



Vliv genderové nerovnosti na mezinárodní konkurenceschopnost Islandu

Bakalářská práce

Studijní program:

B0488A050006 Mezinárodní ekonomické vztahy

Studijní obor:

Mezinárodní obchod

Autor práce:

Vojtěch Brát

Vedoucí práce:

doc. Ing. Aleš Kocourek, Ph.D.

Katedra ekonomie





Zadání bakalářské práce

Vliv genderové nerovnosti na mezinárodní konkurenceschopnost Islandu

Jméno a příjmení: **Vojtěch Brát**
Osobní číslo: E19000166
Studijní program: B0488A050006 Mezinárodní ekonomické vztahy
Specializace: Mezinárodní obchod
Zadávací katedra: Katedra ekonomie
Akademický rok: **2021/2022**

Zásady pro vypracování:

1. Stanovení cílů a formulace výzkumných předpokladů.
2. Definice základních pojmů a konceptů.
3. Analýza genderové nerovnosti na Islandu.
4. Posouzení vlivu genderové nerovnosti na mezinárodní konkurenceschopnost Islandu.
5. Formulace závěrů a zhodnocení výzkumných předpokladů.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování práce:
Jazyk práce:

30 normostran
tištěná/elektronická
Čeština



Seznam odborné literatury:

- Center for Gender Equality Iceland, 2017. *Gender Equality in Iceland: Information on Gender Equality Issues in Iceland* [online]. Akureyri, Iceland: Center for Gender Equality Iceland [cit. 2021-04-01]. Dostupné z: https://www.jafnretti.is/static/files/utgefild_efni_af_gomlu_sidu/gender_equality_in_iceland_2017.pdf
- GUÐJÓNSDÓTTIR, Svava, ed., 2018. *Iceland in Figures 2018*. Iceland, Reykjavík: Statistics Iceland. ISBN 978-9979-770-58-9.
- PLCHOVÁ, Božena, 2011. Konkurenceschopnost v mezinárodním prostředí. *Acta Oeconomica Pragensia*, 19(2): 3-27. ISSN 0572-3043.
- STEVANS, Lonnie K., James P. NEELANKAVIL, Ronald MENDOZA a Savita SHANKAR, 2012. The Economic Competitiveness of Countries: Principal Factors Approach. *International Journal of Economics and Finance* [online], 4(12): 76-90. ISSN 1916-971X.
- WEF, 2019. *The Global Competitiveness Report 2019* [online]. Switzerland, Geneva: World Economic Forum. [cit. 2021-04-01]. ISBN 978-2-940631-02-5. Dostupné z: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
- WEF, 2020. *Global Gender Gap Report 2020* [online]. Switzerland, Geneva: World Economic Forum. [cit. 2021-04-01]. ISBN 978-2-940631-03-2. Dostupné z: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- PROQUEST, 2021. *Databáze článků ProQuest* [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [cit. 2021-09-30]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz/>

Konzultant: Ing. Jan Öhm, Ph.D., Technická univerzita v Liberci, katedra ekonomické statistiky

Vedoucí práce:

doc. Ing. Aleš Kocourek, Ph.D.
Katedra ekonomie

Datum zadání práce:

1. listopadu 2021

Předpokládaný termín odevzdání:

31. srpna 2023

L.S.

doc. Ing. Aleš Kocourek, Ph.D.
děkan

doc. PhDr. Ing. Pavla Bednářová, Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 1. listopadu 2021

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Jsem si vědom toho, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má bakalářská práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědom následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

3. března 2022

Vojtěch Brát

Vliv genderové nerovnosti na mezinárodní konkurenceschopnost Islandu

Anotace

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou genderové nerovnosti a mezinárodní konkurenceschopnosti Islandu. Cílem práce je posoudit úroveň genderové nerovnosti a identifikovat její dopad na mezinárodní konkurenceschopnost Islandu. Teoretická část se věnuje vymezení základních pojmů v oblasti genderové nerovnosti a mezinárodní konkurenceschopnosti. V praktické části je charakterizován současný stav a popsán historický vývoj genderové nerovnosti na Islandu. Následuje zhodnocení vlivu genderové nerovnosti na mezinárodní konkurenceschopnost Islandu pomocí korelační analýzy indexů GGI a GCI vytvořených Světovým ekonomickým fórem. Provedenou kvantitativní analýzu doplňuje rozhovor s odborníkem z praxe.

Klíčová slova

gender, genderová nerovnost, Island, mezinárodní konkurenceschopnost, muži, rovnost, vliv, ženy

The Impact of the Gender Gap on the International Competitiveness of Iceland

Annotation

This bachelor's thesis deals with the issue of gender gap and international competitiveness of Iceland. The goal of this thesis is to evaluate the impact of gender gap on international competitiveness of Iceland. The theoretical part is devoted to the definition of basic concepts in the field of gender inequality and international competitiveness. In the practical part, an assessment of the current state and historical development of gender gap in Iceland has been carried out. This is followed by an assessment of the impact of gender gap on Iceland's international competitiveness using a correlation analysis of indices GGI and GCI published by the World Economic Forum. Finally, an interview with a practitioner completes the analysis.

Key Words

equality, gender, gender gap, Iceland, impact, international competitiveness, men, women

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval doc. Ing. Aleši Kocourkovi, Ph.D. za odborné vedení a cenné rady. I přes nespočet děkanských povinností si na mě vždy našel čas a za to jsem mu nesmírně vděčný. Dále bych chtěl poděkovat MSc. Rut Einarsdóttir za poskytnutí odborného rozhovoru a praktických informací.

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Seznam zkratk | 11 |
| Seznam tabulek | 12 |
| Seznam obrázků | 13 |
| Úvod | 15 |
| 1 Genderová nerovnost | 16 |
| 1.1 Gender a dělba práce | 17 |
| 1.1.1 Gender pay gap | 18 |
| 1.1.2 Skleněný strop | 19 |
| 1.2 Teorie genderové nerovnosti | 20 |
| 1.2.1 Funkcionalistické teorie..... | 20 |
| 1.2.2 Feministické teorie | 21 |
| 1.2.3 Symbolický interakcionismus..... | 21 |
| 1.3 Oblasti genderové nerovnosti | 22 |
| 1.3.1 Zdraví..... | 23 |
| 1.3.2 Dosažené vzdělání | 24 |
| 1.3.3 Ekonomické faktory a příležitosti..... | 24 |
| 1.3.4 Empowerment v politické sféře | 25 |
| 1.3.5 Další oblasti | 25 |
| 2 Mezinárodní konkurenceschopnost | 26 |
| 2.1 Přístupy ke konkurenceschopnosti | 27 |
| 2.2 Indikátory konkurenceschopnosti | 28 |
| 2.2.1 Kvantitativní indikátory..... | 28 |
| 2.2.2 Kvalitativní indikátory..... | 29 |
| 2.3 Oblasti mezinárodní konkurenceschopnosti | 30 |
| 3 Analýza genderové nerovnosti na Islandu | 32 |
| 3.1 Obecná charakteristika | 32 |
| 3.1.1 Ekonomické ukazatele | 32 |
| 3.2 Historie | 33 |
| 3.3 Systém institucí | 36 |
| 3.3.1 Vedlejší instituce | 37 |
| 3.4 Postavení žen ve firemním prostředí | 37 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 3.4.1 | Neupravený gender pay gap | 37 |
| 3.4.2 | Efekt skleněného stropu..... | 38 |
| 3.4.3 | Míra nezaměstnanosti | 39 |
| 3.5 | Postavení žen v politickém prostředí | 40 |
| 4 | Vliv genderové nerovnosti na mezinárodní konkurenceschopnost Islandu | 42 |
| 4.1 | Korelační analýza | 42 |
| 4.1.1 | Pearsonův koeficient korelace | 42 |
| 4.1.2 | Vyhodnocení korelační analýzy | 43 |
| 4.2 | Vliv GGI na GCI Islandu | 43 |
| 4.2.1 | Data..... | 44 |
| 4.2.2 | Výsledky korelační analýzy..... | 46 |
| 4.3 | Rozhovor s odborníkem z praxe | 48 |
| 4.4 | Zhodnocení..... | 51 |
| | Závěr..... | 53 |
| | Seznam použité literatury..... | 55 |

Seznam zkratk

| | |
|---------|---|
| ESVO | Evropské sdružení volného obchodu |
| EU | Evropská unie |
| GCI | Index mezinárodní konkurenceschopnosti (<i>Global competitiveness index</i>) |
| GCI 4.0 | Index mezinárodní konkurenceschopnosti 4.0 (<i>Global competitiveness index 4.0</i>) |
| GDP | Hrubý domácí produkt (<i>Gross Domestic Product</i>) |
| GGI | Index genderové nerovnosti (<i>Gender gap index</i>) |
| OECD | Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>) |
| SVOČ | Studentská vědecká a odborná činnost |
| WEF | Světové ekonomické fórum (<i>World economic forum</i>) |

Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| Tabulka 1: Oblasti GGI v roce 2021 | 23 |
| Tabulka 2: Oblasti a pilíře GCI 4.0 v roce 2019 | 30 |
| Tabulka 3: Historie genderové nerovnosti na Islandu..... | 34 |
| Tabulka 4: Hodnoty GGI a jeho oblastí v letech 2006 až 2019 | 44 |
| Tabulka 5: Hodnoty GCI a jeho pilířů v letech 2006 až 2019 | 46 |
| Tabulka 6: Korelační analýza GGI a GCI Islandu | 47 |

Seznam obrázků

| | |
|---|----|
| Obrázek 1: Neupravený gender pay gap v EU a vybraných státech ESVO v roce 2019 (v %) | 19 |
| Obrázek 2: Neupravený gender pay gap na Islandu v letech 2008-2020..... | 38 |
| Obrázek 3: Míra nezaměstnanosti v letech 1991-2020 (celková + pouze ženy)..... | 39 |
| Obrázek 4: Procentuální zastoupení žen v Althingi v období 1916-2021..... | 41 |
| Obrázek 5: Vývoj GGI a GCI Islandu v letech 2006-2019..... | 45 |

Úvod

Genderová nerovnost je v dnešní době velmi často skloňovaný pojem. Významně totiž ovlivňuje nerovné postavení žen, a to ve veřejných i soukromých oblastech života. Tato forma rozdělení společnosti je historicky hluboko zakořeněna a na diskriminaci s ní spojenou naráží ženy z celého světa. Ty jsou znevýhodněny zejména v pracovním a politickém prostředí. Genderová nerovnost má spíše sociální podstatu, zatímco konkurenceschopnost převážně ekonomickou, ale přesto spolu souvisí. Konkurenceschopnost není pouhým výsledkem ekonomické produktivity, ale i spektrem politických a zejména sociálních faktorů. Hnací silou každé ekonomiky jsou i přes rostoucí robotizaci a automatizaci stále lidé a přibližně polovina z nich jsou ženy. Tato práce částečně navazuje na autorovu předchozí práci ze soutěže SVOČ, v které se zabýval genderovou nerovností na Islandu a v České republice.

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit úroveň genderové nerovnosti a jejího dopadu na konkurenceschopnost Islandu. Práce je zaměřena na Island, jakožto genderově nejrovnější stát na celém světě. Tato unikátní země je výjimečná nejen svou přírodou, ale i přístupem ke genderové nerovnosti.

Bakalářská práce je rozdělena do čtyř částí. První kapitola obecně popisuje genderovou nerovnost, její význam a důležitost v současnosti. Mimo to se zaměřuje i na teorie zabývající se genderovou nerovností a oblastí, které jsou její součástí. Dále také řeší nejdůležitější fenomény diskriminace žen ve firemním prostředí.

Druhá část se zabývá významem mezinárodní konkurenceschopnosti v dnešní době. Dále také popisuje jednotlivé přístupy ke konkurenceschopnosti a její obecnou podstatu.

Třetí kapitola se věnuje genderové nerovnosti na Islandu. Nejprve je popsán její historický vývoj a poté analyzován současný stav se zaměřením zejména na pracovní a politické prostředí.

Poslední kapitola bakalářské práce se zabývá vlivem genderové nerovnosti na mezinárodní konkurenceschopnost Islandu. Pomocí korelační analýzy testuje, jestli zmírnění genderové nerovnosti pozitivně ovlivňuje mezinárodní konkurenceschopnost země. Závěry analýzy jsou doplněné o poznatky z rozhovoru s odborníkem z praxe.

1 Genderová nerovnost

Genderová nerovnost, tedy nerovnost mezi muži a ženami, hraje v dnešní době velmi významnou roli. Do určité míry se vyskytuje ve všech společnostech světa, ať už se jedná o vyspělý stát či rozvojovou zemi. Mnohé společnosti ji z náboženských důvodů negativně ovlivňují a pomyslné nůžky mezi muži a ženami nechávají nadále rozevřené. Vyspělejší společnosti se ji naopak snaží potlačit a mezeru mezi gendery uzavřít pomocí legislativních opatření a různých programů pro zmírnění genderové nerovnosti.

Genderová nerovnost je forma sociální stratifikace neboli rozdělení společnosti do segmentů, které mají rozdílný přístup k moci, prestiži a hmotnému bohatství. Těmto segmentům se nabízejí odlišné možnosti, příležitosti a jejich členové zastávají odlišné sociální role. V případě genderové nerovnosti se společnost dělí na dvě skupiny – na muže a ženy. Muži v minulosti zástavali role, kterých si společnost cenila více. Lov, obstarávání živobytí pro rodinu a mnoho dalších povinností z mužů vytvořilo významnější segment společnosti. Ženy zastávaly hlavní roli v péčování o děti a domácnost, z biologických důvodů tato role do určité míry nadále přetrvává. Avšak v dnešní době se pomalu ustupuje od zarytých tradic, již není pravidlem, že hlavním zdrojem bohatství domácnosti je muž a žena tráví svůj čas pouze pečováním o děti. I přes tyto změny mají ženy stále nerovné postavení, a to hned v několika oblastech. Ať už se jedná o politiku, pracovní příležitosti nebo platové ohodnocení, muži stále drží nadvládu ve většině států světa. Genderová nerovnost je hluboko zakořeněná a vyskytuje se i v primitivních společnostech bez tříd, tedy ve společnostech založených na jednoduchém systému lovců a sběračů. (Giddens a Sutton, 2011)

Linková (2000) poukazuje na to, že genderová nerovnost není pouhá mezera mezi pohlavími, ale mezera mezi gendery. Gender je sociálním konceptem a z biologického pohlaví pouze vychází. Pojí se s ním určité představy a pravidla chování ve společnosti. Velkou váhu nese v případě genderu i pocit samotného člověka. Ne každý se cítí zcela jako muž či žena. Podle Holmes (2007) existuje tedy i třetí možnost, tzv. nebinární gender, který se dá považovat za určitou neutrální alternativu. Genderová nerovnost však převážně pracuje pouze se základním binárním rozdělením genderů na mužský a ženský. Také tato bakalářská práce se tedy jinými

gendery nezabývá a zohledňuje pouze základní biologické rozdělení lidí podle pohlaví na muže a ženy.

1.1 Gender a dělba práce

Gender vychází z pohlaví, biologického rozdělení společnosti díky fyziologickým rozdílům. Oproti pohlaví ale poukazuje zejména na sociálně vytvořené rozdíly mezi muži a ženami, které jsou odlišné v každé kultuře a v průběhu času se mění. Tyto rozdíly odpovídají dočasnému stupni vývoje sociálních vztahů mezi oběma pohlavími. Sociální vztahy ovlivňuje i dělba práce ve společnosti. (Linková, 2000)

Dělba práce je rozdělení pracovních činností mezi jednotlivce, skupiny či dokonce státy za účelem specializace. Dle Jandourka (2012) tento proces vyžaduje kooperaci a vytváří vzájemnou závislost jednotlivých členů. Díky specializaci se dosahuje větší produktivity, efektivity a zejména snížení nákladů. S nástupem moderní společnosti je podle francouzského sociologa Durkheima dělba práce nutností a není pouhým efektem pokroku a modernizace. Každý jedinec je svým způsobem závislý na jiném a specializace pomáhá synergii a větší produktivitě. Tato vzájemná závislost se projevuje již po staletí. (Jandourek, 2012)

Dělba práce totiž existuje už od nepaměti i v rámci genderů. Její příčinou jsou vrozené biologické schopnosti mužů a žen. Z úplného počátku bylo hlavním úkolem muže zabezpečit rodinu, ať už se jednalo o lov nebo stavení domů. Kdežto žena pečovala o děti a domácnost, její role byla čistě ochránářská a ve společnosti dostatečně neceněná. Vlohy a zejména biologické předpoklady žen pro výchovu dětí způsobily genderovou dělbu práce, ve které měli muži tendenci se specializovat na placenou plnohodnotnou práci a ženy spíše na neplacenou práci v domácnosti. Vznikla tedy velká nerovnost na trhu práce. (Washbrook, 2007)

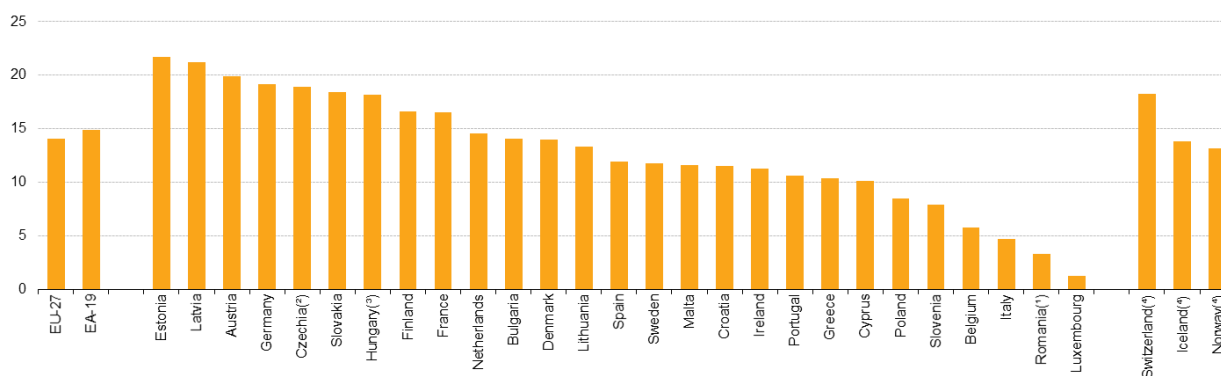
Dodnes platí, že ženy věnují více svého času neplaceným domácím pracím než muži. I ve vyspělých zemích, jako je Norsko a Spojené státy americké, kde je tento poměr nejvyrovnanější, tráví tímto způsobem ženy dvakrát více času než jejich protějšky. Mnohem více žen se ekonomicky zapojuje pouze polovičními pracovními úvazky a tráví více času v domácnosti než muži. Jako určité řešení pro matky menších dětí se nabízí firemní školky či využívání třetích stran pro práce v domácnosti, jako jsou například chůvy a uklízečky. Tyto

služby jsou nicméně pro většinu domácností příliš drahé a nevýhodné. Dalším řešením je zvýšení pobídek pro muže pro větší zapojení do procesu pečování o děti, kupříkladu ve formě delší rodičovské dovolené. Neplatí, že by ženy ve vyspělejších státech trávily méně času v domácnosti než ženy v zaostalejších státech. V moderním Japonsku ženy tráví přibližně čtyřikrát více času neplacenými pracemi v domácnosti než muži. Neexistuje země, v které by se poměr rovnal jedné nebo byl dokonce ještě menší. Tudíž nikde na světě nelze nalézt společnost, v které by muži měli větší účast v domácnosti než ženy. Tento fakt sice souvisí s biologickými předpoklady žen a pečovatelskou rolí, má ale přímý negativní dopad na jejich ekonomické příležitosti a účast na trhu práce. (WEF, 2020)

1.1.1 Gender pay gap

Gender pay gap neboli genderová příjmová nerovnost zaznamenává rozdíl mezi průměrnou hodinovou hrubou mzdou mužů a žen vyjádřený jako procento z průměrné hodinové hrubé mzdy mužů. Podle WEF (2020) je jednou ze základních veličin využívaných pro hodnocení úrovně genderové nerovnosti. V praxi se používají dvě verze této mezery. Nazývají se upravený a neupravený gender pay gap. Upravený bere v úvahu daleko více faktorů, jako je věk, vzdělání zaměstnance, povolání a odvětví zaměstnavatele. I přes zohlednění charakteristiky pracovních míst a pracovníků samotných platí, že genderová příjmová nerovnost přetrvává. (Gurchiek, 2019) Existuje mnoho důvodů vzniku této mezery mezi příjmy. Téměř čtvrtinu mezery lze vysvětlit častějším výskytem žen v odvětvích, jako je vzdělávání, sociální péče a zdravotnictví. Tyto dominantně ženské pracovní pozice jsou obvykle méně platově ohodnocené. Za druhý hlavní důvod se považuje nerovnoměrný podíl placené a neplacené práce. Čas strávený neplacenou prací v domácnosti je u žen obecně větší. Dalším důvodem je tzv. skleněný strop (viz podkapitola 1.1.2). Tento strop je určitou neviditelnou bariérou, která brání profesnímu postupu žen. Jedním z čistě negativních důvodů je diskriminace žen, kdy ženy vydělávají méně než muži na stejných pozicích, i když firmě přináší stejný užitek. Tato mezera se často vysvětluje tím, že ženy za život průměrně pracují méně hodin, vzhledem k péči o děti a domácnost. Tento fakt nicméně neplatí pro všechny ženy, tudíž není možné jím gender pay gap úplně odůvodnit. Zbývá velká část genderové příjmové nerovnosti, která zůstává teoreticky nevysvětlená. Částečným řešením by v budoucnu mohla být větší příjmová transparentnost. (EC, 2020)

V Evropské unii a zemích ESVO se neupravený gender pay gap diametrálně liší (viz Obr.1). Průměr 27 členských států EU v roce 2019 byl mírně pod 15 %, v této statistice překvapivě zaostaly vyspělé státy, jako je Rakousko, Finsko, a dokonce i Německo. Na straně zemí ESVO vyčnívá zejména hodnota Švýcarska dosahující téměř 20 %. Na nejlepších místech se překvapivě umístilo Rumunsko, Kypr a Polsko. Celé statistice dominovalo Lucembursko, kde byla příjmová mezera téměř nulová. Podle Evropské komise však nižší úroveň genderové příjmové nerovnosti některých států nemusí nezbytně znamenat větší rovnováhu obou genderů. Nižší hodnota gender pay gap se totiž může vyskytnout ve státech, kde ženy všeobecně pracují méně a na pracovní trh vstupují jen ty s vysokým vzděláním.



Obrázek 1: Neupravený gender pay gap v EU a vybraných státech ESVO v roce 2019 (v %) Zdroj: (Eurostat, 2021)

1.1.2 Skleněný strop

Skleněný strop přímo souvisí s genderovou nerovností příjmů. Dá se chápat jako zvláštní neviditelná bariéra, která mnohdy brání profesnímu postupu žen. Metaforicky představuje společenské hodnoty, postoje a předpoklady, které do menší i větší míry zabraňují kariernímu růstu žen. I přes profesní kvality a snahu o povýšení žena narazí na tuto bariéru a na vyšší pozici se často nedostane. Zimolová (2014) poukazuje na to, že jednou z hlavních příčin efektu skleněného stropu je genderová dělba práce, dále také informační bariéry a nedostatečné antidiskriminační zákony. Jen minimum nejvyšších manažerských pozic ve firmách je obsazeno ženami a totéž platí i v politické sféře. Typickým příkladem tohoto efektu je Rusko, kde ženy dosahují stejně vysoké úrovně vzdělání jako muži a jsou zaměstnány v mnoha

kvalifikovaných zaměstnáních. Přesto téměř 93 % členů představenstev firem jsou muži a neméně velký rozdíl se vyskytuje i v politice. V čele Ruska nikdy nebyla žena a pouze necelých 15 % míst v parlamentu pravidelně obsazují ženy. Navzdory vynikajícímu vzdělání a vysoké ekonomické účasti se ženy nedostávají na vedoucí pozice tak snadno a obvykle jako muži. (WEF, 2020)

1.2 Teorie genderové nerovnosti

Problematikou genderové nerovnosti se v minulosti zabývala celá řada sociologů, filozofů a ekonomů a na základě jejich poznatků bylo formulováno několik odlišných přístupů a teorií, které popisují její podstatu a povahu. Lze je rozdělit na tři základní proudy lišící se pojetím této formy sociální stratifikace.

1.2.1 Funkcionalistické teorie

Funkcionalistický přístup chápe společnost jako systém propojených částí, které jsou k sobě navzájem solidární, pokud je systém v rovnováze. Genderová nerovnost přispívá k celkové stabilitě, protože genderová dělba práce je dána přírodou a každý člen společnosti vykonává práci, pro kterou má vhodné biologické předpoklady. Vysoká koncentrace žen v domácnosti a role pečovatelek je praktická. Již v roce 1949 se tímto rozdělením zabýval americký antropolog George Murdock a v rozsáhlé interkulturní studii zjistil, že genderová dělba práce se vyskytuje ve všech společnostech. Podle něj jde o logickou organizaci společnosti, i když nemusí jít ve všech případech výlučně o biologické rozdělení. (Giddens a Sutton, 2011)

Dalším americkým zastáncem funkcionalistického přístupu byl sociolog Talcott Parsons, který se zabýval zejména socializací dětí a dle jeho názoru k ní docházelo nejlépe u stabilních rodin. Rodina podle něj funguje nejlépe při funkcionalistické dělbě práce a zvláště při emocionální podpoře ze strany matky k dětem. Stejně by měla podporovat žena i svého manžela, který se má zaměřit plně na vydělávání peněz a zabezpečení rodiny. (Giddens a Sutton, 2011)

Výchovou a socializací dětí se v 60. letech minulého století zabíral i britský psycholog John Bowlby. Podle jeho názoru má matka obrovský vliv na socializaci dítěte a nedostatek její

přítomnosti při dospívání dítěte by mohl vést k pozdějším psychickým problémům. Proti těmto názorům stojí feministické přístupy, které nesouhlasí s biologickým předurčením dělby práce a rolí žen ve společnosti. (Giddens a Sutton, 2011)

1.2.2 Feministické teorie

Existují tři hlavní směry feministických teorií, prvním z nich je liberální směr. Tento přístup se zabývá jednotlivými faktory, kterými ženy trpí. Zaměřuje se na sexismus, příjmovou nerovnost a efekt skleněného stropu, tyto důvody považuje za zdroj celkové genderové nerovnosti. Zastánci liberálního směru mají tendenci proti genderové nerovnosti bojovat zákony a reformami. (Giddens a Sutton, 2011)

Druhým hlavním směrem je socialistický přístup, který se nepřímo vyvinul z Marxovy teorie konfliktů a jeho hlavním obhájcem byl německý filozof a ekonom Friedrich Engels. Podle něj je genderová nerovnost charakteristikou kapitalismu, v kterém jsou ženy využívány v podobě neplacených domácích prací. Často jsou ale využíváni i muži, a to v podobě menších platů v továrnách. Mužské práce se ale cení obecně více a kapitalismus podporuje nadvládu mužů a zvětšuje genderovou mezeru. Jediným způsobem boje proti genderové nerovnosti podle tohoto přístupu je socialistická revoluce a svržení kapitalismu. (Baligar, 2018)

Třetím hlavním směrem je radikální přístup, který považuje muže za hlavní viníky genderové nerovnosti ve společnosti. Dle této teorie využívají muži domácích prací žen a systematicky zabraňují většímu vlivu a moci žen ve společnosti. Za řešení považují radikálové svržení patriarchy neboli úplnou změnu společenského uspořádání. (Giddens a Sutton, 2011)

1.2.3 Symbolický interakcionismus

Alternativním přístupem k genderové nerovnosti je teorie symbolické interakce. Ta chápe gendery jako neutrální koncept, který se vyskytuje pouze v lidské společnosti. Sám o sobě gender neexistuje, pouze vyplývá ze vzájemné interakce lidí ve společnosti. Dá se chápat jako

jedna z našich vrozených rolí, která se projevuje jako maskulinní či femininní. Gender tedy není vysloveně ani dobrý, ani špatný, pouze je to jeden ze základních sociálních faktorů a charakteristik každého jednotlivce. (Baligar, 2018)

1.3 Oblasti genderové nerovnosti

Genderová nerovnost zasahuje do mnoha oblastí každodenního života. Její obsáhlou problematikou se již od roku 2006 každoročně zabývá ve svých publikacích Světové ekonomické fórum, kde tzv. 'Global Gender Gap Index' (dále jen GGI) hodnotí úroveň genderové nerovnosti v jednotlivých státech pomocí čtyř hlavních oblastí. Ve verzi z roku 2021 bylo zkoumaných již 156 států ze všech trvale osídlených kontinentů světa a posuzovány byly ekonomické faktory a příležitosti, vzdělání, zdraví a empowerment v politické sféře. (WEF, 2020) V březnu roku 2021 byl celosvětový průměr GGI 68 %, znamenající nutnost potlačit ještě 32% mezeru mezi muži a ženami. Oproti předchozímu roku došlo k mírnému poklesu (o 0,6 %) zejména z důvodu pandemie Covid-19, která podle WEF prozatím do větší míry zasáhla ženy. Pandemická krize také zrychlila automatizaci a digitalizaci, kvůli kterým dochází v současnosti k vytváření nových pracovních míst obsazovaných častěji muži. Dá se tedy předpokládat, že v nejbližší době bude docházet k genderové segregaci na určitých pracovních místech a obecně k prohlubování genderové mezery v ekonomické oblasti GGI. Podle odhadů WEF by mohlo dojít k celosvětové genderové rovnosti přibližně za necelých 136 let. Tento fakt však přímo vychází z trajektorie jednotlivých oblastí v posledních 15 letech a nebere v potaz budoucí pandemický dopad ani jiné nesystematické vlivy. Progres GGI v nejbližších letech bude zřejmě spíše negativní než pozitivní, v lepším případě dojde ke stagnaci. (WEF, 2021)

Faktory, ve kterých bylo dosaženo nejlepších výsledků, jsou zdraví s 96 % a dosažené vzdělání s 95 %. O něco hůře je na tom oblast ekonomických faktorů a příležitostí s 58 %. Tradičně nejhorším faktorem je empowerment v politické sféře s hodnotou pouhých 22 % (viz tabulka 1). Již dvanáctým rokem v řadě se na prvním místě světového žebříčku zemí podle GGI umístil Island, kde se v roce 2021 uzavřelo 89 % mezery mezi gendery. (WEF, 2021)

Tabulka 1: Oblasti GGI v roce 2021

| Oblasti GGI (2021) | Hodnota | Negativa |
|--|---------|---|
| Ekonomické faktory a příležitosti | 58 % | islám, podíl pracujících žen, efekt skleněného stropu, gender pay gap |
| Dosažené vzdělání | 95 % | Gramotnost dívek a dospělých žen ve státech střední Afriky a několika dalších zemí |
| Zdraví | 96 % | fenomén chybějících žen, průměrná délka života žen v některých státech |
| Empowerment v politické sféře | 22 % | počet žen v parlamentech, na ministerských pozicích a nejvyšších politických pozicích |
| Celkově | 68 % | Regresivní vývoj v období pandemie |

Zdroj: vlastní podle (WEF, 2021)

1.3.1 Zdraví

Nejlepší oblastí genderové nerovnosti je zdraví. Výsledku 96 % v roce 2021 lze vytýkat jen velmi málo. Na poslední příčce v této statistice skončila Čína s hodnotou 93,5 %. Součástí této oblasti je průměrná délka života, která je ve většině případů pozitivní. Jedinou přetrvávající negativní součástí jsou tzv. chybějící ženy. Tento fenomén je známý právě v Číně, kdy v minulosti z důvodu politiky jednoho dítěte preferovali rodiče syny před dcerami. Odhaduje se, že celosvětově chybí asi 140 milionů žen. (WEF, 2021)

1.3.2 Dosažené vzdělání

Druhou nejlepší oblastí genderové nerovnosti je podle WEF dosažené vzdělání. Tato oblast zkoumá zejména gramotnost a podíl studujících lidí v různých stádiích studia. Hodnota 95 % této oblasti vypovídá o diametrálně odlišné situaci než u oblasti ekonomických faktorů. U dvou třetin států se vyskytují vysoké hodnoty gramotnosti u dětí i dospělých. Existují i státy, které zůstávají nadále problematické, ale do větší míry jde jen o státy subsaharské Afriky, které jsou nejhůře postižené bídou a chudobou.

Co se týče různých stupňů studia, ženy zaostávají jen mírně v primárním a sekundárním vzdělávání. Ženy mají dokonce větší pravděpodobnost se účastnit terciárního vzdělávání než muži. I v tomto ohledu nicméně existují země, které toto pravidlo nepotvrzují. Jde například o země ze střední a západní Afriky jako Čad, Guinea a Benin. V této oblasti je ale velmi malý rozptyl hodnot, a rozdíl mezi nejlepšími a průměrnými zeměmi je minimální a výhled do budoucna povzbuzující. (WEF, 2021)

1.3.3 Ekonomické faktory a příležitosti

Oblast ekonomických faktorů a příležitostí je často považována za nejdůležitější ze čtyř zmíněných oblastí. Je druhou nejhorší oblastí GGI s hodnotou 58 %, oproti roku 2020 se její hodnota nijak nezměnila a oproti roku 2019 došlo ke zhoršení. Od roku 2006 bylo dosaženo jen minimálního zlepšení o 2,4 %. Tímto tempem by k uzavření genderové mezery v ekonomické oblasti došlo až za necelých 270 let. V příštích několika letech lze přitom nejspíš očekávat stagnaci, či dokonce regresi kvůli covidové pandemii. Úplné dosažení rovnosti se tedy zpozdí o několik dalších let. Vysoké množství žen kvůli této krizi tráví více času neplacenými pracemi v domácnosti a péčí o děti. (WEF, 2021) Rozdíl mezi nejlépe a nejhůře ohodnocenými státy je v této části GGI markantní. Jde o přibližně 42 procentních bodů velký propad mezi státy na vrcholu a státy v dolní části žebříčku. Hlavním důvodem je zejména postavení žen ve státech vyznávajících islám, kde nemají téměř žádné ekonomické možnosti v porovnání s ženami v ostatních státech. Z deseti nejhorších zemí v této oblasti je devět muslimských. Jediná Indie, která se v této nelichotivé desítce vyskytuje, není převážně muslimská. (PRC, 2011)

Mezi vedlejší faktory této oblasti patří možnost získat půjčku, možnost vlastnit pozemek, založit vlastní firmu, či dědit. Ve vyspělých tržních ekonomikách sice nejsou tyto aspekty problematické, ale v rozvojovém světě stále přetrvávají. (WEF, 2021)

1.3.4 Empowerment v politické sféře

Zdaleka nejhorší oblastí genderové nerovnosti je politická angažovanost žen. Celosvětově dosáhla tato oblast hodnoty 22 %, oproti roku 2020 došlo k velkému poklesu o téměř tři procentní body. Tato oblast se skládá ze tří důležitých částí, přesněji z počtu míst v parlamentu, ministerských pozic a nejvyšších politických pozic obsazených ženami. Politická angažovanost žen pokulhává téměř všude ve světě. Ve více než polovině zkoumaných států nikdy nebyla v čele státu žena a průměrně pouhá čtvrtina míst v parlamentu je obsazena političkami. (WEF, 2020) Právě v této oblasti dominuje již několik let Island, s obřím náskokem nad druhým Norskem a zbytkem světa. (WEF, 2021) Nicméně i Island má k úplné rovnosti v této oblasti daleko.

1.3.5 Další oblasti

Genderovou nerovnost popisuje i OSN, která k již zmíněným oblastem navíc přidává dvě okrajové. Jde o oblast veřejného života a rozhodování a o lidská práva žen a mladých dívek. Zabývají se zejména problematikou sňatčnosti a porodnosti mladistvých dívek. (OSN, 2019)

2 Mezinárodní konkurenceschopnost

Konkurenceschopnost je komplexní a v mnoha ohledech těžko měřitelná ekonomická kategorie, její hodnocení ale má velký význam a smysl. Růst a využívání rozdílů v konkurenceschopnosti jsou hlavními nástroji při dosahování lepší nebo dokonce optimální alokace zdrojů v mezinárodním měřítku. Plchová (2011) zastává názor, že s rostoucí globalizací nese konkurenceschopnost stále větší a větší význam. Schopnost konkurovat lze sledovat hned na několika úrovních. Firmy, odvětví, regiony a celé národy se snaží být konkurenceschopnými pro zajištění dlouhodobého a udržitelného růstu. (MPO, 2013) Na úrovni Evropské unie je možné chápat mezinárodní konkurenceschopnost i jako určitou náročnou povinnost plynoucí z Kodaňských kritérií. Tato kritéria ji vysvětlují jako schopnost se vypořádat s konkurenčním tlakem a tržními silami v rámci Evropské unie. Snaha konkurovat je však absolutní nutností pro jakoukoliv ekonomiku a je potřeba ji brát spíše jako realitu než jako povinnost danou vstupem do Unie. (De Munter, 2021)

Vzhledem k šíři a komplexnosti pojmu mezinárodní konkurenceschopnost existuje hned několik odlišných pojetí. V podstatě všechna se ale shodují na několika hlavních bodech: Mezinárodní konkurenceschopnost obsahuje kvantitativní i kvalitativní faktory a není tedy pouhým výsledkem ekonomické produktivity a efektivnosti, ale i spektrem politických, sociálních a dalších faktorů. Je to schopnost země vytvářet více bohatství než ostatní země a realizovat komparativní výhody. Definice OECD navíc poukazuje na reálné příjmy občanů a obsahuje faktor udržitelnosti. (Plchová, 2011)

V minulosti se braly v potaz hlavně kvantifikovatelné faktory. V dnešní době je však konkurenceschopnost stále více vnímána i jako výslednice měkkých faktorů neboli faktorů, které jsou kvalitativní a často obtížně měřitelné. (Stevans aj., 2012)

WEF (2019) definuje mezinárodní konkurenceschopnost jako soubor institucí, různých politik a faktorů, které určují a ovlivňují úroveň produktivity země a zároveň ovlivňují udržitelnou prosperitu ekonomiky.

2.1 Přístupy ke konkurenceschopnosti

Ve vlastním zájmu každé země by měla být snaha zvyšovat svou konkurenceschopnost. Závísí na tom její dlouhodobý růst a budoucnost. Existuje mnoho přístupů, které může země využívat ve snaze o zvýšení konkurenceschopnosti. Tyto přístupy definovalo OECD a rozdělilo je na tři základní typy. (Hatzichronoglou, 1996)

- **Inženýrský přístup**

Konkurenceschopnost zemí je založena na konkurenceschopnosti jednotlivých firem v nich. Firmy, které používají nejlepší možné postupy a mají schopnost tyto postupy adaptovat, jsou nejvíce schopné konkurovat. Mezinárodní konkurenceschopnost státu je tedy určitou sumou konkurenčních sil jednotlivých podniků působících v něm. (Hatzichronoglou, 1996) Často je také vnímána jako schopnost maximalizovat produktivitu a optimálně využívat zdroje. Jedním z typických indikátorů konkurenceschopnosti podle inženýrského přístupu jsou indikátory mezinárodního obchodu. (Plchová, 2011)

- **Enviromentální a systematický přístup**

Environmentální přístup bere konkurenceschopnost jako cestu k optimálnímu ekonomickému prostředí a zároveň klade důraz na vztah firmy k prostředí, ve kterém působí. Tento přístup zohledňuje globalizaci ve větší míře, zejména bere v potaz mobilitu kapitálu a flexibilitu firem, neboť firmy mohou stále snadněji měnit své lokace za účelem maximalizace zisku a dosažení větší konkurenceschopnosti. Typické indikátory enviromentálního přístupu se týkají především vztahu firmy k prostředí, v němž se pohybuje. Jde tedy zejména o efektivitu využívání infrastruktury, trhu práce a zdrojů kapitálového trhu. (Hatzichronoglou, 1996)

- **Přístup kapitálového rozvoje**

Schopnost jednotlivých odvětví ekonomiky akumulovat a rozvíjet lidský, fyzický a technický kapitál je stěžejní faktor celkové konkurenceschopnosti národa. Jedná se o schopnost firem z výrobních faktorů dosahovat optimálních příjmů na mezinárodních trzích. Konkurenceschopné národy jsou ty, které jsou schopny zajistit investorům a jejich zaměstnancům kvalitní podmínky a odpovídající příjmy. Indikátory mohou být tedy rozdílné pro jednotlivé zainteresované strany.

Pro investory to je kapitálové zhodnocení akcie, pro zaměstnance adekvátní velikost mezd a pro firmy jejich příjem z mezinárodního obchodování plynoucí z efektivního využívání výrobních faktorů. (Plchová, 2011)

2.2 Indikátory konkurenceschopnosti

Postupem času se vyvíjely jednotlivé přístupy k mezinárodní konkurenceschopnosti a s nimi i indikátory, které se nejčastěji používaly k vyčíslení konkurenční síly země. V období klasické ekonomie byla konkurenceschopnost ekonomik posuzována podle zásoby výrobních faktorů. Jednalo se o kvantitativní indikátory, největší váhu měly základní faktory – práce, půda a kapitál. Tyto faktory silně ovlivňovaly GDP zemí a jednoduchost jejich měření umožňovala snadné porovnávání konkurenčních sil různých států.

V dnešní globalizované době, kdy jsou jednotlivé ekonomiky navzájem mnohem více propojené, se konkurenceschopnost definuje i pomocí kvalitativních indikátorů. Politická stabilita, hospodářská politika jednotlivých vlád, kvalita školství, environmentální podmínky, kulturní i sociální problémy a další jsou nesmírně důležité při porovnávání mezinárodní konkurenceschopnosti. (Stevans aj., 2012)

2.2.1 Kvantitativní indikátory

Kvantitativní neboli měřitelné indikátory se dělí na dvě hlavní skupiny: První skupinou jsou input indikátory, které měří náklady a vstupy. Input indikátory jsou prvky cenové konkurence a patří mezi ně jednotkové pracovní náklady, vývoj relativních cen, reálný efektivní směnný kurz a produktivita práce. (Plchová, 2011). Cenová konkurenceschopnost vyjadřuje schopnost domácí produkce zboží a služeb konkurovat vůči zahraničí. Rostoucí cenová konkurenceschopnost tuzemských výrobců vůči zahraničním znamená, že roste zájem o tuzemské zboží a služby na zahraničních trzích a v zahraničí klesá poptávka po zboží a službách lokálního původu. (MPO, 2013)

Druhou skupinou jsou output indikátory, které obsahují výsledky a výstupy. Mezi tyto indikátory se řadí míra otevřenosti ekonomiky, struktura specializace, reálné směnné relace a

mnoho dalších. Otevřenost ekonomiky je ovlivněná hlavně počtem obyvatel a ekonomickou vyspělostí země. Nejčastěji se vyjadřuje jako podíl exportu (nebo případně obratu zahraničního obchodu) zboží a služeb v procentech GDP země. (Plchová, 2011) Dalším významným indikátorem této skupiny je RCA index neboli odhalená (projevená) komparativní výhoda. Ta se používá pro výpočet relativní výhody nebo nevýhody určité země v určitém odvětví zboží či služeb. Vychází z předpokladu, že mezinárodní obchod je založen na komparativních výhodách jednotlivých obchodujících ekonomik. Podle Sankota (2015) lze dojít k závěru, že země, které exportují relativně více daného zboží oproti srovnávacímu základu, produkují toto zboží efektivněji a disponují komparativní výhodou v jeho produkci. Nejčastěji používané znění tohoto indikátoru má podobu Balassova indexu (viz rovnice [1]). Index RCA je definován jako poměr dvou podílů. V čitateli je podíl vývozu X komodity ij z dané země i na celkovém vývozu této země i . Jmenovatel je podíl světového vývozu téže komodity X_{wj} na celkovém světovém vývozu X_w .

$$BI_{ij} = \frac{\frac{X_{ij}}{X_i}}{\frac{X_{wj}}{X_w}} \quad [1]$$

Zdroj: (Sankot, 2015)

2.2.2 Kvalitativní indikátory

Při vzájemné závislosti ekonomik záleží i na necenové konkurenceschopnosti, která vyplývá z úrovně kvalitativních indikátorů. Zahrnují v sobě hned několik důležitých oblastí, které mají významný vliv na mezinárodní konkurenceschopnost. Jde o kvalitu institucí, zdravotnictví, školství, ale i podporu inovací. Zejména inovace hrají významnou roli – výzkum a vývoj jsou nejběžnějším způsobem, jak konkurovat kvalitou či unikátností svých výrobků a služeb. (MPO, 2013) Kvalitativní i kvantitativní indikátory lze identifikovat hned v několika oblastech mezinárodní konkurenceschopnosti.

2.3 Oblasti mezinárodní konkurenceschopnosti

Mezinárodní konkurenceschopnosti se zabývá hned několik renomovaných institucí. Nejobsáhlejší a také nejvýznamější index konkurenceschopnosti vytvořilo WEF. Tzv. 'Global Competitiveness Index' (dále jen GCI) vzniká pomocí empirického výzkumu a rozsáhlého dotazníkového šetření, kdy se zkoumá názor odborníků z více než patnácti tisíc celosvětových firem a institucí. Od roku 2018 používá nejnovější verzi indexu zvanou GCI 4.0. Slouží jako návod pro jednotlivé vlády států a všechny ostatní zainteresované strany, protože vysvětluje, co je důležité pro dlouhodobý růst v době čtvrté průmyslové revoluce a vytváří podklad pro dlouhodobé strategie jednotlivých států. Konkurenceschopnost chápe jako vlastnosti a schopnosti ekonomiky, které umožňují efektivnější využívání výrobních faktorů a dlouhodobý růst. Skládá se z dvanácti pilířů, které v sobě obsahují více než sto faktorů přímo hodnotících konkurenční sílu země. Tyto pilíře se dále shlukují do čtyř hlavních oblastí konkurenceschopnosti (viz tabulka 2). Ideální stav indexu je 100, kdy ani jeden z faktorů negativně neovlivňuje produktivitu ekonomiky a nastává utopie mezinárodní konkurenceschopnosti. Celosvětový průměr v roce 2019 byl přibližně 61 %. Nejbližší k hypotetickému ideálnímu stavu byl Singapur s hodnotou GCI téměř 85. (WEF, 2019)

Tabulka 2: Oblasti a pilíře GCI 4.0 v roce 2019

| Oblasti GCI 4.0 (2019) | Pilíře GCI 4.0 | Hodnota |
|------------------------|------------------------------------|---------|
| Prostředí | Institucionální prostředí | 56 % |
| | Infrastruktura | 66 % |
| | Makroekonomická stabilita | 80 % |
| | ICT | 57 % |
| Trhy | Trh zboží a služeb | 57 % |
| | Trh práce | 60 % |
| | Finanční trh | 62 % |
| | Velikost trhu | 56 % |
| Lidský kapitál | Zdraví | 75 % |
| | Schopnosti | 61 % |
| Inovační ekosystém | Dynamika podnikatelského prostředí | 60 % |
| | Úroveň inovací | 43 % |
| | Celkově | 61 % |

Zdroj: vlastní podle (WEF, 2019)

- **Prostředí**

Součástí této oblasti jsou čtyři hlavní pilíře, které ovlivňují konkurenceschopnost ekonomiky. Patří mezi ně institucionální prostředí, infrastruktura, makroekonomická stabilita a informační a komunikační technologie. (WEF, 2019) Existuje hned několik tzv. zlatých pravidel, která popisují tuto oblast. Prvním je vytvoření stabilního a předvídatelného právního prostředí. Dalším je rozsáhlá investice do infrastruktury. Posledním pravidlem je zaměření na kvalitní a transparentní státní správu a potírání korupce ve všech formách. Dodržení těchto zdánlivě jednoduchých pravidel je cestou k úspěchu a zvýšení mezinárodní konkurenceschopnosti z pohledu prostředí země. (Pietrosemoli de Dikdan a Rodríguez-Monroy, 2010)

- **Trhy**

Do této oblasti spadají čtyři pilíře popisující efektivitu trhu zboží a služeb, trhu práce, finančního trhu a velikost domácího trhu. (Plchová, 2011) Jedním ze způsobů, jak zvýšit konkurenceschopnost v této oblasti, je zlepšování pracovních podmínek a podpora podnikání. Další možností je pomoc domácím subjektům při podnikání na zahraničních trzích a snaha o zvyšování konkurence v jakémkoliv oboru na domácím trhu, neboť zvýšená konkurence na domácím trhu přináší dlouhodobé pozitivní efekty. (Pietrosemoli de Dikdan a Rodríguez-Monroy, 2010)

- **Lidský kapitál**

Lidé jsou nezbytnou součástí konkurenceschopnosti a podle přístupu WEF jsou jejich schopnosti a zdraví nejdůležitější pro úspěch ekonomiky. Je proto nutné investovat do celoživotního vzdělávání a zvyšovat kvalifikaci pracovní síly. (Plchová, 2011)

- **Inovační ekosystém**

Že jsou inovace důležitou součástí konkurenceschopnosti, platí nejen pro firmy, ale i pro celé ekonomiky. Bez snahy inovovat dlouhodobě upadá a klesá konkureční síla. Součástí této oblasti jsou dva důležité pilíře. Jedná se o dynamiku podnikatelského prostředí a úroveň inovací, která v sobě obsahuje zejména výdaje na vědu a výzkum, počty ochranných známek a vědecké publikace. (WEF, 2019)

3 Analýza genderové nerovnosti na Islandu

Na Islandu, zemi ohně a ledu, se nachází jedna z nejdlejších civilizací na světě. Jde o téměř 370 tisíc obyvatel, kterým se i přes nevhodné klimatické a životní podmínky podařilo vytvořit nejvíce genderově rovnou společnost na světě. (Statistics Iceland, 2022) Island je již mnoho let v řadě první na celém světě v genderové nerovnosti a jako jediná země na světě prozatím směřuje k hranici 90 % vymazání genderové mezery. V roce 2021 dosáhla jeho hodnota GGI již 89,2 %. (WEF, 2021)

3.1 Obecná charakteristika

V regionu hlavního města Reykjavíku žijí přibližně dvě třetiny celého obyvatelstva a sídlí v něm i většina důležitých institucí a firem. Zbytek populace je rozmístěn v menších osadách po celém ostrově, těžící zejména ze cestovního ruchu a rybaření. Výjimkou jsou dvě další větší města Keflavík na jihozápadu země a Akureyri na severu, obě čítající téměř 20 tisíc obyvatel. (Guðjónsdóttir, 2018) Pro genderovou nerovnost na Islandu je z těchto dvou měst důležité zejména Akureyri, v kterém sídlí Direktorát pro genderovou rovnost. (Centre for Gender Equality Iceland, 2017)

Island se pyšní jednou z nejvyšších životních úrovní na světě, na nejvyšších místech se umísťuje zejména v bezpečnosti, demokracii, kvalitě zdravotnictví, ale i v minimální úrovni znečištění. Islandané jsou jedni z nejméně zkorumpovaných národů na světě a dominují i v mnoha dalších ohledech zejména díky kvalifikované pracovní síle a kvalitnímu školství. (ICoC, 2021) Téměř polovina islandské populace ve věku 25-64 let dosáhla v roce 2017 terciárního vzdělání neboli bakalářské či vyšší úrovně. Výborná kvalita vzdělání se odráží i v ekonomických ukazatelích. (Guðjónsdóttir, 2018)

3.1.1 Ekonomické ukazatele

Vysokou životní úroveň obyvatel Islandu potvrzuje zejména GDP per capita (v paritě kupní síly), který dosáhl v roce 2019 přibližně 56 000 USD. (ICoC, 2021) Na globálním žebříčku se

v tomto indikátoru Island umístil přibližně na dvacátém místě. (The Global Economy, 2022) Podle Guðjónsdóttir (2018) se míra nezaměstnanosti před obdobím pandemie pohybovala okolo 3 %, tudíž byla jednou z nejmenších v Evropě. V dnešní době je míra nezaměstnanosti až 7 %, zejména kvůli tvrdému dopadu pandemie na islandský cestovní ruch, na kterém je ekonomika již roky z větší části závislá. Dle názoru ICoC (2021) turismus sice pomohl Islandu po finanční krizi po roce 2008 nastartovat ekonomiku, ale v posledních letech je stále více znát nutnost najít i jiné a udržitelnější typy příjmu. Inlace má již několik let hodnotu kolem 2,5 % a splňuje inflační cíl islandské centrální banky.

Pracovní sílu tvoří přibližně 200 tisíc obyvatel, rovnoměrně zastoupených muži a ženami. Co se týče neupravené genderové příjmové mezery, ženy vydělávají přibližně o 12,6 % méně než muži. (RFI, 2021) Největší rozdíl v oceňování mužů a žen se nachází v privátním sektoru, nejmenší naopak ve veřejném sektoru, a to zejména v místní samosprávě. (Guðjónsdóttir, 2018)

3.2 Historie

Období 19. a 20. století bylo v dějinách Islandu plné velmi důležitých změn. Jako u mnoha jiných vyspělých zemí došlo k proměně společnosti z tradiční zemědělsky zaměřené společnosti na moderní průmyslovou a následně postmoderní společnost zaměřenou na služby, které jsou v dnešní době hlavní hnací silou islandské ekonomiky. Mimo to došlo k mnoha důležitým sociálním a politickým změnám, které daly základ dnešní relativní rovnosti mužů a žen na Islandu (viz tabulka 3). (Centre for Gender Equality Iceland, 2017)

Tabulka 3: Historie genderové nerovnosti na Islandu

| Historie genderové nerovnosti na Islandu | |
|--|--|
| Rok | Událost |
| 1850 | rovnocenná práva na dědictví pro ženy |
| 1882 | limitované právo volit pro vdovy a neprovdané ženy |
| 1907 | založení Asociace pro práva žen |
| 1922 | Ingibjörg H. Bjarnason první ženou v islandském parlamentu |
| 1975 | první velká stávka žen – nazvaná Kvennafri |
| 1976 | schválení prvního zákona o genderové rovnosti |
| 1980 | Vigdís Finnbogadóttir se stává první demokraticky zvolenou prezidentkou na světě |
| 2008 | zákon o poměru 40/60 |
| 2018 | zákon o 'Equal Pay Standard' |
| 2020-? | dopad pandemie na převážně ženské profese |

Zdroj: vlastní podle (Centre for Gender Equality Iceland, 2017)

Vůbec první krok směrem ke genderové rovnosti byl podniknut v roce 1850, kdy ženy získaly stejná práva na dědictví jako muži. Do té doby měly možnost dědit jen třetinu celého dědictví. O 19 let později byla založena první asociace žen na kterou později navázalo mnoho dalších. V roce 1874 byla založena v Reykjavíku první škola pro ženy ve formě gymnázia s možností sekundárního vzdělávání. O několik let později získaly vdovy a neprovdané ženy omezené právo volit a následovala i možnost studovat na tehdejší jediné vysoké škole v Reykjavíku. Největší změny však následovaly až ve 20. století. (Centre for Gender Equality Iceland, 2017)

Za první velký úspěch islandských žen se dá považovat rok 1907, kdy byla založena Asociace pro práva žen, která působí na Islandu dodnes. Od té doby se pro ženy rapidně zvýšilo tempo získávání práv, ať už se jednalo o rovnocenná práva v manželství či právo volit v menších lokálních volbách. V roce 1920 mohly již všechny ženy plně svobodně volit a také být voleny. Hned dva roky poté se stala Ingibjörg H. Bjarnason první ženou v islandském parlamentu. Procentuální zastoupení žen v parlamentu nicméně nebylo příliš velké až do 80. let. (viz kapitola 3.5) Několik let po skončení druhé světové války se v parlamentu objevily první snahy o vytvoření zákona o genderové rovnosti. V té doby byl návrh zamítnut pro údajnou neexistenci důkazů o diskriminaci žen. Tento přístup se částečně změnil až v roce 1961, kdy parlament

schválil zákon o příjmové rovnosti mužů a žen, který měl zajistit spravedlivé oceňování žen. (Centre for Gender Equality Iceland, 2017)

Jedním z nejdůležitějších okamžiků byl 24. říjen roku 1975, kdy si více než 25 tisíc žen vzalo den volna a vyšly hromadně do islandských ulic stávkovat a poukázat na jejich přínos pro ekonomiku. Tento proces se do dnešní doby opakoval již pětkrát. (Kvennafrí, 2018) Hned následující rok byl schválen zákon o rovnosti. V roce 1980 se stal Island vůbec první zemí na světě s demokraticky zvolenou prezidentkou, když zvítězila ve volbách Vigdís Finnbogadóttir. Za její vlády došlo k rapidnímu zvýšení počtu žen v parlamentu. (Centre for Gender Equality Iceland, 2017)

Ve 21. století došlo k mnoha dalším krokům kupředu, a to i v případech, kdy měly navrch ženy. Přesněji došlo k výraznému prodloužení otcovské dovolené. Leimbach (2021) říká, že až 90 % islandských otců této možnosti od té doby využívá a tráví více času se svými novorozеныmi dětmi. Mezi jedno z hlavních opatření patří zákon z roku 2010, který je v mnoha ohledech unikátní, ale také kontroverzní. Tento zákon zavazuje islandské společnosti k nutnosti mít v jejich vedení alespoň 40 % žen či mužů. Tento poměr 40/60 platí také pro vládní a městské rady, představenstva a výbory. (Centre for Gender Equality Iceland, 2017) Jedna z nejnovějších legislativních úprav z roku 2018 zavazuje islandské společnosti s 25 a více zaměstnanci k prokázání vydávání rovnocenných mezd pro muže i ženy. Tento zákon je celosvětově první svého druhu a jeho hlavním cílem je zvýšení platové transparentnosti. Firmy, které prokážou rovnocenné oceňování svých zaměstnanců bez ohledu na pohlaví, získávají certifikát o 'Equal Pay Standard'. Tento krok by měl pomoci ke kompletní genderové rovnosti, ke které Island směřuje v budoucích letech. (IWRA, 2021a)

V období pandemie se objevilo hned několik nových problematických oblastí rovnosti na Islandu. Nejvíce zasažené pracovní pozice byly z počátku převážně ženské a podpůrná vládní opatření byla mírně zastaralá. Tato opatření totiž vycházela z programů vytvořených v roce 2008 a zaměřovala se především na podporu mužských pracovních pozic. Krize z roku 2008 měla nicméně úplně jiný původ a dopad, a zatímco kvůli ní trpěl zejména sekundární sektor islandské ekonomiky, kvůli covidové pandemii to byl hlavně sektor terciární. Pandemická krize ukázala stále přetrvávající neúplné oceňování ženských pracovních pozic, a to i v nejvíce genderově rovném státě na světě. (Leimbach, 2021)

3.3 Systém institucí

Problematikou genderové nerovnosti se zabývá na Islandu hned několik institucí, sdružení a asociací. Za obecný novodobý základ genderové rovnosti se považuje zákon z roku 2020 o rovnocenných právech bez ohledu na pohlaví. Jeho hlavním cílem je zabránění genderové diskriminaci a udržení dosavadní úrovně rovnosti. Dále jde také o zajištění shodných příležitostí pro obě pohlaví, a to ve všech sférách společnosti. (Government of Iceland, 2021) Za prosazování tohoto zákona je zodpovědný premiér, v případě Islandu to je již několik let premiérka Katrín Jakobsdóttir. (Government of Iceland, 2020)

Každé čtyři roky má povinnost ministr či premiér zabývající se genderovou nerovností navrhnout program pro genderovou rovnost. Je vypracováván na základě doporučení z jednotlivých ministerstev a Direktorátu pro genderovou rovnost. (Centre for Gender Equality Iceland, 2017) Tento program poté musí být schválený parlamentem a prezidentem. V současné době je platný program na roky 2020-2023, který se týká hlavně postavení žen na trhu práce, vzdělávání a administrativních záležitostí souvisejících se snahou uzavřít genderovou mezeru. Jedná také o domácí násilí, a dále o zapojení mužů do problematiky genderové nerovnosti. (Government of Iceland, 2020)

Direktorát pro genderovou rovnost má na starost administrativní záležitosti. Tento úřad sídlící v Akureyri, třetím největším městě na Islandu, nabízí poradenství, informace a vzdělání v problematice genderové nerovnosti. Jeho hlavním cílem je zvyšování povědomí veřejnosti o genderových problémech a v druhé řadě funguje také jako výzkumná instituce. Poskytuje právní poradenství v případech, kdy jednotlivci řeší závažné problémy týkající se genderové nerovnosti. Každá obec, či obecní zastupitelstvo na Islandu má povinnost se zabývat genderovými problémy a zvolit si komisi, která bude dohlížet na plnění čtyřletého programu pro rovnost mužů a žen. Každý druhý rok musí komise z jednotlivých obcí předložit informace Direktorátu pro genderovou rovnost. Tímto způsobem se zajišťuje informovanost této administrativní instituce. Obdržené informace poté slouží jako zpětná vazba pro vládu k již zmíněnému čtyřletému programu. Na Islandu mimo Direktorát figurují i další instituce, které jej doplňují v různých oblastech. (Centre for Gender Equality Iceland, 2017)

3.3.1 Vedlejší instituce

Více než sto let působí na Islandu Asociace pro práva žen. Jejím původním cílem bylo získání volebního práva pro ženy, což se povedlo z části v roce 1915 a úplně již pět let poté. Dnešní cíl této asociace je rovnost mužů a žen v politické i pracovní sféře. Dále se snaží o eliminaci násilí vůči ženám, potlačení gender pay gap a prostituce. Zabývá se také publikační činností, vydává jeden z nejstarších magazínů na Islandu. (IWRA, 2021b) Mimo jiné bojuje za povinné vzdělávání o genderových studiích na základních a středních školách. Tatjana Latinovic, nynější prezidentka asociace, zastává názor, že škola je místo, kde se děti poprvé doopravdy socializují. Je tedy ideálním prostředím, kde se žáci můžou učit o důležitosti rovnosti pohlaví. (Leimbach, 2021) V poslední řadě se problematikou genderové nerovnosti zabývají také dvě islandské univerzity, které nabízí hned několik odpovídajících studijních programů. (Centre for Gender Equality Iceland, 2017)

3.4 Postavení žen ve firemním prostředí

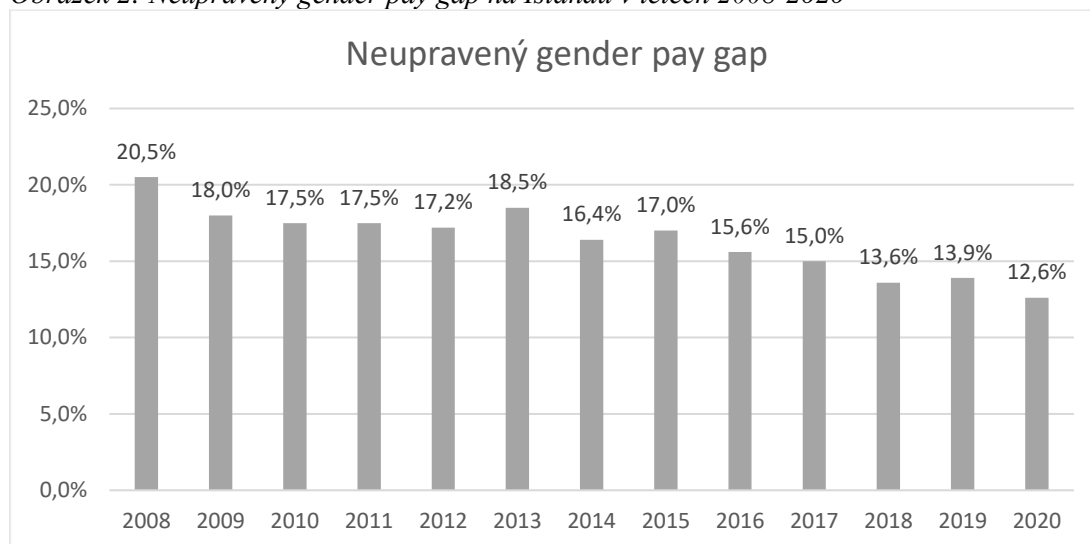
I přes dlouhodobou snahu vlády, a především žen, stále převládá na Islandu genderová příjmová nerovnost. Navzdory tomuto problému je Island jednou z nejlepších zemí na světě pro pracující ženy. (PRN, 2021)

3.4.1 Neupravený gender pay gap

V roce 2019 činil ukazatel neupravený gender pay gap přibližně 14 %, což bylo sice o šest procentních bodů méně než v roce 2008 (viz Obr. 3), ale oproti hned několika členským zemím EU v tomto ohledu Island stále zaostává. (Guðjónsdóttir, 2018) Průměr 27 členů EU je téměř shodný s hodnotou Islandu, což není úplně ideální výsledek vzhledem ke všem opatřením, která jsou v zemi ohně a ledu zavedena. V tomto ohledu je před Islandem přes tucet zemí EU, nejmenší hodnoty gender pay gap má Lucembursko a poněkud překvapivě také Rumunsko. (EC, 2020) V následujícím roce došlo k mírnému snížení hodnoty na 12,6 %, které je považováno za přímý efekt zákona o rovnocenném platu a 'Equal Pay Standard' z roku 2018. Vzhledem k pandemické situaci a jejím dopadu však nelze precizně předpovědět další vývoj a dosavadní pozitivní tendence od roku 2008 může být přerušena. (RFI, 2021) Genderová

příjmová mezera je nejmenší ve veřejném sektoru, a to zejména v místní samosprávě. Naopak největších hodnot dosahuje mezera v privátním sektoru, který se snaží ovlivnit již zmíněný zákon z roku 2018 o platové transparentnosti. (Guðjónsdóttir, 2018)

Obrázek 2: Neupravený gender pay gap na Islandu v letech 2008-2020



Zdroj: Vlastní podle (Statista, 2021)

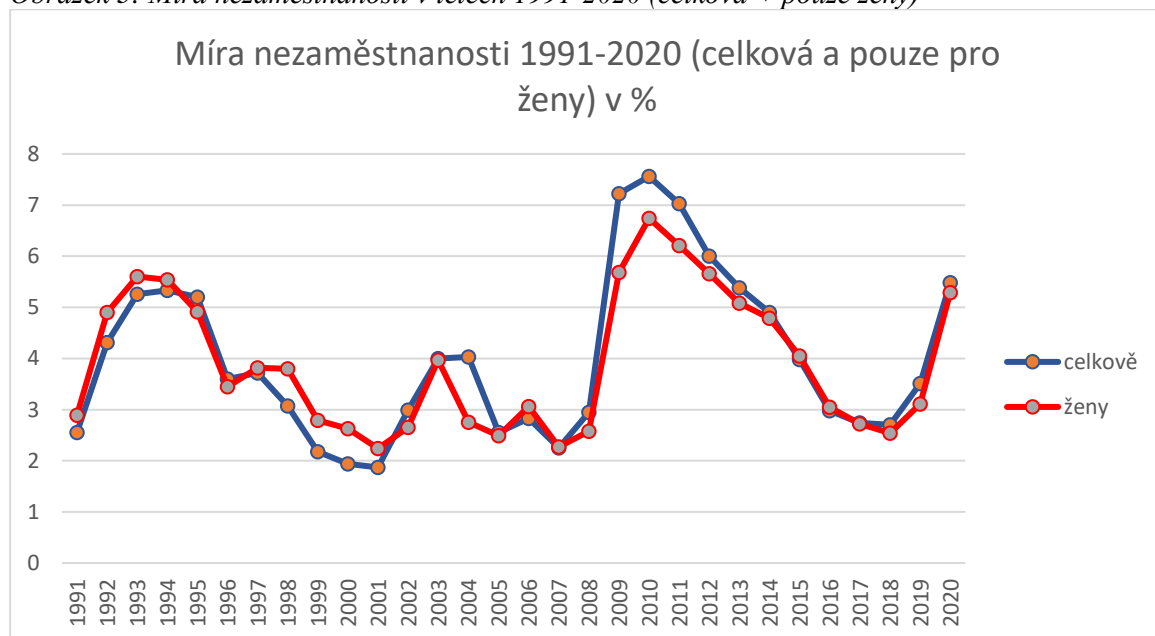
3.4.2 Efekt skleněného stropu

Vzhledem k sociální povaze skleněného stropu (viz podkapitola 1.1.2) má velký vliv přístup společnosti. Islandčané jsou si vědomi důležitosti genderové nerovnosti a ovlivňují ji antidiskriminačními zákony a vzděláváním o genderové problematice. Snaha o platovou paritu a vysoký podíl žen na manažerských pozicích má velký vliv na minimální karierní překážky pro pracující ženy na Islandu. Hodnota indexu skleněného stropu dosahovala v roce 2019 přes 80 %, což byla nejlepší hodnota na světě. (The Economist, 2020) Velký vliv má také vyšší podíl žen v terciárním vzdělávání, vyšší kvalifikovanost a tím i větší pravděpodobnost karierního růstu. Přibližně 47 % Islandčanek ve věku od 25 do 34 let dosáhlo v roce 2019 alespoň bakalářského titulu v porovnání s 31 % mužů. (OECD, 2021)

3.4.3 Míra nezaměstnanosti

Podíl aktivně pracujících žen je v zemi ohně a ledu poměrně vysoký. Podle Guðjónsdóttir (2018) jde v posledních letech o hodnoty okolo 80 %, zatímco muži se ekonomicky zapojují až v 90 % případů. Tato míra je velmi vysoká, a to i přes nižší zapojení žen ve věku 55-74 let. Míra nezaměstnanosti na Islandu od roku 2008 postupně klesala až na minimum v roce 2018, kdy se držela pod hranicí 3 %. Negativní růst nastal až z důvodu covidové pandemie. Ta má sice na ženské pracovní pozice do určité míry větší dopad než na mužské, ale ne z pohledu vyšší nezaměstnanosti. (WEF, 2021) Pozice jako zdravotní sestry a učitelky jsou ceněné ještě více a nelze říct, že by na Islandu kvůli pandemi těchto pozic ubylo. Obecně pandemie zasáhla hlavně turismus, a to jak mužské pozice, tak ženské. Největší rozdíl mezi celkovou mírou nezaměstnanosti a mírou nezaměstnanosti žen lze sledovat v letech po krizi v roce 2008 (viz Obr. 4). Ta měla dopad hlavně na sekundární sektor islandské ekonomiky, v kterém jsou tradičně zaměstnaní do větší míry muži. Z důsledku pandemie tedy míra nezaměstnanosti na Islandu roste, ale více méně vyrovnaně pro oba gendery. (WB, 2021) V roce 2021 se míra nezaměstnanosti vyšplhala téměř na 7 %. (ICoC, 2021)

Obrázek 3: Míra nezaměstnanosti v letech 1991-2020 (celková + pouze ženy)



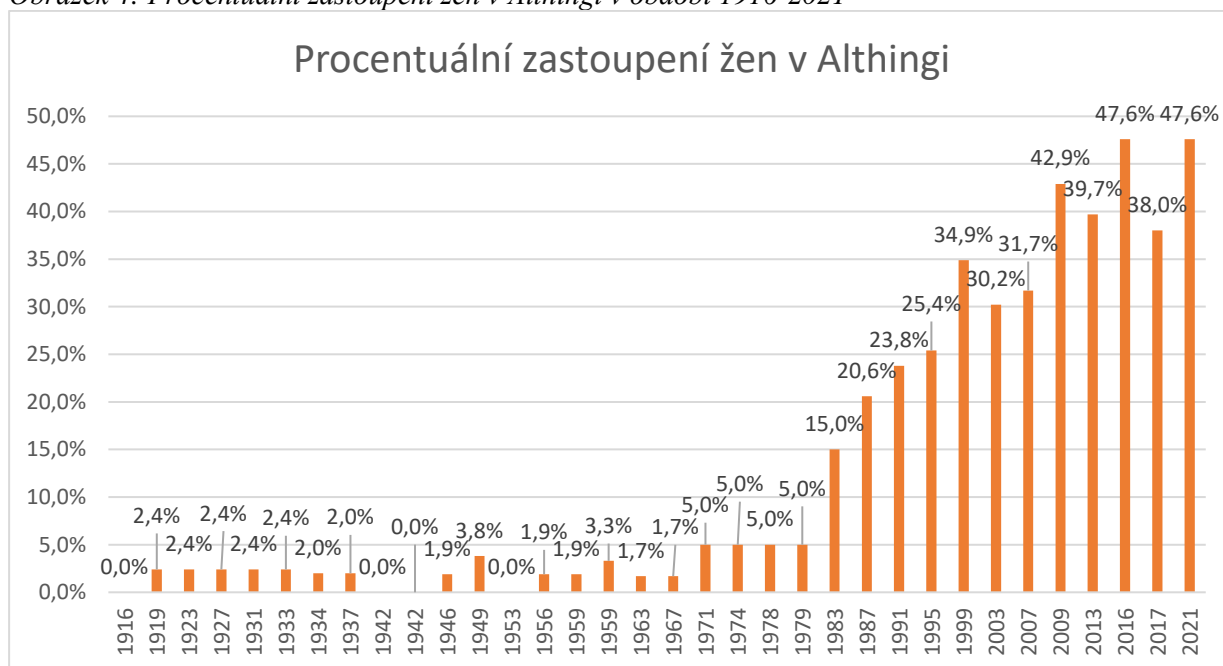
Zdroj: Vlastní podle (WB, 2021)

3.5 Postavení žen v politickém prostředí

Island je zřejmě nejstarší fungující parlamentní demokracií na světě, kdy první zmínky o parlamentu pochází již z roku 930. Tento parlament nazývaný Althingi se skládá ze 63 poslanců a může do něj kandidovat téměř každý, kdo má právo volit. Parlamentu a prezidentovi náleží zákonodárná moc. (Government of Iceland, 2022)

Od doby, kdy v Althingi nebyla ani jedna žena, přes první průkopnice a vysoký nárůst ženského zastoupení v 90. letech minulého století, prošel islandský parlament velkou změnou (viz Obr. 5). (Althingi, 2022) Téměř tisíc let od jeho založení byl parlament výhradně mužskou záležitostí. (Government of Iceland, 2022a) To změnila až vlna sufražetek na začátku 20. století, kdy se první ženou v Althingi stala Ingibjörg H. Bjarnason ve volebním období 1919-1923. Pouze několik žen však bylo zvoleno v následujících 60 letech. Velký procentuální nárůst nastal až po volbách v roce 1983, hned tři roky po úspěchu Vigdís Finnbogadóttir, která se stala první demokraticky zvolenou prezidentkou na světě. (Centre for Gender Equality Iceland, 2017) Od té doby se Althingi pomalu stává genderově rovným parlamentem. V období 2016-2017 totiž tvořily ženy dokonce 47,6 % parlamentu, a to samé se povedlo zopakovat i v posledních volbách roku 2021. (Althingi, 2022) Island je zemí s jedním z nejvyšších podílů žen v parlamentu a jednou z mála zemí, která kdy měla ženu jako hlavu státu. Podle GGI je také jedinou zemí v oblasti politického empowermentu s hodnotami nad 70 %. (WEF, 2021) Od posledních voleb v roce 2021 jsou 4 z 11 ministerských pozic obsazeny ženami a vláda je vedena premiérkou Jakobsdóttir. (Government of Iceland, 2022b)

Obrázek 4: Procentuální zastoupení žen v Althingi v období 1916-2021



Zdroj: vlastní podle (Althingi, 2022)

V letech 1980-1996 byla prezidentkou Vigdís Finnbogadóttir, když byla ve čtyřech volebních obdobích za sebou neporažena. Ve volbách roku 1988 dokonce zvítězila s více než 90 % všech hlasů. Ve dvou volebních období byla jediným kandidátem na tento post, což však islandské zákony dovolují. Podílela se hlavně na rekultivaci krajiny, zalesňování a zlepšení úrovně vzdělání na Islandu. V druhé řadě nepřímou způsobila rapidní zvýšení počtu žen v Althingi a dala základ dnešní vysoké úrovni genderové rovnosti. (Club Madrid, 2020) Počet let s ženou v čele státu má podle WEF (2021) velký vliv na oblast politického empowermentu a právě Finnbogadóttir se zasloužila o mimořádně vysokou hodnotu Islandu v této oblasti GGI.

4 Vliv genderové nerovnosti na mezinárodní konkurenceschopnost Islandu

Mezinárodní konkurenceschopnost země je velmi komplexní ekonomická kategorie a má na ni velký vliv hned několik faktorů. I přes sociální podstatu genderové nerovnosti lze zkoumat dopad její úrovně na konkurenceschopnost celé země. Vysoké zapojení islandských žen v politice a firemním prostředí je v porovnání se zbytkem světa téměř nevídané, tudíž je podstatné tento vliv určitým způsobem vyčíslit. Pro vypočítání intenzity lineární závislosti mezi dvěma proměnnými faktory slouží korelační analýza. (Binterová, 2012)

4.1 Korelační analýza

Dle Binterové (2012) je korelace mírou stupně sdružování dvou a více proměnných. Je to tedy vztah mezi určitými faktory. Pokud se mezi nimi prokáže korelace, znamená to, že na sobě lineárně závisí. Závislost se může projevit pozitivní, neutrální, nebo negativní. (Binterová, 2012) Korelace nicméně neimplikuje kauzalitu. Pokud spolu dva jevy korelují, nelze říct, že je jeden z nich příčinou a druhý následkem. Dva jevy spolu korelují v tom smyslu, že jeden z nich se pravděpodobně změní, když se změní druhý, nebo naopak. (Figueroa, 2019) Korelační analýza se tedy obecně chápe jako stanovení síly závislosti mezi sledovanými kvantitativními znaky. Pro vyjádření těsnosti vztahu dvou korelovaných znaků existuje řada koeficientů. Nejčastěji používaný je Pearsonův korelační koeficient. (Dorda, 2022)

4.1.1 Pearsonův koeficient korelace

Sílu lineární závislosti lze kvantifikovat pomocí Pearsonova korelačního koeficientu „ r “. Počítá se pomocí směrodatných odchylek obou proměnných a jejich kovariance (viz rovnice [2]). Podle Dordey (2022) je nejdůležitější používanou mírou síly vztahu. Nabývá hodnot z uzavřeného intervalu $\langle -1; 1 \rangle$. Hodnoty blízké 1 představují těsnou pozitivní korelaci. Při pozitivní korelaci dochází k současnému růstu či poklesu obou statistických znaků. Negativní korelace znamená růst jedné proměnné, zatímco druhá klesá a naopak. Při hodnotách okolo

nuly statistické znaky nekorelují a nelze u nich zjistit žádné společné trendy. K měření těsnosti jednoduché lineární korelace lze použít i jiné metody, jako je kupříkladu velikost menšího z úhlu sevřeného sdruženými regresními přímkami. (Binterová, 2012) Pro vyhodnocení korelační analýzy je potřeba zjistit mez významnosti jevu.

$$r_{X,Y} = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X}) \cdot (Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2 \cdot \sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}} \quad [2]$$

Zdroj: (Dorda, 2022)

4.1.2 Vyhodnocení korelační analýzy

Binterová (2012) říká, že základní metodou pro testování hypotéz je používání nulových a alternativních hypotéz. Nulová hypotéza (H_0), která je negativně formulovaná a hypotéza alternativní (H_1), která popírá hypotézu nulovou. Cílem testování je zamítnout hypotézu nulovou a přijmout hypotézu alternativní. Jinými slovy se ověřuje platnost H_0 , proti které se staví H_1 . V praxi se předem stanoví hladina významnosti, poté se spočítá p -hodnota a porovnává se s hladinou významnosti. Statistická významnost se nejčastěji testuje na hladině 95 %, tedy pokud je p -hodnota vyšší než 5 %, považuje se korelace za statisticky nevýznamnou. Vyjde-li p -hodnota menší než 5 %, tak se nulová hypotéza zamítá, zatímco v opačném případě ji s použitím daného testu zamítnout nelze. Čím menší vychází tzv. p -hodnota, tím více je nulová hypotéza nevěrohodnější. (McLeod, 2019) Při testování hypotéz mohou nastat určité chyby, jedná se o chybu prvního a druhého druhu. Podle Bárty (2022) nastává chyba prvního druhu, když H_0 platí, ale přesto se zamítne. Chyba druhého druhu znamená naopak, že H_0 neplatí, ale přesto se přijme. (Bárta, 2022)

4.2 Vliv GGI na GCI Islandu

Cílem korelační analýzy je zjistit, zda existuje mezi hodnotami GGI a GCI Islandu určitý vztah. Island pomocí zákonů a vzdělávání svého obyvatelstva již několik let ovlivňuje výši své

genderové rovnosti. Historicky mají islandské ženy významnou roli na trhu práce a islandský parlament má v dnešní době jeden z největších podílů žen na světě (viz podkapitoly 3.4 a 3.5). Na vrcholu žebříčku WEF figuruje Island již 12 let v řadě. (WEF, 2021) V oblasti konkurenceschopnosti se Island podle WEF (2019), jakožto malá otevřená ekonomika, vyskytuje ve třetí desítku nejlepších států.

4.2.1 Data

Hodnoty GGI ve zkoumaném období let 2006 až 2019 měly převážně rostoucí tendenci až na několik výjimek okolo roku 2016, kdy hodnota indexu střídavě kolísala přibližně kolem 87 % (viz tabulka 4).

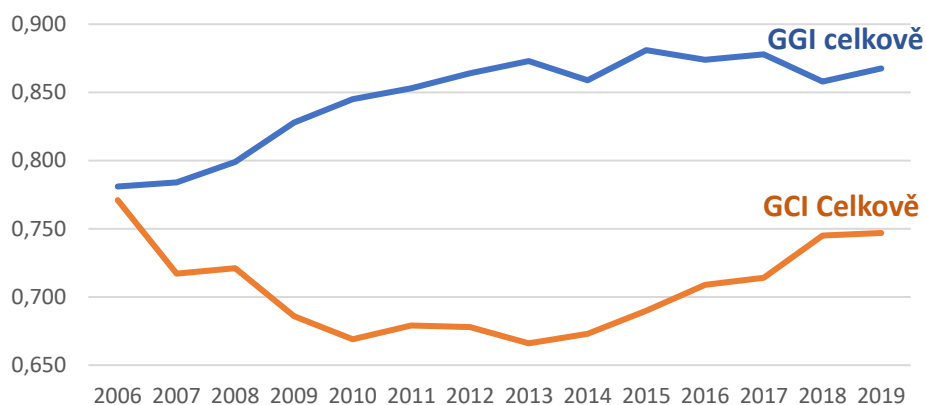
Tabulka 4: Hodnoty GGI a jeho oblastí v letech 2006 až 2019

| | Ekonomické faktory a příležitosti | Dosažené vzdělání | Zdraví | Empowerment v politické síře | GGI celkově |
|-------------|-----------------------------------|-------------------|--------|------------------------------|--------------|
| 2006 | 0,711 | 0,991 | 0,968 | 0,456 | 0,781 |
| 2007 | 0,721 | 0,987 | 0,970 | 0,456 | 0,784 |
| 2008 | 0,732 | 0,993 | 0,970 | 0,504 | 0,799 |
| 2009 | 0,750 | 1,000 | 0,970 | 0,591 | 0,828 |
| 2010 | 0,754 | 1,000 | 0,970 | 0,675 | 0,845 |
| 2011 | 0,745 | 1,000 | 0,970 | 0,697 | 0,853 |
| 2012 | 0,754 | 1,000 | 0,970 | 0,733 | 0,864 |
| 2013 | 0,768 | 1,000 | 0,970 | 0,754 | 0,873 |
| 2014 | 0,817 | 1,000 | 0,965 | 0,655 | 0,859 |
| 2015 | 0,836 | 1,000 | 0,970 | 0,719 | 0,881 |
| 2016 | 0,806 | 1,000 | 0,970 | 0,719 | 0,874 |
| 2017 | 0,798 | 0,995 | 0,969 | 0,750 | 0,878 |
| 2018 | 0,793 | 0,999 | 0,968 | 0,674 | 0,858 |
| 2019 | 0,816 | 0,999 | 0,968 | 0,688 | 0,868 |

Zdroj: vlastní podle (WEF, 2020)

Odlišný vývoj obou indexů za tento časový úsek je na první pohled zřejmý. Zatímco genderová nerovnost Islandu v tomto období zaznamenávala výrazné zlepšování, tak konkurenceschopnost byla negativně zasažena zejména ekonomickou krizí v roce 2008 (viz Obr. 7). Od roku 2013 je nicméně tendence GCI již čistě rostoucí. Největší zásluhu na tom měl cestovní ruch, který se stal hnací silou islandské ekonomiky. (ICoC, 2021)

Obrázek 5: Vývoj GGI a GCI Islandu v letech 2006-2019



Zdroj: vlastní podle (WEF, 2019 a 2020)

Z pohledu konkurenceschopnosti Island těží v několika posledních letech zejména z makroekonomické stability, podle WEF (2019) byl v letech 2018 a 2019 dokonce dokonale stabilní. Nejslabší stránkou je velikost jeho trhu, která je i přes vysokou úroveň otevřené islandské ekonomiky velmi nízká. Tento pilíř GCI v sobě obsahuje GDP a podíl importu na GDP. Nízké hodnoty GDP jsou samozřejmostí vzhledem k počtu obyvatel země ohně a ledu. O něco lépe je na tom podíl importu na výši GDP, který dosahuje hodnot okolo 40 %. (WEF, 2019) Podle OEC (2020) je Island kvůli své izolovanosti a podnebí nucený importovat zejména potraviny a dále stroje, různá zařízení, ropné produkty a textil.

I přes rostoucí tendenci konkurenceschopnosti se celkové hodnoty GCI nadále vyskytují pod maximem z roku 2006 (viz tabulka 5). Od roku 2019 WEF nevydalo novou publikaci zabývající se konkurenceschopností, a tudíž ani neaktualizovalo hodnoty GCI. Dá se nicméně předpokládat, že covidová pandemie Island pozitivně ekonomicky neovlivnila.

Tabulka 5: Hodnoty GCI a jeho pilířů v letech 2006 až 2019

| | Institucionální prostředí | Infrastruktura | Makroekonomická stabilita | ICT | Trh zboží a služeb | Trh práce | Finanční trh | Velikost trhu | Zdraví | Schopnosti | Dynamika podnikatelského prostředí | Úroveň inovací | GCI Celkově |
|-------------|---------------------------|----------------|---------------------------|-------|--------------------|-----------|--------------|---------------|--------|------------|------------------------------------|----------------|--------------|
| 2006 | 0,928 | 0,816 | 0,649 | 0,854 | 0,704 | 0,808 | 0,826 | 0,253 | 1,095 | 0,854 | 0,816 | 0,649 | 0,771 |
| 2007 | 0,851 | 0,774 | 0,662 | 0,800 | 0,665 | 0,754 | 0,748 | 0,239 | 0,980 | 0,800 | 0,722 | 0,610 | 0,717 |
| 2008 | 0,845 | 0,793 | 0,724 | 0,810 | 0,672 | 0,758 | 0,741 | 0,241 | 0,948 | 0,810 | 0,689 | 0,620 | 0,721 |
| 2009 | 0,809 | 0,862 | 0,457 | 0,809 | 0,651 | 0,774 | 0,528 | 0,264 | 0,967 | 0,809 | 0,686 | 0,616 | 0,686 |
| 2010 | 0,767 | 0,838 | 0,285 | 0,892 | 0,660 | 0,785 | 0,410 | 0,250 | 1,017 | 0,838 | 0,660 | 0,624 | 0,669 |
| 2011 | 0,744 | 0,833 | 0,496 | 0,921 | 0,620 | 0,744 | 0,461 | 0,230 | 0,992 | 0,815 | 0,655 | 0,638 | 0,679 |
| 2012 | 0,728 | 0,835 | 0,480 | 0,888 | 0,622 | 0,728 | 0,480 | 0,249 | 0,995 | 0,817 | 0,657 | 0,657 | 0,678 |
| 2013 | 0,725 | 0,813 | 0,513 | 0,866 | 0,601 | 0,690 | 0,513 | 0,248 | 0,972 | 0,813 | 0,654 | 0,583 | 0,666 |
| 2014 | 0,723 | 0,793 | 0,600 | 0,882 | 0,617 | 0,688 | 0,529 | 0,247 | 0,970 | 0,811 | 0,652 | 0,564 | 0,673 |
| 2015 | 0,745 | 0,797 | 0,728 | 0,901 | 0,641 | 0,710 | 0,502 | 0,243 | 0,953 | 0,814 | 0,641 | 0,606 | 0,690 |
| 2016 | 0,752 | 0,780 | 0,767 | 0,864 | 0,654 | 0,725 | 0,585 | 0,315 | 0,920 | 0,822 | 0,669 | 0,654 | 0,709 |
| 2017 | 0,761 | 0,775 | 0,817 | 0,858 | 0,665 | 0,720 | 0,581 | 0,346 | 0,914 | 0,803 | 0,678 | 0,650 | 0,714 |
| 2018 | 0,743 | 0,764 | 1,000 | 0,827 | 0,609 | 0,750 | 0,693 | 0,315 | 0,984 | 0,833 | 0,766 | 0,657 | 0,745 |
| 2019 | 0,741 | 0,764 | 1,000 | 0,853 | 0,590 | 0,749 | 0,713 | 0,323 | 0,977 | 0,834 | 0,771 | 0,651 | 0,747 |

Zdroj: vlastní podle (WEF, 2019)

4.2.2 Výsledky korelační analýzy

Hladina významnosti byla předem stanovena na 5 % a dvě základní hypotézy pro korelační analýzu zní následovně:

H_0 – Mezi GGI a GCI Islandu v letech 2006 až 2019 neexistuje statisticky významný vztah.

H_1 – Mezi GGI a GCI Islandu v letech 2006 až 2019 existuje statisticky významná závislost.

Hlavním výsledkem korelační analýzy je korelační index -0,43 v levém horním rohu tabulky a jeho p -hodnota ve velikosti 13 % (viz tabulka 6). Interpretace těchto hodnot zní – mezi GGI a GCI Islandu v období 2006 až 2019 existuje středně silná záporná korelace, která není statisticky významná na hladině významnosti 0,05. H_0 tedy nelze zamítnout a H_1 nelze přijmout. Důvodem je, že data nejsou dostatečně průkazná. Jinak řečeno se zlepšením genderové rovnosti na Islandu došlo spíše k poklesu jeho mezinárodní konkurenceschopnosti. Tento závěr je však statisticky nevýznamný. Existuje totiž možnost, že oba faktory kupříkladu ovlivňuje třetí

proměnná, či nejsou navzájem vůbec závislé, nebo ovlivňuje genderová nerovnost konkurenceschopnost se zpožděním.

Tabulka 6: Korelační analýza GGI a GCI Islandu

| | GCI | GCI - Dynamika podnikatelského prostředí | GCI - Finanční trh | GCI - ICT | GCI - Infrastruktura | GCI - Institucionální prostředí | GCI - Makroekonomická stabilita | GCI - Schopnosti | GCI - Trh práce | GCI - Trh zboží a služeb | GCI - Úroveň inovací | GCI - Velikost trhu | GCI - Zdraví |
|--|--------------|--|--------------------|-------------|----------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------|-----------------|--------------------------|----------------------|---------------------|--------------|
| GGI | -0,43 | -0,51 | -0,63 | 0,59 | -0,13 | -0,92 | 0,16 | -0,13 | -0,70 | -0,66 | 0,03 | 0,43 | -0,54 |
| <i>p</i> -hodnota | 13% | 6% | 2% | 3% | 66% | 0% | 60% | 66% | 1% | 1% | 92% | 12% | 5% |
| GGI - Dosažené vzdělání | -0,55 | -0,50 | -0,75 | 0,59 | 0,32 | -0,81 | -0,18 | 0,09 | -0,41 | -0,64 | -0,06 | 0,11 | -0,24 |
| <i>p</i> -hodnota | 4% | 7% | 0% | 3% | 27% | 0% | 54% | 76% | 14% | 1% | 83% | 70% | 41% |
| GGI - Ekonomické faktory a příležitosti | -0,13 | -0,28 | -0,29 | 0,34 | -0,45 | -0,72 | 0,47 | -0,10 | -0,65 | -0,53 | -0,11 | 0,50 | -0,57 |
| <i>p</i> -hodnota | 65% | 33% | 31% | 23% | 10% | 0% | 9% | 74% | 1% | 5% | 72% | 7% | 3% |
| GGI - Empowerment v politické sféře | -0,50 | -0,55 | -0,71 | 0,64 | 0,00 | -0,91 | 0,02 | -0,11 | -0,65 | -0,64 | 0,08 | 0,37 | -0,47 |
| <i>p</i> -hodnota | 7% | 4% | 0% | 1% | 99% | 0% | 95% | 70% | 1% | 1% | 80% | 19% | 9% |
| GGI - Zdraví | -0,24 | -0,31 | -0,23 | -0,04 | 0,34 | 0,10 | -0,32 | -0,23 | 0,20 | 0,22 | 0,26 | -0,19 | -0,17 |
| <i>p</i> -hodnota | 41% | 28% | 42% | 90% | 23% | 74% | 26% | 43% | 50% | 45% | 38% | 52% | 55% |

Zdroj: vlastní podle (WEF, 2019 a 2020)

Jedním z negativních dílčích výsledků je vliv empowermentu v politické sféře na institucionální prostředí s hodnotou indexu korelace -0,91 a nulovou *p*-hodnotou. Mezi těmito faktory existuje velmi silná záporná korelace, která je statisticky významná na hladině významnosti 0,05. H_0 se zamítá a přijímá se H_1 v pozměněném znění: mezi faktorem GGI a pilířem GCI Islandu v letech 2006 až 2019 existuje statisticky významná závislost. Jinými slovy lze tvrdit, že s rostoucím počtem žen v parlamentu, na ministerských pozicích a v čele země v těchto letech došlo k poklesu úrovně institucionálního prostředí Islandu.

Statisticky významných negativních výsledků je poněkud více než pozitivních, přesto se dají udělat i pozitivní závěry. S rostoucím faktorem dosaženého vzdělání roste i ICT a to samé

platí i pro empowerment žen v politické sféře. Sledované období bylo specifické zejména finanční krizí a kolapsem bankovního sektoru v letech 2008 až 2011. (BIS, 2013) Na základně korelační analýzy nelze s jistotou potvrdit, že mezi vysokou úrovní genderové nerovnosti a mezinárodní konkurenceschopnosti Islandu existuje statisticky významná závislost. Některé části obou indexů jsou na sobě nicméně závislé, a to především negativně. Vystává otázka, zda je snaha uzavřít genderovou mezeru za každou cenu správným postupem. Na sociální úrovni je uzavírání genderové nerovnosti pozitivní záležitostí a islandská společnost se v tomto ohledu vydala cestou inspirovanou liberálním směrem feministické teorie genderové nerovnosti (viz podkapitola 1.2.2).

4.3 Rozhovor s odborníkem z praxe

Rut Einarsdóttir je generální tajemnicí Asociace pro práva žen na Islandu a místopředsedkyní v Islandském středisku pro lidská práva. Narodila se v malém městě na západě Islandu a získala bakalářský titul na japonské univerzitě Ritsumeikan Asia Pacific University v oboru inovací a ekonomie. Od té doby pracovala na posílení lidských práv v několika organizacích po celém světě. Zajímá se především o oblasti genderové rovnosti, zlepšení postavení mladých lidí a obzbrojování. Mimo jiné byla členkou Poradní rady mládeže v Radě Evropy, vedla semináře o občanských právech po celé Evropě a vystoupila i na konferenci OSN o obchodu a rozvoji. V letech 2019-2020 poté získala titul MSc na SOAS University of London. V současné době žije zpátky ve své rodné zemi. (IWRA, 2022) V online rozhovoru poskytla svůj unikátní pohled na věc.

- **Posun islandské společnosti**

Prvním tématem rozhovoru byl posun islandské společnosti za posledních 15 let. Téma bylo otevřené, na počátku bez žádné specifické otázky.

Rut Einarsdóttir: „Za posledních deset let jsem žila v Japonsku a na několika dalších místech po celém světě. Předtím jsem žila a pracovala v Reykjavíku. Minulý rok jsem se vrátila do své vlasti a od té doby jsem si všimla velkých změn islandské společnosti. Před bakalářským studiem jsem pracovala v restauraci na Islandu. V té době mi bylo přibližně 20 let a věřila jsem, že na Islandu neexistuje příliš velká genderová nerovnost. Hlavní rozdíl oproti dnešní době byl

v přístupu mužů k ženám a v tom, jak se k nim vyjadřovali. Moji kolegové i zákazníci mě často obtěžovali sexuálními narážkami, tento přístup v dnešní době výrazně zeslábl. Zejména po založení hnutí MeToo, kdy muži i ženy začali otevřeně mluvit o sexuálních napadení, urážkách a podobných problémech. Od té doby se k boji o genderovou rovnost zapojilo mnohem větší množství mužů a ženy pocítují významně větší podporu z jejich strany. Později jsme dokonce s mými kamarádkami zjistily, že všichni naši mužští kolegové byli lépe placení. I přes to, že pracovali na stejných pracovních pozicích jako my a mnohokrát byli dokonce i méně zkušené. To je něco, co se od té doby změnilo. Lidé se baví více o výši svých platů, aby zabránili platové diskriminaci. Když jsem začínala pracovat, tak byly diskuse o platech určité tabu, ale dnes se o tomto problému mluví opravdu otevřeně. Hlavním důvodem je snaha bojovat proti genderové příjmové nerovnosti. Island od té doby zavedl Equal pay standard, firmy s více než 25 zaměstnanci musí dokázat, že platí muže i ženy rovnocenně. Jakmile mohou firmy dokázat, že platí zaměstnance rovnocenně, pomáhá to i jejich konkurenceschopnosti. Přitahuje to více potenciálních zaměstnanců, zvyšuje atraktivitu jejich pracovního prostředí a v neposlední řadě to přitahuje ostatní firmy ke spolupráci. Celkově tedy tento certifikát zvyšuje konkurenceschopnost firmy v jejím konkrétním oboru. Myslím si, že došlo k posunu také proto, že se stalo běžným být feministkou či feministou. Když například politik otevřeně řekne, že je proti feminizmu, tak mu to uškodí ve volbách a veřejné mínění o něm poklesne. Před dvaceti lety se o feministkách mluvilo spíše jako o příliš radikálních osobách, bylo normální o nich vtipkovat, což se od té doby významně změnilo.“

Otázka: „Řekla byste mi něco prosím o zákonu o poměru 40/60? Tento zákon nutí větší islandské společnosti mít v jejich vedení alespoň 40 % žen či mužů. Dle mého názoru tento zákon zní poněkud kontroverzně.“

Rut Einarsdóttir: „Rozhodně může znít kontroverzně, měla jsem o tomto zákonu již několik debat. Já věřím v to, že je to sice kontroverzní opatření, ale je důležité pro normalizování přítomnosti zkušených žen na vysokých pozicích. Viděla jsem tohle na několika místech na světě, kde se zavedly podobné genderové kvóty. Některé ženy si sice mohly připadat, že se na nová místa dostaly jen díky určitému zákonu, ale začalo to měnit pohled společnosti na celý problém. Mladé dívky získaly nové životní vzory a změnil se i přístup ke kariéře a myšlení. Myslím si, že tyto zákony jsou skvělým začátkem a po určité době se díky nim stane přítomnost žen na těchto pozicích normální. Na světě je přibližně stejný počet mužů a žen a stejné

zastoupení by mělo být i v politice a práci. Ačkoliv se tedy mohou podobné zákony zdát kontroverzní, tak fungují.“

Dalším tématem rozhovoru byla politika. V roce 2021 byly na Islandu parlamentní volby a bylo zvoleno vysoké množství žen, šlo téměř o polovinu křesel v parlamentu (viz podkapitola 3.5.1).

Rut Einarsdóttir: „Měli jsme nádherných devět hodin, kdy bylo žen zvoleno dokonce více než mužů, ale poté došlo k přepočítání hlasů, a nakonec máme přibližně jen 47 %. Což je ale stále mnoho. V parlamentu je osm velkých politických hnutí, avšak pouhá polovina z nich má ve svém programu zmíněnou genderovou nerovnost. Podle mě je důležité, aby ji každá strana měla ve svém programu. V roce 1975 byly v parlamentu jen tři ženy, od té doby nastal obří krok kupředu. Tento posun začal zejména po zvolení ženské politické strany, tato strana se poté rozpustila a její členky se dostaly do konkurenčních stran. Společnost si uvědomila, že je důležité mít ženy v politice, a již nebylo nutné, aby si ženy zakládaly svoji vlastní stranu. Měly jsme dlouhou dobu prezidentku Vigdís Finnbogadóttir a také dvě premiérky. Jedna z nich byla otevřeně homosexuální, což se na Islandu nikdy neřešilo. Nezáleží na sexualitě ani pohlaví člověka, není to politicky důležité. To je něco, co se na Islandu nikdy neřešilo.“

Další otázka: „Všimla jste si nějaké změny v tendenci žen pracovat více na plný úvazek, či mít děti v pozdějším věku?“

Rut Einarsdóttir: „Nemám přesná data, ale ženy mají děti stále relativně mladé v porovnání s ostatními státy. Rozdíl je v jejich podpoře. Některé univerzity mají dokonce i střediska s denní péčí o děti, to samé platí pro firmy a často také i pro tělocvičny. Nemusíte zůstat s dítětem doma, nepřekáží to v práci a zapojení do společnosti. Na druhou stranu je tu velký problém s nedostatkem školek, a to zejména v Reykjavíku. Před rokem byla rodičovská dovolená pozměněna a teď je stejně dlouhá pro muže i ženy. Je důležité pro oba rodiče s dítětem trávit čas a zároveň umožnit ženám pracovat i s malým dítětem. Zaměstnavatelé se již nemohou vymlouvat na to, že ženy tráví dlouhé období na mateřské dovolené a je lepší mít na určitých pozicích muže. Dalším důležitým bodem je, aby se obě pohlaví podílela na práci v domácnosti rovnocenně a ženy netrávily více času neplacenou prací.“

- **Unikátnost Islandu**

První otázka této části zněla: „Je ve vašem každodenním životě na Islandu znát vysoká úroveň genderové nerovnosti? Existuje něco, co v jiném státě nenajdete?“

Rut Einarsdóttir: „Žila jsem již ve třech jiných státech mimo Island a mohu porovnávat hlavně s Japonskem, kde jsou ženy považované pouze za roztomilé osoby, které se starají o děti a domácnost. I moji univerzitní učitelé často zastávali názor, že vzdělávání Japonek postrádá smysl vzhledem k tomu, že poté zůstávají pouze v domácnosti. Na Islandu je to úplně jinak. Lidé si žen váží a ženy jsou mnohem více než jen matky dětí. To je pro psychiku člověka velmi důležité. Ženy se postupně zapojují do politiky a jejich přínos je znát i z ekonomického pohledu. Již se netoleruje diskriminace žen, jako před patnácti a více roky. Samozřejmě jsme stále daleko od ideálního stavu, ale pozitiv se dá najít mnoho.“

- **Dopad covidu na genderovou nerovnost na Islandu**

Posledním tématem rozhovoru byl současný dopad pandemie na islandskou genderovou nerovnost.

Rut Einarsdóttir: „I když zatím nemáme dostatek studií, tak lze říci, že ženy musely zastávat mnohem více neplacených domácích prací. Mnoho žen se navíc snažilo ušetřit a nechávaly své malé děti doma. K tomu jich ještě většina současně pracovala, a to mělo dopad na jejich výkonnost. Nejvíce zasaženy byly školky, školy a nemocnice, kde pracují převážně ženy. Dlouhodobý dopad ještě nelze kvantifikovat, ale všímáme si některých změn například v pracovním prostředí. Většina firem nově nabízí větší flexibilitu v podobě home-office i po ústupu pandemie.“

4.4 Zhodnocení

Snaha potlačit genderovou nerovnost se projevuje hned v několika částech společnosti. Island v první řadě bojuje proti nerovnosti zákony a reformami. Díky těmto zákonům se povedlo změnit mentalitu islandské společnosti a zvýšit transparentnost genderové příjmové nerovnosti. I když je v této oblasti Island stále daleko od ideálního stavu, je na správné cestě. Nejdůležitější

je zákon o 'Equal pay standard' jako cesta k úplné platové transparentnosti. Právě transparentnost je v této problematice klíčovým nástrojem. Větší transparentnost firem by měla pomoci i jejich konkurenceschopnosti. Island v tomto ohledu zastává přístup kapitálového rozvoje. Mimo to v zemi ohně a ledu figuruje promyšlený systém institucí a komisí, pomocí kterého se prosazují čtyřleté programy pro rovnost mužů a žen. V poslední řadě se touto problematikou zabývají jednotlivé mimovládní organizace, univerzity i celé politické strany. Prvenství Islandu v genderové rovnosti není pouhou náhodou, zasloužil se o něj také dlouhodobě vysoký podíl žen v parlamentu, který je daný hlavně pozitivním historickým vývojem. Unikátní zákony a opatření potřebné k uzavření genderové mezery na Islandu by měly být vzorem pro vyspělé státy, ale i pro rozvojové země. Jedním z možných důvodů vysoké úrovně rovnosti je také malý počet obyvatel Islandu a jeho podnebí i kultura. V islandské společnosti měly totiž ženy vždy silnou roli, a to i přes nutnost si mnoho privilegií zpočátku vybojovat.

Pomocí korelační analýzy lze ukázat, že v období 2006 až 2019 existuje převážně negativní závislost některých faktorů GGI a pilířů GCI. Nelze však potvrdit, že je negativní korelace obou kompozitních indexů statisticky významná. Dle názoru odborníka z praxe je důležitý hlavně pokrok ve způsobu myšlení islandského obyvatelstva. To je hlavním krokem kupředu k uzavření genderové mezery. Sledované období bylo specifické hlavně bankovní finanční krizí, která poškodila konkurenceschopnost Islandu. U několika podoblastí indexů existuje negativní korelace. Je otázkou, zda tento vliv bude přetrvávat i v budoucnu, kdy bude pocítěn dopad covidové pandemie. I přes tento mírně negativní vliv na konkurenceschopnost se dá islandský přístup považovat za pozitivní. Existují totiž i nevyčíslitelné faktory, jako je rozdílná mentalita obyvatel. Ta by měla v budoucnu zajistit rovnost již přirozenou cestou bez nutnosti „silových“ zásahů vlády.

Závěr

Genderová nerovnost je významným problémem, který se v Česku začal významněji řešit až v poslední době. I přesto, že se vyskytuje ve všech státech světa a zasahuje do mnoha částí společnosti. Nerovností mezi gendery se zabývají převážně vyspělé tržní ekonomiky, ale často jen do nedostačující míry. Cílem této bakalářské práce bylo zhodnotit úroveň genderové nerovnosti a jejího dopadu na konkurenceschopnost Islandu.

V teoretické části byly vysvětleny základní pojmy z oblasti genderové nerovnosti a mezinárodní konkurenceschopnosti. První polovina teoretické části se zaměřila zejména na definování široké problematiky genderové nerovnosti. Druhá polovina byla věnována mezinárodní konkurenceschopnosti. Ta nemá žádnou ustálenou definici, došlo tedy ke shrnutí několika různých přístupů a snaze ji obecně definovat.

Praktická část byla zaměřena na genderovou nerovnost na Islandu. Ten se řadí mezi nejizolovanější země na světě, přesto se na něm podařilo vytvořit perfektní podmínky pro rovnost obou genderů. Díky boji islandských žen za svá práva na počátku 20. století došlo k velmi rychlému pokroku a zapojování žen do politického i pracovního prostředí. K potlačení genderové nerovnosti Island zvolil cestu liberálního směru feministické teorie o genderové nerovnosti. Hlavním hnacím faktorem je velký počet zákonů, pomocí kterých se legislativně usiluje o lepší podmínky žen a větší platovou transparentnost. Zákon o 'Equal pay standard' je hlavní zbraní vůči platové diskriminaci žen a genderové příjmové nerovnosti. Přesto zůstává i nadále problémem Islandu v této oblasti neupravený gender pay gap, který ve výši 12,6 % odpovídá průměru států EU. Pro potlačení efektu skleněného stropu vstoupil v platnost zákon o poměru 40/60. Dále je genderová rovnost posilována hlavně programy schvalovanými vládou a také mnoha vládními i nevládními institucemi. Islandčané se nebojí volit ženy na nejvyšší politická místa, stali se prvním národem s prezidentkou na světě a tato rozdílná mentalita jim vydržela dodnes. Na základě rozhovoru s odborníkem z praxe lze říci, že boj proti diskriminaci žen se vžil obyvatelům Islandu hluboko „pod kůži“. Oproti minulému století se k ženám přidala i většina mužů, kteří si cení jejich přínosu. Od roku 2021 je zavedena rodičovská dovolená pro oba rodiče na stejně dlouhé období, tímto způsobem potlačuje Island diskriminaci žen při

hledání práce. Navíc se tímto způsobem vypořádal s jedním z mála případů, kdy byli znevýhodněni muži oproti ženám.

Pomocí korelační analýzy indexů GGI a GCI došlo ke zjištění, že v období 2006 až 2019 existovala mezi jednotlivými faktory genderové nerovnosti a mezinárodní konkurenceschopnosti převážně záporná korelace. Hlavní hypotéza práce nebyla potvrzena, poněvadž pro Island platí spíše její opačné znění. Tedy zmírnění genderové nerovnosti neovlivňuje mezinárodní konkurenceschopnost Islandu pozitivně, ale spíše negativně. Tato skutečnost je poněkud překvapivá, avšak pro Island ve sledovaném období je pochopitelná. Pro analýzu úplného vlivu genderové nerovnosti na mezinárodní konkurenceschopnost by bylo vhodnější použít rozsáhlejší období. To nicméně nebylo možné, vzhledem k podstatě genderové nerovnosti, pro kterou neexistují žádná starší data.

Pro doplnění analýz byl využit rozhovor s Rut Einarsdóttir, odbornicí z praxe, která potvrdila pozitivní sociální dopady opatření o genderové nerovnosti. Z hlediska konkurenceschopnosti je pozitivní zejména platová transparentnost jednotlivých podniků s Equal pay standard certifikátem. Island se rozhodl pro přístup kapitálového rozvoje a svou mezinárodní konkurenceschopnost chce zvýšit zejména rozvíjením lidského kapitálu a lákáním zahraničních investorů na své kvalitní podmínky pro zaměstnance. Vysoká úroveň genderové rovnosti na Islandu má pozitivní dopad ze sociálního hlediska, z ekonomického hlediska již nikoliv. Je však více než pravděpodobné, že Island bude i na úkor konkurenceschopnosti pokračovat ve snaze vymazat svou zbývající genderovou mezeru. A je rovněž možné, že se pozitivní dopady těchto změn projeví v islandské konkurenceschopnosti až s delším časovým odstupem.

Seznam použité literatury

- Althingi, 2022. *Women in Parliament* [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://www.althingi.is/english/about-the-parliament/women-in-parliament/>
- BALIGAR, Malleshappa, 2018. *Gender Theories in Sociology* [online]. [cit. 2021-11-21]. ISSN 2348 –1269. Dostupné z: http://ijrar.com/upload_issue/ijrar_issue_1317.pdf
- BÁRTA, Tadeáš, 2022. *Testování statistických hypotéz* [online]. [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: <https://adoc.pub/12-testovani-statistickyh-hypotez.html>
- BINTEROVÁ, Jana, 2012. *Regresní a korelační analýza časového vývoje počtu požárů ve vybraném regionu*. České Budějovice. Diplomová práce (Ing.). Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. Vedoucí práce doc. RNDr. Přemysl Záškodný, CSc.
- BIS, 2013. *Már Guðmundsson: Iceland's crisis and recovery and current challenges* [online]. [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: <https://www.bis.org/review/r130312d.pdf>
- DE MUNTER, André, 2021. *The Enlargement of the Union* [online]. [cit. 2021-12-12]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/en/FTU_5.5.1.pdf
- DORDA, Michal, 2022. *Část IV. – Regresní a korelační analýza* [online]. [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <http://homel.vsb.cz/~dor028/Regrese.pdf>
- Centre for Gender Equality Iceland, 2017. *Gender Equality in Iceland: Information on Gender Equality Issues in Iceland* [online]. Akureyri, Iceland: Centre for Gender Equality Iceland [cit. 2021-04-01]. Dostupné z: https://www.jafnretti.is/static/files/utgefid_efni_af_gomlu_sidu/gender_equality_in_icealand_2017.pdf
- Club Madrid, 2020. *Vigdís Finnbogadóttir: Former President of Iceland* [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <http://www.clubmadrid.org/miembro/vigdis-finnbogadottir/>
- EC, 2020. *The Gender Pay Gap Situation in the EU* [online]. [cit. 2021-11-15]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

- Eurostat, 2021. *The unadjusted gender pay gap* [online]. [cit. 2021-11-20]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:The_unadjusted_gender_pay_gap,_2019_\(difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees_as_%25_of_male_gross_earnings\).png&oldid=516657](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:The_unadjusted_gender_pay_gap,_2019_(difference_between_average_gross_hourly_earnings_of_male_and_female_employees_as_%25_of_male_gross_earnings).png&oldid=516657)
- FIGUEROA, Anthony, 2019. *Correlation is not causation* [online]. [cit. 2022-03-20]. Dostupné z: <https://towardsdatascience.com/correlation-is-not-causation-ae05d03c1f53>
- GIDDENS, Anthony a Philip W. SUTTON, 2011. *Sociology*. 6. ed., reprint. Cambridge: Polity. ISBN 978-0-7456-4357-1.
- Government of Iceland, 2020. *Parliamentary Resolution on a Gender Equality Action Programme for the Period 2020-2023* [online]. [cit. 2022-02-04]. Dostupné z: <https://www.government.is/library/01-Ministries/Prime-Ministrers-Office/Gender%20Equality%20Action%20Programme%20for%20the%20period%20of%2020202023.pdf>
- Government of Iceland, 2021. *Human Rights and Equality* [online]. [cit. 2022-02-04]. Dostupné z: <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/>
- Government of Iceland, 2022a. *How is Iceland governed?* [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://www.government.is/topics/governance-and-national-symbols/how-is-iceland-governed/>
- Government of Iceland, 2022b. *Current Government - Second cabinet of Katrín Jakobsdóttir* [online]. [cit. 2022-02-20]. Dostupné z: <https://www.government.is/government/current-government/>
- GUÐJÓNSDÓTTIR, Svava, ed., 2018. *Iceland in Figures 2018*. Iceland, Reykjavík: Statistics Iceland. ISBN 978-9979-770-58-9.
- GURCHIEK, Kathy, 2019. *Study: Global Gender Pay Gap Has Narrowed but Still Exists* [online]. [cit. 2021-11-20]. Dostupné z: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/behavioral-competencies/global-and-cultural-effectiveness/pages/study-gender-pay-gap-narrows-but-still-exists.aspx>
- HATZICHRONOGLOU, Thomas, 1996. *Globalisation and Competitiveness: Relevant Indicators* [online]. France, Paris: OECD [cit. 2021-12-12]. Dostupné z:

<https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=OCDE/GD%2896%2943&docLanguage=En>

HOLMES, Mary, 2007. *What is gender?: sociological approaches* [online]. Los Angeles, Calif.; London: SAGE [cit. 2021-11-14]. ISBN 978-1-4462-1620-0. Dostupné z: <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=465111>

ICoC, 2021. *The Icelandic Economy* [online]. Iceland, Reykjavík: ICoC [cit. 2022-01-27]. Dostupné z: https://www.government.is/library/09-Embassies/New-York-Consulate/ICEEcon2020-210920-Web_Final.pdf

IWRA, 2021a. *Equal Pay Standard: Resources on gender equality in Iceland* [online]. [cit. 2022-01-30]. Dostupné z: <https://kvenrettindafelag.is/en/resources/equal-pay-standard/>

IWRA, 2021b. *Our History* [online]. [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://kvenrettindafelag.is/en/our-history/>

IWRA, 2022. *Rut Einarsdóttir* [online]. [cit. 2022-02-05]. Dostupné z: <https://kvenrettindafelag.is/en/personnel/rut-einarsdottir/#:~:text=Rut%20is%20born%20and%20raised,Asia%20Pacific%20University%20in%20Japan.>

JANDOUREK, Jan, 2012. *Slovník sociologických pojmů*. Grada Publishing a.s. ISBN 978-80-247-3679-2.

Kvennafri, 2018. *History* [online]. [cit. 2022-01-31]. Dostupné z: <https://kvennafri.is/en/history/>

LEIMBACH, Dulcie, 2021. *Iceland May Be the World's Most Gender-Equal Society, but Covid Exposed Vital Gaps* [online]. [cit. 2022-01-30] Dostupné z: <https://www.passblue.com/2021/08/26/iceland-may-be-the-worlds-most-gender-equal-society-but-covid-exposed-vital-gaps/>

LINKOVÁ, Marcela, 2000. *Gender v sociologii. Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2000. Dostupné z: <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2000/04/01.pdf>

MCLEOD, Saul, 2019. *What a p-value tells you about statistical significance* [online]. [cit. 2022-03-21]. Dostupné z: <https://www.simplypsychology.org/p-value.html>

- MPO, 2013. *Analýza mezinárodní konkurenceschopnosti ČR v roce 2013* [online]. [cit. 2021-12-12] Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/49601/55999/605654/priloha001.pdf>
- OECD, 2020. *Iceland* [online]. [cit. 2022-03-26]. Dostupné z: [https://oec.world/en/profile/country/isl#:~:text=Imports%20The%20top%20imports%20of,and%20United%20Kingdom%20\(%24371M\)](https://oec.world/en/profile/country/isl#:~:text=Imports%20The%20top%20imports%20of,and%20United%20Kingdom%20(%24371M)).
- OECD, 2021. *Iceland: Overview of the education system* [online]. [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=ISL&treshold=10&topic=EO>
- OSN, 2019. *Minimum Set of Indicators. A product of the Inter-agency and Expert Group on Gender Statistics* [online]. [cit. 2021-12-11]. Dostupné z: <https://genderstats.un.org/files/Minimum%20Set%20indicators%202018.11.1%20web.pdf>
- PIETROSEMOLI DE DIKDAN, Licia Diana a Carlos RODRÍGUEZ-MONROY, 2010. *Constrains to the competitiveness of industrial construction* [online]. [cit. 2021-12-16]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/259570087_Constraints_to_the_competitiveness_of_industrial_construction_A_case_study_of_the_Venezuelan_oil_and_petrochemical_sectors
- PLCHOVÁ, Božena, 2011. *Konkurenceschopnost v mezinárodním prostředí. Acta Oeconomica Pragensia*, **19**(2): 3-27. ISSN 0572-3043.
- PRC, 2011. *The Future of the Global Muslim Population* [online]. USA, Washington, D.C.: Pew Research Center. [cit. 2021-12-05]. Dostupné z: <https://www.pewforum.org/2011/01/27/future-of-the-global-muslim-population-muslim-majority/>
- PRN, 2021. *Scandinavia is the best place to be a working woman according to The Economist's 2021 glass-ceiling index* [online]. [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <https://www.prnewswire.com/news-releases/scandinavia-is-the-best-place-to-be-a>

working-woman-according-to-the-economists-2021-glass-ceiling-index-301240651.html

- RFI, 2021. *Iceland's trailblazing wage law narrows gender pay gap* [online]. [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <https://www.rfi.fr/en/business-and-tech/20210924-iceland-s-trailblazing-wage-law-narrows-gender-pay-gap>
- SANKOT, Ondřej, 2015. *Komparativní výhody zemí V4 a Německa - porovnání sektorů podle míry kvalifikace pracovní síly a technologické intenzity* [online]. [cit. 2022-04-02]. Dostupné z: <https://wep.vse.cz/pdfs/sev/2015/02/07.pdf>
- STEVANS, Lonnie K., James P. NEELANKAVIL, Ronald MENDOZA a Savita SHANKAR, 2012. The Economic Competitiveness of Countries: Principal Factors Approach. *International Journal of Economics and Finance* [online], 4(12): 76-90. ISSN 1916-971X.
- Statista, 2021. *The Gender Pay Gap in Iceland From 2008 to 2020* [online]. [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/1259875/unadjusted-gender-pay-gap-iceland/>
- Statistics Iceland, 2022. *Population – key figures* [online]. [cit. 2022-01-27]. Dostupné z: <https://statice.is/statistics/population/inhabitants/overview/>
- The Economist, 2020. *Still more to do: The Economist's glass-ceiling index* [online]. [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <https://espresso.economist.com/bfc54cb12ac9731eea182845891e6cc8>
- The Global Economy, 2022. *GDP Per Capita, PPP – Country rankings* [online]. [cit. 2022-04-30]. Dostupné z: https://www.theglobaleconomy.com/rankings/gdp_per_capita_ppp/
- WASHBROOK, Elizabeth, 2007. *Explaining the Gender Division of Labour: The Role of the Gender Wage Gap* [online]. [cit. 2021-11-21]. Dostupné z: <http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/cmpo/migrated/documents/wp174.pdf>
- WB, 2021a. *Unemployment, total (% of total labour force) (national estimate) - Iceland* [online]. [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.NE.ZS?locations=IS>

- WB, 2021b. *Unemployment, female (% of female labour force) (national estimate) - Iceland* [online]. [cit. 2022-02-09]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.FE.NE.ZS?locations=IS>
- WEF, 2019. *The Global Competitiveness Report 2019* [online]. Switzerland, Geneva: World Economic Forum. [cit. 2021-04-01]. ISBN 978-2-940631-02-5. Dostupné z: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
- WEF, 2020. *Global Gender Gap Report 2020* [online]. Switzerland, Geneva: World Economic Forum. [cit. 2021-11-15]. ISBN 978-2-940631-03-2. Dostupné z: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- WEF, 2021. *Global Gender Gap Report 2021* [online]. Switzerland, Geneva: World Economic Forum. [cit. 2021-12-05]. ISBN 978-2-940631-07-0. Dostupné z: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>
- ZIMOLOVÁ, Martina, 2014. *Skleněný strop: možnosti a bariéry prosazení žen do řídicích funkcí ve vybraných organizacích cestovního ruchu* [online]. Brno [cit. 2021-11-21]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/onwiu/>. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce Blanka PLASOVÁ.