

V některých oblastech (zvláště pracovní podmínky některých zaměstnanců, bezpečnost a ochrana zdraví při práci) pochopitelně i v současnosti převládá ochranná funkce pracovního práva, a tedy i výskyt norem kogentního charakteru.

Vzhledem ke značné šíři dané problematiky, jež má navíc výrazně interdisciplinární charakter, není ambicí této diplomové práce obsáhnout všechny její aspekty. Po úvodním vymezení některých základních pojmů jako je podniková sociální politika, péče o zaměstnance, pracovní podmínky aj. se zaměřím na základní mezníky ve vývoji pracovního práva, které svým obsahem ovlivnily i vývoj problematiky péče o zaměstnance.

V další části se budu věnovat současné právní úpravě s přihlédnutím k mezinárodním souvislostem a rozboru jednotlivých institutů. Zároveň se budu snažit srozumitelně porovnat současnou a minulou právní úpravu. Podrobněji se budu zabývat oblastí odborného rozvoje zaměstnanců, jež – dle mého názoru – významným způsobem přispívá k úspěšnosti firmy na trhu a stává se i nástrojem motivace zaměstnanců.

Závěrečná část práce je věnována problematice zaměstnaneckých výhod (požitků). Jde o takové formy výhod, které zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům dobrovolně, nad rámec základních legislativních povinností. Velký důraz kladu v této souvislosti i na význam kolektivního vyjednávání při zvyšování standardů péče o zaměstnance.

V posledních letech se v podmínkách (nejen) českého pracovního trhu mezi firmami postupně rozhořel boj o nedostatkové kvalitní zaměstnance. Moderní formy péče o pracovníky tak představují konkurenční výhodu, výrazně posilují image firmy a pozitivně ovlivňují produktivitu a stávají se proto jednou z nejdynamičtější se rozvíjejících oblastí péče o zaměstnance.