

Posudek oponenta habilitační práce

Autor práce: Ing. Veronika Hedija, Ph.D.
Název práce: Genderová mezera a vliv pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru.
Oponent práce: doc. Ing. Petr Rozmahel, Ph.D., Mendelova univerzita v Brně, Provozně ekonomická fakulta

Předkládaná dizertační práce se věnuje oblasti mzdové diskriminace žen. Téma je v práci rozšířeno o výzkum vlivu pohlaví manažera na mzdovou diskriminaci.

Cílem habilitační práce autorky, který je formulován v úvodní kapitole, je *„identifikace výše potenciální mzdové diskriminace žen na trhu práce v České republice a zhodnocení vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly. Závěry autorky v této oblasti doplňují a prohlubují dosavadní poznatky a jsou prezentovány formou uceleného textu předkládaného jako habilitační práce.“* (str. 8) Cíl práce autorka vhodně doplňuje výzkumnými otázkami: *„Jsou ženy skutečně mzdově diskriminovány a pobírají za stejnou práci nižší mzdu? A vede vyšší podíl žen ve vedení podniků ke zmírnění genderových mzdových rozdílů? A jaká je situace v České republice?“* (str. 7)

Pokusím-li se parafrázovat záměr práce autorky, pak z mého pohledu autorka ve své práci zkoumá, v jakém rozsahu dochází v České republice k mzdové diskriminaci žen, a zda ženy ve vedoucích pozicích mzdově diskriminují ženy v podřízených pozicích méně než muži.

Cíl práce i výzkumné otázka jsou formulovány jasně, srozumitelně a jednoznačně. Hledání empirických důkazů o výskytu a rozsahu mzdové diskriminace žen a identifikace faktorů tohoto jevu považuji za legitimní a přínosné téma pro ekonomický výzkum. Práce nabízí potenciálně zajímavé implikace pro hospodářskou politiku cílenou na trh práce. Podle neoklasického přístupu k vysvětlení fungování trhu práce, který převládá v současném univerzitním výkladu mikroekonomie, lze nižší mzdy žen na stejných pozicích vysvětlit nižší poptávkou po ženách na pozicích, které mohou zastávat muži, od nichž manažer (poptávající práci) očekává vyšší mezní produkt práce resp. příjem z mezního produktu práce než od žen. Vyšší podíl zaměstnanosti žen v uvedených pozicích, které může zastávat muž i žena, je pak právě na trhu kompenzován nižšími mzdami žen. Tento problém lze samozřejmě vnímat v rovině čistě ekonomické, ale i sociální a etické. Je škoda, že autorka se ve své práci nevěnovala právě implikacím, plynoucím z jejích závěrů, že v České republice ke mzdové diskriminaci žen dochází, přičemž ženy na vedoucích pozicích diskriminují také, ale v menším rozsahu než muži. Jaký dopad na trh práce by měly nástroje hospodářské politiky např. v podobě legislativně stanovených minimálních kvót podílu žen

v určitých pozicích v České republice? Jak lze tyto hospodářsko-politické implikace vnímat v kontextu skutečnosti, že Česká republika patří mezi země s nejnižší příjmovou nerovností na světě? Je škoda, že ve své rozsáhlé habilitační práci autorka zůstává v rovině pozitivního přístupu a alespoň v závěru práce se nepokouší o vyvození implikací ze svých zjištění např. pro hospodářskou politiku či jiná socioekonomická témata včetně očekávání dalšího vývoje na trhu práce z tohoto pohledu.

Z obsahu habilitační práce, její struktury, celkového dojmu a publikační činnosti vyplývá, že autorka se tématu mzdové diskriminace žen na trhu práce a jejích faktorů dlouhodobě a systematicky věnuje. Své dosavadní poznatky, které na uvedené téma publikovala od roku 2011, předkládá v analytické části práce, která sestává především z kapitol 6 a 7. V kapitole 6 autorka prezentuje svůj dosavadní dlouhodobý výzkum cílený na identifikaci genderové mzdové mezery, tedy na otázku, zda a v jakém rozsahu dochází v ČR k mzdové diskriminaci žen. Kapitola se dále člení na tři samostatné subkapitoly, které uvedenou otázku dále obohacují o vybrané aspekty výzkumu (např. vliv odvětví, dělba práce v domácnosti). Kapitola 7, která se dělí na dvě dílčí subkapitoly, předkládá zjištění a argumenty pro zodpovězení otázky, jaký vliv má vyšší podíl žen ve vedení společností na výskyt a rozsah mzdové diskriminace žen.

Uvedeným analytickým kapitolám předchází dílčí podkapitoly, ve kterých autorka vymezuje základní pojmy, se kterými pracuje (Lidský kapitál, diskriminace a segregace na pracovním trhu, atp.), sumarizuje přehled dosavadních empirických poznatků v literatuře a popisuje použitý metodologický aparát a data užitá ve vlastním výzkumu, jehož výsledky jsou prezentovány ve výše zmíněných kapitolách 6 a 7.

Po prostudování analytických kapitol 6 a 7, vychází najevo, že se jedná o parafrázování článků autorky publikovaných v časopisech s nenulovým impakt faktorem (WoS) nebo zařazených v databázi Scopus z let 2011-2019. Analytická část práce nabízí zajímavé výsledky, které představují vlastní přínos autorky k dosavadnímu stavu poznání vztaženému k období publikování článků a které jsou jasně a nezpochybnitelně v souladu se stanoveným integrujícím tématem habilitační práce. Z tohoto důvodu se ve svém posudku nevěnuji hodnocení metodiky, literárních východisek a především výsledkům jednotlivých dílčích výzkumných úkolů, neboť uvedené již recenzovány a komentovány byly v rámci publikačního procesu v jednotlivých časopisech.

V kontextu výše uvedeného musím vznést výhradu k autorčinu pojetí habilitační práce, která působí spíše dojmem souboru parafrázovaných uveřejněných vědeckých prací doplněných komentářem resp. v tomto případě dílčími subkapitolami (úvod, metodika atp.), nežli dojmem ucelené habilitační práce, která přináší nové vědecké poznatky.

Nepovažuji za korektní přístup ke čtenáři, který se v úvodu kapitoly 6 resp. podkapitoly 6. 1. setká s textem: „*Následující kapitola prezentuje hlavní poznatky autorky v první zmiňované oblasti, tedy v oblasti odhadu potenciálně diskriminační genderové mzdové mezery v České republice. Autorka zde dospívá k zajímavým závěrům, které*

rozšiřují a prohlubují dosavadní poznatky o tomto fenoménu a přinášejí v některých případech nový a neotřelý pohled na danou problematiku.“ (str. 59)

Na konci kapitoly pak následuje text, ve kterém autorka uvádí, že subkapitola prezentuje již publikované výsledky.

„Výše prezentované poznatky autorů z jejich výzkumu byly průběžně publikovány formou tří odborných článků, z toho dva byly publikovány v časopisech indexovaných v databázi Scopus. Tyto články mají také citační ohlasy a to převážně zahraniční.“ Dále následuje výčet výše uvedených vlastních článků a souvisejících citačních ohlasů.“ (str. 70-72). Doplnuji, že se jedná o články Hedija a Musil (2011), Hedija a Musil (2012), Hedija a Musil (2012a).

Obdobným způsobem pak jsou prezentovány výsledky v následujících kapitolách 6.2, 6.3, 7.1 a 7.2, které představují analytickou a tedy klíčovou část práce. Z textu práce není patrné, zda byly výzkumné postupy a výsledky v habilitační práci nějakým způsobem autorkou prohloubeny a rozšířeny oproti původnímu znění publikovaném v odborných časopisech.

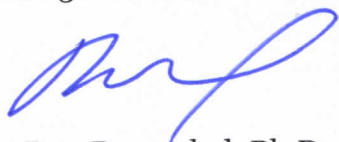
Nerad bych zpochybnil kvalitu dosavadní autorčiny výzkumné práce, neboť články byly publikovány v kvalitních vědeckých časopisech a získaly mezinárodní citační ohlasy. Domnívám se také, že se autorce podařilo témata řešená ve svých článcích tematicky integrovat, takže habilitační práce působí přehledným a uceleným dojmem. Nedokážu, však posoudit nakolik vlastní habilitační práce přináší nové vědecké poznatky ve smyslu legislativního vymezení požadavků na habilitační práci. V práci také postrádám širší konfrontaci výsledků výzkumu autorky se stávající literaturou. Na základě konfrontování původních výsledků s literaturou tj. se stávajícím stavem vědeckého poznání v oblasti mzdové diskriminace žen, které autorka používá spíše sporadicky (např. „zjištěné výsledky jsou v souladu s...“ str. 70 nebo 76), by čtenář lépe a jasněji posoudil a ocenil vlastní originální přínos autorky.

V závěru práce autorka shrnuje své výzkumné postupy, výsledky a odpovídá na stanovené výzkumné otázky. Je škoda, že se autorka nepokusila vyvodit ze svých bohatých zjištění implikace, které jsem popsal v úvodu svého posudku a nevyužila tak plně potenciál výsledků prezentovaných v habilitační práci.

Výzkum autorky považuji za kvalitní, aktuální a dosažené výsledky za originální. Výsledky a dosažená zjištění, představují jasný přínos pro dosavadní stav poznání v oblasti výzkumu mzdové diskriminace žen na trhu práce. Jedná se však o výsledky již publikované v odborných časopisech. Habilitační práce, která nebyla předložena jako Soubor uveřejněných vědeckých prací doplněných komentářem ve smyslu Směrnice děkana OPF SLU č. 1/2019 Přílohy č. 8, pak sama o sobě nad rámec uveřejněných článků, nové vědecké poznatky nepřináší.

S výhradou, která byla vysvětlena výše a která se týká otázky, zda lze za nové vědecké poznatky, které by měla přinést habilitační práce, považovat parafrázovanou prezentaci již publikovaných výsledků integrovaných v uceleném textu, doporučuji habilitační práci k obhajobě.

V Brně dne 31. 8. 2020



doc. Ing. Petr Rozmahel, Ph.D.