

Technická univerzita v Liberci

Hospodářská fakulta

Studijní program:

P 6208 – Ekonomika a management

Studijní obor:

Organizace a řízení podniků

**SOCIÁLNÍ POLITIKA PODNIKU
A JEJÍ DOPAD NA PODNIKOVOU PRAXI**

(Social Policy of Enterprise and its Impact on Business practice)

Ing. Martina Prskavcová

Autoreferát doktorské disertační práce

Liberec, září 2006

Doktorská disertační práce byla vypracována v rámci doktorského studia na katedře podnikové ekonomiky Hospodářské fakulty Technické univerzity v Liberci.

Uchazeč: **Ing. Martina Prskavcová**
Hospodářská fakulta TU v Liberci
Katedra podnikové ekonomiky
Hálkova 6
416 17 Liberec 1

Školitel: **doc. Ing. Ivan Jáč, CSc.**
Hospodářská fakulta TU v Liberci
Katedra podnikové ekonomiky
Hálkova 6
416 17 Liberec 1

Oponenti:

Obhajoba doktorské disertační práce se koná dne 26. 10. 2006 před komisí na Hospodářské fakultě TU v Liberci, Voroněžská 13, Liberec 1, v zasedací místnosti děkanátu Hospodářské fakulty.

S doktorskou disertační prací je možno se seznámit na katedře podnikové ekonomiky Hospodářské fakulty Technické univerzity v Liberci.

prof. Ing. Jan Ehleman, CSc.
předseda oborové rady

Obsah

1	ÚVOD	4
2	CÍLE A METODOLOGIE PRÁCE	5
3	PŘEHLED SOUČASNÉHO STAVU PROBLEMATIKY	6
3.1	DEFINICE POJMU	6
3.2	HISTORICKÝ A SOUČASNÝ VÝVOJ	7
4	MAKROEKONOMICKÉ A MIKROEKONOMICKÉ VAZBY	10
4.1	MAKROEKONOMICKÉ VAZBY	10
4.2	MIKROEKONOMICKÉ VAZBY	11
5	NOVÁ DEFINICE SOCIÁLNÍ POLITIKY PODNIKU	13
6	NÁSTROJE SOCIÁLNÍ POLITIKY PODNIKU	15
7	DOPADY SOCIÁLNÍ POLITIKY PODNIKU NA PODNIKOVOU PRAXI	17
7.1	DOPADY V DAŇOVÉ OBLASTI	17
7.2	DOPADY V OBLASTI PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ	20
7.3	DOPADY V OBLASTI CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)	21
8	EMPIRICKÝ VÝZKUM	21
9	ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ	25
	CITACE	28
	BIBLIOGRAFIE	31
	ABSTRAKT	33
	ABSTRACT	34
	ABSTRACT	35
	PUBLIKACE V PRŮBĚHU DOKTORSKÉHO STUDIA	36

1 Úvod

Doktorská disertační práce je zaměřena na problematiku sociální politiky podniku, kterou v současnosti nejčastěji chápeme jako jednu z disciplín personálního řízení firmy. Velmi obecně lze sociální politiku podniku vymezit jako soubor aktivit firmy, které promyšleně směřují ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců.

Sociální politika v podnikové sféře má v našem prostředí dlouholetou a bohatou tradici, avšak byla rozvíjena v součinnosti s odbory a na těchto základech byla také jednotlivá sociální opatření zaměstnanci vnímána a požadována. Což může vést k ideologické zatíženosti této oblasti s minulostí; a s tím související negativní a zavádějící význam slovních spojení „sociální politika“, „sociální rozvoj“ a pochopitelná nechuť firemního managementu k této oblasti, což může být nepochybně obecný důvod, proč nedošel doposud zaměstnavatelský typ firemní sociální politiky v rámci podnikatelských organizací v ČR nijak významného uplatnění.

V současné literatuře se začíná problematika sociální politiky podniku zařazovat i do aktivit oblasti Corporate Social Responsibility (CSR - společensky odpovědné chování firem). Podle definice Evropské unie CSR představuje dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací. Celá problematika vyžaduje především posun pohledu na roli podniku z pohledu „profit only“ (pouze zisk) k širšímu pohledu v kontextu dnes často zmiňovaných „tří P“ – „people, planet, profit“ (lidé, planeta, profit). Tento přístup znamená zohlednění tzv. triple-bottom-line, kdy se firma soustřeďuje nejen na ekonomický růst, ale i na environmentální a sociální aspekty své činnosti.

Obdobně jako dosažený stav personálního řízení, má i současná sociální politika v našich podnicích ve srovnání s vyspělým evropským standardem velké rezervy. Na rozdíl od ostatních disciplín firemního personálního řízení se však o nedostatcích v sociální politice podniků ví podstatně méně a podstatně méně bývají také reflektovány.¹

Sociální politika podniku by se měla postupem času stát neodmyslitelnou součástí firemního řízení, a to ve sféře, která zejména z dlouhodobého pohledu má pro další rozvoj konkurenční schopnosti jednotlivých podnikatelských subjektů, ale i celé podnikové sféry v ČR, rozhodující význam – v oblasti lidských zdrojů.

¹ HÁLA, J. *Vnitropodniková sociální politika*. Praha: VUPSV, 2000. [online]. [cit. 05/2006]
Dostupné z: < <http://www.vupsv.cz/VnitSP.pdf> >, s. 59.

2 Cíle a metodologie práce

Doktorská disertační práce je zaměřena na problematiku sociální politiky podniku. Identifikuje některé vazby s makroekonomií a mikroekonomií, dále se snaží nadefinovat nový pojem sociální politika podniku, jelikož současná česká literatura se tomuto pojmu dostatečně nevěnuje. Následuje rozdělení nástrojů sociální politiky podniku. Stěžejní část práce představuje vyjádření dopadů sociální politiky podniku na podnikovou praxi, a to především v daňové oblasti, v oblasti personálního řízení a v oblasti sociální odpovědnosti firmy. Tato část je podpořena vlastním empirickým výzkumem zaměřeným na názory českých firem v dané problematice.

Doktorská disertační práce si klade především tyto cíle:

1. Prokázat vztah mezi makroekonomií, mikroekonomií a oblastí sociální politiky podniku na úrovni podnikové praxe.
2. Vytvořit novou ucelenější definici pojmu sociální politika podniku a rozdělit její nástroje.
3. Vyjádřit dopady sociální politiky podniku na podnikovou praxi, a to z oblasti daňové, personálního řízení a sociální odpovědnosti firmy. Tuto část podpořit empirickým výzkumem zaměřeným na názory českých firem v této oblasti.

Doktorská disertační práce je zaměřena na verifikaci hypotézy:

„Sociální politika podniku se stává důležitým nástrojem v podnikové praxi. Existují dopady jejích nástrojů a stávají se stimulem k tomu, aby manažeři firem začali usilovat o zařazení nástrojů sociální politiky podniku do svých budoucích rozhodnutí.“

V doktorské práci je použita metoda analýzy dostupných literárních a jiných zdrojů, dále metoda syntézy zjištěných poznatků k nastínění současného stavu teorie podnikové sociální politiky, na jejímž základě bude vytvořena vlastní nová definice sociální politiky podniku pro potřeby doktorské disertační práce. Veškeré získané poznatky z oblasti podnikové sociální politiky jsou systematicky seříděny. Pro vymezení především daňových dopadů podnikové sociální politiky na podnikovou praxi v České republice byla použita metoda zkoumání zákonů, norem a vyhlášek platných v České republice, pro vymezení dopadů z oblasti personální, společenské odpovědnosti byla použita metoda analýzy dostupných zdrojů a vlastní úvaha nad danou problematikou. Jako podpůrné metody byly použity literární rešerše, studium sekundárních dat z dostupných studií a analýz na toto téma v České republice, dále získání primárních dat prostřednictvím dotazníkového šetření a základní statistické techniky k jejich vyhodnocení.

Doktorská disertační práce je rozvržena do 11 kapitol. Druhá kapitola se snaží o přehled současné situace v oblasti teorie sociální politiky podniku v české literatuře, pohled do historie, v závěru jsou uvedena sekundární data zabývající se zaměstnaneckými výhodami poskytovanými v současnosti v ČR.

Kapitola třetí poskytuje přehled o sociální politice státu, jejích nástrojích a vyjadřuje vazby na sociální politiku podniku na poli makroekonomickém.

Čtvrtá kapitola definuje a charakterizuje vztah teorie veřejných statků a vnímání sociální politiky podniku, a to ze dvou pohledů. První pohled nám udává možnost placení sociální politiky státu z prostředků zaměstnavatelů (soukromých subjektů), druhý pohled naznačuje vnímání nástrojů sociální politiky podniku zaměstnanci jako statek veřejný. Tato část je ještě doplněna o pátou kapitolu, která hledá možnosti uplatnění teorie her v oblasti vyjednávání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tyto dvě kapitoly hledají některé vazby na mikroekonomické teorie.

Kapitola šestá vymezuje vztah sociální politiky podniku k oblasti personálního řízení a ke společenské odpovědnosti firmy.

Sedmá kapitola se stává stěžejní ve smyslu, že se pokouší najít novou definici pojmu sociální politika podniku, kterou dále v osmé kapitole doplňuje přehled jejích nástrojů v členění na zákonné, smluvní a dobrovolné.

Velice podstatou kapitolu představuje především devátá kapitola, která poukazuje na dopady sociální politiky podniku, respektive jejích nástrojů v oblasti daňové, kde jsou pro názornost použity vzorové příklady a případová studie, dále stručně poukazuje na dopady v oblasti personální a v oblasti společenské odpovědnosti firmy.

Desátá kapitola obsahuje výsledky empirického šetření názorů českých firem na oblast sociální politiky podniku.

Závěrečná kapitola shrnuje nejdůležitější zjištění vycházející z cílů doktorské disertační práce a verifikaci výše uvedené hypotézy o významu sociální politiky podniku v podnikové praxi. Autoreferát je rozdělen do devíti kapitol a text je zaměřen pouze na nejdůležitější body a přínosy doktorské disertační práce.

3 Přehled současného stavu problematiky

Kapitola se velice stručně vyjádří k definici sociální politiky podniku, dále poukáže na historický a současný vývoj v dané oblasti.

3.1 Definice pojmu

Literatura, která podporuje teoretické uchopení pojmu sociální politika podniku není ve většině případech pod tímto názvem publikovaná, objevují se názvy podniková sociální politika, vnitropodniková sociální politika, které nejsou v rozporu, jelikož jsou blízkým synonymem k uvedenému pojmu. Větším problémem v oblasti pochopení pojmu sociální politika podniku je především zúžený pohled na celou problematiku pod pojem zaměstnanecké výhody, či péče o pracovníky. V následujícím textu budou prezentovány definice různých autorů na tuto problematiku.

Podle Hály lze velmi obecně sociální politiku firmy vymezit jako soubor aktivit firmy, které promyšleně směřují ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců, resp. určitých kategorií zaměstnanců a k zabezpečení či udržování jejich sociální suverenity (sociálního sebevědomí kolektivu zaměstnanců) a sociálního bezpečí (převaha sociálních jistot ve vztahu k sociálním rizikům zaměstnanců) v rámci daných ekonomických možností firmy.²

B. Doktorová se ve své publikaci Sociální politika podniku domnívá, že vymezení pojmu sociální politika podniku můžeme analogicky odvodit z vymezení sociální politiky obecně. Avšak v naší podnikové praxi se jako synonymum často používá termín „péče o pracovníky“ a obsah této péče bývá proto definován výčtem oblastí péče o pracovníky.³

J. Vostatek pohlíží na sociální politiku podniku z pohledu sociálního zabezpečení a přiklání se k pojmu podnikové zaopatření, které řadí do jedné z šesti základních (finančních) metod

² HÁLA, J. *Vnitropodniková sociální politika*. Praha: VUPSV, 2000. [online]. [cit. 05/2006]
Dostupné z: < <http://www.vupsv.cz/VnitSP.pdf>>, s. 6.

³ DOKTOROVÁ, B. *Sociální politika podniku*. Praha: DeskTop Publishing FF UK, 1996, s. 3.

(realizace) sociálního zabezpečení. Podnikové zaopatření spočívá v tom, že firma poskytuje svým zaměstnancům dávky sociálního zabezpečení ze svých prostředků, a to buď na základě zákona nebo po dohodě se zaměstnanci ať již na základě iniciativy zaměstnanců (odborů) či vedení firmy.⁴

P. Hartz, člen představenstva společnosti Volkswagen ve své publikaci *Job revolution* zastává zajímavé názory, jedním z nich je i pohled na sociální podnik, podle autora je sociální dnes ten podnik, který své zaměstnance bere vážně, který je považuje za spolupodnikatele a nabízí jim možnosti, jak osobně přispívat aktivní účastí a přímou tvorbou hodnot k tomu, aby podnik i jeho sociální politika obstály i v budoucnu. Sociálním je dnes možné nazvat takový podnik, který rozšiřuje schopnosti jednotlivců a tím i škálu jejich možných pracovních příležitostí – a také tyto pracovní příležitosti nabízí.⁵

Další autoři se zaměřují především na výklad pojmů zaměstnanecké výhody, či péče o pracovníky, které jsou v současné literatuře brány jako synonymum k sociální politice podniku, na tomto místě však nebudou dále rozebírány.

Pokud se zajímáme o přístup zahraniční literatury opět narazíme na stejný problém, neexistence definice sociální politiky podniku. Ekonomické subjekty v USA a Velké Británii využívají následující označení pro tuto oblast: „Employee Benefits“⁶, jež zahrnuje v širším pojetí všechny výhody a služby, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům vedle mzdy. „Fringe Benefits“⁷ by se dalo přeložit jako vedlejší složky mzdy, nebo-li vše, co je zaměstnancům poskytováno vedle mzdy (např. služební vozidlo, zdravotní pojištění), často se v této oblasti zajímáme o oblast zdanění daných benefitů. „Benefits in Kind“⁸ jsou součástí Fringe Benefits a spadají sem ty benefity, které podléhají zdanění a často je tato položka uváděna i v daňovém přiznání zaměstnanců. Pojem sociální politika podniku se nevyskytuje v souvislosti se zaměstnaneckými výhodami, ale často jako součást Corporate Social Responsibility (společenská odpovědnost podniku), a to jako „Social Responsibility“⁹, která nejčastěji poukazuje na to, že by se měl podnik zajímat o zájmové skupiny, se kterými se dostává do styku.

Na základě neexistence kompaktní definice sociální politiky podniku bylo v disertační práci přistoupeno k vytvoření nové definice této problematiky, která je uvedena v autoreferátu v kapitole č. 5.

3.2 Historický a současný vývoj

Sociální politika podniku má svoji historii u nás i ve světě. U nás se v této souvislosti nejčastěji připomíná promyšlený systém Tomáše Bati, o kterém je podrobněji pojednáno v doktorské disertační práci (kapitola 2. 1. 6.).

V období do 2. světové války lze celkově charakterizovat podnikovou sociální politiku jako značně diferencovanou a závislou na situaci a prosperitě jednotlivých podniků. Situace se začala měnit po roce 1948, kdy se regulace životních i pracovních podmínek obyvatelstva stala součástí státního plánovacího systému a vedla v sociální oblasti k rovnostářskému systému rozdělování prostředků. Díky státním dotacím zajišťovaly podniky řadu sociálních

⁴ VOSTATEK, J. *Sociální a soukromé pojištění*. Praha: Codex Bohemia s. r. o., 1996. ISBN 80 – 85963-21-3, s. 61.

⁵ HARTZ, P. *Job revolution – Nové trendy ve světě práce*. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-067-8, s. 173.

⁶ BURTON, T., B., McFADDEN, J. *Employee Benefits*. Chicago: Dearborn Trade Publishing, 2000. ISBN 0793139600, p. 4.

⁷ *Fringe benefits*. [online]. [cit. 07/2006] Dostupné z: <http://www.adviceguide.org.uk/index/life/tax/fringe_benefits.htm>

⁸ *Benefits in Kind*. [online]. [cit. 07/2006] Dostupné z: <<http://www.finance-glossary.com/terms/benefits-in-kind.htm?ginPtrCode=00000&id=140&PopupMode=false>>

⁹ POLK, R. K. *Social responsibility*. [online]. [cit. 07/2006] Dostupné z: <http://ag.arizona.edu/fcs/cyfernet/nowg/sc_social.html>

aktivit (např. vlastní stravovací zařízení, vlastní zdravotnická zařízení, vlastní byty, ubytovny, vlastní rekreační zařízení, kulturní a sportovní zařízení, předškolní péče o děti), a to bez ohledu na vlastní ekonomickou prosperitu.¹⁰

Cesta k systematickému plánování péče o pracovníky prošla několika etapami, v nichž docházelo k postupnému přetváření forem sociální politiky podniku. Cílem byla stále větší integrace sociální politiky podniku do plánovacího systému podniku. Pro informaci budou uvedeny názvy a stručné charakteristiky těchto forem:

- Sociálně politické programy: tyto programy se vyskytovaly asi do počátku 70. let 20. století, jednalo se o soupis potřeb a požadavků v oblasti sociální politiky podniku, které se často opíraly o subjektivní mínění vedoucích pracovníků.
- Komplexní programy péče o pracovníky (KPPP): tyto programy se lišily od předchozích snahou o tzv. analýzu potřeb, byly formulovány závazné a doporučené ukazatele a hledaly se ekonomické vazby na hospodaření podniku. Od roku 1975 byly KPPP sestavovány v podnicích povinně a staly se součástí pětiletého plánování.
- Plány sociálního rozvoje: měly představovat další kvalitativně vyšší etapu sociálního plánování.

Metodika plánování sociálního rozvoje byla předmětem odborných diskusí ještě v 80. letech. Povinnost podniku „plánovat sociální rozvoj pracovních kolektivů“ byla podnikům uložena i zákoníkem práce v § 139, odst. 4. Tento odstavec byl v zákoníku práce obsažen ještě ve znění z roku 1988. Avšak v novele zákoníku práce z roku 1990 byl již tento odstavec vypuštěn.

Přechod naší ekonomiky na tržní hospodářství přinesl zákonitě i značné změny v obsahu a formách podnikové sociální politiky. Mnohé podniky se potýkaly s ekonomickými problémy. Tím docházelo ke snížení objemu zisku a následně ke snížení výdajů na sociální účely. Tento vývoj do jisté míry umožnily i nové právní předpisy, neboť především zákoník práce již neobsahuje některé dřívější povinnosti. Řada podniků neměla prostředky na provozování dříve vybudovaných zařízení, docházelo k jejich privatizaci. V oblasti postojů se můžeme i dnes setkat u vedení podniku s různou mírou respektu k potřebám zaměstnanců. Jednu krajnost představují tendence preferovat rychlou ekonomickou prosperitu a výdaje na sociální politiku odsouvat do budoucnosti. Na druhém pólu stojí snahy lákat pracovníky na nadstandardní sociální výhody se snahou získat a udržet kvalifikovaný personál. Za zmínku stojí i rostoucí spjatost sociální politiky podniku s jeho politikou personální. V období totality nesly značnou odpovědnost za péči o zaměstnance odborové orgány. Odbory se jistě i nadále budou o sociální politiku podniku zajímat, ale jejich role v organizacích se mění a odpovědnost ponesou stále ve větší míře zaměstnavatelé.¹¹

Za nositele podnikové sociální politiky je třeba považovat stejné subjekty, jako při odpovědnosti za personální řízení. To znamená, že vrcholové vedení rozhoduje o základní strategii a možnostech financování, vedoucí pracovníci odpovídají za dodržování pravidel a měli by přicházet s iniciativními návrhy. Personální útvar se podílí na prosazování koncepce péče o pracovníky, zajišťuje tuto oblast organizačně a metodicky, zabezpečuje potřebná školení a stará se o poskytování informací zaměstnancům. Předpokládá se také spolupráce s odbory a s mimopodnikovými institucemi.

Pokud nás zajímají nejčastěji poskytované benefity v ČR, lze vyjít z výzkumu společnosti Sodexo Pass, Zaměstnanecké výhody v ČR v období červenec – srpen 2005. Průzkum byl ojedinelý jak svým rozsahem, tak šíří záběru. V průzkumu odpovědělo více než

¹⁰ DOKTOROVÁ, B. *Sociální politika podniku*. Praha: DeskTop Publishing FF UK, 1996, s. 8.

¹¹ DOKTOROVÁ, B. *Sociální politika podniku*. Praha: DeskTop Publishing FF UK, 1996, s. 12-14.

7 000 soukromých a státních zaměstnavatelských organizací z celé České republiky. Z tohoto mimořádně rozsáhlého průzkumu vyplývá, že benefity svým zaměstnancům poskytuje 88 % soukromých a dokonce 99 % veřejných a rozpočtových organizací.

Nejčastějším a také nejžádanějším benefitem v České republice jsou stravenky. Svým zaměstnancům je poskytuje 70 % soukromých a 94 % státních organizací. Na druhém místě je u soukromých zaměstnavatelů penzijní připojištění (36 %), následované vzděláním a jazykovými kurzy (27 %). U rozpočtových a příspěvkových organizací je na druhém místě kultura (72 %) před rekreací (70 %). Tento rozdíl mezi zaměstnaneckými výhodami u soukromých a státních zaměstnavatelů je způsoben existencí Fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP), který musí státní organizace na základě zákona povinně vytvářet. Více viz tabulky č. 1 a 2.

Kapitola poukázala na vnímání sociální politiky podniku především jako součásti zaměstnaneckých výhod a péče o pracovníky, bylo stručně pojednáno o historii a současném stavu v oblasti sociální politiky podniku. Po uvedených tabulkách následuje vyjádření makroekonomické a mikroekonomické vazby v oblasti sociální politiky podniku.

TAB. 1 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY - SOUKROMÉ SPOLEČNOSTI

Soukromé společnosti celkem	6590	
Soukromé společnosti Praha	2752	
Typ benefitu	Benefity poskytované soukromými společnostmi - Praha	Benefity poskytované soukromými společnostmi - ČR celkem
stravenky	85%	70%
penzijní připojištění	34%	36%
jazykové kurzy, vzdělání	29%	27%
životní pojištění	24%	26%
relaxace, sport kultura	15%	16%
dovolená	12%	14%
doprava	14%	13%
věcné dárky	10%	12%
podniková jídelna	3%	10%
stravenky předplacené	2%	9%
vlastní produkty	6%	8%
půjčky	6%	7%
zdraví	6%	6%
péče o dítě	2%	3%
stavební spoření	1%	2%
jiné	11%	13%

Zdroj: Výzkum společnosti Sodexo Pass, červenec – srpen 2005, *Zaměstnanecké výhody v ČR*. [online]. [cit. 01/2006]
Dostupné z: <<http://www.finexpert.cz/Magazin/AR.asp?ARI=4595>>

TAB. 2 ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY - ROZPOČTOVÉ ORGANIZACE

Příspěvkové a rozpočtové organizace celkem	737	
Příspěvkové a rozpočtové Praha	127	
Typ benefitu	Benefity poskytované příspěvkovými a rozpočtovými organizacemi - Praha	Benefity poskytované příspěvkovými a rozpočtovými organizacemi - ČR celkem
stravenky	88%	94%
kultura	45%	72%
rekreace	44%	70%
pracovní podmínky	35%	61%
věcné dárky	34%	59%
zdravotní péče	33%	57%
sport	31%	54%
peněžní dary	29%	48%
sociální výpomoc	29%	42%
bytové půjčky	17%	29%
penzijní připojištění	26%	23%
zájmová činnost	9%	19%
životní pojištění	9%	5%

Zdroj: Výzkum společnosti Sodexo Pass, červenec – srpen 2005, *Zaměstnanecké výhody v ČR*. [online]. [cit. 01/2006]
Dostupné z: <<http://www.finexpert.cz/Magazin/AR.asp?ARI=4595>>

4 Makroekonomické a mikroekonomické vazby

Uvedené makroekonomické a mikroekonomické vazby si nekladou za cíl vytvořit obecně platnou teorii, ve své podstatě jde o nastínění některých vztahů a vazeb v daných oblastech se sociální politikou podniku.

4.1 Makroekonomické vazby

Hlavním cílem této části doktorské disertační práce bylo zahrnutí sociální politiky podniku do koncepce sociální politiky státu, bylo potřeba poukázat na makroekonomické vazby k sociální politice podniku.

Wilensky a Turner (1987) se domnívají, že sociální politika je neurčitý, reziduální pojem: někdy označuje i tři čtvrtiny aktivit vlády, jindy pouze snahu udržet příjem chudých na určité úrovni. Hlavním cílem sociální politiky je čelit sociálním a ekonomickým ohrožením, s nimiž se lidé v průběhu svého života setkávají, případně vytvářet příznivé podmínky pro rozvoj jednotlivců a sociálních skupin.¹²

Přes definování sociální politiky státu, jejich aktivit, obsahů a cílů, modelů sociální politiky, či definování Welfare state, subjektů sociální politiky, jsou z textu doktorské disertační práce zřejmé následující vazby:

¹² POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X, s. 31.

- Zaměstnavatelé (jako poskytovatelé a tvůrci sociální politiky podniku) jsou zařazeni mezi subjekty sociální politiky státu, a to do skupiny tržních subjektů, které stojí vedle netržních subjektů a subjektů státu, či jeho složek a podílejí se společně na zodpovědnosti před objekty sociální politiky.
- Problematika podnikového zaopatření, kterou ve své knize definuje Jaroslav Vostatek, je také důkazem významu podniku, tentokrát v oblasti sociálního zabezpečení. Podnikové zaopatření zde spadá do šesti základních (finančních) metod realizace sociálního zabezpečení.
- Můžeme tvrdit, že třetí modelový typ sociální politiky státu (model sociálně liberální) dává sociální politice podniku největší význam a klade na ní největší nároky a zodpovědnost ze strany zaměstnavatelů za své zaměstnance.
- Aktivita sociální politiky státu v oblasti sociálního a pracovně-právního zákonodárství, utváří východisko pro zákonný rámec sociální politiky podniku v dané ekonomice.

Na základě výše uvedeného výčtu lze konstatovat, že existuje makroekonomický rámec sociální politiky podniku, který je tvořen v rámci sociální politiky státu a jejích dalších vazbách na hospodářskou politiku, obecně politiku dané země.

4.2 Mikroekonomické vazby

Tato část v doktorské disertační práci řeší problematiku veřejných statků a teorie her.

Teorie veřejných statků je uvedena z dvojího pohledu. První pohled je zaměřen na sociální politiku státu, kterou zde vnímáme jako veřejný statek a je dále rozvedena myšlenka jejího financování prostřednictvím sociální politiky podniku. Druhá část je zaměřena na problém vnímání nástrojů sociální politiky podniku, které zaměstnanci často vnímají jako statky veřejné.

Zajímavou oblastí je také teorie her, kde je vyjádřen vztah mezi dvěma hráči: zaměstnavatelem, zaměstnancem (pro zjednodušení zastoupeného odbory) a jejich vyjednávání v oblasti provádění, či neprovádění sociální politiky podniku.

Jelikož je daná kapitola značně různorodá a vyžaduje podrobnější rozbor, na tomto místě bude jako jediný zástupce dané problematiky uveden příklad z teorie veřejných statků, a to možnost financování sociální politiky státu prostřednictvím sociální politiky podniku.

Sociální politika státu jako celek může být zjednodušeně považována za veřejný statek. Proto se všeobecně pokládá za nutné financovat sociální politiku obecně z veřejných zdrojů. Uvedený aparát se pokouší upozornit na možnost financování i ze zdrojů podniků. K vyjádření bude použita především myšlenka financování veřejného statku z prodeje nebo pronájmu jiného statku, který je k němu komplementární. Komplementem sociální politiky státu lze označit životní úroveň lidí, která dále představuje jednu z podmínek růstu lidského kapitálu, který je poté do značné míry využíván zaměstnavateli.

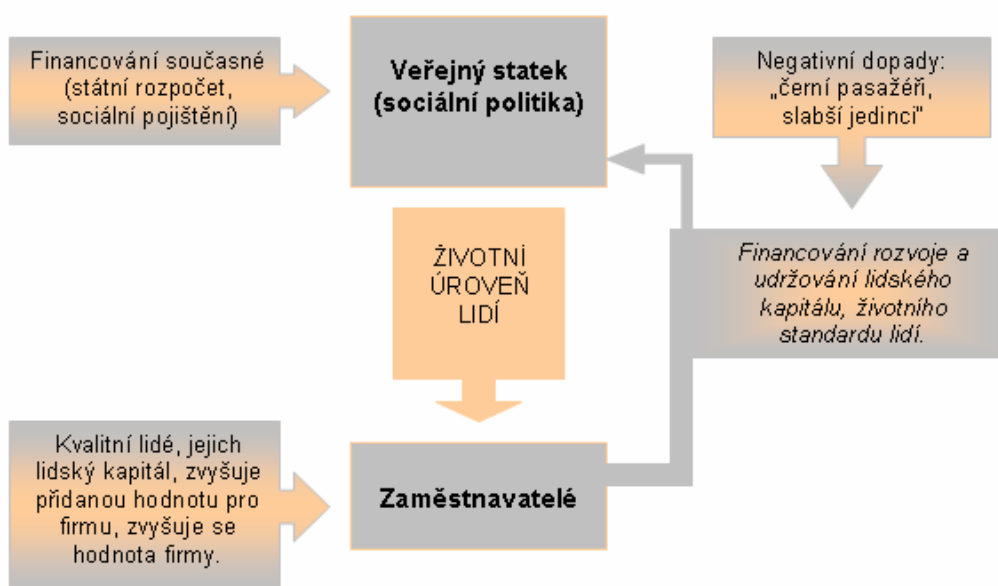
Pokud by se kvalita lidského života (spojená s rozvojem lidského kapitálu) nezvyšovala z veřejných zdrojů (př. veřejné školství, veřejné zdravotnictví), museli by je financovat právě (především) zaměstnavatelé, pokud by chtěli mít zdravé, spokojené a schopné pracovníky (a dá se předpokládat, že chtějí – jelikož výsledkem jejich činnosti je často výrobek či služba, které jsou již statkem soukromým a přináší zaměstnavateli zisk). Zaměstnavatelé využívající nemocné, psychicky nevyrovnané, hladové, nevzdělané a jinak sociálně postižené osoby, by sice mohli vyrábět výrobky, ale s nižší produktivitou práce a vyššími náklady. Výkonnost podniku by byla v takovém případě znatelně nižší, čemuž by také odpovídal i podstatně menší objem prodaných výkonů podniku.

Vzhledem k této korelaci mezi „sociální“ kvalitou lidských zdrojů a výší kvalitního výstupu firmy lze rozumně očekávat, že by se zaměstnavatelé měli snažit investovat a udržovat „sociální kvalitu“ života zaměstnanců na takové úrovni a v takových oblastech, které budou společensky nejpotřebnější (tj. nejprospěšnější, nejefektivnější).

Je samozřejmé, že musí být namítnuto, že nepřímé financování sociální politiky zaměstnavateli by umožňovalo být černým pasažérem těm zaměstnavatelům, kteří by žádné investice do rozvoje „sociální kvality“ života svých zaměstnanců neprováděli a parazitovali tak na ostatních. Taková nekalá konkurence by pak samozřejmě vedla k tomu, že by do sociální oblasti na podnikové úrovni neinvestoval nikdo. Proti takovému jednání by se mohli ohradit přímo zaměstnanci, kteří by odcházeli a u těchto špatných zaměstnavatelů by zůstávali jen slabší jedinci, nemocní atd., kteří by nevykazovali takovou produktivitu a opět by docházelo k růstu nákladů těmto zaměstnavatelům (na tomto místě se připouští, že se jedná o velice zjednodušenou abstrakci řešení konfliktu černého pasažéra).

V této souvislosti je potřeba také zmínit jeden velice vážný argument, především neproduktivní zaměstnanci (nemocní, důchodci, invalidé) by byli v tomto systému zcela diskriminováni a na tomto místě by měl ze své podstaty, „povinnost státu starat se o sociálně slabší jedince“, zasáhnout stát a jeho orgány.

Předložená myšlenka není obecně platná a nelze ji označit jako teoretické východisko sociální politiky podniku, text slouží především jako opodstatnění sociální politiky podniku, jako možného partnera pro sociální politiku státu. Pro názornější pochopení myšlenkového toku, bylo v rámci doktorské disertační práce zpracováno vlastní schéma na obrázku č. 1.



OBR. 1 MYŠLENKOVÝ TOK U PŘÍKLADU SOCIÁLNÍ POLITIKA STÁTU

Zdroj: Vlastní

5 Nová definice sociální politiky podniku

Je zřejmé, že na základě nejednotného přístupu k pojmu sociální politika podniku a k myšlence zapojení sociální politiky podniku do aktivit Corporate Social Responsibility¹³ (CSR - společenská odpovědnost firmy) a především pro potřeby doktorské disertační práce bylo nutnou podmínkou vypracování ucelené definice sociální politiky podniku, která tvoří odrazový můstek pro další části práce.

„Sociální politika podniku představuje specifickou celopodnikovou činnost, jež je součástí interních aktivit CSR. Naplňuje myšlenku triple-bottom-line¹⁴, která vyžaduje strategickou provázanost s ostatními aktivitami firmy s cílem vytvořit politiku preventivní, která podporuje vazbu: dovednosti pracovníka - výsledky jeho činnosti - schopnost vyhodnocení – vliv na postavení pracovníka, což prostřednictvím uspokojování jeho přání a potřeb umožňuje dosáhnout celopodnikových cílů. Odpovědnost za dopady sociální politiky podniku na podnik, zaměstnance či jiné subjekty nese vrcholové vedení firmy, přesto nositelem konkrétních aktivit zůstává oblast personálního řízení, která zajišťuje povinnou, smluvní, dobrovolnou sociální politiku podniku, jejíž výsledky vykazují efekty pro subjekty sociální politiky podniku a o dalším směru sociální politiky podniku rozhoduje podnik na základě komunikace a dohod s partnery z interního (zaměstnanci, odbory) i externího (stát, jeho organizace, ostatní firmy atd.) okolí podniku.“

Pokud nás ale zajímá náplň sociální politiky podniku, měla by být definována následujícím způsobem :

„Sociální politika podniku a její veškeré nástroje musí směřovat k vytvoření partnerství se zaměstnancem, o kterém uvažujeme jako o spolupodnikateli, nabízíme mu možnosti k využití jeho aktivních schopností, rozšiřujeme jeho schopnosti a dovednosti a přes dosažení jeho uspokojení dosahujeme svých podnikových cílů, avšak musíme mít na paměti, že veškeré investice do sociální politiky podniku musí být účelné a efektivní, jelikož vždy podnik rozvíjí jedince a prostřednictvím toho se snaží dosáhnout vyšších zisků.“

Nejvýstižnější, nejstručnější definice sociální politiky podniku by mohla znít takto:

„Sociální politika podniku je nástroj vytváření spokojenosti zaměstnanců, jež následně vede ke zvýšení zisků společnosti.“

Pro názornější pochopení první zpracované definice, je uveden obrázek č. 2.

¹³ Corporate Social Responsibility (CSR) představuje dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací a interakcí s firemními stakeholders (zájmové skupiny). CSR je způsob podnikání, který odpovídá či jde nad rámec etických, zákonných, komerčních a společenských očekávání. Nejčastěji jsou v oblasti sociální odpovědnosti diskutovány následující oblasti: podmínky práce na pracovišti, bezpečnost, ochrana práce a zdraví zaměstnance, respektování rovných příležitostí, rovnováha mezi soukromým a pracovním životem a další.

¹⁴ Zahnutí environmentálního a sociálního (společenského) přístupu vedle ekonomického do každodenních činností v podniku. Vyžaduje posun pohledu na vlastní společenskou roli z úrovně "profit only" (pouze zisk) k širšímu pohledu „people, planet, profit“ (lidé, planeta, zisk).

6 Nástroje sociální politiky podniku

Pokud by mělo v doktorské disertační práci dojít k úplnému výčtu nástrojů sociální politiky podniku, mohla by to být samostatná práce, těchto nástrojů může být velké množství, např. Thomsen¹⁵ uvádí např. 79 zaměstnaneckých výhod používaných v USA. Je samozřejmé, že vždy záleží na zaměstnavateli, jaké nástroje používá. Pro zjednodušení tohoto přehledu je použito členění sociální politiky podniku (jejich nástrojů) podle povinnosti - nástroje povinné, smluvní a dobrovolné.

Povinné nástroje sociální politiky podniku

Tato kategorie je dána zákony, předpisy, dalo by se říci i kolektivními smlouvami nadpodnikové úrovně. Legislativní rámec podnikové sociální politiky je vymezen především zákoníkem práce, zákonem o kolektivním vyjednávání, obchodním zákoníkem, zákonem o účetnictví a jednotlivými ustanoveními zákonů o daních z příjmů a DPH, v platném znění, přičemž rozhodující je úprava v oblasti financování jednotlivých plnění. U organizací tvořících fond kulturních a sociálních potřeb (FKSP) k tomu přistupuje legislativní úprava prostřednictvím vyhlášky Ministerstva financí ČR o FKSP. Jednoznačně nejvíce limitujícím všeobecně závazným právním předpisem je zákon o daních z příjmů, a to jak z pohledu právnické osoby, tak především z pohledu poplatníka (zaměstnance) majícího příjmy ze závislé činnosti. Příklady některých povinných nařízeních ze zákoníku práce jsou uvedeny v tabulce č. 4.

Smluvní nástroje sociální politiky podniku

Smluvní nástroje sociální politiky podniku mohou vzniknout v podniku pouze za předpokladu druhé strany smluvního vztahu, pro doktorskou disertační práci je druhou stranou odborový orgán jako zástupce zaměstnanců. Je zřejmé, že dohoda by mohla být uzavřena i mezi konkrétním zaměstnancem, ale na tomto místě se tomuto případu nebudeme věnovat.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání rozeznává dva druhy kolektivních smluv:

- a) kolektivní smlouvy vyššího stupně,
- b) kolektivní smlouvy podnikové.

Pro potřeby doktorské disertační práce je vhodné se zabývat pouze podnikovou kolektivní smlouvou, kterou uzavírají příslušné odborové orgány a zaměstnavatelé. Do předmětu kolektivního vyjednávání nejčastěji patří:

- mzdové požadavky,
- bezpečnost a hygiena práce,
- doplňkové sociální důchody a služby (zejména při obtížných životních situacích),
- pracovní režim,
- zajištění zaměstnanosti,
- organizační změny,
- negativní sociální důsledky zavádění nové techniky a technologie.¹⁶

Zákoník práce ani další pracovněprávní předpisy nestanoví povinný obsah kolektivních smluv. Obsah tedy záleží prakticky jen na výsledcích konkrétního kolektivního vyjednávání. Následující tabulka č. 4 je součástí povinných nástrojů sociální politiky podniku.

¹⁵ THOMSEN, D. J. *Introducing Cafeteria Compensation in Your Company*. Personnel Journal, March 1977, p. 125. [online]. [cit. 05/2000] Dostupné z: <<http://www.workforce.com>>

¹⁶ K - *Pracovněprávní slovník podnikatele*. [online]. [cit. 05/2006] Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanky/pracovnepravni-slovník-podnikatele/k-pracovnepravni-slovník-podnikatele/1001289/34408/>>

TAB. 4 VYBRANÉ LEGISLATIVNÍ PODMÍNKY Z. Č. 65/1965, SB., ZÁKONÍK PRÁCE

Oddíl první	Pracovní a životní podmínky zaměstnanců a jejich odborný rozvoj
§ 139	Jde o vytváření bezpečného pracovního prostředí, odstraňování rizikových a namáhavých prací, udržování a zlepšování zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť.
§ 140	Jedná se o umožnění stravování zaměstnancům, způsob jeho provádění či financování už vymezují kolektivní smlouvy či vnitřní předpisy.
§ 141a	Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost prohlubovat, udržovat a obnovovat soustavně kvalifikaci zaměstnanců k výkonu práce, které jsou sjednané v pracovních smlouvách.
§ 142	Přikazuje zaměstnavateli zaměstnanci bez kvalifikace zabezpečit kvalifikaci zaškolením či zaučením s vydáním osvědčení a také zaškolení či zaučení při přechodu na nové pracoviště, nový druh práce nebo způsob práce.
§ 142b	Povinnost kontroly průběhu a výsledků zvyšování kvalifikace s možností poskytování pracovních úlev a hmotného zabezpečení podle § 126 odst. 3 (o školení a studiu při zaměstnání).
§ 143	Zmiňuje uzavření dohody pro zvýšení kvalifikace zaměstnance s poskytováním pracovních úlev a hmotného zabezpečení se setrváním zaměstnance u zaměstnavatele po určitou dobu, nejdéle po dobu 5 let, její náležitosti a důsledky.
§ 144	Nezapomíná na zabezpečení přiměřené odborné praxe absolventům středních a vysokých škol k získání praktických zkušeností a znalostí potřebných pro dobrý a spolehlivý výkon práce pro další odborný růst.
§ 145	Řeší zabezpečení úschovy svršků a osobních předmětů, které zaměstnanci obvykle nosí do zaměstnání, jakož i obvyklých dopravních prostředků (tj. zřízení kolovny), pokud je zaměstnanci používají k cestě do zaměstnání a zpět.
Oddíl druhý	Zabezpečení při pracovní neschopnosti a ve stáří a zaměstnávání po návratu do práce:
	§ 146, § 147, § 148
Hlava sedmá	Pracovní podmínky žen a mladistvých
Oddíl první	Pracovní podmínky žen:
	§ 149, § 150
Oddíl druhý	Pracovní podmínky těhotných žen a matek
	§ 153 - § 161
Oddíl třetí	Pracovní podmínky mladistvých:
	§ 163 - § 168

Zdroj: Vlastní

Dobrovolné nástroje sociální politiky podniku

Pokud bychom se pokusili nadefinovat ideální stav nebo charakteristiku dobrovolných nástrojů sociální politiky podniku, mohli bychom dojít k této definici:

„Dobrovolné nástroje sociální politiky podniku poskytované na základě dobrovolného rozhodnutí zaměstnavatele by měly být navázány na výkon zaměstnance, plnit jeho cíle, preference a přání, což by mělo vést k naplnění strategií a cílů podniku, v dlouhodobém horizontu vykazují preventivní účinek a jejich efekty pro zaměstnance i zaměstnavatele jsou pozitivní a o jejich budoucím vývoji vede zaměstnavatel se zaměstnanci dialog a to vše by mělo přispět k tomu, aby byly dobrovolné nástroje sociální politiky podniku odlišné od konkurence a vedly k růstu zájmu o zaměstnavatele na trhu práce a k udržení stávajícího lidského kapitálu.“

Uvedená definice ideálního stavu dobrovolných nástrojů sociální politiky podniku není v žádném případě limitující, či příkazující, je zřejmé, že podniková praxe je velice různorodá, a proto nelze přesně nadefinovat tyto nástroje.

7 Dopady sociální politiky podniku na podnikovou praxi

Následující část se pokusí o přehled dopadů sociální politiky podniku na podnikovou praxi. Je zřejmé, že nelze stanovit obecně a všeobecně platné přínosy pro každý podnik, jelikož podniková praxe je různorodá, a proto také přínosy (dopady) pro podniky budou značně rozlišné. Jediná obecněji platnější část zahrnuje daňové úspory některých sociálních výhod. Dále bude rozebrán přínos v oblasti personálního řízení, oblasti CSR. Přínosy jsou pouze nadefinovány, nejsou ověřeny na primárním výzkumu, jelikož by se mohlo jednat o další doktorskou disertační práci a ani není cílem předkládané práce toto ověření provádět. Další kapitola obsahuje výsledky empirického výzkumu mezi vedoucími pracovníky personálních oddělení firem o vnímání pojmu sociální politika podniku a vyjádření jejich názorů na danou problematiku.

7.1 Dopady v daňové oblasti

Tato část je zaměřena na vyjádření možných daňových úspor, zabývá se poskytováním jednotlivých druhů zaměstnaneckých výhod, a to zejména z hlediska legislativního omezení ze strany daně z příjmů, pojistného na sociální zabezpečení a stání politiku zaměstnanosti a zdravotního pojištění.

Kapitola obsahuje tyto části:

- příjmy, které nejsou předmětem daně,
- příjmy, které jsou od daně z příjmů osvobozeny,
- plnění ze sociálního fondu a osvobození od daně,
- další zajímavé formy zaměstnaneckých výhod (např. oblast stravování, penzijní připojištění se státním příspěvkem, či soukromé životní pojištění).

Veškeré části jsou zohledněny v nezbytně nutném rozsahu, pokud bylo možné, byl uveden konkrétní příklad a pohled na danou problematiku ze strany zaměstnavatele i zaměstnance.

Např.: Poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti a občerstvení¹⁷

S cílem zlepšit zaměstnancům pracovní podmínky je často zaměstnavatelem poskytnuto zaměstnancům občerstvení, či nápoje na pracovišti. Toto nepeněžní zvýhodnění můžeme také zařadit mezi zaměstnanecké výhody, které mají určité daňové dopady, jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

Z pohledu zaměstnavatele

Z hlediska zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný výdaj (nejedná se o závodní stravování).

Z pohledu zaměstnance

Tuto problematiku řeší § 6 odst. 9 písm. c) ZDP, který stanovuje, že od daně z příjmů ze závislé činnosti jsou tyto výhody osvobozeny, ovšem musí se jednat o hodnotu nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.

¹⁷ JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: GRADA Publishing, 2005. ISBN 80-247-1364-0, s. 80.

Případová studie

Případová studie porovnává dvě společnosti, jedna z nich (Firma A) bude uplatňovat sociální politiku podniku (respektive její některé nástroje) a druhá (Firma B) bude veškeré benefity poskytované společností A vykazovat v penězích a zvyšovat o ně mzdu svým zaměstnancům. V obou společnostech pracuje 20 zaměstnanců s hrubou mzdou 20 000 Kč, zjednodušení je modelovým případem. Zaměstnanci nemají žádné děti. Celý příklad bude vyjádřen v ročním zúčtování. U příkladu budou vyjádřeny výhody jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Firma A

Uplatňuje tyto nástroje sociální politiky podniku:

- Stravenky – zaměstnanec měl během roku nárok na 200 stravenek v hodnotě 70 Kč.
- Životní pojištění – zaměstnanec si uzavřel životní pojištění a splňuje všechny nutné podmínky, od zaměstnavatele ročně dostává příspěvek 8 000 Kč a může si uplatnit 12 000 Kč jako odpočitatelnou položku od základu daně, a to na základě dalšího spoření ze svých finančních prostředků.
- Penzijní připojištění – zaměstnanec si uzavřel penzijní připojištění a splňuje všechny nutné podmínky, od zaměstnavatele ročně dostane 6000 Kč, opět jsou splněny všechny nutné podmínky, dále si zaměstnanec může od základu daně odečíst odpočitatelnou položku 12 000 Kč, a to na základě dalšího svého spoření.
- Nepeněžní dar – zaměstnanec dostal nepeněžní dar v hodnotě 2 000 Kč.

Firma B

Neuplatňuje žádné výše uvedené zaměstnanecké výhody, všechny uvedené zaměstnanecké výhody vyčísluje a zvyšuje svým zaměstnancům o ně jejich hrubou mzdu. Vše je shrnuto v tabulce č. 5, kde je úspora pro zaměstnavatele a v tabulce č. 6 je vyjádřena úspora pro zaměstnance.

Úspora pro zaměstnavatele

Úspora na jednoho zaměstnance u firmy A za rok u takto nastaveného systému sociální politiky podniku bude činit 8 295 Kč, pokud uvažíme, že zaměstnavatel má 20 zaměstnanců této kategorie, dosáhne roční úspora 165 900 Kč. Více viz tabulka č. 5.

TAB. 5 NÁKLADY ZAMĚSTNAVATELE NA JEDNOHO ZAMĚSTNANCE / ROK

Položka	Náklady	
	Firma A	Firma B
Hrubá mzda	240 000 Kč	263 700 Kč
Pojištění SZP 35% z HM	84 000 Kč	92 295 Kč
Stravenky	7 700 Kč	
Životní pojištění	8 000 Kč	
Penzijní připojištění	6 000 Kč	
Nepeněžní dar	2 000 Kč	
Celkem	347 700 Kč	355 995 Kč

Zdroj: Vlastní

Úspora pro zaměstnance

Následující případová studie vede k tomu, že zaměstnanec v případě, že v podniku existuje alespoň nějaká sociální politika podniku, která má vliv na výpočet daně z příjmu fyzických osob, vede k tomu, že zaměstnanec ušetří ročně na dani 9 231 Kč na sociální pojištění 1 896 Kč a na zdravotním pojištění 1 067 Kč oproti zaměstnanci jemuž byla zvyšována mzda

o tyto zaměstnanecké výhody. Pokud se podíváme na řádek č. 15, zjistíme, že práce zaměstnance ve firmě A přinesla zaměstnanci 214 044 Kč, což je o 12 193 Kč více než zaměstnanci ve firmě B. Pokud dále odečteme povinnost doplatit zbylou cenu stravenek u zaměstnance firmy A (45 % ze 70 Kč x 200 dní), což je 6 300 Kč, stále je přínos pro zaměstnance vyšší o 5 893 Kč. Výše uvedenou situaci nelze zkoumat prostřednictvím čistém mzdy, jelikož čistá mzda u zaměstnance A nezahrnuje významné finanční přínosy. Čistá mzda v tomto případě neodpovídá skutečné celkové hodnotě, kterou zaměstnanec získal tím, že u zaměstnavatele byl zaměstnán. Podrobněji v tabulce č. 6.

TAB. 6 PŘÍPADOVÁ STUDIE

	Položka	Výpočet	Firma A	Výpočet	Firma B
1	Hrubá mzda	20 000 Kč x 12	240 000 Kč	Řádky u A (1+ 2 + 3 + 4) + 2000 nepeněžní dar	263 700 Kč
2	Stravenky	200 x 55 % ze 70	7 700 Kč		
3	Životní pojištění		8 000 Kč		
4	Penzijní připojištění		6 000 Kč		
5	Sociální pojištění	8% z (1)	19 200 Kč	8% z ř. 1	21 096 Kč
6	Zdravotní pojištění	4,5% z (ř. 1)	10 800 Kč	4,5% z ř. 1	11 867 Kč
7	Odpočet nezdanitelné položky – životní pojištění		12 000 Kč		
8	Odpočet nezdanitelné položky – penzijní připojištění		12 000 Kč		
9	Základ daně	1 – 5 – 6 – 7 – 8	186 000 Kč	1 – 5 – 6 – 7 – 8	230 700 Kč
10	Výpočet daně	14 544 + 19 % z (186 000 – 121 200)	26 856 Kč	33 012 + 25 % z (230 700 - 218 400)	36 087 Kč
11	Daňová sleva na poplatníka		7 200 Kč		7 200 Kč
12	Daň		19 656 Kč		28 887 Kč
13	Čistá mzda	1 – 5 – 6 – 12	190 344 Kč	1 – 5 – 6 – 12	201 851 Kč
14	Ostatní finanční přínosy	2+3+4	21 700 Kč		
15	Celkové přínosy pro zaměstnance z titulu jeho zaměstnání	sečteme řádky (13 + 14 + 15) + 2 000 nepeněžní dar od zaměstnavatele	214 044 Kč		

Zdroj: Vlastní

Význam daňového dopadu sociální politiky podniku je doložen na případové studii, která jasně prokázala, že správné využívání nástrojů sociální politiky podniku je efektivní jak u zaměstnance, tak u zaměstnavatele. Tento efekt je dán především možností daňové uznatelnosti nákladů u zaměstnavatele, osvobození od daně z příjmu na straně zaměstnance a úsporách na sociálním a zdravotním pojištění. Následující části poukazují i na jiné dopady sociální politiky v podniku, než byly ty daňové, jedná se o dopady v oblasti personální činnosti a v oblasti Corporate Social Responsibility.

7.2 Dopady v oblasti personálního řízení

Poukázat na dopady sociální politiky podniku v oblasti personálního řízení je možné pouze na základě dostupné literatury, názorů autora doktorské disertační práce, či na základě empirického výzkumu, který byl prováděn v závěru doktorské disertační práce, ovšem i tento výzkum se opírá o subjektivní data, které jsou do značné míry závislá na odpovědi respondenta. Sociální politika podniku v oblasti personálního řízení a především měřitelnost jejích dopadů by si zasloužila další vědecké pojednání, která ale již není obsahem předkládané práce. Práce se pohybuje více v rovině podnikové a daná oblast zájmu by si zasloužila další pojednání například v oblasti psychologie a sociologie řízení. Následující výčet dopadů sociální politiky rozhodně není konečný a vždy odráží názory daného autora.

Produktivita práce

Na základě empirického šetření uvedeného níže byl vykázan malý vliv sociální politiky podniku na zvyšování produktivity práce. Není bezprostředně prokázáno, že kvalitní sociální politika podniku zvyšuje produktivitu práce, ale zároveň lze podotknout, že může minimalizovat její pokles. Např. pokud zaměstnanec cítí obavy, nejistotu na pracovišti, může to vést ke snížení produktivity práce.

Motivace a stimulace

V oblasti motivace by měla sociální politika podniku být nastavena tak, aby se seznámila s cíli, přáními, preferencemi jednotlivců ve vazbě na podnik. Jelikož hodnota podniku pro zaměstnance je v jisté míře pro podnik rozhodující a má nesporný vliv i na život podniku. Dopady v oblasti stimulace jsou nesporné a většina současných nástrojů sociální politiky podniku je takto nastavena (např. zaměstnanecké výhody).

Zvyšování kvalifikace

Tato oblast je v daném pojetí sociální politiky podniku chápána spíše jako součást investic do lidského kapitálu. Pokud bychom chtěli hovořit o zvyšování kvalifikace v rámci sociální politiky podniku, jedná se spíše o školení a rozvoj zaměstnance, který on sám preferuje a ne vždy je spojen s výkonem zaměstnání.

Humanizace práce

Jedná se ve své podstatě především o tzv. kvalitu pracovního života zaměstnanců. Do této oblasti můžeme například zařadit *identifikaci* zaměstnance (vytváření pocitu sounáležitosti s podnikem jako reakce na projevený zájem podniku o každého jedince), *seberealizaci* (vytváření podmínek pro rozvoj osobnosti a možnosti jejího uplatnění), *reprodukcí* (vytváření podmínek pro obnovu fyzických i duševních sil), *ochranu* (především oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovních podmínek, pracovního prostředí atd.).

Zvyšování atraktivity na trhu práce

Nástroje sociální politiky podniku do jisté míry mohou ovlivnit potencionální uchazeče, a proto by měl personální marketing v oblasti získávání pracovníků vhodně poukázat na sociální přístup dané firmy. Zvýšená atraktivita firmy na trhu práce utváří rozšířenou poptávku po nabízených pracovních místech v dané firmě.

Další dopady

Vliv sociální politiky podniku na dané oblasti: spokojenost zaměstnanců, loajalita zaměstnanců, snižování absence zaměstnanců, snížení fluktuace zaměstnanců, zvyšování hodnoty lidského kapitálu, udržení znalostí v podniku je uveden v empirickém výzkumu.

Cílem sociální politiky podniku a jejích vlivů je především regulování chování zaměstnanců v souladu se zájmy firmy, snaha o loajalitu, omezování nestálosti či fluktuace, sladění pracovního a soukromého života, a tím vším přispívat ke zvýšení výkonnosti pracovníka, dále se jedná o optimalizaci vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, či odbory a jinými subjekty.

7.3 Dopady v oblasti Corporate Social Responsibility (CSR)

Podstatu sociální politiky podniku lze vysvětlovat v podmínkách tržní ekonomiky tím, že sleduje především humanizaci společnosti (vytváření podmínek pro uspokojování lidských potřeb a pro důstojný život člověka), přínos pro zvýšení výkonnosti ekonomiky (vytvářením podmínek pro rozvoj schopností jedinců a jejich následné uplatnění). Z tohoto tvrzení je zřejmé, že i zde platí myšlenka, že každý společenský jev má své ekonomické, ale i sociální zázemí, jejichž aspekty se navzájem prolínají.

Etický přístup

Sociální politika podniku z pohledu CSR by měla především obsahovat etické důvody, jelikož základní hodnotou musí být úcta k člověku jako k jedinečné bytosti, a proto by firma měla vytvářet prostor pro působení základních morálních norem a etických kodexů.

Work/live

Dvě polohy existence zaměstnance, tj. svět práce i zázemí zaměstnanců, nelze v současnosti dost dobře oddělit, zóna mezi nimi se neustále zmenšuje. Sociální politika by měla být právě tím nástrojem, který se o tuto zónu zajímá, a to v takové míře, která je akceptovatelná zaměstnancem i zaměstnavatelem a vede k sociální kohezi mezi těmito subjekty. Mezi současné trendy patří také sladování osobního a profesního života zaměstnanců, především žen, které odcházejí na mateřskou dovolenou a dále se starají o své děti.

Triple-bottom-line

Firma se soustřeďuje nejen na ekonomický růst, ale i na environmentální a sociální aspekty své činnosti, které nemají v ekonomické analýze přesně vyčíslitelnou hodnotu, ale současně se podílejí na výsledcích hospodaření dané firmy.

Pověst firmy

Pověst firmy závisí na tom, jak dobře je schopna komunikovat se všemi zájmovými skupinami. V doktorské disertační práci tvoří hlavní zájmovou skupinou nejen současní zaměstnanci, ale také potenciální a bývalí zaměstnanci. Dobré jméno společnosti pomáhá udržet stávající zaměstnance.

Vztahy s okolím

Nástroje CSR, a to především v oblasti sociální, jsou důležitým pojítkem mezi firmou a místem, ve kterém působí. Očekávání jejího okolí jsou dnes podstatně větší. V oblasti sociální politiky podniku se jedná především o oblast filantropie.¹⁸

8 Empirický výzkum

Z důvodu neexistence dat, která by reflektovala pohled a názory firem z ČR na téma sociální politika podniku, a jako podstatná součást předkládané doktorské disertační práce, byl v červenci 2006 iniciován průzkum, který byl nadefinován s cílem postihnout názor firem v ČR na pojem sociální politika podniku.

¹⁸ Termín filantrop pochází etymologicky z řeckého *filanthropos*, což je složenina dvou slov: *fil(os)* (milující) a *anthropos* (člověk). Termín filantrop je do češtiny běžně překládán jako lidumil. Filantropie je tedy láska k člověku, lidumilnost. Filantropie je chápána jako souhrn činností a chování, které vedou k vědomé podpoře druhých osob (jednotlivců, skupin, organizací). Liší se od altruismu, který je individuální iniciativou a je většinou omezen na nejbližší okolí. Filantropie se pokouší řešit problémy slabších či handicapovaných v širších souvislostech a koncepčně, má tendenci se organizovat do celého systému péče o tyto problematické skupiny.

Cílem průzkumu bylo zejména odpovědět na několik zásadních otázek:

- Zda mají firmy jasný koncept sociální politiky podniku a zda plánují její rozšíření?
- Zda znají a využívají cafeterii?
- Proč se sociální politice podniku věnují a zda sledují tyto politiky i u konkurence?
- Jak vnímají sílu vlivu sociální politiky podniku v jejich společnosti?

Průzkum probíhal ve dnech 10.7. – 25.7.2006 formou písemné ankety rozeslané elektronickou poštou, tímto způsobem bylo osloveno 232 firem z České republiky. Na anketu odpovědělo celkem 74 firem (což představuje 32 procentní návratnost).

Podrobnější data o respondentech jsou v následující tabulce č. 7.

TAB. 7 ZÁKLADNÍ ÚDAJE O PROVEDENÉM VÝZKUMU

Základní údaje	Počet firem
Počet odpovědí	74
Zahraniční partner ve firmě	30
Samostatný koncept sociální politiky podniku má	48
Odpověď vyplnil/a	
Personalista	55
Majitel	2
Osoba s jiným pracovním zařazením	17
Počet z-ců u firem, které odpověděly	
1-250	16
251-500	16
501 a více	41
nebyl uveden počet zaměstnanců	1

Zdroj: Vlastní

Na základě návratnosti, která činila 32 %, je průzkum považován za úspěšný, jedná se o 74 vyplněných dotazníků. Tuto návratnost lze pokládat za potvrzení faktu, že téma sociální politika podniku je pro dané firmy zajímavé.

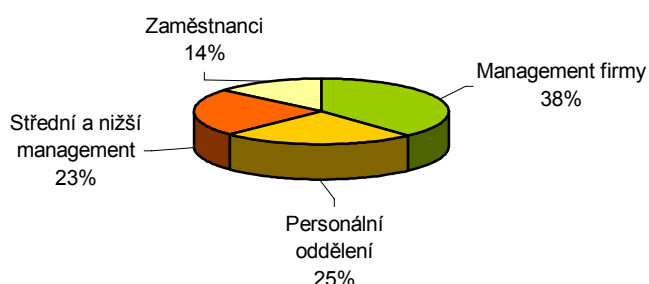
Nicméně 68 % oslovených firem zůstalo bez odezvy. Tento fakt může být zapříčiněn elektronickým rozesíláním na adresu podniku, nikoliv na adresu konkrétní osoby, dále dobou rozesílání ankety v měsíci červenci, kdy většina lidí čerpá řádnou dovolenou, dále nutností vyplnění ankety během 14 dní, což má opět vztah k čerpání dovolených.

Podstatné závěry

- 100 % souhlasí s výrokem: „Firma by se vedle vytváření zisku měla také aktivně zajímat o spokojenost svých zaměstnanců“.
- 80 % označilo sociální politiku podniku jako širší oblast patřící do aktivit CSR, které vycházejí z celopodnikové strategie.
- 46 % uvedlo, že plánuje v budoucnosti rozvíjet sociální politiku ve svém podniku.
- 38 % se domnívá, že hlavní odpovědnost za oblast sociální politiky podniku nese především management firem. Odpovědnost zaměstnanců za tuto oblast činí 14 %.
- 65 % uvedlo, že mají v podniku samostatný koncept sociální politiky podniku, dále 48 % uvedlo, že jejich podnikový koncept sociální politiky podniku má zodpovědné osoby a dosahuje jasných výsledků. Toto tvrzení u nich platí z více jak 75 %.
- 76 % zná pojem cafeteria, přesto pouze pět firem daný způsob možnosti výběru zaměstnaneckých výhod ve svém podnikovém řízení skutečně využívá.

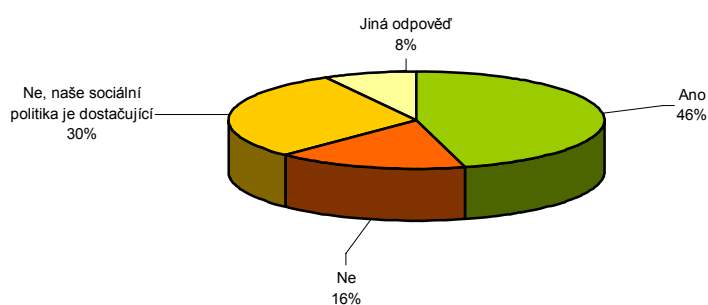
- Vliv sociální politiky podniku na: loajalitu zaměstnanců, zvyšování produktivity práce, snižování absence zaměstnanců, snížení fluktuace zaměstnanců, atraktivitu firmy na trhu práce, zvyšování hodnoty lidského kapitálu, udržení znalostí v podniku vykazuje malý vliv čili 0 - 25 %. Pouze v oblasti spokojenosti zaměstnanců se potvrdila střední síla vlivu sociální politiky podniku. V rámci těchto malých vlivů lze sestavit následující pořadí: sociální politika podniku má nejmenší vliv na zvyšování produktivity práce, střední vliv na spokojenost zaměstnanců, zvýšený vliv na zvyšování hodnoty lidského kapitálu a významný vliv na atraktivitu firmy na trhu práce.

Pro názornost jsou uvedeny odpovědi na některé otázky v anketě, více viz obrázky 3, 4, 5.



OBR. 3 ODPOVĚDNOST ZA SOCIÁLNÍ CHOVÁNÍ FIRMY, ANKETA 2006

Zdroj: Vlastní



OBR. 4 PLÁNUJETE ROZŠÍŘENÍ SVÝCH AKTIVIT V OBLASTI SOCIÁLNÍ POLITIKY PODNIKU?, ANKETA 2006

Zdroj: Vlastní



OBR. 5 SOUBOR OSMI GRAFŮ – VLIVY SOCIÁLNÍ POLITIKY PODNIKU NA PODNIKOVOU PRAXI, ANKETA 2006

Zdroj: Vlastní

9 Zhodnocení výsledků

Doktorská disertační práce se zabývala sociální politikou podniku a jejími dopady na podnikovou praxi. Práce přináší komplexní a dosti široký záběr pohledů na danou problematiku, vytváří novou definici sociální politiky podniku, hledá její nástroje a dopady na podnikovou praxi v oblasti daňové, personálního řízení a v oblasti společenské odpovědnosti firem, a stává se tak první ucelenější publikací na dané téma.

Doktorská disertační práce naplnila zadané cíle:

- 1) Vazba na poli makroekonomickém byla nalezena především v oblastech subjektů sociální politiky státu, podnikového zaopatření, aktivitách sociální politiky státu a v určení významu sociální politiky podniku v daném modelu sociální politiky státu. Mikroekonomická oblast identifikovala vztahy ve vybraných oblastech teorie veřejných statků a teorie her.
- 2) Na základě nedostatečné definice pojmu sociální politika podniku v české literatuře, bylo přistoupeno k novému určení daného pojmu, který zdůrazňuje především vazby sociální politiky podniku s oblastí Corporate Social Responsibility a odvrací se od současného zúženého pohledu na danou problematiku pouze prostřednictvím zaměstnaneckých výhod, či péče o pracovníky.
- 3) Určení dopadů sociální politiky podniku na podnikovou praxi bylo zpracováno především z pohledu daňového. Dopady v oblasti personálního řízení a společenské odpovědnosti firmy byly zpracovány jako názory autorky předkládané práce a byly propojeny s oblastí sociální politiky podniku. Výsledky empirického průzkumu, také zkoumaly dopady sociální politiky podniku, tentokrát z pohledu podnikové praxe, konkrétně mezi 74 respondenty z podnikatelského prostředí ČR. Oblast dopadů sociální politiky podniku na podnikovou praxi, by si jistě zasloužila další vědecké pojednání například v oblasti psychologie práce, či vytvoření matematicko-ekonomického aparátu, který by dané dopady v praxi mohl vyjádřit (měřit).

Před potvrzením i či vyvrácením hypotézy:

„Sociální politika podniku se stává důležitým nástrojem v podnikové praxi. Existují dopady jejích nástrojů a stávají se stimulem k tomu, aby manažeři firem začali usilovat o zařazení nástrojů sociální politiky podniku do svých budoucích rozhodnutí.“

Je vhodné zdůraznit i jiný názor:

„Sociální péči poskytují státní služby – proč by měl průmysl, obchod a soukromý sektor duplikovat to, co už tady existuje? Soukromé záležitosti zaměstnanců a jejich mimopracovní zájmy by se neměly týkat jejich zaměstnavatelů.“

Není novinkou, že především společenské, etické a sociální argumenty poukazují ve prospěch sociální politiky podniku. Ale existují i ekonomické argumenty, o kterých přesvědčuje především v oblast daňových dopadů. V případové studii, kde byly zaměstnancům firmy A místo peněz poskytnuty stravenky, životní pojištění, penzijní připojištění a nepeněžní dar, jsme došli k závěru, že celková úspora pro zaměstnavatele na jednoho zaměstnance za rok u takto nastaveného systému sociální politiky podniku bude činit 8 295 Kč. Pokud uvažíme, že zaměstnavatel má např. 20 zaměstnanců této kategorie, dosáhne roční úspora 165 900 Kč. Úspora pro zaměstnance je celkem 12 193 Kč za rok. Pokud dále bude odečtena povinnost doplatit zbylou cenu stravenek u zaměstnance firmy A (45% ze 70 Kč x 200 dní), což je 6 300 Kč, stále je přínos pro zaměstnance vyšší o 5 893 Kč.

Další ekonomickým aspektem může být vztah k produktivitě práce. Na základě empirického výzkumu mezi 74 firmami z ČR se sice došlo k závěru, že vliv sociální politiky podniku na zvyšování produktivity práce je velice nízký. Přesto je vhodné si uvědomit, že pokud zaměstnanec má osobní problémy, obavy či nejistotu na pracovišti, může to mít naopak vliv na snížení produktivity práce. Je možné vyvodit, že sociální politika podniku nevykazuje přímý vliv na růst produktivity, avšak může minimalizovat její pokles.

Praktickým argumentem ve prospěch sociální politiky podniku je fakt, že sociální politika podniku pomáhá zlepšovat pověst firmy jako dobrého zaměstnavatele, a tak může přispět k získání kvalitních zaměstnanců. V empirickém výzkumu se tato oblast prokázala být podstatnou.

Výzkum nám dále vykázal střední vliv sociální politiky podniku na spokojenost zaměstnanců. U dalších oblastí (loajalita zaměstnanců, snižování absence zaměstnanců, snížení fluktuace zaměstnanců, zvyšování hodnoty lidského kapitálu, udržení znalostí v podniku) vykazuje sociální politika malý vliv. Oblast malého vlivu je definována v rozmezí 0 – 25 %, a proto i přes označení „malý“, není vliv zanedbatelný, jelikož na dané oblasti působí velké množství dalších faktorů, a proto i tato síla vlivu sociální politiky není zcela bez významu.

Pokud se zaměříme na společenské argumenty pro využívání sociální politiky podniku je potřeba zmínit propojení této oblasti s Corporate Social Responsibility (společenská odpovědnost firem). V této souvislosti je nesmírně důležité hodnocení činnosti firmy jejím okolím, což může výrazně ovlivnit její image a koneckonců i její komerční úspěšnost.

„Sociální politika podniku“ představuje pojem, jenž by si zasloužil hlubší vědecké rozpracování a také širší publicitu mezi odbornou veřejností. Ve vztahu k otázkám sociální politiky podniku, jejímu přesnému definování a vymezení jejich dopadů jsou si nejistí experti i profesionálové, u podnikatelské veřejnosti je povědomí o nástrojích široké, ale efektivita jejich použití a následné dopady celé sociální politiky podniku jsou v praxi zatím málo ověřovány.

Praktický význam doktorské disertační práce je možné vidět především v tom, že poskytuje jeden z prvních ucelených textů zaměřených na problematiku sociální politiky podniku, vytváří novou definici, třídí nástroje sociální politiky podniku, hledá dopady na podnikovou praxi, poukazuje na vazby v oblasti mikro a makroekonomie, a na základě empirického výzkumu identifikuje názory firem z českého podnikatelského prostředí na danou problematiku. Celá práce se může stát odrazovým můstkem pro další oblast vědeckého rozboru, a to například v těchto oblastech:

- možnosti měření dopadů sociální politiky podniku na podnikovou praxi,
- zpracování optimální sociální politiky podniku pro danou firmu,
- hledání dalších makroekonomických a mikroekonomických vazeb s danou oblastí,
- určení vazeb sociální politiky podniku s problematikou sociálního kapitálu.

Dalším přínosem je otevření tématu na vědecké půdě, jelikož sám pojem sociální politika podniku je stále do jisté míry ideologicky zatížen aktivitami typickými pro centrálně řízené hospodářství. Přiblížení se k tématu je patrné i v praxi. Empirický výzkum prokázal, že 46 % firem plánuje v budoucnosti rozšíření aktivit v oblasti sociální politiky podniku a již 48 % firem uvedlo, že jejich současný podnikový koncept sociální politiky podniku má zodpovědné osoby a dosahuje jasných výsledků.

I Evropská unie se domnívá, že péče o zaměstnance a jejich rozvoj má budoucnost a v ČR podporuje zavedení standardu Investors in People.¹⁹ Politika ČR také začíná uvažovat o propojení sociální politiky státu se sociální politikou podniku, a to v oblastech zákonných nástrojů, konkrétně v oblasti placení nemocenských dávek zaměstnancům, ale i v dalších oblastech.

Předkládaná doktorská disertační práce naplnila všechny výše uvedené cíle, potvrdila hypotézu. Autorka se domnívá, že je vhodné toto dílo zakončit některými zajímavými myšlenkami, které mohou vyvolat další polemiku v dané oblasti:

„Organizace, která je vůči zaměstnancům lhostejná, jim nejen brání ztotožnit se s podnikovými cíli, ale vytváří ve svých zaměstnancích sklon se seskupovat proti vedení organizace či působit proti jejím cílům.“

„Dalo by se říci, že otázka by neměla být položena ve smyslu „Proč sociální politika podniku“, ale spíše „Jaká sociální politika podniku“.“

„Neptat se kolik sociální politika stojí? Ale raději jak funguje? To znamená, zda-li nástroje a prostředky jsou součástí firemních hodnot, vizí, firemní kultury a v neposlední řadě také strategií.“

„Při sociální politice zbytečně neplýtvat penězi a uvědomit si, že na prvním místě je zájem firmy, ne zájem jednotlivce, což znamená, že jde nejen o pečovatelskou politiku, ale o politiku, jež investuje do lidského kapitálu a sociálního kapitálu a jeho produktivity“

¹⁹ Standard Investors in People je účinný nástroj, díky kterému se podniky naučí efektivně pracovat se svými zaměstnanci. Propojuje všechny prvky personální politiky od vzdělávání přes systém hodnocení až po zvládnutí interní komunikace strategickými postupy podniku jako celku. Má zejména v rámci Evropské unie značný zvuk a je jediným mezinárodně uznávaným standardem v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů.

Citace

- [1] ARMSTRONG, M. *Personální management*. Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-614-5.
- [2] *Averting the Old Age Crisis. Policies to Protect The Old and Promote Growth*. New. The World Bank, 1994. New York: Oxford University Press, 1994, přeložil Vostatek, J.
- [3] BARTONÍČKOVÁ, M. *Kafeteria jako prostředek motivace*. [online]. [cit. 01/2006] Dostupné z: <<http://www.expand-media.cz/kancelar/obsah/praxe/2003/01/01.htm>>
- [4] BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-85943-57-3.
- [5] BĚLOHRADSKÝ, V. *Malý příruční slovník globalizace: deset hesel k porozumění a obraně*. [online]. [cit. 05/2006] Dostupné z: <<http://obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=fj--1-131144&f=135717>>
- [6] *Benefits in Kind*. [online]. [cit. 07/2006] Dostupné z: <<http://www.finance-glossary.com/terms/benefits-in-kind.htm?ginPtrCode=00000&id=140&PopUpMode=false>>
- [7] *Benefits, Flexible Benefits, 2004*. [online]. [cit. 01/2006] Dostupné z: <<http://www.employeebenefits.co.uk/default.asp?nSection=0&refer=Research>>
- [8] BLAŽEK, L., DOLEŽALOVÁ, K., KLAPKOVÁ, A. *Společenská odpovědnost podniků*. Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky, Working paper č. 9/2005. ISSN 1801-4496. [online]. [cit. 04/2006] Dostupné z: <<http://www.econ.muni.cz/centrum/papers/wp2005-09.pdf>>
- [9] BŘEŇKOVÁ, I. *Vyhodnocení kolektivních smluv 2000*. [online]. [cit. 03/2006] Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/02_2001/members_vyhodnoceni_KS.html>
- [10] BURR, R., GIRARDI, A. *Intellectual Capital: More than the Interaction of Competence x Commitment*. Australian Journal of Management, 2002, Special Issue. ISSN 1327-2020.
- [11] BURTON, T., B., McFADDEN, J. *Employee Benefits*. Chicago: Dearborn Trade Publishing, 2000. ISBN 0793139600.
- [12] BUTLER, R. J. *The Economics of Social Insurance and Employee Benefits*. Springer, 1996. ISBN 0792382668.
- [13] CARROLL, A., B. *Corporate Social Responsibility – Evolution of a Definitional Construct*. *Business and Society*, 1999, Vol. 38, No. 3, přeložil Blažek, Doležalová, Klapková
- [14] *Co je firemní filantropie?* [online]. [cit. 05/2006] Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=171507>>
- [15] ČEPELKA, O. *Průvodce neziskovým sektorem EU*. 2.díl. Liberec: Omega, 2003. ISBN 80-902376-4-9 uvedeno v *Sociální ekonomika a NNO v ČR*. Centrum pro výzkum neziskového sektoru a Nadací rozvoje občanské společnosti 2005. [online]. [cit. 07/2006] Dostupné z: <<http://www.scmvd.cz/download/SocekonomieaNNO-CVNS2005.pdf>>
- [16] DEFOURNY, J. *Sociální podniky v rozšířené Evropě – Koncept a skutečnosti*. [online]. [cit. 07/2006] Dostupné z: <http://www.scmvd.cz/download/Socialnipodniky_Defourny_EMES1.doc>
- [17] DOKTOROVÁ, B. *Sociální politika podniku*. Praha: DeskTop Publishing FF UK, 1996.
- [18] DVOŘÁKOVÁ, Z. *Kafetéria systém a jeho účinné využívání při motivaci zaměstnanců*. [online]. [cit. 01/2006] Dostupné z: <<http://www.hrportal.cz/?sekce=3&uroven=2&obsah=0&cid=102676>>
- [19] *EBRI Databook on Employee Benefits*. p. 6. [online]. [cit. 01/2006] Dostupné z: <<http://www.ebri.org/pdf/publications/books/databook/DB.Chapter%2003.pdf>>
- [20] ERLÉDY, E. *Baťa, švec, který dobyl světa*. Zlín: Archa, 1990. ISBN 59–078-90.
- [21] *Flexible Benefits, The key drivers changing attitudes to flex schemes, 2003*. [online]. [cit. 01/2006] Dostupné z: <<http://www.employeebenefits.co.uk/default.asp?nSection=0&refer=Research>>
- [22] *Fringe benefits*. [online]. [cit. 07/2006] Dostupné z: <http://www.adviceguide.org.uk/index/life/tax/fringe_benefits.htm>
- [23] *Green Paper*. European Communities. 2001 [online]. [cit. 02/2006] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/index.htm>

- [24] GROS, I. *Kvantitativní metody v manažerském rozhodování*. Praha: GRADA Publishing, 2003. ISBN 80-247-0421-8.
- [25] HÁLA, J. *Vnitropodniková sociální politika*. Praha: VUPSV, 2000. [online]. [cit. 05/2006] Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/VnitSP.pdf>>
- [26] HARTZ, P. *Job revolution – Nové trendy ve světě práce*. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-067-8.
- [27] HATINA, M. *Mohou být investice do motivace dlouhodobě efektivní?* [online]. [cit. 01/2006] Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/1-10084840-12497560-q0r100_detail-d3>
- [28] HOLMAN, R. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1999. ISBN 80-7179-255-1.
- [29] HUNČOVÁ, M. *Ekonomický rozměr občanské společnosti*. Ústí nad Labem: FSE ÚJP, 2004. ISBN 80-7044-605-6, s. 138, uvedeno v *Sociální ekonomika a NNO v ČR*. Centrum pro výzkum neziskového sektoru a Nadací rozvoje občanské společnosti 2005. [online]. [cit. 07/2006] Dostupné z: <<http://www.scmvd.cz/download/SocekonomieaNNO-CVNS2005.pdf>>
- [30] JANOUŠKOVÁ, J., KOLIBOVÁ, H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: GRADA Publishing, 2005. ISBN 80-247-1364-0.
- [31] JUPA, I., VITOUŠKOVÁ, P., BURSÍKOVÁ, I. *Společenská odpovědnost firem*. AISIS, 2003. [online]. [cit. 04/2006] Dostupné z: <http://www.sof.cz/download%5C781_03_aisis%20bro%C5%BEura%20sof.pdf>
- [32] KADERÁBKOVÁ, B. *Externalita* [online]. [06/2006] Dostupné z: <http://etext.czu.cz/php/skripta/kapitola.php?titul_key=60&idkapitola=29>
- [33] KAHLE, B., STÝBLO, J. *Praktická personalistika: zaměstnanec - zaměstnavatel - stát - vztahy - práva – povinnosti*. Praha: Pragoeduca, 1998. ISBN 80-85856-60-3.
- [34] Kolektiv autorů. *Napříč společenskou odpovědností firem*. Praha: AISIS o.s., 2005. ISBN 80-239-6111-X. [online]. [cit. 04/2006] Dostupné z: <<http://www.sof.cz/download/Napric-SOF.pdf>>
- [35] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80 – 7261-033-3.
- [36] *K-Pracovněprávní slovník podnikatele*. [online]. [cit. 05/2006] Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanky/pracovnepravni-slovník-podnikatele/k-pracovnepravni-slovník-podnikatele/1001289/34408/>>
- [37] KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Aleko, 1990. ISBN 80-85341-22-0.
- [38] KREBS, V., DURDISOVÁ, J., POLÁKOVÁ, O., ŽIŽKOVÁ, J. *Sociální politika*. Praha: CODEX Bohemia s. r. o. , 1997. ISBN 80-85963-33-7.
- [39] *Lidský kapitál*. Wikipedia – otevřená encyklopedie. [online]. [cit. 05/2006] Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Lidský_kapitál>
- [40] MUSGRAVE, R. A., MUSGRAVE, P. B. *Veřejné finance v teorii a praxi*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1994. ISBN 80-85603-76-4.
- [41] *Odborové struktury a vztahy mezi nimi*. [online]. [cit. 05/2006] Dostupné z: <<http://www.cmkos.cz/struktury.php>>
- [42] *Odměňování má být transparentní*. [online]. [cit. 01/2006] Dostupné z: <<http://www.motivujte.cz/tisk/tisk01.asp#016>>
- [43] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi*. Praha: Sondy, 2005. ISBN 80-86846-04-0.
- [44] POCHYLÝ, J. *Baťova průmyslová demokracie*. Praha: UTRIN, 1990. Publikáčn í číslo 59-62890.
- [45] POLK, R., K. *Social respnsibility*. [online]. [cit. 07/2006] Dostupné z: <http://ag.arizona.edu/fcs/cyfernet/nowg/sc_social.html>
- [46] POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X.
- [47] RUE, L., W., BYARS, L., L. *Human Ressource Management - Part about Employe Benefits*. [online]. [cit. 05/2004]. Dostupné z: <http://mghcsrch.mcgrawill.com/search?ie=&q=Employee+benefits&site=pubsite_col1&output=xm1_no_dtd&client=pubsite_col1&access=p&lr=&ip=84.42.215.147&submit=Go&proxystylesheet=pubsite_col1&oe=&start=0>

- [48] RÝZNAR, L. a kolektiv. *Podniková sociální politika v období přestavby hospodářského mechanismu*. Pardubice: Dům techniky ČSVTS Pardubice, 1988.
- [49] SAMUELSON, P., A., NORDHAUSE, W., D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4-4.
- [50] SEDLÁK, M. *V žádné vyspělé zemi není dnes mzda jedinou odměnou*. [online]. [cit. 05/2006] Dostupné z: <<http://www.sodexhopass.cz/tisk/tisk01.asp>>
- [51] *Sociální ekonomika a NNO v ČR*. Centrum pro výzkum neziskového sektoru a Nadací rozvoje občanské společnosti 2005. [online]. [cit. 07/2006] Dostupné z: <<http://www.scmvd.cz/download/SocekonomieaNNO-CVNS2005.pdf>>
- [52] SOUKUPOVÁ, J., HOŘEJŠÍ, B., MACÁKOVÁ, I., SOUKUP, J. *Mikroekonomie*. 3. doplněné vyd. Praha: Management Press, 2002. ISBN 80-7261-061-9.
- [53] *Společnost Hewitt Associates vyhlásila vítěze studie: Nejlepší zaměstnavatelé České republiky 2005*, Tisková zpráva, Praha 13. května 2005, [online]. [cit. 01/2006] Dostupné z: <<http://was7.hewitt.com/bestemployers/europe/czechrepublic/czech/index.htm>>
- [54] *Společenská odpovědnost firem*. [online]. [cit. 04/2006] Dostupné z: <<http://sof.ispcr.cz/DOK/default.aspx?a=0&prmKod=ODP>>
- [55] *Společenská odpovědnost firem*. Kompletní průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR [online] [cit. 07/2006] Dostupné z: <<http://www.blf.cz/publikace.htm>>
- [56] *Správná motivace zaměstnanců je klíčem k úspěchu společnosti*. [online]. [cit. 01/2006] Dostupné z: <<http://www.motivujte.cz/tisk/tisk01.asp#017>>
- [57] STAŇKOVÁ, P. *Zavádění systémů výhod má svá úskalí*. [online]. [cit. 01/2006] Dostupné z: <http://mam.ihned.cz/1-10076240-15089710-103000_d-8c>
- [58] ŠÍMÁKOVÁ, L. *Sociální podnik a jeho formy*. [online]. [cit. 07/2006] Dostupné z: <http://fse.ujepurkyne.com/materialy/KFU_huncova_UFNOsimkova.pdf>
- [59] ŠTEINFELD, J., GALUŠKA, P. *Zaměstnanecké výhody a daně. – Zdaňování příjmů zaměstnanců včetně příkladů*. Praha: ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-86395-81-2.
- [60] ŠTĚPÁNKOVÁ, I. *Změny ve FKSP, které přinesla vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb*. [online]. [cit. 05/2006] Dostupné z: <http://osz.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/10_2002/members_fksp.html>
- [61] *Teorie her: matematika interaktivního rozhodování*. [online]. [cit. 06/2006] Dostupné z: <<http://obchod.portal.cz/scripts/detail.asp?id=2232&tmplid=27>>
- [62] *The MetLife Study of Employee Benefits Trends, Findings from the 2003 National Survey of Employers and Employees*. [online]. [cit. 01/2006] Dostupné z: <<http://www.metlife.com/WPSAssets/21038406741080074055V1Femployee%20benefit%20trend.pdf>>
- [63] THOMSEN, D., J. *Introducing Cafeteria Compensation in Your Company*. Personnel Journal, March 1977, p. 125. [online]. [cit. 05/2000] Dostupné z: <<http://www.workforce.com>>
- [64] TÝC, J., MICHAL, P. *Kolektivní vyjednávání v České republice*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1993. ISBN 80-85529-05-X.
- [65] VOSTATEK, J. *Sociální a soukromé pojištění*. Praha: Codex Bohemia s. r. o., 1996. ISBN 80 – 85963-21-3.
- [66] *Výzkum společnosti Sodexho Pass, červenec – srpen 2005, Zaměstnanecké výhody v ČR*. [online]. [cit. 01/2006] Dostupné z: <<http://www.finexpert.cz/Magazin/AR.asp?ARI=4595>>
- [67] WINGER, B., J., FRASCA R., R. *Personal Finance. An Integrated Planning Approach*. New York: Macmillan Publishing Company, 1993. přeložil Vostatek, J.
- [68] WOLFOVÁ, M., KOŘÍNKOVÁ, J. *Příspěvek firmy PricewaterhouseCoopers*. In: Konference - Jak zvolit vyváženou skladbu benefitů. Praha: 12. 5. 2005
- [69] ŽIŽKOVÁ, J., KREBS, V. a kolektiv. *Základy sociální politiky*. Praha: VŠE Praha, 1993. ISBN 80-7079-975-7.

Bibliografie

- [1] BAŤA, T. *Úvahy a projevy*. Praha: Institut řízení, 1990. ISBN 80-7014-024-0.
- [2] BAŤA, T., SICILIÁROVÁ, S. *Tomáš J. Baťa, švec pro celý svět*. Praha: MELANTRICH, 1991. ISBN 80 – 7023 -106 -8.
- [3] *BenefitNews*. [online]. [cit. 03/2006] Dostupné z: <<http://www.benefitnews.com/>>
- [4] *Corporate Social Responsibility*. Wikipedia – The Free Encyclopedia. [online]. [cit. 05/2006] Dostupné z: <http://en.wikipedia.org/wiki/Corporate_social_responsibility>
- [5] DUBEN, R. *Úvod do teorie a praxe sociálního plánování*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství n. p. , 1983. 17-150-83.
- [6] *Employee Benefits Research Institute*. [online]. [cit. 03/2006] Dostupné z: <<http://www.ebri.org/>>
- [7] HOUBA, M. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. Praha: CODEX Bohemia s. r. o., 1998. ISBN 80-85963-71-X.
- [8] HÜTTLOVÁ, E. *Organizace práce a pracovní podmínky*. Praha: VŠE, 1998. ISBN 80-7079-068-7.
- [9] IVANOV, M. *Sága o životě a smrti Jana Bati a jeho bratra Tomáše*. Vizovice: LÍPA, 1998. ISBN 80- 86093 – 14-X.
- [10] JOHNSON, N. *The Welfare State in Transition. The Tudory and Praktice of Welfare Pluralism*. Sussex, Wheatsheaf Books, 1987.
- [11] KOUBEK, J., HÜTTLOVÁ, E., HRABĚTOVÁ, E. *Personální řízení (Vybrané problémy)*. Praha: VŠE, 1992. ISBN 80-7079-350-3.
- [12] KŘEČEK, S. *Pracoval jsem u Baťů*. Praha: Český komitét pro vědecké řízení, 1992. ISBN 80-02-00938-X.
- [13] LEACH, J. *A Course in Public Economics*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004. ISBN 0 521 82877 5.
- [14] LEHÁR, B. *Dějiny Baťova koncernu*. Praha: Státní nakladatelství politické literatury, 1960
- [15] MACHÁČEK, I. *Benefitem je i výhodná půjčka*. [online]. [cit. 03/2006] Dostupné z: <<http://www.profit.cz/archiv.php?iEd=200609&iArt=16591&iSearch=>>>
- [16] MAŇAS, M. *Teorie her a konflikty zájmů*. Praha: Oeconomica, 2002. ISBN 80-245-0450-2.
- [17] MARŠÁLEK, A. *Podnikání všech a pro všechny. „Modifikovaný baťovský systém“*. Praha: Institut moderního průmyslu, 1992. ISBN 80-85021-50-1.
- [18] *National Compensation Survey – Benefits*. [online]. [cit. 04/2006] Dostupné z: <<http://www.bls.gov/ebs/>>
- [19] NOVÁČEK, P., MEDERLY, P. a kolektiv. *Strategie udržitelného rozvoje*. Olomouc: G plus G, 1996. ISBN 80-901896-2-6.
- [20] PRAŽSKÁ, L. *Úloha ekonomických faktorů pracovní motivace vedoucích pracovníků obchodních podniků*. Praha: Merkur, 1973.
- [21] PRAŽSKÁ, L., KOUTNÍKOVÁ, V. *Vybrané problémy sociálního plánování v obchodě*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství Praha, 1977. 17-283-76.
- [22] STÝBLO, J. *Personální řízení v malých a středních podnicích*. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-097-X.
- [23] SVĚTLÍK, J. *Přístup k inovacím ve firmách různých evropských zemí*. Automatizace, ročník 47, číslo 10, říjen 2004. [online]. [cit. 05/2006] Dostupné z: <<http://www.automatizace.cz/article.php?a=329>>
- [24] TOMEŠ, I. a kolektiv. *Sociální správa*. Praha: Portál s.r.o., 2002. ISBN 80-7178-560-1.
- [25] TOMEŠ, I., TKÁČ, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: PROSPEKTUM, 1993. ISBN 80-85431-66-1.

- [26] TRNKOVÁ, J. Společenská odpovědnost firem – kompletní průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR. In *Business Leaders Forum v rámci European Business Campaign for CSR*. Praha: Business Leaders Forum, 2004. [online]. [cit. 04/2006] Dostupné z: <<http://www.blf.cz/csr/cz/vyzkum.pdf>>
- [27] VITUJOVÁ, P. *Výhody pro zaměstnance i pro firmu*. [online]. [cit. 05/2006] Dostupné z: <<http://www.profit.cz/archiv.php?iEd=200609&iArt=16591&iSearch=>>>
- [28] *Využíváte zaměstnanecké výhody?* [online]. [cit. 04/2006] Dostupné z: <<http://www.mesec.cz/clanky/vyuzivate-zamestnanecke-vyhody/>>
- [29] WAGNEROVÁ, I. *Pracovní hodnocení*. Brno: Marek Konečný, 2005. ISBN 80-903516-4-6.
- [30] *Zaměstnanecké benefity v právních a daňových souvislostech*. [online]. [cit. 03/2006] Dostupné z: <<http://ozona.jobs.cz/diskuze/369-Zamestnanecke-benefity-v-pravnich-a-danovych-souvislostech>>
- [31] ZICH, F. *Sociální kapitál – pojem a měření*. [online]. [cit. 05/2006] Dostupné z: <<http://www.vsfs.cz/zpravy/2005/z050121b.doc>>
- [32] *Život Tomáše Batí*. [online]. [cit. 02/2006] Dostupné z: <http://www.batova-vila.cz/cz/text_06_02.htm>

Abstrakt

Doktorská disertační práce se věnuje problematice sociální politiky podniku. Obsahuje jedenáct kapitol, ve kterých se snaží o vytvoření nové definice pojmu sociální politika podniku, rozdělení jejích nástrojů a především o vyjádření dopadů sociální politiky podniku na podnikovou praxi.

Úvodní kapitoly se věnují hledání definice sociální politiky podniku, pohledu do historie a současného stavu využívání nástrojů sociální politiky podniku. Následující kapitoly hledají některé makroekonomické a mikroekonomické vazby se sociální politikou podniku. Kapitola třetí definuje sociální politiku státu jako východisko sociální politiky podniku a vytváří teoretický rámec, který je využit při tvorbě nové definice sociální politiky podniku v sedmé kapitole. Čtvrtá a pátá kapitola poukazuje na některé mikroekonomické vazby v oblasti veřejných statků a teorie her. Šestá kapitola hledá vazby sociální politiky podniku k oblasti personálního řízení a ke společenské odpovědnosti. Kapitola sedmá je věnována novému definování pojmu sociální politika podniku.

Kapitola osmá se zabývá zákonnými, smluvními a dobrovolnými nástroji sociální politiky podniku. Devátá kapitola hledá dopady sociální politiky na podnikovou praxi v daňové oblasti, v oblasti personálního řízení a oblasti společenské odpovědnosti firem. Desátá kapitola shrnuje výsledky empirického výzkumu mezi 74 firmami z České republiky, který reflektuje názory firem na oblast sociální politiky podniku.

Doktorská disertační práce se snaží vyjádřit význam sociální politiky podniku v podnikové praxi, poukázat na dopady jejích nástrojů. Rozšířit často zúžený pohled na sociální politiku podniku pouze jako nástroj personálního řízení firmy (zaměstnanecké výhody, péče o pracovníky) o vazbu na oblast Corporate Social Responsibility (společenská odpovědnost firem).

Sociální politika podniku by se měla postupem času stát neodmyslitelnou součástí firemního řízení, a to ve sféře, která zejména z dlouhodobého pohledu má pro další rozvoj konkurenční schopnosti jednotlivých podnikatelských subjektů i celé podnikové sféry v ČR rozhodující význam – v oblasti lidských zdrojů, a tím zohlednit tzv. triple-bottom-line, kdy se firma soustřeďuje nejen na ekonomický růst, ale i na environmentální a sociální aspekty své činnosti.

Klíčová slova

Sociální politika podniku, zaměstnanecké výhody, společenská odpovědnost firem

Abstract

This doctoral thesis devotes to the questions of enterprise's social policy. It contains eleven chapters; in which it tries to create a new definition of the term „enterprise's social policy“, to separate its instruments and, above all, to express the impacts of enterprise's social policy on the business practice.

The opening chapters deal with the searching of enterprise's social policy definition, the hindsight and the current situation of enterprise's social policy instruments utilization. Next chapters look for some micro and macroeconomic links with enterprise's social policy. The chapter number three defines state's social policy as a starting point of enterprise's social policy and creates the theoretical frame, which is used by the formation of a new enterprise's social policy definition in the seventh chapter. The fourth and fifth chapters search for some microeconomic links in the section of public goods and game theory. The sixth chapter looks for links of enterprise's social policy to the section of human resource management and community involvement. The chapter number seven devotes to the new enterprise's social policy definition.

The chapter number eight is concerned with legal, contractual and voluntary instruments of enterprise's social policy. The ninth chapter searches for impacts of enterprise's social policy on business practice in a taxing section, in human resource management and in firms' community involvement. The tenth chapter summarizes the results of empiric research among 74 firms in the Czech Republic, which reflects the attitudes of these firms on the enterprise's social policy.

The doctoral thesis tries to express the importance of enterprise's social policy in the business practice; to refer to the impacts of its instruments; to degrade, to a certain extent, the ideological coherence of this section with the history; and to extend the often narrowed view of enterprise's social policy as a tool of firm's personal management (employees' facilities, care of employees) about the link on a section of Corporate Social Responsibility.

The enterprise's social policy should become an inseparable part of firm management – in the section of human resource management (which has, especially from the long-term view, a crucial importance for next competitiveness development of individual business subjects and the whole business sphere in the Czech Republic) and thereby take into account triple-bottom-line, where the firm focuses not only on economic growth, but also on environmental and social aspects of its activities.

Key words

Enterprise Social Policy, Employee Benefits, Corporate Social Responsibility

Abstract

Diese Dissertationsarbeit beschäftigt sich mit der Sozialpolitik von Unternehmen. Sie widmet sich in elf Kapiteln der Gestaltung neuer Definition vom Begriff „Sozialpolitik von Unternehmen“, der Einordnung ihres Instrumentariums und vor allem der Erklärung von Auswirkungen der Sozialpolitik von Unternehmen auf die Unternehmensprozesse.

In den Einführungskapiteln wird nach der Definition „Sozialpolitik von Unternehmen“ gesucht, dann wird in die Geschichte Ausblick geworfen und der Gegenwartsstand des Einsatzes vom Instrumentarium der Sozialpolitik von Unternehmen beurteilt. Die nächsten Kapitel bemühen sich die makro- und mikroökonomische Verkettung der Sozialpolitik von Unternehmen zu finden. Das dritte Kapitel legt die Sozialpolitik vom Staat als Ausgangspunkt der Sozialpolitik von Unternehmen fest und bildet einen theoretischen Rahmen, der bei der Gestaltung neuer Definition der Sozialpolitik im siebten Kapitel verwendet wird. Das vierte und fünfte Kapitel suchen nach mikroökonomischen Verbindungen auf dem Gebiet vom öffentlichen Gut und von der Theorie der strategischen Spiele. Das sechste Kapitel sucht dann nach Beziehungen zwischen der Sozialpolitik von Unternehmen und dem Human Ressourcen Management. Das Kapitel Sieben widmet sich der neuen Definition von „Sozialpolitik von Unternehmen“.

Das Kapitel Acht beschäftigt sich mit den Gesetz-, Vertragsinstrumenten und fakultativen Instrumenten der Sozialpolitik von Unternehmen. Das neunte Kapitel sucht nach den Auswirkungen der Sozialpolitik auf die Unternehmen auf dem Gebiet Steuern, Human Ressource Management und Sozialverantwortung von Firmen. Das zehnte Kapitel fasst die Ergebnisse der empirischen Forschung unter 74 Firmen in der Tschechischen Republik zusammen, die die Firmenauffassungen von Sozialpolitik von Unternehmen reflektiert.

Die Dissertationsarbeit versucht die Bedeutung von „Sozialpolitik von Unternehmen“ zu erklären, auf die Auswirkungen ihres Instrumentariums hinzuweisen und gewissermaßen die ideologische Belastung auf diesem Gebiet mit der Vergangenheit abzubauen. Erweitern oft verengte Auffassung der Sozialpolitik lediglich als Instrument der Personalpolitik in der Firma (Mitarbeiterbetreuung, Angestelltebegünstigungen) um die Bindung an die Corporate Social Responsibility (gesellschaftliche Firmenverantwortung).

Der Begriff „Sozialpolitik von Unternehmen“ sollte mittlerweile zum unabdenkbaren Bestandteil des Personalmanagements werden, und zwar im Bereich, der insbesondere langfristig für weitere Entwicklung der Konkurrenzfähigkeit einzelner Wirtschaftsbetriebe und ganzen Unternehmensumfeldes in der Tschechischen Republik entscheidungsgebend ist – im Personalmanagement und infolgedessen sog. triple-bottom-line zu berücksichtigen, wenn sich die Firma nicht nur auf den ökonomischen Wachstum, sondern auch auf die Umwelt- und Sozialaspekte ihrer Tätigkeit konzentriert.

Schlüsselwörter

Sozialpolitik von Unternehmen, gesellschaftliche Firmenverantwortung, Angestelltebegünstigungen

Publikace v průběhu doktorského studia

- [1] PRSKAVCOVÁ M., ŘEHOŘOVÁ P. The Firm Communication Strategy Within the Frame of the Region. In *IMEA*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2004, s. 221 – 227. ISBN 80–7194–679-6.
- [2] PRSKAVCOVÁ M., ZAPLETAL J. Využití studie proveditelnosti. In *České podnikatelství v evropském prostoru*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2004, s. 53 – 56. ISBN 80-7083-820-5.
- [3] PRSKAVCOVÁ M., ZAPLETAL J. Finanční analýza malých a středních podniků účastnících se pilotního průzkumu. In *Specifikace zdravého českého malého a středního podnikání, I. díl, Jáč, I. Rydvalová P. Žižka, M. Žuková H.*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2004, s. 118 -125. ISBN 80-7083-886.
- [4] PRSKAVCOVÁ M. Public Private Partnership není rozprodání státu. In *Konkurenceschopnost regionu – rozvoj lidských zdrojů*. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, 2004, s.185 – 192. ISBN 80-7044-607-2.
- [5] PRSKAVCOVÁ, M. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – program „Bezpečný podnik“. In *Mezinárodní Baťovi Doktorandské konference*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2005, s. 76. ISBN 80-7318-257-2.
- [6] PRSKAVCOVÁ, M. Internal Aspects of Corporate Social Responsibility. In *IMEA*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2005, s. 78. ISBN 80-7083-929-5.
- [7] PRSKAVCOVÁ, M. Cafetiria systém jako prostředek zvyšování konkurenceschopnosti firmy. In *Liberecké ekonomické fórum 2005*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2005, s. 77. ISBN 80-7083-953-8.
- [8] PRSKAVCOVÁ, M. Statistický pohled na Liberecký kraj a odhad jeho budoucího vývoj. In *Liberecké ekonomické fórum 2005*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2005, s. 78. ISBN 80-7083-953-8.
- [9] PRSKAVCOVÁ, M. Spolupráce zaměstnavatele, zaměstnance a státu na důchodové reformě. In *Hospodářská politika nových členských zemí EU*. Ostrava: VŠB – TU Ostrava, 2005, s. 51. ISBN 80-248-0943-5.
- [10] PRSKAVCOVÁ, M. Zaměstnanecké výhody v ČR. In *Mezinárodní Baťova Doktorandská konference*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, 2006, s. 59. ISBN 80-7318-384-6.
- [11] PRSKAVCOVÁ, M. Sociální politika podniku – „Přístup Tomáše Bati“. In *IMEA. Hradec Králové*: Univerzita Hradec Králové, 2006, s.386. ISBN 80-7041-164-3.