

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

**Činnost odborové organizace u konkrétního
zaměstnavatele**

Adéla Rendlová

© 2023 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Adéla Rendlová

Podnikání a administrativa

Název práce

Činnost odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele

Název anglicky

The activity of a trade union by a specific employer

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je identifikovat důvody a motivy pro nízkou participaci zaměstnanců v odborové organizaci v Oblastní nemocnici Kladno, a.s. Prvním dílčím cílem práce je provést deskripci historie odborových organizací na území Evropy a v České republice. Druhým dílčím cílem je popsat obecné principy fungování a rovněž analyzovat dosud publikované příčiny vzniku odborových organizací. Třetím dílčím cílem je vymezit platný legislativní rámec pro fungování odborových organizací v ČR a diskutovat ho v kontextu zjištěných poznatků. Posledním dílčím cílem práce je identifikace důvodů a motivů pro nízkou participaci zaměstnanců v odborové organizaci v Oblastní nemocnici Kladno, a.s. prostřednictvím dotazníkového šetření.

Metodika

Teoretická část práce bude napsána na základě studia odborné literatury včetně relevantních elektronických zdrojů. Dále bude použita deskripce zkoumaných jevů a také komparace, syntéza a dedukce.

Pro praktickou část bude aplikováno kvantitativní šetření (dotazník), kdy respondenty budou zaměstnanci nižšího a středního zdravotního personálu v Oblastní nemocnici Kladno, a.s. a dále bude provedeno jeho zpracování a vyhodnocení pomocí vhodných statistických nástrojů v programu R. Jedna z testovaných hypotéz, která bude vyhodnocena pomocí T-testu zkoumá, zda míra důvěry vůči činnosti odborové organizace má vliv na míru participace v Oblastní nemocnici Kladno, a.s. Dalšími testovanými hypotézami, které budou vyhodnoceny pomocí Chí-kvadrát testu zjišťují, zda existují rozdíly mezi jednotlivými bariérami a motivy pro vstup do odborové organizace v Oblastní nemocnici Kladno, a.s.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, odbory, odborové organizace, sociální politika, společnost, trh práce, tripartita, zaměstnanci, zaměstnanost, zaměstnavatel

Doporučené zdroje informací

- BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ. Makroekonomie: makroekonomický přehled. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. ISBN 978-80-7380-831-0.
- HRDLIČKA, Otakar. K dějinám odborového hnutí v Čechách na Moravě a na Slovensku. Praha: Nadace Friedricha Berta, 1992. ISBN 978-80-247-3679-2.
- MAITAH, Mansoor. Macroeconomics. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2010. ISBN 978-80-213-2051-2.
- MANKIWI Gregory; Zásady ekonomie; Praha, vydavatelství Grada Publishing a.s., 1999, ISBN 978-80-7169-891-
- MANKIWI, N. Gregory a Mark P. TAYLOR. Macroeconomics. Fourth edition. Hampshire: Cengage Learning, 2017. ISBN 978-1-4737-2536-2.
- SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. Economics. 19th ed. Boston: McGraw-Hill Irwin, c2010. ISBN 978-0-07-351129-0.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. Sociální dialog v České republice: učební manuál. Praha: ČMKOS, 2008. ISBN 978-80-90391-77.
- TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce 2022 s výkladem: právní stav k 1.1.2022. Osmnácté vydání. Praha: Grada, 2022. ISBN 978-80-271-3539-4.
-

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Roman Svoboda, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2023

prof. Ing. PhDr. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 23. 11. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Činnost odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27.11.2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce Ing. Romanovi Svobodovi za odborné vedení bakalářské práce, za jeho vstřícný přístup, důležité připomínky a rady při, které pomohly k vypracování bakalářské práce.

Činnost odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele

Abstrakt

Teoretická část této bakalářské práce se hlouběji zaměřuje na historické kontexty vzniku odborů a jejich postupný vývoj až po současnost. Je provedena detailní deskripce základních principů makroekonomie, zaměstnanosti a nezaměstnanosti, stejně jako analýza trhu práce.

Praktická část práce se zaměřuje na provedení kvantitativního výzkumu mezi zaměstnanci Oblastní nemocnice Kladno a.s. Cílem tohoto výzkumu je identifikovat důvody, proč se zaměstnanci této organizace neorganizují do odborů. Výsledky jsou analyzovány s cílem poskytnout ucelený pohled na faktory ovlivňující odborovou organizaci v daném pracovním prostředí. Tímto způsobem se práce snaží přispět k lepšímu porozumění dynamiky odborů a zaměstnaneckého prostředí v konkrétním podniku.

Největší bariérou pro zaměstnance Oblastní nemocnice Kladno a.s. je špatná informovanost o činnostech odborové organizace. Zvýšený důraz na poskytování informací by měl pozitivní vliv na zvýšení participace v odborové organizaci Oblastní nemocnice Kladno a.s. Významnou roli hrají neuspokojivé výsledky odborové organizace a nedostatečné výhody pro členy. Naopak největším motivem pro vstup do odborové organizace je právě kolektivní vyjednávání.

Klíčová slova: nezaměstnanost, odbory, odborové organizace, sociální politika, společnost, trh práce, tripartita, zaměstnanci, zaměstnanost, zaměstnavatel

The activity of trade union by a specific employer

Abstract

The theoretical part of this bachelor's thesis focuses more deeply on the historical contexts of the establishment of trade unions and their gradual development up to the present day. A detailed description of the basic principles of macroeconomics, employment and unemployment, as well as an analysis of the labor market, is made.

The practical part of the work focuses on conducting quantitative research among the employees of Kladno Regional Hospital a.s. The aim of this research is to identify the reasons why the employees of this organization do not organize into unions. The results are analyzed in order to provide a comprehensive view of the factors influencing trade union organization in a given work environment. In this way, the work tries to contribute to a better understanding of the dynamics of trade unions and the employment environment in a particular company.

The biggest barrier for employees of Regional Hospital Kladno a.s. there is a lack of information about the trade union's activities. An increased emphasis on providing information would have a positive effect on increasing participation in the trade union Regional Hospital Kladno a.s. Unsatisfactory union performance and insufficient benefits for members play a significant role. On the contrary, collective bargaining is the biggest motive for joining a trade union.

Keywords: unemployment, trade unions, trade union organizations, social policy, society, labor market, tripartite, employees, employment, employer

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika.....	12
3 Teoretická východiska	15
3.1 Trh práce.....	15
3.1.1 Nabídka práce	15
3.1.2 Poptávka po práci.....	16
3.1.3 Nezaměstnanost	17
3.1.3.1 Typy nezaměstnanosti	17
3.1.3.2 Míra nezaměstnanosti	20
3.1.4 Hrubý domácí produkt	21
3.1.4.1 Výdajová metoda	22
3.1.4.2 Důchodová metoda	22
3.1.4.3 Výrobní metoda	22
3.1.5 Hospodářský cyklus	23
3.1.5.1 Expanze – konjunktura	23
3.1.5.2 Vrchol	24
3.1.5.3 Recese – kontrakce	24
3.1.5.4 Deprese – dno	24
3.2 Odborová organizovanost.....	25
3.2.1 Příčiny a průběh vzniku odborové organizovanost.....	25
3.2.1.1 Odborové organizace do první světové války	26
3.2.1.2 Odborové organizace v první republice.....	27
3.2.1.3 Odborové organizace od roku 1938 na konec protektorátu.....	28
3.2.1.4 Odborové organizace od poválečné období do roku 1989	30
3.2.1.5 Od revolučního roku 1989 k dnešku.....	30
3.3 Kolektivní vyjednávání	32
3.3.1 Kolektivní smlouva	33
3.3.1.1 Průběh kolektivního vyjednávání	33
3.3.1.2 Řešení sporů.....	34
3.3.2 Sociální dialog.....	34
3.3.3 Tripartita.....	35

3.4	Přehled zahraničních publikací	35
4	Vlastní práce	38
4.1	Oblastní nemocnice Kladno	38
4.1.1	Oddělení v Oblastní nemocnici Kladno	40
4.2	Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR	40
4.3	Dotazníkové šetření	42
5	Výsledky a diskuse	45
5.1	Výsledky	45
5.2	Diskuze	54
6	Závěr	56
7	Seznam použitých zdrojů	58
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	63
8.1	Seznam obrázků	63
8.2	Seznam tabulek	63
8.3	Seznam použitých zkratk	64
9	Přílohy	65

1 Úvod

Autorka si pro svou bakalářskou práci zvolila téma činnosti odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele, které spadá do oblasti kolektivního pracovního práva. Téma odborové organizace je stále aktuální problém, který se týká všech zaměstnanců i zaměstnavatelů. Toto téma autorce pomohlo prozkoumat a analyzovat konkrétní situaci v Oblastní nemocnici Kladno (dále jen ON Kladno a.s.), což je cenné z hlediska výzkumných dovedností a pochopení fungování odborů a zaměstnavatelů. Zlepšení vztahů mezi odbory a zaměstnavatelem může mít pozitivní dopad na pracovní podmínky a výkon v této organizaci.

Zástupcem zaměstnanců jsou odbory a jejich kolektivní vyjednávání. Ve vnitrostátních českých právních předpisech odborová organizace není nikde definována, ačkoliv se jedná o důležitý institut, který je zaznamenán v Listině základních práv a svobod v sekci hospodářských a sociálních práv. Zákoník práce (1) a občanský zákoník (2), od novelizace soukromého práva s účinností od 1. ledna 2014, jsou nejpodstatnějšími právními předpisy v oblasti regulaci odborů.

Pro danou problematiku je nejpodstatnější Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 87, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (3). Tato Úmluva v článku č. 10, definuje odborovou organizaci jako každou organizaci, která má za cíl podporovat a hájit zájmy zaměstnanců. V České republice mohou odborové organizace vznikat bez závislosti na státu. Nejdůležitějším úkonem odborové organizace je uzavírání kolektivních smluv se zaměstnanci. Právě díky těmto kolektivním smlouvám mají odbory možnost kolektivně vyjednat za všechny zaměstnance, ale i za ty, kteří nejsou členem.

Pro Českou republiku je typickým rysem nízká angažovanost v odborových organizacích, na rozdíl např. od Francie a kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni má pouze slabou relevanci a výsledné efekty. Odborové smlouvy přitom vytvářejí vyšší standardy mezd a benefitů, limity pracovní doby, ochranu před riziky na pracovišti a další faktory.

Jedním z horkých témat je výše mezd/platů určitých zdravotních profesí. V případě některých profesí lze hovořit o podfinancování, což má za důsledek nedostatek pracovních sil nebo jejich dlouhodobý odliv (nižší a střední zdravotní personál). V sektoru zdravotnictví v roce 2021 celkové výdaje činily 9,5 % HDP (4).

V období pandemie covid-19 se ukázalo, že existují oblasti, kde by bylo možné zlepšit ochranu zaměstnanců ve zdravotnických a sociálních službách. Psychosociální rizika mohou vznikat v důsledku různých faktorů, jako je struktura, organizace a řízení práce. Zdravotníci a pracovníci sociální péče musí např. často zvládat obtížné pacienty a klienty, pracovat pod časovým tlakem, pociťovat nedostatečnou komunikaci a spolupráci mezi kolegy a vyrovnávat se s dlouhou a nepravidelnou pracovní dobou včetně nočních směn.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je identifikovat důvody a motivy pro nízkou participaci zaměstnanců v odborové organizaci v Oblastní nemocnici Kladno, a.s.

Prvním dílčím cílem této práce je provést deskripci historie odborových organizací na území Evropy a v České republice.

Druhým dílčím cílem práce je popsat obecné principy fungování odborových organizací a současně analyzovat dosud publikované příčiny vzniku těchto organizací. To zahrnuje zkoumání základních principů, podle kterých odborové organizace operují, a také identifikaci faktorů, které vedly k jejich vzniku.

Třetím dílčím cílem je vymezit platný legislativní rámec pro působení odborových organizací v České republice, což znamená analyzovat relevantní právní předpisy, které upravují činnost odborových organizací v ČR, a komparovat tyto ustanovení s výsledky výzkumu.

Posledním dílčím cílem práce je identifikace důvodů a motivů pro nízkou participaci zaměstnanců v odborové organizaci v ON Kladno a.s. prostřednictvím kvantitativního výzkumu, konkrétně dotazníkového šetření. Tato část práce se zaměří na konkrétní situaci v dané organizaci a pokusí se zjistit, proč se zaměstnanci nezapojili do odborové organizace a co by je mohlo motivovat k větší participaci.

2.2 Metodika

Teoretická část práce bude vypracována na základě detailního studia odborné literatury a relevantních elektronických zdrojů. Bude se zaměřena na analýzu a popis zkoumaných jevů a zahrne také porovnání různých aspektů, syntézu informací a deduktivní závěry. Tato část bude sloužit jako teoretický rámec pro praktickou část výzkumu.

Praktická část využívá kvantitativního výzkumu prostřednictvím dotazníku, kde respondenty jsou zaměstnanci nižšího a středního zdravotního personálu působící v ON Kladno a.s. Dále je provedeno zpracování a analýza získaných dat s využitím vhodných statistických nástrojů. Jednou z testovaných hypotéz, která je vyhodnocena pomocí T-testu,

zkoumá, zda míra důvěry v činnost odborové organizace ovlivňuje míru participace zaměstnanců v ON Kladno a.s.

Dalšími testovanými hypotézami, které jsou vyhodnoceny prostřednictvím Chí-kvadrát testu, je zkoumáno, zda příslušnost k danému oddělení a spokojenost s nastavením mzdových podmínek má vliv na členství v odborové organizaci. Test četnosti zvaný jako ANOVA zkoumá, zda mezi různými bariérami a motivy pro vstup do odborové organizace v ON Kladno a.s. existují signifikantní rozdíly. Tento statistický test je používán k ověření, zda různé bariéry (například administrativní překážky, neinformovanost) a motivy (například zlepšení pracovních podmínek, zvýšení platů) mají vliv na rozhodnutí zaměstnanců vstoupit do odborové organizace.

Následující tabulka přehledně shrnuje definované hypotézy a následně použitou statistickou metodiku. Práce obsahuje celkem 7 zásadních hypotéz, které testují klíčové oblasti v rámci dané problematiky.

Tabulka 1: Hypotézy a použitý statistický test

Testovaná hypotéza	Použitý statistický test
1. hypotéza	Chí-kvadrát test $\alpha = 0,05$
H₀ : Míra povědomí o činnosti odborové organizace nemá vliv na míru participace v ON Kladno a.s.	
H₁ : Míra povědomí o činnosti odborové organizace má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.	
2. hypotéza	Dvouvýběrový t-test $\alpha = 0,05$
H₀ : Míra důvěry vůči činnosti odborové organizace nemá vliv na míru participace v ON Kladno a.s.	
H₁ : Míra důvěry vůči činnosti odborové organizace má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.	
3. hypotéza	Analýza rozptylu – ANOVA $\alpha = 0,05$
H₀ : Mezi jednotlivými motivy pro vstup do odborové organizace neexistují významné rozdíly	
H₁ : Mezi jednotlivými motivy pro vstup do odborové organizace existují významné rozdíly	
4. hypotéza	Analýza rozptylu – ANOVA $\alpha = 0,05$
H₀ : Mezi jednotlivými bariérami pro vstup do odborové organizace neexistují významné rozdíly	
H₁ : Mezi jednotlivými bariérami pro vstup do odborové organizace existují významný rozdíl	
5. hypotéza	Chí-kvadrát test $\alpha = 0,05$
H₀ : Příslušnost k danému oddělení nemá vliv na míru participace v ON Kladno a.s.	
H₁ : Příslušnost k danému oddělení má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.	
6. hypotéza	Chí-kvadrát test $\alpha = 0,05$
H₀ : Délka vykonávané praxe nemá vliv na míru participace v odborové organizaci v ON Kladno a.s.	
H₁ : Délka vykonávané praxe má vliv na míru participace v odborové organizaci v ON Kladno a.s.	

7. hypotéza	Chí-kvadrát test $\alpha = 0,05$
H_0 : Spokojenost s nastavením mzdových podmínek nemá vliv na členství v ON Kladno a.s.	
H_1 : Spokojenost s nastavením mzdových podmínek má vliv na členství v ON Kladno a.s.	

V následujícím textu je proveden soupis základních matematických vztahů (5), které byly uplatněny v rámci statistické analýzy.

○ **Velikost vzorku**

$$S = \frac{\frac{z^2 * p(1 - p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 * p(1 - p)}{e^2 N}\right)} \quad (1)$$

- S = minimální velikost vzorku
- N = celková velikost populace
- e = okraj chyby
- z = procento spolehlivost převedené na z-skóre
- p = směrodatná odchylka (v tomto případě 0,5 %)

○ **Chí-kvadrát test**

$$X_{N^2} = \sum_{i=1}^k \frac{(n_i - o_i)^2}{o_i} \quad (2)$$

- N = počet stupňů volnosti (N = n-1)
- n = naměřené hodnoty
- o = očekávané hodnoty

• **Testovací kritérium F**

$$F = \frac{\text{větší z rozptylů}}{\text{menší z rozptylů}} \quad (3)$$

• **Dvouvýběrový T-test**

$$t = \frac{|\bar{x}_1 - \bar{x}_2|}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1) * s_1^2 + (n_2 - 1) * s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} * \frac{n_1 + n_2}{n_1 * n_2}}} \quad (4)$$

- \bar{x} = aritmetický průměr
- n = počet souboru
- s = směrodatná odchylka

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

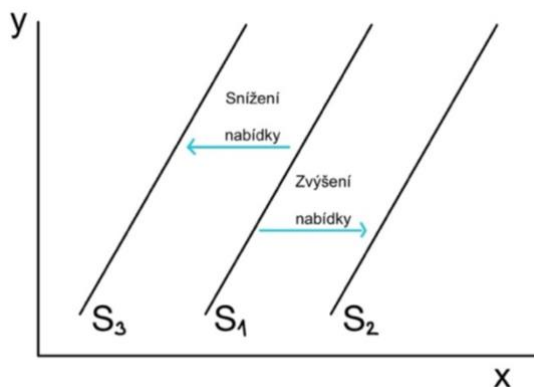
Dle Hedijové a Musila (6) je trh práce definován jako „místo, kde dochází ke střetu nabídky práce a poptávky po práci. Domácnosti na trh práce vstupují, aby zde nabízeli pracovní sílu, a firmy zde pracovní sílu poptávají.“

Na trhu práce se střetává poptávka po práci s nabídkou práce. Poptávka i nabídka závisí na ceně práce. Stejně jako u jiných cen, tak i odměna za práci se tvoří na trhu. Poptávka po práci ze strany zaměstnavatelů klesá s růstem ceny práce. Podnikatelům se nevyplatí přijímat více pracovníků, pokud by jejich odměna za práci přesáhla přínos, který by jejich zaměstnáním získali. Naproti tomu nabídka práce závisí na obětovaných příležitostech případných uchazečů o práci. Těmi jsou ztráta volného času a výhody, které dostávají v nezaměstnanosti. Pokud je pro některé lidi odměna za práci výhodnější než tyto obětované příležitosti, budou svou práci nabízet (7).

3.1.1 Nabídka práce

Nabídku práce představují domácnosti, jejich členové, jejichž cílem je maximalizace užitku. „Maximálního užitku je dosaženo tehdy, když mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou alternativách využití času shodný. Jestliže je mezní užitek poslední jednotky volného času větší než mezní užitek ze zboží financovaného poslední hodinou práce, člověk pracuje příliš dlouho. Snížením práce o hodinu může zvýšit celkový užitek. Pokud je mezní užitek ze zboží financovaného poslední hodinou práce větší než mezní užitek poslední hodiny volného času, člověk nepracuje pro dosažení, co největšího užitku dlouho“ (8, s. 162).

Obrázek 1: Křivka nabídky práce



- y – cena nabízeného množství
- x – nabízené množství
- S – nabídková křivka

Zdroj: vlastní zpracování dle (9)

Na trhu práce je nabídka ovlivněna růstem mezd, což znamená, že členové domácností jsou ochotni více pracovat za vyšší odměnu za práci. Růst odměn za práci se může dotknout i jednotlivců, kteří jsou registrováni na úřadu práce a nemají zájem pracovat, ale v případě růstu odměny za práci jsou ochotni být aktivními na trhu práce, a to z důvodu, že na ně odměna za práci působí atraktivně. Taková situace se nazývá substituční jev, což znamená, že někteří lidé upřednostňovali svůj volný čas před atraktivním platem a svůj názor změni při změně ceny za práci. Tím dojde k obratu a členové domácností dají přednost práci před volným časem (10).

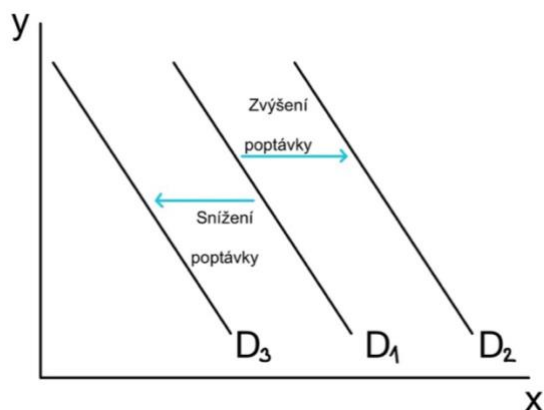
3.1.2 Poptávka po práci

Poptávka na trhu práce je definována jako „množství práce, které je zaměstnavatel ochoten a schopen najmout při různých mzdových sazbách v daném časovém období“.

Poptávka závisí na několika podmínkách, a sice (11, s. 6):

- na senzitivitě poptávky po zboží na změny v ceně,
- na snadnosti substituce kapitálu prací,
- na podílu nákladů na pracovní sílu na celkových nákladech
- na elasticitě nabídky substitučních výrobních faktorů.

Obrázek 2: Křivka poptávky po práci



- y – cena poptávaného množství
- x – poptávané množství
- D – poptávková křivka

Zdroj: vlastní zpracování dle (9)

3.1.3 Nezaměstnanost

Dle definice Eurostatu (12) jsou klasifikovány jako nezaměstnané i osoby, které práci nehledají, protože ji již našly, ale nástup je stanoven na pozdější dobu.

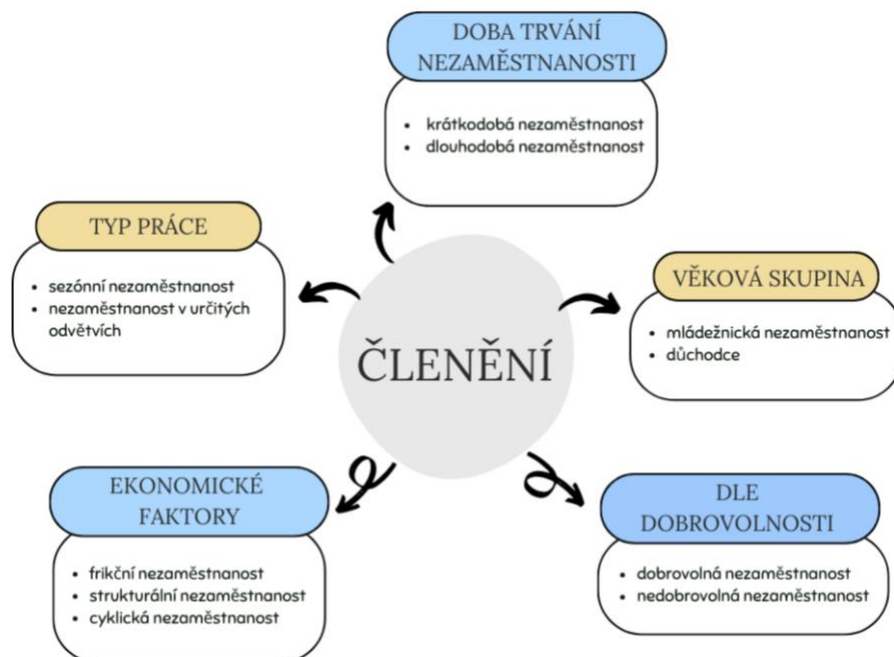
Nezaměstnaní jsou lidé ve věku od 15 let do důchodového věku, kteří v době šetření splnili tři základní podmínky (13):

1. byly bez práce, tzn., že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané,
2. hledaly aktivně práci,
3. byly připraveny k nástupu do práce do 14 dnů.

3.1.3.1 Typy nezaměstnanosti

Členění nezaměstnanosti se provádí podle různých kritérií a faktorů, které může pomoci analyzovat a porozumět různým aspektům tohoto problému a vytvořit cílená opatření pro jeho řešení.

Obrázek 3: Schéma členění nezaměstnanosti



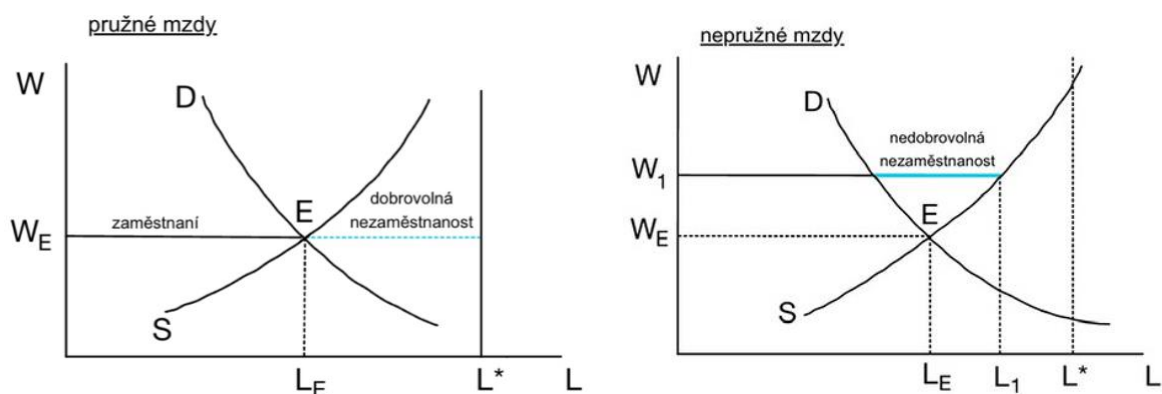
Zdroj: vlastní zpracování dle (14)

Krátkodobá nezaměstnanost je dočasná a obvykle trvá jen několik týdnů až několik měsíců. Je způsobena přechodnými faktory, jako jsou sezónní fluktuace v poptávce po pracovní síle nebo dočasné ekonomické výkyvy. Naopak, dlouhodobá nezaměstnanost trvá

šest měsíců a déle a signalizuje vážnější problém na trhu práce. Může být způsobena strukturálními problémy, jako je nesoulad mezi dovednostmi nezaměstnaných a poptávkou po pracovní síle, nebo sociálními faktory, jako je diskriminace (14).

Dobrovolná nezaměstnanost nastává, když jedinec dobrovolně opustí svou práci a aktivně hledá nové zaměstnání, obvykle z důvodu zlepšení kariéry, změny zaměstnání nebo jiných osobních preferencí. Naopak, nedobrovolná nezaměstnanost zahrnuje situaci, kdy jedinec ztratil zaměstnání kvůli okolnostem, které nebyly jeho rozhodnutím, jako je propuštění z práce, ukončení fungování podniku nebo ekonomická recese. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká jako následek nedostatečné adaptace mezd na nové podmínky na trhu práce (14).

Obrázek 4: Grafické zobrazení dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti



- W – cena práce
- L – množství práce
- D – poptávková křivka
- S – nabídková křivka
- E – rovnováha na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování dle (15)

Frikční, cyklická a strukturální nezaměstnanost jsou tři klíčové kategorie nezaměstnanosti, které se liší z hlediska příčin a charakteru. Frikční nezaměstnanost je převážně dočasným jevem, který vzniká v důsledku běžných změn v pracovním životě jednotlivců, jako je hledání nového zaměstnání po ukončení studia nebo změna kariéry. Naopak cyklická nezaměstnanost je vázaná na ekonomický cyklus a vzniká v obdobích recese, kdy klesá poptávka po pracovní síle. Strukturální nezaměstnanost je dlouhodobější a komplexnější problém, kdy existuje nesoulad mezi dovednostmi nezaměstnaných

jednotlivců a požadavky pracovních míst. Tento typ nezaměstnanosti vyžaduje často dlouhodobá řešení, jako je rekvalifikace pracovní síly a změny ve struktuře trhu práce (14).

Negativní dopady

Nezaměstnanost má významné negativní dopady na jednotlivce, společnost a ekonomiku. Pro jednotlivce může znamenat ztrátu příjmu, finanční obtíže a stres spojený s nejistou budoucností. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést k depresi, úzkosti a zhoršení fyzického i duševního zdraví. Kromě toho může ztráta zaměstnání zvýšit riziko sociálního vyloučení a rodinných problémů (16).

Společnost čelí sociálním problémům, které mohou být spojeny s vysokou mírou nezaměstnanosti, včetně zvýšené kriminality a nákladů na sociální dávky a sociální programy pro nezaměstnané. Mladí lidé mohou čelit omezeným vzdělávacím a profesním příležitostem, což může mít dlouhodobé důsledky pro jejich kariéry a budoucnost (16).

Celkově lze říci, že negativní dopady nezaměstnanosti jsou rozsáhlé a mají vážné důsledky pro jednotlivce i společnost. Snaha o vytváření pracovních příležitostí a podpora ekonomického růstu jsou důležité pro snižování nezaměstnanosti a minimalizaci těchto negativních dopadů.

Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je důležitou součástí ekonomického řízení a sociálního rozvoje ve většině zemí. Cílem této politiky je dosažení plné zaměstnanosti, kde je co nejmenší počet lidí nezaměstnaných, a zároveň podpora udržitelného ekonomického růstu.

Tato politika zaměstnanosti hraje klíčovou roli při řešení nezaměstnanosti a podporuje sociální stabilitu a ekonomický rozvoj. Je důležité, aby tato politika byla flexibilní a schopná reagovat na změněné podmínky na trhu práce a v ekonomice (17).

Státní politika zaměstnanosti se zaměřuje hlavně na zajištění rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, optimalizace využití pracovních zdrojů a zajištění základního práva občanů na přístup k zaměstnání. Klíčovými prvky státní politiky zaměstnanosti jsou např. aktivační programy, kam spadají rekvalifikace a přeškolení nezaměstnaných osob, sociální dávky, podpory podnikání malých a středních podniků a vzdělání a odborná příprava, kde investice do vzdělání a odborné přípravy jsou klíčové pro zajištění, že pracovní síla má dovednosti a kvalifikaci potřebné pro moderní pracovní trh (16).

3.1.3.2 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti se počítá jako podíl nezaměstnaných ke všem osobám, které jsou schopné pracovat, tj. zaměstnaným i nezaměstnaným (18):

$$u = \frac{U}{E+U} \text{ neboli } u = \frac{U}{L} \quad (5)$$

- u – míra nezaměstnanosti (v praxi je hodnota uváděna často v procentech, tudíž hodnota $u \cdot 100$ %),
- U – počet lidí bez práce,
- E – počet zaměstnaných lidí,
- L – celkový počet pracovních sil ($L = E + U$).

3.1.3.2.1 Obecná míra nezaměstnanosti

Ukazatel je stanoven podle metodiky Eurostatu (18), která byla vypracována na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO). Obecnou míru nezaměstnanosti zjišťuje Český statistický úřad, kdy je ukazatel vypočítán podle výběrového šetření pracovních sil.

Šetření je prováděno tazateli z Českého statistického úřadu ve všech okresech Česka během celého roku. Tazatelé oslovují přibližně 25 tisíc náhodných domácností každé tři měsíce, a to pětkrát za delší časové období. Členové domácností vyplní elektronický nebo papírový dotazník. Vybrané byty jsou v průběhu šetření obměňovány, protože každé čtvrtletí je do výběru zahrnuto 20 % nových bytů, které jsou po pěti čtvrtletích odstraněny (19).

Cílem výběrového šetření pracovních sil je získání rovnoměrných informací o situaci na trhu práce, poskytující její analýzu z odlišných hledisek, především ekonomických, sociálních a demografických. Z výběrového šetření pracovních sil je zjišťována aktuální struktura zaměstnanosti podle pohlaví, věku a kvalifikace (19).

3.1.3.2.2 Podíl nezaměstnaných osob

Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje v procentech podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.

Ukazatel vychází z registrace nezaměstnaných osob na úřadu práce. Srovnává počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání (data získaná z evidence Úřadu práce ČR) s celkovým počtem obyvatel, kdy jmenovatel a čítenel jsou zúženi na produktivní věk 15–64 let. V tomto

ukazateli jsou zahrnuti také ekonomicky neaktivní obyvatelé, například studenti, důchodci, osoby na mateřské dovolené (18).

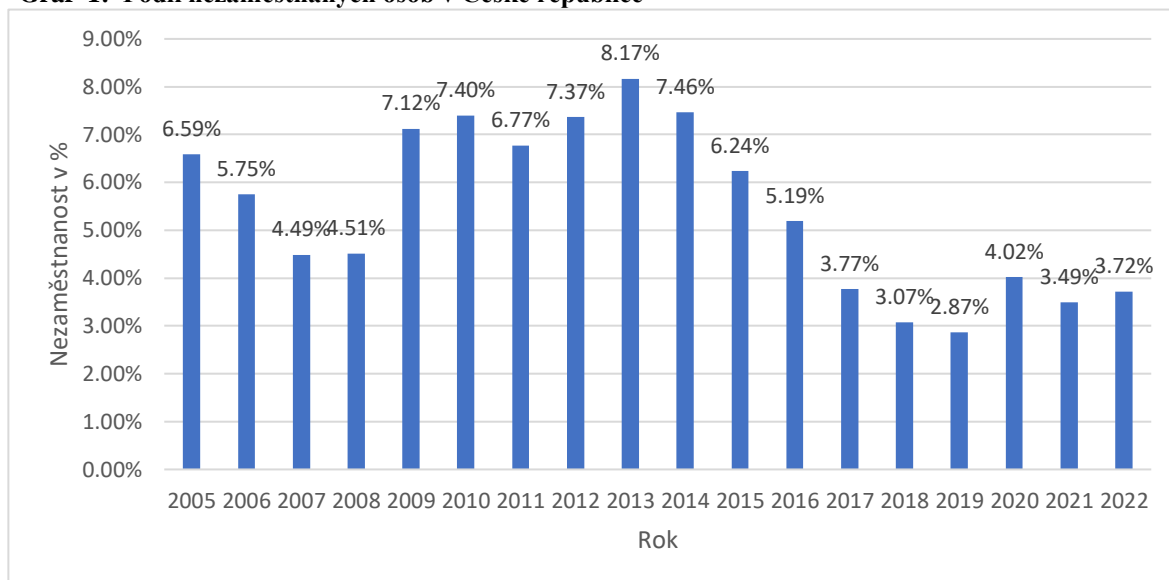
Výpočet podílu nezaměstnaných osob (20):

$$u = \frac{N}{O} \cdot 100 \% \quad (6)$$

- O – obyvatelstvo ve věku 15–64 let,
- N – nezaměstnaní ve věku 15–64 let.

Na grafu je vyobrazen podíl nezaměstnaných osob v České republice od roku 2005 až do roku 2022.

Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob v České republice



Zdroj: vlastní zpracování dle

3.1.4 Hrubý domácí produkt

Hrubý domácí produkt (dále jen HDP) udává, kolik finálních statků a služeb určené pro konečného spotřebitele vyprodukovala ekonomika v České republice. Tímto ukazatelem se posuzuje životní úroveň ve státě a stupeň ekonomického rozvoje. HDP patří mezi pravidelné ukazatele, které zveřejňuje Český statistický úřad. Ukazatel se vypočítává třemi metodami (22).

3.1.4.1 Výdajová metoda

Metoda zahrnuje sumu všech výdajů v dané ekonomice, který byly vyprodukované za určité období. Touto metodou je získáván údaj o hodnotě celkového produktu ekonomiky. Metoda je založena na předpokladu, že peněžní výdaje na zboží se rovnají jejich hodnotě. Tedy v agregátním vyjádření platí, že agregátní výdaje jsou rovny domácímu produktu (23).

Hrubý domácího produkt se pomocí výdajové metody vypočítává (9):

$$HDP = C + I + G + X - NX \quad (7)$$

- C – výdaje domácností na nákup
- I – hrubé investice firem
- G – výdaje státu na nákup statků a služeb
- NX – čistý vývoz (= export – import).

3.1.4.2 Důchodová metoda

Důchodová neboli příjmová metoda je suma všech příjmů (důchodů) plynoucí z vlastnictví výrobních faktorů za daný časový interval.

Hrubý domácího produkt se pomocí důchodové metody vypočítává (24):

$$HDP = w + r + i + \pi + it + a - s \quad (8)$$

- w – mzdy, platy, odměny
- r – renta
- i – úroky
- π – zisk
- it – nepřímé daně
- a – amortizace (odpisy)
- s – subvence.

3.1.4.3 Výrobní metoda

Výrobní neboli produkční metoda je suma finálních výrobků a služeb vyrobených v daném roce. Každý výrobek nebo služba musí být do domácího produktu započten jen jednou. Hrubý domácího produkt se pomocí výdajové metody vypočítává (24):

$$HDP = \text{suma finální produkce} - \text{suma meziprodukce} + \text{daň z produkce} - \text{dotace} \quad (9)$$

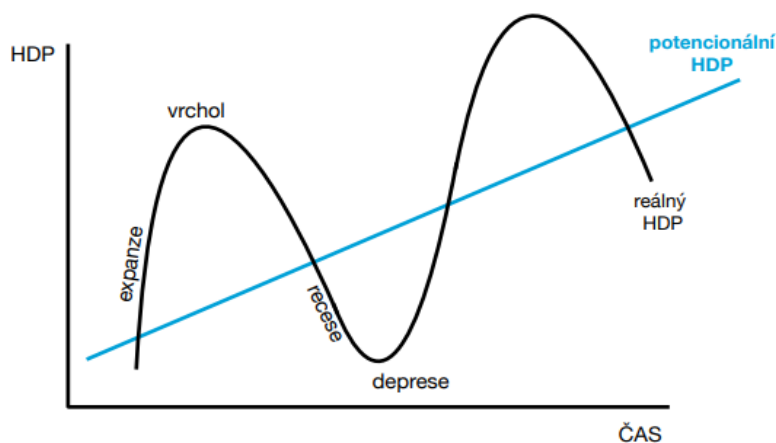
3.1.5 Hospodářský cyklus

Hospodářský cyklus se skládá ze čtyř střídajících se fází. Jedná se o fáze expanze (konjunktura), vrchol, recese (kontrakce) a fáze deprese (dno). Průběh těchto fází je znázorněn na obrázku 5. Stanovení jednotlivých fází je ovlivněno charakteristikou jednotlivých makroekonomických ukazatelů (24).

S ohledem na délku každé fáze lze ekonomický cyklus rozdělit na krátkodobější nebo Kitchinovy cykly, ke kterým dochází, když reálný produkt kolísá až 40 po sobě jdoucích měsíců v důsledku sezónních událostí. Střednědobé neboli Juglarovy hospodářské cykly, u kterých se uvádí období trvající 9–11 let, jsou spojovány s investicemi do kapitálu. Dalším cyklem jsou dlouhodobé cykly, známé také jako Kuznětzovy nebo Kondratěvy cykly, které trvají 50 let nebo déle. Dlouhodobé cykly jsou ovlivněny potenciálními posuny ve výrobních technologiích (25).

„Potenciální produkt je brán jako agregátní nabídka, která je udržitelná v čase a je determinována příslušnou strukturou produkce, stavem technologie s dostupností produkčních zdrojů“ (24, s. 21).

Obrázek 5: Hospodářský cyklus



Zdroj: vlastní zpracování dle (11)

3.1.5.1 Expanze – konjunktura

Expanze je období, ve kterém dochází k trvalému růstu reálného hrubého domácího produktu po dobu nejméně 2 po sobě jdoucích čtvrtletí. Během tohoto období podniky nabírají nové pracovníky, výrobci zvyšují výrobu a firmy začínají investovat. Lidem rostou příjmy a domácnosti tak zvyšují své spotřební výdaje. Fáze expanze je determinována poklesem míry nezaměstnanosti a růstem spotřebitelské poptávky. Ekonomika ale po určité

době narazí na hranici produkčních možností (přehřátí ekonomiky), kdy expanze dosáhne vrcholu a následně nastane fáze recese (26).

3.1.5.2 Vrchol

Vrchol je okamžik v hospodářském cyklu, kdy ekonomická aktivita na přechodnou dobu dosáhne nejvyšší úrovně. Během této doby jsou plně využity ekonomické kapacity a na trhu může být mírný nedostatek pracovních sil. Pro další posílení výroby je možné uvažovat o investicích do nových kapacit a náborem dalších pracovníků. Vrchol je determinován vysokou poptávkou po zaměstnancích, tedy po pracovní síle a je také determinován jako období s minimální nezaměstnaností. Konec vrcholu se nazývá horní bod obratu a za tímto bodem ekonomika vstupuje do fáze recese (25).

3.1.5.3 Recese – kontrakce

Recesi lze popsat jako fázi, během které dochází k poklesu reálného hrubého domácího produktu, což způsobí, že ekonomika bude minimálně dvě po sobě jdoucí čtvrtletí fungovat pod úrovní svého potenciálního hrubého domácího produktu. Během této doby dochází k poklesu poptávky po výrobcích nebo službách ve srovnání s dostupnou nabídkou, což vede k tomu, že podniky hromadí zásoby. Podniky musí omezovat produkci a propouštět zaměstnance, což způsobuje růst nezaměstnanosti a nejslabší podniky krachují. Následně objem peněžních prostředků, které domácnosti a firmy pomocí daní a poplatků odvádějí, se snižuje a firmy zanechávají dluhy a neuhrazené závazky (26).

Omezení se týká i domácností, které nezasáhla nezaměstnanost, protože firmy jsou nucené snižovat odměnu za práci. Do problémů se dostává i stát, který poskytuje domácnostem podpory v nezaměstnanosti, dávky nebo firmám a bankám dotace a jinou hmotnou podporu z veřejných prostředků. V ekonomice podniky ani domácnosti nechtějí investovat. V období hospodářského poklesu se nezaměstnanost zvyšuje více méně ve všech odvětvích (25).

3.1.5.4 Deprese – dno

Dno hospodářského cyklu je bod obratu, kdy hospodářská aktivita v ekonomice a hrubý domácí produkt poklesnou na nejnižší úroveň. Pojmem deprese označujeme dno, pokud je v ekonomice zaznamenán hlubší nebo dlouhodobější pokles. Zisky firem jsou

velmi nízké nebo záporné. V této nepříjemné době se zastavuje míra nezaměstnanosti, která je však velmi vysoká a pro zemi to může znamenat mnoho sociálních nepokojů (25).

3.2 Odborová organizovanost

Odborová organizace (dále jen OO) je občanské sdružení, které je primárně odpovědné za jednání se zaměstnavateli, zejména o mzdách a pracovních podmínkách zaměstnanců. Proces, kterým odbory vyjednávají pracovní podmínky zaměstnanců, se nazývá kolektivní vyjednávání. Při těchto jednáních se odbory obvykle snaží zajistit co nejvyšší plat a optimální pracovní podmínky. Výsledek jednání odborů se zaměstnavatelem je závislý na vyjednávací síle odborů, která je z velké části dána počtem zaměstnanců, kteří jsou členy odborů (27).

V odborné literatuře je odborová organizace obvykle definována pomocí obecných charakteristik, které musí odborová organizace splňovat, aby mohla být považována za OO. Typickými znaky jsou (28):

- svoboda sdružování,
- ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů členů,
- právní a ekonomická nezávislost,
- evidence orgány státu.

Odbory jsou organizace, které pracovníci zakládají, aby pomáhaly chránit a prosazovat jejich zájmy. Tyto skupiny se skládají z pracovníků, kteří chtějí zlepšit své pracovní podmínky, včetně mezd a jistoty zaměstnání. Odbory také upřednostňují kvalitu pracovního prostředí, včetně bezpečnosti, zdravotní péče a dovolené. Existují také speciální profesní organizace, jako jsou právníci, kominíci, lékaři a účetní, které mají podobné cíle a zájmy (20).

3.2.1 Příčiny a průběh vzniku odborové organizovanost

V počátcích Průmyslové revoluce, která ve větším množství přinesla seskupování dělnictva, v zemích západní a střední Evropy vzniká dělnické hnutí ve spojení s národním hnutím. První odborové svazy měly řadu programů na pomoc svým členům v dobách nouze, například programy na vzdělávání, sociální pomoc v případě nemoci, stáří nebo nezaměstnanosti, a dokonce programy na ochranu pracovníků před příliš velkým počtem

kvalifikovaných pracovníků v určitém odvětví. Tyto organizace stály v solidaritě se svými dělníky během jejich stávek a nepokojů proti jejich zaměstnavatelům (29).

První internacionála byla mezinárodním sjezdem dělnictva, která se konala. Mezi její zakladatele a představitele patřili komunisté Bedřich Engles a Karel Marx, který byl autorem programu internacionála. Kromě toho byli zapojeni anarchisté jako Michail Alexandrovič Bakunin. Primárním cílem internacionály bylo pomáhat při vytváření dělnických politických stran, usnadňovat organizaci a spolupráci dělnických komor a podporovat hospodářské boje, stávky, zlepšení pracovních podmínek a rovnost ve společnosti (30).

Členové internacionály se aktivně účastnili povstání Pařížské komuny. Po Pařížské komuně byly dělnické strany zakázány a vůdci Internacionály a Pařížské komuny byli pronásledováni a vypovězeni. Mezinárodní společenství přesídlilo do Spojených států v roce 1872. Bohužel v roce 1879 komuna zanikla v důsledku neshod mezi anarchisty a komunisty. Jedním z hlavních bodů sporu během této neshody byla otázka zřízení dělnického státu (30).

Základy dělnické organizace lze obecně spojovat s počátky průmyslové revoluce, která přinesla dělnické seskupení ve větším měřítku. Velká Británie byla jednou z prvních zemí v Evropě, která vstoupila do průmyslové revoluce (31).

1. května 1886 se v Chicagu konala dělnická stávka, jejímž cílem bylo dosáhnout osmihodinové pracovní doby. To byl důležitý mezník v historii odborového hnutí, protože demonstrovalo sílu organizované práce požadovat lepší pracovní podmínky. Svátek práce se pak stal celosvětově uznávaným svátkem oslavujícím práci (32).

Za počáteční datum zrodu odborového hnutí lze považovat 7. duben 1870, kdy rakouský parlament schválil zákon o svobodě koalice. Předchozí odbory se zaměřovaly především na poskytování podpůrných služeb pro své členy a ostatní zaměstnance. Poté se však přeměnily na odborové organizace, které komplexně a podle zákona hájí zájmy svých členů a ostatních zaměstnanců. Tento zákon byl přijat v reakci na protesty odborových svazů (33).

3.2.1.1 Odborové organizace do první světové války

České země byly součástí průmyslového srdce střední Evropy a dělnické hnutí zde mělo dlouhou historii sahající až do poloviny 19. století, kdy se dělníci začali organizovat do spolků, které měly pomáhat vyrovnávat jejich slabosti a chránit jejich zájmy. Tato sdružení by také mohla využívat veřejný prostor k osvětě a uplatnění svých nároků. Odbory,

vzdělávací a politická sdružení jsou důležitou součástí společnosti. Ve své činnosti navazovali na různé podpůrné a vzdělávací organizace a různá vystoupení ve snaze zvýšit mzdy (29).

Koncem 60. let vytvořili dělníci v Praze a ve střediscích textilní výroby v Liberci a Brně podpůrné a svépomocné organizace, které brzy získaly velký počet členů a nemalé finanční prostředky. Dělnické hnutí v Liberci a severních Čechách patřilo během 70. let k nejvyspělejším a nejorganizovanějším v celé monarchii. V roce 1880 se pražské odbory pokusily vytvořit jednotnou organizaci sociálního pojištění, která by zahrnovala všechny druhy pojištění, další podpůrné spolky a peněžní fondy (29).

Postupná konsolidace politického sociálně demokratického hnutí vedla k rozvoji odborového hnutí. Odborové organizace se staly běžnějšími a navazovaly kontakty. Na konci 19. století byly odborové časopisy mimořádně nápomocné při vytváření změn. Například v roce 1890 vznikly noviny Obuvník, Pekař a Časopis stavebního dělnictva (29).

Čeští příslušníci a zejména funkcionáři začali pociťovat určité opovržení; Češi se v obecných statistikách jako národnost nevyskytovali a dotazy na české formuláře a časopisy narážely na rakouské straně s nepochopením. Čeští dělníci v Čechách zvažovali, jak vyjádřit své jedinečné postavení ve světě. Jejich hlavním zájmem bylo, aby celorakouská komise zvážila jmenování českého tajemníka, který by se staral o českou statistiku. Dodatečně vyjádřili přání vytvořit českou zemskou komisi. Bohužel, když sjezd jejich žádost zamítl, čeští delegáti jednání s úctou opustili (29).

Dne 31. ledna 1879 byl založen v Karlíně Československý svaz odborů (dále jen OSČ) jako samostatná česká odborová centrála. Tato instituce se na více než 40 let stala rozhodující odborovou institucí v Československu. OSČ vzniklo a rozvíjelo se díky tvrdé práci a obětavosti úředníků, kteří byli obzvláště schopní. Hlavní byly samozřejmě mzdové a ekonomické boje, které byly převážně realizovány jako stávky (29).

3.2.1.2 Odborové organizace v první republice

České odborové hnutí bylo od vzniku Československa z velké části zastoupeno třemi největšími centrály. Většinu jejich členů tvořili průmysloví dělníci, kteří tvořili asi 75 % všech odborově organizovaných (34).

Jednou z největších centrály bylo Odborové sdružení československé (OSČ), politicky spojené s nezávislou Československou sociálnědemokratickou stranou dělnickou (ČSDSD).

Další centrálou byla Česká obec dělnická (ČOD), propojená na Českou stranu národněsociální (ČSNS) a poslední centrálou byla Zentralgewerkschaftskommission des deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), obdobně spjatá s Deutsche sozialdemokratische Arbeiterpartei (DSAP) (34).

V roce 1918, kdy Československo teprve začínalo, chtěly odbory zajistit, aby se s dělníky zacházelo spravedlivě. Chtěli se ujistit, že existují zákony na ochranu pracovníků a že jsou za svou práci dostatečně placeni. Jejich hlavním zaměřením byly tyto ekonomické cíle, namísto původního cíle vzájemně si pomáhat.

Nový stát vytvořil pro činnost odborového hnutí radikálně odlišné prostředí než dříve. Odbory a odborové strany považovaly zvyšující se počet pracovníků za důvod k optimismu. Implementace několika demokratických práv hrála roli v postupující sociální a politické demokratizaci, což vedlo ke zvýšené politické angažovanosti občanů. Odbory byly oficiálně uznány jako rovnocenné protějšky zaměstnavatelských organizací v rámci různých vládních orgánů. Nárůst počtu odborů lze považovat za měřítko zapojení zaměstnanců (34).

V Československu byl v roce 1921 zaveden Gentský systém (zákon č. 267/1921 Sb.), který byl zaveden až v roce 1925 a který přenesl péči o nezaměstnané na odborové organizace. To znamená, že pro nárok na podporu v nezaměstnanosti bylo nutné být členem odborové organizace alespoň 6 měsíců před tím, než tento člen organizace přišel o zaměstnání. Zákon zahrnoval i případy, kdy nárok na tuto podporu nenáležel, například nenáležel tomu, kdo bez vážného důvodu stávkoval nebo dobrovolně odešel ze zaměstnání bez závažné příčiny, nebo v případě, že došlo k propuštění z práce jeho vinou (35, § 4, § 5).

3.2.1.3 Odborové organizace od roku 1938 na konec protektorátu

Okupace českomoravského území druhé republiky nacistickým Německem 15. března 1939 urychlila sjednocovací proces odborových organizací. Jak se vyvíjela nová politická situace, mnoho lidí čekalo, co udělají okupační úřady s odbory. Okupace začala zákazem zvyšování mezd a cen. Zdůvodněním této mzdové politiky byl předpis přijatý 28. dubna 1939, č. 118/1939 Sb., které zavedlo schvalování kolektivních smluv protektorátním ministerstvem sociální a zdravotní správy (34).

Mnichovská dohoda byla podepsána 30. září 1938. V bavorském Mnichově se sešli představitelé čtyř evropských zemí, aby projednali vztahy mezi svými zeměmi – Francie (E. Daladier), Itálie (B. Mussolini), Německa (A. Hitler) a Velké Británie (N. Chamberlain).

Předmětem jednání byla napjatá politická situace v Československu. Přijatá dohoda říkala, že Československo se vzdá svých pohraničních území, tzv. Sudety, hitlerovskému Německu. Tato území byla obydlena etnickými Němci – osoby, jejichž předkové byly Němci a nemají německé občanství. Československo, které nakonec dohodu přijalo, přišlo (poté, co menší části území zabralo také Polsko a Maďarsko) celkem 41 000 kilometrů čtverečních území a 4.9 milionů obyvatel, převážně německé, polské a maďarské národnosti. První republika skončila a vznikla tzv. druhá republika, která se snažila udržet odstup od socialistické ideologie předchozí vlády. Mnichovská dohoda pomohla posílit Hitlerovo sebevědomí, což pomohlo urychlit německé expanzivní plány a urychlení cesty k novému válečnému konfliktu (36).

Etapa vyhlášení Protektorátu Čechy a Morava v německém duchu dala značnou dynamiku celému procesu, který skončil 22. června 1939, kdy bylo odborové hnutí sjednoceno pod Národní odborové středisko zaměstnanosti (NOZ), vytvořený na základě ministerstva vnitra a uznán jako nejvyšší orgán celého odborového hnutí v Protektorátu (34).

Protektorátní odbory pomáhaly nacistům, udržovat koncepci pracovního klidu. Hrozba násilných aktů byla hlavním faktorem odborů v jejich rozhodnutí pomoci nacistům. K výrazné změně celkové situace došlo především po nástupu Reinharda Heydricha do čela protektorátní vlády 27. září 1941. Heydrich chtěl zastavit všechny skupiny, které se bránily nebo způsobovaly potíže, a také se chtěl ujistit, že lidé dělají svou práci správně (37).

V dubnu 1945 potřebovalo ROH pomoc významných lidí. Rozhodli se, že 1. května 1945 uspořádají velkou poradou se všemi zúčastněnými v Ústřední radě odborů. Tato schůze byla velmi důležitá, protože se na ní poprvé sešli všichni členové ÚRO společně a je to také den, kdy byla zahájena Ústřední rada odborů (38).

Prvním předsedou ÚRO byl zvolen Antonín Zápotocký. ROH pod jeho vedením prošlo rozsáhlým organizačním rozvojem. První celostátní konference ROH se konala počátkem roku 1946 a po ní následoval první celosvazový sjezd (29).

Nejvyšším orgánem ROH byl všeodborový sjezd, který se scházel jednou za tři roky. Řídícím orgánem pro zaměstnance byla jmenována Ústřední rada odborů, skládající se ze 120 členů odborů včetně předsedy, generálního tajemníka a 118 volených zástupců na všeodborovém sjezdu. Z členů ÚRO vybralo představenstvo jednotlivce, kteří byli pověřeni vyřizováním zásadnějších věcí. Organizace měla 40 členů, včetně předsedy, generálního

tajemníka a jejich tajemníků. Prezidium bylo ustaveno řídicím orgánem představenstva, který byl odpovědný za plnění každodenních úkolů (39).

3.2.1.4 Odborové organizace od poválečné období do roku 1989

Kolektivní smlouvy za protektorátu nebyly uzavírány a v poválečném prostředí se nehodily. Návrh na uzavření kolektivních smluv byl projednán na II. všeodborovém sjezdu v roce 1949. První takzvané závodní smlouvy v roce 1951 byly navrženy tak, aby chránily normy. Kolektivní smlouvy judikatura tradičně vykládá jako způsob participace kolektivu pracovníků podniku nebo závodu na řízení národního hospodářství a jako prostředek spolupráce mezi vedením závodu a závodním výborem (29).

Od únorového převratu až do začátku 50. let se vláda více centralizovala a přibývalo otázek, jaký bude vztah nové vládnoucí strany k sociální politice, odborům a veřejnosti. V ekonomické sféře se Československo dostalo do závažné nerovnováhy, již měla vyřešit měnová reforma. 30. května 1953 královna náhle oznámila, že Spojené království přijme novou politiku „tvrdého“ socialismu. To způsobilo velký šok a vlnu nevole mezi obyvatelstvem, které mělo pocit, že se jejich životy stávají mnohem těžšími. Docházelo k samovolným odchodům pracovníků, které se v závodech změnilo ve stávkou (29).

V prosinci 1962 se konal XII. sjezd Komunistické strany Československa. Na tomto setkání lídři strany diskutovali o přetrvávajících ekonomických problémech a jejich řešení. Kongres byl nucen přiznat, že ekonomika je v problémech a vinu přesunula na odborové hnutí. Někteří lidé si mysleli, že způsob, jakým ROH realizuje své výrobní úkoly, je příliš liberální a že pracovní klima ve firmě se zhoršuje. V reakci na kritiku z okolí přijala Ústřední rada odborů v květnu 1963 opatření, která měla zintenzivnit práci v hospodářské sféře (29).

3.2.1.5 Od revolučního roku 1989 k dnešku

Po rozpadu Československa v roce 1993 vznikly v České republice a na Slovensku dvě odborové organizace. V České republice vznikla Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) a ve Slovenské republice Konfederácia odborových zväzov SR (KOZ SR) s obdobnou vnitřní strukturou. Oba odborové svazy v České a Slovenské konfederaci se také staly členy světových a evropských odborových organizací. Jsou také členy Odborového poradního výboru (TUAC) (40).

Odbory byly jednou ze skupin, které pomohly vést den boje za svobodu a demokracii – dobu, kdy se pracovníci v různých podnicích sešli, aby se přímo účastnili, a poté prošly přeměnou v odborovou centrálu sdružující nezávislé odborové svazy. Česká a slovenská konfederace odborových svazů a Českomoravská komora odborových svazů byly vytvořeny nově vzniklými odborovými organizacemi. Ta se po získání nezávislosti České republiky stala hlavní odborovou organizací. Vznik těchto odborů jim umožnil získat svazový majetek, který sehrál zásadní roli v jejich budoucí nezávislosti (37).

Odbory se snažily zajistit rychlé a spravedlivé společenské a ekonomické změny. Primárním cílem reformy bylo podpořit větší sociální začlenění. Hlavním ekonomickým požadavkem odborů v té době bylo odstranit státem nařízené mzdové předpisy, které bránily realizaci kolektivního vyjednávání v životně důležité oblasti vyjednávání o mzdách zaměstnanců v tržní ekonomice. Odbory se snažily chránit práva občanů na výběr zaměstnání a spravedlivé mzdy. Velmi důležité byly projevy proti navrhovaným sociálně a pracovněprávním opatřením (37).

„Za své základní úkoly považovaly prosazení práva každého člověka na svobodně zvolenou práci a spravedlivou odměnu, práva na bezpečnost, hygienu při práci, zdravé životní prostředí a právo na vzdělání. Slibovaly rovněž, že se zasadí i o ochranu mladistvých, žen a invalidních občanů“ (27, s. 180).

Svaz zdravotnických pracovníků Moravy a Slezska vznikl za účelem pomoci zdravotnickým pracovníkům v oblasti. Svaz byl založen 27. ledna 1990 a měl asi 500 zástupců. Během dvou měsíců se počet členů zvýšil o 8 000. Mnoho lidí mělo zájem účastnit se kolektivního vyjednávání a vyjadřovat se k tvorbě zákonů, a tak se ukázalo, že je třeba transformace statusu profesní organizace na profesní a odborovou organizaci (40).

Novými vlastníky majetku se staly odborové organizace, které nastoupily po ROH. Stalo se tak usnesením přijatým na celoodborovém sjezdu v roce 1990. Rozhodnutí o změně vlastníků svazového majetku mělo velký dopad na to, jak odbory hospodaří se svým majetkem. Management se musel naučit samostatně řídit organizaci v demokratické společnosti a zároveň převzít odpovědnost za to (40).

Novela zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1. ledna 2001, zavedla nový typ zastupování zaměstnanců v podnicích bez odborů. Jedná se o radu zaměstnanců (§24) (33).

Nyní založení odborové organizace nebo organizace zaměstnavatelů není založeno na principu registrace, ale pouze na evidenci. Tyto skutečnosti vyplývají z mezinárodních závazků České republiky, specifické podmínky najdeme např. v Evropské sociální chartě, nebo v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (41).

Odborová organizace vzniká na základě rozhodnutí usnesení ustavující členské schůze, o které je potřeba předložit písemný zápis a s ním prezenční listina s podpisy účastníků. Odborové organizace vznikají na principu zaměstnavatelském (u jednoho zaměstnavatele), neboli základní organizace (ZO), nebo na principu územním (u více zaměstnavatelů), neboli místní organizace (MO) (41).

Odborová organizace informuje o založení základní organizace odborového svazu (ZOOS) příslušnou Oblastní radu odborového svazu (OROS) nebo Krajskou radu odborového svazu. V žádosti je nutné uvést počet členů, název, jméno, adresu, kontaktní osobu včetně telefonu, případně e-mailovou adresu. Na písemnou žádost je odborová organizace přijata do evidence odborového svazu a je jí přiděleno organizační číslo (41).

3.3 Kolektivní vyjednávání

Jedním z nejdůležitějších práv v oblasti kolektivních pracovněprávních vztahů je právo zapojit se do kolektivního vyjednávání. Svoboda kolektivního vyjednávání se řídí několika mezinárodními nástroji, zejména úmluvami a doporučeními Mezinárodní organizace práce (42).

Odborová organizace je skupina pracovníků, kteří spolupracují, aby získali lepší práva a výhody od svého zaměstnavatele. Kolektivní smlouva je dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací jako zástupcem všech zaměstnanců. Tato dohoda pomáhá zajistit, aby se se všemi pracovníky zacházelo spravedlivě a dostávali věci, které potřebují, jako je spravedlivá mzda a dobré pracovní podmínky. Zákony, které hovoří o kolektivních smlouvách, najdeme ve zvláštní části zákoníku práce. Kolektivní vyjednávání probíhá v různých formách, přičemž primárním cílem je zapojit se do vyjednávání o kolektivních smlouvách (42).

3.3.1 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva představuje neobvyklý druh smlouvy, která se uzavírá mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (43). Může být uzavřena jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Výpovědní doba je 6 měsíců, kdy tato lhůta začíná prvním dnem následujícího měsíce. V kolektivní smlouvě mohou zúčastnění rozhodnout o změně smlouvy a toho, co zahrnuje. Aby tato dohoda platila, musí být sepsána a podepsána všemi zúčastněnými. Lidé, kteří se na dohodě podílejí, jsou zaměstnavatel a odbory, které byly součástí jednání. Zaměstnanci by měli být s obsahem kolektivní smlouvy seznámeni maximálně do 15 dnů. Je také možné uvažovat o tom, že dílčí odborové organizace mohou se zaměstnavatelem vstoupit do samostatného kolektivního vyjednávání s cílem dosáhnout více kolektivních smluv týkajících se konkrétních skupin zaměstnanců, jako jsou mimo jiné zdravotní sestry (44).

V 19. století začali lidé v Anglii, Francii a Německu uzavírat první kolektivní smlouvy. Mezi lety 1918-1938 se kolektivní smlouvy začaly využívat na našem území. Tyto dohody byly uzavřeny mezi skupinami pracovníků a majiteli podniků. Pomáhali rozhodovat například o tom, kolik peněz si pracovníci vydělají a jaké budou jejich pracovní podmínky. Někdy tyto dohody dělaly podmínky ještě lepšími, než jaké měly být podle zákona. Zpočátku se tyto dohody vztahovaly pouze na určité skupiny pracovníků, jako jsou pracovníci v továrnách nebo domovníci. Tyto smlouvy byly důležité, protože zajišťovaly, aby jednotlivé smlouvy mezi dělníky a jejich šéfy nemohly mít horší podmínky, než jaké uvádí kolektivní smlouva. Mohli však mít ještě lepší podmínky, což bylo pro dělníky dobré (45).

Zákon přesně neříká, co musí být ve smlouvě, ale dává několik obecných zásad. Obvykle jsou zahrnuti lidé, kteří se na dohodě podílejí, o co jde a práva a povinnosti všech zúčastněných. To může zahrnovat věci jako kolik hodin lidé pracují, kdy si mohou vzít volno, kolik peněz dostávají a jak zůstat v práci v bezpečí (42).

3.3.1.1 Průběh kolektivního vyjednávání

Nejméně dva měsíce před skončení platnosti kolektivní smlouvy nynější, nebo než se obě strany dohodnou na provedení změn, jsou účastníci povinni začít mluvit o nové smlouvě. Když jedna strana sepíše návrh nové kolektivní smlouvy, je zahájeno kolektivní vyjednávání. Dohoda se může týkat různých věcí a strana, která návrh píše, se rozhodne, o

čem chce mluvit. Je dobré, aby návrh napsali pracovníci. Do týdne, pokud není stanoveno jinak, se musí druhá strana písemně vyjádřit na návrh (45).

3.3.1.2 Řešení sporů

Pokud se smluvní strany nedohodnou na obsahu kolektivní smlouvy, mohou si strany určit zprostředkovatele. Jakmile se smluvní strany nedohodnou ani na zprostředkovateli, je zprostředkovatel určen Ministerstvem práce a sociálních věcí, který má na starost seznam rozhodců a zprostředkovatelů (45).

Jestliže nedojde k uzavření kolektivní smlouvy po řízení před zprostředkovatelem, může dojít k nekompromisnímu řešení a tím je vyhlášení výluky nebo stávky. Pokud je vyhlášena výluka, jedná se o částečné nebo úplné zastavení práce zaměstnavatelem. Zatímco stávka je vymezena částečným nebo úplným přerušením práce zaměstnancem. Ke stávce dochází, když zaměstnanci nejsou spokojeni s kolektivní smlouvou, ale o jejím zahájení rozhoduje odborová organizace, pokud se stávkou souhlasí alespoň dvě třetiny zaměstnanců (§ 17) (45).

3.3.2 Sociální dialog

Sociální dialog je zásadním nástrojem pro podporu rozvoje průmyslových vztahů a kolektivního vyjednávání v České republice i v rámci Evropské unie a dalších vysoce rozvinutých zemí. Slouží k harmonizaci potřeb a cílů zaměstnanců a zaměstnavatelů, čímž usnadňuje růst podnikání a podporuje sociální smír (46).

Sociální dialog je situace, kdy sociální partneři spolupracují, aby zajistili úpravu vzájemných vztahů v oblasti hospodářských, sociálních, mzdových, pracovních a dalších podmínek. Sociálními partnery jsou zástupci vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců neboli odborové organizace. Účelem sociálního dialogu je dosažení sociálního smíru, tedy situace, ve které je interakce mezi zaměstnavateli a odbory se vyznačuje vzájemným vyjednáváním. Pro tuto formu komunikace platí zásady, a to (47):

- vyjednat lze vždy,
- vyjednat lze o všem,
- vyjednat lze neformálně,
- strany mají rovné postavení.

Právo zapojit se do kolektivního vyjednávání a dosáhnout kolektivní smlouvy je považováno za nejvyšší úroveň sociálního dialogu. Tato záležitost přesahuje pouhý pojem spolupráce. Je však důležité poznamenat, že toto právo je pouhou konvencí a lze jej dokonce podřídit extenzivně vykládanému obsahu pojmu spolupráce (48).

3.3.3 Tripartita

Rada hospodářské a sociální dohody České republiky – RHSD ČR, dříve nazývaná jako „Rada sociální dohody“, je skupina, která vznikla v roce 1990, aby pomáhala různým skupinám v zemi spolupracovat. Zahrnuje odbory, firmy a vládu. Mluví spolu a uzavírají dohody, které pomohou ekonomice a společnosti země. Nyní je tato rada známá také jako „tripartita“, protože se jedná o dohodu mezi třemi členy (49).

Tripartita je respektována jak v České republice, tak na mezinárodní úrovni. V Evropě je důležité, aby spolu lidé, kterým záleží na sociálních tématech, mluvili a spolupracovali. V Evropské unii na to existují pravidla. Tato pravidla pomáhají zajistit, aby se s každým zacházelo spravedlivě, aby byl v práci v bezpečí a měl slovo při rozhodování (49).

V Česku se o skupině zvané tripartita může mluvit až od roku 1989. Předtím měla vláda na starosti úkoly státu i zaměstnavatele. Tripartita byla oficiálně ustanovena Zákonem o kolektivním vyjednávání a Zákonem o sdružování občanů. 13. listopadu 1997 byly na Plenární schůzi, což je nejvyšší dohodovací orgán, stanoveny podmínky pro obnovení plné diskuse mezi různými skupinami lidí (49).

Cílem tripartity je podporovat otevřenou diskusi se členy odborů a zaměstnavatelskými organizacemi o návrzích zákonů a dalších právních předpisů, které se týkají významných práv zaměstnanců, zejména v oblasti práce, mezd a sociálních podmínek (50).

3.4 Přehled zahraničních publikací

Pro sestavení dotazníku a následnou fokusaci otázek je třeba provést zmapování zahraničních publikací na téma odborové organizovanosti. V rámci selektivního vyhledávání za pomoci klíčových slov „union“, „healthcare“, „participation“ a „nurses“ je identifikováno celkem 5 publikací, které se zabývaly tematikou odborové angažovanosti.

V tabulce níže lze vidět přehlednou deskripci těchto publikací. Celá tabulka je uvedena v Příloze č. 1.

Tabulka 2: Deskripce publikací

Rok studie	Typ studie	Metody a vzorek	Hlavní výsledky
2021	Průřezová studie	Metoda formou dotazníku, vzorkem bylo klinicky aktivní rezidentství v oblasti chirurgie (5701 žen a mužů, zároveň členů a nečlenů odborové organizace)	Odborová příslušnost nebyla spojována se zmírněním syndromu vyhoření (potenciálem sebevražd), spokojenosti s prací, porušováním pracovní doby, špatným zacházením, vzdělávacím prostředím nebo platem, ale byla spojována s lepšími hmotnými benefity (dávkami na dovolenou a bydlení).
2019	Průřezová studie	Metoda formou dotazníku, vzorkem byly sesterské profesní asociace a odbory v Portugalsku – devět profesních sdružení a dva odborové svazy.	Více než polovina těchto skupin má méně než 500 členů a většina z nich nemá peníze na komunikaci. V důsledku toho většina těchto organizací příležitostně komunikuje s novináři, vytváří zprávy o ošetrovatelských problémech a zaměřuje se převážně na sestry, čímž udržuje oběh informací mezi sestrami.
2016	Kvalitativní výzkum	Více než 50 individuálních rozhovorů se zdravotními sestrami a 10 rozhovorů s odborovými předáky	Horníci a zdravotní sestry, kteří spolupracují na zlepšení své práce, se někdy musí potýkat s nespravedlivým zacházením kvůli svému pohlaví. S muži, kteří pracují v dolech, se může zacházet, jako by nebyli důležití, a ženy, které pracují jako zdravotní sestry, nemusí být zahrnuty do důležitých rozhodnutí. Obě skupiny chtějí věci změnit tak, aby se s každým jednalo spravedlivě, bez ohledu na pohlaví.
2009	Průřezová studie	Regresní analýza ze sekundárních dat – dat z aktuálního průzkumu populace Spojených států	Když sestry jsou členy odborů, dostávají stejnou mzdu bez ohledu na pohlaví nebo zda jsou z jiné země. Pokud ale nejsou v odborech, někdy dostávají sestry černé pleti nebo přistěhovalkyně nižší plat než ostatní. Být v odborech může způsobit spravedlivější odměňování sester. Být v odborech většinou znamená, že sestry dostávají více peněz. Zdá se, že členství v odborech nemění další věci na tom, kolik peněz zdravotní sestry dostávají.
2020	Kvalitativní výzkum	Polostandardizované rozhovory s vedením a členy odborových organizací, data z oficiálních statistik, reportovací dokumentace odborových organizací	Odbory jsou v podniku spíše administrativním zdrojem pro efektivní řízení personálu a sloužící sociálním a každodenním potřebám pracovníků. Lidé odborovým organizacím nevěří tolik jako dříve, a ne tolik lidí je jejich součástí. Autor se domnívá, že odbory nedělají dost pro to, aby pomohly pracovníkům a chránily jejich práva. To způsobuje, že se méně lidí připojuje a má o ně zájem.

Zdroj: vlastní zpracování dle odborných článků

Ve studiích jsou patrné jak techniky kvantitativního výzkumu, tak metody výzkumu kvalitativního. Americká studie (51) pracovala s rozsáhlým vzorkem více než 5 tisíc respondentů a sledovala motivy pro odborovou angažovanost, právě koncepce otázek z této publikace byla inspirativní pro vlastní práci. Podobně také studie provedená v Portugalsku (52) mapovala formáty komunikace zdravotnického personálu ve chvíli, kdy je odborově organizován a popisuje výhody této angažovanosti.

Dotazníkové průzkumy mají obecně vysokou relevanci vzhledem k pokrytí velkého vzorku respondentů, avšak neposkytují dostatečně podrobné informace. Tuto nedostatečnost

ve svém výzkumu ošetřil Kubisa (53), který provedl v Polsku polostrukturované rozhovory a opět potvrdil vysokou užitečnost existence odborových organizací a pozitivní vnímání vlastní příslušnosti na úrovni členů odborů.

Regresní analýza provedená v USA (54) přispívá k tomu rovněž zajímavými poznatky. Autoři na základě většího vzorku dat potvrzují, že členství v odborové organizaci je předpokladem pro zajištění spravedlivějšího odměňování sester a současně chrání jednotlivé členy proti diskriminačním jednáním.

Poslední studie provedená v Rusku (55) využívá metody kvalitativního výzkumu pro ověření, zda odbory představují funkční aparát a zda mezi členy existuje důvěra v jejich činnost. Bohužel v této studii autoři dospívají k závěru, že odbory plní převážně roli formální.

4 Vlastní práce

Praktická část bakalářské práce je zaměřena na konkrétního zaměstnavatele – ON Kladno a.s. Na úvod je stručně nastíněna historie a současný stav ON Kladno a.s., dále je provedena deskripce Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky. Praktická část také zahrnuje deskripci organizační struktury ON Kladno a.s. pro rok 2023. Informace, které byly získány během dotazníkového šetření, jsou seskupeny do uceleného textu, ze kterého vyplývají cíle této práce.

4.1 Oblastní nemocnice Kladno

Kladenská nemocnice, kterou v roce 1903 založil profesor Bohuslav Niederle, v současnosti provozuje dva plně funkční pavilony. Tyto pavilony zahrnují sedm lůžkových oddělení a mají celkovou kapacitu 60 lůžek. Hlavní budova nemocnice, postavená v roce 1940, se navíc používá dodnes (56).

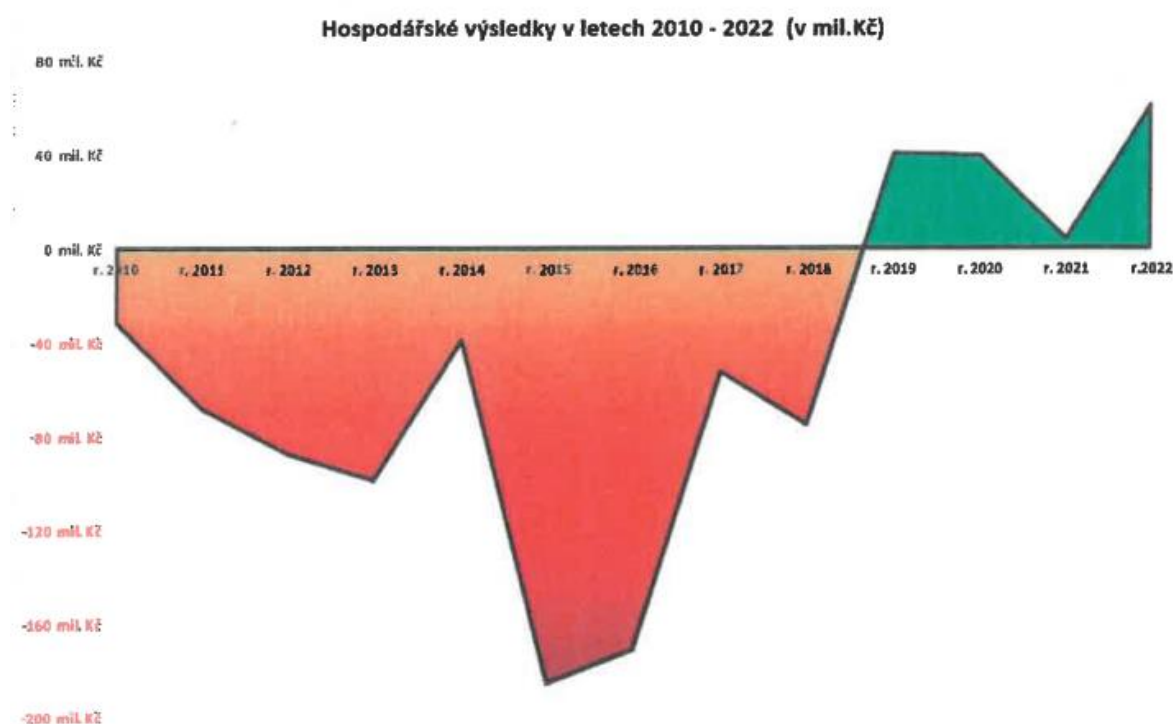
Od ledna 2003 působí jako zakladatel Oblastní nemocnice Kladno Středočeský kraj. Toto výjimečné zdravotnické zařízení funguje jako akciová společnost, založená bez veřejné nabídky, s primárním zaměřením na poskytování zdravotnických služeb. Nemocnice pečuje o své pacienty v pěti pavilonech, přičemž zvláštní pozornost věnuje svému monobloku – centrální budově, ve které jsou umístěna klíčová zdravotnická zařízení (56).

V roce 2006 nemocnice provedla úpravy lůžkové části a prošla rekonstrukcí hlavní budovy a dalších pavilonů. V roce 2010 zavedli radioterapeutický ozařovač pro léčbu rakoviny a začali s výstavbou Domova důchodců a lůžek následné péče. Od roku 2011 funguje Centrum akutní medicíny (CAM), kde jsou umístěny všechny specializované prostory pro přijímání nových pacientů. Vybavení a organizace nemocnice splňují vysoké standardy stanovené evropským zdravotnictvím. Od roku 2022 se nemocnice skládá z celkem 5 pavilonů, včetně zachovalého Niederleho pavilonu (56). Orientační plán nemocnice je v Příloze č. 2.

Nemocnice je oprávněna poskytovat v souladu se zákonem č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (57), v platném znění, řadu zdravotních služeb včetně lůžkové péče, ambulantní péče a dalších forem lékařského ošetření.

Oblastní nemocnice Kladno v letech 2010–2018 vykazovala záporný hospodářský výsledek, který v roce 2015 dosahoval až -200 mil. Kč. Od roku 2019 dosahuje ON Kladno a.s. kladného hospodářského výsledku. Níže uvedený graf poskytuje komplexní přehled o hospodaření (58).

Obrázek 6: Hospodářské výsledky v letech 2010–2022



Zdroj: (58)

V roce 2022 zahájila nemocnice svou dosud největší investiční akci „Rekonstrukce bloku C2“. Důraz je kladen na realizaci komplexní rekonstrukce původní části monobloku z 50. let 20. století. Tato rekonstrukce je naléhavě nutná z důvodu zhoršujícího se technického stavu objektu, který způsobuje značné provozní komplikace. Předpokládané náklady na tento projekt jsou 360 mil. Kč (58).

I přes značnou nejistotu kolem vývoje roku 2023 a potenciální negativní dopady, které mohly nastat, se podařilo vyčlenit finanční prostředky na navýšení mezd zaměstnanců. Na základě dohody s odborovými organizacemi dojde k navýšení tarifních mezd až o +5 % (59).

4.1.1 Oddělení v Oblastní nemocnici Kladno

Standardní lůžkové oddělení – Standard

Standardní lůžková oddělení se běžně nacházejí v nemocnicích a zdravotnických zařízeních a nabízejí běžnou zdravotní péči a léčebné služby. Tyto jednotky obvykle obsahují více lůžek a slouží pacientům, kteří potřebují hospitalizaci, aniž by bylo nutné umístění na jednotku intenzivní péče nebo na jakoukoli jinou specializovanou jednotku (59).

Jednotka intenzivní péče

Jednotka intenzivní péče (dále jen JIP) má celkem 8 monitorovaných lůžek a zaměřuje se především na poskytování péče o pacienty s akutními cévními mozkovými příhodami v rámci iktového centra, která může zahrnovat trombolytickou terapii. Navíc je otevřena všem neurologickým pacientům, kteří vyžadují intenzivní péči, včetně těch, kteří potřebují umělou plicní ventilaci (60).

Ambulance

Ambulance slouží jako vyhrazené pracoviště pro provádění vyšetření pacientů a ambulantních výkonů. Není zde lůžková část ani není možnost lůžkového ubytování. Jde o zdravotnické pracoviště, kam mohou pacienti docházet například na čištění ran, převazy a podobně (59).

Urgentní příjem

Pohotovostní oddělení, které se nachází v přízemí budovy CAM (Centrum akutní medicíny), je snadno dostupné pro každého. Jedná se o samostatné oddělení, kde spolupracuje široké spektrum lékařů při poskytování diagnostické a terapeutické péče o pacienty se závažnými zdravotními problémy. Oddělení je vybaveno 4 lůžky s monitorovacím zařízením, 1 resuscitačním boxem a 2 čekárnami (61).

4.2 Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče České republiky je samostatná a demokratická odborová organizace, která sdružuje pracovníky z různých oborů v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb. Jejimi členy jsou pracovníci zaměstnaní v nemocnicích, psychiatrických zařízeních, lékařských pohotovostních službách, lázních, hygienických službách a různých dalších zdravotnických zařízeních. Dále slouží v domovech pro seniory, specializovaných zařízeních pro osoby s tělesným a mentálním postižením, kojeneckých ústavech a všech dalších formách zdravotnických a sociálních zařízení (62).

Odborový svaz je členem Českomoravské konfederace odborových svazů a aktivně se účastní i jejich akcí. V oblasti zdravotnictví úzce spolupracují s Lékařským odborovým klubem – Svaz českých lékařů. Kromě toho aktivně spolupracují s dalšími odborovými svazy, občanskými sdruženími a neziskovým sektorem, aby dosáhli svých cílů. Při sledování svých cílů navíc rozšiřují spolupráci na odbory na evropské úrovni (62).

Odbory sdružují odborové organizace základní, místní a regionální. Členové výboru vedou sociální dialog se zaměstnavateli, sjednávají kolektivní smlouvy, zajišťují bezpečnost a ochranu zdraví všech zaměstnanců a podílejí se na pořádání společenských a kulturních akcí ve svých provozovnách. Odbory jsou samostatné právnické osoby, které se ochotně sdružují k prosazování vlastních potřeb a zájmů (62).

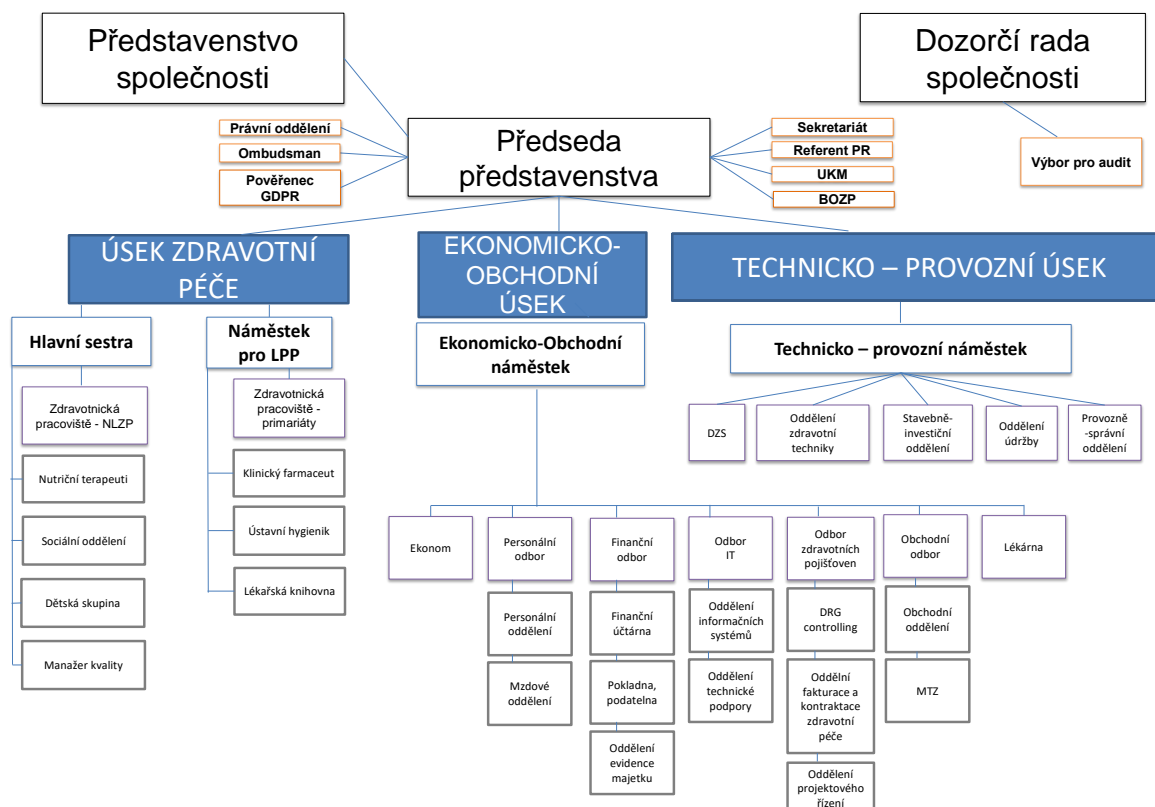
Organizační struktura

Nemocniční odbory jsou přidruženy k Odborovému svazu zdravotnictví a sociální péče, který má hierarchickou organizační strukturu. V rámci této struktury působí základní odborové organizace v jednotlivých nemocnicích a krajská rada ve vyšším postavení. Krajská rada je složena z volených členů ze zdravotnických zařízení v kraji. Zájmy zdravotnických pracovníků na celostátní úrovni zastupuje výkonná rada, která se skládá ze zástupců krajských rad (63).

Jménem společnosti jedná představenstvo. Za představenstvo jedná navenek vždy společně dva členové představenstva. Podepisování za společnost se uskutečňuje tak, že při označení smluvní strany připojí svůj podpis dva členové představenstva (63).

Dozorčí rada má celkem 9 členů, jejíž předsedou je Ing. Dan Jiránek. Členů představenstva je 5, kde Ing. Jaromír Bureš je předsedou představenstva a Markéta Fröhlichová je místopředsedkyní (63).

Obrázek 7: Organizační struktura Oblastní nemocnice Kladno 2023



Zdroj: (63)

Výhody pro členy

Členové odborů mají několik výhod, jako je bezplatná právní podpora poskytovaná jak odborovými právníky, tak právní poradenství D.A.S., které je plně hrazeno z členských příspěvků. Mají také přístup k zajišťovacímu fondu financovanému z členských příspěvků, který jim umožňuje žádat o příspěvky v případě pracovní neschopnosti, hospitalizace, porodu a pohřbu. Dále mohou využít zvýhodněné možnosti pojištění hmotné odpovědnosti. Pokud je zaměstnanec členem odborové organizace, má přístup do benefičního portálu ODBORY PLUS, který nabízí možnosti využití řady výhod a slev.

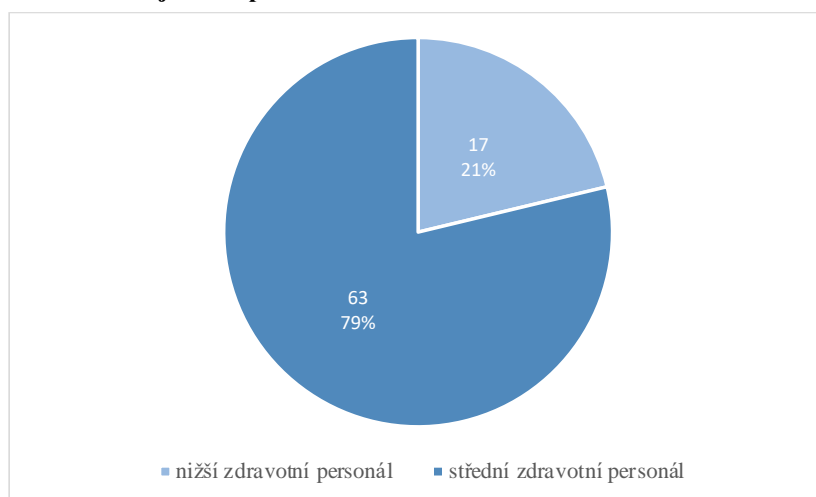
4.3 Dotazníkové šetření

V podniku Oblastní nemocnice Kladno bylo provedeno dotazníkové šetření, ve kterém bylo respondentům položeno celkem 10 otázek. Celkově 5 z těchto otázek byly statistické formy, na zjištění pracovního zařazení (graf č. 2), oddělení, na kterém pracují a jak dlouho pracují v ON Kladno a.s., konkrétně na oddělení jednotky intenzivní péče (graf č. 3), pohlaví

(graf č. 4) a zda jsou členy OO (graf č. 5). Zbýlých 5 otázek se týkalo tématu probíraného v teoretické části této bakalářské práce.

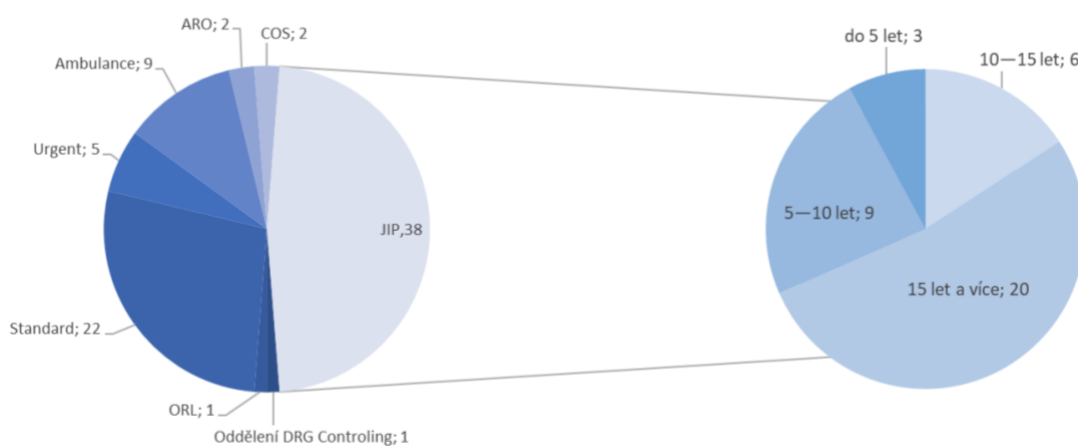
Dotazníkové šetření probíhalo zcela anonymně pomocí Formuláře Google s celkovou návratností 80 dotazníků. Zkoumaný vzorek při pravděpodobnosti odpovědi: ano, jsem členem odborové organizace 40 % a intervalu spolehlivosti 95 % je reprezentativní pro populaci s možnou chybou odpovědi 10,70 %.

Graf 2: Jaké je Vaše pracovní zařazení?



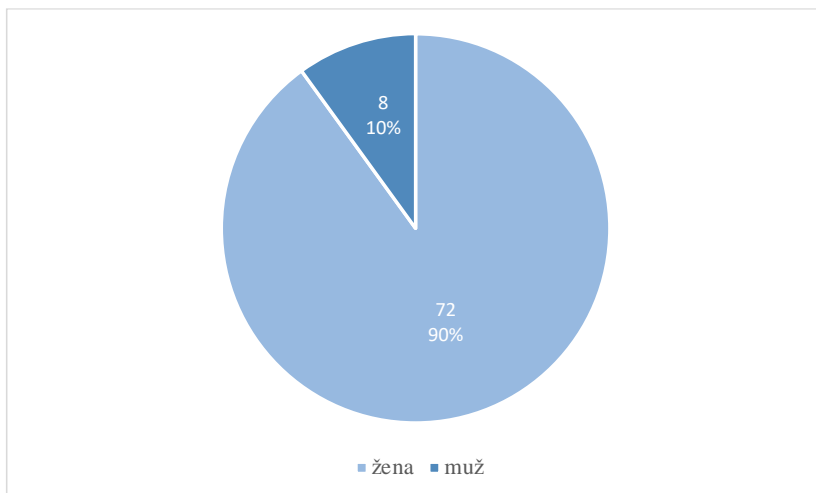
Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Graf 3: Na jakém oddělení pracujete? Jak dlouho pracujete v ON Kladno a.s.?



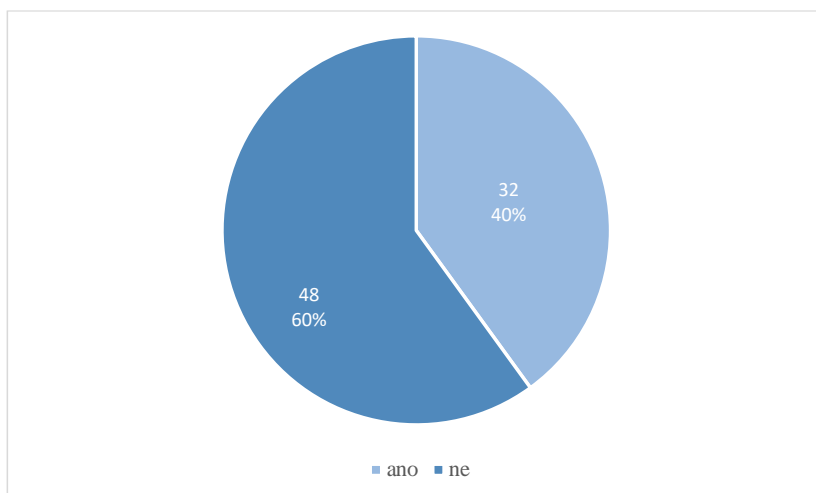
Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Graf 4: Jaké je Vaše pohlaví?



Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Graf 5: Jste členem odborové organizace?



Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

5 Výsledky a diskuse

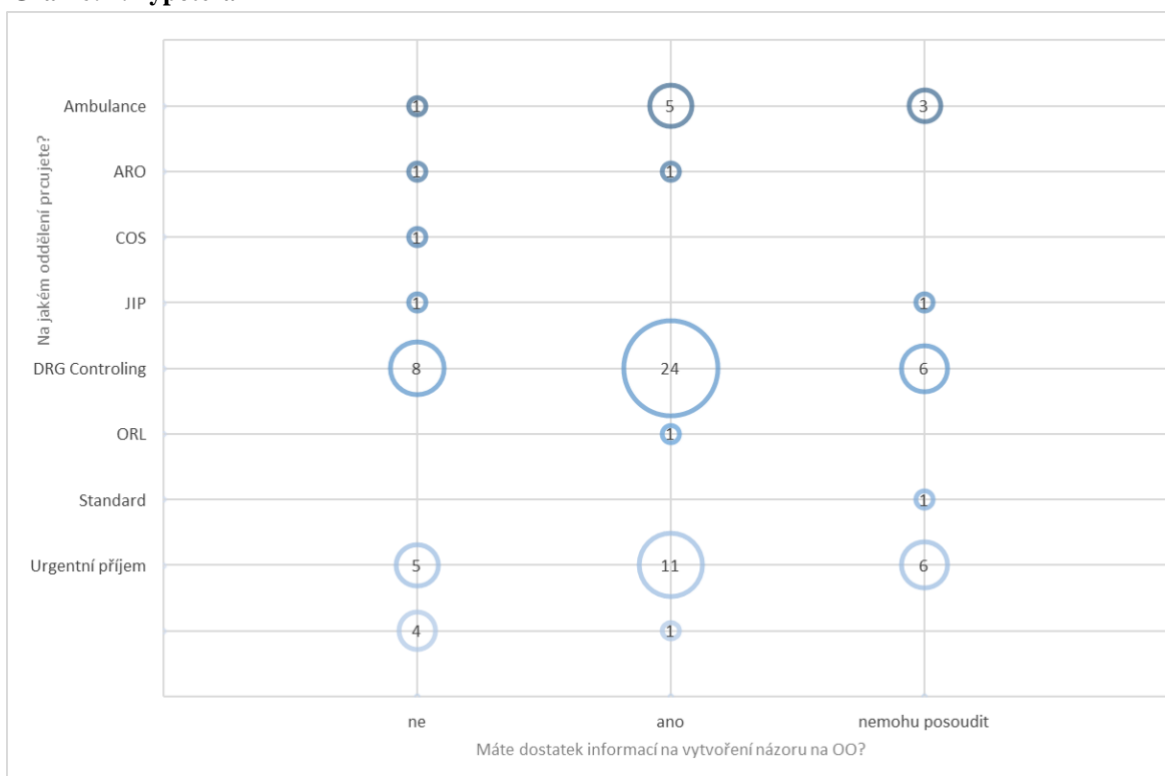
5.1 Výsledky

V následující kapitole je provedeno vyhodnocení stěžejních 7 testovaných hypotéz, přičemž celý text je doplněn o další důležité souvztahnosti.

1. hypotéza
H₀: Míra povědomí o činnosti odborové organizace nemá vliv na míru participace v ON Kladno a.s.
H₁: Míra povědomí o činnosti odborové organizace má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.

Pro testování této hypotézy byla respondentům pokládána otázka: „**Máte dostatek informací pro to, abyste si dokázali vytvořit názor na činnost odborové organizace?**“

Graf 6: 1. hypotéza



Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Zajímavostí v oblasti informovanosti je, že nejvíce informací disponují zaměstnanci z oddělení JIP, což samozřejmě souvisí i s nejvyšším zastoupením v rámci této skupiny respondentů ve výzkumu.

Tabulka 3: Výpočet 1. hypotézy – Chí-kvadrát test

Naměřené hodnoty	Počet z Jste členem stávající odborové organizace?	Počet z Jste členem stávající odborové organizace?		
		ne	ano	Celkový součet
Naměřené hodnoty	Popisky řádků			
	ne	17	3	20
	ano	16	27	43
	nemohu posoudit	15	2	17
	Celkový součet	48	32	80
Očekávané hodnoty	Počít z Máte dostatek informací?			
	ne	12	8	n/a
	ano	25,8	17,2	n/a
	nemohu posoudit	10,2	6,8	n/a

Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Pro vyhodnocení správného statistického výsledku bylo použito porovnávání p hodnoty a předem stanovené hodnoty $\alpha = 0,05$.

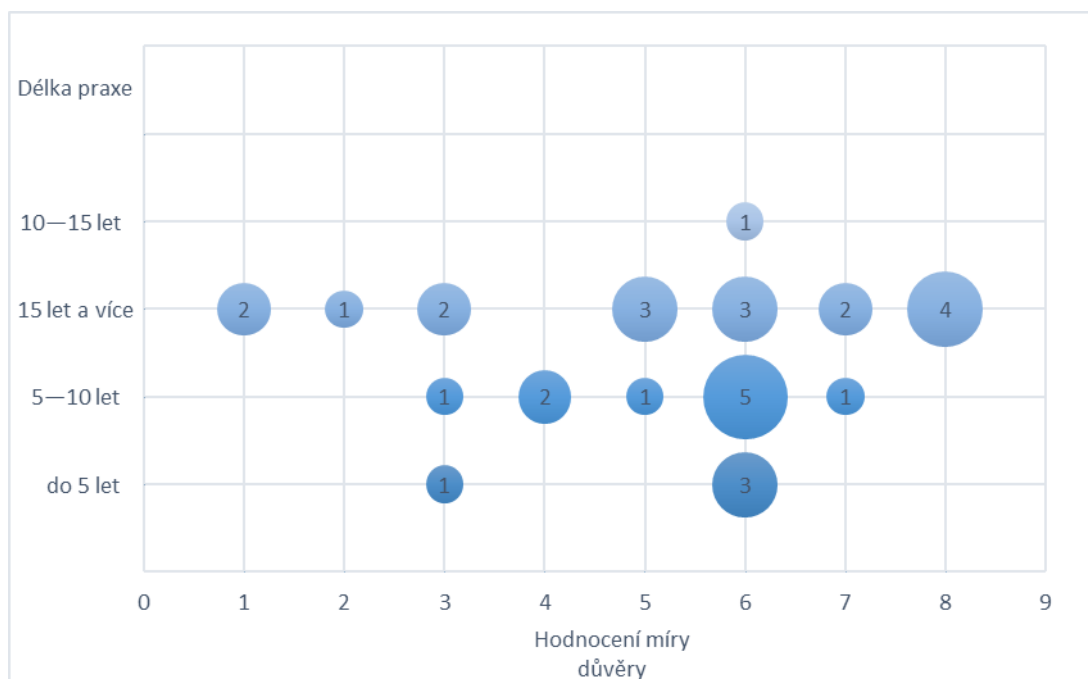
P hodnota pro 1. hypotézu je menší než 0,001 a tudíž byla zamítnuta nulová hypotéza a byla přijata hypotéza alternativní.

V rámci této analýzy bylo potvrzeno, že **míra povědomí o činnosti odborové organizace má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.** Lze tedy usuzovat, že zvýšený důraz na poskytování komplexních informací o činnosti OO má pozitivní vliv na následné členství a pokud OO cílí na rozšíření členské základny měla by se zaměřit na intenzivní informační kampaň směrem k zaměstnancům ON Kladno a.s.

Pro testování druhé hypotézy byla respondentům pokládána otázka: **„Jak byste ohodnotili míru důvěry vůči činnosti odborové organizace?“**

Následující graf je zajímavý z pohledu porovnání délky praxe respondentů a jejich důvěry v odborovou organizaci. Nejčastější hodnota škály byla 6 hlavně u respondentů, kteří pracují v ON Kladno a.s. 5-10 let.

Graf 7: Hodnocení míry důvěry vůči délce praxe



Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

V první řadě druhé hypotézy je nejprve proveden dvouvýběrový F-test pro rozptyl, kterým se ověřuje, zda dva výběrové soubory pocházejí z rozdělení se stejným rozptylem. Tedy, zda oba soubory vykazují podobný rozptyl náhodné veličiny. Je důležité poznamenat, že tento test předpokládá, že pozorované hodnoty v obou souborech vzorků jsou normálně rozděleny. Následně je stanovena nulová hypotéza a odpovídající alternativní hypotéza pro testování F-testu.

H_0 : rozptyly obou souborů jsou stejné
H_1 : rozptyly obou souborů nejsou stejné

Tabulka 4: Výpočet 2. hypotézy pomocí F-testu

Jak byste ohodnotili míru důvěry vůči činnosti odborové organizace?		
	<i>Jsem členem</i>	<i>Nejsem členem</i>
Stř. hodnota	7,156	3,938
Rozptyl	5,104	4,996
Pozorování	32,000	48,000
Rozdíl	31,000	47,000
F	1,022	n/a
P(F<=f) (1)	0,465	n/a
F krit (1)	1,695	n/a

Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Pomocí F-testu bylo zjištěno, že p hodnota = 0,465 je větší než $\alpha = 0,05$ a tudíž nelze zamítnout nulovou hypotézu. Rozptyly obou souborů jsou stejné a dále je použit dvouvýběrový t-test s rovností rozptylů.

2. hypotéza
H₀: Míra důvěry vůči činnosti odborové organizace nemá vliv na míru participace v ON Kladno a.s.
H₁: Míra důvěry vůči činnosti odborové organizace má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.

Tabulka 5: Výpočet 2. hypotézy pomocí T-testu

Jak byste ohodnotili míru důvěry vůči činnosti odborové organizace?		
	<i>Jsem členem</i>	<i>Nejsem členem</i>
Stř. hodnota	7,156	3,938
Rozptyl	5,104	4,996
Pozorování	32,000	48,000
Společný rozptyl	5,039	n/a
Hyp. rozdíl stř. hodnot	-	n/a
Rozdíl	78,000	n/a
t Stat	6,283	n/a
P(T<=t) (1)	0,000	n/a
t krit (1)	1,665	n/a
P(T<=t) (2)	0,000	n/a
t krit (2)	1,991	n/a

Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Tímto statistickým výpočtem byla zjištěna p hodnota menší než 0,001. V porovnání s $\alpha = 0,05$ je p hodnota menší, a proto se zamítá nulová hypotéza. Bylo potvrzeno, že **míra důvěry vůči činnosti odborové organizace má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.** Lze předpokládat, že důvěra v činnost odborové organizace může ovlivnit úroveň participace v ON Kladno a.s. Zaměstnanci jsou ochotnější aktivně se účastnit, pokud mají důvěru v odborovou organizaci a věří, že tato organizace hájí jejich zájmy a efektivně zastupuje pracovníky.

Pro statistické vyhodnocení třetí hypotézy byla respondentům pokládána otázka: „**Co je/bylo Vaším hlavním motivem pro vstup do odborové organizace? (vyberte jednu nebo více možností)**“

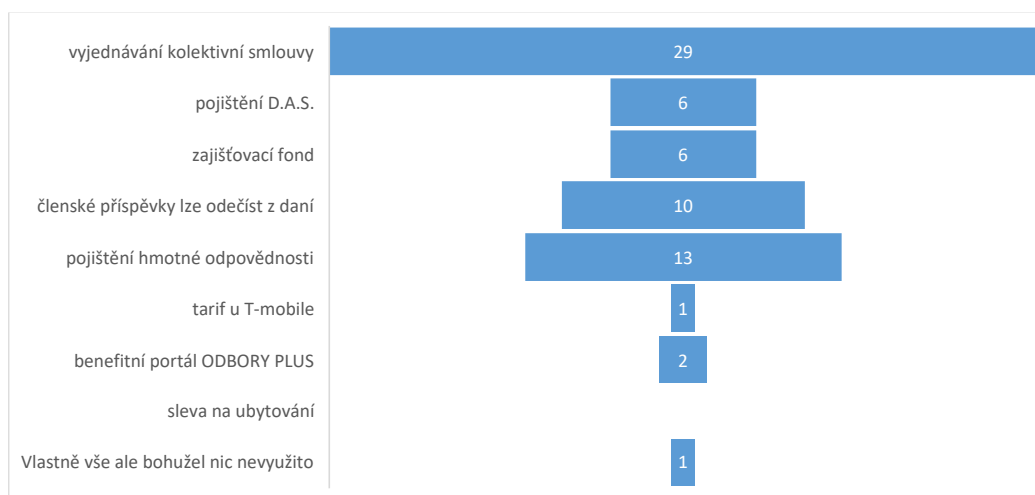
3. hypotéza
H₀: Mezi jednotlivými motivy pro vstup do odborové organizace neexistují významné rozdíly
H₁: Mezi jednotlivými motivy pro vstup do odborové organizace existují významné rozdíly

V tomto případě byla použita statistická metoda pomocí testu ANOVA. Při statistickém vyhodnocování pomocí analýzy rozptylu musí výběrové soubory splnit tři předpoklady (5):

- výběr pochází z normálního rozdělení,
- výběry jsou nezávislé,
- výběry se shodují v rozptylech.

Tyto hypotézy byly vyhodnocovány u zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace v ON Kladno a.s.

Graf 8: Porovnání motivů pro vstup do OO



Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Dle odpovědí se dalo očekávat, že mezi hlavní důvody pro vstup do OO bylo vyjednávání kolektivní smlouvy pro všechny zaměstnance, pojištění hmotné odpovědnosti a odečtení členských příspěvků z daní.

Tabulka 6: Výpočet 3. hypotézy pomocí ANOVY

Možnosti odpovědi	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl	směrodatná odchylka
vyjednávání kolektivní smlouvy pro všechny zaměstnance	32	29	0,906	0,088	0,296
pojištění D.A.S. – zajištění právních služeb	32	6	0,188	0,157	0,397
zajišťovací fond – v případě nemoci, porodu a pohřbu výplata finanční kompenzace	32	6	0,188	0,157	0,397
členské příspěvky lze odečíst z daní	32	10	0,313	0,222	0,471
pojištění hmotné odpovědnosti	32	13	0,406	0,249	0,499
tarif u T-mobile – pro členy za zvýhodněné ceny	32	1	0,031	0,031	0,177
benefitní portál ODBORY PLUS	32	2	0,063	0,060	0,246
sleva na ubytování	32	0	0,000	0,000	0,000

Zdroj variability	SS	Rozdil	MS	F	Hodnota P	F krit
Mezi výběry	19,559	7	2,794	23,170	4,31319E-24	2,047
Všechny výběry	29,906	248	0,121			
Celkem	49,465	255				

Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

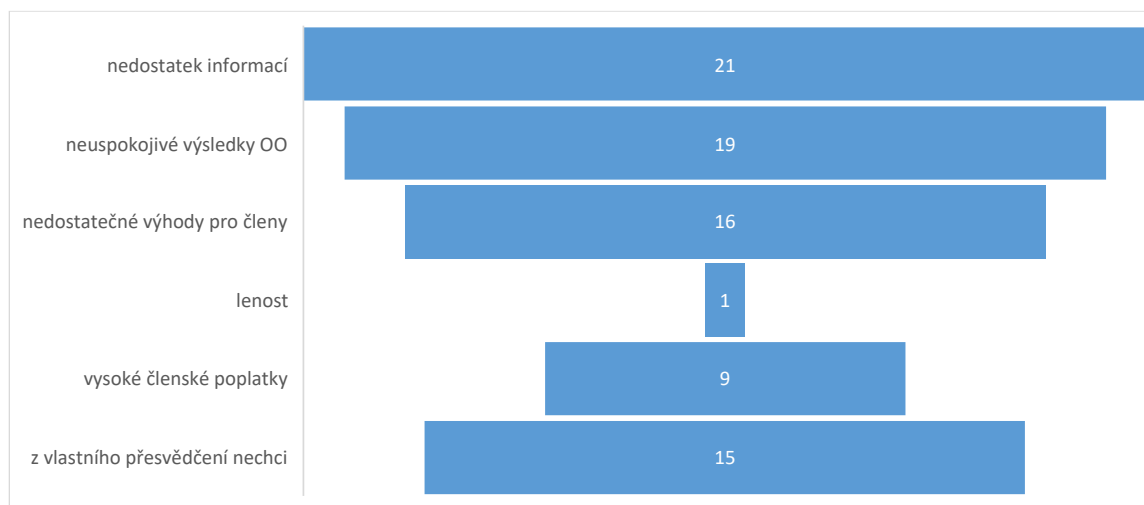
Při porovnání hodnoty p , která je menší než 0,001 a $\alpha = 0,05$ bylo vyhodnoceno, že nulová hypotéza se zamítá a přijímá se hypotéza alternativní. Statistickou metodou analýzy rozptylu bylo potvrzeno, že **mezi jednotlivými motivy pro vstup do odborové organizace existují významné rozdíly.**

Pro statistické vyhodnocení čtvrté hypotézy byla respondentům pokládána otázka: **„Co je/bylo hlavní bariérou pro vstup do odborové organizace? (vyberte jednu nebo více možností)“**

4. hypotéza
H₀: Mezi jednotlivými bariérami pro vstup do odborové organizace neexistují významné rozdíly
H₁: Mezi jednotlivými bariérami pro vstup do odborové organizace existují významné rozdíly

V tomto případě byla použita statistická metoda pomocí testu ANOVA. Tyto hypotézy byly vyhodnocovány u zaměstnanců, kteří nejsou členy odborové organizace v ON Kladno a.s.

Graf 9: Porovnání bariér pro vstup do OO



Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Při porovnání odpovědí nebylo prokazatelně zřejmé, zda mezi bariérami pro vstup do OO existují významné rozdíly. Ojedinelá byla pouze odpověď „lenost“, kterou napsal respondent do možnosti „jiné“.

Tabulka 7: Výpočet 4. hypotézy pomocí ANOVY

Možnosti odpovědi	Počet	Součet	Průměr	Rozptyl	Směrodatná odchylka
nedostatek informací	48	21	0,438	0,251	0,501
neuspokojivé výsledky vyjednávání odborové organizace	48	19	0,396	0,244	0,494
nedostatečně nastavené benefity/výhody pro členy	48	16	0,333	0,227	0,476
lenost	48	1	0,021	0,021	0,144
vysoké členské poplatky	48	9	0,188	0,156	0,394
nemohu identifikovat žádné bariéry, z vlastního přesvědčení nechci	48	15	0,313	0,219	0,468

Zdroj variability	SS	Rozdíl	MS	F	hodnota P	Fkrit
Between Groups	5,65625	5	1,13125	6,0692	2,3468E-05	2,24601519
Within Groups	52,5625	282	0,186392			
Total	58,2188	287				

Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Pomocí analýzy rozptylu bylo zjištěno, že p hodnota je menší než 0,001 a $\alpha = 0,05$ a proto se nulová hypotéza zamítá a přijímá se hypotéza alternativní. Prokázalo se tedy, že mezi jednotlivými bariérami pro vstup do odborové organizace existují významné rozdíly.

5. hypotéza
H₀: Příslušnost k danému oddělení nemá vliv na míru participace v ON Kladno a.s.
H₁: Příslušnost k danému oddělení má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.

Pro testování této hypotézy byla respondentům pokládána otázka: „Na jakém oddělení pracujete?“

Tabulka 8: Výpočet 5. hypotézy – Chí-kvadrát test

Náměřené hodnoty	Počet z Najakém oddělení pracujete?	Počet z Jste členem stávající odborové organizace?			
		ne	ano	Celkový součet	
Náměřené hodnoty	Popisky řádků				
	ambulance	6	3	9	
	ARO	1	1	2	
	COS	2	0	2	
	JIP	18	20	38	
	Odbor zdravotních pojišťoven - Oddělení DRG Controlling	1	0	1	
	ORL	0	1	1	
	standard	15	7	22	
	urgentní příjem	5	0	5	
	Celkový součet	48	32	80	
	Očekávané hodnoty	Popisky řádků	ne	ano	n/a
		ambulance	5,4	3,6	n/a
		ARO	1,2	0,8	n/a
COS		1,2	0,8	n/a	
JIP		22,8	15,2	n/a	
Odbor zdravotních pojišťoven - Oddělení DRG Controlling		0,6	0,4	n/a	
ORL		0,6	0,4	n/a	
standard		13,2	8,8	n/a	
urgentní příjem		3	2	n/a	

Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

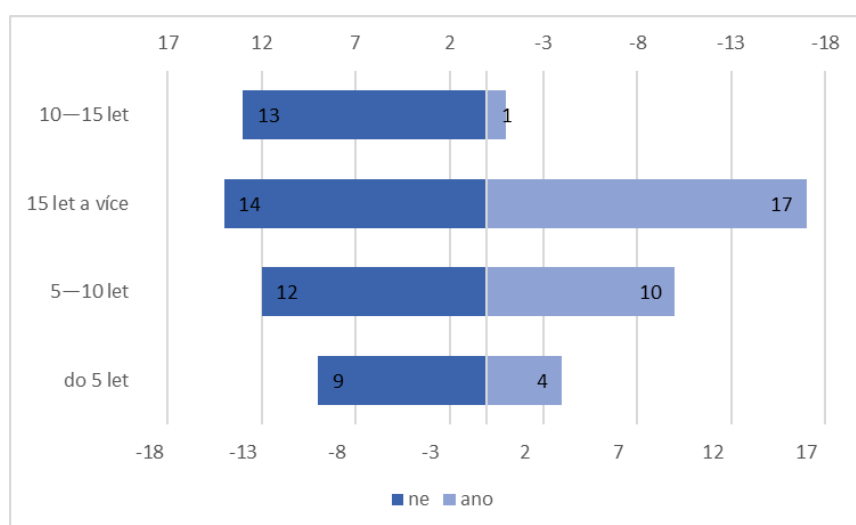
P hodnota je pro 5. hypotézu 0,176, což je větší než 0,05 a to znamená, že nulová hypotéza se nezamítá. **Příslušnost k danému oddělení nemá vliv na míru participace v ON Kladno a.s.**

6. hypotéza
H₀: Délka vykonávané praxe nemá vliv na míru participace v ON Kladno a.s.
H₁: Délka vykonávané praxe má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.

Pro testování této hypotézy byla respondentům pokládána otázka: „**Jak dlouho pracujete v Oblastní nemocnici Kladno a.s.?**“

Dle odpovědí respondentů se dalo očekávat, že délka praxe bude mít vliv na míru participace v ON Kladno a.s. Graf poukazuje na skutečnost, že respondenti, kteří jsou zaměstnaní v ON Kladno a.s. déle než 15 let jsou více participováni do OO.

Graf 10: Porovnání praxe v ON Kladno a.s. a mírou participace



Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Tabulka 9: Výpočet 6. hypotézy – Chí-kvadrát test

Naměřené hodnoty	Počet z Jak dlouho pracujete v ON Kladno a.s.?	Počet z Jste členem stávající odborové organizace?		
		ne	ano	Celkový součet
	Popisky řádků			
	10–15 let	13	1	14
	15 let a více	14	17	31
	5–10 let	12	10	22
	do 5 let	9	4	13
	Celkový součet	48	32	80
Očekávané hodnoty	Popisky řádků	ne	ano	n/a
	10–15 let	8,4	5,6	n/a
	15 let a více	18,6	12,4	n/a
	5–10 let	13,2	8,8	n/a
	do 5 let	7,8	5,2	n/a

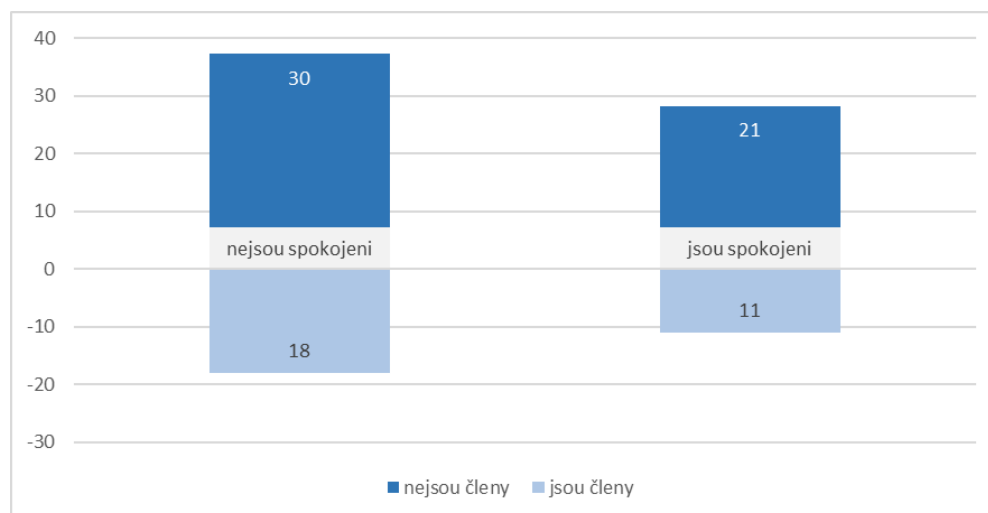
Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Při porovnání hodnoty $p < 0,020$ a $\alpha = 0,05$ bylo zjištěno, že se nulová hypotéza zamítá a přijímá se hypotéza alternativní. Pomocí chí-kvadrát testu bylo potvrzené, že **délka vykonávané praxe má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.**

7. hypotéza
H₀: Spokojenost s nastavením mzdových podmínek nemá vliv na členství v OO v ON Kladno a.s.
H₁: Spokojenost s nastavením mzdových podmínek má vliv na členství v OO v ON Kladno a.s.

Pro testování této hypotézy byla respondentům pokládána otázka: „**Jste spokojeni s nastavením mzdových podmínek?**“

Graf 11: Porovnání spokojenost s nastavením mzdových podmínek vůči míře participace v OO



Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Tabulka 10: Výpočet 7. hypotézy – Chí-kvadrát test

Naměřené hodnoty	Počet z Jste spokojeni s nastavením mzdových podmínek?	Počet z Jste členem stávající odborové organizace?		
		ne	ano	Celkový součet
Očekávané hodnoty	Popisky řádků			
	ne	30	21	51
	ano	18	11	29
	Celkový součet	48	32	80
	Popisky řádků	ne	ano	n/a
	ne	30,6	20,4	n/a
ano	17,4	11,6	n/a	

Zdroj: vlastní zpracování dle získaných dat

Při testování této hypotézy byla zjištěna p hodnota = 0,776, která je větší než hodnota $\alpha = 0,05$ a proto se nulová hypotéza nezamítá. **Spokojenost s nastavením mzdových podmínek nemá vliv na členství v OO v ON Kladno a.s.**

5.2 Diskuze

Oblastní nemocnice Kladno je důležitým aktérem v regionu, neboť zajišťuje zdravotní péči pro značnou spádovou oblast. S ohledem na skutečnost, že České zdravotnictví se potýká v současnosti s mnoha problémy, jako například nedostatek finančních prostředků (64), úhradová komplikovanost a také nedostatek některých specializovaných profesí (65), efektivní činnost odborových organizací může některé problémy alespoň částečně pomoci vyřešit (66). Je proto důležité sledovat, nejen to, jak se vyvíjí míra odborové angažovanosti v čase (tzn. v tomto případě míra angažovanosti v čase vzrostla), ale také to, které motivy působí na volbu stát se členem odborové organizace.

Během šetření bylo zjištěno několik zajímavých poznatků, například první hypotéza nám říká, že míra povědomí o činnosti odborové organizace má vliv na míru participace v ON Kladno a.s. Z toho vyplývá, že je žádoucí současné zaměstnance důkladně důrazně informovat o benefitech a celkově o činnosti spojených s působením této odborové organizace.

Důležitost informačních kampaní o činnosti OO potvrzují i zahraniční autoři. Například zahraniční autor Cardoso (52) a další zjistili, že: ošetrovatelské skupiny musí lépe spolupracovat a rozumně využívat své zdroje, aby získaly více pozornosti veřejnosti. Více než polovina těchto skupin má méně než 500 členů a většina z nich nemá peníze na komunikaci. Proto většina těchto organizací příležitostně komunikuje s novináři, vytváří zprávy o problémech a zaměřuje se převážně na sestry, čímž udržuje oběh informací mezi sestrami.

Samozejmě lze konstatovat, že informovanost/komunikace přispívá k budování důvěry. Což je obecný fakt používaný i v marketingové oblasti (67). V dnešní době navíc hraje významnou roli online komunikace což celý proces komunikace ulehčuje.

OO jsou na vzestupu, protože individualita nemá takovou šanci k dosažení výsledku jako když je to organizovaná skupina vedena odborníky. Při testování druhé hypotézy bylo vyhodnoceno, že míra důvěry vůči činnosti odborové organizace má vliv na míru participace v ON Kladno a.s. Úroveň účasti v ON Kladno a.s. pravděpodobně bude ovlivněna důvěrou zaměstnanců v odbory. Když zaměstnanci věří odborům a vnímají je jako obhájce svých zájmů, jsou více nakloněni k aktivnímu zapojení do činnosti organizace. Tato důvěra je klíčová, protože poskytuje zaměstnancům jistotu, že odbory je budou účinně zastupovat a

chránit jejich práva v rámci společnosti. V důsledku toho silná víra ve schopnost odborů chránit své zájmy podporuje pocit zplnomocnění zaměstnanců a motivuje je k aktivní účasti na iniciativách a kampaních organizovaných odbory.

Vyhodnocení čtvrté a páté hypotézy řešilo motivy pro vstup do OO u zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace a bariéry pro vstup do OO pro zaměstnance, kteří členy nejsou. Překážky vstupu do odborů se mohou výrazně lišit v závislosti na různých faktorech, jako je odvětví, geografická poloha, povaha práce, a dokonce i vnitřní struktura organizace.

Šestá hypotéza řešila, zda příslušnost k danému oddělení má nebo naopak nemá vliv na míru participace v odborové organizaci v ON Kladno a.s. V případě neexistence jakýchkoli výhod nebo specifických podmínek spojených s odborovou příslušností, které se týkají pouze konkrétního oddělení, je možné, že vliv tohoto oddělení na rozhodování o účasti bude snížen. Pokud se však primární zájmy a záležitosti, kterými se odbory zabývají, vztahují na zaměstnance v celé organizaci, spíše, než aby byly úzce zaměřeny na určitá oddělení, mohlo by to vést k vyváženější a spravedlivější úrovni zapojení zaměstnanců napříč všemi odděleními.

Zajímavou a poslední hypotézou je, že spokojenost s nastavením mzdových podmínek nemá vliv na členství v OO v ON Kladno a.s. Ačkoliv Joanne Spetz (54) a další autoři pomocí regresní analýzy došli k závěru, že členství v odborech může hrát klíčovou roli při zajišťování toho, aby jednotlivci dostávali spravedlivé platy, bez ohledu na jejich rasový původ nebo geografický původ. Kromě toho existují důkazy, které naznačují, že sestry v odborech mohou pozorovat pomalejší tempo růstu mezd, když získávají více zkušeností, ve srovnání se sestrami, které nejsou členy odborů.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo prozkoumat roli odborů a jejich vliv ve společnosti, jakož i rozvinout širší přehled činnosti a fungování odborů. Vlastní práce byla zaměřena na získávání poznatků od zaměstnanců konkrétního zdravotnického zařízení ohledně jejich pohledu na tuto záležitost.

Dnes jsou odbory důležitou součástí současné společnosti a zastupují různé společenské funkce. Z dostupných informací je však zřejmé, že se potýkají s řadou problémů, které ovlivňují jejich postavení ve společnosti. Tyto překážky zahrnují pokles počtu členů, nedostatečnou informovanost jejich role mezi pracovníky (zejména v menších podnicích) a skutečnost, že odbory hájí zájmy i neorganizovaných zaměstnanců. V porovnání země jako Švédsko, Norsko, Finsko nebo Dánsko v Evropě dosáhly pozoruhodné prosperity a mají dobře vyvinutý sociální systém. Stojí za zmínku, že tyto země se mohou pochlubit také pozoruhodně vysokou úrovní odborové organizace, která se blíží téměř 70 %. Zatímco počet odborářů v České republice v roce 2018 kolísá kolem 11 % (68).

Výzkumná část byla provedena metodou kvantitativního výzkumu pomocí dotazníkového šetření, které bylo shledáno jako vhodné. Návratnost dotazníkového šetření byla od 80 zaměstnanců z již zmíněné Oblastní nemocnice Kladno, a to jak s těmi, kteří jsou členy odborové organizace, tak s těmi, kteří členy nejsou. Mým cílem bylo pomocí výzkumných otázek porozumět tomu, jak zaměstnanci u tohoto konkrétního zaměstnavatele vnímají činnost a roli odborů na svém pracovišti.

Primárním účelem odborů a základním důvodem jejich založení je ochrana práv a blahobytu zaměstnanců zlepšováním a prosazováním lepších pracovních podmínek. Je prakticky nemožné, aby jednotliví pracovníci dosáhli takových výhod bez nějaké formy organizovaného zastoupení.

Zaměstnanci, kteří jsou součástí organizace, však chápou, že větší a jednotnější členská základna zlepšuje jejich schopnost vyjednávat se zaměstnavatelem. Tlak na vyšší mzdy proto vidí jako jeden z důvodů, proč do organizace vstoupit. Právě ti, kteří nejsou členy, si toho nemusí být vědomi a z jejich pohledu nemusí mít členství v této věci žádný význam. Mohlo by to být způsobeno nedostatkem informací, což je vedlo k tomu, že se na úsilí organizace dívají spíše negativně.

V České republice zaujímají odborové organizace významné postavení ve společnosti a jsou nedílnou součástí politického systému. Odbory se snaží přizpůsobit politickým a ekonomickým změnám, které často ovlivňují pracovní právo, což vede k vývoji strategií pro dosažení jejich cílů. Jejich budoucnost spočívá v realizaci těchto cílů ve prospěch zaměstnanců, zvyšováním jejich odbornosti a podporou aktivního zapojení v legislativním a politickém rámci. Bez podstatné podpory a zájmu samotných zaměstnanců však jejich cesta může čelit značným problémům.

7 Seznam použitých zdrojů

1. 262/2006 Sb. Zákoník práce. *Zákony pro lidi* [online]. [vid. 2023-11-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
2. AION CS-. 89/2012 Sb. Občanský zákoník (nový). *Zákony pro lidi* [online]. [vid. 2023-11-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>
3. 489/1990 Sb. Úmluva o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat. *Zákony pro lidi* [online]. [vid. 2023-11-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1990-489>
4. CIESLAR, Jan. Zdravotní péče v roce 2021 vyšla na 55 tisíc korun na jednoho obyvatele. *Zdravotní péče v roce 2021 vyšla na 55 tisíc korun na jednoho obyvatele* [online]. 20. září 2023 [vid. 2023-10-18]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zdravotni-pece-v-roce-2021-vysla-na-55-tisic-korun-na-jednoho-obyvatele>
5. HOŠKOVÁ, Pavla, Andrea JINDROVÁ, Marie PRÁŠILOVÁ a Rudolf ZEIPPELT. *Statistika I*. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2013. ISBN 978-80-213-2341-4.
6. HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL. *Praktikum makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-158-8.
7. KLÍNSKÝ, Petr, Otto MÜNCH, Yveta FRYDRYŠKOVÁ a Jarmila ČECHOVÁ. *Ekonomika pro ekonomicky zaměřené obory středních škol*. Druhé, aktualizované vydání. Praha: Eduko, 2016. ISBN 978-80-88057-32-1.
8. MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurz*. 11. vyd. Slaný: Melandrium, 2010. ISBN 978-80-86175-70-6.
9. MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999. ISBN 978-80-7169-891-3.
10. FALTOVÁ LEITMANOVÁ, Ivana, Jiří ALINA, Filip PETRÁCH, Jaroslav ŠETEK a Tomáš. VOLEK. *Mikroekonomie I: pro bakalářské studium*. 1. vydání. Jesenice: Ekopress, 2018. ISBN 978-80-87865-48-4.
11. ONDRČKA, Pavel. *Makroekonomie různých ekonomických proudů*. 2006. ISBN 80-210-3993-0.
12. Statistická ročenka České republiky 2010. *Český statistický úřad* [online]. 2010 [vid. 2023-10-21]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3101-10>
13. SCHILLER, Bradley R. *Mikroekonomie dnes*. Vyd. 1. Přel. Vilém. JUNGSMANN. Brno: Computer Press, 2004. ISBN 978-80-251-0109-4.
14. BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. B.m.: GRADA Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
15. SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. *Economics*. 19th ed. Boston: McGraw-Hill Irwin, 2010. The McGraw-Hill series economics. ISBN 978-0-07-351129-0.
16. BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální*

- problém*. Vyd. 1. Praha: Grada Pub, 2002. Psyché. ISBN 978-80-247-9006-0.
17. SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 978-80-210-1251-6.
 18. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Nové ukazatele nezaměstnanosti. *Nové ukazatele nezaměstnanosti* [online]. 20. prosinec 2014 [vid. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/fd002a259d>
 19. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). *Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)*. 2015.
 20. JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3259-6.
 21. Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2022. *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2022* [online]. [vid. 2023-10-21]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych
 22. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Hrubý domácí produkt (HDP). *Hrubý domácí produkt (HDP) - Metodika* [online]. 24. srpen 2022 [vid. 2023-02-10]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/hruby_domaci_produk_t_-hdp-
 23. HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2004. ISBN 978-80-7179-764-7.
 24. BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020. ISBN 978-80-7380-831-0.
 25. CUDZIKOVA, Šárka. *Základy makroekonomie* [online]. 2018 [vid. 2023-02-10]. ISBN 978-80-88418-34-4. Dostupné z: <https://www.vovcr.cz/odz/ekon/436/page08.html>
 26. BARRO, Robert J. *Macroeconomics*. 5th ed. Cambridge, Mass: MIT Press, 1997. ISBN 978-0-262-02436-5.
 27. HEPPNEROVÁ, Denisa. *Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance*. Praha: ČMKOS. B.m.: Praha: ČMKOS, 2006.
 28. KUBÍNKOVÁ, Marcela. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích* [online]. [vid. 2023-11-23]. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni-pravo/files/kubinkova.html>
 29. POKORNÝ, Jiří, Alžběta KRATINOVÁ, Anna JONÁKOVÁ, Jaroslav ŠULC a Dušan MARTINEK. *Historie, odbory a společnost: cesta k lepší budoucnosti*. 1. vydání. Praha: ČMKOS, 2020. ISBN 978-80-86809-24-3.
 30. NĚMEC, Václav a Jan SURÝ. *Dělnická hnutí. dějepis.com* [online]. 2013 [vid. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.dejepis.com/ucebnice/delnicka-hnuti/>
 31. JEČNÝ, Milo, Karel TAUER a Jan KABOUREK. *Světové odborové hnutí*. 1947. vyd. 1947.
 32. PENNICK, Nigel. *Rok, tradice a svátky*. Přel. Zlata KUFNEROVÁ. B.m.: Dita, nedatováno. ISBN 80-901503-5-7.
 33. ČMKOS. *Historie odborů. Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. 26. duben 2004 [vid. 2023-02-10]. Dostupné

z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/310/historie-odboru/13110>

34. ČAPKA, František, Jitka KLEMENTOVÁ a Lubomír SLEZÁK. *Odbory v českých zemích v letech 1918-1948*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4797-6.
35. KLUWER, Wolters. Zákon 267/1921 Sb. o státním příspěvku k podpoře nezaměstnaných úplné a aktuální znění. *ASPI* [online]. [vid. 2023-02-26]. Dostupné z: <https://www.aspi.cz/products/lawText/1/2548/1/2/zakon-c-267-1921-sb-o-statnim-prispevku-k-podpore-nezamestnanych/zakon-c-267-1921-sb-o-statnim-prispevku-k-podpore-nezamestnanych>
36. MALÝ, Karel, ed. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4., přeprac. vyd., V Nakl. Leges vyd. 1. Praha: Leges, 2010. Edice Student. ISBN 978-80-87212-39-4.
37. HRDLIČKA, Otakar. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku*. B.m.: Nadace Friedricha Eberta, 1992.
38. RŮŽIČKA, Karel. *ROH v boji o rozšíření moci dělnické třídy, 1945-1948*. 1963.
39. KOLEKTIV KABINETU DĚJIN ODBORŮ PŘI ÚSTŘEDNÍ ŠKOLE ROH A. ZÁPOTOCKÉHO. *Přehled dějin Československého odborového hnutí*. 1984.
40. ZÁPOTOCKÝ, Antonín. *Revoluční odborové hnutí po Únoru 1948*. 1952.
41. OSZSP ČR. Jak založit odborovou organizaci. *Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR* [online]. 2022 [vid. 2023-02-10]. Dostupné z: <https://www.zdravotnickeodborny.cz/pro-cleny-a-odborove-organizace-formulare/jak-zalozit-odborovou-organizaci/>
42. BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris, 18. ISBN 978-80-7400-667-8.
43. TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce 2022 - s výkladem*. 2022. vyd. B.m.: GRADA Publishing, 2022. ISBN 978-80-271-3539-4.
44. SOUŠKOVÁ, Milena a Michal SPIRIT. *Pracovní právo pro ekonomy*. Vydání první. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.
45. TRÖSTER, Petr a CZECH REPUBLIC, ed. *Zákon o kolektivním vyjednávání: komentář*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-644-0.
46. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Sociální dialog v České republice: učební manuál*. Vyd. 1. Praha: ČMKOS, 2008. ISBN 978-80-903917-7-2.
47. HRABCOVÁ, Dana, Milan GALVAS a Pavel PRUNNER. *Sociální dialog, vyjednávání v teorii a praxi*. první. B.m.: Doplněk, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0.
48. ANTONÍN HAVLÍK. Sociální dialog na úrovni podniků. *Práce a mzda. ASPI*. 2009, **57**(10). ISSN 0032-6208.
49. *Tripartita | Vláda ČR* [online]. [vid. 2023-08-31]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/tripartita/tripartita-139224/#>
50. MAZÁNKOVÁ, Ivana. *Odborová organizace a odborová práva*. Praha: JENA, 2010.

51. BRAJCICH, Brian C., Jeanette W. CHUNG, Douglas E. WOOD, Karen D. HORVATH, Philip D. TOLLEY, Elizabeth F. YATES, Chandrakanath ARE, Ryan J. ELLIS, Yue-Yung HU a Karl Y. BILIMORIA. National Evaluation of the Association Between Resident Labor Union Participation and Surgical Resident Well-being. *JAMA Network Open* [online]. 2021, **4**(9), e2123412 [vid. 2023-04-27]. ISSN 2574-3805. Dostupné z: doi:10.1001/jamanetworkopen.2021.23412
52. CARDOSO, Rodrigo José Martins, João Manuel Garcia Nascimento GRAVETO a Fernando António Dias ZAMITH. Reaching out: Organizational structures and public communication of nursing professional associations and trade unions in Portugal. *Nursing Forum* [online]. 2019, **54**(2), 291–297 [vid. 2023-04-27]. ISSN 0029-6473, 1744-6198. Dostupné z: doi:10.1111/nuf.12329
53. KUBISA, Julia. Gendered division of trade union protests? Strategies, activities and outcomes of union activity among miners and nurses in Poland. *Transfer: European Review of Labour and Research* [online]. 2016, **22**(3), 331–345 [vid. 2023-04-28]. ISSN 1024-2589, 1996-7284. Dostupné z: doi:10.1177/1024258916650409
54. SPETZ, Joanne, Michael ASH, Charalampos KONSTANTINIDIS a Carolina HERRERA. The effect of unions on the distribution of wages of hospital-employed registered nurses in the United States: Hospital unions and the nurse wage distribution. *Journal of Clinical Nursing* [online]. 2011, **20**(1–2), 60–67 [vid. 2023-06-13]. ISSN 09621067. Dostupné z: doi:10.1111/j.1365-2702.2010.03456.x
55. VOLOGDA RESEARCH CENTER OF THE RUSSIAN ACADEMY OF SCIENCES a Julia UKHANOVA. Labour Union Organizations as a Subject of Civic Participation: Vologda Oblast Case Study. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [online]. 2020, (1), 54–64 [vid. 2023-06-13]. ISSN 01321625. Dostupné z: doi:10.31857/S013216250008324-9
56. BILLBOARD, M. H. Oblastní nemocnice Kladno. *Oblastní nemocnice Kladno* [online]. [vid. 2023-09-02]. Dostupné z: <http://www.nemocnicekladno.cz/nemocnice/historie>
57. AION CS-. 372/2011 Sb. Zákon o zdravotních službách. *Zákony pro lidi* [online]. [vid. 2023-11-09]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-372>
58. BILLBOARD, M. H. Výroční zprávy. *Oblastní nemocnice Kladno* [online]. [vid. 2023-03-22]. Dostupné z: <http://www.nemocnicekladno.cz/nemocnice/vyrocní-zpravy>
59. *Výroční zpráva za rok 2022 vč. výroku auditora* [online]. 2022. Dostupné z: http://www.nemocnicekladno.cz/images/dokumenty/nemocnice/výroční_zpráva_za_rok_2022_vč.výroku_auditora.pdf
60. BILLBOARD, M. H. Jednotka intenzivní péče. *Oblastní nemocnice Kladno* [online]. [vid. 2023-11-17]. Dostupné z: <http://www.nemocnicekladno.cz/oddeleni/interni-obory/neurologicke-oddeleni/jednotka-intenzivni-pece>
61. BILLBOARD, M. H. Centrální a urgentní příjem. *Oblastní nemocnice Kladno* [online]. [vid. 2023-11-17]. Dostupné z: <http://www.nemocnicekladno.cz/oddeleni/spolecne-obory/centralni-a-urgentni-prijem>
62. *Veřejný rejstřík a Sběrka listin - Ministerstvo spravedlnosti České republiky* [online].

- [vid. 2023-09-13]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=76938404&subjektId=737820&spis=323048>
63. BILLBOARD, M. H. Povinně zveřejňované informace ONK. *Oblastní nemocnice Kladno* [online]. 2022 [vid. 2023-09-02]. Dostupné z: <http://www.nemocnicekladno.cz/nemocnice/povinne-zverejnovane-informace>
 64. OKMA, Kieke a Tim TENBENSEL. *Health Reforms Across the World: The Experience of Twelve Small and Medium-sized Nations with Changing Their Healthcare Systems* [online]. B.m.: WORLD SCIENTIFIC, 2020 [vid. 2023-11-26]. ISBN 9789811208911. Dostupné z: doi:10.1142/11515
 65. MARESOVA, Petra, Miroslav PROCHAZKA, Sabina BARAKOVIC, Jasmina BARAKOVIĆ HUSIĆ a Kamil KUČA. A Shortage in the Number of Nurses—A Case Study from a Selected Region in the Czech Republic and International Context. *Healthcare* [online]. 2020, **8**(2), 152 [vid. 2023-11-26]. ISSN 2227-9032. Dostupné z: doi:10.3390/healthcare8020152
 66. SZABÓ, Imre G. Professionals on the road to contention: Social movement unionism in healthcare labour disputes across Europe. *Economic and Industrial Democracy* [online]. 2022, **43**(1), 410–430 [vid. 2023-11-26]. ISSN 0143-831X, 1461-7099. Dostupné z: doi:10.1177/0143831X20903090
 67. KRIZANOVA, Anna, George LĂZĂROIU, Lubica GAJANOVA, Jana KLIESTIKOVA, Margareta NADANYIOVA a Dominika MORAVCIKOVA. The Effectiveness of Marketing Communication and Importance of Its Evaluation in an Online Environment. *Sustainability* [online]. 2019, **11**(24), 7016 [vid. 2023-11-22]. ISSN 2071-1050. Dostupné z: doi:10.3390/su11247016
 68. Czech Republic - OECD Data. *theOECD* [online]. [vid. 2023-11-23]. Dostupné z: <http://data.oecd.org/czech-republic.htm>
 69. BILLBOARD, M. H. Orientační plán nemocnice. *Oblastní nemocnice Kladno* [online]. [vid. 2023-09-02]. Dostupné z: <http://www.nemocnicekladno.cz/nemocnice/orientacni-plan-nemocnice>

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1: Křivka nabídky práce	15
Obrázek 2: Křivka poptávky po práci.....	16
Obrázek 3: Schéma členění nezaměstnanosti.....	17
Obrázek 4: Grafické zobrazení dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti.....	18
Obrázek 5: Hospodářský cyklus.....	23
Obrázek 6: Hospodářské výsledky v letech 2010–2022.....	39
Obrázek 7: Organizační struktura Oblastní nemocnice Kladno 2023	42

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1: Hypotézy a použitý statistický test	13
Tabulka 2: Deskripce publikací.....	36
Tabulka 3: Výpočet 1. hypotézy – Chí-kvadrát test	46
Tabulka 4: Výpočet 2. hypotézy pomocí F-testu.....	47
Tabulka 5: Výpočet 2. hypotézy pomocí T-testu.....	48
Tabulka 6: Výpočet 3. hypotézy pomocí ANOVY	49
Tabulka 7: Výpočet 4. hypotézy pomocí ANOVY	51
Tabulka 8: Výpočet 5. hypotézy – Chí-kvadrát test	51
Tabulka 9: Výpočet 6. hypotézy – Chí-kvadrát test	52
Tabulka 10: Výpočet 7. hypotézy – Chí-kvadrát test	53

8.3 Seznam grafů

Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob v České republice.....	21
Graf 2: Jaké je Vaše pracovní zařazení?	43
Graf 3: Na jakém oddělení pracujete? Jak dlouho pracujete v ON Kladno a.s.?	43
Graf 4: Jaké je Vaše pohlaví?	44
Graf 5: Jste členem odborové organizace?	44
Graf 6: 1. hypotéza.....	45
Graf 7: Hodnocení míry důvěry vůči délce praxe.....	47

Graf 8: Porovnání motivů pro vstup do OO.....	49
Graf 9: Porovnání bariér pro vstup do OO.....	50
Graf 10: Porovnání praxe v ON Kladno a.s. a mírou participace.....	52
Graf 11: Porovnání spokojenost s nastavením mzdových podmínek vůči míře participace v OO	53

8.4 Seznam použitých zkratk

a.s. – akciová společnost

č. – číslo

ČR – Česká republika

HDP – hrubý domácí produkt

Ing. – inženýr

mil. – milionů

např. – například

ON Kladno a.s. – Oblastní nemocnice Kladno a.s.

OO – odborová organizace

ROH – Revoluční odborové hnutí

s. – strana

Sb. – Sbírkky

tj. – to je

tzn. – to znamená

ÚRO – Ústřední rada odborů

α – alfa

9 Přílohy

Příloha č. 1: Podrobná deskripce publikací

číslo	DOI	Autor	Rok	Typ studie	Lokalita	Cíl výzkumu	Metody	Vzorek	Hlavní výsledky	Závěr
1.	10.1001/ja manetwork open.2021. 23412	Brian C. Brajcich, MD, MS	2021	Průřezová studie	USA	Vyhodnotit vztah mezi rezidenční odborovou příslušností a vnímaným blahobytem, platem a dalšími výhodami z pohledu chirurgů.	Dotazník	Klinicky aktivní rezidentství v oblasti chirurgie (5701), F, M (členové odborů a nečlenové odborů)	Odborová příslušnost nebyla spojována se zmírněním syndromu vyhoření (možné sebevraždy), spokojenosti s prací, porušováním pracovní doby, špatným zacházením nebo platem, ale byla spojována s lepšími hmotnými benefity (dávkami na dovolenou a bydlení).	Tato zjištění by měla být v potaz, neboť rezidenti a rezidenční programy diskutují o blahobytu obyvatel (příslušných profesí) a uvažují o vytváření odborů.
2.	10.1111/nu f.12329	J.-D. Wagner MA, M.C. Bezuidenhout DLitt et Phil, J.H. Roos DLitt et Phil	2019	Průřezová studie	Portugalsko	Ošetrovatelské skupiny musí lépe spolupracovat a rozumně využívat své zdroje, aby získaly více pozornosti veřejnosti.	Dotazník	Sesterské profesní asociace a odbory v Portugalsku – devět profesních sdružení a dva odborové svazy.	Více než polovina těchto skupin má méně než 500 členů a většina z nich nemá peníze na komunikaci. Proto většina těchto organizací příležitostně komunikuje s novináři, vytváří zprávy o problémech a zaměřuje se převážně na sestry, čímž udržuje oběh informací mezi sestrami.	Ošetrovatelské skupiny musí lépe spolupracovat a rozumně využívat své zdroje, aby získaly více pozornosti veřejnosti a aby lépe udržovaly zdraví lidí.
3.	10.1177/10 242589166 50409	Julia Kubisa	2016	Kvalitativní výzkum	Polsko	Tento článek pojednává o tom, jak se muži, kteří pracují v dolech, a ženy, které pracují jako zdravotní sestry, mohou chovat jinak, když protestují proti své práci.	Individuální rozhovory	Výzkum protestů sester ve formě více než 50 rozhovorů, pozorování během protestů a stávek a analýzy odborových dokumentů; a na protesty horníků na základě 10 rozhovorů s odborovými předáky	Horníci a zdravotní sestry, kteří spolupracují na zlepšení své práce, se někdy musí potýkat s nespravedlivým zacházením kvůli svému pohlaví. S muži, kteří pracují v dolech, se může zacházet, jako by nebyli důležití, a ženy, které pracují jako zdravotní sestry, nemusí být zahrnuty do důležitých rozhodnutí. Obě skupiny chtějí věci změnit tak, aby se s každým jednalo spravedlivě.	Když se sestry snaží protestovat, lidé jim nevěnují pozornost. Jediný okamžik, kdy si jich všimli, bylo, když obsadily úřad předsedy vlády a tábořily kolem budovy, ale i tehdy se ve zprávách mluvilo jen o tom, jak se sestry cítí, místo o důležitých věcech, jako kolik dostávají zapláceno a jak pracují.
4.	10.1111/j.1 365- 2702.2010. 03456.x	Joanne Spetz, Michael Ash, Charalampos Konstantinidis and Carolina Herrera	2009	Průřezová studie	USA	Pozorují, jestli členství sester v odborech má vliv na to, kolik peněz dostávají sestry různých ras, pohlaví a úrovně vzdělání. Zjišťují, zda je méně nejasností ohledně toho, proč sestry dostávají rozdílné mzdy, pokud jsou v odborech.	Regresní analýza ze sekundárních dat	Analýza shromážděných sekundárních dat z aktuálního průzkumu populace Spojených států, 2003–2006.	Když sestry jsou členy odborů, dostávají stejnou mzdu bez ohledu na pohlaví nebo zda jsou z jiné země. Pokud ale nejsou v odborech, někdy dostávají sestry černé pleti nebo přistěhovalecké nižší plat než ostatní. Být v odborech může způsobit spravedlivější odměňování sester. Zdá se, že členství v odborech nemění další věci na tom, kolik peněz zdravotní sestry dostávají.	Být součástí odborů může pomoci zajistit, aby každý dostal spravedlivý plat, bez ohledu na rasu nebo odkud pochází. Nacházíme také určité náznaky, že mzdy sester v odborech rostou se zkušenostmi pomaleji než mzdy sester, které nejsou v odborech.

5.	10.31857/S 013216250 008324-9	Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Ukhanova Julia	2020	Kvalitativní výzkum	Rusko	Článek se zabývá problémem odborových organizací jako subjektu občanské participace v Rusku. Ukazuje, že navzdory krizovým procesům mají odborové svazy v Rusku nezbytnou organizační strukturu, rozsáhlou sociální základnu.	Polostandar- dizované rozhovory	Polostandardizované rozhovory s vedením a členy odborových organizací, data z oficiálních statistik, reportovací dokumentace odborových organizací, celoruská a regionální sociologická měření	Odbory jsou v podniku spíše administrativním zdrojem pro efektivní řízení personálu a sloužící sociálním a každodenním potřebám pracovníků. Lidé odborovým organizacím nevěří tolik jako dříve, a ne tolik lidí je jejich součástí. V Rusku se to děje z jiných důvodů než v jiných zemích, kvůli tomu, jak byly v minulosti zakládány odbory. Autor se domnívá, že odbory nedělají dost pro to, aby pomohly pracovníkům a chránily jejich práva. To způsobuje, že se méně lidí připojuje a má o ně zájem.	V současném odborovém hnutí je nízká míra důvěry veřejnosti v činnost odborů. Odbory jsou v podniku spíše administrativním zdrojem pro efektivní řízení personálu a sloužící sociálním a každodenním potřebám pracovníků. Neschopnost odborů plnit svou ochrannou funkci má negativní důsledky: nízkou aktivitu odborů, formální členství, nechuť obyvatelstva vstupovat do odborů a nezájem pracovníků o odborovou činnost.
----	-------------------------------------	---	------	------------------------	-------	---	---------------------------------------	--	--	---

Zdroj: vlastní zpracování dle odborných článků

Příloha č. 2: Orientační plán oblastní nemocnice Kladno a.s.

ORIENTAČNÍ PLÁN OBLASTNÍ NEMOCNICE Kladno

A	CAM	C1	E1	I
ORTOPEDIE (lůžkové odd.) REHABILITACE (lůžkové odd.) INTERNA A (lůžkové odd.) UROLOGIE (lůžkové odd.) PLUČNÍ (lůžkové odd.) PLUČNÍ AMBULANCE ODBORNÉ GYNEKOLOGICKÉ AMBULANCE (suterén) ODD. ŠESTINEDELI (4. patro) NOVOROZENECKÉ ODD. NEUROLOGIE (lůžkové odd.)	PŘÍZEMÍ LÉKÁRNA URGENTNÍ PŘÍJEM CENTRÁLNÍ PŘÍJEM ODBORNÉ AMBULANCE ODBĚRY KRVĚ RTG CT MAGNETICKÁ REZONANCE POHOTOVOST PRO DOSPĚLÉ 1. PATRO ANGIO ENDOSKOPIE KARDIOSTIMULACE OPERAČNÍ SÁLY (oční, ORL) 2. PATRO ARO NIP, DIOP INTERNÍ JIP NEUROLOGICKÁ JIP 3. PATRO MULTIOTOROVÁ JIP CENTR. OPERAČNÍ SÁLY	ORTOPEDIE (ambulance) ORTOPEDIE (dětská) CHIRURGIE - PORADNY INTERNA - ECHO NEUROLOGIE (ambulance) UROLOGIE (ambulance) PORODNÍ SÁL	ADMINISTRATIVNÍ BUDOVA E2 ORL (ambulance) ZUBNÍ ODDĚLENÍ PSYCHIATRIE PSYCHOLOGIE SOCIÁLNÍ ODDĚLENÍ AMBULANCE BOLESTI INTERNÍ AMBULANCE	POKLADNA J DOPRAVNÍ ZDRAVOTNÍ SLUŽBA L VRÁTNICE
B		C2	E3	M
HEMATOLOGICKO - TRANSFÚZNÍ ODDĚLENÍ ORL ODD. (lůžkové odd.) NEUROLOGIE (lůžkové odd.) CÉVNÍ CHIRURGIE INTERNA B (lůžkové odd.) ODD. ŠESTINEDELI (4. patro) NOVOROZENECKÉ ODD. NEDONOŠENECKÉ ODD. GYNEKOLOGIE (lůžkové odd.) KLINICKÁ LABORATOŘ		D DĚTSKÉ AMBULANCE ONKOLOGIE (ambulance) DĚTSKÁ POHOTOVOST OČNÍ (ambulance + lůžk.odd.) DĚTSKÉ ODDĚLENÍ + JIP KOŽNÍ ODD. 4.p. INTERNA D	ZDRAVOTNICKÉ POTŘEBY F PATOLOGIE G DĚTSKÁ CHIRURGIE amb. KALMETIZACE H NUTRIČNÍ PORADNA DĚTSKÁ SKUPINA RYBIČKA	REHABILITACE (ambulance) CHIRURGIE (lůžkové odd.) DĚTSKÁ CHIRURGIE 2.p.
				P
				ZÁVODNÍ KLUB V



ÚSTŘEDNA: 312 606 111 | RECEPCE CAM: 312 606 753, 312 606 754 | ZÁCHRANNÁ SLUŽBA: 800 888 155

Zdroj: (69)

Příloha č. 3: Stanovené hypotézy

1. hypotéza

H₀: Míra povědomí o činnosti odborové organizace nemá vliv na míru participace v ON Kladno a.s.

H₁: Míra povědomí o činnosti odborové organizace má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.

2. hypotéza

H₀: Míra důvěry vůči činnosti odborové organizace nemá vliv na míru participace v ON Kladno a.s.

H₁: Míra důvěry vůči činnosti odborové organizace má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.

3. hypotéza

H₀: Mezi jednotlivými motivy pro vstup do odborové organizace neexistují významné rozdíly

H₁: Mezi jednotlivými motivy pro vstup do odborové organizace existují významné rozdíly

4. hypotéza

H₀: Mezi jednotlivými bariérami pro vstup do odborové organizace neexistují významné rozdíly

H₁: Mezi jednotlivými bariérami pro vstup do odborové organizace existují významné rozdíly

5. hypotéza

H₀: Příslušnost k danému oddělení nemá vliv na míru participace v ON Kladno a.s.

H₁: Příslušnost k danému oddělení má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.

6. hypotéza

H₀: Délka vykonávané praxe nemá vliv na míru participace v ON Kladno a.s.

H₁: Délka vykonávané praxe má vliv na míru participace v ON Kladno a.s.

7. hypotéza

H₀: Spokojenost s nastavením mzdových podmínek nemá vliv na členství v ON Kladno a.s.

H₁: Spokojenost s nastavením mzdových podmínek má vliv na členství v ON Kladno a.s.

Příloha č. 4: Dotazník – ANO, jsem členem odborové organizace

- 1) Jaké je Vaše pracovní zařazení?
 - a) nižší zdravotní personál
 - b) střední zdravotní personál

- 2) Na jakém oddělení pracujete?
 - a) standard
 - b) JIP
 - c) ambulance
 - d) urgentní příjem
 - e) jiná...

- 3) Jak dlouho pracujete v Oblastní nemocnici Kladno a.s.?
 - a) do 5 let
 - b) 5–10 let
 - c) 10–15 let
 - d) 15 let a více

- 4) Jaké je Vaše pohlaví?
 - a) žena
 - b) muž

- 5) Jste členem stávající odborové organizace?
 - a) ano
 - b) ne

- 6) Máte dostatek informací pro to, abyste si dokázali vytvořit názor na činnost odborové organizace?
 - a) ano
 - b) ne
 - c) nemohu posoudit

- 7) Co je/bylo Vaším hlavním motivem pro vstup do odborové organizace?
- a) vyjednávání kolektivní smlouvy pro všechny zaměstnance
 - b) pojištění D.A.S. – zajištění právních služeb
 - c) pojištění hmotné odpovědnosti
 - d) zajišťovací fond – v případě nemoci, porodu a pohřbu výplata finanční kompenzace
 - e) členské příspěvky lze odečíst z daní
 - f) tarif u T-mobile – pro členy za zvýhodněné ceny
 - g) sleva na ubytování se snídaní v hotelu Bona Serva Praha
 - h) benefiční portál ODBORY PLUS
 - i) jiná...
- 8) Jak byste ohodnotili míru důvěry vůči činnosti odborové organizace?
- škála 1 – velmi nízká důvěra 10 – velmi vysoká důvěra
- 9) Jste spokojeni s nastavením mzdových podmínek?
- a) ano
 - b) ne
- 10) Jak byste vyjádřili míru spokojenosti s prací odborové organizace?
- a) rozhodně spokojen(a)
 - b) spíše spokojen(a)
 - c) nemohu posoudit
 - d) spíše nespokojen(a)
 - e) rozhodně nespokojen(a)

Příloha č. 5: Dotazník – NE, nejsem členem odborové organizace

1. Jaké je Vaše pracovní zařazení?
 - a) nižší zdravotní personál
 - b) střední zdravotní personál

2. Na jakém oddělení pracujete?
 - a) standard
 - b) JIP
 - c) ambulance
 - d) urgentní příjem
 - e) jiná...

3. Jak dlouho pracujete v Oblastní nemocnici Kladno?
 - a) do 5 let
 - b) 5–10 let
 - c) 10–15 let
 - d) 15 let a více

4. Jste:
 - a) žena
 - b) muž

5. Jste členem stávající odborové organizace?
 - a) ano
 - b) ne

6. Máte dostatek informací pro to, abyste si dokázali vytvořit názor na činnosti odborové organizace?
 - a) ano
 - b) ne
 - c) nemohu posoudit

7. Co je/bylo hlavní bariérou pro vstup do odborové organizace?
- nedostatek informací o činnosti odborové organizace
 - netransparentnost hospodaření
 - vysoké členské poplatky
 - neuspokojivé výsledky vyjednávání odborové organizace
 - nedostatečně nastavené benefity/výhody pro členy
 - nemohu identifikovat žádné bariéry, z vlastního přesvědčení nechci
 - jiná...
8. Jak byste ohodnotili míru důvěry vůči činnosti odborové organizace?
- škála 1 – velmi nízká důvěra 10 – velmi vysoká důvěra
9. Jste spokojeni s nastavením mzdových podmínek?
- ano
 - ne
10. Co by Vás motivovalo pro vstup do odborové organizace?
- vyjednávání kolektivní smlouvy pro všechny zaměstnance
 - pojištění D.A.S. – zajištění právních služeb
 - pojištění hmotné odpovědnosti
 - zajišťovací fond – v případě nemoci, porodu a pohřbu výplata finanční kompenzace
 - členské příspěvky lze odečíst z daní
 - tarif u T-mobile – pro členy za zvýhodněné ceny
 - sleva na ubytování se snídaní v hotelu Bona Serva Praha
 - benefitní portál ODBORY PLUS
 - kulturní výhody
 - vyšší finanční výhody
 - nižší členské poplatky
 - jiná...