

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

navazující magisterské prezenční studium 2006 - 2008

Viktor Skalský

Závažné pracovní stresory a zvládání stresu obecně

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2007

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Ivana Šnýdrová CSc.

Oponent diplomové práce:

Datum obhajoby:

Výsledek obhajoby:

Prohlašuji,

že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracoval zcela samostatně a uvádím v ní veškeré prameny, které jsem použil.

Obsah

| | |
|--|----|
| Resumé | 6 |
| Summary | 8 |
| 0 Úvod | 10 |
| 1 Stres | 13 |
| 1.1 Stresory | 14 |
| 1.2 Stresová reakce | 19 |
| 1.3 Symptomy stresu | 22 |
| 1.4 Reakce na prožitou zátěž – nečastější přizpůsobovací techniky | 24 |
| 1.5 Nemoci související se stresem | 25 |
| 2 Závažné pracovní stresory | 28 |
| 2.1 Diskriminace v zaměstnání | 31 |
| 2.1.1. Pracovněprávní antidiskriminační legislativa | 32 |
| 2.1.1.1 Legislativa EU | 32 |
| 2.1.1.2 Další mezinárodní dokumenty v oblasti diskriminace v zaměstnání | 33 |
| 2.1.1.3 Vnitrostátní prameny práva k oblasti diskriminace v zaměstnání | 34 |
| 2.1.2 Diskriminace v zaměstnání – teorie a praxe | 35 |
| 2.1.2.1 Diskriminace v zaměstnání na základě genderu | 35 |
| 2.1.2.1.1 Stereotyp zaměstnance muže a zaměstnankyně ženy | 36 |
| 2.1.2.1.2 Profesní a sektorové rozložení pracovních sil (muži – ženy) | 39 |
| 2.1.2.1.3 Účast žen na řízení | 40 |
| 2.1.2.1.4 Znevýhodněné finanční ohodnocení žen | 43 |
| 2.1.2.1.5 Ženy a nezaměstnanost | 45 |
| 2.1.2.1.6 Sexuální obtěžování jako další forma diskriminace žen na trhu práce | 45 |
| 2.1.2.2 Diskriminace v zaměstnání na základě věku | 46 |
| 2.1.2.2.1 Diskriminační inzeráty | 47 |
| 2.1.2.2.2 Věk a kariéra | 48 |
| 2.1.2.3 Diskriminace na trhu práce na základě rasy | 49 |

| | | |
|-----------|--|----|
| 2.1.2.3.1 | Nezaměstnanost Romů | 50 |
| 2.1.2.4 | Diskriminace na trhu práce na základě zdravotního postižení | 52 |
| 2.1.2.4.1 | Povinnost zaměstnávat občany se zdravotním postižením | 52 |
| 2.1.2.5 | Další možné formy diskriminace na trhu práce | 55 |
| 2.1.2.5.1 | Diskriminace na základě sexuální orientace | 55 |
| 2.1.2.5.2 | Diskriminace odsouzených v přístupu k práci | 56 |
| 2.1.2.5.3 | Diskriminace v zaměstnání na základě náboženského přesvědčení | 57 |
| 2.1.2.5.4 | Diskriminace kuřáků? | 57 |
| 2.1.3 | Některá možná řešení diskriminace na trhu práce | 58 |
| 2.1.3.1 | Diversity management | 58 |
| 2.1.3.2 | Family friendly policy | 59 |
| 2.1.3.3 | Vzdělávání jako diskriminační faktor, ale i mocný nástroj v boji proti diskriminaci | 60 |
| 2.2 | Mobbing | 61 |
| 2.2.0 | Mobbing – Úvod | 61 |
| 2.2.1 | Termíny mobbing, bullying | 62 |
| 2.2.1.1 | Bossing, stalking, chairing, staffing, defaming shaming, dissen | 62 |
| 2.2.1.2 | Poměry mezi druhy šikany na pracovišti | 64 |
| 2.2.1.3 | Metody mobbingových aktivit | 64 |
| 2.2.1.4 | Příčiny mobbingu | 65 |
| 2.2.1.5 | „Klovací řád“ | 67 |
| 2.2.1.6 | Vývojové fáze mobbingu | 67 |
| 2.2.1.7 | Typická oběť mobbingu | 68 |
| 2.2.1.8 | Typologie pachatelů | 69 |
| 2.2.2 | Zdravotní a ekonomické následky mobbingu | 71 |
| 2.2.3 | Strategie čelení mobbingovým aktivitám | 72 |
| 2.2.4 | Český právní řád a mobbing | 73 |
| 2.2.5 | Mobbing – Závěr | 73 |
| 2.3 | Závažné pracovní stresory – Shrnutí | 74 |
| 3 | Metody zvládnání stresu | 75 |

| | |
|---|-----|
| 3.1 Strategie zvládání stresu | 75 |
| 3.2 Salutory – Pozitivní životní faktory | 76 |
| 3.3 Cíle zvládání stresu | 76 |
| 3.4 Metody umožňující lepší zvládání stresu | 76 |
| 3.4.1 Správná životospráva | 77 |
| 3.4.1.1 Racionální strava | 77 |
| 3.4.1.2 Organizace času | 82 |
| 3.4.1.3 Odpočinkové aktivity | 83 |
| 3.4.1.3.1 Sport | 83 |
| 3.4.1.3.2 Spánek | 85 |
| 3.4.1.3.3 Odpočinkové aktivity – Shrnutí | 87 |
| 3.4.2 Sociální opora | 87 |
| 3.4.3 Relaxační metody | 90 |
| 3.4.3.1 Dýchací cvičení | 91 |
| 3.4.3.2 Autogenní trénink | 93 |
| 3.4.3.3 Jóga | 97 |
| 3.4.3.4 Meditace | 100 |
| 3.4.3.5 Floatační tanky | 104 |
| 3.4.3.6 Relaxační metody – Shrnutí | 104 |
| 3.4.4 Terapeutické metody | 105 |
| 3.4.4.1 Psychoterapie | 105 |
| 3.4.4.2 Farmakoterapie | 107 |
| 3.4.5 Protistresové postoje a návyky | 108 |
| 3.4.5.1 Logoterapie V. E. Frankla | 108 |
| 3.4.5.2 Víra | 109 |
| 4 Závěr | 112 |
| 5 Soupis bibliografických citací | 113 |
| 6 Bibliografie | 122 |
| 7 Evidenční listy do knihovny | 124 |

Resumé

Stres je dnes velmi frekventované téma. Společnost klade na jedince stále více požadavků. Člověk se se stresovými situacemi setkává v zaměstnání i v soukromí v průběhu celého dne. Proto je důležité být s danou problematikou seznámen a umět stresu čelit.

Stres je nověji definován jako reakce na nerovnováhu mezi vnímaným požadavkem a vnímanou schopností tomuto požadavku vyhovět. Nebo jinak řečeno jako reakce organismu na nějaký stresor, tedy podnět stresovou reakci vyvolávající. Reakce organismu se projevuje ve třech rovinách. V rovině psychologické ve spojení s emocemi jako je např. úzkost, napětí, strach; v rovině fyziologické (např. bolesti hlavy, bolesti svalů, závratě, pískání v uších apod.) a v rovině konativní (např. nechutenství, vyhýbavé chování, různé závislosti). Člověk, aby stres zvládl a snížil prožívanou úzkost, volí různé tzv. přizpůsobovací techniky (např. agrese, projekce, bagatelizace, somatizace apod.). Situace může ústít až v různé se stresem související nemoci (např. deprese, úzkostné poruchy, astma, hypertenze aj.)

Stresorům, jak bylo zmíněno již výše, člověk čelí také v zaměstnání. Je jich celá řada a bývají různě klasifikovány. Mezi těmi, které jsou pro člověka velice nepříjemné, patří mimo jiné také diskriminace v zaměstnání a mobbing. V případě diskriminačních praktik se může zaměstnanec setkat s jejími různými druhy. Může se stát obětí diskriminace na základě pohlaví, věku, etnické příslušnosti, sexuální orientace nebo zdravotního stavu (to jsou ty nejčastější příčiny diskriminace). Má však možnost se také účinně bránit. K dispozici je nejen národní, ale i evropská legislativa, která tuto problematiku upravuje. Nejzávažnějším nedostatkem však stále zůstává zatím neschválený tzv. antidiskriminační zákon. Dalším silným pracovním stresorem, se kterým se někteří zaměstnanci setkávají, je mobbing – šikana na pracovišti. V poslední době těchto praktik nebývale přibývá. Důsledky mobbingových aktivit se projevují jak negativními projevy na zdraví jejich obětí, tak i ekonomickými ztrátami postižených firem a celého národního hospodářství jednotlivých zemí. I v tomto případě se mohou postižení jedinci bránit. Pomoc najdou v legislativě (viz podobně jako u diskriminace v zaměstnání), nebo u různých občanských hnutí, která se touto problematikou zabývají.

Technik zvládání stresu je celá řada. Od správné životosprávy (racionální strava, odpočinek a spánek, sport, organizace času), přes využití sociální opory, různé relaxační metody (zde dýchací cvičení, autogenní trénink, jóga, meditace, floatační tanky), až po obecnější koncepty, které pomáhají budovat určité protistresové postoje (zde víra a logoterapie). V případě větších obtíží lze využít také psychoterapii a v krajní nouzi, ale pouze po konzultaci s lékařem, i farmakoterapii.

Summary

Stress is currently a fairly frequently used concept. The community keeps placing an ever increasing number of requirements upon the individual. One tends to face stress situations in both the workplace and private life throughout the day. It is therefore essential to be acquainted with the issue concerned, and to be able to cope therewith.

Stress has latterly been defined as a response to a disequilibrium between a perceived requirement and perceived ability to meet it. Or, put in different words, as a reaction of the organism to a stressor of some kind or another, i.e. a stimulus triggering the stress reaction. The response of the organism becomes manifest on three levels. On the psychological level it is vented through emotions such as, e.g. anxiety and/or strain. On the physiological level persons stricken by stress tend to suffer from, e.g. headache, muscle ache, giddy spells, whistling in their ears, etc. The conative level typically features disorders/defects such as, e.g. nausea, evasive behaviour, a variety of dependencies.

In order to cope with stress and to reduce anxiety endured, the individual typically opts for so-called adjustment techniques such as, e.g. aggression, projection, downplaying, somatization, etc. It may be that the situation will likely result in a variety of stress-related diseases such as, e.g., depression, anxiety disorders, asthma, hypertension, and others.

As mentioned above, stressors are moreover faced in the workplace. There's a number of those, and the classification thereof differs widely. Among stressors that typically are perceived as hugely embarrassing, are - among others - workplace discrimination and mobbing. As far as discrimination practices are involved, a staff member will likely encounter manifold types thereof. Thus, he may become the victim of discrimination because of sex, age, ethnicity, sexual orientation or medical condition – to name just the most frequently occurring causes of discrimination. On the other hand, everyone is in the position to effectively go on the defensive, having at his hands both the national and European legislations, regulating the issue in the form of a law. The biggest deficiency nonetheless continues to be the so-called Anti-discriminatory act not approved hitherto.

Another powerful workplace stressor to be faced by some staff members is referred to as mobbing, i.e. workplace bullying. In recent months and years, these practices tend to mount unprecedentedly. Ramifications of mobbing activities become manifest through negative

implications on the victims' health, as well as through financial losses posted by the companies stricken by mobbing, the entire national economy of the concerned countries not excluding.

In that case, too, the affected individuals can fight back. A helping hand can be sought for in legislation (in a way analogous to that cited in workplace discrimination), or in a variety of civic movements dealing with the given subject area.

An array of techniques to tackle stress exists. These range from proper regimen (i.e. rational nutrition, leisure and sleep, indulging in sports, time planning), via utilization of social aid, and various relaxation methods such as breathing exercises, autogenic training, yoga, meditation, floatation tanks, to more generic concepts helping to instil specific antistress approaches (here faith and logotherapy are to be mentioned). In case of greater inconvenience, psychotherapy may be chosen as the option, as may be - as a last resort, and upon consultation with a medical doctor - pharmacotherapy.

0 Úvod

Ve své práci se chci zaměřit na problematiku stresu s důrazem na stres pracovní. Dva z celé řady závažných pracovních stresorů hodlám rozebrat podrobněji, abych tak demonstroval, jakým zátěžím může být pracovník v zaměstnání vystaven, a tudíž jak je důležité umět stresovou zátěž zvládat. Dále se budu věnovat prevenci a zvládání stresu obecně. Neblahým následkům stresu se chci věnovat jen okrajově, a to v podkapitole o terapeutických metodách a v části o nemocech související se stresem.

Téma stresu a jeho zvládání jsem si vybral z více důvodů. Obecným důvodem je fakt, že stres je dnes ve sdělovacích prostředcích velmi frekventovaným fenoménem. Fenoménem, se kterým se setkává každý člověk, a to jak v oblasti pracovní, tak i soukromé. Společnost dnes klade na člověka enormní nároky, oceňuje totiž jen „člověka výkonného“. Ne nadarmo se říká, že naše západní civilizace je civilizací postavenou na výkonu a výkon adorující. V dnešní době také neustále přibývá množství dalších nových požadavků, se kterými se lidé musejí vyrovnat. V rychlém tempu probíhá mnoho sociálních, ekonomických i jiných změn, které se osobně dotýkají života většiny lidí. Zhoršující se životní prostředí, nezdravá strava, špatné mezilidské vztahy, hrozící nezaměstnanost nebo nezaměstnanost samotná, nové technologie, kterým se lidé musejí přizpůsobovat atd. To vše klade na člověka neustále nové a vyšší nároky, které s sebou přinášejí také nové stresové situace. K těm je zapotřebí umět se postavit a zdárně jim čelit. Vždyť podle Světové zdravotnické organizace (WHO) stres představuje největší zdravotní riziko 21. století (Lüdecke – Kraska, 2007, s. 45).

Konkrétnějším důvodem výběru tohoto tématu je moje osobní zkušenost s důsledky nezvládnutého stresu u lidí v mém okolí, i v minulosti u mě samotného. Snažím se proto také o osobnější pohled na danou problematiku, o její obohacení vlastními postřehy a zkušenostmi. Při studiu celé této problematiky jsem dospěl k poznání, že se jedná o velice komplexní záležitost a jako na takovou je na ní třeba hledět.

V první kapitole práce proto pojednávám o stresu obecně (kapitola 1. – Stres), o jeho definici, jeho druzích, o tom, co to jsou stresory, jaké jsou projevy stresu, jaké mohou být jeho zdravotní důsledky atd. V druhé kapitole se věnuji pracovním stresorům (kapitola 2. –

Závažné pracovní stresory) a podrobněji rozebírám dva z nich (diskriminaci v zaměstnání a mobbing). Pak se zaměřuji na otázky zvládání stresu (kapitola 3. – Metody zvládání stresu). A to z hlediska kondičního, tím mám na mysli hlavně preventivní působení před očekávanou zátěží, nebo podpurná cvičení při zátěži probíhající. To se vztahuje na části o správné životosprávě a relaxačních metodách. Druhá rovina, rovina koncepčního zvládání stresu, je spojena především se vztahy k vlastní osobě a k životu vůbec, představuje filozofické, etické a sociální koncepce života. Tyto otázky zpracovávám v částech o sociální opoře a protistresových postojích a návycích.

Poděkování

Velice děkuji PhDr. Ivaně Šnýdrové CSc. za odborné vedení diplomové práce, cenné rady a podnětné připomínky. V neposlední řadě děkuji také za veškerý čas, který mi věnovala.

1 Stres

Termín „stres“ pochází z latiny, konkrétně z latinského slovesa „stringere“. A znamená – stahovati, svírat, stiskati, trápit (Kábrt a kol., 1970, s. 411). Přes jeho anglickou podobu „stress“ (důraz, tlak, váha, nepohoda), se tento termín dostal do češtiny.

Jako stres se označuje více věcí a situací: situace, která vyvolává úzkost a napětí, ve fyzice tlak působící deformaci tělesa, v biologii jev, který znamená skutečné nebo domnělé ohrožení integrity organismu, ve fyziologii jednak činitel působící na organismus nepříznivě (chlad, horko apod.), jednak stav organismu podrobeného takové zátěži, dále porucha vyvolaná zatížením či přetížením organismu, stav organismu vyvolaný stresorem (stresovou situací), v psychologii stav organismu, jehož reakce na okolí jsou provázeny úzkostí, napětím nebo obrannými mechanismy, v publicistice průvodní jev moderního způsobu života (Baštecký, Šavlík, Šimek, 1993, s. 41). Z toho je zřejmé, že termín stres je sémanticky velmi neurčitý a že se jím označují různé jevy. Je zapotřebí stres, nebo přesněji stresovou situaci, pečlivěji definovat.

Z širšího nazírání mají stresující situace velice blízko k situacím frustračním (Řezáč, 1998, s. 145). „Proto může být stres chápán jako frustrace, která vzniká tehdy, působí-li na člověka nadměrně silný podnět dlouhou dobu, nebo ocitne-li se v nesnesitelné situaci, jíž se nemůže vyhnout, a setrvává-li v ní (setrvání v nesnesitelné situaci je frustrující, neboť je zde blokován únik z nepříjemného.“ (Nakonečný, 1997, s. 40). Nyní je na místě odlišit stres od samotné frustrace. Zatímco frustrující situace je takovou situací, kdy je subjektu znemožněno cíle dosáhnout úplně, stresová situace se vyznačuje tím, že se v ní vyskytují podmínky a faktory, které cestu k cíli značně ztěžují (Řezáč, 1998, s. 145). Tyto okolnosti se nazývají „stresory“.

Stres lze úžeji definovat jako samotnou reakci organismu na stresor. Jedná se o onu nespecifickou fyziologickou reakci, jak o ní mluví klasik a autorita oblasti výzkumu stresu, kanadský fyziolog Hans Selye. Reakci, projevující se určitými tělesnými a duševními procesy a mající původ v oné prastaré („stone age“) odpovědi člověka na nějaké hrozící nebezpečí (Levi, 1972, p. 11). Nověji se stres definuje, jak uvádí Baštecká a Goldmann (2001, s. 239), jako „reakce na nerovnováhu mezi vnímaným požadavkem a vnímanou schopností tomuto požadavku vyhovět.“ O stresu však hovoříme, jak uvádí Křivohlavý (2001, s. 170 - 171), jen

tehdy, když míra intenzity stresogenní situace je vyšší než schopnost či možnost daného jedince tuto situaci zvládnout. Obecně se jedná o tzv. nadlimitní – nadhraniční zátěž. Ta vede k vnitřnímu napětí a ke kritickému narušení rovnováhy organismu.

1.1 Stresory

„Stresorem“ chápeme nějaký podnět (událost), který stres vyvolá. Selye uvádí, že stresorem je vše, co vyžaduje přizpůsobení (Rheiwaldová, 1995, s. 4). Stresorů může být celá řada a mohou být různého druhu, podle W. Jankeho se každodenní stresory dělí na:

- **vnější stresory**, což zahrnuje jak stresory fyzikální (chlad, horko, prach, smog), tak i stresory pramenící ze sensorické deprivace či nebezpečné situace;
- **překážky v uspokojení primárních potřeb** (jídla, spánku);
- **sociální stresory** (sociální konflikty, samota);
- **konflikty** (nejistota v pokusech o zvládnutí úkolů, nutkavé rozhodování) (Nakonečný, 1998, s. 545).

Nejjednodušeji a nejpřehledněji, podle mého názoru, však vymezuje každodenní stresory Praško (2003, s. 26 - 28), když je dělí na:

- **vztahové stresory**, související často s problémy v soukromém životě (např. neshody s rodiči, společné bydlení s rodiči, neshody v partnerském vztahu, žárlivost apod.);
- **pracovní a výkonové stresory** (např. nízký příjem, který nestačí na uživení rodiny, ztráta práce nebo hrozba ztráty zaměstnaní, konfliktní situace na pracovišti, nuda nebo nesmyslnost pracovní činnosti apod.);
- **stresory související se životním stylem** (např. nevyhovující bydlení, monotónní a stereotypní životní styl, izolace apod.);
- **nemoci, závislosti a handicap** (např. vlastní tělesná nebo psychická nemoc nebo nemoc člena rodiny, závislost na alkoholu, drogách či lécích, hazardní hráčství apod.).

Jak je klasifikace stresorů různorodá, dokazuje americký psycholog Alan Elkin (1999, p. 182 – 186), který se podrobněji zabývá „stresory sexuálními“, zvláště silně spojenými s dnešní moderní dobou a s životem ve velkoměstech. Stresory svázané s takovými fenomény, jako je

strach z AIDS, snaha sladit sexuální život s kariérou, tedy i s nedostatkem času, s rozladěním a se ztrátou energie. U Jankeho nazírání stresorů lze tyto stresory zařadit mezi stresory působící jako překážky v uspokojení primárních potřeb a z konfliktů. U Praška pak jednoznačně mezi stresory vztahové.

Co se týká intenzity působení, lze dělit stresory na stresory silné – „makrostresory“ a stresory méně intenzivní - „mikrostresory“ (Kohoutek, Štěpaník, 1999, s. 152). Stres tak může vznikat ze silného stresoru (např. úmrtí partnera), ale i z celé řady malých běžných denních stresorů, které již nedokážeme úspěšně zvládat (Křivohlavý, 2001, s. 171).

Z hlediska působení v čase se stresory dělí na stresory charakteru „akutního“ (např. traumatizující události jako je přepadení, autonehoda či znásilnění) a stresory „chronické“ a „přerušované“ (např. pracovní přetížení, nevyhovující pracovní prostředí, nedostatek času apod. (Šnýdrová, 2006, s. 124 – 125). Při akutním působení stresoru je jedinec vystaven zátěži náhle a odpověď jeho organismu bývá prudká. Dlouhodobému působení stresorů se sice organismus přizpůsobí, ale také se opotřebovává. Nejnáročnější pro organismus je však přerušované působení stresorů, kdy je stres svou povahou chronický a nelze se na něj adaptovat. A tak právě tento druh stresorů má nejčastější souvislost s psychosomatickým onemocněním (Baštecká, Goldmann, 2001, s. 253 – 254). Kromě výše uvedených druhů stresorů působících v čase (akutní, chronický, přerušovaný) ještě někteří autoři uvádějí tzv. „stresory reziduální“, které označují neschopnost vyrovnat se s minulostí (Mikuláščík, 2006, s. 104).

Kvalitativně se rozlišují dva druhy stresu. Pozitivní stres, který zažíváme například, když čekáme na příjemnou osobu, nebo radostnou událost (svatbu, promoci), nazýváme „eustres“ (z řeckého „eu“ = šťastný, dobrý). Negativní, ničivý stres se nazývá „distres“. A jeho příkladem je třeba zkouška ve škole, manželská hádka, nepříjemná pracovní porada, rozvod apod. (Rheinwaldová, 1995, s. 2-3). Oba typy však přinášejí pro člověka zátěž (i dle tabulky Holmese a Raheho, viz níže) a tak by asi nebylo na místě eustres nějak zvláště vyhledávat. To potvrzuje i Křivohlavý (2001, s. 188), když uvádí názor Browna a McGilla. Ti v roce 1989 zveřejnili své pojetí tzv. „narušení identity pod vlivem eustresu“ (identity disruption model). Jeho podstatou je představa, že lidé s nízkým pocitem kladného sebehodnocení mají potíže s přijímáním kladných věcí. Mají své pojetí vlastní identity, a když se jim přihodí něco, co do tohoto pojetí nespadá, ačkoliv je to pozitivní, reagují nepříznivou změnou nejen psychického,

ale i fyzického stavu (např. nastoupení do prvního zaměstnání spojené s přijetím identity lékaře, učitele či projektanta, uzavření manželství, narození dítěte apod.)

Opravdu velmi silným stresorem jsou i určité životní situace, které jsou zachyceny v níže uvedené tabulce podle Holmese a Raheho. Na základě empirických pozorování, zkoumajících, jaký vliv mají významné životní události na psychický i zdravotní stav vůbec, byla provedena řada klinických studií. Američtí badatelé prof. T. Holmes se svým žákem R. Rahem vypracovali a sestavili tzv. „tabulku osobního stupně stresové zátěže“ (viz tabulka životních událostí dle Holmese a Raheho). Jednotlivým závažným událostem zde přisuzují určitou váhu vyjádřenou bodovou hodnotou. Každá událost tedy představuje určitou stresovou zátěž. Ta je číselně vyjádřena – přidělený počet bodů ukazuje na její závažnost. Je to právě určitá nutnost a velikost změny, kterou událost sebou nese, když ji musíme přijmout a začlenit do svého dalšího programu. Stresory (stejně tak jako uvedené body) se pak sčítají a působí tak na organismus kumulativně. Cílem je zjistit velikost stresu, kterému je člověk vystaven po určité období. Obvykle se měří za dobu dvou let, ale i jen roku jednoho (Honzák, 1995, s. 40).

Tabulka životních událostí dle Holmese a Raheho (zdroj: Honzák, 1995, s. 40-41).

| | |
|--------------------------------------|----------|
| Úmrtí partnera | 100 bodů |
| Rozvod | 73 bodů |
| Rozvrat manželství (dočasný rozchod) | 65 bodů |
| Uvěznění | 63 bodů |
| Úmrtí blízkého člena rodiny | 63 bodů |
| Úraz nebo vážné onemocnění | 53 bodů |
| Sňatek | 50 bodů |
| Ztráta zaměstnání | 47 bodů |
| Usmíření a přebudování manželství | 45 bodů |
| Odchod do důchodu | 45 bodů |
| Změna zdravotního stavu člena rodiny | 44 bodů |
| Těhotenství | 40 bodů |
| Sexuální obtíže | 39 bodů |
| Přírůstek nového člena rodiny | 39 bodů |
| Změna zaměstnání | 39 bodů |
| Změna finančního stavu | 38 bodů |
| Úmrtí blízkého přítele | 37 bodů |
| Přeřazení na jinou práci | 36 bodů |
| Závažné neshody s partnerem | 35 bodů |
| Půjčka vyšší než 50 000 Kč | 31 bodů |

| | |
|--|---------|
| Termín splatnosti půjčky | 30 bodů |
| Změna odpovědnosti v zaměstnání | 29 bodů |
| Syn nebo dcera opouští domov | 29 bodů |
| Konflikty s tchánem, tchýní, zetěm, snachou | 29 bodů |
| Mimořádný osobní čin nebo výkon | 28 bodů |
| Partner nastupuje nebo končí zaměstnání | 26 bodů |
| Změna životních podmínek | 25 bodů |
| Změna vlastních zvyklostí | 24 bodů |
| Problémy a konflikty se šéfem | 23 bodů |
| Změna pracovní doby nebo pracovních podmínek | 20 bodů |
| Změna bydliště | 20 bodů |
| Změna školy | 20 bodů |
| Změna rekreačních aktivit | 19 bodů |
| Změna církve nebo polit. strany | 19 bodů |
| Změna sociálních aktivit | 18 bodů |
| Půjčka menší než 50 000 Kč | 17 bodů |
| Změna spánkových zvyklostí a režimu | 16 bodů |
| Změna v širší rodině | 15 bodů |
| Změny stravovacích zvyklostí | 15 bodů |
| Dovolená | 13 bodů |
| Vánoce | 12 bodů |
| Přestupek (např. dopravní pokuta) | 11 bodů |

Lidé, kteří za poslední 2 roky (resp. za rok) získali 150 – 199 bodů, se ocitají ve skupině mírně ohrožených stresovými vlivy, při 200 – 299 bodech ve skupině průměrně ohrožených a nad 300 bodů ve skupině silně rizikové (Honzák, 1995, s. 41).

Výše uvedená Holmesova a Raheova tabulka však bývá často kritizována. Nejčastější výtky jsou:

- za pojetí, že každá změna (i k lepšímu) je zátěžová (na toto jsou velmi rozdílné názory);
 - za nedostatečný rozsah škály – škála neobsahuje traumatizující zátěž;
 - za zjednodušující metodologii – nelze v ní rozpoznat, kde je sama nemoc zátěží, kde je důsledkem zátěže a kde její příčinou;
 - a za opomíjení rozdílného významu událostí pro rozdílné osoby (např. rozvodu pro bigotního katolíka a pro ateistu)
- (Baštecká, Goldmann, s. 249).

Avšak i přes tyto kritiky se prokázalo, že vysoké skóre životních změn (tam uváděných) má souvislost s následným onemocněním – ať duševním, nebo tělesným (tamtéž). A tak bývá

dodnes (byť Holmes a Rahe ji sestavili již v roce 1967) uváděna téměř ve všech publikacích, které se tématem stresu zabývají.

Z výše uvedeného vyplývá, že stresorem může být takřka vše kolem nás. Navíc žádný člověk nereaguje na stejný stresor stejně. Někdo se dostává do stresu snadno a často, někdo je odolnější a u někoho to vypadá, že je vůči stresu takřka imunní. Nebo jestli při střetu s jedním stresorem jedinec jeho vlivu podléhá, z působení druhého vychází naprosto nepoznamenán. Je to velmi individuální a záleží na mnoha okolnostech. Například na tom, jaké je člověk fyzické konstituce, je-li spíše introvert nebo extrovert, na jeho aktuálním zdravotním stavu apod. Obecně se však dá konstatovat, že fakt, že jeden člověk podléhá stresu snáze než jiný, je dán vlivem jak vrozených, tedy genetických dispozic, tak i vlivem vnějšího prostředí, kterým je zde míněn jako vliv rodičů, přátel a negativních, ale i pozitivních zkušeností (Irmiš, 1996, s. 39-75).

M. Friedman a R. Rosenman počátkem šedesátých let popsali dvě charakteristiky typů lidí s tímto (s různou reakcí na stresovou zátěž) spojených. Tehdy to byl konkrétně typ, u kterého byla statisticky dokázána spojitost s vyšším výskytem srdečních onemocnění („typ A“) než u typu druhého („typ B“). Ovšem ony poznatky lze (jelikož je známa spojitost srdečních onemocnění se stresem) aplikovat na celkové podléhání stresové zátěži.

Podle Rosenmana a Friedmana jsou lidé typu A:

- nedůtkliví, vztahovační a často podráždění;
- hlasitě a rychle mluví, skáčou druhým do řeči;
- neposední a neklidní, někdy jsou až agresivní.

Naproti tomu vlastnosti typu B jsou:

- klid, rozvaha;
- při formulaci svých myšlenek více přemýšlejí, mluví pomaleji, umí naslouchat;
- jsou uvolnění, umí odpočívat, bývají empatičtí (Brockert, 1993, s. 21-29; Renaudová, 1993, s. 29-31).

Nic však není černobílé, jak dokládá Baštecká a Goldmann (2001, s. 259), když uvádějí, že jedinci s chováním typu B mají zase častěji neurotické a depresivní rysy.

Ještě před zveřejněním práce na téma „kardiaci a chování typu A“ se objevily práce o tzv. „C osobnosti“ („cancer personality“ – „rakovinné osobnosti“). Podle nich je „osobností typu C“

právě onkologický pacient, tedy člověk, který veškerou energii vložil do vztahu (např. k rodině, k práci), se kterým se plně ztotožnil. Po ztrátě tohoto vztahu reagoval vzdáním se, beznadějí a depresí. Po čase se u něj projevilo onkologické onemocnění (Baštecká, Goldmann, 2001, s. 265).

Typ A, B a C doplňuje ještě tzv. „osobnost typu D“ („depresivní osobnost“). Tak se označují lidé, kteří mají náklonnost prožívat více ztrát než druzí. Vyznačují se poruchou sebehodnocení, nedostatkem pružnosti a sníženou schopností zvládat zátěž. Nepříznivé sociální situace pak uvádějí do pohybu depresivní proces. Soudí se, že typ osobnosti D má blízko k onemocnění rakovinou (Baštecká, Goldmann, 2001, s. 266).

1.2 Stresová reakce

Několikrát jsem zmínil jméno Hanse Huga Bruna Selyeho, vědce, který je a vždy bude s problematikou stresu těsně spjat. Tento rodák z Komárna, který mimo jiné studoval i Praze, si povšiml, že v charakteristických znacích jednotlivých nemocí je společného něco, co se projevuje jako obecné příznaky. Později, když emigroval do Kanady, tento postřeh dále rozvíjel. Zkoumal vliv různých fyzikálních podnětů (chladu, tepla, chemických a dalších látek) na organismy a na základě zjištěných faktů vypracoval onu slavnou teorii stresu – zátěže – s ekvivalentní či nepřiměřenou reakcí organismu, tedy „teorii o adaptačním syndromu a stresové reakci“. Choroby tímto procesem vzniklé považuje za „choroby z nedokonalé nebo špatné adaptace“. Selyeho výzkumy obohatily teoretické základy mnoha chorob a základy jejich léčby hormony. Zpracoval učení o „homeostáze“ (když navázal na poznatky amerického fyziologa W. B. Cannona) jako tendenci organismu udržet život v jistých mezních hranicích a stálých podmínkách (Havránek, Koubek, Štěpánek, 1994, s. 80 - 83).

Na Selyeho navázali mnozí další. L. Levi (1972, p. 11 - 23) rozšířil jeho původní pojetí fyzických stresorů (infekce, trauma, zranění, šok, vedro, zima) o „stresory psychosociální“ (pocházejících ze sociálních vztahů), za něž považuje všechny podněty, které jedinec interpretuje jako ohrožující jeho život nebo integritu. Právě tuto interpretaci zdůrazňuje i R. S.

Lazarus, když uvádí, jak je reakce organismu závislá na těchto interpretačních procesech individua, na kognitivním zhodnocení dané situace a možností jedince danou situaci zvládnout. Tedy že jedinec reaguje na ohrožení jen tehdy, když ho za ohrožení považuje (Baštecká, Goldmann, 2001, s. 242). Nebo američtí psychologové P. Sterling a J. Eyer, kteří nově zavádějí ve spojitosti se stresem pojem „alostáza“, místo staršího termínu homeostáza. Znamená pro ně provozní rozmezí schopnosti organismu reagovat na podněty snížením nebo zvýšením hodnoty životně důležitých funkcí. Na rozdíl od homeostázy (stálosti a rovnováhy vnitřního prostředí organismu) zdůrazňují proměnlivost vnitřního prostředí. Toto provozní rozmezí (tady snášenlivost k výchytkám, proměnám) je u zdravého člověka větší než u nemocného, u mladšího větší než u staršího. Vybočení z tohoto rozmezí vede k nemoci (viz dále nemoci související se stresem) (Baštecká, Goldmann, 2001, s. 242).

To, co se s námi děje ve stresové situaci, má své kořeny v dávné historii, kdy ještě lidstvo dennodenně bojovalo o přežití. Má základ ve známé přípravě na „útěk nebo boj“, podle Cannona a Selyeho doslova „fight or flight“ (Levi, 1972, p. 11 nebo Baštecká, Goldmann, 2001, s. 241). Cílem bylo dostat tělo člověka co nejdříve do stavu maximální pohotovosti a připravenosti na odpovídající reakci při hrozícím nebezpečí. To znamená podle situace buď na boj s nepřítelem (například s divokým zvířetem) nebo na útěk před ním, pakliže to bude pro ohroženého jedince výhodnější.

Obecná forma reakce organismu na trvajícím stres (Selyeho adaptační syndrom) se dělí na 3 fáze:

1. **Poplachovou (alarmovou) reakci** – jejímž jádrem jsou nervové a hormonální mechanismy, které v těle navozují stav pohotovosti. Vznikají tak, že se podráždí část nervového systému zvaná sympatikus a současně se tím zvýší sekrece hormonu adrenalinu a noradrenalinu z dřeně nadledvin. Dřeň nadledvin je vlastně součástí sympatického nervového systému, jedná se o systém sympatoadrenální. Obě reakce sympatoadrenálního systému nastávají společně, jen nervová reakce nepatrně předchází reakci hormonální. Mobilizuje se energie. Z jater se pro tento účel uvolňuje krevní cukr, aby sloužil jako palivo pro svalovou práci. Za stejným účelem se z tukových tkání uvolňují tukové složky. Současně s tím se sympatickým nervovým působením zvyšuje krevní tlak a stoupá rychlost krevního oběhu, aby se posílila výživa pracujících tkání. Kromě zmíněných adrenalinu a noradrenalinu se vyplavují i

další hormony. Je to zejména hormon antidiuretický (vasopresin), který zapříčiňuje, že ledviny zadržují v těle vodu. To umožňuje zvýšené odpařování vody kůží, a tak ochlazování těla při stresu. Také se snižuje přítok moče do močového měchýře. Neboť při útěku či boji by potřeba močit byla krajně nevýhodná. Druhým hormonem neurohypofýzy je oxytocin, hormon uterokinetický, vyvolávající stahy dělohy při porodu. U mužů se předpokládá, že má při stresu funkci oslabovat tvorbu paměťové stopy. Patrně, aby si člověk méně pamatoval stresující situace s jejich negativními důsledky (Schreiber, 2000, s. 26-29). Nato stresová reakce přechází do fáze odporu.

2. **Fáze odporu (rezistence)** – v této části stresové reakce dochází opět k hormonálním reakcím. Ze žlázové části hypofýzy, adenohipofýzy, se vyplavuje stresový hormon andrekortikotropin (ACTH) a ten podněcuje jinou endokrinní žlázu, kůru nadledvin, k sekreci nejvýznamnějšího stresového hormonu, kortizolu. Ten také slouží k dlouhodobému uvolňování energetických zásob pro stresové reakce a vyvolává změny v metabolismu živin umožňující dlouhodobý výdej energie. Kromě kortizolu jsou přítomny i skupiny hormonů peptidové povahy, tzv. endorfiny a enkefaliny. Tyto látky účinkují podobně jako morfin, opojná droga z máku, která je používána proti bolestem. I proto se endorfinům říká také opioidové peptidy. Endorfiny, podobně jako morfin, silně tlumí bolest a vyvolávají uklidnění a pocit libosti. Proto se mluví o stresovém znecitlivění. Znamená to, že v silném stresu člověk cítí méně bolest, protože má v krvi endogenní opiáty. A tak voják zraněný v bitvě, tedy silně vystresovaný, může cítit bolest až po desítkách minut (Schreiber, 2000, s. 30-32). Kromě těchto hormonálních procesů, dochází v této části stresové reakce stále ještě ke zvýšené výměně cukru a k dalším pochodům a reakcím, jejichž cílem je vyrovnání se stresovou situací (Nakonečný, 1998, s. 544). Pokud je to možné, organismus se stresu přizpůsobuje (Baštecká, Goldmann, 2001, s. 241). Jestliže však tato situace trvá příliš dlouho, na organismu se to negativně odráží příznaky, které lze označit termínem – nemoci adaptace (viz níže – Nemoci související se stresem) (Křivohlavý, 2001, s.167).
3. **Fáze vyčerpání** – nastává, nepodařilo-li se stresovou situaci zvládnout. Tuto fázi provází zhroucení obranných schopností organismu (Nakonečný, 1998, s. 544). V extrémních případech může tato fáze končit až smrtí (Drotárová, Drotárová, 2003, s. 16).

1.3 Symptomy stresu

Subjektivně cítíme přítomnost stresu v několika rovinách:

a) Psychologické projevy stresu.

Je to stav, při němž si člověk může například dělat starosti s věcmi a situacemi, které ještě nenastaly, a které tak prožívá jakoby dopředu. Tím ho velmi zatěžují, zneklidňují, jedna myšlenka často střídá druhou a nezdědkakdy se stává, že se tento stav odrazí i na kvalitě spánku. Například když má dotyčný před sebou pohovor na pracovní pozici, o kterou velmi stojí. Dobře se sice připraví, ale přesto se mu v hlavě honí celá řada tzv. obavných myšlenek (otázek): „Co když se mě zeptá na něco, co nebudu vědět?“, „Co když se tam dokonale ztrapním?“, „Co když moje praxe nebude dostatečná?“ atd. K tomu se připojí příslušné emoce jako: napětí, úzkost, strach. Tytéž emoce samozřejmě pociťuje také při samotné stresové situaci, tedy při onom pracovním pohovoru. A tak se může stát, že jestliže se dostaví ještě poruchy soustředění a zhoršená paměť, pohovor dopadne špatně. A on si řekne: „Věděl jsem, že to nezvládnou.“ A při příštím pohovoru mohou být negativní emoce a myšlenky ještě horší a silnější a vše může ústit v beznaděj a frustraci (volně podle Drotárová, Drotárová, 2003, s. 13-16).

b) Fyziologické projevy stresu.

Bývají to velmi nepříjemné potíže, například bolesti hlavy až migrény, bolesti svalů, závratě, průjem nebo naopak zácpa, bolesti zad, pocení, pískání v uších, poruchy prokrvení (studené končetiny), třes rukou atd. (Drotárová, Drotárová, 2003, s. 13-16).

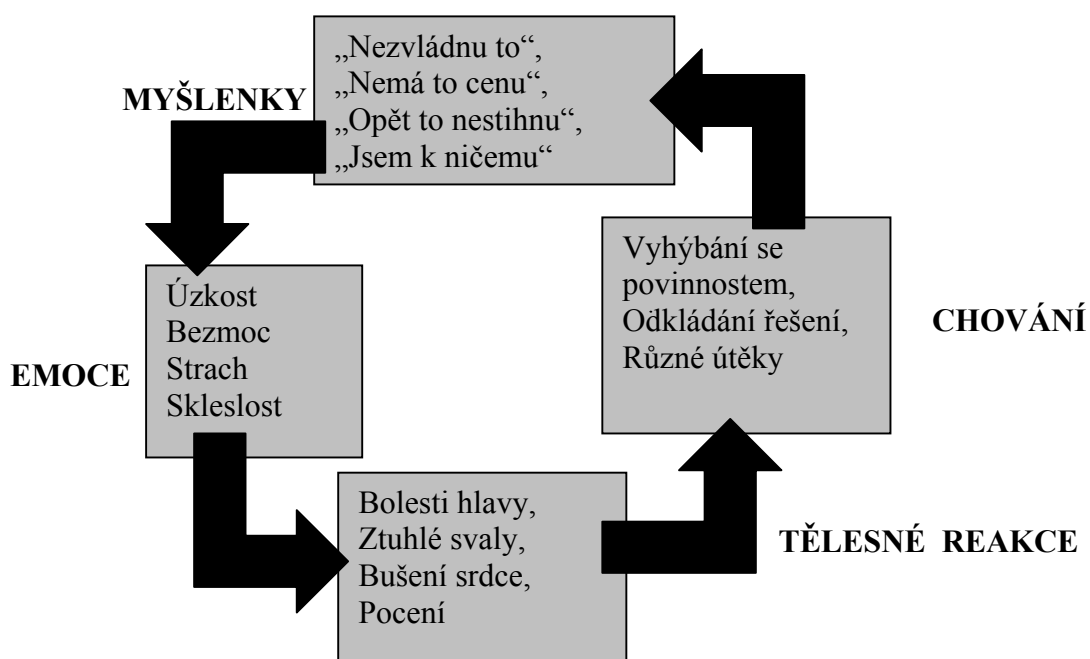
c) Projevy stresu v chování.

Konkrétně to může být například přejídání (hlavně u žen), nebo na druhou stranu nechutenství, vyhýbání se povinnostem, zvýšená konzumace alkoholu, vyšší spotřeba cigaret, zvýšená gestikulace, okusování nehtů, zrychlená chůze, vrtění nebo poposedávání na židli, přecházení po místnosti, ale také třeba i apatie (Drotárová, Drotárová, 2003, s. 13-16).

Častý nebo dlouhotrvající stres může mít také za následek zhoršení imunity. To se projevuje tím, že jsou lidé v těchto situacích náchylnější k různým nachlazením, chřipkám a angínám (Praško, Prašková, 2001, s. 17). Baštecká a Goldmann (2001, s. 245) doplňují, že k infekcím není náchylný jen člověk během působení stresoru, ale i po jeho odeznění, tedy v době odpočinku. Často se tak stává, že jedinec onemocní paradoxně na konci týdne či o dovolené.

Myšlenky, emoce, tělesné reakce a chování se vzájemně ovlivňují. Když si například student před obtížnou zkouškou dělá starosti s tím, zda ji úspěšně složí, objeví se u něj špatná nálada spojená s napětím, úzkostí a strachem, má ztuhlé svaly a bolesti hlavy či zad. Může se snažit učení nebo dokonce zkoušku samotnou odložit (toto vyhýbavé chování je velmi typické). Když už odkládat není kam, nastane u něj panika a on to učení třeba opravdu nestihne a zkoušku nesloží. Vše často končí stavem beznaděje, smutku a letargie. A s tím spojenými somatickými potížemi a samozřejmě doplněné o příslušné chování. Tento vzájemně propojený kruh emocí, myšlenek, tělesných reakcí a chování vypadá téměř jako začarovaný a dá mnoho práce ho přerušit (viz schéma bludného kruhu myšlenek – emocí - tělesných reakcí - chování). Graficky znázornit to lze takto:

Schéma bludného kruhu myšlenek – emocí - tělesných reakcí - chování (zdroj: Praško, Prašková, 2001, s. 33-34 – upraveno).



1.4 Reakce na prožitou zátěž – nejčastější přizpůsobovací techniky

U jedince, který určitou zátěž zvládl, se lze setkat s psychickými projevy charakteristickými pro vítěze. Znamená to, že se u něj zvyšuje motivovanost ke zvládnutí náročnějších situací, vzrůstají aspirace atp. Obrazně řečeno „vítěz si zvedá laťku“ (Bedrnová a kol., 1999, s. 69).

Naopak u člověka, který si se zátěží neporadil, je patrný trend opačný. Dostává se do defenzívy, vykazuje poráženecké postoje, tedy jakoby si „laťku snižoval“. Jsou u něj patrné projevy chování, které svědčí o tom, že opravdu situaci nezvládl (Bedrnová a kol., 1999, s. 69). Tyto přizpůsobovací techniky mají povahu buď agrese (aktivní přizpůsobovací metody), nebo úniku (pasivní přizpůsobovací metody). Jsou to vlastně naučené způsoby redukce napětí, úzkosti a pocitů viny. Jsou jakousi spojnicí mezi normou a patologií (Šnýdrová, 2006, s. 129).

Aktivní přizpůsobovací metody – vycházejí z útoku jako odpovědi na ohrožení. Její podstatou je tedy agrese, která má však celou řadu podob:

- **agrese** – může se jednat o agresi přímou (napadení útočníka), o agresi nepřímou (vyskytující se ve formě např. pomluv, intrik či ironie až sarkasmu) nebo o agresi přenesenou (zde se agrese neobrací proti útočníkovi, ale vybírá si náhradní objekt, nějaký předmět, jinou osobu atp.);
(Kohoutek, Štěpaník, 1999, s. 152 - 153)
- **projekce** – redukuje úzkost pomocí promítání vlastních negativních vlastností do druhých osob (např. výrok: „všichni jezdí v tramvaji načerno“);
- **upoutávání pozornosti** – typické u lidí podceňovaných nebo jinak zanedbávaných, jedná se o zvýšenou egocentričnost, o potřebu zbavit se komplexu méněcennosti (projevuje se např. častým skákáním do řeči, vychloubáním se, přeháněním atp.);
- **identifikace** – ztotožnění se s druhou osobou (nebo soc. skupinou), přisvojení si vlastností, verbálních či nonverbálních projevů (ale např. i životního stylu, hodnot, postojů atp.) někoho jiného, může to vést až ke ztrátě vlastní identity
(Šnýdrová, 2006, s. 129 – 130);
- **racionalizace** - zdůvodňování nezdaru či selhání zdánlivě rozumnými příčinami, jedná se o jakousi o(vý)mluvu (např. výrok: „podmínky při dané soutěži nebyly objektivní, tudíž jsem zvítězit prostě nemohl“ atp.);

- **bagatelizace** – zlehčuje selhání a neúspěch tak, že neúspěšný sníží jeho hodnotu (např. „stejně mi o to příliš nešlo“, „dělal jsem to jen pro zábavu“ atp.);
 - **substituce** – použití náhradních přizpůsobovacích mechanismů (např. přeměnou společensky neschvalovaného chování v chování společensky oceňované – tzv. **sublimace**);
 - **kompenzace** – snaha o nahrazení neúspěchů v jedné oblasti úspěch v oblasti jiné (např. neúspěšný manažer se stává úspěšným trenérem dětského klubu kopané);
 - **somatizace** – přesunutí duševního napětí do fyzické sféry (např. alergie, bolesti hlavy, zad atp.)
- (Šnýdrová, 2006, s. 130).

Pasivní přizpůsobovací metody – podstatou těchto metod je úniková reakce, opět v mnoha podobách:

- **regrese** – návrat k vývojově nižším (méně zralým) formám chování, nejčastěji k dětským projevům;
 - **represe** – úplné nebo částečné popření skutečnosti, která je pro jedince, z nějakého důvodu, nevýhodná či traumatizující;
 - **negativismus** – projevuje se opačným jednáním, než je v dané situaci očekáváno;
 - **izolace** – tendence stáhnout se ze sociálních vztahů, a to z obavy před neúspěchem;
 - **fantazie** – funguje jako únik z reálného (nebezpečného) světa do světa vysněného (vlastního – bezpečného), jako mechanismus uspokojování frustrovaných potřeb.
- (Šnýdrová, 2006, s. 131)

1.5 Nemoci související se stresem

Samotný stres škodlivý není. Dokonce, jak uvádí Nakonečný (1998, s. 546), úplná nepřítomnost stresu jako nadměrné stimulace či ztížených podmínek adaptace není zcela žádoucí. Jistá míra stresu je „zocelujícím“ činitelem a život bez stresu by byl skleníkovou záležitostí se všemi negativními důsledky, které by přinášel. Ale stresu je většinou v životě příliš mnoho a jeho hladina je příliš vysoká. Organismus je tak stále více a více přetěžován. A to může ústit až do velmi vážných psychických a fyzických potíží a chorob (Schreiber, 2000,

s. 35-42). Mezi nejčastěji uváděné nemoci, které mají souvislost se stresem, podle většiny odborníků patří zejména tyto:

- deprese
- úzkostné stavy
- sexuální problémy
- stresová porucha menstruačního cyklu
- nespavost
- vysoký krevní tlak
- vředová nemoc
- ischemická choroba srdce
- astma
- kožní nemoci (ekzém, lupénka)
- cukrovka
- rakovina atd.

Toto úzké spojení stres – psychosomatické choroby je uváděno ve značném množství publikací. Poněkud jiný názor však zastávají například Baštecký, Šavlík, Šimek. Uvádějí, že není věrohodně vědecky dokázáno, že mezi psychickou zátěží (stresem) a somatickým poškozením je kauzálně – deterministický vztah. I když na druhé straně zmiňují výzkumy na zvířatech a jistou, zde vysledovanou spojitost (např. nálezy mikroinfarktů v myokardu prasat po hromadných porážkách na jatkách, somatické následky po manipulaci s mládětem krysy atd.). Psychosomatické onemocnění však u člověka Baštecký a kol. (1993) spojují spíše s určitým zvláštním typem nemocných (podobně jako např. u Friedmana a Rosenmana typ A), kteří jsou pojmenováni jako tzv. „alexithymičtí pacienti“. Společným znakem u těchto pacientů je např.:

- stěžují si na napětí, podrážděnost, frustraci, nudu, prázdnotu, neklid, nervozitu;
- nekonečně dlouho popisují tělesné příznaky onemocnění;
- chybí jim fantazie;
- obtížně vyjadřují emoce;
- zřídka si pamatují sny;
- mají nepřiměřené afekty;
- špatné interpersonální vztahy;

- osobnosti mívají často narcistické, vzdávající se, pasivně agresivní nebo pasivně závislé, psychopatické atd.
(Baštecký, Šavlík, Šimek, 1993, s. 41-59)

V otázkách kolem psychosomatických onemocnění jsou zřejmé protichůdné názory. Jisté je však, že nadměrná či dlouhotrvající stresová zátěž organismu neprospívá. Proto je nanejvýš vhodné věnovat stresu tolik pozornosti, kolik si zaslouží a být teoreticky i prakticky kompetentní mu čelit a zvládat ho.

2 Závažné pracovní stresory

Práce i dnes zůstává středobodem života moderního, či chcete-li, postmoderního člověka. „Jaká je Vaše profese“? Bývá stále jedna z nejméně frekventovaných otázek, která padá nečastěji již při představování. Nenaplnily se tak prognózy (např. ta Dumazedierova), že práce bude ztrácet čím dál více na důležitosti a že budoucnost bude patřit tzv. „společnosti volného času“ (Šerák, 2005, s. 45). Naopak člověk dnes tráví v zaměstnání více než 1/3 svého života (Mayerová, 1997, s. 7) a tak je přirozené, že pracovní stresory, patří mezi ty, kterým musí čelit velice často.

Samozřejmě, jak bylo již výše řečeno (v kapitole o stresu), zvládnutí stresu je velmi individuální záležitost. Rozdíly jsou však nejen mezi jednotlivými lidmi, ale i mezi celými národy. Jak se liší stížnosti na pracovní stres podle národnosti zaměstnanců dokládá nedávný výzkum. Tato studie European Foundation zjistila, že stresem v zaměstnání nejvíce trpí v EU Italové, Řekové a Bulhaři. Nejméně naopak stres trápí Finy, Nizozemce a Dány. Češi jsou v tomto ohledu průměrní, práce stresuje 40 % z nich. Nudu a stereotyp v zaměstnání přiznává každý sedmý Evropan. Nejvíce nudí práce obyvatele menších měst, kde není taková možnost nalézt zajímavou práci jako ve velkoměstech. Velkým stresorem bývá pro Evropany také obava ze ztráty zaměstnání. Největší obavy z této hrozby mají Němci, Poláci a Francouzi. Zato v Česku rok od roku roste počet lidí, kteří věří, že si v případě ztráty zaměstnání rychle najdou nové (ČTK, 2007, s. 11).

Jaká část lidí trpí stresem v zaměstnání v EU (zdroj: ČTK, 2007, s. 11)

| | |
|-------------|--------|
| Itálie | 63,0 % |
| Bulharsko | 62,8 % |
| Řecko | 62,7 % |
| Portugalsko | 59,4 % |
| Slovensko | 55,1 % |
| Kypr | 53,9 % |
| Polsko | 53,5 % |
| Německo | 51,1 % |
| Rakousko | 43,6 % |
| Španělsko | 43,3 % |

| | |
|----------|--------|
| Británie | 41,1 % |
| Česko | 40,0 % |
| Francie | 39,4 % |

Jednotlivé pracovní stresory Mayerová (1997, s. 62 – 67) klasifikuje do těchto tříd:

- **pracovní podmínky** – špatné osvětlení, nesprávná teplota, nedostatek kyslíku, špatná nebo žádná klimatizace, špatné prostorové řešení kanceláří – onen často tolik kritizovaný „open space“, ale i monotónní pracovní činnost, dlouhá pracovní doba či noční směny; právě noční směny jsou považovány za zvláště stresující, protože narušují přirozený biorytmus člověka;
- **časová zátěž a termínované úkoly** – zvláště negativně se uplatňuje u náročnější duševní práce (např. tvůrčího charakteru), stejně tak může být však stresující i pracovní nevytíženost nebo předkládání příliš jednoduché práce vysoce kvalifikovaným zaměstnancům (Sieradzki, 2004, s. 22);
- **mimořádná odpovědnost** – vyskytují se především u všech druhů dopravy, ve zdravotnictví, u policistů, hasičů, na manažerských postech apod.
- **konfliktní role a nejistota** – konfliktní role vzniká jestliže pracovník získává rozdílné a rozporuplné úkoly a příkazy, nejistota vyjadřuje situaci, v níž dochází k neurčitým povinnostem a nejasné zodpovědnosti;
- **rozvoj profesní kariéry** – zahrnuje pracovní nejistotu, touhu být povýšen, přeložení na méně atraktivní místo, ztrátu či nedostatek možností rozvíjet profesní kariéru;
- **změny v organizaci** – jedná se o např. restrukturalizaci oddělení, pracovního týmu nebo organizace (lze zde zahrnout i nezaměstnanost z tzv. organizačních důvodů);
- **interpersonální vztahy v organizaci** – často působí jako velice silný stresor (např. mobbing nebo diskriminace na pracovišti viz níže);
- **konflikt mezi prací a ostatními rolemi** – např. konflikt mezi rolí pracovní a rolí rodinnou (obzvláště silně vnímanými pracujícími ženami).

Pracovní stresory mohou být, jak výše uvedený výčet dokládá, velice různorodé. Za velice stresující je považována i taková na první pohled nevinná rutinní práce. Ta bývá spojena se stále stejnými pohyby a úkony, a to osm hodin denně, celý týden, měsíc, rok...Někoho sice může tato činnost uspokojovat, jiného však vysloveně deprimovat. Experti z londýnské University College tvrdí, že monotónní a nudná práce může být stejně nebezpečná jako nedostatek

pohybu a nezdravá strava. Jejich studie uvádí, že zaměstnanci provádějící rutinní práci jsou náchylnější k infarktům. Stereotyp totiž neprospívá srdci, naopak mu svědčí různorodá a často vzrušující pracovní náplň. Srdce si totiž na rutinu rychle zvykne a pak není vůbec připraveno na náhlý požadavek zvýšit pracovní výkon nebo fyzickou aktivitu. Proto je vhodné zařadit do pracovního procesu u těchto rutinních zaměstnání střídání různých dílčích úkonů (např. u pasu výměnou na různých postech), a hlavně dodržovat pravidelné přestávky v práci. Nebo rutinu z práce alespoň kompenzovat pestrým trávením volného času (viz více část o správné životosprávě).

(Paštiková, 2006, s. E2).

Za pracovní stresor mohou být považovány dokonce i e-maily. Vědci z univerzity v Britském Glasgow a Paisley uvádějí, že více než třetina pracovníků, podle jejich výzkumu, trpí kvůli záplavě zpráv tzv. e-mailovým stresem. Boj s množstvím e-mailů zaměstnance unavuje, frustruje a činí z nich neproduktivní tvory, uvádějí. Více než třetina – 34 % lidí, říká, že si svou e-mailovou schránku kontrolují každých 15 minut. 64 % tvrdí, že kontroluje e-mail více než jednou za hodinu. Někteří to však stihnou dokonce i 40krát za hodinu. Více než třetina lidí také potvrdila, že je kvůli velkému objemu došlých e-mailů ve stresu. A dalším stresovým faktorem je pak pro ně nutnost rychlé odpovědi (E-maily, 2007, s. 10).

Hodně se traduje, že platí přímá úměra - čím vyšší pracovní pozice tím větší míra pracovního stresu. A nezdědkakdy to bývá i pravda. Křivohlavý (2001, s. 174) však tomuto příliš zjednodušenému názoru oponuje a naopak považuje za jeden z vůbec nejvíce stresujících faktorů v zaměstnání jev kombinující vysokou míru požadavků kladených na člověka s malou mírou možností řídit běh dění (a to nebývá zrovna případ manažerů). Podobně tak mohou být velice stresujícími vztahy mezi lidmi při práci (tamtéž). A právě těmto tzv. interpersonálním stresorům v organizaci (přesněji diskriminaci v zaměstnání a mobbingu) se bude tato práce dále věnovat a podrobněji je jako demonstraci častých pracovních stresorů rozebere. Na těchto silných a nepříjemných pracovních stresorech lze, podle mého názoru, totiž velmi dobře doložit, jakým tlakům může být v zaměstnání člověk vystaven.

2.1 Diskriminace v zaměstnání

Pojem „diskriminace“ se do češtiny dostal z latiny. Pochází z latinského „discrimino“ a znamená rozdělovat, rozlišovat, činit rozdíl (Kábrt a kol., 1970, s. 143). Giddens (1999, s. 549) diskriminaci definuje jako „činnost usilující o to, aby byla členům určité skupiny odepřena šance na postavení, prostředky nebo požitky, k nimž mají ostatní přístup“. Zde se tento postup vztahuje na oblast zaměstnání a může se pojít s takovými činnostmi jako je získávání a výběr zaměstnanců (např. zvýhodňování mladších kandidátů, preference mužů, diskriminace etnických minorit), pracovní kariéra (např. preference mužů před ženami), odměňování (např. rozdílné platy dle pohlaví), vzdělávání a rozvoj zaměstnanců (např. neúčast zaměstnanců na těchto akcích z důvodu věku či pohlaví) atd.

Diskriminace v zaměstnání se může vyskytovat ve formě:

Přímé diskriminace

Přímá diskriminace je případ, když se s osobou zachází méně příznivě než s jinou ve srovnatelné situaci z důvodu jejího rasového či etnického původu, náboženství či přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientaci. Příkladem přímé diskriminace je třeba inzerát s nabídkou pracovního místa, v němž stojí "zdravotně postižení se nemusí o místo ucházet". Ovšem v reálném životě má diskriminace většinou mnohem jemnější formy.

Nepřímé diskriminace

K nepřímé diskriminaci dochází tehdy, když na první pohled neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe znevýhodňuje lidi kvůli jejich rasovému či etnickému původu, náboženství či přesvědčení, zdravotnímu postižení, věku nebo sexuální orientaci, pokud takovou praxi nelze objektivně ospravedlnit legitimním účelem. Příkladem nepřímé diskriminace může být požadavek na všechny lidi, kteří se uchází o určité pracovní místo, aby skládali zkoušky z určitého jazyka, i když takový jazyk není pro výkon práce nezbytný. Test by mohl vyloučit více lidí s odlišným mateřským jazykem.

(Diskriminace, 2007)

Jiný, poněkud kuriózní, případ nepřímé diskriminace zmiňuje Giddens (1999, s. 324). Jak daleko jsou některé firmy ochotny zajít dokládá na pracovním inzerátu, který zveřejnily jedny noviny ve Velké Británii. Nabízela se zde pracovní pozice vedoucího pracovníka/vedoucí

pracovnice v oboru marketingu, podmínkou bylo, aby dotyčný(á) hrál(a) ragby. Firma se posléze snažila vysvětlit, že se nejedná o diskriminaci, jelikož přece v zemi existuje celých 12 ženských ragbyových klubů. Není divu, že firma svou při nakonec prohrála.

Zákoník práce se zmiňuje i o dalších formách diskriminačního jednání, a to o: obtěžování, sexuálním obtěžování, pronásledování, pokynu k diskriminaci a o navádění k diskriminaci (Jakubka, 2007, s. 25). Tyto formy diskriminace mají již velmi blízko k tzv. „mobbingu“ (šikana na pracovišti – viz níže) a v některých případech mohou dokonce naplňovat znaky trestného činu (např. sexuální obtěžování).

Člověk se může ovšem stát také obětí tzv. „několikanásobné diskriminace“, což je případ, kdy je jedinec nositelem hned několika znaků vyvolávajících diskriminaci. Například starší žena (diskriminace na základě genderu a věku) nebo starší Romka (zde jsou diskriminační faktory hned tři – rasa, gender a věk) (Několikanásobná, 2007).

Kromě obvyklé, tzv. „negativní diskriminace“, se vyskytuje také tzv. „pozitivní diskriminaci“. Ta je definována jako opatření, která se zaměřují na určitou skupinu s cílem odstranit a zabránit diskriminaci nebo kompenzovat nevýhody vyplývající z postojů, chování či existujících struktur (Šindlerová, 2005, s. 39). Příkladem pozitivní diskriminace mohou být kvóty pro povinné zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností.

2.1.1 Pracovněprávní antidiskriminační legislativa

2.1.1.1 Legislativa EU

Evropská legislativa je základním vzorem pro českou antidiskriminační legislativu. Evropské právo (jinak nazývané také právo komunitární) lze nazírat ve dvou rovinách, a to:

- **právo primární** – je tvořeno třemi zakládajícími smlouvami, konkrétně:
 - Smlouvou o založení EHS z roku 1957 (tzv. Římskou smlouvou),

- Smlouvou o EU z roku 1992 (tzv. Maastrichtskou smlouvou)
 - Amsterdamskou smlouvou z roku 1997 (Šnýdrová, 2006, s. 96).
- **právo sekundární** – to zahrnuje řadu směrnic týkající se problematiky diskriminace v zaměstnání (Šnýdrová, 2006, s. 96). Mezi nejdůležitější patří zejména tyto:
- Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy;
 - Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES;
 - Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ;
 - Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
 - Směrnice Rady 2004/43/ES, vyjadřující zásadu rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ;
 - Směrnice Rady 2004/113/ES, vyjadřující zásadu rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
- (Jakubka, 2007, s. 20 – 21)

2.1.1.2 Další mezinárodní dokumenty v oblasti diskriminace v zaměstnání

Jsou to zejména:

- **Dokumenty OSN:**
 - Mezinárodní pakt o občanských a politických právech;
 - Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech;
- (Jakubka, 2007, s. 18)

- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen ze dne 18. prosince 1979 (Šindlerová, 2005, s. 37).

■ **Dokumenty Mezinárodní organizace práce (ILO):**

- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 29/1930, o nucené nebo povinné práci;
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100/1951, o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty;
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111/1958, o diskriminaci v zaměstnání a povolání.

(Jakubka, 2007, s. 18)

2.1.1.3 Vnitrostátní prameny práva k oblasti diskriminace v zaměstnání

V současnosti české platné právo neobsahuje speciální zákon, který by se týkal problematiky diskriminace v zaměstnání. Tzv. „antidiskriminační zákon“ je stále ve fázi schvalování (byl přijat Poslaneckou sněmovnou, ale odmítnut Senátem). A tak výše zmíněnou oblast upravuje pouze Zákon č. 262/2006 Sb., tedy nový zákoník práce (v paragrafech 16 a 17), a to velice obecně.

Jaká je situace se soudním řešením sporů, dokládá článek Petra Suchomela, který vyšel 17. 5. 2007 v MfD v příloze Zaměstnání (2007 a, s. E 1). Autor se zmiňuje o skepsi, která je s tímto procesem spojená. V České republice, podle něj, stále neexistuje dostatek rozsudků, které by daly diskriminovaným zaměstnancům za pravdu. Většina soudců se s takovým případem nikdy nesetkala, mnoho možností pro rozhodování jim nedává ani současné právo. Zatímco starý zákoník práce (platný do konce roku 2006) diskriminaci podrobně popisoval, ten současný (jak bylo již výše řečeno) odkazuje na zvláštní antidiskriminační zákon, jehož návrh však nebyl dosud v parlamentu přijat. Pražský advokát Dominik Brůha tvrdí, že v této situaci nepomohou ani evropské směrnice, které Českou republiku k postupu proti diskriminaci zavazují, neboť tyto směrnice jsou sice závazné pro stát, ale ten je musí promítnout do svých vlastních zákonů, a až ty jsou závazné bezprostředně. Další komplikace pro diskriminovaného zaměstnance, který by chtěl svá práva obhájit u soudu, spočívá v tzv. důkazním břemenu. Návrh antidiskriminačního zákona totiž počítá s tím, že to bude žalovaný zaměstnavatel, kdo

bude muset prokázat, že pracovníka nediskriminoval. V současnosti však musí důkazy shromažďovat zaměstnanec. A to je velký rozdíl, který snižuje nejen možnou úspěšnost zaměstnance ve sporu, ale i ochotu vůbec se ve sporu angažovat.

2.1.2 Diskriminace v zaměstnání – teorie a praxe

Z příkladů uvedených v první kapitole tak podle mého vyplývá, že se v zaměstnání diskriminuje stále, možná jen to není tak zjevné jako dříve. Diskriminace přímá je čím dál více nahrazována diskriminací nepřímou, která je daleko více sofistikovaná a mnohem hůře postižitelná.

2.1.2.1 Diskriminace v zaměstnání na základě genderu

„Gender“ je původně anglický termín, který lze přeložit jako „rod“. Vztahuje se k souhrnům vlastností, rolí, vzorů chování a společenských pozic připisovaných mužům i ženám v té které společnosti. Gender je tedy vymezen kulturně a to na rozdíl od pojmu pohlaví, jež je vymezeno biologicky (Vodáková, Vodáková, 2003, s. 342). Tyto role však nejsou vrozené, nýbrž získané v procesu socializace. Společnost jejich výkon očekává, odměňuje (chová-li se jedinec v jejich souladu), ale i trestá (pakliže se jedinec v jejich souladu nechová). Západní společnost je společností patriarchální, kde má stále hlavní slovo muž. I když se postavení žen v posledních desetiletí výrazně změnilo (stoupla zaměstnanost žen, ženy se více prosazují na vedoucích místech apod.), dominantní postavení mužů ve společnosti zůstává. V souvislosti s touto problematikou se nejčastěji uvádí dimenze sociální, ekonomická a právní. Zajímavou souvislost s dnešní patriarchální společností však předkládá např. filozof Milan Machovec (2006, s. 92 – 101), který zmiňuje i rozměr filozofický. Kritizuje onu často uváděnou „přirozenost“ mužské nadvlády. Dokonce varuje před hrozcí možnou katastrofou lidstva, jež bláhově jednostranně preferuje „mužské“ postoje a hodnoty. A právě chybějící „ženská dimenze“ je to, co může podle Machovce tak bolestně chybět při řešení „závratných zejících nebezpečí“, jako jsou ekologické problémy, latentní válečné konflikty či hrozba globální epidemie (více Machovec, 2006, s. 92 – 101).

Mimo zmíněné dimenze filozofické, tedy převážně teoretické a hypotetické, je zde i stránka praktická. Žijeme v „mužské společnosti“. Stále se vychází ze stereotypů „muže živitele“, jehož hlavní úlohou je zajistit obživu rodině prostřednictvím zaměstnání a ženy, která se má starat hlavně o domácnost a pečovat o děti. Někteří muži si ovšem neuvědomují, že lpění na těchto „tradicích“, jde často i proti jejich zájmům (a to někdy velice silně). A proto by se neměli divit, že v drtivé většině ženy získají děti po rozvodu do opatrování, nebo že muži daleko hůře snášejí možnou nezaměstnanost, či jiná, v jejich očích, neodpustitelná „selhání“. Jaké jsou muži, oproti vžitým představám, „křehké nádoby“, svědčí i zveřejněné statistiky, které přinášejí údaje o příčinách úmrtnosti obou pohlaví. Zatímco ženy mladšího a středního věku umírají většinou na onkologická onemocnění, jež nemohou příliš ovlivnit, valná část mužů stejné věkové kategorie odchází ze života dobrovolně. V článku, který vyšel nedávno v denním tisku, je zmíněn názor, že hlavním možným důvodem jsou právě nároky, které společnost na muže klade. Z toho potom vyplívají nároky, které na sebe kladou sami muži. K tomu uvádí psycholog Štrobl: „Muži těžce nesou zodpovědnost za materiální zabezpečení rodiny a pokud mají pocit, že selhávají, mohou se i zabít.“ (Frydecká, 2007, A1, A3).

Jestliže však „mužské“ hodnoty a postoje dále dominují v celé společnosti, o to více se uplatňují v oblasti práce, která bývá považována za „mužskou“ doménu. Situace žen se sice na trhu práce již výrazně změnila, avšak významné rozdíly v neprospěch žen oproti mužům přetrvávají (Kulhavý, Sirovátka, 2006, s. 233).

2.1.2.1.1 Stereotyp zaměstnance muže a zaměstnankyně ženy

Jak se toto promítá do praxe, dokládají např. Vodáková a Vodáková (2003, s. 186 – 187), když uvádějí, že ženská pracovní síla bývá stále vnímána jako druhořadá v porovnání s mužskou. Na českém trhu práce funguje ze strany zaměstnavatelů stereotyp zaměstnance – muže a zaměstnankyně – ženy. Ženská pracovní síla bývá považována za méně kompetentní v porovnání s mužskou pracovní silou, za méně stabilní, málo perspektivní až zcela neperspektivní a i za méně výkonnou. Muži bývají obvykle považováni za lepší pracovníky

než ženy bez ohledu na reálné individuální schopnosti, dovednosti a předpoklady pro výkon té které konkrétní pracovní pozice.

Tyto stereotypy lze do jisté míry vysvětlit tím, že žena většinou na čas přerušuje svou pracovní kariéru z důvodu mateřství. Když má posléze malé dítě, které je občas nemocné, bývá s ním doma apod. Toto „hodnocení“ se nevyhýbá ani ženám svobodným, o kterých se předpokládá, že budou jednou chtít založit rodinu a děti mít (i když tomu tak být vůbec nemusí). V naší společnosti (mám na mysli společnost západního typu) je totiž péče o děti a domácnost stále v kompetenci ženy. Fenomén otce na mateřské dovolené je v České republice jev stále velice řídký. A přistupuje se k němu (jak jsem zaznamenal z několika případů ve svém okolí a z médií) především, když muž je např. nezaměstnaný, či má-li žena výrazně lépe placenou práci (samozřejmě ani toto nemusí být pravidlem). Sladit pak oblast pracovní s oblastí rodinnou bývá pro ženu často problémem téměř neřešitelný (tedy i velmi stresující), pakliže se nechce vzdát ani jednoho. Elkind (1995) toto téma dále rozvádí a uvádí i poněkud děsivé souvislosti takovýchto rolových konfliktů (alkohol, psychofarmaka a nezřídka také sebevraždy).

Nelze se proto co divit, že ženy pak při hledání práce přemýšlejí, jak (a jestli vůbec) ji budou moci skloubit s rodinou. To je i důvod, podle některých odborníků, proč se ženy příliš neucházejí o manažerské funkce, které jsou velice náročné nejen časově (Šnýdrová, 2006, s. 28). A zde je, podle mého názoru, důležitý partner ženy a jeho ochota se na domácích pracích podílet a ženě onu nepsanou dvojkolejnost (práce v zaměstnání – práce v domácnosti) ulehčit. Tedy v ideálním případě se o povinnosti v domácnosti podělit, nebo dokonce na sebe vzít jejich hlavní tíhu.

Jaká je skutečná situace v praxi, myslím, dobře dokládají průzkumy postojů mužů a žen, které realizoval v druhé polovině 90. let v české populaci Sociologický ústav AV ČR. Jedna ze základních věcí, která k rodině patří, jsou domácí práce. Je však zřejmé, že to platí pouze pro jednu část populace. Výzkumy totiž zjistily, že tři čtvrtiny žen se věnují domácí práci (praní, vaření, úklid, nákup atd.) 61 a více hodin měsíčně, téměř třetina z nich tráví měsíčně domácí prací 121 hodin a více. U mužů jsou časové dispozice zcela odlišné – 5 % se vůbec nevěnuje práci v domácnosti, 44 % jí věnuje 1 – 30 hodin měsíčně a 32 % mužů tráví 31 – 40 měsíčně domácí prací, ostatní více. Data ovšem naznačují také některé změny u mladší populace. Například ve vysokoškolské populaci muži mladší generace (do 29 let) v rodině častěji pomáhají s pracemi považovanými staršími generacemi za typicky ženské. Nejmarkantnější je

rozdíl postojů u uklízení, zajišťování běžných nákupů a péči o nemocné, kdy se muži dělí se ženami o tyto práce napůl a nepovažují je již tolik za typicky či výhradně ženské (Křížková, Václavíková – Helšusová, 2002, s. 12 – 15).

Právě stereotypy bývají hlavními příčinami tzv. „nepovolených (skrytě či přímo otevřeně diskriminačních) otázek“, se kterými se můžou ženy setkat při přijímacích rozhovorech. Jsou to otázky, které se, ani vzdáleně, nedotýkají pracovní tematiky. Prim v tom hrají zvláště hypermarkety či supermarketky (jak dokládá následující případ). Tyto firmy často těží z obavy zaměstnanců „ozvat se“, nebo (pakliže zaměstnanci pocházejí z regionu s vysokou nezaměstnaností) přímo ze strachu o práci. Jak ostatně dokládá následující případ.

Před časem prošla médií práva, že sedm obchodních řetězců působících v České republice předkládá uchazečům o zaměstnání k vyplnění osobní dotazníky, které obsahují otázky diskriminačního charakteru. Důkazy o tom předložili právníci programu GARDE Ekologického právního servisu, kteří monitorovali 14 největších obchodních řetězců. Nejčastější otázkou, která může zakládat diskriminaci na základě pohlaví nebo rodinného stavu, je podle nich požadavek uvedení počtu a věku dětí a otázky týkající se rodinného stavu. Supermarket Lidl podle právníků kromě uvedení rodinného stavu, počtu a věku dětí požaduje po uchazečích o zaměstnání také uvedení národnosti. Požadování takového údaje je však výslovně zakázáno zákonem o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.). Stejný zákon zakazuje i požadování dalších osobních údajů, které nesouvisí s výkonem nabízeného zaměstnání. Počet a věk dětí musí podle právníků uvádět i uchazeči o práci v Intersparu, Penny Marketu, Plus Discountu, Bille, Baumaxu a Tesco. Billa a Tesco se navíc zajímají o osobní údaje manžela/ky uchazeče. V Baumaxu musí uchazeči navíc uvádět výši současné hrubé mzdy a ženy mají uvést, zda jsou těhotné. Řetězce navíc po uchazečích požadují i rodná čísla, což je podle zmíněného zákona také vyloučeno, protože se opět nejedná o údaj, které bezprostředně souvisí s výkonem nabízených pozic. "Zaměstnavatelé nejsou oprávněni ptát se uchazečů na osobní údaje týkající se jejich soukromého života jako je počet a věk dětí, rodinný stav, těhotenství, jméno a zaměstnavatele manželky, současný hrubý výdělek a rodná čísla členů rodiny, proto, aby z těchto důvodů nedocházelo k diskriminaci při výběru uchazečů. Pokud zaměstnavatel takové otázky pokládá, uchazeč není povinen tyto informace sdělit," uvedla právníčka GARDE - EPS Jana Koukalová. Příslušné úřady práce mohou hypermarketům za podobné praktiky udělit až milionovou pokutu. Dotazníky jednotlivých řetězců již byly úřadům předloženy (Hypermarkety, 2007).

Genderové nerovnosti na trhu práce lze shrnout do následujících oblastí:

- profesní a sektorové rozložení pracovních sil
- účast na řízení
- finanční ohodnocení

(Šnýdrová, 2006, s. 43).

2.1.2.1.2 Profesní a sektorové rozložení pracovních sil (muži – ženy)

Ženy jsou koncentrovány na tzv. „sekundárním trhu práce“, který nese atributy opačné než „primární trh práce“, kde je převaha mužů. Sekundární trh práce se vyznačuje tím, že:

- pracovní místa jsou zde méně stabilní či přímo nejistá
- jsou hůře placená
- vyšší pravděpodobnost ztráty pracovního místa
- bez možnosti kvalifikačního růstu
- bez dalších platových či sociálních výhod

(Šnýdrová, 2006, s. 42).

Pracovní trh je, vedle obecné dualizace trhu práce (primární – sekundární) genderově segmentován, a to jak vertikálně, tak horizontálně. „Horizontální genderová segmentace“ znamená, že ženy a muži jsou koncentrováni v různých profesích, ekonomických sektorech a i v celých odvětvích národního hospodářství (Bartáková, 2006, s. 205). Ženy se více vyskytují v odvětvích s obecně nejnižšími platy (např. zdravotnictví, školství), ale i v špatně hodnocených povoláních s velmi nízkou prestiží (např. uklízečka, pokladní). Trh je tedy poměrně zřetelně rozdělen na „mužská“ a „ženská“ povolání. Feminizace některých odvětví způsobuje, že klesá jejich prestiž a finanční ohodnocení (Valdrová, 2006, s. 141). Ale i do těchto tzv. feminizovaných odvětví často vstupují muži, aby zde vykonávali řídicí funkce (Šnýdrová, 2006, s. 27). Jak se jednotlivé povolání mění v čase v souvislosti s tímto hlediskem, dokládá Giddens (1999, s. 320 – 321) na příkladu vývoje prestiže a náplně práce nižších úředníků ve Velké Británii. V roce 1850 tvořili na Britských ostrovech 99 % nižších úředníků muži. I ten nejnižší měl vůči vnějšímu světu poměrně jisté postavení. Tato pozice byla spjata s odpovědností, vyžadovala znalost účetnictví a někdy i organizační práci. Ve

dvacátém století došlo k všeobecné mechanizaci práce v úřadech, která začala již zavedením psacího stroje. S tím, jak se práce nižšího úředníka stala mechanickou záležitostí, se také snížil i její status – stala se málo prestižním a špatně placeným povoláním. S klesající prestiží a platem stále více mužů uvolňovalo místo ženám. Podobný proces nastal i u kdysi vlivné pracovní pozice „tajemníka“, kterého nahradila „sekretářka“. V roce 1991 tvořily ženy téměř 90 % všech nižších úřednických kádrů a sekretářská místa byla ženami obsazena dokonce z 98 %.

Avšak dnes je známo již celá řada příkladů, které jakoby popíraly výše uvedené, příkladů, které dokazují, jak dobře se mohou ženy uplatnit i v dříve ryze „mužských“ oborech. Takovým příkladem jsou následující manažerky, které byly vybrány jako ukázka žen, jimž se podařilo v „mužském prostředí“ prosadit a získat významnou manažerskou funkci.

První je Kamila Meclová, jež působí více než 30 let ve vězeňství. Pět let byla ředitelkou Vězeňské služby ČR. Dnes vede věznici ve Světlé nad Sázavou. Druhou je Dana Drábová, která již osmým rokem dohlíží na jaderná zařízení v České republice jako předsedkyně Státního úřadu pro jadernou bezpečnost. A konečně jako třetí příklad může sloužit osoba Marie Kolářové, která se stala kancléřkou pražského arcibiskupství, což v kruzích katolické církve není ani zdaleka běžné. Sama Kolářová ví podle svých slov pouze o několika jiných ženách ve stejné funkci, a to nejbliže ve Švýcarsku. Všechny zmiňované ženy uvádějí, že jim údajně „ženské“ vlastnosti nikdy nebránily v kariérním postupu. Naopak toho, čeho si na sobě nejvíce cení a to, co je, dle jejich mínění, zvyhodňuje oproti mužům, jsou: umění empatie, naslouchání, komunikace či tolerance (Suchomel, Pavlů, 2007, s. F1, F2).

2.1.2.1.3 Účast žen na řízení

„Vertikální genderová segmentace“ na pracovním trhu se vyznačuje nižším tarifním zařazením žen v rámci stejné profese a malým podílem žen ve vedoucích pozicích (Bartáková, 2006, s. 206). V souvislosti s vertikální genderovou segmentací uvádí Lipovetsky (2000, s. 251 – 263) tzv. „fenomén skleněného stropu“. Ten je vnímán jako jakási zábrana, která ženám znemožňuje dosáhnout kariérního postupu. Jelikož profesní úspěch na řídicích postech, je z pravidla spojován s vlastnostmi, jež jsou připisovány právě jen mužům.

Je to jakýsi stereotyp „správného (tedy úspěšného) vedoucího“. Lipovetsky však optimisticky tvrdí, že praktiky „skleněného stropu“ jsou pouhý archaismus, který nutně po čase zmizí pod tlakem moderních sil. Podle dokumentu *Ženy a muži v datech*, který vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí za rok 2002 (MPSV, 2003), není oblast, kde by ženy v řídicích pozicích převažovaly nad muži. Zejména tristní je situace mezi top managementem, kde je zastoupeno pouze 8 % žen! V tzv. „vlivných pozicích“ (soudci, vyšší úředníci ministerstev, členové obecních a krajských zastupitelstev apod.) jsou ženy také ve zřetelné menšině. Například mezi krajskými zastupiteli je žen 13 %, v pozicích ředitelů rezortních institucí 12 %, na úrovni ředitelů odborů na ministerstvech 21 %, členek obecních zastupitelstev je pak pouze 23 %.

Ženy se uplatňují velice obtížně také v čele vysokých škol, jak uvádí případ ze sousedního Rakouska. Tam tisk zjistil zarážející fakt, že ve vedení rakouských vysokých škol nestojí ani jedna žena. Přitom v nedávných volbách rektorů ze tří hlasování nevzešla ani jedna kandidátka na rektorku, přestože všechny adeptky měly výbornou výchozí pozici. Na vídeňské akademii výtvarných umění neuspěla C. D., na univerzitě v Kremži nebyla favorizovaná prorektorka A. P. univerzitním senátem, složeným ze zástupců profesorů, studentů a správních zaměstnanců školy, univerzitní radě vůbec navržena. Na vídeňské zemědělské univerzitě senát naopak uvedl navrhovanou I. B. dokonce na prvním místě, rada však celý návrh zřejmě raději zamítla a vůbec o něm nehlasovala, než by zvolila ženu. Rakouský tisk i politická reprezentace tyto výsledky ostře kritizují a odsuzují. V tisku se objevují slova jako: „reflex starých mužů“, „ostuda země v zahraničí“ apod. Ani na jiných vysokých akademických postech v Rakousku na tom však ženy nejsou o mnoho lépe. Ze všech profesorů je žen jen 14 %, z docentů pak 17 %. Přitom mezi absolventy vysokých škol dnes ženy již s 52 % mírně převažují (Kvačková, 2007, s. V). V České republice ovšem není situace o mnoho jiná. Z 28 rektorů jsou u nás jen čtyři rektorky, z toho tři na soukromých vysokých školách (tamtéž).

Některé důvody, proč jsou ženy tak zřídka zastoupeny v řídicích pozicích, byly již zmíněny (např. stereotypy „správného vedoucího“, potíže skloubit sféru rodinnou se sférou pracovní apod.). Za další, a to velmi zajímavou příčinu, považuji jev, o kterém se zmiňuje např. Valdřová (2006, s. 137). Spočívá v tom, že některé ženy prožívají tzv. „strach z úspěchu“, který je podle jejich mínění spojen s možným podezřením ze ztráty ženství.

Přítom by v aspiraci na jakoukoliv manažerskou pozici nemusela být předem handicapována ani žena, která strávila několik let na mateřské a následně rodičovské dovolené. Ženy se o tom snažil přesvědčit jeden z projektů Evropského sociálního fondu. Tento velice úspěšný projekt proběhl nedávno v několika zemích Evropské unie zároveň. Jeho cílem bylo právě dokázat, že žena na mateřské dovolené neztrácí své schopnosti (jak se, bohužel, tak často mezi zaměstnavateli traduje), ale naopak řadu nových dovedností získává. Namátkou lze vyjmenovat: organizační schopnosti, umění komunikovat, řídit tým lidí, dnes tolik ceněnou odolnost vůči stresu apod. Všechny tyto dovednosti se dají obodovat a žena se jimi může chlubit po návratu do práce. Což je praxe, která je třeba v USA již nějaký čas běžná. Avšak i v Evropě se situace v tomto směru zlepšuje, a tak např. v Rakousku vznikly tzv. Certifikáty rodinných kompetencí, což je listina, která dokazuje, co všechno se žena díky mateřské naučila. Aby ji žena v Rakousku získala, musí půl roku navštěvovat speciální kurz v síti poraden řízený tamním ministerstvem pro rodinu a poté zvládnout test pro pracovníky střední úrovně státní správy. Po obdržení tohoto certifikátu, který je pak samozřejmě součástí životopisu, mají ženy doklad např. o tom, že jsou velmi dobré organizátorky. Podobná situace je i sousedním Švýcarsku, kde tento doklad bude hrát, dle instrukce tamních úřadů, významnou roli při přijímání do zaměstnání, minimálně v oblasti státní správy (Petrášová, 2007, s. A 1).

Něco podobného probíhá i v České republice. Národní centrum pro rodinu také pořádá speciální kurzy pro ženy na mateřské, které se vracejí do práce. Jejich cílem je dodat ženám sebevědomí a naučit je nebát se pochlubit, že byly na mateřské a díky tomu získaly řadu dovedností. Kurzy již prošlo kolem šesti set žen a poptávka je vyšší, než kolik je volných míst. I výsledky jsou nadějné. Marie Oujezdská z Národního centra pro rodinu uvádí případ jedné prodavačky, která byla dvacet let doma s dětmi. Prošla školením a potom vyprávěla, jak šokovala při pohovoru zaměstnavatele. Když jí řekl: „to je krásné, co tady vyprávíte o své kvalifikaci, ale kde si na vás mohu vzít reference?“ Ona řekla: „to je jednoduché, zavolejte mému dětskému lékaři – ten vám řekne, jak jsem pečlivá.“ A to místo dostala (tamtéž).

Výše uvedený projekt EU je velmi záslužný, avšak může opět narážet na stereotypy v uvažování jednotlivých zaměstnavatelů. Lze si tak představit, že tyto certifikáty budou akceptovat a brát na ně zřetel většinou jen zaměstnavatelé z oblasti státní správy. I když samozřejmě i toto může být považováno za úspěch. Jako dobrý nápad, který by také mohl být

podpořen jakousi oficiální certifikací, vidím i výše zmíněné kurzy Národního centra pro rodinu. Sama vysoká poptávka hovoří za vše a je příslibem i do budoucna.

Před rokem snad skoro všechna média informovala o soudním procesu, kde hrála hlavní roli údajná diskriminace na základě pohlaví. Na soud se tehdy obrátila jednapadesátiletá ekonomka M. Č., která žalovala jednu velkou pražskou firmu za výše uvedené diskriminační praktiky. Podle mínění Č. neuspěla ve výběrovém řízení na post finanční ředitelky právě jen z toho důvodu, že je žena, přitom měla ve výběrovém řízení ze všech kandidátů objektivně nejlepší výsledky. Funkci finančního ředitele nakonec získal mladší muž s kratší praxí a menšími zkušenostmi. Ač byla M. Č. o své pravdě přesvědčena, soud jí za pravdu nedal. A neuspěla ani u soudu odvolacího, který letos v květnu rozhodl podobně jako soud prvního stupně a žalobu zamítl (Pohlaví, 2007; Neúspěch, 2007).

Média výše uváděný případ prezentovala jako „první soudní případ diskriminace na základě pohlaví“ a věnovala mu značnou pozornost. I když skončil soud pro žalobkyni neúspěchem, může povzbudit ostatní ženy v podobném postavení, které se dříve s podobnými praktikami více méně smiřovaly jako s nutným zlem, aby se nebály bránit svá práva u soudu. A k tomu jim může být v budoucnu nápomocen již zmíněný, zatím neschválený, antidiskriminační zákon. Neboť až vejde v platnost a nabude účinnosti, nebude to již diskriminovaný zaměstnanec, kdo bude dokazovat, že byl diskriminován, ale naopak zaměstnavatel, který bude povinen doložit, že žádná diskriminace neproběhla. A to už bude podstatně odlišná situace.

2.1.2.1.4 Znevýhodněné finanční ohodnocení žen

S výše uvedeným strachem z úspěchu může být spojen i strach říci si o adekvátní plat, což bývá ženám také vlastní (Valdrová, 2006, s. 137). Když se k tomu přidají i další příčiny (hůře placené pozice, přerušovaná kariéra, menší orientace na pracovní kariéru, preference hůře placených profesí, stereotyp muže živitele, o něco nižší vzdělanostní úroveň žen apod.), ústí to do stavu, kdy ženy berou znatelně menší platy než muži (Šnýdrová, 2006, s. 45). Podle již výše zmíněné zprávy Muži a ženy v datech (2003), průměrná mzda českých žen v roce 2002

dosahovala pouze 74 % úrovně mzdy mužů. Rozdíl činil 5532 Kč. Nejmenší diskrepance byly zjištěny u zaměstnanců s maturitou (76 %), největší u středoškolaček bez maturity (71 %) a vysokoškolaček (71 %).

Že jsou patrné rozdíly mezi platy mužů a žen, může být zvláště markantní u vyšších pracovních pozic, jako jsou pozice manažerské, jak dokládá článek z Lidových novin. Píše se zde, že tyto rozdíly mezi ohodnocením muže a ženy mohou dosáhnout až 40 %. Například ve funkci ekonomických náměstkyň či právníček berou ženy průměrně zhruba 60 000,- Kč, muži v podobných funkcích mají přibližně o oněch 40 % vyšší výdělky, jak konstatuje Vladimír Smolka, ředitel úseku statistiky společnosti Trexima. Navíc, jak tvrdí jedna nejmenovaná manažerka několika IT firem, z její zkušenosti plyne, že: „každá žena na vyšší pozici, aby měla srovnatelný plat s mužem, musí odvést dvojnásobnou práci“ (Mášová, 2006, s. B7).

Jiná situace v tomto směru pomalu nastává v USA. Před časem některá média zveřejnila, že Američanky našly recept na platovou nerovnost. Ve velkých městech, jako je New York nebo Dallas, mají dnes vysokoškolačky až o pětinu vyšší plat než jejich mužští kolegové. Receptem není jen vzdělání, ale, a to především, rychlejší start kariéry. „Ženy rychleji vystudují a dříve začínají s prací. Proto brzy dosáhnou vedoucích míst a mají větší platy než stejně staří muži. Díky biologickým hodinám cítí tlak, aby stačily rozběhnout svou kariéru dříve, než se vdají a mají děti,“ píše americký deník International Herald Tribune. Socioložka Alena Křížková k tomu uvádí, že tento trend znají i české ženy, které kvůli nejistotě na trhu práce odkládají mateřství na později a snaží se tak získat alespoň nějakou výhodu. To rozvádí Jan Vlach z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, který opakuje známý fakt, že ženy začínají kariéru nadvakrát, nejdříve hned po škole a pak po dítěti. Tento trend ze Spojených Států je velice zajímavý a snad i slibný, v České republice však platí stále rovnice jiná. Čím vyšší pozice v české firmě, tím větší platová nerovnost v neprospěch žen. „Zatímco na nižších pozicích mají ženy o pětinu menší plat než muži, v případě manažerských funkcí je to až o polovinu(!),“ říká Vlach (Šlerka, 2007, s. 7).

2.1.2.1.5 Ženy a nezaměstnanost

V současné době se nezaměstnanost v České republice stále snižuje. Hladina nezaměstnanosti dosáhla nejnižší úrovně za posledních několik let. V červenci 2007 se situace o něco zhoršila z důvodu nástupu absolventů na trh práce, avšak jen nepatrně. Lidí bez práce bylo pouze za poslední léta rekordních 6,4 % obyvatel země. Na podzim letošního roku se navíc očekává další pokles nezaměstnanosti. Přes tyto dobré ukazatele existují okolnosti, které nejsou tak pozitivní. Jednou z nich je nepoměr mužů a žen mezi nezaměstnanými. Jak statistiky dokládají, nezaměstnanost se daleko více týká právě žen. Zatímco bez práce je v Česku každý dvacátý muž, nezaměstnaná je již každá dvanáctá žena. V některých regionech jsou tyto rozdíly ještě mnohem výraznější. Například na Jindřichohradecku připadají na jednoho nezaměstnaného muže téměř tři nezaměstnané ženy (Lysoněk, 2007, s. A8).

A ženy tuto skutečnost (fakt, že jsou více ohroženy nezaměstnaností než muži) zřetelně pocítují. Vyplývá to i z již zmiňovaných výzkumů postojů mužů a žen, který provedl v druhé polovině 90. let Sociologický ústav AV České republiky. Ženy se na rozdíl od mužů daleko více obávají nezaměstnanosti. Mají za to, že vedle svých mužských konkurentů ztrácejí již svou genderovou příslušnost. Svědčí o tom fakt, kdy se 25 % mužů domnívá, že by bylo pro ně poměrně snadné najít si nové zaměstnání. Stejný názor však sdílí pouze 16 % žen. O tom, že nové zaměstnání by hledali velmi obtížně, je přesvědčeno jen 29 % mužů, ale celých 42 % žen (Křížková, Václavíková – Helšusová, 2002, s. 18).

Nezaměstnanost jde často ruku v ruce s nižším vzděláním. A v tomto ohledu má Česká republika co dohánět. Jak uvádí Šnýdřová (2006, s. 101-102), žen s vysokoškolským vzděláním je v Česku pouhých 8 %, zatímco v západoevropských zemích se toto číslo obvykle pohybuje v rozmezí 20 – 35 %.

2.1.2.1.6 Sexuální obtěžování jako další forma diskriminace žen na trhu práce

Mezi diskriminačními praktikami na pracovním trhu je jednou z hojně se vyskytujících sexuální obtěžování, jehož oběťmi jsou převážně ženy. Nejedná se však o nevinné scény známé například z filmu *Vesničko má středisková*, kde Rudolf Hrušínský žertuje s kuchařkou

o její pánvi a oba se přitom baví. Při sexuálním obtěžování stresuje agresor svou oběť svým jednáním, narážkami, dotyky apod., a tím jí znepríjemňuje či přímo znemožňuje výkon práce, nebo i samotný vstup na pracovní trh. Obtěžování se může uskutečňovat vědomě nebo i nevědomky, kdy původce důsledky svého chování nerozeznává (např. erotické narážky, dotyky, fotografie obnažených ženských těl na nástěnkách, monitorech počítačů apod.) (Valdrová, 2006, s. 142)

Ve světle výše uvedených skutečností je velice smutné, že zkušenost se sexuálním obtěžováním uvádí v různých výzkumech kolem 25 % dotazovaných žen. V nejrizikovější skupině, tj. u žen se středoškolským vzděláním, činí podíl dokonce 28 %. Přesto bývá sexuální obtěžování dodnes vnímáno veřejností spíše jako nevinná zábava, či dokonce jako důsledek „ženské provokace“, než jako nátlak obtěžujícího z pozice jeho mocensky výhodnějšího postavení. Tomu navíc dnes velice napomáhají média (Valdrová, 2006, s. 143).

Navíc, jak jsem zaznamenal ve svém okolí i z médií, málokterá žena se odváží nějak razantněji bránit (např. stížností nadřízenému obtěžovateli nebo odborové organizaci, o soudu ani nemluvě). Motivy bývají různé. Nejčastěji je to obava ze zhoršené atmosféry na pracovišti, která by pravděpodobně nastala. Jiným může být nevíra v úspěch stížnosti, obava ze zveřejnění často intimních detailů apod. A tak se, bohužel, často stává, že většina těchto případů zůstane nejen nepotrestána, ale také neodhalena. A to může jen povzbudit další agresory.

2.1.2.2 Diskriminace v zaměstnání na základě věku

Také je poměrně rozšířená diskriminace v zaměstnání na základě vyššího věku. S tímto jevem je spojený pojem „ageism“ (bývá často počesťován jako „ageismus“). Tento termín pochází z angličtiny. Je vytvořen po vzoru pojmu „rasismus“ nebo „sexismus“ a znamená diskriminaci či předsudky proti někomu na základě jeho věku (Giddens, 1999, s. 555).

Jaké může mít diskriminace na základě věku fatální následky dokládá i následující případ, který se před nějakým časem objevil ve sdělovacích prostředcích. Padesátiletá žena, kterou podle jejích slov odmítl nejmenovaný katastrální úřad zaměstnat z důvodu jejího vyššího

věku, se obrátila na soud, kde však neuspěla. Po zamítavém rozsudku soudu žena spáchala sebevraždu (Bittnerová, 2007).

2.1.2.2.1 Diskriminační inzeráty

Dříve se objevovaly v periodických i na internetu pracovní inzeráty, které obsahovaly přímou diskriminaci na základě věku. Bylo tak velice snadné narazit na inzerát typu: „Hledáme uchazeče do 35 let“, popř. o něco mírnější: „ideální kandidát na tuto pozici splňuje tyto požadavky: „..., věk do 35 let, ...“. O tom, že se jedná o diskriminační aktivity (zejména u prvního případu) není pochyb. Dnes zaměstnavatelé postupují přece jen poněkud opatrněji a preferují diskriminaci nepřímou, kterou se vyznačuje např. pracovní inzerát typu: „Hledáme kolegu do mladého kolektivu“ apod. (Věk, 2007). Nebo prostě nenapíší do pracovního inzerátu nic, co by umožňovalo jakoukoliv diskriminaci na základě věku tušit a již v předkole výběrového řízení, při selekci na základě došlých životopisů, ty dříve narozené vyřadí a k ústnímu pohovoru nepozvou.

Situace v oblasti diskriminačních inzerátů na základě věku je v současnosti znatelně lepší, než byla v minulosti. Dokládá to i monitoring pracovní inzerce, který proběhl letos (v roce 2007) od 1.3. do 30.4. Inzerce byla čerpána ze tří druhů zdrojů: z tištěné inzerce periodik Mladé fronty Dnes a Ústeckého deníku, z webových stránek pracovních úřadů v Ústí nad Labem, Nymburce, Praze, Brně a Ostravě a webových stránek personálních agentur. Celkově bylo do výzkumu zahrnuto 29 666 inzerátů. Z toho bylo vyhodnoceno jako závadných 15 687 inzerátů, což je plných 52 % (!). Věk jako diskriminující faktor se však objevil pouze v 0,7 %, zato pohlaví v 89 % všech případů (Inzerce, 2007).

Všechny neúspěchy v hledání zaměstnání starších ročníků se samozřejmě nedají označit hned jako diskriminace. Pavla Klepačová, která se zabývá pracovním poradenstvím pro „skupinu 50+“, tedy lidi mezi padesátým rokem a penzí, tvrdí, že důvody jsou často i jiné. Nezaměstnaným ve vyšším středním věku podle ní nezřídka chybí znalost cizích jazyků, obsluhy počítačů, nebo mají příliš nízké sebevědomí, které jim brání v úspěšné prezentaci možnému zaměstnavateli. Tyto deficity se snaží odstranit různé vzdělávací projekty (často

s podporou Evropského sociálního fondu), které se mimo jiné zaměřují právě na starší uchazeče o zaměstnání. Působí nejen v Praze, ale také např. v Ostravě, Bruntále, Karvině, Třinci, tedy regionech s vysokou nezaměstnaností. Umožňují uchazečům o práci získat znalosti, dovednosti a návyky, které jim mohou pomoci najít odpovídající zaměstnání (Suchomel, 2007 b, s. E 1).

2.1.2.2.2 Věk a kariéra

Vyšší věk je často důvodem problémů s kariérou jedince. Pro mnoho zaměstnavatelů jsou starší zaměstnanci rigidní, jsou to lidé, do kterých se již nevyplatí investovat a dále je vzdělávat. A právě další vzdělávání je nezbytným předpokladem budování kariéry. Ale také ukazatelem toho, kdo je a kdo není pro firmu „perspektivní“, s „kým se počítá do budoucnosti“. Skutečnost, že touto skupinou zaměstnanců málokdy bývají starší zaměstnanci, potvrzuje např. i Beneš (2003, s. 183 – 188), který uvádí, že tito lidé nemají příliš šancí na účast v dalším vzdělávání. I v České republice se tak prosazuje přístup, který preferuje mladé zaměstnance. Není pak divu, že zastoupení starších ročníků v dalším profesním vzdělávání je podle mnoha statistik takřka mizivá.

Své zkušenosti s diskriminací na základě věku má dvaapadesátiletá A. M., která se po 11 letech praxe stala vedoucí kanceláře v jedné velké pojišťovně. Přes dobré výsledky byla po dvou letech vyzvána k odchodu z funkce a bylo jí nabídnuto místo na přepážce. Na její místo měl nastoupit muž s krátkou praxí. A. M. je přesvědčena, že se stala obětí diskriminace z důvodu věku a pohlaví (viz výše několikanásobná diskriminace). Popisuje, že největší problémy nastaly, když odmítla odejít dobrovolně i přes nabízené stotisícové odchodné. Zažila jednání, které mělo všechny znaky šikany na pracovišti. Jako jediná nebyla nikdy nadřizována, hodnocena, znemožňovali ji vykonávat práci, nebyla zvána na porady, nedostávala podklady k práci, její emaily byly přeměrovány na kolegu, který měl nastoupit místo ní apod. Vše nakonec vyústilo ve výpověď. To si ovšem paní M. nehodlala líbit, obrátila se na organizaci Gender Studies (organizace, která se především zabývá ženskými právy) a podala žalobu na neplatnost výpovědi (Suchomel, 2007b, E1).

S problematikou diskriminace na základě věku může, podle mého názoru, souviset také stárnutí populace. V roce 2001 dosáhl průměrný věk v ČR svého historického maxima, u mužů činil 37,4 let, u žen 40,5 let, za obě pohlaví pak dohromady 39,0 let. Od roku 1991 došlo ke zvýšení průměrného věku o 2,5 let. Z údajů Českého statistického úřadu vyplývá, že v letech 2000 až 2020 se zvýší počet seniorů o půl milionu a jejich počet se tak více než ztrojnásobí. Předpokládá se, že v roce 2050 bude žít v České republice více než 41 % obyvatel starších než 65 let (Staří, 2007). Možná však tento problém vyřeší demografický vývoj sám. Jestliže totiž bude většina lidí starších, bude obrovská skupina pracujících také z této sociální skupiny. A když se to vše spojí ještě se stále markantnějším nedostatkem pracovních sil zejména na některých pozicích, budou zaměstnavatelé z důvodu nutnosti prostě muset akceptovat zaměstnance starších ročníků.

2.1.2.3 Diskriminace na trhu práce na základě rasy

„Rasismus“ je definován jako tvrzení o nadřazenosti nebo podřazenosti určité populace, která se opírá o její fyzické vlastnosti. Jedná se o specifickou formu předsudku, jenž vychází z obecných mechanismů předsudku a diskriminace (Giddens, 1999, s. 552).

Jestliže se v české společnosti mluví o rasismu či přímo o diskriminaci v zaměstnání na základě příslušnosti k určité rase či etnické skupině, jedná se takřka výhradně o romskou menšinu. Romové vzbuzují v majoritní české společnosti často silnou averzi (např. Romové se pravidelně umisťují na chvostu ve výzkumech oblíbenosti národnostních a etnických menšin žijících v ČR), která je spjatá s mnoha stereotypy. A nejenak je tomu i u zaměstnavatelů, kteří vidí Romy jako nespolehlivou, málo motivovanou pracovní sílu s často negativními pracovními návyky. Když se k tomu připočte ještě velice nízká vzdělanostní úroveň této menšiny, její horší zdravotní stav v porovnání s majoritní společností a ve spojení s tím, že nemohou nabídnout zaměstnavatelům téměř žádné klíčové kompetence, pak vše logicky ústí do hroživě vysoké nezaměstnanosti této minority (Winkler, 2007).

2.1.2.3.1 Nezaměstnanost Romů

Dělíme-li trh práce na primární a sekundární (viz výše v části Diskriminace v zaměstnání na základě genderu), můžeme i romskou menšinu spojit se sekundárním trhem práce. Ten se vyznačuje tím, že např.: pracovní místa jsou zde nejistá, špatně placená, s téměř neustálou hrozbou nezaměstnanosti, bez možnosti kariérového růstu apod. Tyto i výše uvedené skutečnosti tak ústí ve vysokou nezaměstnanost Romů (Winkler, 2007).

Mareš (1998, s. 125) uvádí, že již na začátku 90. let byla nezaměstnanost Romů v bývalém Československu 30 %, nezaměstnanost ostatní populace republiky byla přitom až cca 6x menší. Dnes je nezaměstnanost Romů ještě daleko vyšší, odhaduje se přibližně na 45 až 50 % práce schopného obyvatelstva. Závažným rysem nezaměstnanosti Romů v ČR je její dlouhodobost. Do kategorie nezaměstnaných déle než jeden rok patří asi 75 % nezaměstnaných Romů. Přibližně 30 % jich je bez zaměstnání déle než 4 roky. Když se k tomu vezme do úvahy, že přibližně 45 % nezaměstnaných Romů zažívalo na své pracovní dráze opakovanou nezaměstnanost, lze konstatovat, že pro většinu Romů v produktivním věku je nezaměstnanost rozsáhlý sociální problém, při němž ztrácí zbytky pracovní kvalifikace (která beztak není příliš vysoká), roztáčí se tak deprivací cyklus a upevňuje se kultura chudoby se všemi negativními důsledky pro individuální životní dráhy dlouhodobě nezaměstnaných (Winkler, 2007).

Kromě objektivních důvodů horšího postavení Romů na trhu práce (hlavně nízká úroveň vzdělání) se právě často objevuje negativní diskriminace této menšiny jen na základě příslušnosti k ní. Za vážný problém považuje diskriminaci v přístupu k zaměstnání 58 % českých Romů, 18 % ji považuje za problém, byť méně významný (Winkler, 2007). Před několika lety byl silně medializován následující případ diskriminace v zaměstnání na základě rasy.

V roce 2003 se na Poradnu pro občanství (občanská a lidská práva) obrátila klientka romského původu V. D., která tvrdila, že je dlouhodobě vedena v evidenci úřadu práce a má problémy se sháněním zaměstnání. Hlavní příčinu těchto problémů spatřovala ve svém etnickém původu. Pracovníci Poradny se její tvrzení rozhodli ověřit a domluvili se s ní, že ji budou při shánění zaměstnání doprovázet. Při této činnosti narazili na prodejnu oděvů, za jejíž výlohou viděli nápis „Přijmeme podavačku“ a doporučili V. D., aby se ucházela o nabízené

zaměstnání. V. D. vybavena diktafonem vstoupila do prodejny a dotazovala se vedoucí prodejny na možnost přijetí na nabízené místo. Vedoucí jí sdělila, že prodavačky již byly přijaty asi čtyři a další jsou prý objednané na zkoušky. Odkázala V. D., ať se přijde zeptat za měsíc či za dva. Rozhovor trval cca 1 min., poté V. D. prodejnu opustila. V této souvislosti je nutno uvést, že V. D. měla o nabízené místo opravdový, nepředstíraný zájem a skutečně vykonávala své právo na přístup k zaměstnání. Pokud by jí inzerované místo bylo nabídnuto, byla by jej přijala. Jen několik minut poté, co V. D. prodejnu opustila, do ní vstoupila pracovnice Poradny (také byla vybavena nahrávacím zařízením), která svůj zájem o místo pouze předstírala. Nutno podotknout, že tato uchazečka byla z majoritní skupiny obyvatel. Vedoucí provozovny jí sdělila, že se nejedná o místo v navštívené prodejně, ale v jedné z dalších prodejen firmy. Ptala se pracovnice Poradny na praxi a dále spolu hovořily o případných platových podmínkách. Vedoucí si od ní nakonec vzala kontaktní údaje a sdělila jí, že se případně ozve její nadřízená. Nakonec prodejnu navštívili V. D., pracovnice Poradny a další svědek, aby vedoucí prodejny konfrontovali s předchozími událostmi. Vedoucí svůj odlišný přístup vysvětlovala tím, že nemůže provádět pohovor s každým zájemcem, ale provádí „selekcí“, a to na základě sympatií a vzhledu. Popřela, že by kritériem byl etnický původ. Dále uvedla, že by sama vzhledové vlastnosti jako kritérium neuplatnila, ale jedná se prý o pokyny zaměstnavatele, které je povinna dodržovat. Popsané rozhovory byly zachyceny na zvukovém záznamu, který byl pořízen jako případný podpůrný důkaz o skutkovém ději. V. D. se cítila jednáním vedoucí prodejny velice ponížena, a proto se rozhodla na její provozovatelku podat žalobu na ochranu osobnosti. V ní se domáhala písemné omluvy, náhrady nemajetkové újmy ve výši 50.000,- Kč a náhrady nákladů řízení. Soud dospěl k závěru, že žalobkyni nebyla dána stejná šance jako jiné uchazečce o zaměstnání, což bylo prokázáno výpovědí žalobkyně i pracovnice Poradny. Jednáním žalované tedy došlo k zásahu do osobnostních práv žalobkyně. Soud dospěl k závěru, že je na místě přiznat žalobkyni písemnou omluvu. Vzhledem k tomu, že diskriminační jednání bylo zvláště závažným zásahem do osobnostních práv již samo o sobě, soud dále přiznal žalobkyni finanční satisfakci ve výši 25.000,- Kč. Zároveň soud žalobkyni přiznal náhradu nákladů řízení. Proti tomuto rozhodnutí podala žalovaná odvolání, přičemž uváděla stejné argumenty jako ve svém vyjádření k samotné žalobě. Žalobkyně trvala na potvrzení rozhodnutí prvoinstančního soudu. Odvolací soud se však plně ztotožnil se skutkovým zjištěním soudu první instance a rozsudek potvrdil

(Prodejna, 2007).

2.1.2.4 Diskriminace na trhu práce na základě zdravotního postižení

Další sociální skupinou, která poměrně často zažívá diskriminaci na pracovním trhu, jsou lidé zdravotně postižení. Zákon o zaměstnanosti zrušil dřívější označení „osoba se změněnou pracovní schopností“ a nahradil ho termínem „osoba se zdravotním postižením“. Zdravotní postižení může být fyzického, ale i psychického charakteru.

Osobou se zdravotním postižením je vždy občan, který:

- byl uznán plně invalidním
- byl uznán částečně invalidním
- byl uznán zdravotně znevýhodněným podle § 67 odst. 3 zákona č. 435/2004, tedy zákona o zaměstnanosti

(Zákon, 2007).

2.1.2.4.1 Povinnost zaměstnávat občany se zdravotním postižením

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má každý zaměstnavatel ve výši povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu svých zaměstnanců. Povinný podíl u zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci činí 4%. (§ 81 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti).

Povinnost zaměstnávat občany se zdravotním postižením plní zaměstnavatel:

- zaměstnáváním v pracovním poměru;
- odebíráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům;

- odebráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům;
- odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám;
- odvodem do státního rozpočtu; výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí příslušného kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů (Zákon, 2007).

Nejideálnější, z pohledu osob se zdravotním postižením, je jejich zaměstnání v pracovním poměru. Ať se již jedná o klasický pracovní poměr na celý pracovní úvazek, nebo o zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek vycházející vstříc zaměstnancovým potřebám, zejména jeho postižení. Přesto se však často stává (jak jsem zaznamenal z praxe), že firmy dávají přednost odebrání výrobků či služeb chráněných dílen (osob se zdravotním postižením) nebo odvodům do státního rozpočtu. Přitom získat zaměstnání např. pro vozičkáře je velmi obtížné, ale zároveň zásadní. Pro většinu zdravotně postižených občanů je práce nejen zdrojem obživy, ve velké míře je také prostředkem seberealizace s výrazným sociálně - rehabilitačním účinkem (Praxe, 2007).

Kromě stereotypů na straně zaměstnavatele (zejména možnost časté absence z důvodu zdravotního postižení těchto osob) jsou zde další překážky, které je nutné překonat, aby se zlepšila zaměstnanost osob se zdravotním postižením. Jednou z hlavních je např. bezbariérový přístup na pracoviště pro osoby na vozíčku. To znamená: přístupné parkovací místo pro osobní vozidlo, bezbariérový přístup do objektu, výtah, WC vhodné pro vozičkáře. Odpověď na otázku jak by asi mělo vypadat bezbariérové pracoviště není jednoduchá, záleží totiž na individuálních potřebách každého zdravotně postiženého. Pokud se budoucí zaměstnanec pohybuje na vozíku, potřebuje více prostoru k pohybu, v kanceláři by měl vzniknout minimální volný prostor vymezený kružnicí o průměru 1,5m. Limitující je také šířka dveří:

dveře šíře 60 cm a menší jsou pro vozík neprůjezdné, optimálních je zhruba 80 cm. Pracovní stůl by měl být dobře přístupný, výška pracovní desky asi 72 - 75 cm, dále prostor pod ní by měl být volný, aby vozičkář nenarážel kolena do výztuží pracovní desky. V některých případech je nejvhodnějším řešením výškově nastavitelná pracovní deska, a to buď mechanicky nebo lépe elektricky (Praxe, 2007).

S tímto vším, a ještě s dalšími okolnostmi, musí počítat zaměstnavatel, chce-li osoby se zdravotním postižením zaměstnávat. Prvotní investice proto mohou být velmi značné. A tak se pak nelze ani příliš divit, že zaměstnavatel raději volí pro něj schůdnější cestu a platí do státní kasy. Přitom, například podle výše zmíněného článku, se může tato prvotní investice zaměstnavateli bohatě vyplatit. Zaměstnáním zdravotně postižených totiž získá nejen loajální a dobrou pracovní sílu (tito lidé jsou za svou šanci pracovat velice vděční a zaměstnavateli důvěru oplácejí kvalitně odvedenou prací), ale také si daná firma může touto cestou velmi zlepšit image v očích veřejnosti. Příkladem je firma McDonald's, která ve svých provozovnách v roce 2005 zaměstnávala 50 osob se zdravotním postižením. Tato firma spolupracuje s takovými institucemi jako jsou např. agentura pro podporované zaměstnání Rytmus, Jedličkův ústav nebo Společnost Duha. Na základě tohoto postupu se společnost McDonald's dostala mezi deset nejlepších zaměstnavatelů v prvním ročníku celostátní soutěže Stejná šance - Zaměstnavatel za rok 2004 (ZPS, 2007).

Pomalou, ale neúprosně, roste počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením. Tito lidé jsou nezaměstnaností ohroženi daleko více, než lidé zdraví a také práci daleko obtížněji shánějí. Podle dlouhodobého monitoringu nezaměstnaných je navíc zřejmé, že snížená pracovní schopnost má za následek nezaměstnanost dlouhodobou. Vytváření podmínek pro zapojení těchto osob do práce je však stále obtížnější (Nezaměstnanost, 2007). A situace se v budoucnu asi ještě o něco zhorší. Součástí tzv. vládního reformního batohu, tedy reformy veřejných financí, je také snížení příspěvků, které dnes na každého handicapovaného vyplácí úřady práce (Kotek, 2007, s. 16). O to je cennější každý úspěšný pokus o integraci těchto osob do pracovního procesu. O jednom z nich pojednává následující kasuistika.

V Ústí nad Labem funguje sdružení pro péči o osoby duševně nemocné Fokus. Toto sdružení se zaměřuje na pomoc osobám se závažným duševním onemocněním z okruhu psychóz (např. schizofrenie, bipolární porucha apod.). Kromě jiných aktivit (odborné sociální poradenství, podpora samostatného bydlení, provoz centra denních služeb aj.) se sdružení zaměřuje právě na integraci osob s tímto zdravotním postižením na pracovním trhu. Jako hlavní prostředek

k tomu slouží tréninkové pracoviště - internetová kavárna a prodejna Bárka. Jedná se o nekuřácké zařízení v centru města, které sdružení Fokus provozuje a kde přímo pracují osoby zdravotně postižené. Návštěvník může použít veřejný internet za mírný poplatek, objednat si něco k jídlu či k pití, nebo si zakoupit výrobky chráněných dílen (výtvory duševně nemocných lidí). V současnosti v kavárně pracuje 6 zdravotně postižených osob, sdružení však do budoucna plánuje rozšíření služeb a tedy i počtu zaměstnanců (Bárka, 2007). Já sám jsem v kavárně Bárka poměrně častým hostem. Je to příjemné prostředí, obsluha je rovněž příjemná a milá. Snad jen o něco pomalejší než jinde, což je ovšem bohatě vyváženo onou atmosférou pohody.

O jiné, typicky diskriminační praxi, se kterou se mohou také setkat lidé s psychickou poruchou, pojednává následující kasuistika. Tento případ navíc dokládá, že v naší společnosti nadále, bohužel, existuje tzv. stigmatizace duševně nemocných.

Uznávaný lékař Oldřich Vinař se zmiňuje o případu svého pacienta, který kvůli své duševní poruše nezískal již slíbené zaměstnání. Doslova uvádí, že se jednalo o člověka tak kvalitního, že by „svěřil místo pilota boeingu, ve kterém by s rodinou letěl z Prahy do Brazílie“. Přitom tento dotyčný muž žádné zdravotní problémy, které by ho omezovaly ve výkonu daného zaměstnání neměl. Jen se při vstupní zdravotní prohlídce „přiznal“ k tomu, že bere antidepressiva, tedy druh léku, který na celém světě berou miliony dalších lidí. A tak dotyčný lékař radí jedincům v podobné pozici: „zatloukat a zatloukat“ (Vinař, 2007, s. 18).

2.1.2.5 Další možné formy diskriminace na trhu práce

Další formy diskriminace v zaměstnání u nás nebývají příliš časté, přesto však je zapotřebí se alespoň v krátkosti o nich zmínit.

2.1.2.5.1 Diskriminace na základě sexuální orientace

Případů diskriminace v zaměstnání na základě sexuální orientace u nás není mnoho. Často se opakuje, že česká společnost je společností, pokud se týká tématu homosexuality, dostatečně

tolerantní. Tak např. při nedávném výzkumu postojů obyvatel EU k registrovanému partnerství osob stejného pohlaví se ČR zařadila jako jediná z tzv. nových zemí EU po bok tradičních demokracií (pro bylo 52 % obyvatel, stejně jako v SRN), např. u Slováků to bylo jen 19 % (Výzkum, 2007). Přesto se však v médiích objevil následující případ.

Třiačtyřicetiletý Lech Sydor z Čeladné na Frýdecko-Místecku jako první v zemi vysoudil omluvu a odškodné za diskriminaci kvůli sexuální orientaci. Muž, který se nikdy netajil tím, že je gay, se kvůli skutečnosti, že ho odmítli zaměstnat pro jeho sexuální orientaci, obrátil na soud a vyhrál. Vysoudil omluvu a odškodné ve výši 70 000,- Kč. Ucházel se o pracovní pozici masér v Beskydském rehabilitačním středisku a podle soudu nezpochybnitelně toto místo nezískal pouze kvůli tomu, že je homosexuál. Prý z důvodu, aby při práci náhodou neobtěžoval muže. Sydorův úspěch tak může být jakýmsi precedensem pro podobné kauzy (Lesková, 2007, s. A2).

2.1.2.5.2 Diskriminace odsouzených v přístupu k práci

Osoby pravomocně odsouzené jsou, podle některých názorů, také mnohdy diskriminovány na trhu práce, a to z důvodu záznamu v rejstříku trestů. V těchto případech se v podstatě jedná o další trest, který však nepostihuje jenom tyto osoby, ale i celou společnost, která je pak nucena vyplácet podpory a sociální dávky těmto odsouzeným.

I když zákon o zaměstnanosti ani zákoník práce ve výčtu diskriminačních důvodů přímo neuvádí „diskriminaci z důvodu záznamu v rejstříku trestů“, přesto jsou důkazy, že k ní na našem pracovním trhu dochází. Mnohdy se jedná o nepřímou diskriminaci, která se projevuje zejména tím, že požadavek předložit výpis z rejstříku trestů je neopodstatněný - vyžaduje se například u pracovníků, kteří mají vykonávat nekvalifikované manuální práce (např. kopáčské práce). V tomto případě je tento požadavek nepřiměřený, jelikož pro něj neexistuje ospravedlnitelný důvod.

Osoby pravomocně odsouzené však mají velké potíže i při podnikání na živnostenský list a při vykonávání jiných i kvalifikovaných profesí. Z hlediska odstranění této bariéry na trhu práce je proto žádoucí, aby tyto osoby co nejdříve požádali příslušný soud o zahlazení trestu.

Snahou některých lidí (viz kolem webových stránek www.diskriminace.cz) je proto změnit ustanovení trestního zákona a trestního řádu tak, aby zahlazování trestu bylo jednodušší a v kratších lhůtách, než je tomu nyní

(Práce, 2007).

2.1.2.5.3 Diskriminace v zaměstnání na základě náboženského přesvědčení

Diskriminační praktiky z důvodu náboženského přesvědčení jsem nezaznamenal žádné. O důvodech lze však pouze spekulovat. Nejpravděpodobnějším je náboženská vlažnost české společnosti, která je považována za jednu z nejateističtějších (nebo chcete-li nejlhostejnějších k náboženským záležitostem) zemí v Evropě.

2.1.2.5.4 Diskriminace kuřáků?

Zajímavou se může jevit otázka, zda je odmítnutí zaměstnat kuřáka pro jeho zlovyk možno brát za diskriminační jednání. Z výroku eurokomisaře Vladimíra Špidly vyplývá, že nikoli (Kouření, 2007). To potvrzuje i mluvčí Evropské komise Katharina von Schnurbeinová. Tyto výroky samozřejmě vyvolaly nejen souhlasné reakce, ale také reakce plné ostré kritiky a bouřlivého nesouhlasu. Byly zaznamenány vyjádření o „jasné diskriminaci posvěcené mezinárodní institucí“ (Šlechta, 2007). Jak je patrné, názory jsou velmi různé. Podle mého však končí svoboda jednoho člověka tam, kde začíná svoboda druhého. A to i v otázce kouření.

2.1.3 Některá možná řešení diskriminace na trhu práce

2.1.3.1 Diversity management

Pojem „diversity management“, který se často objevuje již nejen v anglosaské literatuře, označuje přístup v teorii řízení, který se jako jediný snaží řešit nejen rovnost příležitostí pro muže a ženy, ale také se pokouší odstranit jiné nerovnosti na pracovním trhu obecně. Je to vlastně vědomé rozhodnutí organizace vytvářet týmy složené z lidí, kteří se od sebe liší pohlavím, věkem, náboženským vyznáním, rasou či národností. Cílem je maximálně zúročit potenciál této rozmanité pracovní síly, a to nejen pro zvyšování produktivity, ale např. i pro zlepšení image v očích veřejnosti (Šnýdrová, 2006, s. 77 – 78).

O zavádění diversity managementu z důvodu získání konkurenční výhody zase hovoří Petr Suchomel (2007c, s. C 1). Uvádí, že společnost, která uplatňuje prvky diversity managementu má výhodu oproti konkurenci, neboť její zaměstnanci tím, jak jsou různorodí, přinášejí také různé pohledy na řešení daných problémů. Projektová manažerka Petra Schauerová dává konkrétní příklad. Například pokud automobilka vyrábí nový vůz, je výhodou, jestliže se na jeho vývoji podílejí matky malých dětí, starší zaměstnanci či třeba handicapovaní designéři. Všichni dokážou z vlastní zkušenosti posoudit, co jim na jiných autech chybí nebo naopak překáží. Vznikne tak automobil, který má šanci oslovit více možných zákazníků.

Další výhodou diversity managementu je ekonomická úspora zejména při náboru a výběru zaměstnanců. Jestliže totiž firma přistupuje k různým pracovníkům individuálně, zvyšuje jejich pocit sounáležitosti a ti už pak nemají potřebu odcházet pryč z organizace a hledat si jiného zaměstnavatele (Suchomel, 2007c, s. C1).

Jednou z firem, které si na co nejpestřejším týmu zaměstnanců zakládají je IBM. V jejím servisním centru v Brně pracuje přes 2000 zaměstnanců. Pocházejí ze 70 zemí a hovoří 30 různými jazyky. „Takové multikulturní prostředí je ideální pro rozvoj talentů,“ říká personální ředitel Petr Draxler. Ve snaze o rozmanitost nabízí firma také programy pro matky s dětmi, handicapované či seniory. Umožňuje jim pracovat z domova nebo využívat pružnou pracovní dobu. Ale IBM jde ještě dál. Protože nechce přijít ani o talenty s menšinovou sexuální orientací, v rámci společnosti existuje komunita EAGLE, Aliance pro homosexuální,

bisexuální a transsexuální zaměstnance. Účast na její činnosti je, samozřejmě, dobrovolná a naprosto anonymní. Vytváří se tak prostor pro vzájemné setkávání a řešení společných problémů. EAGLE mimo jiné také dohlíží na to, aby zaměstnanci nebyli diskriminováni a snaží se informovat o této sexuální problematice i ostatní (Suchomel, 2007c, s. C1).

2.1.3.2 Family friendly policy

„Family friendly policy“ je označení pro státní i firemní programy sociální politiky umožňující pracovníkům s povinnostmi k rodině (většinou ženám) nastoupit do zaměstnání a zůstat v něm, jakož i znovu nastoupit do zaměstnání např. po mateřské (otcovské) dovolené a zajistit, aby povinnosti k rodině nezakládaly důvod pro skončení zaměstnání. Známý je např. skandinávský model, který klade důraz na veřejné služby a de-familizuje odpovědnost za rodinné povinnosti zejména nabídkou služeb v oblasti péče o rodinné příslušníky, což pozitivně ovlivňuje možnost životních šancí žen, neboť jim usnadňuje současně mít děti a budovat svou pracovní kariéru (Mareš, 2006, s. 21 – 23).

Tyto „rodinám přátelské politiky“ jsou v současnosti velice populární. Oddělení Family Friendly Policy má tak např. OECD, ale i celá řada národních států (Kanada, Austrálie), výzkumná oddělení a týmy s tímto zaměřením má většina nejen amerických, ale i evropských prestižních univerzit, nehledě na různé neziskové organizace (např. Families and Work Institute v New Yorku) a celé řady nejrůznějších nadací (Mareš, 2006, s. 22).

Cesty, jak sladit sféru pracovní se sférou rodinou, jsou různé. Od služeb předškolní péče o malé děti (jesle, mateřské školy) přes péče o staré členy rodiny po nabídky prací na zkrácený úvazek (Mareš, 2006, s. 26).

Ovšem má to i své stinné stránky. Nejen že si firmy potom často nárokují takto uvolněný čas zaměstnanců (tamtéž), mnohdy ani tyto vstřícné přístupy nejsou tak úplně ideálním řešením. Vždyť není příliš logické, že by např. manažerka byla schopna zastávat nějakou odpovědnou pozici na zkrácený úvazek. Zkrátka je to, dle mého názoru, opět spojeno s již zmiňovanými „ženskými profesemi“. Jinak musí žena opět volit mezi kariérou a rodinou, což je, nejen časově, tak náročné, že se nelze věnovat obojímu na 100 %. Navíc je zřejmé, že např. práce na zkrácený úvazek neskýtá příliš vysoké finanční ohodnocení.

Jinou možností je sice využití Friendly Policy, ale zároveň zapojení obou partnerů, pokud možno stejným dílem. Tedy aby muž slevil se svých pracovních ambicí a nebyl např. každý den v zaměstnání 12 hodin, ale aby převzal některé domácí povinnosti. Je více než pravděpodobné, že to nakonec jen ocení. Pracovní stres se mu zmenší a navíc získá potěšení z činností, které třeba dosud nepoznal (např. z péče o děti). To je však dlouhodobá záležitost, která je spojená se změnou postojů jak mužů, tak žen, tedy celé společnosti.

2.1.3.3 Vzdělávání jako diskriminační faktor, ale i mocný nástroj v boji proti diskriminaci

Snad všechny výše zmíněné sociální skupiny mají nějaký deficit v oblasti formálního vzdělání. Nestačí však tyto deficity zvenčí určit a následně specifikovat cílovou skupinu vzdělávacích aktivit. Daleko důležitější je, aby potencionální účastníci sami sebe jako specifickou cílovou skupinu také i chápali. Proto existuje vzdělávání žen nebo matek a na druhé straně vzdělávání mužů či otců se realizuje jen okrajově. Dobrým příkladem je rovněž romská populace, která určitě vzdělanostní deficity má, ale nikterak se ve své většině jako případný příjemce vzdělávací nabídky necítí (Beneš, 2003, s. 138). To je ovšem velká škoda, protože vzdělanostní deficity mohou být dobře odstraňovány právě v procesu celoživotního vzdělávání. I když, jak uvádí Beneš (2003), další vzdělávání neprobíhá vůbec celoplošně ani rovnoměrně. Důraz na další vzdělávání je specifický zvláště pro určitá povolání. A to většinou pro vysoce kvalifikované profese, jako právník, lékař, programátor apod., pro které je další vzdělávání takřka nutností (ale jejichž nositelé vzdělanostními deficity právě netrpí). Na další vzdělávání svých zaměstnanců klade důraz také pouze určitý typ zaměstnavatelů. Zejména státní správa, policie, armáda, velké podniky a banky. Tyto organizace si vytvářejí vlastní systémy vzdělávání jako součást své personální práce. A tak mají pracovníci těchto podniků většinou dobrou příležitost k dalšímu vzdělávání. V jiných podnicích je však otázka dalšího vzdělávání poněkud opomíjena. Beneš (2003) se zmiňuje také blíže o specifikách vzdělávání určitých sociálních skupin. Tvrdí, že např. ženy nemají zdaleka takovou možnost účastnit se dalšího profesního vzdělávání jako muži. Důvodů je prý hned několik. Jednak je to volbou povolání. Existuje celá škála tzv. ženských povolání (viz výše – horizontální genderová segmentace), které neposkytují velkou možnost postupu a tedy možnost dalšího vzdělávání je tím pádem mizivá (např. sekretářka, prodavačka, zdravotní sestra). Kvůli stále přetrvávajícím

kulturním stereotypům jsou ženy také mnohem méně zastoupeny na vedoucích pozicích (viz výše – vertikální genderová segmentace). A v neposlední řadě je sociální role ženy stále mnohem více spojena s rodinou než je tomu u mužů. Jejich pracovní činnost tak podléhá daleko více přerušování, kompromisům a zátěžím. Druhou velice početnou skupinou pracovníků, kteří nemají příliš šancí na účast v dalším vzdělávání jsou podle Beneše (2003) starší lidé. I v České republice se, bohužel, prosazuje přístup, který preferuje mladé, perspektivní zaměstnance. Není pak divu, že zastoupení starších ročníků v dalším profesním vzdělávání je podle mnoha statistik nepatrné (Beneš, 2003, s. 183 – 188).

A zde je na státu a neziskových organizacích, aby se věnovaly nejen těmto skupinám obyvatel. Stát se však omezuje zejména na rekvalifikace a na organizaci určitých projektů (např. pro Romy či ženy v domácnosti, často vzniklých v návaznosti na programy EU). Přitom by mohl stát podle Beneše (2003) vyvíjet daleko více aktivit – poradenské aktivity, zajištění informačních systémů, výzkum, právní regulaci (např. zakotvení možnosti uvolnění z práce za účelem dalšího vzdělávání v zákoně), finanční dotace a daňové úlevy (pro jednotlivce i organizace), akreditace, certifikace atd. (Beneš, 2003, s. 132). Proto roli státu tak často suplují různé neziskové organizace a sdružení financovaná většinou opět plně, či částečně, z evropských fondů (viz výše příklad jakým je sdružení Fokus a jeho aktivity pro duševně nemocné nebo kurzy Národního centra pro rodinu pořádaných pro ženy na mateřské dovolené).

2.2 Mobbing

2.2.0 Mobbing - Úvod

Jedním z nejsilnějších stresorů na pracovišti je bezesporu také mobbing. Před několika lety by si ještě mnoho lidí pod tímto pojmem neumělo nic představit. Dnes je to mu ovšem již jinak. Za poměrně krátkou dobu se tomuto fenoménu podařilo dostat se do povědomí široké veřejnosti. Mohou za to média, věnující se této, pro ně jistě atraktivní tematice, odvážlivci,

kteří zveřejnili svůj příběh, ale i různá svépomocná občanská sdružení, která vznikla, aby obětem mobbingu pomáhala.

2.2.1 Termíny mobbing, bullying

Výraz „mobbing“ původně razil rakouský etolog a nositel Nobelovy ceny Konrád Lorenz. Používal ho pro označení útoku zvířecí tlupy na vetřelce. Pojem mobbing je odvozen od anglického slovesa „to mob“, což znamená „utlačovat, urážet, útočit, napadat, vrhat se na někoho“ (Kratz, 2005, s. 15). V anglosaských zemích se spíše než označení mobbing vžil výraz „bullying“. Bullying je překládán jako „tyranizování, zastrašování, šikanování“. Tento pojem je odvozen od podstatného jména „bully“, které znamená „brutální člověk“ nebo „hulvát, tyran, krobián“. V podstatě však lze oba výrazy používat jako synonyma (Beňo, 2003, s. 10). V našich podmínkách a praxi je ale přece jen ustálenější a daleko používanější pojem mobbing.

Mobbing definuje prof. Heinz Leymann, švédský psycholog, psychoterapeut a lékař takto: jako negativní formy komunikace, které jsou zaměřeny vůči určité osobě (ze strany jedné nebo více jiných osob), velmi často přetrvávající po delší dobu (nejméně půl roku a alespoň jednou týdně), a kterými je také charakterizován vztah pachatele a jeho oběti (Definition, 2007). Lapidárně a poněkud zjednodušeně se dá konstatovat, že mobbing je šikana na pracovišti a veškeré aktivity s ní spojené. Ovšem šikana a teror, který má svá specifika. Většinou to není teror otevřený ale je, až na výjimky psychologický, tedy bez použití fyzického násilí. Jak poznamenává Fehlau (2003), mobbing se děje v šedé zóně mezi dovoleným a zakázaným (Fehlau, 2003, s. 24). A to je i jeden z důvodů, proč se proti němu tak velice obtížně bojuje.

2.2.1.1 Bossing, stalking, chairing, staffing, defaming, shaming, dissen

Kromě synonymního termínu bullying, který se místo pojmu mobbing používá v anglosaských zemích, jak již bylo zmíněno výše, se v poslední době objevuje celá řada příbuzných termínů, které ještě více specifikují jednotlivé druhy tohoto jednání:

- **bossing** (z angličtiny „vedoucí, šéf“) je výrazem pro šikanování ze strany nadřízeného (Fehlau, 2003, s. 24).
- **stalking** (z angličtiny lze přeložit jako „lov, honba, pronásledování“) znamená v podstatě obtěžování, pronásledování prostřednictvím telefonu, výhrůžek násilí a veřejných scén.
- **chairing** (anglicky znamená „židle nebo křeslo“) představuje specifickou formu neférových útoků na úrovni nejvyššího managementu, je to jakýsi souboj „o křeslo“, přičemž sebou přináší řadu velmi specifických a sofistikovaných nástrojů a metod, které může nejvyšší vedení použít a také často používá.
- **staffing** (anglicky staff – vedení, štáb), personalisté tento pojem budou jistě znát v neškodném spojení s tzv. formováním lidského potenciálu organizace, zde však znamená útoky vůči jedinci ve vedoucí funkci, kterého chtějí jeho podřízení zničit, případně chtějí zničit jeho tým či celou firmu, řídí se heslem „čím hůře, tím lépe“.
- **defaming** (anglicky „fáma“) nebo **shaming** (anglicky „shame“ – „stydět se“) jsou termíny v podstatě totožné a znamenají zostouzení, pomlouvání a znevažování; jde zde o otevřený a velmi nevybíravý útok především na pověst jedince, skupiny nebo organizace v očích veřejnosti; svou destruktivní úlohu zde sehrávají především média a příkladem takového útoku může být zpochybnění kvality nějakého výrobku, ke kterému sáhne zcela vědomě konkurenční firma.
- termín **dissen** je rozšířen zejména ve skupinách mladých Američanů, ale lze se s ním již setkat i v západní Evropě; představuje proces, ve kterém se nejprve nějaký jedinec označí jako „jiný“ a posléze je s ním naloženo s výrazně negativními důsledky, tedy je to vlastně nám dobře známý „obětní beránek“ (Beňo, 2003, s. 42 – 43).

2.2.1.2 Poměry mezi druhy šikany na pracovišti

Reprezentativní anketa uspořádaná ve Švédsku odhalila, že nejčastěji dochází k mobbingu mezi kolegy, zatímco šikana ze strany podřízených je poměrně vzácná, protože tam hrozí mnohem větší nebezpečí prohry. Poměr mezi různými druhy mobbingu je tam tedy následující:

- Mobbing na stejné úrovni – 44 %
- Mobbing shora (bossing) – 37 %
- Kombinace obou výše uvedených (na stejné úrovni + shora) – 10 %
- Mobbing zdola (staffing) – 9 % (Kratz, 2005, s. 18).

Poněkud jiná situace je v České republice. Ke specifikám zdejšího pracovního prostředí mimo jiné patří, že v naprosté většině převládá mobbing shora, tedy bossing (Beňo, 2003, 65).

2.2.1.3 Metody mobbingových aktivit

Mobbing může mít mnoho podob. Mezi ty nejčastější patří:

Kategorie I – útoky na možnost se vyjádřit, případně se někomu svěřit

- nadřízený omezuje možnost oběti se vyjádřit (něco sdělit);
- dotyčný jedinec je neustále přerušován;
- oběť mobbingu není zvána na porady, pracovní setkání ani mítinky;
- její práce je neustále kritizována;
- neustále je kritizován její soukromý život;
- je objektem „teroru po telefonu“;
- je jí vyhrožováno písemně či ústně apod.

Kategorie II – útoky na sociální vztahy

- s dotyčnou osobou se nemluví;
- je odsunuta do odlehlé kanceláře a izolována.
- kolegům je zakazováno s touto osobou mluvit apod.

Kategorie III – útoky s dopadem na pověst, úctu a vážnost

- o oběti se rozšiřují pomluvy;
- dotyčná osoba je vysmívána a zesměšňována;
- je v podezření, že není duševně v pořádku, je posílána k psychiatrovi;
- je imitována její chůze, hlas či gesta za účelem tuto osobu znevážit;
- je napadáno její politické či náboženské přesvědčení;
- bývá nucena vykonávat práce, které zraňují její sebevědomí a sebeúctu;
- je zesměšňována nějaká její vada apod.

Kategorie IV – útoky na kvalitu pracovní a životní situace

- dotyčné osobě nejsou přidělovány žádné pracovní úkoly;
- nebo naopak dostává pracovní úkoly naprosto nesmyslné;
- dostává úkoly, které jsou hluboko pod úrovní jejích dovedností a možností;
- nebo naopak úkoly, na které stačit nemůže, s cílem prokázat její nekompetentnost apod.

Kategorie V – útoky na zdraví

- dotyčná osoba je nucena do práce, která poškozuje její zdraví;
- je jí vyhrožováno fyzickým násilím;
- dotyčná osoba je tělesně zneužívána;
- jsou jí způsobeny fyzické škody doma nebo na pracovišti;
- dotyčná osoba je sexuálně zneužívána apod.

(Beňo, 2003, s. 152 – 154; Kratz, 2005, s. 28 – 31).

2.2.1.4 Příčiny mobbingu

Velice zajímavé jsou názory na téma, proč se v poslední době tolik množí tyto mobbingové aktivity a jaké jsou jejich příčiny. Tak například Kratz (2005) dává odpovědi hned několik:

1. Zaměstnanci se dnes více než v minulosti bojí o práci. To ještě nadřizení často podporují tím, že poukazují na velkou poptávku po pracovních místech a snadnou nahraditelnost

dosavadních zaměstnanců. A to je ideální živná půda pro intriky a mocenské boje – zkrátka pro mobbing.

2. S tím, jak podniky procházejí restrukturalizací a snižují náklady na svou organizaci, zmenšují se i možnosti jeho růstu a ubývá požitků. Jedinci prahnoucí po kariéře házejí rafinovanými a nečistými metodami ostatním klacky pod nohy a vypuzují tak vážné konkurenty.

3. Mobbing je aktivně provozované násilí. Stále větší tendence sáhnout k násilí, kterou se vyznačuje naše společnost (viz násilné trestné činy ukazované v televizi, napadání cizinců a etnických menšin v reálu apod.), se nezastavuje ani před branami podniků.

4. Jelikož každému mobbingu předchází konflikt, který nebyl správně urovnán, vyplývá z toho, že mnoho lidí neumí rozumně konfliktní situace řešit. Chybí „kultura řešení sporů“.

5. Mezi zvlášť zavrženíhodné strategie, které jsou nanejvýš asociální a nemorální, lze zařadit „outplacement“ Opět se nejedná o původně kladný program přípravy nadbytečného zaměstnance na dobu, kdy bude uvolněn ze zaměstnání. Zde jde o jakýsi „úřední mobbing“, kterému je takovýto jedinec vystaven, aby podal sám výpověď a firma tak ušetřila na výplatách či odstupném (Kratz, 2005, s. 17 – 20).

Beňo (2003) k tomu přidává příčiny další:

6. Permanentní tlak na zvyšování výkonů a snižování nákladů.

7. Firemní kultura s nízkou úrovní etiky.

8. Nedostatečná kvalifikace pro vedení lidí apod. (Beňo, 2003, s. 59).

2.2.1.5 „Klovací řád“

Beňo (2003) nabízí velice zajímavé odůvodnění vzniku mobbingového chování. Stejně jako mnozí etologové se domnívá, že tento způsob chování je lidem vrozený, že stejně jako u zvířat, i u lidí existuje něco jako „klovací řád“. S tímto termínem přišel již v roce 1922 norský vědec Thorleif Schjelderup – Ebbe. Všiml si totiž, že v slepičím hejnu probíhají určité jevy na principu jistých pravidel, a to na principu hierarchizace, jakéhosi žebříčku moci. Byla zde tzv. „slepice Alfa“, kterou nesměl nikdo beztrestně klovat, ale která mohla klovat všechny slepice ostatní, dále tu byla slepice, která směla klovat ostatní slepice, ale ne slepici Alfa – tzv. „slepice Beta“...a tak to pokračovalo až ke „slepici Omega“, která nesměla klovat nikoho, ale kterou klovali všechny slepice ostatní. Díky tomu, jsou v živočišné říši členové skupiny ušetřeny mnoha vzájemných agresí, útoků, či nekonečných potyček a soubojů. To, podle některých názorů, platí také u lidí, tedy v lidských sociálních skupinách. Oběti mobbingu se stává buď jedinec, který je v pozici oné slepice Omega, nebo se do ní dostane, jelikož nechce přijmout všeobecně uznávanou hierarchizaci, onen „klovací řád“ (Beňo, 2003, s. 17 - 22).

2.2.1.6 Vývojové fáze mobbingu

Podle většiny autorů má mobbing tyto jednotlivé vývojové fáze:

Fáze první: nevyřešený konflikt

Neškodné legrácky a špičkování, drobné neomalenosti znejistí postiženou osobu, která se stane terčem jednoho, ale většinou spíše několika kolegů. Je to počátek konfliktu, a nebude-li tento konflikt uspokojivě vyřešen (např. není-li ze strany mobbované osoby zveřejněn, nepodaří-li se jí konflikt „ustát“, případně je-li případná stížnost smetena ze strany nadřízených „pod stůl“, znevážena či ututlána), získávají ti tzv. silnější převahu a mají navrch.

Fáze druhá: psychoteror dostává zelenou

Jednotlivé projevy zlomyslnosti a nevraživosti, které dosud fungovaly spíše jako šeptanda, přerostou v cílený a systematický psychoteror. Oběti mobbingu jsou v této fázi postupně deptány. Jsou omezovány ve svých kompetencích a odřezávány od svého okolí. Takto znejistěny se dostávají do sociální izolace, což mobberům usnadňuje situaci.

Fáze třetí: do hry vstupuje šéf

Stálé útoky či napadání ze strany mobberů přináší oběti velký stres, který ji čím dál více vyčerpává. A to se logicky promítne také do úrovně a kvality jejího pracovního výkonu, který se zhoršuje. Jestliže se oběť snaží ještě ze zoufalství hledat pomoc vně organizace, je její osud zpečetěn. Nechtěla se přizpůsobit „klovacímu řádu“, navíc nebyla „loajální“. Vedoucí, často za manifestační podpory personalisty a nezřídka také odborů, rozhodne, že právě tato oběť je odpovědná za současný neuspokojivý stav na pracovišti (útvary či oddělení).

Fáze čtvrtá: vyloučení oběti z kolektivu či organizace

Vydrží-li oběť mobbingu až do této fáze, rozhodne nyní odpovědný manažer, případně personální oddělení, o tom, že by měla odejít. V lepším případě je rozhodnuto o jejím přeřazení na jiné pracoviště v rámci organizace. Jelikož se většinou nedaří najít nějaký důvod výpovědi ze strany organizace, je oběť mobbingu více či méně brutálně přinucena, aby odešla sama (Beňo, 2003, s. 45 – 47).

Může se stát, že se mobbování v určité firmě ukáže jako velice efektivní řešení vztahových problémů na pracovišti a stane se tak pravidlem. A za nějaký čas může potkat dokonce i mobbera samotného (Beňo, 2003, s. 47).

2.2.1.7 Typická oběť mobbingu

Odpověď na otázku zda existuje něco jako „typická oběť mobbingu“ zní jednoznačně: ne, neexistuje. Mobbing může postihnout každého. I když, samozřejmě, při bližším studiu lze nalézt některé například osobnostní znaky, které mívají oběti mobbingu společné. Jsou to osoby vesměs méně výkonné, neprůbojné, citlivé, labilní, choulostivé (Kratz, 2005, s. 21). Beňo (2003) ze své zkušenosti dokládá, že častými terči mobbingu bývají lidé z jiných kultur, náboženských skupin, lidé s tělesnou či jinou vadou, ale i kupříkladu jiného pohlaví, než je v dané skupině normou. Takové lidi nazývá Rosabeth Moss Kanterová „tokeny“. A o celém jevu hovoří jako o tzv. „tokenismu“, tedy jako o marginálním statutu určité kategorie zaměstnanců, kterých je na daném pracovišti zratelná minorita (Šnýdrová, 2006, s. 52). Oběti mobbingu mohou být ale také lidé s výjimečným talentem či inteligencí nebo lidé, kteří mají

na rozdíl od ostatních spokojené a harmonické manželství (Beňo, 2003, s. 37). Zkrátka lidé, kteří se nějak liší. A tato odlišnost se tak může stát lehce onou záminkou k šikaně. Čelu výše zmiňovaných cílů mobbingových aktivit pak jasně vévodí nováčci (Huberová, 1995, s. 21). Lidé, kteří nastoupili do nového zaměstnání a ještě kolektiv neznají a tak dělají mnoho chyb, které se „neodpouštějí“.

2.2.1.8 Typologie pachatelů

Jako cíle mobbingu, stejně tak nelze přesně a jednoznačně definovat ani typické pachatele tohoto jednání. Podle určitých kritérií se ovšem dají rozlišit takto:

- **strůjci** – určující činitelé při mobbingu, vymýšlejí stále nové hanebnosti a nenechají tak oběť vydechnout, neboť si od toho slibují vlastní výhody, či se sami chtějí zbavit frustrace, mnozí jednájí sami, jiní si v kolektivu hledají spojence.
- **náhodní pachatelé** – z naprosto bezvýznamného konfliktu se mezi dvěma účastníky rozvine trvalý spor, zde jde o vyrovnaný boj, dokud jeden ze zúčastněných nezíská převahu, do této chvíle hraje morální úroveň náhodného pachatele rozhodující úlohu, může si vybrat, zda v budoucnu všech zlomyslností zanechá, anebo již oslabeného protivníka zničí.
- **spoluúčastníci** – jsou dva typy, jedni aktivně podporují jednoho či více strůjců tím, že zatlačují vybranou oběť do ústraní, například posměšnými poznámkami, a druzí, kteří se snaží celý problém nevidět, snaží se nedat se do této malé války zatáhnout, a tak k psychickému teroru vlastně pasivně přispívají (Huberová, 1995, s. 23 – 24).

Podle statistik čelí mobbingu spíše mladší ženy (do 35 let) a starší muži (kolem 50 let), zatímco průměrný věk původců mobbingu činí 40 let (Kratz, 2005, s. 21).

Ve většině knih, které jsou na našem trhu dostupné, je uvedeno mnoho různých případů mobbingu. Ten následující se však objevil na stránkách denního tisku a popisuje se v něm začátek mobbingových aktivit. Je zajímavý také svou absurditou a zvláštní tragikomikou. Druhým případem je příběh mladé ženy, který se vyznačuje také znaky diskriminace na základě genderu (přesněji řečeno sexuálního obtěžování).

Hlavní hrdinkou prvního příběhu je mladá manažerka, která nastoupila do nového zaměstnání. Její důležitou devizou bylo, že byla velmi vzdělaná a navíc inteligentní (tedy typická oběť mobbingu – nováček, navíc se odlišující, zde schopnější, kompetentnější, žena). Hned na začátku dotyčná zjistila, že do kolektivu nezapadla. Po čtrnácti dnech ji kolegové přestali registrovat. Po prvním měsíci jí při hodnocení zaměstnanců ředitelka HR (Human Resources) dala jako jediné negativní známku. Manažerka jí zavolala a ptala se, zda by nemohla dostat vysvětlení. „Myslíte feedback?“ odpověděla mezinárodním newspeakem ředitelka HR (feedback = zpětná vazba).

„Myslím vysvětlení.“

„Když ne feedback, tak nic,“ odpověděla ředitelka a zavěsila (Vavruška, 2007, s. I).

Smutnou hrdinkou druhého případu je sedmatřicetiletá Martina z Prahy. Její příběh začal v květnu minulého roku a stále ještě není u konce. Žena, které se týká, pracovala v právním oddělení jedné pražské nemocnice. Nová práce se jí líbila, jen jí pracovní život znepríjemňoval její nadřízený, muž v důchodovém věku, doktor práv. Již po prvním týdnu se stala obětí jeho sexuálních nárazek. A to konkrétně na její sexuální život. Verbální útoky brzy přerostly ve snahy o tělesný kontakt a k pozvání na večeři. Po rázném odmítnutí dotyčný ve svém jednání ustal. Sexuální obtěžování však vystřídal mobbing. Nadřízený se rozhodl, že paní Martinu „vyštípe“ z práce. A tak začala dostávat naprosto nesmyslné napomenutí a důtky, nebyla zvána na porady apod. Vedoucí jí odebral i osobní ohodnocení a prémie. Stále narůstající tlak již Martina nevydržela a po několika měsících se psychicky zhroutila. A dosud je na nemocenské. Vlivem dlouhodobého velice silného stresu se u ní projevilo kromě úzkostí, poruch spánku a depresí, také několik psychosomatických chorob. Svůj boj však přesto nevzdala. Obrátila se na Inspektorát práce, na ministerstvo zdravotnictví a ministerstvo práce a sociálních věcí a nakonec na Český helsinský výbor. Úspěšná byla ovšem jen v posledním případě. Inspektorát ani obě ministerstva totiž na dopisy i urgencye Martiny nereagovaly. Ale po aktivitách právníků zmíněného Helsinského výboru se situace začíná

obracet k lepšímu. Což je však dáno asi spíše tím, že onen agresor odešel do důchodu. Jak vše nakonec dopadne ukáže budoucnost (Kyša, 2007, s. 12 - 13).

2.2.2 Zdravotní a ekonomické důsledky mobbingu

Mobbing, podobně jako každý déletrvajících stres, je spojen s možnými neblahými zdravotními následky. Mezi ně patří zejména:

- **psychické následky:** záchvaty úzkosti, poruchy spánku, poruchy koncentrace a paměti, pocity neustálého napětí, apatie, deprese, sebevražedné myšlenky vedoucí až k pokusům o sebevraždu.
- **projevy závislosti:** zvýšené pití kávy, gamblerství, užívání léků a alkoholu, anorexie nebo bulimie.
- **psychosomatické nemoci:** žaludeční a střevní onemocnění, kardiovaskulární poruchy a poruchy krevního oběhu, kožní onemocnění, nádorová onemocnění atd. (Huberová, 1995, s. 12 – 13; Kratz, 2005, s. 34 – 36).

Děsivě vypadají statistiky, podle kterých asi 20 % sebevražd v Německu lze přičíst na vrub mobbingu (Kratz, 2005, s. 12). Mobbing však nemá tragické důsledky jen pro jednotlivce. Katastrofálně dopadá také na jednotlivé firmy a následně na celé národní hospodářství. To, že jedni mobbují a nesoustředí se na práci a druzí jsou oběťmi mobbování a na práci se soustředit ani nemohou, nebo přímo podali tzv. vnitřní výpověď a pracují, jakoby ani nepracovali, má všeobecně negativní následky. Dortmundský ústav sociálního výzkumu v jedné své studii konstatuje, že v Německu mobbing zabere přibližně 3,1 % pracovní doby. To dělá asi 1,7 miliardy pracovních hodin ročně. Podle jiných statistik mobbing způsobuje v Německu národohospodářskou škodu ve výši cca 15 miliard eur ročně. Podnikům tak vznikají náklady ve výši 17 500 až 50 000 eur ročně na jednoho šikanovaného zaměstnance (Kratz, 2005, s. 12).

Mobbing je jev přitom čím dál častější. Dokládá to mimo jiné i výzkum, který provedli v roce 1999 Američané Davenport, Schwartz a Elliot. Z něj vyplývá, že jen ve Spojených státech se obětí mobbingových aktivit stalo v tomto roce přes 4 miliony lidí (Mobbing, 2007).

2.2.3 Strategie čelení mobbingovým aktivitám

Z výše uvedeného vyvstává otázka: jak se nejlépe zachovat v centru mobbingových aktivit? Nejdříve by si měl dotyčný ujasnit, zda chce zůstat v daném prostředí, nebo odejít. Rozhodne-li se odejít, pak není co řešit. Je to nejjednodušší řešení, avšak v každém případě je to pro něj prohra. Mobber zvítězí a může si hledat další oběť. Zůstane-li šikanovaný na své pracovní pozici a rozhodne-li se bojovat, musí si uvědomit, že i tak vyhrát nakonec nemusí a ještě k tomu ho to bude stát velké množství psychických sil. Jestli však přesto chce zůstat, musí si zvolit určitou strategii. Beňo (2003) doporučuje tuto:

Pravidlo č. 1: Nenechat si to líbit a tzv. „popadnout vola za rohy“

V případě mobbingu je efektivní zejména na jeho počátku (v 1. nebo i na začátku 2. fáze), ve chvíli kdy se z oběti stává objekt kolektivní štvance, je už pozdě. Tato taktika spočívá v tom, ozvat se rázně již v situaci, kdy se dotyčný stává terčem různých žertíků a škodolibostí. A čím rázněji se dotyčný ozve a ohradí, tím lépe. Doporučuje se i stěžovat nadřízenému. Je zde velká šance, že se původce mobbingu zalekne a od svých neblahých aktivit ustoupí.

Pravidlo č. 2: Najděte si spojence

Spojencem se může stát někdo z rodiny, přítel, přítelkyně, kamarádi. Pomoc lze najít i u institucí a sdružení, pro které je problematika mobbingu buď hlavní nebo vedlejší náplní práce, nebo u některých tzv. svépomocných skupin. Velice se osvědčil internet, který může zprostředkovat kontakt na takovéto skupiny velmi snadno. Postižení zaměstnanci mohou využít například tyto webové adresy: <http://www.vztahy.org>, <http://www.psychoporadna.cz>, nebo <http://www.prace.impuls.cz>. Navíc je zde také příležitost dozvědět se o osudech lidí, kteří v minulosti již něčím podobným prošli a získat od nich radu a emocionální podporu.

Pravidlo č. 3: Schovávejte si potřebné dokumenty, ved'te si deník

Jelikož je lidská paměť nedokonalá, což se ještě více prohlubuje prožívaným stresem, je velice vhodné uchovávat si určité dokumenty, které se v budoucnu mohou hodit. Jsou to například: pracovní smlouva, zápis o převzetí hmotné odpovědnosti, osobní hodnocení, zápisy z porad (fotokopie), zápisy o vyplacených odměnách apod. Velmi výhodné je vést si deník. A to o tom, s jakými formami mobbingu se dotyčný kdy setkal, jaký to mělo průběh, kdo byli

jeho aktéry apod. Kromě toho, že může podpořit paměť a stane se zdrojem argumentů, může také při psaní uvolnit aktuální stres a s ním spojené napětí (Beňo, 2003, s. 81 – 86).

2.2.4 Český právní řád a mobbing

Někdy se situace kolem mobbingu vyhroťte natolik, že je nezbytné (a rozumné) se obrátit na soud. Český zaměstnanec má oporu hned v několika právních předpisech, je to:

Ústava České republiky, včetně Listiny základních práv a svobod.

Trestní zákon, zejména s ohledem na:

paragrafy 196 a 197a Násilí proti skupině obyvatel a proti jednotlivci a vyhrožování;
paragrafy 198 a 198a Hanobení národa, etnické skupiny, rasy a Přesvědčování a podněcování k nenávisti vůči skupině osob nebo k omezování jejich práv a svobod;
paragraf 207 Neposkytnutí pomoci paragraf 208 Poškození cizích práv, paragraf 235 Vydírání, paragraf 237 Útisk.

Občanský zákoník, zejména s ohledem na:

paragraf 11 Ochrana osobnosti.

Zákoník práce:

nový ZP tuto problematiku neupravuje a odkazuje na zatím ještě nepřijatý antidiskriminační zákon.

(Beňo, 2003, s. 176 – 177)

2.2.5 Mobbing - Závěr

Je minimum případů, kdy se obětem mobbingu podařilo vydržet a vše nakonec přestát. Beňo (2003) udává poměr asi 1 : 50, tedy z 50 případů šikany, tak jedno vítězství její oběti (Beňo, 2003, s. 86). Což je velmi deprimující. Nezbyvá však než věřit, že lidé, kteří budou za svou

věc bojovat, bude přibývat, stejně tak jako jejich vítězstvích a že se nakonec tento neblahý poměr brzy obrátí.

2.3 Závažné pracovní stresory – Shrnutí

Diskriminace v zaměstnání je stejně jako mobbing pracovním stresorem, který je velice nepříjemný. Oba často nedevastují jen život pracovní, ale jejich důsledky se promítají i do soukromého života postiženého jedince. Znalosti a dovednosti z oblasti problematiky stresu samozřejmě danou konkrétní situaci neřeší. Přináší však dotyčnému lepší kondici pro vyrovnávání se s ní a tím i výhodnější postavení a sílu se těmto neblahým okolnostem postavit. Snižují také hrozbu, že se tato tristní situace promítne ve zhoršení zdravotního stavu.

3 Metody zvládání stresu

3.1 Strategie zvládání stresu

Již před čtvrt stoletím byly vytipovány dva druhy strategií zvládání stresu:

- **strategie zaměřené na řešení problému** – jde o vyvinutí aktivity a snahu konstruktivně řešit danou situaci (např. odstranit to, co působí obavy a úzkost)
- **strategie zaměřené na vyrovnávání se s emocionálním stavem** – zde se jedná o regulaci emocionálního stavu, který se radikálně změnil v důsledku stresu, do něhož se daný jedinec dostal (např. snížení obav či snížení míry hněvu)
(Křivohlavý, 2001, s. 86).

Strategii zaměřenou na řešení problému však, samozřejmě, nelze použít vždy, když se stres objeví. Někdy se zkrátka daný problém vyřešit nedá. Nebo alespoň ne hned. Proto musí nastoupit strategie zaměřená na vyrovnávání se s emocionálním stavem, která se snaží vyrovnat se se stresovou situací jaksi uvnitř a minimalizovat dopady zátěže na lidský organismus (viz níže popisované techniky umožňující lepší zvládání stresu).

Velmi zajímavý je poznatek, že se strategií řešení problému je možné se setkat již u malých dětí, ale že strategie „uklidňování nálady“ a vyrovnávání se s vlastním emocionálním vzrušením se objevuje až u adolescentů. U dospělých se obě tyto strategie pak obvykle vyskytují vedle sebe. V pracovních konfliktech jsou častěji zastoupené strategie zaměřené na řešení problému, v rodinných vztazích pak strategie na řízení emocí (Křivohlavý, 2001, s. 86). Šnýdrová (2006, s. 139) na toto téma uvádí, že muži při zvládání stresu dávají přednost spíše strategiím zaměřeným na problém, které jsou efektivnější, než strategiím zaměřeným na regulaci emocí, které preferují ženy. O rozdílech mezi ženami a muži hovoří i Frej (2004, s. 40), když tvrdí, že ženy stres lépe přijímají a rychleji se s ním vypořádávají, muži se naopak dovedou stresu déle bránit, ale pak se ho hůře zbavují.

3.2 Salutory – pozitivní životní faktory

„Salutory“ je možné definovat jako jakési protiklady stresorů. Stresory stres vyvolávají. Salutory naopak v těžké situaci člověka posilují, povzbuzují a dodávají mu sílu k dalšímu zápasu se stresory. Příkladem salutorů může být např. smysluplnost vykonávané činnosti, pochvala a uznání lidí, kterých si vážíme apod.

(Křivohlavý, 2001, s. 170)

Tematiku „salutogeneze“ podrobněji rozebírají např. Baštecká a Goldmann (2001, s. 293). Zmiňují se o americko-izraelském sociologovi Aaronu Antonovském, který obrátil tradiční zájem medicíny od „patogeneze“ (jak vzniká nemoc?) k zájmu psychologie zdraví o „salutogenezi“ (jak vzniká zdraví?). Ústřední pojem jeho salutogenetické teorie je „sense of coherence“, což lze přeložit jako „pocit smysluplnosti světa“. Termín jež není nepodobný Franklovu pojmu logoterapie (viz níže část Protistresové návyky a postoje).

3.3 Cíle zvládnání stresu

Křivohlavý (2001, s. 87) jmenuje tyto cíle procesu zvládnání stresu:

- Snížit úroveň toho, co člověka ve stresu ohrožuje.
- Tolerovat, tzn. unést to nepříjemné, co se děje.
- Zachovat si tvář a pozitivní obraz sebe sama.
- Udržet si emocionální klid (tedy duševní rovnováhu).
- Zlepšit podmínky, aby bylo možné se po stresu zregenerovat.
- Pokračovat v sociální interakci (tedy v kontaktu s druhými lidmi).

3.4 Metody umožňující lepší zvládnání stresu

Metody, které budou v následující části představeny, směřují k lepšímu vyrovnávání se se stresovými situacemi. Jedná se o celý komplex praktických metod a technik (Správná životospráva, Sociální opora, Relaxační metody, Protistresové postoje a návyky)

umožňujících člověku získat vědomosti, dovednosti a návyky, které mu usnadňují stres zvládat. Jak bylo již výše uvedeno, člověk se sice rodí s určitými dispozicemi reagovat na zátěž (ony genetické faktory), ovšem v průběhu života mohou tyto dispozice být do jisté míry modifikovány výchovou a dalšími životními zkušenostmi (více např. Irmiš, 1996, s. 39-75). Zejména však může jedinec na sobě v mnoha směrech pracovat a zvyšovat si svoji odolnost vůči zátěži (k tomu právě slouží výše zmíněné a níže zpracované metody). Jelikož stres může přerůst, a mnohdy také přerůstá, do závažnějších forem, než které lze řešit svépomocí, je zde zařazena i část o terapeutických metodách (zejména o Psychoterapii a Farmakoterapii).

3.4.1 Správná životospráva

Správná životospráva bývá v médiích často zmiňována. Jednou z příčin je současný nezdravý způsob života a tzv. civilizační choroby, které jsou s ním spojeny (většinou právě v přímé souvislosti se stresem). Následující řádky jsou proto pokusem o shrnutí základních pravidel racionální životosprávy. Dodržování těchto zásad může přispět k prevenci civilizačních chorob, stejně tak i stresu, a ke zmírnění jejich neblahých dopadů na lidský organismus (více např. Macháčová, 1999, p. 49 – 54).

3.4.1.1 Racionální strava

Zdravá strava je v boji proti stresu velmi důležitá. Člověk lépe (zdravěji) živený je v lepší kondici, a tak má lepší předpoklady se stresem lépe bojovat a odolávat mu. To tvrdí např. Mikuláščík (2006, s. 80), který dále uvádí, že pokud jedinec dodržuje pravidla správného stravování, projevuje se navenek jako člověk duševně vyrovnaný, vnitřně integrovaný a pozitivně orientovaný. Racionální strava je ale mnohými lidmi opomíjena. Česká národní kuchyně rozhodně nepatří mezi nejzdravější. I když od doby M. D. Rettigové pocítila změny, přece jen některé potraviny, jako např. tmavé omáčky, knedlíky, červená masa nebo bábovky nejsou tím pravým, co by mělo být základem jídelníčku. Po roce 1989 se sice situace opět poněkud změnila a Češi častěji zařazují do svého menu zdravější potraviny, například zaměňují máslo za různé margaríny, tmavá masa za drůbež a ryby a konzumují daleko větší porce ovoce a zeleniny. Situace však stále ještě není zdaleka ideální. A tak místo, aby strava

pomáhala se se stresovými situacemi lépe vyrovnat, naopak stresovou zátěž ještě zvyšuje. Přitom pravidel zdravého stravování není tolik a nejsou finančně ani časově náročné. A výsledky jsou natolik zásadní, že je žádoucí se správné výživě dostatečně věnovat. Hippokrates, považovaný za zakladatele západní medicíny, pochopil základní úlohu potravy pro lidské zdraví již v 5. stol. př. n. l., když prohlásil: „Tvoje strava ať je ti lékem.“ To je sice asi opravdu nedostižný ideál, je však zapotřebí snažit se k němu alespoň co nejvíce přiblížit. Podobný názor zastávají i indiští jogíni (Lysebeth, 1998, s. 253-257), kteří dokonce tvrdí: „Jsi tím, co jíš“. A důsledně se tím řídí. Od pravidelných očišť těla po jednoduchou vegetariánskou stravu skládající se z malých porcí potravy. A tak i zde již stará indická tradice, ať instinktivně nebo empiricky, dospěla k jedné z hlavních zásad zdravé protistresové výživy, a to k zásadě nepřejídání se.

Tuto zásadu si ale Češi k srdci příliš neberou. Podle údajů uveřejněných na obezitologickém kongresu, který proběhl v Praze, patříme jako národ k nejobéznějším v Evropě. Ženy zauímají v tomto žebříčku nelichotivé čtvrté, muži dokonce třetí místo. Přitom na stejném kongresu také zaznělo, že tento problém v současnosti narůstá do gigantických rozměrů a má dalekosáhlé následky. Vždyť na choroby z nadváhy umírá dnes dokonce více lidí než na onemocnění z kouření. A jejich léčení spolyká obrovské částky peněz. V Evropě údaje o nich nejsou zatím k dispozici, ale v USA se ročně zaplatí na toto konto cca 120 miliard dolarů! Člověk je zkrátka uzpůsoben spíše na nedostatek potravy, a tak si při jejím nadbytku vytváří zásoby, jelikož předpokládá budoucí zastavení jejího přísunu. Ten však nenastává. Nezbyvá, než se tomuto přizpůsobit a kalorickou hodnotu potravy omezit (Gazdík - Petrášová, 2004, s. A/5). Jak je obezita škodlivá, potvrzuje i Macháčová (1999, p. 50), která uvádí, že obezita neškodí jen vnitřním orgánům, tedy na fyzické bázi, ale přináší stres i emocionální pramenící zejména z nízké sebeúcty.

Je mnoho rozdílných názorů na konkrétní zásady a praktiky zdravé výživy. Je to spojené s postupujícím vědeckým výzkumem i s různým důrazem na její jednotlivé aspekty. A tak se jednou například doporučuje konzumace mléka, neboť je prý zdravé a prospěšné pro stavbu kostí. Jindy se zas hlásá, že je to sice pravda, ale že vápník, který obsahuje, lze získat i z jiných potravin a že mléko spíše škodí, jelikož zahleňuje tělo. Snažím se proto zde uvést ta pravidla racionální stravy, která jsou pokud možno co nejvíce konstantní a na kterých se většina odborníků na výživu shodne.

Zásadami zdravé výživy, na kterých se odborníci víceméně shodují, tedy jsou (zpracováno z celé řady pramenů):

- jíst častěji ale menší porce (doporučuje se až 5x denně);
- jíst v pravidelnou denní dobu;
- s jídlem nespěchat a každé sousto důkladně rozkousat;
- omezit živočišné tuky (tučné maso, sádlo, máslo, majonézy);
- jíst dostatek ovoce, zeleniny, celozrnných obilovin a luštěnin;
- omezit cukr a sůl, obě potraviny bývají někdy dokonce označovány za „bílé jedy“;
- omezit kávu a silný černý čaj, obsahují kofein, který potlačuje schopnost relaxace a narušuje spánek, proto je dobré, alespoň na nějaký čas je ze své stravy zcela vyloučit, kofein obsahují ale i nápoje na bázi koly, řada analgetik atd.;
- nekouřit
- omezit alkohol;
- omezit konzervované a smažené potraviny;
- hlídat si váhu, rčení „obalit si nervy“ je naprostý nesmysl(!), ve stresu mnoho lidí sáhne po něčem „dobrém“, to může vést k obezitě a obézní člověk je náchylnější podlehnout nejen stresu, ale i dalším nepříjemným potížím a nemocím.

K hodnocení optimální hmotnosti se nejčastěji užívá tzv. **Body Mass Index (BMI)**. Ten udává poměr mezi tělesnou hmotností (v kg) a druhou mocninou tělesné výšky (v m²). Vzorec BMI se vypočítává následovně (viz vzorec pro výpočet BMI):

Vzorec pro výpočet BMI (zdroj: Krch, Málková, 1993, s. 77-80).

$$\text{BMI} = \frac{\text{Tělesná hmotnost (kg)}}{\text{Tělesná výška (m}^2\text{)}}$$

- ▶ BMI menší než 20 signalizuje podváhu.
- ▶ BMI 20 – 25 je normální hodnota.
- ▶ BMI 25 – 30 je mírná obezita.
- ▶ BMI 30 – 40 značí výraznou obezitu a nad 40 těžkou obezitu.

Někdy se ještě k určení ideální váhy používá tzv. **Brocova vzorce**: výška v cm – 100 = váha. Občas se ještě doplňuje – 10 % z váhy (Kratochvíl, 1988, s. 82).

Lidské tělo tvoří z 60 % - 70 % jeho hmotnosti voda. Ta je neustále vylučována (močí, potem, dýcháním). Proto je třeba ji průběžně doplňovat. Denně se má vypít alespoň 2 - 3 litry tekutin. Pít by se mělo podle teploty prostředí a v závislosti na vykonané práci (Wilson, 1997, s. 251-253).

Nejlepší pro pitný režim je čistá voda, minerální vody, zředěné ovocné a zeleninové šťávy, bylinkové čaje a zelený čaj (Wilson, 1997, s. 251-253). Frej (2004, s. 68) dokonce uvádí, že obecně čaj přímo stres snižuje. To potvrzuje i výzkum londýnské vysoké školy University College, který zjistil, že černý čaj snižuje úroveň stresového hormonu kortizolu v krvi (ČTK, 2006, s. B/V). Poslední dobou se ukazuje vhodným a velmi populárním také čaj – nečaj Rooibos. Původem se jedná o část keře *Aspalathus Linearis* rostoucí na svazích hor Ceder Bergen v Jižní Africe. Kromě dobré chuti je oceňován také proto, že neobsahuje kofein a je v něm přítomno množství vitamínů a minerálů.

Se stravou se úzce pojí také přijímání vitamínů a stopových prvků. Zejména je-li jedinec dlouhodobě vystaven stresovým situacím, potřebuje jich více než, když ničím takovým neprochází. Z výzkumů vyplývá, že nedostatek vitamínů zvyšuje náchylnost organismu k podléhání stresorům. Ten, kdo trpí jejich nedostatkem, pak méně úspěšně se stresem bojuje. Při stresu se totiž uvolňují volné radikály, které mohou poškodit stěny buněk (Kraska – Lüdecke, 2007, s. 72). Samozřejmě se doporučuje přijímat vitamíny raději jako součást stravy, než jako její doplněk ve formě nejrůznějších multivitaminů. To je v poslední době velmi rozšířené, pohodlné a taky poměrně levné. Konzumace multivitaminů je přijatelnější spíše mimo sezónu, kdy čerstvého ovoce a zeleniny není takový dostatek. Z hlediska stresu a jeho působení na organismus se mluví zejména o vitamínech skupiny B a vitamínu C.

Vitamíny skupiny B jsou obsaženy například (zpracováno z celé řady pramenů):

- **Vitamín B1** (thiamin) – luštěniny, pivovarské kvasnice, mléko, ryby, ořechy, řeřicha, česnek, pšeničné klíčky, celozrnná mouka, sojové boby.
- **Vitamín B2** (riboflavin) – játra, sýry, ryby, mléko, jogurt, obiloviny, klíčky, dýňová semínka, mandle, ořechy, brokolice, špenát, avokádo.

- **Vitamín B3** (niacin) – pivovarské kvasnice, libové maso, výrobky z celozrnné pšenice, játra, obilné klíčky, vejce, arašídý, bílé drůbeží maso, avokádo, datle, fíky, švestky.
- **Vitamín B4** (kyselina pantothenová) – maso, játra, pivovarské kvasnice, fazole, ledviny, obiloviny, rýže, otruby, obilné klíčky, ořechy, kuřecí maso, melasa.
- **Vitamín B6** (pyridoxin) – pivovarské kvasnice, pšeničné klíčky, otruby, brambory, játra, ryby, sojové boby, rýže natural, ořechy, melasa, zelí, pohanka.
- **Vitamín B10** (kyselina listová) – listová zelenina, ořechy, játra, celozrnné výrobky.
- **Vitamín B12** (cyanokobalamin) – játra, hovězí, vepřové a rybí maso, vejce, mléko, mléčné produkty.
- **Vitamín B13** (kyselina orotová) – syrová zelenina, syrovátka, podmáslí.
- **Vitamín B15** (kyselina pangaminová) – žloutky, mozeček, srdce, listová zelenina, kvasnice, obilné klíčky, lecitin.

Vitamín C je obsažen například v čerstvém ovoci a zelenině (paprika, kiwi, křen, rajčata, černý rybíz, citrusy, banány, jahody, brokolice, brambory, květák), dále je ho dostatek mimo jiné v šípkách a kopřivě.

Stopové prvky jsou potřebné pro výstavbu nových buněk a plní i biochemickou funkci, která se podílí na činnosti svalů, enzymově regulovaných dějů, přenosů nervových vzruchů atd. (Drotárová, Drotárová, 2003, s. 28). V souvislosti se stresem jsou nejdůležitější zejména následující dva prvky:

- **Vápník** - se nachází zejména v máku, mléce a mléčných výrobcích, sóje, listové zelenině, melase.
- **Hořčík** - je především v mase, mléce, mandlích, medu, minerální vodách (např. Magnezia), obilí, ovesných vločkách, slunečnicových a sezamových semínkách, kakau.

Z potravinových doplňků, které jsou na trhu k dispozici, jsou z hlediska uvedených vitamínů a stopových prvků, kromě jiných, velmi vhodné: Dologram – obsahuje optimální denní dávku vápníku a hořčíku a Pangamin (pivovarské kvasnice), který obsahuje přírodní zdroj vitamínů skupiny B plus některé minerály.

Za výborný zdroj vitamínů a stopových prvků jsou, hlavně v zimních měsících, považovány také obilné klíčky. Spojují hned několik výhod – je to levný, chutný, zcela přírodní a také velmi bohatý zdroj zdravé výživy. Nakličovat se přitom nemusí jen obilí (proso, vojtěška, pohanka, pšenice), ale i sója, rýže, čočka, fazolky mungo apod.

3.4.1.2 Organizace času

Časové stresory jsou jedny z nejdůležitějších. A to zejména v souvislosti se stresory pracovními (krátké termíny, pracovní schůzky, porady atd. apod.). Požadavky na jednotlivce se dnes zvětšují a je jich stále více. Lidé ale přirozeně nejsou stroje a mají určité hranice svých možností. Proto jediným lékem na „nemoc“ nedostatku času je jeho lepší organizace.

Následuje několik jednoduchých návodů (zpracovaných z mnoha různých zdrojů), jak v tomto směru lépe postupovat:

- zřídit si či důsledně využívat seznam (diář) toho, co je třeba určitý den (týden, měsíc) udělat, úkoly rozčlenit podle důležitosti a naléhavosti, ty nejdůležitější a nejnaléhavější mají samozřejmě přednost;
- snažit se klást si jen reálné cíle, „nenaložit“ si cíle při nejlepší vůli nezvladatelné, stres se tím rozhodně neeliminuje, naopak!
- neplánovat příliš podrobně, to je druhý extrém, opačný než absence plánu jakéhokoliv;
- nezapomenout do časového plánu zahrnout také čas vyhrazený volnému času (odpočinek, zábava apod.);
- neměnit plán podle aktuální situace, ale dodržovat ho;
- seznam by měl být přehledný, absolvované úkoly je dobré si hned odškrtnout;
- do plánu je velmi prospěšné, ba skoro nezbytné, zahrnout jistou časovou rezervu, je třeba myslet na to, že ne vždy se vše odehrává podle plánu;
- seznam je dobré mít stále po ruce, a mít tak neustálý přehled o svém času;
- dříve nebo později je nutné se naučit říkat „ne“, člověk se jinak stává doslova otrokem své dobré vůle a snaze všem vyhovět;
- při nedostatku času je zapotřebí využívat i času jinak nevyužitého (různé fronty, cesta hromadnými dopravními prostředky apod.);

- za každý úspěšně zvládnutý úkol je třeba se odměnit, stačí menší pozornost, která udělá radost (milý nákup, kino, divadlo atd.).

Jak z výše uvedených řádků plyne, pravidla organizace času jsou velmi jednoduchá, skoro až triviální. Není tak vůbec těžké si je zapamatovat a dodržovat.

3.4.1.3 Odpočinkové aktivity

Život každého člověka má určitý rytmus. To znamená, že po práci či jiné aktivitě je nutné zařadit odpočinek. U každého je však rytmus střídání práce a odpočinku jiný. Někdo je unaven za 2 hodiny, jiný až po 4 nebo po 6. Zde také velmi záleží na věku, momentálním zdravotním stavu, okolním prostředí atd. Je proto důležité znát a sledovat svůj organismus, jeho potřeby. On sám si řekne, když je unaven a potřebuje vypnout. Přetěžování se je kontraproduktivní a přináší neblahé zdravotní následky.

Odpočinek lze trávit aktivně i pasivně. Pasivně se odpočívá tehdy, když se nevyvíjí činnost žádná, jen se například pohodlně sedí nebo leží. Při aktivním odpočinku se naopak jedinec nějakou činností zabývá. A to něčím jiným než tím, co ho unavilo a od čeho si chce odpočinout. Doporučuje se proto aby lidé, kteří pracují fyzicky, se ve svém volném čase věnovali duševním aktivitám (např. luštění křížovek, četba). A lidé pracující duševně odpočívali při fyzické práci (např. sekání trávy, práce na záhonku). Odpočívat by se mělo především aktivně. Lidé však odpočívají většinou pasivně, asi nejčastěji u televize. Je to velká škoda, protože například sport je přímo ideální formou aktivního odpočinku (Kratochvíl, 1988, s. 77-79).

3.4.1.3.1 Sport

Jak bylo uvedeno již v kapitole o podstatě stresu, ve stresové reakci je tělo uvedeno do připravenosti na „útěk nebo boj“, který však většinou nenastává. Nashromážděná energie se tak nemůže vybit a z toho plynou negativní důsledky. Tělesný pohyb se proto dnes stává

výborným řešením tohoto problému. Zvláště pohyb vytrvalostní (jako je běh nebo plavání) vede nejen k uvolnění přebytečné energie, ale i k uvolňování endorfinů, které vedou k pocitům radosti a euforie. Když se tak děje pravidelně, vytváří se tím pozitivní návyk na daný druh sportovní činnosti. Člověk si na tuto aktivitu zvykne a ta se tak postupně stává součástí jeho životního rytmu (Havránek, Koubek, Štěpánek, 1994, s. 164, 165; Praško, Prašková, 2001, s. 125, 126). Jaké má sport pozitivní důsledky na lidské zdraví, dokládá také Soudková (2004, s. 66), když zmiňuje studii, která proběhla na Duke University ve státě Severní Karolína. Podle ní může mít cvičení či sport i antidepressivní účinky. Studie zjistila že klinicky depresivní lidé, kteří se alespoň třikrát týdně třicet minut věnovali rychlé chůzi nebo pomalému běhu, přestali být po šestnácti týdnech depresivní.

Psychologická antistresovost sportu spočívá také v odvedení pozornosti od konkrétních stresorů (např. stresorů pracovních) do nevážné roviny zábavy a hry. Jedná se zde o mechanismus emočního přeladění s výraznými psychohygienickými důsledky. Prožitky radosti ze sportovních aktivit mají harmonizační účinky a zkvalitňují tak i celý život jedince. V tomto směru se hovoří o tzv. „mechanismu odreagování“, tzn. že jiné emoční reakce překryjí a ve svých důsledcích sníží předchozí nepříznivé emoční napětí. Redukují se tak předpoklady vzniku stresu (Slepička, Hošek, Hátlová, 2006, s. 218). Proto (nejen vzhledem k těmto faktům) je velice tristní zjištění, že žádný sport neprovozuje v ČR zhruba 40 % mužů a 45 % žen všech věkových kategorií (Šerák, 2005, s. 156).

Pravidelný sport má, mimo jiné, především tyto příznivé účinky (opět zpracováno z mnoha pramenů):

- je prevencí proti stresu;
- reguluje krevní tlak;
- prohlubuje spánek;
- udržuje emoce v rovnováze;
- posiluje srdce a zpomaluje jeho rytmus;
- zvyšuje kapacitu plic, snižuje spotřebu kyslíku a dechovou frekvenci;
- působí dobře na metabolismus;
- snižuje cholesterol;
- posiluje svaly, kosti a šlachy;
- přináší snadnější trávení;
- udržuje nebo pomáhá snižovat váhu;

- posiluje celkovou imunitu a zvyšuje celkovou odolnost organismu vůči zátěži.

Zkrátka při dodržování základních pravidel (nepřetěžovat se, zátěž přidávat jen postupně, dbát na momentální zdravotní stav atd.) je sport neocenitelným pomocníkem v boji proti stresu, ale i dalším neduhům moderní doby.

3.4.1.3.2 Spánek

Velmi důležitou součástí správné životosprávy je také zdravý spánek. Potřeba spánku se liší u každého jednotlivce, rozdílná je i v souvislosti s věkem jedince. Nejmenší děti prospí většinu dne (16 – 20 hodin), větší děti 10 – 12 hodin a potom s přibývajícím věkem se tato doba postupně zkracuje. Dospělému člověku stačí asi průměrně 7 – 8 hodin (Kratochvíl, 1988, s. 79-81). Ale i to je velmi individuální.

Spánek je považován za jeden z přirozených způsobů odbourávání následků stresu. Z toho důvodu by měl být pokud možno co nejkvalitnější. Nevyspalý člověk se totiž rychleji unaví, má horší náladu, větší sklon k depresi i k jiným duševním poruchám a v práci nepodává zdaleka takový výkon jako člověk vyspalý. A vzhledem k tomu, že člověk prospí přibližně 1/3 svého života, je opravdu na místě spánku věnovat velkou pozornost (Míček, 1986, s. 41-44).

Příčin nekvalitního spánku může být více, za nejčastější většina autorů považuje:

- nečinnost během dne;
- polehávání či spánek během dne;
- špatná výživa (např. káva nebo těžké jídlo před spaním);
- nedostatek tělesné aktivity;
- stresující sociální zázemí atd.

Z fázi spánku je asi nejvíce obtíží spojováno s usínáním. Dotyčný leží na lůžku a nemůže usnout, hlavou se mu honí spousta myšlenek, většinou na nepříjemné věci, nebo na to co je ještě potřeba udělat apod. V tomto případě se doporučuje zkusit tzv. Stop techniku. Ta zhruba spočívá v následujícím postupu: honí-li se hlavou ony nepříjemné, úzkostné a zneklidňující

myšlenky, je třeba si říci (nahlas, potichu, v duchu): „stop!“, „zastavit!“, „nebudu na to myslet!“. Tím se příval myšlenek zastaví. A pak stačí snažit se myslet na něco příjemného. Pokud se to na poprvé nepodaří, Stop techniku je zapotřebí opakovat. Možná to vypadá příliš jednoduše až naivně, ale je to vyzkoušené a opravdu to zabírá (Irmiš, 1996, s. 87).

Vzbudí-li se dotyčný jedinec v noci a ony myšlenky ho opět trápí, může zkusit vstát z postele a poznamenat si je na papír, s tím, že teď na ně nezapomene a ty problémy (bývají to totiž myšlenky spojené s různými problematickými situacemi) vyřeší zítra (v jiný vhodný čas). Tím, že je takto svěří papíru, už na ně nemyslí, uvolní se a znovu se může věnovat spánku.

Další zásady klidného spánku jsou vesměs notoricky známé (často však opomíjené). Objevují se nejen ve vědeckých a populárně – naučných publikacích, ale i v lehčích oddechových časopisech. Dají shrnout do těchto bodů:

- mít pohodlnou postel, pokud možno ne patrovou (kvůli cirkulaci vzduchu v místnosti), nejlépe na nožičkách;
- spát v dobře vyvětraném, nepřetopeném, tmavém pokoji;
- dodržovat denní režim, chodit spát a vstávat přibližně ve stejnou dobu;
- před spaním zařazovat jen lehkou večeři, ideálně několik hodin před ulehnutím;
- nepít nápoje obsahující kofein, nejlépe již ne po obědě;
- nepít větší množství alkoholu, ten sice usnadňuje usnutí, ale potlačuje REM fázi spánku;
- neužívat svévolně léky na spaní, ty se mají užívat jen na základě lékařského předpisu;
- raději nejdříve (než se hned uchylovat k lékům) zkusit jemnější prostředky na usnutí: sklenici teplého mléka s medem, některé bylinky (kozlík, meduňka, třezalka atd.);
- před spaním zařadit krátkou procházku, teplou koupel například s nějakým esenciálním olejem (viz níže aromaterapie), uklidňující masáž, relaxační hudbu či jinou metodu, možná jednu z těch, o kterých bude ještě zmínka (viz část o relaxačních metodách);
- lze také zkusit použít autosugesci typu: „pomalu upadám do spánku“, „jsem stále ospalejší, „zavírají se mi víčka..“, nebo vizualizaci: představovat si uklidňující scény (stráň porostlou květy, hladinu moře, či prastaré počítání oveček).

Metod je jistě více. Ty zde zachycené bývají nejčastěji citované, vyzkoušené a opravdu osvědčené. Ale samozřejmě zaleží na každém jednotlivci, jaké metodě dá přednost, která je pro

něj ideální. Jak z výše uvedených řádků vyplývá, problematika spánku je otázka velmi široká a aktuální. Proto je tak důležité jí věnovat pozornost. Protože jen dobře vyspalý a odpočínutý člověk má šanci v dnešní náročné době fungovat.

3.4.1.3.3 Odpočinkové aktivity – Shrnutí

Vhodná životospráva je spojována s tzv. „kulturním kapitálem“ (Možný, 1999, s. 89), což jsou kulturní dovednosti předávané rodiči dítěti. Týkají se zejména těch oblastí, o kterých je výše pojednáno (strava, odpočinek, sport apod.). Má-li dotyčný tuto možnost, tedy tyto užitečné návyky získat a zažít již v ranném dětství, dostává tím nesporně velkou výhodu proti ostatním (kteří tuto možnost neměli). Nikde však není psáno, že se ony zdravé a velice užitečné zvyklosti nedají osvojit také později. Protože jak bude člověk zacházet se svým zdravím a potažmo tak se svým životem, záleží pouze a jenom na něm.

3.4.2 Sociální opora

Sociální oporu lze asi nejlépe definovat jako „pomoc okolí někomu, kdo se ocitl v pro něj nepříjemné a obtížné situaci a touto pomocí mu jeho stav pomáhá řešit, nebo se s ním alespoň lépe vyrovnávat“ (Křivohlavý, 1994, s. 174). Jak je sociální opora důležitá, dokládá i Baštecká a Goldmann (2001, s. 284), když její nedostatek dávají do souvislosti s propuknutím různých tělesných onemocnění (např. aterosklerózy) i s výskytem psychických poruch (např. deprese či posttraumatické stresové poruchy).

James House a kol. (1988) dále k tématu uvádí, že přítomnost druhé osoby (např. na jednotce intenzivní péče) může snížit úzkost a zmírnit fyziologický distres, inhibuje limbickou aktivitu, snižuje sekreci acetylcholinu, kortizolu a katecholaminů, všech neurochemických činitelů, které zapříčiňují rychlejší dech i tep a navozují další fyziologické známky stresu (Míček, Zeman, 1997, s. 69).

Naproti tomu izolace sama o sobě je v přímé souvislosti s vyšší úrovní mortality, stejně tak jako např. kouření, hypertenze či obezita. Není bez zajímavosti, že izolace je těžší pro muže než pro ženy. Izolovaní muži umírají 2 – 3krát častěji než ti, kteří mají sociální vazby. Pro izolované ženy je toto riziko jeden a půlkrát větší než pro ženy sociálně zapojené (Míček, Zeman, 1997, s. 69).

Ocitne-li se člověk v tíšňové situaci, lépe a snáze se s ní vyrovnává a řeší ji, jestliže má někoho nablízku. Vždyť již staré úsloví praví (parafrázuji): „Bolest, o kterou se můžeme podělit, je bolestí poloviční“. A také od nepaměti je v lidské mysli zakódované, že člověk, aby přežil (a dříve to platilo doslova), druhého člověka potřebuje. Neříkal již Aristoteles, že člověk je tvor společenský? Staletí lidské historie to jen potvrzují. Není bez zajímavosti, že od nejstarších časů byla sociální izolace tím nejtěžším a nejstrašnějším trestem, horším než smrt. A proto Kain nebyl, jak praví Bible, za vraždu bratra odsouzen k smrti, ale k opovržení a vyhnání. I moderní tyrani sociální izolaci hojně využívali a samoty tak lze nalézt jak v nacistických koncentračních táborech tak v sovětských táborech smrti (pověstných gulazích).

Nepřekvapí tedy důležitost sociální opory pro lidi, kteří se ocitli v nějaké stresové situaci. Mnoho autorů uvádí vliv sociální opory na zdravotní stav jedince. Jak na zdravotní stav objektivní, tak na subjektivní pocit. Velmi často je to spojené s obrovskou touhou a vůlí se s nepříznivou situací poprat. Právě tu nezřídka dodává sociální opora. Vždyť mnohokrát se již v médiích objevily zprávy o „zázračném“ uzdravení někoho, kdo měl být podle lékařů již dávno mrtev. A dotyčný pak jako možný „důvod“ uváděl svou obrovskou motivaci žít. Například matka pro svoje děti, syn, aby se mohl postarat o své staré rodiče apod. To jen dokládá, jak velmi je opora blízkých lidí závažná zvláště z psychologického hlediska. Samozřejmě, že to má i své materiální hledisko (finanční pomoc, vyřízení formalit, nákupy), ale psychologická podpora je, podle mého názoru, daleko významnější.

Za hlavní zdroj sociální opory je stále považována rodina, tedy pokrevně příbuzní hlavně v první linii, především v tzv. „dyádě“ (vztah mezi dvěma lidmi, např. pomoc matky dítěti a naopak, sourozence sourozenci, manžela manželce apod.). Toto probíhá na tzv. „mikroúrovni“. Na „mezoúrovni“ můžeme mluvit o sociální opoře, když ji poskytuje např. nějaká sociální skupina svému členovi, nebo sportovní klub zraněnému bývalému členovi, náboženská komunita apod. A „makroúroveň“ sociální opory probíhá na celospolečenské

úrovni. Zde je nejlepším příkladem systém sociální podpory potřebným (Křivohlavý, 2001, s. 95).

Stejně jako byly rozlišeny formy sociální opory, které se dějí na odlišných stupních, lze rozlišit i druhy sociální opory:

- **instrumentální opora:** to je konkrétní forma pomoci, nejčastěji materiální (šatstvo, přikrývky, léky) nebo finanční. Obvykle se jedná o pomoc iniciativní, nevyžádanou.
- **informační opora:** velmi oceňovaným a potřebným se ukazuje právě tento druh pomoci. Jedná se buď o podání informace nebo o umožnění přístupu k informacím, které dotyčnému pomáhají řešit jeho těžkou situaci. Patří sem i např. pomoc profesionální (úřady práce v případě nezaměstnanosti, pomoc psychologů apod.).
- **emocionální opora:** je velmi důležitá, zvláště v počáteční fázi dané těžké situace. Právě tehdy postižený nejvíce potřebuje, aby ho někdo vyslechl, utěšil a povzbudil.
- **hodnotící opora:** tento druh sociální opory je založen na posilování kladného sebevědomí a sebehodnocení dotyčného. Jsou zde vyzdvihovány kladné stránky jeho osobnosti a dodávána naděje a víra v příznivý vývoj a šťastné vyústění jeho situace (Křivohlavý, 2001, s. 97-98).

Nevhodná může být míra a zacílení sociální pomoci. Tak například staří lidé bývají často patřičně hrdí na to, že se o sebe ještě dokážou relativně dobře sami postarat. A to jim pomáhá lépe se vyrovnat s vyšším věkem a různými nemocemi. Když jim ale (samozřejmě v dobré víře) někdo sebere téměř veškeré jejich aktivity, výsledek bývá spíše negativní. Dotyčný má sice zpočátku dobrý pocit, že např. dědečkovi (babičce) pomáhá. Ale pak může být nemile překvapen, jak prarodiče paradoxně zdravotně scházejí, jak jsou na něj nevrlí. Neuvědomuje si, že jim tím vlastně způsobuje stres. A tak je zapotřebí postupovat daleko opatrněji. Aktivity, alespoň ty lehčí, je třeba jim ponechat, aby se cítili pořád aktivní, samostatní a stářím neparalyzovaní.

Ale negativní důsledky mohou plynout i tomu, kdo sociální oporu poskytuje. V krajním případě to může ústít až v nechvalně známý „burnout“ čili „syndrom vyhoření“. Ten se vyskytuje zejména u profesionálních pracovníků právě v oblasti sociální pomoci (Nešpor, 1999, s. 29). I když mu podléhají také nezdědkakdy zaměstnanci jiných profesí. Důsledkem jsou pracovníci opravdu jakoby „vyhořelí“. Lidé, u kterých se objevuje naprostá vyčerpanost spojená s možnými poruchami spánku, napětím, neklidem apod. Situace může ústít až do

těžkých depresí doprovázených úvahami o sebevraždě (více Kraska – Lüdecke, 2007, s. 39 – 42).

Před delší dobou uváděla Česká televize malý televizní horor z cyklu Velmi uvěřitelných příběhů režiséra Igora Chauna. Jmenoval se Štědrý večer paní Hůlové. Byl o osamělé staré paní, která trávila Štědrý den zcela sama. Tato tíha osamělosti spolu se ztrátou smyslu života v kontextu s celou štědrovečerní atmosférou u ní vedla nakonec až k sebevraždě. Byl to typický případ tzv. „existenciální frustrace“, jak o ní pojednává V. E. Frankl. Ta se vyznačuje zejména onou ztrátou smyslu života a může ústít (jako zde) až do autoagrese (Nakonečný, 1998, s. 544). Toto téma bude rozebráno podrobněji v části o logoterapii V. E. Frankla.

Výše uvedený příběh opět potvrzuje, jak důležitá je celá síť sociálních vztahů, vzájemná opora a citlivý přístup zvláště ke starým či hendikepovaným lidem. Každý by se měl naučit a být připravený sociální oporu poskytnout. Již jen proto, že neví, kdy ji sám v budoucnu bude potřebovat.

3.4.3 Relaxační metody

Původně bylo pojmem relaxace označováno ve fyziologii uvolnění svalových vláken (Míček, 1986, s. 164). Dnes dochází často k inflaci tohoto výrazu a „relaxuje“ se už i při televizi a v restauraci nad pivem. A proto když mluví o relaxaci odborník, má na mysli většinou něco jiného než laik, kterému tento pojem spíše asociuje odreagování a odpočinek od povinností každodenního života. V dnešní psychologii je však s termínem relaxace spojován stav psychického a fyzického uvolnění. Lze jej považovat přímo za protipól stresové reakce. Nebo spíše konkrétněji tělesných změn, které vyvolává (Nešpor, 1998, s. 12-13). Mezi to nejdůležitější co v lidském organismu při relaxaci probíhá, je nejčastěji uváděno toto:

- aktivuje se parasympatický nervový systém (při stresu je to sympatikus), ten stresovou reakci zklidňuje;
- dech se zpomaluje a prohlubuje;
- snižuje se krevní tlak a puls;
- svaly se uvolňují;
- zpomaluje se metabolismus;

- mozku začínají dominovat tzv. alfa vlny (8 – 13 Hz), které provázejí stav uvolnění mezi spánkem a bděním;
- myšlenky se urovňují, koncentrují na jednu věc či zcela vymizí atd. (Nešpor, 1998, s. 12-13).

Z hlediska subjektivního prožitku lze relaxaci popsat jako pocity klidu, harmonie a spokojenosti spojené s absencí jakýchkoliv starostí. Takže se jedná také o uvolnění duševní.

Proto je zbytečné uvádět, jak je relaxace důležitá. V souvislosti s relaxačními metodami je však zapotřebí uvést ještě několik věcí:

1. Ne každá metoda je vhodná pro každého, doporučuje se proto, zvolit si tu, která je dotyčnému nejbližší, ať již s ohledem na jeho věk, zdravotní stav, osobnostní zaměření apod.;
2. Relaxaci je zapotřebí, stejně tak jako všem jiným činnostem (např. tanci), se nejdříve naučit, nenechat se odradit počátečními neúspěchy, tedy tím, že to či ono nepůjde hned samo od sebe, je nutné pravidelně cvičit, a hlavně nečekat okamžitý efekt, ten se dostaví později;
3. Cvičení se je lepší věnovat opravdu pravidelně každý den cca 15 – 30 minut, než nárazově třeba několik hodin;
4. Pohodlný oděv a klidné prostředí je pro zdárné cvičení takřka nezbytností (Nešpor, 1998, s. 12-13).

Relaxačních metod je celá řada (např. aromaterapie, Jacobsenova progresivní relaxace, biofeedback, muzikoterapie, relaxační masáže aj.), není zde však prostor pro to, podrobně je uvádět všechny. Zmíněny a blíže rozebrány budou proto jen ty, se kterými mám osobní zkušenost a které preferuji já.

3.4.3.1 Dýchací cvičení

Jednou z nejjednodušších relaxačních metod, které lze praktikovat téměř kdekoli a kdykoli, jsou dechová cvičení. A přece není dýchání jako dýchání. Mnoho lidí správně dýchat vlastně ani neumí. Tím je myšleno to, že dýchání bývá často příliš rychlé, mělké, řada lidí dýchá

zbytečně ústy apod. Ale stačí tyto nedostatky odstranit a efekt může být velice výrazný. Mezi dýcháním a celkovým fyzickým a psychickým stavem existuje těsná souvislost. Při kvalitním dýchání dochází k psychickému i fyzickému uvolnění. Což má vliv jak na denní aktivity, tak na snadné usínání a spánek.

Správným dýcháním se velice podrobně a hluboce zabývá systém dechových cvičení pocházejících z jógy, tzv. „pranájáma“. Jde o rozsáhlou škálu cviků, od jednoduchých až po cviky velmi složité, které se lze naučit jen pod vedením zkušeného instruktora.

Nejdříve je třeba se zaměřit na jednotlivé druhy dýchání. Rozlišují se tři základní a jeden jako jejich kombinace:

- **Břišní (brániční) dýchání.** Bránice se snižuje při vdechu a břicho se zvedá (nafukuje). Vzduchem se plní dolní část plic. Při výdechu se břišní svalstvo stahuje, bránice stoupá nahoru. Rytmický pokles bránice masíruje břišní útroby a usnadňuje dobré fungování orgánů. Je to nejméně špatný způsob dýchání. Dýchá tak většina mužů (Nešpor, 1999, s. 121-122).
- **Žeberní (hrudní) dýchání.** Projevuje se rozestupem žeber a zvětšením hrudního koše. Plíce se naplňují v jejich střední části. Dochází k příjmu menšího množství vzduchu než při dýchání břišním a je také namáhavější (Nešpor, 1999, s. 121-122).
- **Horní (klíčkové) dýchání.** Vzduch proudí za zdvihání horní části hrudníku a nadzdvihávání klíčních kostí. Přichází tak jen do horní části plic. Je to nejméně efektivní a tedy nejhorší způsob dýchání. Bývá typický pro některé ženy (Nešpor, 1999, s. 121-122).
- A konečně je tu tzv. **úplný jógový dech**, jako ideál dýchání, tedy typ dýchání nejkvalitnější, které je spojením všech tří výše uvedených typů. Spojuje je tak v jeden jediný pohyb. Nacvičovat ho je nejlépe v lehu na zádech. Dýchá se samozřejmě nosem. Postup je následující:
 1. začíná se nejdříve pomalým a plynulým výdechem a tím se vyprázdní plíce (břicho klesá, potom hrudník);
 2. následuje nádech, také pomalý a plynulý, zdvihá se břicho a pak hrudník;
 3. po zvednutí břicha a roztažení hrudníku se dokončí naplnění plic zdvižením klíčních kostí;

4. po naplnění plic, končí fáze nádechu, výdech následuje ve stejném pořadí jako při nádechu, na konci výdechu se stáhne žaludek, rytmus je stále stejný, pomalý, plynulý, tichý (Mahéšvaránanda, 2000, s. 23).

Je potřebné se na proces dýchání plně soustředit, dýchajícího by nemělo nic rozptylovat. Jak bylo již ze začátku uvedeno, dechová cvičení se dají cvičit kdykoliv a kdekoliv (za schůze, v tramvaji, ve frontě apod.). Většinou si nikdo kolem cvičení (dýchání) ani nevšimne. Také u tohoto druhu cvičení není nutností nějaký zvláštní cvičební oděv.

Dokud se v dýchacích cvičení nezíská plná jistota, tedy než se stanou samozřejmostí, je nutné se při jejich cvičení pečlivě soustředit, neboť jen tak se dosáhne potřebného výsledku. Je proto vhodné stanovit si na cvičení určitou denní dobu a tu pečlivě dodržovat. Nejoblíbenější dobou bývá ráno po probuzení, či večer před usnutím. Cvičení nemusí trvat déle než několik minut. Důležitější než délka cvičení je jeho pravidelnost.

Na závěr následuje ještě varianta dýchacího cvičení při chůzi pro pokročilejší cvičence:

1. Výdech během 6 kroků;
2. zadržení dechu během 3 kroků;
3. výdech po dobu 12 kroků.

Výdech by měl, pokud možno, trvat vždy 2x déle než vdech (Nešpor, 1999, s. 123).

3.4.3.2 Autogenní trénink

Tvůrcem této metody je německý neurolog a psychiatr J. H. Schultz, žijící v letech 1884 až 1970. Jeho autogenní trénink (slangově často označován zkráceně jako „átéčko“) se stal dnes jedním z nejčastěji používaným a také nejúspěšnějším relaxačním cvičením na světě. Největší oblibu však zažívá u nás, v zemích střední Evropy.

Je to autoregulační cvičení, patřící do oblasti technik relaxačně koncentračních (jako např. progresivní terapie, meditace, jóga). Stejně jako progresivní relaxace využívá souvislosti mezi fyzickými a psychickými jevy. Umožňuje tím člověku regulovat ty tělesné i duševní pochody, které jinak přímo vůlí ovlivňovat nelze. Sladňuje oblast psychickou, svalovou a vegetativní,

jenž jsou zdánlivě samostatné, které jsou však spojeny neurohumorálními spoji. Regulaci jedné se tedy dá působit na obě zbývající. A nejspíše se samozřejmě ovládá oblast svalová, ta je pak klíčem k regulaci a relaxaci oblasti psychické a vegetativní.

Autogenní trénink je silně ovlivněn jógou, některými buddhistickými metodami (práce s dechem), poznatky o hypnóze a autosugesci. Stojí na třech pilířích: na koncentraci, relaxaci a autosugesci.

Mezi účinky autogenního tréninku patří:

- intenzivní osvěžení organismu;
- zlepšení kvality spánku;
- zkvalitnění koncentrace;
- prevence a zvládání různých funkčních poruch (např. hypertenze);
- zvýšení výkonnosti (ve škole, v zaměstnání);
- odstraňování a zmírňování bolestivých stavů;
- působí proti úzkosti a jiným psychickým poruchám, celkově vyladuje psychiku;
- pomáhá odstraňovat některé zlozvyky (např. kouření, přejídání apod.), podporuje tak příznivý vývoj osobnosti;
- podporuje celkové lepší sebezpoznání a seberegulaci osobnosti.

Podmínky cvičení:

- klidná stinná místnost, vhodná je místnost nepřetopená, spíše chladnější, kolem 20 °C;
- oblečení se doporučuje volné, bez brýlí, řetízků, náramků, těsných opasek a límců.

Na dobu cvičení není mezi odborníky jednotný názor. Při studiu literatury jsem zaznamenal opravdu velmi odlišná stanoviska. Většina autorů však doporučuje:

- dobu cvičení cca 3 – 5 minut pro začátečníky, závisí to ale na mnoha okolnostech (počet základních autosugescí, vnímavost k této relaxační metodě, vnější podmínky cvičení apod.);
- pro pokročilejší cca 6 – 12 minut;
- pro pokročilé cca 15 minut;
- velmi pokročilí mohou cvičit až minut 30;
- opakem je ovšem tzv. blesková relaxace trvající 1 – 2 minuty.

Stejně je to i s frekvencí. Většinou se doporučuje 2x – 3x denně. U pokročilých stačí jedna delší relaxace denně (např. večer).

Při cvičení se doporučují tyto tři pozice:

1. **Poloha vleže na zádech.** Bývá považována za pozici nejvhodnější. Cvičící leží na zádech s hlavou na malém polštáři, ruce podél těla, nohy mírně rozkročeny, špičky vytočeny ven, přes sebe má případně přehozenou lehkou pokrývku.
2. **Poloha vsedě s opěrkou hlavy a zad.** Sed v pohodlné lenošce či křesle. Tělo je vzprímené, záda a hlava opřeny o opěradlo, ruce jsou také na opěradlech. Cvičící sedí pohodlně s nohama mírně rozkročeny, s chodidly na zemi a vytočenými špičkami. Není-li k dispozici křeslo ani lenoška, lze použít i ke zdi přistavenou židli.
3. **Poloha drožkáře (spící vozka).** Používá se, když nelze zaujmout ani polohu vleže ani vsedě jako východisko z nouze. Cvičící sedí na okraji židle či lavice bez opěrky. Sedí schoulený (jako spící vozka na kozlíku), se zakulacenými zády, hlavou pokleslou, nohy má rozkročeny, ruce na stehnech (jako když vozka drží oprať).

Autogenní trénink je složen z vyššího a nižšího stupně. Zde je uveden jen stupeň nižší, který pro dokonalou relaxaci plně postačuje.

Vlastní cvičení obsahuje:

1. pocity tíže v rukou a nohou;
2. pocity tepla v končetinách;
3. klidný dech;
4. klidný rytmus srdce;
5. pocit tepla v oblasti břicha;
6. pocit chladu na čele.

1. **Pocity tíže.** Nejdříve se cvičící soustředí na představu, že dominantní ruka (u praváků pravá) je těžká. Se zavřenýma očima si několikrát (6x) opakuje formuli: „pravá ruka je těžká“. Pak následuje autosugesce: „jsem naprosto klidný“ (1x). Tyto dvě představy (tíhu a klid) několikrát vystřídá. Po nácviku tíže v pravé ruce postupně přidává autosugestivní formule rozšiřující tíhu do celého těla: „levá ruka je těžká“, „obě ruce jsou těžké“, „obě nohy jsou těžké“, „celé tělo je těžké“. Každá následující formule se

přidává až po úspěšném zvládnutí té předcházející. Celé první cvičení tak trvá obvykle asi 14 dní.

S postupujícím pokrokem cvičení ubývá potřeby slovních formulí k navození odpovídajících pocitů, až nakonec postačí pouze formule: „tíže“, pro vyvolání tíhy v celém těle.

2. **Pocity tepla.** Teď se nacvičují pocity tepla. Opět se začíná s dominantní rukou. A odpovídající autosugesce zní: „pravá ruka je teplá“. Tím se dosahuje uvolnění cév, lepšího prokrvení, což vede k onomu vnímání tepla.

Cvičící si může pomoci představou sněhové koule, kterou držel v ruce a pak odhodil. Užitečná a možná je i představa, že mu na ruku svítí slunce, má ji blízko topení apod. To vše přináší pocit zahřátí.

Po nacvičení pocitu tepla v dominantní ruce přejde k ruce druhé a k formuli: „levá ruka je teplá“ pak: „obě ruce jsou teplé“, „nohy jsou teplé“ a konečně: „celé tělo je teplé“.

A opět u pokročilých cvičenců je pocit tepla v celém těle pak vyvolán již jen autosugescí: „teplo“.

3. **Klidný dech.** (toto cvičení bývá na rozdíl od tvůrce autogenního tréninku J. H. Schultze ze zkušeností vedoucích cvičitelů i cvičenců zařazováno ne jako u něj na 4., ale už na 3. pořadí).

V tomto cvičení se nacvičuje pravidelné klidné dýchání. Autosugesce, kterou cvičící používá, zní: „dech je zcela klidný“ nebo: „já dýchám klidně“. Dech pouze pasivně pozoruje, bez snahy ho nějak ovlivňovat. Někdy, aby se zdůraznila ona pasivita, může použít formuli: „dýchá mi to“.

4. **Klidný rytmus srdce.** Cílem tohoto cvičení je zklidnit srdeční tep tak, aby srdce pracovalo klidně a pravidelně. Proto i autosugesce je formulována: „srdce tepe klidně“ nebo : „srdce tepe klidně a zdravě“.

Dobré je začátek cvičení absolvovat s přiložením pravé ruky na srdci. Lépe se tímto způsobem zachytí a dále vnímá jeho rytmus.

Zde je důležité upozornění, že toto cvičení nemají provádět lidé se srdečními poruchami bez předběžné lékařské konzultace.

5. **Pocit tepla v oblasti břicha.** Pátým cvičením se cvičenec snaží uvolnit a harmonizovat činnost vnitřních orgánů v dutině břišní a oblast solárního plexu. Ten dokonce jogíni nazývají „druhým mozem“, neboť je centrem vyústění nervové pleteně. Soustředí se na tuto oblast s myšlenkou: „do břicha proudí teplo“ či jen: „břicho je teplé“. Velmi často pomáhá představa, že se při výdechu teplo rozlévá od hrudníku dolů a prohřívá celou oblast uvnitř i vně.
6. **Pocit chladu na čele.** Posledním cvičením je cvičení zaměřené na vyvolání pocitu chladného čela. Dociluje se toho pomocí formule: „čelo je příjemně chladné“. Pomáhá také představa chladného vánku na čele, chladného obkladu apod. Cvik osvěžuje mysl a prohlubuje soustředění

Pravidelným cvičením se přítomnost jednotlivých pocitů urychluje a i autosugestivní formule již není zapotřebí říkat celé, stačí pouze krátké a výstižné: „tíha“, „teplo“, „dech“, „srdce“, „břicho“, „čelo“.

Ukončení relaxace. Relaxace končí tím, že se cvičenec zhluboka nadechne, vydechne a to několikrát zopakuje. Pořádně se protáhne, může i sevřít ruce v pěst a otevře oči (při zpracovávání této části je využito celé řady pramenů – viz soupis bilb. citací a bibliografie, část je upravena).

3.4.3.3 Jóga

Mezi relaxačně koncentrační cvičení (podobně jako výše uvedený Autogenní trénink), která působí jako prevence i jako pomoc zvládnání následků stresu patří staletými vyzkoušená jóga. Praxe cvičení jógy sahá hluboko do indické historie. Vychází z tradic hinduismu, přesněji z véd a upanišad. Samo slovo „jóga“ pochází ze sanskrtu a znamená „spojení“, „spřežení“ či „jednotu“. To dokládá její filosofický aspekt, snahu o jednotu s absolutnem, i onen, v józe obsažený, holistický (celostní) princip. Tedy důraz na propojení tří stránek lidského organismu (tělesné, duševní a duchovní) v harmonickou jednotu. Jóga se tak zabývá všemi třemi stránkami lidské existence – tělem, myslí i duchovnem (Míček, 1984, s. 190-193). Není

to však žádné asketické učení, které by pohrdalo tělem, jak by se mohlo někomu zdát při pohledu na indické jogíny. Naopak. Zdravé tělo pokládá jóga za nepostradatelnou schránku pro duši a mysl. A proto se snaží co nejvíce o ně pečovat.

Autorem prvního systematického díla o józe je Pataňdžali se svou Jógasútrou, který žil pravděpodobně ve 2. století před Kristem. Pataňdžali byl váženým a oblíbeným učitelem a ve své době měl veliký vliv. Jeho systém jógy se pod názvem rádžajóga (královská jóga) používá dodnes. Tvoří jakousi cestu osmi stupňů, až ke splnutí a nejvyššímu vědomí tzv. samádhi. Je to komplex oblastí tělesných a dechových cvičení, oblasti životosprávy, psychologických aspektů a morálně etických zásad. Konkrétně se jedná o:

1. jama – 5 morálních zákazů;
2. nijama – 5 doporučení;
3. ásany – polohová cvičení;
4. pranájáma – práce s dechem;
5. pratjahara – odpoutání od smyslových podnětů;
6. dharana – koncentrace;
7. dhyjana – kontemplace;
8. samádhi – meditativní stav (Drotárová, Drotárová, 2003, s. 84-89).

Na západě, kam se jóga dostala až ve 20. století, se nejčastěji praktikuje tzv. „hathajóga“. Je to systém cvičení, který má směřovat k tělesné a duševní rovnováze a tak zvyšovat odolnost i vůči stresu (Machačová, 1999, p. 98). Součástí hathajógy jsou:

- techniky čištění těla (tzv. kryje);
- ásany – tělesné pozice;
- uzávěry – stahy některých částí těla při cvičení (tzv. bandhy);
- tzv. mudry – poloha + dech + koncentrace;
- pranájáma – jógické dýchání
- relaxace (Míček, 1984, s. 190-193).

Z těchto všech technik jsou nejoblíbenější a nejčastěji praktikované ásany. Možná je to způsobeno také tím, že Evropanům, poměrně zvyklým na gymnastiku, připadají nejsrozumitelnější a nejbližší. Jsou to klasické jógové polohy, jak si je představuje většina laiků. Důraz je při nich kladen většinou na statickou fázi cvičení. Účinky se projevují prakticky v celém těle. Působí na svaly, ty jsou díky cvičení pevnější, pružnější, daleko méně

pak podléhají zkracování. Dále mají dopad na žlázy z vnitřní sekrecí, na krevní oběh, regulují dech i funkce nervové soustavy. Proto se celá řada duševních i tělesných obtíží dá dobře ovlivnit cvičením vhodných ásan. Ásany také tlumí činnost sympatiku ve prospěch parasympatiku, což je výborné pro zklidnění a celkové uvolnění organismu (Lysebeth, 1998, s. 71-225).

Zásady pro cvičení ásan jsou následující:

- nejvhodnější je ásany cvičit ráno po provedení hygieny, není-li to možné, potom večer před spaním, je-li však dostatek času, lze cvičit jak večer, tak i ráno;
- je dobré cvičit na čerstvém vzduchu, při otevřeném okně, minimálně v dobře větrané místnosti;
- vhodné je ásany provádět na dece, koberci či jiné podobné podložce;
- doporučuje se dbát na dodržování pravidelné doby a místa cvičení, cílem je, aby se cvičení stalo samozřejmou součástí denního rytmu;
- cvičí se v lehkém volném oblečení, které nebrání krevnímu oběhu;
- je zapotřebí cvičit nalačno, nebo cca 4 hodiny po těžkém jídle a cca 2 hodiny po jídle lehkém;
- ásany se cvičí vždy ve stejném předepsaném pořadí, má to svůj účel, svévolně se proto nemají měnit, maximálně lze počet ásan snížit;
- cvičení nemá začínat dříve, než je dech i srdeční tep cvičence klidný;
- cvičení je zapotřebí provádět soustředěně (k tomu dobře pomáhají zavřené oči);
- cvičení má být pomalé a postupné, je třeba dávat si pozor na trhavé pohyby;
- během cvičení se pokračuje v normálním dýchání, dýchání probíhá zhluboka a pomalu;
- cvičení končí vždy relaxací; při ásanách se používá tzv. Šávásána, což znamená poloha mrtvoly (Lysebeth, 1998, s. 71-225).

Ásan je obrovské množství a tvoří celé soustavy, které mají své stoupence i odpůrce. Na oněch výše uvedených zásadách cvičení se však všichni vesměs shodují, a proto je dobré se je naučit a při cvičení aplikovat.

Tedy ásan je mnoho. U nás jsou velmi oblíbené např. kombinace ásan známé pod názvem Pozdrav slunci (Súrjanamaskár) či tzv. Rišikéšská soustava, která obsahuje polohy: Svíčka, Pluh, Ryba, Kleště, Kobra, Kobylka, Luk, Torse, Stoj na hlavě a závěrečnou Šávásánu

(Lysebeth, 1998, s. 85-225). Některé z nich (např. Svíčku) si jistě mnoho lidí ještě pamatuje z hodin tělesné výchovy. Všechny zde uvedené ásany, obsažené ve zmíněných jógových soustavách a ještě další, u nás zpopularizoval již výše zmíněný André van Lysebeth ve svých knihách. Ty v ČSSR vycházely ještě hluboko za minulého režimu a vycházejí stále. Je zbytečné proto tyto ásany zde popisovat. Všem zájemcům o cvičení jógy však vřele doporučuji Lysebethovy knihy.

Následuje tak alespoň pro ukázkou ásana zvaná Šávásána (poloha mrtvoly), která je součástí výše zmíněné Rišikéšské soustavy, ale která je oblíbená pro svojí jednoduchost a univerzálnost v józe obecně. Používá se k relaxaci nejčastěji na konci cvičení:

- cvičenec se položí na záda na podložku;
- nohy mírně roztáhne, špičky od sebe;
- ramena mírně od těla;
- ruce dlaněmi nahoru;
- klidně dýchá, soustředí se na to, že má celé tělo těžké.

Relaxace se dostaví za několik minut (Lysebeth, 1998, s. 63-69).

Evropan hledí na jógu nejčastěji pouze jako na systém zdravotního cvičení. Přehlíží tak její filozofické a zejména náboženské souvislosti. Touto dimenzí tak byli nezřídka překvapeni např. zájemci o cvičení, kteří se nechali pozvat na kurzy Jógy v denním životě. Tvůrcem tohoto jógického systému je však náboženská osobnost, indický duchovní učitel svámí Mahéšvaránanda. Tato skutečnost se tak ve cvičení (jak vypovídají jeho účastníci) čím dále více projevovala: byly čteny Mahéšvaránandovy texty, stále déle se meditovalo a dokonce se rituálně obětovalo před Mahéšvaránandovou fotografií apod. (Vojtíšek, 2007, s. 98). Člověk se i tímto způsobem tedy může stát celkem snadno „obětí“ sekty, nebo chcete-li „nového náboženského hnutí“.

3.4.3.4 Meditace

Další technikou redukující stres je meditace. Patří opět mezi metody relaxačně koncentrační. Jde o praktiku starou téměř jako lidstvo samo. Pro své nesporné kvality je také

neodmyslitelnou součástí duchovního života a to u všech velkých světově rozšířených náboženství. Jistou formu meditace tak lze nalézt v křesťanství, judaismu i islámu, stejně jako v buddhismu a hinduismu, o kterých je to ale všeobecně známo.

Meditaci lze definovat jako „stav mysli, která obsahuje složku koncentrace a relaxace“ (právě proto je řazena do metod koncentračně relaxačních). Je to „stav jakéhosi pohroužení se do sebe“. Případ, kdy se meditující snaží, aby byl ke všem vlivům okolního prostředí indiferentní. Proto se také vyznačuje značnou pasivitou vědomého já. Při meditaci se objevují u meditujícího pocity příjemnosti, krásy, pokoje, ale i náboženského vytržení (Pohler, 1995, s. 107).

Dříve byly cíle meditace vesměs náboženského rázu. Dnes jsou o poznání pragmatictější, avšak pro jedince stejně důležité. Jedná se o snahy směřující k zlepšení fyzického i psychického zdraví, zvýšení výkonu, rozvoje osobnosti apod. Účinky meditace jsou podobné jako u jiných relaxačních metod. Navíc však, jak bylo mnohými vědci dokázáno, meditace pomáhá vytvářet rovnováhu v činnosti obou hemisfér mozku. Aktivizuje také ty jeho části, které běžně zůstávají nevyužity (Nešpor, 1998, s. 43-46). Křivohlavý (2001, s. 90) uvádí, že meditace byla dle závěrů jedné studie účinná u celých 92 % pacientů trpících úzkostí. A její kladný efekt byl prokázán ještě tři měsíce po ukončení meditačních cvičení.

Druhů meditace je mnoho. Mezi společné základní znaky však patří:

- klidné prostředí – dobře větraná stinná místnost, tichá, nejlépe bez přítomnosti druhých lidí, výborně se medituje i v přírodě;
- vhodný oděv – pohodlné oblečení, které netísní, neškrábe na těle apod.
- čas meditace – většinou brzy ráno, hned po probuzení; není-li to z důvodu nedostatku volného času možné, potom se doporučuje meditovat večer před spánkem;
- výběr učitele meditace – samozřejmě lze meditovat samostatně, s učitelem je to ale výhodnější, zejména v počátku je tak možné se vyhnout zbytečným chybám; dělají se rychlejší pokroky, meditující může konzultovat některé problémy apod. Při určitých druzích meditace (např. vyšších stupních) je přítomnost učitele přímo nezbytná; dá-li si meditující na výběr zkušeného a důvěryhodného učitele obzvláště záležet, vyhne se tak různým možným sektářům a šarlatánům;
- konzultace s lékařem – tu by rozhodně měli absolvovat osoby léčící se pro nějakou duševní nemoc u specialisty ještě před prvním cvičením meditace, stejně tak epileptici

a raději i lidé, kteří mají nějakou pochybnost, jež se týká jejich zdravotního stavu a možných kontraindikací při meditaci;

- správná pozice – nemusí to být hned široce praktikovaný, leč pro Evropana, alespoň zpočátku, obtížně dosažitelný lotosový sed, lze totiž medítovat v pozici podobné, ale o poznání méně náročné v tzv. pololotosu (v lotosovém sedu je jen jedna noha), v sedu se zkříženými nohama; Japonci preferují pozici tzv. blesku (klek na podložce se skrčenými koleny, hýždě jsou na kotnících, patách a chodidlech); důležité ovšem na správné poloze při meditaci je, aby byla vzpřímená záda a uvolněné tělo, neboť je potřeba v takové poloze vydržet alespoň několik minut bez hnutí;
- předmět meditace – zde se jedná o koncentraci na určitý předmět (např. klasický plamen svíčky), symbol (mandala), zvuk či slovo (mantra), nebo pozorování vlastních myšlenek, vlastního dýchání, u věřících může být předmětem koncentrace Bůh;
- klidné a hluboké dýchání – nejideálnější je úplný jógový dech;
- pasivita – myšlenky se nechávají plynout, meditující se nesnaží je ovlivňovat, komentovat, rozvíjet ani odhánět, je dokonale pasivní; jak myšlenky přišly, tak odejdou; s pokrokem v meditaci se četnost rušivých myšlenek bude zmenšovat, až téměř vymizí;
- ukončení meditace – je třeba si určit určitý čas k zakončení meditace a ten dodržet; lze si např. nastavit budík a jeho zazvoněním pak meditaci ukončit (Mahešvaránanda, 2000, s. 28-31 ; Nešpor, 1998, s. 43-46).

Každý si může vybrat z různých druhů meditací tu, která je mu nejbližší. Není ani problém jich několik vyzkoušet a řídit se pak vlastní zkušeností. Mně samotnému se ze všech nejvíce osvědčila ta následující.

Meditace pomocí recitace mantry.

1. Cvičí se cca 5 – 20 minut, pokročilejší mohou i déle;
2. cvičenec zaujme meditační polohu, zavře oči a soustředí se na dech, pomalu a volně dýchá;
3. pomalu uvolní všechny svaly, stále však zůstává v přímém pohodlném a pevném sedu;
4. vůči rušivým myšlenkám je lhostejný, jak přišly, stejně tak odejdou;
5. vždy při výdechu opakuje slabiku AUM, a to s důrazem na všechny tři hlásky, každou cca 1/3 času výdechu, vyslovuje hlouběji, jakoby z nitra těla, může recitovat také

potichu či úplně v duchu, to však spíše až po nějakém čase cvičení (Nešpor, 1998, s. 31-34).

Lze však používat i mantry jiné. Například klasické „óm“, v anglicky mluvících zemích meditující často opakují slůvko „one (van)“. Mohou se recitovat také mantry delší než jednoslabičné. Velmi oblíbené jsou:

- Óm Mani Padmé Húm (Óm klenote, spočívající na lotosu), nejslavnější mantra tibetského buddhismu;
- Hari Óm Šiva Óm Šiva Óm Hari Óm Hari Óm Hari Šiva Šiva Hari Óm (Šivo osvit' mé vědomí);
- Óm Ham Hanumate Namaha (Zdravíme Tě Hanumane), Hanuman je podle indických mýtů opičí král, který má mnoho kladných a inspirujících vlastností;
- Óm Šanti Óm (Óm, mír), toto je mantra pro dosažení míru v duši;
- Subham Astu Sarvadžagatam (Šťastny necht' jsou všechny bytosti) je mantra, kterou si velmi oblíbil a často ve svých dílech i na přednáškách uváděl největší český jogín, mystik a duchovní učitel Eduard Tomáš (Nešpor, 1998, s. 31-34).

Jak uvádí Joshi (2007, s. 138), stačí jedna či dvě meditace za den, nejlépe vždy ve stejnou dobu a za nedlouho se změní způsob, jakým naše tělo reaguje na stres. Účinky meditace tak mohou pak vydržet po celý den.

Cvičení meditace získává zejména v poslední době opět na popularitě a mnozí jej začínají objevovat, nebo ho již objevili a s úspěchem jej praktikují. Meditují o samotě i ve skupinkách, pod vedením učitele i samostatně, třeba jen podle návodu obsaženém v knize. Oblíbené jsou (zejména u našich sousedů v SRN) meditace spojené s pobyty přímo za zdmi klášterů. Spojují zážitek ze samoty, ticha, rozjímání a meditace s hledáním sebe sama a další cesty v životě. Nejsou tam povoleny vymoženosti civilizace, které však fungují často spíše jako stresory (mobily, rádia, televize). Za to se zde může nejen meditoval, ale i pracovat na klášterních pozemcích či třeba v klášterních pivovarech. Přesně podle hesla řádu benediktinů „Ora et labora“ (tzn. „modli se a pracuj“), jejichž kláštery jsou často cílem pobytů lidí stresovaných dnešní hektickou dobou.

3.4.3.5 Floatační tanky

K velice drahým zařízením, které si asi mnoho lidí domů nepořídí, patří floatační tanky. Nic však nebrání, zajít do míst, kde se floating provozuje, stejně tak jako se chodí do sauny, nebo na koupaliště si zaplavat.

„Floatační tank“ je jakési velké vejce, kam si dotyčný vleze a ponoří do tekutiny nasycené solí jakoby přímo z Mrtvého moře. Tento hustý solný roztok nedovolí tělu klesnout pod úroveň hladiny. Ocitne se tak v příjemném prostředí, bez pocitu zemské tíže, v teplé vodě, při svitu zklidňujícího světla a za znění relaxační hudby (například zpěvu velryb či zvuků moře). Asi po 20 minutách tohoto beztížného stavu mozek přestává gravitační impulzy kódovat, nastává synchronizace mozkových hemisfér a změna chemismu mozku. Zároveň se rytmus aktivity mozku naladuje na již dobře známou hladinu alfa, nastává relaxační proces (Matula, 2001, s. 34-35).

Floating se používá jako prostředek na pozitivní ovlivnění, kromě jiných, především těchto obtíží:

- nemoci pohybového aparátu (artróza, ústřely, ischias apod.);
- kožní nemoci (lupénka, atopický ekzém, akné apod.);
- léčba duševních poruch (deprese, úzkost, únavový syndrom apod.).

Je však také vhodný i jako prevence, zvláště v období zvýšeného stresu, pro všechny, bez ohledu na věk. Doporučuje se (což nebývá u všech relaxačních metod zdaleka pravidlem) také pro těhotné ženy. Těm může velice pomoci také od bolestí zad (Matula, 2001, s. 34-35).

Floating je metoda bezpečná a z mého pohledu (sám jsem ji vyzkoušel) i velmi příjemná. Pocity které jsem přitom zažíval byly plné bezpečí a klidu, někdy až lehké euforie. Vzdáleně by se tato zkušenost dala přirovnat k meditací.

3.4.3.6 Relaxační metody – Shrnutí

Jak již bylo uvedeno, relaxačních metod je mnoho. Byly zde proto vybrány ty, které jsou nejrozšířenější, nejoblíbenější, nebo ty (a to především), se kterými mám já osobně nějakou

zkušenost. Může se tak stát, že mezi uvedenými někdo svou oblíbenou relaxační metodu nenajde. Tu, která mu poskytuje ono požadované uvolnění a duševní klid. Výběr relaxační metody je opravdu velice subjektivní záležitost a rozhoduje konkrétní preference dotyčného. A tak zde byla do jejich výčtu (relaxačních metod) zahrnuta jen statická jóga a ne dynamická čínská cvičení (tai-či, čchi-kung), byla pouze zmíněna aromaterapie, muzikoterapie nebo relaxační masáže apod.

Relaxační metody jsou různé. Protože různí jsou i lidé, jimž jsou určeny. Každý si tudíž může najít tu svou, podle typu osobnosti, zkušeností, či aktuální situace a potřeby. A nalézt tak kýžený klid v hluboké relaxaci, kterou mu přinese.

3.4.4 Terapeutické metody

3.4.4.1 Psychoterapie

Tato práce se zaměřuje na prevenci a zvládání stresu zdravými lidmi, či na menší obtíže spojené se stresem. Proto tato část nepůjdu zbytečně do hloubky a jednotlivými aspekty psychoterapie se nebude zabývat příliš podrobně.

Na otázku, kdy je již vhodné hledat odbornou pomoc ve formě psychoterapie není lehká a jednoznačná odpověď. Zhruba se dá říci, že je to situace, kdy má dotyčný pocit, že problém (svůj duševní stav) již nezvládá sám řešit, problémy se opakují, nebo dokonce narůstají a v mnoha případech je sám ani dobře nechápe. Nerozumí pocitům, které zažívá (úzkost, neklid, napětí, deprese, vtíravé myšlenky apod.). Velice ho to trápí a znepríjemňuje, či dokonce znemožňuje běžný soukromý a pracovní život. To ho pak přivádí do ordinace psychiatra či klinického psychologa, kde hledá pomoc. Naše společnost ještě není natolik vyspělá, aby dokázala na ty, kdo takovouto pomoc potřebují, pohlížet vlídně a s porozuměním. Naopak je často stigmatizuje (viz např. výše příklad diskriminace na základě zdravotního postižení). A toto bývá proto nezřídka tím hlavním důvodem, proč se mnozí obrátí na psychoterapeuty pozdě nebo vůbec.

Psychoterapie je „terapeutické působení psychologickými prostředky“. Terapeut se snaží ovlivnit a upravit určitou nemoc, poruchu či anomálii. Ta se může projevovat v narušení psychické činnosti, osobnosti nebo tělesných funkcí. Při působení na psychiku se tedy terapeut snaží odstranit výše zmíněné obtíže a tím dát celý organismus zase do pořádku (Vymětal a kol., 1997, s. 14).

Pacient se patrně nejdříve setká s dělením psychoterapie na „individuální“ a „skupinovou“. Podle toho, zda je zaměřena jen na jednotlivce, či probíhá-li ve skupině podobně postižených pacientů jako terapeutického útvaru. Podle působení terapeuta se psychoterapie dělí na „direktivní“ (terapeut pacienta ovlivňuje přímým usměrňováním jeho myšlení, chování a postojů) a „nedirektivní“ (terapeut zaujímá neutrální, jakoby nezúčastněný postoj). Podněcuje pacienta tak ke slovnímu a emočnímu projevu, do kterého však nezasahuje. Z hlediska zaměření psychoterapie ji můžeme rozdělit na „symptomatickou“ (symptom = příznak) a „kauzální“. Symptomatická, jak sám název napovídá, se zaměřuje na určitý příznak, který se snaží eliminovat. Kauzální vyhledává a odstraňuje samotnou příčinu onoho neblahého stavu. Zastánci psychoterapie jako takové se někdy k psychoterapii symptomatické chovají s despektem. Ten však mnohdy není na místě. Symptomatická psychoterapie má své místo tam, kde nelze příčinu stavu najít, vyřešit, či na to není dostatek času. Z pohledu vlivu na osobnost léčeného je „psychoterapie podpurná“, která se nesnaží měnit jeho osobnost (pouze mu poskytuje pomoc, podporu a optimismus) a „psychoterapie rekonstrukční“, jenž směřuje právě k rekonstrukci, tedy změně osobnosti pacienta. Kromě dalších dělení zaslouží pozornost ještě rozdělení podle příslušnosti k základním psychologickým směrům. A tak se rozlišuje psychoterapie dynamická, kognitivně – behaviorální a humanistická (Kratochvíl, 1998, s. 15-18).

Důležitější než znát nuance dělení psychoterapie je však, podle mého názoru, pro budoucího pacienta postup, jak si vybrat dobrého psychoterapeuta. Zde je vhodné postupovat obzvláště pečlivě a obezřetně a dbát především na to, že:

1. psychoterapii musí vykonávat VŠ vzdělaná osoba (lékařského nebo psychologického zaměření), při týmové práci se za kvalifikované považují, a přípustné jsou, i zdravotní sestry či sociální pracovníci;
2. k provádění psychoterapie se požaduje také absolvování speciálního výcviku, důležitá je i jeho délka (standart je 400 – 700 hodin);
3. dotyčný psychoterapeut by měl být členem odborné společnosti;

4. jak je práce dotyčného hodnocena jeho kolegy;
5. kdo z jeho kolegů ho může doporučit;
6. s jakými obtížemi mívá u pacientů úspěch, s jakými méně, co je jeho zaměřením;
7. jaké jsou jeho osobní vlastnosti, zda a jak respektuje etická pravidla svého povolání (Matoušek, 1999, s. 11-12). Psychoterapie může probíhat samostatně, často je však spojena s farmakoterapií.

3.4.4.2 Farmakoterapie

Ta by měla být posledním a nejzazším řešením problému. Někdy je lepší, než si hned nechat předepsat nějaký relativně agresivní lék, nejdříve zkusit daleko mírnější bylinky (samozřejmě nehrozí-li vážné následky v důsledku prodlení). A to nejen pro jejich účinky, ale také proto, že je zapotřebí je nejdříve připravit, tedy vložit do hrnečku, uvařit vodu, zalít atd. Všechny tyto úkony se mohou pojmout i jako takový malý rituál a mohou tak odvést od prožívaných stresujících situací a pomoci se zklidnit, či večer usnout. Léčivé rostliny také působí na lidský organismus mnohem šetrněji než farmaka, nemají zpravidla žádné vedlejší účinky a nevytváří se na nich (ani po delším užívání) závislost. K farmakoterapii by se mělo přistupovat až po rozhodnutí lékaře. Je zcela nevhodné léky si ordinovat sám, podle vlastního uvážení, či na radu přátel, též laiků.

V dnešní hektické době se může stát téměř každému, že jeho problémy přerostou určitou hranici a on se bude muset obrátit na odborníka, jenž mu předepíše příslušný lék. Tím zahájí léčbu a stane se psychiatrickým pacientem. Najednou shledává, že ta dvě slova nejsou tak démonická, jak si původně myslel. To, že dnes je mezi lidmi tak velké procento těch, kteří se aspoň jednou v životě ocitli ve výše popisované situaci, je smutné a alarmující. Má to však také pozitivní moment. Moment jakéhosi odstigmatizování psychiatrie, duševních chorob (poruch) a hlavně lidí, kteří jimi trpěli, trpí a ještě trpět budou. To vše spolu s tím, že lékařská věda je v současnosti na takové úrovni, že je schopna vracet do života lidi s chorobami, u kterých by to bylo před nějakým časem zhruba nemožné, je dobré znamení.

Člověk, který navštíví psychiatrickou ordinaci, bude asi pravděpodobně trpět nějakou neurotickou poruchou. Může také samozřejmě onemocnět něčím jiným, např. psychózou.

V tomto případě je však často na jeho okolí (rodině, přátelích), aby ho přimělo k léčbě. On sám toho mnohdy bohužel nebývá schopen.

Při léčbě některým z psychofarmak je třeba pečlivě dbát pokynů lékaře. Jestliže mají pozdější účinek, je nutné vyčkat, až začnou plně působit. Vyloučená bývá konzumace alkoholu a zneužívání drog během léčby. V případě ukončení léčby je zapotřebí lék vysazovat opatrně a dle pokynů lékaře. Farmakoterapie se většinou kombinuje s nějakou formou psychoterapie (Raboch, Pavlovský, 1999, s. 106-136).

3.4.5 Protistresové postoje a návyky

3.4.5.1 Logoterapie V. E. Frankla

Poslední část této práce má za cíl zamyslet se nad širšími souvislostmi lepšího vyrovnávání se se stresovými situacemi. Již v kapitole o sociální opoře bylo uvedeno, jak důležité je mít kolem sebe lidi, kteří jsou oporou v nesnázích. Ty, o něž se lze opřít, u kterých je možné nalézt pomoc. Stejně důležité jsou však také jakési filosofické (vnitřní) postoje ke strastem, které život a s ním spojený stres přináší. Postoje, pomocí nichž lze hledat oporu proti různým prohrám a pádům, nemocem a jiným starostem, jež občas postihnou asi každého člověka.

Pro lidi, kteří nejsou zakotveni v žádné náboženské víře, je velmi vhodná logoterapie. To ovšem neznamená, že tento druh terapie pro ty ostatní nemůže být rovněž zajímavý a inspirující. Naopak i oni zde mohou nalézt mnoho podnětného. Ale samotné téma víry a jeho protistresových dopadů bude náplní až části následující.

Zakladatelem „logoterapie“ je světoznámý švýcarský psychiatr Viktor E. Frankl. Ten si všiml při svém pobytu v koncentračním táboře za 2. svět. války toho, čeho si možná všimly i desítky jiných spoluvězňů. Čemu však, na rozdíl od něho, nevěnovaly takovou pozornost. A sice toho, že nejdříve umírají ti, kteří ztratili smysl života. Proto „logoterapie“ (logos = smysl) jako název celého psychologického směru. Frankl uvádí, že tehdy (v koncentračním táboře)

dokonce věděli s kamarády, který z vězňů brzy zemře. A to když někteří vězni začali kouřit cigarety. Ty cigarety, které jindy vyměňovali za jídlo se strážnými, aby přežili. Kouřili → jídlo již nepotřebovali → vzdali to → zemřeli. Frankl to vysvětluje tím, že ztratili, nebo spíše nenalezli, smysl života. Smysl života, který člověka drží při životě, nutí ho se rvát. Ten ale musí každý hledat sám v sobě. Se smyslem života se pak nástrahy každodennosti i větší jednotlivé překážky řeší daleko snáze. Člověk je v čemsi zakotven, má svůj cíl, a tím také daleko větší stabilitu. A to mu dodává sílu i v těžkých chvílích (Frankl, 1996, s. 31-32).

Smysl života se úzce pojí se 3 kategoriemi hodnot, které V. E. Frankl definoval, jsou to:

1. **tvůrčí hodnoty** – to jsou takové, které člověk vytváří při výkonu svého povolání, a je už vedlejší, zda se jedná o ředitele podniku, na jehož rozhodnutí závisí profesní bytí a nebytí mnoha lidí, nebo pošťáka, který má na starosti jen několik ulic;
2. **zážitkové hodnoty** – uskutečňují se ve vnitřním prožívání, v různých zážitcích (krása přírody, historických památek, umění apod.);
3. **hodnoty postojové** – ty považuje Frankl za hodnoty nejvyšší. Jedná se v tomto případě o to, jak se jedinec vyrovná se svým údělem (a že se vůbec vyrovnat dokáže), např. tváří v tvář nemoci či dokonce smrti, tyto poslední hodnoty nejvíce a bezezbytku dokládají, že lidská existence má opravdu smysl vždy (Křivohlavý, 1994, s. 140).

Já osobně v logoterapii nacházím záštitu nejen při řešení svých osobních starostí. Tehdy jsou mi knihy V. E. Frankla velikou oporou a rádcem. Ale cítím z nich i obrovskou mravní sílu člověka, který prožil a přežil neuvěřitelné věci. Přes všechny své negativní zkušenosti, přes všechno utrpení, přinesl lidem mnoho důležitých myšlenek. Pro mě je jedna z nejdůležitějších ta, že člověk se nemá nikdy vzdávat (ani neztrácet a nezapomínat na své lidství), protože dokud dýchá, stále je naděje.

3.4.5.2 Víra

„Životní trable snášejí lépe lidé věřící“. To je tvrzení, na kterém se shodne drtivá většina autorů, s jejichž díly jsem měl možnost se seznámit. Důvody (alespoň ty základní), proč tomu tak je, lze uvést na následujících řádcích:

1. **opora v Bohu** – skutečnost, že věřící člověk se s těžkou situací lépe vyrovná, jelikož sdílí pocit, že v ní není sám. Je s ním Bůh, který ho miluje a z toho pak pramení optimismus a to i v případě, nemá-li oporu sociální, ve smyslu, jak byla výše popsána;
2. **mravní hodnoty** – každé náboženství (tedy alespoň ta velká, světová) hlásají jako mravní hodnoty lásku k bližnímu, soucit s trpícími, pomoc druhému v nouzi, staví se proti užívání drog apod. To jsou hodnoty prospěšné nejen pro okolí dotyčného a celou společnost, ale i pro něj samého, pro jeho dobrý pocit a dobrou duševní pohodu;
3. **příslušnost k určité náboženské komunitě** – to, že věřící chodí na bohoslužby a účastní se náboženského života, pro něj představuje určitý sociální vztah s druhými věřícími (např. staré babičky těšící se na mši, kde si popovídají se svými kamarádkami), identifikace se skupinou, pocit sounáležitosti, často i hrdosti a naplnění;
4. **odpověď na palčivé otázky** – každé náboženství dává svou odpověď na základní existenciální otázky lidského bytí, které lidstvo provázejí a trápí od nepaměti: „Kdo jsem?“, „Proč tu jsem?“, „Kam směřuji?“ a zejména: „Co bude po smrti?“. Kolik různých náboženství, tolik odpovědí. Ale odpovědi poskytují a tím i určitou jistotu (více např. Vojtíšek, 2007, s. 85 – 109).

Nevím, zda byly vyčerpány všechny důvody přínosu víry v protistresových postojích. Snad se však podařilo uvést alespoň ty nejpodstatnější. Takové, ze kterých je zřejmé, proč víra tak pozitivně v tomto směru působí a proč lze víru klasifikovat jako velice účinný „duchovní mediátor zvládnání stresu“ (Křivohlavý, 2001, s. 91).

Jsou ale samozřejmě známé i případy (naštěstí nejsou příliš časté), kdy má víra dopady na lidi negativní. Jsou to případy oněch sekt a různých kultů, kde nejde ani tak o Boha, ale o zájmy a blaho určitého vůdce (gurua) nebo celého vedení. Členové takovéhoho společenství jsou připravováni o majetek, neustále kontrolováni a úkolováni. Používá se tzv. „metoda brainwashingu“ neboli „vymývání mozku“ (Palán, 2002, s. 27), ve snaze učinit z věřících poslušné ovečky. Právě lidé mající potíže se stresem, ať již dlouhodobé či prožívající nějakou těžkou životní situaci, bývají takovýmito oběťmi velice často. Konce jsou mnohdy velmi smutné. Lidé končí na ulici jako bezdomovci, dostávají se do psychiatrických ústavů, jsou známé i případy hromadných sebevražd. U nás před lety rozčeřil veřejné mínění případ tzv. Společenství sv. grálu Jana Parsifala Dvorského. A dnes je podobné náboženské společenství spojováno některými médii s děsivými praktikami týrání dětí v městečku Kuřimi.

Proto je zde na místě velká osvěta. Zejména u nás v ČR se takovýchto pofiderních sekt a církviček po listopadu objevilo velké množství. A měly úspěch, protože lidé byli po letech komunistické totality, která jakýkoliv duchovní život potírala, nábožensky vyhladovělí. Naštěstí úspěch pouze dočasný. Dnes je již situace konsolidována a takové nebezpečí snad už nehrozí.

4 Závěr

Tvorba této diplomové práce byla pro mě činností velmi zajímavou a podnětnou. Nelze však opomenout zdůraznit, že to byla i činnost velice náročná. Zejména z důvodu komplexnosti a šíře daného tématu, ale i pro množství pramenů, které se k této problematice vztahují a které jsem musel prostudovat. Přesto, nebo právě proto, jsem se snažil zpracovat tuto práci co nejodpovědněji. Snažil jsem se pracovat s veškerou dostupnou literaturou na dané téma. Do celé problematiky, zejména do kapitoly 2. (Závažné pracovní stresory) a 3. (Metody zvládnání stresu), jsem se pokusil vnést svůj názor a své praktické zkušenosti.

Problematika stresu a pracovních stresorů je ale natolik rozsáhlá, že stále zbývá nemalý prostor pro uchopení tohoto tématu jiným způsobem. Je možné klást důraz na jiné prameny, než ze kterých zde cituji (je jich totiž velmi mnoho), lze podrobně rozebrat jiné pracovní stresory, než které zde demonstrativně rozebírám já (např. problematiku dopadů nezaměstnanosti na psychiku nezaměstnaného, různé fyzikální stresory, konflikty mezi jednotlivými sociálními rolemi zaměstnanců apod.). Je možné se také více zaměřit na neblahé důsledky stresu (např. na posttraumatický stresový syndrom, syndrom vyhoření, ale i na různé závislosti, na návykových látkách nebo třeba jen na práci - známý workoholismus). Já jsem však volil způsob tento, a to takový, který odráží mé preference a mé osobní zkušenosti s tímto tématem.

Jak jsem již v úvodu zmínil, stres je fenomén, se kterým se setkává každý člověk dennodenně, a to doslova všude. Nejen v rovině pracovní, ale i rodinné a osobní. Proto musím opět zopakovat, co jsem také ve své práci uvedl již několikrát. A to svůj názor, že pokud chce člověk dnes ve společnosti co nejlépe obstát, měl by se s touto problematikou seznámit, jak teoreticky (např. se znalostmi o průběhu stresové reakce, o projevech stresu na lidský organismus, nemocech majících původ ve stresu apod.), tak i prakticky (např. osvojením si některé relaxační techniky). Vždyť člověk nemusí být jen pasivní obětí nejrůznějších stresorů. Může je eliminovat a zvládat bez větších problémů. Úplně bez stresu to však nepůjde nikdy. Proto vždy, když se stres objeví, je žádoucí umět se mu postavit. Jsem přesvědčen, že pak mohou být lidé velmi překvapeni, jak se jejich život zkvalitní. A k tomu jsem se snažil přispět i touto prací. Tedy zpracovat stresovou problematiku s důrazem na stresory pracovní a nastínit cesty a možnosti zvládnání stresu obecně. Doufám, že jsem v tom byl úspěšný.

5 Soupis bibliografických citací

- Bartáková, H.** 2006. Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie. In Sirovátka, T. et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. 1. vyd. Brno: Albert, 2006, s. 205, 206.
ISBN 80 – 7326 – 104 – 9.
- Baštecká, B., Goldmann, P.** 2001. Základy klinické psychologie. 1. Vyd. Praha: Portál, 2001, s. 239, 241, 242, 245, 249, 253, 254, 259, 265, 266, 284, 293.
ISBN 80 – 7178 – 550 – 4.
- Baštecký, J., Šavlík, J., Šimek, J.** 1993. Psychosomatická medicína. 1. vyd. Praha: Grada, 1993, s. 41-59.
ISBN 80 – 7169 – 031 – 7.
- Bedrnová, E. a kol.** 1999. Duševní hygiena a sebeřízení. 1. vyd. Praha: FORTUNA, 1999, s. 69.
ISBN 80 – 7168 – 681 – 6.
- Beneš, M.** 2003. Andragogika. 2. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003, s. 132, 138, 183-188.
ISBN 80 – 86432 – 23 – 8.
- Beňo, P.** 2003. Můj šéf, můj nepřítel. Brno: Era, 2003, s. 10, 17 – 22, 42, 43, 65, 81-86, 152-154, 176 – 177.
ISBN 80 – 86517 – 34 – 9.
- Brockert, S.** 1993. Ovládání stresu. 1.vyd. Praha: Melantrich, 1993, s. 21-29.
ISBN 80 – 7023 – 159 – 9.
- ČTK.** 2007. Práce nejvíce stresuje Italy. Lidové noviny, 2007, roč. 20, č. 216, 10.9., s. 11.
- ČTK.** 2006. Vědci. Šálek čaje rychle zahání stres. Lidové noviny, 2006, roč. 19, č. 238, 13.10., s. B/V.
- Drotárová, E., Drotárová, L.** 2003. Relaxační metody. 1. vyd. Praha: Epoque, 2003, s. 13-16, 28, 98-101 a s. 191-205.
ISBN 80 – 86328 – 12 – 0.
- Elkin, A.** 1999. Stress - free Living in the City. 1. st. ed. New – York: Plume Book. 1999, p. 182-186.
ISBN 0 – 452 – 27741 – 8.

Elkind, D. 1995. Thies that stress. The new family imbalance. 1. st. ed. New – York: Harvard University Press, 1995.

ISBN 0 – 674 – 89150 – 3.

E-maily. 2007. Pracující trpí e-mailovým stresem. Lidové noviny, 2007, roč. 20, č. 196, 14.8., s. 10.

Fehlau, E. G. 2003. Konflikty v práci. Praha: Grada, 2003, s. 24.

ISBN 80 – 247 – 0533 – 8.

Frankl, V. E. 1996. ...A přece říci životu ano. Psycholog prožívá koncentrační tábor. 1. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 1996, s. 31-32.

ISBN 80 – 7192 – 095 – 9.

Frej, D. 2004. Stres. 1. vyd. Praha: TRITON, 2004, s. 40, 68.

ISBN 80 – 7254 – 578 – 7.

Frydecká, L. 2007. Proč muži umírají: ničí sami sebe. Mf Dnes, 2007, roč. 18, č. 196, 14.8., s. A/1, A/3

Gazdík, J., Petrášová, L. 2004. Češi patří k nejtlustším v Evropě. Mf Dnes, 2004, roč. 15, č. 178, 19.7., s. A/5.

Giddens, A. 1999. Sociologie. 1. vyd. Praha: Argo, 1999, s. 320-321, 324, 549, 552, 555.

ISBN 80 – 7203 – 124 – 4.

Havránek, P., Koubek, K., Štěpánek, Z. 1994. Umění žít. 1. vyd. Vimperk: Tina, 1994, s. 80-83 a s. 164-165.

ISBN 80 – 85618 – 17 – 6.

Honzák, R. 1995. Strach, tréma, úzkost a jak je zvládnout. 1. vyd. Praha: Maxdorf, 1995, s. 40-41.

ISBN 80 – 85800 – 05 – 5.

Huberová, B. 1995. Psychický teror na pracovišti. Mobbing. Martin: Neografie, 1995, s. 21, 23-24, 34-35.

ISBN 80 – 85186 – 62 – 4.

Irmíš, F. 1996. Nauč se zvládat stres. 1. vyd. Praha: Alternativa, 1996, s. 39-75, s. 87.

ISBN 80 – 85993 – 02 – 3.

Jakubka, J. 2007. Nový zákoník práce. Olomouc: ANAG, 2007, s. 18, 20-21, 25.

ISBN 978 – 80 – 7263 – 366 – 1.

Joshi, V. 2007. Stres a zdraví. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, s. 138.

ISBN 978 – 80 – 7367 – 9.

- Kábrt a kol.** 1970. Latinsko – český slovník. 2. dopln. vyd. Praha: SPN, 1970, s. 143 a s. 411.
- Kohoutek, R., Štěpaník, J.** 1999. Psychologie práce a řízení. 1. vyd. Brno: CERM, 1999, s. 152-153.
ISBN 80 – 214 – 1552 – 5.
- Kotek, P.** 2007. Práce pro postižené: boj s nezájmem. Právo, 2007, roč. 17, č. 202, 22.8., s. 16.
- Kraska – Lüdecke, K.** 2007. Nejlepší techniky proti stresu. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 39-42, 54 a 72.
ISBN 978 – 80 – 247 – 1833 – 0.
- Kratochvíl, S.** 1988. Jak žít s neurózou. 2. rozš. vyd. Praha: AVICENUM, 1988, s. 77-81.
- Kratochvíl, S.** 1998. Základy psychoterapie. 2. dopl. vyd. Praha: Portál, 1998, s. 15-18.
ISBN 80 – 7178 – 179 – 7.
- Kratz, H. J.** 2005. Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha: Management Press, 2005, s. 12, 15 – 21, 28 – 31, 37, 45 – 47, 59.
ISBN 80 – 7261 – 127 – 5.
- Krch, F. D., Málková, I.** 1993. SOS nadváha. 1. vyd. Praha: Grand, 1993, s. 77-80.
ISBN 80 – 85805 – 12 – X.
- Křivohlavý, J.** 1994. Jak zvládat stres. 1. vyd. Praha: Grada Avicenum, 1994, s. 140, s. 174.
ISBN 80 – 7169 – 121 – 6.
- Křivohlavý, J.** 2001. Psychologie zdraví. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, s. 86, 87, 90, 91, 94, 95 a s. 97-98, 167, 170, 171, 174, 188.
ISBN 80 – 7178 – 551 – 2.
- Křížková, A., Václavíková – Helšusová, L.** 2002. Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích. Analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, s. 12-15, s. 18.
ISBN 80 – 7330 – 035 – 4.
- Kulhavý, V., Sirovátka, T.** 2006. Nerovné pozice mužů a žen na trhu práce v České republice: empirická evidence. In Sirovátka, T. et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. 1. vyd. Brno: Albert, 2006, s. 233.
ISBN 80 – 7326 – 104 – 9.
- Kvačková, R.** 2007. Vysokým školám chybějí ženy. Lidové noviny, 2007, roč. 20, č. 141, 1.6., s. I.

- Kyša, L.** 2007. Sexuální obtěžování v práci: Skrytá dramata. *Magazín Práva*, 2007, roč. 17, č. 39, 29.9., s. 12 -13.
- Lesková, I.** 2007. Odmítli ho zaměstnat, protože je gay. *Mf Dnes*, 2007, roč. 18, č. 55, 16.3., s. A/2.
- Levi, L.** 1972. *Stress and Distress in Response to Psychosocial Stimuli*. 1. st. ed. Oxford: Pergamon Press, 1972, p. 11-23.
- Lipovetsky, G.** 2000. *Třetí žena*. 1. vyd. Praha: Prostor, 2000, s. 251-263. ISBN 80 – 7260 – 030 – 3.
- Lysebeth, A. v.** 1998. *Jóga. Učím se jógu*. 4. vyd. Praha: Argo, 1998, s. 63-257. ISBN 80 – 7203 – 073 – 6.
- Lysoněk, T.** 2007. Lidí bez práce přestalo ubývat. *Mf Dnes*, 2007, roč. 18, č. 193, 9.8., s. A/8.
- Mahéšvaránanda, P. s.** 2000. *Systém jóga v denním životě*. 1. vyd. Vídeň: Ibero Verlag, 2000, s. 23 a s. 28-13. ISBN 3 – 85052 – 003 – X.
- Machačová, H.** 1999. *Behavioural Prevention of Stress*. 1. st. ed. Prague: The Karolinum Press, 1999, p. 49-54, 98. ISBN 80 – 7184 – 821 – 2.
- Machovec, M.** 2006. *Filosofie tváří v tvář zániku*. 2. vyd. Praha: Akropolis, 2006, s. 92-101. ISBN 80 – 86903 – 16 – 8.
- Mareš, P.** 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vydání. Praha: SLON, 1998, s. 125. ISBN 80 – 901424 – 9 – 4.
- Mareš, P.** 2006. Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In Sirovátka, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Albert, 2006, s. 21, 22, 26. ISBN 80 – 7326 – 104 – 9.
- Mášová, H.** 2006. Manažerky berou o pětinu méně. *Lidové noviny*, 2006, roč. 19, č. 256, 4.11., s. 7.
- Matoušek, O.** 1999. *Potřebujete psychoterapii?* 2. rozš. a uprav. vyd. Praha: Portál, 1999, s. 11-12. ISBN 80 – 7178 – 314 – 5.
- Matula, M.** 2001. *Mrtvé moře v Praze*. *Regenerace*, 2001, roč. 9., č. 7, s. 34-35.
- Mayerová, M.** 1997. *Stres, motivace a výkonnost*. 1. vyd. Praha: Grada, 1997, s. 7, s. 62-67. ISBN 80 – 7169 – 425 – 8.

- Míček, L.** 1986. Duševní hygiena. 2. vyd. Praha: Státní pedagog. nakladatelství, 1986, s. 41-47.
- Míček, L., Zeman, V.** 1997. Učitel a stres. 2. rozš. vyd. Opava: Nakladatelství Vade Mecum Opava ve spolupráci s Vydavatelstvím Opavsko s. r. o., 1997, s. 69.
ISBN 80 – 86041 – 25 – 5.
- Mikuláščík, M.** 2006. Jak být úspěšnou manažerkou. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006, s. 80, s. 104.
ISBN 80 – 247 – 1217 –2.
- Možný, I.** 1999. Sociologie rodiny. 1. vyd. Praha: Sociol. naklad., 1999, s. 89.
ISBN 80 – 85850 – 75 – 3.
- Nakonečný, M.** 1997. Encyklopedie obecné psychologie. 2. rozš. vyd., dotisk 2003, Praha: Academia, 1997. s. 40.
ISBN 80 – 200 – 0625 – 7.
- Nakonečný, M.** 1998. Základy psychologie. 1. vyd. Praha: Academia, 1998, s. 544-546.
ISBN 80 – 200 – 0689 – 3.
- Nešpor, K.** 1999. Závislost na práci. 1. vyd. Praha: Grada, 1998, s. 29 a s. 121-123.
ISBN 80 – 7169 – 764 – 8.
- Nešpor, K.** 1998. Uvolněně a s přehledem. 1. vyd. Praha: Grada, 1998, s. 12-13, s. 31-34 a s. 43-46.
ISBN 80 – 7169 – 652 – 8.
- Palán, Z.** 2002. Lidské zdroje. Výkladový slovník. 1. vyd. Praha: Academia, 2002, s. 27.
ISBN 80 – 200 – 0950 – 7.
- Pohler, G.** 1995. Relaxace a zvládání stresu. 1. vyd. Praha: Ivo Železný, 1995, s. 107.
ISBN 80 – 237 – 2401 – 0.
- Paštíková, J.** 2006. Rutina. Jak zvládnout stereotypní práci. Mf Dnes, 2006, roč. 17, č. 260, 9.11., s. E/2.
- Petrášová, L.** 2007. I mateřská může udělat ze žen manažerky. Mf Dnes, 2007, roč. 18, č. 48, 7.3., A/1.
- Praško, J., Prašková, H.** 2001. Proti stresu krok za krokem. 1. vyd. Praha: Grada, 2001, s. 17, s. 33-34 a s. 125-126.
ISBN 80 – 247 – 0068 – 9.
- Praško, J.** 2003. Jak se zbavit napětí, stresu a úzkosti. 1. vyd. Praha: Grada, 2003, s. 26-28.
ISBN 80 – 247 – 0185 – 5.

- Raboch, J., Pavlovský, P.** 1999. Psychiatrie. Minimum pro praxi. 1. vyd. Praha: Triton, 1999, s. 106-136.
ISBN 80 – 85875 – 98 – 5.
- Renaudová, J.** 1993. Stres. 1.vyd. Praha: Práce, 1993, s. 29-31.
ISBN 80 – 208 – 0297 – 5.
- Rheinwaldová, E.** 1995. Dejte sbohem distresu. 1. vyd. Praha: Scarabeus, 1995, s. 2-4.
ISBN 80 – 85901 – 07 – 2.
- Řezáč, J.** 1998. Sociální psychologie. 1. vyd. Brno: Paido, 1998, s. 145.
ISBN 80 – 85931 – 48 – 6.
- Schreiber, V.** 2000. Lidský stres. 2. upr. vyd. Praha: Academia, 2000, s. 26-29 a s. 35-42.
ISBN 80 – 200 – 0240 – 5.
- Sieradzki, A.** 2004. Léčba stresu. 1. vyd. Frýdek – Místek: Alpress, 2004, s. 22.
ISBN 80 – 7362 – 018 – 9.
- Slepička, P., Hošek, V., Hátlová, B.** 2006. Psychologie sportu. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2006, s. 218.
ISBN 80 – 246 – 1290 – 9.
- Soudková, M.** 2004. Psychologie pomáhá každodennímu životu. 1.vyd. Brno: Doplněk, 2004, s. 66.
ISBN 80 – 7239 – 164 – X.
- Suchomel, P.** 2007a. Jak poznat nerovné zacházení? Mf Dnes, 2007, roč. 18, č. 130, 17.5., s. E/1.
- Suchomel, P.** 2007b. Kurzy. Jak najít práci po padesátce. Mf Dnes, 2007, roč. 18, č. 115, 26.4., s. E/1.
- Suchomel, P.** 2007c. Různorodé týmy vítězí. Mf Dnes, 2007, roč. 18, č. 220, 13.9., s. C/1.
- Suchomel, P., Pavlů, V.** 2007. Drsné profese. Ženy se mohou prosadit. Mf Dnes, 2007, roč. 18, č. 52, 13.3., s. F/1, F/2.
- Šerák, M.** 2005. Zájmové vzdělávání dospělých. 1. vyd. Praha: MJF Praha, 2005, s. 45, 156.
ISBN 80 – 86284 – 55 – 7.
- Šindlerová, I.** 2005. Ženy na trhu práce – Jak na nezaměstnanost a diskriminaci. 1. vyd. Praha: W a W NET, 2005, s. 37, s. 39.
ISBN chybí
- Šlerka, J.** 2007. V USA padlo tabu: ženy berou víc než muži. Ústecký deník, 2007, roč. 18, č. 191, 7.8., s. 7.

- Šnýdrová, I.** 2003. Manažerka a stres. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006, s. 27, 28, 42, 43, 45, 77, 78, 96, 101, 102, 124, 125, 129-131, 139.
ISBN 80 – 247 – 1272 – 5.
- Valdrová, J.** 2006. Gender a společnost. 1. vyd. Ústí nad Labem: UJEP, 2006, s. 137, s. 141-143.
ISBN 80 – 7044 – 808 – 3.
- Vavruška, J.** 2007. Ukamenování manažerky. Lidové noviny, 2007, roč. 20, č. 22, 31.1., s. I.
- Vodáková, A., Vodáková, O.** 2003. Rod ženský. 1. vyd. Praha: SLON, 2003, s. 186, 187, 342.
ISBN 80 – 86429 – 18 – 0.
- Vojtíšek, Z.** 2007. Nová náboženská hnutí a jak jim porozumět. 1. vyd. Praha: Beta Books, 2007, s. 85-109.
ISBN 978 – 80 – 86851 – 64 – 8.
- Vymětal, J. a kol.** 1997. Obecná psychoterapie. 1. vyd. Praha: Psychoanalytické nakladatelství, 1997, s. 14.
ISBN 80 – 86123 – 02 – 2.
- Ženy a muži v datech.** 2003. 1. vyd. Praha: MPSV, 2003, s. 24-28, s. 42.
ISBN 80 – 250 – 0205 – 5.

Webové adresy

- Bárka.** 2007. Bárka – tréninkové pracoviště pro duševně nemocné,
http://www.fokusul.cz/stranky/sluzby_barka.html, 13.8.07, 14:00.
- Bittnerová, M.** 2007. Pracovní diskriminace přinesla ovoce,
<http://www.webmagazin.cz/index.php?type=all&id=1442>, 13.8.07, 14:00.
- Definition.** 2007. The Definition of Mobbing at Workplaces,
<http://www.leymann.se/English/12100E.htm>, 8.10.07, 12:15.
- Diskriminace.** 2007. Co to znamená diskriminace?,
<http://www.stop-discrimination.info/1450.0.html>, 13.8.07, 14:00.
- Hypermarkety.** 2007. Hypermarkety kladou uchazečům o zaměstnání otázky diskriminačního charakteru, <http://eps.cz/php/index.php?=arch&art=news&x=1969533>, 20.8., 10:30.

- Inzerce.** 2007. Monitoring pracovní inzerce,
<http://www.diskriminace.info/dz-publikace/inzerce2007.phtml>, 13.8.07., 14:00.
- Kouření.** 2007. Malá bouře v popelníku,
<http://www.profit.cz/archiv.php?iEd=200635>, 13.8.07, 14:00.
- Mobbing.** 2007. Warning: Mobbing is Legal, Work with Caution,
<http://conselingoutfitters.com/Housker.htm>, 8.10.07, 12:15.
- Neúspěch.** 2007. Marie Čauševičová u soudu znovu neuspěla,
<http://www.zenyamedia.cz/clanky/zeny-nejen-v-mediich/marie-causevic-u-soudu-znovu-neuspela.html>, 13.8.07, 14:00.
- Nezaměstnanost.** 2007. Nezaměstnanost překročila 10 %,
http://HN.IHNED.CZ – Nezaměstnanost překročila hranici 10 % HN_IHNED_CZ – kariéra business.hth, 13.8.07, 14:00.
- Několikanásobná.** 2007. Několikanásobná diskriminace,
http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Nationale_nhalte/Brochures/Brochures_2005/online_NBI_05_CZ.pdf, 13.8.07, 14:00.
- Pohlaví.** 2007. Diskriminace kvůli pohlaví jde poprvé k českému soudu,
<http://www.novinky.cz/07/94/92.html>, 13.8.07, 14:00.
- Práce.** 2007. Diskriminace odsouzených v přístupu k práci,
<http://zamestnani.diskriminace.cz/dz-odsouzeni/>, 13.8.07, 14:00.
- Praxe.** 2007. Praxe,
<http://expand-media.cz/kancelar/obsah/praxe/2003/03/01.htm>, 20.8.07, 10:30.
- Prodejna.** 2007. Případ z prodejny,
<http://www.diskriminace.info/dz-pripady/prodejna.phtml>, 13.08.07, 14:00.
- Staří.** 2007. Na věku (ne)záleží aneb Staří a mladí lidé na trhu práce,
<http://www.expertis.cz/doc.php?idd=2061>, 13.8.07, 14:30.
- Šlechta, O.** 2007. Diskriminace kuřáků,
<http://cz.altermedia.info/ze-zahranici/>, 13.8.07, 14:00.
- Věk.** 2007. Diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu věku,
<http://zamestnani.diskriminace.cz/dz-vek/>, 13.8.07, 14:00.
- Výzkum.** 2007. Výzkum, Eurobarometr, Postoje obyvatel EU k homosexualitě,
www.stop-discrimination.info, 20.8.07, 10:30.
- Winkler, J.** 2007. Analýza potřeb integrace Romů na českém trhu práce,

<http://www.mopo-cz.eu/stranky/analyza-potreb-integrace-romu-na-ceskem-trhu-prace>,
13.8.07, 14:00.

Zákon. 2007. Zákon o zaměstnanosti,

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004, 13.8.07, 14:00.

ZPS. 2007. Zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností,

<http://stejnasance.cz/zamestnavatel.php>, 20.8.07, 10:30.

6 Bibliografie

Alternativní terapie. 2001. Havlíčkův Brod: Fragment, 2002.

ISBN 80 – 7200 – 684 – 3.

Bartko, D. 1980. Moderní psychohygienu. Praha: Panorama, 1980.

Battisonová, T. 1999. Zvládnutý stres. Praha: Jan Vašut, 1999.

ISBN 80 – 7236 – 053 – 1.

Birkenbihlová, V. F. 1996. Pozitivní stres, radostně stresem. Praha: Ivo Železný, 1996.

ISBN 80 – 237 – 2836 – 9.

Boenish, E., Haneyová, M. C. 1998. Stres. Brno: Books, 1998.

ISBN 80 – 7242 – 015 – 1.

Comby, B. 1997. Stres pod kontrolou. Praha: X – Egem, 1997.

ISBN 80 – 7199 – 024 – 8.

Davidson, J. 1998. Jak zvládnout stres, pro úplné idioty. Praha: Pragma, 1998.

ISBN 80 – 7205 – 496 – 1.

Eger, L. 1998. Lék pro Vaše tělo i ducha. Brno: Schneider, 1998.

ISBN 80 – 85796 – 09 – 0.

Frankl, V. E. 1995. Lékařská péče o duši. Brno: Cesta, 1995.

ISBN 80 – 85319 – 39 – X.

Frankl, V. E. 1998. Psychoterapie pro laiky. Brno: Cesta, 1998.

ISBN 80 – 85319 – 80 – 2.

Geist, B. 1998. Autogenní trénink duševních sil. Praha: Votobia, 1998. ISBN 80 – 7198 – 349 – 7.

Harss, C., Maier, K. 1994. Stres, cena úspěchu? Vimperk: Tina, 1994.

ISBN 80 – 85618 – 15 – X.

Hašto, J. 2004. Autogenní trénink. Praha: TRITON, 2004.

ISBN 80 – 7254 – 516 – 7.

Hynie, S. 1995. Psychofarmakologie v praxi. Praha: Galén, 1995.

ISBN 80 – 85824 – 17 – 5.

Křivohlavý, J. 1994. Mít pro co žít. Praha: Návrat domů, 1994.

ISBN 80 – 85495 – 33 – 3.

Lalvani, V. 1998. Jóga proti stresu. Praha: Rebo Productions, 1998.

ISBN 80 – 7234 – 008 – 5.

Lukeš, M. , Nový, I. a kol. 2005. Psychologie podnikání. Osobnost podnikatele a rozvoj podnikatelských dovedností. Praha: Management Press, 2005.

ISBN 80 – 7261 – 125 – 9.

LaRoche, L. 2000. Jak zvládat stres. Praha: Motto, 2000.

ISBN 80 – 7246 – 051 – X.

Marschall, H. 2003. Mantry, zpěvem ke klidu a míru. Praha: Roiva music, 2003.

ISBN 80 – 238 – 3570 – X.

Melgosa, J. 1997. Zvládni svůj stres! Praha: Advent – Orion, 1997.

ISBN 80 – 7172 – 240 – 5.

Mihulová, M., Svoboda, M. 2002. Proti únavě a stresu. Liberec: Santal, 2002.

ISBN 80 – 85965 – 31 – 3.

Nakonečný, M. 2004. Motivace lidského chování. Praha: Grada, 2004.

ISBN 80 – 200 – 0592 – 7.

Novák, T. 2004. Jak bojovat se stresem. Praha: Grada, 2004.

ISBN 80 – 247 – 0695 – 4.

Potterová, B. A. 1997. Jak se bránit pracovnímu vyčerpání. Olomouc: Votobia, 1997.

ISBN 80 – 7198 – 211 – 3.

Praško, J. a kol. 2004. Nadměrné obavy o zdraví. Praha: Portál, 2004.

ISBN 80 – 7178 – 881 – 3.

Praško, J., Prašková, H. 1998. Jak zvládnout paniku a strach cestovat. Praha: Grada, 1998.

ISBN 80 7169 – 664 – 1.

Repka, M. 1998. Vše o meditaci, klidná mysl v jakékoliv situaci. Praha: Eugenika, 1998.

ISBN 80 – 967400 – 7 – 5.

Schultz, J. H. 1969. Autogenní trénink, Sebeovládáním ke zdraví. Praha: Státní zdravotnické nakladatelství, 1969.

Vojáček, K. 1988. Autogenní trénink. Praha: Avicenum, 1988.

Verma, V. 1997. Ájurvéda, cesta zdravého života. Praha: Pragma, 1997.

ISBN 80 – 7205 – 426 – 0.

Web, M. A. 2002. Bylinky, ilustrovaný průvodce. Praha: Fortuna Print, 2002.

ISBN 80 – 7321 – 009 – 6.

7 Evidenční listy knihovny

Diplomové práce se půjčují pouze prezenčně!

UŽIVATEL

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto diplomovou práci

Skalský, V.: Závažné pracovní stresory a zvládání stresu obecně

využije ve své práci, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat jako jakýkoli jiný pramen.

| Jméno uživatele, bydliště | Katedra (pracoviště) | Název textu, v němž bude zapůjčená práce využita | Datum, podpis |
|--------------------------------------|-----------------------------|---|----------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

| Jméno uživatele, bydliště | Katedra (pracoviště) | Název textu, v němž bude zapůjčená práce použita | Datum, podpis |
|------------------------------|----------------------|--|---------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| Jméno uživatele, bydliště | Katedra (pracoviště) | Název textu, v němž bude zapůjčená práce použita | Datum, podpis |
|------------------------------|----------------------|--|---------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| Jméno uživatele, bydliště | Katedra (pracoviště) | Název textu, v němž bude zapůjčená práce použita | Datum, podpis |
|--------------------------------------|-----------------------------|---|----------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

