

Jaké jsou další důležité aspekty v konceptu CSR?

Žádný podnik ani organizace nejsou izolované jednotky. Jsou nedílnou součástí komunity a životního prostředí, ve kterých realizují svou činnost, jsou ovlivňováni svým okolím a své okolí ovlivňují. Pochopení všech těchto vazeb a hodnoty, kterou přináší zapojení zainteresovaných skupin (tzv. **stakeholderů**) do důležitých rozhodnutí podniku/organizace je jedním z klíčových předpokladů efektivního zavedení konceptu společenské odpovědnosti. Stakeholdery jsou myšleni např. vlastníci, investoři, zaměstnanci, zákazníci, dodavatelé, okolní komunita a další zainteresované skupiny (v širším pojetí zahrnujeme mezi stakeholdery také konkurenty, zástupce státní správy a samosprávy, zájmové skupiny, média, odbory, mezinárodní organizace a širokou veřejnost). Koncept CSR hledá společně přijatelné uspokojování zájmů všech stran, které podnik/organizaci ovlivňují a jsou jimi ovlivňováni.

Jaký může mít přínos koncept CSR v rámci chystaných změn důchodového systému?

Koncept společenské odpovědnosti organizací je vlastně filosofie řízení a správy organizace, která nemyslí jen na krátkodobý profit úzké skupiny zainteresovaných osob, ale na dlouhodobě přínosné hledání uspokojování zájmů všech zapojených stran. V oblasti zaměstnanosti je koncept CSR jedním z řešení pro budoucnost, ve které se radikálně změní podmínky na trhu práce v důsledku demografických změn, stárnutí populace a nastupujících technologických změn. Široce aplikovaný a společností očekávaný koncept společenské zodpovědnosti umožňuje vývoj a realizaci **úspěšného sociálního dialogu**, který povede k udržení nebo vytváření adaptovaných pracovních míst pro stárnoucí spolupracovníky, k přizpůsobení pracovních podmínek, případně tempa práce a tedy možnosti udržení zaměstnanosti stárnoucích pracovníků. Takové řešení bude přínosné pro zaměstnavatele, pro zaměstnance i pro celou společnost.

O projektu

Název projektu: **Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému – etapa I.**

Realizátor projektu: **KZPS ČR**

Partner projektu: **ČMKOS**

Doba realizace projektu: **07/13 – 06/15**

Cíle projektu: **V diskuzích se zaměstnavateli a zaměstnanci definovat podmínky, které umožní, aby co největší počet zaměstnanců mohl vykonávat své povolání plnohodnotně až do skutečného nároku na starobní důchod**

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR Českomoravská konfederace odborových svazů



CSR Společenská odpovědnost organizací jako koncept podporující sociální dialog

KZPS ČR společně se svým odborovým partnerem ČMKOS realizují projekt, který formou bipartitního dialogu zmapuje situaci dopadu a **změn důchodového systému** a pomůže vytvořit takové pracovní podmínky, aby co největší počet zaměstnanců mohl **vykonávat své povolání plnohodnotně** až do skutečného nároku na starobní důchod.

CSR a sociální dialog

Aplikace principů společenské odpovědnosti při řízení organizace přináší pozitivní efekty zaměstnavatelům i zaměstnancům. CSR je proto také jedním ze způsobů realizace **sociálního dialogu**, zejména na podnikové úrovni, ve kterém jsou společně hledána win-win řešení a diskutovány a nastavovány podmínky a opatření, odpovídající zájmům obou stran sociálního dialogu (zaměstnanců i zaměstnavatelů). Vzájemné naslouchání pak posiluje důvěru a pochopení, že obě strany mají **společný cíl**, kterým je prosperující organizace.

Společenskou odpovědnost firem (CSR - Corporate Social Responsibility) můžeme volně definovat jako dobrovolný závazek firem/organizací chovat se při své činnosti a fungování odpovědně k prostředí a společnosti, ve kterých podnikají nebo působí.

Odpovědná firma/organizace dobrovolně:

- podniká v souladu s vysokými etickými principy
- pěstuje dobré vztahy se svými obchodními partnery
- nadstandardně pečuje o své zaměstnance
- dbá na vysokou kvalitu svých služeb/výrobků
- podporuje region, ve kterém působí
- snaží se minimalizovat negativní dopady na životní prostředí
- jedná nad rámec zákonných norem a povinností

Základním východiskem konceptu společenské odpovědnosti je přesvědčení, že k dlouhodobě udržitelné prosperitě firmy/organizace vede odpovědný a transparentní způsob jednání a podnikání.

Společensky odpovědná organizace plánuje, řídí a vyhodnocuje své jednání v těchto oblastech:

Tržní prostředí, Pracovní prostředí, Místní komunita, Životní prostředí

Co se od společensky odpovědné firmy/organizace očekává?

Tržní prostředí:

- Etické a slušné jednání
- Uplatňování principů dobrého řízení
- Udržování dobrých, vzájemně prospěšných vztahů
- Poskytování kvalitních služeb/produktů
- Dlouhodobá péče o zákazníky
- Řádné a včasné placení faktur a závazků
- Transparentní jednání a otevřené informování
- Využívání etické reklamy
- Ochrana duševního vlastnictví
- Nekorupční jednání

Pracovní prostředí:

- Korektní soužití organizace a zaměstnance
- Zapojení zaměstnanců do klíčových rozhodnutí
- Férové a spravedlivé ohodnocení za práci
- Poskytování benefitů
- Investice do vzdělávání a rozvoje zaměstnanců
- Důraz na zdravé a bezpečné pracovní prostředí

- Podporu vyváženosti pracovního a soukromého života
- Odpovědné propouštění
- Zajištění rovných příležitostí všem
- Podpora rozmanitosti na pracovišti

Místní komunita:

- Firemní dárcovství (finanční nebo materiální podpora)
- Podpora firemního dobrovolnictví
- Spolupráce se školami a vzdělávacími institucemi
- Preference místních dodavatelů
- Rozvoj zaměstnanosti v komunitě
- Investice do místní infrastruktury
- Podpora sociální integrace na místní úrovni
- Podpora zapojení zaměstnanců do rozvoje místní komunity

Životní prostředí:

- Ekologicky šetrný provoz a technologie
- Maximální úspory energie a vody
- Minimalizace odpadu a zodpovědné nakládání s odpadem
- Třídění a recyklace
- Redukce zbytečného využívání pohonných hmot
- Využívání ekologicky přátelských produktů a materiálů
- Produkování ekologicky šetrných výrobků a produktů
- Ochrana přírodních zdrojů

Jaké benefity přináší chování v souladu s principy CSR organizací a zaměstnancům?

- **sociální smír** na pracovišti, kultivované **pracovní prostředí** pro zaměstnance
- **zvýšení hodnoty nehmotných aktiv**, jako je firemní reputace, dobré jméno, hodnota značky, lidský kapitál či vztahy důvěry a partnerství
- **profesní růst** a možnost dalšího vzdělávání zaměstnanců
- **úspory nákladů** – např. v souvislosti s nízkou fluktuací zaměstnanců, zvýšení produktivity či v důsledku ekologických opatření
- odpovídající **mzda** a případné nefinanční **benefity** pro zaměstnance
- **možnost odlišit se od ostatních** ve vysoce konkurenčním prostředí (v oblasti produktů a služeb, ale i zaměstnanců)
- zázemí odpovědné firmy a zajištění **rovných příležitostí** všech zaměstnanců
- schopnost naslouchat a tak **lépe předvídat možná rizika a pohotově odpovídat na změny**, které mohou nastat a mít velký vliv na úspěšnost podnikání nebo činnosti organizace
- rozvoj podmínek pro úspěšný **sociální dialog** mezi zaměstnavateli i zaměstnanci