

Vojtech Stanek

SPOLOČENSKÁ ZODPOVEDNOSŤ PODNIKOV A PODNIKOVÁ SOCIÁLNA POLITIKA

Abstract: *Corporate social responsibility (CSR) is connected with the quality of life of the employees. The concept is related to principles such as responsibility, involvement, transparency, and interest. In the present-day globalized world the CSR but also the corporate social policy are instruments of improving the credibility of the reputation in relation to employees, co-workers, customers and suppliers. For the company it means success.*

Keywords: *corporate social responsibility, corporate social policy, social responsibility, social benefits of companies*

JEL: D 6, D 60

Úvod

Spoločenská zodpovednosť podnikov (SZP) v súčasnej podobe sa vytvorila v 70. rokoch 20. storočia v USA. Formovanie prístupov k jej vymedzeniu prešlo radom vývojov a politických stretov. Pri určitej miere zjednodušenia jeden prúd názorov vychádza z M. Friedmana, podľa ktorého *firmy sú organizácie, ktoré vytvárajú zisk, nie charitu. Ich povinnosťou voči akcionárom je vytvárať zisk a z toho majú úžitok akcionári, štát, spotrebiteľia. O sociálnu politiku sa má starať štát. Zároveň konštatuje, že svetová obchodná rada pre udržateľný rozvoj vníma SZP ako záväzok podnikania prispievať k udržateľnému ekonomickému rozvoju, k práci so zamestnancami, ich rodinami, miestnou komunitou a spoločnosťou všeobecne za účelom kvality ich života.* (Pozri [2].)

1 Spoločenská zodpovednosť podnikov

Dôraz je tu položený na rozvoj, nie na rast, kvalita života sa chápe z jej kvalitatívnej stránky súvisiacej s ľudskou podstatou a vymedzenie SZP uvádza tiež zainteresované skupiny, ktoré sú ovplyvnené podnikaním. So SZP sa najčastejšie spájajú nasledujúce skupiny či inštitúcie: zamestnanci, akcionári, miestna komunita, dodávatelia, zákazníci, konkurencia, životné prostredie, mimovládne organizácie, štát (vláda). So SZP sa najčastejšie spájajú princípy, ako angažovanosť, zodpoved-

nost', udržateľnosť, transparentnosť, etické správanie, nestrannosť, zainteresovanosť. Tieto princípy majú úzku väzbu na princípy uplatňované v sociálnej politike.

SZP postupne prechádza vývojom – od veľkorysosti k manažovaniu rizík až k inštitucionalizácii a zafixovaniu SZP v podnikaní a vo všeobecnej kultúre. [8]

SZP vnímaná dnešným poznaním (vplyv globalizácie, globálnej recesie, kultúrne zmeny, integračné procesy, sofistikovaní spotrebiteľia, vedomostná ekonomika) je prostriedkom na zlepšenie reputácie, dôveryhodnosti vo vzťahu k zamestnancom, dodávateľom, odberateľom a spolupracovníkom. To predstavuje pre podnik úspech. Pochopenie očakávaní a vzatie týchto očakávaní do úvahy možno považovať za najvlastnejší záujem firiem v dnešnom navzájom poprepájanom svete. [3]

V súčasnej globálnej kríze sú otázky SZP najmenej pod dvojitým tlakom. Z vonku je to pocit ekonomického ohrozenia (konkurencieschopnosť, výkonnosť) a znútra sú to otázky kvality, stability a angažovanosti ľudských zdrojov. Synergickým riešením je vypracovanie jasného etického kódexu.

Zažívame celosvetovú vlnu sociálnych a politických nepokojov a nestability. Môžeme to uviesť aj ako vážne znepokojenie nižších a stredných vrstiev vo svete nad ich vyhliadkami zoči-voči korupcii a silnejúcej koncentrácii moci v rukách politických, ekonomických a finančných elít. Hnutie spoločenskej zodpovednosti podnikov môže byť úspešné tým, že bude robiť dobro. Firma môže mať zisk a zároveň konať zodpovedne vo vzťahu k svojim pracovníkom, odberateľom, dodávateľom a k životnému prostrediu. Pre žiadnu firmu, ktorá pripisuje význam SZP, táto už viac nereprezentuje neproduktívne náklady/finančné bremeno/, ale čím ďalej tým viac je vnímaná ako prostriedok na zlepšenie reputácie a dôveryhodnosti voči okoliu, čo predstavuje faktor úspechu, ba takmer v súčasnosti až prežitia.

V ďalšom texte rozpracujeme jednu zložku SZP, ktorá má tradície u nás i v EÚ, a to podnikovú sociálnu politiku.

2 Podniková sociálna politika

Súčasťou podnikateľskej stratégie, konkurencieschopnosti a súťaživosti podniku by mala byť aj stratégia podnikovej sociálnej politiky. Výsledok činnosti podnikov je súhrnom výkonov všetkých jeho pracovníkov a na každom z nich záleží, aký bude mať podnik úspech. Tajomstvo najlepších podnikov spočíva v tom, ako dokážu uvoľniť ohromnú energiu, ktorá je v každom človeku, a tú náležite oceniť. Podniková sociálna politika na svoj rozvoj potrebuje priaznivé podnikateľské prostredie, ktoré by malo byť stabilné, dostatočne čitateľné a motivačné.

Podniková sociálna politika sa zameriava na tvorbu priaznivých pracovných podmienok zamestnancov a na sociálne aktivity a plnenia zamestnávateľského subjektu vo vzťahu k vlastným zamestnancom, ale aj k ich rodinným príslušníkom, a niekedy aj voči ďalším subjektom mimo podniku. [1] Vo svojom sociálnom konaní je zamestnávateľ viazaný hlavne všeobecne záväznými právnymi normami, prijímanými orgánmi verejnej moci. Tieto ustanovujú právne povinnosti, ktoré v podobe minimálneho štandardu pracovných podmienok je podnik povinný zabezpečiť. Nad

tento minimálny rámec firma môže vyvíjať sociálne aktivity podľa svojich možností a so zámerom motivovať zamestnancov k zodpovednému prístupu k práci, ako i dosiahnuť ich stabilizáciu a individuálny rozvoj. Štát môže túto politiku podporiť vhodnou legislatívou a daňovou politikou.

Úlohou podnikovej sociálnej politiky je vytvoriť zo strany zamestnávateľa systém sociálnej politiky, ktorý umožňuje zvyšovať kvalitu života zamestnancov. Cieľom je teda zabezpečiť rozvoj ľudských zdrojov a tým sociálno-ekonomický rozvoj podniku a jeho vyššiu konkurencieschopnosť.

Rozsah a úroveň podnikovej sociálnej politiky sú vždy determinované produktivitou a konkurencieschopnosťou podniku.

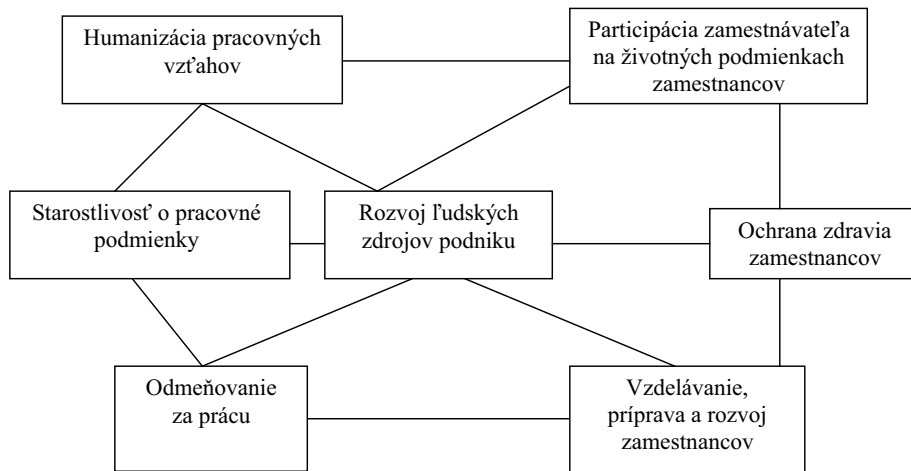
Pôsobenie podnikovej sociálnej politiky v nových trhových podmienkach vidíme v napĺňaní týchto *funkcií*:

1. preventívnej (predchádzanie úrazom, chorobám, fluktuácii, doplnkové sporenie);
2. stimulačnej (pripravené pracovné podmienky, pracovný čas, regenerácia, hygiena a bezpečnosť práce);
3. charitatívnej (pomoc zamestnancom v mimoriadnych osobných a rodinných situáciách, osoby so zníženou pracovnou schopnosťou, slobodné matky, rizikové pracoviská).

V podnikovej sociálnej politike ide zhruba o riešenie nasledujúcich problémových okruhov:

- a) pracovné prostredie,
- b) ochrana zdravia,
- c) bezpečnosť a hygiena práce,
- d) primerané odmeňovanie,
- e) prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie,
- f) poskytovanie rôznych výhod, úľav,
- g) poistenie, doplnkové sporenie,
- h) príplatky na stravu a dopravu,
- i) rehabilitácia pracovníkov,
- j) osobitná starostlivosť o zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou, o ženy vzhľadom na ich materské povinnosti, o zamestnancov starajúcich sa o deti, o mladistvých zamestnancov,
- k) dodatkové dovolenky,
- l) režim pracovného času,
- m) podpora športových aktivít,
- n) relaxačné a rekreačné zariadenia.

Model štruktúry podnikovej sociálnej politiky



Prameň: podľa materiálov MPSVaR SR.

Významným nástrojom realizácie podnikovej sociálnej politiky a hlavným zdrojom jej financovania je sociálny fond.

Sociálny fond je fond, ktorý vlastne účelom použitia nahradil zrušený fond kultúrnych a sociálnych potrieb. Tvorbu a použitie sociálneho fondu upravuje zákon NR SR č. 591/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Príspevky poskytované zamestnancom zo sociálneho fondu sa považujú za príjmy zo závislej činnosti a bez ohľadu na to, či sa poskytujú v peňažnej alebo nepeňažnej forme, sa zdaňujú od 1. 1. 2004 ako ostatné príjmy zamestnanca zo závislej činnosti daňou vo výške 19 %.

Uvedený fond tvorí každý zamestnávateľ v Slovenskej republike, ktorý zamestnáva zamestnanca v pracovnom alebo podobnom pracovnom vzťahu bez ohľadu na to, či ide o fyzickú alebo právnickú osobu, ako aj bez ohľadu na počet zamestnancov. Nie je pritom rozhodujúce, či ide o pracovný pomer na plný úväzok, resp. či bol pracovný pomer dohodnutý na kratší ako určený týždenný pracovný čas. Citovaný zákon sa však nevzťahuje na honoráre a odmeny vyplácané v zmysle autorského zákona, na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, odmeny poskytované členom dozorných rád a pod.

2.1 Tvorba sociálneho fondu

Fond sa tvorí ako súhrn povinného a nepovinného prídeldu, prípadne ďalších zdrojov.

1. *Povinný prídeld* vo výške 0,6 % až 1 % zo základu, t. j. zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých

sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. [7] Zamestnávateľ, ktorý za predchádzajúci kalendárny rok dosiahol zisk a splnil všetky daňové povinnosti voči štátu, obci a vyššiemu územnému celku a odovodové povinnosti voči zdravotným poisťovniam a Sociálnej poisťovni, môže tvoriť povinný prídel do výšky 1 %.

2. *Ďalší prídel vo výške:*

- a) dohodnutej v kolektívnej zmluve (alebo vo vnútornom predpise, ak u zamestnávateľa nemôže pôsobiť odborový orgán) najviac vo výške 0,5 % zo základu,
- b) sumy potrebnej na poskytnutie príspevkov na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky stanovené týmto zákonom najviac vo výške 0,5 % zo základu.

3. *Ďalšie zdroje*, ako sú napr. dary, dotácie, príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu, prídel z použiteľného zisku atď. Tieto zdroje sociálneho fondu nie sú limitované ani inak upravené.

Použitie sociálneho fondu

Podniková sociálna politika bola spracovaná Treximou, s. r. o., Bratislava v „Informačnom systéme o pracovných podmienkach v r. 2011“, na vzorke 5 088 podnikov v organizáciách s 809 503 zamestnancami /40 % z počtu zamestnancov v SR/.

Zamestnávatelia v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytujú zamestnancom z fondu príspevky. Z uvedeného informačného systému sme vybrali len vybrané ukazovatele.

Tab. č. 1

Plánované použitie sociálneho fondu v %

Účel vynaloženia prostriedkov	2008	2009	2010	2011
rekreácie	6,9	5,6	4,5	5,5
služby na regeneráciu pracovnej sily	19,2	19,7	17,1	14,3
doprava do zamestnania	6,7	7,3	7,1	7,1
závodné stravovanie	32,5	30,9	34,9	38,3
sociálne výpomoci	3,5	3,3	3,9	3,6
odmeny pri jubileách	4,9	4,2	4,2	4,4
doplnkové dôchodkové poistenie	2,6	2,3	2,3	3,6
pôžičky	5,1	3,2	3,2	3,1
podpora kolektívneho vyjednávania	0,1	0,2	0,1	0,2
podpora vzdelávania	-	-	1,0	0,9
ostatné	19,0	23,3	21,8	19,1

Prameň: ISPP Trexima, s. r. o., Bratislava, 2011.

Najväčší objem prostriedkov je určený na závodné stravovanie, keďže je určený zákonom o sociálnom fonde. Prostriedky na regeneráciu pracovníkov tvoria druhú najväčšiu sumu prostriedkov. Najmenej sa dáva na podporu kolektívneho vyjednávania. Prostriedky na vzdelávanie klesajú, no v absolútnej hodnote predstavujú 850 mil. eur. V priemere za všetky organizácie sa plánovalo v roku 2011 na jedného zamestnanca použiť 124 eur. Prepočítaný sociálny fond na jedného zamestnanca je u zamestnávateľov bez odborovej organizácie 119 eur, u zamestnávateľov s odborními 134 eur.

Všetky plnenia poskytnuté zo sociálneho fondu musia byť adresné a poskytnuté konkrétnym zamestnancom.

Jedným z výsledkov vhodnej a efektívnej podnikovej sociálnej politiky je sociálne klíma na pracovisku, v podniku, organizácii či spoločnosti. Sociálne klíma môžeme charakterizovať ako úroveň, resp. barometer ekonomického myslenia, pracovného konania, správania a postojov pracovníkov. Rozhodujúcimi vzťahmi (zložitými a spleťmi), ktoré vytvárajú sociálne klíma, sú:

- *vzťahy k práci* – tie tvorí množstvo okolností, práv, prostredie a pracovné podmienky (technická úroveň, pracovné prostredie, pracovný čas, bezpečnosť zdravia pri práci, organizácia práce, mzdy, kvalifikácia, pracovný postup, právomoci, participácia);
- *vzťahy k pracovnému kolektívu* (vyspelosť medziľudských vzťahov, hodnotenie výkonu kolektívu, akcieschopnosť kolektívu); výsledkom je miera spolupráce medzi pracovníkmi kolektívu;
- *vzťahy k manažmentu podniku* (prejavy dôvery voči zamestnancom, miera informovanosti pracovníkov, osobnosť a autorita manažéra);
- *vzťahy k vlastníkovi podniku* (zainteresovanosť a väzba pracovníkov na tvorbu podnikových hodnôt, hospodárenie s podnikovými prostriedkami);
- *vzťahy k podniku* (aktívna podnikateľská činnosť, využívanie silných podnikových stránok, podporuje sa podnikavosť, kvalita, spoľahlivosť, dôveryhodnosť, využívajú sa schopnosti ľudí).

Za týchto podmienok dochádza k identifikácii pracovníkov s podnikom a formuje sa záujem o jeho rozvoj.

3 Vybrané ukazovatele podnikovej sociálnej politiky na Slovensku

Štatistické zisťovanie – Informačný systém o podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku (ISPP) – umožňuje skúmať informácie na vyhodnotenie pracovných podmienok, podmienok zamestnávania a podmienok odmeňovania a sledovania nákladov vynaložených na podnikovú sociálnu politiku.

Z celkového počtu sledovaných organizácií bola v 1 733 uzatvorená podniková kolektívna zmluva alebo platí kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2011. V skupine zamestnávateľov bez odborovej organizácie, ktorú tvorí 3 357 zamestnávateľov, je zriadená zamestnanecká rada v 882 organizáciách.

Zákonom stanovená minimálna mzda v roku 2011 je 317 eur. U 1894 zamestnávatel'ov bola dohodnutá na priemernej úrovni 332 eur, avšak len v 398 organizáciách bola vyššia ako je zákonom stanovené.

Tab. č. 2

Vývoj minimálnej mesačnej mzdy v rokoch 2004 – 2010

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mín. mzda v eurách	209,09	224,13	236,37	259,71	279,69	295,50	307,7	317
Miera inflácie v %	7,5	2,8	4,6	2,8	3,8	0,9	0,7	3,9

Prameň: ISPP Trexima, s. r. o., Bratislava, 2011.

V štruktúre zamestnancov významne rastie podiel zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas. Podiel zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú stúpol až na 13 %. Počet osôb zamestnaných na dohodu o vykonaní práce bol 50 080, na dohodu o pracovnej činnosti bolo zamestnaných 42 000 a dohodu o brigádnickej práci študentov využilo 17 000 študentov. Týždenný fond pracovného času v členení podľa pracovného režimu v hodinách: jednosmenná prevádzka 39,0; dvojsmenná prevádzka 37,9; trojsmenná 37,4 a nepretržitá 37,3 h. Pružný pracovný čas sa uplatňuje v 29,8 % organizácií. Dovolenku nad rámec Zákonníka práce poskytuje 23,4 % organizácií. Nadčasová práca z príkazu zamestnávateľa sa vyskytuje u 24,7 % zamestnancov s priemerným počtom nadčasových hodín na jedného zamestnanca 49,6 h.

Finančné náklady na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci /BOZP/ boli štruktúrované na pracovné podmienky a pracovné prostredie, osobné ochranné pomôcky, výchovu k BOZP, preventívne a ochranné služby a ostatné. Celková suma finančných nákladov BOZP v roku 2010 predstavovala 283 mil. eur v 4 429 organizáciách. Najviac prostriedkov bolo vynaložených na osobné ochranné pomôcky, a to 51 mil. eur a na preventívnu a ochrannú službu 45 mil. eur.

Tab. č. 3

Prehľad o pracovných úrazoch a nákladoch riešenia

Pracovné úrazy	2008		2009		2010	
	Počet prípadov	Náklady	Počet prípadov	Náklady	Počet prípadov	Náklady
		v tis. eur		v tis. eur		v tis. eur
ťažké	221	99,1	161	164,3	110	66,1
smrteľné	18	25,6	30	35,6	18	24,2
ostatné	4132	313	3363	613,6	3534	242,1

Prameň: spracované podľa Trexima, s. r. o., Bratislava, ISPP 2011.

Vybrané formy podnikovej sociálnej politiky (v % organizácií)

	Rok 2011
Jasle	0,1
Materské školy	0,4
Byty	3,5
Ubytovanie v podnik. zariadeniach	7,7
Predaj výrobkov so zľavou	13,5
Lekárske prehliadky	58,6
Príspevok na kúpeľnú liečbu	4,8
Odklad finančných záväzkov	0,9
Firemné vozidlo	22,8
Firemný mobil/notebook	29,9
Finančné pôžičky	9
Nákup do tašky	0,3
Príspevok na služby domácnosti	0,1
Príspevok na liečbu detí	0,9
Príspevok na detské tábory	3,9
Zapožičiavanie techniky	12
Dohody o zvyšovaní kvalifikácie	19,7

Prameň: spracované podľa Trexima, s. r. o., Bratislava, ISPP 2011.

Pokles výdavkov na uvedené formy podnikových benefitov je dôsledkom globálnej krízy a s ňou súvisiacim poklesom aktivity v jednotlivých odvetviach.

Záver

Problematika napĺňania SZP formou podnikovej sociálnej politiky je rôznorodá a benefity sú v rôznych odvetviach odlišné. U zamestnávateľov, kde pôsobia odbory a kde sú uzatvorené podnikové kolektívne zmluvy, sú priaznivejšie podmienky na benefity pre všetkých zamestnancov. Zamestnanecké organizácie štátne či verejné, napojené na rozpočet, majú najmenej možností v kolektívnom vyjednávaní dohodnúť výhodnejšie podmienky ako ukladá Zákonník práce.

V globalizujúcej sa spoločnosti kritériom morálneho konania je spravodlivosť a spoločné dobro. Jednotlivé aspekty krízy a jej riešenia, ako aj možnosti budúceho rozvoja, sú čoraz viac prepojené a navzájom sa podmieňujú, čo si vyžaduje nové úsilie o jednotné porozumenie a novú humanistickú tézu /na všetkých úrovniach riadenia/.

Problémy, ktoré súvisia s realizáciou podnikovej sociálnej politiky v slovenskej praxi, sú: nedostatočné právne a sociálne vedomie, nedostatočná kultúra industriálnych vzťahov, zložitá ekonomická situácia podnikov, daňová politika štátu a absencia kolektívneho vyjednávania.

Štát by mal na posilnenie podnikovej sociálnej politiky zabezpečiť:

- participáciu občana,
- ochranu a rozvoj prirodzených vlastníckych práv,
- štátnu záruku dôstojného života občanov,
- presadzovanie sociálnej spravodlivosti a ďalších princípov sociálnej politiky,
- sociálnu únosnosť ekonomických a politických zmien,
- udržanie a rozvoj ľudských práv,
- sociálny rozvoj, stabilitu a sociálny zmier,
- podiel SR na integrácii sociálnej sféry v európskych dimenziách.

Literatúra

- [1] BARINKOVÁ, M.: Sociálne programy – princípy starostlivosti o zamestnancov. In: *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*, 4/2008.
- [2] HOLME, R. – WATTS, P.: Corporate Social Responsibility: making good business sense. World Council on Sustainable Development, 2000/10.
- [3] HOLME, R. – WATTS, P.: Corporate Social Responsibility: making good business sense. World Council on Sustainable Development, 2000/7.
- [4] KREBS, V. a kol.: *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5.
- [5] STANEK, V. a kol.: *Sociální politika*. Bratislava: Sprint dva, 2010. ISBN 978-80-8939-28-2.
- [6] Informačný systém o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku (ISPP). Bratislava: Trexima, s. r. o., 2010, 2011.
- [7] Zákon NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
- [8] www.partnerstva.sk/buxus/generate_page.php?page_id=1.