



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**

OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

doc. Ing. Jarmila Duháček Šebestová, Ph.D.
Slezská univerzita v Opavě
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné
Katedra podnikové ekonomiky a managementu
Univerzitní nám. 1934/3, 733 40 Karviná

OPONENTNÍ POSUDEK HABILITAČNÍ PRÁCE

Ing. Veroniky Hedija, Ph.D.

na téma:

**“ GENDEROVÁ MZDOVÁ MEZERA A VLIV POHLAVÍ MANAŽERA NA GENDEROVOU
MZDOVOU MEZERU ”**

Předložená habilitační práce se konkrétně skládá ze sedmi navazujících kapitol, text je na 115 stranách, je doplněn anglickým a českým abstraktem, přílohou jsou proměnné a definice z výzkumu.

HODNOCENÍ AKTUÁLNOSTI ZVOLENÉHO TÉMATU DLE SOUDOBÝCH VĚDECKÝCH POZNATKŮ

Autorka si pro svou práci zvolila téma genderové mzdové mezery, která sice v evropském, resp. světovém kontextu je již zavedenou oblastí zkoumání, s delší tradicí a jasným vymezením, avšak v českém resp. střeoevropském kontextu je poměrně nejednotně vymezena a zkoumána (jak z hlediska kvalitativního, tak z hlediska kvantitativního, neexistence kontinuálního hodnocení, jednotného přístupu), tím autorka odhaluje svou „mezeru“ pro zkoumání, kterou doplňuje o vliv pohlaví manažera na redukci tohoto problému. *Z tohoto důvodu vidím a posuzuji vybrané téma habilitační práce za velmi aktuální a vhodné.*

1

POSOUZENÍ SPLNĚNÍ VYTÝČENÝCH CÍLŮ

Autorka habilitační práce vymezuje jako cíl své práce jako „*identifikaci výše potenciální mzdové diskriminace žen na trhu práce v České republice a zhodnocení vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly.*“ Tento cíl, dle mého úsudku obsahuje cíle dva, jak práci se mzdovou genderovou diskriminací, tak dílčím problémem, a to je vliv pohlaví manažera na tuto diskriminaci.

Tomuto trochu nejasnému vymezení cíle práce odpovídá i struktura práce. V úvodu práce je tedy definován cíl práce, popsána struktura práce a jsou položeny otázky, na které by měla dát habilitační práce odpověď. Nicméně v závěru se autorka k těmto otázkám nevrací a nezdůrazňuje, jakým způsobem byly zodpovězeny. Závěr je pojat jako sumarizace kapitol šest a sedm.

První dvě kapitoly práce představují ukotvení práce v rámci teoretického vymezení problematiky, kde v kapitole první jsou prezentovány relevantní statistická data pomocí

deskripce a komparace v letech 2005-2017 a obecná mzdová mezera je vyčíslila na cca 21 %. Následující kapitola potom vysvětluje možné faktory, které mzdové rozdíly mohou způsobovat. Na s. 16 mě zaujal komentář (bohužel bez citace) ve smyslu „*Tradiční rozdělení rolí... jsou vysvětlením proč ženy dobrovolně volí nižší úroveň vzdělání...*“ Je tomu opravdu tak ze všeobecného hlediska? Je známo, že ženy mívají vyšší vzdělání než muži, avšak často v praxi zastávají pozice, na které je jejich vzdělání nadbytečné. (Je možno vysvětlit tento paradox?). Dále mě zaujaly definice na str. 18 (Becker bez letopočtu, Jakobsen 2007, Ehrenberg a Smith 2012), které jsou uvedeny pouze v angličtině, aniž by v poznámce pod čarou byl jejich volný překlad, pokud autorka chtěla být přesná v ve vymezení. Bohužel rešerše zdrojů končí lety 2012 resp. 2014. Na škodu práce je plytká kapitola 2.4, která nemá propojení na řízení podniku jako takového či řízení lidských zdrojů (oblast motivace, odměňování a stimulace pracovníků či problém ženy a management podniku). Kapitola třetí porovnává jednotlivé empirické studie, které mohou sloužit k diskusi výsledků autorky, tak i jako zdroj inspirace autorka k jejím vlastním výzkumům. Kapitoly čtyři a pět teprve vysvětlují metodologický aparát a data, která byla v práci použita. Jak již bylo zmíněno, kapitoly šest a sedm prezentují výsledky studií autorky, které průběžně diskutuje a konfrontuje s jinými zdroji. Samostatná část diskuse či vymezení praktického přínosu autorky nenalézám, je popsána průběžně v textu a sumarizována v závěru.

Skladba práce, jak už bylo zmíněno by mohla být trochu jinak uspořádána, zejména co se týče metodologického aparátu a rozboru výpočtu nerovností, které najdeme v kapitole 4 od strany 47 a autorka pracuje s těmito pojmy již v literární rešerši (což bylo nutno prolistovávat z kapitoly 2 do kapitoly 4, aby byl zjištěn rozdíl mezi jednotlivými vzorci). Dále v kapitole 3 srovnává studie s vlastními výsledky a, které v této části nezveřejňuje a jen odkazuje do kapitol šest a sedm.

Cíl práce se autorka snaží naplnit pomocí propočtu genderové mzdové mezery v závislosti na vybraných podnicích, podle dělby práce a odvětví. Druhou část cíle prezentuje pomocí případových studií vlivu žen na příkladu nemocnice a jiných podniků.

Na základě studia práce mohu konstatovat, že *se autorce podařilo zanalyzovat problém genderové mzdové diskriminace, avšak částečně posoudit vliv pohlaví manažera (díky případovým studiím, které nelze generalizovat) a tím s výhradou naplnit stanovený cíl habilitační práce.*

METODY A ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Samotnou práci lze metodicky rozdělit do tří částí, kdy v *první části* je čtenář seznámen se strukturou textu je zde definován cíl habilitační práce a její základní struktura (úvod). Na ní navazuje teoretická rešerše, která ji rozděluje na tři stěžejní témata, a to na a) zjišťování genderové mzdové mezery a způsobech jejího měření; b) zjišťování vlivu žen v managementu na redukci mzdové diskriminace a c) autorčino vymezení se vůči podobným či jiným existujícím studiím, jak v ČR, tak ve světě (kapitoly 1 až 3). *Ve druhé části* je rozpracována metodologie a datová základna pro prezentaci výsledků autorky z dlouhodobého zkoumání (kapitoly 4 a 5). *Třetí část práce* (kapitola 6 a 7) je možno nazvat tvůrčí částí, kdy autorka prezentuje stěžejní výsledky svého dlouhodobého zkoumání ve zvolené oblasti a závěrů své habilitační práce.

Práce obsahuje několik dílčích výzkumů, které postupně rozvíjí zvolenou problematiku. Nicméně některé poznatky jsou diskutabilní, či vyžadují komentář autorky. První prezentovaná

případová studie (vzorek 62 zaměstnanců 1 podnik) mohl sloužit jako pilotní vstup do výpočtu mezery. V úvodu popisu je uvedeno (s. 61), že pozice jsou srovnatelné, na druhé straně (s.64), výsledky ukázaly, že mohlo dojít ke „zkreslení tím, že jednotlivé pozice jsou zařazeny do širších kategorií.“ (příklad skladník a skladnice – přesun břemen apod., zkoumala jste i stejnou náplň práce?). následující výzkum (s.68) má poněkud nevyvážený vzorek 590 mužů a 2014 žen. Mělo to vliv na hodnocení mezery, pokud máte vzorek, skoro 2:1 ve prospěch žen (stejná situace je s výzkumem na straně 73)? Můžeme i nadále tvrdit, že manželství a děti vedou k prohlubování mzdových rozdílů partnerů? (s.76) Potvrdilo se to i ve Vašich dalších studiích? V tab. 13 máte statisticky významné faktory, avšak R^2 je velice nízké cca kolem 30 %. Dal by se opravdu model využít nebo čím si tuto nízkou míru vysvětlujete?

V kap. 7.1 prezentujete vliv managementu na příkladu nemocnice, nepřekvapuje nevyvážený vzorek, 3:1 ve prospěch žen, nicméně jak naložit se specifiky této organizace? Co máte na mysli u mužských pracovních pozic typu „dělník“ (tj údržba?). Bohužel výsledek je opět možno brát jako případovou studii, jak popisujete.

V kap. 7.2. pochopila jsem dobře, že výzkum proběhl v roce 2011 a zpracován byl až minulý rok? (nebo se spíše jedná o překlep?) Zaujala mě široká paleta faktorů, ovlivňující mezeru, včetně výšky respondenta. (tzn. pracovník malého vzrůstu může cítit překážku být povýšen?).

Sumarizace výsledků ukazuje, že mezera byla prokázána a pozitivní vliv žen v managementu byl prokázán, dle prezentovaných studií, i když je nelze úplně generalizovat (s. 103.)

PŮVODNÍ ŘEŠENÍ OBSAŽENÁ V PRÁCI

Originální řešení a vlastní přínos autorky můžeme nalézt v každé publikované vědecké práci, která prošla recenzním řízením renomovaných časopisů a tím došlo i k průběžnému zveřejňování vlastních vědeckých přínosů, které jsou prezentovány v této habilitační práci.

Díličí výsledky a řešení nalézáme ve shrnutí výsledků v kapitole šesté a sedmé habilitační práce, která tato tvrzení podporují. Nicméně v textu práce zaniká přínos pro rozvoj oblasti podnikové ekonomiky a managementu (obor habilitace).

HODNOCENÍ FORMÁLNÍ ÚROVNĚ PRÁCE

Formální úprava práce je průměrné úrovní. V práci se v některých částech vyskytují gramatické a stylistické chyby a překlepy, které mohou částečně narušovat pozornost čtenáře. Tabulky č.1 a č. 2 vložené v textu (přehled studií, rešerše) nejsou číslovány, mohly být, dle mého názoru i obsahem příloh. Další formální náležitosti (citace, odkazy apod.) naplňují základní pravidla na zpracovávání tohoto typu prací. Rušícím elementem mohou být opakující se citace v některých pasážích práce (např. Blau a kol., strany 16-20). Dále ve prospěch práce by hovořilo alespoň oddělení jednotlivých výzkumů a jejich výsledků, částečně pak splývají, pokud nejsou odděleny podnadpisy.

ZÁVĚREČNÉ ZHODNOCENÍ PRÁCE

Celkově práci hodnotím průměrně, je na ní vidět prolnutí teoretické báze s empirickým ověřením autorkou na dílčích případových studiích, dále oceňuji dlouhodobý horizont zkoumání zvoleného tématu a variantnost použitých metod a technik zkoumání. Zároveň oceňuji zdůraznění limitů jednotlivých prezentovaných výzkumů. (nemožnost generalizace výstupů, spíše případové studie, základ pro další zkoumání).

Práce se snaží tvořit kompaktní, logický celek v oblasti zkoumání genderové mzdové mezery s příkladem vlivu pohlaví manažera na tuto mezeru jako dílčí problém. Velký akcent je kladen na využití matematicko-statistických metod a zpracování dat, ovšem, dle mého soudu pak zaniká aplikační část a využitelnost poznatků a závěrů práce v podnikohospodářské praxi při redukci této mezery v oblasti řízení lidských zdrojů, kde bychom mohli tuto mzdovou mezeru aktivně, z hlediska řízení podniku, ovlivnit.

Při obhajobě navrhuji diskusi nad následujícími otázkami:

1. Dalo by se k doplnit k faktorům, proč je málo žen ve vedoucí pozici o přístup „skleněného stropu“ (glass ceiling) z roku 1984, u nás diskutovaného např. Dyrtem a kol., 2014? (viz kap. 2.4 a 7.2)
2. Jak byste využila poznatků párového srovnání v řízení lidských zdrojů v podniku při redukci mzdové mezery se zohledněním zkušeností, vzdělání a let praxe? (viz s.66)
3. V práci se primárně zabýváte otázkou, jak jsou především diskriminovány ženy, co se týče mezd. Na s. 80 v tabulce zmiňujete i odvětví, kde je tomu naopak a ro změnu jsou diskriminováni muži. Existuje i jiný faktor diskriminace než jen ty, co jste uvedla? (Např. ve zdravotních či sociálních službách pracují jako ošetřovatelé i muži po rekvalifikaci. V některých případech se jedná o poživatele tzv. hornické renty nebo výsluhy u policie. Tito zaměstnanci od zaměstnavatele pobírají menší mzdu než ostatní. Setkala jste se s těmito případy ve Vašich výzkumech?)
4. Můžete stručně shrnout přínos a uplatnitelnost výsledků Vaší práce v souvislosti s oborem habilitace? Např. v oblasti Řízení lidských zdrojů, přípravy profesionálů apod.

4

Na základě podrobného prostudování předložené habilitační práce Ing. Veroniky Hedija, Ph.D. konstatuji, že práce splňuje požadavky kladené na habilitační práce v oboru Podniková ekonomika a management.

I přes výše uvedené výtky a komentáře doporučuji tuto práci k obhajobě před vědeckou radou a v případě úspěšné obhajoby udělení vědeckopedagogické hodnosti „docent“ v oboru Podniková ekonomika a management.

Karviná, 25. srpna 2020

doc. Ing. Jarmila Duháček Šebestová, Ph.D.

SLEZSKÁ UNIVERZITA V OPAVĚ | OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ FAKULTA V KARVINĚ

Univerzitní náměstí 1934/3 | 733 40 Karviná | T: +420 596 398 111 | WWW.OPF.SLU.CZ

ID datové schránky: qw6j9hq | elektronická podatelna: e-podatelna@slu.cz