

Celospolečenská témata – realita nebo fikce?



Ing. Jiří Mann, MBA

Jak je dlouhodobým zvykem, přinášíme na tomto místě zpravidla informace ze světa norem, systémových řešení, kvality, environmentu, bezpečnosti i jiných oblastí, které jsou nedílnou součástí podnikání. Dnešní článek však bude trochu zvláštní, neboť se dotkneme obvyklých témat, avšak neobvyklým způsobem. V duchu tradice se bude naše pozornost ubírat pouze k oblastem, které přímo souvisejí s podnikovými systémy řízení a to jak v certifikovatelné tak necertifikovatelné podobě. Ukážeme si, kdo se snaží svést se na módní vlně a přizívit se na problematikách, které se tváří jako celospolečenská témata. Takových okruhů je kolem nás celá řada a vypadá to, že se snad nikdy neomrzí.

Před pár lety jsme zažili značný rozmach poptávkou po zavádění a uplatňování, ale především po certifikaci environmentálních systémů řízení. Podnikatelské i nepodnikatelské subjekty však nebyly motivovány zájmem o ekologii či životní prostředí, ale byly mateny hysterií organizací, které si popletly environment a environmetalismus. Často jsme byli ve firmách svědky formálně nastavených požadavků a kritérií i následného údivu zainteresovaných osob, které nepochopily účel, ale ani požadavky environmentálního standardu. Zde však škody nebyly velké. Podnikatelé své systémy dodatečně pochopili, zdokonalili, znovu popsali a mohli opět požádat certifikační orgán o jejich prověření. Horším efektem však byla ztráta důvěry „v toho, kdo je do toho uvrta“. A právě při četných diskusích se ukázalo, že tím faktorem bylo zdání celospolečenského zájmu, vytrubované do světa

různými ekologickými organizacemi, ekologickými aktivisty, několika politiky či některými orgány státní správy a dozoru.

Environment je však v podnikových systémech minulostí. Když tato módní vlna odezněla, bylo potřeba najít nová témata, ještě vznešenější a ještě údernější. A tak vznikl fenomén rovných příležitostí, který se prozatím omezuje především na mladé a staré, muže a ženy, zdravé a hendikepované. Otázkou zůstává, kdy někoho napadne pozvednout prapor a vyrazit do bitvy za rovné šance líných a pracovitých, chytrých a hloupých, malých a vysokých, tlustých a hubených i ostatních, na které se v prvním kole zapomnělo. Potom může nastat situace, při níž vyměníme stereotypy ve vnímání konkrétních skupin lidí, za stereotypní vnímání celospolečenských témat a budeme tam, kde jsme začínali.

Zkusme se raději zamyslet, jak rovné příležitosti korespondují s kvalitou života a očekáváním jednotlivců. Počítá vůbec někdo s tím, že priority různých lidí jsou různé? Je možné se vymanit z představy, že každý chce uspět v zaměstnání a budovat si svou kariéru, nebo že každý chce uspět v politice či ve veřejném životě, případně že existují lidé, kteří vidí smysl své existence v rodinném životě a výchově dětí. Čeká nás po období radikálního environmetalismu také období genderismu? Máme k tomu úspěšně nakročeno a dokonce k tomu máme i nástroj – genderové kvóty. A pokud se snad najde žena, která se bude chtít věnovat rodině, má smůlu – kvóty hovoří jasně! Kdo to nepochopí, s tím se vyrovnáme v duchu citátu Oldřicha Navrátila v komedii Raffáci: „Zvykat si budeš holčičko, zvykat.“, případně podle repliky příslušníka SNB ve filmu Pelíšky: „Rozkaz zněl jasně. Nebyl čas se ptát, kdo je kdo“.

Jen pro pořádek je potřeba si připomenout, že slovo „kvota“ nevzniklo ze slepičího kvokání, jak se někteří domnívají, ale z latinského výrazu „quota“ značícího poměr nebo předem určený počet.

Je velice zajímavé, že spojovacím článkem environmentalistu i rovnostářství se často stává neziskový sektor, jež už z podstaty budí dojem čehosi nadpozemského. Vždyť dělat něco „bez zisku“ je tak vznešené, ale nepleťme si pojmy. Bez zisku znamená bez příjmů a tak raději na místo neziskových, mluvmе o vysoce nákladových organizacích, sídlících na prestižních adresách, v nádherných vilách či v palácích ze skla a betonu, jejichž cílem není vytváření zisku, ale často nákladová optimalizace, směřující k velké nule. O to s větší obezřetností je potřeba přistupovat ke spolupráci s obdobnými subjekty. Tak zvané neziskové organizace (NNO) mají především vyplňovat šedou zónu mezi státem a občany a nikoliv aktivně přistupovat k deformaci trhu a dále z těchto anomálií těžit. Často se jedná o stejné organizace, které následně přispěchají

do firem s dobře placenou radou nebo alespoň se žádostí o sponzoring či dar.

Není však možné, aby řádné certifikační orgány rezignovaly na svou úlohu v systému prokazování shody podnikových systémů řízení s požadavky obecně či legislativně a normativně závazných předpisů, způsobů správné praxe a standardizovaných požadavků. V poslední době jsme svědky vstupu různých NNO do systému prokazování plnění požadavků v té, či oné oblasti. Snad nejvíce je tento stav patrný v oblasti provádění tzv. genderových auditů. Problémem je však jejich nejasnost, rozsah, nekompatibilita a také tendenčnost.

V poslední době jsme svědky vstupu různých NNO do systému prokazování plnění požadavků v té, či oné oblasti.

Jak jsou tyto audity neziskovými organizacemi prováděny? No přeci za peníze a je lhostejno, zda se jedná o přímou úplatu, nebo financování prostřednictvím grantů a dotací. V drtivé většině však mimo obecně respektované zásady postupů dozorových orgánů, alespoň na úrovni „národní autorita – akreditace – certifikace“. Takovéto deformaci transparentnosti je nezbytné předcházet a omezit případnou zvlí. Není možné, aby jedna organizace pravidla genderu zaváděla a následně je i auditovala, případně aby je auditovala a na základě zjištění zaváděla za úplatu nápravy. Možná tendenčnost postupu, kdy se spojuje poradenství s výkonem dozorové činnosti je zřejmá a pro peněženku klienta nebezpečná.

Při respektování obecně uznávaných pravidel je možné konstatovat, že firmy, které takový audit absolvovaly, získaly pouze „papír pro papír“, který se možná jmenuje certifikát, ale jeho formální hodnota spočívá pouze v hezkém grafickém provedení a věčná je nulová.

Pokud se vám systém jeví jako obdobný s tím „šmejdským“, kdy je bezbranným důchodcům nabízeno předražené zboží, bez záruky a možnosti odvolání, tak se nemýlíte. Pouze jsou v tomto systému senioři nahrazeny firmami, které podlely zdání celospolečenské objednávky, nátlaku a manipulaci s fakty. Proti takovým praktikám je potřeba bojovat. Jak? Především vysvětlováním a zamezením přísunu finančních prostředků na pokoutní činnosti, pokoutních organizací. I z tohoto důvodu přišel certifikační orgán KOMORA-CERT se zcela novým řešením, které šetří čas, peníze i lidské zdroje a je akceptovatelné napříč podnikatelským prostředím, bez ohledu na velikost firmy, její zaměření, počet zaměstnanců či jiné atributy. Jedná se o tzv. MODEL SEBEHODNOCENÍ V OBLASTI

ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE (MSRP), kterým organizace prokazují dodržování principů rovných příležitostí a nediskriminační přístup při každodenních činnostech, které v rámci své podnikatelské praxe vykonávají. Existující komplexní standardy v oblastech sociální odpovědnosti, které však představují pro většinu firem nadbytečné spektrum požadavků, přičemž problematika rovných příležitostí v nich tvoří pouze minoritní část. Vzhledem k velkému rozsahu jsou komplexní standardy sociální odpovědnosti prakticky neuplatnitelné ve společnostech malého a středního podnikání.

Standard MSRP je jiný. Je zaměřený pouze na nezbytné a měřitelné požadavky v oblastech rovných příležitostí, přičemž navíc poskytuje i platformu pro školení zaměstnanců firem, kteří budou dále ověřovat standard provozním sebehodnocením, bez nutnosti přizvat k posuzování externí certifikační orgán. Tím dochází k minimalizaci nákladů, které jednotlivé organizace na certifikace vynakládají i ke zvýšení efektivity uplatňovaných postupů, které budou pod každodenní kontrolou kmenových zaměstnanců certifikovaných subjektů. Standardizace tak napomůže rozšíření principů rovných příležitostí a vymezí mantinely vazeb na ostatní uplatňované systémy, jejichž prokazování je pro subjekty již dlouhodobě nezbytnou součástí jejich praxe.

Je vidět, že každý problém má své řešení a jinak je tomu i u rovných příležitostí. Jen je potřeba k problematice přistupovat s jasnou hlavou a s racionálním

úsudkem, nepodléhat dojmům ani emocím. Mají-li NNO potřebu podílet se na odborné činnosti, nechť svou práci omezí na kontrolní praxi a upozorňování na případná pochybení či nedostatky. To je zcela jistě práce, která jim sluší. Pokud však zasahují do výkonu řádných podnikatelských subjektů, jsou bezpochyby mimo morální rámec své působnosti. Připomeňme si,

„...ať reptají, hlavně ať platí“

že například taková globální instituce, jakou je Světová banka považuje za neziskové jen takové organizace, které „Zmírňují utrpení, podporují zájmy chudých, chrání životní prostředí, poskytují základní sociální služby nebo vedou k rozvoji komunit“ (viz. dokument Operational Directive 14.70 Involving Nongovernmental Organizations in World Bank – Supported Activities). Legislativa ukládá firmám podnikat, nést za svou činnost odpovědnost, systematicky tvořit a udržovat zisk a z něj platit daně – slovy Miloše Kopeckého, co by královského výběřčího daní v pohádce Pyšná princezna „...ať reptají, hlavně ať platí“. To je však možné pouze na trhu, který respektuje elementární pravidla a v zádech se státem, který zajistí ochranu těch, kteří naplňují jeho rozpočet.

Vše je potřeba uplatňovat s mírou, ve správný čas a na správném místě. Považujeme environment, rovné

příležitosti i další témata za velmi důležitá, ovšem nelze je povyšovat na moderní náboženství. Je nezbytné, aby si podnikatelský sektor a především trh sám určil co nezbytné je a co není. Aktuálně je ČR hodnocena Světovou bankou, MMF i OECD v oblasti zátěže a regulace podnikatelského prostředí na 24. místě v EU (v roce 2006 – 18. místo) a to je dost alarmující. Sem jsme to dotáhli díky zbytečným regulacím, opatřením, předpisům, solidárnosti, kvótám, horizontálním i vertikálním tématům a dalším výmyslům, nad nimiž jsme se již zřejmě přestali podívat a podlehlí jsme iluzi celospolečenské potřeby. V tomto duchu by bylo možné tvrdit, že Standard MSRP svým dopadem přesahuje hranice certifikovaných subjektů a je celospolečensky významný, neboť posunuje hranice „správné praxe“ v oblastech, které často bývaly přehlíženy či nechtěny. To však dělat nebudeme, taková nejsme.

Okrajově jsme se dotkli „celospolečenského“ environmentu i rovných příležitostí a bylo by možné pokračovat například udržitelným rozvojem či jeho absurdní alternativou trvale udržitelným rozvojem, ale v duchu citátu z komedie století S tebou mě baví svět: „Doba je zlá a tak je potřeba dávat událostem veselá jména“ si pokračování nechme na dobu, kdy budou veselá jména k dispozici.

Ing. Jiří Mann, MBA

Místopředseda OHK Most

Celospolečenská témata pod čarou:

Až skutečnost zjištěná těsně před redakční uzávěrkou aktuálního vydání TEMA vyvolala potřebu neplánovaného rozšíření výše publikovaného článku. Vraťme se tedy na začátek. Co je a co není celospolečenské téma? Je to oblast, která z hlediska osobního, podnikatelského, etického, legislativního, procesního, systémového či jiného ovlivňuje nebo může ovlivňovat život významné části společnosti nebo ustálených společenských konvencí nebo je to zcela něco jiného? Odpověď zcela jistě nebude jednoduchá. Nicméně, co např. korupce? Co třeba dopravní infrastruktura? A co energetická nezávislost? Nebo krádeže...? A co je potřeba ukrást, aby došlo k celospolečenskému konsensu odsouzení takového jednání? Auto, dům, zlatý poklad, babičiny úspory... Ale co třeba myšlenky, texty, duševní vlastnictví? To již není celospolečenské téma, ale globální problém, proti kterému je potřeba bojovat ze všech sil.

Poprvé v historii vydávání TEMA jsme i my důsledněji než kdy jindy prověřili namátkou některé příspěvky a našli jsme článek, který byl zcela poskládaný z textů stažených na internetu a samozřejmě jej na stránkách dnešního vydání nenaleznete.

Pojďme se na začátek shodnout na tom, že krást se nemá a vydávání cizích myšlenek za vlastní nic

jiného než krádež není. Současně se však můžeme shodnout na občasně potřebě čerpat z cizích zdrojů a citovat, při tom je však povinností uvést odkaz na autora citátu.

Protože jsme na stránkách, které jsou historicky věnované normám a související problematice, vezte, že i k této problematice návod najdeme.

Co tedy je plagiát? Norma ČSN ISO 5127:2003 (01 0162) Informace a dokumentace – slovník, vydaná Českým normalizačním institutem, v roce 2003, definuje plagiát jako „představení duševního díla (v písemné, obrazové, mluvené či jiné podobě) jiného autora půjčeného nebo napodobeného v celku nebo z části, jako svého vlastního“. Jednoduše řečeno nikdo nesmí použít cizí myšlenku bez uvedení jejího původního autora, přičemž plagiát je i kompilace cizích děl bez uvedení původních autorů a nic na této skutečnosti nemění ani to, když původní dílo přepíšete a texty pozměníte.

Je nutné připomenout, že tato norma není nic nového, neboť její revize z května 2003 nahradila ČSN ISO 5127-1 z března 1993, ČSN ISO 5127-2 z března 1994, ČSN ISO 5127-3 ze srpna 1995, ČSN ISO 5127-3a z května 1993, ČSN ISO 5127-6 ze srpna 1994 a ČSN ISO 5127-11 z února 1996. Její předmět spadá do oboru Standardizace

činností souvisejících s knihovnami, dokumentačními a informačními středisky, indexačními a referátovými službami, archivy, informační vědou a publikováním.

Pokud nevíte, jak správně citovat, použijte postup podle normy ČSN ISO 690, vydané 1. 6. 2011, protože jako plagiát je označováno i dílo obsahující nepřesné, chybné, nedbalé nebo zkreslené citování. A chcete-li být o autorské problematice detailně informováni, nahlédněte do zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským v platném znění.

Plagiátorství a zneužívání cizích myšlenek je velice závažným problémem, proti kterému je potřeba bojovat stejně intenzivně, jako proti každé jiné krádeži. V TEMA si autorů vážíme, neboť víme, kolik práce, času i odborné erudice je ke každému článku zapotřebí a současně, že důvěra a kredit jsou hodnoty, které se dlouho budují, ale lehce ztratí. I proto budou nadále v zájmu serióznosti, etiky a respektu články zveřejňované v TEMA kontrolovány a důsledně porovnávány s autorskými databázemi.

Ing. Jiří Mann, MBA