

MOŽNOSTI OPÄTOVNÉHO ETABLOVANIA PODNIKOVEJ SOCIÁLNEJ PRÁCE NA SLOVENSKU

POSSIBILITIES OF RE-ESTABLISHING CORPORATE SOCIAL WORK IN SLOVAKIA

Jana LEVICKÁ, Michaela VACEKOVÁ

Abstrakt:

***Cieľom príspevku** je upriamiť pozornosť na možnosti zavedenia sociálnej práce v podnikoch v SR. Pri snahe o znovu zavedenie podnikovej sociálnej práce vychádzame jednak z historických skúseností s týmto poľom sociálnej práce v SR a tiež s narastajúcou atraktivitou tohto poľa sociálnej práce v zahraničí.*

***Metodika:** Historiografickú metódu sme použili na spracovanie informácií o skúsenostiach s podnikovou sociálnou prácou na Slovensku v medzivojnovom období. Metódu obsahovej analýzy sme použili s cieľom identifikovať aktuálne úlohy sociálnej práce v podnikovom sektore.*

*Naše **zistenia** potvrdzujú stúpajúci záujem o podnikovú sociálnu prácu, prostredníctvom ktorej firmy plnia svoje záväzky sociálnej zodpovednosti.*

Kľúčové slová: SOCIÁLNA PRÁCA. PODNIK. SOCIÁLNA ZODPOVEDNOSŤ.

Abstract:

The aim of the paper is to draw attention to the possibilities of introducing social work in companies in the Slovak Republic. In the effort to reintroduce corporate social work, we are based on historical experience with this field of social work in the Slovak Republic and also with the growing attractiveness of this field of social work abroad.

Methodology: We used the historiographic method to process information about the experience with corporate social work in Slovakia in the interwar period. We used the method of content analysis in order to identify the current tasks of social work in the corporate sector.

Our findings confirm the growing interest in corporate social work, through which companies fulfill their social responsibility obligations.

Key words: SOCIAL WORK. BUSINESS. SOCIAL RESPONSIBILITY. .

ÚVOD

Sociálna práca ako profesia je spájaná predovšetkým s nepriaznivými životnými podmienkami, či ťažkou životnou situáciou svojich klientov. Od počiatku profesia focusuje svoju pozornosť na zvlášť zraniteľné skupiny, na čo poukazuje aj definícia NASW, podľa ktorej „*Primárnym poslaním profesie sociálnej práce je zvyšovať blahobyť človeka a pomáhať uspokojovať základné ľudské potreby všetkých ľudí, s osobitným dôrazom na potreby a posilnenie postavenia ľudí, ktorí sú zraniteľní, utláčaní a žijú v chudobe. Historickým a určujúcim prvkom sociálnej práce je zameranie profesie na blahobyť jednotlivca v sociálnom kontexte a blahobyť spoločnosti. Základom sociálnej práce je pozornosť zameraná na sily životného*

prostredia, ktoré vytvárajú, prispievajú k riešeniu problémov v živote a riešia ich“ (NASW, 2017).

Spájanie sociálnej práce a ekonomicky prosperujúceho prostredia preto nie je bežné. Napriek tomu sa sociálna práca angažovala a angažuje aj v tomto prostredí, hoci s meniacimi sa spoločenskými podmienkami, mení sa aj **podniková sociálna práca**.

Termín podniková sociálna práca v nás evokuje dojem, že ide o starostlivosť o zamestnancov podniku. V súčasných podmienkach slovenskej sociálnej práce ide o „neviditeľnú“ oblasť profesie, čo nie je len vyjadrením faktu, že sociálni pracovníci a pracovníčky o podnikovej sociálnej práci takmer nediskutujú, ale je to skôr stotožňovanie podnikovej sociálnej práce s personalistikou. Tento prístup môže byť podmienený dvomi skutočnosťami. Prvou je fakt, že na pracovné pozície personálnych pracovníkov sú reálne prijímaní absolventi a absolventky sociálnej práce, pričom neuvažujú o prieniku personálnej práce so sociálnou prácou. Sociálni pracovníci však na týchto miestach využívajú svoje pregraduálne vzdelanie, predovšetkým tzv. mäkké zručnosti. Tento fakt potvrdzujú aj zahraničné skúsenosti (Macias, 2014, Lorenz, 2015, Cheeran, Renjith, 2015).

Druhou príčinou je spájanie sociálnej práce s odborárskymi aktivitami pred rokom 1989¹.

Veľký časový odstup od reálne vykonávanej sociálnej práce v podniku počas prvej Československej republiky, ktorá je takmer nepoznanou oblasťou našej histórie, takémuto chápaniu podnikovej sociálnej práce napomáha. Jedným z mála domácich autorov, ktorý sa zaoberal podnikovou sociálnou prácou bol Štefan Strieženec (1996. s. 163), podľa ktorého „*Jej obsahom je riadenie, komunikácia, sociálna štruktúra, sociálna klíma, sociálna mobilita, účinky pracovného procesu a sociálne správanie, hierarchická sústava nadriadenosti a podriadenosti a jej sociálne účinky, vonkajšie vzťahy medzi podnikom na jednej strane, odvetvím a spoločnosťou na strane druhej, konflikty, záujmová činnosť, rekvalifikácia atď.*“ Strieženec naznačil aj zameranie podnikovej sociálnej práce, ktorým podľa neho je participácia na tvorbe pracovných a životných podmienok pre zamestnancov, oblasť sociálneho zabezpečenia, bezpečnosť práce, alebo sociálny rozvoj pracovníkov a pod. Z uvedeného vyplýva, že ide o dôležitý segment sociálnej práce, ktorý má potenciál významne ovplyvňovať každodenné životy zamestnancov. Podľa NASW (1987) je možné podnikovú sociálnu prácu definovať ako špecializovanú oblasť praxe sociálnej práce, ktorá sa zameriava na ľudské a sociálne potreby pracovnej komunity prostredníctvom rôznych intervencií, ktorých cieľom je podpora optimálneho prispôsobenia jednotlivca a prostredia. Ako ďalej NASW zdôrazňuje, podniková sociálna práca má tri hlavné ciele:

1) Pomáhať každému jednotlivcovi alebo skupine prispôbiť sa pracovnej situácii a splniť pracovné požiadavky. Problémy môžu:

a) *byť spôsobené alebo sa vyskytujú v pracovnom prostredí;*

b) *mať nepriaznivé účinky na situáciu v práci, aj keď tam z práce priamo nevyplývajú.*

¹ Vzhľadom na špecifickú situáciu po novembri 1989 pretrvávalo na Slovensku silné odmietanie všetkého, čo mohlo byť nejakým spôsobom spojené s predchádzajúcou politickou situáciou v bývalej ČSSR. Vo vývoji českej a slovenskej sociálnej práce preto po roku 1990 prevládla orientácia na tereapeutickú a poradenskú paradigmu.

- 2) Stimulovať vedenie, aby sa prispôsobilo situácii v práci sociálnym potrebám zamestnancov
- 3) Podporovať lepšie fungovanie pracovnej „komunity“ ako celku.

Rozvoj v oblasti podnikovej sociálnej práce mimo SR v ostatných rokoch nás motivoval k vytvoreniu tejto štúdie. Jej **cieľom** je v krátkosti pripomenúť kľúčové momenty vývoja podnikovej sociálnej práce a následne priblížiť súčasné diania v tomto profesijnom poli v krajinách, ktoré sú pokladané za kolísku sociálnej práce. V závere uvedieme niekoľko myšlienok na podporu opätovného etablovania podnikovej sociálnej práce na Slovensku.

1 METODIKA

Pri spracovávaní tohto príspevku, ktorý má charakter teoretickej štúdie, boli použité dve metódy vedeckého skúmania. Prvou bola historiografická metóda (Hendl, 1997, Špelda, 2010), za podpory ktorej sme mapovali históriu podnikovej sociálnej práce. Jej podstatou je vyhľadanie, analýzovanie a následné spracovanie originálnych dobových dokumentov, ktoré môžu byť doplnené aj o sekundárne pramene. Špecifikom výskumu orientovaného na históriu je podľa Pokorného (2006) pre-porozumenie, ktoré predstavuje nevyhnutnú sumu poznania o predmete výskumníkovho zámeru (Flik, 2009, Berg, 2012). Pre-porozumenie konkrétneho historického obdobia, alebo javu je významné pre celkové porozumenie vývoja v sociálnej práci (Danto, 2008).

Druhou metódou bola obsahová analýza, prostredníctvom ktorej sme analyzovali nám dostupné výskumné štúdie, ktoré sa zaoberajú buďto prienikom sociálnej práce s podnikateľským prostredím, alebo boli priamo zamerané na podnikovú sociálnu prácu. Cieľom bolo poznať a porozumieť zmenám, ktoré v tejto oblasti nastali a následne identifikovať aktuálne úlohy sociálnej práce v podnikovom sektore. Naším zámerom bolo analyzovať len práce priamo zamerané na podnikovú sociálnu prácu, preto sme zadali do vyhľadávača predmetové heslo **industrial social work**. Pretože sme nenašli dostatočný počet zdrojov, rozšírili sme vyhľadávanie o predmetové heslá *social work in the work place*, *corporate social responsibility*. Celkovo sme analyzovali 33 vedeckých štúdií, ktoré sme vyhľadali v databázach Scopus, WoS a Google Scholar.

2 Z HISTÓRIE PODNIKOVEJ SOCIÁLNEJ PRÁCE

Prepojenie sociálnej práce s robotníckym prostredím nájdeme už v jej počiatkoch. Robotníci ako nová sociálna vrstva boli snáď najviac zasiahnutí chudobou, s ktorou sa spájali ďalšie sociálne problémy. Situácia robotníkov bola mimoriadne nepriaznivá aj pre nadbytok pracovnej sily, ktorého príčinou v polovici 19. storočia bola postupujúca industrializácia. Stroje, ktoré významnou mierou nahradili manuálnu prácu, priniesli tak nielen odstránenie namáhavej fyzickej práce, ale aj armádu nezamestnaných. Rodiaca sa sociálna práca, ale tiež odborníci z iných oblastí vedy, preto nasmerovala svoj záujem na tzv. sprievodné javy chudoby ako napr. nezamestnanosť, morálne a bytové problémy robotníkov, kriminalita a pod. Spočiatku filantropické úsilie nasmerované do riešenia „robotníckej otázky“ napokon prerástlo v rad seriózných teoretických aj výskumných štúdií, či praktických reforiem, ktoré boli spojené snahou o elimináciu chudoby v spoločnosti. Dnes sú najviac spájané so

zavedením sociálneho a zdravotného poistenia (Caroll, 2008, Harrison, Freeman, 1999). Medzi významnými osobnosťami boja proti chudobe, najmä mestskej, nájdeme sociálne orientovaných ekonómov, filozofov, ale aj kňazov. Záujem o riešenie problémov chudoby sa spája s menami ako Arnold Toynbee (1920, 2015), Samuel Barnett a Henrieta Barnett (1888, 1909), Charles Booth (1892, 1903), Edwin Chadwick (1889), Ilse von Artl (In Levická a kol., 2018) a mnohými ďalšími.

K najvýznamnejším predstaviteľom boja proti mestskej chudobe nesporne patrí Octavia Hill (1875, 1877), ktorá upozornila nielen na vzájomnú previazanosť uvedených sociálnych javov, ale svojimi prácami posunula chápanie sociálnej práce od milosrdenstva k solidarite a vzájomnej pomoci. V svojich prácach prezentovala chápanie sociálnej práce ako povinnosti, pričom argumentovala, že by rodiaca sa profesia mala smerovať k tomu, aby táto pomoc raz mala charakter **právneho nároku** (Levická, 1999). Hillovej prínos pre rozvoj profesie nespočíva len v jej teoretických prácach, ale aj v jej praktických aktivitách, ktoré boli zamerané prioritne na problematiku nájomného bývania. Zdravé bývanie chápala ako predpoklad pre získanie a udržanie si platenej práce a pre dobrú výchovu detí. Jej teoretické práce riešia tiež otázku, ako správne pracovať s metskou chudobou. Prepojeniu sociálnych problémov s industriálnymi sa venovala aj Jane Addams (1902), ktorá tvrdila, že sociálna realita má priamy vplyv na výskyt sociálnych problémov u konkrétnych jednotlivcov. Za hlavnú úlohu sociálnej práce označila Addams pomoc pri uvoľňovaní sociálnych a individuálnych problémov, nárast ktorých bol vyvolaný životnými podmienkami vo veľkých mestách. Addams (1902, 1896a) poukazovala na vplyv veľkých výrobných spoločností, ktoré diktovali nielen dĺžku pracovného času robotníkov, ale naďalej umožňovali zamestnávanie nelegálnych pracovných síl (čiernu prácu), či zamestnávanie detí. Poukazovala na fakt, že svojou politikou orientovanou len na zisk, ovplyvňujú vývoj aj v iných krajinách, pretože priamo zapríčiňujú migrácia za prácou. Migrácia za prácou je často vnímaná ako jediný možný zdroj obživy, zároveň však je tiež príčinou sociálneho vylúčenia z vlastnej národnej spoločnosti, pričom v krajinách, do ktorých migranti prichádzajú, sa opätovne ocitajú v sociálnej exklúzii Addams (1902, 1896b).

Popri významných jednotlivcoch sa na formovaní podnikovej sociálnej práce podieľali tiež odbory, ktoré vznikli v druhej polovici 19. storočia v robotníckom prostredí ako nástroj na boj za zlepšenie pracovných podmienok robotníkov. Odbory sa angažovali predovšetkým v boji za skrátenie pracovného času, za bezpečné pracovné prostredie, za odstránenie detskej práce, za spravodlivé odmeňovanie pracujúcich, za zavedenie sociálneho poistenia a pod.

Latapí, Jóhannsdóttir, L., Davídsdóttir, B. (2019) konštatujú, že to, čo dnes nazývame firemnou filantropiou, alebo firemným darcovstvom je možné identifikovať v správaní niektorých úspešných podnikov už koncom 19. storočia. Koncept sociálnej zodpovednosti podnikov sa podľa nich neobjavil náhle, ale vyvíjal sa priebežne naprieč viacerými desaťročiami. Filantropickými aktivitami firmy vyvažovali a legitimizovali svoje zisky (Carrol, 2008). Práve akceptovanie tvrdenia, že *je povinnosťou podnikateľov dodržiavať sociálne prospešné politiky, prijímať rozhodnutia alebo dodržiavať tie smery konania, ktoré sú z hľadiska cieľov a hodnôt spoločnosti žiaduce* (Bowen, 1953), prispelo k tomu, že koncept sociálnej zodpovednosti podniku sa stal stabilným prvkom v štruktúre firiem a tiež mu v teoretickej rovine bola venovaná primeraná pozornosť. V praktickej rovine to znamenalo posilnenie filantropických a charitatívnych aktivít firiem, predovšetkým v 50. a 60. rokoch minulého storočia.

2.1 Korene podnikovej sociálnej práce v bývalom Československu

V prvej polovici 20. storočia sa sociálna práca v Československu vyvíjala v súlade so svetovým trendom, k čomu prispel aj záujem prvého prezidenta T.G. Masaryka o sociálne otázky, ktorý nebol len akademický (Masaryk, 1936 a, b). Hoci ČSR patrila k najprogresívnejším krajinám v oblasti sociálneho zabezpečenia, nevyhli sa jej sociálne problémy zapríčinené chudobou. Podobne ako v iných krajinách sa začala rozvíjať nová profesie – sociálna práca, ktorá focusovala svoj záujem na odstránenie tohto sociálneho zla (Winter, 1913, Krakeš, b.r.v.). Jedným z polí tejto profesie bola aj sociálna práca realizovaná vo výrobných podnikoch. Sociálna práca zameraná na výrobnú sféru sa netýkala len mikroúrovne, teda priamej starostlivosti o zamestnanca, či zamestnancov. Významný rozvoj zaznamenala tiež podniková sociálna práca na makroúrovni, ktorá riešila problémy ako boli pracovný čas, odmeňovanie zamestnancov, prestávky v práci, podmienky na pracovisku, platená dovolenka, sociálne, zdravotné poistenie, dávky v nezamestnanosti atď.

Dnes takmer zabudnutým sociálnym reformátorom, ktorého život a práca sú úzko spojené s Bratislavou, je **Juraj von Schulpe**. Schulpe dlhodobo bojoval za zlepšenie sociálnej situácie robotníkov a strednej vrstvy v Uhorsku, ktorého súčasťou v tom čase bolo aj Slovensko. Ako poslanec Uhorského snemu opakovane predkladal návrhy zákonov, „ktoré boli zamerané na nasledovné problémové okruhy:

- a) „výstavby robotníckych bytov,
- b) starobného a invalidného poistenia (v tejto oblasti je badateľná jeho inšpirácia Bismarckom),
- c) boja proti tuberkulóze,
- d) zriadenia sprostredkovateľnej práce“ (Levická a kol., 2018, s. 60)

Schulpe predložil Uhorskému snemu široko koncipovaný **sociálny program**, ktorého súčasťou boli návrhy zamerané na oblasť verejnej aj priemyselnej hygieny, ochrany zdravia pri práci, najmä na prevenciu proti úrazom a pred chorobami z povolania, boja proti tuberkulóze, bývanie robotníkov, návrhy na boj s alkoholizmom (Dudeková, 2001, Levická a kol. 2018). „*Z pohľadu sociálnej práce sú tiež cenné jeho požiadavky na obmedzenie práce detí a žien v rizikovitom prostredí, právo na pracovné voľno, zavedenie poistenia pre robotníkov, vybudovanie siete sprostredkovateľní práce na území dnešného Slovenska, či starostlivosti o deti robotníkov.*“ (Levická a kol. 2018, s. 61). Ako poukázala Dudeková (2001), napriek ideálnym predstavám o riešení sociálnych problémov, si Schulpe uvedomoval potrebu sociálneho zmieru v krajine, ktorý bol ohrozený protestnými pochodmi a štrajkami vyhľadovaných robotníkov, ktorí sa obávali o seba a svoje rodiny.

Prínos Schulpeho teoretického aj praktického diela v mnohom pripomína prínos Hillovej. V Bratislave dal za vlastné prostriedky „postaviť 9 budov s nájomnými bytmi. K bytu patrila tiež povala, pivnica a záhradka. Súčasťou tohto robotníckeho sídliska boli aj spoločné priestory, v ktorých sa nachádzala *spoločenská miestnosť s knižnicou, óvoda – detská škôlka*“ (Levická a kol., 2018, s. 64). Schulpe tak uprostred Bratislavy vybudoval moderné robotnícke sídlisko, ktoré pomenoval *Klingerova robotnícka kolónia*. Tento názov sa však neujal a Bratislavčania ju oprávnenne nazývali Schulpeho kolónia. Okrem otázok bývania predkladal aj praktické návrhy na riešenie nezamestnanosti. Na jeho podnet bola v roku 1900 otvorená prvá uhorská **sprostredkovateľňa práce** a o niekoľko rokov k nej pribudla aj sprostredkovateľňa práce v Bratislave, ktorá mala pôsobnosť pre celé Horné Uhorsko, teda pre Slovensko (Dudeková, 2014, Levická a kol., 2018).

Schulpe bol skutočným sociálnym reformátorom. Prevažnú časť jeho práce by sme dnes zaradili do sociálneho aktivizmu realizovaného na makroúrovni praxe, čím ovplyvnil dianie v celom vtedajšom Uhorsku a neskôr, po roku 1918, na Slovensku.

Podobný dopad mala aj firemná politika najvýznamnejšieho zamestnávateľa v 1. ČSR **Tomáša Baťa**, ktorého je možné označiť aj ako najvýznamnejšieho predstaviteľa rodiacej sa podnikovej sociálnej práce v tomto období. Tomáš Baťa nechápal svojich zamestnancov ako „ľudské pracovné stroje“, ale videl v zdravom, vzdelanom a stabilnom zamestnancovi mimoriadny kapitál. Tento jeho prístup sa prejavil nielen v širokej podpore charitatívnych organizácií, ale aj v zavádzaní služieb pre svojich zamestnancov (Sociální činnost..., b.r.v.). Z archívnych materiálov je zrejmé, že sociálna činnosť Baťovej firmy bola postavená na troch pilieroch, ktorými boli *bývanie, zdravie a výživa*. Tieto tri oblasti boli aj základom sociálnej starostlivosti v období a to nielen v období I. ČSR. Baťovo chápanie sociálnej starostlivosti však bolo širšie. Obsahovalo aj oblasť rekreácie, športu a kultúry (Sociální činnost..., b.r.v.).

Z pohľadu podnikovej sociálnej práce upozorňujeme na skutočnosť, že v jeho firme pracovalo celé sociálne oddelenie, ktoré tvorili dve pododdelenia, na čele ktorých boli sociálni referenti (Sociální oddělení, b.r.v.).

1. *pododdelím bolo poradné oddelenie* – ktoré viedol *sociálny referent*. Toto pododdelenie realizovalo poradenstvo, ktoré bolo dostupné každému zamestnancovi, ktorý oň požiadal pri riešení problémovej situácie.

2. *pododdelím bolo evidenčné oddelenie*. Na tomto pracoviska sa viedla pomerne rozsiahla evidencia, ktorej cieľom bolo sumarizácia údajov, ktoré v prípade potreby by umožnili sociálnemu pracovníkovi rýchlo a dobre sa spoznať zamestnancov firmy – ich život a sociálne situácie, ktorým čelili. Viedli sa tu nasledovné kartotéky:

- rodinná,
- novorodenecká,
- kartotéka podpôr vyplácaných z BPF,
- evidencia chorých,
- evidencia zomrelých (Sociální oddělení, b. r. v.).

O význame, ktorý Baťa prikladal sociálnej práci vo svojich firmách, svedčí aj skutočnosť, že sociálny referent bol podriadený výlučne vedúcemu závodu a jeho jedinou pracovnou povinnosťou bola starostlivosť o potreby zamestnancov. V archívnych zdrojoch sa uvádza, že v podniku v Zlíně pracovalo až 5 sociálnych pracovníčok, ktoré mali presne rozdelenú agendu (Baťův podpůrný fond, b.r.v.).

Popri sociálnych referentoch v Baťových závodoch, ktoré mali viac ako 3000 zamestnancov, pracovala aj *závodná sociálno-zdravotná pracovníčka*. V prípade, že mal závod menej ako 500 zamestnancov, pracovala len na polovičný úväzok. Na miesto závodnej sociálno-zdravotnej pracovníčky mohla nastúpiť len absolventka sociálnej školy, alebo pracovníčka, ktorá okrem odborného vzdelania prešla kurzom zameraným na oblasť sociálnej práce (Baťův podpůrný fond, b.r.v.). Jej pracovné povinnosti boli veľmi rozsiahle. Okrem toho, že sa od nej očakával kvalitný prehľad o životných podmienkach zamestnancov firmy (hospodárskych, sociálnych, zdravotných atď.), medzi jej povinnosti patrili napríklad nasledovné úlohy:

- informovať tehotné ženy a matky o sociálnych nárokoch a zariadeniach v ich prospech,

- odporúčať vedeniu firmy, komu je vhodné dať dar a kto potrebuje podporu,
- spolupracovať s poradňou proti TBC,
- upozorňovať na nedodržiavanie bezpečnostných predpisov,
- dohliadať na zamestnancov, ktorí mali úraz alebo trpeli chorobou z povolania,
- starať sa o zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou – spolupracovať s lekárom pri ich dosadení na vhodné pracovné miesto. Pre týchto zamestnancov zabezpečovala vhodné zdravotné pomôcky napr. protézy, doporučovať, ktorí zamestnanci by mali byť umiestnení v doliečovacích ústavoch,
- vykonávať pravidelné prehliadky pracovísk (spolu s lekárom, bezpečnostným technikom) za účelom zistenia možných bezpečnostných, zdravotných, sociálnych problémov,
- spolupracovať pri organizovaní závodného stravovania, vykonávať kontrolu jedálnych lístkov, zamestnancov viesť ku „kultúre výživy“,
- spolupracovať s kultúrnym referentom ako aj s bytovým napr. pri riešení prednostného udeľovania bytov s ohľadom na sociálne zretele (Baťův podporný fond, b.r.v)

V Baťových závodoch bolo zriadené aj pracovné miesto tzv. *sociálneho dôverníka*, ktorý bol v archívnych materiáloch tiež nazývaný aj *úsekový*, prípadne *sektorový dôverník*, v závislosti od veľkosti jeho pôsobenia. Agendu a kompetencie mali takmer rovnakú. Funkciu sociálnych dôverníkov vykonávali zamestnanci firmy, najmä tí so zníženou pracovnou schopnosťou, pričom ich činnosť usmerňovala príslušná sociálna pracovníčka, s ktorou boli v priamom kontakte (Baťův podporný fond, b.r.v.).

Baťova činnosť prekročila hranice jeho firmy. K jeho mnohým charitatívnym aktivitám patria nasledovné:

- starostlivosť o seniorov,
- starostlivosť o rodinných príslušníkov zamestnancov,
- poskytovanie vianočných príspevkov,
- poskytovanie podpôr zamestnancom pri dlhodobej chorobe,
- poskytovanie podpôr pri úmrtí v rodine zamestnancov,
- príspevky k vdovským a invalidným dôchodkom,
- podpora bývalým zamestnancom,
- príspevky na pohreby a sťahovanie,
- poskytovanie svadobných darov – finančné príspevky,
- starostlivosť o deti v detských domovoch, siroty a nemanželské deti,
- finančné podporovanie Okresnej starostlivosti o mládež, (Sociální činnost - BPF, 1943).

Informácie, v súvislosti so spomínanými aktivitami, mu pripravovali zamestnanci sociálneho oddelenia.

Po zmene politického usporiadania v roku 1948 postupne prichádza k útlmu významu podnikovej sociálnej práce, čo je spôsobené novou legislatívou, ktorá postupne zavádza pracovnú povinnosť. V jednu z prvých legislatívnych noriem bolo Vládne nariadenie č. 29/1949 Zb. o **referátoch práce a sociálnej starostlivosti** krajských národných výborov.

V ods.(1)§ 2 sa píše, že úlohou tejto inštitúcie je aby všetkým občanom bolo zaistené:

- právo na prácu, na rozvoj a uplatnenie ich pracovných schopností podľa potrieb jednotného hospodárskeho plánu², spravodlivá odmena za vykonanú prácu, právo na odpočinok a ochrana pri práci,

² Táto úprava neskôr umožnila štátu používať tzv. umiestnenky, teda rozhodnutia kam absolventi vysokých škôl lekári, právnici, učitelia a iní) nastúpia do práce. Často išlo o pracoviská vzdialené od ich bydliska desiatky kilometrov.

- aby bola zvyšovaná životná úroveň pracujúceho ľudu uspokojovaním jeho sociálnych potrieb a aby sa dostalo pomoci osobám, ktoré ju potrebujú,
- aby mládeži boli zaistené podmienky úplného telesného a duševného rozvoja.

Náplň práce podnikových sociálnych pracovníkov vo vnútri podniku postupne prevzali personalisti (pracovníci kádrového oddelenia) a členovia ROH, ktorí mali v činnosti organizovanie *dobrovoľníckych aktivít, pridelenie rekreačných poukazov, participovali na rozhodovaní o kúpeľnej liečbe a pod.*

V nasledovných rokoch socialistický systém vytvoril taký počet pracovných miest, že mohol v rámci trestného zákona zaviesť paragraf, ktorým sa trestá dobrovoľná nezamestnanosť. Trestný čin príživníctva, alebo sociálneho parazitizmu sa v československom trestnom práve objavil v roku 1957, k jeho zrušeniu prišlo až v roku 1990. Hoci sa tento trestný čin spájal aj s patologickými prejavmi správania, uplatňoval sa na všetkých, ktorí *sa sústavne vyhýbali poctivej práci*³.

Istota a stabilita zamestnania, podporovaná rôznymi finančnými aj vecnými darmi, bezplatné školstvo a bezplatné zdravotníctvo utlmili záujem o skutočnú podnikovú sociálnu prácu. Podniky mali vlastné zdravotné ambulancie, jasle, škôlky, rekreačné a rehabilitačné zariadenia, zamestnávali psychológov aj sociológov, ktorí postupne preberali aj agendu sociálnej práce. K zmene prišlo aj v oblasti filantropických a charitatívnych aktivít podnikov. Aktivity organizované a podporované výrobnými podnikmi a inými spoločenskými organizáciami mali označenie ako „Akcia Z“, Stavba mládeže a pod. Paradoxom je, že práve pre ich organizáciu „z hora“, boli tieto aktivity (do ktorých sa väčšina ľudí zapájala dobrovoľne) po roku 1989 popisované ako **nútená dobrovoľnosť**.

Tieto skutočnosti spôsobili, že po novembri 1989 nebola identifikovaná potreba rekonštrukcie podnikovej sociálnej práce. V jej neprospech hovoril aj fakt, že vo vedení robotníckych odborových organizácií boli členovia komunistickej strany. V prvej dekáde po novembri 1989 bola spoločnosť, aj tá odborná, nastavená na odmietanie všetkého, čo sa spájalo so socialistickým režimom. Nekritické odmietanie všetkého bolo tak silné, že opakovaně sa v prácach objavovalo tvrdenie o neexistencii sociálnej práce za socializmu. V diskusiách realizovaných na odborných fórach bola časť agendy sociálnej práce verejne označovaná za prežitok socializmu. Tieto tvrdenia sa nevzťahovali len k podnikovej sociálnej práci, ale aj napr. k sociálnej práci vykonávanej na oddeleniach sociálno-právnej ochrany a kurately, ktoré dostali punc úradníckej práce.

3 SOCIÁLNA PRÁCA V PODNIKOVOM SEKTORE

Stručný prehľad histórie podnikovej sociálnej práce na území dnešného Slovenska potvrdzuje známy fakt o lokálnom charaktere profesie (Levická a kol., 2015). V súlade s týmto tvrdením Cheeran a Renjith (2015, s. 315) konštatujú, že na vývoj podnikovej sociálnej práce „*majú vplyv historické sily - spoločenské, ekonomické a kultúrne v konkrétnej krajine v konkrétnom čase*“. Spoločným prvkom je fakt, že výrobné podniky zriadili miesta

³ Výnimkou boli ženy – matky starajúce sa o školopovinné deti, prípadne tie, ktoré opatrovali blízkeho príbuzného a tiež jedinci s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorí poberali invalidný dôchodok.

pre sociálnych pracovníkov s očakávaním, že práve oni pomôžu ich zamestnancom s riešením ich osobných aj pracovných problémov. So zamestnávaním sociálnych pracovníkov v oblasti výrobnjej sféry je spojená zmena filozofie v oblasti biznis sféry. Približne od 70. rokov je badateľné vnímanie zamestnanca ako špecifického ľudského kapitálu, ktorý môže výraznou mierou ovplyvniť ekonomický úspech firmy (Friedman, 1970). Firmy zistili, že ich ekonomická prosperita je úzko prepojená so zdravím a dobrou duševnou pohodou zamestnancov. Dynamické zmeny v globálnom svete spôsobujú, že pregraduálna príprava na zamestnanie v škole nie je postačujúca počas celého produktívneho obdobia zamestnanca. Výrobná sféra zistila, že získavanie vždy nových zamestnancov s určitými aktuálne vyžadovanými pracovnými zručnosťami nezvyšuje obrat firmy a navyše znižuje mieru loajality zamestnancov voči podniku. Tieto skutočnosti viedli k tomu, že asi od 80. rokov minulého storočia sa začal meniť charakter podnikovej sociálnej práce. Zamestnávateľia začali požadovať, aby pracovníci na personálnych, či rozvojových oddeleniach disponovali tiež tzv. mäkkými zručnosťami ako sú napr. komunikačné zručnosti, tímová práca, líderstvo, strategické a analytické myslenie, analýzy správania, riešenie konfliktov, schopnosť naplánovať a realizovať výskum a pod. Tieto mäkké zručnosti sú často pre úspech organizácie rovnako dôležité ako tvrdé zručnosti (Macias, 2014, Smith, 1989, Santanu, 2008). Výhodou sociálnych pracovníkov je, že vďaka svojmu vzdelaniu disponujú týmito zručnosťami⁴. Práve vyhľadávanie zamestnancov s uvedenými zručnosťami prispelo k nárastu počtu sociálnych pracovníkov a pracovníčok v podnikovej sfére (Boehm, 2009, Brackett, 2014).

V rámci výrobného sektoru sa sociálne pracovníčky a sociálni pracovníci uplatňujú n nasledovných úsekoch:

- manažment,
- ľudské zdroje,
- vzdelávanie a rozvoj zamestnancov,
- kaučing,
- poradenstvo,
- finančná gramotnosť,
- programy pomoci zamestnancom,
- komunitný rozvoj,
- sociálna zodpovednosť firiem (Lorenz, 2015, Cheeran, Renjith, 2015, Macias, 2014).

4 MOŽNOSTI ROZVOJA PODNIKOVEJ SOCIÁLNEJ PRÁCE V KONTEXTE

PARADIGMY SOCIÁLNEJ ZODPOVEDNOSTI

Sociálna práca sa vyvinula z povolania zameraného na ľudí žijúcich v chudobe, ktoré bolo spojené s vládnyimi programami na elimináciu nezamestnanosti a chudoby, na povolanie, ktoré ponúka svoje služby v štátnych službách, v zdravotníckych organizáciách, v neziskových organizáciách pôsobiach v komunite a tiež v súkromných zariadeniach (Glicken, 2010). Obdobný názor má aj Levická (1999), podľa ktorej sa sociálna práca od svojich začiatkov permanentne zameriava na uspokojenie ľudských potrieb a na

⁴ Narastajúci počet sociálnych pracovníkov, ktorí našli uplatnenie vo výrobnom sektore viedlo k tomu, že niektoré vysoké školy v USA na to reagovali ponukou kurzov zameraných na financovanie organizácií, finančné rozhodovanie, meranie rizika a pod.

rozvoj ľudského potenciálu. Toto zameranie sociálnej práce nestratilo nič zo svojej aktuálnosti ani v postmodernej spoločnosti, práve naopak. Globalizácia priniesla do pracovnej sféry novú dynamiku, ktorá sa spája aj s novými technológiami, následkom čoho, sa musia vedieť zamestnanci rýchle adaptovať na zmeny v pracovnom prostredí. Zároveň ten istý globalizačný proces vyvolal zmeny aj v reflektovaní výrobných podnikov spoločnosťou. Globalizácia spoločenského vývoja spôsobila, že výrobný segment pociťuje tlak z prostredia, ktorý je spojený s eticko-ekologickými aspektami podnikania. Zvlášť citlivo na situáciu reagujú tzv. miléniáli⁵. Tieto vekové kohorty si vyberajú zamestnávateľa aj podľa toho, ako sa prejavuje práve v oblasti sociálnej zodpovednosti. Ba dokonca, ako ukazujú výskumy, nie sú ochotní ani kupovať si výrobky firiem s nezodpovednou environmentálnou a sociálnou politikou. Dnešný zamestnanec očakáva, že firmy budú spoločensky zodpovedné. Ľudia už nehľadajú iba produkt, alebo službu, ale venujú tiež pozornosť tomu, ako jednotlivé spoločnosti prispievajú k spoločenskému dobru a ako firmy ovplyvňujú životy zamestnancov a iných ľudí z komunity (Bracektt, 2014, Rambarre, 2020, MacPhail, Bowles, 2009, Macias, 2014). . Vo firemných politikách sa preto čoraz väčší dôraz kladie na **sociálnu zodpovednosť podnikov**⁶ (ďalej len SZP). SZP vychádza z presvedčenia, že všetky organizácie majú zodpovednosť za spoločnosť, ktorá je dôsledkom toho, že každá spoločnosť je v nejakom vzťahu s ľudskou spoločnosťou (Latapí, Jóhannsdóttir, Davídsdóttir, 2019, Deswal, Raghav, 2014, Carroll, 2008). Tento vzťah zahŕňa správanie a interakcie, do ktorých sa organizácia zapája, a jej vplyv na spoločnosť. Zahŕňa tiež myšlienky, emócie a presvedčenia, ktoré ovplyvňujú tvorbu podnikových ekonomicko-sociálnych princípov, prípadne jej etický kódex a v neposlednom rade jej rozhodovanie (Deswal, Raghav, 2014).

Filozofia neobmedzeného hospodárskeho rastu, ktorá je postavená na neobmedzenom stupňovaní výroby a tým aj ziskov predovšetkým veľkých korporácií, začala byť predmetom otvorenej kritiky, ku ktorej sa začiatkom milénia pridali aj niektorí významní ekonómovia. Snaha svetového spoločenstva smerovala (a v súčasnosti stále smeruje) k prijatiu filozofie **trvalo udržateľného rozvoja**. Tento koncept znamená, že firmy sa vedome vzdávajú časti svojich možných ziskov výmenou za menšie znečistenie životného prostredia. Latapí, Jóhannsdóttir, Davídsdóttir (2019) konštatujú, že paradigma sociálnej zodpovednosti sa vyvinula z úsilia o obmedzenie vytvárania zisku, aby zahŕňala širší súbor zodpovedností, až po najnovšie presvedčenie, že hlavnou zodpovednosťou spoločností by malo byť vytváranie zdieľanej hodnoty. „Zdieľaná hodnota“ vzniká dohodou na spoločných zámerov smerujúcich k prosperite komunity a jej členov so všetkými zainteresovanými subjektami, čo sa od 80. rokov minulého storočia prejavuje vo zvýšenej podpore dobrovoľníctva a v rozvoji firemnej filantropie. Ako konštatuje Sheehy (2012), rozdiel medzi predchádzajúcimi stratégiami v oblasti dobrovoľníctva a charitatívneho správania firiem a SZP je predovšetkým v tom, že sociálna zodpovednosť podniku je v súčasnosti chápaná ako povinná súčasť štruktúry podniku a to na regionálnej, národnej a medzinárodnej úrovni. SZP⁷

⁵ Termínom „miléniáli“ sa označujú generácie narodené po roku 1980, ktoré na pracovný trh vstupovali v novom miléniu.

⁶ V anglickom originále je sociálna zodpovednosť podnikov označovaná ako corporate social responsibility – skrátené CSR. Táto skratka sa objavuje aj v slovenskej literatúre.

⁷ Sociálna zodpovednosť podniku je rozdielne vnímaná nielen v závislosti od odbornej profilácie autora, či autorov, ale tiež od jeho/či ich politickej orientácie. Pre šírku odborného diskurzu o SZP prebiehajúceho v oblasti sociológie, politológie, ekonomiky či teórie globalizácie je dôvodom, pre

je v globálnom aj lokálnom priestore vnímaná ako strategická iniciatíva, ktorá prispieva k reputácii značky firmy. (Galbreath, 2010). Zároveň aj pod vplyvom veľkých medzinárodných organizácií ako je napr. OSN, WHO, WTO, CSD, ILO, EEA sa SZP stalo pevnou súčasťou podnikateľskej etiky (Carroll, 2008). SZP firiem je v literatúre pomerne často spájaná práve s firemnou etikou. Je charakterizovaná napr. ako pociťovaná zodpovednosť spoločnosti za komunitu a životné prostredie (ekologické aj sociálne), v ktorých firma pôsobí (Shamir, 2011). Jednotlivé firmy takto vyjadrujú svoje aktívne občianstvo, šetrný prístup k životnému prostrediu (prostredníctvom znižovania odpadu a znečisťovania životného prostredia), využívaním obnoviteľných zdrojov a zároveň prispievaním do vzdelávacích a sociálnych programov zameraných na rozvoj komunity (McWilliams, Siegel, 2001, Siegel, 2009). Latapí, Jóhannsdóttir, L., Davídsdóttir, B. (2019) *definujú sociálnu zodpovednosť podnikov* ako koncept, ktorý odráža **sociálne očakávania každého desaťročia**. Táto charakteristika reaguje na dynamiku premenlivosti očakávaní spoločnosti, pričom správne poukazuje na vzťah medzi aktuálnou situáciou na lokálnej aj globálnej úrovni spoločnosti a jej potrebami.

Paradigma sociálnej zodpovednosti špecifickým spôsobom prepája výrobný proces s komunitou, v ktorej sa výroba realizuje. Zo systémového pohľadu tak medzi prostredím a firmou prebiehajú rôzne výmenné procesy, pričom životné prostredie očakáva, že výrobný systém nebude z prostredia len čerpať/ brať, ale že recipročne bude do spoločného sveta aj prispievať. Recipročné dávanie (prispievanie) do komunity môže nadobúdať rôzne formy, v závislosti od toho, čo konkrétny podnik preferuje. Môže oscilovať od jednoduchého, neosobného poskytnutia finančných prostriedkov, až po firemný patronát. Hoci sociálnu zodpovednosť podnikov vnímame predovšetkým ako vzťah podniku k jeho externému prostrediu, konkrétny prejav SZP závisí od vnútornej politiky firmy, ktorá je realizovaná na dvoch úrovniach. V internej rovine ide o vzťah firmy k vlastným zamestnancom, ktorí sa podieľajú na výrobnom produkte a pomáhajú tak generovať zisk firmy. Starostlivosť o kvalitu ich života je potom primeranou reakciou na snahu získať a udržať si kvalitných a výkonných zamestnancov (Rambarre, 2020, MaacPhail, Bowles, 2009). Druhá úroveň smeruje do externého prostredia. Je v podstate vyjadrením uznania svojho záväzku voči životnému prostrediu, ktoré mu poskytuje energie, priestor... zamestnancov. Táto oblasť sa spája s darcovstvom a dobrovoľníctvom (Caligiuri et al., 2013). Najznámejšou formou je *firemná filantropia*, kam patria predovšetkým finančné a vecné dary určené neziskovým organizáciám, organizáciám poskytujúcich sociálne, zdravotné či vzdelávacie služby, kultúrnym a športovým organizáciám, zasadzujúcim sa za ochranu ľudských práv a pod. Novšou formou SZP je prístup nazývaný Fair Trade. Práve tento princíp posilnil vo verejnosti presvedčenie, že úspech akejkoľvek spoločnosti, teda aj obchodnej, či výrobnej a sociálna starostlivosť sú vzájomne na sebe závislé (Boehm, 2009).

Prax aj výskumy potvrdili, že ak sú firemná filantropia a dobrovoľníctvo budované v spolupráci manažmentu firmy a zamestnancov, potom sú spolu schopní vypracovať strategický plán, ktorý neznižuje ekonomickú prosperitu firmy a zároveň umožňuje podporovať rozvoj a prosperitu komunity. (Caligiuri et al., 2013). MacPhail, Bowles (2009) upozorňujú na fakt, že možnosť zapojiť sa do plánovania firemného dobrovoľníctva pomáha zvyšovať angažovanosť zamestnancov. Zamestnanci vnímajú dobrovoľníctvo ako pozitívnu činnosť a potom

ktorý sa v našom príspevku nezameriavame na bližšie zachytenie aktuálneho diskurzu, ale predkladáme čitateľovi SZP ako jeden z dôvodov nárastu počtu sociálnych pracovníkov a pracovníčok vo výrobných podnikoch.

tieto pozitívne pocity spájajú s hodnotami a etikou svojich vlastných organizácií (Caligiuri et al., 2013). Ak sú hodnoty organizácie v súlade s hodnotami zamestnanca, ukazuje sa, že zamestnanosť zvyšuje nielen angažovanosť, ale aj emocionálny záväzok voči svojej organizácii, čo pozitívne vplýva na stabilitu zamestnancov a ich pracovný výkon (Hattrup, Ghorpade, Lackritz, 2007, Hattrup, O'Connell, Wingate, 1998, Deswal, Raghav, 2014). znižuje fluktuáciu zamestnancov (Galbreath, J. 2010). V prípade, že je sociálna zodpovednosť podniku realizovaná v súlade s percipovanými potrebami komunity, potom pomáha organizácii pri budovaní pozitívnej reputácie firmy. V tomto úsilí jej pomáhajú práve lokálne aj regionálne médiá a tiež významné osobnosti komunity (Caligiuri et al., 2013; do Paco, Nave, 2013, Nave, do Paco, 2013; Smith, 2010).

Lee, Kotler (2013) uvádzajú, že spoločenská zodpovednosť podnikov zahŕňa šesť druhov podnikových sociálnych iniciatív:

- firemná filantropia
- komunitné [dobrovoľníctvo](#)
- spoločensky zodpovedné obchodné praktiky
- propagačné akcie a [aktivizmus](#)
- marketing
- podnikový sociálny marketing.

Nie je zriedkavosťou, že najmä väčšie firmy majú vlastné firemné nadácie, z ktorých poskytujú firemné dary (finančné prostriedky, služby, vecné dary a pod.), čím okrem plnenia cieľov firemnej filantropie majú v rukách... Na toto upozorňuje aj Lorenz (2015), ktorá dodáva, že výber vhodných subjektov pre firemnú filantropiu realizujú práve sociálne pracovníčky sociálni pracovníci, ktorí dobre poznajú činnosť týchto organizácií a ich význam pre komunitu. Lee, Kotler (2013) konštatujú, že narastá počet zamestnávateľov, ktorí kompenzujú prostredníctvom finančných príspevkov čas a prácu, ktorú pod hlavičkou firmy vykonávajú zamestnanci v prospech komunity pro-bono, teda bezplatne.

Aj keď je spoločenská zodpovednosť firiem spájaná predovšetkým so spoločensky zodpovednými obchodnými praktikami, dobrovoľníctvom a filantropiou, jej pevnou súčasťou je aj starostlivosť o zdravie, spokojnosť a celkový rozvoj svojich zamestnancov.

Spoločenská zodpovednosť podnikov a profesia sociálna práca tak majú spoločný cieľ, ktorým je prispievať k pozitívnym sociálnym zmenám smerujúcim k tomu, že sociálne inštitúcie a sociálne systémy budú poskytovať jednotlivcom viac príležitostí pre ich osobnostný rast a zároveň sa usilujú ovplyvňovať sociálne aj fyzické prostredie tak, aby zvyšovalo kvalitu života (Miley, O'Melia, DuBois, 2011).

ZÁVER

Spoločenský tlak na reálnu spoločenskú zodpovednosť podnikov sa natoľko vystupňoval, že firmy sa rozhodli zaradiť ho do svojej stabilnej štruktúry a mnohé sa usilujú pretaviť tieto aktivity do firemného marketingu.

Firma, ktorá je vo svojom okolí vnímaná nielen ako dobrý a spoľahlivý zamestnávateľ, ale aj ako komunitne prospešná spoločnosť si dokáže získať a udržať kvalitných a produktívnych zamestnancov a zároveň si vie získať a udržať stabilných zákazníkov.

Vedieť naplánovať a zrealizovať originálne filantropické a dobrovoľnícke aktivity a získať pre ne aj dostatok dobrovoľníkov, ktorí by sa ochotne zapájali do týchto aktivít sa ukázalo výzva pre sociálnych pracovníkov. Ich profesijná príprava im umožňuje, aby nielen prichádzali s originálnymi nápadmi na firemnú filantropiu a komunitné dobrovoľníctvo, ale zároveň vedia správne identifikovať jednotlivcov, rodiny či organizácie, ktoré túto pomoc najviac potrebujú. Pred podnikovými sociálnymi pracovníkmi a pracovníčkami tak stojí výzva, aby sa aktívne zapojili do budovania zdieľaných hodnôt. Do Paco a Nave (2013) konštatujú, že ak sa sociálni pracovníci budú aktívne podieľať na plánovaní aktivít vychádzajúcich z filozofie spoločnej zodpovednosti podnikov a ich realizácii, môžu pomôcť vybudovať sociálne vyváženejšiu spoločnosť. Podnikoví sociálni pracovníci tak majú jedinečnú príležitosť spájať klientov so zdrojmi a zlepšovať tak kvalitu života konkrétnych ľudí, rodín, či skupín, čím zároveň prispievajú k napĺňaniu misie sociálnej práce.

POĎAKOVANIE

Tento príspevok vznikol vďaka podpore v rámci projektu KEGA 009UCM-4/2021 Dejiny slovenskej sociálnej práce.

POUŽITÉ ZDROJE

- ADDAMS, Jane. 1902. *Democracy and Social Ethics*. New York, Macmillan, 1902. Republished with an introductory life of Jane Addams by A. F. Scott. Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1964.
- ADDAMS, Jane. 1896a. A Belated Industry. *The American Journal of Sociology* Vol. 1, No. 5 (Mar., 1896), pp. 536–550 [in JSTOR](https://www.jstor.org/stable/2761904?seq=5#metadata_info_tab_contents)
https://www.jstor.org/stable/2761904?seq=5#metadata_info_tab_contents
- ADDAMS, Jane Ed. 1896b. *Hull-House Maps and Papers: A Presentation of Nationalities and Wages in a Congested District of Chicago, Together with Comments and Essays on Problems Growing Out of the Social Conditions* (1896; reprint 2007) <https://www.amazon.com/dp/0252031342/>
- BARNETT, S. A., BARNETT, H. R. 1888. *Practicable Socialism: Essays on Social Reform* (1st ed.). London: [Longmans, Green & Co.](#)
- BARNETT, S. A., BARNETT, H. R. 1909. *Towards Social Reform*. London: T. Fisher Unwin.
- BAŤŮV PODPŮRNÝ FOND. b.r.v. Státní okresní archiv Zlín. Inventár H1137. Evidenčné číslo 0006. Poradové číslo 26.
- BERG, B. L. 2012. *Qualitative research methods for the social sciences*. Long Beach: Allyn and Bacon. 2012. 448 p. ISBN 9780205809387.
- BOEHM, A. 2009. Business social responsibility: Perspectives of businesses and social workers. *Journal of Social Service Research*, 35(3), 262-273. DOI: 10.1080/01488370902901012
- BOOTH, CH. 1904. *Life and Labour of the People in London*. London: G. Norman & Son.
- Dostupné na:

<http://www.globalfactcheck.org/documents/1904%20Booth%20Life%20and%20Labour%20of%20the%20People%20in%20London.%20%20Poverty.%20%2021357547.pdf>

BOOTH, CH. 1892. *Pauperism, a Picture ; and Endowment of Old Age, an Argument*.

London: Macmillan and Company

BOWEN, H.R. 1953. *Social responsibilities of the businessman*. New York, Harper University of Iowa Press. ISBN: 9781609382063

BRACKETT, P. 2014. *The New Role of Social Workes in Strengthening Employee Engagement*. [online] Dostupné na <https://www.randstadrisemart.se/en/blog/new-role-social-workers-strengthening-employee-engagement>

CALIGIURI, P., MENCIN, A., JIANG, K. 2013. Win-win-win: the influence of company-sponsored volunteerism programs on employees, NGOs, and business units. *Pers. Psychol.* 66, 825–860. doi: 10.1111/peps.12019

CARROLL, A. B. 2008. A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices. In CRANE et al. (Eds) *The Oxford Handbook of COrporate Social Responsibility* . Oxford: Oxford University Press. , pp. 19-46, DOI: [0.1093/oxfordhb/9780199211593.003.0002](https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199211593.003.0002)

DANTO, E. A. 2008. *Historical research – Pocket guide to social work research method*. New York: Oxford University Press, 2008. 224 p. ISBN 978-0-19-533306-0.

DESWAL P., RAGHAV, N. 2014. Corporate social responsibility: A relationship between business organizations and the society. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 7(3), 37-44. Dostupné na: <http://ezproxy.stthomas.edu/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=96262426&site=ehost-live>

do PACO, A.M.F., NAVE, A.C. 2013. Corporate versus non-profit volunteering—do the volunteers' motivations significantly differ? *International Review on Public and Nonprofit Marketing* 10(3):221-233 DOI: [10.1007/s12208-013-0101-0](https://doi.org/10.1007/s12208-013-0101-0)

DUDEKOVÁ, Gabriela. 2014. *Schulpeho kolónia ako model robotníckeho bývania v Prešporku na prelome 19. a 20. storočia*, In: ŠENKRIK, R.(Ed.). 2014. *Dejiny bývania v Bratislavskej župe*. Zborník príspevkov z konferencie Bratislavského samosprávneho kraja Dni európskeho kultúrneho dedičstva 2012. Bratislava: Bratislavský samosprávny kraj 2014, s. 11-21

DUDEKOVÁ, Gabriela. 2001. *Juraj Schulpe a sociálna politika v Uhorsku na prelome 19. a 20. storočia*. Dizertačná práca. Bratislava: FF UK 2001.

FLIK, U. 2009. *An introduction to qualitative research*. [online]. London: SAGA, 2009. 528 p. [cit. 2016.02.26.] Dostupné na internete:

< http://www.dphu.org/uploads/attachements/books/books_89_0.pdf.>.

FRIEDMAN, M. 1970. *Capitalism and freedom*. Chicago: Chicago: University of CHivago Press

GLICKEN, M. D. 2010. *Social Work in the 21st Century. An Introduction to Social Welfare, Social Issues and the Profession*. Thousand Oaks, CA SAGE Publishing, ISBN: 9781412975780

HARRISON, J. S., FREEMAN. R. E. 1999. Stakeholders, social responsibility, and performance: Empirical evidence and theoretical perspectives. *The Academy of Management Journal* 42(5):479-487. Special Research Forum on Stakeholders, Social Responsibility, and PerformancDOI: [10.2307/256971](https://doi.org/10.2307/256971)

HATTRUP, K., GHORPADE, J., LACKRITZ, J. R. 2007. Work group collectivism and the centrality of work: A multinational investigation. [online] *Cross-Cultural*

Research, 41: 236–260. [2020-09-10]. Dostupné na:

<https://doi.org/10.1177/1069397107301975>

HATTRUP, K., O'CONNELL, M. S., WINGATE, P.H. 1998. Prediction of Multidimensional Criteria: Distinguishing Task and Contextual Performance. [online] *Human Performance*, 11(4), 305-319. [2020-09_09].DOI: [.org/10.1207/s15327043hup1104_1](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1104_1) Dostupné na:

https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327043hup1104_1

HENDL, J. 1997. *Úvod do kvalitatívneho výzkumu*. Praha: Karolinum, 1997. 243 s. ISBN 80-7184-549-3.

HILL, O. 1877. *Our common land*. London: Macmillan and Co.,

HILL, O. 1875. *Homes of the London Poor*. New York : State Charities Aid Association

CHADWICK, E. 1889. The present and general condition of sanitary science. [online]

London : James Meldrum Dostupné na:

https://en.wikisource.org/wiki/The_present_and_general_condition_of_sanitary_science

CHEERAN, M. G., RENJITH, J. TA 2015. Scope of Social Work Profession in Industrial Establishment. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. 4(8), p. 315-327. ISSN: 2278-6236

JOHNSON, Z., MAO, H., LEFEBVRE, S.2019. [Good Guys Can Finish First: How Brand Reputation Affects Extension Evaluations](#). *Journal of Consumer Psychology* ". 29: 565–583. DOI: [10.1002/jcpy.1109](https://doi.org/10.1002/jcpy.1109)

KRAKEŠ, J. In: *Legislatívni materiál Dr. Krakeše, 1918-1936 a 1922-1937*, arch. číslo 1083, LATAPÍ AGUDELO, M. A., JÓHANNSDÓTTIR, L., DAVÍDSDÓTTIR, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility, *International Journal of Corporate Social Responsibility* 4(1), p. 3-23, <https://doi.org/10.1186/s40991-018-0039-y>

LEE,N., KOTLER, P. 2013. Corporate social responsibility doing the most good for your company and your cause. Hoboken: Wiley, ISBN 978-1118045770

LEVICKÁ, J. a kol. 2015. Identita slovenskej sociálnej práce. Trnava: TYPI

UNIVERSITATIS TYRNAVIENSIS, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a VEDY, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied

LEVICKÁ, J. 1999. *Náčrt dejín sociálnej práce*. Trnava : Trnavská univerzita

LEVICKÁ, J. A kol. 2018. História ako indikátor sociálnej práce. Trnava: FZaSP TU ISBN: 978-80-568-0172-7

LORENZ, Brianna O. 2015. The Experiences of Social Workers in Corporate America.

Retrieved from Sophia, the St. Catherine University repository website:

https://sophia.stkate.edu/msw_papers/484

MACIAS, J. J. 2014, Why Private Companies are taking on social worker

<https://www.theguardian.com/social-care-network/2014/oct/06/private-companies-social-workers>

MCWILLIAMS, A., SIEGEL, D. 2001. Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective". *Academy of Management Review*. 26 (1): 117–127. doi:10.5465/amr.2001.4011987.

MACPHAIL, F., BOWLES, P. 2009. Corporate Social Responsibility as support for employee volunteers: Impacts, gender puzzles and policy implications in Canada. *Journal of Business Ethics*. 84 (3): 405-416.

MASARYK, T. G. 1936. Otázka sociální: základy marxismu filosofické a sociologické, sv. 1, Praha: Čin

- MASARYK, T. G. 1936. Otázka sociální: základy marxismu filosofické a sociologické, sv. 2, Praha: Čin
- MILEY, K.K., O'MELIA, M.W., DuBOIS, B.L. 2011. *Generalist Social Work Practice: An Empowering Approach*. London: Pearson, ISBN 13- 9780205789818
- NATIONAL Association of Social Work (NASW). 2017 *Code of Ethics*. [online]. [2020-07-17]. Dostupné na: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics>
- NAVE, A.C., do PACO, A.M.F. 2013. Corporate volunteering – an analysis of volunteers' motivations and demographics. *Journal of Global Responsibility* 4(1):31-43, DOI: [10.1108/20412561311324050](https://doi.org/10.1108/20412561311324050)
- POKORNÝ, P. 2006. *Hermeneutika jako teorie porozumění*. Praha: Vyšehrad, 2006. 512 s. ISBN 80-7021-779-0.
- RAMBARRE, B. B. 2020. Ecosocial work through corporate social responsibility: the case of company engagement with civil society in coastal communities in Mauritius. *Journal of the Indian Ocean Region*, 16(1), p.47-62, <https://doi.org/10.1080/19480881.2020.1709375>
- SANTANU, S. 2008. Industrial Social Work to Corporate Social Responsibility: A Transformation of Priority. [online] *Journal of Human Values*. 14(1), pp. 31-48 [2020-03-04] Dostupné na: <https://doi.org/10.1177/097168580701400105>
- SHAMIR, R. 2011. Socially Responsible Private Regulation: World-Culture or World-Capitalism? *Law & Society Review*. 45 (2): 313–336. doi:10.1111/j.1540-5893.2011.00439.x
- SHEEHY, B. 2012. *Understanding CSR: An Empirical Study of Private Regulation*. *Monash University Law Review*. 38: 103–127.
- SIEGEL, D. S. 2009. *Green Management Matters Only If It Yields More Green: An Economic/Strategic Perspective*. [online] *Academy of Management Perspectives*: 23 (3), p. 5–16. [2020-06-16] Dostupné na: www.jstor.org/stable/27747522
- SMITH, M. L. 1989. *Social Work in the Work Place, An Overview*, New York: Springer
- SMITH, N.C. 2001. Changes in corporate practices in response to public interest advocacy and actions. In P. N. B. a. G. T. Gundlach (Ed.), *Handbook of Marketing and Society*. Thousand Oaks: Sage Publishing
- SMITH, R. 2010. Social Work, Risk, Power. *Sociological Research Online*, 15(1), p. 37-46, DOI: <https://doi.org/10.5153/sro.2101>
- SOCIÁLNÍ ČINNOST – BPF. 1943. Státní okresní archiv Zlín. Evidenčné číslo 0006. Poradové číslo 24.
- SOCIÁLNÍ ČINNOST FIRMY BAŤA A.S. b.r.v. Státní okresní archiv Zlín. Inventár H1134-12. Archivní fond C69 BAŤA, II/10 – osobní/sociální, Evidenčné číslo 1333. Poradové číslo 4.
- SOCIÁLNÍ ODDĚLENÍ. b.r.v. Státní okresní archiv Zlín. Inventár H1134-12. Archivní fond C69 BAŤA, II/10 – osobní/sociální, Evidenčné číslo 1334. Poradové číslo 05.
- STRIEŽENEC, Š. 1996. *Slovník sociálního pracovníka*. Trnava: AD, ISBN: 80-967589-0-X
- ŠPELDA, D. 2010. *Proměny historiografie vědy*. Praha: Filosofie, ISBN 978-80-70073-10-0
- TOYNBEE, A. 1920. *Lectures on the Industrial Revolution of the Eighteenth Century in England*. London: Longmans Green & Co.
- TOYNBEE, Celia. 2015. *Arnold Toynbee*. [online]. London: Toynbee Hall. [2016-02-02]. Dostupné na: http://www.toynbeehall.org.uk/data/files/About_Toynebee_Hall/History_booklets/Arnold_Toy
- TRESTNÝ ZÁKON č. 14/1957 Zb., ktorým sa mení a doplňuje trestný zákon správny č. 88/1950 Zb.
- VLÁDNE NARIADENIE č. 29/1949 Zb. o referátoch práce a sociálnej starostlivosti krajských národných výborov.

Revue sociálnych služieb, ročník 1, číslo 1, rok 2021

Vydavateľ: Fakulta sociálnych vied, UCM v Trnave, Bučianska 4/A, 917 01 Trnava

<https://rss.fsvucm.sk/index.php/rss/index>

DOI: <https://doi.org/10.34135/rss.210105>

WINTER, L. 1913. *Čtvrtstoletí pojišťovacího zákonodárství dělnického*. Praha: Ústřední sdružení nemocenských pokladen

KONTAKT:

Prof. PhDr. Mgr. Jana Levická, PhD. (jana.levicka@ucm.sk)

Mgr. Michaela Vaceková, interná doktorandka (michaela.vacekova@ucm.sk)

Katedra sociálnych služieb a poradenstva

FSV UCM v Trnave