

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, HISTORIE A VÝVOJ V ÉŘE

LAURINA & KLEMENTA

Bakalářská práce

Michaela NAVRÁTILOVÁ

Vedoucí práce: PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Michaela Navrátilová**

Studijní program: **Ekonomika a management**

Ober: **Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů**

Název tématu: **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, historie a vývoj v éře Laurina & Klementa**

Cíl: **Bakalářská práce se zabývá problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, historií a vývojem sociálního zákonodárství v éře Laurina & Klementa. Teoretickým cílem práce je podat přehled poznatků o zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví. Praktická část práce je věnována analýze situace zaměřené na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví ve vybrané organizaci.**

Rámcový obsah:

1. Úvod a vymezení cíle práce
2. Představení společnosti
3. Řízení lidských zdrojů, sociální zákonodárství a význam BOZP
4. BOZP, historie a vývoj sociálního zákonodárství v éře Laurina & Klementa
5. Empirická část – výzkumné otázky, metody zkoumání, analýza dokumentů
6. Vyhodnocení výsledků výzkumu
7. Závěr

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-474-3.
2. BÉLINA, M. – SEHNÁLEK, D. *Pracovní právo*. 2. vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 475 s. ISBN 80-7179-853-3.
3. BÉLINA, M. – PICHRT, J. – A KOLEKTIV. *Pracovní právo*, 7. vydání. C.H.Beck, 2017. 512 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
4. ŠENK, Z. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.: Prakticky a přehledně*. 1. vyd. Praha: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-551-1.
5. ARMSTRONG, M. – TAYLOR, S. *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 13. vyd. London: Kogan Page, 2014. ISBN 978-0-7494-6964-1.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2019

Termín odevzdání bakalářské práce: květen 2022

L. S.

Elektronicky schváleno dne 22. 4. 2022

Michaela Navrátilová
Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 22. 4. 2022

PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.
Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 22. 4. 2022

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Garant studijního oboru

Elektronicky schváleno dne 22. 4. 2022

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.
Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnici OS.17.10 Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne

Děkuji PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D. za odborné vedení závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů. Dále patří poděkování archivu ŠKODA Muzea za vypůjčené archivní materiály.

Obsah

Úvod.....	7
1 Vymezení cíle práce a metodika	8
2 Představení společnosti	9
2.1 Historie firmy	10
2.2 Novodobá podoba firmy	16
3 Řízení lidských zdrojů, sociální zákonodárství a význam BOZP	19
3.1 Řízení lidských zdrojů.....	19
3.2 Sociální zákonodárství	22
3.3 Význam BOZP	25
4 BOZP, historie a vývoj sociálního zákonodárství v éře Laurina & Klementa...29	
5 Empirická část – výzkumné otázky, metody zkoumání, analýza dokumentů ..35	
6 Vyhodnocení výsledků výzkumu	40
Závěr	43
Seznam literatury.....	44
Seznam obrázků.....	47

Seznam použitých zkratk a symbolů

ABS	Anti-lock Brake Systém
AMO	Schopnost, motivace a příležitost
AZNP	Automobilové závody národní podnik
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČSR	Československá republika
ČÚBP	Český úřad bezpečnosti práce
HDP	Hrubý domácí produkt
L&K	Laurin & Klement
RS	Rallye Sport
VOS	Vládní osobní speciál
WRC	World Rally Championship

Úvod

Ve spolupráci se ŠKODA AUTO a. s. a ŠKODA Muzeum se bakalářská práce zabývá problematikou na téma Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, historie a vývoj v éře Laurina & Klementa.

Teoretickým cílem práce je podat přehled poznatků o zajišťování řízení lidských zdrojů, sociálního zákonodárství a současné bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Praktická část práce je věnována bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, historii a vývoj sociálního zákonodárství v éře Laurina & Klementa. Empirická část poskytuje analýzu situace zaměřené na danou oblast a na návrhu opatření poskytující odstranění případných zjištěných nedostatků.

V první části se prezentuje představení společnosti od jejich zakladatelů, po celou její historii, významné milníky až po její novodobou tvář. V druhé části se práce věnuje řízení lidských zdrojů, sociální zákonodárství a význam BOZP, kde je podrobněji vysvětleno od počátků až po novodobé úpravy. Třetí část se opírá o BOZP, historii a vývoj sociálního zákonodárství v éře Laurina & Klementa, při které platily právní předpisy, např. zákon o stanovení pracovní doby a rámcové kolektivní smlouvy. Závěrem je zanalyzovat dokumenty a vyhodnotit výsledky výzkumu.

BOZP by neměla být prioritou pro každého zaměstnavatele, nýbrž hodnotou. Zaměstnavatel je zodpovězený na úkor tomu, aby své zaměstnance nevystavoval přímým nebezpečím a vysokým rizikům, která by mohly způsobit újmu na jeho zdraví. V jeho zájmu by měla být péče, bezpečnost a zdraví svého zaměstnance na prvním místě. Současné pojetí BOZP usiluje o omezení všech negativních aspektů souvisejících s prací, včetně stresu, šikany, obtěžování, nerovného zacházení na pracovišti. Neobsahuje jen pravidla pro ochranu před vznikem pracovního úrazu, ale i před poškozeními, která nejsou ihned zjevná a mohou se projevit dokonce až po několika letech. Jako příklad je možné uvést práci s počítačem. Cílem BOZP je snížit možnost ohrožení na bezpečnost a zdraví pracujícího člověka během jeho pracovních úkonů.

Obohacení a prohloubení historických poznatků vedlo k analýze dokumentů z archivu ŠKODA Muzea.

1 Vymezení cíle práce a metodika

Vymezení cíle práce

Cílem práce je podrobné prozkoumání v oblasti BOZP v éře Laurina & Klementa, době vzniku a růstu automobilového průmyslu na území Českých zemí a porovnání s dnešními standarty BOZP v automobilovém průmyslu. Analyzuje legislativní a normativní základ BOZP, jsou uvedeny příklady rizik a nehod spojené s prací v automobilovém průmyslu. Detailně rozebráno, jak tyto problémy byly řešeny v této době a jak se BOZP vyvíjelo v průběhu času až do současné podoby. Poukazuje na situace, kde se BOZP v automobilovém průmyslu zlepšilo a jaké faktory k tomu vedly. Přináší přehled o historii BOZP v oblasti automobilového průmyslu na území Českých zemí a poukazuje na důležitost bezpečnosti práce a ochrana zdraví při práci pro zaměstnance v této oblasti a jak se tato oblast vyvíjela v průběhu času. Za této éry nebylo známé přesné označení BOZP, ale označovalo se jako sociální zákonodárství. V práci je použita kromě zákoníku práce, také rozšiřující odborná literatura a internetové zdroje.

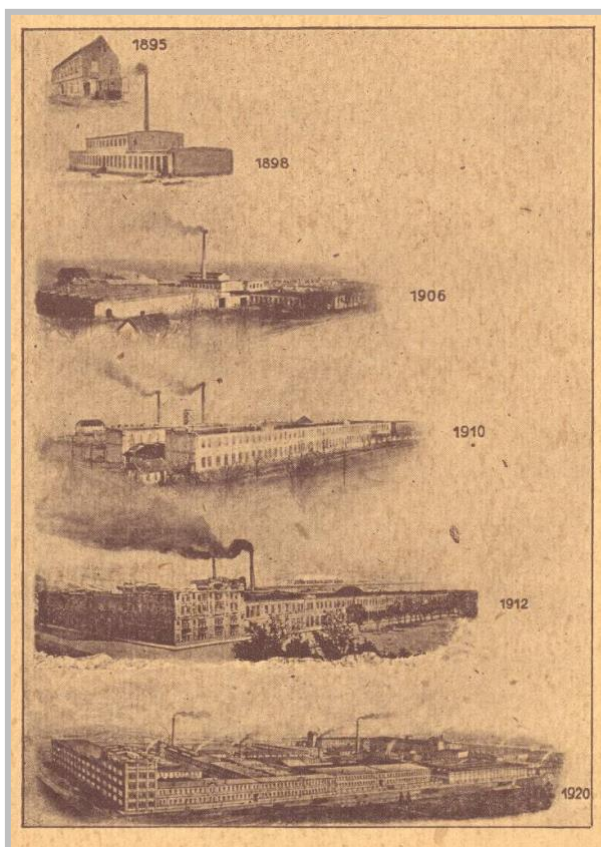
Metodika

Bakalářská práce je rozdělena do dvou hlavních celků. Skládá se z teoretické a empirické části. Teoretická část se věnuje představení společnosti od historie firmy, jejích zakladatelů Václava Laurina a Václava Klementa, prvních výrobků, změnu názvů společnosti, informace vývoji automobilového průmyslu, řadu závodních vítězství až po novodobou podobu značky ŠKODA a vzniku Vzdělávacího centra na Karmeli a ŠKODA Muzea. Dále vymezení pojmů řízení lidských zdrojů, sociální zákonodárství a významu novodobé BOZP. Prozkoumání BOZP, historie a vývoj sociálního zákonodárství v éře Laurina & Klementa. Druhá z celků se zabývá empirickou částí zahrnující zkoumání pracovních podmínek v továrnách Václava Laurina a Václava Klementa, zanalyzovaný přístup BOZP v této éře. Srovnání s vyvíjením BOZP a éry Laurina & Klementa obsaženým pracovní dobou, zaměstnáním dětí a ženštin, pracovních knížek či nedělního klidu. Analýza hlášených incidentů a nehod. Shrnutí zjištění výzkumu a vyvozené závěry, jak je důležitá BOZP na pracovišti.

2 Představení společnosti

V roce 1895 byla v Mladé Boleslavi založena firma Laurin & Klement. Firma byla předním výrobcem a opravnou jízdních kol a motocyklů v Čechách. Za jejím založením stál knihkupec Václav Klement a strojní zámečnick Václav Laurin. Provázely je významné milníky, od motocyklového kola Slavia, prvního automobilu L&K Voiturette A až po dva ničivé požáry továrny a spojení s plzeňskou strojírnou, se kterou se váže novodobý název ŠKODA AUTO a.s.

Firma vyráběla zprvopočátku jízdní kola a motocykly, později v roce 1905 se dostala k zahájení automobilové výroby, která značně pomohla k vítězstvím motorsportu. Dodnes je ŠKODA AUTO a.s. největším výrobcem automobilů v České republice. Sídlo společnosti je i nyní v Mladé Boleslavi, kde se nachází i největší výrobní závod. Další výrobní závody se nachází v Kvasinách a ve Vrchlabí. V roce 2021 se firma probojovala na 12. místo nejprodávanějších automobilových značek ve světě.



Zdroj: (ŠKODA STORYBOARD [online], 2023)

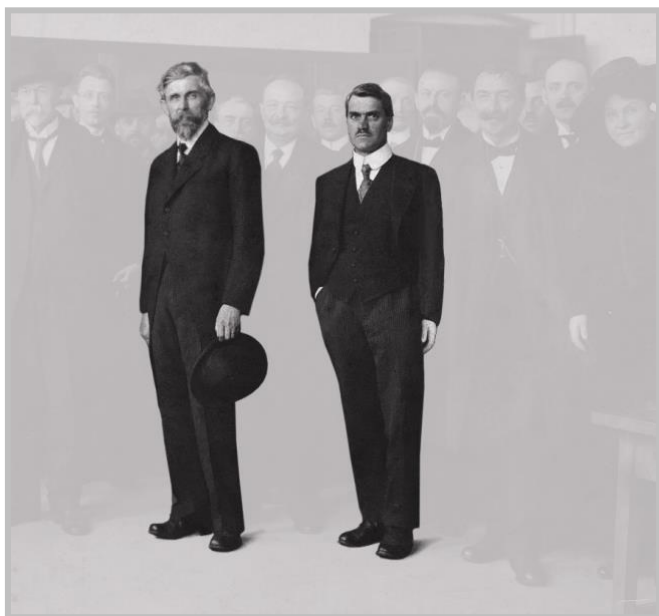
Obr. 1 Růst firmy Laurin & Klement 1895-1920

2.1 Historie firmy

Zakladatelé

Václav Klement se narodil 16. října 1868 ve Velvarech († 13. srpna 1938, Mladá Boleslav). Měl se vyučit kovářem, ale výjimečná příležitost ho zavedla k učňovskému oboru na knihkupce. V mladém věku převzal knihkupectví v Mladé Boleslavi, které se změnilo v obchod se smíšeným zbožím a prodejnu jízdních kol a jejich náhradních dílů. Nabízel především jízdní kola rakouských, anglických a německých značek. Byl velice zvědavý, neomezen kreativitou a dobrému duchu v pracovním vztahu k jeho společníkovi Václavovi Laurinovi. Pro lid byl znám i jako úspěšný závodník a velkorysý mecenáš. Jeho úkolem ve firmě byly především obchodní záležitosti. V roce 1896 zahájil výhodný prodej na splátky, výrobky osobně propagoval a jeho pracovní doba byla od pěti hodin ráno do jedenácti večer.

Václav Laurin se narodil 27. září 1865 v Kamení u Pěňčína († 3. prosince 1930, Praha). Byl vyučen jako strojní zámečnick. Měl vynikající technické založení a vizionářství, které dotáhl se svým společníkem k progresivním modelů své firmy. Zasloužil se ke strategickému směřování značky a expanzi nejen na domácím trhu, ale i v zahraničí.



Zdroj: (ŠKODA STORYBOARD [online], 2023)

Obr. 2 Zakladatelé Václav Laurin a Václav Klement

Laurin & Klement

V roce 1894 Václav Klement poslal rozhořčený dopis za špatně zpracování svého kola do německého servisu kol Seidel & Neumann. Avšak mu bylo německy odepsáno: „Jestliže chcete od nás odpověď, žádáme, abyste nám psali v řeči nám srozumitelné“ (ŠKODA AUTO [online], 2023).

Laurin a Klement se proto rozhodli 17. prosince 1895 v Mladé Boleslavi založit vlastní firmu Laurin & Klement, která sloužila k opravě a výrobě kol a motocyklů. Ve firmě mimo zakladatelů působili dva dělníci a jeden učeň. Zakladatelé se řídili heslem „Pro naše zákazníky je dobré pouze to nejlepší“. Značka se stala brzy synonymem kvality a inovací a druhým největším výrobcem jízdních kol v Čechách. Veliké výrobní a závodní úspěchy vedly ke světové pověsti firmy a přiměly firmu Seidel & Neumann k uzavření smlouvy na licenční výrobu svých strojů „Germania“ podle vzoru motorových kol „Slavia“ firmy Laurin & Klement. V katalogu dostalo označení jako „vrchol motocyklové techniky“ (ŠKODA AUTO [online], 2019).

O deset let později se rozhodli firmu rozšířit a zahájila se výroba automobilové produkce, kdy Václav Klement podnikl cestu do Francie a jeho názor se utvrdil ve značném počtu projíždějících aut po pařížských ulicích. Na trh byly uvedeny první motorové vozy tzv. voiturety.

L&K Voiturette typu A byl počátek automobilové výroby. Tento model se vyráběl v letech od 1905 do 1907 a bylo vyrobeno pouhých 44 ks. Byl to dvoumístný vůz s motorem o výkonu 7 koní. Vůz měl přiměřenou cenu a vysokou kvalitu (robustnost a praktičnost). Maximální rychlostí mohl uživatel jet až 40km/h.

Firma tvořila dobově progresivní vozy a modely vždy předbíhaly svou dobu. Vedle výroby vozů bylo od roku 1910 počata výroba stabilních motorů „B r o n s“, která byla určena na výrobu lokomobilů, silničních válců a motorových pluhů.

Až do roku 1925 firma výrazně rostla. Její pracovní plocha se radikálně zvětšovala. Poprvé v roce 1903 se ve firmě objevily stroje.



Zdroj: (ŠKODA STORYBOARD [online], 2023)

Obr. 3 Počátek automobilové výroby, L&K Voiturette A

Plzeňské závody ŠKODA Plzeň

Po ničivém požáru továrny z léta v roce 1924 se podařilo v roce 1925 stabilizovat a pomoci k dalšímu rozvoji firmy vstupem plzeňské společnosti ŠKODA. Nově se na chladičů vozů objevily obě loga společností. Téhož roku firma Laurin & Klement zanikla a stala se součástí koncernu ŠKODA.

Klement během své studijní cesty v roce 1927 do USA analyzoval trendy světového automobilového průmyslu, významně napomohl k modernizaci závodu a zavedl továrnu s pásovou výrobou. Firma se stala jedním z největších výrobců v Evropě. Od roku 1936 získala 1. místo na automobilovém trhu v Československu.

Jako ostatní podniky v období okupace a 2. světové války, spadal Laurin & Klement pod vedení Třetí říše a tím pádem se účastnil i válečného průmyslu.

Automobilové závody národní podnik

Automobilové závody byly změněny pod novým jménem na AZNP. K závodům v Mladé Boleslavi se začlenily dva nové závody, ve Vrchlabí a v Kvasinách. Vývoj vozů přispělo k zlepšení podvozku a jeho stavby, agregátu a zadní osy.

Zahájena byla výroba modelu Škoda 1101, kterému se lidově používal název „TUDOR“.

Na střední a vyšší třídu se firma dostala výrobou vládního speciálu vozu VOS, speciální pancířová limuzína vyráběna pro nejvyšší státní představitele ČSR

a ostatních socialistických zemích, ale i pro významné funkcionáře komunistických stran v západoevropských zemích. Vůz nesl značku Škoda, avšak výrobce AZNP vyráběly v Mladé Boleslavi pouze podvozkovou část, motor dodala automobilka Praga a interiér navrhla Tatra. Vyrobito se 107 kusů a její výroba skončila v roce 1950.

Škoda začala od roku 1964 do roku 1990 vyrábět své vozy s motorem vzadu. Nejznámější model byl Škoda 1000 MB, vyráběn od roku 1964 do roku 1969, model 100/110, vyráběn od roku 1969 do roku 1976, a 105/120, 130, 125, 136, Garde a Rapid, vyráběny od roku 1976 do roku 1990.

Model Škoda Favorit se začal vyrábět v roce 1987. Tento model získal pro firmu Škoda velikou inovaci v moderní historii. První vůz s motorem umístěným vepředu, pohonem předních kol, variabilním interiérem a velkými pátými dveřmi. Část vývoje byla ve spolupráci se značkami Porsche a Bertone. Koncept výroby tohoto modelu nastavil měřítko v oblasti úspornosti. Maximální rychlost dosahoval až 150 km/h.



Zdroj: (ŠKODA STORYBOARD [online], 2023)

Obr. 4 ŠKODA 1000 MB, automobily s motorem vzadu



Zdroj: (ŠKODA STORYBOARD [online], 2023)

Obr. 5 ŠKODA Favorit, model 1987-1992 (před modernizací)

Koncern Volkswagen Group

V roce 1991 se firma Škoda přetvořila na akciovou společnost, kdy německý koncern Volkswagen odkoupil 30 % podílu firmy. Škoda se stala čtvrtou značkou koncernu po značce Volkswagen, Audi a Seat. Volkswagen v roce 1994 svůj podíl zvýšil na 60,3 %, o rok později na 70 % a v roce 2000 vlastnil se 100 % podílem akcií značky Škoda.

V první roce došlo na transformaci na tržení hospodářství, což s sebou přineslo i propuštění zaměstnanců.

První vůz vyvinutý s koncernem byl model Felicia, která byla představena v roce 1994 a poprvé zde byly využity koncernové díly, agregáty a získala bezpečnostní prvky typu ABS a airbagy.

V roce 2003 se od spojení s německým koncernem Volkswagen vyrobilo 5 000 000 vozů Škoda.

Základní kámen nového montážního závodu v Mladé Boleslavi byl položen 14. října 1995, kde se v roce 1996 začal montovat nový automobil Škoda Octavia. Významný den se stal pro firmu 13. července, kdy firma vyrobila desetimiliontý vůz v historii značky.

Logo

První logo firmy Laurin & Klement se objevilo na bicyklech a motocyklech modelu Slavia. Tvořily jej prvky lípy symbolizující slovanské národy. Používalo se od roku 1895 do roku 1905.

Od roku 1905 do roku 1911 se používalo druhé logo skládající se z označení Slavia firmy Laurin & Klement Mladá Boleslav. Toto logo se objevovalo na straně palivových nádrží motocyklů Slavia.

Kulaté logo s iniciály L&K ověšené vavřínovým věncem bylo inspirováno art nouveau. Používalo se od roku 1905 do roku 1925 na chladičů automobilů firmy.

Slavný okřídlený šíp se objevil poprvé v roce 1925, kdy se firma Laurin & Klement spojila s plzeňským závodem Škoda. Toto logo zdobila modrá barva a byl používán až do roku 1995. Jeho původ je zahalený tajemstvím a mnoho legend. Okřídlený šíp symbolizuje rychlost, jeho křídla pokrok a volnost. Oko v křídle vyznačuje na přesnost firmy ŠKODA a vnímavost k okolí. Kruh okolo symbolizuje jednotu, úplnost, svět a harmonii. Logo navrhnul v roce 1923 František Michl.

Nové logo je od roku 1995 považováno za jedno z nejoriginálnějších a stylisticky nejčistších log na světě. Na logu zmizela modrá barva, naopak přibilo hodně černé a zelené a nápis ŠKODA AUTO. Bylo používáno až do roku 2011.

Poté dostalo logo modernější vzhled. Zmizel nápis ŠKODA AUTO. Okřídlený šíp je mnohem důraznější a důležitější.

Novodobý vzhled dostalo logo v roce 2016, vepředu vozů zůstal starý znak, avšak vzadu byl nahrazen slovním označením Š K O D A.



Zdroj: (LOGOLOOK [online], 2023)

Obr. 6 Vývoj loga 1895 – 2022

Motosport

Od zahájení výroby firmy Laurin & Klement dala světu řadu závodních legend, nesmazatelných vítězství a nezapomenutelných strojů.

Na svůj první mezinárodní závod vyrazili v roce 1901 s výborným výsledkem. Díky vozům se svou dynamikou a spolehlivostí triumfovaly. Slavný závod Dourdan dokončil v roce 1905 Václav Vondřich (známý pod jménem „cestující kovář“) 9 minut před stříbrným medailistou s dvouválcovým továrním speciálem o objemu 693 ccm. V roce 1936 se značka poprvé zúčastnila na závodech „Monte“, kde s vozem Škoda Popular obhájila ve své kategorii druhou a třetí cenu. Na konci 30. let nabídla Škoda na oslavu tohoto úspěchu speciální edici svého kupé Monte Carlo.

Jedno z nejúspěšnějších rallye a okruhových vozů své doby bylo legendární „RS“, mezi které patřila i Škoda 130 RS se 139 koňmi, 1,3 litrovým čtyřválcem a maximální rychlostí 200 km/h. Měla na kontě několik vítězství, včetně „double“ v Monte-Carlo'77. K dispozici pro stálé zákazníky byla i produkční verze Škoda RS 110 R kupé. Na její excelentní jízdní výsledky se podepsal sériový motor vzadu, pohon zadních kol a podvozek.

S vozem Škoda Octavia WRC v roce 1999 vstoupila značka poprvé do nejvyšší úrovně mistrovství světa rallye (WRC). Vůz dosáhl největšího úspěchu na nejtěžší dálkové rallye ve světě, Safari Rallye v Keni. V roce 2001 německý tovární jezdec Armin Schwarz spolu se spolujezdcem Manfredem Hiemerem obhájili 3. místo. Avšak novodobou zkušenost obhájuje vůz ŠKODA Fabia R5 evo, která prokazuje své kvality na závodních tratích stejně jako v dobách zakladatelů společnosti.

2.2 Novodobá podoba firmy

Český výrobce automobilů, který prošel v průběhu let několika změnami ve vlastnictví a struktuře, tak je stále od roku 2000 součástí koncernu Volkswagen společně se značkami Volkswagen, Audi, Bentley, Bugatti, Lamborghini, Porsche, MAN, Scania, SEAT, Cupra, Volkswagen užitkové vozy, Navistar International a Ducati. Její vnitřní struktura se člení do divizí výroby, výzkumu a vývoje, prodeje a marketingu, poprodejní divize (after sales) a kvality. Kromě hlavního výrobního závodu v Mladé Boleslavi, tak vyrábí v závodech ve Vrchlabí a v Kvasinách.

Firma ŠKODA AUTO a.s. se stále vyvíjí a vytváří nové možnosti nejen pro své zákazníky, ale i pro své zaměstnance a návštěvníky. Pro své zaměstnance firma

vybudovala vzdělávací centrum v Mladé Boleslavi, kde sídlí ŠKODA AUTO Vysoká Škola, pořádají se zde i kulturní a vzdělávací akce.

Pro návštěvníky se v roce 1995 otevřelo ŠKODA Muzeum (dříve ŠKODA AUTO Muzeum) a následně v roce 2012 prošlo velkou rekonstrukcí. Návštěvníci si zde mohou připomenout celou škálu milníků firmy, od počátku firmy Laurin & Klement a jejich prvního jízdního kola Slavia, po první automobil L&K Voiturette typu A, závodní speciály, prototypy, žakovské studie až po studii elektromobilu Vision iV.

Vzdělávací centrum Na Karmeli

Pro vzdělávání svých zaměstnanců firma ŠKODA v roce 2007 vybudovala Vzdělávací centrum Na Karmeli. Propojuje historickou a moderní architekturu. Dodnes slouží pro konání vzdělávacích akcí, ale i jako sídlo ŠKODA AUTO Vysoká Škola a jako zázemí pro koncerty, divadelní představení, výstavy, vzdělávací programy a společenská setkání.

Na vysoké škole každoročně průměrně nastoupí 830 studentů. V roce 2012 byla otevřena monumentální časová osa znázorňující dějiny světa, českých zemí, Mladé Boleslavi a automobilky od 2000 let před Kristem až po dnešní dobu.

ŠKODA Muzeum

Muzeum se otevřelo pro návštěvníky v roce 1995 u příležitosti 100letého výročí automobilky ŠKODA AUTO. Dříve neslo název ŠKODA AUTO Muzeum. Provoz byl zahájen v nových prostorách, v nejstarší části závodu v ulici Třída Václava Klementa. Sběrka vozů byla tvořena již od 60. let 20. století.

V roce 2012 došlo k rekonstrukci exteriéru a interiéru muzea, ale i ke změně názvu na ŠKODA Muzeum.

V dnešní době sčítá přes 350 modelů, ale vystaven je jen zlomek. Nejvíce modelů je zastoupeno v osobních vozech sériové výroby, závodních speciálech a prototypch, dále osobních kol a motocyklů z dob počátku firmy Laurin & Klement.

ŠKODA Muzeum se skládá ze tří částí:

I. Evoluce

Začátek firmy Laurin & Klement, nejdůležitější produkty firmy až po nejnovější studie.

II. Tradice

Vozy v různých obdobích, motorsport, vývoj loga, osobnosti a události spojené se značkou.

III. Preciznost

Prostory věnovány záchraně kulturního dědictví, záchraně historických automobilů a jejich renovacím. Vystaven je automobil Škoda 422 z roku 1931 v nálezovém impaktním stavu.

IV. Krátkodobá výstava

Muzeum dává prostor ukázat návštěvníkům důležité historické milníky. V roce 2020 společnost vstoupila s modelem ENYAQ iV do plně elektrické éry. Tématu se věnovalo prostřednictvím krátkodobé výstavy s názvem Ve znamení elektromobility.

120 let od vzniku motorsportu firmy Laurin & Klement si muzeum připomínalo v roce 2021 výstavou 120 let Škoda Motorsport.

K muzeu náležitě patří restaurátorská dílna a archiv společnosti. V muzeu se otevřel multifunkční sál Laurin & Klement Fórum, je využíván pro kulturní akce jako jsou koncerty vážné i populární hudby a filmová či divadelní představení, ale především pro konference a představení plánovaných novinek novinářům a obchodníkům.

3 Řízení lidských zdrojů, sociální zákonodárství a význam BOZP

Řízení lidských zdrojů řeší souvislost se zaměstnáváním a řízením lidí v organizacích. Především činnosti, které se zabývají strategickým řízením lidských zdrojů, řízením lidského kapitálu, řízením znalostí, společenské odpovědnosti organizace, rozvoje organizace, zabezpečování lidských zdrojů (plánování lidských zdrojů, získávání a výběru zaměstnanců, řízení talentů), řízení pracovního výkonu a odměňování zaměstnanců, vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, zaměstnaneckých a pracovních vztahů, péče o zaměstnance a poskytování služeb zaměstnancům. Rovněž má určitý mezinárodní rozměr. Řízení lidských zdrojů je zabezpečováno prostřednictvím architektury a systému řízení lidských zdrojů, personálního útvaru (útvaru lidských zdrojů) a personalistů i liniových manažerů. Pojem „řízení lidí“ je alternativa pro používanější pojem „řízení lidských zdrojů“.

3.1 Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů se věnuje strategickému, integrovanému a ucelenému přístupu k zaměstnávání, rozvíjení a uspokojování v organizacích. Definice řízení lidských zdrojů formulovali Boxal a Purcell (2003) jako „všechny činnosti spojené s řízením zaměstnaneckých vztahů v organizaci“. Následně Watson (2010) definici formuloval komplexněji jako „řízení lidských zdrojů je manažerský přístup k využívání úsilí, schopností a oddanosti lidí k vykonávání požadované práce způsobem, který organizaci zajistí perspektivní budoucnost“.

V původním konceptu měla silný teoretický základ. Guest (1987) k tomu uvedl: „řízení lidských zdrojů sází hodně na teorie oddanosti a motivace i jiné myšlenky odvozené z teorie chování v organizaci“. K pochopení a významu řízení lidských zdrojů přispěly mnoho dalších teorií, zejména teorie založená na zdrojích.

- Oddanost – Teorie oddanosti vysvětlil svými myšlenkami Watson (2010) „pracovníci nedosahují skvělých výsledků pod přísným dohledem ze strany managementu, na úzce vymezených pracovních místech nebo když je s nimi zacházeno jako s nepříjemnou nutností, ale naopak když získávají větší odpovědnost, jsou podněcováni ke spolupráci a mají možnost dosáhnout uspokojení z vykonávané práce. Podobný přístup přináší prospěch jednotlivcům i organizacím“. Tradiční oddanost souvisí s novější angažovaností.

- Motivace – Teorie motivace vyjadřuje, jaké faktory ovlivňují cílově orientované chování. Souvisí se zvyšováním angažovanosti (pracovníci jsou zainteresováni své práci a organizaci a jsou motivováni k dosahování vysoké úrovně výkonu).
- Teorie založená na zdrojích – organizace disponuje s lidskými zdroji tak, aby jí vyhovovaly kritéria předpokladu dosahování konkurenčních výhod, disponování se současně hodnotných, vzácných a obtížně napodobitelných a nahraditelných zdrojů.
- Teorie chování v organizaci – Zaměřeno na individuální i skupinové jednání lidí v organizacích, fungování organizace z hlediska její struktury, procesů a kultury, přičemž ovlivňuje přístup lidských zdrojů k vytváření a rozvoji organizace. Dále efektivně funguje a dosahuje požadovaných výsledků.
- Kontingenční teorie – Kontingenční teorii vysvětlil Paauwe (2004) tak, že „vztah mezi příslušnými nezávisle proměnnými (uplatňovanými postupy v řízení lidských zdrojů) a odpovídající závisle proměnnou (dosahovaným výkonem organizace) se bude měnit v závislosti na působení takových vlivů jako velikost organizace, kapitálová náročnost, vlastnická struktura, oblast podnikání, technologická vyspělost apod.“.
- Institucionální teorie – Organizace funguje v souladu s jejich vnitřními a vnějšími podmínkami se záměrem získání legitimacy a docílit uznání.
- Teorie lidského kapitálu – Věnuje se využití schopností, znalostí a dovedností lidí k nabývání úspěchu organizace.
- Teorie závislosti na zdrojích – Jednotlivé skupiny a organizace získávají nad ostatními převahu, když ovládají rozhodující zdroje.
- Teorie AMO – Teorii AMO formulovali Boxall a Purcell (2003), podle kterých je výkon funkcí schopností (A), motivace (M) a příležitosti (O) pracovat. Pokud jednotlivci rozvíjí své schopnosti, posilují motivaci a umožňují pracovat, tak to má dopad na jejich výkon.
- Teorie sociální směny – Pokud lidé budou mít pocit, že organizace s nimi správně zachází, tak budou usilovat o dosažení úspěchu organizace.
- Teorie transakčních nákladů – Vytváří se a uplatňují se takové struktury a systémy řízení, tak aby podporovaly úspory nákladů na činnost organizace.

- Teorie zastoupení – Zajištění odpovídající kontroly i vhodné stimulace manažerů k dosažení žádoucího jednání při vztazích mezi vlastníky a manažery organizace, kdy manažeři zastupují vlastníky jako jejich zástupci.

Cíle řízení lidských zdrojů:

- podporovat dosahování strategických cílů organizace vytvářením a uplatňováním strategií lidských zdrojů v souladu se strategií organizace (strategické řízení lidských zdrojů),
- přispívat k rozvíjení kultury zaměřené na dosahování vysokého výkonu,
- zabezpečovat organizaci talentované kvalifikované a oddané lidi,
- usilovat o vytváření pozitivních pracovních vztahů a navozování vzájemné důvěry mezi managementem a zaměstnanci,
- podporovat uplatňování etického přístupu k řízení lidí.

„Podle Dyera a Holdera (1988, str. 22-28) je cílem řízení lidských zdrojů zajištění potřebného počtu, požadovaných schopností, očekávaného chování a žádoucí oddanosti zaměstnanců. Podle Guesta (1987) je cílem řízení lidských zdrojů dosažení strategického souladu, vysoké oddanosti, vysoké kvality a flexibility. Podle Boxalla (2007) je posláním řízení lidských zdrojů podporovat životaschopnost podniku prostřednictvím nákladově efektivního a společensky přijatelného systému řízení pracovní síly“.

Současná praxe

Praxe řízení lidských zdrojů se již neřídí původní filozofií. Současně je považováno za to, co personalisté a liniový manažeři dělají za běžného chodu. Teoretickým východiskům lidských zdrojů se věnuje jen málo pozornosti. V posledních letech se můžeme setkávat s pojmem vůdcovství, konzultace a účast zaměstnanců. Bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců by pro zaměstnavatele měla být hodnotou a ne prioritou, která se v organizaci může podle potřeby měnit. Současné trendy bezpečnosti a ochrany zdraví zavedly do praxe, že vedení organizací přechází od managementu, kde pouze řídí a kontroluje, k leadershipu, pro skutečné zapojení vrcholového vedení do procesu.

3.2 Sociální zákonodárství

Schopnost změny procesu přiměly dvě revoluce. První z nich byla průmyslová revoluce mající vznik na britských ostrovech na konci 18. století. Druhá ze severní Ameriky a z Francie v podobně stejné době a označována jako politická revoluce. Dopad těchto revolučních procesů se utvořil pojem sociální stát na evropském kontinentu. Přiměl ke změně výrobních technologií a upravil zásadně demografické změny. Z hospodářské a venkovské populace vznikala krok za krokem městská populace. Podle Steinfiolda (2001) „dosavadní paternalistický vztah mezi pánem a jeho čeledí začal být nahrazován námezdním poměrem založeným na smlouvě formálně rovných stran o prodeji a nákupu pracovní síly (pracovní smlouva), a tedy paternalistická osobní závislost začala být se zrušením poddanství nahrazována liberálním principem svobodných a formálně rovných individualit“.

Námezdní pracovní síla ve městech žila převážně v oblastech s nekvalitním bydlením a špatnou infrastrukturou, což vedlo k závažným onemocněním, hygienickým a bezpečnostním rizikům. Spousta rodin začala fungovat ve formě komunity.

Po změnách přišly otázky na dělníky, kteří zestárlí, co s živiteli rodin, kteří kvůli své nemoci či úrazu se stali invalidními, co s lidmi, kteří nejsou psychicky ani fyzicky schopni práce? Tyto otázky vznikaly již před průmyslovou revolucí, avšak v zemědělské společnosti stačilo řešení mechanismu rodinného zaopatření, veřejnoprávní chudinské péče a charity.

Otázky přicházely i na hygienické podmínky ve městech, aby se mezi komunitami nešířily nakažlivé choroby a vznik epidemií. Od konce 19. století průmyslová revoluce zaznamenala velký růst po poptávce po kvalifikované pracovní síle a tím i důležitost vzdělávací politiky. Postupný růst středních vrstev nabízel otázku nedostatečného a morálně neakceptovatelného společenského statusu, jelikož dávky chudinské péče nebyly pro ně dostačující. Nově pro sociální politiku vzniklo řešení a utvořily se dílčí sociálně politické nástroje, jako je sociální pojištění, hygienická regulace, všeobecná školní docházka, hygienická regulace atd.

S průmyslovou revolucí přišlo k pozvolnému rozkvětu politické demokracie. Především byly zaznamenány rozšiřování volebních práv, tudíž prostor na občasně uznání dalších skupin obyvatelstva. Vznikaly masové politické strany, které

se zaměřovaly na dělnické voliče. Vzrůst těchto stran považujeme západní a střední Evropu.

Klasik britské sociální histografie Albert Venn Dicey rozdělil 19. století v Anglii na tři části: „v první třetině dominoval veřejnému mínění toryovský konzervatismus, v druhé třetině benthamovský liberální individualismus a třetí třetinou se pojil nástup socialistického kolektivismu“ (Dicey, 2008).

Avšak spousta lidí s ním nesouhlasila, upozornil na průběh ve třetí části 19. století. A to, o možnosti podmínek realizace sociálního státu. Zahrnovali prosazení konceptu veřejnosti jako organického celku.

V 90. letech 19. století se začala zvětšovat sociální politika, především ve Francii, Německu a Rakousku – Uhersku, kde se rozrůstal bismarckovské sociální pojištění a další.

Rozšiřování volebního práva měšťanských významných členů ztrácel na významu. Dále s první světovou válkou je spojován nevídaný zásah do ekonomiky i do soukromí obyvatel, kdy podnikatelé, odbory a stát spolupracovali v éře válečného konfliktu. *„Meziválečná epocha pak s sebou podle tohoto pojetí přinesla zkušenost hluboké nestability post-liberálního režimu (následujícího po liberálním řádu devatenáctého století) a hledání alternativy v podobě ať již stalinského komunismu, lidové fronty, fašismu, národního socialismu nebo Nového údělu (New Deal)“* (Rákosník a kol., 2012).

Každý sociální stát má za sebou svou ojedinělou a neopakovatelnou strukturu a historický vývoj, avšak jej můžeme rozdělit do modelu skládající se z pomyslných tří pilířů podle finančních zdrojů.

První pilíř reprezentuje povinné sociální pojištění, financování pramení z pojistného. Pojistným osobám vzniká právo na dávky a služby z tohoto systému. Osoby jsou povinni platit pojistné a předem konkrétní sociální události (ztráta zaměstnání, onemocnění, dosažení důchodového věku atd.).

Druhý pilíř je financovaný z daní. Tento pilíř je ze všech svou strukturou nejsložitější, můžeme ho dělit na dvě samostatné části. První část se označuje jako chudinská péče, později během 20. století dostalo pojem sociální péče či sociální pomoc. Uchazeč o dávky či služby nedostává na úkor pojištění či nikoliv, avšak zdali je člověk sociálně potřebný.

Druhá část je oprávnění na dávky či služby důsledkem občanství čili žití dlouhodobě na jednom místě. Občan získává bezplatnou zdravotní péči, plošné rodinné

přídavky nezávazné na pojištění osoby či pokud by byl v dnešním pojetí na mateřské dovolené.

Třetí pilíř je spravován soukromými institucemi a financován svépomocí ze soukromých zdrojů. Příkladem je důchodové připojištění. Jelikož funguje na soukromé bázi, nemá nic společného se sociálním státem, avšak nesmí být opomenut, protože zde převládá ulehčování finančnímu zatížení státního rozpočtu. Pokrytí dávek a služeb poskytované sociálně politickými institucemi vzniká jednotlivci v případě účasti v pojistném systému, sociální potřebností nebo občanskou příslušností. Periodizační mezníky historie sociálního státu můžeme proto stanovit pouze rámcově: kolem roku 1880, kolem roku 1945 a kolem roku 1975. V první období je charakterizováno především existencí chudinské péče a označována jako liberální. Druhé období se rozšiřovalo povinné sociální pojištění. Značné základy se zrodily v bismarckovské Německu, kde se uzákonilo obligatorní, veřejnoprávní a samosprávné sociální pojištění (úrazové, nemocenské a starobní). Většina dalších evropských států mělo alespoň dvě ze čtyř základních pojištění.

„Zlatá éra“ (*Rákosník a kol., 2012*) se označovalo třetí období, ve kterém rychlý růst podílu sociálních výdajů přispívá v relaci k HDP, rozkvět dílčích nástrojů sociální ochrany, sociálního bezpečí od narození až k úmrtí. Rozmach programů fungující na občanském principu jsou v různých zemích Evropy v nestejně míře v závislosti na místní tradice sociální politiky. Čtvrté období značené jako „krize sociálního státu“, zde se jedná o restrukturalizaci sociálního státu. Došlo k výraznému omezení sociálních výdajů a k reformě rozsahu sociálního přerozdělování. Krizi sociálního státu můžeme definovat jako souběh tří krizových procesů, a to: krize financování, krize efektivity, krize legitimacy.

Na konci 19. století se začalo sociální zákonodárství vyvíjet do podoby sociálního práva, jak ho známe v současné době.

3.3 Význam BOZP

Zkratka BOZP označuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Definováno jako soubor různých technických, technologických, organizačních a jiných opatření k zajištění ochrany zdraví a života při práci zaměstnanců v organizaci.

První úvaha o BOZP při práci byla pojata jako práce v pracovním poměru, která byla hlavní obživou zaměstnance a kde byl zaměstnanec chráněn v pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem pro svou slabší pozici.

„Právní úprava se soustředila na práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v pracovním poměru a technické a hygienické požadavky na pracovní prostředí, pracovní postupy a organizaci práce“ (Čermák, 2008).

Vymezuje v právním smyslu jako souhrn:

- vzájemných práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů, které za účelem ochrany života a zdraví směřují k zajištění bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující práce,
- vzájemných práv a povinností vznikajících mezi odborovými organizacemi nebo zástupci pro oblast BOZP a jednotlivými zaměstnavateli při řešení předemných otázek, a pokud jde o odborové organizace, rovněž při výkonu kontroly,
- práv a povinností vznikajících mezi více zaměstnavateli navzájem při zajišťování BOZP na jednom pracovišti (Bělina a kol., 2012).

BOZP se dále může vymezit ze subjektivního hlediska jako souhrn individuálních práv a povinností jednotlivých zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů, ve vztahu k výkonu konkrétní práce na konkrétním pracovišti (Šubrt a kol., 2003).

BOZP je značně širokou oblastí, ve které působí a vzájemně se ovlivňují:

- zájmy společenskoekonomické,
- zájmy a potřeby k ochraně lidského zdraví,
- zájmy pracovněprávní.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je velmi úzce spojena s pracovní náplní každého zaměstnance a je velmi důležitou částí. Zaměstnanec již při příchodu do samotného zaměstnání až po celou dobu přítomnosti v zaměstnání musí dodržovat veškeré zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které jsou účinné v zákoně a příslušných směrnících či předpisech.

Na každou konkrétní pracovní náplň zaměstnance je kladen jiný důraz, nároky na dodržení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na práci v průmyslu, kde se zachází do styku s těžkou technikou a stroji, vyžadují odbornou kvalifikaci. Jiné nároky musí být splňovány například v zaměstnání při práci se škodlivými chemikáliemi.

„Je nezbytné pečovat o kvalitu pracovního prostředí a morálky na pracovišti“ (Bělina a kol., 2010).

V zájmu zaměstnavatele by měla být ochrana jeho zaměstnanců při výkonu práce, předcházením vzniku různým úrazům, které by zapříčily pracovní neschopnost. Svou práci může vykonávat pouze zdravý a fyzicky i duševně schopný člověk.

Značný význam má bezpečnost a ochrana zdraví při práci na platební schopnost a výkonnost podniku. Při vzniku pracovního úrazu zaměstnance může být vyřazen z pracovního procesu na dobu určitou, popřípadě trvale. Tím pro firmu znamenají vyšší náklady pro nezbytné zdravotní péče zaměstnance či případné odborné kvalifikace nových zaměstnanců, které bylo nutné zaměstnat na místo poškozeného zaměstnance (Bělina a kol., 2010).

Funkce BOZP

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci plní v pracovněprávním prostředí dvě značné funkce, které jsou definovány takto:

- funkce preventivní

Již samotný název naznačuje zamezení vzniku pracovních úrazů a ochránit zdraví a život zaměstnanců přítomných na pracovišti. Povinnost zaměstnavatele je pro své zaměstnance vytvořit bezpečné prostředí, kde budou vyloučeny maximálně pracovní úrazy. Dále povinnost aktivního zvyšování odborné kvalifikace a znalostí k zajištění bezpečné práce (Bělina a kol. 2010).

Zaměstnanci jsou povinni se řídit všeobecnými preventivními zásadami, které jsou definovány v zákoníku práce § 102 odst. 5 (Neugebauer, 2008).

- funkce produkční

Kladen důraz na péči o nepřerušovaný a kvalitní výrobní pracovní cyklus. Na zaměstnance jsou kladeny vyšší nároky vzhledem k technikám, které se stále vyvíjí. Produktivitu zaměstnance ovlivňuje mnoha prvků, jako jsou stres, vyčerpání, práce na počítači, využití moderních strojů a zařízení či mikroklimatické podmínky (Bělina a kol., 2010).

Závislá práce

Koncipovaná a právně upravená ve smyslu zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Musí být vykonávána v pracovněprávním vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Jménem a podle pokynů zaměstnavatele ji zaměstnanec pro něho vykonává osobně.

Orgány vykonávající dozor v oblasti BOZP

- „Pro zajištění bezpečnosti práce je nezbytná kontrola dodržování právních předpisů, kterou plní orgány státní správy. Jsou pověřeny výkonem kontroly a dozoru v daných oblastech. Tyto orgány musí mezi sebou vzájemně spolupracovat, čímž přispívají ke zlepšování celkové kvality bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v České republice“ (Šubrt a kol., 2003).
- „Úředním orgánem státní správy v oblasti bezpečnosti práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky“ (Šubrt a kol., 2003).
- „Základní kompetenční zákon je č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky. Ministr práce a sociálních věcí jmenuje a odvolává předsedu Českého úřadu bezpečnosti práce (dále jen ČÚBP), vedoucí inspektory a ředitele doposud jediné organizace státního odborného dozoru nad bezpečností vyhrazených zařízení, tj. Institutu technické bezpečnosti Praha“ (Šubrt a kol., 2003).
- „Dalšími orgány státního odborného dozoru jsou ČÚBP a Inspektoráty bezpečnosti práce“ (Šubrt a kol., 2003).
- „Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce byly zřízeny zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Tyto správní úřady jsou kontrolními orgány na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Inspektoráty vždy působí pro dva kraje a celkem je zřízeno osm oblastních inspektorátů práce. Státní úřad inspekce práce, který má celorepublikovou působnost, sídlí v Opavě a je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR“ (Bělina a kol., 2010).

„Státní správu v ochraně veřejného zdraví vykonávají orgány ochrany veřejného zdraví:

- Ministerstvo zdravotnictví,
- Ministerstvo obrany,
- Ministerstvo vnitra,
- krajské hygienické stanice“ (Romaněnko, Skácelík, 2018).

„V zákoně č. 258/2008 Sb., o ochraně veřejného zdraví najdeme podrobnou působnost a pravomoc orgánů:

- orgány státní bánské správy,
- státní dozor nad jadernou bezpečností,
- státní dozor na drahách,
- státní požární dozor“ (Šubrt a kol., 2003).

„Dalšími nositeli práv a povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou odborové organizace. Mají právo účastnit se jako zástupci zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vykonávají kontrolu na tomto úseku“ (Bělina a kol. 2010).

„Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů upravuje pravidla kontroly odborových orgánů“ (Romaněnko, Skácelík, 2018).

4 BOZP, historie a vývoj sociálního zákonodárství v éře Laurina & Klementa

Hlavní princip bylo vytvoření moderního trhu práce na základě formálně svobodné námezdní práce. Prvopočátek je již v roce 1781, kdy Josef II. vydal patent o zrušení nevolnictví v českých zemích a na Slovensku. Uvolnil se pohyb pracovních sil. Na tento podnět v roce 1783 uherská místodržitelská rada přijala nařízení, aby poddaní nemohli uzavřít manželství, volně se stěhovat za prací či vzděláním a vymáhaly na nich dávky a služby nad hranicemi stanových urbaniálních povinností. Proto v roce 1785 Josef II. vydal patent o zrušení nevolnictví také pro Uhry. Zrušením roboty v roce 1848 pomohla k dotvoření úplného moderního trhu práce v habsburské monarchii. Uzákonění svobody podnikání došlo v rakouské části monarchie v roce 1859, v uherské části 1872.

Marie Terezie přišla s myšlenkou poskytování platů pro své profesionální vojáky a úředníky v době nemoci a po výkonu služby odpočivné platy. S touto myšlenkou měl státní aparát zpočátku jak zajistit příjem profesionálním úředníkům pro případ nemoci či stáří, protože byli odkázáni pouze na svůj plat. Byli poté zajištěni udělováním hodností a statky, čímž později se ukázalo jako nedostatečné řešení, proto se vytvořil systém státního zaopatření. Nefungoval na bázi pojištění, avšak vypláceny byly přímo ze státního rozpočtu a jednotlivci měli tak nárok na penzi. Zákon o služebním poměru státních úředníků se postupně v právním režimu vyvíjel a byl označován jako služební pragmatika. Nový zákon přinesl mnohé úpravy, včetně právních přínosů z hlediska zaměstnanosti stanovením konkrétních pravidel státní služby a kariérního postupu. V minulých letech postup do vyšší funkce závisel na uvolnění ve funkci a formálním jmenování, ale nově byl zaveden automatický platový postup do vyšší hodnostní třídy, aniž by úředník musel získat příslušnou vyšší hodnost. Avšak ke zvýšení pracovní efektivity úřednictva to stěžejně přispělo, na druhou stranu se zvýšila neutralita státního aparátu a zajistila stabilitu. Dále ve služební pragmatice byly určeny základní pravidla výslužného a zaopatřovacích platu. Vzniklo nově právo na dovolenou v délce 5 týdnů u úředníků nejvyšších tříd. Starobní důchody v 19. století měli pouze vysloužilí horníci v rámci provizního zajištění. Za jisté pracovní místo a sociální zaopatření museli úředníci omezit svobodu svých občanských práv. Od roku 1786 bylo stanoveno v josefinském dekretu stanovení elementárních zásad dodržování hygienických

návyků dětí ve výrobních podnicích a podnikových ubytovnách. Možnost zaměstnat dítě platilo od 9 let dítěte, ale podle průzkumů z roku 1808 se potvrdilo, že v Čechách povinnou školní docházku, která existovala od roku 1774 v podobě císařského doporučení, nenavštěvovaly děti mezi šestým a dvanáctým rokem. Ve větších městech byla docházka uspokojivější jak na venkově. Dětská práce byla důrazněji omezována až ve 40. letech 19. století, kdy byl vydán dekret s upraveným věkem zaměstnávat děti a to na 12 let věku dítěte. Pouze ve výjimkách mohly děti zaměstnávat od 9 let věku dítěte, v případě plnění povinné školní docházky a zajištěním vzdělání souběžně se zaměstnáním. Pracovní doba byla upravena, kdy děti do 12 let mohly pracovat maximálně 10 hodin denně, do 16 let maximálně 12 hodin denně. V roce 1851 byly tato pravidla zmírněna a zaměstnavatelé získali větší manévrovací prostor při opatřování si dětské námezdní síly. Později v roce 1840 přijal tamní sněm v Uhrách zákonný článek, který upravil podmínky zakládání továrních podniků a dětskou práci, kdy mohly být zaměstnání pouze v továrnách, kde neohrozí jejich tělesný vývoj a nepoškodí zdraví. Upravila se pracovní doba pro děti do 16 let věku na maximálně 9 hodin denně s povinnou jednogodinovou přestávkou. V roce 1885 proběhla velká novelizace živnostenského práva a lze považovat toto období za konec dětské práce v průmyslu. Bralo se v potaz na kvalitu příští populace, se zvýšenými nároky na kvalifikaci pracovní síly a složitější strojovou výbavou klesal význam dětské práce a její ekonomický přínos. Až v roce 1902 nastal konec dětské práce ve stavebnictví a později v roce 1907 v hornictví.

Od konce 50. let 19. století se klíčovým právním předpisem stal živnostenský řád, který nejen upravoval dětskou práci, ale i obecné podmínky zaměstnání. Historické kořeny pracovní smlouvy vznikly ve všeobecném občanském zákoníku (č. 946/1811 Sb. z. s.), který upravoval soukromoprávní služební smlouvu společně se smlouvou o dílo.

Modely realizace závislé práce na úrovni ideálních typů v éře průmyslové revoluce a následující době se dělily na dva typy, čelední vztah a námezdní poměr. Čelední vztah byl označován jako vztah osobní, čeleď byla součástí domácnosti pána a vznikaly velice silné vazby vztahů mezi čeledínem a pánem. Námezdní poměr byl považován jako zvláštní typ kupní smlouvy, kdy předmět byl nákup a prodej pracovní síly, moderní námezdní poměr se vyvinul z čeledních vztahů, obvyklý

pro oblast hornictví. Až do konce 20. století koexistovaly vedle sebe, avšak se vzájemnými odlišnostmi postupně korespondovaly.

Stavovskou logiku později rakouské i pozdější právo přejímalo dílčí větvení s vlastní specifickou právní úpravou včetně sociálně pojišťovací zákonodárství. Z počátku na území Rakouska i Uher horní řád (č. 140/1854 ř. z.) nepředstavoval žádnou zvláštní úpravu pro horníky, jejich práce byla označována jako každá jiná, pozdější novely ustanovily ochranné ustanovení s úpravou zaměstnávání mladistvých dělníků a ženštin, o denní pracovní době a o nedělním klidu při hornictví. Zaměstnávat mohli mladiství až od 14 let věku při výkonu lehčích prací a bez újmy na školní docházce s maximální pracovní dobou 10 hodin denně a nedělním povinným klidem. Pro ostatní zaměstnance byl nedělní klid zaveden až později zákonem č. 21/1895 ř. z.

Živnostenský řád zakazoval zaměstnancům stávkovat, byli povinni svému pánovi být věrní, poslušný, uctívat ho a slušně se k němu chovat. Stávky a výluky byly do roku 1870 trestné. Dále upravoval pracovní knížky zaměstnance, ve kterých se vykazovali jeho pracovní schopnosti, dávala najevo dalšímu zaměstnavateli, zda se jedná o slušného či problémového zaměstnance, zda plní pracovní morálku, spolehlivého pracovníka či zda je loajální k zaměstnavateli. Podle Heinricha Beera, který v roce 1910 upravil pracovní knížky a odhalil značky, podle kterých se označovali zaměstnanci, například (a) dělník nedodrží pracovní řád, (g) nevraživý, (h) socialista, (i) piják, alkoholik, (k) zloděj. Přes trvalé kritiky zaměstnanců byly tyto pracovní knížky zrušeny až v roce 1919, později se do české legislativy vrátily v jiné podobě. Upraveny byly také některé otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Omezená pracovní doba či případ noční práce nebo nedělního klidu neplatilo pro pracovníky, kteří vykonávali práci podle čeledních řádů (např. zemědělstí dělníci).

Zřízení chudinské péče bylo určeno pro osoby, které si z důvodu fyzického či duševního handicapu anebo kvůli vysokému věku nemohli obstarávat obživu prostřednictvím pracovního trhu. Jedinou zemí Koruny české, kde byl zvláštní zákon o chudinské péči (č. 59/1868 z. z.) byly pouze Čechy. Ostatním zemím chyběla celostátní úprava rámcových ustanovení obecních zřízeních o povinnosti obcí postarat se o své chudé (č. 170/1849 ř. z., resp. č. 18/1862 ř. z.) a na přelomu 60. a 70. let na Moravě tento zákon neprošel z důvodu politických neshod. Princip zákonu podle domovského práva předpokládal, že obec zaopatří chudého, do které

právem své domovské příslušnosti náležel. Venkovské obce se snažily tohoto břemene zbavit ve prospěch ulehčení průmyslovým městům.

Pro občany Uher upravoval veřejnou zdravotní péči zákonný článek 16/1876, obce a města povinně poskytovaly péči o duševně nemocné a sirotky. Zdravotnictví jako součást obecné sociální politiky se rozděloval na dvě části, ochrana veřejného zájmu na ochranu zdraví prostřednictvím nástrojů zdravotní policie (ochrana proti epidemiím, organizaci veřejné hygieny, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zásahy při přírodních a společenských katastrofách) a individuální zdravotní péče (soukromá záležitost jedince a jeho rodiny). Individuální zdravotnictví získalo podobu od filantropických spolků, organizaci zdravotních pokladen v podnicích až po svépomocné dělnické nemocenské pokladny. Nejvýznamnějším odkazem pro budoucnost byl vznik systému obligatorního sociálního pojištění, které představovalo i nemocenské/zdravotní pojištění, kdy vycházela z intencí císařské legislativy povinnost, aby se v případě onemocnění čeledína jeho zaměstnavatel postaral ve výši nejméně tří týdnů, pokud to bylo zaviněním zaměstnavatele, tak se musel postarat celou dobu onemocnění. V roce 1837 byla tato povinnost zavedena i na továrníky, živnostníky a obchodníky, měli povinnost hradit náklady na ošetrovné ve veřejných nemocnicích po dobu jednoho měsíce za své dělníky nebo tovaryše (nikoli však nádeníky). Obligatorní sociální pojištění v polovině 19. století vytvořeno obligatorními pokladnami se dělilo na čtyři základní typy pokladen:

- hornické,
- cechovní,
- podnikové/závodní,
- svépomocné.

Hornické

Další novela č. 3/1892 hornického pojištění doplnila dělnické nemocenské pojištění o provizní pojištění zahrnující invalidní, starobní, vdovské a sirotčí dávky. Při úrazu horníka s trvalým nezpůsobilostí k práci měl možnost k získání invalidní renty, která byla výrazně nižší než renta podle dělnického úrazového pojištění. K rovnováze měl vyřešit příspěvek zaměstnavatele k pojistnému, avšak problémy pokračovaly i v další dekádě. Minimální výše zaopatřovacích provizí stanovil zákon v minimální výši třetiny průměrné mzdy.

Cechovní

Dalším typem, které živnostenský řád upravoval, byly cechovní pokladny, které poskytovaly zabezpečení členům cechů – mistrům a tovaryšům. Celková síla cechu závisela na úrovni pokladen. Výrazné diference zde vznikaly v úrovni zabezpečení.

Podnikové

Třetím typem dělnických pokladen byly podnikové/závodní pokladny, které zabezpečovaly dělníky před negativními důsledky nemoci, invalidity a úmrtí v rámci raných továren a v manufakturách. V 60. a 70. letech 19. století tyto pokladny byly nejdůležitější sociálně ochrannou institucí poskytující námezdně pracujícím peněžní dávky.

Svépomocné

Poslední typ představovaly velmi diverzifikovanou skupinu institucí v čele nejznámější organizace, a to pokladniční spolky kartounkářských dělníků, které stály na pomezí tradiční cechovní ochranné instituce a moderního svépomocného spolku. Kromě dávek v nemoci, invalidních, starobních, úmrtních, v nezaměstnanosti, vdovských a sirotčích dávek vyplácely pokladny také tzv. vandrovné, pro dělníky, kteří byli geograficky mobilní. Síť spolků se rozprostírala po Evropě od Francie až k Pobaltí, kam dělníci dojížděli za prací. Pokladniční list jim tak sloužil k osvědčení, že v daném místě řádně plnil členské povinnosti vůči podpůrnému spolku. Odborářské organizace později ve třetí třetině 19. století nahradil svépomocné pokladny.

Než bylo v 80. letech 19. století uzákoněno obligatorní úrazové a nemocenské dělnické pojištění, dosahovaly dělnické pokladny značných úspěchů v zabezpečení manuálně pracujících i přes značné problematické aspekty. Nejvíce se pojišťovaly (tři čtvrtiny) dělníci ve strojírenství a v hornictví. Zabezpečení v nemoci bylo nejdůležitější ochrannou funkcí těchto pokladen, ojediněle se poskytovaly starobní penze, avšak dávka neposkytovala adekvátní náhradu za pracovní výdělek, nýbrž menší příspěvek.

Během 80. let 19. století se provedlo několik zásadních úprav dělnického pojištění. Jeden z důležitých zákonů byl zákon č. 27/1869 ř. z., o ručení železnic za tělesné poškození a zabití lidí v důsledku železničního provozu, který přinesl obdobný smysl pro zákon č. 162/1908 ř. z., o ručení za škody z provozování jízdních silostrojů (automobilů). Dělníkovi při následku úrazu vznikala nárok na 60 % předchozí mzdy

či v případě úmrtí vznikal pozůstalým nárok na pohřebné a vdovský/vdovecký důchod ve výši 20 % mzdy zemřelého a nárok na sirotčí důchod ve výši 15 % mzdy zemřelého, 20 % při úplném osiřením. V českých zemích existovalo sedm obvodových pojišťoven, a to v Praze a v Brně a každý podnik, který byl v její územní působnosti se musel přihlásit.

5 Empirická část – výzkumné otázky, metody zkoumání, analýza dokumentů

Firma Laurin & Klement byla jedna z největších evropských výrobců kol, motocyklů a motorových vozů. Ve své době vyráběla dobově progresivní vozy a modely předbílaly svou dobu. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci byla na prvním místě zaměstnavatele. Ale i přesto se vyskytly úrazy a nebezpečí v továrně.

Z archivních dokumentů poskytnutých archivem ŠKODA Muzeum a.s. můžeme potvrdit následující skutečnosti.

Dne 19. prosince 1918 se nařídil zákon o 8hodinové pracovní době, který upravoval živnostenský řád, kdy pracovní doba zaměstnanců má trvat zásadně déle než 8 hodin ve 24 hodinách nebo nejvýše 48 hodin týdně. „Předpis tento platí také pro podniky, závody a ústavy provozované státem, veřejnými nebo soukromými svazky, fondy, spolky a společnostmi, ať jsou rázu výdělečného, všeužitečného nebo dobročinného“ (Sbírky zákonů a nařízení státu československého, 1918), avšak v dopravních a zemědělských podnicích byla povolena úprava pracovní doby nepřesahující v období 4 nedělí 192 hodin. Byly zakázány práce na doma, aby se tak zaměstnanci neprodloužila pracovní doba. Nutná pracovní přestávka byla poskytnuta nejdéle po 5 hodinách nepřetržité práce, mladistvým do 18 let věku po 4 hodinách. Přestávky nemusely být zahrnuty, pokud bylo zaměstnanci nad 18 let dopřán dostatečný čas na oddech za pravidelného chodu výroby. „Nezbytně musí se poskytnouti zaměstnancům jednou týdně nerušená přestávka aspoň 32 hodin“ (Sbírky zákonů a nařízení státu československého, 1918), kdy bylo nutné dodržovat nedělní klid v závodech, v nichž se výkon výroby může technicky bez obtíží přerušit. V případě živelných událostí či nehod, je možné, aby podnik prodloužil pracovní dobu (tzv. práce přes čas). Noční práce je povolena pouze zaměstnancům mužského pohlaví starší 16 let a to od 10. hodiny večerní do 5. hodiny ranní v podnicích, ve kterých je nutný nepřetržitý provoz. Mladiství lze zaměstnávat od věku 14 let pod podmínkou, že skončily povinnou školní návštěvu a užívají se k lehké práci, které nejsou na újmu jejich zdraví a nepřekáží tělesnému vývoji.

Úrazová pojišťovna dělnická pro království České v Praze zařadila firmu Laurin & Klement v roce 1896 do 6. třídy nebezpečí (25 %), která provozovala továrnu na železné a ocelové zboží. Pojistný příspěvek pro zaměstnance činil

z každých 100 zl. započítané mzdy 1,42 korun. Později v roce 1904 úrazová pojišťovna firmu zařadila do 3. třídy nebezpečí (14 %) při pojistném příspěvku pro zaměstnance za každých 100 zl. započítané mzdy 1,09 korun. O snížení třídy nebezpečí se bralo v úvahu, že firma byla více přetížena úrazy.

Kolektivní smlouva pracovní z roku 1919 poukazuje na povinnosti a práva svých zaměstnanců. Pracovní doba zaměstnance činí 48 hodin týdně, ve státní svátky na Nový rok, Velikonoce, Svatodušní, Vánoční svátky, 1. května, 6. července a 28. října se nepracuje a nehradí se mzda, na Štědrý den je povolena dopolední práce s 4hodinovým průměrným výdělkem a v ostatních církevních svátcích se pracuje a je práce odměněna jako ve všední dny. Dělnictvu je poskytnutá dovolená 1 v roce, a to v době od 1. května do 30. září po dobu 6denní dovolené, která je zaplácena průměrným výdělkem za 48 hodin. Minimální hodinové mzdy za 1 pracovní hodinu na základě 48hodinové týdenní pracovní doby se odměňovaly v korunách takto:

1. Pro dělníky řemeslné

	Min. hod. mzda	Drahotní přídavek	Celkem
a) V 1. roce zaměstnání po vyučení	1,00	0,45	1,45
b) V 2. -II-	1,10	0,55	1,65
c) V 3. -II-	1,25	0,65	1,90
d) Ve 4. -II-	1,45	0,70	2,15
e) V 5. -II-	1,65	0,75	2,45
f) Po 5. -II-	1,85	0,85	2,70

2. Pro zkušené topiče, řemenáře, jeřábisty, zedníky, tesaře a sklenáře

Minimální mzda 1,3-2, drahotní přídavek 0,70-0,80, celkem 2,00-2,80.

3. Pro dělníky zaučené

a) Ve stáří do 20 roků: minimální mzda 1,35, drahotní přídavek 0,65, celkem 2,00.

b) Ve stáří přes 20 roků: minimální mzda 1,45, drahotní přídavek 0,70, celkem 2,15.

4. Pro dělníky pomocné

- a) Ve stáří do 18 roků: minimální mzda 1,05-1,20, drahotní přídavek 0,55-0,60, celkem 1,60-1,80.
- b) Ve stáří přes od 18 do 20 roků: minimální mzda 1,20-1,35, drahotní přídavek 0,60-0,65, celkem 1,80-2,00.
- c) Ve stáří přes 20 roků: minimální mzda 1,35-1,80, drahotní přídavek 0,65-0,90, celkem 2,00-2,70.

5. Pro dělnice pomocné

- a) Ve stáří pod 18 let: minimální mzda 0,70, drahotní přídavek 0,40, celkem 1,10.
- b) Ve stáří nad 18 let: minimální mzda 0,70, drahotní přídavek 0,40-0,50, celkem 1,10-1,50.

6. Pro dělnice zaučené

- a) Ve stáří pod 20 let: minimální mzda 0,90, drahotní přídavek 0,40, celkem 1,30.
- b) Ve stáří přes nad 20 let: minimální mzda 1,00, drahotní přídavek 0,50, celkem 1,50.
- c) Zvláště kvalifikované: minimální mzda 1,05, drahotní přídavek 0,60, celkem 1,65.

7. Pro invalidy a dělníky se zmenšenou pracovní výkoností

Minimální mzda, drahotní přídavek je po dohodě se zaměstnavatelem.

8. Pro učně

V 1. roce po 6 týdnech po přijetí: hodnotící plat 0,18, drahotní přídavek 0,07, celkem 0,25.

V 2. roce: hodnotící plat 0,25, drahotní přídavek 0,10, celkem 0,35.

Ve 3. roce: hodnotící plat 0,35, drahotní přídavek 0,15, celkem 0,50.

Dále by měl zaměstnavatel zabezpečit pro zaměstnance zdravotní opatření v dílnách zřízením umyvadel, dodání skříní na jejich oblečení, opatřeny ventilace

a ochranná opatření a postarat se, aby měli pitnou vodu a vytápění v zimě. Platnost kolektivní smlouvy pracovní má trvání do posledního dne téhož roku (31. prosince 1920) a může být vypovězena z obou stran na 4 týdny před uplynutím smluvního období. Vypovídající strana má nutnost předložit návrh nové smlouvy.

Pro další příklad, kdy technický úředník firmy zabývající se revizí vozů a konající zkušební jízdy, pojištěný pojistkou u. První rakouské všeobecné proti úrazům pojišťovací společnosti, uvádí, že zaměstnanec je pojištěn pro případ smrti zaměstnance 10.000 Kč a pro případ trvalé invalidity obnosem 20.000 Kč. Dále pro případ dočasné invalidity denním odškodněním 6 Kč.

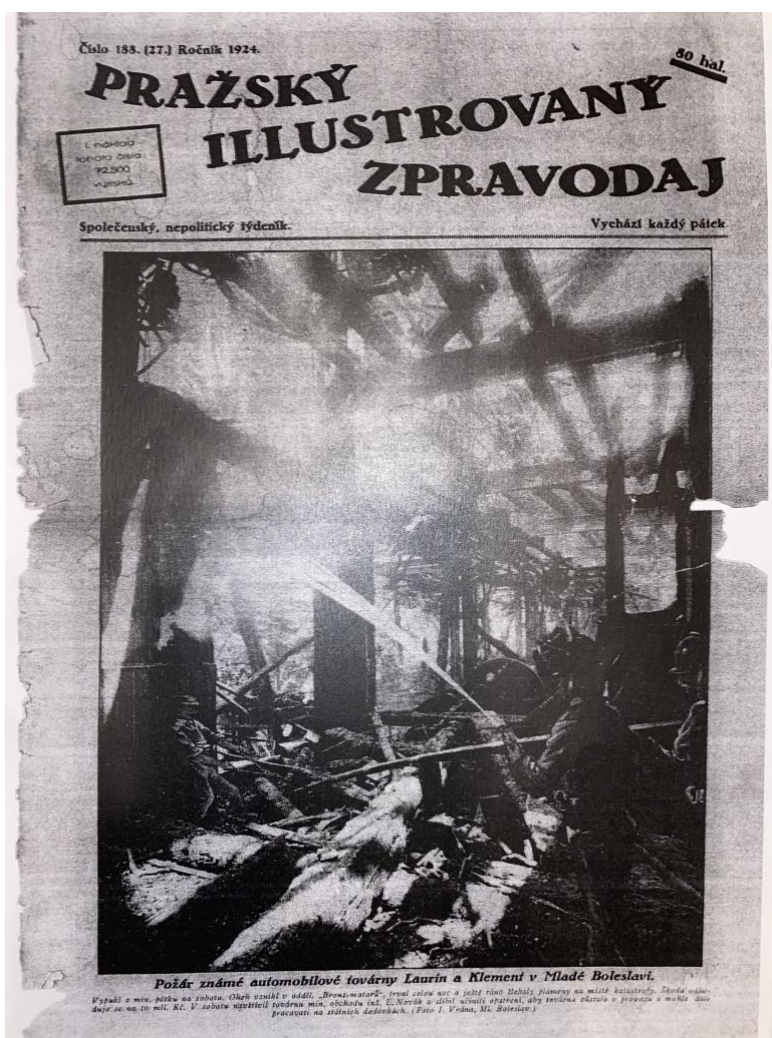
Ze dne 18. listopadu 1918, v dopisu, ve kterém je potvrzeno, že zaměstnanec byl povinen si platit zákonitou část penzijního pojištění a zbytek včetně daně z příjmu bylo hrazena firmou. Zaměstnanec žádal o zahraniční cestu k uzdravení jeho léčení. Všechny výlohy spojené s cestou kryla firma. Léčení se vztahovalo na poruchy v nose a krku, které trvaly celé dva roky. Pražský specialista doporučil zaměstnanci, kterého tížila poslední tři neděle vada dýchání způsobující nespavost a tlak v plicích, dvou týdenní pobyt u moře na Riviéře, kde by se zaměstnanec uzdravil.

Další skutečnost poukazuje na úraz zaměstnance při uklouznutí na schodech v administrační budově továrny firmy, přičemž utrpěl vnitřní úraz. Na tento případ se stahovala pojistka dle police č. 555.387. Avšak ze zprávy od První rakouské všeobecné pro úrazům pojišťující společnosti je jistě zřejmé, že bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti nebyla důsledná na tuto problematiku. Firma se bránila tím, že na čištění již zmíněných schodů byla určena žena (dále pracovnice), která 2x denně (i za deštivého počasí) čistí schody a chodby budovy. Tudíž bylo vyloučeno, že by nedbalým čištěním schodů byl způsoben úraz zmíněného zaměstnance. Ve zprávě o škodě bylo uvedeno, že úraz se stal beze svědků, tudíž jak se úraz udál je zřejmý jen pouze od poškozeného zaměstnance. Zaměstnanec uvedl, že sklouzl na schodech po slupce, zachytil se o zábradlí a natrhl si ramenní nerv a porouchal pohrudnici. Poškozený zaměstnanec se po úrazu léčil v lékařském ošetřování v Praze. Zaměstnavatel však poškozeného zaměstnance označil, že probíhá jeho měsíční výpovědní lhůta, a proto nemá nárok na odškodnění. Poškozený byl pojištěn úřednické pokladny a domáhal se náhrady.

Národní politika ze dne 5. 9. 1906 uvádí titulek „Požár v továrně firmy Laurin & Klement v Mladé Boleslavi“. Na večer v úterý 4. 9. 1906 vypukl neznámým

způsobem oheň na střeše kolny poblíž strojovny továrny. V první řadě lidé a městští hasiči odstranily benzín, který byl ve sklepení ve velkých zásobách. Oheň byl pravděpodobně dle polohy jeho vzniku založen zločinnou rukou. Pokud by se oheň nepodařilo zamezit, mohlo dojít k velkému výbuchu továrny, avšak nezasáhl do výrobní části. Škoda, která se vyčíslila byla kryta pojištěním u banky „Slavie“.

Požár známé automobilové továrny Laurin a Klement v Mladé Boleslavi, článek se objevil v Pražském ilustrovaném zpravodaji z roku 1924 (ročník 188–27). Oheň vznikl v oddělení „Brons-motorů“, trval od páteční noci až do sobotního rána. Škoda se odhadla na 10 mil. Kč. Bylo učiněno opatření inž. L. Nováka, ministra obchodu, aby firma zůstala v provozu a mohla dále pracovat na státních dodávkách.



Zdroj: (Archiv ŠKODA Muzeum, 2023)

Obr. 7 Požár v automobilové továrně L & K v Mladé Boleslavi, r. 1924

6 Vyhodnocení výsledků výzkumu

Po celkové analýze dokumentů je patrné, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci nebyla kvalitně zpracovaná. Avšak je vidět, že se BOZP stále vyvíjelo a šlo kupředu nové době. Od nevolnictví čili vztahu mezi pánem a jeho čeledí až k námezdnímu poměru založený na smlouvě formálně rovných stran o prodeji a nákupu pracovní síly (pracovní smlouva) po zrušení poddanství a nahrazení liberálním principem svobodných a formálně rovných individualit.

Minulou dobu nemůžeme přetvořit ani zlepšit, avšak oblasti, které mohly být lépe zpracované je pracovní doba, přestávky či ochranné pomůcky poskytnuté zaměstnancům.

Pracovní doba byla pro zaměstnance velice náročná, v 19. století se mohlo zaměstnávat od 9 let věku dítěte, později ve 40. letech 19. století byl upravený dekret o zaměstnávání dětí nad 12 let věku dítěte s výjimkou od 9 let věku dítěte v případě, že nedochází k újmě na zdraví a plní řádně povinou školní docházku. Dětská práce byla upravena s pracovní dobou, kdy děti od 12 let mohly pracovat maximálně deset hodin denně a děti od 16 let maximálně dvanáct hodin denně. V Uhrách dětská práce do 16 let věku dítěte mohla být pouze na 9 hodin denně s povinou jednogodinovou přestávkou. Až v roce 1902 nastal konec dětské práce ve stavebnictví a v roce 1907 v hornictví. Pozdější novely ustanovily ochranné ustanovení s úpravou v zaměstnání mladistvých dělníků a ženštin, o denní pracovní době a možností nedělního klidu v hornické oblasti. Pro ostatní zaměstnance povinný nedělní klid byl zaveden až později zákonem z roku 1895.

Zaměstnancům byly zřizovány pracovní knížky, které vykazovaly jeho pracovní schopnosti, dávaly najevo dalšímu zaměstnavateli, zda se jedná o slušného či problémového zaměstnance, zda plní pracovní morálku, je spolehlivý pracovník či je loajální k zaměstnavateli. Knižka poukazovala na značky, zda zaměstnanec například (a) dělník nedodrží pracovní řád, (g) nevraživý, (h) socialista, (i) piják, alkoholik, (k) zloděj. Tyto knížky byly zrušeny až v roce 1919, ale později se do české legislativy vrátily v jiné podobě.

Pro případ újmy na zdraví či smrti při práci v hornické oblasti, měl zaměstnavatel povinnost se postarat ve výši nejméně tří týdnů o svého zaměstnance, pokud to bylo zaviněním zaměstnavatele, tak se musel postarat po celou dobu onemocnění. V roce 1837 se tato povinnost vztahovala i na továrníky, živnostníky a obchodníky.

Měli povinnost hradit náklady na ošetřovné ve veřejných nemocnicích po dobu jednoho měsíce za své dělníky či tovaryše.

Pro zhodnocení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v éře Laurina & Klementa lze určitě povšimnout, že v této době se na bezpečnost ani na ochranu zaměstnanců při práci moc nedbalo. Prevence se řešila až po hrozbách, které nastaly. K metodám zkoumání přispěly vyjádření a dopisy zaměstnanců.

Avšak nutno podotknout, že nynější firma ŠKODA AUTO a.s. se pečlivě stará o své zaměstnance, o jejich bezpečnost a ochranu zdraví při práci, preventivně zabraňuje hrozbám na újmě zdraví a života zaměstnance. Zaměstnavatel předepsal přesné řády, kterými se řídí všichni zaměstnanci. Eliminace zdravotních následků, zejména respektování zásad správného držení těla, správného zvedání a přenášení předmětů, vhodného použití náradí a použití vhodných prostředků a zařízení pro usnadnění nevyhnutelné manipulace s břemeny je pro něho nejvyšším cílem. Bohdan Wojnar, člen představenstva za oblast personalistiky uvedl *„zdraví a bezpečnost zaměstnanců na pracovišti je pro společnost ŠKODA AUTO nejvyšší prioritou. Naše angažovanost při ergonomickém uspořádání pracovišť jde vysoko nad rámec zákonných požadavků a je součástí naší rozsáhlé sociální politiky“* (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2002–2023).

Dále firma pro své zaměstnance zřídila místa, kde mohou využívat prostory k přestávkám. Jedná se o stravovací místa (kiosek, jídelna), koupelny, sociální zařízení.

BOZP nyní dodržuje funkci preventivní, kdy název naznačuje zamezení vzniku pracovních úrazů a ochránit zdraví a život zaměstnanců přítomných na pracovišti a funkci produkční, přičemž klade důraz na péči o nepřerušovaný a kvalitní výrobní pracovní cyklus.

Zaměstnavatel je povinen seznámit před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnance s jeho právy a povinnostmi. Pracovní smlouva je pracovněprávní vztah upravený zákonem č. 262/2006 Sb. mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy fyzická osoba se zavázala k výkonu závislé práce. Zaměstnanec má právo na opatření bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, být informován o rizicích výkonu práce na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Má právo odmítnout, pokud by výkon práce ohrozil jeho zdraví či život. Má povinnost se podílet na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí. Zaměstnanec je povinen se podrobit lékařské prohlídce, kterou hradí

zaměstnavatel. Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnance hradí zaměstnavatel, pokud zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance, ze kterého bude vyplacena náhrada zaměstnanci případně vzniklé škody způsobená s vykonáváním práce. Někteří zaměstnavatelé požadují výpis z rejstříku trestu, tudíž bezúhonnost, který známe v minulých letech jako pracovní knížky s pracovní minulostí zaměstnance. Každý nový zaměstnanec při nástupu do nového zaměstnání je řádně proškolen na BOZP, bez kterého nesmí vykonávat svou práci. Zaměstnavatel je povinen toto školení zajistit. Školení BOZP se uskutečňuje první den nástupu do zaměstnání, lze ho provádět prezenční formou na pracovišti nebo prostřednictvím online formou (e-learning). Zaměstnanec je povinen dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu. Má zakázáno požívat alkoholické nápoje a užívat jiné návykové látky na pracovišti zaměstnavatele a v pracovní době. Je povinný nahlásit svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz a zda je způsobilý k výkonu práce.

Zaměstnanec má právo na čerpání dovolené, zákonem stanovená délka je nejméně 4 týdny, avšak se odvíjí od odpracovaných hodin. Státní podniky, obce, kraje, rozpočtové a příspěvkové organizace mají 5 týdnů dovolené, pedagogičtí a akademičtí pracovníci vysokých škol mají nárok na 8 týdnů dovolené.

Zaměstnávání mladistvých je zakázáno mladších než 15 let věku nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku. Zaměstnávat mladších 15 let lze s výjimkou uměleckých, kulturních, reklamních či sportovních činností za podmínek stanovených právním předpisem zákonem č. 435/2004 Sb. Zaměstnavatel, který zaměstnává mladistvé, je povinen jim zaopatřit příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností, vytvářet práce, které jsou pro ně přiměřeně k fyzickému a rozumovému rozvoji. Zakázány jsou práce přes čas a noční směny. Jejich maximální denní pracovní doba nesmí překročit 8 hodin a týdenní pracovní doba 40 hodin. Nejdéle po 4,5 hodinách je povinen si udělat přestávku s minimální dobou 30 min.

Závěr

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci zaměstnanců není vždy správně pochopena pro zaměstnavatele. Proto v některých případech vyplývá nedostatečná znalost předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnance. Někdy pro zaměstnance je chápáno školení o bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako náklady firmy a stěženi. Proto se pak zvyšuje nebezpečí ohrožení na zdraví, případně ohrožení života zaměstnance.

V současné chvíli se firma snaží, aby bezpečnost a ochrana zdraví při práci zaměstnance byla na prvním místě. Nevystavovala zaměstnance případným nebezpečím při jeho práci, které by vedli k újmě na zdraví či smrti zaměstnance. Firma by měla dodržovat všechny předpisy a investovat do školení, které se týkají oblasti bezpečnosti práce, požární ochrany a hygieny zaměstnanců.

Velké firmy jako je ŠKODA AUTO a.s. mají konkrétního člověka či celé oddělení, které se zabývá problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Naopak firmy menší, jako to bylo u firmy Laurin & Klement při jejím vzniku, bohužel někdy nemají tak velké finance, aby si mohly dovolit investovat do školení či systému na tuto oblast. Avšak i ony by si měly zřídit systém, který bude nápomocen všem zaměstnancům, aby se předešlo případným hrozbám na újmě zdraví či života zaměstnanců. Takový systém nemusí být vůbec finančně nákladný, avšak by měl plnit svou úlohu. Firma si může, popřípadě najmout agenturu či externího pracovníka, který jí se vším pomůže, efektivně zrealizovat systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Závěrem bakalářské práce je konstatování, že zaměstnavatel docílil preventivnímu opatření k předcházení rizik a tyto opatření vedli k preventivnímu eliminaci příčin vzniku ve vztahu ke konkrétním podmínkám na pracovišti. Prioritou příštích období firmy by mělo být zvýšení prevence možných rizik a jejich motivace k vytvoření účinných opatření na pracovišti.

Seznam literatury

Monografie

AMSTRONG, M., Taylor Stephen. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page, 2014. ISBN 9780749469641.

Prof. JUDr. BĚLINA, M., CSc. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 9788074004056.

BOXAL, P., J. Purcell. *Strategy and Human Resource Management*. London: Palgrave Macmillian, 2011. ISBN 9780230579354.

ČERMÁK, J. *Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha: Eurounion, 2008. ISBN 9788073170714.

DANDOVÁ, E. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v otázkách a odpovědích*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2004. ISBN 8073570076.

DICEY, A. V.. *Lectures on the Relation between Law and Public Opinion in England during the Nineteenth Century*. Indianapolis: Liberty found, 2008. ISBN 9780865977006

JANÁKOVÁ, A. *Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Olomouc: ANAG, 2018. ISBN 9788075541710.

NEUGEBAUER, T. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 9788075521064.

PAAUWE, J. *HRM and Performance: Achieving long term viability*. Oxford: Oxford University Press, 2004. ISBN 9780191699726.

RÁKOSNÍK, J. a I. TOMEŠ. *Sociální stát v Československu: právně-institucionální vývoj v letech 1918-1992*. Praha: Auditorium, 2012. ISBN 9788087284308.

ROMANĚNKO, Jan a P. SKÁCELÍK. *BOZP a PO v příkladech školské praxe*. 2. vydání. Karviná: Paris, 2018. ISBN 9788087173404.

STEINFIELD, R. *Coercion, Contract and Free Laor in the Nineteenth Century*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001. ISBN 9780521773607

ŠUBRT, B. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: podle právního stavu k ...*
Olomouc: ANAG, 2003. ISBN 9788072634002.

Články v odborných časopisech

DYER, L. a G. Holder. Strategic Human Resource Management and Planning, In: Dyer, L. Ed. Human Resource Management: Evolving Roles and Responsibilities, Bureau of National Affairs. 1998.

GUEST, D. Human Resource Management and Industrial Relation. Journal of Management Studies. 1987, 8(3), 503-521.

WATSON T. Critical social science, pragmatism and the realities of HRM. The International Journal of Human Resource Management. 2010, 21, 915-931.

Internetové zdroje

LOGOLOOK [online]. LOGOLOOK, 2023. Dostupné z: <https://logolook.net/skoda-logo/>

ŠKODA AUTO Česká republika [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, a.s., 2023. Dostupné z: <https://www.skoda-auto.cz/>.

ŠKODA MUZEUM [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, a.s., 2023. Dostupné z: <https://museum.skoda-auto.cz/>

ŠKODA STORYBOARD [online]. Mladá Boleslav, ŠKODA AUTO, a.s., 2023. Dostupné z: <https://www.skoda-storyboard.com/cs/>

VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, v.v.i. [online]. Praha: 2002 – 2023. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/skoda-auto-klade-duraz-na-zdravi-prevenci>

Archiválie

ŠKODA Muzeum, inv. č. 1, Osobní záležitosti, korespondence Klementa s firmou Seidel & Neuman v Ústí nad Labem, z roku 1889-1935

ŠKODA Muzeum, inv. č. 2, Tisk, článek V. Klement o založení fy Laurin a Klement (Národní politika, 8/1938), z roku 1929-1998

ŠKODA Muzeum, inv. č. 3, Pojištění, Úrazová pojišťovna dělnická pro král. České v Praze..., z roku 1896-1905

ŠKODA Muzeum, inv. č. 4, Zaměstnanci – Bergr Antonín, prokurista, Výměr o změně pojišťovacího poměru A. Bergra (1926), z roku 1906-1930

ŠKODA Muzeum, inv. č. 4, Zaměstnanci – Kozánek Jan, vrchní mistr, Pojištění J. Kozánka (nedatováno), z roku 1908-1930

ŠKODA Muzeum, inv. č. 4, Zaměstnanci – Pánek Jaroslav, vedoucí expedice, J. Pánek žádá o zdravotní dovolenou (1918), z roku 1912-1998

ŠKODA Muzeum, inv. č. 4, Zaměstnanci – JUDr. Otakar Ševčík, právní oddělení, Zpráva o škodě (1915), z roku 1914-1917

ŠKODA Muzeum, inv. č. 17, Historie závodu, Článek Požár v továrně LK (Národní politika 5.9.1906, č. 245), z roku 1905-1969

ŠKODA Muzeum, inv. č. 22, Pracovní a kolektivní smlouvy, mzdové předpisy, Zemský spolek strojíren píše LK – pracovní doba, mzdy,..., z roku 1912-1922

Seznam obrázků

Seznam obrázků

Obr. 1 Růst firmy Laurin & Klement 1895-1920	9
Obr. 2 Zakladatelé Václav Laurin a Václav Klement.....	10
Obr. 3 Počátek automobilové výroby, L&K Voiturette A.....	12
Obr. 4 ŠKODA 1000 MB, automobily s motorem vzadu	13
Obr. 5 ŠKODA Favorit, model 1987-1992 (před modernizací)	14
Obr. 6 Vývoj loga 1895 – 2022.....	15
Obr. 7 Požár v automobilové továrně L & K v Mladé Boleslavi, r. 1924.....	39

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Michaela Navrátilová		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, historie a vývoj v éře Laurina & Klementa		
VEDOUCÍ PRÁCE	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2023
POČET STRAN	47		
POČET OBRÁZKŮ	7		
POČET TABULEK	0		
POČET PŘÍLOH	0		
STRUČNÝ POPIS	<p>Bakalářská práce se zabývá problematikou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, historií a vývojem sociálního zákonodárství v éře Laurina & Klementa.</p> <p>Teoretickým cílem práce je podat přehled poznatků o zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví.</p> <p>Praktická část práce je věnována analýze situace zaměřené na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví ve vybrané organizaci.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	bezpečnost a ochrana zdraví při práci, sociální zákonodárství, Laurin & Klement		

ANNOTATION

AUTHOR	Michaela Navrátilová		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Safety and health protection at work, history and development in the era of Laurin & Klement		
SUPERVISOR	PhDr. Ingrid Matoušková, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2023
NUMBER OF PAGES			
	47		
NUMBER OF PICTURES			
	7		
NUMBER OF TABLES			
	0		
NUMBER OF APPENDICES			
	0		
SUMMARY	<p>The bachelor thesis is focused on the issue of safety and health protection at work, history and development of social legislation in the era of Laurin & Klement.</p> <p>In the theoretical part, the final thesis focuses on providing an overview of knowledge on ensuring a safety and health protection.</p> <p>The practical part is focused on analyzing of the situation focused on the field of safety and health protection in the selected organization.</p>		
KEY WORDS	safety and health protection at work, social legislation, Laurin & Klement		