

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
KATEDRA OBCHODU A CESTOVNÍHO RUCHU**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Obchodní podnikání

VZTAH DRUŽSTVA A ODBORŮ

Vedoucí bakalářské práce:
Ing. Kamil Pícha, Ph.D.

Autor:
Lenka Kozelková

2010

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta
Katedra obchodu a cestovního ruchu
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka KOZELKOVÁ**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Název tématu: **Vztah družstva a odborů**

Z á s a d y p r o v ý p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Zhodnocení současného postavení spotřebního družstva ve vztahu k odborové organizaci. Význam odborové organizace v rámci družstva. Organizace odborů a zapojení družstva do její struktury. Identifikace oblastí s klíčovou rolí odborové organizace (pracovně právní vztahy apod.) Postavení odborové organizace v družstvu ve srovnání se situací v nadnárodních řetězcích.

Metodický postup:

1. Studium literatury
2. Sběr a utřídění sekundárních a primárních dat
3. Analýza současné situace
4. Návrh témat k optimalizaci

Rámcová osnova:

1. Úvod. 2. Literární rešerše. 3. Cíle a metody. 4. Výsledky. 5. Diskuse. 6. Závěr. 7. Seznam pramenů a použité literatury. 8. Přílohy.

Rozsah grafických prací: dle potřeby
Rozsah pracovní zprávy: 30 - 40 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

DĚDIČ, J. a kol. *Obchodní zákoník. Komentář. IV. díl.* Praha: Polygon, 2002.
PRAŽSKÁ, L., JINDRA, J. a kol. *Obchodní podnikání. Retail management.*
Praha: Management Press, 2002.
Zákon č. 513/1991 Sb. *Obchodní zákoník*
Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*
Zákon č. 40/1964 Sb. *Občanský zákoník*
www.cmkos.cz (Českomoravská komora odborových svazů)
www.ospo.cz (Odborový svaz pracovníků obchodu)

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Kamil Pícha, Ph.D.
Katedra obchodu a cestovního ruchu
Konzultant bakalářské práce: Ing. Marie Roztočilová
Datum zadání bakalářské práce: 15. února 2009
Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2010


prof. Ing. Magdalena Hrábková, CSc.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13⁽⁶⁾
370 05 České Budějovice
IČ 600 76 658, DIČ CZ60076658


Ing. Kamil Pícha, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 16. března 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Vztah družstva a odborů“ zpracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, uvedených v seznamu literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích 25. 4. 2010

.....
Lenka Kozelková

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Kamilu Píchovi, Ph.D. za odborné vedení a za cenné rady, které mi při zpracování bakalářské práce předal. Současně děkuji Ing. Marii Roztočilové za odbornou konzultaci a vstřícný přístup.

Obsah:

1	Úvod.....	7
2	Metodika a cíle.....	8
2.1	Metodika práce.....	8
2.2	Cíl práce	8
2.3	Pracovní hypotézy	8
3	Literární rešerše	9
3.1	Družstvo	9
3.1.1	Historie.....	9
3.1.2	Obecné charakteristiky družstva	12
3.1.3	Členství v družstvu	13
3.1.4	Orgány družstva	14
3.1.5	SČMSD.....	14
3.1.6	Řetězce COOP	16
3.2	Odbory.....	17
3.2.1	Historie odborů	17
3.2.2	Obecné charakteristiky odborů	19
3.2.3	Práva odborové organizace	20
3.2.4	Kolektivní vyjednávání.....	21
3.2.5	Hospodaření v odborech	22
3.2.6	Struktura odborové organizace	23
3.2.7	Tripartita	23
3.2.8	Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)	24
4	Vlastní práce	27
4.1	Charakteristika zkoumaných subjektů	27
4.1.1	Coop Příbram, družstvo	27
4.1.2	Jednota, spotřební družstvo České Budějovice.....	31
4.1.3	Makro České Budějovice.....	35
4.1.4	Lidl Klado	36
4.2	Analýza odborových organizací.....	36

4.2.1	Odborová organizace v Coop Příbram, družstvo.....	36
4.2.2	Odborová organizace Jednota České Budějovice	40
4.2.3	Odborová organizace Makro České Budějovice	45
4.2.4	Odborová organizace Lidl Kladno.....	48
4.3	Náhled na odbory z pohledu odborářů	51
5	Diskuse.....	53
6	Závěr	55
7	Summary.....	57
8	Přehled použité literatury	59
9	Seznam tabulek.....	62
10	Přílohy.....	63

1 Úvod

Družstvo je společenstvím neuzavřeného počtu osob založeným za účelem podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních anebo jiných potřeb svých členů. Je upravováno podle obchodního zákoníku zákon č. 513/1991 Sb. Spotřební družstva se v nedávné historii zastřešila pod obchodní značku COOP.

Nadstavbová organizace spotřebních družstev představuje Svaz českých a moravských spotřebních družstev. Ten slouží jako poradenské centrum a reprezentuje zájmy družstevnictví vůči zákonodárné a výkonné státní moci a na veřejnosti.

U spotřebních družstev mají odbory bohatou historii. Odbory jsou součástí českých dějin již více než 100 let. Za předchůdce odborových spolků lze považovat cechovní zařízení z první poloviny 19. století.

Odborové organizace dokáží významně zasahovat do dění ve společnosti. Bohužel ve většině firem v České republice si stále hledají své místo. Odbory mají v pracovněprávních vztazích svoji nezastupitelnou roli a všestranně a na legální bázi hájí zájmy svých členů a ostatních zaměstnanců.

Kolektivní vyjednávání představuje výsadu odborových organizací, s jehož pomocí dosahují lepších výsledků při řešení mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích. Cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy.

Podpůrnou organizací v činnosti odborů je Českomoravská konfederace odborových svazů.

Bakalářská práce se věnuje odborům v rámci družstev a těmi jsou družstvo Coop Příbram a Jednota České Budějovice. Pro lepší pochopení dané problematiky jsou odborové organizace v družstvech porovnány s odborovými organizacemi v nadnárodních řetězcích, jimiž jsou Makro České Budějovice a Lidl Kladno.

2 Metodika a cíle

2.1 Metodika práce

V teoretické části bakalářské práce byly informace získány především studiem odborné literatury a příslušných internetových stránek, jejichž výčet je v seznamu použité literatury. V rámci získávání primárních informací bylo využito osobního dotazování, přesněji polostrukturovaného rozhovoru. Zde jsem vystupovala v roli tazatele a pokládala dotazovaným představitelům odborových organizací otázky z předem sestaveného dotazníku, který je uveden v přílohách. Dále mi bylo umožněno v souvislosti s dosažením potřebných informací nahlédnout do kolektivních smluv a stanov družstev některých společností. Na základě dosažených údajů byla vytvořena analýza navštívených odborových organizací, a to družstva Coop Příbram, Jednoty České Budějovice, Makro České Budějovice a Lidl Kladno. A následně bylo provedeno srovnání přístupu družstev a nadnárodních organizací ve vztahu k odborovým organizacím.

2.2 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zhodnocení současného postavení spotřebního družstva ve vztahu k odborové organizaci.

Vedlejším cílem práce bylo stanovit význam odborové organizace v rámci družstva, organizace odborů a zapojení družstva do její struktury, identifikace oblastí s klíčovou rolí odborové organizace (pracovně právní vztahy apod.) a postavení odborové organizace v družstvu ve srovnání se situací v nadnárodních řetězcích.

2.3 Pracovní hypotézy

V družstvu mají odborové organizace stejné postavení jako v nadnárodních řetězcích.

Členem odborové organizace se stává každý zaměstnanec družstva.

V družstvu každý člen odborové organizace platí členské příspěvky ve stejné výši.

3 Literární rešerše

3.1 Družstvo

Ze zákona je družstvo definované jako společenství neuzavřeného počtu osob založené za účelem podnikání nebo zajišťování hospodářských, sociálních nebo jiných potřeb svých členů. Podmínkou vzniku tohoto společenství je existence nejméně pěti členů; to neplatí, jsou-li jeho členy alespoň dvě právnické osoby. Na trvání družstva nemá vliv přistoupení dalších členů nebo zánik členství dosavadních členů, splňuje-li družstvo podmínky předcházející věty. [1]

Pro družstvo jsou velmi významné tyto základní principy:

1. princip dobrovolnosti členství (není možno nikoho nutit, aby se stal členem družstva, a zároveň není možné někoho nutit, aby jím zůstal proti své vůli)
2. princip kolektivismu (družstvo je kolektivem neuzavřeného počtu osob)
3. princip družstevní demokracie (v družstvu se rozhoduje většinou hlasů)
4. princip rovnosti členů (každý člen má stejná práva a povinnosti, pokud stanovy neurčí jinak)

Družstevní principy a metody vyžadují svobodu jednotlivce a možnost autonomního jednání. Jsou založeny na pochopení, nikoliv nenávisti; na toleranci, nikoliv agresi; na vzájemné pomoci, nikoliv donucování. Jejich cílem je zlepšení ekonomických a sociálních podmínek života. [2]

3.1.1 Historie

Družstevnictví v ČR prošlo dlouhodobou historií a jeho profil byl v jednotlivých etapách vývoje odrazem politického, ekonomického a společenského života země. V dějinách družstevního hnutí, které jsou provázeny hledáním vlastní tvářnosti a identity, najdeme několik zásadních mezníků, jež blíže osvětlují nejen dosažené úspěchy, ale i existenční problémy, kterým musela družstva v jednotlivých stádiích svého vývoje nedobrovolně čelit. [3]

Vznik a rozvoj družstevní svépomoci v období 1847–1918

Tradice českého družstevnictví, která patří k nejstarším na světě, se odvíjí od roku 1847. V tomto roce byl v Praze ustanoven Pražský potravní a spořitelní spolek, který jak sám jeho název napovídá, tvořil jakousi symbiózu spotřebního a spořitelního družstva.

Důležitým historickým momentem bylo vydání družstevního zákona v roce 1873 – spolkový zákon zahrnující i model družstva. [4]

Jeden z nejdůležitějších představitelů této doby a svérázný propagátor družstevní svépomoci byl JUDr. F. L. Chleborád. Ten stál v roce 1868 u zrodu Prvního podnikatelského spolku dělnictva pražského „OUL“ v Praze. Dále nelze nezmínit jméno slavného muže jako je Cyril Kampelík. Okruh a obsah životního díla tohoto lékaře byl velice rozmanitý a široký. Do dějin českého družstevnictví se zapsal zejména jako přední průkopník venkovských svépomocných úvěrních družstev a zakladatel drobného lidového peněžnictví (Kampeličky). A nakonec František Šimáček – novinář, politik, národohospodář, protagonista a iniciátor spořitelních a úvěrních družstev. Celý svůj život zasvětil hlásání družstevnictví a jeho principů. [3]

Družstevní činnost v období kapitalistického Československa a 2. světové války

Vznik samostatného Československa znamenal začátek nové etapy dějin i pro družstevnictví. Došlo k rychlému rozvoji družstev různých typů a činností. V demokratických podmínkách a funkční tržní ekonomice se vytvořilo ekonomicky silné, dobře organizované a společensky významné, i když nejednotné odvětví. Družstevnictví se členilo nejen podle druhu podnikání, ale i pod vlivem národnostních a politických konfliktů společnosti tzv. první republiky. Nicméně je možné konstatovat, že svého vrcholného rozmachu u nás dosáhlo družstevnictví právě v období mezi 1. a 2. světovou válkou. [4]

Druhá světová válka a okupace republiky přerušily zdárný rozvoj družstevní činnosti. Všechna družstva byla podřízena válečnému hospodářství, do družstevních organizací a ekonomicky významných družstev byli dosazeni němečtí vládní komisaři a němečtí správci, tzv. treuhändři. [3]

Družstevnictví v období let 1945–1989

Poválečný politický vývoj a období totalitního režimu napsaly specifickou kapitolu historie českého družstevnictví. Družstva a jejich členové se s nadšením pustili do obnovy válkou zničeného hospodářství. Vývoj po roce 1948 a nástup totalitního režimu však razantně poznamenal další činnost družstevnictví. Nastalo uplatňování tvrdého

centralismu, jehož důsledkem byl mimo jiné silný byrokratismus a nucené fúzování družstev do velkých až gigantických celků se značným odstupem od členské základny. Byla narušována a omezována družstevní demokracie i další specifické prvky družstevního hnutí. Došlo k likvidaci celých sektorů družstevní činnosti. Navzdory nepříznivějším podmínkám, než měl státní a komunální sektor, se družstva vyznačovala iniciativou, větší pružností a podnikavostí. Družstvům se podařilo vybudovat v zájmu svých členů solidně fungující síť výroby a služeb. [4]

V rámci nařízené reorganizace bylo donuceno předat ve městech prakticky všechny svoje prodejny státnímu obchodu a postupně muselo také svoji výrobu a velkoobchodní síť odevzdat do státního sektoru. Spotřební družstevnictví se stalo obchodní soustavou zásobující převážně venkov. Návrat zpátky do městského prostředí a možnost opět zde zřizovat svoje prodejny a provozovny byl spotřebním družstvům umožněn až v roce 1964. Spotřební družstva pak prosazovala koncepci zlepšování kultury prodeje a úrovně obchodních služeb. Dále realizovala přestavbu a modernizaci prodejen, budovala nákupní centra. Pro systematickou přípravu a výchovu nové generace družstevních pracovníků byla zakládána odborná učiliště. [3]

Družstevnictví v období let 1990 až do současnosti

V tomto období začínají novodobé dějiny spotřebních družstev, kdy došlo k úpravě majetkových vztahů a vypořádání majetkových nároků v družstvech ve smyslu zákona č. 42/1992 Sb. Tento časově náročný transformační proces odváděl management družstev od vlastní obchodně provozní činnosti a v konečném důsledku měl negativní ekonomický dopad. V důsledku aplikace tohoto zákona došlo k blokaci družstevního majetku, a to až do doby schválení transformačního projektu. Dalším podstatným vlivem té doby bylo uplatnění restitučních zákonů, které znamenaly odevzdat restituentům značnou část majetku, přičemž však restituční zákony neumožnily družstvům získat zpět majetek, o který přišla po roce 1948.

Ekonomiku družstev dále podstatně ovlivnila změna úvěrových a úrokových podmínek v roce 1991, kdy spotřebním družstvům závislým z 90 % na úvěrech na zásobách zboží byly zvýšeny úrokové sazby z 6 % na 13 %. Také úprava daňové soustavy platná od roku 1993 znamenala pro spotřební družstevnictví zhoršení konkurenceschopnosti.

Vysoké úrokové sazby a cenová liberalizace přinesly spotřebním družstvům nesmírné hospodářské ztráty, které byly kompenzovány zejména odprodejem majetku. V průběhu ekonomické transformace a stabilizace začala spotřební družstva vytvářet jednotnou podnikatelskou strategii, koordinovanou Svazem českých a moravských spotřebních družstev, jako obranu proti silicímu tlaku konkurence. Na základě tohoto vývoje je možno konstatovat, že se družstvům jako celku podařilo i přes značné ekonomické a finanční problémy udržet pozici na trhu. Jako stabilizující faktor k tomu významně přispěl i společný účelový fond při SČMSD, ze kterého byly poskytovány družstvům různé krátkodobé i dlouhodobé finanční výpomoci včetně záruk na bankovní úvěry. Spotřební družstva se tedy i nadále řadí mezi nositele progresivních tendencí českého obchodu, a to navzdory silné konkurenci nadnárodních řetězců. K tomu, aby spotřební družstva byla stabilizována jak v regionálním, tak i v národním měřítku a v zahraničních vztazích, potřebují koordinaci a společný postup. [3]

3.1.2 Obecné charakteristiky družstva

Právní úprava družstva vychází ze zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

Každé družstvo je právnickou osobou a za porušení svých závazků odpovídá celým svým majetkem. Členové družstva za jeho závazky v obecném případě neručí. Výjimka může být upravena pouze ve stanovách družstva, členská schůze poté může rozhodnout o určité výši uhrazovacích poplatků pro některé členy na krytí ztrát družstva. [5]

Základní kapitál družstva tvoří souhrn členských vkladů, k jejichž splacení se zavázali členové družstva. Zapisovaný základní kapitál musí činit nejméně 50 000 Kč. Družstvo vzniká dnem zápisu do obchodního rejstříku. Před podáním návrhu na tento zápis musí být splacena alespoň polovina zapisovaného základního kapitálu. Založení družstva vyžaduje konání ustanovující schůze, ale samotné družstvo vzniká dnem zápisu do obchodního rejstříku. Nejdůležitějším dokumentem jsou zde stanovy, které musí splňovat řádné náležitosti dané zákonem. [1]

3.1.3 Členství v družstvu

Vznik členství

Členy družstva mohou být osoby fyzické i právnické. Po splnění podmínek vyplývajících ze zákona a stanov vzniká členství:

- a) při založení družstva dnem vzniku družstva,
- b) za trvání družstva přijetím člena na základě písemné členské přihlášky,
- c) převodem členství, nebo
- d) jiným způsobem stanoveným zákonem.

Podmínkou vzniku členství je splacení členského vkladu určeného stanovami (základní členský vklad) anebo ve stanovách určené části základního členského vkladu (vstupní vklad). Člen je povinen splatit členský vklad přesahující vstupní vklad do tří let, neurčí-li stanovy lhůtu kratší. Stanovy mohou určit, že členové jsou povinni, vyžádá-li to ztráta družstva, splatit na základě rozhodnutí členské schůze nesplacenou část členského vkladu ještě před dobou její splatnosti. Družstvo vede seznam všech svých členů. Do seznamu se zapisuje kromě firmy nebo názvu a sídla právnické osoby nebo jména a bydliště fyzické osoby jako člena i výše jejího členského vkladu a výše, v níž byl splacen. Člen družstva má právo do seznamu nahlížet a žádat vydání potvrzení o svém členství a obsahu jeho zápisu v seznamu. [1]

Zánik členství

Členství zaniká písemnou dohodou, vystoupením, vyloučením, prohlášením konkursu na majetek člena, zamítnutím insolvenčního návrhu pro nedostatek majetku člena, pravomocným nařízením výkonu rozhodnutí postižením členských práv a povinností, vydáním exekučního příkazu k postižení členských práv a povinností po právní moci usnesení o nařízení exekuce nebo zánikem družstva. Člen může být vyloučen, jestliže opětovně a přes výstrahu porušuje členské povinnosti, nebo z jiných důležitých důvodů uvedených ve stanovách. Při zániku členství za trvání družstva má dosavadní člen nárok na vypořádací podíl. Vypořádací podíl se určí poměrem splaceného členského vkladu dosavadního člena násobeného počtem ukončených roků jeho členství k souhrnu splacených členských vkladů všech členů násobených ukončenými roky jejich členství. [1]

3.1.4 Orgány družstva

Členská schůze

Je nejvyšším orgánem družstva, představuje schůzi členů družstva. Musí se scházet ve lhůtách určených stanovami, nejméně však jednou za rok. Členská schůze smí rozhodovat např. o změně stanov, volbě a odvolání členů představenstva a kontrolní komise, rozdělení a užití zisku a samozřejmě má mnoho dalších pravomocí, jež jsou uvedeny v zákoně. Její působnost si opět může družstvo upravit ve stanovách. Při hlasování má každý člen jeden hlas, pokud stanovy neurčují jinak, a při každé členské schůzi se pořizuje zápis. [1]

Představenstvo

Je statutárním orgánem, řídí činnost družstva a rozhoduje o všech jeho záležitostech. Představenstvo plní usnesení členské schůze a odpovídá jí za svou činnost. Nevyplyvali ze stanov něco jiného, za představenstvo jedná navenek předseda nebo místopředseda. Předseda družstva organizuje a řídí jednání představenstva. Představenstvo se schází podle potřeby. Musí se sejít do 10 dnů od doručení podnětu kontrolní komise, jestliže na její výzvu nedošlo k nápravě nedostatků. [1]

Kontrolní komise

Kontrolní komise je oprávněná kontrolovat veškerou činnost družstva a projednává stížnosti jeho členů. Odpovídá pouze členské schůzi a je nezávislá na ostatních orgánech družstva. Smí mít nejméně tři členy. Dále se vyjadřuje k řádné účetní závěrce a návrhu na rozdělení zisku nebo úhrady ztráty družstva. V případě, že nalezne nedostatky, ihned upozorní představenstvo na zjištěné výsledky a žádá nápravu. Komise se schází podle potřeby, avšak nejméně jednou za tři měsíce. Je také oprávněna vyžádat si u představenstva jakékoliv informace týkající se hospodaření v družstvu a představenstvo je povinno sdělit komisi veškeré skutečnosti. [1]

3.1.5 SČMSD

Svaz českých a moravských spotřebních družstev je zájmové sdružení právnických osob vedené v registru zájmových sdružení právnických osob u Magistrátu hlavního města

Prahy. Svaz je právnickou osobou. Vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývající. Členská družstva a jiné sdružené právnické osoby neodpovídají za závazky svazu a svaz neodpovídá za závazky členů. Členstvím nevzniká majetkový podíl členů na majetku svazu. Členy svazu jsou 59 českých a moravských spotřebních družstev. Posláním SČMSD je spojovat a zastupovat česká a moravská spotřební družstva a pomáhat jim chránit a uplatňovat jejich oprávněné požadavky. [6]

Orgány svazu

Nejvyšší orgán představuje konference. Volenými orgány svazu jsou představenstvo a kontrolní komise. Statutárním orgánem je představenstvo, které je oprávněno jednat jménem svazu navenek ve všech záležitostech. Jménem představenstva pak jedná předseda a v době jeho nepřítomnosti místopředseda nebo jiný pověřený člen představenstva. Právní úkony představenstva, pro které je předepsána písemná forma, podepisuje předseda (popř. místopředseda) a další člen představenstva.

Dalším důležitým orgánem je kontrolní komise. [6]

Členství svazu

SČMSD je členem v zájmových sdruženích a jiných tuzemských a mezinárodních subjektech jako je Družstevní asociace.

Tato asociace je zájmovým sdružením právnických osob k projednávání a řešení společných družstevních záležitostí, k ochraně, podpoře a uplatňování zájmů družstev a jejich členů. Družstevní Asociace ČR jako národní družstevní centrála sdružuje Svaz českých a moravských bytových družstev, Svaz českých a moravských spotřebních družstev, Svaz českých a moravských výrobních družstev a Zemědělský svaz České republiky. Družstevní Asociace ČR je také dlouholetým, významným členem Mezinárodního družstevního svazu a navazuje na tradice družstevního hnutí v bývalé Československé republice. Dále slouží jako koordinační centrum českého a moravského družstevnictví, reprezentuje zájmy družstevnictví vůči zákonodárné a výkonné státní moci a na veřejnosti. Ve vztahu k členským organizacím zabezpečuje poradenskou činnost, legislativní iniciativu a koordinuje postupy ve věcech společného zájmu. V

jednotlivých oblastech mezinárodních vztahů prosazuje zájmy družstevnictví v zahraničí. [7]

3.1.6 Řetězce COOP

COOP je obchodní značkou spotřebních družstev. V České republice tvoří skupinu COOP 59 spotřebních družstev sdružených ve Svazu českých a moravských spotřebních družstev (SČMSD), dvě nákupní centrály (COOP Centrum se sídlem v Praze a COOP Morava se sídlem v Brně) a také Manažerský institut COOP, jedenáct středních škol a dceřiné společnosti SČMSD jako např. Czech Rent a Car, která v České republice provozuje formou frančizy půjčovnu automobilů EUROPCAR. Česká a moravská spotřební družstva provozují dohromady cca 3 000 prodejen s celkovou prodejní plochou 400 000 m² a zaměstnávají celkem 16 000 lidí. Více než 400 prodejen je začleněno do řetězců COOP TUTY, COOP TIP, COOP TERNO, COOP DISKONT a COOP STAVEBNINY. Skupina COOP (51 spotřebních družstev provozujících obchodní činnost) realizovala v roce 2007 celkový maloobchodní obrát ve výši 27,3 miliardy korun, což je o 5,7 % více než v roce předchozím. Nákupní centrála COOP Centrum družstvo, držitel Národní ceny ČR za jakost 2007, byla založena v roce 1993 s cílem sjednotit nákupní aktivity spotřebních družstev. Objem integrovaných nákupů členských spotřebních družstev, uskutečňovaných prostřednictvím COOP Centra, se každoročně pohybuje okolo 10 miliard korun. COOP Centrum je tak dlouhodobě největší ryze českou nákupní centrálou v České republice. Převážná část nákupu se soustřeďuje do oblasti potravin a zboží denní potřeby. Nákupní centrála COOP Morava, s.r.o., založená v roce 1992 moravskými spotřebními družstvy, realizuje výkony na vlastní účet v celkovém objemu 4 miliard ročně.

Spotřební družstva existují více než 160 let. V současnosti působí jako národní síť po celém světě. V Evropě je COOP jedničkou v prodeji potravin ve Švýcarsku, Itálii a Finsku a silnou pozici má např. také na Slovensku, ve Velké Británii, USA, Kanadě a v Japonsku. [8]

3.2 Odbory

Odborová organizace dokáže významně zasahovat do dění ve společnosti. Bohužel ve většině firem v České republice si stále hledají své místo.

Odbory bychom mohli charakterizovat jako sdružení zaměstnanců, založené s cílem prosazovat jejich pracovní, hospodářské, politické, sociální a jiné zájmy. Odbory dále jednají jménem pracovníků, které zastupují, pokud jednají se zaměstnavatelem nebo státem, například ohledně výše mezd nebo pracovních podmínek. [9]

3.2.1 Historie odborů

Odbory jsou součástí českých dějin již více než 100 let. Za předchůdce odborových spolků lze považovat cechovní zařízení z první poloviny 19. století. Šlo zejména o cechy řemeslnických pomocníků (tovaryšů), které byly protikladem k cechům mistrovským. Za výchozí datum zrodu odborového hnutí je možno považovat 7. duben 1870, kdy rakouský parlament schválil zákon o koaliční svobodě. Dosavadní dělnické spolky, zaměřené převážně na podpůrnou činnost, se potom transformovaly do odborových organizací, hájících všestranně a na legální bázi zájmy svých členů a ostatních zaměstnanců. Tento zákon byl přijat pod tlakem dělnických demonstrací. [10]

Ukončení 1. světové války a vytvoření Československé republiky přineslo podstatnou změnu podmínek dalšího vývoje dělnického hnutí v našich zemích. Potřeba přizpůsobit organizační základnu novým poválečným poměrům byla plně aktuální i v odborovém hnutí. Po 28. říjnu 1918 aktivizovaly odborové organizace svou celkovou činnost. Výrazně se angažovaly zejména v oblasti sociálního zákonodárství. Pozitivně přijaly uzákonění osmihodinového pracovního dne jako naplnění starého odborářského požadavku a apelovaly na jeho důsledné dodržování. Stavěly se za uzákonění státní podpory v nezaměstnanosti, za zákonnou ochranu nájemníků, za zlepšení nemocenského a úrazového pojištění a zavedení pojištění starobního a invalidního. Požadovaly rovněž stanovení mzdového minima a postih keřasení (*neúměrně vysoké ceny*) a spekulace, zejména v oblasti zásobování obyvatelstva potravinami. [11]

Období od roku 1918 až 1938 bychom mohli nazvat zlatou érou odborů. Je velice ovlivněno myšlenkami T. G. Masaryka. Svým širším pojetím demokracie, které

zahrnuje demokracii politickou, sociální, ale i hospodářskou, dal podnět ke strategickému zaměření odborů. Odbory v té době byly na velmi prestižní úrovni. Zákon o závodních výborech z roku 1921 je definoval jako zastupitelstva všech zaměstnanců a přední odboroví funkcionáři byli voleni za poslance či senátory. Zesílení veřejnoprávní role odborů a jejich postavení přinesl v polovině 20. let zejména tzv. gentský systém podpory v nezaměstnanosti, který přenášel rozhodování o nároku na podporu na odbory; ty také tyto podpory vyplácely a stát jim poskytoval tzv. státní příspěvek. [12]

Likvidace první republiky v září 1938 zasáhla osudově i odborové hnutí a nadlouho ukončila období odborové plurality. Jednání o vytvoření jednotné odborové organizace během II. republiky skončila bezvýsledně, a proto byly Ministerstvem vnitra nuceně vytvořeny dvě nové organizace – Národní odborová ústředna zaměstnanecká (NOÚZ) a mnohem menší Ústředí veřejných zaměstnanců (ÚVZ), které postupně pohltily všechny odborové spolky, svazy i ústředny. Nacističtí okupanti usilovali o to, aby se NOÚZ podílela na kontrole dělnictva a stimulovala jeho pracovní úsilí. Na druhé straně se NOÚZ zapojila do protiněmeckého odboje. [13]

Na konci války se v NOÚZ objevila skupina funkcionářů, připravujících se na zvrát poměrů. Jim se potom podařilo vytvořit z NOÚZ základ pro nové sjednocené odbory – Revoluční odborové hnutí (ROH). Velké pravomoci, které ROH získalo, i značný neformální vliv v masách pracujících, zajistilo vedení ROH velkou moc, kterou ač šlo o formálně nadstranickou organizaci – využívalo v prospěch KSČ. Z područí strany se vymanilo jen v letech 1968–69, kdy se zapojilo do obrodného procesu a začalo hledat nejen nové metody práce, nýbrž i svou novou identitu a důvěru členské základny.

Nespokojenost občanů a zároveň obyčejných členů ROH s režimem se projevila nejzřetelněji v listopadu 1989. Odbory byly jedním z aktérů sametové revoluce, v níž sehrály důležitou roli stávkové výbory v podnicích, při jejichž vzniku se odbory v řadě případů přímo angažovaly, a poté prošly zásadní přeměnou v moderní odborovou centrálu sdružující nezávislé odborové svazy. [13]

Konec režimu, který ztratil všechny opory, znamenala generální stávka. Výbory, jež ji připravily, vytvořily zárodky nového, autentického odborového hnutí. Na

všeodborovém a všesvazovém sjezdu, který se konal 2. a 3. března 1990 převzaly aparát i majetek dosavadního ROH.

Nově konstituované odborové svazy vytvořily na celostátní úrovni Českou a Slovenskou konfederaci odborových svazů a v rámci českých zemí Českomoravskou komoru odborových svazů, která se po vzniku samostatné České republiky stala vrcholným představitelem českého odborového hnutí. Důležitým krokem bylo, že se podařilo převzít novým odborům nemalý odborový majetek, který položil základ pro jejich nezávislou činnost v následujících letech. [13]

3.2.2 Obecné charakteristiky odborů

Sdružování v odborových organizacích se řídí obecnou úpravou, tedy zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, v platném znění, s určitými specifiky, která vyplývají ze zvláštního režimu, jenž je pro odbory stanoven. Ke vzniku odborové organizace, ale ani jiného občanského sdružení, není třeba povolení. Odbory však nepodléhají ani obecnému registračnímu režimu stanovenému pro občanská sdružení, nýbrž pouze režimu evidenčnímu odborová organizace se stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy byl příslušnému ministerstvu doručen návrh na její evidenci. Takový návrh nemůže ministerstvo odmítnout. [14]

Vznik odborové organizace probíhá tedy na dvou úrovních. Nejdříve vznikne přípravný výbor, který musí mít nejméně tři členy – zaměstnance. Nejméně jeden z těchto zaměstnanců musí být starší 18 let. Tento přípravný výbor založí odborovou organizaci. Ve druhém stupni přípravný výbor oznámí vznik odborové organizace Ministerstvu vnitra České republiky a podá návrh na její evidenci. Odborová organizace se pak stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy Ministerstvu vnitra ČR byl doručen návrh na její evidenci. Zákon stanoví, že k návrhu na evidenci musí členové přípravného výboru přiložit stanovy ve dvojím vyhotovení. [15]

Stanovy musejí obsahovat název odborové organizace, sídlo, cíl činnosti, přehled orgánů odborové organizace, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem odborové organizace, ustanovení o organizačních jednotkách, jestliže budou zřízeny a budou jednat svým jménem, a zásady hospodaření. [14]

Vznik sdružení, jeho název a sídlo oznámí ministerstvo do 7 dnů po registraci Českému statistickému úřadu, který vede evidenci. Určitou zajímavostí je fakt, že počet odborových organizací není omezen. Vzhledem k tomu, že minimální počet členů odborové organizace jsou tři zaměstnanci (členové přípravného výboru), pak u jednoho zaměstnavatele teoreticky může působit takový počet odborových organizací, který se rovná podílu všech zaměstnanců a číselky tři. [15]

Ve chvíli, kdy se zaměstnanci rozhodnou založit ve firmě odborovou organizaci, vznikají pro zaměstnavatele další povinnosti. Předně nesmí zástupce zaměstnanců znevýhodňovat či diskriminovat. Ani naopak zvýhodňovat. Zástupcům zaměstnanců také musí na své náklady vytvořit vhodné podmínky k jejich činnosti. Podle svých provozních možností jim musí k jejich činnosti poskytnout místnost s nezbytným vybavením a hradit jim také nezbytné náklady. [16]

Odborové hnutí je svou podstatou určeno k péči o zlepšování situace zaměstnanců a jejich rodin a to jak v kontaktech se zaměstnavateli, tak i v různých vztazích. Normy pracovního práva však staví odbory do role ochránce individuálních i kolektivních zájmů všech zaměstnanců.

Teoreticky je vlastně trojí možné postavení odborů vůči zaměstnavatelům:

1. Zaměstnanec zastupuje nějaký vřezaměstnanecký orgán, volený všemi zaměstnanci podniku a odbory působí vedle takového orgánu,
2. mají výlučné postavení a jednají jménem všech,
3. „smířený“ model, kdy odbory sice zastupují jen své členy, avřak jsou součástí vřezaměstnanecké struktury. [17]

3.2.3 Práva odborové organizace

K tomu, aby mohla odborová organizace reálně plnit své poslání, je vybavena určitými právy. Tato práva se uplatňují jak ve vztahu k legislativním orgánům, tak zaměstnavatelům a jejich organizacím. Porušení řady odborových práv zakládá pouze možnost odborům upozornit na toto porušení příslušné orgány pověřené kontrolou dodržování zákonnosti v pracovněprávních vztazích. Jedině v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je postavení odborů silnější. Specifické je pak postavení při

sjednávání kolektivní smlouvy, kdy je odborová organizace zaměstnavateli více méně rovnocenným partnerem. [17]

Práva odborové organizace

1. Právo na projednání

Odbory mají právo na to, aby s nimi příslušné ústřední orgány projednaly zamýšlené pracovněprávní předpisy před jejich vydáním.

Zaměstnavatel je povinen podle zákona projednat s odborovou organizací ekonomickou situaci zaměstnavatele, množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce, systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, systém školení a vzdělávání zaměstnanců, opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob a další.

2. Právo na informace

O některých zásadních otázkách rozvoje zaměstnavatelské organizace, hospodářských výsledcích a perspektivách firmy má zaměstnavatel odborový orgán informovat.

3. Právo na spolurozhodování

Výjimečně upravuje zákoník práce právo na spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem. Spolurozhodování má zpravidla formu předchozího souhlasu odborové organizace k určitým právním úkonům zaměstnavatele.

4. Právo kontroly prováděné odborovou organizací u zaměstnavatele

V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají odborové organizace právo kontroly.

5. Právo kolektivního vyjednávání

Zcela specifickým právem, které v sobě zahrnuje i části výše uvedených dílčích práv, je právo na kolektivní vyjednávání a uzavření kolektivní smlouvy. [17]

3.2.4 Kolektivní vyjednávání

Pojem „kolektivní vyjednávání“ vznikl dávno poté, co se strany začaly přít o své zájmy. Je to proces, který probíhá mezi stranami zastupujícími zájmy stran pracovního poměru. Jeho hlavním smyslem je dojednat a průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují podstatné i procedurální podmínky zaměstnaneckého vztahu, a definovat

vztah mezi stranami tohoto procesu. Kolektivní vyjednávání se na první pohled zdá být poměrně jednoduchou kategorií, ale praktická aplikace této kategorie může mít téměř nekonečné množství forem. Životaschopnost kolektivního vyjednávání, jeho šíření v různých zemích a růst jeho významu v pracovním právu lze vysvětlit jeho základními pozitivními vlastnostmi, kterými jsou flexibilita, rovnost stran, participativnost, konstruktivnost procesu, stabilita a efektivnost při řešení sociálních problémů. Ve většině zemí jsou odborové svazy hlavními vyjednateli kolektivních smluv, protože je mohou nejlépe přizpůsobit specifickým i ekonomickým možnostem svého odvětví. Odbory působí hlavně v kolektivním vyjednávání buď tak, že stanoví v dohodě se svými partnery základní rámec pro podnikové kolektivní smlouvy, nebo tak, že vypracují odvětvovou kolektivní smlouvu na základě návrhu místních a regionálních organizací. V druhém případě působí podnikové kolektivní smlouvy jen jako doplňkové. Schopnost odborových organizací účinně kolektivně vyjednat závisí na jejich reprezentativnosti a soudržnosti. K nejdůležitějším faktorům, které ovlivňují sílu odborů, patří velikost členské základny. [18]

3.2.5 Hospodaření v odborech

Rozsáhlá a mnohotvárná činnost odborů vyžaduje také finanční a hmotné zabezpečení. Hospodaření v odborech musí aktivně napomáhat jejich činnosti v souladu s posláním odborů, musí být prospěšné všem odborářům a vlastně všem zaměstnancům v okruhu působnosti příslušné odborové organizace. [19]

Poslání a úkoly odborů vyžadují samostatnost a nezávislost i v ekonomickém zabezpečení jejich činnosti. Tomu odpovídají i jejich finanční zdroje. V současné době jsou činnosti odborů finančně a materiálně zabezpečovány z těchto zdrojů:

- především z vlastních finančních prostředků odborové organizace, jejichž hlavním zdrojem jsou členské příspěvky, dále pak příjmy z případné hospodářské činnosti, poplatky účastníků odborových akcí rekreačních a kulturních, úroky z finančních prostředků uložených u peněžního ústavu, poplatky za používání předmětů v majetku základní organizace apod.,
- z fondu kulturních a sociálních potřeb podle vyhlášky č. 210/1989 Sb.,

- přímou úhradou některých nákladů spojených s činností odborové organizace na vrub nákladů zaměstnavatele podle zákoníku práce a prováděcích předpisů k němu.

Jednotlivé zdroje mohou mít v hospodaření různou váhu. Vlastní příjmy jsou plně věci odborové organizace a jsou hlavním předpokladem její nezávislosti. Ostatní zdroje jsou již závislé na spoluúčasti či spolurozhodování zaměstnavatele. [19]

3.2.6 Struktura odborové organizace

Členská schůze je nejvyšším orgánem odborů. Ta je reprezentována shromážděním všech členů odborové organizace. Členská schůze má povinnost scházet se minimálně jednou ročně, kde mimo jiné projednává hospodaření v odborech. Na členské schůzi volí členové ze svého středu závodní výbor, který představuje vedení odborové organizace. Výbor by měl být sestaven z lichého počtu členů a skládat se z předsedy, místopředsedy, hospodáře, kontrolní osoby, atd. Předseda zastupuje a jedná za členy odborů.

Závodní výbor má právo nakládat s finančními prostředky, které odborová organizace získává. Má povinnost scházet se jednou za měsíc. Kdy se výbor bude konat je především dáno dle potřeby členů.

Výstavba odborů vychází především z potřeb a zájmů členů. Všechna práva a povinnosti orgánů odborové organizace jsou zakotvena ve stanovách odborů.

[20]

3.2.7 Tripartita

Jako tripartita je označována Rada hospodářské a sociální dohody České republiky, která je ustavena jako společný dobrovolný, dohadovací a iniciativní orgán vlády, odborových organizací a zaměstnaneckých svazů. Úkolem tohoto orgánu je snaha dosáhnout shody o významných hospodářských a sociálních otázkách. Jednání se týká zpravidla přípravy důležitých právních předpisů, které mají zásadní dopad na postavení zaměstnanců a zaměstnavatelů v hospodářské a sociální oblasti, a dále dlouhodobých plánů a jejich vyhodnocování, které s těmito oblastmi souvisí. [21]

Cílem tripartity je vzájemně respektovanou formou dialogu dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje a udržet sociální smír, jako

základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů. Tripartitní jednání vlády mimo jiné umožňují trvalý přehled o postojích odborových a zaměstnavatelských svazů. [22]

Oblasti, ke kterým se tripartita vyjadřuje, jsou taxativně vymezeny. Jsou to: hospodářská politika, pracovněprávní vztahy, kolektivní vyjednávání a zaměstnanost, sociální otázky a zdravotnictví, mzdy a platy, veřejné služby a veřejná správa, bezpečnost práce, rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání, postavení ČR v rámci EU. [20]

RHSD vznikla tedy jako institucionalizovaná platforma pro vedení sociálního dialogu mezi vládou, odbory a zaměstnavateli. Nejvyšším orgánem RHSD je Plenární schůze. Je tvořena předsedou vlády ČR, sedmi zástupci vlády, sedmi zástupci odborů a sedmi zástupci zaměstnavatelů. V současné době jsou sociálními partnery vlády za odbory Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů, za zaměstnavatele Svaz průmyslu a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky. Přínosem pro vytváření zdravých a odpovědných vztahů sociálního partnerství je zřizování tripartitních struktur v regionech a odvětvích a rovněž působení sociálních partnerů na rozšiřování vyšších kolektivních smluv. [23]

Vznik tripartitní instituce v České republice odpovídá vývoji ve většině zemí střední a východní Evropy a obsahuje určité společné rysy typické pro sociální politiky v zemích EU, mezi něž patří důraz na kolektivní vyjednávání a sociální dialog.

Sociální dialog představuje v evropském prostředí standardní způsob spoluurčování pracovních, mzdových, ale i sociálních a obecně hospodářských podmínek. Institucionální rámce i konkrétní podoby sociálního dialogu jsou v evropských státech různorodé a pravomoci v této oblasti zůstávají na úrovni národních států. [22]

3.2.8 Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS)

ČMKOS je největší odborovou centrálou v České republice. ČMKOS je dobrovolným, otevřeným a nezávislým demokratickým sdružením 32 odborových svazů, jehož posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců.

Hlavní zásady práce ČMKOS jsou:

- nezávislost na orgánech státní moci, správy a samosprávy, na organizacích zaměstnavatelů, na politických stranách a hnutích a na jiných odborových a občanských sdruženích,
- demokratické principy jednání a rozhodování,
- sjednocování zájmů, mezisvazová a mezinárodní solidarita,
- respektování a podpora společných cílů,
- nevměšování se do vnitřních záležitostí členů konfederace.

ČMKOS má také určité pravomoci jako jsou například jednání s prezidentem, parlamentem, vládou a ostatními orgány státní moci, správy a samosprávy v ČR, jednání s organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností, aniž by byla narušena práva a kompetence členů konfederace v oblasti kolektivního vyjednávání, jednání s politickými stranami a hnutími, popř. s dalšími institucemi s celostátní působností, uzavírání dohody se sociálními partnery a vládou na celostátní úrovni a další. ČMKOS se také snaží o zajištění zájmů členů konfederace. Členství v ČMKOS je otevřené všem právnickým osobám, které mají postavení odborového svazu a výjimečně fyzickým osobám za účelem právního zastoupení před soudem. Členem ČMKOS se může stát pouze odborový svaz, jenž sdružuje své členy za účelem koordinovaného prosazování zaměstnaneckých práv a zájmů vůči zaměstnavatelům a státu, a je nezávislý na politických stranách a hnutích, jiných občanských sdruženích, státních orgánech a organizacích zaměstnavatelů. Nejvyšším orgánem ČMKOS je sjezd, který se schází jednou za čtyři roky (případně mimořádně). Základním posláním sjezdu je posoudit zprávu o činnosti ČMKOS za uplynulé období, zprávu o hospodaření a zprávu Revizní komise ČMKOS. [20]

Jak již bylo zmíněno, ČMKOS v současné době sdružuje 32 odborových svazů, jedním z nich je Odborový svaz pracovníků obchodu.

Odborový svaz pracovníků obchodu

Je dobrovolná, samostatná a otevřená organizace, nezávislá na státních a hospodářských orgánech, politických stranách, společenských organizacích, hnutích a iniciativách. Prosazuje zajištění a zlepšování pracovních, mzdových, profesních, materiálních,

sociálních a kulturních zájmů a potřeb svých členů vůči státním orgánům, zaměstnavatelům, zaměstnavatelským svazům a sdružením. K tomu využívá především prostředků kolektivního vyjednávání a dvoustranných jednání. Pro své členy zajišťuje bezplatnou poradenskou činnost v otázkách pracovněprávních, mzdových, sociálních, zaměstnanosti, v problematice kolektivního vyjednávání a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Také věnuje pozornost výchově a vzdělávání zástupců zaměstnanců a učňovské mládeži. [24]

4 Vlastní práce

V praktické části bakalářské práce byly porovnány odborové organizace, aby bylo možno zhodnotit význam odborů v rámci družstva a zjistit, jak družstvo zapojuje odbory do své struktury. Jelikož přístup družstev k odborovým organizacím je velice podobný, mohlo by se stát, že kdyby byla mezi sebou srovnávána pouze družstva, výsledky by byly nedostačující pro bakalářskou práci. Aby byl výsledek markantní, bylo zvoleno jako předmět srovnání družstvo Coop Příbram, družstvo Jednota České Budějovice, Makro České Budějovice a Lidl Kladno.

4.1 Charakteristika zkoumaných subjektů

4.1.1 Coop Příbram, družstvo

Družstvo Coop Příbram působí v maloobchodní sféře a zaměřuje se převážně na prodej potravinářského zboží. Družstvo bylo založeno 4. prosince 1956 a neslo název Jednota, okresní lidové spotřební družstvo v Příbrami. Postupem času se název měnil z Jednota, spotřební družstvo v Příbrami na současné označení Coop Příbram, družstvo. Tato poslední změna souvisí s členstvím družstva ve Svazu českých a moravských spotřebních družstev, což je sdružení obdobných družstev v celé republice, která od roku 2008 používají společné označení skupina COOP. Tím družstvo získalo novou obchodní tvář, díky které si upevnilo pozici na trhu a získalo určité konkurenční výhody.

V současné době má družstvo sídlo v Příbrami II, Dlouhá ulice 155, kde se také nachází jeho administrativní centrum. Je položeno v historické lokalitě města Příbram a zároveň poblíž poutního místa Svatá Hora. Maloobchodní prodejny družstva Coop Příbram jsou rozmístěny po celém regionu Příbram. Družstvo provozuje 39 prodejen a převážná většina z nich se nachází v nemovitostech, které vlastní samo družstvo. Tyto maloobchodní prodejny jsou z větší části zásobovány ze dvou logistických center v Příbrami a v Sedlčanech, jež mohou poskytovat zásobování také cizím odběratelům.

Předmětem podnikání družstva Coop Příbram je:

- velkoobchod
- maloobchod se smíšeným zbožím

- hostinská činnost
- poskytování software a poradenství v oblasti software a hardware
- zpracování dat, služby databank, správa sítí
- činnost účetních poradců, vedení účetnictví
- služby v oblasti administrativní správy a služby organizačně hospodářské povahy u fyzických a právnických osob
- silniční motorová doprava nákladní
- pronájem a půjčování věcí movitých
- maloobchod s tabákovými výrobky
- skladování zboží a manipulace s nákladem
- nákup, prodej a skladování zkapalněných uhlovodíkových plynů v tlakových nádobách do 40 kg náplně tlakové nádoby a do 1000 kg skladovací kapacity včetně
- pekařství, cukrářství.

Družstvo je právnickou osobou, za porušení svých závazků odpovídá celým svým majetkem. Členové za závazky družstva neručí. Právní vztahy družstva jsou upraveny stanovami a řídí se obchodním zákoníkem. Zapisovaný základní kapitál a výši základního členského vkladu smí snižovat nebo zvyšovat pouze členská schůze. Zapisovaný základní kapitál je ustanoven ve výši 500 000 Kč.

Základní členský vklad:

- pro fyzické osoby 5 000 Kč,
- pro právnické osoby 50 000 Kč.

Členství v družstvu

Úprava členství v družstvu se řídí zejména obchodním zákoníkem a samozřejmě družstvo ctí princip dobrovolnosti. V COOP Příbram rozhoduje o členství v družstvu představenstvo. Pokud byl zaplacen členský vklad, členství samotné vzniká dnem rozhodnutí představenstva o přijetí za člena. Základní členský vklad nelze převést na jiného člena družstva, tj. převod členských práv a povinností mezi členy družstva není možný.

Pokud by chtěl člen převést svá členská práva a povinnosti na jinou osobu, například na nečlena družstva či osobu blízkou družstvu, pak pouze se souhlasem představenstva. Představenstvo je povinno udělit rozhodnutí do třech měsíců od doručení písemné žádosti. Zamítavé rozhodnutí nemusí být odůvodněno, ale existuje zde právo se odvolat k členské schůzi. Po zamítnutém odvolání smí zájemce znovu žádat o členství až po dvou letech. V družstvu je převod členství vyloučen, jestliže je nabyvatel vlastníkem, členem, společníkem, akcionářem nebo statutárním zástupcem konkurenční firmy. Dále převod nemůže nastat v situaci, kdy nabyvatel nesplňuje podmínku věkové hranice 18 let a plné způsobilosti k právním úkonům dle právní úpravy České republiky.

Družstvo eviduje seznam svých členů, který obsahuje:

- fyzické osoby (jméno, příjmení, bydliště, datum narození, výši majetkové účasti,...)
- právnické osoby (firmu, IČ, sídlo, výši majetkové účasti, tel. spojení).

Zánik členství v družstvu Coop Příbram se řídí zákonem č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník. Pokud by se stalo, že není v družstvu znám pobyt člena, tj. v případě, že se minimálně po dobu jednoho roku nezdržuje na adrese uvedené v seznamu členů, pak bude vyloučen.

Práva a povinnosti členů

Každý člen družstva Coop Příbram má právo účastnit se členské schůze, volit členy orgánů družstva anebo může být i on sám zvolen do orgánů družstva. Kromě toho má nárok vznést výtky, připomínky a stížnosti, jež se vztahují k chodu družstva a jeho orgánům. Dále má nárok na vypořádací podíl a podíl na zisku určený členskou schůzí.

Povinností každého člena v družstvu je dodržovat stanovy, uskutečňovat rozhodnutí jeho orgánů, chránit majetek, který náleží družstvu. Rovněž je v jeho povinnosti sdělit družstvu každou změnu, jež souvisí s jeho evidencí v družstvu, např. u fyzické osoby se může jednat o změnu bydliště, a to nejpozději do 30 dnů od skutečnosti, kdy tato změna nastala. Významnou povinností člena může být příspěvek k úhradě ztráty družstva. Tato situace nastává jen na základě rozhodnutí členské schůze. Podle obchodního zákoníku výše úhrady nesmí přesáhnout trojnásobek členského vkladu jednotlivého člena družstva.

Majetkové vztahy

a) Základní členský vklad

Základní členský vklad je možno zaplatit v hotovosti nebo na účet družstva a to nejpozději v den rozhodnutí představenstva.

b) Majetkový podíl

Majetkový podíl vyjadřuje podíl člena na vlastním kapitálu družstva, který je stanoven při transformaci družstva.

c) Další majetková účast

Pro majetkovou účast mezi členem a představenstvem družstva se používá samostatná smlouva, která obsahuje hodnotu vkladu, dobu účinnosti smlouvy, způsob a lhůty vypořádání. Další majetková účast představuje finanční nebo věcný vklad. Jedná-li se o formu věcného vkladu, hodnota se zjišťuje znaleckým posudkem. O tom, zda vklad bude přijat, rozhoduje představenstvo.

Orgány družstva

Do orgánů družstva mohou být zvoleni jen členové družstva nebo zmocnění zástupci právnických osob. Funkce člena orgánu je nezastupitelná. Také by neměli být členové představenstva a kontrolní komise v pracovním poměru nebo obdobném poměru u firmy, která provádí svou činnost ve stejné či podobné oblasti podnikání jako družstvo. V tomto případě smí výjimku udělit pouze představenstvo. Pokud člen orgánu družstva jednal v rozporu se stanovami nebo úmyslně způsobil škodu družstvu, pak bude ze své funkce odvolán. V případě, že se uvolní některá z funkcí v orgánech družstva a stane se tak v průběhu volebního období, na tato místa nastupují náhradníci. U představenstva a kontrolní komise nastupují náhradníci v situacích, kdy klesne počet členů těchto orgánů pod stanovený počet členů. Náhradníci získávají členství ve voleném orgánu den poté, kdy jejich předchůdce opustil svou funkci. Období, na které jsou členové voleni do orgánů družstva, je pět let a členové mohou být voleni opětovně. Způsob, jakým jsou voleni, je vymezen volebními řády.

Orgány družstva jsou členská schůze a představenstvo. Člen představenstva musí splňovat všechny podmínky dané zákonem. V tomto družstvu tvoří představenstvo devět členů, kteří jsou voleni na členské schůzi. Představenstvo ze svého středu volí

jednoho předsedu a dva místopředsedy. Za představenstvo vystupuje předseda nebo místopředseda. V případě, že úkon, činěný představenstvem, má předepsanou písemnou podobu, jsou nutné podpisy alespoň dvou členů představenstva. Zastupitelnost je určena jednacím řádem představenstva.

Dalším voleným orgánem družstva je kontrolní komise. Kontrolní komisi tvoří sedm členů družstva. Členové kontrolní komise mezi sebou volí předsedu a místopředsedu a svolává se jednou za čtvrt roku.

Hospodaření v družstvu

Družstvo hospodaří dle schváleného podnikatelského plánu. Své potřeby a vzniklé náklady hradí zejména z prostředků, získaných z podnikatelské činnosti. Členská schůze rozhoduje o užití zisku po zdanění a také řeší eventuální ztrátu vzniklou v běžném období. Svůj zisk družstvo většinou přerozděluje do sociálního fondu, do fondu odměn, do fondu členů a funkcionářů, na podíly ze zisku členům a na nerozdělený zisk.

Členskou základnu v družstvu tvoří 154 členů. Družstvo zaměstnává 181 zaměstnanců. Je zajímavé, že převážná část zaměstnanců jsou ženy, jejich počet je 152, mužů je pouze 29. Mezi zaměstnanci můžeme najít i osoby se zdravotním postižením. Družstvo se snaží, aby zde měli možnost uplatnění i lidé, kteří mají změněnou pracovní schopnost. Zaměstnanci pracují v prodejnách, ve velkoobchodě a na ústředí družstva. V prodejnách pracuje z celkového počtu 123 zaměstnanců, ve velkoobchodě 37 pracovníků a na ústředí připadá 19 zaměstnanců.

4.1.2 Jednota, spotřební družstvo České Budějovice

Se spotřebním družstvem Jednota v Českých Budějovicích se váže dlouhá historie. Družstvo vzniklo 9. 12. roku 1956. Postupem času se také měnil i jeho název až k nynější podobě. Sídlo tohoto družstva je v Českých Budějovicích. V současné době se družstvo Jednota řadí mezi největší spotřební družstva v ČR. Provozuje síť maloobchodních prodejen, které jsou rozmístěny převážně po Jihočeském kraji. Umístění prodejen je velmi různorodé, některé jsou umístěné v klidné části města, jiné v centrech. Celkem mají 34 prodejen, z nichž 3 prodejny spadají do řetězce TERNO a zbylých 31 patří do řetězce TREFA. Oba tyto řetězce družstvo spravuje.

Družstvo je členem Svazu českých a moravských spotřebních družstev a logistické centrály COOP Centrum.

Členskou základnu v družstvu tvoří 10 800 členů a zaměstnává kolem 900 zaměstnanců.

Předmětem podnikání družstva Jednota České Budějovice je:

- koupe zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej
- hostinská činnost
- řeznictví a uzenářství
- pekařství, cukrářství
- prodeje chemických látek a chemických přípravků klasifikovaných jako hořlavé, zdraví škodlivé, žíravé, dráždivé, senzibilující
- prodej chemických látek a chemických přípravků klasifikovaných jako výbušné, oxidující, extrémně hořlavé, vysoce hořlavé, karcinogenní, mutagenní, toxické pro reprodukci, nebezpečné pro životní prostředí
- prodej drogistického zboží
- technické činnosti v dopravě
- nákup, prodej a skladování zkapalněných uhlovodíkových plynů v tlakových nádobách, včetně jejich dopravy
- nákup, skladování a prodej zdravotnických prostředků
 - a) třídy IIb a III, s výjimkou kondomů,
 - b) třídy I a IIa, které mohou být prodávány prodejci zdravotnických prostředků zprostředkování obchodu a služeb.

Družstvo je právnickou osobou, za porušení svých závazků odpovídá celým svým majetkem. Členové za závazky družstva neručí. Právní vztahy družstva jsou upraveny stanovami a řídí se obchodním zákoníkem. Zapisovaný základní kapitál a výši základního členského vkladu smí snižovat nebo zvyšovat pouze usnesením shromáždění delegátů. Zapisovaný základní kapitál je ustanoven ve výši 1 000 000 Kč.

Základní členský vklad:

- pro fyzické osoby 2 000 Kč,
- pro právnické osoby 10 000 Kč.

Členství v družstvu

Úprava členství v družstvu se řídí zejména obchodním zákoníkem. V družstvu jednota je členství upravováno ve stanovách. Členem smí být osoba starší osmnáct let, která je bezúhonná. Právnícké osoby mají umožněný vstup do družstva pouze v tom případě, že je jejich zamýšlené členství odůvodněné a shoduje se se stanovami družstva.

Zánik členství se řídí obchodním zákoníkem.

Po schválené dohodě s představenstvem družstva má člen právo na převedení svých povinností a s nimi souvisejících členských práv na jinou osobu. Tato situace může nastat pouze tehdy, má-li člen splacené členské vklady. Pokud tomu tak není, musí rozdíl doplatit.

Práva a povinnosti členů

Člen má zejména právo účastnit se na členské schůzi, volit a být volen za člena orgánů družstva, vznést výtky, připomínky a stížnosti, jež se vztahují k chodu družstva a jeho orgánům. Může také žádat o svolání členské schůze místní členské základy, a to prostřednictvím členského výboru, je-li to z odůvodněného záměru. Má přednostní právo na nákup cenných papírů, které jsou emitovány družstvem. Dále má možnost uplatňovat svůj nárok na nákup zboží za výhodné cenové podmínky v prodejnách družstva. K jeho právům patří podíl na zisku stanovený usnesením shromáždění delegátů.

Povinností každého člena v družstvu je dodržovat stanovy, uskutečňovat rozhodnutí jeho orgánů, chránit majetek, který náleží družstvu. Rovněž podílet se na vzniklé ztrátě družstva svým členským vkladem, usnese-li tak shromáždění delegátů. Mezi jeho povinností patří informování družstva o všech změnách v rámci evidence členství (nejpozději do 1 měsíce).

Orgány družstva

Do orgánů družstva mohou být zvoleni jen členové družstva nebo zmocnění zástupci právnických osob. Funkce člena orgánu je nezastupitelná. Členové jsou do orgánů družstva voleni na dobu čtyř let a mohou být zvoleni opakovaně.

Družstvo má rozsáhlou členskou základnu (10 800 členů) a bylo by proto problematické svolání všech členů najednou, z tohoto důvodu je zvoleno shromáždění delegátů.

Shromáždění delegátů představuje nejvyšší orgán družstva. Tvoří ho zástupci (delegáti), kteří jsou voleni na členských schůzích místních členských základů. V pravomoci shromáždění delegátů je např. přijímat a měnit stanovy, volit a odvolávat členy představenstva a kontrolní komise, schvalovat účetní závěrku, rozhodovat o výši zapisovaného základního kapitálu,... Shromáždění delegátů svolává představenstvo, a to nejméně jednou do roka. Při hlasování má každý delegát jeden hlas.

Dalšími orgány družstva jsou představenstvo, kontrolní komise a členská schůze. Jejich účel je již vysvětlen v teoretické části bakalářské práce.

Posledním orgánem je členský výbor. Počet členů v členském výboru se pohybuje v rozmezí 3 – 7 členů. Jeho hlavním cílem je v první řadě pomoci představenstvu při vykonávání jeho činnosti. Provádí místní kontrolní činnost a své výsledky sděluje příslušnému obvodu. Má právo účastnit se místních schůzí pro získání potřebných informací vztahujících se k němu. Zabezpečuje řádné hospodaření, vyjadřuje se k otázkám týkajících se družstva, řeší rozpory a nedostatky, jež jsou v jeho působnosti, podílí se na tvorbě ekonomiky družstva, na kontrole kvality služeb a dalších.

Majetkové vztahy

- a) Základní kapitál (je tvořen souhrnem členských vkladů)
 - základní členský vklad
 - další členský vklad (pokud má člen již splacený základní členský vklad, smí vložit další členský vklad, minimální hodnota tohoto vkladu je 20 000 Kč a horní hranice dalšího členského vkladu je 1 000 000 Kč)
- b) Majetkový podíl

Majetkový podíl vyjadřuje podíl člena na vlastním kapitálu družstva, který je stanoven při transformaci družstva.
- c) Další majetková účast

Pro další majetkovou účast mezi členem a představenstvem družstva se používá samostatná smlouva, která obsahuje hodnotu vkladu, dobu účinnosti smlouvy, způsob a lhůty vypořádání. Výše je zde omezená, její minimální hodnota je 5 000 Kč. Vyšší částka musí být násobkem částky minimální.

Hospodaření v družstvu

Je-li v družstvu vytvořen zisk, nejprve se uhradí významné položky (např. daně) a příspěvky v zájmových sdruženích. O použití zisku rozhoduje shromáždění delegátů na návrh představenstva. Shromáždění delegátů má oprávnění rozhodovat o rozdělení zisku či úhrady ztráty nebo o finanční činnosti, na které se družstvo může podílet.

Zisk se zpravidla dělí na:

- a) přednostní položky (daně, odvody do státního rozpočtu)
- b) přiděly do fondů
 - nedělitelný fond
 - sociální fond
 - fond členů a funkcionářů
- c) podíly členů na zisku.

Při vzniku ztráty se snaží družstvo uhradit schodek

- ze zisku následujících let
- ze zůstatků fondů
- z členských vkladů.

4.1.3 Makro České Budějovice

Makro patří v České republice mezi největší velkoobchodní centra. Jedná se o řetězec samoobslužných domů vytvořených na koncepci cash & carry. Hlavní centrála je umístěna v Praze a ostatní centra jsou rozmístěna po celé ČR (ve větších městech).

Makro České Budějovice nabízí svým zákazníkům širokou škálu potravinářského i nepotravinářského spotřebního zboží. Tento samoobslužný prodej je výhradně poskytován pouze registrovaným zákazníkům. Zákazníkem se může stát podnikatel, a to fyzická i právnická osoba. Těm je vystavena zákaznická karta, s jejíž pomocí je umožněn vstup do Makra a nákup. Karta se uděluje na základě předložení výpisu z obchodního rejstříku nebo živnostenského listu.

Makro se prezentuje pomocí kombinací dvou barev – žlutá a modrá, do těchto barev jsou sladěny i zaměstnanecké uniformy.

4.1.4 Lidl Kladno

Jedná se o diskontní prodejnu, která spadá do řetězce samoobslužných prodejen společnosti Lidl & Schwarz-Gruppe. Historie této firmy je spojena s obchodem tropického ovoce Lidl & Co, postupem času se stal členem této společnosti Josef Schwarz a následkem toho se upravil i název společnosti k nynější podobě. Řetězec Lidl má v současnosti své prodejny rozmístěny ve více než sedmnácti státech světa. Jen v České republice existuje cca 160 prodejen Lidl. Společnost Lidl nabízí svým zákazníkům převážně zboží denní spotřeby a prezentuje se hlavně pomocí nízkých cen. Do budoucna se společnost plánuje rozšířit do malých měst, a to především z důvodu přesycení velkých měst různými velkoobchody i maloobchody nabízejících stejný nebo podobný sortiment, který je předmětem podnikání společnosti Lidl.

Lidl Kladno je umístěn v průmyslové části města Kladno a nachází se vedle autobusového nádraží.

4.2 Analýza odborových organizací

4.2.1 Odborová organizace v Coop Příbram, družstvo

V Coop Příbram působí základní organizace Odborového svazu pracovníků obchodu (OSPO). Odborová organizace v družstvu má již dlouhou historii a samozřejmě postupem času prošla četnými změnami, které mj. odrážely změny v politickém a hospodářském uspořádání ČR. Členem odborové organizace je asi 20 % z celkového počtu zaměstnanců. Věková struktura členů odborů se průměrně pohybuje od 45 do 50 let, hlavní roli zde hraje zejména historický aspekt. Přes tento nízký podíl odborově organizovaných zaměstnanců jsou odbory v družstvu přijímány kladně a jejich činnost je ze strany vedení družstva podporována.

Hospodaření v odborech

Příjmy odborové organizace jsou tvořeny převážně členskými příspěvky. V tomto družstvu odbory vybírají členské příspěvky tak, že po dohodě se zaměstnavatelem jsou měsíčně strhávány každému členu odborové organizace, a to ve výši 1 % z čisté mzdy.

Příjem z členských příspěvků není vysoký. Další příjem pro odbory představuje přiděl ze sociálního fondu. Družstvo má založen sociální fond, díky kterému se snaží podpořit své zaměstnance. Představenstvo je jediné, které má právo rozhodnout o použití sociálního fondu, odbory tedy nemají právo zasahovat do tohoto usnesení. Družstvo většinou přenechává čerpání sociálního fondu odborové organizaci, ale to vše je možné až po vzájemné dohodě mezi družstvem a odborovou organizací. Družstvo na podporu svých zaměstnanců vytváří sociální fond. O přidělu do tohoto fondu rozhoduje představenstvo na základě hospodářských výsledků družstva. Čerpání sociálního fondu je řešeno ve spolupráci s odborovou organizací a v kolektivní smlouvě o něm není jednáno. Z fondu lze zaměstnancům přispívat na kulturu, tělovýchovu, sport a sociální rozvoj, rekreační a léčebné pobyty, různé dary, atd.

Ze svých příjmů hradí odborová organizace jednak své náklady, jednak odvádí příspěvek odborovému svazu. Za to získává z odborové centrály různé služby, zejména právní. Zbylou část příjmů na konci běžného období rozdělí mezi své členy např. formou vánočních balíčků.

Vztah vedení Coop Příbram, družstva a odborové organizace

V tomto družstvu je už dlouho zakotveno zastoupení odborové organizace v nejvyšších orgánech družstva. Tímto postupem se družstvo snaží napomoci lepšímu vzájemnému porozumění s odbory s cílem kvalitně hájit zájmy svých zaměstnanců. Obchodní zákoník neukládá družstvu povinnost, aby zástupce odborů byl ve vedení družstva, ale pro obě strany je tento počín velmi přínosným.

Podle teoretického trojího možného postavení odborů vůči zaměstnavateli se v tomto družstvu jedná o tzv. smíšený model (odbory sice zastupují jen své členy, avšak jsou součástí všezaměstnanecké struktury)

Kolektivní smlouva

Družstvo Coop Příbram dříve uzavíralo se svou odborovou organizací kolektivní smlouvu na dobu pěti let, ale v současné době je kolektivní smlouva uzavírána na dobu neurčitou. Obsah kolektivní smlouvy se upravuje jednak v návaznosti na legislativní změny, jednak na základě žádosti některé ze smluvních stran. Kolektivní smlouva

upravuje řadu oblastí, zejména v pracovněprávních vztazích. Tyto se samozřejmě řídí obecně závaznými právními předpisy. V kolektivní smlouvě může být sjednána jen taková jejich úprava, která s nimi není v rozporu.

V družstvu Coop Příbram odbory pro zaměstnance vyjednaly tyto benefity a výhody:

1. Náhrada mzdy

Nároky zaměstnanců na pracovní volno s náhradou mzdy při překážkách na straně zaměstnance jsou dohodnuty určitým způsobem a jsou porovnávány se zákoníkem práce (uvedeny jsou zde jen dny volna s náhradou mzdy):

Tabulka č. 1 - Náhrada mzdy v družstvu Coop Příbram

<i>Předmět náhrady mzdy</i>	<i>Družstvo Coop Příbram</i>	<i>Zákoník práce</i>
úmrť manžela/ky, druha, družky, dítěte, otce, matky, bratra, sestry	3 pracovní dny	3 pracovní dny
úmrť prarodiče, vnoučete, tchyně, tchána	2 pracovní dny	2 pracovní dny
narození dítěte manželce/družce zaměstnance	2 pracovní dny	čas na převoz
vlastní svatba	3 pracovní dny	1 pracovní den
svatba syna, dcery, rodičů	2 pracovní dny	1 pracovní den
stěhování - v místě	1 pracovní den	0 dní
- do jiné obce	2 pracovní dny	0 dní
doprovod dítěte do 1. třídy obecné školy (jednomu z rodičů)	1 pracovní den	0 dní

Zdroj: zákoník práce a kolektivní smlouva Coop Příbram

2. Mzdové příplatky

Příplatky jsou poskytovány zaměstnancům ke mzdě a to:

- práce přesčas je ohodnocena vyšším příplatkem, než je uvedeno v zákoníku práce a to ve výši 33 % průměrného výdělku
- za práci ve svátek jsou zaměstnanci odměněni příplatkem ve výši 100 % průměrné mzdy a po dohodě mohou práci ve svátek vyměnit za náhradní volno

- jedná-li se o práci v sobotu nebo neděli, dostávají pracovníci příslušný příplatek, jeho výše je odstupňována podle pracovní profese (výše příplatku se pohybuje v rozmezí 10–40 Kč na hodinu)
- pracují-li zaměstnanci v odpoledních směnách, obdrží příplatek, a to 2 Kč za hodinu
- za dělenou směnu, pokud trvá alespoň 2 hodiny, obdrží zaměstnanec příplatek ve výši 10 Kč.

3. Stravování

Zaměstnavatel se zavázal, že poskytne každému zaměstnanci v každé směně stravování formou jednoho hlavního jídla. Zaměstnancům je přispíváno na stravování 55 % ceny jídla. Jestliže charakter práce brání zaměstnanci v konzumaci, budou mu poskytnuty stravenky. Maximální výše jedné stravenky je 50 Kč.

4. Zvyšování kvalifikace

Pokud má zaměstnanec v úmyslu rozvíjet své schopnosti a vzdělání, pak s ním zaměstnavatel uzavře písemnou dohodu, aby definoval vzájemné podmínky. Zde mohou nastat dva případy. Jedná-li se o zvýšení kvalifikace v souladu s potřebami družstva, bude zaměstnanci poskytnuto volno s náhradou mzdy. Ale bude-li se jednat o zvýšení kvalifikace, které nemá přínos pro družstvo, bude zaměstnanci poskytnuto volno bez náhrady mzdy.

5. Dary a odměny

Při odchodu do důchodu dostává zaměstnanec finanční odměnu za předpokladu, že pracoval u družstva minimálně pět let a jedná se o jeho první odchod do starobního nebo plně invalidního důchodu. Tato odměna je odstupňovaná podle délky pracovního poměru a pohybuje se v rozmezí 1000 Kč až 2000 Kč. Odcházející zaměstnanec si smí vybrat i jinou možnost odměny a to nepeněžitou odměnu plus 100 Kč za každý odpracovaný rok. Družstvo odměňuje své zaměstnance také za věrnost podniku. Nárok na toto ocenění vzniká zaměstnancům po 20 letech práce v družstvu. Přihodí-li se některému ze zaměstnanců smutná událost, jako je například smrt manžela/ky či druha/ky a pozůstalý zaměstnanec bude muset pečovat sám o dítě, podpoří družstvo svého pracovníka v této tíživé situaci finanční částkou 15 000 Kč.

6. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)

Zaměstnavatel musí provést kontrolu BOZP a zjištěné závady odstranit minimálně jednou ročně.

Dojde-li k pracovnímu úrazu nebo se u zaměstnance projeví choroba z povolání, tak o výši odškodnění jednají oba účastníci kolektivní smlouvy. Role odborů v oblasti bezpečnosti práce je převážně kontrolní a také nabádá své členy k dodržování předpisů BOZP.

Zaměstnavatel zajišťuje bezplatně pro své zaměstnance:

- osobní ochranné prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky,
- praní a čištění pracovního oděvu.

Mezi družstvem a odborovou organizací může vyvstat konflikt z důvodu nepochopení významu uzavřené kolektivní smlouvy. V tomto případě se obě strany zavazují v kolektivní smlouvě k řešení svých sporů prostřednictvím smírčí komise. Smírčí komise je složena ze třech jmenovaných členů z obou stran, kteří by neshody mezi družstvem a odborovou organizací měli urovnat. Přirozeně mohou nastat takové situace, o kterých kolektivní smlouva nepojednává. V tom případě se družstvo i odborová organizace obracejí převážně na zákoník práce.

4.2.2 Odborová organizace Jednota České Budějovice

Odbory v Jednotě České Budějovice spadaly od roku 1995 do roku 1999 pod odborový svaz UNIOS. Po vystoupení z tohoto odborového svazu se staly členem Odborového svazu pracovníků obchodu. Počet členů v odborové organizaci je roven číslu 75 (z nichž 14 představují důchodci). Jednota měla ke konci roku 2009 celkem 777 zaměstnanců, tzn., že v odborech je přibližně pouze každý desátý zaměstnanec. Každý rok se jejich množství stále snižuje. Věková struktura členů se v průměru pohybuje okolo 40 až 50 let. Odborovou organizaci trápí, že mladí lidé se nechtějí odborově organizovat, a proto jakmile nastoupí nový zaměstnanec, snaží se mu členové vysvětlit klady, které odborová organizace přináší. Hospodářka odborů je toho názoru, že starší lidé inklinují k odborům z historických a rodinných příčin. Mladší lidé nemají vybudovaný tak silný vztah k odborové zainteresovanosti, nevidí pravou příčinu existence odborů a připadají jim příliš vysoké členské příspěvky, které by museli odvádět. V odborové organizaci

jsou členy i zaměstnanci ve vedoucích pozicích, např. personální náměstek, ředitel velkoobchodu, ředitel supermarketu Terno Hradec Králové.

Hospodaření v odborech

Hlavním příjmem odborové organizace jsou členské příspěvky, které jsou měsíčně členům strhávány ze mzdy. Výše příspěvku je 1 % z čisté mzdy. Aby členům mohl být příspěvek strháván, musí k tomu mít odbory písemný souhlas každého člena. Stává se, že někteří důchodci, i když v družstvu již nepracují, chtějí být dále odborově činní. V tomto případě tito lidé platí udržovací poplatek. Výše poplatku je 180 Kč ročně. Družstvo se snaží finančně přispět odborům pomocí sociálního fondu. Použití sociálního fondu je vymezeno v kolektivní smlouvě. Dalším příjmem pro odbory je finanční dar od družstva. V kolektivní smlouvě jsou podmínky daru zahrnuty. S tímto darem jsou v současnosti určité problémy – vzhledem k ekonomické krizi je jeho poskytnutí zatím v jednání.

Odbory odvádí členské příspěvky Odborovému svazu pracovníků obchodu. K jejich dalším výdajům patří každoroční vánoční poukázka, kterou zasílají svým členům. Její hodnota je 250 Kč a mohou si za ni koupit např. potraviny ve spotřebním družstvu Jednota. Odbory se snaží své členy podporovat v oblasti kultury či sportu. Přinese-li člen lístek, odbory mu jej proplatí až do výše 250 Kč. Odborová organizace pořádá pro své členy zájezdy do termálních lázní, větší část z celkové ceny zájezdu jim proplatí. Organizují se zde i lyžařské výcviky, na které jsou rovněž pro členy velké slevy. Z fondu se odměňují i zaměstnanci, kteří chodí darovat krev. Výše odměny je odvozena podle počtu darování.

Vztah vedení Jednoty České Budějovice, spotřebního družstva a odborové organizace

Z poskytnutých informací je patrné, že družstvo nemá s odbory potíže a snaží se jim vycházet vstříc. Družstvo pravidelně zve předsedu odborů na jednání vedení družstva, aby byl dostatečně informován nebo popřípadě mohl sdělit své návrhy a připomínky. V Jednotě se snaží s odbory nějakým způsobem vždy dohodnout.

Podle teoretického trojího možného postavení odborů vůči zaměstnavateli se jedná o tzv. smíšený model.

Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva je uzavírána na jeden rok a po uplynutí její účinnosti se s určitými změnami opět obnovuje.

Zaměstnavatel zařazuje své zaměstnance podle typu dohodnuté práce v pracovní smlouvě do tarifních tříd dle vlastního katalogu funkcí. Zaměstnanci Jednoty jsou odměňováni mzdou (převážně časovou). Ke mzdě mohou obdržet různé prémie a odměny.

V Jednotě, SD Č. Budějovice odbory pro zaměstnance vyjednaly tyto benefity a výhody:

1. Náhrada mzdy

Výhodnější nároky zaměstnanců na pracovní volno s náhradou průměrné mzdy při překážkách na straně zaměstnance v porovnání se zákoníkem práce (uvedeny jsou jen dny volna s náhradou mzdy):

Tabulka č. 2 - Náhrada mzdy v družstvu Jednota České Budějovice

<i>Předmět náhrady mzdy</i>	<i>Družstvo Coop Příbram</i>	<i>Zákoník práce</i>
úmrť manžela/ky, druha, družky, dítěte, otce, matky, bratra, sestry	4 pracovní dny (pokud zaměstnanec sám obstarává pohřeb, jinak 3)	3 pracovní dny
úmrť prarodiče, vnoučete, tchyně, tchána	2 pracovní dny (pokud zaměstnanec sám obstarává pohřeb jinak 1)	2 pracovní dny
narození dítěte manželce/družce zaměstnance	2 pracovní dny	čas na převoz
vlastní svatba	3 pracovní dny	1 pracovní den
svatba syna, dcery, rodičů	1 pracovní den	1 pracovní den
doprovod dítěte do 1. třídy obecné školy (jednomu z rodičů)	1 pracovní den	0 dní
Znemožnění cesty do zaměstnání	½ směny	1 pracovní den (jen u invalidů)
Přímé postižení živelní pohromou	2 pracovní dny	0 dní

Zdroj: zákoník práce a kolektivní smlouva Jednoty České Budějovice

2. Mzdové příplatky

Příplatky jsou poskytovány zaměstnancům ke mzdě a to:

- za práci přesčas ve výši 25 % průměrné mzdy za odpracovanou hodinu přesčas, jedná-li se o práci přesčas v noci nebo ve svátek, obdrží příplatek ve výši 50 % průměrného výdělku, a pokud bude zaměstnanec pracovat přesčas ve dnech pracovního klidu a provádět inventuru, přísluší mu příplatek ve výši 100 % průměrné mzdy za odpracovanou hodinu přesčas. Po domluvě s vedoucím si smí zaměstnanec práci přesčas vyměnit za náhradní volno
- za práci ve svátek je odměna ve výši průměrné mzdy nebo si zaměstnanec může odpracované hodiny vyměnit za náhradní volno
- za práci v noci ve výši 15 % průměrné mzdy za odpracovanou hodinu
- za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadá zaměstnanci příplatek ve výši 15 % průměrné mzdy za odpracovanou hodinu

- za práci v sobotu a v neděli připadá zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrné mzdy za každou odpracovanou hodinu
- za práci ve výškách náleží zaměstnanci příplatek ve výši 15 % průměrné mzdy za každou odpracovanou hodinu (výška se bere od 2 m a výše)
- za zaškolování náleží zaměstnanci příplatek ve výši 15 % průměrné mzdy za každou odpracovanou hodinu

3. Dary a odměny

Zaměstnanci mohou být obdarováni při životních a pracovních jubileích. Při nepřetržitém pracovním poměru se odměna pohybuje od 1 000 – 10 000 Kč.

4. Stravování

Zaměstnavatel se zavázal, že poskytne každému zaměstnanci v každé směně stravování formou jednoho hlavního jídla denně a nebude-li to možné u některého ze zaměstnanců, např. z důvodů charakteru jeho práce, nahradí stravování stravenkami. Zaměstnancům je přispíváno na stravování 55 % ceny jídla.

5. Zvyšování kvalifikace

V případě, že se zaměstnanec chce vzdělávat a jde o zvýšení kvalifikace v souladu s potřebami družstva, zaměstnavatel mu poskytne úhradu školného, žádá-li to škola. V situaci, kdy půjde o vysokoškolské vzdělání, zaměstnavatel přispěje ročně zaměstnanci na učebnice a pomůcky částkou 5 000 Kč. V případě, že půjde o středoškolské vzdělání, zaměstnavatel přispěje ročně zaměstnanci na učebnice a pomůcky částkou 2 500 Kč.

6. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatel musí provést kontrolu BOZP a zjištěné závady odstranit minimálně jednou ročně. Zaměstnavatel v rámci bezpečnosti práce poskytuje svým zaměstnancům:

- ochranné pracovní pomůcky a jednotné pracovní oblečení
- praní a čištění pracovního oděvu

7. Sociální fond

Jedná se o fond, který družstvo zřizuje na podporu sociálních a dalších potřeb svých zaměstnanců. O použití fondu rozhodují odbory a družstvo, v určitých případech sám ředitel družstva. Zdrojem fondu může být zůstatek fondu z předchozího roku, přiděl ze zisku ve výši, na které se domluvily družstvo

s odbory a ostatní příjmy (dary). Z fondu lze zaměstnancům přispívat na kulturu, tělovýchovu, sport a sociální rozvoj, na závodní stravování, rekreační a léčebné pobyty, různé dary a sociální výpomoci.

4.2.3 Odborová organizace Makro České Budějovice

V Makru odborová organizace nemá dlouholetou tradici. Odbory byly založeny 1. února 2009. Jedním z největších podnětů, které vedly zaměstnance k vytvoření odborové organizace, bylo přehlížení zaměstnanců ze strany vedení. Zaměstnancům se kupily problémy a vedení je nechtělo slyšet. Odbory zakládalo jen pár zaměstnanců, v současnosti mají 10 členů. Věkový průměr se pohybuje v rozmezí 35 až 45 let. Mladší lidé nejsou v odborové organizaci zapojeni. Podle předsedkyně odborů je hlavním důvodem jejich nezájmu především neznalost smyslu odborů. Zaměstnanci nižšího věku nevědí přesně, co odbory znamenají, jaké výhody by jim mohly přinést a čeho by jejich prostřednictvím mohli dosáhnout. Ukazuje se, že podstatným faktorem, který má vliv na zájem být odborově organizován, je zkušenost s odbory z minulého režimu. K odborovému členství díky tomu tíhnou spíše starší než lidé nižšího věku. Členská základna odborové organizace není právě početná a z toho důvodu nemají odbory takovou váhu, jakou by si představovaly. Ze zaměstnanců, kteří vykonávají vyšší funkce, jsou členy odborů dva vedoucí úseků.

Hospodaření v odborech

Hlavní příjem odborů je tvořen členskými příspěvky. Členské příspěvky jsou automaticky měsíčně strhávány z čisté mzdy, příspěvek představuje 1 %. Odhadem se výše příspěvku pohybuje kolem 100 Kč. Dalším příjmem je dar ve výši cca 20 000 Kč, který odbory každoročně dostávají od společnosti na jejich potřeby. Poskytnutí daru je ustanoveno v kolektivní smlouvě.

Pravidelný výdaj představují odvody členských příspěvků Odborovému svazu pracovníků obchodu ve výši 30 % z členských příspěvků od členů odborové organizace. Dalším výdajem jsou pro odbory dary členům, např. při životním jubileu, narození dítěte, sňatku, atd. Částky jsou malé, jelikož odbory nemají nadbytek peněz. Odbory

také platí členům cestovné na školení a dále si hradí náklady spojené s administrativou. Zůstatek peněžních prostředků se zhodnocuje na bankovním účtu.

Vztah vedení Makro České Budějovice a odborové organizace

Odborová organizace působí ve společnosti Makro poměrně krátkou dobu. Samo vedení společnosti se v podstatě učí jednat s odbory a je to pro ně nové. Jako hlavní problém se jeví nedostatečná informovanost. V kolektivní smlouvě je sice ustanoveno, že vedení organizace bude poskytovat odborové organizaci potřebné informace (minimálně v rozsahu dle zákoníku práce), ale často se tak neděje. Odborová organizace pak nemá dostatek informací k tomu, aby mohla odpovídat na dotazy svých členů i ostatních zaměstnanců a řešit jejich problémy. Tím však ztrácí jejich důvěru a následně také zájem o členství v odborech.

Podle teoretického trojího možného postavení odborů vůči zaměstnavateli, jež je vymezeno v teoretické části práce, se jedná o tzv. smíšený model.

Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva se uzavírá na tři roky. Pokud má být změněna před uplynutím sjednané doby platnosti, řeší se to formou dodatků. V době ekonomické krize jsou doplňky kolektivní smlouvy častějším úkazem. Bohužel se obvykle jedná o úpravy, které jsou pro zaměstnance nevýhodnější (např. zrušení příspěvku na sport, divadlo,...). Podniková kolektivní smlouva se zde odvíjí od kolektivní smlouvy vyššího stupně a ta je velice holá. To považují odboráři v Makru Č. Budějovice za výhodu pro podnikovou kolektivní smlouvu, která se díky tomu může v mnoha směrech rozvíjet.

V Makru České Budějovice odbory pro zaměstnance vyjednaly tyto benefity a výhody:

1. Péče o zaměstnance

Co si odbory opravdu pochvalují je, že se dohodly na přidělu jednoho teplého jídla pro zaměstnance v každé směně. V situaci, kdy není možné, aby zaměstnanec mohl obdržet teplé jídlo (tato situace nastává převážně při nočních směnách), obdrží pracovník za každou směnu stravenku. V případě, že zaměstnanci přesahuje směna 11 hodin (i s přestávkami), pak má nárok na dvě teplá jídla za směnu.

Po celou dobu, kdy mají pracovníci status zaměstnance společnosti Makro, mohou využívat zákaznických karet a nakupovat tak ve všech provozovnách zaměstnavatele.

Přihodí-li se zaměstnanci některé z lidských neštěstí jako např. dlouhodobé onemocnění, úmrtí v rodině,... může pomoci zaměstnavatel maximální finanční částkou 15 000 Kč.

2. Odměňování

Zaměstnavatel odměňuje své zaměstnance smluvní mzdou podle vlastního mzdového předpisu. V případě, že společnost bude muset propustit zaměstnance z organizačních důvodů, bude propuštěným vyplaceno odstupné nejméně ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Dojde-li k propuštění zaměstnance ze zdravotních důvodů, pak zaměstnanec obdrží odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku bez ohledu na odpracované roky.

3. Dary a prémie

Zaměstnavatel při různých příležitostech a jubileích odměňuje své zaměstnance:

- při pracovních výročí 5, 7, 10 a každých dalších 5 let nepřetržité práce u zaměstnavatele obdrží zaměstnanec odměnu ve výši 3 000 Kč
- při životním jubileu, dovrší-li zaměstnanec věku 50. a 60. let a každých dalších 5 let věku, získává odměnu ve výši 3 000 Kč
- při prvním odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu obdrží odměnu ve výši 6 000 Kč.

4. Mzdové příplatky

Příplatky jsou poskytovány zaměstnancům ke mzdě a jedná se o příplatky:

- za nařízenou práci o svátcích, kdy zaměstnanci přísluší příplatek ve výši 25 % průměrné hodinové mzdy za každou odpracovanou hodinu, nebo si smí vybrat náhradní volno a to podle počtu odpracovaných hodin za svátek
- za práci přesčas má zaměstnanec nárok na mzdu, která mu přísluší a příplatek, který má výši 25 % průměrné mzdy za odpracovanou hodinu přesčas – jestliže nebylo zaměstnanci umožněno vzít si volno do 3 měsíců od vzniku tohoto nároku.
- za práci v noci, jejíž rozmezí je upraveno v zákoníku práce, obdrží každý zaměstnanec příplatek a ten činí 10 Kč za hodinu odpracovanou v noci

- za práci ve „Fresh departments“ (oddělení ryb, masa a mražených potravin) je zaměstnancům udělován motivační měsíční příplatek až 2 000 Kč a zaměstnanci působící v oddělení mléka, ovoce a zeleniny dostávají měsíční motivační příplatek až 1 000 Kč
- odměna za pracovní pohotovost znamená, že zaměstnavatel se dohodne se zaměstnancem na práci odehrávající se mimo pracovní dobu zaměstnance. Za tento výkon je zaměstnanci přiznána odměna ve výši 20 % průměrné hodinové mzdy za hodinu.

4.2.4 Odborová organizace Lidl Kladno

Odborová organizace, která byla založena zaměstnanci Lidl Kladno, to neměla od svého počátku vůbec lehké. Při vzniku této odborové organizace prožili všichni zakládající členové krušné chvíle. Odborová organizace Lidl Kladno byla založena s pomocí Odborového svazu pracovníků obchodu. Poskytl jim potřebné informace a bezplatnou právní oporu, bez které by se neobešli. Odborová organizace zatím nepůsobí ve společnosti Lidl dlouho, ale i přesto za ten krátký čas velmi pomohla svým zaměstnancům a snaží se hájit jejich práva. Byla založena dne 29. dubna 2009 v Kladně. U jejího zrodu stáli jen samotní vedoucí provozoven Lidlu v Kladně a až po jejím založení se přidali i ostatní zaměstnanci. Hlavní pohnutky, které vedly zaměstnance k vytvoření odborové organizace, byly především nedůstojné pracovní podmínky, narušování soukromí, extrémní přetěžování zaměstnanců a absolutní nedodržování zákoníku práce. Poté, co se správa Lidlu dozvěděla o založení odborů, proběhla celou organizací vlna údivu. Podle zákona odbory nejsou povinny informovat o svém založení zaměstnavatele a právě tato situace nastala zde v Lidlu. Někteří zaměstnanci nevydrželi tlak nejistoty, kterého se obávali ze strany vedení, a vystoupili z odborové organizace. Celý rok se počet členů v odborech měnil. V současnosti mají odbory okolo 30 členů. Podle předsedkyně odborů byla reakce zaměstnanců na nově vzniklou organizaci velice nepřiměřená. V Lidl Kladno pracují převážně mladí lidé a to je jedním z důvodů jiné věkové struktury členů v odborové organizaci. Věkový průměr se zde pohybuje okolo 25 až 27 let, což je oproti jiným odborovým organizacím překvapivé.

Hospodaření v odborech

Příjmy jsou zde tvořeny pouze z členských příspěvků. Členové si mohou zvolit způsob odvodu členského příspěvku, je jim nabídnuta možnost odvést příspěvek přes bankovní účet nebo do pokladny. Způsob, jakým je vybírán členský příspěvek, chrání identitu člena odborů, který nemá zájem na tom, aby zaměstnavatel znal jeho odborovou zainteresovanost. Výše příspěvku je stanovena pevnou částkou ve výši 100 Kč.

Výdaje tvoří převážně členské příspěvky Odborovému svazu pracovníků obchodu. Dalším vydáním je hrazení kancelářských potřeb, tiskopisů, poštovního a telefonních poplatků, které vyplývají z jejich běžné činnosti. V neposlední řadě musí proplácet cestovné, to se stává převážně v situacích, kdy se odborář zúčastní školení.

Vztah vedení Lidl Kladno a odborové organizace

V celé České republice v rámci řetězce Lidl odborová organizace není, proto bychom mohli tyto odbory označit za „průkopnické“. Samotný Lidl neumí s odbory jednat a dalo by se říci, že se učí vyjednávat s odbory stejně jako oni s ním. Jak již bylo zmíněno, odbory působí ve společnosti krátce, proto nemají potřebnou praxi a neví, co vše si mohou dovolit. Po založení odborů se situace pro zaměstnance viditelně zlepšila, ale samotné vedení vidí odbory jako parazitující sdružení. Odbory podle správy společnosti přitahují až přílišnou pozornost, o kterou Lidl nemá zájem. Za největší chyby vedení odbory považují především vysokou neinformovanost, ignorování práv zaměstnanců a tichou diskriminaci odborové organizace a jejích členů. Toto tvrzení mohou samozřejmě odbory jen těžko prokázat. Určitě by jim pomohla početnější členská základna, díky které by si vytvořily vůči vedení větší respekt a autoritu. Předsedkyně odborů jedná se společností Lidl prostřednictvím právního zástupce a v tomto směru jí napomáhá Odborový svaz pracovníků obchodu, který jí poskytuje bezplatnou právní pomoc.

Podle teoretického trojího možného postavení odborů vůči zaměstnavateli se jedná o tzv. smíšený model.

Kolektivní smlouva

Společnost Lidl nemá uzavřenou kolektivní smlouvu vyššího stupně, proto odbory nemají materiál, ze kterého by mohly vycházet. Podniková kolektivní smlouva zde byla uzavřena na dva roky. Uzavření kolektivní smlouvy se Lidl snažil co nejvíce oddálit a to tím způsobem, že odkládal schválení návrhu kolektivní smlouvy, kterou odbory předložily. Tento proces trval okolo sedmi měsíců. Podle předsedkyně odborů je jejich kolektivní smlouva v podstatě „opsaný“ zákoník práce. Pomocí kolektivní smlouvy se snaží odborová organizace vyzdvihnout práva zaměstnanců a zároveň povinnosti společnosti, které by neměly být porušovány.

V kolektivní smlouvě jsou řešeny především základní pracovněprávní otázky, které jsou nejproblematictější. Ale i přesto za nejvýznamnější benefity, které odbory pro zaměstnance vyjednaly, považují tyto:

- všichni zaměstnanci si elektronicky evidují docházku (dříve se docházka zaznamenávala písemně a s tímto způsobem zápisu byly jisté problémy, obzvláště s počtem odpracovaných hodin zaměstnanců)
- při odchodu ze společnosti zaměstnanci obdrží nadstandardní odstupné (výše odstupného se odvíjí od počtu odpracovaných let)
- zaměstnanci dostávají měsíční příspěvek na penzijní připojištění

Přáním odborářů je rozšířit kolektivní smlouvu a vyjednat pro zaměstnance i jiné výhody. V budoucnu se chtějí pokusit o to, aby v kolektivní smlouvě bylo zaneseno:

- stravování (např. ve formě stravenek)
- příspěvky na oděvy a obuv, které v práci používají, nebo příspěvek na prací prášky k vyprání oděvů, ve kterých vykonávají pracovní činnost
- příplatky na dovolenou a jiné výlety
- příspěvky na kulturu, tělovýchovu, sport a sociální rozvoj, rekreační a léčebné pobyty
- příspěvky na zdravotní péči (např. na masáže)
- zlepšení personální kultury

4.3 Náhled na odbory z pohledu odborářů

V rámci bakalářské práce byly zohledněny odpovědi zástupců navštívených odborových organizací na otázky, které byly součástí dotazníku (příloha č. 1):

„Jaký je Váš pohled na odborovou organizaci?“ a „Jak velký význam mají odbory v rámci družstva/společnosti?“

Hospodárka odborové organizace Jednota České Budějovice

„Myslela jsem, že v období ekonomické recese se lidé vzpamatují a zapojí se do odborů, ale opak je pravdou. Lidé se bojí cokoliv udělat ze strachu, že přijdou o práci. A navíc spousta zaměstnanců Jednoty ani neví o odborech, jejich existenci a co pro ně odbory dělají.“

Předsedkyně odborové organizace Makro České Budějovice

„Odbory jsou jistě významné. Přináší velké klady, ale lidé si to neuvědomují. Zaměstnanci neznají přesné znění zákona a to je velký problém. Zaměstnavatel si neváží práce svých zaměstnanců a bere je jako stroje, v tom případě se situace nezlepší. Pokud bychom měli docílit toho, aby vše správně fungovalo, tak se to stane až za další generaci, kdy lidé pochopí, že odbory se jim opravdu snaží pomoci a nebudou si myslet, že je to přežitek z minulosti.“

Předsedkyně odborové organizace Lidl Kladno

„Můj názor je takový, že jednotlivec nezmění nic, ale jako člen odborů tu možnost má. Odbory mají určitou moc, aby vše fungovalo tak, jak by mělo. V naší prodejně se po založení odborové organizace situace výrazně zlepšila, proto vím, že odbory mají velký význam a určitě se k zaměstnanci neotočí zády, jak si mnozí lidé v poslední době myslí.“

Po zhodnocení názorů odborářů, lze konstatovat, že lidé odborům nedůvěřují, jako tomu bylo dříve. V současné době jsou lidé apatičtí k problémům, které se odehrávají okolo nich. Zohledníme-li i současnou ekonomickou krizi, která zapříčiňuje strach ze ztráty zaměstnání, pak představuje také důvod, proč se lidé bojí hájit si svá práva.

Z informací dosažených v bakalářské práci vyplývá, že dalším tíživým problémem odborových organizací je nízký počet členů a to především mladých členů. Důvody jejich absence se v odborech shodují a jsou to:

mladí lidé nemají vybudovaný tak silný vztah k odborům jako zaměstnanci staršího věku, nevědí, co odbory znamenají, nevědí, jaké výhody pro ně odbory dosáhly v rámci kolektivního vyjednávání, členské příspěvky, které by museli odvádět, jim připadají příliš vysoké.

Odbory by se měly zcela jistě zaměřit na práci s mladými lidmi, aby se jejich řady rozrostly. Pokud budou stále chybět odborovým organizacím členové, může se stát, že odbory ze společnosti vymizí. Potom bude velice těžké je zakládat, jako je tomu u nadnárodních společností (Lidl Kladno, Makro České Budějovice).

5 Diskuse

Po porovnání všech informací, které byly získány v rámci bakalářské práce, lze konstatovat, že družstva mají vřelejší a vstřícnější vztah k odborovým organizacím než je tomu u nadnárodních společností. Je to dáno dlouholetou historií odborů v družstvech, za léta společného soužití se cítí být určitým způsobem vzájemně svázáni. Vedení družstev se nesnaží odbory nijak potlačovat, naopak usiluje o vzájemnou dohodu a shodu. Zástupci odborové organizace jsou pravidelně zváni na schůze vedení, čímž jsou dostatečně informováni o činnosti družstva.

Většina družstev zřizuje sociální fond, z něhož financuje svým zaměstnancům např. kulturu, tělovýchovu, sport a sociální věci, léčebné pobyty, různé dary a další potřeby. Odbory s nabytými finančními prostředky, ať už z členských příspěvků, sociálního fondu či různých darů, nakládají obdobně a užívají je v souladu se svým posláním a cíli svých členů.

Kolektivní vyjednávání v družstvech nebývá problematickou záležitostí, družstva v tomto sociálním dialogu odborům vycházejí vstříc. Benefity, k nimž se družstva zavazují v kolektivních smlouvách, jsou v každém družstvu jiné. V tomto směru vše závisí na vyjednávacích schopnostech místních odborářů a početnosti jejich členské základny. Odbory mohou prosadit své požadavky na základě vlivu, který je odvozován od počtu členů. Čím více členů, tím větší vliv.

Dále by bylo vhodné zmínit, že spotřebních družstev v ČR je 58, odborové organizace, spadající pod Odborový svaz pracovníků obchodu, jsou asi ve 40 z nich (v některých družstvech jsou odborové organizace pod jiným svazem) a může se stát, že v některých družstvech není situace tak idylická. V rámci této práce byly získány informace z družstev Coop Příbram a Jednota Č. Budějovice a to jsou velice silná a ekonomicky zdravá družstva, pro které není problém vyhovět odborům a poskytnout zaměstnancům různé výhody. Ale existují i družstva, která jsou ráda, pokud ekonomicky přežívají. Zaměstnancům neposkytují navíc nic. I přesto je pravda, že nikde nejsou odbory diskriminovány a není problém s jejich existencí v družstvu.

V nadnárodních řetězcích je situace z hlediska přístupu k odborové organizaci zcela odlišná, než je tomu u družstev. Odbory se nacházejí ve fázi vzniku, nemají vydobyté postavení ve společnosti a učí se dovednosti vyjednávání se zaměstnavatelem. Jejich protivníkem jsou silné společnosti, které nahlízejí na odbory jako na něco špatného, co poutá nežádoucí pozornost a překáží jim. Hlavními podněty, jež vedly zaměstnance Lidl Kladno a Makro České Budějovice k založení odborové organizace, bylo přehlížení zaměstnaneckých problémů a občasné porušování zákoníku práce ze strany zaměstnavatele.

Členové odborů považují za největší chyby vedení společností především vysokou neinformovanost. V souvislosti s tímto problémem vznikají poté častá nedorozumění.

Odborové organizace mají nízké příjmy a jejich výdaje se omezují pouze na odvody odborovému svazu a úhradu administrativních nákladů, z toho důvodu na výdaje pro své členy již nezbývá.

O kolektivní smlouvě se zde jedná těžko, jelikož vedení společností není tak vstřícné jako u družstev. Společnosti se snaží uzavření smlouvy oddálit, což se stalo u odborové organizace Lidl Kladno. Obsah kolektivních smluv není rozsáhlý, zabývají se hlavně základními právy zaměstnanců. Předlohou pro vytvoření je jim zákoník práce. Jak již bylo zmíněno, odbory působí ve společnostech krátce, proto nemají dostatečnou praxi a nemají jasnou ideu, co vše si mohou dovolit.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit současné postavení spotřebního družstva ve vztahu k odborové organizaci. Dále stanovit význam odborové organizace v rámci družstva, organizace odborů a zapojení družstva do její struktury, identifikace oblastí s klíčovou rolí odborové organizace (pracovně právní vztahy apod.) a postavení odborové organizace v družstvu ve srovnání se situací v nadnárodních řetězcích

Nejdříve byla k vypracování práce prostudována literatura, aby bylo možné navštívit zástupce odborových organizací a sestavit dotazník k polostrukturovanému rozhovoru.

Na základě provedeného srovnání bylo zjištěno, že odbory ve sledovaných družstvech mají významnější roli oproti ostatním sledovaným organizacím. Odbory v družstvech jsou přijímány kladně a nejsou zde žádné velké potíže, jako je tomu v nadnárodních organizacích.

V družstvu se odbory zaměřují na zlepšení podmínek v oblasti pracovněprávních vztahů, bezpečnosti práce, odměňování a zvýšení společenského životního standardu zaměstnanců. Družstva odbory dostatečně informují o jejich záměrech, v rámci možností jim vycházejí vstříc, finančně je podporují a snaží se s odborovou organizací docílit sociálního smíru.

V nadnárodních sledovaných organizacích se odbory v rámci kolektivního vyjednávání snaží ukotvit v kolektivní smlouvě zákoník práce a tím zabezpečit jeho plnění. U srovnávaných organizací existují odbory krátce, proto je těžké učinit objektivní závěr. Odbory se učí jednat s vedením společnosti a jak jejich zástupci sami tvrdí, doposud nedosáhly takových úspěchů, jež si předsevzaly. Benefity, které doposud odbory pro zaměstnance vyjednaly, nejsou tak výrazné jako je tomu v porovnávaných družstvech. Nutno ale říci, že po založení odborů ve společnostech se situace pro zaměstnance viditelně zlepšila, bohužel samotné vedení vidí odbory jako parazitující sdružení. Vedení společnosti neposkytuje odborovým organizacím dostatečné informace, z čehož vznikají častá nedorozumění.

V rámci zhodnocení hypotéz je možno říci, že hypotéza „V družstvu mají odborové organizace stejné postavení jako v nadnárodních řetězcích“ není pravdivá. Družstvo se

snaží odbory začlenit do svého fungování a podpořit je, např. družstvo tvoří sociální fond, vedení družstva plně informuje odbory, odborové organizace jsou zastoupeny v nejvyšších orgánech družstva, atd. Naopak v nadnárodních řetězcích mají odbory ztížené podmínky pro své fungování, např. vedení finančně nepodporuje odborovou organizaci, odbory jsou neinformované, vedení společnosti je nijak nezačleňuje do své struktury, atd. Proto byla tato hypotéza vyvrácena.

Druhá hypotéza „Členem odborové organizace se stává každý zaměstnanec družstva“, byla zamítnuta. Členství v odborové organizaci je dobrovolné, tudíž zaměstnanci nemají povinnost být odborově organizováni. Podle dosažených informací z porovnávaných družstev je patrné, že členy odborů je jen malé procento z celkového počtu zaměstnanců. V družstvu Coop Příbram je zaměstnáno 181 zaměstnanců, z nichž cca 20 % je odborově činných. V Jednotě České Budějovice je počet členů v odborové organizaci roven číslu 75 a ke konci roku 2009 měla celkem 777 zaměstnanců, tzn., že v odborech je přibližně pouze každý desátý zaměstnanec. Proto byla hypotéza zamítnuta.

Třetí hypotéza „V družstvu každý člen odborové organizace platí členské příspěvky ve stejné výši“, byla zamítnuta. Ve sledovaných družstvech se členské příspěvky odvádí ve výši 1 % z čisté mzdy. Jelikož každému zaměstnanci přísluší odlišná mzda za vykonanou práci, příspěvky proto nemohou dosahovat stejné výše, ale pouze podobné. Z toho důvodu byla hypotéza zamítnuta.

K častým problémům odborových organizací se řadí nízký počet organizovaných členů. Nedostatek členů způsobuje snížení moci odborů v rámci kolektivního vyjednávání. Lidé nechápou, že odborové organizace brání jejich zájmy a snaží se jim pomoci při zlepšování jejich pracovních poměrů. V současné době jsou lidé apatičtí k problémům, které se odehrávají okolo nich. Zohledníme-li i současnou ekonomickou krizi, která zapříčiňuje strach ze ztráty zaměstnání, pak představuje také důvod, proč se lidé bojí hájit si svá práva.

7 Summary

The aim of this bachelor thesis is to assess the current status of consumer cooperative in relation to the trade union. Furthermore, to establish the importance of the trade union within the cooperative, organization of the trade unions and cooperative involved in its structure, identification of the areas with the key role of the trade union (labour relations etc.) and the position of the trade union in the cooperative in comparison to the situation in multinational chains.

To start with, the literature for developing this work was studied before in order to visit the trade unions representatives and then to compile the questionnaire for a semi-structured interview.

On the basis of this comparison, it has been found out that the unions in the monitored cooperatives have more important role as compared to the rest of the monitored organizations. The unions in the cooperatives are well accepted and there are no major difficulties as compared to those multinational organizations.

The unions in the cooperative focus on improving conditions in the area of industrial relations, occupational safety, wages and increasing of social living standard of the workers. The unions inform the cooperatives sufficiently about their intentions, they oblige them within the limits, support them financially and try to help them achieve social peace with the trade union.

In the multinational watched organizations, the unions, through collective negotiation, try to anchor the labour code in the collective contract and thereby ensuring its implementation. There are the unions shortly by the compared organizations therefore it is difficult to make an objective conclusion. The unions are learning to deal with the company management and as their representatives themselves claim they have not achieved desired success yet. Although the benefits, which the unions have negotiated for their employees till now, are not as noticeable as in the compared cooperatives-it must be said that after the establishment of unions in the companies, the situation has visibly improved for employees. Unfortunately, the management itself sees the unions as a parasitic association. The company management does not provide the trade unions sufficient information. It follows common misunderstandings.

Within the evaluation of the hypothesis it is possible to say that the hypothesis „The trade unions have the same status in the cooperative as in the multinational chains,, is not true. The cooperative tries to integrate the unions into their functioning and to support them, for example, the cooperative forms a social fund, the management team fully informs the trade unions, the trade union representation in the highest bodies of cooperative, etc. In contrast, the unions have more difficult conditions in multinational chains, for instance, the management does not support the trade unions financially, the unions are uninformed, the company's management does not integrate them in its structure in anyway, etc. Therefore, this hypothesis has been refuted.

The second hypothesis,, a member of trade union becomes every cooperative employee,, was dismissed. The trade union membership is voluntary thus the employees do not have a duty to be unionized. According to the information obtained from the compared cooperatives it is clear that the union members are only a small percentage of the total number of employees. The cooperative Coop Příbram employs 181 staff, 20 percent of them are unionized active. In Jednota České Budějovice the number of the members in the trade union is 75 and at the end of 2009 it had 777 employees in total, i.e. which only makes tenth of the employees in the union. Therefore, this hypothesis has been refuted.

The third hypothesis,, every trade union member pays membership dues at the same level in the cooperative,, has been rejected as well. The membership dues return only 1% of net earnings in the monitored cooperatives. Since each employee gets the different wage for their work, contributions cannot achieve the same level. Therefore, this hypothesis has been rejected.

The common problem of the trade unions includes the low number of organized members. The lack of members causes reduction of the trade union power within the collective negotiation. People do not understand that trade union defends their interests and tries to help them with improving their work relationships. People are apathetic to the problems nowadays that happen around them. Taking the current economic crisis into consideration; causes fear of losing job, it also makes it clear why people are afraid to defend their rights.

8 Přehled použité literatury

- [1] Obchodní zákoník - část II. - hlava 2 - obchodní zákoník [online]. 1998 [cit. 2010-01-4]. Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník. Dostupné z WWW: <<http://www.business.center.cz/business/pravo/zakony/obchzak/cast2h2.aspx>>.
- [2] 7G Sedmá generace - společensko-ekologický časopis [online]. 1. 2. 2004 [cit. 2010-02-16]. Sedmá generace. Dostupné z WWW: <<http://www.sedmagenerace.cz/index.php?art=clanek&id=14>>.
- [3] SVOBODA, Jiří, et al. *160 let družstevnictví v České republice*. Praha : Družstevní asociace ČR, 2006. 35 s.
- [4] Historie družstevního hnutí [online]. 22. 12. 2009 [cit. 2010-01-03]. Historie družstevního hnutí. Dostupné z WWW: <<http://www.trvalyzivot.cz/view.php?nazevclanku=historie-druzstevniho-hnuti&cislocclanku=2009120002>>.
- [5] Družstvo [online]. 1998 [cit. 2010-01-03]. Družstvo. Dostupné z WWW: <<http://www.business.center.cz/business/pravo/formypodn/druzstvo/shrnuti.asp>>.
- [6] Svaz českých a moravských spotřebních družstev [online]. 2007 [cit. 2010-01-03]. Coop/Svaz českých a moravských spotřebních družstev. Dostupné z WWW: <<http://www.scmsd.cz/index.php?stranka=hlavni-stranka>>.
- [7] DAČR [online]. 2002 [cit. 2010-01-20]. Družstevní asociace České republiky. Dostupné z WWW: <<http://www.dacr.coop/dacr.php>>.
- [8] Sázíme na české potraviny [online]. 2006 [cit. 2010-01-28]. Sázíme na české potraviny- Aktuality- PREMIUM-premium.prosperita.info. Dostupné z WWW: <http://premium.prosperita.info/index.php/premium/aktuality/sazime_na_ceske_potraviny>.
- [9] Sfinance.cz [online]. 2005 [cit. 2010-02-16]. Odbory - získejte právo rozhodovat. Dostupné z WWW: <<http://www.sfinance.cz/zpravy/finance/48594-odbory-ziskejte-pravo-rozhodovat/>>.
- [10] Historie [online]. 1998 [cit. 2010-02-20]. ČMKOS- O nás. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/historie>>.

- [11] DUBSKÝ, Vladimír. *Odbory v počátcích Československého státu*. 1. Praha : ROH, 1978. 96 s.
- [12] ČAPKA, František. *Dějiny zemí Koruny české v datech* [online]. 1992 [cit. 2010-02-20]. Capka-file no.88. Dostupné z WWW: <<http://www.libri.cz/databaze/dejiny/text/t88.html>>.
- [13] Historie [online]. 1998 [cit. 2010-02-20]. ČMKOS- O nás. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/historie/158-3>>.
- [14] Odbory a jejich založení [online]. 26. 10. 2006 [cit. 2010-02-20]. Odbory a jejich založení - FinančníNoviny.cz. Dostupné z WWW: <http://www.financninoviny.cz/kariera/pravo/index_view.php?id=216799>.
- [15] Jak založit odborovou organizaci [online]. 11. 3. 2002 [cit. 2010-02-20]. Jak založit odborovou organizaci - epravo.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/jak-zalozit-odborovou-organizaci-15982.html>>.
- [16] Odbory [online]. 2007 [cit. 2010-02-20]. Odbory - Podnikatel.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/provoz/zamestnanci/odbory/>>.
- [17] GALVAS, Milan. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. 1. Brno : Masarykova univerzita v Brně - právnická fakulta, 1993. 31 s. ISBN 80-210-0627-7.
- [18] TOMEŠEK, Igor; TKÁČ, Vojtech. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. 1. Praha : PROSPEKTRUM, 1993. 273 s. ISBN 80-8543-66-1.
- [19] GEMROT, Karel; LIŠKOVÁ, Marcela. *MODEL HOSPODAŘENÍ ODBOROVÉ ORGANIZACE*. 1. Praha : Práce, 1992. 96 s. ISBN 80-208-0245-2.
- [20] Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 1998 [cit. 2010-03-09]. MPSV.CZ:Statut. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/odborove-struktury-a-vztahy-mezi-nimi>>.
- [21] STRÁNSKÝ, Jaroslav , et al. *Sociální dialog v České republice*. Praha : ČMKOS, 2008. 144 s.
- [22] Tripartita [online]. 11. 5. 2009 [cit. 2002]. ČMKOS - O nás/Vnější působení/Tripartita. Dostupné z WWW: <<http://www.cmkos.cz/o-nas/vnejsi-pusobeni/tripartita>>.

- [23] Rada hospodářské a sociální dohody ČR (tripartita) [online]. 1998 [cit. 2002]. MPSV.CZ: Rada hospodářské a sociální dohody ČR (tripartita). Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6437>>.
- [24] Odborový svaz pracovníků obchodu [online]. 2001 [cit. 2010-03-09]. OSPO/ O nás. Dostupné z WWW: <<http://www.ospo.cz/onas.html>>.

9 Seznam tabulek

Tabulka č. 1 - Náhrada mzdy v družstvu Coop Příbram

Tabulka č. 2 - Náhrada mzdy v družstvu Jednota České Budějovice

10 Přílohy

Příloha č. 1 – Dotazník

1. Charakterizujte Vaši odborovou organizaci v oblasti:
 - historie, počet odborově organizovaných zaměstnanců, věková struktura, atd.
 - struktura odborové organizace (předseda, výbor,...)
 - hospodaření v odborech (příjmy, výdaje, příspěvky od vedení)
2. Jak se zapojuje vedení družstva (společnosti) do činnosti odborů?
3. Co je hlavním tématem kolektivního vyjednávání? Jaké benefity odbory pro zaměstnance vyjednaly? Byly u Vás problémy v souvislosti s uzavřením kolektivní smlouvy?
4. Jakým způsobem zapojuje družstvo (národní organizace) odbory do svého fungování?
5. Myslíte si, že jsou odbory v družstvu (nadmárodních řetězcích) určitým způsobem znevýhodněny nebo naopak zvýhodněny?
6. Jaké jsou podle Vašeho názoru nejzávažnější a nejčastější prohřešky ze strany vedení družstva (nadmárodních organizací) vůči odborům?
7. Jaké jsou nové výzvy pro odbory v družstvech (nadmárodních řetězcích)?
8. Jaký dopad má současná ekonomická krize na odborové organizace?
9. Jaký je podle Vás důvod pro snižující se odborovou organizovanost v současné době?

Otázka na celkovou problematiku dané oblasti z osobního pohledu odboráře:

Jaký je Váš pohled na odborovou organizaci? A jak velký význam mají odbory v rámci družstva/společnosti?