



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému – etapa II

Publikace poskytuje informace o výsledcích tohoto projektu pro bipartitní platformu Stavebnictví II, tj. OSVČ a malé podnikatele. Výsledkem uvedených měření jsou doporučení pro zmírnění negativních dopadů prodloužení aktivní délky života a udržení stárnoucích pracovníků na pracovním trhu

Bipartitní platforma Stavebnictví II





O projektu

Obecně Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR se společně se svými členy a sociálním partnerem projektu (ČMKOS) rozhodla realizovat projekt, který by prostřednictvím bipartitního dialogu a klíčových aktivit pomohl připravit zaměstnavatele a zaměstnance ve vybraných pozicích na dopady a změny vyplývající z důchodového systému. Jedná se zejména na skutečnost, že tito zaměstnanci budou vykonávat svou profesi do vyššího věku. Základním problémem, k jehož řešení chceme realizací projektu přispět, je zvládnutí nároků, požadavků a limitů na výkon pracovní činnosti vybraných pozic v odvětvích i ve vyšším věku a umožnit tak cílové skupině udržení pracovního místa, resp. zaměstnání déle. Proto je potřeba reagovat na neustálé prodlužování průměrného lidského života a prodlužování věku odchodu do důchodu včasnou přípravou budoucích generací na aktivní pracovní život ve vyšším věku. Problematika změn a dopadů, které přináší přeměna důchodového systému je nanejvýš aktuální a je proto velmi potřebné se touto problematikou na úrovni sociálních partnerů, organizací, podniků a zaměstnanců zabývat i z jiného než parametrického pohledu důchodové reformy. A to především z pohledu prodlužování délky aktivního pracovního života zaměstnanců, udržení stárnoucí pracovní síly na pracovním trhu a zvládnutí pracovní činnosti ve vyšším věku a to bez ohledu na finální parametry důchodového systému, složení či změny na úrovni vlády. Jedním z možných řešení je podpora takových aktivit, které odráží potřeby cílové skupiny a mají za cíl připravit všechny zainteresované strany na výše zmíněné změny. Současný stav vyžaduje aktivní přístup také na straně nejen sociálních partnerů, ale i tripartity zejména na celostátní úrovni k řešení této problematiky. Jedním z takových přístupů je příprava a realizace druhé etapy projektu s názvem Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému. Jedná se o snahu zmírnit negativní dopady této problematiky společným postupem na straně zaměstnavatelů a zaměstnanců, který by pomohl nalézt vhodná, efektivní a realizovatelná opatření přímo u cílové skupiny.

Registrační číslo projektu CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001783

V projektu je za bipartitní platformu Stavebnictví II

Za stranu zaměstnanců Odborový svaz Stavba České republiky



Za stranu zaměstnavatelů Svaz podnikatelů v oboru technických zařízení ČR



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Cíle projektu

Hlavní cíl: Společným postupem sociálních partnerů připravit odvětví na změny důchodového systému a zmírnit negativní dopady prodlužování věku odchodu do důchodu včasnou přípravou budoucích generací na aktivní pracovní život ve vyšším věku.



Dílčí cíle: 1) Nalezení vhodných opatření pro vybrané pozice v odvětvích, která by umožnila zaměstnancům déle vykonávat svou profesi a zaměstnavatelům by snížila rizika spojená s nedostatkem pracovních sil v odvětví

2) Zajistit kvalitní a relevantní datovou základnu jako výchozí informační zdroj pro definici návrhů opatření pro zvládnutí nároků, požadavků a limitů na výkon pracovní činnosti vybraných pozic v odvětvích i ve vyšším věku (získání dat proběhne pomocí 3. pilotně ověřených metod pro měření pozice a 1. nově vytvořené metody pro měření prostředí); v 9. bipartitních platformách reprezentující 8 odvětví, získání dat bude realizováno v průběhu prvních 18. měsíců realizace projektu, nejpozději však do 31. 1. 2019.

3) Realizovat odvětvový sociální dialog, který povede k přípravě odvětví na změny důchodového systému. Jedná se o důležitý nástroj pro řešení zvolené problematiky včetně zkvalitňování personální a technické kapacity sociálních partnerů a komunikačních nástrojů. Tento cíl je také podporou pro naplňování udržování sociálního smíru. Pro zajištění rovnováhy mezi ekonomickým a sociálním přístupem k problematice je důležité, aby se na jejich řešení dohodli sociální oba partneři. To je také důvod, proč řešení přenášíme na platformu sociálního dialogu.

Klíčové aktivity

- Rekonstrukce a činnost pracovní skupiny na úrovni vytvořené bipartitní platformy
- Doplnění technických kapacit na úrovni bipartitních platform
- Realizace měření vybraných pozic v odvětví, definice vhodných opatření pro měřené pozice
- Zajištění informovanosti a přenosu výsledků pro cílovou skupinu
- Věková diverzita
- Vytvoření metody pro měření prostředí, interpretace výsledků



Výchozí stav problematiky:

Populace stárne, dožívá se vyššího věku a to bude znamenat, že podíl populace důchodového věku bude neustále stoupat.

Prodlužování délky života a nižší počet narozených dětí bude mít za následek výrazné zvýšení podílu osob starších 65 let v populaci.

Prodloužení aktivního pracovního věku přinese zcela nové nároky na všechny pracovníky ve věku nad 50 let, zejména pro fyzicky náročná dělnická povolání, ale dá se předpokládat, že i pro povolání psychicky náročná.

Velmi rychlý rozvoj technologií přináší změny v produktivitě práce, v charakteru práce, ve změně pracovních pozic a jejich četnosti ve firmě, podniku či organizaci

Vzniká tak potřeba upravit, změnit podmínky mezi novými nároky na pracovníky na jedné straně a jejich schopnostmi jim ve vyšším věku dostát na straně druhé.

Vytvoření těchto podmínek je v zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců, i proto je vhodné hledání optimálních řešení od této úrovně výše.

Důležité kroky při řešení:

1. Spolupráce se zaměstnavateli a zaměstnanci

Spolupráce a získání důležitých informací k vybraným pozicím jak z pohledu zaměstnavatelů, tak z pohledu zaměstnanců pracujících ve vybraných pozicích v odvětví

Základním problémem, k jehož řešení chceme s Vaší pomocí přispět, je zvládnutí zvyšujících se nároků, požadavků na výkon pracovní činnosti vybraných pozic v odvětvích i ve vyšším věku a umožnit tak zaměstnancům udržení pracovního místa, resp. zaměstnání co nejdéle.

Významné prodloužení věku pro nárok na odchod do důchodu přináší výzvu, jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance, se v předstihu na tyto změny připravit.

Z celospolečenského hlediska je žádoucí vytvořit takové pracovní podmínky, aby co největší počet zaměstnanců mohl vykonávat své povolání plnohodnotně až do skutečného nároku na starobní důchod.



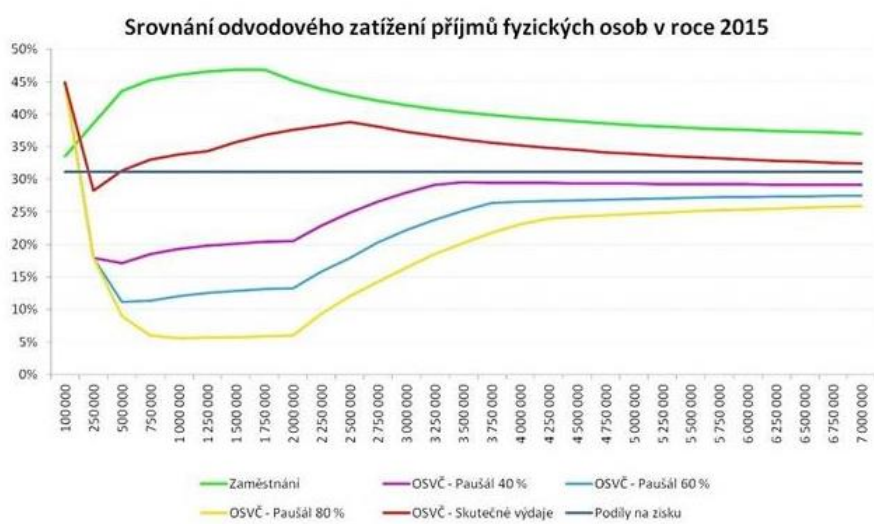
Tuto ambici mohou nejlépe naplnit zaměstnavatelé tím, že včas připraví ve svých firmách takové změny pracovních podmínek, které umožní cílové skupině plnohodnotné pracovní zapojení až do odchodu do starobního důchodu.



2. Spolupráce zástupců odvětví, sociálních partnerů a dalších odborníků k této problematice

Společnou diskusí nad získanými daty a informacemi najít a definovat taková opatření pro vybrané pozice, která budou v praxi využitelná, realizovatelná a přínosná pro všechny zainteresované skupiny (zaměstnanci, zaměstnavatelé, odvětví, ...stát).

Společnou činností připravit pro odvětví využitelná řešení.





BP Stavebnictví II

Cílem aktivity BP školství Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému - etapa II (CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001783) je získání dat měřením pracovníků, kteří zastávají vybrané pozice v odvětví včetně interpretace, vyhodnocení dat a zpracování zpětné vazby a podkladů pro Specialisty dané bipartitní platformy.

První fáze měření byla složena ze tří částí:

BSAT

Základem BSAT je kombinace projektivních technik používaných v psychologii už desítky let a vědeckých znalostí z oblastí neuro-vědy, medicíny, biologie, matematiky, sociologie, statistiky a informačních technologií. Autorem BSAT, která funguje na neurobiologickém základě, je promován psycholog Jiří Šimonek. Nynější podoba BSAT tak, jak ji využívá koncept Balance Management, existuje od roku 1997, kdy se historicky poprvé začaly výsledky vyhodnocovat pomocí počítače.

CUTE

Metodika cut-e představuje on-line diagnostiku, která disponuje širokým portfoliem psychometrických nástrojů. V rámci projektu jsou využívány dotazníky zaměřující se na pracovní motivaci jedinců v daných profesích, míru jejich dovedností a pracovních kompetencí. Tyto metody jsou společné pro všechny pracovní pozice. V návaznosti na specifické profese se také s předchozími dotazníky měří prostřednictvím testů schopnosti, které jsou klíčové pro výkon konkrétní profese.

LEA

Nový unikátní nástroj měření a benchmarkingu Lifelong Employability Assessment, zkráceně LEA. Nástroj LEA umožňuje měřit, vyhodnocovat a mapovat klíčové procesy rozvoje lidských zdrojů ve firmě týkající se Age managementu. Zaměstnavatelé díky LEA získávají hodnověrný obrázek, jaká opatření, nástroje, procesy je třeba zavádět. V rámci druhé fáze měření byla využita vyhodnocená data z první fáze, která byla diskutována přímo se zástupci daných pracovních pozic v místě výkonu jejich profese (rozhovory). Nestandardizované rozhovory byly určeny k vyjasnění výsledků sběru dat a zjištění silných a slabých stránek dané profese vč. návrhů a doporučení ke zlepšení dané situace. V dalším období se BP Stavebnictví II věnovala Kulatým stolům a seminářům. Výstupy kulatých stolů naleznete v další části, rozdělené dle druhu pracovní pozice.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Stavebnictví II představuje malé a střední podnikání, které je významnou součástí každé vyspělé ekonomiky a je společensky důležité obzvláště z hlediska zaměstnanosti a ekonomického výkonu celé společnosti.

Bipartitní platformu Stavebnictví II v projektu zastupují následující pracovní pozice:



Malíř



CECH KAMNÁŘŮ
ČESKÉ REPUBLIKY



Kamnář a kominík



Obkladač



Sádrokartonář

Je třeba říci, že se jedná o oblast služeb. V případě jednotlivců OSVČ, je pracovní doba zcela individuální dle potřeby zakázky a zákazníka. V případě firem, které mají zaměstnance, tak ti mají stanovenou pracovní dobu, v souladu se zákonem. Nicméně s ohledem na dané profese a oblast služeb, bude pracovní doba ovlivněna podmínkami a termíny zakázky, což firmy musí řešit formou různých příplatků a dalších opatření v souladu se zákonem. Živnostníci si musí sami vyřizovat veškerou administrativu, na kterou mají větší podniky specialisty. Nejsou schopni studovat neustále se měnící zákony a sledovat všechny povinnosti, které pro ně z toho vyplývají. Specialisty na danou problematiku si nejsou ze svých vydělků schopni zaplatit.

Většina řemeslníků se sdružuje v živnostenských společenstvech a tato společenstva jsou členy Hospodářské komory ČR, která se jim snaží pomáhat, na příklad zavedením PES – právního elektronického systému.

Počínaje rokem 2018 mají podnikatelé ucelený přehled o tom, které povinnosti musí podle českých zákonů plnit. Napříč politickým spektrem získala Hospodářská komora ČR podporu pro zavedení elektronického nástroje umožňujícího firmám a živnostníkům spravovat plnění jejich povinností přes



internet. Systém může podnikatelům ušetřit desítky miliard korun ročně. Každá velká společnost i nejmenší živnostník si díky tomuto projektu bude moci snadno a rychle ověřit všechny povinnosti, které se týkají právě jeho odvětví a právě jeho profese. PES podnikatelům umožní, aby si spravovali přes internet a na jednom místě přehled svých povinností vyplývajících ze zákonů a prováděcích vyhlášek. Zároveň jim podle odhadů Hospodářské komory ušetří nejméně 43 miliard Kč ročně, které dnes musí vydat na zpracování právních analýz a právní poradenství při zastupování před správními orgány a soudy ve sporech o výklad právních předpisů. PES bude navíc daňově uznatelným nákladem. Státu PES umožní identifikovat a odstraňovat nadbytečné, nejednoznačné či nesmyslné paragrafy a povinnosti. Pomůže také kontrolním a dozorovým orgánům orientovat se v právních předpisech i v tom, co mají kontrolovat a jménem státu vymáhat. Časté změny zákonů, nařízení a vyhlášek, jejich nejednoznačný výklad a aplikace v praxi totiž způsobují nejen podnikatelům takové potíže, že dnes i při dobré vůli nevědí, jaké povinnosti vůči státu musí plnit. Navíc praxe ukazuje, že zákony nezvládají jednoznačně vykládat už ani sami zákonodárci, soudy ani státní dozorové orgány.

Malé a střední podniky v datech

Podíl OSVČ vykonávajících hlavní činnost na celkovém počtu OSVČ činil 58,9 %, a podíl OSVČ vykonávajících vedlejší činnost na celkovém počtu OSVČ činil tedy 41,1 % (k 31. 12. 2016). Od roku 2011 dochází k poklesu počtu OSVČ, které vykonávají hlavní činnost, a přibývá počet OSVČ, které vykonávají vedlejší činnost.

ŽIVNOSTENSKÉ PODNIKÁNÍ V České republice bylo k 31. 12. 2016 evidováno 3 645 647 živnostenských oprávnění, což představuje oproti roku 2015 nárůst o 89 289 živnostenských oprávnění, tj. o 2,5 %.

Počet OSVČ v hlavní a vedlejší činnost v letech 2011 - 2018

	OSVČ hlavních	OSVČ vedlejších	Celkem
K 30. 6. 2018	591 004	417 352	1 008 356
K 30. 6. 2017	585 296	406 807	992 103
K 30. 6. 2016	586 769	403 912	990 681
K 30. 6. 2015	592 538	395 204	987 742
K 30. 6. 2014	600 905	384 322	985 227
K 30. 6. 2013	624 942	371 054	995 996



K 30. 6. 2012	648 492	363 150	1 011 642
K 30. 6. 2011	663 991	342 332	1 006 323

VÝVOJ POČTU MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ V ČR Podle údajů Českého statistického úřadu vykazovalo podnikatelskou činnost k 31. 12. 2016 v České republice 1 144 417 právnických a fyzických osob s počtem zaměstnanců 0 – 249, fyzických osob s počtem zaměstnanců 0 – 249 bylo 881 509 a právnických osob s počtem zaměstnanců 0 – 249 bylo

262 908. Podíl malých a středních podniků (údaj vychází z definice MSP užívané Českým statistickým úřadem) na celkovém počtu aktivních podnikatelských subjektů v roce 2016 byl 99,8 %.

POROVNÁNÍ VÝVOJE POČTU OSVČ Na konci roku 2016 evidovala ČSSZ 981 355 OSVČ. O rok dříve jich bylo o cca 5 tisíc méně. Nejvyšší množství OSVČ registrovala ČSSZ na konci roku 2011, kdy jich v ČR bylo více než milion. Výraznou změnu na celkovém počtu OSVČ v letech 2011–2014 způsobil pokles OSVČ vykonávajících hlavní činnost. Ještě na konci roku 2011 jich ČSSZ evidovala téměř 650 tisíc, na konci roku 2014 jich bylo pouze 586 tisíc. Jejich počet tak v letech 2011–2014 klesl o takřka 10 %.

Na začátku letošního roku došlo po sedmi letech opět k meziročnímu nárůstu počtu OSVČ (osob samostatně výdělečně činných) hlavních. Jak ukazují data České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) k polovině roku, nešlo o náhodu a zájem o samostatnou výdělečnou činnost opravdu narůstá. Zatímco k 30. červnu 2017 působilo v Česku 585 296 OSVČ hlavních, ke stejnému datu letošního roku se jednalo o 591 004 OSVČ hlavních. Počet OSVČ hlavních tak vzrostl o necelých 6 tisíc.

Za nárůstem stojí podle odborníků několik faktorů, tím hlavním však bezesporu je růst ekonomiky.

Počet ŽO pro fyzické osoby podle typů živností a dle pohlaví

Typ	Kód	Muži	Ženy	Součet
Koncese	K	141561	42649	184210
Volná živnost	L	1039121	649764	1688885
Řemeslná živnost	R	652407	153781	806188
Vázaná živnost	V	103096	111981	215077
Celkem	SUM	1936185	958175	2894360



Paritní fondy ve stavebnictví

Paritní fondy jsou založeny, financovány a řízeny sociálními partnery a často plní doplňkovou roli stávajících vládních struktur, zejména v oblasti odborného vzdělávání, ochrany zdraví a bezpečnosti, odvětvových důchodů a systémů placené dovolené.



Evropští sociální partneři v odvětví stavebnictví, EFBWW (Evropská federace pracovníků ve stavebnictví a dřevařství) a FIEC (Evropská federace stavebního průmyslu), ve spolupráci s AEIP (Evropskou asociací paritních institucí), vypracovali odbornou webovou prezentaci s přehledem paritních fondů, které existují v různých členských státech ve stavebním průmyslu. Kromě kolektivních smluv paritních institucí také hrají důležitou roli ve vzájemné spolupráci sociálních partnerů a jako takové jsou "motorem", který podporuje pracovněprávní vztahy. Z tohoto důvodu je webová prezentace součástí rozsáhlejší iniciativy, jejichž cílem je další podpora rozvoje paritních fondů v celé EU.

Stavebnictví patří tradičně k nejpřednějším průmyslovým zaměstnavatelům v Evropě. Stavebnictví zaměstnává asi 15 milionů pracovníků, tedy více než 7% celkové evropské zaměstnanosti a téměř 30% zaměstnanosti v průmyslu. V tomto sektoru je zapojeno více než tři miliony podniků.

V České republice se jednotlivá živnostenská společenstva snaží o založení těchto fondů již několik let.

Některá živnostenská společenstva z příspěvků svých členů takto fungují a pomáhají svým členům v těžkých životních situacích.



Výsledky dotazníkových šetření LEA v souhrnu u měřených pozic

Rámcová doporučení

Živnostenská společenstva pro měřené pozice jsou profesní sdružení, která usiluje především o rozvoj kvality oboru - řemesla a současně o zachování tradice. I když nejsou firmou či podnikem a mají „jen členy“, mají k tématům věkové diverzity velmi progresivní přístup. Což vyplývá z jejich zaměření se na rozvoj kvality řemesla – oboru a zachování tradice, kam patří i rozvoj lidských zdrojů do oboru. Společnosti mají výrazný vliv na rozvoj učňovského školství v oboru a samy se na něm podílí. Společnosti jsou velmi proaktivní v oblasti získávání nových členů a jejich odborného rozvoje, prostřednictvím systému celoživotního vzdělávání. Zde také dosahují nejlepších výsledků.

Společnosti by mohly být vydávány za příklad skutečně dobré praxe, co se týká vztahu k čestným členům společnosti na penzi, kde se projevuje výrazně jejich důraz na zachování tradice, úcta k celoživotní práci svých členů, zvládnutí řemesla na vysoké úrovni a úcta ke zkušenosti a v podstatě umění řemesla.

Co se týká doporučení, je třeba ještě lépe využívat zkušeností členů společnosti na penzi například ve vzdělávacím procesu nebo jako dozoru na zakázkách, znalecké činnosti apod. Což by samo o sobě bylo i výrazným prvkem věkové diverzity. Stručně řečeno, stát by měl více využívat zkušenosti a know how společností sdružených pod platformou Stavebnictví II.

Pokud bude zajištěno kvalitní následovnictví zkušených odborníků, majitelů firem i osob samostatně výdělečně činných, bude možné, dokonce výrazně žádoucí, aby tito zkušení odborníci setrvali ve svých pozicích v roli vzorů, rádců, ale i prostředníků mezi zákazníky a nastupující generací řemeslníků podstatně déle než v případě jejich přímého manuálního zapojení. To ovšem předpokládá, že bude zajištěn dostatečný počet učňů a absolventů učňovských oborů.

Projednávané téma/řešená témata/v průběhu realizace kulatých stolů

Předmětem řešení na kulatých stolech byly především možnosti zvýšení atraktivity řemesla tak, aby lidé vyhledávali jejich služby ze strany jedné a z druhé strany, aby na dosavadní práci starší generace řemeslníků navázala mladší generace, to znamená, aby se na výuční obor hlásil dostatek zájemců a aby



byl obor zajímavý pro rodiče budoucích studentů. Projednávaly se také možnosti, jak zachovat určitou kvalitu a odbornost práce řemeslníků. Dalším řešeným problémem byla nekalá soutěž mezi řemeslníky či problematika mistrovské zkoušky.



Zapojení cílové skupiny, výsledky diskusí a prezentací výsledků měření

Během kulatých stolů byl mezi zúčastněnými a diskutujícími zástupci Živnostenských společenstev pro měřené pozice, kteří na úvodních setkáních poskytli vhled a kontext pro téma spojené s atraktivitou řemesla – mluvili především o zkušenostech se špatnou praxí nekvalitních řemeslníků, zároveň o nedostatečné informovanosti veřejnosti a o dalších problémech spojených s vykonáváním řemesla. Přítomnost zástupců Živnostenských společenstev byla následně užitečná při vymýšlení a prezentaci zamýšlených návrhů opatření pro zvýšení atraktivity řemesla. Problémy s neplacením faktur – úprava legislativy.

Návrhy opatření pro řešenou pozici v rozsahu řešených témat

Rozpracování „person“: Podrobná typologie lidí, kterých se jednotlivé rozpracované projekty týkají (rodič, žák, řemeslník). Pomůže při dalším plánování projektů, upozorní na nedostatky a rizika, pomůže a zefektivní jakoukoliv další práci. Jsou potřeba asi dva marketingoví specialisti, kteří typologii vytvoří. Úkol je přiměřeně časově a finančně náročný, ale nezbytný pro další postup.

Přednášky na školách: Příprava obsahu a realizace praktických přednášek pro studenty základních škol osmých a devátých tříd - ideálně při zapojení stávajících studentů odborného učiliště. Možnost vyzkoušet si praktickou kamnářskou úlohu, konzultovat s učňovským mistrem.

Nabídka materiálů pro studenty i rodiče, které by je měly zaujmout pro studium.

Je potřeba sehnat koordinátora projektu, který sežene přednášející, sestaví průběh přednášek, vybere konkrétní ZŠ, kde v průběhu roku přednášky proběhnou.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Brožura pro studenty ZŠ a jejich rodiče: Brožura pomůže studentům, a především jejich rodičům při výběru dalšího studia – řemesla zde budou představena jako atraktivní obor, dozví se z ní všechny potřebné praktické informace a možnosti uplatnění. Je potřeba sestavit produkční tým (redaktory, grafika, fotografa), který zajistí přípravu brožury, aby byla atraktivní pro cílovou skupinu. Následně je potřeba zajistit distribuci do ZŠ.

Den řemesel: Jednodenní či dvoudenní "veletrh" řemesel s možností si jednotlivá řemesla vyzkoušet. Možnost se domluvit a objednat řemeslníka z cechu se zárukou. Možnost pro rodiče studentů základních škol konzultovat případné studium na odborném učilišti. Je potřeba sehnat koordinátora, který bude mít na starost organizaci veletrhu, sežene prostory, vystavující, zajistí program a spolu se spolupracovníky zajistí veškeré praktické úkoly.

Vytvoření propagačních publikací mimořádných prací českých mistrů jednotlivých oborů. Publikace by měly zvýšit povědomí a atraktivitu příslušného řemesla mezi lidmi, zároveň být umělecky hodnotné. Je potřeba zajistit redaktory, fotografa a další spolupracovníky, kteří publikaci sestaví, následně je třeba zajistit distribuci do vybraných škol a další místa.

Vytvoření efektivních a aktualizovaných databáze živnostenských společenstev. Měla by zvýšit přehlednost uvnitř cechu, zájem o členství a zároveň by měla sloužit jako záruka kvalitně odvedené práce pro potenciální zákazníky, kteří by si zde mohli vybrat konkrétního řemeslníka v dostupné lokalitě. Zároveň by se na webu mohly objevovat příběhy spokojených zákazníků či jiné zajímavé informace a články o řemesle. Je třeba sehnat programátora a designéra, kteří web připraví. Je nutné spolupracovat s cechem při přípravě databáze.

Přijaté závěry



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Na kulatých stolech jsme během diskuzí našli možná řešení nastíněných problémů, se kterými se řemeslo potýká, navrhli a rozpracovali jsme projekty, které by měly zvýšit atraktivnost řemesla, zajistit zájem studentů o obor a zlepšit pověst řemeslníků. Tyto návrhy projektů je možné dále zpracovat a realizovat. Rovněž se intenzivně řešila v průběhu celého průběhu projektu problematika, která nejvíc trápí zaměstnance malých firem a zejména OSVČ při zajišťování a realizaci zakázek.

Jedním z nejzávažnějších problémů, se kterým se všichni pracovníci setkávají, je stres. Tomuto problému jsme v rámci projektu věnovali zásadní pozornost. Se stresem se všichni lidé setkávají ve větší nebo menší míře jak v práci, tak i v běžném osobním životě. My jsme se věnovali zejména stresu v práci.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Stres na pracovišti, příčiny stresu a jeho zvládnání.

Stres (angl. stress = napětí, namáhání, tlak)



Stres je funkční stav živého organismu, kdy je organismus vystaven mimořádným podmínkám=stresorům.

Následné obranné reakce organismu mají za cíl zachování homeostázy (rovnováhy) a zabránit jeho poškození nebo smrti.

Definice stresu

Stres je stav organismu, který je obecnou odezvou na jakoukoliv výrazně působící zátěž – fyzickou nebo psychickou.



Zároveň je to -

souhrn fyzických a duševních reakcí na nepříjemný poměr mezi skutečnými nebo představovanými osobními zkušenostmi a očekáváními.



Výsledek stresu

Člověk se necítí být schopen vyrovnat se s požadavky či očekáváními do něj vkládanými.

Zjednodušeně je to stav, který je doprovázen:

fyzickými, psychickými či sociálními potížemi nebo dysfunkcemi (narušenými anebo odchylnými funkcemi např. orgánů).

Odpovědnost stresu



- neschopnost jednat rozvážně,
- nervozitu,
- podrážděnost,
- hněv,

- pláč a mj.
- obezitu,
- oslabení imunitního systému,
- bolesti žaludku, žlučníku a dolních končetin,
- křeče svalstva apod.

Vnímání a chápání stresu



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Naše tělo – organismus (psychika) - vnímá stres jako zátěž.

Jedná se všechny situace spojené s jakýmkoliv změnami, které se v našem okolí dějí...

V případě stresu se jedná hlavně o situace negativní.

Nemoc a stres



Stres nelze chápat jako nemoc. JENŽE...

Dlouhodobé vystavení stresu může snížit efektivnost práce a... .. **může nemoc způsobit.**

Může nevratně poškodit zdraví a případně být i hlavní příčinou pracovního úrazu.

Fáze stresu



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



V okamžiku vzniku stresové situace, začínají pracovat ochranné mechanismy a člověk se snaží svůj stres zvládnout.

Organismus se:

- mobilizuje,
- vylučuje větší množství hormonu adrenalinu,
- zvyšuje se krevní tlak,
- zrychluje se srdeční tep a dýchání,
- více se je vylučován pot...

Fáze stresu – adaptivní (rezistence)



Organismus člověka má silnou schopnost stresu odolávat a vzdorovat mu = být rezistentním.

Časem se stresové zátěži začne přizpůsobovat...

... adaptujeme se.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Stres se stává jeho přirozenou součástí.

Šok ustupuje a ochranné mechanismy úspěšně pracují.

Trvá-li stres trvá dlouho, zdravotní stav se zhoršuje a objevují se nemoci z dlouhodobého vystavení organismu stresu, jako:

- vznik žaludečních vředů,
- vysoký krevní tlak,
- kardiovaskulární nemoci směřující až...
- k poškození imunitního systému.

Fáze stresu – vyčerpání



Organismus podléhá stresu. To vede k apatii, depresi, rezignaci a někdy dokonce ke smrti.

Měření stresu

Prozatím velkou a jedinou nevýhodou je, že stres – zátěž organismu vlivem stresu (míru psychické nepohody) - **nemůžeme nijak měřit.**

Pracovníka pod vlivem alkoholu z pracoviště, zjistíme-li to, vykážeme. Je ohrožením pro ostatní.

Ale co člověk s podobně poškozenou psychikou ještě před tím, než sám přijde na pracoviště jeho zaměstnavatele?

Alkohol, stejně jako dlouhodobé vystavení stresu, otupuje smysly a člověk pod jeho vlivem je nadměru nebezpečný jak sobě, tak i okolí.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Stres mimo pracovní dobu

Obecně se dá říci, že ne všechny projevy stresu zaměstnance, při plnění jeho pracovních úkolů, je možné považovat za stres s jeho prací spojený.

Stres vznikající mimo pracovní prostředí může vést ke změnám v chování zaměstnance a jeho přístupu k plnění jeho pracovních povinností a zároveň, může podstatnou měrou snížit efektivnosti práce **vlivem nepozornosti, kterou si zaměstnanec s sebou přináší do zaměstnání** z domova, ale i z cesty do zaměstnání (např. přítomnost u těžké dopravní nehody).

Celková psychická zátěž, se kterou zaměstnanec do práce přichází, a kterou v sobě má ještě před tím, než překročí bránu závodu, je prozatím zákonem opomíjena.

Je tedy na zaměstnavateli, jak se tomuto problému postaví...

Do stresorů vznikajících před branou závodu můžeme zahrnout např.:

- úmrtí v rodině,
- neurované rodinné poměry, hádky,
- dlouhodobé a vleklé nemoci blízkých,
- dluhy a na ně navazující exekuce,
- drogové a alkoholová závislost partnerů,
- domácí šikana a násilí,
- Problémy dětí ve škole apod.

Dalo by se říci, že platí přímá úměra:

- čím je větší a ničím a nikým nekontrolovaný stres na pracoviště vnesený z venkovního prostředí...,
- **... tím větší je pravděpodobnost pracovního úrazu, který zaměstnavatel nemá šanci jakkoliv ovlivnit.**

Stres a tlaky



Je tedy zřejmé, že jak vnější tlaky (mimo brány podniku), tak i ty vnitřní (podnikové a pracovní), které jsou dnes na jakoukoliv pracovní pozici okolím vytvářeny, dávají pracovníkům málo prostoru, aby se na práci soustředili.

Stres spojený s pracovní dobou

Jedná-li se o stres spojený s prací, může být způsoben různými faktory (stresory) jako např.:

mikroklima, hluk, fyzická zátěž, teplo, chlad, pracovní poloha, psychická zátěž (vnucené tempo, směnnost, noční práce) ...

Ty jsou známé s těmi zaměstnavatel každodenně pracuje...



Ve vyhlášce 432/2003 Sb. se o psychické zátěži hovoří, viz příloha čl. 10...

Je zde uvedeno mimo jiné např.

- pracovní tempo – časový tlak,
- monotónnost práce anebo nepřiměřená zátěž organismu,
- vědomí práce s rizikem ohrožení zdraví,
- vědomí možnosti vzniku závažných událostí, havárií případně vliv
- nepřetržitého provozu a nočních směn...

Jenže celková psychická zátěž, se kterou zaměstnanec do práce přichází a kterou v sobě má ještě před tím, než překročí bránu závodu ta je prozatím zákonem opomíjena.

Může ovšem být roznětkou...



Roznětkou, která se projevívá právě při:

- dlouhodobé monotónní práci,
- zvýšeném pracovním tempu,
- nepřetržitém provozu anebo
- po „hádce“ a odchodu z pracovníka z kanceláře nadřízeného, případně při
- dlouhodobém snižování hodnoty zaměstnance jako člověka spolupracovníky pro třeba pro jeho „defekty“.

Dalším problémem (u nás prozatím podceňovaným) jsou **mobbing** a z něj potom pramenící **bossing**.

Mobbing, zjednodušeně šikana na pracovišti.

Jsou to nejrůznější formy znepríjemňování života na pracovišti. Jedná se o útoky skupiny proti jednotlivci. Jiné pojetí mobbing vymezuje jako špatné zacházení bez sexuální či rasové příčiny.

Charakteristická je:

- skrytost,
- rafinovanost,
- zákeřnost.

Za mobbing lze považovat pouze chování, které se objevuje alespoň 1x týdně po dobu minimálně 6 měsíců.

Někdy bývá pod mobbing zařazováno i sexuální obtěžování na pracovišti.

Dle výsledků výzkumu z roku 2002 je obětí mobbingu 4–8 % pracujících.

Bossing – varianta mobbingu.

Bossing je psychická šikana v zaměstnání, které se dopouští na svém podřízeném nadřízený pracovník.

Jedná se o chování nadřízeného, které poškozují podřízeného před jeho kolegy, znesnadňuje či znemožňuje mu jeho práci.

Bossing se samozřejmě vyvíjí a stupňuje. Zhoršuje vztahy na pracovišti a zvyšuje kult osobnosti vedoucích.

Za šikanu (BOSSING) může být považováno:

- přehnané kontrolování plnění povinností či docházky,



- neschválení dovolené,
- arogantní chování,
- slovní urážky,
- nedocenění práce či častá a neoprávněná kritika,
- zesměšňování před kolegy,
- zadávání příliš složitých úkolů (na které nemá podřízený kvalifikaci nebo jsou nesplnitelné),
- zabraňování přístupu k informacím např. od nadřízených-vede k neinformovanosti,
- nemožnost vyjádřit svůj názor nebo navrhnout své návrhy,
- přisvojení si práce podřízeného jeho šéfem,
- sexuální obtěžování,
- bezdůvodné vyhrožování výpovědí (ukončením služebního poměru),
- různé naschvály (odebrání kancelářských potřeb...),
- přemíra přesčasů,
- probírání drobných chybiček, které jsou u ostatních přehlíženy atd.

Následky a nebezpečí mobbingu:

Mohou sahat od četných psychosomatických symptomů a potíží až k sebepoškozování a sebevraždě.

Skrytost a zákeřnost mobbingu mnohdy v mobbovaném vyvolá dojem, že trpí stihomamem, a ten o sobě začne vážně pochybovat.

Mobbing připravuje své oběti o sebevědomí a stopy v nich zůstávají dlouho.

Stres a bod zlomu.

Nezodpovězenou otázkou pak zůstává: „KDY?“

Kdy onen součet stresorů – na pracovišti i mimo něj - překročí únosnou mez?

Kdy nastane bod zlomu, který je bezesporu základní příčinou úrazu, resp. situace, která k němu může vést?

Kdy se překročí hraniční linka, která brání zaměstnanci (*člověku obecně*) správně vyhodnotit situaci a postupovat obvyklými zaběhlými a bezpečnými postupy, které pro něj připravil jeho zaměstnavatel?



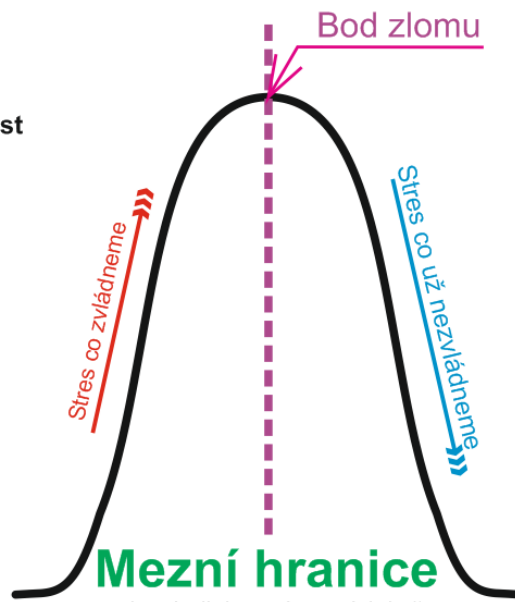
Rostoucí pravděpodobnost úrazu.

Čím blíže mezní hranici, tím je možnost jeho vzniku pravděpodobnější.

Zde je zaměstnavatel ještě asi schopen ovlivnit jeho případný vznik.

Mizivá pravděpodobnost úrazu.

- Plná pozornost,
- nulová pravděpodobnost PÚ...



Mezní hranice

o které nikdo z nás neví, kde ji máme a jak vysoká je její hodnota

Velká pravděpodobnost úrazu.

Čím dále od mezní hranici, tím je možnost jeho vzniku pravděpodobnější.

Zde zaměstnavatel „není“ schopen ovlivnit jeho případný vznik.

Velmi veliká pravděpodobnost úrazu.

- Žádná pozornost
- 100% pravděpodobnost PÚ



Shrnutí.



Je tedy možné něco zásadně změnit s ohledem na platnost fyzikálních zákonů, stres a jejich eliminaci v pracovním a ev. i v soukromém prostředí?

Změna je možná...

Organizační kulturou společnosti a jasným definováním práv a povinností. Toto je klíčové pro řízení podniků, kdy nevhodná organizace práce může působit jako podnět významného stresoru.

Jak předcházet riziku stresu spojeného s prací a co může zaměstnavatel udělat?

Zaměstnavatel by měl znát rizika stresu spojeného s prací a měl by je vždy správně vyhodnotit a vyřešit.

Nadto může, na základě analýzy získaných informací – např. **formou dotazníků a jejich výsledků** – přistoupit k řešení případného nepřiměřeného stresu, vnášeného na pracoviště zaměstnancem spojeného s jeho mimopracovní zátěží.



Cestou k řešení může být v návaznosti na platnou legislativu jednoznačné stanovení prioritních úkolů a:

- odstranění zbytečné práce a dále
- na základě analýzy zjištění, zda jsou zaměstnanci kompetentní konat zadanou práci a
- v případě potřeby poskytovat informace a instrukce zejména pro ty zaměstnance, kteří právě nastoupili, a ještě se zapracovávají.

Dále zaměstnavatel může změnit způsob práce s ohledem na zjištěný stresový faktor.

- Při vnuceném pracovním tempu může například zařadit přestávky a zajistit střídání zaměstnanců, v případně nerovnoměrného rozvržení pracovních úkolů v průběhu pracovní směny může zajistit jejich rovnoměrnost např. přerozdělením úkolů.
- V případě častého střídání úkonů, operací rozdílného typu lze změnit způsob práce.

V rámci firemní kultury může změnit pohled na zaměstnance s ohledem na to, co zaměstnanci brání plně se soustředit a kvalitně odvedenou práci...

- pomoci mu řešit např. obtížné situace vztahující se k dluhovým pastem,
- podpořit jej ve smyslu jeho dlouhodobě nemocných příbuzných a rodinných příslušníků,
- pomoci mu se vzděláváním a...
- mnoho a mnoho dalších akcí, které by zaměstnavatel zaměstnanci mohl poskytnout s ohledem na snížení jeho stresové zátěže, kterou by zaměstnanec nechal před branou závodu...