

6.16. Systém prevence proti stresu

<http://www.guard7.cz/nabidka/system-prevence-proti-stresu>

Co je to stres

Stres je stav, který je doprovázen fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi, a který je výsledkem toho, že se člověk necítí schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do něj vkládanými.

Problematika pracovního stresu a psychosociálních rizik se stává stěžejním tématem posledních let. Evropská agentura pro bezpečnost a zdraví při práci EU – OSHA uvádí, že téměř polovina zaměstnanců je vystavena na svých pracovištích stresu. Průzkum Univerzity Karlovy a Všeobecné fakultní nemocnice v Praze, uvádí, že zaměstnání je zdrojem stresu pro 39 procent Čechů.

„Měkká“ rizika se stále více podílejí na vzniku úrazů, nehod a nemocí z povolání. Nejedná se zde pouze o pracovní pozice s převahou duševní, administrativní práce, ale dotýká se to v různé míře všech pracovních pozic napříč jednotlivými odvětvími.

Právní základ

Rámcová dohoda EU o stresu spojeném s prací

V rámci Evropské unie byla přijata Rámcová dohoda EU o stresu spojeném s prací tj. dohoda mezi sociálními partnery na úrovni Evropské unie 8.října 2004. Členskými státy EU bylo uloženo ji

implementovat. V České republice to řešila novela zákoníku práce, která však nebyla přijata.

Zákoník práce

§ 1a odst.1 písm.b. základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce.

§ 101 odst. 1: Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci s ohledem na ohrožení života a zdraví, které se týkají výkonu práce (dále jen rizika),

§ 224 odst. 1: Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce.

Text měl být u neschválené novely doplněn o:“včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti”.

Zákon č. 198/2009 Sb.antidiskriminační zákon

Diskriminace a nerovnost. Podle zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) je diskriminace přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků³), i z důvodu státní příslušnosti.

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Příčiny a zdroje stresu

1. špatná organizace práce a pracovní postupy (
2. neposkytování nebo zkracování pracovních přestávek,
3. nedostatečný stupeň autonomie,
4. nesoulad mezi kvalifikací a požadavky pracovního místa,
5. nepřiměřené pracovní zatížení
6. pracovní podmínky a prostředí (vystavení hrubému chování, hluku, horku, nebezpečným látkám, nedostatečné teplotě, větrání, úklid pracoviště apod.),
7. špatná a nedostatečná komunikace (
8. nejistota v práci – perspektiva zaměstnání, nadcházející změny, např. reorganizace apod.—
9. subjektivní faktory (emocionální a sociální tlaky, pocit neschopnosti, vnímaný nedostatek podpory apod.).
10. nadměrné pracovní zatížení,
11. rozporuplné požadavky a nedostatečně jasně vymezené pracovní úkoly,
12. špatně řízené organizační změny, nejistota zaměstnání,
13. neefektivní komunikace, nedostatečná podpora ze strany vedení nebo kolegů,
14. psychické a sexuální obtěžování, násilí třetích stran.

Příznaky

Je třeba sledovat, zda se u zaměstnanců nevyskytují projevy toho, že nejsou schopni zvládat pracovní zátěž. Jsou to tyto příznaky:

1. stížnosti zaměstnanců,
2. podržáděnost zaměstnanců,

3. klesající pracovní motivace,
4. špatné pracovní klima na pracovišti,
5. vnitřní kompetenční spory, nedostatečná koordinace a duplicitní práce,
6. fluktuace a absence,
7. nedodržování termínů,
8. nepřiměřené množství přesčasových hodin,
9. dlouhá doba na provedení pracovních úkolů.

Opatření proti stresu

1. manažerská a komunikační opatření např. vyjasnění cílů zaměstnavatele (firmy) a role jednotlivých zaměstnanců,
2. zajištění manažerské podpory jednotlivcům a týmům,
3. zajištění souladu odpovědnosti a kontroly práce,
4. zlepšení organizace práce a pracovních postupů, podmínek a pracovního prostředí.
5. školení vedoucích a ostatních zaměstnanců s cílem zvýšit znalost a formy stresu, jeho možných příčin a následků,
6. poskytování informací zaměstnancům a konzultace s nimi nebo s jejich zástupci.—

System prevence proti stresu

- Vymezení hlavních pojmů, práv a povinností v dané oblasti v návaznosti na platnou legislativu.
- Přehled hlavních psychosociálních rizik na jednotlivých pracovištích, jejich vyhodnocení.
- Průběžný monitoring úrovně stresu.
- Stanovení preventivních opatření, programů, způsob a rozsah jejich využití

Mezi hlavní přínosy tvorby a zavedení této interní dokumentace do

praxe dané firmy patří:

- Úspora finančních nákladů v souvislosti s možným omezením pracovní způsobilosti, popř. ztrátou daného zaměstnance.
- Zisk bonusu na trhu, protože v rámci EU bude stále větší tlak na to, aby firmy danou problematiku měly vhodně vyřešenou a firma, která se prokáže vedením této dokumentace, získá určitou výhodu před ostatními.

Kontaktujte pro [zpracování nabídky nebo více informací](#).

© [GUARD7](#)