

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Filozofická fakulta

Katedra sociológie a andragogiky

STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV V SPOLOČNOSTI

CARE OF THE EMPLOYEES OF COMPANY

Bakalárska diplomová práca

Katarína Hurtišová

Vedúci bakalárskej diplomovej práce: PhDr. Gabriel Zala, PhD.

Olomouc 2010

PREHLÁSENIE

Prehlasujem, že záverečnú bakalársku prácu s názvom „Starostlivosť o zamestnancov v spoločnosti“, som vypracovala samostatne a uviedla som v nej všetky použité zdroje.

V Olomouci dňa 31.3.2010

ANOTÁCIA

Postupným vývojom od čias zrodenia personálneho manažmentu starostlivosť o zamestnancov si vydobyla svoje významné miesto medzi mnohými činnosťami organizácie. I keď každý jeden zamestnanec je jej jedinečnou bytosťou, každý jeden z nich sa rôzne podieľa na plnení jej úloh. Túto skutočnosť si uvedomujú súčasní zamestnávateľia, pretože v dnešnom turbulentnom prostredí, si kvalitných zamestnancov, okrem ekonomického motivátoru – mzdy, môžu udržať hlavne cielenou starostlivosťou o nich. Budúci vývoj v oblasti starostlivosti o zamestnancov aj v štátoch EÚ nám naznačuje, že týmto inštitútom sa budú musieť zamestnávateľia zaoberať ešte intenzívnejšie ako v súčasnosti.

V tejto bakalárskej práci Vám predstavím možné formy starostlivosti o zamestnancov a v jej závere popíšem systém starostlivosti o zamestnancov v konkrétnej organizácii.

ANNOTATION

Work and working environment has been going through a lot of different changes and periods from its beginning. Taking care of employees is one of them, and has an important place in a company, no matter whether it is smaller or bigger. In each company, every employee is important to the company, and the company needs to make sure that the employee feels comfortable at work and has the proper access and rights. Each organization has its own ability and way of taking care of employees, and is trying not only to offer interesting benefits, but also is making sure that the employee feels comfortable at work.

The future development in this area, also in the State of the European Union, is indicating that employers should spend more time on developing this matter.

Let me tell you more about employees and taking care of employees and give you some examples in my bachelor presentation, where I would describe more in detail different forms of taking care of employees in various situations and companies. At the end of my bachelor presentation you can see a specific example.

POĎAKOVANIE

Toto cestou by som chcela vyjadriť vďaka vedúcemu bakalárskej diplomovej práce PhDr. Gabrielovi Zalovi, PhD. za pripomienky, odborné rady a ústretovosť pri písaní mojej záverečnej bakalárskej práce.

V Olomouci dňa 31.3.2010

OBSAH

Úvod	8
1. Význam starostlivosti o zamestnancov	9
1.1. Význam starostlivosti o zamestnancov a jej prínos pre organizáciu.....	9
1.2. Význam starostlivosti o zamestnancov a kvalita pracovného života zamestnanca	9
2. Starostlivosť o zamestnancov v minulosti	10
Prierez históriou personálneho manažmentu a zvyšovanie významu starostlivosti o zamestnancov	10
2.1. Starostlivosť o zamestnancov a vedecký manažment	10
2.2. Starostlivosť o zamestnancov a škola ľudských vzťahov	15
3. Starostlivosť o zamestnancov v súčasnosti	17
3.1. Starostlivosť o zamestnancov a legislatíva Slovenskej republiky.....	18
3.2. Možné formy starostlivosti o zamestnancov v súčasnosti	20
3.3. Starostlivosť o zamestnancov z pohľadu ergonómie	26
3.4. Sociálna starostlivosť o zamestnancov	30
3.4.1. Prehľad prvkov sociálnej starostlivosti o zamestnancov	31
3.4.2. Sociálna starostlivosť a Armstrong	32
4. Starostlivosť o zamestnancov a legislatíva Európskej únie	32
4.1. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci	33
4.2. Kampaň za zdravé pracoviská	34
4.3. Zhrnutie starostlivosti o zamestnancov	35
5. Systém starostlivosti o zamestnancov v konkrétnej organizácii	36
5.1. Predstavenie spoločnosti	36
5.2. Organizačná štruktúra riadenia spoločnosti	37
5.3. Výrobný program spoločnosti	38
5.4. Demografická štruktúra spoločnosti.....	39

5. 5. Starostlivosť o zamestnancov v spoločnosti	40
6. Zisťovanie úrovne spokojnosti s poskytovanou starostlivosťou	44
6.1. Objekt skúmania	44
6.2. Technika skúmania	44
6.3. Návrh dotazníkového formulára	46
6.4. Návrh otázok do pološandardizovaného rozhovoru	47
7. Vyhodnotenie zisťovania úrovne spokojnosti zamestnancov s poskytovanou starostlivosťou.....	48
7.1. Demografická štruktúra respondentov	48
7.2. Vyhodnotenie „výskumnej sondy“	51
7.3. Návrhy vedeniu spoločnosti smerujúce ku skvalitneniu úrovne starostlivosti o jej zamestnancov	59
7.4. Zhodnotenie starostlivosti o zamestnancov u zamestnávateľa	60
8. Záver	61
Zoznam použitej literatúry	62
Zoznam skratiek a cudzích slov	65
Prílohy	66

Úvod

„Štátna sociálna starostlivosť je teoreticky dostupná všetkým, ale schopnosť sociálnych pracovníkov poskytovať individuálne rady, aj v prípade problémov vyplývajúcich z práce, je obmedzená tak z hľadiska času, tak aj z hľadiska ich znalostí. Preto poskytovanie služieb zamestnancom sa opiera hlavne o abstraktné základy sociálnej zodpovednosti organizácií za tých, ktorí v nej pracujú (Armstrong 1999, s. 819)“.

Na jednej strane povinnosť zamestnávateľov, ktorí prostredníctvom založených pracovných pomerov naplňajú legislatívnu povinnosť v oblasti starostlivosti o zamestnancov, na druhej strane uvedomelí zamestnávatelia, ktorí sa na svojich zamestnancov pozerajú v prvom rade ako na človeka ako na bio-psycho-sociálny celok so svojimi potrebami a túžbami. Zamestnávatelia, ktorí si uvedomujú, že okrem ekonomického faktora – mzdy, musia brať do úvahy aj iné faktory, ktoré ovplyvňujú kvalitu pracovného života zamestnanca a jeho záujem danú prácu u zamestnávateľa vykonávať.

Je to oblasť, ktorá sa dá stále zveľaďovať a nakoľko si myslím, že ľudský pracovný kapitál je základom úspechu napredovania vo všetkých organizáciách, budem sa téme starostlivosti o zamestnancov venovať aj v mojej bakalárskej práci. Predstavím Vám inštitút starostlivosti o zamestnancov od počiatku vývoja personálneho manažmentu cez súčasné možné formy starostlivosti až po najbližšie roky, ktoré nás čakajú aj s ohľadom na naše prístupenie do Európskej únie.

A o akú úroveň a formu starostlivosti o zamestnancov majú záujem súčasní zamestnanci v konkrétnej spoločnosti, Vám predstavím v praktickej časti mojej bakalárskej práce, kde popíšem systém starostlivosti o zamestnancov u konkrétneho zamestnávateľa.

1. Význam starostlivosti o zamestnancov

1.1. Význam starostlivosti o zamestnancov a jej prínos pre organizáciu

Cieľom starostlivosti zamestnávateľa o svojich zamestnancov je vytvorenie dlhodobého priaznivého pracovného prostredia, ktoré motivuje zamestnancov k podávaniu vysokých pracovných výkonov. Dobro namierená starostlivosť o zamestnancov má svoj význam a prináša nielen pozitívne výsledky v podobe vysokých pracovných výkonov ale aj v podobe spokojných zamestnancov.

Keď zamestnávateľ dbá preventívne o fyzické ale aj duševné zdravie svojich zamestnancov, odrazí sa to v pozitívnom zosumarizovaní jeho budúcich výsledkov. Zamestnávateľia si musia byť vedomí, že zlé pracovné podmienky a rizikové pracoviská môžu predstavovať pre podnik ďalšie výdavky. Preto investovanie zamestnávateľov do starostlivosti o zamestnancov a preventívne činnosti a opatrenia, ktoré predchádzajú negatívnym vplyvom pracovného prostredia predstavujú v konečnom dôsledku zisk podniku.

Zamestnávateľia, ktorí investujú do starostlivosti o zamestnancov prostredníctvom aktívnych podnikových politík prevencie, prepracovaných programov starostlivosti, sociálnych programov dosahujú merateľné výsledky: zníženie nákladov na absentérstvo, zníženie fluktuácie zamestnancov, väčšia spokojnosť zamestnancov a v neposlednej miere aj zákazníkov, lepšia motivácia, vyššia kvalita a lepší imidž podniku.

Rovnako investície do vzdelávania a zvyšovania kvalifikačnej úrovne zamestnancov majú pozitívny dopad na jeho, môžeme povedať aj strategický vývoj. Nezanedbateľný je aj dobrý imidž firmy z pohľadu samotných zamestnancov ale aj vonkajšieho okolia firmy.

1.2. Význam starostlivosti o zamestnancov a kvalita pracovného života zamestnanca

„Práca je cieľavedomá a sociálne sformovaná činnosť, ktorou sa vytvára nielen materiálna a ekonomická báza, ale prináša aj mnohé individuálne a sociálne potreby. Človek nepracuje len z ekonomických dôvodov, ale dôvody jeho práce mu umožňujú dosahovať aj vyššie ciele, uspokojovať jeho potreby, spolupracovať s inými ľuďmi, vytvárať pozitívne medzilidské vzťahy“ (Ulrich 2009, s. 139). Nakoľko sa pracovné prostredie neustále mení z dôvodu zavádzania nových technológií, zmien organizácie práce, zmien v hospodárskych, sociálnych

a demografických podmienkach, preto je pracovisko predovšetkým miestom, ktoré je mimoriadne vhodné na aktivity prevencie a podpory zdravia, aktivity rozvoja ľudského potenciálu a neustáleho zdokonaľovania sa. Zamestnávateľia vedomí si týchto zmien by sa mali snažiť formou poskytovanej starostlivosti o svojich zamestnancov v maximálnej možnej miere znížiť negatívne dopady týchto zmien na pracovný potenciál svojich zamestnancov a zároveň zvýšiť ich kvalitu pracovného a v neposlednom rade aj súkromného života zamestnanca.

2. Starostlivosť o zamestnancov v minulosti

Prierez históriou personálneho manažmentu a zvyšovanie významu starostlivosti o zamestnancov

Od čias zrodzenia manufaktúrnej výroby až po rozvoj priemyselnej hromadnej výroby sa v poľnohospodárstve uvoľňovala pracovná sila, ktorá si hľadala svoje uplatnenie v priemyselnej výrobe. Počet uvoľnených pracovníkov v poľnohospodárstve bol však vždy vyšší ako kapacitné možnosti zamestnávateľov v priemysle, preto hodnota pracovnej sily bola na veľmi nízkej úrovni. Dokonca väčšiu hodnotu mali pre priemyselníkov suroviny a výrobné stroje. Postavenie človeka ako výrobného faktoru bolo teda sekundárne. Najdôležitejšia bola pre človeka práca, lebo bola jeho jediným zdrojom obživy. Tomu môžeme pripísať nízke mzdy, absenciu jasných pravidiel u zamestnávateľa a rovnako aj právne garancie v práci, nakoľko voľných pracovníkov, ktorí by boli ochotní pracovať aj za minimálne mzdy, bez nároku na akúkoľvek inú starostlivosť o nich, bolo veľmi veľa (Vojtovič 2006, s. 15). Toto obdobie ešte nepozná žiadne druhy poistenia, či už nemocenského alebo dôchodkového alebo nárok na dovolenku. Zamestnancovým jediným motívom pracovať bola potreba obživy jeho rodiny, teda mzda ako výlučne ekonomický faktor.

2.1. Starostlivosť o zamestnancov a vedecký manažment

Tvrdenie zakladateľa vedeckého manažmentu F.W.Taylor, že „ľudia pracujú iba pre peniaze“ nadhlo povýšilo peniaze na hlavný motivačný nástroj a zatienilo vplyv ostatných motivačných faktorov, ktoré majú často v pracovnej motivácii dôležitejší význam. Taylorove tvrdenie skritizoval anglický sociálny psychológ J.A.G.Brown. Majtán uvádza, že podľa Browna peniaze nie sú jediným, a už vôbec nie najdôležitejším z pracovných motívov. S pracovnou motiváciou sa

podľa Browna začína objavovať pojem ako „sociálne zabezpečenie“, ktoré sa oddelilo od sociálneho práva. Ako motivačné faktory sa začali uvádzať hlavne tri momenty: sociálne poistenie, sociálna podpora a sociálna pomoc. Ich motivačný vplyv bol veľmi vysoký. (Majtán a kol. 2008, s. 379–380). Dnes samozrejme poznáme oveľa viac motivačných faktorov k práci, ktoré podľa Majtána uvádzal Brown. Predstavím Vám ich v časti, kde popisujem súčasnú možnú starostlivosť o zamestnancov.

Aj podľa Bělohlávka „mzda má určite značný význam, ale nie je to jediný prostriedok motivácie. Sú ľudia, ktorým na zárobku príliš nezáleží a cenia sa viacej iné hodnoty – napríklad osobné pohodlie alebo potešenie zo svojich záľub“ (Bělohlávek 2008, s. 42).

K zvýšeniu produktivity práce, ktorá zároveň prináša aj rastúci zisk, ekonomický faktor, ako jediný motivátor pracovať, sa stáva nepostačujúci. Preto personálne riadenie v minulosti vo svojej najjednoduchšej podobe zahŕňa okrem celej sústavy nástrojov a metód riadenia aj potrebu starať sa o zamestnancov za účelom zvyšovania ich pracovného výkonu a následne produktivity práce. „Prístup v nazeraní na zamestnanca ako na ľudskú bytosť so svojimi špecifickými požiadavkami a potrebami sa zmenil až v období tzv. vedeckého manažmentu, kedy sa riadiaca činnosť stáva predmetom skúmania za účelom jej zdokonaľovania. Hospodárske, sociálne, kultúrne a organizačné súvislosti určovali rozvoj personálneho manažmentu a predovšetkým manažmentu ľudských zdrojov. Personálne riadenie, ktoré vzniká a inštitucionalizuje sa v manažmente výrobných podnikov na začiatku 20. storočia a zároveň, ktoré zostáva skutočnosťou v manažmente výrobných podnikov na začiatku 21. storočia, má v jednotlivých obdobiach hospodárskych dejín svoje systémové, koncepčné zvláštnosti. Tieto sú odzrkadlením určitých systémových prvkov a podmienok, v ktorých sa nachádza podnik v danom období.“ (Vojtovič 2006, s.12)

Rozhodujúci význam pre obrat v nazeraní vedúcich pracovníkov na svojich zamestnancov a následne zmeny v personálnom riadení priniesla priemyselná revolúcia. Tú sprevádzali okrem iného aj sociálne zmeny v spoločnosti, zmeny vo vzdelaní a úrovni blahobytu obyvateľstva, zvýšil sa význam kvalifikovaných zamestnancov, ktorých prínos bol zaznamenaný hlavne v profesionálnom a intelektuálnom raste, ktorý obohatil výrobný proces. Hoci človek aj naďalej zostáva nevyhnutným doplnkom strojov a technologických zariadení, v ich efektívnom využití nadobúdajú význam osobnostné vlastnosti pracovníkov. „Zmena úlohy a postavenie

pracovníka vo výrobe si preto vyžaduje iné prístupy. Preto v systéme riadenia manažment výrobných podnikov na začiatku 20. storočia a najmä v jeho druhom desaťročí bol nútený reagovať na nové trendy v technicko-technologickom pokroku a hospodárskych zmenách a meniť systém riadenia v organizáciách tak, aby vyhovoval novým požiadavkám. Zároveň v procese týchto zmien si vedenie firiem postupne uvedomuje, že tradičné riadenie zamestnancov v spojitosti so strojmi a technologickými zariadeniami a na základe pravidiel a noriem vedeckého manažmentu nezohľadňuje zmenu v úlohách a postavení pracovníkov vo výrobnom procese a je nepostačujúce na zvyšovanie ich pracovného výkonu. Potenciál zvyšovania pracovného výkonu sa začína hľadať v zvláštnom riadení personálu – v usmerňovaní osobnostných vlastností zamestnancov, v pracovnoprávných vzťahoch a sociálnej starostlivosti o zamestnancov.“ (Vojtovič 2006, s. 26).

Taylorom tak vyzdvihovaná mzda za prácu už nie je jediným motivačným nástrojom uspokojovania potrieb zamestnancov. V rámci expektančnej teórie Viktora Vrooma Arnold uvádza, že mzda bude efektívnym motivátorom do tej miery, pokiaľ je pre danú osobu žiadúca, táto osoba zároveň dokáže identifikovať správanie, ktoré ho povedie k vysokej mzde a táto osoba je zároveň tohto správania schopná (Arnold a kol. 2007, str. 329). Teda zamestnanec už dokáže pomenovať svoje základné potreby, ale zároveň s vývojom jeho doby sa vyvíjajú aj jeho nároky a požiadavky na zamestnávateľa. Začína očakávať za svoju prácu a čas, ktorý v nej strávi viac. Rovnako tohto názoru je aj Milkovich a Boudreau, podľa ktorých peniaze nie sú najúčinnnejším motivačným prostriedkom, sú však jedným z mnohých faktorov pracovných podmienok, ktoré stimulujú zamestnancov (Milkovich, Boudreau 1993, s. 608). Túto zmenu nárokov u zamestnancov si už uvedomili aj zamestnávatelia a preto začali na zlepšenie pracovných podmienok pre zamestnancov zriaďovať rôzne bezpečnostné opatrenia, zriaďovať ošetrovne a nemocnice, jedálne a rôzne podporné fondy pre zamestnancov. To sú prvé dôkazy starostlivosti o zamestnancov. Avšak ešte ani táto forma starostlivosti o zamestnancov sa nestala dominantným koncepčným prvkom, ktorý by ovplyvnil riadenie zamestnaneckých vzťahov.

Počas prvej svetovej vojny, kedy bol nedostatok pracovnej sily z dôvodu prudkého rastu priemyselnej výroby a zníženého príchodu emigrantov hľadajúcich prácu z Európy do USA, začína hodnota pracovnej sily na americkom pracovnom trhu stúpať. Vtedajší predstavitelia vedeckého manažmentu a americkí priemyselníci dospeli k názoru, že nie nedostatok finančného alebo materiálneho kapitálu je

problémom vo výrobných podnikoch ale je to nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily – ľudského kapitálu. V podnikoch vznikali rôzne útvary, ktorých úlohou bolo zabezpečiť vhodných a kvalifikovaných pracovníkov pre podnik. Tieto novovytvorené útvary podnikov však pod starostlivosťou o zamestnancov chápali viac len evidenciu osobných údajov o zamestnancoch, zaoberali sa výberom a prijímaním zamestnancov, zaúčnaním novoprijatých zamestnancov ako cielenou starostlivosťou o nich. Až neskôr začínajú personálne útvary analyzovať pracovné miesta a ich pracovné podmienky, ktoré by prispeli k zvýšeniu pracovného bezpečia. Analyzovaním jednotlivých pracovných miest sa vytvorili aj podmienky na zoradenie rebríčka náročností jednotlivých miest a tomu aj prislúchajúce finančné ohodnotenie, začali sa vytvárať prvé mzdové sadzobníky. Sprehľadnenie mzdovej politiky sa prejavilo na motivácií pracovníkov a následne na ich nižšej fluktuácií, nižších nákladoch na zaškolovanie stále nových pracovníkov. Podniky aj pod vplyvom odborových zväzov, ktorých postavenie začalo silnieť v 30-tych rokoch 20. storočia začali pracovníkom vyplácať zdravotné poistenie, dochádzalo k vyplácaniu kompenzácie pri úrazoch, vznikali fondy na výplaty príspevkov v nezamestnanosti, rozpracovávali sa dôchodkové plány pre zamestnancov. Prítomnosť odborových zväzov zabezpečovala spravodlivejšie rozdeľovanie materiálnych statkov, čo pozitívne vplývalo aj na spokojnosť robotníkov so svojou prácou v podniku.

Prehľad prvej starostlivosti o zamestnancov v podnikoch Západnej Európy a USA a vedecký manažment

- rok 1838 - francúzsky priemyselník D.Legran ponúka vládam európskych krajín na schválenie medzinárodné zákony o pracovných podmienkach
- rok 1871 – bol vydaný v Rakúsko-Uhorskej monarchii zákon č. 112/1871 o periodických skúškach parných kotlov
- rok 1883 - ríšsky kancelár Nemecka Otto von Bismarck zavádza základné sociálne (v prípade ochorenia, pracovného úrazu) a dôchodkové poistenie
- rok 1883 – bol vydaný v Rakúsko-Uhorskej monarchii zákon č. 117/1883 o pracovných podmienkach
- v poslednej tretine 19. storočia začali pôsobiť zákony o povinnom a bezplatnom základnom vzdelaní, ktoré umožňovali následné odborné štúdiá a neskôr u samotného zamestnávateľa zvýšenú produktivitu práce
- rok 1890 - predstavitelia 14 európskych krajín vypracovali odporúčania pri zavádzaní a schvaľovaní noriem pracovného práva

- rok 1906 - v Berlíne sa konala Medzinárodná asociácia na ochranu pracujúcich, na ktorej boli schválené dve medzinárodné konvencie:
 - 1/ obmedzenie používania jedovatého bieleho fosforu pri výrobe zápaliiek
 - 2/ zákaz nočnej práce žien
- rok 1915 - H.Ford určil pre svojich zamestnancov minimálnu garantovanú dennú mzdu
- už po prvej svetovej vojne vedúci pracovníci veľkých výrobných podnikov zriaďujú pre svojich pracovníkov kantíny
- rok 1919 - zriadená medzinárodná inštitúcia – tzv. Medzinárodná organizácia práce, ktorej cieľom bola podpora spoločenskej rovnováhy pomocou nastolenia sociálnej súdržnosti rôznych sociálnych vrstiev spoločnosti
- rok 1919 - konala sa 1. medzinárodná konferencia práce, ktorá schválila 6 konvencií z oblasti práce a sociálneho zabezpečenia, jednou z nich je aj obmedzenie dennej pracovnej doby na 8 hodín a 48 hodinový pracovný týždeň
- počas prvých dvoch desaťročí 20. storočia sa začína rozvíjať systém odbornej prípravy pracovníkov a odborného vzdelania

Spracované podľa (Vojtovič 2006, s. 25-43) a ročenky Národného inšpektorátu práce SR 2008).

Tomáš Baťa a jeho systém starostlivosti o pracovníkov

Jedným z uznávaných predstaviteľov manažmentu svojej doby, teda z obdobia vedeckého manažmentu z prostredia nám blízkeho, vtedajšieho Československa, bol Tomáš Baťa. Na rozdiel od Henryho Forda, od ktorého prevzal systém pásovej výroby bol aj vzorom sociálnej starostlivosti pre ostatných podnikateľov a jeho pokrokový prístup ku zamestnancom sa rozšíril do celého priemyselného sveta. Svojich pracovníkov nazýval spolupracovníkmi, pričom im zdôrazňoval, že zárukou rozvoja podniku je dobrý kolektív spolupracovníkov. Jeho starostlivosť o zamestnancov zahŕňala systém podnikových školení a vzdelávania, byty pre zamestnancov, zdravotnú starostlivosť, účasť na zisku samotnými zamestnancami, samosprávu výrobných úsekov, systém podnikového poistenia a iné výhody, ktoré iné podniky zamestnancom nevedeli poskytnúť.

Sama som mala možnosť v čase mojej stredoškolskej praxe prejsť sa obuvníckymi dielňami bývalého závodu 29. augusta na výrobu obuvi v Partizánskom a bývať v tomto meste, za ktorého zrodom stál Tomáš Baťa. Súčasný mesto Partizánske na Hornej Nitre, za čias Tomáša Baťu nazývané Baťovany,

doteraz umožňuje časti jeho obyvateľov bývať v domoch postavených za Tomáša Baťu, tzv. Baťovej výstavbe, charakteristických červených tehlových domoch. Súčasníci mesta ale aj širokého okolia navštevujú dodnes zdravotné zariadenia v budovách, ktoré pre svojich zamestnancov v rámci starostlivosti o nich dal Baťa vybudovať, samozrejme už s iným zdravotníckym personálom a vybavením. Nevýhodou tejto starostlivosti o zamestnancov zo strany ich zamestnávateľa bolo právo kontroly ich súkromného života, morálky, záľub, vzťahov, známostí. No na druhej strane takáto forma starostlivosti o zamestnancov mala zároveň aj pozitívno-preventívny charakter napr. boja proti alkoholizmu.

Vedecký manažment v období svojho vzniku mal nájsť a vytvoriť správne princípy a pravidlá, dodržiavanie ktorých by urobilo organizáciu alebo výrobný podnik účinným alebo podľa H. Fayola, vytváralo by podmienky „pre dobré zdravie firmy“. Nové chápanie manažmentu svoju pozornosť z organizačných princípov posúva na individuá v organizácii a ich vzájomné vzťahy. Začína sa formovať nový systém riadenia pracovníkov zameraný na vzájomné vzťahy medzi pracovníkom a podnikom v etape rozvoja manažmentu pod teóriou s názvom „škola ľudských vzťahov“.

2.2. Starostlivosť o zamestnancov a škola ľudských vzťahov

Vplyv na formovanie ľudských vzťahov v podnikoch má aj rozvoj vied, a to sociológie a psychológie. Jeden z predstaviteľov a zároveň zakladateľov školy ľudských vzťahov americký psychológ Elton Mayo, bol presvedčený, že každá organizácia pracovného miesta musí brať do úvahy osobné a sociálne podmienky človeka. Tak isto zastával názor, že dobrý vplyv na pracovný výkon má aj komunikácia, neformálne normy, pravidlá, spontánne vzniknuté vzťahy medzi ľuďmi, lebo pospolitosť a vzájomná spolupráca sú človeku prirodzenou vlastnosťou. K tomuto presvedčeniu došiel E. Mayo na základe experimentu, ktorý spolu s vedeckou výskumnou skupinou realizoval v Hawthornskom závode WESTERN ELECTRIC COMPANY neďaleho Chicaga v rokoch 1927 až 1932. Ako popisuje aj Bělohlávek, z toho podľa E. Maya a školy ľudských vzťahov vyplýva, že interpersonálne vzťahy na pracovisku sú najdôležitejším motivačným faktorom, ktorý je silnejší ako individuálne záujmy pracovníkov a ako záujmy organizácie (Bělohlávek 2001, s. 37). Dobré interpersonálne vzťahy majú skutočne vplyv na pozitívnu pracovnú atmosféru a následne kvalitnejší pracovný život, to nám pripomína vo svojom členení aj Anna Kachaňáková, ktorá interpersonálne vzťahy

radí medzi sociálnopsychologické faktory pracovného prostredia (Kachaňáková 2008, s. 205). Avšak teoretické závery školy ľudských vzťahov, ktorí povýšili interpersonálne vzťahy na pracovisku na najvyššiu priečku hodnôt medzi pracovníkmi nie je celkom správne. Pretože tak ako sociálnopsychologické faktory pracovného miesta aj hygienické faktory pracovného miesta sú rovnako dôležité pre uspokojivý pracovný život zamestnanca. Preto ju nutné aby sa zamestnávateľ rovnako staral o svojich zamestnancov aj po stránke vyhovujúcich, Herzbergom nazývaných, hygienických faktorov ako aj po stránke vyhovujúcich sociálnopsychologických faktorov pracovného miesta.

V 20-tych a 30-tych rokoch dvadsiateho storočia starostlivosť o zamestnancov sa dostáva aj do legislatívnej roviny, objavujú sa prvé normy pracovného a sociálneho práva, a tým začínajú vytvárať základné princípy sociálnej politiky štátu. Pre toto obdobie je charakteristický aj rozvoj ergonómie a tzv. priemyselnej psychológie a sociológie.

Behaviorálny manažment školy ľudských vzťahov, už zamestnanca nepokladá len za „živú súčiastku stroja“ vo výrobnom cykle, ktorá nemá svoje potreby a záujmy, podriaďuje sa pohybu, rytmu a funkciám stroja ale začína vnímať jeho sociálne potreby. Začína sa o neho zaujímať a predovšetkým starať. Človeka už nevníma ako sekundárny prvok výrobného procesu a preto stúpa aj jeho ohodnotenie v očiach zamestnávateľa. K tomuto záveru sa prikláňa aj Lenka Cimbáľníková, keď aj podľa nej „v škole ľudských vzťahov sú interpersonálne vzťahy najdôležitejším motivačným faktorom, ktorý je silnejší než individuálne záujmy pracovníkov i než záujmy organizácie“ (Cimbáľníková 2004, s. 23).

Prehľad starostlivosti o zamestnancov a škola ľudských vzťahov až do obdobia 50-tych rokov 20.storočia v humanistickom prístupe manažérov

- rok 1925 – Medzinárodná organizácia práce schvaľuje radu konvencií a odporúčaní, ktoré sa týkajú sociálneho zabezpečenia
- rok 1925 – Československo zavádza dôchodkové poistenie
- rok 1931 - Československo vydalo vládne nariadenie č. 53/1931 o ochrane zdravia a života robotníka pri živnostenskom vykonávaní stavieb
- rok 1935 - vo väčšine priemyselne vyspelých krajín sa obmedzuje dĺžka pracovného času na 40-hodinový pracovný týždeň

- rok 1938 – Československo vydalo vládne nariadenie č. 41/1938 o ochrane života a zdravia pomocných robotníkov
- rok 1947 – Medzinárodná organizácia práce prijala dohovor č. 81 o inšpekcii práce v priemysle a v obchode

Spracované podľa (Vojtovič 2006, s. 82-103) a ročenky Národného inšpektorátu práce SR 2008).

Poznanie názorov teoretikov ale i praktikov naprieč vývojom personálneho riadenia sú zdrojom čerpania informácií a poznatkov aj pre manažérov a personalistov súčasnosti. Nemožno tak spochybníť ani teoretické závery predstaviteľov školy ľudských vzťahov, ich účinné metódy riadenia ľudského správania v sociálnych a psychologických vlastnostiach človeka.

3. Starostlivosť o zamestnancov v súčasnosti

V súčasnosti, keď vedúci zamestnanci majú nie len teoretické poznatky o vývoji personálneho riadenia pracovníkov, ale i praktické, uvedomujú si nutnosť zaujímať sa o zamestnanca v prvom rade ako človeka, ktorý má svoje špecifické potreby vzhľadom k vykonávanej práci, a je pre neho dôležité vytvárať „zdravé pracovné prostredie“.

Zdravé pracovné prostredie

Ako by sme mohli definovať „zdravé pracovné prostredie“ v organizácií? Okrem finančného úspechu organizácie, teda obdobia, kedy organizácia vykazuje kladné hospodárske ukazovatele, pri najlepšom, keď vykazuje zisk, môžeme povedať, že má zdravé pracovné prostredie aj vtedy, keď jej pracovná sila je duševne a psychologicky zdravá, je schopná udržiavať zdravé a uspokojujúce pracovné prostredie a kultúru organizácie. Vtedy je zároveň schopná plniť očakávané pracovné ciele, efektívne pracovať, čo v konečnom dôsledku prináša zamestnávateľovi vyššiu produktivitu práce a dosahovať zisk.

Podľa Johna Arnolda sú organizácie pracovne zdravé, keď:

- jej zamestnanci majú nízku hladinu stresu
- je vysoká oddanosť jej zamestnancov k organizácii a kde je vysoké uspokojenie z práce
- je miera chorobnosti, absentérstva a fluktuácie pracovníkov nižšia ako je priemer v krajine

- sú dobré priemyselné vzťahy a nevyskytujú sa často rozbroje
- je dobrá bezpečnosť a záznamy o nehodách
- kde neexistuje strach zo súdnych sporov (t.j. profesionálna lahostajnosť, odškodné robotníkom, nie sú časté sťažnosti na kvalitu výrobkov a výplaty poisťného sú všeobecne pod priemerom štátu)
- kde je dobrá ziskovosť alebo účinnosť použitých zdrojov
- dopad na fyzické prostredie je pozitívny alebo neutrálny

(Arnold a kol. 2007, s. 411).

Mnohí si ešte aj dnes pod starostlivosťou o zamestnancov predstavujú len hmatateľné ukazovatele ako napríklad zabezpečenie spravodlivej odmeny za prácu, stravy, nápojov, služobného auta, telefónu, pracovnej obuvi, ošatenia alebo dopravy do zamestnania. Dnes už však poznáme oveľa zaujímavejšie a prepracovanejšie formy starostlivosti o zamestnancov, ktoré zahŕňajú také ukazovatele ako je napr. uspokojivé sociálne prostredie na pracovisku, možnosť kariérneho rastu, zosúlňovanie pracovného života so súkromným životom a mnohé ďalšie, ktoré majú vplyv na kvalitu života zamestnancov.

Kvalita života všeobecne ale aj v kontexte kvality života a pracovného procesu je tento pojem zložitým sociologickým pojmom, pretože ho tvorí súhrn mnohých faktorov a je veľmi obtiažne tieto faktory kvantifikovať a spoľahlivo hodnotiť a porovnávať pre prevahu subjektívnych prvkov. Podľa definície WHO, ktorú pri posudzovaní kvality života použila aj Bártlová a Matulay „kvalita života je to, ako jedinec vníma svoje postavenie vo svete v kontexte kultúry a hodnotových systémov, v ktorých žije, a vo vzťahu k jeho cieľom, očakávaniam, životnému štýlu a záujmom“ (Bártlová, Matulay 2009, s. 42).

3.1. Starostlivosť o zamestnancov a legislatíva Slovenskej republiky

Odôvodnenie, prečo svojim zamestnancom poskytovať vhodnú a primeranú starostlivosť podporujú aj zákonné opatrenia, ktoré sú obsiahnuté v mnohých predpisoch. Jedným zo základným ale aj hierarchicky najvyšším postaveným právnym predpisom platným v Slovenskej republike je Ústava Slovenskej republiky. V jej piatom oddieli, čl. 35, bodu 3 sa píše: „Občania majú právo na prácu“, následne v čl. 36 sa píše: „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä:

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

Tieto základné povinnosti následne upravuje zákonník práce, ktorý je ďalšou podporou, o ktorú sa možno oprieť v pracovno-právnych vzťahoch pri riešení možných skutočností vyplývajúcich z pracovného pomeru. K týmto základným predpisom v pracovno-právnych vzťahoch patria aj ďalšie predpisy, z ktorých vyplývajú pre zamestnávateľov a zamestnancov isté práva a povinnosti. Zhrnutie týchto predpisov je obsiahnuté v prílohe č.1 tejto bakalárskej práce.

a) Sociálny fond

Významným zdrojom na finančné zabezpečenie starostlivosti o zamestnancov a realizáciu podnikovej sociálnej politiky je Sociálny fond, ktorý musí povinne pre svojich zamestnancov, bez ohľadu na ich počet tvoriť každý zamestnávateľ. Jeho tvorbu a čerpanie upravuje zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Zákon upravuje tvorbu sociálneho fondu ako obligatórnu – povinnú tvorbu a fakultatívnu – dobrovoľnú tvorbu.

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť z fondu príspevok zamestnancom v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v kolektívnej zmluve na:

- zabezpečenie stravovania nad rozsah ustanovený osobitným zákonom
- služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
- dopravu do zamestnania a späť
- na sociálnu výpomoc
- rekreácie
- na doplnkové dôchodkové poistenie
- a na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

b) Kolektívna zmluva

Kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán. Na jednej strane má zamestnávateľ zákonom predpísané podmienky zabezpečenia starostlivosti o zamestnancov, na ktoré si majú právo zamestnanci uplatňovať nárok, teda je to jeho povinnosť. Na druhej strane majú zamestnávatelia možnosti tieto predpísané podmienky prepracovať na systém výhod v starostlivosti o zamestnancov, ktorý prispieva k dobrému menu zamestnávateľa a samotnému imidžu firmy. Nie sú to však už výhody zamestnancami nárokovateľné, a poskytujú ich len spoločnosti s dobrým finančným zázemím. Tieto výhody dnes často krát nazývame benefitmi.

c) Pracovná zdravotná služba a bezpečnostno-technická služba

Od roku 2007 novou zákonnou povinnosťou zamestnávateľov v oblasti starostlivosti o zamestnancov je zriadenie pracovnej zdravotnej služby a bezpečnostno-technickej služby.

Účelom jej zriadenia je kontrola dodržiavania bezpečnosti o ochrany zdravia pri práci zamestnancov a kontrola strojno-technologického parku u zamestnávateľa.

Úlohou pracovnej zdravotnej služby je zabezpečenie lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci o ochrana zdravia zamestnancov. Pričom lekárske prehliadky musia byť vykonávané v pravidelných zákonom predpísaných intervaloch aj s prihliadnutím na zaradenie pracovnej činnosti zamestnanca do 1.,2.,3. alebo 4. rizikovej kategórie. Tieto kategórie zase vyjadrujú stupeň rizika, ktorým je dané pracovné miesto determinované.

Úlohou bezpečnostno-technickej služby je zase kontrolovať stav technických a technologických zariadení u zamestnávateľa, kontrolovať dodržiavanie bezpečnostno-technických podmienok práce, zaškoľovanie zamestnancov a kontrolovanie dodržiavania intervalov školení zamestnancov, ktorí na daných zariadeniach vykonávajú pracovnú činnosť.

3.2. Možné formy starostlivosti o zamestnancov v súčasnosti

Dnes už vieme, že starostlivosť zamestnávateľa o zamestnancov je širším pojmom, pretože jej obsah sa nevyčerpá vytvorením priaznivých pracovných

podmienok, ale smeruje k vytvoreniu uspokojivej kvality pracovného ale aj súkromného života zamestnanca.

Prehľad starostlivosti o zamestnancov

a) Starostlivosť zamestnávateľa o adaptáciu zamestnancov

Z komplexu povinností zamestnávateľa voči zamestnancom, ktoré sa aktivizujú už samotným vznikom pracovného pomeru, má osobitý význam starostlivosť o adaptáciu zamestnancov. Kvalita a úroveň adaptácie zamestnancov podstatne determinuje úspešné plnenie pracovných úloh zamestnancov, ovplyvňuje ich spokojnosť s prácou a tiež pozitívne ovplyvňuje kvalitu začínajúcich sa sociálnych vzťahov na pracovisku. Cieľom adaptačného procesu je dosiahnutie spôsobilosti na výkon povolania a začlenenie prijatého zamestnanca do kolektívu spolupracovníkov a do života samotnej organizácie. Môžeme teda povedať, že prijateľná pracovná adaptácia nových zamestnancov, alebo aj zamestnancov, ktorí menia u zamestnávateľa svoje pracovné miesto, či už po vertikálnej alebo horizontálnej línii má veľmi významný vplyv na sociálnu adaptáciu a uspokojivé pracovné klíma na pracovisku.

b) Starostlivosť v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Politika a programy ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci sú zamerané na ochranu zamestnancov a ostatných ľudí, na ktorých má vplyv to, čo podnik vyrába a produkuje a proti nebezpečeniu súvisiacemu s jeho prácou alebo jeho produkciou.

Podľa Armstronga medzi podstatné prvky programu ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci patrí:

- analyzovanie – fungovania ochrany zdravia a bezpečnosti, problémov a potencionálnych rizík
- vytváranie – politiky, organizácie, postupov a systémov vzdelávania
- realizovanie – programov prostredníctvom vzdelávania, inšpekcie, šetrenia a auditu
- vyhodnocovanie – kontrolných informácií a správ, efektívnosti organizácie systému a vzdelávania v tejto oblasti. Toto vyhodnocovanie by malo poskytnúť informácie využiteľné pri zdokonaľovaní funkcií programu (Armstrong 1999, str. 805).

Zamestnávateľ je povinný sústavne oboznamovať zamestnancov s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pravidelne overovať ich znalosti a sústavne vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie. Nesplnenie tejto povinnosti zo strany zamestnávateľa môže mať následky v podobe pracovných úrazov, poškodenia zdravia alebo choroby z povolania. Dôkladnú starostlivosť musí zamestnávateľ vyvíjať aj v zaistení bezpečnosti strojov a pracovného náradia, s ktorými zamestnanci manipulujú pri práci, tak aby nedochádzalo k poškodeniu ich technickej stránky, ale v prvom rade eliminovať vznik pracovných úrazov, prípadne predchádzať chorobám z povolania. I keď používaním osobných ochranných pracovných prostriedkov sa zaistí bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, primárnym činiteľom priaznivého vplyvu na život a zdravie zamestnancov je starostlivosť zamestnávateľa o stav technických zariadení, s ktorými zamestnanci prichádzajú do styku v priebehu ich pracovného času. Ak takáto forma starostlivosti u zamestnávateľa absentuje, poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov je nepostačujúce.

c) Zdravotná starostlivosť o zamestnancov

Ľudské zdravie, podľa Bártlovej a Matulaya je relatívne zložitý systém, v ktorom subsystémy fyzické, psychické a sociálne tvoria spoločný, so svojím okolím existenčne spojený celok. Zdravie, tak nie je kategóriou výlučne medicínskou, ale široko humánnou. Zdravie ľudí je podmienené tým, do akej miery dokážu k ochrane, udržaniu a rozvoju svojho vlastného zdravia prispieť jednotlivci a akú nájdú oporu u ostatných v spoločnosti (Bártlová, Matulay 2009, s. 84). Aj tento poznatok o ľudskom zdraví vedie zamestnávateľov k poskytovaniu zdravotnej starostlivosti o zamestnancov, ktorý by mal predovšetkým viesť k prevencii pred zhoršením zdravia svojich zamestnancov.

Do balíka zdravotnej starostlivosti o zamestnancov v organizácií patria aj nasledovné činnosti:

- vykonávanie preventívnych lekárskeho prehliadok (vstupných, preventívnych, výstupných, pri zmene pracovného zaradenia)
- programy špecializovanej zdravotnej starostlivosti
- rehabilitačné zdravotné programy
- účasť na rekondičných pobytoch
- účasť na regeneračných ozdravovacích pobytoch
- zabezpečenie možností vykonávania športových aktivít

Pri vykonávaní preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov významnou mierou prispieva aj účasť už vyššie spomínaných lekárskech zdravotných služieb, ktoré majú dohľad na týmito prehliadkami. V spolupráci s pracovným lekárstvom predpisujú periodicitu a hĺbku vykonávania preventívnej prehliadky v závislosti od faktorov, ktoré na dané pracovné miesto a pracovníka vplývajú.

Pri účasti pracovníkov na ozdravovacích alebo rekondičných pobytoch okrem potreby biologickej regenerácie pracovnej sily je uspokojená aj potreba aktívneho odpočinku zamestnancov v prírodnom a klimaticky vhodnejšom prostredí, než majú zamestnanci na svojich pracoviskách.

d) Starostlivosť o vzdelávanie a rozvoj zamestnancov

Dynamika súčasnej doby si vyžaduje aj pod vplyvom vedecko-technického rozvoja, ekonomického rozvoja a v globále môžeme povedať sociálneho rozvoja celej spoločnosti u jedinca neustály rozvoj jeho vedomostí, schopností a zručností. Ich úroveň umožňuje jedincovi zapojiť sa do spoločnosti a v pracovnom procese môžeme povedať, že zamestnancovi umožňuje obsadiť pracovné miesto primerané jeho úrovni vzdelania, získaných schopností a zručností. Túto nevyhnutnosť neustáleho vzdelávania a odborného rastu si uvedomujú nie len zamestnanci ale aj zamestnávateľa, ktorí sa snažia cielenou starostlivosťou o svojich zamestnancov prehĺbovať ich pracovný, profesný a tvorivý potenciál. Výška dosiahnutého potenciálu zamestnanca sa odráža v jeho ľudskom kapitáli, následne v jeho syntetickom statuse. Aj podľa Bartoňkovej a Šimeka v prostredí permanentných zmien, predstavuje ľudský kapitál najvýznamnejšiu, ale tiež najcitlivejšiu a najzraniteľnejšiu determinantu existencie a vývoja spoločnosti. Je preto nutné venovať mu príslušnú starostlivosť (Bartoňková, Šimek 2002, s. 13).

Rovnako tak aj podľa Giddensa v budúcnosti pod vplyvom rastúcej globálnej ekonomiky a dopytu po „flexibilných“ pracovných silách, bude potrebné aby sa ľudia neustále vzdelávali v rôznych oblastiach a aby teda boli uplatniteľní na trhu práce, lebo budú disponovať určitým kvalifikačným portfóliom (Giddens 2000, s. 330). Z toho vyplýva, že je teda aj bytostne potrebné s ohľadom na budúcnosť zamestnancov venovať im náležitú starostlivosť v oblasti vzdelávania a zvyšovania si kvalifikácie, resp. sa rekvalifikovať.

Možné formy starostlivosti zamestnávateľa v oblasti vzdelávania:

- vzdelávanie zamestnancov (kvalifikačné vzdelávanie, rekvalifikačné vzdelávanie, normatívne školenia a kurzy)
- organizovanie školení a prednášok pre zamestnancov
- osobný rozvoj a kariérne postupy zamestnancov
- informačné noviny pre zamestnancov
- odmeňovanie zamestnancov za zlepšovacie návrhy a postupy prác
- participácia na výsledkoch a budúcom smerovaní zamestnávateľa
- zapájanie zamestnancov do súťaží a grantových programov
- rotácia zamestnancov v rámci spoločnosti
- koučing, mentoring zamestnancov

e) Starostlivosť o vybrané skupiny zamestnancov

Zamestnávateľa majú zákonnú povinnosť starať sa aj o zamestnancov so zmeneným zdravotným stavom, alebo o zamestnancov s určitým handicapom.

Za pomoci príspevkov úradu práce majú možnosť zamestnávateľa vytvárať pre tieto znevýhodnené skupiny zamestnancov chránené dielne, v ktorých im začlenenie do pracovného života uľahčuje mnoho technologických novinek, ktoré im pomáhajú kompenzovať obmedzenia, ktoré majú v rámci telesnej koordinácie a mobility. Pracovný život týchto zamestnancov okrem toho, že prináša úžitok zamestnávateľovi, významnou mierou prispieva aj ku kvalite ich života.

Medzi ďalšie vybrané skupiny zamestnancov, pre ktorých zamestnávateľ vytvára špeciálne pracovné podmienky alebo prispôsobuje ich pracovný čas, na čas nevyhnutnej potreby potrebám zamestnancov patria napr.:

- osamelé matky s deťmi
- osamelý rodič s deťmi
- tehotné ženy a dojčiace matky
- osamelí zamestnanci
- absolventi škôl
- mladiství
- zamestnanci z radov etnických menšín
- zamestnanci v preddôchodkovom veku
- dôchodci - bývalí zamestnanci

Dňa 15. 5. 2000 bola pri príležitosti Medzinárodného dňa rodín Ministerstvom práce, soc. vecí a rodiny SR spustená súťaž „Zamestnávateľ ústretový k rodine“. Od roku 2000 sa každoročne poriada táto súťaž. K základným cieľom tejto súťaže patrila motivácia zamestnávateľov k vytváraniu takých podmienok, ktoré sú citlivé k rodinným povinnostiam zamestnancov a verejné ocenenie tých zamestnávateľov, ktorí venujú systematickú pozornosť harmonizácii pracovného a rodinného života, ako aj vytváraniu rovnosti príležitostí žien a mužov.

f) Cafeteria-System

Jednou z ďalších možností v oblasti poskytovania starostlivosti zamestnávateľa v oblasti sociálnych služieb spojených s hmotnou stimuláciou zamestnancov je tzv. Cafeteria-System. „Predstavuje koncept flexibilného systému, ktorý umožňuje zamestnancom voľbu z ponúkaných alternatív materiálnych výhod, ktoré zodpovedajúcim spôsobom korešponujú s individuálnymi požiadavkami a preferenciami“ (Bedrnová, Nový 1994, s. 81). Teda každý zamestnanec má možnosť využiť ten spôsob materiálnej alebo finančnej výhody, ktorý je pre neho v určitom časovom období najvýhodnejší.

g) Nová forma starostlivosti o zamestnancov – prevencia pred mobingom

Slovo mobing je odvodené z anglického slovesa „to mob“ (obťažovať, hromadne napadnúť, vynadať). Jednoduchšie môžeme povedať, že slovo mobing označuje psychické násilie. Psychické násilie odohrávajúce sa na pracoviskách nadobúda už niekoľko rokov na význame aj v našich slovenských podmienkach. Mobing útočí na sebavedomie obete, znižuje sebadôveru, motiváciu a tým výrazne znižuje aj pracovný výkon zamestnanca, niekedy aj celého kolektívu. Výkonný zamestnanec, ktorý sa stal obeťou mobingu, sa zrazu stáva nespoľahlivý, neproduktívny a v konečnom dôsledku pre firmu nevyhovujúci. To je jedna strana mobingu, ktorá necháva negatíva na strane firmy. Na druhej strane mobing zasahuje nielen do kvality pracovného života zamestnanca, ale častokrát aj do jeho osobného života. S výskytom zvyšujúceho sa neúnosného mobingu sa zvyšuje aj riziko stresu a iných zdravotných komplikácií.

Preto je dnes už novou úlohou zamestnávateľov dozerať a starať sa o to, či sa na jeho pracoviskách nevyskytujú signály, ktoré by naznačovali, že sa tam nachádzajú moberi, teda útočníci a na druhej strane obeť mobingu. Je dôležité vnímať tieto signály, lebo mobing negatívne ovplyvňuje organizáciu zvnútra, jej vnútrofirminú komunikáciu, neskôr produktivitu práce a následne aj zisk firmy (Svobodová 2009).

h) Starostlivosť o zamestnancov pri skončení pracovného pomeru - outplacement

Medzi novšie formy starostlivosti o zamestnancov patrí aj outplacement. Začal sa u nás používať v deväťdesiatych rokoch 20. storočia. Nie je to legislatívna povinnosť zamestnávateľov ale je to dobrá vôľa niektorých zamestnávateľov. Ich snahou je znížiť negatívne dopady prepúšťaných zamestnancov. Nakoľko prepustenie zo zamestnania predstavuje nielen stratu príjmu a sociálnych vzťahov, ktoré na pracovisku vznikli, ale veľaokrát niektorí zamestnanci prichádzajú aj o to, čo ich v živote naplňovalo. Preto medzi poslednú kompletnú formu starostlivosti o zamestnancov patrí práve outplacement. Medzi jeho nástroje, ktoré má možnosť zamestnávateľ pre týchto zamestnancov pripraviť patria konzultácie so psychológmi, personalistami, právnikmi, manažérmi z oblasti vzdelávania, rekvalifikácie, finančné motivácie pre týchto prepustených zamestnancov, nájdenie nového vhodného miesta na trhu práce pre prepúšťaných zamestnancov.

3.3. Starostlivosť o zamestnancov z pohľadu ergonómie

Predmetom ergonómie je štúdium interakcií prevažne v pracovných systémoch, odhalenie ich vzájomných väzieb a účinkov a vytváranie súboru opatrení technického, organizačného a personálneho typu, ako je uplatnenie príslušných poznatkov v konštrukcii pracovných prostriedkov, vo vybavení a usporiadaní pracovných miest, vo vytvorení optimálneho (zdravého) pracovného prostredia, vo vytvorení vhodného režimu práce a organizácie práce a v príprave spôsobilosti človeka pre predpokladanú prácu. Podľa Gilbertovej a Matouška ergonómia má okrem hlavného cieľa, t.j. ochrany zdravia, pozitívny vplyv aj na ekonomické ukazovatele (zníženie nákladov na chorobnosť, úrazovosť, zvýšenie výkonnosti (Gilbertová, Matoušek 2002, s. 11).

a) Pracovné prostredie

Pracovné prostredie je miestom, ktoré tvorí skladba rôznych faktorov, ktoré vyplývajú z materiálnych a sociálnych podmienok pracovnej činnosti, a na ktorom sa uskutočňuje spoločenské pracovné zaradenia zamestnanca. Úroveň pracovného prostredia a pracovného miesta má vplyv na podaný pracovný výkon zamestnanca a na celkovú jeho pracovnú pohodu. Podľa Kachaňákovej pracovné prostredie ovplyvňujú fyzikálne a sociálnopsychologické faktory.

Medzi fyzikálne faktory pracovného prostredia patria:

- osvetlenie - môže byť prirodzené (denné), umelé, kombinované
- farebná úprava pracovného prostredia – plní funkciu svetelnú, bezpečnostnú, estetickú, psychologickú
- hluk – najpriaznivejšie pracovné prostredie je pri 30 až 40 dB, čomu zodpovedá napr. šum lístia, dažďa, poryvy vetra
- mikroklimatické podmienky – teplota, vlhkosť, prúdenie vzduchu, čistota ovzdušia
- žiarenie – neionizujúce - monitor počítača, ionizujúce - obsluha rádioaktívnych zariadení (Kachaňáková 2008, s. 201–205).

Medzi sociálnopsychologické faktory pracovného prostredia patria:

- nerešpektovanie určitého spoločenského postavenia človeka jeho sociálnym okolím, čo vedie k nepokoju, nepozornosti a chybám pri práci
- autoritatívne presadzovanie vlastného riešenia, nerešpektovanie názorov iných
- nepoznanie bezpečnostných predpisov, resp. neochota podriaďiť sa im
- nesprávne pracovné zaradenie
- nesprávny postoj manažéra k bezpečnosti práce
- málo podnetné pracovné podmienky
- narušené interpersonálne vzťahy v horizontálnom aj vertikálnom smere (Kachaňáková 2008, s. 207).

K sociálnopsychologickým faktorom pracovného prostredia Kachaňákovvej by som pridala ešte tieto nasledujúce faktory:

- istota pracovného miesta
- neformálne vzťahy na pracovisku
- možnosti zamestnanca participovať na rozhodovaní a spôsobe vykonávania práce
- primerané tempo pri práci
- zníženie alebo až vylúčenie monotónnosti práce
- primerane upraviť alebo znížiť vysoké nároky na spoľahlivosť zamestnanca
- možnosť kariérneho postupu
- možnosť vzdelávania a zvyšovanie kvalifikácie
- dostatočné využívanie kvalifikácie zamestnanca
- starostlivosť o zamestnancov
- hodnoty, kultúra a prestíž organizácie

- ovzdušie spravodlivosti (v hodnotení, odmeňovaní, kariérom postupe, v participácii na riadení ...)

b) Posudzovanie pracovných podmienok

K posúdeniu vhodnosti pracovných podmienok dnes slúži profesiogram a ergonomická analýza pracovného miesta.

Profesiogram je v podstate fyziologický, hygienický, psychologický, prípadne aj sociologický, technický a organizačný rozbor práce a pracovných podmienok.

Ergonomická analýza pracovného miesta zahŕňa presný popis práce, vrátane jej jednotlivých úkonov.

K skvalitneniu starostlivosti o zamestnancov by tieto dokumenty mal mať zamestnávateľ vo svojom záujme ale predovšetkým v záujme svojich zamestnancov vypracovaný na každé pracovné miesto a na každú pracovnú činnosť. Dnes pri posudzovaní vhodnosti pracovného prostredia, meraní faktorov pracovného prostredia ako je hluk, teplo, vibrácie, záťaž, posudzovaní vhodnosti zamestnancovho zdravotného stavu na pridelenú prácu, spolupracujú zamestnávateľia podľa vyhlášky č. 458/2006 s pracovnými zdravotnými službami.

c) Výkonová pracovná kapacita človeka

Úroveň výkonovej pracovnej kapacity vedľa fyzickej zdatnosti, funkcie zmyslových orgánov a psychickej spôsobilosti je závislá tiež na miere a schopnosti prispôbiť sa podmienkam práce a prostredia. Tie sú dané niekoľkými faktormi a okolnosťami týkajúcimi sa:

- typu a obsahu vlastnej pracovnej činnosti
- riziká a nebezpečenstvá spojené s výkonom činnosti
- režimu práce a odpočinku
- sociálnej atmosféry na pracovisku (Gilbertová, Matoušek 2002, s. 37).

Čas strávený v práci nad hranicu 40 hodín týždenne je postupne neproduktívny a môže viesť k zhoršeniu zdravia. Pričom pracovné zaťaženie zamestnanca môžeme rozdeliť na kvantitatívne preťaženie, teda príliš veľa práce na jedného zamestnanca alebo kvalitatívne preťaženie, čo znamená, že práca je príliš zložitá na jedného zamestnanca.

Naopak aj príliš veľa voľného času v práci, kedy práca je nesprávne rozložená vedúcim pracovníkom alebo je iným spôsobom frustrujúca, napríklad

rutinná práca je rovnako pre zamestnanca stresujúca ako veľké množstvo práce nad kapacitné možnosti zamestnanca.

Zavedenie nových informačných technológií, používanie mobilných telefónov, laptopov, zavedenie elektronickej pošty umožňuje niektorým zamestnancom pracovať neustále, niekedy aj 24 hodín denne. Takýto výkon však zamestnanci nemôžu podávať dlhodobo, pretože ľudia nie sú stroje. Okrem toho, že majú menej času pre seba, rodinu, nežijú plnohodnotný sociálny život, potrebujú si načerpať nové sily, aby ich výkon bol znovu rastúci a pre organizáciu prínosný. To nám potvrdzuje aj Arnold, tým že podľa neho dlhá a nespoločenská pracovná doba má jasne negatívne psychologické a behaviorálne dopady na ľudí, ktorí s ňou majú skúsenosť (Arnold a kol. 2007, s. 391).

d) Stres, stresory a záťaž

Meniaci sa svet a s ním meniaci sa svet práce zvyšuje nároky na zamestnancov kvôli znižovaniu stavov a využívaniu externých služieb, väčšej potrebe flexibility, častejšiemu využívaniu dočasných pracovných zmlúv, väčšej neistote v práci, väčším pracovným zaťažením a tlakom a zlou rovnováhou medzi pracovným a osobným životom zamestnancov. Keď tento tlak preyšuje zamestnancovu schopnosť ho prekonať, zamestnanec sa dostáva do stresu. Význam slova stres je odvodený od latinského slova stringere, znamenajúce ťažko tiahnuť, napätie, zaťaženie (Arnold a kol. 2007, s. 382).

Pod stresory môžeme zaradiť všetky fyzikálne a sociálnopsychologické faktory pracovného miesta. Či je to už nevyhovujúce pracovné zaradenie, nevyhovujúca organizácia pracovného miesta, zmenová práca alebo nevyhovujúce interpersonálne vzťahy na pracovisku alebo nový fenomén posledných 20-tich rokov, už spomínaný mobing.

Stres však poznáme aj pozitívny, tzv. eustres. Ten je naopak motivujúcim faktorom pri práci, ktorý dokáže zamestnanca primäť k vyšším pracovným výkonom a u niektorých zamestnancov aj ku kreatívnejším nápadom.

Negatívny stres, tzv. distress v práci môže postihnúť každého na akejkoľvek hierarchickej úrovni. Stres vplýva na zdravie a bezpečnosť zamestnancov, ale ovplyvňuje aj prosperitu zamestnávateľa. Stres je druhým najčastejšie udávaným problémom súvisiacim s prácou, ktorý postihol 22 % zamestnancov v EÚ-27 v roku 2005. Postihuje približne jedného zo štyroch pracovníkov a súvisí s ním 50 až 60 % všetkých vymeškaných pracovných dní (<http://osha.europa.eu/sk/topics/stress>).

V súčasnosti sú problémy spojené so zlým duševným zdravím štvrtou najčastejšou príčinou práceneschopnosti. Svetová zdravotná organizácia (WHO) odhaduje, že do roku 2020 sa stane hlavnou príčinou práceneschopnosti depresia. Aj podľa Ulricha príčinou depresie pracovníkov je stále zvyšujúci sa tlak na ich prácu a možnosti, pretože sa od pracovníkov vyžaduje stále viac – aby boli globálnejší, viacej zameraní na zákazníka, boli flexibilnejší, viacej orientovaní na učenie a vzdelávanie sa, na tím a tímovú prácu, produktívnejší atď. To všetko spôsobuje, že zvyšujúce sa požiadavky na pracovníkov rastú a s nimi môže rásť aj depresia (Ulrich 2009, s. 142).

Pracovisko by sa tak malo stať privilegovaným miestom na predchádzanie psychologickým problémom a podporou lepšieho duševného zdravia aj tým, že zamestnávateľa budú cielene a hospodárne nakladať s ľudským potenciálom, ktorí majú u svojich zamestnancov.

e) Zmenová a nočná práca

Úroveň využívania strojov a zariadení, zabezpečenie bezporuchového chodu organizácie bezprostredne súvisí so zmennosťou zamestnancov. Okrem technicko-organizačných príčin ide najmä o dôsledok menšieho záujmu o prácu vo viaczmenných režimoch, ktorá je spojená s mnohými ťažkosťami. U zamestnancov dochádza jednak k narušeniu prirodzeného biologického rytmu, z čoho vyplývajú rôzne zdravotné poruchy a výskyt rôznych sociálnych problémov. Kvalita výstupov na viaczmenných prevádzkach je často horšia a vyskytuje sa na nich aj viac nehôd a úrazov. Okrem mzdovej kompenzácie ako uvádza Kachaňáková, je potrebné zabezpečiť zmenovým zamestnancom najmä adekvátne sociálne služby, optimálne pracovné prostredie, poskytnúť im doplnkovú dovolenku alebo využívať neštandardné pracovné režimy, napr. skrátený (neúplný) pracovný čas, podielový pracovný čas, stlačený pracovný týždeň, práca na zavolanie, predĺžené pracovné zmeny, telework, pružný pracovný čas a pod. (Kachaňáková 2008, 195).

3.4. Sociálna starostlivosť o zamestnancov

Legislatívne upravená sociálna politika štátu o zamestnaných občanov sa dostáva zamestnancom z makroúrovne na mikroúroveň, ktorú reprezentujú zamestnávateľa. Táto legislatívne upravená sociálna politika reprezentujúca sa prostredníctvom zákonníka práce, zákona o sociálnom zabezpečení a iných zákonov však ponúka len základné sociálne formy starostlivosti o zamestnaných

občanov. Oveľa prepracovanejšie formy sociálnej starostlivosti o zamestnancov častokrát vyjadruje kvalita a úroveň vyjednávania zástupcov odborových zväzov alebo zástupcov zamestnancov s vedením podniku.

Medzi formy sociálnej starostlivosti legislatívnej, ktorú majú oprávnenie poberať všetci zamestnanci v pracovnom pomere, ale aj tie, ktoré sú výsledkom vyjednávania medzi vedením podniku a zamestnancami, ktorých prezentujú odbory, sú uvedené nižšie.

3.4.1. Prehľad prvkov sociálnej starostlivosti o zamestnancov:

- príspevky na stravovanie zamestnancov
- odstupné pri ukončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov
- odstupné pri ukončení pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov
- odchodné pri prvom odchode do dôchodku
- ochrana pred prepustením vybranej skupiny zamestnancov (tehotné matky, osamelý rodič do veku 3 rokov dieťaťa, zamestnanec so zmenenou pracovnou schopnosťou)
- zabezpečovanie dopravy zamestnancom – zmluvná preprava
- príspevky na dopravu zamestnancom
- zamestnanecké byty
- spoluúčasť na doplnkovom dôchodkovom poistení
- sociálne výpomoci zamestnancom v zmysle minimálne zákonných požiadaviek (pri úmrtí člena rodiny, pri chorobe, pri úraze...)
- starostlivosť o deti zamestnancov (jasle, škôlky, detské tábory)
- darčeky pre deti zamestnancov (MDD, Mikuláš)
- športové a kultúrne činnosti
- motivačné programy (hodnotenie, motivovanie zamestnancov)
- organizovanie spoločenských akcií pre zamestnancov (večierky)
- organizovanie spoločných akcií pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov
- jubilejné odmeny
- podielanie zástupcov zamestnancov alebo odborových zväzov na pracovnom živote u zamestnávateľa
- snaha zosúladiť pracovný život zamestnanca so súkromným
- poradenstvo a pomoc pri riešení súkromných ale i pracovných problémov
- možnosti výhodnejších nákupov vlastných produktov zamestnancami – vlastná podniková predajňa

- pomoc pri hľadaní nových pracovných miest pre uvoľnených zamestnancov
- mimoriadne odmeny (dovolenkový plat, vianočný plat, koncoročná odmena, odmeny na výsledkoch podniku ...)

3.4.2. Sociálna starostlivosť a Armstrong

Podľa Armstronga existujú aj argumenty proti poskytovaniu služieb starostlivosti o pracovníkov. Tieto argumenty naznačujú, že ide o idealistickú snahu o nápravu sveta, a že bratstvo personalistov strávilo mnoho rokov pokusmi striasť zo seba to, čo považujú prinajlepšom za okrajové a prinajhorším za zbytočné činnosti. Sociálnu starostlivosť poskytujú štátne služby, tak prečo by sociálnu starostlivosť mali duplikovať ešte aj zamestnávateľia? Avšak Armstrong tento argument vyvracia tým, že štátna sociálna starostlivosť je teoreticky dostupná všetkým, ale schopnosť sociálnych pracovníkov poskytovať individuálne rady, aj v prípade problémov vyplývajúcich z práce, je obmedzená tak z hľadiska času, tak aj z hľadiska ich znalostí. Preto poskytovanie služieb zamestnancom sa opiera hlavne o abstraktné základy sociálnej zodpovednosti organizácií za tých, ktorí v nej pracujú (Armstrong 1999, s. 819).

4. Starostlivosť o zamestnancov a legislatíva Európskej únie

Nielen dynamika inštitútu starostlivosti o zamestnancov ukazuje, že súčasné existujúce formy starostlivosti o zamestnancov bude potrebné naďalej zdokonaľovať, ale potvrdzuje nám to aj program Európskej únie na nasledujúce roky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Zamestnancom sa aj touto formou zvyšuje kvalita života nie len pracovného ale aj súkromného. Dokumentuje to aj správa Komisie Európskych spoločenstiev vo svojom dokumente „Zlepšenie kvality a produktivity práce: stratégia Spoločenstva v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2007–2012“ (www.osha.europa.eu). V Slovenskej republike je tento dokument rozpracovaný v „Konceptii bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v Slovenskej republike na roky 2008–2012“. Prijatie a konkrétne uplatňovanie v posledných desaťročiach rozsiahleho súboru legislatívnych textov Spoločenstva umožnilo zlepšiť pracovné podmienky v členských štátoch EÚ a urobiť veľký pokrok, pokiaľ ide o zníženie počtu úrazov a chorôb súvisiacich s prácou. Členské štáty v rámci Lisabonskej stratégie, uznali, že chýbajúca účinná ochrana zdravia a bezpečnosti pri práci môže vyústiť do absentérstva následkom pracovných úrazov a chorôb z povolania, ako aj do trvalej invalidity spôsobenej výkonom povolania.

Toto má nielen nezanedbateľný ľudský rozmer, ale má aj veľmi negatívny vplyv na hospodársky rast organizácií ale aj celého hospodárstva jednotlivých krajín. Lisabonská zmluva reformuje inštitúcie Európskej únie, štáty EÚ by mali podľa nej fungovať efektívnejšie a navonok pôsobiť jednotnejšie. Následne na Lisabonskú zmluvu vnútroštátne politiky štátov EÚ by mali prispieť k vytvoreniu takého pracovného prostredia a zdravotníckych služieb na pracovisku, ktoré by pracovníkom poskytli možnosť plne a produktívne sa zúčastňovať na pracovnom živote až do neskorého veku.

Vzhľadom na nepriaznivý demografický vývoj, ktorý je typický nielen pre Slovenskú republiku ale aj pre ostatné vyspelé štáty sa v posledných rokoch dostáva do popredia záujmu problematika starnúcej pracovnej sily. Zamestnanci vyššieho veku predstavujú rizikovú skupinu z pohľadu starostlivosti o ich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, lebo ich vyšší vek môže byť dôvodom vyššej úrazovosti, vzhľadom na dlhoročnú prácu sa môže u nich prejavovať choroba z povolania. Ďalším nepriaznivým faktorom ovplyvňujúcim túto vekovú skupinu zamestnancov je stres ako dôsledok zo straty zamestnania.

4.1. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) zriadila Európska únia v roku 1996 a sídli v Španielskom meste Bilbao. Jej hlavným poslaním je pretvárať európske pracoviská na bezpečnejšie, zdravšie, produktívnejšie a prispievať tak k skvalitneniu pracovného života v Európskej únii. Agentúra je prezentovaná vo všetkých členských krajinách prevažne cez vedúce organizácie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. U nás v Slovenskej republike bolo 30. 5. 2003 rozhodnutím ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR založené Národné kontaktné miesto, tzv. Focal Point (FOP) pri Národnom inšpektoráte práce v Košiciach pre stálu komunikáciu a spoluprácu s EU-OSHA v Bilbao.

Riaditeľ Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci Jukka Takala uviedol, že „vzhľadom na skutočnosť, že vyše 450 európskych občanov každodenne umiera z dôvodov spojených s prácou a že Európa denne prichádza o 6 % HDP v dôsledku pracovných úrazov a zhoršeného zdravia, je nanajvýš dôležité naďalej sa sústreďovať na oblasť ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci“.(http://osha.europa.eu/sk/press/press-releases/worlds_biggest_workplace_health_safety_campaign_goes_from_strength_to_strength_01.01122009).

Stratégia spoločenstva vo svojom programe na roky 2007 až 2012 navrhuje znížiť celkovú mieru výskytu pracovných úrazov o 25 % na 100 000 pracovníkov do roku 2012 v EÚ-27 prostredníctvom zlepšenia ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov, čím sa výrazne prispeje k úspechu stratégie rastu a zamestnanosti.

Európska anketa na tému pracovných podmienok došla k záverom, že:

- takmer 28 % európskych pracovníkov vyhlasuje, že má zdravotné problémy nesúvisiace s úrazom, ktoré sú alebo môžu byť spôsobené alebo zhoršené ich súčasným alebo predchádzajúcim zamestnaním
- v priemere 35 % európskych pracovníkov si myslí, že práca, ktorú vykonávajú, ohrozuje ich zdravie“.(http://osha.europa.eu/sk/press/press-releases/worlds_biggest_workplace_health_safety_campaign_goes_from_strength_to_strength_01.01122009).

Podľa EUROSTATu zomrie každý rok v Európskej únii 5 720 osôb následkom pracovných úrazov. Okrem toho, Medzinárodná organizácia práce odhaduje, že každý rok zomrie v EÚ ďalších 159 500 zamestnancov následkom chorôb z povolania. Ak zoberieme do úvahy obidve tieto čísla, zistíme, že každé tri a pol minúty niekto zomrie v EÚ v dôsledku príčin, ktoré súvisia s prácou.

(<http://osha.europa.eu/sk/statistics/25012010>).

4.2. Kampaň za zdravé pracoviská

Zamestnanci európskej únie sa mali možnosť zapojiť aj do „Kampane za zdravé pracoviská“. Táto kampaň bola ukončená v novembri 2009, a bola zároveň aj najväčšou celosvetovou kampaňou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia na pracoviskách, a ktorú v rámci svojej činnosti organizovala Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU – OSHA) s cieľom zaistiť bezpečnosť európskych zamestnancov. V kampani sa zdôrazňovala skutočnosť, že kľúčom k riadeniu ochrany zdravia a bezpečnosti je pravidelné hodnotenie rizík na pracovisku.

V tomto roku 2010 sa môžu európski zamestnanci pripraviť na novú kampaň “Kampaň za zdravé pracoviská“, ktorej cieľom bude zvýšiť povedomie o význame údržby pre zdravé a bezpečné pracoviská, ako aj o potrebe ochrany zamestnancov, ktorí ju vykonávajú. Kampaň sa uskutoční v rokoch 2010 a 2011 a oficiálne bude vyhlásená 28. 4. 2010, t.j. na Svetový deň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

4.3. Zhrnutie starostlivosti o zamestnancov

Dnešná práca je náročnejšia než kedykoľvek predtým – od pracovníkov sa žiada, aby pracovali viacej, často dokonca i s obmedzenejšími zdrojmi. Keď firmy upúšťajú od ponuky kariéry, či dokonca istoty v zamestnaní, pracovníci začínajú prehodnocovať svoj prínos a oddanosť firme. Prínos pracovníkov sa zvyšuje, keď majú pocit, že existuje slobodná výmena nápadov, keď sú presvedčení, že rozhodujúci jedinci vo firme majú na mysli ich záujmy, a keď cítia, že majú s firmou silný, presvedčivý a hodnotný vzťah. (Ulrich 2009, s. 140).

Keď sa nikto nestará o každodenné potreby pracovníkov, trpí tým ich práca ale v konečnom dôsledku tým môže utpieť firma. Preto starostlivosť o zamestnancov tú má svoje dôležité miesto, nie len pre súčasnosť ale aj pre budúcnosť. Zamestnávateľia sa musia o svojich zamestnancov starať, to znamená poznať ich potreby a aj ich záujmy, zvelaďovať ich pracovný ale i ľudský potenciál k obojstrannej spokojnosti, lebo len spokojní zamestnanci sú pre zamestnávateľov prínosom. Ak je spokojnosť v práci a spokojnosť so samotným pracovným miestom, prejavuje sa to aj do spokojnosti s pracovným životom, ktorý následne ovplyvňuje samotnú kvalitu života každého jedného z nás.

5. Systém starostlivosti o zamestnancov v spoločnosti

PORFIX - pórobetón, a.s., Zemianske Kostolany

V tejto časti bakalárskej práce sa budem venovať analýze súčasného stavu v spoločnosti PORFIX - pórobetón, a.s., Zemianske Kostolany so zameraním na problematiku starostlivosti o jej zamestnancov. Súčasťou analýzy bude aj sociologická sonda poznania názorov na starostlivosť o zamestnancov v tejto spoločnosti. Sociologickú sondu som realizovala prostredníctvom analytických a exploračných metód a štúdiom bazálnych interných dokumentov tejto spoločnosti, ktoré prispievajú k systému starostlivosti o zamestnancov.

5.1 Predstavenie spoločnosti

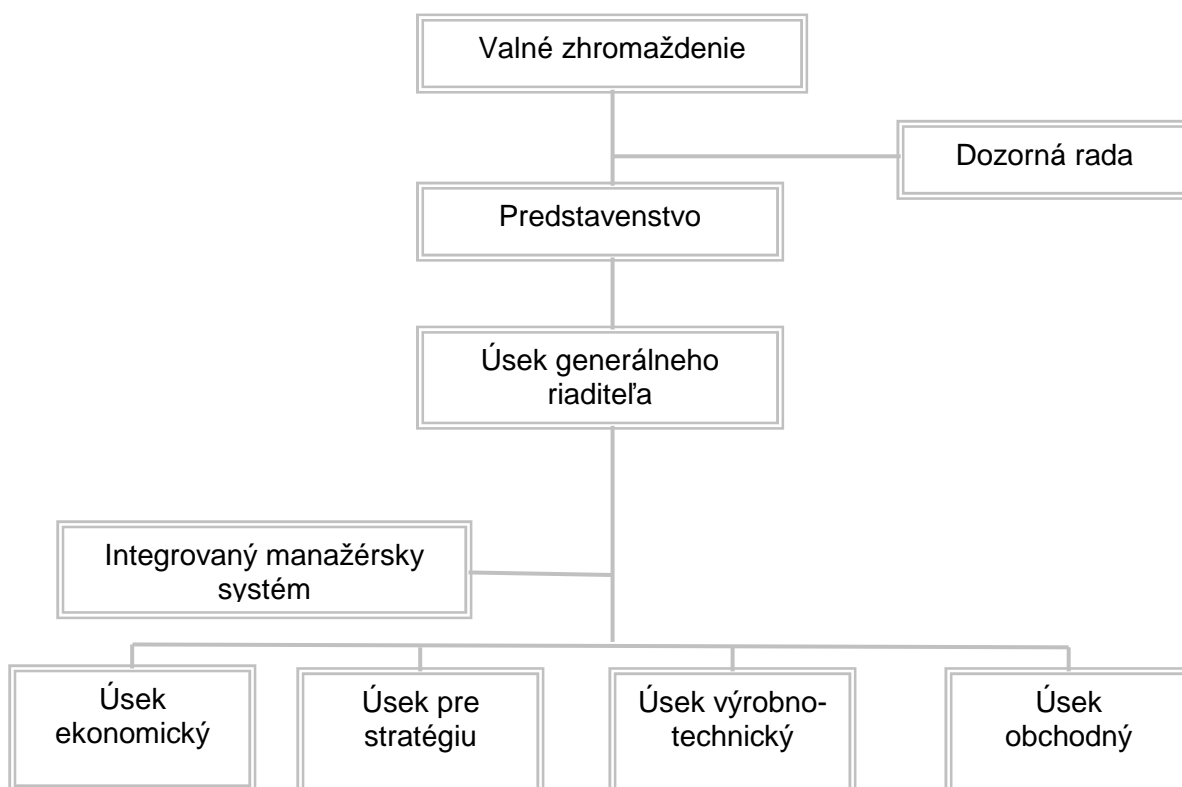
História spoločnosti PORFIX - pórobetón, a.s., Zemianske Kostolany sa datuje od 4.5.1958 začatím výstavby závodu. Zámerom výstavby závodu bolo využitie odpadového popolčeka zo susednej elektrárne ENO Nováky a zvýšenie výroby stavebného materiálu v rámci industrializácie Slovenska. V neposlednej miere boli sledované požiadavky ekológie, t.j. zachovať prírodný geografický systém regiónu Hornej Nitry, čoho cieľom bolo zlepšenie životného prostredia v hornonitrianskej kotline. Cez mnohé spoločenské ale i technologické zmeny sa z fabriky na výrobu prefabrikovaných stavebných dielcov stala spoločnosť, ktorá od 11.2.2000 bola premenovaná na spoločnosť PORFIX - pórobetón, a.s. Zemianske Kostolany.

Je to dynamicky sa rozvíjajúca spoločnosť vyrábajúca kvalitné výrobky so 100 % účasťou slovenského kapitálu. Svoje výrobky umiestňuje nielen na území celého Slovenska, ale vyváža ich aj do Českej republiky a v menšej miere aj do Maďarska.

O tom, že je to spoločnosť, ktorá sa uberá správnym smerom na trhu stavebných produktov, svedčí aj udelenie certifikátov systému manažérstva kvality ISO 9001:2008, systému environmentálneho manažérstva STN EN ISO 14001:2004 a systému manažmentu BOZP OHSAS 18001:2007.

5. 2. Organizačná štruktúra riadenia spoločnosti

Najvyšším riadiacim orgánom spoločnosti je valné zhromaždenie. Štatutárnym orgánom je predstavenstvo. Vrcholové vedenie spoločnosti – výkonný manažment spoločnosti tvorí predseda predstavenstva a jemu priamo podriadený generálny riaditeľ. Pod generálneho riaditeľa patrí päť úsekov:

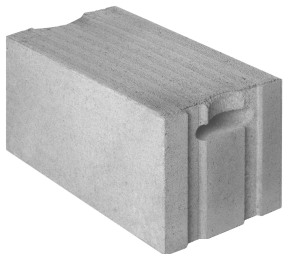
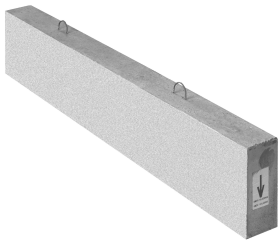
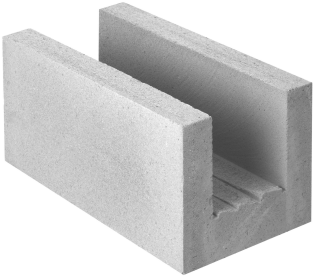
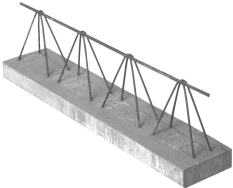



O starostlivosť o zamestnancov v spoločnosti sa v prevažnej miere stará personálny útvar. Čo sa týka bezpečnosti o ochrany zdravia pri práci, spoločnosť má vytvorené oddelenie BOZP a PO, ktoré zabezpečuje v spolupráci s personálnym oddelením plnenie úloh a povinností, ktoré im vyplývajú z predpisov a zákonných povinností v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Obe tieto oddelenia reprezentujú vedúci týchto oddelení a tieto oddelenia spadajú do pôsobnosti generálneho riaditeľa, teda sú v organizačnej štruktúre spoločnosti začlenené práve na úsek generálneho riaditeľa.

5. 3. Výrobný program spoločnosti

Predstavenie produktov komplexného stavebného systému PORFIX

<p>PORFIX PRESNÉ TVÁRNICE</p> <p>Sú vhodným materiálom pre všetky zvislé konštrukcie stavieb. Vďaka svojej ľahkej opracovateľnosti je z tvárnic PORFIX možné na stavbe vytvoriť rozmanité tvary a vďaka nízkej hmotnosti sú vhodné aj na nadstavby a rekonštrukcie objektov.</p>	
	<p>PREKLADY PORFIX</p> <p>Používajú sa do nenosných priečok ako samonosné, prípadne ako nosné do doporučených zaťažení.</p>
<p>U – PROFILY PORFIX</p> <p>Slúžia ako prvok strateného debnenia pri zhotovovaní nadotvorových prekladov, vencov a prievlakov. Sú použiteľné ako nosné preklady a aj ako stužujúci veniec stavby.</p>	
 	<p>STROPNÝ NOSNÍK PORFIX</p> <p>Stropný nosník tvorí priehradová zvarovaná výstuž, kotevná do betónovej pätky tr. B 20 lichobežníkového prierezu, opatrená v spodnej časti pórobetónom.</p> <p>STROPNÉ VLOŽKY PORFIX</p> <p>Stropné vložky spolu so stropným nosníkom tvoria stropný systém PORFIX. Stropné vložky sú vyrobené v pevnostnej triede P3/580.</p>

5.4. Demografická štruktúra spoločnosti

Nakoľko spoločnosť PORFIX – pórobetón, a.s., Zemianske Kostofany, ako som uvádzala už v úvode, je výrobnou spoločnosťou, ktorá prihladnuc na svoje výrobné zariadenia a technológiu práce umožňuje prácu prevažne len mužom, lebo zdravotné a bezpečnostné podmienky práce žien sú v tomto prípade obmedzené. Samozrejme vo výrobnom procese sa v pracovnom zaradení nájdu aj práce, ktoré môžu vykonávať aj ženy. Jedná sa však prevažne o prácu žeriavničiek a laborantiek. Na druhej strane v administratívnej oblasti zase prevládajú v pracovnom procese ženy.

Demografické členenie zamestnancov v spoločnosti PORFIX – pórobetón, a.s., Zemianske Kostofany je uvedené v nasledujúcich tabuľkách. Údaje v tabuľkách sú spracovane jednotne k termínu 31.12.2009.

Zamestnanci podľa pohlavia

	muži	ženy	spolu
Počet zamestnancov	204	47	251

Zamestnanci podľa kategórie a pohlavia

	muži	ženy	spolu
Kategória technicko-hospodárskych zamestnancov	40	25	65
Kategória – robotníkov	164	22	186

Priemerný vek zamestnancov a rozdelenie podľa kategórie a pohlavia

	muži	ženy	spolu
Priemerný vek zamestnanca za spoločnosť	39	43	40
Priemerný vek zamestnanca THZ – kategórie	43	41	42
Priemerný vek zamestnanca R kategórie	38	45	39

Zamestnanci podľa vzdelania a rozdelenie podľa kategórie a pohlavia

	muži	ženy	spolu
Ukončené základné vzdelanie - ZŠ	15	5	20
Ukončené vzdelanie odbornou skúškou – SOU	109	10	119
Ukončené vzdelanie maturitnou skúškou – SŠ	59	23	82
Ukončené vzdelanie štátnou záverečnou skúškou – VŠ	21	9	30

5.5. Starostlivosť o zamestnancov v spoločnosti

Zabezpečovanie starostlivosti o zamestnancov v tejto spoločnosti sa opiera o vypracované predpisy a politiky BOZP. Patria sem ciele politiky BOZP, ktorých cieľom je deklarováť postoj firmy k zamestnancom, k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, znižovanie ohrozenia zdravia a rizík, zabezpečovanie vysokej miery istoty, že nepríde k ohrozeniu zdravia s dôrazom na predvídanie chýb a nedostatkov vo všetkých oblastiach predmetu podnikateľskej činnosti tejto spoločnosti.

Program politiky BOZP sa realizuje v nasledovných oblastiach:

- 1/ legislatívno-normotvorná oblasť
- 2/ preventívna, kontrolná a nápravná oblasť
- 3/ zdravotno-hygienická oblasť
- 4/ sociálna oblasť
- 5/ ekonomická oblasť
- 6/ výchovno-vzdelávacia oblasť
- 7/ oblasť bezpečnosti technických zariadení

Legislatívno-normotvorná oblasť – pri koncipovaní legislatívno-normotvornej oblasti priamo na podmienky tejto spoločnosti sa vychádza zo zákonných predpisov a vyhlášok, ktorých zhrnutie tvorí 1. časť tejto oblasti a 2. časť tejto oblasti tvoria samotné interné predpisy spoločnosti, ktorými sa určujú zásady riadenia pracovného procesu, bezpečného správania sa na pracoviskách a pracovné postupy.

Zoznam predpisov 1. časti tejto oblasti tvorí prílohu č.1 tejto bakalárskej práce.

Zoznam interných predpisov 2. časti tejto oblasti tvorí prílohu č. 2 tejto bakalárskej práce.

Preventívna, kontrolná a nápravná oblasť – jej úlohou je dozeranie na dodržiavanie predpisov a podmienok, ktoré sú ustanovené v legislatívno-normotvornej oblasti.

Do tejto oblasti patrí aj vykonávanie:

- školení zamestnancov v oblasti BOZP
- normatívne a legislatívne školenia zamestnancov obsluhujúcich a pracujúcich na technologickom zariadení v spoločnosti
- revízia strojov a zariadení v oblasti BOZP
- dodržiavanie ergonómických požiadaviek práce a pracovného miesta
- prideľovanie ochranných pomôcok zamestnancom
- prideľovanie pracovných odevov a pracovnej obuvi zamestnancom
- vypracovanie zoznamov rizikových prác, zakázaných prác ženám a mladistvým zamestnancom
- zabezpečovanie rekondičných pobytov pre zamestnancov, pracujúcich na rizikových pracoviskách

Zdravotno-hygienická oblasť – táto oblasť je zameraná na posudzovanie pracovných podmienok vo vzťahu k rizikovým faktorom pracovného prostredia, zabezpečenie optimálneho súladu medzi zdravotným stavom zamestnancov a špecifickými požiadavkami na pracovné prostredie.

Zdravotná hygienická oblasť je zabezpečovaná v spolupráci vedúcej oddelenia personálnej práce, vedúceho oddelenia BOZP s pracovnou zdravotnou službou.

Do tejto oblasti patrí aj vykonávanie:

- kontrola a starostlivosť zariadení na osobnú hygienu, pitný režim na prevádzkach s nadmerným teplom a chladom
- dodržiavania termínov lekárskeho prehliadok zamestnancov, hygienických prestávok v práci
- dodržiavania použitia technológií, materiálov, surovín, ktoré by mohli mať vplyv na zdravie zamestnancov

Sociálna oblasť - táto oblasť zachytáva súhrn opatrení zameraných na sústavné zlepšovanie pracovných podmienok, podporovanie a všestranný rozvoj pracovných

síl, zabezpečovanie spokojnosti zamestnancov, optimalizovanie ich postavenia vo výrobnom procese, zabezpečovanie ich pracovnej sebarealizácie pri optimálnych pracovných a životných podmienkach.

Do tejto oblasti patrí aj:

- zabezpečovanie stravovania pre zamestnancov (teplá strava, mrazená strava v poobedňajších a nočných zmenách)
- zabezpečenie pitného režimu zamestnancov pracujúcich v horúcich prevádzkach
- úschova zvrškov a ich osobných predmetov
- prijatie opatrení vhodných pracovných podmienok žien, tehotných žien, matiek do konca 9. mesiaca po pôrode, mladistvých zamestnancov
- likvidácia škôd a následkov z pracovných úrazov a chorôb z povolania
- zabezpečenia zamestnanca pri dočasnej pracovnej neschopnosti
- prihládanie na pracovné podmienky zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou
- dohodnutie prípadnej pracovnej pohotovosti zamestnancov, práce nadčas a práce nadčas v rizikových podmienkach
- vytváranie spoločných podujatí pre zamestnancov (kultúrne, športové, spoločenské, podujatia s rodinnými príslušníkmi)
- vyplácanie finančných príspevkov pri pracovnom alebo životnom jubileu zamestnanca podľa podmienok uvedených v kolektívnej zmluve
- možnosť účasti zamestnancov v grantových súťažiach vyhlásených zamestnávateľom
- schvaľovanie darčiekov pre zamestnancov, pre deti zamestnancov (MDD, Mikuláš)
- vytvorenie možnosti pre komunikáciu zamestnancov s vedením spoločnosti (schránka odkazov, mailová anonymná pošta, informačné nástenky)
- možnosti účasti zamestnancov na ozdravovacích pobytoch s príspevkom zamestnávateľa
- možnosti využitia zdravotných kupónov Check medical

Ekonomická oblasť – sleduje využívanie ekonomických nástrojov riadenia v prospech zvyšovania úrovne bezpečnosti práce.

Do tejto oblasti patrí:

- zabezpečenie nákladov na dodržiavanie BOZP pri práci (pracovné pomôcky, pracovné odevy, obuv, likvidácia škôd z pracovných úrazov a chorôb z povolania)
- zabezpečenie nákladov na vykonanie lekárskeho prehliadok, rekondičných pobytov

Výchovno-vzdelávacia oblasť - jej úlohou je vytváranie personálnych a kvalifikačných predpokladov pre zamestnancov na všetkých pracovných pozíciách v spoločnosti.

Do tejto oblasti patrí zabezpečovanie:

- zvyšovania úrovne kvalifikácie všetkých zamestnancov
- rekvalifikácia zamestnancov, ktorí v rámci spoločnosti menia svoju pracovnú pozíciu
- normatívnych, legislatívnych a manažérskych vzdelávacích aktivít

Oblasť bezpečnosti technických zariadení - vzhľadom na rozsiahly technický park vo výrobných prevádzkach v spoločnosti táto oblasť kladie dôraz na dodržiavanie:

- odborných prehliadok a odborných skúšok vyhradených technických zariadení a tlakových zariadení
- odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktorí na týchto zariadeniach pracujú alebo ich obsluhujú

6. Zisťovanie úrovne spokojnosti s poskytovanou starostlivosťou

Pred samotným spustením procesu zisťovania úrovne spokojnosti s poskytovanou starostlivosťou o zamestnancov, som v tejto spoločnosti v úvode pristúpila k štúdiu bazálnych dokumentov, ktoré sa v tejto spoločnosti nachádzajú a pojednávajú v nich o skúmanej problematike.

„K významným motivačným činiteľom a činiteľom celostného rozvoja osobnosti, ktoré usmerňujú správanie a konanie človeka, patria postoje. Všeobecne však postojom rozumieme relatívne stabilnú pripravenosť človeka reagovať určitým spôsobom na osoby, skupiny, situácie, predmety, názory, spôsoby správania. Postoje sú výrazne determinované individuálnou skúsenosťou, pôsobením sociálneho a kultúrneho prostredia“ (Kollárik 2004, s. 26). Postoj, ktorý zaujímajú zamestnanci k starostlivosti o zamestnancov všeobecne, a postoj ktorý majú k starostlivosti priamo u ich zamestnávateľa som sa rozhodla zmerať v sociologickej sonde, ktorú som u zamestnávateľa vykonávala.

6.1. Objekt skúmania

Objektom skúmania boli všetci zamestnanci v spoločnosti. Prostredníctvom informačných nástieniek boli zamestnanci informovaní o možnosti zapojiť sa do anonymného prieskumu zisťovania úrovne spokojnosti s poskytovanou starostlivosťou zo strany zamestnávateľa o nich. Dotazníkové formuláre im boli distribuované prostredníctvom ich vedúcich pracovníkov a samotné dotazníky boli verejne prístupné na miestach, kde sú umiestnené informačné nástienky. Vyplnené dotazníky zamestnanci mali možnosť vhoďiť do schránok odkazov. Jedna schránka odkazov pre zamestnancov bola umiestnená priamo vo vstupnom vestibule výrobnéj haly a druhá stránka odkazov bola zamestnancom prístupná vo vstupnom vestibule administratívnej budovy. Informácie o možnosti zapojiť sa do tohto prieskumu a samotný prieskum bol spustený dňom 1.12. 2009. Zber dotazníkov zo schránok odkazov som realizovala priebežne do termínu 15.1.2010, ktorý bol zároveň termínom ukončenia prieskumu zisťovania úrovne spokojnosti s poskytovanou starostlivosťou.

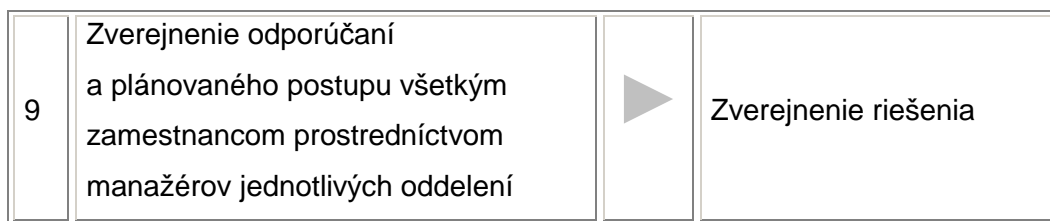
6.2. Technika skúmania

Pre zhodnotenie postojov k významu starostlivosti o zamestnancov, a aký veľký význam pripisujú títo zamestnanci starostlivosti o nich, som sa rozhodla čiastočne zmerať ich postoje a názory formou dotazníkového šetrenia a formou

pološtandardizovaných rozhovorov. Pred samotným procesom zostavenia dotazníka som vychádzala z poznatkov Teodora Kollárika a jeho „Postupnosti krokov pri výskume a riešení javov manažmentom firmy“ (Kollárik 2004, s. 48). Čiastkové poznatky som volila z dôvodu nerealizovania výskumu ale výskumnej sondy medzi zamestnancami.

Postupnosť krokov pri výskume a riešení javov manažmentom firmy

	Postup podľa Teodora Kollárika		Návrh môjho postupu
1	Stanovenie faktorov, ktoré chce manažment postihnúť, a formulácia otázok/výrokov ku každému zo sledovaných faktorov	▶	Zostavenie dotazníka na základe obsahového vymedzenia každého určeného javu
2	Vyplnenie dotazníka pracovníkmi firmy	▶	Administrácia dotazníka
3	Vyhodnotenie - skóre a štatistické spracovanie, zostavenie profilov, poprípade validita a reliabilita zostaveného dotazníka	▶	Výsledky merania
4	Vyhodnotenie výsledkov na jednotlivých oddeleniach	▶	Úroveň manažérov oddelení – vyhodnotenie
5	Výsledky sa prezentujú všetkým zamestnancom	▶	Zverejnenie výsledkov
6	Návrhy riešenia meraných javov zamestnancami a ich zaslanie manažérom oddelení	▶	Návrhy riešenia
7	Analýza návrhov riešení na úrovni všetkých manažérov oddelení	▶	Analýza návrhov
8	Stretnutie manažérov oddelení s komisiou pre realizáciu výskumu a topmanažmentom a návrh plánovaných krokov v riešení	▶	Plán krokov riešenia javu



Tabuľka – stĺpec „Postup podľa Teodora Kollárika“ (Kollárik 2004, s. 48).

Postupnosť krokov, ktoré som si zvolila ja, pri zisťovaní postojov k úrovni spokojnosti s poskytovanou starostlivosťou zamestnávateľa o zamestnancov.

	Proces	Termín
1	Stretnutie s vedením spoločnosti a predloženie návrhu zisťovania úrovne spokojnosti s poskytovanou starostlivosťou o zamestnancov firmy prostredníctvom dotazníkov a pološtandardizovaných rozhovorov	október 2009
2	Stanovenie a formulácia otázok k meraniu postojov k spokojnosti – tvorba dotazníkového formuláru	november 2009
3	Administrácia dotazníkov: - oboznámenie zamestnancov s realizovaním prieskumu spokojnosti - rozmiestnenie dotazníkových formulárov - zber vyplnených dotazníkových formulárov	01.12.2009 – 15.01.2010
4	Vyhodnotenie a spracovanie dotazníkových formulárov	Február 2010
5	Doplnenie a rozšírenie informácií cez pološtandardizované rozhovory s vybranými zamestnancami	Február 2010
6	Prezentácia spracovaných výsledkov vedeniu spoločnosti	Február 2010
7	Návrh opatrení a prípadných odporúčaní	Február 2010
8	Prezentácia výstupov zamestnancom spoločnosti	Marec 2010
9	Prezentácia navrhovaných opatrení vedenia spoločnosti odborom a zamestnancom	Marec 2010

6.3. Návrh dotazníkového formulára

V sociálnej psychológii sa dotazník frekventovane používa na meranie postojov. Často ide o meranie postoja-mienky, to zn. vyjadrenie vzťahu slovami. Meranie sa obvykle opiera o škálovanie vzťahov. Meranie sa spravidla robí na

päťstupňovej škále: od rozhodného nesúhlasu – až po úplný súhlas (Boroš 2001, s. 28).

Pri samotnej tvorbe dotazníkového formulára som vychádzala aj z Borošových odporúčaní, keď uvádza, že dotazník má byť krátky a stručný (Boroš 2001, s. 28), ale vzhľadom k meraniu postojov úrovne spokojnosti s poskytovanou starostlivosťou u zamestnávateľa som brala do úvahy zmeranie postojov aj sociálno-psychologických aj hygienických faktorov pracovného miesta, navrhovaný dotazník musel byť rozsiahlejší. Tento dotazník však bol štruktúrovaný, pretože otázky a ponúkané možnosti odpovede boli dopredu nadefinované pomocou číselnej škály. Výhodou dotazníkov je, že poskytujú veľké množstvo údajov.

Pred samotným spustením úrovne zisťovania spokojnosti s poskytovanou starostlivosťou u zamestnávateľa som podrobila dotazník meraniu objektivity, reliability a validity, pri čom som vyššie uvedené skutočnosti zisťovala u 4 respondentov, pričom 2 respondenti boli z kategórie povolania robotníkov a 2 respondenti boli z kategórie povolania technicko-hospodárskych zamestnancov.

Objektivita – sa týka samotnej testovej situácie, teda sa ňou zisťujú, či sú rovnaké podmienky a inštrukcie pre všetky testované osoby, pričom musí byť pri nej zrejmé aj pochopenie inštrukcie ako aj vyhodnotenia výsledkov.

Reliabilita - znamená presnosť a spoľahlivosť zisťovaných údajov v dotazníku

„Validita - je najzávažnejším psychometrickým ukazovateľom, ktorý vypovedá o praktickej užitočnosti metódy, teda vyjadruje, do akej miery zisťujeme danou metódou to, čo chceme zisťovať a odpovedá na otázku: Meriame skutočne to, čosi myslíme, že meriame?“ (Kollárik 2004, s. 162-163).

DOTAZNÍK zisťovania úrovne spokojnosti s poskytovanou starostlivosťou u zamestnávateľa: PORFIX – pórobetón, a.s., Zemianske Kostol'any tvorí prílohu č. 3 tejto bakalárskej práce.

6.4. Návrh otázok do pološtandardizovaného rozhovoru

Z osobných skúseností som dospela k poznatku, že niektorí zamestnanci verbálne kriticky a permanentne vyjadrujú svoju nespokojnosť so starostlivosťou o nich zo strany zamestnávateľa, tak som sa rozhodla doplniť a rozvinúť informácie z dotazníkového šetrenia ohľadne starostlivosti o zamestnancov aj prostredníctvom druhej exploračnej metódy. Za túto druhú možnosť som si zvolila pološtandardizovaný rozhovor. „Prednosťou rozhovorov je odhaľovanie motívov

správania, hľadanie súvislostí medzi potrebami a možnosťami ich uspokojovania, druhmi hodnôt a reálnym správaním“ (Kollárik 2004, s. 84).

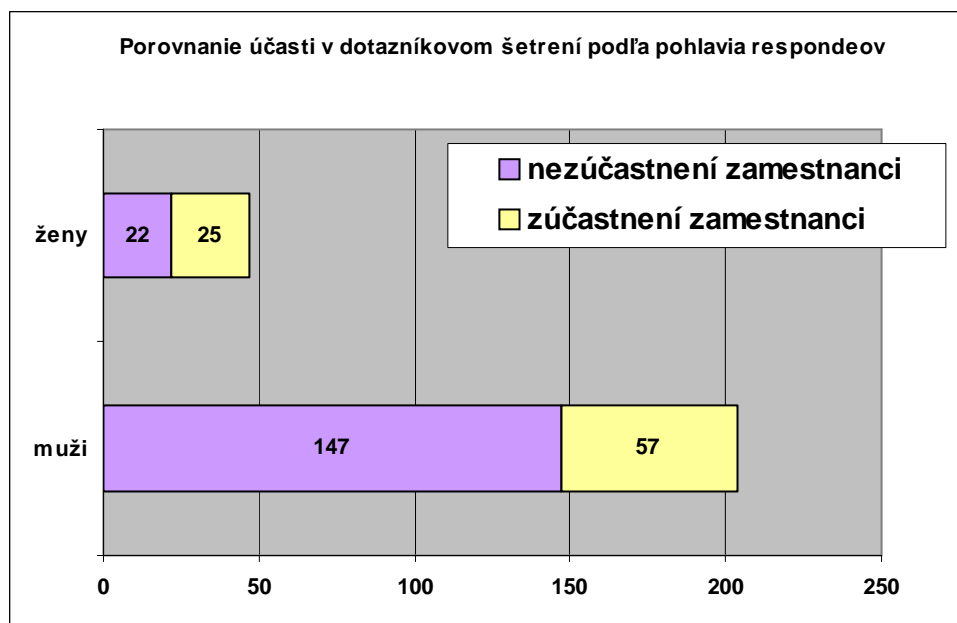
Pološtandardizovaný rozhovor je typ rozhovoru, kedy je jeho postup daný dotazovateľom na respondentov vopred a dotazovateľ má možnosť klásť respondentovi doplňujúce otázky. Zoznam vopred stanovených otázok, ktoré boli respondentom – zamestnancom kladené pri individuálnom rozhovore tvorí prílohu č. 4 tejto bakalárskej práce. Ďalšie doplňujúce otázky boli respondentom kladené priebežne v závislosti od práve riešenej problematiky, ktorej poznatky som si chcela v rozhovore prehĺbiť.

7. Vyhodnotenie zisťovania úrovne spokojnosti zamestnancov s poskytovanou starostlivosťou

Do realizovaného prieskumu sa zapojilo 82 zamestnancov z celkového počtu 251 zamestnancov, čo predstavuje 33 % respondentov.

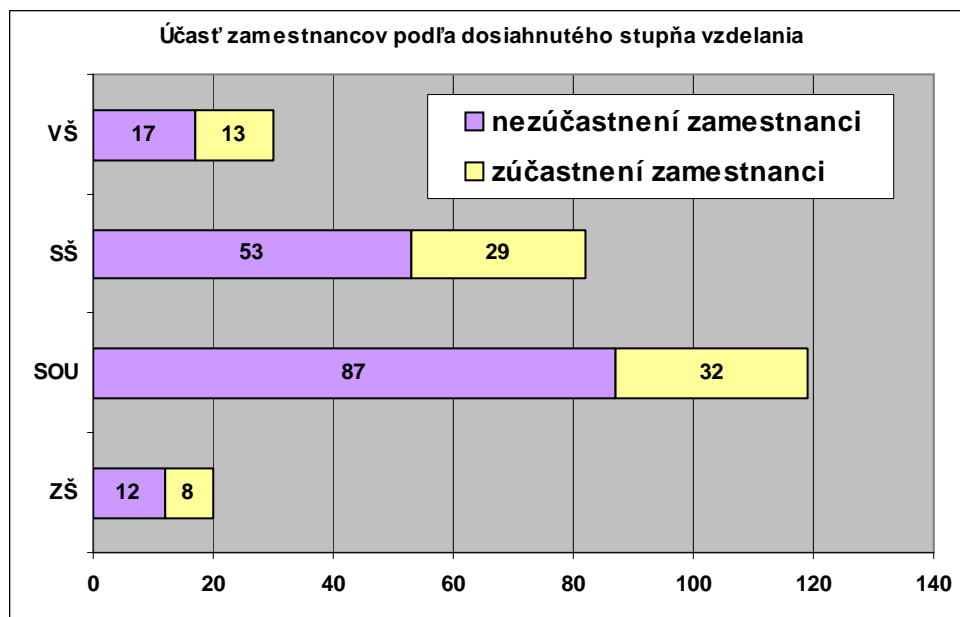
7.1. Demografická štruktúra respondentov zúčastnených vo „výskumnej sonde „

Návratnosť podľa pohlavia respondentov



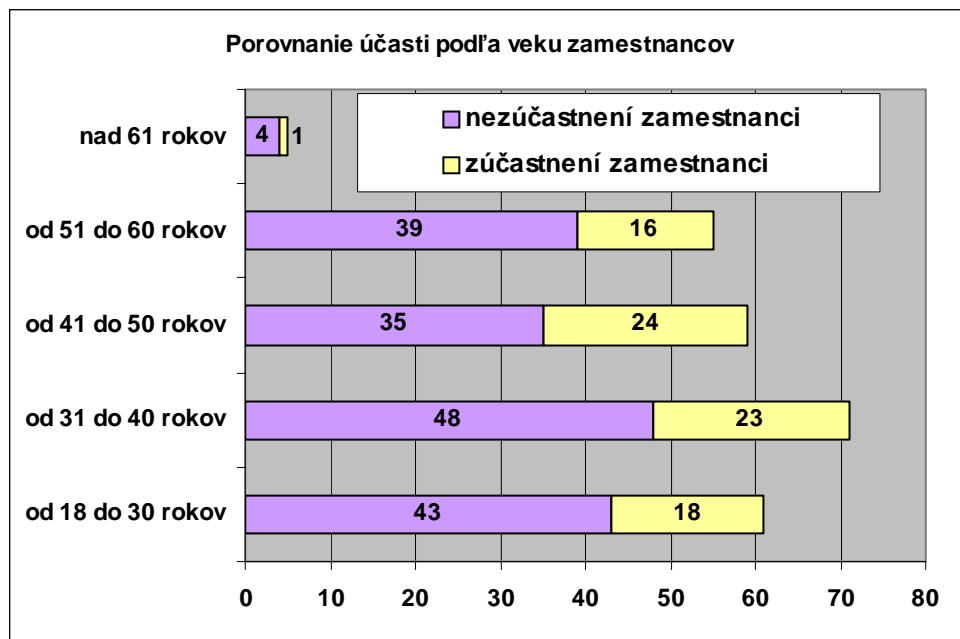
Je zaujímavé, že možnosť zapojiť sa do tohto anonymného prieskumu využilo väčšie percento žien ako mužov, kedy sa do tohto prieskumu zapojilo 53 % žien z celkového počtu 47 zamestnaných žien a len 28 % mužov z počtu 204 zamestnaných mužov.

Návratnosť podľa vzdelania respondentov



Najväčšiu časť zamestnancov zapojených do prieskumu tvorili zamestnanci s ukončeným stredným odborným vzdelaním, ktorí zároveň aj tvoria najväčšiu časť zamestnancov v spoločnosti, kedy až 47 % zamestnancov má stredné odborné vzdelanie.

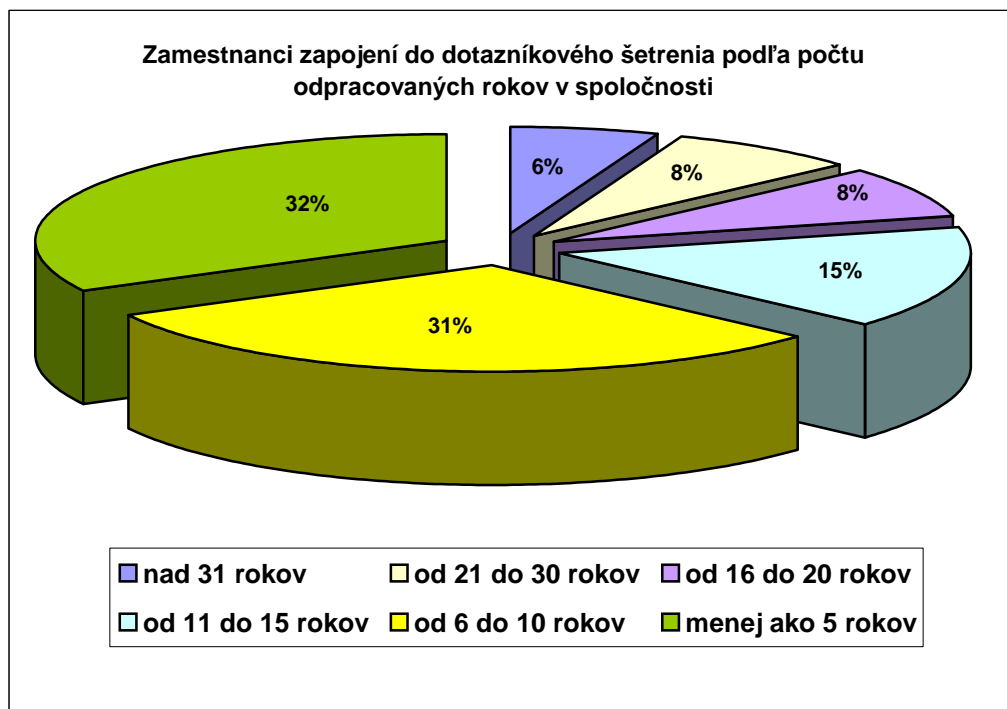
Návratnosť podľa veku respondentov



Najväčšiu časť zamestnancov, ktorí sa zapojili do prieskumu tvorili zamestnanci, ktorých veková hranica je v rozpätí 41 až 50 rokov veku, hneď za nimi

nasledovali zamestnanci, ktorých veková hranica je v rozpätí 31 až 40 rokov. Zároveň tieto vekové hranice sú najviac zastúpené v počte zamestnancov spoločnosti, kedy veková hranica 41 až 50 rokov veku predstavuje 24 % zamestnancov a veková hranica 31 až 40 rokov predstavuje 28 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov v spoločnosti.

Návratnosť dotazníkov podľa odpracovaných rokov v spoločnosti PORFIX – pórobetón, a.s., Zem. Kostol'any



Z počtu 82 zamestnancov zapojených do dotazníkového šetrenia predstavovalo až 32 % zamestnancov, ktorí v spoločnosti pracujú menej ako 5 rokov.

Pri prvej otázke významu starostlivosti o zamestnancov zo strany zamestnávateľov všeobecne podľa názoru zamestnancov zapojených do dotazníkového šetrenia odpovedalo nasledovne:

74 % respondentov si myslí, že starostlivosť má rozhodne veľký význam

24 % respondentov si myslí, že má nejaký význam, ale nie veľký

2 % respondentov si myslí, že nemá žiadny význam

Pri ďalšej otázke zhodnotenia starostlivosti zamestnávateľa o zamestnancov v spoločnosti PORFIX – pórobetón, a.s. Zemianske Kostol'any odpovedali zamestnanci zapojení do dotazníkového šetrenia nasledovne:

57 % respondentov si myslí, že im zamestnávateľ poskytuje nadštandardnú

- starostlivosť iba v niektorých oblastiach
- 35 % respondentov sa prikláňa k názoru, že zamestnávateľ im poskytuje len takú starostlivosť, aká mu vyplýva zo zákona
- 6 % respondentov si myslí, že zamestnávateľ im poskytuje nadštandardnú starostlivosť
- 2 % respondentov nevníma zo strany zamestnávateľa žiadnu starostlivosť o nich

Pri vyjadrovaní svojich názorov prostredníctvom dotazníkového šetrenia, 67 % respondentov zapojených do prieskumu odpovedalo, že sú dostatočne informovaní o možnostiach výhod, ktoré im plynú z kolektívnej zmluvy u zamestnávateľa. 33 % respondentov uviedlo, že nie sú dostatočne informovaní o možnostiach výhod, ktoré im plynú z kolektívnej zmluvy. K uvedenému podotýkam, že zamestnancom pri vstupe do pracovného pomeru u zamestnávateľa je k dispozícii možnosť preštudovať Kolektívnu zmluvu a zároveň má zamestnávateľ aj povinnosť zamestnancov informovať o obsahu Kolektívnej zmluvy. Pri jej každoročnom novelizovaní, resp. doplnení informácií aj v priebehu roka sú zamestnanci informovaní prostredníctvom elektronickej pošty a prostredníctvom informačných nástieniek u zamestnávateľa. Rovnako je kolektívna zmluva k dispozícii zamestnancom počas celého roka na oddelení personálnej práce.

7.2. Vyhodnotenie „výskumnej sondy“

Čo sa týka starostlivosti zamestnávateľa v oblasti sociálno-psychologických faktorov ale aj hygienických faktorov pracovného miesta zamestnanci z 20-tich položených otázok v dotazníku o úrovni poskytovanej starostlivosti zamestnávateľa až 18 odpovedí označili číslom 3 „štandardná“, čo zodpovedá štandardnej starostlivosti zo strany zamestnávateľa.

Hodnotenie označením 1 „nedostatočné“ dostala kvalita mrazenej stravy, ktorú majú možnosť zamestnanci využívať počas popoludňajšej a nočnej zmeny. Ako nedostatočnú ju hodnotilo až 24 % zo zapojených respondentov do dotazníkového šetrenia.

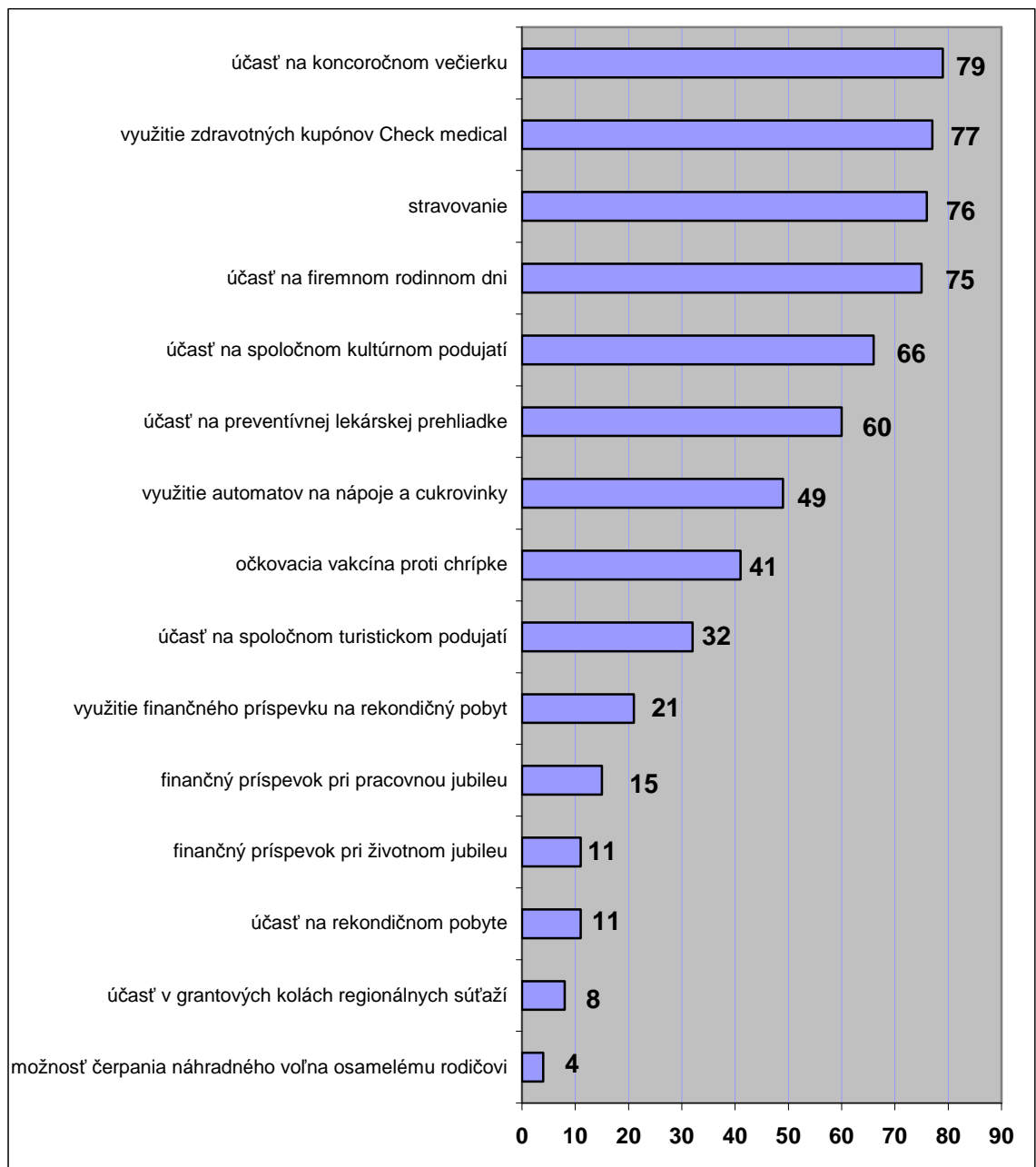
Vysoké percento respondentov hodnotilo oblasť poskytovanej starostlivosti v oblasti preventívnych lekárskech prehliadok ako štandardnú, až vo výške 65 % zo zúčastnených respondentov. Tento výsledok je odzrkadlením každoročnej účasti výrobných zamestnancov, ktorí pracujú v nočných zmenách na preventívnych lekárskech prehliadkach a kedy lekárska prehliadka obsahuje základný štandardný

balík prevencie (tlak, zrak, EKG, audiovyšetrenie, spirometriu) vykonanú lekárom pracovnej zdravotnej služby. Tento výsledok štandardného hodnotenia číslom 3 mi objasnili zamestnanci pri kladení otázok zamestnancov pri druhej analyticko-exploračnej metóde pološtandardizovaných rozhovorov s respondentami.

	1	2	3	4	5
	nedostatočná	postačujúca	štandardná	vysoká	nadštandardná
preventívna lekárska prehliadka	9	12	53		2
bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci		13	56	10	
možnosti stravovania - teplá strava	1	4	44	24	5
možnosti stravovania – mrazená strava	20	18	18	4	6
Pitný režim v prevádzkach	10	26	28	8	1
Pracovné odevy		12	45	12	3
Pracovná obuv	6	20	36	8	2
možnosti prania pracovných odevov	6	9	36	12	9
hygienické potreby		13	47	11	3
hygienické zariadenia	2	7	40	25	4
parkovacie priestory	3	22	37	12	1
kultúrne podujatia		15	43	18	2
Športové podujatia	2	24	35	11	
turistické podujatia		31	31	14	3
spoločné podujatia s rodinnými príslušníkmi	2	9	28	28	9
darčeky pre deti zamestnancov		12	39	13	7
darčeky pre zamestnancov	8	14	33	16	9
pracovné vybavenie prac.miesta	7	13	41	10	5
možnosti vzdelávania a zvyš.kvalifikácie	12	13	40	8	2
možnosť profesijného rastu	10	16	32	3	2

Vyhodnotenie benefitov

Benefity, ktoré spoločnosť poskytuje svojim zamestnancom v rámci starostlivosti o nich sú zachytené v nasledujúcom grafe a sú zoradené od najviac využívaného benefitu respondentami až po benefit, ktorý má malé zastúpenie využívania medzi respondentami.



Pri zhrnutí všetkých benefitov, ktoré zamestnávateľ svojim zamestnancom poskytuje najvyššiu priečku medzi benefitmi obsadil benefit účasti na koncoročnom večierku. Až 96 % respondentov zo zapojených do dotazníkového šetrenia uviedlo, že sa zúčastňuje na koncoročnom stretnutí, ktoré pre svojich zamestnancov zamestnávateľ organizuje, a ktoré má už niekoľkoročnú tradíciu. Večierok okrem spoločenskej časti zábavného a tanečného programu je spojený aj s vyhodnotením najlepších zamestnancov jednotlivých úsekov v spoločnosti za daný pracovný rok. Táto časť večierku ohodnotených zamestnancov motivuje a stimuluje naďalej podávať v ďalšom pracovnom roku vysoké pracovné výsledky. Ako však uvádzajú výsledky aj z pološtandardizovaných rozhovorov so zamestnancami, vie táto časť

večierka niektorých zamestnancov aj demotivovať v podávaní vysokých pracovných výsledkov, lebo nepoznajú kritéria výberu najlepších zamestnancov a podľa nich sa medzi ocenenými vyskytujú aj tí, čo tam podľa ich názoru byť nemajú a naopak chýbajú tam tí, ktorí by si ocenenie za daný pracovný rok zaslúžili.

Ďalším dôvodom vysokého percenta záujmu zamestnancov zúčastňovať sa na týchto koncoročných stretnutiach je záujem stretnúť sa spoločne s kolegami aj na inej ako pracovnej pôde, nadviazať nové pracovné vzťahy a samotné budovanie pozitívnej pracovnej atmosféry ako dôležitého sociálno-psychologického faktora pracovného miesta. Pozitívna sociálna atmosféra, ktorá sa tak vytvára na týchto stretnutiach, sa presúva aj do pracovného prostredia a kolektívu a môže byť výrazne motivujúca pri podávaní pracovných výkonov.

Na ďalšom mieste v rebríčku benefitov sa nachádza benefit zdravotných kupónov. Tieto zdravotné kupóny majú možnosť využiť všetci zamestnanci, ktorí u zamestnávateľa odpracovali minimálne ½ roka. Majú ich možnosť využiť na regeneráciu pracovných síl v kúpeľných, športových alebo zdravotníckych zariadeniach alebo na zakúpenie zdravotných alebo vitamínových doplnkov. Nevýhodou ako vyplynulo z pološtandardizovaných rozhovorov je ich nízka nominálna hodnota, ktorá je vo výške len 35 € na kalendárny rok a zamestnanca.

Stravovanie, ktoré zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancov podľa zákona, teda je to aj jeho zákonnou povinnosťou, využíva až 93 % respondentov zo zúčastnených v dotazníkovom šetrení. Zamestnávateľ má k dispozícii jedálenské priestory, kde si zamestnanci môžu vybrať z piatich druhov teplých jedál, pri čom sa hľadí aj na možnosť ponúkať vegetariánsku stravu. Tí, zamestnanci, ktorí pracujú v poobedných a nočných zmenách majú možnosť zajednať si mrazenú stravu. Ako vyplynulo z rozhovorov so zamestnancami, zamestnanci kritizujú kvalitu a gramáž mrazenej stravy dosť výrazne. Až 24 % respondentov, hodnotili mrazenú stravu číslom 1 „nedostatočná“. Avšak je to názor 24% zamestnancov zapojených do dotazníkového šetrenia, kedy 22 % respondentov ohodnotilo možnosť stravovať sa v popoludňajších a nočných zmenách číslom 3, teda „štandardne“ a aj kvalitu stravy označili číslom 3 „štandardná kvalita“.

Vysoké percento vo výške 91 % respondentov využíva možnosť zapojiť sa do spoločných akcií, ktoré organizuje zamestnávateľ s rodinnými príslušníkmi

zamestnancov. Až 34 % respondentov hodnotí túto aktivitu a zároveň benefit zamestnávateľa číslom 4 „vysoká kvalita“. Ide o pomerne nový benefit zamestnávateľa pre svojich zamestnancov. Ako naznačuje nie len tento výsledok z dotazníkového šetrenia ale aj samotná účasť zamestnancov a ich rodinných príslušníkov na spoločných stretnutiach, je to forma starostlivosti, o ktorú majú zamestnanci záujem.

Účasť na preventívnej lekárskej prehliadke využilo 73 % respondentov. Tu musím však poznamenať, že zamestnancom je umožnené počas pracovnej doby účastniť sa na týchto lekárskejších prehliadkach, je to však zároveň aj ich povinnosťou, ktorá im vyplýva z pracovného poriadku spoločnosti a aj zo zákonníka práce. Je to povinnosť, nakoľko zamestnávateľ má záujem predchádzať chorobám z povolania a dbá o ich bezpečné a zdravé pracovné prostredie. Táto zákonná povinnosť vyplýva zamestnancom aj zamestnávateľovi aj zo stratégie spoločenstva Európskej únie, ktorá prijala vo svojom programe na roky 2007 až 2012 znížiť celkovú mieru výskytu pracovných úrazov aj prostredníctvom zlepšenia ochrany bezpečnosti a zdravia zamestnancov, kedy sa program tejto stratégie formou prijatej legislatívy stáva záväznou povinnosťou. 64 % respondentov zapojených do tejto sociologickej sondy ju hodnotí číslom 3 „štandardná kvalita“.

Benefit automaty na nápoje a cukrovinky vo vestibule výrobnéj haly bol zriadený na požiadavku zamestnancov. Táto požiadavka vyšla z prieskumu organizovaného v spoločnosti medzi zamestnancami v roku 2007. Zamestnanci, tak majú možnosť využiť počas pracovných prestávok tieto automaty na zakúpenie rôznych nápojov a cukrovínok. Z našej sociologickej sondy vyplynulo, že ho využíva až 59 % zo zapojených respondentov.

Benefit očkovacia vakcína proti chrípke bol dosť zamestnancami využívaný hlavne po minulé roky, kedy politika zdravotných poisťovní ešte neumožňovala preplácať svojim poisťencom vakcíny proti chrípke. Vtedy túto finančnú náhradu za očkovacie vakcíny hradil zamestnávateľ. Z nášho prieskumu vidno, že ju využilo 50 % respondentov zo zapojených do prieskumu.

Prieskum, ktorý sa medzi zamestnancami v roku 2007 konal a bol zameraný na zisťovanie úrovne so spokojnosťou zamestnancov u zamestnávateľa vo svojich výsledkoch zaznamenal aj záujem zamestnancov zúčastňovať sa spoločných

turistických a športových podujatiach. Turistické podujatia sú organizované v rámci Slovenska už tretím rokom. Zúčastnilo sa ich 39 % respondentov so zamestnancov zapojených do sociologickej sondy. Vo svojom hodnotení dokonca 17 % respondentov mu udelilo hodnotenie číslo 4 „vysoká kvalita“.

Benefit využitie finančného príspevku na rekondičný pobyt je jednou z výhod, ktoré sú poskytované zamestnancom podľa kolektívnej zmluvy. Podmienkou, však je, že zamestnanec, ktorý túto výhodu chce využiť musí odpracovať pre spoločnosť minimálne 5 rokov. Finančný príspevok sa poskytuje vo výške 166 € na zamestnanca/pobyt. Túto možnosť využilo 26 % respondentov.

Benefit finančný príspevok pri pracovnom jubileu a finančný príspevok pri životnom jubileu sa poskytuje zamestnancom tiež podľa podmienok ustanovených v kolektívnej zmluve. Musia sa však splniť nasledovné podmienky:

Pri pracovnom jubileu musí zamestnanec pre zamestnávateľa odpracovať minimálne 15 rokov. Následne sú finančne ocenení zamestnanci, ktorí pracujú pre spoločnosť 20, 25 a 30 rokov. Pri životnom jubileu 50. rokov veku zamestnanca sa tiež poskytuje finančná odmena. Pri oboch odmenách však zamestnanec nesmie porušiť pracovnú disciplínu, ktorá mu vyplýva z pracovného poriadku v jubilujúcom roku.

Finančný príspevok pri pracovnom jubileu využilo 18 % respondentov a finančný príspevok pri životnom jubileu využilo 13 % respondentov.

Účasť na rekondičnom pobyte si podľa tejto sociologickej sondy vyčerpalo 13 % respondentov zo zapojených zamestnancov. Percento účasti je nízke. Preto aby sa zamestnanec mohol zúčastniť rekondičného pobytu, ktorý v plnej miere hradí zamestnávateľ musí spĺňať určité podmienky. Podmienky sú nasledovné:

- zamestnanec je zamestnancom pracoviška, ktoré je vyhlásené ako rizikové
- pracuje na tomto pracovisku minimálne 5 rokov
- rekondičného pobytu sa môže zúčastňovať v intervale každé 3 roky

Prehľad rizikových faktorov, ktoré sú prítomné na niektorých pracoviskách zamestnávateľa a ich vyhodnotenie zamestnancami zapojenými do prieskumu

	veľmi prekáža	je prijateľný	nevníma faktor
práca s bremenami	1	17	10
Hluk	11	19	5
prach/zváračské dymy	20	6	6
Vibrácie	4	16	8
záťaž teplom/chladom	11	13	4
chemické látky	5	12	11
karcinogénne a mutagénne látky	6	8	12
psychická záťaž (stres)	10	29	1
Nevnímanie rizikového faktoru			5

Medzi najviac frekventovaný rizikový faktor, ktorí respondenti síce označili za prijateľný ako rizikový faktor pri práci, zamestnanci označili faktor psychickej záťaže (stresu). Ako som už písala v teoretickej časti mojej bakalárskej práce, stres býva najčastejším udávaným problémom súvisiacim s prácou, ktorý vyplynul zo záverov výskumu EÚ v roku 2005 (<http://osha.europa.eu/sk/topics/stress>). Táto skutočnosť sa nám potvrdila aj vo výsledkoch výskumnej sondy medzi respondentami. Pri druhej exploračnej metóde pološtandardizovaných rozhovorov s respondentami na moju otázku, prečo označili stres ako rizikový faktor pri práci uviedli nasledovné:

- časová náročnosť
- veľká pracovná záťaž na jedného zamestnanca

Rizikový faktor, ktorý bol respondentami označený ako veľmi prekážajúci pri práci, bol označený faktor prach/zváračské dymy. Tento hygienický faktor, ktorý ovplyvňuje kvalitu práce a pracovného ovzdušia zamestnancov vyplýva zo samotnej povahy výrobného zamerania v spoločnosti.

Zaujímavý je benefit účasti zamestnancov v grantových kolách regionálnych súťaží, ktoré poriada zamestnávateľ. Zamestnanci tak majú možnosť zapojiť sa do súťaže alebo odporučiť zamestnávateľovi súťažiaceho zo svojho okolia v rámci regiónu „Hornej Nitry“, konkrétne okresov Prievidza a Partizánske. Je to tiež jeden z nových benefitov, do ktorého môžu byť zamestnanci zapojení v rámci interného marketingu spoločnosti. Grantové kolá zamestnávateľ vyhlasoval raz za rok a do roku 2009 sa konali len tri krát, a podľa sociologickej sondy sa do neho zapojilo zatiaľ len 1 % respondentov zo zamestnancov zapojených do prieskumu.

Ďalší benefit vyplývajúci z možností kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktorá u zamestnávateľa pôsobí je možnosť čerpania plateného náhradného voľna osamelému rodičovi, ktorý sa stará o dieťa do veku 10 rokov. Táto možnosť je však limitovaná a zamestnanec ju smie využiť len 1 x za 2 mesiace. Zatiaľ tento benefit využilo len veľmi malé percento respondentov, kedy bolo vo výške 0,5 %.

Veľmi zaujímavý je benefit - príspevok zamestnávateľa na dôchodkové sporenie svojich zamestnancov, kedy podľa nastaveného pomeru jednotlivých zamestnancov si časť príspevku na dôchodkové sporenie hradia zo svojej mzdy a časť príspevku tomuto zamestnancovi hradí zamestnávateľ.

Po zhrnutí týchto benefitov je zaujímavé pozorovať, že benefity ako účasť na koncoročnom večierku zamestnancov, stretnutie zamestnancov spoločne s rodinnými príslušníkmi, turistické a športové podujatia, ktoré vytvárajú akýsi tmel pozitívnej sociálnej atmosféry na pracovisku sa dostali v rebríčku hodnotených benefitov na popredné miesta. Teda ako hodnotí aj Kachaňáková nenarušené interpersonálne vzťahy v horizontálnom aj vertikálnom smere patria medzi významné sociálnopsychologické faktory pracovného prostredia (Kachaňáková 2008, s. 207).

Pre samotné ohodnotenie starostlivosti o zamestnancov z ich pohľadu a pri porovnaní starostlivosti, ktorej sa im od zamestnávateľa dostáva a akú možnú formu poskytujú iné organizácie v blízkom regióne, konkrétne v okrese Prievidza, som do záveru dotazníkového šetrenia umiestnila tabuľku, ktorá sa práve pýta na tieto otázky. Z jej výsledkov vyplýva, že 53 % respondentov, ktorí sa zapojili do sociologickej sondy na otázku, či poznajú v okrese Prievidza zamestnávateľa, ktorý by zamestnancom poskytoval porovnateľnú starostlivosť ako zamestnávateľ PORFIX – pórobotón, a.s. odpovedalo, že nepozná. 47 % z nich odpovedalo, že pozná takéhoto zamestnávateľa a zároveň uviedli názov týchto zamestnávateľov a aj formu starostlivosti, ktorá je odlišná od tej, ktorej sa im dostáva, a o ktorú by mali záujem.

7. 3. Návrhy vedeniu spoločnosti smerujúce ku skvalitneniu úrovne starostlivosti o jej zamestnancov

1/ zamestnávateľ sa stará o budovanie pozitívnej pracovnej klímy na svojich pracoviskách, preto doporučujem v tomto trende, ktorý bol nastavený pred tromi rokmi naďalej pokračovať a rozširovať ponuku spoločných zamestnaneckých akcií (športových, turistických, kultúrnych)

2/ kvôli kritike kvality a gramáže mrazenej stravy by som navrhovala prehodnotiť dodávateľa tejto mrazenej stravy

3/ pre vysokú prašnosť na jednotlivých pracoviskách, ktorá je zapríčinená technologickým procesom výroby by som navrhovala zakúpiť priemyselný vysávač do výrobných priestorov

4/ pre veľký záujem zamestnancov o zdravotné kupóny, ktoré môžu využiť na regeneráciu pracovnej sily alebo na zakúpenie vitamínových doplnkov by som navrhovala zvýšiť nominálnu hodnotu tohto zdravotného kupónu

5/ rozšíriť možnosti vzdelávania zamestnancov aj o ponuky rôznych jazykových kurzov, o ktoré je záujem

6/ nakoľko vodiči vysokozdvížných motorových vozíkov predniesli v dotazníku sťažnosť na nefungujúce klimatizácie v týchto vozíkoch, spraviť previerku klimatizačných jednotiek umiestnených v týchto vozíkoch

7/ prehodnotiť dodávky minerálnej vody a nápojov pre zamestnancov expedície, lebo pracovné prostredie (v zime extrémny chlad, v lete naopak extrémne horúčavy) spôsobujú nepohodu pracovného prostredia, v ktorom pôsobia

8/ zamestnanci prejavili záujem aj na zlepšení komunikácie medzi nadriadenými zamestnancami (predákmi úsekov), preto by som navrhla vedúcim pracovníkom na nižších manažérskych pozíciách aby sa zúčastnili tréningu zameraného na zvýšenie komunikačných zručností zamestnancov

9/ zamestnanci mali záujem na zvýšení zdravotnej starostlivosti aj v oblasti

stomatológie, preto by som navrhovala vypracovať systém finančných príspevkov na stomatologické ošetrovanie zamestnancov

10/ na záver pre zvýšenie informovanosti zamestnancov by som navrhovala zaviesť firemný obežník (noviny) s kvartálnou pravidelnosťou vychádzania, kde by zamestnancom boli sprostredkované informácie o dianí spoločnosti vo vnútri a zároveň by touto formou boli zamestnancom sprostredkované aj informácie, ktoré pre nich a zamestnávateľa vyplývajú aj z platnej legislatívy (výška povinných odvodov, zdravotné poistenie, predstavenie rôznych dôchodkových dávok so systémom sociálneho zabezpečenia), mohli by sa tu predstavovať jednotlivé nové pripravované zmeny, ktoré má zamestnávateľ záujem urobiť vo svojich prevádzkach (technologické, normatívne)

7.4. Zhodnotenie starostlivosti o zamestnancov u zamestnávateľa

Z vyššie uvedených prehľadov, a spracovaných odpovedí z dotazníkového šetrenia a z pološtandardizovaných rozhovorov so zamestnancami je preukázateľné, že zamestnávateľ sa o svojich zamestnancov stará a zaujíma ich požiadavky. Avšak pri porovnaní nárokov, ktoré zamestnancom vyplývajú z platnej legislatívy a možností výhod, ktoré im poskytuje zamestnávateľ na základe vyjednávania s odborovou organizáciou nie sú nadštandardné. Skôr hodnotím starostlivosť zamestnávateľa o svojich zamestnancov ako štandardnú.

V regióne, v ktorom však pôsobí je hodnotený ako zamestnávateľ, ktorý sa o svojich zamestnancov stará, jeho zamestnanci majú istotu na svojich pracovných miestach, a že tento zamestnávateľ je pre nich zaujímavý aj z pohľadu vyplácania 13. platu a 14. platu po splnení hospodárskych výsledkov príslušného roka. Tento názor sa mi potvrdil u viacerých zamestnancov, ktorí sa zúčastnili pološtandardizovaných rozhovorov.

Kladne hodnotím jeho záujem na organizovaní spoločných a spoločenských podujatí pre zamestnancov, o ktoré je aj veľký záujem, čo nám potvrdil aj dotazníkový prieskum.

8. Záver

„Ľudské zdroje uvádzajú do pohybu ostatné zdroje a determinujú ich využívanie a preto ľudské zdroje zároveň pre podnik predstavujú ten najcennejší a v rozvinutých trhových podmienkach aj najdrahší zdroj, ktorý rozhoduje o prosperite a konkurencieschopnosti podniku. Riadenie ľudských zdrojov je jadrom a najdôležitejšou oblasťou podnikového riadenia“ (Koubek 1997, s. 11). Preto že ľudské zdroje sú tým najdôležitejším zdrojom, je nutné aby sa zamestnávateľa o svojich zamestnancov starali, lebo bez nich sa nedá tvoriť, vyrábať alebo realizovať na trhu.

Cieľom tejto mojej práce bolo predstaviť Vám formy starostlivosti o zamestnancov, jej prvotné počiatky vývoja až po súčasnosť a samozrejme aj starostlivosť s ohľadom na blízku budúcnosť.

Zároveň som Vám chcela popísať systém starostlivosti o zamestnancov v súčasnej spoločnosti PORFIX – pórobetón, a.s., Zemianske Kostolany. Na základe realizácie výskumnej sondy u zamestnancov v tejto spoločnosti Vám priblížiť názor na starostlivosť o zamestnancov a tiež akú úroveň má starostlivosť u tohto zamestnávateľa v očiach svojich zamestnancov.

Tak ako nám aj vývoj od počiatku personálneho manažmentu ukázal v oblasti starostlivosti o zamestnancov, tak podľa mňa a záverov, ktoré nám vyplynuli aj zo sociologickej sondy, starostlivosť o zamestnancov je jedným z veľmi dôležitejších faktorov stability pracovnoprávných vzťahov. Jej absencia výrazne ovplyvňuje celkovú spokojnosť zamestnancov s prácou. Výkonnosť a spokojnosť zamestnancov je značne determinovaná starostlivosťou, ktorá sa im dostáva zo strany svojho zamestnávateľa.

POUŽITÁ LITERATÚRA:

ARMSTRONG, M. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-614-5

ARNOLD, J., a kol. *Psychologie práce pro manažéry a personalisty*. 1.vyd. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1518-3.

BÁRTLOVÁ, S., MATULAY, S. *Sociológia zdravia, choroby a rodiny*. Martin: Vydavateľstvo Osveta, 2009. ISBN 978-80-8063-306-6.

BARTOŇKOVÁ, H., ŠIMEK, D. *Andragogika*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2002.

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie v řízení firmy*. 1.vyd. Praha: Management Press, 1994. ISBN 80-7175-010-7.

BĚLOHLÁVEK, F. *Jak vést a motivovat lidi*. 5.vyd. Brno: Computer Press, 2008. ISBN 978-80-251-2235-8.

BĚLOHLÁVEK, F., KOŠŤAN, P., ŠULER, O. *Management*. 1.vyd. Olomouc: Rubico, 2001. ISBN 80-85839-45-8.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci. Novelizovaná príručka. Bratislava: EPOS, 2008. ISBN 978-80-8057-758-2

BOROŠ, J. *Základy sociálnej psychológie*. Bratislava: Vydavateľstvo IRIS, 2001. ISBN 80-89018-20-3.

CIMBÁLNIKOVÁ, L. *Management*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004. ISBN 80-244-0893-7.

GIDDENS, A. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 2000. ISBN 80-7203-124-4.

GILBERTOVÁ, S., MATOUŠEK, O. *Ergonomie Optimalizace lidské činnosti*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0226-6.

KACHAŇÁKOVÁ, A., NACHTMANNOVÁ, O., JONIAKOVÁ, Z. *Personálny manažment*. 1. vyd. Bratislava: Iura Edition, 2008. ISBN 978-80-8078-192-7.

KOLLÁRIK, T., SOLLÁROVÁ, E., a kol. *Metódy sociálnopsychologickej praxe*. Bratislava: Ikar, 2004. ISBN 80-551-0765-3.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 2.vyd. Praha: Management Press, 1997. ISBN 80-7261-033-3.

MAJTÁN, M. a kol. *Manažment*. 4.vyd. Bratislava: SPRINT, 2008. ISBN 80-890-8572-9.

MILKOVICH, G.T., BOUDREAU, J.W. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. ISBN 80-85623-29-3.

SVOBODOVÁ, Lenka. Mobing – skryté nebezpečenstvo. *Personálny manažment nielen pre personalistov*, 2009, roč. 1, č. 3, s. 52-58. ISSN 1337-9437.

ULRICH, D. *Mistrovské řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3058-5.

VOJTOVIČ, S. *Personálny manažment Historické súvislosti vzniku a rozvoja*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo IRIS, 2006. ISBN 80-89018-98-X.

Internetové zdroje

Najväčšia celosvetová kampaň v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia na pracoviskách nadobúda čoraz väčšiu intenzitu [online]. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci [cit. 1.12.2009]. Dostupný z WWW: http://osha.europa.eu/sk/press/press-releases/worlds_biggest_workplace_health_safety_campaign_goes_from_strength_to_strength_01.01122009 ISBN neuvedené.

Stres [online]. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci [cit. 14.9.2009]. Dostupný z WWW: <http://osha.europa.eu/sk/topics/stress> ISBN neuvedené.

Štatistika [online]. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci [cit. 25.1.2010]. Dostupný z WWW:

<http://osha.europa.eu/sk/statistics> ISBN neuvedené.

40 rokov činnosti inšpekcie práce na Slovensku [online]. Národný inšpektorát práce Košice [cit. 30.9.2009]. Dostupný z WWW:

http://www.safework.gov.sk/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=42&Itemid=55 ISBN neuvedené.

Ďalšie zdroje

Ústava SR

Zákonník práce

Smernice spoločnosti

Kolektívna zmluva spoločnosti

Internetová stránka spoločnosti

Zoznam skratiek a cudzích slov

Audio vyšetrenie	funkčné vyšetrenie sluchu
BOZP	bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
EKG	elektrogardiograf - sníma elektický potenciál srdca
EÚ	Európska únia
EÚ–OSHA	European Agency for Safety and Health at Work – - Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci
EUROSTAT	Štatistický úrad Európskeho spoločenstva
FOP	Focal Point – národné kontaktné miesto
PO	požiarna ochrana
Spirometria	vyšetrenie funkčnej kapacity pľúc
WHO	World Health Organization - Svetová zdravotnícka organizácia

Príloha č. 1

Zoznam zákonov, vyhlášok a nariadení vlády SR, ktoré sú podkladom pri vychádzaní zamestnávateľa PORFIX – pórobetón, a.s. Zemianske Kostolany pri koncipovaní interných predpisov a postupov prác, ktoré súvisia so starostlivosťou zamestnávateľa o svojich zamestnancov.

Zákony	
1	Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. ZÁKONNÍK PRÁCE
2	Zákon NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov
3	Zákon NR SR č. 8/2009 Z. z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov
4	Zákon č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov
5	Zákon NR SR č. 513/2009 Z. z. o dráhach a o zmene a doplnení niektorých zákonov
6	Zákon č. 17/2007 Z. z. o pravidelnej kontrole kotlov, vykurovacích sústav a klimatizačných systémov a o zmene a doplnení niektorých zákonov
7	Zákon NR SR č. 355/2007 Z. z. O ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov
8	Zákon NR SR č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z.
9	Zákon NR SR č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
10	Zákon NR SR č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov
11	Zákon NR SR č. 280/2006 Z. z. o povinnej základnej kvalifikácii a pravidelnom výcviku niektorých vodičov
12	Zákon NR SR č. 2/2005 Z. z. O posudzovaní a kontrole hluku vo vonkajšom prostredí a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov
13	Zákon NR SR č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov
14	Zákon NR SR č. 377/2004 Z. z. O ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov
15	Zákon NR SR č. 437/2004 Z. z. O náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č.273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriaďovaní rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov

16	Zákon NR SR č. 514/2009 Z. z. o doprave na dráhach
17	Zákon č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov
18	Zákon NR SR č. 261/2002 Z. z. o prevencii závažných priemyselných havárií a o zmene a doplnení niektorých zákonov
Vyhlášky	
19	Vyhláška MPSVaR č. 508/2009 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s technickými zariadeniami tlakovými, zdvíhacími, elektrickými a plynovými a ktorou sa ustanovujú technické zariadenia, ktoré sa považujú za vyhradené technické zariadenia
20	Vyhláška MZ SR č. 292/2008 Z.z. o podrobnostiach o rozsahu a náplni výkonu pracovnej zdravotnej služby, o zložení tímu odborníkov, ktorí ju vykonávajú, a o požiadavkách na ich odbornú spôsobilosť
21	Vyhláška MPSVaR SR č. 356/2007 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách a rozsahu výchovnej a vzdelávacej činnosti, o projekte výchovy a vzdelávania, vedení predpísanej dokumentácie a overovaní vedomostí účastníkov výchovnej a vzdelávacej činnosti
22	Vyhláška MZ SR č.448/2007 Z.z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií
23	Vyhláška MZ SR č. 520/2007 Z.z. ktorou sa ustanovuje rozsah požadovaných vedomostí pre skúšky odbornej spôsobilosti, podrobnosti o zriaďovaní a činnosti komisií na preskúšanie odbornej spôsobilosti a obsah osvedčenia o odbornej spôsobilosti
24	Vyhláška MZ SR č. 528/2007 Z.z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách na obmedzenie ožiarenia z prírodného žiarenia
25	Vyhláška MZ SR č. 533/2007 Z.z. o podrobnostiach o požiadavkách na zariadenia spoločného stravovania
26	Vyhláška MZ SR č. 541/2007 Z.z. o podrobnostiach o požiadavkách na osvetlenie pri práci
27	Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci
28	Vyhláška MZ SR č. 544/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci
29	Vyhláška MZ SR č. 545/2007 Z.z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o požiadavkách na zabezpečenie radiačnej ochrany pri činnostiach vedúcich k ožiareniu a činnostiach dôležitých z hľadiska radiačnej ochrany
30	Vyhláška MZ SR č. 549/2007 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prípustných hodnotách hluku, infrazvuku a vibrácií a o požiadavkách na objektivizáciu hluku, infrazvuku a vibrácií v životnom prostredí
31	Vyhláška MZ SR č. 504/2006 Z.z. o spôsobe hlásenia, registrácie a evidencie choroby z povolania a ohrozenia

	chorobou z povolania
32	Vyhláška SUBP a SBÚ č. 208/1991 Zb. o bezpečnosti práce a technických zariadení pri prevádzke, údržbe a opravách vozidiel
33	Vyhláška č. 374/1990 Zb. o bezpečnosti práce a technických zariadení pri stavebných prácach
Nariadenia vlády	
34	Nariadenie vlády č. 35/2008 Z.z. ktorým sa ustanovujú podrobnosti o technických požiadavkách a postupoch posudzovania zhody na osobné ochranné prostriedky
35	Nariadenie vlády č. 115/2006 Z.z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku Nariadenie vlády SR č. 276/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami
36	Nariadenie vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami
37	Nariadenie vlády č. 345/2006 Z.z. o základných bezpečnostných požiadavkách na ochranu zdravia pracovníkov a obyvateľov pred ionizujúcim žiarením
38	Nariadenie vlády SR č. 355/2006 Z.z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci
39	Nariadenie vlády SR č. 356/2006 Z.z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénnym faktorom pri práci
40	Nariadenie vlády SR č. 387/2006 Z.z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci
41	Nariadenie vlády SR č. 391/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko
42	Nariadenie vlády SR č. 392/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov
43	Nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov
44	Nariadenie vlády SR č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám
45	Nariadenie vlády č. 272/2004 Z.z. ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien
46	Nariadenie vlády č. 286/2004 Z.z. ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov

Príloha č. 2

Zoznam predpisov v spoločnosti, v ktorých sa pojednáva o činnostiach, ktoré súvisia s poskytovanou starostlivosťou zamestnávateľa o svojich zamestnancov

1	Smernica manažérstva ľudských zdrojov
2	Príručka bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
3	Pracovný poriadok spoločnosti
4	Organizačný poriadok spoločnosti
5	Vnútný mzdový predpis
6	Poskytovanie osobných ochranných prostriedkov
7	Katalóg robotníckych povolání
8	Katalóg funkcií technicko-hospodárskych zamestnancov
9	Všeobecné zásady bezpečného správania sa na pracovisku
10	Zabezpečenie BOZP a OPP pri práci s AI práškom
11	Monitorovanie a meranie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
12	Postupy identifikácie nebezpečenstiev, ohrození a riadení rizík
13	Vyšetovanie incidentov, nehody, nápravné a preventívne opatrenia pred vznikom pracovných úrazov
14	Traumatologický plán – poskytovanie prvej pomoci
15	Havarijný plán
16	Environmentálna príručka
17	Organizovanie ochrany ovzdušia
18	Organizovanie vodného hospodárstva
19	Organizovanie odpadového hospodárstva
20	Register environmentálnych aspektov
21	Organizačné opatrenie pri vzniku priemyselnej havárie
22	Vzdelávanie zamestnancov a ich odmeňovanie v čase vzdelávania
23	Pokyn - ochrana zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci a poskytovanie ochranných nápojov
24	Prevádzkový poriadok pre prácu s expozíciou hluku
25	Zoznam prác a pracovísk spojených so zvýšením ohrozenia zdravia,
26	Plán preventívnych lekárskech prehliadok
27	Plán rekondičných pobytov
28	Zabezpečenie BOZP a PO počas odstávky výroby
29	Bezpečnostný projekt ochrany osobných údajov
30	Zakázané práce tehotných žien a matkám do konca 9.mesiaca po pôrode a dojčiacim matkám
31	Bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci v priestoroch spoločnosti
32	Dovolenka zamestnancov a plán čerpania dovoleniek zamestnancov
33	Harmonogram striedania pracovných zmien v nepretržitom pracovnom režime
34	Postup pri predaji výrobkov zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienku individuálneho stavebníka

Zoznam otázok, ktoré boli predložené zamestnancom, ktorí sa zúčastnili pološtandardizovaného rozhovoru v rámci sociologickej sondy o úrovni poskytovanej starostlivosti zamestnancov u zamestnávateľa.

- 1/ Považujete poskytovanie starostlivosti zamestnávateľa o svojich zamestnancov za dôležité?
- 2/ O ktorej časti z balíka starostlivosti zamestnávateľa si myslíte, že má najväčší význam a v čom?
- 3/ Zaznamenali ste počas svojho pôsobenia u tohto zamestnávateľa, že by sa úroveň starostlivosti o zamestnancov výrazne zvýšila oproti predchádzajúcim rokom? Ak áno, uveďte príklad?
- 4/ Účasť zamestnancov na spoločných akciách, ktoré sa u zamestnávateľa pre zamestnancov organizujú majú veľkú účasť zamestnancov. Prečo si myslíte, že účasť býva taká veľká?
- 5/ Ako hodnotíte povinnú účasť zamestnancov na povinných lekárskych prehliadkach? Čo by ste ešte v tejto oblasti očakávali od zamestnávateľa ešte skvalitniť?

D O T A Z N Í K

zist'ovania úrovně spokojnosti s poskytovanou starostlivosťou u zamestnávateľa: PORFIX - pórobetón, a.s., Zemianske Kostol'any

Vážené kolegyně, vážení kolegovia,

dostáva sa Vám do rúk dotazník zist'ovania úrovně spokojnosti s poskytovanou starostlivosťou u nášho zamestnávateľa v spoločnosti PORFIX - pórobetón, a.s. Zemianske Kostol'any.

Naším cieľom je spoznať úroveň spokojnosti so starostlivosťou, ktorú sa Vám snažíme zabezpečovať a máme záujem ju neustále zvyšovať k obojstrannej spokojnosti.

Zároveň by sme radi privítali Vaše podnetné návrhy a pripomienky, ktorými sa budeme zaoberať po Vašom zhodnotení poskytovanej starostlivosti, k čomu nám pomôže aj tento Vami vyplnený dotazník.

Dotazník je anonymný. V prvej časti sú len údaje, ktoré nám pomôžu lepšie spoznať, ktorá kategória zamestnancov prikladá väčší dôraz jednotlivým otázkam dotazníka.

Výsledky z dotazníka si budete mať možnosť prezrieť aj Vy po jeho vyhodnotení. Vyplnený dotazník môžete vhodiť do schránky odkazov pre zamestnancov, ktorá je umiestnená vo vstupnom vestibule výrobnéj haly alebo do schránky, ktorá bude umiestnená pred jedálňou a.s. do termínu 20.01.2010.

Pri odpovedi na nižšie položené otázky, prosím označte znamienkom X, tú ktorú zodpovedá vášmu zaradeniu v nej.

Pohlavie	
muž	Žena
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kategória povolania zamestnanca	
„R“ povolanie	„THZ“ povolanie
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Veková kategória	
od 18 do 30 rokov	<input type="checkbox"/>
od 31 do 40 rokov	<input type="checkbox"/>
od 41 do 50 rokov	<input type="checkbox"/>
od 51 do 60 rokov	<input type="checkbox"/>
nad 61 rokov	<input type="checkbox"/>

Zamestnaný v PORFIX - pórobetón, a.s., Zemianske Kostol'any	
menej ako 5 rokov	<input type="checkbox"/>
od 6 do 10 rokov	<input type="checkbox"/>
od 11 do 15 rokov	<input type="checkbox"/>
od 16 do 20 rokov	<input type="checkbox"/>
od 21 do 30 rokov	<input type="checkbox"/>
nad 31 rokov	<input type="checkbox"/>

Ukončený stupeň vzdelania	
ZŠ - ukončené základné	<input type="checkbox"/>
SOU - ukončené odbornou skúškou	<input type="checkbox"/>
SŠ - ukončené maturitnou skúškou	<input type="checkbox"/>
VŠ - ukončené štátnou záver.skúškou	<input type="checkbox"/>

Pri odpovedi na nižšie položené otázky vo všetkých tabuľkách, prosím označte znamienkom X, tú ktorá zodpovedá vašej odpovedi.

Čo si myslíte o význame starostlivosti o zamestnancov všeobecne (nie v našej a.s.)?	
Má rozhodne veľký význam	
Má nejaký význam ale nie veľký	
Má iba malý význam	
Nemá žiadny význam	

Ako hodnotíte starostlivosť o našich zamestnancov v našej spoločnosti?	
Zamestnávateľ nám poskytuje nadštandardnú starostlivosť vo všetkých možných oblastiach	
Zamestnávateľ nám poskytuje nadštandardnú starostlivosť v iba niektorých oblastiach	
Zamestnávateľ nám poskytuje len to, čo mu ukladá povinnosť zo zákona.	
Nevnímam, že by nám zamestnávateľ poskytoval nejakú starostlivosť.	

Ste dostatočne informovaný o možnostiach výhod, ktoré plynú z kolektívnej zmluvy u nás?	
Áno, som dostatočne informovaný.	
Nie, nie som o jej obsahu dostatočne informovaný.	
Nezaujíma ma jej obsah.	

Ktorú formu starostlivosti (z ponúkaných benefitov) ste už využili v našej spoločnosti alebo ktorá Vám bola už poskytnutá?	
Účasť na preventívnej lekárskej prehliadke	
Účasť na rekondičnom pobyte	
Využitie finančného príspevku na rekondičný озdravovací pobyt	
Očkovacia vakcína proti chrípke	
Účasť na spoločnom kultúrnom podujatí	
Účasť na spoločnom turistickom podujatí	
Účasť na firemnom rodinnom dni	
Účasť na koncoročnom večierku	
Účasť na grantových kolách v regionálnych súťažiach poriadaných našou spoločnosťou	
Využitie zdravot. kupónov Check medical	
Využitie automatov na nápoje a cukrovinky	
Stravovanie	
Možnosť čerpania plateného náhrad.vol'na osamel. rodičovi, do 10.rokov veku dieťaťa podľa KZ	
Finančný príspevok pri životnom jubileu	
Finančný príspevok pri pracovnom jubileu	

Ako ste spokojný s kvalitou poskytovanej starostlivosti v jednotlivých oblastiach? (označte znamienkom X príslušnú hodnotovú škálu v rozpätí 1 až 5)					
Oblasť	1	2	3	4	5
	nedostatočná	postačujúca	štandardná	vysoká	nadštandardná
Prevent.lekárska starostlivosť					
Bezpečnosť a ochrana zdravia					
Možnosti stravovania – teplá strava					
Možnosti stravovania mimo hlavnej zmeny – mrazená strava					
Pitný režim v prevádzkach					
Pracovné odevy					
Pracovná obuv					
Možnosti prania pracovných odevov					
Hygienické potreby					
Hygienické zariadenia					
Parkovacie priestory					
Kultúrne podujatia					
Športové podujatia					
Turistické podujatia					
Spoločné podujatia s rodinnými príslušníkmi					
Darčeky pre deti					
Darčeky pre zamestnancov					
Pracovné vybavenie Vášho pracovného miesta					
Možnosti vzdelávania a zvyšovania kvalifikácie					
Možnosť profesijného a kariérneho rastu					
<p>Pozn.:</p> <p>Pri hodnotení znamienkom X v stĺpci nedostatočná starostlivosť, prosím uveďte aj vysvetlenie prečo ju hodnotíte ako nedostatočnú.</p> <p>Využite prosím na Vaše vyjadrenie tento voľný priestor.</p>					

Ako ste spokojný s dostupnosťou informácií o dianí v našej a.s. a možnosťou vzájomnej komunikácie?

(označte znamienkom X príslušnú hodnotovú škálu v rozpätí 1 až 5)

Oblasť	1	2	3	4	5
	nedostatočná	postačujúca	štandardná	Vysoká	nadštandardná
Informácie o dianí v našej spoločnosti					
Vnútrofiremná komunikácia					
Schránka odkazov na vaše pripomienky a dotazy					
Mailová pošta pre Vašu komunikáciu s vedením spoločnosti: anonym@porfix.sk					

Stáva sa Vám situácia, že sa dostávate do stresov alebo problémov, ktoré vyplývajú z Vášho pracovného miesta (napr.: náplň práce, rizikové povolanie, hlučnosť, prašnosť, vibrácie ...)

Veľmi často

Dosť často

Občas

Vôbec nie

Zohľadňuje podľa Vás zamestnávateľ pri rozdeľovaní pracovných úloh Vašu rodinnú situáciu?

Vždy

Niekedy

Nikdy

Ktorý rizikový faktor pocítujete ako najzávažnejší vo vzťahu k vášmu pracovnému zaradeniu?

	Prekáža mi veľmi	Prijateľný	Nevnímam ho
Práca s bremenami			
Hluk			
Prach/zváračské dymy			
Vibrácie			
Záťaž teplom/chladom			
Chemické látky			
Karcinogénne a mutagénne látky			
Psychická záťaž (stres)			
Nevnímam žiadny stresový faktor pri práci			

Akú formu starostlivosti o Vás by ste ešte radi privítali?

	ÁNO	NIE
Poznáte v našom blízkom regióne (okres Prievidza) zamestnávateľa, ktorý svojim zamestnancom venuje porovnateľnú starostlivosť o svojich zamestnancov ako naša a.s.?		
Poznáte v našom blízkom regióne (okres Prievidza) zamestnávateľa, ktorý svojim zamestnancom venuje oveľa vyššiu starostlivosť o svojich zamestnancov ako naša a.s.?		
Ak áno, uveďte prosím obchodné meno a sídlo tohto zamestnávateľa(ov):		
Čo poskytuje tento Vami vymenovaný zamestnávateľ svojim zamestnancom na viac oproti našej a.s.?		

Ďakujeme za Váš čas, ktorý ste venovali vyplneniu tohto dotazníka.

Veríme, že tento spoločne strávený čas, ktorý venujeme zisteniu úrovne spokojnosti s poskytovanou starostlivosťou o Vás, prispeje k jej neustálemu zvyšovaniu a jej celkovému pozdvihnutiu v našej spoločnosti.