

Oponentský posudok Bc. práce Lucie Duškovéj *Genderové stereotypy v personálních agenturách* (Praha: Fakulta humanitních studií, Univerzita Karlova, 2020, vedúci práce: Ing. Petr Pavlík, PhD.)

Lucie Dušková si svoj výskumný problém vybrala v oblasti, ktorej sa dnes síce venuje čoraz väčšia pozornosť, ale vzhľadom na pretrvávajúcu genderovú nerovnosť na trhu práce je výskum v oblasti neustále potrebný. Je dôležité oceniť tiež to, že do svojej výskumnej práce vstupuje s vlastnými skúsenosťami s pôsobením v personálnych agentúrach, ktoré chce ďalej sociálnovedne skúmať a stavať na nich.

Autorka svoju prácu prehľadne a štandardne rozdeľuje. V teoretickej časti predstavuje svoje základné východiská a predstavuje stav vedenia v jednotlivých tematických oblastiach. Predstavené chápanie genderu zodpovedá očakávaniam kladeným na bakalársky stupeň štúdia, keď vychádza predovšetkým z učebnice určenej pregraduálnym študujúcim.¹ Gender tak chápe ako „sociálne pohlavie“, ale – a to je dôležitejšie – uvažuje o pohlavno-genderovom systéme (s. 10), ktorého súčasťou je aj deľba práce podľa pohlavia, teda aspekt nutný pre pochopenie jej výskumného problému. (Tu by bolo dobré uviesť, že autorka by mala dôsledne odkazovať a v tomto prípade ako na autorku jej uchopenia pohlavno-genderového systému odkázať na Sandru Harding.²)

Teoretickú časť 2.2 Gender a trh práce považujem za spracovanú nie veľmi dôsledne. Myslím, že autorka celkom zbytočne rozoberá rozvoj genderovanosti trhu práce v USA a keď ďalej sumarizuje vývoj zapojenia žien do plateného zamestnania na území Česka, tak vychádza zo staršieho článku Křížkovej a podáva naozaj pomerne jednoduchý výklad vzťahu práce a genderu, obsahujúci aj sporné tvrdenia (napr. to o konflikte práce a rodiny u žien až po roku 1989, s. 18). Nasledujúca časť o ženách na trhu práce (2.3) opisuje mnoho závažných javov, s ktorými sa ženy na trhu práce stretávajú. Podobne ako predchádzajúca časť však nie je spracovaná ideálne. Za problematické považujem rozsiahle spoliehanie sa na jeden zdroj (Kimmel 2001) a jeho nepresné prekladanie (napr. sexuální segregace, keď ide o genderovú segregáciu, resp. segregáciu na základe pohlavia), ale nielen to. Autorka niekedy bez širšieho odkazovania na zdroje uvažuje nad hnutím MeToo, ktoré považuje za dôležitý prvok v boji proti sexuálnemu obťažovaniu, o stranu ďalej však neváha hovoriť o „sexuálnom harašení“. Tento antifeministický pojem, ktorý problematiku obťažovania znevažuje, v odbornej záverečnej práci nemá mať žiadne miesto. (Autorka tu navyše neodkazuje ani na riadnu odbornú literatúru, ale na pomerne starý leták informujúci o feminizme, ktorý sa navyše voči pojmu „harašení“ vymedzuje a kritizuje ho.) V časti 2.3.4 autorka riadne necituje dokument, na ktorý len odkazuje v poznámke pod čiarou – doslovne z neho preberá banálne pasáže napr. o podiele jednateliek v spoločnostiach s ručením obmedzeným (s. 27). Časti 2.2 a 2.3 tak tvoria nejaký výber informácií o ženách na trhu práce a jeho genderovanosti, autorka však nevysvetľuje, prečo sa zaoberá práve tými javmi, ktorými sa zaoberá, ako spolu súvisia apod. Podávané informácie sú výt'ahmi z rôznych správ, nepodávajú však ucelený obraz, skôr ilustrujú niektoré javy – chýba im jednoducho dobré usporiadanie vo vzťahu k problému skúmanému v práci. Časť 2.4 Lidské zdroje je spracovaná z dvoch internetových zdrojov a ako taká je nedostatočná.

Celkovo zhŕňam, že spracovanie teoretickej časti považuje za premárnenú príležitosť. Na jednej strane uznávam, že na bakalárskej úrovni je v poriadku venovať sa celkovému súhrnnému opisu širších javov súvisiacich so skúmaným problémom. Na druhej strane však považujem za chybu, že autorka práce sa zjavne nepozrela na to, či existuje literatúra priamo k ňou skúmanému problému, teda k tomu, ako pracujúce a pracujúci personálnych agentúr či oddelení ľudských zdrojov v zamestnávateľských

¹ Renzetti, C. M., & Curran, D. J. (2005). *Ženy, muži a společnost* (P. Pavlík, Trans.). Praha: Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum.

² Harding, S. (1986). *The science question in feminism*. Ithaca: Cornell University Press, s. 9.

spoločnostiach, uplatňujú genderové stereotypy. Ak by tak urobila, jej východisko pre empirickú časť práce by bolo určite prepracovanejšie a aj jej zistenia by mohli byť formulované presnejšie a bohatšie.

Predstavenie výskumnej otázky a metodológie je až na chýbajúcu metódu analýzy dát uspokojivé. Autorka uvádza hlavne výhody pološtruktúrovaného rozhovoru v situácii, keď ona sama je profesijnou kolegyňou dotazovaných. Na obhajobe by som ju rada požiadala o zodpovedanie otázky, či mohlo mať dôverné poznanie skúmaného prostredia na výskum aj nejaké negatívne dopady, či práve kvôli zdieľanému poznaniu so skúmanými mohla nejaké veci prehliadnuť apod. Kladne hodnotím výber vzorky (korporátna a menšia personálna agentúra, prevažne minimálne dvojročná prax v odbore). Pravdepodobne nedopatrením autorka zamieňa v časti 3.1.7 otázky v rozhovore za výskumné otázky (s. 39). Autorka nijako v metodologickej časti neopisuje, ako svoje dáta z rozhovorov analyzovala a ako prišla na šesť hlavných oblastí analytickej časti – to považujem za nedostatok práce.

Prekvapivé bolo pre mňa konštatovanie autorky, že otázka ženám na pracovnom pohovore na plánovanie rodiny je „neetická“ (s. 42). Nielenže je neetická, je nezákonná a diskriminačná, ako nepriamo hovorí aj jej respondentka a ako autorka práce konštatuje až na s. 46. Veľmi zaujímavo sa tu ukazuje, že personalistky a personalisti sa v prvom rade prispôsobujú prániam klienta, na ktorých splnení sú aj osobne finančne motivovaní. Prostredníctvom kódovane predkladaných prání klienta si potom personalistky a personalisti pravdepodobne ospravedlňujú vlastné diskriminačné konanie. Považujem však za chybu, že autorka tento jav neanalyzuje a neinterpretuje kritickejšie.

V práci sa tiež ukazuje obmedzenie genderových stereotypov ako analytického konceptu. Stereotypy ako presvedčenia indivíduí nie sú výlučným vysvetľujúcim faktorom rôznych genderovaných javov trhu práce. Autorka sa na niektorých miestach snaží genderové stereotypy pretlačiť interpretačne aj tam, kde už zjavne pôsobnosť nesiahá – ako keď napr. tvrdí, že headhunterky a headhunteri v skutočne premýšľajú stereotypne, keď posúvajú kandidátky a kandidátov na pozície v konkrétnych genderovo určených divíziách (s. 53). Sú to naozaj ich vnútorné stereotypné presvedčenia, na základe ktorých takto konajú alebo sú to iné faktory?

Pre mňa osobne zaujímavým výskumným zistením je, že do riešenia problému sexuálneho obťažovania na pracoviskách musia byť zapojené aj personálne agentúry – o tomto problém zjavne informácie majú, ale podľa všetkého formalizované postupy, ako v prípadoch obťažovania konať, chýbajú (s. 40). Za doterajším neriešením tohto problému je pochopiteľne závislý vzťah personálnych agentúr na zamestnávateľských organizáciách.

Za ďalší podstatný nedostatok analytickej časti práce považujem to, že autorka vôbec nepracuje s literatúrou a jej tvrdeniami, ktoré zhrňala v teoretickej časti práce. Analytickú časť tak prakticky tvoria len zhrnutia z rozhovorov, pričom kľúč tohto zhrňania a vyberania informácií nie je zrejmy.

Okrem vyššie uvedených otázok a kritiky do obhajoby pokladám tieto otázky:

1. Na základe svojej analytickej časti a dát z rozhovorov jasne ukážte, či dochádza alebo nedochádza k javom opísaným v teoretickej časti (diskriminácia, horizontálna genderová segregácia, vertikálna genderová segregácia, sklenený strop, lepkavá podlaha, nerovnosť v odmeňovaní) a ak áno, ako ich existenciu personalisti a personalistky, resp. headhunteri a headhunterky ospravedlňujú alebo ju kritizujú.

2. V poslednej podčasti analytickej časti píšete o tom, že pre mnoho vašich respondentiek a respondentov je zásadná „iskra“, „zápal“ alebo „osobnosť“. Sú tieto faktory podľa nich – a podľa Vás, a podľa literatúry – genderované alebo nie?

Z formálneho hľadiska by bolo dobré v obsahu práce uviesť aj Literatúru a Prílohy, ktoré v práci sú. Práca je inak napísaná na priemernej jazykovej úrovni, s občasnými preklepmi či pravopisnými chybami (napr. nepochopiteľné písanie datovania „Roku“ s veľkým písmenom, vynechávanie medzery za čiarkou nasledujúcou po priezvisku autorky v odkazoch v textoch, nesprávne písanie úvodzoviek,

chýbajúce čiarky). Práca pravdepodobne neprešla poslednou jazykovou redakciou, zostali v nej napr. vyžltené miesta (nadpisy podkapitol v obsahu a na s. 14, 24 a ď.), ale aj poznámky naznačujúce, že vetu je potrebné presunúť z hlavného textu do textu poznámky pod čiarou (s. 32). Celá práca by navyiac mala byť napísaná v prítomnom čase, teda nie tak, že nám autorka na začiatku empirickej časti (s. 32 a 33) oznamuje, čo za výskum bude robiť (keďže ho už urobila). Autorka v svojej práci nielen na svoju vlastnú škodu, ale hlavne na škodu feministického výskumu, používa generické maskulínium. Napr. tam, kde výskum vykonali feministické sociologičky, hovorí o sociológoch a pod. (s. 11). Upozorňujem, že tu nejde o problém výsostne jazykový, ale hlavne o otázku uznania vykonanej práce konkrétnym osobám a konkrétnym (feministickým) tradíciami skúmania.

Odkazovanie na literatúru je uspokojivé, s menšími chybami (napr. pozn. 3 na s. 20 odkazuje na presunutý alebo odstránený dokument; ďalej v Literatúre chýba odkaz na text Reinhartz). Za chybu však považujem odkazovanie na internetové zdroje prostredníctvom poznámok pod čiarou – autorka by pritom aj na internetové zdroje mala odkazovať ako na všetky ostatné a mala by ich riadne uviesť v zozname literatúry.

Prácu odporúčam na obhajobu a navrhujem ju hodnotiť známku dobre (3) až veľmi dobre (2) v závislosti od obhajoby.

Lubica Kobová, PhD.

Praha, 5. 9. 2020