



Společenská odpovědnost vybrané firmy působící ve zpracovatelském průmyslu

Diplomová práce

Studijní program:

N6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

Podniková ekonomika

Autor práce:

Bc. Kateřina Libichová

Vedoucí práce:

Ing. Pavla Švermová, Ph.D.

Katedra podnikové ekonomiky a managementu





Zadání diplomové práce

Společenská odpovědnost vybrané firmy působící ve zpracovatelském průmyslu

Jméno a příjmení: **Bc. Kateřina Libichová**
Osobní číslo: E18000554
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Podniková ekonomika
Zadávací katedra: Katedra podnikové ekonomiky a managementu
Akademický rok: **2019/2020**

Zásady pro vypracování:

1. Vymezení problému a cíle práce.
2. Teoretická východiska CSR – vývoj, principy, přínosy.
3. Charakteristika firmy Praktik System, s. r. o. a odvětví, v němž působí.
4. Analýza současné CSR situace firmy.
5. Ekonomické zhodnocení a vlastní návrh řešení.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování práce:
Jazyk práce:

65 normostran
tištěná/elektronická
Čeština



Seznam odborné literatury:

- KAŠPAROVÁ, K. a V. KUNZ. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4480-3.
- KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0.
- KULDOVÁ, L. *Společenská odpovědnost firem*. Plzeň: OPS, 2010. ISBN 978-80-87269-12-1.
- ALUCHNA, Maria and Samuel O. IDOWU. (2017). *The Dynamics of Corporate Social Responsibility. A Critical Approach to Theory and Practice*. Springer International Publishing Switzerland. ISBN 978-3-319-39089-5 (ebk).
- PROQUEST. 2019. *Databáze článků ProQuest* [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [cit. 2019-09-13]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz/>

Jana Hloušková – Obchodní manažer, Praktik System s. r. o.

Vedoucí práce:

Ing. Pavla Švermová, Ph.D.
Katedra podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání práce:

31. října 2019

Předpokládaný termín odevzdání:

31. srpna 2021

L.S.

prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Jsem si vědoma toho, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má diplomová práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědoma následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

3. května 2020

Bc. Kateřina Libichová

Společenská odpovědnost vybrané firmy působící ve zpracovatelském průmyslu

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá problematikou společenské odpovědnosti firem, konkrétně ve firmě působící ve zpracovatelském průmyslu. Práce má dvě hlavní části, a jsou jimi část teoretická a praktická. V teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy, jež se k této problematice vážou. Jsou zde vyjmenovány principy a přínosy společenské odpovědnosti. V této první části je také popsán historický vývoj společenské odpovědnosti v Evropě a v České republice. Následuje deskripce jednotlivých kroků implementace společenské odpovědnosti firem a standardů, podle kterých se společenská odpovědnost řídí. V části praktické je nejdříve charakterizováno samotné odvětví, ve kterém vybraná společnost působí. Poté je představen podnik a jeho aktuální situace v oblasti společenské odpovědnosti. V závěru práce je situace zhodnocena, jsou zhodnoceny výsledky dotazníkového šetření a také jsou představeny autorčiny vlastní návrhy na zlepšení současné situace společnosti v oblasti CSR.

Klíčová slova

společenská odpovědnost firem, zpracovatelský průmysl, recyklace

Social responsibility of a selected company operating in the manufacturing industry

Annotation

This diploma thesis deals with the issue of corporate social responsibility, specifically with a company operating in the manufacturing industry. The thesis has got two main parts - theoretical and practical part. The theoretical part explains the basic concepts related to this issue. There are listed principles and benefits of social responsibility. This first part also describes the historical development of the social responsibility in the Europe and in the Czech Republic. It is followed by a description of the individual steps of implementing corporate social responsibility and the standards that govern corporate social responsibility. The practical part first characterizes the industry in which the selected company operates. Then the company and its current situation in the area of social responsibility, are introduced. At the end of the diploma thesis the situation is evaluated, the results of the questionnaire are recorded and also the author's suggestions for improvement of current situation of company in the area of corporate social responsibility are presented.

Key Words

corporate social responsibility, manufacturing industry, recycling

Poděkování

Chtěla bych touto cestou poděkovat vedoucí mé diplomové práce, paní Ing. Pavle Švermové, Ph. D., za odborné vedení a dohled po dobu psaní diplomové práce, konzultace, cenné rady a věcné připomínky a samozřejmě za podporu a vstřícnost. Mé poděkování též patří obchodní manažerce společnosti PRAKTIK system s.r.o. paní Ing. Janě Hlouškové a personalistovi panu Bc. Lukášovi Jakubcovi za konzultace. V neposlední řadě také děkuji celé své rodině, blízkým a přátelům, především pak svému příteli a své sestře, za jejich podporu.

Obsah

Seznam ilustrací.....	13
Seznam tabulek.....	14
Seznam použitých zkratk	15
Úvod.....	16
1. Vymezení problému a cíle práce	17
2. Teoretická východiska společenské odpovědnosti firem.....	18
2.1 Definice CSR	20
2.2 Hlavní principy společenské odpovědnosti.....	20
2.2.1 Triple botom line	21
2.3 Přínosy společenské odpovědnosti.....	26
3. Vývoj společenské odpovědnosti	28
3.1 Vývoj v Evropě	28
3.2 Vývoj v České republice	29
3.2.1 Kořeny společenské odpovědnosti	29
3.2.2 Společenská odpovědnost v ČR před rokem 1989	30
3.2.3 Společenská odpovědnost v ČR po roce 1989.....	33
3.2.4 Budoucnost CSR v České republice.....	36
3.2.5 Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice.....	38
3.2.6 Významné organizace podporující CSR v České republice	40
4. Implementace společenské odpovědnosti	42
4.1 Kroky implementace	44
5. Standardy a normy.....	47
6. Charakteristika zpracovatelského odvětví a vybrané firmy PRAKTIK system s.r.o.....	51
6.1 Zpracovatelské odvětví	51
6.2 PRAKTIK system s.r.o.....	52
6.2.1 Charakteristika společnosti.....	52
6.2.2 Produkty a postup recyklace.....	56
6.2.3 Analýza současného stavu CSR	57
7. Ekonomické zhodnocení současné situace a vlastní návrh řešení.....	65
7.1 Ekonomické zhodnocení současné situace v podniku.....	65
7.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření	66

7.3 Vlastní návrh řešení.....	77
7.3.1 Zhodnocení vlastních návrhů.....	87
Závěr.....	90
Seznam použité literatury.....	93
Seznam příloh	101

Seznam ilustrací

Obr. 1: Triple botom line.....	24
Obr. 2: Oblasti, které by měly firmy podporovat v rámci CSR	35
Obr. 3: Hlavní záměry NAP	39
Obr. 4: Plan-Do-Check-Act.....	43
Obr. 5: Logo společnosti PRAKTIK system s.r.o.	53
Obr. 6: Hodnoty, cíle a vize společnosti PRAKTIK system s.r.o.	54
Obr. 7: Postup recyklace.....	57
Obr. 8: Genderové rozdělení	68
Obr. 9: Věkové rozdělení.....	68
Obr. 10: Doba, po kterou zaměstnanec pracuje ve společnosti	69
Obr. 11: Setkání s pojmem společenské odpovědnosti	70
Obr. 12: Znalost významu pojmu CSR	70
Obr. 13: Oblast, ve které je společnost nejvíce odpovědná.....	71
Obr. 14: Oblast, ve které je společnost nejméně odpovědná.....	71
Obr. 15: Aktivity v ekonomické oblasti	72
Obr. 16: Aktivity v sociální oblasti	73
Obr. 17: Aktivity v environmentální oblasti.....	73
Obr. 18: Spokojenost s poskytovanými benefity.....	74
Obr. 19: Čerpání poskytovaných benefitů.....	75
Obr. 20: Vnímání zaměstnávání odsouzených jako přínos pro společnost	75
Obr. 21: Znalost společností, které mají také zavedenou společenskou odpovědnost firem	76

Seznam tabulek

Tab. 1: Vnější prostředí.....	25
Tab. 2: Vnitřní prostředí.....	25
Tab. 3: Aktivity firmy Baťa v jednotlivých oblastech CSR.....	32
Tab. 4: Implementační rámec.....	43
Tab. 5: Vzdělávací aktivity za rok 2018	60
Tab. 6: Náklady na občerstvení a nápoje na akci „Den otevřených dveří pro zákazníky" ..	79
Tab. 7: Zřizování náklady na firemní školku	81
Tab. 8: Celkové náklady na provoz školky za měsíc	82
Tab. 9: Náklady školného.....	83
Tab. 10: Náklady školného pro veřejnou školku.....	85

Seznam použitých zkratk

CSR	Corporate Social Responsibility
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
NAP	Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
PDCA	Plan-Do-Check-Act cyklus
DPH	Daň z přidané hodnoty

Úvod

Tato diplomová práce se zaměřuje na společenskou odpovědnost firem a na pojmy, které se k této problematice vážou. Diplomová práce je rozdělena na dvě základní části a jsou jimi část teoretická a část praktická.

Teoretická část se nejdříve zaměřuje na vymezení problému a na cíle diplomové práce. Poté jsou zmíněna teoretická východiska, jako jsou definice společenské odpovědnosti, hlavní principy fungování společenské odpovědnosti, zejména pak pojem triple botom line a přínosy, které pro podniky ze společenské odpovědnosti plynou. Následuje popsání historického vývoje této problematiky, a to jednak v Evropě a dále také u nás v České republice. V této části jsou také představeny významné organizace v oblasti společenské odpovědnosti, které působí v České republice. V závěru této části jsou popsány jednotlivé kroky zavedení společenské odpovědnosti do společnosti a standardy a normy, které jsou s touto problematikou spojovány.

Druhá část diplomové práce je věnována části praktické. V této části je nejdříve charakterizováno odvětví, ve kterém vybraná společnost působí, tedy zpracovatelské odvětví. Další kapitolu tvoří vybraná společnost, kterou je PRAKTIK system s.r.o. V této kapitole je představena činnost společnosti, její vize a hodnoty či významné roky pro společnost. Dále je také popsán postup recyklace a produkty, které jsou z recyklace získány. Důležitou částí je především analýza současného stavu společenské odpovědnosti této firmy.

Součástí práce je analýza současného stavu společenské odpovědnosti, její zhodnocení a vlastní návrh řešení a doporučení od autorky diplomové práce. V rámci zhodnocení situace bylo jako nástroj použito dotazníkové šetření.

Cílem předkládané diplomové práce je seznámení čtenářů s daným tématem, zhodnocení a návrh změn na zlepšení stavu společenské odpovědnosti ve společnosti PRAKTIK system s.r.o.

1. Vymezení problému a cíle práce

V současné době je společenská odpovědnost firem velice populární a stále se vyvíjející koncept. Základy tohoto konceptu položil Bowen v roce 1953, a to vydáním knihy *Social Responsibilities of the Businessman*. Právě v této knize se pokusil společenskou odpovědnost firem definovat. V dnešní době existuje několik definic, avšak ani jedna nedefinuje koncept tak, aby mohl být univerzálně uznán. Koncept je definován, jakožto dobrovolné začleňování sociálních činností do obchodních činností v rámci podniku. Společenská odpovědnost je chápána jednak jako reakce na sociální a environmentální výzvy, ale také jako možnost a schopnost překonávat komplikace globálního vývoje. Společenská odpovědnost firem přináší hned několik výhod, jak pro podnik, tak i pro osoby s ním úzce spjaté, proto by měl podnik při svém rozhodování zohledňovat i zájmy zúčastněných stran. (Kašparová a Kunz, 2013; Aluchna and Idowu, 2017)

Mezi cíle diplomové práce lze zařadit seznámení čtenářů s teorií, jež se váže ke společenské odpovědnosti firem. Hlavním cílem pak je zhodnocení společenské odpovědnosti firmy ve zpracovatelském průmyslu, konkrétně ve firmě Praktik System s.r.o. a poté navržení vlastních řešení od autorky diplomové práce, jež povedou ke zlepšení současné situace podniku.

2. Teoretická východiska společenské odpovědnosti firem

Důvodem nejednotné univerzální definice pro společenskou odpovědnost je například její dobrovolnost. V tzv. Zelené knize je společenská odpovědnost firem definována Evropskou komisí jakožto dobrovolné začlenění ekologických a sociálních pohledů do všedních operací v rámci firmy. Podniky si sami určují, zda principy ve své firmě přijmou. Tím, že společenská odpovědnost nemá přesně vymezené hranice, dává tak prostor k široké debatě, a i k širokému porozumění. Jestliže podnik přijme zásady společenské odpovědnosti firem, sám si stanoví etické standardy, stará se o zaměstnance, klade důraz na minimalizování negativních dopadů na životní prostředí a v neposlední řadě podporuje region, ve kterém působí. Mnoho autorů, jak zahraničních, tak i českých, se zabývá univerzálním vymezením společenské odpovědnosti. Například Alexander Dahlsrud ve své práci zmiňuje pět hlavních oblastí, jež se podle analýzy nejčastěji objevovaly v různých definicích společenské odpovědnosti. Řadí se mezi ně oblast ekonomická, oblast sociální, oblast environmentální, dobrovolnost a stakeholders. Podle jeho průzkumu se čtyři z těchto pěti oblastí objevují minimálně v 80 % definic a nejméně tři z pěti oblastí se nacházejí v 97 % definic. (Kašparová a Kunz, 2013; Kuldová, 2010)

A kdo to vlastně stakeholders jsou? Jedná se skupiny osob, které podporují fungování podniku nebo jsou fungováním podniku ovlivňovány. Jednoduše lze říct, že jde o tzv. zainteresované strany, jež přichází s firmou do kontaktu. Stakeholders mohou být rozděleny na dvě skupiny, a to na vnitřní a vnější. Mezi vnitřní stakeholders patří vlastníci, manažeři či zaměstnanci firem. Ve druhé skupině se pak nachází dodavatelé, zákazníci, obchodní partneři, média, veřejnost, stát a další. Pro společnost jsou zájmy zainteresovaných stran velmi důležité i přesto, že se dané důsledky, které pro firmu vyplynou, promítnou až po delší době. (Kuldová, 2010; Businessvize, 2010)

Max. B. E. Clarkson ve své publikaci A Stakeholder Framework for analyzing and evaluating corporate social performance člení stakeholders na primární a sekundární. Ve skupině primárních stakeholders se nachází například vlastníci, zaměstnanci, investoři, dodavatelé, zákazníci či například místní komunita. Jsou to ty osoby, které mají na činnost

podniku významný vliv a bez kterých by podnik nemohl fungovat. Subjekty, které spadají do sekundární skupiny stakeholders nemají na fungování a přežití podniku podstatný vliv. S podnikem nevstupují do přímých transakcí. Spadají sem například média, konkurence, občanská sdružení, vláda či organizace pro ochranu životního prostředí. (Clarkson, 1995)

Tím, že všeobecně roste zájem o společenskou odpovědnost, tak se i u nás v České republice někteří výzkumníci zabývají její problematikou, konkrétně pak tedy vymezením samotného pojmu. Problematiku zkoumala například Pokorná. Kromě fyzických osob se o vymezení společenské odpovědnosti snaží i mnoho mezinárodních a národních organizací a hnutí. Lze mezi ně zařadit Business for Social Responsibilities, World Business Council for Sustainable Development či organizaci Prince of Wales International Business Leaders Forum, jež je napojená na instituce, jako je Světová banka, OSN či ILO. V Evropě se pak jedná o orgány Evropské Unie a jejích národních partnerů. (Kašparová a Kunz, 2013)

Jedním z nejdůležitějších rysů definic společenské odpovědnosti je to, že je všeobecná a tím určuje rámec a zásady pro každý typ podniku, bez ohledu na to, jak je podnik velký či jaký je jeho předmět podnikání. Jestliže má být potenciál společenské odpovědnosti maximálně využit, musí se stát záležitostí celé podnikatelské sféry, nikoliv však jen její části. V roce 2010 byl v České republice proveden výzkum mezi představiteli podnikatelského sektoru ohledně jejich chápání společenské odpovědnosti. Bylo dotázáno 248 podniků a prostřednictvím jejich zástupců vyplynulo, že mezi hlavní principy společenské odpovědnosti berou:

- etické chování a transparentnost;
- péče o své zaměstnance;
- podpora místního rozvoje a místní komunity;
- prodej kvalitních produktů a poskytování kvalitních služeb;
- pravidelná platba daní. (Kašparová a Kunz, 2013)

2.1 Definice CSR

Díky nejednotnosti tohoto konceptu existuje celá řada definic. Některé z definic budou pro představu sepsány v následujícím textu.

První definicí je „*CSR is the ability of business to respond with care to society's needs.*“ (Visser, 2013, s. 5) V překladu do českého jazyka znamená tato definice, že společenská odpovědnost je schopnost podniku pečovat o potřeby společnosti. Další definice je ve znění „*CSR is the way in which business consistently creates shared value in society through economic development, good governance, stakeholder responsiveness and environmental improvement.*“ (Visser, 2013, s. 5) Pokud si opět definici přeložíme do našeho jazyka, zjistíme, že toto pojetí bere společenskou odpovědnost jako způsob, kterým podniky trvale vytváření sdílenou hodnotu ve společnosti, a to prostřednictvím hospodářského rozvoje, správou veřejných věcí, reakcí zainteresovaných stran a zlepšování životního prostředí. Business Leaders Forum definují společenskou odpovědnost „*jako dobrovolný závazek firem chovat se v rámci svého fungování odpovědně k prostředí i společnosti, ve které podnikají.*“ (Steinerová, Václavíková a Mervart, 2008, s. 2) A posledním příkladem definice CSR je definice Evropské komise. Ta ji definovala jako „*koncept, na jehož základě obchodní společnosti dobrovolně začleňují sociální záležitosti a otázky životního prostředí do své podnikatelské činnosti a vzájemných vztahů se zúčastněnými stranami.*“ (EUR-Lex, 2011, s 3)

I přesto, že existuje mnoho definic společenské odpovědnosti podniku, většina z nich se shoduje v jednom požadavku po společnosti. Požadavkem je zodpovědné chování ke svým zaměstnancům, dodavatelům, zákazníkům, místním komunitám, životnímu prostředí atpod. Odpovědné a etické chování společnosti má vliv na postavení podniku na trhu, na konkurenceschopnost, ale také i na zisk. (Pavlík et al. 2010)

2.2 Hlavní principy společenské odpovědnosti

Jak již bylo zmíněno výše, společenská odpovědnost má několik různých interpretací. I přes to, je možné určit její zásadní principy. Jsou jimi:

- dobrovolnost - provozování činností společenské odpovědnosti je pro podniky dobrovolné;
- transparentnost - poskytnutí informací ostatní všem stakeholderům;
- dlouhodobá uspořádanost - začlenění společenské odpovědnosti do firemních procesů, hodnot a strategiích, a to z dlouhodobého hlediska;
- aktivní kooperace - za účelem spokojenosti obou stran;
- odpovědnost a rozvoj kvality života - pracování z morálního hlediska ve prospěch společnosti;
- komplexnost a fungování podniku na základě trojí zodpovědnosti - zacílení na kvalitu životního prostředí, na ekonomický blahobyt a na sociální kapitál. (Kašparová a Kunz, 2013)

2.2.1 Triple botom line

Co se týká posledního výše zmíněného bodu, konkrétně trojí zodpovědnosti, jedná se o tzv. triple bottom line. Jedná se o tři oblasti, pilíře neboli sféry společenské odpovědnosti a jsou jimi ekonomická, environmentální a sociální sféra. V tomto pojetí se ekonomická sféra nazývá jako zisk neboli *profit*, environmentální sféra zachycuje naši planetu, tedy *planet*, a sociální sféra jako lidé, jež je přeloženo do anglického jazyka jako *people*. (Pavlík et al., 2010)

Ekonomická sféra

První oblast, a tedy oblast ekonomická, se zaměřuje především na tvorbu zisku. Dalšími prvky společenské odpovědnosti v této oblasti jsou například etika, transparentnost a dobré vztahy. V této oblasti je zahrnuta shoda zájmových skupiny na nárocích, jež patří k principům řízení a kontroly podniku. Jedná se o akce proti podplácení, chudobě a nelegálním penězům či boj proti zneužívání důvěrných údajů. Dále pak sem spadá splácení závazku v řádném termínu, dodržování sjednaných dohod a smluv, likvidování kartelových dohod, zneužití dominantní pozice a další. V této sféře je vlastně zobrazeno chování k investorům, k dodavatelům, a i k zákazníkům. (Kuldová, 2010; Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, 2015)

Sociální sféra

Sociální část tvoří lidé. V některých publikacích je možné se setkat se čtyřmi sférami, a to z důvodu rozdělení sociální části na pracovní prostředí a na místní komunitu. I když tato práce uvádí tři sféry, v tuto chvíli pro přehlednost rozdělíme sociální sféru na dvě již zmíněné oblasti.

V rámci pracovního prostředí hovoříme především o odborech a zaměstnancích podniku, jak z pohledu bezpečnosti a jejich zdraví, tak i z pohledu jejich vzdělávání a rozvoji. Také sem lze zařadit rovnoměrnost mezi osobním a pracovním životem, rovné příležitosti pro všechny, outplacement či různorodost na pracovišti. Různorodostí na pracovišti je myšleno, že se na pracovišti vyskytují handicapované či starší osoby nebo také osoby různého etnického původu. Podnik a zaměstnanci tvoří velmi důležité spojení. Zaměstnanci jsou na společnosti výrazně závislí. Odměna, kterou dostávají od podniků za jejich vykonanou práci je pro ně důležitým zdrojem, který pak ovlivňuje i jejich soukromý život. Nicméně i firma je svým způsobem na zaměstnancích závislá, především na kvalitě jejich práce. Zaměstnanci totiž zajišťují podniku dlouhodobý úspěch. Společnosti, které jsou odpovědné, se snaží nabírat a udržet si kvalitní zaměstnance. Pokud je zaměstnanec motivován, je i více produktivní. Motivací mohou být jednak finanční benefity, ale také i ty nefinanční. Mezi typické nefinanční benefity patří stravenky, poskytnutí služebního telefonu nebo notebooku, příspěvek na penzijní připojištění, navýšená dovolená, společné akce zvané teambuildingy, vstupenky na kulturní akce, permanentky do různých sportovních center a areálů či využívání pohyblivé pracovní doby a podobně. Jelikož chtějí zaměstnavatelé více zaujmout své zaměstnance, přistupují k nabízení i jiných, netradičních benefitů. Vedle těchto tradičních benefitů se v dnešní době objevují i nové, které se například využívají v zahraničí. Jedná se například o práci z domova tzv. homeoffice, péče o zdraví zaměstnanců v podobě poskytování nápojů a menšího občerstvení na pracovišti, výhody na podporu rodičovství, fitness centrum přímo na pracovišti či celoroční dovolené neboli sabbatical. Výhodou u podpory rodičovství je například myšlena částečná nebo úplná úhrada nákladů týkajících se odběrů a zamrazení vajíček a spermií. Benefit reaguje na dnešní dobu profesního života, kdy si zaměstnanec chce nejdříve vybudovat kariéru a až poté zakládat rodinu. U kojící matky, která se chce co nejdříve po porodu vrátit do pracovního prostředí, zaměstnavatel poskytuje pokrytí nákladů na kurýrní službu, která vyzvedne od matky nově odsáté mléko

a doveze ho dítěti. Díky tomu si nemusí zaměstnanec volit, jestli dá přednost práci nebo rodině. Dále sem spadají například firemní školky či školkovné neboli příspěvek na školu nebo jesle. (Kuldová, 2010; Steinerová a Makovski, 2008; Steinerová, Václavíková a Mervart, 2008; epravo.cz, 2019)

Dále sem ale také spadá již zmíněná podpora místní komunity, kam lze zařadit veřejnost a neziskové organizace. V rámci podpory místní komunity se hovoří o firemní dobročinnosti, socializaci, vzdělávání, předávání know-how, spolupráce s místními dodavateli či se školami, rozvoj zaměstnanosti a místní infrastruktury, podpora kvality života občanů, kterou je myšleno například kulturní či sportovní vyžití. Součástí komunity se podnik stává ihned při zahájení své podnikatelské činnosti. Obecně platí, že společensky odpovědná organizace se snaží zmírňovat negativní dopady na místní komunitu a řeší místní problémy. Tyto její činnosti se jí vrátí přijetím do místní komunity, ze které pak společnost může nabírat své potenciální zaměstnance a přilákat své potenciální zákazníky. (Kuldová, 2010; Steinerová a Makovski, 2008; Steinerová, Václavíková a Mervart, 2008)

Environmentální sféra

Do poslední sféry, a tedy do sféry environmentální, se řadí ekologie podniku, ochrana životního prostředí a přírodních zdrojů, úspora energie, recyklace a využití recyklovaného materiálu, minimalizace odpadu, šetrný způsob přemístování materiálu a zboží či podávání přesných ekologických informací o výrobcích, službách a činnostech. Společnost si uvědomuje dopady své činnosti na živou, ale také i na neživou přírodu, a to včetně ekosystému, vzduchu, vody a půdy. Jestliže má podnikání společnosti malý dopad na životní prostředí či firma spotřebovává pouze malé množství přírodních zdrojů, její fungování bude delší a úspěšnější. V rámci této sféry je možné se setkat s pojmem eco-efficiency. V překladu se jedná o ekologickou účinnost a ve své podstatě znamená vyrábět více, ale s efektivnějším využitím zdrojů a snižuje tak dopad na životní prostředí po celou dobu využívání produktu či služby. Je tedy zřejmé, že tento pojem spojuje ekonomickou a ekologickou sféru. (Kuldová, 2010; ManagementMania, 2016; Šmehlíková, 2016; Global Development Research Center, 2020; Era Environmental Management Solutions, 2020; Steinerová a Makovski, 2008; Steinerová, Václavíková a Mervart, 2008)

Tento model je velice důležitý, jelikož napomohl sdílet náplň a smysl společenské odpovědnosti. Pokud shrneme veškeré informace o triple botom line, můžeme říct, že se jedná o podporu podniku, a to z hlediska hodnocení jeho celkové výkonnosti na základě již zmíněných tří sfér. Přístup tohoto konceptu byl založen z důvodů frustrace klasického měření výkonnosti podniku. Výkonnost podniku vždy měřil, nebo byl pokládán za velice klíčový faktor, zisk. John Elkington ve svém modelu Triple botom line, dává přednost komplexnějšímu přístupu k měření výkonnosti. John Elkington koncept popisuje tak, že cílem tří zmíněných sfér je měřit v podniku výkonnost environmentální, sociální a finanční. Na základě modelu lze poznat, jak je firma udržitelná a jak je rentabilní. (tutor2u, 2020; Era Environmental Management Solutions, 2020)

Obr. č. 1 shrnuje výše popsané sféry společenské odpovědnosti a jak je zřejmé, důležitý je prostřední trojúhelník neboli udržitelnost. V tomto okamžiku se nachází podnik v rovnováze ve všech třech sférách, což znamená, že je i v celkové rovnováze.



*Obr. 1: Triple botom line
(ClickView, 2019)*

Mimo rozdělení společenské odpovědnosti na tři sféry, ji můžeme také klasifikovat na základě zaměření podniku, a to na vnitřní a vnější. Pro jednodušší pochopení shrnou tuto problematiku následující tabulky. V tabulkách je vždy definováno prostředí a přínosy, které z něho plynou. (Kuldová, 2010; ManagementManie, 2016)

Tab. 1: Vnější prostředí

Vnější prostředí	Přínosy
Příležitosti a možnosti CSR	Řešení či zmenšení sociální problémů
Vztah ke komunitě	Podpora lidí v organizaci, pomost akcionářským skupinám, církvím atd.
Vztah k zákazníkům	Informovanost a svobodná volba, bezpečnost produktu, ochrana práv zákazníků
Vztah k dodavatelům	Spoluúčast a informovanost
Vztah k životnímu prostředí	Environmentální rozvoj a odpovědnost k následujícím generacím
Vztahy k stakeholders	Otevřenost k sociálním věcem

Zdroj: vlastní dle Kuldová (2010)

Tab. 2: Vnitřní prostředí

Vnitřní prostředí	Přínosy
Fyzické prostředí	Bezpečnost, zdraví, kultura, ergonomická hlediska
Pracovní podmínky	Naplňování etických kritérií při získávání a výběru zaměstnanců, při reklamě či při přesčasech
Minority	Obecně věnovat pozornost menšinám
Organizační struktura a styl managementu	Možnost spolupráce
Komunikace a transparentnost	Důraz na přesnou informovanost, obousměrná komunikace ve firmě
Vzdělání a trénink	Poskytovat zaměstnancům rozvoj a vzdělávání se

Zdroj: vlastní dle Kuldová (2010)

Dle Evropské komise patří mezi další typické rysy společenské odpovědnosti například to, že se nejedná o volitelný doplněk k hlavní činnosti podniku, nicméně že je to metoda řízení. Dále pak, že podnik zahrnuje ekonomické, environmentální a sociální dopady do svých aktivit. (Kašparová a Kunz, 2013)

2.3 Přínosy společenské odpovědnosti

Společenská odpovědnost firem je považována za novodobé pojetí podnikání. Toto pojetí zasahuje do všech oblastí, ve kterých podnik působí a dále se především zaměřuje na dlouhodobé cíle podniku. Pokud se podnik rozhodne zavést principy společenské odpovědnosti, je nutné začlenit ji i do podnikových hodnot, strategiích a procesů napříč úrovněmi v podniku. Jestliže podnik přijme principy společenské odpovědnosti do své firemní praxe, nemělo by dojít k omezení ekonomické úspěšnosti firmy. A naopak ekonomické úmysly by neměly být v opozici k sociálním aktivitám firmy. V samotné praxi se ukazuje, že propojení těchto dvou činností vede k lepším výsledkům firmy. Firma tak vytváří nové trendy či nové příležitosti pro inovace. (Kašparová a Kunz, 2013; Kuldová, 2010)

Mezi významné přínosy společenské odpovědnosti patří:

- přitažlivost pro nové investory a přístup k novému kapitálu;
- zvýšení hodnoty firmy například růstem cen akcií;
- větší transparentnost;
- atraktivní zaměstnavatel pro nové zaměstnance, nové pracovní pozice zejména pro osoby v místní komunitě;
- udržitelnost rozvoje podniku - dlouhodobé dosahování zisku;
- diferenciaci od konkurence;
- zvýšení prodeje produktů či služeb;
- věrnost zákazníků a loajalita zaměstnanců k vedení podniku;
- vybudování zázemí k úspěšnému podnikání;
- snížení nákladů;
- prostor pro inovace a vzdělávání se;

- komunikace se zainteresovanými stranami a okolím obecně za účelem budování kvalitní a dlouhodobé spolupráce;
- možnost nových partnerů;
- snížené riziko různých stávek;
- posílení firemní kultury, dobrého jména firmy či hodnoty značky;
- úspory z kvalitní výroby produktů a zvyšování efektivity. (Petříková at al., 2008)

Ve většině případů mají výše zmíněné přínosy nefinanční podobu a jejich účinek není okamžitý, i tak jsou pro podnik důležitý. Jedná se právě o dobrou pověst firmy, konkurenční výhodu či lepší spolupráci se svými pracovníky i obchodními partnery. Pro okolí, ve kterém podnik operuje, působí více spolehlivě a věrohodně než konkurence. Co se týká stávajících zaměstnanců, tak ti vykazují větší produktivitu a je zde větší možnost přilákat nové zaměstnance. (Kašparová a Kunz, 2013; Kuldová 2010)

3. Vývoj společenské odpovědnosti

Tato kapitola se zabývá vývojem společenské oblasti a bude rozdělena do dvou částí. V první části se zaměřím na vývoj této problematiky v Evropě a v druhé části na její vývoj u nás v České republice.

3.1 Vývoj v Evropě

Již v první kapitole bylo zmíněno, že základy konceptu CSR položil v 50. letech Howard Bowen, který jako první ve své knize použil termín CSR. Ve své knize předkládá požadavek zohlednění sociálních hledisek v řízení. V 70. léta hrají významnou roli při rozvoji společenské odpovědnosti, jelikož dochází v Organizaci spojených národů k prvním diskuzím na toto téma a formování základních principů CSR. (CSR Portal, 2012; ManagementMania, 2016)

K nejrozsáhlejšímu rozvoji společenské odpovědnosti došlo během 90. let. Mezi nejprobíranější iniciativy v oblasti společenské odpovědnosti v evropském prostoru jsou činnosti Evropské komise. Jejich počátky spadají do devadesátých let, kdy došlo k podporování mezisektorové spolupráce ze strany Evropské komise. V roce 1993 chtěl Jacques Delors, tehdejší předseda Evropské komise, aby firemní sektor přijal Evropskou deklaraci proti sociálnímu vyloučení. Tato deklarace měla vyřešit problémy, které se týkaly struktury Evropy. K přijetí došlo v roce 1995 a rok na to byla spuštěna Evropská podnikatelská síť pro sociální kohezi. Jednalo se o výměnu informací a zkušeností. V roce 2000 došlo k přejmenování na CSR Europe. Důležitým okamžikem byl v březnu 2000 Lisabonský summit. Zde představitelé států a předsedové vlád Evropských zemí kladli důraz na podnikovou odpovědnost a vložili ji přímo do Lisabonské strategie. Cílem Lisabonské strategie bylo, že se Evropská unie stane do roku 2010 nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou na světě, a to s větší nabídkou pracovních míst a sociální solidárnosti, jež bude schopná udržitelného růstu. Představitelé se zde shodli, že je nutné společenskou odpovědnost firem podporovat dlouhodobě, a i ze strategického hlediska. (Zdražilová, 2010; CSR Portal, 2012)

V roce 2001 reagovala Evropská komise na tyto počáteční kroky publikací Zelené knihy o CSR. Tato kniha si stanovila za cíl začít debatovat o společenské odpovědnosti firem na evropské a globální úrovni. Od roku 2002 začaly probíhat konference na toto téma. Úmyslem konferencí bylo oslovit co nejvíce subjektů z komerční sféry. Na základě kritiky Evropská komise spustila v roce 2002 EU multipartnerské fórum o CSR, aby došlo ke shodě mezi všemi zainteresovanými stranami uvnitř evropské občanské společnosti. Dva roku poté fórum předložilo závěrečnou zprávu. Zpráva představovala jednak základní principy a hodnoty společenské odpovědnosti firem a jednak také obsahovala doporučení pro budoucnost samotného konceptu z hlediska rozšíření nejen v Evropě, ale i v rámci světa. Od roku 2005 se konají Evropské trhy. Na těchto trzích dochází k výměně zkušeností, inovací a možností v oblasti společenské odpovědnosti mezi stovkami podniků. Evropská Aliance pro CSR vznikla v roce 2006. Jedná se o volně přístupné společenství různě velikých firem z Evropy. Aliance dává dohromady zdroje a kapacity, jednak podniků z Evropy, ale také i ostatních zainteresovaných subjektů v oblasti ekonomického rozkvětu, udržitelného rozvoje a pracovních možností. V návaznosti na hospodářské Strategie 2020 vydala Evropská komise roku 2011 oznámení k obnovené strategii EU pro společenskou odpovědnost podniků na období 2011 až 2014. (Zadrazilová, 2010; CSR Portal, 2012)

3.2 Vývoj v České republice

Jak již bylo zmíněno výše, v současnosti je veliký nárůst zájmu o společenskou odpovědnost, a to nejen ze strany podniků. Pozornost připadá i na hledání cest, jak společenskou odpovědnost dále rozšiřovat. Následující text začíná úplnými kořeny společenské odpovědnosti a pokračuje uplatňováním principů před rokem 1989. Další části se budou věnovat společenské odpovědnosti po roce 1989 a její samotné budoucnosti. (Kašparová a Kunz, 2013; Kunz, 2012)

3.2.1 Kořeny společenské odpovědnosti

V historii naší země najdeme několik osobností, které se snažily podporovat životní prostředí. Na počátku 19. století byl významnou osobností podnikatel a hrabě Hugo

František Salm. Tento podnikatel se zabýval vědeckými výzkumy, a jelikož hovořil plynule několika cizími jazyky, mohl si dovolit cestování a poznávání nových technologií. Informace, které si z cest dovezl, pak využil ve své práci. Založil cukrovar či několik továren. Jeho nejvýznamnější činností pak bylo spoluzaložení Moravsko-slezského Františkova muzea v Brně, jež i finančně podpořil. (Kunz, 2012)

Dalším podporovatelem byl Josef Jan Frič, který se věnoval zejména výrobě optických přístrojů. Na přelomu 19. a 20. století postavil hvězdárnu v Ondřejově, kterou později věnoval státu pro výuku astronomie na Karlově univerzitě. Jindřich Waldes neboli král knoflíků se také řadí k podporovatelům. Jeho firma společně se zahraničními pobočkami vyráběla různé druhy kovové galanterie. V roce 1916 pak založil své muzeum knoflíků a šatních spínadel. Pro Waldese hráli zaměstnanci velmi důležitou roli, a tak založil podpůrný fond, ze kterého byly vypláceny příspěvky například při narození dítěte, v mateřství či na stěhování. Dále svým zaměstnancům nabízel studium či zahraniční stáže, kulturní a sportovní aktivity. Později založil odbornou knihovnu a finančně podpořil sportovní klub AFC Waldes či některé umělce. (Kunz, 2012)

3.2.2 Společenská odpovědnost v ČR před rokem 1989

Jako prvního podporovatele společenské odpovědnosti v České republice před rokem 1989 lze zmínit Josefa Hlávku. Josef Hlávka byl jednak český stavitel a architekt, ale také byl velkým fanouškem českého umění a vědy, jež žil v letech 1831-1908. Během svého studia na Akademii výtvarných umění ve Vídni si přivydělával u stavitele Šebka, který ho v roce 1954 přijal do své stavební kanceláře. Zde Josef Hlávka viděl, že je zaměstnavatel schopen svým zaměstnancům nabídnout mnohem více než jen peníze ve formě výplaty. Péče o zaměstnance byla jednou z hlavních činností ve stavební kanceláři Šebka. Hlávkův talent a potenciál byl tak zřejmý, že v brzké době následovalo jeho povýšení na ředitele a v pozdějších letech mu byla stavební kancelář dokonce předána. Pod vedením Josefa Hlávky si firma vedla velice dobře a stavěla nejen bytové domy a obchody, ale také i kulturní a zdravotnická zařízení či kostely. Během svého života věnoval mnoho peněz na podporu vědy, vzdělanosti a kultury. V roce 1904 založil společně s rodinou Nadaci “Nadání Josefa, Marie a Zdenky Hlávkových“. I přes různé politické a společenské změny funguje tato

nadace dodnes a může se pyšnit nejstarší nadací u nás. V současnosti nadace spravuje nadační jmění jako je například zámek Josefa Hlávky v Lužanech i Přeštic či nadační domy. Výnosy, které nadace vykazuje, umožňují zajištění nadačního programu. (Kunz, 2012; Hlávkova nadace, 2020)

Další prvky společenské odpovědnosti v České republice spadají do meziválečného období, a to tedy do první poloviny 20. století. Z tohoto období bývá nejčastěji zmiňován Tomáš Baťa. Právě on stál u rozvoje společensky odpovědného chování. Mnoho odborníků se domnívá, že společenská odpovědnost, společně i s jinými rysy, patří k charakteristickým znakům firmy Tomáše Bati. On sám věřil, že podnikání musí být postaveno na morálních principech a kladl důraz na to, že podnikání je prospěchem pro člověka samotného jelikož slouží k jeho rozvoji a zdokonalování se. V praxi se jednalo o péči o své zaměstnance. Lze to například ukázat na konceptu výstavby bydlení pro své zaměstnance či možnost rozvoje zaměstnanců pomocí školení. Také si zakládal na rovnosti mezi ženami a muži. Dále se Tomáš Baťa snažil informovat širokou veřejnost, jaké má on názory na tuto problematiku a jaké činnosti jeho firmy v rámci této oblasti vykonává. Odpovědný přístup uplatňoval ke komunitě například založením nemocnice pro občany a zaměstnance Zlína. V rámci odpovědnosti k životnímu prostředí vytvořil systém pro třídění a recyklaci odpadů. Ve své firmě dodržoval základní hodnoty, mezi které patřily:

- plnění právních a etických pravidel;
- pokora a uznávání svých zaměstnanců;
- dodržování respektu ke svým partnerům;
- respektování úřadů;
- ochrana životního prostředí;
- chápání podnikání jakožto veřejnou službu. (Kašparová a Kunz, 2013; CSR Portal, 2012)

Tabulka níže ukazuje, jak společnost Baťa rozvíjela své aktivity v rámci společenské odpovědnosti, a to od svého vzniku do 40. let 20. století. Z tabulky je zřejmé, že aktivity firmy Baťa se opíraly o všechny tři pilíře, avšak nejvíce aktivit bylo vykonáváno v rámci společenského pilíře. Proto není divu, že zde zaměstnanci byli spokojeni.

Tab. 3: Aktivity firmy Baťa v jednotlivých oblastech CSR

Ekonomický pilíř	Sociální pilíř	Environmentální pilíř
Uplatňování přístupu „Náš zákazník, náš pán!“ v každodenní firemní praxi	Podpora regionu - rozvoj Zlína a celého regionu	Zřízení biologické laboratoře
Vytvoření rozsáhlé databáze zákazníků	Péče o zaměstnance (včetně podpory výchovy a vzdělávání)	Šetrné hospodaření s materiálem
Důraz na budování a řízení vztahů se zákazníky	Vysoké mzdy a jejich týdenní vyplácení	Zpracování odpadu, materiálu
Poskytování rozsáhlého spektra kvalitních služeb (často zdarma či za nízké ceny)	Vytvoření tzv. Baťova podpůrného fondu	Nezávadnost použitých materiálů
Vytvoření vlastního bankovního systému - tzv. vnitrofiremní banky	Podpora a řešení bytové otázky spolupracovníků	
Jednání s dodavateli - splatnost faktur do jednoho týdne, transparentnost	Vysoce kultivované a kulturní prostředí a prostory firmy	
Soustředění na výzkum, vývoj a inovace	Prostorné dílny s kvalitním osvětlením a odvětráváním	
Boj proti korupci, jež byla ve firmě tvrdě odsuzována	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (preventivní lékařské prohlídky)	
	Podpora zdravotnictví (zřízení Baťovy nemocnice, Sociálně zdravotního ústavu)	
	Vybudování závodní kuchyně a jídelny	

	Fungování závodní mateřské školky	
	Podpora kulturního a sportovního života zaměstnanců (SK Baťa)	

Zdroj: vlastní dle Lešingerová (2007), Petříková et al. (2008), Kunz (2012)

Vývoj společenské odpovědnosti firem byl pozastaven historickými událostmi, konkrétně tedy 2. světovou válkou a následným komunistickým režimem. V rámci tohoto režimu došlo k centralizaci celého hospodářství. Veškeré činnosti v rámci sociální ochrany a sociálního zabezpečení vzal do svých rukou stát. (Kašparová a Kunz, 2013)

3.2.3 Společenská odpovědnost v ČR po roce 1989

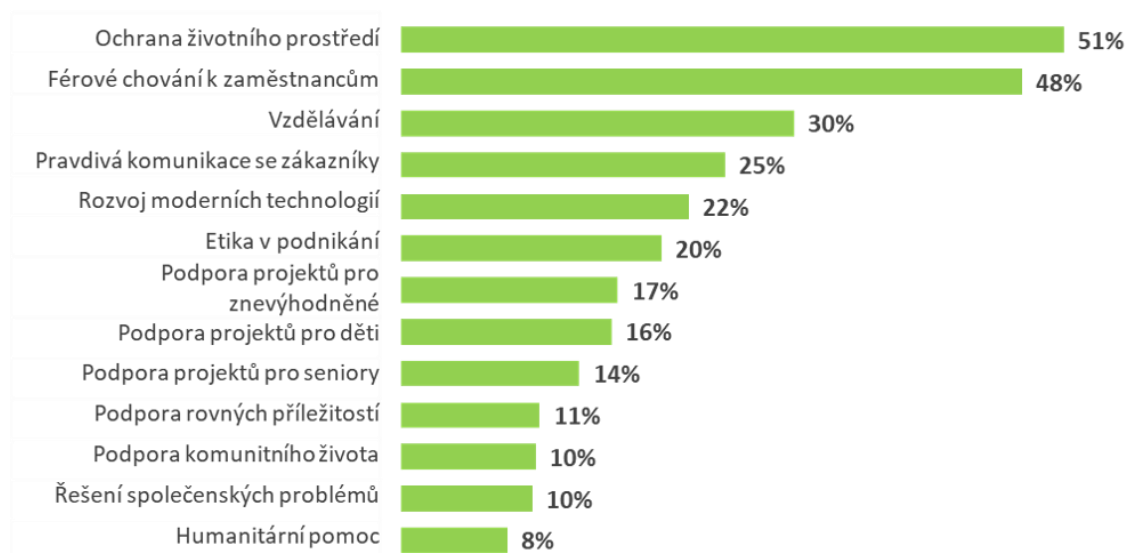
V devadesátých letech 20. století došlo v České republice k znovuoobnovování tradice společenské odpovědnosti firem. Byly to například Vodafone, Telefonica či DHL. Českou společností, která se snažila propagovat koncept CSR byla například Česká spořitelna. Někteří představitelé podnikatelského sektoru si začali uvědomovat, že v rámci společenské odpovědnosti by se měli opírat o všechny tři pilíře, jak již bylo uvedeno výše, tzv. triple bottom line, nikoliv se zajímat jen o firemní filantropii. V České republice v těchto letech přispívaly k šíření a rozvoji společenské odpovědnosti velké nadnárodní společnosti, které přenášely svou praxi v této oblasti na své dceřiné společnosti sídlící v České republice. Dalším významným okamžikem při rozvíjení společenské odpovědnosti v ČR byl v roce 1995 vstup do OECD, tedy do Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Samozřejmě důležitým okamžikem pro CSR byl rok 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, jelikož se samotná EU snaží společenskou odpovědnost dlouhodobě podporovat. (Kašparová a Kunz, 2013; CSR Portal, 2012)

V současnosti není CSR dominantou pouze zahraničních firem, ale i u nás v České republice se podniky snaží, aby společenská odpovědnost byla součástí i jejich kultury. Z výzkumů je však zřejmé, že podniky, které mají ve své organizační struktuře i zahraniční prvek, mají o společenské odpovědnosti povědomí větší. Jiné výzkumy dále ukazují, že se zástupci společností v České republice domnívají, že by společenská odpovědnost měla patřit do

všech velikostí podniků, nikoliv jen do těch větších. Co se týká obecné znalosti společenské odpovědnosti, jejich hlavních principů atpod., je především dána velikostí společnosti. Z výzkumu vyplynulo, že v České republice je znalost společenské odpovědnosti u malých a středních podniků nižší než u těch větších. Což dokazuje výzkum z roku 2008 od Business Leaders Fora, kdy koncept společenské odpovědnosti zná v rámci malých podniků 37 %, v rámci středních podniků to bylo již 61 % a v rámci velkých podniků 97 %. Podniky získávají informace o CSR především z internetu, dále pak z dalších médií a odborné literatury. V roce 2005 zveřejnila společnost GfK, dnes již INCOMA GfK, výzkum, který prováděla pro společnost Transparency International ČR. Výzkum se týkal postojů českých manažerů k etice v porovnání s chování britských a českých společností, které působí na českém trhu a jejich obrat je větší než 100 mil. Kč za rok. Výzkumu se účastnilo 254 českých manažerů středního managementu a 39 britských manažerů středního managementu a 50 manažerů top managementu. Výsledkem tohoto výzkumu bylo například mírně se zlepšující úroveň etiky v České republice. Dále pak také, že prostředí soukromého sektoru je více etické než veřejný sektor, zejména pak u podniků, kteří mají zahraniční vlastníky. Ze všech dotázaných se 54,3 domnívá, že je nevhodné se spoléhat na neetické postupy v podnikání. Za to 38,2 % český respondentů a 10 % britských respondentů berou neetické chování jako výhodu. Další výzkum dokládá, že by společnosti přivítaly z oblasti společenské odpovědnosti více informací. Podle jiného výzkumu je zřejmé, že oslovení zástupci společností pokládají jako hlavní činnosti svého podniku v oblasti společenské odpovědnosti například etické chování a transparentnost podniku. Dále sem spadá nabízení kvalitních produktů, a to jak výrobků, tak i služeb, respektování a ohleduplné chování k životnímu prostředí, poskytovat pomoc potřebným a podporovat vývoj regionu, ve kterém podnik působí. V neposlední řadě to pak je vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. (Kašparová a Kunz, 2013; Transparency International - Česká republika, 2006)

V dnešní době vnímají společensky odpovědné chování podniku i zákazníci a patří to mezi jeden z faktorů, který je ovlivňuje při jejich rozhodování o koupi produktu či o využití nabízené služby. Společnost Median, s. r. o. provedla v roce 2006 průzkum, ze kterého vyplynulo, že 65 % respondentů odpovědělo, že by si raději vybrali produkt, který je spojen s nějakou dobrou věcí a 24 % respondentům by nevadilo si za takový produkt i připlatit. Lidé jsou také ovlivňováni angažovaností firmy v CSR při výběru svého nového zaměstnavatele. Z výzkumu společnosti Ipsos, s. r. o. z roku 2019 vyplynulo, že čeští

obyvatelé upřednostňují podporu ze strany podniků v oblasti společenské odpovědnosti, která se týká životního prostředí či spravedlivého chování k zaměstnancům. Celkem 51 % obyvatel požaduje ochranu životního prostředí a 48 % obyvatel spravedlivé chování k zaměstnancům. Osoby ve věku od 18 do 34 let nejvíce podporují třetí oblast v žebříčku, a tedy vzdělání. Naopak senioři podporují oblast, která je zaměřena na projekty právě pro seniory. Co se týká genderových předností, tak ženy dávají přednost projektům zaměřeným na děti a znevýhodněné skupiny. Muži zase preferují etiku v podnikání či rozvoj moderních technologií. Na Obr. č. 2 jsou uvedeny všechny oblasti i s % vyjádřením, které obyvatelé zařadili do seznamu, jež by měly být v rámci společenské odpovědnosti podniky podporovány. (Ipsos.cz, 2019)



Obr. 2: Oblasti, které by měly firmy podporovat v rámci CSR (Ipsos, 2019)

Zmíněná firma se problematice společenské odpovědnosti firem zabývá již 10 let a od té doby je vidět veliký posun ve vnímání této oblasti, jak ze strany veřejnosti, tak i ze strany samotných podniků. Například 69 % obyvatel České republiky se zajímá o to, kdo výrobek vyrábí. Co se týká pohledu na firmu jako na zaměstnavatele, považuje 78 % občanů za důležitý prvek odpovědné chování firmy. Zejména se jednalo o občany s vysokoškolským vzděláním. (Ipsos.cz, 2019)

I přesto, že je zájem o společenskou odpovědnost mezi firmami stále rostoucí, existují i firmy, jež se brání většího zapojení v této oblasti. Jejich obavy jsou nejčastěji ze zvýšení nákladů, z nedostatku personálu na řešení povinností v rámci CSR či z nedostatku času. Dále také z neznalosti informací, jak se vůbec do CSR připojit nebo ze strádání samotné motivace. (Kašparová a Kunz, 2013)

Společenská odpovědnost firem není v České republice státem výrazně regulována, jelikož se jedná o dobrovolnou činnost. Od roku 2013 je Ministerstvo průmyslu a obchodu pověřeno řešením a dohlížením na společenskou odpovědnost firem. Jeho úkolem je vytvářet Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice. Mezi další úkoly Ministerstva průmyslu a obchodu je zajišťování propagace a koordinace činností v této oblasti na národní úrovni. Z důvodu efektivnosti rozdělení činností byla vytvořena odborná sekce s názvem Společenská odpovědnost organizací. Sekce prošla změnami z prostého důvodu, jímž je aktuálnost problematiky udržitelného rozvoje a v současnosti se tedy sekce jmenuje Společenská odpovědnost organizací a udržitelný rozvoj. Jak již vypovídá z názvu, hlavními činnostmi této sekce je podpora a řízení konceptu společenské odpovědnosti a zároveň udržitelného rozvoje v České republice. Mimo Ministerstva průmyslu a obchodu se také na podpoře rozšiřování společenské odpovědnosti podílejí i jiné organizace, kterými jsou například Business Leaders Forum, Fórum dárců, Byznys pro společnost a další. Vedle těchto organizací se přidávají k podpoře CSR i zástupci médií či vzdělávací zařízení. (Národní informační portál o CSR, 2019; Kašparová a Kunz, 2013)

3.2.4 Budoucnost CSR v České republice

Z informací výše je tedy zřejmé, že zájem o tuto problematiku roste a nejspíše i nadále bude růst, a to nejen v České republice ale i ve světě. V současné době stále zůstává hlavními úkoly informování o principech, o nástrojích a přístupech k CSR a dále také zmiňovat hlavní výhody, které z implementace CSR pro firmy plynou. Zmíněné informování musí být poskytnuto pro všechny zainteresované strany, a to tedy pro firmy a zaměstnance, veřejnost, odběratele a dodavatele či pro investory. Cílem informování je především vzbudit zájem o tuto problematiku a přilákat další subjekty. Ukázat jim konkrétní příklady organizací, které jsou společensky odpovědné, a i samotné přínosy, které z toho vyplývají. Důležitými

subjekty při rozšiřování CSR jsou média a vláda. V některých zemích Evropské unie byla schválena národní strategie pro podporu CSR. U nás v České republice byl vytvořen tzv. Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice. Více informací o tomto plánu představí následující podkapitola. (Kašparová a Kunz, 2013; Národní informační portál, 2019; Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, 2015)

V roce 2012 proběhla anketa ohledně regulace ze strany státu. Z dotázaných zástupců společností bylo pro pouze 22 %. Zbytek dotázaných se shodl, že stát by se měl pouze zajímat o propagaci společenské odpovědnosti. V tuto chvíli by se tedy podniky neměly obávat z případné regulace ze strany státu. Sám ředitel sekce podnikání Ministerstva průmyslu a obchodu uvedl, že by tuto problematiku nechtěli nijak řídit, spíše ji stále udržovat na úrovni dobrovolnosti. Společenská odpovědnost by se měla stát nedílnou a dlouhodobou součástí strategického plánování, kontrolování a i hodnocení firem. (Kašparová a Kunz, 2013)

Existuje celá řada ocenění, která slouží pro samotné šíření konceptu společenské odpovědnosti a usnadnění tak jeho komunikace uvnitř firmy, a i k vnějšímu okolí. Do těchto ocenění lze zařadit například Cena Futurum. Cena zdraví a bezpečného životního prostředí, která je udělována organizací Business Leaders Forum. Dále pak Top odpovědná firma, jež je udělována organizací Byznys pro společnost nebo Národní cena ČR za CSR, kterou udílí Česká společnost pro jakost. (CSR Portal, 2012)

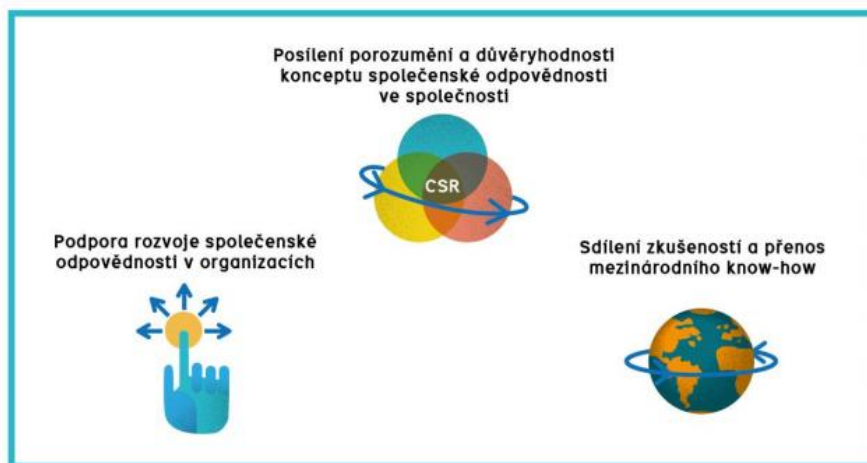
V současnosti se společenská odpovědnost v ČR postupně stává nezbytnou součástí národní, ale i mezinárodní politické agendy. Jak je zřejmé již z výše popsaných informací, společenská odpovědnost je považována za důležitý základ pro udržitelný rozvoj. Ministerstvo průmyslu a obchodu chce i nadále udržovat společenskou odpovědnost firem na bázi dobrovolnosti. Podpora rozvoje společenské odpovědnosti je důležitá ve všech podnicích. Ať už se jedná o malé, střední či velké podniky, anebo také i o orgány veřejné správy. Důležitou roli v této oblasti hraje i samotný stát. Není potřeba, aby poskytoval společnostem a orgánům pomoc napřímo, ale aby vytvořil vhodné legislativní prostředí a dále také efektivní možnosti financování. (Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, 2017)

3.2.5 Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice

Národní akční plán neboli NAP byl schválen 2. dubna 2014. Důvod jeho vytvoření byl prostý a jednalo se o souvislosti s podněty ohledně obnovení strategie Evropské unie pro společenskou odpovědnost firem v letech od 2011 do 2014. Schválení tohoto důležitého dokumentu přispělo k posílení a vývoji společenské odpovědnosti firem v České republice. Samotný vývoj CSR měl vliv především na společnost, konkurenceschopnost, hospodářský růst a udržitelný rozvoj České republiky. V současnosti je v platnosti aktualizovaná verze plánu, která byla schválena 25. dubna 2016. (Národní informační portál, 2019; Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, 2015)

NAP je strategický dokument, jenž odpovídá současným trendům, které se vyskytují ve společenské odpovědnosti firem v Evropě. Jeho zaměření cílí na vztah odpovědnosti, konkurenceschopnosti a udržitelnosti organizací. Hlavním cílem je nastavení základů pro šíření a podporu společenské odpovědnosti v České republice, a to pomocí aktivní diskuze a respektování zájmů všech stakeholders, dostat Národní akční plán do povědomí všech organizací a vést organizace k odpovědnému podnikání, poskytování služeb a následování existujících příkladů dobré praxe. Organizacemi jsou myšleny jednak podnikatelské subjekty, ale také i nestátní neziskové organizace, organizace zaměřené na sociální činnost či státní instituce. (Národní informační portál, 2019; Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, 2015)

Následující obrázek, a tedy Obr. č. 3, zobrazuje hlavní záměry NAP. Jednoduše lze říct, že tyto tři hlavní záměry cílí na rozvoj CSR, na zvýšení informovanosti o CSR a na předávání zkušeností a mezinárodního know-how.



Obr. 3: Hlavní záměry NAP
(Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, 2015)

NAP je rozdělen do deseti důležitých oblastí. Každá z oblastí má přesně vymezené a stanovené své přednosti a činnosti. Dále pak také osoby, které tyto činnosti vykonávají, termíny, ve kterých je nutné činnosti splnit a v neposlední řadě výstupy, které z jednotlivých činností plynou. Jedná se o následující klíčové oblasti:

- šíření a subvence rozvoje konceptu CSR;
- diskuze a kooperace stakeholders;
- posílání orgánů veřejné správy, střešních organizací odboru, zaměstnavatelů a podnikatelů a ostatních stakeholders;
- šíření, zavádění a zachovávání mezinárodních standardů chování;
- spolupráce na mezinárodní úrovni;
- dodržování lidských práv;
- sociální podnikání;
- vzdělávání a výzkum v oblasti CSR
- ceny společností za CSR
- hájení zájmů spotřebitelů. (Národní informační portál, 2019; Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, 2015)

Všemi deseti oblastmi se prolíná jeden důležitý faktor a tím je zdraví. Ať už je to jeho ochrana, podpora či prevence. Pokud je zdravotní stav v dobrém stavu, pak i udržitelný stav společnosti je na velmi dobré úrovni. (Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, 2015)

Na základě činností, které se nachází v Národním akčním plánu (dále jen NAP) společenské odpovědnosti organizací v letech 2016 - 2018, byl zpracován a vytvořen Národní informační portál o CSR, který slouží jako úložiště. Na tomto portálu jsou zveřejněny veškeré informace ke společenské odpovědnosti organizací. Jedná se například o sdílení informací a informačních zdrojů, propagace aktivit členů Platforma zainteresovaných stran CSR, sdílení novinek v této oblasti anebo také monitorování a sdílení již existujících nástrojů a iniciativ. Dále byla na základě plánu sepsána Příručka CSR pro veřejnou správu a také byla ustanovena Platforma zainteresovaných stran CSR. (Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, 2018)

V tuto chvíli je v platnosti Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice na léta 2019 - 2023. V rámci této aktualizované verze je i zpráva o plnění NAP z let 2016 - 2018. Na zrodu samotného Národního akčního plánu společenské odpovědnosti organizací v České republice na léta 2019 - 2023 byla důležitá konference Společenské odpovědnosti organizací ve spojitosti s operačními programy. Cílem této konference bylo především získání podnětů pro právě novou verzi plánu. V této aktualizované verzi není obsažena část Byznys a lidská práva, protože na toto téma byl vytvořen samostatný dokument, který se jmenuje Národní akční plána po byznys a lidská práva na období 2017 - 2022. Dalším důležitým samostatným dokumentem je například Strategický rámec ČR 2030. (Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, 2018)

3.2.6 Významné organizace podporující CSR v České republice

Již výše byly jednotlivé organizace, které podporují rozšiřování společenské odpovědnosti v České republice, vyjmenovány. Nyní si některé krátce charakterizujeme.

První organizací je **Business Leaders Forum**, které bylo založeno na základě iniciativy mezinárodní organizace The Prince of Wales International Business Leaders Forum. K založení došlo roku 1992. Toto fórum se snaží propagovat základy společenské

odpovědnosti již přes 25 let. Business Leaders Forum je součástí mezinárodní organizace CSR Europe a sleduje aktuální trendy CSR ve světě a snaží se je implementovat do podnikatelského prostředí u nás v České republice. Organizace si zakládá na tom, že základním kamenem zdravé ekonomiky a i společnosti, je právě společensky odpovědné chování jednotlivých firem. (Business Leaders Forum, 2020)

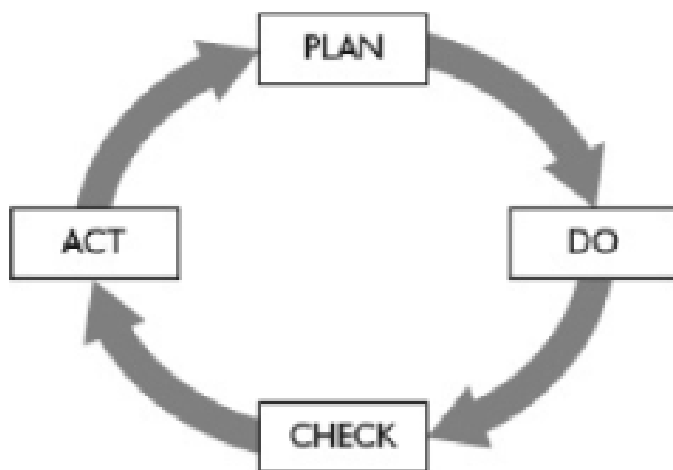
Druhou vybranou organizací je **Fórum dárců**. Jedná se o jediný celorepublikový spolek, jež zajišťuje dárce v celé České republice. Aktivně se zapojuje do procesů, které se týkají zlepšení podmínek pro dárcovství a rozvoje veřejně prospěšných aktivit v ČR, a to již od roku 1997. Fórum dárců se podílelo na založení CSR platformy Byznys pro společnost. (Fórum Dárců, 2020)

Dále můžeme zmínit **Byznys pro společnost** jakožto největší platformu pro odpovědné podnikání v ČR. Mezi jejich činnosti lze zařadit pomoc podnikům vytvořit a rozvíjet principy společenské odpovědnosti. Jako Business Leaders Forum, tak i Byznys pro společnost je součástí CSR Europe. Organizace se soustředí na samotný rozvoj lidí, ochranu zdrojů a odpovědné podnikatelské prostředí. (Byznys pro společnost, 2016)

4. Implementace společenské odpovědnosti

Z důvodu toho, že společenská odpovědnost nemá jednoznačnou definici, dochází k potížím při jejím začleňování do praxe. Vytvoření standardu pro všechny by mělo tuto situaci vyřešit. Jednalo by se o přesné vymezení společenského chování firmy, dále pak o představení metod pro vložení společenské odpovědnosti do strategie podniku a o určení činností, které jsou potřebné pro samotnou realizaci CSR. Při této možnosti došlo k vytvoření hned několika standardů, jež upravují tuto problematiku, což vedlo k ještě větší zmatečnosti problematiky. Samotná implementace společenské odpovědnosti je pak součástí každodenních činností, procesů, praktik a rozhodnutí, na jejichž základě firma plní svou strategii v oblasti CSR. (Kašparová a Kunz, 2013; Hohnen, 2007)

Na základě několika standardů byl vytvořen, společností International Institute for Sustainable Development, podrobný návod implementace. Tento návod zahrnuje základní kroky pro implementaci společenské odpovědnosti, která je přizpůsobená konkrétnímu organizačnímu či obchodnímu kontextu podniku. Návod je především určen pro podniky, které doposud nemají zavedeny strategie a programy týkající se společenské odpovědnosti firem. Jeho cílem je pomoc vedením podniku, manažerů, ale i samotným zaměstnancům orientovat se v nástrojích společenské odpovědnosti. Návod neboli rámec společenské odpovědnosti vychází z cyklu Plan-Do-Check-Act, dále jen PDCA. Cyklus PDCA je nástroj, který se využívá při řešení problémů a zlepšování procesů v jakýchkoliv oblastech. Jedná se vlastně o cyklický proces, který nekonečným způsobem určuje další činnosti. Obr. č. 4 ukazuje celý cyklus. (Hohnen, 2007)



*Obr. 4: Plan-Do-Check-Act
(Asbury, 2016)*

PDCA cyklus, jak již napovídá výše zobrazený obrázek, má čtyři fáze a jsou jimi:

1. Plan (plánuj) - plný výzkum problému a návrh změn, které vedou ke zlepšení;
2. Do (realizuj) - provedení testů a použití navržených změn;
3. Check (zkontroluj) - studování výsledků, ke kterým došlo na základě změn;
4. Do (proved') - hodnocení předešlého testu na základě rozboru výsledků. (Svět Produktivity, 2012; Asbury and Ball, 2016)

Jelikož se jedná o kruh a činnosti na sebe bezprostředně navazují po čtvrté fázi, a tedy po fázi proved', následuje opět fáze první. Jak již bylo zmíněno výše, na základě tohoto cyklu vychází i implementační návod, který je popsán v Tab. č. 4. Tabulka je rozdělena na základní tři otázky - Kdy? Co? Jak? Implementační rámec je flexibilní a každá z firem si ho může upravit podle svých potřeb. (Kašparová a Kunz, 2013; Hohnen, 2007)

Tab. 4: Implementační rámec

Kdy? (Konceptní fáze)	Co? (Vymezení úkolů)	Jak? (Kontrolní místa)
1. Plánuj	a. Provedení posouzení CSR	- vytvoření týmu a pracovní definice CSR - identifikace právních požadavků

		-zkontrolování dokumentů, procesů, aktivit - výběr a zapojení důležitých stakeholders
	b. Vypracování CSR strategie	- získat podporu od managementu a ostatních zaměstnanců - kontrola činností ostatních - příprava CSR činností - sestavení postupu - rozhodnutí o směru, přístupu, zaměření se na vybrané oblasti
2. Realizuj	c. Závazky CSR	- vytvoření závazků - informování hlavních stakeholders - sestavení pracovní skupiny a pracovní verze - projednávání s dotčenými stakeholders
	d. Realizace závazků	- vytvoření rozhodovací CSR struktury, podnikatelského plánu - nastavení cílů - zapojení všech, kterých se závazky CSR týkají - školení o CSR, komunikační plány - zveřejnění závazků
3. Prověř	e. Ověření a informování	- měření a informování o výkonnosti - zapojení stakeholders
4. Zlepši	f. Hodnocení a zlepšení	- vyhodnocení - identifikace příležitostí - zapojení stakeholders
5. Porovnej s jiným - jeden cyklus dokončen		- vrácení k plánování a k novému cyklu

Zdroj: vlastní dle (Kašparová a Kunz, 2013 Hohnen, 2007)

4.1 Kroky implementace

Zavedení společenské odpovědnosti do řízení podniku lze sumarizovat do několika základních bodů, vycházejících z PDCA cyklu.

Podpora CSR od vrcholového vedení

Prvním důležitým krokem pro úspěšnou implementaci společenské odpovědnosti je podpora vrcholového vedení společnosti. Je velmi důležité, aby sami pracovníci na nejvyšších pozicích vnímali společenskou odpovědnost pozitivně, nikoliv aby byl tento koncept zaveden příkazem. Jestliže se pracovníci sami budou chovat společensky odpovědně, budou tak příkladem pro ostatní zaměstnance. (Kuldová, 2010)

Stanovení odpovědné osoby

Následujícím krokem je pověření osoby, která bude odpovědná za celé zavedení CSR do současné strategie. Jedná se o tzv. manažera CSR. Firma si může buďto vytvořit úplně nové oddělení, které bude mít CSR na starost anebo mohou CSR začlenit jakožto součást marketingové komunikace. Mezi povinnosti manažera spadá komunikace v rámci celé organizace, a i se zájmovými skupinami, motivace pracovníků ke kladnému přístupu ke společenské odpovědnosti, zavedení CSR do řízení podniku a také prezentace výsledků, ke kterým dochází v průběhu celého procesu zavádění. Každý rok manažer publikuje zprávu o CSR, ve které jsou popsány přístupy podniku z hlediska ekonomické, sociální a environmentální sféry. Neposledním úkolem manažera je také rovnováha mezi těmito třemi sférami, čímž dochází k naprosté rovnováze v aktivitách podniku. (Kuldová, 2010)

Určení klíčových zainteresovaných stran, stanovení vize a cílů

Určení zainteresovaných stran je také úkolem manažera CSR. Určí jednak veškeré stakeholders a také ty klíčové, se kterými pak naváže komunikaci. Komunikace se stakeholders směřuje k jejich přesvědčení o spolupráci s podnikem a také ke zpětné vazbě. Jakmile jsou zainteresované strany určeny, je nutností stanovit si jednotlivé cíle, kterých má být dosaženo. (Kuldová, 2010)

Zavedení CSR do stávajících činností

Aby byly požadavky začleněny do společnosti, je zapotřebí dobře znát všechny procesy a činnosti podniku a znát také podstatu procesního řízení. Znalosti těchto oblastí jsou

důležité z důvodu změn či doplňování parametrů, které jsou důležité pro odrážení sociálních a environmentálních nároků v ekonomických souvislostech. (Kuldová, 2010)

Komunikace, zpětná vazba

Předposledním důležitým krokem je komunikace společenské odpovědnosti. Možností, jak komunikovat je hned několik. Jedná se například o webové stránky, tiskových prohlášení a publikací zprávy o společenské odpovědnosti. Tato zpráva by měla představit organizaci a její misi, zmínit zainteresované strany, popsat současný stav CSR a stanovit krátkodobé i dlouhodobé cíle. (Kuldová, 2010)

Dlouhodobost společenské odpovědnosti

Dlouhodobý přístup ke společenské odpovědnosti zvýší organizaci důvěryhodnost a posílí tak její dobré jméno. Je zapotřebí činnosti provádět souvisle a nepřetržitě, nikoliv jednorázově. (Kuldová, 2010)

5. Standardy a normy

Tak jako ke každé problematice i ke společenské odpovědnosti se vztahují určité normy a standardy. Standardů a norem je však mnoho a tato proto kapitola popíše jen některé z nich.

ISO 26000 - Společenská odpovědnost firem

Mezinárodní norma ISO 26000 je vytvořena Mezinárodní organizací pro normalizaci ISO a představuje průvodce společenskou odpovědností pro všechny typy organizací. Norma je dobrovolná a jejím cílem je představit pilíře CSR, její měření, a to vše na sedmi základních oblastech, kterými jsou lidská práva, životní prostředí, uspořádání a management, korektní podnikání, pracovní podmínky, rozvoj místních společenství a péče o spotřebitele. (Kuldová, 2010; Business Leaders Forum, 2020)

SA 8000 - Sociální odpovědnost

Další mezinárodní normou je norma SA8000. Norma je sestavena na obdobných principech jako norma ISO 9000, jen s tím rozdílem, že je směřována na oblast zaměstnávání. Jedná se o celosvětově uznávanou normu z hlediska zlepšení a zkvalitňování pracovních podmínek. Za jejím vydáním stojí společnost Social Accountability International. (Kuldová, 2010; Business Leaders Forum, 2020)

AA 1000 Account Ability

Vznik tohoto standardu byl v roce 1999 ve Velké Británii. Standard je výrazně obsáhlejší než SA 8000 a jednoduše lze říci, že jeho cílem je přispívání k větší transparentnosti činnosti managementu podniku. K činnostem lze například zařadit dialog mezi stakeholders, etický kodex či reporting a profesionální výcvik. Tento standard přispívá k zvyšování důvěryhodnosti podniku. (Kuldová, 2010; Business Leaders Forum, 2020)

ISO 9001

Tato norma má opět kořeny ve Velké Británii. Její vznik se datuje do 80. let dvacátého století. V těchto letech se pak rozšířila do celé Evropy. Na základě této normy bylo

vytvořeno ověřování nezávislými certifikačními společnostmi, zda se norma plní. Dříve byla většina certifikačních společností z Evropy. V současnosti to jsou společnosti spíše z Asie, kdo drží certifikát. Smyslem normy je vytvoření základní a jednoduché zásady, v rámci které si společnost vytyčí cíle a plány. Cíle a plány se týkají oblasti kvality a jsou pozvolně na základě nastavených procesů a činností uskutečňovány. Všechny činnosti a procesy jsou zaznamenávány a měřeny z důvodu možnosti přijmutí účinných opatření na změny. Hlavními částmi, kterými se norma ISO 9001 zabývá, jsou řízení lidského kapitálu, vedení dokumentace, hodnocení dodavatelů, řízení infrastruktury a procesů týkajících se komunikace se zákazníky, měření výkonnosti stránky podniku a v neposlední řadě interní audity, které jsou důležité z hlediska zpětné vazby. (ISO.CZ, 2020)

Přínosů pro společnost, které tato norma přináší je celá řada. Můžeme sem zahrnout například udržitelnost stále vysoké úrovně výrobního procesu. S tím souvisí i poskytování služeb a výrobků pro zákazníky, jež jsou stabilní a ve vysoké kvalitě. Dále sem patří možnost snižování nákladů, jak provozních, tak i na nekvalitní výrobky či úspora energií a surovin. Zvyšování tržeb, zisku, tržního podílu, a tedy i samotné spokojenosti vlastníků je další částí. V neposlední řadě sem patří zvyšování důvěry veřejnosti a státních orgánů, možnost zúčastnit se veřejných zakázek, zvýšení výkonnosti společnosti, vylepšení organizační struktury v podniku, zkvalitnění procesů v oblasti řízení podniku a také získání náročnějších zákazníků díky nabízení kvalitních služeb a výrobků. (ISO.CZ, 2020)

Mezi pozitiva normy ISO 9001 lze určitě zařadit univerzálnost a vyváženost normy. Důkazem je úspěšné aplikování do jakéhokoli odvětví, které se zaměřuje na produkci kvalitních služeb či výrobků. Norma je aplikována 25 let a během těchto let došlo pouze k jedné výrazné změně v rámci normy. Změna se týkala posílení role marketingu. Negativní část tvoří nutnost mít certifikát pro výběrová řízení. Velké množství menších podniků tak udržuje systém řízení kvality pouze z formálního hlediska a tím dochází k zhoršování a k podceňování jejího přínosu pro celou ekonomiku. (ISO.CZ, 2020)

OHSAS 18001 - Systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Standard, jak již vypovídá z jeho názvu, se týká bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců. Cílem standardu je v nejlepším případě odstranit anebo alespoň minimalizovat

rizika pro zaměstnance a pro ostatní osoby, kterých by se mohla rizika týkat. Standard OHSAS 18001 byl vytvořen ve Velké Británii v roce 1999 několika mezinárodními společnostmi, certifikačními orgány a konzultantskými společnostmi. Tento standard samovolně navazuje na normy ISO 9001 a ISO 14001. Všechny tyto tři normy společně tvoří sjednocený systém řízení organizace. Avšak platnost této normy skončí v březnu 2021, jelikož byla v březnu 2018 vytvořena norma ISO 45001, která ji nahradí. Norma ISO 45001 je mezinárodní norma, která zajišťuje propojitelnost s normami ISO 9001 a ISO 14001 a poskytuje lehčí zavedení a integraci do procesu řízení. Mezi normami OHSAS 18001 a ISO 45001 existují změny, kterými jsou například větší důraz na aktivní zapojení vrcholového managementu, povinnost firem určit, zhodnotit a udělat kroky k vyřešení rizik týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a další. (Kuldová, 2010; Business Leaders Forum, 2020; DNV.GL, 2018)

EMAS - Systém environmentálního řízení a auditu

Tento standard je pouze pro společnosti, jež sídlí ve státech na území Evropské unie. K jeho první publikaci došlo v roce 1993. Přijetí standardu je zcela dobrovolné a je to nejjednodušší způsob, pomocí něhož se společnost může přihlásit k ochraně životního prostředí. Pokud se podnik rozhodne pro tento standard, má za povinnosti poskytovat veřejnosti důležité informace. (Kuldová, 2010; Business Leaders Forum, 2020)

ISO 14001 - Systém environmentálního managementu

Historie normy ISO 14001 spadá do 80. let. V této době docházelo k zpřísnování zákonů, které se zabývaly redukcí emisí z průmyslové výroby, a to nejvíce v západní Evropě a ve Spojených státech Amerických. Toto vedlo k vytvoření všeobecné normy, která by se zabývala řízením výroby s ohleduplností k životnímu prostředí. V této normě jsou upřesněny požadavky na environmentální řízení. Velký důraz je tedy brán na postoj a chování podniku v rámci životního prostředí. Společnost se musí zaručit, že bude nadále zlepšovat svůj vliv na životní prostředí. V současnosti tvoří norma ISO 14001 skoro 15 % a jde tak o druhou nejoblíbenější a nejznámější normu. (Kuldová, 2010; Business Leaders Forum, 2020; ISO.CZ, 2020)

Jedním z hlavních přínosů normy je, že se jedná o nástroj pomocí něj lze řídit dopad aktivit společnosti na environmentální prostředí. Dále pak sem patří snížení nákladů, úspora energií a materiálových zdrojů, zvýšení a zlepšení pověsti podniku, nalezení problémů včas a zamezení rizik, které z problémů plynou či vyšší ručení například právních požadavků. (ISO.CZ, 2020)

Jedná se o velmi dobrý nástroj, jak splnit limity emisí, které udává zákon, a jak snížit rizika nahodilých událostí. Jako norma ISO 9001 je i tato norma dostatečně univerzální, takže jí lze aplikovat do jakéhokoliv odvětví lidské činnosti. Dále lze normu použít i s jinými normami, konkrétně s normou ISO 9001. Všechny tyto předešlé body tvoří klady této normy. Mezi zápory lze zařadit nedocnění kontrolních úřadů společností, které tento certifikát mají. Jednoznačně lze říci, že firmy, které se řídí touto normou, jsou menším rizikem pro výskyt různých havárií a selhání. (ISO.CZ, 2020)

6. Charakteristika zpracovatelského odvětví a vybrané firmy PRAKTIK system s.r.o.

Firma PRAKTIK system s.r.o., která byla vybraná do části praktické, operuje ve zpracovatelském odvětví. Proto se první část této kapitoly bude věnovat zpracovatelskému průmyslu a následující část se zaměří na představení vybrané společnosti.

6.1 Zpracovatelské odvětví

Podle klasifikace CZ NACE spadá zpracovatelský průmysl jako takový do sekce C, nicméně my se z důvodu vybrané firmy budeme věnovat v této klasifikaci sekci E - Zásobování vodou; činnosti související s odpady a sanacemi. Konkrétně pak tedy oddílu 38310 - Demontáž vraků a vyřazených strojů pro účely recyklace, neboť přesně do tohoto oddílu spadá vybraná společnost. Sekce 38310 se zabývá shromažďováním, sběrem, úpravou a likvidací odpadů. Dále sem spadá také svoz a provoz zařízení a strojů, na kterých se recyklace provádí. (CZ NACE, 2018)

Samotné odvětví je velice náročné jak z hlediska technologie, tak i z hlediska administrativy. Jelikož se společnosti v tomto odvětví dostávají do kontaktu například s nebezpečnými odpady, je zde nutné mít řadu povolení, kontrol či osvědčení.

Pro společnost PRAKTIK system s.r.o. a pro její činnost jsou důležité vstupy, kterými jsou elektrospotřebiče. Podnik má navázané partnerství se společnostmi ELEKTROWIN a.s. a ASEKOL a.s. Společnost ELEKTROWIN a.s. se řadí na první místo v této oblasti. Od roku 2005, a tedy od jejího vzniku, zrecyklovala více než 25 000 000 kusů zařízení. V přepočtu na tuny se pak jednalo o 400 000 tun. Po této společnosti je na druhém místě již zmíněná společnost ASEKOL a. s., která například v roce 2018 sesbírala 18 460 tun elektroodpadu. Mimo elektrospotřebičů zpracovává vybraná společnost i jiné druhy odpadů jako jsou například odpady z automobilového průmyslu. Odpady jsou možné získat buď od výrobců či zprostředkovatelů, kterými například jsou FCC Česká republika, s.r.o. nebo Marius

Pedersen a.s., anebo je možné získat jako odpad ze skládek a vrakovišť. (Asekol, 2020; Elektrowin, 2020; FCC Enviroment, 2020; Marius Pedersen, 2020)

Hlavním konkurentem společnosti PRAKTIK system s.r.o. je společnost ENVIROPOL s. r. o. Tato společnost patří mezi přední zpracovatele elektroodpadu jednak v České republice, ale také i na Slovensku či v Polsku. (Enviropol, 2020)

6.2 PRAKTIK system s.r.o.

Nyní se již diplomová práce přesouvá k charakteristice vybrané společnost. Vybranou společností je PRAKTIK system s.r.o.

6.2.1 Charakteristika společnosti

Společnost na trhu působí již od roku 1994, v letošním roce tedy zahájila již 26. rok svého fungování. Hlavní sídlo společnosti je v malém městečku nedaleko České Lípy nazývaném Stráž pod Ralskem. Hlavní činností společnosti je ekologická likvidace vyřazených chladících a jiných elektrický a elektrotechnických zařízení. Jedná se především o lednice, chladicí a mrazicí zařízení, myčky, mikrovlnné trouby, pračky, sporáky, ale také i menší spotřebiče jako jsou vysavače, konvice či sekačky. Při zpracovávání odpadů je kladen důraz na maximální využití zpětně získaných surovin. Své služby společnost nabízí partnerům po celé Evropě. Ve společnosti dochází k neustálému vývoji technologií s cílem nabídnout zákazníkům co nejlepší a nejkvalitnější služby. Vizí společnosti je *Být světovou jedničkou v recyklaci elektroodpadů a plastů*. Motto společnosti je „Together for better planet“. Při recyklaci jedné tuny lednic ušetří podnik 11,62 tuny oxidu uhličitého, čím své motto podnik naplňuje. Logo společnosti zobrazuje obrázek níže. (PRAKTIK system s.r.o., 2020a; Dle písemného sdělení s paní Janou Hlouškovou ze dne 9. března 2020, obchodní manažer, PRAKTIK system s.r.o., Liberec)



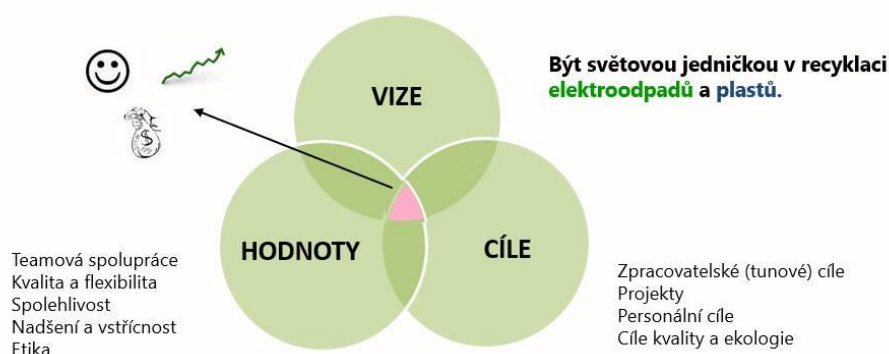
*Obr. 5: Logo společnosti PRAKTIK system s.r.o.
(PRAKTIK system s.r.o., 2020)*

Mimo již zmíněné hlavní činnosti, kterou je ekologická likvidace vyřazených chladících a jiných elektrických a elektrotechnických zařízení, se společnost dále zabývá recyklací tzv. trojsložkových materiálů. S tímto typem materiálu se můžeme setkat například v palubních deskách u automobilů. Palubní deska se skládá ze tří vrstev materiálů, proto tedy trojsložkový materiál, a jsou jimi polypropylen s příměsí skelných vláken, polyvinylchlorid kůže a pěnový polyuretan. Společnost PRAKTIK system s.r.o. má své know-how, jak od sebe oddělit tyto tři materiály, aniž by se kvalita jednotlivého materiálu změnila a co nejvíce se blížila primárnímu, nerecyklovanému. Dále pak se také zaměřuje na recyklaci nárazníků a jiných částí z automobilů a automobilového průmyslu jako takového. (Dle písemného sdělení s paní Janou Hlouškovou ze dne 17. dubna 2020, obchodní manažer, PRAKTIK system s.r.o., Liberec)

Společnost si klade za hlavní cíl u každého materiálu, jež je recyklovaný, aby se jeho kvalita co nejvíce přiblížila primárnímu materiálu. PRAKTIK system s.r.o. si tak dává za cíl neklesat pod kvalitu 99 % u většiny svých materiálů. Dalším cílem pak tedy je získávání materiálu tak, aby nebyl vytvářen další odpad. (Dle písemného sdělení s paní Janou Hlouškovou ze dne 17. dubna 2020, obchodní manažer, PRAKTIK system s.r.o., Liberec)

Společnost má nastavené hodnoty, které se snaží vždy dodržovat. Mezi hodnoty patří teamová spolupráce, etika, kvalita a flexibilita, spolehlivost a také nadšení a vstřícnost.

Společnost má také stanové své jednotlivé cíle a jsou jimi zpracovatelské neboli tzv. tunové cíle, personální cíle, cíle kvality a ekologie a v neposlední řadě projekty. Obrázek níže shrnuje hodnoty, cíle a vizi společnosti. Na obrázku je také růžově vyznačená oblast, kde dochází k propojení všech tří sfér a dochází tak ke spokojenosti všech, růstu postavení společnosti a růstu výnosů pro společnost. (Dle písemného sdělení s paní Janou Hlouškovou ze dne 17. dubna 2020, obchodní manažer, PRAKTIK system s.r.o., Liberec)



Obr. 6: Hodnoty, cíle a vize společnosti PRAKTIK system s.r.o.
(vlastní zpracování dle písemného sdělení s paní Janou Hlouškovou ze dne 17. dubna 2020, obchodní manažer, PRAKTIK system s.r.o., Liberec)

Své činnosti a procesy společnost řídí na základě mezinárodně uznávaných certifikátů. Jelikož je pro PRAKTIK system s.r.o. kvalita nabízených služeb na prvním místě, procesy jsou řízeny dle certifikátu ISO 9001 a ISO 140001, které se týkají kvality a ekologie. Laboratorními testy prochází všechny výstupní materiál a ty tedy určují jeho kvalitu. Důležitým článkem v chodu společnosti je také dlouhodobá spolupráce se zákazníky. Z toho důvodu přistupuje společnost ke každému z nich individuálně a snaží se vyhovět všem jejich požadavkům. (PRAKTIK system s.r.o., 2020a)

Společnost PRAKTIK system s.r.o. je členem neziskových společností European Electronics Recyclers Association a Asociace Recyklátorů Elektronického odpadu. Členství v těchto organizacích je důkazem, že se jedná o společnost, která se orientuje na potřeby zákazníků a na používání nejpokročilejších technologií. V dnešní době je důležité investování nejen do technologií, ale také i do lidských zdrojů. I tento fakt si společnost uvědomuje a za jejich

snahu o efektivní řízení a o rozvoj lidského kapitálu získala mezinárodně uznávané ocenění INVESTORS IN PEOPLE. Toto osvědčení získala firma dvakrát, v letech 2011 a 2014. Tento certifikát je vložen v přílohách. (PRAKTIK system s.r.o., 2020a)

Společnost PRAKTIK system s.r.o. je vedena v klasické liniové struktuře. V čele stojí ředitelka paní Mgr. Lada Martínková. Od 15. 4. 2018 je rovněž jednatelkou společnosti spolu se společníkem panem Petrem Linhartem. Společnost je rozdělena na sedm oddělení, jsou jimi výrobní, logistické, kvalitativní, personální, obchodní a finanční neboli back office. Jednotlivá oddělení jsou vedena manažery. (Dle písemného sdělení s panem Lukášem Jakubcem ze dne 20. dubna 2020, obchodní personalista, PRAKTIK system s.r.o., Liberec)

Následující text shrne nejdůležitější roky fungování této společnosti. Jak již bylo zmíněno společnost PRAKTIK system s.r.o. byla založena v roce 1994. Druhým významným rokem byl rok 2004, kdy společnost koupila svůj vlastní areál, který se nachází na severu Čech ve městě Stráž pod Ralskem. V tomto areálu sídlí společnost dodnes. Dalším milníkem je rok 2007. V tomto roce došlo ke koupi druhého areálu z důvodu zajištění rozvoje podniku. V roce 2009 společnost vytvořila síť svých vlastních překladišť pro sběr elektroodpadu. Rozšíření technologického know-how o technologie zabývající se dočišťováním plastů a také neželezných kovů z chladniček bylo v roce 2011. Rok poté společnost zavedla a spustila technologie pro recyklaci automobilových součástí. Rok 2014 byl ve znamení oslav, jelikož v tomto roce firma působila na trhu 20 let. V roce 2018 byla otevřena nová pobočka na zpracování elektroodpadů v Horním Slavkově, a to konkrétně v areálu věznice. Tím, že došlo k otevření nové pobočky, společnost může zaměstnat více odsouzených osob. Dalším důležitým rokem, který je již spíše současností, je rok 2019 a otevření nové inovativní linky, která se specializuje na likvidaci starých lednic. Dále také nová technologie umožňuje recyklaci plynů, které jsou škodlivé pro životní prostředí. Tato inovativní linka byla vybudována s ohledem na nejpřísnější evropský standard WEELABEX a ročně dokáže zpracovat až 450 tisíc již vyřazených lednic. V České republice tuto technologii má právě pouze společnost PRAKTIK system s.r.o. (PRAKTIK system s.r.o., 2020a)

V tuto chvíli lze o společnosti hovořit jako o největším zpracovateli chladících zařízení a ostatních elektroodpadů v České republice. Za celou dobu, za kterou je společnost na trhu, zpracovala více jak 3 256 000 kusů lednic. V celé společnosti, která má v tuto chvíli již

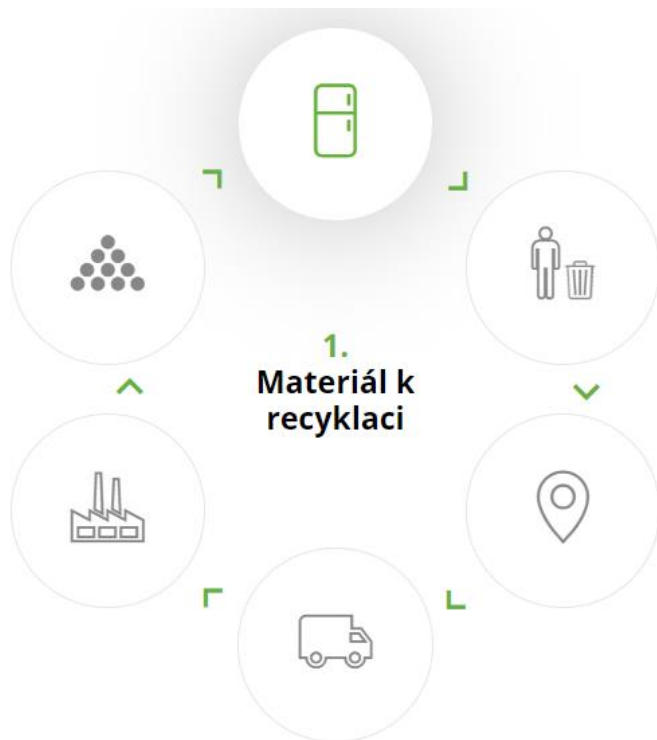
3 pobočky, je zaměstnáno přibližně 90 pracovníků. Podnik spolupracuje přes 10 let s vězeňskou službou ve Stráži pod Ralskem a po tuto dobu zaměstnal více jak 1 500 odsouzených. (PRAKTIK system s.r.o., 2020a)

Poslední zveřejněnou výroční zprávu má společnost za rok 2018. Společnost je dlouhodobě finančně stabilní a v tomto roce vykazovala kladný hospodářský výsledek a také i růst objemu materiálu, který je zpracován. (PRAKTIK system s.r.o., 2018)

6.2.2 Produkty a postup recyklace

Mezi nejvíce poptávané produkty patří Fe drť, což je směs železné drti, která se získá zpracováním elektrospotřebičů. Dále pak se jedná o produkty, jako jsou kabely s koncovkou a elektromotory z praček. Méně poptávanými produkty jsou Al granulát, mix neželezných kovů pod 3 mm a tento samý mix v rozmezí 3 - 10 mm. (PRAKTIK system s.r.o., 2020b)

Obrázek č. 8 znázorňuje celý chod recyklace ve vybrané společnosti. Prvním bodem je vlastně pouze jen zařízení, které v budoucnu bude sloužit jako materiál k recyklaci. Druhý bod je tedy zřejmý a je to samotné vyřazení zařízení na sběrné místo, což je bodem třetím. Po té následuje svoz materiálu ze sběrného místa a samotná recyklace materiálu. Posledním krokem je již výstupní produkt, který byl získán recyklací. (PRAKTIK system s.r.o., 2020c)



Obr. 7: Postup recyklace
(PRAKTIK system s.r.o., 2020c)

6.2.3 Analýza současného stavu CSR

V této podkapitole se diplomová práce zaměří na analýzu současného stavu společenské odpovědnosti společnosti PRAKTIK system s.r.o. Informace, k této části získala autorka diplomové práce od své konzultantky Jany Hlouškové, která pracuje v podniku jako obchodní manažerka, a dále také z výroční zprávy. S mottem společnosti jsme se seznámili již v kapitole Charakteristika společnosti. V předkladu motto znamená Společně k lepší planetě a tím se hlavně společnost snaží řídit.

Z výše zmíněných informací o společnosti, jako je například motto, je zřejmé, že společnost PRAKTIK system s.r.o. považuje společenskou odpovědnost za velice důležitou. Největší část analýzy současného stavu bude věnována sociální oblasti, neboť té vybraná společnost věnuje největší pozornost.

Ekonomická oblast

Jako každá jiná zisková společnost, má i PRAKTIK systém hlavním cílem tvorbu zisku. Na základě výroční zpráv je zřejmé, že si společnost vede dobře. Kladný hospodářský výsledek společnost vykazuje podle dostupných výkazů od roku 2006. K 30. červnu 2006 byl hospodářský výsledek před zdaněním zaokrouhlený na tisíce ve výši 3 509 tisíc Kč. O rok později, a tedy k 30. červnu 2007 společnost vykázala zaokrouhlený hospodářský výsledek před zdaněním ve výši 7 755 tisíc Kč. Menší pokles byl zaznamenán k 31. prosinci 2008, kdy společnost vykázala zaokrouhlený hospodářský výsledek před zdaněním ve výši 6 314 tisíc Kč. Je zřejmé, že hospodářský výsledek má kolísavé chování. Nicméně výkyvy nejsou tak výrazné, aby ovlivnily chod společnosti. Nyní již nebude zmiňován hospodářský výsledek za každý následující rok, ale jen vybrané roky pro představu, jak se hospodářský výsledek měnil. V roce 2009 společnost vykázala 7 824 tisíc Kč a v roce 2012 5 755 tisíc Kč. V roce 2017 byl hospodářský výsledek vyšší. Společnost ho vykázala ve výši 10 914 tisíc Kč. Naopak v roce 2018 byl hospodářský výsledek velmi nízký, a to ve výši 2 906 tisíc Kč. (PRAKTIK system s.r.o., 2006; PRAKTIK system s.r.o., 2007; PRAKTIK system s.r.o., 2008; PRAKTIK system s.r.o., 2009; PRAKTIK system s.r.o., 2012; PRAKTIK system s.r.o., 2017; PRAKTIK system s.r.o., 2018)

Podnikání společnosti PRAKTIK system s.r.o. je transparentní. Společnost se drží povinností, které jsou dané zákony a nařízeními jako je například GDPR. V maximální míře se společnost snaží platit své závazky ve stanovených termínech. Své dohody a smlouvy dodržuje. Etika je pro společnost jednou z firemních hodnot, která pomáhá firmě k dosahování jejich nastavených cílů. Etika je chápána ve smyslu práce s drahými komoditami, a proto je nutné chovat se odpovědně při práci s těmito komoditami. Důvěryhodnost společnosti zvyšuje standard WEELABEX, podle kterého byla vybudována nová inovativní linka. (PRAKTIK system s.r.o. 2020a)

Recyklační prostředí je v rámci Evropy již dost známé. Z toho vyplývá, že se většina kontaktů hlavních zpracovatelů již dlouhodobě zná a jsou propojeny. Nicméně i toto prostředí se vyvíjí v čase, a tak je nutné neustále hledat a navazovat nové kontakty a partnery. Recyklační prostředí a recyklace jako taková je velice specifické odvětví, ve kterém nefungují pro získávání nových kontaktů například sociální média či webové stránky, ale je

zde potřeba osobní kontakt. Tento kontakt je samozřejmě dále udržován, rozvíjen a je o něj postaráno. Systém vztahů a kontaktů je nastaven skrze systém CRM a v tomto systému je dále určena péče k jednotlivým skupinám zákazníků. Společnost PRAKTIK system s.r.o. uvádí, že zákazníci, kteří využívali jejich materiál od počátku, jsou zákazníky dodnes. (Dle písemného sdělení s paní Janou Hlouškovou ze dne 17. dubna 2020, obchodní manažer, PRAKTIK system s.r.o., Liberec)

Svým zákazníkům a dodavatelům společnost podává věrohodné, obsáhlé a přesné informace o svých produktech, činnostech ale i situaci. Dodavatelé plastů, ale i odběratelé materiálů jsou především z Německa, Slovenska, Rakouska, Polska, Itálie, Rumunska, Švédska a dalších evropských zemí. (PRAKTIK system s.r.o., 2020a)

Sociální oblast

V teoretické části byla sociální oblast rozdělena na dvě základní části, a to na zaměstnance a na podporu místní komunity.

Společnost PRAKTIK system s.r.o. si velmi dobře uvědomuje důležitost svých zaměstnanců. V dnešní době musí moderní společnost investovat nejen do nových technologií, ale právě také do svých zaměstnanců. Firma se domnívá a věří, že motivovaní, oddaní a vzdělaní pracovníci jí mohou pomoci na evropském konkurenčním trhu. Již výše bylo zmíněno, že společnost dostala osvědčení za úsilí o efektivním řízení a rozvoji lidských zdrojů. Společnost má v tuto chvíli vytvořen seznam nástrojů pro kvalitní, zdařilé a kompaktní řízení lidských zdrojů. Tyto nástroje využívají všichni manažeři, a to od sestavení dlouhodobých plánů a cílů přes plány, které se týkají jednotlivých oddělení až k plánům pro každého zaměstnance zvlášť. (PRAKTIK system s.r.o., 2018)

Podnik nabízí pro své zaměstnance mnoho benefitů. Prvním z nich, které budou v diplomové práci zmíněné, je program Inovace. Tento program nabízí svým zaměstnancům možnost volného zapojení do inovačního procesu. Pokud některý ze zaměstnanců přijde s inovativním nápadem, nejdříve dojde k jeho vyhodnocení na základě předložených dokumentů od zaměstnance. Jestliže je vše v pořádku, následuje kontrola procesní. Nápad je tedy realizován v procesu. Jakmile nápad projde i touto částí a je pro firmu přínosný a efektivní, dojde k zavedení inovace do procesu. V tuto chvíli má zaměstnanec příslibemou

odměnu za inovaci. Samotný inovativní nápad nemusí být nějaké mistrovské dílo, stačí i maličkost, která může firmě výrazně pomoci. (Dle písemného sdělení s paní Janou Hlouškovou ze dne 9. března 2020, obchodní manažer, PRAKTIK system s.r.o., Liberec)

Dalšími benefity jsou různá vzdělávací školení pro všechny zaměstnance. Tabulka níže sumarizuje veškeré vzdělávací aktivity pro rok 2018. Školení jsou rozdělena podle typu. Jedná se o jazykové kurzy, profesní vzdělávání, osobní rozvoj či management trainee. (PRAKTIK system s.r.o., 2018)

Tab. 5: Vzdělávací aktivity za rok 2018

Profesní vzdělávání	Osobní rozvoj	Management trainee	Jazykové kurzy
Produktivní údržba a štíhlá výroba SMED, TPM	Dovednosti v Excelu	Program pro rozvoj nových pracovníků, expanze na nové trhy - roční	Anglický jazyk, Německý jazyk
Role managementu při zeštíhlování výroby	Coaching - rozvoj manažerských dovedností		
Vlastnosti a metody hodnocení plastů	360° zpětná vazba		
Školení řidičů			
Školení na VZV, plošinu, sváření, tlakové nádoby, jeřábník, vazač			

Zdroj: vlastní zpracování dle (PRAKTIK system s.r.o., 2018)

Důležitým benefitem je také příspěvek na stravování. Zaměstnanec si sám může vybrat, zda si zvolí využití stravenek anebo přímo obědů. Společnost PRAKTIK system s.r.o. si nechává jídlo dovážet přímo do svého objektu. Tento benefit se týká pouze klasických zaměstnanců společnosti, nikoliv odsouzených. Dalšími benefity, v dnešní době již tradičními, jsou například služební automobil, telefon a notebook nebo tzv. homeoffice a zaměstnanec tak může pracovat z pohodlí domova. Tyto benefity však nejsou pro všechny zaměstnance a využívat je tedy může jen někdo. Společnost svým zaměstnancům nabízí také 25 dnů dovolené. Co se týká v dnešní době hodně populárního benefitu zvaného sick days, v společnosti není v tuto chvíli nabízen. (Dle písemného sdělení s paní Janou Hlouškovou ze dne 9. března 2020, obchodní manažer, PRAKTIK system s.r.o., Liberec)

Posledním zmíněným benefitem, který poskytuje společnost svým zaměstnancům, jsou finanční odměny. Tyto finanční odměny se týkají zaměstnanců, kteří doporučí osobu, jež pak začne ve společnosti pracovat. Odměna připadá všem neohledně na dobu, po kterou nový zaměstnanec ve společnosti pracuje. Nicméně je odměna určitým poměrem rozdělena, jelikož se společnosti stalo, že do ní nastoupil zaměstnanec, který si vyloženě šel jen pro odměnu a po jejím vyplacení zmizel a už se neukázal. Proto společnost zavedla poměr, kterým odměnu poskytuje. Aktuálně společnost nabízí 25 000,- Kč za doporučení zaměstnance. Společnost PRAKTIK system s.r.o. také nabízí i náborový příspěvek pro nově příchozí zaměstnance. V současné chvíli se to týká pouze pozice Údržbář - elektrikář a náborový příspěvek je ve výši 25 000,- Kč. (Dle písemného sdělení s panem Lukášem Jakubcem ze dne 20. dubna 2020, obchodní personalista, PRAKTIK system s.r.o., Liberec)

V rámci podpory místní komunity společnost zaměstnává odsouzené ze dvou věznic, konkrétně z Věznice Horní Slavkov a z Věznice Stráž pod Ralskem. Spolupráce společnosti s odsouzenými je již od roku 2008. V této chvíli je zaměstnáváno celkem 85 odsouzených. V Horním Slavkově pracuje 20 odsouzených a provozovna společnosti je přímo v areálu věznice. Ve Stráži pod Ralskem pracuje 65 odsouzených v dvousměnném provozu. Společnost si sama odsouzené na pracoviště dováží. Na začátku samotné spolupráce si společnost vozila pomocí osobního automobilu dva až tři vězně na směnu. V současnosti dováží na směnu plný autobus odsouzených. Počty zaměstnávaných odsouzených se stále daří navyšovat. Společnost upravuje zázemí pro odsouzené, šatny či sociální zařízení, aby stále naplňovala požadavky, jež se k zaměstnávání odsouzených vážou. Odsouzení jsou

využívání v mnoha činnostech. Nejčastěji jsou využíváni k ruční demontáži elektrospotřebičů a jejich zpracování, k třídění plastových odpadů, obsluze vysokozdvíhových vozíků či k různým pomocným pracím. Firma se snaží, aby jejich využití bylo maximální, a v průběhu času se také snaží odsouzené zaškolovat na náročnější pozice. Důležitých výhod při zaměstnávání odsouzených je hned několik. Je to například to, že firmě velmi záleží na tom, co ve svém regionu dělá a jak přispívá k jeho rozvoji. Dále pak společnost vidí výhody ve flexibilním reagování na aktuální situaci na trhu. Kombinace zaměstnanců a odsouzených jí umožňuje zpracování elektroodpadů a plastových odpadů i během sezónních výkyvů. V neposlední řadě se jedná i o ekonomické výhody. Mezi ty ekonomické například patří to, že odměny pro odsouzené jsou nižší než minimální mzda pro zaměstnance. Dále pak že odsouzení nemají nárok na dovolenou a pokud má firma nějakou odstavku, odsouzením se neplatí prostoje. Důležité výsledky za 10 let spolupráce s věznicí:

- celkem zaměstnaných 1 500 odsouzených;
- zvýšení počtu odsouzených z 5 na 85 za den;
- navýšení zpracovatelské kapacity z 50 tun na 900 tun za měsíc;
- materiálové využití 90 % získaných surovin z recyklace elektroodpadů. (Dle písemného sdělení s paní Janou Hlouškovou ze dne 9. března 2020, obchodní manažer, PRAKTIK system s.r.o., Liberec; Švejdová a Jelínek, 2019)

Jednou z často kladených otázek je, jestli odsouzení dostávají nějakou finanční odměnu za svůj výkon. A jak to tedy je? Samotná výše odměny je jako u normálně pracující osoby daná pozicí, na které pracuje. V tomto případě se odměna ještě řídí od 1. dubna 2018 podle nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. Odměna odsouzeného je součtem základní složky odměny, ať už je to složka časová či úkolová, odměny za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, příplatku za noční práci a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Věznice odsouzenému stanoví výši odměny v poměru k množství a kvalitě odvedené práce. Základní odměna odsouzeného závisí na skupině, do které spadá. V I. skupině jde o práci, kde není potřebná odborná kvalifikace. Ve II. skupině jsou zařazeny práce, pro které je potřeba střední vzdělání s výučním listem či jiná odborná kvalifikace. Do III. skupiny spadá pracovní výkon, pro který je nutné střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné

vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studiu. V poslední skupině, a tedy ve IV. skupině, je zařazen pracovní výkon, kde je nutné mít vysokoškolské vzdělání v magisterském studiu. Časová složka odměny pro týdenní pracovní dobu činí pro I. skupinu částku ve výši 50 % minimální měsíční mzdy, pro II. skupinu 70 %, pro III. skupinu 95 % a pro poslední skupinu 120 %. U úkolové složky odměny je to s procenty v jednotlivých skupinách obdobně, jen se to odvíjí podle normy spotřeby práce a koeficientu, který určuje průměrný počet hodin za měsíc. Časovou i úkolovou složku odměny může věznice až o 50 % zvýšit podle návrhu subjektu, kde je odsouzený zaměstnán. Odměňování odsouzených osob se řídí podle zákona 262/2006 Sb. zákoník práce. Odměna je dále rozúčtována následovně:

1. ze 100 % hrubé odměny se odvádí sociální pojištění, zdravotní pojištění a dále pak daň ze mzdy;
2. ze zůstatku po odečtení složek v bodě č. 1 se dále sráží 30 % na srážky k úhradě výživného nezaopatřených dětí, 32 % na srážky k úhradě nákladů výkonu trestu (avšak maximálně do výše 1 500,- Kč za kalendářní měsíc), 12 % na další srážky, které jsou prováděné na základě nařízeného výkonu rozhodnutí soudu nebo jiného orgánu státní správy, 4 % na ostatní srážky, 20 % na kapesné a 2 % na úložné;
3. jestliže byly odsouzené osobě zaslány peníze do věznice, převedou se tyto finance na jeho účet, který je zřízený a vedený věznicí. (Věznice Rapotice, Vězeňská služba ČR, 2020; Zákony pro lidi, 2018)

Odsouzení si práci chválí, jelikož díky ní mají nastavený režim, který se podobá životu na svobodě. Možnost práce za bránami věznice je pro odsouzené přínosná. Odsouzení přijdou do jiného prostředí a tím i přijdou na jiné myšlenky. Mohou se tak více soustředit na práci, kterou vykonávají a která jim dává smysl. Díky práci si odsouzení přijdou potřební a získají pracovní morálku. Nehledě na to, že za práci, kterou vykonají, si vydělají peníze, které jim následně pomáhají splácet jejich dluhy nebo alimenty. Podle mluvčí Věznice Stráž pod Ralskem, paní Martiny Krutinové, někteří z vězňů prý pracují poprvé až díky pobytu ve věznici. Podle statistik z roku 2019 uvedlo Generální ředitelství Vězeňské služby ČR, že z celkově 19 784 odsouzených jich pracuje 8 837. Zaměstnanost je téměř šedesátiprocentní. Je to nejvíce za poslední čtyři roky. Nicméně stále poptávka po odsouzených, kteří by mohli pracovat v podnicích mimo věznici, převyšuje nabídku. Pro podniky soukromé sféry jsou

nejvíce žádání odsouzení, kteří mohou pracovat mimo areálu věznice. Kromě méně kvalifikovaných profesí mají podniky zájem například o elektrikáře, kuchaře, instalatéry či truhláře. Některé články, ze kterých byly informace zpracovány, jsou pro ukázkou vloženy do příloh. (Polák Michael, 2019; Erben David, 2019; Pokorný, Petr, 2019; Metro, 2019)

Další činností, kterou společnost v rámci podpory místní komunity vykonává, je podpora lokálních klubů. Společnost si vždy za rok vybere lokální spolek, kterému poskytne dar na jeho provoz ve finanční podobě. V minulých letech společnost podpořila například útulek Dogsy, z. s., Sbor dobrovolných hasičů Stráž pod Ralskem, TUDY Z NUDY Stráž pod Ralskem, z. s., sportovní areál Cable Wake Park Stráž anebo taneční akademii z Liberce B-Soul, z. s. Kromě spolků jako takový společnost podporuje i různé akce. Jednalo se například o ples Sboru dobrovolných hasičů Velký Valtinov. (Dle písemného sdělení s panem Lukášem Jakubcem ze dne 20. dubna 2020, obchodní personalista, PRAKTIK system s.r.o., Liberec)

Environmentální oblast

Společnost je v environmentální oblasti odpovědná již samotnou činností, kterou vykonává, a tou je recyklace. Tím, že společnost recykluje spotřebiče, proměňuje odpad v dále využitelný zdroj. Dochází tak tedy ke snížení celkového odpadu, a hlavně k ochraně životního prostředí. Co se týká ochrany životního prostředí, společnost systémově sleduje a následně vyhodnocuje rizika a snaží se minimalizovat dopady její činnosti. Jak již bylo výše napsáno, společnost je držitelem certifikátu Systému environmentálního managementu ISO 14001. Společnost je také držitelem certifikátu ISO 9001. Oba certifikáty společnosti platí do března 2022 a osvědčení jsou přiložena v příloze. (PRAKTIK system s.r.o., 2018)

7. Ekonomické zhodnocení současné situace a vlastní návrh řešení

Tato poslední část se zaměří na shrnutí celé situace společnosti PRAKTIK system s.r.o. v rámci společenské odpovědnosti firem. Dojde k ekonomickému zhodnocení, budou prezentovány výsledky dotazníkového šetření a v závěru kapitoly budou představeny vlastní návrhy řešení od autorky diplomové práce.

V rámci hodnocení společenské odpovědnosti ve společnosti PRAKTIK system s.r.o. byl vytvořen dotazník pro zaměstnance, jak oni vnímají společenskou odpovědnost. Dotazník je vložen do diplomové práce jako poslední příloha. Dotazník bylo možné zaslat pouze technicko - hospodářským pracovníkům v areálu společnosti ve Stráži pod Ralskem. Jelikož dotazník nebyl zaslán úplně všem pracovníkům, je zapotřebí na něj i takto nahlížet a co se týká odpovědí, tak brát v potaz, že se jedná pouze o určitou část pracovníků v určitém pracovním úseku. Výsledky dotazníku jsou podrobněji popsány v podkapitole 7.2.

7.1 Ekonomické zhodnocení současné situace v podniku

Jak vyplývá z informací o společenské odpovědnosti firem, aktivity nepřináší společnosti vyloženě finanční návratnost. Spíše se jedná o benefity, které nemají finanční charakter a jsou jimi například zvýšení důvěryhodnosti podniku, zlepšení image firmy či respektování ze strany zaměstnanců. Mezi ty finanční lze zařadit například zvýšení obratu či snížení nákladů, nicméně toto nelze vyloženě přiřadit ke společenské odpovědnosti firem. Některé společnosti, které se zabývají tématikou společenské odpovědnosti firem, sestavují report v této oblasti. Společnost PRAKTIK system s.r.o. takovou zprávu nesestavuje. Společenskou odpovědnost firem tato společnost vyhodnocuje v rámci požadavků ISO, kde jsou všechny tři části, kterými jsou ekonomická, sociální a environmentální, obsaženy. Důvod proč společnost nesestavuje tuto zprávu, je snaha o minimalizaci dokumentů, aby došlo k minimalizaci všech požadavků. Zpráva z ISO bohužel nebyla autorce poskytnuta. Ekonomické zhodnocení bude tedy provedeno pouze na základě úsudku samotné autorky.

Jedním z nejdůležitějších bodů, které spadají do ekonomiky společnosti, je zaměstnávání odsouzených z věznic. Podle nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody se celková odměna odvíjí podle toho, zda se jedná o úkolovou nebo časovou složku, ale především podle skupiny, do které odsouzený spadá. Nejvyšší možná odměna je 120 % z minimální mzdy, která je pro rok 2020 ve výši 14 600,- Kč. Nejmenší možná odměna je ve výši 50 % z minimální mzdy. Je tedy zřejmé, že nejvyšší možná odměna je 17 520,- Kč a nejmenší možná odměna je ve výši 7 300,- Kč. Na základě analýzy aktuální pracovní nabídky na tuto pozici, bylo zjištěno, že se průměrná měsíční mzda pohybuje okolo 22 000,- Kč. Z těchto údajů je zřejmé, že se společností PRAKTIK system s.r.o. zaměstnávání odsouzených vyplatí, jelikož i kdyby odsouzený dostal nejvyšší možnou odměnu, a tedy 17 520,- Kč, společnost by ušetřila na jednoho zaměstnance zhruba 4 500,- Kč měsíčně. Víme, že v tuto chvíli společnost zaměstnává přibližně 85 odsouzených a tím společnost ušetří 382 500,- Kč za měsíc. Všechny údaje jsou vyjádřeny před odečtením poplatků státu a možných srážek.

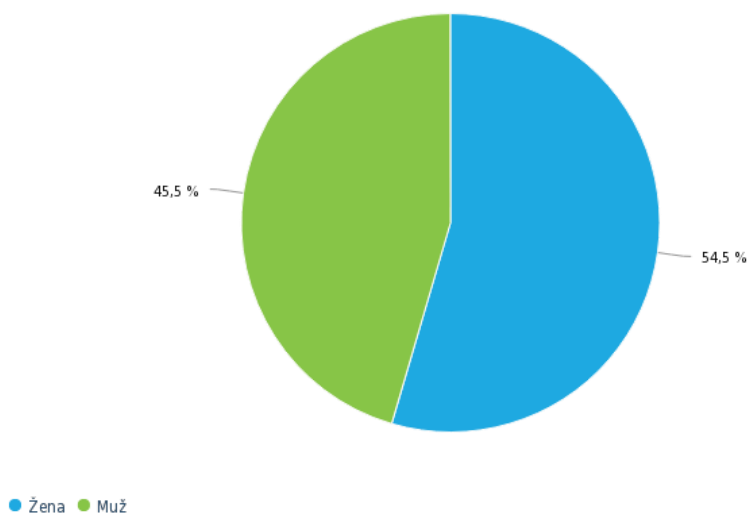
Podle výkazů z výročních zpráv je zřejmé, že výsledek hospodaření společnosti je kladný. V některých letech jsou zaznamenány menší výkyvy, nicméně se nejedná o zásadní výkyvy, které by ovlivnily chod samotné společnosti. V roce 2018 byl hospodářský výsledek vykazován jako vůbec nejnižší. Ve výkazu zisku a ztráty je zřejmé, že se celkově náklady oproti předchozímu roku zvýšily. Zvýšení je zapříčiněno vybudováním nové pobočky a dále také v tomto roce probíhalo vytvoření nové inovativní linky. Na tuto linku společnost vynaložila 165 miliónů korun. Co se týká ostatních výkyvů, jedná se víceméně o běžné výkyvy, které mohou nastat v jakékoliv společnosti a za jakýchkoliv podmínek. Lze zde zmínit například aktuální situaci na trhu.

7.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

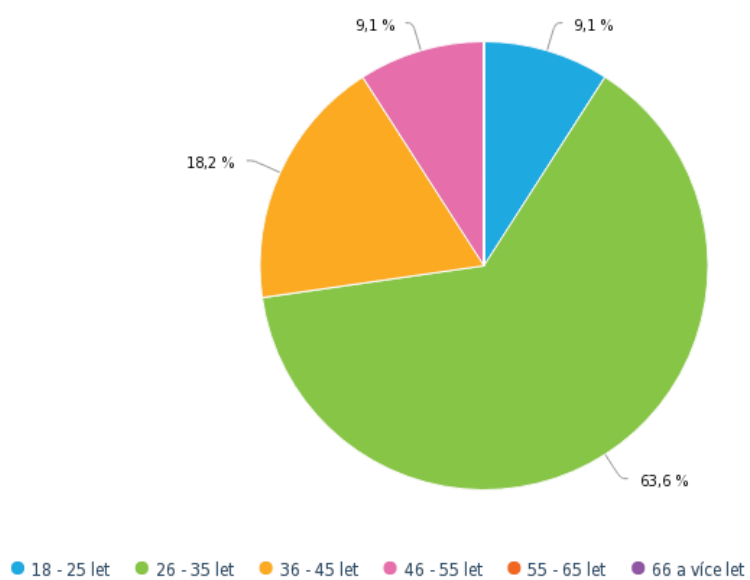
V této podkapitole bude vyhodnocen dotazník. Jak již bylo uvedeno výše, dotazník byl zaslán pouze určité skupině. Odůvodnění ze strany firmy bylo takové, že v současné situaci, která se týká koronaviru, nebylo možné dotazník poskytnout všem zaměstnancům, například strojařům. Zmiňovanými důvody ze strany podniku byla například časová náročnost či fakt, že všichni zaměstnanci nemají přístup k počítači. Z těchto důvodů byla vybrána skupina, ve

které pracuje paní Jana Hloušková. Jednalo se o THP neboli technicko - hospodářské pracovníky, kteří mají místo výkonu práce v areálu společnosti ve Stráži pod Ralskem. Dotazník byl tedy celkem zaslán 38 pracovníkům, včetně pracovnic na mateřské dovolené, a z toho odpovědělo pouze 22 respondentů. Veškeré získané informace jsou prezentovány níže a většina z nich je zaznamenána i v podobě koláčových grafů.

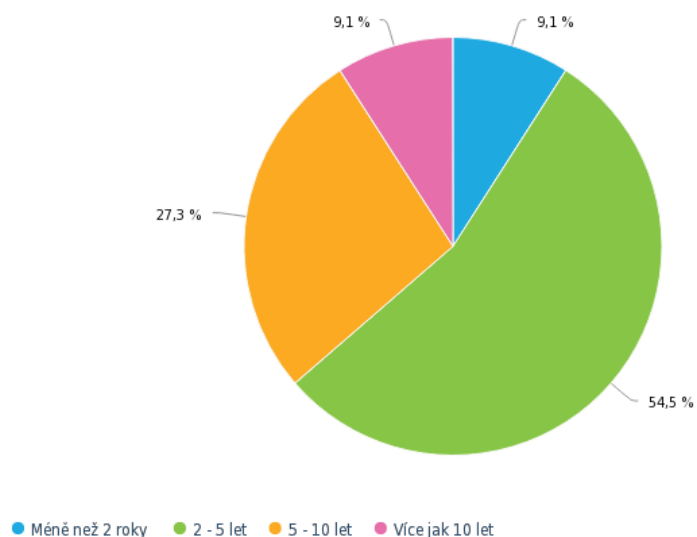
První tři otázky byly pouze obecné, které měly za cíl rozčlenění respondentů. Jednalo se o genderové rozdělení, věkové rozdělení a dobu pracovního působení v této společnosti. Z výsledků dotazníku je zřejmé, že ve společnosti pracuje vyvážený poměr mužů a žen. V procentuálním vyjádření se jedná o 45,5 % mužů a 54,5 % žen. U věkového rozdělení je zřejmé, že ve společnosti podle odpovědí respondentů, pracují nejvíce osoby ve věku 26 až 35 let, a to konkrétně 63,6 %. Druhou věkovou skupinou s 18,2 % jsou zaměstnanci ve věku od 36 do 45 let. O další pozici se dělí dvě věkové skupiny a jsou jimi skupiny od 18 do 25 let a od 46 do 55 let. V procentuálním vyjádření se jedná o 9,1 %. Ze všech respondentů, kteří na dotazník odpověděli, nikdo nebyl ve věkové skupině 56 až 65 let a ve skupině nad 66 let. Třetí otázka se věnovala době působnosti zaměstnance ve společnosti. 54,5 % respondentů odpovědělo, že ve společnosti pracují 2 až 5 let. 5 až 10 let ve společnosti pracuje 27,3 %. Méně než dva roky ve společnosti pracuje 9,1 %. Stejně procento tvoří respondenti, kteří v práci pracují více než 10 let. Všechny tři otázky jsou pod tímto textem zobrazeny v podobě koláčových grafů.



Obr. 8: Genderové rozdělení
(vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)

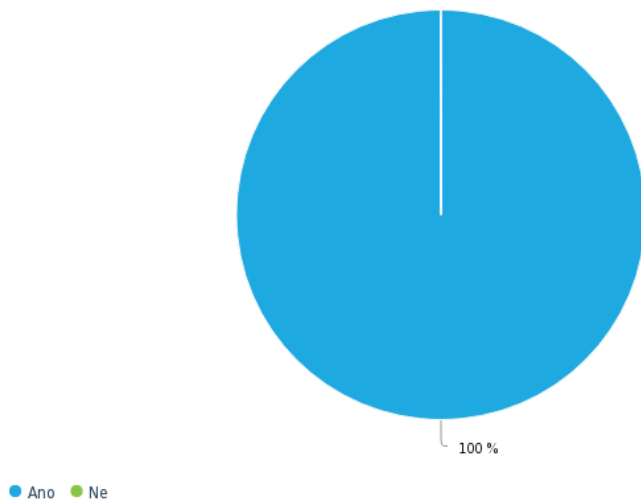


Obr. 9: Věkové rozdělení
(vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)

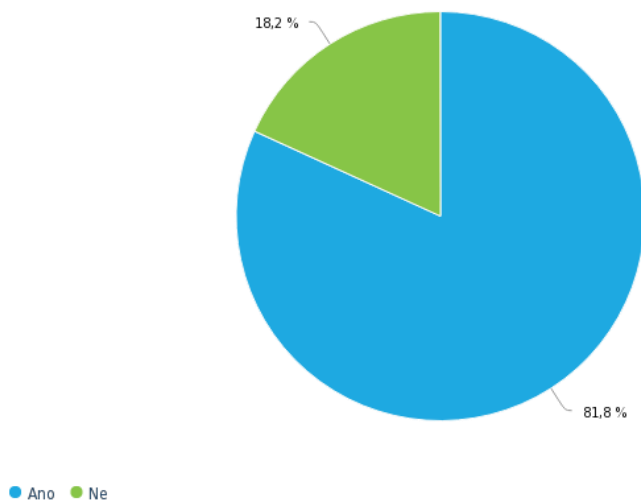


Obr. 10: Doba, po kterou zaměstnanec pracuje ve společnosti (vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)

Otázky č. 4 - 7 se týkaly informovanosti respondentů o společenské odpovědnosti firem a o její důležitosti. Otázka č. 4 se tázala, zda se respondent již setkal s pojmem společenská odpovědnost firem. Zde všichni respondenti odpověděli, že ano. Následující otázka se pak zaměřila, zda respondent zná význam výše zmíněného pojmu. Zde odpovědělo 81,8 %, že znají význam pojmu a 18,2 % respondentů pojem nezná. Na tuto otázku navazovala otázka č. 6, a to tím způsobem, jestliže respondent odpověděl, že ví, co pojem znamená, tak aby ho svými slovy popsal. V této otázce byly odpovědi správné a víceméně se shodovaly, jen byly použity jiné slovní obraty, i přesto, že 18,2 % respondentů odpovědělo, že význam pojmu nezná. Nejčastěji se v odpovědích objevovalo, že se jedná o odpovědné a ohleduplné chování vůči společnosti, ale také i vůči okolnímu prostředí podniku. V jedné odpovědi se objevilo pouze jedno slovo, a to lidskost. Což autorku mile překvapilo. V otázce č. 7 měl respondent označit podle počtu hvězdiček důležitost společenské odpovědnosti firem. Rozpětí bylo od 1 do 5 hvězdiček. Jedna hvězdička znamenala, že společenská odpovědnost firem není důležitá, tři hvězdičky znamenaly, že společenská odpovědnost je důležitá a pět hvězdiček, že je velmi důležitá. 9,1 % respondentů vybralo pouze dvě hvězdičky, 18,2 % respondentů zvolilo tři hvězdičky, 36,4 % vybralo čtyři hvězdičky a taktéž tomu bylo i u pěti hvězdiček. Výsledky otázek č. 4 a 5 jsou zaznamenány v grafech níže.



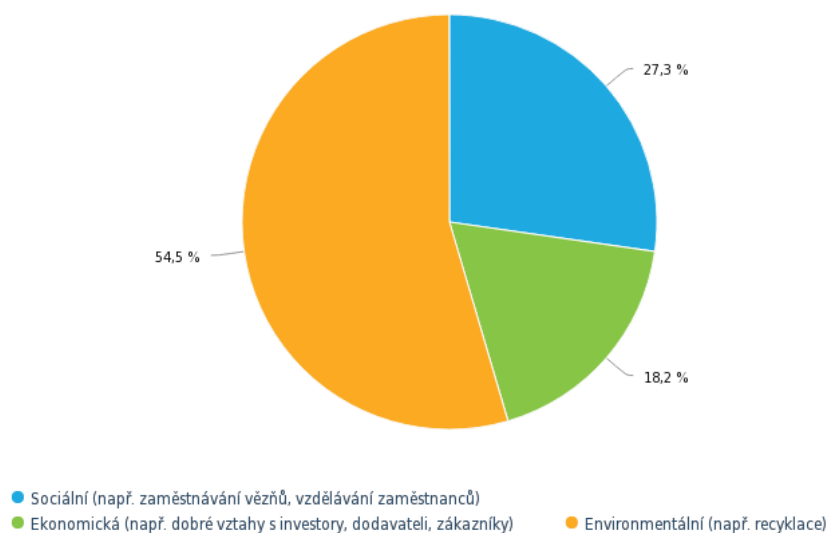
Obr. 11: Setkání s pojmem společenské odpovědnosti
(vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)



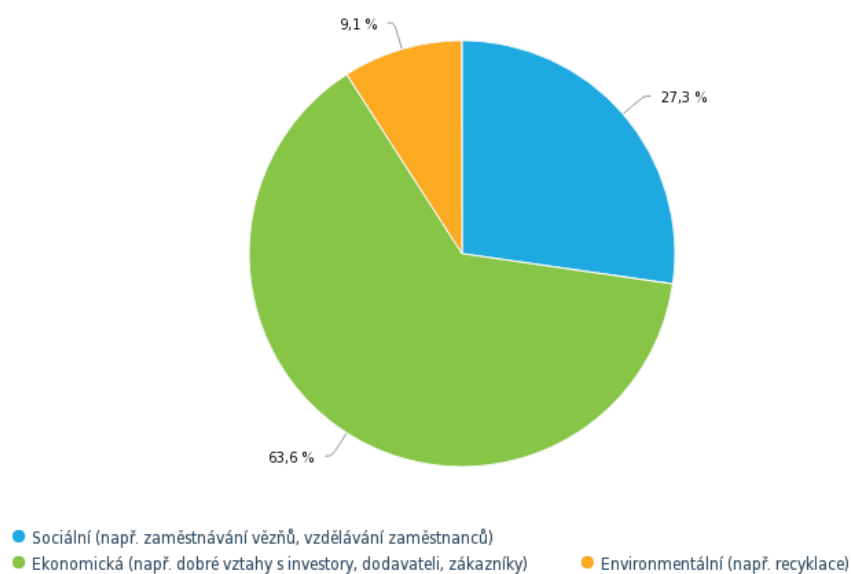
Obr. 12: Znalost významu pojmu CSR
(vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)

Následující dvě otázky se již zaměřují na společenskou odpovědnost firem přímo ve vybraném podniku. Obě dvě se již týkají společnosti PRAKTIK system s.r.o. Konkrétně v jaké oblasti respondenti vnímají společnost nejvíce odpovědnou a v jaké naopak nejméně odpovědnou. Nejvíce odpovědnou oblast označili respondenti environmentální s 54,5 %, dále pak sociální se 27,3 % a poslední byla zvolena ekonomická oblast s 18,2 %. A to tedy

potvrzuje druhá otázka z této části, která se dotazuje respondentů na nejméně odpovědnou oblast. Respondenti tedy zvolili nejméně odpovědnou sférou ekonomickou oblast se 63,6 %. Po ekonomické oblasti následovala sociální se 27,3 % a za ní pak environmentální s 9,1 %.

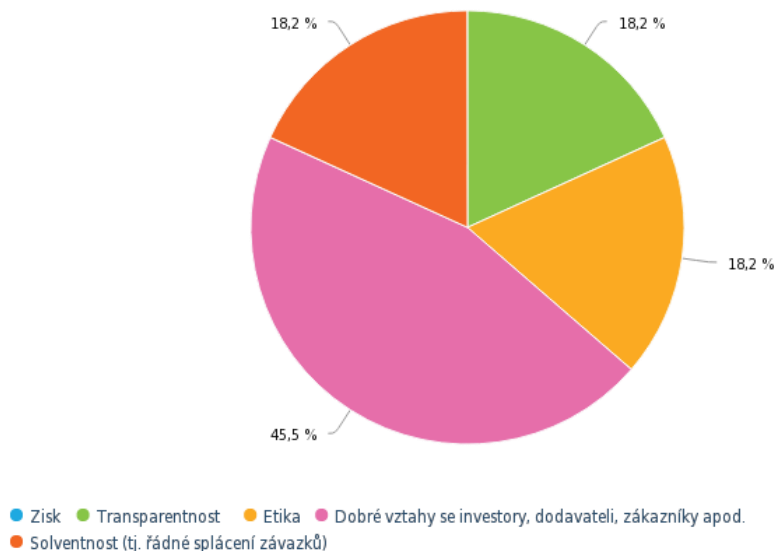


Obr. 13: Oblast, ve které je společnost nejvíce odpovědná (vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)

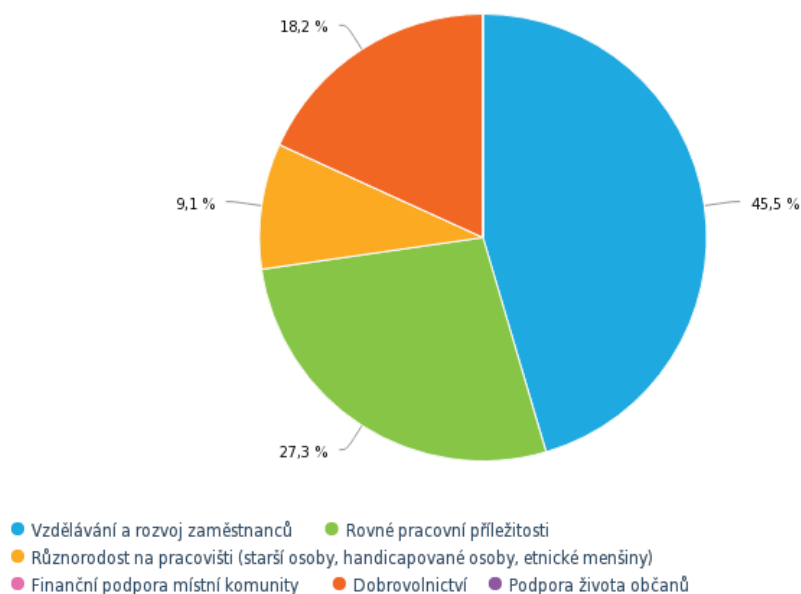


Obr. 14: Oblast, ve které je společnost nejméně odpovědná (vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)

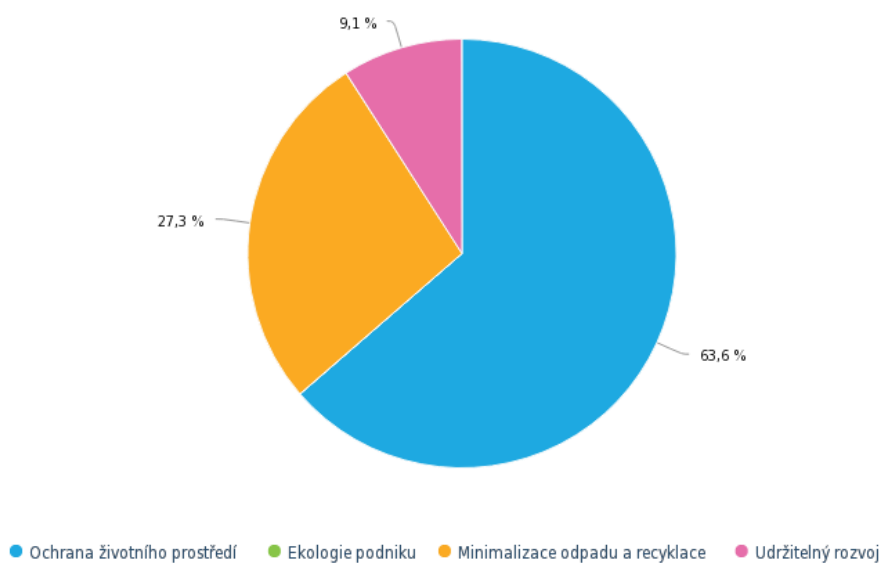
Otázky č. 10, 11 a 12 se tážou respondentů na jejich osobní názor, které části v jednotlivých oblastech společenské odpovědnosti jsou pro ně nejdůležitější. V rámci ekonomické oblasti zvítězily s 45,5 % dobré vztahy se zákazníky, dodavateli, investory apod. Další pozici si rozdělily stejným dílem etika, transparentnost a solventnost, a to s 18,2 %. Možnou odpověď „zisk“ nevybral nikdo respondentů. V sociální oblasti si žádný z respondentů nezvolil odpověď „podpora života občanů“ či „finanční podpora místní komunity“. 9,1 % respondentů zvolilo „různorodost na pracovišti“ (starší osoby, handicapované osoby, etnické menšiny). 18,2 % vybralo „dobrovolnictví“. Druhou nejdůležitější aktivitou v rámci sociální oblasti podle respondentů jsou „rovné pracovní příležitosti“. Tato odpověď dostala 27,3 %. Nejvíce respondentů však vybralo „vzdělávání a rozvoj zaměstnanců“. Jednalo se o 45,5 %. V environmentální oblasti považují respondenti jako nejdůležitější aktivitu „ochranu životního prostředí“. Tato odpověď získala 63,6 %. S 27,3 % následovala „minimalizace odpadu“ a „recyklace“ a s 9,1 % „udržitelný rozvoj“. Odpověď „ekologie podniku“ si nezískala, žádného respondenta.



Obr. 15: Aktivity v ekonomické oblasti
(vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)



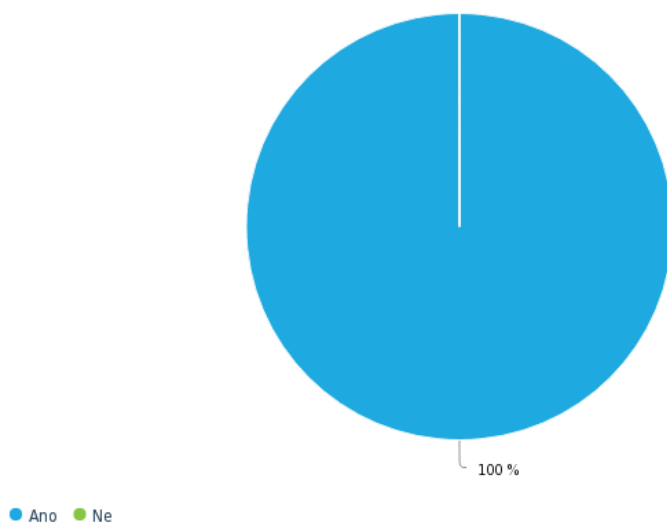
Obr. 16: Aktivita v sociální oblasti
(vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)



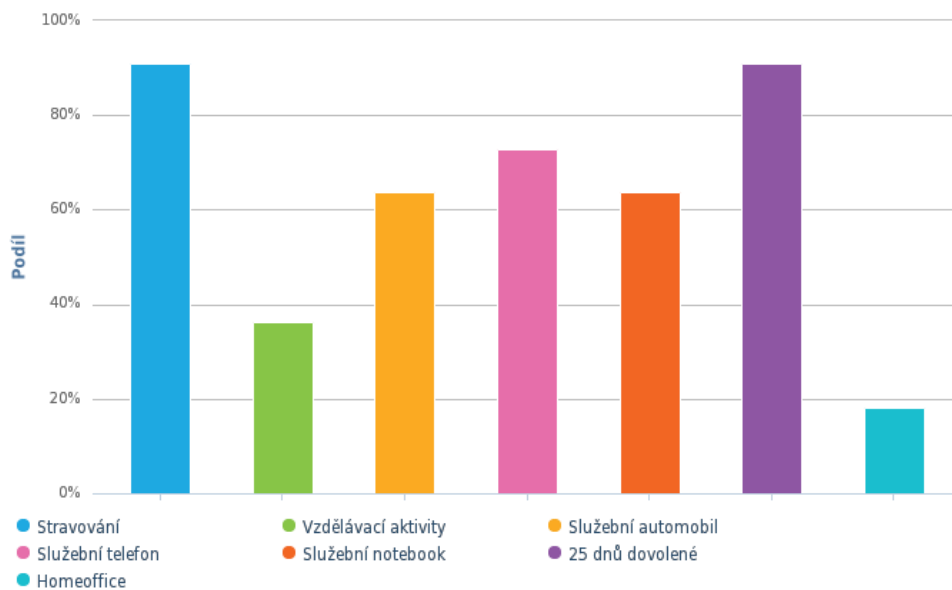
Obr. 17: Aktivita v environmentální oblasti
(vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)

Další část otázek se věnuje benefitům, které jsou v rámci společnosti PRAKTIK system s.r.o. zaměstnancům nabízeny. První z otázek je, zda jsou zaměstnanci s benefity, které jim jsou poskytovány, spokojeni. Zde všichni respondenti odpověděli, že jsou s benefity spokojeni.

Další otázka se týkala, které poskytované benefity respondent čerpá. Nejvíce byly vybrány odpovědi stravování a 25 dnů dovolené. Jednalo se o 90,9 %. Což je ve své podstatě logické, neboť tyto benefity jsou poskytovány nejvíce zaměstnancům. Dále pak respondenti využívají služební telefon. Služební notebook a služební automobil jsou jako další v pořadí. Následují vzdělávací aktivity a nejméně čerpaný benefit je homeoffice, protože ten není poskytován každému. Procentuální rozdělení je zobrazeno na obrázku č. 21. Další dvě otázky se zaměřily na benefit, který je podle respondentů nejvíce užitečný, a který je naopak užitečný nejméně. Jako nejvíce užitečný benefit zaměstnanci zvolili služební auto. Dále se v odpovědích také objevovalo stravování a 25 dnů dovolené. Jeden z respondentů odpověděl, že nedokáže určit benefit, jež je pro něj nejvíce důležitý. Všechny jsou pro něj důležité z jiného pohledu. Naopak nejméně užitečných benefitů bylo ze strany respondentů zmíněno několik. Mezi odpověďmi se objevoval služební telefon a služební notebook, dále pak i stravování a 25 dnů dovolené. Respondent, který nedokázal určit nejvíce užitečný benefit, nedokázal ze stejného důvodu určit i ten nejméně užitečný. Poslední otázka v rámci této oblasti se týkala vlastních námětů respondentů na benefity, které jim chybí, a které by uvítali. Mnoho z respondentů napsalo, že je žádný benefit nenapadá. Ale i tak se zde objevil například příspěvek na dovolenou, možnost čerpání benefitů podle uvážení zaměstnance, Flexipass card, příspěvek na kulturu a sport, 13. plat či příspěvek na důchodové pojištění.

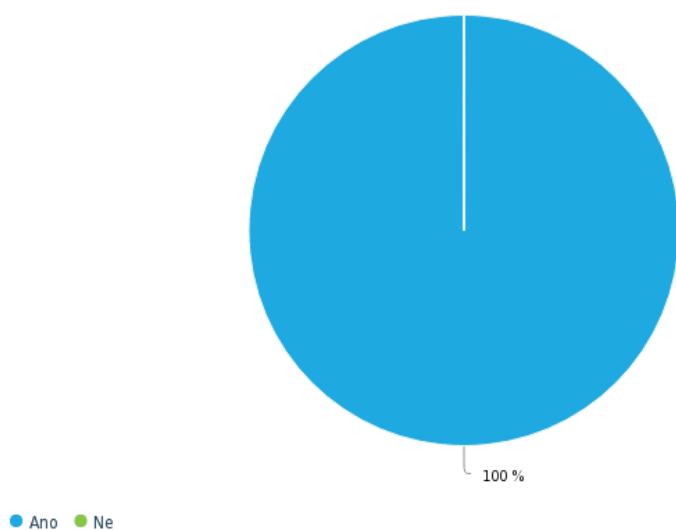


Obr. 18: Spokojenost s poskytovanými benefity (vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)



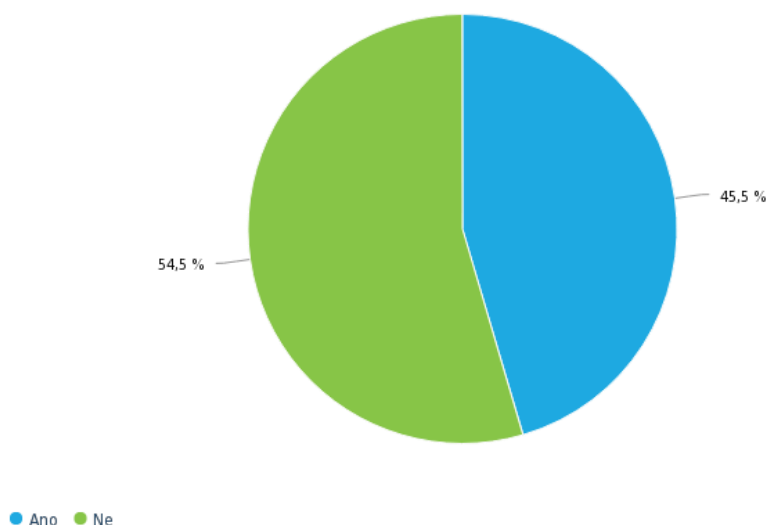
Obr. 19: Čerpání poskytovaných benefitů
(vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)

Otázka č. 18 se zaměřila na problematiku zaměstnávání odsouzených, konkrétně zda to respondenti vnímají jako přínos pro společnost. Všichni dotázaní odpověděli, že ano.



Obr. 20: Vnímání zaměstnávání odsouzených jako přínos pro společnost
(vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)

Následující otázka je obecného charakteru, a to jestli respondent zná nějakou firmu, která má společenskou odpovědnost zavedenou a je v ní úspěšná. Na tuto otázku hned navazuje další, a to pokud zná nějakou firmu, tak o jakou se jedná. 54,5 % respondentů odpovědělo, že neznají společnosti, které mají společenskou odpovědnost zavedenou, a 45,5 % respondentů odpovědělo, že zná společnosti. Mezi zmiňovanými společnostmi, jež jsou společensky odpovědné, se objevily společnosti jako je ŠKODA Auto, Diamo, PN logistics, ČEZ či UNIPETROL.



Obr. 21: Znalost společností, které mají také zavedenou společenskou odpovědnost firem (vlastní zpracování podle dotazníkového šetření)

Poslední otázka dotazníku se týkala doporučení respondentů, co by společnost mohla/měla v rámci společenské odpovědnosti změnit. Mezi odpověďmi se často vyskytovalo, že respondenty nic nenapadá. I přesto se objevily nějaké nápady na změnu či zlepšení a jsou jimi například větší péče o svoje zaměstnance, více aktivit v sociální oblasti, zkvalitnění osobní komunikace napříč celou společností či také solventnost.

Jak je zřejmé z výše uvedených informací vyplývajících z dotazníkového šetření, společnost PRAKTIK system s.r.o. si v rámci společenské odpovědnosti firem vede velmi dobře. Ve společnosti pracuje vyvážený poměr mužů a žen. Věkové rozdělení je různorodé a je možné, že skupiny, které nebyly v dotazníkovém šetření vybrány, jsou zastoupeny v jiném pracovním oddělení, než které bylo vybráno pro dotazníkové šetření. To se týká i otázky, jež

se táže na dobu působnosti ve společnosti. Respondenti ve většině znají a vědí, co pojem společenská odpovědnost znamená a jak je důležitá. U otázek na nejméně a nejvíce odpovědnou oblast v podniku se respondenti také shodli. Následující otázky se pak týkaly názorů jednotlivých respondentů a toho, co oni považují za nejdůležitější aktivity v jednotlivých oblastech. Z dalších otázek je zřejmé, že jsou respondenti neboli zaměstnanci spokojeni s benefity, které jim společnost poskytuje. Bylo navrženo i několik benefitů, které by zaměstnanci uvítali. Respondenti také znají i jiné společnosti, které mají společenskou odpovědnost firem zavedenou a jsou v ní úspěšní. Poslední otázka se týkala, zda by zaměstnanci něco společnosti doporučili na změnu či zlepšení v rámci společenské odpovědnosti. Z odpovědí na tuto otázku je zřejmé, že zaměstnanci vnímají společnost v této oblasti jako úspěšnou, a tak i strategii společenské odpovědnosti firem velmi dobře zavedenou. Nicméně vždy je prostor pro zlepšení či změny, a i tady se objevily zmínky, co by se mohlo změnit nebo vylepšit.

7.3 Vlastní návrh řešení

V této kapitole budou představeny jednotlivé návrhy řešení od autorky. Autorka se zaměří na všechny tři oblasti společenské odpovědnosti firem a u každé z nich navrhla možné změny, které by podle ní společnosti PRAKTIK system s.r.o. v této oblasti pomohly. Vždy se zaměří na jednu změnu v oblasti, která má podle ní největší význam, a tu následně podrobněji analyzuje.

Ekonomická oblast

Co se týká ekonomické oblasti, autorka se domnívá, že jsou základní části naplněny. V této části je velice těžké doporučit nějakou změnu.

Společnost podniká transparentně, etika patří do jejich základních hodnot, své závazky plní ve sjednané termíny, a i svými činnostmi si vytváří dobré jméno. Co by však mohla společnost v této oblasti vylepšit, je vztah se zákazníky a dodavateli, avšak ne z důvodu, že by něco dělala špatně. Spíše se jedná o posílení vztahů či přidání něčeho navíc. Prvním návrhem autorky je **pořádání dnů otevřených dveří** v areálech společnosti. Dny otevřených dveří by byly rozděleny podle toho, pro koho by byly určeny. Jednalo by se

o zákazníky a o dodavatele společnosti. Den otevřených dveří by se konal vždy jednou za rok pro zákazníky a jednou za rok pro dodavatele, a to v pracovní dny od 8:30h do 12:00h a po polední pauze od 13:00h do 15:30h. Dnem by provázeli samotní zaměstnanci, kteří by se střídali vždy po jedné hodině, aby zvládli vykonat i svou denní pracovní povinnost. Tím pádem by společnost nemusela vynaložit výdaje na provázející osoby. Pokud by se den otevřených dveří protáhl až do odpoledních hodin, záleželo by na zájmu dodavatelů a zákazníků, provázející zaměstnanci by si mohli jiný den zkrátit pracovní dobu o čas, který věnovali provázení po areálu nad rámec své pracovní doby. Úkolem zaměstnanců by bylo provedení po areálu podniku a sdělení základních informací. V rámci těchto dnů by pro jednotlivé skupiny byly uspořádány přednášky ohledně činnosti společnosti. Tyto přednášky by si vzali na starosti vždy vedoucí jednotlivých oddělení z důvodu předpokladu největší informovanosti. Ve společnosti je celkem sedm oddělení, nicméně přednášek by se účastnila jen některá. Samozřejmě by mohly být dny otevřených dveří i pro veřejnost. Mohly by zde být uskutečňovány exkurze pro školy, čímž by se zvýšilo povědomí o recyklaci mezi dětmi a mohly by tak být motivováni třdit i běžný odpad. Aby bylo zjištěno, zda je návrh autorky pro společnost přínosem, je nutné si vyčíslit veškeré náklady a výnosy, které ze změny plynou. Zaměříme se na „Den otevřených dveří pro zákazníky“. Tento den otevřených dveří by navštívilo přibližně 150 osob. Jedinými náklady, které budou muset být na akci vynaloženy, jsou náklady na občerstvení a nápoje a odměny vybraných vedoucích pracovníků za vytvoření a prezentování informací na přednáškách. Přednášky by musely být vedeny v anglickém jazyce, neboť převážná většina zákazníků pochází ze zahraničí. Co se týká provozních nákladů jako je energie či voda, tak tím, že se akce bude konat v klasický pracovní den, nebudou se výrazně měnit. Společnosti nevznikne zpomalení při recyklaci kvůli dnu otevřených dveří, neboť se bude po celou dobu této akce recyklovat stejným způsobem a tempem jako jakýkoliv jiný běžný pracovní den. Výnosy pro společnost z uspořádání akce neplynou žádné. Nicméně společnost PRAKTIK system s.r.o. si touto akcí zlepšuje vztahy se zákazníky. V rámci občerstvení by pro návštěvníky dne otevřených dveří byly připraveny například chlebičky, bagety, sendviče či sladké koláčky, sušenky či dortíky. Samozřejmě by nechybělo ani ovoce, jako je banán, jablko či mandarinky. Dále by si návštěvník mohl vybrat z teplých nápojů jako je káva či čaj, anebo ze studených nápojů jako je minerální voda či džus. Náklady na občerstvení a nápoje jsou vyčísleny na základě analýzy nabídky cateringové společnosti AR Catering, která jako jedna z mála má uvedenou cenovou

nabídku na svých webových stránkách. Ve shrnutí vychází náklady na občerstvení 210,- Kč za osobu. Nápoje by byly koupeny ve velkoskladech a výše nákladů na jednu osobu je 140,- Kč. Náklady byly celkem vyčísleny na 52 500,- Kč. V této celkové sumě jsou zahrnuty náklady na menší občerstvení ve výši 31 500,- Kč a náklady na nápoje ve výši 21 000,- Kč. Dále je nutné k těmto nákladům přičíst náklady ve výši 3 000,- Kč, které jsou pro vybrané pracovníky, jež se podílejí na vytvoření a prezentování informací na přednáškách. A v neposlední řadě je nutné přičíst náklady za jednorázový úklid celého areálu ve výši 15 000,- Kč. Celková hodnota nákladů je tedy ve výši 70 500,- Kč. Pro lepší orientaci jsou zmiňované náklady na občerstvení a nápoje zaznamenány do následující tabulky.

Tab. 6: Náklady na občerstvení a nápoje na akci „Den otevřených dveří pro zákazníky“

Náklady	Náklady na osobu	Náklady celkem
Občerstvení	210,- Kč	31 500,- Kč
Nápoje	140,- Kč	21 000,- Kč
Celkem	350,- Kč	52 500,- Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Dalším návrhem pro zlepšení vztahu s obchodními partnery, konkrétně se zákazníky, by mohl být **dotazník**, který by měřil **spokojenost zákazníků**. Dotazník by zkoumal jednak produkt, který společnost poskytla, ale také by se zaměřil na komunikaci a zprostředkování produktu. Jednoduše řečeno by se dotazník zaměřil na celkovou spokojenost zákazníka. Dále by také mohla společnost **informovat své obchodní partnery** o všech svých činnostech a úspěších, které dosáhla. Jednou za rok by společnost sepsala veškeré činnosti, které po celý rok vykonávala. Informace by jim pak poskytla formou ročního časopisu, jež by se nazýval *Praktičák*. Nejednalo by se tedy vyloženě o CSR report, avšak aktivity v oblasti společenské odpovědnosti by v tomto časopisu byly zmíněny.

Sociální oblast

Společnost PRAKTIK system s.r.o., na základě uvedených informací, této oblasti společenské odpovědnosti firem věnuje největší část své pozornosti. Sama společnost

zmiňuje, že si velice dobře uvědomuje, že je nutné investovat i do svých zaměstnanců, a to právě z důvodu jejich výkonosti, které společnost ovlivňují. V rámci této oblasti je odpovědnost společnosti opravdu naplňující jak ke svým zaměstnancům, tak i k okolí. Nicméně i tak je zde prostor pro menší změny a vylepšení. Jelikož se v aktuální době nachází ve společnosti několik zaměstnankyň, které jsou již na mateřské dovolené anebo příchod svého miminka teprve očekávají, autorku tedy napadlo, zaměřit se na benefity, které se týkají podpory rodičovství. Prvním návrhem je tedy **vytvoření firemních jeslí či školky**, aby se zaměstnankyně mohly co nejdříve vrátit do pracovního prostředí. Tato změna by určitě znamenala pro společnost jisté finanční náklady. Bylo by zapotřebí zjistit, zda se v areálu nachází nějaké prostory, ve kterých by jesle či školka mohla být provozována nebo zda by byla nutná menší výstavba na provoz. Pokud by se jednalo pouze o úpravu stávajícího prostoru, výdaje by byly podstatně menší, než pokud by se jednalo o přístavbu nového prostoru. Společnost by mohla uspořádat výběrové řízení na možné rekonstrukce. Dalším výdajem by byla mzda osoby, která by se o děti starala.

V následujícím textu jsou vyčísleny náklady a výnosy tohoto projektu, a to formou postavení úplně nového objektu pro provoz firemní školky v areálu společnosti. Firemní školka by mohla fungovat buď na základě živnostenského listu, tedy podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, anebo zapsání do rejstříku škol, a to by pak založení bylo podle školského zákona č. 561/2204 Sb. Výhodou zapsání do rejstříku škol je například, že výdaje jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné a také možnost zřizovatele čerpat dotace na běžný provoz. Výše dotací mimo jiné závisí na hodnocení od České školní inspekce. Pro rodiče je výhodou možnost využít v daňovém přiznání tzv. školkovné. Z důvodu výhod bylo zvoleno zřízení firemní školky podle školského zákona. Při zřizování firemní školky je nutné splnit mnoho legislativních norem. Jedná se například o hygienické požadavky či o kvalifikovaný personál.

Školka by byla v tuto chvíli pro 15 dětí ve věku od 2 do 6 let. Mezi zřizovací náklady lze jednoznačně zařadit náklady na vybudování nových prostor v areálu společnosti ve Stráži pod Ralskem a jejich vybavení. Po konzultaci s Ing. Romanem Libichem, který se pohybuje v odvětví stavebnictví již přes 25 let, byly vyčísleny náklady. Tyto náklady se pohybují ve výši okolo 2 000 000,- Kč na výstavbu objektu pro provoz školky a ve výši 800 000,- Kč na nákup vybavení. Náklady jsou uvedeny včetně DPH. V objektu firemní školky by se

nacházela jedna větší místnost, která by sloužila pro děti jako herna. V této místnosti by byla i spací část, jež by byla oddělena od hrací části závěsem. Dále by se v objektu nacházela kuchyňka s jídelnou, šatna, sociální zařízení a menší kancelář. Se založením samotné firemní školky se pojí i nutnost vytvoření nové pracovní pozice, kterou autorka nazvala *Vedoucí firemní školky*. Tato pozice by obnášela správu celé školky. Na starost by například měla evidenci dětí, platby za školné a finance celkově, omluvy dětí či objednávání různých potřebných pomůcek, které dojdou a budou pro chod firemní školky potřeba. Měsíční odměna pro vedoucí by byla ve výši 28 000,- Kč. Úklidová místnost by nebyla potřeba, jelikož by byl objekt školky na pozemku společnosti, úklidové činnosti by byly řízeny odtamtud. Uklízečské služby by byl tarif zvýšen o 2 000,- Kč. Účetnictví by bylo zpracováno v rámci účetního oddělení. Zde by se zvýšila zaměstnanci, který bude mít činnosti na starost, mzda o 5 000,- Kč. Do měsíčních nákladů dále spadají náklady na energie a vodu. Po konzultaci s odborníkem, bylo zjištěno, že tyto náklady nelze jednoznačně vyčíslit. Výše nákladů se odvíjí od použitých zařízení, zásuvek, celkového řešení prostoru a v neposlední řadě od nabídky místních dodavatelů. V následujících výpočtech nebudou tyto náklady řešeny, nicméně v reálné situaci by pak společnost musela navýšit školné o částku připadající na energie. Co se týká stravování dětí, jak již bylo dříve uvedeno, společnost má své stravovací zázemí, kam zaměstnancům dováží obědy. Společnost PRAKTIK system s.r.o. by se tak domluvila s dodavatelem ohledně začlenění obědů i pro děti. Stravné by rodiče hradili v rámci měsíčního poplatku za školku. Dle získaných informací, ohledně výše stravného a pitného v soukromých mateřských školách, byla stanovena výše stravného a pitného 600,- Kč/1 dítě/měsíc. Za všech 15 dětí se pak jedná o 9 000,- Kč měsíčně. Školka by byla otevřená od 8:00h do 16:00h a po analýze současné situace na trhu práce, odměna pro vychovatelku by byla cca ve výši 21 000,- Kč. Tyto výše uvedené náklady jsou předloženy v Tab. 7 a v Tab. 8.

Tab. 7: Zřizování náklady na firemní školku

Zřizovací náklady	
Výstavba	2 000 000,- Kč
Vybavení	800 000,- Kč

Celkem	2 800 000,- Kč
--------	----------------

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 8: Celkové náklady na provoz školky za měsíc

Celkové náklady na provoz školky za měsíc	
Personál (vedoucí, vychovatelka)	49 000,- Kč
Úklid	2 000,- Kč
Účetnictví	5 000,- Kč
Stravné a pitné/15 dětí	9 000,- Kč
Celkem	65 000,- Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Výnosem pro společnost jsou měsíční platby rodičů za každé dítě přihlášené do firemní školky. Cílem společnosti je, aby se výnosy vyrovnaly s vynaloženými náklady. Celkové měsíční náklady na provoz školky činí 65 000,- Kč. Roční náklady na provoz školky jsou vykalkulovány ve výši 780 000,- Kč. Školku by navštěvovalo celkem 15 dětí. Roční školné na jedno přihlášené dítě je 52 000,- Kč, měsíční pak tedy po zaokrouhlení 4 334,- Kč. Dalším benefitem vedle samotného vybudování firemní školky, je příspěvek zaměstnavatele na školné ve výši 20 %, což z částky 4 334,- Kč dělá po zaokrouhlení 867,- Kč. Zaměstnanci/rodiče pak budou za dítě platit zbylých 80 %, a tedy 3 463,- Kč. Součet těchto částek (867,- Kč a 3 463,- Kč) by měla společnost měsíčně vybrat za jedno dítě, aby byly pokryty měsíční náklady. Racionálně hospodařící společnost, ale potřebuje i něco navíc, aby se jí splácely vložené peníze do investice. Měsíční školné je tedy pro rodiče dítěte zvýšeno z 3 463,- Kč na 4 000,- Kč/dítě, roční školné je tedy pak ve výši 48 000,- Kč/dítě. Je tedy zřejmé, že rozdíl mezi 3 463,- Kč a 4 000,- Kč, tedy 537,- Kč/dítě, je částkou, která je měsíčně odváděna jako splátka investičních nákladů. Ročně se jedná o 6 444,- Kč/ dítě a 96 660,- Kč za všech 15 dětí. Částka je stanovena ve výši 4 000,- Kč i s ohledem na ceny

školného v jiných soukromých školkách v regionu. Z důvodu přehlednosti je níže vytvořena tabulka s jednotlivými údaji.

Tab. 9: Náklady školného

Investiční náklady	2 800 000,- Kč
Roční celkové náklady na chod školky	780 000,- Kč
Měsíční celkové náklady na chod školky	65 000,- Kč
Roční školné na 1 dítě	52 000,- Kč
Měsíční školné na 1 dítě	4 334,- Kč
Úhrada 20 % od společnosti	867,- Kč
Úhrada 80 % zaměstnanci/rodiči	3 463,- Kč
Zvýšené měsíční školné	4 000,- Kč
Zvýšené roční školné	48 000,- Kč
Měsíční splátka investiční nákladů/dítě	537,- Kč
Roční splátka investiční nákladů/dítě	6 444,- Kč
Roční splátka investičních nákladů/15 dětí	96 660,- Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Pro zjištění, za jakou dobu se společnosti investice bez použití úvěru vrátí, byl použit vzorec prosté doby návratnosti investice (1):

$$T_u = \frac{\text{investiční náklady}}{\text{roční příjem (CF)}} \text{ [roky]} \quad (1)$$

Po dosazení hodnot do vzorce, kdy roční příjem je ve výši 96 660,- Kč, a investiční náklady jsou ve výši 2 800 000,- Kč, je výsledkem doba návratnosti necelých 29 let. Vedle těchto investičních výdajů společnost samozřejmě musí platit měsíční výdaje ve výši 65 000,- Kč na chod firemní školky. Doba návratnosti je velice vysoká, v další části jsou tedy navrženy další možná řešení situace.

Prvním návrhem je možnost získání dotací od Evropského sociálního fondu. V současnosti je v platnosti Operační program Zaměstnanost na období 2014 - 2020, nové programové plánování je od roku 2021 do roku 2027. V tomto operačním programu je možná podpora firem na vybudování a provoz mateřských škol. Výdaje by se měly týkat stavebních úprav, vybavení prostoru, mzdy zaměstnaných osob a další náklady, jež jsou spjaté s provozem mateřské školy. Firmy mají možnost žádat o podporu až ve výši 85 %. Pro nutné výsledky této diplomové práce je předpokladem, že tato dotace ještě nebyla vyčerpána. Dotace se týká jednak vybudování a zařízení školky, ale i mezd zaměstnanců, proto musíme investiční náklady a měsíční náklady sečíst. Vycházíme tedy z celkové částky 2 865 000,- Kč. Jestliže by tedy společnost byla v žádosti o tuto dotaci úspěšná, mohla by ji získat až ve výši 2 435 250,- Kč. Společnost by musela vynaložit 430 000,- Kč. Pro porovnání návratnosti investice, v tomto případě je výsledkem po 6,5 let. Druhým návrhem, pokud by společnost nebyla úspěšná při získání dotace, je možnost otevřít firemní školku i pro veřejnost. V tomto případě by společnost zrušila jejich příspěvek 20 % na školné. Školka by byla zřízena spíše pro komerční účely a navštěvovalo by ji celkem 30 dětí. V tomto případě by společnost musela najmout dalšího zaměstnance na pozici vychovatelky se stejným platovým výměrem. S tím souvisí i zvýšení měsíčních nákladů. Se zvýšením měsíčních nákladů dále souvisí i náklady na stravné a pitné, které se zvýšily o 100 %. Výpočet jednotlivých nákladů je obdobný jako u první varianty. Investiční náklady jsou ve stejné výši, a tedy 2 800 000,- Kč. Roční náklady na chod školky jsou ve výši 1 248 000,- Kč, měsíční pak tedy 104 000,- Kč. Roční školné za jedno přihlášené dítě je 41 600,- Kč, měsíční ve výši 3 467,- Kč. Společnost opět potřebuje finance nad rámec školného, aby mohla splácet vloženou investici. Zvýšené školné je ve výši 3 990,- Kč, roční zvýšené školné je pak 47 880,- Kč. Částka ve výši 518,- Kč je pak tou částkou, která je odváděna jako splátka investičních nákladů za jedno dítě za měsíc. 6 216,- Kč je odváděno jako splátka za jedno dítě za jeden rok a za všech 30 dětí je ročně odvedeno 186 480,- Kč. Doba návratnosti je pak 15 let.

Tab. 10: Náklady školného pro veřejnou školku

Investiční náklady	2 800 000,- Kč
Roční náklady na chod školky	1 248 000,- Kč
Měsíční náklady na chod školky	104 000,- Kč
Roční školné na 1 dítě	41 600,- Kč
Měsíční školné na 1 dítě	3 467,- Kč
Zvýšené měsíční školné	3 990,- Kč
Zvýšené roční školné	47 880,- Kč
Měsíční splátka investiční nákladů/dítě	518,- Kč
Roční splátka investiční nákladů/dítě	6 216,- Kč
Roční splátka investičních nákladů/30 dětí	186 480,- Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Pro zajímavost, školné v soukromě školce v Liberci se pohybuje okolo 5 500,- Kč za dítě od tří let a 6 500,- Kč za dítě od dvou do tří let.

Ve všech třech variantách se jedná o hrubé vyčíslení. Je zde předpokládáno, že nenastanou žádné jiné výdaje. Avšak v reálně výstavbě a provozu školky mohou nastat výdaje, které se například týkají oprav zničeného zařízení či vadného materiálu.

Společnost vybudováním firemní školky umožní svým zaměstnancům sloučit rodinný a profesní život. Velikou výhodou je pro ni rychlejší návrat rodičů z mateřské či rodičovské dovolené, neboť je menší fluktuace zaměstnanců a společnost tak ušetří finance, a i čas na zaškolení nových zaměstnanců. Nutné je tedy nejdříve zkontaktovat zaměstnance, zda by vůbec o jesle nebo školku měli zájem. Jestliže by zaměstnanci měli větší zájem o zřízení

jeslí než školky, je možné postupovat obdobným způsobem. Pokud by nebyl zájem tak vysoký, doporučením je zřízení alespoň **příspěvku pro zaměstnance na školku či jesle**.

Mezi další nápady autorky v sociální oblasti patří zaměření společnosti přímo na zaměstnance, aby se i oni sami chovali společensky odpovědně. Jedním z nástrojů, který by tomu mohl napomoci, je **uspořádání sbírky** na dobrou věc, ať už se jedná například o handicapové osoby a jejich potřeby či o zvířata. Uspořádání takové sbírky s sebou nese i určité podmínky a povinnosti, které se řídí podle Zákona č. 11/2001 Sb., zákon o veřejných sbírkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Samotní zaměstnanci by měli možnost do určitého data přihlásit projekt, na který by se sbírka uskutečňovala. Poté by mohli zaměstnanci přispívat v jakékoliv výši. Tímto by se jednak zaměstnanci začali chovat společensky odpovědně, ale také by se zvýšilo i dobré jméno společnosti u veřejnosti. V dnešní době jsou pro zaměstnance více zajímavější nepeněžní benefity než peněžní. Společnost by mohla pro své zaměstnance zřídit **Multisport kartu**. Pomocí této karty by si každý zaměstnanec zvolil benefit dle svých individuálních potřeb.

Environmentální oblast

Na první pohled, podle výše uvedených informací, se zdá, že nejmenší část je věnována právě environmentální oblasti. Nicméně právě tato oblast tvoří hlavní činnost společnosti. Prvním návrhem autorky diplomové práce je podpora zaměstnanců ze strany podniku ve způsobu jejich dopravy do práce. Pokud by zaměstnanci **vyměnili automobily například za kola, koloběžky, chůzi**, chránili by tak životní prostředí. Společnost by je mohla motivovat například tím, že by každý měsíc dostali zaměstnanci, jež by se do aktivity zapojili, menší finanční odměnu. Finanční odměna by se vázala na splnění určitého počtu ujetých kilometrů. Již v současné době se ve společnosti nachází plně vybavené sociální zařízení a šatny. Z hygienické oblasti by společnost na tuto aktivitu byla připravena a nemusela by budovat nové sociální zázemí. Co se týká volného místa pro zaparkování kol či koloběžek, neměl by to být pro společnost problém, jelikož již v současnosti pár míst pro zaparkování kol se v areálu společnosti nachází. V areálu je dostatečný prostor pro zvětšení místa na stojany pro kola a koloběžky. Jediný problém, který by mohl nastat, je, že by se této aktivitě nemohli zúčastnit všichni zaměstnanci, jelikož někteří nebydlí v blízkosti areálu a do zaměstnání dojíždí například z Liberce či také automobil potřebují pro výkon práce.

Další možností by také mohl být firemní autobus, který by svážel zaměstnance na stanovených zastávkách. Další zmíněnou aktivitou, je **společný úklid okolí**. Jednou za půl roku, tedy na jaře a na podzim, by se zaměstnanci odebrali do města či do přírody, kde by společně uklízeli odpadky ve svém okolí. Tato aktivita spojuje sociální a environmentální oblast. Zaměstnanci by tak strávili nějaký čas spolu mimo pracoviště a k tomu by čistili okolní prostředí.

V této oblasti se ale autorka zaměří nejvíce na návrh, který se týká **sázení stromků**. V současnosti víme, že společnost ročně zrecykluje zhruba 23 500 tun elektroodpadu, měsíčně tedy společnost zrecykluje 1 958 tun elektroodpadu. Návrhem pro společnost je tedy stanovení, že za každých sto tun zrecyklovaného elektroodpadu vysadí jeden stromek. Což tedy znamená, že každý měsíc by společnost vysadila přibližně 20 stromků. Společnost by mohla sázet stromky kdekoliv ve městě Stráž pod Ralskem, jelikož zde se nachází hlavní sídlo společnosti, v místě, kde je zeleně nedostatek. To by ale musela nejdříve prokonzultovat s vedením města Stráž pod Ralskem.

7.3.1 Zhodnocení vlastních návrhů

V každé oblasti společenské odpovědnosti firem byly navrženy možná řešení na zlepšení situace společnosti PRAKTIK system s.r.o. Vždy se podrobněji zaměřila na jeden návrh v dané oblasti a ty budou v následujícím textu zhodnoceny.

Ekonomická oblast

Návrhem v ekonomické oblasti byl „Den otevřených dveří pro zákazníky“. Tento návrh autorka diplomové práce navrhuje realizovat. I přesto, že společnosti z něho neplynou finanční výnosy, ale společnost tím výrazně posiluje vztahy se zákazníky a obecně i goodwill neboli dobré jméno společnosti. Jak uvedla obchodní manažerka ze společnosti Jana Hloušková, v tomto odvětví podnikání se vztahy s obchodními partnery navazují a udržují v rámci osobního kontaktu lépe než například přes sociální sítě. Nehledě na to, že se dny otevřených dveří mohou konat i pro dodavatele, veřejnost či školy.

Sociální oblast

V rámci sociální oblasti bylo navrženo vybudování firemní školky. Z výše uvedených informací je zřejmé, že se jedná o velice náročný a nákladný proces. V návrhu jsou zmíněna tři možná řešení, která budou nyní zhodnocena.

První možností je vybudování firemní školky bez žádosti o dotaci a nabízení této služby jen dětem zaměstnanců společnosti PRAKTIK system s.r.o. V této možnosti dospěla autorka k závěru, že i přesto, že vybudování firemní školky s sebou nese několik výhod, tak její realizaci nedoporučuje. Finanční stránka je náročná a doba návratnosti v rozsahu 29 let je příliš vysoká. Druhým řešením byla tedy možnost požádání o dotaci. Při řešení situace se autorka držela aktuální nabídky dotačních titulů a počítala s tím, že vybraný titul a jeho alokace nebyla ještě zcela vyčerpaná. V současnosti by tak firma mohla dostat dotaci ve výši 2 435 250,- Kč. Z této informace vyplývá, že společnost by musela vynaložit na vybudování 430 000,- Kč svých finančních prostředků. Doba návratnosti investice by v tomto případě byla 6,5 let. Je ale zřejmé, že ve skutečnosti by společnost PRAKTIK system s.r.o. realizovala výstavbu nejdříve v roce 2021. V tomto roce začíná nové programové období, a tak i je pravděpodobné, že by se podmínky dotace změnily. Jestliže by společnost neuspěla v žádosti o dotaci, tak poslední možností je otevření firemní školky i pro veřejnost. Pro představu byl uveden celkový počet 30 dětí, které by školku navštěvovaly. V tomto případě vyšla doba návratnosti 15 let.

Ze všech tří uváděných variant vychází nejlépe, a i ji sama autorka doporučuje realizovat, varianta č. 2, tj. varianta s využitím dotace. Autorka diplomové práce se domnívá, že pokud by měla společnost najednou vynaložit částku výši 430 000,- Kč, není to pro ni tak velký finanční obnos, po jehož vynaložení by si společnost vedla hůř. A to i na základě výkazů, ve kterých společnost vykazuje svůj výsledek hospodaření. Doba návratnosti vynaložených prostředků je v této variantě nejkratší a jedná se o 6,5 let.

Environmentální oblast

Co se týká environmentální oblasti, společnost je velmi napřed oproti jiným podnikům. Je tedy zřejmé, že do této oblasti společnost v tuto chvíli nemusí investovat tolik finančních prostředků. Její samotná hlavní činnost, a tedy recyklace, je velmi důležitou aktivitou v této

88

oblasti. Nicméně pokud by společnost chtěla provést změnu či vylepšení v této oblasti, i zde byla navržena možná řešení.

V této oblasti se autorka zaměřila na jeden vlastní návrh, který podrobněji rozvedla. Jednalo se o sázení stromků. Za každých sto tun zrecyklovaného elektroodpadu by společnost vysadila strom, a to ve městě Stráž pod Ralskem. Z informací je zřejmé, že za poslední roky společnost dokázala zrecyklovat 1 958 tun elektroodpadu za měsíc. Z toho vyplývá, že by společnost vysadila měsíčně 20 stromků.

Závěr

Tato diplomová práce se zabývala společenskou odpovědností firem. Jejím cílem bylo seznámení čtenářů s touto problematikou, a především pak analýza současného stavu společenské odpovědnosti ve vybrané společnosti, kterou je PRAKTIK system s.r.o., její zhodnocení a vlastní návrh možných řešení ke zlepšení aktuální situace.

Diplomová práce byla právě proto rozdělena do dvou hlavních částí, a to do teoretické a praktické části. Teoretická část se zaměřila na objasnění této problematiky a na vysvětlení základního principu fungování společenské odpovědnosti. Byly představeny definice společenské odpovědnosti, hlavní principy jejího fungování a přínosy plynoucí pro společnost zavedením společenské odpovědnosti. V této části byl popsán i historický vývoj konceptu. V poslední části teoretické práce byly popsány jednotlivé kroky implementace společenské odpovědnosti. Cílem této části bylo přiblížení a pochopení celé problematiky tohoto konceptu.

Praktická část diplomové práce byla zaměřena na popsání odvětví, ve kterém vybraná společnost PRAKTIK system s.r.o. působí a ve kterém podniká. Samozřejmě byla také popsána společnost jako taková, její vývoj v letech a analýza současného stavu společenské odpovědnosti v podniku. Velmi důležitou a podstatnou částí této diplomové práce bylo zhodnocení současného stavu společenské odpovědnosti, uvedení výsledků dotazníkového šetření a navržení možných změn pro zlepšení této situace, jelikož se jednalo o cíl samotné praktické části diplomové práce.

V rámci ekonomického zhodnocení došla autorka k závěru, že si společnost počíná dobře. Dokazuje to například výsledek hospodaření, který je kladný. Autorka se zaměřila na zaměstnávání odsouzených, a zda je to pro společnost PRAKTIK system s.r.o. přínosné. Dospěla k závěru, že se jedná o velký přínos pro společnost. Pokud společnost zaměstná jednoho odsouzeného, znamená to pro ni ušetření zhruba 4 500,- Kč za měsíc v hrubém vyjádření, než kdyby zaměstnala klasického zaměstnance. V současné chvíli má společnost zaměstnáno přibližně 85 odsouzených, což je pro společnost přínos zhruba ve výši 382 500,- Kč měsíčně v hrubém vyjádření. Společnost nesestavuje žádnou zprávu ohledně

společenské odpovědnosti, nýbrž je tato část zakomponována do zprávy ISO. Společnost si to odůvodňuje tím, že chce minimalizovat dokumenty a tím i veškeré požadavky.

Z informací vyplývajících z dotazníkového šetření je zřetelné, že si společnost vede velmi dobře, a to jednak v chování uvnitř společnosti, ale také i k okolnímu prostředí. Z dotazníku je také zřejmé, že samotní zaměstnanci jsou spokojeni. Avšak v každé oblasti je vždy prostor pro možnou změnu nebo vylepšení.

Co se týká návrhu změn na zlepšení situace, bylo vždy navrženo několik možných změn ve všech oblastech společenské odpovědnosti firem. V každé oblasti se zaměřila na jednu změnu, kterou více specifikovala. V ekonomické oblasti se autorka nejvíce zaměřila na pořádání dnů otevřených dveří, konkrétně pro zákazníky. V rámci této aktivity, bylo navrženo, že by se dny otevřených dveří mohly konat i pro dodavatele a veřejnost. Tuto aktivitu autorka diplomové práce doporučuje, i přesto, že z ní pro společnost neplynou finanční výnosy, ale společnost si tak zkvalitňuje a upevňuje své obchodní vztahy. Dále v rámci této sféry bylo doporučeno poskytování informací svým obchodním partnerům formou časopisu *Praktičák*. Časopis by informoval obchodní partnery ohledně všech činností a aktivit, které společnost PRAKTIK system s.r.o. v rámci jednoho roku vykonala. Zmíněny by byly i aktivity v rámci společenské odpovědnosti. Sociální sféra je na možné změny více bohatá. Návrhy autorky jsou Multisport karta anebo také zaměření se na zaměstnance tak, aby i oni sami se chovali společensky odpovědně, a to vytvoření sbírky na dobrou věc. Své nápady by zaměstnanci mohli přihlásit a návrh s nejvíce hlasy by se pak zrealizoval. Nicméně nejvíce se autorka zaměřila na vybudování firemních jeslí či školky. V této samotné části byly autorkou vytvořeny tři varianty. První variantou bylo financování celého projektu pouze z prostředků společnosti. Tuto variantu autorka společnosti nedoporučuje, jelikož doba návratnosti investice v rozsahu 29 let je příliš dlouhá. Druhou variantou je žádost o dotaci. Pokud by společnost byla v žádosti úspěšná, musela by vynaložit daleko méně svých finančních prostředků a doba jejich návratnosti se snížila na 6,5 let. Třetí, a tedy poslední variantou ve vybudování firemní školky, je otevření školky i pro veřejnost, nikoliv jen pro děti zaměstnanců společnosti PRAKTIK system s.r.o. Pokud by chodilo do školky 30 dětí, doba návratnosti by se snížila na 15 roků. Avšak zvýšily by se měsíční výdaje na chod firemní školky z důvodu vytvoření druhé pozice vychovatelky. Druhý návrh byl doporučen k realizaci. V poslední oblasti, a tedy v environmentální oblasti,

byly zmíněny možné změny jako je například změna způsobu dopravy, místo automobilů začít používat kola, koloběžky či chůzi, anebo také pořádání společného úklidu okolí. Více pozornosti ale bylo věnováno sázení stromků za zrecyklovanou tunu elektroodpadu. Za každých sto tun recyklace by společnost vysadila jeden stromek. Sázení stromků by probíhalo po konzultaci s městem, kdekoliv ve městě Stráž pod Ralskem, kde má společnost hlavní sídlo. Společnost podle získaných informací zrecykluje měsíčně přibližně 1 958 tun elektroodpadu. Znamenalo by to tedy vysázení 20 stromků za měsíc. I tak se autorka diplomové práce domnívá, že v rámci environmentální oblasti, není společnost nucena ke změnám a k zlepšení současné situace. Hlavní činnosti podniku tvoří významnou část environmentální oblasti a společnost je tak v této oblasti velice aktivní.

Sama autorka si myslí, že společnost PRAKTIK system s.r.o. společenskou odpovědnost firem plní velmi bohatě ve všech třech oblastech. Přesto, že se nejedná o velký podnik, aktivity společnosti v této oblasti jsou na úrovni podniků větších parametrů.

Cíl, který byl v úvodní části diplomové práce stanoven, a tedy seznámení čtenářů s vybraným tématem, zhodnocení a návrh změn na zlepšení stavu společenské odpovědnosti ve společnosti PRAKTIK system s.r.o., byl podle samotné autorky splněn.

Seznam použité literatury

Bibliografie

ALUCHNA, Maria and Samuel O. IDOWU. 2017. *The Dynamics of Corporate Social Responsibility. A Critical Approach to Theory and Practice*. Springer International Publishing Switzerland. ISBN 978-3-319-39089-5 (ebk).

ASBURY, Stephen and Richard BALL. 2016. *The Practical Guide to Corporate Social Responsibility. Do The Right Thing*. Routledge. ISBN 978-1-315-69765-9 (ebk).

CLARKSON, Max B. E. 1995. A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *The Academy of Management Review*, Vol. 20, No. 1. ISSN 0363-7425.

HOHNEN, Paul. 2007. *Corporate Social Responsibility: An Implementation Guide for Business* [online]. International Institute for Sustainable Development. ISBN 978-1-895536-97-3. [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: https://www.iisd.org/pdf/2007/csr_guide.pdf

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

KULDOVÁ, Lucie. 2010. *Společenská odpovědnost firem*. Plzeň: OPS. ISBN 978-80-87269-12-1

KUNZ, Vilém. 2012. *Společenská odpovědnost firem*. České Budějovice: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3983-0.

PAVLÍK, Marek, Martin BĚLČÍK, et al. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: GRADA Publishing. ISBN 978-80-247-3157-5.

PETŘÍKOVÁ, Růžena, Zdenka HOFBRUCKEROVÁ, Romana LEŠINGEROVÁ a Pavel HERCÍK. 2008. *Společenská odpovědnost organizací*. DTO CZ, s.r.o. ISBN 978-80-02-02099-8.

ŠMEHLÍKOVÁ, Kateřina. 2016. *CSR ve společnosti Hennes&Mauritz*. Olomouc, 112 s., 2 s. příl. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta. Vedoucí práce: PhDr. Jan Závodný Pospíšil, Ph.D

VISSER, Wayne. 2013. *Corporate Sustainability & Responsibility: An Introductory Text on CSR Theory & Practice - Past, Present & Future*. Kaleidoscope Futures Ltd. ISBN 978-1-908875-11-2.

ZADRAŽILOVÁ, Dana, et al. 2010. *Společenská odpovědnost podniků - transparentnost a etika podnikání*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-192-5.

Citace

Asekol. 2020. *Naše úspěchy*. Asekol [online]. [cit. 2020-05-07]. Dostupné z: <https://www.asekol.cz/asekol/o-nas/nase-uspechy/>

Businessvize. 2010. *Kdo jsou to vlastně stakeholders a proč a jak se o ně zajímat* [online]. Praha, Businessvize [cit. 2020-02-10]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/strategie/kdo-jsou-to-vlastne-stakeholders-a-proc-a-jak-se-o-ne-zajimat>

Business Leaders Forum. 2020. *Vize a historie* [online]. Praha, Business Leaders Forum [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <https://www.csr-online.cz/o-nas/vize-a-historie/>

Business Leaders Forum. 2020. *Normy a iniciativy* [online]. Praha, Business Leaders Forum [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.csr-online.cz/co-je-csr/normy-a-iniciativy/>

Byznys pro společnost. 2016. *Kdo jsme* [online]. Praha, Byznys pro společnost [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <https://byznysprospolecnost.cz/clenstvi-v-platforme-2016/>

CSR Portal. 2012. *Společenská odpovědnost firem v České republice*. Most, CSR Portal [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <http://www.csrportal.cz/cz/spolecenska-odpovednost-firem/spolecenska-odpovednost-v-ceske-republice/spolecenska-odpovednost-firem-v-ceske-republice>

CSR Portal. 2012. *Společenská odpovědnost v Evropské unii* [online]. Most, CSR Portal [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <http://www.csrportal.cz/cz/spolecenska-odpovednost-firem/spolecenska-odpovednost-v-evropske-unii/spolecenska-odpovednost-v-evropske-unii>

CZ NACE. 2018. *CZ NACE* [online]. Praha, CZ NACE [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: <http://www.nace.cz/38-sber-odstranovani-odpadu-uprava-odpadu-dalsimu-vyuziti>

DNV.GL. 2018. *Klíčové změny v normě ISO 45001 oproti OHSAS 18001*. DNV.GL [online]. [cit. 2020-05-15]. Dostupné z: <https://www.dnvgl.cz/assurance/Management-Systems/new-iso/transition/klicove-zmeny-v-norme-iso-45001-oproti-OHSAS-18001.html>

Elektrowin. 2020. *O Společnosti*. Elektrowin. [online]. [cit. 2020-05-07]. Dostupné z: <https://www.elektrowin.cz/cs/o-spolecnosti.html>

Enviropol. 2020. *Kdo jsme a co děláme*. Enviropol [online]. [cit. 2020-05-07]. Dostupné z: <https://www.enviropol.cz/>

epravo.cz. 2019. *Zaměstnanecké benefity - tradice, trendy, nevyužívané benefity*. epravo.cz [online]. [cit. 2020-04-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>

Era Environmental Management Solutions. 2020. *Sustainability management system: The Triple Bottom Line* [online]. Bala Cynwyd, Era Environmental Management Solutions [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <https://www.era-environmental.com/blog/sustainability-management-triple-bottom-line>

ERBEN, David. 2019. Někteří vězni v Česku prvně pracovali až ve vězení. *Finanční a ekonomické informace*. 29. 3. 2019.

EUR-Lex. 2011. *SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ Obnovená strategie EU pro sociální odpovědnost podniků na období 2011-2014* [online]. Brusel [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/54688/62494/648340/priloha002.pdf?fbclid=IwAR2g8-aT4w9wAWLRnZPwJGcZrt_4n4ZUUPV1CRt8cgIXEO2nDQF0NWoAYSg

FCC Environment. 2020. *Společnost*. FCC Environment [online]. [cit. 2020-05-07]. Dostupné z: <https://www.fcc-group.eu/cs/ceska-republika/spolecnost.html>

Fórum Dárců. 2020. *Kdo jsme* [online]. Praha, Fórum Dárců [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <https://www.donorsforum.cz/o-foru-darcu/kdo-jsme.html>

Global Development Research Center. 2020. *Eco-efficiency* [online]. Kobe, Global Development Research Center [cit. 2020-03-01]. Dostupné z: <http://www.gdrc.org/sustdev/concepts/04-e-effi.html>

Hlávkova nadace. 2020. *O nadaci* [online]. Praha, Hlávkova nadace [cit. 2020-02-20].
Dostupné z: http://www.hlavkovanadace.cz/o_nadaci.php

HLOUŠKOVÁ, Jana - písemné sdělení (obchodní manažer, PRAKTIK system s.r.o.,
Liberec) dne 9. března 2020

HLOUŠKOVÁ, Jana - písemné sdělení (obchodní manažer, PRAKTIK system s.r.o.,
Liberec) dne 17. dubna 2020

Ipsos.cz. 2019. *Zájem veřejnosti o CSR aktivity firem je stabilní* [online]. Praha, Ipsos
[cit. 2019-11-26]. Dostupné z: <https://www.ipsos.com/cs-cz/zajem-verejnosti-o-csr-aktivity-firem-je-stabilni>

ISO.CZ. 2020. *ISO 9001* [online]. Praha, ISO.CZ [cit. 2020-03-27]. Dostupné z:
<http://www.iso.cz/iso-9001>

ISO.CZ. 2020. *ISO 14001:2004* [online]. Praha, ISO.CZ [cit. 2020-03-27]. Dostupné z:
<http://www.iso.cz/iso-14001>

JAKUBEC, Lukáš - písemné sdělení (personalista, PRAKTIK system s.r.o., Liberec) dne
20. dubna 2020

ManagementMania. 2016. *Howard Bowen* [online]. Plzeň, ManagementMania [cit. 2020-
02-20]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/howard-bowen>

ManagementMania. 2016. *Aktuální téma: Společenská odpovědnost firem* [online]. Plzeň,
ManagementMania [cit. 2020-02-20]. Dostupné z:
<https://managetripmentmania.com/cs/tema-mesice-cervna-spolecenska-odpovednost-firem>

Marius Pedersen. 2020. *Profil společnosti*. Marius Pedersen [online]. [cit. 2020-05-07].
Dostupné z: <https://www.mariuspedersen.cz/cs/o-marius-pedersen/profil-spolecnosti/>

Metro. 2019. *Za mřížemi roste počet pracantů*. *Metro*. 20. 3. 2019, s. 15.

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. 2015. *Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice* [online]. Praha [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=CS>

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. 2017. *Společenská odpovědnost organizací ve spojitosti s operačními programy* [online]. [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: <https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/spolecenska-odpovednost-organizaci/2017/12/Zaverecna-zprava-z-konference-CSR-a-OP.pdf>

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. 2018. *Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice na léta 2019 - 2023*. [online]. [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/spolecenska-odpovednost-organizaci/2018/6/NAP-CSR-19-6-2018_1.pdf

Národní informační portál o CSR. 2019. *CSR v ČR* [online]. Praha, Národní informační portál o CSR [cit. 2019-11-26]. Dostupné z: <https://www.narodniportal.cz/csr-v-cr/>

Národní informační portál o CSR. 2019. *Národní akční plán CSR* [online]. Praha, Národní informační portál o CSR [cit. 2020-02-10]. Dostupné z: <https://www.narodniportal.cz/narodni-akcni-plan-csr/>

PRAKTIK system s.r.o. 2006. *Výkaz zisku a ztráty k 30. 6. 2006*. Stráž pod Ralskem: PRAKTIK system s.r.o.

PRAKTIK system s.r.o. 2007. *Výkaz zisku a ztráty k 30. 6. 2007*. Stráž pod Ralskem: PRAKTIK system s.r.o.

PRAKTIK system s.r.o. 2008. *Výkaz zisku a ztráty za rok 2008*. Stráž pod Ralskem: PRAKTIK system s.r.o.

PRAKTIK system s.r.o. 2009. *Zpráva auditora za rok 2009*. Stráž pod Ralskem: PRAKTIK system s.r.o.

PRAKTIK system s.r.o. 2012. *Zpráva auditora za rok 2012*. Stráž pod Ralskem: PRAKTIK system s.r.o.

PRAKTIK system s.r.o. 2017. *Výroční zpráva za rok 2017*. Stráž pod Ralskem: PRAKTIK system s.r.o.

PRAKTIK system s.r.o. 2018. *Výroční zpráva za rok 2018*. Stráž pod Ralskem: PRAKTIK system s.r.o.

PRAKTIK system s.r.o. 2020a. *O firmě* [online]. Stráž pod Ralskem, PRAKTIK system s.r.o. [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: <https://www.praktiksystem.cz/o-firme/>

PRAKTIK system s.r.o. 2020b. *Produkty* [online]. Stráž pod Ralskem, PRAKTIK system s.r.o. [cit. 2020-03-12]. Dostupné z: <https://www.praktiksystem.cz/komodity/>

PRAKTIK system s.r.o. 2020c. *Reference* [online]. Stráž pod Ralskem, PRAKTIK system s.r.o. [cit. 2020-03-12]. Dostupné z: <https://www.praktiksystem.cz/reference/>

POLÁK, Michael. 2019. Zájem o práci vězňů rychle roste. *Právo - Severovýchodní Čechy*. 29. 3. 2019, s. 9.

POKORNÝ, Petr. 2019. Firmy usilují i o vězně. *ČESKOLIPSKÝ deník*. 22. 3. 2019, s. 1

Samosebou.cz. 2020. *Výsledky třídění a recyklace odpadu a rok 2018* [online]. Praha, Samosebou.cz [cit. 2020-03-10]. Dostupné z: <https://www.samosebou.cz/2019/05/26/vysledky-trideni-a-recyklace-odpadu-za-rok-2018/>

STEINEROVÁ, Magdaléna a David MAKOVSKI. 2008. *Koncept CSR v praxi: průvodce odpovědným podnikáním* [online]. [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: http://equal.cd.cz/files/brozura_CSR_web_CZ.pdf

STEINEROVÁ, Magdaléna, Andrea VÁCLAVÍKOVÁ a Radomír MERVART. 2008. *Společenská odpovědnost firem: Průvodce nejen pro malé a střední podniky* [online]. [cit. 2020-03-27]. Dostupné z: https://csr-online.cz/wp-content/uploads/2018/09/BLF_pruvodce_CSR.pdf

Svět Produktivity, 2012. *PDCA cyklus* [online]. Prostějov, Svět Produktivity [cit. 2020-03-05]. Dostupné z: <https://www.svetproduktivity.cz/slovník/PDCA-cyklus.htm>

ŠVEJDOVÁ, Zuzana a Jiří JELÍNEK. 2019. Truhláři, kuchaři, montéři. V Česku pracuje skoro 60 procent vězňů, vláda jim chce zvýšit odměny. *Irozhlas*. 13. 3. 2019

Transparency International - Česká republika. 2006. *Aplikace metod a nástrojů podnikatelské etiky v českém podnikatelském prostředí*. [online]. [cit. 2020-04-05].

Dostupné z: http://transint.xred.cz/doc/ve_amanpe.pdf

tutor2u. 2020. *Elkington's Triple Bottom Line (CSR)* [online]. West Yorkshire, tutor2u [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: <https://www.tutor2u.net/business/reference/csr-elkingtons-triple-bottom-line>

Věznice Rapotice, Vězeňská služba ČR. 2020. *Nejčastěji kladené otázky z ekonomické oblasti*. Věznice Rapotice, Vězeňská služba ČR. [online]. [cit. 2020-04-05]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/veznice-rapotice/informacni-servis/nejcastejsi-dotazy/nejcasteji-kladene-otazky-z-ekonomicke-oblasti/>

Zákony pro lidi. 2018. *Narizení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody*. Zákony pro lidi. [online]. [cit. 2020-04-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-361?text=na%C5%99%C3%ADzen%C3%AD+v1%C3%A1dy+odsouzen%C3%AD>

Seznam příloh

Příloha A	ISO 9001.....	102
Příloha B	ISO 14001.....	103
Příloha C	Investors in people	104
Příloha D	Článek Právo - Michael Polák	105
Příloha E	Článek Českolipský deník - Petr Pokorný.....	106
Příloha F	Dotazníkové šetření ve společnosti	108

Příloha A ISO 9001



Certifikační orgán CERT-ACO, s.r.o. v souladu s akreditací
Českého institutu pro akreditaci, o.p.s. uděluje

CERTIFIKÁT

Registrační číslo:
2033-19-01
pro společnost:



PRAKTIK system s.r.o.
Chrastavská 273/30
460 01 Liberec II-Nové Město
Česká republika

Provozovna: Pod Vlnicí 81, 471 27 Stráž pod Ralskem

Společnost zavedla a používá systém managementu kvality
pro oblast:

Návrh a realizace komplexních elektrických programů a zpracování:
elektrických a elektronických zařízení, kompozitních plastových
odpadů, lezných a nezných kovů.

Při auditu bylo prokázáno splnění požadavků normy:
ISO 9001:2015

Platnost certifikátu do 14. 03. 2022.
Společnost je certifikována od prosince 2003.
Datum vydání certifikátu: 26. 03. 2019

Certifikovaná společnost podléhá pravidelné korekce certifikačního orgánu. Každá změna
ve společnosti, týkající se obsahu certifikátu, posílá evidenci a schválení certifikačním orgánem. Platnost
tento certifikát může být pozastavena nebo později v případě porušení korekce zrušena, ne-li
dříve byl vyvolán.




Certifikační orgán s.r.o.
CERT ACO, s.r.o.
Hrabá 206, 271 91 Mladá, CZ



014-2

Příloha B ISO 14001



Certifikační orgán CERT-ACO, s.r.o. v souladu s akreditací
Českého institutu pro akreditaci, o.p.s. uděluje

CERTIFIKÁT

Registrační číslo:
2034-19-01
pro společnost:



PRAKTIK system s.r.o.
Chrastavská 273/30
460 01 Liberec II-Nové Město
Česká republika

Provozovna: Pod Vínici 81, 471 27 Stráž pod Ralskem

Společnost zavedla a používá systém environmentálního
managementu pro oblast:

**Návrh a realizace komplexních recyklačních programů a zpracování:
elektrických a elektronických zařízení, kompozitních plastových
odpadů, železných a neželezných kovů.**

Při auditu bylo prokázáno splnění požadavků normy:
ISO 14001:2015

Platnost certifikátu do 14. 03. 2022.
Společnost je certifikována od prosince 2003.
Datum vydání certifikátu: 26. 03. 2019

Certifikovaná společnost povinně pravidelně kontrola odděleného systému. Každá změna
ve společnosti, týkající se obsahu certifikátu, povinně evidována a sdělena certifikačnímu orgánu. Platnost
každého certifikátu může být pozastavena nebo zrušena v případě porušení smlouvy a oproti ní zálohová
část udržována.



Certifikační orgán CERT
s.r.o. IACB, s.r.o.
Nádražní 228-273-91 Klatovy, CZ



LAR 2

Příloha C Investors in people



SEVEROVÝCHODNÍ ČECHY

PRÁVO ◊ PÁTEK 29. BŘEZNA 2019

STRANA 9

Zájem o práci vězňů rychle roste

Michael Polák

Bránou firmy Praktik systém ve Stráži pod Ralskem na Českolipsku přijíždí řada nových autobusů. Přiváží desítky mužů v montérkách a svítících žlutých vestách.

Čeká je osmihodinová rozebírání starých lednic, mrazáků a jiných elektrospotřebičů. Hlučné prostředí a namáhavá

Zaměstnaných vězňů je teď nejvíce za poslední čtyři roky

Petra Kučerová, mluvčí Vězeňské služby

práce, kterou by nechtěl dělat každý. Oni ji ale dělají rádi. Jsou to trestanci z nedávné vězňice.

„Díky práci mám režim, který se podobá životu na svobodě.“ říká sotva třicetiletý Jan. V Praktiků s ním pracuje dalších sedmdesát odsouzených. Jiní vyrábějí psí krmiivo, další jsou pomocnými dělníky ve sklárnách nebo v pekárně. Z vězňice ve Stráži pod Ralskem odjíždějí ráno co ráno za práci přes dvě třetiny všech odsouzených.

A kdyby to šlo, bylo by jich možná ještě více. Poptávka po práci vězňů je totiž aktuálně enormní. „Zaměstnaných věz-



Pro soukromou firmu Praktik vězni rozebírají staré elektrospotřebiče.

Foto PRÁVO - Michael Polák

ňů je teď nejvíce za poslední čtyři roky“, potvrzuje obecnou tendenci Petra Kučerová, mluv-

čí Generálního ředitelství Vězeňské služby. „Poptávka od zaměstnavatelů je daleko

větší než naše možnosti, obzvláště u venkovních pracovišť mimo areál věznic“, dodává.

Podle aktuálních statistik z celkového počtu 19 784 vězňů pracuje 8837 odsouzených. Na-

příklad závodem českého výrobce svítidel Modus v České Lípě prošlo za více než deset let už na 2500 vězňů. V současnosti jich tu pracuje přibližně sedesát denně.

„Týdně vyrábíme okolo 25 tisíc kusů svítidel. Výroba je částečně automatizovaná, ale bez lidské síly se neobejdeme. Vězňům dáváme práci, kterou se rychle naučí, jde zejména o montážní práce nebo manipulaci ve skladech“, popsal obchodního manažera Jan Kavka.

Proč mají soukromé podniky takový zájem právě o vězně? „Kvůli nízké míře nezaměstnanosti totiž obtížněji shánějí zaměstnance, proto je hledají i mezi odsouzenými. Poptávka po různých profesích to nepokryje, ale spolupráce s věznicí může být prospěšná“, míní liberecký ekonom Tomáš Strkal.

Z platu pracujících odsouzených strhává věznice peníze za pobyt ve vězení. Mít práci je výhodné i pro vězně. „Dokládají tím svůj kladný vztah k výkonu trestu. Mají pak nárok třeba na delší návštěvy, čas-těji se dostanou na vycházku nebo k přerušení trestu. A za kapesné si pak mohou koupit třeba čokoládu nebo knížku, tedy věci, které by jinak nedostali“, upozornil ředitel věznice ve Stráži pod Ralskem Ladislav Blahník.

Kraj drží vesnické prodejny nad vodou

Zdeněk Seiner

Před deseti lety Pardubický kraj uvolnil v dotacích na venkovské prodejny 450 tisíc korun. Před pěti lety to bylo skoro půldruhá miliona, letos to budou až čtyři miliony, které si rozdělí 86 venkovských prodejn. Přesto jich stále ubývá. Zastávají v každé čtvrté obci.

„Dotace pro venkovské prodejny rozdělujeme již od roku 2009 s tím, že množství žádostí

a celkově vynaložené peníze rostou rok od roku. V prvním roce se jednalo o 20 žádostí s celkovou částkou 500 tisíc korun. V letošním roce rozdělíme rekordní částku 3,9 miliona korun, což představuje nárůst o 1,2 miliona korun. Podpoře-

no tak bude z krajského rozpočtu 86 žádostí oproti 68 v roce minulém. Chceme i tímto svým dílem přispět k tomu, že malé prodejny, které kromě zásobovací funkce plní i jsou

sociální úlohu, nezmizí“, řekl hejman Martin Netolický (ČSSD).

Snaha kraje, aby se venkov nevydláhal, je podpořena i dalšími dotacemi. Rada Pardubického kraje schválila rozdělení dotací v rámci Programu obnovy venkova obcím, svazkům obcí a místním akčním skupinám. Částkou 65 milionů korun podpořila 433 žádostí.

„Dotace z Programu obnovy venkova jsou určeny na finan-

sování běžného a investičního rozvoje, například na výstavbu, rekonstrukci, opravu, venkovské zástavby, občanské vybavenosti, komunikací, chodníků, parkovišť, odstavných ploch, cyklistických a pěších stezek, veřejného osvětlení a veřejného rozhlasu, na komplexní úpravu veřejných prostranství, týkají se i integrovaných projektů venkovských mikroregionů.“ vysvětlil Dominik Barták, mluvčí Pardubického kraje.

Stavba kruháků potrápí řidiče ve Svitavách

Nejméně na dva jarní měsíce se zkomplikuje doprava ve Svitavách. Především řidiči přijíždějící od Pardubic budou muset počítat s časovou ztrátou na oběd- ných trasách. Od 1. dubna začne nástro stavba kruhových křižovatk před gymnáziem, do které se budou od června sbíhat ulice Sokolovská, T. G. Masaryka a Poličská.

věšen příjezd od Litomyšle, vět- ev od Poličky na Brno bude stále průjezdné, ale proze se zpomalí“, řekl místostarosta Pavel Čížek (ODS). „Prostředím o trpělivosti a shovívavosti“, dodal mluvčí města Jiří Johanides. „Dnes vyjet od Poličky na hlavní vyžaduje velkou trpělivost, hlavně v pátek odpoledne“, přikývl starosta David Šimek (nez.).

Na žirafy i v zimě

Stavbaři dokončují pro žirafy v královédvořském safari parku nový pavilon, který umožní předvést stádo návštěvníkům v zimních měsících.

Látě se budou ve vytápěném pavilonu pohybovat po dřevěné lávce a po ochozech z dřevěné kulatiny zhruba ve dvoumetrové výšce nad podlahou.

„Kontaktu se zvířaty zabrání ohradník s pozinkovaným pletivem“, přiblížila mluvčí Safari parku Dvůr Králové Andrea Jirousová.

Safari park nyní chová sedmdesátileté stádo. Záze- mí najde v novém pavilonu osm žiraf síťovýchých. Zbytek žiraf Rothschildových a trojice sfo-

váním zůstane v původním zimovišti, kam návštěvníci nemohou.

Pavilon vyrostl na ploše 600 čtverečních metrů, optimální světlo zajistí deset velkých oken opatřených žaluziemi. Uprostřed byly je sedmimetrový strom s košem na krmiivo, který se dá pomocí vřátku zdvihnout do optimální výšky.

Stavba za 17 milionů korun přiléhá k současným zimovištím, odkud do venkovních vý- běhů ošetřovatelé žirafy kvůli nebezpečí úrazu v zimě nevy- hánějí. Atmosféru Afriky dává- jí pavilonu kruhové chodky ve tvaru domorodých chýší.



V CHOMUTOVĚ SHORELO ZAŘÍZENÍ NA PLASTY. Dvacetmiliónovou škodu způsobilo ve středě odpoledne požáření na recyklaci plastů v areálu teplárny v Chomutově na Pražském poli. Hasiči s pomocí pěny zlikvidovali plamené hoření přítomného oleje.

Auto v Ralsku srazilo vlka

Vlčí smečka v oblasti bývalého újezdu Ralsko a Máchova kraje má od čtvrtého rána o jednoho člena méně. Mladý vlk zahynul, když ho mezi Ralskem-Karlovým a Dolní Kroupou srazilo osobní auto.

„Řidič octavie vběhl vlk bezprostředně do jízdny dráhy a sřetru už nešlo zabránit“, uvedla mluvčí policie Dagmar Sochorová.

Sociální služby mají peníze pouze do září

Aleš Polikán

Na zajištění chodu sociálních služeb chybí Ústeckému kraji zhruba 345 milionů korun. Vý- padek je zapříčiněn změnou vládního nařízení o příplatcích pro pracovníky sociálních služeb, nedostatečnou kompenzaci i zvýšení platových tarifů i v případě a snížením některých dotací.

Komise pro sociální náleži-

tosti Asociace krajů ČR vyzva- la ministerstvo práce k dofi- nancování sociálních služeb pro letošní rok ve výši dvě miliardy korun.

„Je to o tom, že vláda roz- hodla o navýšení finančních prostředků na platy, což jsme rádi a respektujeme to, ale na druhou stranu na to nepříj- í peníze. Také v průběhu prosin- ce rozhodli o navýšení přípla- tků a jednotliví poskytovatelé

nebyli schopni si toto navýšení naplat do svých žádostí. Řádi náměstek hejmana Ústeckého kraje Martin Klika (ČSSD).

Ústečtí krajští zastupitelé na konci ledna schválili rozde- lení 1,468 miliard korun na provoz sociálních služeb, které dostal kraj od státu. Část- ka je vyšší než před rokem, přesto nestačí na pokrytí všeho.

Někteří poskytovatelé služeb hlásí, že jim peníze vystačí tak do září.

Ústecký kraj chce také, aby ministerstvo od července navý- šilo úhradovou vyhládku a jed- noznačně řekl, kolik bude kte- rá sociální služba stát a kolik na ni bude úhrada.

V Ústeckém kraji nemá více než 60 % klientů na plnou úhra- du pobytu v sociálním zařízení. Tu pak zhruba u 1100 lidí musí

Piráti prosadili včasnou diskusi

Roky si pardubičtí opoziční zastupitelé i občané krajského města stěžovali na to, že atrak- tivní bod Diskuse přichází na řadu až v pozdních nočních hod- inách a podněty zde vznesené zaniknou. Přílom se konečně podařil pardubický pirátům.

Prosadili pevný čas vyhraze- ný pro diskusi v atraktivním čase. „Třetí letošní zasedání Zastupitelstva města Par- dubice bude ve čtvrtek zahájeno v 15 hodin ve společenském sá- le radnice a v 18 hodin by měl být vyhrazen čas pro diskusi“, informovala mluvčí magistrátu Iveta Koubová.

LIBERECKÝ KRAJ Redakce: Liberec, Řeznická 1332/7, PŠČ 460 01, mob. tel. 602 296 455, e-mail: liberec@pravo.cz. Inzerce: mob. tel. 725 346 386, tel./fax 477 011 412. VÝCHODNÍ ČECHY Redakce: Hradec Králové, Eliščinův náhř. 375, PŠČ 500 03, tel. 495 052 243, e-mail: hradeck@pravo.cz, Třutnov: mob. tel. 602 166 678. Pardubice: Mezi Mosty 1793, PŠČ 530 03, tel. 466 658 031, mob. tel. 602 209 802, e-mail: pardubice@pravo.cz. Inzerce: mob. tel. 725 346 386, antonin.koc@pravo.cz. ÚSTECKÝ KRAJ Redakce: Ústí nad Labem, PB centrum, Mírové náměstí 37, PŠČ 400 01, tel./fax 477 011 410. Teplička: mob. tel. 724 849 427. Inzerce: Ústí nad Labem, PB centrum, Mírové náměstí 37, tel./fax 477 011 411, 477 011 412.

PÁTEK 22. BŘEZNA 2019 - ČÍSLO 69

CENA 19 Kč

TV magazín
Přehledný program na celý týden

ČESKOLIPSKÝ deník

ČESKOLIPSKO • ČESKO • SVĚT

ceskolipsky.denik.cz

strany 9 až 11



Firmy usilují i o vězně

Na Českolipsku roste počet pracujících odsouzených. Na pokrytí popotávky firem to ale nestačí.

PETR POKORNÝ

Stráž pod Ralskem – Manažeri firem čím dál častěji zvoni na brány českých věznic. Kvůli nízké míře nezaměstnanosti totiž obtížněji shánějí zaměstnance, proto je hledají i mezi odsouzenými. Zkušenosti vězňů ve Stráži pod Ralskem a firem z Českolipska vypovídají o vzájemně prospěšné spolupráci.

O zaměstnávání odsouzených je mezi firmami stále větší zájem. „Popotávka po věznicích, kteří by mohli pracovat ve firmách mimo věznici, ovšem převyšuje nabídku“, připomíná mířící věznic Stráž pod Ralskem Martina Krutinová.

Vedle méně kvalifikovaných profesí by firmy chtěly získat zejména elektrikáře, kuchaře, instalatéry nebo truhláře. „Ti jsou ale zaměstnání především uvnitř věznic a podílejí se na jejím chodu. Například kuchaři z

rad vězňů vaří v kuchyni pro odsouzené i v kuchyni pro zaměstnance,“ vysvětluje Krutinová.

PRÁCE, KTEROU SE RYCHLE NAUČÍ

Ovšem pro soukromé podniky jsou nejdůležitější právě ti odsouzení, kteří mohou pracovat mimo areál věznic. Například u českého výrobce svítidel Modus v České Lípě, kde za více než deset let působilo už na 2500 vězňů. Nyní zde denně pracuje asi 60 odsouzených. „Výroba je částečně automatizovaná, ale bez lidské síly se neobejdeme. Vězňům dáváme práci, kterou se rychle naučí, jde zejména o montážní práce nebo manipulaci ve skladech,“ říká obchodní manažer Jan Kavka.

Podobnou zkušenost mají i ve firmě na recyklaci elektroodpadů Praktik system ve Stráži pod Ralskem, která dává práci 85 vězňům. „Využíváme je hlavně k ruční demontáži elektrospotřebičů, na třídění plastových odpadů či pomocné práce,“ říká manažerka Jana Hloušková. ...2

ZOO ZDOBÍ VZÁCNÝ PÁR ZOBOROŽCŮ



V PAVILONU TROPŮ mají návštěvníci liberecké zoo možnost spatřit zcela nové obyvatelé – pár zoborožců hrubozobých. Jedná se o unikátní ptáčí druh, jehož chov není v zoologických zahradách obvyklý. „K vidění je pouze ve dvanácti zoo na celém světě a celková populace chovaná v ústecké péči

v zoologických zahradách čítá pouhých 31 jedinců,“ říká zoolog a kurátor ptáčí Jan Hanel. V ČR je kromě liberecké zoo chová ještě Zoo Zlín-Lešná, odkud byl chovný pár dovezen. „Uděláme vše proto, aby se jim podařilo v nejbližších letech úspěšně se rozmnožit,“ dodává Hanel. Foto: zoo Liberec

ČESKOLIPSKO

VČERA

Zahájili výstavu dvou umělců

Cvikov – Městské informační centrum Cvikova nabízí od včera netradiční spojení fotografie a akvarelu. Na nové výstavě tvůrců z kraje, fotografa Ivana Brabce a výtvarníka Štefana Škapika. Jmenuje se Jedna země, dva pohledy. Díla zachycují pohledy na jih Francie a Provence. Potrvá do 24. dubna. (pop)

ČESKOLIPSKO

DNES

Zákupy pořádají maskární bál

Zákupy – Hodně veselo bude dnes večer v Zákupích. Město pořádá jubilejní 20. maskární karneval. K poslechu a tanci zahraje ve velkém sále Kulturního domu skupina Pegas. v saionku pak DJ's Le-nert. Hostem večera jsou zakupští bubeníci Percussion a chybět nebude tombola. Záběh je ve 20 hodin. (ph)

Číslo dne

49

Lidé v Libereckém kraji loni vytrídili a k recyklaci předali 49,1 tuny baterií. V přepočtu každý obyvatel vytrídil v průměru 111 gramů.

Počasí dnes

Den 14/18

BIO 2 střední zátěž

Počasí zítřa

Den 14/19

Noc 5/1

Na silnicích je méně mrtvých než loni

Liberecký kraj – Na silnicích kraje zatím zemřelo méně lidí než loni. Podle předběžných statistik od 1. ledna do středy 20. března v Libereckém kraji zatím nezemřelo nikdo, loni zemřeli v tomto

období dva lidé. O jedno úmrtí méně než loni hlásí Ústecký kraj. K 20. březnu tam letos při nehodách zemřelo sedm osob, loni bylo za stejné období evidováno osm úmrtí. (ro)

SPORT
Voráček a spol. doma. NHL potvrdila návrat do Prahy
...strana 15

ČESKO
Fotopasti přinesly důkaz: Beskydy jsou jediným místem v tuzemsku, kde žijí medvědi, ryši i vlci ...strana 4



UDÁLOSTI
Jen 60 procent Čechů se cítí být zdravými
...strana 4



Příloha F Dotazníkové šetření ve společnosti

Společenská odpovědnost firem společnosti PRAKTIK system s.r.o.

1. Jste muž nebo žena?

Muž

Žena

2. Kolik je Vám let?

18- 25 let

26 - 35 let

36 - 45 let

46 - 55 let

56 - 65 let

66 a více let

3. Jak dlouho ve společnosti pracujete?

méně než 2 roky

2- 5 let X 5 - 10 let

více jak 10 let

4. Setkali jste se s pojmem *Společenská odpovědnost firem*?

Ano

Ne

5. Pokud Ano, víte, co tento pojem znamená?

Ano

Ne

6. Pokud jste v předchozí otázce odpověděli Ano, napište, co podle Vás pojem znamená.

7. Označením počtu hvězdiček určete, dle Vašeho názoru, důležitost společenské odpovědnosti firem. (1 - není důležitá, 3 - důležitá, 5 - velmi důležitá)



8. V jaké oblasti je společnost PRAKTIK system s.r.o. nejvíce odpovědná?

Sociální (např. zaměstnávání vězňů, vzdělávání zaměstnanců)

Ekonomická (např. dobré vztahy s investory, dodavateli, zákazníky)

Environmentální (např. recyklace)

9. V jaké oblasti je společnost PRAKTIK system s.r.o. nejméně odpovědná?

Sociální (např. zaměstnávání vězňů, vzdělávání zaměstnanců)

Ekonomická (např. dobré vztahy s investory, dodavateli, zákazníky)

Environmentální (např. recyklace)

10. Co vnímáte jako nejdůležitější aktivitu ve společenské odpovědnosti firem v rámci ekonomické oblasti?

Zisk

Transparentnost

Etika

Dobré vztahy s investory, zákazníky, dodavateli apod.

Solventnost (tj. řádné splácení závazků)

11. Co vnímáte jako nejdůležitější aktivitu ve společenské odpovědnosti firem v rámci sociální oblasti?

Vzdělání a rozvoj zaměstnanců

Rovné pracovní příležitosti

Různorodost na pracovišti (handicapované osoby, starší osoby, etnické menšiny)

Finanční podpora místní komunity

Dobrovolnictví

Podpora života občanů

12. Co vnímáte jako nejdůležitější aktivitu ve společenské odpovědnosti firem v rámci environmentální oblasti?

- Ochrana životního prostředí
- Ekologie podniku
- Minimalizace odpadu a recyklace
- Udržitelný rozvoj

13. Jste spokojeni s benefity, které Vám jsou poskytovány?

- Ano
- Ne

14. Který z poskytovaných benefitů čerpáte?

- Stravování
- Vzdělávací aktivity
- Služební automobil
- Služební telefon
- Služební notebook
- 25 dnů dovolené
- Homeoffice

15. Který z poskytovaných benefitů, který čerpáte, je pro Vás nejvíce užitečný?

16. Který z poskytovaných benefitů, který čerpáte, je pro Vás nejméně užitečný?

17. Napadají Vás nějaké benefity, které byste uvítal/a?

18. Vnímáte zaměstnávání odsouzených jako přínosné pro firmu?

Ano

Ne

19. Znáte nějaké firmy, které mají také zavedenou společenskou odpovědnost firem a jsou v ní úspěšnější?

Ano

Ne

20. Pokud jste v předchozí otázce odpověděli Ano, napište, jaké firmy znáte.

21. Napadá Vás něco, co by mohla společnost v rámci společenské odpovědnosti firem změnit/zlepšit?