

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Diplomová práce

Význam společenské odpovědnosti organizací

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra řízení

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Schmidová Martina

Podnikání a administrativa

Název práce

Význam společenské odpovědnosti organizací

Anglický název

The Importance of Corporate social responsibility

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnocení jednotlivých oblastí společenské odpovědnosti vybrané organizace. Dílčími cíli je prostudování teoretických podkladů a zpracování literární rešerše na dané téma a na základě terénního výzkumu formulace vlastních závěrů.

Metodika

Diplomová práce je dle stanoveného cíle práce rozdělena na dvě části; část teoretickou a část praktickou. V teoretické části jde o zpracování literární rešerše dle tematického zaměření. V praktické části práce je navržen způsob empirického výzkumu formou dotazníkového šetření.

Harmonogram zpracování

1. rozpracování literární rešerše
2. ukončení práce na literární rešerši
3. příprava dotazníkového šetření
4. formulace dotazníku
5. rozdání dotazníků respondentům - sběr dat
6. zpracování výsledků dotazníkového šetření
7. práce na finální podobě DP, korektury
8. odevzdání práce na katedře

Rozsah textové části

40-60 stran

Klíčová slova

CSR, stakeholders, společnost, odpovědnost, oblasti společenské odpovědnosti

Doporučené zdroje informací

KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 159 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4480-3.

KOTLER, Philip. Moderní marketing: 4. evropské vydání. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 1041 s. ISBN 978-80-247-1545-2.

MÁDLOVÁ, Lucie. Nový pohled na společenskou odpovědnost firem: strategická CSR. 1. vyd. Plzeň: NAVA, 2012, 173 s. ISBN 978-807-2114-085.

PETŘÍKOVÁ, Růžena. Společenská odpovědnost organizací. Vyd. 1. Ostrava: DTO CZ, 2008, 184 s. ISBN 978-80-02-02099-8.

ZADRAŽILOVÁ, Dana. Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, xix, 167 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5.

Vedoucí práce

Horáková Jana, Ing.

Termín odevzdání

listopad 2014

Elektronicky schváleno dne 16.10.2014

prof. Ing. Ivana Tichá, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 23.10.2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan fakulty

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Význam společenské odpovědnosti organizací" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. března 2015

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí práce paní Ing. Janě Horákové, za odborné a metodické vedení, cenné rady a připomínky. Dále bych chtěla poděkovat Městu Terezín a všem respondentům, že mi byli ochotni věnovat svůj čas a rodině, za podporu a podmínky pro zpracovávání diplomové práce.

Význam společenské odpovědnosti organizací

The importance of Corporate social responsibility

Souhrn

Diplomová práce rozebírá téma vlivu společenské odpovědnosti organizace Města Terezín. Práce je rozdělená na dvě hlavní části a to část teoretickou a praktickou.

Teoretická část definuje rámec společenské odpovědnosti, následně se zabývá problematikou zainteresovaných skupin, všemi třemi pilíři společenské odpovědnosti a jejími přínosy pro společnost i zainteresované skupiny.

Praktická část se věnuje již vybranému subjektu, kde je na základě rozhovoru s vedením analyzována a následně zhodnocena dosavadní společenská odpovědnost organizace, poté je navrženo externí šetření pro odhalení jejich možných nedostatků. Na základě výsledků šetření jsou organizaci doporučena možná vylepšení či rozšíření CSR.

Klíčová slova: CSR, stakeholders, společnost, odpovědnost, oblasti společenské odpovědnosti

Summary

The thesis analyzes the theme of The importance of Corporate social responsibility of the Terezin municipality. The thesis is divided into two main parts. The first part is on a theoretical base and the second part is practical.

The theoretical part established a framework of The Corporate social responsibility, than describes issue of stakeholder theory, the triple bottom line theory and benefits for community and stakeholders.

The practical part describes the selected subject. The current analyze and examination of the corporate social responsibility is based on interview with management of the selected subject. For detecting of a possible shortcoming is done an external

research. The possible improvements or extensions are recommended on the base of the result of the external research.

Keywords: CSR, stakeholders, community, responsibility, parts of social responsibility

Obsah

1. ÚVOD	11
2. CÍL PRÁCE A METODIKA	12
3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA	13
3.1 Charakteristika společenské odpovědnosti firem.....	13
3.1.1 Definice společenské odpovědnosti.....	13
3.1.2 Principy CSR	14
3.1.3 Historie CSR.....	15
3.1.4 Příbuzné koncepty.....	17
3.2 Standardy a normy CSR.....	20
3.2.1 Mezinárodně uznávané standardy CSR	20
3.2.2 Standardy vytvořené a využívané v ČR.....	23
3.3 Stakeholders – zájmové skupiny.....	25
3.4 Oblasti CSR	28
3.4.1 Ekonomická oblast.....	29
3.4.2 Sociální oblast.....	30
3.4.2.1 Interní sociální oblast.....	31
3.4.2.2 Externí sociální oblast.....	32
3.4.3 Environmentální oblast	34
3.5 Zavádění CSR	36
3.6 Komunikace CSR.....	38
3.7 Přínosy CSR.....	39
3.7.1 Přínosy pro firmy	39
3.7.2 Přínosy pro stakeholdery.....	41

4. VLASTNÍ VÝSLEDKY PRÁCE	42
4.1 Charakteristika vybraného subjektu.....	42
4. 2. Společenská odpovědnost vybraného subjektu.....	43
4.2.1 Ekonomická oblast.....	43
4.2.2 Sociální oblast - interní	48
4.2.3 Sociální oblast – externí.....	50
4.2.4 Environmentální oblast	53
4.3 Zhodnocení výsledků šetření a návrhy doporučení	55
5. ZÁVĚR	66
6. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	68
7. PŘÍLOHY	72

Seznam obrázků:

Obrázek č. 1 – Matice určení klíčových Stakeholders.....	27
Obrázek č. 2 – Oblasti CSR.....	29
Obrázek č. 3 – Přínosy CSR zainteresovaným stranám.....	41

Seznam tabulek:

Tabulka č. 1 – Aktivity CSR - ekonomická oblast	30
Tabulka č. 2 – Aktivity CSR – Sociální oblast – interní.....	32
Tabulka č. 3 - Aktivity CSR – Sociální oblast – externí.....	33
Tabulka č. 4 – Aktivity CSR – environmentální oblast.....	35
Tabulka č. 5 – Implementační rámec CSR	37

Seznam grafů:

Graf č. 1: - Bydliště dotazovaných respondentů.....	55
Graf č. 2: - Rozložení obyvatel v Terezíně a přidružených obcích	55
Graf č. 3: - Věkové rozložení respondentů s ohledem na pohlaví respondenta.....	57
Graf č. 4: Povědomí občanů o podpoře místní komunity ze strany Města Terezín.....	60

1. ÚVOD

V současné době má společnost ať už v menším nebo větším měřítku o společenské odpovědnosti povědomí a vnímá klima, které vzbuzuje. Bohužel je již zvykem, že tato společnost většinou vnímá jako fakt, že tématům společenské odpovědnosti se věnují spíše velké nadnárodní korporace, než malé lokální firmy, organizace nebo dokonce subjekty veřejné správy. Pravdou však není, že by se tématy Corporate social responsibility (dále jen CSR) tyto společnosti nezabývaly, jen nemají prostředky, aby tuto skutečnost sdělily byt' jen úzkému okolí.

Společenskou odpovědnost však nelze zjednodušovat jen na marketing a reklamu, protože nepojednává primárně o množství vynaložených prostředků, ale o chování a jednání. Je potřeba, aby CSR nebylo v obecném povědomí zakódováno pouze jako něco drahého, co si mohou dovolit jen velké firmy. Malé a střední organizace (firmy) přitom mají opravdu realistický, rozumný a odpovědný princip svého podnikání pod kůží, protože podnikají v regionech, kde vedení i zaměstnanci zároveň žijí, znají sousedy, mají tam známé a jejich dobrá pověst je velmi snadno kontrolovatelná. Toto je jeden z důvodů, proč se malé místní organizace chovají z podstaty odpovědně ke svým zákazníkům i k životnímu prostředí, ve městě, kde provádějí svou činnost.

Stejně jako u malých a středních organizací, má veřejná správa nezastupitelnou úlohu v konceptu společenské odpovědnosti, protože i veřejná správa má jako organizace (úřad) závazek přispívat sociálnímu, ekonomickému a environmentálnímu rozvoji společnosti, a to nad úroveň požadovanou zákonem. CSR se tak stává pro úřady konceptem, s nímž se otevřeně hlásí ke své spoluodpovědnosti za stav a chod společnosti, který vychází z předpokladu, že žádný úřad nefunguje pouze ve svých ekonomických vztazích, ale ovlivňuje také své okolí – komunitu.

Jde zároveň o to, aby úřady nechápaly svou společenskou odpovědnost jen jako náhodné aktivity, ale braly ji jako nedílnou součást všech aspektů své činnosti. Skutečná odpovědnost úřadů k občanům (zákazníkům, zaměstnancům, životnímu prostředí) je totiž nejpřirozenější filozofií dlouhodobě poctivého zajišťování veřejných služeb.

2. CÍL PRÁCE A METODIKA

Hlavním cílem této diplomové práce na téma “Význam společenské odpovědnosti organizací” je zhodnocení jednotlivých oblastí společenské odpovědnosti vybrané organizace. Dílčími cíli je prostudování teoretických podkladů a následné zpracování literární rešerše na dané téma, deskripce společenské odpovědnosti vybrané organizace a formulace vlastních závěrů na základě terénního výzkumu.

Diplomová práce je dle stanoveného cíle rozdělena na dvě části; část teoretickou a praktickou.

V teoretické části této práce jsou prostudovány literární zdroje dle tematického zaměření, zjištěné informace jsou sjednoceny a na tomto základě je formován rámec pro vytvoření praktické části práce.

V druhé, praktické části, je nejprve vybrán a charakterizován zkoumaný subjekt včetně jeho činnosti v oblasti společenské odpovědnosti a to na základě rozboru interních dokumentů podniku, polostrukturovaného rozhovorem s vedením organizace a také pomocí metody zúčastněného pozorování.

Dalším krokem v praktické části bude empirický výzkum formou dotazníkového šetření. Informace, získané tímto způsobem budou analyzovány, aby bylo možné dedukovat případné nedostatky a slabé stránky společenské odpovědnosti dané organizace.

Poté za pomoci syntézy veškerých zjištěných informací bude navrženo řešení, které může vést k eliminaci nedostatků a slabých stránek ve společenské odpovědnosti zvolené organizace.

3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

3.1 Charakteristika společenské odpovědnosti firem

Od druhé poloviny 20. století docházelo k postupné změně v postoji společnosti v náhledu na chování podnikatelských subjektů. Od podnikatelského subjektu je stále více okolím očekáváno, že přijme aktivní roli a využije nejen své finanční prostředky, ale také vliv k tomu, aby ovlivnil život kolem sebe, zejména v kvalitativním směru.

CSR však není zájmem jen podnikatelských subjektů, ale i veřejné správy. Koncept CSR vnímá organizaci veřejné správy jako odpovědného partnera v oblasti ekonomické stability, ochrany životního prostředí a sociálního rozvoje. Závazkem organizace (úřadu) je přispívat sociálnímu, ekonomickému a environmentálnímu rozvoji společnosti, a to nad úroveň požadovanou zákonem. Úřady se otevřeně hlásí ke své spoluodpovědnosti za stav a chod společnosti a vychází se z předpokladu, že žádný úřad nefunguje pouze ve svých ekonomických vztazích, ale ovlivňuje celé okolí (komunitu, sociální situaci zaměstnanců apod.) a naopak zájmové skupiny ovlivňují úspěšnost úřadu (Plhoňová, 2013).

3.1.1 Definice společenské odpovědnosti

Corporate Social Responsibility je komplexním konceptem, ze kterého dále vycházejí i další dílčí koncepty soustředěné na určitou oblast společenské odpovědnosti firem (Kašparová, Kunz, 2013).

Většina definic společenské odpovědnosti podniků odkazuje organizace na to, aby se chovaly společensky zodpovědně k zaměstnancům, dodavatelům, zákazníkům, životnímu prostředí, místním komunitám atd. Dá se to chápat tím způsobem, že se po nich žádá, aby organizace podnikaly a „žily“ v souladu s tím, co hlásají. Jedná se o investice do aktivit, které přesahují zákonnou povinnost, aniž by bylo zřejmé, proč by se v nich měla angažovat, ale stále je třeba brát zřetel na skutečnost, že primárním cílem podnikání je tvorba zisku pro vlastníky, takže i tyto aktivity se musí organizaci vyplatit (Pavlík, Bělčík a kolektiv, 2010).

Dle Evropské Unie je v základních definicích o tématu společenské odpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility – CSR) hovořeno jako o koncepci, podle které podniky začleňují sociální zájmy a zájmy životního prostředí do své podnikatelské činnosti

a vztahů se zúčastněnými subjekty na bázi dobrovolnosti (EUROPEAN COMMISSION, 2011).

V dokumentech World Business Council for Sustainable Development (2009) je u problematiky CSR zdůrazňována zejména kontinuita závazku podniků chovat se eticky a přispívat k ekonomicky udržitelnému růstu a zároveň se zasazovat o zlepšování kvality života zaměstnanců a jejich rodin, stejně jako lokální komunity a společnosti jako celku.

CSR podle českého Business Leaders fóra a jeho členských firem (2008) je vymezováno jako dobrovolný závazek firem chovat se v rámci svého fungování odpovědně k prostředí i společnosti, ve které podnikají.

V definicích odvozených z Carrollova (2003) členění společenské odpovědnosti je uvedeno, že CSR lze vymezit jako ekonomická, právní, etická a filantropická očekávání, která má organizace vůči společnosti v daném období.

3.1.2 Principy CSR

I dle výše uvedeného zúženého výčtu definic CSR je patrné, že doposud neexistuje jednotná celosvětová definice, což je způsobeno jak značnou šíří jejího konceptu, rozdílnou interpretací jednotlivými zájmovými skupinami, ale také tím, že nemá striktně vymezené hranice (Krymláková, 2009).

Ve zjednodušeném shrnutí, by se však dalo ujednotit, že v CSR jsou zdůrazňovány především tyto principy:

- vycházení z dobrovolného aktu vyvíjet aktivity a přijímat závazky nad rámec zákona – není vymezena legislativou či silou zákona, a proto je podporována vnitřním přesvědčením;
- aktivní spolupracování se všemi zainteresovanými skupinami včetně transparentnosti a otevřeného dialogu s nimi – překračuje zafixovanou povinnost firem chovat se odpovědně jen vůči svým akcionářům, ale rozšiřuje se i na ostatní stakeholdery (zainteresované skupiny)
- protínání sociální, environmentální a ekonomické oblasti – proto je CSR nazývána jako koncept stojící na třech pilířích (triple bottom line business), základní

myšlenkou tohoto konceptu je orientace nejen na maximalizaci zisku a ekonomického růstu, ale také na řešení sociálních a environmentálních otázek, vzhledem k faktu, že jsou nedílným prvkem okolního prostředí;

- kultivování a zlepšení životních, pracovních a environmentálních podmínek zainteresovaných subjektů tím, že budou minimalizovat rizika a hledat řešení pro trvalou udržitelnost (spadá sem např. boj proti korupci, ochrana životního prostředí, ale i boj proti vykořisťování či diskriminaci pracovníků);
- angažování firem – nečekat na vyzvání třetích stran, ale jednat a chovat se společensky odpovědně;
- systematicnost a dlouhodobý časový horizont – CSR by se tím pádem měla stát nedílným prvkem strategického plánování a procesů na všech úrovních;
důvěryhodnost – v CSR by nemělo jít jen o kampaň, sponzoring či mecenášství, ale mělo by se stát integrovanou součástí živé kultury organizace (Krymláková, 2009, Kašparová, Kunz, 2013).

3.1.3 Historie CSR

Základní myšlenku společenské odpovědnosti v podobě snahy posilovat vztahy s okolím a nezaměřovat svoji existence pouze na dosahování zisku, je možné vidět již v 19. století, kdy majitelé firem stavěli ubytovny pro své dělníky, aby uchovali jejich pracovní sílu, a tím i vylepšili vzájemné vztahy. Ovšem z faktického hlediska by se za zlomový počín dalo označit napsání knihy *Social Responsibility of Businessman* Howardem Bowenem (v roce 1953), který v ní dává „život“ dnes již běžně používanému CSR – Corporate social responsibility (CSR Portal, 2012).

Následně 60. léta lze brát za velký rozkvět vnímání společenské odpovědnosti firem, protože pro zákaznický segment začalo být důležité, jaké hodnoty firma vyznává a jak se prezentuje (Prskavcová, Maršíková a kol. 2008). Tento názor je sdílen také Kunzem (2012) a je zároveň doplněn o názor, že na organizace soukromého sektoru již není širokou veřejností nahlíženo jen jako na nezávislé subjekty odpovědné pouze svým akcionářům či vlastníkům a společenská odpovědnost manažerů již nespočívá výhradně v maximalizaci zisku pro své akcionáře. V 70. letech získává na základě debat na půdě Organizace spojených národů CSR podobu, jak je známa dnes, avšak k masovému rozvoji tohoto konceptu začíná docházet až v 90. letech, a to díky vzniku prvních platforem a iniciativ.

Výraznější kroky k podpoře a propagaci CSR ze strany Evropské unie jsou pro nás patrně viditelnější až po roce 2000, přesto jejich základ je třeba hledat již na počátku 90. let, kdy v roce 1993 vyzval prezident Evropské komise Delors podnikovou sféru k zapojení se do řešení vybraných evropských strukturálních problémů. Poté byla v reakci na tuto výzvu vydána European Business Declaration Against Social Exclusion, ve které byla podniky a organizacemi vyjádřena ochota spolupodílet se na prevenci a boji se sociálním vyloučením. Hlavním důvodem tohoto kroku bylo uvědomění si, že sociální vyloučení představuje plýtvání s lidskými zdroji a napomáhá zvyšování finanční zátěže i pro samotné podniky (Kunz, 2012).

Následující velmi významný pokrok v prosazování konceptu CSR přinesl tzv. Lisabonský summit Evropské unie (2000), kde si vrcholní představitelé Evropské unie vymezili pro Evropu strategický cíl stát se do roku 2010 nejdynamičtější a konkurenčně nejzdatnější znalostní ekonomikou na světě, zajišťující stálý ekonomický růst s větším počtem a lepšími pracovními místy a vyšší sociální soudržností (Pavlík, Bělčík, 2010).

Kunzem (2012) je za důležitý mezník v procesu CSR označována Zelená kniha (2001) s názvem Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, jejímž účelem bylo otevřít debatu o konceptu CSR a položit základy strategie rozvoje CSR v rámci EU.

V České republice nemá Corporate Social Responsibility pod tímto názvem dlouhou historii, protože v historických souvislostech lze hovořit jen o tzv. sociální politice podniku, která ve své podstatě znamená především koncept přístupu k zaměstnancům. V období do 2. světové války lze podnikovou sociální politiku charakterizovat tak, že byla značně závislá na situaci a prosperitě jednotlivých podniků (Prskavcová, Maršíková, 2007).

Jedním z příkladů by mohl být slavný obuvnický podnik T. Bati, který již v té době vykazoval určité příklady chování, které lze dnes označit jako společensky odpovědné. Ve své knize z roku 1926 *Zámožnost všem* (Baťa, 2007) uvádí: „Často jsem stál před rozcestím, nevěda, mám-li jíti vpravo nebo vlevo, a myslím, že jsem nakonec nejvíc vydělal, když jsem se rozhodl pro ten směr, který se zpočátku zdál prospěšný jen lidem – veřejnosti. Směr, který sliboval zpočátku prospěch jen mě a veřejnosti škodu, přinesl nakonec škodu

nám oběma“ (Bařa, 2007, str. 39). Jako uplatňování ekonomického pilíře CSR je možné brát především disciplínu pracovníků a hospodárnost. Sociální pilíř CSR byl ještě více propracován a to např. zajištěním zdraví a bezpečnosti zaměstnanců (Bařova nemocnice, středisko pro bezpečnost práce), rozvojem vzdělání, rozvojem mimopracovního zázemí zaměstnanců a rodinných příslušníků (kulturní a sportovní vyžití), firemním dárcovství finančního i materiálního charakteru, podporou projektů v oblasti kultury a sportu. Navíc pro dobu, kdy nebyly pro výrobní podniky natolik významné otázky vztahující se k ochraně životního prostředí a ani v tomto směru nebyly přesně definovány normy, legislativa i jiná pravidla, usiloval o rozvoj výrobních postupů a technologií vedoucích k vyššímu nároku na ekologičnost výroby, dobrovolnému třídění odpadů, omezení používání nebezpečných chemikálií a také ekologická balení a přepravu (Leřingrová, 2007).

Pro počátek devadesátých let 20. století je charakteristické znovuoobnovování tradice firemního dárcovství v ČR, i když ve většině případů bez většího strategického propojení. To totiž nastává postupně u některých představitelů podnikatelského sektoru v ČR, kdy pochopili skutečnost, že společensky odpovědné podnikání by se nemělo soustředit pouze na firemní filantropii, ale mělo by být postaveno na všech třech pilířích a respektovat sociální, ekologické i ekonomické aspekty.

Významný posun z hlediska dalšího rozšiřování myšlenek CSR představoval pro ČR její vstup do Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (1995) a současně i začlenění do Evropské unie (2004), pro niž, jak bylo již výše uvedeno, představuje CSR jedno z témat, které se snaží dlouhodobě podporovat. V současné době se CSR postupně protlačuje na veřejnost a organizace si stále více uvědomují nejen její existenci, ale i prosperitu pro budoucí úspěšný rozvoj jejich podnikatelské aktivity.

3.1.4 Příbuzné koncepty

Kuldovou (2012) je uvedeno, že při identifikaci CSR teorií a příbuzných konceptů vyvstává problém, jak správně rozmanitou skupinu přístupů zařadit, protože jak již bylo v předchozí kapitole uvedeno, řada autorů připouští, že charakteristika samotného pojmu CSR není zcela jednotná. Pavlíkem, Bělčíkem a kol. (2010) je sdílen názor, že při vzniku nových konceptů je snahou překonat nedostatky současné koncepce, které je právě možné

spatřovat např. ve špatném vydefinování, nebo v kladení většího důrazu na motivaci než na výkonnost a efektivnost.

Podnikatelská etika

V podnikatelské etice, dle Kuldové (2010) společenské poctivosti firmy, se jedná o model, který zahrnuje snahu o nalezení etického chování podnikatelských organizací při zachování své přirozené funkce – maximalizace zisku, tak že je zohledněno sociální i životní okolí (Pavlík, Bělčík a kol., 2010). Putnovou (2007) je definována podnikatelská etika jako profesní, aplikovaná, normativní etika, která jako věda řeší věcný konflikt mezi vlastním sebe-zájmem a zájmy ostatních lidí, což je konflikt odedávna spojovaný s podstatou obchodní činnosti.

Firemní občanství - Corporate citizenship = CC

Pro CC stejně jako pro CSR není snadné najít jednotné definice, protože například v zahraniční literatuře je možné setkat s tím, že CSR = CC (Kuldová, 2012). Pavlíkem, Bělčíkem a kol.(2010) je model CC formulován tím způsobem, že se snaží utvářet aktivity, které by podnik měl vykonávat směrem k zájmovým skupinám, aby si zajistil dlouhodobou prosperitu, avšak bez výraznějších dopadů na výkon. Prskavcovou, Mašíkovou a kol. (2008) je používána definice, že v CC jde o vytváření a dlouhodobé budování dobrých vztahů mezi firmou a jejím okolím v lokálním i globálním kontextu.

Dle Kuldové (2012) je patrné, že koncept CC a CSR do svých firemních operací začleňují zainteresované skupiny a proto je obtížné najít hranici mezi oběma koncepty. Kuldová však i přesto, že CC klade větší důraz na firemní řízení, zastává mínění, že CC je z hlediska diskreční odpovědnosti stále jen součástí CSR a stávající propracovaný koncept společenské odpovědnosti firem nikterak neobohacuje.

Firemní sociální reakce - Corporate social responsiveness

Koncept, který zčásti opouští „celospolečenské“ etické imperativy v tom, že nezdůrazňuje dlouhodobost horizontu úvah a jde spíše o krátkodobou nebo střednědobou firemní strategii, která může mít relativně konkrétní podobu. Tyto strategie mohou být reaktivní (popírající odpovědnost, čímž dělá méně, než se od ní požaduje), defenzivní

(připouštějící odpovědnost, ale přesto se brání přizpůsobení na požadavky), přizpůsobivá (uznávající odpovědnost a usilující o naplnění požadavků), proaktivní (předjímající odpovědnost a dělá více, než se od ní požaduje) (Pavlík, Bělčík a kol., 2010).

Trvale udržitelný rozvoj

Trvale udržitelný rozvoj je způsob rozvoje, který uspokojuje potřeby přítomnosti, aniž by oslaboval možnosti budoucích generací naplňovat jejich vlastní potřeby (Brundtlandová, Vavroušek, 2005). Ministerstvem životního prostředí (2014) je tato koncepce definována jako alternativní model vývoje společnosti oproti dominující industriální ekonomice, která odráží přirozené environmentální limity hospodářského růstu. Evropským parlamentem (2001) je popisován jako zlepšování životní úrovně a blahobytu lidstva v mezích kapacity ekosystému při zachování přírodních hodnot a biologické rozmanitosti pro současné a příští generace.

Každá z uvedených definicí používá jiné slovní výrazy či slovní spojení, ale po přečtení a porozumění je zřejmé, že všichni autoři sdílí téměř jednotný názor.

Firemní filantropie

Zjednodušeně lze firemní filantropii popsat jako lidumilnost, dobročinnost, pomoc sociálně slabým a jako taková je chápána jako souhrn činností a chování, které vedou k vědomé podpoře druhých (Prskavcová, Maršíková a kol., 2008). Filantropii si však nelze zaměňovat s pojmem firemní sponzorství, protože tyto dva pojmy se od sebe odlišují tím, že firemní sponzorství představuje obchodní vztah s očekávanou a smluvně podloženou protihodnotou (například závazek propagovat jméno dáorce či jiné způsoby prezentace, veřejné publicity a jiných činností) za finanční nebo nefinanční podporu, která bývá podnikem poskytována určitému subjektu (například neziskové organizaci) (Kunz, 2012). Filantropie tedy není synonymem pro společenskou odpovědnost firem, protože CSR není o množství darovaných finančních prostředků, ale o přístupu, kterým je organizace řízena (Pavlík, Bělčík a kol., 2010).

Existují různé způsoby, jak může firma přispívat prostřednictvím filantropie:

- přímá podpora vybrané organizace – poskytnutím daru nebo finančního příspěvku jedné nebo několika vybraným neziskovým organizacím, čímž bude podpořen konkrétní projekt nebo splněn požadovaný účel;

- vlastní firemní nadace nebo nadační fond – pro podporu obecně prospěšných projektů a organizací;
- dlouhodobé partnerství – dlouhodobou podporou jedné nebo více vybraných organizací, kdy se společně podílejí na nových projektech a nových formách spolupráce. Firmy obvykle mohou nadaci nabídnout své odborné znalosti v určitých oblastech, kdy také dochází k převzetí veškerého administrativního zatížení, které v rámci realizace projektu vzniká;
- společný projekt firmy a neziskové organizace – příkladem může být cause related marketing = CRM (Fórum dárců, o. s., 2006).

Nejnámějším příkladem CRM jsou reklamní kampaně soukromých společností, které se zaváží darovat určitou částku z každého prodaného výrobku ve prospěch nějaké organizace, čímž si firmy u veřejnosti vytvářejí dobrou pověst. Na tomto příkladu je vidět, že ačkoliv se jedná o podporu společenského jevu, o skutečné naplňování společenské odpovědnosti jít vůbec nemusí, neboť to může být ojedinělá aktivita (Pavlík, Bělčík a kol., 2010).

3.2 Standardy a normy CSR

Terminologii, ekonomický, společenský a legislativní rámec činností, které lze do oblasti CSR zařadit, pokyny i přímé návody k zavádění konceptu do praxe vč. systému managementu i principy hodnocení výsledků a účinků CSR - to vše obsahují dokumenty Standardy společenské odpovědnosti organizací (CSR), kterých v posledních letech poměrně značně přibývalo. Trend vytváření těchto dokumentů je kromě mezinárodní sféry následován i tuzemskou, a to nejen vládní iniciativou (deklarovanou v roce 2010 oficiálním dokumentem „Strategie udržitelného rozvoje ČR“), ale i přímou objednávkou z podnikatelského sektoru (SPCSR, 2012).

3.2.1 Mezinárodně uznávané standardy CSR

ISO 26000 – Společenská odpovědnost firem

Norma je určena pro organizace soukromého i veřejného sektoru, bez ohledu na jejich velikost nebo lokalitu. Cílem je posílit v organizacích odpovědnost za jejich

chování a obchodování a tím zvětšit jejich podíl na udržitelném rozvoji. Představuje zapojení všech stakeholderů a začlenění společenské odpovědnosti do všech procesů a do kultury organizace (Management Mania, 2013).

Samostatná kapitola je věnována respektování Všeobecné deklarace lidských práv a svobod, v jejímž rámci je směřována pozornost i na skupinu osob se zdravotním postižením jako skupinu ohroženou (SPCSR, 2012).

Rozebírá 7 základních témat:

- organizace a management;
- lidská práva;
- pracovní podmínky;
- životní prostředí;
- korektní podnikání;
- péče o spotřebitele;
- zapojení a rozvoj místních komunit (ISO 26000).

SA8000

Celosvětově uznávaná norma společenské odpovědnosti organizací, nepatřící mezi ISO normy, ale je vydávána nevládní mezinárodní organizací Social Accountability International (SAI), zaměřující se na sociální pilíř. V praxi je určena pro všechny typy organizací bez ohledu na velikost nebo lokalitu a je určena pro certifikaci schopnosti organizace plnit požadavky sociální odpovědnosti. Certifikát může vydat pouze nezávislý certifikační orgán akreditovaný od SAI (Management Mania, 2013).

Norma vychází se společenského klimatu hospodářsky a zejména společensky vyspělých zemí (USA, Skandinávie), kde zákazníci a spotřebitelé chtějí záruku, že produkty, které nakupují, vznikají v přijatelném pracovním prostředí. Společnosti si totiž uvědomují riziko toho, že neplnění základních požadavků týkajících se pracovních podmínek zaměstnanců by je mohlo stát postavení na trhu díky tomu, že by se jejich jméno stalo terčem veřejné kritiky (SPCSR, 2012).

Týká se udržování a prosazování politiky a postupů v těchto 9 oblastech:

- pracovní doba;
- zdraví a bezpečnost;
- zamezení diskriminace;

- práce dětí a mladistvých;
- nucená práce;
- svoboda sdružování;
- omezení disciplinárních praktik;
- odměňování splňující základní potřeby;
- řídicí systém pro neustále zlepšování (SA8000).

Global Reporting Initiative (GRI)

Tento standard je mezinárodně využívaný přístup zaměřený zejména na vytváření zpráv o společenské odpovědnosti organizací, díky čemuž uživatelům umožňuje stanovení tří aplikačních úrovní charakterizujících, jak intenzivně organizace využívá principů doporučených ve standardech GRI. Umožňuje porovnatelnost zpráv o společenské odpovědnosti mezi jednotlivými organizacemi jak na národní, tak mezinárodní úrovni. V současné době je použitelná pro organizace všech typů a velikostí (i když původně byla k přednostnímu využití u obchodních řetězců) (SPCSR, 2012).

IQNet SR 10

Mezinárodní certifikační síť sdružující 36 certifikačních orgánů po celém světě, která připravila specifikaci na prokazování společenské odpovědnosti. Prvotním požadavkem IQNet SR 10 je, aby organizace určila všechny své dopady vyplývající z rozhodnutí a činnosti. Tyto dopady musí ohodnotit a to s ohledem na zainteresované strany (vlastníci, zaměstnanci, dodavatelé, konkurenti, veřejná správa, životní prostředí, místní komunita a celá společnost) a udržitelný rozvoj. Následným krokem je, že významné dopady se snaží organizace eliminovat. Důležité je, že organizace musí znát všechny zainteresované skupiny ovlivňované jejími dopady, zavést určitou formu komunikace s nimi, aby si byla vědoma jejich požadavků, očekávání a potřeb. Na základě těchto informací je možné vytvořit cíle, cílové hodnoty a programy, při jejichž sestavování bere ohled na zainteresované strany, ale nezapomíná na své technologické možnosti ani své finanční, provozní a podnikatelské požadavky. Specifikace IQNet SR definuje principy ve shodě s ISO 26000 (CQS, 2010).

ISO 14001 – Systémy environmentálního managementu

Záměrem normy je podpora ochrany životního prostředí a také prevence znečišťování, jejímž základem je identifikace všech možných aspektů, které na něj mají vliv. Organizace si pak sama určuje, čím nejvíce zatěžuje životní prostředí a má možnost hledat vhodné metody k postupnému snižování dopadů na životní prostředí. Norma nevytyčuje žádné absolutní požadavky na environmentální chování organizace, ale klade důraz na dodržování legislativy a požadavků na jednotlivé složky životního prostředí (Management Mania, 2013).

Tento systém je určen všem organizacím bez ohledu na obor činnosti nebo velikost, které chtějí aktivně zlepšovat svůj přístup k ochraně životního prostředí (SPCSR, 2012).

3.2.2 Standardy vytvořené a využívané v ČR

V České republice jsou otázky CSR řešeny v rámci oficiálního dokumentu vydaného vládou ČR. Dne 11. ledna 2010 schválila vláda ČR svým usnesením č. 37 Strategický rámec udržitelného rozvoje České republiky (SRUR ČR), který určuje dlouhodobé cíle pro tři základní oblasti rozvoje moderní společnosti – ekonomickou, sociální, environmentální. Je strukturován v osách:

- Společnost, člověk a zdraví;
- Ekonomika a inovace;
- Rozvoj území;
- Krajina, ekosystémy a biodiverzita;
- Stabilní a bezpečná společnost (SPCSR, 2012).

V návaznosti na SRUR ČR jsou pod záštitou Rady vlády pro udržitelný rozvoj vypracovány situační zprávy, které mají zmapovat, zda se daří plnit cíle uvedené ve Strategickém rámci a pak následně informovat politiky a širokou veřejnost o stavu a vývoji České republiky v udržitelném rozvoji (Management Mania, 2013). SPCSR (2012) tuto informaci doplňuje o tom, že tento dokument přímo nedefinuje pojem sociální odpovědnost organizací, ale v základních směrech definuje principy, směry, aktuální nedostatky a způsoby jejich odstranění a aktivity zabezpečující trvalou udržitelnost společnosti České republiky, jejichž nedílnou součástí je i sociální odpovědnost organizací.

Díky těmto předpokladům i tuzemské standardy vycházejí kromě mezinárodně platných norem a standardů i z tohoto strategického dokumentu nebo ho alespoň respektují.

KORP

Metodika KORP představuje českou normu společenské odpovědnosti organizací, která slouží zejména jako základ pro hodnocení organizací pro účely Národní ceny České republiky za společenskou odpovědnost organizací (vyhlašována Radou kvality České republiky). Jedná se o standard složený z kritérií a subkritérií rozdělený jasně v duchu tří pilířů společenské odpovědnosti. Metodika je založena na principu hodnocení v oblasti výsledků organizace, ale i v oblasti předpokladů (pomocí aplikace cyklu PDCA – plánuj, prováděj, kontroluj, jednej). Tímto způsobem je hodnocení schopnosti organizace dosahovat pozitivních výsledků v oblasti CSR z dlouhodobého hlediska (SPCSR, 2012).

Tuto metodiku je možné využít při hodnocení interním i externím, kdy interní hodnocení je realizováno na základě znalostí jednotlivých členů týmu i na základě interních platných dokumentů. Výsledek interního hodnocení je poté prezentováno jako zpráva o CSR, kterou se organizace může prezentovat zainteresovaným stranám, ale také ji následně může použít jako podklad pro externí hodnocení (EMPRESS, 2014).

System managementu společenské odpovědnosti

Rada kvality České republiky na základě zadání požadavků podnikatelské veřejnosti zpracovala Národní program posuzování shody systému managementu CSR. Tento dokument je využitelný pro všechny typy a velikosti organizací a to podnikatelského i veřejného sektoru. Je zaručeno, že respektuje základní požadavky odpovědnosti, dobrovolnosti, zákonnosti, zájmů a uspokojování potřeb zainteresovaných stran, transparentnosti, etického chování, pravidel mezinárodních standardů a chování, lidských práv a vzájemně prospěšných aktivit. Využití požadavků tohoto dokumentu do systému managementu je jedním z předpokladů trvale udržitelného rozvoje. Dokument je vytvořen tak, aby byly jeho požadavky v souladu s požadavky dalších norem systému managementu (např. ISO 9001, ISO 14001) a tím následně bude zjednodušena jeho aplikace v organizacích, které již některý systém managementu využívají (TZÚS, 2014) (SPCSR, 2012).

3.3 Stakeholders – zájmové skupiny

Stakeholderský přístup je možné označit za vlivný myšlenkový proud soudobého managementu, který má své kořeny již v třicátých letech minulého století. V roce 1984 se v literatuře autoři snaží uchopit a popsat pojem stakeholderská koncepce, která výstižně nastiňuje podnikovou realitu (Prskavcová, Maršíková a kol, 2008).

Myšlenka stakeholderského přístupu není převratně nová, ale přesto je stále neucelená bez obecně přijaté teorie, což je možné vyčíst i ze samotného pojmu stakeholder, který má v literatuře českého jazyka hned několik užívaných ekvivalentů – zájmové skupiny, zainteresované skupiny, zúčastněné skupiny (Blažek, Doležalová, Kaplanová, Šiška, 2005).

V základní definici je možné vycházet z anglického překladu složeného slova stakeholders, kdy „stake“ je možné přeložit jako vklad, či hmotný zájem někoho na něčem a „holder“ je pak majitel či doslovně držitel (Krymláková a kol., 2009).

Kašparovou a Kunzem (2013) je používána definice, že stakeholders mohou být skupiny či jednotlivci, kteří mohou mít jednak vliv na dosažení podnikových cílů, ale také mohou být sami dosahováním podnikových cílů ovlivněni a proto je problematika zájmových skupin jednou z podstatných kapitol společenské odpovědnosti.

Prskavcovou, Maršíkovou a kol. (2008) je tato definice dále rozváděna výčtem zainteresovaných skupin v nejširším pojetí – zákazníci, akcionáři, zaměstnanci, obchodní partneři, dodavatelé, zástupci státní správy a samosprávy, zájmové skupiny, média, odbory a mezinárodní organizace.

Krymlákovou a kol. (2009) v práci nejsou opomenuty ani opoziční názory problematiky stakeholderů (významným představitelem byl ekonom Friedman), které stále zastávají, že jedinou odpovědností podniku je maximalizace zisku, avšak za předpokladu, že je zisk dosahován v rámci zákonných norem a etických zvyklostí, za dodržování daných pravidel hry a otevřeném a volném konkurenčním prostředí bez klamání a podvodů. Tato teorie je z hlediska odpovědnosti posuzována jako užší pojetí společenské odpovědnosti podniku (protože jsou upřednostňovány zájmy vlastníků, akcionářů či investorů, ale přehlíženy zájmy ostatních skupin, i přesto, že jsou podnikatelskou aktivitou dotčeny).

Někteří autoři využívají členění stakeholders na primární a sekundární. Toto členění je realizováno na základě předpokládaného vlivu zainteresovaných stran. Primární (někteří autoři uvádějí i nepostradatelní) jsou vlastníci a vedení podniku (v některých případech dvě skupiny, jindy jen jedna – většinou u malých firem), věřitelé, zaměstnanci, zákazníci, dodavatelé, vláda. Sekundární zájmové skupiny jsou charakterizovány tím způsobem, že sice firmu ovlivňují či jsou jí ovlivňovány, ale nejsou přímo angažovány v podnikových transakcích nebo nejsou klíčové pro jeho zachování (přežití). Většinou se dá říci, že mají schopnost orientovat veřejné mínění ve prospěch, ale i v neprospěch podniku. Jedná se o konkurenci, místní správu, samosprávu či samotné občany, finanční instituce, průmyslové asociace, nevládní organizace atd. (Krymláková, 2009, EMPRESS, 2014).

Jiní zase využívají členění dle sféry vlivu, protože vychází z teorie, že všichni, kdo podniku přispívají (dobrovolně i nedobrovolně) k tvorbě hodnot (bohatství), ale jsou současně i nositeli rizik s tím spojených, jsou stakeholders. Dělení stakeholders může být následující:

- zdrojová základna (resource base) je oblast těsně doléhající k organizaci a je jí nejbližší, čímž má největší možnost ji ovlivnit - investoři, zaměstnanci a zákazníci,
- strukturované odvětví (industry structure) – oblast následující až za zdrojovou základnou, tudíž od firmy vzdálenější – regulační orgány, Joint Ventures partneři, strategické aliance, dodavatelé a odbory,
- sociálně-politická scéna (social political arena) jako nejširší sféra a zároveň nejvzdálenější od firmy samotné - komunity, politické skupiny a stát (Post, Preston, Sachs, 2002).

Dále je například možné rozčlenit zájmové skupiny na interní (zaměstnanci, management, vlastníci podílející se přímo na řízení organizace) a externí (zákazníci, vlastníci nepodílející se přímo na řízení organizace, dodavatelé, věřitelé, partneři, okolní společnosti – konkurenti) (Management Mania, 2014).

Pro každou firmu je důležité nalézt klíčové stakeholdery, kteří mají největší vliv na její prosperitu a největší očekávání od jejího odpovědného chování (Krymláková a kol. 2009).

Při pečlivém hledání osob či skupin, které ovlivňují firmu, či ona naopak ovlivňuje je, vzniká každé společnosti poměrně dlouhý seznam stakeholderů, kteří mají zájem

na rozdílných aspektech podnikání či dokonce mají protichůdné zájmy (Pavlík, Bělčík a kol., 2010).

Klíčový stakeholder dle Prskavcové, Maršíkové a kol. (2008) je definován jako zainteresovaná skupina, jež má vysoké očekávání na firmu, ale zároveň disponuje tak významným vlivem, který může mít podstatné důsledky na činnost společnosti.

Autory je dále shodně pro určení klíčových stakeholderů využívána matice, která na ose x znázorňuje míru vlivu stakeholdera na organizaci a na ose y znázorňuje velikost zájmu stakeholdera o organizaci. Umístění stakeholderů do matice prozradí organizaci, jakým způsobem by měla s nimi komunikovat. Klíčoví stakeholderi (vysoký zájem + velký vliv) jsou v kvadrantu 1.2. (obrázek č. 1), je proto vhodné s nimi vést dialog a také je možné jejich zapojení i do rozhodování nejen v oblasti společenské odpovědnosti.

Nelze však opomíjet ani zbylé kvadranty:

- 1.1 (vysoký zájem + malý vliv) – dle matice je doporučeno průběžné informování, protože dle Pavlíka, Bělčíka a kol. (2010) praxe dokazuje, že bývají velmi často nápomocni při doladování detailů CSR aktivit a projektů;
- 2.1 (nízký zájem + malý vliv) – autoři se shodují, že s těmito stakeholdery je organizací možné komunikovat jen přiměřeně k jejich zájmu, spíše odpovídat na jejich otázky
- 2.2 (nízký zájem + velký vliv) – doporučuje se, aby se organizace pokusila vyvinout dostatečné úsilí, aby tyto stakeholdery uspokojila a přesto nezahltila zbytečným množstvím informací (Pavlík, Bělčík a kol., 2010)

Obrázek č. 1 – Matice určení klíčových Stakeholders

ZÁJEM	vysoký	1.1. Průběžně informovat	1.2. Vést dialog a zapojit
	nízky	2.1. Odpovídat na otázky	2.2. Zajistit spokojenost
		malý	velký
		VLIV	

Zdroj: STEINEROVÁ, M. *Koncept CSR v praxi průvodce odpovědným podnikáním*, 2008

Prskavcovou, Maršíkovou a kol. (2008) je apelováno na to, že aplikace metod společenské odpovědnosti firem do podnikové praxe je vždy dobrovolným aktem a jako takový, by měl být skutečný a ne jen prezentovaný v závěrečných zprávách či na webových stránkách firem, to pak je nazýváno klamavou iniciativou, kterou se zabývá Greenwashing.

Výběr nástrojů (prostředků) pro zapojení stakeholderů je závislý na míře jejich zainteresovanosti. Jiné nástroje jsou vhodné pro získávání zpětné vazby (anketa, telefonní podpora, online formulář, schránka na návrhy a připomínky, dotazníkové šetření, průzkum trhu), jiné pro přímé zapojení stakeholderů do procesu rozhodování (fórum zástupců klíčových stakeholderů, poradní výbor, individuální jednání, organizace společných projektů) a některé je možné použít u obou případů (pracovní porada, neformální setkání, hloubkový rozhovor) (Steimarová, 2008).

Skutečnost, na kterou by měla firma brát zřetel je, že negativní nebo nedostačující přístup ke stakeholderům se neprojevuje mnohdy hned, ale spíš s delším časovým odstupem, proto by firma měla mít na paměti, že především férové jednání a dodržování zákonů je ta správná cesta. Stakeholderi jsou vlastně externí pozorovatelé podniku a jsou schopni posoudit změny prostředí v podniku i mimo něj. Pro každý podnik je význam plnění potřeb a přání stakeholderů do budoucna veliký, neboť životnost podniku a jeho postavení na trhu je z velké části závislé právě na nich (Johnová, 2012).

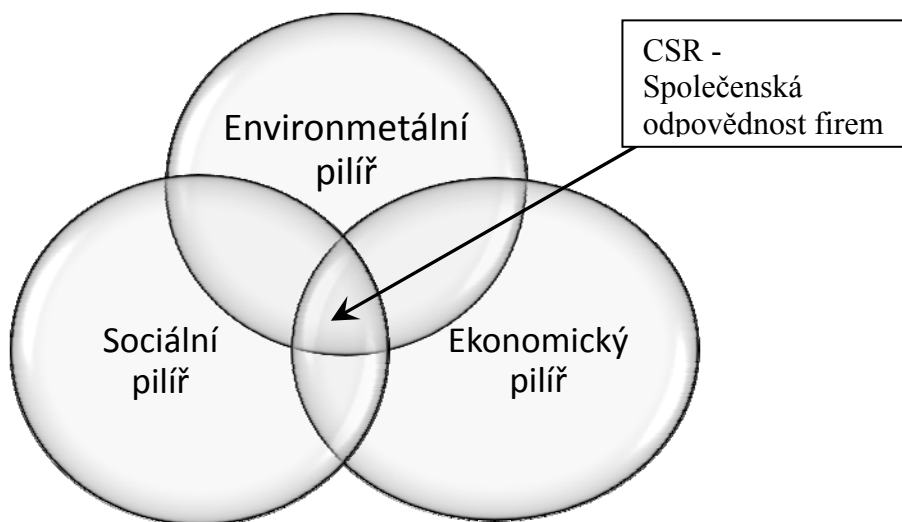
3.4 Oblasti CSR

Dle Prskavcové, Maršíkové a kol. (2008) se společenská odpovědnost firem projevuje integrací pozitivních postojů, praktik a programů do podnikatelské strategie společnosti. K tomu aby to takto bylo, vyžaduje posun pohledu na vlastní společenskou roli z úrovně „profit only“ (výhradně zisk) k širšímu úhlu pohledu třech „Pé“: people, planet, profit (lidé, planeta, zisk). Tuto situaci označuje jako přirozenou součást obce, regionu a společnosti (obrázek č. 2).

Pavlíkem, Bělčíkem a kol. (2010) je tato teorie shodně doplňována, že se jedná o fungování s ohledem na koncepci tzv. triple-bottom-line, kdy se firma soustředí nejen na ekonomický růst, ale i na environmentální a sociální aspekty své podnikatelské činnosti.

Steinerovou (2008) je oproti ostatním CSR dělena na 4 základní oblasti a to trh, pracovní prostředí, místní komunitu a životní prostředí, kdy je třeba, aby se společensky odpovědná firma chovala aktivně ve všech oblastech, kde si v rámci každé oblasti vybere konkrétní činnosti.

Obrázek č. 2 – Oblasti CSR



Zdroj: Prskavková, Maršíková a kol. *Společenská odpovědnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a environmentální management s využitím zahraničních zkušeností*, 2008

3.4.1 Ekonomická oblast

Ekonomická oblast, dle Steinerové (2008) trh, se zabývá vytvářením dobrých vztahů firmy se zájmovými skupinami (vlastníci a investoři, zákazníci/spotřebitelé, dodavatelé/obchodní partneři, vládní instituce, média), které mají vliv na její ekonomickou činnost a zároveň od ní očekávají transparentnost (Pavlík, Bělčík a kol., 2010).

Dle Kuldové (2010) ekonomická sféra zahrnuje v rámci společenské odpovědnosti i shodu na požadavcích, které se vztahují k principům řízení a kontroly organizace - boj proti zneužívání důvěrných informací, akce proti úplatkářství, chudobě a praní špinavých peněz, dodržování smluv, ochranu dat, plnění závazků v ochraně spotřebitele, potírání kartelových dohod a zneužívání dominantního postavení, ochranu duševního vlastnictví a práv. Přehled témat společenské odpovědnosti včetně možných aktivit, příkladů a přínosů pro firmy je uveden v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1 – Aktivity CSR - ekonomická oblast

CSR téma	CSR aktivity	Příklady	Přínos pro firmu	
Správa a řízení firmy	Transparentnost	Uveřejňování finančních i nefinančních informací	Výhoda v konkurenčním prostředí pro vlastníky	
	Pravidla chování	Etický kodex v praktickém využití		
	Firemní image	Monitoring a měření firemního image	Přípravení pozice pro vyjednávání s investory	
Odpovědný přístup k zákazníkům	Zjišťování zpětné vazby	Průzkum spokojenosti, evidence stížností a následně jejich řešení		
	Zapojení do rozhodování	Sběr návrhů na zlepšení produktů a služeb Vliv zákazníků na zaměření CSR aktivit firmy		
	Zákaznický servis	Věrnostní program, poprodejný servis, bezbariérový přístup, přístupnost webových stránek		Loajalita zákazníků
	Kvalita produktů a služeb	Dodržování platných norem kvality		Zvýšení výkonnosti dodavatelského řetězce
Vzdělávání zákazníků	Školení preventivní servisní činnosti, bezpečnosti práce			
Vztahy s dodavateli a dalšími obchodními partnery	Výběr dodavatelů	Zahrnutí CSR hlediska do výběru dodavatelů	Lepší povědomí v pozici dodavatele a obchodního partnera	
	Zjišťování zpětné vazby	Průzkum spokojenosti, evidence stížností a následně jejich řešení		
	Obchodní vztahy	Včasné placení faktur		
	Šíření CSR	Monitoring CSR praktik v dodavatelsko-odběratelském řetězci, zapojování dodavatelů do CSR aktivit firmy	Lepší řešení rizik	

Zdroj: Prskavcová, Maršíková a kol., *Společenská odpovědnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a environmentální management s využitím zahraničních zkušeností*, 2008, 11.str

3.4.2 Sociální oblast

Žádná firma, která to myslí do budoucna vážně, bez aktivit v sociální oblasti nemůže existovat. Protože když ten tlak a potřebu necítí, tak je zřetelné, že její dlouhodobé směřování nemá opodstatnění. Je otázkou, jak k tomu firma následně přistoupí, protože je důležité, aby se firmy snažily najít zdroje a to nejen peněžní. Skutečný smysl aktivity z ní následně vyplývá, když se jedná o dlouhodobé smýšlení, na všech programech se opravdu pracuje a také to firma musí myslet upřímně (Kellerová, 2014).

Nelze opomenout, že lidské zdroje jsou pilířem všech CSR aktivit – v CSR aktivitu musí věřit i ten nejmenší článek organizace – jednotlivý zaměstnanec, protože pokud nejsou zaměstnanci zainteresováni v aktivitách dané organizace, CSR se stává jen ukázkou public relations. Společenská odpovědnost nesmí také být činností jen jednoho oddělení a musí být podporován i TOP managementem, včetně jeho aktivního zapojení (Galandrová, 2014). Prskavcovou, Maršíkovou a kol. (2008) je uváděno, že výčet aktivit sociálního pilíře je velmi obsáhlý, a proto je autory mnohdy členěn na navzájem se propojující interní (sociální politika podniku) a externí aktivity.

3.4.2.1 Interní sociální oblast

Představitelé podnikatelského sektoru by si měli uvědomit, že spokojený a motivovaný zaměstnanec je v dnešní znalostní společnosti klíčovým faktorem k jejich úspěšnému fungování. I řada výzkumů ukazuje, že odpovědný přístup firem k jejich zaměstnancům jim může přinést řadu benefitů, například v podobě přední pozice na trhu práce a získávání pověsti dobrého zaměstnavatele, vyšší loajality zaměstnanců, jejich nižší fluktuace a absence, či jejich vyšší výkonnosti (Kunz, 2012).

Sociální politika, dle Steinerové (2008) uváděna jako pracovní prostředí, je specifická celopodniková činnost, jež je součástí interních aktivit CSR. Díky provázanosti s ostatními aktivitami firmy a cílem vytvořit preventivní politiku, která podporuje vazbu: dovednosti pracovníka - výsledky jeho činnosti – schopnost vyhodnocení – vliv na postavení pracovníka, umožňuje dosáhnout celopodnikových cílů. Proto sociální politika a její veškeré nástroje musí směřovat k vytvoření partnerství se zaměstnancem, o kterém se v tomto případě uvažuje jako o spolupodnikateli, kterému nabízíme možnost využít své aktivní schopnosti, rozšiřujeme jeho dovednosti a následně při dosažení jeho uspokojení dosahujeme svých podnikových cílů. I přes toto všechno není možné zapomenout na fakt, že investice do sociální politiky musí být účelné a efektivní, protože podnik rozvíjí jedince a prostřednictvím toho se snaží dosahovat vyšších zisků (Prskavcová, Maršíková a kol, 2008) (Krymláková, 2007). Přehled témat společenské odpovědnosti včetně různých aktivit, příkladů a přínosů pro firmy je uveden v tabulce č. 2.

Tabulka č. 2 – Aktivity CSR – Sociální oblast – interní

CSR témata	CSR aktivity	Příklady	Přínosy pro firmu
Zapojení zaměstnanců do komunikace	Zjišťování zpětné vazby	Průzkum spokojenosti	Loajalita a motivace současných zaměstnanců, inovativní prostředí
		Evidence a řešení stížností	
	Zapojení do rozhodování	Sběr návrhů na zlepšení výkonnosti firmy	
		Vliv zaměstnanců na zaměření CSR aktivit	
	Interní komunikace	Využití prostředků interní komunikace Informování uchazečů o práci, o CSR	
Ohodnocení za práci	Finanční ohodnocení	Odpovídající platové ohodnocení	Loajalita a motivace současných zaměstnanců, inovativní prostředí - prostor pro rozvoj firmy
	Nefinanční benefity	Sportovní a relaxační vyžití	
		Kulturní vyžití	
		Společenské akce pro zaměstnance	
		Navýšení dovolené a volna	
		Osobní komfort	
		Příspěvek na dojíždění do práce	
Zaměstnanecké akcie			
Vzdělávání a rozvoj	Vzdělávání zaměstnanců	Školení, kurzy, mentoring	
	Profesionální rozvoj	Plány kariérního rozvoje	
Zdraví a bezpečnost	Firemní politika	Pravidla, opatření, školení	
	Zdravotní služby	Příspěvek na nadstandardní zdravotní péči	
		Očkování	
Vyváženost pracovního a osobního života	Flexibilní formy práce	Pružná pracovní doba	Vytvoření pozice žádaného zaměstnavatele pro nové uchazeče-kvalitní zaměstnanci
		Práce z domova	
		Zkrácená pracovní doba	
		Práce na směny	
		Sdílení pracovního místa	
	Péče o děti, seniory či nemocné osoby	Příspěvek na hlídání	
		Psychologická poradna	
Zaměstnanci na rodičovské dovolené	Kontakt během rodičovské dovolené		
	Podpora při návratu do zaměstnání		
Outplacement	Podpora propuštěných zaměstnanců	Finanční forma podpory	Dobré vztahy s odbory, příprava pro vyjednávání s nimi v krizových situacích
		Pomoc při hledání práce	
		Rekvalifikace a školení	
Rovné příležitosti	Opatření proti diskriminaci	Bránění diskriminaci na pracovišti i při náborech nových zaměstnanců	Dobré vztahy s odbory, příprava pro vyjednávání s nimi v krizových situacích
	Rozmanitost na pracovišti	Podpora rozmanitosti na pracovišti - Diversity Management	

Zdroj: Prskavcová, Maršíková a kol., *Společenská odpovědnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a environmentální management s využitím zahraničních zkušeností*, 2008, 14. str.

3.4.2.2 Externí sociální oblast

Již s okamžikem začátku podnikatelské činnosti se podnik automaticky stane součástí okolní komunity. Společensky odpovědná firma se snaží zmírňovat své negativní

dopady a podílí se na řešení místních problémů, čím se snaží navázat „dobré sousedské vztahy“ (Steinerová, 2008). Prskavcovou, Maršíkovou a kol. (2008) je publikováno, že se nejedná jen o spolupráci s místní komunitou, ale také jde o oblast filantropie, kterou charakterizují jako souhrn činností a chování, které vedou k vědomé podpoře druhých, kdy se snaží řešit problémy slabších či handicapovaných v širších souvislostech. Přehled témat společenské odpovědnosti včetně aktivit, příkladů a přínosů pro firmy je uveden v tabulce č. 3.

Tabulka č. 3 - Aktivity CSR – Sociální oblast – externí

CSR témata	CSR aktivity	Příklady	Přínosy pro firmu
Podpora komunity	Finanční dárcovství	Finanční či materiální podpora, poskytnutí služeb se slevou či zdarma, zapůjčení firemních prostor	Loajalita zákazníků a zaměstnanců, pozitivní prezentace firmy
	Firemní dárcovství	Zaměstnanci vykonávají dobrovolnou práci v pracovní době	
	Firemní investice do místní komunity	Dlouhodobé strategické zapojení do místní komunity či partnerství s neziskovými organizacemi	
	Komerční aktivity v místní komunitě	Sdílený marketing	
		Spolupráce s místními dodavateli	
		Sponzoring	
	Vlastní firemní projekty	Vlastní veřejně prospěšné projekty	Přijetí firmy místní komunitou
Rozvoj místní komunity	Využití místní infrastruktury, vzdělávání občanů		
Fair Trade, ethnocatering	Využití Fair Trade produktů a ethnocateringů na firemních akcích, rautech a snídaních		
Spolupráce se školami	Spolupráce se studenty	Studentské stáže, praxe či exkurze	Kvalitní zaměstnanci pro firmu
		Konzultace diplomových prací	
		Podpora studentských aktivit	
	Podpora výuky	Zapůjčení či darování techniky	
Účast na výuce			
Zapojení stakeholders	Zapojení zaměstnanců	Firemní dobrovolnictví	Příležitosti pro firmu
		Matchingový fond	
		Benefiční akce s účastí zaměstnanců	
	Zapojení zákazníků	Zapojení zákazníků do CSR aktivit firmy	
Zapojení obchodních partnerů	Zapojení obchodních partnerů do CSR aktivit		

Zdroj: Prskavcová, Maršíková a kol., *Společenská odpovědnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a environmentální management s využitím zahraničních zkušeností*, 2008, 17. str

3.4.3 Environmentální oblast

Otázkám v oblasti životního prostředí je věnována zejména v posledních několika desetiletích stále větší a větší pozornost. Mnoho firemních aktivit v této oblasti vzniklo jako reakce na vládní nařízení a regulace (Kunz, 2012).

Hlavní výzvou environmentálního pilíře udržitelného rozvoje České republiky je zohlednění nároků současné populace i budoucích pokolení v rámci celého ekosystému, zajištění dostatečné kvality složek životního prostředí, ekosystémů a jejich vzájemných vztahů, minimalizace střetů zájmů mezi ochranou životního prostředí a ekonomickým rozvojem, přispívání k řešení globálních environmentálních problémů (zejména ochrana klimatu a ochrana biodiverzity) a sociálních problémů (zaměstnanost, zdravotní péče)(MŽP, 2014).

V neposlední řadě by společnosti v rámci svých podnikatelských činností neměly opomíjet ani dopady na životní prostředí v rámci environmentální oblasti, která mimo jiné zahrnuje ochranu přírodních zdrojů, investice do ekologických technologií, úspory energie, ekologickou politiku podniku i jiné aspekty (Kuldová, 2012). Prskavcovou, Maršíkovou a kol. (2008) je tato oblast nazývána ekologickým pilířem, přičemž je jimi zastáván názor, že při dodržování principů trvale udržitelného rozvoje, bude zajištěn život i pro budoucí generace.

Steinerovou (2008) je navíc doplňováno, že ekologický způsob podnikání rovněž firmě může přinášet i požadované finanční úspory a to v podobě šetrného využití energií (optimalizace vytápěcího systému), prevencí znečišťování, minimalizací odpadu a recyklace, kdy ve všech zmíněných činnostech dochází k zefektivnění provozu a značnému snížení nákladů.

V dnešní době se s uplatňováním těchto opravdu velmi rozmanitých způsobů podpory místních komunit můžeme setkat zejména u firem, které chtějí ve své komunitě žít trvale a zároveň chtějí být dobrými partnery a „sousedy“(Kunz, 2012). Přehled CRS téma včetně CRS aktivit, příkladů a přínosů pro firmy je uveden v tabulce č. 4.

Tabulka č. 4 – Aktivity CSR – environmentální oblast

CSR témata	CSR aktivity	Příklady	Přínosy pro firmu
Environmentální politika	Řízení	Environmentální strategie	ochrana zdrojů redukce odpadů efektivita provozu redukce nákladů
		Využití norem	
		Environmentální audit	
	Dodavatelský řetězec	Environmentální kritéria výběru dodavatelů	
	Zapojení stakeholders	Spolupráce na environmentálních aktivitách	
		Návrhy na zlepšení environmentálních praktik	
	Komunikace	Environmentální školení	
Informace o environmentální politice firmy			
Změny klimatu	Opatření pro snižování uhlíkové stopy		
Energie a voda	Úspora energie	Opatření a zařízení na úsporu energie (izolace, regulace topení)	
	Obnovitelné zdroje	Využití energie slunečního záření, biomasy	
	Úspora vody	Opatření a zařízení na úsporu vody	
	Užitková voda	Využití užitkové vody ve výrobním procesu, k zalévání zeleně či na	
Odpad a recyklace	Třídění a recyklace	Třídění a recyklace papíru, plastů, tonerů	
		Minimalizace odpadu	
	Minimalizace odpadu	Tisk obou stran papíru	
		Vratné barely na pitnou vodu	
Optimalizace výrobního procesu			
Doprava	Přesun zaměstnanců	Podpora ekologicky šetrné cesty z/do práce	
		Omezování služebních cest v prospěch videokonference	
Produkty a balení	Přeprava zboží	Optimalizace logistiky	
	Ekologické výrobky	Výrobky či služby s eko značkou	
	Obalové materiály	Minimalizace obalových materiálů	
Ekologicky šetrné obalové materiály			
Nakupování	Ekologicky šetrný nákup	Recyklovaný papír, ekologické čisticí prostředky, energeticky nenáročné produkty	
		Místní dodavatelé	Nákup od místních dodavatelů

Zdroj: Prskavcová, Maršíková a kol., *Společenská odpovědnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a environmentální management s využitím zahraničních zkušeností*, 2008, 19.str

3.5 Zavádění CSR

Tvorba a zavádění úspěšného CSR přístupu organizace je komplexní, dlouhodobý a náročný úkol, který často pro organizaci znamená posun ve způsobu vykonávání činností spojených se zaváděním dalších inovativních nástrojů řízení (Pavlík, Bělčík a kol. 2010).

O to složitější je, že implementaci do podnikové praxe všem firmám ztěžuje již v předchozích kapitolách zmíněná nejednoznačnost jejího výkladu a definice. Kašparovou a Kunzem (2010) je viděno řešení ve vytvoření globálně přijímaného standardu, který by společenské chování podniku konkrétněji vymezil, nabídl postupy pro zakotvení CSR do podnikové strategie a určil procesy nutné k nastavení pro její realizaci. Dle EMPRESS (2014) v nejednoznačnosti konceptu není viděn problém, protože každý podnik by si měl CSR definovat sám podle svých hodnot a záměrů. Apeluje ale na to, že je potřeba si tato východiska ujasnit, protože to podniku určuje, kterým směrem se CSR v jeho případě vydá. K východiskům je však potřeba vracet se tak, jak se kumuluje zkušenost podniku v CSR. Kašparovou a Kunzem (2010) je kritizována skutečnost, že do formulace společenské odpovědnosti se zapojilo mnoho iniciativ, díky kterým vzniklo mnoho standardů ji upravujících, čímž se situace ještě více zneřehlednila.

Zavedení nástrojů CSR do podnikové praxe je pro každý podnikatelský subjekt individuální a zároveň rozdílné. Jedním ze způsobů může být model PDCA (Demingův cyklus), což je metoda postupného zavádění, kterou je možné aplikovat například i u zlepšování kvality výrobků, služeb či procesů (Pavlík, Bělčík a kol., 2010). Metoda probíhá ve čtyřech fázích, kdy jsou v rámci každé z nich vymezeny úkoly a k nim se vážící opatření. Podrobné kroky jsou vedeny v tabulce č. 5.

Před samotným začátkem je však potřeba si v rámci fáze plánování zformulovat, na čem může firma stavět, protože firmy často vykonávají mnoho činností, které jsou řazeny do CSR, aniž by si tento fakt uvědomovaly (Kašparová a Kunz, 2010). Tento počáteční krok doporučuje i Steinerová (2008), kterou je opět ukazováno na mnoho aktivit, které v souvislosti s péčí o zákazníky a zaměstnance, s podporou komunity či ochranou životního prostředí firmy vyvíjejí. Uvádí to jako dobrý start ke strategickému pojetí společenské odpovědnosti firem, kdy je potřeba postupovat systematicky, s ohledem na

poslání podniku, firemní kulturu, předmět a obor podnikání, obchodní strategii, environmentální profil, profil rizika a provozní podmínky.

Tabulka č. 5 – Implementační rámec CSR

KDY	CO	JAK
I. Plánování	1. Provedení posouzení CSR	Sestavení CSR týmu
		Vytvoření pracovní definice CSR
		Identifikace legislativních požadavků
		Přezkoumání podnikových dokumentů, procesů a aktivit
		Identifikace a zapojení klíčových stakeholderů
	2. Vytvoření CSR strategie	Získání podpory CEO, senior managementu a zaměstnanců
		Průzkum, co ostatní dělají, ohodnocení uznávaných CSR instrumentů
		Příprava soupisu navrhovaných CSR akcí
		Vytvoření plánu postupu a tzv. business case
		Rozhodnutí se o směru, přístupu, hranicích a zaměření se na vybrané oblasti
II. Realizace	3. Stanovení CSR závazků	Naznačení CSR závazků
		Diskuze s hlavními stakeholdery
		Sestavení pracovní skupiny pro vytvoření závazků
		Příprava pracovní verze
		Konzultace s dotčenými stakeholdery
	4. Realizace CSR závazků	Vytvoření integrované rozhodovací CSR struktury
		Příprava a zavedení CSR podnikatelského plánu
		Nastavení měřitelných cílů a identifikace výkonnostních ukazatelů
		Zapojení zaměstnanců a všechny těch, kterých se CSR závazky týkají
		Navržení a provádění školení o CSR
		Zřízení mechanismů pro zjištění problematického chování
		Vytvoření interních a externích komunikačních plánů
		Zveřejnění závazků
III. Prověření	5. Ověření a reportování o pokroku	Změření a ověření výkonnosti
		Zapojení stakeholderů
		Reportování o výkonnosti - interně i externě
IVa. Zlepšování	6. Ohodnocení a zlepšení	Vyhodnocení výkonnosti
		Identifikace příležitostí ke zlepšení
		Zapojení stakeholderů
IVb. Porovnání s ostatními - jeden cyklus dokončen		Vrácení se k plánování a začátek nového cyklu

Zdroj: HOHEN, P., *Corporate Social Responsibility: An Implementation Guide for Business*, 2007, str. 19

Každý autor při zavádění CSR do podnikové filozofie vidí pomyslný vykřičník, na který by firma měla brát zřetel jinde. Business Leader Forem (2008) je upozorňováno na to, že by firma neměla zapomínat na to, že celý proces plánování by měl probíhat

v realistických mezích, protože není vhodné začínat s příliš mnoha aktivitami najednou. Mnohem jednodušší a efektivnější je postupovat krok po kroku, kdy v případě úspěchu jedné aktivity přidat další. Kašparovou a Kunzem (2010) je apelováno na to, že pro úspěšné zavedení CSR je nutná podpora napříč celým podnikem a proto je potřeba, aby byl CSR tým složen jak ze zástupců managementu a vlastníků, tak i ze zástupců řadových pracovníků, kdy by všechny tyto skupiny stakeholderů měly být zapojovány do diskuzí v krocích popsanych dále v tabulce č. 5. Mimo to však není možné opomenout i externí stakeholdery, kteří mají možnost firmu upozornit na příležitosti či problémové části nacházející se ve vnějším prostředí. Autoři se dále shodují, že firma nesmí díky dobrovolnosti konceptu CSR zapomínat plnit zákonné povinnosti podniku, proto je třeba mít o legislativních opatřeních neustále povědomí.

3. 6 Komunikace CSR

Po časových nebo finančních investicích do CSR musí zákonitě následovat stejně velké investice do komunikace o těchto aktivitách, a to proto, že se jedná o skvělou příležitost, jak se odlišit na konkurenčním poli (BLF, 2008). Pavlíkem, Bělčíkem a kol. (2010) je definována komunikace o CSR jako umění různým stakeholderům představit, vysvětlit a vlastně i prodat své myšlenky vhodnou formou. Kunzem (2012) je viděna velká chyba v tom, že mnoho menších organizací o svých aktivitách v CSR nic nesdělují. Firmy to nesmí brát tak, že by se jednalo o chvástání nebo laciné triky a už vůbec ne, že je komunikace určena jen pro velké korporace. Musí se brát jako sdělení, co v dané oblasti dělají, jaké hodnoty jejich firma sdílí a jaké výrobky či služby uvádí v rámci této koncepce na trh. Tento přístup je Pavlíkem, Bělčíkem a kol. (2010) definován jako dávání dobrého příkladu ostatním podnikům a ukázání cesty, jak se mohou také vydat.

Steinerovou (2008) je zastáván názor, že pravidelná komunikace společensky odpovědného chování přináší firmě hlavně tyto výhody:

- transparentnost – dobrá informovanost o CSR aktivitách;
- dohled nad CSR aktivitami – umožňuje konfrontovat veřejně proklamované závazky podniku na poli CSR s realitou a upozorňuje na slabá místa v CSR strategii;

- zapojení stakeholderů – posiluje pozici zainteresovaných skupin a jejich zapojení do rozhodování podniku;
- mezisektorová spolupráce – podporuje partnerství mezi podniky, státními institucemi a neziskovými organizacemi.

Shodný názor je autory dále sdílen v tom, že obsah komunikace se liší podle toho, jakým cílovým skupinám jsou informace sdělovány, a také je v různých případech třeba vybrat vhodný nástroj komunikace. Mezi nejčastěji využívané patří:

CSR report	Den otevřených dveří
Internet	Konference
Zpravodaj či časopis	Standardy a normy
Elektronické oznámení	Produktové označení
Školení zaměstnanců	Sdílený marketing
Informační tabule	Získané ocenění
Intranet	Komunikace s médii
Etický kodex	Placená inzerce
Projev či prezentace	Přijímací řízení

3.7 Přínosy CSR

Přijetí principů CSR do běžné každodenní firemní praxe by nemělo redukovat ekonomickou úspěšnost firem, ale současně z opačného pohledu ekonomické cíle firem nemusejí být vždy v rozporu se společenskými zájmy. Rovnováha, či propojení těchto zájmů může firmě přinést významné konkurenční výhody. Kašparovou a Kunzem (2013) i Kuldovou (2012) je například poukazováno na to, že výhody, které společensky odpovědné firmy získávají, mají často primárně nefinanční podobu. Nejsou tedy materiálně měřitelné a jejich účinek není zpravidla bezprostřední, ale i tak to neznamená to, že jsou méně důležité.

3.7.1 Přínosy pro firmy

Výhody, které firmě/podniku/organizaci přináší uplatňování CSR koncepce:

Úspora nákladů – většina činností CSR sice v prvním kroku vyžaduje vložení finančních prostředků, v druhém kroku však na základě možných inovací, které naopak vedou ke snížení nákladů, docílí zvýšení efektivity. Jiných úspor nákladů může docílit na

základě svých šetrných přístupů k životnímu prostředí – odpadne odstranění znečištěných ploch a jiná ekologická opatření (Kašparová, Kunz, 2013).

Kvalitní, spokojení a loajální zaměstnanci – spokojení zaměstnanci se svou spontánností podílí ve velké míře na posilování podnikového image a současně chtějí pracovat pro firmu, která působí v souladu s jejich vlastními hodnotami a tím čemu věří, pak zaměstnancům nezáleží jen na postupu a platu. Odpovědné firemní praktiky navíc umožní nabírat, rozvíjet a udržet kvalitní zaměstnance (Pavlík, Bělčík a kol., 2010, BLF, 2008).

Zvýšení kvality a produktivity – zvyšování motivace a kreativity zaměstnanců, se vedle inovací výraznou měrou podílí i na zvýšené produktivitě práce, snížení zmetkovosti a celkové zvýšení kvality výrobků a služeb (Kašparová, Kunz, 2013).

Zlepšení image a pověsti značky - dle Pavlíka, Bělčíka a kol. (2010) zvyšování hodnoty nehmotných aktiv. BLF (2008) je upozorňováno na skutečnost, že se dobrá pověst značky buduje dlouho a obtížně, kdežto zničení může trvat i méně než den. Významným prvkem je důvěra stakeholderů, kterou je možno vybudovat dobrou pověstí v oblasti ochrany životního prostředí přístupem, který je vybudovaný na reálných postupech, strategii a celkového postoje v oblasti CSR.

Zvyšování zisku (dlouhodobé hledisko) – Pavlíkem, Bělčíkem a kol. (2010) je poukazováno na to, že je tento přínos nejvíce diskutovaným, kdy relativita výhody CSR může být vysvětlena například tím, že CSR aktivity přispívají ke zvýšení zisku ve většině případů nepřímo.

Udržení konkurenčního prvenství a možnost otevření nových obchodních příležitostí – dle BLF (2008) výhoda vyplývá z proaktivního chování podniku, který intenzivně komunikuje se všemi potřebnými stakeholdery. Výsledkem komunikace může být zjištění požadavků zákazníků, které by jinak podniku zůstaly utajeny a následným inovacím, které mohou zajistit trvale udržitelný růst a velkou konkurenční výhodu. Pavlíkem, Bělčíkem a kol. (2010) je tato teorie ještě rozvíjena o pohled na loajálnost zákazníka, která se díky CSR může zvyšovat, protože nákupní chování není založeno jen na cenovém, ale i na ideovém základě.

Přístup k dodatečnému kapitálu – Business Leader Forem (2008) je viděna souvislost růstu zájmu o společensky zodpovědné investování v tvrzení, že investice do společensky odpovědných firem jsou méně rizikové a schopné nadprůměrného

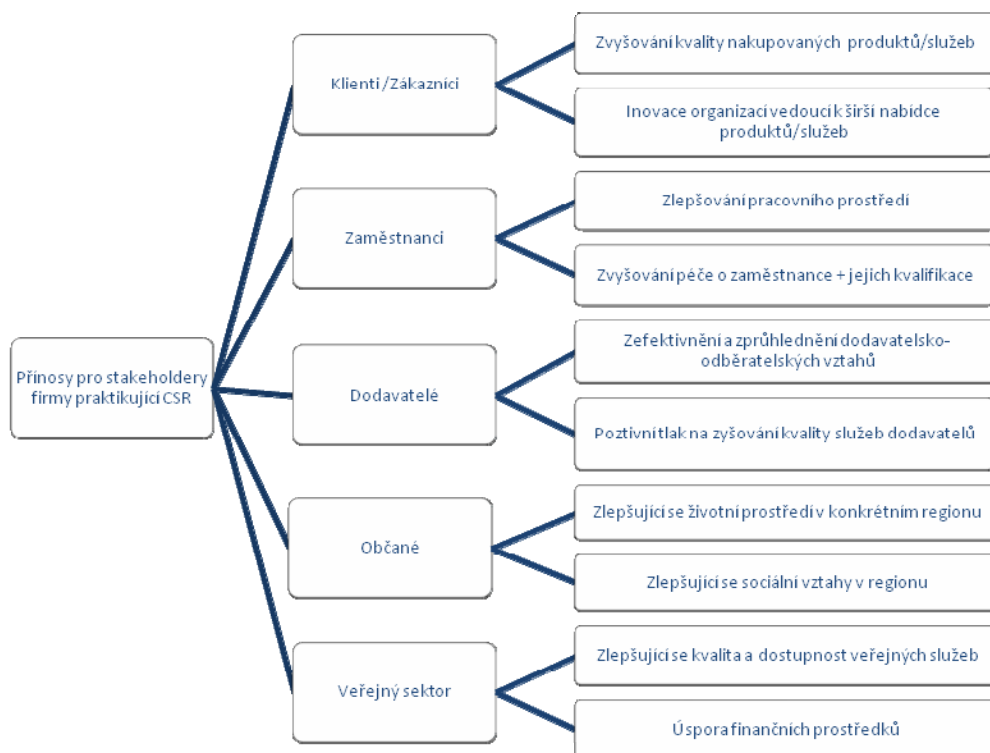
zhodnocení. Pavlíkem, Bělčíkem a kol. (2010) je podávána informace, že investory dnes již zajímají indikátory firemního CSR výkonu, které by podpořily jejich rozhodnutí o poskytnutí půjčky – zařazení CSR koncepce do firemní strategie je indikátorem dobrého managementu organizace.

Dosažení statutu „preferovaný dodavatel“ – díky environmentálním kritériím, které v současné době začaly používat nadnárodní firmy i veřejný sektor pro výběr obchodních partnerů, se organizace používající koncept CSR mohou stát žádanými dodavateli (Pavlík, Bělčík a kol. 2010).

3.7.2 Přínosy pro stakeholdery

Zavedením koncepce CSR nevzniká profit jen samotné firmě, ale při správném vedení a hospodaření získávají pomyslný, i když ve většině případů opět neměřitelný zisk i ostatní zainteresované strany. Příklady přínosů zainteresovaným stranám jsou uvedeny v obrázku č 3.

Obrázek č. 3 – Přínosy CSR zainteresovaným stranám



Zdroj: PAVLÍK, BĚLČÍK A KOL., *Společenská odpovědnost organizace – CSR v praxi a jak s ním dál*, 2010, str. 29

4. VLASTNÍ VÝSLEDKY PRÁCE

4.1 Charakteristika vybraného subjektu

Jako na jakoukoliv jinou obec či město v České republice je na Terezín možné nahlížet z několika pohledů.

Z toho zeměpisného je Terezín malé pevnostní město nacházející se v okrese Litoměřice (Ústecký kraj) ležící přímo na řece Ohři (nedaleko soutoku s řekou Labe). K roku 2012 žilo na území města (včetně obcí České Kopisty, Nové Kopisty a Počaply, které jsou jeho součástí) 2.989 obyvatel (Město Terezín, 2014).

Z historického pohledu se jednalo o pevnost sloužící pro ochranu přístupových cest během prusko-rakouských válek, kterými postupovala nepřátelská vojska, založenou roku 1780 Josefem II. (následně roku 1782 byla prohlášena za královské město). Jméno městu udělil Josef II. na počest své matky císařovny Marie Terezie.

Svou pochmurnou roli město mělo i za 2. světové války, kdy hlavní pevnost na levém břehu řeky sloužila nacistickému Německu jako židovské ghetto a Malá pevnost na pravém břehu Ohře jako věznice pražského gestapa (Město Terezín, 2014).

Z organizačního pohledu je Město Terezín v souladu s Ústavou ČR a zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích, územním samosprávným společenstvím občanů, územním celkem, který je vymezen hranicí území města. Město je veřejnoprávní korporací mající vlastní majetek. Taktéž vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese plnou odpovědnost z těchto vztahů vyplývajících. Město pečuje o všestranný rozvoj svého území

a o potřeby svých občanů přičemž při plnění svých úkolů chrání i veřejný zájem vyjádřený v zákonech a jiných právních předpisech. Město Terezín dále vykonává ve svém území státní správu v rozsahu stanoveném zvláštními zákony a při výkonu této přenesené působnosti se řídí zákony a jinými právními předpisy a též usneseními vlády a směrnicemi ústředních správních úřadů a dále návrhy opatření popřípadě rozhodnutími krajského úřadu, učiněnými podle zvláštního zákona v rámci kontroly výkonu přenesené působnosti (Město Terezín, 2005).

4. 2. Společenská odpovědnost vybraného subjektu

Popis všech tří oblastí společenské odpovědnosti (ekonomické, sociální, environmentální) je vytvořen na základě konkrétních informací poskytnutých místostarostkou města Terezín (protože úřad nemá zaměstnance, který by se oblasti CSR věnoval) a webových stránek města. Získané informace posloužily ke zformulování a charakteristice veškeré dosavadní činnosti v rámci CSR.

Šetření probíhalo ve formě polostrukturovaného rozhovoru s místostarostkou města Terezín, která byla dotazována na různé činnosti, kterými by se město v rámci CSR mohlo zabývat. Náměty na činnosti a aktivity byly čerpány z již sestavené literární rešerše (v rámci kapitoly oblasti CSR) a v případě potvrzení, že je město využívá v rámci svého CSR, byly pokládány další doplňující otázky pro upřesnění informací. Na závěr byla paní místostarostka vyzvána, aby doplnila, zda se město nezabývá v rámci CSR i činnostmi, které nebyly v polostrukturovaném rozhovoru již zahrnuty.

Vzhledem k skutečnosti, že město Terezín má některé činnosti CSR uvedeny i na svých webových stránkách (i když ne přímo pod označením CSR), byly tyto informace taktéž použity pro lepší charakteristiku v rámci činnosti. Také u popisu činností, které jsou formulovány a upravovány zákony České republiky, byla přesná terminologie čerpána přímo ze zákonů či zdrojů daných ministerstev.

4.2.1 Ekonomická oblast

Správa a řízení organizace

Transparentnost

U obce tento princip není sice založen na dobrovolném aktu, protože vychází ze zákona, ale i tak je vhodné ho sem zahrnout, protože u běžně hospodařících subjektů je jedním z bodů, které jsou v jejich profilu CSR obvykle zachyceny.

Jak již bylo zmíněno, tento princip vychází ze zákona o obcích, který předpokládá společné projednání závěrečného účtu a zprávy o výsledcích přezkoumání hospodaření obce za uplynulý kalendářní rok na zasedání zastupitelstva obce. Ze zákona obci dále plyne

povinnost projednat závěrečný účet obce nejpozději do 30. června následujícího roku, kdy samotný návrh závěrečného účtu musí být minimálně po dobu 15 dnů přede dnem projednání na zasedání zastupitelstva obce zveřejněn vhodným způsobem a ve vhodném rozsahu na úřední desce, jakož i způsobem umožňujícím dálkový přístup (MVČR, 2014).

Město Terezín každý rok musí povinně zveřejňovat závěrečný účet obsahující:

1. plnění rozpočtu příjmů;
2. plnění rozpočtu výdajů;
3. financování (zapojení vlastních úspor a cizích zdrojů);
4. stavy a obraty na bankovních účtech;
5. peněžní fondy – informativně;
6. majetek;
7. vyúčtování finančních vztahů k rozpočtům krajů, obcí, DSO a vnitřní převody;
8. vyúčtování finanční vztahů ke státnímu rozpočtu, státním fondům a Národnímu fondu;
9. zprávu o výsledku přezkoumání hospodaření;
10. finanční hospodaření zřízených právnických osob a hospodaření s jejich majetkem;
11. ostatní doplňující údaje (Město Terezín, 2014).

Pravidla chování

Etický kodex stanovuje a popisuje zásady chování a jednání zaměstnanců Města Terezín, vyplývá z něj základní etická norma vystupování zaměstnanců především vůči veřejnosti. Tento etický kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců uvedená v Zákoníku práce v oblasti obecných etických norem chování a jednání. Zásadní porušování norem může být vedením považováno za porušení pracovní kázně se všemi důsledky z toho vyplývajícími, naopak jeho dodržování má vliv na hodnocení zaměstnance a jeho profesní růst.

Jednotlivé body etického kodexu Města Terezín jsou:

1. Základní zásady – výkon veřejné správy je službou občanům;

2. Zásada zákonnosti – vykonávání práce v souladu s Ústavou České republiky, zákony a dalšími právními normami a předpisy s úsilím o urychlení a zjednodušení úředních postupů, dodržování termínů a o maximální zkrácení zákonných lhůt ve prospěch veřejnosti;
3. Zásada kvality a efektivity – výkon práce na vysoké odborné úrovni, kterou je zaměstnanec povinen studiem průběžně zvyšovat a doplňovat.
4. Zásada etiky práce – povinnost vykonávat práci odpovědně, čestně, svědomitě, v dobré víře a ve shodě s posláním úřadu ve spojení s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění, ochoty a s dodržování všeobecných pravidel etické komunikace. Zaměstnanec tak jedná vždy vůči veřejnosti zdvořile a s úctou, bez ohledu na pohlaví, etický nebo sociální původ, sexuální orientaci, národnost, majetkové poměry, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav, víru a náboženství, členství nebo činnost v politických stranách, odborových organizacích a jiných sdruženích.
5. Zásada informační otevřenosti – poskytnutí veřejnosti pokud možno co nejúplnější informace v souladu s příslušnými právními předpisy k přijímání a vyřizování žádostí o informace dle zákona o svobodném přístupu k informacím. Současně zaměstnanec nakládá se všemi informacemi, které získal ve svém postavení s veškerou nezbytnou diskrétností, zachovává mlčenlivost o služebních záležitostech, pokud není této povinnosti zproštěn.
6. Zásada neovlivnitelnosti – činění rozhodnutí a řešení záležitostí na základě jejich skutkové podstaty, objektivně a transparentně s věnováním pozornosti kvalifikovaným radám a doporučením jak státní správy, tak i neziskového sektoru.
7. Zásada neúplatnosti a poctivosti – za výkon práce se nepřijímá žádné pozornosti ani zvýhodnění, které by mohly případně ovlivnit rozhodování nebo narušit poctivý přístup k věci.
8. Zásada odpovědnosti za dobré jméno Města Terezín – zaměstnanec se v maximální míře snaží zabránit jakékoliv činnosti či jednání, jež by poškozovaly dobré jméno Města Terezín (včetně osobního života zaměstnance) (Město Terezín, 2005).

Odpovědný přístup k obyvatelům

Zjišťování zpětné vazby a zapojení do rozhodování

Průzkum spokojenosti v podobě anket, dotazníků či jiného monitoringu jako takový město Terezín neprovádí, místní obyvatelé v případě svých dotazů, stížností či námětů, mají vždy „dveře otevřené“ a mohou vedení kontaktovat několika způsoby.

Jedním z nich je telefonický kontakt – kdy kontakty na všechny zaměstnance (pevná i mobilní linka) jsou uvedeny na webových stránkách včetně funkce daného zaměstnance (lze tedy volat přímo starostovi města, vedoucím nebo i řadovým zaměstnancům). Tudíž je možné se při volání vyhnout časovým prodlevám v podobě přepojování. Další možností je písemný kontakt a to v elektronické i standardní podobě a v neposlední řadě osobní návštěva, pro kterou jsou oficiálně zveřejněny úřední hodiny, ale obyvatelé jimi nejsou omezeni, v případě dohody se zaměstnanci města Terezín vycházejí obyvatelům ve většině případů vstříc i mimo úřední hodiny.

Další zpětnou vazbu Město Terezín získává při pravidelných setkáváních s obyvateli města. Při neformálních akcích, které jsou městem pořádány několikrát do měsíce (akce pro děti, seniory i ostatní obyvatele), ale i při formálních akcích, kterými jsou zasedání Zastupitelstva města Terezín, které se konají v pravidelných intervalech i při mimořádných událostech. Formální akce jsou veřejnosti přístupné a všichni občané jsou o jejich konání informováni z úředních desek, webových stránek města a městským rozhlasem v dostatečném předstihu a opakovaně. V případě městského rozhlasu je hlášení opakováno v různých denních hodinách, aby byla zvýšena pravděpodobnost poslechu u více obyvatel.

Při mimořádných událostech probíhá setkání s obyvateli nejen na území města Terezín (kde k tomu slouží především místní kulturní dům), ale také přímo v přidružených obcích, aby překážkou pro setkání nebyla dostatečná mobilita obyvatel.

Příkladem mimořádné události pro Terezín, kterou je v současné době potřeba s obyvateli řešit, jsou protipovodňová opatření, která mají možnost vybudovat v okolí přilehlé obce České Kopisty. Projekt je ve fázi administrativních příprav, kdy Město Terezín opakovaně seznámilo obyvatele vesnice s možnou realizací včetně přínosů a zátěží, které to s sebou přinese. Dalším krokem bude dotazování jednotlivých majitelů a také obyvatel domů v obci, zda o protipovodňová opatření budou mít zájem. Předběžný plán na sběr těchto informací je rozeslání obyvatelům města neanonymní dotazník, který

bude po vyplnění možné zaslat zpět či odevzdat na sběrných místech (Město Terezín, 2014).

Kvalita poskytovaných služeb

Zaměstnanci při své práci i při styku s občany postupují vždy dle platných zákonů, norem a předpisů České republiky, čímž je zabezpečeno, že je občanům poskytována vysoká kvalita služeb v rámci platné legislativy. Tyto informace získávají při pravidelných školeních, které absolvují několikrát ročně. V případě řešení problémů či událostí, které nejsou v jejich pracovních či kvalifikačních kompetencích, jsou zajišťováni externí odborníci v daných odvětvích.

V praktickém příkladě lze poukázat opět na výše zmíněná protipovodňová opatření, kdy k jednání s obyvateli byli přizváni nejen zaměstnanci z úřadu, ale i projektanti, kteří se na stavbách jiných protipovodňových opatření již podíleli, a zaměstnanci z povodí řek, kterých se protipovodňová opatření týkají (Labe, Ohře).

Bezbariérový přístup

Vedení města Terezín mělo zájem o vybudování bezbariérového přístupu pro handicapované občany ve všech budovách v jeho vlastnictví, které by bylo třeba handicapovaným osobám zpřístupnit - budova úřadu, kulturní dům ve kterém mimo jiné sídlí i knihovna a objekty patřící ke kulturním zajímavostem a současně turistickým cílům města.

Bohužel díky faktu, že městský úřad sídlí v památkově chráněné budově (objekt zapsaný do Ústředního seznamu kulturních památek, při jehož ochraně je veřejná správa povinna činit taková opatření, aby nedocházelo k neodůvodněným ztrátám jejich památkových hodnot a to i jejich prvků) není možné tuto úpravu budovy zajistit bez jejího narušení (Ministerstvo kultury, 2014).

Podobná nebo víceméně stejná situace nastává i u dalších výše zmíněných budov a objektů, avšak při probíhajících rekonstrukcích se již povedlo různé prostory pomocí bezbariérových vstupů zpřístupnit (Dělostřelecké muzeum, Malá pevnost).

Problém s neumožněným bezbariérovým vstupem úřad vyřešil umístěním hlavní podatelny a sociálního odboru v přízemí budovy, kde přístup handicapovaných osob je nejlépe možný i přes to, že zde není provedena bezbariérová úprava přístupové cesty.

Obchodní vztahy

Pro zachování dobrých obchodních vztahů a platební morálky město Terezín klade důraz na včasné placení dodaných faktur v řádných termínech. To současně vytváří post žádaného obchodního partnera v odběratelské pozici.

Celý proces obchodních vztahů je řízen vydanou směrnicí, která upravuje obchodní vztahy vznikající na základě objednávek i obchodní vztahy vznikající na základě smluv. Směrnice v úvodu charakterizuje obchodní vztahy, kterých se týká. Následně u jednotlivých objednávek i smluv vymezuje schvalovací kompetence (u smluv navíc jejich všeobecná ustanovení). Ve společných ustanoveních se věnuje poptávkovému řízení pro zakázky malého rozsahu a zadávacímu řízení, v závěrečných ustanoveních je vymezena závaznost, platnost a účinnost, kontrolní činnost a datum schválení na zasedání zastupitelstva (Město Terezín, 2014).

4.2.2 Sociální oblast - interní

Zapojení zaměstnanců do komunikace

Pro zjišťování zpětné vazby v podobě průzkumu spokojenosti či evidence stížností a pro zapojení do rozhodování v podobě sběru návrhů na zlepšení výkonnosti organizace Město Terezín nevyužívá žádné nástroje, ale řeší je „za provozu“, kdy výměna těchto informací mezi zaměstnanci a vedením probíhá ve formě rozhovoru na poradách či při řešení nastalých situací.

Ohodnocení zaměstnanců za práci

Zaměstnanci jsou ohodnocováni jak finančně v podobě náležitího platu dle odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě, které je založeno na dvou principech, tak nefinančně v podobě benefitů získávaných jednou ročně – ošatné (částka, kterou zaměstnavatel proplácí na základě předložených paragonů za oblečení) + příspěvek na dovolenou (částka, která je zaměstnanci vyplácena na základě faktury za rekreační služby).

Jedním z principů odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě je odměňování řešené zákonem, druhý je složení platu ze čtyř složek:

1. Tarifní systém – založený na šestnáctitřídním systému hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací s odstupňovanou úrovní podle praktických zkušeností. Jednotný systém hodnocení prací a katalog prací zajišťuje vzájemnou srovnatelnost prací v různých odvětvích. Přičemž limitujícím faktorem pro zařazení zaměstnance je dosažený stupeň vzdělání ve srovnání s požadavky stanovenými katalogem pro práce v jednotlivých tarifních třídách;
2. Osobní příplatek - sloužící k individuálnímu ocenění schopností a vysoké výkonnosti zaměstnance;
3. Příplatku k platu – hodnotící specifické podmínky práce;
4. Odměny – hodnotící splnění mimořádných nebo zvláště významných pracovních úkolů či pracovních zásluh (MPSV, 2014).

Vzdělávání a rozvoj

Město Terežín posílá zaměstnance na všechna potřebná školení a kurzy zejména pro udržení jejich kvalifikace na co nejvyšší úrovni – jedná se o kurzy s odbornou tematikou, kdy je probírán rozpočtový proces, finanční kontrola, zadávání veřejných zakázek, správní řád, problematika korupce, zákon o ochraně osobních údajů a nelze opomenout kurzy zaměřené na měkké dovednosti, jako jsou komunikační a prezentační schopnosti nebo i řízení lidských zdrojů. Jednotlivá školení se snaží vybírat tak, aby bylo stěžejní zaměření na praxi, vycházelo z konkrétních podmínek MÚ a mělo charakter prohlubujícího vzdělávání.

Dále vedení podporuje studium zaměstnanců souběžně při výkonu zaměstnání a to na jejich vlastní žádost, ale i v případě, kdy vedení ve svých zaměstnancích vidí potřebný potenciál pro zvýšení kvalifikace daného zaměstnance. Studium je však umožněno jen zaměstnancům, kteří potřebují zvýšení kvalifikace pro svou stávající pracovní pozici nebo pro pozici, kterou by měli v budoucnu vykonávat.

Zdraví a bezpečnost

Všichni zaměstnanci jsou proškolení platnými českými právními předpisy o BOZP – podrobnými pravidly a standardy stanovených legislativou a samotným zaměstnavatelem, které přispívají k zajišťování relativně dobrých podmínek na pracovišti

a předcházejí ohrožení nebo poškození lidského zdraví v pracovním procesu na základě stanovení podmínek a faktorů, které ovlivňují zdraví a bezpečnost zaměstnanců nebo jiných pracovníků (dočasných pracovníků či pracovníků dodavatelů).

Osnova BOZP je složená z dvou částí – všeobecné (zákoník práce, stanovení dalších požadavků BOZP, inspekce práce, státní odborný dozor nad BOZP, bezpečnostní značky a signály, poskytování OOPP, evidence hlášení pracovních úrazů, pracoviště a pracovní prostředí, ochrana veřejného zdraví, podmínky ochrany zdraví při práci, zakázané práce těhotným, kojícím ženám a matkám do 9. měsíce, plán první pomoci) a odborné části (vycházející z hodnocení rizik, seznámení s riziky a opatřeními ke snížení rizik pro konkrétní funkce, činnosti a pracoviště).

4.2.3 Sociální oblast – externí

Podpora komunity

Finanční dárcovství

Finanční podporou město Terezín pomáhá při všech konaných kulturních či sportovních akcích během celého roku. Jedná se o akce pro děti – masopust, karneval, dětská divadelní představení, pálení a průvod čarodějnic, i pro dospělé – Odemykání řeky Ohře, Závod míru juniorů, Dny Ohře, různé koncerty, rozsvěcení vánočních stromů v Terezíně i přidružených obcích. Nejvíce známými akcemi, kterých se neúčastní jen místní komunita, jsou Tereziňská tryzna a také Josefínské slavnosti. Většina z výše uvedených akcí je již tradiční a pořádá se každoročně po několik posledních let. Město je finančně podporuje, přestože na některých z nich se vybírá vstupné, utržené peníze by nepokryly veškeré náklady.

Firemní investice do místní komunity

Jednou z organizací, se kterou Město Terezín spolupracuje, je Diakonie, která nabízí chráněné bydlení pro osoby s mentálním nebo kombinovaným postižením. Toto bydlení umožňuje samostatné bydlení či spolubydlení, při kterém se jeho obyvatelé učí samostatnosti v oblasti vaření, praní, úklidu a hospodaření s penězi. Pro tuto organizaci Město Terezín každoročně vyčleňuje finanční příspěvek v celkové výši 20.000 Kč z jeho rozpočtu (Město Terezín, 2014). Město se v oblasti chráněného bydlení zapojuje i v obci

České Kopisty, kde s občanským sdružením Camphill, které spustilo projekt „Podkroví – nové chráněné bydlení pro lidi s mentálním postižením“, uzavřelo dohodu o spolupráci a partnerství.

Další organizace je Adra, s kterou má město Terezín navázanou spolupráci v oblasti povodní. Adra Městu v letech 2002, 2006, 2013 významně pomohla, protože došlo k zaplavení buď samotného města, nebo přidružených obcí a město naopak v následujících letech přes Adru pomáhalo v ostatních obcích, které sužovala povodeň. V současné době město poskytuje sklad pro vysoušeče, které zde má Adra uložené v době, kdy nemají využití. Za tímto účelem Město Terezín s Adrou uzavřelo nájemní smlouvu na pronájem nebytových prostor za snížené roční nájemné na částku 1 Kč/rok.

Rozvoj místní komunity

Město v otázce státních zakázek, spadajících pod jeho kompetenci musí vždy hledět na skutečnost, aby byly zadávány podle zákonů České republiky, proto místní dodavatele nesmí upřednostňovat. Avšak pokud se jedná o veřejné zakázky malého rozsahu, dává příležitost i místním dodavatelům. Jde převážně o podnikatele z oboru elektromontážních, instalatérských či zednických prací.

Další podporu místní infrastruktury je možné nalézt ve využívání místního stravovacího zařízení pro obědy svých zaměstnanců, na které jim dává příspěvky.

V neposlední řadě město podporuje vzdělávání místních obyvatel, pro které již po několikáté organizuje kurz počítačové gramotnosti, který sice není úplně zdarma – za 10 výukových hodin zájemce zaplatí 500 Kč, ale ve srovnání s jinými kurzy bez podpory města má čtvrtinovou cenu.

Spolupráce se školami

Vedení města Terezína podporuje studenty tím, že středoškoláky přijímá na studentské praxe po dobu jejich studia (většinou bývá v posledním ročníku) – nejčastěji spolupracuje se soukromou střední školou Ekonom, která sídlí v Litoměřicích. Vysokoškolákům taktéž umožňuje stáže v rámci jejich studia, ale těchto žádostí už nepřichází velké množství. Jedna ze stávajících zaměstnankyň je bývalá stážistka, která se

při absolvování stáže osvědčila a po jejím dokončení od vedení získala nabídku pracovního místa.

Jiný druh podpory školství je možné vidět v pronájmu učebních prostor Vysoké školy aplikované psychologie, které se město snaží vycházet vstříc, tím že hledá další možné prostory pro výuku, aby škola mohla rozšířit své kapacity, a prostory nabízí za nejnižší možný nájem, který je stanovený dle příslušných zákonů České republiky. Letos byly uděleny první bakalářské diplomy v oboru aplikované psychologie.

V jednání je v současné době působení Svobodné základní školy, o. p. s. Litoměřice, která má zájem na tom, aby mohla využívat vhodné prostory z depozitáře budov Města Terezín. V jedné z budov se jedná o bezplatném nájmu, kdy by si provozovatel budovy zařizoval potřebnou správu budovy, aby byla udržována v provozu schopném stavu. Stále však probíhají jednání, zda jsou všechny tyto kroky legislativně možné.

Zapojení zaměstnanců – firemní dobrovolnictví

Vzhledem k faktu, že většina akcí pro veřejnost, na kterých se město Terezín podílí, se koná o víkendech či po běžné pracovní době, účast či přímá asistence všech zaměstnanců je při nich dobrovolná. Přesto dle vedení není nikdy problém sehnat dobrovolníky, kteří by se ujali rolí pořadatelů a pomohli například s občerstvením či obsadili různá stanoviště plnění úkolů na dětském dni. Za tuto činnost nepobírají žádný finanční honorář, v některých případech je pro ně však připraveno alespoň malé občerstvení.

Vydávání zpravodaje Terezka

Zpravodaj občanů města Terezína vydává Městský úřad Terezín šestkrát do roka, kdy počáteční číslo nového ročníku vychází v lednu a poslední v listopadu. Zpravodaj má pravidelné rubriky, mezi které patří informace o dění ve městě (rekonstrukce, novinky), shrnutí proběhnutých kulturních akcí včetně fotografií, pozvánky na nadcházející kulturní, sportovní či společenské akce nebo články zaměřené na základní a mateřské školy v Terezíně i přilehlých obcích. Mimo tyto rubriky je zde již nepravidelně vyhrazeno místo pro seznámení občanů s novými vyhláškami, legislativními změnami nebo v období voleb s volebními programy.

Zpravodaj je k dostání za symbolickou cenu 5 Kč v podatelně městského úřadu a v několika místních obchodech. Bezplatně je ke stažení na internetových stránkách (ale jen od předposledního vydaného čísla za to zase několik ročníků zpětně). Pro majitele čtenářských průkazů je k vypůjčení k dispozici v místní knihovně.

4.2.4 Environmentální oblast

Energie a voda

Úspory energie se město snaží dosáhnout v rámci možností (vzhledem k historicky chráněným budovám) ve starých stavbách tím, že využívá okna a dveře, které lépe izolují teplotu. U nových staveb již využívá další prvky zateplení budov – např. i izolující desky pod fasádu budov.

Město má ve své správě i místní parky včetně různých záhonů s rostlinami. Pro jejich údržbu však nevyužívá ani řádovou ani užitkovou vodu, veškerá flora je vybírána tak, aby pro zavlažování stačil pouze déšť. Když už je přece jen pro závlahu voda využívána, jedná se o vodu přímo z Ohře a stává se to jen při dlouhodobé nepřízni deště a vysokých teplotách ovzduší.

Odpad a recyklace

Město dbá na recyklaci odpadu ve dvou směrech. Vede k recyklaci odpadu své zaměstnance, kteří mohou využívat třídící koše na chodbách jednotlivých pater budovy a také samotné občany města Terezín, kteří mají k dispozici třídící kontejnery na několika místech jak ve městě Terezín, tak i v jednotlivých obcích.

Dále se město angažuje v recyklaci tonerů ve všech tiskárnách, které má k dispozici. Použité tonery vrací zpět dodavateli, který je opětovně plní.

Pro zamezení černých skládek je v městě Terezín občanům k dispozici sběrný dvůr pro oddělený sběr využitelných a nebezpečných složek komunálního odpadu, který je určen občanům města Terezína a přidružených obcí. Vybudování sběrného dvora bylo financováno z dotačních prostředků Operačního programu Životního prostředí, Fondu soudržnosti EU a za spoluúčasti města Terezín. Na základě prokázání trvalého pobytu na území Terezína či přidružených obcí zde občané mohou odložit veškeré odpady, který

se není možné zbavit při klasickém svozu směsného komunálního odpadu (objemné odpady, biologicky rozložitelný odpad rostlinného původu, drobný stavební odpad, odpady nebezpečné). Dvůr rovněž slouží jako místo zpětného odběru pro sběr vysloužilého elektrického a elektronického zařízení, místo zpětného odběru osvětlovacích zařízení a místo zpětného odběru použitých přenosných baterií.

Místo zpětného odběru použitých přenosných baterií je k dispozici i v budově úřadu v hlavní podatelně, i když chybí označení na budově (dveřích) zvenčí, takže se zájemci o této možnosti dozví až při vyřizování jiných záležitostí na úřadě.

Navíc má město Terezín pro občany připraven ucelený návod „Kam s Vaším odpadem?“, kde jsou uvedeny praktické rady, jak naložit s odpady, které mohou vznikat v domácnosti, na zahradě nebo v místě rekreace (Příloha č. 1).

Doprava

Zaměstnanci města Terezín při svých služebních cestách využívají jako dopravní prostředek osobní automobily s benzinovým či naftovým motorem. Alternativní pohony v podobě CNG či LPG motoru doposud není využíváno. Při pracovních cestách je však brán zřetel na to, jak auta jezdí vytížená (pokud možno co nejvíce míst ve vozidle zaplněno). Služební cesty se organizace snaží co nejvíce omezovat, pokud lze, vyřizují se pracovní záležitosti telefonicky či elektronicky přes počítače.

Revitalizace města

Do této podkategorie je zahrnuto snažení Města Terezín o využití veškerých budov na území města, které jsou v jeho současném depozitáři. Před samotným využitím budov je však třeba provést jejich rekonstrukci, protože spousta budov totiž od odchodu armády chátrá a nemají uplatnění. Snahou úřadu je jak již zmíněná rekonstrukce budov, která v posledních letech trvá nepřetržitě a jsou na ni čerpány dotace z Evropské unie, ale i případné poskytnutí budov jiným subjektům, které budou ochotni a schopni do nich vložit svůj kapitál.

Rekonstrukce budov probíhají tak, aby nenarušovaly ráz města, což například při protipovodňových opatřeních nebyl lehký úkol. Město Terezín předpokládá, že díky těmto úpravám získá Terezín zpět svoji původní tvář, kterou nebudou narušovat novostavby, a také současně se zvýší přízeň turistů, kteří dokážou rozproudit podnikatelské příležitosti místních obyvatel.

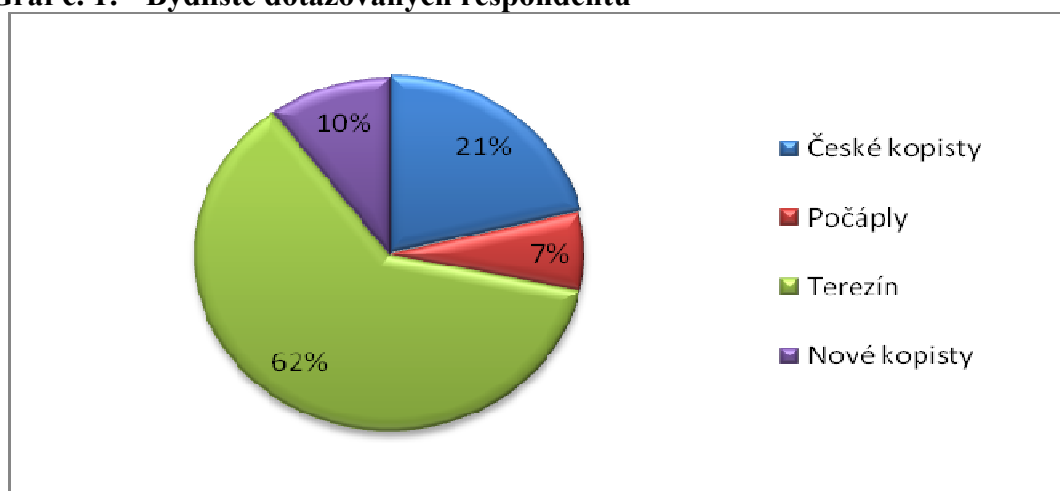
Další výše zmíněné využití budov Město Terezín shledalo v umístění určitých objektů do národní databáze brownfieldů, která nabízí lokality připravené pro plány domácích i zahraničních investorů. Cílem této regenerace území je zvýšit přitažlivost a hodnotu jednotlivých lokalit na úroveň, kdy mohou přímo soutěžit s výstavbou na zelené louce. Město Terezín si od tohoto kroku slibuje, že tím pomůže snížit zbytečné zábory půdy pro investice na zelené louce, které jsou v rozporu s principy udržitelného rozvoje.

4.3 Zhodnocení výsledků šetření a návrhy doporučení

K odhalení případných nedostatků a navržení nových projektů v oblasti CSR Města Terezín byla využita metoda dotazníkového šetření. Šetření probíhalo externě – tedy u obyvatel města a přilehlých obcí. Dotazníky byly vytvořeny tak, aby potvrdily či vyvrátily případné pochybnosti ve vybraných oblastech CSR.

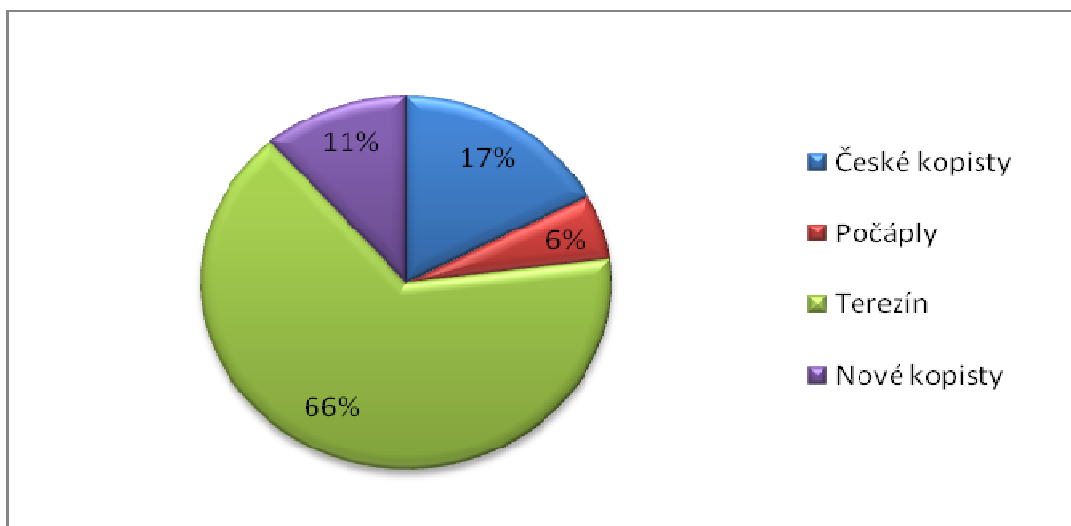
Respondenti byli vybíráni tím způsobem, aby byly obsáhnuty všechny věkové skupiny a bylo docíleno zastoupení obyvatel města i přilehlých obcí, přehlednější rozložení respondentů je vidět v grafu č. 1 v porovnání s grafem č. 2., kde je zanesen počet obyvatel Terezína a přidružených obcí.

Graf č. 1: - Bydliště dotazovaných respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf č. 2: - Rozložení obyvatel v Terezíně a přidružených obcích

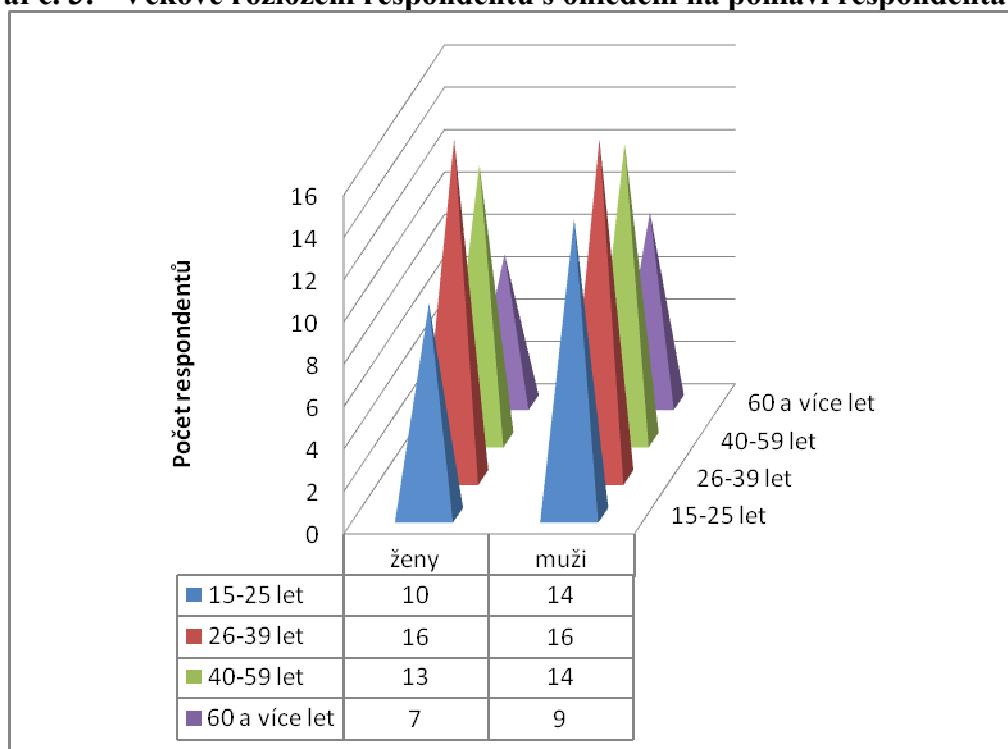


Zdroj: Město Terežín, 2014, vlastní zpracování

Dotazníky byly předkládány v tištěné podobě, k jejich vyplnění byla na místě poskytnuta instruktáž, a také v elektronické podobě přes www.vyplnto.cz, kde instruktáž byla napsána v úvodním textu dotazníku. V elektronické podobě byli k vyplnění osloveni respondenti převážně ve věkové kategorii od 15 – 59 let mající účet na sociální síti facebook a navštěvující skupiny vytvořené pro obyvatele města Terežín a přilehlých obcí (jedná se o skupiny Obec České kopisty, Počáply, Nové Kopisty, Město Terežín, Ženy Terežínska apod.). Někteří z respondentů však byly oslovování i osobně. Respondenti ve věkové skupině 60 a více let byli oslovováni převážně osobně, ale v několika případech byl vyplněn i dotazník v elektronické podobě.

Celkový počet respondentů, kteří byli osloveni, byl 110 osob. Počet vyplněných a navracených dotazníků byl 99 kusů. Dotazník vyplnilo 46 žen a 53 mužů v různém věku od 15 let. Věkové rozložení včetně porovnání počtu dotazníků vyplněných od žen a mužů je přehledně zobrazeno v grafu č. 3.

Graf č. 3: - Věkové rozložení respondentů s ohledem na pohlaví respondenta



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

První téma, na které se dotazník zaměřoval, bylo hospodaření města a současně transparentnost, na které si Město Terežín zakládá. V otázce sledování hospodaření města kladně odpověděla většina dotázaných tedy 73 respondentů, ale přesto se našlo 26 respondentů, kteří hospodaření nesledují.

Zápornou odpověď si převážně volili obyvatelé ve věkových skupinách 15-25 let a 60 a více let a to hned v 17 případech. V navazující otázce „Proč hospodaření města nesledují?“ se nejčastěji vyskytovaly odpovědi: „Nezajímá mě to“ (10 respondentů), „V obci už téměř nepobývám“ (6 respondentů), „Tím, že to budu sledovat, nic nezměním“ (4 respondenti), „Vedení obce důvěřuji“ (3 respondenti), přičemž první dvě nejčastější odpovědi uváděli respondenti z věkové skupiny 15-25 let.

U otázky na způsob sledování hospodaření Města Terežín měli respondenti možnost vybírat více možností. Nejčteněji vybraným způsobem pro ně je „Sledování webových stránek“ (64 respondentů), dále „Sledování nezávislých médií“ (42 respondentů), „Chození na Rady zastupitelstva obce“ (23 respondentů) a „Čtení místních tiskovin“ (12 respondentů). Volbu jiné vybralo pouze 8 respondentů, kteří uvedli „Osobní návštěvy na úřadě města“. Nejčastějším důvodem pro volbu webových stránek

byla časová nenáročnost a častá aktualizace informací, nezávislá média jsou respondenty vybírána právě pro předpokládanou nestrannost (i když tu uvedlo z celkového počtu respondentů jen 5 dotázaných) a návštěvu Rady zastupitelstva obce si respondenti volí pro možnost otevřeného dialogu s úřadem města (8 respondentů).

Periodicita sledování informací respondenty o hospodaření Města Terezín se dá zhodnotit jako méně častá, kdy 50 dotázaných odpovědělo, že je sleduje „několikrát do měsíce“, 13 respondentů uvedlo, že ještě „méně často“, a jen 10 respondentů uvedlo, že je sleduje „několikrát do týdne“.

Při vyzvání respondentů, sledujících hospodaření Města Terezín na ohodnocení, zda ho shledávají transparentním, uvedlo 53 respondentů kladnou odpověď „Ano“, 15 respondentů „Ne“ a 5 respondentů se uchýlilo k odpovědi „Nevím“. Kladné odpovědi byly odůvodněny nejčastěji tvrzeními, která odkazovaly na dostupné kvalitní a podložené informace o hospodaření města (30 respondentů), další nejčastější odpovědi bylo uvedení faktu, že pracovníci z vedení Města Terezín, jsou obyvatelé města, které všichni znají, proto působí důvěryhodně (10 respondentů), 9 z respondentů odůvodnění své kladné odpovědi neodůvodnilo. Obyvatelé se záporným názorem ho odůvodňovali nepřehledností v oblasti dotací (9 respondentů) a také mnohdy složitě uváděnými informacemi (4 respondenti).

Dalším rozebíraným bodem v dotazníku byl Etický kodex Města Terezín. V otázce, zda respondenti tento kodex znají, nebo o něm vědí, všichni jednotně odpověděli, že ne. Takže následující otázka, zda si respondenti myslí, že se zaměstnanci chovají v jeho rozporu, nemohla být položena.

V otázce, zda Město Terezín zjišťuje zpětnou vazbu od občanů města a přidružených vesnic, odpověděla většina dotázaných, že ano (74 respondentů) a jako konkrétní příklady uvedla protipovodňová opatření (48 respondentů zastoupených jak z města tak přidružených obcí) a novou kanalizaci (26 respondentů, kteří jako své bydliště onačili přímo město Terezín nebo Počaply). Zbýlých 25 respondentů si nevybavovalo, že by byli městem vyzívání k vyjádření se k nějaké problematice. Vysoké zastoupení kladných odpovědí je následkem nedávného řešení obou zmíněných problematik. Způsob

zjišťování vyjádření od občanů, který dle respondentů Město Terezín využívá je „hromadná schůze“, „informativní schůzka“, „organizační porada“.

Respondenti dále uvedli, že v případě potřeby nemají problém vyjádřit svůj postoj k něčemu, co se jich bezprostředně týká (69 dotázaných) i když nejsou vyzváni k reakci, a nejčastěji v tomto případě volí osobní návštěvu (51 dotázaných). Zbylých 15 dotázaných v tomto případě volí telefonní kontakt a 3 respondenti poštovní korespondenci.

Kvalitu poskytovaných služeb občanům Terezína i přilehlých obcí jako takou, z hlediska dotazníku není jednoduché hodnotit, protože by bylo třeba řešit případ od případu, se kterým obyvatelé na úřad přijdou. Protože dle výpovědi místostarostky města mnohdy občané přicházejí i s žádostmi, jejichž řešení nepřísluší právě Městskému úřadu v Terezíně. Ale i přes tento fakt, se zaměstnanci úřadu snaží alespoň pomoci s ulehčením administrativy či vysvětlením kroků, které je v daném případě potřeba učinit.

Jen pro porovnání informací od Města Terezín – v dotazníku 22 respondentů uvedlo, že nebylo z nějakého důvodu spokojeno s vyřizováním záležitostí na Městském úřadě Terezín, přičemž se v třetině (7 respondentů) jednalo o záležitosti starší jednoho roku. Důvody nespokojenosti byly zdlouhavé vyřizování (10 respondentů), neúplnost řešení (7 respondentů), opakované návštěvy úřadu (5 respondentů).

Dalším téma, na které byli respondenti dotazováni, byla otázka bezbariérovosti Města Terezín a přidružených obcí. Potřebu využívání bezbariérových přístupů v dotazníku potvrdilo 15 respondentů, z nichž 8 je využívá z důvodu zdravotního handicapu či menší pohyblivosti spojené s vyšším věkem a zbylých 7 pro manipulaci s dětským kočárkem. U výzvy na označení budov, kde jim bezbariérový přístup chybí, respondenti uvedli vždy několik budov, přičemž se u většiny respondentů v odpovědích objevovaly obchody sídlící v Terezíně. Budovy ve vlastnictví Města Terezín se objevovaly jen v několika případech – Základní škola v Českých Kopistech (2 respondenti), Základní škola v Terezíně (2 respondenti), vyšší patra Městského úřadu v Terezíně (3 respondenti).

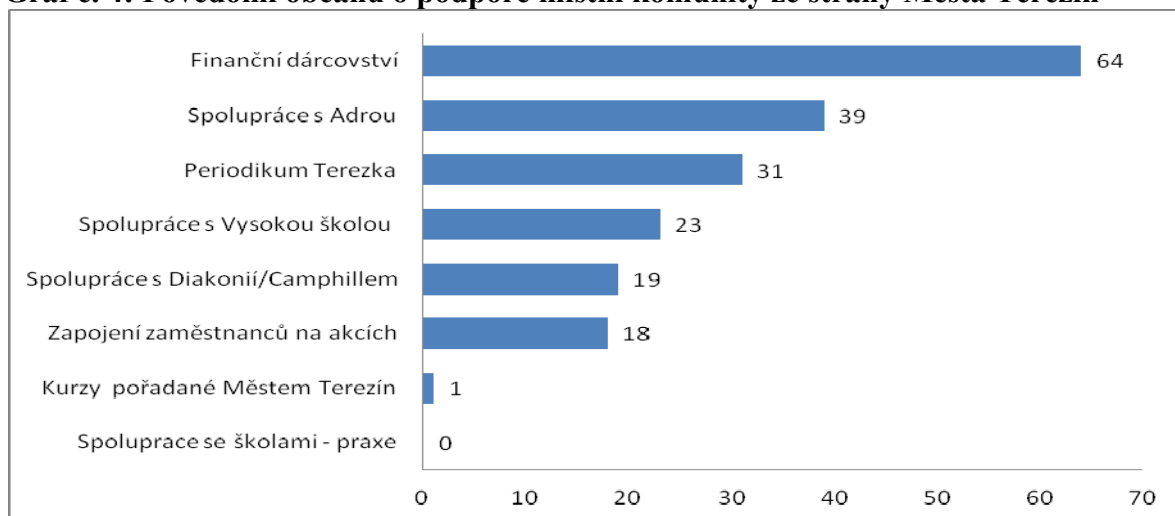
Otázky týkající se dobrých obchodních vztahů nebyly v dotazníku řešeny. Pro ověření však bylo osloveno 15 podnikatelských subjektů (živnostníků) zabývajících se stavební činností a sídlících v Terezíně či přidružených obcích a to pomocí e-mailu. Subjekty

v e-mailu byly dotazovány na to, zda s Městem Terezín spolupracují (zda si u nich úřad objedná práce v oboru) a zda město při platbách dodržuje řádné termíny splatnosti. V úvodu e-mailu byly subjekty seznámeny s důvodem, proč jsou na tyto otázky dotazovány a bylo jim zaručeno, že název ani jméno se v diplomové práci neobjeví a získané informace nebudou dále předány Městu Terezín.

Odpovědi na e-mail byly následující. 3 dotazované subjekty neodpověděly na e-mail vůbec, 4 subjekty se odmítly k danému tématu vyjádřit, zbylých 8 subjektů na otázky uvedené v e-mailu odpovědělo. Z 15 dotazovaných subjektů můžeme jako spolupracující s Městem Terezín označit 7, přičemž všichni potvrdili řádnou platební morálku Města Terezín.

Další část dotazníku se zaměřovala na to, zda občané města a přidružených obcí znají činnosti, kterými se Město Terezín snaží podporovat místní komunitu. Každý respondent mohl označit více odpovědí. Nejčteněji označenými činnostmi se staly finanční dárcovství (64 respondentů), spolupráce s Adrou (39 respondentů), periodikum Terezka (31 respondentů), spolupráce s Vysokou školou aplikované psychologie (23 respondentů), spolupráce s Diakonií/Camphillem (19 respondentů), zapojení zaměstnanců do kulturních či sportovních akcí (18 respondentů). Kurzy Města Terezín označil jen jeden respondent a spolupráci se školami v podobě umožnění praxe neoznačil žádný z respondentů, přehlednější pohled nabízí graf č. 4.

Graf č. 4: Povědomí občanů o podpoře místní komunity ze strany Města Terezín



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Respondenti v dotaznících dále uvedli, že 24 ze všech dotazovaných se zapojuje do podpory místní komunity a to zejména finančním dárcovstvím na kulturní či sportovní události ve městě (15 respondentů), ale také zapojením do příprav těchto aktivit (12 respondentů), méně často s vyskytovaly odpovědi: přispívání s články do periodika Tereška (3 respondenti), spolupráce s Adrou (2 respondenti), spolupráce s Diakonií (1 respondent).

Hlavním důvodem proč se občané Terešina a přidružených obcí na podpoře místní komunity nepodílí, byl nedostatek času (35 respondentů), nedostatek financí (22 respondentů) a v poslední řadě až nevědomost, že by se takovým způsobem mohli zapojit (17 respondentů).

Jedním z posledních témat, na které byli občané dotazováni, byla oblast odpadů a recyklace. Z rozboru odpovědí vyplývá, že dotazovaným respondentům toto téma není lhostejné, protože kontejnery na tříděný odpad využívá celkem 80 dotazovaných domácností, služby sběrného dvora využívá 56 z dotazovaných domácností a možnost odevzdání použitých přenosných baterií 30 domácností.

Možné vylepšení či změny u kontejnerů na tříděný odpad by respondenti navrhovali změnu umístění kontejnerů (10 respondentů), rychlejší reakci úřadu na vyvezení plných kontejnerů (8 respondentů), doplnění kontejneru na kovový odpad, který doposud chybí (5 respondentů). Jiné úpravy dotazované občany nenapadly. U sběrného dvora se vyskytla jen úprava otevírací doby (8 respondentů) a odběr odpadu i od podnikajících subjektů (3 respondenti).

Důvodem pro nevyužívání kontejneru na tříděný odpad byl uveden nedostatek času (9 respondentů) a nechuť tuto činnost dělat (5 respondentů). Hlavním důvodem pro nevyužívání sběrného dvora je, že občané nemají odpad, který by tam vyváželi (40 respondentů – 30 z nich má trvalé bydliště v Terešíně, proto je to celkem pochopitelné).

Službu možnosti odevzdání použitých přenosných baterií využívá většina dotázaných přímo ve sběrném dvoře (19 respondentů), zbylí dotazovaní uvedli městský úřad (5 respondentů) a železářství sídlící v Terešíně (6 respondentů).

Posledním dotazovaným tématem byla revitalizace města, kde respondenti měli možnost rozepsat svůj názor. Většina z dotazovaných této možnosti nevyužila a vyjádřila se jen, že jim to nevadí (39 respondentů), je jim to jedno (28 respondentů), vadí jim, že město opravuje budovy, ale do pro ně důležitějších projektů peníze nevkládá (15 respondentů, mezi důležitější projekty uvedli opravu silnic, budování parkovacích míst, tvorbu pracovních míst pro nezaměstnané). Ostatní z dotázaných uváděli převážně kladný postoj k tomuto tématu, protože opravené budovy zvýší turistický ruch a turistický ruch přinese městu peníze i na další možné investice.

Návrhy na zlepšení

Vzhledem k faktu, že většina respondentů vyplňujících dotazník byla kontaktována prostřednictvím sociální sítě facebook (dotazník byl od těchto respondentů navrácen vyplněný), je patrné že sociální sítě využívá aktivně. Město Terezín by se mohlo pokusit propojit stávající webové stránky s facebookovým profilem, který doposud využívá pouze jen pro zveřejnění nadcházejících událostí, upozorňování na články které o Terezínu vyšly a k odkazům na proběhnuté události.

Kdyby došlo k vhodnému propojení těchto stránek, uživatelé facebooku by při nové události na webových stránkách byli informováni na svém facebookovém profilu a pro přechod na původní stránky by jim posloužil uvedený odkaz. Takto je návštěvnost stávajících webových stránek závislá na faktu, jestli si daný uživatel vzpomene na to, že by mohl zkontrolovat, zda na webových stránkách není něco nového. Tento krok by mohl přivést nové uživatele webových stránek města a mohla by se zvýšit informovanost obyvatel o dění ve městě a obcích.

Nejde však jen o větší množství informací, tyto informace by si museli zachovat svou kvalitu, čímž by mohly více občanů přesvědčit o transparentnosti hospodaření města.

V otázce etického kodexu Města Terezín by bylo třeba zviditelnit ho pro uživatele městského úřadu. Etický kodex je celkem složitě dohledatelný právě na webových stránkách města (které jako svůj zdroj informací o Městě Terezín uvedlo 64 respondentů). Pro zviditelnění by mohl být také uveden jak na facebookovém profilu města, tak po nějakou dobu i v úvodní stránce původních webových stránek, než se dostane do povědomí alespoň určité části obyvatel. Fyzicky dostupný by měl být i na viditelných

místech městského úřadu bez toho, aby si ho obyvatelé museli vyžádat. Samozřejmě není reálné, aby zaměstnanci každému návštěvníkovi etický kodex nabízeli, protože to by v konečné fázi mohlo mít za následek nechuť obyvatel si ho vůbec přečíst, ale když bude vhodně umístěn v místech, kde například občané stojí frontu pro vyřízení svých žádostí, je pravděpodobné, že někteří z nich si jeho čtením mohou zkrátit čekání na vyřízení své žádosti.

Zajištění zpětné vazby od obyvatel by bylo možné docílit například zavedením minianket, které by byly umístěny na webových stránkách nebo facebooku (pro elektronický sběr) a například v hlavní podatelně (pro osobní sběr). Uvedené elektronické ankety jsou u různých organizací a firem vcelku oblíbené a jednoduše proveditelné, i když je u vybrané části obyvatel. Obyvatelé města by se mohli zapojit například do rozhodování, kterou organizaci by mělo Město Terezín podpořit finančním darem, jaké kulturní akce by se měly ve městě konat, jaké kurzy by chtěli navštěvovat.

V problematice bezbariérových přístupů by Město Terezín mohlo pomoci budovám, které respondenti uvedli ve svých odpovědích. Bude však potřeba provést hlubší šetření u vyššího počtu obyvatel, aby byly potvrzeny a vytipovány konkrétní budovy, kde by bezbariérový přístup pomohl jak handicapovaným obyvatelům, tak maminkám s kočárky. Finanční prostředky by následně bylo možné čerpat z programu vládního výboru „Národního rozvojového programu mobility pro všechny“, jež má záměr vytvořit ucelené bezbariérové trasy, které by zajistily svobodný a bezpečný pohyb všem obyvatelům a návštěvníkům dané lokality.

Dalším důležitým krokem a to nejen pro CSR je zkvalitnění vnitropodnikové komunikace, protože řešení věci „za provozu“ není zcela efektivní a může mít vliv na plnění pracovních úkonů, protože toto neoficiální řešení může mít za následek nepřikládání úkolů velké váhy ze strany zaměstnanců.

Pro doplnění vnitropodnikové komunikace by bylo možné zařadit některé komunikační nástroje. Jedním z nich by mohly být komunikační zásady. Komunikační zásady by měly být zařazeny proto, aby mohli být všichni zaměstnanci informováni, jaké druhy komunikace mohou využívat a současně by pro ně mohly být takovým „návodem“ jak při dané komunikaci postupovat, čemu se vyvarovat a na co si dát při komunikaci

naopak pozor. Zavedení tohoto nástroje komunikace by mohlo zkvalitnit jednotlivé druhy komunikace (např. verbální a písemnou) a zprostit obsah komunikace o nepodstatné či nic neříkající informace.

V Terezíně a v Českých Kopistech sídlí několik organizací, které by jistě neodmítly, kdyby jim úřad nabídl pomoc svých zaměstnanců (jak v administrativní otázce, tak i v jiných oblastech – například sociální spolupráce s uživateli těchto zařízení). Plno velkých firem zavedlo tzv. „Dny dobrých skutků“, kdy každý zaměstnanec má možnost jeden pracovní den v roce (který má zaměstnavatelem hrazený) využít pro pomoc v neziskové organizaci. Město by mohlo pomoci například Diakonii, Camphillu nebo místnímu Domovu se zvláštním režimem.

Dále by bylo možné motivovat obyvatele Terezína a přidružených obcí, aby se zapojili do CSR aktivit Města Terezín. Někteří z dotazovaných respondentů uvedli, že nevědí o tom, jak by se mohli zapojit do podpory místní komunity, proto by Město Terezín mohlo informovat občany o tom jak je možné pomoci, může k tomu opět sloužit webová stránka či facebookový profil, kde by bylo napsáno jak konkrétně je potřeba pomoci a nejen po finanční stránce věci. Mohly by tam být upoutávky na hmotné dary či poptávka po dobrovolnících, kteří by se mohli zapojovat při kulturních a sportovních akcích v předchozím bodě uvedených organizací. Sice se říká, že kdo pomáhat chce, pomáhá i bez vyzvání, ale při dnešním pracovním nasazení spousta lidí nemá čas ani prostor pro to, aby přemýšlela nad tím, zda může nebo má možnost pomoci i někomu jinému a takové upozornění v podobě informací, s čím je potřeba pomoci, by mohlo motivovat alespoň několik místních občanů k zamyšlení a třeba i následné reakci.

Recyklace odpadů ve městě Terezín je pro většinu občanů dle výsledku dotazníku běžnou záležitostí a není potřeba navrhovat výrazné úpravy. Jednou z úprav by však byla aktualizace Obecně závazné vyhlášky Města Terezín č. 1/2011 – „Kam s Vaším odpadem?“, která od doby vydání nebyla za 4 roky aktualizována a tak se v ní občané nedočkou například o zřízení odběrného místa přenosných baterií v budově městského úřadu ani o nových místech kde jsou umístěny kontejnery na tříděný odpad a i cena poplatku za svoz komunálního odpadu se od současné výše liší.

U některých respondentů byl zmíněn i kontejner na kovové obaly, který doposud v Terezíně i přidružených obcích chybí. Jeho pořízením by však ubyla další část směsného odpadu roztríděna a to konkrétně hliníkové obaly od alkoholických i nealkoholických nápojů, víčka od jogurtů a plechovky od potravinových výrobků. Město by podporu třídění odpadů mohlo více podpořit informováním občanů, že v případě odpovědného třídění je pravděpodobné, že nebude narůstat poplatek za komunální (směsný) odpad, což by jistě mnoho z nich ocenilo. Tento postup je běžný již v několika městech v kraji.

5. ZÁVĚR

Společenská odpovědnost organizací již sice není úplnou novinkou, ale jedná se stále o koncept poměrně mladého charakteru. V minulosti její zaměření vycházelo z aplikace na zaměstnance, ale později byla zahrnuta celá veřejnost. Různé organizace jsou si velikosti i významu tohoto pojmu vědomy, i když řada firem jej využívá převážně pro získání konkurenční výhody na trhu. Významný rozvoj společenské odpovědnosti v soukromých podnicích vedl k aplikaci konceptu CSR i ve veřejné správě.

Společenská odpovědnost se ve veřejné správě začala aplikovat až v posledních letech. Vybraný subjekt, Město Terezín, se rozsahem společenské odpovědnosti nemůže v žádném případě rovnat úrovni společenské odpovědnosti v soukromých či zahraničních firmách. Zaměstnanci i občané o činnostech v oblasti společenské odpovědnosti Města Terezín ve většině případů nevědí, což je zapříčiněno nedostatečnou informovaností o konceptu CSR a projekty s ním spojenými.

V této diplomové práci bylo hlavním cílem zhodnocení jednotlivých oblastí společenské odpovědnosti vybrané organizace, dílčími cíli prostudování teoretických podkladů a následné zpracování literární rešerše na dané téma, deskripce společenské odpovědnosti vybrané organizace a formulace vlastních závěrů na základě terénního výzkumu.

Při sestavování teoretické části diplomové práce byly veškeré informace čerpány z dostupné literatury, která je přehledně abecedně seřazena v seznamu použitých zdrojů. Teoretická část byla rozvržena do sedmi hlavních kapitol a dalších podkapitol dle potřeby.

Výzkumná část této práce byla provedena na základě polostrukturovaného rozhovoru s vedením Města Terezín a dotazníků, které byly vyplněny obyvateli města Terezín a přidružených obcí (České Kopisty, Nové Kopisty a Počaply).

Při vlastním šetření byla provedena analýza všech zjištěných informací, která probíhala ve dvou krocích. V prvním kroku byla na základě vyhodnocení polostrukturovaného rozhovoru s vedením Města Terezín popsána a zhodnocena činnost obce v oblasti společenské odpovědnosti a v druhém kroku byla na základě vyhodnocení vyplněných dotazníků navržena možná opatření, kde by se současná společenská odpovědnost obce dala zefektivnit, aniž by obec byla nucena do tohoto kroku investovat velké finanční prostředky ze svého rozpočtu.

O činnosti v oblasti společenské společnosti, která je utvářena Městem Terezín, lze konstatovat, že je teprve v začátcích, kdy si vedení města prozatím mapuje oblasti a konkrétní činnosti společenské odpovědnosti, ve kterých je již aktivní.

Město se sice angažuje ve všech třech pilířích, ale jednotlivé činnosti nelze zatím označit jako promyšlený a ucelený koncept. Je to způsobeno tím, že obec nemá oproti soukromým či zahraničním firmám oddělení dokonce ani zaměstnance, který by tuto činnost měl na starosti, proto se CRS stále zabývá jen okrajově. I tento počáteční krok uvědomění si, že CSR existuje, a současného pokusu zapojení se, je dobrým začátkem.

Město Terezín by v nejbližší době mělo zpracovat na současné společenské odpovědnosti, ve které se již angažuje. Mělo by z ní udělat ucelený koncept, který bude v následujících letech prohlubovat a rozšiřovat. Taktéž je důležité, aby o CSR komunikovalo, k čemuž může z počátku pomoci efektivnější využívání webových stránek či facebookového profilu, protože oba tyto komunikační nástroje má městský úřad k dispozici. Je důležité, aby svým občanům, kteří jsou zároveň jeho nejvýznamnější zájmovou skupinou, ukázalo co v oblasti CSR dělá a jaké hodnoty sdílí, čímž by jim mělo jít příkladem.

Pro Město Terezín v budoucnu není potřebné dávat si v oblasti CSR velké cíle, které s nedostatečným finančním kapitálem budou těžko splnitelné. Ale pokud bude nadále analyzovat a na základě výsledků analýz postupně rozšiřovat svou působnost v oblasti CSR, jak bylo uvedeno v návrzích na zlepšení o aktivity, které ho finančně nijak nezatíží, ale přesto CSR podpoří, bude pokračovat správným směrem.

6. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje:

BAŘA, Tomáš. *Zámožnost všem*. 6. vyd. Zlín: Vlastním nákladem Pavel Krejčíř a Stanislav Nováček, 2007, 51 s. Knihovna Bařovy Služby veřejnosti, sv. 1. ISBN 978-802-3987-058.

CARROLL, A. B., BUCHHOLTZ, A. K.: *Business and Society: Ethics and Stakeholder Management*. 5th ed. Australia: Thomson South-Western, 2003. ISBN 0-324-11495-8

KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 159 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4480-3.

KRYMLÁKOVÁ, Hana. *Etika a odpovědnost organizace*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2009, 238, [9] s. ISBN 978-80-248-2092-7.

KULDOVÁ, Lucie. *Nový pohled na společenskou odpovědnost firem: strategická CSR*. 1. vyd. Plzeň: NAVA, 2012, 173 s. ISBN 978-807-2114-085.

KUNZ, Vilém. *Společenská odpovědnost firem*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2012. 280 s. ISBN: 978-80-247-3983-0

LEŠINGROVÁ, Romana, *Bařova sousta řízení*, 2. Vyd, Uherské Hradiště: Romana Lešingrová, 2007. 143 s. ISBN: 978-80-903808-4-4

PAVLÍK, Marek, BĚLČÍK, Martin a kol. *Společenská odpovědnost organizace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 176 s. ISBN: 978-80-247-3157-5

PLHOŇOVÁ, Věra. *Etické jednání a společenská odpovědnost*. 1. vyd. Znojmo: Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo, spol. s r. o., 2013. 96 s. ISBN: 978-80-87314-35-7

POST, James E., Lee E. PRESTON, Sybille SACHS. *Managing the Extended Enterprise: The New Stakeholder View*. California Management Review 2002. ISBN 10.1007/978-1-4614-9982-4_10.

PRSKAVCOVÁ, Martina, MARŠÍKOVÁ, Kateřina a kol. *Společenská odpovědnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a environmentální management s využitím zahraničních zkušeností*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita, 2008. 162 s. ISBN: 978-80-7372-436-8

PRSKAVCOVÁ, Martina, MARŠÍKOVÁ, Kateřina, *Problematika Corporate Social Responsibility se zaměřením na lidský kapitál, Gender Studies a environmentální management*, 1. vyd. Liberec: Technická univerzita, 2007, 363 s. ISBN 978-80-7372-289-0

PUTNOVÁ, Anna. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: etický a sociální audit*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 166 s. ISBN 978-80-247-1621-3.

Elektronické zdroje:

BLAŽEK, Ladislav, DOLEŽALOVÁ Klára, KLAPALOVÁ Alena, ŠÍŠKA Ladislav. *Metodická východiska zkoumání a řízení inovační výkonnosti podniku- Working paper č. 11/2005*, Ekonomicko-správní fakulta MU Brno, Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky. Dostupné z <<http://is.muni.cz/do/1456/soubory/oddeleni-centrum/papers/wp2005-11.pdf>>

BRUNDTLANDOVÁ, G. H., VAVROUŠEK, J. *Trvale udržitelný rozvoj – hlavní cíle, hodnoty a zásady strategie, která umožní budoucím generacím žít* [online] 2005 [cit. 2014-10-07] Dostupný z: WWW: <www.sweb.cz/trvala-udrizitelnost>

BUSINESS LEADERS FORUM. *Společenská odpovědnost firem průvodce nejen pro malé a střední podniky*. [online] 2008 [cit. 2014-10-07]. BLF. Dostupné z <http://www.csr-online.cz/wp-content/uploads/2012/11/BLF_Pruvodce_CSR.pdf>

CQS SDRUŽENÍ PRO CERTIFIKACI SYSTÉMŮ JAKOSTI. *IQNet SR 10 – Systém managementu společenské odpovědnosti*. [online] 2010 [cit. 2014-10-07] CQS. Dostupné z <<http://www.cqs.cz/Normy/IQNet-SR-10-System-managementu-spolecenske-odpovednosti.html>>

CSR PORTAL. *Společenská odpovědnost v Evropské unii*. [online] 2012 [cit. 2014-10-07]. CSR Portal. Dostupné z <<http://www.csrportal.cz/cz/spolecenska-odpovednost-firem/spolecenska-odpovednost-v-evropske-unii/spolecenska-odpovednost-v-evropske-unii>>

EMPRESS. *Metody hodnocení společenské odpovědnosti*. [online] 2014 [cit. 2014-10-07] EMPRESS. Dostupné z [www<http://vzdelavani.empress.cz/lekce/29>](http://vzdelavani.empress.cz/lekce/29)

EUROPEAN COMMISSION. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. [online] 2011 [cit. 2014-10-07] European Commission. Dostupné z WWW <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>>

EUROPEAN PARLIAMENT. *Green paper 2001*. [online] 2001 [cit. 2014-10-07]. European Communities. Dostupné z WWW <http://ec.europa.eu/employment_social/social/csr/index.htm>

GALANDROVÁ, D. *Sociální pilíř CSR*. [online] 2014 [cit. 2014-10-07] NEW DAY, s. r. o. Dostupné z WWW <<http://csr-solutions.cz/SOCIALNI%20PILIR%20CSR%20PPT%20PREZENTACE.pdf>>

HOHEN, P. *Corporate Social Responsibility: An Implementation Guide for Business*. [online] 2007 [cit. 2014-10-07] International Institute for Sustainable Development. Dostupné z WWW <http://www.iisd.org/pdf/2007/csr_guide.pdf>

JOHNOVÁ, Ivana. *Vliv stakeholders na podnik*. [online] 2012 [cit. 2014-10-07] Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko – správní, Ústav podnikové ekonomiky a managementu. Dostupné z WWW <http://www.tvp.zcu.cz/cd/2012/PDF_sbornik/061.pdf>

KELLEROVÁ, M. *Jak zavádět sociální pilíř CSR*. [online video]. 2014- [vid. 2014-10-22]. Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, s. r. o. Dostupný z: WWW <http://spcsr.cz/files/video/JAK_ZAVADET_CSR.mp4>

MANAGEMENT MANIA. *ISO 26000 Společenská odpovědnost firem*. [online] 2013 [cit. 2014-10-07] MM. Dostupné z WWW <<https://managementmania.com/cs/iso-26000-spolecenska-odpovednost-firem>>

MANAGEMENT MANIA. *Zájmové skupiny (Stakeholders)*. [online] 2014 [cit. 2014-10-07] MM. Dostupné z WWW <<https://managementmania.com/cs/zajmove-skupiny>>

MĚSTO TEREZÍN. *Etický kodex*. [online] 2005 [cit. 2014-11-07]. Město Terezín. Dostupné z WWW <<http://www.terezin.cz/eticky-kodex-zamestnance/d-136448/p1=2341>>

MINISTERSTVO KULTURY. *Památková péče*. [online] 2014 [cit. 2014-11-07] MK. Dostupné z WWW <<http://www.mkcr.cz/kulturni-dedictvi/pamatkovy-fond/default.htm>>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Příručka pro personální a platovou agendu*. [online] 2014 [cit. 2014-11-07] MPSV. Dostupné z WWW <<http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078>>

MINISTERSTVO VNITRA. *Stanovisko odboru dozoru a kontroly veřejné správy Ministerstva vnitra č. 5/2011*. [online] 2011 [cit. 2014-11-07]. MVČR. Dostupné z WWW <<http://www.mvcr.cz/odk2/soubor/s-5-43-pdf.aspx>>

MINISTERSTVO ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ. *Udržitelný rozvoj*. [online] 2014 [cit. 2014-10-07] MŽP. Dostupné z WWW <http://www.mzp.cz/cz/udrzitelny_rozvoj>

SKÁCELÍK, P. *Společenská odpovědnost organizací*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odobřů, 68 str. [online] 2010 [cit. 2014-10-07] Dostupné z WWW <www.cmkos.cz/data/articles/down_2527.pdf>

SOCIÁLNÍ PILÍŘ KONCEPTU SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI. *Definiční vymezení 3 pilířů CSR*. [online] 2012 [cit. 2014-10-07] SPCSR. Dostupné z WWW <http://www.spcsr.cz/files/Definicni_vymezeni_3_piliru_CSR.pdf>

STEINEROVÁ, M. Koncept CSR v praxi průvodce odpovědným podnikáním [online] 2008 [cit. 2014-10-07] Praha: ASPRA a. s. a 94 minutes, s. r. o. Dostupné z: <<http://www.spolecenskaodpovednostfirem.cz/wp-content/uploads/2013/09/Koncept%20CSR%20v%20praxi.pdf>>

TECHNICKÝ A ZKUŠEBNÍ ÚSTAV STAVEBNÍ PRAHA. *Systém managementu společenské odpovědnosti (CSR)* [online] 2014 [cit. 2014-10-07] TZÚS. Dostupné z WWW <<http://www.tzus.cz/certifikace-systemu-managementu/certifikace-systemu-managementu/certifikacni-organ-pro-certifikaci-systemu-managementu-co-c-3001/system-managementu-spolecenske-odpovednosti-csr>>

WORLD BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT. *Corporate social responsibility*. [online] 2009 [cit. 2014-10-07] WBCSD. Dostupné z WWW <<http://www.wbcd.org/work-program/business-role/previous-work/corporate-social-responsibility.aspx>>

7. PŘÍLOHY

Příloha č. 1 – Kam s Vaším odpadem?	I
Příloha č. 2 – Etický kodex	II
Příloha č. 3 - Dotazník.....	V

Příloha č. 1 – Kam s Vaším odpadem?

KAM S VAŠÍM ODPADEM?

Řeší - Zákon č. 185/2001 Sb., v úplném znění
- Obecně závazná vyhláška města Terezín č. 1/2011

Poplatek za svoz komunálního odpadu se platí vždy na 1 kalendářní rok a činí 500,- Kč na osobu.
Právnícké osoby mají povinnost likvidovat odpady vzniklé při podnikatelské činnosti dle zákona o odpadech.

Zde uvádíme praktické rady, jak naložit s odpady, které ve vaší domácnosti, na zahrádce či chatě mohou vznikat:

Komunální odpad

Shromažďuje se do sběrných nádob např. kontejnerů, popelnic, které odváží pravidelně odvozová firma.
Co sem patří: Zbytkový odpad z domácností po vytřídění.

Nepatří sem: odpady, které je nutno vytřídít (nebezpečné) a odpady, které je možno dál recyklovat (plasty, sklo, papír) a odpady ze zahrádek (zeleň).

Využitelné složky odpadu

Papír, plast, sklo a nápojové kartony patří do kontejnerů na tříděný odpad.

Speciální kontejnery jsou umístěny:

v Terezíně

- u Dolní vodní brány
- u Horní vodní brány
- ul. Revoluční - u bývalých Žižkových kasáren
- Finské domky - u bývalé školní kotelny

v Počaplech

- na točně

v Českých Kopistech

- u školy

v Nových Kopistech

- u obchodu
- u bytovek

Další využitelný odpad jako je železo a barevné kovy odevzdávejte do sběrný surovin nebo ve sběrném dvoře odpadů.

Nebezpečný odpad

Nebezpečným odpadem jsou zbytky rozpouštědel, kyseliny, fotochemikálie, pesticidy, chemicky znečištěné obaly, zářivky a jiný odpad obsahující rtuť (výbojky, rozbité teploměry atd.), upotřebené motorové a převodové oleje, tuky, zbytky barev, lepidel, léky, monočlánky, olověné akumulátory, spotřební použitý potravinářský olej (olej po smažení a fritování), apod.

Nebezpečné odpady neházejte do popelnic na komunální odpad, ale odevzdejte ve sběrném dvoře, nebo při mobilním svozu nebezpečného odpadu.

Prošlé léky a obaly od léku

Prošlé léky odebírají bezplatně všechny lékárny nebo je lze odevzdat ve sběrném dvoře odpadů.

Autovrak a kam s ním?

Každý, kdo se zbavuje autovraku, je povinen předat pouze osobám, které jsou provozovateli schválených zařízení k využívání, odstraňování, sběru nebo výkupu autovraků.

Objemný odpad a kam s ním?

Objemný odpad, tzn.: vyřazené kusy nábytku, matrace, umývadla, pneumatiky, obaly větších rozměrů, koberce, tabulové sklo, vany, apod. odevzdávejte do sběrného dvora. Sběrný dvůr nebezpečných a vytříděných složek komunálního odpadu se nachází v areálu pevnostního systému za Magdeburskými kasárenami (místní název „Košské hlavy“).

Otevírací doba sběrného dvora:

Úterý, Čtvrtek 14:00 - 16:00
Sobota, Neděle 12:00 - 16:00

Stavební odpad a kam s ním?

Stavebním odpadem je např. beton, cihly, tašky a keramické výrobky, asfaltové směsi, zemina a kamení, izolační materiál vznikající při zřizování, údržbě, rekonstrukcích a odstraňování staveb.

Stavební odpad je možno za poplatek uložit na skládce dopadů „SONO“ nacházející se u obce Sířejovice v katastru obce Želechovice (Čížkovice). Zde jsou rovněž ukládány komunální odpady od občanů a ostatní odpady od podnikatelských subjektů.

Kontakt: SONO PLUS, s.r.o., Želechovice 48, Čížkovice, 410 02 Lovosice

Tel.: 416 532 483, 601 285 243

Rostlinný odpad a kam s ním?

Odpad ze zahrádek (bioodpad) lze:

- kompostovat na svém pozemku či zahrádce
- odevzdat ve sběrném dvoře odpadů

Spalování rostlinného materiálu je zakázáno!

Použité výrobky podléhající tzv. zpětnému odběru

Použité výrobky, jako jsou domácí elektrospotřebiče (televize, pračky, ledničky, mixéry, rádia apod.), elektrické akumulátory, galvanické články a baterie, výbojky a zářivky, pneumatiky nebo motorové oleje, lze bezplatně odevzdat u příslušného prodejce či ve sběrném dvoře. Elektrospotřebiče odevzdávejte vždy kompletní, nedemontované!

Co dělat když?

Objevíte někde černou skládku?

Vidíte někoho ukládat odpad mimo řízenou skládku nebo nádobu na odpad?

Zapište si SPZ, barvu a typ vozidla, čas, datum, případně druh odpadu, popřípadě pořiďte fotodokumentaci a ohlaste tuto skutečnost na: Městský úřad, tel. 416 782 227

Příloha č. 2 – Etický kodex

Preambule

Tajemník Městského úřadu Terezín vydává podle § 103 zákona č. 128/2000 Sb., v platném znění toto nařízení:

Článek 1.

Rozsah platnosti

1. Etický kodex stanovuje a popisuje zásady chování a jednání zaměstnanců Městského úřadu Terezín. Je základní etickou normou vystupování zaměstnanců Městského úřadu Terezín především vůči veřejnosti .
2. Etický kodex navazuje na základní práva a povinnosti zaměstnanců uvedená v Zákoníku práce v oblasti obecných etických norem chování a jednání. Dodržování zásad v něm uvedených bude mít vliv na hodnocení zaměstnance a jeho profesní růst, zásadní porušování těchto norem pak může být posuzováno jako porušení pracovní kázně se všemi důsledky z toho vyplývajícími.

Článek 2.

Základní zásady

1. Výkon veřejné správy je službou občanům. Obecnými zásadami a také i hodnotovými kritérii zaměstnanců při výkonu veřejné správy jsou zákonnost, kvalita a efektivnost práce a etika práce (zejména dodržování nestrannosti a rovného přístupu). Dalšími základními zásadami jsou informační otevřenost, neovlivnitelnost, neúplatnost a poctivost. Zaměstnanci jsou rovněž povinni usilovat o zachování dobrého jména Městského úřadu Terezín.
2. Vedení úřadu přispívá k uplatňování těchto zásad a tím i k efektivnímu výkonu veřejné správy vytvářením podnětného pracovního prostředí a zachováváním rovného přístupu k zaměstnancům s důrazem na hodnocení především dle odvedené práce.

Článek 3.

Zásada zákonnosti

1. Zaměstnanec vykonává svou práci v souladu s Ústavou České republiky, zákony a dalšími právními normami a předpisy. Zároveň v rámci platné legislativy usiluje o urychlení a zjednodušení úředních postupů, dodržování termínů a o maximální zkrácení zákonných lhůt ve prospěch veřejnosti .
2. V případě, že je zaměstnanec požádán, aby jednal v rozporu s právními normami nebo způsobem, který představuje možnost zneužití úřední moci, je povinen tuto skutečnost neprodleně oznámit nadřízenému.

Článek 4.

Zásada kvality a efektivity

Zaměstnanec vykonává svou práci na vysoké odborné úrovni, kterou je povinen studiem průběžně zvyšovat a doplňovat. Je také povinen vynaložit veškeré úsilí k maximálně efektivnímu a ekonomickému spravování a využívání lidských zdrojů, finančních zdrojů, zařízení a služeb, které mu byly svěřeny. V případě, že zjistí ztrátu nebo újmu na veřejném majetku, podvodné či korupční jednání, je povinen neprodleně oznámit tuto skutečnost nadřízenému.

Článek 5.

Zásada etiky práce

1. Zaměstnanec je povinen práci vykonávat odpovědně, čestně, svědomitě, v dobré víře a ve shodě s posláním úřadu. Výkon práce musí být spojen s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění, ochoty a s dodržováním všeobecných pravidel etické komunikace.
2. Zaměstnanec jedná vůči veřejnosti vždy zdvořile a s úctou, bez ohledu na pohlaví, etnický nebo sociální původ, sexuální orientaci, národnost, majetkové poměry, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav, víru a náboženství, členství nebo činnost v politických stranách, odborových organizacích a jiných sdruženích. Výrazem úcty k občanovi je tedy způsob chování, včetně přijatelného oblékání.

Článek 6. Zásada informační otevřenosti

1. Zaměstnanec poskytuje veřejnosti pokud možno co nejúplnější informace v souladu s příslušnými právními předpisy k přijímání a vyřizování žádostí o informace dle zákona č.106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.
2. Zaměstnanec neuvede vědomě v omyl veřejnost tím, že by učinil nepravdivé nebo zavádějící prohlášení nebo že by zamlčel příslušnou informaci.
3. Pro jednání s médii vystupuje starosta Města Terezína, pokud nerozhodne jinak.
4. Zaměstnanec nakládá se všemi informacemi, které získal ve svém postavení, s veškerou nezbytnou diskrétností, zachovává mlčenlivost o služebních záležitostech, pokud není této povinnosti zproštěn. Je-li zaměstnanec pověřen pracovat s údaji zahrnujícími osobní data jiných zaměstnanců nebo občanů anebo utajované skutečnosti, uzavírá se zaměstnavatelem příslušné smlouvy týkající se této práce a dodržuje veškerá zákonná ustanovení .

Článek 7. Zásada neovlivnitelnosti

Zaměstnanec činí rozhodnutí a řeší záležitosti na základě jejich skutkové podstaty, objektivně a transparentně a věnuje v procesu rozhodování pozornost kvalifikovaným radám a doporučením jak státní správy, tak i neziskového sektoru. Při rozhodování o požadavcích nesmí zaměstnanec preferovat osobní či skupinové zájmy, ani být ovlivněn pozitivními či negativními vztahy ke konkrétním osobám. Veškerá jednání musí být ze strany zaměstnance vedena slušně a nestranně. V případě, že se zaměstnanec dostane do situace, kdy je na něj vykonáván nátlak, uvědomí o situaci okamžitě svého nadřízeného.

Článek 8. Zásada neúplatnosti a poctivosti

1. Zaměstnanec za výkon své práce nepřijímá žádné pozornosti ani zvýhodnění, které by mohly případně ovlivnit rozhodování nebo narušit poctivý přístup k věci. Zaměstnanec nepřijímá od osob, které mají s Městským úřadem v Terezině obchodní vztah nebo které o obchodní vztah s Městským úřadem Terezín usilují, ani od jejich konkurentů žádné výhody, platby nebo služby pro svoji osobu nebo své příbuzné. Zaměstnanec se přímo ani nepřímo nezapojí do žádné činnosti, která by mohla být vykládána jako požadování či přijímání úplatků či výhod za účelem vlastního prospěchu.
2. Informace získané při výkonu veřejné správy zaměstnanec nepoužívá k osobnímu prospěchu ani k prospěchu jiných osob. Nesnaží se ovlivnit pro soukromé účely žádnou osobu či instituci tím, že by zneužil svého úředního postavení. Zaměstnanec je povinen vyhnout se konfliktu zájmů a v případě jeho vzniku neprodleně uvědomit svého nadřízeného.
3. Zaměstnanec si pro svou vlastní potřebu nepřivlastňuje žádné finanční prostředky, zdroje nebo majetek Městského úřadu v Terezině či veřejnosti a vědomě nepřispívá k tomu, aby tak činil někdo jiný.

Článek 9. Zásada odpovědnosti za dobré jméno Městského úřadu Terezín

1. Zaměstnanec se v maximální míře snaží zabránit jakékoliv činnosti či jednání, jež by poškozovaly dobré jméno úřadu. Tato zásada se vztahuje i na záležitosti, které se přímo netýkají výkonu pracovní činnosti zaměstnance.
2. Zaměstnanec se vyhýbá i v osobním životě takovému chování a jednání, které by mohlo snížit důvěru veřejnosti v nestrannost, spravedlnost a efektivnost Městského úřadu Terezín, nebo které by mohlo zavdat příčinu k různým formám nátlaku na zaměstnance ze strany jiných osob. Zaměstnanec usiluje o to, aby občané Terezína mohli být hrdí nejen na svoje město, ale také na jeho úřad bez ohledu na to, jak je složeno jeho současné politické vedení.

Článek 10. Společná a závěrečná ustanovení

1. Etický kodex je závazný pro všechny zaměstnance Městského úřadu Terezína.

2. Vydáním etického kodexu vzniká všem vedoucím zaměstnancům Městského úřadu Terežína (tajemníkovi Městského úřadu Terežína, vedoucím odborů, vedoucím oddělení, úseků a ostatním zaměstnancům) povinnost prokazatelně seznámit své podřízené zaměstnance s tímto etickým kodexem a dále umožnit těmto zaměstnancům do etického kodexu kdykoliv nahlédnout.

Článek 11. Účinnost nařízení

Toto nařízení tajemníka Městského úřadu Terežína k zásadám chování a jednání zaměstnanců Městského úřadu Terežína nabývá účinnosti dnem 15.9.2005.

Příloha č. 3 - Dotazník

Dobrý den,

chtěla bych Vás touto cestou poprosit o vyplnění dotazníku k diplomové práci na téma Význam společenské odpovědnosti organizace, pro jejíž zpracování byl vybrán subjekt Město Terezín.

CSR představuje činnost podniku vůči zainteresovaným stranám, jako je veřejnost, komunita, zaměstnanci, akcionáři, odběratelé, dodavatelé a to ve třech oblastech, sociální (např. dobrovolnické programy, sponzorství, péče o zaměstnance), ekonomické (etický kodex, vztah mezi odběrateli a dodavateli) a environmentální (ochrana životního prostředí, třídění odpadu atd.).

Předem děkuji za vyplnění dotazníku,

Schmidová Martina

1. Jste:
 - Muž
 - Žena

2. Kolik je Vám let:
 - 15-25
 - 26-39
 - 40-59
 - 60 a více

3. Vaše bydliště:
 - Terezín
 - České Kopisty
 - Nové Kopisty
 - Počáply

4. Sledujete hospodaření Města Terezín (do jakých aktivit investuje)
 - Ano (pokračujte dále otázkou č. 5)
 - Ne (pokračujte dále otázkou č. 8)

5. Jakým způsobem sledujete hospodaření města (je možné vybrat více odpovědí, nejčastější variantu podtrhnete a uveďte důvod, proč si ji vybíráte):
 - chodíte na Rady zastupitelstva obce
 - sledujete informace v nezávislých médiích (TV, denní tisk, radio, internet)
 - čtete místní tiskoviny – Terezka
 - sledujete webové stránky města
 - jinak

- Důvod výběru:.....
6. Jak často sledujete tyto informace:
- alespoň jednou do týdne
 - alespoň jednou do měsíce
 - méně často než je uvedeno v předchozích odpovědích
 -
7. Shledáváte hospodaření města jako transparentní (průhledné a veřejně dostupné):
- ano - proč ho tak shledáváte.....
- ne – proč ho tak neshledáváte.....
- nemohu určit
8. Proč ho nesledujete?
-
-
9. Znáte Etický kodex Města Terezín?
- Ano (pokračujte dále otázkou č. 10)
 - Ne (pokračujte dále otázkou č. 11)
10. Myslíte si, že se zaměstnanci Města Terezín chovají v rozporu s jejich Etickým kodexem?
- Ano
 - Ne
 - Nemohu posoudit
11. Zjišťovalo Město Terezín (Městský úřad Terezín) v rámci nějaké problematiky v posledním roce Váš názor na danou věc?
- a) Ano (pokračujte dále otázkou č. 12)
 - b) Ne (pokračujte dále otázkou č. 14)
12. Jakým způsobem probíhalo toto zjišťování?
-
13. Čeho se tato problematika týkala?
-
14. Pokud se Vás nějaká problematika bezprostředně týká, jste ochotni a schopni vyjádřit k ní svůj názor i když nejste Městem Terezín k tomu vyzváni?
- Ano (pokračujte dále otázkou č. 15)
 - Ne (pokračujte dále otázkou č. 16)

15. Jakým způsobem byste se k této problematice vyjádřili?
- osobně na městském úřadě
 - telefonicky
 - poštovní korespondencí
 - e-mailovou korespondencí
 - jinak.....

16. Chodíte si vyřizovat záležitosti spojené s bydlením a životem ve městě či přidružené obci na městský úřad Terezín?

Ano (pokračujte dále otázkou č. 18)

Ne (pokračujte dále otázkou č. 17)

17. Z jakého důvodu záležitosti spojené s bydlením a životem ve městě či přidružené obci neřešíte na městském úřadě v Terezíně?

.....
.....

18. Byly vždy Vaše požadavky vyřešeny dle Vašich představ (Odpověděli Vám zaměstnanci úřadu na Vaše otázky)?

- Ano (pokračujte dále otázkou č. 22)
- Ne (pokračujte dále otázkou č. 19)

19. Z jakého důvodu nedošlo k vyřešení Vašeho požadavku dle Vašich představ?

.....

20. Pro upřesnění prosím uveďte přibližný časový horizont, kdy naposledy nebyly vyřešeny Vaše požadavky dle Vašich představ?.....

21. Zabývalo se Město Terezín/zaměstnanci městského úřadu dále Vašimi požadavky?

- Ano
- Ne

22. Využíváte Vy nebo někdo z Vaší domácnosti pro běžný pohyb bezbariérové přístupy?

- Ano (pokračujte otázkou č. 23)
- Ne (pokračujte otázkou č. 24)

23. Využíváte je z důvodu (je možné vybrat více odpovědí):

- zdravotního handicap
- při používání kočárků
- jiný

důvod.....

24. Chybí vám při pohybu po městě Terezín a přidružených obcích někde bezbariérový přístup?

- Ano => doplňte prosím

kde.....

- Ne

25. Kterých aktivit Města Terezín pro podporu místní komunity jste si vědomi? (je možnost označit více odpovědí)

- finanční dárcovství (např. TJ Sokol, Závod míru juniorů, akce Domova ze zvláštním režimem v Terezíně, Dětský den v Terezíně i přidružených obcích)
- spolupráce s Diakonií
- spolupráce s Adrou
- kurzy nabízené Městem Terezín (naposledy PC kurz v Městské knihovně)
- spolupráce se školami – umožnění praxe
- spolupráce s Vysokou školou aplikované psychologie
- firemní dobrovolnictví – zaměstnanci úřadu se zapojují při sportovních či kulturních akcích města a přidružených obcí, vypomáhají s přípravami
- periodikum Terezka

26. Podílíte se na některých těchto aktivit vy sami?

- Ano, uveďte

kterých.....

- Ne, uveďte proč

ne.....

27. Využíváte jako domácnost recyklační kontejnery na tříděný odpad ve vaší obci/městě?

- Ano – napadá Vás, co by se na této službě dalo vylepšit?

.....

Ne –
proč?.....

28. Využíváte jako domácnost služby sběrného dvora
 Ano – napadá Vás co by se na této službě dalo vylepšit?
.....
 Ne – proč?
.....

29. Využíváte službu možnosti odevzdání použitých přenosných baterií
v městě Terezín? (je možnost vybrat více odpovědí).
 Ano v budově městského úřadu
 Ano ve sběrném dvoře
 Ano v jiném
místě.....
 Ne

30. Jaký máte názor na postupnou revitalizaci města, kdy dochází
k postupnému obnovování budov ve městě na základě veřejného zájmu?

Vaše odpověď na otázku č. 30