k mužské (100 %). Pod každou tabulkou je následně uveden graf zobrazující vývoj podílu průměrné hodinové mzdové sazby žen na sazbě mužů vzdělanostního stupně v čase. Záměrně zde zmiňuji jen jednu úroveň vzdělání, jelikož pro další úrovně máme málo dat a tudíž nedostačující vypočtené údaje k vytvoření průkazné časové řady. Touto jedinou úrovní je nedokončené střední vzdělání, jak jsme již dříve předpokládali.

Tab. 9 Vývoj průměrných mzdových sazeb žen a mužů v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání v kategorii povolání 5122 – Kuchaři v letech 1995 až 2007 (Kč/h)

úroveň vzdělání	základní			nedokončené středoškolské			středoškolské			
	pohlaví	žena	muž	%	žena	muž	%	žena	muž	%
1995	-	42,63	-	28,27	35,79	78,99	13,33	-	-	-
1996	31,45	-	-	40,70	45,41	89,63	-	-	-	-
1997	22,47	-	-	25,37	68,63	36,97	-	-	-	-
1998	28,13	-	-	37,57	31,67	118,63	-	-	-	-
1999	42,19	44,64	94,51	40,86	45,21	90,38	-	44,42	-	-
2001	34,38	-	-	31,21	63,96	48,80	31,25	58,59	53,34	-
2002	46,88	-	-	51,20	112,40	45,55	-	-	-	-
2003	33,75	-	-	46,27	86,96	53,21	74,22	-	-	-
2004	42,19	-	-	47,13	71,88	65,57	57,81	-	-	-
2005	51,56	-	-	40,82	109,90	37,14	10,71	-	-	-
2006	51,56	-	-	58,81	68,12	86,33	90,65	-	-	-
2007	-	-	-	50,85	81,25	62,59	127,23	-	-	-

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ISSP



Obr. 11 Vývoj podílu hodinové ženské mzdové sazby na mužské s ohledem na úroveň vzdělání v kategorii povolání 5122 – Kuchaři v letech 1995 až 2007

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ISSP

V první kategorii povolání Kuchaři máme k dispozici všechny údaje o poměru ženské mzdové hodinové sazby k mužské v jednotlivých letech. Proto lze vytvořit spojitý graf vývoje tohoto poměru v závislosti na sledovaném období let 1995 až 2007. Fialová příčka opět znázorňuje úroveň 100 %, která by znamenala rovnost mezd žen a mužů. Tato hranice byla ve sledovaném období překročena pouze jednou, v roce 1998, kdy poměr činil 118,63 %. Ostatní pozorování se nachází pod touto hranicí, což svědčí o nerovnosti mezd mezi ženami a muži a potvrzuje to existenci gender pay gapu v závislosti na úrovni nedokončeného středoškolského vzdělání.

Poměr průměrných mzdových sazeb žen v porovnání s mužskými ve sledovaném období dvakrát prudce stoupl, jinak má tendenci v jednotlivých letech spíše klesat. Ale nikdy se nedostal pod hranici 37 %. Z grafu je opět vidět velká kolísavost dat. Bohužel nám charakter a neúplnost neumožňují srovnání s dalšími úrovněmi vzdělání. Pro tuto úroveň vzdělání se nám tedy nepodařilo potvrdit hypotézu o tom, že se v čase bude nerovnost mezi mzdami žen a mužů srovnávat. Z grafu je více než patrné, že gender gap na v cestovním ruchu u zaměstnanců s nedokončeným středoškolským vzděláním existuje a není zanedbatelný. V této kategorii povolání je 94 žen a 37 mužů. Kolísavost dat může být proto způsobena i nevyrovnaností zastoupení obou pohlaví obecně i v každém pozorovaném roce.

Druhou analyzovanou kategorií je povolání Číšníci, servírky a barmani. I v této kategorii je nejčteněji zastoupená úroveň vzdělání nedokončeného středního a proto je také jako jediná zobrazená v grafu. Ve vzorku je 32 žen a 14 mužů. V některých letech chybí údaje buď o ženách, nebo o mužích, proto nelze vypočítat

poměr jejich průměrných hodinových sazeb. V grafu jsou tyto chybějící pozorování let 1997, 1998, 1999 a 2003 nahrazeny průměry předchozí a následující hodnoty poměru. Proto tuto část grafu posuzujeme s rezervou a berme ji jen jako usnadnění pochopení pravděpodobného vývoje podílu hodinové ženské mzdové sazby na mužské.

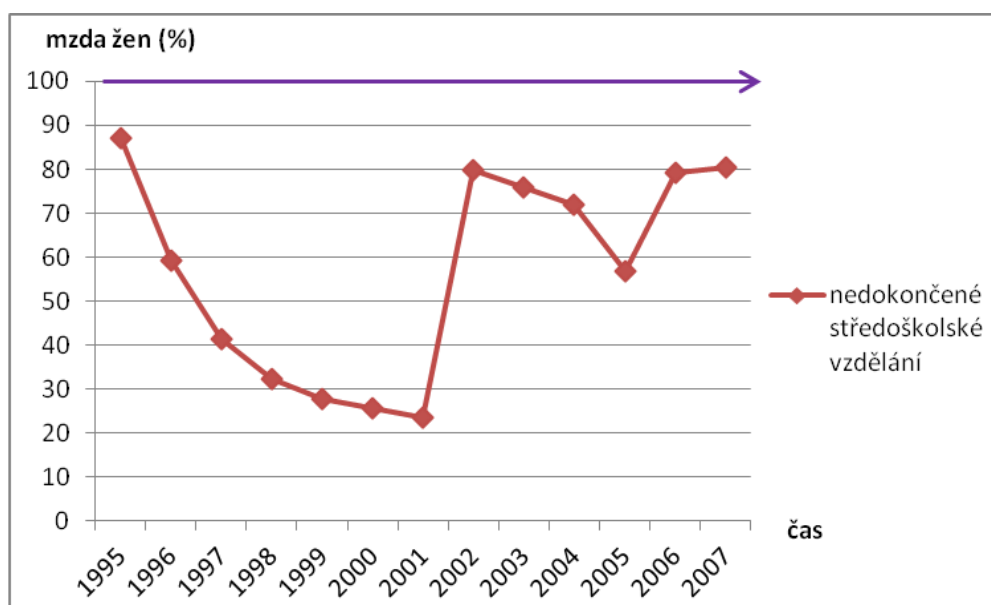
Z grafu je patrné, že ve vývoji dochází k velkým propadům a růstům. Hned v roce 1995 byla úroveň poměru sazeb na 87,15 %, přičemž se postupně propadala níže a níže až v roce 2001 na úroveň 23,44 %. Následoval prudký nárůst na 79,71 % v roce 2002. Dále se úroveň poměru pohybovala mezi 70 – 80 %, kromě roku 2005, kdy se opět propadla na 56,78 %. Hodnota poměru ve sledovaném období nepřekročila hranici 100 % označenou fialovou přímkou a klesla až pod hranici 25 %. Z toho usuzujeme, že je zde vidět ještě větší mezera mezi mzdovými sazbami žen a mužů než u předchozí kategorie povolání Kuchaři. Ovšem v posledním roce pozorování má poměr tendenci růst, to by znamenalo snahy k rovnosti mezd žen a mužů. To se o kategorii povolání Kuchaři říct nedá, tam je údaj z roku 2007 nižší než z roku 2006, tudíž tendence je přesně opačná – klesající. Ani zde nám neúplnost dat neumožňuje srovnání s dalšími úrovněmi vzdělání.

Tvar grafu má nejvýznamnější skok mezi lety 2001 a 2002, kdy GPG prudce stoupl. Vysvětlují si to tedy nějakou velkou změnou buď ze stran zaměstnavatelů, nebo v celé ekonomice, která způsobila, že průměrné hodinové mzdy žen stouply. Bohužel z dat nezjistím, co bylo příčinou tohoto jevu.

Tab. 10 Vývoj průměrných mzdových sazeb žen a mužů v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání v kategorii povolání 5123 – Číšníci, servírky a barmani v letech 1995 až 2007 (Kč/h)

úroveň vzdělání	základní			nedokončené středoškolské			středoškolské			
	pohlaví	žena	muž	%	žena	muž	%	žena	muž	%
1995		37,83	87,05	43,46	55,75	63,97	87,15	68,42	65,67	104,19
1996		-	-	-	20,00	33,79	59,19	-	-	-
1997		-	-	-	-	-	-	-	-	-
1998		-	-	-	27,86	-	-	-	64,50	-
1999		-	-	-	77,08	-	-	40,81	45,00	90,69
2001		-	-	-	15,63	66,67	23,44	151,79	-	-
2002		37,83	-	-	48,82	61,25	79,71	-	109,51	-
2003		-	131,25	-	193,45	-	-	46,43	48,23	96,27
2004		-	-	-	61,13	84,82	72,07	65,63	58,33	112,52
2005		-	-	-	40,84	71,93	56,78	50,65	85,94	58,94
2006		-	-	-	56,90	71,88	79,16	83,20	-	-
2007		-	-	-	74,23	92,37	80,36	57,29	-	-

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ISSP



Obr. 12 Vývoj podílu hodinové ženské mzdové sazby na mužské s ohledem na úroveň vzdělání v kategorii povolání 5123 – Číšníci, servírky a barmani v letech 1995 až 2007

Zdroj: Vlastní zpracování z dat ISSP

Aby byla analýza gender pay gapu ještě průkaznější, musela by obsahovat kromě vzdělání i další determinanty určující jeho velikost. Gender pay gap totiž významně ovlivňuje jak vzdělání, tak zároveň i délka praxe a další socio-demografické proměnné. Kolísavost a neúplnost dat, stejně tak jako malý počet pozorování v jednotlivých kategoriích povolání a v základní skupině datového souboru nám ovšem neumožňuje tuto pokročilejší analýzu provést. Je ale důležité si velký význam pracovních zkušeností uvědomit a brát je jako další proměnnou při vysvětlování a měření velikosti gender pay gapu v cestovním ruchu. Model sloužící jako pozadí této pokročilé empirické analýzy může být vyjádřen následovně:

$$W = f(G, KP, SD, T, C) \quad (1)$$

kde W ... roční mzdy

KP ... kapitálové proměnné (vzdělání, pracovní zkušenosti)

SD ... socio-demografické proměnné (rodičovství a rodinný stav)

T ... čas (sada „observation year dummies“)

C ... vektor kontrolovaných proměnných

Tuto pokročilejší regresní analýzu provedl Thrane (2008) v Norsku. Jeho výsledky porovnáám v následující kapitole s těmi svými.

## 7 Porovnání s výsledky z Norska

Thrane (2008) se ve své studii zabýval diferenciací výdělků mezi muži a ženami v cestovním ruchu v Norsku. Účelem jeho analýzy bylo zjistit, zda proměnné pohlaví, vzdělání, čas, délka praxe a další socio-demografické proměnné ovlivňují roční mzdy zaměstnanců cestovního ruchu v Norsku a pokud ano, jak. Sledovaným obdobím byly roky 1994-2002. Údaje pro jeho analýzu pocházely z databáze obyvatelstva FD-Trygd (FDT), která poskytuje odkazy na panelové údaje na úrovni jednotlivců z několika administrativních registrů v Norsku, a obsahuje informace o vzdělání, ročních mzdách, pracovní historii a jiné socio-demografické statistiky. Studie zahrnovala veškeré Nory ve věku 18-67 let, kteří ve sledovaném období byly zaměstnání v podnicích cestovního ruchu. Ti byli rozděleni na dvě skupiny: 22 032 zaměstnanců v povoláních týkající se cestovního ruchu a 86 252 zaměstnanců hotelů. Už zde je patrné, že jeho analýza je mnohem průkaznější, jelikož je podložena mnohem více respondenty, než mám k dispozici já.

Mezi hlavní vysvětlující proměnné patřily pohlaví, vzdělání, pracovní zkušenosti, rodičovství, rodinný stav, pracovní doba a pozorovací rok. Mezi řídicí proměnné patřil počet rodinných příslušníků, oblast rodinného sídla, sub-sektor cestovního ruchu nebo klasifikace hotelu, vzdělání rodičů a dummy (umělé) proměnné. Mě charakter a množství dat neumožnily sledovat takové množství vlivů, proto jsem se zaměřila jen na vzdělání.

Z popisných statistik mimo jiné zjistil, že téměř 70 % zaměstnanců tvoří ženy, což i zde potvrzuje můj závěr, že cestovní ruch je feminizovaným odvětvím. Dále zjistil, že nejvíce zaměstnanců z obou skupin tráví v práci více než 30 hodin týdně. To je srovnatelné s oblastí cestovního ruchu v ČR, jelikož nejvíce respondentů bylo zaměstnáno na plný úvazek. Průměrné zkušenosti žen počítané v letech mají zhruba o 1 rok nižší hodnotu než mužské ve skupině zaměstnanců hotelu a o 3 roky nižší ve skupině zaměstnanců v podnicích cestovního ruchu.

Provedl regresní analýzu pro dva modely. První pro zaměstnance v cestovním ruchu a svá zjištění dále posuzoval s rozdíly při analýze zaměstnanců hotelů. Já jsem také analyzovala dvě skupiny zaměstnanců, ale mé znalosti a malá významnost dat mi neumožnily tuto pokročilejší regresní analýzu provést.

Zaměstnanec cestovního ruchu si průměrně vydělal 204 000 NOK ročně v období 1994-2002. Nejvíce těchto zaměstnanců (41 %) je zastoupeno v úrovni vzdělání středoškolského nebo vysokoškolského. Průměrný počet let školní docházky je 12,89 let a průměrný počet let praxe je 14,56. Muži mají v průměru o 5 let více praxe než ženy, ženy naopak převažují u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Ženy v průměru vydělávají 75 % mezd mužů ročně v období jako celku. Mezi zaměstnanci cestovního ruchu vyšel koeficient pohlaví 0,181, tzn., že muži obdrželi v průměru o 20 % vyšší roční mzdy než ženy v období 1994-2002, ceteris paribus. S každou vyšší vzdělávací úrovní jsou spojeny vyšší výnosy z roční mzdy než při nižší úrovni vzdělání. Pracovní zkušenosti v závislosti na ročních mzdách vykazují konkávní tvar křivky. Roční mzda dosáhla nejvyšší úrovně při 23,1 roku praxe. Každé další dítě v rodině ve věku nižším než 11 let je spojeno s 3,4

% snížení roční mzdy. Ženatí zaměstnanci nebo vdané zaměstnankyně vydělávají v průměru o 8 % vyšší roční mzdy než svobodní. A potvrdila se zde přímá úměra, že čím vyšší počet hodin strávených v práci, tím vyšší mzda.

U zaměstnanců hotelu byla průměrná roční mzda v období 1994-2002 172 000 NOK. Tzn., že tito zaměstnanci obdrželi o 18 % nižší roční mzdy než zaměstnanci v cestovním ruchu. Je to vysvětlováno tím, že zaměstnanci hotelu mají tendenci mít nižší vzdělání – nejčastěji jen středoškolské nebo nižší. Tito zaměstnanci také pracují méně než 30 hodin týdně, což se odráží ve mzdě. Ve sledovaném období měli průměrně muži o 34 % vyšší roční mzdy než ženy.

Mé výsledky jsou s těmito ve většině případů nesrovnatelné, jelikož znám jen informaci o tom, jak úroveň dosaženého vzdělání ovlivňuje poměr hodinových mzdových sazeb žen a mužů. Pokud bychom tedy porovnávali jen tato zjištění, dospěli bychom k názoru, že mé kategorie povolání Kuchaři i Číšníci, servírky a barmani je nejvíce podobná právě skupině zaměstnanců hotelu. I zde totiž platí, že muži i ženy mají nejčastěji nedokončené nebo dokončené střední vzdělání. Ovšem v případě ČR v letech 1995 až 2002 vyšel poměr průměrných hodinových mzdových sazeb žen a mužů o vyšší (lepší pro ženy), než v případě průměrných ročních mzdových sazeb v Norsku. A to jak v závislosti na úrovni vzdělání, tak obecně v kategorii povolání. Záleží, zda je počítáno ve sledovaném období s průměrnými mzdami jako celku nebo od jiného celku.

Potvrzují se i zde v oblasti cestovního ruchu vztahy mezi ČR ve smyslu toho, že v žebříčku nejvyššího (=nejhoršího; počítáno jinou metodikou) GPG za celou ekonomiku je ČR před Norskem.

Obecně se dá ale závěrem říct, že u stejně vzdělaných Norů zaměstnaných jak v hotelích, tak v oblasti cestovního ruchu, je menší GPG (nerovnost ve mzdách mezi muži a ženami) než je tomu v ČR. Tento závěr přisuzuji faktu, že v Norsku pracuje více žen na částečný úvazek a také mají více příležitostí umístit dítě do zařízení organizované péče o děti, do školek. Tudíž z výdělku oproti mužům tolik „neztrácí“, protože se brzy po mateřské vrací zpět do práce. Přerušování ekonomické aktivity pro ženy (rodičovská dovolená) tedy není v Norsku v tak omezující, protože ženy častěji využívají částečných úvazků nebo úvazku s možností pružné pracovní doby. V ČR není nabídka takových úvazků široká a i nabídka organizované péče o děti, zejména do 4 let věku, je nedostatečná. To může mít velký vliv na rozdíly ve mzdách – gender pay gapu v těchto dvou zemích.

Studie vychází z teorie o lidském kapitálu G. S. Beckera. Lidským kapitálem se zde v ekonomickém slova smyslu myslí získané dovednosti a znalosti, které jsou ceněné pro produktivní potenciál každého jedince – zaměstnance. Proto mezi dvě nejpodstatnější kapitálové veličiny řadím počet let věnovaný vzdělání a počet let praxe. V tomto kontextu byl přijat předpoklad, že zaměstnavatel je ochoten poskytnout tím vyšší mzdu, čím produktivnější nebo vzdělanější zaměstnanec je či čím více pracovních zkušeností má.

Základní empirická specifikace v této souvislosti je tzv. Mincerův regresní model, který uvádí, že zisk jednotlivého pracovníka může být vyjádřen jako:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 * E_i + \beta_2 * Exp_i + \beta_3 * Exp_i^2 + \varepsilon_i$$

(2)

kde  $\ln w_i$  .... přirozený logaritmus zisku individuálního  $i$

$E_i$  .... roky dokončené školní docházky

$Exp_i$  .... pracovní zkušenosti v letech

$\varepsilon_i$  .... chybový scholastický člen

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$  .... odhadované parametry

## 8 Závěr

V mojí bakalářské práci jsem se zaměřila na zjištění toho, zda se na trhu práce v odvětví ekonomiky cestovního ruchu v České republice projevuje gender gap ve výdělcích. Účelem bylo zjistit, jaká proměnná má největší vliv na diferenciaci mezd žen a mužů, případně jaké další vlivy působí na mzdový rozdíl mezi pohlavími a jak určují jeho velikost.

V první části mojí práce jsem se zabývala literární rešerší, díky které jsem získala teoretický rámec pro vypracování praktické části. Východiskem celé práce je pochopení fungování trhu práce a mechanismu utváření rovnovážné mzdy. A dále teorie diskriminace Garyho S. Beckera. Dle literatury jsem zjistila, které aspekty ovlivňují postavení žen na trhu práce v České republice, celkovou situaci žen i mužů na trhu práce, nejnovější údaje z ČSÚ o výši a výpočtech GPG z mediánových ročních mezd a uvedla jsem stručný přehled dalších studií a výzkumů, které se zabývaly nerovným postavením žen a mužů či rozdílů v odměňování v různých zemích. Podstatnou oblastí, kterou jsem se zabývala jak v literárním přehledu, tak poté ve vlastní práci, bylo především vzdělání. Literatura uvádí i další podstatné vlivy, jako např. platové ohodnocení v závislosti na délce praxe, typy úvazku, přerušování profesní kariéry ženy kvůli mateřství, diskriminace v netypickém zaměstnání atd. Všechny tyto i další faktory ovlivňují rozdílné odměňování žen a mužů.

V druhé části práce, v analytické, jsem se pokusila na základě vhodné metodologie změřit a zhodnotit velikost gender gapu a srovnat tuto situaci s jinou zemí. Data jsem měla k dispozici z šetření ISSP. Tento mezinárodní výzkum založený šetření výše příjmu, věku, typu povolání, úrovně vzdělání a dalších různých socio-demografických skutečností o respondentech, probíhá v zemích po celém světě každý rok. Já jsem pro svoji práci použila datový soubor jen pro Českou republiku. Roztřídila jsem ho jen na data o respondentech, kteří byli zaměstnaní v oblasti cestovního ruchu. Sledovaným obdobím byly roky 1995 až 2007. Data z ISSP jsou moji potřebu více průkazné než např. statistiky ČSÚ nebo data z ISPV, protože tato data obsahovaly informace o všech proměnných, které ovlivňují gender gap ve výdělcích, a také mi umožnily se zaměřit jen na určité druhy povolání, které byly pro moji analýzu významné. V základní skupině analyzovaných povolání byly tedy dvě zaměstnání – Kuchaři a Číšníci, servírky a barmani.

Nejprve jsem data ze základní skupiny roztřídila dle pohlaví, věku, typu úvazku a úrovně dosaženého vzdělání. Toto třídění a zjišťování popisných statistik mi poskytlo podkladové informace pro další analýzu, při které jsem počítala průměrné hodinové mzdové sazby žen a mužů a ty jsem následně mezi sebou srovnávala. Poměr těchto sazeb, přičemž mužská sazba = 100 %, určuje velikost GPG. Z výsledků je patrné, že nerovnost v odměňování žen a mužů existuje a to jak v kategorii povolání Kuchaři, tak u Číšníků, servírek a barmanů. V jednotlivých letech byla zjištěna velikost těchto poměrů a následně zobrazená v grafu. Jen v některých případech překročila hodnota poměru hranici 100 %, která znamená rovnost mezd žen a mužů.



V kategorii povolání Kuchaři byl nejvíce vyrovnaný poměr průměrných mzdových sazeb žen a mužů, tedy nejbližší 100 %, v roce 1998, 1999 a 2006. Nejnižší poměr byl zaznamenán v letech 1997 a 2005, kdy průměrná hodinová mzdová sazba mužů převyšovala ženskou zhruba o 65 %. Ostatní roky se poměr držel v rozmezí 45 % až 78 %. Hodnoty poměru jsou opět velmi kolísavé, což je způsobeno nerovnoměrným zastoupením žen a mužů v kategorii i v jednotlivých letech sledovaného období. V kategorii povolání Číšníci, servírky a barmani se několikrát vyskytuje hodnota poměru průměrných hodinových sazeb žen a mužů překračující 100 %. Konkrétně v roce 1995, 1999, 2001 a 2003. Tzn., že v těchto letech byla průměrná hodinová mzdová sazba žen vyšší než mužská. V letech 1996, 1998 a 2002 se hodnota tohoto poměru pohybovala od 43 % do 59 %. Od roku 2004 do 2007 je patrný nárůst poměru sazeb žen a mužů, přičemž tato hodnota každým rokem kolísá. Tato kolísavost hodnot poměru může být opět způsobena malým množstvím dat a nerovnoměrným zastoupením žen a mužů. Údaje o poměru z obou kategorií byly následně srovnány v samostatné kapitole.

V předposlední fázi mé práce byl identifikován vývoj poměru mzdových sazeb žen a mužů v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání. Úroveň vzdělání, která je nejčastěji zastoupená jak z řad žen, tak z řad mužů v obou sledovaných kategoriích povolání, je nedokončené středoškolské vzdělání. Proto bylo této úrovni vzdělání přiřazována největší průkaznost. Vývoj průměrných mzdových sazeb žen a mužů v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání v kategorii povolání Kuchaři i Číšníci, servírky a barmani v letech 1995 až 2007 byl nejprve zaznamenán do tabulek a následně zobrazen v grafech. Bohužel nedostatek dat o vzdělání respondentů v základní skupině nám nedovolil srovnat mzdy i v jiných úrovních vzdělání. Grafický vývoj v obou kategoriích povolání jednoznačně potvrzuje existenci gender pay gapu v celém sledovaném období a jeho hodnota kolísá v závislosti na jednotlivých letech. Jen jednou se hodnota poměru mezd vyšplhala nad úroveň 100 % (=rovnost mezd) u Kuchařů v roce 1998.

V poslední kapitole mé práce došlo ke srovnání mých dosažených výsledků v oblasti cestovního ruchu v České republice s Norskem. Jelikož autor studie, ze které jsem čerpala, použil pro analýzu svých dat pokročilejší regresní metodu, lze jeho výsledky srovnat a mými jen částečně. Charakter dat a mé znalosti mi nedovolili tuto složitější analýzu taktéž použít. Dospěla jsem k názoru, že mé kategorie povolání Kuchaři i Číšníci, servírky a barmani je nejvíce podobná autorově skupině zaměstnanců hotelu. I zde totiž platí, že muži i ženy mají nejčastěji nedokončené nebo dokončené střední vzdělání. Ovšem v případě ČR v letech 1995 až 2002 vyšel poměr průměrných hodinových mzdových sazeb žen a mužů o vyšší (lepší pro ženy), než v případě průměrných ročních mezd v Norsku. Záleží, od jakého celku je počítáno. Obecně se dá ale říct že u stejně vzdělaných Norů zaměstnaných jak v hotelích, tak v oblasti cestovního ruchu, je menší GPG (nerovnost ve mzdách mezi muži a ženami) než je tomu v ČR. Může to být způsobeno tím, že v Norsku pracuje více žen na částečný úvazek a také mají více příležitostí umístit dítě do zařízení organizované péče o děti, do školek. V ČR tato nabídka chybí, což může vysvětlovat tyto rozdíly.

V mojí práci nebyly zkoumány příčiny nerovného postavení žen a mužů a od toho se odvíjející výše poměru průměrných hodinových (ročních) mezd. Avšak popisné statistiky, které poukazují na existenci gender pay gapu a kolísavý vývoj poměru průměrných mzdových sazeb žen a mužů. To ovšem může být způsobeno nedostatečnou průkazností a množstvím dat. Proto navrhuji, aby byla provedena důkladnější analýza gender pay gapu v cestovním ruchu v České republice a aby byla sbírána relevantnější data, který by tuto analýzu umožnila. Uvědomuji si, že jsem analyzovala pouze vliv vzdělání na vývoj mezd a že pro významnější srovnání a měření by bylo potřeba zahrnout i vliv dalších proměnných, například délku praxe. To mi ale právě z důvodu nedostatečných údajů nebylo umožněno. Dále by se další studie mohly zaměřit na identifikování příčin velikosti gender pay gapu, které jsem ve své práci zmínila jen jako svoji domněnku.

## 9 Literatura

- ASKLÖF, C., HEDMAN, B., STRANDBERG, H., WENANDER, K. E. *Příručka na cestu – K rovnosti žen a mužů*. MPSV. Praha: 2003. [online]. [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na\\_cestu.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf)
- BANGA, RASHMI. *Case story on gender dimension of aid for trade. Gender sensitisation of trade policy in India*. OECD [online]. 2014. [cit. 2015-05-13]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/aidfortrade/47715269.pdf>
- BARTOŠOVÁ, JANA. *Diskriminace žen na trhu práce*. Socio web. [online]. 2003. [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=172&lst=108>
- BECKER, GARY S. *The Economics of Discrimination*. 2. vyd. Chicago: University of Chicago Press, 1971. 167 s.
- BLAU, FRANCINE D., KAHN, LAWRENCE M. *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*. The National Bureau of Economic Research [online]. 2001. [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <http://www.nber.org/papers/w8200.pdf>
- BRÁZDILOVÁ, M. *Největší rozdíly v příjmech mají vysokoškoláci*. Statistika a my. [online]. 2015. [cit. 2015-05-03]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2015/04/nejvetsi-rozdily-v-prijmech-maji-vysokoskolaci/>
- ČSÚ. *Časové řady základních ukazatelů statistiky práce – 2007*. [online]. 2007. [cit. 2015-04-10]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/1-3107-07--1948\\_\\_2006--2500](https://www.czso.cz/csu/czso/1-3107-07--1948__2006--2500)
- ČSÚ. *Gender – Základní pojmy*. [online]. 2014. [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)
- ČSÚ. *Hlavní makroekonomické ukazatele*. [online]. 2015. [cit. 2015-05-01]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/hmu\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/hmu_cr)
- ČSÚ. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – prosinec 2014*. Tabulka: Míra nezaměstnanosti, zaměstnanosti a míry ekonomické aktivity 1993-2014. [online]. 2015. [cit. 2015-04-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2014-ghfsa98rk>
- ČSÚ. *Modul zaměstnanosti cestovního ruchu*. [online]. 2015. [cit. 2015-04-25]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/modul\\_zamestnanosti\\_cestovniho\\_ruchu](https://www.czso.cz/csu/czso/modul_zamestnanosti_cestovniho_ruchu)
- ČSÚ. *Mzdová nerovnost narůstá*. [online]. 2015. [cit. 2015-04-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/mzdova-nerovnost-narusta>
- ČSÚ. *Shrnutí demografických údajů*. [online]. 2011. [cit. 2015-04-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414s.pdf>

- ČSÚ. *Struktura mezd zaměstnanců*. [online]. 2014. [cit. 2015-04-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20541835/30000414k05.pdf/299f9ac6-9696-4d26-984d-6b3068a7df16?version=1.1>
- ČSÚ. *Ženy a muži v datech – 2014*. [online]. 2014. [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2014-ksmwktemht>
- DOBEŠOBÁ, MIRKA. *Tokenismus: bourání stereotypů na pracovním trhu*. Profairplay. [online]. 2015. [cit. 2015-05-03]. Dostupné z: <http://www.profairplay.cz/tokenismus-bourani-stereotypu-na-pracovnim-trhu/>
- EUROPEAN COMMISSION. *Gender pay gap. Situation in the Europe*. [online]. 2014. [cit. 2015-04-12]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.html)
- EUROSKOP. *Smlouva o založení Evropského společenství*. [online]. 2001. [cit. 2015-04-01]. Dostupné z: [http://www.euroskop.cz/gallery/2/756-smlouva\\_o\\_es\\_nice.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/2/756-smlouva_o_es_nice.pdf)
- EUROSTAT. *Gender pay gap in unadjusted form*. [online]. [cit. 2015-05-02]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340>
- EUROSTAT. *Gender pay gap statistics*. [online]. 2015. [cit. 2015-05-12]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)
- EUROSTAT. *Gini koeficient ekvivalizovaného disponibilního příjmu*. [online]. 2015. [cit. 2015-04-12]. Dostupné z: <https://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tessi190;>
- FISCHLOVÁ, D. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. VÚPSV [online]. 2002. [cit. 2015-04-24]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/fisch.pdf>
- FORMÁNKOVÁ, LENKA. *Přinese současná diskuze o rovnosti odměňování změny v evropské legislativě? Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. [cit. 2015-04-03]. Dostupné z: [http://www.genderonline.cz/uploads/41468e03b2b1082c00919238bd9226330103b3fe\\_prinese-soucasna-diskuze-o-rovnosti-odmenovani-zmeny-v-evropske-legislative.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/41468e03b2b1082c00919238bd9226330103b3fe_prinese-soucasna-diskuze-o-rovnosti-odmenovani-zmeny-v-evropske-legislative.pdf)
- GALOR, O., WEIL, D. *The Gender Gap, Fertility, and Growth*. The National Bureau of Economic Research [online]. 1993. [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <http://www.nber.org/papers/w4550>
- GENDER STUDIES. *Rozbít skleněný strop: podpora kariérního růstu žen*. [online]. 2015. [cit. 2015-04-24]. Dostupné z: [http://www.genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd\[2828\]=x-2828-2415566](http://www.genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd[2828]=x-2828-2415566)

- GENDER STUDIES. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Feminismus. [online]. 2006. [cit. 2015-04-18]. Dostupné z: [http://www.feminismus.cz/download/Kariera\\_rodina\\_rovne\\_prilezitosti.pdf](http://www.feminismus.cz/download/Kariera_rodina_rovne_prilezitosti.pdf)
- HAYEK, FRIEDRICH AUGUST. Využití znalostí ve společnosti. [online]. 2010. [cit. 2015-04-02]. In: *The Use of Knowledge in Society*. American Economic Review. XXXV. No. 4 (September 1945): 519-30. Dostupné z: <http://www.monumenttotransformation.org/atlas-transformace/html/v/vedeni/vyuziti-znalosti-ve-spolecnosti.html>
- HINDLS, RICHARD, HOLMAN, ROBERT, HRONOVÁ, STANISLAVA, A KOL. *Ekonomický slovník*. 1. vyd., Praha: C. H. Beck, 2003, 519 s. ISBN 80-7179-819-3
- HOLMAN, R. *Ekonomie*. 4. aktual. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, 709 s. ISBN 80-7179-891-6
- HOLMAN, R., A KOL. *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005, 539 s., ISBN 80-7179-380-9
- INTERNATIONAL SOCIAL SURVEY PROGRAMME. *Search and data access*. Gesis. [online]. 2015. [cit. 2015-05-02]. Dostupné z: <http://www.gesis.org/en/issp/search-and-data-access/>
- JANDOUREK, J. *Průvodce sociologií*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, 208 s. ISBN 978-80-247-2397-6
- JANDOUREK, J. *Slovník sociologických pojmů. 610 hesel*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, 264 s. ISBN 978-80-247-3679-2
- JÍLKOVÁ, MARIE. *Women and Europe – Ženy a Evropa*. [online]. 2009. [cit. 2015-04-01]. Dostupné z: <http://www.mariejilkova.cz/clanky/Women-and-Europe-Zeny-a-Evropa.html>
- KÁRNÍKOVÁ, ANNA. *Ženy jsou na trhu práce stále v nevýhodě*. Euractiv. [online]. 2013. [cit. 2015-04-10]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/cr-v-evropske-unii/clanek/anna-karnikova-zeny-jsou-na-trhu-prace-stale-znevychodnovany-kongres-zen-kvoty-010897>
- KŘÍŽKOVÁ, A., PENNER, A. M., PETERSEN, T. *Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: Sociální vyloučení žen*. Gender online. [online]. 2008. [cit. 2015-04-26]. Dostupné z: [http://www.genderonline.cz/uploads/2c8301f211c5c379c2f6a1bceea1f1532890f78d\\_genderove-nerovnosti-v-odmenovani.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/2c8301f211c5c379c2f6a1bceea1f1532890f78d_genderove-nerovnosti-v-odmenovani.pdf)
- KŘÍŽKOVÁ, ALENA, A KOL. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1. [online]. [cit. 2015-03-17]. Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=305>
- LEGIERSKÁ, YVONA. *Statistika v cestovním ruchu*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2007, 53 s. [online]. [cit. 2015-01-17]. Dostupné z: <http://www.mmr.cz/getmedia/d99c234e-7624-4a22-9638-7688dd1040e8/Statistika-v-cestovnim-ruchu.pdf>

- LEJSEK, ZDENĚK. *TSA – Hlavní ukazatele národního hospodářství a cestovního ruchu v ČR*. [online]. 2015. [cit. 2015-04-20]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/tsa\\_hlavni\\_ukazatele\\_narodniho\\_hospodarstvi\\_a\\_cestovniho\\_ruchu\\_v\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/tsa_hlavni_ukazatele_narodniho_hospodarstvi_a_cestovniho_ruchu_v_cr)
- LEONI, THOMAS, FALK, MARTIN. *Gender and field of study as determinants of self-employment*. Link springer [online]. 2008. [cit. 2015-04-12]. Dostupné z: <http://link.springer.com/article/10.1007/s11187-008-9114-1>
- MANKIW, N. GREGORY. *Zásahy Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. 763 s. ISBN 978-80-7169-891-3
- MAŘÍKOVÁ, HANA. *Pozice muže v současné (nejen české) rodině*. Feminismus [online]. 2004. [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/pozice-muze-v-soucasne-nejen-ceske-rodine>
- MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Soubor nástrojů pro evropský systém ukazatelů v oblasti cestovního ruchu*. MMR. [online]. 2013. [cit. 2015-04-24]. Dostupné z: <http://www.mmr.cz/getmedia/ed4ea4de-1cf2-4323-a2a2-e96113b96691/Evropsky-system-ukazatelu-v-oblasti-cestovniho-ruchu.pdf>
- MONTAG, JOSEF. *Is Pro-Labor Law Pro-Women? Evidence from India*. MENDELU Working Paper in Business and Economic [online]. Mendel university in Brno. 2013. Dostupné z: [ftp://195.113.194.133/RePEc/men/wpaper/40\\_2013.pdf](ftp://195.113.194.133/RePEc/men/wpaper/40_2013.pdf)
- MONTAG, JOSEF. *What Drives the Gender Gap? An Analysis Using Sexual Orientation*. MENDELU Working Paper in Business and Economic [online]. Mendel university in Brno. 2013. Dostupné z: [ftp://195.113.194.133/RePEc/men/wpaper/43\\_2014.pdf](ftp://195.113.194.133/RePEc/men/wpaper/43_2014.pdf)
- MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2006, 311 s. ISBN 80-86429-58-X
- MPSV. *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013. [cit. 2015-04-17]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/15492/zprav\\_rovnost\\_2012.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/15492/zprav_rovnost_2012.pdf)
- P. T. W., K. N. C. *Daily chart – Bores, chores and bedtime stories*. Economist. [online]. 2015. [cit. 2015-04-08]. Dostupné z: <http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2014/07/daily-chart-19>
- PRITCHARD, A., MORGAN, N., ATELJEVIC, I., HARRIS, C. *Tourism and Gender: Embodiment, Sensuality and Experience*. Wallingford: CABI, 2007.
- RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. Vydavatelství: Karolinum. 2005 642 s. ISBN 8024605252
- RYGLOVÁ, KATEŘINA. *Cestovní ruch. Soubor studijních materiálů*. 3. rozšíř. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2009, 187 s., ISBN 978-80-7418-028-6
- SANTOS, LUÍS DELFIM, VAREJÃO, JOSÉ. *Employment, pay and discrimination in the tourism industry*. [online]. 2007. [cit. 2015-05-12]. Dostupné z: <http://www.ingentaconnect.com/content/ip/tec/2007/00000013/00000002/art00004>

- SKALPE, OLE. *The CEO gender pay gap in the tourism industry - Evidence from Norway*. Sciencedirect [online]. 2007. [cit. 2015-04-19]. Dostupné z: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0261517706001282>
- ŠNÝDROVÁ, IVANA. *Manažerka a stres*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, a.s., 2006. 176 s. ISBN 80-247-1272-5
- THRANE, CHRISTOPFER. *Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects*. Sciencedirect [online]. 2008. [cit. 2015-04-18]. Dostupné z: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0261517707001409>
- VALENTOVÁ, MARIE, ŠMÍDOVÁ, IVA, KATRŇÁK, TOMÁŠ. *Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanosti: Mezinárodní srovnání*. [online]. 2007. [cit. 2015-04-25]. Dostupné z: [http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88\\_genderove-segregace-trhu-prace.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/4f65927f9219ae00c4b73e6f9b0dc7612fba3c88_genderove-segregace-trhu-prace.pdf)
- ŽOFKOVÁ, MARTINA, STROUHAL, DOMINIK. *Odhad mzdové srážky za mateřství v České republice*. VŠE. [online]. 2014. [cit. 2015-04-23]. Dostupné z: <http://www.vse.cz/polek/976>

# **Přílohy**



## A Příloha

Tab. 11 Shrnující tabulka faktorů, které dle literatury ovlivňují gender gap

faktor	vlivy
Tokenismus (=výjimečnost v rámci homogenní skupiny)	Určité formy diskriminace v netypickém zaměstnání, stereotypizace, sexistické praktiky, odlišné platové podmínky, vlastní společenský status aj.; může vést ke snižování produktivity
Skleněný strop	Neviditelné bariéry komplikující ženě kariérní postup, často kvůli stereotypům; omezené možnosti přístupu k informacím a navazování neformálních vazeb podstatných pro profesní růst
Vzdělání	Úroveň a obor dosaženého vzdělání ovlivňuje postavení na trhu práce, obtížnost a rychlost kariérního postupu, výši mzdy a další odměny k platu či zaměstnanecké výhody
„Feminizovaná odvětví“ pracovního trhu (mezi ně patří i cestovní ruch)	Soustředění žen v typicky ženských zaměstnáních (např. společenské vědy, administrativa, školství, zdravotnictví apod.) – většinou spojené s nižší mzdou a menším počtem řídicích pozic, povolání společensky podhodnocená
Péče o děti, mateřství	Přerušování kariérního postupu kvůli mateřství a těžké začleňování zpět do práce po mateřské, nižší mzdy žen s dětmi oproti ženám bezdětným, při ucházení se o zaměstnání jsou bezdětné ženy upřednostněny
Přirozená dělba práce	Rozdělení činností v domácnosti a v péči o dítě, ale i pracovních činností a pozic na trhu práce na principu přirozených dispozic žen a mužů (souvisí se specializací a gend. stereotypy – muž je živil rodiny, žena se stará o děti)
Segregace trhu práce <ul style="list-style-type: none"> <li>• Horizontální</li> <li>• Vertikální</li> <li>• Podle pohlaví</li> </ul>	Omezující pracovní možnosti jak žen, tak mužů, ale u žen více znevýhodňující (ženská zaměstnání vykazující nižší samostatnost, kvalifikaci, vzdělání – nižší a nerostoucí plat, méně benefitů, mobility, prestiže; záleží na struktuře podniku
Genderové stereotypy	Stereotypizace určitých vzorců chování žen a mužů společenským vnímáním, které je

	tradiční a často diskriminační, mužské a ženské role a vlastnosti předurčující je pro určitá zaměstnání
Diskriminace	Na základě pohlaví - preference odporu a předsudků vůči ženám; tržní – diskriminace na základě nedostatečných schopností, kvalifikace, praxe, zkušeností
Trh práce	Výrobní prostředky ve vlastnictví soukromníků a provozovány za účelem dosažení zisku; vysoká míra nezaměstnanosti (dle odvětví), ovlivněn demografickým vývojem
Systém mzdového odměňování	zaměstnavatelé sami rozhodují o výši mezd <sup>5</sup> , kterou zaměstnanci musí akceptovat, aby nepřišli o práci
Legislativa ČR	Přetrvávající nerovnosti mezi muži a ženami na trhu a v platovém ohodnocení, minimální schopnost právního řádu vymáhat závazky, schází účinná praxe prosazování rovnosti
Legislativa EU	Nenalezena vhodná kombinace legislativních a jiných opatření fungujících a přijatých ve všech státech EU, Evropské komisi chybí účinné sankční nástroje prosazování genderové rovnosti

---

<sup>5</sup> Podle teorie mezní produktivity výrobních faktorů bude firma najímat takové množství výrobního faktoru, tj. práce a kapitálu, při kterém se příjem z mezního produktu bude rovnat ceně, za kterou je jednotka výrobního faktoru nájímána. Teorie se opírá o předpoklad, že produktivita výrobních faktorů klesá s jejich rostoucím množstvím ve výrobě (zákon klesajících výnosů).