

## Posudek oponenta habilitační práce

<b>Slezská univerzita v Opavě</b>	
<b>Fakulta</b>	Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné
<b>Obor řízení</b>	Podniková ekonomika a management
<b>Uchazeč</b>	Ing. Veronika Hedija, Ph.D.
<b>Pracoviště uchazeče, instituce</b>	Vysoká škola polytechnická Jihlava, Katedra ekonomických studií
<b>Habilitační práce</b>	Vliv pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru v podniku
<b>Oponent</b>	doc. RNDr. Milan Šimek Ph.D.
<b>Pracoviště oponenta, instituce</b>	Ekonomická fakulta, VŠB-TU Ostrava

Předložená habilitační práce s názvem: „Vliv pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru v podniku, je orientována na problematiku mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Jejím cílem je identifikace potenciální mzdové diskriminace žen na trhu práce v České republice a zhodnocení vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly.

K naplnění cíle práce autorka využívá výsledky 5 vybraných odborných statí, publikovaných v období 2011-2017. Ve třech z nich má 100% autorský podíl a ve dvou vystupuje jako spoluautorka.

Z pohledu aktuálnosti a zaměření tématu se domnívám, že autorka svou práci orientuje velmi aktuálním a správným směrem. Také jsem přesvědčen o tom, že skutečnosti uvedené v habilitační práci, mohou být dobrým východiskem pro další navazující práce výzkumného charakteru, a také mohou významnou mírou podpořit rozhodování tvůrců veřejných politik.

Z pohledu struktury, je habilitační práce členěna do 6 částí, kde první tvoří „Integrovaný komentář k odborným publikacím „Vliv pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru v podniku“.

V této části, v celkovém rozsahu 54 stran, autorka formuluje cíl práce, představuje strukturu habilitační práce, uvádí teoretické ukotvení habilitační práce, charakterizuje metodologický aparát, který je v práci využit a shrnuje stěžejní výsledky a závěry habilitační práce.

Podle mého názoru je celá tato část zdařilá a do vlastní habilitační práce dobře zapadá. Z jejího složení je vidět, že autorka má ve zkoumané oblasti velký přehled. O tom svědčí i značné množství citovaných zdrojů.

K obsahu a ke struktuře této části a celé práce mám několik připomínek:

- Po prostudování obsahu této části, v konfrontaci s názvem práce, se mi jeví, že řešená problematika je širší než vlastní název práce. S vlastním názvem práce přímo koresponduje pouze článek č. 6 nazvaný „Vliv žen v managementu na genderové mzdové rozdíly“. Z tohoto důvodu považuji název habilitační práce za poněkud nešťastný.

- Z mého pohledu je cíl práce formulován velmi obecně. Chtělo by jej podrobněji strukturovat do dílčích cílů. Tento cíl práce je stanoven velmi ambiciózně. Jsou to vlastně dva samostatné cíle a s volnou vazbou na název habilitační práce.
- Z mého pohledu by byla vhodnější poněkud odlišná struktura komentáře. Asi by bylo vhodné začít teoretickým ukotvením řešené problematiky, samostatnou část by mohly tvořit závěry empirických studií, trochu rozporuplně působí zařazení části 1.3.1 (problematika mzdových rozdílů mezi muži a ženami v ČR) před 1.3.2 – teoretické ukotvení a pak opět ČR (nevysvětlená genderová mzdová mezera v ČR) – což jsou vlastně výsledky empirických studií. Určitě bych samostatné subkapitoly věnoval cílům práce, použitým metodám a problematice datových zdrojů a jejich vypovídací schopnosti.
- Velmi kladně hodnotím zařazení tabulek 1 a 2 do textu.
- Podle mého názoru by bylo vhodné zařadit subkapitolu 1.5 až na úplný závěr habilitační práce.

Z pohledu použité literatury se domnívám, že autorka čerpala z velkého množství relevantních zdrojů. Při zpracování habilitační práce mohly být využity výsledky také některých studií staršího data, týkající se zkoumané problematiky, např. Gottvald, Jaromir et. al. Determinants of Individual Pay and Firm's Pay Structures in the Czech and Slovak Republics. Ostrava: VSB-TU Ostrava, 290 p. ISBN 80-248-0150-7.

Empirická část práce je tvořena 5 statěmi s názvy:

- Gender Pay Gap – Application in the Specific Enterprise
- Gender Wage Differences in the Selected Czech Public Sector Company
- Do Women Really Face Wage Discrimination on the Labour Market?
- Sector Specific Gender Pay Gap: Evidence from European Union Countries
- The Effects of Female Managers on Gender Wage Differences

Jak je v práci uvedeno, všechny výše uvedené statě prošly recenzním řízením a byly publikovány v různých typech publikací.

Z mého pohledu se velmi zajímavou jeví studie „The Effects of Female Managers on Gender Wage Differences“. Na této studii oceňuji využití podrobných mikroekonomických dat.

#### **Dotaz oponenta k obhajobě habilitační práce:**

Diskutujte, jaké nástroje a opatření hospodářské politiky státu by mohly napomoci ke snižování mzdové mezery mezi muži a ženami v České republice.

#### **Závěr**

Habilitační práce „Vliv pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezera v podniku“ *splňuje* požadavky standardně kladené na habilitační práce v oboru Podniková ekonomika a management. Z tohoto důvodu doporučuji pokračování v habilitačním řízení na Obchodně podnikatelské fakultě SU a v případě úspěšné obhajoby práce udělení titulu docent v oboru Podniková ekonomika a management.

Ve Frýdku-Místku dne 13. 8. 2018

  
doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.