

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA**

DIPLOMOVÁ PRÁCA

2012

Bc.Beáta KRAJČIOVÁ

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA**

Magisterské kombinované štúdium
2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Bc. Beáta Krajčiová

Sociálna starostlivosť o zamestnancov

Praha 2012

**Vedúci diplomovej práce:
PhDr. Eva Živčicová PhD.**

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined Studies
2010-2012

MASTER THESIS

Bc. Beáta Krajčiová

Employee welfare

Prague 2012

**The Bachelor Thesis Work supervisor:
PhDr. Eva Živčicová, PhD.**

Prehlásenie

Prehlasujem, že predložená diplomová práca je mojim pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovaní čerpala, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitej literatúry.

Bc. Beáta Krajčiová

Pod'akovanie

Chcem poďakovať pani PhDr. Eve Živčicovej, PhD., mojej školiteľke, za odborné vedenie a usmerňovanie, za jej ochotu a čas, ktorý mi venovala počas písania diplomovej práce. Ďakujem tiež Mgr. Margite Jurigovej, vedúcej pracovníčke oddelenia ľudských zdrojov spoločnosti CEMMAC, a.s., za pomoc a ochotu pri spracovaní praktickej časti práce.

ANOTÁCIA

Touto diplomovou prácou chceme poukázať na sociálnu starostlivosť o zamestnancov spoločnosti CEMMAC, a. s.

Prácu tvoria dve časti. V teoretickej časti na základe literárnych zdrojov vysvetľujeme základnú problematiku podnikovej sociálnej politiky. V praktickej časti predstavujeme firmu CEMMAC, a. s. a popisujeme jej sociálnu politiku. Následne analyzujeme spokojnosť zamestnancov so sociálnou starostlivosťou. Na získanie potrebných údajov sme použili metódu dotazníka, ktorý sme následne vyhodnotili a navrhli odporúčania v oblasti sociálnej politiky sledovanej spoločnosti.

Kľúčové pojmy:

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Pracovné prostredie

Rozvoj zamestnancov

Služby zamestnancom

Sociálna politika podniku

Sociálna politika štátu

Sociálna starostlivosť

ANNOTATION

This master thesis deals with welfare of employees in company CEMMAC joint – stock company.

The thesis is divided into two main parts. In a theoretical part social services are explained on the basis of theoretic sources. In practical part there is an introduction of the company CEMMAC Inc. and also the evaluation of the social services in a company. This evaluation was made by interviewing the employees about their satisfaction. The result of this thesis is suggested recommendations for a CEMMAC Inc. in the area of the employee's amenities or social care.

Keywords:

Employee development

Employee welfare

Safety and health at work

Social policy of business

Social policy of government

Working environment

OBSAH

ÚVOD	10
I. TEORETICKÁ ČASŤ	11
1. PODSTATA A VÝZNAM STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV	12
2. SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV	15
2.1 SOCIÁLNA POLITIKA ŠTÁTU	15
2.2 SOCIÁLNA POLITIKA PODNIKU	16
2.2.1 Ciele a funkcie sociálnej politiky podniku	17
2.3 ROZSAH SOCIÁLNEJ POLITIKY PODNIKU	22
2.3.1 Pracovná doba a pracovný režim	22
2.3.2 Pracovné prostredie.....	24
2.3.3 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	25
2.3.4 Personálny rozvoj zamestnancov	26
2.3.5 Služby poskytované zamestnancom na pracovisku	28
2.3.6 Ostatné služby zamestnancom	30
2.4 SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV A LEGISLATÍVA	31
II. PRAKTICKÁ ČASŤ	37
3. PROFIL SPOLOČNOSTI.....	38
3.1 HISTÓRIA	39
3.2 PODNIKATEĽSKÉ AKTIVITY.....	41
3.3 ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA	CHYBA! ZÁLOŽKA NIE JE DEFINOVANÁ.
3.4 ENVIROMENTÁLNA POLITIKA	41
3.5 POLITIKA KVALITY.....	42
4. ANALÝZA SOCIÁLNEJ STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV SPOLOČNOSTI CEMMAC A. S. HORNÉ SRNIE	43
4.1 PRACOVNÁ DOBA A REŽIM PRÁCE	44
4.2 PRACOVNÉ PROSTREDIE.....	45
4.3 BEZPEČNOSŤ PRÁCE.....	47
4.4 PERSONÁLNY ROZVOJ ZAMESTNANCOV.....	48
4.5 SLUŽBY POSKYTOVANÉ ZAMESTNANCOM NA PRACOVISKU	49
4.5.1 Stravovanie a pitný režim	49
4.5.2 Zdravotná starostlivosť	50
4.5.3 Zariadenia osobnej hygieny a odkladanie osobných vecí.....	51
4.5.4 Pracovné odevy a ochranné pomôcky	52
4.5.5 Zaisťovanie dopravy do zamestnania.....	52

4.6 OSTATNÉ SLUŽBY ZAMESTNANCOM.....	52
5. DOTAZNÍKOVÝ PRIESKUM.....	54
5.1 CIEL PRIESKUMU	54
5.2 METÓDY PRIESKUMU	54
5.3 CHARAKTERISTIKA SÚBORU	55
5.4 VYHODNOTENIE DOTAZNÍKOVÉHO PRIESKUMU.....	55
5.4.1 Spokojnosť s pracovným prostredím	57
5.4.2 Pracovný čas.....	58
5.4.3 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	59
5.4.4 Rozvoj pracovníkov	60
5.4.5 Služby poskytované pracovníkom na pracovisku	62
6. NAVRHOVANÉ ODPORÚČANIA	66
ZÁVER	69
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	71
ZOZNAM OBRÁZKOV	73
ZOZNAM TABULIEK	73
ZOZNAM GRAFOV	73
ZOZNAM PRÍLOH	73
BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE	78

ÚVOD

Riadenie ľudských zdrojov je v dnešnej dobe jedným z najdôležitejších nástrojov zvyšovania konkurencieschopnosti, ekonomickej úspešnosti a hlavne výkonnosti spoločnosti. Starostlivosť o pracovníkov je veľmi dôležitou súčasťou personálneho manažmentu každej firmy. Cieľom starostlivosti zamestnávateľa o svojich pracovníkov je vytvorenie takého pracovného prostredia, ktoré motivuje zamestnancov k podávaniu vysokých pracovných výkonov. Starostlivosť o zamestnancov má svoj význam a prináša pozitívne výsledky nielen v podobe vysokých pracovných výkonov, ale aj v podobe spokojných pracovníkov.

Pre svoju diplomovú prácu sme si zvolili tému Sociálna starostlivosť o zamestnancov. Dôvodom, prečo sa chceme touto problematikou zaoberať je to, že podľa nášho názoru význam personálneho riadenia neustále rastie a vhodnou starostlivosťou o pracovníkov možno priaznivo ovplyvniť výkonnostný potenciál zamestnancov, čím napomôžu podniku dosahovať stanovené ciele.

Podstatou tejto diplomovej bude analyzovať systém sociálnej starostlivosti v spoločnosti CEMMAC, a. s., Horné Srnie. Práca bude pozostávať z dvoch hlavných častí, a to teoretickej a praktickej. V rámci teoretickej časti sa budeme snažiť čo najlepšie popísať podstatu a význam starostlivosti o zamestnancov na základe dostupných monografických a internetových zdrojov.

V praktickej časti pomocou dôkladnej analýzy, pozorovania a rozhovormi zhodnotíme súčasný stav sociálnej starostlivosti v sledovanom podniku. Súčasťou praktickej časti bude tiež dotazníkový prieskum, na základe ktorého vyhodnotíme, ako sú samotní zamestnanci spokojní so starostlivosťou firmy. Anonymný dotazník bude pozostávať z otvorených a uzavretých otázok, ktoré nám pomôžu v stanovení odporúčaní a možností zlepšenia systému starostlivosti o zamestnancov v spoločnosti CEMMAC, a. s..

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PODSTATA A VÝZNAM STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV

Podľa Koubeka¹ pracovná sila predstavuje najdôležitejší zdroj, ktorý má podnik k dispozícii a v tržnom prostredí je zároveň často krát aj zdrojom najnákladnejším. Je tomu tak predovšetkým ak ide o pracovnú silu kvalifikovanú. Súčasní zamestnávateľi si uvedomujú, že ich úspešnosť a konkurencieschopnosť je v rozhodujúcej miere ovplyvňovaná kvalitou pracovnej sily a jej schopnosťami, pracovným správaním, spokojnosťou a jej vzťahom k zamestnávateľovi. Na druhej strane je dôležité si uvedomiť existenciu stále rastúceho tlaku odborov, štátu a medzinárodných organizácií, ktoré smerujú k rozširovaniu a skvalitňovaniu starostlivosti o pracovníkov. Preto je neoddeliteľnou súčasťou moderného personálneho riadenia stále sa rozširujúca koncipovaná starostlivosť o zamestnancov.

Vetráková² rovnako považuje starostlivosť za dôležitú súčasť rozvoja ľudských zdrojov v organizácii. Podstata starostlivosti je vo vytváraní pracovných a mimopracovných podmienok pre zamestnancov, ktoré umožňujú podávať čo najlepší pracovný výkon, zdokonaľovať ich zručnosti a schopnosti, a predovšetkým prispievajú k stabilite pracovného kolektívu. Rovnaký názor má aj Armstrong³, podľa ktorého existujú veľmi silné argumenty v prospech starostlivosti o zamestnancov, pričom je dôležité si položiť otázku „Aký druh starostlivosti o pracovníkov?“ a nie otázku „Prečo starostlivosť o zamestnancov?“. Jedným z praktických argumentov je to, že orientácia na túto starostlivosť pomáha vytvárať dlhodobé priaznivé pracovné prostredie, ktoré motivuje pracovníkov k dosahovaniu vysokých pracovných výkonov a prináša pozitívne výsledky v podobe spokojných zamestnancov.

¹ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 2. Praha: Management press, 1998. ISBN 8085943514.

² VETRÁKOVÁ, Milota. *Lidské zdroje a ich riadenie*. 1. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2011. ISBN 978-80-557-0149-3.

³ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vydanie. Prah: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3

V literatúre sa môžeme stretnúť s rôznym pojatím starostlivosti o pracovníkov. V jednotlivých krajinách existujú rôzne zvyklosti a rôzna miera uzákonenia. Podľa Koubeka⁴ rovnako neexistuje jednoznačná a univerzálna definícia starostlivosti. Nemožno si však nevšimnúť výraznú tendenciu k stále širšiemu poňatiu starostlivosti o zamestnancov a výraznejšej pestrosti jej foriem. Koubek⁵ a Vetráková⁶ rozdeľujú starostlivosť pracovníkov do troch skupín:

- *povinná starostlivosť* o pracovníkov je daná zákonmi, predpismi a kolektívnymi zmluvami nadpodnikovej úrovne,
- *zmluvná starostlivosť* o pracovníkov je daná kolektívnymi zmluvami uzatvorenými na podnikovej úrovni a
- *dobrovoľná starostlivosť* o zamestnancov, ktorá je závislá od personálnej politiky zamestnávateľa. Sleduje zabezpečenie potrebných pracovníkov, rozvoj ich schopností, motiváciu a vytváranie ich vzťahu k spoločnosti, a rovnako tak prispieva k rozširovaniu dobrého mena podniku ako zamestnávateľa.

System starostlivosti o zamestnancov vychádza zo sociálnej politiky spoločnosti, ktorej nositeľom je personálny útvar. Fungovanie sociálnej politiky podniku podľa Vetrákovskej vyžaduje spoluprácu ostatných útvarov podniku, vyčlenenie finančných prostriedkov na realizáciu prijatých opatrení v starostlivosti o pracovníkov, ktoré sú premietnuté do sociálneho programu. Účinnosť týchto opatrení je podmienená rešpektovaním nasledujúcich cieľov:

⁴ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4.rozšírené a doplnené vydanie. Praha: Management Press, 2008. ISBN 9788072611683

⁵ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 2. Praha: Management press, 1998. ISBN 8085943514

⁶ VETRÁKOVÁ, Milota. *Lidské zdroje a ich riadenie*. 1. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2011. ISBN 978-80-557-0149-3.

- schopnosť konkurovať ostatným podnikom v sociálnej politike,
- nákladová efektívnosť,
- dosiahnutie súladu so zákonnými normami, cieľmi podniku a jeho stratégiou,
- uspokojenie potrieb a preferencií zamestnancov a potrieb organizácie v sociálnej politike.

Starostlivosť o zamestnancov zahŕňa celú radu činností a opatrení. Majú charakter sociálnych plánov alebo programov a sú súčasťou firemnej sociálnej politiky. Tá predstavuje subsystém sociálnej politiky štátu, z čoho vyplýva, že hlavným cieľom je transformovať podmienky sociálnej politiky štátu do sociálnej politiky podniku, stanoviť obsah a priority nad rámec zákona v rámci kolektívneho vyjednávania a rovnako zlepšovať sociálne, ekonomické a mimopracovné podmienky života prostredníctvom organizovania sociálnych služieb.

2 SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

V systéme riadenia ľudských zdrojov predstavuje sociálna starostlivosť predovšetkým nástroj ochrany, rozvoja a stabilizácie ľudských zdrojov, a to v zamestnaneckých i medziľudských vzťahoch, istotu, perspektívu, priestor na rozvoj a osobnú motiváciu, zmysel a súčasť života pracovníkov, dôležitý nástroj riadenia a rozvoja, pomáha dosiahnuť ciele organizácie. Ďalej Vetráková⁷ ako prínos uvádza zefektívnenie výkonnosti, lojálnosť k organizácii, zlepšenie kvality životného štýlu zamestnancov, prepojenie medzi poslaním a víziou podniku s možnosťami a potrebami každého pracovníka.

V rámci starostlivosti o zamestnancov je potrebné si uvedomiť fakt, že sociálna politika štátu predurčuje sociálnu politiku podniku. Štát sa tak zúčastňuje na tvorbe a kvalite pracovného prostredia, čoho výsledkom je výkonnosť a pracovná pohoda zamestnancov. Od spokojnosti pracovníkov potom závisí ich pracovný výkon, ktorým prispievajú k plneniu základných cieľov spoločnosti a tým aj k celkovej hospodárskej prosperite podniku.

2.1 Sociálna politika štátu

Vetráková ďalej vo svojej publikácii uvádza, že sociálna politika organizácie predstavuje subsystém sociálnej politiky krajiny, z čoho vyplýva transformácia zásad štátnej sociálnej politiky do sociálnej politiky podniku, stanovenie obsahu a priorít nad rámec zákona v rámci kolektívneho vyjednávania a zmlúv.

V Slovenskej republike, ale aj v krajinách strednej a východnej Európy sa rešpektujú dve vymedzenia sociálnej politiky. Tzv. širšie chápanie predstavuje sociálnu politiku ako konkrétne správanie sa predovšetkým štátu, ale aj iných subjektov, ktoré ovplyvňujú sociálnu sféru spoločnosti. Sociálna politika je tak vnímaná ako aktivity, ktoré sa týkajú životných podmienok ľudí. Konkrétne to predstavuje veľký dôraz na dlhodobé, koncepčné úvahy

⁷ VETRÁKOVÁ, Milota. *Ľudské zdroje a ich riadenie*. 1. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2011. ISBN 978-80-557-0149-3.

o sociálnej politike, voľbu typu sociálnej politiky a tvorbu určitého sociálneho programu. Tzv. užšie chápanie, podľa ktorého je úlohou sociálnej politiky predovšetkým reagovať na sociálne riziká, resp. ich možné následky ako staroba, choroba, invalidita, podporovať rodiny s nezaopatrenými deťmi a regulovať sociálne tvrdosti, ktoré sú sprievodným javom fungovania trhu (napr. nezamestnanosť, chudoba). Sociálna politika štátu zahŕňa politiku sociálneho zabezpečenia vrátane osobných sociálnych služieb, rodinnej politiky, bytovej politiky, najmä sociálnych aspektov, zdravotnej politiky, politiky zamestnanosti a vzdelávacej politiky. Spoločným menovateľom týchto rôznych, špecifických aspektov je to, že sú tvorené na základe spoločnosťou všeobecne prijímaných zásad s cieľom zdokonaľiť spôsob života každého jednotlivca⁸.

Je potrebné si uvedomiť, že sociálna politika štátu predurčuje sociálnu politiku podniku, takže štát sa aktívne zúčastňuje na tvorbe pracovného prostredia. Jej hlavným cieľom je zabezpečenie dodržiavania občianskych práv, zdravia a sociálneho rozvoja ľudí, dosiahnutie sociálneho mieru, prosperity a stability spoločnosti.

2.2 Sociálna politika podniku

Podľa Frka⁹ je sociálna politika podniku jedným z rozhodujúcich nástrojov realizácie sociálnej politiky pri aktivizácii rozvoja ľudských zdrojov. Jej úlohou nie je nahrádzať činnosti štátu, ale dopĺňať ich.

Sociálna starostlivosť je systematická procedúra, ktorá je založená na získavaní a analyzovaní informácií o pracovníkoch podniku, ich potrebách a vývoji, vypracovaní súboru

⁸ Sociálna politika. *Www.socionet.sk* [online]. 2011 [cit. 2012-01-31]. Dostupné z: <http://www.socionet.sk/index.php?kat=008&tit=00012&opn=opn>

⁹ FRK, Vladimír. *Človek v sociálnom systéme organizácie*. 1. vydání. Prešov: Akcent Prink, 2006. ISBN 8096974195X.

strategických dokumentov a ich zavedením do reálneho života. Vetráková ¹⁰ uvádza, že systém sociálnej starostlivosti prijatý v organizácii by mal obsahovať nasledujúce:

- hlavné ciele sociálnej politiky organizácie,
- celkové poňatie sociálnej starostlivosti o pracovníkov ako súčasť stratégie personálneho riadenia,
- nástroje sociálnej starostlivosti a sociálnej pomoci,
- metódy a techniky sociálnej starostlivosti, ktoré bude spoločnosť využívať,
- kontrolné mechanizmy,
- kompetencie a zodpovednosti za plnenie sociálneho programu.

Podľa Dvořákovéj ¹¹ predstavuje sociálna politika firmy sa obsahovo do určitej miery prekrýva so starostlivosťou o zamestnancov v oblasti pracovných podmienok, pracovného prostredia, služieb poskytovaných zamestnancom, bezpečnosti práce a podobne. Sociálny rozvoj sa premieta tiež do charakteru organizačnej kultúry.

2.2.1 Ciele a funkcie sociálnej politiky podniku

Starostlivosť o pracovníkov v organizácii reprezentujú podľa Koubeka ¹² tri druhy záujmov a z nich vyplývajúcich cieľov:

- *celospoločenské záujmy a ciele* týkajúce sa občianskych práv, zdravia a sociálneho rozvoja človeka,

¹⁰ VETRÁKOVÁ, Milota. *Ludské zdroje a ich riadenie*. 1. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2011. ISBN 978-80-557-0149-3.

¹¹ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4

¹² KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4.rozšírené a doplnené vydanie. Praha: Management Press, 2008. ISBN 9788072611683.

- *individuálne záujmy a ciele človeka*, ktoré sa týkajú uspokojovania jeho potrieb,
- *záujmy a ciele zamestnávateľa* týkajúce sa zabezpečenia potrebných ľudských zdrojov (ich získavanie, formovanie, stabilizácia), rozvoja ich pracovných schopností a sociálnych vlastností, ich motivácie a výkonu, zblížovanie individuálnych záujmov zamestnancov a podnikových záujmov a vytváraní zdravých pracovných vzťahov.

Na základe predchádzajúcich cieľov Vetráková¹³ uvádza základné úlohy sociálnej starostlivosti o zamestnancov a to zabezpečenie materiálnej a sociálnej istoty, zabezpečenie pracovného uspokojenia a uznania zamestnancov a zabezpečenie dobrých vzťahov medzi:

- zamestnancami a zamestnávateľmi,
- odbormi a zamestnávateľmi, odbormi a zamestnancami,
- zamestnancami navzájom,
- zamestnancami a pracovným prostredím,
- zamestnancami a vonkajším prostredím.

Podniková sociálna politika je podľa Hraškovéj¹⁴ zároveň aj prevenciou sociálneho napätia, stabilizátorom pracovných síl podniku a významným fenoménom sociálneho a hospodárskeho rozvoja podniku s orientáciou na individuálny a kolektívny rozvoj ľudských zdrojov. Hlavným cieľom je teda vytvoriť zo strany zamestnávateľa systém sociálnej politiky, ktorý umožňuje zvyšovať kvalitu pracovníkov. Hrašková sa ďalej s Dvořákovou¹⁵ zhodujú, že uplatňovanie podnikovej aktivity v sociálnej politike sa prejavuje predovšetkým v tom, že zamestnanci sú spokojní s pracovnými podmienkami, podmienkami hodnotenia,

¹³ VETRÁKOVÁ, Milota. *Ľudské zdroje a ich riadenie*. 1. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2011. ISBN 978-80-557-0149-3.

¹⁴ HRAŠKOVÁ, Dagmar. Podniková sociálna politika. *Www.poradca.sk* [online]. 04.11.2010 [cit. 2012-01-31]. Dostupné z: <http://www.poradca.sk/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=113397>

¹⁵ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4

odmeňovania a možnosťami vzdelávania. Kvalita práce všetkých zamestnancov a kolektívov je podmienená ako pracovnou spôsobilosťou, tzn. kvalifikáciu (schopnosťami, zručnosťami, vedomosťami) a motiváciou, tak i celým radom sociálnych podmienok, o ktoré sa stará zamestnávateľ prostredníctvom realizácie sociálnej politiky.

Pôsobenie sociálnej politiky podniku v súčasných tržných podmienkach sa podľa Hraškovvej¹⁶ realizuje v napĺňaní týchto hlavných funkcií:

- *preventívnej* – snaha spoločností predchádzať pracovným úrazom, chorobám, fluktuácii zamestnancov, doplnkové poistenie,
- *stimulačnej* – bezpečnosť pri práci, hygiena, regenerácia, vhodné pracovné prostredie, doba a podmienky,
- *charitatívnej* – pomoc zamestnancom v mimoriadnych osobných a rodinných situáciách, práca s osobami so zmenenou pracovnou schopnosťou, slobodné matky, rizikové pracoviská.

Starostlivosťou o zamestnancov, ako personálnou činnosťou, sleduje zamestnávateľ pochopiteľne svoje záujmy, no musí však rešpektovať i celospoločenské záujmy a individuálne záujmy zamestnancov podniku. Často krát má dokonca sklon tváriť sa tak, akoby i povinnosti, stanovené v tejto oblasti štátom, boli výrazom jeho vlastnej starostlivosti o zamestnancov. Starostlivosť o pracovníkov je podľa Koubeka¹⁷ vedľa odmeňovania takou oblasťou personálneho managementu, ktorá je zamestnancovi či potenciálnemu zamestnancovi najčastejšie používaná k porovnávaniu organizácie s organizáciami inými. Už z tohto dôvodu by jej mala byť venovaná náležitá pozornosť, predovšetkým v tej časti, v ktorej sa jednotlivé podniky spravidla odlišujú, tj. v dobrovoľnej starostlivosti o pracovníkov.

¹⁶ HRAŠKOVÁ, Dagmar. Podniková sociálna politika. *Www.poradca.sk* [online]. 04.11.2010 [cit. 2012-01-31]. Dostupné z: <http://www.poradca.sk/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=113397>

¹⁷ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 2. Praha: Management press, 1998. ISBN 8085943514.

V podnikovej sociálnej politike Koubek ¹⁸ popisuje riešenie nasledujúcich problémových okruhov:

- pracovné prostredie, režim pracovnej doby,
- ochrana zdravia, bezpečnosť a hygiena práce
- primerané odmeňovanie, poskytovanie rôznych výhod, úľav
- poistenie, doplnkové poistenie,
- príplatky na stravu a dopravu,
- rehabilitácia pracovníkov a dodatkové dovolenky,
- podpora športových aktivít, relaxačné a rekreačné zariadenia.

Dvořáková ¹⁹ na rozdiel do Koubeka ²⁰ člení sociálnu starostlivosť o pracovníkov na základe rôznej „intenzity“ sociálneho rozmeru nasledovne:

- starostlivosť sociálnej povahy (dôchodkové pripoistenie, životné poistenie hradené plne či čiastočne podnikom, pôžičky, ručenie za pôžičky, jasle, materské škôlky a iné),
- starostlivosť majúca vzťah k práci (závodné stravovanie, výhodnejší predaj produktov spoločnosti, vzdelávanie hradené podnikom atď.),
- starostlivosť spojená s postavením v podniku (automobil, mobil, prezenčné náklady, bezplatné bývanie a iné).

Rovnako, podľa Vetrákovéj²¹ ,sa sociálna starostlivosť neorientuje len uspokojovanie ekonomických potrieb zamestnancov, ale rovnako jej predmetom sú aj biologické, psy-

¹⁸ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4.rozšírené a doplnené vydanie. Praha: Management Press, 2008. ISBN 9788072611683.

¹⁹ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4

²⁰ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4.rozšírené a doplnené vydanie. Praha: Management Press, 2008. ISBN 9788072611683.

chické, kultúrne a spoločenské potreby pracovníkov. Na základe dobrovoľnej sociálnej starostlivosti sa sám zamestnávateľ rozhoduje o poskytovaní zamestnaneckých výhod, ktorých cieľom je vytvoriť pevný a pozitívny vzťah k organizácii. Táto zložka starostlivosti zohľadňuje potreby a hodnoty zamestnancov, dotýka sa rozšírenia služieb, ktorých poskytovanie je upravené zákonom. K takýmto službám Vetráková priraduje nasledujúce:

- zabezpečenie dopravy do zamestnania,
- výstavba a prevádzka vlastných zamestnaneckých jedální, parkovísk,
- služby na zlepšovanie životných podmienok pracovníkov – ako bývanie, poistenie, finančné poradenstvo, pôžičky, materské škôlky a jasle,
- rekreácia zamestnancov vo vlastnom rekreačnom zariadení,
- služby spojené s aktívnym využívaním voľného času, akými sú šport, fitness, kúpeľná starostlivosť, kultúrne podujatia a relaxačné aktivity,
- starostlivosť o bývalých zamestnancov,
- odmeny pri životných a pracovných jubileách,
- využívanie služieb a produktov spoločnosti vlastnými pracovníkmi s úľavami,
- pomoc v určitých životných situáciách, starostlivosť o deti a iné.

Výkonným nástrojom sociálnej politiky spoločnosti je sociálny program, ktorý predstavuje konkretizáciu sociálnej politiky spoločnosti na určité obdobie, zvyčajne na jeden rok.

Vedenie organizácie rieši otázky sociálneho rozvoja spravidla dohodou so zástupcami zamestnancov – odbormi prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, ktorého výsledky sú zakotvené v kolektívnej zmluve. Pokiaľ odbory v organizácii nepôsobia, potom problematika sociálneho rozvoja môže byť upravená v akejkoľvek dobrovoľnej dohode. Sociál-

²¹ VETRÁKOVÁ, Milota. *Ľudské zdroje a ich riadenie*. 1. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2011. ISBN 978-80-557-0149-3.

ny program spoločnosti je podľa Dvořákovéj²² dokument definujúci to, ako sa bude zamestnávateľ starať o pracovníkov. Sociálny program je teda súčasťou personálnej politiky s cieľom pôsobiť na stabilizáciu zamestnancov, zlepšiť pracovnú spokojnosť a prispievať k personálnemu rozvoju.

Dvořáková ďalej tiež uvádza, že sociálny program predstavuje záväzok zamestnávateľa vyčleniť zo svojho finančného rozpočtu na kalendárny rok finančné prostriedky na krytie sociálnych výdavkov zamestnancov. Tieto finančné prostriedky môžu byť určené pre zamestnancov na hlavný pracovný pomer i bývalých zamestnancov, ktorí odišli do starobného alebo plného invalidného dôchodku.

2.3 Rozsah sociálnej politiky podniku

2.3.1 Pracovná doba a pracovný režim

Pracovná doba determinuje časovú využiteľnosť pracovníka, ale aj jeho voľný čas, teda jeho životný spôsob a životnú úroveň, ovplyvňuje uspokojovanie jeho mimopracovných potrieb, jeho zdravie, reprodukciu jeho pracovných schopností a mnoho ďalších, ako uvádza Koubek²³. Organizácia pracovnej doby sa v súčasnosti, kedy si firmy nemôžu dovoliť výrobu na sklad a snažia sa vyhovieť individuálnym požiadavkám zákazníkov, stáva významným faktorom vnútorného prostredia firmy.

Pracovná doba sa prispôbuje potrebám prevádzky, sezóny a pre zamestnancov sa stávajú dôležitým faktorom kvality pracovného a súkromného života. Duda²⁴ podľa flexibility dĺžky pracovnej doby hovorí o plnej pracovnej dobe a skrátenom pracovnom úväzku.

²² DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4

²³ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4.rozšírené a doplnené vydanie. Praha: Management Press, 2008. ISBN 9788072611683

²⁴ DUDA, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydanie. Praha: KEY Publishing, 2008. Management. ISBN 978-80-87071-89-2.

Pretože v prípade dĺžky a rozvrhnutia pracovnej doby môže dochádzať ku konfliktom medzi záujmami zamestnávateľa a záujmami zamestnanca, upravuje tieto okolnosti zákon. Zákoník práce určuje maximálnu dĺžku pracovného času 40 hodín týždenne. Nestanovuje najnižšie prípustný rozsah pracovného času, upravuje však možnosť uzatvoriť pomer na čiastočný úväzok²⁵.

Podľa Koubeka²⁶ je pracovný režim určený povahou pracovného procesu, jeho pretržitosťou či nepretržitosťou. Pretržitá prevádzka môže byť jednozmenná, dvojzmenná alebo trojzmenná, a to buď celoročne alebo sezónne. U jednozmennej prevádzky sa môže uplatňovať diferencovaná dĺžka zmeny v priebehu týždňa i roka. U dvojzmennej a trojzmennej prevádzky sa doporučuje diferencovaná dĺžka jednotlivých zmien. Striedanie sa spravidla uskutočňuje v týždenných cykloch. Pri nepretržitom režime je pracovná doba obyčajne rozvrhnutá nerovnomerne. V snahe vyjsť v ústrety požiadavkám zamestnancov a meniacim sa prevádzkovým požiadavkám podniky uplatňujú stále častejšie tzv. pružné pracovné režimy. Flexibilita sa môže týkať ako dĺžky pracovnej doby, tak aj umiestnenia pracovnej doby.

Vetráková²⁵ uvádza, že právo na odpočinok, ktorého obsahom je aj dovolenka, je jednou zo základných zásad pracovného práva. Okrem dovolenky za kalendárny rok zahrňuje tiež prestávky v práci, nepretržitý odpočinok medzi zmenami, nepretržitý odpočinok na konci týždňa a sviatky. Dovolenka na zotavenie je právne poskytnutá a garantovaná možnosťou prerušenia vykonávania práce na určitý čas. Je spojená s existenciou pracovného pomeru a poskytuje sa pracovníkom až po splnení zákonom stanovených predpokladov.

²⁵ VETRÁKOVÁ, Milota. *Ludské zdroje a ich riadenie*. 1. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2011. ISBN 978-80-557-0149-3

²⁶ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4.rozšírené a doplnené vydanie. Praha: Management Press, 2008. ISBN 9788072611683.

2.3.2 Pracovné prostredie

Koubek²⁷ a Duda²⁸ sa zhodujú, že pracovné prostredie predstavuje súhrn všetkých materiálnych podmienok pracovnej činnosti (stroje a zariadenia, manipulačné prostriedky, osobné ochranné prostriedky, ostatné vybavenie pracovísk, suroviny, materiál a iné), ktoré spolu s ďalšími podmienkami (technológie, organizácia práce, spoločenské podmienky práce) vytvárajú faktory – fyzikálne, chemické, biologické, sociálne psychologické a ďalšie – ovplyvňujúce pracovníkov v priebehu pracovného procesu. Skladba a úroveň pracovného prostredia pôsobí na pracovnú pohodu, výkon ale i zdravotný stav zamestnanca. Podľa Dudy je pre zamestnávateľa nutné, aby sa venoval:

- priestorovému a farebnému riešeniu pracoviska,
- fyzikálnym podmienkam práce,
- sociálno – psychologickým podmienkam.

Pri *priestorovom riešení pracoviska* je nutné zamestnancovi zabezpečiť:

- vhodnú pracovnú polohu,
- optimálne zorné podmienky pre pracovnú činnosť v závislosti na zrakovú náročnosť práce,
- vhodnú výšku pracovnej plochy, ktorá je prispôsobená postave zamestnanca,
- optimálne pohybové priestory pre prácu rukami a pre prácu nohami, ktoré sú dôležité pre umiestnenie jednotlivých prvkov vybavenia pracoviska,
- pohodlný prístup na pracovisko, čo predstavuje dostatočnú kapacitu prístupovej cesty bez prekážok.

²⁷ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4.rozšírené a doplnené vydanie. Praha: Management Press, 2008. ISBN 9788072611683.

²⁸ DUDA, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydanie. Praha: KEY Publishing, 2008. Management. ISBN 978-80-87071-89-2.

Vo všetkých prípadoch je nutné dbať na maximálnu bezpečnosť práce a ochranu zdravia každého zamestnanca. V prípade priestorového usporiadania pracoviska sa používajú ergonomické hľadiská a pre niektoré prípady bývajú stanovené aj záväzné normy.

Fyzikálne podmienky práce je možné objektívne merať a ich hodnoty sú v záujme pracovníkov, určujú ich hygienické predpisy, pretože majú vplyv na ľudské zdravie. Duda²⁹ vo svojej publikácii do fyzikálnych podmienok zaraďuje:

- pracovné ovzdušie, kedy sa sledujú hodnoty teploty ovzdušia, relatívna vlhkosť, rýchlosť prúdenia vzduchu. Ďalej sa môže sledovať čistota a tlak vzduchu, množstvo vzdušného priestoru na pracovníka a množstvo prachu, toxických a biologických škodlivín v ovzduší,
- osvetlenie, teda množstvo svetla na danej pracovnej ploche, rovnomernosť a smer osvetlenia spolu s farbou umelého osvetlenia,
- hluk, ktorý má na pracovníka nepríjemný, rušivý alebo škodlivý účinok.

Sociálne psychologické podmienky práce súvisia s tým, či človek pracuje v neustálom kontakte s ďalšími pracovníkmi alebo pracuje izolovane. V tomto prípade je podľa Koubeka³⁰ dôležité uvedomiť si, či sa jedná o duševnú alebo fyzickú prácu. V prípade duševnej práce je potrebné zvážiť rušenie zamestnanca s inými spolupracovníkmi. Na druhej strane je však potrebné pri vytváraní pracovných podmienok počítat s tým, že človek je tvor spoločenský s potrebou kontaktu s ostatnými ľuďmi.

2.3.3 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (skrátene BOZP) je stav pracovných podmienok eliminujúcich vplyv nebezpečných a škodlivých faktorov pracovného procesu alebo prostredia na pracovníkov. Pozostáva z dvoch funkcií, ktorými je bezpečnosť práce a

²⁹ DUDA, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydanie. Praha: KEY Publishing, 2008. Management. ISBN 978-80-87071-89-2.

³⁰ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4.rozšírené a doplnené vydanie. Praha: Management Press, 2008. ISBN 9788072611683.

ochrana zdravia pri práci. Zatiaľ čo ochrana zdravia pri práci napĺňa hlavnú praktickú funkciu obsahu pojmu BOZP, bezpečnosť práce predstavuje spôsob, akým je dosahovaná.

Cieľom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je primárne zabezpečiť bezpečnosť, zdravie a pracovnú schopnosť zamestnancov a sekundárne tiež eliminovať zamestnávateľove škody (na zariadeniach, výrobkoch, službách, pri výlukách v pracovnom procese a iné finančné straty). Efektívne sa to dosiahne preventívnym konaním a preventívnymi opatreniami zamestnávateľa. Ich povinnosťou je postarať sa o technické, technologické, organizačné, personálne a iné opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Minimálny rozsah opatrení ustanovujú právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochranu zdravia pri práci³¹.

Základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci stanovuje:

- zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- súbor nariadení vlády Slovenskej republiky, vyhlášok príslušných ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy.

2.3.4 Personálny rozvoj zamestnancov

Starostlivosť o personálny rozvoj pracovníkov je založený predovšetkým na starostlivosti o kvalifikáciu a jej zvyšovanie. Vzdelávanie a vytváranie podmienok pre vzdelávanie pracovníkov podnikov pozitívne ovplyvňuje ich motiváciu, spokojnosť so zamestnávateľom, väzbu na organizáciu a podobne. Koubek ďalej uvádza, že do personálneho rozvoja patrí aj kariéra zamestnancov. Otázkam kariérneho rastu by mala organizácia venovať pat-

³¹ Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. *Www.employment.gov.sk* [online]. 02.11.2011 [cit. 2012-01-31]. Dostupné z: http://www.employment.gov.sk/bezpecnost_a_ochrana_zdravia_pri_praci.html

ričnú pozornosť. Pracovníci by mali byť predovšetkým informovaní o svojich možnostiach kariéry v podniku, zamestnávateľ by im mal poskytnúť jasnú perspektívu personálneho rozvoja. Nejasná perspektíva a kariéra vedie hlavne tých najschopnejších a najdynamickejších zamestnancov k tomu, že zo spoločnosti odchádzajú. V tejto súvislosti by mali organizácie venovať zvýšenú pozornosť plánom kariéry.

Vzdelávanie tiež pozitívne ovplyvňuje motiváciu zamestnancov a prehĺbuje ich väzbu na podnik, ich pocit záväzku. Týmto sa vytvára nielen dobrá povest' zamestnávateľa, ale prehĺbuje sa aj pocit prepojenosti pracovníkov s podnikom, zlepšujú sa vzťahy v podniku a zvyšuje sa úroveň spokojnosti zamestnancov³².

Koubek³³ tiež uvádza najdôležitejšie dôvody, prečo by sa spoločnosti, okrem zvýšenia úspešnosti a konkurencieschopnosti, mali venovať rozvoju svojich zamestnancov:

- neustále objavovanie nových poznatkov a technológií,
- premenlivosť ľudských potrieb a tým aj meniaci sa trh tovarov a služieb,
- časté zmeny techník a technológií v podnikoch,
- rozvoj informačných technológií a ich aplikácia v podnikoch,
- nutnosť znižovania nákladov a lepšie využitie zariadení,
- zmeny hodnotových orientácií pracovníkov na kvalitu pracovného života sa prejavujú vo zvýšenej potrebe ľudí sa vzdelávať a iné.

Taktiež Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi právnu povinnosť v oblasti prehľbovania kvalifikácie a jej zvyšovania u zamestnancov, a to nielen v závislosti od záujmu zamestnanca, ale najmä z hľadiska potrieb a ochoty zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný

³² KAHLE, Bohuslav a Jiří STÝBLO. *Praktická personalistika : zaměstnanec - zaměstnavatel - stát. Vztahy - práva - povinnosti*. Praha: Pragoeduca, 1994. ISBN 8085856069.

³³ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha : Management Press, 2002. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.

zaškoliť alebo zaučiť nového zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko, poprípade na nový druh práce³⁴.

2.3.5 Služby poskytované zamestnancom na pracovisku

Škála služieb poskytovaných pracovníkom na pracovisku v súvislosti s vykonávaním pracovnej náplne sa neustále rozširuje. Koubek medzi najdôležitejšie príklady týchto služieb zaraďuje:

- stravovanie zamestnancov,
- zariadenia slúžiace osobnej hygiene, oddychu a ukladaniu osobných vecí zamestnanca,
- zdravotné služby,
- poskytovanie pracovných odevov a ochranných pomôcok,
- zaistenie dopravy do zamestnania,
- poradenské služby týkajúce sa pracovných záležitostí pracovníka.

Stravovanie pracovníkov a možnosť občerstvenia je nielen službou zamestnancom, ale ovplyvňuje aj ich pracovný výkon. Stravovanie zvyčajne patrí medzi povinnosti zamestnávateľov a kvalita so štruktúrou jedál býva často kontrolovaná vonkajšími orgánmi, prípadne príslušným odborovým orgánom. Na stravu zamestnávateľ zvyčajne prispieva na jedno jedlo určitou finančnou čiastkou, ale je možné zaznamenať aj vzrastajúcu ponuku bezplatného stravovania. Zamestnanec potom hradí rozdiel medzi hodnotou potravín a príspevkom zamestnávateľa, alebo rozdiel medzi skutočnou cenou jedla a podielom zamestnávateľa na úhrade ceny jedla. Zamestnávateľ umožňuje závodné stravovanie vo svojich stravova-

³⁴ VETRÁKOVÁ, Milota. *Ľudské zdroje a ich riadenie*. 1. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2011. ISBN 978-80-557-0149-3.

cích zariadeniach, poprípade zabezpečí stravovanie iným spôsobom, napríklad poukážkami na stravovanie³⁵.

Zariadenia slúžiace osobnej hygiene, oddychu a ukladaniu osobných vecí, tj. umývárne a toalety, odpočívárne, šatne a parkoviská. Tieto služby vyplývajú jednak zo zákona a musia odpovedať určitým normám, a sú tiež výrazom aktívnej starostlivosti zamestnávateľa o zamestnancov, a to či už ide o poskytovanie dodatočných služieb, alebo nadštandardných.

Zdravotné služby v podobe vlastného zdravotníckeho zariadenia organizácie bývajú poskytované skôr vo veľkých podnikoch, ale zistenie určitého rozsahu zdravotných služieb je povinnosťou všetkých zamestnávateľov. Medzi hlavné úlohy zdravotných služieb organizácie patrí:

- rozpoznávať a vyhodnocovať nebezpečenstvá, ktoré ohrozujú zdravie na pracovisku,
- poskytovať poradenstvo v oblasti technologického a organizačného projektovania práce vo vzťahu k ochrane zdravia,
- sledovať zdravotný stav zamestnancov v súvislosti s prácou,
- zaisťovať pracovnú rehabilitáciu,
- organizovať prvú pomoc, preventívne lekárske prehliadky,
- zaisťovať priebežnú zdravotnú starostlivosť o pracovníkov.

Aj zdravotná starostlivosť a program zdravotnej starostlivosti a regenerácie je teda jedným z prostriedkov, ako stabilizovať a motivovať zamestnancov. Najčastejšími formami sú preventívne lekárske prehliadky a rekondičné pobyty, ktoré zamestnávateľ hradí čiastočne alebo v plnej miere.

³⁵ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4

Poskytovanie pracovných odevov a ochranných pracovných pomôcok, poprípade ich čistenie a údržba sú povinné iba v niektorých spoločnostiach či prevádzkach, spravidla ide však a dobrovoľnú službu zamestnávateľa pracovníkom. Mnohí zamestnávateľa zavádzajú jednotné pracovné odevy s výrazným označením firmy, ktoré sú nielen výrazom ich starostlivosti, ale zjednodušujú i kontrolu práce a pohyb zamestnancov.

Zaisťovanie dopravy do zamestnania, prípadne príspevky na náklady dopravy do práce je služba, ktorá u nás existovala v pomerne širokej miere. V súčasnej dobe je tento trend na ústupe, na rozdiel od zahraničia, kde tieto služby zamestnávateľa poskytujú za účelom prilákania a stabilizácie pracovnej sily v stále väčšej a väčšej miere. Má to ostatne pozitívny dopad aj na výkon pracovníkov, pretože sa znižuje ich únava spojená s nepohodlnou a časovo náročnou dopravou do práce a rozširuje sa čas, ktorý môžu venovať obnove svojich síl³⁶.

2.3.6 Ostatné služby zamestnancom

Tento široký okruh služieb je tiež považovaný za zamestnanecké výhody, tzn. že sú určitou formou odmeny vyplývajúcej z pracovného pomeru či z príslušnosti k danej spoločnosti. Koubek medzi tieto benefity zaraďuje služby spojené s využívaním voľného času, služby zlepšujúce životné podmienky pracovníkov, poradenské služby a iné.

Dvořáková³⁷ ďalej použitie finančných prostriedkov na krytie sociálnych benefitov člení nasledovne:

- *Príspevok na penzijné pripoistenie*, kedy zamestnávateľ prispieva zamestnancom na dôchodkové pripoistenie (výška príspevku sa často odvíja od dĺžky zamestnania v spoločnosti).

³⁶ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 2. Praha: Management press, 1998. ISBN 8085943514.

³⁷ DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4

- *Príspevok na ubytovanie* je v súčasných podmienkach otázkou bývania individuálnych záležitostí pracovníka. Iba vo výnimočných prípadoch organizácia vyvíja aktivitu v starostlivosti o bývanie vybraných pracovníkov, predovšetkým z dôvodu ich získania a stabilizácie. Starostlivosť o bývanie sa vo väčšej miere realizuje vo forme príspevku, ktorý sa poskytuje na prechodné ubytovanie, ak je to v záujme zamestnávateľa, a to vo vlastných alebo prenajatých ubytovacích kapacitách.
- *Sociálna výpomoc* - v mimoriadne závažných sociálnych prípadoch možno zamestnancovi poskytnúť jednorázovú sociálnu výpomoc. V prípade úmrtia zamestnanca sa poskytuje výpomoc manželovi, dieťaťu alebo rodičom po zvážení ich sociálnej situácie.
- *Sociálne personálne a právne služby*, ktorých súčasťou sú aj informácie o záležitostiach súvisiacich s potrebami zamestnanca pri styku so štátnymi, správnymi a súdnymi orgánmi a štátnymi organizáciami.
- *Pôžičky*, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancom, napríklad na obstaranie bytu, rodinného domu, zložením členského podielu na byt. Pôžičky možno poskytnúť rovnako k preklenutiu ťažkej finančnej situácie pracovníka.
- *Rekreácie* a ich sprostredkovanie podľa ponúk organizácií prevádzkujúcich rekreačné pobyty. Jedná sa tiež o organizovanie kultúrnych a športových podujatí, možnosti vyžitia vo firemných rekreačných a relaxačných zariadeniach, poprípade čiastočné alebo úplné úhrady vstupov do oddychových, relaxačných a športových centier.

2.4 Sociálna starostlivosť o zamestnancov a legislatíva

Vláda formou zákonných predpisov ukladá zamestnávateľovi povinnosť zabezpečiť určitú úroveň starostlivosti o zamestnancov. Povinnú starostlivosť o pracovníkov musia dodržiavať všetci zamestnávatelia a jej nezabezpečenie je protiprávne. Poskytovanie povinnej starostlivosti o zamestnancov je jednou zo štátom najviac regulovaných oblastí personálnej práce.

K základným dokumentom, ktorými sa v podmienkach Slovenskej republiky upravuje starostlivosť o zamestnancov, patrí Ústava Slovenskej republiky, Zákonník práce, Zákon o ochrane zdravia ľudí, Zákon o zamestnanosti, Zákon o kolektívnom vyjednávaní, Zákon o dani z príjmov, Zákon o sociálnom fonde, Zákon o sociálnom zabezpečení, Zákon o sociálnej pomoci, Zákon o financovaní zdravotného, nemocenského a dôchodkového zabezpečenia, Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Ďalej tiež Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Európska sociálna charta, Biela kniha, Generálna dohoda, Amsterdamská zmluva a iné ustanovenia dotýkajúce sa zamestnanosti, sociálnej politiky a trhu práce prijímané na Slovensku v rámci Medzinárodnej organizácie práce³⁸.

Základným a zároveň aj hierarchicky najvyšším postaveným právnym predpisom, ktorý je platný na Slovensku je *Ústava Slovenskej republiky*³⁹. V rámci druhej hlavy (Základné práva a slobody), v piatom oddieli (Hospodárske, sociálne a kultúrne práva) sa píše: „Občania majú právo na prácu“, a zároveň: „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky“. Tento základný zákon SR zamestnancom zabezpečuje najmä:

- právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
- ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
- ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- primeraný odpočinok po práci,
- najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,

³⁸ VETRÁKOVÁ, Milota. *Ľudské zdroje a ich riadenie*. 1. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2011. ISBN 978-80-557-0149-3.

³⁹ Ústava Slovenskej republiky

- právo na kolektívne vyjednávanie.

Následne na tieto základné povinnosti nadväzuje a upravuje *Zákonník práce*, ktorý je ďalšou podporou, o ktorú sa možno oprieť v pracovnoprávných vzťahoch pri riešení možných skutočností vyplývajúcich z pracovného pomeru. V rámci Zákonníka práce sa sociálnej politike podniku venuje siedma časť: Sociálna politika zamestnávateľa. Pozostáva z nasledujúcich častí Zákonníka práce⁴⁰:

- Pracovné podmienky a životné podmienky zamestnancov
- Stravovanie zamestnancov
- Vzdelávanie zamestnancov
- Zabezpečenie zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v starobe a zamestnávanie po návrate do práce
- Zamestnanec so zdravotným postihnutím
- Pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti
- Úprava pracovného času
- Materská dovolenka a rodičovská dovolenka
- Prestávky na dojčenie
- Pracovné podmienky mladistvých zamestnancov
- Zákaz práce nadčas, práce v noci a pracovnej pohotovosti
- Práce zakázané mladistvým zamestnancom
- Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci

Významným zdrojom zabezpečenia sociálnej starostlivosti o pracovníkov je sociálny fond, ktorý musia povinne zamestnávateľia vytvárať pre svojich zamestnancov. Tvorbu a

⁴⁰ Zákonník práce Slovenskej republiky

čerpanie sociálneho fondu upravuje zákon číslo 152/1994 *Zbierky zákona o sociálnom fonde*. Každý zamestnávateľ je povinný poskytnúť z fondu zamestnancom príspevok v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v kolektívnej zmluve. Zamestnávateľ môže v rámci svojej sociálnej politiky poskytovať zamestnancom podľa §7 daného zákona zo sociálneho fondu nasledovné prostriedky⁴¹:

- na stravovanie nad rozsah Zákonníka práce
- na dopravu do zamestnania a späť
- na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- na účasť na kultúrnych a športových podujatiach
- zdravotnú starostlivosť
- sociálnu výpomoc a pôžičky
- doplnkové dôchodkové sporenie, okrem príspevku, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa zákona o doplnkovom dôchodkovom sporení
- a na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Individuálne a kolektívne vzťahy, práva a povinnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancami upravujú *kolektívne zmluvy*. Zákon upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými odborovými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, za prípadnej súčinnosti štátu, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy.

V kolektívnej zmluve môžu byť dojednané bližšie podmienky tých ustanovení Zákonníka práce, ktoré ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať s príslušným odborovým orgánom najmä:

- opatrenia na vytváranie podmienok pre zamestnávanie zamestnancov, matiek, mládeže a osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou,

⁴¹ Zákon o sociálnom fonde

- zásadné otázky starostlivosti o zamestnancov, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov.

Upraviť možno tiež formu, rozsah, obsah a frekvenciu povinnosti zamestnávateľa informovať odborový orgán najmä o zásadných otázkach rozvoja a o hospodárskych výsledkoch a perspektívach. Zamestnávateľ má podľa svojich možností poskytnúť odborovej organizácii pre jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne a v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Konkretizácia zabezpečenia týchto materiálnych podmienok pre činnosť odborovej organizácie sa dohodne pri kolektívnom vyjednaní. S odborovou organizáciou sa dohodne rozsah, frekvencia a spôsob vykonávania kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov a záväzkov kolektívnych zmlúv, z ktorých vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom⁴².

Pri posúdení skutočnosti, čo má obsahovať kolektívna zmluva, vychádzame z jednotlivých ustanovení Zákonníka práce. Tento dokument môže v sebe zahŕňať otázky:

- pracovného času a prestávok v práci,
- pracovnej pohotovosti,
- práce nadčas,
- dovolenky na zotavenie,
- prekážok v práci,
- bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- stravovania,

⁴² Čo obsahuje kolektívna zmluva?. *Www.pp.sk* [online]. 2007 [cit. 2012-02-01]. Dostupné z: http://www.pp.sk/6609/Co-obsahuje-kolektivna-zmluva_A-PAM31126.aspx

- zvyšovania kvalifikácie,
- mzdy a ďalšie náležitosti kolektívnej zmluvy.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 PROFIL SPOLOČNOSTI

Akciová spoločnosť CEMMAC, a.s., Horné Srnie je uznávanou spoločnosťou medzi obchodnými partnermi v tuzemsku a zahraničí. Svojou štruktúrou a počtom 225 zamestnancov k 31.12.2011 naďalej patrí medzi stredne veľké podnikateľské subjekty v odbore výroby stavebných hmôt.

Štruktúra akcionárov vlastniacich viac ako 5 % akcií emitenta:

Asamer & Hufnagl Baustoff Holding Wien GmbH Co. KEG, Rakúsko	82,72 %
Rieder Fertigteile GmbH, Maishofen, Rakúsko	11,76 %

Podiel týchto dvoch akcionárov na základnom imaní spoločnosti predstavuje 94,48%. Ostatní akcionári sa na základnom imaní podieľajú 5,52 %.

Hlavnými podnikateľskými aktivitami v rámci predmetu podnikania sú najmä:

- výroba cementu,
- výroba iných minerálnych výrobkov nekovových (mletých vápencov),
- vykonávanie trhacích prác,
- činnosť organizačných a ekonomických poradcov,
- výroba cementov, mletej trosky a výroby na báze cementov,
- kúpa tovaru na účely jeho predaja konečnému spotrebiteľovi v rozsahu voľných živností (maloobchod),
- kúpa tovaru na účely jeho predaja iným prevádzkovateľom živnosti v rozsahu voľných živností (veľkoobchod),
- sprostredkovanie obchodu v rozsahu voľných živností,
- poradenská činnosť v rozsahu voľných živností,
- technické testovanie, meranie a analýzy v rozsahu voľnej živnosti,
- prevádzkovanie dopravy na dráhe,
- podnikanie v oblasti nakladania s nebezpečným odpadom,
- montáž, opravy a údržba strojných a elektrotechnických zariadení,
- výroba náhradných dielov.

Obr. 1: Logo spoločnosti



Zdroj: CEMMAC a. s. *Www.cemmac.sk* [online]. 2009 [cit. 2012-02-01]. Dostupné z: <http://www.cemmac.sk/index.html>

3.1 História

História spoločnosti začala v roku 1883, kedy taliansky podnikateľ Giovanni Batista Pisetta založil v miestach terajšej cementárne vápencový lom, z ktorého dodával vápencové kvádre na stavbu železníc. Následne v roku 1891 skúšky suroviny potvrdili jej vhodnosť na výrobu románskeho cementu. O štyri roky neskôr dal Pisetta postaviť murované pece na pálenie slinku s výkonom 70 q na pec. Do roku 1914 pribudli ešte tri murované pece na pálenie vápna, každá s výkonom asi 140 q. V roku 1922 skúšky vykonané vo Výskumnom ústave v Brne a v Berlíne potvrdili prvotriednu kvalitu vápencov a slieňov, mimoriadne chemicko - fyzikálne vlastnosti pre výrobu portlandských cementov. Neskôr rodina Spiškovcov odkúpila od Pisettu miestne lomy, utvorila akciovú spoločnosť Moravsko - slovenské cementárne a zadala výstavbu cementárne firme Curt von Gruber z Berlína. V roku 1929 bola postavená cementáreň v jej prvej podobe s jednou pecou s výkonom 100 ton slinku za deň. Cementáreň mala v tom čase kladivový drvič, sušiaci bubon, surovinový mlyn, cementový mlyn, dve silá na cement a ručnú baliareň. Po skončení 2. svetovej vojny, cementáreň v Hornom Srní ako prvá na Slovensku začala s výrobou cementu. Cementáreň sa stala súčasťou Slovenských cementární a vápeniek, podnikové riaditeľstvo so sídlom v Trenčíne. V roku 1950 vznikla samostatná organizačná jednotka - Hornosrnianska cementáreň, štátny podnik s pridruženou vápenkou v Novom Meste nad Váhom. O desať rokov neskôr sa uskutočnila veľká rekonštrukcia závodu. Boli vybudované štyri šachtové pece, drviareň, šesť surovinových zásobníkov, surovinová mlynica, tri železobetónové homogениzačné silá, druhý mlyn a dva veterné triediče a kompletná sušiareň trosky. V roku 1998 bola začatá výstavba novej linky rotačnej pece. V rámci rekonštrukcie bola postavená rotačná pec s päťstupňovým cyklónovým výmenníkom tepla typu LUCE a kalcinačným kanálom,

chladič slinku, drviareň suroviny, predhomogenizačná skládka, homogenizačné silo, mlynica uhlia. Medzi nasledujúce medzníky vývoja spoločnosti patria roky:

2000 - začiatok dávkovania suroviny do pecnej linky a výstavby sušiarne trosky

2001 - uvedenie sušiarne trosky do prevádzky

2003 - mlynica cementu 80 t/h - uvedenie do prevádzky

2004 - využívanie TAP pri výpale slinku, zníženie obsahu Cr6+ v cemente

2005 - odvod pecných plynov, by-pass -likvidácia chlóru v systéme

2006 - modernizácia expedície VLC na autocisterny

2007 - doprava a dávkovanie prísad do mlyníc cementov

2008 - spustenie výstavby popolčekových síl a skladu olejov, príprava výstavby cementového sila

2009 - cementové silo + exped., popolčekové silá

Obr. 2: CEMMAC a. s. Horné Srnie



Zdroj: CEMMAC a. s. [Www.cemmac.sk](http://www.cemmac.sk) [online]. 2009 [cit. 2012-02-01]. Dostupné z: <http://www.cemmac.sk/index.html>

3.2 Podnikateľské aktivity

Hlavnou podnikateľskou aktivitou spoločnosti je výroba cementu. Súčasná technická úroveň výrobného zariadenia umožňuje vyrábať cement zodpovedajúci norme STN P ENV 197-1 v triede:

- CEM II/B-S-32,5 R
- CEM II/B-M 32,5 R
- CEM I 42,5 R

3.3 Enviromentálna politika

Starostlivosť o životné prostredie považuje podnik za hlavné úlohy ľudskej spoločnosti. Vrcholové vedenie CEMMAC, a. s., Horné Srnie zaväzuje všetkých zamestnancov a osoby pracujúce pre CEMMAC, a. s., alebo z jeho poverenia, na maximálnu snahu vykonávať všetky svoje činnosti v súlade so záujmami ochrany životného prostredia dodržiavaním nasledujúcich zásad:

- pomocou analýz prevádzkových činností a prijímaním opatrení minimalizuje negatívne vplyvy s cieľom sústavného zlepšovania environmentálneho správania,
- uplatňovaním preventívneho prístupu znižujú produkciu odpadov a v prípade ich vzniku sa vždy snažia o ich zhodnotenie alebo zneškodnenie správnym spôsobom,
- pri optimalizácii súčasných a postupným zavádzaním BAT technológií, vždy berú do úvahy okrem ekonomických a kvalitatívnych požiadaviek aj ich vplyv na životné prostredie,
- samozrejmosťou a minimom je pre spoločnosť plnenie právnych požiadaviek SR o ochrane životného prostredia,
- cieľovým zvyšovaním kvalifikácie a vhodnou motiváciou zamestnancov zlepšujú ich environmentálne povedomie a prístup k ochrane životného prostredia.

3.4 Politika kvality

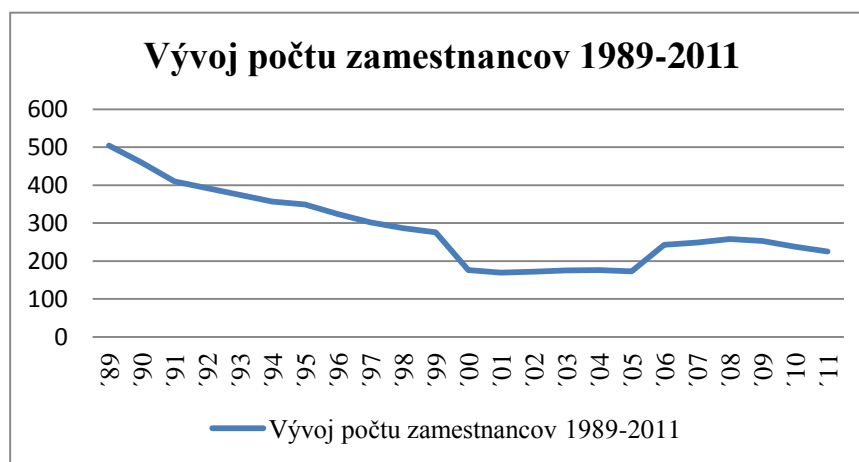
Politika kvality spoločnosti CEMMAC, a. s., Horné Srnie je založená na troch hlavných pilieroch – profesionalita, spoľahlivosť a stabilita.

Profesionalita sa v spoločnosti prejavuje kvalitnou, efektívnou a vysoko odbornou prácou, pri ktorej rešpektuje zákony, zásady bezpečnosti práce, ochrany zdravia a životného prostredia a využíva najlepšie dostupné technológie. *Spoľahlivosť* podnik presadzuje tým, že svoje pracovné úlohy a povinnosti plní zodpovedne, včas a čestne, v súlade s etickými normami a pri dodržiavaní pracovnej disciplíny. Rozvoj firmy a jej *dlhodobú stabilitu* stavajú na profesionalite a spoľahlivosti. Ako dcérska spoločnosť rakúskeho holdingu ASAMER si udržiavajú a upevňujú svoje postavenie na trhu v Slovenskej republike i v zahraničí.

4 ANALÝZA SOCIÁLNEJ STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV SPOLOČNOSTI CEMMAC, A. S. HORNÉ SRNIE

Spoločnosť CEMMAC, a. s., v súčasnej dobe zamestnáva 225 zamestnancov. Najviac pracovníkov je zamestnaných na úseku výroba a na technickom úseku.

Graf 1: Vývoj počtu zamestnancov 1989 – 2011 [vlastné spracovanie]



Zo všetkých zamestnancov tvoria robotníci prevažnú väčšinu všetkých pracovníkov. V roku 2011 ich bolo 165 oproti THP pracovníkom, ktorých stav bol 61. V spoločnosti CEMMAC, a. s., v súčasnej dobe pracuje približne 10% žien z celkového počtu 225 zamestnancov.

Z celkového počtu pracovníkov spoločnosť eviduje 47 zamestnancov, ktorí nemajú trvalé bydlisko v mieste firmy. Ostatní pracovníci pochádzajú priamo z Horného Srnia. Všetci však pracujú na trvalý pracovný pomer a podnik ani v tomto roku neuvažuje nad pracovníkmi na skrátený úväzok.

V praktickej časti diplomovej práce zostaneme u rozdelenia starostlivosti o zamestnancov podľa Koubeka [8]. Základom pozorovania sociálnej starostlivosti o pracovníkov spoločnosti CEMMAC, a. s., bude pracovná doba a režim práce, spolu s popisom pracovného prostredia. Rovnako sa budeme venovať bezpečnosti práce a ochrane zdravia pri práci, ktorá je pre firmu veľmi dôležitá. Ďalšia časť práce bude veno-

vaná personálnemu rozvoju pracovníkov a poskytovaníu služieb zamestnancom na pracovisku a mimo pracoviska.

4.1 Pracovná doba a režim práce

Rozvrhnutie pracovného času

Základná týždenná pracovná doba je stanovená najviac na 37,5 hodín v týždni, bez zákonných prestávok. V kolektívnej zmluve spoločnosti CEMMAC, a. s., sa ďalej uvádza, že ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovnú dobu nerovnomerne, najviac však na 4 mesiace.

Spoločnosť sa tiež zaväzuje, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, vyhovieť žiadostiam tehotných žien a žien, ktoré sa starajú o deti mladšie ako 15 rokov, o inú vhodnú úpravu stanoveného pracovného času. Zamestnávateľ ďalej rozvrhuje pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo nedeľu a pondelok. Prácu v dňoch pracovného pokoja môže spoločnosť nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zväzom odborov. Pracovníci vo výrobe majú stanovenú prevádzku na tri zmeny - ranná, poobedná a nočná zmena. Začiatok a koniec pracovnej doby vrátane prestávky je tak u všetkých pracovníkov stanovený podľa pracovného zaradenia. Všetci zamestnanci si evidujú svoju dochádzku prostredníctvom elektronického dochádzkového systému.

Prestávka na odpočinok a čas na očistu

Spoločnosť Cemmac, a. s., sa zaväzuje poskytnúť pracovníkom, ktorých pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Ak sa jedná o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí firma pracovníkovi zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.

Práca nadčas

V kolektívnej zmluve sa podnik zaväzuje, že v kalendárnom roku môže nariadiť zamestnancom prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Pracovník, ktorý vykonáva rizikové práce nemôže v spoločnosti vykonávať prácu nadčas. Prácu nadčas možno s týmto zamest-

nancom dohodnúť iba výnimočne pri prácach, ktoré stanovuje Zákonník práce § 97 odsek 8, a na zabezpečenie plynulého a bezpečného výrobného procesu.

Všetci zamestnanci sú v spoločnosti zamestnaní na trvalý pracovný pomer. V súčasnosti podnik nezamestnáva pracovníkov na skrátenej úväzok a ani tak v dohľadnej dobe neplánuje.

4.2 Pracovné prostredie

Vhodné pracovné prostredie považuje spoločnosť CEMMAC, a. s., za veľmi dôležitý faktor dobre odvedenej práce. O pracovné prostredie podnik veľmi dbá a neustále ho vylepšuje. Spoločnosť dbá na to, aby bolo čo najprijemnejšie a najpriateľnejšie pre prácu. Areál podniku pozostáva z nasledujúcich priestorov:

- výrobné haly
- administratívna budova
- prevádzková budova a budovy kantíny

Obr. 3: Pohľad na areál spoločnosti CEMMAC a.s.



Zdroj: CEMMAC a. s. *Www.cemmac.sk* [online]. 2009 [cit. 2012-02-01]. Dostupné z: <http://www.cemmac.sk/index.html>

Jednotlivé haly, ktoré slúžia k výrobe, sú rozdelené podľa druhu vykonávaných činností a každé pracovisko je tak prispôbené povahe práce. Všetky haly sú poprepájané tak,

aby bolo pracovníkom umožnené sa bez problémov pohybovať vo všetkých priestoroch. Administratívna budova, kancelárie a jedálský priestor sú od výrobných hál oddelené tak, aby sa zamedzilo prašnosti a hluku.

Spoločnosť CEMMAC, a. s., si je vedomá toho, že pracovné prostredie pôsobí priamo na zamestnancov. Cieľom podniku je teda snaha maximalizovať poriadok na pracovisku, čím rovnako zvyšuje aj bezpečnosť pri práci. Ďalej dbá predovšetkým na vysokú čistotu sociálnych zariadení ako sú toalety, sprchy, umyvárne a rovnako tak šatne. O poriadok a čistotu na pracovisku sa starajú ako samotní zamestnanci, tak externe najímané upratovacie služby. Pri priestorovom riešení pracovného prostredia je ďalej snahou spoločnosti zabezpečiť každému zamestnancovi optimálne zorné podmienky pre pracovnú činnosť, optimálnu výšku pracovnej plochy a samozrejme dbá o maximálnu bezpečnosť práce.

Fyzikálne podmienky pracovného prostredia spoločnosť CEMMAC, a. s., pravidelne meria a vyhodnocuje, ako je tomu ukotvené aj v Smernici bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Podnik z hľadiska legislatívy patrí medzi veľký zdroj znečisťovania ovzdušia. Preto vo všetkých výrobných halách pravidelne meria ako teplotu vzduchu, tak množstvo prachu a škodlivín v ovzduší. V administratívnych častiach komplexu je zabudovaná klasická klimatizácia, ktorá udržiava teplotu a čistotu vzduchu v optimálnom rozmedzí. Osvetlenie pracovného prostredia je rovnako pravidelne merané. Podnik sa zameriava hlavne na preventívne opatrenia, akými sú pravidelné kontroly a čistenie osvetlenia spolu s ich výmenou. Pri prevádzke strojov, prístrojov, zariadení a dopravných prostriedkov podnik zabezpečuje, aby hladiny hluku a vibrácií boli v súlade s hygienickými predpismi a požiadavkami na ochranu zdravia. Všetky zdroje hluku sa na pracovisku pravidelne merajú a výsledky spoločnosť vyhodnocuje s cieľom postupného obmedzenia a znižovania. Dôraz kladie na ochranu zdravia vlastných zamestnancov ako aj na sledovanie vplyvu zaťaženia hlukom na okolie závodu.

Z hľadiska sociálno psychologických podmienok pracujú zamestnanci spoločnosti CEMMAC, a. s., v skupinách aj izolovane. V skupinách je tomu predovšetkým vo výrobe, čo je dané i samotnou povahou práce.

4.3 Bezpečnosť práce

Spoločnosť CEMMAC, a. s., je v rozsahu svojej pôsobnosti povinná vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu. Zodpovedá za plnenie úloh v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) v zmysle všeobecne platných legislatívnych predpisov. Zabezpečovanie základných úloh a povinností v oblasti BOZP podnik realizuje internými predpismi. Spoločnosť CEMMAC, a. s., má vypracovanú, schválenú a prijatú „Politiku BOZP“. Politika BOZP je podporovaná najvyšším vedením organizácie a predstavuje záväzok organizácie a najvyššieho vedenia, reprezentujúci zámery, základnú orientáciu v oblasti BOZP a ciele, ktoré chce firma dosiahnuť.

Spoločnosť na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnáva tzv. technika BOZP, ktorý je odborne spôsobilý a podniku napomáha pri realizácii opatrení v oblasti BOZP, technických zariadení a ustanovených pracovných podmienok, vrátane zisťovania a odstraňovania nedostatkov v týchto oblastiach. Vykonáva výchovnú, poradenskú a kontrolnú činnosť. Zriadením funkcie technika BOZP sa však spoločnosť nezabavuje zodpovednosti za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Tento pracovník ďalej s príslušnými útvarmi koordinuje:

- vypracovanie systému a programov výchovy a vzdelávania zamestnancov i ostatných osôb v oblasti BOZP,
- vypracovanie systému poskytovania a používania osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- vypracovanie pravidiel a pokynov na zaistenie BOZP,
- vypracovanie vnútropodnikového kontrolného systému vrátane pravidelných previerok BOZP,
- vypracovanie harmonogramu prehliadok a skúšok technických zariadení,
- vypracovanie rozborov úrazov, nebezpečných udalostí, prevádzkových nehôd (havárií), porúch technických zariadení, priemyselných otráv a chorôb z povolania a iné.

Jeho úlohou je rovnako kontrola stavu pracovísk, dodržiavanie ustanovení vzťahujúcich sa na bezpečnosť práce, technických zariadení a ustanovených pracovných podmienok, platných bezpečnostných a hygienických predpisov, príkazov a pokynov,

vykonávanie vstupných a periodických lekárskeho prehliadok, vykonáva školenia pracovníkov, odbornú a poradenskú činnosť v oblasti BOZP.

Každý pracovník je v rámci bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený. Taktiež musí spolupracovať so zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v potrebnom rozsahu tak, aby im umožnil plniť povinnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a úlohy uložené príslušným inšpektorátom práce alebo orgánom dozoru.

V rámci BOZP je pracovník povinný vykonávať práce, obsluhovať a používať pracovné prostriedky, materiály, nebezpečné látky a ostatné prostriedky v súlade s návodom na používanie, s ktorým bol riadne a preukázateľne oboznámený, a poznatkami, ktoré sú súčasťou vedomostí a zručností v rámci získanej odbornej spôsobilosti.

4.4 Personálny rozvoj zamestnancov

Cieľom spoločnosti je prezentovať sa ako stabilný a spoľahlivý partner pre svojich odberateľov, preto je pre ňu dôležité zamestnávať vysoko kvalifikovaných a motivovaných ľudí.

Podnik CEMMAC, a. s., každoročne zostavuje Plán vzdelávania a výcviku zamestnancov. Vzdelávací plán pozostáva z:

- periodických školení a preskúšaní pracovníkov,
- nepravidelných školení a preskúšaní,
- kvalifikačných kurzov a odborných príprav.

Pracovníci sa tiež zúčastňujú rôznych konferencií, odborných seminárov, krátkodobých školení a kurzov podľa aktuálnych ponúk vzdelávacích agentúr. Spoločnosť v Pláne vzdelávania a výcviku zamestnancov na každý rok stanovuje tematické okruhy a obsah školenia, počet a mená pracovníkov, ktorí sa ho zúčastnia, dĺžku školenia spolu so školiteľom a predpokladané náklady vynaložené na školenie. Spoločnosť využíva ako externé školenia, tak školenia organizované vlastnými silami.

Rozvoju pracovníkov sa spoločnosť venuje v interných ustanoveniach, akými sú Pracovný poriadok, Podniková kolektívna zmluva a tiež v Smernici BOZP, kde tiež stanovuje:

- zásady štúdia pri zamestnaní,
- hospodárske zabezpečenie zamestnanca pri školení,
- zásady rekvalifikačného procesu.

Spoločnosť sa stará o zvyšovanie a obnovovanie kvalifikácie zamestnancov a výrazne diferencuje zamestnancov špičkových profesií s vysokou mierou zodpovednosti a odbornosti, oproti ostatným pracovníkom.

Každý pracovník, bez rozdielu však musí absolvovať vzdelávanie v oblasti BOZP. Cieľom školenia je zabezpečiť, aby zamestnanci získali potrebný súbor informácií, resp. vedomostí pre bezpečný výkon pracovných činností, ale aj vedomostí o zásadách bezpečného správania a konania zamestnancov pri práci. Zásady odbornej prípravy, základné práva a povinnosti zamestnancov pri zabezpečovaní odbornej prípravy v oblasti BOZP stanovuje smernica na určenie podmienok organizácie výchovy zamestnancov v oblasti BOZP.

4.5 Služby poskytované zamestnancom na pracovisku

Medzi služby, ktoré zamestnávateľ ponúka svojim zamestnancom, patrí napríklad závodné stravovanie, zaistenie pitného režimu na pracovisku, zdravotnú starostlivosť, poskytovanie pracovných odevov a pomôcok, zariadenia na ukladanie odevov a osobných vecí, oddych a parkovisko.

4.5.1 Stravovanie a pitný režim

Podnik je povinný zabezpečiť pracovníkom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá podnik voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu. Pracovníci môžu využiť závodnú jedáleň v areáli spoločnosti, prípadne majú nárok na stravné lístky. Zamestnávateľ v zmysle § 152 ods. 3 Zákonníka práce prispieva na závodné stravovanie zo svojich nákladov vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného pred-

pisu, a vo výške 0,89 € na jedno jedlo zo sociálneho fondu. CEMMAC, a. s., prispieva zamestnancom na stravu formou príspevku nasledovne :

Stravná jednotka celkom	3,20 EUR
- príspevok zamestnávateľa z nákladov	1,81 EUR
- príspevok zo sociálneho fondu	0,89 EUR
Poplatok zamestnanca	0,50 EUR

Každý zamestnanec má nárok na zakúpenie 20 stravných lístkov, resp. na odobratie 20 jedál v rámci príslušného kalendárneho mesiaca. Hodnota jedného stravného lístka je 3,20 €, pričom zamestnanec za tento lístok platí 0,50 €. Stanovený počet stravných lístkov na príslušný bežný mesiac je zamestnancovi odovzdaný v pokladni spoločnosti najneskôr do 15-teho dňa v bežnom mesiaci a poplatok za tieto stravné lístky bude zrazený pri vyúčtovaní mzdy za predchádzajúci mesiac. Za dni, ktoré je zamestnanec vyslaný na pracovnú cestu si vyúčtuje stravné v zmysle § 5, Zákona č. 283/2002 Z.z. a jeho následných doplnkov a zmien sa stravné lístky neposkytujú. V areáli spoločnosti sa nachádzajú tiež bufety a nápojové automaty.

Za dodržiavanie stravovania a pitného režimu zodpovedá odbor plánovania, financovania, cien a úverovej politiky v spolupráci s odborom personálnej a mzdovej politiky.

4.5.2 Zdravotná starostlivosť

V podmienkach spoločnosti CEMMAC, a. s., sa zdravotná spôsobilosť na prácu formou vstupných, periodických, mimoriadnych a výstupných lekárskech prehliadok posudzuje podľa jednotlivých profesií.

Spoločnosť je v zmysle § 21 ods. 2 zákona č. 124/2006 Z.z. povinná zabezpečiť dostatočný počet odborných zamestnancov na vykonávanie pracovnej zdravotnej služby. Vykonávanie pracovnej zdravotnej služby podnik zabezpečuje dodávateľským spôsobom firmou FM CONSULTING, spol. s r.o. Pracovná zdravotná služba poskytuje odborné poradenské služby v oblasti ochrany zdravia pri práci výkonom zdravotného dohľadu, pri ktorom najmä:

- spolupracuje pri zisťovaní nebezpečenstiev a hodnotí zdravotné riziká, ktoré ohrozujú zdravie zamestnancov pri práci,

- hodnotí faktory pracovného prostredia a stav pracovných podmienok, ktoré môžu ovplyvňovať zdravie zamestnancov,
- podporuje prispôsobovanie práce zamestnancom,
- poskytuje poradenstvo zamestnávateľovi i zamestnancom, najmä pri plánovaní a organizácii práce a odpočinku, vrátane usporiadania pracovísk a pracovných miest, poradenstvo v oblasti technológií a látok, ktoré sa používajú pri práci a ktoré môžu ohroziť zdravie, poradenstvo o ochrane a kladnom ovplyvňovaní zdravia, hygiene, fyziológii a psychológii práce, ergonómii vrátane prostriedkov individuálnej ochrany a kolektívnej ochrany,
- zúčastňuje sa na vypracúvaní programov ochrany a podpory zdravia zamestnancov, na zlepšovaní pracovných podmienok a na vyhodnocovaní nových zariadení a technológií zo zdravotného hľadiska, na opatreniach pracovnej rehabilitácie, na rozboroch pracovnej neschopnosti, chorôb z povolania, ochorení súvisiacich s prácou a zdravotných rizík, na organizovaní systému prvej pomoci v prípade ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov,
- školí zamestnancov na poskytovanie prvej pomoci,
- spolupracuje pri poskytovaní informácií, výcviku a výchovy v oblasti ochrany a kladného ovplyvňovania zdravia, hygieny, fyziológie a psychológie práce a ergonómie,
- vykonáva lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci.

4.5.3 Zariadenia osobnej hygieny a odkladanie osobných vecí

Nakoľko je areál spoločnosti CEMMAC, a. s., rozľahlým komplexom, má každé pracovisko svoje vlastné sociálne zariadenie. Zamestnanci majú rovnako možnosť si uložiť svoje osobné veci v šatniach, kde má každý pracovník svoju osobnú skrínku.

Na každom pracovisku majú pracovníci k dispozícii priestory, kde môžu tráviť prestávky, obedovať a relaxovať. Tieto služby vyplývajú jednak zo zákona a sú tiež výrazom aktívnej starostlivosti podniku o zamestnancov.

4.5.4 Pracovné odevy a ochranné pomôcky

Zamestnanci pre vykonávanie práce dostávajú od spoločnosti pracovné pomôcky a odevy. Pracovné odevy sa poskytujú pravidelne a po opotrebení v závislosti od charakteru práce v podobe ochranných montérok, kombinéz a plášťov. Samotné čistenie a údržba odevov je v réžii samotných zamestnancov. Medzi ochranné pomôcky patria rukavice, ochranné okuliare, zástery, a iné. Tie sú pridelené na určité obdobie na základe normatívu.

4.5.5 Zaistenie dopravy do zamestnania

Spoločnosť CEMMAC, a. s., sa nijako nepodieľa na financovaní dopravy zamestnancov do zamestnania. Najskôr je to dané aj tým, že prevažná väčšina zamestnancov má bydlisko v Hornom Srní a blízkom okolí, kde sa areál nachádza. Dochádzajúci pracovníci môžu využívať vyhradené parkovisko pred komplexom podniku.

Podnik vlastní aj služobné autá, ktoré má manažment firmy k dispozícii aj na súkromné účely.

4.6 Ostatné služby zamestnancom

Medzi ostatné služby pracovníkom spoločnosť zahŕňa príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na spoločenské akcie a ich organizovanie, príspevky na šport a organizovanie kolektívnych športov.

CEMMAC, a. s., má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a prispieva tak zamestnancom 2% z hrubej mesačnej mzdy na dôchodok.

Na základe kolektívnej zmluvy spoločnosť ďalej poskytuje svojim zamestnancom sociálnu výpomoc. Sociálnu výpomoc poskytuje ako:

- výpomoc až do výšky päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku vypočítaného podľa § 134 Zákonníka práce, ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti (pracovný úraz). V prípade smrteľného pracovného úrazu obdržia túto sociálnu výpomoc pozostalí. O výške tejto sociálnej výpomoci rozhodne predstavenstvo a.s. na

základe návrhu Základnej organizácie integrovaného odborového zväzu (ďalej ZO IOZ)

- výpomoc vo výške 35,- € za každý celý kalendárny mesiac nepretržitej práceneschopnosti trvajúcej minimálne dva mesiace za predpokladu, že nebola spôsobená vlastným zavinením. Výpomoc 35,- € prináleží späťne aj za prvé dva mesiace nepretržitej práceneschopnosti
- iné mimoriadne prípady sociálnej výpomoci sú individuálne, na návrh ZO IOZ, posudzované a riešené na porade predstavenstva a.s.

Podnik pravidelne organizuje pre svojich zamestnancov a rodinných príslušníkov akcie pri príležitostiach akými sú Deň matiek, Vianoce a tiež výročia spoločnosti – Cementárske dni. V rámci voľného času spoločnosť organizuje aj športové podujatia ako je Cemmac Cup.

5 DOTAZNÍKOVÝ PRIESKUM

K analýze sociálnej starostlivosti o pracovníkov sme v predchádzajúcej kapitole popísali súčasný sociálny program spoločnosti CEMMAC, a. s. Spokojnosť zamestnancov a ich návrhy na zlepšenie vychádzajú z dotazníkového šetrenia.

5.1 Cieľ prieskumu

Cieľom prieskumu je uskutočniť dotazníkové šetrenie ohľadom zistenia názorov zamestnancov spoločnosti CEMMAC, a. s., o sociálnej starostlivosti podniku. Prieskum je zameraný na:

- spokojnosť pracovníkov s pracovným prostredím a starostlivosťou o bezpečnosť pri práci,
- spokojnosť s možnosťou personálneho rozvoja zamestnancov,
- využívaním zamestnaneckých výhod poskytovaných podnikom,
- návrhy nových zamestnaneckých výhod.

5.2 Metódy prieskumu

Pred zberom informácií sme vytvorili dotazník určený pre pracovníkov spoločnosti na všetkých úrovniach. Dotazník pozostáva z 13 otázok, ktorých účelom bolo zistiť ako vnímajú sociálnu starostlivosť samotní zamestnanci spoločnosti. Dvanásť otázok je uzatvorených a posledná je otvorená - napomáha zistiť, akú formu starostlivosti by zamestnanci privítali. Jednotlivé otázky sa týkali okruhov sociálnej starostlivosti akými sú pracovné prostredie, pracovná doba, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, rozvoj pracovníkov a služby poskytované zamestnávateľom. Dotazník je anonymný, takže žiadny z pracovníkov nemá dôvod tajiť svoje skutočné názory z dôvodu strachu pred postihom. Dotazník je súčasťou prílohy.

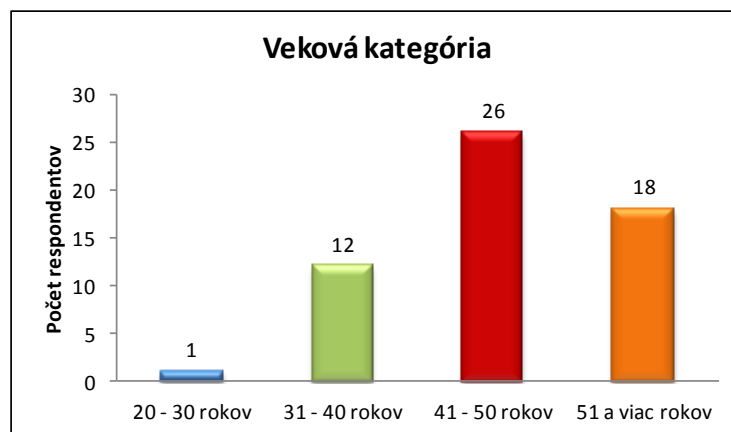
5.3 Charakteristika súboru

Prieskum sociálnej starostlivosti o pracovníkov spoločnosti CEMMAC, a. s., bol uskutočnený prostredníctvom rozdania 70 dotazníkov v mesiaci február. Z daného množstva rozdanych dotazníkov sa nám vyplnených vrátilo 57. Návratnosť dotazníkov bola teda 80%, čo možno hodnotiť za vysokú a spracovanie dotazníkového prieskumu bude mať vyššiu vypovedajúcu hodnotu.

5.4 Vyhodnotenie dotazníkového prieskumu

Prieskumu sa dobrovoľne zúčastnilo 22 žien a 35 mužov zamestnaných v spoločnosti Cemmac, a.s. Keďže v podniku pracuje celkovo 22 žien, ich účasť na dotazníkovom šetrení bola 100%. Väčšinový podiel zamestnancov v podniku tvoria robotníci, ktorí sa v prieskume zúčastnili vo väčšine. Oproti administratívnym pracovníkom ich bolo celkovo 35. Technicko hospodárski zamestnanci boli rovnako aktívni, a dotazník vyplnilo 21 dotazovaných. Pomer administratívnych pracovníkov a robotníkov v podniku je teda veľmi podobný ako v sledovanej vzorke respondentov.

Graf 2: Vekové kategórie zamestnancov



Ako môžeme vidieť na predchádzajúcom grafe (Graf 2), dotazník vyplnili zamestnanci všetkých vekových kategórií. Medzi respondentmi prevládala väčšina pracovníkov vo vekovej kategórii 41 – 50 rokov. Druhovo najpočetnejšou skupinou boli respondenti vo vekovom rozmedzí 51 a viac rokov. Môžeme teda usúdiť, že spoločnosť sa snaží udržiavať si zapracovaných a skúsených zamestnancov na rozdiel od toho, aby sa orientovala na mla-

dých ľudí, absolventov stredných a vysokých škôl. Daný fakt potvrdzuje aj nasledujúci graf (Graf 3).

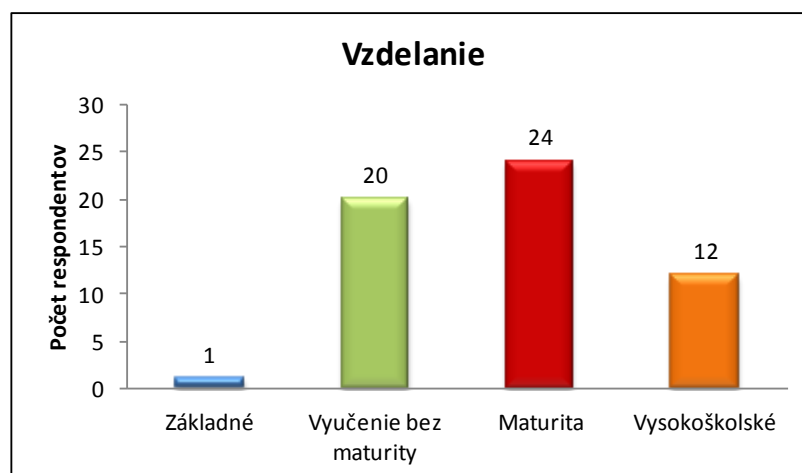
Dĺžka pracovného pomeru sa pohybuje od niekoľkých mesiacov až po niekoľko desiatok rokov. Z dole uvedeného grafu vyplýva už zmienená snaha spoločnosti o udržanie si schopných a skúsených pracovníkov, ktorí sú veľkým firemným kapitálom. Šesťdesiat percent respondentov pracuje v spoločnosti viac ako 10 rokov. Druhou najpočetnejšou skupinou je veková kategória 1 – 5 rokov, čo predstavuje 30% opýtaných. Zo všetkých respondentov pre spoločnosť pracuje len 1 zamestnanec, ktorý je firme menej ako jeden rok. Presnejšie údaje o štruktúre dĺžky pracovného pomeru vysvetľuje nasledujúci graf (Graf 3).

Graf 3: Dĺžka pracovného pomeru



Necelá polovica pracovníkov zo sledovanej vzorky má najvyššie dosiahnuté vzdelanie stredoškolské s maturitou. Necelých 35% zamestnancov je vyučených bez maturity a jedenásti z opýtaných majú vysokoškolský titul. Pracovníci s vysokoškolským vzdelaním pracujú v administratíve a na riadiacich pozíciách. Z prieskumu tiež vyplýva, že nikto z respondentov nemá nižšie vzdelanie ako vyučenie v danom obore.

Graf 4: Úroveň vzdelania pracovníkov



5.4.1 Spokojnosť s pracovným prostredím

Úlohou šiestej položenej otázky v dotazníku bolo zistiť, ako sú samotní pracovníci spokojní s pracovným prostredím, ktoré pre nich spoločnosť CEMMAC, a. s., vytvára. Zamestnanci tak mohli vyjadriť svoju spokojnosť s osvetlením, hlukom a teplotou na pracovisku. Ďalej tiež mohli zhodnotiť ako vnímajú rovnosť možností pre mužov a ženy, vzťahy medzi nadriadenými a podriadenými a tiež pocit istoty zamestnania. Ako z doleuvedeného grafu vyplýva, až 25% opýtaných sú s pracovnými podmienkami určite spokojní. Spoločnosť tak môže byť spokojná, pretože jej snaha o vytvorenie príjemného a účelného pracovného prostredia je pozitívne vnímaná aj pracovníkmi. Viac ako 35% opýtaných je skôr spokojných a 18 pracovníkov sa k ich spokojnosti s prostredím v práci nevedeli vyjadriť. Z celkového počtu 57 respondentov trinásť vyslovili skôr nespokojnosť alebo nespokojnosť. Všetci tí, ktorí vyjadrili svoju nespokojnosť s pracovným prostredím sú zamestnaní ako robotníci, preto by malo byť pre spoločnosť dôležité zamerať sa práve na túto kategóriu zamestnancov.

Graf 5: Spokojnosť s pracovným prostredím



S pracovnou záťažou a nárokmi zamestnávateľa je tretina opýtaných skôr spokojná a 37% nie je ani spokojná ani nespokojná. Pre pätnástich zamestnancov sú nároky podniku a pracovná záťaž vysoké a vyjadrili tak svoju nespokojnosť.

V rámci sociálno psychologických podmienok možno hodnotiť z odpovedí respondentov spoločnosť pozitívne. So vzťahmi s nadriadenými je takmer 40% opýtaných skôr spokojných a štvrtina určite spokojných. Negatívne vnímajú tieto vzťahy len ôsmi zo všetkých 57 dotazovaných. Pocit istoty zamestnania má štvrtina z opýtaných a takmer 40% respondentov sa k tejto otázke vyjadrilo nerozhodne. Neistotu má zo sledovanej vzorky zamestnancov až 20%. Tento negatívny výsledok je vo veľkej miere ovplyvnený celkovou situáciou zamestnanosti na Slovensku a jej neistotou.

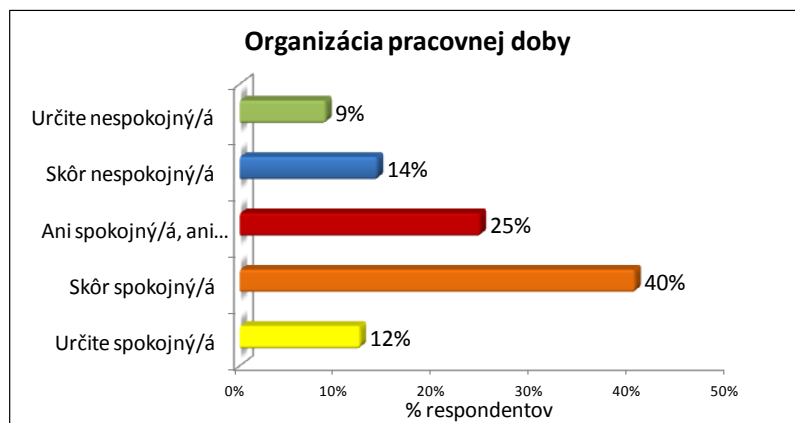
5.4.2 Pracovný čas

V rámci otázky ohľadom spokojnosti pracovníkov s pracovnou dobou je 64% opýtaných spokojných. Iba osem zamestnancov zo všetkých respondentov vyjadrili svoju nespokojnosť s dĺžkou pracovnej doby. Týkalo sa to predovšetkým administratívnych pracovníkov, pretože robotníci majú jasne stanovené pracovné zmeny s dĺžkou 8 hodín, po ktorých ich strieda nasledujúca pracovná zmena.

Čo sa týka organizácie pracovnej doby, ako sú príchody, odchody a prestávky, podnik má v tejto oblasti takmer 62% spokojných pracovníkov a len 13 nespokojných. Svoju

nespokojnosť s pracovným režimom a časom vyjadrili vo väčšine pracovníci vo výrobe, pretože pracujú na tri zmeny.

Graf 6: Spokojnosť s organizáciou pracovnej doby



5.4.3 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

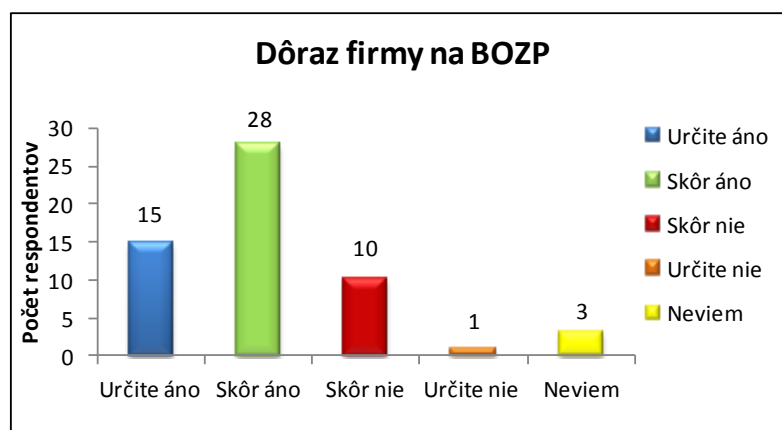
Z doleuvedeného grafu (Graf 7) možno vyčítať ako zamestnanci vnímajú riziká, ktoré ovplyvňujú ich zdravie a zdravotný stav. Viac než polovica opýtaných sa prikláňa k názoru, že ich náplň práce prináša určité zdravotné riziká. Kladne na túto otázku odpovedali pracovníci z výroby, pri ktorých je riziko ohrozenia zdravia neporovnateľné s pracovníkmi v administratívnej budove. Technicko hospodárski pracovníci pri svojej práci nevnímajú žiadne riziká, ktoré by ich mohli ohroziť na zdraví.

Graf 7: Zdravotné riziká



Ďalšou otázkou týkajúcou sa BOZP bola otázka, ako zamestnanci vnímajú dôraz spoločnosti CEMMAC, a. s., na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Firmu a jej starostlivosť v oblasti bezpečnosti až 75% opýtaných pracovníkov zhodnotilo pozitívne. Jedenásti sa vyjadrili, že záujem podniku o ochranu zdravia a bezpečnosti nie je dostatočný a firma má ešte priestor na zlepšenie. Podrobnejší prehľad názorov respondentov je v nasledujúcom grafe (Graf 8).

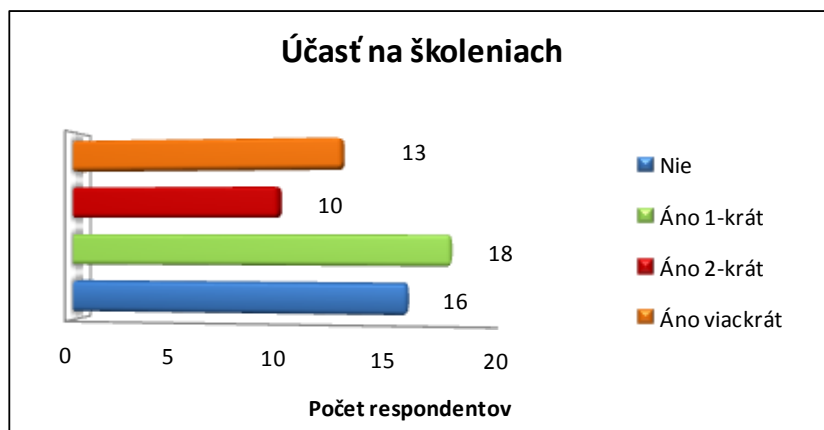
Graf 8: Dôraz firmy na BOZP



5.4.4 Rozvoj pracovníkov

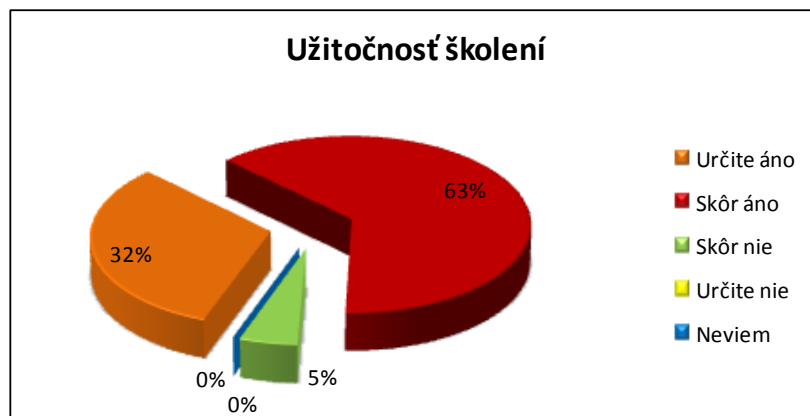
V nasledujúcej otázke mali zamestnanci odpovedať, či sa počas posledného roka zúčastnili nejakého školenia a zároveň, ak bola ich odpoveď kladná, v akom počte. Z celkového počtu 57 respondentov sa na školeniach, kurzoch a rekvalifikáciách zúčastnilo až 72% pracovníkov. Ako popisuje dole uvedený graf (Graf 9), viac ako dvoch školení sa zúčastnila necelá štvrtina z celkového počtu sledovaných zamestnancov.

Graf 9: Účasť na školeniach



O úrovni a užitočnosti absolvovaných školení hovorí nasledujúci graf (Graf 10). Prevažná väčšina, okrem dvoch pracovníkov, vníma absolvované školenia za užitočné. Toto zistenie môžeme zhodnotiť pozitívne, pretože spoločnosť vynakladá nemalé finančné prostriedky na zvyšovanie vzdelania, rekvalifikáciu, nadobúdanie nových skúseností potrebných k výkonu práce, ktorých výsledkom je spokojný zamestnanec, ktorý vidí potrebu rozvoja a jeho následný efekt v práci.

Graf 10: Užitočnosť školení



Pracovníci tiež zhodnotili, že spoločnosť im poskytuje v dostatočnej miere možnosti ďalšieho vzdelávania alebo rozširovania kvalifikácie. S možnosťou kariérneho rastu je spokojných iba 20% opýtaných a 20% si myslí, že firma neposkytuje možnosti ďalšieho povýšenia.

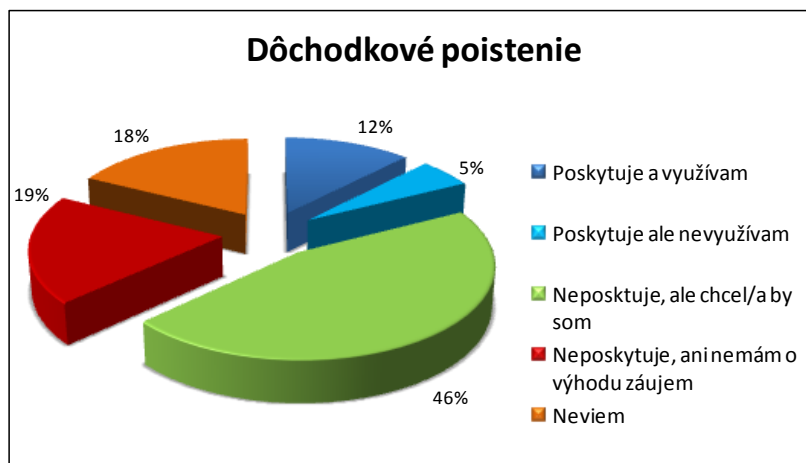
5.4.5 Služby poskytované pracovníkom na pracovisku

Úlohou poslednej otázky bolo zistiť, či spoločnosť poskytuje benefity akými je napríklad dovolenka nad rámec zákona, životné poistenie, doplnkové dôchodkové poistenie, príspevok na opatrovanie a dopravu, závodné stravovanie, zľavy na produkty spolu s tým, či ich sledovaná vzorka respondentov využíva, alebo má o ne v budúcnosti záujem. Z prieskumu vyšli rôzne odpovede, ktoré sa často krát navzájom rôznili. Výsledkom tejto otázky je fakt, že mnoho zamestnancov nepozná svoje možnosti a teda ich ani nevyužíva.

Najviac respondentov sa vyjadrilo, že by ocenili, ak by im spoločnosť poskytla možnosť využiť dovolenku nad rámec zákona. Spoločnosť túto výhodu pre zamestnancov neposkytuje, ale až 65% všetkých opýtaných by túto možnosť privítalo. Šesť zamestnancov o tento typ sociálnej starostlivosti nemá záujem a 7% opýtaných ani nevie, či majú možnosť túto výhodu využiť. Životné poistenie ako súčasť sociálnej starostlivosti mnohým firmám spoločnosť CEMMAC, a. s., pre svojich zamestnancov neposkytuje. 25 respondentov by výhodu privítalo a jedna štvrtina o tento benefit nejaví záujem. Opäť sa prejavila v tejto otázke nevedomosť poskytovania výhod a až 23% opýtaných sa k otázke nevedelo vyjadriť.

Prekvapujúcich výsledkov dosiahla aj otázka týkajúca sa doplnkového dôchodkového poistenia, ktoré spoločnosť svojim pracovníkom ako jednu z foriem sociálnej starostlivosti ponúka vo výške 2% z hrubej mzdy. Iba desať pracovníkov z 57 vie, že môže túto možnosť využiť. 46% opýtaných si myslí, že spoločnosť tento benefit neposkytuje, no na druhej strane by ho prijali. Jedenásti o sporenie na dôchodok nemajú záujem a opäť takmer 20% sa nevedelo k otázke vyjadriť. Konkrétnejšie výsledky prieskumu popisuje nasledujúci graf (Graf 11).

Graf 11: Doplnkové dôchodkové poistenie



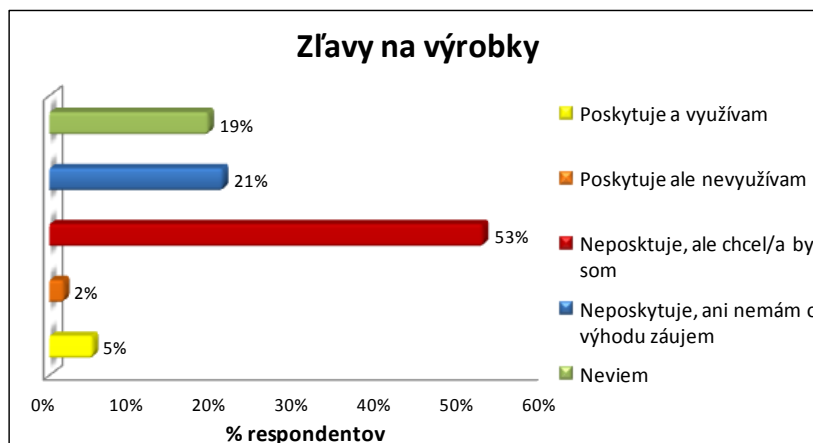
Jednou z foriem sociálnej starostlivosti je tiež príspevok na opatrovanie detí, škôlku a jasle. Tento benefit podnik neposkytuje a respondenti sa k otázke vyjadrili väčšinovým nezaujmom. Výhodu by v prípade poskytnutia spoločnosťou využili iba 4% opýtaných.

V spoločnosti CEMMAC, a. s., pracujú v prevažnej väčšine pracovníci z Horného Srnia, preto spoločnosť nevidí dôvod prispievať zamestnancom na dopravu. Rovnako to vidí 50% opýtaných. Dvadsať respondentov by túto možnosť uvítalo a jedenásť z celkového počtu sledovaných nevie, či túto možnosť podnik poskytuje.

Z dole uvedeného grafu (Graf 12) vyplýva, že takmer 90% pracovníkov využíva závodné stravovanie alebo stravné lístky. Iba 4%, teda dvaja respondenti, sa k otázke ohľadom poskytovania stravovania a pitného režimu nevedeli vyjadriť.

Jednou z možností starostlivosti o pracovníkov je poskytovanie zliav na produkty spoločnosti. V súčasnej dobe takáto forma pomoci zo strany firmy CEMMAC, a. s., neexistuje. Ak by podnik poskytoval túto formu starostlivosti, na základe dotazníkového prieskumu by ju využilo 53% respondentov. 21% opýtaných by o túto výhodu nemalo záujem a 11% respondentov nevie, či vôbec túto možnosť môžu vo svoj prospech využiť. Z prieskumu však vychádza, že traja dotazovaní zľavu už niekedy využili. Túto situáciu môžeme považovať za výnimku, pretože zľavu spoločnosť celoplošne neposkytuje. Detailnejšie informácie poskytuje nasledujúci graf (Graf 12).

Graf 12: Zľavy na produkty spoločnosti[vlastné spracovanie]



Inou možnou formou sociálnej starostlivosti je príspevok na dovolenku. Túto možnosť by ocenilo 72% opýtaných a 18% by to tento spôsob starostlivosti nejavili záujem.

V ďalšej otázke mali zamestnanci odpovedať, či majú k dispozícii všetky pracovné pomôcky, ktoré k práci potrebujú. Ako z tabuľky vychádza, viac než tretina opýtaných má vždy všetky pracovné pomôcky určené k výkonu danej pracovnej činnosti. Všetky pracovné prostriedky k výrobe sú zamestnancom k dispozícii v skladoch a sú poskytované podľa potreby. Rovnako tak pre zamestnancov v administratívnej budove. 42% respondentov sa prikláňa k názoru, že majú k dispozícii vybavenie a nástroje potrebné pre riadny výkon práce takmer vždy. Štvrtina s danou otázkou ani nesúhlasí, ale ani sa nevyjadrili negatívne. Opačný postoj k vybaveniu a dostupnosti nástrojov má 6% opýtaných, ktorí majú častejšie problém s možnosťou a dostupnosťou pracovných pomôcok (Tab. 1).

Tab. 1: Spokojnosť s vybavením pracoviska [vlastné spracovanie]

	Určite súhlasím	Skôr súhlasím	Ani súhlas, ani nesúhlas	Skôr nesúhlas	Určite nesúhlas
Mám k dispozícii vybavenie a nástroje potrebné pre riadny výkon svojej práce	31%	42%	22%	6%	0%

V poslednej otázke dotazníkového prieskumu sa zamestnanci spoločnosti mohli vyjadriť, o aké ďalšie výhody by mali reálny záujem. Táto otázka bolo jediná otvorená, kde mohli respondenti otvorene vyjadriť svoj názor. Túto možnosť však využili len piati opýtaní.

V odpovediach sa objavili návrhy ako spoločné trávenie voľného času a dovoleníek, školenia v zahraničí, ročné komplexné zdravotné prehliadky, preplácanie nadštandardnej zdravotnej starostlivosti, kompenzácia časti pracovnej neschopnosti, preplácanie vzdelávacích aktivít mimo tých, ktoré spoločnosť sama realizuje. Ďalším návrhom bol tiež úsmev nadriadeného a zlepšenie vzťahov ktoré už závisí na samotných pracovníkoch.

6 NAVRHOVANÉ ODPORÚČANIA

V tejto časti diplomovej práce by sme radi na základe poznatkov, ktoré vyplynuli z uskutočnenej analýzy, navrhli odporúčania spoločnosti CEMMAC, a. s., Horné Srnie.

Z analytickej časti vyplýva, že úroveň sociálnej starostlivosti závisí predovšetkým na množstve finančných prostriedkov podniku. Ak už spoločnosť vyhradí časť financií na starostlivosť o zamestnancov, je dôležité aby boli využité tak, aby z nich plynul čo najväčší prospech pre pracovníkov. Touto cestou môže spoločnosť svojich zamestnancov lepšie motivovať a predovšetkým zaistiť tak lepšiu konkurencieschopnosť. Dnes už spoločnosti vedia, ako dôležité je venovať pozornosť starostlivosti o svojich zamestnancov. Úspešnosť firmy predsa závisí na pracovníkoch a ich schopnostiach, pracovitosti a celkovom vzťahu k práci. V podniku CEMMAC, a. s., Horné Srnie nemožno hovoriť o širokej škále sociálnej starostlivosti, ktorá by presahovala zákonom stanovené hranice. Bolo by preto vhodné a prínosné túto ponuku starostlivosti rozšíriť, pretože pre zamestnancov by boli mnohé výhody zaujímavé.

Spoločnosť CEMMAC, a. s., sa zoberá výrobou cementu, preto je pre ňu zložitejšie venovať sa starostlivosti o pracovné prostredie. Cieľom spoločnosti by malo byť naďalej maximalizovať poriadok a bezpečnosť na pracovisku. Starostlivosť podniku o pracovné prostredie musíme zhodnotiť pozitívne, pretože pravidelne meria teplotu a čistotu vzduchu, hladinu hluku a vibrácií tak, aby boli vždy v zákonných normách. Kladne sa k starostlivosti podniku o prostredie stavujú aj zamestnanci, čo vyplýva aj z dotazníkového prieskumu a celkovej spokojnosti pracovníkov. Pracovné prostredie možno považovať za dôležitý faktor, ktorý pôsobí na zamestnancov pri výkone pracovnej náplne.

V rámci organizácie pracovnej doby, príchodov, odchodov a prestávok, nie je takmer žiadny priestor na zmenu. Režim práce robotníkov je založený na trojzmennej prevádzke, ktorá má presne stanovené pravidlá a jej zmena je ťažko alebo vôbec riešiteľná. Na druhej strane sa viac ako 60% zamestnancov v prieskume vyjadrilo tak, že s organizáciou sú spokojní a štvrtine na tom nezáleží. Dôležité je v tomto prípade naďalej dodržiavať dostatočný oddych medzi jednotlivými zmenami a využívať prestávky k relaxu a odpočinku.

Z výsledkov dotazníkového šetrenia vyplýva, že zamestnanci, hlavne robotníci, považujú svoju prácu za rizikovú. Mnohí z nich však zhodnotili, že aj napriek rizikovej povahe ich práce, spoločnosť kladie veľký dôraz na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku. Spoločnosti by sme navrhli, aby sa naďalej dôkladne a zodpovedne venovala bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pravidelne organizovala školenia a držala sa všeobecne platných legislatívnych predpisov. Jedným zo spôsobov ako kompenzovať riziko a záťaž na organizmus vďaka fyzicky náročnej práci je možnosť poskytovať relaxačné a ozdravné krátkodobé pobyty v rôznych relaxačných centrách. Pre pracovníkov v administratíve by sme navrhovali možnosť využiť rôzne zľavy či poukazy v športoviskách, či fitness centrách.

Spoločnosť ani v oblasti vzdelávania a rozvoja nezaháľa. Každoročne zostavuje plán školení, seminárov a rekvalifikačných kurzov. Ako aj z prieskumu vyplýva, až 70% pracovníkov sa aspoň raz ročne zúčastní nejakého školenia. Na druhú stranu by sa mala spoločnosť zamerať na potrebu a následnú efektivitu vzdelávacích kurzov. Podnik by sa mal viac zameriavať na to čo skutočne zamestnanci potrebujú, a nie na to čo bolo vopred naplánované. Jednou z možností sú návrhy samotných pracovníkov na to, aké školenie by radi absolvovali a ktoré im pomôže neustále sa v danej oblasti zlepšovať.

Služieb, ktoré spoločnosť CEMMAC, a. s., poskytuje svojim zamestnancom na pracovisku nie je veľa. Medzi to málo patrí doplnkové dôchodkov poistenie, stravovanie a pitný režim, zdravotné služby a poskytovanie pracovných odevov a pomôcok. Na druhej strane však mnohí zamestnanci o niektorých možnostiach ani len nevedia. V tomto prípade by sme spoločnosti odporučili, aby svojich zamestnancov o výhodách informovala a umožnila im tak tieto možnosti aj využiť. Tento fakt potvrdzujú aj výsledky dotazníkového prieskumu, kde na otázku ohľadom toho či využívajú výhodu vo forme poistenia na dôchodok, mnohí odpovedali že daný benefit im spoločnosť ani neposkytuje. Podniku by sme jednoznačne odporučili, aby svojim zamestnancom poskytovala určité zľavy na produkciu. Túto formu výhody by uvítala viac ako polovica zamestnancov. Pre spoločnosť by to nemalo priniesť zbytočné náklady navyše a lojalita pracovníkov by sa určite zlepšila. To, že podnik pracovníkom neprispieva na dopravu nepokladáme za potrebné, keďže prevažná väčšina pochádza z miesta sídla spoločnosti a ostatní z blízkeho okolia. Na druhú stranu by sa mala spoločnosť zamerať skôr na poskytovanie dovolenky nad rámec zákona. V spoločnosti pracujú prevažne dlhoroční a lojálni pracovníci, ktorí si zaslúžia viac oddychu a pracovného

voľna. Túto možnosť by privítalo 65% pracovníkov. Podnik by mal týchto verných pracovníkov určite odmeniť práve aj touto možnosťou a výhodou.

Vychádzajúc z neformálnych rozhovorov a odpovedí na otvorenú otázku z prieskumu je zaujímavé sledovať, že výhody ako účasť na koncoročných večierkoch, stretnutia pracovníkov spoločne s rodinnými príslušníkmi, turistické a športové podujatia, ktoré zlepšujú sociálnu atmosféru na pracovisku sú stále v popredí záujmu.

Na záver by sme navrhovali pre zvýšenie informovanosti zamestnancov zaviesť akési informačné noviny s kvartálnou pravidelnosťou, kde by boli pracovníkom komunikované diania v spoločnosti a zároveň by boli touto formou sprostredkované informácie aj ohľadom možností využitia spomínaných výhod.

ZÁVER

V súčasnosti predstavujú zamestnanci pre podnik stále najvýznamnejší kapitál. Svojimi znalosťami, schopnosťami a spokojnosťou v spoločnosti ovplyvňujú v určitej miere úspešnosť a konkurencieschopnosť podniku na trhu. Je preto dôležité, aby sa firma venovala ich spokojnosti a poskytovala im takú starostlivosť, ktorá by im prinášala stále lepšie výsledky.

Dôvodom, prečo sme si zvolili tému Sociálna starostlivosť o zamestnancov je to, že podľa nášho názoru spokojný zamestnanec podáva tie najlepšie a najkvalitnejšie výsledky. Každá moderná spoločnosť by mala chápať ľudské zdroje ako oblasť najväčšieho bohatstva, prostredníctvom ktorej získajú bezprostrednú konkurenčnú výhodu.

Cieľom našej diplomovej práce bolo zanalyzovať sociálnu starostlivosť spoločnosti CEMMAC, a. s., a vyhodnotiť prostredníctvom dotazníkového šetrenia, ako sú samotní pracovníci spokojní s úrovňou starostlivosti podniku.

Diplomová práca bola rozdelená na teoretickú a praktickú časť. V teoretickej časti sme sa snažili čo najpresnejšie popísať podstatu a význam sociálnej starostlivosti o zamestnancov, vzťah medzi sociálnou politikou štátu a sociálnou politikou podniku spolu s jej cieľmi a funkciami. Nasledujúca podkapitola bola venovaná rozsahu sociálnej politiky podniku, medzi ktorú patrí pracovná doba a režim, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, personálny rozvoj pracovníkov, služby poskytované na pracovisku a iné služby zamestnancom. Poslednou súčasťou teórie bola sociálna starostlivosť a jej základy v legislatíve Slovenskej republiky.

V úvode praktickej časti sme predstavili základné informácie o spoločnosti, ako je história, podnikateľské aktivity, enviromentálna politika a politika kvality. V rámci analytickej časti sme sa venovali jednotlivým oblastiam sociálnej starostlivosti v spoločnosti CEMMAC, a. s., akými sú pracovná doba, režim práce, pracovné prostredie, bezpečnosť práce, rozvoj zamestnancov a tiež služby poskytované pracovníkom na pracovisku. Na jednu stranu je dôležité, aby sa spoločnosť starostlivosti o zamestnancov venovala, no na druhej strane je potrebné vedieť, ako ju vnímajú samotní pracovníci, či je pre nich dostatočná, potrebná, či naopak zbytočná. Spokojnosť so starostlivosťou o pracovníkov je vyhodnotená

prostredníctvom dotazníka, ktorý pozostával z otvorených a zatvorených otázok. V závere práce sme sa snažili vyhodnotiť získané údaje a navrhnúť odporúčania. Podľa nášho názoru má firma dostatok materiálnych, organizačných a finančných podmienok pre úspešnú realizáciu všetkých opatrení v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

Monografické zdroje:

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. vydanie. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
- [2] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vydanie. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [3] DUDA, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydanie. Praha: KEY Publishing, 2008. Management. ISBN 978-80-87071-89-2.
- [4] DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4
- [5] FRK, Vladimír. *Človek v sociálnom systéme organizácie*. 1. vydání. Prešov: Akcent Prink, 2006. ISBN 8096974195X.
- [6] KAHLE, Bohuslav a Jiří STÝBLO. *Praktická personalistika : zaměstnanec - zaměstnavatel - stát. Vztahy - práva - povinnosti*. Praha: Pragoeduca, 1994. ISBN 8085856069.
- [7] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů : základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha : Management Press, 2002. 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
- [8] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4.rozšířené a doplnené vydanie. Praha: Management Press, 2008. ISBN 9788072611683.
- [9] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 2. Praha: Management press, 1998. ISBN 8085943514.
- [10] VETRÁKOVÁ, Milota. *Lidské zdroje a ich riadenie*. 1. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2011. ISBN 978-80-557-0149-3.

Internetové zdroje:

- [11] Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. *Www.employment.gov.sk* [online]. 02.11.2011 [cit. 2012-01-31]. Dostupné z:
http://www.employment.gov.sk/bezpecnost_a_ochrana_zdravia_pri_praci.html

- [12] HRAŠKOVÁ, Dagmar. Podniková sociálna politika. *Www.poradca.sk* [online]. 04.11.2010 [cit. 2012-01-31]. Dostupné z:
<http://www.poradca.sk/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=113397>
- [13] Sociálna politika. *Www.socionet.sk* [online]. 2011 [cit. 2012-01-31]. Dostupné z:
<http://www.socionet.sk/index.php?kat=008&tit=00012&opn=opn>
- [14] Čo obsahuje kolektívna zmluva?. *Www.pp.sk* [online]. 2007 [cit. 2012-02-01]. Dostupné z: http://www.pp.sk/6609/Co-obsahuje-kolektivna-zmluva_A-PAM31126.aspx
- [15] CEMMAC a. s. *Www.cemmac.sk* [online]. 2009 [cit. 2012-02-01]. Dostupné z: <http://www.cemmac.sk/index.html>

Zákony:

- [16] Ústava Slovenskej republiky
- [17] Zákonník práce Slovenskej republiky
- [18] Zákon o sociálnom fonde

ZOZNAM OBRÁZKOV

Obr. 1: Logo spoločnosti	39
Obr. 2: CEMMAC a. s. Horné Srnie	40
Obr. 3: Pohľad na areál spoločnosti CEMMAC, a.s.	45

ZOZNAM TABULIEK

Tab. 1: Spokojnosť s vybavením pracoviska	64
---	----

ZOZNAM GRAFOV

Graf č. 1: Vývoj počtu pracovníkov 1989 – 2011	43
Graf č. 2: Vekové kategórie zamestnancov	55
Graf č. 3: Dĺžka pracovného pomeru	56
Graf č. 4: Úroveň vzdelania pracovníkov	57
Graf č. 5: Spokojnosť s pracovným prostredím	58
Graf č. 6: Spokojnosť s organizáciou pracovnej doby	59
Graf č. 7: Prínosť zdravotných rizík	59
Graf č. 8: Dôraz firmy na BOZP	60
Graf č. 9: Účasť na školeniach	61
Graf č. 10: Užitočnosť školení	61
Graf č. 11: Doplnkové dôchodkové poistenie	63
Graf č. 12: Zľavy na produkty spoločnosti	64

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha A – Dotazník	I
-----------------------------------	----------

Príloha A - Dotazník

Milí zamestnanci,

som študentkou 2. ročníka magisterského stupňa Univerzity Jana Amosa Komenského v Prahe. Na tejto univerzite spracovávam diplomovú prácu na tému **Sociálna starostlivosť o zamestnancov**.

Touto cestou by som Vás chcela poprosiť o vyplnenie dotazníka, ktorý mi pomôže zhodnotiť sociálnu starostlivosť vo vašej spoločnosti.

Poprosím Vás o pravdivé označenie odpovede na otázky, ktoré najlepšie vystihujú váš názor. Vďaka Vám môžem analyzovať prednosti a nedostatky aktuálnej sociálnej starostlivosti a navrhnúť tak ďalšie možnosti, ktoré by vám, zamestnancom najviac vyhovovali.

Celý dotazník je anonymný a získané informácie budú slúžiť iba pre účel mojej DP.

1. Aké je vaše pohlavie?
 - Žena
 - Muž
2. Do akej vekovej kategórie patríte?
 - 20 – 30 rokov
 - 31 – 40 rokov
 - 41 – 50 rokov
 - 51 a viac rokov
3. Ako dlho pracujete v spoločnosti CEMMAC a. s. ?
 - Menej ako 1 rok
 - 1 – 5 rokov
 - 6 – 10 rokov
 - Viac ako 10 rokov
4. Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?
 - Základné
 - Vyučený/á, stredná bez maturity
 - Maturita
 - Vysokoškolské
5. Aké je v súčasnej dobe vaše pracovné zaradenie?
 - RPČ (robotník)
 - THZ (administratívny pracovník)
 - POP (pomocné a obslužné práce)

6. Ako ste spokojný/á s nasledujúcimi okolnosťami Vašej práce? *Zakrúžkujte príslušnú odpoveď v každom riadku.*

	Určite spokojný/á	Skôr spokojný/á	Ani spokojný/á, ani nespokojný/á	Skôr nespokojný/á	Určite nespokojný/á
Pracovné podmienky (svetlo, teplo, hluk)	1	2	3	4	5
Pracovná záťaž (množstvo práce)	1	2	3	4	5
Dĺžka pracovnej doby	1	2	3	4	5
Organizácia pracovnej doby (príchody, odchody, prestávky, zmeny)	1	2	3	4	5
Mzdové ohodnotenie	1	2	3	4	5
Možnosť povýšenia	1	2	3	4	5
Istota zamestnania	1	2	3	4	5
Rovnaké možnosti pre mužov a ženy	1	2	3	4	5
Zamestnanecké výhody	1	2	3	4	5
Vzťahy s priamym nadriadeným	1	2	3	4	5
Zaujímavosť práce	1	2	3	4	5
Informovanosť o hospodárení podniku	1	2	3	4	5
Možnosti ďalšieho vzdelávania/rozšírovnie kvalifikácie	1	2	3	4	5

7. Do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s nasledujúcimi výroky? *Zvoľte odpoveď v každom riadku.*

	Určite súhlasím	Skôr súhlasím	Ani súhlas, ani nesúhlas	Skôr nesúhlas	Určite nesúhlas
Mám k dispozícii vybavenie a nástroje potrebné pre riadny výkon svojej práce	1	2	3	4	5
Na našom pracovisku je väčšinou dostatok pracovníkov na zvládnutie požadovanej práce	1	2	3	4	5
Mám jasno stanovené pracovné úlohy	1	2	3	4	5
Mám dostatok času na kvalitné odvedenie svojej práce	1	2	3	4	5

8. Myslíte si, že práca vo vašej spoločnosti prináša riziká pre Vaše zdravie?
- Určite áno
 - Skôr áno
 - Skôr nie
 - Určite nie
 - Neviem
9. Myslíte si, že vedenie firmy kladie na bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci veľký dôraz?
- Určite áno
 - Skôr áno
 - Skôr nie
 - Určite nie
 - Neviem
10. Zúčastnili ste sa počas posledného roka nejakého školenia? Ak áno, koľkokrát?
- Nie
 - Áno 1-krát
 - Áno 2-krát
 - Áno viackrát
11. Pokiaľ ste odpovedali na predchádzajúcej otázke odpovedali áno, boli celkovo pre Vás tieto školenia užitočné?
- Určite áno
 - Skôr áno
 - Skôr nie
 - Určite nie
 - Neviem

12. Do akej miery súhlasíte alebo nesúhlasíte s nasledujúcimi výroky? *Zvoľte odpoveď v každom riadku*

	Poskytuje a využívam	Poskytuje ale nevyužívam	Neposkytuje, ale chcel/a by som	Neposkytuje, ani nemám o výhodu záujem	Neviem
Dovolenka navyše (nad rámec 4 týždňov)	1	2	3	4	5
Životné poistenie	1	2	3	4	5
Dôchodkové poistenie	1	2	3	4	5
Škôlka, jasle, príspevok na opatrovanie	1	2	3	4	5
Príspevok na dopravu do zamestnania	1	2	3	4	5
Závodné stravovanie, stravné lístky	1	2	3	4	5
Zľavy na produkty spoločnosti	1	2	3	4	5
Príspevok na dovolenku	1	2	3	4	5

13. O aké ďalšie výhody by ste mali záujem?

.....

.....

.....

.....

.....

Ďakujem za vyplnenie a odovzdanie dotazníka a prajem pekný zvyšok dňa.

Beáta Krajčiová

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Bc. Beáta Krajčiová

Odbor: Andragogika

Forma štúdia: kombinované

Názov práce: Sociálna starostlivosť o zamestnancov

Rok: 2012

Počet strán: 69

Celkový počet strán príloh: 4

Počet titulov slovenskej a českej literatúry a prameňov: 13

Počet titulov zahraničnej literatúry a prameňov: 0

Počet internetových zdrojov: 5

Vedúci práce: Doc. PhDr. Eva Živčicová, PhD.

