

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Působení Mezinárodní organizace práce
v pracovním právu**

Diplomová práce

Martina Svobodová

Vedoucí diplomové práce:

Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Praha, duben 2009

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem v ní vyznačila všechny prameny, z nichž jsem čerpala, způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze dne 20. dubna 2009

Martina Svobodová

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji paní **Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc.**, jako vedoucí mé diplomové práce, za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování.

V Praze dne 20. dubna 2009

Martina Svobodová

Obsah

1. Úvod	3
2. Pronikání mezinárodního práva do vnitrostátních právních úprav.....	4
2.1. Vztah mezinárodního a vnitrostátního práva	4
2.2. Řešení problematiky mezinárodního a vnitrostátního práva v české ústavě	6
3. Mezinárodní organizace působící v sociální oblasti a jejich dokumenty.....	7
3.1. Organizace spojených národů	8
3.2. Rada Evropy.....	11
4. Mezinárodní organizace práce.....	15
4.1. Obecná charakteristika	15
4.2. Problematika vzniku a vývoje Mezinárodní organizace práce a funkcionářská elita.....	15
4.3. Poslání Mezinárodní organizace práce	211
4.4. Členství v Mezinárodní organizaci práce	222
4.5. Struktura a organizace Mezinárodní organizace práce	24
4.5.1. Organizační principy.....	24
4.5.2. Orgány Mezinárodní organizace práce	25
4.6. Formy činnosti Mezinárodní organizace práce.....	27
4.7. Úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce	29
4.8. Kontrola aplikací úmluv Mezinárodní organizace práce členskými státy	322
4.9. Úmluvy Mezinárodní organizace práce jako prameny práva	344
4.10. Obsahové otázky normotvorby Mezinárodní organizace práce.....	366
4.10.1. Obecný výklad	366
4.10.2. Deklarace Mezinárodní organizace práce o základních principech a právech v práci.....	377
4.10.3. Další sféry působnosti Mezinárodní organizace práce	400
4.11. Vztah České republiky a Mezinárodní organizace práce.....	411
4.11.1. Seznam úmluv Mezinárodní organizace práce ratifikovaných Českou republikou	422
4.11.2. Seznam úmluv Mezinárodní organizace práce vypovězených Českou republikou	466
4.11.3. Vypovězení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů	477

4.11.4. Úvahy nad úmluvami Mezinárodní organizace práce, které Česká republika prozatím neratifikovala	544
4.11.4.1. Úmluva Mezinárodní organizace práce o práci na moři (Maritime Labour Convention)	544
4.11.4.2. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 185 o identifikačních knížkách námořníků	555
5. Závěr	577

1. Úvod

Téma Mezinárodní organizace práce jsem zvolila z důvodu, že Mezinárodní organizace práce (dále také „MOP“) patří k největším a nejvýznamnějším organizacím přidruženým k Organizaci spojených národů (dále také „OSN“), která se již 90 let zabývá problematikou pracovních a sociálních vztahů na mezinárodní úrovni.

Úvodem mé diplomové práce bych ráda zpracovala obecně problematiku vztahu vnitrostátního a mezinárodního práva a řešení jejich vztahu v Ústavě ČR, tedy představila Mezinárodní organizaci práce z pohledu mezinárodního práva veřejného. Poté se budu věnovat otázce mezinárodních organizací, které působí v sociální oblasti a jejich dokumentům, především OSN a Radě Evropy. Po seznámení s obecnými základními otázkami bych plynule přešla na hlavní objekt mého zájmu, tedy MOP, a představila bych ji z hledisek důvodů vzniku a cílů, organizace a struktury. Z činnosti MOP se zaměřím na normotvornou funkci organizace a po obecné charakteristice a kontrolních mechanismech pro aplikování úmluv a doporučení se budu věnovat pohledu na současné otázky upravované MOP. Závěrem přinesu vztah České republiky k MOP a seznam ratifikovaných a vypovězených úmluv přijatých Českou republikou. Zaměřím se zejména na Úmluvu MOP č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, kterou Česká republika zamýšlí vypovědět.

MPO v průběhu celého svého působení, a to nejen v evropském právním prostoru, ale i na vícero kontinentech a v mnohých regionech světa, výrazným a trvalým způsobem ovlivnila svou činností kvalitativně poměry života multikulturních společností především v oblasti pracovních a sociálních vztahů, ale i ve sférách dodržování lidských práv a základních svobod.

Vznik a působení MOP byl rozhodným pokrokem, neboť se vytvořilo mezinárodní fórum, jenž se zabývalo otázkami práce a postavení lidí v pracovním procesu a souvisejícími sociálními otázkami.

2. Pronikání mezinárodního práva do vnitrostátních právních úprav

2.1. Vztah mezinárodního a vnitrostátního práva

Otázku poměru mezinárodního a vnitrostátního práva lze přeneseně chápat jako svéráznou kolektivní hru, jež probíhá na hřišti zvaném „právo“, ve které se utkávají dvě družstva. První družstvo je obsazeno tvůrci, adresáty a vědci práva vnitrostátního, druhé tvoří tvůrci, adresáti a vědci práva mezinárodního. Každá kolektivní hra předpokládá souhru (vzájemné vztahy a kontakty) uvnitř každého z družstev, ale i vzájemnou interakci obou družstev.¹

Na poměr mezinárodního a vnitrostátního práva lze nahlížet ze dvou úhlů, z monistického a dualistického. Monistický pohled vztah mezinárodního a vnitrostátního práva chápe jako jediný právní systém. Dualistické chápání na tento vztah nazírá jako na soužití dvou právních systémů. Výběr mezi těmito dvěma systémy souvisí ve značné míře s určením podstaty mezinárodního práva zvlášť a práva obecně, které se u jednotlivých učenců liší.

Teorii dualismu formuloval ve svém díle *Il diritto internazionale nel guidizi interni* italský pozitivista D. Anzilotti. Podle této teorie jsou oba právní systémy, tj. právo mezinárodní a vnitrostátní, označovány jako zcela rovnocenné, nezávislé a oddělené, které se pojmově vůbec neshledávají. Rozdíly mezi oběma právními sférami jsou natolik výrazné, což vylučuje jejich jednotu. Jedná se podle nich o různé právní systémy opírající se o odlišné subjekty, prameny, orgány jurisdikční a sankční, jakož i o nestejnou povahu upravovaných společenských vztahů.² Stát jako subjekt mezinárodního práva je současně i tvůrcem vlastního vnitrostátního práva a vzhledem k této okolnosti je v jeho zájmu, aby obsah tohoto jím vytvářeného vnitrostátního práva byl v souladu se závazky, jež tento stát na sebe převzal z oblasti práva mezinárodního.

¹ Malenovský, J. Mezinárodní právo veřejné a poměr k jiným právním systémům, zvláště k právu českému. 5., podstatně upravené a doplněné vydání. Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2008, str. 407

² Malenovský, J. Mezinárodní právo veřejné a poměr k jiným právním systémům, zvláště k právu českému. 5., podstatně upravené a doplněné vydání. Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2008, str. 411

Pokud tak ale neučiní nebo opomine učinit, nejsou tím dotčeny jeho normy vnitrostátní, avšak pro dané nerespektování mezinárodněprávního závazku mu v důsledku toho také vzejde mezinárodní odpovědnost.³ Pokud je cílem mezinárodní normy nabýt účinnost ve vnitrostátním měřítku, musí dojít k recepci, tedy jejímu přijetí státem. Recepce může mít různou povahu. Pokud stát recipuje do svého vnitrostátního práva celé mezinárodní právo nebo jeho podstatnou část, jedná se o generální povahu. Případně může mít recepce speciální nebo individuální povahu.

Monistický pohled na vztah mezinárodního a vnitrostátního práva předpokládá harmonii celého právního řádu, která je zabezpečována pevnými pravidly vylučujícími konflikt mezi jeho prvky. Norma nižší právní síly, která by byla v rozporu s normou vyšší právní síly, je stížena neplatností. Záleží výlučně na stupni právní síly, nikoliv na okolnosti, zda jde o normu mezinárodního či vnitrostátního práva. Pro normy, které jsou charakterizovány stejným stupněm právní síly, se uplatňuje princip *lex posterior derogat priori*, tedy norma pozdější ruší normu dřívější.

Právní řád vnitřně strukturuje do souborů normy mezinárodního a vnitrostátního práva, přičemž jeden či druhý považují za prvotní. Tato klasifikace zakládá třídění monistických koncepcí do dvou odnoží, s primátem vnitrostátního práva a s primátem mezinárodního práva.

Teorie monismu s primátem vnitrostátního práva staví mezinárodní právo na roveň „vnějšího státního práva“. Stát utváří normy svého vnitřního práva i práva mezinárodního vždy svým jednostranným projevem vůle a určuje, které mezinárodně právní závazky na sebe převezme, a také sám určuje, jakým způsobem je bude provádět. Základem existence mezinárodněprávních závazků je tudíž vlastní ústava, která stanoví, které smlouvy pro sebe uzavře a jimiž se bude řídit v rovině mezinárodní.

Protipólem předchozího byla teorie monismu s primátem mezinárodního práva, která dosahuje jednoty systému práva tím, že podřizuje vnitrostátní právo cestou delegace pravomocí mezinárodnímu právu.

Mezinárodně právní úpravy pronikají do vnitrostátního práva a výrazně ovlivňují jeho obsah.

V období po II. světové válce se do popředí zájmu dostávají lidská práva a začíná být uplatňován nový přístup k řešení této problematiky. Jsou zakládány mezinárodní organizace, již existující mezinárodní organizace aktivizují svou činnost. Postupně

³ Čepelka, Č., Šturma, P. Mezinárodní právo veřejné. Praha: C.H. Beck, 2008, str. 193

dochází ke stále výraznějšímu zasahování mezinárodního práva do právních úprav vnitrostátních. Rozvíjejí se hospodářské vztahy mezi státy, zvyšuje se migrace obyvatel, kteří proudí z jednoho státu do druhého a s ní i související snaha o získání a udržení získaných nároků a rovněž snaha samotných pracovníků společně uplatňovat svá práva. Jsou přijímány mezinárodní právní normy, které si kladou za hlavní cíl zajištění lepších pracovních podmínek pracovníků a vyšší standard sociálních práv.

Pronikání mezinárodního práva do vnitrostátních právních úprav je tedy důsledkem nejen stále silnější migrace obyvatelstva mezi jednotlivými státy, ale také důsledkem úsilí upravovat základní lidská práva na širší než národní úrovni a tyto úpravy unifikovat a přizpůsobovat.⁴

2.2. Řešení problematiky mezinárodního a vnitrostátního práva v české ústavě

Poslední významná novela Ústavy ČR⁵, kterou přinesl ústavní zákon č. 395/2001 Sb. ze dne 18. listopadu 2001 mimo jiné zásadním způsobem mění postavení mezinárodních smluv v právním řádu ČR a vůbec řešení vztahu mezinárodního a vnitrostátního práva, možnost přenesení některých pravomocí z orgánů českého státu na mezinárodní organizaci nebo instituci a vymezení vztahu vlády a parlamentu při řešení otázek související s členstvím ČR v Evropské unii (dále také „EU“).

Euronovela⁶ doplnila především článek 1 o zcela nový odstavec, který stanoví, že „Česká republika dodržuje závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva.“ Toto ustanovení nepokrývá veškeré mezinárodní právo bez ohledu na jeho pramen, tedy závazky obyčejové, smluvní, ale i závazná rozhodnutí orgánů mezinárodní organizace. Zmíněné ustanovení má jen deklaratorní povahu, ústavní text již pouze opakuje nebo potvrzuje povinnost státu dodržovat závazky, které vyplývají z mezinárodního práva. Na druhé straně nelze upřít tomuto ústavnímu ustanovení právní účinky. Všechny závazky, které pro Českou republiku vyplývají z mezinárodního práva, jsou závazné i z ústavního titulu, to znamená, že musí být dodržovány jejími orgány. Všechny státní orgány musí postupovat v souladu s mezinárodními závazky ČR při výkonu svých

⁴ Bělina, M. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2007, s. 35-36

⁵ Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb.

⁶ Ústavní zákon č. 395/2001 Sb. zze dne 18.10. 2001, s účinností od 1.6. 2002

zákonodárných, výkonných a soudních funkcí, neboť jen tak může Česká republika dostát své mezinárodní a nyní i ústavní povinnosti.

Klíčovým ustanovením celé novely Ústavy ČR je bezesporu nový čl. 10, jež zcela nahrazuje dosavadní znění, a přetváří tak koncepci vztahu českého práva k mezinárodním smlouvám. Čl. 10 Ústavy stanoví: „Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“ Jedná se o novou generální recepční normu, kterou se do českého právního řádu inkorporují mezinárodní smlouvy obecně, nikoliv jen smlouvy o lidských právech a základních svobodách, jenž se počítali v desítkách. V souvislosti s tímto novým článkem budou přímo aplikovány všechny mezinárodní smlouvy, které splňují požadavky uvedené v novém čl. 10.

3. Mezinárodní organizace působící v sociální oblasti a jejich dokumenty

V této kapitole se budu věnovat obecně otázce mezinárodních organizací, které jsou významné v sociální oblasti. Pozornost bude zaměřena především na Organizaci spojených národů a Radu Evropy a jejich dokumenty v oblasti pracovních a sociálních vztahů. S ohledem na rozsah práce se problematikou legislativy EU nebudu zabývat.

3.1. Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále jen „OSN“) je největší politická mezinárodní mezivládní organizace, jejímž cílem je zejména udržovat mezinárodní mír a bezpečnost při zřeknutí se použití síly nebo její hrozby, rozvíjet přátelské vztahy mezi národy založené na zásadě rovnoprávnosti a sebeurčení národů, uskutečňovat hospodářskou, sociální, kulturní a humanitní mezinárodní spolupráci. Organizace má v současné době 182 členů.

Zakládající listina této politické mezinárodní organizace, Charta spojených národů, byla přijata 26. června 1945 na mezinárodní Konferenci Spojených národů o mezinárodním uspořádání v San Francisku padesáti zakládajícími státy. K původním členům se později přidalo i Polsko. Podmínkou pro vstup v platnost byla ratifikace Francie, Číny, SSSR, Velké Británie, USA a většiny ostatních signatárních států. Stalo se tak 24. října 1945.⁷ Obsáhlý dokument o 111 člancích vstoupil v platnost 24.10.1945, a to ve srovnání s rozsahem pouhých 26 článků Paktu Společnosti národů, jenž založil předchůdkyni dnešní OSN, byl velmi obsáhlý, přičemž si obě organizace v podstatě stanovily shodné cíle: především udržovat mezinárodní smír a rozvíjet mezinárodní vztahy, a to při zřeknutí se použití síly nebo její hrozby, využívání

⁷ http://cs.wikipedia.org/wiki/Charta_OSN

smírného řešení mezinárodních sporů a organizování společného vystoupení proti případnému agresoru.⁸

Z hlavních orgánů OSN má pro sociální oblast největší význam Hospodářská a sociální rada (dále jen „HSR“), jejímž předmětem působnosti jsou především otázky hospodářského, sociálního, výchovného a zdravotnického charakteru, v nichž činí doporučení. Je složena z 54 členů, jež jsou voleni Valným shromážděním na dobu tří let, přičemž se její složení každým rokem vždy jednou třetinou členů obnovuje. Volí se státy podle zeměpisného zastoupení, nikoliv tedy osoby ad personam, každý člen má zde jen jednoho zástupce. V roce 1946 byla ustavena Komise pro lidská práva (dále jen „Komise“) jako orgán při OSN pro podporu lidských práv, který významně ovlivňoval spolupráci v oblasti ochrany lidských práv. V roce 2006 byla tato Komise nahrazena Radou OSN pro lidská práva se sídlem v Ženevě. Zatímco Komise na porušování lidských práv pouze reagovala, Rada vyvíjí také činnost preventivní, a tím přispívá k předcházení porušování lidských práv.

HSR svolává mezinárodní konference, připravuje a Valnému shromáždění předkládá návrhy mezinárodních úmluv k otázkám, které jsou v její působnosti. Uzavírá s odbornými organizacemi smlouvy o jejich přidružení k OSN, která ještě podléhají schválení ze strany Valného shromáždění. HSR je výlučně orgánem studujícím a diskutujícím problémy, které jsou hospodářského, sociálního a příbuzného rázu, projednávajícím zprávy a koordinujícím činnost jiných odborných mezinárodních organizací, konzultujícím s nimi a dávajícím iniciativní podněty členským státům, jiným orgánům OSN nebo odborným organizacím. Má-li mezinárodní organizace získat status „Přidružení“, musí jít o:

- mezinárodní organizmy vzniklé samostatnou smlouvou, jež jsou relativně autonomní,
- mezivládní organizaci,
- mezinárodní organizaci se specializovanými úkoly.⁹

Úkolem odborných organizací je upravovat otázky na mezinárodní úrovni, které tématicky spadají do jejich kompetence.

Z mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN mají v sociální oblasti především význam Mezinárodní organizace práce (MOP) se sídlem v Ženevě, Organizace spojených národů pro výchovu, vědu a kulturu (UNESCO) se sídlem

⁸ Čepelka, Č., Šturma, P. Mezinárodní právo veřejné. Praha: C.H. Beck, 2008, str. 485-486

⁹ Bělina, M. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 36

v Paříži, Světová zdravotnická organizace (WHO) se sídlem v Ženevě a Světová banka se sídlem ve Washingtonu.

Dne 10.12.1948 přijalo a vyhlásilo Valné shromáždění Všeobecnou deklaraci lidských práv (dále jen „Všeobecná deklarace“), která byla připravena na základě návrhů vypracovaných Komisí pro lidská práva. V preambuli Všeobecné deklarace je stanoveno, že je společným cílem pro všechny národy a státy.

Všeobecná deklarace vedle základních lidských práv a svobod jako jsou zejména právo na život, svobodu a bezpečnost, právo na rovnost před zákonem a na stejnou zákonnou ochranu bez jakékoliv diskriminace a další upravuje i základní sociální práva, která se v České republice realizují v pracovněprávních vztazích. Jedná se zejména o právo na práci a na svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu v nezaměstnanosti a právo na spravedlivou placenou dovolenou. Dále stanovuje nárok na zvláštní péči a pomoc v mateřství a dětství. Deklaruje i práva, jež se realizují v právní vztazích sociálního zabezpečení, zejména právo každého na zabezpečení v nemoci, při nezpůsobilosti k práci a ve stáří.

Výkon těchto práv a svobod může být omezen pouze takovými zákazy, které mají zajistit uznání a zachování práv a svobod ostatních a vyhovět spravedlivým požadavkům veřejného pořádku, morálky a obecného blaha v demokratické společnosti. Všeobecná deklarace je právně nezávazným dokumentem, není mezinárodní smlouvou, má doporučující charakter. Její politická autorita je však uznána na celém světě, neboť jde o dokument s vysokou morální prestiží nejen u vlád členských států OSN, ale i u nejširší veřejnosti. Výročí jejího přijetí se každoročně slaví jako Den lidských práv.¹⁰ OSN po dlouhé časové období usilovala o zakotvení základních lidských práv a svobod v mezinárodní smlouvě, jejíž přijetí a ratifikace jednotlivými státy by znamenala, že se zakotvená práva stávají součástí jejich vnitřního zákonodárství.

Konsenzu o minimálním standardu lidských práv se podařilo dosáhnout po téměř dvacetiletém a často velmi náročném jednání mezi jednotlivými státy s odlišnými představami o pojetí základních lidských práv. Dne 16. prosince 1966 byl Valným shromážděním schválen Mezinárodní pakt o politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech¹¹.

¹⁰ http://juristic.zcu.cz/dostal/docs/udhr_cz.htm

¹¹ 120/1976 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

Smluvní strany Mezinárodního paktu o hospodářských, kulturních a sociálních právech (dále jen „Pakt“), jehož obsahem je řada sociálních práv, se zavázaly uznat právo každého na přiměřenou životní úroveň pro něj i jeho rodinu a na zlepšování životních podmínek. Mezi sociální práva obsažená v Paktu řadíme právo na práci, na spravedlivou mzdu, na zakládání odborových organizací a účast v nich, právo na zabezpečení před hladem, právo na vzdělání a právo na zdraví. Tato práva jsou zaručena jednotlivcům bez jakékoliv diskriminace.

Smluvní strany jsou povinny pravidelně informovat HSR o přijatých opatřeních a dále o pokroku dosaženém při realizaci hospodářských, kulturních a sociálních práv zakotvených v Paktu. Od roku 1985 zkoumá předkládané zprávy pomocný orgán HSR – Výbor 18 nezávislých expertů pro hospodářská, kulturní a sociální práva, který je pak oprávněn navrhopvat doporučení do zprávy HSR pro Valné shromáždění.

Z dalších univerzálních mezinárodních dokumentů jsou zejména významné :

- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979. Smluvní strany se zavázaly k provádění politiky odstranění diskriminace žen a to všemi vhodnými prostředky a bez prodlení,
- Úmluva o právech dítěte přijatá v roce 1989, která navázala na dřívější Deklaraci práv dítěte z roku 1959. Dítětem dle této úmluvy rozumíme každou lidskou bytost mladší 18 let, jestliže podle právního řádu, který se na dítě vztahuje, není zletilosti dosaženo dříve. Smluvní strany se zaručují respektovat a zabezpečovat bez jakékoli diskriminace práva stanovená touto úmluvou každému dítěti, které se nachází pod jeho jurisdikcí.¹²

3.2. Rada Evropy

Rada Evropy (dále jen „RE“) je regionální organizací evropských států, která působí ve všech oblastech veřejného života, s výjimkou obrany. Je nejstarší politickou organizací na evropském kontinentě, jejíž zakládající smlouvu podepsalo 10 západoevropských států v roce 1949 v Londýně.

Cílem RE je dosáhnout větší jednoty mezi členskými státy projednáváním otázek společného zájmu, jež by pak, mj. vyústilo v uzavírání mezinárodních dohod ve věcech

¹²Srov. blíže Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 36-38

hospodářských, sociálních, kulturních, ochrany životního prostředí, právní spolupráce a příbuzné problematiky, přičemž otázky národní obrany byly z působnosti organizace výslovně vyloučeny.¹³ Cílem vedoucím k vzniku této organizace bylo prosazovat a uskutečňovat principy parlamentní demokracie a lidských práv, zlepšovat životní podmínky a podporovat rozvoj lidských hodnot.

Členem RE může být pouze stát, který uznává zásady právního státu a všem osobám pod jeho jurisdikcí zaručuje dodržování lidských práv a základních svobod. Jejím hlavním cílem je podporovat jednotu mezi členskými státy a tím účinněji zabezpečovat realizaci ideálů a zásad, které jsou jejich společným dědictvím. Usnadnit jejich ekonomický a sociální pokrok, zlepšit životní podmínky, rozvíjet lidské hodnoty.

Mezi orgány RE řadíme Výbor ministrů, který je reprezentován ministry zahraničních věcí členských zemí, Parlamentní shromáždění skládající se zástupců členských států zvolených nebo jmenovaných národními parlamenty, Kongres místních a regionálních úřadů Evropy zastupující místní a regionální orgány v členských státech a Sekretariát. V čele organizace stojí generální tajemník volený Parlamentním shromážděním na období 5 let. Rada Evropy má od roku svého založení, a to od roku 1949, sídlo ve Štrasburku ve Francii.

RE přijímá úmluvy, dohody a protokoly, které zavazují pouze státy, které je přijaly. Jedním z hlavních prvních úspěchů bylo dojednání a uzavření Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950, jež je zaměřena především na občanská a politická práva. Sociálních práv se dotýkají pouze dva její články, je zde obsažen pouze zákaz nucené práce a svoboda odborového sdružování. Mezi nejvýznamnější dokumenty RE řadíme dále Evropskou sociální chartu z roku 1961¹⁴ (dále jen „ESCh“), jež je důležitým mezníkem ve vývoji sociální politiky členských států RE. Je katalogem evropských hospodářských a sociálních práv. V roce 1988 byl k Chartě připojen tzv. Dodatekový protokol, jímž byla doplněna o další 4 body a v říjnu 1991 byl v Turínu přijat dodatek, kterým byla novelizována. Pozměňovací protokol se zabývá zejména zvýšením účinnosti Charty a zlepšením mechanismů kontroly.

ESCh je členěna na 5 částí. První je programová, stanovuje výčet 19 základních sociálních práv a principů, které se smluvní strany zavazují zajistit a vytvořit podmínky pro jejich realizaci. Jedná se například o právo na práci, právo na spravedlivé pracovní

¹³ Čepelka, Č., Šturma, P. Mezinárodní právo veřejné. Praha: C.H. Beck, 2008, str. 511-512

¹⁴ Evropská sociální charta byla přijata dne 18. října 1961 v Turínu, jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla podepsána ve Štrasburku dne 27. května 1992, dne 3. listopadu 1999 byla ratifikována Českou republikou a vstoupila v platnost dne 3. prosince 1999

podmínky, právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo odborově se organizovat, právo kolektivně vyjednávat, právo dětí a mladých osob na ochranu, právo zaměstnaných žen na ochranu. Obsahem druhé obligační části jsou konkrétní povinnosti, které mají členské státy plnit při zajišťování jednotlivých práv. Třetí část se týká povinností států spojených s ratifikací ESCh, čtvrtá podávání zpráv o dodržování ESCh, zajištění její účinnosti a způsobu kontroly, kterou provádějí příslušné kontrolní orgány. Pátá část se věnuje způsobům aplikace ESCh v mimořádných případech, například v době válečného stavu, dále také vztahu ESCh k právu vnitrostátnímu a k jiným mezinárodním smlouvám. Obsahuje i ustanovení, která se týkají jejího podpisu, ratifikace a výpovědi.

Specifikem ESCh, které vychází z rozdílné úrovně členských států RE, je skutečnost, že nestanovuje povinnost ratifikovat ji jako celek. Z druhé části ESCh bylo vybráno 7 nejdůležitějších článků, z nichž je nutno ratifikovat alespoň 5 a kromě nich ještě další články nebo jejich číslované odstavce tak, aby ratifikace zahrnovala, buď celých 10 článků nebo 45 číslovaných odstavců.

Již zmíněným dodatkovým protokolem z roku 1988 byl katalog práv chráněných ESCh rozšířen o další 4 práva. Jde o:

- právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání bez diskriminace na základě pohlaví,
- právo na informace a konzultace,
- právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí,
- právo starých osob na sociální ochranu.

Každá smluvní strana měla sdělit generálnímu tajemníkovi RE, zda se prohlašuje být vázanou jedním nebo více ze 4 článků Protokolu. Česká republika je vázána ustanoveními všech 4 článků.

V roce 1996 byla jako Revidovaná Evropská sociální charta přijata její obsahová novela, která rozšiřovala ochranu zaměstnanců o dalších 8 článků původního znění ESCh, čímž se katalog práv rozrostl na 31 práv. Česká republika ji zatím neratifikovala.

Podle Revidované Evropské sociální charty se pro smluvní strany musí stát závazným 6 z 9 článků. Mezi tato práva řadíme právo na práci (čl. 1), právo se organizovat (čl. 5), právo na kolektivní vyjednávání (čl. 6), právo dětí a mladistvých na ochranu (čl. 7), právo na sociální zabezpečení (čl. 12), právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu (čl. 16), právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a

pomoc (čl. 19), právo na stejné příležitosti a stejné zacházení v zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví (čl. 20).

Smluvní strany si dále musí zvolit i další články, a to tím způsobem, aby úplný počet článků a číslovaných odstavců nebyl nižší než 16 článků nebo 63 číslovaných odstavců. Jde tedy o vyšší počet článků, který vyžadovala původní ESCh, jenž si strany musí vybrat. Smluvní státy jsou pak vázány vybranými články.

Dodržování závazků vyplývajících z ESCh je podrobena kontrole, jedná se o kontrolu administrativní. Jejím základem je předkládání zpráv generálnímu tajemníkovi organizace v původně dvouletých, poté čtyřletých lhůtách, a to od roku 1992. Výbor expertů provádí šetření zpráv. Je nezávislým, nejvýše sedmičlenným orgánem jmenovaným Výborem ministrů ze seznamu nezávislých a bezúhonných odborníků s uznávanou odbornou způsobilostí v mezinárodních sociálních záležitostech.

Výbor ministrů předkládá konečnou zprávu státům ve formě doporučení.¹⁵

¹⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007, str. 40-43

4. Mezinárodní organizace práce

4.1. Obecná charakteristika

Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), jež má v současné době 182 členů, je jednou z nejdůležitějších a největších odborných organizací, která si prošla obdobím mnoha politických i názorových změn, aniž sama změnila svou organizaci nebo funkci. Řadíme ji mezi organizace sociální, zdravotní a kulturní povahy. Je to jediná organizace, které se nedotkl rozpad Společnosti národů a která se vyrovnala s vytvořením OSN dílčími úpravami některých svých procedurálních postupů.¹⁶ Přes různé důvody vedoucí k založení této mezinárodní organizace, byl vznik a působení MOP rozhodným pokrokem, neboť její úsilí vedlo k zlepšení pracovních podmínek a sociálního zabezpečení ve světě. V roce 1946 se MOP stala přidruženým orgánem OSN. Je uznávána jako mezinárodní subjekt, mající zvláštní odpovědnost za řešení sociálních a pracovních otázek. Úsilí organizace je po celou dobu jejího působení zaměřeno do tří oblastí, a to ochrana základních lidských práv, zlepšení životních a pracovních podmínek a podpora plné zaměstnanosti.

4.2. Problematika vzniku a vývoje Mezinárodní organizace práce a funkcionářská elita

Příčiny, které vedly k založení MOP jsou různorodé a dlouho postupně krystalizovaly. Někteří historikové prohlašují, že založení MOP bylo přirozeným důsledkem dlouholeté snahy uskutečnit myšlenku mezinárodního pracovního zákonodárství, projevem péče vlád a států o zlepšení postavení pracujících.¹⁷

První pokusy, které zastávaly myšlenku vzniku takové instituce, která by působila v oblasti zaměstnaneckých a sociálních práv, je možno nalézt počátkem 19. století,

¹⁶ Gavlas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita Brno: 2004, str. 59

¹⁷ Gavlas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita Brno: 2004, str. 60

především u R. Owena a A. Blanquiho. Systematicky začal myšlenku úpravy pracovních podmínek cestou dohod mezi západoevropskými vládami prosazovat D. Legrand.

Koncem 19. století se konaly první dvě konference, které se zabývaly otázkami v oblasti pracovních a sociálních vztahů. V roce 1900 vznikla Mezinárodní asociace pracovního zákonodárství, která se zabývala přípravou prvních mezinárodních konvencí. První konvence se zaměřila na zákaz noční práce žen v průmyslu a druhá zákazu používání bílého fosforu při výrobě zápalek. Tato asociace však měla pouze nepřímý vztah k mezinárodní úpravě práce. Hlavním cílem bylo shromažďování a rozšiřování znění národních zákonů o práci a určité výzkumné práce v dané oblasti.

Při analýze důvodů vedoucí až ke vzniku MOP je nutné vrátit se do poválečného světa zdecimované Evropy dvacátých let minulého století. Objasnění příčin, které vedly k založení organizace, je nutno hledat především ve společenské a sociální situaci, v poměru sil mezi prací a kapitálem. Založení MOP je reakcí jednak na rozvoj revolučních nálad na přelomu století v Evropě, na šířící se stávkové hnutí, současně však i na zájem představitelů některých států na vyrovnávání pracovních podmínek v jednotlivých zemích a tím snížení vzájemné konkurence na trhu práce.¹⁸

Základním problémem této doby bylo ignorování zásad humanity, lidskosti a nedostatek empatie v pracovněprávních a sociálních vztazích. Pracovní podmínky zaměstnanců nebraly v potaz jejich osobní zájmy, rodinný život, zdraví nebo sociální zabezpečení a stávaly se neudržitelně nesnesitelnými. Atmosféra nulových ambicí garantování základních pracovních a sociálních zaměstnaneckých práv vycházela z bezohledné hospodářské soutěže z období před I. světovou válkou a vykořisťovatelského chování zaměstnavatelů.

Na druhé straně dalším významným důvodem byly existující politické zájmy pro zřízení instituce takového druhu. Stagnující až permanentně se zhoršující pracovní podmínky a vysoký zaměstnanecký stav v období industrializace skýtaly možnost vzrůstajících sociálních nepokojů, demonstrací a revolucí. I přes tyto skutečnosti, aby se předešlo ozbrojeným konfliktům a destabilizaci míru, existovala silná politická vůle a lobby na založení MOP. Urychlením takovýchto snah byly také ekonomické motivy jednotlivých evropských států. Organizace takového charakteru by se mohla stát

¹⁸ Gavlas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita Brno: 2004, str. 60

patronem a vykonavatelem úspěšného nastartování sociálních reforem, které představovaly záruky potenciálního hospodářského růstu a prosperity. Naopak absence progresivních sociálních změn znamenala hrozbu ekonomické krize.

MOP je celosvětovou specializovanou organizací, která byla založena 28. července 1919 vítěznými mocnostmi na konci I. světové války. Již během války vzniklá Komise pro mezinárodní pracovní zákonodárství fungující na principu tripartity. Navrhla vytvoření mezinárodní organizace, jejímž hlavním úkolem by bylo vytvořit systém pro rozvoj mezinárodních pracovních norem a vedle tvorby norem také vytvářet postupy pro monitorování aplikace těchto norem.¹⁹ Návrh Komise byl přijat. Založení a Ústava této organizace byly projednány na Pařížské mírové konferenci a samotná Ústava, která se změnami a doplňkami platí dodnes, byla vypracována a zařazena do Versailleské mírové smlouvy jako její část XIII. Její text byl tvořen v období mezi lednem a dubnem roku 1919 Komisí práce, která se skládala z devíti států, a to Belgie, Kuby, Československa, Polska, Francie, Itálie, Japonska, Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku a Spojených států amerických. Autorem anglického znění textu byli Harold Butler a Edward Phelan, budoucí generální ředitelé organizace.

Ve stejném roce se uskutečnilo první zasedání organizované ve Washingtoně. Myšlenky zformulované do základních cílů pro úvodní roky činnosti, které se staly jádrem pracovní agendy, především pojednávali o otázkách pracovního času, nezaměstnanosti, mateřství, noční práce žen, noční práce mladistvých zaměstnanců a minimálního věku potřebného pro přijetí do zaměstnání.

Ženeva se stala sídlem organizace v letních měsících roku 1920. V jejím čele stálo devět generálních ředitelů, kteří formovali dějiny pracovního a sociálního práva na mezinárodním poli.

Rodák z francouzského města Champigny-sur-Marne Albert Thomas se stal prvním generálním ředitelem organizace. Byl zvolen již v průběhu zasedání ve Washingtoně. Thomas dal svou záníceností a odhodlaností organizaci silný impuls. Od jejího vzniku se v průběhu dvou let přijalo 16 úmluv a 18 doporučení a byl zaveden publikační program, který zahrnoval oficiální bulletin, měsíčník „International Labour Review“ a další vydavatelské tituly. Thomas prosadil mezinárodní personální složení organizace, které garantovalo komplexní přehled sociálních a pracovních podmínek na evropském kontinentě, jehož důsledkem byla vysoká operativnost řešení případných

¹⁹ Píchová, I., Mezinárodní organizace práce – její současné problémy a perspektivy. Časopis pro právní vědu a praxi, č. 2/1996. Zdroj ASPI: LIT10878CZ

problémů. Mimoevropský dosah organizace po jejím vzniku byl zastoupen rozvíjejícími kontakty s některými odborovými organizacemi v Severní a Latinské Americe. Thomasovi vůdcovské schopnosti a entuziasmus stabilizovaly MOP na mezinárodní scéně a dodaly jí nálepku seriózního a důvěryhodného partnera.

Úvodní nadšení, podporované pacifistickými ideami a uvolněnou mírovou atmosférou, vystřídaly po roce 1922 skepse, pesimismus a agresivní opoziční politika některých členských států, kterým překážela především nadprůměrná normotvorba, kritická hodnocení, netransparentní a vysoký rozpočet organizace. Spor s francouzskou vládou o omezení pravomocí organizace znamenal přímou konfrontaci na Mezinárodním soudním dvoře v Haagu. Ten je nejen potvrdil, ale také došlo k rozšíření na mezinárodní úpravu pracovních podmínek zaměstnanců v zemědělství. Paralelním problémem bylo finanční hospodaření. Veškerým činnostem organizace byla zaručena nezávislost a apolitičnost, na druhé straně však bylo financování absolutně závislé na příspěvcích od členských států. V letech 1922 až 1933 bylo přijato 15 úmluv a 21 doporučení.

Nástupcem Alberta Thomase se stal Angličan Harold Butler. K nejvýznamnějším událostem jeho funkčního období patří vstup Spojených států amerických do organizace a expanzivní politika zaměřená na Jižní Ameriku, Střední východ a Asii. Výsledkem těchto snah bylo konání první regionální konference mimo Evropu, v Santiagu, hlavním městě Chile. Butler se rovněž zaměřoval na přetrvávající problémy v různých odvětvích průmyslu. Tripartitní konference organizované pod jeho záštitou byly předpokladem vzniku vícero průmyslových sdružení po II. světové válce.

Po Butlerově rezignaci v roce 1938 se jeho nástupcem stal Američan John Winant. Jakékoliv jeho vize byly silně limitovány politickým vývojem v Evropě, která se ocitla na prahu II. světové války. Pozice Švýcarska, stejně jako ostatních států, byla ohrožená a nejistá, což přivedlo Winanta k rozhodnutí přemístit dočasně sídlo do Montrealu v Kanadě. Bylo to období, které zmrazilo činnost organizace a ta se s minimálním finančním krytím snažila přečkat válečné běsnění. Několik programů v Jižní Americe, hlásajících potřebu a výhody sociálního pojištění, přece jen v skromných podmínkách pokračovalo.

Ir Edward Phelan byl za generálního ředitele organizace zvolen v roce 1944. Phelan poznal problematiku organizace důkladně, neboť byl spoluautorem Ústavy a jako tajemník organizace se zúčastnil jejího prvního zasedání. Uvědomoval si, bez ohledu na napjatou politickou situaci ve světě, potřebu svolat zasedání členských států

organizace na Mezinárodní konferenci práce s cílem diskutovat o úloze organizace, jejím postavení a nových úkolech při blížícím se konci II. světové války. Zasedání se konalo v roce 1941 v New Yorku a jednání se účastnil i americký prezident Franklin Roosevelt. Závěry konference byly jasné, úloha a význam organizace jsou nezpochybnitelné. Hlavním cílem organizace po roce 1945 měla být pomoc při stabilizaci míru a počátek a nastartování reforem vedoucích k trvalému sociálnímu pokroku.

Mimořádný význam měla Deklarace o cílech a úkolech MOP, která byla přijata na 26. zasedání Mezinárodní konference práce v roce 1944 ve Filadelfii. Deklarace se stala integrální součástí Ústavy a znamenala doplnění cílů této mezinárodní organizace. Deklarovala prioritní směřování organizace do budoucnosti. Stěžejní principy deklarace vycházely ze zákazu diskriminace, z toho, že práce není jen zbožím, z tendencí trvalého pokroku, boje proti chudobě a podpoře mezinárodního úsilí na dosažení těchto úkolů. Deklarace stanovila především „svobodu projevu a sdružování jako podstatnou podmínku trvalého pokroku“ a zakotvila, že „všichni lidé bez ohledu na rasu, vyznání nebo pohlaví mají právo na zajištění materiálního a duchovního rozvoje v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické bezpečnosti a rovné příležitosti.“²⁰

Vztahy mezi MOP a nově vzniklou Organizací spojených národů byly předmětem mnoha diplomatických jednání, jejichž výsledkem bylo svolání konference MOP na říjen a listopad 1945 do Paříže. Jednání vyvrcholilo oficiálním rozchodem se Společností národů. Závěrem konference došlo k přijetí rezoluce o navázání styků s OSN, v níž byla provedena řada doplňků k Ústavě MOP. Dne 14. prosince 1946 potvrdil Generální sekretariát OSN souhlas o spojení, spolupráci a výměně informací mezi OSN a MOP. Mezinárodní organizace práce se stala prvním specializovaným orgánem OSN. V roce 1948 se podařilo přijmout významnou úmluvu upravující svobodu sdružování.

V roce 1948 započal svoje funkční období Američan David Morse. Morse po letech svého působení došel k závěru, že jeho základní úlohou by mělo být přebudování organizace, která v průběhu válečných roků upadala, přežila, co už samo o sobě představovalo mimořádný výkon, ale doposud si nenašla místo v poválečném světě. Tento úkol zvládl epochálně. Počet členských států se pod jeho vedením více jak

²⁰ Gavlas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita Brno: 2004, str. 61

zdvojnásobil a rozpočet dosahoval úrovně okolo 60 miliónů dolarů ročně. Kladl důraz na technické vybavení, publikační, informační a vzdělávací činnost.

Dochází k vytvoření mezinárodní sítě regionálních úřadů. V roce 1960 byl založen Mezinárodní ústav při studiu otázek práce v Ženevě a v roce 1965 vzniklo Mezinárodní středisko pro odborný a technický výcvik v Turíně. V roce 1969 byla organizace oceněna Nobelovou cenou míru.

Angličan Wilfred Jenks nahradil Morse v čele organizace v roce 1970. Bez ohledu na okolnost, že působil ve funkci pouhé tři roky, podařilo se mu úspěšně implementovat princip tripartity v některých rozvojových zemích. Podporoval sociální mimokontinentální osvětu organizace v mnohých oblastech třetího světa, obhajoval základní lidské práva a svobody. Morse byl vystaven politizaci pracovní problematiky a agendy organizace v období studené války. Zachoval si však pověst důstojného a hloubavého lídra, který nikdy nezhradil zásady humanity a lidskosti.

V letech 1974 až 1989 zastával post generálního ředitele organizace Francis Blanchard, francouzský diplomat a politik. Podstatnou část svého působení na půdě organizace zasvětil prohlubování spolupráce s členskými státy a dalšímu rozšiřování aktivit organizace do celého světa.

V roce 1977 vystoupily z MOP Spojené státy americké, jehož důsledkem byly výrazné finanční ztráty a částečné oslabení vlivu organizace v některých regionech. Blanchardova politika pomohla překlenout toto období až do roku 1980, kdy byly Spojené státy americké v čele s prezidentem Donaldem Reaganem opětovně přijaty za řádného člena organizace.

Organizace se angažovala proti formální delegalizaci společenského a odborového hnutí Solidarita, které působilo v 80. letech v Polsku. Především ostře vystupovala proti komunistické kampani ignorující a potlačující právo na svobodné sdružování a právo organizovat se. Toto hnutí bylo totiž založené ve smyslu ustanovení Úmluvy z roku 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se, kterou Polsko v roce 1957 ratifikovalo.

Belgický právník a ekonom Michel Hansenne, který byl zvolen za generálního ředitele v roce 1989, publikoval několik odborných studií z oblasti sociálních a ekonomických vztahů. Svoje poslání především spatřoval v úloze přivést organizaci na prah 21. století jako morální autoritu, která je odborně způsobilá a administrativně výkonná. Do několika bodů zformuloval základní cíle organizace po pádu komunistických režimů ve východní Evropě. Mezinárodní organizace práce měla

vykonávat úlohu poradního orgánu při reformních změnách ve státech bývalého sovětského bloku. Měla být otevřenou odbornou tribunou pro diskuze především o sociální a pracovní problematice, vývojových modelech, globalizaci, liberalizaci a dalších fenoménech doby.

Hansenne se výraznou mírou podílel na přijetí Deklarace o základních zásadách a právech při práci z roku 1998. Jedná se o manifestaci myšlenek koherentnosti sociálního a ekonomického pokroku s osobitým zřetelem na co nejefektivnější vykonatelnost úmluv organizace.

V roce 1999 se ředitelem organizace stal Juan Somavia z Chile, který svou funkci zastává dodnes.

Mezinárodní organizace práce usiluje o podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. 20. únor byl při této příležitosti vyhlášen Světovým dnem sociální spravedlnosti.²¹

4.3. Poslaní Mezinárodní organizace práce

Filadelfská deklarace byla přijata v roce 1944 na Mezinárodní konferenci práce ve Filadelfii. Je reakcí na dynamický vývoj po II. světové válce a znovu definuje cíle a smysl této organizace jakož i základní principy pro její působení.

Těmito základními zásadami jsou:

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

Základním posláním Mezinárodní organizace práce je formulovat mezinárodní politiku a programy na podporu základních lidských a pracovních práv, zdokonalování pracovních a životních podmínek a obohacování příležitostí zaměstnání. Vytváří mezinárodní pracovní standardy sloužící vládám států za model při zavádění vlastních

²¹ Srov. blíže Kuril, M., Mezinárodná organizácia práce – predpoklady vzniku, funkcionarska elita a normotvorne aktivity v dobovych a aktualnych souvislostech. Právnik, č. 8/2008, str. 218- 223

národních programů, které jsou garantovány také jedinečným způsobem dohlížení nad jejich aplikováním. Poskytuje rozsáhlé programy mezinárodní technické spolupráce formulované a prováděné v aktivním partnerství se členskými státy v zájmu pomoci zemím při účinném praktickém naplňování této politiky. Angažují se a zabezpečují školení, vzdělávání, výzkum a vydávají materiály na pomoc v tomto úsilí.

MOP formuluje mezinárodní pracovní standardy v oblasti základních principů práv v práci, zejména svobodu odborového sdružování a výkon odborových práv, odstranění diskriminace v práci a zajištění rovnosti v odměňování, odstranění nucené a dětské práce, rovnost příležitostí a zacházení. Vytváří minimální úroveň základních pracovních práv v oblasti zaměstnanosti, zejména zajištění důstojné práce pro všechny a boj proti nezaměstnanosti. Dalším významným polem působnosti je sociální ochrana, zejména pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, migrace za prací. Promítají se i do sociálního dialogu, zejména do kolektivního vyjednávání a regionální a technické spolupráce.

Její činnost je finančně zajišťována prostřednictvím finančních příspěvků členských států a schváleného rozpočtu. V Ústavě a Jednacím řádu jsou zakotvena pravidla činnosti.

Úředními jazyky jsou anglický jazyk, francouzský jazyk, španělský jazyk, ruský jazyk, arabský jazyk a čínský jazyk.²²

4.4.Členství v Mezinárodní organizaci práce

Podle čl. 1 Ústavy MOP se zakládajícím členem MOP stával zakládající člen Společnosti národů a napříště členství ve Společnosti národů zakládalo členství v MOP. Ne vždy však tato zásada byla dodržována.

V důsledku navázání spolupráce s OSN došlo ke změnám v členství MOP, neboť podle čl. 1 novelizované Ústavy MOP se členem organizace stává každý členský stát, který je členem OSN, jestliže oficiálně přijme závazky vyplývající z Ústavy MOP. Státy, které nepřistoupily k OSN, mohou být přijaty do MOP na zasedání Generální

²²Srov. blíže <http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo>

konference práce, jestliže zároveň prohlásí, že přijímají povinnosti podle Ústavy MOP. Člen je přijat za člena schválením dvoutřetinovou většinou hlasů přítomných delegátů.

V roce 1964 došlo k podstatným změnám, které se týkají trvalosti členství v MOP. Do té doby mohla Generální konference práce pouze omezit výkon členských práv toho státu, který se nacházel v prodlení s placením členských příspěvků, pokud se výše dlužné částky rovnala nebo převyšovala částku jeho příspěvků za předcházející dva roky. Od roku 1964 má Generální konference práce (dále jen „Konference“) oprávnění zbavit členský stát práva účastnit se jednání konference v případě, že se jedná o stát, o němž bylo v OSN shledáno, že se ve svém zákonodárství zjevně a trvale dopouští politiky rasové diskriminace, jako je apartheid. Dochází k zbavení jednoho ze základních členských práv, které je bezprostředně podmíněno usnesením OSN. Nejedná se o zbavení členství.

Konference může také vyloučit ze členství v organizaci kterýkoliv členský stát, který byl vyloučen z OSN. Dále může dočasně zbavit výkonu členských práv a výsad MOP kterýkoliv členský stát, jež byl dočasně zbaven výkonu členských práv a výsad OSN.

Ústavou MOP je upravena možnost, aby členský stát vystoupil z organizace na základě oznámení, které se předkládá generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce. Oznámení o vystoupení nabude účinnosti dva roky poté, kdy bylo doručeno, za předpokladu, že v té době členský stát splnil všechny finanční závazky, jež mu vyplývaly z členství v organizaci.

MOP nebyla velmi daleko od vytvoření členské soustavy, i když jen formální. Bez ohledu na tuto okolnost, se zde otevírá velký prostor pro možnost rozvoje mezinárodní spolupráce v rámci organizace, proto efektivní využití této možnosti by mělo být jedním z hlavních úkolů.²³

²³ Srov. blíže Gavlas, M. a kol. Pracovní právo. 2.aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita Brno: 2004, str. 62 - 63

4.5.Struktura a organizace Mezinárodní organizace práce

4.5.1. Organizační principy

Mezinárodní organizace práce je vybudována na třech základních principech – univerzality, funkcionální reprezentace neboli tripartity a přináležitosti k systému OSN.

Princip univerzality, který se projevuje ve vztahu k členské základně organizace, v podstatě znamená, že MOP je otevřena všem státům světa bez rozdílu, pokud se tyto státy přihlásí k plnění povinností plynoucích z Ústavy MOP. Členská základna organizace je univerzální, zahrnující státy ze všech oblastí světa.

Nejvýznačnějším organizačním principem je princip funkcionální reprezentace, který se projevuje tím, že ve všech orgánech MOP, na všech úrovních jednání, při všech diskuzích a při přijímání veškerých rozhodnutí je důsledně uplatňována tripartita. Znamená to, že v orgánech organizace nejsou zastoupeny jen vlády členských států, ale i jiné složky určené vzhledem k funkci, která jim z hlediska cíle sledovaného organizací připadá v národních kolektivech. Projevuje se ve dvou základních směrech, jako tripartitní zastoupení a jako autonomie skupin.

V MOP se tripartitní zastoupení uplatňuje tak, že všechny orgány organizace jsou složeny ze tří složek, a to z představitelů vlád členských zemí, z představitelů pracujících a z představitelů zaměstnavatelů v té příslušné členské zemi, a to tím způsobem, že jednotlivé složky jsou ve všech orgánech zastoupeny v poměru 2:1:1, když dva delegáti zastupují vládu státu a po jednom delegátu náleží zástupcům pracujících a zaměstnavatelů. Princip autonomie se projevuje tím, že delegace členského státu není jednotná, nýbrž její členové se rozdělují do jednotlivých skupin reprezentující vlády, pracující a zaměstnavatele. Každá skupina je charakterizována relativní samostatností.

Princip přináležitosti k systému OSN, který je vyjádřen zejména při vymezení cílů obou organizací a dále v institutu členství, znamená, že MOP je v podstatě odbornou organizací OSN, podává OSN zprávy o své činnosti, přijímaných úmluvách a doporučeních, počtech ratifikací i přehled celkové aplikace úmluv a doporučení. OSN

naopak dává podněty k činnosti MOP, upozorňuje ji na oblasti, kde by byla žádoucí mezinárodní úprava pracovních podmínek.

4.5.2. Orgány Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce má jedinečné místo v systému světových organizací hájících zájmy pracujících, neboť vyniká zejména tím, že zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů v ní mají při formulování programů stejnou míru důležitosti jako vlády států.

Organizační struktura je tvořena třemi orgány, Generální konferencí práce, Správní radou a Mezinárodním pracovní úřadem.

Generální konference práce je nejvyšším orgánem MOP, v jehož složení se projevuje zásada funkcionální reprezentace ve formě tripartitního zastoupení v nejjistší podobě. Každý členský stát na ni vysílá 4 delegáty podle zmíněného klíče 2:1:1. Delegation je dále doplněna o nezbytný počet expertů ve všech třech skupinách. Její zasedání se koná v červnu každého roku v Ženevě.

Náplň činnosti Konference spočívá ve dvou základních funkcích:

- vykonává tzv. quasilegislativní funkci, která znamená, že Generální konference práce se sice usnáší na úmluvách a doporučeních, které obsahují pravidla chování, ale jejich závaznost vůči členským státům je závislá na jednáních vnitrostátních zákonodárných orgánů,
- Konferenci přísluší i jurisdikční funkce, která spočívá v tom, že tento orgán může na návrh Správní rady rozhodnout o vhodných opatřeních, která by zajistila plnění doporučení obsažených ve zprávě vyšetřovací komise.²⁴

Generální konference práce dále rozhoduje o přijímání nových členských států, politických rezolucí, schvaluje program a rozpočet organizace.

Správní rada je řídicím orgánem, jehož struktura je založena na zásadě funkcionální reprezentace a tripartitním zastoupením. Je volena každé tři roky na Generální konferenci práce a je jakoby osou kola, kolem něhož se točí veškeré aktivity MOP. Schází se třikrát až čtyřikrát ročně.

²⁴ Gavlas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita Brno: 2004, str. 64

Podle ústavy MOP Správní radu tvoří 56 delegátů, 28 osob zastupuje vládu, 14 osob zastupuje zaměstnavatele a 14 osob zastupuje organizace pracujících – tedy odbory. Deset vládních míst je permanentně obsazeno zástupci tzv. hospodářsky významných států, zbývajících 18 členů je každé tři roky voleno Generální konferencí práce s ohledem na poměrné zastoupení jednotlivých zeměpisných oblastí. Zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců jsou autonomně voleni příslušnými skupinami na Generální konferenci práce.

Hlavním úkolem Správní rady je řízení vnitřní práce Mezinárodního úřadu práce. Dále rozhoduje o jednacím řádu Generální konference práce, připravuje návrh rozpočtu MOP, dohlíží na činnost Mezinárodního úřadu práce, jmenuje ředitele MÚP, který má statut mezinárodního úředníka. V praxi došlo k rozšíření funkcí Správní rady a Správní rada se stala orgánem, který má a uskutečňuje značný vliv na veškerou činnost MOP.

Mezinárodní úřad práce (dále jen „MÚP“) je stálý sekretariát Mezinárodní organizace práce. Jestliže bychom poněkud vzdáleně přirovnali nejvyšší orgány MOP k nejvyšším orgánům státu, mohli bychom říci, že MÚP reprezentuje v trojici nejvyšších orgánů část realizační, správní. Je středobodem jejich veškerých aktivit, které jsou řízeny Správní radou. V čele stojí generální ředitel, který je volen Správní radou na pětileté období a může být zvolen i opakovaně. Úřad zaměstnává okolo 1900 úředníků z více než sta zemí světa, a to v ženevském ústředí nebo ve 40 regionálních úřadovnách po celém světě. Přibližně 600 expertů se účastní různých misí v rámci programů technické spolupráce.

Úkolem MÚP je shromažďování a rozšiřování informací, zkoumání otázek, které by mohly být podkladem činnosti Generální konference práce. Provádí různá šetření a výzkumy stanovené Generální konferencí práce. MÚP také provozuje výzkumné a dokumentační středisko a nakladatelství, které vydává široké spektrum specializované literatury.

Činnost Mezinárodní organizace práce je finančně zabezpečována prostřednictvím finančních příspěvků členských států a schváleného rozpočtu. Rozpočet je vždy přijímán na dva roky na zasedání v březnu Správní rady v lichém roce na následující dvouleté období.

4.6. Formy činnosti Mezinárodní organizace práce

Charakteristické činnosti MOP je možno vymezit následovně:

- normotvorná,
- regionální otázky,
- činnost na poli technické a pomoc rozvojovým zemím,
- kontrolní činnost,
- činnost výzkumná, publikační, informační a výchovná²⁵.

MOP na úseku normotvorné činnosti vypracovává úmluvy, doporučení, popř. rezoluce, které ve svém souhrnu vytvářejí jakési mezinárodní pracovní a sociální právo. Význam norem tohoto druhu přesahuje oblast, které se dotýká, neboť představují nahromaděné zkušenosti, které jsou k dispozici zemím v každém stadiu jejich ekonomického vývoje.

MOP se snaží o prohlubování a rozvoj norem ekonomicko-sociálních, jež jsou důležitou součástí definice lidských a sociálních práv ve světě. Jedná s zejména o svobodu sdružování, svobodu práce, odstranění diskriminace, záruky stejných možností, právo na práci, právo na sociální zabezpečení, právo na minimální příjem, právo na přiměřené pracovní a sociální podmínky.

Regionální otázky zkoumá MOP prostřednictvím tzv. regionálních konferencí, které jsou svolávány Správní radou a konají se nepravidelně. Regionální konference jsou složeny z delegací států určitého regionu, jejichž složení plně respektuje zásadu funkcionální reprezentace v podobě tripartitního zastoupení.

Regionální konference plnily zatím spíše poradní funkci. Jejich rezoluce měly význam odborných posudků. Později regionální konference, v souvislosti se zvýšením aktivity rozvojových zemí, nastoupily nový směr vývoje a začaly systematicky projednávat specifika sociálně politického vývoje určité oblasti. Jsou ukazatelem pro národní vlády, jak postupně realizovat požadavky mezinárodního pracovního práva.

Po II. světové válce se rozvinula technická pomoc a pomoc rozvojovým zemím, která je založena na předávání technických znalostí a zkušeností vyspělých průmyslových zemí zejména v okruhu organizování inspekcí práce, odborného

²⁵ Gavlas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita Brno: 2004, str. 63

vzdělávání, sociálního zabezpečení, pracovního zákonodárství, politiky zaměstnanosti, pracovní administrativy, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovní statistiky. Podporuje rozvoj nezávislých organizací zaměstnavatelů a organizací zaměstnanců. Organizace vysílá rovněž experty, kteří se podílejí na přípravě národního zákonodárství o práci a vycházejí přitom z existujících mezinárodních úmluv, které MOP přijala. MOP sleduje v této oblasti činnosti řadu dalších institucí v rámci OSN, zejména FAD, UNICEF, UNESCO.

Kontrolní činnost obsahuje prvek přinucení členských států k plnění povinností, kterou uskutečňuje MOP pomocí stanovených orgánů a prostřednictvím stanoveného postupu. Donucení má zvláštní charakter daný specifičností MOP a podle ústavního zakotvení není postaveno na vměšování se do vnitřních záležitostí členských států, ale na plnění mezinárodních závazků.

Výzkumná, publikační, informační a výchovná činnost MOP souvisí s rozvojem činnosti ve všech předcházejících oblastech. Předmětem orgánů MOP je zkoumání jednotlivých otázek úpravy pracovních a sociálních podmínek a zkoumání svého vlastního působení. V oficiálních publikačních pramenech byla publikována celá řada odborných prací.

V roce 1960 byl v Ženevě založen Mezinárodní institut práce představující vzdělávací zařízení univerzálního typu v oblasti pracovní a sociální politiky, který se zabývá otázkami spadajícími do kompetence MOP.²⁶

MOP ve své činnosti vychází z myšlenek, že:

- všichni lidé bez rozdílu rasy, vyznání či pohlaví mají právo usilovat o svůj materiální pokrok a o svůj duchovní rozvoj ve svobodě a v důstojnosti, v podmínkách hospodářského zabezpečení a se stejnými možnostmi,
- dosažení podmínek, za kterých to bude umožněno, musí být ústředním cílem politiky prováděné v národním i mezinárodním měřítku,
- všechny programy a opatření, vnitrostátní i mezinárodní, zejména pak v oblasti hospodářské a finanční, musí být posuzovány z toho hlediska a přijímány pouze v té míře, v níž mohou podporovat a nikoliv brzdit dosažení tohoto základního cíle,
- nezavede-li některý stát skutečné lidské pracovní podmínky, vytváří tak překážky pro úsilí ostatních, které si přejí zlepšit pracujících ve svých zemích²⁷.

²⁶ Gavlas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita Brno: 2004, str. 67

4.7. Úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní pracovní normy je termín obecně užívaný pro označení mezinárodních nástrojů tvorby norem v působnosti MOP – úmluv a doporučení. Úmluvy a doporučení MOP jsou nejdůležitějším pramenem mezinárodního pracovního práva nejen vzhledem k jejich počtu, ale také pro jejich podrobný obsah a široký okruh, který zahrnují, a proto, že představují společně nahromaděné zkušenosti, kterými můžou disponovat jednotlivé země.

Úmluva je závaznou formou usnesení MOP, jejímž cílem je vytvořit podstatné právní závazky pro ty členské státy MOP, které je ratifikovaly. Úmluvy upravují nejdůležitější otázky, které se týkají postavení pracujících, ochrany a bezpečnosti práce a vymezují minimální rámec, ve kterém se musí pohybovat úprava prováděná jednotlivými členskými státy. Pokud je určitá problematika upravena Generální konferencí práce ve formě úmluvy, vyplývají z toho pro členské státy některé důležité povinnosti. Ratifikace úmluvy není pro členský stát závazná, ale pokud k ratifikaci dojde, zakládá se tím pro něho zároveň mezinárodně právní závazek, aby se podrobil dohledu orgánů MOP a jeho kontrolním procedurám. Samotné přijetí úmluvy ukládá členským státům povinnost předložit úmluvu kompetentním zákonodárným orgánům k posouzení a rozhodnutí, zda je bude stát ratifikovat. Podle Ústavy Mezinárodní organizace práce každý člen MOP souhlasí s tím, že bude vypracovávat zprávy o opatřeních, které přijal za účelem provádění ratifikovaných úmluv. Správní rada stanoví formu a termíny pro vypracování těchto zpráv. Stát, který úmluva ratifikoval, je povinen uvést vnitrostátní právní normy do souladu s jejími ustanoveními. Pokud se stát rozhodne úmluvu neratifikovat, zůstává mu povinnost podat informace o stavu svého zákonodárství týkajícího se daných otázek. 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 Mezinárodní organizace práce principy, které se týkají základních práv, které obsahují jednotlivé úmluvy.

²⁷ Jindrák, M. Mezinárodní organizace práce – cíle. Aspi: LIT10890CZ, 1998

Úmluvy jsou tedy listiny, které nepředstavují pouze normy možné úpravy, ale které, jsou-li přijaty stanoveným způsobem, představují závazné mezinárodně právní povinnosti pro jednotlivé členské státy.

Úmluvy MOP nejsou tradičními mezinárodními smlouvami, liší se řadou odchylek. Nejsou zejména výsledkem diplomatických jednání, zpracovává je a přijímá konference, jíž se účastní delegáti vlád, pracujících a zaměstnavatelů. Přijatá úmluva se nepodepisuje. Stát se stává jejím účastníkem pouze po ratifikaci. K tomu, aby úmluva zavazovala členský stát, musí vstoupit v platnost. V praxi je běžné, že úmluva vstupuje v platnost 12 měsíců po registraci dvou ratifikací.

V souladu s Ústavou Mezinárodní organizace práce nemá přijetí či ratifikace úmluvy vliv na zákonodárství, kolektivní smlouvy či praxi, pokud upravují podmínky zaměstnanců výhodněji, než přijatá nebo ratifikovaná úmluva.

Úmluvy MOP mají dva výrazné specifické rysy, a to univerzalitu a trvalou hodnotu. Jedná se o univerzalitu v čase a prostoru od té doby, co byla úmluva schválena jako minimální standard členskými státy bez ohledu na politický režim a ekonomické a sociální prostředí toho kterého státu a vztahují se na každý další stát, k jehož přidružení dojde v budoucnosti. Trvalá hodnota úmluv znamená, že vystoupení státu z MOP nemá za následek zrušení závazku, který vyplývá z ratifikované úmluvy. Tyto úmluvy nemohou být odmítnuty nebo zrušeny na rozdíl od vnitrostátních právních úprav. Mohou být pouze modernizovány cestou revize. Pozdější, novým podmínkám přizpůsobené úmluvy jsou nezávislé na těch, které revidují a jejichž hodnota je trvalá.

Doporučení má podobný charakter jako úmluva s tím rozdílem, že nepodléhá ratifikaci a neukládá žádné právní povinnosti státům, kromě povinností procesního charakteru předpokládaných Ústavou MOP. Členské státy mají pouze povinnost předložit přijaté doporučení ústavním orgánům, které jsou kompetentní k řešení této otázky, aby přijala opatření zákonodárského nebo jiného charakteru. Členské státy nejsou povinny takové opatření přijmout, ale poté jsou povinny informovat MOP o stavu zákonodárství v oblasti, které se doporučení týká.

Doporučení nelze považovat za prameny mezinárodního práva, protože nepodléhají ratifikaci. Nelze z nich vyvozovat pro členské státy MOP mezinárodně právní závazek uvést své vnitřní zákonodárství do souladu s ustanoveními obsaženými v tomto dokumentu.

Doporučení ukazují v podstatě možný směr vývoje národního hospodářství, neboť poskytují členským státům MOP široké možnosti k použití norem v nich obsažených

podle zvláštního postavení každé země. Doporučení obsahují širší možnosti, poskytují více práv a větší ochranu pracujícím na rozdíl od úmluv, které obvykle představují minimální normy úpravy pracovních podmínek.

Generální konference práce často využívá doporučení k tomu, že se v nich upraví oblast práce, která ještě nedozrála k tomu, aby prošla předepsanou procedurou a mohla být přijata jako úmluva. Nicméně určitý problém je přitom považován za natolik významný, aby byl řešen a vydán alespoň formou doporučení.

V praxi MOP se ustálilo několik typů doporučení:

- doporučení vyhlášující obecné principy,
- doporučení doplňující a rozvíjející úmluvy a předpokládající konkrétní opatření k jejich použití,
- doporučení obsahující přesné formulace předpokládaných zákonných textů, typových pravidel apod.²⁸.

Dosud bylo přijato 188 úmluv a 199 doporučení.²⁹

MOP se zabývá v současné době ve vztahu k tvorbě a aplikaci úmluv a doporučení třemi základními okruhy problémů:

- problém flexibility úmluv a doporučení,
- problém okruhu působení úmluv a doporučení,
- problém rozšíření působnosti úmluv a doporučení a vzájemného vztahu mezi nimi.

MOP se při tvorbě norem snaží zahrnout do norem vždy pasáž, která skýtá nezbytnou flexibilitu s ohledem na národní zvláštnosti jednotlivých členských států. Příkladem může být Úmluva č. 138 z roku 1973, jež stanoví minimální věk pro zaměstnávání dětí.

Z tohoto důvodu byla zavedena možnost přijmout úmluvu jen v její určité části, tedy v první etapě vyloučit závaznost určitých ustanovení úmluvy, aby se tak mohly vytvořit podmínky pro přijetí úmluvy celé. Z uvedeného vyplývá, že normy MOP obsahují smysluplné a praktické cíle pro více i méně rozvinuté země. V úmluvách, která se dotýkají základních lidských práv, se flexibilita nepřipouští.

Podle kritéria právní síly na nejnižším stupni hierarchie dokumentů MOP se nacházejí rezoluce, které formulují názor členů organizace a jejich stanovisko zejména k odzbrojení, snížení a omezení stavu jaderných zbraní, na potlačování lidských práv

²⁸ Gavlas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita Brno: 2004, str. 69

²⁹ <http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo/259-3>

apod. Při otázce hodnocení jejich obsahu a vztahu k základní problematice vývoje lidské společnosti, je však nutno konstatovat, že rezoluce patří k nejvýznamnějším dokumentům, které vznikají na půdě této organizace.

Rezoluce jsou oprávněny přijímat všechny orgány MOP, trvalé výbory a komise MOP, speciální konference atd.

Členské státy jsou povinny dodržovat některé povinnosti i bez ratifikace mezinárodní úmluvy. Jde o tzv. základní normy, které jsou dány Ústavou MOP, zejména jejím doplněním, Filadelfskou deklarací z roku 1944. Jde o zákaz nucené práce, o právo na svobodné odborové sdružování a o zákaz diskriminace.³⁰

Mezinárodní zákoník práce, který byl vypracován v roce 1939 a doplněn v roce 1951, není právně závazný. Závazná jsou pouze ta ustanovení, které jednotlivé státy výslovně ratifikovaly. Zákoník je koncipován jako pomocný dokument při legislativních pracích, také může být použit jako návod při interpretaci právních norem.

4.8. Kontrola aplikací úmluv Mezinárodní organizace práce členskými státy

Do činnosti MOP náleží i velmi důležitá oblast jakou je kontrolní mechanismus. Již Ústava MOP z roku 1919 zakotvovala jeho základy.

Proces kontroly lze dělit do tří základních oblastí:

- pravidelný dohled prostřednictvím ročních zpráv vlád členských států,
- řízení o stížnostech,
- kontrola prostřednictvím zástupců.

Pravidelný dohled prostřednictvím ročních zpráv vlád členských států spočívá v uplatnění, kdy každý členský stát je povinen předložit Mezinárodnímu úřadu práce zprávu o tom, jaká přijal opatření k provedení úmluv, které ratifikoval. Ústava MOP stanoví, že vlády členských států tuto zprávu předkládají podle dotazníků, jež jsou schvalovány Správní radou pro každou úmluvu jednotlivě. Původně podávaly všechny státy ročně zprávy o všech ratifikovaných úmluvách, v současné době jsou předkládány zprávy o úmluvách týkajících se základních lidských práv jedenkrát za dva roky, u

³⁰ Bělina, M. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha : C.H. Beck, 2007, str. 39-40

ostatních úmluv jedenkrát za 4 roky. Mimo jiné členské státy předkládají i zprávu o úmluvách, které neratifikovaly, zvláště o situaci v oblasti, která je předmětem úmluvy. Členské státy mají povinnost vysvětlit do jaké míry bylo nebo bude vyhověno ustanovením úmluvy cestou zákonodárnou, administrativní, kolektivního vyjednávání nebo jiným způsobem.

Dále k posouzení a hodnocení těchto zpráv byl vytvořen zvláštní výbor – Výbor expertů pro aplikaci úmluv a doporučení, který je složen z 20 mezinárodně uznávaných, nezávislých odborníků, kteří zastupují různé právní systémy. Výbor expertů, kterému připravují podklady příslušné útvary Mezinárodního útvary práce, prozkoumává zprávy vlád, posuzuje a přijímá závěry, zda je úmluva dodržována či nikoliv. Vlády členských států mají povinnost předložit zasílanou zprávu nejreprezentativnějším organizacím zaměstnavatelů a odborů, aby mohly na zprávu reagovat, popřípadě ji doplnit. Jestliže Výbor expertů dojde k závěru, že aplikace úmluvy na vnitrostátní právní řád není v souladu s přijatou úmluvou, vyžádá si od vlády buď přímo, nebo prostřednictvím Aplikační komise a výročních zpráv na Mezinárodní konferenci práce podrobný komentář, nebo přímo vládu požádá o změnu příslušných ustanovení právní normy aplikující úmluvu. Výbor expertů tedy zajišťuje odbornou stránku kontroly, zatímco další orgán, Konferenční výbor pro aplikaci úmluv a doporučení je tripartitní a zprostředkovává přímý dialog s vládami členských států. Tyto výbory navzájem spolupracují.

Aplikační komise pravidelně na každé Mezinárodní konferenci práce vychází ze závěrů Výboru expertů, projednává dodržování úmluv a doporučení jednotlivými členskými státy, vybírá nejdůležitější případy, kdy dochází k porušování norem přijaté úmluvy. Vlády členských států MOP jsou povinny opatřovat Aplikační komisi všechny dostupné informace, které si vyžádá.

Důsledkem neplnění ratifikované úmluvy může být, že členský stát je zapsán ve výroční zprávě ve zvláštním odstavci, v tzv. zvláštním paragrafu nebo může být zapsán ve zprávě na tzv. zvláštní listinu, která je někdy nazývána jako „černá listina“. Tato listina obsahuje nejvýraznější případy porušování právních norem přijaté úmluvy. Sankce jsou především morálně politického charakteru, ale mohou mít pro příslušný členský stát závažné následky.

Podle Ústavy MOP do kontrolního mechanismu patří i institut stížností. Každý člen může podat prostřednictvím Mezinárodního úřadu práce stížnost proti jinému členu, který podle jeho názoru nezabezpečuje efektivní dodržování přijaté úmluvy,

kteřou ratifikoval. Správní rada vyzve příslušnou vládu o vyjádření ke každé jí předložené stížnosti. Pokud není Správní rada spokojena s odpovědí, publikuje v dokumentaci plné znění stížnosti, odpovědi a své závěry. Ústava MOP Správní radu opravňuje k ustanovení vyšetřovací komise, která zevrubně přezkoumává stížnost a také doporučuje opatření. Závěry vyšetřovací komise jsou předkládány Správní radě a každé vládě členské země, která je zúčastněna na stížnosti. Zúčastněná vláda má povinnost sdělit generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, zda přijímá doporučení vyšetřovací komise či nikoliv. V případě, kdyby její doporučení nepřijala, zda žádá, aby spor byl předložen k rozhodnutí Mezinárodnímu soudnímu dvoru.

Mezinárodní organizace práce je nejen plnoprávnou právnickou osobou, která má způsobilost uzavírat smlouvy, nabyvat majetek a nakládat s ním, ale jako právnická osoba má právo vystupovat jako strana v soudním řízení. Rozhodnutí Mezinárodního soudního dvora je konečné, může potvrdit, pozměnit, popřípadě zrušit závěry vyšetřovací komise. Pokud se členský stát zúčastněný na stížnosti nepodrobí závěrům vyšetřovací komise nebo Mezinárodního soudního dvora má to za následek, že Správní rada může doporučit Mezinárodní konferenci práce taková opatření, která bude považovat za vhodné k provedení přijatých závěrů.

4.9. Úmluvy Mezinárodní organizace práce jako prameny práva

Úmluvy MOP se stávají pramenem mezinárodního práva okamžikem jejich přijetí Generální konferencí práce. Úmluvy jsou pro členské státy vykonatelné v důsledku ratifikace, na rozdíl od doporučení MOP, které nemají závaznou právní sílu. Mohou být pouze pomocným pramenem mezinárodního práva. Právní síla těchto dokumentů vyplývá z Ústavy, který jako základní dokument upravuje činnost této mezinárodní organizace.

Úprava pracovních vztahů tvoří sféru výlučné vnitřní jurisdikce státu, tedy mezinárodní normy o práci neznamenaají ztrátu samostatnosti vnitrostátního práva. Pokud pracovní normy obsažené v úmluvách MOP chtějí upravovat vnitrostátní pracovněprávní vztahy, musí být vtěleny do vnitrostátního právního řádu cestou transformace. Pracovněprávní vztahy pak vznikají v souladu s vnitřním pracovním

právem, jehož součástí jsou i transformované normy, které vyplývají z úmluv organizace. Rozlišujeme dvojí povahu těchto norem:

- z hlediska prvotní formy jde o prameny mezinárodního práva, které zavazují státy,
- z hlediska vlastního obsahu se jedná o normu, která stanoví pravidlo chování vnitrostátním subjektům členských států, nikoliv státem samotným.

Prvotní podmínkou transformace normy, která je obsažena v Úmluvě MOP, je ratifikace členským státem. Členskému státu v důsledku ratifikace vzniká povinnost uvést své vnitrostátní právní normy a praxi do souladu s ustanoveními úmluvy. Ratifikuje-li členský stát úmluvu, jejíž ustanovení jsou již zahrnuta ve vnitrostátním právu, pak transformační proces ratifikací končí i začíná. Pramenem vnitřního pracovního práva ale i nadále zůstává vnitrostátní normativní akt, jež odráží mezinárodní úpravu obsaženou v úmluvě MOP.

Pokud členský stát ratifikuje úmluvu MOP, která je rozdílná od pravidel vnitřního právního řádu, musí transformační proces pokračovat a tento nesoulad různými způsoby vyřešit. Jedním ze způsobů řešení je, když stát např. odkazem umožní aplikaci pravidel v úmluvě. Tento postup není typický pro úmluvy MOP, uplatňuje se pouze tam, kde úmluva obsahuje přesně formulovaná pravidla chování, např. u úmluv týkajících se práce na moři.

Stát může také stanovit, že vnitrostátní právní úprava se aplikuje tehdy, pokud mezinárodní smlouva nestanoví něco jiného. Tato právní cesta je opět použitelná v případě, že úmluva obsahuje zcela konkrétní pravidla chování. Pramenem práva je i v těchto případech normativní právní akt umožňující aplikaci pravidel chování, jejichž znění je obsaženo v mezinárodní úmluvě a je tímto způsobem transformováno do vnitrostátních právních úprav.

Nejčastější způsob řešení nesouladu pravidel chování obsažených v úmluvách MOP s vnitrostátním zákonodárstvím je však změna vnitřní normativní úpravy. Toto řešení je využíváno velmi často, protože pravidla chování obsažená v úmluvách zpravidla vyžadují bližší konkretizaci na podmínky členského státu, určení odpovědných subjektů apod. Pramenem vnitřního pracovního práva se stává měnící vnitřní normativní akt, jehož obsahem jsou normy obsažené v úmluvě, nikoli úmluva sama, která i nadále zůstává mezinárodní mnohostrannou smlouvou a tedy pramenem mezinárodního práva.

Úmluva MOP je mnohostranná mezinárodní smlouva, která je pramenem mezinárodního práva, tudíž nemůže být zároveň pramenem vnitrostátního pracovního

zákonodárství. Jedná se o dva samostatné právní systémy, i když propojené vzájemnými vazbami a vlivy. Pramenem vnitrostátního pracovního práva jsou pouze jednotlivé normativní výroky stanovené v úmluvách, které jsou transformovány do vnitrostátního právního řádu. Tedy úmluva MOP pramenem našeho vnitrostátního pracovního práva není.³¹

4.10. Obsahové otázky normotvorby Mezinárodní organizace práce

4.10.1. Obecný výklad

Normotvorba Mezinárodní organizace práce podstoupila v průběhu roku přirozenou rekonstrukci. Její obsahová náplň je ovlivňována především politickými a společenskými změnami nebo praktickými potřebami měnící se praxe. V 21. století organizace upravuje širokospektrální oblast pracovněprávních a sociálních vztahů, důraz se však klade na zkvalitnění legislativy a její efektivní realizaci v jednotlivých členských zemích, která je posuzovaná a zabezpečovaná skrze optiku kontrolních mechanismů organizace.

Úmluvy přijaté generální konferencí práce se zabývají rozsáhlou oblastí otázek. Podle kritéria obsahu je možno normy chování obsažené v úmluvách členit zejména na oblasti:

- zajištění lidských práv pracujících. Jedná se např. o zajištění práva na sdružování se, práva na kolektivní vyjednávání, zákazu diskriminace, zákazu nucené práce apod.,
- zajištění sociálních práv obecně. Sem můžeme zařadit např. zajištění práva na práci, vytváření podmínek zaměstnanosti, zabezpečení pracujících a jejich rodinných příslušníků v nemoci, ve stáří, při úrazech apod.,

³¹ Srov. blíže Gavlas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita Brno: 2004, str. 69-71

- zajištění pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Do této oblasti můžeme zařadit např. otázky technické a zdravotní ochrany, noční práce, práce žen a dětí apod.,
- zajištění mzdové problematiky (minimální mzdy),
- zajištění ochrany zvláštních druhů práce jako je např. ochrana práce na moři, ochrana práce domorodců v koloniích apod.³²

4.10.2. Deklarace mezinárodní organizace práce o základních principech a právech v práci

Deklarace Mezinárodní organizace práce o základních principech a právech v práci, která byla přijata na 86. Mezinárodní konferenci práce v roce 1998, závazně vyhláší soubor osmi nejdůležitějších úmluv ze čtyř základních oblastí jako Základní pracovní standardy (Core Labour Standards):

První oblastí je svoboda sdružování a uznávání práva na kolektivní vyjednávání. Do této roviny řadíme Úmluvu č. 87 z roku 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se. Tento dokument 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 spoustu záruk pro svobodné fungování těchto organizací bez zásahů ze strany veřejných orgánů.

Další neméně významnou je Úmluva č. 98 z roku 1949 o právu organizovat se a kolektivně vyjednat. Poskytuje všem zaměstnancům a zaměstnavatelům přiměřenou ochranu proti všem projevům diskriminace vedoucím k ohrožení svobody při ustavování, činnosti nebo správě svých organizací. Směřuje i k náležité ochraně proti jakémukoli zasahování jedněch do záležitostí druhých. Za projev diskriminace je považováno vázat zaměstnání na podmínku, že se pracovník nestane členem odborové organizace, nebo také, že zruší svoje členství v odborové organizaci, jakož i propuštění nebo jiné poškození pracovníka pro jeho členství v odborech nebo pro jeho účast na

³² Srov. blíže Gavlas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita Brno: 2004, str. 68

odborové činnosti. Za zasahování se pokládají zejména opatření, která směřují k vytvoření organizací pracovníků ovládaných zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů nebo k podporování organizací pracovníků finančními nebo jinými prostředky s úmyslem podřídit tyto organizace kontrole zaměstnavatelů nebo organizacím zaměstnavatelů. Úmluva se nedotýká postavení veřejných zaměstnanců pracujících ve státní správě a nevztahuje se na ozbrojené síly.

Předmětem druhé oblasti je odstranění všech forem nucené práce. Odhaduje se, že více jak 12 miliónů lidí ve světě se nachází v pomyslných okovech novodobého otroctví ve formě nedobrovolné prostituce, namáhavých prací vykonávaných na různých farmách (nejčastěji migrujícími zaměstnanci), mnohokrát bez mzdových nároků, jen za přístřešek a základní potraviny na přežití.³³

Úmluva č. 29 z roku 1930 o nucené práci žádá odstranění nucené a povinné práce, a to ve všech jejích formách, čímž se míní každá práce nebo služba vymáhaná pod pohrůzkou jakéhokoliv trestu a ke které se pracovník nenabídl dobrovolně. Určité výjimky jsou připuštěny, například vojenská služba, práce v důsledku soudního rozhodnutí pod kontrolou veřejného úřadu, práce v případě mimořádných událostí jako je válka, požár, zemětřesení.

Úmluva č. 105 z roku 1957 o odstranění nucené práce stanoví zákaz 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.

Třetí oblast se vztahuje na účinný zákaz dětské práce. Úplné odstranění veškerých forem dětské práce představuje jednu ze základních idejí sociálního světa, která je v režii Mezinárodní organizace práce a je jednou z hlavních agitačních kampaní organizace v posledních letech. Podle posledních průzkumů je aktivním účastníkem pracovního procesu v denní formě více jak 200 miliónů dětí po celém světě. Hlavními příčinami dětské práce jsou extrémně špatné sociální a hospodářské podmínky jejich rodin, vysoká nezaměstnanost, zneužívání tíživé situace ostatních členů rodiny, kteří si

³³ Kuril, M. Mezinárodná organizácia práce – predpoklady vzniku, funkcionarska elita a normotvorne aktivity v dobovych a aktualnych souvislostech. Právnik, č. 8/2008, str. 224

nejdou schopni najít zaměstnání a lhostejné chování zaměstnavatel neberoucí ohled na fyzické a psychické potřeby, možnosti a schopnosti dětí.

Úmluva č. 138 z roku 1973 o minimálním věku usiluje o odstranění dětské práce. Stanoví, že minimální věk pro přístup do zaměstnání nesmí být nižší než je věk ukončené povinné školní docházky a v žádném případě než dosažení věku patnácti let. Úmluva č. 182 z roku 1999 o nejhorších formách dětské práce zakazuje dětskou práci a stanoví okamžitá a účinná opatření, která vedou k odstranění všech jejích nejhorších forem. Mezi nejhorší formy dětské práce řadíme zejména otroctví a podobné praxe, vynucený odvod pro použití v ozbrojeném konfliktu, použití v prostituci a pornografii, jakož i v jakékoliv zakázané činnosti. Stejně tak práce, které škodí zdraví, bezpečí a morálce dětí.

Problematika rovnoprávnosti mužů a žen, která především vychází ze zásady rovnosti pracovních příležitostí, principu stejné odměny za stejnou práci, rovnoprávného postavení obou pohlaví v systému sociálního zabezpečení nebo stejného přístupu, pokud jde o pracovní postup či odborné vzdělávání, patří do katalogu práv upravených v úmluvách organizace od počátku jejího vzniku. Normotvorba je zaměřena na vytváření takových pracovních podmínek, které zohledňují také konkrétní fyziologické předpoklady žen, zvláště v nejchudších zemích světa zaznívá propagandistická osvěta, která volá po zárukách finančního příjmu a jiných sociálních výhodách žen v době těhotenství a mateřské dovolené.

Čtvrtá oblast, o odstranění diskriminace ve vztahu k zaměstnání a povolání, zahrnuje Úmluvu 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 pracovníka zaměstnání stanovené vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd nebo kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a pracovníky.

Úmluva č. 111 z roku 1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání vyžaduje odstranění diskriminace v přístupu k zaměstnání a povolání, odbornému výcviku a podmínek zaměstnání. Diskriminací je jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, jež vede k znemožnění nebo porušení rovnosti příležitosti nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání. Za diskriminaci se nepovažuje

rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání.

4.10.3. Další sféry působnosti Mezinárodní organizace práce

Další sférou, kde se uplatňují jednotlivé složky organizace, je harmonizace ekonomického a sociálního rozvoje. Mezinárodní organizace práce bojuje proti prohlubování chudoby, neboť, jak již ukazují renomované agentury ve svých statistikách, přibližně 3 miliardy lidí, tedy asi polovina celé populace žije s příjmem nižším než 1,5 eura na den a více jako 100 miliónů nezaměstnaných osob se nachází mezi 15 a 25 roky.

Při svých misích staví také na pilířích celoživotního vzdělávání a tréninkových programech. Rovněž se snaží o odbourání předsudků a bariér zaměstnávání osob zdravotně postižených, na druhé straně pomáhá jejich pracovnímu uplatnění vytvářením tlaku na zaměstnavatele na poskytování pracovních podmínek, pracovních pozic a školení s individuálním přístupem umožňujícím konkrétní přípravu na povolání.³⁴

Normotvorné aktivity organizace zasahují do celé řady dalších oblastí, jež jsou předmětem mnohých odborných publikací. Polem působnosti je také problematika délky pracovního času a snaha po efektivnějším stanovení délky pracovní doby. Prosociální kampaně, které jsou realizované formou seminářů, školení, letáků, konferencí a jinými prostředky využívajícími všechny moderní technologické postupy organizované zejména v Jižní Americe, Asii a na Středním východě, zdůrazňují výhody a nevyhnutelnost zavedení fungujících pojistných systémů, nemocenského pojištění, důchodového pojištění, dalších pojistných forem, zdravotního pojištění a sociálních dávek při neschopnosti v práci, úrazech, nemocech, nemocech z povolání nebo jiných nepředvídatelných situacích, ve kterých je zaměstnanec odkázaný na finanční výpomoc státu.

Jedním z hlavních témat diskuze se v posledních letech na půdě četných mezinárodních organizací, a tedy i Mezinárodní organizace práce, stalo rozšiřování

³⁴ Kuril, M., Mezinárodná organizácia práce – predpoklady vzniku, funkcionarska elita a normotvorne aktivity v dobovych a aktualnych souvislostech. Právnik, č. 8/2008, str. 925

nemoci AIDS. Existuje však mnoho způsobů, jak toto onemocnění ovlivňuje síť pracovních a sociálních vztahů. Legislativa v tomto případě sleduje linii zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích v jakékoliv formě z titulu onemocnění zaměstnance touto chorobou.

Rovněž kladou důraz na vytvoření takových pracovních podmínek pro zaměstnance ve zdravotnických zařízeních, kteří s infikovanými pacienty přicházejí do kontaktu, aby jim byla zajištěna maximální bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Nepřehlédnutelným problémem v méně vyspělých zemích světa je také zdravotní péče a sociální zabezpečení osob, u kterých onemocnění dospělo do vyššího stádia. Organizace na toto téma vydala průkopnickou odbornou publikaci „AIDS a pracovní svět“.

Při zhodnocení řady dalších úmluv a doporučení lze dojít závěru, že jsou do nich vtělena základní lidská práva a svobody. Jejich ustanovení obsahují antidiskriminační principy, právo na práci, právo na svobodnou volbu povolání, právo na spravedlivé a vhodné pracovní podmínky, právo zakládat odborové organizace a přistupovat k nim, právo na odpočinek a zotavení po práci, právo na placenou dovolenou, právo na stávku a jiné. Organizace se zajímá také o inspekci práce, o starší zaměstnance, o globalizaci nebo o konkrétní zaměstnanecké odvětví.³⁵

4.11. Vztah České republiky a Mezinárodní organizace práce

Československá republika patřila k státům, které stály u zrodu vzniku Mezinárodní organizace práce v roce 1919. Byla členem MOP po celou dobu existence Československé republiky, až do jejího zániku v roce 1992.

1.1.1993 se nástupnickým subjektem, na který přešla všechna práva povinnosti vyplývající z členství v MOP, stala Česká republika.

MOP přijala celkem 188 Úmluv. ČR, ČSR, ČSFR a ČR ratifikovaly 75 úmluv, z tohoto počtu bylo 13 úmluv oficiálně vypovězeno.

³⁵ Srov. blíže Kuril, M. Mezinárodní organizácia práce – predpoklady vzniku, funkcionarska elita a normotvorne aktivity v dobovych a aktualnych souvislostech. Právnik, č.8/2008, str. 924-926

4.11.1. Seznam úmluv Mezinárodní organizace práce ratifikovaných Českou republikou

(předmětové dělení)³⁶

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 vyjednávat, 1949	21. 1. 1964	470/1990
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 konsultace (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

³⁶ <http://www.mpsv.cz/cs/1009>

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			
<i>Mzdy</i>			
26	Mechanismus stanovení minimálních mezd, 1928	12. 6. 1950	439/1990
95	Ochrana mzdy, 1949	11. 1. 1990	411/1991
99	Mechanismus stanovení minimálních mezd (zemědělství), 1951	21. 1. 1964	470/1990
<i>Pracovní doba a noční práce</i>			
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	24. 5. 1976	491/1990

	volno, 1974		
171	Noční práce, 1990	6. 8. 1996	230/1998
<i>Bezpečnost práce a ochrana zdraví</i>			
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 (neprůmyslová 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

4.11.2. Seznam úmluv Mezinárodní organizace práce vypovězených Českou republikou³⁷

4	Úmluva o noční práci žen, 1919	24.08.1922	81/1922 vypovězena 26.4. 2007
10	Úmluva o minimálním věku (zemědělství), 1921	31.08.1923	98/1924 vypovězena 26.04. 2007
18	Úmluva o odškodnění pracovníků (nemoci z povolání), 1925	19.09.1932	196/1932 vypovězena ratifikací úmluvy č. 42
24	Úmluva o nemocenském pojištění (průmysl), 1927	17.01.1929	173/1929 vypovězena ratifikací úmluvy č. 130
25	Úmluva o nemocenském pojištění (zemědělství), 1927	17.01.1929	172/1929 vypovězena ratifikací úmluvy č. 130
34	Úmluva o placených zprostředkovatelích práce, 1933	12.06.1950	440/1990 vypovězena 9.10. 2000
35	Úmluva o starobním pojištění (průmysl, atd.), 1933	01.07. 1949	vypovězena ratifikací úmluvy č. 128
36	Úmluva o starobním pojištění (zemědělství), 1933	01.07. 1949	vypovězena ratifikací úmluvy č. 128
40	Úmluva o pojištění pro případ	01.07.	469/1990

³⁷ http://www.cmkos.cz/data/articles/down_636.pdf

	smrti (zemědělství), 1933	1949	vypovězena 27.09. 2000
44	Úmluva o nezaměstnanosti, 1934	12.06. 1950	vypovězena 7.6. 1974
45	Úmluva o pracích v podzemí (ženy), 1935	12.06. 1950	441/1999 vláda připravuje vypovězení
52	Úmluva o placené dovolené, 1936	12.06. 1950	442/1990 vypovězena 23.8. 1999
63	Úmluva o statistice mezd a pracovní doby, 1938	02.06. 1950	vypovězena ratifikací úmluvy č. 160
89	Úmluva o noční práci (ženy) (revidovaná), 1948 + Protokol z r. 1990	12.06. 1950	17/1991 vypovězena 27.06. 2001

4.11.3. Vypovězení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů

Úmluva MOP č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů (dále jen „Úmluva“) byla přijata 21. června 1935 a Československá republika ji ratifikovala 12. června 1950, v platnost vstoupila 12. června 1951 a byla vyhlášena sdělením Federálního ministerstva zahraničí č. 441/1990 Sb.

Úmluva ve svém čl. 2 stanoví: „žádná osoba ženského pohlaví, ať kteréhokoli věku, nesmí být zaměstnávána pracemi pod zemí v dolech.“ Úmluva v tomto článku zakotvuje obecný zákaz práce žen v podzemí, ale na druhou stranu však umožňuje vnitrostátnímu zákonodárství stanovit režim výjimek pro ženy, které zaujímají vedoucí postavení a neprovádějí manuální práce, také pro ženy zaměstnané ve zdravotnických a sociálních službách, ženy, které v průběhu svého studia prodělávají výcvik v podzemních částech dolu a všechny ostatní ženy, které příležitostně musí sestoupit do podzemních částí dolu k výkonu povolání nikoli manuálního.

Od 1.1. 1993 se Česká republika stala signatářským státem Evropské sociální charty (dále jen „ESCh“), která byla jménem České a Slovenské federativní republiky

podepsána ve Štrasburku dne 27. května 1992 a vstoupila pro Českou republiku v platnost dne 3. prosince 1999. Česká republika tak mimo jiné ratifikovala i ustanovení článku 8 odst. 4 ESCh, v kterém se smluvní strany zavazují, s cílem zajistit účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu, regulovat zaměstnávání žen noční prací v průmyslu a zakázat zaměstnávání žen při podzemním dolování a, kde je to vhodné, při všech dalších pracích, které jsou pro ně nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví a námahy. Nejde o tzv. „hardcore ustanovení, neboť toto ustanovení bylo ratifikováno jako závazek dle článku 20 odst. 1 písm. c).

Úmluva i článek 8 odst. 4 ESCh deklarují obecný zákaz práce žen v podzemí. Ve vnitrostátním právu je tento zákaz proveden § 238 odst. 1 Zákoníku práce³⁸, jenž stanoví:

„ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají:

- a) řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,
- b) zdravotnické a sociální služby,
- c) provozní praxi při studiu,
- d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností.“

Česká republika, podpisem Smlouvy o přistoupení ČR k Evropské unii (dále jen „Smlouva“), podstoupila požadavek, že bude harmonizovat vnitrostátní právní řád s *acquis communautaire* do data svého vstupu a po vstupu přijímat všechna opatření, které by vedly k odstranění vzniklé neslučitelnosti. Dosavadní úprava zákazu některých prací žen, která byla převzata i tímto ustanovením, však není v souladu s požadavky směrnice 76/207/EHS, ve znění směrnice 2002/73/ES, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy (dále jen „směrnice“), pokud jde o přístup k zaměstnání, k odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, zejména čl. 3 písm. a), pokud jde o rovné zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání, a písm. b), pokud jde o pracovní podmínky.³⁹ Smlouva o založení ES a směrnice stanoví rovnost žen a mužů a zákaz diskriminace na základě pohlaví jako jedny z nejvýraznějších principů EU. Čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice stanoví: „Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoliv přímé nebo nepřímé diskriminace na základě

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb.

³⁹ Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. 2., aktualizované vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008, str. 330

pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde o podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek naboru bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání.“

Rozhodovací praxe Evropského soudního dvora již dříve ve věci 222/84 Johnston a ve věci C-285/98 Kreil stanovila, že je nepřipustné, aby ženy byly vyloučeny z určitého typu zaměstnání s odůvodněním, že by jim měla být zajištěna větší míra ochrany než mužům před riziky, jimiž jsou vystaveni muži a ženy stejnou měrou a které se liší od specifických potřeb ochrany žen. Jedinými výjimkami jsou ochrana ženy po dobu jejího těhotenství a období následující poté, než se její fyziologické a duševní funkce vrátí po porodu do běžného stavu, a také ochrana vztahu mezi ženou a jejím dítětem následující po těhotenství a porodu. Evropský soudní dvůr zkonstatoval tuto zásadu i v rozhodnutí ve věci C-345/89 Stoeckel.

Obsah Úmluvy i článek 8 odst. 4 ESCh deklarují zásadu obecného zákazu práce žen v podzemí a tímto vnitrostátní právní úprava obsažená, která byla přijata na základě její ratifikace, se dostává do rozporu s principem rovných příležitostí pro muže a ženy a s právem ES.

Evropským soudním dvorem to bylo explicitně konstatováno ve věci C-203/03 týkající se Rakouské republiky. Rakousko mělo úmluvu vypovědět a pozměnit vnitrostátní úpravu v nejbližším období, které následovalo po jeho vstupu do EU, neučinilo tak. Neplnění závazků, které vyplývaly ze směrnice opíralo svou vázaností Úmluvou. Generální advokát Evropského soudního dvora ve svém stanovisku k porušení smlouvy proti Republice Rakousko ze dne 8. července 2004 použil k argumentaci soudní rozhodnutí ve věci C – 84/98 Komise vs. Portugalsko. Toto rozhodnutí se zabývá otázkou konfliktu mezinárodního práva a závazků, jež vyplývají z práva ES tak, že jakkoli v kontextu čl. 307 Smlouvy má členský stát možnost výběru vhodných opatření, je povinen odstranit jakoukoliv neslučitelnost mezi úmluvou, kterou je členský stát vázán již v období předcházejícímu vstupu do EU, a mezi Smlouvou. Pokud je členský stát postaven tváří tvář závažným obtížím, jež činí změnu takové úmluvy nemožnou, nelze vyloučit povinnost odstoupit od této úmluvy.

Evropský soudní dvůr ve svém rozhodnutí v této věci z 1. února 2005 výslovně konstatoval, že „povinnosti, které vyplývají z Úmluvy č. 45 jsou neslučitelné s články 2 a 3 směrnice 76/207“. Dále stanovil, že Rakousko tím, že nevypovědělo Úmluvu již dříve, neporušilo povinnosti, které vyplývají z práva Společenství pouze proto, že tato

neslučitelnost dříve nebyla prokázána dostatečně jasně k tomu, aby členský stát byl povinen Úmluvu vypovědět. Nyní tedy již zřetelně prokázána je. I vzhledem ke skutečnosti, že se uvedené rozhodnutí Evropského soudního dvora bezprostředně týká pouze Rakouské republiky jakožto strany žalované, lze jednoznačně předpokládat, že v případě posuzování této otázky vůči České republice by Soudní dvůr dospěl k týmž závěrům.

Čl. 3 odst. 2 písm. a) směrnice stanoví: „K tomuto účelu přijmou členské státy nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení“. Povinnost členských států přijmout veškerá obecná i zvláštní opatření k plnění závazků vyplývajících ze Smlouvy nebo jsou důsledkem činnosti orgánů Společenství, vyplývá z čl. 10 Smlouvy. Požadavek přijmout opatření aktivní povahy je stanoven i v čl. 307 Smlouvy. Čl. 307 odst. 1 sice stanoví, že práva a povinnosti vyplývající ze smluv uzavřených přístupujícími státy před jejich přistoupením mezi jedním nebo několika členskými státy na jedné straně a jedním nebo několika třetími zeměmi na straně druhé nejsou Smlouvou dotčeny, ale odst. 2 deklaruje skutečnost, jestliže jsou uvedené smlouvy se Smlouvou neslučitelné, použije příslušný členský stát všech vhodných prostředků k odstranění zjištěných neslučitelností.

Čl. 10 Ústavy ČR stanoví: „Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“ Podle tohoto ustanovení dodržuje Česká republika závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva. Podle čl. 10 Smlouvy, jejíž smluvní stranou je od 1. května 2004 i Česká republika, vykonají členské státy veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k plnění závazků, které vyplývají z této smlouvy nebo jsou důsledkem činnosti orgánů Společenství. Podle čl. 228 Smlouvy mají členské státy stanovenou povinnost učinit opatření, která vyžadují splnění rozsudku Evropského soudního dvora. Tím, že Česká republika přistoupila k EU, je povinna dodržovat závazky, které pro ni vyplývají z práva ES, a nemůže zároveň plnit závazky plynoucí z Úmluvy a článku 8 odst. 4 ESCh. V případě, že by ČR stávající situaci ignorovala a zachovala status quo, dopustila by se porušení mezinárodních závazků, své Ústavy. Jejím chováním by byla porušena i obecná zásada právní, *pacta sunt servanta*.

Řešení vzniklé situace je v podstatě dvojitá. Buď může dojít k vypovězení Úmluvy, nebo k vypovězení Smlouvy o přistoupení k EU. Mezinárodní organizace práce své úmluvy po věcné stránce nemění, pouze přijímá nové tzv. revidované úmluvy za

současného zachování platnosti úmluv starých. Ministerstvo práce a sociálních věcí se s ohledem na stávající zahraničně-politické priority, jakož i s přihlédnutím k ekonomickým zájmům ČR, strategicky domnívá, že členství v EU lze v současnosti považovat za nutnost. Z těchto důvodů je nutné Úmluvu vypovědět.

Ustanovení § 396 odst. 2 zákoníku práce stanoví, „ustanovení § 238 odst. 1 pozbývá platnosti dnem, kdy nabude účinnosti vypovězení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, 1935 (č. 444/1990 Sb.).“ Proto by okamžik vypovězení Úmluvy způsobil, že by se čl. 8 odst. 4 ESCh dostal do rozporu s vnitrostátní právní úpravou. V návaznosti na to, že po výpovědi Úmluvy již fakticky nebude možné naplňovat článek 8 odst. 4 ESCh a také s poukazem na zásadu dodržování smluvních závazků, je nutné ustanovení článku 8 odst. 4 ESCh vypovědět.

Výše rozebraný problém by bylo možné také odstranit ratifikací revidované podoby Evropské sociální charty. Revidovaná ESCh učinila korekci čl. 8 tak, že zákaz zaměstnávání žen při podzemním dolování a při všech dalších pracích, které jsou pro ně nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví a námahy, se týká pouze žen těhotných, které jsou krátce po porodu a žen kojících své děti. S ohledem na skutečnost, že dosud Česká republika, která Revidovanou ESCh podepsala, ji neratifikovala a o ratifikaci neuvažuje, je výpověď čl. 8. odst. 4 ESCh jediným možným řešením.

Článek 7 odst. 1 Úmluvy stanoví, že „Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, může ji vypovědět po uplynutí deseti let ode dne, kdy tato úmluva poprvé nabyla účinnosti, písemným sdělením generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který je zapíše. Výpověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zapsána.“ Článek 7 odst. 2 ji umožňuje vypovědět, pokud nebyla vypovězena podle odst. 1, v dalších desetiletých obdobích, a to vždy ve lhůtě 1 roku po začátku tohoto období. Podle čl. 5 odst. 2 Úmluvy vstoupila tato Úmluva v platnost dne 30. května 1937. Z uvedeného vyplývá pro Českou republiku, že ji bude moci vypovědět v termínu od 31. května 2007 do 30. května 2008.

Článek 37 ESCh umožňuje signatářskému státu, aby vypověděl každý přijatý článek nebo odstavec části II ESCh za předpokladu, že celkový počet článků nebo odstavců, kterými je tato smluvní strana vázána, nebude nikdy nižší než 10 článků nebo 45 číslovaných odstavců a že v tomto počtu článků nebo odstavců budou i nadále zahrnuty články vybrané touto smluvní stranou mezi těmi, které jsou výslovně zmíněny v článku 20 odst. 1 písm. b). Česká republika, pokud vypoví čl. 8 odst. 4 ESCh, bude i

nadále splňovat tento závazek. Každý smluvní stát může vypovědět ESCh nejdříve v období pěti let od uplynutí dne, kdy pro něj vstoupila v platnost, nebo před uplynutím každého dalšího dvouletého období a v každém případě po šestiměsíční lhůtě. Česká republika by měla v této situaci vypovědět zmíněný článek a výpověď oznámit generálnímu tajemníkovi Rady Evropy nejpozději dne 3.6. 2008 tak, aby účinek výpovědi nastal 3. 12. 2008.

V případě, že Česká republika neučiní opatření vedoucí k nápravě, Evropská komise zahájí s ČR řízení podle článku 226 Smlouvy. Po uskutečněním předběžném řízení je Komise oprávněna podat žalobu proti členskému státu u Evropského soudního dvora. Pokud Soud zjistí, že členský stát porušil Smlouvu, je členský stát povinen podle čl. 228 Smlouvy neprodleně učinit veškerá opatření, která jsou v rozsudku obsažena. Tedy zastavit porušování práva Společenství, popřípadě napravit následky tím vzniklé.

Pokud stát neučiní výše uvedená vhodná opatření, může Soud na základě návrhu Komise vydat nový rozsudek, který bude obsahovat povinnost zaplatit paušální pokutu nebo penále ve výši, kterou Komise považuje za přiměřenou okolnostem.

Do současné doby vypovědělo Úmluvu s odůvodněním její neslučitelnosti se zásadou rovnosti žen a mužů šest států, jež jsou členy Evropské unie, a to Finsko, Irsko, Lucembursko, Nizozemsko, Spojené království a Švédsko.

Úmluvu i ESCh řadíme mezi tzv. prezidentské smlouvy. V praxi to znamená, že jejich úprava je vyhrazena zákonu a k jejich vypovězení je proto zapotřebí souhlasu obou komor Parlamentu ČR.

Z hlediska zkoumání otázky rovnosti žen a mužů lze podotknout, že rovné příležitosti pro muže a ženy kromě jiného znamenají též možnost volby zaměstnání, aniž by stát omezoval mužům nebo ženám přístup k některému povolání pouze z důvodu příslušnosti k některému z pohlaví. Pokud si žena přeje být zaměstnána v oborech, které obvykle vykonávají muži, má mít možnost uplatnění v těchto zaměstnáních, splňuje-li pro jeho výkon potřebné předpoklady, zejména vzdělání, zdravotní stav, fyzická síla atd.

Absolutní zákaz výkonu některých povolání plošně všem ženám znamená diskriminační opatření a postihuje i ty konkrétní ženy, jež splňují podmínky pro uplatnění v těchto druhých povolání. Muže takový plošný zákaz výkonu povolání neomezuje a hodnotí se vždy předpoklady jednotlivého muže. Celosvětově ustupuje do pozadí diskriminační zákaz výkonu některých prací všemi ženami, neboť i ženy mají právo na stejný přístup k povolání a zaměstnání, a tedy konkrétně i k výdělku, jako mají

muži. Bez ohledu na tento trend je stanovena výjimka pro ženy v přímé souvislosti mateřstvím, a to těhotné ženy, ženy krátce po porodu a kojící ženy a stát může těmto ženám dočasně zakázat výkon některých prací.

Vypovězení Úmluvy a článku 8 odst. 4 ESCh odstraní mezinárodněprávní překážky ke zrušení legislativní výjimky z principu rovného zacházení a podle § 396 odst. 2 zákoníku práce pozbude zákaz zaměstnávání žen pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol platnosti okamžikem, kdy nabude účinnosti vypovězení Úmluvy. Ochrana žen před pracemi, které ohrožují jejich zdraví bude také zajištěna § 20 zákona o zaměstnanosti⁴⁰, který stanoví, že se vhodným zaměstnáním rozumí to, které mimo jiné odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno také kvalifikaci a schopnostem těchto osob. § 21 zákona o zaměstnanosti stanoví, že míra fyzické zátěže a její dopad na konkrétní osobu je hodnocena v rámci individuálního hodnocení zdravotního stavu.

Vypovězení Úmluvy ani článku 8 odst. 4 ESCh nebude mít žádný odraz v otázce veřejných rozpočtů. Je nutné uvést vnitrostátní legislativu do souladu se závazky, které vyplývají České republice z členství v Evropské unii.

Po formální stránce nelze předpokládat, že by zde byla možnost určitých dopadů na zaměstnavatele, kteří působí v oblasti dobývání surovin hlubinným způsobem. Po jednání s Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, v jejímž rámci působí Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu, jež je nejvýznamnější organizací tohoto odvětví, je možno tvrdit, že zrušení zákazu prací žen v podzemí nebude znamenat žádné podstatné navýšení nákladů. Zejména s přihlédnutím k okolnosti, že toto odvětví neočekává zaměstnávání žen podzemními pracemi ve větším rozsahu a pro případy individuálního zájmu existuje potřebné technické i sociální vybavení.⁴¹

⁴⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁴¹ Srov. blíže Předkládací návrh k usnesení č. 1045 Senátu Parlamentu ČR, Senát Parlamentu ČR, 12. září 2007

4.11.4. Úvahy nad úmluvami Mezinárodní organizace práce, které Česká republika prozatím neratifikovala

4.11.4.1. Úmluva Mezinárodní organizace práce o práci na moři (Maritime Labour Convention)

Úmluva MOP o práci na moři, nazývaná také Konsolidovaná námořní úmluva, byla připravována na základě doporučení Námořní komise MOP z ledna 2001 z hlavním cílem sjednotit a aktualizovat systém námořních standardů v tomto odvětví, které byly přijaty za posledních 80 let a zároveň do něj vnést větší dynamičnost a schopnost pružně reagovat na měnící se podmínky v globalizující se ekonomice.

V roce 2006 byla přijata úmluva MOP o práci na moři (dále jen „Úmluva“), která stanoví minimální požadavky pro námořníky pracující na lodi. Dále obsahuje podmínky pro podmínky zaměstnávání, pracovní doby a odpočinku, ubytování, stravování, ochrany zdraví a lékařské péče, jakož i sociálního zabezpečení.

Otázka ratifikace úmluvy byla předložena EU k projednání a za tímto účelem Rada EU schválila na svém zasedání dne 8. července 2007 rozhodnutí Rady č. 2007/431/ES, kterým se členské státy zmocňují v zájmu Evropského společenství úmluvu ratifikovat do konce roku 2010. S přihlédnutím k tomuto vývoji je místopředsedovi vlády a ministru práce a sociálních věcí a ministru dopravy navrhuje uložit, aby při přípravě vnitrostátního zákonodárství dbali závazků, jež vyplývají z ustanovení Úmluvy s cílem vytvořit podmínky pro její ratifikaci v daném termínu. V současné době je vnitrostátní úprava v rozporu s požadavky úmluvy zejména v právní oblasti zprostředkování zaměstnání a formátu evidence pracovní doby.

I přesto, že návrh úmluvy v roce 2007 nebyl předložen k vyslovení souhlasu s ratifikací z důvodů, že provádění závazků vyplývajících z Úmluvy vyžaduje přijetí vnitrostátních legislativních opatření, které Česká republika v určitých oblastech nepřijala, je ratifikace žádoucí. I přes geografickou polohu České republiky je ratifikace Úmluvy nezbytná z hlediska budoucího zajištění možnosti výkonu námořnického povolání Českými občany, jakož i s přihlédnutím k rozhodnutí Rady EU č.

2007/431/ES, přijatém dne 7. června 2007, kterým se zmocňují členské státy Úmluvu ratifikovat v zájmu Evropského společenství.⁴²

4.11.4.2. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 185 o identifikačních knížkách námořníků

Úmluva o identifikačních knížkách námořníků z roku 2003 (dále jen „Úmluva“) byla přijata na 91. Mezinárodní konferenci práce. Revidovala Úmluvu MOP č. 108 o průkazech totožnosti námořníků z roku 1958.

Myšlenka na novou úpravu této problematiky vznikla v návaznosti na teroristické útoky z 11. září 2001. Mezinárodní námořní organizace v souvislosti s přijetím opatření za účelem zvýšení bezpečnosti a ochrany v oblasti námořní plavby vyzvala k přijetí podobných opatření další relevantní mezinárodní instituce. MOP na základě této iniciativy vytvořila v únoru 2002 pracovní skupinu, která dospěla k závěru, že podstatnou záležitostí pro účely zvýšení námořní bezpečnosti je zajištění, aby námořníci byli vybaveni dokumenty, které umožňují jejich řádnou identifikaci a aby zápisy v těchto dokumentech byly snadným způsobem ověřitelné u příslušných státních orgánů a dalších subjektů, které je učinily.

Jelikož je Úmluvě přikládán obrovský význam nejvýznamnějšími státy v oblasti námořní přepravy, lze výhledově předpokládat relativně vysoký ratifikační potenciál. Pod vlajkou České republiky nejsou nyní provozovány žádné lodě a počet občanů ČR, kteří pracují jako námořníci se v současné době pohybuje přibližně kolem 1100 osob. V případě, že by Česká republika nepřistoupila k Úmluvě ratifikací, ztížilo by se v budoucnu postavení těchto osob při výkonu jejich povolání.

Vnitrostátní zákonodárství se neshoduje s požadavky Úmluvy zejména z hlediska vzhledu průkazů totožnosti námořníka (tzv. „námořní knížky“ v českém právním řádu), zapisovaných údajů a související databáze těchto údajů. Ačkoliv by se s ohledem na čl. 10 Ústavy, měla ustanovení Úmluvy po ratifikaci a vstupu v platnost pro ČR přednost před ustanoveními zákona, je nutné některé otázky vyřešit korespondujícími ustanoveními vnitrostátního práva, jde zejména o zřízení a vedení vnitrostátní elektronické databáze a o zajištění poskytování údajů z těchto databází imigračním či

⁴² Srov. Blíže Předběžné informace k materiálům projednávaných s rozpravou na schůzi vlády ČR, 13. srpna 2007

jiným příslušným orgánům ostatních členských států Úmluvy za účelem ověření pravosti a platnosti průkazů totožnosti.

Vláda ČR přijala na svém zasedání dne 9. června 2004 usnesení č. 581, kterým rozhodla prozatím nepředložit návrh na schválení ratifikace Úmluvy z důvodů nekompatibility ustanovení Úmluvy s právním řádem České republiky. Bez ohledu na geografickou polohu České republiky je ratifikace Úmluvy žádoucí a to především z důvodů, aby byl zajištěn budoucí výkon námořnického povolání českými občany. Vláda ČR proto zároveň uložila ministru dopravy, aby při novelizaci právních předpisů v oblasti svého působení přihlížel k ustanovením Úmluvy s cílem vytvořit podmínky pro jejich budoucí ratifikaci.⁴³

⁴³ Srov. blíže Předkládací návrh k usnesení Senátu Parlamentu ČR č. 551, Senát Parlamentu ČR, 9. června 2004

5. Závěr

Z Mezinárodní organizace práce se stal v průběhu devadesáti let kolos, jež se stal významnou součástí elitní skupiny mezinárodních organizací. Organizace se stala jedinečným otevřeným fórem, který poskytuje prostor na tripartitní diskusi mezi zástupci vlád členských států, zástupci zaměstnanců, zástupci zaměstnavatelů a dalšími sociálními partnery.

Význam organizace a její zásluhy na zlepšování pracovních a sociálních podmínek jsou nezpochybnitelné. Historie nám předvádí celou řadu příkladů, které demonstrují, že Mezinárodní organizace práce si zaslouží jedinečné uznání a pocty. Zásluhou činnosti organizace je prosazení principů humanismu, solidarity, lidskosti nebo poskytnutí pomoci tam, kde to bylo potřebné. Byla to však i prevenční politika, cesta hledání ideálního nastavení kontrolních mechanismů, prosazování vlastních cílů a záměrů, které pomáhají budovat infrastrukturu celé sociální sítě. Zejména v chudých oblastech Afriky, Středního východu, Asie a Jižní Ameriky jsou jednotlivá oka sociální sítě příliš velká a přepadnout skrz ně znamená v mnohých případech i smrt. Proto se Organizace permanentně snaží řešit problém, jak zlepšit danou situaci.

Na tenké hraně mezi chválou a kritikou se však střetávají mnohé jiné problémy, zejména efektivnost a transparentnost, využívání finančních prostředků, realistická vykonatelnost přijaté normotvorby a další. Otázku kam a jakým způsobem organizace směřuje není zcela jasná, odpovědi musíme hledat v budoucnosti. Nemělo by být však zapomenuto na jednu z myšlenek Alberta Thomase: „Spravedlnost a svoboda musí vládnout sociálním vztahem, ekonomika sloužit zásadám humanismu a míru“.⁴⁴

⁴⁴ Valticos, N.: The ILO: a Retrospective and Future view. In: International Labour Review, Ženeva: ILO, 3/1996, s. 473

Seznam použité literatury

1. Čepelka, Č., Šturma, P. Mezinárodní právo veřejné. Praha: C.H. Beck, 2008
2. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2007
3. Gavlas, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Masarykova univerzita Brno, 2004
4. Malenovský, J. Mezinárodní právo veřejné a poměr k jiným právním systémům, zvláště k právu českému. 5. podstatně upravené a doplněné vydání. Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2008
5. Píchová, I. Mezinárodní organizace práce – její současné problémy a perspektivy. Časopis pro právní vědu a praxi, č. 2/1996. Zdroj ASPI: č. LIT10878CZ
6. Kuril, M. Mezinárodní organizace práce – předpoklady vzniku, funkcionarska elita a normotvorne aktivity v dobovych a aktualnych souvislostech. Právník, č. 8/2008
7. Jindrák, M. Mezinárodní organizace práce – cíle. Zdroj ASPI: č. LIT10890CZ
8. Jindrák, M. Mezinárodní organizace práce – orgány. Zdroj ASPI: LIT10892CZ
9. Jindrák, M. Mezinárodní organizace práce – členství. Zdroj ASPI: LIT10891CZ
10. Jindrák, M. Mezinárodní organizace práce – kontrolní mechanismy. Zdroj ASPI: LIT10893CZ
11. Jindrák, M. Mezinárodní organizace práce – stížnosti. Zdroj ASPI: LIT10895CZ
12. Vysokajová, M., Kahle, B., Doležilek, J. Zákoník práce. Komentář. 2., aktualizované vydání. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, 2008

Zákony a mezinárodní smlouvy

13. Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava ČR
14. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
15. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
16. 441/1990 Sb. Vyhláška ministerstva zahraničních věcí ze dne 12. června 1950 o Úmluvě MOP č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů

Internetové zdroje

17. Oficiální stránky Českomoravských odborových svazů, [online], [cit. 2009-03-09]
Dostupné z WWW: <<http://cmos.cz>>. Staženo 20. 2. 2008
18. Oficiální stránky Ministerstva práce a sociálních věcí, [online], [cit. 2009-03-09]
Dostupné z WWW: <<http://mpsv.cz>>. Staženo 20. 2. 2008
19. http://cs.wikipedia.org/wiki/Charta_OSN Staženo 25. 2. 2008
20. http://juristic.czu.cz/dostal/docs/udhr_cz.htm. Staženo 25. 2. 2008

Ostatní zdroje

21. Předkládací návrh k usnesení č. 1045 Senátu Parlamentu ČR, Senát Parlamentu ČR, 12. září 2007
22. Předkládací návrh k usnesení č. 551 Senátu Parlamentu ČR, Senát Parlamentu ČR, 9. června 2004
23. Předběžné informace k materiálům projednávaných s rozpravou na schůzi vlády ČR, 13. srpna 2007

Summary

The International Labour Organisation, established 90 years ago, belongs to the main United Nations' organisations. It plays a unique role in the field of international organisations. It fights for better social and work conditions around the world. The ILO has currently 182 members, who participate in the organisation's functioning. One of its main aims is to regulate working standards. During the last nine decades, the organisation has managed to assert the principles of humanity and solidarity. It helped social and work relations in many world areas. However, when trying to answer the question: Where is this organisation heading to? Only future can answer this question.

Chapter 1 deals with the general characteristics of the International Labour Organisation.

Chapter 2 focuses on the relation between international and national law. It especially concentrates on how this issue is dealt with in the Constitution of the Czech Republic, i.e. introduction to ILO from the point of public law.

Chapter 3 includes questions of international organisations dealing with social issues. It focuses on relations with the United Nations Organisation and the Council of Europe.

Chapter 4 concentrates on the International Labour Organisation, its history, structure, organisation and function. I will focus mainly on its normative function. In the end I will describe, in more detail, its relation with the Czech Republic, especially regarding the ILO conventions.

Chapter 5 is a final word of the author.

Key words

Mezinárodní organizace práce/ International Labour Organisation

Úmluvy MOP/ ILO Conventions

Pracovní právo/ Labour Law