

Uplatnění konceptu společenské odpovědnosti ve firmě OHL ŽS, a.s.

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Ing. Simona Miškolci, Ph.D.

Vypracoval:

Kryštof Dufek

Brno 2016

Prohlašuji, že jsem práci:

Vypracoval samostatně a veškeré použité prameny a informace uvádím v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a v souladu s platnou Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací.

Jsem si vědom, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona. Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 20. května 2016

PODĚKOVÁNÍ:

Děkuji Ing. Simoně Miškolci, Ph.D., vedoucí diplomové práce, za poskytnuté připomínky a odborné rady při zpracování této práce.

Abstrakt

Tato práce se zabývá uplatněním konceptu společenské odpovědnosti (CSR) ve vybrané stavební firmě působící v České republice. V první části práce jsou zhodnoceny současné trendy a přístupy ke společenské odpovědnosti, charakteristiky konceptu a tři pilíře CSR, jeho historický vývoj, organizace podporující jeho uplatňování, normy z této oblasti, výhoda a kritika společenské odpovědnosti a základy reportování. Na základě užití teoretických znalostí je provedena analýza existujících společensky odpovědných aktivit, kterými se firma v současnosti zabývá. Je vyhodnocen jejich současný stav a formulována konečná doporučení pro management firmy. Na základě vykonávaných aktivit jsou poté vymezeny možnosti potenciálního přínosu pro udržitelný rozvoj regionu.

Klíčová slova

Společenská odpovědnost firem, základní pilíře CSR, stakeholdeři, trvale udržitelný rozvoj

Abstract

This thesis disserts on the application of the concept of corporate social responsibility (CSR) in chosen construction company. The first part of the thesis starts with the evaluation of current trends and attitudes to social responsibility; it characterizes the CSR concept, its historical evolution, supporting organizations, standards in this field, its advantages and criticism and basics of reporting. Following the use of theoretical knowledge is performed an analysis of existing social responsible activities, of which is company is engaged. It evaluates the actual status and formulating recommendations for top management of company. On the basis of activities performed, there is defined potential gain for the region's sustainable development.

Key words

Corporate social responsibility, basic pillars of CSR, Stakeholders, Sustainable Development

Obsah

1	Úvod.....	6
2	Cíl práce.....	7
3	Literární rešerše.....	8
3.1	Koncept společenské odpovědnosti a jeho význam v rozvoji regionu	8
3.1.1	Definice společenské odpovědnosti firem (CSR)	8
3.1.2	Charakteristiky CSR.....	9
3.1.3	Tři pilíře CSR.....	9
3.2	Historie a vývoj	13
3.3	Začátky CSR v ČR před rokem 1989	13
3.4	CSR v ČR po roce 1989	14
3.5	Budoucnost CSR v ČR	15
3.6	Typologie CSR	16
3.7	Organizace podporující rozšiřování CSR v ČR.....	17
3.8	Výhody a kritika společenské odpovědnosti	20
3.9	Normy z oblasti společenské odpovědnosti.....	24
3.10	CSR Reportování	31
4	Metodika	36
5	Praktická část	38
5.1	Charakteristika podniku OHL ŽS, a.s.	38
5.2	Strategie společnosti	41
5.3	Vývoj ekonomické situace firmy.....	42
5.4	Sociální oblast.....	43
5.5	Environmentální odpovědnost.....	51
6	Hodnocení realizace konceptu společenské odpovědnosti v OHL ŽS a její regionální dopad.....	56
6.1	Zapojení firmy do strategické vize JMK 2020	60
6.2	Doporučení	61
7	Závěr	63
	Použité zdroje.....	64
	Přílohy	68

1 Úvod

Současný svět je řízen pokrokem ve všech oblastech působení lidské činnosti. K dlouhodobému udržení pokroku je však nezbytné, aby rozvoj probíhal v souladu se zachováním životního prostředí kolem nás a s cílem neustálého přispívání společnosti jako takové. Od podniků a firem, které jsou hnací silou pokroku, se očekává, že budou plnit nejenom svoje ekonomické cíle, ale že se budou aktivně podílet na zlepšování světa kolem sebe. Tento přístup se dá označit jako společenská odpovědnost firem (označována též jako CSR – Corporate Social Responsibility) a v posledních letech se stává často skloňovaným termínem v odborné literatuře i v médiích.

Firmy si tak kromě obchodních a ekonomických cílů kladou i cíle společenské odpovědnosti, kam patří nejen zlepšování životního prostředí, ale i sociální cíle pro jednání se zaměstnanci, externími partnery, dodavateli či lokálními subjekty v místě působení podniku. Pro tyto projekty má nemálo firem alokovány finanční prostředky, věnuje jim konkrétní programy ve svých plánech a podnikových vizích nebo na tyto projekty přímo najímá interní i externí pracovníky. Společenská odpovědnost firem může být v zájmu i samotné firmy, buduje její reputaci a přináší výhody oproti konkurenci. Firmy tak často tyto programy odpovědnosti integrují i do poslání a vize celé společnosti.

Z hlediska regionálního rozvoje je CSR mimo jiné jeden z možných nástrojů ke zlepšení života obyvatel v určitém regionu, jak zlepšováním ekologických podmínek daného regionu, tak i vlivem na zaměstnanost a podmínkami pro obyvatele v daném regionu, kteří jsou zároveň zaměstnanci firmy. Proto se firmy snaží rozšiřovat povědomí o konceptu mezi širokou veřejností. Velmi důležitý je v tomto směru dialog a spolupráce veřejného i soukromého sektoru a představitelů regionu, kteří společně podporují společenskou odpovědnost.

2 Cíl práce

Cílem práce je na základě analýzy existujících aktivit, kterými se vybraná stavební firma OHL ŽS v oblasti společenské odpovědnosti zabývá, vyhodnotit jejich současný stav, srovnat závazky podniku formulované ve strategických cílech firmy s praxí a formulovat doporučení pro management podniku.

Pro řešení práce byly stanoveny následující dílčí cíle:

- charakteristika současných trendů a přístupů ke společenské odpovědnosti;
- vyhodnocení jejich významu pro podnik a region;
- analýza současného pojetí (aktivit) společenské odpovědnosti ve vybraném podniku;
- formulace doporučení pro management podniku.

3 Literární rešerše

3.1 Koncept společenské odpovědnosti a jeho význam v rozvoji regionu

Název společenské odpovědnosti je přejat z anglického výrazu Corporate Social Responsibility, ze kterého je odvozena celosvětově uznávaná zkratka CSR. V České republice se můžeme setkat se zkratkou SOF (Společenská odpovědnost firem). Vznik konceptu společenské odpovědnosti můžeme datovat k druhé polovině 20. století. Vzhledem k poměrně krátké historii termínu se přístupy k tomuto tématu v odborné literatuře stále vyvíjí až do současné doby. Propojenost tématu s regionálním rozvojem je zřejmá již z definic, které budou uvedeny v následujících odstavcích.

3.1.1 Definice společenské odpovědnosti firem (CSR)

Při hledání definice společenské odpovědnosti ve zdrojích, narazíme na různé verze výkladu tohoto termínu a v podstatě zatím neexistuje jednotný přístup k definování konceptu. Základní myšlenkou je však provázanost firem se společností nejen skrze hlavní ekonomickou funkci, ale také funkci ekologickou a sociální. Podle členů Business Leader Fóra (dále jen BLF) je CSR definována jako dobrovolný závazek firem chovat se v rámci svého fungování odpovědně k prostředí i společnosti, ve které podnikají (Steinerová, 2008).

Pro porovnání s předchozí definicí můžeme přidat další formulace od domácích odborníků zabývajících se touto problematikou. Například Kalousová ji definuje jako koncept primárně zdůrazňující dodržování hodnot na byznysové úrovni a to vůči zaměstnancům, dodavatelům, odběratelům a jiným zainteresovaným subjektům a vůči prostředí, ve kterém firmy působí a které svou činností ovlivňují – životnímu prostředí, lidem a organizacím v komunitě (Kalousová, 2005).

Kuldová v knize Etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi uvádí: „*Podniky, které přijaly zásady CSR za své, si dobrovolně stanovují vysoké etické standardy, snaží se minimalizovat negativní dopady na životní prostředí, pečují o své zaměstnance, udržují s nimi dobré vztahy a přispívají na podporu regionu, ve kterém podnikají*“ (Kuldová, 2010).

Evropská unie vymezuje CSR jako: „*dobrovolné integrování sociální a ekologických hledisek do každodenních firemních operací a interakcí s firemním stakeholdery*“¹ (Zelená kniha EU, 2001).

¹ Stakeholder – osoby a instituce, které mají s organizací cokoli dočinění (např. dodavatel, odběratel, zaměstnanec, management, akcionáři, sdružení, stát)

Známa mezinárodní organizace World Business for Sustainable Development definuje CSR jako: „*kontinuální závazek podniků chovat se eticky a přispívat k ekonomicky udržitelnému růstu a zároveň se zasazovat o zlepšení kvality života zaměstnanců a jejich rodin, stejně tak jako lokální komunity a společnosti jako celku*“ (WBSCD, 2009).

Caroll a Buchholtz (2008) charakterizují CSR jako: „*závazek firem přijímat taková rozhodnutí a realizovat takové postupy, které jsou žádoucí z hlediska hodnot a cílů naší společnosti.*“

Ze všech uvedených definic vyplývá, že společenská odpovědnost firem znamená:

- dobrovolné aktivity nad rámec zákona, ve kterém si podniky stanovují vysoké etické standardy;
- vyhýbání se korupci a úplatkářství;
- minimalizaci negativních dopadů svého podnikání na životní prostředí;
- úsilí být dobrým zaměstnavatelem;
- vyvíjení činností mající za následek kultivaci a zlepšení životních, pracovních a environmentálních podmínek zainteresovaných skupin.

3.1.2 Charakteristiky CSR

Jak již bylo zmíněno výše, jednotná definice společenské odpovědnosti prozatím neexistuje, všechny jsou však z velké většiny podobné, na základě analýzy provedené Alexandrem Dahlsrudem ve studii *How Corporate Social Responsibility is defined* (Dahlsrud, 2008) můžeme vymezit pět základních aspektů, které se v definicích vyskytovaly nejčastěji. Jde o:

- oblast sociální;
- oblast ekonomickou;
- oblast environmentální;
- stakeholders;
- dobrovolnost.

Těchto pět oblastí můžeme nazvat majoritními. Minoritní je potom dlouhodobý charakter aktivit CSR, které probíhají stále a nekončí například se zhoršenou ekonomickou situací v podniku. Nebo také celková důvěryhodnost přispívající odpovědné firmě, přičemž její veškeré činnosti musejí být transparentní, trvalé a nezveličované (BLF, Charakteristické rysy, csr-online.cz). Jiné zdroje ještě uvádějí odpovědnost vůči společnosti a závazek firem přispívat k rozvoji kvality života.

3.1.3 Tři pilíře CSR

Oblasti ekonomická, sociální a environmentální, se v literatuře označují, jako základní pilíře. Tyto pilíře se podle Bláhy a Černka (2015) v praxi dají chápat následujícím způsobem.

Ekonomická oblast se především zaměřuje na naplňování správného a etického řízení organizace, transparentnost předkládaných informací o hospodaření organizace a výrobním procesu a dalšími aktivitami zabývajícími se vymezením pravidel chování k zákazníkům dodavatelům či investorům. První ekonomický pilíř se zabývá i sociálním a etickým marketingem, který poukazuje na možnost použití etických a ekologických značek na výrobcích organizace. Ekonomický pilíř zároveň představuje vnitřní rozsah organizace a způsob, jak je řízena ekonomická politika podniku. Konkrétní položky ekonomického pilíře mají tuto podobu:

- vytvoření etického kodexu - podnikový dokument upravující podnikatelské chování firmy;
- transparentnost jednání organizace;
- uplatňování principů dobrého řízení;
- vedení dialogu s akcionáři;
- protikorupční politika v řízení firmy;
- pravidla chování vůči dodavatelům a zákazníkům;
- společensky odpovědné investování;
- ochrana duševního vlastnictví;
- etický a sociální marketing, v podobě etických a ekologických značek (Bláha, Černek, 2015).

Sociální pilíř je nejrozšířenější oblastí společenské odpovědnosti v organizacích. Důvodem je to, že skoro každá organizace se na tuto oblast zaměřuje a vyvíjí náležité aktivity spojené s touto oblastí. Sociální pilíř se v dané organizaci týká velké části zaměstnanců, ochrany jejich zájmů a práv. Rozděluje se do dvou částí, první je oblast zaměřená na pracovní prostředí a druhá oblast je zaměřena na místní komunitu.

Do oblasti zaměřené na pracovní prostředí můžeme zařadit základní pojetí lidských práv ve společnosti (tj. rasová a generová vyváženost, a celkově nediskriminační řízení společnosti), zajištění bezpečnosti práce pro zaměstnance firmy, ale i různé formy rozvoje lidských zdrojů. Těmi jsou vzdělávací kurzy a programy, školení, vzdělávání v oblasti jazyků, koučování a mentorování služebně staršími zaměstnanci a jiné. Od těchto investic do rozvojových prvků je potom očekávána vyšší kvalifikace nejen svých zaměstnanců, ale také celé společnosti. Zároveň firma očekává vyšší produktivitu těchto pracovníků. Nabízením těchto rozvojových aktivit zvyšuje daná firma svou atraktivitu na trhu práce. Zaměstnavatelé radí do sociálního pilíře i zaměstnanecké benefity, zde je však těžké určit, zdali se jedná o uplatňování společenské odpovědnosti nebo primárně o snahu přilákat nové zaměstnance. Většina zájemců o zaměstnání totiž tyto benefity bere jako klíčové při finální volbě zaměstnání a konkrétního zaměstnavatele. Druhá část pokrývá přispívání místní komunitě

obyvatel např. formou dobrovolnictví či sponzoringu se zaměřením na rozvoj daného regionu a jeho obyvatel.

Souhrn činností firem v oblasti sociálního pilíře je potom následující:

- firemní filantropie, sponzorství a dobrovolnictví;
- podpora rozvoje lidského kapitálu;
- dodržování pracovních standardů, ochrana zdraví a bezpečnosti zaměstnanců;
- vyváženost pracovního a soukromého života;
- prosazování rovných příležitostí (genderové, etické, rasové nerovnosti)
- jistota zaměstnání;
- angažovanost v komunitě - její rozvoj a ekonomická obnova, zlepšování kvality života;
- dodržování lidských práv;
- zákaz práce dětí.

Shrnutí zaměstnaneckých benefitů:

- zdravotní péče - podpora při individuální či závodní zdravotní péči;
- volný čas - společenské akce, sportovní akce, kulturní akce či nabídka rekreace;
- sociální mix – stravování, občerstvení v organizaci, dárky, nákupy produktů zaměstnavatele);
- finanční služby – životní pojištění, penzijní připojištění, fondy, pojištění majetku či automobilu;
- profesní zázemí – výpočetní technika, telekomunikační služby, předměty reprezentativního charakteru (Bláha, Černek, 2015).

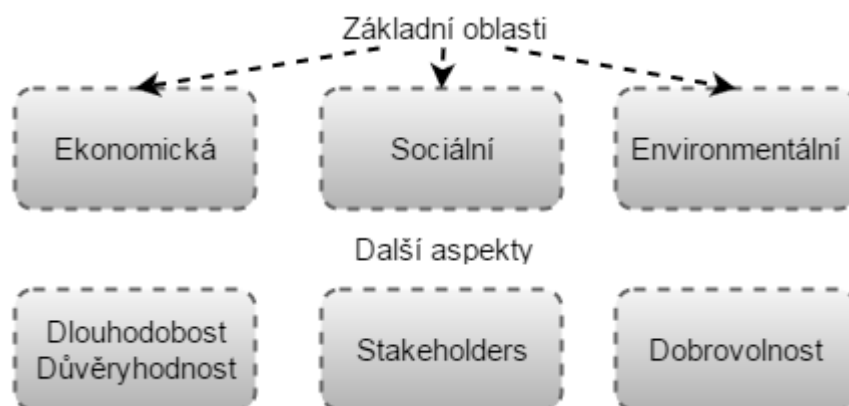
Environmentální část odpovědnosti je zaměřena hlavně na oblast ekologické politiky organizací, zmenšování negativních dopadů na životní prostředí či ochrany přírodních zdrojů. Dále se organizace v této oblasti zabývají podněcováním odpovědného přístupu vůči životnímu prostředí pomocí různých aktivit anebo podporováním vývoje, výzkumu a technologického rozvoje zaměřeného na ohleduplnost k životnímu prostředí.

V každodenní firemní praxi do těchto opatření patří snižování spotřeby vody a energie, recyklace odpadu, snížení emisí, snížení spotřeby paliva automobilů a ostatních strojů provozovaných pohonnými hmotami a jiné. Tyto opatření sebou přinášejí také snížení nákladů a finanční úspory. Konkrétněji lze aktivity v rámci environmentálního pilíře shrnout na:

- zajištění ekologické výroby, ekologických produktů a ekologických služeb;

- ekologická firemní politika – veškeré úspory v každodenní praxi;
- aktivity vedoucí k ochraně přírodních zdrojů a ke zmenšování dopadů na životní prostředí. (Pokorná, 2012)

Nezbytnou součástí všech zmíněných pilířů je dodržování zásad udržitelného rozvoje, jehož definice bude představena v následujícím odstavci.



Obr. 1 Základní oblasti společenské odpovědnosti

Zdroj: Zpracováno podle Kunz (2012)

Udržitelný rozvoj je důležitým pojmem v problematice společenské odpovědnosti. Jeho definice je podle Evropského parlamentu (2002) následující: „*udržitelný rozvoj přispívá k zlepšování životní úrovně a blahobytu lidí v mezích kapacitách ekosystémů při zachování přírodních hodnot a biologické rozmanitosti*“. Další definici přináší český zákon o životním prostředí (č. 17/1992, sb.): „*Udržitelný rozvoj je takový rozvoj, který současným i budoucím generacím zachovává možnost uspokojovat jejich základní životní potřeby a přitom nesnižuje rozmanitost přírody a zachovává přirozené funkce ekosystémů.*“

Koncepce udržitelného rozvoje (někdy také trvale udržitelného rozvoje) přináší alternativní model vývoje společnosti oproti modelu industriální ekonomiky. Odráží přirozené environmentální limity hospodářského růstu. Politiky fungující na bázi udržitelného rozvoje prosazují uvedení hospodářského a společenského vývoje do souladu s kapacitami ekosystémů, se zachováním přírodních hodnot a biologické rozmanitosti pro nynější i příští generace (Bláha, Černek, 2015).

Implementaci udržitelného rozvoje do třetího environmentálního pilíře můžeme pochopit například menší spotřebou neobnovitelných zdrojů, recyklaci, lepším zacházením s odpady nebo používáním ekologicky šetrnějších technologií v současnosti, s ohledem na budoucí generace. Toto navazuje na první termodynamický zákon, který hovoří o neměnnosti celkového množství energie v izolované soustavě, tou je v tomto případě myšlena planeta Země.

Pro upřesnění témat, aktivit a možných příkladů z praxe třech pilířů společenské odpovědnosti poslouží přílohy 1,2 a 3 zpracované podle webu csr-online.cz

3.2 Historie a vývoj

Pojem společenské odpovědnosti firem se začal objevovat v druhé polovině dvacátého století, avšak jeho historie sahá mnohem dál. Podle Asongu (2007) je CSR stejně stará jako je starý obchod a jejich vývoj tak probíhal současně. Pro příklad můžeme zmínit panovníka starověké Mezopotámie Chammurapiho, který zavedl zákon smrti pro každého, kdo svou nedbalostí způsobil smrt jinému občanovi. Tento zákon by se svým způsobem a s trochou nadhledu dal považovat za sociální odpovědnost. Podobných případů by se v historii dala najít spousta.

První přelomový moment v novodobých dějinách v oblasti společenské odpovědnosti přinesla až industrializace, ta měla velký dopad na obchod, společnost a životní prostředí. Z pohledu společenské odpovědnosti bylo převratným bodem zavedení odborových organizací, z důvodu špatných podmínek pracovníků v sekundárním sektoru výroby a další opatření týkající se hlavně sociální oblasti. Hlavním milníkem historie jsou však padesátá léta minulého století, kdy téma CSR přichází ze Spojených států amerických a dále se šíří do dalších vyspělých zemí. Zejména do Velké Británie a západní Evropy. Příčinou vzniku a rozvoje CSR právě v USA je dán šíří legislativních úprav, které jsou v oblasti lidských práv a zaměstnaneckých výhod podstatně omezenější než v evropských zemích. Evropské pojetí přichází později až v 90. letech a odvíjí se spíše od požadavků formulovaných v podobě etiky v podnikání označované jako „Business Ethics“². Mezníkem je rok 1996, kdy Jaques Delors³ inicioval vznik evropské expertní centrály (CSR Europe), jejímž cílem byla pomoc podniků dosáhnout ziskovosti, dlouhodobě udržitelného růstu a rozvoje lidského kapitálu tím, že zakotví CSR do svých podnikatelských zvyklostí. (Podnikatelská Etika a CSR, Bláha, Černek, 2015)

Ve výsledku je pojetí CSR v Evropě uspořádáno stejně jako pojetí CSR v USA. Rozdíly jsou hlavně v rozpracovanosti teoretické základny, která je v USA propracovanější, kdežto Evropa vychází z lidské solidarity. Výraznější rozdíly jsou potom v implementaci CSR do praxe (Pokorná, 2012).

3.3 Začátky CSR v ČR před rokem 1989

Vývoj společenské odpovědnosti v České republice začal už ve dvacátých letech minulého století. S tímto pojmem bývá nejčastěji spojován Tomáš Baťa. Spousta odborníků se domnívá, že společenská odpovědnost se řadí za života Tomáše Bati (spolu s vysokou výkonností,

² Podnikatelská etika je profesní aplikovaná normativní etika

³ Francouzský politik a ekonom, v letech 1985-1995 předsedka Evropské komise

orientací na zákazníka či neustálým zlepšováním) k hlavním charakteristickým znakům jeho firmy.

Tomáš Baťa ve své firmě obhajoval a prosazoval myšlenku společensky odpovědného podnikání, a také se snažil seznámit širokou veřejnost se svými postoji a aktivitami firmy v této oblasti, což dokládá i řada jeho děl. Například v knize *Zámožnost všem* (Baťa, 2007), poprvé vydané už v roce 1926, uvádí: „Často jsem stál před rozcestím, nevěda mám-li jít 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 zpočátku sliboval prospěch jen mně a veřejnosti škodu, přinesl nakonec škodu nám oběma“ (Baťa, 2007, str. 39).

Další vývoj společenské odpovědnosti firem byl pozastaven hlavně druhou světovou válkou a následným nástupem komunistického režimu. Po roce 1948 došlo k centralizaci hospodářství a stát postupně převzal veškerou sociální ochranu a sociální zabezpečení obyvatelstva. V této době byl v rámci firem, ale také celého státu, zaveden pojem podniková sociální politika. Státní dotace zajišťovaly většinu sociálních aktivit, sem například patřilo vlastní stravovací zařízení, zdravotnická zařízení, byty, ubytovny rekreační zařízení, kulturní a sportovní zařízení aj. (Prskavcová, 2007). Těmito zásahy státu se v podstatě zrušil nestátní neziskový sektor⁴ a filantropické aktivity byly zmenšeny na minimum.

3.4 CSR v ČR po roce 1989

Rozvoj společenské odpovědnosti firem v České republice po roce 1989 obsahuje tři vývojové fáze a na jejich konci stojí model podobný Baťovu přístupu. Počátek devadesátých let byl charakteristický hlavně obnovením firemního dárcovství v různých podobách: hmotnými dary nebo finanční podporou. Hmotné dary však byly rozdělovány nesystematicky, většinou náhodně, bez většího podvědomí o činnosti obdarovávaných a činnostech firmy. Tento postoj se mění až ve druhé fázi, kdy se firmy konkrétně zajímají a poskytují dary hlavně vybraným subjektům v návaznosti na obsah své činnosti.

Na příkladu farmaceutických firem podpora směřovala do rozvoje zdravotnických škol, kurzů komunikace pro zdravotní personál a jiných aktivit. Subjekty tak mohly více spoléhat na danou podporu, tím se zvýšila celková efektivita přístupu a její přínosy měly dlouhodobější trvání. Ve třetí fázi společensky odpovědného chování, která probíhá v současné době, dochází k jeho skutečnému osvojování. CSR je založena na vzájemné

⁴ Organizace nezřizovaná státem a na státu nezávislá, která je určena k obecně prospěšné činnosti nebo k neziskové činnosti pro soukromý prospěch.

provázanosti dobrého přístupu k lidem, životnímu prostředí a etiky v podnikání. Ve třetí fázi dochází k pochopení faktu, že společensky odpovědné podnikání není založeno pouze na dárcovství ale i na dalších faktorech.

V posledních letech jsou to hlavně morální přístup k lidem a prostředí skrze přerozdělování finančních darů, také komplexní přístup k prostředí, ve kterém firma působí. Pro společensky odpovědnou firmu odpovědnost znamená integraci sociálních, ekonomických a ekologických aspektů do všech činností firmy v interakci se zainteresovanými stranami podniku.



Obr. 2 Interakce mezi organizací a zájmovými skupinami (stakeholders)

Zdroj: Zpracováno podle, Bláha, Černek (2015, s.144)

V současné době je koncept společenské odpovědnosti šířen zejména velkými nadnárodními společnostmi, které mají své pobočky v České republice a přinášejí své zkušenosti a firemní kulturu ze zahraničí. Manažeři společenské odpovědnosti jsou leadery v diskusi k tvorbě společensky odpovědné koncepce v České republice. Mezi české firmy, které se podílejí na projektech CSR patří zejména malé a střední firmy. Za ty velké můžeme jmenovat například Českou spořitelnu (CSR PORTAL, 2011).

3.5 Budoucnost CSR v ČR

V posledních letech je ve světě i v České republice společenské odpovědnosti věnována stále větší pozornost a jinak tomu nebude i v nadcházejících letech. Stěžejním úkolem je hledání cest k dalšímu rozšiřování CSR v podobě informovanosti o základních principech, nástrojích a přístupech k problematice, ale také zdůraznění hlavních výhod, které sebou implementace společenské odpovědnosti přináší a následné zvyšování její atraktivity napříč různými obory.

Při bližším prozkoumání výše zmíněných bodů se nejprve zastavíme u zvyšování povědomí o konceptu. Povědomí jako takové musí být rozšiřováno všemi směry. Informace

by se měly dostávat ke všem zainteresovaným stranám, kam patří nejen firmy a podnikatelé, ale také zaměstnanci, zákazníci, dodavatelé, investoři a široká veřejnost. Toho můžeme docílit například vyvoláním diskuze o tomto tématu, poukázáním na přínosy společenské odpovědnosti podložené faktickými příklady z podniků, které ji v předešlých letech implementovaly. Významnou roli hraje také angažovanost médií. Ty mohou společenskou odpovědnost a její výsledky prezentovat široké škále, předtím nezaujatých, občanů (Kunz, 2013).

V neposlední řadě přichází v úvahu také stěžejní role vlády, která v posledních letech diskutuje s odborníky, jak zahrnout principy společenské odpovědnosti do národní politiky. Výrazný posun v této oblasti zaznamenal rok 2014, kdy se členské firmy organizace Byznys pro společnost aktivně zapojily do příprav Národní strategie CSR. V dubnu roku 2014 byl národní akční plán schválen vládou ČR. V plánu je definována platforma zainteresovaných stran, která je určena, jak odborným firmám, tak různým organizacím mající zájem na rozvíjení koncepce CSR. Národní strategie zůstává otevřeným dokumentem, který budou zmíněné strany dále aktualizovat a vyvíjet (BPS, 2014).

I přes schválení a sestavení akčního plánu nebyla v České republice prozatím schválena národní strategie pro podporu CSR, oproti ostatním členům Evropské unie jsme v tomto bodu stále pozadu. Kromě vlády je z hlediska rozvoje společenské odpovědnosti zásadní role samotných zástupců podnikatelského sektoru. Politika místních firem by se měla stát dlouhodobě nedílnou součástí strategického plánování, průběžné kontroly a hodnocení firem. Zároveň by měla být stabilní a neměnná ve všech dobách a to i v ekonomicky méně příznivých.

3.6 Typologie CSR

Na konci osmdesátých let dvacátého století ve své knize *Business and Society and Stakeholder Management*, rozlišili Carrol a Bucholtz (1989) čtyři základní stupně společenské odpovědnosti podniku, ty jsou řazeny vzestupně podle vývoje podniku ve společensky odpovědném podnikovém chování a jednání.

Tabulka 1 Carrolův model CSR

Prvek odpovědnosti	Význam	Připsaná váha
EKONOMICKÁ (být ziskový, užitečný)	Produkce výrobku či služeb a prodávat je na ziskové bázi	4
ZÁKONNÁ (právní) (respektovat zákon)	Naplnovat svoje ekonomické poslání v rámci legislativních, legálních požadavků	3
ETICKÁ (jednat eticky)	Naplnovat očekávání společnosti jdoucí nad rámec legislativních požadavků	2

DOBROVOLNÁ (morální) (být dobrým občanem)	Není společností očekávána, založena na individuálním posouzení a dobrovolnosti	1
--	---	---

Zdroj: Carroll, 1989

Podle tabulky je jasné, že Carroll za nejdůležitější a nejvýznamnější oblast považuje ekonomickou. Na **ekonomické** úrovni společenské odpovědnosti je zájmem podniku maximalizace zisku, bohatství a hodnot zájmových skupin. Podnik se stal základní ekonomickou jednotkou společnosti. Mezi primární činnosti můžeme zařadit produkci zboží a služeb, které potřebují zákazníci, a vytváří tak přiměřený zisk. Motiv zisku je vnímán jako primární impuls pro podnikání a předpoklad pro jeho rozvoj.

Na úrovni **zákonné** odpovědnosti podnik dodržuje právo a jedná v rámci legislativy. Motiv zisku už není jediným úkolem firmy. Od podnikatelských subjektů se dále očekává respektování státem a místními vládami. Uplatňuje se plnění společenské smlouvy mezi podniky a společnostmi o sledování ekonomických cílů v souladu se zákonem.

Etická úroveň na třetím místě předpokládá dodržování způsobů a standardů korektního chování vůči zájmovým skupinám podniku. Tyto praktiky už jsou plněny nad rámec legislativy. Etická odpovědnost se zabývá jednáním obecně považovaným za čestné.

Za nejvyšší stupeň společenské odpovědnosti podniku je podle Carrola považována **dobrovolnost** a dobročinnost. Jedná se o filantropický přístup podniku k zainteresovaným skupinám, patří sem soubor programů a jiných aktivit firmy, které podporují obecné blaho a sociální péči.

3.7 Organizace podporující rozšiřování CSR v ČR

V této kapitole budou představeny významné organizace podporující rozšiřování společenské odpovědnosti a budou popsány jejich aktivity. Tyto organizace vznikaly v posledních dvaceti letech a další stále přibývají. Mezi nejznámější patří již zmiňované BLF nebo Fórum dárců.

Business Leaders Forum

Jeho vznik se připisuje iniciativě několika významných českých firem a mezinárodní organizace The Prince of Wales International Business Leaders Forum⁵. BLF bylo založeno v roce 1992 v Praze. Hlavní myšlenkou je stejně jako u jeho předchůdce prosazení společensky odpovědného podnikání, a dodržování etických principů v praxi. BLF je platformou pro přední podniky, místem setkávání manažerů, majitelů firem, akademiků i

⁵ IBLF – mezinárodní organizace sídlící v Londýně, podporující rozšiřování principů CSR

expertů na dílčí otázky společenské odpovědnosti. Členství je samozřejmě otevřené veškerým subjektů, mezi které patří i zástupci malých a středních podniků nebo veřejné správy.

BLF si za své cíle klade propagaci, zájem a rozšíření společenské odpovědnosti v České republice, do jeho agendy patří také zprostředkování informací a poznatků. Tyto aktivity se snaží naplňovat pořádáním konferencí či seminářů. Velmi oceňovanou aktivitou bylo založení webového portálu csr-online.cz, na kterém nalezneme zajímavé informace, seznam plánovaných akcí fóra, řadu různých publikací týkajících se společenské odpovědnosti a mimo jiné i analýzy a příklady firem dobře uplatňujících CSR v každodenní praxi (Kašparová, 2013).

Fórum každoročně vyhlašuje Cenu Futurum, ta oceňuje inovativní projekty v oblasti životního prostředí, ochrany zdraví a bezpečnosti práce v ČR. Oceněné projekty vybírá komise odborníků.

Fórum Dárců

Založení Fóra Dárců je datováno k roku 1999. Jde o jediné celorepublikové sdružení zastřešující dárců v ČR. Podílí se hlavně na budování a rozvoji prostředí pro dárcovství, také má velkou zásluhu na celkové podpoře filantropie v České republice. Od doby vzniku se fóru podařilo navázat spolupráci s řadou podniků a přispívá tak k rozvoji dárcovství.

Mezi hlavní projekty fóra patří například DMS neboli dárcovská SMS. Prostřednictvím DMS už přispěli dárci více než čtvrt miliardou korun. Nadstavbou dárcovských SMS je potom portál darujspravne.cz umožňující dárcům výběr z aktuálních prospěšných projektů a jejich možnou podporu. Mimo jiné fórum zprostředkovává komunitní a firemní nadace, dárcovství pro veřejnost a vzdělávací akce. Vymezuje známku kvality, která zaručuje a kontroluje kvalitu firemních nadací a fondů. Mezi její akce patří různé semináře, konference a každoroční vyhlašování ceny Fóra Dárců s dvěma kategoriemi – komunikační a sbírkový počín roku.

Fórum dárců zastřešuje desítky nadací, mezi které například patří nezisková humanitární organizace ADRA, kontinuální sbírka Konto Bariéry pomáhající handicapovaným lidem, nadace Český literární fond podporující aktivity v oblasti tvorby a interpretace slovesného umění nebo nadace pro ochranu zvířat.

Poslední projekt fóra dárců má ulehčit nadacím a fondům orientaci v novém právním prostředí, z důvodů založení nového Občanského zákoníku. Ten upravuje každodenní právní praxi neziskových organizací a to nové smlouvy, speciální a samostatné fondy, podmínky pro investování nadací a podobně (Donors Forum, 2015).

Ostatní organizace zabývající se CSR

AISIS – občanské sdružení založené roku 1999 v Kladně, jeho prvotním cílem bylo rozšiřování možností a metod vzdělávání mladých lidí. Postupně se přidala snaha o zapojení

ke společenské odpovědnosti. Nynější agendou je navrhování a realizace programů, které jsou smysluplnější a efektivnější pro vzdělávání. Mezi klienty patří hlavně školy, neziskové organizace nebo státní správa (Aisis, 2015).

Gender studies – je nezisková organizace fungující více než 20 let. Je to významná informační, vzdělávací a konzultační instituce zabývající se otázkami vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Od roku 2004 vyhlašuje cenu pro nejlepší firmy s rovnými příležitostmi pro obě pohlaví s názvem Firma roku: rovné příležitosti (Genderstudies, 2015).

Byznys pro společnost – jak už je z názvu patrné, tato platforma se snaží sdružovat firmy, které se aktivně hlásí ke společenské odpovědnosti firem. Cíle platformy jsou: nastavování standardů pro jednotlivé oblasti odpovědného podnikání, kultivování způsobu podnikání a přístupy k byznysu v České republice, motivování společensky odpovědného chování firmy a jiných institucí nebo zapojení stakeholderů do vytváření řešení přínosných pro společnost. Mezi její nejznámější členské firmy patří ČSOB, pojišťovna Kooperativa, stavební firma Metrostav, Plzeňský Prazdroj, skupina ČEZ nebo telekomunikační operátoři O2 a Vodafone. Byznys pro společnost je zároveň národním partnerem největší organizace sdílení CSR v Evropě, CSR Europe, která napříč svými členskými organizacemi podporuje vytváření CSR hodnot v oblasti byznysu a veřejné správy pro sladění trvalé udržitelnosti a konkurenceschopnosti v Evropě (Byznys pro společnost, 2016).

Sdružení korektní podnikání – bylo založeno profesními organizacemi výrobců a poskytovatelů služeb, obchodníků a dalších subjektů z České republiky s cílem zlepšit povědomí o podnikání a podnikatelích u veřejnosti. Také zvýšit důvěru spotřebitelů k dodavatelům, obchodu a reklamě. Sdružení vzniklo hlavně kvůli špatnému obrazu některých podniků ve společnosti, a pomocí daných stanov se snaží tato mínění vyvrátit. Hlavní principy činnosti obsahují tyto body:

- chránit zájmy zákazníků v rámci platné legislativy;
- zvyšovat ochranu zákazníků a jejich práv na úrovni nejlepší praxe a spotřebitelské politiky nad rámec požadavků legislativy;
- chránit zájmy členů sdružení proti praktikám subjektů s pochybnými podnikatelskými záměry poškozujícími zájmy členů sdružení a dalších účastníků trhu (Korektní podnikání, 2016).

Etické fórum České republiky - je občanské sdružení založené roku 1999, zaregistrováno v prostorách Akademie věd v Praze, s celorepublikovou působností. Jeho cílem je kultivace a vzdělávání v oblasti etiky v oborech pedagogických a podnikatelských, apelující na slušnost a morálku. Pro tyto účely realizuje celou řadu aktivit, mezi které patří přednáškové cykly, semináře, konference. Fórum metodicky napomáhá při tvorbě kodexů a svým jménem vydává

literaturu zabývající se etikou. Etické fórum každoročně vyhlašuje a uděluje Cenu Etického fóra, jejími nositeli jsou příkladné morální osobnosti podporující účinné šíření etické osvěty a ideje občanské společnosti (Etické fórum, 2016).

HESTIA, Národní dobrovolnické centrum – svými aktivitami podporuje rozvoj dobrovolnictví v České republice. Centrum spolupracuje na rozvoji dobrovolnictví se státní správou a samosprávou, dobrovolnickými centry u nás i v zahraničí. Hlavní hodnoty centra jsou občanská společnost, spolupráce, lidskost, profesionalita a kultivace člověka. Mezi nejznámější projekty centra patří programy Pět P - k sociálně právní ochraně dětí. Program Tři Generace pro podpoření pozitivního dlouhodobého vztahu mezi dobrovolníkem a rodinou, podpory mezigeneračního soužití a solidarity či program KOMPAS zaměřený na vytvoření volnočasových aktivit pro znevýhodněné děti v Praze (Hestia, 2016).

Transparency International – nezisková organizace, která je součástí mezinárodní sítě stejnojmenných nevládních organizací. Jejím posláním je mapovat stav korupce v České republice a svou činností aktivně přispívat k jejímu omezování. Hlavní činnosti jsou poskytování právního poradenství a odborných konzultací, provádění investigativních a analytických činností nebo prosazování protikorupčních zákonů. Jak už napovídá název, organizace bojuje také za transparentnost financování veřejných zakázek, politických stran a veřejných rozpočtů (Transparency International, 2016).

Frank Bold – poměrně nové konsorcium, založené v roce 2013 přeměnou z bývalé neziskové organizace Ekologický právní servis, je advokátní kancelář investující své zisky do společensky prospěšných projektů. Vizí je svobodná společnost, jejíž členové cítí spoluzodpovědnost za věci veřejné, včetně stavu planety Země. Frank Bold poskytuje vysoce etické právní služby, chrání klienty před nezákonnými zásahy státu, zapojuje se do aktuálních společenských problémů v oblasti odpovědnosti firem, systémové korupce nebo degradaci životního prostředí (Frankbold, 2016).

3.8 Výhody a kritika společenské odpovědnosti

Se zvyšující se pozorností upřenou k tomuto tématu se v řadách odborníků objevují příznivci prosazující a podporující společenskou odpovědnost, ale zároveň i její kritici. Nejprve zdůrazníme faktory, které ovlivňují a formují celý koncept. V popředí těchto faktorů stojí stále sílící globalizace a rostoucí počet nadnárodních korporací (MNC)⁶.

⁶ Multinational corporation – nadnárodní společnost

Ty svým působením po celém světě ovlivňují podnikatelské či životní prostředí v jednotlivých státech (již např. svým vstupem do menšího rozvojového státu). Jelikož tyto firmy přinášejí do země značný obnos kapitálu a nových příležitostí pro tamní občany, bývá hostící stát těmto firmám nakloněn. Poskytuje jim řadu stimulací, kam patří velká volnost v oblasti investic, velká svoboda při transferu zisků do zahraničí nebo daňové úlevy a jiné záruky. Těchto všech výhod by měla MNC využívat zodpovědně a nezneužívat jich a však není to doposud pravidlem. Proto je nutné vytvořit a zajistit dodržování základních mezinárodně platných standardů.

Dalším faktorem ovlivňujícím vývoj CRS je vzrůstající informovanost a sofistikovanost zákazníků. Ti přestávají být lhostejní k aktivitám firem a přejí si od nich více než nákup kvalitního výrobku. Se zájmem zákazníků je spojena řada neziskových organizací, protestujících proti špatným zásadám a praktikám podniků a to nejen proti menším lokálně distribuujícím, ale také všem velkým nadnárodním společnostem. Takovým sdružením je Amnesty International usilující o dodržování lidských práv na celém světě. Nejznámější kauza tohoto sdružení byla protestní kampaň proti velmi špatným pracovním podmínkám společnosti GAP v rozvojových zemích Jihovýchodní Asie (Human Rights Watch, 2015).

V neposlední řadě sem patří rostoucí potřeba vytvářet stabilní prostředí, ve kterém nedochází ke korupci, podvodům, lhaní a jiným nekalým praktikám. Jasně úkazy malé důvěry společnosti můžeme u občanů vidět vůči politikům, vládě, médiím a bohužel i samotným firmám. Nedůvěra ve firmy a politiky se zvýšila velkým množstvím negativních kauz, a to neoprávněných i oprávněných. Kvůli tomuto skeptickému přístupu veřejnosti kladou stakeholdeři stále větší tlak na firmy v celém hodnotovém řetězci (Kunz, 2012).

Výhody společenské odpovědnosti

Stále zřetelněji se ukazuje, že společensky odpovědné chování má význam, a to v podobě společenského přínosu nebo výhod pro implementující firmy. Tyto přínosy však nemívají finanční podobu, a jejich účinek se neprojevuje okamžitě, nýbrž s určitým zpožděním. Mezi tento dlouhodobý efekt patří konkurenční výhoda, dobré jméno firmy, snazší spolupráce s partnery i zaměstnanci nebo vyšší zisk. Konkrétní příklady popisuje řada autorů, mimo jiné i autorka Trnková (2004), která vyzdvihuje následující přínosy:

CSR přispívá k vytváření dlouhodobého podnikového klimatu – a to hlavně mezi zaměstnanci, kteří pociťují větší sounáležitost s firmou, roste jejich důvěra při rozhodování, motivovanost a produktivita. Společensky odpovědné firmy jsou potom ceněnými zaměstnavateli na trhu práce a jsou vyhledávanější potenciálními zaměstnanci;

Zpřístupnění kapitálu a větší přitažlivost pro investory - společensky odpovědné chování firmy investoři velmi oceňují. Dále se snaží společenskou odpovědnost zohledňovat i burzovní indexy, které pro firmu znamenají záruku udržitelnosti a relativní bezpečnosti;

Zlepšení reputace a získání pozitivního obrazu pro veřejnost – se jinými slovy dá nazvat jako dobrá image podniku. Ta je výsledkem dlouhodobého, systematického a cílevědomého procesu a bývá pro firmu velice důležitá. Má totiž příznivý dopad na působení celé organizace. Konečná image organizace v sobě zahrnuje angažovanost firmy i v oblastech CSR.

Existuje mnoho ostatních výhod spojených se zaváděním společenské odpovědnosti, na ty nejdůležitější se zaměří následující odstavce. První z výhod je samotné odlišení od konkurence. Firmy uplatňující společenskou odpovědnost v každodenní praxi mohou mít lepší pozici při jednání s úřady či institucemi Evropské Unie. Při nynějším trendu stále se zvyšující potřeby konkurenceschopnosti, je uplatňování standardů CSR nezbytností.

Výhodou může být i rostoucí loajalita zákazníků ke společensky odpovědným firmám, odpovědné chování v podstatě zvyšuje hodnotu značky a reputaci firmy v očích zákazníků. Další ekonomická výhoda je nárůst zisku a výkonnosti zaměstnanců hlavně v delším časovém období. Tento fakt je podložen mnohými výzkumy. Patří sem kupříkladu výzkum World Economic Forum z roku 2003, kde 79% dotázaných výkonných ředitelů uvedlo, že pro profitabilitu firmy je zavedení CSR nezbytností (Charvát, 2009). Mezi další možné přínosy pro firmu mohou podle Kunze (2012) být:

- daňové úlevy;
- lepší poznání potřeb stakeholderů;
- příležitost získat náklonnost firemních stakeholderů;
- možnost rozvíjet kvalitnější spolupráci se stakeholdery;
- podpora inovací;
- zlepšení morálky zaměstnanců;
- možnost lépe vyhodnocovat přínosy a dopady činnosti na podnikové okolí; potenciálně nižší dohled regulačních orgánů;
- zvýšení efektivity provozu a snížení provozních nákladů;
- vytváření potřebného zázemí k jejímu úspěšnému fungování a dlouhodobé udržitelnosti;
- zlepšení managementu rizik a zmenšení nákladů na risk management⁷.

⁷ oblast řízení projektů i procesů, která se zabývá zjišťováním a hodnocením jejich nebezpečí a nežádoucích důsledků

Kritika společenské odpovědnosti

Kromě příznivců společenské odpovědnosti má tento koncept i své odpůrce, mezi ně patří známý ekonom Milton Friedman nebo profesor Kalifornské univerzity Berkley Robert Reich a další. Jejich konkrétní kritiku rozebereme v následujících odstavcích.

Milton Friedman, americký ekonom, významný zastánce liberální ekonomie a držitel Nobelovy ceny za ekonomii říká, že: „*Jedinou společenskou odpovědností firmy je navyšování zisku*“ (Friedman, 1970). Pro lepší pochopení tohoto tvrzení se zaměříme i na další Friedmanovi výroky týkající se společenské odpovědnosti. Podle Friedmana (1994) je zapojení do společenských aktivit pouze faktorem, který odvádí firmu od jejího primárního cíle, kterým je maximalizace zisku. Zároveň zvyšuje firmě náklady, ty se negativně přenášejí na firemní stakeholdery a to v podobě nižších výnosů a dividend či vyšších cen firemních výrobků a služeb, v nejhorším případě nižších mezd pro zaměstnance.

Podle Friedmana je jediná společenská odpovědnost podniku navyšování zisku, což lze chápat následovně. Manažeři jako zaměstnanci vlastníků společnosti mají povinnost řídit firmu v tom nejlepší zájmu a usilovat o maximalizaci zisku, z toho by měli mít prospěch právě vlastníci a to v podobě odměny za riziko, jež podstupují. Firma maximalizující zisk má, díky působení neviditelné ruky trhu, zásluhu na tom, že z tohoto zisku mají užitek i další stakeholdeři – tímto je podle Friedmana uplatňovaná společenská odpovědnost a proto nepožaduje od podniků více, než vytváření zisku, čímž přispívají celkovému společenskému blahobytu. Tato tvrzení ekonomů Friedmana stará více než čtyřicet let mají v dnešní době stále řadu zastánců.

Robert Reich je politickým komentátorem, profesorem a v devadesátých letech známým poradcem prezidenta Billa Clintona. Podle Reicha (2007) je šíření společenské odpovědnosti nebezpečné rozptýlení, které podkopává základy demokracie. Domnívá se, že by se zástupci soukromého sektoru neměli konceptem společenské odpovědnosti zabývat v tak velké míře, či by měli od něj dokonce odstoupit. Důvody zmiňuje Reich následující: aktivisté bojující za společenskou odpovědnost se nechávají odvádět od stěžejního úkolu, a to klást větší tlak na vlády při řešení sociálních problémů. Vládám klade za úkol stanovit určitá pravidla pro zachování volného trhu firem, maximalizujících zisk a také přijmout zodpovědnost za uplatňování společenské odpovědnosti a tím nezatěžovat soukromé firmy. Dále tvrdí, že zejména velké korporace uplatňují společenskou odpovědnost pouze kvůli vyhnutí se vládním regulacím.

V poslední řadě uvedeme šest hlavních argumentů proti společenské odpovědnosti, kterými podle Coultera a Robinse (2004) jsou:

- Omezení maximalizace zisku;
- Vyšší náklady;
- Nedostatek dovedností;
- Rozměňování účelu podnikání;

- Nedostatečná přehlednost;
- Příliš mnoho moci v rukou podnikatelů.

Kritici společenské odpovědnosti především poukazují na to, že agenda, kterou se podniky uplatňující CSR, snaží podpořit, leží mimo jejich sféru působnosti a vlastních schopností. Proto by měly přenechat tyto aktivity vládám a samotné podniky by se měly zaměřit na maximalizaci zisku, kterou přispějí společnosti a celkovému blahobytu nejvíce.

3.9 Normy z oblasti společenské odpovědnosti

Tato kapitola se zabývá normami spjatými se společenskou odpovědností, jejichž důležitost roste. Jsou si toho vědomy firmy po celém světě i v České republice. Normy a standardy jsou dobrovolné iniciativy ukazující, jaké typy chování jsou vhodné k následování. Zároveň určují, které aktivity by podnik měl realizovat a ty, kterých by se měl zdržet nebo úplně vyvarovat.

Pro uplatňování norem potřebuje podnik jistý stimul či výhodu, proč tyto standardy uplatňovat. Mezi tyto důvody patří podle Hauflera (2001) následující: získávání nových informací, které pomáhají rozvoji podniku, zvýšení dobrého jména firmy či snížení rizika vyplývajícího z budoucího zavedení příliš striktní legislativy. Epstein (2004) zároveň uvádí důvody pro implementaci standardů v podobě větší poptávky stakeholderů po určitých standardech nebo snaha o prokázání odpovědnosti vůči nim.

V následujících odstavcích budou představeny tyto normy:

- Mezinárodní norma SA8000 (sociální odpovědnost) – norma zabývající se zlepšováním pracovních podmínek;
- Investros in People – cílem je zvyšovat výkonnosti podniků prostřednictvím investic do rozvoje lidských zdrojů;
- OHSAS 1800 – mezinárodní norma z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP);
- Bezpečný podnik – jedná se o českou normu z oblasti BOZP;
- AA1000 – AccountAbility – norma, která vytváří strukturu pro společenskou odpovědnost;
- ISO 14001 – systém environmentálního managementu;
- EMAS – environmentální management.

Většina zmíněných norem se zabývá hlavně rozvojem a ochranou lidských zdrojů ve firmě. Normy ISO 14001 a EMAS konkrétně spadají do environmentálního pilíře, zbylých pět lze zařadit spíše do pilíře sociálního.

SA 8000

Je mezinárodní normou ovlivňující postupy firem v oblasti lidských zdrojů. Tento standard monitoruje a upravuje především pracovní podmínky zaměstnanců. Norma je založena na principu mezinárodních lidských práv a je nezávislá na orgánech státních správ nebo zájmových skupin. Pro zákazníky a spotřebitele má tato norma představovat záruku toho, že produkty či služby, které nakupují, jsou vytvářeny v pracovně přijatelném prostředí.

Norma byla vytvořena dozorčí radou zahrnující 25 expertů z různých zemí, převážně z okruhu podnikového, ale také odborů a nevládních organizací. Vychází z mezinárodních úmluv a doporučení, mezi které patří Mezinárodní organizace práce, Všeobecná deklarace lidských práv a svobod a Úmluva o právech dětí. Jsou dvě možnosti, jak může firma získat tuto normu.

První cestou je členství SA 8000 zahrnující závazky podniků k obchodování se společensky zodpovědnými dodavateli. Těmto členům je dále nabízen balíček k sebeocení a další nástroje pomáhající realizaci postupu sociální odpovědnosti. Od členů se požaduje každoroční výpis výroční zprávy s jejím pokrokem, který udělala směrem k cíli. Zprávy jsou dále ověřovány mezinárodní organizací Social Accountability International⁸.

Druhou možností je certifikace určena hlavně pro dodavatele a výrobce. Postup firmy začíná vyhledáním autorizované společnosti provádějící certifikaci. Dále se podnik snaží demonstrovat shodu s platnými předpisy a dostává status žadatele SA 8000. Autorizovaná společnost poté zasílá zlepšení, které bude možné uvést do praxe. Proces končí finálním auditem, při splnění všech požadavků pak společnost dostává certifikát SA 8000 platný následující tři roky. Audit podle normy SA 8000 kontroluje politiku a postupy v těchto oblastech:

- pracovní doba;
- zdraví a bezpečnost;
- zamezení diskriminace;
- práce dětí a mladistvých;
- nucená práce;
- svoboda a sdružování;
- omezení disciplinárních praktik;
- odměňování splňující základní potřeby;
- řídicí systém pro neustálé zlepšování.

⁸ SAI – nevládní organizace, udělující licence certifikačním orgánům, provádějícím audity podle SA 8000

Přínosy certifikace podle normy SA 8000 zaměřující se na výše vypsané oblasti a jejich kontrolu, spočívají ve snaze rozvíjet, udržovat a prosazovat zásady a postupy ve sférah společenské odpovědnosti. Ty má podnik možnost ovlivnit či usměrňovat a doložit zúčastněným stranám, že jejich jednání je shodné s požadavky této normy. Díky tomu má uplatňující firma konkurenční výhodu, a to spíše v zahraničí, kde jsou tyto normy více uznávány. Samozřejmě norma napomáhá k zlepšení vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (Ortová, 2009).

Podle webu saasaccreditation.org je nyní v České republice 8 firem s platným certifikátem SA 8000. Nejvíce certifikací mají firmy v následujících zemích: Itálie, Indie, Čína, Brazílie, Pákistán a Vietnam. Celkové statistiky k datu 4. 2. 2016 uvádí následující tabulka.

Tabulka 2 Shrnutí počtu zaměstnanců, zemí, zařízení a odvětví uplatňující SA 8000

	Celkem
Počet zaměstnanců	2 085 703
Certifikovaná zařízení	3 663
Počet zemí	67
Počet odvětví	65

Zdroj: www.saasaccreditation.org

Investors in people

Jedná se o další normu společenské odpovědnosti firem. Investors in people (IIP) vznikl ve Velké Británii na začátku devadesátých let na podnět tehdejší ministerské předsedkyně Margaret Thatcherové. Z důvodu zaostávání tamních podniků ve srovnání s ostatními v Evropě. Průzkumy zjistily, že hlavním důvodem zaostávání firem, byla nízká pozornost věnovaná zaměstnancům a celková péči o lidské zdroje. Po přijetí a podpoře politiků této normy ve Spojeném království byla norma roku 1998 přijata mezinárodně.

Investors in people podporuje všechny prvky personální politiky. Zahrnuje vzdělávání zaměstnanců, systém hodnocení nebo také zvládnutí interní komunikace se strategickými cíly podniku. Zajímavostí IIP je jeho dobrovolnost, při jeho aplikaci se nikomu nenařizuje, co se má přesně dělat. Způsob, jakým firma normy dosáhne, záleží čistě na jejím uvážení. Tímto program nepředepisuje jediné řešení, ale nabízí komplexní rámec s metodami vhodnými pro veškeré podniky a jejich zaměstnance. Postup k získání standardu IIP lze popsat následovně:

- Rozhodnutí o zavedení IPP v podniku;
- Prvotní analýza a sestavení akčního plánu;
- Provedení akčního plánu – dopracování oblastí vyžadující zlepšení;
- Audit;

- Rozhodnutí o udělení certifikátu.

Následují tři základní principy IIP: plánování, aktivity a hodnocení. Těmto třem předchází rozhodnutí podniku věnovat pozornost oblasti lidských zdrojů a rozhodnutí o zavedení IIP. Tento certifikát mohou získat soukromé podniky, veřejné instituce či neziskové organizace bez ohledu na počet zaměstnanců a oblast působnosti (Ortová, 2009). Přínosy zavedení certifikátu IIP jsou shrnuty v následující tabulce.

Tabulka 3 Přínosy certifikátu IIP pro společnost, zákazníka a zaměstnance

Přínosy zavedení certifikátu IIP pro společnost, zaměstnance a zákazníky		
Společnost	Zaměstnanci	Zákazníci
Zvýšení konkurenceschopnosti	Vyšší spokojenost s prací	Lepší péče o zákazníka
Vyšší obrat a zisky	Lepší pracovní prostředí	Profesionální servis
Motivovaní a loajálnější zaměstnanci	Vlastní rozvoj a vzdělávání	Důvěra ve schopnosti firmy uspokojit potřeby zákazníka
Pokles nemocnosti a fluktuace	Pravidelné hodnocení a uznání za odvedenou práci	
Větší zainteresovanost pracovníků a snížení zmetkovitosti ve výrobě	Pocit sounáležitosti s fungující společností	
Věrní zákazníci	Zlepšení komunikace mezi nadřízenými a podřízenými	

Zdroj: Standard rozvoje lidských zdrojů, Investors in People dostupné z: (http://starlit.cz/filesASP/IIP_detailni_informace.pdf)

Norma OHSAS

Celým názvem OHSAS 18001 je mezinárodně uznávaná specifikace pro systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Požadavky této normy jsou směřovány hlavně na systémový přístup plnění veškerých zákonných povinností, norem a předpisů týkajících se bezpečnosti při práci. Základním principem je posouzení různých forem rizik na pracovištích a jejich efektivního řízení takovým způsobem, aby se snížilo riziko poškození zdraví zaměstnanců na minimum. Důraz je kladen na prevenci a předvídatelnost situací nebezpečných pro zúčastněné osoby na pracovišti a při ostatních činnostech spojených s fungováním organizace (OHSAS, 2015).

Přínosy zavedení normy se dají shrnout do následujících bodů:

- plnění legislativy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- systematická minimalizace rizik, respektive nebezpečí ohrožující bezpečnost a zdraví na pracovišti;
- včasné rozpoznání problémů, spojených s riziky;
- omezení výskytu nemocí z povolání a pracovních úrazů;
- možné snížení nákladů spojených s nehodami na pracovišti, či nedodržení legislativních předpisů;
- možnost účastnit se výběrových řízení, kde je OHSAS požadován.

BOZP

Je široký interdisciplinární obor. Můžeme jej pochopit jako firemní dokument o politice podniku v souladu s normou OHSAS, v němž se firmy zavazují k důsledným opatřením vedoucím k prevenci rizik, havárií a dalších situací, které mohou mít negativní dopad na zdraví zaměstnanců. Dále k zabezpečení a prosazování všech povinností vyplývajících z ostatních požadavků BOZP, také k vytváření podmínek k možnosti uplatňování této politiky a vytváření povědomí o individuálních povinnostech všech zaměstnanců v oblasti BOZP.

Cíle musejí být konkrétně definovány, sladěny mezi sebou i ve vztahu k jiným právním normám a musejí být měřitelné. V praxi musí být u těchto cílů určeno, kdo nese odpovědnost za jejich plnění. Dále se určí časový rámec pro dosažení cílů, na jehož konci budou cíle a programy přezkoumány a hodnoceny. BOZP tvoří řada oblastí například: technické a organizační požadavky na pracovní prostředí, hygiena práce, zakázané práce a

pracoviště, bezpečnost technických zařízení, poskytování pracovních ochranných prostředků, ergonomie⁹, bezpečnostní značení a školení (BOZP, 2015).

Bezpečný podnik

Je programem Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu inspekce práce umožňující zapojeným podnikům zavedení systému řízení BOZP. Bezpečný podnik vychází z nejuznávanějších mezinárodních norem, jako jsou OHSAS 18001 a k nim vydaným příručkám ILO-OSH 2001. Program pomáhá zvýšit úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně ochrany životního prostředí, vytváří podmínky pro zavedení efektivního systému řízení a napomáhá podnikům snáze plnit ustanovení české legislativy, vycházející z požadavků směrnic EU (Bezpečný podnik, 2015). Schéma Bezpečného podniku znázorňuje následující obrázek.



Obr. 3 Bezpečný podnik – systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zdroj: Zpracováno podle Bezpečný podnik, Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-7327e28ed4a5760699c0a755cd1a0562/bezpecny_podnik_manual.pdf

⁹ Ergonomie - je věda zabývající se odborným řešením rozporů mezi požadavky na optimální řešení problému z pohledu potřeb člověka, pracovního prostředí a pracovních podmínek

Stejnomené osvědčení se předává dvakrát ročně. V Jihomoravském a Zlínském patří do právních subjektů vlastnicích toto ocenění i firma OHL ŽS, konkrétně s osvědčením vydaným dne 20. října 2015.

Tabulka 4 Držitelé ocenění BP pro Jihomoravský a Zlínský kraj

OIP pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj		Osvědčení vydáno dne
1.	BD Sensors s.r.o.	21. října 2014
2.	Block a.s.	13. května 2014
3.	CCI Czech republic s.r.o.	20. října 2015
4.	Fatra, a.s.	20. října 2015
5.	Chropýňská strojírna, a.s.	21. října 2014
6.	MIKROP Čebín a.s.	27. května 2015
7.	MP Krásno a.s.	12. května 2014
8.	NESTLÉ Česko s.r.o. závod Holešov	13. května 2014
9.	OHLŽS, a.s.	20. října 2015
10.	SMO a.s.	27. května 2015
11.	TEPLÁRNY BRNO, a.s.	27. května 2015

Zdroj: Přehled právních subjektů vlastnicích platné osvědčení Bezpečný podnik, Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-8877b961646fd30fd0271363df052b54/bezpecne_podniky_ke_dni_20.10.-2015.pdf

AccountAbility a norma AA 1000

Tuto normu upravuje britská společnost AccountAbility, neziskové, globální, samořídící partnerství, založená roku 1995. Organizace je unikátní celosvětová síť sdružující veřejné, občanské a podnikatelské instituce.

AccountAbility využívá k prohlubování svého vlivu tyto nástroje:

- umožnění otevřených, spravedlivých a efektivních přístupů, zapojení všech zúčastněných stran;
- rozvoj a strategie pro odměňování odpovědné konkurenceschopnosti;
- vytvoření a rozvoj účinné strategie v oblasti kooperačního řízení mezi jednotlivými partnery i mezi partnerstvím, které je tvořeno více subjekty;
- nastavení a užívání použitelnosti norem.

Norma AA1000

Hlavním cílem této normy je vytvořit strukturu pro politiku společenské odpovědnosti, zajistit dialog mezi zainteresovanými stranami, zavést sociální, etické a environmentální principy a normy, provádět audit a reporting a v neposlední řadě také provádět profesionální výcvik. Zmíněné body by měli být prospěšné při vytváření důvěryhodnosti společností.

Pro integraci zmíněných postupů, musely být vytvořeny dané standardy a návody pro tvorbu společenské odpovědnosti firem. Jedná se o komplexní nástroj zahrnující tyto oblasti: metody komunikace se stakeholdery, tvorba společensky odpovědné strategie, etický audit, volba indikátorů a reportování společenské odpovědnosti a další (Ortová, 2009).

EMAS

Norma zřízená Evropskou unií, celým názvem Eco Management Audit Scheme, což můžeme přeložit jako Systém ekologického řízení a auditu. Je dobrovolným nástrojem ochrany životního prostředí. Za hlavní funkci si klade pozitivní motivaci organizací k odpovědnému přístupu a k celkovému zlepšování životního prostředí nad rámec legislativních úprav. Zároveň představuje aktivní přístup podniku ke sledování, řízení a postupnému snižování negativních dopadů činností organizace na životní prostředí. Systémy jsou určeny pro veškeré podniky ve veřejné i v soukromé sféře.

Program EMAS představuje jeden ze způsobů jak přistoupit k zavedení systému environmentálního řízení (EMS). Systémy EMS v nynější době představují nejrozšířenější přístup, jak mohou organizace deklarovat, že v rámci své činnosti dbají na ochranu ŽP, a že při produkci výrobků a služeb jsou zvažovány jejich dopady na životní prostředí. K zavedení EMS mohou podniky použít jeden ze standardizovaných přístupů (mezinárodní norma ISO 14001, program EMAS) nebo zavést EMS neformálně a to bez certifikace nezávislou třetí stranou (EMAS, 2015).

3.10 CSR Reportování

Při objasnění motivace podniku k nefinančnímu reportování je využita řada různých teorií. Dvě teorie, které tuto problematiku osvětlují nejvíce, jsou legitimacy theory¹⁰ a stakehoderská teorie.

První zmíněná patří mezi systémově orientované teorie¹¹, které podle Deegana (2002) předpokládají, že je podnik ovlivňován společností, ve které působí a zároveň ji sám

¹⁰ Vzhledem k tomu, že se neudává oficiální překlad, zůstává název teorie nepřeložen v angličtině

ovlivňuje. Stejný autor dále upozorňuje, že se jedná o pozitivní, deskriptivní teorii. Ta je charakteristická hlavně popisem reality a předpovědí určitých jevů bez hodnotících soudů. Zároveň je podle Deegana teorie založena na předpokladu, že podniku může být společností odebráno právo v ní působit, pokud poruší jakousi společenskou smlouvu. V tomto důsledku se tedy firmy snaží, aby byly společností vnímány jako ty, které podnikají v souladu s normami a ve vytyčených hranicích. Tím poté získávají oprávnění ve společnosti nadále existovat a vyvarují se případným sankcím.

Při shrnutí výše zmíněného můžeme tvrdit, že CSR reportování je ve smyslu legacy theory chápáno jako prostředek, skrze který manažeři ovlivňují externí vnímání podniku. Zveřejňování informací o podniku se dá chápat jako odpověď na možné ohrožení legitimacy podniku ve společnosti.

Druhá teorie nesoucí název stakeholderská je podobně jako legacy theory řazena mezi systémově orientované teorie. Podle Deegana (2002) je založena na předpokladu, že prostředí, které podnik obklopuje, je tvořeno různými skupinami, které mají rozličné, často konfliktní názory na to, jak by se měl podnik chovat. Tyto skupiny jsou označovány jako stakeholderi.

Na CSR reportování tato teorie nahlíží jako na část budování a udržování dialogu mezi podnikem a stakeholdery. Informace jsou potom prezentovány tak, aby podniku zajistily přízeň stakeholdera, či odvrátili jeho odpor nebo nesouhlas s některými jeho aktivitami (van der Laan, 2009). Z výše uvedeného vyplývá, že reportování neslouží pouze pro účely informování, ale vzhledem k tomu, že podnik prezentuje informace pro získání souhlasu nebo odstranění nesouhlasu s jeho činnostmi, má toto zveřejňování informací spíše strategické účely.

Důvody pro a proti reportování

Dlouhodobě se nejsystematičtěji důvody v oblasti reportování věnuje KPMG¹², konkrétně její studie International Survey of Corporate Responsibility Reporting z roku 2011. Z této studie vyplývá, že nejvíce zmiňovanými důvody vedoucí firmy k CSR reportování jsou ty, které posilují reputaci, značku a etiku firmy. Z pohledu firem jsou etické důvody uváděny velmi často (cca v 60%). Vysoký nárůst byl zaznamenán hlavně u zvyšování reputace a značky. To dokazuje růst hodnoty ve stejnojmenných studiích mezi lety 2005 a 2011. V roce 2005 firmy uváděly reputaci a značku v 27 % a v roce 2011 už v 67 % případů (KPMG, 2011).

Silné zastoupení etických důvodů je vysvětlováno hlavně reakcí podniků na změny v chování stakeholderů a jejich očekávání od podniku způsobená finančními, environmentálními a sociálními skandály z dřívějších let. Posílení reputace a značky je potom

¹¹ Systémové teorie se vyznačují multidisciplinárním přístupem a můžeme je aplikovat na různé vědní disciplíny

¹² KPMG – organizace věnující se službami v oblasti auditu, daní, poradenství a práva

svázáno velikostí podniku. Aktivity větších firem ovlivňují více stakeholderů, což je činí u médií, různých nátlakových skupin či politiků daleko zajímavějším terčem pozornosti v porovnání s menšími podniky. Jsou proto pod větším drobnohledem a je na ně vyvíjen větší tlak. Firmy tak musejí obhajovat svou legitimitu působení ve společnosti. Také hledají mnohem systematičtější a usilovnější cesty, jak ubránit své dobré jméno a značku, díky kterým mohou lépe překonat možné krize bez větších ztrát (Kašparová, 2013).

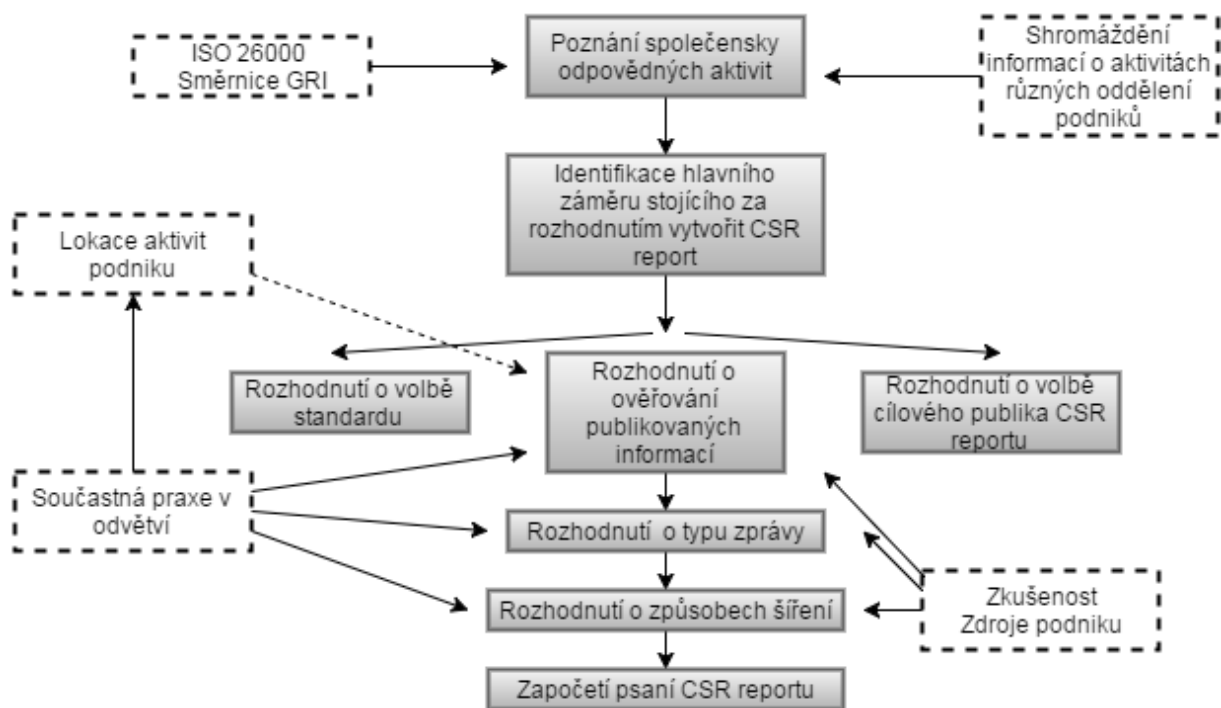
Důvody proti reportování shrnuje van Wensen (2011) následovně:

- neznalost problematiky - CSR reportování je uváděno jako poměrně nové téma, dále jeho porozumění a realizaci komplikuje neexistující dominantní výklad CSR a nepřehlednost na poli standardů, kvůli jejich příliš velkému počtu. To poté vede k nevědomosti podniků, jak uchopit reportování CSR a jak zvolit téma a indikátory, o kterých následně reportovat;
- vnímaná citlivost údajů, o kterých má být reportováno. Důvodem je strach ze zveřejnění určitých informací, ten může vést k zvýšení tlaku nevládních organizací na podnik, poškození jeho image, negativním legislativním dopadů a dokonce nárůstu soudních pří;
- očekávané zvýšení nákladů v důsledku vykonávání nadstandardních činností. Podnik, který chce reportovat o CSR, musí mít nastaven monitorovací systém napříč odděleními. Pokud tento systém nemá, dá se očekávat, že jeho realizace zvýší náklady společnosti. Avšak tyto náklady mohou vést v budoucím období k úsporám a zlepšení strategického uchopení CSR v podniku.

Tvorba CSR reportu

Při tvorbě CSR reportu je důležitým prvním krokem zjistit, co podnik v rámci CSR vykonává. Následně zjistit, jaký je pro dané aktivity vhodný reportingový rámec či standard. Poté je vhodné explicitně formulovat záměry CSR reportování. Právě cíle reportování jsou rozhodující pro výběr oblastí, o kterých bude společnost reportovat, v jakém rozsahu a propracovanosti budou informace poskytnuty, jaký důraz bude kladen na jejich důvěryhodnost, komu budou směřovány a jak intenzivní bude snaha o získání zpětné vazby. Za základní a často uváděné záměry stojící za rozhodnutím publikovat CSR reporty lze označit řízení reputace, snaha o zjištění práva podnikat, tlak stakeholderů či uvědomování si vlastní odpovědnosti vůči nim (Kašparová, Kunz 2013).

Kašparová a Kunz (2013) dále přicházejí se schématem upřesňujícím kroky, které předcházejí vytvoření CSR reportu.



Obr. 4 Kroky předcházející vytvoření CSR reportu

Zdroj: Zpracováno podle Kašparová, Kunz (2013)

Významná mezinárodní reportingová organizace Global Reporting Initiative pomáhá firmám, vládám a ostatním subjektům porozumět oblastem dopadů jejich činností a komunikování při důležitých otázkách udržitelnosti. Spadá sem například změna klimatu, lidská práva, korupce a mnoho dalších. Organizace vznikla v roce 1997 v Bostonu s podporou neziskové organizace Coalition for Environmental Responsibility (CERES) a institutu Tellus, s cílem vytvoření příhodného rámce pro environmentální reportování. Postupem času se však její agenda rozšířila o další dva pilíře společenské odpovědnosti (ekonomický, sociální) a tím byly položeny základy pro uplatňování standardů až do dnešní doby (Globalreporting, 2015).

GRI zavádí mimo jiné pojem Sustainability Reporting¹³ jež označuje způsob měření, zveřejňování a zodpovědnosti za informace o výkonu organizace vůči interním i externím zainteresovaným skupinám směrem k dosažení cíle udržitelného rozvoje. Sustainability reporting je široký výraz, který zahrnuje synonyma k jiným slovním spojením označujícím reporting ekonomických, environmentálních a společenských dopadů a vlivů (Sustainability Reporting, 2006).

¹³ Zprávy o udržitelném rozvoji

Zpráva o udržitelném rozvoji by měla poskytovat vyrovnaný a přiměřený obraz o výkonu dané společnosti v oblasti udržitelného rozvoje včetně pozitivních i negativních vlivů. Zpráva o udržitelném rozvoji vypracovaná podle Reportingového rámce GRI obsahuje výstupy a výsledky činností reportující organizace, k nimž došlo v průběhu sledovaného období v souvislosti se závazky, strategií a manažerskými přístupy této organizace. Zprávu je možné použít například k následujícím účelům:

- **k benchmarkingovému** porovnání a zhodnocení vlivů na udržitelný rozvoj v důsledku činností reportující organizace s přihlédnutím k zákonům, normám, kodexům, standardům výkonu a k dobrovolným iniciativám;
- **k předvedení**, jak organizace ovlivňuje a je ovlivňována očekávaným vývojem v oblasti udržitelného rozvoje;
- **k porovnání** výkonů uvnitř prezentované organizace v průběhu času a porovnání s jinými organizacemi (Sustainability Reporting, 2006).

4 Metodika

I z důvodu stále větší popularizace této problematiky jsem si tuto oblast vybral jako téma své bakalářské práce. Práce má za cíl na základě analýzy společnosti vyhodnotit současný stav společenské odpovědnosti ve vybraném podniku OHL ŽS. Stavitelem společností OHL ŽS jsem si vybral z několika důvodů. Jedním z nich je velikost firmy – u větších podniků se můžeme domnívat, že mají větší rozpočet, který umožňuje alokovat část prostředků na uplatňování společenské odpovědnosti, mají větší vyjednávací schopnost a možnost personálního zajištění této oblasti působení firmy. Zároveň uplatňování principů společenské odpovědnosti je pro ně i vizitkou a možností, jak budovat pozitivní image před veřejností. Druhý důvod výběru této společnosti jsou přímé dopady oboru stavitelství na životní prostředí a regionální rozvoj, který je i předmětem mého studia.

V teoretické části práce představuji nejprve koncept společenské odpovědnosti firem a jeho ukotvení v odborné literatuře a poté i historii tohoto konceptu. Dále hodnotím přístupy k tématu společenské odpovědnosti jak ze strany příznivců, tak i ze strany kritiků tohoto konceptu. Poslední úsek teoretické části věnuji představení norem a mezinárodně uznávané formy reportování společenské odpovědnosti firem.

V praktické části práce se zabývám konkrétním podnikem OHL ŽS, jeho charakteristikou a zhodnocením tří hlavních pilířů společenské odpovědnosti tohoto podniku – ekonomického, společenského a environmentálního. Poslední část práce je zaměřena na doporučení pro management podniku v oblasti společenské odpovědnosti pro tuto konkrétní společnost.

K dosažení cíle bakalářské práce byly vymezeny jednotlivé kroky metodického postupu:

1. Krok: Zpracování přehledu poznatků o CSR
 - analýza a syntéza sekundárních zdrojů informací;
 - definování pojmu společenské odpovědnosti firem;
 - porovnání obdobných norem a standardů;
 - identifikace CSR reportování;
 - identifikace organizací podporující rozšiřování CSR.
2. Krok: Provedení analýzy CSR aktivit v podniku OHL ŽS
 - vymezení cílů a výzkumné metodiky;
 - charakteristika firmy;
 - analýza CSR aktivit v podniku OHL ŽS;
 - grafická vyjádření a komparace zjištěných dat;
 - zpracování informací.

3. Krok: Vyhodnocení konceptu společenské odpovědnosti ve vybrané firmě

- komparace závazků, aktivit podniku, a jejich dopadu na region;
- formulace doporučení pro management podniku.

4. Krok: Formulace závěrů

5 Praktická část

5.1 Charakteristika podniku OHL ŽS, a.s.

OHL ŽS se prezentuje jako multioborová stavební firma s více než šedesátiletou tradicí. Je jednou z nejvýznamnějších stavebních firem v České republice. Firma se zaměřuje na komplexní realizace nejrůznějších stavebních děl, jejich modernizaci, rekonstrukci, údržbu dle potřeb zákazníka a to v následujících oborech: pozemní, podzemní, silniční a železniční stavitelství, vodohospodářské a inženýrské stavby, technologie a zařízení, mechanizace a doprava, distribuce a obchod s elektřinou. Stavební firma působí nejen v České republice, ale realizuje své stavby i v zahraničí, například v Černé Hoře, Bulharsku, Slovensku, Chorvatsku, Bosně a Hercegovině, Polsku, Maďarsku, Rumunsku, Moldavsku, Kazachstánu aj.

Mise a vize

Misí společnosti je aktivně se podílet na budování dopravních sítí v zemích střední a východní Evropy a reálně přispívat k procesu rozšiřování Evropské unie. Společnost má samozřejmě zájem na zlepšování situace přírody kolem nás, a to tím že dodržuje nejmodernější ekologické postupy ve stavebnictví. Dále se chce firma podílet na vybudování soustavy vodohospodářských staveb v evropském regionu.

Cíle společnosti jsou podle oficiální webové stránky (OHL ŽS) následující:

- Vyvážený, harmonický a udržitelný rozvoj všech oblastí činnosti, který povede k růstu hodnoty společnosti a spokojenosti zaměstnanců i zákazníků, při současném respektování přírodních, ekonomických, sociálních a kulturních podmínek;
- Upevnění své aktuální pozice spolehlivého obchodního partnera plnění své závazky;
- Ekonomická stabilita, plná konkurenceschopnost s pevným místem mezi ostatními stavebními společnostmi na českém trhu;
- Aktivní zapojování do infrastrukturálních stavebních projektů v zemích východní Evropy, posilování regionální i nadnárodní aktivity, včetně počtu zemí své působnosti.

Základní informace z obchodního rejstříku shrnuje následující tabulka:

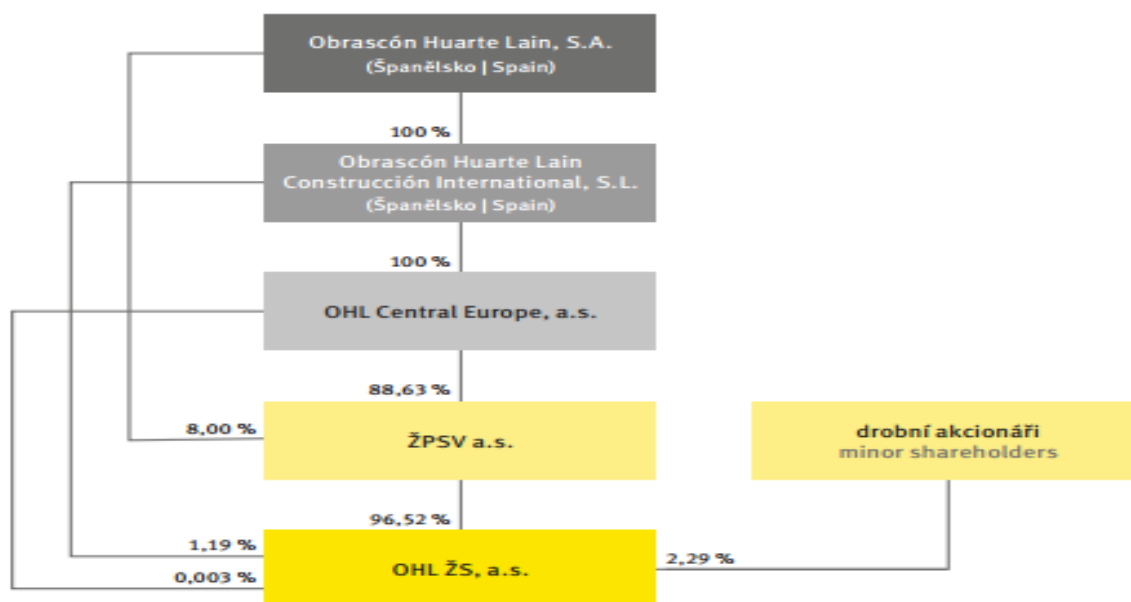
Tabulka 5: Základní informace o podniku

Název podniku	OHL ŽS, a.s.
Adresa	Burešova 938/17, Veveří, 602 00 Brno
Základní kapitál	486.5 mil. Kč
Počet zaměstnanců	1500-1999
Datum vzniku	31.3.1992
Předmět podnikání	Pozemní, podzemní, silniční, železniční stavitelství, vodohospodářské a inženýrské stavby, technologie a zařízení, mechanizace a doprava, distribuce a obchod s elektřinou

Zdroj: Obchodní rejstřík

Vlastnická struktura společnosti

Majoritním vlastníkem podniku je španělská obchodní skupina OHL, která vlastní 97,71 % akcií – částečně přímo a především prostřednictvím české stavební společnosti ŽPSV¹⁴ a.s.



Obr. 5 Vlastnická struktura společnosti OHLŽS a.s.

Zdroj: Výroční zpráva 2014

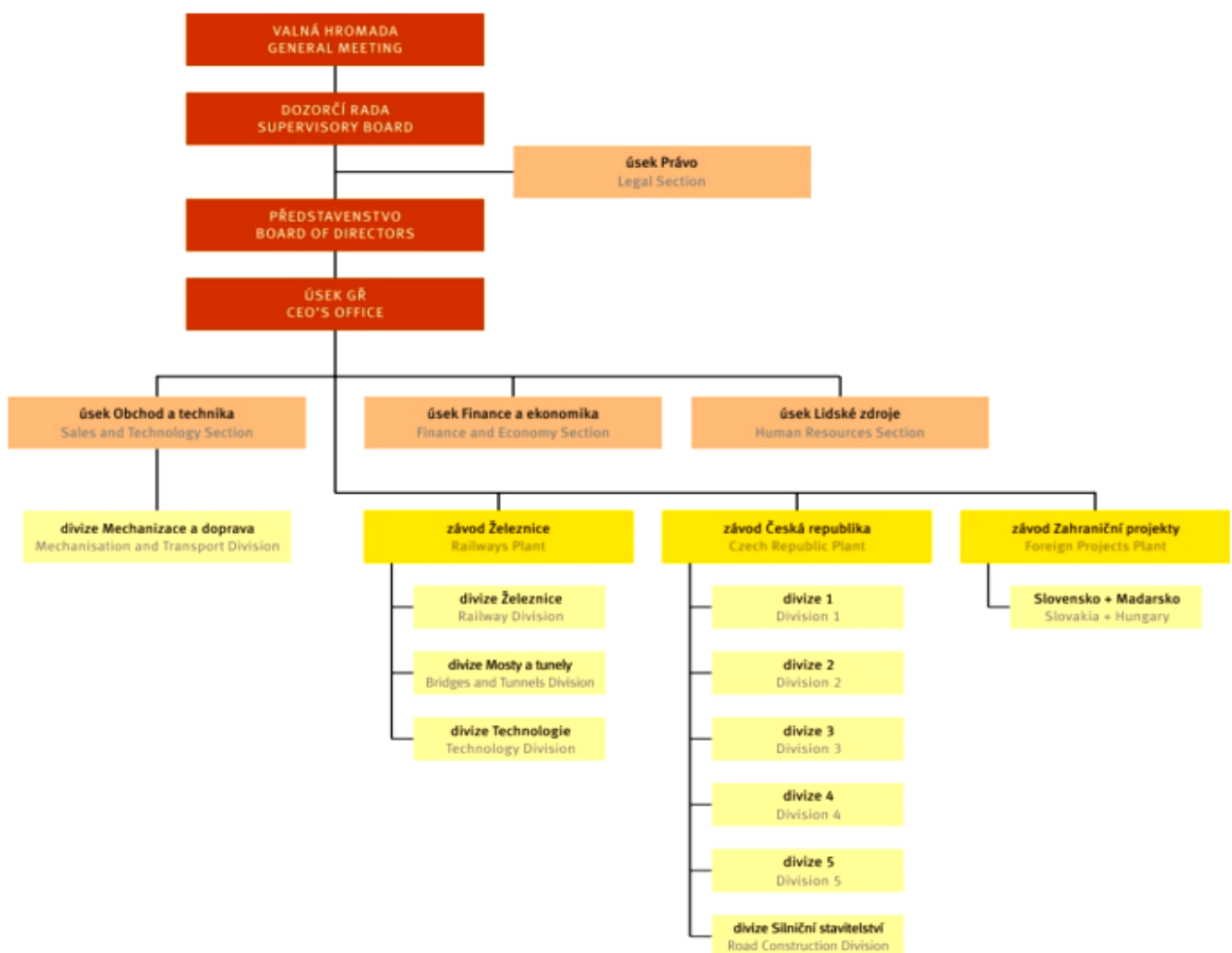
¹⁴ Železniční průmyslová stavební výroba

Organizační struktura společnosti

Hlavní vedení firmy je koncentrováno do valné hromady, dozorčí rady, představenstva a úseku generálního ředitelství. Představenstvo se skládá ze 7 členů, ti dále zvolí jednoho z členů jako předsedu, prvního a druhého místopředsedu. Funkční období členů představenstva je 5 let, opětovná volba však je možná. Hlavní agenda představenstva spočívá v obchodním vedení společnosti, vykonávání usnesení valné hromady, organizaci účetní uzávěrky aj.

Dozorčí rada se skládá z pěti členů, které volí a odvolává valná hromada. Členové dozorčí rady jsou voleni na dobu pěti let. Mezi její funkce patří přezkoumávání účetní závěrky, navrhování vhodných opatření, kontrola právních předpisů, projednávání podnikatelských záměrů a další.

Vedení společnosti funguje na principech teritoriálního členění. Centralizovány jsou všechny řídicí a podpůrné procesy a činnosti. V čele společnosti stojí generální ředitel.



Obr. 6 Organizační struktura OHL Ž.s.

Zdroj: Webové stránky OHL ŽS

5.2 Strategie společnosti

Ve své strategii usiluje OHL ŽS o poskytování kvalitních služeb a řešení na základě vysokého standardu služeb a serióznímu přístupu k zákazníkovi. Dále o udržitelný rozvoj jakožto strategický pilíř a trvalý závazek udržet solidní finanční situaci založenou na využívání dlouhodobých finančních zdrojů.

Zaměřuje se na pečlivé dodržování pravidel řízení a aplikaci principů maximální transparentnosti v obchodních vztazích.

- Odpovědnost OHL ŽS se uvádí do praxe prostředním závazku trvalého zlepšování, inovace a pokroku, transparentní informovanosti, racionální a vyvážené integrace různorodých prvků ze všech oblastí působnosti s cílem standardizace komunikace při styku se zájmovými skupinami.
- Ekonomické řízení založené na zlepšování produktivity, růstu investic a diferenciaci rizika prostřednictvím územní expanze má příznivý dopad na místní zájmové skupiny a prostředí, v němž rozvíjí své aktivity, neboť podporuje místní podnikatelský sektor a vytváří pracovní místa.
- Řádné hospodaření zahrnuje odpovědnost, efektivnost a transparentnost ze strany řídicích orgánů firmy. OHL ŽS přináší proveditelná řešení, přijímá nové organizační modely a s péčí zdokonaluje formy chování a komunikace se svými investory a akcionáři.
- OHL ŽS v rámci Skupiny OHL propaguje plnění principů lidských a pracovních práv, ochrany životního prostředí a boje proti korupci. V roce 2006 obnovila celá Skupina OHL svůj závazek účinně šířit všech 10 zásad Mezinárodní úmluvy¹⁵.
- Odpovědnost vůči vlastním zaměstnancům se zaměřuje na vytváření bezpečných a stabilních pracovních podmínek a pracovních míst, dále na podporu profesního i osobnostního růstu a na podporu různorodých a rovnoprávných pracovních příležitostí.
- Sociální odpovědnost přispívá ke zlepšování kvality životních podmínek v zemích svého stálého i dočasného působení. OHL ŽS od počátku dodržuje svůj významný závazek podporovat výtvarné a scénické umění a kulturu obecně.
- Ekologická odpovědnost a úsilí o zachování životního prostředí představují konstantu všech činností OHL ŽS.

¹⁵ 10 Základních principů UN GLOBAL COMPACT v příloze 7

- Důraz na jakost a excelenci všech aktivit OHL ŽS při plnění legislativních a smluvních požadavků v míře, která přesahuje jejich očekávání.
- Inovace a technologický vývoj jsou považovány za jeden ze základních pilířů pro dosažení vyšší ekonomické efektivity a ke zlepšení konkurenceschopnosti v rámci respektu k životnímu prostředí a sociální odpovědnosti.
- Nutnost zapojit všechny své spolupracovníky včetně dodavatelů a subdodavatelů do práce spojené se šířením hodnot, pozitivních praktik a modelů chování vlastních OHL ŽS při provádění činností a poskytování služeb (Strategie, OHL ŽS).

5.3 Vývoj ekonomické situace firmy

Hlavním cílem společnosti je být ekonomicky stabilní, silnou, konkurenceschopnou společností na domácím i zahraničním trhu, která se bude podílet na realizaci významných projektů. Zároveň naplňovat přání a potřeby zákazníků vysokou kvalitou práce a technickou invencí svých zaměstnanců a spolupracovníků. V následujících pěti letech se chce firma dostat mezi tři největší stavební společnosti v České republice, do roku 2020 zvýšit obrat firmy na dvojnásobek.

Vybrané ekonomické údaje společnosti se týkají výnosů a oborových segmentů od roku 2009 do roku 2014. Z tabulky můžeme vidět, že se výnosy společnosti po 4 letech znovu dostaly nad hranici 10 mld. Pokles byl zdůvodněn hlavně krizí v odvětví stavebnictví napříč všemi středoevropskými zeměmi a úsporná opatření vlád po doznívání ekonomické krize z roku 2008.

Tabulka 6 Výnosy v oborových segmentech podniku a jejich procentuální vyjádření v tis. Kč

Oborový segment	2009	2010	2011	2012	2013	2014	%*
Drážní stavby	5 164 595	4 396 157	3 094 456	2 048 582	2 553 566	4 824 685	46%
IS a silnice	4 608 750	3 054 620	3 628 327	2 999 183	2 776 199	3 133 324	30%
	2 599 041	1 560 303	2 160 310	3 703 801	2 572 643	2 154 867	20,6
Ostatní produkce	239 781	1 258 041	111 571	94 308	374 687	356 785	3,4
Celkem	12 612 167	10 269 121	8 994 664	8 845 874	8 277 095	10 469 661	

*Procentuální vyjádření výnosů v jednotlivých segmentech

Zdroj: Výroční zpráva 2014 (dostupné z: http://www.ohlzs.cz/fileadmin/user_upload/informace/vyrocní_zpravy/OHL_ZS_Annual_Report_2014_-_long_-_web.pdf)

Zákaznickou strukturu tvoří jak v České republice, tak v zahraničí hlavně zakázky veřejné přibližně 93 %, zbytek tvoří soukromé 2 % a ostatní zakázky 5 %. Společnost byla v roce 2014 poprvé od svého vzniku v hospodářské ztrátě. Důvodem byly dopady snížení cenových hladin soutěžených staveb na nerealistickou úroveň mezi 50-60 %. Dalším faktorem velké ztráty jsou uložené pokuty za nedodržení parametrů staveb v minulosti nebo tvorba rezerv na podnět externího auditora Deloitte na ztrátové položky týkající se především projektů v zahraničí. Nejvyšší podíl na ztrátě měl projekt TIP Žilina, a to asi 100 miliónů Kč. Následující tabulka čistého zisku (zisk po zdanění) shrnuje období 2008-2014.

Tabulka 7 Čistý zisk v mil Kč

Čistý zisk (mil. Kč)	Cíl	Skutečnost	Plnění
2008	317	190	60%
2009	270	225	83%
2010	315	191	61%
2011	280	276	99%
2012	211	89	37%
2013	93	34	37%
2014	56	-269	-580%

Zdroj: Výroční zprávy OHL ŽS, (dostupné z: <http://www.ohlzs.cz/o-spolecnosti/ekonomicke-informace/vyrocnizpravy>)

Do ekonomické odpovědnosti také patří zveřejňování každoroční účetní závěrky ve výročních zprávách a ostatních finančních údajů vypovídající o transparentnosti společnosti.

5.4 Sociální oblast

Část sociální odpovědnost je rozdělena na dvě kapitoly, první se zabývá celkovým dojmem společnosti z pohledu všech zainteresovaných stran. Zkoumá veškeré sociálně odpovědné aktivity podniku napříč těmito skupinami. Rozebrány budou body celkového dojmu: pověsti společnosti, podpora po prodeji nebo udržení a péče o zákazníky. Druhá část se zaměřuje na sociální odpovědnost uvnitř firmy. Hlavními tématy zde budou motivace a účast zaměstnanců a jejich spokojenost.

Celkový dojem

Společnost chce mít dobrou pověst a image a proto dbá na celkový dojem zanechaný u všech zainteresovaných stran. Podnik chce být dostupný, komunikativní, otevřený, pružný, s proaktivním chováním, spolehlivý a schopný reagovat na podněty. Každý z těchto bodů bude podrobněji rozebrán v následujících odstavcích.

První velmi důležitý bod dostupnost je zajišťován především prostřednictvím webových stránek ohlzs.cz. Ty jsou průběžně aktualizovány a jsou na nich veškerá veřejně dostupná data a informace. Dále firma každoročně vydává výroční zprávy, kde shrnuje uplynulá období a více do detailů zobrazuje hlavně ekonomické informace, ale také strategie a postavení firmy. Dostupná chce být firma i u tuzemských regionálních divizí, při posilování jejich pravomocí ve vztahu k zákazníkům, tím přináší nové reálné příležitosti pro vnímání firmy zákazníky v těchto regionech. Toto přibližování společnosti k zákazníkům přineslo společnosti zvýšení podílu na stavebním trhu.

Druhým neméně důležitým bodem je komunikace tu firma podporuje hlavně:

- pravidelným kontaktem se zákazníky na úrovni staveb;
- pravidelným setkáváním s investory i potencionálními zákazníky při různých příležitostech;
- jednání se zákazníky na úrovni vedení;
- komunikace s veřejností prostřednictvím médií;
- komunikace s místní správou, na jejímž území se stavby nachází.

Externí i interní komunikace je řízena úsekem Public Relations, který byl počátkem roku 2012 včleněn do útvaru kanceláře generálního ředitelství. Aktivity PR v oblasti reklamy a sponzoringu jsou odrazem daných strategických cílů společnosti a pružně reagují na aktuální požadavky společnosti. Komunikace se zákazníky je v případě OHL ŽS na dobré úrovni, avšak míra spokojenosti zákazníků s úrovní vzájemné komunikace je těžko měřitelná, neboť písemně se takové podklady nikde nevydávají a hodnocení vychází pouze z vnitřního průzkumu.

Podnik se pravidelně prezentuje na různých výstavách a konferencích (tab. č. 8), sem patří silniční konference v Olomouci, konference Mosty a Bezpečná stavba (obě v Brně), výstava AMPÉR v Praze, konference ŽELEZNICE v Praze či konference JAKOSTI v Ostravě. Také se pravidelně účastní akcí Obchodní hospodářské komory a to minimálně dvakrát ročně. Dále je k prezentaci firmy určena účast na veletrzích. Informace o používaných technologiích a postupech jsou zveřejňovány formou autorských článků do odborných publikací, časopisů a novin.

Tabulka 8 Účast firmy na odborných konferencích

Odborné konference	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Cíl	6	8	8	7	8	6	6	6
Skutečnost	7	14	10	9	9	6	6	5

Zdroj: Sběrna dat, OHLŽS

Otevřenost, jak už bylo řečeno výše, je tomto smyslu myšlena jako dostupnost a zveřejňování co nejvíce informací pro veřejnost. Pružnost neboli rychlost reakce na přání zákazníka, souvisí zejména s tématem pravidelné komunikace. Každá zakázka má přidělenou odpovědnou osobu, v úzkém kontaktu se zákazníkem obvykle po celou dobu průběhu zakázky firmou. Tito jednající zástupci povětšinou urychleně reagují na potřeby přání zákazníka. Pro komunikace a vyřizování přání ostatní veřejnosti, minulých zákazníků apod. funguje útvar Marketing a obchod reagující na požadavky a zajišťující jejich neprodleného řešení.

Jednou z forem proaktivního chování jsou cíleně vynakládané náklady na reklamu a propagaci. Ty jsou poté zaměřeny na lepší vnímání společnosti nejen zákazníky, ale i širokou veřejností.

Spolehlivost firmy tkví v dodržování zákonů, sjednaných smluv a parametrů, ale také i ústních ujednáních mezi vedoucími zaměstnanci a zákazníky. Mezi všeobecně uznávané hodnoty podnikové kultury dále patří:

- spolehlivost v dodržování smluv (množství, kvality, termínu i ceny);
- důslednost, odpovědnost a inovativnost při práci;
- dochvilnost, slušnost, zdvořilost;
- dodržování Etického kodexu skupiny OHL;
- trvale se učit od nejlepších.

Podpora po prodeji

Podpora po prodeji je v sociální odpovědnosti neméně důležité téma. Vybraná firma v tomto ohledu realizuje tyto kroky. Prvním je poradenství a poskytování podpory, kam patří zejména návody na užití a údržbu stavby nebo zácvik obsluhy technologických zařízení. Zákaznická a technická dokumentace je zobrazena ve stavu skutečného provedení stavby. Do podpory po prodeji patří i vyřizování stížností a reklamací, tento bod je zákazníky přijímán velmi pozitivně. Při výskytu jakéhokoli problému v záruční lhůtě se firma neprodleně snaží tento problém odstranit. V poslední řadě se společnost snaží zkracovat čas reakce na podněty (reklamace vady), zajišťovat technickou podporu a dodržovat záruku a podmínky ručení.

Udržení a péče o zákazníky

Konkurenceschopnost je pro firmu rozhodující pro udržení hlavních zákazníků (investorů) v různých segmentech trhu, kde působí (železnice, komunikace, pozemní stavby aj.). Proto se snaží o udržení určitých standard. Péče o zákazníka potom probíhá ve fázi iniciace projektu až do samotného konce. Tento postup je zákazníky přijímán kladně a představuje dobré podmínky pro navázání dobrých obchodních vztahů. Firma chce v tomto ohledu nadále pokračovat, v současné době je péče o zákazníka založena víceméně na kontaktech a komunikaci vedené společností a vedení závodů se zákazníky.

Nejvýznamnější událost (plánovaně medializovaná) je slavnostní předávání díla. Zde dochází k formálnímu i neformálnímu setkávání představitelů zhotovitele s investory a budoucími uživateli. Často jsou přítomni představitelé státní správy a samosprávy – zde poté dochází k dialogu mezi těmito stranami, určitým dohodám a strategiím o směřování rozvoje daného regionu.

Sociální odpovědnost uvnitř podniku

V předcházející kapitole jsme se zabývali spíše vztahy mezi všemi zainteresovanými stranami, nyní se podíváme na odpovědnost podniku ke svým zaměstnancům. Pro přehled zaměstnanců ve firmě poslouží tabulka znázorňující počet zaměstnanců, jejich dosažené vzdělání, průměrnou mzdu a další.

Tabulka 9 Počet, kvalifikace zaměstnanců, průměrná mzda v Kč

Kriteria k 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Počet zaměstnanců	1892	1940	1802	1590	1379	1398	1414
Z toho	371	394	405	387	350	370	391
Vysokoškolské vzdělání							
Středoškolské (maturita)	552	592	554	604	437	447	450
Dělnické (základní, vyučení)	969	954	843	599	592	581	573
Průměrná mzda	32641	34789	35373	38505	39069	37163	38169
Fluktuace (úbytek v %)	14,8	15,7	19,1	14,16	17,21	8,12	11,87

Zdroj: Sběrna dat, OHLŽS

Z předchozí tabulky můžeme vyčíst, že kvalifikace zaměstnanců je ve společnosti stabilizovaná, což odpovídá požadavkům potřeb firmy. V posledních letech se na úkor dělnických profesí zvyšuje kategorie zaměstnanců se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Tento trend plně odpovídá vývoji ve směru k získávání velkých, technicky

složitějších zakázek. Průměrná mzda vyjma roku 2013 má růstovou tendenci. Míra fluktuace¹⁶ neboli změna struktury zaměstnanců je v každém roce odlišná, ale drží se kolem hranice 13 %. To je způsobeno hlavně reorganizací uvnitř firmy reflektující přijaté zakázky v určitých letech.

Vzdělávání a rozvoj

Firma dbá na prohlubování i zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců a poskytuje jim příležitost pro vzdělávání a kariérní rozvoj. Stimulačním prvkem je příplatek za zvýšení a následné udržování speciální kvalifikace, které je v zájmu společnosti. Podnik se v roce 2014 zapojil do čerpání prostředků z fondů Evropské unie. V rámci programu rozvoje lidských zdrojů se společnost podílela v roli Partnera na realizaci dvojice projektů, jejichž nositeli bylo VUT FAST a svým zaměřením byly orientovány na zvýšení zaměstnanosti a uplatnitelnosti absolventů na trhu práce v regionu a modernizaci výuky na této fakultě. Společnost je také otevřená pro ostatní fakulty, kterým poskytuje studijní praxe i prostor k vypracování závěrečných prací. Tato spolupráce je oboustranně obohacující. Vzdělávací cíle vycházejí z aktuálních potřeb společnosti a svým obsahem naplňují aktuální politiku pro určité období. Vzdělávání je orientováno na:

- odborné a profesní vzdělávání zaměřené na výkon povolání;
- odborné vzdělávání výrobních techniků;
- odborné vzdělávání na vypracovávání nabídek a obchodních soutěží;
- jazykové kurzy (angličtina, španělština) zaměřené na spolupráci se strategickými partnery;
- ostatní školení manažerského typu (týmová práce, projektový management, MBA);
- orientace na zakázkovou výuku budoucích absolventů stavebních fakult.

Největší zastoupení z výše zmíněných vzdělávacích programů je zákonné vzdělávání (tab. č. 10), dále následuje odborné školení, periodické školení výrobních techniků a jazykové kurzy. V porovnání s předchozími lety veškeré náklady na vzdělávání mírně klesly.

¹⁶ Míra fluktuace = celkový počet rozvázaných pracovních poměrů v daném období * 100 / průměrný počet zaměstnanců v daném období

Tabulka 10 Detailní rozpis dle druhů školení

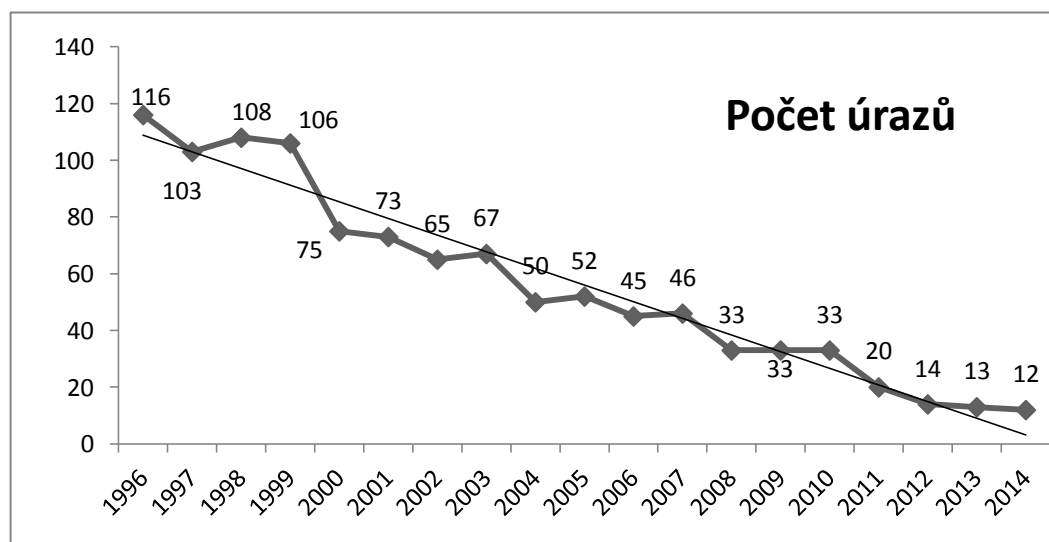
Druh odborného vzdělávání	Početní účast	Náklady v Kč
Zákonné vzdělávání	4993	1558 181,-
Jazykové vzdělávání	46	645 600,-
Vzdělávání v oblasti ISŘ ¹⁷ , autorizace a projektového řízení	39	124 800,-
Periodické školení výrobních techniků	422	109 000,-
Odborné školení včetně rezerv	1061	2 285 663,-
Celkem za OHLŽS a.s.	6561	4 723 444,-

Zdroj: Sběrna dat OHLŽS

Zdravotní péče

Mezi povinnosti pracovně lékařské péče jsou vykonávány také pravidelné prohlídky pracovišť, při kterých jsou hodnoceny pracovní podmínky z hlediska hygieny a možného poškození zdraví, k němuž by mohlo dojít v důsledku pracovního zatížení. Interně bylo v roce 2014 provedeno celkem 15 kompletních prověrek BOZP a PO. Opatření vyplývající z těchto kontrol jsou řešeny na poradách vedení závodů a všechny zjištěné závady jsou v uložených termínech odstraněny. Pro čím dál tím sofistikovanější opatření proti úrazům na pracovišti a častým kontrolám BOZP se za posledních dvacet let výrazně snížil počet úrazů (graf 1).

Graf 1 Počet úrazů v letech 1996 - 2014



Zdroj: Sběrna dat OHLŽS

¹⁷ ISŘ – Integrovaný systém řízení

V roce 2014 nebyly zaznamenány žádné úrazy pod vlivem alkoholu, žádné pracovní úrazy u žen ani žádné smrtelné pracovní úrazy. V roce 2012 firma opětovně získala osvědčení Bezpeční podnik (Příloha 6), zvyšující hlavně úroveň bezpečnosti při práci.

Používání fondu sociálních výhod

Závodní stravování je umožněno všem zaměstnancům ve výdejnách jídla na jednotlivých pracovištích nebo formou stravenek ve veřejném stravování. Zaměstnancům je také zajištěno dostatečné množství pitné vody, k ochraně zdraví zaměstnanců před účinky tepelné zátěže či zátěže chladem jsou poskytovány ochranné nápoje.

Sociální péče ve smyslu půjček z fondu sociálních výhod je zaměstnancům poskytován podle jejich společných zásad. Zároveň firma přispívá zaměstnancům na penzijní připojištění či doplňkové penzijní spoření u libovolné penzijní společnosti v České republice. Společnost přispívá zaměstnanci částku na soukromé životní pojištění za podmínek, je-li zaměstnanec u společnosti více než jeden rok, je starší 18 let a předpisy o kapitálovém životním pojištění dovolují poskytování příspěvku takovému zaměstnanci. Tabulka 11 ukazuje vývoj počtu zaměstnanců využívající příspěvek na penzijní připojištění.

Tabulka 11 Penzijní připojištění zaměstnanců

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Počet zaměstnanců k 31.12.	780	744	795	792	804	843	819

Zdroj: Sběrna dat OHLŽS

Bytová péče zaměstnavatel v tomto ohledu poskytuje maximální výpomoc v individuální bytové výstavbě a modernizaci či bytových půjček. A to pomocí přenechávání užívání za úplatu stroje, výrobních zařízení či dopravních prostředků. Dále pomocí zapůjčení lešení bednicích dílců aj. Přednostně také vyhovuje v prodeji přebytečného a neupotřebitelného majetku společnosti zaměstnancům.

Z fondu lze přispívat také na kulturu, tělovýchovu, sociální výpomoc a půjčky či na rekreaci zaměstnanců – pro tyto účely má podnik své rekreační zařízení. Na fond sociálních výhod přispívá společnost ze svého zisku největší položkou je příděl radě předsedů (tab. č. 12), podnikové zařízení či dary a odměny.

Tabulka 12 Příděl ze zisku do FSV a jeho čerpání v Kč

Název účtu / rok	2011	2012	2013	2014
Počáteční stav	1 227 537	- 524 239	81 683	- 6 027
Příděl radě předsedů	4 010 000	3 890 000	3 100 000	3 500 000
Podnikové zařízení	691 179	329 065	1 548 770	487 244
Zájezdy	1 206 640	836 412	514 914	300 169

Stravování	583 012	493 786	463 591	458 343
Rekreace	431 577	384 030	273229	214 709
Kultura, sport	1 160 588	1 271 271	1 150 061	1 516 358
Sociální výpomoc	15 000	0	0	9 025
Dary – odměny	1 534 000	1 135 000	1 150 000	1 127 000
Knihy, kolekce	98 490	505 114	333 395	272 316
Čerpání	9 730 486	8 844 487	8 534 510	8 034 164
Zůstatek	-524 239	81 683	81 683	-346 191

Zdroj: Sběrna dat OHLŽS

Hodnocení a spokojenost zaměstnanců

Cílem procesu hodnocení zaměstnanců je především zajistit komunikaci na daná témata.

V podstatě se jedná o tyto oblasti:

- Hodnocení osobnostních vlastností hodnoceného ve vztahu k práci;
- Kontrola splnění úkolů/závazků stanovených v předešlém roce;
- Předpoklad dalšího rozvoje zaměstnance;
- Vymezení úkolů pro nacházející období.

U spokojenosti je cílem získávat zpětnou vazbu od širokého spektra zaměstnanců společnosti, s odpověďmi na různé otázky vedoucí k vyjádření o jejich spokojenosti či nespokojenosti. První průzkum spokojenosti byl zrealizován v roce 2004. Nyní se na získávání zpětné vazby od zaměstnanců zaměřují hlavně studenti vysokých škol konkrétně jejich závěrečné práce na témata oblasti podmínek zaměstnávání. Metodou zjišťování je dotazníkové šetření mezi zaměstnanci. Patří sem práce s předmětem zkoumání faktorů stabilizace zaměstnanců nebo sladování pracovního a rodinného života. Většinou je zpětná vazba zaměstnanců pozitivní.

Ethic Friendly zaměstnavatel

Za dodržování ustanovení zákoníku práce, zejména v oblasti rovných příležitostí, se firma od roku 2008 může prezentovat jako Ethic Friendly. Tento certifikát (příloha 4) poukazuje na zaměstnavatele, který nediskriminuje z hlediska pohlaví, rasy, náboženství či sexuální orientace.

5.5 Environmentální odpovědnost

Vliv na životní prostředí patří mezi prioritní zájmy společnosti. Ta se snaží vyvíjet snahu o veřejnou angažovanost a uspokojování potřeb všech zainteresovaných stran v tomto ohledu. Pro jednotlivé stavební projekty jsou na základě určitých směrnic zpracovávány plány EMS¹⁸ staveb, které odrážejí konkrétní požadavky projektů v oblasti životního prostředí. Všechny tyto interní dokumenty vycházejí z legislativních požadavků a závazků vyplývajících z certifikovaných systémů EMS a EMAS. V praxi je pro každou stavbu zpracován Plán EMS stavby, zde jsou uvedeny všechny předpokládané environmentální aspekty, které se mohou při realizaci zakázky vyskytnout.

Dobrovolný program EMAS společnost aplikuje konkrétně od roku 2003 (příloha č. 5), ten vytváří záruku v oblasti ochrany životního prostředí v průběhu staveb i při běžné činnosti. S ním souvisí environmentální vykazování řízené interní normou Environmentálního účetnictví. To znamená, že ekonomické důsledky působení činnosti podniku na životní prostředí jsou předmětem pravidelného vyhodnocování. Dále tyto informace poskytují přehled o vynakládaných zdrojích v této oblasti, které mají význam nejen pro reflexi chování společnosti, ale také pro externí zainteresované strany – především ve výběrových řízeních. Některé z vyhodnocovaných dat budou prezentovány v následujících odstavcích.

Odpadové hospodářství

Množství a charakter produkovaných odpadů je závislé na počtu a druhu realizovaných zakázek v každém roce. Lze také říci, že se firmě daří snižovat nebo udržovat relativně nízkou míru nebezpečných odpadů (tab. č. 13). K tomuto efektu dochází mimo jiné díky zvýšené míře využívání zpětného odběru použitých výrobků, tj. s vybranými výrobky firma nenakládá jako s odpady, nýbrž je vrací zpět k recyklaci či dalšímu využití.

Tabulka 13 Odpadové hospodářství v letech 2010-2014

Údaje za rok	Veškerý odpad	Nebezpečný odpad
2010	18 784	242
2011	26 988	14
2012	60 780	40
2013	50 315	23
2014	14 876	16

Zdroj: Výroční zpráva, dostupné z: http://www.ohlzs.cz/fileadmin/user_upload/informace/vyrocní_zpravy/OHL_ZS_Annual_Report_2014_-_long_-_web.pdf

¹⁸ Environmental Management System – systém environmentálního managementu

V rámci staveb se podnik snaží ve větší míře využívat možností předcházení vzniku odpadů (výkopových zemin) a recyklace, zároveň dlouhodobě spolupracuje s některými recyklačními firmami, jimž předává materiály v podobě stavební sutě k recyklaci a od nichž zpátky získává tzv. recyklát pro další využití.

Vodní hospodářství

Na všech stálých základnách firmy je nakládání s odpadními vodami řešeno prostřednictvím oborových firem vodovodů a kanalizací v jednotlivých lokalitách nebo prostřednictvím specializovaných firem provozujících nakládání s odpadními vodami a kaly z bezodtokových kanalizačních jímek. Tam, kde je stanoveno, jsou prováděny pravidelné rozbory odpadních vod, případně kontroly těsnosti kanalizačních jímek. V lokalitách, kde je nakládáno se zvýšeným množstvím látek závadných vodám, jsou zpracovávány a udržovány havarijní plány na ochranu vod. V záplavových oblastech jsou potom stavby vybavovány povodňovými plány. V rámci stavebních projektů nebývají využívány podzemní či povrchové vody. V případě, že je nutné snižovat hladinu podzemní vody, děje se tak na základě vodoprávního rozhodnutí.

Společnost má také v zájmu snižovat celkovou spotřebu vody (tab. č. 14) a více dbát na využívání vody dešťové. Z následující tabulky také můžeme vidět, že spotřeba vody se za posledních 8 let téměř dvakrát zmenšila.

Tabulka 14 Spotřeba vody

Rok	Vodné		Stočné		Celkem	Dešťová	
	m ³	tis. Kč	m ³	tis. Kč		tis. Kč	m ³
2008	15 686	345	13 452	350	695	24 110	639
2009	17 447	425	15 530	426	851	21 592	598
2010	13 331	327	11 405	315	643	24 669	681
2011	8 372	208	7 711	217	425	23 689	691
2012	9 080	245	3 475	108	354	23 616	670
2013	9 105	246	3 408	106	352	23 161	656
2014	6 696	235	5 990	223	348	25 143	935

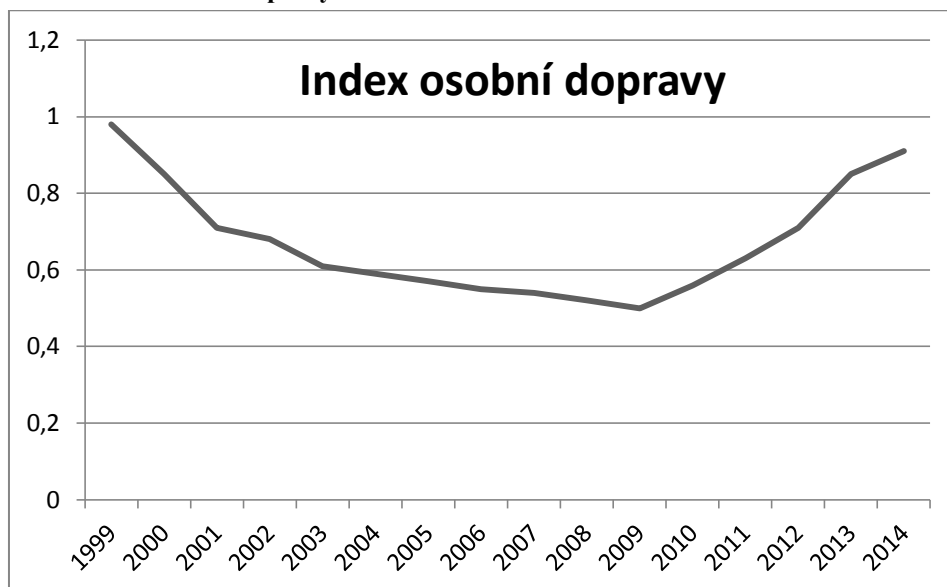
Zdroj: Sběrna dat OHLZS

Ovzduší

Podnik OHL ŽS aktuálně nedisponuje žádnými vyjmenovanými zdroji znečišťování ovzduší. Provozuje pouze nevyjmenované zdroje, jimiž jsou plynové kotelny v areálu Brno – Slatina. Tyto zdroje jsou pravidelně kontrolovány a je u nich prováděna stanovená kontrola spalinových cest a měření účinnosti spalování kotlů. U instalovaných klimatizačních zařízení je také prováděna kontrola na únik regulovaných látek. U vozidel a mechanismů, jakožto

mobilních zdrojů znečištění ovzduší jsou v pravidelných intervalech prováděny emisní kontroly, u mechanismů u nichž nejsou tyto kontroly nutné, provádí firma pravidelný servis jeho adekvátní dokumentaci. Současně je dle charakteru projektů a ekonomických možností prováděna obměna strojového parku a zastaralé stroje jsou nahrazovány novými, šetrnějšími k životnímu prostředí.

Graf 2 Index osobní dopravy



Zdroj: Sběrna dat OHL ŽS

Doprava vzhledem k celkovému charakteru výrobní činnosti společnosti nemůže být hromadná, avšak je kladen velký tlak na redukci nákladů i v osobní dopravě s cílem nezvyšovat je současně s objemem výrobních výkonů. O úspěšném zvládnutí tohoto cíle hlavně v minulých obdobích svědčí graf vývoje indexu osobní dopravy, sestaven podle celkových nákladů na osobní dopravu dělenou celkovými výkony OHL ŽS v mld. Kč.

Nakládání s chemickými látkami

Pro skladování a používání chemických látek a směsí platí ve firmě přísná pravidla s cílem minimalizovat výskyt nehod a havárií. V případech, kdy jsou překročena množství těchto látek a směsí, nakládání s nimi poté upravují havarijní plány. Všechna pracoviště jsou povinně vybavena havarijními prostředky a povinnou dokumentací v závislosti na nebezpečnosti látky nebo směsí. Důraz je zde kladen na správné skladování a značení používaných látek. Dokumentaci zajišťuje centrální databáze Bezpečnostních listů, která je průběžně doplňována a aktualizována, další je databáze Pravidel o bezpečnosti, ochraně zdraví a ochraně životního prostředí. Celkovým trendem je potom ve společnosti modernizace vybavení pro používání chemických látek a postupné nahrazování těchto látek látkami šetrnějšími ke zdraví zaměstnanců i životního prostředí.

Ochrana přírody a krajiny

Naplňování hlavních cílů v předmětu ochrany přírody a krajiny, se firma snaží směřovat své aktivity na zakázky z oblasti ekologických staveb, jako například:

- odstraňování starých ekologických zátěží;
- sanace a rekonstrukce;
- výstavba čistíren odpadních vod;
- výstavba stokových sítí a kanalizací.

Na základě připojení se k mezinárodní deklaraci o čistší produkci všem zákazníkům společnost garantuje, že její veškeré činnosti jsou prováděny s důrazem na úspory energií (tab. č. 15) a minimální zátěž životního prostředí. V praxi to znamená, že je při realizaci staveb zohledněna kvalita prováděných prací v kontextu životního prostředí.

Při ochraně přírody a krajiny podnik trvale uplatňuje přístup spolupráce ve zvláště citlivých lokalitách (stavby v CHKO apod.) s příslušnými pracovníky, proto, aby byla příroda v okolí stavby co nejméně zasažena vlivem prováděných prací. Sem je zahrnuta hlavně ochrana zeleně a významných krajinných prvků v rámci staveb, zamezování nadměrné prašnosti, omezování hluku atd. Součástí prací je také odstranění náletových dřevin ohrožujících provoz na stavbě, případně odstraňování ostatních parazitních nepůvodních rostlin nebo naopak náhradní výsadba dřevin.

Spotřeba energie má ve firmě klesající tendenci, s mírnými výkyvy, způsobenými počtem a různorodostí zakázek, důležitá je účinnost realizovaných opatření (zateplování, výměna oken, úspornější stroje) při úspoře energie a paliv (tab. č. 16).

Tabulka 15 Vývoj spotřeby energií a paliv v tis. GJ

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Zemní plyn	3,6	4,5	4,7	5,5	2,3	3,6	3,3
Benzín	14,3	16,2	16,2	16,1	13	14,5	14,6
Nafta	97	81,8	73	74	60,8	77,9	75,2
Teplo	14	6,4	12,1	12,2	6,9	15,8	15,8
Elektřina	25,5	27,6	35,6	32,7	29,5	33,5	33,3
Celkem	154,4	136,5	141,6	140,5	112,5	145,3	142,2

Zdroj: Sběrna dat OHLŽS

Z dlouhodobého hlediska se spotřeba energií a paliv stále zmenšuje, viditelný rozdíl je u nafty, její spotřeba klesla v letech 2008-2012 téměř o třetinu z důvodu obnovení vozového a strojového parku za úspornější. Z následující tabulky můžeme vidět, že se firmě každým rokem podaří uspořit alespoň ¼ z nákladů na spotřebovanou energii.

Tabulka 16 Účinnost opatření snižující spotřebu energie a paliv v areálu Burešova

Vyhodnocení účinnosti realizovaných opatření	Spotřeba GJ	Úspora v %
2008	2 771	32,53
2009	3 107	24,34
2010	3 314	18,10
2011	2 923	28,83
2012	3 110	24,36
2013	2 957	25,62
2014	2 339	23,33

Zdroj: Sběrna dat OHLŽS

6 Hodnocení realizace konceptu společenské odpovědnosti v OHL ŽS a její regionální dopad

Ve stavební firmě OHLŽS probíhá kontinuální komunikace CSR strategie a jednotlivých aktivit v této oblasti a to jak směrem k zaměstnancům, tak i k ostatním stakeholderům, následující schéma (obrázek 9) popisuje politiku společenské odpovědnosti k podniku.



Obr. 7 CSR v OHL ŽS

Zdroj: CSR, zpracováno podle www.ohlzs.com

Do oblastí hodnocení požadavků společenské odpovědnosti firmy můžeme zařadit image společnosti, společenskou angažovanost či vydávání zpráv společností. Tyto požadavky představují to, jak okolní společnost vnímá sociální, environmentální a ekonomické kroky OHL ŽS, včetně produktů a služeb se svými vlastními hodnotami, potřebami a očekáváními (například z průzkumů názorů, zpráv, článků v tisku, veřejných setkání aj.). Následující tabulky z oblasti sociální, ekonomické a environmentální představují komparaci závazků a skutečných aktivit v podniku, dále komentář a jejich dopad na rozvoj regionu.

Tabulka 17 Závazky firmy, aktivity a dopad v oblasti sociální

Oblast	Závazek	Aktivity	Dopad	Komentář
Sociální	Dostupnost	Webové stránky, výroční zprávy, informační tabule staveb, povinně zveřejňované informace	Povědomí a informace o stavbách a rozvojových plánech regionu	Tyto aktivity mají zlepšovat vnímání podniku veřejností
	Komunikace	Snaha o dosažení jednotného cíle při provádění staveb s podporou všech zainteresovaných stran (investoři, zákazníci, místní správa a občané), PR	Prostředí před v průběhu i po ukončení stavby je přívětivější pro dotčené osoby. Hotové dílo má větší přínos pro místní obyvatele a okolí	Dobrá úroveň komunikace s veřejností (dle vnitrofiremního průzkumu)
	Filantropie	Podpora různých projektů v oblasti kultury, sportu, vzdělávání a zdravotnictví	Lepší dostupnost služeb pro obyvatele regionu či konkrétní podpora při zavádění projektů	Podpora je každý rok směřována jinam, její velikost je určována ziskem
	Zaměstnanci	Vzdělávání, kvalifikace, FSV, výcvik a rozvoj	Kvalitnější a spokojenější zaměstnanecká základna s lepším uplatněním v regionu	Vzdělávání probíhá pomocí kurzů a školení každým rokem, FSV je možno využívat všemi
	Zdraví	Zdravotní péče, očkování, firemní lékař	Předcházení pracovních úrazů, menší nemocnost	Tendence úrazovosti ve firmě klesá již osmnáct let

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 18 Závazky firmy, aktivity a dopad v oblasti environmentální

Oblast	Závazek	Aktivity	Dopad	Komentář
Environmentální	Ochrana přírody a krajiny	Spolupráce s pracovníky CHKO, přísný postup prací. Ochrana zeleně a významných krajinných prvků. (zamezování hluku a prachu)	Po ukončení prací zůstává prostředí ve stejném stavu. Pozitivní vliv na ŽP	Při poničení jakéhokoli přírodního prvku nese firma odpovědnost, prvek poté nahradí fyzicky nebo finančně
	Ovzduší	Plynové kotelny, snižování osobní dopravy, obměna vozového parku, pravidelné kontroly	Zmenšování emisní zátěže životního prostředí	Firma nedisponuje velkými zdroji znečišťující ovzduší, jedná se hlavně o vozy a naftové stroje
	Vodní hospodářství	Čističky OV, Kanalizační firmy, rozbory vod, úspory	Minimální znečištění přilehlých vod ke stavbám a snižování její celkové spotřeby	Spotřeba vody je kontrolována vnitrofiremně, znečištění potom příslušnými orgány
	Chemické znečištění	Pravidla pro skladování a používání, minimalizace nehod a havárií	Snižování chemických havárií v oblasti staveb, proškolení pracovníci	Trendová křivka chemického znečištění v posledních letech stále klesá
	Osvěta	Školení v ŽP	Odbornost a znalost environmentálních právních předpisů	Školení probíhají každoročně, zúčastnění jsou všichni mistři a stavbyvedoucí, v roce 2015 proběhly úspěšně všechny audity EMS
	Odpadové hospodářství	Recyklace	Menší zátěž na ŽP	Počet odpadů klesl o více než polovinu. Tento trend má za následek hlavně recyklace

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 19 Závazky firmy, aktivity a dopad v oblasti ekonomické

Oblast	Závazek	Aktivity	Dopad	Komentář
Ekonomická	Finanční výsledky	Růst výnosů na místním trhu	Naplnění strategických cílů, upevnění postavení na stavebním trhu	V roce 2014 došlo ke zlomovému bodu, kdy výnosy překročily hranici 10 miliard Kč
	Nefinanční výsledky	Zůstat mezi, velkými hráči' na místním trhu	Stabilní zaměstnavatel v regionu, podpora místního podnikatelského sektoru a vytváření pracovních míst	Firma zůstává jedním z největších zaměstnavatelů v regionu
	Zásoba práce	Obchodní oddělení vyhledává ve věstnicích vypsané zakázky	Hlavní faktor pro poskytnutí úvěrů bankou	Zásoba práce zůstává ve firmě v posledních letech kolem 15 mld. Kč
	Efektivnost, transparentnost	Výroční zprávy, EFQM, Sebehodnocení	Image firmy, zakázky	Viz. doporučení pro management

Zdroj: Vlastní zpracování

Hodnocení firmy v oblasti image zahrnuje mimo jiné transparentnost, v tomto ohledu se firma snaží být velice aktivní, a to nejen z legislativních důvodů při vydávání informací o sociálních, environmentálních a ekonomických dopadech činnosti, ale i z důvodů zachování dobrých vztahů s okolím a dalších společenských potřeb. Důkazem jsou výroční zprávy podniku, řešení stížností od občanů (v roce 2014 celkem 9), zveřejňování informací a aktivit podniku.

V rámci rozvoje regionu a celkové angažovanosti má firma zajisté značný dopad. Jako největší zaměstnavatel v regionu Jihovýchod a jeden z největších zaměstnavatelů v České republice, ovlivňuje podnik ekonomiku regionu zprostředkovaně a to kupní silou obyvatelstva a zadáváním subdodavatelských prací. Ve zkratce tímto podnik nabízí mnoho pracovních míst pro obyvatele regionu, jak ve formě stálých, tak částečných úvazků. Skrze vztahy s příslušnými orgány veřejné správy sleduje firma veškeré dění regionů, ve kterých působí a průběžně komunikuje s místními municipalitami a státními institucemi (radnice, obecní úřady, městské úřady, krajské úřady, ministerstva aj.). Pravidelně se účastní tzv. setkání starostů, kde se potkávají s aktéry samosprávných celků a snaží se přijít na společnou cestu při naplňování cílů v oblasti stavitelství (stavba komunikace, vodních děl, kanalizace, protipovodňová opatření atd.). Firma dále jedná s Úřady práce, kam hlásí volná místa a organizuje kontroly na

pracovně právní vztahy a dodržování zákoníku práce – v této činnosti je podnik hodnocen bez závad.

Zapojení do společenství kde firma působí je tvořena zejména podporou a filantropií v oblastech sportu, kultury, zdravotnictví a školství. Velice důležitá je oblast sponzoringu, kde se společnost systematicky angažuje v nejrůznějších zajímavých projektech a aktivitách. Celofiremní přínos zde není chápán pouze jako marketingová propagace obchodního jména, ale také jako benefiční příspěví k podpoře neziskových společensky prospěšných aktivit, které by bez sponzorské pomoci nemohly být uskutečněny.

Konkrétní zapojení v oblasti výchovy a vzdělávání je podpora projektů na třech vysokých školách v Brně: Masarykově Univerzitě, VUT, Mendelově Univerzitě a v Praze na ČVUT. Jedná se o poskytování praxe, stáží a spolupráci při závěrečných pracích. V oblasti zdravotnictví se jedná o každoroční podporu vybraných handicapovaných osob, v posledním roce to byl cyklista Ivo Koblasa. Anebo spolupráce s organizací Narovinu, která zprostředkovává adopci afrických dětí na dálku. Podpora sportu tkví v sponzoringu největších brněnských klubů Kometa a Zbrojovka Brno, a v pořádání sportovních akcí, pro příklad každoroční Sportovní hry OHL ŽS. V oblasti kultury je firma hlavním partnerem Městského divadla v Brně, jehož budovu zároveň vystavěla, a každoročně se podílí na podpoře kulturních událostí například brněnské Shakespearovské slavnosti.

6.1 Zapojení firmy do strategické vize JMK 2020

Strategická vize Jihomoravského kraje má čtyři základní pilíře. Prvním je konkurenceschopnost, tu chce kraj stavět na rozvoji a plném využití inovačních kapacit v podobě rozvinuté sítě pracovišť výzkumu a vývoje v tradiční i nově se vyvíjejících oborech s aplikačním napojením na podnikatelský sektor a na mezinárodním transferu informací a odborníků ve výzkumu a vývoji. Zvládnutím tohoto významného inovačního centra předpokládá dynamický rozvoj vzdělání a růst vzdělanostní úrovně regionu a podnikatelského sektoru (Strategie JMK, 2016). Specifický cíl prvního pilíře, na kterém se podílí i firma OHL ŽS je zvyšování výkonnosti regionální ekonomiky, shrnutá v kapitole ekonomická situace firmy.

Druhý pilíř týkající se sociální soudržnosti chce i nadále vycházet z autentického, dlouhodobě stabilizovaného kulturně sociálního prostředí kraje. Předpokladem je zde funkční trh práce a dostatečná kvalita veřejných služeb. Specifický cíl kam firma jistým způsobem zasahuje je zvyšování vzdělanosti obyvatel kraje, prohlubování vazeb na trh práce, a dostupnost sociálních služeb pro své zaměstnance viz kapitola sociální oblast.

Do třetího pilíře má podnik největší možnost zapojení, týká se totiž vybudování kvalitní, dostatečně kapacitní a dlouhodobě udržitelné páteřní dopravní a technické infrastruktury. Jako stavební firma se OHL ŽS podílela na několika projektech v této oblasti, nejznámější jsou výstavba Jihomoravské části dálnice D1, rekonstrukce ulice Husova,

výstavba Janáčkova kulturního centra, rekonstrukce nemocnice u sv. Anny, univerzitní kampus v Bohunicích, vzdělávací komplex FEKT VUT nebo připravovaný odsun brněnského hlavního nádraží.

Čtvrtý pilíř zabývající se snižováním disparit územních částí kraje, je spíše úkolem místních správ. V poslední řadě musí firma dbát na udržování dobrých vztahů se samosprávami a zainteresovanými stranami na všech ovlivněných územích, a pomáhat tak oboustrannému naplňování těchto strategických vizí a regionálnímu rozvoji.

6.2 Doporučení

Doporučení pro podnik a jeho management je zařazovat společenskou odpovědnost do strategie společnosti, tak jako tomu bylo v předešlých letech, které však vykazovaly lepší ekonomické výsledky. Z úvodní definice známe dlouhodobý charakter aktivit CSR, které by měly probíhat stále a nekončit například se zhoršenou ekonomickou situací. Další doporučení se týká uchování veškerých certifikátů a naplňování standard, které firma přijala nebo jich nabyla. V oblasti sociální se firma jeví bezproblémově, je držitelem Ethic friendly certifikátu, svým zaměstnancům poskytuje různé výhody a možné konflikty zde řeší s vedením a odbory. Stejně tak tomu je v environmentální oblasti, kde je při každé stavbě veden plán EMS a dbá se na co nejmenší zatížení životního prostředí. V těchto dvou oblastech je nejlepší doporučit stejnou aktivní účast.

Jinak tomu je však v ekonomické oblasti, která od roku 2014 vykazuje ztrátu. Zde jsou konkrétní ekonomická doporučení pro management po vykazování horších hospodářských výsledků. Nepředkládat nabídky s dumpingovými cenami, za které reálně není možno provést projekty. Nespoléhat se na jednání s investorem v průběhu výstavby, na jeho vstřícnost, že budou neoceněné, případně níže oceněné rozpočtové položky vykompenzovány v rámci změnových listů, případně dodatku ke smlouvě o dílo.

Z předchozích zkušeností toto jednání nepřinášelo dobré výsledky, cca 90% takto získaných projektů skončilo se ztrátou. Z celkového hlediska ke společenské odpovědnosti vůči společnosti a zaměstnancům v nastalých komplikacích a krizových situacích by měl vrcholný management lépe zvážit, zdali není výhodnější odstoupit od smlouvy o dílo a zaplatit sankce z toho vyplývající (krizový management aj.), než realizovat projekt, který lze již od začátku vyhodnotit jako ztrátový a to i z pohledu cashflow. Společenská odpovědnost vůči dodavatelům je také stanovena smluvně, firma musí platit dodavatelům z čerpaných úvěrů, zadlužovat se, kvůli dodržování špatné smlouvy o dílo, aby splnila termín ukončení projektu. Které může být opět sankcionováno ze strany investora. Tím se dostává do nekončícího kruhu sankcí a pokut a to pouze z důvodu špatného výběru zakázky.

Ztráta v roce 2014 měla dopad na top management firmy, přibližně rok se hledal nový generální ředitel. Doporučení po něj je dbát na aktivní dozor vlastníka OHL ŽS při výběru

zakázek, výběru dodavatelů a nákupu materiálu, aby se firma nedostala do stejné situace jako v minulosti, kdy špatná kontrola těchto faktorů měla za následek vysokou ztrátu.

7 Závěr

V současné době se stále více firem zabývá společenskou odpovědností firem a implementují tento koncept do svých strategických cílů. I přes nejednoznačnou definici tohoto konceptu se společenská odpovědnost firem týká tří pilířů působení dané firmy – ekonomické, společenské a environmentální. Zhodnocení těchto tří cílů v rámci analýzy společnosti OHL ŽS se zabývala i tato bakalářská práce.

Konceptu si je vědoma stále větší část společnosti a proto má i firma OHL ŽS ve své strategii zahrnutý různá opatření spjatá se společenskou odpovědností. Tím chce dávat najevo, že jí není lhostejné dění v jejím okolí a že se chce společně zapojovat do těchto aktivit. Své kroky podporuje stálou komunikací CSR směrem k zaměstnancům, i ostatním zainteresovaným stranám.

Velice důležitá je při výkonu stavebnictví oblast environmentální, s kterou přichází firma svou činností do kontaktu nejvíce. Proto je samozřejmostí aplikace dobrovolného nástroje ochrany životního prostředí EMAS při výkonu veškerých staveb. V sociální politice má podnik také jasnou vizi a to být stabilním zaměstnavatelem v regionu a poskytovat svým zaměstnancům možnosti vzdělávání, motivace a rozvoje. Zároveň dbá na bezpečnost práce, a je certifikovaný jako bezpečný podnik, příležitosti jsou ve firmě rovné pro všechny, to mimo jiné podněcuje nálepka Ethic friendly zaměstnavatele.

Z ekonomického hlediska se firma snaží být odpovědnou i přes špatné hospodářské výsledky z let 2014 a 2015. Chce jednat odpovědně, efektivně a transparentně. Avšak v bodě efektivity má firma stále příležitost ke zlepšení, důvodem je přijímání nevýhodných zakázek, které se jeví ztrátově již před zahájením projektu. Tato nedbalost, při přezkoumávání stála firmu v posledních letech hodně pokut a úsilí. Příležitost napravit tyto chyby a opět nastartovat ekonomický růst firmy má možnost nově zvolený generální ředitel a jeho tým.

V neposlední řadě je také důležité zapojení firmy při vykonávání strategických vizí regionu, ve kterém působí. Komunikace mezi zainteresovanými stranami a jednotný přístup při naplňování cílů regionálního rozvoje.

Použité zdroje

BLÁHA, Jiří a Martin ČERNEK. *Podnikatelská etika a CSR*. 1. vydání. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2015. ISBN 978-80-248-3828-1.

BUCHHOLTZ, A. K., CARROLL, A. B. (2012). *Business and Society: Ethics and Stakeholders Management*. 7th ed. South Western College Pub.

DAHLSHRUD, A. (2008), How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Mgmt*, 15: 1–13. doi: 10.1002/csr.132.

DEEGAN, C. (2002). The legitimising effect of social and environmental disclosures – a theoretical foundation. In *Accounting, Auditing & Accountabilitz Journal*, Vol. 15. No. 3. str. 282-311.

EPSTEIN, M. J. (2004). The indetification, measurement, and reporting of corporate social impacts: past, present and future. In *Advances in Environmental Accounting and Management*, Vol 2. Dostupné z databáze ProQuest 5000.

FRIEDMAN, M., 1994. *Kapitalizmus a svoboda*. Praha: HH, ISBN 80-85787-33-4.

HAUFLER, V. (2001). *A public role for the private sector. Industry self-regulation in a global economy*. 1. vyd. Washington, D.C.: Carnegie Endowment for International Peace, 160 str. ISBN 0-87003-176-7.

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

KOTLER, P., LEE, N., 2005. *Corporaze social responsibility*. USA: John Wiley & Sons, ISBN 978-80-251-2599.

KULDOVÁ, L. *Společenská odpovědnost firem. Etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi*. 1. vyd. Plzeň: OPS, 2010. 193 s. ISBN 978-80-87269-12-1.

KUNZ, Vilém. *Společenská odpovědnost firem*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3983-0.

ORTOVÁ, Martina. *Normy z oblasti společenské odpovědnosti firem: monografie*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2009. ISBN 978-80-7372-558-7.

POKORNÁ D. *Koncept společenské odpovědnosti: obsah, podstata, rozsah*. První vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012. 327 s. ISBN 978-80-244-3348-6.

PRSKAVCOVÁ, M. et. al., 2007. *Problematika Corporate Social Responsibility se zaměřením na lidský kapitál, Gender Studies a environmentální management*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, ISBN: 978-80-7372-289-0.

ROBINS, S. P.; COULTER, M., 2004. *Management*, Praha: Grada Publishing, ISBN 80-247-0495-1.

Strategic corporate social responsibility in practice. Lawrenceville, Georgia: Greenview Publishing Company, (2007). ISBN 0979797608.

TRNKOVÁ, J., 2004. *Společenská odpovědnost firem – kompletní průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR*. Praha, Business Leaders Forum.

ZELENA KNIHA, 2001. *Zelená kniha EU*, s.8., ISBN 92-894-1478-2.

Webové zdroje

Aisis. *Občanské sdružení Aisis* [online]. [cit. 2016-05-08]. Dostupné z: <http://www.aisis.cz>

Byznys pro společnost. *Platforma pro odpovědné podnikání v České republice* [online]. [cit. 2016-05-08]. Dostupné z: <http://byznysprospolecnost.cz>

Corporate Social Responsibility: World Business Council for Sustainable Development [online]. [cit. 2016-04-17]. Dostupné z: <http://www.wbcsd.org/work-program/business-role/previous-work/corporate-social-responsibility.aspx>

Etické fórum. *Kultivace a vzdělávání v oblasti etiky* [online]. [cit. 2016-05-08]. Dostupné z: etickeforumcr.cz

Fórum dárců: Informační centrum [online]. 2014 [cit. 2016-04-17]. Dostupné z: <http://www.donorsforum.cz/o-nas/informacni-centrum-fd.html>

Frank Bold. *Mezinárodní tým právníků, řešící společenské výzvy* [online]. [cit. 2016-05-08]. Dostupné z: <http://frankbold.org>

Gender Studies. *Nezisková organizace GS* [online]. [cit. 2016-05-08]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz>

Globalreporting. *Zprávy o udržitelném rozvoji* [online]. [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

Hestia. *ORGANIZACE PRO PODPORU V OBLASTI DOBROVOLNICTVÍ* [online]. [cit. 2016-05-08]. Dostupné z: <http://www.hest.cz/cs-CZ/o-hestia>

Human Rights Watch. *Work faster or get out* [online]. [cit. 2016-05-20]. Dostupné z: <https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry>

CHARVÁT, J., 2009. Corporate social responsibility. *Marketing journal.cz* [online] č. 3., Dostupné z www.m-journal.cz

Korektní podnikání. *Zlepšování obrazu podnikání a podnikatelů u veřejnosti* [online]. [cit. 2016-05-08]. Dostupné z: <http://korektnipodnikani.cz>

KPMG (2011). *KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2011*. 33 str. Dostupné z: <https://www.kpmg.com/PT/pt/IssuesAndInsights/Documents/corporate-responsibility2011.pdf>

OHL ŽS, a.s.. *Oficiální stránky OHL ŽS, a.s.* [online]. [cit. 2016-04-21]. Dostupné z: <http://www.ohlzs.cz>

Pokyny pro Sustainability Reporting [online]. Amsterdam, 2006 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <http://www.csr-online.cz/wp-content/uploads/2013/03/Czech-G3-Reporting-Guidelines.pdf>

Transparency International. *Mapování korupce v ČR* [online]. [cit. 2016-05-08]. Dostupné z: <https://www.transparency.cz>

Společenská odpovědnost firem v České republice: CSR Portal [online]. 2011 [cit. 2016-04-17]. Dostupné z: <http://www.csrportal.cz/cz/spolecenska-odpovednost-firem/spolecenska-odpovednost-v-ceske-republice/spolecenska-odpovednost-firem-v-ceske-republice>

WENSEN, K., van BROER, W., KLEIN, J., KNOPF, J. (2011). The State of Play in Sustainability Reporting in the European Union. 173 str. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6727&langId=en>

Přílohy

Příloha 1 Nástroje ekonomické oblasti CSR

Ekonomická oblast CSR		
CSR TÉMATA	CSR AKTIVITY	PŘÍKLADY
Správa a řízení firmy	Transparentnost	Uveřejnění finančních a nefinančních informací
	Pravidla chování	Etický kodex a jeho praktické využití
	Firemní image	Monitorování a měření firemního image
Odpovědný přístup k zákazníkům	Zjišťování zpětné vazby	Průzkum spokojenosti evidence a řešení stížností
	Zapojení do rozhodování	Sběr návrhů na zlepšení produktových služeb, vliv zákazníků na zaměření CSR aktivit firmy
	Zákaznický servis	Věrnostní program, poprodejní servis, bezbariérový přístup do prodejen, přístupnost webových stránek
	Kvalita produktů a služeb	Použití norem kvality, produktové označí programu Česká kvalita
	Vzdělávání zákazníků	Školení preventivní servisní činnosti, školení bezpečnosti práce
Vztah s dodavateli a dalšími obchodními partnery	Výběr dodavatelů	Zahrnutí CSR hlediska do výběru dodavatelů
	Zjišťování zpětné vazby	Průzkum spokojenosti evidence a řešení stížností
	Obchodní vztahy	Včasné placení faktur
	Šíření CSR	Monitoring praktik CSR v dodavatelsko odběratelském řetězci
Marketing a média	Informace o produktech	Poskytování jasných a přesných informací o výrobcích a službách
	Sdílený marketing	Použití marketingových aktivit ke společenské propagaci firmy a dobročinné věci
	Reklamní etika	Dodržování etického kodexu reklamy vydaného Radou pro reklamu

Zdroj: zpracováno podle www.csr-online.cz

Příloha 2 Nástroje sociální politiky podniku

Sociální oblast CSR			
CSR TÉMATA	CSR AKTIVITY	PŘÍKLADY	
Zapojení zaměstnanců do komunikace	Zjišťování zpětné vazby	Průzkum spokojenosti Evidenze 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
		Finanční ohodnocení	Odpovídající platové ohodnocení
		Nefinanční benefity	Sportovní a relaxační vyžití
Společenské akce pro zaměstnance	Navýšení dovolené a volna		
Osobní komfort (notebook, auto, mobil)	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 zdravotní péči, očkování	
Vyváženost pracovního a osobního života	Flexibilní formy práce	Pružná pracovní doba	
		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	
		Pomoc při hledání práce	
		Rekvalifikace a školení	
Rovné příležitosti	Opatření proti diskriminaci	Bránění diskriminaci na pracovišti i při nábore nových zaměstnanců	
	Rozmanitost na pracovišti	Podpora rozmanitosti na pracovišti (ženy, etnické menšiny, starší lidé)	

Zdroj: zpracováno podle www.csr-online.cz

Příloha 3 Nástroje environmentálního pilíře

Environmentální oblast CSR		
CSR TÉMATA	CSR AKTIVITY	PŘÍKLADY
Environmentální politika	Řízení	Environmentální strategie
		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 (důkladná izolace, energeticky úsporné technologie, regulace topení)
	Obnovitelné zdroje	Využití energie slunečního záření, biomasy
	Úspora vody	Opatření a zařízení na úsporu vody
Odpad a recyklace	Třídění a recyklace	Třídění a recyklace plastů, papíru, tonerů, cartridge, a dalších materiálů
	Minimalizace odpadu	Tisk z obou stran papíru
		Vratné barely na pitnou vodu
Doprava	Přesun zaměstnanců	Podpora ekologicky šetrné cesty z a do zaměstnání
		Omezování služebních cest (videokonference)
Produkty a balení	Přeprava zboží	Optimalizace logistiky
	Ekologické výrobky	Výrobky či služby s ekoznačkou
	Obalové materiály	Ekologicky šetrné obalové materiály
Nakupování	Ekologicky šetrný nákup	Recyklovaný papír, ekologické čisticí prostředky, energeticky nenáročné produkty
	Místní dodavatelé	Nákup od místních dodavatelů

Zdroj: zpracováno podle www.csr-online.cz

Příloha 4 Ethic Friendly certifikát

CERTIFIKÁT
pro
OHL ŽS, a.s.

**ETHNIC FRIENDLY
ZAMĚSTNAVATEL**




Bc. Katarína Klamková
ředitelka IQ Roma servis, o. s.


Roman Onderka
primátor statutárního města Brna


Ing. Milan Venclík
první náměstek hejtmána JMK

Zaměstnavatel certifikován dne: **7. října 2008**
Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



Zdroj: OHL ŽS, dostupné z: http://www.ohlzs.cz/fileadmin/user_upload/certifikaty/zamestnavatel.pdf

Příloha 5 Certifikát EMAS

STAVCERT
Pražská společnost s r.o.
U Výstaviště 3 – Praha 7

OVĚŘOVATEL PRO OBLAST ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ (program EMAS)
Akreditovaný Českým institutem pro akreditaci, o.p.s.
pod číslem CZ-V-5004

vydává

PROHLÁŠENÍ O ČINNOSTECH ENVIRONMENTÁLNÍHO OVĚŘOVATELE

a prohlašuje, že ověřil, zda organizace,
jak je uvedeno v environmentálním prohlášení společnosti z 30.9.2015

OHL ŽS, a.s.
Burešova 938/17, 602 00 Brno Veverčí
IČO: 46342796

**splňuje veškeré požadavky nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1221/2009
ze dne 25. listopadu 2009 o dobrovolné účasti organizací v systému Společenství pro
environmentální řízení podniků a audit (EMAS)**

pro oblast působnosti (dle kódů CZ-NACE): 25.1, 41, 42, 43, 49.4, 71.1

Svým podpisem prohlašuji, že:

- ověření a schválení bylo provedeno v úplném souladu s požadavky nařízení (ES) č. 1221/2009,
- výsledky ověřování a schválení potvrzují, že neexistují důkazy o nedodržování příslušných požadavků vyplývajících z právních předpisů týkajících se životního prostředí,
- údaje a informace uvedené v environmentálním prohlášení organizace odrážejí spolehlivý, důvěryhodný a správný obraz všech činností organizace v rámci oblasti její působnosti.

Ověření č.: EMAS-044/2015
V Praze, dne 4.11.2015

Kamila Bláhová
jednatelka

Tento dokument není částí registrace v systému EMAS. Registrace v systému EMAS může vystavit pouze příslušný orgán podle nařízení (ES) č. 1221/2009. Tento dokument se nesmí používat jako samostatná informace pro komunikaci s veřejností.

Zdroj: OHL ŽS, dostupné z:

http://www.ohlzs.cz/fileadmin/user_upload/spolecnost/certifikace/Overeni_EMAS_Stavcert_2015.pdf

Příloha 6 Osvědčení Bezpečný podnik

 **Státní úřad inspekce práce**
Kolářská 451/13, 746 01 Opava



vydává společnosti
OHL ŽS, a.s.
se sídlem v Brně
IČ 463 43 596

OSVĚDČENÍ

ev. č. 21/15/BP

o zavedení systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
s uplatněním požadavků ILO-OSH 2001 a OHSAS 18001:2007

s právním používáním označení

„BEZPEČNÝ PODNIK“



Platnost osvědčení je omezena do: 30. října 2018

30. října 2015
V Opavě dne


Státní úřad inspekce práce
generální inspektor

Zdroj: OHL ŽS, dostupné z: http://www.ohlzs.cz/fileadmin/user_upload/certifikaty/Osvedceni_BP_cz.pdf

Příloha 7 10 principů Globální dohody OSN

Lidská práva	Princip
1.	Podniky budou podporovat a respektovat ochranu mezinárodně vyhlášených lidských práv.
2.	Podniky se ujistí, že nejsou spolupachateli při porušování lidských práv.
Pracovní standardy	
3.	Podniky budou podporovat a prosazovat svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání.
4.	Odstraňování všech forem nucené a nedobrovolné práce.
5.	Faktické odstranění dětské práce.
6.	Odstranění diskriminace ve vztahu k povolání a zaměstnávání.
Životní prostředí	
7.	Podniky budou podporovat preventivní (opatrnostní) přístup k environmentálním výzvám.
8.	Podniky se zavazují k prosazování vyšší odpovědnosti ve vztahu k životnímu prostředí.
9.	Podniky se zavazují k podpoře, rozvoji a rozšiřování technologií šetrných k životnímu prostředí.
Boj proti korupci	
10.	Podniky budou bojovat proti všem formám korupce včetně vydírání, uplácení a podplácení.

Zdroj: Zpracováno podle UN GLOBAL COMPACT, dostupné z:

<http://www.spolecenskaodpovednostfirem.cz/wp-content/uploads/2013/09/Co-je-UN-Global-Compact-a-jeho-principy.pdf>