

## Posudek na habilitační práci Vliv pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru v podniku

Autorka: Veronika Hedija

Oponent: Dana Zadražilová, VŠE v Praze

Předložená habilitační práce má podobu souboru uveřejněných vědeckých prací doplněných komentářem (§ 72, odst. (3)b) Zákona o VŠ). Konkrétně jde o pět odborných článků publikovaných v letech 2011 – 2017 v kvalitních vědeckých časopisech (2 x IF, 2 x SJR, 1 x Jsc) k problematice genderových mzdových rozdílů a vlivu pohlaví manažera na mzdovou diskriminaci žen na trhu práce.

Cílem habilitační práce je identifikace a kvantifikace výše mzdové diskriminace žen na trhu práce v České republice a posouzení faktorů, které tuto v terminologii autorky „nevysvětlenou část mzdové mezery mezi muži a ženami“ mohou ovlivňovat.

Integrovaný komentář k odborným publikacím má logickou strukturu. Autorka nejprve prezentuje problém – na statistických datech dokládá existující genderovou mzdovou mezeru v ČR na časové ose a dále pak průřezově v zemích EU v roce 2014. Dále pak popisuje vysvětlení genderové mzdové mezery v ekonomické teorii.

Pozornost věnuje především Gerry Beckerovi a jeho vysvětlení diskriminace osobními preferencemi zaměstnavatelů, ostatních zaměstnanců a zákazníků, kterým vzniká zaměstnáním žen „peněžní újma“. V zájmu její kompenzace jsou pak ochotni zaměstnávat ženy na určité pozici pouze za nižší mzdu. Autorka zároveň zdůrazňuje myšlenku Garryho Beckera, který považuje za zdroj růstu investice do lidského kapitálu. V případě žen jsou tyto investice považovány za méně efektivní a proto omezovány. Z dalších autorů 60. a 70. let pak uvádí E. Phelpse, K. J. Arrowa. Uvedené teoretické modely klasifikuje do dvou skupin: preference k diskriminaci a statistická diskriminace. V obou jsou důvodem diskriminace osobní preference a stereotypy. Autorka sama na základě těchto teoretických modelů vyvozuje předpoklad, že: „...osobní preference žen manažerek mzdově diskriminovat ženy (tedy jedince stejného pohlaví) budou nižší než v případě jejich mužských protějšků. Stejně tak lepší znalost skutečných schopností žen může být důvodem, proč ženy manažerky nebudou oceňovat podřízené ženy na základě zaběhlých stereotypů“ (s. 29 habilitační práce). Tuto hypotézu se pak autorka snaží ve vlastním výzkumu ověřit. Podporu pro hypotézu hledá autorka dále např. v teorii sociální identity a v teorii přitažlivosti stejných jedinců.

V teoretických konceptech uvádí zároveň proudy, které výše naznačenou hypotézu vyvracejí. Jde o teorii sebeposílení (Grawes a Powell; Burkley a Blanton), která předpokládá, že jedinci s nižším statusem (v našem případě ženy manažerky) mají tendenci se identifikovat se skupinou s vyšším statusem (muži manažeři). V takovém případě se budou ženy manažerky chovat stejně jako muži a vyšší zastoupení žen v managementu k redukci genderově podmíněných mzdových rozdílů nepovede.

V první kapitole autorka zároveň uvádí přehled a závěry většího počtu zahraničních studií a studií provedených v České republice ke zkoumané problematice.

Spolu se studiem teoretických konceptů vysvětlujících existenci a příčiny mzdových rozdílů mezi muži a ženami se autorka podrobně věnuje metodologii ekonometrických modelů, které byly použity k odhadu a dekompozici genderové mzdové mezery. Autorka ve vlastních výzkumných studiích tyto ekonometrické modely používá. Metodologická stránka habilitační práce je na výborné úrovni.

Soubor pěti odborných článků ukazuje vývoj výzkumu.

V prvním<sup>1</sup> a druhém<sup>2</sup> odborném článku autorka kvantifikuje nevysvětlenou část genderové mzdové mezery ve dvou růstných typech institucí – v soukromém velkoobchodním podniku (vzorek tvořilo 62 zaměstnanců, z toho 29 žen a 33 mužů) a v nemocnici jako subjektu veřejného sektoru (vzorek tvořilo 2 604 zaměstnanců, z toho 590 mužů a 2 014 žen). Originální data získaná přímo ve zkoumaných institucích byla analyzována stejným metodologickým aparátem (Oaxaca-Blinderův rozklad s použitím 3 variant stanovení rovnovážné mzdy). Srovnáním výsledků obou studií autorka potvrzuje závěry dříve citovaných výzkumů o nižší mzdové diskriminaci žen ve veřejném sektoru (nevysvětlený mzdový rozdíl představoval 4 % v neprospěch žen) oproti neregulovanému sektoru soukromému (19 % v neprospěch žen).

Autorka sama uvádí, že z těchto studií lze učinit závěr o existenci mzdové diskriminace žen. Závěr o větší diskriminaci v soukromém sektoru než v sektoru veřejném a zejména závěr o samotné výši nevysvětleného mzdového rozdílu je třeba generalizovat s opatrností. Jak autorka sama uvádí v teoretické části, je třeba počítat s různou horizontální a vertikální segregací.

Ve třetím odborném článku<sup>3</sup> se autorka začíná zaměřovat na hlubší analýzu faktorů, které mzdovou diskriminaci žen vysvětlují. Tato studie je založena na datech z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností (EU-SILC), která zahrnují údaje o 59 tis. zaměstnancích z 19 zemí EU. Autorka zde kvantifikuje hrubý mzdový rozdíl (35 %) a nevysvětlený mzdový rozdíl (18 % v neprospěch žen) na celém vzorku a posléze na vzorku jednotlivců, kteří vydělávají víc než partner. Ve druhém případě byly obě hodnoty výrazně nižší, hrubý mzdový rozdíl 3 % a nevysvětlený mzdový rozdíl 10 %. Autorka si tak znovu potvrdila existenci mzdové diskriminace žen. Zároveň se snaží prokázat, že dělba rolí v domácnosti má souvislost s příjmem. „...v rodinách, kde žena vydělává více než partner, pečuje o děti a rodinu zejména partner a pracovní nasazení ženy tak může být srovnatelné s mužem“ (s. 46 habilitační práce).

Osobně se domnívám, že vysvětlením ve zkoumaném případě nemusí být pouze modifikace tradičních rolí muže a ženy v domácnosti na základě dosahovaného výdělku jednotlivých partnerů, ale také celková výše příjmu domácnosti, která umožňuje zaměstnávat další

---

<sup>1</sup> Hedija, V., Musil, P., 2011. Gender pay gap – application in the specific enterprise

<sup>2</sup> Hedija, V., Musil, P., 2012. Gender Wage Differences in the Selected Czech Public Sector Company

<sup>3</sup> Hedija, V., 2014. Do Women Really Face Wage Discrimination on the Labor Market? An Analysis Using Intra-household Specialization.

pomocníky, a kulturní vzorce. Zajímavé by zde bylo srovnání v čase a srovnání mezi jednotlivými zeměmi.

Ve čtvrté<sup>4</sup> a páté odborné stati<sup>5</sup> autorka dále pokračuje ve zkoumání faktorů, které mzdovou diskriminaci žen ovlivňují. V prvním případě pracuje opět s velkým datovým souborem EU-SILC, tentokrát pro 24 zemí EU, ve druhém případě s podrobnějšími daty získanými ve dvou nemocnicích (8 662 zaměstnanců, z toho 7 026 žen a 2 592 mužů). Faktorem, na jehož vliv se soustřeďuje, je závislost mezi podílem žen v managementu a výší mzdové diskriminace žen. Ke kvantifikaci používá lineární regresní model.

Ve studii provedené na datech ze souboru zemí EU autorka dokazuje na velkém vzorku, že genderová mzdová mezera se liší v jednotlivých zemích a odvětvích, je nižší ve veřejném sektoru než v sektoru soukromém. Novým závěrem je zjištění závislosti mezi genderovou diverzitou v odvětví a výší nevysvětleného mzdového rozdílu. V odvětvích s nízkým nebo naopak vysokým podílem žen byla zjištěna vyšší genderová mzdová diskriminace než v odvětvích s vyšší genderovou diverzitou, tedy vyrovnanějším podílem zaměstnaných mužů a žen. Vyšší podíl žen v managementu jako faktor snižující mzdovou diskriminaci žen se naopak jako statisticky významný neprokázal.

V posledním pátém odborném článku autorka zkoumá vliv žen v managementu na mzdovou diskriminaci žen opět na vzorku nemocnic, tedy institucí veřejného sektoru. Zkoumána byla závislost mezi výší nevysvětleného mzdového rozdílu a pohlavím manažera na úrovni jednotlivých oddělení. Autorka zjišťuje, že „přítomnost ženy v čele oddělení vede k poklesu genderového mzdového rozdílu, a to přibližně o 6 procent“ (s. 49). Rozdíl byl zjištěn i v případě použití jiné metody analýzy (průměrný efekt zacházení).

Celkově lze ocenit na prezentovaných pěti odborných statích

- tematickou homogenitu a logiku postupných závěrů a dalších kroků výzkumu,
- hlubokou znalost informačních zdrojů k tématu, a to jak teoretických konceptů, tak uskutečněných výzkumů a jejich závěrů,
- provázanost výzkumu s teoretickými východisky, kdy autorka uvádí i proudy, které nabízejí alternativní řešení,
- metodologii, kdy je schopna ke kvantifikaci a rozkladu nevysvětlené mzdové mezery použít ekonometrické modely na úrovni nejvýznamnějších publikovaných vědeckých statí k tomuto tématu,
- vlastní výsledky výzkumu, které na jedné straně potvrzují předpoklady, na druhé straně otvírají další otázky a témata výzkumu.

Autorka si je vědoma, že pro další výzkum, bude nutné věnovat pozornost hlubší analýze faktorů, které mzdovou diskriminaci žen ovlivňují. Je to zřejmé zejména z posledních dvou

<sup>4</sup> Hedija, V., 2017. Sector Specific Gender Pay Gap: Evidence from European Union Countries

<sup>5</sup> Hedija, V., 2015. The Effect of Female Managers on Gender Wage Differences

statí, které se již pokoušejí o kvantifikaci síly vlivu vybraných faktorů. Bez zajímavosti není podle mého názoru ani zkoumání problému v čase a identifikace síly závislosti s dalšími faktory, např. s věkem, kulturními dimenzemi typu maskulinita či femininita.


Výzkum dovedl autorku k otázce, jaký vliv má zastoupení žen v managementu na existenci a výši mzdové diskriminace žen. Dostává se tak do fáze, kdy je nutné odlišit sílu vlivu dalších faktorů. Její dosavadní výsledky ukazují spíše na větší význam specifik jednotlivých odvětví a vliv míry regulace mezd ve veřejném sektoru. Za další zhodnocení by stála i východiska o vlivu osobních preferencí použitá ve třetí stati, která jsou zúžena na ekonomický užitek. Význam zastoupení žen v managementu představuje téma samo o sobě a je velice široké.

Otázky pro rozpravu:

1. Lze v teoriích vysvětlujících příčiny genderové mzdové mezery vysledovat vývoj teorií v čase?
2. Čím odůvodňujete svůj předpoklad, že „osobní preference žen manažerek mzdově diskriminovat ženy (tedy jedince stejného pohlaví) budou nižší než v případě jejich mužských protějšků“?
3. Ve svém výzkumu jste zjistila závislost mezi genderovou diverzitou v odvětví a výší nevysvětleného mzdového rozdílu. V odvětvích s nízkým nebo naopak vysokým podílem žen byla zjištěna vyšší genderová mzdová diskriminace než v odvětvích s vyšší genderovou diverzitou. Čím si tyto závěry vysvětlujete?

**Závěr:**

**Předložená habilitační práce splňuje požadavky kladené na tento typ prací, proto ji jednoznačně doporučuji k obhajobě a následně k udělení titulu docentka.**



prof. Ing. Dana Zdražilová, CSc.

V Praze dne 10. 8. 2018