

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

magisterské prezenční studium 2002-2008

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Anna Rýznerová

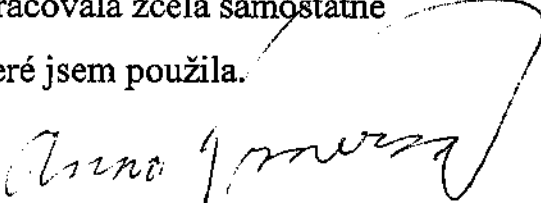
Mezinárodní organizace práce a její dokumenty

Praha 2008

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Věra Štangová, CSc**

Prohlašuji,

že tuto diplomovou práci jsem vypracovala zcela samostatně
a uvádím v ní veškeré prameny, které jsem použila.



Anna Rýznerová

Praha, 16.6. 2008

Za konzultace a podporu děkuji

vedoucí své diplomové práce paní JUDr. Věře Štangové, CSc.
a panu Mgr. Pavlovi Pokornému z oddělení mezinárodní spolupráce
Ministerstva práce a sociálních věcí.

Obsah

Úvod.....	6
1. Mezinárodní organizace a jejich postavení.....	7
1.1. Funkce mezinárodní organizace obecně.....	8
1.1.1. Normativní funkce mezinárodních organizací.....	8
1.1.2. Kontrolní a donucovací funkce MO.....	9
1.1.3. Operativní funkce MO.....	10
1.2. Vliv MO na vnitrostátní právní úpravu, mezinárodní normotvorba.....	10
1.2.1. Vztah mezinárodního a vnitrostátního práva.....	11
1.2.2. Vztah mezinárodního a vnitrostátního práva v Československu a České republice.....	12
1.2.3. Poměr mezinárodního a vnitrostátního práva v Ústavě ČR.....	13
1.3. Společnost národů a OSN.....	14
1.3.1. Společnost národů.....	14
1.3.2. Organizace spojených národů.....	15
1.3.3. Odborné organizace přidružené k OSN.....	15
2. Vznik MOP, její fungování a struktura.....	17
2.1. Okolnosti vzniku MOP.....	18
2.1.1. Ústava MOP.....	19
2.2. Období před a po 2. světové válce, přidružení k OSN.....	20
2.2.1. Období deprese a 2. světová válka.....	20
2.2.2. Poválečná léta, MOP do konce století.....	21
2.2.3. Cíle MOP.....	23
2.2.4. Oblasti působnosti MOP.....	24
2.3. Hospodaření MOP.....	25
2.3.1. Návrh rozpočtu.....	26
2.3.2. Schválení rozpočtu.....	26
2.3.3. Výběr finančních prostředků.....	26
2.3.4. Použití finančních prostředků.....	26
2.3.5. Kontrola a sankce.....	27

2.4.	Orgány MOP, struktura.....	27
2.4.1.	Mezinárodní konference práce (MKF)	28
2.4.2.	Správní rada	29
2.4.3.	Mezinárodní úřad práce	30
2.4.4.	Princip tripartity	30
2.4.5.	Organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců	31
2.4.6.	Sociální ochrana a sociální dialog.....	32
3.	Formy činnosti MOP.....	34
3.1.	Úmluvy	36
3.2.	Doporučení a rezoluce	37
3.3.	Kontrolní činnost	38
3.4.	Činnost publikační, výchovná a technická spolupráce	39
4.	Členství Československa a České republiky v MOP.....	40
4.1.	ČSR u zrodu MOP	41
4.2.	Československo jako člen východního bloku.....	42
4.3.	ČSFR a ČR v MOP.....	43
4.4.	Participace ČR na technické spolupráci.....	44
4.5.	Seznam úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou	45
5.	Normotvorný vliv MOP na vnitrostátní úpravu ČR	49
5.1.	Ratifikace mezinárodních smluv.....	50
5.2.	Přímé a nepřímé ovlivnění normotvorby v ČR.....	50
6.	MOP v 21. století.....	53
6.1.	Deklarace základních principů a práv v zaměstnání.....	53
6.2.	Follow – up reports	56
6.3.	Současné aktivity MOP – Miléniová deklarace.....	56
	Závěr	58
	Seznam použité literatury	60

Úvod

Téma práce – Mezinárodní organizace práce (dále v textu jen „MOP“) a její dokumenty jsem si vybrala z mnoha důvodů, jednak proto, že již skoro 90 let ovlivňuje nejen naše právní předpisy v oblasti pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, ale také proto, že MOP patří mezi nejvýznamnější a největší odborné organizace přidružené k OSN.¹ V současné době má MOP 181 členů², států a autonomních teritorií, které se podílejí na aktivitách organizace, mezi které patří zejména normotvorba v oblasti regulace pracovních standardů. MOP sehrála velmi důležitou roli v boji o zavádění pracovních podmínek a sociálních standardů, které v Evropě v dnešní době bereme jako samozřejmost a ani nám nepřijde, že jinde, či jindy lidé za stejná práva museli velmi tvrdě bojovat.

Ve své diplomové práci bych ráda představila MOP nejdříve z pohledu mezinárodního práva veřejného, tj. obecný pohled na problematiku mezinárodních organizací a vztahu mezinárodního a vnitrostátního práva. Pro pochopení pozice MOP je dle mého názoru nezbytné se orientovat v příslušných otázkách práva mezinárodních organizací obecně. Po osvětlení základní problematiky mezinárodního práva veřejného bych ráda představila MOP, její historii, strukturu, fungování a hospodaření. Samostatnou kapitolu pak věnuji činnostem MOP, zejména pak činnosti normotvorné. Dále se ve své práci budu věnovat členství Československa a České republiky v MOP v jednotlivých historických etapách, naší participaci v organizaci a jejích činnostech. Také bych ráda uvedla způsoby, kterými MOP ovlivňuje tvorbu právních předpisů v ČR, zmínila některá specifika aplikování úmluv MOP. V posledním bodě bych ráda nastínila aktivity MOP na přelomu tisíciletí a její plány na další období.

Veškerá činnost MOP se řídí heslem, že podmínkou udržitelného míru, a tím v dnešní době i života, je sociální spravedlnost zabezpečená slušnými pracovními a životními podmínkami. To je velká pravda a její smysl se za posledních 90. let nezměnil, jen aspekty a souvislosti, které stojí za touto větou, jsou mnohem širší a provázanější tak, jako celý globální svět naší doby. K tomu, aby se MOP stále mohla řídit tímto heslem, musela částečně změnit objekt svého snažení. Ke stávajícím hlavním posláním MOP přibývají další, zdánlivě se světem práce nesouvisející

¹ Bělina, M a kol. Pracovní právo.3.doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2007, s.38

² <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

oblasti zájmu, jako jsou epidemie, dostupnost pitné vody atd., toto nové směřování MOP přiblížím v poslední části své práce.

Cílem mé práce je zdůraznit významnou roli, kterou MOP sehrála ve formování pracovních podmínek a vyzdvihnout její nezastupitelné místo v normotvorbě členských, ale i nečlenských států.

1. Mezinárodní organizace a jejich postavení

Mezinárodní právo (dále v textu jen „MP“) můžeme definovat jako soubor právních norem, které zajišťují mírovou existenci a plynulý vývoj mezinárodního společenství³. Mezinárodní organizace (dále v textu jen „MO“) můžeme definovat jako sdružení států, které vzniklo na základě právního aktu - mezinárodní smlouvy (dále v textu jen „MS“) uzavřené nejméně třemi státy, má trvalou povahu, má své vlastní orgány, usiluje o dosažení cílů vytyčených členskými státy v zakládající listině a požívá některých atributů mezinárodněprávní subjektivity.⁴ Udržuje vztahy nejen s členskými, ale mnohdy s ne členskými státy, jakož i jinými příbuznými MO.

Za subjekty MP jsou považovány pouze organizace vládní povahy. Členy těchto organizací jsou státy. Nevládní organizace, jejichž členy jsou jednotlivci, tj. osoby fyzické či právnické, nejsou považovány za subjekty MP.⁵ Známou nevládní organizací je např. Amnesty International.

MS, kterou členské státy zřizují MO, má povahu zakládajícího statutu. Ten má různé názvy: charta, pakt, smlouva, dohoda, úmluva, stanovy, statut. V těchto statutech se vymezují cíle, které má organizace ve své činnosti sledovat, stanoví se zásady, podle nichž mají členové organizace i její orgány jednat, postup přijímání nových členů, struktura organizace, funkce a pravomoci jejích jednotlivých orgánů, sídlo organizace, způsob uhrazování jejích nákladů, způsob provádění změn a doplňků statutu.

V historii byl rozvoj MP ovlivněn požadavky mezinárodního života a rozvojem spolupráce států, koordinace jejich činnosti, nároky na takovou spolupráci vedly k potřebě utváření nadnárodních entit odlišných od států samotných, které by zaštitily taková jednání. Tento vývoj vyvrcholil v červnu 1945 založením MO, jejíž

³ Malenovský, J., Mezinárodní právé veřejné obecná část..., str. 7

⁴ Malenovský, J., Mezinárodní právé veřejné obecná část..., str. 84

⁵ Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné, str. 10.

cíle a zásady jsou specifikovány v Chartě Organizace spojených národů (dále v textu jen „OSN“)⁶. K dosažení těchto cílů je atribut mezinárodní subjektivity nepostradatelný.

OSN je v současnosti nejvyšší typ MO, která by nemohla provádět záměry svých zakladatelů, kdyby neměla mezinárodní subjektivitu. Musí být uznáno, že její členové ji svěřily určité funkce s provázejícími povinnostmi a odpovědnostmi, které jsou pokryty kompetencí požadovanou k tomu, aby tyto funkce byly účinně vykonávány.

1.1. Funkce mezinárodní organizace obecně

Cíle MO mohou být různé: udržování mezinárodního míru a bezpečnosti, rozvoj hospodářské, obchodní, vědeckotechnické, kulturní a humanitární spolupráce atd. Při realizaci svých úkolů plní MO na jedné straně všeobecnou, základní funkci, na straně druhé pak různé funkce speciální. Základní funkcí MO je určitý proces zajišťování sféry a mezi souhlasné vůle členských států v otázkách úkolů MO a v otázkách prostředků k jejich naplnění.⁷ U MOP je to zejména usilování o zavedení a dodržování pracovních standardů, posílení sociální ochrany a sociálního dialogu.

Základními druhy speciálních funkcí MO z hlediska metod a prostředků použitelných organizacemi za účelem plnění různých úkolů jsou funkce normativní, kontrolní, donucovací při řešení sporů a operativní.

1.1.1. Normativní funkce mezinárodních organizací

Normativní funkce MO spočívají ve stanovení pravidel chování států, MO nebo jejich personálu. Základním zdrojem takových pravidel chování je dohoda členských států organizace. Většina usnesení MO má povahu doporučení. Tato právně nezávazná doporučení, adresovaná státům, mohou mít velký význam politický a morální, zejména pokud je schválí převážná většina členských států, jež zahrnuje jak státy rozvojové, tak i ekonomicky silné. Některé rezoluce, které jsou schvalovány ve formě deklarací, obsahují všeobecně uznané právní zásady a konkretizují je. Tím

⁶ Charta Organizace spojených národů byla podepsána 26. června 1945 v San Franciscu na závěr Konference Organizace spojených národů o mezinárodní organizaci a vešla v platnost 24. října 1945.

⁷ Potočný, M., Šibajevová, E.A., Právo mezinárodních organizací, str.37.

napomáhají kodifikaci a pokrokovému rozvoji právních norem již existujících a současně i vzniku norem nových.

MO poskytují státům při uzavírání mezinárodních úmluv odpovídající pomoc. Například v MOP, v UNESCO aj. se na rozpracování textu budoucích úmluv podílejí příslušné orgány těchto organizací. MO může připravit a předložit návrh úmluvy k posouzení a schválení mezinárodní diplomatické konferenci, která je k tomuto účelu svolána (MOP – Mezinárodní konference práce).

MO mohou také samy uzavírat smlouvy se státy nebo s jinými MO (dohoda OSN a MOP o přidružení)⁸. Avšak okruh otázek, které mohou MO tímto způsobem upravovat, je mnohem užší než u států, neboť může zahrnovat pouze jejich činnost stanovenou ve statutu. Mezi takové smlouvy patří dohody o sídle MO, o spolupráci s jinými MO, ale také smlouvy o technické pomoci poskytované rozvojovým zemím.

MO vytvářejí také své vlastní, tzv. vnitřní právo, které se týká vnitřního života organizace. Sem patří otázky rozpočtové, směrnice o personálu, o přijímání nových členů, o volbách úředníků jednotlivých orgánů, otázky jednacího řádu atd. Všechna usnesení k těmto otázkám, jež jsou schválena v souladu se statutem organizace, jsou závazná pro všechny členské státy.⁹

1.1.2. Kontrolní a donucovací funkce MO

Při realizaci kontroly se srovnává faktický stav věci se vzorem, který je obsažen v pravidle chování stanoveném organizací, a snaží se dosáhnout takové situace, která by odpovídala obsahu normovaného pravidla. Existují tři etapy tohoto procesu: zjištění faktického stavu, jeho srovnání s požadavky pravidel chování a zjištění případného zavinění a odpovědnosti za porušení norem. Při porušení jsou někdy ukládány sankce. MO mají k dispozici různé prostředky pro zjišťování faktického stavu věci. Buď vyžadují poskytnutí informace od členských států, nebo samy provádějí prověrku na místě.

Současné MO vyžadují od svých členů poskytování pravidelných a podrobných informací v určených oblastech jejich činnosti. Ústava MOP ukládá členským státům

⁸ Dohoda mezi OSN a MOP z 30. ledna 1946

⁹ Potočný, M., Šibajevová, E.A., Právo mezinárodních organizací, str. 37-38.

povinnost poskytovat podle potřeby správní rady požadované informace v otázkách zajištění pracovních standardů.¹⁰

Mezinárodní inspekce jako forma kontroly na místě samém, jež je zpravidla prováděna orgány, do kterých jsou začleněni mezinárodní úředníci, znamená zvláštní druh zásahu do územní svrchovanosti států. Proto k této formě kontroly dávají státy souhlas jen v některých případech a vyžadují dodržování objektivnosti.¹¹

1.1.3. Operativní funkce MO

MO uskutečňuje své operativní funkce tím způsobem, že na jedné straně schvaluje usnesení mající povahu prováděcích nařízení a na straně druhé tato nařízení realizuje za pomoci svého personálu a za pomoci prostředků, které má k dispozici. Technická pomoc, kterou poskytuje OSN, MOP a jiné odborné organizace rozvojovým zemím, může posloužit jako příklad uskutečňování operativních funkcí. Hlavní formou této pomoci je vyslání expertů do zemí, které si takovou pomoc vyžádaly a poskytování zahraničních stipendií občanům rozvojových zemí. Experti poskytují pomoc bezprostředně při zpracovávání plánů rozvoje jednotlivých odvětví ekonomiky rozvojových zemí a při realizaci těchto plánů.

K operativním funkcím současných MO patří jejich výzkumná činnost, prováděná v rámci organizace samé nebo s pomocí zvláštních institutů.¹²

1.2. Vliv MO na vnitrostátní právní úpravu, mezinárodní normotvorba

MO a jejich legislativní snažení velmi významně ovlivnily většinu států. Již od 19. století se začínají významněji prosazovat lidská práva, základní práva každého člověka na život a svobodu. V průběhu času spolu s občanskou emancipací přibývají práva občanská, politická a národnostní. V další vlně přicházejí práva sociální, hospodářská a kulturní (zlomová 60. léta 20. st.) a jako další, ale určitě ne poslední, práva ekologická. Celý tento vývoj kopíruje normotvorná činnost MO, včetně MOP (ta např. jako jednu ze svých priorit pro 21. st. stanoví dostupnost pitné vody).

¹⁰ Ústava Mezinárodní organizace práce, [on-line], <<http://www.ilo.org/ilolex/english/const.htm>>

¹¹ Potočný, M., Šibajevová, E.A., Právo mezinárodních organizací, str. 39-40.

¹² Potočný, M., Šibajevová, E.A., Právo mezinárodních organizací, str. 41-42.

1.2.1. Vztah mezinárodního a vnitrostátního práva

Poměr práva mezinárodního a práva vnitrostátního, nadřazenost a podřízenost jednoho či druhého byl sporným bodem po celou dobu moderní právní historie. Postoj k této problematice ovlivňoval soudobý právní směr (pozitivismus, normativismus) a neméně také stupeň organizovanosti mezinárodního práva, který byl z počátku velmi nízký¹³, ale s rostoucí mezinárodní spoluprací a sledováním společných politických a ekonomických cílů se otázka vztahu národních norem a mezinárodních norem dostávala více do popředí zájmu teorie a praxe. V právní historii se utvořili 2 hlavní směry nahlížení na vzájemný vztah, jedná se o přístup dualistický a monistický.

Italský pozitivista D. Anzilotti, který ve svém díle *II diritto internazionale nel giudizi interni* (1905) formuloval teorii dualismu. Podle této teorie jsou oba systémy, tj. právo mezinárodní a právo vnitrostátní, zcela rovnocenné, nezávislé a oddělené, v důsledku čehož se pojmově vůbec nestřetávají. Stát jako subjekt mezinárodního práva je současně i tvůrcem vlastního vnitrostátního práva. Je tudíž v jeho vlastním zájmu, aby obsah tohoto jím vytvářeného vnitrostátního práva byl v souladu se závazky, jež tento stát na sebe převzal z oblasti práva mezinárodního. Pokud tak ale neučiní či opomine učinit, nejsou tím v ničem dotčeny jeho normy vnitrostátní, avšak pro dané nerespektování mezinárodněprávního závazku mu v důsledku toho také vzejde mezinárodní odpovědnost. Aby pravidlo mezinárodního práva bylo použitelné v právu vnitrostátním, musí být výslovnou recepcí transformováno v pravidlo vnitrostátní a je pak zde aplikováno jen jako vnitrostátní předpis, ten napříště může pak být změněn či nahrazen předpisem následným.¹⁴

Z tehdejšího hlediska spočíval největší nedostatek teorie dualismu v tom, že obsahem mezinárodní odpovědnosti, vyvolané přijetím vnitrostátní normy odporující právu mezinárodnímu, byl nástup volnostního vztahu. Ten v období tradičního mezinárodního práva nastoupil proto, že se na porušitele pravidla mezinárodního práva tehdy hledělo, jakoby se řečeným porušením vlastně z tohoto pravidla vyvázal, čímž závazek přestal existovat. V důsledku toho nabylo vnitrostátní právo vrchu, neboť už přestalo pojmově odporovat závazkům mezinárodněprávním, ježto ty daným

¹³ Malenovský, J., *Mezinárodní právo veřejné a poměr k jiným právním systémům zvláště k právu českému*, str. 413.

¹⁴ Čepelka, Č., Šturma, P., *Mezinárodní právo veřejné*, str. 200.

nerespektováním přestaly vůbec existovat.¹⁵ Opačný přístup k poměru vnitrostátního a mezinárodního práva na toto reagoval svým přístupem nadřazenosti práva mezinárodního, teorie monismu měla 2 odnože.¹⁶

Teorie monismu s primátem vnitrostátního vycházela z toho, že vzhledem k neexistenci nadstátní autority, každý stát si sám určuje závazky, které na sebe bere, a také sám určuje, jakým způsobem je bude provádět. Základem existence jeho mezinárodněprávním závazků je tudíž vlastní ústava, jež stanoví, které smlouvy pro sebe uzavře, a bude se pak jimi řídit v rovině mezinárodní. Jejím nedostatkem však bylo to, že takto vysvětlovala pouze závaznost mezinárodních smluv, ale nebyla s to vysvětlit závaznost mezinárodní obyčeje.¹⁷ Jestliže základem mezinárodněprávního závazku je vlastní ústava, pak ale také každá její změna bude mít za následek zánik těchto mezinárodních závazků. To však praxi států vůbec neodpovídalo už proto, že trvání mezinárodních smluv se předpokládá i jako výraz kontinuity či identity státu.¹⁸

Opačný přístup monistické teorie preferuje primát mezinárodního práva. Poukazuje na malou efektivnost způsobilosti tohoto práva regulovat vzájemné vztahy států fakticky nerovných. Tento přístup bere celou oblast mezinárodního práva jako hierarchicky nadřizenou právu vnitrostátnímu, jež jako celek svou platnost od mezinárodního práva jen odvozuje, a tudíž se s ním po obsahové stránce pojmově nemůže dostat do rozporu, pokud by v praxi k takovému rozporu přece jen došlo, pak je vnitrostátní pravidlo neplatné.¹⁹

1.2.2. Vztah mezinárodního a vnitrostátního práva v Československu a České republice

V období od vzniku Československa v roce 1918 až do nástupu komunistického režimu nebyl vztah mezinárodního a vnitrostátního práva systémově zpracován, následné období se vyznačuje odmítáním závazků z mezinárodního práva plynoucích, a to až do pádu režimu v roce 1989. Ústava 1920 poměr vnitrostátního práva a mezinárodního práva neupravovala. Znakem činnosti soudů byla nejednotnost, s tím, že postup zapracování mezinárodních pramenů byl proveden

¹⁵ Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné, str. 201.

¹⁶ Malenovský, J., Mezinárodní právo veřejné a poměr k jiným právním systémům zvláště k právu českému, str. 409.

¹⁷ Malenovský, J., Mezinárodní právo veřejné a poměr k jiným právním systémům zvláště k právu českému, str. 410.

¹⁸ Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné, str. 202.

¹⁹ Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné, str. 202.

vyhlášením ve sbírce zákonů či speciální transformační normou, anebo se ratifikační listiny pouze uložily, důsledkem byla právní nejistota. Podobný stav trval až do roku 1991, neexistence všeobecné recepční normy i ústavního zakotvení nadřazenosti mezinárodního práva a faktický primát vnitrostátního práva.²⁰

Vývoj v 90. letech a současný stav

Ústavní zákon 23/1991 Sb., který uvozuje Listinu v §2 říká: „*Ratifikované a vyhlášené MS o lidských právech jsou obecně závazné a mají přednost před zákonem*“, tím zavádí inkorporaci MS o lidských právech do československého práva a dává jim nadzákonnou právní sílu. V roce 1991 ČSFR přistoupila k Opčnímu protokolu k Mezinárodnímu paktu o občanských a politických právech a přijala kompetence Výboru pro lidská práva k projednávání stížností jednotlivců a v roce 1992 přijala obdobné kompetence Evropské komise a Evropského soudu pro lidská práva. Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. Ústava ČR v čl. 10 uvádí: „*Ratifikované a vyhlášené MS o lidských právech jsou bezprostředně závazné a mají přednost před zákonem*“. Tím došlo k potvrzení inkorporace MS o lidských právech. Tato úprava ale měla problematické aspekty, chyběla zde inkorporace MP obyčejně a čl. 10 inkorporuje pouze MS o lidských právech (tj. netýká se smluv obsahujících ustanovení o lidských právech, pokud je jejich celkový charakter odlišný).²¹

1.2.3. Poměr mezinárodního a vnitrostátního práva v Ústavě ČR

Významná novela Ústavy ČR²², kterou přinesl ústavní zákon č. 395/2001 Sb. ze dne 18. 10. 2001, s účinností od 1. 6. 2002, významně mění postavení MS v českém právním řádu a důsledně řeší vztah práva mezinárodního a vnitrostátního. Tzv. „euronovela“²³ Ústavy ČR ovšem řeší i další otázky, jako je zejména možnost přenesení některých pravomocí z orgánů českého státu na MO nebo instituci.²⁴ OD 50. let vzrostla systémovost a význam mezinárodněprávní regulace a pro moderní stát začleněný do mezinárodních struktur a podílející se na mezinárodních aktivitách je mezinárodní právo pramen stejně významný, jako pramen vnitrostátní. Tomuto vývoji neodpovídal stav úpravy vztahu mezinárodního a vnitrostátního práva v ČR a

²⁰ Malenovský, J., Mezinárodní právo veřejné a poměr k jiným právním systémům zvláště k právu českému, str. 461-462.

²¹ Malenovský, J., Mezinárodní právo veřejné a poměr k jiným právním systémům zvláště k právu českému, str. 463.

²² Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb.

²³ Ústavní zákon č. 395/2001 Sb. ze dne 18. 10. 2001, s účinností od 1. 6. 2002

²⁴ Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné, str. 203.

za to byl kritizován. Ústava se do té doby ani nezmiňovala o " mezinárodním právu" jako takovém.²⁵ Částečnou změnu takového stavu přinesl vývoj v 90. letech, viz. bod 1.2.2..

Ústavní zákon č. 395/2001 Sb. doplňuje článek 1 o zcela nový odst. 2, který stanoví, že: "*Česká republika dodržuje závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva*". Na první pohled se zdá, že toto ustanovení pokrývá veškeré mezinárodní právo bez ohledu na jeho pramen, tedy závazky obyčejové, smluvní, ale i závazná rozhodnutí orgánů MO. Naproti tomu má toto ustanovení v podstatě jen deklaratorní povahu, protože povinnost státu dodržovat své závazky vyplývá již z mezinárodního práva a ústavní text ji pouze opakuje a potvrzuje.²⁶

Klíčovým ustanovením celé novely Ústavy ČR je nový článek 10, který zcela nahrazuje dosavadní znění a mění tak koncepci vztahu českého práva k mezinárodním smlouvám. Parlamentem přijatý text článku 10 nyní stanoví: "*Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li MS něco jiného než zákon, použije se MS*". Jde o novou generální recepční normu, kterou se do českého práva inkorporují MS obecně, nikoli jen smlouvy o lidských právech. Tímto Ústava také zavedla všeobecnou aplikační přednost pro všechny řádně ratifikované a vyhlášené MS. Tato změna znamená posun českého právního řádu od převážně dualistické koncepce vztahu mezinárodního a vnitrostátního práva k převážně monistickému systému, přináší zásadní změnu do řešení vztahu mezinárodního a českého práva. Poprvé v historii české i československé právní historie se do ústavní listiny dostala jak obecná norma o dodržování závazků vyplývajících z mezinárodního práva.²⁷

1.3. Společnost národů a OSN

1.3.1. Společnost národů

Společnost národů byla první stálá mezinárodní politická organizace na světě. Byla vytvořena v roce 1919. Její statut, vypracovaný na Pařížské mírové konferenci, byl

²⁵ Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné, str. 203.

²⁶ Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné, str. 205.

²⁷ Malenovský, J., Mezinárodní právo veřejné a poměr k jiným právním systémům zvláště k právu českému, str. 464-470.

nedílnou součástí Versailleské mírové smlouvy z roku 1919. Oficiálním cílem Společnosti národů bylo udržování míru a bezpečnosti.

Vedle Společnosti národů vznikaly v období mezi první a druhou světovou válkou další mezinárodní hospodářské organizace. Rostl počet mezinárodních nevládních organizací. V roce 1939, před vypuknutím druhé světové války, existovalo celkem 618 MO (48 vládních a 570 nevládních).²⁸

1.3.2. Organizace spojených národů

Nejdůležitější etapou MO se stalo vytvoření Organizace spojených národů (dále jen „OSN“). Na konferenci v San Francisku v červnu 1945 byla podepsána Charta OSN - základní dokument první politické univerzální organizace pro udržování mezinárodního míru a bezpečnosti, založené na principu kolektivní bezpečnosti.²⁹

Současně s OSN byla vytvořena celá řada mezinárodních odborných organizací, které byly spojeny s OSN speciálními přidružovacími smlouvami. K plnému rozkvětu MO došlo po 2. světové válce. V současnosti působí přes 300 mezivládních organizací ustavených státy. Z nich pětina jsou organizace celosvětové, zbytek tvoří organizace regionální nebo partikulární povahy. Česká republika je členem 57 MO.

1.3.3. Odborné organizace přidružené k OSN

Charta OSN stanoví, že různé odborné organizace ustavené mezivládními dohodami a mající širokou mezinárodní odpovědnost v oblasti hospodářské, sociální, kulturní, výchovy, zdravotnictví apod. budou přidruženy k OSN.

V současné době existuje 18 takových odborných organizací přidružených k OSN³⁰. Lze je rozdělit na³¹:

1. **Ekonomicko-finanční instituce** – např. Mezinárodní banka pro obnovu a rozvoj (International Bank for reconstruction and development -IBRD), MMF (International monetary fund - IMF), MO pro civilní letectví (International civil aviation organization - ICAO), Mezinárodní fond pro zemědělský rozvoj (International fund for agricultural development IFAD).

²⁸ Potočný, M., Mezinárodní organizace, str. 21-23

²⁹ Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné, str. 462.

³⁰ oficiální stránky OSN, [on-line], <http://www.osn.cz/documenty/osn/charta.htm>

³¹ Potočný, M., Mezinárodní organizace, str. 93-97.

2. **Vědecko-technické – např.** Světová poštovní unie (Universal postal union - UPU), Světová meteorologická organizace (World meteorological organization - WMO) či Mezinárodní agentura pro atomovou energii (International atomic energy agency - IAEA).

3. **Sociální, zdravotní a kulturní – např.** MOP (International labour organization - ILO), Světová zdravotnická organizace (World health organization - WHO) a Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu (United Nations educational, scientific and cultural organization - UNESCO).

Mezinárodní organizace přidružené k OSN zůstávají nadále samostatnými MO. Přijaly však dobrovolně status odborných organizací OSN, ta má ve vztahu k odborným organizacím právo koordinovat jejich činnost v souladu s dohodami o přidružení, které s nimi jménem OSN uzavírá Hospodářská a sociální rada.³²

Hospodářská a sociální rada provádí celkovou koordinaci jejich činnosti tím, že se s nimi radí a činí jim doporučení. Odborné organizace zase podávají Hospodářské a sociální radě pravidelné zprávy o své činnosti a zprávy o opatřeních, které podnikly při realizaci jejich doporučení. Organizační strukturu mezinárodních odborných organizací určují jejich zakládající listiny. Bez ohledu na podstatné věcné rozdíly jejich cílů a okruhů působnosti jejich činnosti je jejich struktura orgánů podobná. Prostřednictvím rezolucí má OSN nástroj doporučeními unifikovat strukturu a fungování svých odborných organizací.³³

Nejvyšší orgán je složen ze zástupců všech členských států, má různé označení, kongres, shromáždění, konference. Nejvyšší orgán rozhoduje o základních otázkách činnosti a o budoucím zaměření organizace, činí doporučení, členským státům, ukládá úkoly podřízeným výkonným orgánům a schvaluje MS o otázkách, které patří do sféry činnosti příslušné organizace.³⁴ Výkonný orgán mezinárodních odborných organizací se obvykle nazývá rada nebo výbor. Tento orgán se schází častěji než nejvyšší orgán, do takového orgánu se volí členové podle zásady spravedlivého zeměpisného zastoupení a v některých organizacích také s ohledem na specifické zájmy některých členů a jejich zvýšený podíl na činnosti organizace (MOP, UNESCO). Mnohé odborné organizace si vytvářejí specializované výbory a komise.

³² Potočný, M., Mezinárodní organizace, str. 17.

³³ Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné, str. 481.

³⁴ Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné, str. 480.

Ty mají zpravidla charakter pomocných poradních orgánů. Bývají v nich vedle zástupců států i odborníci volení ad personam. Posledním útvarem mezinárodních odborných organizací bývá administrativní orgán, úřad nebo sekretariát. V čele stojí generální ředitel nebo generální tajemník. Tento orgán plní správní a technické úkoly a technické funkce. Personál úřadů a sekretariátu tvoří občané členských států. Tento mezinárodní personál se má vybírat na co nejširším zeměpisném základě a na základě spravedlivého geografického rozdělení.³⁵

Odborné organizace připravují a schvalují mnohostranné úmluvy, mezinárodní technická pravidla a doporučení nebo rozhodnutí. Mnohostranné úmluvy o otázkách ekologických, technických, sociálních, kulturních a humanitárních se často připravují a schvalují v rámci příslušných mezinárodních odborných organizací. V platnost však zpravidla vstupují teprve po uložení určitého počtu ratifikačních listin nebo listin o přístupu u příslušné odborné organizace, uplatňuje se kvorum. O otázkách vnitřního života odborné organizace, jako jsou rozpočtové a finanční otázky, přijímání nových členů, vytváření pomocných orgánů, přijímají hlavní orgány odborných organizací rozhodnutí, která jsou právně závazná pro členské státy (např. volby členů pomocných orgánů) i pro jim podřízené orgány a sekretariát.³⁶

2. Vznik MOP, její fungování a struktura

Mezinárodní organizace práce vznikla po 1. světové válce, v době hospodářské poválečné krize, v době sociálního zmatku pramenícího z následků války a rozvráceného průmyslu, v době, kdy sociální otázky nebyly na prvním místě. MOP již od svého vzniku hrála velmi důležitou roli v zavádění pracovních a sociálních standardů a podmínek, které nám dnes připadají jako samozřejmost, ale v té době byly pokrokové a stály velké odhodlání a úsilí. Mezinárodní organizace práce od svého počátku usilovala a usiluje o podporu sociální spravedlnosti pro všechny pracující po celém světě, formuluje mezinárodní přístupy a programy napomáhající ke zlepšení pracovních a životních podmínek, vytváří mezinárodní pracovní standardy sloužící vládám států jako model při zavádění vlastních programů a angažuje se v oblasti školení, vzdělávání a výzkumu.

³⁵ Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné, str. 480.

³⁶ Potočný, M., Mezinárodní organizace, str. 93-97.

Sídlem Mezinárodní organizace práce je Ženeva, úředními jazyky jsou angličtina, francouzština, španělština, ruština, arabština a čínština. Mezinárodní organizace práce sdružuje celkem 181 zemí (tj. suverénních států včetně 7 emirátů a závislých území) z celého světa.³⁷

2.1. Okolnosti vzniku MOP

MOP byla založena 11. 4. 1919 v rámci Versailleského mírového procesu Versailleskou mírovou smlouvou³⁸, jejímž zakládajícím signatářem bylo i Československo. Mezinárodní sociální a pracovní normotvorbě jsou věnovány čl. 405 a následující. Spolu s MOP stálo Československo i u vzniku Spojených národů (bylo jedním z 26 prvních členů³⁹). Po 1. světové válce byla MOP nejdůležitější MO hned za Společností národů⁴⁰.

MOP významně ovlivňovala normotvorný v oblasti pracovního práva a práv sociálního zabezpečení již od samého počátku vzniku. První konference práce, která se konala ve Wasghintonu v říjnu 1919 přijala hned 6 konvencí, které se týkaly pracovní doby pracovníků v průmyslu, nezaměstnanosti, ochrany mateřství, noční práce pro ženy, minimálního věku a práce v noci pro děti – mladé lidi. V roce 1920 bylo sídlo MOP umístěno v Ženevě a prvním generálním ředitelem Mezinárodního úřadu práce se stal Francouz Albert Thomas. Pod jeho silným vedením bylo jen za první dva roky existence organizace přijato 16 konvencí (úmluv) a 18 doporučení. Toto počáteční nadšení rychle odeznělo, neboť mnohé vlády členských zemí se domnívaly, že je tu až příliš mnoho úmluv, vysoký rozpočet a až příliš kritické hodnotící zprávy. Přesto Mezinárodní soudní dvůr pod tlakem francouzské vlády prohlásil, že pole působnosti MOP se rozšířilo také na oblast zemědělství, nejenom průmyslu.⁴¹

Roku 1926 byla založena komise expertů, jako orgán dohledu nad aplikací standardů MOP. Komise, která funguje dodnes, je složena z nezávislých právníků,

³⁷ *oficiální stránky MOP* [on-line], <http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm>.

³⁸ Mírová smlouva mezi mocnostmi spojenými i sdruženými a Německem a Protokol, podepsané ve Versailles dne 28. června 1919.

³⁹ Potočný, M., *Mezinárodní organizace*, str. 23

⁴⁰ Baňouch, Fedorko, *Mezinárodní organizace*, str. 15

⁴¹ *oficiální stránky MOP* [on-line], <http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm>

kteří zodpovídají za přezkum vládních zpráv a sami jednou ročně podávají zprávu konferenci.

2.1.1. Ústava MOP

Základním dokumentem organizace je Ústava MOP, která vymezuje její orgány, personální a administrativní fungování a spolupráce orgánů MOP s orgány členských států, procesy přijímání úmluv a kontrolu. Ve své preambuli zdůrazňuje hlavní cíl všeho mezinárodního snažení po 1. světové válce, a to docílení trvalého míru, v tomto případě skrze sociální spravedlnost.⁴²

Ústava MOP byla sepsána mezi během ledna až dubna roku 1919 Pracovní komisí ustanovenou Mírovou konferencí, která prvně zasedala v Paříži a poté ve Versailles. Komise, předsedaná Samuelsonem Gompersem (vedoucím Americké federace práce v USA), byla složena ze zástupců 9 zemí: Belgie, Československo, Francie, Kuba, Itálie, Japonsko, Polsko, USA a Velká Británie. Výsledkem byla tripartitní organizace, jediná svého druhu, která přiváděla k jednomu stolu představitele vlád, zaměstnanců a zaměstnavatelů. Ústava obsahovala myšlenky již formulované v dokumentech Mezinárodní asociace pro pracovní právo (International Association for Labour Legislation) založené roku 1901 v Basileji, i když snaha o mezinárodní organizaci působící v oblasti pracovního práva tu byla již od 19. století v čele s průmyslníky Robertem Owenem (1771-1853) a Danielem Legrandem (1783-1859).⁴³

Hnací síla pro vytvoření MOP byla v poválečném naladění společnosti, v myšlenkách humanity, sociálního citění, politického a ekonomického ohledu, to vše shrnuto se odráží v preambuli Ústavy MOP: *“Majíce na zřeteli, že obecného a trvalého míru lze docílit jen na základě sociální spravedlnosti, že existují pracovní podmínky, které pro velký počet osob znamenají nespravedlnost, bídu a strádání, což působí takovou nespokojenost, že obecný mír a soulad jsou ohroženy a že je naléhavé zlepšit tyto podmínky.”*. Sociální spravedlnost jako záruka míru se poprvé dostává do popředí a je oceněna, na rozdíl od předchozího přístupu zneužívání pracovníků v průmyslově rozvinutých zemích. Rostoucí porozumění provázanosti světové ekonomiky a potřeba spolupráce ohledně pracovních podmínek na nadnárodní úrovni

⁴² Ústava Mezinárodní organizace práce, oficiální stránky MOP [on-line], <http://www.ilo.org/ilolex/english/const.htm>

⁴³ oficiální stránky MOP [on-line], http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm

ukázala nezbytnost spolupráce států se společnými nejen ekonomickými zájmy. Všechny tyto aspekty a myšlenky vyjadřuje preambule Ústavy MOP.⁴⁴

2.2. Období před a po 2. světové válce, přidružení k OSN

Dvě dekády mezi světovými válkami s sebou přinesly ohromný rozmach ekonomiky, průmyslu, hospodářství, ale o co ostřejší byl vzestup, o to strmější byl pád v době deprese, která se alespoň v některém aspektu dotkla všech států podílejících se na hospodářských aktivitách mimo své území. Obě dvě etapy byly z hlediska sociální stability a zabezpečení základních standardů a potřeb velmi náročné.⁴⁵

20. léta 20. století byla obdobím rozvoje aktivit MOP a také jejich pravomocí. V tomto období MOP přišla s prvními úmluvami týkajícími se minimálního věku, ochraně žen v těhotenství a mateřství, noční práce atd. Původně se kompetence MOP týkaly především průmyslového úseku, kde neodpovídající podmínky práce byly nejkřiklavější. V roce 1923 došlo rozhodnutím MSD (spor vyvolaný zástupci států proti MOP, nedostatek jejich pravomocí) k rozšíření pravomocí i na sektor zemědělství⁴⁶.

2.2.1. Období deprese a 2. světová válka

Konec 20. let a 30. léta 20. století přinesla 1. ekonomickou „globální“ pohromu. Krachem na americké burze to pouze začalo a do poloviny 30. let zasáhlo většinu zemí začleněných do Společnosti národů. USA ač celou dobu setrvaly mimo Společnost národů, tak se roku 1934 staly členy MOP, pod tlakem nutnosti mezinárodní spolupráce v otázkách pracovních a sociálních. Masivní nezaměstnanost a s ní spojené sociální problémy zasáhly Velkou Británii v roce 1932. V Československu koncem 30. let vrcholila ekonomická konjunktura, v roce 1929 průmyslová produkce překročila o 40% předválečnou úroveň.⁴⁷ Naproti tomu o 2 roky později se v podstatě zhroutil zahraniční obchod a národní ekonomika se dočkala problémů, které vyústily v sociální nepokoje represivně potlačované a vyvrcholily sociálními boji – Mostecká stávkou 1932. Nejenom v naší republice krize přešla do deprese, lehké stabilizaci situace a krize hospodářská byly nahrazena krizí

⁴⁴ oficiální stránky MOP [on-line], <http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm>

⁴⁵ oficiální stránky MOP [on-line], <http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm>

⁴⁶ Klabbers, Jan, An Introduction to International Institutional Law, str. 61-62

⁴⁷ Dějiny českých zemí II., str.152

politickou a mocenskou. Doménou normotvorby MOP v 30. letech po velké krizi bylo starobní a invalidní pojištění a pojištění pro případ smrti v oblasti průmyslu a zemědělství, celkem 6 úmluv během roku 1933, Československo v těchto úmluvám přistoupilo až v roce 1949.

V předválečných letech se MOP neformálně snažila pomoci jednotlivcům perzekuovaným v Německu a ostatních zemích pro jejich židovské vyznání. Sekretariát MOP v tomto období najímal židovské uprchlíky a obsazoval jimi místa ve svých orgánech (např. u MOP v tomto období byl zaměstnán, a tím zachráněn, i politolog Hannah Arendt)⁴⁸.

Generálním ředitelem se roku 1939 stal Američan John Sonant, z bezpečnostních důvodů přestěhoval sídlo MOP do Montrealu v Kanadě. Jeho nástupce, Ir Edward Phelan, který se podílel na návrhu Ústavy MOP, sehrál velmi důležitou roli během Mezinárodní konference práce ve Filadelfii na konci 2. světové války, které se účastnily zástupci vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců ze 41 zemí. Delegáti přijali Filadelfskou deklaraci, která tvoří dodatek k Ústavě MOP, potvrzující záměry a cíle MOP. Filadelfská deklarace⁴⁹ je reakcí na dynamický vývoj po II. světové válce a znovu definuje cíle a smysl této organizace jakož i základní principy pro její působení:

- práce není druh zboží;
- svoboda projevu a sdružování je podstatná k zajištění pokroku;
- chudoba kdekoli vytváří nebezpečí pro prosperitu kdekoli;
- všechny lidské bytosti, bez ohledu na rasu, víru nebo pohlaví, mají právo usilovat o svůj hmotný blahobyt a svůj duchovní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, hospodářského zabezpečení a rovných možností.⁵⁰

2.2.2. Poválečná léta, MOP do konce století

Na Konferenci v San Francisku roku 1945 MOP přijala změnu ústavy, kterým se mění přímé napojení na Spojené národy a umožňuje účast v systému OSN, upravuje její členství, organizaci, financování⁵¹. Dle čl. 57 Charty OSN byla schválena a

⁴⁸ Klabbers, Jan, An Introduction to International Institutional Law, str. 76

⁴⁹ www.ilo.org/documents/constitution oficiální stránky MOP [on-line].

⁵⁰ oficiální stránky MOP [on-line], <http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm>.

⁵¹ Potočný, M., Mezinárodní organizace, str. 160

přijata Dohoda mezi OSN a MOP, která přidružuje MOP k OSN jako její odbornou organizaci. 30. května 1946 na 27. zasedání MKP v Paříži na základě schválení konferencí předseda Správní rady přijal dohodu, kterou následně v prosinci téhož roku schválilo i Valné shromáždění OSN. Dohoda formuluje přání MOP přidružit se k OSN, vzájemná práva a povinnosti, jako např. vzájemná účast na konferencích a zasedání orgánů, společná podpora cílů, podávání zpráv, přijímání doporučení orgánů OSN, výměna informací a dokumentů, spolupráce s Hospodářskou a sociální radou⁵².

V roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do nově vzniklého systému OSN. Do roku 1946 vzešlo z iniciativy MOP 80 mezinárodních úmluv s tím, že v letech války, tj. 1939 až 1945, normotvorná činnost MOP zcela ustala. V roce 1948, stále pod taktovkou ředitele Phelana, Mezinárodní konference práce přijímá Úmluvu č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se⁵³, jeden z velmi významných dokumentů, který ve svém důsledku podpořil legitimitu a organizaci odborů (hnutí Solidarity) v Polsku⁵⁴ na konci 80. let, a s který je stále velmi aktuální i v České republice⁵⁵.

V období let 1948-1970, pod vedením Američana Davida Morse, se počet členů zdvojnásobil a MOP se stala mezinárodní organizací univerzálního charakteru, rozvinuté země se staly menšinou mezi zeměmi rozvojovými, rozpočet se zpětínásobil, počet úředníků zčtyřnásobil počet členů roku 1947 – 52, roku 1959 – 80, roku 1969 – 118, roku 1971 - 135⁵⁶). MOP zřídila v Ženevě v roce 1960 Institut pro pracovní studia a o 5 let později Mezinárodní školicí centrum v Turíně. MOP v roce 1969 k 50. výročí svého založení získala Nobelovu cenu míru.⁵⁷

Pod vedením Brita Wilfreda Jenkse, v letech 1970-73, MOP pokročila dále v rozvíjení standardů a mechanismů pro dohled nad plněním závazků, speciálně pak dohled nad podporou svobody sdružovat se a organizovat se.

Rok 1977 byl poznamenán krizí způsobenou vystoupením jednoho z ekonomicky nejsilnějších členů. Spojené státy americké oznámily v souladu s ústavou MOP

⁵² Potočný, M., Ondřej, J., Vybrané kapitoly ke studiu MO-Přistoupení MOP k OSN

⁵³ ČSSR přijalo 21.1.1964, publikováno jako zákon č. 489/1990 Sb.

⁵⁴ Polsko ratifikovalo Úmluvu v roce 1957

⁵⁵ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, Nález Ústavního soudu Pl. ÚS 61/04

⁵⁶ Potočný, M., Mezinárodní organizace str.19.

⁵⁷ oficiální stránky MOP [on-line], <http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm>.

úmysl organizaci opustit 2 roky předem. Důvodem bylo problematické tripartitní jednání, kritika tohoto jevu a kritika ze strany USA vůči MOP týkající se její úzké zaměřenosti pouze na porušování jen některých LP⁵⁸. Vystoupení USA s sebou neslo mnohé problémy způsobené náhlých a těžko vyrovnatelným snížením rozpočtu MOP.

Francouz Francis Blanchard kladl důraz na technickou spolupráci s rozvojovými zeměmi a odvrátil škodu hrozící MOP po vystoupení USA a snížení rozpočtu o čtvrtinu. Belgičan Michel Hansenne uspěl v roce 1989 a dovedl MOP do období po Studené válce, v kterém byl kladen důraz na důležitost sociální spravedlnosti jako východiska pro ekonomicko-sociální politiku. Hansenne se také podílel na decentralizaci činností a zdrojů z ženevského ústředí.⁵⁹

Rol 1999 byl zásadním zlomem co do tradice obsazování vrcholných orgánů MOP. Poprvé v historii se Generálním ředitelem stal reprezentant rozvojové země, byl a je to Juan Somavia z Chile. Somavia po celou dobu své působnosti klade důraz na důležitost zajištění slušných pracovních podmínek, což je spolu s „dobrou globalizací“ (a fair globalization) jedním z hlavních úsilí. Vyzdvihává práci jako hlavní nástroj v boji za zmírnění chudoby a roli MOP v tomto úsilí, které je také jedním z bodů Miléniové deklarace (vize snížení chudoby ve světě o polovinu do roku 2015).

2.2.3. Cíle MOP

“Sociální spravedlnost je nejlepší cestou k zajištění trvalého míru a vymýcení chudoby. Věřím v lidi, že společným úsilím, všichni dohromady, zajistí, aby jejich hlasy byly slyšet.”, Juan Somavia, Generální ředitel MOP.⁶⁰

MOP, jakožto jediná tripartitní organizace s širokou členskou základnou, je oddaná poslání zajistit slušnou práci a životní podmínky závislé na práci všem lidem, ze zemí bohatých i chudých. Těchto cílů se snaží dosáhnout skrze propagaci pracovních práv, podporu příležitostí pro slušné zaměstnání, zlepšením sociální ochrany a zesílením dialogu o pracovní problematice.

⁵⁸ Potočný, M., Mezinárodní organizace, str.161

⁵⁹ oficiální stránky MOP [on-line], <http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm>.

⁶⁰ oficiální stránky MOP [on-line], <http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm>.

MOP je místem setkávání pro diskuse a témata pracovní a sociální problematiky, zde se setkávají všichni zainteresovaní a odborníci v tomto oboru, kteří znají zásadní roli práce a zaměstnanosti pro úspěšný ekonomický rozvoj. Klíčové je pomoci zemím vybudovat jejich vlastní systém a instituce pro zavedení určitých standardů, které budou zárukou fungující ekonomiky a uspokojivé sociální situace a celkově přispějí k demokratickému prostředí země. ⁶¹

MOP formuluje mezinárodní pracovní standardy prostřednictvím úmluv a doporučení, kterými zavádí minimální úroveň základních pracovních práv, jako svobodu se sdružovat, zakládat odbory, kolektivně vyjednávat, zákaz nucené práce, rovnost příležitostí a zacházení a další standardy upravující pracovní podmínky v celém širokém spektru oblasti práce a s prací související. Různorodé úkoly a snažení MOP je možné shrnout do 4 strategických cílů:

- Propagovat a uskutečňovat standardy základních pracovních principů a práv.
- Vytvořit lepší podmínky zabezpečení řádného zaměstnání a příjmu pro všechny.
- Rozšířit a zlepšit pro všechny sociální ochranu.
- Posílit princip tripartity a sociální dialog.

2.2.4. Oblasti působnosti MOP

Celkově dobré životní podmínky a lidský úspěch jsou podmíněny a potřebují patřičný ekonomický rozvoj, globalizace a nadnárodní prostředí, které posílí oboje, jak ekonomický rozvoj, tak i sociální spravedlnost na mezinárodní, národní a regionální úrovni. K podpoře tohoto snažení MOP nabízí své dlouholeté zkušenosti z pracovní a sociální problematiky, které nashromáždila za bezmála 90. let své existence a práce na zlepšení podmínek v zaměstnání a životních podmínek lidí po celém světě. MOP slouží partnerům tripartity a celé společnosti v mnoho směrech, zejména v normotvorbě poskytující standardy pracovních podmínek, technické spolupráci s členskými státy, rozšiřování nejlepších postupů a metod, školení a publikační činnosti. ⁶²

MOP školením a poradenskou činností podporuje rozvoj nezávislých sdružení zaměstnanců a zaměstnavatelů, její technická spolupráce zahrnuje oblasti jako např.

⁶¹ oficiální stránky MOP [on-line], <[http://www.ilo.org/About the ILO.htm](http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm)>.

⁶² oficiální stránky MOP [on-line], <[http://www.ilo.org/About the ILO.htm](http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm)>.

pracovní školení a neintegraci, politika zaměstnanosti, pracovní administrativa, pracovní legislativa, pracovní podmínky, rozvoj řízení, vzdělávací programy teorie a praxe, sociální zabezpečení, pracovní statistiky, bezpečnost práce a ochrana zdraví.

Dále, práce MOP zahrnuje mnoho interdisciplinárních aktivit např. politika integrace obecně, získání slušného zaměstnání, rovnost pohlaví, mezinárodní institut pro pracovní studia, mezinárodní školicí centrum MOP v Turíně.

Oblastí působnosti MOP je opravdu hodně, protože obecný cíl jejich snažení obsahuje všechna spektra každodenního života každého jedince, od narození až po smrt. Tak jako MOP definuje své snažení do 4 strategických cílů, tak lze shrnout i oblasti její působnosti do 4 základních poslání:

- formulovat mezinárodní politiku a programy na podporu základních lidských práv, zdokonalování pracovních a životních podmínek a obohacování příležitostí zaměstnání,
- vytvářet mezinárodní pracovní standardy, které jsou garantovány také jedinečným způsobem dohlížení nad jejich aplikováním, sloužící jako směrnice pro národní orgány při realizaci této politiky,
- poskytovat rozsáhlé programy mezinárodní technické spolupráce formulované a prováděné v aktivním partnerství se členskými státy v zájmu pomoci zemím při účinném praktickém naplňování této politiky,
- zabezpečovat školení, vzdělávání, výzkumy a vydávat materiály na pomoc v tomto úsilí.⁶³

2.3. Hospodaření MOP

Činnost MOP je finančně zabezpečována prostřednictvím finančních příspěvků členských států dle schváleného rozpočtu. Poměr příspěvků určuje správní rada dle kritérií ekonomické vyspělosti, rozvinutosti daných zemí a návrh předkládá rozpočtovému výboru. Rozpočtová pravidla, pravidla hospodaření a proces přijímání a přezkumu rozpočtu MOP jsou zakotvena v Ústavě, Jednacím řádu a především v Rozpočtových předpisech.⁶⁴ Rozpočtové období je tvořeno dvěma po

⁶³ oficiální stránky MOP [on-line], <http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm>.

⁶⁴ Rozpočtové předpisy byly schváleny na 29. zasedání MKP v roce 1946, poslední změny proběhly v roce 2003, na 91. zasedání MKP, dostupné z www.ilo.org/documents/budget

sobě jsou kalendářními roky. Kromě příspěvků členů tvoří rozpočet MOP příjmy z její publikační a jiné činnosti (např. školení, pronájem budov, atd.). Rozpočet ILO na období 1998-1999 činil přibližně 481 milionů USD.

2.3.1. Návrh rozpočtu

Návrh rozpočtu pro každé rozpočtové období připravuje generální ředitel, musí obsahovat odhad příjmů a výdajů a návrh rozpočtového směnného kurzu mezi americkým dolarem a švýcarským frankem. Odhad výdajů obsahuje položky běžných a nepředvídatelných výdajů, platby do fondu provozního kapitálu a ostatní. Obsah každé položky musí být objasněn v plánech, přehledech a vysvětleních.⁶⁵

2.3.2. Schválení rozpočtu

Návrh rozpočtu předkládá generální ředitel správní radě při jejím prvním zasedání v roce, který předchází dané rozpočtové období. Správní rada nejprve zpracuje zprávu o přezkumu návrhu rozpočtu, tu zasílá členským státům, poté generální ředitel návrh už jako schválený správní radou předkládá Konferenci, která pro tu příležitost jmenuje Rozpočtový výbor. Ten návrh projedná a schválí a poté může být předložen Konferenci ke schválení. Návrh rozpočtu musí být schválen minimálně 2/3 většinou hlasů přítomných delegátů.⁶⁶

2.3.3. Výběr finančních prostředků

Příjmy rozpočtu MOP pro dané rozpočtové období jsou hrazeny ve dvou splátkách, každá splatná k 1. lednu dvou let rozpočtového období. Generální ředitel zajišťuje včasné a řádné splacení příspěvků. Výkaz o finanční situaci MOP předkládá ředitel na každém zasedání správní rady. Nesplacené příspěvky za danou půlku období jsou účtovány členům k druhé splátce.⁶⁷

2.3.4. Použití finančních prostředků

Po schválení rozpočtu Konferencí je generální ředitel oprávněn uskutečňovat výdaje na dané účely dle položek rozpočtu. Nesmí vynaložit finanční prostředky na vyšší částce či na jiný účel či z jiné položky než jak je to určeno v rozpočtu, o tom

⁶⁵ Rozpočtové předpisy MOP, 2003, schválené na 91. zasedání MKP, čl. 1-4.

⁶⁶ Rozpočtové předpisy MOP, 2003, schválené na 91. zasedání MKP, čl. 5-8.

⁶⁷ Rozpočtové předpisy MOP, 2003, schválené na 91. zasedání MKP, čl. 9-12.

všem vede záznamy, tak aby kdykoli bylo možné zjistit disponibilní částku nejednotlivém účtu. Převody mezi položkami mohou být prováděny pouze na základě schválení správní radou. Pokud za dané rozpočtové období dojde k přebytku v hospodaření, daná částka se použije na snížení příspěvků členů v následujícím rozpočtovém období.⁶⁸

2.3.5. Kontrola a sankce

Kontrola hospodaření probíhá jednak interně, skrze kontrolní mechanismy v rámci vnitřní struktury a pravomocí a také externě, via nezávislý – externí audit. V interní kontrole hraje klíčovou roli generální ředitel, ten stanovuje pravidla a postupy finanční správy, řádné provádění plateb, jmenuje úředníky oprávněné k nakládání s finančními prostředky, také stanovuje pravidla pro zadávání veřejných zakázek. Externí auditor je jmenován správní radou, audit probíhá dle obecně akceptovaných standardů a dle zvláštních pokynů správní rady, auditor je oprávněn kontrolovat efektivitu finančních postupů, účetního systému a interní finanční kontroly. Auditor je své práci zcela nezávislý a plně odpovědný za provedení řádného auditu.⁶⁹

V případě, že státy nedodržují platební povinnosti jim plynoucí z členství a dle předpisů neposkytují finanční plnění, tak MOP může uplatnit sankce. Sankcí za nefinancování je omezení hlasovacího práva zástupců takové země ve všech orgánech organizace. Tento postup je v souladu s Ústavou MOP čl.13.⁷⁰

2.4. Orgány MOP, struktura

Z různých světových organizací hájících zájmy pracujících vyniká MOP zejména tím, že zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů v ní mají při formulování programů stejnou důležitost jako vlády států. Poměr složení orgánů MOP je ½ zástupců vlád a ½ zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů (teto poměr je formulován v čl. 3 Ústavy MOP). MOP se skládá ze tří orgánů:

Mezinárodní konference práce, ta zajišťuje každoroční setkávání představitelů vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců členských států. Konference schvaluje rozpočet a určuje mezinárodní pracovní standardy. **Správní orgán – rada** se schází

⁶⁸ Rozpočtové předpisy MOP, 2003, schválené na 91. zasedání MKP, čl. 13-17.

⁶⁹ Rozpočtové předpisy MOP, 2003, schválené na 91. zasedání MKP, čl. 30-38.

⁷⁰ Klabbers, Jan, An Introduction to International Institutional Law, str. 139

dvakrát za rok, řídí operace ILO, formuluje přístupy a programy, vypracovává rozpočet a posuzuje případy porušování standardů určených MOP. **Mezinárodní pracovní úřad** je stálým sekretariátem organizace. V rámci systému OSN má Mezinárodní organizace práce zcela unikátní tripartitní strukturu, kdy zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů jsou rovnocennými partnery vlád členských států.

2.4.1. Mezinárodní konference práce (MKP)

Členské státy MOP se setkávají v Ženevě na MKP jednou ročně, vždy v červnu. Každý členský stát je reprezentován dvěma zástupci vlády, jedním zástupcem zaměstnavatelů a jedním zástupcem zaměstnanců. (Delegáti zaměstnavatelů a zaměstnanců jsou nominováni z řad nejpočetnější a nejvíce reprezentující organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů). K delegaci patří také odborní poradci, kteří asistují delegaci a většinou to jsou lidé ministra resortu práce. Mnozí z reprezentantů vlád jsou ministři resortu práce a sociálních věcí. Hlavy států a premiéři se také často účastní konference. Zástupci jiných mezinárodních organizací, vládních i nevládních, se účastní MKP jako pozorovatelé. Všichni delegáti, tj. i zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců se mohou svobodně vyjadřovat a volit v souladu s instrukcemi, které obdrželi od svých organizací, někdy volí proti sobě, někdy proti vládám svých domovských států. Tato rozdílnost názorů nicméně nebrání tomu, aby rozhodnutí byla přijata velkou většinou, někdy dokonce jednomyslně a bez výhrad.⁷¹

MKP je často nazývána mezinárodním parlamentem práce a má několik hlavních úkolů:

- zaprvé, navrhuje a přijímá mezinárodní pracovní standardy ve formě úmluv (konvencí) a doporučení. Úmluvy jsou mezinárodní smlouvy, které jsou po schválení MKO otevřeny k ratifikaci členskými státy. Ratifikace je podmínkou aplikace opatření obsažených v úmluvě. Doporučení slouží především jako vodítko při tvorbě národních standardů, neratifikují se a nejsou nijak závazné.
- konference také dohlíží nad aplikací úmluv a doporučení na národní úrovni. Zkoumá zprávy, které vlády všech členských států jsou povinny předložit na vyžádání správní rady a které dopodrobna rozebírají, do jaké míry se státu podařilo aplikovat standardy v ratifikované, v jakém rozsahu právo a právní praxe respektují závazky plynoucí z úmluv či doporučení.

⁷¹ oficiální stránky MOP [on-line], <<http://www.ilo.org/structure/organs.htm>>

- od přijetí Deklarace základních principů a práv v práci (1998) vznikla MKP další velmi důležitá funkce, a to zkoumat každoroční zprávu připravenou úřadem – tzv. Globální zpráva (Global Report) v rámci následného procesu zavedeného výše zmíněnou Deklarací, ve čtyřletých cyklech, MKP zkoumá zprávu a jednom ze čtyř klíčových práv definovaných Deklarací, stavu na celém světě, po 4 letech se téma zprávy opakuje. Tato práva jsou: (a) svoboda sdružovací a efektivní přijetí práva na kolektivní vyjednávání; (b) eliminace všech forem nucené práce; (c) zrušení dětské práce; a (d) eliminace diskriminace v oblasti práce a zaměstnání.⁷²

- MKP je také fórem pro diskusi o závažných otázkách v pracovní a sociální problematice v globálním měřítku. Delegáti se zabývají směrem, kterým se sociální pokrok ubírá, ale hlavním bodem diskuse je výroční zpráva generálního ředitele MOP. V posledních letech byly tyto zprávy věnovány: Sociální pojištění a sociální ochrana, Sociální spravedlnost v globální ekonomice, Propagace zaměstnanosti, Tvorba standardů MOP a globalizace, Vytvoření příležitostí pro všechny.

- konference schvaluje rezoluce pro obecnou politiku a budoucí aktivity MOP.
- každé 2 roky konference schvaluje generálním ředitelem navržený rozpočet a dle trvání úřadu volí do funkcí kandidáty.

2.4.2. Správní rada

Správní rada (SR) je výkonný orgán Mezinárodní organizace práce, který se třikrát ročně schází v Ženevě. Skládá se z 56 titulárních členů, z toho 28 vládních delegátů, 14 zástupců zaměstnanců, 14 zástupců zaměstnavatelů a 66 náhradníků. Deset vládních míst je permanentně obsazeno zástupci tzv. hospodářsky významných států (Brazílie, Čína, Francie, Německo, Indie, Itálie, Japonsko, Rusko, Velká Británie a Spojené státy), zbývajících 18 členů je každé tři roky voleno na Mezinárodní konferenci práce s ohledem na poměrné zastoupení jednotlivých zeměpisných oblastí. Zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců jsou autonomně voleni příslušnými skupinami na Mezinárodní konferenci práce.⁷³

Správní rada rozhoduje o konkrétní politice celé organizace, realizaci programů, navrhuje rozpočet a program činnosti, které jsou následně postoupeny ke schválení Mezinárodní konferenci práce, a volí generálního ředitele Mezinárodního

⁷² oficiální stránky MOP [on-line], <<http://www.ilo.org/structure/organs.htm>>.

⁷³ oficiální stránky MOP [on-line], <<http://www.ilo.org/structure/organs.htm>>.

úřadu práce. Při Správní radě působí sedm výborů - pro svobodu sdružování, pro program, financování a správu, pro právní otázky a mezinárodní pracovní standardy, pro zaměstnanost a sociální politiku, pro odvětvová setkání, pro technickou spolupráci a pro sociální dimenzi globalizace.

2.4.3. Mezinárodní úřad práce

Mezinárodní úřad práce (MÚP) je stálý sekretariát Mezinárodní organizace práce a středohor jejích veškerých každodenních aktivit, které jsou řízeny Správní radou. Současně je výzkumným centrem a vydavatelstvím. V jeho čele je generální ředitel, který je volen Správní radou na pětileté období a může být volen opakovaně. Od roku 1999 je generálním ředitelem úřadu Juan Somavía z Chile.⁷⁴

Úřad zaměstnává přibližně 1 900 úředníků z více než sta zemí světa, ať již v ženevském ústředí či ve 40 regionálních úřadovnách po celém světě. Dalších asi 600 expertů se účastní různých misí v rámci programů technické spolupráce. Úřad také provozuje školicí centrum v Turíně, výzkumné a dokumentační středisko a nakladatelství, vydávající široké spektrum specializované literatury.

2.4.4. Princip tripartity

MOP se snaží zajistit, aby sloužila potřebám všech pracujících co nejlépe a to tím, že přivádí k jednomu stolu vlády států, zaměstnance a zaměstnavatele, aby se společně podíleli na vytváření standardů, strategií a politiky zaměstnanosti. Tato trojstranná – tripartitní struktura dělá z MOP výjimečnou mezinárodní organizaci, protože hlasy zástupců všech tří stran mají rovné postavení na všech rokováních.

MOP podporuje tripartitu v rámci států propagací sociálního dialogu k navržení a implementaci národních politik. Docílení slušných podmínek v zaměstnání, dobrých pracovních podmínek a pracovního prostředí není možné, aniž by se na něm aktivně nepodíleli zástupci zaměstnanců, zaměstnavatelů a vlád. Pro podporu takového přístupu jedním ze strategických cílů MOP je posílit sociální dialog mezi stranami tripartity. Toto úsilí napomáhá vládám, zaměstnancům a zaměstnavatelům mít pracovní vztahy na dobré úrovni, přijímat normy pracovního práva, kterým se

⁷⁴ oficiální stránky MOP [on-line], <<http://www.ilo.org/structure/organs.htm>>.

dostává širokého konsensu, usnadňují administrativu, které odpovídají sociálním potřebám a potřebám měnící se ekonomiky.⁷⁵

2.4.5. Organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců

Při založení Mezinárodní organizace práce (MOP) v roce 1919, jako instituce Spojených národů za účelem hledání shodných podmínek v pracovních vztazích v mezinárodním měřítku, bylo jedním ze základních principů právě jednání zástupců zaměstnavatelů, zaměstnanců a vlád. (někdejší ČSR byla pouze jednou ze 45 zakládajících zemí).

Tím došlo v nadnárodním měřítku k uznání reprezentativních zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců, jako partnerů pro jednání se státní mocí zákonodárnou i výkonnou a poznání, že pro stabilitu společnosti je nežádoucí přehlížení požadavků výrazných reprezentativních sociálních skupin, stejně jako omezování prostoru pro jejich dialog.

Mimořádná úloha MOP spočívá také ve spolupráci s Mezinárodní organizací zaměstnavatelů a Mezinárodní konfederací svobodných odborů i Evropskou odborovou konfederací. Institucionální vývoj tripartity v evropských zemích započal již mezi světovými válkami. U nás byl po druhé světové válce zastaven a znovu se rozvinul po listopadu 89, po změně politického a ekonomického systému.

Úspěšné a fungující podniky jsou základem strategií pro zvýšení zaměstnanosti a zlepšení životních podmínek. Organizace zaměstnavatelů jsou základem pro formování prostředí, kde se vytvoří konkurenceschopné podniky, které budou schopny přispět k ekonomickému a sociálnímu rozvoji tím, že sami se budou podílet na zlepšování pracovních podmínek jednotlivců. Organizace zaměstnavatelů jsou zásadním článkem při uskutečňování jakéhokoliv sociálního dialogu, který může pomoci k uskutečnění sociálních a ekonomických cílů na národní úrovni.

Svobodně fungující odbory jsou demokratické, dobrovolně organizované instituce pracujících lidí, kteří usilují o upevnění a zlepšení svých práv jako pracujících a jako občanů. I přesto, že v mnoha zemích je právo se svobodně organizovat popíráno a odmítáno, tak hnutí mezinárodních odborových organizací je jedno z nejrozsáhlejších a nejvíce reprezentativních hnutí na základě dobrovolné účasti. Ve

⁷⁵ oficiální stránky MOP [on-line], <http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm>.

většině zemí s demokratickým zřízením jsou odborové organizace kalíčové instituce občanské společnosti, v rychle se globalizujícím světě se odbory ujímají role v zajištění slušných pracovních podmínek, bezpečnosti v práci, minimálních sociálně únosných mezd, základního sociálního zabezpečení, rovnosti zacházení s pracovníky různého pohlaví, vyznání, rasy atd. dle principu nediskriminace a také k zajištění spravedlivé distribuce zdrojů a aplikace a vynucení západních univerzálních pracovních standardů.

MOP je základní institucí pro podporu a prosazování ochrany pracujících skrze sociální dialog na národních a mezinárodní úrovni a skrze nastavení pracovních standardů. Kancelář pro aktivity zaměstnavatelů MOP podporuje spojení mezi MOP jednou ze tří stran dialogu – odborových organizací.

2.4.6. Sociální ochrana a sociální dialog

Sociální smír zajištění garancí sociální ochrany je založený na sociálním dialogu a spolupráci mezi hospodářskými subjekty, občanskými sdruženími, parlamentem, vládou a politickými subjekty, které se hlásí k principům demokracie je jedním z předpokladů udržení fungující společnosti a také ekonomického růstu.

Pouze 20% světové populace má dostatečné sociální zabezpečení a více jak polovina pracujících vůbec nemá žádné sociální zabezpečení, ani jakékoli jiné sociální garance. Takoví zaměstnanci neustále čelí nebezpečí existenčních problémů při ztrátě zaměstnání či po odchodu ze zaměstnání a zdravotních rizik v i mimo zaměstnání. Tato situace přesně odráží úroveň ekonomické rozvinutosti jednotlivých zemí, v rozvojových zemích má minimální úroveň sociálního zabezpečení méně jak 10% pracujících, v zemích středně rozvinutých je to 20–60 %, v nejrozvinutějších a ekonomicky nejsilnějších zemích světa je sociálně zabezpečeno 100%.⁷⁶

Přístup k přiměřené úrovni sociální ochrany je jedním ze základních práv každého člověka, uznává je MOP i OSN. Toto právo je také obecně považováno za nejlepší instrument k zajištění prosperity a životní a sociální spokojenosti a tím sociálního konsensu a smíru ve společnosti a tím také je nejlepším nástrojem pro zlepšení ekonomického růstu a prosperity.

⁷⁶ oficiální stránky MOP [on-line], <http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm>.

Sociální ochrana je jedním ze strategických cílů MOP a to již od počátku jejího působení. Od svého založení roku 1919 MOP podporovala politiku sociální ochrany a poskytovala svým členům nástroje a pomoc při zajišťování a rozšiřování sociální ochrany pro všechny členy společnosti skrze různé druhy sociálního zabezpečení jako např.: základní zajištění mezd, zdravotní péči, zajištění pro případ nemoci, invalidity, stáří, nezaměstnanosti, mateřství, pracovního úrazu a smrti. Podpora zajištění minimálních sociálních standardů pracujících byla a je směřována nejvíce potřebným skupinám, v dnešní době se pozornost v tomto směru obrací ke skupině nejvíce v tomto směru zneužívané, a to jsou migranti a přistěhovalci.

MOP definuje sociální dialog jako jednání zahrnující všechna stádia vyjednávání, konzultací a výměny informací mezi zástupci vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců, které se týká témat všeobecně sdíleného zájmu. To, jak sociální dialog v praxi funguje, se liší země od země, region od regionu, záleží na tradicích dané země, její politické a občanské vyspělosti a kultuře a v neposlední řadě na jednotlivcích, kteří jednají v zájmu určité skupiny. Dialog se sociálními partnery je nevynechatelné stádium při tvorbě nových předpisů a zavádění pracovních podmínek tak, aby byly trvalé a všeobecně přejímané. Průběh a výsledky sociálního dialogu také ze značné míry záleží na tom, jak moc politické dané téma je. Technické parametry zejména pak podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou tématem, na kterém není problém se dohodnout, neboť jde většinou o politicky nezabarvené a všem stejně užitečné opatření. Otázky základního směřování zaměstnanecké politiky či sociálního systému jsou témata, na kterých nemůže dojít k bezvýhradné shodě, a jsou stálým kamenem úrazu ve vedení sociálního dialogu, neboť ideové směřování stran tripartity je v tomto ohledu opačné.⁷⁷

Pro příklad křehkosti takového jednání nemusím chodit daleko, premiér české vlády v březnu tohoto roku (2008) svými výroky o představitelích odborů na úvod tripartitního jednání demonstroval neprofesionální přístup, kterým také celé jednání velmi vyhrotil a znemožnil, aniž začalo. Přínosný a efektivní sociální dialog dle MOP záleží na:

- Respektování základních práv a svobod týkajících se kolektivního vyjednávání a sdružování v odborech;

⁷⁷ oficiální stránky MOP [on-line], <http://www.ilo.org/About_the_ILO.htm>.

- Silných a nezávislých sdruženích zaměstnavatelů a zaměstnanců, která mají technické možnosti a nezbytné znalosti k účasti na sociálním dialogu;
- Politické vůli a uvolení se všech zúčastněných stran k závazku podílet se na sociálním dialogu;
- Náležité podpoře státních i nestátních institucí.

Stát nemůže být v sociálním dialogu pasivní, protože je prvotně odpovědný za vytváření stabilního občanského a politického prostředí, které je nezbytné pro práci organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů. Kolektivní vyjednávání je nejrozšířenější formou sociálního dialogu a je také indikátorem národní úrovně a možností tripartitního jednání.

Nezávislé organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů jsou základními kameny tripartitní struktury MOP a jejího úsilí podporovat svobodu sdružování. Komise MOP pro svobodu sdružování (Committee on Freedom of Association) založená roku 1950 za dobu svého trvání prověřovala na 2,000 případů porušení práva zaměstnanců a zaměstnavatelů se svobodně sdružovat a organizovat. Tato komise má mandát k vyřizování stížností ve všech zemích, jež jsou členy MOP, i když neratifikovaly příslušné úmluvy MOP týkající se ochrany a garance práva se sdružovat a organizovat. Tento silný mandát demonstruje váhu, jakou tomuto základnímu právu MOP přiznává.

Sociální dialog také mnohdy obnáší otevření diskuse jiným subjektům podílejícím se na daném problému za účelem dosažení ještě širšího konsensu. Formy sociálního dialogu se liší případ od případu v závislosti na potřebách společnosti a jejich urgence. Může se jednat o tripartitní jednání, o jednání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů, či o otevření tématu široké veřejnosti k otevřené diskusi. Může jít o jednání formální či neformální, na nadnárodní, národní, či regionální úrovni. Všechny formy jsou důležité, protože mohou vést ke konsensu přínosnému pro každého jedince ve společnosti.

3. Formy činnosti MOP

Základní činností MOP je formulování, přijímání a prosazování mezinárodních pracovních standardů. Ty jsou přijímány zejména ve formě úmluv, ale stávající

pracovní a sociální podmínky ovlivňují i doporučení a rezoluce.⁷⁸ Úmluvy MOP jsou mezinárodními smlouvami, které jsou po schválení konferencí otevřené členským zemím k ratifikaci. Ratifikací pak vzniká členské zemi povinnost včlenit takovou úmluvu do vnitrostátního právního řádu⁷⁹ a plnit ustanovení příslušné úmluvy a pravidelně informovat o stavu jejího naplňování. Doporučení zpravidla doplňují příslušnou úmluvu, nepodléhají ratifikaci a nejsou tudíž právně závazná.

Všechny úmluvy a doporučení, přijaté MKP, jsou rozesílány jednotlivým členským státům, které jsou povinny předložit úmluvu orgánu anebo orgánům, do jejichž pravomoci tato záležitost patří (zákonodárnému sboru, parlamentu), a to nejpozději do jednoho roku od skončení konference, anebo, není-li to z výjimečných důvodů možné, co nejdříve, maximálně však do 18 měsíců od skočení konference. Přijaté doporučení není předmětem ratifikace a proto nabývá platnosti dnem přijetí.

Členské státy MOP informují generálního ředitele MÚP o přijatých opatřeních a o předložení úmluvy příslušnému národnímu orgánu. Pokud členský stát úmluvu neratifikuje, má pouze povinnost na vyzvání správní rady podat zprávu o stavu legislativy a praxe v oblasti upravené neratifikovanou úmluvou a uvést důvody bránící ratifikaci. Je-li rozhodnuto o ratifikaci úmluvy, je ratifikační listina zaslána generálnímu řediteli, u kterého je zaregistrována.

V souladu s Ústavou MOP nemá přijetí či ratifikace úmluvy vliv na zákonodárství, kolektivní smlouvy či praxi, které upravují podmínky zaměstnanců výhodněji, než přijatá či ratifikovaná úmluva.

Každý člen MOP souhlasí podle Ústavy MOP s tím, že bude vypracovávat zprávy o opatřeních, přijatých za účelem provádění ratifikovaných úmluv. Tyto zprávy se vypracovávají v termínech a formě stanovených správní radou. Nejsou-li ratifikované úmluvy v členském státě dodržovány, mohou být podány stížnosti MÚP.

Neméně důležitou oblastí v činnosti MOP je poskytování technické pomoci zejména v oblastech profesního vzdělávání, politiky zaměstnanosti, pracovní administrativy, rozvoji managementu, družstev, sociálního zabezpečení, pracovní statistiky a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podporuje rozvoj nezávislých zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací a poskytuje pro ně školicí a poradenské služby.

⁷⁸ Töster, P., Právo sociálního zabezpečení, Kapitola IV., str. 51-52

⁷⁹ Bělina, M., Pracovní právo, str. 39

3.1. Úmluvy

Jendou z kategorií mezinárodních smluv, jež jsou určeny k převzetí do vnitrostátního právního řádu, představují mezinárodní pracovní smlouvy, úmluvy MOP, či konvence. Jejich návrh připraví v rámci MOP její sekretariát a technický orgán, a to za spolupráce členských států organizace. Autentický text návrhu úmluvy pak schvaluje řídicí orgán MOP. Takto přijatý konečný text návrhu úmluvy obdrží vláda členského státu, aby jej předložila příslušnému vnitrostátnímu orgánu (do jehož působnosti upravovaná otázka patří) k uzákonění nebo jinému způsobu vnitrostátní úpravy.⁸⁰ Je-li takto návrh úmluvy členským státem přijat, je toto jeho schválení (zde nazývané ratifikování) sděleno v určité lhůtě generálnímu řediteli. V případě, že jinak příslušný vnitrostátní orgán návrh úmluvy odmítne, nestane se členský stát účastníkem dané smluvní úpravy.⁸¹

Takto bylo v rámci působnosti MOP už přijato velké množství mezinárodních úmluv, k dnešnímu dni 188 úmluv.⁸² Pokud jde o jejich obsah, sjednocují vnitrostátní pracovní a sociální zákonodárství. Obsah může být také jedním z kritérií pro systematizaci toho velkého množství dokumentů. Úmluvy MOP můžeme dle obsahu dělit na smlouvy věnující se minimálním standardům v práci, ochraně skupin pracovníků, sociálnímu zabezpečení, sdružovacímu právu – organizace v odborech – kolektivní vyjednávání. Můžeme je dělit z pohledu oblasti úpravy na MS pro oblast zemědělství-průmyslu-moře-ostatní.

Deklarace o základních principech a právech v práci z roku 1998 dělí úmluvy MOP do tří skupin, a to na úmluvy základní, prioritní a ostatní. Základní obsahují fundamentální principy a lidská práva, na ně je kladen největší důraz a úsilí orgánů MOP směřující k přijímání, aplikování a dodržování takových úmluv. Úmluvy prioritní obsahují také velmi důležitá pravidla chování, ale jejich aplikace bez splnění prvotních předpokladů by byla nemožná, či velmi neúčinná a měla by charakter pouhé proklamace. Úmluvy ve skupině ostatní se věnují okrajové problematice.⁸³ Na toto dělení úmluv se snesla kritika ze strany všech tří stran tripartitního dialogu. Jedním z hlavních bodů této kritiky je fakt, že například dokumentu věnující se

⁸⁰ Čepelka, Č., Šturma, P., *Mezinárodní právo veřejné*, str.197

⁸¹ http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/Rulesfortheconference/lang--en/index.htm

⁸² <http://www.ilo.org/ilolex/english/conventions.pdf>

⁸³ Deklarace MOP o základních principech a právech v práci, 1998.

bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se nepovažují dle výše zmíněného členění za prioritní. Tento fakt znepokojil zástupce zaměstnanců, protože to je oblast, kde nedodržování základních standardů vede k závažným a mnohdy i fatálním následkům. V průběhu let tato kritika ustala a pozornost je věnována sumarizaci úmluv.

Za skoro 90 let svého trvání MOP schválila 188 úmluv. Mnohé z nich jsou zastaralé, nedopovídají potřebám současného globalizovaného světa, obsahově se překrývají. Všechny tyto důvody vedly Správní radu k ustanovení tzv. Cartier Group⁸⁴, která má za úkol projít, zhodnotit a posoudit, které z úmluv schválených před rokem 1985 nechat v platnosti a které zrušit (tzv. up to date instruments) a na základě tohoto posouzení vytvořit seznam neaktuálních úmluv, které skupina doporučuje ke zrušení. Možnost tohoto postupu je zaručena novelou Ústavy MOP (zavedením tzv. instrument of amendment), to umožňuje výslovné zrušení dohody, ale v současné době není účinné, neboť úmluva, kterou se Ústava MOP měnila, není účinná kvůli nenaplnění kvora členských států, kteří tuto úmluvu přijali (ČR ratifikovala).

Důležitým bodem také flexibilita úmluv. MOP se snaží do každé zahrnout ustanovení umožňující nezbytnou flexibilitu ve vztahu k národním zvláštnostem. To umožňuje členskému státu přijmout úmluvu jen částečně, bez některých ustanovení, určitých pasáží, která by nemohla v té chvíli být včleněná do národního právního řádu. Příkladem takové praxe je úmluva č. 138 stanovující minimální věk pro práci dětí⁸⁵.

3.2. Doporučení a rezoluce

Doporučení mezinárodních organizací, i když mají nezávazný obsah a nemají v praxi obdobný dopad jako běžné mezinárodní smlouvy, mají permissivní účinky – zmocňují členy organizace chovat se doporučeným způsobem, i když ten případně není plně v souladu s platnými dispozitivními (ne kogetními) normami mezinárodního práva, tak takové chování pak nelze považovat za protiprávní a nelze z něj vyvolat odpovědnost. Státy, které se dle něj nechovají, neporušují mezinárodní právo a jde tedy o jakési pozastavení působnosti platné normy mezinárodního práva ve vztahu ke státům, které sledují vzor chování doporučený daným aktem.

⁸⁴ <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/index.htm#PRS>

⁸⁵ Píchová, I., Mezinárodní organizace práce – její současné problémy a perspektivy, str.210

Doporučení se často kryjí s obsahem přijímaných úmluv, ale ve srovnání s nimi stanovují vyšší standardy, naznačují směr dalšího žádoucího vývoje v dané problematice.⁸⁶

Forma doporučení bývá také využívána v případech, kdy dané téma není dostatečně připraveno a obecně přijímáno, aby bylo upraveno předepsanou procedurou a bylo schváleno ve formě úmluvy, ale je považováno za natolik významné, že MOP ho řeší alespoň doporučením⁸⁷. Aktuálním příkladem takového postupu je návrh na doporučení, které by mělo být přijato do roku 2009 pro oblast HIV/AIDS v problematice zaměstnání.⁸⁸ Téma AIDS je velmi citlivé a shoda na tomto tématu mezi zástupci afrických zemí a zbytkem světa může být velmi problematičtější a definitivně velmi politická.

MOP za dobu své působnosti schválila velké množství doporučení, k dnešku je to 199, která svým obsahem postihovala všechny oblasti působnosti MOP. MOP klade značný důraz na tuto formu své činnosti, kterou méně formálně komunikuje s národními právo tvornými institucemi. Doporučení MOP schválená MKP mají reprezentanti členského státu povinnost předložit vnitrostátním orgánům k projednání a diskusi o nich. Informace o výsledku takového jednání je zasílají kanceláři Generálního ředitele⁸⁹. Doporučení je formou rezoluce, která nese morálně politický apel, ale při absenci vůle státu se jí řídit není mechanismus a ani původní úmysl členský stát do tohoto nutit. Rezoluce, stejně jako doporučení, jsou dokumenty bez právní závaznosti, ale na rozdíl od doporučení mohou být přijímány různými orgány MOP.⁹⁰

Stejný postup jako při revizi úmluv se uplatňuje i u doporučení s tím rozdílem, že současný stav umožňuje jejich rušení, a tak není nutné čekat na změnu pravidel pro zrevidování doporučení.

3.3. Kontrolní činnost

Sílu Mezinárodní organizace práce umocňuje uplatňovaný mechanismus stále kontroly nad dodržováním ratifikovaných úmluv ze strany jednotlivých členských

⁸⁶ Tröster, P., Právo sociálního zabezpečení, str. 50

⁸⁷ Píchová, I., Mezinárodní organizace práce – její současné problémy a perspektivy.

⁸⁸ Report IV(1) - HIV/AIDS and the world of work, ISBN 978-92-2-120640-8

⁸⁹ Potočný, M., Mezinárodní organizace, str. 166.

⁹⁰ Bělina, M., Pracovní právo, str.40.

států. Kontrolní činnost není vměšováním do vnitřních záležitostí státu, ale instrumentem donucení k dostání mezinárodně právním závazkům.⁹¹ Každý členský stát je povinen pravidelně vypracovávat zprávy o tom, jak jsou ratifikované úmluvy naplňovány v legislativě a praxi. Kopie těchto zpráv vypracovávaných příslušnou vládní institucí musí být předloženy pro informaci organizacím zaměstnanců a zaměstnavatelů, které mají právo k těmto zprávám sdělit svá stanoviska a komentáře. Zprávy předložené jednotlivými vládami posuzuje Výbor expertů (fungující od roku 1927) pro aplikování úmluv a doporučení, který tvoří 20 prominentních a zcela nezávislých osobností z právní a sociální oblasti. Zprávy vypracované výborem expertů jsou každoročně předkládány k projednání na MKP.

Počet úmluv a doporučení krát počet členských států, tato rovnice má vysoký výsledek a Výbor expertů ani MKP nemá časovou a personální kapacitu na to se zabývat každou zprávou. Tato skutečnost přiměla praxi k následujícímu postupu. Každá členská země musí být připravena podávat zprávy k příslušným úmluvám a doporučením dle předchozího modelu, ale Výbor expertů si vybírá, které zprávy, které problematiky a z které země budou na pořadu pro projednání na MKP, vybírá cca 25 případů, které jsou nejzávažnější, nejaktuálnější, demonstrují společný problém země jednoho regionu či naopak jdou výborným příkladem. Tato reforma postupu přinesla zjednodušení a také možnost zaměřit se opravdu na ty nejzávažnější případy⁹². Dle tohoto pravidla jsou základní úmluvy projednávány cca každé 2 roky a ostatní cca každých 5 let.

Členové MOP mohou iniciovat řízení pro případy nedodržování ratifikovaných úmluv. V takovém případě správní rada jmenuje tripartitní výbor k prozkoumání takové záležitosti. Kromě toho každý členský stát může MÚP podat stížnost proti jinému členu, který podle jeho názoru porušuje nebo nedostatečným způsobem uplatňuje jím, ratifikované úmluvy.

3.4. Činnost publikační, výchovná a technická spolupráce

Mezinárodní školicí centrum v italském Turíně poskytuje možnost studia a školení. Prostředky výuky Mezinárodního institutu MPO pro pracovní studia

⁹¹ Bělina, M., Pracovní právo, str.40.

⁹² Píchová, I., Mezinárodní organizace práce – její současné problémy a perspektivy.

zahrnují sítě odborníků; diskusní fóra na téma sociální politiky; kurzy a semináře; hostování odborníků a výměnné programy a publikační činnost.⁹³

Souhrnným účelem technické spolupráce MOP je implementace standardů na národní úrovni, asistence všem členům převést koncept z úmluvy do reálného života a praxe. Rozvíjející se síť poboček v Africe, Asii, Latinské Americe, střední a východní Evropě a na Blízkém východě poskytuje podporu a vedení při přípravě a aplikaci národních programů rozvoje a politiky zaměstnanosti.

V současné době běží pod záštitou MOP více jak 1000 programů technické spolupráce ve více jak 80 zemích. Od padesátých let MOP poskytla pomoc zemím na všech kontinentech, zemím ve všech možných stádiích ekonomického rozvoje. Za posledních deset let MOP v průměru utratila 130 milionů USD ročně na projektech technické spolupráce. Podpora těchto projektů přichází nejen ze strany MOP, ale i od vlád jednotlivých států, Evropské unie, instituce a organizace OSN, jako je Světová banka. MOP decentralizovala většinu svých aktivit do regionálních poboček ve více jak 40 zemích. Více jak polovina zdrojů MOP je použita na technickou spolupráci v programech rozdělených do 4 kategorií:

- reforma pracovního práva
- administrativa pracovních záležitostí a urovnávání sporů
- posílení možností organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů nekolektivnímu vyjednávání
- zvyšování povědomí

Upevňování pracovních standardů a technická spolupráce se děje také skrz rozsáhlý výzkum, školení, vzdělávací programy a publikační činnost.

4. Členství Československa a České republiky v MOP

Československá republika patřila v dobách svého vzniku k předním hráčům na poli zahraniční politiky. Tato skutečnost byla dána velkým diplomatickým úsilím představitelů naší země, kteří se aktivně podíleli na zahraniční politice. Persónami zahraniční politiky v době první republiky byl zejména Dr. Eduard Beneš a prezident ČSR T.G. Masaryk. Česká republika (čímž se míní i období Československa, tj. ČSR, ČSSR, ČSFR) patří k zakládajícím členům Spojených národů i Mezinárodní organizace práce. Jako malý stát si velmi dobře uvědomovala roli nadnárodních

⁹³ <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/>

uskupení usilujících o udržení stability.(Možná o co víc se v tomto směru angažovala, tak o to trpěči byl zklamání členství ČSR v MO bych zmínila naše předsednictví ke konci 30. let.) Jako demonstrace aktivního Shromáždění SN v roce 1936⁹⁴.

4.1.ČSR u zrodu MOP

Při založení MOP 11. 4. 1919 bylo Československo jedním ze zakládajících členů, za ČSR tehdy vystupoval Karel Kramář a Dr. Eduard Beneš. ČSR ji následně ratifikovala a začlenila tuto mezinárodní smlouvu do svého právního řádu⁹⁵ jako zákon č. 217/1921 Sb.

ČSR měla propracovaný systém v oblasti práva pracovního asociálního. Existoval tu systém nemocenského pojištění (z.č. 221/1924 Sb. a 221/1925 Sb.), penzijního pojištění (z.č.89/1920 Sb.), podpory v nezaměstnanosti (z.č. 267/1921). V oblasti pracovního práva se aplikovala pravidla z ratifikované úmluvy regulující podmínky a omezení dětské práce. Zákonem 91/1918 Sb. byla zavedena osmihodinová pracovní doba. Na svou dobu mělo Československo nadstandardní úpravu a ochranu v oblasti pracovního a sociálního práva⁹⁶.

Reprezentanti ČSR se také aktivně podíleli na účasti v orgánech MOP. Roku 1925 předsedal Mezinárodní konferenci práci tehdejší ministr zahraničí Dr., Eduard Beneš, do předminulého roku (tj.2006) jediný Čech (Čechoslovák),který takovou funkci zastával⁹⁷. Dalším významným úspěchem byla volba Čecha Jaromíra Nečas do Správní rady MOP. Prvorepublikový sociálně-demokratický politik Jaromír Nečas zastupoval ČSR u MOP a také byl zvolen za předsedu Správní rady v letech 1936-1937⁹⁸. Jaromír Nečas působil ve třicátých letech jako ministr

⁹⁴ Potočný, M., Mezinárodní organizace, str. 23

⁹⁵ Tato smlouva se vyhláší s podotknutím, že byla na základě usnesení Národního shromáždění ze dne 7. listopadu 1919 schválena ratifikační listinou ze dne 10. listopadu 1919, která byla prezidentem republiky Československé a ministrem zahraničních věcí podepsána a dne 10. ledna 1920 v ministerstvu zahraničních věcí v Paříži uložena. Téhož dne sepsán byl v Paříži první protokol o uložení listin ratifikačních, čímž smlouva nabyla mezinárodní působnosti.

⁹⁶ Dějiny českého a československého práva, str.332-335

⁹⁷ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2814/310506b.pdf>

⁹⁸ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_299_1_en.pdf, str.2

sociálních věcí a v období protektorátu byl členem exilové vlády⁹⁹. ČSR měla také své zastoupení ve Výboru expertů, jejím členem se ke konci 40.let stal Otakar Quadrák, v ČSR spojován s Masarykovou akademií práce.

V období 2.světové války byla činnost MOP zcela utlumena tak, jako zahraniční politika, svoboda a suverenita ČSR. Události válečného konfliktu vytlačily otázky pracovní a sociální do pozadí a na okraj státnických zájmů.

4.2.Československo jako člen východního bloku

Poválečné období a následující dekády byly ve znamení rozdělení světa na západní a východní blok. Politické napětí ovlivňovalo činnost všech mezinárodních organizací, protože, jako fóra pro mezinárodní diskusi a dohody v příslušné oblasti, MO byly místem oficiálního střetu představitelů opačných táborů. V této době se každé jednání mohlo stát střetem ideologickým a politickým bez ohledu na gro projednávané věci. V této atmosféře je těžké prosazovat pracovní a sociální standardy a LP.

Kamenem úrazu bylo naplňování podstaty jednání MOP, které stojí na tripartitě, na svobodných odborových sdruženích. Tato zásada mohla nemohla bez existence takových odborů být vůbec naplněna. Státem ovládané, organizované odbory jsou v totalitním režimu jen jednou z loutek režimu, takové odbory nejsou plnohodnotnými a repetovaným členem diskuse. Tento fakt eliminuje plnohodnotný sociální dialog, princip tripartity. Obecně totalitní režimy spatřovaly a spatřují v odborech možné ohnisko odporu a opozice, která se v takových zřízeních netoleruje.

Další problematický bod byl v dodržování pravidel plynoucích z úmluv MOP a vztah k mezinárodním závazkům a mezinárodnímu právu vůbec. Sovětský model právního dualismu a izolace, který po vzoru SSSR ČSSR přenesla do své praxe, vylučoval možnost dovolání se takových práv a kontrolu takových závazků. ČSSR byla kritizována za neexistenci svobodných nezávislých odborů, nedodržování závazků pro ni plynoucích z ratifikovaných úmluv MOP. Jako příklad bych uvedla nerespektování zákazu práce žen v podzemní v 50.letech. Úmluva č.45 o pracích

⁹⁹ http://cs.wikipedia.org/wiki/Jarom%C3%ADr_Ne%C4%8Das

v podzemí ČSR přijatá a dodržovaná nedovolovala vykonávat takový druh práce ženám. Po vzoru SSSR praxe odporovala tomuto zákazu a ženy, i když ne v hojném počtu, fáraly v dolech. V té souvislosti se hovořilo o rovnoprávnosti pohlaví, ale práce žen v dolech v SSSR, na rozdíl od ČSSR, byla nutností pro poválečný nedostatek pracovní síly¹⁰⁰.

Starý zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. byl na svou dobu na relativně vysoké úrovni, měl jednotnou ucelenou koncepci a garantovala zaměstnancům odpovídající pracovní podmínky a zároveň jim poskytoval dostatečnou ochranu. Je možné říci, že po formální stránce odpovídal mezinárodním požadavkům a minimálním standardům Mezinárodní organizace práce. Vlivem politické situace a centrálně řízeného hospodářství docházelo k oslabování účinnosti práva, vázanost pracovněprávních vztahů právem existovala pouze ve formální rovině, přičemž pracovní právo bylo řízeno direktivně prostřednictvím právních předpisů nižší právní síly.¹⁰¹

V 70. letech v období normalizace byla předmětem kritiky zejména diskriminace. Zákaz a prevence jakékoli diskriminace byla a je jedním ze stěžejních témat MOP. V době normalizace docházelo k terorizování režimu nepohodlných jedinců na poli pracovním a osobním. Právě skutečnost, že mnoho lidí bylo propuštěno, převedeno na jinou (nižší, nekvalifikovanou) práci z důvodu jejich politického přesvědčení a vyjadřování svého politického názoru, byla v zahraničí velmi negativně vnímána.

4.3. ČSFR a ČR v MOP

Změna režimu a politického fungování naší země přinesla možnost vzniku svobodných nezávislých odborů a ideologicky očištěného pracovního práva. Po čtyřech dekádách deformace těchto institutů bylo velmi těžké je od počátku budovat, či přetvářet. První polovina 90. let byla obdobím velmi úzké a intenzivní spolupráce mezi Československem, Českou republikou a MÚP. Nedostatek informací a zkušených pracovníků v oblasti tvorby pracovního práva byl kompenzován odborníky MOP. MOP poskytovala odborné posudky k nově navrhované legislativě, v rámci technické spolupráce pomáhala s organizačními postupy.

¹⁰⁰ Britské listy online, Stanislav A. Hošek, Osobní vzpomínání, 15.2.2008

¹⁰¹ Systém ASPI - stav k 4.11.2007, Důvodová zpráva k návrhu zákona - zákoníku práce (Obecná část)

Se zánikem Československa a vznikem samostatných republik České a Slovenské vyvstala otázka nástupnictví. MOP oficiálně neuznala ČR ani SR jako nástupnický stát, ale fakticky se tak k nim chovala. Československo bylo v té době zastoupeno ve Správní radě MOP. Na toto místo nebyl nikdo dodatečně zvolen a český zástupce (po dohodě se SR) dál pokračoval ve funkci. Kontinuita právního řádu a tím i vázanost mezinárodními smlouvami byla zajištěna zákonem č. 4/1993 Sb., kterým nástupnická Česká republika (i SR) prohlašuje vázanost dosud platnými právními předpisy¹⁰².

Hlavními tématy druhé poloviny 90.let bylo kolektivní vyjednávání – především kolektivní smlouvy vyššího typu, důchodová reforma a technické otázky v oblasti inspekce práce a práce dětí.

Za raritu by se dalo označit 2. české předsednictví MKP. V roce 2006 předsedal MKP pan Čestmír Sajda, který na Ministerstvu práce a sociálních věcí byl v té době ve funkci 1.náměstka. V celé historii MOP ještě nepředsedal MKP někdo v této funkci, vždy výše. Tato situace byla dána volbami v ČR a nemožností samotného ministra na dobu 3 týdnů opustit domácí politické dění.

4.4.Participace ČR na technické spolupráci

Česká republika je MOP považována za zemi, která dobře zvládla transformaci na tržní hospodářství v oblasti pracovní a sociální a i když má MOP výhrady k některým jednotlivým problémům (diskriminace Romů, organizace stávek, jednotný systém kontroly bezpečnosti práce), tak bere ČR jako příklad pro země s transformací se stále potýkající, či pro země, které zásadní změna teprve čeká. Z tohoto důvodu a také pro velmi dobré výsledky české ekonomiky se ČR sama začíná podílet na technické spolupráci.

V období let 2001 - 2006 poskytovala ČR dobrovolné příspěvky na projekty krátkodobého charakteru, které MOP předložila české straně ke schválení. ČR prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí projekty schválilo a realizovalo. Jednalo se o projekty v Srbsku v Bělehradě - Sociálně odpovědná restrukturalizace prostřednictvím sociálního dialogu a sociálních financí - implementace politických doporučení v případě železnic, Zohlednění sociálních aspektů v procesu privatizace, Zlepšení institucionálního rámce tripartitního sociálního dialogu a projekt Podpora

¹⁰² zákon č. 4/1993 Sb Ústavní zákon České národní rady o opatřeních souvisejících se zánikem České a Slovenské Federativní Republiky

sociálního dialogu v Sarajevu, Bosna a Hercegovina, s celkovým rozpočtem cca 6 mil.Kč¹⁰³.

Dalším krokem a prohloubením spolupráce v technické oblasti je podepsání dohody o partnerství mezi ČR a MOP. Za ČR 11.6.2007 ministr Nečas podepsal Dohodu o partnerství při rozvojové spolupráci mezi MOP a ČR. Cílem Dohody je prostřednictvím dobrovolných finančních příspěvků ČR do rozpočtu MOP přispět k naplňování cílů MOP pro toto tisíciletí, a to podporou rozvojových projektů a aktivit MOP v oblasti sociální spravedlnosti a hospodářského rozvoje, včetně problematiky přechodu k tržnímu hospodářství. Dle této dohody bude ČR pravidelně přispívat do fondu k tomu zřízenému, spravovaného MOP, z kterého budou hrazeny projekty schválené Ministerstvem práce a sociálních věcí.

ČR se uzavřením této dohody stala prvním postkomunistickým státem středoevropského regionu, který se k zapojil to do tohoto druhu spolupráce. Ačkoli částky indikované pro tento typ spolupráce nedosahují v současné době výše příspěvků západoevropských zemí, tak pozice ČR v rámci skupiny vyspělých zemí poskytujících rozvojovou pomoc bude významně posílena již samotnou existencí takové dohody¹⁰⁴.

4.5. Seznam úmluv MOP ratifikovaných Českou republikou

(předmětové dělení)¹⁰⁵

číslo úmluvy	název, rok přijetí	Datum ratifikace ČSR/ČSSR/ČSFR/ČR	publikace ve Sbírce zákonů
Základní práva a svobody			
11	Svoboda sdružování (zemědělství)	31. 8. 1923	98/1924
29	Nucená práce, 1930	30. 10. 1957	506/1990
87	Svoboda sdružování a ochrana práva organizovat se, 1948	21. 1. 1964	489/1990
98	Právo organizovat se a kolektivně	21. 1. 1964	470/1990

¹⁰³ <http://www.mpsv.cz/cs/4408>

¹⁰⁴ <http://www.mpsv.cz/cs/4408>

¹⁰⁵ Českomoravské odborové svazy [online], [cit.2008-01-15], Dostupné na WWW:
<http://www.cmos.cz/mezinarodni/mop>

	vyjednávat, 1949		
100	Rovnost v odměňování, 1951	30. 10. 1957	450/1990
105	Odstranění nucené práce, 1957	6. 8. 1996	231/1998
111	Diskriminace (zaměstnání a povolání), 1958	21. 1. 1964	465/1990
135	Zástupci pracovníků, 1971	9. 10. 2000	108/2001 Sb.m.s.
144	Tripartitní konzultace (mezinárodní pracovní standardy), 1976	9. 10. 2000	109/2001 Sb.m.s.
182	Nejhorší formy dětské práce, 1999	19. 6. 2001	90/2002 Sb.m.s.

Zaměstnávání

5	Minimální věk (průmysl), 1919	24. 8. 1921	82/1922
10	Minimální věk (zemědělství), 1921	31. 8. 1923	98/1924
45	Práce pod zemí (ženy), 1935	12. 6. 1950	441/1990
88	Služby zaměstnanosti, 1948	12. 6. 1950	17/1991
122	Politika zaměstnanosti, 1964	15. 7. 1975	490/1990
123	Minimální věk (práce v podzemí), 1965	7. 6. 1968	507/1990
142	Rozvoj lidských zdrojů, 1975	6. 3. 1979	141/1980
159	Pracovní rehabilitace a zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 1983	21. 2. 1985	72/1985
181	Soukromé agentury práce, 1997	9. 10. 2000	38/2003 Sb.m.s.

Pracovní podmínky

Mzdy

26	Mechanismus stanovení minimálních mezd, 1928	12. 6. 1950	439/1990
----	--	-------------	----------

95	Ochrana mzdy, 1949	11. 1. 1990	411/1991
	Mechanismus stanovení		
99	minimálních mezd (zemědělství), 1951	21. 1. 1964	470/1990

Pracovní doba a noční práce

1	Pracovní doba (průmysl), 1919	24. 8. 1921	80/1922
14	Odpočinek v týdnu (průmysl), 1921	31. 8. 1923	98/1924
43	Sklárny na ploché sklo, 1934	19. 9. 1938	353/1938
49	Zkrácení pracovní doby (sklárny na láhve), 1935	19. 9. 1938	354/1938
90	Noční práce mladistvých (průmysl) (revidovaná), 1948	12. 6. 1950	460/1990
132	Placená dovolená (revidovaná), 1970	23. 8. 1996	229/1998
140	Placené studijní volno, 1974	24. 5. 1976	491/1990
171	Noční práce, 1990	6. 8. 1996	230/1998

Bezpečnost práce a ochrana zdraví

13	Běloba olovnatá (malířství), 1921	31. 8. 1923	74/1924
27	Označování váhy (břemena dopravovaná loďmi), 1929	26. 3. 1934	194/1934
77	Lékařské prohlídky mladistvých (průmysl), 1946	23. 4. 1980	23/1981
78	Lékařské prohlídky mladistvých (nepřemyslová zaměstnání), 1946	23. 4. 1980	24/1981
115	Ochrana proti záření, 1960	21. 1. 1964	465/1990
120	Hygiena (obchod a kanceláře), 1964	11. 1. 1990	403/1991
124	Lékařské prohlídky mladistvých (práce v podzemí), 1965	23. 4. 1980	25/1981

136	Benzen, 1971	23. 4. 1980	26/1981
139	Rakovina z povolání, 1974	11. 1. 1990	408/1991
148	Pracovní prostředí (znečištění ovzduší, hluk a vibrace), 1977	11. 1. 1990	444/1991
155	Bezpečnost práce a ochrana zdraví, 1981	2. 12. 1988	20/1989
161	Služby pracovního lékařství (závodní zdravotní služby), 1985	25. 2. 1988	145/1988
167	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci ve stavebnictví, 1988	11. 1. 1990	433/1991
176	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v dolech, 1995	9. 10. 2000	111/2001 Sb.m.s.

Sociální zabezpečení

12	Odškodnění pracovních úrazů (zemědělství), 1921	12. 6. 1950	437/1990
17	Odškodnění pracovníků (úrazy), 1925	12. 6. 1950	437/1990
18	Odškodnění pracovníků (nemoci z povolání), 1925	19. 9. 1932	196/1932
19	Rovnost zacházení (odškodnění úrazů), 1925	8. 2. 1927	34/1928
37	Invalidní pojištění (průmysl atd.), 1933	1. 7. 1949	469/1990
38	Invalidní pojištění (zemědělství), 1933	1. 7. 1949	469/1990
39	Pojištění pozůstalých (průmysl, atd.), 1933	1. 7. 1949	469/1990
42	Odškodnění pracovníků (nemoci z povolání) (revidovaná), 1934	1. 7. 1949	438/1990
102	Sociální zabezpečení (minimální standardy), 1952	11. 1. 1990	461/1991

128	Invalidní, starobní a pozůstalostní dávky, 1967	11. 1. 1990	416/1991
130	Zdravotní péče a dávky v nemoci, 1969	27. 5. 1971	537/1990
Ostatní			
21	Inspekce emigrantů, 1926	25. 5. 1928	181/1928
80	Revise závěrečných článků, 1946		
108	Průkazy totožnosti námořníků, 1958	6. 8. 1996	232/1998
116	Revise závěrečných článků, 1961		
150	Správa práce, 1978	9. 10. 2000	110/2001 Sb.m.s.
160	Pracovní statistiky, 1985	25. 2. 1988	144/1988
163	Sociální péče o námořníky, 1987	11. 1. 1990	432/1991
164	Ochrana zdraví a zdravotní péče, 1987	11. 1. 1990	445/1991

5. Normotvorný vliv MOP na vnitrostátní úpravu ČR

MOP ovlivňuje obsah právního řádu ČR přímo, úmluvy MOP se na základě ratifikace stávají součástí právního řádu ČR, a nepřímo, i neratifikované úmluvy a doporučení, závěry Výboru expertů ovlivňují obsah a formulaci národních předpisů.

Mezi právní odvětví nejvíce ovlivněná patří zejména právo pracovní, právo sociálního zabezpečení, lidská práva v podobě sdružovací svobody a zákazu diskriminace. Nový zákoník práce¹⁰⁶ reflektuje ustanovení úmluv MOP, kterými je ČR vázána a nad rámec mezinárodně právních závazků mnohá ustanovení jsou v souladu s doporučeními a úmluvami, které Česká republika neratifikovala. Z úmluv přijatých MKP jich Česká republika dosud ratifikovala 68.

¹⁰⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

5.1. Ratifikace mezinárodních smluv

Ústava ČR jasně formuluje vázanost České republiky jejími mezinárodněprávními závazky obecně a mezinárodním smlouvám odsouhlaseným Parlamentem k ratifikaci dává sílu zákona s jasným aplikačním pravidlem přednosti MS v případě rozporu mezi takovou MS a zákonem. Tímto způsobem úmluvy MOP ovlivňují náš právní řád přímo. Pravidla v nich jsou přímo aplikovatelná, a pokud je tu rozpor mezi takovou úmluvou MOP a českým zákonem, tak úmluva má přednost.

Při ratifikování MS obecně může stát postupovat dvojitým způsobem. Za prvé může MS ratifikovat, aniž by vnitrostátní právní úprava byla přizpůsobena takovým novým regulím a následně po přijetí přizpůsobuje národní právní řád tak, aby byl kompatibilní a nevznikaly problémy z rozporů úpravy národních zákonů a MS. Za druhé může zvolit postup opačný, nejdříve přizpůsobit národní právo plánovaným mezinárodněprávním závazkům a po splnění podmínek slučitelnosti ratifikuje MS, jejíž pravidla jsou konformní s vnitrostátní úpravou. Česká republika postupuje druhým způsobem.

Pro schvalování MS vydala vláda směrnici, kterou ještě detailněji prování interní instrukce a ta zavádí pravidlo neratifikování MS, jejichž provedení není zcela zajištěno. V tomto směru probíhá spolupráce Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva spravedlnosti. Daný postup značně prodlužuje termín přijetí MS, neboť obsah MS mnohdy zasahuje do více norem, každá se musí novelizovat, projít legislativním procesem, ale zejména se před tím na ní musí shodnout tripartita.

Jako příklad bych uvedla schvalování Úmluvy č. 138 o minimálním věku z roku 1973, kterou ČR ratifikovala v dubnu minulého roku (26.4.2007) jako úplně poslední ze všech států EU. V tomto případě šlo o úpravu práce dětí před 15 rokem věku. Z období před rokem 1989 u nás stále platila ustanovení takovou práci v určitých případech (práce v rámci učňovských oborů) povolující. Úprava vnitrostátních norem vedla k prodlužování ratifikace, až se Česká republika stala poslední členskou zemí EU, která tak učinila.

5.2. Přímé a nepřímé ovlivnění normotvorby v ČR

Právní předpisy ČR jsou ovlivňovány normotvorbou MOP dvojitým způsobem, jedním z nich je povinnost ČR dostát svým mezinárodně právním závazkům

plynoucím z přijatých úmluv MOP a druhým je přizpůsobování vnitrostátní úpravy pravidlům obsaženým v doporučení a neratifikovaných úmluvách.

Jako příklad aplikovaných doporučení bych zmínila doporučení č. 94 a č. 129, které upravují oprávnění odborových organizací u zaměstnavatele a také doporučení č. 178 týkající se minimální kompenzace negativních vlivů noční práce ve výši min.10%.

Zákoník práce¹⁰⁷ odráží pravidla a standardy 47 úmluv MOP¹⁰⁸, zejména pak byl ovlivněn úmluvou č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat, i když například znění §24 je v rozporu s touto úmluvou. Zněním §23 je vytvářen předpoklad pro ratifikaci Úmluvy č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání (možnost uzavření kolektivní skupinové smlouvy v rámci např. koncernů). §50 upravující výpověď je v souladu s Úmluvou č. 158 o ukončení zaměstnání. Pracovní volno s náhradou mzdy se navrhuje poskytnout v případech v souvislosti s výkonem činností zástupců zaměstnanců [Úmluva MOP č. 135 o ochraně zástupců pracovníků v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty (č. 108/2001 Sb. m. s.)] a k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu nejméně 5 pracovních dní v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody [Úmluva MOP č. 140 o placeném studijním volnu (č. 491/1990 Sb.)].

V právu sociálního zabezpečení můžeme rozlišovat 2 oblasti. Jednou jsou standardy zabezpečení samotné v druhá oblast pokrývá věci technického charakteru jako koordinační nástroje a uplatňování principu stejného zacházení a nediskriminace. Oblast koordinačních nástrojů a zacházení s cizími zaměstnanci upravují Úmluvy č. 188 o rovnosti v zacházení (sociální zabezpečení) a č. 157 o zachování práv na sociální zabezpečení. ČR ani jednu neratifikovala, ale národní právní předpisy odpovídají pravidlům v úmluvách obsažených. Z oblasti prvé bych zmínila zákon úrazového pojištění zaměstnanců, který je v souladu s následujícími Úmluvami MOP, je to úmluva č. 19 o rovnocenném nakládání s cizími a domácími zaměstnanci ve věci odškodnění pracovních úrazů (vyhlášená pod č. 34/1928 Sb.), úmluva č. 12 o odškodňování pracovních úrazů v zemědělství (vyhlášená sdělením FMZV č. 437/1990 Sb.), úmluva č. 17 o odškodňování pracovních úrazů (vyhlášená

¹⁰⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

¹⁰⁸ Jakubka, J., Zákoník práce s komentářem, str.1020-1023

sdělením FMZV č. 437/1990 Sb.), úmluva č. 42 o odškodnění nemocí z povolání (revidovaná) (vyhlášená sdělením FMZV č. 438/1990 Sb.) a úmluva č. 102 o sociálním zabezpečení (minimální norma), vyhlášená sdělením FMZV č. 461/1991 Sb.¹⁰⁹.

Úmluvy, které řeší otázku základních lidských práv v oblasti práce a sociálního zabezpečení jsou Úmluva o svobodě sdružování a práva odborově se organizovat č.87, Úmluva o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat č. 98, Úmluva o nucené práci č. 29, Úmluva o odstranění nucené práce č. 105, Úmluva o rovnosti v odměňování č. 100 a Úmluva o diskriminaci (zaměstnání a povolání) č. 111.

Zastavila bych se u již zmíněné Úmluvy 87, a to v souvislosti s rozhodnutím Ústavního soudu ze dne 5.října 2006¹¹⁰. Skupina poslanců podala návrh na zrušení ustanovení § 17 odst. 1 část věty , která zní „*jestliže s ní souhlasí nejméně polovina zaměstnanců, jichž se má tato smlouva týkat.*“, § 17 odst. 2 část věty , která zní „*jestliže s ní souhlasí nejméně polovina zaměstnanců, jichž se má kolektivní smlouva vyššího stupně týkat.*“, § 17 odst. 4 písm. c) a § 17 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb. , o kolektivním vyjednávání. Dle navrhovatelů napadená ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání jsou v rozporu mimo jiných s Úmluvou MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat a Úmluvou MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat (vyhlášena pod č. 470/1990 Sb.), které jsou také součástí právního řádu České republiky. Podle navrhovatele tyto úmluvy sice výslovně právo na stávku nezmiňují, avšak toto právo vyplývá ze svobody sdružování. Napadená právní úprava je podle navrhovatele v rozporu i se stanovisky MÚP. Podle rozhodovací praxe orgánů MÚP, Výboru pro svobodu sdružování a Výboru expertů, je požadavek rozhodnutí „nadpoloviční většiny“ všech pracovníků, kterých se vyhlášení stávky týká, nepřiměřený a mohl by nepřiměřeně bránit možnosti vykonání stávky, především ve velkých podnicích. Požadavek na obstarání absolutní většiny může proto zahrnovat riziko vážného omezení práva stávku. Návrh byl ÚS zamítnut s tím, že daná ustanovení neodporují dikci Úmluvy a že soud nebude přihlížet k praxi zavedené orgány MÚP. S tímto rozhodnutím ÚS nesouhlasím, neboť jedním z nástrojů flexibility jednání MO a flexibility ustanovení MS je aplikační a výkladová praxe orgánů, které právě s danou problematikou jednají. Praxe Výboru expertů je obecně uznávána.

¹⁰⁹ Systém ASPI - Důvodová zpráva k návrhu zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců

¹¹⁰ Pl. ÚS 61/04, náleží 16/2007 Sb..

Další sférou ovlivněnou normotvorbou MOP je úprava prevence diskriminace. V současné době probíhá opětovné schvalování vládního návrhu zákona, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), sněmovní tisk č. 253.¹¹¹ Tento zákon je povinnou implementací směrnice Komise ES, ale také aplikuje Úmluvu MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb.). Úmluva zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů, národnostního nebo sociálního původu v zaměstnání nebo povolání, což zahrnuje také přístup k odbornému výcviku, k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky v zaměstnání a povolání. Dále Úmluvu č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 450/1990 Sb.), jež upravuje zásady stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.

6. MOP v 21. století

MOP a její činnost se přizpůsobuje potřebám doby. Za dobu její existence se podmínky pracujících rapidně změnily, změnily se výzvy a rizika, kterým je třeba čelit, aby bylo dosaženo cílů, které si MOP vytkla. S globalizací se mnohé problematiky stávají provázané a vzájemně podmíněné. Ekologické hrozby spolu nesou i hrozbu sociální, až existenční. To je důvod, proč mezi priority nového tisíciletí MOP patří otázky dostupnosti vody, šíření nemocí, viru HIV především a samozřejmě prohlubování, rozšiřování a zlepšování pracovních standardů.

6.1. Deklarace základních principů a práv v zaměstnání

Deklarace MOP o základních principech a právech v práci, přijatá na 86. Mezinárodní konferenci práce v r. 1998¹¹², závazně vyhláší soubor osmi nejdůležitějších úmluv ze čtyř základních oblastí jako Základní pracovní standardy:

svoboda sdružování a uznávání práva na kolektivní vyjednávání

¹¹¹ Důvodová zpráva k návrhu zákona, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), str.2.

¹¹² Deklarace MOP o základních principech a právech v práci,
<<http://www.ilo.org/ilolex/english/decl.htm>>

Úmluva č. 87 z r. 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se zakládá pro všechny zaměstnance a zaměstnavatele právo bez předchozího schválení ustavovat organizace podle vlastní volby, stát se členy takových organizací, a to za jediné podmínky, že se podřídí stanovám těchto organizací, právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program; stanovuje řadu záruk pro svobodné fungování těchto organizací bez zásahů ze strany veřejných orgánů;

Úmluva č. 98 z r. 1949 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat poskytuje všem zaměstnancům a zaměstnavatelům přiměřenou ochranu proti všem projevům diskriminace směřujícím k ohrožení svobody při ustavování, činnosti nebo správě svých organizací jakož i náležitou ochranu proti jakémukoli zasahování jedněch do záležitostí druhých; za projev diskriminace je považováno vázat zaměstnání na podmínku, že se pracovník nestane členem odborové organizace, nebo že zruší svoje členství v odborové organizaci jakož i propuštění nebo jiné poškození pracovníka pro jeho členství v odborech nebo pro jeho účast na odborové činnosti; za zasahování se pokládají zejména opatření směřující k vytvoření organizací pracovníků ovládaných zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů nebo k podporování organizací pracovníků finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídít tyto organizace kontrole zaměstnavatelů nebo organizacím zaměstnavatelů; úmluva se nevztahuje na ozbrojené síly a nezabývá se postavením veřejných zaměstnanců pracujících ve státní správě;

odstranění všech forem nucené práce

Úmluva č. 29 z r. 1930 o nucené práci vyžaduje odstranění nucené a povinné práce, ve všech jejích formách, čímž se míní každá práce nebo služba vymáhaná pod pohrůžkou jakéhokoli trestu a ke které se pracovník nenabídl dobrovolně; jsou připuštěny určité výjimky, jako např. vojenská služba, práce v důsledku soudního rozhodnutí pod kontrolou veřejného úřadu, práce v případech mimořádných událostí jako je válka, požár, zemětřesení atd.;

Úmluva č. 105 z r. 1957 o odstranění nucené práce

zakazuje používání jakýchkoliv forem nucené nebo povinné práce jako prostředku politického donucování nebo politické výchovy nebo trestu za vyjadřování politických nebo ideologických názorů;

zakazuje metody mobilizace a používání pracovních sil pro účely hospodářského rozvoje, jako prostředku pracovní kázně, trestu za účast na stávce nebo prostředku rasové, sociální, národnostní nebo náboženské diskriminace;

účinný zákaz dětské práce

Úmluva č. 138 z r. 1973 o minimálním věku

usiluje o odstranění dětské práce; stanovuje, že minimální věk pro přístup do zaměstnání nesmí být nižší než je věk ukončení povinné školní docházky a v žádném případě než je věk 15 let;

Úmluva č. 182 z r. 1999 o nejhorších formách dětské práce zakazuje dětskou práci a vyžaduje okamžitá a účinná opatření k odstranění všech jejích nejhorších forem; nejhoršími formami dětské práce je zejména otroctví a podobné praxe, vynucený odvod pro použití v ozbrojeném konfliktu, použití v prostituci a pornografii jakož i v jakékoliv zakázané činnosti, právě tak jako práce které škodí zdraví, bezpečí a morálce dětí;

odstranění diskriminace ve vztahu k zaměstnání a povolání

Úmluva č. 100 z r. 1951 o rovnosti v odměňování vyžaduje stejnou odměnu pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty; stejnou odměnou se rozumí řádná, základní nebo minimální mzda nebo plat a jakékoliv vedlejší příjmy vyplácené zaměstnavatelem a plynoucí z pracovníkova zaměstnání stanovené vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd nebo kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky;

Úmluva č. 111 z r. 1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání požaduje odstranění diskriminace v přístupu k zaměstnání a povolání, odbornému výcviku a podmínkám zaměstnání; diskriminací je jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání;

diskriminací není rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání;

Současně deklarace stanovuje, že všichni členové, i když neratifikovali dané úmluvy, mají povinnosti vyplývající ze samotného faktu členství v organizaci, podle nichž musí respektovat, propagovat a realizovat, v dobré víře a v souladu s Ústavou MOP, principy týkající se základních práv, která jsou obsažena v daných úmluvách.

6.2. Follow – up reports

Follow-up reports je systém každoročního zpracování souborné zprávy, navazující na Deklaraci základních principů a práv v zaměstnání. Každý rok se zpráva soustředí na jedno ze čtyř hlavních okruhů zájmu MOP, a tak v čtyřletých opakujících se cyklech poskytují přehled o daných problematikách všude ve světě, vývoji v tomto směru a akcích, které se pořádají pro dosažení vytčených cílů. Minulý rok (2007) došel 2. cyklus zpráv navazujících na zmíněnou deklaraci. Jsou to zprávy Sociální spravedlnost – 2004, Aliance proti nucené práci – 2005, Konec dětské práce na dosah – 2006 a Rovnost v práci – výzva k řešení – 2007. Uzavření dvou cyklů dává možnost srovnání, zhodnocení vývoje a úspěchů dosažených v dané oblasti. Srovnání situace v horizontu 4 let, poskytuje dostatečný prostor pro realizaci vytyčených priorit, či alespoň k nastartování trendů ke zlepšení situace v dané oblasti.

6.3. Současné aktivity MOP – Miléniová deklarace¹¹³

Rozvojové cíle tisíciletí (Millenium Development Goals) jsou programem snížení chudoby, který byl sestaven ze závazků přijatých na mezinárodních konferencích a summitech během devadesátých let. Na Summitu tisíciletí v září 2000 v New Yorku přijalo celkem 191 států tzv. Miléniovou deklaraci, která vytyčuje konkrétní cíle v oblasti rozvoje a odstraňování chudoby, obsahuje soubor osmi rozvojových cílů, které by měly být splněny do roku 2015, přičemž

¹¹³ *Miléniová deklarace, oficiální stránky MOP [on-line],*
<<http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/index.htm>>

za výchozí je považován rok 1990. Prvních sedm cílů je zaměřeno na zlepšení situace v nejhudších zemích světa, poslední osmý cíl se týká i vyspělých států, které by měly usilovat o vybudování globálního partnerství v oblasti rozvojové spolupráce.

Rozvojové cíle tisíciletí:

1. Odstranit extrémní chudobu a hlad. Úkol do roku 2015: snížit na polovinu počet lidí, kteří žijí z méně než 1 USD na den a trpí hladem. Asi 1,2 miliardy lidí je nuceno žít s denním příjmem nižším než jeden americký dolar. Téměř 800 milionů lidí nemá dostatek jídla, aby mohli vést normální, zdravý a aktivní život. Díky chronickému

nedostatku příležitostí jsou tyto lidé odsouzeni žít v neustálé nejistotě, sužování hladem, nemocemi, negramotností, nezaměstnaností a beznadějí. Často jim chybí přístup k potravinám a nezávadné pitné vodě, hygieně, vzdělání, zdravotní péči a moderním službám.

2. Dosáhnout základního vzdělání pro všechny. Úkol do roku 2015: Zajistit, aby všichni chlapci a všechny dívky dokončili základní vzdělání. Téměř 113 milionů dětí dosud nenavštěvuje základní školy. Více než 850 milionů lidí na celém světě neumí číst a psát.

3. Prosazovat rovnost pohlaví a dát více příležitostí ženám. Úkoly do roku 2005 a 2015: Odstranit nerovnosti mezi pohlavími v základním a středním školství do roku 2005 a na všech úrovních do roku 2015. V mnoha zemích nemají ženy stejný přístup ke vzdělání jako muži, dalším problémem je nerovné postavení mužů a žen na trhu práce a nerovné zastoupení mužů a žen v rozhodovacích procesech. Dvě třetiny negramotných osob na světě jsou ženy a podíl žen mezi nezaměstnanými je oproti mužům dvojnásobný.

4. Snížení dětské úmrtnosti. Úkol do roku 2015: Snížit úmrtnost dětí do pěti let o dvě třetiny. Každoročně umírá asi 11 milionů dětí mladších pěti let z příčin, jimž je možné zabránit.

5. Zlepšení zdraví matek. Úkol do roku 2015: Snížit podíl porodní úmrtnosti matek o tři čtvrtiny. V rozvojových zemích je riziko úmrtí při porodu jedna ku 48, situace se však zlepšuje.

6. Zamezit šíření HIV/AIDS, malárie a tuberkulózy. Cíl do roku 2015: Zastavit a zvrátit šíření HIV/AIDS, malárie a dalších chorob. Asi 40 milionů lidí žije s HIV/AIDS. Kolem 120 milionů párů nemá přístup k antikoncepci, i když by ji chtělo užívat.

7. Zajistit trvalou udržitelnost pro životní prostředí. Úkoly do roku 2015 a 2020: Integrovat principy trvale udržitelného rozvoje do státních politik a zabránit ztrátám přírodního bohatství. Do roku 2015 snížit počet lidí bez přístupu k pitné vodě na polovinu. Do roku 2020 dosáhnout výrazného zvýšení kvality života minimálně 100 milionů obyvatel příměstských chudinských čtvrtí. Více než miliarda lidí postrádá přístup k nezávadné čisté vodě. Zhruba 2,4 miliardy lidí nemají přístup k základní hygieně.

8. Posilování světového partnerství pro rozvoj. Úkoly do roku 2015: Zejména vyspělé země jsou vyzývány ke splnění následujících úkolů: zpřístupnění trhů: zajistit volný přístup na své trhy pro zboží vyprodukované v chudých zemích, přijmout politiku bezcelního a beztarifního přístupu na své trhy pro veškeré zboží z nejzaostalejších zemí. Odpouštění dluhů: zavést do praxe Program snižování tíživosti dluhů těžce zadluženým chudým zemím a odhodlat se ke zrušení oficiálních dluhů těžce zadlužených chudých států, pokud tyto země prokáží své hmatatelné úsilí o snížení chudoby, být štedřejší v poskytování rozvojové pomoci zemím, které své prostředky používají na snižování chudoby.

Závěr

Činnost, kterou se MOP zabývá, nebude asi nikdy hotova. Pochybuji, že nastane moment, kdy představitelé tripartity v širokém mezinárodním zastoupení řeknou, že účel, pro který byla MOP založena je splněn a organizace se může s klidným svědomím rozpustit. To nikdy nenastane, oblasti, kde neplatí žádné minimální ochranné pracovní opatření je mnoho, a i když se někde uplatňují minimální standardy, tak to ponechává široký prostor pro zlepšování a zvyšování pracovních podmínek.

S ohledem na stále větší provázanost světové ekonomiky a závislost jednoho státu na ekonomice druhého státu bude růst i zájem na zajištění takové ekonomiky právě

skrze sociální smír. Země, které jsou dneska z pohledu mezinárodního obchodu ekonomikami jednosměrnými, spějí do bodu, kdy budou muset zásadně změnit svou politiku zaměstnanosti, zavést sociální a životní standardy, nebo se celý systém zhrouť (např. Čína) a tím zásadně poškodí ekonomické fungování zemí závislých. Jsem si jistá, že takováto hrozba bude stále reálnější (vzhledem k stále rostoucímu objemu vývozu, objemu devizových rezerv a zadluženosti států, které z Číny dovážejí) a postupně donutí světové mocnosti nezavírat oči před nedodržením základních lidských, sociálních a pracovních práv v takovýchto zemích. Toto je určitě jedna z oblastí, kam se v následujících dekádách bude ubírat aktivita MOP.

Další okruh zájmu, který je na popředí již teď, jsou nucené práce a obchod s lidmi a v té krutější formě obchod s dětmi. Je to oblast, která krom pracovní problematiky souvisí i s problematikou trestní a především s problematikou ochrany práv dětí na národní a mezinárodní úrovni. Ač se nám tato problematika může zdát vzdálená (a do určité míry rozhodně situace není katastrofální jako v rozvojových zemích), tak i země EU včetně České republiky patří k zemím, kde se tento problém vyskytuje a je zapotřebí ho řešit v té nejširší mezinárodní spolupráci.

Jak jsem již zmínila v úvodu a rozvedla v kapitole o Miléniové deklaraci, problém nedostatku pitné vody a epidemií infekčních nemocí bude v budoucnu stoupat na důležitosti, a to především v oblastech, které jsou již teď z hlediska bezpečnosti značně rizikové. Problematika dostatku vody na Blízkém východě, kde k ozbrojeným konfliktům ani nepotřebují takovou věc, jako spor o vodní zdroje a Afrika, ale i Asie budou lokality, kam se soustředí mezinárodní úsilí o řešení takového problému a MOP bude v tomto procesu hrát významnou roli. To samé epidemie malárie a rychlé šíření viru HIV v jihovýchodní Asii a Africe, i tento problém, v dnešní době do jisté míry přehlížený, v budoucnu nabere na intenzitě a MOP s ostatními mezinárodními organizacemi (OSN, WHO) ho bude intenzivně řešit.

Hlavní myšlenka, s kterou byla MOP založena: „Trvalý mír je podmíněn smírem sociálním“, tj. zabezpečením základních předpokladů existence každého jedince a společnosti jako celku, nejen, že je tato myšlenka stále aktuální, ale nabírá na významu a širších souvislostech, které jsou v dnešní době se sociálním smírem spojeny, a v budoucnu zabezpečení základních životních podmínek všech lidí na světě bude nezbytností pro přežití zbytku světa.

Seznam použité literatury

1. Čepelka, Č., Šturma, P., Mezinárodní právo veřejné, Praha, Eurolex Bohemia, I. Vydání, 2003, ISBN 80-86432-57-2
2. Bělina, M. a kol., Pracovní právo, 3. vydání, Praha, H.C.Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-672-5
3. Galvas, M. a kol. Pracovní právo, II. aktualizované vydání, Brno, Doplněk, 2004, ISBN 80-7239-173-9
4. Töster, P. a kol.: Právo sociálního zabezpečení, 4.přepracované a doplněné vydání, Praha, C.H.Beck, 2008, ISBN 978-80-7400-032-4
5. Jakubka, J., Hloušková, P., Schmied, Z., Šubertová, Z., Tomandlová, L., Trylč, L., Zákoník práce s komentářem, Jihlava, 2007, Anag, 1. vydání, ISBN 978-80-7263-370-8
6. Jakubka, J., Zákoník práce 2007 s výkladem, Praha, 2007, Grada, ISBN 978-80-2472041-
7. Malenovský, J., Mezinárodní právo veřejné a poměr k jiným právním systémům zvláště k právu českému, 5.vydání, Brno 2008, Doplněk, ISBN 978-80-7239-218-6
8. Malenovský, J., Mezinárodní právo veřejné obecná část, 3. opravené a doplněné vydání, Brno, 2002, Doplněk, ISBN 80-7239-109-7
9. Potočný, M., Šibajevová, E.A., Právo mezinárodních organizací, 1. vydání, Panorama, 1984, ident.č. 02/25 11-011-84
10. Klabbers, Jan, An Introduction to International Institutional Law, 2.vydání, Cambridge UK, Cambridge University Press, 2004, ISBN 0 521-52093-2
11. Potočný, M., Ondřej J., Vybrané dokumenty ke studiu mezinárodních organizací, 2. vydání, Praha, Karolinum, 1998, ISBN 80-7184-679-1
12. Baňouch, H., Fedorko, M., Mezinárodní organizace, 1. vydání, Brno, Masarykova univerzita Brno – Mezinárodní politologický ústav, 2000, ISBN 80-210-2474-7
13. Potočný, M., Ondřej J., Obecné mezinárodní právo v dokumentech, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, ISBN 80-7179-814-2
14. Potočný, M., Mezinárodní organizace, 2.vydání, Praha, Svoboda, 1980, ISBN 73 1505-21-85

15. Harna, J., Fišer, R., Dějiny českých zemí, Praha, Fortuna, 1998, ISBN 80-7168-521-6
16. Malý, K. a kol., Dějiny českého a československého práva do roku 1945, Praha, Linde, 1997, ISBN 80-7201-045-X
17. International Labour Office, The ILO at a glance, Ženeva, ILO publishing, 2007, ISBN 978-92-2-118961-9
18. Pichová, I., Mezinárodní organizace práce – její současné problémy a perspektivy, Časopis pro právní vědu a praxi, číslo 2, 1996, zdroj ASPI: Č – LIT10878CZ

Internetové zdroje:

19. *Ústava Mezinárodní organizace práce, oficiální stránky MOP* [on-line], [cit.2008-03-15], Dostupné z WWW: [<http://www.ilo.org/ilolex/english/const.htm>](http://www.ilo.org/ilolex/english/const.htm) . Staženo 7.9.2007
20. *Deklarace MOP o základních principech a právech v práci, oficiální stránky MOP* [on-line], [cit.2008-03-15] Dostupné z WWW: [<http://www.ilo.org/ilolex/english/decl.htm>](http://www.ilo.org/ilolex/english/decl.htm) . Staženo 7.9.2007
21. *Filadelfská deklarace, oficiální stránky MOP* [on-line], [cit.2008-03-15] Dostupné z WWW: [<http://www.ilo.org/about_the_ILO/Constitution/english/index.htm>](http://www.ilo.org/about_the_ILO/Constitution/english/index.htm) . Staženo 7.9.2007
22. *Miléniová deklarace, oficiální stránky MOP* [on-line], [cit.2008-03-15] Dostupné z WWW: [<http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/index.htm>](http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/index.htm) . Staženo 7.9.2007
23. *Charta OSN, oficiální stránky OSN*, [on-line], [cit.2008-03-15] Dostupné z WWW: [<http://www.osn.cz/documenty/osn/charta.htm>](http://www.osn.cz/documenty/osn/charta.htm). Staženo 1.4.2007
24. *Oficiální stránky Ministerstva práce a sociálních věcí*, [on-line], [cit.2008-03-15] Dostupné z WWW: [<http://www.mpsv.cz>](http://www.mpsv.cz). Staženo 6. 12. 2007
25. *Oficiální stránky Českomoravských odborových svazů*, [on-line], [cit.2008-03-15] Dostupné z WWW: [<http://cmos.cz>](http://cmos.cz). Staženo 6.10.2007

26. Britské listy [on-line], Stanislav A. Hošek, Osobní vzpomínání, 15.2.2008, [cit.2008-03-17] Dostupné z WWW: <<http://www.blisty.cz/2008/2/15/art38972.html>>

Právní předpisy:

27. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
28. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti
29. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
30. Zákon č. 489/2990 Sb., Úmluva MOP č.87, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat
31. Zákon č. 489/1990 Sb.z. Úmluva MOP č.87, o svobodě sdružování a ochrana práva organizovat se, z roku 1948.
32. Zákon č.100/1960 Sb., Ústavní zákon ze dne 11. července 1960, Ústava Československé socialistické republiky
33. 120/1976 Sb. Vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 10. května 1976 o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech