



Vysoká škola Karla Engliše, a.s.

Periodica Academica

číslo 2 / ročník VIII / 2013

Opera Collegii Karel Englis

OBSAH

Slovo úvodem.....	1
Andrea Barvová, Lenka Koudelková: Význam stakeholderů pro firmu.....	2
Miroslava Cábová, Romana Němcová: Jak skloubit práci a rodinu	7
Denisa Mayerová, Ivana Glozarová: Etický kodex zaměstnanců	10
Michal Kuchař, Petr Pokorný, Jaroslav Gregor: Vztahy na pracovišti	13
Martina Hájková, Michaela Dvořáčková: Nerovné postavení žen na trhu práce.....	17
Hana Kosková, Lucie Pospíšilová, Nikola Skalská: Etika manažera	20
Denisa Kupčíková: Manažerská etika	25
Helena Mokrá, Lucie Řiháčková: Profesní etika učitelů základních škol.....	28
Radim Ondra: Společenská odpovědnost a její využití v praxi	33
Martin Pech: Profesní etika – slabozrací a nevidomí lidé.....	38
Andrea Pulcová: Společenská odpovědnost firem	41
Petr Kunc, Anna Reschová: Problémy se zaměstnáváním starších osob	45
Monika Svobodová: Kam s autistickými dětmi	51
Monika Šmidáková: Etika učitelů a žáků.....	55
Ivana Šťastnová: Profesní etika versus zisk	58
Lucie Hořavová, Lucie Vršecká: Sexuální obtěžování na pracovišti.....	61
Tereza Vyhnánková, Michaela Žváčková: Genderové rozdíly v managementu	65



SLOVO ÚVODEM

Toto číslo časopisu Periodica Academica je mimořádné svým obsahem. Ani ne tak s ohledem na závažnost či inovativnost příspěvků, ale především s ohledem na jejich autory/ky. Autory/kami všech příspěvků jsou totiž studentky a studenti Vysoké školy Karla Engliš, kteří v rámci předmětu Profesionální etika v akademickém roce 2013/2014 psali články na eticky relevantní témata. Fakt, že se jednalo o studentky a studenty druhého ročníku studia programů Bezpečnostně právní studia a Ekonomika a management, koresponduje často přímo s autorským stylem či argumentačními prostředky. Navzdory tomu považujeme jejich snažení za jasný doklad zrání těchto mladých lidí, a také za důkaz jedné z klíčových snah VŠKE – naučit studenty/ky kriticky myslet, vyhledávat si informace a formulovat své názory. Do jaké míry si studentky a studenti tyto kompetence osvojili, lze posoudit právě v této publikaci.

Mgr. Barbora Novotná Březovská, Ph.D.

VÝZNAM STAKEHOLDERŮ PRO FIRMU

Andrea Barvová, DiS., Lenka Koudelková, DiS.

ÚVOD

Úspěch podniku ve 21. století je závislý na mnoha faktorech. Má-li se ale podnik ubírat správným směrem, měl by respektovat požadavky všech tzv. zainteresovaných stran (stakeholders), které mají vliv na podnik a zasahují do jeho chodu. Každá strana má jiný zájem, otázkou je, jak nejlépe vyhovět všem stranám a přitom směřovat k naplnění cílů podniku

a strategie. Především komunikace je výsadou aktuálního podnikatelského prostředí. Je patrné, že právě kvalitní vztahy stakeholderů k podniku, a to zejména zákazníků a zaměstnanců, znamenají ty nejvýznamnější příčiny dosažení dlouhodobého pozitivního vývoje podnikové výkonnosti.

Tento článek je zaměřen především na objasnění pojmu „stakeholders“, určení klíčových stakeholderů a zachycení jejich významu a vlivu pro konkrétní společnost.

1 OBJASNĚNÍ POJMU STAKEHOLDER

Označení „stakeholders“ se vyvinulo z anglických slovíček „stockholders“ a „shareholders“, kdy šlo o názvy akcionářů jakožto spoluúčastníků podniku. Konkrétně „stockholders“ ve smyslu označení pro akcionáře v překladu z angličtiny jsou „stock“ cenné papíry a „holders“ jsou držitelé. „Shareholders“ ve smyslu podílníků se do českého jazyka překládá „share“ jako podíl a „holders“ jako držitel. Dnes jsou nazývány souhrnným označením „stakeholders“, kde „stake“ je v překladu nárok ve spojení s rizikem. Pro toto anglické slovíčko však neexistuje český ekvivalent, protože doslova jej přeložíme jako zúčastněné strany, ale stakeholder může být i jednotlivce. (Dohnalová, 2009)

R. E. Freeman, který je spojován se zavedením pojmu stakeholder v 60. letech minulého století, rozděluje stakeholdery na užší skupinu a širší skupinu. Do užší skupiny patří všechny osoby a instituce, které jsou životně důležité pro přežití a úspěch společnosti. Širší skupiny zahrnují jednotlivce i skupiny, které mohou společnosti ovlivnit. (Freeman, 2005) Goodpastor tuto definici dále rozvedl na strategické stakeholdery, kteří mohou firmu ovlivnit a jejichž zájmy tedy musí být respektovány, a morální stakeholdery, kteří jsou firmou ovlivňováni a jejichž respektování je spíše otázkou etickou. (Goodpastor, 1999)

V důsledku nárůstu konkurence se v 50. letech objevují nové pohledy na firmu. Nedostatek finančních zdrojů pro firmu vedl ke změně vlastníků, a také dochází k oddělení vlastnictví a řízení podniku. Rozhodování o chodu firmy již nepřísluší jen vedoucím podniku, ale jsou prosazovány zájmy různých subjektů stojících mimo firmu. (Dohnalová, 2009) Otevírá se tak problém vztahu vlastník a manažer firmy. Bez podpory stakeholderů by organizace přestala fungovat. Bez vedoucích a manažerů by organizace dlouho neprosperovala.

Obecně můžeme říci, že v současné době se pod tímto pojmem zahrnují všechny osoby a instituce, které mají s podnikem jakoukoliv souvislost.

2 STAKEHOLDERI A SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST PODNIKU

V rámci konceptu tzv. společenské odpovědnosti podniku – Corporate social responsibility (CSR) se po podniku požaduje chování společensky odpovědné ke stakeholderům, tzn. odpovědné chování a jednání vůči dodavatelům a odběratelům a ostatním skupinám

stakeholderů. Původně se společensky odpovědný podnik zabýval pouze etickými problémy, např. zdržení nebo konání praktik na dobrovolné bázi. Šlo tedy o chování, které by převyšovalo rámec běžných legislativních nařízení. Dnes je to koncept na globální i evropské úrovni, kdy pozornost je také věnována ochraně životního prostředí. CSR se tedy snaží integrovat tři nejzákladnější oblasti – ekonomickou (hospodářství, podnikání, ziskovost), společenskou (sociální) i ekologickou oblast (environmentalistika). (Zadrazilová, 2010)

CSR můžeme z morálního hlediska chápat jako uvědomění firem, že zisk, kterého dosahují, je mimo jiné také zásluhou stakeholderů a prostředí, ve kterém se pohybují. Pro jejich zapojení je zásadní komunikace se stakeholdery, identifikace jejich zájmů a potřeb. Vyšší úroveň pak znamená zahrnutí zájmů a potřeb zainteresovaných subjektů do aktivit a rozhodování organizace. (Zadrazilová, 2010)

2.1 Určení klíčových stakeholderů konkrétní firmy

Podnik má v souvislosti s jednotlivými stakeholdery zájmy spojené se snahou o vytváření zisku a stakeholderi mají vůči podniku určitá očekávání. Porozumět očekávání stakeholderů znamená přispět k úspěchu podniku, přestože jejich splnění jde nad rámec firemních povinností. Společenská odpovědnost firmy znamená sladění firemních zájmů a očekávání okolí.

Firma potřebuje vědět, kteří stakeholderi jsou pro něj nejdůležitější. Proto by si podnik před zahájením společensky odpovědných aktivit měl vytvořit tzv. analýzu zainteresovaných stran a odpovědět si tak na následující otázky:

- Kdo jsou vaši stakeholderi?
- Jaký mají vliv na vaši firmu?
- Co od vás očekávají?
- Kteří z nich jsou opravdu klíčoví? (Business leaders forum, 2012)

Otázku, co od konkrétního podniku stakeholderi očekávají, pomůže zodpovědět následující výčet příkladů stakeholderů a jejich očekávání.

- **Zaměstnanci** – spravedlivá odměna, respekt, pochopení pro nestandardní situace (úmrť v rodině, nemoc dítěte, osobní krize), dobrý pracovní kolektiv
- **Rodiny zaměstnanců** – očekávají, že vaši zaměstnanci budou z práce chodit spokojení a neunavení, že dostanou dovolenou, kdy si o ni zažádají a že o víkendech a státních svátcích budou doma a nebudou pracovat.
- **Manažeři** – spravedlivá odměna, dostatek důvěry, málo byrokracie a hlavně dostatek kompetencí pro výkon své funkce.
- **Vlastníci** – zisk odpovídající riziku, které nesou, ještě větší zisk, dobrá pověst firmy, zisk, který bude trvalý a pokud možno nebude klesat
- **Zákazníci** – férovou cenu, kvalitní výrobky a služby, vstřícné vyřizování reklamací, žádné skryté úmysly, které mohou být napsány velmi malým písmem, které pouhé oko nepřečte
- **Dodavatelé** – placení včas, konzistence v jednání, oznamování změn v dostatečném předstihu, dlouhodobý obchodní vztah, žádné podrazy
- **Obchodní partneři** – placení včas, konzistence v jednání, oznamování změn v dostatečném předstihu, dlouhodobý obchodní vztah, žádné podrazy
- **Věřitelé** – placení včas, konzistence v jednání, žádné podrazy
- **Místní samospráva** – peníze na daních, hlavně žádné problémy, v ideálním případě nějaký ten příspěvek na rozvoj města – typu vánoční výzdoba apod.
- **Vláda** – peníze na daních, pracovní místa
- **Lidé žijící v okolí firmy** – ideálně nevědět o existenci firmy (žádný rámus, zápach, toxický odpad ve studnách, žádná zvýšená doprava, žádné ohybné budovy) anebo o ní

vědět jen v dobrém, což se dubluje s příspěvkem na rozvoj obce, kde firma působí, přičemž tento rozvoj může financovat i stát (jako třeba dálnici k nové automobilce)

- **Environmentální neziskové organizace** – ekologická výroba, produkty a služby minimální zátěž podniku na životní prostředí. (Zikmund, 2010)

„Pro další subjekty mohou být zásadními stakeholdery vládní instituce, státní správa, média, veřejnost, zájmová sdružení, atd., důležité je navázat s klíčovými stakeholdery kontakt, najít způsob, jak s nimi oboustranně komunikovat a sladit firemní politiku s jejich očekáváními“. (Zadrazilová, 2010, s. 136)

2.2 Reakce stakeholderů na splnění, popřípadě nesplnění požadavků

Reakce na plnění výše vytyčených požadavků je bohužel značně individuální a nepřímo souvisí s předchozími osobními zkušenostmi představitele každé ze zájmových skupin s jinými subjekty na trhu. Zaměstnanci tak situaci budou porovnávat se situací na předchozích pracovištích, zákazníci výrobky a jejich reklamace budou porovnávat s konkurencí, atd. Každopádně tím, že firma naplní očekávání stakeholderů buduje dobrý základ proto, aby nezískali negativní Word of Mouth.

Pokud výše uvedené požadavky nesplní, budou mít v dlouhodobém horizontu problém s negativním Word of Mouth a odlivem zákazníků, věřitelů, dodavatelů a obchodních partnerů. Navíc prostřednictvím svých dozorových orgánů (finanční úřad, živnostenský úřad, ČOI, Státní potravinářská inspekce, atd.) může stát nebo místní samospráva zvýšit dohled nad danou společností. U každé skupiny stakeholderů nicméně existuje „trik,“ jak si získat pozitivní náklonost, i když některé jiné prvky tak pozitivní nejsou. (Zikmund, 2010)

3 ANALÝZA STAKEHOLDERŮ

Stejně jako riziko může být působení určitého stakeholdera posilujícím nebo oslabujícím prvkem při řízení projektu. Konkrétní projevy tohoto vlivu jsou pak analogické s mírou dopadu rizika (potenciální škoda). Jinými slovy, čím více se zanedbává stakeholder management, tím více se musí věnovat pozornost následnému řízení rizik. Místo pravděpodobnosti výskytu rizika se u stakeholderů sleduje trend posunu v rámci základních čtyř kategorií (kvadrantů):

- Nejdůležitější skupinou jsou klíčoví hráči, tedy stakeholderi s velkým vlivem a zájmem na výsledcích projektu. O tuto skupinu je potřeba se starat průběžně a s maximálním úsilím. To znamená, že se musí usilovat o maximální participaci těchto stakeholderů přímo na projektu. Zde je třeba být jednoznačně proaktivní a každý den přemýšlet, jak zapojení této skupiny utužit. Vedle sponzora projektu sem patří také všichni, kdo mohou projekt vnímat jako ohrožení. Identifikovat tuto skupinu není nijak snadné, ale právě tato skupina způsobuje největší počet, na první pohled obtížně vysvětlitelných, posunů v projektu.
- Další, velmi důležitou skupinou jsou tvůrci, stakeholderi s velkým vlivem a malým zájmem o projekt a jeho výstupy. Pro tuto skupinu bývá uplatňována strategie „udržet spokojenost“. Má se tím na mysli, že tato skupina by měla být dostatečně informována o projektu tak, aby necítila nějaké ohrožení vlastních zájmů.
- Třetí skupina, která se vyznačuje velkým zájmem, ale malým vlivem, by měla být průběžně informována o dění na projektu odstupňovaným přístupem. Tím se má na mysli, že podle povahy působnosti daného stakeholdera nastavujeme formu a rozsah sdělované informace. Pravidelná informovanost je velice podstatná zejména proto, že v průběhu času se může daná skupina stakeholderů dostat z pohledu cílů projektu do sféry s větším vlivem nebo větším zájmem (zainteresovanosti).

- Poslední skupina, tzv. dav bez vlivu a zájmu o projekt, by měla být monitorována pouze s ohledem na trend vývoje směrem k jedné ze tří již zmíněných skupin.

Zejména u rozsáhlejších programů či projektů je však v praxi určitá míra formalizace nezbytná, aby se tyto informace udržovaly v podvědomí. Každý má nějaké své cíle a zájmy a to podstatné na řízení projektu je dostat tyto okolní zájmy do souladu s cíli projektu.

Odrazovým můstkem pro stakeholder management jsou opět přístupy k řízení rizik. Na analogii mezi identifikací a kvantifikací rizik a analýzou vlivů jednotlivých stakeholderů se může volně navázat ve smyslu volby způsobu řízení: ne všechny skutečnosti, které se zjistí v rámci analýzy vlivů, se musí nutně řešit. Naopak, největší pozornost je třeba zaměřit na „paretovských“ dvacet procent stakeholderů s maximálním vlivem, kteří podniku zajistí osmdesátiprocentní pravděpodobnost úspěšného dosažení cíle projektu.

Aby tohoto mohl podnik dosáhnout, je třeba si nejprve seřadit zjištěné skutečnosti o vlivu do posloupnosti podle jejich důležitosti. Důležitost pak zhodnotit podle míry, s jakou daný stakeholder ovlivní výstup daného projektu, a tím dojdete k objektivnímu rozhodnutí o přiřazení stakeholdera do dané skupiny analýzy vlivů. A protože se míra ovlivnění výstupu stejně jako potenciální dopad u rizika vyvíjí v čase, musí se analýza stakeholderů provádět průběžně, nikoli jednorázově. Avšak nikoli ad hoc, ale v uceleném kontextu, který představuje výstup stakeholder managementu. (Mareček, Dvořák, 2013)

ZÁVĚR

Z článku je patrné, že stakeholdeři nejsou jen skupinou pozorovatelů, kteří stojí vedle podniku a dohlíží na chod, ale že jsou klíčoví pro vývoj podniku. Jestliže má podnik prosperovat, pak je nutné, aby strategie podniku nebyla v rozporu se zájmy stakeholders. Pokud chceme, aby v dnešní době podnik nejen přežíval, ale navíc vzkvétal, musíme si najít klíčové stakeholdery a správně s nimi komunikovat. K tomu je samozřejmě nutné, znát jejich očekávání.

Problém se vztahem ke stakeholderům je takový, že negativní nebo nedostačující přístup k nim se neprojeví hned, ale někdy i s odstupem více let. Tento neadekvátní přístup má často pro podnik katastrofální dopady a proto je minimálně potřeba přistupovat na kompromisy, které budou prospěšné pro obě strany. Jelikož jsou stakeholdeři většinou externími pozorovateli, jsou schopni posoudit změny jak prostředí v podniku, tak mimo něj a proto je vhodné si jejich názory a připomínky vyslechnout a patřičným způsobem na ně zareagovat.

Literatura

DOHNALOVÁ, Z. Řízení vztahů podniku se stakeholdery, Univerzita Tomáše Bati, Zlín 2009, ISBN 978-80-7318-853-5.

FREEMAN, R. E. A Stakeholder Theory of the Modern Corporation. In: HARTMAN, L. P. (ed): *Perspectives in Business Ethics* 2005. 3. vydání, Boston: McGraw-Hill, ISBN: 9780072881462.

GOODPASTOR, K. Business ethics and stakeholder analysis. In: FROOMAN, J.: *Stakeholder Influence Strategies. Academy of Management Review*, 1999, roč. 24, č. 2, ISSN 0363-7425.

ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. Společenská odpovědnost podniků. In: *Transparentnost a etika podnikání*. 1. Vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, 167 s., ISBN: 978-80-7400-192-5.

BUSINESS LEADERS FORUM. Jak určit klíčové stakeholdery konkrétní firmy [online]. Praha 2012. [cit. 2014-03-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.csr-online.cz/co-je-csr/15-otazek-a-odpovedi-o-csr/>>.

ZIKMUND, M. Kdo jsou to vlastně stakeholders a proč a jak se o ně zajímat [online]. Praha 2010. [cit. 2014-03-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessvize.cz/strategie/kdo- -jsou-to-vlastne-stakeholders-a-proc-a-jak-se-o-ne-zajimat>>.

MAREČEK, M., DVORÁK, D. Stakeholder management [online]. It systems 7-8/2013. [cit. 2014-03-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.systemonline.cz/clanky/stakeholder-management.htm>>.

Andrea Barvová, Dis.

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: AndrejkaBarvova@seznam.cz

Lenka Koudelková, Dis.

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: LenuleKoudelkova@seznam.cz

IMPORTANCE STAKEHOLDERS FOR THE COMPANY

Andrea Barvová

Karel Englis College, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, Czech Republic, AndrejkaBarvova@seznam.cz

Lenka Koudelková

Karel Englis College, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, Czech Republic, LenuleKoudelkova@seznam.cz

Abstract

Managers are not the only ones who decide in business. The trend of the 21st century in business is stakeholder relationship management. Companies will therefore try their best to adapt to the needs and wishes of all groups of stakeholders that interfere with business operations. Neglecting some of the groups of stakeholders in fact may not be apparent immediately, but in the longer term. Companies should not underestimate the feelings and interests of stakeholders. The problem related to the stakeholders is that negative or insufficient access to them will not be reflected immediately, but sometimes with an interval.

Key words:

stakeholders, enterprise management, the impact on the enterprise, corporate social responsibility

JEL Classification: Z 00

JAK SKLOUBIT PRÁCI A RODINU

Miroslava Cábová, DiS., Romana Němcová, DiS.

ÚVOD

Do předmětu Profesní etiky jsme dostaly za úkol napsat článek. Tento úkol nás velmi zaujal, neboť jsme článek nikdy nepsaly a souhlasíme s heslem: „nikdy nevíme, kdy se nám to bude hodit.“

Článek, který budeme psát, nese název „Jak skloubit práci a rodinu.“ Co tím máme na mysli? Jedná se o rovnováhu mezi prací a osobním životem, kterou se snažíme v dnešním moderním světě plný stresu skloubit. V oblasti práce se snažíme o co nejvyšší kariérní růst, někdy je to velice obtížné skloubit tyto dvě role dohromady jak už matky a manažerky nebo muže živitele a zároveň věnujícího otce. Většina mužů upřednostňuje práci jako náplň života, tím tak spoléhají spíše na partnerku. Jsou takový jedinci – ženy, kteří tuto situaci vůbec neřeší, chtějí buď kariéru, nebo miminko, s kterým stráví alespoň tři roky na mateřské dovolené.

V mnoha případech tomu tak nejde, třeba v roli matky samoživitelky, proto je potřeba si na danou věc vymezit čas. V dané práci si budeme klást následující otázky Jak si zkombinovat práci a dítě? Jde to vůbec dohromady? Na toto téma jsme se zaměřily záměrně, protože už teď víme, že nás to také v brzké době čeká.

1 JAK ZVLÁDNOUT PRÁCI I RODINU?

1.1 Zaměstnaná matka?

Během dne potřebujete skloubit dohromady práci, kde musíte stihnout důležitou schůzku, poradou a své pracovní záležitosti spolu s návštěvou fitness centra, nákupy popřípadě oslavu narozenin svých kolegů, práci doma. Co potom rodinu? Jednoho dne nastane den, kdy budete muset zkombinovat rodinu a práci dohromady, když máte vysoké nároky a cíle. Budete řešit neustále čas, v jeden moment byste nejraději byla na dvou místech či na třech místech zaráz, což opravdu není možné. Co potom ti, kteří každodenně dojíždějí do jiných měst za prací, lékaři a dalšími. Vždy existuje nějaké řešení. Toto řešení může být třeba jen dočasné, ale jistě ocení každá žena, pracující matka na mateřské dovolené, zda to tedy „dovolená je?“. Někteří to mají jednodušší, mají matku v důchodě, která kdykoliv může pomoci s hlídáním, vyzvednout věci na poště či zařídit nákup, nemá-li žena partnera, který jí ve všem pomáhá. Dalším řešením může být najmout si takzvanou chůvu, v Anglii je to velice běžná věc často nazývána Au Pair. V České republice to není ještě tak zažité, asi Češi, jako národ nemáme takovou důvěru k cizí ženě. České ženy to spíše vidí tak: „koukejte na tu ženu, své dítě svěří cizí ženě, místo, aby po jejím boku s její péčí vyrůstalo“, ale okolní věci už nevidí.

Četly jsme zajímavý článek „Jak zkombinovat kariéru a dítě“, který přispěl k obohacení našeho článku. Byl o ženě, která nastoupila na mateřskou dovolenou s vizí, že si na pět měsíců odskočí domů. Její představy byly, že bude dokonalou matkou, manželkou, hospodyní dále, že si stihne i nastudovat nová pracovní témata, aby se rychle vrátila zpět na svoji pozici. Před nástupem na mateřskou dostala od své kamarádky knížku s názvem „Lean in“ – Opřete se do toho (Ženy, práce a vůle uspět). Zjistila hned na začátku, že ji nezbyl čas ani na přečtení této knížky od Sheryl Sndbergové. (Edgerley, 2013)

Tato kniha je velice motivující pro ženy, které mají cíle jako žena z článku. Je potřeba překonat myšlenku, že nic není nemožné. Chce to jen najít sílu, vše překonat, jenom takhle můžou ženy dosáhnout rovnosti s muži. Tohle je spíše bráno z pohledu nynější moderní matky manažerky, dříve tomu bylo trochu jinak, ženy absolvovaly střední školu, po které

v brzkém věku otěhotněly, měly relativně dříve děti než je tomu dnes, neřešily kariéru, každý tehdy měl práci v oboru, v jakém se vyučil. Také to bylo bráno tak, která žena nemá kolem 20 let dítě a není vdaná je „divná“ a zůstane na ocet.

1.2 Pracující matka se firmám vyplatí

Stává se stále větším trendem, že zaměstnavatelé zavádí speciální programy pro matky s dětmi, cílem je, aby nepřišli o zkušené a nadané manažerky v období jejich mateřské dovolené. Celý tento program je postavený na flexibilní pracovní době.

Příkladem společnosti, které se tento program osvědčil, je jazyková agentura Proud Training, která uváděla na trh nové kurzy. Agentura potřebovala odborníky, kteří by služby uměli správně „prodat“ – marketingové a obchodní specialisty. Firma chtěla ušetřit náklady na zaměstnance, a proto se zaměřila na cílovou skupinu – matky na mateřské a rodičovské dovolené. Jednalo se o matky, které měly v tomto oboru zkušenost a byly ochotné pracovat z domova. Tím agentura ušetřila náklady na mzdu a také pracovní místa v kanceláři.

Zahraniční firmy, které jsou sice menší, ale rychle rostoucí na trhu, mají s těmito speciálními programy obzvlášť dobré zkušenosti, neboť čelí velkému tlaku na růst výkonu při co nejnižších nákladech a mohou situace využít ve svůj prospěch a ze zaměstnávání matek na flexibilní úvazek mohou učinit strategický nástroj rozvoje.

Tyto speciální programy jsou vytvořeny proto, aby si zaměstnavatelé udrželi svoje kvalifikované, aktivní a zaškolené manažerky a nepřišly o ně.

1.3 Jak zkombinovat kariéru a dítě

Myslíme si, že v dnešní době je toto téma velice aktuální. Většina žen přemýšlí nad tím, jak skloubit profesní a soukromí život tak, aby se oběma činnostem věnovala efektivně a přitom se z toho nezbláznila. Samozřejmě s každou takovou snahou skloubit tyto činnosti dohromady mohou mít ženy strach a obavy. Jako například, zda vše zvládnou, zda to neovlivní negativně rodinu, nebo danou práci, co když se skloubení práce a rodiny náhodou nepodaří? Tyto negativní obavy jako ženy můžeme zahnat ale tím, co nás opravdu motivuje. Položme si otázku, proč vůbec chceme skloubit práci a rodinu? Tuto otázku řeší zejména ženy na rodičovské dovolené, které se chtějí vrátit zpět do práce, nebo ženy, které podnikají, řídí svoji vlastní firmu a není tak lehké odejít na mateřskou dovolenou a vše nechat osudu. Napadá mě spousta věcí a motivací, proč jako ženy chceme pracovat i při mateřství. Může to být například:

- mám potřebu se seberealizovat,
- na mateřské dovolené se nudím a cítím se sama,
- nechci být finančně závislá na svém muži,
- má práce mě baví a nechci se jí vzdát ani v době kdy mám dítě,
- chci přispět do rodinného rozpočtu, atd.

U každé ženy je to jiné a každá k práci v mateřství má jiný důvod. Motivace se mohou různě kombinovat, doplňovat a měnit v čase.

1.4 Čím začít?

Důležité je, abychom si stanovily přesné hranice. Stanovit si čas, kdy se budeme věnovat dětem a manželovi a také přesný čas, kdy se budeme věnovat práci. Je to velmi důležité, neboť se vyvarujeme tomu, že si budeme brát práci domů, nebo tomu, že místo toho, abychom si užili s rodinou klidný víkend, budeme pracovat.

Další podstatnou věcí je, kdo se bude starat o dítě, když budeme v práci. Jsou různé varianty. V dnešní době mi stále více přijde „in“ a populární, že na mateřskou dovolenou chodí muži. Je to jeden ze způsobů, jak vyřešit tuto situaci. Podle mého názoru, jsou ideálním

pomocníkem babičky a dědečkové, chůvy, nebo ochotné kamarádky. Pokud ani tato varianta není možná, doporučujeme jesle, kde o dítě bude profesionálně postaráno.

Poslední důležitou radou je: dělat práci efektivně a věnovat dětem dostatek času. Pokud je žena v práci a má na ni pevně stanovený čas, měla by toho využít na plno. Měla by se naučit říkat „NE“, pokud po ní budou chtít v práci přesčasy, nebo aby dělala práci navíc, neboť si předem domluví s nadřízeným pravidla, že má děti a je potřeba je vyzvednout. Jen tak docílí žena toho, že s dětmi bude trávit dostatek času, tak jak si to stanovila na začátku.

ZÁVĚR

Závěrem bychom chtěly podotknout, že skloubit práci a rodinu dohromady se dá zvládnout. Žena by se však měla držet pravidel, které doporučujeme v článku. Tzn. stanovit si svůj denní program a mít všechno naplánováno, vymezit si čas jak na děti, tak na práci. Pokud má žena dostatečnou motivaci při mateřské dovolené pracovat, zvládne vše bez problému. A přece se to i říká, že žena zvládá více věcí najednou, tato problematika to jen potvrzuje.

Miroslava Cábová, DiS.

Vysoká škola Karla Engliše, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: cabova.mirka@seznam.cz

Romana Němcová, DiS.

Vysoká škola Karla Engliše, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: romana.nemcova@seznam.cz

Literatura

EDGERLEY ŠŤOVÍČEK, M. Jak zkombinovat kariéru a dítě. In *Hospodářské Noviny: ihned.cz* 2013. [online]. [cit. 2013-10-07]. Dostupný z WWW: <<http://ihned.cz/c1-61420190-jak-zkombinovat-karieru-a-dite>>.

HOW TO BALANCE WORK AND FAMILY

Miroslava Cábová

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, cabova.mirka@seznam.cz

Romana Němcová

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, romana.nemcova@seznam.cz

Abstract

The main purpose of this list, is point out the role of a mother who wants to combine career and family. Our aim is to help these mothers how to proceed in such a situation. We will also write about today's trend of employers who are trying to keep mothers managers in flexible working hours.

Key words:

family, housework, children, women

JEL Classification: Z 00

ETICKÝ KODEX ZAMĚSTNANCŮ

Denisa Mayerová, Ivana Glozarová

ÚVOD

Článek pojednává formou úvahy o etice, etickém chování lidí v zaměstnání, o chybách jichž se dopouštějí a morálních kodexech, které jsou pro každou profesi jiné, ale přesto v jádru věci stejné. Výstižnými citáty jsou např. „Člověk by se měl chovat tak, jak si myslí, že by se měli chovat všichni“ (Václav Havel), stejně tak jako všeobecně známá pravda „Chovej se k lidem tak, jak bys chtěl, aby se chovali oni k tobě“. Zda tyto dvě věty se srozumitelným významem fungují i v běžném životě už tak jisté není.

1 CO SI MŮŽEME PŘEDSTAVIT POD POJMEM ETIKA?

Podíváme-li se blíže, můžeme říct, že etika nebo též teorie morálky je filozofickou disciplínou, která zkoumá morálku i morálně relevantní jednání a jeho normy za pomoci stanovených nástrojů. Vymezuje hranice požadovaného chování, díky kterým napomáhá ke stanovení kritérií hodnoty určitého subjektu nebo zvyšování důvěryhodnosti. Výsledným efektem je potom kvalita, standardizace postupů a jednání, jednotná komunikace se zákazníky, apod. (Čipáková, 2005)

Přestože v podnikání lze už od dřívějších dob jednoznačně vystopovat uplatňování některých morálních pravidel, je tento druh lidské činnosti považován za nepříliš morální. Lze tedy vůbec v podnikání uplatňovat nějaká etická pravidla? Zkušenosti firem, které se chtějí na trhu nejen umístit, ale také se na něm i udržet, ukazují, že to nejen lze, ale že se to stává nutností. Už nestačí pouhé dodržování legislativy, plnit si povinnosti vůči státu a partnerům. Zákazník se zajímá i o morální, sociální a ekologickou odpovědnost podniku.

2 V ČEM TKVÍ PODNIKATELSKÁ ETIKA?

Domnívám se, že v každé firmě platí pravidlo, aby podnikatel dosahoval zisku. Jde o ekonomicky nevyhnutelnou podmínku podnikání, nicméně rozhoduje i o způsobu, jakým v rámci daných podmínek zisku dosahuje. V profesní etice tak jde především o to, aby podnikatelé hledali řešení věcného konfliktu mezi osobním zájmem a zájmy ostatních lidí. Jde však i o další morální pravidla jako např. zásady slušného jednání s obchodními partnery, korektní vztahy s konkurencí a samozřejmě i poctivé chování k zákazníkům. (Holubová, 2009) Co z toho vyplývá? Profesní etika není nic jiného než vymezení obecně platných etických pravidel v podnikání.

3 ETIKA V TVÁŘÍCH MNOHA PROFESÍ

Dokument, etický kodex, by měl znát každý a měl by mít určité povědomí o tom, co obsahuje. Téměř všichni vědí, že se jedná o obecná i konkrétní pravidla práce v jednotlivých organizacích a profesích. Obvykle jej podepisujeme při vstupu do zaměstnání nebo jsme s ním alespoň seznámeni. Myslím, že bychom se měli zajímat o etický kodex každé profese či společnosti, se kterou chceme v budoucnu jednat či spolupracovat. Může se jednat o závazný i nezávazný etický kodex, ale měl by dodržovat základní pravidla a tudíž vycházet z morálních aspektů.

Je tedy důležité mít etický kodex? Nebo by měl člověk intuitivně ctít „virtuální“ etická pravidla? To asi záleží na každém konkrétním jedinci, jeho výchově, charakteru apod.

3.1 Etický kodex novinářů

Podívejme se nejdříve na etický kodex novináře. Základ kodexu bývá většinou stejný, ale může se lišit v konkrétnosti dané činnosti. Co bývá zařazeno mezi základní body? Například právo čtenáře na úplné, pravdivé a nezkreslené informace a také samozřejmě na původ těchto informací, dále pak se jedná o povinnost novináře odolávat nátlakům a střetům zájmů nebo požadavky na profesionalitu, osobní zodpovědnost a neúplatnost, také důvěryhodnost, serióznost jak novináře, tak i novin a také sem patří neodmyslitelně citlivý přístup k dětem, obviněným a tak dále.

Otázkou je, co patří mezi nejčastější porušení etického kodexu novináře? Zřejmě jde hlavně o „bulvární“ noviny a časopisy, kde je porušování kodexu na denním pořádku. Často používají nevěrohodné zdroje informací, plagiátorství, neuctivé nebo necitlivé zobrazení osoby na fotografiích a další.

3.2 Etický kodex fotografů

Etický kodex fotografů vydala organizace National Press Photographers Association (NPPA, Národní asociace novinářských fotografů). Zabývá se, mimo jiné, na uznávání a respektování veřejných práv, na pravdivé a celkové informace o událostech a světě, ve kterém žijeme a tak dále.

Mezi hlavní a zajímavá etická pravidla, které vydala tato organizace, patří také, že lidé, kteří si vybrali tuto profesi, musí vynaložit velké úsilí a jednat podle svého nejlepšího svědomí. Základní povinností by mělo být za všech okolností usilovat o snímky, které informují pravdivě a objektivně. Měl by zde být kladen důraz především na spolehlivost snímků, které jsou neupravované. Jednou z velmi důležitých okolností je, že žádný etický kodex nemůže předvídat všechny situace, a proto je nutno použít „selský rozum“ a dobrý odhad pro dodržování etických principů.

3.3 Etický kodex moderátorů

Obdobná pravidla platí i pro moderátory. Především by měli podávat pouze pravdivé a nezkreslené informace, které mají seriózní zdroj. Například pro moderátory Českého rozhlasu platí, mimo jiné i povinnost zachovávat nestrannost tak, aby posluchač neměl z jeho vystupování jasno, jaký zaujímá postoj k probírané věci. Pokud diskutuje s pozvanými hosty, musí usilovat o otevřenou výměnu názorů, avšak stále dbát na pravidla čestně vedené diskuze.

Ve slovních formulacích, které se dostávají na veřejnost během rozhlasového programu, by se měl moderátor vyhýbat frázím, klišé a jiným prostředkům, které zplošťují obsah jazyka. Dále by neměl používat dobově populární výrazy nazývané „cool“ výrazy i na úkor přesnosti informace. Měl by dbát také na to, aby nedocházelo ke stereotypnímu opakování některých slov. Jeho povinností by měla být důkladná příprava, aby takovým situacím předešel.

ZÁVĚR

Vrátíme-li se zpět k otázce, zda je důležité mít předepsaný etický kodex. Z článku vyplývají základní a zásadní pravidla, která jsou pro tyto tři profese stejná. Je to především povinnost zveřejňovat pravdivé informace, či snímky u fotografů, vyhýbat se střetům zájmů, být nestranný atd. Můžeme tedy říct, že tyto povinnosti by měl dodržovat každý sám od sebe, bez toho, aby mu to někdo přikazoval a měly by přímo vyplývat z jeho přirozeného chování a ctění jeho vybrané profese. Ostatní pravidla uvedená u jednotlivých profesí se liší právě tím, čím se daná profese zabývá a na co se zaměřuje. Etický kodex by mohl být pro všechny profese stejný jako základní všeobecně uznávaný kodex, pak by každá profese či větší společnost měla pravidla, která platí pouze pro ni.

Literatura

ČIPÁKOVÁ, J. Etika. *Základní etické předpoklady a formy chování v pracovním a společenském styku*, 2005, str. 50, ISBN 80-86342-49-2.

HOLUBOVÁ, N. Etický kodex a etika podnikání. In *BOSSTON* [online]. 2009 [cit. 2014-04-16]. Dostupný z WWW: <<http://bosston.cz/clanek/eticky-kodex-etika-podnikani>>

Denisa Mayerová

Vysoká škola Karla Engliše a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: denisa.mayerova@seznam.cz

Ivana Glozarová

Vysoká škola Karla Engliše a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: glozarova.ivana@email.cz

EMPLOYEES ETHICAL CODE

Denisa Mayerová

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, denisa.mayerova@seznam.cz

Ivana Glozarová

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, glozarova.ivana@email.cz

Abstract

The article discusses forms of reasoning about ethics, ethical behavior of people in employment, the error committed by a moral code that are different for each profession.

Key words:

ethics, code of ethics, rules

JEL Classification: Z 00

VZTAHY NA PRACOVIŠTI

Michal Kuchař, Petr Pokorný, Jaroslav Gregor

ÚVOD

Vážení čtenáři,

V článku se dočtete, s jakými nepříjemnými vztahy mezi kolegy se můžete ve sféře práce setkat. Člověk jako tvor velice sociální lpí na vztazích ve svém okolí, ale ne vždy se takovýto vztah může považovat za prospěšný nebo zdravý. Pracoviště není domov a proto i úroveň vztahů zde je na jiné rovině a rovnováze. V našem článku se dozvíte, jak se taková rovnováha může snadno narušit a způsobit velké psychické a pracovní újmy.

Pokud se chceme ptát lidí co je jejich největší pracovní motivací, neboli bod kterého dosáhnou, tak budou v práci uspokojeni, dovolíme si tvrdit, že drtivá většina dotázaných by odpověděla, že jejich hnacím motorem za spokojeností budou peníze. Ano bezpochyby finanční ohodnocení je dost velkým faktorem v pracovním životě a spousta lidí dokáže kvůli výborným finančním podmínkám zcela přehlížet ostatní věci, které se v jeho pracovním životě vyskytují. Ale pokud se budeme touto otázkou zabývat hlouběji a s respondenty strávíme trochu více času, zjistíme, že finance mohou být přesunuty na druhou kolej a na prvním místě se objeví mezilidské vztahy na pracovišti.

1 ETIKA NA PRACOVIŠTI

Dobré vztahy na pracovišti jsou důležité jak z pohledu spokojenosti zaměstnance, tak i s pohledu zaměstnavatele, jelikož pracovní kolektiv s dobrými vztahy je efektivnější a zvyšuje pravděpodobnost vyššího zisku pro podnik. Naopak špatné vztahy na pracovišti mají opačný efekt. A právě trend současné doby nevytváří příznivé klima, jevy jako neustále zvyšující se pracovní tempo, konkurence, stres na pracovišti zcela určitě nejsou hlavními ingrediencemi pro dobré klima v podniku. Pokud tyto podmínky shrneme do jedné věty, tak filosofie dnešní doby káže snižování nákladů a zvyšování výkonnosti se snahou o maximální profit za každou cenu.

Už se stává faktem, že v dnešní době v práci trávíme, čím dál tím více času. Firmy jsou tvořeny větším či menším počtem lidí a z toho tedy vyplývá, že zde zákonitě musí vznikat mezilidské vztahy, sociální interakce. V podstatě můžeme rozdělit vztahy v podniku na formální a neformální. Formální vztahy vznikají na základě interním pravidel společností, vyplývají tedy ze sociální struktury. Vztahy ke konkrétním osobám jsou tedy dopředu predikovány určitými organizačními pravidly. Jiná situace je v neformálních vztazích. V této oblasti záleží spíše na jednotlivých osobnostech zaměstnanců podniku, jaké jsou jejich subjektivní preference, potřeba komunikace s ostatními, komu se vyhýbá nebo dokonce i ignoruje. Právě tuto oblast shledáváme daleko nebezpečnější a pro nás i více zajímavou, protože je zde mnohem větší škála způsobů a prostoru pro vytváření chyb v mezilidské komunikaci, což může způsobovat porušení právě v první skupině formálních vztahů.

2 VZTAH NADŘÍZENÉHO A PODŘÍZENÉHO

Vztahy na pracovišti mohou být skutečně různé, od ryze přátelských přes hlubší náklonnost, flirt pro zpestření domácího stereotypu, lásku, až po vzájemné intriky, nesnášenlivost, šikanu, nebo také sexuální harašení. Organizace hospodářského i jiného typu jsou tvořeny více či méně početnými soubory lidí, mezi nimi se nutně vytváří sociální interakce a to v rovině formální

a neformální. Význam sociálních vztahů na pracovišti je dán především tím, právě v těchto vztazích dochází k uspokojování sociálních potřeb člověka. Formální vztahy vyplývají z organizační struktury sociálních útvarů. Ve vztahu ke konkrétnímu jedinci jsou předem dány a jsou vymezeny určitými organizačními normami a pravidly. Na základě svých potřeb a subjektivních preferencí člověk s některými lidmi komunikuje více, jiným se vyhýbá nebo je dokonce cíleně ignoruje, což nazýváme neformálními vztahy, či spontánním i interakcemi mezi spolupracovníky toho pracoviště a mezi zaměstnanci této organizace. (Beňo, 2003)

3 ZAČÁTEK PROBLÉMŮ A PROLOMENÍ HRANICE

V každé společnosti, kde spolu pracují lidé, není vždy idylické klima, naopak dochází k názorovým neshodám a hádkám. Avšak tyto rychle a impulsivní spory bývají často velmi rychle urovnány. Ne ve všech případech můžeme agresii a konflikty považovat za vyloženě špatné nebo škodlivé. Jsou i situace, kdy tyto konflikty mohou pročistit klima ve firmě a vyřešit dlouho bublající spory. Jde o rutinní vzájemnou komunikaci mezi zaměstnanci.

Mezilidské vztahy začnou být nebezpečné až v okamžiku, kdy se systematicky, periodicky a hlavně protiprávně zasahuje do pracovního a osobního života druhého kolegy. Útočník má stanovený cíl v podobě cíleného napadání jednotlivce nebo dokonce i celé skupiny. Jde o navazující metody, které postupem času jsou horší, tvrdší a vede až k psychickému teroru na pracovišti. Mezi nejčastější metody patří mobbing, bossing, bullying, staffing a sexuální obtěžování.

V současnosti dochází k celkovému zhoršování pracovních vztahů díky faktorům, jako jsou rostoucí pracovní tempo, zvýšená konkurence, větší pracovní vytížení a narůstající stres na pracovišti. Tyto faktory jsou již stálicemi v podnicích a rozhodně je nelze považovat za indikátory ideálního podnikového klimatu. Nemůžeme tvrdit, že jsou jedinými faktory, ale zcela jistě přispívají k negativní atmosféře. Můžeme je taky nazvat jako spouštěče konfliktů na pracovišti.

4 DŮSLEDKY PROLOMENÍ HRANICE

Každý intimní vztah na pracovišti s sebou nese nějaká rizika. Pokud vztah nevyjde nebo se v něm prostě něco pokazí, můžete riskovat své místo (zvláště jedná-li se o vztah s nadřízeným či přímo Vaším šéfem), pokud se o vztahu dozvědí další kolegové a kolegyně, můžete tím narušit vztahy s nimi – mohou na Vás žárlit, závidět Vám, budou Vám chtít uškodit apod. A pokud máte stálého partnera a ten se o Vašem románu dozví, můžete o něj také trvale přijít. Tohle vše je potřeba si uvědomit, než do nějakého vztahu na pracovišti vstoupíte. Je dobré zapojit racionální uvažování a nenechat se jen vést emocemi.

Dejte si také pozor na flirty a románu, kdy Vás chce druhý zneužít nebo naopak Vy chcete zneužít druhého. Jedná se o případy, kdy se chce člověk dostat ve firmě výš a volí způsob “přes postel“. Tento způsob je nečestný a může se Vám vymstít. A pokud se stanete Vy sami jeho obětí, může Vás to hodně zranit. Když tedy začíná vznikat nějaký vztah na pracovišti, vždy se ptejte po motivaci. Proč vzniká. Jaké jsou k tomu důvody. Tak předejdete mnoha problémům, které by se v budoucnosti mohly objevit.

Další oblíbenou metodou může být mobbing, tedy přeloženo do češtiny psychoteror, psychické násilí či psychické týrání, ale také šikana. Mobbing je na rozdíl od šikany jev vyskytující jen mezi dospělými. Šikana je primitivní útok hlavně fyzické povahy a bývá snadno zjištělná. Mobbing je skrytý, dlouhodobý a rafinovaný a útoky jsou především psychického rázu. Mobbing není jednorázovým, ale pravidelně opakující. Konflikty jsou za cílem poškodit kolegu. Další metoda je bossing, který má stejné znaky a zákonitosti jako mobbing. Ale zde jsou zaměstnanci napadáni od výše postavených kolegů. Někdy se u slova

bossing můžeme setkat také s označením Rufmord (německé slovo Mord znamenající v překladu do českého jazyka slovo vražda a Ruf přeloženo jako pověst.

5 PREVENCE (JAK SE TOMU VYHNOUT)

A jak se vyhnout těmto problémům? Žádné intimnosti. Doteky, polibky a dostaveníčka v kuchyňce by pro vás měla být tabu. Buďte diskrétní. Neprobírejte váš soukromý nebo váš sexuální život s kolegyněmi a kolegy. Oddělujte práci od soukromého života. Pracovní problémy byste si neměli tahat domů. Samozřejmě se hovorům týkajícím se práce nevyhnete, přece jen je to velké společné téma, ale zkuste občas vypnout a hovořit o jiných věcech. A nakonec se nezamilovat do šéfa. Nejvíce se můžeme spálit právě ve vztahu podřízený nadřízený. Milujete-li přesto šéfa či šéfovou, vyvarujte se nátlaku a prospěchářství. V opačném případě, pokud milujete podřízenou či podřízeného, vyvarujte se nadřizování, které by vedlo v rámci firmy ke zbytečným konfliktům.

ZÁVĚR

Tato práce nám pomohla, nahlédnou daleko více a hlouběji do pracovního prostředí z pohledu pracovních vztahů a jejich vlivu na naši budoucnost. Víme, že ne pokaždé na nás v práci čekají jen dobří a příjemní lidé, ale díky zpracování tohoto tématu již víme jak na ně reagovat a co více jak se k nim chovat.

Literatura

BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* 1. vyd. Šlapanice: ERA group, 2003, xiv, 181 s. ISBN 80-865-1734-9.

Petr Pokorný

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: ppok@seznam.cz

Jaroslav Gregor

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: gregorjaro@seznam.cz

Michal Kuchař

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: michaleku29@gmail.com

RELATIONSHIP WITH COLLEAGUES

Petr Pokorný

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, ppok@seznam.cz

Jaroslav Gregor

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, gregorjaro@seznam.cz

Michal Kuchař

Karel English college, Mezirka 775/1, 602 00 Brno, michaleku29@gmail.com

Abstract

In our article is about bad relationship between employees in work. As ordinary people we do a lot contact because that is in our nature. But sometimes in work this habit of ours can be very destructive and may lead to bad relationship, bullying or even losing a job. All of this and lot more you can find in the following text.

Key words:

Mobbing, Bulling, Bossing

JEL Classification: Z 00

NEROVNÉ POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

Martina Hájková, DiS., Michaela Dvořáčková, DiS.

ÚVOD

V rámci předmětu Profesní etika jsme se zamyslely nad problematikou nerovného postavení žen na trhu práce. Inspirací nám byl článek z internetových stránek Business Leaders Forum, který byl zaměřen na překážky v získávání zaměstnání u žen, kterým je padesát a více let.

Nerovnost. Slovo, které vyvolává pocit beznaděje, bezmoci a nespravedlnosti. Slovo, které se poslední století skloňuje ve všech pádech. Slovo, které se snažíme vymazat z povrchu světa, a pomalu se nám to daří – ovšem ne vždy a všude. Ti, kteří se snaží bojovat například proti rasismu nebo podporují homosexuální páry, jsou obecně vnímáni jako ti „osvícení“ a stateční. Ale kdo bojuje za ženy? Feministky? A proč je znám pouze termín feministky a ne feministi? Copak za práva žen musí bojovat jen ženy? A co si představíte pod pojmem feministka? Ženu, která je zaujatá proti mužům a nedá se ve svých názorech „překřičet“? S velkou pravděpodobností asi ano. Ani my nejsme zastánkyně těchto žen, které až bezdůvodně útočí na muže. Ovšem na druhou stranu vidíme stejně jako ony nerovnost na trhu práce a nelehké postavení žen dnešní doby.

1 HISTORICKÉ ZMĚNY V POSTAVENÍ ŽEN VE SPOLEČNOSTI

Postavení žen se v průběhu historie měnilo. Například v dobách před Kristem byla žena zcela podřízena muži a neměla ani právo na život. Ale ani příchod křesťanství ženskou pozici nikam neposunul, přestože křesťanské učení je založeno na lásce k bližnímu svému a na tom, že všichni jsou Boží děti. Po dlouhá staletí panoval názor, že muž má být hlavou ženy. Tyto názory byly opomíjeny až v dobách středověku, kdy se pohled na ženy změnil, jelikož právě ony obchodovaly na trhu s vypěstovanými plodinami, šily oblečení, pečovaly o domácnost apod. Na spravedlivé postavení žen měl největší vliv až v 17. století feminismus. Ovšem opravdové vnímání ženy jako rovnocenného partnera muže nastalo až ve dvacátém století. Důvod této změny je spojen s dvěma světovými válkami, během kterých se musely o rodinu starat ženy. V dnešní době jsou ženy také obecně vnímány jakožto rovné mužům v téměř ve všech směrech. Co se týče pracovních pozic, jsou úspěšné manažerky, ředitelky ale i pilotky či astronautky. Ne nadarmo se říká: *“Nikdy nepodceňuj ženu”*. Ovšem to, o čem má být tento článek, se týká právě nerovnocenného postavení žen na trhu práce.

2 ZASTOUPENÍ ŽEN V ZAMĚSTNANECKÉM KOLEKTIVU

Při studiu manažerské psychologie nám bylo neustále připomínáno, že při výběru zaměstnanců nehraje roli věk nebo pohlaví člověka, ale jeho schopnosti a dovednosti. Proto bývá neustále připomínáno, že otázky mateřství a plánování rodiny se do přijímacího pohovoru nehodí. Přesto, když se ženy hlásí na vysněnou pracovní pozici, hned první otázka, kterou zaměstnavatel s velkou pravděpodobností položí, bude znít: Kdy plánujete rodinu? Kolik máte dětí? Je schopen se o ně někdo postarat v případě nemoci apod. Pokud odpovíte jinak, než že rodinu nemáte a do třiceti pěti let ani neplánujete, pak je nám líto, ale pro podnik představujete hrozbu. Bohužel i my známe spoustu dívek a žen, které mají s otázkami tohoto typu zkušenosti. A asi nejhorší je fakt, že mezi námi žijí a myslíme si, že i nadále žít budou ženy, které dají zelenou své kariéře než mateřství. A důvod? Důvodů může být několik. Určitě každý má o sobě jistou představu. Ví přesně, kam až to chce v životě dotáhnout. Ať už

po stránce kariérní nebo rodinné. A nejdůležitější rozhodnutí v otázkách rodiny a kariéry leží na ženách. Možná by někteří pánové mohli namítnout, že i oni k tomu mají co říct. Na jednu stranu ano, ale konečné rozhodnutí je vždy a jen na ženě. A ať si pánové říkají co chtějí, ale jak řekl Honoré De Balzac: „*Cítit, milovat, trpět, obětovat se, bude vždycky obsahem života ženy.*“

Ale problémů na trhu práce mají ženy poněkud více. Všimly jsme si, že když jste absolvent, nikdo vás nechce zaměstnat, jelikož nemáte praxi. Poté jste pro zaměstnavatele riziková skupina, u které hrozí, že bude chtít děti. Následuje období, kdy žena již děti má, ale nikdo ji nezaměstná, jelikož je po mateřské a má malé děti, které bývají často nemocné. A jako třešnička na dortu je situace, kdy přijdete o zaměstnání kolem padesátého roku života a již Vás nikdo nechce, jelikož to, co můžete zaměstnavatelům nabídnout, již pro ně není lukrativní.

Další problém, který je statisticky prokázán, je ten, že ženy vydělávají obecně méně než muži. A my se ptáme proč? Neodvádí snad ženy stejné pracovní výkony jako muži? Při hledání odpovědi na tyto otázky nebyla nalezena žádná odpověď, která by nás uspokojila. Speciálně české ženy zastávají velmi složité životní role. Nejenže mají práci a vydělávají peníze, ale k tomu ještě pečují o děti, vaří, uklízí nebo se starají o své rodiče. A právě to by měl být hlavní důvod, proč se ženy nemohou vypracovat na lepší pracovní pozice, či důvod toho, že mají nižší platy. Přijdou vám tyto argumenty etické? Nám tedy osobně ne. Nehledě na to, že tato skutečnost způsobuje i jiné problémy. Můžeme si všimnout, kolik je v dnešní době matek, jejichž věk se pohybuje okolo pětácti let. Z biologického hlediska je tento věk již nevhodný pro porod dítěte. Starší ženě se také mnohem hůře vychovává dítě z důvodu generačních rozdílů. Možná jste nad touto skutečností nikdy neuvažovali, ale představte si, že vás vychovává vaše babička. Tím nechceme naznačit, že by to snad nešlo, nebo to byl příliš velký problém, ale přece jen kromě věkového rozdílu je tu i rozdíl ve sdílení společných zájmů, které utváří rodinné vztahy. Ovšem tato skutečnost je přesto ještě tou lepší možností ženského osudu. Nezapomínejme, že jsou tu ženy, které studují do dvaceti šesti let, poté budují kariéru, pořídí si vysněný dům a poté chtějí dítě, které nepřichází. A v tuto chvíli nastává problém. Neustále čteme články o tom, že naše populace stárne. Ono také není divu. Místo nudných dat, která vyjadřují procenta porodnosti, bychom se měli zaměřit na důvody, proč tomu tak je. Co vede ženy k tomu, aby volily kariéru místo mateřství a jaké má jejich rozhodnutí dopady na život? Je kariéra opravdu to nejdůležitější v životě? A na co Vám jsou peníze, když je nemáte pro koho utratit? Jste opravdu šťastní? Do určité doby je možné si rodinné štěstí kompenzovat například cestováním a užíváním si života. Ovšem co poté až zestárnete? Řeknete si: Ano, byl to pěkný život plný vysněné práce a poznání. Ale přece jen, co by bylo, kdyby. Každý z nás určitě zažil situaci, ve které se zaměřil na rekapitulaci svého dosavadního života. Najednou si začneme uvědomovat, že všechno mohlo být jinak, kdybychom mohli čas vrátit zpět. Ovšem někteří mohou namítnout, že chybami se člověk učí. A pokud by dostali možnost něco ve svém životě změnit, neudělali by to. Pro mnohé to může být zarážející. Copak by někdo mohl odmítnout možnost změnit své rozhodnutí? A vrátit čas? Možná ano, ale možná ne. Každý má právo na své rozhodnutí. Vždyť člověk je originál. A nikdo mu nemůže jeho rozhodnutí vyčítat. Ať už se jedná o ženy či muže. Každý je jiný. Což je patrné při prvním pohledu. (Čermáková, 1997)

3 SROVNÁNÍ SITUACE S JINÝMI STÁTY

A jaká je situace nerovnosti žen na trhu práce ve světě? Možná očekáváte, že situace za hranicemi naší země je jiná. Ale bohužel. Stejně jako v České republice i v ostatních státech jsou ženy do určité míry v nerovném postavení. Nezbyvá nám tedy nic jiného než doufat, že

se situace nejen u nás, ale i v okolních státech zlepší. Doufejme tedy, že se brzy objeví ženský ombudsman – bojovník za ženská práva.

ZÁVĚR

Co říct závěrem? V tomto článku jsme se zaměřily na ženy na trhu práce. Chtěly jsme poukázat na těžký úděl každé ženy ve srovnání s muži. Samozřejmě s námi můžete souhlasit, ale také nemusíte. Vždyť každý má právo říct svůj názor. Myslíme si ale, že by si muži více měli žen vážit. A proto se přikláníme k čínskému přísloví, které praví: „*Sto mužů může vytvořit tábor, ale jenom jedna žena může vytvořit domov.*“

Literatura

ČERMÁKOVÁ, M. Postavení žen na trhu práce. In: Sociologický časopis [online]. 1997 [cit. 2014-04-16]. Dostupný z WWW: <http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1815c8033438c841b2dca524e33aa4e7dfa234bd_248_389CCERM.pdf>

Martina Hájková, DiS.

Vysoká škola Karla Engliše, a. s.
Mezírka 755/1, 602 00 Brno
e-mail: martinahajkova@seznam.cz

Michaela Dvořáčková, DiS.

Vysoká škola Karla Engliše, a. s.
Mezírka 755/1, 602 00 Brno
e-mail: michaeladvora@seznam.cz

UNEQUAL STATUS OF WOMEN IN COMMUNITY

Martina Hájková

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, martinahajkova@seznam.cz

Michaela Dvořáčková

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, michaeladvora@seznam.cz

Abstract

This semestrial thesis is focused on unequal status of women which is actual problem in the world – not only in Czech Republic. In this thesis are included the historical changes with the problems importance woman's status. The rest of this thesis is about women's disadvantage in a forms low wages and worse employability in the labor market. This thesis isn't about statistic dates but It gives only our detailed ideas about this problem.

Key words:

unequal, labor market, women, men, career, motherhood, status

JEL Classification: Z 00

ETIKA MANAŽERA, ANEB ETICKÝM MANAŽEREM SE NERODÍME

Hana Kosková, DiS, Lucie Pospíšilová, DiS, Nikola Skalská, DiS

ÚVOD

„Rozmach manažerské etiky nelze považovat ani za projev naivního idealismu, ani altruismu. Jeho nejhlubší oporou je víra, že etika se vyplatí.“ (G. Lipovetsky)

V dnešním turbulentním ekonomickém prostředí se nejen podnik, ale i jednotlivec dostává do situací, ve kterých musí čelit změnám, překážkám a nástrahám. V podstatě v každém zlomku svého jednání se musí rozhodovat o tom, co je dobré, co je špatné a nést důsledky za své činy. Zabývat se etikou či konkrétně manažerskou etikou je vždy prospěšné. Zatímco etika jako samostatná vědní disciplína analyzuje morálku, pravidla a ctnosti ve vztahu k jednotlivci, manažerská etika tyto hodnoty pojí s ekonomickými subjekty. Poskytuje rozhled v širších souvislostech a umožňuje vyváženější přístupy a ucelenější pohledy na podnikové problémy. V období, kdy Česká republika vstoupila do EU, se stala podnikatelská a manažerská etika zajímavějším a aktuálnějším tématem.

1 ETIKA A ETICKÝ ČLOVĚK

Co je to vlastně etika? Jak vypadá člověk, který je etický? Když se řekne etika, představím si nažehleného pána ve smokingu s motýlkem u krku. Pána, který mluví spisovně a kultivovaně a zásadně druhému neskáče do řeči. Pojem etika je pro mě příliš noblesní na to, aby skutečně vystihoval chování obyčejných lidí. Někdy mám pocit, že tak jako děti jsme dřív hrávali hru na schovávanou, dospěli si dnes s oblibou hrají hru na etiku. Tváří se eticky, hovoří eticky a diplomaticky. Nešetří pojmy jako delikátní, solventní, asertivní či flexibilní a přitom zapomínají, že se narodili v Čechách, že jejich jazykem je rodná mateřština a nemusí se schovávat za výrazy, kterým sami sotva rozumí. Proč například nepoužijí staré, ale stále úderné slůvko morálka, či mravnost? Nebo snad tato slova ztrácí na svém původním významu? Ať už se na to díváme z jakékoli perspektivy a v libovolném historickém kontextu, vždy se najdou lidé dobří a zlí, lidé vychovaní a nevychovaní, a hrdí nositelé průměrnosti. Jenže co je to vlastně průměr? A co je mravné a nemravné? Kdo to změří?

Je třeba přiznat, že výraz "etika" je často zneužíván lidmi, kteří sami nejsou etickými a skrývá se tak do hávu etiky. Etika se stává velkým byznysem (např. poslanci slibují nespornitelné, zdůrazňují, jak oni sami bojují proti korupci a právě u nich se posléze provalí korupční aféra, tunelování bank, klamavá nebo neetická reklama). Firmy, které se ohánějí etickými kodexy, někdy samy mají velké problémy s kvalitou výrobků, vnitřní kontrolou a transparentností.

A stačí otevřít denní tisk, který každý den uvádí další a další negativní příklady. Z tohoto důvodu se setkáváme s návrhy, aby se místo slova etika v běžném životě používalo výrazu společenská odpovědnost, což je daleko jasnější a údernější. Připomínají se myšlenky Maxe Webera (1864-1920), protestantského teoretika, ekonomu a sociologa, který zdůrazňoval, že člověk je zodpovědný za svá rozhodnutí a za následky svých rozhodnutí ve své pozici. Weber je znám i svou definicí protestantských ctností, mezi které patří: vyhýbání se nečinnosti a plýtvání, spořivost, snaha vykonávat práci co nejlépe. V současné době se snažíme, aby etické principy vstoupily do našeho praktického života prostřednictvím aplikovaných etik (hovoří se např. o etice manažera, etice pedagoga, etice politika, poslance, etice státního úředníka, environmentální etice, bioetice, apod.).

2 ETIKA A MANAŽER

Co je to vlastně manažerská etika? Kde se tu vzala? Proč je tak důležitá? Manažer je lídrem společnosti, na jehož efektivnosti závisí celý kolektiv. Manažeři dávají příklad a určují prostor, rozsah úkolů a také etická kritéria. Proto je velmi důležité, jak manažeři vnímají a uplatňují etické postoje a do jaké míry jsou pro ostatní zaměstnance příkladem. A jak se stát etickým manažerem? Odpověď na tuto otázku není vůbec jednoduchá. Američan Bruce Hamm ji ve svém kurzu „Managing Ethics in Organizations“ (Řízení etiky v organizacích) formuluje takto: „*Základem etického chování je prostý předpoklad, že ve výsledku činíme něco dobrého. Ten však musí být doplněn určitou povinností, definovanou jistým obecným pravidlem a prvotní dispozicí ke konání dobra.*“

Manažerská etika jako profesní etika manažera je širší pojem než jednoduché dodržování morálních zásad v řízení a rozhodování manažera. Jde především o tvůrčí a proetické myšlení, které znamená schopnost manažera konfrontovat své úvahy a postoje k řízení na základě svého vztahu k morálce a svých osobních předpokladů. Podle odborné literatury se za kolébku manažerské etiky, jako vědní disciplíny, považují Spojené státy americké. I praxe v této zemi byla vydávána často za příklad ostatním. Evropští manažeři tak manažerské etice věnují stále více pozornosti. Otázky s tím spojené se dostávají na přední stránky deníků, na přední místo televizních i rozhlasových stanic. (Dytrt, 2006, s. 3)

Problematika etického chování se stává stále důležitější. Sekce investigativních služeb a řešení sporů Ernst & Young provedla v osmi zemích Evropy průzkum, který se zabýval postojem řadových zaměstnanců k etickým pravidlům a normám nebo k četnosti případů neetického chování. Do průzkumu byly zařazeny nadnárodní společnosti, které mají více než 1 000 zaměstnanců. A jak dopadla Česká republika? Z průzkumu vyplývá, že zisk, image a růst společnosti jsou důležitější než etické chování. Zajímavým poznatkem z provedeného průzkumu je, že každý čtvrtý český zaměstnanec je přesvědčen, že si management určuje jiná pravidla pro sebe a jiná pro zbytek společnosti. A co si myslí zaměstnanci o etice svého chování? Pouze 2% oslovených přiznalo, že se někdy dopustilo neetického chování. Tento výsledek lze považovat za velmi příznivý. Naopak každý osmý zaměstnanec si myslí, že jeho chování je lepší než jejich kolegů, což je vcelku znepokojivé.

3 ETICKÉ KODEXY MANAŽERŮ

Každý manažer má předepsaná pravidla chování, podle kterých se má v profesionálním životě řídit, aby dosahoval nejlepších výsledků a cílů. Myslím si, že mezi první pravidlo patří čestnost. Při své činnosti by měl ekonomický manažer jednat s dobrými mravy a platnými normami České republiky. Domnívám se, že čestnost hraje důležitou roli, protože jedině tak mu mohou lidé věřit, pokud ví, že se chová čestně, vybudují si k němu jistou důvěru. Ale podívejme se na to z druhé stránky, jsou opravdu všichni čestní? Anebo se dokáží na tolik přetvařovat, že jim pak lidé uvěří vše?

Tím se dostáváme ke komunikaci. Každý ekonomický manažer by měl umět dobře komunikovat jak se svými podřízenými tak i s veřejností. Měl by znát pravidla Českého pravopisu a mít bohatou slovní zásobu. Měl by umět mluvit spisovně, pomalu a srozumitelně. Jenže opravdu to umí každý manažer? Osobně si myslím, že někteří manažeři nevědí, co spisovný jazyk je. Občas mi připadá, že mluví jako „burani“. A když je na to média upozorní, vždy mají připravenou nějakou výmluvu, důvod proč tak mluvili a projde jim to. Přitom by si měli uvědomit, že mluví nejen za sebe, ale i za firmu či organizaci.

Objektivita, další kodex manažerů. Úkolem je poskytovat kvalifikované objektivní poradenství s ohledem na všechny důležité skutečnosti, které se dozvěděl. Nevím, ale domnívám se, že naši ekonomičtí manažeři jsou v některých věcech neobjektivní a zamlčují

skutečnost. Jenomže mi máme právo vědět pravdu, ať je jakákoliv. I když je fakt, že ne každý unese pravdu. Proto nám nejspíše odhalují pravdu postupně. Jedná se o taktické jednání. A umí dobře uhýbat i na přímé otázky médií. Když jim reportér podá přímou otázku, jde na některých vidět, že trefili do černého a už nejsou objektivní, ale začínají se vymlouvat a snaží se to zamluvit. S objektivitou souvisí pravdomluvnost.

Co se týče zodpovědnosti, měl by plnit své úkoly včas a v nejlepší kvalitě. Jenomže nevím, zda každý dokáže být zodpovědný, jedná se o velice těžkou úlohu. Protože si musí být vědom svojí zodpovědností, kterou na sebe svými radami a doporučeními přijímá. Domnívám se, že někteří dávají lidem sliby, které jsou nereálné, musí poskytovat úplné a ověřené informace. A ne lidem mazat med u pusu. Musí také umět vysvětlit svá rozhodnutí, aby se s nimi uměli všichni ztotožnit. Na co by se měl podle mého názoru zaměřit je organizace. Umět si rozložit čas, řídit lidské zdroje. Na závěr bych chtěla říci, že ne každý dokáže etické kodexy dodržovat. Mít nastudovanou teorii je velice dobré, ale praxe je něco jiného. Je to v lidech. Někteří to dokážou a řídí se podle etických kodexů.

4 PODNIKOVÁ KULTURA A KULTURA DŮVĚRY

Etická problematika je součástí podnikové kultury a promítá se do etické citlivosti organizace, respektive firmy a vyjadřuje vědomou reflexi morálních problémů podnikání. V této souvislosti si lze položit otázku, jaká organizační struktura nejvíce vyhovuje etickým požadavkům. Dobré je se zamyslet i nad tím, která organizační struktura otevírá prostor etické reflexi, tedy etické citlivosti organizace.

Pokud chceme vytvořit podmínky pro rozvoj etické citlivosti organizace, je zapotřebí zvolit takovou organizační strukturu, která umožňuje získávat informace o eticky problémových situacích a eticky problémovém chování a vytvářet diskuzi, která povede k řešení těchto situací. Důležité je zlikvidovat komunikační bariéry a proto vzniká potřeba budovat otevřené systémy komunikace. Neméně potřebné je i budování speciální struktury, která je eticky zaměřená na vnitřní organizaci. Úkolem je změnit celkový charakter organizace tak, aby byla otevřená pro etický postoj k problematice.

Jak tedy dosáhneme organizace, která je otevřená pro etický postoj k problematice? Za prvé je potřeba formovat speciální interní struktury jako součást implementace etiky do podniku. Tím jsou konkrétně myšleny etické kodexy, horké linky, vnitropodnikový systém pro řešení stížností, oddělení pro ochranu spotřebitelů, pracovníci zodpovědní za image společnosti a oddělení pro styk s veřejností. Tyto funkce by měly sloužit k internímu a externímu porozumění v rámci konkrétního chování podniku.

Za druhé je potřeba budovat organizační strukturu, která povede k organizaci, která je komunikačně schopnější a působivější. Jak ale dosáhneme lepší komunikace? Například tím, že se budeme orientovat na skupinové procesy, na komunikační spojení napříč hierarchií, na delegování a také na uvolnění sebekontroly. Jde nám tedy o budování „organizace na základě důvěry“ namísto tradiční „organizace na základě nedůvěry“.

Kultura důvěry je spojena s normami a hodnotami a zároveň s institucemi v rámci systému společnosti, které ji mohou svým fungováním ovlivnit. V dnešním světě, charakterizovaném tržní ekonomikou, je výkonnost závislá především na schopnosti lidí se sdružovat a společně pracovat pro společný cíl. A jak zajistíme efektivní spolupráci? Spolupráce vyžaduje osvojení si určitých norem a hodnot, mezi kterými je velmi důležitá důvěra. Společnosti, kde existuje vysoká důvěra, mohou výrazně ušetřit na transakčních nákladech. Naopak společnosti, kde je důvěra nedostatečná, potřebují pro své fungování mnoho regulačních a kontrolních mechanismů. Výkonnost těchto ekonomik je pak výrazně nižší. (Steinmann, 1995, s. 87)

ZÁVĚR

Etika je složitá a asi vždycky složitá zůstane. Cílem tohoto článku bylo poukázat a vyzvednout ty základní a aktuální souvislosti, které podtrhují nutnost provádění etiky do manažerské práce. K formování etických povinností může přispět praktická realizace výuky manažerské etiky v podobě případových studií, kde základem případové studie se stává identifikace etického problému v manažerské praxi, rozbor konkrétní etické dilemata v aplikaci na konkrétní podmínky podnikatelského prostředí.

Literatura

DYTRT, Z. a kol. *Etika v podnikatelském prostředí*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006, 196 s. ISBN 80-247-1589-9

STEINMANN, M. – LÖHR, A.: *Základy podnikové etiky*. 1. vyd. Praha: VictoriaPublishing, 1995, 133 s. ISBN 80-85865-56-4

HAMM, B Managing Ethics in Organizations. In: *The CEO Refresher* [online]. 2012 [cit. 2014-10-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.refresher.com/abahideal.html>>

Hana Kosková, DiS.

Vysoká škola Karla Engliš, a. s.
Mezírka 755/1, 602 00 Brno
e-mail: hklpns@seznam.cz

Lucie Pospíšilová, DiS.

Vysoká škola Karla Engliš, a. s.
Mezírka 755/1, 602 00 Brno
e-mail: posp.lucie@seznam.cz

Nikola Skalská, DiS.

Vysoká škola Karla Engliš, a. s.
Mezírka 755/1, 602 00 Brno
e-mail: skalnik@seznam.cz

MANAGER OF ETHICS OR WE DON'T BORN AS ETHICAL MANAGER

Hana Kosková

Karel Englis College, Mezírka 755/1, 602 00 Brno, hklpns@seznam.cz

Lucie Pospíšilová

Karel Englis College, Mezírka 755/1, 602 00 Brno, posp.lucie@seznam.cz

Nikola Skalská

Karel Englis College, Mezírka 755/1, 602 00 Brno, skalnik@seznam.cz

Abstract

In this article, we focused not only ethics in general, but especially managerial ethics. The first part is devoted to ethics and deals with what is ethics and what we can imagine under this term. The second part focuses specifically on ethics of manager and why is important. The article also deals with codes of ethics.

Key words:

Ethics, Managerial Ethics, Manager, Morality, Codes of Ethics

JEL Classification: Z 00

MANAŽERSKÁ ETIKA

Denisa Kupčíková

ÚVOD

V tomto článku se zabývám manažerskou etikou jako celek. Inspirací jsou mi vlastní zkušenosti z pracovních míst a lidí, které znám, kteří mají stálé zaměstnání. Pokusím se teoreticky nastínit, jak někteří manažeři zacházejí se svými zaměstnanci.

Dodržování určitých formálních i neformálních pravidel ve firmách je nezbytné. Tato pravidla mají být respektována a mají ovlivňovat postupy provádění všech manažerských funkcí. Všichni jistě víme, že existuje nějaký etický kodex. Etický kodex je souhrnný dokument základních hodnot a principů etického chování mezi pracovníky nebo pracovníky a zaměstnanci v jednotlivých organizacích a profesích. Současný management ve stále větší míře zdůrazňuje sociální zodpovědnost vedoucích pracovníků na kulturu a etiku jejich jednání. Etické chování manažerů předpokládá dodržování určité, v dané komunitě obecně uznané normy jednání. Takové chování je jistě žádoucí, ale není tak úplně běžné.

1 ETIKA A PODNIKOVÁ KULTURA VE FIRMĚ

1.1 Etické normy

Některé normy jednání může určovat písemná podoba, jako jsou například některé zákony, ústava a základní lidská práva. Nebo mohou být nepsaná pravidla jako morálka, takt a slušnost. Psané etické normy bere moderní management jako pevně dané, nepsaná pravidla jsou chápána rozporuplně. Ve většinách firem etické kodexy jsou a jsou striktně dodržovány a jsou přikládány k podpisu. Pro příklad, hezky zpracovaný etický kodex co jsem našla, má na svých internetových stránkách Česká Pojišťovna. (Kodex chování, 2012)

1.2 Podniková kultura

Sdílená přesvědčení, chování a názory týkající se firmy a toho, o co firma usiluje. Organizační kulturu vytváří to, jak zaměstnanci organizační jednotky společně chápou a sdílejí její základní hodnoty. Převažující atmosféra obklopující organizaci, úroveň morálky, sílu pocitu sounáležitosti, péči o dobré vzájemné vztahy lidí, stav vzájemné důvěry a pochopení mezi členy organizace. Podnikovou kulturu vytvářejí sdílené názory, uznávaná pravidla chování a z toho vyplývající vztahy v „podnikové rodině“. (Náhlovský, 2012)

Způsoby myšlení a jednání všech zaměstnanců firmy ovlivňuje hodnotové zázemí firmy. Jde o určitou formu psychologické smlouvy (psychological contract) a představu o individuálním zakotvení ve firmě (career anchor). Tyto dva faktory integrují zaměstnance s organizací. Vztahy mezi zaměstnanci a firmou jsou oboustranné. Zaměstnanci si vytvářejí vnitřní představu o psychologické smlouvě a firma naopak od nich očekává určité projevy chování. Tyto vzájemné vztahy a hodnocení vytvářejí klima firmy.

1.3 Manažer ve firmě

Vedoucí pracovníci mají obvykle za povinnost věnovat stálou pozornost dodržování specifických etických pravidel kolektivem svých spolupracovníků. Sami čelí mnohem vyšším nárokům než kolegové. V Německu je rozšířený názor, že nejlepší pákou na dodržování manažerské etiky je pozornost nadřízených vedoucích pracovníků věnovaná manažerům na nižších stupních (Siemens, Hoechst).

Manažer musí mít odvahu proti neetickému chování vystoupit, podporovat kritiku a odsouzení neetického chování ve svém okolí a zabránit mu, pokud to je v jeho možnostech.

Dobrý manažer by měl dodržovat značnou sebekázeň a pečovat o svou bezúhonnost. Cílevědomý a náročný manažer bude svým okolím za své jednání málokdy jednoznačně chválen. Může však dosáhnout toho, aby si ho převážná část dobrých spolupracovníků vážila. Spolupracovníci obvykle hodnotí u svých nadřízených rysy, jako jsou pravdomluvnost, čestnost, schopnost držet své slovo, ochota postavit se za spolupracovníka, vztah k podřízeným apod.

Pro některé manažery je však velice těžké sžít se s organizací, chybí jim respekt, a mnoho dovedností, které by měl správný manažer znát, viz výše. S jedním takovým manažerem jsem se setkala v nejmenovaném podniku v Brně. Bylo vidět, že řízení podniku celkem rozumí, ale problém byl v tom, že nerozuměl práci, kterou jeho zaměstnanci vykonávali. Byl nedostatečně informovaný, ani se tedy o nic nezajímal. Pak chodil nešťastný po firmě a dožadoval se splnění termínu objednávky, která se nedala reálně stihnout za dobu, kterou zaměstnancům poskytl. Takových případů je bohužel stále mnoho a přitom by stačilo málo. Více se zajímat o to co se v podniku děje a jak se to děje, než jen kontrolovat účet, jestli už dorazily peníze. (Kučera, 2009)

V dalším případě, který se stal mé blízké kamarádce, hraje hlavní roli špatná organizovanost, a řízení vůbec. Opět v jednom podniku v Brně zaměstnanci každý měsíc dostávali o týden i víc výplatu později. Pokaždé jim řekli, že zrovna nemají na výplaty, tak nic nedostanou. Pro mě osobně je to nepředstavitelné. Manažer samozřejmě jezdí luxusním vozem a účty má všechny zaplacené. Ale co zaměstnanci? Takový manažer je sobecký, zřejmě mu nedochází, že účty platí všichni a všichni na to mají dobu splatnosti. Pokud se to děje i vám, je nejlepší si nechat poradit od právníka. Ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele upravuje zákon č. 118/2000 Sb.

ZÁVĚR

Postoj k etice a rozvoji etického jednání v managementu i ve společnosti vůbec je závislý na schopnosti každého z nás vnímat význam etiky, na úrovni výchovy k morálce v rodinách i ve školách, na dobrých příkladech v našem okolí, stejně jako na odsouzení špatných činů a konečně na pevnosti přesvědčení každého z nás.

Při studiu mi byl vštípen fakt, jaký manažer musí být, jak se má chovat, jak by měl řešit spory a krizové situace. To je všechno hezké, ale realita se moc neshoduje. Věřím, že někdy nemusí být chyba v manažerovi, ale pokud si svoji firmu nedokáže uspořádat, tak by se to měl rychle naučit, nebo zkusit jinou profesi. Jako studentka managementu v podnikání doufám, že ze mě bude jednou dobrý manažer. Již teď se snažím získat co nejvíce zkušeností z různých firem, pro porovnání a abych se třeba jednou mohla poučit z jejich chyb. Přijde mi jako dobrý nápad, aby si manažer vyzkoušel, byť jen na chvíli, práci zaměstnanců, na které klade velké nároky. Aby zjistil, jestli jsou nároky adekvátní k druhu, množství či času na práci. Myšlenka je to vskutku dobrá, ale je i realizovatelná?

Literatura

NÁHLOVSKÝ, P. Demotivující motivace. In: *KarieraWeb.cz* [online]. 2012 [cit. 2014-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-57288400-demotivujici-motivace>>

KUČERA, P. Ještě Vám nepřišla výplata? In: *Aktuálně.cz* [online]. 2009 [cit. 2014-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://zpravy.aktualne.cz/finance/jeste-vam-neprišla-vyplata-podivejte-se-co-delat/r~i:article:629358/>>.

Kodex chování. In: *Česká pojišťovna* [online]. 2012 [cit. 2014-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.ceskapojistovna.cz/eticky-kodex>>.

Denisa Kupčíková

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: d.kupcikova@gmail.com

MANAGERIAL ETHICS

Denisa Kupčíková

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, d.kupcikova@gmail.com

Abstract

In this article I deal with Managerial ethics like a whole. Inspirations are my own experiences from work places and people that I know and who have permanent employment. I will trying to theoretically delineate how some managers treat their employees.

Key words:

ethics, managerial ethics, manager, corporate culture, corporate family

JEL Classification: Z 00

PROFESNÍ ETIKA UČITELŮ ZÁKLADNÍCH ŠKOL

Helena Mokr, Lucie Řihckov

ÚVOD

Napadlo Vás někdy zamyslet se nad významem učitelŮ v našich životech? A co takhle z ůhlu profesní etiky? My jsme se nad tímto tématem pokusily zamyslet. Ze vzpomínek jsme vytahovaly vlivy, které na nás uitel měli a snažily jsme se je porovnat i s dnešní dobou. V našem článku se dozvíte o jakmsi desateru pedagogŮ a náš pohled, nebo zda mají uitel prestiž. Na konci článku jsme poskytly k nahlédnutí pr grafŮ, jak jsou na tom uitel s platy po 15 letech praxe, nebo kolik procent patnáctiletých ůaku m zájem o povolání učitele.

Zamysleli jste se někdy nad tím, jak jsou kantoř pro rozvoj každého z nás dŮležit? Co všechno tvoří náplŇ jejich práce? Každ z nás si v sobě uchovává vzpomínky na povinnou školní docházku. Někdo pkn a rád si proto pripomene učitele, na kter narazil v prubhu let a třeba i s odstupem ocení jejich kvalitu. A jin se k tomuto období svého života nerd vracejí. Nn to tak dlouho, co se mŮj syn rozhodoval, jakou vysokou školu studovat. Práva nebo ekonomick zaměření? Vyhrála „ekonomka“ a já se zamřlm nad tím, jak bych reagovala, kdyby chtěl na „pajdk“. Asi bych si teatrnklepala na čelo a snažila se mu to vymluvit. „To chceš vážn pět let studovat, abys pak uil za pár korun, smlouvu měl na dobu určitou od září do června a lto strávil na ůrad práce nebo na podřadných brigádách?“ Protože, co si budeme nalhávat, být učitelem nn žádn výhra. Stres a syndrom vyhoření je myslím astj než u vrcholových manažerŮ a to prosím za zlomek jejich platu. Zodpovědnost větší jak za Temelín. A uznání? V nedohlednu! Ale na druhou stranu- mozn by mu to i sedlo. Je citliv, k pratŮm měl vždcky dobr vztah, morálku jsem do něj vtloukla od malička a pro každou ředitelku základní školy by byl jasn výhra. Ne, ne, mŮj syn bude (mozn) „ekonom“. Jak vlastn ovlivŇuje prestiž povolání učitele ve školství? Je pro toto povolání opravdu dŮležit citlivost a porozumění k ůakŮm a studentŮm, nebo stačí „natlouci“ jim do hlavy vědomosti a „další prosím“? Vážíme si našich – s nadsázkou – „učitelŮ života“ opravdu tak, jak bychom měli?

1 ETIKA

1.1 Veobecn charakteristika etiky

Každ společnost si svm vývojem vytvořila urit pravidla vztahŮ, chování a jednání, kter dala základ vytvořen etických pravidel vztahŮ mezi lidmi. Etika hodnot činnost člověka z hlediska dobra a zla. Snaží se najít spolen a obecn základy, na nichž stojí morálka.

1.2 Význam etického kodexu učitele

Etick kodex učitele určují etick normy, kter je nutno dodržovat př výkonu jeho profesní činnosti. Pomáhá mu orientovat se v mravnch aspektech vykonvan práce. Uitelsk povolání patří mezi ty profese, kter etick kodex vyžadují, protože pedagog svm působením vytváří

a ovlivŇuje etick vlastnosti a mravn kvality mlad generace. „Jak učitel, takov ůak.“ Tato formulace je sice veln zjednoduen, ale na tom, že učitel zcela zsadn ovlivŇuje ůroveň vzdělání, kter ůak či student dosáhne, se asi shodneme všichni. (Nytrov, Pikálková, 2007)

2 DESATERO PEDAGOGŮ

Být dobře připravený na hodinu a umět srozumitelně podat přednášenou látku zřejmě nestačí. Profesionalita učitele se projevuje i ve vztahu k žákům a jejich rodičům, v jeho způsobu verbálního i neverbálního projevu, v přístupu řešení konfliktních situací, v jeho empatii, toleranci a sociálním citění. Učitelé rozvíjejí intelektuální, tělesný, emocionální, sociální a společenský potenciál každého žáka. Vytvářejí, podporují a zachovávají vhodné prostřední k výuce. Učitelé se dále vzdělávají a rozvíjejí své schopnosti. Spolupracují s kolegy a dalšími profesionály v zájmu studentů. Komunikují s rodiči a budují si k nim důvěru a respektují právo na soukromí. Snaží se rozvíjet žakovu osobnost. Nesmějí zneužívat své postavení vůči žákům. Přístupují ke svému povolání jako k poslání. Jsou morálně bezúhonní a jsou si vědomi, že jejich chování je vzorem pro žáky. Neupřednostňují žádného žáka a jsou spravedliví.

Je v silách jednoho učitele tohle všechno zvládnout? Je tomu skutečně tak? Učitelé si možná uvědomují důležitost svého poslání, ale vzdělání jejich žáků nezávisí pouze na nich. Největší podíl na tomto růstu mají rodiče. Ať chceme nebo ne, děti napodobují své rodiče. Rodina je pro každé dítě odrazovým můstkem. Děti přicházejí z různého prostředí a s různými návyky. Pojmy jako úcta, respekt, důvěra, dobro a zlo či ochota pomoci druhému není v každé domácnosti na prvním místě. Jaký potom má být postoj učitele, který se snaží v rámci svých možností působit na rozvoj dětské duše? V čem spočívají role učitele? Stále tu píšeme o povinnostech učitelů, ale jak se pozná kvalitní učitel? Jsou nějaké parametry na to, jak takového učitele poznat? Přímou určitě parametry neexistují, ale skrz zapálení kantora do jeho práce lze již po pár minutách vyčíst, jak velké kvality učitel má. Tyto parametry se dále odráží v práci všech jeho žáků, kteří svými znalostmi a chováním dávají dobrou zpětnou vazbu. Základem práce učitele je plánování výuky, přičemž se snaží zaujmout žáky a hravou formou je motivuje k lepším výsledkům. Snaží se vzbudit zvědavost a zájem dětí o nové poznání a přizpůsobit výuku všem s ohledem na jejich potřeby. Děti potřebují slyšet pochvalu a uznání za snahu a výsledky. Správný učitel by měl naslouchat názorům svých žáků a dát jim prostor pro seberealizaci. Brát ohled na individuální potřeby a možnosti jednotlivých žáků. Projevovat důvěru v jejich sebeuvědomění. (Trunda, 2012)

Z veřejných zdrojů jsme našly etické desatero pro pedagogy. Rozebereme si pár bodů, které nás zaujaly a ke kterým bychom se chtěly podrobněji vyjádřit.

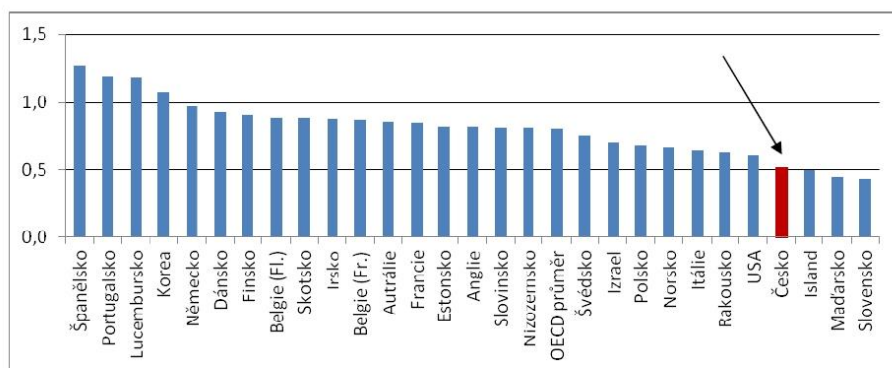
„Pedagog rozvíjí celkovou osobnost žáka s ohledem na jeho individuální možnosti a předpoklady. Při vzdělávání hájí jeho zájmy a uplatňuje rovný přístup ke všem žákům.“ (Etické desatero pedagoga, 2014) Jak už jsme řekly, děti přicházejí do školy z různých prostředí a učitelé by na to měli brát zřetel. Každé dítě je jiné a vyžaduje jiný přístup. Pokud se učitel podaří děti zaujmout a svoji autoritou a zajímavým projevem děti nadchnout – má vyhráno. Samozřejmě víme, že takovýto přístup je účinnější na prvním stupni, kde jsou děti tvárné a lépe vstřebávají a zažívají nové poznatky. Ale pokud dokáže dostatečně rozvíjet soběstačnost dětí od začátku jejich školní docházky, usnadní jim studium do budoucích let.

„Pedagog nezneužívá své postavení vůči žákům, své povolání chápe jako předávání vzorů chování a jednání na budoucí generace.“ (Etické desatero pedagoga, 2014) A co takové: „Jdi za dveře a vrať se, až se uklidíš!“ Přirozená autorita učitele se odráží v práci celé třídy. Jistě se vyskytují jedinci, kteří budou vždy vyčnívat z řady. V náplni práce učitele je pracovat i s takto hyperaktivními dětmi a zapojit je do chodu třídy. Vždyť odsunout zlobivého žáčka ze třídy se promítá do chování ostatních dětí. Pokud učitel nezvládá situace a řeší ji tímto způsobem, i děti se naučí určité situace odsouvat než se je naučit řešit.

3 PRESTIŽ UČITELSKÉ PROFESE

Kam zmizela prestiž učitelského povolání, jakou známe z dob první republiky? Vždyť být tehdy kantorem znamenalo požívat úctu celé společnosti. Jak udělat z učitelské profese opět ceněné a uznávané povolání? O potřebě reformovat školství se mluví v Česku již dlouho, ale zatím bez zásadnějšího výsledku a přitom kvalita vzdělávání je i klíčem k vysoké ekonomické úrovni země. V Česku patří učitelé k nejhůře placeným profesím s vysokoškolským vzděláním. Nízké finanční ohodnocení se projevuje v tom, že se schopní lidé do této práce moc nehrnou. A co profesní komora? Pro lékaře či advokáty je to samozřejmost, učitelé nic takového nemají. K dispozici mají jen odbory s nemastnou, neslanou možností stávků. Vzdělávací systém společnosti je považován za jeden z klíčových bodů rozvoje dané společnosti. A pokud je školství prioritou, je třeba k němu také takto přistupovat. Proč nezvýšit dramaticky plat učitelů? Proč nemají učitelé Výsluhu? Učitelé jsou zaměstnanci státu podobně jako policisté, hasiči, vojáci. A jejich povolání je přinejmenším stejně náročné a odpovědné. Malá finanční atraktivnost učitelské profese se promítá i do velmi nízkého zájmu o ni mezi mladými lidmi.

Graf 1: Poměr průměrného platu učitelů po 15 letech praxe k průměrnému platu ostatních vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců (2009)



Zdroj: OECD – Education at a Glance 2011⁵



Zdroj: OECD – Education at a Glance 2011

ZÁVĚR

Skoro všichni se shodnou na tom, že učitelé prostě mají dostat větší platy, protože za ty současné tam dlouhodobě nikdo opravdu schopný a kreativní nepůjde, pokud musí žít ještě někoho jiného než sám sebe. Školství je neustále deklarováno jako vládní priorita. Této tezi, která se však stává pouhou frází politiků, skutečnost neodpovídá a v posledních obdobích se významu slova priorita významně vzdaluje. Jak udělat z učitelského povolání ceněné povolání? Odpověď na tuto otázku je jednoduchá. Ocenit ho. Kvalita učitele nesouvisí jen s jeho přípravou v rámci studia na fakultě, ale i s jeho dalším vzděláváním a profesním rozvojem, který mu umožní pružně přizpůsobovat výuku aktuálním situacím a zejména samotným dětem. Jedině tak nebude učitel pouze nástrojem předávání informací, ale především „pomáhající“ profesí, která podporuje mladé lidi v rozvoji těch kompetencí, které potřebují pro seberealizaci v osobním i profesním životě.

Literatura

Etické desatero pedagoga. In: *Střední průmyslová škola stavební Pardubice* [online]. 2014 [cit. 2014-04-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.spsstavebni.cz/o-skole/profesni-etika-skoly/>>

NYTROVÁ O., PIKÁLKOVÁ M. *Etika a logika v komunikaci*, Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. 2007. ISBN 978-80-86723-45-7

Trunda, J., *Profesní portfolio učitele. Soubor metod k hodnocení a sebehodnocení*. Praha: Národní ústav pro vzdělání, 2012. ISBN 978-80-87063-62-0

Helena Mokrá

Vysoká škola Karla Engliše, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: helenamokra@email.cz

Lucie Řiháčková

Vysoká škola Karla Engliše, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: luciperkaa@seznam.cz

PROFESSIONAL ETHICS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS

Helena Mokrá

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, helenamokra@email.cz

Lucie Řiháčková

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, luciperkaa@seznam.cz

Abstract

Have you ever thought about, how important teachers in our lives are? What if we look at this question from the angle of professional ethics? We have considered this topic, shared our memories and tried to think about influences which teachers have had on us. After that we compared them with the present. In this article, you will find out ten recommendations how teachers should treat their students, whether they have prestige or not and our point of view of this subject. You can have a look at graphs which are provided at the end of the article. Those graphs display how much teachers are paid after

15 years of teaching or how many percent of 15 year old students are interested in the teaching profession.

Key words:

teacher, teacher's code, ethics, prestige, profession

JEL Classification: Z 00

SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST A JEJÍ VYUŽITÍ V PRAXI

Radim Ondra

ÚVOD

....hromadné propouštění, rekordní zisky v co nejkratším čase, obrovské platy, nedostatek přírodních surovin, hrozící klimatické katastrofy, morálně pochybné reklamy, dětská práce, firemní podvody, finanční krize a podvodné jednání na starší osoby. To je jen několik málo příkladů, které se pojí o podtématech etika podnikání nebo společenská zodpovědnost podniků (Corporate social responsibility). Tahle témata by měla odstartovat otázky na to, kam bude spět budoucí generace společnosti. Proto si myslím, že v následujících letech bude nabírat společenská odpovědnost podniků na váze. Komu by se líbilo žít ve vykácené zemi bez zdejší flóry? Komu by se líbilo, aby pro maximalizaci zisku docházelo k těžení surovin ve chráněných oblastech? O tom všem by měla pojednávat tato práce a vysvětlí to, co vůbec ona „Corporate social responsibility“ znamená a především ukáže, jak tuto podnikatelskou etiku dokázali implementovat zahraniční, potažmo i domácí podniky.

1 SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST PODNIKU

1.1 Být při podnikání hodný nebo zlý?

Tato otázka zřejmě postihla všechny začínající podnikatele. Problém je v tom, že neexistují přesné hranice a rozdíly mezi dobrem a zlem, a vždy dochází k průniku. Co je pro jednoho dobré, pro druhého může být špatné. Vzpomeňme na přísloví z minulého režimu: „Kdo nekrade denně alespoň hodinu, okrádá sebe a svou rodinu“ nebo „Blbý kdo dává, blbější kdo nebere“. Já osobně si myslím, že každý předstírá, že je čestný, ale kdesi v zákoutí svého druhého já je tak trochu nepoctiví. Vždyť zvyšující se životní standard, pohodlní člověka a především lidská chamtivost vytváří zdraví základ k tomu být nepoctiví a hledat kličky. Proč pracovat tvrdě a celé hodiny, když se dají lehce „okrádat druzí“. Určitě nechci všechny čtenáře a čtenářky, potažmo celou společnost označit za zloděje. Výjimky se samozřejmě najdou a nebude jich zrovna málo, tímto zdravím moji přítelkyni a ostatní poctivce. Ale při nejistě době každý podnikatel využije všechny možné, ať již zákonné či za hranicemi zákona způsoby k tomu, jak dosáhnout co největšího zisku. Vždyť je to i jedna ze základních definic podnikání: „*soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku*“.

1.2 Nepoctivost za hranicí únosnosti je špatná

Jako příklad bych uvedl dokola omývané předváděcí akce. Tohle je přesně ten segment trhu, ve kterém se nepoctivost vyplácí. Tyto akce nejsou připraveny k tomu, aby se člověk podíval na krásné zboží a šel pryč, ale jedná se rafinovanou manipulaci, za účelem klienta poškodit. Na což konečně začala reagovat Česká obchodní inspekce a v roce 2013 udělila pokuty v řádech milionů korun a posléze zvýšila kontroly při akcích přímého prodeje. Bohužel ani to nestačilo a arogantní prodejci se svým agresivním nátlakem i tak dosahovali obrovským zisků. Proto Česká obchodní inspekce začalo prosazovat nové zákony k zabránění těmto praktikám. Jak si povedou, ukáže blízká budoucnost. Myslím si, že k nepoctivosti přispívá i touha po moci a společenském statusu. Nynější situace na Ukrajině vyhnala prezidenta Janukovyče a ukázala jeho majetek. Po kontrole a odhalení jeho majetku bylo zjištěno, že téměř veškeré nemovitosti byly pořízeny formou „šedé ekonomiky“ a stály miliardy korun daňových poplatníků. Bylo zjištěno, že Viktor Janukovyč dokonce nechal vykácet chráněný les jenom kvůli tomu, aby měl jeho syn dobrý pozemek pro stavbu domu.

1.3 Přílišná poctivost se také nevyplácí

V roce 1963 byl spáchán atentát na amerického prezidenta Johna Fitzgeralda Kennedyho. Řeknete si: „Dobře no, tak nějaký atentátník nespokojený s jeho politikou konal“. Nemusí tomu však být pravda! V jednom dokumentu komerční televize bylo vyjádření (z pochopitelných důvodů anonymního) člena tehdejší vlády, který tvrdí, že atentát byl spáchán přímo spolu vládními útočníky, neboť měl Kennedy zveřejnit financování vlády, ve kterém mělo být doloženo, že za předchozí vlády byly finance veřejných činitelů obohacovány z prodeje zabavených drog a zbraní. Stejně tak byl odpůrcem separace černochů a chtěl zvýšit ekonomiku za pomoci zlomení moci banksterů, kteří ovládaly finančně-bankovní trh. To se mu zřejmě stalo osudným. Ale kde je pravda se zřejmě už nedozvíme.

1.4 Jak začít odpovědně a eticky podnikat

Myslím si, že je potřeba přiblížit se určité hranici, která bude mezi dobrem a zlem, spíše přikloněná k dobré stránce. Úlohou sociální zodpovědnosti podniků je, aby se zabránilo morálně vyloučeným praktikám, které mohou oslabit společnost, případně ji poškodit. Proto si stále více firem uvědomuje význam etických pravidel v jejich činnosti. Může se stát, že tyto pravidla nebudou dostatečně implementována do praxe, ale přesto by se o nich mělo začít jednat, aby vytvořily dobrý základ budoucím manažerům. Konkrétně preventivní opatření jsou často označovány jako řízení rizik, což je termín běžně užívaný pro zamezení finanční krize

a poškození dobrého jména společnosti. Je řada firem, které si přímo staví na dobrém jméně. Tyto společnosti si definovaly jasná pravidla nebo hodnoty pro rozhodování a berou je jako základní systémy při podnikání. Řízení rizik a dodržování stanovených etických pravidel jsou jen jedním klíčem správného pochopení CSR. Společenská odpovědnost podniku není jen o prevenci korupce a podvodů, ale také o tom, že vedení podniku by mělo být kontrolním mechanismem v organizaci, čehož je samozřejmě těžké dosáhnout. (Srpová, Řehoř, 2010)

Důležitá otázka je, jak mohou firmy přispět k dobré společnosti prostřednictvím obchodní praktiky? Budou se vytvářet charitativní nadace nebo se budou darovat peníze a tím zlepšovat situaci? Špatně. Tohle nemůže vést k systémově změně. Důležité je, aby firmy vytvářeli pro sebe a své zaměstnance zisk a ne aby ho utráceli. Společnost se musí stát morální, stejně tak i ekonomicky zajištěnou. Organizace samotné vyrábí své výrobky, ale jejich prodejní cena je stanovena nikoli náklady výroby, ale tzv. obchodním řetězcem, ve kterém má finální slovo majoritní prodejce, který odebírá většinový podíl výroby. Z tohoto důvodu pouze zodpovědný manažer nebo obchodník nestačí. Je zapotřebí, aby zaměstnanci na všech úrovních organizace přispívali k čestné a morální společnosti. Jinými slovy CSR je vždy o jednotlivci i o institucionální struktuře. Podnikatelská etika není jen odpověď na to, co děláme v rámci legislativy, ale měla by přinejmenším navrhnout, kudy by měla vést cesta. Stát, nejméně prostřednictvím politiky a právních předpisů, může přispět k realizaci CSR. To však jen v omezeném rozsahu. Kdybychom se podívali na společnost z ptáčího pohledu neboli z pohledu globálního, zjistíme, že existují rozdílné politické a sociální systémy. Proto se dá hovořit o funkčně rozdílné společnosti, ve které žijeme. Společenská diferenciaci se neustále vyvíjí a řada států se více odlišuje. Především právo jako takové má tendenci být vázané na hranice jedné krajiny, zatímco ekonomika se globalizuje. Proto je regulace, která by pomohla k CSR těžká. Jejich podnikání je tak limitováno tzv. „měkkými zákony“. Jedná se o kolektivní individuální závazky v souladu s určitými sociálními a ekologickými standardy, jako jsou dohody o kolektivním průmyslu, apod. Na stránkách jedné švýcarské univerzity byl zveřejněn článek prof. Thomase Beschornera, který tvrdí, že CSR je jako dospívající při sexu. Každý hovoří, že to dělá, ale málo kdo to skutečně dělá. A ti, kteří to skutečně dělají tak to většinou dělají špatně. Pravda je samozřejmě složitější.

1.5 CSR v České Republice

Podle posledního průzkumu, který byl zveřejněn 10. 12. 2013 a vycházel z průzkumu u 100 největších firem dle daně z příjmu právnických osob v roce 2011, bylo zjištěno, že 54 % z těchto dotázaných společností integrovalo společenskou odpovědnost do strategického managementu a 17 % částečně plnilo kritéria etického podnikání, kam můžeme zařadit sponzoring nebo environmentální odpovědnost. V České republice ohlásilo CSR aktivit 43 %, což je oproti světovému porovnání značný nadprůměr. Ve světě je průměrný report (ohlášení) 31 %.

2 POUŽITÍ V PRAXI

2.1 Zahraniční společnosti

- **Starbucks** – tato americká společnost produkující prvotřídní kávové výrobky se zavázala přijímat závazná opatření, která pomáhají zlepšit životy pěstitelů kávy v rozvojových zemích a přispívat k ochraně životního prostředí, kde se pěstují kávová zrna a to za pomoci sociálních investic a placení dodavatelům za 1kg zrn za cenu převyšující komoditní trh. (Starbucks coffee company, 2005)
- **Ben and Jerry's Ice cream** – na americkém trhu významný producent zmrzlinových lahůdek, který začal expandovat i na český trh. V Brně je možné produkty této společnosti najít např. v Coffe shop Lavazza. Jejich společenská odpovědnost je založena na ekologické rovině, ve které si dovoluji upozornit na jejich postoj ke globálnímu oteplování, kde se snaží maximálně snížit emise skleníkových plynů spojených s výrobou zmrzliny. Princip spočívá ve sledování emisí od krávy až po kornout. Jejich dalším ekologickým postojem je zamezit nadbytečnému kácení lesů, proto pro výrobu svých kornoutů využívají pouze dodavatele, kteří při výrobě papíru využívají jen buničinu z udržitelně spravovaných lesů. (Ben and Jerry's, 2014)
- **Tom's Shoes** – opět americká společnost, která je na tamním trhu od roku 2006. Jejím zakladatelem byl americký cestovatel, který při svých cestách poznal chudé děti v Argentině, které neměli žádnou obuv, a na tomto faktu založil společenskou odpovědnost svého podnikání. Jeho boty jsou vyrobeny v 80 % z recyklovatelného materiálu. Dalším etickým faktem je, že při koupi dvou párů jeho bot, věnuje další pár bot dětem do rozvojových zemí. (Tom's Shoes, 2014)

2.2 Tuzemské společnosti

- **Kofola** – tato významná společnost produkující známé nealkoholické nápoje podporuje společenskou odpovědnost formou projektů na volnočasové aktivity znevýhodněných dětí. Charitativní pomoc je soustředěna především v krajích výrobních závodů. O sponzoring mohou však požádat jakékoliv instituce, přičemž je vždy upřednostněno individuální posouzení žádosti. Žádost se podává online na stránkách společnosti Kofola. (Kofola, 2014)
- **Tesco** – přestože se jedná o britskou korporaci, dovoluji si ji zařadit do českých společností, neboť na území České republiky dominuje rozsáhlou obchodní sítí a její Nadační fond je zřízen také pro Českou republiku. Funkce Nadačního fondu je založena na finanční podpoře neziskových organizací v oblasti zdravotní a sociální péče. Stejně tak Tesco podporuje i vzdělávání dětí a jejich volnočasové aktivity. (Tesco, 2014)
- **KONE Industrial** – je česká průmyslová firma, která se věnuje charitativním projektům a podporuje flexibilní úvazky v rámci pracovněprávních vztahů. Dále realizuje sociální audity a využívá zpětnou vazbu od zaměstnanců, která má napomoci pracovním podmínkám.

- **Provident** – nebankovní úvěrová instituce, která pomáhá v oblastech humanitních pomoci, sociální péče, životního prostředí, zvířat nebo zdraví. Většinou se jedná o soutěže „Pomáháme s Providentem“, které přinášejí kladný efekt v dané komunitě. V dalších případech je tato společnost partnerem Českého paralympijského týmu nebo podporuje finanční gramotnost v projektu Abeceda rodinných financí. (Provident, 2014)

ZÁVĚR

Tato práce měla přinést bližší pohled na tuto problematiku především pro nezainteresovanou veřejnost. Implementační kroky byly ukázány na různých společnostech. Co mě osobně těší je, že se stále více organizací zabývá CSR a podnikají první kroky k zodpovědným obchodním postupům a to nejen v zahraničí, ale jak statistiky ukazují, tak můžeme být hrdí i na české společnosti. Na druhou stranu existují takové podniky, které berou CSR jako PR nástroj při marketingu a jednoduše chtějí zelené očištění jejich společnosti. Bohužel stále se najdou společnosti, které nevytvářejí základ CSR a dokonce zacházejí za hranice morálních hodnot. Pokrok společnosti v otázkách společenské odpovědnosti je stále na začátku a není zřejmé, že dobrá a spravedlivá společnost bude vytvořena jen za pomoci poctivých firem, ale může být vytvořena i bez nich na základě zodpovědnosti spotřebitele. Proto je na každém z nás, abychom, byť jen malou mírou, pomohli k lepším a zodpovědnějším budoucím generacím, to jak firem, tak i jedinců.

Literatura

STARBUCKS COFFEE COMPANY, *Společenská odpovědnost podniku*, 2005. [online] Starbucks Company [cit. 2014-03-05]. Dostupný z WWW: <http://gr.starbucks.com/en-US/_Social+Responsibility/>

BEN AND JERRY'S, *Naše hodnoty* [online]. [cit. 2014-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.benandjerry.cz/nase-hodnoty>>

TOMS SHOES, *Společenská odpovědnost v Toms* [online]. [cit. 2014-03-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.toms.com/corporate-responsibility/>>

BUSINESS NEWS, *What is Corporate Social Responsibility* [online]. 2014 [cit. 2014-03-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessnewsdaily.com/4679-corporate-social-responsibility.html>>

KOFOLA, *Podpora a charitativní činnosti* [online]. [cit. 2014-03-05]. Dostupný z WWW: <<http://firma.kofola.cz/23-podporujeme.html>>

TESCO, *Nadační fond Tesco* [online]. 2014 [cit. 2014-03-05]. Dostupný z WWW: <http://www.itesco.cz/cs/tesco-v-cr/spolecenska-odpovednost/nadacni-fond-tesco/>

PROVIDENT, *Článek o pomoci a společenské odpovědnosti* [online]. 2013 [cit. 2014-03-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.provident.cz/o-providentu/provident-pomaha/>>

SRPOVÁ, J.; ŘEHOŘ, V. *Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 427 s. ISBN 978-80-247-3339-5.

Co je společenská odpovědnost podniku, 2012.[online]. Zveřejněno 30.9.2012 [cit. 2014-03-06]. Dostupné z WWW: <http://www.youtube.com/watch?v=E0NkGtNU_9w>

Radim Ondra

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: radim.ondra@email.cz

PAPER SOCIAL RESPONSIBILITY AND ITS PRACTICAL USAGE

Radim Ondra

Karel English college, Mezirka 775/1, 602 00 Brno, radim.ondra@email.cz

Abstract

In this article is presented corporate social responsibility. Here is how it looks like in practice for Czech and foreign companies. You will find the answer to the question of whether to be good or bad in business and how to start a business responsibly.

Key words:

Corporate social responsibility, Social responsibility in practice, CSR and Czech Companies, Ethical Business, Honesty, Dishonesty

JEL Classification: Z 00

PROFESNÍ ETIKA – SLABOZRACÍ A NEVIDOMÍ LIDÉ

Martin Pech

ÚVOD

Napadlo Vás někdy se zamyslet nad tím, jak to mají slabozrací a handicapovaní lidé těžké? Pokusím se nad tím zamyslet z úhlu profesní etiky. Přemýšlel jsem, kolikrát denně vidím slabozraké nebo handicapované lidi a odpověděl jsem si, že minimálně jednou za den opravdu ano. V tomto článku se pokusím zaměřit na to, jak si lidé, kteří takový handicap mají, hledají práci a jaké možnosti se jim dále v tomto směru nabízí.

Můj článek hovoří o handicapovaných lidech a zaměstnání. Jaké možnosti tihle lidé mají a jak se mohou i nadále rozvíjet. Bojíme se nevidomých nebo raději děláme, že nejsou? Na tuhle otázku si musíme každý individuálně odpovědět. Měli bychom se více o tuhle problematiku zajímat? Zajímat v tom smyslu dávat těmhle lidem šanci a nezavírat před nimi oči.

1 ETIKA

1.1 Charakteristika etiky

Zabývá se tím, co je správné a co nesprávné; zkoumá mravní rozhodnutí lidí a způsoby, kterými se je snaží odůvodnit. Klade si otázky typu: Co nás v našem životě nutí používat jazyk morálky? Co je dobro?, Co je zlo?, Jaký je smysl mého konání?, Jak mám jednat?, Co je svědomí, Co je povinnost?, Co je spravedlnost?, Proč platí v našem životě právě takové normy a ne jiné.

„Nevidomý“ nebo „slepý“

Vidící lidé tohle téma nejspíš nerozlišují, ale napadlo Vás někdy, že handicapovaných lidí se označení slepec může dotknout? Podle zdrojů je lepší říkat „nevidomý“. Je to pro ně přijatelnější, měkčí, diskrétnější či ohleduplnější. Na druhou stranu se najdou lidé, kterým označení „slepý“ nevádí, protože se s touthle situací již smířili a nemají se za co stydět. (Brablíková, 2012)

1.2 Etika a nevidomí

Jsem přesvědčen, že lidé se zrakovým handicapem jsou často obohaceni darem vnímat věci neviditelné a cit v jejich rukou bývá výjimečný. Proč takovéto schopnosti nevyužít? To, že je člověk „slepý“ neznamená, že své schopnosti nemůže využít. Ano, je pro člověka těžké učit se novým věcem a vnímat věci jinak než jak byl do té doby zvyklý. Ale není to nezvládnutelné. Proto nezisková organizace Novida, jež si klade za cíl pomoci handicapovaným lidem s jejich profesním uplatněním. Tato organizace věří, že i lidé s handicapem dokážou poskytovat kvalitní služby. Novida poskytuje masáže od „slepých“ masérů, kteří mají kvalifikace, které jsou pro tuto práci potřebné a také letitou praxi. Když jsem o této organizaci poprvé slyšel, nebyl jsem si jistý, jestli je to dobrý nápad a jestli tato firma na trhu prorazí. Později jsem si řekl proč ne? To, že je člověk nevidomí neznamená, že je nemocný nebo třeba agresivní. Jen neměl v životě štěstí a měl nějakou nehodu nebo se tak narodil. Tuto masáž jsem nikdy nevyzkoušel, ale rozhodně bych se jí nebránil.

Dalším příkladem může být nezisková organizace TyfloCentrum Brno, o.p.s., která má heslo: „Slepotou život nekončí“ zrealizovali projekt s názvem Nevidomí na trh práce. Obsahem tohoto projektu je poradenská a vzdělávací aktivita, případně získání zaměstnání. Tento projekt je celý hrazen z prostředků Evropské unie, to znamená i rekvalifikace včetně všech dalších výdajů s tím spojených.

Na veřejně dostupných internetových stránkách jsem se dozvěděl, že míra nezaměstnanost u osob se zrakovým postižením se obvykle odhaduje na 70-80%. Začleňování postižených na otevřený trh práce a vytváření rovných příležitostí je navíc jednou z priorit politiky zaměstnanosti Evropské unie.

Mnozí zaměstnavatelé nemají ani z běžného „nepracovního“ života žádné zkušenosti se zrakově postiženými, nemají žádné informace o jejich schopnostech a omezeních a nedovedou si představit, jak by mohl být nevidomý začleněn do jejich firmy. Mají např. obavy z malé výkonnosti, z vyšších nároků na bezpečnost práce, z domnělé vyšší nemocnosti, jiní nechtějí experimentovat, brzdí je rozpaky a nejistota z komunikace s nevidomým atd. Specifickými problémy mohou být nereálné představy zdravotně postiženého uchazeče o zaměstnání, neinformovanost o tržním prostředí, nedostatečně rozvinuté sociální a komunikační dovednosti. Kde má začátky tenhle problém? Můžou za to nevidomí, kteří se lidem straní, nebo široká veřejnost, která tyhle lidi od sebe odhání? Kde je teda pravda? Politika se sice snaží nevidomé začlenit do zaměstnání a běžného života, ale pokud si firma zažádá o příspěvek k přizpůsobení exteriéru a interiéru svého podniku odsouhlasí ji hned? Bohužel o tom můžeme pouze spekulovat. A ne na každý projekt jako byl třeba již zmíněný od TyfloCentra Brno, o.p.s. dostane dotace od Evropské unie.

A co takhle „partneři“ nevidomých jejich psi? Vadí Vám jejich doprovod? Nemohu mluvit za všechny, ale myslím, že bych hodně dlouho hledal někoho, komu ano. Můj názor je takový, že tihle psi jsou vychovaní a pokud lidem pomohou, proč bychom jim bránili? V hromadné dopravě se umí chovat a nepomáhají pouze nevidomým. Psi pomáhají jak hasičům, tak policii. O těchto „pomocnících“ měla být alespoň malá zmínka.

Mezi tím, co čtete tento článek, napadlo Vás, kolik nevidomých na světě může být? Podle údajů Světové zdravotnické organizace je dnes na světě cca 45 milión nevidomých. Podle britských pramenů je v Evropě asi 1 milion nevidomých. Procentuální výskyt osob s těžkým zrakovým postižením v běžné populaci bývá odhadován mezi 0,6 až 1,5 %. V České republice žije 7000 až 12000 nevidomých občanů. Je to hodně? Tohle zvážení už nechám na Vás.

ZÁVĚR

Co říci závěrem? Už dávno jsem věděl, že nevidomý člověk to nemá v životě jednoduché, ale tímto článkem jsem si rozšířil informace. Každý člověk by si měl těchto lidí více všimnout a pomáhat jim, když je vidí. Nezavírejme před nimi oči. Existuje spousta nadací a projektů, které pomáhají, ale každá ruka je potřebná.

Graf 1: Práce vodícího psa pro nevidomého?



Zdroj: (Houšková, Pillerová, 2008)

Literatura

HOUŠKOVÁ, Z. – PILLEROVÁ V. Služby knihoven pro zdravotně znevýhodněné. Informace o průzkumu. In: *Knihovna* [online]. 2008 [cit. 2014-04-01]. Dostupný z WWW: <<http://knihovna.nkp.cz/KNIHOVNA82/82076.HTM>>.

BRABLÍKOVÁ, K. Etika. In: *WikiKnihovna* [online]. 2012 [cit. 2014-04-01]. Dostupný z WWW: <<http://wiki.knihovna.cz/index.php/Etika>>.

Martin Pech

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: mpech@email.cz

PROFESSIONAL ETHICS – WEAK-EYED AND PURBLIND PEOPLE

Martin Pech

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, mpech@email.cz

Abstract

Have you ever thought about how tough the life can be for the disabled or purblind people? I will try to think about it using the professional ethics attitude. My idea was how many times a day I can see purblind or disabled persons and the answer to the question is that minimally once a day I do. This article focuses on the ability of such disabled persons to find a job and what are their options in the area.

Key words:

Ethics, Purblind people, Weak-eyed people

JEL classification: Z 00

SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM

Andrea Pulcová

ÚVOD

Pocítujete potřebu pozitivně ovlivňovat prostředí a komunitu, ve kterém se nacházíte? Chcete podpořit dobré jméno vaší firmy, zvýšit loajalitu zaměstnanců, a stát se vynikajícím zaměstnavatelem? Corporate Social Responsibility – Společenská odpovědnost firem vychází z předpokladu, že žádná firma nefunguje pouze ve svých ekonomických vztazích, ale ovlivňuje také své okolí, sociální situaci zaměstnanců a ti naopak ovlivňují úspěch firmy. V této seminární práci je definován pojem společenská odpovědnost firem, jaké principy a oblasti se v této problematice nachází. Dále také náhled EU, co přesněji propagovala v CSR. Nejdůležitějším faktorem je, ale samotné využití CSR v praxi.

Podnikatelské prostředí se za poslední léta značně změnilo. Zůstává, že základní myšlenkou podnikání je soustavná činnost vytvářející zisk. Avšak s příchodem celosvětové krize v roce 2008 mnoho podniků zjistilo, že soustředit se pouze na tento ukazatel nestačí. V tvrdém konkurenčním prostředí, pokud se chce firma prosadit, musí nabídnout mnohem víc. Jedním z možných způsobů, jak toho dosáhnout, jak ještě více oslovit své zákazníky, je implementace konceptu „Společenské odpovědnosti firem“ (Corporate Social Responsibility – CSR).

Dnes i malé a střední podniky si uvědomují, jak jejich činnost může ovlivňovat široké okolí. Stále více se snaží vyvíjet aktivity, které si kladou za cíl vyjádřit odpovědnost vůči svým zaměstnancům, zákazníkům či snížit negativní dopady svých aktivit na životní prostředí. Snaží se tak i tímto způsobem získat určitou konkurenční výhodu, která jim umožňuje především prosadit se a uspět na trhu.

1 DEFINICE CSR

Společenskou odpovědnost firem (dále jen CSR) lze definovat jako dobrovolný závazek firem. Závazek chovat se v rámci svého fungování odpovědně k prostředí i společnosti, ve které podnikají.

1.1 Mezi základní principy konceptu CSR patří především: (Zadrazilová, 2010)

- dobrovolnost – přijetí konceptu CSR je čistě dobrovolné, nad rámec legislativy
- transparentnost – firma by měla umožnit přístup k informacím
- komplexnost – firma by měla upustit od zájmu „profit only“ a zaměřit se na ekonomické, environmentální i sociální aspekty své činnosti
- průběžnost – CSR aktivity by neměly být jednorázové
- dlouhodobost – firma by se měla zaměřit na dlouhodobé cíle

1.2 Koncept CSR se skládá ze čtyř oblastí:

- Trh
Od společensky odpovědné firmy se očekává, že podniká transparentně a rozvíjí dobré vztahy s investory, zákazníky, dodavateli a dalšími obchodními partnery.
- Pracovní prostředí
Zaměstnanci jsou na firmě značně závislí, finanční odměna za vykonanou práci je pro ně zdrojem živobytí. Práce ovlivňuje kvalitu jejich soukromého i rodinného života a mnohdy má vliv i na jejich zdraví. Na druhou stranu dlouhodobý úspěch firmy zcela závisí na kvalitě zaměstnanců, kteří firmu řídí, vyrábějí produkty, poskytují služby

zákazníkům či vykonávají další činnosti podporující dosahování předem stanovených cílů.

Uplatňování CSR konceptu v oblasti pracovního prostředí směřuje k dosažení situace, kdy je toto vzájemné ovlivňování a soužití pro firmu i zaměstnance maximálně výhodné.

- **Místní komunita**
V okamžiku zahájení podnikatelské činnosti se firma stává součástí okolní komunity. Společensky odpovědná firma vyvíjí snahu o navázání dobrých sousedských vztahů – zmírňuje své negativní dopady a podílí se na řešení místních problémů. To vše se jí vrátí v podobě pozitivního přijetí místní komunitou, ze které se rekrutují potenciální zákazníci i zaměstnanci.
- **Životní prostředí**
V oblasti životního prostředí rovněž platí, že firmě, jež se pokusí minimalizovat svůj negativní dopad na životní prostředí, může její snaha přinést nové obchodní příležitosti. Podnik aktivní v environmentální oblasti má možnost ucházet se o tendry velkých korporací a veřejné správy nebo získat nové zákazníky z řad ekologicky uvědomělých spotřebitelů.

2 EVROPSKÁ UNIE A CSR

Evropská unie podpořila již v roce 1996 vznik organizace CSR Europe, která se zabývala problematikou společenské odpovědnosti, propagovala tento koncept, nabízela vzdělávací kurzy a mnoho dalšího. V návaznosti na toto je vydána Zelená kniha, která se týká této problematiky.

2.1 Organizace ISO

Také organizace ISO pochopila, že společenská odpovědnost organizací i jednotlivců je jedním z nejzávažnějších témat doby. Došlo k vytvoření normy pro společenskou odpovědnost (SocialResponsibility,SR) – ISO/TMB N 26000 Guidance on SocialResponsibility).

3 CSR V PRAXI

Převedeno do praxe to znamená, že odpovědná firma se dobrovolně zavazuje podnikat v souladu s etickými principy a rozvíjet dobré vztahy se svými zákazníky, dodavateli a dalšími obchodními partnery. Dále se zavazuje nadstandardně pečovat o své zaměstnance, aktivně se podílet na rozvoji v regionu, ve kterém působí. A v neposlední řadě se firma musí aktivně snažit minimalizovat negativní dopady své činnosti na životní prostředí.

Firma by se při zavádění CSR měla zaměřit na několik důležitých aspektů. Jako první by měla požadovat od vrcholového managementu, aby přislíbilo zlepšování kvality činností a svých produktů a to právě v ohledu na CSR. Dalším neméně důležitým krokem je to, že by podnik měl před zavedením CSR zhodnotit svoje aktuální stanovisko. Jedná se tedy o krok úvodního přezkoumání, kdy by se měl podnik zamyslet nad svým konceptem společenské odpovědnosti v managementu. Poté by měla stanovit rozsah a oblasti systému managementu společenské odpovědnosti.

V podniku, kde se rozhodlo o implementaci CSR, by měla především fungovat komunikace a to jak na vnitřní, tak na vnější úrovni. Informace pro své vnitřní i vnější okolí by pak měly být jasné, podložené, měly by vycházet z výkonnosti společnosti a měly by souviset s doporučenými ukazateli. Při vytváření komunikačních politik musí podniky

přihlížet ke své velikosti a činnostem podnikání, včetně systému managementu CSR. (Marek, Bělčík, 2010)

3.1 Jednání v souladu s principy CSR přináší firmě řadu výhod a zisků:

- zvýšení hodnoty nehmotných aktiv a akcií
- získání konkurenční výhody
- nové obchodní příležitosti
- úspory nákladů související s loajalitou zaměstnanců
- přilákání investorů
- preferovaný dodavatel
- spokojenost a loajálnost zaměstnanců

3.2 Zavedení konceptu CSR do firmy

Bez záštity vrcholového vedení má CSR jen malou šanci na úspěch – management přesvědčený o nezbytnosti odpovědného přístupu rozšíří své myšlenky a hodnoty mezi zaměstnance. V ideálním případě je zapojí i do rozhodování o volbě odpovědných aktivit. Zdařilé zavedení konceptu CSR do podniku předpokládá osobní přesvědčení vrcholného managementu vycházející z etických postojů a názorů. Vedení by mělo cítit potřebu učinit z firmy nedílnou součást společnosti a prostředí, ve kterém podniká. Odměnou mu budou všechny významné výhody, které CSR podniku v středně a dlouhodobém horizontu přináší.

ZÁVĚR

Firma působí prosociálně už tím, že zaměstnává a odvádí daně. Samozřejmě firmy, které působí na trhu legálně a eticky mají obrovský potenciál ve svých lidech, know-how a finančních možnostech, proto mohou tyto zdroje vhodným způsobem využít pro lepší bytí jak komunity, ve které se nachází, tak zpětně i firmy samotné.

Závěrem bych chtěla zdůraznit, že být společensky odpovědnou firmou je v zájmu podniku samotného – odpovědné chování zvyšuje produktivitu práce, loajalitu zaměstnanců a přináší podniku dlouhodobě udržitelnou konkurenční výhodu.

Literatura

ZADRAŽILOVÁ, D. a kol. Společenská odpovědnost podniků. In: *Transparentnost a etika podnikání*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010

MAREK, P. BĚLČÍK M. a kolektiv. Společenská odpovědnost organizace. In: *CSR v praxi a jak s ním dál*. Grada Publishing, a.s., 2010

Andrea Pulcová

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: aja.pulcova@seznam.cz

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Andrea Pulcová

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, aja.pulcova@seznam.cz

Abstract

Do you feel the need to positively influence the environment and the community in which you are located? Do you want to support a good name of your business, increase employee loyalty and become a great employer? Corporate Social Responsibility is based on the assumption that any company works in their economic relations but it is also influences surroundings, social situation of employee and that success is influenced by employee. In this seminar work is defined the term Corporate Social Responsibility, which principles and areas can found here. Also we can found some opinions and views of EU on this thing and what EU propagate in CSR. But the most important factor is that we must use CSR in practice.

Key words:

definition of CSR, principles of concept CSR, areas of CSR, EU and CSR, CSR in practice

JEL Classification: Z 00

PROBLÉMY SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM STARŠÍCH OSOB

Petr Kunc, DiS., Anna Reschová, DiS.

ÚVOD

Problematika vztahů mezi staršími občany České republiky, státem, trhem práce a zaměstnavatelem je v současné době téma více než aktuální. Asi každý z nás se setkal ať už v rodině nebo ve svém okolí s nezaměstnanou starší osobou, která ač má dlouholetou praxi a akademický titul, není pro zaměstnavatele dostatečně žádoucí. Momentální nabídka práce je příznivá především pro kvalifikované pracovníky z oblasti nových technologií, kdy lidé předdůchodového věku zpravidla takovéto znalosti neovládají ani v základech, natož ve složitějším procesu. Cílem příspěvku je rozebrat problematiku zaměstnávání starších osob včetně jejich bariér, dále se zaměřit na důsledky nezaměstnanosti osob starších 50 let a nastínit určité vize státu, které mají charakter podpory pozitivního stárnutí do budoucna.

1 STÁRNUTÍ POPULACE V ČESKÉ REPUBLICCE

Podíváme-li se na svět očima pětadvacetiletého studenta, tak uvidíme, že podstatnou část života věnoval soustavnému studiu ve státních nebo soukromých vzdělávacích institucích a právě zde se celou dobu pohybuje ve skupině osob, která je mu věkově blízká či totožná. Je tedy obklopen spoustou mladých lidí a možná ani nevnímá, že česká populace stárne.

Pro lepší představu o české populaci si uvedeme několik statistických dat. V České republice bylo ke dni 30. září 2013 10 513 834 obyvatel. Z toho je ve věkové skupině do 15 let 14,8 % obyvatel, ve věkové skupině 15-64 je 68,4 % obyvatel a věkové skupině nad 65 let je 16,8 % obyvatel (Český statistický úřad, 2012). Z těchto údajů vyplývá, že zhruba 1 700 000 osob je v současnosti v důchodovém věku. Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100 podle Českého statistického úřadu ve střední variantě počítá s postupným poklesem populace v ČR, až na úroveň 7 712 096 osob v roce 2100. V roce 2100 bude ovšem věková skupina 64 a více let zastoupena 3 472 823 obyvatel, což je více než 45 % (Český statistický úřad 2013). Z této projekce lze tedy usoudit, že dojde k postupnému zvyšování počtu osob s věkem nad 64 let, a tím i k nutnosti aby tato skupina byla ekonomicky aktivní. Práce osob z postproduktivní věkové skupiny se i dnes těší poměrně velkému zájmu. Jsou to hlavně osoby s vyšším vzděláním, které se věnují práci nemanuální povahy. Časem se ovšem k těmto lidem připojí i osoby s nižším vzděláním.

Z již zmíněného vyplývá, že práce osob ve věku na 64 let se stane úplně normální věcí, tak jako je dnes normální, že tyto osoby odcházejí do důchodu. Samozřejmě to bude odlišné podle profesí. Z tohoto důvodu je důležité, aby se tento populační vývoj odrazil nejen v politice zaměstnanosti státu, ale aby na něj vhodně zareagoval celý trh práce.

2 VĚK JAKO PŘEKÁŽKA

Současný stav na trhu práce na zmíněnou situaci nereaguje dostatečně rychle. Věk je mnohdy přítěží obzvláště v soukromém sektoru a ještě více v manuálně zaměřených profesích. A proto se do této problematiky vložila i Evropská unie a formou různých projektů vyhlašovaných v rámci Evropského sociálního fondu pořádá vzdělávání a rekvalifikace pro starší osoby či dlouhodobě nezaměstnané a poskytuje jim tak možnost zvýšení kvalifikace a lepší uplatnitelnost na trhu práce. Například v Jihočeském kraji byl realizován projekt „Věk není překážka“, v Jihomoravském kraji proběhl projekt „45 plus v Jihomoravském kraji“

(Evropský sociální fond v ČR, 2014). Podobné projekty jsou zřejmě užitečné a mělo by jich přibývat.

Na trhu práce je současný stav následující. V lednu 2014 bylo evidováno 629 274 uchazečů o zaměstnání, přičemž ve stejném období evidoval Úřad práce 36 394 volných pracovních míst. Tuto situaci zachycuje Graf č. 1 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014). Například na Vyškovsku je nezaměstnaných 4 797 osob a z této skupiny je 28 procent osob nad 50let (Vyškovský deník, 2014).

Graf 1: Počet nezaměstnaných a počet pracovních míst v ČR



Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014a)

Ze zázorných dat vyplývá, že poptávka několikanásobně převyšuje nabídku a ztráta zaměstnání v pokročilém věku se stává bojem o zachování si důstojné úroveň života a leckdy i bojem o přežití. Pokud má starší člověk mnohaletou praxi, má dobré pracovní návyky a je fundovaný ve svém oboru, tak se logicky naskytuje i myšlenka, že by měl mít přece výhodu a získá si novou práci snáze. Věk je dnes ovšem důležitým parametrem a může uchazeči o práci uškodit, protože s přibývajícím věkem roste i riziko nemocí, pomalejšího tempa a jiných faktorů, které vedou zaměstnavatele k omezování počtu osob ve věku již nad 50 let. Uvažujeme-li etickou stránku věci, musíme dojít k názoru, že tento problém se bude muset do budoucna řešit a to nejen pomocí státu, ale v rovině mezilidských vztahů.

3 DOTACE STÁTU NA MÍSTA PRO MLADÉ

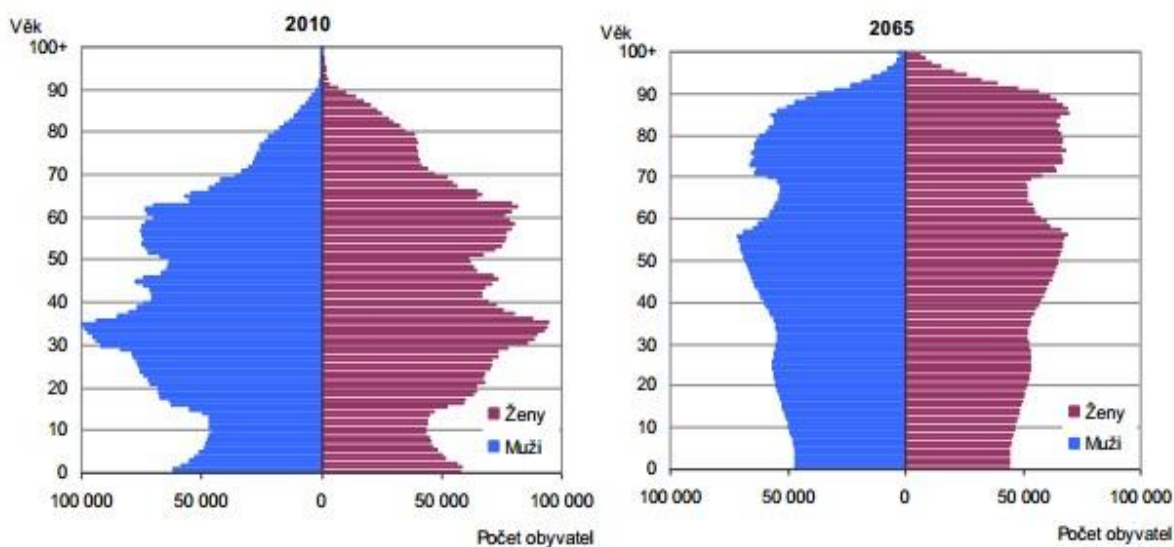
Absurditou současné situace je i fakt, že stát dotuje přijímání a vytváření míst pro absolventy. Tento projekt je realizován pod názvem Odborné praxe pro mladé do 30 let v jednotlivých krajích. Jde o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti státu a Evropské unie, který se snaží o uplatnění absolventů na trhu práce. Zaměstnavateli je poté hrazen hrubý měsíční plat do výše 24 000 Kč po dobu trvání až 1 rok (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014b). Zpočátku si každý řekne, že je to dobrý krok, ale i tento krok má své následky. Pro zaměstnavatele se tak naskytne možnost mít jednoho pracovníka po dobu jednoho roku vlastně zadarmo. To může vést k propouštění rizikových věkových skupin, které jsou nezdědka kdy donuceny ukončit pracovní vztah dohodou bez nároku na odstupné. To není problematika jen starších osob, jedná se vlastně už o jakousi zažitou součást české firemní

kultury, kdy je na nepohodlné zaměstnance vyvíjen tlak, hledají se sebemenší chyby a za pomoci psychického nátlaku je zaměstnanec doveden až do fáze, kdy přistoupí na ukončení pracovního poměru dohodou. Zaměstnavatel tímto způsobem ušetří nemalé peníze, které by musel vyplatit na odstupném, je to jeden z dalších negativních znaků trhu práce. Otázkou zůstává, zda někdy humánnost a slušnost zvítězí nad finanční stránkou věci.

4 MOŽNÉ NÁSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI KATEGORIE 50+

Jak už bylo řečeno, s postupem času porodnost poklesla a obyvatelstvo výrazně stárne. Musíme si uvědomit, že neustále se prohlubující hranice odchodu do důchodu stále roste a že se nevztahuje jen na zaměstnance, ale i na zaměstnavatele.

Graf 2: Věková struktura obyvatelstva ČR v letech 2010 a 2065



Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013c)

Horší uplatnění osob starších 50 let na trhu práce je způsobeno celou řadou faktorů. V dnešní době se technologie neustále vyvíjejí, avšak tyto lidé se jim nestíhají přizpůsobovat. Valná většina vyjadřuje jistou neochotu učit se novým znalostem, postupům a dovednostem nejen z hlediska věkové únavy, nedostatečné motivace či stereotypní zatvrzelosti, ale i z hlediska toho, že v mnoha případech potřeby trhu práce neodpovídají jejich kvalifikaci. Dalším důležitým faktorem je nízká úroveň dosaženého vzdělání a je velice obtížné ze strany nezaměstnaných na tomto problému zapracovat. Ani jazykové a počítačové bariéry nejsou výjimkou. Ostatní vlivy se odrážejí hlavně od zdravotních aspektů, jelikož v důsledku věkového snížení fyzické výkonnosti klesá i schopnost dlouhodobé pracovní síly především při náročných profesích. I případy, kdy se starší občané musejí starat o členy své rodiny, a tím se nemohou naplno věnovat práci nebo dokonce ztrácí kontakt s realitou, hraje roli, jelikož se pak těžko začleňují zpět do pracovního procesu. Schopnosti, které jsou pro osoby starší 50 let výhodou, a které mohou potencionálním zaměstnavatelům nabídnout, se odrážejí v jejich dlouholetých pracovních i životních zkušenostech, časové flexibilitě, duševní vyrovnanosti a uvážených rozhodnutích, přirozené věkové autoritě, vyšší míře zodpovědnosti a minimální fluktuaci.

Z pohledu zaměstnavatelů jde v první řadě o problém s ochotou tyto lidi vůbec zaměstnat, protože než aby investovali do rekvalifikace starších pracovníků či absolventů, je pro ně výhodnější přijmout člověka s náležitými zkušenostmi a potřebnou kvalifikací, což jsou většinou mladší flexibilní lidé bez závazků, ale s patřičnou praxí, kteří se nebojí výzev

a jsou ochotni pracovat přesčas. Z tohoto důvodu Ministerstvo práce a sociálních věcí představilo nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Nejdůležitějším z nich je sdílené pracovní místo – podpora generační výměny včetně podpory krátkodobých pracovních příležitostí, jež zajišťuje, že zaměstnavatelé dostanou od Úřadu práce ČR mzdový příspěvek na stávajícího zaměstnance v předdůchodovém věku a příspěvek na nově přijímaného pracovníka (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2009). Dalšími nástroji státu pro snižování počtu lidí bez práce spadajícími do politiky zaměstnanosti a zprostředkovávající firmami jsou rekvalifikace, poradenství na úřadech práce, individuální koučink pro uchazeče o zaměstnání a příležitostná registrovaná práce. Umožňují tím dlouhodobější zaměstnání nejen starších lidí, kteří by jinak měli problém najít práci a stejně tak i úřad práce pro ně. Vláda České republiky se zase angažovala ve strategii zvané Evropa 2020, kde mezi národními cíli bylo dosáhnout zvýšení míry zaměstnanosti pracovníků ve věku od 55 do 64 let na 55 %.

Dle logické dedukce nezaměstnanost osob starších 50 let v budoucnu zajisté poklesne a to z jednoho prostého důvodu. Díky prodloužení hranice odchodu do důchodu, lze předpokládat, že se změní pozice této kategorie na trhu práce, a v podstatě se na něm stanou mladší skupinou. To zapříčiní zvrát u zaměstnavatelů, kteří budou více investovat do jejich kvalifikací, snáze přizpůsobí pracovní prostředí výkonu práce a lépe tak ocení pozitiva, plynoucí z jejich zaměstnávání.

5 ZAJIŠTĚNÍ A OCHRANA LIDSKÝCH PRÁV STARŠÍCH OSOB

Starší lidé se mnohdy setkávají se zhoršeným přístupem jak ze strany společnosti, tak i ze strany zaměstnavatele. Vzhledem k obecnému předpokladu jistého ústupu fyzické aktivity a duševní rovnováhy se setkáváme s určitým stupněm nátlaku a nadřazenosti k těmto osobám od zaměstnavatelů, nadřízených nebo vyšších autorit. Obecně je tato kategorie značně znevýhodněna předsudky společnosti, kdy může následně dojít k diskriminaci a špatnému zacházení oproti jiným skupinám obyvatel. Tito obyvatelé pocítují bezmoc, sníženou schopnost bránit se nátlaku a tím dávají příležitost zneužít jejich důvěru. Na trhu práce se to projevuje sníženou ochotou zaměstnávat osoby předdůchodového věku.

Jako i ostatní kategorie občanů, mají starší osoby právo být plně respektovány a uznávány, jak je to uvedeno v etických a morálních kodexech či mezinárodních úmluvách na ochranu lidských práv. V rámci Ministerstva práce a sociálních věcí je k dispozici nový strategický dokument respektující mezinárodní priority tzv. „Národní plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017“, který byl schválen vládou v únoru 2013. Ten má za úkol dohlížet na ochranu lidských práv starších osob a zároveň zkvalitnit jejich prostředí, ve kterém působí.

Obr. 1: Priority Národního akčního plánu



Zdroj: (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014c)

Národní akční plán se zabývá především problematikou celoživotního učení, zaměstnávání starších pracovníků a seniorů, dobrovolnictvím a mezigenerační spoluprací. Jeho vize jsou interpretovány tak, že je senior na trhu práce vyhledáván jako vážený odborník a je mu také umožněn náležitý plynulý přechod z pracovní činnosti do důchodového odpočinku. Nezbyvá než doufat, že se tyto priority Národního akčního plánu podaří do budoucna co nejlépe naplnit a starším občanům České republiky se dostane patřičného ocenění za zásluhy na rozvoji společnosti.

ZÁVĚR

Stárnutí populace ČR je situací, která vyžaduje spolupráci státu a zaměstnavatelů, aby se trh dokázal vhodně reagovat na demografické změny naší společnosti. Práce osob starších 50 let je dnes citlivé a aktuální téma, bohužel mladí lidé jej mnohdy nevnímají a nezajímají se o něj. Faktem je, že se zvyšuje průměrný věk a sním i střední délka života, bohužel druhotným a negativním faktem je pokles porodnosti. Z toho lze vyvodit možné ekonomické následky v budoucnu, a tak je možné, že dojde k dalšímu posouvání věkové hranice pro odchod do důchodu. Cílem všech zainteresovaných skupin, zaměstnavatelů, zaměstnanců a státu, by mělo být dospět k cestě, která povede k zlepšení pracovního uplatnění starších osob. Problém diskriminace z důvodu věku pociťuje nemalá skupina osob a je i na nás, jak se k tomu postavíme, protože jednou se tento problém může týkat nás.

Literatura

- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *ČSÚ – Věková struktura* [online]. 2012 [cit. 2014-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/animgraf/cz/>>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100* [online]. 2013 [cit. 2014-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/4020-13>>
- EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Projekty, ESF v ČR* [online]. 2014 [cit. 2014-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://1url.cz/2FVv>>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2012 [cit. 2014-03-10]. Dostupný z WWW: <<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Měsíční statistika nezaměstnanosti za rok 2014* [online]. 2014a [cit. 2014-03-07]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2014-01.zip&_lang=cs_CZ>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Odborná praxe pro mladé do 30 let* [online]. 2014b, [cit. 2014-03-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/17153>>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2014c [cit. 2014-03-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/14540>>
- SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR. Novinky v aktivní politice zaměstnanosti. *Svaz průmyslu a dopravy: zástupce těch, kteří vytvářejí hodnoty* [online]. ©2009 [cit. 2014-03-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.spcr.cz/pracovnepravni-a-socialni-legislativa/novinky-v-aktivni-politice-zamestnanosti>>
- VYŠKOVSKÝ DENÍK. *Bez práce nad 50 let? Víc než čtvrtina nezaměstnaných v regionu* [online]. 2014 [cit. 2014-03-07]. Dostupný z WWW:

<http://vyskovsky.denik.cz/zpravy_region/bez-prace-nad-50-let-vic-nez-ctvrtina-nezamestnanych-v-regionu-20140216.html>

WICHTERLOVÁ, L., GENDER STUDIES, o.p.s. Kdy začnou zaměstnavatelé investovat do osob 50+?. *Rovné příležitosti do firem* [online]. 2013, roč. 9, č. 2 [cit. 2014-03-10]. ISSN 1802-7202. Dostupný z WWW: <<http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/kdy-zacnou-zamestnavatele-investovat-do-osob-50>>

Anna Reschová, DiS.

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: annareschova@email.cz

Petr Kunc, DiS.

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: cunk@atlas.cz

PROBLEMS WITH EMPLOYMENT OF OLDER PEOPLE

Petr Kunc

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, cunk@atlas.cz

Anna Reschová

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, annareschova@email.cz

Abstract

The aim of the article is to analyze the issue of employment of elder persons. The article presents barriers and problems of labor market in the Czech Republic related with the aging of population. Attention is given to unemployment of persons aged over 50.

Key words:

Aging population, Consequences of unemployment, Employment, Grants to young, Labor market, National Plan to support positive aging for the period 2013-2017, Protection of human rights of older persons.

JEL classification: Z 00

KAM S AUTISTICKÝMI DĚTMI

Monika Svobodová

ÚVOD

Devět měsíců žije plod v těle matky, je její součástí. Rodiče se obvykle na své dítě těší, nakupují postýlku, kočárek, vybavují dětský pokoj, připravují se na porod. Často se nemůžou dočkat, až jejich malý zázrak vykoukne na svět. S láskou si ho prohlíží, těší se na první úsměv či první slovíčko. Chtějí pro něj být nejlepšími rodiči, věnovat mu svůj čas, dát mu šťastné dětství. Co ale dělat ve chvíli, kdy se dítě začne chovat nepřírozeně, podivně a po pár lékařských prohlídkách je mu diagnostikováno zdravotní postižení? Retardace, autismus, epilepsie, nejčastější je kombinace těchto nemocí. Po určité době je rodičům naprosto jasné, že je jejich dítě trvale závislé na něčí pomoci. Na pomoci doktorů asistenta či jejich. Matka stojí před volbou co dále. Většina matek se rozhodne dítěti věnovat celý svůj život, opustí své zaměstnání, omezí styk s přáteli a věnuje se práci na rozvoji svého dítěte. Vzhledem k tomu, že děti, které trpí některou z těchto nemocí, prakticky nespí, často jim stačí dvě hodiny spánku denně, obětuje matka i svůj režim, dostává se do spánkového deficitu, o kterém ví, že ho nikdy nedožene, protože její dítě potřebuje absolutní pozornost po celou dobu, kdy je aktivní. Autistické děti mají často velmi vyvinutou schopnost si fyzicky ublížit kdekoli a kdykoli k tomu mají příležitost, proto musí být pod stálým dozorem, nejčastěji matky.

Autistickým dětem, někdy přezdívaným autíci, se svět, ve kterém žijí zdá nepochopitelný. Nerozumí vztahům, vtipům, neznají cenu peněz, věcí. Aby se jim alespoň částečně dařilo žít v našem světě, drží se často zaběhlých postupů, na kterých však neodmyslitelně lpí. Drží se čísel, dat, času, jí stále stejná jídla, ve stejném množství. Velmi dobře rozlišují barvy a čísla, díky kterým jsou schopni pojmenovávat věci kolem sebe. Neprojevují city, často odmítají oběti či jakýkoli dotek. Nejsou moc kolektivní, většinou se drží stranou od lidí, často vůbec nemluví. V oborech, kterým se věnují, bývají často velmi dobří, jsou schopni se svému oboru věnovat praktický každý den po celý svůj život. Největší překážkou v každodenním životě jsou pro ně věci, které nejsou schopni pochopit. Autismus se často projeví až v určitém věku dítěte, například ve čtyřech letech. Dítě najednou začne nenávidět to, co dříve milovalo a to jen proto, že tomu nerozumí, najednou nechápe, co se mu na té věci tolik líbilo a proč si s ní hrálo. Často tohle zmatení končím tím, že se dítě pokusí tu věc zničit, nebo si pomocí jí ublížit. Velmi často dítě na takovou situaci reaguje agresivně, nejčastěji se tluče do hlavy, nebo tluče hlavou o něco, čímž si může způsobit nemalé zdravotní problémy. Reaguje velmi afektovaně, není vyloučeno, že by mohlo zaútočit na své okolí, rodiče, kamarády a podobně. Některé děti, trpící autismem, se nikdy nenaučí osobní hygieně, proto stráví celý život v plenkách. V době největšího hormonálního vývoje mívají velmi silné reakce na změnu, které se projevují nezastavitelným sexuální pudem, který se dá jen těžko něčím potlačit. Taková situace se bohužel většinou projevuje nepřetržitou masturbací, vydrží to i několik hodin denně. Přesto, že porucha autistického spektra zásadně ovlivňuje jejich život, nemá prakticky žádný vliv na délku života. Autíci se často dožívají šedesáti, sedmdesáti let.

Je nutné zmínit fakt, že projevy autismu, popsané v předchozím odstavci, nejsou obecné a v žádném případě nenaznačují, že každý autík se musí nutně chovat podle popisu. Poruch autistického spektra je několik druhů a zároveň několik úrovní. Každý autista je individuální, trpí různou mírou poruchy a projevuje to různými specifickými druhy chování. Jedná se o neurobiologický problém, který se i v našem vyspělém světě, nepodařilo prozkoumat do té míry, abychom byli schopni ho nějakým způsobem léčit. Ale jisté je, že je to velmi individuální nemoc, která má několik úrovní a je prakticky neléčitelná.

Položme si otázku. Jsou tedy autičtí děti patřící do ústavů? Měl by se stát, ve kterém žijeme, postarat o to, aby každé dítě, s touto nemocí bylo umístěno do ústavu a tam mu byla věnována patřičná péče?

1 PROČ ANO?

Jednou ze zásadních otázek je, proč se matky rozhodnou si dítě nechat, jestliže je mu diagnostikována nemoc, která je neléčitelná a je nad slunce jasné, že takový člověk nikdy nepovede důstojný a z pohledu naší společnosti normální život? Proč se rozhodnou změnit svůj dosavadní život a obětovat se pro dítě, které nemá potenciál? Nejčastějším vysvětlením obecně, i samotných matek je fakt, že mají pudy. Že hormony, které se v těle během těhotenství vytvářejí, jim nedovolí, aby se dítěte vzdaly, že by se cítily jako špatné matky. Jejich povinností je přece obětovat celý svůj život dítěti, které porodily. Když se však zamyslíme nad původem pudů.

Pud je vrozené nutkání, které ovlivňuje naše chování. Kde se však tohle vrozené něco vzalo? Pravděpodobně nám ho nějakým způsobem naprogramovala příroda. Když se však rozhlédneme, zjistíme, že pudy naprogramované přírodou jsou zcela opačné. Fena, která porodí slabé či nemocné mládě, ho odmítne krmit, odstrčí ho od ostatních a nechá je zemřít. Takto se přece příroda zbavuje slabých jedinců, kteří nemají potenciál pro budoucí hodnotný život. Tak jaké pudy? Jestliže by se matka řídila pudy, s největší pravděpodobností by dítě nechala zemřít. To se ale v naší společnosti považuje za trestné, nikdo nesmí sáhnout na život druhého. Takže, když si otázku položíme znovu, proč se matka obětuje pro své dítě? Protože ji k tomu tlačí společnost, ve které žijeme. Tato společnost považuje za strašné, neetické, nelidské, zbavit se dítěte, které je nenávratně a neléčitelně nemocné. To společnost nás nutí obětovat vlastní životy za život lidí, kteří nejsou schopni se postarat sami o sebe. Okolí nás neustále hodnotí, jak se staráme o své děti, sociální pracovníci dohlíží na způsob, jakým je vychovávané, jestli jim neubližujeme, fyzicky či psychicky je netýráme. Učitelky ve školkách či školách posuzují, jak se jim věnujeme, jestli je kontrolujeme a správně vedeme k důstojnému životu. To ona, ona společnost, všichni kolem nás v nás potlačují přírodu, potlačují pudy, které nám vstúpila. Vždyť my lidé jsme schopni jít a mlékem z flašky dokrmovat to štěně, které jeho matka odstrčila. Neustále se snažíme zasahovat do přírody, ničit její systém, který fungoval miliony let. A ještě si na to napíšeme zákony a soudíme lidi, kteří poslouchají pudy. Když se pořádně rozhlédneme kolem sebe, nebo začneme pečlivěji hledat v textech, najdeme spousty matek, které denně uvažují o tom, že ukončí život svého nemocného dítěte a zároveň s ním, i ten svůj. Je to náročný, vyčerpávající boj, který nikdy nebude mít šťastný konec. Společnost, která nás k tomu vychovala, navíc tyto děti i jejich matky živí. Matka dítěte s vysokou úrovní poruchy autistického spektra nemá jinou možnost, než odejít z práce. Dítě nevezmou do školy, do školky, do práce, do společnosti, prakticky nikam. Kdyby se pokusila dítě do společnosti pro něj cizích lidí přivést, pravděpodobně by to skončilo strašlivou scénou, protože by dítě přinutila opustit jeho svět, na který je zvyklé. Je tedy odkázána na finanční podporu manžela, jestliže nějakého má a na podporu státu. Naše sociální společnost, zastávající se slabých, jí přidělí pravidelný měsíční příjem a pravděpodobně i nějaké slevy či výhody. Když se nad tím zamyslíme, neděláme si to opravdu sami? Přinutíme svými názory a postoji ženu, aby odešla z práce, tedy přestala státu odvádět peníze a začneme jí peníze posílat. Je to racionální řešení?

Takže, nemůžeme se takových lidí zbavovat, to naše společnost nikdy nedovolí. Proč pro ně tedy nevybudovat zařízení s odbornou péčí, kam bude možné je umístit. Matky je budou moci navštěvovat, ale nebudou na ně plně vázané každou minutou svého života. Postoje matek k takové možnosti jsou ale většinou záporné. Nikdo se o jejich dítě nepostará lépe, než ony samy. Mají pravdu? Není odborník, který není tolik citově angažovaný pro dítě,

kteře neprojevuje absolutně řádne city, vhodnějši? Proto se vraťme k otázce, položené na začátku článku. Mělo by se tohle rozhodnutí nechat na matce dítěte? Neměl by o umístění do ústavu rozhodnout stát, jestliže se prokáže, že dítě touto chorobou trpí a nelze ho vyléčit? Neměl by stát, neboli ta naše společnost, převzít část odpovědnosti rozhodnutí, které nyní necháváme na matce? Smířit se s životem dítěte v ústavu by možná bylo pro matky jednodušší, jestliže by si byly vědomy toho, že s tím celá společnost souhlasí a nebude je za to odsuzovat. Měly by možnost dítě pravidelně navštěvovat, neztratily by s ním kontakt a zároveň by měly možnost vést plnohodnotný život. Chodit do práce, navštěvovat známé, občas si odpočinout, spát déle než dvě hodiny denně. Možná by s odstupem času dokázaly situaci akceptovat a být vděčné za fakt, že jim společnost dokáže určitým způsobem pomoci v životní situaci, která by za jiných okolností s největší pravděpodobností skončila úplně jinak.

2 PROČ NE?

Hlavním důvodem, proč matky většinou rázně odmítají dát dítě do ústavu je fakt, že se autismus často neprojeví hned, ale v době, kdy už dítě několik let s matkou žije. Ale vyšší míra autismu, která je většinou spojená s retardací, lze zjistit již v pár měsících, někdy i v průběhu těhotenství. Přesto bývá fixace matky na dítě velmi silná, pokud je matka staršího věku a je to její jediné dítě, je pro ni možnost zůstat s dítětem doma důležitější, než vedení plnohodnotného života. Odebrání dítěte a předání do péče ústavu by matce mohlo způsobit psychické následky. Proto by muselo být rozhodování o umístění dítěte do ústavu velmi individuální, stejně jako je samotná porucha autistického spektra také. Záleželo by na závažnosti stavu dítěte i matky, na zázemí, které je mu rodina schopná poskytnout v případě, že by dítě zůstalo v její péči. Vzhledem k individualitě autiků je velmi těžké stanovit jakousi hranici únosnosti, kdy se ještě dá dítě zvládat bez pomoci ústavu a kdy už je nutné zasáhnout. Jestliže by existoval jednotný zákon, který by od určité míry autismu děti automaticky rodičům odebíral, nepoškodilo by to některé z nich? Existují lidé, kteří tvrdí, že je možné těmto dětem pomoci, naučit je v našem světě žít, ústav by jim tyhle možnosti navždy zavřel. Navíc nelze zajistit stoprocentní odbornost pracovníků v ústavu, mohlo by dojít k tomu, že dětem bude znemožněno žít alespoň trochu důstojný život. Existují názory, že péče o lidi s tímto druhem postižení naši společnost určitým způsobem obohacuje, učíme se být méně egoističtí, snaha pochopit jejich svět nás může určitým způsobem obohacovat a ve způsobu jejich chování lze najít určité výhody. Co by udělalo se společností, kdybychom tyto lidi od sebe plně izolovali? Ovlivnilo by nás to nějak? Pozitivně či záporně? A v neposlední řadě bychom se měli zamyslet nad tím, jak moc si demokratická společnost může dovolit zasahovat lidem do toho, kde bude žít jejich vlastní dítě. Máme právo jít a vzít někomu jeho dítě jen proto, že podle názoru větší části společnosti je to takhle správně? Kdo vlastně rozhoduje o tom, co je správné? Co je správné pro tyto lidi, co je správné pro společnost, co je správné pro život v této společnosti? Na tyto otázky nedokážeme sami najít odpovědi, proto bychom neměli zasahovat do věcí, které jsou mnohem složitější a zásadním způsobem někomu ovlivňují život.

ZÁVĚR

Porucha autistického spektra je velmi závažná choroba, se kterou žije jedno procento populace a jejíž výskyt se bohužel postupně zvyšuje. Matky dětí, trpících touto poruchou jsou ve velmi těžké situaci, jejich děti s nimi často nekomunikují, neprojevují city, a když projeví emoci, většinou je to formou vzteku. Naše společnost v současné době nezasahuje do výchovy těchto dětí, o umístění do ústavů rozhodují pouze jejich rodiče. Veškerá odpovědnost

je tedy na rodičích, často hlavně na matce, která se musí rozhodnout, zda obětuje svému dítěti zbytek svého života, nebo ne. Společnost matce umožní situaci v rámci možností zvládnout finančně, někdy i psychicky, ale se samotnou výchovou ne. Nemoc je však velmi individuální a žádná obecná pomoc neexistuje. Proto by se měla angažovanost společnosti do tohoto problému výrazně zvýšit, samotné rozhodnutí by však mělo zůstat na matce.

Monika Svobodová

Vysoká škola Karla Engliš a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: Monikaaaa7@seznam.cz

WHAT CAN OUR COMMUNITY DO WITH AUTISTIC CHILDREN

Monika Svobodová

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, Monikaaaa7@seznam.cz

Abstract

The Children with Autism Spectrum Disorder live with their parents. Their mothers usually must leave work, friends and life so far. The Mothers sacrifice their life for ill Children which don't have the future in this world. The article speaks about life with autistic Children and possibilities of putting the children in an institution. In our country parents make this decision and the question is – should this be decided by the state? Or do we live in democratic time and nobody is allowed to take mother her baby.

Key words:

autistic children, institute, community

JEL classification: Z 00

ETIKA UČITELŮ A ŽÁKŮ

Monika Šmidáková

ÚVOD

Pro článek do předmětu Profesní etika, který v tomto semestru navštěvuji, jsem si zvolila téma, které je nám všem velmi blízké, ovšem nestává se často, že bychom se nad touto problematikou více zamýšleli. Toto téma zní: Etika učitelů a žáků.

Je jen málo profesí, které se tak velkou měrou dotýkají člověka, jeho osobnostního vývoje a výchovy samotné. Učitelství je ovšem jednou z nich a dokonce by se dalo říct, že je nejvyšším představitelem těchto profesí. Vždyť učitel je kromě rodičů osobou, která nás již od malička formuje, vštěpuje nám ty správné hodnoty, kromě samotného učiva nám předává i své vlastní zkušenosti, jsme s ním téměř v každodenním kontaktu a stává se tak jakýmsi parťákem a průvodcem v naší cestě životem.

Jistě si každý z nás vzpomene na své roky na základní škole. Na to, jak pro nás byli učitelé autoritou a my se k nim chovali s úctou a respektem. Bohužel tohle je obrázek již zhruba 16 let starý a taky se jedná o dobu, kdy jsme byli na prvním stupni základní školy. Za ty roky se toho mnoho změnilo, díky demokratickému pojetí chování ve společnosti učitelé téměř úplně ztratili svou autoritu. Dokonce to dospělo do bodu, kdy jsou v mnoha případech rodiči svých žáků téměř obviňováni za špatné chování a jednání svých dětí a stávají se tak terčem urážek, vulgarismů a psychického nátlaku.

Je mnoho řečeno o tom, jak by se měli chovat učitelé, ale už se tolik nedbá na to, jak by se měli chovat žáci. Proč to tak je a dá se s tím vůbec něco dělat? Proč se mezi žáky rozšířila nová forma zábavy a to šikana učitelů? Za několik málo let se sami s největší pravděpodobností staneme rodiči a proto je vhodné se nad touto problematikou alespoň na chvíli pozastavit a věnovat jí svou pozornost.

1 CELKOVÉ POJETÍ ETIKY VE ŠKOLSTVÍ

1.1 Jak by se měli chovat učitelé

Učitelství jako takové nemá svůj oficiální etický kodex, ovšem profesní zodpovědnosti učitele mají své právní zakotvení v následujících dokumentech:

- Listina lidských práv a svobod,
- Úmluva o právech dítěte,
- občanský zákoník,
- pracovní řád pro učitele,
- vyhláška o základní škole a další vyplývající z platného školského zákona.

Na některých školách již ředitelé v rámci školních řádů sestavili vlastní školní etické kodexy, jimiž se zaměstnanci školy řídí. Tyto kodexy obsahují zpravidla následující části: Obecné zásady, Učitel a výkon povolání, Učitel a žák, Učitel a ostatní učitelé.

Z toho je zřejmé, že etická dimenze profesního chování učitele se projevuje jak ve vztahu k žákům a jejich rodičům, pedagogickém taktu, vztahu k vyučovanému předmětu, vztahu ke své profesi, způsobu verbálního a nonverbálního projevu, ale také v přístupu k řešení konfliktních situací, v přístupech k posuzování subjektů a jevů, zájmu o problémy společnosti a zaujímání postojů, v hodnotových orientacích, emocích a osobních vlastnostech.

Následovně by se daly formulovat požadavky na ideálního učitele, který by měl: (Sarközi, 2012)

- mít rád děti a mládež,

- být schopen s nimi relevantně komunikovat,
- být dobře informovaný a flexibilní,
- být optimistický,
- být výrazným modelem chování,
- být schopen uvádět teoretické poznání do praxe,
- být důsledný, jasný a stručný,
- otevřený vůči druhým a světu,
- být trpělivý, vtipný, dostatečně sebejistý,
- projít pestrou přípravou na profesní dráhu,
- být vhodně upraven.

Je tedy očividné, že požadavků na učitele je opravdu mnoho a málo kdo si uvědomuje, jak těžké toto povolání je, kolika různým stranám se učitel musí zavděčit a všechny tyto okolnosti činí učitelství jako jednu z nejnáročnějších profesí.

1.2 Jak by se měli chovat žáci a prostor pro šikanu učitelů

Povinnosti a nároky na žáky jsou stanovené pouze ve školním řádu školy. Co se týká konkrétně žáků, tak zde jsou stanoveny základní pravidla vzájemného soužití ve škole, práva a povinnosti žáků a zákonných zástupců, podmínky pro bezpečnost a ochranu zdraví žáků. Školní řád se také zabývá ochranou žáků před diskriminací a sociálně patologickými jevy, podmínkami pro zacházení s majetkem školy žáky a stanovuje pravidla pro hodnocení výsledků vzdělávání žáků a samotného chování žáků, včetně výchovných opatření. Pravidla vzájemných vztahů a chování jsou rozvíjena v rámci jednotlivých tříd, žáci je společně s učiteli aktivně vytvářejí, diskutují o nich, hodnotí je a upravují.

Naskytuje se tedy prostor pro šikanu ze strany žáků proti učitelům. A bohužel jak se v posledních letech potvrdilo, je tento problém častým jevem na mnoha školách. Pro učitele je to velmi těžké, jelikož jako takový nemá žádné možnosti dítě zvládnout jinak než svými dovednostmi v oblasti verbálních schopností, pedagogického umu a přirozené autority.

Velkým problémem je také fakt, že mnoho učitelů, kteří nastupují do školy jako noví zaměstnanci, jsou již na začátku s tímto problémem seznámeni, ovšem jako s faktem. Někteří kolegové je totiž upozorňují, že si na takové chování ze strany studentů budou muset zvyknout. Tudíž se v té škole ví, že se žáci k učitelům chovají nevhodně, ovšem nic zásadního se s tím nedělá. Ředitelé mnohdy tuto problematiku neřeší, nebo naopak bazírují na změnách, které jsou ale velmi obtížné, tudíž se také stává, že učitelé ze školy odejdou, anebo jednoduše šikanu vůči své osobě vyloženě přehlížejí.

Nejčastější formu šikany známe v podobě videí z mobilních telefonů nebo digitálních kamer. Učitel je na nich zesměšňován před celou třídou, od posmívání, nerespektování jeho pokynů, používání vulgarismů, ničení věcí, až po strkání, kopy a jiné údery. Vyskytují se také případy, kdy nový učitel je třídou seznámen s tím, že jej budou žáci testovat. A v případě, kdy kolektivu učitel nebude vyhovovat, tak projeví snahu o to, aby odešel. Jako příklad mu dávají jeho předchůdce, kteří pro nezvládnutí situace opravdu byli donuceni odejít, jelikož tento nátlak psychicky nezvládli.

1.3 Mentoring začínajících učitelů

Business Leaders Forum vytvořilo projekt nesoucí název Mentoring začínajících učitelů, díky kterému se snaží pomoci učitelům v začátcích jejich učitelské kariéry. Tento projekt je zaměřen na vzdělávání na základních školách, protože důležité jsou právě již první školní roky dětí. (Business Leaders Forum, 2012)

Cílem je, aby došlo k předávání zkušeností začínajícím učitelům od jejich starších a zkušenějších kolegů, aby se podpořil partnerský vztah mezi učitelem a dětmi a rozvíjely se zejména tvořivé dovednosti dětí. Projekt mimo jiné staví také na zkušenostech a doporučeních

samotných učitelů, odborníků na vzdělávání, akademiků i zástupců firem, kterým na kvalitě vzdělávání záleží.

Projekt si dal za úkol podpořit pedagogy na cestě stát se skutečně kvalitními učiteli, kteří

- umí děti nadchnout pro svůj obor, podpořit v nich tvořivost a samostatné myšlení a naučit je praktické dovednosti pro život;
- dovedou v žácích probudit zdravou sebeúctu, dodat jim odvahu žít svůj život a mít stálou chuť učit se novým věcem. Které jejich povolání baví, mají přirozený respekt společnosti a zároveň ví, že se sami svojí každodenní prací podílejí na jejím rozvoji.

ZÁVĚR

Závěrem lze podotknout, že problematika etiky učitelů a žáků je během na dlouhou trať. Povinnosti učitele jsou specifikovány velmi konkrétně a obsáhle, ovšem na žáky se v tomto ohledu trošku zapomíná a bohužel díky tomu se ve školním prostředí čím dál častěji objevují nejrůznější formy šikany. Takto se učitel dostává do středu nátlaku jak ze strany školy jako zaměstnavatele, žáků a také jejich rodičů, kteří mnohdy nejsou schopni akceptovat špatné výsledky svých dětí a svádí to právě na jejich učitele. Je ovšem pozitivní, že s rostoucím věkem žáka se jeho postoje a hodnoty mění, tudíž se z učitele jako protivníka postupem času stává spíše jakýsi mentor, který pomáhá a má na svého žáka pozitivní vliv, motivuje ho a v dobrém usměrňuje. Toto porozumění se formuje přelomem střední a vysoké školy, na které se pak student a vyučující stávají rovnocennými partnery.

Literatura

SARKÖZI, R. Profesní etika učitelská. In: *Mgr. Slavomír Mácha: Blog* [online]. 2012 [cit. 2014-04-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.macha.estranky.cz/clanky/blog/profesni-etika-ucitelska.html>>

BUSSINES LEADERS FORUM. Mentoring začínajících učitelů. In: *Csr-online.cz* [online]. 2012, [cit. 2014-04-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.csr-online.cz/podpora/mentoring-zacinajicich-ucitelu/>>

Monika Šmidáková

Vysoká škola Karla Engliše, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: Smida.Monika@email.cz

ETHICS FOR TEACHERS AND STUDENTS

Monika Šmidáková

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, Smida.Monika@email.cz

Abstract

The main theme of this article is ethics in school, specifically the ethics of teachers and pupils ethics. The article also addressed the issue of bullying of teachers by students.

Key words:

Ethics, Teacher, Mentoring, Education

Jel Classification: Z 00

PROFESNÍ ETIKA VERSUS ZISK

Ivana Št'astnová

ÚVOD

„Etika představuje jakýsi obecný rámec, který je tvořen principy, tradicemi, zvyky a pravidly daného ekonomického řádu a vůlí jedince řídit se jimi. Proto nemůže být nahrazena zákonem a ani žádnou regulací vynucena. Etika spoluvytváří důvěru a tím snižuje nejistotu a transakční náklady. Pokud se aktéři řídí etickými principy, je jejich jednání snáze předvídatelné.“ (Bohatá, 2007, s. 62)

Etika je často považována za synonymum morálky. Pokud bychom měli přeci jen tyto dva pojmy definovat samostatně, pak morálka představuje skutečnost, tedy to, co je, zatímco etika představuje to, co má být. Profesní etika, neboli podnikatelská etika, se zabývá zkoumáním pravidel a praktik podnikání, jejich správností či přijatelností. Je jedním z typů, resp. přístupů etiky. Podnikatelská etika zahrnuje morální zásady a hodnoty, které by měly být v podnikatelské činnosti respektovány a dodržovány. S rozvojem podnikání a nárůstem konkurence je etika obecně často konfrontována se základním ekonomickým, resp. podnikatelským cílem, kterým je dosažení zisku. Z tohoto pohledu se zdá být upřednostnění morálního aspektu před ekonomickým profitem kontraproduktivní. Je tedy zásadním úkolem profesní etiky najít mezi těmito dvěma směry takovou rovnováhu, aby její dodržování bylo pro podnikatelské subjekty motivující.

1 NÁHLED DO HISTORIE

1.1 Zabývali se etikou

Etika, jejíž význam je odvozen z řeckého éthos – mrav, je filozofickou disciplínou, která se zabývá zkoumáním morálky jako společenského fenoménu. Kořeny etiky můžeme nalézt už v antice, kdy se jejímu zkoumání se věnovali Sókratés, Aristoteles či Platón. Sókratés například věřil, že nikdo dobrovolně nedělá zlé věci a kdo koná zlo, činí tak z neznalosti dobra. Etika kromě základního principu, tedy odlišování dobrého od zlého, představovala teorii způsobu lidského života. Tomáš Akvinský, jeden z představitelů středověké filozofie, spojuje otázku morálky se svobodnou vůlí a touhou dosáhnout absolutního dobra. Zastává názor, že je-li cíl dobrý (řídí-li se dobrem nejvyšším), je i čin dobrý. Za nejvyšší morální hodnotu považuje Akvinský lásku k bohu. V průběhu staletí se etikou dále zabývali například Adam Smith (významný představitel etiky sympatie), Immanuel Kant nebo August Comte, který etiku považuje za součást sociologie. Z novodobých filozofů bychom neměli zapomenout na George Edwarda Moora, který tvrdil, že hodnotíme-li věc jako dobrou, musíme rozlišovat, jestli jde o dobro jako prostředek, nebo jako cíl. (Stručný náčrt dejín etiky, 2014)

2 PODNIKATELSKÁ ETIKA

2.1 Šmejdi vs. korektní jednání

Profesní etika se nezabývá jen vnějšími vztahy, tedy vztahy firmy k obchodním partnerům, veřejným institucím a třetím stranám. Podstatnou roli má aplikace a dodržování zásad profesní etiky zejména uvnitř společnosti samé. Firmy, ať už se jedná o domácí společnosti nebo mezinárodní korporace, mají pochopitelně zájem o to, aby byly vnímány jako subjekt, který je pro své klienty a obchodní partnery důvěryhodný. To však vyžaduje dlouhodobou

koncepti, která zahrnuje nastavení nejen pravidel chování, ale i jejich přijetí a dodržování všemi zaměstnanci včetně pracovníků z řad managementu.

V současné době je otázka etiky podnikání častým předmětem diskusí, ať už na soukromé, tak i veřejné úrovni. Téměř denně jsme prostřednictvím médií informováni o případech, kdy byli lidé podvedeni nebo byli nátlakem donuceni k podpisu kupní či servisní smlouvy. Je zářející, že se nejedná pouze o ojedinělé selhání jednotlivých zaměstnanců, ale mnohdy je takové jednání dokonce firemní strategií. Naléhavost přijetí obranných mechanismů proti takovému jednání, kdy často nedochází k porušování zákona a jsou flagrantním způsobem překračovány hranice morálky, zdůraznil například dokument Šmejdi režisérky a scénáristky Silvie Dymákové, odvysílaný Českou televizí v říjnu 2013. Tento dokument velmi zřetelně upozorňuje na praktiky firem zabývajících se podomním prodejem, kdy prodejci nevybíravým až hrubým způsobem, za použití psychického nátlaku nutí seniory k nákupu předraženého zboží. Řada společností, které se podomním prodejem dlouhodobě zabývají, se však cítí být Šmejdy poškozena, protože veřejnost obecně negativně vnímá tento druh prodeje, stejně jako telefonické nabídky. Významnou roli pak nehraje ani fakt, že společnosti mají etický kodex, kterým se zaměstnanci jsou povinni řídit.

2.2 Etický kodex

Etický kodex je nástrojem profesní etiky. Je to souhrn zásad a povinností pracovníků, stanovený nad rámec zákonných požadavků. Etický kodex uplatňuje celá řada profesí, nejpálčivěji jsou etické zásady vnímány u lékařů, právníků či advokátů, novinářů nebo pracovníků finančních institucí. Etický kodex mohou uplatňovat i asociace. Jmenujme například Českou bankovní asociaci nebo Sdružení ochrany spotřebitelů. Etický kodex není právně vymahatelný, nicméně jeho porušení může být sankcionováno například vyloučením ze sdružení apod. (Novotná Březovská, 2010)

Obsah etického kodexu není jednotně předepsán, nicméně existují zásady, které jsou společné takřka všem etickým kodexům:

- při výkonu činnosti dbát dobrého jména společnosti, dbát na profesionalitu a odbornost, postupovat čestně
- vyvarovat se střetu zájmů
- nepobírat dary, finanční ani jiné, které by mohly mít charakter úplatku
- jednat s klientem čestně a s úctou
- zachovávat soukromí klientů a mlčenlivost vůči třetím stranám, nesdělovat informace týkající se klienta bez jeho souhlasu

Zajímavou zásadou, kterou ve svém etickém kodexu uvádí Česká bankovní asociace je, že „Pracovník banky spravuje rovněž své osobní a rodinné záležitosti tak, aby nepoškodil pověst banky, v níž je zaměstnán, či nezavdal podnět k nedůvěře.“ (Etický kodex ČBA, 2014)

Dodržování etických zásad, nejen při výkonu povolání, je známkou vyspělosti a kultury člověka. U některých profesí je neskutčné určit hranici etiky tak, aby bylo možné danou činnost vykonávat. Příkladem může být výkon advokacie, kdy i špatné je obhajováno.

ZÁVĚR

Profesní etika má ve společnosti nezastupitelnou roli. Je důležitým signálem pro okolní prostředí, kdy je tvořen obraz firmy prostřednictvím jejího vystupování jako celku a vystupování jejích zaměstnanců. Stejně tak je důležitá i pro zaměstnance, jelikož ztotožní-li se s etickým postojem firmy, budou pro ni přínosem. Bohužel, jak již bylo uvedeno výše, jedná se o požadavky nebo přístup nad rámec zákonných požadavků a tak zůstává dodržování etických zásad při výkonu profese i nadále zranitelné. Pozitivním obratem je fakt, že na základě časté medializace, která vyústila až v samostatný dokument Šmejdi, byla schválena

novela zákona o ochraně spotřebitele, která do určité míry omezuje možnost dosavadních neetických praktik některých společností.

Literatura

BOHATÁ, M. *Základy hospodářské etiky*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1997 [cit. 2014-04-30]

NOVOTNÁ BŘEZOVSKÁ, B. Profesní etika. Metodická příručka pro studium předmětu v kombinované formě studia. Brno: Vysoká škola Karla Engliše, a.s. 2010 [cit. 2014-04-30]

ETICKÝ KODEX ČBA. In: *Česká bankovní asociace* [online]. 2014 [cit. 2014-04-29].

Dostupný z WWW: < czech-ba.cz/cs/o-cba/eticky-kodex-cba >

Stručný náčrt dejín etiky. In: *Súkromné gymnázium Žilina* [online]. 2014 [cit. 2014-04-30].

Dostupný z WWW: < http://www.ssag.sk/SSAG%20study/NOS/Dejiny_Etika.pdf >

Ivana Šťastnová

Vysoká škola Karla Engliše, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: ivana.stastnova@seznam.cz

PROFESSIONAL ETHICS VERSUS PROFIT

Ivana Šťastnová

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, ivana.stastnova@seznam.cz

Abstract

Ethics is often considered as a synonym of morality. If we want to define these two concepts, then morality is the fact that is what exists, while ethics represents what it should be. Professional ethics, or business ethics, examines the rules and practices of the business, its correctness or acceptability. It is one of the types, respectively approaches of ethics.

Key words:

Ethics, Business ethic, Code of ethics

JEL Classification: Z 00

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI

Lucie Hořavová, DiS., Lucie Vršecká, DiS.

ÚVOD

Sexuální obtěžování je problém, který se na pracovištích vyskytoval již v minulosti a vyskytuje se i nadále. Je to forma obtěžování, která má nepříznivý vliv na kvalitu práce, ale i na kvalitu psychického zdraví osoby, která je obětí tohoto obtěžování. V našem článku se snažíme přiblížit formy obtěžování, se kterými se setkávají současní pracovníci. Náš článek jsme rozdělili z pohledu mužů a žen a snažili jsme se být co nejvíce nestranné.

1 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ ŽEN NA PRACOVIŠTI

Obtěžování na pracovišti, zejména žen, je stále více rozšiřováno a konáno. Dokázat vám to lze průzkumem, který provedla Agentura Evropské unie pro základní práva, která bohužel myslí jen na ženy, jako oběti obtěžování. Z průzkumu vyplynulo, že celá jedna třetina žen, v rámci Evropské unie, okusila na vlastní kůži buď fyzické, nebo sexuální násilí na pracovišti. Pro vaši ještě lepší představu tato třetina představuje přibližně 62 milionů žen. Výsledky průzkumu nedávno zveřejnil webový portál Novinky.cz. Problém se samozřejmě týká i České republiky a průzkum ukázal, že celých 32 % z dotazovaných respondentek v Česku se s obtěžováním potkalo. Závěry průzkumu jsou alarmující a zdaleka nebudou přesné. Protože jak zveřejnil jiný internetový deník, iDnes.cz, o sexuálním obtěžování se u nás moc nemluví. Západní státy jsou na tom prý lépe. Zůstává zde tedy viset otázka, proč to ženy tají a ani doma neřeknou, co se děje. (Každá třetí žena v České republice se stala obětí násilí, 2014)

Zřejmě je někde chyba. Chyba, která až nad míru dovoluje opačnému pohlaví, aby nás obtěžovalo. Samozřejmě násilí konané po fyzické stránce nemusí být jen v režii mužů, i ženy se najdou. Různé nechutné a neslušné vtipy, nepovedené e-maily, hloupé a dotěrné dotazy či připomínky, sahání na zadek. Tohle vše je u nás v republice tolerováno a bráno jako pouhý žert, prý projev zdravé sexuality a sympatií. Ženy se pak cítí nepříjemně a v některých případech i bezmocně, zatím co někteří muži nad tím mávnou rukou a berou to za žert. Pokud tedy ženy mají v zaměstnání k otázce sexuálního obtěžování takovouhle odezvu od kolegů, jak se pak mají svěřovat jinde, aniž by se nestaly terčem posměchu nebo ještě většího ponížení. Nebo v tom nejhorším případě, jim může vedoucí pohrozit, že jestliže se o tom někomu zmíní, tak je vyhodí nebo jim sníží plat, který v téhle těžké době ale potřebují celý. Takže opět se o tom nikdo nedozví. Ovšem poveze-te-li se takto dál, nemusí to s vámi dobře skončit. Chování se může zhoršovat, jakmile dotěrný kolega zjistí, že se nic neděje, může pokračovat vesele dál. Je to velmi smutné, ale opravdu se to děje. Je nutné, abyste si to uvědomili. A ne jen ženy, ale i muži. Nechte ženy, ať se sami rozhodnou, kdo se jim líbí a kterého z vás si pustí blíže k tělu. Naopak ti, co patříte mezi ty slušné, všimněte si, co se děje na pracovišti. Třeba si podobného chování povšimnete a kolegyni můžete pomoci. Jak již bylo řečeno z průzkumu, záležitost se týká mnoha žen. Ovšem je dobré bojovat, nevzdávat se, což asi mnoho žen neumí. Nedávejte samy výpověď, nevyhýbejte se sporům kvůli obtěžování, braňte se. Nemůžeme být přece pořád jen my, ty tolerantní a ustupující, utíkající z boje. Záleží ale na situaci, někdy je dobré držet se přísloví: „kdo uteče, vyhraje“. Nejúčinnější zbraní je, dle odborníků, podání žaloby k soudu nebo trestního oznámení. Avšak pokud dojde až na soud, je nutné předložit důkazy.

A teď přichází prostor pro otázku, jak dokázat že mě kolega při každé možné příležitosti osahává? Jak u soudu prokázat nevhodné poznámky, slovní urážky či dotěrné, často zbytečné dotazy se sexuálním podtextem? V podstatě nemožné nemyslíte? Jak se často říká, slovo proti

slovu. Nebylo by od věci a na ztrátu času, se nad tím zamyslet. Kolika z vás se podobná věc stala, zda jste si někdy u vás na pracovišti všimli podivného chování kolegy ke kolegyni. Stačí se jen kolem sebe dívat. A pokud patříte mezi oběť, tak se okamžitě někomu svěřte, jinak vás to zničí. (Hovorková, 2011)

Na závěr není od věci dodat, že o tomto tématu by se mělo začít více mluvit. Možná by to obětem, ať už jakéhokoli typu obtěžování, pomohlo dodat si více odvahy a nestyděli by se o tom mluvit s někým dalším. Již studenti středních škol by se mohli o problematice učit v některém z předmětů, jako je například profesní etika. Na vysokých školách je již pozdě, jelikož ne všichni studenti se rozhodnou ji studovat.

2 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ MUŽŮ NA PRACOVIŠTI

Úvodem bych chtěla všem budoucím čtenářům říct, že při psaní tohoto článku jsem se snažila být nestranná a "nenadržovat" ženám ani mužům. Naším tématem je již zmíněné sexuální obtěžování žen a mužů na pracovišti. V článku jednoho internetového deníku jsem se dozvěděla, že sexuální obtěžování, což zahrnuje sexistické poznámky či narážky nebo pornografické e-maily znamenají projev zdravé sexuality. Byla jsem zděšena touhle větou, dle mého názoru byla výplodem chorého mozku, který nikdy sexuální obtěžování nezažil.

Na základě stále většího výskytu sexuálního obtěžování a také se vstupem ČR do Evropské Unie byl v roce 2004 přijat a definován zákon o sexuálním obtěžování, a to takto: sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, která je buď dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímána jako nevíтанá, nevhodná nebo urážlivá a jejíž záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo jednání sexuální povahy, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů. Definice je to velice působivá, dle mého názoru by si zasloužila menší úpravu pro její lepší pochopení, protože i přes její existenci je v ČR stále pojem sexuálního obtěžování většinou lidí chápán jako zbytečné přečeňování.

Vzhledem k tomu, že mým úkolem je psát o sexuálním obtěžování mužů na pracovišti, budu se nadále věnovat pouze tomu. Informace, které budou dále popisovány, jsem se dočetla v sociologickém průzkumu, který si nechalo udělat Ministerstvo práce a sociálních věcí v ústavu AV ČR. Jak jsem již uvedla, chci být nestranná, ale nemohu si odpustit poznámku, že výzkum provádělo pět žen a je to znát. Je mi jasné, že nikomu kdo se o tohle téma podrobněji nezajímá, nikdy nebylo dovoleno všimnout si rozdílů, kterých jsem si já všimla. Když jsem hledala nějakou pomůcku či inspiraci pro psaní tohoto článku, všude jsem se dočetla jen o obtěžování žen. Skutečností však je, že oběťmi sexuálního obtěžování jsou i muži či osoby stejného pohlaví. (Křižáková, Čermáková, Dudová, Maříková, Uhdeová, 2005)

Otázkou je, proč se všude píše jen o obtěžování žen? Pravdou je, že sexuálního obtěžování dopouštěného na ženách je nejspíše více, ale není to jen proto, že ženy považují za sexuální obtěžování téměř i letmý, v podstatě omylný pohled? Oproti tomu muži při tom ani na něco jako je sexuální obtěžování i pohledem nepomyslí? Nebo je to arogancí mužské populace, ve smyslu, že jim jistý zájem o jejich osobu lechtá ego? Dle mého názoru je to tím, že muži začnou řešit sexuální obtěžování, až ve chvíli, kdy jim to opravdu začne nepříjemně zasahovat do výkonu práce, stěžuje jim to podmínky pro výkon práce a tím i snižuje jejich sebevědomí.

Ve výše zmíněném výzkumu jsem se dočetla sice málo informací o postoji mužů k sexuálnímu obtěžování, ale přece jen podstatných. Nejpodstatnější a možná i téměř zdrcující informací je, že čtvrtina pracujících lidí se setkala se sexuálním obtěžováním na pracovišti

a z toho dokonce 2% z tou nejhorší možnou verzí, tedy znásilněním. Z čtvrtiny zmíněných pracujících představují muži 22%.

V průzkumu bylo uvedeno několik druhů sexuálního obtěžování, a procentuálně vyjádřeno a rozděleno. Prvním případem je výskyt a ukázka tisku s pornografickými tématy. S touto formou se setkala více jak polovina mužů, přesněji 52% z celkového počtu dotazovaných. Dalším velice častým obtěžováním jsou sexuálně orientované narážky, poznámky, okukování, obtěžující telefonáty a zbytečný tělesný kontakt. S touto formou obtěžování se setkala také více jak polovina mužů. Chci zdůraznit, že uvedené údaje se netýkají jakéhokoliv setkání mužů s těmito formami obtěžování, ale týkají se obtěžování způsobeného na nich samotných a to ženami.

ZÁVĚR

Závěrem lze tedy konstatovat, že nejčastěji se vyskytuje sexuální obtěžování na pracovišti ve formě sexuálně podbarvených vtipů, narážek na soukromý život a sexuálně podbarvených řečí. Dále, že téměř polovina pracující populace České Republiky, se již setkala se sexuálním obtěžováním na pracovišti. Z toho, v drtivé většině případů je iniciátorem obtěžování nadřízený pracovník.

Je jasné, že muži a ženy vnímají činy, které zahrnují sexuální obtěžování rozdílně. V současné době je řešení sexuálního obtěžování v podstatě fenomén, a proto mě nepřestává udivovat fakt, že řešení sexuálního obtěžování v Česku, je nejčastěji ponecháno na oběti samotné a její schopnosti zastavit nebo odvrátit jednání z často bezvýchodné situace.

Literatura

KŘIŽÁKOVÁ, ČERMÁKOVÁ, DUDOVÁ, MAŘÍKOVÁ a UHDEOVÁ. Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2005 [cit. 2014-04-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>>.

Každá třetí žena v České republice se stala obětí násilí. In: *Novinky.cz* [online]. 2014 [cit. 2014-04-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/zena/329384-kazda-treti-zena-v-ceske-republice-se-stala-obeti-nasili.html>>

HOVORKOVÁ, K. O sexuálním obtěžování se v Česku nemluví, přesto je případů mnoho. In: *Idnes.cz* [online]. 2011 [cit. 2014-04-15]. Dostupný z WWW: http://finance.idnes.cz/o-sexualnim-obtezovani-se-v-cesku-nemluvi-presto-je-pripadu-mnoho-1ca-/podnikani.aspx?c=A110421_1571643_podnikani_hru

Lucie Hořavová, DiS.

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: horavova.luc@seznam.cz

Lucie Vršecká, DiS.

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
e-mail: lucie.vrsec@seznam.cz

SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

Lucie Hořavová, DiS.

Karel English college, Mezirka 775/1, 602 00 Brno, horavova.luc@seznam.cz

Lucie Vršecká, DiS.

Karel English college, Mezirka 775/1, 602 00 Brno, lucie.vrsec@seznam.cz

Abstract

Sexual harassment is a problem that has occurred in the workplace in the past and occurs in the future. It's a form of harassment, which has an adverse effect on the quality of work, but also the quality of mental health of a person who is a victim of harassment. In our paper we approach forms of harassment faced by today's workers.

Key words:

Harassment, Women, Men, Danger

JEL Classification: Z 00

GENDEROVÉ ROZDÍLY V MANAGEMENTU

Tereza Vyhnánková, Michaela Žváčková

ÚVOD

V rámci předmětu Profesní etika jsme se rozhodly zpracovat článek na téma Genderové rozdíly v managementu. Toto téma jsme si vybraly z důvodu, že se nás problematika postavení žen úzce dotýká, jelikož se po absolvování vysoké školy budeme snažit dopracovat na pozice manažerek a nelíbí se nám nízký podíl žen na vysokých postech, především v České republice. Cílem je především seznámit čtenáře se situací v České republice ve srovnání se světem a také chceme ukázat, že i žena může být schopnou vůdčí osobností.

1 GENDEROVÉ ROZDÍLY

1.1 Gender na pracovním trhu

Téma rovných příležitostí pro muže a ženy je v poslední době stále více medializováno, na důležitosti získává i na politické úrovni. Nízký podíl žen v řídicích pozicích je nesporným faktem, a to ve všech oblastech a odvětvích lidské organizační činnosti. Nižší zastoupení žen v managementu souvisí s celkovým uspořádáním pracovního trhu, který je lépe nastaven pro osoby bezdětné a věnující se především pracovní sféře. V našich myslích jsou pevně zakořeněny představy o rozdílné povaze žen a mužů a také o jejich rozdílných společenských rolích. Na trhu práce se výrazně uplatňují genderové stereotypy, které bez ohledu na vysokou kvalifikaci i celkovou zaměstnanost českých žen považují pracovní sféru především za mužskou doménu. Pracovní prostředí může tyto společenské stereotypy odrážet, například tím, že jeho uspořádání vyhovuje spíše člověku bez závazků, tedy bezdětnému člověku bez větších rodinných povinností. Je nutné zdůraznit, že počet žen na vedoucích pozicích není jednoznačně ovlivněn pouze motivací a schopnostmi konkrétních žen, ale i celým souborem bariér, které jsou součástí pracovního prostředí. K těmto bariérám patří v první řadě fakt, že pracovní prostředí je lépe nastavené pro muže. Ženy se musejí těmto nastaveným podmínkám přizpůsobovat. Navíc rodinné povinnosti jsou především kladeny stále na ženy. Z existence genderových stereotypů vyplývá, že pro ženy, které se chtějí v zaměstnání prosadit, může být složité sladit všechny svoje životní role, a to nejenom vzhledem k předpokládanému rodičovství. Většina žen, které zastávají manažerské pozice, mají tyto vlastnosti, které je odlišují od mužů: komunikační dovednosti, prezentační dovednosti, sociální dovednosti (ženy mají dobrou schopnost navazovat a udržovat kontakty, jsou trpělivější v udržování vztahů), empatie (dokážou mnohem lépe než muži vycítit, co protějšek potřebuje), flexibilita (ženy jsou mnohem pružnější, rychleji reagují na změnu), kreativita (ženy jsou tvořivější než muži) a vytrvalost. (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006)

1.2 Možnosti většího prosazení žen v managementu

Pro větší prosazení žen v managementu je důležité vytvořit podmínky pro to, aby mohly skloubit kariéru s rolí matky a manželky, především rozvojem a podporou služeb – péče o děti, vedení domácnosti. Důležité je ovlivňovat společenské vědomí ve smyslu rovných příležitostí. Mladá, tedy nastupující generace žen s vysokoškolským vzděláním má vyšší ambice v oblasti pracovní kariéry, určitá část žen se také vzdává mateřství ve prospěch kariéry. Častá chyba, kterou ženy dělávají, je, že se snaží napodobit muže a při výběrovém řízení se staví jako člověk, který zvládne to, co muž. Žena by měla při výběrovém řízení poskytnout jasnou představu o tom, co nabízí – jaká budou její pozitiva a schopnosti, aby funkci zvládla. (Benešová, 2011)

1.3 Překážka ve formě Skleněného stropu

Počet žen na zeměkouli je více než poloviční, ale do vůdčích pozic pronikají daleko pomaleji než muži a velmi často narážejí na takzvaný skleněný strop.

Skleněný strop představuje hranici, kam až jsou ženy schopné ve svém karierním růstu postoupit. Tento výraz představuje jakousi neviditelnou hranici, přes kterou se žena nemůže dál dostat, bez ohledu na její kvality a schopnosti. Začne-li vyvíjet snahu postoupit výše, narazí na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu.

1.4 Aktuální situace ve světě

Celosvětově zastávají ženy 21 % pozic v nejvyšším vedení firem. Ukázal to výzkum obchodně-poradenské společnosti Grant Thornton. Nejvíce žen v seniorním managementu je v Rusku (46 %), Botswaně, Thajsku a na Filipínách (39 %), nejméně naopak v Indii (14 %), Německu (13 %) a Japonsku (5 %).

Ženu v pozici CEO (Chief Executive Officer – výkonný ředitel obchodní společnosti) má 9 % firem. Nejvíce výkonných ředitelek je v Austrálii (30 %), Thajsku (29 %) a Itálii (24 %), nejméně v Botswaně, Japonsku a Brazílii (3 %). Nejvíce žen pracuje na pozici ředitelky lidských zdrojů (21 %), finanční ředitelky (13 %) a provozní ředitelky (12 %). Ukázalo se, že neexistuje přímá spojitost mezi počtem žen ve vedoucích pozicích a jejich ekonomickou aktivitou ani otevřeností příslušných zemí k pružným pracovním opatřením. Například ve Skandinávských zemích nabízí pružná pracovní opatření 85 % firem, žen v seniorním managementu je však jen 23 %. Počet žen v nejvyšším vedení mírně stoupá v Evropě a naopak klesá v rozvojových zemích. To může souviset s dostupností pružných pracovních opatření. (Celosvětové zastoupení žen v top managementu, 2009)

1.5 Zavedení kvót jako opatření proti genderové diverzitě

Návrh směrnice, který představila v listopadu minulého roku Evropská komise a který by měl vést ke zvýšení počtu žen ve vedení velkých firem, v posledních měsících zintenzívnil diskuzi o tom, zda jsou kvóty tou správnou cestou, jak dosáhnout rovnosti mezi muži a ženami. Navrhovaná směrnice si klade za cíl dosáhnout 40% podílu žen mezi nevykonnými členy řídicích orgánů. Tato norma by se měla týkat pouze společností kotovaných na burze, a to s výjimkou malých a středních podniků.

Návrh eurokomisařky Viviane Redingové na zavedení kvót pro zastoupení žen v dozorčích radách společností kotovaných na evropských burzách schválilo 21 z 27 parlamentů členských zemí EU. Od roku 2016 začnou kvóty platit například ve Francii, Itálii a Belgii (40 % míst pro ženy v dozorčích radách veřejně obchodovatelných společností, společností s více než 500 zaměstnanci a obratem převyšujícím 50 milion eur za poslední tři roky). Za nedodržení jsou zde připraveny sankce. Naopak Španělsko nebo Nizozemsko sice kvóty schválily, ale sankce nemají.

1.6 Procentní podíl žen na nejvyšších řídicích pozicích v ČR

Tendence procentního podílu žen v managementu ve většině oborů stoupá, výjimkou je IT a obchod. Ženy se nejvíce uplatňují v oborech jako je personalistika a finance. Naopak nejnižší zastoupení žen můžeme najít v IT a v samotném vedení společnosti.

Tabulka 1: Procentní podíl žen v managementu

Procento žen v managementu	2009	2010	2011
finance	28,2 %	31,1 %	34,8 %
investice	14,4 %	15,6 %	17,0 %
IT	6,0 %	5,1 %	4,3 %
marketing	25,5 %	33,3 %	37,2 %
nákup	N/A	N/A	22,6 %
obchod	13,0 %	12,1 %	11,7 %
personalistika	57,1 %	64,7 %	69,9 %
vedení společnosti	3,8 %	4,7 %	5,0 %

Zdroj: (Štěpánová, 2014)

ZÁVĚR

Cílem našeho článku je poukázat na pozici žen ve vedení, ať už ve státních organizacích nebo soukromých podnicích. Nízké zastoupení žen v managementu je odvěkým problémem všude ve světě, ale teprve v posledních letech se toto téma stává předmětem ostrých diskuzí a rozporů. Faktem je, že ženy to mají velmi složité a jejich cesta na vysokou pozici je plná překážek

a předsudků. Musí vynaložit daleko více úsilí, aby si své místo obhájily a získaly uznání od okolí. Co se týče zavádění kvót, myslíme si, že tato opatření jsou víceméně zbytečná a pokrokovější firmy si uvědomují, že neobsazovat ženy do managementu je spíše nevýhoda, a proto navrhujeme výrazně vyšší zastoupení žen v řídicích pozicích. Domníváme se, že zavedením kvót se sice ženám podaří dostat na vrcholová místa, ale budou čelit mnoha narážkám a budou zpochybňovány jejich schopnosti kvůli tomu, že jsou ve vedení jen kvůli kvótám. Doufáme, že čím více se o tomto tématu bude mluvit, tím rychleji si lidé uvědomí, že ženy jsou stejně tak dobré jako muži.

Literatura

BENEŠOVSKÁ, J. Žena ve vedoucí pozici. In: *Žena.cz* [online]. 2011 [cit. 2014-11-3]. Dostupný z WWW: <<http://zeny.e15.cz/clanek/finance/zena-ve-vedouci-pozici/tisk>>

DUDOVÁ, Radka; KRÍŽKOVÁ, Alena; FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha 2: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, ISBN 80-87007-32-8

ŠTĚPÁNOVÁ, P. Počet žen ve vedení českých firem roste. In: *Bisnode* [online]. 2014 [cit. 2014-04-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.bisnode.cz/tiskove-zpravy/pocet-zen-ve-vedeni-ceskych-firem-roste/>>

Celosvětové zastoupení žen v top managementu. In: *MámaVpráci.cz* [online]. 2009 [cit. 2014-04-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.mamavpraci.cz/mama-zin/zaujalo-nas/studie-celosvetove-zastoupeni-zen-v-top-managementu>>

Tereza Vyhnánková

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
email: vyhnankovater@seznam.cz

Michaela Žváčková

Vysoká škola Karla Engliš, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno
email: zvackovam@seznam.cz

GENDER DIFFERENCES IN MANAGEMENT

Tereza Vyhnánková

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, vyhnankovater@seznam.cz

Michaela Žváčková

Karel English college, Mezírka 775/1, 602 00 Brno, zvackovam@seznam.cz

Abstract

This article deals with the issue of gender differences enterprises. This article aims to inform readers on issues relating to the status of women in companies. The article provides information on the introduction of quotas and the current situation on the labor market.

Key words:

gender, women, quotas

JEL classification: Z 00

Periodica Academica č. 2, ročník VIII, 2013.

Recenzovaný časopis Vysoké školy Karla Engliše a.s. vycházející dvakrát ročně.

Obsah časopisu je zaměřen na aktuální teoretické poznatky z ekonomie, managementu, práva a společenských a nově i bezpečnostních věd a jejich aplikace v praxi.

Objednávky předplatného přijímá vydavatelství, cena předplatného je 75,- Kč, jednotlivé číslo lze zakoupit za 40,- Kč na místech výuky (Brno, Liberec).

Originální příspěvky vztahující se k zaměření časopisu přijímá v elektronické podobě redakce (pokyny pro autory na www.vske.cz, záložka Věda a výzkum), o zařazení příspěvku rozhoduje redakční rada.

Redakční rada:

doc. PhDr. Felix Černoch, CSc., Vysoká škola mezinárodních a veřejných vztahů

prof. Ing. Jiří Dvořák, DrSc., Fakulta podnikatelská Vysokého učení technického

Dr.h.c. prof. Ing. Ladislav Kabát, CSc., Panevropská vysoká škola Bratislava

prof. Ing. Jaroslav Komárek, CSc., Vysoká škola Karla Engliše – předseda

prof. Ing. Jozef Královič, CSc., Vysoká škola Karla Engliše

doc. Ing. Jaroslav Dočkal, CSc., Vysoká škola Karla Engliše

doc. JUDr. Mikuláš Sabo, CSc., Ekonomická univerzita Bratislava

Adresa redakce:

Periodica Academica,

Vysoká škola Karla Engliše, a.s.

Mezírka 775/1, 602 00 Brno

sekretariat@vske.cz

Vydavatelství:

Vysoká škola Karla Engliše, a.s.

Mezírka 775/1

602 00 Brno

Tisk:

3 dot a.s.

Nádražní 25

664 62 Hrušovany u Brna

ISSN 1802-2626



Vysoká škola Karla Englišeho, a.s.
Mezírka 775/1, 602 00 Brno

Text neprošel jazykovou úpravou