

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: Podniková ekonomika a řízení provozu, logistiky a kvality

Studijní obor/specializace: 6208R186 Podniková ekonomika a řízení provozu, logistiky a kvality

Sociální udržitelnost v průmyslovém podniku v kontextu Strategického rámce Česká republika 2030 Bakalářská práce

Karina HOROS

Vedoucí práce: Ing. David Holman, Ph.D.

*Tento list vyjměte a nahradte zadáním závěrečné práce s elektronickými podpisy.
Pozor, v tištěné verzi musí být zadání vytištěné oboustranně.*

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne

Děkuji vedoucímu práce, Ing. Davidu Holmanovi, Ph.D. za vstřícný přístup a spolupráci při tvorbě závěrečné práce. Děkuji rovněž manažerce logistiky společnosti SAS za poskytnuté informace a vřídnu atmosféru při rozhovoru.

Obsah

Úvod	7
1 Sociální udržitelnost jako součást trvale udržitelného rozvoje	9
1.1 Pilíře trvale udržitelného rozvoje	11
1.2 Pilíř environmentální a pilíř ekonomický	15
2 Sociální udržitelnost.....	19
3 Analýza současného stavu řešení problematiky sociální udržitelnosti ve společnosti SAS Autosystemtechnik s.r.o.	28
4 Zhodnocení a vlastní návrh na zlepšení	39
Závěr	42
Seznam literatury	43
Seznam obrázků a tabulek	50
Seznam příloh	51

Seznam použitých zkratk a symbolů

CE	Cirkulární ekonomika
CSR	Corporate social responsibility
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
ČR 2030	Strategický rámec Česká republika 2030
ESG	Environmental, Social, and Governance
GRI	The Global Reporting Initiative
NFRD	Non-Financial Reporting Directive
SDGs	Sustainable Development Goals
SASB	Sustainability Accounting Standards Board
TUR	Trvale udržitelný rozvoj
VIE	Volunteers for international experience
WCED	World Commission on Environment and Development

Úvod

Téma trvale udržitelného rozvoje je stále aktuální a s rostoucím tlakem jak ze strany společnosti, reagující na zhoršující se stav životního prostředí, legislativy, konkurence a zákazníků, je již nedílnou součástí každé společnosti. Důvodem pro zvolení tohoto tématu je skutečnost, že ze tří pilířů trvale udržitelného rozvoje je pozornost stále převážně věnována pouze pilíři environmentálnímu. Ovšem pro plnohodnotné fungování trvale udržitelného rozvoje je potřebné plné pochopení a aplikování všech pilířů a právě pilíři sociálnímu je věnována pozornost nejmenší.

Cílem této práce je tedy přiblížit problematiku sociální udržitelnosti. Následně zjistit, analyzovat a zhodnotit současnou míru řešení dané problematiky v rámci společnosti SAS Autosystemtechnik s.r.o. a poté na základě teoretických východisek a analýzy vypracovat návrh dalších možných řešení v oblasti sociální udržitelnosti. Jako jádro teoretických východisek a následné analýzy v praktické části slouží dokument Strategický rámec Česká republika 2030 spolu s jeho implementačními plány. Tento dokument byl pro potřebu této bakalářské práce zvolen z důvodu komplexnějšího přiblížení problematiky trvale udržitelného rozvoje. Tato bakalářská práce se skládá ze dvou částí. První dvě kapitoly pojímají část teoretickou. Část praktická je poté obsažena v posledních dvou kapitolách.

První kapitola se zabývá problematikou trvale udržitelného rozvoje, jeho definicí, základními principy a stručně důvodem pro jeho vznik. Je zde také vysvětlen důvod, proč je nutné nejdříve definovat a vysvětlit problematiku trvale udržitelného rozvoje jako celku a proč se pojmu sociální udržitelnost věnuje až kapitola následující. V rámci této kapitoly je také představeno, jak se k trvale udržitelnému rozvoji vyjadřuje výše zmíněný dokument Strategický rámec Česká republika 2030. V rámci první podkapitoly je poté uvedeno základní rozdělení na tři pilíře (environmentální, ekonomický a sociální), a je zde uvedena i problematika jejich vzájemné propojenosti. Pro potřeby lepšího přiblížení témat trvale udržitelného rozvoje představuje tato podkapitola 17 Cílů udržitelného rozvoje (SDGs) a cíle Strategického rámce Česká republika 2030. Druhá podkapitola poté stručně přibližuje pilíř environmentální a pilíř ekonomický, věnuje se jejich vzájemným vztahům a upozorňuje i na některá úskalí při řešení jejich cílů. Pilíři

sociálnímu, kterým se takto bakalářská práce zabývá jsou věnovány kapitoly následující.

Jak již bylo zmíněno, druhá kapitola se věnuje problematice sociální udržitelnosti. Zaměří se na principy, jednotlivé cíle a na různé úrovně řešení a jejich specifikace s následným zaměřením na úroveň podnikovou. Závěr kapitoly patří dobrovolným závazkům, ke kterým se může společnost zavázat.

V rámci třetí kapitoly je popsána metodika sběru dat a poté je představena společnost SAS Autosystemtechnik s.r.o. Hlavním předmětem této kapitoly je především analýza současného způsobu řešení problematiky sociální udržitelnosti v rámci dané společnosti, se zaměřením na interní směrnice a dobrovolné závazky společnosti.

V závěrečné kapitole jsou výsledky z předchozí analýzy shrnuty a vyhodnoceny. V návaznosti na dané výsledky je poté pro danou společnost vypracován návrh dalších řešení problematiky sociální udržitelnosti.

1 Sociální udržitelnost jako součást trvale udržitelného rozvoje

Sociální udržitelnost je jedním ze tří pilířů trvale udržitelného rozvoje (dále též TUR). Jelikož se jedná o pouhou část celku, a ze samotné podstaty TUR je třeba ji tak i vnímat, je nutné před jejím samotným definováním nejprve objasnit a popsat pojem TUR. První kapitola tedy pojednává o problematice TUR. Nejprve stručně vysvětluje podněty vedoucí k jeho vzniku. Nato se zabývá definicí jak na úrovni mezinárodní, tak i v rámci české legislativy a dokumentu Strategický rámec Česká republika 2030 (dále též ČR 2030). Dále je tato kapitola dělena do dvou podkapitol. První znázorňuje členění TUR na jednotlivé pilíře (environmentální, ekonomický a sociální) a vysvětluje jejich vzájemnou propojenost a důležitost jejich vnímání jako celku. V rámci většího přiblížení pilířů také zmiňuje 17 Cílů udržitelného rozvoje (SDGs) a Strategický rámec Česká republika 2030. Druhá podkapitola poté popisuje zbývající dva pilíře a to pilíř environmentální a pilíř ekonomický. Pilíř sociální, který je předmětem této bakalářské práce, bude plně obsáhnut v samostatné kapitole č. 2.

Trvale udržitelný rozvoj (anglicky sustainable development) vznikl především jako reakce na zhoršující se stav životního prostředí z důvodů prudkého ekonomického růstu, který ale nezohledňoval své důsledky. Jedním z hlavních problémů byla absence holistického přístupu k dopadům veškeré lidské činnosti. Tedy absence celistvého uvědomění si jak jednotlivé činnosti ovlivňují (a jak do budoucna mohou ovlivnit) ekonomiku, planetu a společnost. Čerpání přírodních zdrojů, včetně zdrojů neobnovitelných a znečištění životního prostředí již mělo mnoho negativních dopadů. Na to poukazuje i dokument Strategický rámec Česká republika 2030, který takovýto rozvoj nerespektující limity přírody a zdrojů nazývá „rozvojem na dluh“ (Česko, 2017, str. 7). Problémy jako stav neobnovitelných zdrojů, znečištění přírody, změna klimatu, zhoršující se stav úrodné půdy, extrémní projevy počasí, zvyšující se socioekonomické rozdíly a sociální diskriminace jsou již obecně známou výzvou současnosti. Odezvou na tyto problémy a na rostoucí potřebu jejich řešení tedy vznikla myšlenka TUR.

Přestože se o trvale udržitelném rozvoji mluvilo v různých podobách již daleko dříve, poprvé byl definován v roce 1987 v rámci zprávy Světové komise pro životní prostředí a rozvoj s názvem „Naše společná budoucnost“ známé také pod názvem

Zpráva Brundtlandové (WCED, 1987). Tato zpráva definuje pojem TUR jako úsilí vedoucí k rozvoji, který uspokojí veškeré potřeby současných generací tak, aby zároveň neomezil potřeby a možnosti generací budoucích. Vrabcová a Urbancová (2021) v rámci článku zabývajícího se terminologií TUR uvádí, že právě definice z této zprávy je ta nejvíce citovaná a nejvíce používaná. Tato definice je sice velice obecná, ale zachycuje samotnou podstatu pojmu. V České republice je pak TUR definován Zákonem o životním prostředí z roku 1992 v paragrafu 6 zákona č. 17/1992 Sb. (ČSFR, 1992, str. 82) takto: „Trvale udržitelný rozvoj společnosti je takový rozvoj, který současným i budoucím generacím zachovává možnost uspokojovat jejich základní životní potřeby a přitom nesnižuje rozmanitost přírody a zachovává přirozené funkce ekosystémů.“ Definice zjevně klade důraz na dopad na životní prostředí, což není dáno jen tím, že se jedná o součást Zákona o životním prostředí. Tato kodifikace nás totiž i v kontextu tehdejší odborné literatury může upozornit na skutečnost, že v minulých letech se během vývoje problematiky o trvale udržitelném rozvoji mluvilo především v kontextu environmentálním. Na toto zaměření stále poukazuje i současná literatura (Crowther a Seifi, 2022; Vrabcová a Urbancová, 2021; Česko, 2022; Vrabcová, 2021). Toto upřednostnění environmentálního pilíře lze odůvodnit tím, že na samotném počátku trvale udržitelného rozvoje byly environmentální problémy právě ty nejvíce viditelné a tudíž představovaly akutní prioritu v jejich nápravě. Ovšem zaměření pouze na jeden z pilířů TUR je v rozporu s jeho základní myšlenkou: rovnováha všech tří pilířů. V posledních letech se tedy dostává zbylým dvou pilířům stále více pozornosti. Vývoj je ale v porovnání s environmentálním pilířem stále podstatně pomalý.

Komplexněji o problematice trvale udržitelného rozvoje mluví již dříve zmíněný dokument Strategický rámec Česká republika 2030. Tento dokument (Česko, 2017) vychází ze 17 Cílů udržitelného rozvoje (viz podkapitola 1.1) a popisuje TUR jako velmi komplexní, neustále se vyvíjející a provázaný systém založený na rovnováze pilířů, který je zároveň neustále opakujícím se nekonečným procesem. ČR 2030 (Česko, 2017) také rozvádí výše uvedenou definici z roku 1987 a její myšlenku dlouhodobého aspektu TUR upozorněním na potřebu vždy identifikovat veškeré potenciální budoucí dopady každého řešení či činnosti a to ve všech oblastech TUR. Navíc apeluje na potřebu zavčas

identifikovat případná rizika a změny a následně na ně včas a správně reagovat. Tuto komplexnost a provázanost podporuje i Lozano (2008), kde ve své definici mluví o potřebě holistického přístupu k TUR, tedy o potřebě vnímat vše jako celek. ČR 2030 (Česko, 2017) dále popisuje potřebu veškerá rozhodnutí ustavičně přehodnocovat, neustále se učit a prohlubovat znalosti a porozumění všech částí TUR. ČR 2030 (Česko, 2017) poté navíc rozšiřuje TUR o problematiku kvality života a to jak na úrovni jednotlivce, tak i na úrovni celé globální společnosti. Proto jsou zde zásadní opatření jako dodržování základních lidských práv, rovnosti a inkluзивity. Tímto tedy více rozšiřuje sociální pilíř TUR.

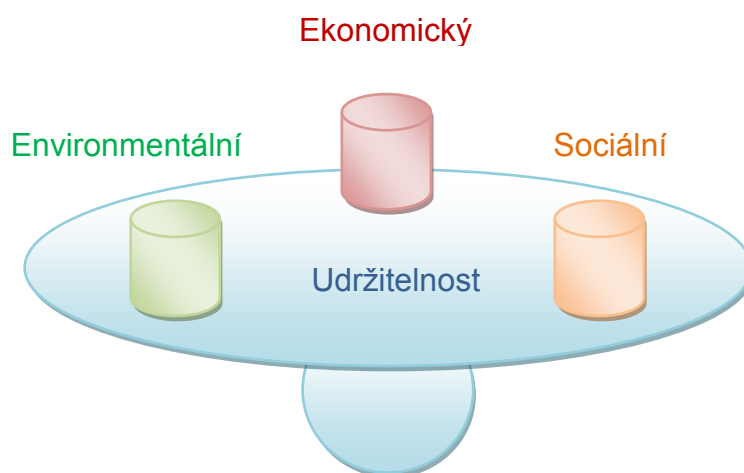
Vrabcová a Urbancová (2021) stejně jako Purvis, Mao a Robinson (2019) kritizují nedostatečnost a nejednoznačnost definice TUR. Absence komplexní a jednotné definice dává prostor k různým interpretacím a umožňuje tedy i interpretaci v osobní prospěch a tím hrozí odklonění od základní myšlenky TUR. Na to navazuje myšlenka ČR 2030 (Česko, 2017), kde dodává, že veškeré informace musí být kvalitní, vědou podložené a v přehledné, jednotné, transparentní a srozumitelné podobě poskytované všem. Další kritika TUR upozorňuje, že některé státy řeší TUR tím že outsourcují své činnosti s negativními dopady na TUR do jiných a mnohdy rozvojových států (Strand, Kovacic a Völker, 2020). Na to reaguje myšlenka ČR 2030 (Česko, 2017) kde apeluje na zodpovědnost vůči ostatním zemím a na spolupráci v rámci všech úrovní od jednotlivců, přes společnosti, stát až mezinárodně. V mezinárodní oblasti reaguje ČR 2030 na globalizaci – tedy na stále rostoucí propojení mezi státy a kontinenty a z toho plynoucí nutnost vnímání dopadů veškerých činností v globálním měřítku (Česko, c2008–2023). Globalizace je akcelerována vývojem internetu, jeho rostoucí dostupností a rozšiřováním možností, které nabízí. Jde o platformu umožňující další růst mezinárodních korporací. Zároveň globalizace otevírá nové možnosti mezinárodní spolupráce při řešení problémů TUR.

1.1 Pilíře trvale udržitelného rozvoje

Tato podkapitola náleží pilířům TUR. Zabývá se jejich dělením na tři pilíře a zmiňuje i další alternativy jejich dělení. Kritickou část této podkapitoly tvoří popis problematiky vyváženosti vztahů mezi pilíři, kterou také graficky znázorňuje. V rámci dalších možností dělení TUR stručně představuje Agendu 2030 a její Cíle

udržitelného rozvoje (SDGs). Nakonec je představen dokument Strategický rámec Česká republika 2030 a jeho dělení TUR na šest oblastí.

Jak již bylo zmíněno v předchozích odstavcích, TUR se skládá ze tří pilířů: pilíře environmentálního, ekonomického a sociálního. Toto rozdělení pilířů je také známé pod pojmem Triple Bottom Line, který byl poprvé popsán v roce 1997 v knize s názvem *Cannibals with Forks: Triple Bottom Line of the 21st Century Business* autorem Johnem Elkingtonem. Vzájemná propojenost těchto tří pilířů a jejich vnímání jako celku, je středobodem problematiky TUR. Ministerstvo životního prostředí (Česko, c2008–2023) v rámci své definice TUR apeluje na nutnost udržování rovnováhy mezi jednotlivými pilíři a upozorňuje, že jakékoliv upřednostňování či opomenutí jednoho či dvou pilířů jede vždy na úkor pilířů zbývajících. Na obrázku č. 1 je tato rovnováha znázorněna, kdy při zvýšení či snížení vložené energie do jednoho pilíře se daná rovnováha naruší a tím se naruší i rovnováha celku. Právě tato vzájemná propojenost všech pilířů je jedním z důvodů, proč představuje praktické dosažení trvale udržitelného rozvoje takovou výzvu (Huttmanová a Valentiny, 2019). Jedná se tedy o celistvou a velmi komplexní problematiku. Je nutné vnímat planetu jako jeden velký propojený ekosystém, který je citlivý na změny.



Obr. 1 Rovnováha důležitosti pilířů trvale udržitelného rozvoje

Ovšem stejně jako i samotná definice TUR nejsou pilíře jednotně definovány. V literatuře se proto můžeme také setkat s různými variacemi dělení pilířů, které mnohdy zahrnují pilíř kulturní (SABATINI, 2019) a v případě ESG dokonce pilíř zahrnující řízení společnosti (Kislingerová et al., 2023) (více o ESG viz kapitola 2).

To podporují také kritiky poukazující na nedostatečnost dělení TUR pouze na tři pilíře (tedy environmentální, ekonomický a sociální) a předkládají názor, že dělení na čtyři či šest pilířů více odpovídá skutečným potřebám udržitelného rozvoje (Crowther a Seifi, 2022). Jednotlivé pilíře v sobě totiž zahrnují velké množství různých problematik a je náročné si pod pouhými třemi pilíři uvědomit rozsáhlou celistvou problematiku TUR. Konkrétněji ale zároveň stále stručně si lze témata TUR více přiblížit pomocí 17 Cílů udržitelného rozvoje, se kterými se lze nejčastěji setkat pod zkratkou SDGs z anglického názvu Sustainable Development Goals. Na obrázku č. 2. je těchto 17 Cílů udržitelného rozvoje zobrazeno.



Zdroj: (OSN, 2022)

Obr. 2 Cíle udržitelného rozvoje

Tyto cíle jsou součástí Agendy 2030 pro udržitelný rozvoj, která byla přijata na summitu Organizace spojených národů (dále jen OSN) v roce 2015 a představují 17 společných globálních cílů pro řešení problematiky trvale udržitelného rozvoje, s cílem jejich naplnění do konce roku 2030 (UNITED NATIONS, 2015a). Příloha 1 obsahuje výčet jednotlivých 17 Cílů udržitelného rozvoje (SDGs) s jejich stručným popisem. Pro převod Agendy 2030 do prostředí České republiky poté slouží již zmíněný dokument Strategický rámec Česká republika 2030, který pro

Českou republiku vytyčuje 27 strategických cílů a k nim přiřazených specifických cílů (ke kterým jsou poté ještě přiřazeny jednotlivé indikátory) s cílem jejich dosažení či alespoň jejich přiblížení do roku 2030 (Česko, 2017). Příloha 2 obsahuje přehled všech 27 strategických cílů. Příloha 3 obsahuje kompletní přehled strategických i specifických cílů pro oblast Lidé a společnost. Tento dokument poté rozděluje cíle do šesti tematických oblastí. Na obrázku č. 3. je těchto šest oblastí graficky znázorněno. Výše zmíněné Cíle udržitelného rozvoje (SDGs) a cíle ČR 2030 poté navzájem propojuje dokument s názvem Implementace Agendy 2030 pro udržitelný rozvoj (Cílů udržitelného rozvoje) v České republice (Česko, 2018a). Příloha 4 obsahuje tabulku znázorňující propojení těchto cílů, kde jsou k SDGs přiřazeny jednotlivé strategické a specifické cíle ČR 2030. Oproti představení TUR pomocí tří pilířů, umožňují cíle ČR 2030 mnohem komplexnější pochopení dané problematiky. Ovšem stejně jako SDGs jsou ovšem cíle ČR 2030 velice ambiciózní až idealistické a skýtají mnoho výzev a úskalí při snaze o jejich realizaci.



Zdroj: (Česko, 2018b)

Obr. 3 [Šest oblastí Strategického rámce Česká republika 2030]

1.2 Pilíř environmentální a pilíř ekonomický

Tato podkapitola se stručně věnuje dvěma pilířům ze tří pilířů udržitelného rozvoje a to konkrétně pilíři environmentálnímu a pilíři ekonomickému (pilíři sociálnímu je věnována samostatná kapitola 2). Nejprve se věnuje pilíři environmentálnímu, který stručně popisuje a nastiňuje několik úskalí, se kterými se lze setkat při snaze o realizaci jeho cílů. Část je zde také v krátkosti věnována vzájemnému vztahu mezi pilířem environmentálním a pilířem sociálním, kterým se tato práce zabývá. Následuje pilíř ekonomický, který tato podkapitola stručně popisuje a následně líčí vzájemný vztah mezi pilířem ekonomickým a pilířem environmentálním, kde jako příklad řešení uvádí problematiku cirkulární ekonomiky. Vztah mezi pilířem ekonomickým a sociálním je podstatou této bakalářské práce a především její praktické části, tudíž mu jsou věnovány kapitoly následující.

1.2.1 Pilíř environmentální

Jak již bylo zmíněno na začátku této kapitoly, pilíř environmentální (někdy také nazývaný jako pilíř ekologický) stál u samotného zrodu myšlenky TUR a bylo mu ze všech pilířů udělováno nejvíce pozornosti. Tento pilíř se zabývá stavem planety a dopady veškeré lidské činnosti na ni. Patří sem problematiky jako změna klimatu, úbytek biodiverzity, zhoršující se stav půdy, znečištění životního prostředí, využívání přírodních zdrojů, odpady a emise. Strand, Kovacic a Völker (2020) také zmiňují spotřebitelskou mentalitu lineární ekonomie, tedy vzít/koupit, použít, vyhodit, vzít/koupit nové. Lze říci, že právě spotřebitelská mentalita a mentalita jednorázových produktů a materiálů je jedním z důvodů environmentálních problémů. Takové jednání je proti přirozenému běhu planety, kde veškeré ekosystémy jsou postavené na principu vzájemné propojenosti a cykličnosti. Na to navazuje myšlenka cirkulární ekonomie, která je přiblížena v následující dílčí podkapitole zabývající se propojením pilíře environmentálního s pilířem ekonomickým.

V rámci propojenosti pilířů se tyto problémy dotýkají i pilíře sociálního. Zdrojem většiny těchto environmentálních problémů je člověk a tedy osvěta, změna myšlení a změna ve všech oblastech lidské činnosti i kultury je pro environmentální pilíř i TUR obecně klíčová. Dopady environmentálních problémů na člověka a společnost lze pak pozorovat jak v rovině fyzické, tak i v rovině

psychické. Fyzicky člověka ovlivňují dopady znečištěného ovzduší, vody, potravin a celkově životního prostředí na lidské zdraví. Toto znečištění stojí za řadou nemocí a předčasných smrtí (Fuller et al, 2022). Majetek, obydlí a potravu stejně jako život a zdraví mohou ohrozit ze změny klimatu plynoucí projevy extrémního počasí a navazující přírodní katastrofy, např. sucho, požáry, povodně, a bouře (Clarke et al., 2022). V rámci psychických dopadů se setkáváme s vlivem vnímání změny klimatu, znečištěného životního prostředí a dalších problémů environmentální udržitelnosti na psychiku člověka, kdy způsobují negativní pocity jako stres, frustraci, zlost, zoufalství, zahlcení a především nejistotu a obavy z budoucnosti (Hoggett ed, 2019). Od slova životní prostředí se tedy tyto problémy přímo týkají člověka a prostředí, ve kterém žije a tedy ho i přímo ovlivňují a ohrožují.

Pozitivní je skutečnost že daným problémům se dostává více a více pozornosti jak ze strany jednotlivců, společností a států, tak i globálně. Pro nápravu daných problémů bylo učiněno již mnoho opatření, a mnohem více opatření a cílů je naplánováno. Do svých cílů je zahrnují i v předchozí části zmíněné SDGs či ČR 2030. Kupříkladu o dosažení klimatické neutrality EU do roku 2050 usiluje strategie Zelená dohoda pro Evropu známá také pod anglickým názvem Green Deal (EU, 2019). V rámci jednoho dokumentu vydaného v rámci této strategie, figuruje pro EU „Ekologické motto: „neškodit““ (EU, 2019, str. 20). Ovšem pouze neškodit nestačí. Je potřeba předcházet, napravovat a také obnovovat. Godelnik (2021) navíc upozorňuje na velmi pomalý pokrok, s jakým společností reagují na potřeby a problémy TUR v porovnání s urgentností kterou vyvolává klimatická krize. Také poukazuje na to, že podniknutá opatření jsou mnohdy neefektivní. Jedním z mnoha dalších úskalí realizace nápravných opatření je problematika greenwashingu. Dle de Freitas Netto et al. (2020) má greenwashing mnoho podob, nemá jednotnou definici a týká se škály případů od produktů s „ekologickými“ motivy a názvy až po reporty a image firmy. Poukazuje ale, že se obecně jedná o záměrné klamání, zamlčování nebo naopak neúměrné nadhodnocování a přikrášlování informací/skutečností jak o produktech, tak i o činnostech společnosti. Také dodává, že se může jednat i o záměrné odvádění pozornosti od jiných informací či činností společnosti. Lze říci že, tento

problém byl zapříčiněn již dříve zmíněnou absencí jednotné a komplexní definice TUR, která dává prostor pro právě takovéto praktiky.

1.2.2 Pilíř ekonomický

Obecný cíl ekonomického pilíře se z důvodu propojenosti pilířů podobá definicím TUR. Jde zde o udržitelný dlouhodobý ekonomický růst, za současného respektování a aktivního řešení potřeb sociálního a environmentálního pilíře. V podnikové oblasti se původně vycházelo z ekonomických cílů zaměřených především na maximalizaci zisků, produkce a spotřeby (Gutterman, 2020) a to bez ohledu na neobnovitelné zdroje a dopady na planetu. Koudelková (2022) upozorňuje na omezenost tohoto zastaralého pojetí zaměřeného pouze na zisk a poukazuje na rozšířenější pojetí zahrnující navíc činnosti nepeněžního charakteru jako transparentnost, udržitelné partnerství dodavatelských řetězců, všeobecný ekonomický prospěch a prosperita. Jedná se tedy o potřebu většího propojení ekonomického pilíře s ostatními dvěma pilíři. Pro sociální pilíř je pilíř ekonomický zdrojem blahobytu, životní úrovně, prosperity, práce a příležitostí. V podnikové oblasti ekonomického pilíře pak představuje pilíř sociální především stakeholdery (United Nations, 2015b). Vzhledem k tomu, že právě prolínání pilíře sociálního s pilířem ekonomickým je podstatou této bakalářské práce, tak se tímto tématem podrobněji zaobírá kapitola č. 2.

Ve vztahu s environmentálním pilířem se jedná o dopady veškeré ekonomické činnosti na planetu. V průmyslovém podniku je tato problematika navázaná na produkt, logistiku a samotnou výrobu. Řeší se zde témata jako materiálové zdroje, obaly, minimalizace odpadu a možnosti jejich řešení, např. recyklace, nové technologie a nový design produktů (Strand, Kovacic a Völker, 2020). Ve finální likvidační fázi života produktu pak jeho dopady na planetu a možnosti jeho opravy či recyklace (Godelnik, 2021). V oblasti výroby a logistiky se řeší především zdroje energie, emise a také spotřeba energie, materiálů a vody. Tyto aspekty jsou poté ideálně aplikovány na celý dodavatelský řetězec.

Možné řešení těchto problémů hledá tzv. oběhové hospodářství, také nazývané cirkulární ekonomika (dále jen CE). V předcházející dílčí podkapitole byla zmíněna lineární ekonomika a právě CE usiluje o její opak (Strand, Kovacic a Völker, 2020). CE se zabývá efektivním využitím a minimalizací vstupních materiálů a energií,

možnostmi opětovného použití materiálů, výrobků a odpadů, jejich recyklací a opravou a to za účelem prodloužení životnosti a použitelnosti výrobků a materiálů (Kislingerová et al., 2023). Gutterman (2020) dodává, že pro dosažení těchto cílů je důležité se odklonit od starých neudržitelných technologií a zaměřit se na nové a udržitelné technologie, které právě umožňují výrobu udržitelných výrobků a využití alternativních či recyklovaných materiálů. Ve stejném duchu zmiňuje i udržitelný design produktů a udržitelnou výrobu umožňující úsporu materiálů, energií, emisí a snížení odpadů. Pomocí CE lze tedy přispět k šetření zdrojů, minimalizovat odpady a jejich dopad na životní prostředí. Jedná se tedy o jeden z nástrojů TUR. Na to ale Padilla-Rivera, Russo-Garrido a Merveille (2020) reagují kritikou nedostatečného začlenění sociálního pilíře do CE a apelují na potřebu lepšího monitorování dopadů CE na sociální pilíř za účelem zamezení vyloučení sociálního pilíře z konceptu CE. Takové vyloučení sociálního pilíře odporuje základní myšlence trvale udržitelného rozvoje a mohlo by vést k neudržitelným praktikám.

Jak již bylo zmíněno, problematika TUR je velmi komplexní a provázaná a to nejen v rámci jednotlivých pilířů ale i v rámci jednotlivých úrovní řešení, včetně úrovně globální. Přestože bylo učiněno již mnoho nápravných opatření, tak jsou tyto opatření mnohdy stále nedostačující – navíc jdou mnohdy chybným směrem a proti podstatě TUR. Lze to brát jako neodmyslitelnou část procesu vývoje vedoucímu k realizaci cílů, ale je zřejmé že je zde potřeba stanovit jednotnou a komplexní definici TUR a zakotvit TUR do jednotné globální legislativy umožňující vzniku komplexních, kontrolovaných a jednotných řešení za současné globální spolupráce. I přesto že jsou cíle TUR značně idealistické, a kvůli své komplexnosti náročné na realizaci a i přesto že TUR čelí mnoha kritikám je zřejmé, že stávající praktiky jsou neudržitelné. Tudíž je důležitá neustálá snaha o nápravu.

2 Sociální udržitelnost

Druhá kapitola přechází z celistvého pohledu na problematiku trvale udržitelného rozvoje, přiblíženou v kapitole jedna, a podrobněji se zaměřuje na jednu z jeho částí. Jedná se o pilíř sociální, jehož přiblížení je jedním z cílů této bakalářské práce. Konkrétně se zaměřuje na vztahy mezi pilířem sociálním a ekonomickým. V první řadě definuje samotný pojem sociální udržitelnost a stručně uvádí jednotlivé úrovně řešení této problematiky. Následně se, pro potřeby této bakalářské práce, zaměřuje na úroveň podnikovou a to konkrétně na zaměstnance. Na závěr uvádí některé problematiky sociální udržitelnosti v kontextu zaměstnanců, včetně možností jejich řešení.

Jak již bylo popsáno v předchozí kapitole, sociální udržitelnost je jedním ze tří pilířů TUR. V porovnání s upřednostňováním environmentálního pilíře (viz kapitola 1) je pilíř sociální znatelně upozadován a to i oproti pilíři ekonomickému (Martins et al., 2020a). Missimer a Mesquita (2022) dodávají, že se toto upozadování týká i výzkumů. Takovýto nedostatek výzkumu poté omezuje komplexní pochopení tohoto pilíře a tím také ztěžuje efektivního dosažení nápravných opatření a dobrého strategického plánování. Na nedostatek výzkumu a studií v rámci sociálního pilíře upozorňují i Martins et al. (2020b) a Leal Filho et al. (2022). Ovšem toto upozadění sociálního pilíře je v rozporu se základní myšlenkou TUR: rovnováhou všech pilířů. Přitom člověk je hlavním aktérem v problematice TUR a zdrojem mnoha jejich problémů a také jediný, který tyto problémy může napravit. Proto v sobě ČR 2030 kromě problematiky TUR zahrnuje i problematiku kvality života a uvádí, že člověk a jeho potenciál „je základem pro rozvoj“ (Česko, 2017, str. 7). Govindan, Shaw a Majumdar (2021) navíc upozorňují, že aby se lidé mohli zajímat o řešení problematik jako globální oteplování, úbytek biodiverzity a další problémy TUR musí nejdříve mít pokryty vlastní základní potřeby jako bezpečí, zdraví, dostatek potravy a vody, obydlí, finanční zabezpečení a práci. Je tedy pro TUR důležité, aby byly naplňovány základní lidské potřeby. Toto vše poukazuje na důležitost zajištění kvality života lidí a tohoto pilíře celkově.

Stejně jako TUR je i sociální udržitelnosti komplexní problematikou. Missimer a Mesquita (2022) uvádí, že společnosti tuto komplexnost často

přehlížejí. Z tohoto důvodu předkládají systémový přístup. Poukazují na to, že tento přístup dává možnost většího soustředění na hledání a řešení příčiny nežli na řešení důsledku daného problému. Také uvádí, že tento přístup může přispět k dosažení dlouhodobých řešení problematiky jako celku nežli pouhých záplatových náprav. O systémovém přístupu se mluvilo již dříve, kupříkladu o něm pojednává i Clayton a Radcliffe (1996) kteří popisují systémový přístup jako: náhled na problematiku jako na systém obsahující vzájemně provázané části a subsystémy, kdy se tento systém zároveň vzájemně ovlivňuje s jinými systémy. Koudelková (2022) také uvádí, že systémový přístup může pomoci při zvládnutí krizových situací. Jedná se tedy o jednu z možností jak holisticky přistoupit k řešení komplexní problematiky tohoto pilíře. Je zde také dán důraz dlouhodobá řešení, což je v souladu s dlouhodobým hlediskem TUR.

Jak ze samotného názvu vyplývá, sociální udržitelnost se zabývá udržitelným rozvojem v oblasti sociální. Stejně jako zbylé dva pilíře lze pilíř sociální řešit na různých úrovních. Na úrovni globální se řeší obecné problematiky jako chudoba, hlad a mír. Na úrovni národní a na úrovni regionální se řeší problematiky jako nezaměstnanost, kultura, vzdělání, zdravotní a sociální péče a zabezpečení (Česko, 2021a). Úroveň podniková se v rámci sociální udržitelnosti zabývá vzájemnými vztahy se stakeholdery (United Nations, 2015). Kromě různých úrovní řešení lze problematiku sociální udržitelnosti sledovat i na základě vzájemných vztahů pilířů. Vzájemné vztahy pilíře sociálního a pilíře environmentálního byly již ve stručnosti popsány v předchozí kapitole (viz dílčí podkapitola 1.2.1). Vztahy mezi pilířem sociálním a pilířem ekonomickým jsou předmětem této bakalářské práce a jsou konkrétně zaměřeny na oblast podnikovou. Missimer a Mesquita (2022) uvádí, že právě obchodní společnosti jsou pro sociální udržitelnost významné a mají tedy možnost ji významně ovlivnit. Navíc tvoří nabídku pracovních pozic a příležitostí. Práce tvoří velkou část života člověka, o to více je důležité, aby byla práce důstojná a sociálně udržitelná (více viz níže).

Jak již bylo řečeno, v rámci podnikové oblasti se sociální udržitelnost zabývá vztahy se stakeholdery. Stakeholdery lze běžně rozdělit na externí a interní. Mezi externí stakeholdery patří především stát, investoři, zákazníci, dodavatelé a lokální komunity. Interními stakeholdery jsou především zaměstnanci, management

a vlastníci. V rámci státu se řeší problematiky jako dodržování právních předpisů jako Listina základních práv a svobod a zákoník práce včetně mezinárodních dohod (Vrabcová, 2021). Zákazníci stejně jako investoři mají čím dál tím větší zájem o to, jak daná společnost řeší problematiku TUR (Kislingerová et al., 2023). Proto je v zájmu obchodních společností udržitelné praktiky používat a také je dokládat jak marketingovou komunikací, tak v rámci výročních zpráv a být celkově transparentní. Důležité je také doložit hodnocení úspěšnosti plnění těchto aktivit (Bradáč et al., 2021). Právě reportování se stává stále běžnější a v podstatě již běžnou praktikou společností (Dicuonzo, Donofrio a Ranaldo, 2022). Společnosti mohou reportovat na základě ESG (Environmental, Social, and Governance), tedy na základě kritérií environmentálních problematik, sociálních problematik a problematik způsobu řízení společnosti (Kislingerová et al., 2023). Nefinanční reportování vychází ze směrnice CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) která nahradila NFRD (Non-Financial Reporting Directive) (Málek, Roučková a Kouklíková, 2023). Nefinanční reportování ale není jednotné. Mezi nejznámější standardy patří kupříkladu GRI (The Global Reporting Initiative) (Dicuonzo, Donofrio a Ranaldo, 2022). Problematika sociální udržitelnosti se tedy týká i nefinančního reportování. V tomto kontextu ovšem také hrozí již výše zmíněné nebezpečí greenwashingu ze strany společnosti (viz dílčí podkapitola 1.2.1). Nejednotnost nefinančního reportování také dává prostor ke špatnému či nedostatečnému pojetí sociální udržitelnosti.

V případě dodavatelů se jedná o udržitelný dodavatelský řetězec, fair trade, o dobré dlouhodobé vztahy s dodavateli, preferenci a podporu lokálních dodavatelů (Koudelková, 2022). V rámci lokální komunity se řeší dopady veškerých činností společnosti na okolí a také možnosti filantropie (Koudelková, 2022). Elalfy et al. (2020) uvádějí, že filantropii řeší kupříkladu i CSR neboli společenská odpovědnost firem. CSR představují jako dobrovolné zahrnutí TUR (pilíře environmentálního, ekonomického a sociálního) do činností a strategií společnosti. Koudelková (2022), uvádí, že v rámci sociálního pilíře sem patří činnosti jako podpora neziskových organizací, firemní dobrovolnictví a zaměstnání zaměstnanců z okolí společnosti. Zároveň ale apeluje na to, aby byla veškerá opatření řešena a používána v praxi, nejen externě ale především i interně

a nebyla pouze jakýmsi bezpředmětným sloganem obchodní společnosti. CSR tedy představuje jednu z mnoha možností jak přispět k řešení problematik TUR.

Mezi interní stakeholdery patří zaměstnanci, management a vlastníci. Koudelková (2022) uvádí, že u vlastníků je důležité, aby šli vzorem a zahrnutí řešení TUR problematik do strategie společnosti. Jde zde především o zahrnutí TUR do každodenních činností a rozhodování společnosti a to na všech úrovních organizační struktury, kde manažeři hrají důležitou roli (Bradáč et al., 2021). Ti tvoří komunikační most mezi vedením, strategií společnosti a zaměstnanci. Koudelková (2022) apeluje na důležitost interní komunikace a to nejen obecně ale i pro TUR a pro dobrou firemní kulturu. I přesto, že je komunikace klíčovou a základní součástí lidské společnosti tak často představuje zásadní problém ve fungování obchodních společností.

Tato bakalářské práce se konkrétněji zaměřuje na problematiku sociální udržitelnosti v kontextu zaměstnanců. Patří sem již dávno známé základní problematiky jako bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP). Sundström, Ahmadi a Mickelsson (2019) v rámci výsledků svého výzkumu průmyslových podniků uvádí, že sociální témata hrají ve společnostech pouze okrajovou roli. Důraz je v oblasti sociální kladen spíše na základní plnění požadavků bezpečnosti práce a dalších legislativních požadavků. To ovšem pokrývá pouze malou část problematiky sociální udržitelnosti. Pro dosažení sociální udržitelnosti je třeba mnohem komplexnějšího pojetí této problematiky. Koudelková (2022) uvádí, že právě zaměstnanci jsou základním kamenem a nejdůležitější částí každé obchodní společnosti. O to více je důležité přilákat a hlavně udržet schopné zaměstnance. Jak již bylo také zmíněno, práce tvoří podstatnou část v životě jedince, a tedy jej i velmi ovlivňuje. Navíc Kislíngerová et al. (2023) uvádí, že po pandemii covid-19 se požadavky zaměstnanců změnila a zaměstnanci mají na zaměstnavatele více nároků. Lze si odvodit, že to vypovídá o celkových nedostacích v sociální udržitelnosti, které se díky pandemii staly více zjevnými. Proto je potřeba sociální udržitelnosti a jejím problematikám udělit větší pozornost.

Jednou z takových problematik je i důstojná práce. Tou se zabývá SDG č. 8 (viz Příloha 1) a také strategický cíl ČR 2030 č. 2 (viz Příloha 3). Maussen (2018, str. 16) definují důstojnou práci pomocí jejích čtyř základních

pilířů: „rovný přístup na trh práce, dostatek seriózní práce, spravedlivá odměna a dobrá perspektiva práce“. Koudelková (2022) se v tomto duchu také zmiňuje o well-beingu zaměstnance. S tím souvisí i poskytování různých možností osobního růstu a rozvoje a také benefitů. Důstojná práce ale spíše představuje základní požadavky pro důstojné zaměstnání. Ovšem pro poskytnutí dobrého pracovního života zaměstnancům, je potřeba zahrnout ještě mnoho dalších problematik.

Takovými problematikami jsou i diskriminace, diverzita a inkluze. Zahrnují je SDGs č. 5, 8 a 10 (viz Příloha 1). Specifický cíl č. 3.4 ČR 2030 (viz Příloha 3) rozlišuje diskriminaci „na základě pohlaví, věku, péče o závislé osoby, zdravotního postižení, etnicity, národnosti, sexuální orientace, vyznání nebo světonázoru“ (Česko, 2022, str. 30). Česko (2021b) upozorňuje, že se diskriminace podepisuje na ekonomickém prospěchu obchodních společností i celosvětově, jelikož omezuje lidský potenciál. Zároveň ale uvádí, že je diskriminace v pracovním prostředí stále přítomná. Jedním z hlavních problémů je ohlašování diskriminace, ke kterému dochází jen zřídka (Česko, 2021c.). Proto je také důležité ze strany obchodních společností a především vedení zajistit možnosti jednoduchého a diskrétního ohlašování diskriminace (Česko, 2018c). Raiden a King (2021) navíc apeluje na celkovou potřebu informovat a vzdělat zaměstnance o problematice diskriminace. Velinová a Štrach (2022) v rámci výzkumu automobilových společností uvádějí, že společnosti považují problematiku diverzity a inkluze za důležitou ale ještě ji plně nezahrnuly do praxe společnosti. Dodávají také, že se jedná o aktuální a atraktivní téma pro stakeholdery a především pro investory. Stejně jako rozmanitost přírody je i sociální rozmanitost důležitá pro správnou funkci systému jako zdravého a udržitelného celku. Pod toto téma spadá i problematika LGBT+ ale ve zkoumaných dokumentech ČR 2030 se tato problematika přímo nevyskytuje. Je spíše obecně zahrnuta pod rovnost na základě pohlaví.

S problematikou diskriminace souvisí i rozsáhlá problematika rovných příležitostí žen a mužů (Koudelková, 2022). Tuto problematiku zahrnují SDGs č. 5 a 10 (viz Příloha 1) a také specifický cíl ČR 2030 3.3 (viz Příloha 3). Česko (2021c) uvádí, že právě diskriminace žen patří k těm nejčastějším. Dodává, že se tato diskriminace vyskytuje nejen v pracovním prostředí, ale i v ostatních částech

života. Navíc poukazuje na nezohledňování určitých etap a situací v životě ženy. Upozorňuje také na skutečnost, že v hodnocení míry řešení problematiky rovnosti genderů napříč zeměmi EU dosahuje ČR dlouhodobě nízkých hodnocení. Česko (2021b) dodává, že je řešení genderových nerovností značně pomalé a že jsou platové rozdíly (známé také jako gender pay gap) stále znatelné. Na pomalost změn poukazuje i Česko (2021a) a uvádí, že se společnosti k řešení této problematiky sice hlásí, ale zavedená opatření jsou zatím nedostačující. Upozorňuje také, že nevýraznější je tato problematika pro ženy v jejich produktivním věku. Což znamená, že společnosti přicházejí o jejich pracovní potenciál.

Jedním z důvodů pro gender pay gap je péče o dítě či blízkou osobu (Česko, 2021a). Ze značné části je to ovlivněno kulturním předpokladem, že je „otec živitel a matka pečovatelka“ (Česko, 2021a. str. 45). Česko (2021b) upozorňuje na to, že zde poté pro ženy vzniká problém nedostatku volného času a narušení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem (více o work-life balance viz níže). Zároveň ale poukazuje na skutečnost, že rodina a výchova jsou důležitým prvkem pro společnost. Problematiku dostatku volného času pro rodinu zahrnuje i specifický cíl ČR 2030 1.1 (viz Příloha 3). Jedním z možných řešení těchto problémů je podpora větší participace mužů na péči o dítě, kde se ale (stejně jako ženy) setkávají s nebezpečím poklesu příjmů a také narušení či znemožnění kariérního růstu (Česko, 2021c). Hněvkovský a Maděra (2018) předkládají jako další možné řešení zajištění péče o předškolní děti zaměstnanců během pracovní doby a také poskytnutím větší pracovní flexibility (více o flexibilitě viz níže). Jednou z takových možností je i dětská skupina, kdy po zápisu do evidence dětských skupin může zaměstnavatel zažádat o příspěvek na její provoz (Česko, 2023). Je ale zapotřebí učinit hned několik různých opatření současně aby se dosáhlo komplexního řešení této problematiky. Stejně jako u dříve zmíněné diskriminace je zde také potřeba zvyšovat povědomí a této problematice.

Ženy jsou také nedostatečně zastoupeny ve vedoucích pozicích obchodních společností (Raiden a King, 2021). Což společně s jejich nízkým zastoupením v IT oborech uvádí Česko (2021a) jako jednu z dalších z příčin pro gender pay gap. Gutterman (2020) uvádí, že společnosti často řeší problém nedostatku žen ve vedoucích pozicích pomocí zavedení kvót. Ovšem u těchto kvót nesmí dojít

upřednostňování žen jen kvůli číslům a to na úkor schopných lidí, kteří by byli vhodnější na danou pozici. Jde zde spíše o motivování, podporu a o celistvé řešení problematiky žen na pracovišti se začleněním jejich specifických potřeb. Tímto se umožnění ženám těchto pozic dosahovat.

Jednou z dalších problematik je work-life balance. Dle Česko (2021b) se tato problematika zaobírá hranicí mezi životem pracovním a životem soukromým. Také upozorňuje na to, že tuto hranici značně narušují digitální technologie. Work-life balance v sobě zahrnuje i již výše zmíněné problematiky péče o děti či blízkou osobu. Spadá sem také problematika času stráveného v zaměstnání, resp. zvýšení osobního času a zkrácení pracovní doby (Česko, 2022). Work-life balance také částečně závisí na schopnostech zaměstnance si pracovní život zdravě oddělit od toho soukromého. Proto je vhodné, aby byla tato problematika součástí vzdělávání zaměstnanců (Raiden a King, 2021). Tato problematika také úzce souvisí s problematikou flexibility práce.

Jako další problematiky uvádí Česko (2022) problematiky nedostatečné flexibility práce a pekarizaci práce. Jak již bylo řečeno je flexibilita práce uváděna jako jedno z řešení problematiky gender pay gap. Jednou z možností lepší flexibility je práce z domova (Raiden a King, 2021). Na to navazuje Česko (2021b) a jako další možnost uvádí sdílené pracovní místo. Ovšem flexibilní formy práce často vyžadují digitální schopnosti, což může pro starší generace představovat překážku. Prekarizaci práce se zabývá specifický cíl ČR 2030 č. 2.4 (viz Příloha 3). Zároveň je i součástí SDG č. 8, který definuje prekarizaci práce jako: „nahrazování dlouhodobé perspektivy zaměstnání nestabilnějšími a rizikovějšími alternativami, jejichž přijetí přitom není výrazem specifického zájmu pracovníků, ale výsledkem vnějšího tlaku“ (Česko, 2021a, str. 71). Takovéto alternativní formy práce tedy ani nesplňují předpoklady pro důstojnou práci.

Dalším tématem (souvisejícím také s diskriminací) je problematika zaměstnání a integrace cizinců (Česko, 2022). Touto problematiku v sobě zahrnují SDGs č. 8 a 10 (viz Příloha 1). Je součástí i specifického cíle ČR 2030 2.5 (viz Příloha 3). Diskriminací cizinců ovšem dochází k již zmíněnému ochuzení o lidský potenciál. Tato problematika navíc v posledních letech zaznamenala změny v důsledku války na Ukrajině (Kislingerová et al., 2023). Silva et al. (2021) uvádí, že problematika integrace cizinců není dostatečně

zkoumána. Dodávají, že správná integrace cizinců do kolektivu je důležitá pro jejich větší spokojenost. Lze předpokládat, že je tím ovlivněna i jejich výkonnost a pracovní nasazení. Kupříkladu Omanović a Langley (2021) popisují organizovaný přístup k integraci, který zahrnuje více oficiální a strukturovaný přístup k řešení této problematiky. Stejně jako u ostatních problematik je informovanost o této problematice důležitá. Informovanost a komunikace poté nabízí větší úspěšnost vzájemného pochopení v rámci kolektivu. To může pro společnost představovat prospěch ve formě větší produktivity práce.

Česko (2022) uvádí, že stále aktuální tématikou je i vzdělání a rekvalifikace, a to především kvůli stále vyvíjející se digitalizaci a globalizaci. Poukazuje na to, že vzhledem k těmto neustálým změnám je nutné mít schopnost je zvládat, umět se orientovat a myslet kriticky a stále rozvíjet digitální gramotnost. Česko (2021b) doplňuje potřebu umět věci chápat v souvislostech a také upozorňuje na to, že tyto nové znalosti a dovednosti (především ty digitální) mohou být značně náročné pro starší zaměstnance. Vzhledem k neustálému vývoji ne všichni měli možnost získat tyto znalosti a dovednosti během studia, tudíž je v zájmu zaměstnavatele poskytnout možnosti jejich doplnění. Koudelková (2022) apeluje také na důležitost vzdělání v oblasti problematik TUR a diskriminace. Jak již bylo v této bakalářské práci mnohokrát zmíněno právě osvěta, změna myšlení a přístupu je pro řešení těchto problémů klíčová. Problematiku vzdělání v sobě zahrnuje SDG č. 4 (viz Příloha 1) a specifický cíl ČR 2030 č. 4.4, který se zabývá celoživotním vzděláním (viz Příloha 3). Vzdělání je zahrnuto i do SDG č. 3 (viz Příloha 1) který se zabývá zdravím a prevencí, jelikož i zde je vzdělání klíčové. Na to navazuje Česko (2022) a apeluje na důležitost řešení a osvětu problematik pracovního stresu a duševního zdraví. Tato informovanost může napomoci pracovním vztahům a udržení jinak schopných zaměstnanců.

Kromě integrace výše zmíněných problematik do běžného fungování obchodní společnosti a do jejich strategií, může společnost přispět k TUR pomocí dobrovolných závazků a nástrojů. Lze se kupříkladu připojit k UN Global Compact kde je poté navíc k dispozici přístup k UN Global Compact Academy. Bradáč et al. (2021) uvádí, že se k naplňování SDGs přidává stále více průmyslových společností a začleňují je i do svých etických kodexů

a strategických dokumentů. ČR 2030 nabízí možnost připojení se k jejím dobrovolným závazkům. Je zde také možnost stát se příkladem dobré praxe pro inspiraci ostatním (Česko, 2021c). Další možností je připojení se k Asociaci společenské odpovědnosti, kde se lze také zúčastnit se soutěže o Ceny SDGs a je zde také k dispozici Akademie SDGs. Nebo se stát členem platformy Byznys pro společnost, která zahrnuje i výše zmíněné CSR. Možností integrovat sociální udržitelnosti do obchodních společností je mnoho. Při této volbě je ale třeba mít stále na paměti komplexnost této problematiky a také rovnováhu pilířů.

Sociální udržitelnost je komplexní a důležitou součástí TUR. Upozadňování této problematiky jde proti základní myšlence pro dosažení udržitelnosti: rovnováha všech pilířů. Zároveň je zapotřebí aby veškerá řešení této problematiky zohledňovala její komplexnost a také zmíněnou rovnováhu pilířů. Což znamená, že ani pilíř sociální nesmí být nadhodnocován na úkor ostatních pilířů. V podnikové oblasti je poté pro dosažení sociální udržitelnosti třeba tuto problematiku řešit nad rámec základních legislativních požadavků. Řešení problematik sociální udržitelnosti může nabídnout celkově pozitivní dopad na firemní kulturu společnosti a také fyzické a psychické zdraví zaměstnanců a jejich celkovou spokojenost. Takováto spokojenost zaměstnanců se poté má možnost pozitivně projevit v jejich pracovní výkonnosti a na celkovém fungování a výsledcích obchodní společnosti.

3 Analýza současného stavu řešení problematiky sociální udržitelnosti ve společnosti SAS Autosystemtechnik s.r.o.

Tato kapitola je první kapitolou části praktické, kde dochází k aplikaci teoretických východisek v rámci vlastního výzkumu. Zjišťuje současný stav řešení problematiky sociální udržitelnosti ve výrobním podniku, konkrétně firmě SAS Autosystemtechnik s.r.o. V úvodu kapitoly je společnost krátce představena společně s cíli výzkumu. Pro výzkum jsou využity dvě metody získání informací: Výzkum veřejných dokumentů vybrané společnosti a rozhovor s manažerkou společnosti. Získané informace jsou porovnávány vůči teoretickým východiskům z kapitol 1 a 2. Výsledky výzkumu jsou poté základem pro tvorbu doporučení pro společnost SAS Autosystemtechnik s.r.o. v následující kapitole.

Společnost SAS Autosystemtechnik s.r.o. (dále též SAS) vznikla v roce 1996 (SAS, 2022). Zakládá si na technických znalostech, kvalitě a spolehlivosti svých služeb. Závod v Mladé Boleslavi se zabývá výrobou automobilových kokpitů a to do jejich vývoje přes montáž až po logistiku. Hlavní činností závodu je montáž a dodání kokpitů pro společnost Škoda Auto a.s. Dne 30. ledna 2020 se společnost Faurecia stala 100% vlastníkem společnosti SAS (FORVIA Faurecia, 2020). Od roku 2022, kdy se společnost Faurecia spojila se společností Hella, skupina začala používat název FORVIA (SAS, 2022).

Cílem praktické části této bakalářské práce je zjistit a zhodnotit aktuální stav řešení dané problematiky v rámci společnosti SAS a to v souvislosti s teoretickou částí této bakalářské práce. Charakter výzkumu je především exploratorní. V návaznosti na tento výzkum je poté cílem předložit návrhy na zlepšení v oblasti sociální udržitelnosti především v kontextu sociálních cílů Strategického rámce Česká republika 2030.

Pro účely praktické části této bakalářské práce je využito dvou metod kvalitativního výzkumu. První metodou je sběr sekundárních dat a to konkrétně studium nejnovějších veřejných dokumentů platných pro společnost SAS. Vzhledem k tomu, že se společnost SAS stala 100% součástí společnosti Faurecia a postupně přejímá její cíle, směrnice a metodiky, jsou používány i dokumenty společnosti FORVIA Faurecia. Tento výzkum se soustřeďuje na problematiku TUR se zaměřením na sociální udržitelnost. Cílem je zjistit

aktuální stav řešení problematiky sociální udržitelnosti z pohledu veřejně dostupných dokumentů společnosti. Tyto dokumenty slouží nejen k informování, ale obecně jako marketingová komunikace společnosti vůči svým stakeholderům.

Společnost dělí problematiku TUR na: Planeta (Planet), Byznys (Business) a Lidé (People) (FORVIA Faurecia, 2021). Vychází tedy ze základního dělení TUR dle Triple Bottom Line. Pro potřeby této bakalářské práce se tento výzkum nejprve okrajově zaměřuje na pilíř Byznys a poté již plně na pilíř Lidé.

V rámci svého dokumentu Sustainability Guide 2021 (FORVIA Faurecia, 2021) společnost uvádí, že pilíř Byznys obsahuje tři základní cíle. Pro potřeby této bakalářské práce je výzkum tohoto pilíře zaměřen výhradně na jeho sociální aspekt. Prvním cílem je Podnikatelská etika, která se společně s Etickým kodexem společnosti dotýká problematiky důstojné práce. Skrze ně se společnost hlásí k dodržování základních lidských práv a svobod, zákoníku práce, spravedlivého odměňování a benefitů a také k odmítání diskriminace. Tímto tedy společnost přispívá k plnění strategického cíle ČR 2030 č. 2 (viz Příloha 3) a také SDG č. 8 (viz Příloha 1). Druhým cílem tohoto pilíře je Bezpečí (FORVIA Faurecia, 2021). Do tohoto cíle spadá i problematika BOZP a ergonomie. Společnost se zaměřuje na prevenci pomocí strohých pravidel, monitorování a také školení zaměstnanců (FORVIA Faurecia, 2022). Třetím cílem je Zodpovědný dodavatelský řetězec (FORVIA Faurecia, 2021), zde společnost do svých smluvních podmínek zahrnuje dokumenty: Human Rights Policy, Faurecia Code of Conduct - Sourcing and Supply Chain a Faurecia Code of Ethics (FORVIA Faurecia, 2022). Tímto společnost vyžaduje zohlednění a dodržování principů TUR i od svých dodavatelů. Pilíř Byznys tedy pokrývá spíše základní téma sociální udržitelnosti ve formě lidských práv a svobod, důstojné práce, BOZP a rozšíření těchto hodnot i na dodavatele společnosti.

Oproti pilíři Byznys je Pilíř lidé již tematicky čistě sociální. Tímto pilířem společnost vyjadřuje strategický význam svých zaměstnanců. Tento pilíř obsahuje tři cíle, které poté mají své indikátory výkonnosti s cílem jejich dosažení do roku 2025 (FORVIA Faurecia, 2021). Jeho prvním cílem je „Učící se organizace“ (FORVIA Faurecia, 2021). Pod tento cíl spadá problematika vzdělávání zaměstnanců. K dispozici jsou odborná školení a nástroje pro osobní rozvoj (FORVIA Faurecia, 2022). Digitální platforma s názvem Learning Lab je zpřístupněna všem

zaměstnancům a pro manažery je určena tzv. Faurecia University (FORVIA Faurecia, 2021). V tomto cíli je zahrnuto i poskytování informací zaměstnancům o environmentálních tématech a diskriminaci (FORVIA Faurecia, 2022). Jako hlavní indikátor pro potřeby měření naplňování tohoto cíle, používá společnost počet hodin strávených vzděláváním se na zaměstnance za rok (FORVIA Faurecia, 2021). Tento pilíř přispívá k naplnění specifického cíle ČR 2030 č. 4.4 (viz Příloha 3) a také SDG č. 4 (viz Příloha 1). SDG č. 3 (viz Příloha 1), který se zabývá vzděláním a prevencí v oblasti zdraví je naplňován částečně tímto cílem a částečně i výše zmíněným cílem Bezpečí pilíře Byznys.

Ve druhém cíli tohoto pilíře s názvem Diverzita a inkluze uvádí společnost význam těchto témat a důležitost diverzity. Propagování inkluze je jedním z nástrojů společnosti pro uchování a získávání zaměstnanců s vysokým potenciálem (Faurecia, 2021). Společnost také apeluje na rovnoprávnost a odmítá diskriminaci. V této souvislosti poskytuje pro potřeby ohlašování diskriminace (neboli tzv. whistle-blowingu) sadu možností jak pro interní tak i pro externí stakeholdery (FORVIA Faurecia, 2022). V rámci dokumentu Sustainability Guide 2021 (FORVIA Faurecia, 2021) společnost také vyjadřuje svou velkou inkluzivitu vůči věku. Nabízí mnoho programů a stáží pro studenty a absolventy. Tyto programy a stáže nabízí i mezinárodně díky programu Faurecie VIE (volunteers for international experience). Uvádí také, že cíl „Diverzita a inkluze“ zahrnuje i problematiku rovnosti mužů a žen. V roce 2020 se společnost zavázala k UN Global Women’s Empowerment Principles (WEP). V rámci podpory žen také od roku 2021 poskytuje programy “Let’s connect” a “Her Way”. Společnost podporuje ženy i v dosahování vedoucích pozic pomocí kvót. Navíc variabilní část odměn vrcholového managementu skupiny FORVIA zahrnuje cíle týkající se diverzity pohlaví ve společnosti. Mezi hlavní indikátory pro měření tohoto cíle patří procento žen na manažerských a odborných pozicích, procento žen nově přijatých na tyto pozice, procento žen ve vrcholovém managementu skupiny FORVIA a také procento zaměstnanců nepocházejících ze zemí EU (FORVIA Faurecia, 2021). Je znatelné, že tyto cíle jsou zaměřené na čísla a to z pochopitelných důvodů lepší měřitelnosti jejich naplňování. Nemělo by se to ale dít pouze ve prospěch čísel a na úkor jiných schopných kandidátů. Tímto cílem společnost přispívá mimo jiné k plnění SDGs č. 5, 8 a 10 (viz Příloha 1) a specifických cílů ČR 2030 č. 3.4 a 3.3

ČR 2030 (viz Příloha 3). V rámci dokumentů ale nebyla zmíněna problematika a péče o dítě či osobu blízkou. Z dokumentů také nevyplývalo, zda společnost aktivně podporuje zapojení mužů do péče a zda nabízí nějaké možnosti předškolní péče zmíněn v teoretické části.

Jako třetí cíl pilíře Lidé uvádí společnost v rámci dokumentu Sustainability Guide 2021 (FORVIA Faurecia, 2021) Aktivity lokální podpory. V tomto cíli se společnost soustřeďuje na dopady své činnosti na své okolí, na podporu lokálních komunit a na dobrovolnictví. Jako jednu z těchto aktivit tento dokument uvádí nábor kandidátů v blízkosti konkrétního podniku. Pro potřeby dobrovolnictví a podpory lokální komunity poté uvádí, že společnost Faurecia v roce 2020 založila Faurecia Foundation která se po spojení se společností Hella přejmenovala v roce 2022 na FORVIA Foundation. Jako hlavní indikátor pro měření tohoto cíle uvádí procento zaměstnanců zapojených do lokálních projektů.

Kromě těchto cílů společnost také uvádí kritickou roli interní komunikace pro své každodenní fungování a plnění strategických cílů (Faurecia, 2019). Krátce zmiňuje i problematiku work-life balance (FORVIA Faurecia, 2022).

V rámci svých dobrovolných závazků se společnost již v roce 2004 přidala k UN Global Compact a později i k jejím SDGs (FORVIA Faurecia, 2022). Společnost také vykazuje výsledky své snahy k přispění k TUR za pomoci nefinančního reportování, kde používá GRI a také SASB (Sustainability Accounting Standards Board) (FORVIA Faurecia, 2021). Své výsledky také vykazuje za pomoci ESG (FORVIA Faurecia, 2021).

Druhou metodou kvalitativního výzkumu je sběr primárních dat pomocí osobního rozhovoru. Tento rozhovor je polostrukturovaného typu. Hlavní část tohoto rozhovoru tvoří předem stanovený okruh otázek a následně byly pokládány dodatečné otázky během samotného průběhu rozhovoru. Okruh otázek byl sestaven na základě teoretické části a předem provedeného sběru sekundárních dat ve formě veřejných dokumentů platných pro společnost SAS. Okruh otázek byl respondentce zaslán předem a rozhovor byl předem stanoven na 90 minut.

Cílem tohoto rozhovoru je na základě teoretické části a předem provedeného výzkumu dokumentů společnosti zjistit aktuální míru povědomí a řešení problematiky sociální udržitelnosti v praxi průmyslového podniku. Vzhledem

k literaturou popisovanému upozadování a nejednoznačnosti sociálního pilíře je důležité zjistit, nakolik je sociální udržitelnost známá a aplikovaná vedoucím společností. Následným cílem je tyto zjištění porovnat s východisky z předchozího výzkumu dokumentů a s teoretickými východisky. Jako respondentka byla pro potřeby této bakalářské práce vybrána vedoucí logistiky společnosti SAS. Důvodem této volby byl logistický obor studia autorky práce a také zájem zjistit míru povědomí a řešení problematiky sociální udržitelnosti na úrovni vedoucího zaměstnance v praxi. Rozhovor byl proveden 6. ledna 2023. V následném rozboru rozhovoru byly odpovědi na otázky zestručněny pro přehlednost, ale význam odpovědí byl zachován. Pro přehlednost jsou otázky zvýrazněny tučně.

Jaké máte povědomí o problematice sociální udržitelnosti o tom, co obsahuje?

Manažerka uvedla, že si úplně není jistá, co si pod pojmem sociální udržitelnost představit. Domnívá se, že v sociální oblasti mají různé aktivity, nicméně nemá konkrétní představu o rozsahu pojmu sociální udržitelnost. Uvedla, že společnost FORVIA je zaměřená na lidi. Odkázala se na výuková videa, nicméně uznala, že dostatečné povědomí o dané problematice nemá. Také nemá povědomí o SDGs uvedených v dokumentaci společnosti ani o Strategickém rámci Česká republika 2030.

Vyhodnocení: Odpověď vypovídá o upozadění tohoto pilíře a jeho nejednoznačnosti zjištěné v rámci teoretického výzkumu v kapitole 2. Přestože se praktiky sociální udržitelnosti v praxi z části provozují, je zde znát, že obecně chybí celkový přehled o problematice, jejích tématech a možnostech jejich řešení. Chybí předání informací ze strany společnosti. Přestože je tato problematika proklamována v dokumentech společnosti, jsou zjevné nedostatky v informovanosti vedoucích pracovníků. V návaznosti na neznalost při odpovídání na první otázku, bylo před dalšími otázkami respondentce krátce představeno téma sociální udržitelnosti dle východisek literární rešerše. Tímto byla zajištěna relevantnost a obsahovost následujících odpovědí.

Jak ovlivnilo převzetí společností Faurecia pojetí tematiky sociální udržitelnosti ve společnosti?

Faurecie byla 50% vlastníkem již před rokem 2020, kdy se stala 100% vlastníkem. Na tento popud začala integrace cílů, standardů a procesů FORVIA Faurecia do každodenního fungování společnosti. Jsou stále v tranziční fázi. Implementace jednotlivých standardů a procesů výrazně ovlivnila celé fungování společnosti. Mezi těmito změnami byla i změna v odměňování zaměstnanců, oslavování Faurecia day a také nové možnosti vzdělávání jako Faurecia University, Learning Lab a online školení. Převzat byl i Etický kodex. Manažerka také uvedla, že pro zaměstnance bylo obtížné adaptovat se na změnu i z důvodu přirozeného odporu vůči změnám.

Vyhodnocení: Z rozhovoru vyznívá, že převzetí společnosti Faurecia mělo celkově převážně pozitivní dopad na fungování společnosti SAS. Z teoretických východisek vyplývá, že pro úspěšnou implementaci sociální udržitelnosti je kritické začlenění této problematiky do každodenních činností a rozhodování společnosti. Lze to odůvodnit tím že FORVIA Faurecia je velká mezinárodní společnost s většími cíli a standardy. Převzetí Etického kodexu přispívá k podpoře důstojné práce zmíněné v kapitole 2. Tímto tedy společnost přispívá k plnění strategického cíle ČR 2030 č. 2 (viz Příloha 3) a také SDG č. 8 (viz Příloha 1).

Jaké kroky podniká společnost k podpoře work-life balance? Umožňuje společnost SAS flexibilitu práce?

Pro zaměstnance, kteří pracují na směny se snažíme o to aby nevznikaly přesčasy a pokud i přesto přesčasy vzniknou má zaměstnanec možnost si je vybrat ve formě náhradního volna. Co se týká kancelářských zaměstnanců, tak máme možnost mít po schválení nadřízeného několikrát do měsíce home office. Zároveň se snaží zajistit dostatek zaměstnanců pro plynulou výrobu, a tím eliminovat případné přesčasy. Work-life balance je také zahrnut do vzdělávání zaměstnanců.

Vyhodnocení: Společnost podniká kroky k podpoře work-life balance a flexibility práce, což pozitivně přispívá k sociální udržitelnosti a spokojenosti zaměstnanců. Téma home office je především po pandemii covid-19 aktuální a zaměstnanci preferované téma. O této změně preferencí zaměstnanců na zaměstnavatele se zmiňuje i Kislingerová et al. (2023) (viz kapitola 2).

Jaké jsou ve společnosti SAS možnosti vzdělání a osobního rozvoje?

V rámci společnosti je hned několik možností. Pro manažery existuje mimo jiné možnost Faurecia University a to na základě individuálního rozvojového plánu, který tvoří nadřazený. Nabízí mnoho různých školení, kurzů a možností rozvíjení soft skills jako například asertivita, komunikace a leadership. Toto vzdělání je přístupné všem, ale ne všichni mají reálně rovné příležitosti. Manažerka kupříkladu uvedla, že její kolega na Faurecia University neměl čas. Manažerka navíc poznamenala, že pro rozvíjení soft skills je dobré mít neustále k dispozici poradce či mentora.

Learning Lab je určen pro všechny zaměstnance. Obsahuje základní školení jako BOZP a technické znalosti. Zároveň zahrnuje i témata zdraví, work-life balance a environmentální témata, např. třídění odpadů. Learning Lab je realizován formou hry; zaměstnanci soutěží s ostatními závody. Je ale na jednotlivých zaměstnancích nakolik Learning Lab využívají. Některá školení jsou povinná, ale je jich spíše méně – zbytek je na iniciativě jedince.

Learning Lab je přístupný všem s počítačem. V závodě se nachází i tréninkové centrum pro zaměstnance výroby. Personální oddělení pro ně plánuje témata a určuje, která školení jsou pro ně vhodná/povinná. Zaměstnanci absolvují tyto kurzy v rámci pracovní doby. Mají samozřejmě přístup i mimo pracovní dobu. Lze se připojit i z domova ale pouze pomocí pracovního počítače nebo telefonem.

Vyhodnocení: Dle teoretických východisek je téma vzdělání klíčové hned v několika ohledech. Je důležité pro osobní a technický rozvoj zaměstnance, pro prevenci psychického a fyzického zdraví a také jako jeden z nástrojů pro řešení environmentálních problematik, diskriminace a z ní vyplývajících předsudků. Byly zmíněny shodné programy pro vzdělání jako v dokumentaci. Tímto společnost přispívá k realizaci cílů SDG č. 4 (viz Příloha 1), specifický cíl ČR 2030 č. 4.4, který se zabývá celoživotním vzděláním (viz Příloha 3) a také SDG č. 3 (viz Příloha 1), který zahrnuje tematiku zdraví a prevence. Je ale znatelné, že přístup k těmto online vzdělávacím platformám není vyrovnaný. Zaměstnanci v kancelářích k nim mají mnohem lehčí přístup a více časových možností (včetně možnosti se vzdělávat z domova). Oproti tomu zaměstnanci výroby jsou v těchto možnostech znevýhodněni.

V rámci dokumentů společnosti je uvedeno, že si společnost také zakládá na diverzitě a inkuzivitě. Jak vidíte řešení těchto problematik v praxi?

Manažerka uvedla, že jako manažer se snaží o co největší diverzitu v rámci oddělení. Dodala také že vnímá, že diverzita v jejím týmu přináší mnoho různých pohledů na problémy a tím pádem i více možností jejich řešení. Diskriminaci společnost netoleruje a v případech projevů diskriminace nekompromisně zasahuje.

Manažerka dodala, že ve společnosti měli zkušenost i s integrací LGBT+ zaměstnance. Toto bylo spojeno s řadou výzev. Nebyli si úplně jisti, jak mají situaci uchopit tak, aby se předešlo diskriminaci daného zaměstnance. Měli i problém s otázkou použití toalet. Oficiální školení se na úrovni závodů nedělají a to ani na úrovni FORVIA Faurecia skupiny. V rámci osvěty byl o LGBT+ manažerovi IT z jednoho závodu skupiny FORVIA Faurecia publikován obsáhlejší článek v interním tisku. Respondentka si myslí, že se jedná o relativně ještě nové a neznámé téma, tak v této souvislosti společnost ještě nepodnikla mnoho aktivit.

Vyhodnocení: Diverzita a inkuzivita byla podporována i ve zkoumaných dokumentech. Je také jedním z cílů pilíře Lidé. Tímto cílem společnost přispívá i k plnění SDGs č. 5, 8 a 10 (viz Příloha 1) a specifických cílů ČR 2030 č. 3.3 a 3.4 ČR 2030 (viz Příloha 3).

Vzhledem k výše zmíněnému znevýhodnění v přístupu ke vzdělávací platformě, je tímto poznamenána i informovanost zaměstnanců výrobního provozu ohledně diverzity a inkluze. Informovanost má právě v tématu diskriminace pomáhat v boji proti vnitřním předsudkům. Tento nedostatek informovanosti v rámci školících platforem je kritické nahrazovat otevřeným dialogem na pracovišti.

Nedostatečné řešení problematiky LGBT+ bylo znatelné již v rámci teoretických východisek. Protože jsou manažeři nositelé firemní kultury, tak by mělo vzdělání ohledně problematiky LGBT+ začít na této úrovni řízení. Vedoucí pracovníci musí mít k dispozici nástroje pro řešení nových nestandardních situací. I ve zkoumaných dokumentech tato problematika chybí.

Jak se ve Vaší společnosti řeší problematika rovnosti mužů a žen?

Co se týká ženské diverzity, je to aktuálně řešená problematika v rámci celého světa. Takže i společnost SAS i skupina FORVIA to podporuje. Manažerka se

odkázala také na iniciativy z dokumentace jako „Her Way”. Cílem je také zvýšení podílů žen v rámci společnosti i ve vedení a to do roku 2025. Poukázala, že zastoupení žen v závodech také závisí na druhu manuální práce. Cílem je vybrat vhodné uplatnění vzhledem k fyziologickým a ergonomickým předpokladům. Muži mohou pracovat s většími břemeny, zatímco ženy bývají převážně vhodnější na jemnou a přesnou práci. Manažerka vyjadřuje nejistotu, co se týče kvót v rámci vedoucích pozicích a představenstvu. Uvádí, že ne všechny ženy mají ambice ucházet se o tyto pozice. Dosazení ženy na takovou pozici pouze pro naplnění kvóty nevnímá pozitivně.

Vyhodnocení: Důležitost tohoto tématu byla proklamována i ve zkoumaných dokumentech společnosti. Tímto společnost přispívá i k plnění SDGs č. 5, 8 a 10 (viz Příloha 1) a specifických cílů ČR 2030 č. 3.4 a 3.3 ČR 2030 (viz Příloha 3).

Na základě teoretických východisek z kapitoly 2 je zvýšení podílu žen na vedoucích pozicích jedním z řešení gender pay gap. Vyjádření respondentky ohledně kvót na ženy ve vedoucích pozicích odpovídá východiskům z kapitoly 2 – nemělo by jít o dodržování kvót na úkor schopností kandidáta.

Jaké kroky podniká společnost SAS k integraci cizinců?

Společnost SAS byla ve srovnání s mezinárodní společností FORVIA Faurecia relativně malá. Závody byly spíše od sebe oddělené a mezi sebou moc nekomunikovaly. Nyní když jsou součástí FORVIA Faurecia již komunikace mezi závody probíhá dobře, vyměňují si navzájem informace a pomáhají si. FORVIA Faurecia navíc nabízí mezinárodní absolventský program VIE ve formě stáží. Navíc je zde možnost mezinárodní relokace mezi závody. V kanceláři začali mít mezinárodní zaměstnance až od roku 2022. Nejvíce mezinárodních zaměstnanců mají ve výrobním provozu. Těmto zaměstnancům společnost pomáhá s vyřízením veškeré potřebné dokumentace. Za tímto účelem také poskytuje překladatele. Po dodatečném dotazu na integraci cizinců do komunity, manažerka uvedla, že hlubší začlenění, např. pomocí interkulturních školení, nezprostředkovávají. Tyto aktivity nejsou zakotveny v žádných normách či směrnicích společnosti. V rámci kanceláří bývá iniciativa na integraci nového člena občas uskutečňována, ale vychází vždy pouze z vlastní iniciativy daného oddělení, manažera či daného člena.

Vyhodnocení: Jedná se spíše o základní pomoc pro umožnění pracovního poměru a zajištění pobytu zaměstnance. Je zjevné, že zde chybí oficiální iniciativa na integraci cizinců do komunity. Řešení této integrace nenabízí ani žádný ze zkoumaných dokumentů společnosti. Společnost jedná v souvislosti se specifickým cílem ČR 2030 2.5 (viz Příloha 3) a plní jeho znění. Nicméně existuje mezera vůči využitím pracovního potenciálu a integrací do kolektivu.

Jak byste zhodnotila kvalitu vertikální a horizontální komunikace ve společnosti? Jak vnímáte roli manažera v této komunikaci?

V rámci skupiny FORVIA se v rámci jednotlivých závodů každý rok provádí průzkum spokojenosti zaměstnanců. Minulý rok dopadla společnost SAS v rámci závodů ČR nejhůře. Z tohoto průzkumu mimo jiné vyšlo, že zaměstnancům chybí komunikace. Tento rok dopadla společnost SAS nejlépe. Manažerka připisuje tuto změnu novému vedení personálního oddělení, které oproti tomu předchozímu mnohem lépe komunikuje se zaměstnanci a celkově podporuje sociální aktivity a akce. V rámci komunikace s externími stakeholdery se prezentují sociální témata, ale do praxe není tato sebestopagace plně uvedena. Tyto aktivity se spíše projevují na vyšších úrovních hierarchie nežli na úrovni výrobních dělníků.

Stále ale vnímá problémy ve vertikální komunikaci, především mezi výrobními dělníky a jejich nadřízenými. Uvádí, že v komunikaci horizontální se situace ale mnohem zlepšila. Mají i firemní obědy či večírky v rámci budování vztahů. Předkládá také názor, že komunikace mezi odděleními hodně závisí na jednotlivých manažerech a jejich vztazích s jinými manažery a odděleními. Oddělení tento postoj svého manažera vnímá a je jím i ovlivňováno.

Zmínila také, že jednou měli v rámci managementu koučku, která jim s komunikací pomohla. Jednalo se ale pouze o jednodenní koučing, který zařídilo personální oddělení. Dodala, že vidí hodnotu v tom mít tento koučing k dispozici dlouhodobě. Poukázala ale také na individuální ochotu jednotlivce se učit a tyto informace praktikovat.

Vyhodnocení: Z rozhovoru jsou znovu zjevné mezery v komunikaci sociální udržitelnosti a jejího obsahu vůči zaměstnancům jak na úrovni centrála – závod, tak na mezi vedoucími a podřízenými v rámci jednoho závodu. Je poznat, že veřejná dokumentace společnosti využívá aktuální témata také jako formu reklamy

vůči externím stakeholderům, na což bylo upozorněno v kapitole 2. Jsou Komunikace ve společnosti je dle odborné literatury nejdůležitějším předpokladem pro budování sociální udržitelnosti a fungování společnosti obecně. Na tomto poli se dle odpovědí manažerky zdá, že na komunikaci ve společnosti obecně je nutno v rámci transformace zapracovat.

Výzkum dokumentů společnosti FORVIA Faurecia ukazuje, že sociální udržitelnost je jedním ze strategických cílů a vede k němu své směřování adresováním aktuálních témat. Strategie a iniciativy odpovídají svým zaměřením a strukturou tématům obsažených v SGD, popř. ČR 2030, ale nezahrnují je všechna. Nicméně rozhovor s manažerkou na úrovni závodu odhaluje, že je kritické pečlivě investovat prostředky do sjednocení stavu aplikace těchto závazků mezi jednotlivými závody. To platí obzvláště v případě nově získaných dceřiných společností, kde je transformace o to náročnější, protože teprve začínají přebírat organizační postupy FORVIA Faurecia a adaptovat se na cílenou firemní kulturu. Na základě těchto zjištění jsou v následující kapitole předloženy návrhy na zlepšení.

4 Zhodnocení a vlastní návrh na zlepšení

Cílem vyhodnocení teoretické a praktické části této bakalářské práce je vypracování návrhu na zlepšení integrace problematiky sociální udržitelnosti do každodenních činností a rozhodování společnosti SAS Autosystemtechnik s.r.o. A tímto i zajištění většího přispění k plnění cílů Strategického rámce Česká republika 2030. Toto zhodnocení vychází z teoretických východisek získaných rešeršní odborné literatury a také z výsledků výzkumů v praktické části. Kde byl zjištěn aktuální stav řešení této problematiky za pomoci dvou metody kvalitativního výzkumu: Výzkum veřejných dokumentů společnosti a rozhovor s manažerkou logistického oddělení SAS Autosystemtechnik s.r.o.

Společnost SAS je v procesu transformace. Rozšíření společnosti o mezinárodní standardy a cíle společnosti FORVIA Faurecia nabízí společnosti SAS velké možnosti ve zlepšení začlenění problematiky sociální udržitelnosti své každodenní činnosti a rozhodovacích procesů. V rámci tohoto procesu transformace vyplynuly z výzkumů v kapitole 3 nedostatky v komunikaci, jejíž zlepšení by této transformaci napomohlo. I přesto že je společnost FORVIA Faurecia v řešení problematiky sociální udržitelnosti aktivní a zahrnuje ji i do svých cílů a strategií, byly na základě výzkumů v kapitole 3 a teoretických východisek vyzorovány možnosti na zlepšení.

První návrh na zlepšení se týká problematiky rovnosti žen a mužů. Z výzkumů v kapitole 3 vychází, že je tato problematika řešena především podporou žen a zavedením kvót na podíl žen na vedoucích pozicích. Rigidní nastavení kvót neřeší kořenové příčiny tohoto problému. Ke zlepšení povede pouze adresování příčin systematicky, na úrovni budování ženského potenciálu od kariérních počátků ve společnosti. Ideálně podporovat ženy již během studia skrze spolupráci s lokálními vzdělávacími institucemi. Systematický přístup byl nastíněn již v kapitole 2. Pracovní podmínky musí zohlednit specifické životní situace žen tak, aby jim byly zpřístupněny rovné příležitosti. V této souvislosti bylo v kapitole 2 zmíněno téma péče o dítě.

V porovnání s teoretickými východisky byl ale zjištěn nedostatek řešení problematické situace péče o dítě či osobu blízkou. Lze doporučit podporu a normalizaci otcovské a pozice muže jako pečovatele obecně. Dalším

doporučením je zvážit poskytnutí předškolní péče o děti zaměstnanců, což doporučuje i Hněvkovský a Maděra (2018) (viz kapitola 2). Jednou z těchto předškolních péčí je i dětská skupina, pro jejíž provoz si provozovatel může zažádat o příspěvek. O tomto příspěvku hovoří Česko (2023) (viz kapitola 2). Doručuji zvážit založení této dětské skupiny buď v rámci společnosti SAS nebo ve spolupráci se závodem Faurecia v rámci lokality Plazy. Díky těmto opatřením zaměstnavatel přispěje k větší zaměstnanosti žen. Zároveň tímto společnost přispěje i k plnění SDGs č. 5, 8 a 10 (viz Příloha 1) a specifických cílů ČR 2030 č. 3.4 a 3.3 ČR 2030 (viz Příloha 3). Ženy pro společnost představují důležitý zdroj, do kterého společnost investuje i formou školení a o který by z důvodů péče o dítě či osobu blízkou mohl přijít (byť jen dočasně). Může to také přispět k celkové spokojenosti zaměstnanců, což se může projevit ve zlepšení pracovního nasazení a firemní kultury.

Dalším návrhem je zajištění lepší integrace cizinců do kolektivu. Lze doporučit, aby byla tato problematika zařazena do směrnic společnosti a to na úrovni skupiny FORVIA a následně předána jednotlivým závodům. Prvním krokem může být proškolení vedoucích zaměstnanců ohledně integrace cizinců do kolektivu. V dalších krocích se zaměřit na zvýšení interkulturních kompetencí pomocí školení přibližující domácí a zahraniční kultury. Osvětlením vzájemných rozdílů tak bude předcházeno případným nedorozuměním a povede ke zlepšení spolupráce. Zároveň dojde ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců. Je nezbytné nepoužívat pouze formální metody, ale ideálně celopodnikové neformální eventy za účelem přiblížení kultur – například mezinárodní večer zaměřený na představení vlastní kultury ve spojení s ochutnávkou jednotlivých národních kuchyní. Obdobně k problematice LGBT+ je nutné prvně přistupovat shora, tedy ze strany vrcholového managementu a organizace společnosti tak, aby posilovala inkluzivní firemní kulturu a vzájemných pochopení.

Lidé jsou významným zdrojem pro obchodní společnost. Nejde jen o lidský zdroj ve smyslu práce, lidé jsou motorem inovace a rozvoje společnosti. Pro optimální fungování společnosti je stěžejní komunikace na všech rovinách organizace, vertikálně i horizontálně. Spokojenost zaměstnanců přímo ovlivňuje produktivitu dané společnosti. V problematice sociální udržitelnosti je v současnosti nedostatek výzkumu, který by uchopil všechny aspekty tohoto komplexního pojmu.

Předpokladem pro úspěšné uchopení sociální udržitelnosti je nezbytné, aby závazky týkající se sociální udržitelnosti, případně nadřazeného TUR, plynuly od nejvyššího vedení společnosti. Imperativní je systematický, holistický přístup, ne pouze záplatová forma řešení. Jednotlivá témata sociální udržitelnosti nestačí adresovat povrchově, je nutné je uchopit do hloubky. Obchodním společnostem, resp. jejím manažerům, chybí konkrétní návody vycházející z výzkumů v této oblasti tak, aby měli k dispozici nástroje k usnadnění aplikace principů sociální udržitelnosti.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo prozkoumat a přiblížit problematiku sociální udržitelnosti jak rešerší odborné literatury, tak výzkumem stávající situace výrobního podniku – v tomto případě společnosti SAS Autosystemtechnik s.r.o. Hlavním úkolem bylo zjistit míru povědomí o otázkách sociální udržitelnosti a nástrojích, které společnost v rámci svých aktivit využívá. Kvalitativní výzkum v této oblasti sestával ze studia veřejných dokumentů platných pro společnost a rozhovoru s manažerkou logistiky. Zjištěné informace byly porovnány východisky teoretické části. Nejvýznamnější iniciativy v oboru sociální udržitelnosti pro tuto práci jsou tzv. Sustainable Development Goals (vytvořené Organizací spojených národů) a Strategický rámec ČR 2030.

Sociální udržitelnost je komplexní problematikou, která je zároveň nedílnou součástí TUR. TUR stojí na lidech, kteří jsou zároveň původcem většiny problémů a zároveň jediní kteří tyto problémy mohou napravit. Proto je změna výchovy, myšlení, kultury a přístupů celkově klíčová. I přes tuto důležitost je problematika sociální udržitelnosti často upozadována. Přes zaměření této závěrečné práce na pilíř sociální udržitelnosti, je třeba připomenout, že TUR zahrnuje tři pilíře se stejným významem. Plnění principů TUR je možné pouze vyváženým přístupem ke všem pilířům. Jak se tato práce opakovaně odvolává, základem je systematický přístup. V souvislosti se sociální udržitelností je jasnou překážkou dosažení opravdového systematického přístupu nedostatek výzkumů v oblasti odborné literatury. Jedním z důvodů je komplexita a nejednoznačnost pojmu sociální udržitelnost.

Nálezy této bakalářské práce v rámci praktické části byly omezeny tím, že se společnost SAS nacházela ve stádiu transformace. Na druhou stranu z toho důvodu byly zjištěny slabiny zejména v oblasti komunikace, což je překážkou pro rychlou a úspěšnou implementaci cílů FORVIA Faurecia v oblasti sociální udržitelnosti. Na základě výsledků výzkumu byly po konzultaci s odbornou literaturou navrženy aktivity, které SAS a popřípadě FORVIA Faurecia mohou využít k posílení aspektů sociální udržitelnosti ve své společnosti. Vzhledem k šíři tématu je možné podat pouze povrchové návrhy, proto je doporučeno zaměřit se na konkrétní aspekty sociální udržitelnosti a provést další výzkum.

Seznam literatury

BRADÁČ, Josef et al., 2021. *Automobilový průmysl v soudobé ekonomice: pozice, trendy a udržitelnost*. Mladá Boleslav: Škoda Auto Vysoká škola o.p.s, 2021. 245 s. ISBN 978-80-7654-041-5.

CLARKE et al., 2022. Extreme weather impacts of climate change: an attribution perspective. *Environmental Research: Climate* [online]. 2022, 1(1) [cit. 2023-08-20]. ISSN 2752-5295. Dostupné z: doi:10.1088/2752-5295/ac6e7d

CLAYTON, Anthony M. H. a Nicholas J. RADCLIFFE, 1996. *Sustainability: A Systems Approach*. Routledge, 1996, 270 s. ISBN 978-1-85383-319-9.

CROWTHER, David a Shahla SEIFI, 2022. Introduction: Managing the Pillars of Sustainable Development. In: *The Equal Pillars of Sustainability (Developments in Corporate Governance and Responsibility, Vol. 17)* [online]. Bingley: Emerald Publishing Limited, 2022, s. 1-17 [cit. 2023-08-03]. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.1108/S2043-052320220000017001>

ČESKO, 2017. *Strategický rámec Česká republika 2030* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, Odbor pro udržitelný rozvoj, 2017 [cit. 2022-05-27]. ISBN 978-80-7440-188-6. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/dokumenty-ke-stazeni/>

ČESKO, 2018a. *Implementace Agendy 2030 pro udržitelný rozvoj (Cílů udržitelného rozvoje) v České republice* [online]. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2018a [cit. 2023-08-04]. Dostupné z:<https://www.cr2030.cz/strategie/wp-content/uploads/sites/2/2018/10/Implementace-Agendy-2030.pdf>

ČESKO, 2018b. [Šest oblastí Strategického rámce Česká republika 2030]. In: *STRATEGICKÝ RÁMEC* [online]. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2018b [cit. 2023-08-18]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/wp-content/uploads/sites/2/2018/05/Kapitoly-big-1.png>

ČESKO, 2018c. *Implementační plán Strategického rámce Česká republika 2030* [online]. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2018c [cit. 2023-09-01]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/wp-content/uploads/sites/2/2018/10/Implementa%C4%8Dn%C3%AD-pl%C3%A1n.pdf>

ČESKO, 2021a. *Zpráva o naplňování Agendy 2030 pro udržitelný rozvoj v České republice* [online]. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2021a [cit. 2023-08-26]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/dokumenty-ke-stazeni/>

ČESKO, 2021b. *Zpráva o kvalitě života a její udržitelnosti* [online]. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2021b [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/dokumenty-ke-stazeni/>

ČESKO, 2021c. *Druhý Dobrovolný národní přezkum Agendy 2030 v České republice (2021)* [online]. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2021 [cit. 2023-09-01]. ISBN 978-80-7212-654-5. Dostupné z: https://www.cr2030.cz/strategie/wp-content/uploads/sites/2/2021/07/VNR_CZ_.pdf

ČESKO, 2022. *2. implementační plán Strategického rámce Česká republika 2030 (pro roky 2022–2025)* [online]. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2022 [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/dokumenty-ke-stazeni/>

ČESKO, c2008–2023. Udržitelný rozvoj. *Ministerstvo životního prostředí* [online]. Praha: Ministerstvo životního prostředí, c2008–2023 [cit. 2023-08-18]. Dostupné z: https://www.mzp.cz/cz/udrzitelny_rozvoj

ČESKO, 2023. Možnosti investiční podpory pro stávajících zařízení. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023 [cit. 2023-09-07]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/moznosti-investicni-podpory-pro-stavajicich-zarizeni#financovani>

ČSFR, 1992. § 6 zákona č. 17 ze dne 5. prosince 1991 o životním prostředí. In: *Sbírka zákonů České a Slovenské Federativní Republiky*. 1992, částka 4, s. 82. Dostupný také z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1992/004-1992.pdf>.

DE FREITAS NETTO, Sebastião Vieira et al., 2020. Concepts and forms of greenwashing: a systematic review. *Environmental Sciences Europe* [online]. 2020, **32** [cit. 2023-07-18]. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.1186/s12302-020-0300-3>

DICUONZO, Grazia, Francesca DONOFRIO a Simona RANALDO, 2022. The Jungle of Sustainability Frameworks and Standards: Evidence from European Listed Companies. In: *Business Development and Economic Governance in*

Southeastern Europe [online]. Cham: Springer International Publishing, 2022, s. 53-72 [cit. 2023-09-05]. Springer Proceedings in Business and Economics. ISBN 978-3-031-05350-4. Dostupné z: doi:10.1007/978-3-031-05351-1_3

ELALFY, Amr et al., 2020. Scoping the Evolution of Corporate Social Responsibility (CSR) Research in the Sustainable Development Goals (SDGs) Era. *Sustainability* [online]. 2020, **12**(14) [cit. 2023-08-28]. ISSN 2071-1050. Dostupné z: doi:10.3390/su12145544

ELKINGTON, John, c1998. *Cannibals with forks: the triple bottom line of 21st century business*. Stony Creek, CT: New Society Publishers, c1998. ISBN 0865713928.

EU, 2019. *SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉ RADĚ, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ: Zelená dohoda pro Evropu* [online]. Brusel: Rada Evropské unie, 2019 [cit. 2023-08-05]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=165665>

FORVIA FAURECIA, 2020. Faurecia completes the acquisition of SAS and expands its systems integration expertise to cover all interiors modules. In: *FORVIA Faurecia* [online]. 2020, 01.30.2020 [cit. 2023-09-13]. Dostupné z: <https://www.faurecia.com/en/newsroom/faurecia-completes-acquisition-sas-and-expands-its-systems-integration-expertise-cover-all-interiors-modules>

FAURECIA, 2019. *ETICKÝ KODEX* [online]. Nanterre: Faurecia, 2019 [cit. 2023-09-13]. Dostupné z: https://www.faurecia.com/sites/groupe/files/documents/FAU-C-LSG-2400%20Code%20of%20Ethics%20CZ_0.pdf

FORVIA FAURECIA, 2021. *Sustainability Guide 2021* [online]. Nanterre: FORVIA Faurecia, 2021 [cit. 2023-09-08]. Dostupné z: <https://www.faurecia.com/sites/groupe/files/documents/FORVIA%20FAURECIA-GUIDE%20RSE%202021.pdf>

FORVIA FAURECIA, 2022. *Faurecia Human Rights Policy* [online]. Nanterre: FORVIA Faurecia, 2022 [cit. 2023-09-08]. Dostupné z: <https://www.faurecia.com/sites/groupe/files/documents/Faurecia%20Human%20Rights%20Policy%202022.pdf>

FULLER et al, 2022. Pollution and health: a progress update. *The Lancet Planetary Health* [online]. 2022, 6(6), e535-e547 [cit. 2023-08-20]. ISSN 25425196. Dostupné z: doi:10.1016/S2542-5196(22)00090-0

GODELNIK, Raz, 2021. *Rethinking Corporate Sustainability in the Era of Climate Crisis* [online]. Cham: Palgrave Macmillan, 2021, xv, 155 s. [cit. 2023-07-16]. ISBN 978-3-030-77318-2. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-77318-2>

GOVINDAN, Kannan, Mahesh SHAW a Abhijit MAJUMDAR, 2021. Social sustainability tensions in multi-tier supply chain: A systematic literature review towards conceptual framework development. *Journal of Cleaner Production* [online]. 2021, 279 [cit. 2023-08-28]. ISSN 09596526. Dostupné z: doi:10.1016/j.jclepro.2020.123075

GUTTERMAN, Alan S, 2020. *Managing Sustainability* [online]. New York: Routledge, 2020, 192 s. [cit. 2023-05-30]. ISBN 9781003055440. Dostupné z: doi.org/10.4324/9781003055440

HNĚVKOVSKÝ, Jan a Milan MADĚRA, 2018. *Nástroje udržitelného rozvoje pro soukromý sektor* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, Odbor pro udržitelný rozvoj, 2018 [cit. 2023-09-02]. Dostupné z: <https://www.cr2030.cz/strategie/wp-content/uploads/sites/2/2018/05/N%C3%A1stroje-UR-pro-soukrom%C3%BD-sektor2.pdf>

HOGGETT, Paul, ed, 2019. *Climate Psychology* [online]. Cham: Springer International Publishing, 2019, xv, 270 s. [cit. 2023-08-20]. Studies in the Psychosocial. ISBN 978-3-030-11741-2. Dostupné z: doi:10.1007/978-3-030-11741-2

HUTTMANOVÁ, Emília a Tomáš VALENTINÝ, 2019. Assessment of the Economic Pillar and Environmental Pillar of Sustainable Development in the European Union. *European Journal of Sustainable Development* [online]. 2019, 2019-06-01, 8(2) [cit. 2023-08-03]. ISSN 2239-6101. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.14207/ejsd.2019.v8n2p289>

KISLINGEROVÁ, Eva et al., 2023. *Cirkulární ekonomie a ekonomika 2*. Praha: Grada Publishing, 2023, 240 s. ISBN 978-80-271-2932-4.

KOUDELKOVÁ, Petra, 2022. Společenská odpovědnost firem a organizací: udržitelně o udržitelnosti. Jesenice: Ekopress, 2022, 140 s. ISBN 978-80-87865-77-4.

LEAL FILHO, Walter et al., 2022. Barriers to institutional social sustainability. *Sustainability Science* [online]. 2022, **17**(6), 2615-2630 [cit. 2023-08-27]. ISSN 1862-4065. Dostupné z: doi:10.1007/s11625-022-01204-0

LOZANO, Rodrigo, 2008. Envisioning sustainability three-dimensionally. *Journal of Cleaner Production* [online]. 2008, **16**(17), 1838-1846 [cit. 2023-08-17]. ISSN 09596526. Dostupné z: doi:10.1016/j.jclepro.2008.02.008

MÁLEK, Jakub, Kateřina ROUČKOVÁ a Ráchel KOUKLÍKOVÁ, 2023. NFRD A CSRD: JAKÁ JE JEJICH ROLE, OBSAH A V ČEM SE LIŠÍ? In: *Asociace společenské odpovědnosti* [online]. Praha: Asociace společenské odpovědnosti, 2023, 20. 3. 2023 [cit. 2023-09-05]. Dostupné z: <https://www.spolecenskaodpovednost.cz/nfrd-a-csrd-jaka-je-jejich-role-obsah-a-v-cem-se-lisi/>

MARTINS, Vitor William Batista et al., 2020a. Roadmap to enhance the insertion of social sustainability in logistics systems. *International Journal of Productivity and Performance Management* [online]. 2022a, [cit. 2023-08-26]. ISSN 1741-0401. Dostupné z: doi:10.1108/IJPPM-03-2022-0132

MARTINS, Vitor William Batista et al., 2020b. Brazilian logistics practitioners' perceptions on sustainability: an exploratory study. *The International Journal of Logistics Management* [online]. 2020b, **32**(1), 190-213 [cit. 2023-08-25]. ISSN 0957-4093. Dostupné z: doi:10.1108/IJLM-02-2020-0091

MISSIMER, Merlina a Patricia Lagun MESQUITA, 2022. Social Sustainability in Business Organizations: A Research Agenda. *Sustainability* [online]. 2022, **14**(5) [cit. 2023-08-25]. ISSN 2071-1050. Dostupné z: doi:10.3390/su14052608

MAUSSEN, Jana et al., 2018. *Shrnutí závěrečných zpráv expertních skupin pro identifikaci relevantních indikátorů kvality života v ČR* [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2018 [cit. 2023-08-30]. Dostupné z: https://www.cr2030.cz/strategie/wp-content/uploads/sites/2/2018/05/01_Kvalita-%C5%BEivota-shrnut%C3%AD.pdf

OMANOVIĆ, Vedran a Ann LANGLEY, 2021. Assimilation, Integration or Inclusion? A Dialectical Perspective on the Organizational Socialization of Migrants. *Journal of Management Inquiry* [online]. 2021, **32**(1), 76–97 [cit. 2023-09-04]. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.1177/10564926211063777>

OSN, 2022. SDG plakát bez emblému OSN. In: *Trello* [online]. 2022 [cit. 2023-08-04]. Dostupné z: https://trello.com/1/cards/5e1860994645521e32fd5a9f/attachments/62f4e6238cb296023bf321eb/download/E_2019_SDG_Poster_A_3_without_UN_emblem_CZ_K_new.jpg

PADILLA-RIVERA, Alejandro, Sara RUSSO-GARRIDO a Nicolas MERVEILLE, 2020. Addressing the Social Aspects of a Circular Economy: A Systematic Literature Review. *Sustainability* [online]. 2020, **12**(19) [cit. 2023-08-18]. Dostupné z: doi:<https://doi.org/10.3390/su12197912>

PURVIS, Ben, Yong MAO a Darren ROBINSON, 2019. Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins. *Sustainability Science* [online]. 2019, **14**(3), 681-695 [cit. 2023-08-19]. ISSN 1862-4065. Dostupné z: doi:10.1007/s11625-018-0627-5

RAIDEN, Ani a Andrew KING, 2021. *Social Value in Practice* [online]. London: Routledge, 2021, 334 s. [cit. 2023-09-06]. ISBN 9781003024910. Dostupné z: doi:10.1201/9781003024910

RYBNIKÁR, Filip, Pavel VRÁNEK a Michal ŠIMON, 2022. Workplace design in the conceptual phase in VR with ergonomics verification using MoCap. In: *ICAI 2022 : proceedings of the 2nd International Conference on Automotive Industry 2022*. Mladá Boleslav: Škoda Auto University, 2022, s. 197-204. ISBN 978-80-7654-046-0.

SABATINI, Francesca, 2019. Culture as Fourth Pillar of Sustainable Development: Perspectives for Integration, Paradigms of Action. *European Journal of Sustainable Development* [online]. 2019, 2019-10-01, **8**(3) [cit. 2023-08-22]. ISSN 2239-6101. Dostupné z: doi:10.14207/ejsd.2019.v8n3p31

SAS AUTOSYSTEMTECHNIK S.R.O., 2022. *Výroční zpráva za rok 2022* [online]. Plazy: SAS Autosystemtechnik, 2022 [cit. 2023-09-08]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=76808897&subjektId=472955&spis=135251>

SILVA, Jaqueline et al., 2021. Job Integration and Motivation of Foreigners Workers: A cluster analysis. *International Journal of Work Organisation and Emotion* [online]. 2021, **12**(2) [cit. 2023-09-04]. ISSN 1740-8938. Dostupné z: doi:10.1504/IJWOE.2021.10040339

STRAND, Roger, Zora KOVACIC a Thomas VÖLKER, 2020. *The circular economy in Europe: critical perspectives on policies and imaginaries*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2020. ISBN 978-0-429-06102-8.

SUNDSTRÖM, Agneta, Zahra AHMADI a Kristina MICKELSSON, 2019. Implementing Social Sustainability for Innovative Industrial Work Environments. *Sustainability* [online]. 2019, **11**(12) [cit. 2023-08-30]. ISSN 2071-1050. Dostupné z: doi:10.3390/su11123402

UNITED NATIONS, 2015a. The SDGs Explained for Business. *United Nations Global Compact* [online]. New York: United Nations Global Compact, 2015a [cit. 2023-08-26]. Dostupné z: <https://unglobalcompact.org/sdgs/about>

UNITED NATIONS, 2015b. Social Sustainability. *United Nations Global Compact* [online]. New York: United Nations Global Compact, 2015b [cit. 2023-08-26]. Dostupné z: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/social>

VELINOV, Emil a Pavel ŠTRACH, 2022. Diversity and Inclusion Prctices impact on Firm Sustainability: Evidence from the Czech Automotive Sector. In: *ICAI 2022 : proceedings of the 2nd International Conference on Automotive Industry 2022*. Mladá Boleslav: Škoda Auto University, 2022, s. 219-225. ISBN 978-80-7654-046-0.

VRABCOVÁ, Pavla a Hana URBANCOVÁ, 2021. Terminologický rámec a stěžejní milníky vývoje udržitelného rozvoje. *Prameny a studie*. Národní zemědělské muzeum, s. p. o., 2021, 2021(69), 9-20. ISSN 0862-8483.

VRABCOVÁ, Pavla, 2021. Udržitelné podnikání v praxi. Praha: Grada, 2021. 192 s. ISBN 978-80-271-3303-1.

WORLD COMMISSION ON ENVIRONMENT AND DEVELOPMENT, 1987. *Our common future*. Oxford: Oxford University, 1987.

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Rovnováha důležitosti pilířů trvale udržitelného rozvoje	12
Obr. 2 Cíle udržitelného rozvoje	13
Obr. 3 [Šest oblastí Strategického rámce Česká republika 2030]	14

Seznam příloh

Příloha 1 17 Cílů udržitelného rozvoje (SDGs).....	52
Příloha 2 Přehled strategických cílů Strategického rámce Česká republika 2030	54
Příloha 3 Přehled strategických a specifických cílů oblasti Lidé a společnost Strategického rámce Česká republika 2030	57
Příloha 4 Překryv SDGs a specifických cílů ČR 2030	60

Příloha 1 17 Cílů udržitelného rozvoje (SDGs)

17 Cílů udržitelného rozvoje (SDGs) (Česko, 2018a):

1. Konec chudoby: Vymýtit chudobu ve všech jejích formách všude na světě.
2. Konec hladu: Vymýtit hlad, dosáhnout potravinové bezpečnosti a zlepšení výživy, prosazovat udržitelné zemědělství.
3. Zdraví a kvalitní život: Zajistit zdravý život a zvyšovat jeho kvalitu pro všechny v jakémkoli věku.
4. Kvalitní vzdělání: Zajistit inkluzivní a spravedlivé kvalitní vzdělávání a podporovat příležitosti celoživotního vzdělávání pro všechny.
5. Rovnost mužů a žen: Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek.
6. Pitná voda, kanalizace: Zajistit dostupnost vody a sanitačních zařízení pro všechny a udržitelné hospodaření s nimi.
7. Dostupné a čisté energie: Zajistit přístup k cenově dostupným, spolehlivým, udržitelným a moderním zdrojům energie pro všechny.
8. Důstojná práce a ekonomický růst: Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny.
9. Průmyslová inovace a infrastruktura: Vybudovat odolnou infrastrukturu, prosazovat inkluzivní a udržitelnou industrializaci a podporovat inovace
10. Méně nerovností: Snížit nerovnost uvnitř zemí i mezi nimi.
11. Udržitelná města a obce: Vytvořit inkluzivní, bezpečná, odolná a udržitelná města a obce.
12. Odpovědná výroba a spotřeba: Zajistit udržitelnou spotřebu a výrobu.
13. Klimatická opatření: Přijmout bezodkladná opatření na boj se změnou klimatu a zvládnání jejích dopadů.
14. Život ve vodě: Chránit a udržitelně využívat oceány, moře a mořské zdroje pro zajištění udržitelného rozvoje.

15. Život na souši: Chránit, obnovovat a podporovat udržitelné využívání suchozemských ekosystémů, udržitelně hospodařit s lesy, potírat rozšiřování pouští, zastavit a následně zvrátit degradaci půdy a zastavit úbytek biodiverzity.
16. Mír, spravedlnost a silné instituce: Podporovat mírové a inkluzivní společnosti pro udržitelný rozvoj, zajistit všem přístup ke spravedlnosti a vytvořit efektivní, odpovědné a inkluzivní instituce na všech úrovních.
17. Partnerství ke splnění cílů: Posílit prostředky pro provádění a oživit globální partnerství pro udržitelný rozvoj.

Příloha 2 Přehled strategických cílů Strategického rámce Česká republika 2030

Přehled strategických cílů Strategického rámce Česká republika 2030 (Česko, 2017):

1 Lidé a společnost:

1. Společenské klima je vůči rodinám všestranně příznivé, bariéry a společenské tlaky jsou minimalizovány. Rodina, rodičovství a manželství požívají zvláštní zákonné ochrany a jsou společensky vysoce oceňovány.
2. Technologický a sociální rozvoj rozšiřují přístup k důstojné práci.
3. Strukturální nerovnosti ve společnosti jsou nízké.
4. Vzdělávání rozvíjí individuální potenciál jedinců a jejich schopnost zvládat i ovlivňovat změny a podporuje soudržnou společnost orientovanou na udržitelný rozvoj.
5. Zdraví všech skupin obyvatel se zlepšuje.
6. Vyšší veřejné investice podporují klíčové funkce kultury a rovný přístup ke kultuře a kreativitě.

2 Hospodářský model:

7. Ekonomika dlouhodobě roste a domácí sektor je silný.
8. Česko má dobře fungující a stabilní instituce pro podporu aplikovaného výzkumu a vývoje a pro identifikaci příležitostí v této oblasti.
9. Přírodní zdroje jsou využívány co nejefektivněji a nejšetrněji tak, aby se minimalizovaly externí náklady, které jejich spotřeba působí.
10. Ekonomické aktivity podporuje stabilní a funkční infrastruktura.
11. Fiskální systém jako předpoklad úspěšného hospodářství je stabilní.

3 Odolné ekosystémy:

12. Krajina ČR je pojmána jako komplexní ekosystém a ekosystémové služby poskytují vhodný rámec pro rozvoj lidské společnosti.
13. Česká krajina je pestrá a dochází k obnově biologické rozmanitosti.

14. Krajina je adaptována na změnu klimatu a její struktura napomáhá zadržování vody.
 15. Půdy jsou chráněny před degradací a potenciál krajiny je v maximální možné míře využíván k zachycování a ukládání uhlíku.
- 4 Obce a regiony:
16. Veřejné služby v území jsou pro všechny obyvatele lépe dostupné.
 17. Růst kvality života v jednotlivých municipalitách snižuje regionální nerovnosti.
 18. Kvalitní urbánní rozvoj sídelních útvarů je zajištěn.
 19. Města a obce omezila emise skleníkových plynů a adaptovala se na negativní dopady změny klimatu.
 20. Územní veřejná správa cíleně využívá nástroje pro udržitelný rozvoj municipalit.
- 5 Globální rozvoj:
21. Česká republika aktivně a s důrazem na národní priority spoluutváří prostředí podporující udržitelný rozvoj na globální úrovni a na úrovni Evropské unie.
 22. Posílením koherence vnitřních politik s vnějším dopadem podporuje Česká republika globální udržitelný rozvoj.
- 6 Dobré vládnutí:
23. Tvůrci a tvůrkyně veřejných politik mají znalosti a dovednosti, které jim umožňují plnohodnotnou účast ve veřejné rozpravě.
 24. Veřejné politiky jsou soudržné ve vztahu k cílům strategického rámce Česká republika 2030.
 25. Tvůrci a tvůrkyně veřejných politik mají kvalitní a snadno dostupná data a informace pro potřeby rozhodování.
 26. Inovace v tvorbě veřejných politik jsou progresivním řešením, které zvyšuje demokratičnost a/nebo dlouhodobou efektivitu veřejných politik; takové inovace jsou trvalou součástí fungování veřejné správy na všech úrovních.

27. Zvýšila se kvalita vládnutí z hlediska příjemců veřejných politik.

Příloha 3 Přehled strategických a specifických cílů oblasti Lidé a společnost Strategického rámce Česká republika 2030

Přehled strategických a specifických cílů oblasti Lidé a společnost Strategického rámce Česká republika 2030 (Česko, 2017):

1. Společenské klima je vůči rodinám všestranně příznivé, bariéry a společenské tlaky jsou minimalizovány. Rodina, rodičovství a manželství požívají zvláštní zákonné ochrany a jsou společensky vysoce oceňovány.
 - 1.1 Vhodné socioekonomické podmínky podporují dobré fungování rodin. Zaměřují se na finanční zajištění rodiny, slučitelnost práce a rodiny a služby péče o děti i seniory. Umožňují tak získat dostatek volného času pro zkvalitňování rodinných vztahů.
 - 1.2 Rodinám se specifickými potřebami je věnována zvláštní pozornost. Jsou přijímána cílená opatření přispívající k rovnému přístupu ke vzdělávání a uplatnění členů těchto rodin na trhu práce i ve společnosti.
2. Technologický a sociální rozvoj rozšiřují přístup k důstojné práci.
 - 2.1 Trh práce vykazuje na celostátní i regionální úrovni nižší strukturální nerovnováhy, zmírňuje se polarizace trhu práce i její společenské dopady.
 - 2.2 Přístup k důstojné práci se rozšiřuje i pro skupiny, které jsou na trhu práce dosud znevýhodněné – rodiče na rodičovské dovolené, osoby se zdravotním postižením nebo osoby starší 50 let.
 - 2.3 S obecnou mírou nezaměstnanosti se zároveň snižuje i podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti.
 - 2.4 Minimalizuje se míra prekarizace a nedobrovolné flexibilizace práce, a to i u činností vykonávaných prostřednictvím ekonomiky platform a jiných nových atypických forem práce.
 - 2.5 Imigrační a integrační politika klade důraz na přilákání kvalifikovaných cizinců a cizinek a posiluje diverzitu pracovních sil významnou pro inovace. Veřejné politiky také podporují návrat českých občanů a občanek ze zahraničí.
3. Strukturální nerovnosti ve společnosti jsou nízké.

- 3.1 Dlouhodobě se snižuje podíl osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením.
 - 3.2 Snižuje se příjmová nerovnost a je kladen důraz na udržení silné střední vrstvy.
 - 3.3 Snižuje se genderová nerovnost.
 - 3.4 Je zajištěn rovný přístup k osobám ohroženým diskriminací na základě pohlaví, věku, péče o závislé osoby, zdravotního postižení, etnicity, národnosti, sexuální orientace, vyznání nebo světonázoru. Zvláštní důraz je kladen na předcházení vícečetné diskriminaci.
4. Vzdělávání rozvíjí individuální potenciál jedinců a jejich schopnost zvládat i ovlivňovat změny a podporuje soudržnou společnost orientovanou na udržitelný rozvoj.
 - 4.1 Vzdělávací systém je inkluzivní a vzájemně prostupný, neselektuje žáky a žákyně v útlém věku na talentované a netalentované a omezuje závislost vzdělávacích drah a výsledků na jejich socioekonomickém zázemí.
 - 4.2 Systém vzdělávání podporuje učitele, učitelky a další vzdělavatele, aby ve vzdělávání dokázali přinášet potřebné změny a převzít roli průvodců účastníků vzdělávání v měnícím se světě. Je otevřený intenzivnímu kontaktu s reálným světem a zapojuje všechny aktéry ve vzdělávání.
 - 4.3 Vzdělávání zajišťuje každému přístup k rozvoji přenositelných kompetencí, potřebných pro aktivní občanský, profesní i osobní život. Systém zahrnuje přiměřený všeobecný základ nezbytný pro další vzdělávání, zapojení do společnosti i pro porozumění vzájemné provázanosti současného světa.
 - 4.4 Systém celoživotního vzdělávání je veřejně garantovaný a široce dostupný: Zaměřuje se jak na profesní vzdělávání, tak i na vzdělávání v oblasti přenositelných dovedností.
 5. Zdraví všech skupin obyvatel se zlepšuje.
 - 5.1 Zvyšuje se délka života ve zdraví u všech skupin obyvatel České republiky.
 - 5.2 Snižují se vlivy způsobující nerovnosti v oblasti zdraví.

- 5.3 Systém veřejného zdravotnictví je stabilní, všeobecně dostupný co do kvality i kapacity a současně se rozvíjí odpovídající profesní struktura. Věkový průměr lékařského i nelékařského personálu se snižuje a zlepšuje se ohodnocení všech pracovníků ve zdravotnictví.
- 5.4 Zdravý životní styl je podporován prostřednictvím vyšších veřejných výdajů s důrazem na primární prevenci nemocí a podporu zdraví v průběhu celého života.
- 5.5 Snižuje se konzumace návykových látek i zátěž obyvatel zdravotně rizikovými látkami a hlukem prostřednictvím lepší kvality životního prostředí. Příslušné limity škodlivých látek a hluku nejsou překračovány.
6. Vyšší veřejné investice podporují klíčové funkce kultury a rovný přístup ke kultuře a kreativě.
- 6.1 Do oblasti kultury směřují vyšší veřejné výdaje a posilují se možnosti dlouhodobého finančního plánování kulturních organizací.
- 6.2 Podle potřeb měnící se společnosti je systémově podporován rozvoj i zakládání nových kulturních organizací.
- 6.3 Kulturní a kreativní průmysly jsou podporovány jako příležitost pro rozvoj ekonomiky.
- 6.4 Pracovníci v kultuře jsou podporováni metodicky i finančně s cílem zvyšování jejich prestiže a zlepšování podmínek potřebných pro jejich kreativní a motivační roli vůči dalším skupinám společnosti.

Příloha 4 Překryv SDGs a specifických cílů ČR 2030

Cíl udržitelného rozvoje	Česká republika 2030 (klíčová oblast, specifický cíl)
Cíl 1. Vymýtit chudobu ve všech jejích formách všude na světě	Lidé a společnost 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 Globální rozvoj 21.1
Cíl 2. Vymýtit hlad, dosáhnout potravinové bezpečnosti a zlepšení výživy, prosazovat udržitelné zemědělství	Hospodářský model 9.4 Odolné ekosystémy 12.3, 13.1, 13.2, 15.1, 15.2, 15.3
Cíl 3. Zajistit zdravý život a zvyšovat jeho kvalitu pro všechny v jakémkoli věku	Lidé a společnost 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5 Hospodářský model 9.1, 10.6, 11.2 Odolné ekosystémy 12.1, 12.3, 12.4, 12.6, 14.2 Obce a regiony 16.3, 17.4, 18.2, 19.2, 19.4, 19.5, 19.6 Dobré vládnutí 25.1
Cíl 4. Zajistit rovný přístup k inkluzivnímu a kvalitnímu vzdělávání a podporovat celoživotní vzdělávání pro všechny	Lidé a společnost 1.2, 3.3, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4
Cíl 5. Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek	Lidé a společnost 1.1, 1.2, 3.3
Cíl 6. Zajistit všem dostupnost vody a sanitačních zařízení pro všechny a udržitelné hospodaření s nimi	Hospodářský model 10.6 Odolné ekosystémy 14.2
Cíl 7. Zajistit přístup k cenově dostupným, spolehlivým, udržitelným a moderním zdrojům energie pro všechny	Hospodářský model 9.3, 10.3, 10.4
Cíl 8. Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný ekonomický růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny	Lidé a společnost 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 Hospodářský model 7.1, 7.2, 7.3, 7.4.
Cíl 9. Vybudovat odolnou infrastrukturu, prosazovat inkluzivní a udržitelnou industrializaci a inovace	Hospodářský model 8.2, 10.1, 10.2
Cíl 10. Snížit nerovnost uvnitř zemí a mezi nimi	Lidé a společnost 2.2, 3.1, 3.2, 3.4, 4.1
Cíl 11. Vytvořit inkluzivní, bezpečná, odolná a udržitelná města a obce	Obce a regiony 16.1, 16.2, 16.3, 16.4, 17.1, 17.2, 17.3, 17.4, 18.1, 18.2, 18.3, 19.1, 19.2, 19.3, 19.4, 19.5, 19.6, 19.7, 20.1, 20.2, 20.3
Cíl 12. Zajistit udržitelnou spotřebu a výrobu	Hospodářský model 9.2 Obce a regiony 19.7
Cíl 13. Přijmout bezodkladná opatření na boj se změnou klimatu a zvládnání jejích dopadů	Odolné ekosystémy 14.1, 14.2 Obce a regiony 19.1
Cíl 14. Chránit a udržitelně využívat oceány, moře a mořské zdroje pro zajištění udržitelného rozvoje	Odolné ekosystémy 14.2

Cíl udržitelného rozvoje	Česká republika 2030 (klíčová oblast, specifický cíl)
Cíl 15. Chránit, obnovovat a podporovat udržitelné využívání suchozemských ekosystémů, udržitelně hospodařit s lesy, potírat rozšiřování pouští, zastavit a následně zvrátit degradaci půdy a zastavit úbytek biodiverzity	Odolné ekosystémy 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6, 13.1, 13.2, 15.1, 15.2, 15.3
Cíl 16. Podporovat mírové a inkluzivní společnosti pro udržitelný rozvoj, zajistit všem přístup ke spravedlnosti a vytvořit efektivní, odpovědné a inkluzivní instituce na všech úrovních	Dobré vládnutí 23.1, 23.2, 23.3, 24.1, 24.2, 24.3, 24.4, 25.1, 25.2, 25.3, 26.1, 26.2, 26.3, 27.1, 27.2
Cíl 17. Oživit globální partnerství pro udržitelný rozvoj a posílit prostředky pro jeho uplatňování	Globální rozvoj 21.1, 21.2, 21.3, 22.1, 22.2, 22.3

Zdroj: (ČESKO, 2018a)

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Karina Horos		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	Podniková ekonomika a řízení provozu, logistiky a kvality		
NÁZEV PRÁCE	Sociální udržitelnost v průmyslovém podniku v kontextu Strategického rámce Česká republika 2030		
VEDOUCÍ PRÁCE	Ing. David Holman, Ph.D.		
KATEDRA	KRVLK - Katedra řízení výroby, logistiky a kvality	ROK ODEVZDÁNÍ	2023
POČET STRAN	62		
POČET OBRÁZKŮ	3		
POČET TABULEK	0		
POČET PŘÍLOH	4		
STRUČNÝ POPIS	<p>Cílem této bakalářské práce bylo prozkoumat a přiblížit problematiku sociální udržitelnosti jak rešerší odborné literatury, tak výzkumem stávající situace výrobního podniku – v tomto případě společnosti SAS Autosystemtechnik s.r.o. Hlavním úkolem bylo zjistit míru povědomí o otázkách sociální udržitelnosti a nástrojích, které společnost v rámci svých aktivit využívá. Kvalitativní výzkum v této oblasti sestával ze studia veřejných dokumentů platných pro společnost a rozhovoru s manažerkou logistiky. Zjištěné informace byly porovnány východisky teoretické části. Nejvýznamnější iniciativy v oboru sociální udržitelnosti pro tuto práci jsou tzv. Sustainable Development Goals (vytvořené Organizací spojených národů) a Strategický rámec ČR 2030.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Trvale udržitelný rozvoj, sociální udržitelnost, rozhovor, SGDs, Strategický rámec ČR 2030		

ANNOTATION

AUTHOR	Karina Horos		
FIELD	Business Administration and Operations, Logistics and Quality Management		
THESIS TITLE	Social sustainability in an industrial company in context of Strategic framework Czech republic 2030		
SUPERVISOR	Ing. David Holman, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRVLK - Department of Production, Logistics and Quality Management	YEAR	2023
NUMBER OF PAGES	62		
NUMBER OF PICTURES	3		
NUMBER OF TABLES	0		
NUMBER OF APPENDICES	4		
SUMMARY	<p>The goal of this bachelor thesis is to explore and describe the topic of social sustainability through research of professional literature and an applied research of the current situation in an industrial company – in this case the company SAS Autosystemtechnik s.r.o. The main goal was to find out the awareness about the topics of social sustainability and the tools which the company employs in its activities. The qualitative research in this field consists out of research of public documents valid for the company as well as an interview with a manager in the logistics department. The results were compared to the findings from the theoretical part. The most prominent initiatives in the field of social sustainability for this thesis are the so-called Sustainable Development Goals (created by United Nations) a Strategic Framework Czech republic 2030.</p>		
KEY WORDS	<p>Sustainable development, social sustainability, interview, SGDs, Strategic framework Czech republic 2030</p>		