

**UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA FILOZOFICKÁ**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2008

Michaela FRIDRICHOVÁ

**Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická**

Sociální politika podniku

Michaela Fridrichová

**Bakalářská práce
2008**

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Katedra věd o výchově
Akademický rok: 2006/2007

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michaela FRIDRICHOVÁ**

Studijní program: **B6107 Humanitní studia**

Studijní obor: **Humanitní studia**

Název tématu: **Sociální politika podniku**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

- 1) Úvod do problematiky, vymezení pojmů, charakteristika sociální politiky podniku
- 2) Stanovení kritérií pro sociální politiku podniku (kolektivní smlouva, ISO 9001, vzdělávání zaměstnanců...)
- 3) Případová studie vybraných podniků
- 4) Interpretace
- 5) Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

KREBS,V. a kolektiv, Sociální politika, Praha: ASPI, 2005

KLEIBL,J. a kolektiv, Řízení lidských zdrojů, Praha: C.H.Beck, 2001

MACHAČ,O., Ekonomika a management podniku, Pardubice: Univerzita Pardubice 2007

Zákon č. 262/2006 Sb., zákonník práce, v platném znění od 1.1.2007

Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Adriana Sychrová
Katedra věd o výchově

Datum zadání bakalářské práce:

30. dubna 2007

Termín odevzdání bakalářské práce:

31. března 2008



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.

děkan

L.S.



prof. PhDr. Karel Rýdl, CSc.

vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2007

SOUHRN

Bakalářská práce na téma „Sociální politika podniku“ porovnává systém sociální politiky ve dvou společnostech: FOMA Bohemia a ČEZ Měření. Vymezuje účastníky sociální politiky, její cíle, nástroje a prostředky. Dále se zaměřuje především na péči o zaměstnance, mzdovou oblast, vzdělávací programy pro zaměstnance, na činnost odborů. Cílem práce je ukázat, která z firem má lépe propracovanou sociální politiku, která dokáže své zaměstnance lépe zabezpečit a poskytnout jim tak lepší pracovní prostředí.

KLÍČOVÁ SLOVA

sociální politika; podnik; kolektivní smlouva; péče o zaměstnance; vzdělávání; sociální zabezpečení

TITLE

Corporate Social Policy

ABSTRACT

Bachelor work on the theme “Corporate Social Policy“ compares a system of the social policy in two companies: FOMA Bohemia and ČEZ Measuring. Defines the participants of the social policy, its aims, instruments and resources. Then the work attends to the employee care, the wage sphere, education programs for the employees, the activity of the unions. The aim of this work is to show, which of these companies has more elaborated system of the social policy, which company can better provide its employees and afford them better working environment.

KEYWORDS

social policy; company; collective agreement; employee care; education; social security

Na tomto místě bych ráda poděkovala všem, kteří mi zapůjčili potřebnou literaturu a byli ochotni poskytnout mi hodnotné informace. Zejména děkuji mé konzultantce paní Mgr. Adrianě Sychrové za cenné rady a za odborné vedení při zpracovávání této bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD	5
1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY SOCIÁLNÍ POLITIKY.....	8
1.1. Vymezení pojmu sociální politika	8
1.2. Vymezení pojmu podniková sociální politika	11
1.3. Nástroje a prostředky sociální politiky	15
1.4. Cíle a strategie podnikové sociální politiky	19
1.5. Sociální politika a sociální zabezpečení.....	20
2. PŘÍPADOVÁ STUDIE VYBRANÝCH PODNIKŮ.....	22
2.1. Profil společnosti FOMA Bohemia	23
2.1.1. Mzdová oblast	23
2.1.2. Sociální oblast.....	27
2.1.3. Vzdělávání zaměstnanců	32
Profil společnosti ČEZ Měření.....	34
2.1.4. Mzdová oblast.....	34
2.1.5. Sociální oblast.....	37
2.1.6. Vzdělávání zaměstnanců	40
3. INTERPRETACE, SHRNUÍ A ZHODNOCENÍ.....	42
3.1. Mzdová oblast.....	42
3.2. Sociální oblast.....	43
3.3. Vzdělávání zaměstnanců	46
ZÁVĚR	49
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	52
SEZNAM TABULEK	55

ÚVOD

Jako téma bakalářské práce jsem si zvolila sociální politiku podniku. K tomuto rozhodnutí mě inspirovala odborná praxe v rámci školy, kterou jsem absolvovala v loňském roce ve společnosti FOMA Bohemia, s.r.o. Mým působiš-
tům se stalo personální oddělení. Zaměstnanci personálního oddělení mě seznámi-
li s veškerými náležitostmi správného chodu firmy, převážně se však věnovali
sociální oblasti, oblasti péče o zaměstnance. Ta je velice rozmanitá, a proto jsem
se rozhodla zaměřit se na ni podrobněji.

Celé téma práce je spíše sociální. Studuji pedagogický modul, takže jsem
nejprve chtěla provést pouze komparaci vzdělávacích aktivit dvou firem; tzn. ško-
lení, kurzy pro zaměstnance, oblast celoživotního vzdělávání. Vzdělávání zaměst-
nanců ale patří do sociální politiky, a tak jsem se rozhodla srovnávat podniky
i podle dalších kritérií a téma tak zpracovat v rozsáhlejší podobě.

Hlavním cílem bakalářské práce je tedy porovnat systém sociální politiky
ve dvou firmách. Zhodnotit, která z firem má lépe nastavený systém sociální poli-
tiky, která firma dokáže nabídnout svým zaměstnancům lepší péči. U které spo-
lečnosti je možné dosáhnout lepšího mzdového ohodnocení, která umožňuje za-
městnancům čerpat benefity a jiné výhody. Kde investují do dalšího vzdělávání
zaměstnanců. Práce je v první části popisná, ve druhé problematiku nastiňuji pří-
mo na konkrétním případu dvou firem.

Systém sociální politiky jsem hodnotila podle stanovených kritérií, tzn. ko-
lektivní smlouva, vzdělávání zaměstnanců, činnost odborů, mzdové podmínky;
a na základě studia dostupné literatury. Bohužel, sehnat publikace, které by zpra-
covávaly aktuální systém sociální politiky a sociálního zabezpečení, se ukázalo
jako velmi nesnadné. Čerpala jsem z odborných publikací od Milana Galvase
a Zdeňky Gregorové, od prof. Vojtěcha Krebse, ale v některých částech práce
jsem byla odkázána i na literaturu z předrevolučního období. Využila jsem také
studii z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí od Ing. Jaroslava Hály na
téma Vnitropodniková sociální politika. Z této studie jsem použila především
obecná vymezení podnikové sociální politiky, firemní strategii.

V první části práce jsem nejprve vymezila pojem sociální politika z několika různých hledisek, nastínila její problematiku a stručně uvedla složky, které sociální politika zahrnuje.

Ve druhé kapitole jsem se zaměřila přímo na podnikovou sociální politiku. Kdo jsou její účastníci, co přesně podniková sociální politika zahrnuje, jaké jsou její cíle. Charakterizovala jsem důležité nástroje a prostředky, kterými se sociální politika realizuje. Z uvedených nástrojů sociální politiky jsem podrobněji popsala podnikovou kolektivní smlouvu, protože pro mě byla stěžejním dokumentem při zpracovávání případové studie. Dále pak stručně charakterizuji sociální zabezpečení, jehož jádrem je právě sociální politika.

Další část už představuje případovou studii dvou vybraných podniků. Pro svoji práci jsem si vybrala dvě firmy sídlící v Hradci Králové, které jsou si v mnoha kritériích podobné. Jak místem působitě, tak i technickým zaměřením, obě společnosti mají srovnatelný počet zaměstnanců a organizační strukturu. První z nich je společnost FOMA Bohemia, s.r.o., která se zabývá výrobou fotografických materiálů. Pro srovnání jsem si k ní zvolila společnost ČEZ Měření, s.r.o. Tu jsem si vybrala z důvodu dobré dostupnosti k informacím. Ve firmě ČEZ pracuje rodinný přítel, který mi umožnil kontakt s personalistkou, a také mi mohl poskytnout cenné informace z vlastní praxe.

Sociální politika se ve firmách řídí zákoníkem práce, jeho upřesněním v podnikových kolektivních smlouvách a vnitřními předpisy, které zaměstnavatel vydává v souladu se zákoníkem práce v platném znění. Nebudu popisovat základní atributy vyplývající z legislativy, tzn.:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod ČR, hlava čtvrtá - Hospodářská, sociální a kulturní práva
- Směrnice generálního ředitele č. 5/96, Přijímání, příprava a vzdělávání zaměstnanců, FOMA Bohemia

- Směrnice generálního ředitele č. 29/96, Pracovní hodnocení zaměstnanců, FOMA Bohemia

Vzhledem k šíři zvolené problematiky se práce soustředí především na následující oblasti sociální politiky podniku: péči o zaměstnance (benefity, zaměstnanecké výhody, pracovní prostředí), mzdovou oblast, vzdělávání zaměstnanců. Na ty části sociální oblasti, které mají výše uvedené podniky lépe propracované, kde nabízejí něco navíc, kde jsou zaměstnancům poskytovány možnosti nad rámec minima stanoveného zákonem.

1. ÚVOD DO PROBLEMATIKY SOCIÁLNÍ POLITIKY

1.1. VYMEZENÍ POJMU SOCIÁLNÍ POLITIKA

V této kapitole bych chtěla nejprve nastínit, co představuje pojem „sociální politika“ obecně; tzn. v této části se budu věnovat především sociální politice státní. Objasním, s jakým výkladem sociální politiky se můžeme setkat, podle jakých kritérií ji dělíme, jaké složky tento pojem zahrnuje.

Sociální politika je součástí určitého společenského celku. V odborné literatuře se můžeme setkat s různým pojetím a vymezením sociální politiky, v teorii a praxi bývá různě interpretována. Vojtěch Krebs¹ uvádí, že sociální politika státu směřuje především k vytvoření a fungování systému sociálních jistot a růstu životní úrovně obyvatelstva. Můžeme ji chápat jako cílevědomou činnost subjektů, která je zaměřena na vytváření podmínek pro všestranný rozvoj člověka jako osobnosti. Z hlediska subjektového můžeme sociální politiku rozdělit na:

- a) státní sociální politiku, tj. sociální politiku, kterou realizuje stát
- b) nestátní sociální politiku, kterou realizují jiné subjekty od státu odlišné; např. zaměstnavatelé, odbory, dobročinné organizace, zájmová sdružení, obce, atd.

Podle M. Galvase a Z. Gregorové² můžeme obsah pojmu sociální politika můžeme vymežit na rozdílných úrovních:

- a) sociální politikou v nejširším slova smyslu můžeme rozumět politiku společenskou
- b) sociální politikou v užším smyslu rozumíme vše, co se vztahuje k podmínkám života lidí a vazbám mezi jedincem a skupinou

¹ KREBS, V. a kolektiv: *Sociální politika*. CODEX Bohemia, Praha 1997. ISBN 80-85963-33-7.

² GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z.: *Úvod do práva sociálního zabezpečení*. Masarykova univerzita, Brno 1992. ISBN 80-210-0424-X.

- c) sociální politikou však můžeme rozumět i úzké zaměření na materiální podmínky existence člověka (téměř ztotožnění se sociálním zabezpečením)

Do sociální politiky začleňujeme určité složky společenského života. Následující výčet je čerpán z publikace zaměřené na podnikovou sociální politiku od L. Rýznara³:

- zdravotnictví, tj. zdravotní péče poskytovaná obvodními lékaři, na poliklinikách a v nemocnicích, léčebně preventivní péče, lázeňská péče, bezplatné poskytování léků
- výchova a vzdělání, tj. zabezpečování bezplatné výchovy a vzdělávání v základních školách, při přípravě na povolání ve středních odborných školách, gymnáziích a vysokých školách, ve školách pro mládež vyžadujících zvláštní péči; bezplatné poskytování školních potřeb, pomůcek a učebnic; rozšiřování výchovně vzdělávacích informací hromadnými sdělovacími prostředky (tiskem, televizí, filmem, rozhlasem); mimoškolní výchova a vzdělávání
- tělovýchova a sport
- výstavba a údržba bytového fondu
- ochrana přírodního a pracovního prostředí
- řešení sociálních stránek příjmů obyvatelstva (sociální problémy mzdové politiky, výše minimální mzdy a starobních důchodů, vztah výše příjmu k výši životních nákladů, apod.)
- realizace práva na práci a udržování co nejmenší míry nezaměstnanosti (tvorba a uplatňování pracovně právních a jiných předpisů týkajících se

³ RÝZNAR, L. a kolektiv: *Podniková sociální politika v období přestavby*. Pardubice 1988.

pracovních sil, vytváření potřebných pracovních příležitostí, nábor, výběr a přijímání pracovníků, průběh a ukončení pracovního procesu, další výchova a vzdělávání, sociální služby, skupinová a individuální práce, pracovní aktivita a iniciativa)

- sociální zabezpečení zahrnující:
 - a) zabezpečení a péči při dočasné pracovní neschopnosti (nemocenské, podpora při ošetřování člena rodiny, placená mateřská dovolená, porodné)
 - b) péči o občany s dlouhodobě poškozeným zdravím včetně pracovní rehabilitace, poskytování invalidních důchodů
 - c) zabezpečení při úrazech a nemocech z povolání
 - d) společenskou pomoc poskytovanou rodinám, tj. rodinné přídatky, sirotčí důchody, stipendium při studiu dítěte, mateřský příspěvek, výchova dětí zanedbaných špatnou péčí rodičů nebo opuštěných rodiči
 - e) péči o staré občany (starobní důchod, domovy důchodců, slevy na vstupech)
 - f) péči o sociálně slabé občany, např. o podmíněně odsouzené a propuštěné vězně, boj proti alkoholismu, drogové závislosti, prostituci a kriminalitě mladistvých a náprava těchto občanů
 - g) sociální služby (poradenství, sociálně právní ochrana, terénní péče o staré občany a těžce zdravotně postižené občany, apod.)

1.2. VYMEZENÍ POJMU PODNIKOVÁ SOCIÁLNÍ POLITIKA

Sociální politiku podniku můžeme charakterizovat jako „prodlouženou ruku“ sociální politiky státu, jejíž obsah i formy, prostředky i zdroje jsou přizpůsobeny podmínkám práce v organizaci. Podniková sociální politika je pro státní sociální politiku nepostradatelnou formou realizace řady sociálních práv občanů. Současně také plní i jinou důležitou funkci: vytváří sociální předpoklady, podmínky a prostředí pracovního procesu.⁴

Mezi nejdůležitější „aktéry“ sociální politiky můžeme v tomto případě řadit:

- a) firmy a zaměstnavatele
- b) odbory

Firmy a zaměstnavatelé realizují v podstatě dvojí sociální politiku. Jsou povinni zabezpečovat opatření stanovená státem (např. nařízení stanovující výši minimální mzdy, dodržování hygieny práce, apod.). Dále zajišťují také podnikovou sociální politiku cílenou na vlastní pracovníky a realizují různá dobrovolná sociálně politická opatření (např. podpora zaměstnaneckých obědů, rehabilitace, apod.).⁵

Odbory (sdružení zaměstnanců) hájí zájmy svých členů v pracovní a sociální oblasti. Vznik a činnost odborových organizací jsou přímo uvedeny v Listině základních práv a svobod, hlava čtvrtá – Hospodářská, sociální a kulturní práva. Ke vzniku odborové organizace není potřeba žádné povolení státních orgánů, počet odborových organizací není ani nijak omezen. Sdružování v odborových organizacích se řídí obecnou úpravou, zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění. Zakladatelé se domluví na přípravném výboru, který musí mít nejméně tři členy, přičemž alespoň jeden z nich musí být starší 18 let. Dále pak vyberou jednoho zmocněnce, který bude oprávněn jednat jménem přípravného výboru. Přípravný výbor založí odborovou organizaci. Její vznik oznámí Ministerstvu vnitra České republiky, podá návrh na její evidenci a zašle stanovy ve dvojím vyhotovení. Stanovy musí obsahovat název odborové organizace, sídlo, cíl činnosti, přehled orgánů odborové organizace, způsob jejich ustavování, určení

⁴ RÝZNAR, L. a kolektiv: *Podniková sociální politika v období přestavby*. Pardubice 1988.

⁵ KREBS, V. a kolektiv: *Sociální politika*. CODEX Bohemia, Praha 1997. ISBN 80-85963-33-7.

orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem odborové organizace, ustanovení o organizačních jednotkách (pokud budou zřízeny a pokud budou jednat svým jménem) a zásady hospodaření.

Pokud ministerstvo nezjistí důvod k odmítnutí registrace, provede do deseti dnů od zahájení řízení registraci a v této lhůtě zašle zmocněnci přípravného výboru jedno vyhotovení stanov, na němž vyznačí den registrace, kterým je den odeslání. Vznik odborové organizace, její název a sídlo oznámí ministerstvo do sedmi dnů po registraci Českému statistickému úřadu, který vede evidenci organizace. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací se řídí zejména zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání.

„Obecně můžeme sociální politiku podniku vymezit jako soubor aktivit firmy, které promyšleně směřují ke zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců a sociálního bezpečí v rámci ekonomických možností firmy.“⁶

Dále Hála vysvětluje některé podněty pro zavedení sociální politiky ve firmě. Jedním z nich je neustálý pohyb zejména kvalifikovaných zaměstnanců, kterému je potřeba zamezit. Dalším podnětem je např. snaha vytvořit firmě dobré jméno a image. „Oproti sociální politice řízené státem, která sleduje převážně uspokojení občanů, by mělo být hlavním cílem podnikové sociální politiky regulovat chování zaměstnanců v souladu se zájmy firmy, přičemž uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců by mělo být pouze prostředkem této regulace.“⁷

Podniková sociální politika tvoří jeden ze subsystémů podnikové politiky personální. V následujícím výčtu okruhů činností sociální politiky ve firmě vycházím ze struktury dvou autorů: L. Rýznara a J. Hály. J. Hála zaujímá novější stanovisko k dané problematice. Jeho (již zmíněná) studie Vnitropodniková politika, ze které jsem informace čerpala, je z roku 2000. Zatímco publikace L. Rýznara: Podniková sociální politika v období přestavby je z předrevolučního období a představuje tak starší pojetí.

⁶ HÁLA, J.: *Vnitropodniková sociální politika* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000. [cit. 2008-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>, str. 6.

⁷ HÁLA, J.: *Vnitropodniková sociální politika* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000. [cit. 2008-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>, str. 6.

Za základní lze podle L. Rýznara označit tyto okruhy činnosti sociální politiky podniku:

- péči o zdraví zaměstnanců zajišťuje firma na základě smlouvy uzavřené s lékařkou závodní preventivní péče; předmětem smlouvy je zajišťování zdravotních prohlídek zaměstnanců vyplývajících ze zákona a poskytování první pomoci
- celoživotní výchova a vzdělávání občanů pokračuje u ekonomicky aktivního obyvatelstva etapou další výchovy a vzdělávání pracujících, kterou umožňují organizace na vlastní náklady svým pracovníkům; změny technologií a organizace práce vyvolávají změny kvalifikace pracovníků; za tímto účelem organizace buď samy připravují a realizují výchovně vzdělávací akce nebo zabezpečují změny kvalifikace pracovníků studiem při zaměstnání na školách, pomaturitním nebo postgraduálním studiem či absolvováním specializačních nebo rekvalifikačních kurzů pořádaných ve výchovně vzdělávacích zařízeních; dále zabezpečují přípravu mládeže (v rámci povinných odborných praxí) na dělnická povolání ve středních odborných učilištích
- péče o bezpečnou a hygienickou práci zlepšováním vybavenosti pracovišť odpovídajícími hygienickými a sociálními zařízeními, odstraňováním fyzikálních, chemických a jiných škodlivin z pracovišť, instruováním pracovníků o předpisech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jejich důsledným dodržováním; snižováním psychické a fyzické zátěže, snižováním počtu rizikových pracovišť a pracovníků na nich, např. snižováním exhalací, omezováním znečišťování vod a půdy, omezováním hluchosti a prašnosti
- v některých podnicích zařazování pracovníků do tarifních tříd podle ověřené pracovní způsobilosti, stanovení kritérií pro vyplácení prémie a odměn

Hála pak uvádí následující oblasti, kterými se podniková sociální politika zabývá:

- sociální výhody a služby včetně přímých sociálních služeb zahrnuté do nákladů nebo financované ze zisku a poskytované zaměstnancům, případně jejich rodinným příslušníkům nebo také bývalým zaměstnancům (starobním a invalidním důchodcům)
- zaměstnanecké výhody spočívající ve zvýhodněném, nekomerčním poskytování výrobků nebo služeb produkovaných v rámci předmětu podnikání firmy
- investiční náklady sociálního charakteru vynaložené na rekonstrukci, modernizaci a rozvoj materiálně technické základny firemní sociální politiky (firemní stravovací, rekreační, sportovní, rehabilitační, lázeňská, ubytovací zařízení, služební byty ve vlastnictví firmy, nestátní zdravotnická zařízení, apod.)
- investice zlepšující vybavenost pracovního prostředí v podnikových provozních objektech (tj. zaměřené na oblast pracovních podmínek včetně BOZP)
- pracovní právní nároky zaměstnanců v oblasti sociální (tj. nároky sociální povahy opřené o příslušná ustanovení zákoníku práce); např. zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, rozšířený nárok na dovolenou, započítání doby potřebné k osobní očištění po skončení práce do pracovní doby, započítání dalších nejvýše 15 minut přestávky v práci při směně přesahující 10 a půl hodiny do pracovní doby aj.)
- původně typicky manažerské firemní benefity patřící ke standardu manažerských smluv, kterým se však zejména v posledních letech dostává uplatnění i v nemanžerských funkcích (např. přidělení podnikového automobilu i k soukromým účelům, poskytnutí mobilního telefonu, zajištění

nadstandardního zdravotního pojištění, životního, respektive důchodového pojištění, nabídka zaměstnaneckých akcií, aj.

1.3. NÁSTROJE A PROSTŘEDKY SOCIÁLNÍ POLITIKY

Sociální politika se realizuje pomocí širokého spektra nástrojů, které lze třídit. Důležité však je, aby respektovaly základní principy sociální politiky, působily v jejich záměrech a cílech a umožňovaly naplňovat cíle a funkce sociální politiky. Za principy sociální politiky považujeme:

1) Princip sociální spravedlnosti

Je klíčovým principem sociální politiky. Hovoří se zde o třech zásadách sociální spravedlnosti: každému stejně, každému podle jeho potřeb, každému podle jeho zásluhy.

2) Princip sociální solidarity

Pojmem sociální solidarita rozumíme vzájemnou podporu, sounáležitost. Je vedena úsilím o sjednocování zájmů na základě svobodné vůle lidí a jejich ochoty podřídit se zájmům společnosti. Solidarita je výrazem lidského porozumění, pospolitosti, soudržnosti a odpovědnosti lidí.

3) Princip subsidiarity

Tento princip vychází z přístupu k člověku jako individuu; souvisí s poskytováním pomoci. Podle principu subsidiarity je každý povinen nejdříve pomoci sám sobě. Pokud tuto možnost nemá, musí mu pomoci jeho rodina. Je to princip spojující osobní odpovědnost se solidaritou.

4) Princip participace

Naplňování principu participace je dlouhodobějším procesem, který lze nazvat jako přechod od člověka jako objektu sociální politiky, k člověku jako plnoprávnému, odpovědnému a respektovanému subjektu. Jedná se o možnost podílet se na společenském životě.

„Sociální politika musí vždy pracovat se dvěma základními typy nástrojů: s určitým dlouhodobým či dlouhodobějším programem (plánem) a s nástroji zaměřenými aktuálně a krátkodobě, ke kterým můžeme zařadit zejména kolektivní vyjednávání.“⁸ Nyní bych chtěla stručně vymezit nejdůležitější nástroje sociální politiky.

Mezi nejdůležitější nástroje sociální politiky podle V. Krebse řadíme:

- program a plán (pro prosazování dlouhodobých záměrů, jak dosáhnout cílů a jakými prostředky, jak cíle realizovat)
- kolektivní vyjednávání (podrobně se budu věnovat na následující straně)
- sociální služby (aktivity zaměstnavatele zabezpečující uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců, odborné poradenství, právní ochrana)
- věcné dávky (léky, zdravotní pomůcky, ochranné pracovní pomůcky)
- různé úlevy a výhody poskytované určenému okruhu osob (daňové úlevy, výhody poskytované mladistvým, studujícím, důchodcům)
- účelové půjčky (výhodnější podmínky; např. novomanželské půjčky, půjčky na vzdělání)
- sociální příjmy (dávky důchodového a nemocenského zabezpečení, pomoc rodinám s dětmi, dávky sociální pomoci, podpory v nezaměstnanosti atd.)

M. Galvas a Z. Gregorová pak uvádějí tyto další nástroje sociální politiky:

- právo a právní řád (právní normy, zákony, ústava)
- ekonomické nástroje (např. neviditelná ruka trhu⁹)
- sociální činnosti (např. personalisté vytvářející obsah podnikové sociální politiky)

Nástroje podnikové sociální politiky jsou směřovány přímo k zaměstnancům dané společnosti. Podniky cíleně ovlivňují chování zaměstnanců ve svůj prospěch. Firma se snaží vyjít svým zaměstnancům vstříc, vytvořit jim co nejlepší pracovní podmínky, poskytnout co nejlepší péči. Je ale třeba zdůraznit, že to

⁸ KREBS, V. a kolektiv: *Sociální politika*. CODEX Bohemia, Praha 1997. ISBN 80-85963-33-7. Str. 57.

⁹ Jedinec, který sleduje svůj vlastní zájem a prospěch, zároveň přispívá k růstu blahobytu celé společnosti.

všechno firmy dělají pro svůj vlastní užitek. Jde o to, co nejvíce motivovat zaměstnance, aby byl ve firmě spokojený, a tudíž podával dobré pracovní výkony. Firma se touto formou snaží zamezit fluktuaci zaměstnanců nebo naopak zvýšit počet kvalifikovaných a schopných pracovníků.

Nyní bych se chtěla hlouběji věnovat kolektivnímu vyjednávání. Kolektivní smlouva je podle mého názoru jednou z nejdůležitějších věcí v podnikové sociální politice vůbec. Jsou v ní uvedena veškerá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, která však nevyplývají pouze ze zákona. Kolektivní smlouva obsahuje především individuální práva a povinnosti smluvních stran, které přímo vymezuje daný podnik. V dnešní době má již velké množství firem velmi dobře propracovanou sociální politiku; dříve tomu tak nebývalo, protože v předrevolučním období tento nástroj sociální politiky úplně chyběl.

Kolektivní vyjednávání podrobněji definuje V. Krebs:¹⁰ „Kolektivní vyjednávání je proces, ve kterém dochází k jednání o určitých sociálních skutečnostech mezi jednotlivými partnery. Je to základní forma komunikace mezi nimi. Sociálními partnery jsou např. odbory hájící zájmy zaměstnanců.“ Nejde však pouze o systém kolektivního vyjednávání, jde tu i o prezentaci a střetávání názorů smluvních stran. Kolektivní vyjednávání má výrazně preventivní charakter, má konfliktům především předcházet, ne je řešit až následně.

Výsledkem kolektivního vyjednávání jsou kolektivní smlouvy. V následující charakteristice kolektivních smluv vycházím z Kubínkové.¹¹ Autorka označuje kolektivní smlouvu za zvláštní smluvní typ. Proces kolektivního vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy, řešení sporů o její uzavření, je předmětem zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Kolektivní smlouva provádí úpravu např. mzdových nebo platových práv a ostatních práv zaměstnanců. Kolektivní smlouva je účinný právní nástroj pro hromadnou úpravu pracovních podmínek zaměstnanců, vztahů zaměstnavatele a odborové organizace, která zaměstnance zastupuje.

¹⁰ KREBS, V. a kolektiv: *Sociální politika*. CODEX Bohemia, Praha 1997. ISBN 80-85963-33-7.

¹¹ KUBÍNKOVÁ, M., *Nový zákoník práce (s účinností od 1.ledna 2007 a související předpisy)*. Sondy - Edice Paragrafy do kapsy, Praha 2006. ISBN: 80-86846-15-6.

Rozlišujeme tři různé typy kolektivních smluv:

- generální dohoda – vymezuje vzájemné závazky vlády, podnikatelských a odborových svazů v hospodářské a sociální politice; je východiskem pro kolektivní smlouvy nižších typů
- kolektivní smlouvy vyššího typu – ty jsou uzavírány mezi určitými zaměstnavatelskými a odborovými svazy
- dalším typem kolektivních smluv jsou právě podnikové kolektivní smlouvy; ty jsou uzavírány mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem určitého podniku

„Oblast firemní politiky je tradičně jedním ze základních témat kolektivního vyjednávání na úrovni podniku i z hlediska odvětvového. Zejména podnikové kolektivní smlouvy mají pro řešení základních otázek podnikové sociální politiky zcela nezastupitelný význam, a to nejenom tím, že zakotvují určité výhody pro zaměstnance, ale také proto, že zřetelně odrážejí kulturu personálního řízení podniku.“¹²

Obecně můžeme říct, že pomocí kolektivních smluv lze například:

- efektivněji využívat pracovní síly
- zdokonalovat organizaci a metody práce
- zdokonalovat pracovní podmínky a pracovní prostředí
- upevňovat pracovní morálku
- lépe využívat pracovní dobu
- zvyšovat a využívat kvalifikaci zaměstnanců
- rozvíjet pracovní iniciativu
- zabezpečovat soulad hodnocení zaměstnanců s jejich odměňováním a osobními perspektivami
- zlepšovat podmínky pro vybrané skupiny pracovníků

¹² Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. *Podniková sociální politika z hlediska kolektivních smluv* [online]. listopad 2000. Praha : České informační centrum sociální ochrany, 2000. [cit. 2008-05-11]. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/Newsletter_06.pdf>

- zmírňovat nepříznivé důsledky práce na psychiku
- zvyšovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci
- omezovat práci v prostředí ohrožujícím zdraví pracovníků
- využívat prostředky fondu kulturních a sociálních potřeb

Výše popsané body, které může kolektivní smlouva upravovat, uvádějí ve své publikaci nazvané *Podniková sociální politika* autoři Z. Pánek a H. Šálková.¹³ Publikace je to sice již několik desítek let stará, ale použila jsem ji spíše pro inspiraci a také pro její přehlednost.

Kolektivní smlouvu má každý podnik v individuální formě. Kolektivní smlouvy, ze kterých jsem čerpala pro svou případovou studii (tzn. kolektivní smlouva firmy FOMA Bohemia, s.r.o. a ČEZ Měření, s.r.o.) nejsou volně přístupné veřejnosti. Dostala jsem je k nastudování pouze na základě objasnění tématu mé bakalářské práce. U obou firem jsem se setkala s tím, že neradi volně zpřístupňují podnikovou kolektivní smlouvu. I když samozřejmě vycházejí z platných právních předpisů a legislativy, k některým jejím částem přistupují jako k interním informacím.

1.4. CÍLE A STRATEGIE PODNIKOVÉ SOCIÁLNÍ POLITIKY

„Strategickým cílem sociální politiky podniku musí být takové ovlivnění vlastností práce a pracovních procesů ve firmě, aby se co nejvíce negativních (stresujících, demotivujících) faktorů postupně transformovalo na pozitivně orientované faktory, které by vévodily zaměstnaneckému kolektivu firmy.“¹⁴ Takto obecně definuje J. Hála ve své publikaci *Vnitropodniková politika* hlavní cíl podnikové sociální politiky.

Dále autor charakterizuje pojem „strategie firemní sociální politiky“, který úzce souvisí s realizací a dosahováním cílů. Podle J. Hály rozumíme strategii podnikové sociální politiky jako souboru dlouhodobých cílů v oblasti stabilizace zaměstnanců formulovaných v podpůrném vztahu k obchodní strategii firmy

¹³ PÁNEK, Z., ŠÁLKOVÁ, H.: *Podniková sociální politika*. Institut ČSKVŘ, Praha 1974.

¹⁴ HÁLA, J.: *Vnitropodniková sociální politika* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000. [cit. 2008-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>, str. 6.

a směřujících k vytváření firemní kultury. Strategie podnikové sociální politiky by měla reflektovat celospolečenské trendy; např. zavedení zaměstnaneckého penzijního připojištění, příspěvku na životní pojištění, apod.

Obecným cílem firemní sociální politiky je předcházení konfliktům uvnitř společnosti a dlouhodobé zabezpečení dobrých pracovních podmínek pro zaměstnance. J. Hála uvádí některé podstatné faktory, které firemní strategii z velké míry ovlivňují:

- a) Sektor (odvětví), ve kterém podnik působí
- b) Velikost (počet zaměstnanců)
- c) Vlastnické poměry
- d) Teritoriální působnost (rozmístění pracovišť)
- e) Charakter podnikové tradice, kvalita managementu a jeho přístup k firemnímu personálu včetně převládající organizace a stylu řízení
- f) Existence a působení odborové organizace

Cílem každé firmy je mít co nejvyšší zisk, dostatečný počet kvalifikovaných pracovníků a omezení jejich fluktuace, výše mezd stanovená v rozsahu, který bude přijatelný pro firmu a dostatečný pro zaměstnance apod., nezávisle na tom, jakou má firma velikost, v jakém odvětví působí, ve kterém regionu se nachází. Obecné strategické cíle všech firem se tedy budou navzájem velmi podobat. Primárně se firmy snaží čelit sociálním a ekonomickým ohrožením, vytvářet příznivé podmínky pro rozvoj jedinců. Cíle jsou z velké většiny výsledkem kompromisu při řešení potřeb a zájmů jednotlivých stran.

1.5. SOCIÁLNÍ POLITIKA A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

„Sociální politika představuje jeden ze základních pojmů, které tvoří jádro sociálního zabezpečení. Sociálním zabezpečením rozumíme soubor institucí, zařízení, opatření a vztahů, jejichž pomocí a prostřednictvím se uskutečňuje předcházení, zmírňování a odstraňování následků sociálních událostí, v nichž se občané

mohou ocitnout.¹⁵ Právní úpravu organizace a provádění sociálního zabezpečení obsahuje zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti dne 1. ledna 1992. Sociální zabezpečení podle tohoto zákona zahrnuje:

- nemocenské pojištění zaměstnanců a osob postavených jim v tomto pojištění na roveň, nemocenské pojištění osob samostatně výdělečně činných
- důchodové pojištění

Systém sociálního zabezpečení má tři pilíře:

- 1) sociální pojištění (důchodové, zdravotní, nemocenské, na politiku zaměstnanosti)
- 2) státní sociální podporu (cílovou skupinou jsou hlavně rodiny s dětmi)
- 3) sociální pomoc (péče, služby)

Organizační uspořádání sociálního zabezpečení je řešeno na území České republiky a podílejí se na něm orgány státní správy České republiky, obce a právnické a fyzické osoby, které zaměstnávají občany.

Orgány sociálního zabezpečení jsou:

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí
- b) Česká správa sociálního zabezpečení
- c) Okresní správy sociálního zabezpečení
- d) Ministerstvo vnitra
- e) Ministerstvo spravedlnosti
- f) Ministerstvo obrany¹⁶

¹⁵ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z.: *Úvod do práva sociálního zabezpečení*. Masarykova univerzita, Brno 1992. ISBN 80-210-0424-X, str. 5, 13.

¹⁶ *Sociální pojištění : Organizace a provádění sociálního zabezpečení* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002-2006 , [cit. 2008-06-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1349>>

2. PŘÍPADOVÁ STUDIE VYBRANÝCH PODNIKŮ

Tato kapitola je věnována konkrétní studii systému sociální politiky dvou podniků. Jak už jsem zmínila v úvodu, společnost FOMA Bohemia jsem si pro svou práci vybrala z důvodu absolvování praxe na jejich personálním oddělení. Odborná praxe mě inspirovala ke zvolení tématu bakalářské práce. Na personálním oddělení jsem měla přístup k materiálům týkajících se sociální politiky podniku, a tak jsem se rozhodla toto téma následně zpracovat.

Bakalářskou práci jsem zpracovala metodou popisnou, komparativní. Bylo tedy nutné si zvolit k firmě FOMA Bohemia ještě další podnik, a následně jejich systém sociální politiky porovnat. Poměrně dlouho jsem váhala, kterou další firmu si zvolit. Chtěla jsem porovnávat dvě firmy podobného charakteru, aby jejich sociální politika byla srovnatelná. FOMA Bohemia je firma střední velikosti, takže jsem vybírala společnost téže velikosti, aby byl počet zaměstnanců rovněž porovnatelný. A také jsem chtěla najít firmu, která by měla alespoň podobné zaměření jako FOMA, tzn. technické. Dobrou volbou se nakonec ukázala být společnost ČEZ Měření, která splňovala všechna výše zmíněná kritéria. Vybrala jsem ji na základě doporučení rodinného přítele, který zde pracuje, a tak bylo jednodušší sehnat si potřebné kontakty a informace. Navíc bylo také výhodou, že obě firmy sídlí v Hradci Králové.

Sociální politiku ve firmách jsem hodnotila zejména na základě průzkumu těchto oblastí: vzdělávání zaměstnanců, mzdové podmínky, činnost odborů, pracovní prostředí pro zaměstnance. Dále pak sociální oblast; tam jsem se soustředila na sociální péči, odměny zaměstnancům, lékařskou péči, stravování zaměstnanců. Nejdůležitějším prostředkem pro mě bylo nastudování kolektivní smlouvy v obou podnicích. Informace jsem také získávala od jednotlivých pracovníků a z několika interních firemních publikací.

Systém sociální politiky ve firmě FOMA Bohemia jsem sledovala po dobu čtrnácti dnů v průběhu odborné praxe v červnu roku 2007. Veškerý přístup k interním materiálům, publikacím, kolektivní smlouvě mi zprostředkovala paní Mgr. Ivana Koubová, vedoucí personálního oddělení. Následně jsem měla s paní

Koubovou ještě několik konzultací. Ve firmě ČEZ mi materiály a informace zprostředkovali zaměstnanci na personálním oddělení a na sekretariátě. Většinou jsem do firmy docházela v dopoledních hodinách; po dobu zhruba tří týdnů v lednu a únoru roku 2008.

2.1. PROFIL SPOLEČNOSTI FOMA BOHEMIA

Společnost FOMA Bohemia je výrobcem materiálů s dlouholetou tradicí. Vznik firmy se datuje rokem 1921, kdy byla v Hradci Králové založena společnost Fotochema, s.r.o. Své výrobky produkovala pod ochrannou značkou FOMA. Zpočátku se vyráběly fotografické desky a zpracovatelské chemikálie. Po deseti letech byla zahájena výroba černobílých papírů, o rok později výroba černobílých svitkových filmů.¹⁷

Po roce 1990 se nosným programem firmy stává výroba černobílých fotografických materiálů, speciálních záznamových a registračních materiálů a výroba a prodej rentgenové přístrojové techniky.

Privatizací státního podniku vznikla roku 1995 společnost FOMA Bohemia. Ta vlastní čtyři dceřiné společnosti a to se sídlem v Polsku, Slovensku, Rusku a Rumunsku. V současné době má FOMA 370 – 380 zaměstnanců. Roční obrát firmy za rok 2007 je 443 milionů Kč. Pozornost firma zaměřila na zlepšení výrobních technologií s cílem vyvinout materiály nové generace schopné obstát na trhu vedle zahraničních výrobků.

FOMA vyrábí především produkty pro amatérské a profesionální fotografy, zdravotnictví, polygrafický průmysl, strojírenství, dále za zaměřuje na výrobu speciálních fotografických materiálů a zpracovatelských lázní.

2.1.1. Mzdová oblast

Pro odměňování zaměstnanců se uplatňují dvanáctistupňový tarifní systém a individuální dohody o mzdě. Tarifní odměňování je obsaženo v kolektivní

¹⁷ Uvedené informace jsem čerpala z Interní publikace společnosti FOMA Bohemia, s.r.o. z roku 1996, a také ze setkání s vedoucí personálního oddělení paní Mgr. Ivanou Koubovou ze dne 4.6.2007.

smlouvě. Tarifní stupnice obsahuje základní tarif a maximální rozpětí (prémie), kterého může zaměstnanec dosáhnout. Pokud se jedná o nového zaměstnance, může dosáhnout pouze 25 % z maximálního rozpětí. Po třech měsících následuje vyhodnocení a možné přiznání vyššího rozpětí. Základní tarif hodnotí náročnost daného pracovního místa (nutnost vyššího vzdělání, ztížené pracovní podmínky, apod.), pohyblivá složka hodnotí přímo zaměstnance (množství odváděné práce, kvalita práce, ochota spolupracovat, apod.). Výše pohyblivé složky závisí pouze na vedoucím zaměstnanci. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit růst mezd odvozený od tempa ekonomického růstu, produktivity práce, míry inflace a růstu úrovně reálných mezd o 4 % ročně.

Tarifní stupnice pro 37,5 hodinový pracovní týden je stanovena v těchto minimálních výších základního tarifu:

Tabulka 1 – Tarifní mzdová stupnice (FOMA)

Tarifní stupeň	Základní tarif	Maximální rozpětí
1	6 200 Kč	3 210 Kč
2	6 800 Kč	3 430 Kč
3	7 500 Kč	3 770 Kč
4	8 300 Kč	4 210 Kč
5	9 000 Kč	4 650 Kč
6	9 800 Kč	5 210 Kč
7	10 900 Kč	5 760 Kč
8	12 000 Kč	6 430 Kč
9	13 100 Kč	6 870 Kč
10	14 200 Kč	7 650 Kč
11	15 500 Kč	8 420 Kč
12	17 000 Kč	9 310 Kč

Zdroj: Podniková kolektivní smlouva FOMA Bohemia spol. s r.o.

Hradec Králové, 2007

Při hodnocení zaměstnanců využívá FOMA tzv. hodnotícího dialogu. Jedná se o rozmluvu pouze mezi vedoucím a zaměstnancem. Zaměstnanec si nejprve připraví vlastní hodnocení sebe samého. Vyjádří své názory na pracovní podmínky, vedení, inovace, vymezí okruh problémů a připomínek. Vedoucí by

měl vyzdvihnout pozitiva, vytknout nedostatky, nastítnit, co od zaměstnance očekává v nastávajícím období. Potom následuje vzájemná konfrontace. Cílem hodnotícího dialogu je ztotožnit názory vedoucího a zaměstnance tak, aby došlo k co největší shodě mezi oběma stranami. Firma s hodnotícím systémem neustále pracuje, bylo zavedeno školení ohledně hodnotícího dialogu. Hlavní záměr školení spočívá ve zlepšení komunikace, kladné hodnocení i kritika by měly mít za výsledek pozitivní motivaci zaměstnance. Hodnotící dialog by se měl uskutečnit vždy jednou za čtvrt roku, ale jak jsem se dozvěděla od jednotlivých vedoucích, ve skutečnosti probíhá velmi nepravidelně. I když většina z dotázaných potvrdila, že pokud je dostatek času, je forma hodnocení zaměstnanců pomocí tohoto dialogu velmi přínosná. Dialog vede nejen k posouzení pracovní činnosti zaměstnance, ale prohlubuje se tak i vztah a vzájemná důvěra zaměstnance a vedoucího.

Mzdová zvýhodnění, mzdové příplatky, odměny

Mzdová zvýhodnění a mzdové příplatky slouží zejména k ocenění práce vykonávané ve zvláštních pracovních podmínkách. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo rizikovosti pracovního prostředí. V tabulce uvádím přehled pracovních výkonů, za které zaměstnanci dostávají mzdový příplatek. Informace jsem čerpala z Podnikové kolektivní smlouvy FO-MA Bohemia 2007, pro větší přehlednost jsem je však přenesla do tabulky:

Tabulka 2 – Příplatky za práci ve ztížených pracovních podmínkách (FOMA)

Příplatek za práci v noci	10 Kč/hod
Příplatek za práci v odpoledních směnách	Min. 7 Kč/hod
Příplatek za práci o sobotách a nedělích nebo ve svátek	Min. 50 % základního ¹⁸ hodinového tarifu
Příplatek za práci přesčas v pracovních dnech	Min. 25 % základního hodinového tarifu
Příplatek za práci přesčas v noci, o sobotách a nedělích nebo ve svátek	Min. 50 % základního hodinového tarifu
Příplatek za práci přesčas pro zaměstnance ostražky, zaměstnance s pružnou pracovní dobou v pracovních dnech, v noci, o sobotách a nedělích nebo ve svátek	Min. 33 % základního hodinového tarifu
Příplatek za práci přesčas v případě, že se jedná o výkon práce trvající nepřetržitě 16 hodin	Za 8 hodin min. 33 % základního hodinového tarifu

Za trvale mimořádný pracovní výkon lze zaměstnanci přiznat osobní třídu, která se rovná o jeden tarifní stupeň vyšší úrovni, než zaměstnanci přísluší podle jeho zařazení.

Téměř 40 % zaměstnanců ve firmě FOMA Bohemia pracuje ve ztížených pracovních podmínkách. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky ze základní minimální mzdy (základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 37,5 hodin činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu¹⁹). Nesmí být nižší, ale může být vyšší. Příplatky ve vyšší sazbě jsou však ve firmě výjimkou.

Příplatky za práci v obtížných pracovních podmínkách nebo ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí nejsou ve společnosti FOMA Bohemia pevně stanovené, ale posuzují se až podle konkrétního typu práce, podle míry obtížnosti pracovních podmínek. Ti zaměstnanci, kteří pracují výhradně ve ztížených pracovních podmínkách, dostávají k měsíční mzdě příplatek 700 Kč. Zaměstnanci, je-

¹⁸ Základní mzdový tarif nezahrnuje pohyblivou složku (maximální rozpětí).

¹⁹ *Informace o minimální mzdě* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002-2006 , [cit. 2008-05-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4973>>

jichž práce ve ztížených pracovních podmínkách je vyšší nebo odpovídá 75 % celkové pracovní doby, mají měsíčně nárok na příplatek v hodnotě 600 Kč. Pokud zaměstnanci pracují ve ztížených pracovních podmínkách více než 50 % celkové pracovní doby, náleží jim příplatek v hodnotě 450 Kč měsíčně. Zaměstnanci pracující ve ztížených pracovních podmínkách více jak 25 % celkové pracovní doby, dostávají měsíční příplatek ve výši 250 Kč. Odměny za pracovní pohotovost přísluší zaměstnanci ve výši minimálně 10 % průměrného výdělku.

2.1.2. Sociální oblast

Sociální podpora

Zaměstnavatel přispívá na penzijní připojištění těm zaměstnancům, kteří uzavřou nebo již uzavřeli s penzijním fondem smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem s pravidelnými měsíčními platbami ve výši nejméně 100 Kč. Nárok na příspěvek však mají zaměstnanci, kteří uzavřeli smlouvu pouze s Penzijním fondem České pojišťovny. Částka příspěvku se vypočítává z vyměřovacího základu zaměstnance na daný měsíc. Tuto výhodu zaměstnanci hojně využívají; většina zaměstnanců firmy má smlouvu o penzijním připojištění uzavřenou právě u České pojišťovny. Řidičům referentských vozidel, kteří mají uzavřenou smlouvu s pojišťovnou Amcico, zaměstnavatel přispívá na úrazové pojištění.

Zaměstnancům může být v mimořádně závažných případech pro překlenutí tíživé sociální situace poskytnuta jednorázová návratná nebo nenávratná sociální výpomoc, nebo v případě úmrtí zaměstnance jejich nejbližším pozůstalým. Nenávratná sociální výpomoc se poskytuje ve výši maximálně 5 000 Kč pouze na základě řádné smlouvy. Zaměstnanec musí o výpomoc zažádat odborovou organizaci. Ta zaujme stanovisko a případně potvrdí doporučení. O poskytnutí nenávratné sociální výpomoci nakonec rozhoduje vedení firmy. Návratná sociální výpomoc může být poskytnuta jedenkrát ročně, a to ve výši maximálně 15 000 Kč. Její splatnost je dvanáct měsíců.

Odměny vyplácené při mimořádných událostech

K ocenění pracovních výsledků při příležitosti významných pracovních a životních výročí mohou být zaměstnancům poskytnuty jubilejní odměny. Výše odměn je závislá na pracovním hodnocení odměňovaného zaměstnance. Příležitostí k ocenění může být:

- a) 25 let celkové doby zaměstnání v pracovním poměru od prvního vstupu do zaměstnání při:

Tabulka 3 - Odměna za dobu strávenou v pracovním poměru (FOMA)

5 – 9 letech práce ve společnosti	Min. 2 000 Kč
10 – 14 letech práce ve společnosti	Min. 2 500 Kč
15 – 19 letech práce ve společnosti	Min. 3 000 Kč
20 a více letech práce ve společnosti	Min. 4 000 Kč

*Zdroj: Podniková kolektivní smlouva FOMA Bohemia spol. s r.o.
Hradec Králové, 2007*

- b) životní jubileum 50 let věku při:

Tabulka 4 - Odměna při dosažení 50 let věku (FOMA)

5 – 9 letech práce ve společnosti	Min. 3 000 Kč
10 – 14 letech práce ve společnosti	Min. 3 500 Kč
15 – 19 letech práce ve společnosti	Min. 4 000 Kč
20 a více letech práce ve společnosti	Min. 4 500 Kč

*Zdroj: Podniková kolektivní smlouva FOMA Bohemia spol. s r.o.
Hradec Králové, 2007*

- c) první skončení pracovního poměru při nabytí nároku na starobní a invalidní důchod při:

Tabulka 5 - Odměna při odchodu do důchodu (FOMA)

5 – 9 letech práce ve společnosti	Min. 3 500 Kč
10 – 14 letech práce ve společnosti	Min. 4 000 Kč
15 – 19 letech práce ve společnosti	Min. 4 500 Kč
20 – 24 letech práce ve společnosti	Min. 5 000 Kč
25 – 34 letech práce ve společnosti	Min. 6 000 Kč
35 a více letech práce ve společnosti	Min. 9 000 Kč

*Zdroj: Podniková kolektivní smlouva FOMA Bohemia spol. s r.o.
Hradec Králové, 2007*

d) životní jubileum 60 let věku při:

Tabulka 6 - Odměna při dosažení 60 let věku (FOMA)

5 – 14 letech práce ve společnosti	Min. 3 000 Kč
15 a více letech práce ve společnosti	Min. 3 500 Kč

*Zdroj: Podniková kolektivní smlouva FOMA Bohemia spol. s r.o.
Hradec Králové, 2007*

Zaměstnanci mají možnost získat odměnu při předcházení různým živelným událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při kterých může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

Dovolená, náhrada mzdy

Základní výměra dovolené se prodlužuje o jeden týden nad zákonem stanovený rozsah. Zaměstnanci tudíž mají pět týdnů dovolené ročně. Pro zaměstnance pracující v režimu dvanáctihodinových směn je stanovena dodatková dovolená v rozsahu pěti pracovních dnů v kalendářním roce.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu, jde o prostoj, a pokud nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 90 % průměrného výdělku. V důsledku přerušené práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 70 % průměrného výdělku.

Rekreace, sportovní a kulturní akce

FOMA Bohemia vlastní rekreační zařízení Dachova u Hořic v Podkrkonoší a horskou chatu Foměnka v Krkonoších. Zaměstnancům společnosti spolu s rodinnými příslušníky se při rekreaci v těchto zařízeních poskytuje sleva na ubytování. V minulých letech společnost organizovala v chatové osadě Dachova i dětské letní tábory.

Firma také pořádá sportovní a kulturní akce. Jedenkrát ročně FOMA pořádá společenskou akci pro své zaměstnance, která je spojena s vyhlášením nejlepších pracovníků za předešlý rok. Organizátorem těchto akcí je Výbor základní organizace a zaměstnavatel mu převede na účet finanční dar po zúčtování všech akcí v kalendářním roce.

Zaměstnavatel také poskytuje příspěvek na organizovanou dětskou rekreaci v době jarních a letních prázdnin (např. tábor, soustředění, ozdravný pobyt) prostřednictvím finančního daru Základní organizace FOMA. Pravidlem je, že se poskytuje jeden příspěvek na jedno dítě školou povinné nebo studující střední školu nebo učiliště, a to v kalendářním roce v maximální výši 2000 Kč.

Péče o zdraví zaměstnanců

Péče o zdraví zaměstnanců je zajišťována na základě smlouvy uzavřené s lékařkou závodní preventivní péče a ochrany zdraví před nemocemi z povolání a pracovními úrazy. Předmětem smlouvy je zajišťování lékařských preventivních vstupních prohlídek, periodických prohlídek, mimořádných prohlídek a poskytování první pomoci. Před nástupem do pracovního poměru musí každý zaměstnanec absolvovat vstupní zdravotní prohlídku. Lékařská prohlídka je nutná i v případě přechodu na jinou pracovní pozici. Vstupní prohlídku si zaměstnanec hradí sám, ale po jeho nástupu do pracovního poměru mu její úhradu zaměstnavatel proplatí. Mezi další mimořádné prohlídky, které hradí zaměstnavatel, patří např.:

- a) obsluha výpočetní techniky, svářeči (oční) – jedenkrát za dva roky
- b) všeobecné preventivní prohlídky – jedenkrát za tři roky (spolu s odběrem krve)

K ochraně zdraví a zabezpečení pracovní pohody zaměstnanců vytvořila firma tzv. Program zdraví. V rámci programu poskytuje nebo zprostředkovává zaměstnavatel preventivní a zubní lékařskou péči přímo v areálu závodu. Podnik také preferuje, aby zaměstnanci chodili na preventivní lékařské prohlídky v pracovní době, mimo dobu jejich pracovního volna. Dále mají možnost využít bezplatné rehabilitační masáže a parafinové zábaly. Zaměstnancům je také poskytován příspěvek na vstup do městských lázní. K zajištění pitného režimu jsou pro všechny zaměstnance bezplatně zajištěny dodávky pitné vody. Navíc ti, kteří pracují ve směnných provozech, mají dvakrát ročně nárok na preventivní dávky vitamínů. Minulý rok byla v areálu firmy zřízena odpočinková místnost a venkovní prostor pro přestávky na jídlo a oddech. Odpočinková místnost je zařízena tak, aby se v ní zaměstnanci cítili co nejpříjemněji. Je vybavena pohodlnými křesly, několika lehátky, televizí, rádiem, stolky s časopisy a jinými materiály ke čtení. V celém areálu společnosti je zakázáno kouření. Pro kuřáky jsou vyhrazeny prostory k tomu určené.

Všichni zaměstnanci společnosti musí před nástupem do pracovního poměru projít školením o BOZP. Nejméně jedenkrát ročně jsou na všech pracovištích a zařízeních společnosti organizovány také prověrky BOZP. Jedenkrát ročně a při zavádění nových technologií, výrob a zřizování nových pracovišť se provádí ve spolupráci s lékařkou závodní preventivní péče pravidelná kontrola k vyhledávání a prevenci rizik při ochraně zdraví při práci. Ve firmě je také určitý počet zaměstnanců vyškolen pro poskytování první pomoci tak, aby mohla být pomoc poskytnuta v každé směně.

Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel zabezpečuje stravování formou jednoho teplého jídla v průběhu pracovní doby trvající nejméně pět hodin včetně možnosti podávání nápojů k jídlu ve sjednaném stravovacím zařízení. Zabezpečuje také zaměstnancům možnost zakoupit si nápoje a pečivo v průběhu ranní směny. Zaměstnanci mají zajištěno stravování v jídelně SOŠ a SOU Vocelova, která sídlí jen několik desítek metrů od areálu podniku. Na stravování ve smluveném zařízení si zaměstnanec doplácí 26 Kč, zbytek hradí zaměstnavatel. Nárok na stravenky tedy zaměstnanci nemají. Stravenky dostávají zaměstnanci pouze v případě, že pracují

v sobotu, v neděli nebo ve svátek. Při odpracování jedenácti hodin v pracovním dni (tzn. při dvanáctihodinových směnách) mají zaměstnanci nárok na dvě teplá jídla.

2.1.3. Vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel napomáhá zaměstnancům při jejich osobním rozvoji prohlubováním a zvyšováním kvalifikace. Poskytuje jim k tomu pracovní úlevy a potřebné hmotné zabezpečení. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje dále také zaškolení a zaučení zaměstnanců a odbornou praxi absolventů škol. Vzdělávání můžeme rozdělit na vnější a vnitřní:

- a) vnější, tzv. regulovaná oblast
povinná, ze zákona (BOZP, řízení motorových vozíků, řidiči referentských vozidel, školení elektrikářů)

- b) vnitřní, tzv. neregulovaná oblast
záleží pouze na firmě, co zaměstnancům nabídne

Společnost FOMA Bohemia využívá ke vzdělávání zaměstnanců vlastní lektory a lektory najaté agenturou. Zaměstnavatel zprostředkovává výuku přímo v areálu podniku. Realizace výuky probíhá jak v pracovní, tak i mimo pracovní dobu. U obou případů však výuku hradí zaměstnavatel. Z důvodu výrazného exportu zboží a nákupu materiálů ze zahraničí nabízí Foma velký výběr jazykových kurzů. Konkrétně pak kurzy angličtiny, němčiny, španělštiny, italštiny, francouzštiny a ruštiny. Kurzy absolvují zaměstnanci, kteří mají znalost jazyka v popisu pracovní činnosti a nebo potřebují k práci základní znalost jazyka.

O kurzy je zájem, využívá je i velké množství lidí, kteří jazyk ke své práci nepotřebují. Dalším kurzem, který je navštěvován nejčastěji, je základní kurz práce na PC. Kurzy většinou probíhají jednou týdně hodinu a půl. Jazykové kurzy jsou dlouhodobějšího trvání; podle pokročilosti může zaměstnanec docházet na kurz i dva tři roky. Oproti tomu počítačové kurzy jsou většinou na půl roku, v některých případech mohou trvat až jeden rok. Na konci kurzů může personální

ředitel vyhlásit přezkoušení jednotlivých zaměstnanců. Zkoušení probíhá za účasti lektora, zaměstnance a personálního ředitele. Ve firmě ale tato forma atestu není pravidlem. Přezkoušení proběhlo dosud jen dvakrát.

Ve firmě také probíhají tzv. vzdělávací akce. Ty jsou ve většině případů určeny pro střední management (např. pro mistry). Účastníci těchto programů jsou zde školeni za účelem zvyšování kvalifikace v oblasti komunikace, schopnosti vedení lidí, hodnocení pracovníků. Dále pak za účelem zlepšení řečnických a prezentačních dovedností, písemné komunikace. Tyto vzdělávací akce jsou dotovány Evropskou unií.

Programy vzdělávání se sestavují jedenkrát ročně na základě požadavku vedoucích. Ti vycházejí z firemní strategie, z hodnocení zaměstnanců a z analýzy vnějšího prostředí (např. při zavádění nových technologií).

Dále se firma soustředí především na školení a kurzy zaměstnanců se speciální odborností. Z důvodu rychle se vyvíjející technologie a častých změn ve vyhláškách a normách se i několikrát ročně účastní školení např. pracovníci v oboru výpočetní techniky. Mistři na jednotlivých pracovištích také několikrát do roka navštěvují veletrhy nových technologií a technických zařízení z důvodu prohloubení znalostí v dané oblasti a osvojení si nových postupů. Často jezdí na odborné veletrhy a výstavy i do zahraničí.

PROFIL SPOLEČNOSTI ČEZ MĚŘENÍ

Společnost ČEZ Měření je dceřiná společnost skupiny ČEZ, a.s. K aktivitám skupiny ČEZ patří v první řadě výroba a prodej elektřiny. Současně se řadí mezi tři největší výrobce tepla v České republice. Královéhradecká pobočka ČEZ Měření má přibližně 550 zaměstnanců. Její roční obrat za rok 2007 činí 1,311 miliardy Kč. Firma se řídí podnikovou kolektivní smlouvou a jejími dodatky a vnitřními předpisy. Aktuální kolektivní smlouva má platnost od 1.1.2007 do 31.12.2008.

ČEZ Měření je pokračovatelem společnosti VČE - měřicí technika, s.r.o. se sídlem v Hradci Králové²⁰. Zajišťuje služby v oblasti:

- montáže a provozování měřících přístrojů
- sběr, zpracování a správu dat
- služby v oblasti správy měřidel
- opravy a ověřování měřících přístrojů
- řešení a prevence neoprávněných odběrů
- prodej informativních přístrojů

2.1.4. Mzdová oblast

Zařazení zaměstnanců se provádí na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v souladu s katalogy funkcí. Je uplatňován systém dvanácti mzdových tarifních stupňů, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Základní mzda může být stanovena též manažerskou smlouvou nebo individuální smlouvou o mzdě. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit růst mezd odvozený od tempa ekonomického růstu, produktivity práce, míry inflace a růstu úrovně reálných mezd minimálně o 2 % ročně. V následující tabulce je uvedena výše mzdových tarifů:

²⁰ ČEZ Měření [online]. Praha : 2004 [cit. 2008-05-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.cez.cz/cs/o-spolecnosti/skupina-cez/dcerine-spolecnosti-cez-v-cr/procesni-spolecnosti/cez-mereni.html>>

Tabulka 7 - Tarifní mzdová stupnice (ČEZ)

Tarifní stupeň	Základní tarif
1.	8 600 Kč
2.	9 700 Kč
3.	10 950 Kč
4.	12 400 Kč
5.	14 050 Kč
6.	15 850 Kč
7.	17 900 Kč
8.	20 200 Kč
9.	22 900 Kč
10.	25 800 Kč
11.	29 150 Kč
12.	32 950 Kč

Zdroj: Podniková kolektivní smlouva ČEZ Měření, s.r.o. Hradec Králové, 2008

Vedoucím zaměstnancům, u kterých nebyla uplatněna smluvní mzda, přísluší mzdový tarif minimálně o jeden tarifní stupeň vyšší než mzdový tarif nejvýše zařazeného podřízeného zaměstnance.

Jedenkrát za kalendářní rok se provádí hodnocení zaměstnanců. Jeho cílem je komplexně vyhodnotit pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance konat danou práci. Součástí tohoto hodnocení je ocenění pracovní výkonnosti podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledků práce podle množství a kvality. Objem mzdových prostředků určený pro hodnocení je stanoven ve výši 15 % z objemu tarifních mezd.

Mzdová zvýhodnění, mzdové příplatky, odměny

Následující informace o příplatcích za práci ve ztížených pracovních podmínkách jsem čerpala z Podnikové kolektivní smlouvy firmy ČEZ Měření pro rok 2008. Pro větší přehlednost jsem je utřídila do tabulky:

Tabulka 8 - Příplatky za práci ve ztížených pracovních podmínkách (ČEZ)

Příplatek za práci v noci	13,50 Kč/hod
Příplatek za práci v odpoledních směnách	4 Kč/hod
Příplatek za práci o sobotách a nedělích	25 % průměrného hodinového výdělku
Příplatek za práci ve svátek	100 % průměrného hodinového výdělku
Příplatek za práci přesčas	25 % průměrného hodinového výdělku
Příplatek za práci v obtížných pracovních podmínkách nebo ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí	7 Kč/hod
Příplatek za práci pod napětím	20,50 Kč/hod
Příplatek za práci ve výškách	10,50 Kč/hod
Příplatek za práci v nepřetržitých pracovních režimech	9,50 Kč/hod
Odměna za pracovní pohotovost mimo pracoviště ve všední den	9 Kč/hod, min. 45 Kč za den
Odměna za pracovní pohotovost mimo pracoviště v sobotu, neděli a ve svátek	18 Kč/hod, min. 90 Kč za den

Zdroj: Podniková kolektivní smlouva ČEZ Měření, s.r.o. Hradec Králové 2008

Základním prostředkem pro zvýšení výkonnosti jsou prémie. Hodnocení výkonnosti jednotlivců nebo útvarů se provádí s cílem komplexně vyhodnotit splnění cílů, které jsou jim stanoveny. Tyto cíle jsou charakterizovány jedním až třemi ukazateli, které se vážou přímo na jednotlivce nebo příslušný útvar, a jejich splnění mohou zaměstnanci ovlivnit. Prémie je stanovena ve výši 30 % z objemu tarifních mezd zaměstnance nebo skupiny zaměstnanců. Jako prémie období je stanoveno kalendářní čtvrtletí. Další motivací pro zaměstnance představuje hodnocení výkonnosti společnosti. To se provádí s cílem motivace zaměstnanců ke zvýšenému úsilí na plnění některého z rozhodujících ukazatelů firmy. Odměna za výkonnost společnosti může být vyplacena všem zaměstnancům společnosti.

Zaměstnancům, kteří vykonávají práci přesahující rámec jejich povinností vyplývajících z jejich pracovní náplně, lze vyplatit mimořádné odměny. Může to být např. za:

- splnění úkolů za zaměstnance, kteří jsou delší dobu nemocní
- zásluhy při likvidaci živelných pohrom
- zásluhy na rychlém odstranění poruch
- záchranu lidského života
- provedení mimořádného úklidu a pořádkových prací
- mimořádnou iniciativu, apod.

2.1.5. Sociální oblast

K zabezpečování sociálních potřeb zaměstnanců vytváří zaměstnavatel zdroje k financování sociálních potřeb. Jsou to zdroje z nákladů společnosti, popřípadě sociální fond.

Sociální podpora

Zaměstnavatel přispívá na penzijní připojištění všem zaměstnancům po třech měsících trvání pracovního poměru. Zaměstnancům, kteří uzavřou nebo již uzavřeli s jakýmkoli penzijním fondem smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem s pravidelnými měsíčními platbami ve výši nejméně 100 Kč, bude zaměstnavatel přispívat částkou, která činí 3 % z vyměřovacího základu zaměstnance na daný měsíc pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, minimálně však 100 Kč měsíčně. Zaměstnancům, kteří uzavřou nebo uzavřeli s pojišťovnou Amcico, Česká pojišťovna, Kooperativa, ING, AXA nebo pojišťovnou České spořitelny životní pojištění, přispěje zaměstnavatel částkou 666 Kč měsíčně.

Zaměstnavatel zřizuje všem zaměstnancům po třech měsících trvání pracovního poměru osobní účet ve výši 14 000 Kč ročně. To považuji za skutečnou výhodu pro zaměstnance. Částka je opravdu vysoká a zaměstnanci mají poměrně hodně možností, jak účet v průběhu roku využít. Pro čerpání z osobního účtu musí být vystaven daňový doklad (v České republice, na částku vyšší než 1 000 Kč). Zůstatek z osobního účtu se do dalšího roku nepřevádí. Z účtu je možné hradit:

- rekreační poukazy zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům (pobytové zájezdy, rehabilitační a lázeňské pobyty, dětské rekreace)
- elektrickou energii (pouze do výše 9 000 Kč)
- penzijní připojištění

V mimořádně závažných případech lze zaměstnanci poskytnout jednorázovou sociální výpomoc do výše 20 000 Kč nenávratně. V případě úmrtí zaměstnance z důvodů jiných než v souvislosti s pracovním úrazem nebo při jiných tragických událostech může být zaměstnanci nebo pozůstalým vyplacena mimořádná sociální výpomoc až do výše 100 000 Kč. Zaměstnavatel poskytne podle svých ekonomických možností mimořádnou sociální výpomoc zaměstnanci, který byl uznán plně invalidním v důsledku pracovního úrazu.

Odměny vyplácené při mimořádných událostech

Při příležitosti prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo plný invalidní důchod je vypláceno zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trvá více než pět let, odchodné. Při zápočtu let práce v energetice se v tomto případě nerozlišuje, zda při předchozí změně zaměstnání v rámci Skupiny ČEZ zaměstnanec obdržel nebo neobdržel zvýšené odstupné podle počtu odpracovaných let v energetice. Výše odchodného je stanovena podle počtu odpracovaných let zaměstnance v energetice následovně:

Tabulka 9 - Odměny při odchodu do důchodu (ČEZ)

více než 5 let práce ve společnosti	až 1 násobek průměrného výdělku
více než 10 let práce ve společnosti	až 2 násobek průměrného výdělku
více než 15 let práce ve společnosti	až 3 násobek průměrného výdělku
více než 20 let práce ve společnosti	až 4 násobek průměrného výdělku

Zdroj: Podniková kolektivní smlouva ČEZ Měření, s.r.o. Hradec Králové, 2008

Při odchodu do předčasného starobního důchodu je zvýšeno odchodné vyplácené při příležitosti odchodu do důchodu v závislosti na počtu dní, o které je urychlen odchod do starobního důchodu:

Tabulka 10 - Odměny za předčasný odchod do důchodu (ČEZ)

do 180 dní	o 0,5 násobek průměrného výdělku
od 181 do 270 dní	o 1 násobek průměrného výdělku
od 271 do 360 dní	o 1,5 násobek průměrného výdělku
od 361 do 450 dní	o 2 násobek průměrného výdělku
od 451 do 540 dní	o 2,5 násobek průměrného výdělku
od 541 do 630 dní	o 3 násobek průměrného výdělku
od 631 do 720 dní	o 3,5 násobek průměrného výdělku
od 721 do 810 dní	o 4 násobek průměrného výdělku
od 811 do 900 dní	o 4,5 násobek průměrného výdělku
od 901 výše	o 5 násobek průměrného výdělku

Zdroj: Podniková kolektivní smlouva ČEZ Měření, s.r.o. Hradec Králové, 2008

Vedoucí zaměstnanec může zaměstnanci při dosažení 50 let věku přiznat odměnu až do výše 10 000 Kč.

Dovolená, náhrada mzdy

Základní výměra dovolené se prodlužuje o jeden týden nad zákonem stanovený rozsah, tzn. pět týdnů. Pro zaměstnance pracující v režimu dvanáctihodinových směn je stanovena dodatková dovolená v rozsahu pěti pracovních dnů v kalendářním roce.

Zaměstnancům, kteří nebyli převedeni na jinou práci v důsledku prostoje, náleží po dobu trvání této překážky náhrada mzdy ve výši 90 % jejich průměrného výdělku. Zaměstnancům, kteří nebyli převedeni na jinou práci v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů, náleží po dobu trvání této překážky náhrada mzdy ve výši 80 % jejich průměrného výdělku.

Rekreace, sportovní a kulturní akce

Každý rok pořádá firma pro děti Mikulášskou besídku spojenou s hudebním programem, hrami a soutěžemi o věcné ceny.

V období letních prázdnin společnost organizuje dvoutýdenní tábor pro děti v Horním Jelení. Pobyt na táboře firma dětem nehradí, platí ho rodiče v plné výši. Zaměstnanci však mohou k úhradě pobytu na táboře využít osobní účet.

Péče o zdraví zaměstnanců

Pro zaměstnance zabezpečuje zaměstnavatel závodní preventivní lékařskou péči, kterou mají zaměstnanci možnost využívat přímo v podniku. Vstupní, výstupní, periodické a další vyžádané prohlídky hradí zaměstnavatel. Zaměstnancům některých profesí (např. elektromontéři – práce venku, v terénu) hradí zaměstnavatel očkování proti klíšťové encefalitidě.

Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na poukázku na stravování v hodnotě 70 Kč zaměstnancům, kteří odpracovali alespoň tři hodiny v pracovní směně. Zaměstnancům v nepřetržitých provozech a v provozech se směnami delšími než jedenáct hodin poskytuje zaměstnavatel příspěvek v hodnotě 85 Kč za směnu.

2.1.6. Vzdělávání zaměstnanců

Zaměstnavatel v rámci svých potřeb a možností podporuje zaměstnance při zvyšování kvalifikace a poskytuje jim k tomu úměrné finance a pracovní úlevy. Pokud dojde k rozvázání pracovního poměru v souvislosti s organizačními změnami, uhradí zaměstnavatel zaměstnanci v případě jeho zájmu rekvalifikaci až do výše 20 000 Kč.

Společnost ČEZ Měření nabízí různé druhy školicích a rozvojových programů, převážně však úzce spojených s pracovní kvalifikací zaměstnance. Nejčastěji probíhá přeškolení v oblasti informačních technologií. Jako v každé firmě technického zaměření se zaměstnanci pravidelně účastní seminářů a školení o nových technologických postupech a novinkách v dané oblasti. Velmi častá (ně-

kolikrát do roka) jsou u společnosti ČEZ Měření tzv. kabelářská školení určená pracovníkům v elektrotechnice. Velká část zaměstnanců totiž pracuje přímo v terénu a je pro ně nezbytné orientovat se v nových trendech kabelářské problematiky. Opakované přeškolení jsou povinni absolvovat referenční řidiči.

Každý pracovník ve firmě také musí projít školením o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, které absolvuje jedenkrát za rok. S BOZP je ve společnosti ČEZ spojeno také školení první pomoci. Pokud někdo ze zaměstnanců nemá splněno školení BOZP a první pomoci, může se stát, že nebude způsobilý vykonávat některý druh práce. Z tohoto důvodu pak může být přeřazen na pracovní pozici s nižší kvalifikací.

Dále podnik nabízí např. výuku cizích jazyků (angličtina, němčina). Ke vzdělávání zaměstnanců využívá firma především lektory najaté agenturou. Kurzy jsou ve větší míře realizovány externě. Zaměstnavatel uhradí za výuku plnou částku v případě, že zaměstnanci mají dané znalosti v popisu práce nebo je k práci alespoň z části potřebují. Některé kurzy jsou nastaveny tak, že po několika kapitolách následuje test znalostí. Pokud zaměstnanec uspěje, dosáhne v testu určitého procenta úspěšnosti, zaměstnavatel mu poskytne příspěvek na kurz nebo kurz uhradí v plné výši.

3. INTERPRETACE, SHRUTÍ A ZHODNOCENÍ

Tato část práce je určena k posouzení informací a údajů o systémech sociální politiky obou firem, následného vyhodnocení a vyvození výsledků případové studie. Postupně budu diskutovat jednotlivá kritéria, podle kterých jsem se řídila při zpracování úkolu.

3.1. MZDOVÁ OBLAST

Co se týká mzdové oblasti, je zde zřejmé, že společnost ČEZ poskytuje svým zaměstnancům nepoměrně vyšší základní mzdu podle tarifního odměňování. Zaměstnancům společnosti FOMA Bohemia náleží k základnímu tarifu i pohyblivá složka, u společnosti ČEZ je systém odměňování obdobný: k základnímu mzdovému tarifu mohou být zaměstnancům přiznány prémie. Oba systémy odměňování jsou si podobné a pro zaměstnance stejně výhodné. Pokud ale hodnoty pečlivě propočítáme, nastavený systém společnosti ČEZ je pro zaměstnance přece jen nepatrně příznivější.

Co bych chtěla vyzdvihnout v oblasti vyplácení mezd, je způsob přiznávání určité výše z pohyblivé složky základní tarifní mzdy ve firmě FOMA Bohemia. Zaujal mě způsob hodnocení zaměstnanců ve formě tzv. hodnotícího dialogu. Myslím, že se jedná o velice užitečnou věc, protože komunikace mezi nadřízeným a zaměstnancem je velmi důležitá. Bohužel, hodnocení formou hodnotícího dialogu neprobíhá úplně pravidelně. Někteří vedoucí (je jich ale menšina) argumentují tím, že se jim to zdá zbytečné, že na takové věci není čas.²¹ Je to škoda, protože za těch několik málo minut, které spolu zaměstnanec a nadřízený stráví v klidu a o samotě, se dá leckdy projednat i něco navíc, na co v běžné pracovní době nezbývá čas.

Když se zaměřím na mzdové příplatky, je patrné, že výše příplatků se u obou firem pohybuje v podobných hodnotách. V případech, kde je příplatek za práci pro zaměstnance Fomy nižší, je pro zaměstnance ČEZu nastaven ve vyšší hodnotě, a obráceně.

²¹ Informace z osobního rozhovoru s vedoucí personálního oddělení, paní Mgr. Ivanou Koubovou, dne 14.6.2007.

Co se týče celkové výše příplatků, finančně jsou na tom lépe, i když opět jen nepatrně, zaměstnanci společnosti ČEZ. Vycházejí z vyšších základních mzdových tarifů, mají více druhů příplatků z důvodu pracovních pozic, např. příplatek za práci ve výškách, pod napětím. FOMA zaměstnancům neposkytuje příplatky za práci v těchto podmínkách, i když tyto druhy práce představují poměrně častý pracovní výkon.

FOMA Bohemia má oproti ČEZu lépe zpracovanou část týkající se příplatků za práci v obtížných pracovních podmínkách nebo ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí. Zaměstnanci ČEZu mají stanovenou fixní částku poskytovanou za pracovní výkon v tomto prostředí. Zaměstnancům společnosti FOMA zaměstnavatel přiznává příspěvek v proměnlivé výši, která závisí na době strávené v nepříznivých podmínkách z celkové pracovní doby.

Dalším pozitivem pro zaměstnance společnosti FOMA je vyšší růst mezd. ČEZ je nesporně bohatší firmou než FOMA Bohemia, proto mě údaje o růstu mezd v jednotlivých podnicích překvapily. Zatímco zaměstnavatel ve firmě FOMA se zavazuje zajistit růst mezd o 4 % ročně, zaměstnavatel v ČEZu poskytuje svým zaměstnancům mzdový nárůst pouze o 2 % za rok.

3.2. SOCIÁLNÍ OBLAST

Zaměstnancům ČEZu zaměstnavatel přispívá jak na penzijní připojištění, tak i na životní pojištění. Zaměstnanci firmy FOMA dostávají od svého zaměstnavatele příspěvek na penzijní připojištění, řidiči referentských vozidel pak ještě příspěvek na úrazové pojištění. I když jsou zaměstnancům poskytovány příspěvky na základě omezení výběru pojišťovny, považují tyto příspěvky za velké pozitivum. Zaměstnanci firmy ČEZ mají navíc tu výhodu, že mají větší možnost výběru pojišťovny. Ve společnosti FOMA Bohemia jsou zaměstnanci limitováni pouze na Českou pojišťovnu. I přesto však zaměstnanci této podpory využívají.

Zaměstnavatelé v obou firmách poskytují svým zaměstnancům odměny vyplácené u mimořádných příležitostí. Co se týče odměn přiznaných na základě jubilejních událostí, mají zaměstnanci ve společnosti FOMA nárok na odměnu při

dovršení 50 a 60 let věku. Výše odměn závisí na délce pracovního poměru ve firmě. ČEZ poskytuje zaměstnancům odměnu pouze při dovršení 50 let věku, přiznaná odměna však může dosahovat až do výše 10 000 Kč.

Oba zaměstnavatelé také poskytují zaměstnancům odměny při skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod. U společnosti ČEZ je ale systém nastavený tak, že při zápočtu let práce v energetice firma nerozlišuje, zda při předchozí změně zaměstnání v rámci Skupiny ČEZ zaměstnanec obdržel nebo neobdržel zvýšené odstupné podle počtu odpracovaných let v energetice.

Dalším kladným bodem sociálního systému pro zaměstnance ČEZu by se mohlo zdát přiznání vyššího odchodného, pokud zaměstnanec odejde do důchodu předčasně. Zní to jako velká finanční výhoda, z dlouhodobějšího hlediska je to však pro zaměstnance nevýhodné. Tím, že nastoupí do předčasného důchodu, se jim trvale sníží penze. Na trvale krácený důchod má nárok každý, kdo byl pojištěn nejméně 25 let a zbývají mu nejvýše tři roky do důchodového věku. Důchod je stanoven jako důchod řádný, ale za každých (i započatých) 90 dnů ode dne přiznání důchodu do dosažení důchodového věku, se procentní výměra snižuje o 0,9 % výpočtového základu.²²

Jak vyplývá ze zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, předčasný důchod navíc neznamená jen trvale nižší příjmy, ale také omezené možnosti přivýdělku. Firmy ale odchodu zaměstnanců do předčasného důchodu využívají; např. při propouštění zaměstnanců. V případě restrukturalizace výroby (např. rušení některých výrobních úseků), při snižování stavů z důvodu špatných hospodářských výsledků nebo z důvodu zvýšení produktivity a efektivity práce je pro zaměstnavatele výhodnější poskytnout zaměstnanci odstupné v dané výši, než mu ještě po dobu několika měsíců, případně let vyplácet celou mzdu. Možnost zvýšeného odchodného při odchodu do předčasného důchodu společnost FOMA svým zaměstnancům nenabízí.

²² *Starobní důchody* [online]. Praha : Česká správa sociálního zabezpečení, 2006 [cit. 2008-06-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>>

Patrně největším pozitivem pro zaměstnance společnosti ČEZ je zřízení osobního účtu ve výši 14 000 Kč ročně, ze kterého mohou hradit např. rekreace, elektrickou energii nebo penzijní připojištění. Zaměstnancům firmy FOMA jejich zaměstnavatel sice také přispívá určitou částkou např. na dětské tábory, a v případě rekreace zaměstnanců ve vlastních zařízeních společnosti jim poskytuje slevu na ubytování. Přesto se výše finančních prostředků poskytnutých pro tyto a podobné účely společností FOMA nemůže v žádném případě rovnat finančním prostředkům, které svým zaměstnancům poskytuje společnost ČEZ. Roční obrat Fomy za rok 2007 činí 443 milionů Kč, kdežto roční obrat firmy ČEZ Měření za rok 2007 se vykazuje částkou 1,311 miliardy Kč.

V péči o zdraví zaměstnanců a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou v obou firmách dodržovány standardní postupy. Zaměstnanci společnosti FOMA Bohemia i ČEZ mají k dispozici závodního lékaře přímo v areálu podniku, zaměstnavatel jim hradí preventivní lékařské prohlídky. ČEZ navíc hradí zaměstnancům, kteří často pracují v terénu, očkování proti klíšťové encefalitidě. V péči o zdraví zaměstnanců bych u společnosti FOMA vyzdvihla zřízení tzv. Programu zdraví. V rámci tohoto programu zaměstnavatel zprostředkovává např. i preventivní zubní prohlídku, rehabilitační masáže a parafinové zábaly. Zaměstnanci pracující ve směnných provozech mají navíc dvakrát ročně nárok na preventivní dávky vitaminů, obsluha výpočetní techniky a svářeči mají jedenkrát za dva roky nárok na oční prohlídku. Z důvodu ochrany nekuřáků před pasivním kouřením je v celém areálu společnosti kouření zakázáno.

Způsob stravování zaměstnanců je v každé firmě jiný. Zaměstnanci společnosti FOMA mají stravování zajištěno v blízké jídelně, nemají tedy nárok na stravenky. V ČEZu je systém opačný: zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravenky v hodnotě 70 Kč. Těm, kteří odpracují více než 11 hodin za směnu přiznává zaměstnavatel stravenky s hodnotou o 15 Kč vyšší. Oba způsoby stravování mají své klady i zápory. Co se týče stravování ve smluveném stravovacím zařízení, je jeho nespornou výhodou vzdálenost od pracoviště a nízké ceny jednotlivých jídel. Jak jsem si zjistila, mají strážníci možnost výběru ze tří jídel. Oběd o ceně 65 Kč v sobě zahrnuje polévku, hlavní jídlo a dezert, což se za takovou cenu v běžné restauraci nedá pořídit. Pokud si zaměstnanec dopláci na stravování výše

zmíněných 26 Kč, přispívá tedy zaměstnavatel na jednoho strávnicka přibližně 40 Kč. To je pro něho určitě výhodnější, než poskytovat zaměstnancům stravenky; ne každá firma má ale takovou možnost.

Na druhé straně ale musím zmínit, že ne každému vyhovuje stravovat se v zařízeních podobného typu. Stravenky mají tu výhodu, že si za ně může zaměstnanec koupit jakékoli potraviny. Pokud by však měl zájem chodit na obědy pravidelně každý den, vyšlo by ho stravování určitě dráž. Nehledě na to, že pauza na oběd má určitou délku trvání a v obědovém čase může být v restauraci problém stihnout se včas vrátit na pracoviště. Z tohoto hlediska by tedy bylo stravování v zajištěném zařízení určitě výhodnější.

3.3. VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

V oblasti vzdělávání zaměstnanců jsou patrné rozdíly především v množství nabízených programů nebo kurzů. Společnost ČEZ poskytuje zaměstnancům školicí a rozvojové programy převážně spojené s pracovní kvalifikací zaměstnance. Zaměstnanci se sice mohou přihlásit do kurzů, které přímo nepřísluší k jejich popisu práce, výuku si ale musí hradit sami. Jak jsem zmiňovala výše, některé kurzy jsou vedeny tak, že pokud je zaměstnanec úspěšný v průběžných testech, může mu zaměstnavatel poskytnout příspěvek nebo lekce uhradit v plné výši. Což na druhou stranu představuje určitou motivaci pro zaměstnance, aby se průběžně připravovali, aby měl absolvovaný kurz kýžený efekt.

Společnost FOMA vychází svým zaměstnancům v této oblasti více vstříc. Nabídka rozvojových programů a kurzů je širší (překvapilo mě zejména množství vyučovaných jazyků) a jsou v plné výši hrazeny zaměstnavatelem. Dále bych vyzdvihla fakt, že zaměstnavatel zprostředkovává výuku přímo v areálu podniku. To pro zaměstnance představuje veliké usnadnění, ušetří tak čas případným dojížděním. Zaměstnanci ČEZu mají totiž některé kurzy vedeny externě.

Každá z uvedených firem nabízí svým zaměstnancům výhody v určité oblasti. Z celkového hlediska poskytuje ČEZ svým zaměstnancům nepochybně vyšší finanční ohodnocení, a to prakticky ve všech zmíněných oblastech. ČEZ můžeme

označit za „polostátní podnik“ (tzn. obchodní společnost s významnou majetkovou účastí státu), takže ve sféře financí bude mít vždy dostatečné množství prostředků. Zaměstnancům ČEZu jsou přiznány příplatky, odměny a prémie ve vyšších hodnotách než zaměstnancům firmy FOMA. Je to však především z důsledku vyšší základní mzdy podle tarifního odměňování.

V oblasti sociální politiky podniku však nejde jen o množství financí, kterými daný podnik disponuje. Jde také o způsob jednání se zaměstnanci, o vzájemnou komunikaci mezi zaměstnavatelem, odbory a zaměstnanci, a tím pádem o všeobecně příjemnější pracovní prostředí.

I přesto, že má společnost FOMA Bohemia téměř 380 zaměstnanců, je jimi považována za „rodinnou firmu“. Vztahy uvnitř společnosti jsou velmi přátelské, čehož si zaměstnanci cení. Velká část zaměstnanců zde pracuje dlouhodobě. I když společnost nemá takový dostatek finančních prostředků, aby mohla svým zaměstnancům přiznávat vyšší základní mzdu, její snaha vytvořit jim co nejlepší pracovní prostředí se odráží v jiných oblastech, např. v nadstandardní péči o zdraví zaměstnanců nebo v lepším systému vzdělávání zaměstnanců.

I když zde zmiňuji nadstandardní péči o zdraví zaměstnanců ve firmě FOMA Bohemia, můžeme v České republice narazit na podniky, které mají tuto oblast sociální politiky na ještě vyšší úrovni. Mezi takové patří např. společnost Škoda Auto. Získala jsem přístup k cenným dokumentům této společnosti; jedná se o kolektivní smlouvu²³ a zvláštní přílohu novin zaměstnanců firmy²⁴, ve které jsou některé části kolektivní smlouvy podrobněji rozvedeny.

Ochranu zdraví považují ve firmě za jeden z pilířů jejich podnikové sociální politiky. V rámci zaměstnaneckých výhod poskytuje společnost svým zaměstnancům celou škálu lékařských preventivních programů; např. kardiovaskulární program, program onkologické prevence, prevence osteoporózy, program psychosociální péče, program odvykání kouření. Samozřejmostí jsou pro firmu rekondiční pobyty a rehabilitační programy (ale ty už v dnešní době nabízí i řada

²³ Kolektivní smlouva Škoda Auto, a.s. Mladá Boleslav, s účinností do 31.3.2009.

²⁴ Škoda Mobil : *Zvláštní příloha novin zaměstnanců Škoda Auto*. Prosinec 2006, s. 15.

firem střední velikosti). Přímo v areálu závodu vzniklo pro potřeby zaměstnanců zdravotnické zařízení Poliklinika Škoda, kde se nachází i lékárna. Firma dbá na maximální dostupnost lékařské péče.

Následující program, který mě ve společnosti Škoda Auto zaujal, a který svým zaměstnancům nenabízí firma ČEZ Měření ani FOMA Bohemia, je tzv. program seniority. Ten spočívá v začleňování zaměstnanců předdůchodového věku do pracovního procesu. V případě, že senior pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu způsobilost konat dosavadní práci, je zaměstnavatelem převeden na jiné vhodné pracovní místo. Pokud je zaměstnanec přeřazen do nižší tarifní skupiny, přísluší mu ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku.

Dalším vstřícným krokem ze strany zaměstnavatele je zprostředkování přechodného ubytování pro nové zaměstnance, kteří nemají pobyt v okolí závodu, a nemohou tak denně dojíždět do zaměstnání. Oblast bytové politiky je obecně věcí, která mi u dvou firem, na nichž jsem prováděla případovou studii, chybí. Společnost Škoda Auto dále svým zaměstnancům nabízí návratné bezúročné půjčky na bydlení. Do 300 000 Kč za účelem koupě nebo stavby bytu či rodinného domu, do 100 000 Kč na přístavbu nebo modernizaci dosavadního bydlení.

Je ale dobré vzít na vědomí, že společnost Škoda Auto je jedním z největších zaměstnavatelů v ČR s dlouholetou tradicí, který si nadstandardní péči o své zaměstnance může dovolit.

ZÁVĚR

V této bakalářské práci jsem provedla komparaci systému sociální politiky ve dvou firmách. Praktickou studii jsem realizovala ve společnosti FOMA Bohemia, s.r.o. a ve společnosti ČEZ Měření, s.r.o. Výsledky případové studie jsem interpretovala a následně zhodnotila.

Cílem mé práce bylo porovnat systém sociální politiky ve dvou vybraných podnicích a zjistit, v jaké míře jsou si oba systémy podobné, stanovit rozdíly mezi nimi. Která z firem poskytuje zaměstnancům lepší podmínky, z jakého je to důvodu, a na jakých faktorech to závisí.

Při zpracování tématu jsem se řídila především podnikovými kolektivními smlouvami, vnitřními předpisy, směrnici. Abych se v problematice sociální politiky lépe orientovala a ucelila si poznatky, čerpala jsem také ze zákoníku práce. A ačkoli jsem k práci využila i starší literaturu, podařilo se mi právě na základě studia kolektivních smluv a zákonné úpravy zaměstnanosti vyčlenit jednotlivá aktuální kritéria pro porovnání systémů sociální politiky ve firmě. Z velké části jsem také vycházela z informací, které mi osobně sdělili zaměstnanci společnosti FOMA Bohemia a ČEZ Měření, a z neoficiálních materiálů, které mi těmito byly předány.

Při komunikaci s jednotlivými zaměstnanci obou firem jsem za celou dobu nezaznamenala jediný problém. Vždy mi ochotně poskytli jakékoli informace, dohledali potřebné materiály. V ČEZu jsem spolupracovala skoro výhradně s vedoucí personálního oddělení. Ve společnosti FOMA jsem měla k dispozici i zaměstnance z jiných oddělení a úseků; paní Koubová mi vždy ochotně domluvila setkání. Když jsem potřebovala informace z oblasti, ke které na personálním oddělení nebo na sekretariátě neměli přístup, vždy mi sehnali zaměstnance, který byl způsobilý poskytnout mi dostatečný výklad o dané problematice.

Na základě spolupráce se zaměstnanci, komunikace s vedením firmy, nastudování odborné literatury a potřebných materiálů se mi podařilo splnit cíl práce. Porovнала jsem systém sociální politiky ve firmě FOMA Bohemia a ČEZ Mě-

ření na základě předem stanovených kritérií. Tzn. posuzovala jsem mzdové podmínky, sociální oblast, vzdělávání zaměstnanců. Získané poznatky jsem následně vyhodnotila a interpretovala výsledky. Zásadním zjištěním pro mě byla především rozdílnost v péči o zaměstnance. Vycházela jsem z toho, že firma ČEZ je na rozdíl od společnosti FOMA Bohemia bohatá firma, tudíž že o její zaměstnance bude lépe postaráno ve všech směrech. Co se týká mzdových podmínek, platy mají zaměstnanci ČEZu skutečně nepoměrně vyšší. Ze studie ale vyplynulo, že ač společnost FOMA nemá tolik finančních prostředků, svým zaměstnancům dokáže nabídnout kompenzace v podobě většího množství odměn, lepší lékařské péče, většího výběru bezplatných odborných kurzů, v podobě zřízení relaxační místnosti.

Systém podnikové sociální politiky je v každém případě nedílnou složkou podnikové politiky personální. Ve velkých a středních firmách (např. mnou zmiňované FOMA Bohemia a ČEZ) už v dnešní době nejsou rozdíly tak zásadní, jako tomu bývalo v devadesátých letech. Narozdíl od malých firem, které mnohdy nemají dostatek finančních prostředků k nastavení lepšího systému sociální politiky nebo u nich nedochází k efektivní komunikaci se zaměstnavatelem z důvodu neexistence odborových organizací.

Osobně bych charakterizovala dobře nastavený, pečlivě propracovaný systém podnikové sociální politiky jako velké pozitivum firmy. Nemám tím nyní na mysli mzdovou oblast, která je určitě významným kritériem pro zaměstnance, ale spíše sociální oblast, péči o zaměstnance. Považuji za příznivé, pokud se zaměstnavatel dokáže o zaměstnance postarat i jinou formou, než je vysoké mzdové ohodnocení. Tím myslím, že zaměstnanec (ač s nižší základní mzdou) může být spokojenější v takovém podniku, kde má k dispozici různé benefity, kde je mu poskytována dobrá (nadstandardní) lékařská péče, kde zaměstnavatel ve zvýšené míře dbá na vzdělávání zaměstnanců, kde nevázne komunikace mezi jednotlivými stranami a lidé si navzájem vycházejí vstříc.

V současnosti dochází ve firmách k velkému rozvoji sociální politiky. Jedním z podnětů je nežádoucí fluktuace klíčových pracovníků. Obzvláště po vstupu do schengenského prostoru, kdy je snazší dostat se k mnohdy lépe placené práci

v zahraničí. Sociální podniková politika je přímo cílena na vlastní zaměstnance. Hlavním záměrem je tedy uspokojit potřeby zaměstnanců, nabídnout jim vyhovující pracovní prostředí a zároveň je tak motivovat k lepšímu postoji k práci a k celé firmě. To vše pak vede k lepšímu obrazu firmy.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literatura

- 1) GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z.: *Úvod do práva sociálního zabezpečení*. Masarykova univerzita, Brno 1992. ISBN 80-210-0424-X
- 2) KREBS, V. a kolektiv: *Sociální politika*. CODEX Bohemia, Praha 1997. ISBN 80-85963-33-7
- 3) KUBÍNKOVÁ, M., *Nový zákoník práce (s účinností od 1.ledna 2007 a související předpisy)*. Sondy – Edice Paragrafy do kapsy, Praha 2006. ISBN: 80-86846-15-6
- 4) PÁNEK, Z., ŠÁLKOVÁ, H.: *Podniková sociální politika*. Institut ČSKVŘ, Praha 1974.
- 5) RÝZNAR, L. a kolektiv: *Podniková sociální politika v období přestavby*. Pardubice 1988.

Internetové zdroje

- 1) ČEZ Měření [online]. Praha : 2004 [cit. 2008-05-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.cez.cz/cs/o-spolecnosti/skupina-cez/dcerine-spolecnosti-cez-v-cr/procesni-spolecnosti/cez-mereni.html>>
- 2) HÁLA, J.: *Vnitropodniková sociální politika* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000. [cit. 2008-03-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.vupsv.cz/>>
- 3) *Informace o minimální mzdě* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002-2006 , [cit. 2008-05-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4973>>

- 4) Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Úplné znění zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání* [online]. Praha : 2002-2006 , [cit. 2008-05-10]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3620/kolektivni_vyjednavani.pdf>
- 5) *Sociální pojištění : Organizace a provádění sociálního zabezpečení* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002-2006 , [cit. 2008-06-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1349>>
- 6) *Sociální zabezpečení* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002-2006 , [cit. 2008-06-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1349>>
- 7) *Starobní důchody* [online]. Praha : Česká správa sociálního zabezpečení, 2006 [cit. 2008-06-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>>
- 8) Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. *Podniková sociální politika z hlediska kolektivních smluv* [online]. listopad 2000. Praha : České informační centrum sociální ochrany, 2000. [cit. 2008-05-11]. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/Newsletter_06.pdf>

Zákony

- 1) *Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod* [online]. Praha : Parlament České republiky, 2006 [cit. 2008-06-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>
- 2) *Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění* [online]. Praha : Ministerstvo vnitra, 2003-2008 [cit. 2008-06-17]. Dostupný z WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?l=155/1995>

- 3) *Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002-2006 , [cit. 2008-06-13]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z582_1991o>
- 4) *Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů* [online]. Praha : Ministerstvo vnitra, 2003-2008 [cit. 2008-06-18]. Dostupný z WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?kam=zakon&c=83/1990>

Ostatní prameny

- 1) Interní publikace společnosti FOMA Bohemia, s.r.o., 1996.
- 2) Kolektivní smlouva Škoda Auto, a.s. Mladá Boleslav, s účinností do 31.3.2009.
- 3) Podniková kolektivní smlouva ČEZ Měření, s.r.o. Hradec Králové, 2008.
- 4) Podniková kolektivní smlouva Foma Bohemia spol. s r.o. Hradec Králové, 2007.
- 5) Škoda Mobil : *Zvláštní příloha novin zaměstnanců Škoda Auto*. Prosinec 2006, s. 15.

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Tarifní mzdová stupnice (FOMA)	24
Tabulka 2 – Příplatky za práci ve ztížených pracovních podmínkách (FOMA) ...	26
Tabulka 3 - Odměna za dobu strávenou v pracovním poměru (FOMA)	28
Tabulka 4 - Odměna při dosažení 50 let věku (FOMA).....	28
Tabulka 5 - Odměna při odchodu do důchodu (FOMA).....	29
Tabulka 6 - Odměna při dosažení 60 let věku (FOMA).....	29
Tabulka 7 - Tarifní mzdová stupnice (ČEZ).....	35
Tabulka 8 - Příplatky za práci ve ztížených pracovních podmínkách (ČEZ).....	36
Tabulka 9 - Odměny při odchodu do důchodu (ČEZ).....	38
Tabulka 10 - Odměny za předčasný odchod do důchodu (ČEZ).....	39