

Posudek na habilitační práci Ing. Veroniky Hedija, Ph.D. na téma „Vliv pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru v podniku“

Předkládanou habilitační práci tvoří soubor pěti článků v anglickém jazyce publikovaných v odborných časopisech s impakt faktorem (2), popř. zařazených v databázi Scopus (3) a to v letech 2011-2017. Články se soustředí na téma genderových mzdových rozdílů a vlivu pohlaví manažera na mzdovou diskriminaci žen na trhu práce. Dále je součástí práce integrující komentář předcházející článkům. U prvních dvou předložených článků je Dr. Hedija spoluautorkou, u třech pak jedinou autorkou textů.

Cíle stanovené v úvodu autorkou jsou následující:

- identifikace výše potenciální mzdové diskriminace žen na trhu práce v České republice,
- zhodnocení vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly.

Soubor předložených článků se postupně zabývá tématy kvantifikace nevysvětlené části mzdové mezery (kapitoly dvě a tři) a zohlednění faktorů při odhadu nevysvětleného mzdového rozdílu (kapitola čtyři). Poslední dvě kapitoly (pátá a šestá) se věnují faktorům, které mohou ovlivňovat mzdovou diskriminaci žen na trhu práce.

První kapitola (integrující komentář) teoreticky ukotvuje příčiny mzdových rozdílů, mezi které dle autorky patří teorie lidského kapitálu, segregace na pracovním trhu a diskriminace na pracovním trhu. Další teoretické podkapitoly se zabývají problematikou nevysvětlené genderové mezery v ČR a vlivem žen v managementu na genderové rozdíly. Čtvrtá teoretická podkapitola tvoří metodologický aparát (Oaxaca-Blinderův rozklad, průměrný efekt zacházení, odhad mzdové funkce). Poslední část integrujícího komentáře shrnuje stěžejní výsledky předloženého souboru článků.

Téma předložených článků považuji za aktuální a významné, jelikož mzdová diskriminace má dopady v rovině mikroekonomické (především nižší příjmy

domácností) i makroekonomické (neoptimální využití lidských zdrojů v dané ekonomice). Metody, které autorka v článcích zvolila, považuji za vhodně zvolené, Oaxaca-Blinderův rozklad je hojně využívaná metoda při analýze mzdové diskriminace. Práce má rovněž velmi dobrou formální a stylistickou úroveň. Seznam použitých zdrojů za integrujícím komentářem je tematicky i rozsahem adekvátní.

Co se ale jeví jako mírně problematické je míra splnění cíle práce a to kvůli volbě souboru již publikovaných článků namísto obvykleji předkládaného jednoho textu habilitační práce. Texty na sebe tematicky nenasazují a práce tak postrádá hlubší propojenost, konzistentnost a logickou strukturu, což se projevuje v obtížnějším splnění stanovených cílů. Dalším problémem je oscilace článků mezi zaměřením národohospodářským (problematika na úrovni ČR, respektive členských států EU) a podnikohospodářským.

V druhé kapitole (první článek) autorka pracuje při analýze mzdové diskriminace ve velkoobchodě a to se vzorkem 62 zaměstnanců. Vybraný podnik je poměrně netypický téměř rovným zastoupením mužů a žen, hlavním problémem je ale podle mého názoru malá robustnost zkoumaného vzorku. Druhý analyzovaný podnik (ve třetí kapitole) veřejného sektoru pracuje se vzorkem nepoměrně širším a to více než 2600 osob, poměr žen vůči mužům je zde přibližně 5:1. Považuji za problematické z analýzy o dvou podnicích činit výraznější závěry na úrovni ČR. Navíc se v druhém podniku nevysvětlená část mzdové mezery na základě výpočtů autorky de facto neprokázala, lépe řečeno je zdůvodnitelná objektivními faktory jako délka praxe či množství přesčasů.

Podle mého názoru by bylo přínosné pro budoucí výzkum, kdyby byl jako jeden z faktorů zkoumán počet dnů, kdy zaměstnanci čerpali OČR, popřípadě četnost poskytování pracovního volna k vyšetření nebo ošetření u lékaře. Toto by mohly být faktory, které by na úrovni podniků mohly osvětlit mzdovou diskriminaci žen, které převážně vykonávají péči o členy rodiny. Dalším aspektem, který by pomohl blíže osvětlit mzdovou diskriminaci žen, by bylo i rozdělení analyzovaného vzorku podle věkových skupin. Toto rozdělení by mohlo zodpovědět na otázku, zda se mzdová diskriminace týká žen již na počátku pracovního života či zda nastává až v jeho průběhu (např. v souvislosti s návratem z rodičovské dovolené). Ačkoliv je v druhém

článek konstatováno, že věk je důležitý faktor pro mzdovou diskriminaci žen, dále již tento aspekt není analyzován.

Čtvrtá a pátá kapitola analyzuje data z 19, respektive 24 členských států EU na základě šetření EU-SILC a zahrnuje díky tomu značně obsáhlý vzorek respondentů, přímo se ale netýká v úvodu stanoveného cíle, tj. identifikace potencionální mzdové mezery v ČR. Závěry se týkaly i jiných států EU, bohužel ne zcela vysvětlují příčiny značných rozdílů mezi jednotlivými státy (pátá kapitola), které by pomohly osvětlit rozptyl mezi jejich Gender Pay Gap (GPG).

Závěrečné kapitoly (pátá a šestá) se věnují druhému cíli, zhodnocení vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly, kdy je v šesté kapitole využit vzorek několika tisíc zaměstnanců dvou nemocnic v ČR. U druhého cíle není v úvodu bohužel stanoveno, zda se týká explicitně ČR nebo celé EU, zkoumán je v jenom případě kontext EU (pátá kapitola), v druhém vzorek dvou podniků (šestá kapitola), tedy v entitách, které spolu ne zcela souvisí.

Díky předložení souboru článků je velmi dobře patrný pozitivní odborný posun autorky v analýze mzdové diskriminace žen, kdy za nejzdařilejší lze označit poslední článek (kapitola šestou). Propojení integrujícího komentáře se samotnými články ale není úplně dotažené, některá témata z první kapitoly autorka analyzuje v člancích spíše okrajově (př. téma segregace na pracovním trhu, respektive očekávané přerušení pracovního života). Je zde ale poměrně detailně analyzována problematika nevysvětlené genderové mezery v ČR, které tematicky tvoří páteř práce.

Za celkový přínos práce lze považovat ve snahu o kvantifikaci mzdové mezery v ČR, která je ale bohužel provedena pouze na dvou podnicích. Další přínosem je pak snaha o kvantifikaci vlivu manažera na genderovou mzdovou mezeru v ČR, která zde dosud nebyla zkoumána. Ačkoliv jsou závěry a výpočty autorky v souladu s dříve publikovanými odbornými články, vlastní výpočty jsou analyzovány na relativně malém vzorku. To činí závěry, jak autorka sama přiznává, obtížně zobecnitelné na celou ČR, což ale mělo být prvním cílem předložené práce. Rovněž název práce ne zcela koresponduje s obsahem, tematicky převažuje zaměření na mzdovou diskriminaci a

nevysvětlenou část mzdové mezery než na vliv pohlaví manažera na genderovou mezeru v podniku, na kterou se zaměřuje de facto pouze poslední článek.

Autorkou zvolený způsob předložení pěti článků se podle mého názoru jeví nepříliš šťastný v tom, že problematiku analyzuje poměrně nevyváženě a to buď na úrovni členských států EU, nebo na velmi malém vzorku podniků, navzdory tomu, že si za cíl klade analýzu na trhu práce v ČR. Ačkoliv z vlastní zkušenosti vím, jak je obtížné získat data přímo z podnikové sféry, není podle mého názoru úplně vhodné takto malý vzorek dávat do souvislosti s prvním cílem práce „identifikace výše potenciální mzdové diskriminace žen na trhu práce v České republice“.

Velmi kladně nicméně hodnotím aktuálnost a významnost tématu, volbu vhodné metodologie a vysokou stylistickou úroveň. Přes výše uvedené výhrady proto **doporučuji** habilitační práci Ing. Veroniky Hedíja, Ph.D. k obhajobě před vědeckou radou a v případě úspěšné obhajoby udělení vědeckopedagogické hodnosti "docent" v oboru Podniková ekonomika a management.



Doc. Ing. Zuzana Pěničková, Ph.D.

Katedra marketingu a obchodu

Ekonomická fakulta

Technická univerzita v Liberci

Voroněžská 13

460 01 – Liberec

V Liberci, 8. 8. 2018