

**Dotazník pre získavanie údajov o využívaní nástrojov vekového manažmentu  
u jednotlivých zamestnávateľov**

**Identifikačné údaje dotazníka**

**ID dotazníka:** [Sektor]- [Forma]-[NNNN]

**Anketár:** označenie jedinečným kódom [R]-[P]-[NNN(N)]

**Sektor :** označenie 1 – 24 (číslovanie sektorov podľa zaužívaného abecedného poradia)

**Zamestnávateľ:** označenie zamestnávateľa prostredníctvom IČO (8-ciferný číselný údaj)

**Sídlo zamestnávateľa:**

**Webové sídlo zamestnávateľa:**

**Veľkosť zamestnávateľa podľa počtu zamestnancov:**

- Mikro: do 9 zamestnancov
- Malý: do 49 zamestnancov
- Stredný: do 249 zamestnancov
- Veľký: viac ako 249 zamestnancov

**Zaradenie zamestnania podľa klasifikácie SK ISCO-08 :**

(výber z číselníka zamestnaní typických pre daného zamestnávateľa)

**Kontaktná osoba zamestnávateľa poskytujúca údaje:**

Meno a priezvisko:

Telefón:

E-mail:

**Dátum vyplnenia dotazníka:** DD.MM.RRRR

## **Pilier 1: Znalosť problematiky veku**

**Ciel:** Zistenie základných informácií o zamestnávateľovi z pohľadu vekového zloženia zamestnancov a potrieb budúcej pracovnej sily.

1.1 Vyhodnocuje zamestnávateľ pravidelne riziká spojené so starnutím pracovnej sily s cieľom prijatia potrebných dlhodobých opatrení?

- áno, pravidelne*
- vyhodnocuje občas*
- nie, nevyhodnocuje*

1.2 Má zamestnávateľ vo svojich vnútorných predpisoch alebo iným vhodným spôsobom definované pracovné pozície, ktoré sú pre jeho činnosť kľúčové?

- áno, systematicky*
- skôr áno/čiastočne*
- plánuje zaviesť približne do 12 mesiacov*
- nie*

1.3 Má zamestnávateľ spracované plány nástupníctva v prípade kľúčových zamestnancov?

- áno*
- áno, ale len na časť pracovných pozícií*
- nie*

1.4 Pracuje zamestnávateľ systematicky s plánom odchodov do starobného dôchodku, aby mohol zabezpečiť včas primeranú náhradu za odchádzajúcich zamestnancov?

- áno*
- áno, ale nie systematicky pre všetky pozície*
- nie*

1.5 Spolupracuje zamestnávateľ pri nábore zamestnancov so vzdelávacími inštitúciami (napríklad podporuje prepojenie s praktickým vyučovaním)?

- áno, systematicky*
- skôr áno/čiastočne*

*plánuje začať spoluprácu približne do 12 mesiacov*

*nie*

1.6 Monitoruje zamestnávateľ fluktuáciu medzi novoprijatými zamestnancami (do 1 roka)?

*áno, systematicky*

*skôr áno/čiastočne*

*plánuje zaviesť približne do 12 mesiacov*

*nie*

1.7 Je zamestnávateľ pripravený na situáciu, že bude musieť v horizonte nasledujúcich 10 rokov zamestnávať väčší počet zamestnancov vo veku nad 50 rokov?

*áno*

*skôr áno/čiastočne*

*má v pláne zaoberať sa tým približne do 12 mesiacov*

*nie*

## **Pilier 2: Ústretové postoje k starnutiu**

**Ciel:** *Riadiaci zamestnanci sú oboznámení s prínosmi jednotlivých generácií na pracovisku a poznajú výhody vekovo diverzifikovaných pracovných tímov.*

2.1 Absolvovali riadiaci zamestnanci zamestnávateľa školenia zamerané na vekovú diverzitu zamestnancov?

*áno*

*nie*

2.2 Sú riadiaci zamestnanci dostatočne oboznámení so silnými a slabými stránkami jednotlivých generácií zamestnancov?

*áno*

*je v pláne zaoberať sa tým približne do 12 mesiacov*

*nie*

- 2.3 Ponúka zamestnávateľ pri nábore nejaké benefity/zvýhodnenia v súvislosti s vekom?
- áno*
- nie*
- 2.4 Ponúka zamestnávateľ pri nábore nejaké benefity/zvýhodnenia v súvislosti s individuálnymi potrebami uchádzača?
- áno, systematicky*
- áno, ale nesystematicky/v závislosti od situácie*
- nie*
- 2.5 Existujú u zamestnávateľa pracoviská, na ktorých nie je možné z objektívnych dôvodov zamestnávať starších zamestnancov?
- áno*
- nie*
- 2.6 Poskytol alebo poskytuje zamestnávateľ riadiacim zamestnancom zaškolenie v problematike diskriminácie na pracovisku, vrátane vekovej diskriminácie?
- áno, tejto problematike sa systematicky venuje*
- áno, ale nesystematicky*
- nie*
- 2.7 Zohľadňuje firemná kultúra zamestnávateľa všetky vekové skupiny na pracovisku?
- áno, systematicky*
- skôr áno/čiastočne*
- nie*
- 2.8 Majú zamestnanci možnosť podieľať sa na tvorbe systému hodnôt?
- áno, systematicky*
- skôr áno/čiastočne*
- zamestnávateľ má v pláne zaoberať sa tým približne do 12 mesiacov*
- nie*

### **Pilier 3: Dobrý manažment s pochopením pre individualitu a rozdielnosť**

**Ciel:** *Riadiaci zamestnanci preferujú individuálny prístup k zamestnancom všetkých vekových skupín a chápu rôznorodosť ich potrieb.*

3.1 Dokážu riadiaci zamestnanci prispôbiť svoje metódy riadenia zamestnancom rôznych vekových kategórií?

*určite áno*      *skôr áno*      *čiastočne*      *skôr nie*      *vôbec nie*  
                                                                                       

3.2 Využívajú riadiaci zamestnanci princípy medzigeneračnej spolupráce?

*áno*  
 *nedá sa jednoznačne odpovedať*  
 *nie*

3.3 Vytvára zamestnávateľ pracovné pozície s ohľadom na potreby zamestnancov rôznych vekových kategórií?

*áno, systematicky*  
 *skôr áno/čiastočne*  
 *zamestnávateľ má v pláne zaoberať sa tým približne do 12 mesiacov*  
 *nie*

3.4 Uplatňuje zamestnávateľ rotáciu pracovných miest s ohľadom na vek a fyzické schopnosti zamestnancov?

*áno, systematicky*  
 *skôr áno/čiastočne*  
 *zamestnávateľ má v pláne to zaviesť približne do 12 mesiacov*  
 *nie*

3.5 Umožňuje zamestnávateľ preradenie zamestnanca na inú prácu v prípade zníženej pracovnej schopnosti súvisiacej s vekom?

*áno, systematicky*  
 *skôr áno/čiastočne*  
 *nie*

- 3.6 Uplatňuje sa u zamestnávateľa preradenie zamestnancov na inú prácu pre zníženú flexibilitu z dôvodu opatrovníctva v prípadoch, keď to charakter práce umožňuje?
- áno, systematicky*
  - skôr áno/čiastočne*
  - nie*
- 3.7 Realizujú sa u zamestnávateľa pravidelné prieskumy spokojnosti zamestnancov s pracovnými podmienkami a pracovným prostredím, výsledky ktorých sa vyhodnocujú aj z hľadiska vekovej štruktúry respondentov?
- áno, pravidelne*
  - realizujú sa občas*
  - nie, nerealizujú sa*
- 3.8 Využíva zamestnávateľ skúsenosti iných domácich alebo zahraničných organizácií a/alebo jemu známe príklady dobrej praxe v oblasti vekového manažmentu?
- áno, systematicky sa inšpiruje*
  - čiastočne*
  - nie, vôbec sa tomu nevenuje*
- 3.9 V prípade, že zamestnávateľ je organizačnou súčasťou nadnárodnej spoločnosti alebo priamo riadenou organizáciou, do akej miery využíva znalosti a skúsenosti svojich materských/sesterských alebo nadriadených organizácií?
- v plnej miere*
  - čiastočne*
  - nie, vôbec sa tomu nevenuje*
  - zamestnávateľ nie je organizačnou súčasťou nadnárodnej spoločnosti alebo priamo riadenou organizáciou*

#### **Pilier 4: Kvalitné a funkčné opatrenia vekového manažmentu**

**Ciel:** *Stratégia vekového manažmentu u zamestnávateľa je súčasťou personálnej politiky. Firemná kultúra podporuje všetky generácie na pracovisku.*

4.1 Zohľadňuje stratégia rozvoja ľudských zdrojov zamestnávateľa všetky vekové skupiny zamestnancov?

*áno*

*nie*

4.2 Predpokladá stratégia rozvoja ľudských zdrojov zamestnávateľa udržanie si starších zamestnancov?

*áno a je na to plán*

*áno, ale nie je na to plán*

*nie*

4.3 Zohľadňuje stratégia rozvoja ľudských zdrojov zamestnávateľa aj aktivity zamerané na osobnostný rozvoj a/alebo udržiavanie dobrej duševnej a/alebo fyzickej kondície?

*áno, systematicky*

*skôráno/čiastočne*

*zamestnávateľ má v pláne to zaviesť približne do 12 mesiacov*

*nie*

4.4 Vyhodnocuje zamestnávateľ plnenie úloh a opatrení prijatých na základe stratégie rozvoja ľudských zdrojov?

*áno, pravidelne*

*vyhodnocuje občas*

*nie, nevyhodnocuje*

4.5 Zohľadňuje zamestnávateľ v interných predpisoch zameraných na uplatňovanie zásad rovných príležitostí tiež faktory veku?

*áno, systematicky*

*áno, ale len čiastočne, nejde o úplné riešenie*

*nie*

4.6 Na škále 1 až 5 uvedte, do akej miery má zamestnávateľ vypracovanú stratégiu vekového manažmentu (kde hodnota 1 zodpovedá tomu, že zamestnávateľ nemá žiadnu takúto stratégiu a hodnota 5 zodpovedá dôkladne vypracovanej stratégii):

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.7 Sú riadiaci zamestnanci zamestnávateľa preškolení v oblasti vekového manažmentu?

- áno, tejto problematike sa zamestnávateľ systematicky venuje*
- áno, ale nie systematicky, skôr náhodne*
- je v pláne to riešiť približne do 12 mesiacov*
- nie*

4.8 Má vedenie zamestnávateľa zaistenú podporu na dosiahnutie cieľov v oblasti vekového manažmentu na všetkých riadiacich úrovniach?

- áno*
- je v pláne to riešiť približne do 12 mesiacov*
- nie*

#### **Pilier 5: Zaistenie dobrej pracovnej schopnosti a motivácie**

**Ciel:** *Riadiaci zamestnanci poznajú jednotlivé faktory pracovnej schopnosti a spôsoby ich podpory v rôznych fázach pracovného života.*

5.1 Absolvovali vedúci zamestnanci zamestnávateľa školenia zamerané na techniku starostlivosti o zdravie a predchádzanie vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania nad rámec povinných školení podľa zákona ?

- áno, to je u zamestnávateľa štandardný postup*
- áno, ale skôr náhodne*
- je v pláne to riešiť približne do 12 mesiacov*
- nie*

5.2 Sú vedúci zamestnanci dostatočne oboznámení s faktormi pracovnej schopnosti?

*áno*

*skôr áno; zrejme majú všeobecné povedomie, avšak nemožno to tvrdiť s istotou*

*nie*

5.3 Má zamestnávateľ k dispozícii hodnoty merania pracovnej schopnosti zamestnancov podľa vekových skupín?

*áno*

*nie*

5.4 Sú u zamestnávateľa zavedené opatrenia na podporu fyzického a mentálneho zdravia zamestnancov nad rámec zákonných povinností? (napr. preventívna starostlivosť, benefity, špecifické programy podpory)

*áno*

*nie*

Ak *áno* (podotázky k otázke 5.4):

5.4.1 Sú opatrenia na podporu fyzického zdravia zamestnancov pravidelne prehodnocované s ohľadom na vekovú štruktúru zamestnancov?

*áno, pravidelne*

*prehodnocujú sa občas*

*nie*

5.4.2 Sú opatrenia na podporu mentálneho zdravia zamestnancov pravidelne prehodnocované s ohľadom na vekovú štruktúru zamestnancov?

*áno, pravidelne*

*prehodnocujú sa občas*

*nie*

5.4.3 Poskytuje zamestnávateľ výhody v prípade zdravotnej starostlivosti alebo lekárskeho preventívneho prehliadku vo vzťahu k práci nad rámec zákonných povinností?

*áno, pre všetkých zamestnancov*

*áno, pre časť zamestnancov*

*nie*

- 5.4.4 Zabezpečuje zamestnávateľ poskytovanie lekárskeho prehliadok vo vzťahu k práci pre starších alebo zdravotne znevýhodnených zamestnancov vo zvýšenej frekvencii?
- áno, systematicky*
- skôr áno / čiastočne / ak si to vyžiada situácia*
- nie*
- 5.4.5 Umožňuje zamestnávateľ tehotným zamestnankyniam prispôsobenie práce nad rámec zákonných povinností?
- áno, systematicky*
- skôr áno / čiastočne / náhodne*
- nie*
- 5.4.6 Umožňuje zamestnávateľ osamelým zamestnancom starajúcim sa o deti prispôsobenie práce nad rámec zákonných povinností?
- áno, systematicky*
- skôr áno / čiastočne / individuálne*
- nie*
- 5.4.7 Umožňuje zamestnávateľ zamestnancom so zmeneným zdravotným stavom prispôsobenie náročnosti pracovných úloh nad rámec zákonných povinností?
- áno, systematicky*
- skôr áno / čiastočne / náhodne*
- nie*
- 5.4.8 Umožňuje zamestnávateľ u starších zamestnancov prispôsobenie náročnosti pracovných úloh, najmä znižovanie fyzického a psychického zaťaženia, nad rámec zákonných povinností?
- áno, systematicky*
- skôr áno / čiastočne / ak si to vyžiada situácia*
- nie*
- 5.5 Investoval zamestnávateľ za posledných päť rokov do zlepšenia ergonómie pracovísk?

- áno, systematicky*
- skôr áno / čiastočne*
- nie*

5.6 Venuje zamestnávateľ osobitne zvýšenú pozornosť (nad rámec zákona) predchádzaniu vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania u starších zamestnancov?

- áno, systematicky*
- skôr áno / čiastočne*
- nie*

5.7 Na škále 1 až 5 uveďte, aká je miera kvality spolupráce zamestnávateľa s pracovnou zdravotnou službou (kde hodnota 1 zodpovedá nedostatočnej, neuspokojivej alebo žiadnej spolupráci a hodnota 5 veľmi dobrej spolupráci):

- |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5.8 Odporúča pracovná zdravotná služba zamestnávateľovi osobitné opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vo vzťahu k starším zamestnancom?

- áno*
- nie*

5.9 Zohľadňuje dokument hodnotenia rizík, ktorý sa vypracováva v spolupráci s pracovnou zdravotnou službou, aj vek?

- áno*
- nie*

5.10 Poskytuje zamestnávateľ peňažné alebo iné benefity pri pracovných alebo životných jubileách?

- áno, systematicky*
- občas áno, nie je v tom systém*
- nie*

5.11 Realizuje sa u zamestnávateľa v rámci mzdovej politiky diferenciacia niektorých zložiek mzdy na základe trvania pracovného pomeru?

*áno*

*nie*

### **Pilier 6: Vysoká úroveň kompetencií**

**Ciel:** *Riadiaci zamestnanci považujú koncept celoživotného vzdelávania/učenia a učenia sa na pracovisku za jeden zo svojich hlavných cieľov. Nevyhnutnou súčasťou je nastavenie podmienok pre medzigeneračnú spoluprácu s cieľom udržať u zamestnávateľa najmä tacitné znalosti.*

6.1 Je u zamestnávateľa nastavený systém podpory celoživotného vzdelávania/učenia sa?

*áno, systematicky*

*vzdelávanie je podporované, ale bez uceleného systému*

*nie*

6.2 Vytvára zamestnávateľ pre svojich zamestnancov individuálny kariérny plán?

*áno*

*len u vybraných pracovných pozícií*

*nie*

6.3 Má zamestnávateľ definované kompetenčné profily, ktoré umožňujú hodnotiť úroveň znalostí a zručností zamestnanca?

*áno*

*len u vybraných pracovných pozícií*

*nie*

6.4 Je u zamestnávateľa nastavený systém adaptácie nových zamestnancov?

*áno*

*len u vybraných pracovných pozícií*

*nie*

6.5 Ak ste odpovedali na predchádzajúcu otázku kladne, prispôsobuje sa adaptačný proces nových zamestnancov ich vekovým alebo osobným potrebám?

*áno*

*nie*

*pri otázke 6.4 bola odpoveď záporná*

6.6 Je u zamestnávateľa nastavený systém medzigeneračnej spolupráce, pri ktorom sa využívajú skúsenosti a vedomosti starších zamestnancov pri vzdelávaní alebo zaúčaní mladších zamestnancov?

*áno*

*realizuje sa príležitostne podľa potreby, bez systémového rámca*

*nie*

6.7 Uvažuje zamestnávateľ o príprave vzdelávacích aktivít alebo ďalších programov súvisiacich s automatizáciou alebo umelou inteligenciou?

*áno, takéto aktivity už zamestnávateľ realizuje*

*áno, takéto aktivity má zamestnávateľ naplánované*

*nie, o takýchto aktivitách zamestnávateľ doposiaľ neuvažoval*

### **Pilier 7: Dobrá organizácia práce a pracovného prostredia**

**Ciel:** *Organizácia práce, pracovná doba a pracovné podmienky u zamestnávateľa zodpovedajú možnostiam a potrebám zamestnancov vo všetkých vekových skupinách.*

7.1 Realizuje zamestnávateľ opatrenia na podporu zotrvania staršej pracovnej sily v zamestnaní?

*áno, systematicky*

*áno, rieši sa to príležitostne prípad od prípadu, bez systematického prístupu*

*nie*

7.2 Realizuje zamestnávateľ opatrenia na udržanie mladšej pracovnej sily (absolventi, rodičia starajúci sa o deti a pod.) v zamestnaní?

*áno, systematicky*

*áno, rieši sa to príležitostne prípad od prípadu, bez systematického prístupu*

*nie*

7.3 Ponúka zamestnávateľ flexibilné formy práce bez ohľadu na vek?

*áno*

*flexibilné formy práce zamestnávateľ umožňuje len určitým skupinám zamestnancov, pritom vek nezohľadňuje*

*flexibilné formy práce zamestnávateľ umožňuje len určitým vekovým skupinám zamestnancov*

*flexibilné formy práce neumožňuje zamestnávateľ vôbec*

7.4 Ako často za obdobie posledných 24 mesiacov prispôbil zamestnávateľ výkon práce potrebám zamestnanca/zamestnankyne (napr. práca iba v jednozmennej prevádzke, preradenie na inú prácu, home office, nutnosť častejšieho sprievodu pri návšteve lekára,...) pri jeho/jej osobitnej požiadavke súvisiacej s jeho/jej osobnými potrebami?

*veľmi často*

*pomerne často*

*výnimočne*

*v žiadnom prípade*

*zamestnávateľ takýto prípad neviduje*

7.5 Majú zamestnanci možnosť zúčastniť sa na aktivitách zameraných na prevenciu stresu a syndrómu vyhorenia?

*áno, systematicky*

*áno, avšak nie systematicky*

*nie*

7.6 Pracujú alebo v nedávnej minulosti pracovali u zamestnávateľa zamestnanci poskytujúci dlhodobú neformálnu starostlivosť o odkázanú osobu (napr. seniora, partnera so zdravotným postihnutím, dieťa s hendikepom)?

*áno, pričom zamestnávateľ vytvoril pre nich vhodné podmienky*

*áno, pričom zamestnávateľ neriešil vytvorenie vhodných podmienok*

*nie*

## **Pilier 8: Zaistenie kvalitného života**

**Ciel:** *Riadiaci zamestnanci si osvojili opatrenia na podporu hladkého prechodu zamestnancov z pracovného života do starobného dôchodku. Zamestnávateľ má nastavený systém komunikácie s bývalými zamestnancami.*

8.1 Prispieva zamestnávateľ svojim zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie alebo podporuje iné formy sporenia na dôchodok?

*áno*

*nie*

8.2 Poskytuje zamestnávateľ zamestnancom poradenstvo v oblasti dôchodkového plánovania, resp. pomáha zamestnancom pri príprave k odchodu do starobného alebo predčasného starobného dôchodku?

*áno, systematicky*

*áno, avšak len na podnet zamestnanca, nie systematicky*

*nie*

8.3 Poskytuje zamestnávateľ zamestnancom v preddôchodkovom veku podporu formou prispôsobovania práce a pracovnej činnosti postupnému prechodu do dôchodku (napr. postupným znižovaním pracovného úväzku, pružnosťou pri načasovaní odchodu do dôchodku a pod.)?

*áno, zamestnávateľ takúto podporu zvyčajne poskytuje*

*áno, ale zamestnávateľ takúto podporu poskytuje len ojedinele*

*áno, ak o to zamestnanec požiadá*

*nie*

8.4 Poskytuje zamestnávateľ zamestnancom finančný príspevok alebo iný benefit pri odchode do dôchodku nad rozsah Zákonníka práce?

*áno*

*nie*

8.5 Motivuje zamestnávateľ svojich zamestnancov k odchodu do predčasného starobného dôchodku?

*áno*

*nie*

- 8.6 Motivuje zamestnávateľ svojich zamestnancov k zotrvaníu v pracovnom pomere aj po dosiahnutí dôchodkového veku?
- áno, systematicky*
  - áno, ale len v individuálnych prípadoch, ak je to v záujme zamestnávateľa*
  - nie*
- 8.7 Pracujú u zamestnávateľa zamestnanci, ktorí už dosiahli dôchodkový vek a splnili podmienky pre odchod do starobného dôchodku?
- áno*
  - len výnimočne, ide o zanedbateľný počet*
  - nie*
- 8.8 Udržiava zamestnávateľ kontakt s vlastnými bývalými zamestnancami, ktorí sú v starobnom alebo predčasnom starobnom dôchodku?
- áno, systematicky*
  - skôr áno / čiastočne*
  - nie*
- 8.9 Poskytuje zamestnávateľ vlastným bývalým zamestnancom, ktorí sú v starobnom alebo predčasnom starobnom dôchodku, nejaké benefity; resp. vytvára predpoklady pre ich kontakt s kolegami?
- áno, má na to plán*
  - áno, avšak bez uceleného plánu*
  - zamestnávateľ sa týmto nezaoberal*
- 8.10 Sú bývalí zamestnanci, ktorí sú v starobnom alebo predčasnom starobnom dôchodku, príležitostne alebo pravidelne zapájaní u zamestnávateľa do mentoringu alebo poradenstva?
- áno, pravidelne*
  - áno, ale len príležitostne v ojedinelých prípadoch*
  - nie*
- 8.11 Má zamestnávateľ vedomosť o tom, či sú bývalí zamestnanci, ktorí sú v starobnom alebo predčasnom starobnom dôchodku, ochotní pracovne vypomôcť v prípade

potreby (napríklad pri krízovej situácii, pri nedostatku zamestnancov do nočných zmien, v prípade pracovnej neschopnosti stálych zamestnancov a pod.)?

- áno, zamestnávateľ má o takýchto bývalých zamestnancoch prehľad a je s nimi v kontakte*
- bývalých zamestnancov dokáže zamestnávateľ v prípade potreby osloviť, aktuálnu evidenciu zamestnancov ochotných na výpomoc však nevedie*
- nie*

## **PRÍLOHY**

Príloha A: Údaje o zamestnancoch - tabuľky

Príloha B: Sociálny dialóg – otázky pre zamestnávateľa

Príloha C: Sociálny dialóg – otázky pre odborovú organizáciu

Príloha D: Podpora zamestnancov s opatrovateľskými povinnosťami

## **Príloha A: Tabuľkové údaje o zamestnancoch**

### **Základné údaje o zamestnancoch**

- A.1 Počet zamestnancov, veková a genderová štruktúra, vzdelanie, počty zamestnancov pracujúcich v noci
- A.2 Počty zamestnancov na vedúcich pozíciách vo veku nad 50 rokov; typ vykonávanej práce
- A.3 Počet pracujúcich zamestnancov poberajúcich starobný dôchodok (všetky formy pracovného pomeru)
- A.4 Počet nových zamestnancov prijatých v uplynulom kalendárnom roku a počet pracovných pomerov ukončených v uplynulom kalendárnom roku (v danej vekovej štruktúre a podľa oblasti pôsobenia fyzická/duševná/kombinovaná práca)

### **Ochrana a podpora zdravia pri práci**

- A.5 Počty zamestnancov pracujúcich v jednotlivých kategóriách práce
- A.6 Celkový počet dní pracovnej neschopnosti a celkový počet pracovných úrazov v uplynulom kalendárnom roku (*vypĺňa sa kumulatívny počet v absolútnych číslach*)
- A.7 Celkový počet dní celodenného ošetrovania chorého člena rodiny v uplynulom kalendárnom roku (*kumulatívny počet v absolútnych číslach*)  
  
Celkový počet dní využitých na sprievod zamestnanca na ošetrovanie/vyšetrovanie člena rodiny v uplynulom kalendárnom roku (*kumulatívny počet v absolútnych číslach*)  
  
Aktuálny počet zamestnancov so zdravotným postihnutím (zamestnancov uznaných za invalidných podľa osobitného predpisu)
- A.8 Celkový počet zamestnancov zúčastnených na lekárskech preventívnych prehliadkach (LPP) vo vzťahu k práci v uplynulom kalendárnom roku
- A.9 Celkový počet prešetrovaných chorôb z povolania v uplynulom kalendárnom roku  
  
Celkový počet hlásených chorôb z povolania v uplynulom kalendárnom roku
- A.10 Počet zamestnancov s identifikovaným faktorom práce fyzická záťaž / psychická záťaž

## Vzdelávanie a rekvalifikácia

A.11 Počet zamestnancov zúčastnených aspoň raz na tréningoch a školeniach (mimo povinných školení v súlade so zákonom) v uplynulom kalendárnom roku v členení: *vnútro podnikové tréningy a školenia / externé tréningy a školenia*

Počet zamestnancov zúčastnených aspoň raz na rekvalifikačných kurzoch pri ich zmenenej pracovnej schopnosti v uplynulom kalendárnom roku

## Prispôsobovanie práce potrebám zamestnancov

A.12 Počet zamestnancov ktorým je umožnené využívať pružný pracovný čas

Počet zamestnancov ktorým je umožnené využívať prácu formou home office

Počet zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas

Počet zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti

A.13 Benefity ponúkané zamestnancom

## Príloha B: Sociálny dialóg – Otázky pre zamestnávateľa

B.1 Má zamestnávateľ uzatvorenú kolektívnu zmluvu?

áno

nie

B.2 Prebieha kolektívne vyjednávanie u zamestnávateľa pravidelne?

áno

nie

B.3 Ako hodnotíte úroveň sociálneho dialógu so zástupcami zamestnancov?

*[odpoveď na škále 1-5, kde hodnota 1 znamená veľmi dobrú úroveň a hodnota 5 úplne nedostatočnú úroveň]*

1

2

3

4

5

B.4 Sú nástroje vekového manažmentu súčasťou kolektívnej zmluvy?

áno

*nie*

B.5 Navrhne zamestnávateľ v rámci kolektívneho vyjednávania opatrenia, ktoré je možné považovať za nástroje vekového manažmentu?

*áno*

*nie*

Ak *áno*, ako ich zamestnávateľ v rámci kolektívneho vyjednávania prioritizuje?  
[odpoveď na škále 1-5, kde hodnota 1 znamená najvyššiu prioritu a hodnota 5 nulovú prioritu; tieto úrovne sa vyhodnotia spolu s odpoveďou „*áno*“]

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.6 Absolvovali zástupcovia zamestnávateľa zúčastňujúci sa kolektívneho vyjednávania školenie, ktorého obsahom/súčasťou by bola téma vekového manažmentu?

*áno*

*nie*

### **Príloha C: Sociálny dialóg – Otázky pre odborovú organizáciu**

vyplní predseda (zástupca) odborovej organizácie

C.1 Prebieha kolektívne vyjednanie so zamestnávateľom pravidelne?

*áno*

*nie*

C.2 Ako hodnotíte úroveň sociálneho dialógu so zamestnávateľom?

[odpoveď na škále 1-5, kde hodnota 1 znamená veľmi dobrú úroveň a hodnota 5 úplne nedostatočnú úroveň]

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C.3 Sú nástroje vekového manažmentu súčasťou kolektívnej zmluvy?

*áno*

*nie*

C.4 Navrhuje odborová organizácia v rámci kolektívneho vyjednávania opatrenia, ktoré je možné považovať za nástroje vekového manažmentu?

*áno*

*nie*

Ak *áno*, ako ich odborová organizácia v rámci kolektívneho vyjednávania prioritizuje? [odpoveď na škále 1-5, kde hodnota 1 znamená najvyššiu prioritu a hodnota 5 nulovú prioritu; tieto úrovne sa vyhodnotia spolu s odpoveďou „*áno*“]

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C.5 Majú zástupcovia odborovej organizácie zúčastňujúci sa kolektívneho vyjednávania vedomosť o nástrojoch a praktikách vekového manažmentu?

*áno*

*nie*

C.6 Navrhuje odborová organizácia opatrenia na zvýšenie BOZP vo vzťahu k starším zamestnancom v rámci sociálneho dialógu?

*áno*

*nie*

C.7 Navrhuje odborová organizácia opatrenia na predchádzanie pracovných úrazov alebo chorôb z povolania?

*áno*

*nie*

## Príloha D: Podpora zamestnancov s opatrovateľskými povinnosťami

**Za zamestnanca s opatrovateľskými povinnosťami považujeme osobu, ktorá dlhodobo a pravidelne (aspoň raz týždenne) poskytuje starostlivosť blízkej osobe odkázanej na pomoc pri každodenných činnostiach – najmä seniorovi, osobe so zdravotným postihnutím alebo dieťaťu s osobitnými potrebami.**

D.1 Zbiera zamestnávateľ cielene informácie o tom, že niektorí jeho zamestnanci poskytujú dlhodobú starostlivosť o odkázanú osobu?

- áno, systematicky evidujeme tieto údaje*
- čiastočne – niektorí zamestnanci o tom hovoria*
- nie – nemáme takéto informácie*

D.2 Ktoré z týchto opatrení poskytuje zamestnávateľ svojim zamestnancom s opatrovateľskými povinnosťami? (možnosť viacerých odpovedí)

### Flexibilita:

- pružný pracovný čas*
- práca z domu*
- kratší pracovný čas alebo upravený pracovný čas*
- flexibilné miesto výkonu práce (napr. preloženie bližšie k domovu)*

### Podpora:

- pracovné voľno s náhradou mzdy/bez náhrady mzdy za účelom starostlivosti o člena rodiny nad rozsah Zákonníka práce*
- poradenstvo (psychologické, právne, sociálne)*

### Financie:

- finančný príspevok alebo príspevok na služby pri starostlivosti*
- iné finančné opatrenie*
- žiadne špecifické opatrenia*

D.3 Aké skupiny zamestnancov môžu využívať flexibilné pracovné podmienky (napr. práca z domu, úprava úväzku, úprava pracovného času)?

- zamestnanci s rodičovskými povinnosťami (malé deti)*

- zamestnanci s opatrovateľskými povinnosťami voči dospelým*
  - obe vyššie uvedené skupiny*
  - rozhodujeme individuálne*
  - flexibilita nie je zavedená*
  - iné*
- D.4 Má zamestnávateľ zavedený systém podpory pre zamestnancov v náročných rodinných situáciách (napr. opatrovanie, vážne ochorenie blízkeho, úmrtie blízkeho)?
- áno – máme interný systém*
  - áno – spolupracujeme s externým subjektom*
  - nie – ale zamestnanci môžu využiť iné možnosti*
  - nie*
- D.5 Zaznamenali ste prípad, keď zamestnanec musel zmeniť úväzok, pracovné podmienky alebo ukončiť pracovný pomer kvôli starostlivosti o blízku osobu?
- áno – stalo sa to opakovane*
  - áno – stalo sa to výnimočne*
  - nie*
  - neviem / nevidujeme*
- D.6 Má zamestnávateľ skúsenosti so zdieľaním dobrej praxe v oblasti podpory zamestnancov s rodinnými alebo opatrovateľskými povinnosťami?
- áno – radi ich zdieľame*
  - častočne – máme čiastkové iniciatívy*
  - nie – zatiaľ sme žiadne takéto iniciatívy nezaviedli*
  - iné*
- D.7 Domnievate sa, že u vás môžu zamestnanci otvorene hovoriť o tom, že sa starajú o odkázanú osobu?
- áno – zamestnávateľ aktívne podporuje otvorenú komunikáciu*
  - áno – je to bežná súčasť firemnej kultúry*
  - skôr áno – závisí od pracoviska alebo nadriadeného*
  - skôr nie – zamestnanci to radšej nespomínajú*

- neviem*
- D.8 Uvažujete o rozšírení opatrení na podporu zamestnancov s opatrovateľskými povinnosťami v budúcnosti?
- áno – aktívne ich pripravujeme*
- možno – ak budú k dispozícii externé odporúčania alebo financovanie*
- zatiaľ sme o tom neuvažovali*
- nie – nemáme to v pláne*
- neviem*
- D.9 Máte prehľad o možnostiach externých služieb, ktoré by mohli pomôcť vašim zamestnancom pri starostlivosti (napr. odľahčovacie služby, poradenstvo, príspevky)?
- áno – aktívne ich komunikujeme zamestnancom*
- čiastočne – informácie máme, ale menej ich využívame*
- nie – o týchto možnostiach nevieme*
- D.10 Odhadnite, aký podiel zamestnancov využil v posledných 12 mesiacoch opatrenia týkajúce sa zosúladenia starostlivosti a práce?
- viac ako 20 %*
- 10 – 20 %*
- menej ako 10 %*
- neviem / nevidujeme*