

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

**Rola tetovania v kontexte príležitostí
na trhu práce**

Bakalárska práca

Veronika Tomoryová

Vedúci práce: PhDr. Radek Eichl, Ph.D.

Praha 2016

Čestné prehlásenie

Prehlasujem, že som prácu vypracovala samostatne. Všetky použité pramene a literatúra boli riadne citované. Práca nebola využitá na získanie iného alebo rovnakého titulu.

V Prahe 13. 6. 2016

.....

Veronika Tomoryová

Pod'akovanie

Na tomto mieste by som rada pod'akovala vedúcemu tejto práce PhDr. Radkovi Eichlovi, Ph.D., za čas, ktorý práci venoval, za jeho kritické a odborné pripomienky a za jeho ústretový prístup. Ďalej by som sa takisto chcela pod'akovať mojim informátorom za ich dôveru a ochotu, s ktorou sa zúčastnili tohto výskumu.

OBSAH

ÚVOD.....	5
TEORETICKÁ ČASŤ.....	7
1. TETOVANIE.....	7
1.1. Premena postojov k tetovaniu v minulosti.....	7
1.2. Postoj k tetovaniu dnes.....	12
1.2.1 Predsudky.....	12
1.2.2 Tetovanie ako stigma.....	14
2. DISKRIMINÁCIA.....	16
2.1 Antidiskriminačná legislatíva.....	17
2.2. Diskriminácia a jej druhy podľa antidiskriminačného zákona.....	18
2.2.1 Priama diskriminácia.....	19
2.2.2 Nepriama diskriminácia.....	19
2.2.3 Obťažovanie a sexuálne obťažovanie.....	20
2.2.4 Prenasledovanie; pokyn a navádzanie na diskrimináciu.....	20
2.3 Diskriminácia a trh práce.....	20
2.3.1 Pracovnoprávne predpisy.....	21
2.3.2 Zásady nediskriminačného náboru.....	23
2.3.3 Právne prostriedky ochrany pred diskrimináciou.....	24
2.4 Tetovanie v kontexte diskriminácie na trhu práce.....	25
3. METODOLÓGIA.....	28
3.1 Téma výskumného projektu.....	28
3.2 Teoretické zakotvenie výskumného projektu.....	28
3.3 Výskumný problém.....	29
3.4 Výskumná stratégia.....	29
3.5 Techniky zberu dát.....	30
3.6 Výber vzorky.....	32
3.7 Analytické postupy.....	35
3.8 Hodnotenie kvality výskumu.....	36
3.9 Etické otázky spoločenskovedného výskumu.....	38
EMPIRICKÁ ČASŤ.....	39
4. Rola tetovania v kontexte príležitostí na trhu práce.....	39
4.1 Stručné predstavenie informátorov.....	39
4.2 Výsledná správa.....	41
4.3 Záverečná správa.....	49
ZÁVER.....	52
POUŽITÁ LITERATÚRA.....	54

Úvod

Tetovanie ako fenomén, ktorý je v určitej miere prítomný v každej kultúre už storočia, si prešlo výraznou premenou nielen čo sa týka jeho formy ale taktiež jeho vnímania spoločnosťou. Striedavo sa tešilo popularite v kruhoch aristokratov alebo nižšej vrstvy, čelilo predsudkom, ale aj obdivu, menila sa jeho symbolika i technické spracovanie. V súčasnosti môžeme hovoriť o istom spopularizovaní tetovania, keď sa stáva akousi módnou záležitosťou, ktorá však stále nie je spoločnosťou prijímaná úplne najmä kvôli jej obskúrnej minulosti. A práve tento nesúhlasný pohľad na nositeľov tetovania je východiskom tejto práce.

Jednou z najviac diskutovaných tém v súvislosti s tetovaním je problematika zamestnania. Kým napríklad v osobnom živote by prípadné nesympatie voči tetovaniu nemali spôsobiť žiadne závažné ujmy, v oblasti ako je napríklad pracovný život, môžu predsudky viesť k nemalým nepríjemnostiam. Môžeme hovoriť o nejakom znevýhodnení uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú nositeľmi tetovania na trhu práce v Českej republike? Môžu prípadné predsudky voči tetovaniu prerásť až do diskriminácie ich nositeľov? Existuje tu nejaká právna ochrana pre osoby s takouto skúsenosťou? Cieľom tejto práce je práve hľadať odpovede na tieto otázky, priblížiť historický pôvod názorov na tetovanie a jeho vnímanie spoločnosťou v súčasnosti.

Prvá kapitola teoretickej časti práce bude najprv zameraná na postoj spoločnosti k tetovaniu v minulosti, čo by malo ďalej ozrejmiť dodnes pretrvávajúce zdroje predsudkov voči tejto forme zdobenia tela. Pozornosť bude ďalej venovaná tzv. stigmatizovaniu tetovania, od ktorého sa dostaneme až k diskriminácii, ktorá bude tvoriť druhú zásadnú kapitolu teoretickej časti práce. V kontexte diskriminácie sa budeme venovať jej definícii a formám na základe antidiskriminačného zákona, kde sa potom zameriame najmä na jej výskyt a dopady v oblasti trhu práce, ako jednej z najdôležitejších oblastí v živote každého jedinca. V rámci tejto časti bude ďalej opísaná právna úprava zákazu diskriminácie v Českej republike a taktiež právne prostriedky ochrany pred diskrimináciou na pracovnom trhu. Na záver teoretickej časti a zároveň ako východisko časti praktickej, budú zmienené rôzne dostupné články a prieskumy, ktoré sa venujú problematike tetovania a iných telesných modifikácií v kontexte diskriminácie na trhu práce.

Praktickú časť práce bude tvoriť výskum zameraný na rolu tetovania v kontexte príležitostí na trhu práce a mal by priblížiť postoj zamestnávateľov k nositeľom

tetovania v praxi. Ide o pomerne delikátnu tému, na ktorú síce môžeme nájsť mnoho diskusií a článkov, no priamo z praxe pracovného procesu je dostupných len málo informácií. Pozornosť bude zameraná na fázu výberu zamestnancov, kde budeme analyzovať nakoľko dôležitú úlohu hrá výzor uchádzača, hoci aj navzdory jeho skúsenostiam a vedomostiam, a taktiež sa budeme zaoberať relevantnosťou pracovného odvetvia v tomto kontexte.

Práca by mala poskytnúť zaujímavé informácie pre osoby, ktoré sa o tetovanie či iné zdobenie tela aktívne zaujímajú, ale zároveň by mohla priniesť aj náhľad pre ľudí, ktorí s týmto fenoménom skúsenosti nemajú. Zaradenie tejto problematiky do kontextu pracovného trhu by ďalej mohlo byť prínosom pre nositeľov tetovania v roli uchádzačov o zamestnanie, ponúknuť náhľad do tejto záležitosti v širších súvislostiach alebo prípadne iniciovať ďalší výskum.

TEORETICKÁ ČASŤ

1. TETOVANIE

1.1 Premena postojov k tetovaniu v minulosti

Tetovanie je jedným z najstarších druhov telesných modifikácií, s ktorým sa v rozdielnej miere môžeme stretnúť v takmer každej časti sveta. Ide o činnosť úmyselného a trvalého zanesenia pigmentu pod kožu a pre jeho nositeľa môže mať mnoho významov.¹ Počas storočí sa tetovaniu rozdielne pripisovala sila liečebná či magická, mohlo určovať spoločenský status človeka, dokumentovalo jeho schopnosti a úspechy v boji či love, a v neposlednom rade človeka skrášľovalo. Ťažiskom pre túto prácu bude najmä obdobie po 19. storočí, keď už vo väčšine prípadov môžeme hovoriť o tetovaní, ktoré má pre jeho nositeľa predovšetkým estetický význam. Zároveň bude práca zameraná hlavne na vývoj v Európe, keďže najmä kvôli politickej situácii sa v mnohom líšil od amerického kontinentu. Tento stručný prehľad o histórii tetovania by mal predovšetkým poukázať na premenu postojov k tejto forme estetickej modifikácie tela a na možné zdroje predsudkov, ktoré v istej miere pretrvávajú dodnes.

Pohľad na tetovanie sa počas storočí neustále menil. V starovekom Grécku a neskôr aj u Rimanov išlo o stigma otrokov a trestancov a znamenalo ich nízky stav. Samotné slovo stigma má pôvod v gréckom *stizein* (pichať) podľa používanej techniky.² Tetovanie sa stalo akousi sankciou a nezmazateľnou ciachou, ktorá dotyčného doslova stigmatizovala na celý život. Trestanecké tetovanie bolo vykonávané predovšetkým na tvári, ktorá bola stále dobre viditeľná a mohla dokumentovať druh zločinu, meno vládcu, ktorému sa dotyčný zodpovedal alebo prípadne aj druh trestu, ako napríklad práce v baniach u kresťanov v neskorom staroveku.³ Väčšina cirkevných hodnostárov považovala tetovanie za hanobenie božím dielom a neskôr ho dokonca spájali s vyznávaním diabla. V ranom stredoveku sa však práve v kruhoch kresťanov význam tetovania mení. Znak poníženia sa stáva symbolom odvahy a úcty, dôkazom oddanosti Bohu. Záujem o tetovanie vzrástol vďaka krížovým výpravám do Svätej zeme v 11. a 12. storočí, keď jeho nositeľovi zaistovalo ochranu v boji, prípadne kresťanský

¹ RYCHLÍK, Martin, *Dějiny tetování*, 1. vyd., Praha: Mladá fronta, 2014, s. 20.

² Tamtiež, s. 49.

³ Tamtiež, s. 51.

pohreb.⁴ Cirkev si však zachovala svoj negatívny postoj k tetovaniu prostého ľudu až do neskorého stredoveku.

O takzvanej prvej renesancii tetovania v našej civilizácii môžeme hovoriť od 18. storočia, keď sa vďaka zámorským objavom zvyšuje záujem o túto techniku zdobenia tela. Cestovateľské zápisky Jamesa Cooka z Polynézie z roku 1769 dokumentujú tahitské slovo *tatau*, ktoré znamenalo „označovať“ a stalo sa základom anglického výrazu *tattoo*, čiže tetovanie.⁵ „Pomaľovaní“ cudzinci vzbudzovali, samozrejme, veľký dojem najmä u námorníkov, ktorí si následne začali dokumentovať zážitky z ciest práve formou tetovania tela. Určitú úlohu zohrala aj nuda na lodi, no jedným z praktických dôvodov, prečo si zaobstarať tetovanie, bolo napríklad jednoduchšie identifikovanie tela pri páde cez palubu.⁶

Koncom 19. storočia mal tetovanie skoro každý námorník, remeselník či vojak, čím sa záujem o túto techniku zdobenia tela rozhodne zvýšil, a to aj v kruhoch strednej triedy, ktorej sa doteraz tento fenomén nijako zvlášť netýkal.⁷ Tetovanie, ktoré bolo v minulosti výhradne atribútom exotiky a divokosti, sa zrazu objavuje aj v civilizovanej spoločnosti. Na scéne sa dokonca objavujú tzv. tetovaní šoumeni, ktorí sa rozhodli svoju „inakosť“ speňažiť. Rôzni podivíni väčšinou potetovaní od hlavy až po päty našli svoje útočisko v prostredí cirkusu, ktoré v tomto období zažívalo svoju zlatú éru. Masívne potetovaní ľudia boli žijúcimi kuriozitami, na ktoré sa stáli dlhé rady za vidinou zočenia niečoho nezvyčajného.⁸

Tetovanie sa tešilo veľkej popularite napríklad aj vo väzenských kruhoch, kde bolo jednou z mála možností rebélie voči kontrole a prísnyim pravidlám. Rôzne znaky a symboly mohli väzňa priradiť do určitej skupiny, dodať mu vplyv a rešpekt. Tetovanie kriminálnikov vzbudzovalo záujem aj u lekárov či profesorov, ktorí väzenské motívy dokumentovali a následne sa ich snažili analyzovať a vyčítať z nich rôzne spojitosti s kriminálnou minulosťou ich nositeľov. Napríklad turínsky profesor kriminológie

⁴ SANDERS, Clinton a D VAIL, *Customizing the body: the art and culture of tattooing*. Rev. and expanded ed. Philadelphia: Temple University Press, 2008, s. 14.

⁵ RYCHLÍK, Martin, *Dějiny tetování*, 1. vyd., Praha: Mladá fronta, 2014, s. 18 a SANDERS, Clinton a D VAIL, *Customizing the body: the art and culture of tattooing*. Rev. and expanded ed. Philadelphia: Temple University Press, 2008, s. 14.

⁶ RYCHLÍK, Martin, *Dějiny tetování*, 1. vyd., Praha: Mladá fronta, 2014, s. 172.

⁷ SANDERS, Clinton a D VAIL, *Customizing the body: the art and culture of tattooing*. Rev. and expanded ed. Philadelphia: Temple University Press, 2008, s. 15.

⁸ RYCHLÍK, Martin, *Dějiny tetování*, 1. vyd., Praha: Mladá fronta, 2014, s. 174.

Cesare Lombroso všeobecne vyhlásil, že tetovanie je pozostatkom primitívnych ozdobných chŕťok a znak vrodenej zločinnosti.⁹

Tomuto vyhláseniu však odporuje následné spopularizovanie tetovania v kruhoch vysokej spoločnosti, aristokratov, umelcov a rôznych intelektuálov. Móda námorníkov a vojakov sa začína šíriť aj v inom než cirkusovom či kriminálnom prostredí. Pravdepodobne najväčší záujem vzbudilo to, keď sa tejto forme zdobenía tela oddala dokonca britská kráľovská rodina. Ako prvý to bol Eduard VII., princ z Walesu, ktorý si v roku 1862 dal vytetovať motív s jeruzalemským krížom. Príklad šľachty spustil nevídaný záujem o tetovanie, „z kratochvíle spodiny sa stali šperky aristokratov“.¹⁰ Podľa kunsthistorika Jana Baleky sa v druhej polovici 19. storočia dalo tetovať už okolo 20 % ľudí prevažne z estetických dôvodov.¹¹ Masové šírenie tetovania značne zrýchlil aj vynález elektrického tetovacieho strojčeka v roku 1891. Tetovanie sa stalo ľahšie dostupným, menej bolestivým a lacnejším. Práve z tohto dôvodu začalo znovu rýchlo prenikať do nižších vrstiev spoločnosti a následne tak strácalo popularitu u tých majetných.

Najväčšími centrami šírenia tetovania boli začiatkom 20. storočia Veľká Británia a Spojené štáty americké. Pribúdajúcou kvantitou sa však strácala kvalita tetovania. Motívy sa často opakovali, v novo vzniknutých štúdiách tetovali dookola tie isté predkreslené obrázky bez nápadu či fantázie. Dobrému menu tetovania rozhodne neprispeli ani zdravotné komplikácie, ktoré sa vďaka nedodržiavaniu hygienických štandardov začali objavovať čoraz častejšie. Šírenie syfilisu kvôli zaschnutej krvi a špine na tetovacích strojčekoch, ktoré boli často utreté len slinami, alebo otrava krvi vedúca často až k amputáciám či smrti, donútili mnoho ľudí prehodnotiť nápad nechať sa tetovať.

Po roku 1945 popularita tetovania klesla aj z dôvodu jeho spojitosti s označovaním Židov v koncentračných táboroch. V Československu sa po februári 1948 tetovali len väzni, Rómovia, prípadne vojaci základnej služby, inak bolo zakázané.¹² Keďže v niektorých prípadoch išlo o nedobrovoľne získané tetovanie, pokladalo sa za akúsi formu trestu, stalo sa negatívnou ciachou. Tejto problematike sa dostalo pozornosti aj v akademickom prostredí. Napríklad publikácia MUDr. Otakara

⁹ Tamtiež, s. 184.

¹⁰ Tamtiež, s. 15.

¹¹ Tamtiež, s. 186.

¹² Tamtiež, s. 191.

Nováčka *Tetování a tetování* z roku 1937 opisuje ako motiváciu k tetovaniu mladícku nerozvážnosť alebo duševnú nerovnováhu, a obsahuje dokonca modlitbu za odpustenie tetovaním „postihnutým“. Napriek tomu, že tetovanie vníma ako hriech, jeho nositeľov sa však zastáva: „Veď prečo by mal byť vyradený zo spoločnosti človek, ktorý nosí na ruke vytetovanú svoju bývalú milenkú?“¹³ Ďalším príkladom je článok, ktorý vyšiel v roku 1966 v odbornom časopise *Československá psychologie* s charakteristikou nositeľov tetovania ako emočne labilných osobností s tendenciami k narcizmu, sadizmu či masochizmu a pochybným prístupom k práci, kolektívu a spoločnému majetku.¹⁴

U nás tento pohľad na tetovanie prevládal až do roku 1989, no napríklad v Spojených štátoch dochádza k tzv. druhej renesancii tetovania už v šesťdesiatych rokoch 20. storočia a trvá vlastne dodnes. Tetovanie sa postupne dostalo z robotníckych kruhov do prostredia strednej triedy a od šablónových vzorov sa prešlo k vytváraniu individuálnych obrazov profesionálnymi umelcami.¹⁵ V Československu nastal veľký prelom po revolúcii s možnosťou vycestovania a rozšírením televízie a časopisov, keď sa do pozornosti dostali rockové hviezdy a iné celebrity, ktorým sa chcelo veľa ľudí podobať. V roku 1992 bolo v Prahe otvorené prvé profesionálne štúdio a do konca 90-tych rokov ich bolo v ČR okolo 30. Ich prvými zákazníkmi boli najmä umelci, muzikanti, športovci a motorkári. V roku 1998 sa konala prvá *tattoo convention*, čiže stretnutie fanúšikov tetovania spojené s prezentovaním prác vtedajších tetovacích salónov. Pre pohľad do sveta tetovania v 90-tych rokoch je zaujímavý dokument Jana Hřebejka *Jak se žije tetovaným*¹⁶ z roku 1997, kde môžeme vidieť rozhovory so samotnými nositeľmi tetovania. Hlavnou témou sú dôvody, prečo si nechali tetovanie urobiť a reakcie ich blízkeho okolia. Väčšina opýtaných už vtedy mala názor, že tetovanie by malo byť na mieste, ktoré je možné zakryť oblečením, a človek sa tak môže stále rozhodnúť, v ktorej situácii alebo pred ktorou skupinou ľudí chce svoje tetovanie odhaliť. Sám zakladateľ prvého tetovacieho štúdia UZI v Prahe Michal Beneš povedal: „Razím teóriu, aby to tetovanie šlo vždycky nejako schovať. Chápem, že každý človek je iný, každý sa na tetovanie pozerá inak, a nebudem sa vopred v očiach určitých ľudí odsudzovať k tomu, že som nejaký pokérováný magor.“¹⁷ V tomto období

¹³ NOVÁČEK, Otakar, *Tetování a tetování*, Brno, 1937, s. 40.

¹⁴ RYCHLÍK, Martin., *Dějiny tetování*, 1. vyd., Praha: Mladá fronta, 2014, s. 191.

¹⁵ Tamtiež, s. 16.

¹⁶ *Jak se žije tetovaným* [online], 2010 [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=htm-r5pXXoc>

¹⁷ Tamtiež.

bolo tetovanie stále späté s rebéliou a podsvetím, no napriek tomu sa vo väčšine prípadov opýtaní vyjadrili o svojom tetovaní kladne, neľutovali ho a považovali ho za akúsi súčasť ich osobnosti, ich svetonázoru. Možnosť striedavo zakrývať a odhaľovať svoje tetovanie môže byť určite kľúčovým bodom z hľadiska možného stigmatizovania v očiach spoločnosti. Známu kauzou je prípad z roku 1999, v ktorej ministerstvo zdravotníctva vydalo nemocniciam odporúčenie neprijímať personál s viditeľným tetovaním. Takíto pracovníci by vraj mohli vzbudzovať dojem kriminálnika a na pacientov by to mohlo mať zlý vplyv. Prípad si získal veľkú pozornosť zvlášť na internetových stránkach ako napríklad iDNES, kde sa následne mnoho čitateľov vyjadrilo v ankete na obranu zdravotníkov. „Je to šikana! Myslieť si, že tetovanie je známkou buranstva, alebo neschopnosti dobre pracovať, je detinské,“¹⁸ znie komentár od čitateľky. Príkladom toho, že tetovaniu nemusia holdovať len rebeli a nižšia vrstva spoločnosti je napríklad aj doc. Vladimír Franz. Tento výtvarník, skladateľ, pedagóg a v roku 2012 dokonca kandidát na úrad prezidenta Českej republiky, patrí medzi jedných z najrozsiahlejšie potetovaných Čechov. V článku pre Reflex v roku 1991 prehlásil: „Náš pomer k tetovaniu by sa mal behom niekoľko málo rokov úplne zmeniť. Ak sa teda otvoríme svetu skutočne.“¹⁹

Postoj k tetovaniu rozhodne prešiel veľkými zmenami, a to nielen v očiach jeho nositeľov, ale najmä širokej verejnosti. Postupne nabralo profesionálnejší ráz a vybojovalo si svoje miesto vo svete umenia. Zlepšila sa používaná technológia, začalo sa viac dbať o hygienu používaním sterilných ihlíc a taktiež rukavíc. Tatéri, ktorých dnes nájdeme v štúdiách, sú často absolventi umeleckých vysokých škôl alebo skrátka zarytí nadšenci, ktorí sa snažia posúvať túto formu zdobenia tela na vyššiu a vyššiu úroveň. Fanúšikovia tetovania si môžu zakúpiť špecializované periodiká, navštíviť výstavy, múzeá či spomínané tattoo conventions, na ktorých svoju prácu prezentujú tuzemské, ale aj zahraničné tetovacie štúdiá, ponúkajúc tak nadšencom ešte o niečo väčší rozhľad. Čoraz častejšie sa objavujú na zákazku navrhované abstraktné motívy, ktoré by na rozdiel od starých šablónových značení tela mali práve naopak zvyrazňovať individualitu osobnosti, ktorá sa môže v modernom svete tak ľahko stratiť.

¹⁸ *Lepší potetovaná než nešikovná sestrička, volí čtenáři iDNES* [online], 1999 [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/lepsi-potetovana-nez-nesikovna-sestricka-voli-ctenari-idnes-p51-/domaci.aspx?c=990131_090112_nazory_kub

¹⁹ KŘIVÁNEK, Rostislav, Na kůži, *Reflex*, 1991 č. 37, s. 30 – 34.

1.2 Postoj k tetovaniu dnes

1.2.1 Predsudky

V súčasnosti sa tetovanie stáva čoraz populárnejšou a vďaka tomu zároveň aj spoločensky akceptovanejšou formou sebaujavenia. Od deväťdesiatych rokov môžeme hovoriť o takzvanom od-deviantizovaní²⁰ tetovania, keď sa naň postupne prestáva nahliadať ako na niečo podivné, nezvyčajné, rebelantské alebo inak deviantné²¹. Napriek značnému posunu v tejto problematike sa však ešte stále môžeme stretávať s pretrvávajúcimi predsudkami voči tejto forme zdobenia tela na základe jej obskúrnej minulosti.

Predsudky môžeme definovať ako apriórne predstavy o jedincovi alebo skupine, ktoré sú často založené len na informáciách „z počutia“ a nemenia sa ani pri získaní nových poznatkov²². Definícia z *New English Dictionary* opisuje predsudok ešte presnejšie, ako priaznivý alebo nepriaznivý postoj voči osobe alebo veci, ktorý človek zaujíma dopredu, bez skutočnej skúsenosti alebo bez ohľadu na ňu.²³ Nie každá nadmerná generalizácia je však predsudkom. Rozdiel medzi obyčajným omylom na základe chybných informácií a predsudkom je v tom, že človek schopný na základe novo nadobudnutých skutočností svoj chybný úsudok zmeniť, predsudky nemá. „Predčasný súd sa stáva predsudkom len vtedy, ak je nezvratný aj tvárou v tvár novým poznatkom.“²⁴ Táto práca bude zameraná najmä na predsudky nepriaznivého typu, keďže práve ony môžu mať na život jedinca najzávažnejší vplyv.

V prípade nepriaznivého postoja môžeme rozlíšiť niekoľko stupňov nepriateľských akcií, ktoré môžeme voči skupine podniknúť. Môže dochádzať k osočovaniu, keď ľudia s predsudkami len hovoria o svojich názoroch a nesympatiách s ich rovnako zmýšľajúcimi priateľmi alebo cudzími ľuďmi. Keď je už predsudok silnejší, môže človeka viesť k vyhýbaniu sa príslušníkom určitej skupiny. Toto konanie

²⁰ Pod pojmom deviantný tu Sanders rozumie správanie, zmýšľanie alebo výjavy, ktoré sú relatívne vzácne, nezvyčajné a zároveň aj často považované za zlé. Deviaciu považuje za akúsi spoločensky aplikovanú „nálepku“, ktorej definícia sa však mení v závislosti od kultúry a od osoby, ktorá ju definuje (Sanders, 2008, s. 8 – 9).

²¹ SANDERS, Clinton a D VAIL, *Customizing the body: the art and culture of tattooing*. Rev. and expanded ed. Philadelphia: Temple University Press, 2008, s. 8 – 10.

²² GIDDENS, Anthony, *Sociologie*, vyd. 1., Praha: Argo, 1999, s. 231.

²³ ALLPORT, Gordon Willard, *O povaze předsudků*. V českém jazyce vyd. 1. Překlad Eduard Geissler. Praha: Prostor, 2004. Obzor (Prostor), s. 39.

²⁴ Tamtiež. s. 41.

je však stále pomerne neškodné, dotýčny sa vzniknutej situácii sám prispôsobuje. Ďalším stupňom je diskriminácia, keď je toto rozlišovanie vykonávané už aktívnym spôsobom a príslušníkovi skupiny sú odoprené niektoré zo základných práv. Najvyššími stupňami konania na základe predsudkov sú fyzické napádanie až vyhladzovanie.²⁵

Z psychologického pohľadu sa predsudky uplatňujú predovšetkým na základe stereotypov v uvažovaní. Ide o „myšlienkové procesy a postoje vychádzajúce z rigidných kategórií, neschopných zmeny“²⁶. Tieto kategórie potom zvyčajne asociujeme s rôznymi atribútmi, ktoré im však nepripisujeme logicky, ale často ich vyvodzujeme len z pomerne obmedzenej skúsenosti²⁷. Podľa tejto vlastnosti Hnilica definuje „stereotyp ako presvedčenie, že sú so sociálnou kategóriou K asociované atribúty A_1, \dots, A_N “²⁸. Proces kategorizácie je v ľudskom myslení prirodzený, pomáha nám rýchlejšie sa vyrovnáť s novými situáciami, ktoré sa v našom živote vyskytnú. Ideálnym prípadom je, samozrejme, zostať voči každej novej udalosti nezaujatý, v praxi sa to však deje minimálne. Človek má tendenciu novú skúsenosť zrevidovať a zaradiť do starých kategórií, ktoré si v minulosti vytvoril. Kľúčovým bodom je však konať na základe racionálnych kategórií, ktoré sú podložené faktami. Úsudok, ktorého sa držíme na základe emócií bez dostatočných dôkazov a faktov, vedie k vzniku iracionálnych kategórií. Ešte závažnejšie sú potom predčasné úsudky, v ktorých fakty ignorujeme zámerne.²⁹ Človek má tendenciu vytvárať si predsudky a kategórie takmer každodenne. Je to jeho prirodzená snaha zjednodušovať si svet skúseností. Dôležité je si túto našu vlastnosť uvedomovať, pracovať s ňou a hlavne v životne dôležitých situáciách upustiť od našej pohodlnosti a nový podnet posúdiť čo najnezaujatejšie.

Jedným z nástrojov, ktoré človek používa pri zaraďovaní jedinca do kategórie, je jeho fyzický vzhľad. Ľudí, ktorí sa nám zdajú atraktívni, často posudzujeme ako šťastnejších, pracovne schopnejších, zdravších a sebavedomejších.³⁰ V akej miere človek spĺňa kultúrne kritériá atraktivity, tak môže mať značný vplyv na jeho spoločenské interakcie v živote. V prípade, že prídeme do kontaktu s človekom, ktorý

²⁵ Tamtiež, s. 47.

²⁶ GIDDENS, Anthony, *Sociologie*, vyd. 1., Praha: Argo, 1999, s. 563.

²⁷ Príklad: Zoznámenie sa s niekoľkými Mongolmi s výškou okolo dvoch metrov by v nás mohlo vyvolať presvedčenie, že „Mongoli sú vysokí“ (Hnilica, 2010, s. 12 – 13).

²⁸ HNILICA, Karel a D VAIL, *Stereotypy, predsudky, diskriminace: (pojmy, měření, teorie)*, vyd. 1., Praha: Karolinum, 2010, Acta Universitatis Carolinae, s. 13.

²⁹ ALLPORT, Gordon Willard, *O povaze predsudků*. V českém jazyce vyd. 1. Překlad Eduard Geissler. Praha: Prostor, 2004. Obzor (Prostor), s. 54.

³⁰ SANDERS, Clinton a D VAIL, *Customizing the body: the art and culture of tattooing*. Rev. and expanded ed. Philadelphia: Temple University Press, 2008, s. 1 – 2.

tieto kritériá zámerne porušuje napríklad tým, že má tetovanie na viditeľnom mieste, v nás prirodzene vyvoláva otázku jeho motivácie k tomuto činu. Zámerná deviácia od spoločenských noriem týkajúcich sa atraktivity môže vzbudzovať dojem, že sa dotýčný nechce prispôbiť spoločnosti a vyvoláva tak negatívnu sociálnu reakciu. V tomto bode je dôležité zdôrazniť, že tieto normy sa naozaj kultúrne líšia, veď napríklad v „nezápadných“ kmeňových spoločnostiach môže mať negatívny vplyv na spoločenský status jedinca naopak absencia kultúrne konformného tetovania.³¹

Na problematiku stereotypov voči nositeľom tetovania upozorňuje Sanders, keď podotýka, že okrem zlej povesti tetovania situáciu sťažujú napríklad aj rôzne štúdiá, vykonávané psychiatrickými a kriminalistickými analytikmi. Mnohí behaviorálni vedci, ktorí sa zaoberajú touto témou, totiž pre svoj výskum volia im blízke prostredie, ako napríklad psychiatrické ústavy či väzenie. Nie je tak určite prekvapením, že často nachádzajú spojitosť napríklad medzi tetovaním a sklonsmi k nelegálnej činnosti. Vo výsledných štúdiách sú nositeľovi tetovania často pripisované atribúty ako „prostoduchosť“, „nezrelosť“, „nevraživosť“, „agresivita“, „sklon k sebapoškodeniu“, „nedôveryhodnosť“ alebo „infantilnosť“. ³² Takéto atribúty v nás môžu vyvolávať pomerne silné emocionálne reakcie a ovplyvniť tak náš postoj ku kategórii, ktorej ich pripisujeme. Na základe takýchto stereotypov má potom človek tendenciu vytvárať predsudky aj voči príslušníkom kategórie, ktorí neboli predmetom jeho zovšeobecnenia.³³

1.2.2 Tetovanie ako stigma

Stereotypy a vyvodzovanie predsudkov sú zrejme dôsledkom toho, že žijeme v spoločnosti plnej rozdielov, ktoré máme potrebu nejakým spôsobom kategorizovať.³⁴ Pri stretnutí s cudzou osobou často nevedomky na základe prvého dojmu predvídame jeho kategóriu a atribúty, jeho „sociálnu identitu“. Goffman spresňuje, že ide o „virtuálnu sociálnu identitu“, ktorá sa odlišuje od tej skutočnej tým, že ešte nevieme, či budú naše očakávania naplnené. Základom diskrepancie medzi virtuálnou

³¹ Tamtiež, s. 2.

³² Tamtiež, s. 36 – 40.

³³ HNILICA, Karel, *Stereotypy, predsudky, diskriminace: (pojmy, měření, teorie)*, vyd. 1., Praha: Karolinum, 2010. Acta Universitatis Carolinae, s. 13.

³⁴ Tamtiež, s. 9 – 13.

a skutočnou sociálnou identitou je stigma. Ide o silne diskreditujúci atribút, ktorý sa nezlučuje s našim stereotypom, ktorý sme si o danej osobe vytvorili. Goffman rozlišuje tri krajne rozdielne typy stigiem. Prvým sú rôzne telesné znetvorenia, ďalej sú to poruchy charakteru (napr. nepoctivosť, duševné poruchy, zhubné návyky, neprirozené vášne atď.) a nakoniec kmeňové stigmy rasy, národa a náboženstva.³⁵ Nositeľov takýchto stigiem ďalej delí na osoby diskreditované a diskreditovateľné. Diskreditovaná je osoba, ktorej stigma je viditeľná na prvý pohľad, naopak u osoby diskreditovateľnej je možnosť informáciu o jej stigme regulovať.³⁶ Znak poskytnutý sociálnu informáciu sa líšia podľa toho, či sú vrodené alebo nie, alebo či sa stávajú po ich použití stálou súčasťou danej osoby.³⁷ Tetovanie, ktoré podľa Goffmanovej klasifikácie môžeme zaradiť do kategórie telesného znetvorenia, je teda znakom, ktorý jedinec nadobudol počas svojho života a predpokladá sa, že ostane jeho súčasťou.³⁸ Sanders opisuje tetovanie ako dobrovoľnú stigmú, ktorá symbolicky oddeľuje jej nositeľa od „normálnych ľudí“.³⁹ V prípade osôb, ktoré majú tetovanie umiestnené na tzv. verejnej koži, a ich stigma je tak známa na prvý pohľad, bude v sociálnych situáciách s normálnymi pravdepodobne stále dochádzať k nevhodným kategorizáciám. Podstatný je tu aj fakt, že tieto osoby sú za svoj deviantný telesný stav zodpovedné, a preto je táto stigma zvlášť diskreditujúca.⁴⁰ V prípade, že má osoba tetovanie, ktoré sa dá podľa potreby zakryť napríklad oblečením, ide o osobu diskreditovateľnú.

Znaky znamenajúce niečo pre jednu skupinu môžu znamenať niečo iné pre skupinu druhú. V prípade tetovania môže byť teda kľúčový faktor viditeľnosti, čiže nakoľko je táto potenciálna stigma schopná o svojom nositeľovi prezradiť, že je stigmatizovaný.⁴¹ Na rozdiel od iných stigmatizujúcich stavov môže však tetovanie mať ešte špeciálnu vlastnosť, a to schopnosť priradiť jeho nositeľa do určitej skupiny ľudí s rovnakým dekoratívnym vkusom a prístupom ku konvenčnej spoločnosti.⁴² Verejne

³⁵ GOFFMAN, Erving, *Stigma: poznámky k problému zvládání narušené identity*, vyd. 1., Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, Most (Sociologické nakladatelství), s. 9 – 13.

³⁶ Tamtiež, s. 54.

³⁷ Napríklad farba pleti je vrodená na rozdiel od vypálených znamení, ktoré vrodené nie sú, ale sú stále. (Goffman, 2003, s. 59)

³⁸ Moderná technológia už poskytuje možnosť odstránenia tetovania laserom.

³⁹ Goffman definuje ako normálnych tých, ktorí sa nevzdávajú v negatívnom zmysle od konkrétnych očakávaní v určitej situácii (Goffman, 2003, s. 13).

⁴⁰ SANDERS, Clinton a D VAIL, *Customizing the body: the art and culture of tattooing*. Rev. and expanded ed. Philadelphia: Temple University Press, 2008, s. 41.

⁴¹ GOFFMAN, Erving, *Stigma: poznámky k problému zvládání narušené identity*, vyd. 1., Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, Most (Sociologické nakladatelství), s. 61.

⁴² SANDERS, Clinton a D VAIL, *Customizing the body: the art and culture of tattooing*. Rev. and expanded ed. Philadelphia: Temple University Press, 2008, s. 41.

vystavované tetovanie tak môže nakoniec pôsobiť aj ako akési východisko vzájomnej vľúdnosti. Ak sa nositeľ tetovania pohybuje prevažne vo svojej vlastnej referenčnej skupine, čiže medzi ľuďmi, ktorí majú na tetovanie rovnaký pohľad ako on sám, pravdepodobne nebude dochádzať k nepríjemným stretom tak často a táto osoba tak nebude vnímať svoje tetovanie ako poškvŕňujúce.⁴³ Styk s verejnosťou ako celkom je však nevyhnutný a práve preto môže byť schopnosť regulovať viditeľnosť tetovania taká rozhodujúca. V životných situáciách, keď sa jedinec pohybuje mimo svojej referenčnej skupiny, napríklad v pracovnom prostredí, môže viditeľné tetovanie vyvolať nežiaduce reakcie. Nie každý sa musí stotožňovať so životným štýlom, ktorý daná osoba vedie vo svojom súkromí.⁴⁴ Toto riziko však na seba človek berie pri rozhodnutí, kde svoje tetovanie umiestni a či je teda ochotný informáciu zo svojho súkromia demonštrovať dennodenne, a to aj za možnosti negatívnych následkov.

2. DISKRIMINÁCIA

Kým predsudkami nazývame len názory alebo postoje jednej skupiny voči tej druhej, pri diskriminácii hovoríme už o skutočnom zaobchádzaní s druhými. Ide o „činnosť usilujúcu o to, aby bola členom určitej skupiny odoprená šanca na postavenie, prostriedky alebo pôžitky, ku ktorým majú ostatní prístup“.⁴⁵ S nespravodlivým konaním sa môžeme stretnúť takmer denne, keď v rôznych životných situáciách je pred nami zvýhodnená iná osoba z dôvodov, ako sú napríklad sympatie či príbuznosť k danej osobe.⁴⁶ V istých oblastiach je však vplyv takéhoto konania závažnejší, a vyžaduje si tak osobitnú pozornosť. Ide predovšetkým o životne dôležité oblasti, ako sú napríklad zamestnanie, vzdelanie, sociálna a zdravotná oblasť. Cieľom tejto kapitoly je analýza princípu zákazu diskriminácie v oblasti trhu práce a možných vplyvov antidiskriminačnej legislatívy na jeho účastníkov. Prvá časť bude zameraná na

⁴³ Napríklad u tatárov pracujúcich v tetovacích salónoch môže byť viditeľné a výrazné tetovanie práve vítané.

⁴⁴ Napríklad tetovania lebiek, motoriek a pod. môžu byť pozitívne vnímané medzi motorkármi, no na pracovnom pohovore môžu vyvolať antipatie u personalistu, ktorý má k motorkám z nejakého dôvodu negatívny vzťah. (Sanders, 2008, s. 41)

⁴⁵ GIDDENS, Anthony, *Sociologie*, vyd. 1., Praha: Argo, 1999, s. 549.

⁴⁶ Napríklad väčšia oddanosť k vlastným deťom než k cudzím je spoločensky akceptovaná (ALLPORT, Gordon Willard, *O povaze předsudků*. V českém jazyce vyd. 1. Překlad Eduard Geissler, Praha: Prostor, 2004, Obzor (Prostor), s. 57.).

právnú úpravu zákazu diskriminácie v Českej republike, kde potom v rámci tejto legislatívy budú opísané druhy diskriminácie na základe jej definície z antidiskriminačného zákona. Pozornosť bude zameraná na pracovnoprávne predpisy, a to najmä pri uplatňovaní práva na zamestnanie, čiže pri výbere zamestnancov. V kontexte tetovania ako viditeľnej stigmy sa totiž dá predpokladať, že práve v tejto fáze môže dôjsť k diskriminačnému konaniu na základe vyzoru uchádzača. Zmienené budú aj právne prostriedky ochrany pred diskrimináciou na pracovnom trhu. Na záver bude na základe dostupných prieskumov poukázané na súčasný postoj pracovného trhu v Českej republike k uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú nositeľmi tetovania.

2.1 Antidiskriminačná legislatíva

Právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou je považované za jedno z ústavne zaručených základných ľudských práv. Česká právna úprava vychádza z rady medzinárodných zmlúv o ľudských právach a slobodách a taktiež predovšetkým z požiadaviek práva Európskej spoločnosti.

V roku 2009 prehlasovala Poslanecká snemovňa Parlamentu Českej republiky veto prezidenta a schválila tzv. antidiskriminačný zákon⁴⁷, čiže zákon o rovnom zaobchádzaní a právnych prostriedkoch ochrany pred diskrimináciou. Dovtedy bola Česká republika jediným a posledným členským štátom Európskej únie, ktorý tento všeobecný antidiskriminačný zákon nemal. Prezident republiky považoval tento zákon za zbytočný, kontraproduktívny a nekvalitný, pretože z jeho pohľadu neobsahoval pre české právo nič nové. Odvolával sa na fakt, že väčšina vecí obsiahnutá v tomto zákone je uvedená v už existujúcich právnych normách ako sú Ústava ČR, Listina základných práv a slobôd a v ďalších konkrétnych zákonoch a špeciálnych predpisoch. Absencia antidiskriminačného zákona však porušovala povinnosť ČR ako členského štátu EÚ a viackrát sa ukázalo, že ide o medzeru v oblasti ochrany individuálnych práv. Jedným z problémom bola samotná definícia zakázaných diskriminačných dôvodov. Na základe čl. 13 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva sú zakázané diskriminačné dôvody: rasový alebo etnický pôvod, pohlavie, sexuálna orientácia, náboženstvo či viera, vek

⁴⁷ *Předpis č. 198/2009 Sb.: Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. In: Sbíрка zákonů ČR. 23. 4. 2009. Dostupné z [www: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198)

a telesné postihnutie.⁴⁸ Týchto šesť dôvodov sa však úplne nezhoduje s diskriminačnými dôvodmi podľa iných právnych dokumentov, predovšetkým Listiny základných práv a slobôd, kde podľa čl. 3 sú diskriminačnými dôvodmi pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, viera a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej alebo etnickej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie.⁴⁹ Ďalším nedostatkom je, že listina síce stanovuje všeobecný zákaz diskriminácie, ale už nijako ďalej nedefinuje pojmy spojené s právom na rovnaké zaobchádzanie a ochranou pred diskrimináciou. Nestanovuje, čoho a za akých podmienok sa môžu obeť diskriminácie domáhať, či majú právo sa dožadovať upustenia od diskriminácie, odstránenia jej následkov či primeraného zadosťučinenia.⁵⁰

Antidiskriminačný zákon zapracováva príslušné predpisy Európskeho spoločenstva a v nadväznosti na Listinu základných práv a slobôd a medzinárodné zmluvy, ktoré sú súčasťou právneho poriadku, bližšie vymedzuje právo na rovnaké zaobchádzanie a zákaz diskriminácie v pre život najdôležitejších oblastiach, čiže v zamestnaní, podnikaní, vzdelaní, v sociálnej a zdravotnej oblasti, poskytovaní tovaru a služieb vrátane bývania, ak sú ponúkané verejnosti a vo verejnej správe. Aby išlo o diskrimináciu podľa antidiskriminačného zákona, musí ísť taktiež o zásah do ľudskej dôstojnosti. Nie každá nespravodlivosť, znepokojivá situácia či rozdielne zaobchádzanie sú však v zmysle tohto zákona diskrimináciou. Určiť hranicu medzi diskriminačným a nediskriminačným správaním je často veľmi náročné. Problém diskriminácie je tak hlavne otázkou jej všeobecnej dôvodnosti a primeranosti právneho konania a správania.⁵¹

2.2 Diskriminácia a jej druhy podľa antidiskriminačného zákona

Podľa antidiskriminačného zákona rozlišujeme diskrimináciu priamu a nepriamu a za diskrimináciu považujeme aj obťažovanie, sexuálne obťažovanie, prenasledovanie, pokyn alebo navádzanie na diskrimináciu.

⁴⁸ *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích* [online]. In: 14. 8. 2009 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/>

⁴⁹ Tamtiež.

⁵⁰ Tamtiež.

⁵¹ ČIŽINSKÝ, Pavel, *Diskriminace: Manuál pro pracovníky institucí*. Praha, 2006, s. 12. Dostupné z [www: http://poradna-prava.cz/pdf/diskriminace.pdf](http://poradna-prava.cz/pdf/diskriminace.pdf)

2.2.1 Priama diskriminácia

„Priamou diskrimináciou sa rozumie také správanie, vrátane opomenutia, keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii, a to z dôvodu rasy, etnického pôvodu, národnosti, pohlavia, sexuálnej orientácie, veku, zdravotného postihnutia, náboženského vyznania, viery či svetonázoru.“⁵² Ďalšími dôvodmi môžu byť jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, národnosť, sympatizovanie s politickou stranou alebo hnutím, sociálny pôvod, majetok, rod, rodinný stav alebo povinnosti k rodine. „O priamu diskrimináciu nejde, pokiaľ je rozdielne zaobchádzanie vecne odôvodnené oprávneným účelom a prostriedky na jeho dosahovanie sú primerané a nevyhnutné.“⁵³

Príklad: Čašník v reštaurácii odmietne obslúžiť hosťa z dôvodu jeho príslušnosti k etnickej skupine; zamestnávateľ odmietne dostatočne kvalifikovanú ženu na prácu s vysokozdvížným vozíkom s odôvodnením, že ženy na túto prácu neprijíma.⁵⁴

2.2.2 Nepriama diskriminácia

„Nepriamou diskrimináciou sa rozumie také konanie alebo opomenutie, keď na základe zdanlivo neutrálneho rozhodnutia, kritéria alebo praxe je z dôvodu niektorého z diskriminačných znakov osoba znevýhodnená voči ostatným. Nepriamou diskrimináciou nie je, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na jeho dosiahnutie sú primerané a nevyhnutné.“⁵⁵

⁵² *Předpis č. 198/2009 Sb.: Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. In: Sbíрка zákonů ČR, 23. 4. 2009. Dostupné z [www: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198)

⁵³ § 2 zákona *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích* [online]. In: 14. 8. 2009 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/>

⁵⁴ *Co je – co není diskriminace*. In: www.ochrance.cz [online], [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

⁵⁵ § 3 zákona: *Předpis č. 198/2009 Sb.: Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. In: Sbíрка zákonů ČR, 23. 4. 2009. Dostupné z [www: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198)

Príklad: Inzerát na pracovnú pozíciu uvádza: „Do mladého a dynamického tímu prijmeme...“ – týmto a priori vylučujú spomedzi uchádzačov staršie osoby.⁵⁶

2.2.3 Obt'azovanie a sexuálne obt'azovanie

„Obt'azovaním sa rozumie nežiaduce správanie súvisiace s dôvodmi uvedenými v zákone, ktorého zámerom alebo dôsledkom je zníženie dôstojnosti osoby a vytvorenie zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážlivého prostredia, alebo ktoré môže byť oprávnene vnímané ako podmienka pre rozhodnutie ovplyvňujúce výkon práv a povinností vyplývajúcich z právnych vzťahov. Sexuálnym obt'azovaním sa rozumie obt'azovanie, ktoré má sexuálnu povahu.“⁵⁷

2.2.4 Prenasledovanie; pokyn a navádzanie na diskrimináciu

„Prenasledovaním sa rozumie nepriaznivé zaobchádzanie, postih alebo znevýhodnenie, ku ktorému došlo v dôsledku uplatnenia práv podľa tohto zákona. Pokynom k diskriminácii sa rozumie správanie osoby, ktorá zneužije podriadené postavenie druhého na diskrimináciu tretej osoby. Navádzaním na diskrimináciu sa rozumie správanie osoby, ktorá druhého presvedča, utvrdzuje alebo podnecuje, aby diskriminoval tretiu osobu.“⁵⁸

2.3 Diskriminácia a trh práce

Jednou z najcitlivejších sfér, kde diskriminácia môže mať veľmi nepríjemný vplyv na život človeka, je trh práce. „Trh je zariadenie, ktorého prostredníctvom kupujúci a predávajúci určitého tovaru vstupujú do vzájomných interakcií, aby určili

⁵⁶ *Co je – co není diskriminace.* In: www.ochrance.cz [online], [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

⁵⁷ § 4 zákona *Předpis č. 198/2009 Sb.: Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. In: Sbirka zákonů ČR, 23. 04. 2009. Dostupné z [www: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198)

⁵⁸ §4 zákona *Předpis č. 198/2009 Sb.: Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. In: Sbirka zákonů ČR, 23. 04. 2009. Dostupné z [www: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198)

cenu tovaru a množstvo, ktoré sa nakúpi a predá.⁵⁹ Na trhu má všetko svoju cenu, a to nielen tovar a služby, ale aj ľudská práca. Na trhu práce bude zamestnávateľ stále preferovať čo najvyššiu možnú kvalitu pri rovnakej cene, čiže hodnotu dôchodku, ktorú musí za odvedenú prácu vyplácať. Do rozhodovacieho procesu pri prijímaní zamestnancov by však mali byť zahrnuté jedine tie znaky subjektu, ktoré sú pre zamestnávateľa ekonomicky relevantné. Na trhu práce tak existuje dopyt po zamestnancoch v prvom rade na základe ich schopností a vedomostí. Medzi tieto schopnosti môžeme zaradiť telesné, duševné a povahové faktory a taktiež sociálny a kultúrny kapitál jedincov. Ďalšími faktormi sú, samozrejme, úroveň vzdelania a intenzita a efektivita nimi vykonávanej práce.

2.3.1 Pracovnoprávne predpisy

K základným zásadám pracovnoprávnych vzťahov patrí ustanovenie v § 13 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce⁶⁰ o tom, že zamestnávateľ musí zaistiť rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami a dodržiavať zákaz akejkoľvek diskriminácie zamestnancov. § 16 a 17 ďalej pojednáva o samotnej problematike rovnakého zaobchádzania, zákaze diskriminácie a dôsledkoch porušenia práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov.

„Zamestnávatelia sú povinní zabezpečovať rovnaké zaobchádzanie so všetkými zamestnancami, pokiaľ ide o ich pracovné podmienky, odmeňovanie za prácu a o poskytovanie iných peňažných plnení a plnení peňažnej hodnoty, o odbornú prípravu a o príležitosť dosiahnuť funkčný alebo iný postup v zamestnaní.

V pracovnoprávnych vzťahoch je zakázaná akákoľvek diskriminácia. Pojmy priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, prenasledovanie, pokyn na diskrimináciu a navádzanie na diskrimináciu a prípady, keď je rozdielne zaobchádzanie prípustné, upravuje antidiskriminačný zákon.

⁵⁹ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS, *Ekonomie*, vyd. 2, Praha: Svoboda, 1995, s. 39.

⁶⁰ *Předpis č. 262/2006 Sb. Zákon zákoník práce*. In: Sbirka zákonů ČR, 21. 04. 2006. Dostupné z [www: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262)

Za diskrimináciu sa nepovažuje rozdielne zaobchádzanie, pokiaľ z povahy pracovných činností vyplýva, že toto rozdielne zaobchádzanie je podstatnou požiadavkou nevyhnutnou pre výkon práce; účel sledovaný takouto výnimkou musí byť oprávnený a požiadavka primeraná. Za diskrimináciu sa taktiež nepovažujú opatrenia, ktorých účelom je odôvodnené predchádzanie alebo vyrovnanie nevýhod, ktoré vyplývajú z príslušnosti fyzickej osoby k skupine vymedzenej niektorým z dôvodov uvedených v antidiskriminačnom zákone.⁶¹

O rovnakom zaobchádzaní a zákaze diskriminácie pri uplatňovaní práva na zamestnanie pojednáva zákon o zamestnanosti⁶². „Právom na zamestnanie je právo fyzickej osoby, ktorá chce a môže pracovať a o prácu sa uchádza, na zamestnanie v pracovnoprávnom vzťahu, na sprostredkovanie zamestnania a na poskytnutie ďalších služieb za podmienok ustanovených v tomto zákone.“⁶³

Podľa § 4 sú účastníci právnych vzťahov podľa tohto zákona povinní zaistiť rovné zaobchádzanie so všetkými fyzickými osobami uplatňujúcimi právo na zamestnanie. Pri uplatňovaní práva na zamestnanie je zakázaná akákoľvek diskriminácia podľa antidiskriminačného zákona. „Za diskrimináciu sa nepovažuje rozdielne zaobchádzanie, pokiaľ z povahy zamestnania alebo súvislostí vyplýva, že tento dôvod predstavuje podstatnú a rozhodujúcu požiadavku pre výkon zamestnania, ktoré má fyzická osoba vykonávať, a ktorý je pre výkon tohto zamestnania nevyhnutný. Cieľ sledovaný takouto výnimkou musí byť oprávnený a požiadavka primeraná.“⁶⁴

§ 12 ďalej presne stanovuje práva účastníkov právnych vzťahov pri výbere zamestnancov:

„Zamestnávateľ nesmie pri výbere zamestnancov vyžadovať informácie týkajúce sa národnosti, rasového alebo etnického pôvodu, politických postojov, členstva v odborových organizáciách, náboženstva, filozofického presvedčenia, sexuálnej orientácie, ak nie je ich vyžadovanie v súlade s osobitným právnym predpisom, ďalej informácie, ktoré odporujú dobrým mravom, a osobné údaje, ktoré neslúžia na plnenie povinností zamestnávateľa ustanovených zvláštnym právnym predpisom. Na žiadosť

⁶¹ § 16 zákona č. 262/2006 Sb.: *Zákoník práce*

⁶² *Předpis č. 435/2004 Sb.: Zákon o zaměstnanosti*. In: Sbíрка zákonů, 13. 05. 2004. Dostupné z [www: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435](http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435)

⁶³ § 10 zákona č. 435/2004 Sb.: *Zákon o zaměstnanosti*.

uchádzača o zamestnanie je zamestnávateľ povinný preukázať potrebnosť požadovaného osobného údajá. Hľadiská pre výber zamestnancov musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetky fyzické osoby uchádzajúce sa o zamestnanie.⁶⁵

2.3.2 Zásady nediskriminačného náboru

K diskriminácii na pracovnom trhu často dochádza už pri samotnom výbere zamestnancov na pracovné pozície. Práve tento bod je často tým najzásadnejším, keďže uchádzačovi môže byť odoprená šanca vôbec skúsiť dokázať svoje schopnosti či znalosti. Zamestnávateľ by mal uchádzača posudzovať podľa vopred jasne stanovených kritérií a nepodliehať predsudkom a stereotypom pri rozhodovaní. Prvým krokom je presný opis pracovného miesta pri inzerovaní a určenie adekvátnych požiadaviek na vzdelanie a schopnosti vhodného kandidáta. Názov inzerovanej pracovnej pozície by mal byť genderovo neutrálny⁶⁶. V priebehu výberového konania sa zamestnávateľ nemá právo pýtať na vek, rodinný stav či rodičovstvo, a zároveň uchádzač nie je zo zákona povinný na takéto otázky odpovedať.⁶⁷

Podstatou nediskriminačného náborového konania teda je, aby mal každý uchádzač, spĺňajúci kritériá dostatočného vzdelania a skúseností, rovnakú šancu na prijatie na danú pracovnú pozíciu. Každý uchádzač si zaslúži individuálne posúdenie s ohľadom na jeho profesijné či iné schopnosti. Posudzovanie podľa okamžitého dojmu a intuície by malo byť potlačené na minimum, rozhodujúce by mali byť vopred racionálne premyslené aspekty.⁶⁸ V praxi sa však stereotypnému uvažovaniu vieme vyhnúť len veľmi ťažko. Personalista môže mať napríklad obavy prijať uchádzača s určitou vlastnosťou, s ktorou mal v minulosti on sám alebo niekto z jeho okolia zlú skúsenosť. Tento sklon generalizovať je prirodzený, každodenne si vytvárame predstavy a kategórie, ktorých výsledkom je zjednodušený svet skúseností.⁶⁹ Práve takéto

⁶⁴ *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích* [online]. In: 14. 8. 2009 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/>

⁶⁵ § 12 zákona č. 435/2004 Sb.: *Zákon o zaměstnanosti*.

⁶⁶ Například „Manažér/ka“, „Špecialista/ka“ atď.

⁶⁷ *DESATERO NEDISKRIMINAČNÍHO NÁBORU PRO ZAMĚSTNAVATELE*. [online]. [cit. 2016-02-26]. Dostupné z: <http://alternativaplus.cz/desatero-nediskriminacniho-naboru-alice-chvojkova>

⁶⁸ ČIŽINSKÝ, Pavel, *Diskriminace: Manuál pro pracovníky institucí*, Praha, 2006, s. 17.

⁶⁹ ALLPORT, Gordon Willard, *O povaze předsudků*. V českém jazyce vyd. 1. Překlad Eduard Geissler. Praha: Prostor, 2004. Obzor (Prostor), s. 58.

zovšeobecnenia na celú skupinu však môžu spôsobovať diskrimináciu, ktorá je v takej dôležitej sfére ako je pracovný život zvlášť nebezpečná.

2.3.3 Právne prostriedky ochrany pred diskrimináciou

Osoba, ktorej právo na rovnaké zaobchádzanie bolo porušené, sa môže obrátiť na verejného ochrancu práv s písomným podnetom na prešetrenie. Ochranca by mal poskytovať právnu pomoc vo veci ochrany pred diskrimináciou, vydávať odporúčania a stanoviská, vykonávať nezávislý výskum a poskytovať informácie verejnosti.⁷⁰

V oblasti zamestnávania je to predovšetkým zamestnávateľ, ktorý by mal dbať na dodržiavanie nediskriminačných vzťahov na pracovisku. Ak dôjde k diskriminačnému správaniu, je to v prvom rade zamestnávateľ, na koho by sa mala dotyčná osoba obrátiť so žiadosťou o riešenie vzniknutej situácie. V prípade, že sa tento problém nepodarí vyriešiť v rámci zamestnávateľa, je možné sa obrátiť na štátne kontrolné orgány. Pri podaní sťažnosti na kontrolný úrad je dôležité, či k diskriminácii došlo pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu, alebo počas jeho trvania. Ak došlo k diskriminácii pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu, čiže pri prijímaní zamestnancov alebo sprostredkovaní zamestnania, je potrebné podať sťažnosť na príslušný úrad práce. V prípade, že k diskriminácii došlo v priebehu pracovnoprávneho vzťahu, je nutné podať podnet na kontrolu na oblastnom inšpektoráte práce. Oba úrady ďalej prešetria podanú sťažnosť formou uskutočnenia kontroly u zamestnávateľa a pri zistení porušenia predpisov mu môžu uložiť pokutu.⁷¹

Ďalšou možnosťou obrany proti diskriminácii je podanie žaloby na súd, ktorý na rozdiel od úradu práce a oblastného inšpektorátu práce môže poškodenému poskytnúť aj primerané odškodnenie. Pri správnom konaní taktiež dôjde k náprave nezákonného stavu a zároveň bude zamestnávateľ potrestaný primeranou pokutou. V sporoch o diskrimináciu ide o tzv. delené dôkazné bremeno, keď dôkazy podávajú obe strany. Žalobca, čiže obeť diskriminácie, musí tvrdiť a preukázať, že bol vystavený odlišnému či nepriaznivému zaobchádzaniu. Ak túto skutočnosť preukáže, žalovaný musí dokázať, že k diskriminácii nedošlo, čiže jeho konanie malo legitímny cieľ, a odôvodniť

⁷⁰ *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích* [online]. In: 14. 8. 2009 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/>

⁷¹ Tamtiež.

tak jeho nerovný prístup k žalobcovi. Je dôležité, aby taktiež prostriedky, ktoré na dosiahnutie tohto legitímneho cieľa použil, boli primerané a nevyhnutné.⁷²

Otázka posúdenia, či je určité správanie zamestnávateľa diskriminačné, je vždy pomerne zložitá a vyžaduje si komplexnú znalosť prípadu a prostredia zamestnávateľa.

2.4 Tetovanie v kontexte diskriminácie na trhu práce

Tetovanie ako dobrovoľná stigma⁷³ môže byť často dôvodom nevhodnej kategorizácie jedinca a byť tak kvôli predsudkom akousi prekážkou v jeho kariére. V kontexte príležitostí na pracovnom trhu bude pravdepodobne rozhodujúci už proces výberového konania na určitú pracovnú pozíciu, keďže ide o stigmú viditeľnú na prvý pohľad. Táto téma sa dotýka čoraz väčšieho počtu ľudí a práve preto aj pribúda množstvo článkov a prieskumov, ktoré sa týmto problémom zaoberajú. Skúsenosti a okolnosti sa, samozrejme, líšia prípad od prípadu, no môžu nám ponúknuť zaujímavý pohľad na to, aký je postoj k tetovaniu dnes, ako je prijímané alebo prípadne odmietané spoločnosťou či pracovným trhom.

Podľa článku na stránkach Finance.idnes.cz z roku 2011 si väčšina personalistov myslí, že tetovanie je ešte stále symbolom určitého životného štýlu, ktorý sa nemusí zhodovať s firemnou kultúrou zamestnávateľa.⁷⁴ Ide predovšetkým o banky a rôzne obchodné korporácie. „Finančné inštitúcie sú konzervatívnejšie. Ľudia im musia veriť, keď im zverujú svoje peniaze. Tetovanie u mnohých ľudí evokuje väzenie či spoločenskú perifériu. Dokážem si preto predstaviť, že to hrá úlohu aj pri nábore zamestnancov,“ hovorí Jan Bubeník, hľadač manažérov z bubenik Partners. Podobného názoru je aj tatér Lukáš Poláček, majiteľ tetovacieho štúdia Horror Vacu: „U bežných povolání je to v 99 percentách prípadov určite stále obmedzením. Preto sa ľudia nechávajú väčšinou tetovať na menej viditeľných miestach.“ Výnimkou môžu byť napríklad umelci, u ktorých je viditeľné tetovanie naopak žiaduce. Podľa Jána Holinku z tlačového oddelenia Českej sporiteľne by viditeľné tetovanie nemal mať zamestnanec,

⁷² *Jak se bránit proti diskriminaci?* In: www.ochrance.cz [online]. [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-se-branit/>

⁷³ SANDERS, Clinton a D VAIL, *Customizing the body: the art and culture of tattooing*. Rev. and expanded ed. Philadelphia: Temple University Press, 2008, s. 41.

ktorý je v styku s klientmi. „V každom prípade nevidujeme taký prípad, kedy by tetovanie bolo jediným dôvodom, prečo by sme uchádzača o zamestnanie neprijali,“ dodáva Holinka. Podľa personalistky Lenky Estévez zo spoločnosti Hays je tetovanie často problémom aj u uchádzačov na pozície v administratíve, ako sú recepčný či asistent, ktorí sú tzv. prvou tvárou spoločnosti: „Často dostávame už v zadaní od klientov, že tetovanie nechcú. Šetria si tým čas. Ľudia s tetovaním sa potom nedostanú ani do užších kôl výberového konania,“ vysvetľuje. Z pohľadu pracovného práva je niekedy ťažké určiť, či ide o neopodstatnenú diskrimináciu alebo o pádny dôvod k takémuto konaniu. „Všeobecne by k tomu spoločnosti prizerať nemali. Ak sa však takýto vzťah naozaj nezlučuje s firemnou kultúrou, cieľovou skupinou služby alebo produktu, alebo s charakterom pracovnej pozície, je možné túto podmienku brať ako opodstatnenú,“ hovorí advokátka Nataša Randlová z advokátskej kancelárie Randl Partners.

Pravidlami pre obliekanie a úpravu vzhľadu na pracovisku sa ďalej zaoberal aj článok⁷⁵ z roku 2012, podľa ktorého je taktiež kľúčové, či je možné tetovanie alebo inú ozdobu tela zakryť. „Podniky väčšinou požadujú, aby zamestnanci tetovanie a piercing v pracovnom čase nenosili viditeľne. Zakryť ho oblečením nie je taký problém, keďže dress code⁷⁶ mnohých firiem velí neodhaľovať ramená, nosiť košeľe s dlhým rukávom, saká a podobne,“ hovorí Kateřina Vaisová z personálnej agentúry Randstad. Stále sa však objavujú prípady, keď firma nemá žiadny špecifický dress code a zamestnanci dokonca ani neprichádzajú do kontaktu s klientmi, no zamestnávateľ tetovanie na pracovisku nestrpí. „Nedávno jedného môjho známeho vyhodili z práce v sklade, pretože v lete prišiel do práce v kraťasoch a mal potetované lýtko. V kontakte s ľuďmi pritom nebol,“ dáva príklad She-Mon, tatér zo štúdia Hell. „Našťastie pre väčšinu zamestnávateľov už tetovanie či piercing nesvedčí o kriminálnom charaktere ich nositeľa, napriek tomu ho však len ťažko prijmú na reprezentatívne pozície,“ dodáva.

⁷⁴ *Máte tetování? Při pracovním pohovoru se jím raději nechlubte* [online]. In: 2011 [cit. 2016-02-26]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/mate-tetovani-pri-pracovnim-pohovoru-ho-radeji-schovejte-pm4-/podnikani.aspx?c=A110816_1635635_podnikani_zuk

⁷⁵ *Tetování, barevné vlasy, piercing. V bance určitě ne, v reklamce možná* [online]. In: 2012 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/etiketa-a-dress-code-na-pracovisti-dro-/podnikani.aspx?c=A120911_1827521_podnikani_zuk

⁷⁶ Dress code (angl.) – kódex obliekania a obúvania, pravidlo odporúčajúce spôsob obliekania a obúvania pre rôzne príležitosti (<http://slovník-cizich-slov.abz.cz/>).

V roku 2014 prebehol na kariérom portáli Jobs.cz výskum na tému tetovania a piercingov v pracovnom prostredí v Českej republike⁷⁷. Do prieskumu sa zapojilo 169 firiem, z ktorých podľa výsledkov až 21 % nemá žiadne výhrady voči výstrednému vzhľadu kandidátov na pracovné pozície a len 18 % firiem takýchto uchádzačov dôsledne odmieta. V ďalších 58 % sú výrazné ozdoby tela prekážkou pre prijatie len na niektoré pozície. V konzervatívnych odvetviach (napríklad zdravotníctvo či finančný sektor) personalisti dbajú o neutrálny vzhľad, kým u predajcu skateboardov môže byť extravagantný výzor naopak vítaný. „Personalisti dnes oveľa viac dbajú na kvalifikáciu a skutočné schopnosti uchádzačov, ich výzor či ochota pôsobiť konformne už väčšinou nie sú príliš dôležité,“ uvádza Tomáš Ervín Dombrovský, analytik portálu Jobs.cz. Zároveň však taktiež podotýka dôležitosť prvého dojmu pri vzájomnom stretnutí napríklad s personalistami, ktorí si uchádzačov môžu zaradiť už v priebehu prvých pár sekúnd. „Je však dobré mať na pamäti, že extravagantný vzhľad nemusí vždy znamenať rebela alebo kreatívnu osobnosť, rovnako ako človek v obleku nemusí byť nutne konformný.“⁷⁸

Postoj zamestnávateľov k uchádzačom o zamestnanie s tetovaním je podľa zmienených článkov naozaj rôzny. Je možné, že v otázke tolerancie extravagantného vzhľadu hrá veľkú úlohu napríklad pracovné odvetvie alebo viditeľnosť či rozsah takýchto modifikácií. Práve tieto faktory sú základným východiskom pre skúmanie vzťahu zamestnávateľov k nositeľom tetovania v tejto práci.

⁷⁷ JOBS.CZ: TETOVÁNÍ ANI PIERCING UŽ NEJSOU ZÁSADNÍ PŘEKÁŽKOU V KARIÉŘE, ROZHODUJÍ SCHOPNOSTI [online]. In: 2014 [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/aktuality/jobs-cz-tetovani-ani-piercing-uz-nejsou-zasadni-prekazkou-v-kariere-rozhoduji-schopnosti-1441>

⁷⁸ Tamtiež.

3. METODOLÓGIA

3.1 Téma výskumného projektu

Praktická časť bakalárskej práce je zameraná na rolu tetovania v kontexte príležitostí na trhu práce v Českej republike v praxi. Cieľom práce je na základe osobných skúseností účastníkov trhu práce zistiť čo najviac informácií o postojoch zamestnávateľov k uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú nositeľmi tetovania.

3.2 Teoretické zakotvenie výskumného projektu

Trh práce, ako jedna zo životne najvýznamnejších oblastí pre každého jednotlivca, by správne mal byť spravodlivo otvorený každému, kto spĺňa základné, ekonomicky relevantné požiadavky na účasť v jeho procese. Každý účastník pracovného trhu má ústavne zaručené právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. Právnu ochranu na pracovnom trhu v Českej republike zaručujú rôzne pracovnoprávne predpisy, no napriek tomu sa stále môžeme stretnúť s prípadmi, keď k nerovnakému zaobchádzaniu môže dochádzať.

Témou tejto práce je najmä diskriminácia na základe výzoru uchádzača o zamestnanie, a to so zameraním na tetovanie, ako viditeľnú stigmú. Tetovanie je možné podľa Sandersovej teórie považovať za tzv. stigmú dobrovoľnú⁷⁹, ktorá môže byť často dôvodom nevhodnej kategorizácie jedinca a byť tak, kvôli predsudkom na základe jeho obscénnej histórie, akousi „prekážkou“ v jeho kariére. Zároveň však môžeme tetovanie vnímať ako akési vyjadrenie svetonázoru jedinca (ktoré nemusí byť nijak negatívne ladené alebo spojené napríklad so spomínanou kriminalitou či inými excesmi⁸⁰), na ktoré má ako slobodný človek plné, ústavne zaručené právo. Práve tento rozpor bude slúžiť ako východisko tohto výskumu, ktorý by mal na záver podať hlbší pohľad do každodennej praxe tejto problematiky. To, že tento problém je v Českej republike stále prítomný a aktuálny, dokazujú aj pribúdajúce články a prieskumy⁸¹,

⁷⁹ SANDERS, Clinton a D VAIL, *Customizing the body: the art and culture of tattooing*. Rev. and expanded ed. Philadelphia: Temple University Press, 2008, s. 41.

⁸⁰ Pozri kapitola *Premena postojov k tetovaniu v minulosti*.

⁸¹ Pozri kapitola *Tetovanie v kontexte diskriminácie na trhu práce*.

ktoré sa touto témou zaoberajú. Skúsenosti uchádzačov o zamestnanie, sprostredkovateľov zamestnania či samotných zamestnávateľov, sa môžu líšiť prípad od prípadu, úlohou tejto práce však bude hľadať isté pravidelnosti a snažiť sa čo najviac porozumieť tomuto sociálnemu problému.

3.3 Výskumný problém

Zámerom tejto práce je skúmať postoje zamestnávateľov k uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú nositeľmi viditeľného tetovania. Zaujímať nás bude fáza uplatňovania práva na zamestnanie, čiže výberu zamestnancov, a to z dôvodu, že v kontexte tetovania ako viditeľnej stigmy sa dá práve v tomto bode predpokladať možnosť diskriminačného konania na základe výzoru uchádzača.

Hlavná výskumná otázka:

Aký je postoj zamestnávateľov k uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú nositeľmi tetovania?

Vedľajšie otázky:

Aké pracovné odvetvia majú najstriktnjšie pravidlá voči výzoru uchádzačov o zamestnanie?

Nakoľko rozhodujúcu úlohu hrá „nevhodný“ výzor uchádzača, ktorý inak spĺňa všetky kritériá na prijatie do zamestnania?

Ako sa vyvíja postoj k tetovaniu na pracovnom trhu v posledných rokoch?

3.4 Výskumná stratégia

Cieľom výskumu je študovať sociálnu realitu na základe skúseností účastníkov pracovného trhu a z tohto dôvodu bola aplikovaná metóda kvalitatívneho výskumu. Táto metóda umožňuje skúmať problém do hĺbky a môže viesť k vytvoreniu komplexného obrazu o sledovanom fenoméne. V rámci Českej republiky sa autorke podarilo zohnať len jeden relevantný výskum⁸², ktorý sa zaoberal témou tetovania

⁸² Pozri kapitola *Tetovanie v kontexte diskriminácie na trhu práce (JOBS.CZ: TETOVÁNÍ ANI PIERCING UŽ NEJSOU ZÁSADNÍ PŘEKÁŽKOU V KARIÉŘE, ROZHODUJÍ SCHOPNOSTI* [online].

v pracovnom prostredí, išlo však o výskum kvantitatívny, ktorý priniesol najmä numerické dáta. Výskum v rámci tejto bakalárskej práce je predovšetkým zameraný na konkrétne situácie, ktoré sa vyskytujú v každodennej praxi, ďalej na rôzne pravidelnosti a väzby v nich, ktoré by mali priblížiť problematiku stigmatizovania tetovania na pracovnom trhu. Ide teda o induktívny postup, keď sú z konkrétnych informácií vyvodzované všeobecné závery.⁸³

Výhodou kvalitatívneho výskumu je možnosť získať mnoho informácií od malého počtu jedincov, dochádza však k ich silnej redukcii, a preto je generalizácia na celú populáciu takmer nemožná. Výsledkom tak môže byť odhalenie zaujímavých pravidelností, ktoré však nie je možné zovšeobecniť a ani zhodnotiť, aká je pravdepodobnosť omylu. O redukcii dát tak rozhodujú najmä informátori, ktorí by mali tvoriť vzorku populácie, ktorej sa skúmaná problematika najviac týka. Cieľom je dosiahnutie teoretickej saturácie, čiže situácie, keď v prípade opakovania výskumu by nedošlo k vytvoreniu iného záveru či získaniu rozdielnych informácií.⁸⁴ Keďže skúmané osoby nie sú obmedzované len zaškrtnutím vopred stanovených odpovedí ako u kvantitatívneho výskumu, ale v rámci otvorených otázok majú možnosť vyjadriť svoje skúsenosti a názory, cieľom práce bude objavenie istých pravidelností v týchto výpovediach a vďaka nim následné porozumenie skúmanej problematiky.

3.5 Techniky zberu dát

Ako technika zberu informácií bol zvolený tzv. rozhovor pomocou návodu. Táto technika sa vyznačuje definovaným účelom, určitou osnovou, ale zároveň aj pružnosťou celého procesu získavania dát.⁸⁵ Interview sa tu odvíja na základe vopred pripraveného návodu s otázkami, ktoré by mali byť počas rozhovoru zodpovedané, je tu však aj možnosť patrične ich formovať a rozširovať dopĺňujúcimi otázkami podľa potreby. Rozhovor pomocou návodu zároveň umožňuje uskutočniť rozhovor s niekoľkými osobami štruktúrovanejšie a uľahčuje ich porovnanie. „Pomáha udržať zameranie

In: 2014 [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/aktuality/jobs-cz-tetovani-ani-piercing-uz-nejsou-zasadni-prekazkou-v-kariere-rozhoduji-schopnosti-1441>)

⁸³ HENDL, Jan, *Kvalitatívni výskum: základní teorie, metody a aplikace, 2.*, aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 47 – 54.

⁸⁴ Tamtiež, s. 149.

⁸⁵ Tamtiež, s. 164.

rozhovoru, ale dovoľuje informátorovi zároveň uplatniť vlastné perspektívy a skúsenosti.⁸⁶

Keďže sa práca sústreďuje na konkrétny problém, a to na výskyt potenciálneho diskriminačného správania sa na trhu práce v Českej republike voči nositeľom tetovania, bude aplikovaná presnejšie metóda problémovo zameraného rozhovoru. „Rozhovor sa tu prispôsobuje povahe problému a je orientovaný na proces – to znamená, že ide o postupné zisťovanie, overovanie a analýzu dát, pričom sa pomaly odhaľuje ich podstata a vzájomný vzťah.“⁸⁷

Štruktúra samotných otázok je riešená úvodnou otázkou, na ktorú je možné odpovedať „Áno/Nie“, a na základe tejto odpovede môže nasledovať otázka otvorená, smerovaná práve na osobné skúsenosti informátora⁸⁸. Napriek tomu, že uzavreté otázky nie sú typicky súčasťou kvalitatívneho výskumu, autorka sa rozhodla dať informátorovi pri dopytovaní aj možnosť takejto „rýchlej odpovede“. Tieto odpovede sú ďalej spracované do tabuliek pre prehľad, v akom pomere sa možnosti „Áno/Nie“ vyskytovali. Najväčšia relevantnosť však bude prisúdená práve odpovediam na otázky otvorené, ktoré majú byť východiskom pri záverečnej analýze dát.

Štruktúra otázok:

1. Stretli ste sa niekedy so zadaním, podľa ktorého by úspešný kandidát na pracovnú pozíciu nemal mať žiadnu výraznú ozdobu tela?⁸⁹

Ak áno, v akých pracovných oblastiach?

2. V prípade, že ste v zadaní od klienta zaznamenali požiadavku spojenú s výzorom kandidáta, snažili ste sa ju stále plne rešpektovať?

Ak nie, ako ste postupovali?

⁸⁶ Tamtiež, s. 174.

⁸⁷ Tamtiež, s. 175.

⁸⁸ Informátori budú pracovníci personálnych agentúr (pozri *Výber vzorky*).

⁸⁹ Informátorom bude vysvetlené, že práca je zameraná najmä na tetovanie, a to predovšetkým na také, ktoré je obtiažné zakryť odevom.

3. Stretli ste sa s tým, že kandidát spĺňal všetky kritériá pre prijatie na pracovnú pozíciu, ale bol nositeľom tetovania, ktoré nebolo v súhre s firemnou kultúrou zadávateľa?

Ak áno, ako ste postupovali?

4. Stretli ste sa v zadaní od klienta s istou toleranciou k tetovaniu?

Ak áno, aké konkrétne kritériá to boli?

5. Stretli ste sa s nejakými ďalšími požiadavkami na výzor kandidáta v zadaní od klienta?

Ak áno, aké požiadavky to boli?

6. Myslíte si, že sa tolerancia extravagantného vzhľadu a tetovania v posledných rokoch nejakým spôsobom posúva?

Ak áno, aké zmeny ste zaznamenali?

Voľná otázka:

7. Aký je váš subjektívny názor na zadania s požiadavkami na výzor kandidátov?

3.6 Výber vzorky

Voľba výskumnej vzorky bola najväčším problémom. Skutočnosť, či je alebo nie je daná osoba diskriminovaná na základe niečoho ako je svetonázor, alebo v tomto konkrétnom prípade tetovanie, je možné zistiť z viacerých zdrojov, ktoré však majú svoje pozitíva aj negatíva. S ohľadom na charakter práce a možnosti autorky pripadali do úvahy tri možnosti:

1. Výskum môže byť založený na inom relevantnom výskume v oblasti ľudských zdrojov a personalistiky v kontexte Českej republiky alebo zahraničia. Prednosťou tohto variantu by bola možnosť obohatiť prácu o poznatky z rôznych oblastí a prípadne aj zistenie rôznych všeobecných pravidielností.

2. Výskum sa môže opierať o skúsenosti uchádzačov o zamestnanie. V tomto prípade by bola výhodou možnosť zaistenia početnej a pomerne heterogénnej skupiny informátorov.
3. Výskum môže byť založený na skúsenostiach zástupcov zamestnávateľov. Prínosom tejto možnosti by bol názor odborníkov, ktorí sa v problematike pohovorov vyznajú a mali by taktiež poznať platnú legislatívu.

Po dôkladnom zvážení všetkých variant autorka dospela záveru, že prvá možnosť je problematická vzhľadom na to, že autorka bol známy len jeden relevantný výskum v rámci Českej republiky⁹⁰, a navyše každý ďalší výskum by mohol byť označený za kopírovanie tých dostupných, ďalej tu neexistuje žiadna centrálna databáza o danej problematike, z ktorej by bolo možné vychádzať bez toho, aby bola práca príliš závislá od subjektivity dopytovaných, alebo (ako to často býva) od tzv. zlých skúseností. Navyše by tu bol problém s triedením relevantných a irelevantných informácií s komparáciou vzorky (v prípade, že by sa kombinovalo viacero výskumov z rôznych krajín) a hlavne by tu bol neistý výsledok, keďže zistené styčné body či odlišnosti by mohli byť hodnotené ako subjektívne.

Z rovnakého dôvodu je diskutabilné založiť výskum na skúsenostiach uchádzačov o prácu alebo zástupcov zamestnávateľov. U zamestnávateľov by to bolo nadmieru zložité, keďže sa nedá očakávať, že by sa nejaký zástupca zamestnávateľa rozhovoril o stratégiách spoločnosti v oblasti takej delikátnej alebo dokonca oficiálne priznal, že podporoval/podporuje diskrimináciu. V prípade, že by bol takýto informátor ochotný podať také citlivé informácie, autorka bakalárskej práce by nebola schopná (ani pod príslubom anonymity) stopercentne zaručiť, že by niekto z klientov či z informátorových nadriadených, nerozpoznal vlastnú firmu, a tým informátora ohrozil. Veľké korporácie, ktoré tým, že generujú mnoho pracovných miest a boli tak ideálne pre výskum takéhoto typu, majú väčšinou veľmi sofistikované metódy, ako odhaliť prípadné úniky informácií, a naopak, „menšie“ firmy s menším počtom zamestnancov, by mali pravdepodobne medzi nimi príliš nízke zastúpenie uchádzačov so skúmanou stigmou a neboli by tak pre výskum dostatočne relevantné a taktiež tu platí vyššie uvedené riziko odhalenia zdrojov. U uchádzačov zase nie je možné jasne stanoviť

⁹⁰ Pozri kapitola Tetovanie v kontexte diskriminácie na trhu práce. (*JOBS.CZ: TETOVÁNÍ ANI PIERCING UŽ NEJSOU ZÁSADNÍ PŘEKÁŽKOU V KARIÉŘE, ROZHODUJÍ SCHOPNOSTI* [online]. In: 2014 [cit. 2016-02-12]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/aktuality/jobs-cz-tetovani-ani-piercing-uz-nejsou-zasadni-prekazkou-v-kariere-rozhoduji-schopnosti-1441>)

kritériá (alebo minimálne by to bolo extrémne náročné) pre selekciu subjektívnych názorov, či naopak paušálnych tvrdení, prípadne hypoteticky ladených tvrdení, ktoré sa nedajú overiť. Nie je totiž možné odpovede filtrovať a autorka práce nie je oprávnená (ani dostatočne skúsená) posudzovať to, nakoľko sú dáta poskytnuté informátorom vierohodné, a teda relevantné pre výskum.

Z tohto dôvodu autorka zvolila tzv. kombinovaný variant, kde informátori budú zástupcami personálnych agentúr, ktoré majú presné zadanie od klienta, absolvujú pohovor s dotýčnou osobou, vyhotovia hodnotenie na základe pokynov zadávateľa, ale záverečný verdikt nie je v ich rukách, čo pri zárukách anonymity zo strany autorky sľubuje oslobodiť sa od vyššie uvedených problémov. Personálne agentúry jednak disponujú znalosťami rôznych výskumov a majú prístup k databázam klientov so všetkými detailmi a taktiež veľmi dobre poznajú problematiku ľudských zdrojov, psychológie aj legislatívu v tejto oblasti. Zároveň môžu suplovať aj nami pôvodne zamýšľaného uchádzača, keďže z určitej časti sú na jeho strane („musia ho klientovi predat“), no napriek tomu nemajú zodpovednosť ako personalisti v tradičnej firme, kde ich firma môže za zlý výber penalizovať. V istej miere dokonca môžu vo výskume zastupovať aj samotných zamestnávateľov, keďže poznajú filozofiu firmy, vedia, čo si môžu dovoliť a pracujú na základe zadania priamo od zamestnávateľa.

Zmienená anonymita bude zaručená tým, že daná personálna agentúra bude označená písmenami A – D a dáta nimi poskytnuté budú zámerne upravované tak, aby vecnosť odpovedí zostala zachovaná, ale nebolo možné detegovať reálnu spoločnosť či jej klientov. Odpovede tak budú do istej miery upravované alebo redukované na minimum tak, aby výskum neohrozil informátora, ktorý je vždy viazaný „mlčanlivosťou“ a za porušenie tejto podmienky mu hrozia reálne, mnohokrát veľmi tvrdé sankcie.

Výber konkrétnych informátorov autorka uskutočnila účelovým vzorkovaním, čiže voľbou informačne bohatých prípadov pre hlbšie štúdium.⁹¹ Informátor mal byť predstaviteľom personálnej agentúry, ktorá sa venuje náboru zamestnancov do čo najširšieho segmentu trhu. Ďalším kritériom bolo sídlo agentúry na území Prahy z dôvodu jednoduchej dostupnosti, ktorá je pre realizáciu výskumu veľmi podstatná. Aby bolo možné považovať odborné skúsenosti informátora za relevantné, kritériom

⁹¹ HENDL, Jan, *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*, 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 152.

bola taktiež minimálna prax tri roky v oblasti personalistiky, a teda aj väčšia pravdepodobnosť skúseností s kandidátmi so skúmanou problematikou.

Keďže autorka už v minulosti prišla do styku s personálnymi agentúrami z dôvodu uchádzania sa o zamestnanie, najlogickejšim krokom sa zdalo byť kontaktovanie týchto personalistov so žiadosťou o účasť vo výskume. Bolo možné taktiež predpokladať, že títo potenciálni informátori budú schopní ďalej odporúčať pre výskum niekoho zo svojich kolegov v rámci agentúry a aplikovať tak tzv. formu výberu metódou „snehovej gule“.⁹² Autorka kontaktovala 4 personalistov zo 4 rôznych agentúr, ktorí po podrobnom vysvetlení zamerania práce a prísľubu maximálnej anonymity s účasťou vo výskume súhlasili. Je možné predpokladať, že sa tak stalo aj vďaka tomu, že autorka mala s týmito osobami dobrú profesionálnu skúsenosť a vznikla už akási prvotná dôvera, ktorá môže pri rozhovoroch na takúto delikátnu tému hrať kľúčovú rolu. Títo 4 personalisti podľa predpokladov odporučili ďalších kolegov, a celkovo tak prebehlo 11 rozhovorov. Miesto pre uskutočnenie rozhovorov bolo zvolené podľa preferencií informátorov, aby im bolo zabezpečené čo najväčšie pohodlie a uvoľnená atmosféra. Rozhovory tak prebehli v priestoroch, ktoré si informátori sami vybrali. Po zaistení písomného informovaného súhlasu boli rozhovory nahrávané na mobilný telefón odpojený od internetovej siete za pomoci zadarmo dostupnej aplikácie Smart voice recorder.

3.7 Analytické postupy

Pri kvalitatívnom výskume hovoríme o analýze dát už od zahájenia procesu a taktiež počas celého jeho priebehu. Na základe objavených pravidielností vytvárame predbežné závery, overujeme a produkujeme nové teórie. Výber ďalších informátorov, zhromažďovanie dát, ich analýza, verifikácia počutého a metodické rozhodnutia o ďalších krokoch sa teda dejú súbežne a celý tento postup musí byť zaznamenaný aj v tzv. terénnych poznámkach.⁹³

Prvou podmienkou pri analýze dát zozbieraných pomocou rozhovorov je ich transkripcia. „Ide o proces uskutočnenia hovoreného prejavu z interview do písomnej

⁹² Tamtiež, s. 150.

⁹³ DISMAN, Miroslav, *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*, 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000, s. 312.

podoby.⁹⁴ Autorka využila metódu komentovanej transkripcie, vďaka ktorej je možné zachytiť aj rôzne dôležité informácie mimo doslovného protokolu. Pomocou zvláštnych znakov sú zaznamenané napríklad rôzne emocionálne prejavy alebo spôsob reči, ktoré môžu mať dôležitý vplyv na výsledok práce.⁹⁵

Prepísané rozhovory a získané dáta bolo ďalej nutné rozdeliť do ďalších analytických jednotiek, do tzv. segmentov. Pri nich je dôležité určiť, či sú z hľadiska cieľa výskumu relevantné a významy týchto celkov ďalej označiť kódmi. Ide o odkrytie dát smerom k ich interpretácii, konceptualizácii a novej integrácii.⁹⁶ V tejto fáze dochádza k redukcii dát na informácie relevantné pre výskum a k ich následnej kategorizácii a spracovaniu do záverečnej správy.

Štruktúra záverečnej správy:

1. Stručný opis personálnej agentúry a jej označenie písmenom A – D
2. Stručný opis informátora s dôrazom na segment pracovného trhu, ktorému sa venuje, a jeho označenie číslom 1 – 11.
3. Tabuľka a graf s vyznačeným pomerom odpovedí „Áno/Nie“ na úvodné uzavreté otázky.
4. Komentár k odpovediam na otvorené otázky.
5. Zhrnutie.

3.8 Hodnotenie kvality výskumu

Pre zaistenie kvality výskumu je nutné dbať predovšetkým na jeho validitu, čiže aby sa meralo skutočne to, čo sa merať má. Druhým najdôležitejším bodom je spoľahlivosť jeho výsledkov, čiže ak by sa v budúcnosti merala rovnaká vec, ktorá sa nezmenila, dosiahli by sme rovnaký výsledok.⁹⁷ Najväčšími nebezpečenstvami, ktoré môžu negatívne ovplyvniť výskum, sú reaktivita, skreslenie zo strany výskumníka a skreslenie zo strany účastníkov. „Reaktivita znamená, že prítomnosť výskumníka

⁹⁴ HENDL, Jan, *Kvalitatívny výskum: základní teorie, metody a aplikace*, 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, s. 208.

⁹⁵ Tamtiež.

⁹⁶ Tamtiež, s. 246.

⁹⁷ Tamtiež, s. 44.

môže ovplyvniť procesy, na ktoré je výskum zameraný.⁹⁸ Prioritou výskumníka tak musí byť čo najdokonalejšie odpútanie sa od osobných názorov a predpokladov k výsledku výskumu. Zo strany informátorov je najdôležitejšie to, aby dochádzalo k čo najmenšiemu zatajovaniu informácií a ich skresleniu. Tento proces je, samozrejme, ťažko ovplyvniteľný, pozitívnym opatrením však môže byť napríklad voľba priateľského prostredia pre rozhovor a v tomto prípade aj spomínaná počiatočná dôvera založená na predchádzajúcej dobrej skúsenosti účastníkov rozhovoru. Pre zníženie zámerného skreslenia informácií je dôležité informátorom podrobne vysvetliť spôsob, akým im bude zaručená anonymita vo výskume. Použitie označení písmenami a číslami namiesto mien a redukcia získaných odpovedí boli v prípade tohto výskumu nevyhnutné z dôvodu absolútneho vylúčenia možnosti ohrozenia informátora.

Dôležitou súčasťou výskumníkovej práce je ďalej reflexívnosť, čiže sebakritickosť a snaha vyrovnat' sa s obmedzením použitých metód.⁹⁹ Najväčším problémom výskumu v tejto práci je rozhodne delikátnosť témy a možnosť vážnych následkov pri úniku takýchto citlivých informácií alebo ich neopatrného vyhodnotenia či spracovania. Podniknutá nadmerná opatrnosť pri ich spracovaní tak má určite veľký vplyv na formu a výsledok výskumu. Ďalším obmedzením môže byť výber vzorky, ktorá (napriek snahe autorky pokryť čo najväčší segment pracovného trhu) nereprezentuje všetky pracovné odvetvia. Cieľom tejto práce bolo získať náhľad do niektorých tzv. problémových sektorov, kde sa dá očakávať menšia tolerancia k extravagantnému výzoru a zároveň skúmať, či sa situácia na trhu nejakým spôsobom za posledné roky zmenila. Vzťah autorky k výskumnej téme sa dá považovať za skôr neutrálny, keďže sama nie je nositeľkou tetovania, a tak nemá osobnú skúsenosť v tejto záležitosti. Samozrejme, prípady z blízkeho okolia alebo z počutia môžu ovplyvniť náhľad na danú problematiku, ale keďže v tomto výskume budú opisované najmä profesionálne skúsenosti z praxe personalistov, autorkine názory by nemali nijako zvlášť ovplyvniť výsledky výskumu. Autorka navyše voľbou metódy a výberom informátorov riziko skreslenia informácií zredukovala.

⁹⁸ Tamtiež, s. 146.

3.9 Etické otázky spoločenskovedného výskumu

Pri výskume je potrebné dbať na etické aspekty jeho priebehu. Je potrebné dodržiavať určité pravidlá, keďže ide o zasahovanie do súkromia informátorov. Účastníkom výskumu bol v prvom rade podrobne vysvetlený cieľ výskumu, jeho povaha a spôsob zabezpečenia ich anonymity a zverejnenia údajov. Ďalej boli informovaní, že ich účasť a odpovedanie na jednotlivé otázky sú dobrovoľné a rozhovor môžu kedykoľvek ukončiť. Pred začiatkom každého interview bol spísaný informovaný súhlas, ktorý znamená aktívny súhlas s účasťou v štúdiu.¹⁰⁰

⁹⁹ Tamtiež, s. 391.

EMPIRICKÁ ČASŤ

4. Rola tetovania v kontexte príležitostí na trhu práce

4.1 Stručné predstavenie informátorov

Personálna agentúra A:

Vyhľadáva zamestnancov a vedúcich pracovníkov do všetkých odborov podľa požiadaviek klientov so zameraním na ekonomické a obchodné pozície v manažmente na všetkých úrovniach riadenia. V ČR má pobočky v 5 rôznych mestách vrátane Prahy. Na trhu pôsobí vyše 10 rokov.

Počet informátorov: 2

A1: muž; 42 rokov; špecializuje sa na bankovníctvo a obchod; prax v odbore: 7 rokov

A2: žena; 39 rokov; špecializuje sa na bankovníctvo a manažment všeobecne; prax v odbore: 8 rokov

Personálna agentúra B:

Vyhľadáva zamestnancov a vedúcich pracovníkov do všetkých odborov podľa požiadaviek klientov. Jednotlivé divízie agentúry sa špecializujú na takmer všetky segmenty trhu. V ČR má pobočky v 2 rôznych mestách vrátane Prahy. Na trhu pôsobí vyše 15 rokov.

Počet informátorov: 4

B1: žena; 32 rokov; špecializuje sa na retail¹⁰¹; prax v odbore: 12 rokov

B2: muž; 35 rokov; špecializuje sa na obchod a marketing; prax v odbore: 5 rokov

B3: žena; 28 rokov; špecializuje sa na právo; prax v odbore: 4 roky

¹⁰⁰ Tamtiež, s. 153.

¹⁰¹ Retail – obchod v drobnom, za maloobchodné ceny (<http://slovník-cizich-slov.abz.cz/>).

B4: žena; 40 rokov; špecializuje sa na nábor do výroby, strojárstva a logistiky, prax v odbore: 15 rokov

Personálna agentúra C:

Vykonáva nábor predovšetkým do dočasného pracovného pomeru na pozície v administratíve (práca s dokumentmi, práca na recepcii atď.) a retaily. Agentúra je zameraná najmä na oblasť Prahy a Stredočeský kraj, na trhu pôsobí vyše 5 rokov.

Počet informátorov: 3

C1: žena; 31 rokov; špecializuje sa na nábor zamestnancov do administratívy a retailu; prax v odbore: 3 roky

C2: žena; 28 rokov; špecializuje sa na nábor dočasných zamestnancov do administratívy a retailu; prax v odbore: 5 rokov

C3: žena; 27 rokov; špecializuje sa na nábor dočasných zamestnancov do administratívy a verejných služieb; prax v odbore: 3 roky

Personálna agentúra D:

Vyhľadáva zamestnancov a vedúcich pracovníkov do všetkých odborov podľa požiadaviek klientov. Jednotlivé divízie agentúry sa špecializujú na takmer všetky segmenty trhu. Ide o globálnu spoločnosť, v ČR má vyše 20 pobočiek. Na trhu pôsobí vyše 50 rokov.

Počet informátorov: 2

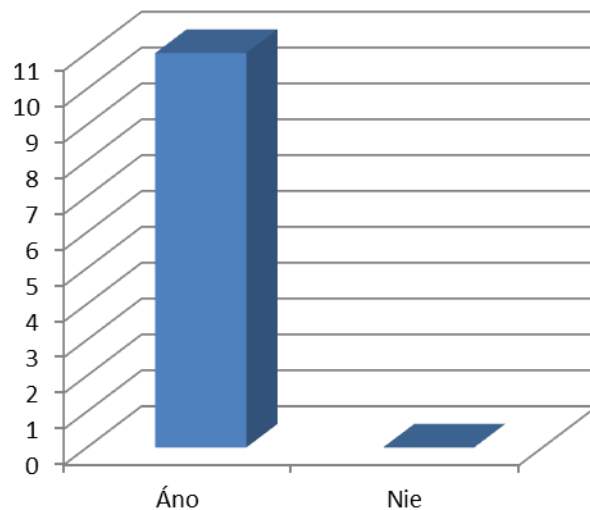
D1: žena; 30 rokov; špecializuje sa na ľudské zdroje; prax v odbore: 12 rokov

D2: žena; 31 rokov; špecializuje sa na strojárstvo a informatiku; prax v odbore: 8 rokov

4.2 Výsledná správa

1. Stretli ste sa niekedy so zadaním, podľa ktorého by úspešný kandidát na pracovnú pozíciu nemal mať žiadnu výraznú ozdobu tela?¹⁰²

	Áno	Nie
A1	x	
A2	x	
B1	x	
B2	x	
B3	x	
B4	x	
C1	x	
C2	x	
C3	x	
D1	x	
D2	x	



Pri tejto otázke všetci informátori uznali, že sa už s požiadavkou týkajúcou sa vzhľadu uchádzača stretli aspoň raz počas svojej kariéry. Zároveň však často podotkli, že väčšinou išlo o nepriame naznačenie, že pozícia si vyžaduje reprezentatívny vzhľad zhodný s firemnou kultúrou. V samotnom znení zadania tak často nebolo uvedené žiadne konkrétne obmedzenie, informátori sa „automaticky“ snažili vyberať kandidátov, ktorí by sa do daného firemného prostredia hodili. Pri takmer všetkých odpovediach na túto otázku sa ukázalo, že zásadnú úlohu tu má druh pracovnej pozície, na ktorú sa uchádzač hlási. Tetovanie, piercing či iné modifikácie, ktoré by na nejakej pracovnej pozícii vôbec neprekážali, by mohli byť pri inom druhu práce neprípustné. Kľúčový tu bol ďalej fakt, či by bol zamestnanec denne v osobnom kontakte s klientelou firmy.

Ak áno, v akých pracovných oblastiach?

Najčastejšie sa informátori stretli s negatívnym postojom k ozdobám tela, ako sú tetovanie či piercing, v zadaniach od klienta na pozície vo finančnom a obchodnom

¹⁰² Informátorom bolo vysvetlené, že práca je zameraná najmä na tetovanie, a to predovšetkým na také, ktoré je ťažké zakryť odevom.

sektore a ďalej na administratívnych pozíciách, ako sú napríklad recepčný/á či asistent/ka, kde by kandidát mal byť tzv. prvou tvárou pri styku s klientom. Ďalším odvetvím bol retail, kde však tolerancia k tetovaniu či k iným ozdobám závisí od produktu, s ktorým zamestnávateľ obchoduje. Tento fakt potvrdili všetci informátori, ktorí sa náborom do tohto sektora zaoberajú. To znamená, že ak klientela zamestnávateľa má prevažne pozitívny náhľad na takéto ozdoby, extravagantný vzhľad môže byť v niektorých prípadoch dokonca výhodou kandidáta. S takýmto prístupom sa informátori stretli najmä v maloobchode, v oblasti umenia, módy a športu. Z praktických dôvodov sú prísne predpisy na šperky a doplnky napríklad vo výrobe a potravinovom sektore, kde by však napríklad menej výrazné tetovanie nemalo byť problémom. Zamestnávateľ tu však môže vyžadovať lekárske potvrdenie, že daný zásah do tela nemá vplyv na výkon práce a to hlavne z hygienických dôvodov. Ďalším bodom, na ktorom sa všetci informátori zhodli je, že čím vyššie postavenie by mal kandidát vo firme, tým je viditeľné tetovanie menej vhodné a na manažérskych pozíciách, napríklad u väčších zahraničných firiem, väčšinou úplne nemysliteľné.

Zaujímavosti:

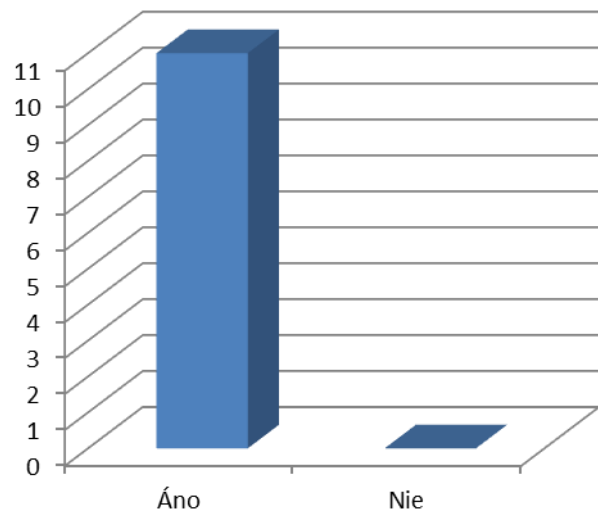
Počas rozhovorov sa až 3 informátori „priznali“, že sami sú nositeľmi tetovania. Ani jedno z nich nebolo viditeľné a informátori aj podotkli, že v zamestnaní ho majú stále zakryté odevom. Znovu bol uvedený dôvod, že dennodenne prichádzajú do kontaktu s rôznymi typmi ľudí, ktorí by mohli mať na ich tetovanie aj negatívny názor a mohlo by to tak nepriaznivo ovplyvniť pracovný styk, či už s klientom, alebo s kandidátom na zamestnanie.

Iné poznámky:

Pri tejto otázke je nutné podotknúť, že ani jeden z informátorov sa nevenuje priamo náboru zamestnancov do pracovných odvetví ako sú zdravotníctvo, pozície v ozbrojených silách, polícia, letectvo či štátna správa. Z tohto dôvodu sa od informátorov nepodarilo získať relevantné informácie o praxi v týchto odvetviach.

2. V prípade, že ste v zadaní od klienta zaznamenali požiadavku spojenú s výzorom kandidáta, snažili ste sa ju stále plne rešpektovať?

	Áno	Nie
A1	x	
A2	x	
B1	x	
B2	x	
B3	x	
B4	x	
C1	x	
C2	x	
C3	x	
D1	x	
D2	x	



V prípade, že požiadavka na vzhľad bez výrazných ozdôb či modifikácií bola vyslovene daná zadaním, všetci informátori tento aspekt pri výbere kandidátov vo finále rešpektovali. Dvaja z informátorov uviedli príklady s prípadmi, keď im takéto zadanie prišlo neopodstatnené a nelogické, obaja to dokonca zadávateľovi naznačili, ale tento krok nemal na zadanie vo výsledku žiadny efekt. Všetci informátori sa tak nakoniec zhodli, že pranie klienta je stále na prvom mieste, či už s tým oni sami súhlasia, alebo nie.

Poznámky:

Z hľadiska reakcií na túto otázku vyplýva, že aj keby personalisti zadanie nerešpektovali a do finálneho výberu by „podstrčili“ kandidáta s uvedenou stigmu, zamestnávateľ má nakoniec aj tak možnosť daného uchádzača vyradiť, a to bez akéhokoľvek odôvodnenia agentúre.

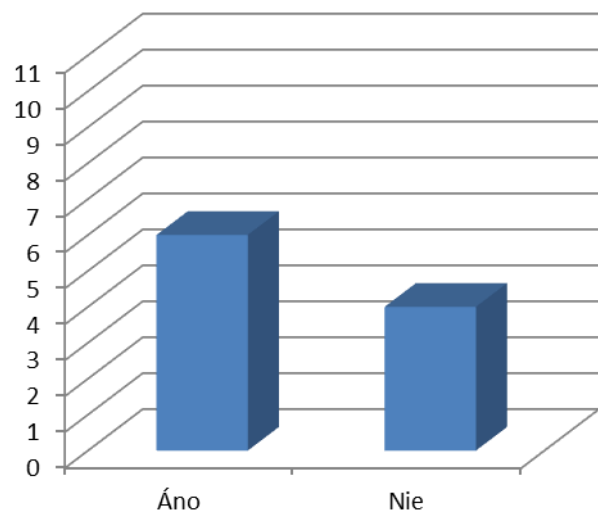
Zaujímavosti:

Autorku výskumu s ohľadom na prechádzajúcu otázku neprekvapil ani tak pomer odpovedí „Áno/Nie“, ako skôr reakcie dvoch z informátorov, ktorí zhodne

použili výraz „nelogické zadanie“, čo je pomerne silné tvrdenie. Na druhej strane všetci informátori potvrdili, že zadávateľ má vždy vo finále pravdu. Je tak možné predpokladať, že predsudky na strane zadávateľov (budúcich zamestnávateľov) sú často neopodstatnené, v každom prípade, ako to aj potvrdili všetci informátori, označiť takéto konanie za diskriminačné by bolo veľmi odvážne tvrdenie. Pravdepodobne tu hrá veľkú úlohu skutočnosť, že zadávatelia sú väčšinou súkromné firmy (nezávislé od peňazí od štátu), ktoré sú v otázke výberu zamestnancov maximálne slobodné.

3. Stretli ste sa s tým, že kandidát spĺňal všetky kritériá pre prijatie na pracovnú pozíciu, ale bol nositeľom tetovania, ktoré nebolo v súhre s firemnou kultúrou zadávateľa?

	Áno	Nie
A1	x	
A2		x
B1		x
B2		x
B3	x	
B4		x
C1	x	
C2	x	
C3	x	
D1		x
D2	x	



S touto situáciou sa stretlo len 6 z 11 informátorov, čo sa dá považovať za pomerne nízke číslo. Informátori, ktorí pri tejto otázke odpovedali záporne, väčšinou dodali, že kandidát mal často aj iné nedostatky, tetovanie bolo len akýmsi dodatočným dôvodom, prečo uchádzača do výberu nezaradiť. Pri informátoroch, ktorí odpovedali kladne, potom bolo zaujímavé sledovať práve postup, akým v takomto prípade konali.

Ak áno, ako ste postupovali?

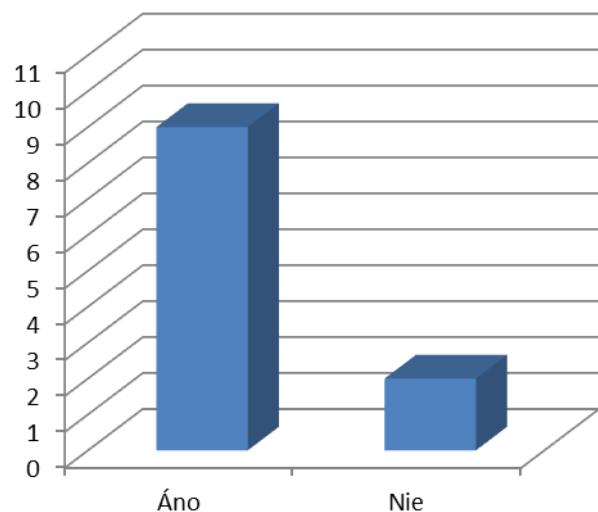
V prípade, že kandidát spĺňal všetky kritériá pre prijatie na danú pracovnú pozíciu, bol však nositeľom tetovania alebo inej výraznej ozdoby, ktorú zadávateľ vyslovene na pracovisku odmietal, informátori v takejto situácii uchádzača vyradili z výberu s odôvodnením, že kritériá na prijatie nespĺňa alebo nezodpovedá zadaniu firmy. Zaradenie takéhoto uchádzača do výberového konania by bolo neefektívne a išlo by o stratu času klienta. V prípade, že požiadavka na výzor uchádzača nebola predtým nijako doslovne definovaná, informátori väčšinou kandidáta do výberu zaradili s tým, že sa riadili skôr intuíciou na základe znalostí konvencií platných pre jednotlivé segmenty trhu.

Zaujímavosti:

Zaujímavé tu bolo zistenie, že informátori s takouto skúsenosťou často uviedli, že kandidátovi, ktorého prijatie nepredpokladali práve z ich subjektívneho pocitu z jeho výzoru, sa podarilo nakoniec vo výberovom konaní uspieť. Informátori s dlhšou praxou v odbore uviedli, že podľa ich názoru sa náhľad na extravagantný vzhľad v poslednom čase výrazne posúva a rozhodujúce sú práve vedomosti a skúsenosti kandidáta, samozrejme, s ohľadom na konvencie a znalosti špecifik problematiky. Dvaja z informátorov ďalej uviedli, že sa už aspoň raz pokúsili kandidátovi poradiť, aby svoje tetovanie nejakým spôsobom zakryl. Zhodou okolností to boli práve informátori, ktorí sú sami nositeľmi tetovania. Zaujímavou tu bola personalistami reprodukovávaná reakcia samotných uchádzačov, ktorí vo väčšine prípadov označili svoje tetovanie za svoju súčasť a odmietli na svojom vzhľade čokoľvek meniť. Autorka výskumu to sčasti prisudzuje svetonázoru uchádzačov (bez toho, aby chcela súdiť) a sčasti zdanlivej neformálnosti rozhovorov na pôde personálnej agentúry, keď je často mäťúca priateľská atmosféra navodená personalistom. Uchádzači si často neuvedomujú, že personalista postupuje rovnako i u ostatných kandidátov na rovnakú pozíciu, tvári sa akoby bol „jedným z nich“ s tým, že potom už rozhoduje podľa kritérií zadávateľa a svojich postrehov v ich neprítomnosti.

4. Stretli ste sa v zadaní od klienta s istou toleranciou k tetovaniu?

	Áno	Nie
A1		x
A2	x	
B1		x
B2	x	
B3	x	
B4	x	
C1	x	
C2	x	
C3	x	
D1	x	
D2	x	



Z odpovedí na túto otázku vyplynulo, že istá tolerancia voči tetovaniu tu prítomná je. Znovu tu hrá veľkú rolu pracovné odvetvie, o ktoré v danom prípade ide a taktiež konkrétna pozícia.

Ak áno, aké konkrétne kritériá to boli?

Podľa skúseností informátorov je napríklad menšie, decentné tetovanie akceptované bez väčších výhrad čoraz častejšie. Informátori uvádzali ako príklady menšie motívy ako hviezdy, kvety či srdiečka napríklad na zápästí u žien. Ďalej to boli nápisy s menami rodinných príslušníkov alebo dátumy nejakej dôležitej udalosti. Všade však informátori podotkli, že išlo o minimalistické motívy, ktoré oni sami subjektívne uznali za vkusné a akceptovateľné pri dress code danej firmy. Rozsiahlejšie tetovania alebo väčší počet tetovaní, ktoré sa nedali odevom úplne zakryť, už väčšinou zadávateľovi prekážali a tolerancia tu bola malá.

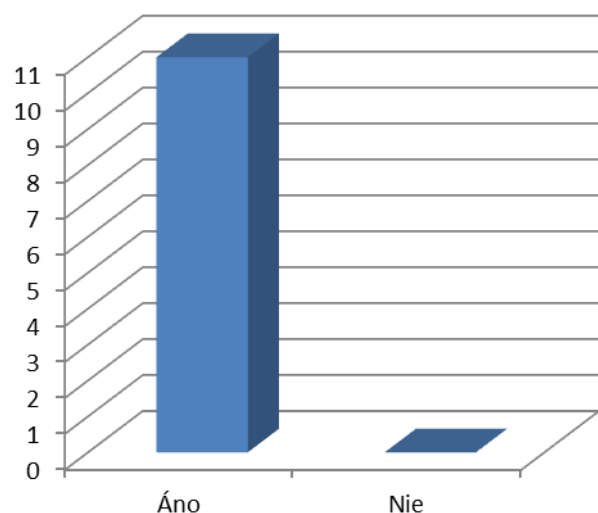
Poznámky:

Pri tejto otázke si autorka bola nútená priznať už v priebehu rozhovorov, že otázka nebola dobre formulovaná, keďže môže kopírovať aj predošlé, v horšom prípade

môže vyvolávať odpovede odporujúce odpovediam uvedeným vyššie. Dôvodom je „vágnosť“ otázky a najmä skutočnosť, že ide o autentický predpripravený rozhovor, kde je opytujúci odkázaný na monolitnú schému a je do istej miery „tlačený časom“ (informátor nemôže venovať interview viac ako 1 hodinu, u niektorých to bolo aj menej). Opytujúci teda nemá možnosť meniť schému v priebehu rozhovoru.

5. Stretli ste sa s nejakými ďalšími požiadavkami na výzor kandidáta v zadaní od klienta? (okrem tetovania)

	Áno	Nie
A1	x	
A2	x	
B1	x	
B2	x	
B3	x	
B4	x	
C1	x	
C2	x	
C3	x	
D1	x	
D2	x	



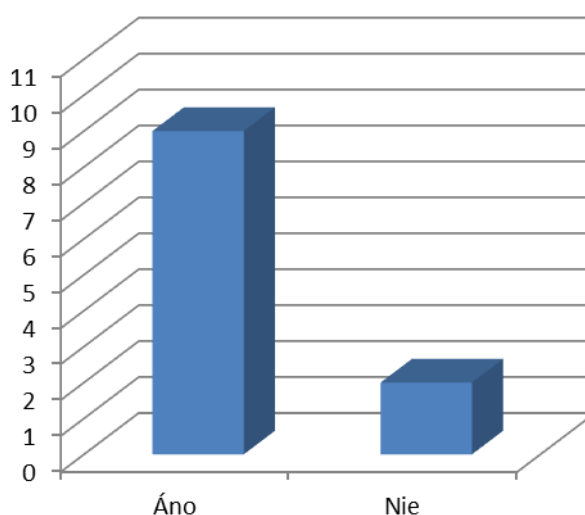
Ak áno, aké požiadavky to boli?

Informátori, ktorí sa venujú náboru do výroby alebo potravinárstva, uviedli, že požiadavky zadávateľa zakazujú najmä piercing a iné šperky, ktoré by mohli byť prekážkou vo výkone práce. V prvom rade teda išlo o požiadavky, ktoré boli technicky odôvodnené. Zákaz piercingu alebo väčšieho počtu náušnic na pracovisku sa však často vyskytuje aj pri pracovných pozíciách, kde je prekážkou čisto estetický dôvod. Znovu ide o špecifické odvetvia ako sú finančníctvo, administratíva alebo retail. Tu sa stupeň tolerancie odlišuje u žien a mužov, keď u žien je napríklad jeden pár náušnic prijímaný bez výhrad, u mužov je takýto šperk väčšinou zakázaný. Ďalšie obmedzenia sa týkajú najmä účesu. Kým u mužov sa väčšinou striktne vyžaduje prirodzená farba vlasov

a krátky strih, u žien je tolerancia znovu o niečo väčšia. Ďalšie obmedzenia, ktoré sa vyskytovali v odpovediach informátorov, boli napríklad zakázaná výrazná farba laku na nechty alebo zákaz výrazného líčenia u žien.

6. Myslíte si, že sa tolerancia extravagantného vzhľadu a tetovania v posledných rokoch nejakým spôsobom posúva?

	Áno	Nie
A1		x
A2	x	
B1		x
B2	x	
B3	x	
B4	x	
C1	x	
C2	x	
C3	x	
D1	x	
D2	x	



Ak áno, aké zmeny ste zaznamenali?

Väčšina informátorov uviedla, že istý posun, čo sa týka tolerancie extravagantného vzhľadu a tetovania na trhu práce v Českej republike, naozaj existuje. Ako dôvod často uviedli, že tetovanie sa za posledné roky všeobecne dosť spopularizovalo, má ho čoraz viac ľudí, a preto je aj v pracovnom prostredí pravdepodobne akceptovanejšie. Znovu tu bolo zdôraznené, že musí ísť o malé, decentné motívy, ktoré by nemali pôsobiť nijako vulgárne. Čoraz častejšie sú akceptované menšie motívy na odevom ťažšie zakryteľných miestach, ako sú predlaktie, zápästie, nohy atď. Informátori, ktorí sa v odbore pohybujú už viac rokov, potvrdili, že takéto tetovania sa už stávajú akousi módnou záležitosťou a zamestnávateľom tak prekážajú čoraz menej. Čo sa týka väčších motívov alebo viacerých tetovaní na viditeľných miestach ako sú tvár, krk či ruky, tu je tolerancia naďalej minimálna.

Všeobecne sa však znovu potvrdilo, že veľmi veľkú úlohu v otázke extravagantného vzhľadu hrá konkrétne pracovné odvetvie a obsadzovaná pozícia.

Poznámky:

Pochopiteľne ani v tomto prípade nie je možné nijako paušalizovať. Sú tu sektory, kde je systém úplne odlišný, keďže tu platia konvencie. Môžeme tu hovoriť len o subjektívnych názoroch osôb, hoci erudovaných a skúsených.

7. Aký je váš subjektívny názor na zadania s požiadavkami na výzor kandidátov?

Pri tejto otázke bolo cieľom zistiť, ako vnímajú požiadavky na výzor kandidátov samotní personalisti. Napriek tomu, že sa všetci informátori zhodli na tom, že zadanie klienta musí byť plne akceptované, nie všetci s ním aj osobne súhlasili. Takmer všetci informátori sa už aspoň raz za svoju kariéru stretli so situáciou, keď podľa nich bola prísnosť ohľadom vzhľadu neprimeraná náplni práce. Piaty informátor uviedli, že sa stretli so situáciami, ktoré mali podľa nich vyslovene diskriminačný charakter. Nadpolovičná väčšina však zároveň uznala, že zamestnávateľ má právo za svoje peniaze vyberať zamestnancov podľa akýchkoľvek kritérií, či už ekonomicky opodstatnených, alebo nie. Kandidát by mal už na pohovore demonštrovať, že je oboznámený s dress code firmy, a prejaviť tak ochotu pôsobiť konformne.

4.3 Záverečná správa

Z rozhovorov s 11 personalistami z personálnych agentúr vyplynulo, že každý z nich sa už počas svojej kariéry stretol so zadaním, keď zamestnávateľ mal špeciálne požiadavky na výzor úspešného kandidáta na zamestnanie. Výskum bol zameraný na požiadavky ohľadom tetovania, no okrajovo boli preberané aj iné ozdoby tela, ako sú náušnice či piercing. Na základe podniknutých rozhovorov je možné predpokladať, že otázka vzhľadu uchádzačov je silne závislá od pracovného odvetvia, o ktoré v danom prípade ide, a od konkrétnej obsadzovanej pozície. V prípade, že je uchádzač prijatý do

zamestnania, nereprezentuje len sám seba, ale celú spoločnosť, a tak je veľmi dôležité, aby sa aj jeho vzhľad zhodoval s firemnou kultúrou. Tu hrá dôležitú úlohu najmä klientela firmy, ktorá viac-menej rozhoduje o tom, od akých zamestnancov si chce produkt zakúpiť. Zamestnávateľ si tak logicky naberá zamestnancov, ktorí budú pôsobiť konformne, patrične reprezentovať produkt, s ktorým obchoduje, a takto dokáže získať dôveru klientely. V prípade, že je klientela k extravagantnému výzoru tolerantnejšia, rovnako bude aj zamestnávateľ nahliadať na svojich zamestnancov. Takisto v opačnom prípade, ak je klientela firmy konzervatívnejšia, zamestnávateľ si bude vyberať zamestnancov, ktorí budú u klientely vzbudzovať dôveru a pocit profesionality, a to aj vďaka ich výzoru. Z výskumu tak vyplynulo, že postoj zamestnávateľov k uchádzačom je závislý najmä od klientely, ktorá má vo výsledku to rozhodujúce slovo. Zamestnávateľ, ako dobrý obchodník, sa bude v prvom rade stále snažiť uspokojiť svojich zákazníkov.

Najstriktnejšie pravidlá voči výzoru uchádzačov sa podľa výsledkov výskumu vyskytujú vo finančnom sektore, v administratíve a vo výrobe (tu však z dôvodov hygienických). Kým vo výrobe ide väčšinou o praktické požiadavky, napríklad na odstránenie piercingu, v bankovníctve alebo na niektorých administratívnych pozíciách ide o dôvody estetické. Ide o pracovné pozície, kde sú zamestnanci dennodenne v osobnom kontakte s veľmi rôznorodou klientelou, pred ktorou musia pôsobiť istým spôsobom neutrálne. Prvý dojem klienta je veľmi dôležitý a zamestnanec by tak mal v prvom rade reprezentovať ducha firmy, v ktorej pracuje, a jeho výzor by mu mal slúžiť v prospech tejto veci a nie naopak. V tomto bode je dôležité znovu pripomenúť nedostatok výskumu, a to neúplné zastúpenie personalistov zo všetkých pracovných odvetví, a to hlavne rizikových sektorov, ako napríklad štátna správa, právne služby, zdravotníctvo atď. Z tohto dôvodu nie je možné výsledky výskumu generalizovať na celú spoločnosť, čo ale ani nebolo jeho cieľom a pravdepodobne by to aj bolo veľmi ťažko realizovateľné. Autorka tu musela vychádzať zo vzorky informátorov, ktorí boli k dispozícii a ochotní o tejto delikátnej téme hovoriť, v každom prípade je však možné danú tému rozšíriť ďalším nadväzujúcim výskumom.

Na záver z výskumu vyplynulo, že situácia ohľadom tolerancie tetovania a iných ozdôb tela sa na pracovnom trhu v posledných rokoch mierne zlepšuje. Väčšina informátorov potvrdila, že keďže ide o čoraz rozširujúcu módnú záležitosť, tolerancia zamestnávateľov sa tak rovnako mierne zlepšuje. Znovu však ide len o niektoré

pracovné odvetvia a taktiež veľmi závisí od konkrétnej ozdoby. Prípady, keď je extravagantný vzhľad prijímaný pozitívne, sa tak vyskytujú čoraz častejšie, je to však naďalej veľmi individuálne a nedá sa to nijako generalizovať.

Záver

Cieľom práce bolo poskytnúť náhľad do problematiky predsudkov voči tetovaniu ako forme zdobenia tela a fenoménu, ktorý stále vyvolával v spoločnosti veľkú pozornosť. Ako aj naznačuje úvodná časť práce, na tetovanie sa v minulosti striedavo hľadelo s obdivom či znechutením, a tento rozpor v názoroch pretrváva dodnes. Vzhľadom na to, že v osobnom živote neovplyvňuje táto „stigma“ jedinca natoľko ako v živote verejnom, bola práca zameraná na jej potenciálne vplyvy z hľadiska pracovnoprávneho. V kontexte trhu práce bol ďalej skúmaný výskyt diskriminácie, ktorá môže byť latentná či patentná. Z dostupných zdrojov a uskutočneného výskumu vyplynulo, že tetovanie sa dá zaradiť do tzv. svetonázoru jedinca, na ktorého vyjadrenie má každý ústavne zaručené právo, a tak by nemalo podliehať ani diskriminácii zo strany zamestnávateľov. Ako to však ukázal uskutočnený výskum, prax môže byť odlišná.

Na základe rozhovorov so zástupcami personálnych agentúr je možné dôjsť k záveru, že diskriminácia na základe výzoru uchádzačov o zamestnanie na pracovnom trhu v Českej republike naozaj existuje. Potvrdzuje to fakt, že každý z 11 opýtaných skúsených profesionálov sa už počas svojej kariéry aspoň raz stretol so zadaním od zamestnávateľa, ktoré malo špeciálne výhrady voči extravagantnému výzoru uchádzača. Ďalším zistením bol fakt, že takéto správanie na pracovnom trhu je však silne závislé od pracovného odvetvia a od konkrétnej pracovnej pozície. Z výpovedí informátorov je možné usúdiť, že zamestnávateľ si vyberá zamestnancov podľa toho, aby čo najviac spĺňal očakávania svojej klientely, a to aj z hľadiska výzoru zamestnanca. Konzervatívne odvetvia, ako napríklad finančný alebo obchodný sektor, tak môžu byť voči extravagantnému výzoru vyhradenejšie než napríklad oblasť umenia, kde verejne demonštrovaná individualita jedinca môže byť naopak vítaná. Na základe poskytnutých výpovedí vo výskume a taktiež z dostupných článkov je ďalej možné sa domnievať, že v súčasnosti sa tolerancia zamestnávateľov voči extravagantnému výzoru mierne zlepšuje, no stále môžeme hovoriť len o niektorých pracovných odvetviach a len o istých formách telesných modifikácií.

Z hľadiska potenciálnej diskriminácie, ktorá bola súčasťou zamerania práce, je možné konštatovať, že na pracovnom trhu existovať môže, v každom prípade platí to, že ak zamestnávateľ alebo zástupca personálnej agentúry neurobí kardinálnu chybu a nedá

svoj postoj explicitne najavo, nie je možné takéto konanie nazvať otvorenou diskrimináciou, a z pohľadu zákona tak je len ťažko postihnuteľné. Na základe výskumu v tejto práci, založenej na výpovediach zástupcov personálnych agentúr, však bolo možné dospieť k záveru, že diskriminácia na základe výzoru uchádzačov o zamestnanie sa na pracovnom trhu reálne vyskytuje, no prevažne v latentnej forme. V každom prípade je nutné podotknúť, že ide o hypotézy skonštruované na základe výpovedí obmedzeného počtu jedincov, ktoré, samozrejme, nie sú aplikovateľné na celú spoločnosť a len ďalší nadväzujúci výskum ich môže potvrdiť alebo vyvrátiť.

Použitá literatura

ALLPORT, Gordon Willard, *O povaze předsudků*. V českém jazyce vyd. 1. Překlad Eduard Geissler. Praha: Prostor, 2004. Obzor (Prostor), ISBN 80-726-0125-3.

BOBEK, Michal (ed.), Pavla BOUČKOVÁ (ed.) a Zdeněk KÜHN (ed.), *Rovnost a diskriminace*, 1. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2007, xlviii, s. 471, Beckova edice ABC, ISBN 978-80-7179-584-1.

ČIŽINSKÝ, Pavel, *Diskriminace: Manuál pro pracovníky institucí*. Praha, 2006. Dostupné z www: <http://poradna-prava.cz/pdf/diskriminace.pdf>

DISMAN, Miroslav, *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*, 3. vyd., Praha: Karolinum, 2000, s. 374, ISBN 80-246-0139-7.

GIDDENS, Anthony, *Sociologie*, vyd. 1., Praha: Argo, 1999, s. 595, ISBN 80-7203-124-4.

GOFFMAN, Erving, *Stigma: poznámky k problému zvládnutí narušené identity*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 167, Most (Sociologické nakladatelství), ISBN 80-86429-21-0.

HENDL, Jan, *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*, 2., aktualiz. vyd., Praha: Portál, 2008, s. 407, ISBN 978-80-7367-485-4.

HNILICA, Karel, *Stereotypy, předsudky, diskriminace: (pojmy, měření, teorie)*, vyd. 1., Praha: Karolinum, 2010, s. 207, Acta Universitatis Carolinae, ISBN 978-80-246-1776-3.

KŘIVÁNEK, Rostislav, *Na kůži, Reflex*, 1991 č. 37

NOVÁČEK, Otakar, *Tetování a tetování*, Brno, 1937.

RYCHLÍK, Martin, *Dějiny tetování*, 1. vyd., Praha: Mladá fronta, 2014, s. 228, ISBN 978-80-204-3286-5.

SANDERS, Clinton a D VAIL, *Customizing the body: the art and culture of tattooing*. Rev. and expanded ed. Philadelphia: Temple University Press, 2008, xxv, s. 245, ISBN 15-921-3888-8.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS, *Ekonomie*, vyd. 2., Praha: Svoboda, 1995, ISBN 80-205-0494-X.

Zákony:

Předpis č. 198/2009 Sb.: *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. In: Sbíрка zákonů ČR. 23. 04. 2009. Dostupné z www: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Předpis č. 262/2006 Sb. *Zákon zákoník práce*. In: Sbíрка zákonů ČR, 21. 04. 2006. Dostupné z www: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Předpis č. 435/2004 Sb.: *Zákon o zaměstnanosti*. In: Sbíрка zákonů, 13. 05. 2004. Dostupné z www: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Elektronické zdroje:

Co je – co není diskriminace. In: www.ochrance.cz [online]. [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

DESATERO NEDISKRIMINAČNÍHO NÁBORU PRO ZAMĚSTNAVATELE. [online]. [cit. 2016-02-26]. Dostupné z: <http://alternativaplus.cz/desatero-nediskriminacniho-naboru-alice-chvojkova>

Jak se bránit proti diskriminaci? In: www.ochrance.cz [online]. [cit. 2016-02-24]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-se-branit/>

Jak se žije tetovaným [online]. 2010 [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <https://www.youtube.com/watch?v=htm-r5pXXoc>

Máte tetování? Při pracovním pohovoru se jím raději nechlubte [online]. In: 2011 [cit. 2016-02-26]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/mate-tetovani-pri-pracovnim-pohovoru-ho-radeji-schovejte-pm4-/podnikani.aspx?c=A110816_1635635_podnikani_zuk

Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích [online]. In: 14. 8. 2009 [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/>

Tetování, barevné vlasy, piercing. V bance určitě ne, v reklamce možná [online]. In: . 2012 [cit. 2016-03-05]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/etiketa-a-dress-code-na-pracovisti-dro-/podnikani.aspx?c=A120911_1827521_podnikani_zuk

Tetování ani piercing už nejsou zásadní překážkou v kariéře, rozhodují schopnosti. [online]. 2014 [cit. 2015-10-20]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/aktuality/jobs-cz-tetovani-ani-piercing-uz-nejsou-zasadni-prekazkou-v-kariere-rozhoduji-schopnosti-1441>

Lepší potetovaná než nešikovná sestřička, volí čtenáři iDNES [online]. 1999 [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/lepsi-potetovana-nez-nesikovna-sestricka-voli-ctenari-idnes-p51-/domaci.aspx?c=990131_090112_nazory_kub